



(ร่าง)

แผนบริหารและพัฒนา บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565



คำนำ

แผนบริหารและพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 จัดทำขึ้นภายใต้กรอบนโยบายและแผนปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2564-2568) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อใช้บริหารและพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัย ในระดับมหาวิทยาลัย และระดับหน่วยงานของมหาวิทยาลัย ซึ่งประกอบด้วยข้อมูลพื้นฐานของมหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ ข้อมูลและสถิติบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ และรายละเอียดของแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

การจัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์นี้ ได้ให้ความสำคัญต่อนโยบายการบริหารงานของอธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ และสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนามหาวิทยาลัยตามวิสัยทัศน์ที่ว่า มหาวิทยาลัยชั้นนำรับใช้สังคมของภาคตะวันออก เพื่อสร้างนวัตกรรมตามศาสตร์พระราชา” (A Leading Social Enterprise University in the Eastern Thailand to Create Innovation with Royal Philosophy) รวมทั้งรองรับตามมาตรฐานและตัวบ่งชี้การประกันคุณภาพการศึกษา และเกณฑ์หรือนโยบายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

กองนโยบายและแผน และหน่วยงานบริหารงานบุคคล กองกลาง สำนักงานอธิการบดี หวังเป็นอย่างยิ่งว่าแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 นี้จะสามารถนำไปใช้บริหารและพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยให้มีคุณภาพตามนโยบายของมหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กองนโยบายและแผน
หน่วยงานบริหารงานบุคคล กองกลาง
สำนักงานอธิการบดี

สารบัญ

	หน้า
คำนำ	
สารบัญ	
ส่วนที่ 1	ข้อมูลพื้นฐานมหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์
	1
	1. ประวัติความเป็นมาของมหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์
	1
	2. ปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม เอกลักษณ์ อัตลักษณ์
	3
	3. โครงสร้างมหาวิทยาลัย
	4
	4. ข้อมูลบุคลากร
	5
ส่วนที่ 2	สถานการณ์ปัจจุบันด้านการบริหารบุคลากร
	8
	1. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566-2570)
	8
	2. กรอบแผนอุดมศึกษาระยะยาว 15 ปี ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2551-2565)
	11
	3. ยุทธศาสตร์
	11
ส่วนที่ 3	สภาพปัจจุบันด้านการบริหารบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์
	14
	การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมในการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน
	14
	ขั้นตอน/กระบวนการพัฒนาแผน
	15
ส่วนที่ 4	ยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน
	16
	ยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน
	16
	ระบบและกลไกการขับเคลื่อนแผนสู่การปฏิบัติ
	23
ส่วนที่ 5	การขับเคลื่อนแผนสู่การปฏิบัติ และการกำกับติดตาม
	30
	1. ระบบและกลไกการขับเคลื่อนแผนสู่การปฏิบัติ
	30
	2. การกำหนดติดตาม
ภาคผนวก	31

ส่วนที่ 1

ข้อมูลพื้นฐานมหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

1. ประวัติความเป็นมาของมหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์มีสถานที่ปฏิบัติงานดั้งเดิมตั้งแต่เริ่มก่อตั้งอยู่ในอำเภอเมืองฉะเชิงเทราใกล้วัดโสธรวรารามวรวิหารสถานที่ประดิษฐานหลวงพ่อพุทธโสธรและกองพันทหารช่างที่ 2 (ค่ายศรีโสธร) มีสถานที่ปฏิบัติงานแยกกันเป็น 3 แห่งคือ

แห่งแรกตั้งอยู่ ณ เลขที่ 422 ถนนมรุพงษ์ ตำบลหน้าเมือง อำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา 24000 บนเนื้อที่ 43 ไร่เศษเป็นที่ตั้งของสำนักงานอาคารเรียนอาคารปฏิบัติการและอาคารที่ทำการต่างๆ

แห่งที่สองตั้งอยู่ ณ เลขที่ 40 ถนนศรีโสธรตัดใหม่ ตำบลหน้าเมือง อำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา 24000 มีพื้นที่ประมาณ 17 ไร่เป็นพื้นที่ซึ่งได้รับบริจาคและจัดซื้อเพิ่มเติมเพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอนของโปรแกรมวิชาเกษตรศาสตร์ปัจจุบันได้เปลี่ยนมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนของโปรแกรมวิชาดนตรีและเป็นบริเวณที่พักอาศัยของข้าราชการพนักงานของมหาวิทยาลัย

แห่งที่สามตั้งอยู่ ณ เลขที่ 6 หมู่ 4 ตำบลหัวไทร อำเภอบางคล้า จังหวัดฉะเชิงเทรา 24110 มีพื้นที่ประมาณ 500 ไร่เป็นที่สาธารณประโยชน์ซึ่งกระทรวงมหาดไทยอนุมัติให้ใช้เป็นที่ตั้งของมหาวิทยาลัยฯเมื่อวันที่ 19 กรกฎาคม พ.ศ. 2539

สถานที่แห่งแรกนี้เดิมเป็นที่ตั้งของโรงเรียนฝึกหัดครูกรรมชายซึ่งต่อมาเมื่อโรงเรียนย้ายไปตั้งใหม่ที่จังหวัดปราจีนบุรีทางราชการจึงได้ขยายสถานที่เดิมให้กว้างขึ้นโดยขอที่ดินจากทางการทหารและจัดซื้อเพิ่มเติมสร้างหอนอนและเรือนพักครูแล้วย้ายนักเรียนสตรีแผนกฝึกหัดครูซึ่งเรียนรวมอยู่กับนักเรียนสตรีประจำจังหวัดฉะเชิงเทรา “ดัดดรุณี” มาเรียนแทนในปี พ.ศ. 2483 โดยใช้ชื่อโรงเรียนว่า “โรงเรียนฝึกหัดครูประกาศนียบัตรจังหวัด” เปิดสอนหลักสูตรครูประกาศนียบัตรจังหวัด (ครูว.) จึงถือได้ว่ามหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ได้ถือกำเนิดในปี พ.ศ. 2483 จากนั้นก็ได้พัฒนาเปลี่ยนแปลงมาโดยลำดับกล่าวคือ

พ.ศ. 2485 ได้เปิดสอนหลักสูตรครูประชาบาล (ป.ป.) และเปลี่ยนชื่อเป็น “โรงเรียนสตรีฝึกหัดครูฉะเชิงเทรา” แต่ต่อมาได้ตัดหลักสูตรครูประชาบาลและหลักสูตรครูประกาศนียบัตรจังหวัดออกปีละชั้นจนหมดในปี พ.ศ. 2491 และ พ.ศ. 2495 ตามลำดับ

พ.ศ. 2493 เปิดสอนหลักสูตรครูมูลและในปีพ.ศ. 2494 เปิดสอนหลักสูตรฝึกหัดครูประถม (ป.ป.) ซึ่งเป็นการเปิดสอนนักเรียนฝึกหัดครูป.ป. หญิงเป็นครั้งแรกในส่วนภูมิภาคของไทย

ในระยะนี้เองที่กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดให้จังหวัดฉะเชิงเทราเป็นสถานที่ทดลองปรับปรุงส่งเสริมการศึกษาโดยความร่วมมือขององค์การระหว่างประเทศหลายองค์การได้แก่องค์การอาหารและเกษตรแห่งสหประชาชาติ (FAO) องค์การบริหารความร่วมมือระหว่างประเทศแห่งอนามัยโลก (WHO) องค์การบริหารความร่วมมือระหว่างประเทศแห่งสหรัฐอเมริกา (USOM) มีชาวต่างประเทศเข้ามาดำเนินงานในโครงการนี้จากหลายชาติคืออังกฤษสหรัฐอเมริกาเดนมาร์กนอร์เวย์สวีเดนออสเตรเลียนิวซีแลนด์แคนาดาอินเดียศรีลังกาและญี่ปุ่นในการนี้ทางโรงเรียนฝึกหัดครู

ฉะเชิงเทราได้ให้ความร่วมมือกับโครงการระหว่างประเทศโดยจัดสถานที่ไว้ส่วนหนึ่งสำหรับให้โรงเรียนต่าง ๆ ใช้เป็นสถานที่ประชุมการสาธิตการสอนโดยผู้เชี่ยวชาญจากประเทศไทยและต่างประเทศ พ.ศ.2498 มีการเปลี่ยนแปลงหลักสูตรโดยใช้หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาการศึกษา (ป.กศ.) แทนหลักสูตรป.ป. โดยรับนักเรียนชายเข้าเรียนด้วยจึงเปลี่ยนชื่อจากโรงเรียนสตรีฝึกหัดครูฉะเชิงเทราเป็น“โรงเรียนฝึกหัดครูฉะเชิงเทรา” สังกัดกรมการฝึกหัดครู

ตลอดเวลาที่ผ่านมาโรงเรียนฝึกหัดครูฉะเชิงเทราได้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ทั้งด้านอาคารสถานที่และด้านการเรียนการสอนโดยได้รับการช่วยเหลือจากองค์การปรับปรุงส่งเสริมการศึกษาและองค์การ ยูนิเซฟ(UNICEF) และได้มีโครงการฝึกหัดครูชนบทขึ้นในระยะนี้ด้วย

ต่อมาเมื่อวันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2513 โรงเรียนฝึกหัดครูฉะเชิงเทราได้รับการสถาปนาเป็น“วิทยาลัยครูฉะเชิงเทรา” เปิดสอนถึงระดับประกาศนียบัตรวิชาการศึกษาชั้นสูง (ป.กศ.สูง) ทั้งนักศึกษาภาคปกติและภาคค่ำ (Twilight) ในด้านอาคารสถานที่ได้มีการก่อสร้างอาคารคอนกรีตเสริมเหล็กแทนอาคารเรียนไม้ที่มีอยู่แต่เดิมและมีอาคารอื่นๆเพิ่มขึ้นตามลำดับ

พ.ศ. 2518 ได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติวิทยาลัยครู พ.ศ. 2518 วิทยาลัยครูฉะเชิงเทราจึงได้รับการยกฐานะตามพระราชบัญญัติให้ผลิตครูได้ถึงระดับปริญญาตรีและให้มีการกิจอื่น ๆ คือ การค้นคว้าวิจัยทำนุบำรุงศาสนาและศิลปวัฒนธรรมการส่งเสริมวิทยฐานะครูและการอบรมครูประจำการจึงได้มีโครงการอบรมครูประจำการ (อ.ค.ป.) ขึ้นโดยได้เปิดสอนตั้งแต่ปี พ.ศ. 2522 จนถึง พ.ศ. 2530

ในปี พ.ศ. 2527 มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติวิทยาลัยครู (ฉบับที่ 2) และให้วิทยาลัยครูเปิดสอนสาขาวิชาต่าง ๆ ถึงระดับปริญญาตรีได้วิทยาลัยครูฉะเชิงเทราจึงเปิดสอนระดับปริญญาตรีในสาขาวิชาการศึกษา (ค.บ.) สาขาวิชาวิทยาศาสตร์ (วท.บ.) สาขาวิชาศิลปศาสตร์ (ศศ.บ.) ทั้งนักศึกษาภาคปกติและนักศึกษาตามโครงการจัดการศึกษาสำหรับบุคลากรประจำการ (กศ.บป.) ในวันเสาร์-อาทิตย์

วันที่ 14 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2535 กรมการฝึกหัดครูได้รับพระมหากรุณาธิคุณจากพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวพระราชทานนามวิทยาลัยครูว่า“สถาบันราชภัฏ”ตราเป็นพระราชบัญญัติสถาบันราชภัฏเมื่อวันที่ 19 มกราคม พ.ศ. 2538 และประกาศในราชกิจจานุเบกษาฉบับกฤษฎีกาเล่ม 112 ตอนที่ 4 ก วันที่ 24 มกราคม พ.ศ.2538 วิทยาลัยครูฉะเชิงเทราจึงเปลี่ยนชื่อเป็น “สถาบันราชภัฏฉะเชิงเทรา”

ต่อมาในปีพ.ศ. 2539 กรมที่ดินกระทรวงมหาดไทยได้อนุมัติให้ใช้ที่ดินสาธารณะประโยชน์บริเวณหนองกระเดือยหมู่ 4 ตำบลหัวไทรอำเภอบางคล้าจังหวัดฉะเชิงเทราเป็นที่ตั้งสถาบันราชภัฏฉะเชิงเทราศูนย์บางคล้าตามหนังสือที่มท 0618/11964 ลงวันที่ 18 กรกฎาคม พ.ศ.2539 และในปี พ.ศ.2541 สมเด็จพระเจ้าพี่นางเธอเจ้าฟ้ากัลยาณิวัฒนากรมหลวงนราธิวาสราชนครินทร์ได้พระทานนามสถาบันราชภัฏว่า “สถาบันราชภัฏราชนครินทร์” สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรีได้นำร่างพระราชกฤษฎีกาเปลี่ยนชื่อขึ้นทูลเกล้าฯถวายพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวทรงลงพระปรมาภิไธยประกาศใช้เป็นกฎหมายตามความในราชกิจจานุเบกษาฉบับกฤษฎีกาเล่ม 115 ตอนที่ 72 ก เมื่อวันที่ 13 ตุลาคม พ.ศ. 2541 สถาบันราชภัฏฉะเชิงเทราจึงเปลี่ยนชื่อเป็น“สถาบันราชภัฏราชนครินทร์”

พ.ศ. 2547 พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ พระราชทานพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ.2547 ประกาศในราชกิจจานุเบกษาเล่มที่ 121 ตอนพิเศษ 23 ก. ลงวันที่ 14 มิถุนายน พ.ศ.2547 ทำให้สถาบันราชภัฏราชชนครินทร์เปลี่ยนเป็น “มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์” ตั้งแต่วันที่ 15 มิถุนายน พ.ศ. 2547 เป็นต้นมาใช้อักษรย่อภาษาไทย “มรร” และใช้ชื่อภาษาอังกฤษ RAJABHAT RAJANAGARINDRA UNIVERSITY ตัวย่อ RRU

2. ปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม เอกลักษณ์ อัตลักษณ์

ปรัชญา (Philosophy)

จัดการศึกษา เพื่อพัฒนาท้องถิ่น

วิสัยทัศน์ (Vision)

มหาวิทยาลัยชั้นนำรับใช้สังคมของภาคตะวันออกเพื่อสร้างนวัตกรรมตามศาสตร์พระราชา

A Leading Social Enterprise University in the Eastern Thailand to Create Innovation with Royal Philosophy.

พันธกิจ (Mission)

เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ดังกล่าวโดยอาศัยกรอบภารกิจตามมาตรา 8 แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พุทธศักราช 2547 และกรอบแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับสิบสอง มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์ จึงกำหนดพันธกิจไว้ 5 ประการดังต่อไปนี้

1. ผลิตบัณฑิตให้มีความรู้คู่คุณธรรมเชี่ยวชาญในศาสตร์และภูมิปัญญาท้องถิ่นภาคตะวันออกตอบสนองความต้องการของสังคม และการพัฒนาประเทศตามนโยบายประเทศไทย 4.0 รวมทั้งเสริมสร้างความเข้มแข็งของวิชาชีพครู และบุคลากรทางการศึกษา
2. สร้างงานวิจัยและนวัตกรรมบนฐานทรัพยากรและภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน
3. พัฒนาและถ่ายทอดเทคโนโลยีสู่ท้องถิ่นตอบสนองความต้องการของชุมชน และท้องถิ่นตามศาสตร์พระราชา ให้ชุมชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีต่อเนื่องและยั่งยืน
4. บริการวิชาการและประสานความร่วมมือระหว่างสถาบันการศึกษาชุมชนองค์กรทั้งในและต่างประเทศเพื่อการพัฒนาภูมิปัญญาท้องถิ่นแห่งภาคตะวันออก ตลอดจนการพัฒนาและเสริมสร้างความเข้มแข็งของผู้นำชุมชน ผู้นำศาสนา และนักการเมืองท้องถิ่น
5. ทะนุบำรุงศิลปะ และวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น

ค่านิยม (Value) : POSITIVE

Professional	มหาวิทยาลัยที่เป็นมืออาชีพ
Ownership	มหาวิทยาลัยที่มีความรักและความเป็นเจ้าของร่วมกัน
Social Responsibility	มหาวิทยาลัยที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม
Integrity	มหาวิทยาลัยแห่งความซื่อสัตย์และเป็นธรรม
Teamwork	มหาวิทยาลัยที่มีการทำงานเป็นทีม
Innovation	มหาวิทยาลัยที่สร้างนวัตกรรม
Vision Focus	มหาวิทยาลัยที่มีเป้าหมายทิศทางการพัฒนาที่ชัดเจน
Excellence	มหาวิทยาลัยที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ

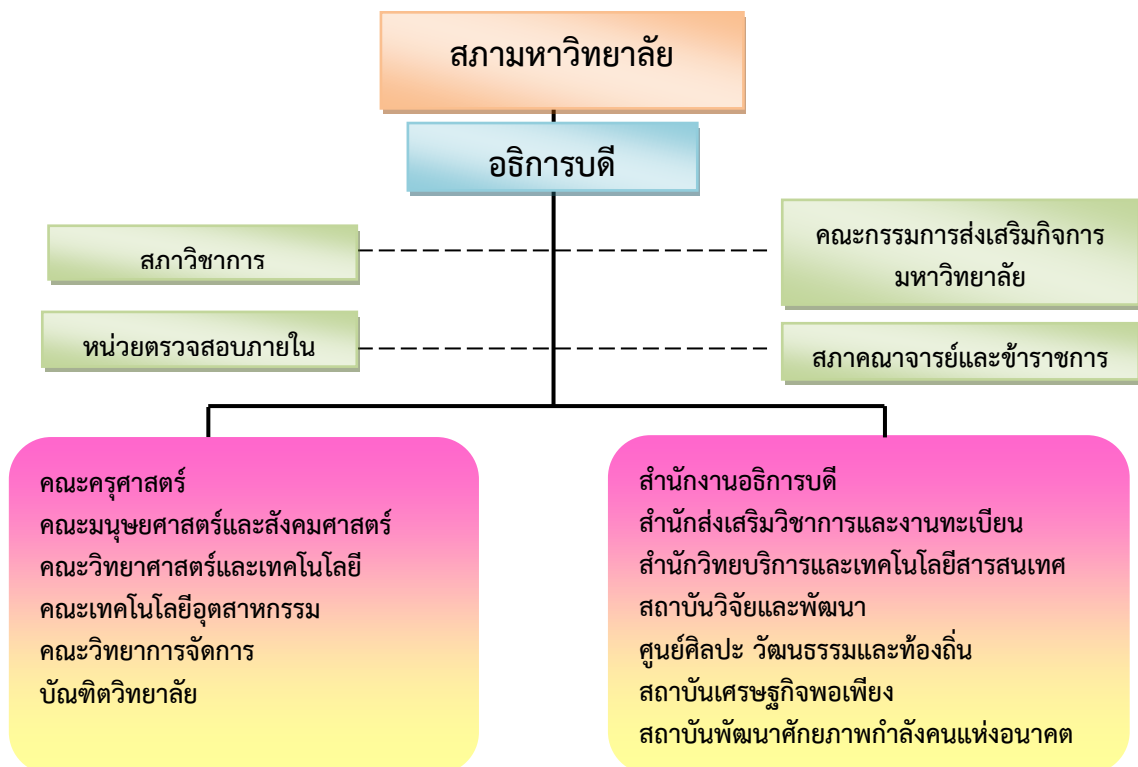
เอกลักษณ์ (Uniqueness)

“มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์เป็นสถาบันอุดมศึกษาเพื่อการพัฒนาชุมชนและท้องถิ่นตามแนวพระราชดำริ”

อัตลักษณ์ (Identity)

“จิตอาสา ใฝ่รู้ สู้งาน”

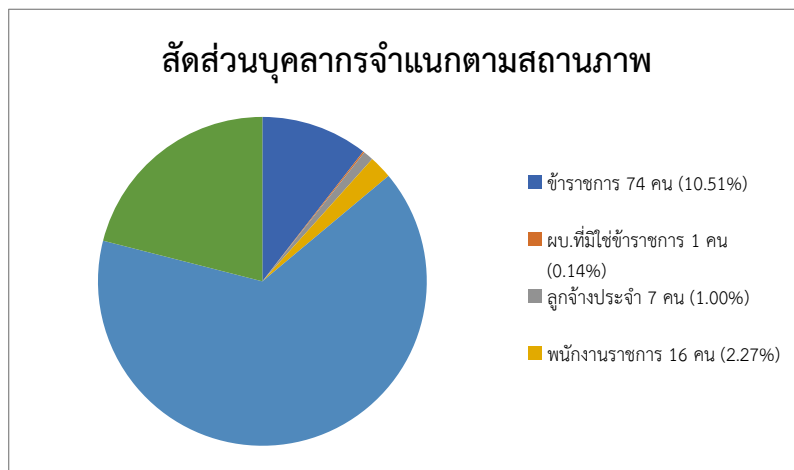
3. โครงสร้างมหาวิทยาลัย



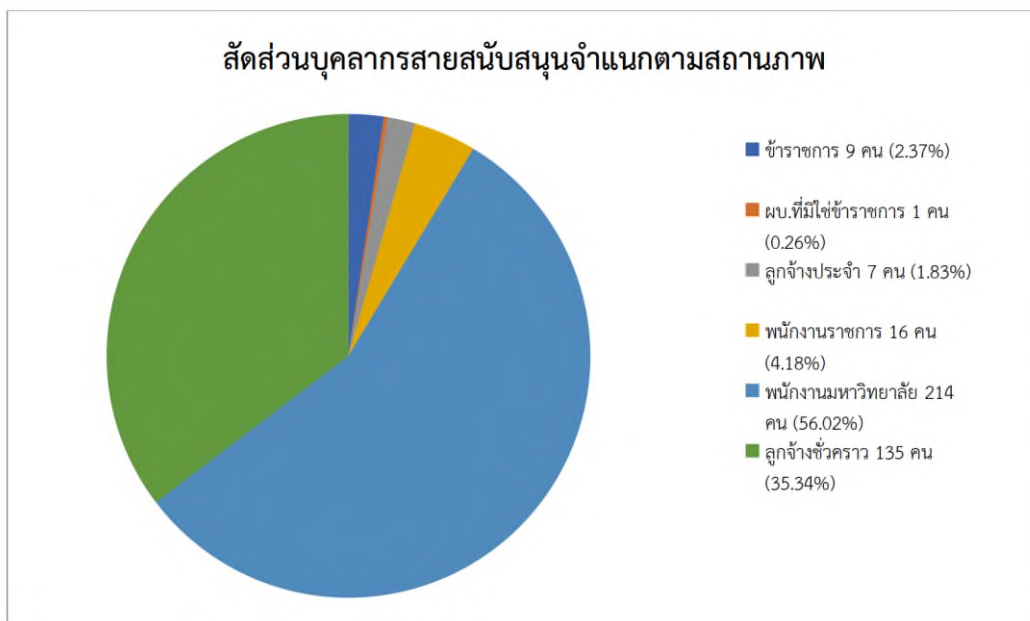
ภาพที่ 1.1 โครงสร้างมหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์

4. ข้อมูลบุคลากร

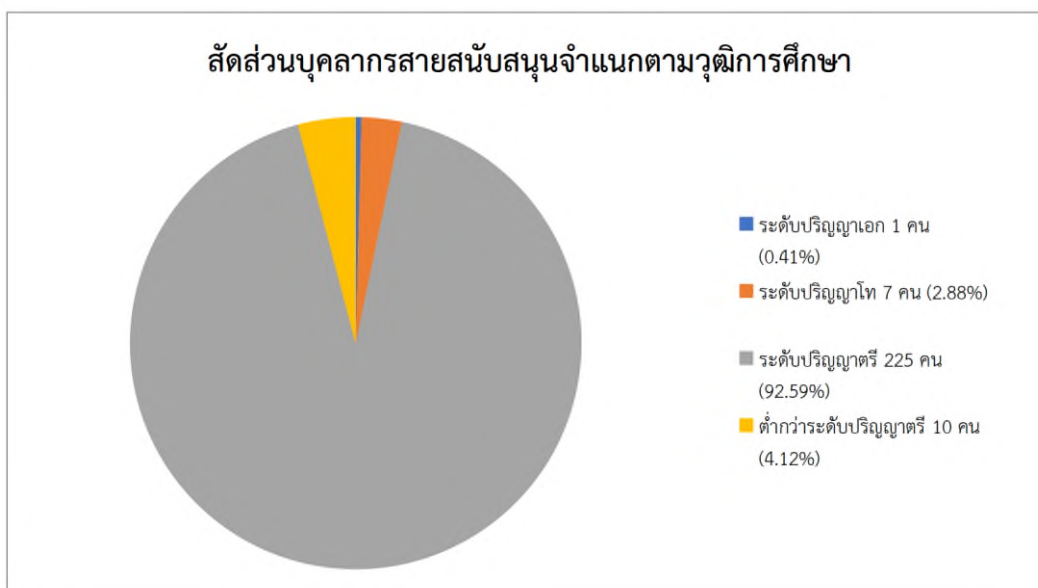
ปัจจุบันมหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์มีผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยทั้งสิ้น 714 คน ในจำนวนนี้ เป็นข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา จำนวน 82 คน (คิดเป็นร้อยละ 11.48) ข้าราชการ จำนวน 74 คน (คิดเป็นร้อยละ 10.51) ผู้บริหารที่มีใช้ข้าราชการ จำนวน 1 คน (คิดเป็นร้อยละ 0.14) ลูกจ้างประจำ จำนวน 7 คน (คิดเป็นร้อยละ 1.00) พนักงานราชการ จำนวน 16 คน (คิดเป็นร้อยละ 2.27) พนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 458 คน (คิดเป็นร้อยละ 65.06) ลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 148 คน (คิดเป็นร้อยละ 21.02) และในจำนวนบุคลากรของมหาวิทยาลัยทั้งหมด แบ่งเป็นสายวิชาการ จำนวน 322 คน (คิดเป็นร้อยละ 45.74) และสายสนับสนุน จำนวน 382 คน (คิดเป็นร้อยละ 54.26) โดยมีสัดส่วนบุคลากรสายวิชาการต่อสายสนับสนุน 1:1.18



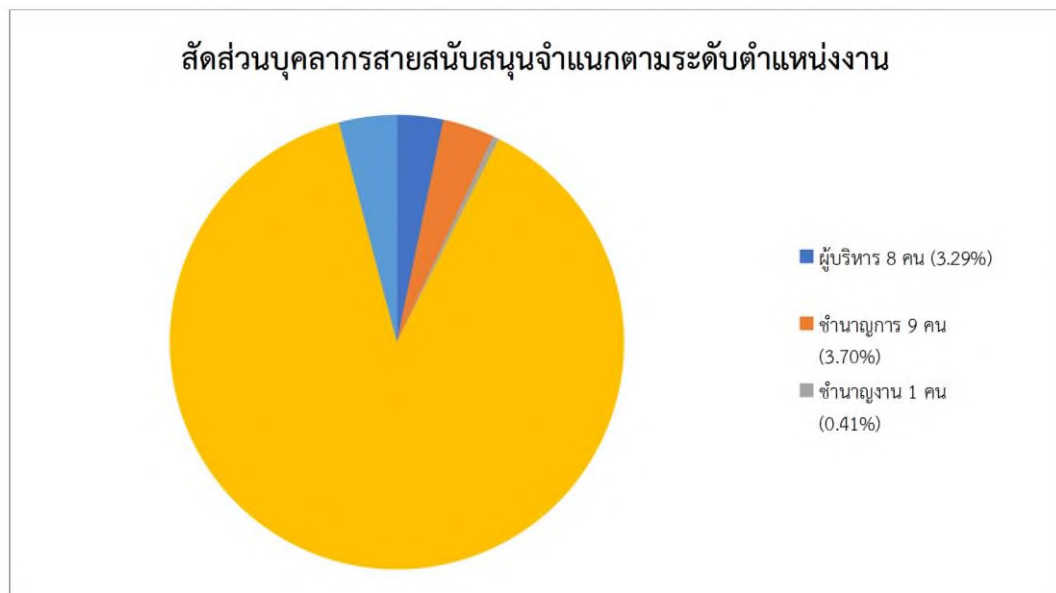
บุคลากรในมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน จำนวน 382 คน ในจำนวนนี้เป็นข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา จำนวน 9 คน (คิดเป็นร้อยละ 2.37) ผู้บริหารที่มีใช้ข้าราชการ จำนวน 1 คน (คิดเป็นร้อยละ 0.26) ลูกจ้างประจำ จำนวน 7 คน (คิดเป็นร้อยละ 1.83) พนักงานราชการ จำนวน 16 คน (คิดเป็นร้อยละ 4.18) พนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 214 คน (คิดเป็นร้อยละ 56.02) ลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 135 คน (คิดเป็นร้อยละ 35.34)



บุคลากรในมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน จำนวน 243 คน (ไม่นับรวมลูกจ้างชั่วคราว/แม่บ้าน/ช่าง) เป็นผู้มีความรู้ระดับปริญญาเอก 1 คน (คิดเป็นร้อยละ 0.41) ระดับปริญญาโท 7 คน (คิดเป็นร้อยละ 2.88) ระดับปริญญาตรี 225 คน (คิดเป็นร้อยละ 92.59) และต่ำกว่าระดับปริญญาตรี 10 คน (คิดเป็นร้อยละ 4.12)



บุคลากรในมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน จำนวน 243 คน (ไม่นับรวมลูกจ้างชั่วคราว/แม่บ้าน/ช่าง) เป็นระดับผู้บริหาร 8 คน (คิดเป็นร้อยละ 3.29) ระดับชำนาญการ 9 คน (คิดเป็นร้อยละ 3.70) ระดับชำนาญงาน 1 คน (คิดเป็นร้อยละ 0.41) ระดับปฏิบัติการ 215 คน (คิดเป็นร้อยละ 88.48) และระดับปฏิบัติงาน 10 คน (คิดเป็นร้อยละ 4.12)



ส่วนที่ 2

สถานการณ์ปัจจุบันด้านการบริหารบุคลากร

1. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566-2570)

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2566-2570) เป็นแผนพัฒนาฯ ฉบับแรกที่เริ่มต้นกระบวนการยกร่างกรอบแผนภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติและจะมีผลในการใช้เป็นกรอบเพื่อกำหนดแผนระดับปฏิบัติการในช่วง 5 ปีที่สองของยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ยังคงน้อมนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาเป็นหลักปรัชญานำทางในการขับเคลื่อนและวางแผนการพัฒนาประเทศ ให้เกิดประสิทธิผลในการขับเคลื่อนพลวัตการพัฒนาประเทศในมิติต่าง ๆ ไปสู่เป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติได้อย่างเป็นรูปธรรม และโดยที่ทั่วโลก รวมถึงไทยยังอยู่ในช่วงเวลาที่ต้องเผชิญกับความท้าทายจากภายนอกและภายในประเทศที่มีความผันแปรสูงและมีแนวโน้มจะทวีความรุนแรงมากขึ้นในอนาคต ทั้งที่เป็นผลสืบเนื่องมาจากสถานการณ์แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (โควิด-19) และโครงสร้างในประเทศที่ยังคงมีข้อจำกัดภายในที่รบกวนการปรับปรุงแก้ไขในหลายมิติการกำหนดทิศทางการพัฒนาประเทศในระยะต่อไปจึงจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการทำความเข้าใจถึงปัจจัยภายนอกและภายในตลอดจนการเปลี่ยนแปลงของปัจจัยทั้งหมดที่ส่งผลต่อและมีอิทธิพลกับโครงสร้างและองค์ภาพของประเทศในทุกมิติ เพื่อนำมาประมวลผลและกำหนดกรอบทิศทางการพัฒนาประเทศที่ควรมุ่งไปในอนาคตให้มีความสอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) ตลอดจนสามารถนำพาประเทศให้เติบโตต่อไปท่ามกลางความผันแปรที่เกิดขึ้น เพื่อให้ประเทศไทยสามารถสร้างสรรคโอกาสจากความท้าทายภายนอกและสามารถเสริมสร้างความเข้มแข็งจากภายในประเทศให้สามารถเติบโตต่อไปได้อย่างมั่นคง สามารถบรรลุเป้าหมายในระยะ 20 ปี ภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติตามกรอบระยะเวลาที่คาดหวังไว้ โดยในการพัฒนาศักยภาพบุคลากร เป็นส่วนหนึ่งในมิติการพัฒนาที่ 4 ปัจจัยสนับสนุนการพลิกโฉมประเทศ (Key Enablers for Thailand's Transformation) ดังปรากฏในหมวดหมู่ที่ 12 ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต (ขอบเขตด้านระบบการบริหารจัดการกำลังคนและฐานข้อมูลสารสนเทศด้านกำลังคนของประเทศมีความบูรณาการ นำไปสู่การออกแบบนโยบายที่เฉพาะเจาะจง และมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น) และหมวดหมู่ที่ 13 ไทยมีภาครัฐที่มีสมรรถนะสูง (ขอบเขตด้านการทำงานของภาครัฐมีความบูรณาการและเป็นเอกภาพ ตั้งแต่ระดับนโยบาย ระดับปฏิบัติ จนถึงการติดตามประเมินผล ทั้งระหว่างหน่วยงานภาครัฐ ภาครัฐและเอกชน รวมถึงการดำเนินงานร่วมกับภาคีการพัฒนาอื่น ๆ ขอบเขตด้านโครงสร้างของหน่วยงานภาครัฐมีความยืดหยุ่นสามารถปรับเปลี่ยน ควบรวมหรือยกเลิกภารกิจให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

มิติการพัฒนา

1. ภาคการผลิตและบริการเป้าหมาย
2. โอกาสและความเสมอภาคทางเศรษฐกิจและสังคม
3. ความยั่งยืนของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
4. ปัจจัยผลักดันการพลิกโฉมประเทศ

หมุดหมายเพื่อพลิกโฉมประเทศ

1. ไทยเป็นประเทศชั้นนำด้านสินค้าเกษตรและเกษตรแปรรูปมูลค่าสูง
เป้าหมาย
 - 1.1 เพิ่มมูลค่าของสินค้าเกษตรและเกษตรแปรรูป
 - 1.2 พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบบริหารจัดการของภาคเกษตร
 - 1.3 เพิ่มศักยภาพและบทบาทของผู้ประกอบการเกษตร
2. ไทยเป็นจุดหมายของการท่องเที่ยวที่เน้นคุณภาพและความยั่งยืน
เป้าหมาย
 - 2.1 ยกระดับการท่องเที่ยวให้เป็นการท่องเที่ยวคุณภาพสูง
 - 2.2 เพิ่มการพึ่งพานักท่องเที่ยวในประเทศและกระจายรายได้สู่พื้นที่
 - 2.3 บริหารจัดการการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนในทุกมิติ
3. ไทยเป็นฐานการผลิตยานยนต์ไฟฟ้าที่สำคัญของโลก
เป้าหมาย
 - 3.1 สร้างอุปสงค์ของการใช้รถยนต์ไฟฟ้า
 - 3.2 สนับสนุนการลงทุนและการปรับตัวของผู้ประกอบการเดิม
 - 3.3 สร้างความพร้อมของปัจจัยสนับสนุนอย่างเป็นระบบ
4. ไทยเป็นศูนย์กลางการแพทย์และสุขภาพมูลค่าสูง
เป้าหมาย
 - 4.1 สร้างมูลค่าจากสินค้าและบริการสุขภาพ
 - 4.2 สร้างองค์ความรู้ด้านการแพทย์และสาธารณสุข
 - 4.3 สร้างความเป็นธรรมในการเข้าถึงบริการสุขภาพ
 - 4.4 พัฒนาระบบบริหารจัดการภาวะฉุกเฉินด้านสุขภาพ ให้มีความพร้อมรองรับภัยคุกคามสุขภาพ
5. ไทยเป็นประตูการค้าการลงทุนและโลจิสติกส์ที่สำคัญของภูมิภาค
เป้าหมาย
 - 5.1 มุ่งสู่การเป็นประตูการค้าการลงทุนในภูมิภาค
 - 5.2 ส่งเสริมให้ไทยเป็นห่วงโซ่อุปทานของภูมิภาค
 - 5.3 ยกระดับสู่การเป็นศูนย์กลางคมนาคมและโลจิสติกส์ของภูมิภาค

6. อิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ

เป้าหมาย

6.1 ส่งเสริมการขยายตัวของอุตสาหกรรมเทคโนโลยีดิจิทัล

6.2 เพิ่มการส่งออกของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ

6.3 เพิ่มมูลค่าของอุตสาหกรรมดิจิทัลและอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ

7. SMEs ที่เข้มแข็ง ศักยภาพสูง แข่งขันได้

เป้าหมาย

7.1 สร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการเติบโตและแข่งขัน

7.2 พัฒนาศักยภาพในการดำเนินธุรกิจ และการปรับตัวของ SMEs สู่การแข่งขันใหม่

7.3 สร้างการเข้าถึงและได้รับการส่งเสริมจากภาครัฐ อย่างมีประสิทธิภาพ

8. พื้นที่และเมืองอัจฉริยะ

เป้าหมาย

8.1 เพิ่มการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของภาคและการลงทุนในเขตเศรษฐกิจพิเศษ

8.2 ลดความไม่เสมอภาคในการกระจายรายได้ของภาค

8.3 พัฒนาเมืองให้น่าอยู่ ยั่งยืน พร้อมรับมือและปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้

ประชาชนทุกกลุ่มมีคุณภาพชีวิตที่ดี

9. ความยากจนข้ามรุ่นและความคุ้มครองทางสังคม

เป้าหมาย

9.1 เพิ่มโอกาสให้ครัวเรือนยากจนข้ามรุ่นหลุดพ้นความยากจนอย่างยั่งยืน

9.2 จัดความคุ้มครองทางสังคมที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิตแก่คนไทยทุกช่วงวัย

10. เศรษฐกิจหมุนเวียนและสังคมคาร์บอนต่ำ

เป้าหมาย

10.1 เพิ่มมูลค่าจากเศรษฐกิจหมุนเวียนและการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ

10.2 อนุรักษ์ พ้นฟู และใช้ประโยชน์ทรัพยากรธรรมชาติอย่างยั่งยืน

10.3 สร้างสังคมคาร์บอนต่ำและยั่งยืน

11. การลดความเสี่ยงจากภัยธรรมชาติและ การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

เป้าหมาย

11.1 ลดความเสียหายและผลกระทบจากภัยธรรมชาติและ การเปลี่ยนแปลงสภาพ

ภูมิอากาศ

11.2 ลดความเสี่ยงจากภัยธรรมชาติและ การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

11.3 สร้างภูมิคุ้มกันจากภัยธรรมชาติและ การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

12. กำลังคนที่มีสมรรถนะสูง

เป้าหมาย

12.1 พัฒนาคอนทุกช่วงวัยอย่างเต็มศักยภาพทั้งสมรรถนะ คุณลักษณะ และภูมิคุ้มกัน

12.2 พัฒนากำลังคนให้ตรงความต้องการของภาคการผลิตเป้าหมาย

12.3 ส่งเสริมการเข้าถึงการเรียนรู้ตลอดชีวิต

13. ภาครัฐที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพตอบโจทย์ประชาชน

เป้าหมาย

13.1 ยกระดับคุณภาพและการเข้าถึงบริการภาครัฐ

13.2 พัฒนาภาครัฐให้มีสมรรถนะสูงและคล่องตัว

2. กรอบแผนอุดมศึกษาระยะยาว 15 ปี ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2551-2565)

เป้าหมายของกรอบแผนอุดมศึกษาระยะยาว ฉบับที่ 2 เมื่อสิ้นสุดแผนในปี พ.ศ. 2565 คือ “การยกระดับคุณภาพอุดมศึกษาไทย เพื่อผลิตและพัฒนาบุคลากรที่มีคุณภาพสู่ตลาดแรงงานและพัฒนาศักยภาพอุดมศึกษาในการสร้างความรู้และนวัตกรรม เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศในโลกาภิวัตน์ รวมทั้งสนับสนุนการพัฒนาที่ยั่งยืนของท้องถิ่นไทย โดยใช้กลไกของธรรมาภิบาล การเงิน การกำกับมาตรฐาน และเครือข่ายอุดมศึกษา บนพื้นฐานของเสรีภาพทางวิชาการ ความหลากหลายและเอกภาพเชิงระบบ”

สำหรับประเด็นทิศทางและนโยบายของกรอบแผนอุดมศึกษาระยะยาวที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคน ประกอบด้วย

การเงินอุดมศึกษา ระบบการเงินอุดมศึกษาในปัจจุบันไม่สะท้อนคุณภาพและการพัฒนา เสนอให้มีการจัดตั้งกองทุนพัฒนาอุดมศึกษา ในการนำเงินมาเสริมงบประมาณประจำปีเพื่อพัฒนาอาจารย์ การเชื่อมโยงกับภาคการผลิต การจัดตั้งวิสาหกิจ การพัฒนาแรงงาน มีการกำหนดความชัดเจนในการบริหารการเงินอุดมศึกษาให้เป็นมาตรฐาน

เครือข่ายอุดมศึกษา มีความซ้ำซ้อน ไม่คุ้มค่าในการลงทุน ไม่ได้มีการส่งเสริมซึ่งกันและกัน ระหว่างเครือข่ายอันจะนำไปสู่ความเป็นเลิศของประเทศ (เด่นคนเดียว) เห็นควรให้มีการสนับสนุนการทำงานในลักษณะเครือข่าย ซึ่งจะนำไปสู่การควมรวมในมิติต่าง ๆ เช่น หลักสูตร ทรัพยากร โครงสร้างพื้นฐาน การใช้บุคลากรร่วมกัน และการควมรวมสถาบันการศึกษาในพื้นที่ เพื่อสร้างความเข้มแข็งทางวิชาการ

การพัฒนาอุดมศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยการพัฒนา นักศึกษา (ทุกด้าน) พัฒนาบุคลากร สร้างความเข้มแข็งในสถาบันอุดมศึกษา และพัฒนาการศึกษาสู่ภูมิภาคอาเซียน

3. ยุทธศาสตร์ (Strategies)

แผนปฏิบัติราชการ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์ ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2564-2568) เป็นแผนที่จัดทำขึ้นโดยมีกรอบคิดสำคัญ คือ การมุ่งพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์ให้เป็น “มหาวิทยาลัย ชื่นนำรับใช้สังคมของภาคตะวันออก เพื่อสร้างนวัตกรรมตามศาสตร์พระราชา” ภายใต้ความเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ.2560-2579) ซึ่งเป็นแผนแม่บทหลักของการพัฒนาประเทศ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนการศึกษาแห่งชาติ 20 ปี (พ.ศ.2560-2579) อันประกอบด้วย 6 ยุทธศาสตร์ เช่น ยุทธศาสตร์ที่ 2 การผลิตและพัฒนากำลังคน การวิจัย และนวัตกรรม เพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ และยุทธศาสตร์ที่ 6 การพัฒนาประสิทธิภาพของระบบบริหารจัดการศึกษา แผนอุดมศึกษาระยะยาว 20 ปี (พ.ศ.2561-2580)

ยุทธศาสตร์การอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัย และนวัตกรรม เพื่อการพัฒนา พ.ศ.2563-2570 (4 Platforms) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่สิบสอง (พ.ศ.2560-2564) ซึ่งมีเป้าหมายการพัฒนาให้คนไทยได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพสูงตามมาตรฐานสากล และสามารถเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง ยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นตามพระบรมราชโบาย ระยะ 20 ปี (พ.ศ.2560-2579) มุ่งเน้น “การผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพเป็นเลิศโดยกระบวนการจัดการเรียนการสอน เพื่อการพัฒนาชุมชนและท้องถิ่นให้มีความเข้มแข็ง และยั่งยืน” บริบทมหาวิทยาลัยในกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม และแผนงานพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออก (พ.ศ. 2560-2564) ซึ่งมหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาคุณภาพแรงงานที่ตอบสนองนโยบายดังกล่าว รวมทั้งการปรับโครงสร้างของประเทศไปสู่ประเทศไทย 4.0 ที่มุ่งสู่ “ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน”

ยุทธศาสตร์พัฒนามหาวิทยาลัย

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การผลิตและพัฒนาครู

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การยกระดับคุณภาพการศึกษา

ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาระบบการบริหารจัดการ

แผนปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2564-2568)
กำหนดยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ และกลยุทธ์ด้านการพัฒนาบุคลากร ดังนี้

ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์
ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาระบบการบริหาร	1. ระบบบริหารจัดการมหาวิทยาลัยมีคุณภาพ ทันสมัย รองรับการเปลี่ยนแปลง	1. พัฒนาศักยภาพทุกระดับเชิงรุก เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล อย่างเป็นรูปธรรม แนวปฏิบัติ 1.1 พัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรตามเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ 1.2 พัฒนาสมรรถนะบุคลากร โดยใช้กระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Knowledge Management Process) ที่สนับสนุนการยกระดับคุณภาพ การพัฒนาบุคลากร และระบบงาน

ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์
		1.3 สร้างกระบวนการมีส่วนร่วม ภายในองค์กร และสร้างความ เข้มแข็งของหน่วยงาน 1.4 ส่งเสริมการเป็นองค์กรสุข ภาวะ (Happy Work Place)

ส่วนที่ 3

สภาพปัจจุบันด้านการบริหารบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์ได้มีการจัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2565 เพื่อใช้เป็นกรอบในการดำเนินงานด้านการทรัพยากรบุคคลมหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์ ให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน แผนปฏิบัติราชการ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์ ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2564-2568) ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาระบบการบริหารจัดการ โดยมีการกำหนดเป้าประสงค์ กลยุทธ์ และแนวปฏิบัติดังนี้ ดังนี้

เป้าประสงค์

- ระบบบริหารจัดการมหาวิทยาลัยมีคุณภาพ ทันสมัย รองรับการเปลี่ยนแปลง

กลยุทธ์

- พัฒนาบุคลากรทุกระดับเชิงรุก เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล อย่างเป็นรูปธรรม

แนวปฏิบัติ

1. พัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรตามเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ
2. พัฒนาสมรรถนะบุคลากรโดยใช้กระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Knowledge Management Process) ที่สนับสนุนการยกระดับคุณภาพการพัฒนาบุคลากร และระบบงาน
3. สร้างกระบวนการมีส่วนร่วมภายในองค์กร และสร้างความเข้มแข็งของหน่วยงาน
4. ส่งเสริมการเป็นองค์กรสุขภาวะ (Happy Work Place)

เนื่องจากมหาวิทยาลัยฯ มีการปรับเปลี่ยนทิศทางการพัฒนามหาวิทยาลัย พ.ศ.2565 เพื่อมุ่งสู่การเป็นมหาวิทยาลัยชั้นนำรับใช้สังคมของภาคตะวันออกเพื่อสร้างนวัตกรรมตามศาสตร์พระราชาที่มุ่งเน้นการผลิตบัณฑิตและการบริหารบุคลากร จึงได้ดำเนินการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมในการบริหารบุคลากรสายสนับสนุน ดังนี้

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมในการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน

เพื่อให้การจัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับแผนปฏิบัติราชการ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์ ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2564-2568) และสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงทั้งสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก จึงได้มีการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์ SWOT Analysis สรุปผลได้ดังนี้

จุดแข็ง

1. บุคลากรสายสนับสนุนปฏิบัติงานกับมหาวิทยาลัยมาเป็นเวลานาน จึงมีความรักดีต่อมหาวิทยาลัยสูง
2. มหาวิทยาลัยให้การสนับสนุนในการพัฒนาตนเองตามตำแหน่งที่ครองอยู่
3. บุคลากรสายสนับสนุนมีถิ่นพำนักอยู่ใกล้กับมหาวิทยาลัย จึงมีความสะดวกในการเดินทาง
4. บุคลากรสายสนับสนุนส่วนใหญ่ให้ความร่วมมือในการดำเนินกิจกรรมของมหาวิทยาลัยเป็นอย่างดี
5. บุคลากรสายสนับสนุนมีวัฒนธรรมในการทำงานเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จุดอ่อน

1. ข้อบังคับกำหนดให้บุคลากรสายสนับสนุนมีความมั่นคงตามสัญญา ทำให้ขาดความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง
2. บุคลากรสายสนับสนุนขาดความมั่นใจในการปฏิบัติงานเนื่องจากขาดความรู้เกี่ยวกับกฎหมายระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง จึงทำให้การปฏิบัติงานบางด้านมีความล่าช้า
3. บุคลากรสายสนับสนุน ขาดทักษะในการวิจัยเพื่อพัฒนางานประจำให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น
4. บุคลากรสายสนับสนุนขาดทักษะและศักยภาพด้านภาษาต่างประเทศ

โอกาส (Opportunity)

1. มีสถานศึกษาในกรุงเทพมหานคร และจังหวัดใกล้เคียง เปิดหลักสูตรให้ศึกษาต่อเพื่อเพิ่มคุณวุฒิให้สูงขึ้น
2. สามารถพัฒนาความรู้ ความสามารถ และทักษะที่มีประสิทธิภาพ โดยอาศัยเทคโนโลยีสารสนเทศ

อุปสรรค (Threat)

1. ขีดจำกัดเกี่ยวกับงบประมาณในการพัฒนาบุคลากร เนื่องจากการจัดสรรงบประมาณลดลง

ขั้นตอน/กระบวนการพัฒนาแผน

1. รวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้อง เช่น นโยบาย แผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย
2. ประเมินสถานการณ์ด้านการบริหารบุคลากร โดยรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล
3. กำหนดยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ กลยุทธ์ และตัวบ่งชี้ด้านการบริหารบุคลากร
4. กำหนดโครงการ กิจกรรม
5. เสนอ ร่าง แผนบริหารบุคลากรสายสนับสนุนต่อคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัยฯ
6. ถ่ายทอดแผนบริหารบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 เพื่อนำสู่การปฏิบัติ
7. ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารบุคลากรสายสนับสนุน

ส่วนที่ 4

ยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน

ผลการวิเคราะห์แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 13 (พ.ศ.2566-2570) กรอบแผนอุดมศึกษาระยะยาว 15 ปี ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2552-2564) แผนปฏิบัติราชการ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2564-2568) ที่เกี่ยวข้องการบริหารและพัฒนากำลังคน รวมทั้งสภาพปัจจุบันด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ จึงนำผลการประเมินสภาพปัจจุบันด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยมากำหนดทิศทางการบริหารบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2565 ประกอบด้วย วิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ ระบบการวัดผลสัมฤทธิ์ และการแปลงยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติโดยการกำหนดกลยุทธ์พร้อมมาตรการการปฏิบัติในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์รวมทั้งกำหนดมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล HR Scorecard ใน 5 มิติ ได้แก่

1. มิติความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Alignment)
2. มิติประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency)
3. มิติประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness)
4. มิติความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Accountability)
5. มิติคุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตและการทำงาน (Quality of Work Life)

มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Alignment) เป็นมิติที่จะทำให้คณะทราบว่ามีแนวทางและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคล สอดคล้องกับมาตรฐานดังต่อไปนี้หรือไม่ ดังนี้

1.1 มีนโยบาย แผนงานและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีความสอดคล้องและสนับสนุนให้คณะฯ บรรลุพันธกิจเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้หรือไม่

1.2 มีการวางแผนและบริหารกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ กล่าวคือ “กำลังคนมีขนาดและสมรรถนะ” ที่เหมาะสมสอดคล้องกับการดำเนินงานบรรลุภารกิจและความจำเป็นของคณะ ทั้งในปัจจุบันและอนาคต สามารถระบุช่องว่างด้านความต้องการกำลังคนและมีแผนเพื่อลดช่องว่างดังกล่าวหรือไม่

1.3 มีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อดึงดูดให้ได้มาพัฒนาและรักษาไว้ซึ่งกลุ่มข้าราชการและผู้ปฏิบัติงาน ที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง ซึ่งจำเป็นต่อความคงอยู่และขีดความสามารถในการแข่งขันของคณะฯ หรือไม่

1.4 มีแผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ รวมทั้งมีแผนการสร้างต่อเนื่องในการบริหารราชการหรือไม่ นอกจากนี้ยังรวมถึงการที่ผู้นำปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและสร้างแรงบันดาลใจให้กับข้าราชการและผู้ปฏิบัติงาน ทั้งในเรื่องของผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมในการทำงานหรือไม่

มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency) หมายถึง กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของคณะฯ (HR Transactional Activities) มีลักษณะดังต่อไปนี้หรือไม่

2.1 กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของคณะฯ เช่น การสรรหาคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนา การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งการโยกย้าย และกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอื่น ๆ มีความถูกต้องและทันเวลา (Accuracy and Timeliness) หรือไม่

2.2 มีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความถูกต้อง เที่ยงตรง ทันสมัย และนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจและการบริหารทรัพยากรบุคคลของคณะฯ ได้จริงหรือไม่

2.3 สัดส่วนค่าใช้จ่ายสำหรับกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลต่องบประมาณรายจ่ายของ คณะฯ มีความเหมาะสม และสะท้อนผลิตภาพของบุคลากร (HR Productivity) ตลอดจนความคุ้มค่า (Value for Money) หรือไม่

2.4 มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของคณะฯ เพื่อปรับปรุงการบริหารและการบริการ (HR Automation) หรือไม่

มิติที่ 3 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness) หมายถึง นโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของคณะฯ ก่อให้เกิดผลดังต่อไปนี้ หรือไม่ เพียงใด

3.1 มีนโยบาย แผนงาน โครงการ หรือมาตรการในการรักษาไว้ซึ่งข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งจำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมาย พันธกิจของคณะฯ หรือไม่

3.2 ข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของคณะฯ หรือไม่

3.3 มีนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการในการสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมให้มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและความรู้ (Development and Knowledge Management) เพื่อพัฒนาข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการบรรลุภารกิจและเป้าหมายของคณะฯ หรือไม่

3.4 มีระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) ที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความคุ้มค่า มีระบบหรือวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถจำแนกความแตกต่างและจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งเรียกชื่ออื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ หรือไม่ เพียงใด นอกจากนี้ ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจถึงความเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคลและผลงานของทีมงานกับความสำเร็จหรือผลงานของคณะฯ หรือไม่

มิติที่ 4 ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Accountability) หมายถึง การที่คณะฯ มีความรับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตลอดจนการดำเนินการด้านวินัย โดยคำนึงถึงหลักความ สามารถและผลงาน หลักคุณธรรม หลักนิติธรรม และหลักสิทธิมนุษยชนหรือไม่ และมีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งนี้จะต้องกำหนดให้ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลแทรกอยู่ในทุกกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของคณะฯ หรือไม่

มิติที่ 5 คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Quality of Work Life) หมายถึง การที่คณะฯ มีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ ดังนี้

5.1 ข้าราชการและปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระบบงาน และบรรยากาศการทำงาน ตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีการสื่อสารเข้ามาใช้ในการบริหารราชการและการให้บริการแก่ประชาชน ซึ่งจะส่งเสริมให้ข้าราชการและปฏิบัติงานได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่โดยไม่สูญเสียรูปแบบการใช้ชีวิตส่วนตัวหรือไม่

5.2 มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย ซึ่งมีความเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการและสภาพของคณะฯ หรือไม่

5.3 มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารของคณะฯ กับข้าราชการและบุคลากรปฏิบัติงาน และระหว่างข้าราชการและปฏิบัติงานด้วยกันเอง และกำลังคนมีความพร้อมที่จะขับเคลื่อนคณะฯ ให้พัฒนาไปสู่วิสัยทัศน์ที่ต้องการหรือไม่

มิติในการประเมินสมรรถนะในการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้ง 5 มิติ เป็นเครื่องมือที่จะช่วยให้คณะฯ ใช้ในการประเมินตนเองว่านโยบายแผนงาน โครงการ มาตรการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลสอดคล้องกับมิติในการประเมินดังกล่าวอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลหรือไม่ มากน้อยเพียงใด หากยังไม่มีผลการดำเนินการตามมิติการประเมินดังกล่าว หรือมีในระดับน้อยแล้ว คณะฯ จะต้องมีการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับมิติการประเมินดังกล่าว และเป็นการยกระดับประสิทธิภาพและคุณภาพในการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลได้ตามหลักเกณฑ์และกรอบมาตรฐานความสำเร็จทั้ง 5 มิติ

วิสัยทัศน์

มุ่งพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีศักยภาพปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ

พันธกิจ

1. พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ ทางด้านการวางแผน การสรรหา การคัดเลือก การจูงใจให้ได้คนดีคนเก่งมาร่วมปฏิบัติงาน
2. พัฒนาขีดความสามารถทักษะทางวิชาชีพ ความก้าวหน้าในอาชีพ รวมทั้งการสร้างและพัฒนา ศักยภาพของบุคลากร
3. เสริมสร้างทัศนคติและพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีของบุคลากร

วัตถุประสงค์

1. เพื่อเตรียมความพร้อมด้านต่างๆ ให้แก่บุคลากรในการปฏิบัติงานในหน้าที่ และพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต
2. เพื่อพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนทุกระดับให้มีศักยภาพและมีความเชี่ยวชาญตามสายงาน ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
3. เพื่อเสริมสร้างทัศนคติ และพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีของบุคลากรให้มีพฤติกรรม ปฏิบัติงานตามที่มหาวิทยาลัยมุ่งหวัง

ยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาระบบและกลไกการบริหารและพัฒนาบุคลากร

ยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนทุกระดับให้มีศักยภาพและมีความเชี่ยวชาญตามสายงาน

ยุทธศาสตร์ที่ 3 เสริมสร้างทัศนคติและพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีของบุคลากร

กลยุทธ์

1. พัฒนาระบบและกลไกการบริหารและพัฒนาบุคลากร
2. พัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนให้มีระดับตำแหน่งความเชี่ยวชาญสูงขึ้น
3. พัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุน
4. สร้างวัฒนธรรมองค์กร (การสร้างความรัก ความสามัคคี การมีส่วนร่วม ความผูกพัน) เพื่อให้เกิด Engagement กับมหาวิทยาลัย

ยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาระบบและกลไกการบริหารและพัฒนาบุคลากร

ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	เป้าหมาย ปี 65
1. ระบบและกลไกการบริหารและการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน	ข้อ	6
2. ร้อยละของการสรรหาบุคลากรสายสนับสนุน จากอัตราที่ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการ สรรหา	ร้อยละ	80
3. ร้อยละของบุคลากรที่ไม่มีการอุทธรณ์หรือร้องเรียนเรื่องการประเมินผลการปฏิบัติงาน	ร้อยละ	95
4. ร้อยละความสำเร็จของแผนบริหารบุคลากรสายสนับสนุน	ร้อยละ	80
5. ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย (ITA)	ระดับ	A

หน่วยงานรับผิดชอบ หน่วยงานบริหารงานบุคคล

กลยุทธ์	แนวปฏิบัติ	กิจกรรม/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ
1. พัฒนาระบบและกลไกการบริหารและพัฒนาบุคลากร	1.1 จัดทำแผนบริหารและแผนพัฒนาบุคลากรในระดับมหาวิทยาลัยระดับหน่วยงาน	1. โครงการจัดทำแผนบริหารและแผนพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนรินทร์	กองนโยบายและแผน / หน่วยงานบริหารงานบุคคล	50,000
	1.2 กำหนดสมรรถนะที่พึงประสงค์ของบุคลากรในแต่ละตำแหน่งงาน เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	2. โครงการจัดทำแผนบริหารพัฒนาบุคลากรระดับคณะ หน่วยงาน	ทุกคณะ/หน่วยงาน	50,000
	1.3 สร้างระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานจากผลสำเร็จของงานอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม	3. โครงการทบทวนปรับปรุงระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลให้สอดคล้องกับบริบทการเปลี่ยนแปลง	หน่วยงานนิติการ / หน่วยงานบริหารงานบุคคล	30,000
	1.4 สนับสนุนให้เกิดบรรยากาศแห่งการพัฒนาความเชี่ยวชาญในองค์กรด้วยการ	4. โครงการสัมมนาคุณธรรมและความโปร่งใส เรื่อง “การต่อต้านการทุจริตในภาครัฐ”	หน่วยงานบริหารงานบุคคล	8,400

กลยุทธ์	แนวปฏิบัติ	กิจกรรม/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ
	จัดสรรทรัพยากร เครื่องมืออุปกรณ์ที่เอื้อ ต่อการพัฒนา 1.5 ทบทุนปรับปรุง ระเบียบ ข้อบังคับ เกี่ยวกับการบริหารงาน บุคคลให้ทันสมัย	5. โครงการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ เรื่อง การประเมิน คุณธรรมและความ โปร่งใส ในการ ดำเนินงานของหน่วยงาน ภาครัฐ	หน่วยงานอำนวยการ	5,000

ยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนทุกระดับให้มีศักยภาพและมีความเชี่ยวชาญตามสายงาน

ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	เป้าหมาย ปี 65
1. ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนที่มีระดับตำแหน่งความเชี่ยวชาญ สูงขึ้น	ร้อยละ	2
2. ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนที่ได้รับการพัฒนา	ร้อยละ	80
3. จำนวนคู่มือการปฏิบัติงานที่ได้รับการเผยแพร่	เรื่อง	5

หน่วยงานรับผิดชอบ ทุกหน่วยงาน/หน่วยงานบริหารงานบุคคล

กลยุทธ์	แนวปฏิบัติ	กิจกรรม/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ
2.1 พัฒนา บุคลากรสาย สนับสนุนให้มี ระดับตำแหน่ง ความเชี่ยวชาญ สูงขึ้น	2.1.1 พัฒนาสมรรถนะ การปฏิบัติงานของ บุคลากรตามเส้นทาง ความก้าวหน้าในอาชีพ	1. โครงการพัฒนาคู่มือ ปฏิบัติงานพนักงาน มหาวิทยาลัยสาย สนับสนุนวิชาการ	คณะวิทยาศาสตร์ฯ	50,000
	2.1.2 จัดทำคู่มือการ ปฏิบัติงานของบุคลากร	2. โครงการพัฒนา บุคลากรสายสนับสนุน เพื่อเข้าสู่ตำแหน่ง ผู้ชำนาญการ	คณะมนุษยศาสตร์ฯ	13,790
		3. โครงการอบรมเชิง ปฏิบัติการพัฒนาศักยภาพ บุคลากร เรื่อง การจัดทำ คู่มือปฏิบัติงานหลักและการ เขียนแบบประเมินความรู้ ความสามารถ ทักษะและ สมรรถนะ	หน่วยงานบริหารงาน บุคคล	100,000

กลยุทธ์	แนวปฏิบัติ	กิจกรรม/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ
2.2 พัฒนา ศักยภาพบุคลากร สายสนับสนุน	2.2.1 พัฒนาสมรรถนะ บุคลากรโดยใช้ กระบวนการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Knowledge Management Process) ที่สนับสนุน การยกระดับคุณภาพ การพัฒนาบุคลากร และระบบงาน	4. โครงการสนับสนุนการพัฒนาและเพิ่มพูนความรู้ของผู้บริหารและบุคลากรสายสนับสนุน	คณะวิทยาการจัดการ	45,000
		5. โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (KM) การใช้ Platform ในการเรียนการสอนระบบออนไลน์	สำนักวิทยบริการฯ	-
		6. โครงการบริหารความเสี่ยง และการประกันคุณภาพ การศึกษา	สำนักวิทยบริการฯ	3,600
		7. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนา ศักยภาพบุคลากรศูนย์ ศิลปะ วัฒนธรรมและ ท้องถิ่น	ศูนย์ศิลปะ วัฒนธรรม และท้องถิ่น	5,000
		8. โครงการสัมมนา ปฏิบัติการ เรื่อง“การ ติดตาม และรายงานผล การดำเนินโครงการ มหาวิทยาลัยราชภัฏราช นครินทร์”	กองนโยบายและแผน	7,200
		9. โครงการพัฒนาศักยภาพ ผู้บริหารการบริหารความ เสี่ยงในยุคมหาวิทยาลัยถูก พลิกโฉม“Managing Risk in the Disrupted University”	กองนโยบายและแผน	24,000
		10. โครงการอบรมพัฒนา ศักยภาพบุคลากร หลักสูตร "แนวทางการ ปฏิบัติตามกระทรวง กำหนดพัสดุและวิธีการ จัดซื้อจัดจ้างพัสดุที่รัฐ ต้องการส่งเสริมฯ"	หน่วยงานพัสดุ	23,500

กลยุทธ์	แนวปฏิบัติ	กิจกรรม/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ
		11. โครงการอบรมพัฒนาศักยภาพบุคลากร หลักสูตร “เจ้าหน้าที่พัสดุ หัวหน้าเจ้าหน้าที่พัสดุ และผู้รับผิดชอบเกี่ยวกับ พัสดุมือใหม่กับความรู้ พื้นฐานโดยวิธี เฉพาะเจาะจง	หน่วยงานพัสดุ	7,560
		12. โครงการพัฒนา ผู้บริหารและบุคลากร	บัณฑิตวิทยาลัย	25,000
		13. โครงการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ เรื่อง “การ ตรวจสอบเอกสาร หลักฐานทางการเงิน” สำหรับบุคลากรด้าน การเงิน หน่วยงานภายใน มหาวิทยาลัยราชภัฏราช นครินทร์	หน่วยงานคลัง	-

ยุทธศาสตร์ที่ 3 เสริมสร้างทัศนคติและพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีของบุคลากร

ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	เป้าหมาย ปี 65
1. อัตราการคงอยู่ของบุคลากรสายสนับสนุน	ร้อยละ	95
2. ร้อยละความพึงพอใจต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสิ่งสนับสนุน การทำงาน	ร้อยละ	80

หน่วยงานรับผิดชอบ ทุกหน่วยงาน/หน่วยงานบริหารงานบุคคล

กลยุทธ์	แนวปฏิบัติ	กิจกรรม/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ
3.1 สร้างวัฒนธรรมองค์กร (การสร้างความรัก ความสามัคคี การมีส่วนร่วม ความผูกพัน) เพื่อให้เกิด Engagement กับมหาวิทยาลัย	3.1.1 พัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนให้มีความโดดเด่นทางด้านคุณธรรมจริยธรรมมีทัศนคติค่านิยมวัฒนธรรมที่ดีในการทำงานร่วมกันภายใต้สถานการณ์ ที่มีการเปลี่ยนแปลงโดยยึดหลักความพอเพียงในการปฏิบัติงาน	1. โครงการสืบสานประเพณีสงกรานต์และวันครอบครัวชาวราชนครินทร์	สำนักงานอธิการบดี/ศูนย์ศิลปะฯ	-
	3.1.2 จัดระบบส่งเสริมสนับสนุนให้มีความรักผูกพันต่อองค์กรยกย่องคนเก่งและคนดี	2. โครงการกษิณาลัย	สำนักงานอธิการบดี/ศูนย์ศิลปะฯ	-
	3.1.3 สร้างกระบวนการมีส่วนร่วมภายในองค์กร และสร้างความเข้มแข็งของหน่วยงาน	3. โครงการสร้างแรงจูงใจสานสายใย รวมใจราชนครินทร์ (สารกสิสัมพันธ์)	สำนักงานอธิการบดี	-
	3.1.4 ส่งเสริมการเป็นองค์กรสุขภาวะ (Happy Work Place)	4. โครงการจัดหาสิ่งสนับสนุนการทำงาน	ทุกหน่วยงาน	500,000

ตารางที่ 4 มาตรการ เป้าหมาย แผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

กลยุทธ์/แนวปฏิบัติ	ตัวบ่งชี้/ ค่าเป้าหมาย	แผนปฏิบัติการ					
		โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ (ไตรมาส)				ผู้รับผิดชอบ
			1	2	3	4	
กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาระบบและกลไกการบริหารและพัฒนาบุคลากร							
1.1 จัดทำแผนบริหารและแผนพัฒนาบุคลากรในระดับมหาวิทยาลัยระดับหน่วยงาน	1.ระบบและกลไกการบริหารและการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน (6 ข้อ)	1. โครงการจัดทำแผนบริหารและแผนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์	✓	✓	✓		กองนโยบายและแผน /หน่วยงานบริหารงานบุคคล

กลยุทธ์/แนวปฏิบัติ	ตัวบ่งชี้/ ค่าเป้าหมาย	แผนปฏิบัติการ					
		โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ (ไตรมาส)				ผู้รับผิดชอบ
			1	2	3	4	
1.2 กำหนดสมรรถนะที่พึงประสงค์ของบุคลากรในแต่ละตำแหน่งงานเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	2. ร้อยละของการสรรหาบุคลากรสายสนับสนุน จากอัตราที่ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการ สรรหา (ร้อยละ 80)	2. โครงการจัดทำแผนบริหารพัฒนาบุคลากรระดับคณะ หน่วยงาน	✓	✓	✓		ทุกคณะ/หน่วยงาน
1.3 สร้างระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานจากผลสำเร็จของงานอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม	3. ร้อยละของบุคลากรที่ไม่มีการอุทธรณ์หรือร้องเรียนเรื่องการประเมินผลการปฏิบัติงาน (ร้อยละ 95)	3. โครงการทบทวนปรับปรุงระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลให้สอดคล้องกับบริบทการเปลี่ยนแปลง			✓	✓	หน่วยงานนิติการ / หน่วยงานบริหารงานบุคคล
1.4 สนับสนุนให้เกิดบรรยากาศแห่งการพัฒนาความเชี่ยวชาญในองค์กรด้วยการจัดสรรทรัพยากรเครื่องมืออุปกรณ์ที่เอื้อต่อการพัฒนา	4. ร้อยละความสำเร็จของแผนบริหารบุคลากรสายสนับสนุน (ร้อยละ 80)	4. โครงการสัมมนาคุณธรรมและความโปร่งใส เรื่อง “การต่อต้านการทุจริตในภาครัฐ”		✓			หน่วยงานบริหารงานบุคคล
1.5 ทบทวนปรับปรุงระเบียบ ข้อบังคับเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลให้ทันสมัย	5. ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย (ITA) (ระดับ A)	5. โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เรื่อง การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ		✓			หน่วยงานอำนวยการ
กลยุทธ์ที่ 2 พัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนให้มีระดับตำแหน่งความเชี่ยวชาญสูงขึ้น							
2.1 พัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรตามเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ	1. ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนที่มีระดับตำแหน่งความเชี่ยวชาญสูงขึ้น (ร้อยละ 2)	1. โครงการพัฒนาคู่มือปฏิบัติงานพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ			✓		คณะวิทยาศาสตร์ฯ
2.2 จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานของบุคลากร	2. จำนวนคู่มือการปฏิบัติงานที่ได้รับการเผยแพร่ (5 เรื่อง)	2. โครงการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนเพื่อเข้าสู่ตำแหน่ง		✓			คณะมนุษยศาสตร์ฯ

กลยุทธ์/แนวปฏิบัติ	ตัวบ่งชี้/ ค่าเป้าหมาย	แผนปฏิบัติการ					
		โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ (ไตรมาส)				ผู้รับผิดชอบ
			1	2	3	4	
		ผู้ชำนาญการ 3. โครงการอบรมเชิง ปฏิบัติการพัฒนา ศักยภาพบุคลากร เรื่อง การจัดทำคู่มือ ปฏิบัติงานหลักและ การเขียนแบบประเมิน ความรู้ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะ			✓	✓	หน่วยงาน บริหารงานบุคคล
กลยุทธ์ที่ 3 พัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุน							
3.1 พัฒนาสมรรถนะ บุคลากรโดยใช้ กระบวนการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Knowledge Management Process) ที่สนับสนุน การยกระดับคุณภาพ การพัฒนาบุคลากร และระบบงาน	2. ร้อยละของ บุคลากรสายสนับสนุน ที่ได้รับการพัฒนา (ร้อยละ 80)	4. โครงการสนับสนุน การพัฒนาและเพิ่มพูน ความรู้ของผู้บริหาร และบุคลากรสาย สนับสนุน 5. โครงการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ (KM) การใช้ Platform ในการเรียนการสอน ระบบออนไลน์ 6. โครงการบริหาร ความเสี่ยงและการ ประกันคุณภาพ การศึกษา 7. โครงการอบรมเชิง ปฏิบัติการพัฒนา ศักยภาพบุคลากรศูนย์ ศิลปะ วัฒนธรรมและ ท้องถิ่น		✓		✓	คณะวิทยาการ จัดการ สำนักวิทยบริการฯ สำนักวิทยบริการฯ ศูนย์ศิลปะ วัฒนธรรมและ ท้องถิ่น

กลยุทธ์/แนวปฏิบัติ	ตัวบ่งชี้/ ค่าเป้าหมาย	แผนปฏิบัติการ					
		โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ (ไตรมาส)				ผู้รับผิดชอบ
			1	2	3	4	
		8. โครงการสัมมนา ปฏิบัติการ เรื่อง“การ ติดตาม และรายงาน ผลการดำเนิน โครงการ มหาวิทยาลัยราชภัฏ ราชนครินทร์”		✓			กองนโยบายและ แผน
		9. โครงการพัฒนา ศักยภาพผู้บริหารการ บริหารความเสี่ยงใน ยุคมหาวิทยาลัยถูก พลิกโฉม“Managing Risk in the Disrupted University”	✓	✓			กองนโยบายและ แผน
		10. โครงการอบรม พัฒนาศักยภาพ บุคลากรหลักสูตร "แนวทางการปฏิบัติ ตามกระทรวงกำหนด พัสดุและวิธีการจัดซื้อ จัดจ้างพัสดุที่รัฐ ต้องการส่งเสริมฯ"		✓			หน่วยงานพัสดุ
		11. โครงการอบรม พัฒนาศักยภาพ บุคลากร หลักสูตร “เจ้าหน้าที่พัสดุ หัวหน้าเจ้าหน้าที่พัสดุ และผู้รับผิดชอบ เกี่ยวกับพัสดุนิว กับความรู้พื้นฐานโดย วิธีเฉพาะเจาะจง		✓			หน่วยงานพัสดุ

กลยุทธ์/แนวปฏิบัติ	ตัวบ่งชี้/ ค่าเป้าหมาย	แผนปฏิบัติการ					
		โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ (ไตรมาส)				ผู้รับผิดชอบ
			1	2	3	4	
		12. โครงการพัฒนา ผู้บริหารและบุคลากร		✓			บัณฑิตวิทยาลัย
		13. โครงการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ เรื่อง “การตรวจสอบ เอกสารหลักฐานทาง การเงิน” สำหรับ บุคลากรด้านการเงิน หน่วยงานภายใน มหาวิทยาลัยราชภัฏ ราชนครินทร์		✓	✓	✓	หน่วยงานคลัง
กลยุทธ์ที่ 4 สร้างวัฒนธรรมองค์กร (การสร้างความรัก ความสามัคคี การมีส่วนร่วม ความผูกพัน) เพื่อให้เกิด Engagement กับมหาวิทยาลัย							
4.1 พัฒนาบุคลากรสาย สนับสนุนให้มีความโดดเด่นทางด้านคุณธรรม จริยธรรมมีทัศนคติ ค่านิยมวัฒนธรรมที่ดีใน การทำงานร่วมกัน ภายใต้สถานการณ์ ที่มี	1. อัตราการคงอยู่ของ บุคลากรสายสนับสนุน (ร้อยละ 95) 2. ร้อยละความพึง พอใจต่อการพัฒนา คุณภาพชีวิตและสิ่ง สนับสนุนการทำงาน	1. โครงการสืบสาน ประเพณีสงกรานต์ และวันครอบครัวชาว ราชนครินทร์ 2. โครงการกษิณาลัย			✓		สำนักงาน อธิการบดี/ศูนย์ ศิลปะ วัฒนธรรม และท้องถิ่น สำนักงาน อธิการบดี/ศูนย์

กลยุทธ์/แนวปฏิบัติ	ตัวบ่งชี้/ ค่าเป้าหมาย	แผนปฏิบัติการ					
		โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ (ไตรมาส)				ผู้รับผิดชอบ
			1	2	3	4	
การเปลี่ยนแปลงโดยยึด หลักความพอเพียงใน การปฏิบัติงาน 4.2 จัดระบบส่งเสริม สนับสนุนให้มีความรัก ผูกพันต่อองค์กรยกย่อง คนเก่งและคนดี 4.3 สร้างกระบวนการมี ส่วนร่วมภายในองค์กร และสร้างความเข้มแข็ง ของหน่วยงาน 4.4 ส่งเสริมการเป็น องค์กรสุขภาวะ (Happy Work Place)	(ร้อยละ 80)	3. โครงการสร้าง แรงจูงใจ สานสายใย รวมใจราชนครินทร์ (สารภีสัมพันธ์) 4. โครงการจัดหาสิ่ง สนับสนุนการทำงาน			✓		ศิลปะ วัฒนธรรม และท้องถิ่น สำนักงานอธิการบดี ทุกหน่วยงาน

ส่วนที่ 5

การขับเคลื่อนแผนสู่การปฏิบัติ และการกำกับติดตาม

1. ระบบและกลไกการขับเคลื่อนแผนสู่การปฏิบัติ

แผนบริหารและพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2565 เป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนแผนปฏิบัติราชการ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2564-2568) ไปสู่การปฏิบัติ โดยจะดำเนินการ 2 ระดับ คือ ระดับมหาวิทยาลัยและระดับคณะ หน่วยงาน สำหรับการขับเคลื่อนแผนสู่การปฏิบัติ โดยมีการถ่ายทอดแผนบริหารบุคลากรสายสนับสนุน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2565 มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์สู่การปฏิบัติผ่านที่ประชุมคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ (กบ.) และคณะกรรมการผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ (ผบ.) เพื่อให้ผู้บริหารทุกระดับมีความเข้าใจที่ตรงกัน ร่วมถ่ายทอดและดำเนินการจัดทำแผนบริหารบุคลากรสายสนับสนุนของทุกหน่วยงานให้สอดคล้องกับแผนบริหารบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2565 และมีระบบในการกำกับติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายตามระยะเวลาที่กำหนด

2. การกำกับติดตาม

มหาวิทยาลัยมีการกำกับติดตามผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน โดยมีการดำเนินการติดตามและประเมินผลการดำเนินการอย่างต่อเนื่องทั้งการประเมินผลสัมฤทธิ์ของโครงการและผลสัมฤทธิ์ของการเบิกจ่ายงบประมาณ โดยมีการติดตามผลการดำเนินงานเมื่อสิ้นปีงบประมาณ สำหรับการดำเนินงานจะมีการนำข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับตัวชี้วัด และค่าเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ของแผนเข้าสู่ระบบและกลไกของการประกันคุณภาพของมหาวิทยาลัย เพื่อให้ผู้บริหารได้มีระบบในการติดตามข้อมูลความคืบหน้าในการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์อย่างต่อเนื่อง เพื่อประเมินว่าคณะและหน่วยงานสามารถดำเนินการได้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้หรือไม่ ผลการดำเนินงานสนับสนุนให้บรรลุเป้าประสงค์ของแผนมากนักน้อยเพียงใด



มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

