แผนบริหารและพัฒนา
ทรัพยากรบุคคล
มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

งานบริหารงานบุคคล
กองกลาง สำนักงานอธิการบดี

คำนำ

แผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 จัดทำขึ้นภายใต้กรอบนโยบายและแผนปฏิบัติราชการ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ พ.ศ. 2568-2570 (ฉบับทบทวน มิถุนายน 2568) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อใช้บริหารและพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย ซึ่งประกอบด้วย ข้อมูลพื้นฐานของมหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ ข้อมูลและสถิติบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ และรายละเอียดของโครงการและกิจกรรมที่ผู้บริหาร คณาจารย์ และบุคลากรสายสนับสนุน มีส่วนร่วมโครงการ ระหว่างเดือนตุลาคม 2568 ถึงเดือนกันยายน 2569 เพื่อให้สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนามหาวิทยาลัยตามวิสัยทัศน์ที่ว่า “มหาวิทยาลัยชั้นนำรับใช้สังคมของภาคตะวันออกเพื่อสร้างนวัตกรรมสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน” (A Leading Social Enterprise University in the Eastern Thailand to Create Innovation for sustainable development) รวมทั้งรองรับตามมาตรฐานและตัวบ่งชี้การประกันคุณภาพการศึกษา และเกณฑ์หรือนโยบายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

ผู้จัดทำหวังเป็นอย่างยิ่งว่าแผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 นี้จะสามารถนำไปใช้ในการบริหารและพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ให้มีคุณภาพตามนโยบายของ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

งานบริหารงานบุคคล กองกลาง
สำนักงานอธิการบดี

สารบัญ

		หน้า
ส่วนที่ 1	**ข้อมูลพื้นฐานมหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์**	**1**
	1. ประวัติความเป็นมาของมหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์	1
	2. ปรัชญา ปรัชญาการศึกษา วิสัยทัศน์ พันธกิจตามกฎหมาย พันธกิจมหาวิทยาลัย ค่านิยม เอกลักษณ์ อัตลักษณ์	3
	3. โครงสร้างการบริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์	5
	4. ข้อมูลบุคลากร	5
ส่วนที่ 2	**สถานการณ์ปัจจุบันด้านการบริหารบุคลากร**	**9**
	1. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566-2570)	9
	2. แผนอุดมศึกษาระยะยาว 20 ปี พ.ศ. 2561-2580	12
	3. ยุทธศาสตร์	15
ส่วนที่ 3	**สภาพปัจจุบันด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์**	**18**
	การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมในการพัฒนาบุคลากร	19
	ขั้นตอน/กระบวนการในการดำเนินการ	21
ส่วนที่ 4	**แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล**	**22**
	แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล	25
	แผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	26
ส่วนที่ 5	**การขับเคลื่อนแผนสู่การปฏิบัติ และการกำกับติดตาม**	**37**
	1. ระบบและกลไกการขับเคลื่อนแผนสู่การปฏิบัติ	37
	2. การกำหนดติดตาม	37
ภาคผนวก		
	คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมกรจัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์	39

ส่วนที่ 1
ข้อมูลพื้นฐานมหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

1. ประวัติความเป็นมาของมหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์มีสถานที่ปฏิบัติงานดั้งเดิมตั้งแต่เริ่มก่อตั้งอยู่ในอำเภอเมืองฉะเชิงเทรา ใกล้วัดโสธรวรารามวรวิหารสถานที่ประดิษฐานหลวงพ่อพุทธโสธรและกองพันทหารช่างที่ 2 (ค่ายศรีโสธร) มีสถานที่ปฏิบัติงานแยกกันเป็น 3 แห่ง คือ

แห่งแรก ตั้งอยู่ ณ เลขที่ 422 ถนนมรุพงษ์ ตำบลหน้าเมือง อำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา 24000 บนเนื้อที่ 43 ไร่เศษ เป็นที่ตั้งของสำนักงานอาคารเรียนอาคารปฏิบัติการและอาคารที่ทำการต่าง ๆ

แห่งที่สอง ตั้งอยู่ ณ เลขที่ 40 ถนนศรีโสธรตัดใหม่ ตำบลหน้าเมือง อำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา 24000 มีพื้นที่ประมาณ 17 ไร่เป็นพื้นที่ซึ่งได้รับบริจาคและจัดซื้อเพิ่มเติมเพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอนของโปรแกรมวิชาเกษตรศาสตร์ ปัจจุบันได้เปลี่ยนมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ และเป็นบริเวณที่พักอาศัยของข้าราชการ พนักงานของมหาวิทยาลัย

แห่งที่สาม ตั้งอยู่ ณ เลขที่ 6 หมู่ 4 ตำบลหัวไทร อำเภอบางคล้า จังหวัดฉะเชิงเทรา 24110 มีพื้นที่ประมาณ 500 ไร่เป็นที่สาธารณประโยชน์ซึ่งกระทรวงมหาดไทยอนุมัติให้ใช้เป็นที่ตั้งของมหาวิทยาลัยฯ เมื่อวันที่ 19 กรกฎาคม พ.ศ. 2539

สถานที่แห่งแรกนี้เดิมเป็นที่ตั้งของโรงเรียนฝึกหัดครูกสิกรรมชายซึ่งต่อมาเมื่อโรงเรียนย้ายไปตั้งใหม่ที่จังหวัดปราจีนบุรีทางราชการจึงได้ขยายสถานที่เดิมให้กว้างขึ้นโดยขอที่ดินจากทางการทหารและจัดซื้อเพิ่มเติมสร้างหอนอนและเรือนพักครูแล้วย้ายนักเรียนสตรีแผนกฝึกหัดครูซึ่งเรียนรวมอยู่กับนักเรียนสตรีประจำจังหวัดฉะเชิงเทรา “ดัดดรุณี” มาเรียนแทนในปี พ.ศ. 2483 โดยใช้ชื่อโรงเรียนว่า**“โรงเรียนฝึกหัดครูประกาศนียบัตรจังหวัด”** เปิดสอนหลักสูตรครูประกาศนียบัตรจังหวัด (ครู ว.) 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.) ซึ่งเป็นการเปิดสอนนักเรียนฝึกหัดครู ป.ป. หญิงเป็นครั้งแรกในส่วนภูมิภาคของไทย

ในระยะนี้เองที่กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดให้จังหวัดฉะเชิงเทราเป็นสถานที่ทดลองปรับปรุงส่งเสริมการศึกษาโดยความร่วมมือขององค์การระหว่างประเทศหลายองค์การ ได้แก่ องค์การอาหารและเกษตรแห่งสหประชาชาติ (FAO) องค์การบริหารความร่วมมือระหว่างประเทศแห่งอนามัยโลก (WHO) องค์การบริหารความร่วมมือระหว่างประเทศแห่งสหรัฐอเมริกา (USOM) มีชาวต่างประเทศเข้ามาดำเนินงานในโครงการนี้จากหลายชาติคือ อังกฤษ สหรัฐอเมริกา เดนมาร์ก

นอร์เวย์ สวีเดน ออสเตรเลีย นิวซีแลนด์ แคนาดา อินเดีย ศรีลังกา และญี่ปุ่น ในการนี้ ทางโรงเรียนฝึกหัดครูฉะเชิงเทราได้ให้ความร่วมมือกับโครงการระหว่างประเทศโดยจัดสถานที่ไว้ส่วนหนึ่งสำหรับให้โรงเรียนต่าง ๆ ใช้เป็นสถานที่ประชุมการสาธิตการสอนโดยผู้เชี่ยวชาญจากประเทศไทยและต่างประเทศ พ.ศ. 2498 มีการเปลี่ยนแปลงหลักสูตรโดยใช้หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาการศึกษา (ป.กศ.) แทนหลักสูตร ป.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 วิทยาลัยครูฉะเชิงเทราจึงได้รับการยกฐานะตามพระราชบัญญัติให้ผลิตครูได้ถึงระดับปริญญาตรีและให้มีภารกิจอื่น 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 กรมที่ดินกระทรวงมหาดไทยได้อนุมัติให้ใช้ที่ดินสาธารณประโยชน์บริเวณหนองกระเดียยหมู่ 4 ตำบลหัวไทรอำเภอบางคล้าจังหวัดฉะเชิงเทราเป็นที่ตั้งสถาบันราชภัฏฉะเชิงเทราศูนย์บางคล้าตามหนังสือที่มท 0618/11964 ลงวันที่ 18 กรกฎาคม พ.ศ. 2539 และในปี พ.ศ. 2541 สมเด็จพระเจ้าพี่นางเธอเจ้าฟ้ากัลยาณิวัฒนากรมหลวงนราธิวาสราชนครินทร์ได้ประทานนามสถาบันราชภัฏว่า **“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 ทำให้สถาบันราชภัฏราชนครินทร์เปลี่ยนเป็น **"มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์"** 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

ปรัชญาการศึกษา (Educational Philosophy)

สร้างบัณฑิตที่เป็นมืออาชีพและมีจริยธรรม ตอบสนองความต้องการของท้องถิ่นและประเทศ

วิสัยทัศน์ (Vision)

มหาวิทยาลัยชั้นนำรับใช้สังคมของภาคตะวันออก เพื่อสร้างนวัตกรรมสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน

A Leading Social Engagement University in the Eastern of Thailand to Create Innovation for sustainable development.

พันธกิจตามกฎหมาย (Mission)

1. แสวงหาความจริงเพื่อสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ บนพื้นฐานของภูมิปัญญาท้องถิ่น ภูมิปัญญาไทย และภูมิปัญญาสากล

2. ผลิตบัณฑิตให้มีความรู้คู่คุณธรรม สำนึกในความเป็นไทย มีความรักและผูกพันต่อท้องถิ่น อีกทั้งส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตในชุมชน เพื่อช่วยให้คนในท้องถิ่นรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง การผลิตดังกล่าวจะต้องให้มีจำนวนและคุณภาพสอดคล้องกับแผนการผลิตบัณฑิตของประเทศ

3. เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในคุณค่า ความสำนึก และความภูมิใจในวัฒนธรรมของท้องถิ่นและของชาติ

4. เรียนรู้และเสริมสร้างความเข้มแข็งของผู้นำชุมชน ผู้นำศาสนาและนักการเมืองท้องถิ่น ให้มีจิตสำนึกประชาธิปไตย คุณธรรม จริยธรรม และความสามารถในการบริหารงานพัฒนาชุมชนและท้องถิ่นเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม

5. เสริมสร้างความเข้มแข็งของวิชาชีพครู ผลิตและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง

6. ประสานความร่วมมือและช่วยเหลือเกื้อกูลกันระหว่างมหาวิทยาลัย ชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์กรอื่นทั้งในและต่างประเทศ เพื่อการพัฒนาท้องถิ่น

7. ศึกษาและแสวงหาแนวทางพัฒนาเทคโนโลยีพื้นบ้านและเทคโนโลยีสมัยใหม่ให้เหมาะสมกับการดำรงชีวิต และการประกอบอาชีพของคนในท้องถิ่น รวมถึงการแสวงหาแนวทางเพื่อส่งเสริมให้เกิดการจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุลและยั่งยืน

8. ศึกษา วิจัย ส่งเสริมและสืบสานโครงการอันเนื่องมาจากแนวพระราชดำริในการปฏิบัติภารกิจของมหาวิทยาลัย เพื่อการพัฒนาท้องถิ่น

พันธกิจมหาวิทยาลัย (Mission)

เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ดังกล่าวโดยอาศัยกรอบภารกิจตามมาตรา 8 แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พุทธศักราช 2547 และกรอบแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับสิบสอง มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ จึงกำหนดพันธกิจไว้ 5 ประการดังต่อไปนี้

1. ผลิตบัณฑิตให้มีความรู้คู่คุณธรรมเชี่ยวชาญในศาสตร์และภูมิปัญญาท้องถิ่นภาคตะวันออก ตอบสนองความต้องการของสังคม และการพัฒนาประเทศตามนโยบายประเทศไทย 4.0 รวมทั้งเสริมสร้างความเข้มแข็งของวิชาชีพครู และบุคลากรทางการศึกษา

2. สร้างงานวิจัยและนวัตกรรมบนฐานทรัพยากรและภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน

3. พัฒนาและถ่ายทอดเทคโนโลยีสู่ท้องถิ่นตอบสนองความต้องการของชุมชน และท้องถิ่นให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีต่อเนื่องและยั่งยืน

4. บริการวิชาการและประสานความร่วมมือระหว่างสถาบันการศึกษาชุมชนองค์การทั้งในและต่างประเทศเพื่อการพัฒนาภูมิปัญญาท้องถิ่นแห่งภาคตะวันออก ตลอดจนการพัฒนาและเสริมสร้างความเข้มแข็งของผู้นำชุมชน ผู้นำศาสนา และนักการเมืองท้องถิ่น

5. ทะนุบำรุงศิลปะ และวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น

ค่านิยม (Value) : มหาวิทยาลัยเพื่อสังคม RRU

R Responsibility	รับผิดชอบ
R Relevance	ตอบโจทย์ตรงประเด็น
U Unity	รวมพลังเป็นหนึ่งเดียว

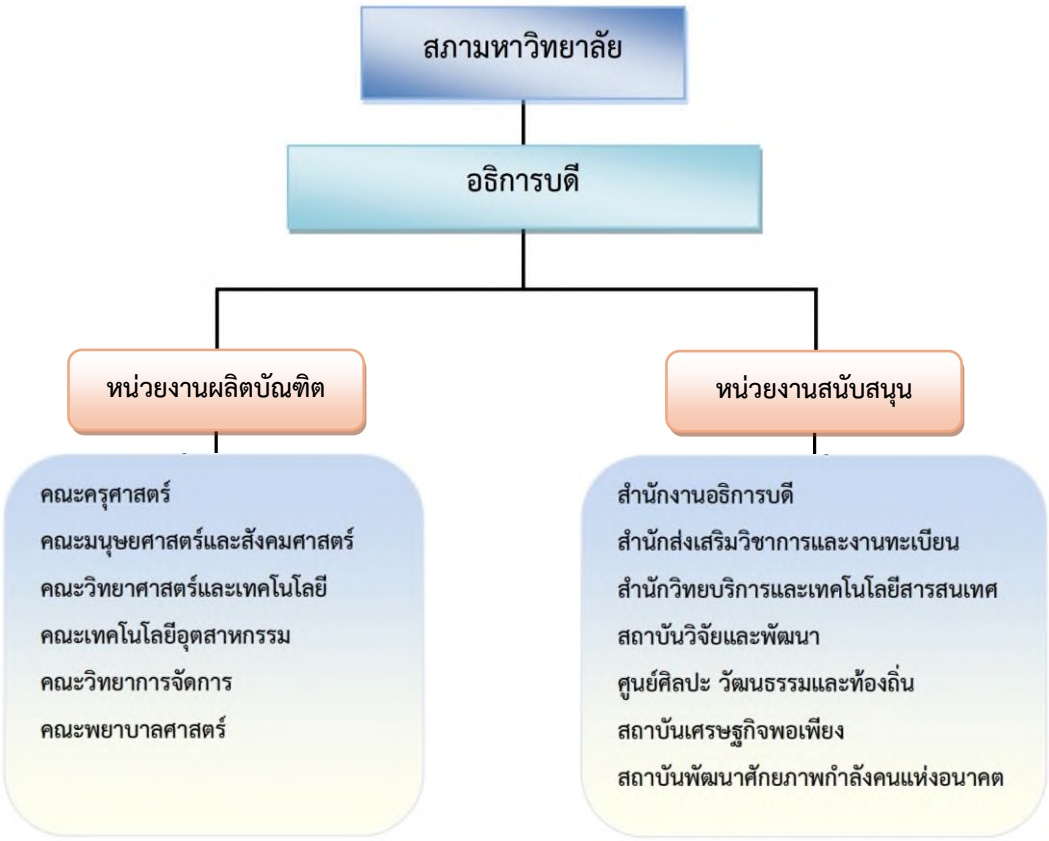
เอกลักษณ์ (Uniqueness)

มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์เป็นสถาบันอุดมศึกษาเพื่อการพัฒนาชุมชนและท้องถิ่น

อัตลักษณ์ (Identity)

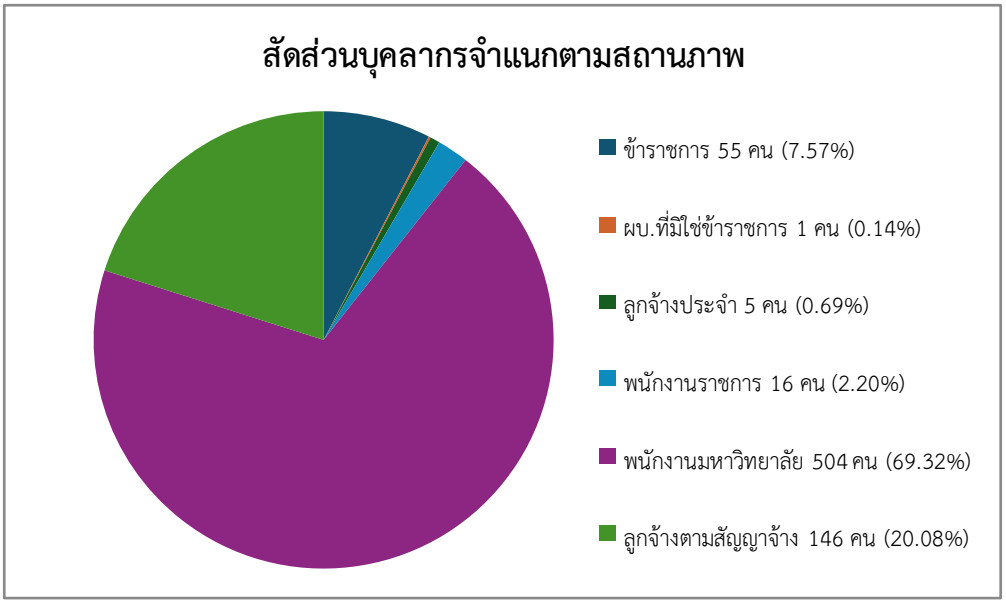
จิตอาสา ใฝ่รู้ สู้งาน

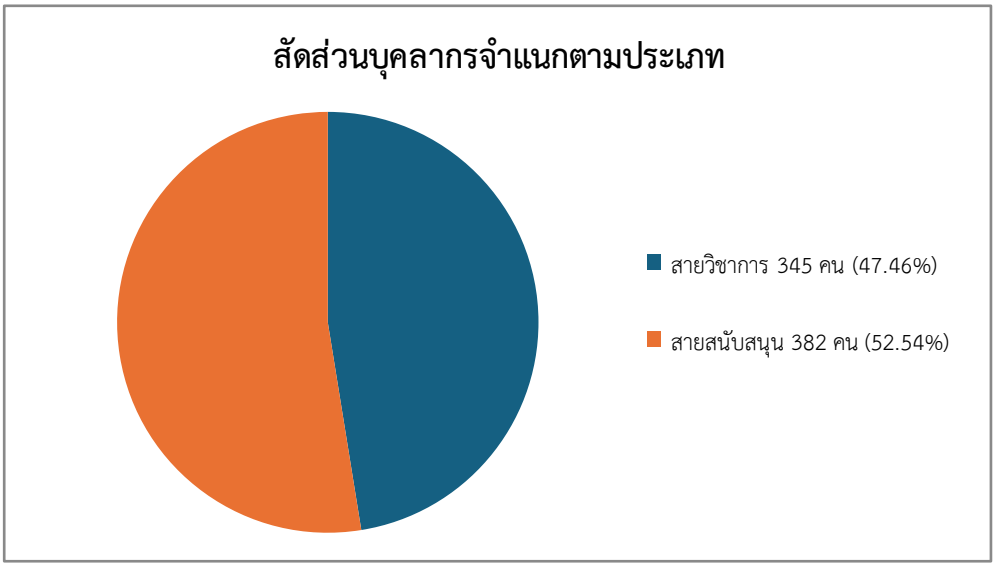
3. โครงสร้างการบริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์



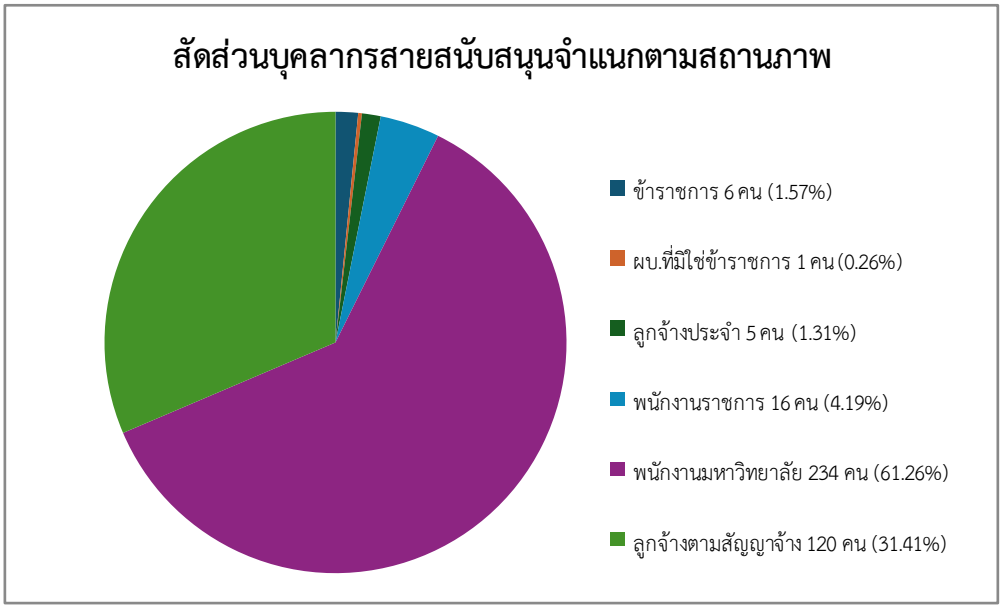
4. ข้อมูลบุคลากร

ปัจจุบันมหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์มีผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยทั้งสิ้น 727 คน ในจำนวนนี้ เป็นข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา จำนวน 55 คน (คิดเป็นร้อยละ 7.57) ผู้บริหารที่มิใช่ข้าราชการ จำนวน 1 คน (คิดเป็นร้อยละ 0.14) ลูกจ้างประจำ จำนวน 5 คน (คิดเป็นร้อยละ 0.69) พนักงานราชการ จำนวน 16 คน (คิดเป็นร้อยละ 2.20) พนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 504 คน (คิดเป็นร้อยละ 69.32) ลูกจ้างตามสัญญาจ้าง จำนวน 146 คน (คิดเป็นร้อยละ 20.08) และในจำนวนบุคลากรของมหาวิทยาลัยทั้งหมด แบ่งเป็นสายวิชาการ จำนวน 345 คน (คิดเป็นร้อยละ 47.46) และสายสนับสนุน จำนวน 382 คน (คิดเป็นร้อยละ 52.54) โดยมีสัดส่วนบุคลากรสายวิชาการต่อสายสนับสนุน 1:1.10

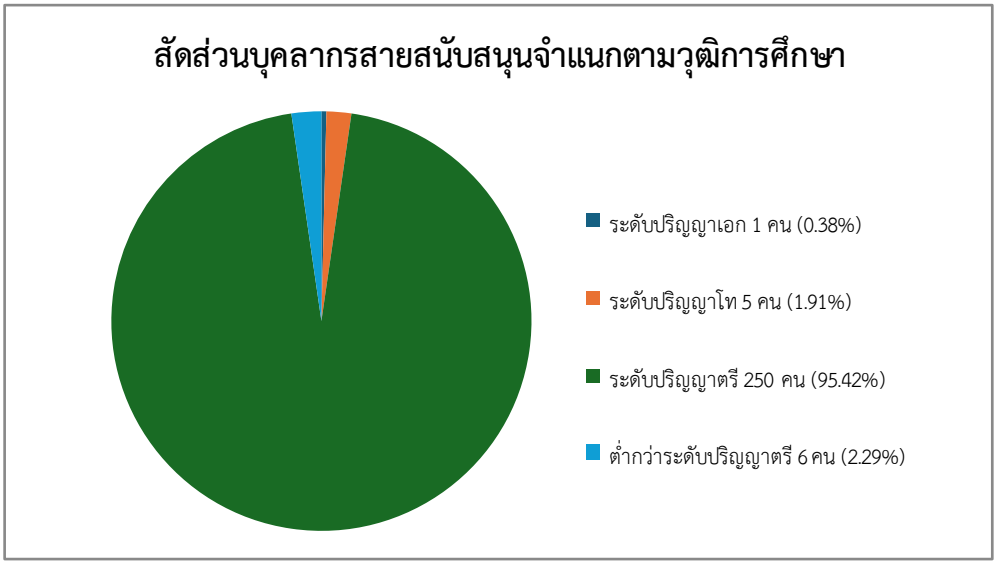




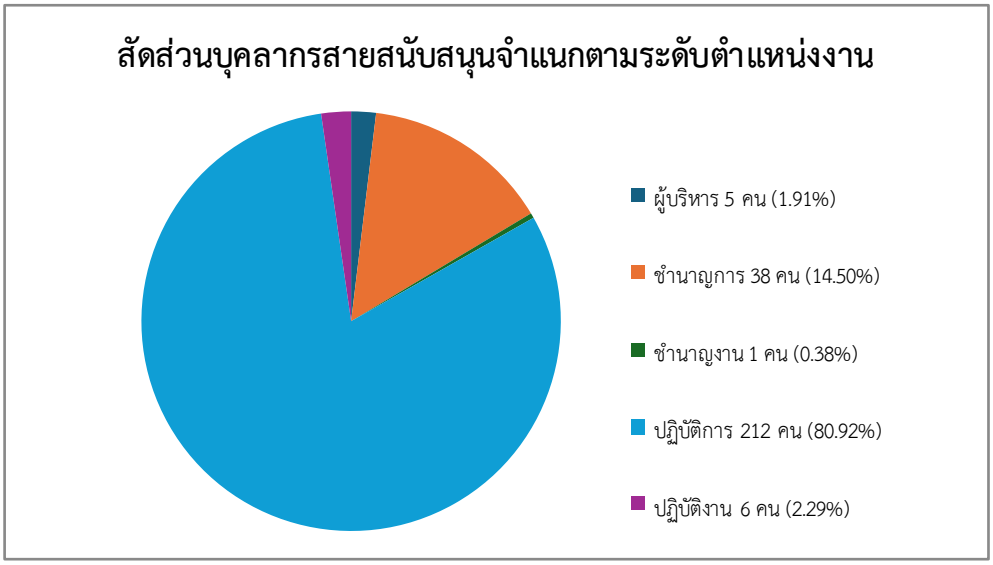
บุคลากรในมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน จำนวน 382 คน ในจำนวนนี้ เป็นข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา จำนวน 6 คน (คิดเป็นร้อยละ 1.57) ผู้บริหารที่มิใช่ข้าราชการ จำนวน 1 คน (คิดเป็นร้อยละ 0.26) ลูกจ้างประจำ จำนวน 5 คน (คิดเป็นร้อยละ 1.31) พนักงานราชการ จำนวน 16 คน (คิดเป็นร้อยละ 4.19) พนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 234 คน (คิดเป็นร้อยละ 61.26) ลูกจ้างตามสัญญาจ้าง จำนวน 120 คน (คิดเป็นร้อยละ 31.41)



บุคลากรในมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน จำนวน 262 คน (ไม่นับรวมลูกจ้างตามสัญญาจ้าง) เป็นผู้มีคุณวุฒิระดับปริญญาเอก 1 คน (คิดเป็นร้อยละ 0.38) ระดับปริญญาโท 5 คน (คิดเป็นร้อยละ 1.91) ระดับปริญญาตรี 250 คน (คิดเป็นร้อยละ 95.42) และต่ำกว่าระดับปริญญาตรี 6 คน (คิดเป็นร้อยละ 2.29)



บุคลากรในมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน จำนวน 262 คน (ไม่นับรวมลูกจ้างตามสัญญาจ้าง) เป็นระดับผู้บริหาร 5 คน (คิดเป็นร้อยละ 1.91) ระดับชำนาญการ 38 คน (คิดเป็นร้อยละ 14.50) ระดับชำนาญงาน 1 คน (คิดเป็นร้อยละ 0.38) ระดับปฏิบัติการ 212 คน (คิดเป็นร้อยละ 80.92) และระดับปฏิบัติงาน 6 คน (คิดเป็นร้อยละ 2.29)


สัดส่วนบุคลากรสายสนับสนุนจำแนกตามระดับตำแหน่งงาน
ผู้บริหาร 5 คน (1.91%)
ชำนาญการ 38 คน (14.50%)
ชำนาญงาน 1 คน (0.38%)
ปฏิบัติการ 212 คน (80.92%)
ปฏิบัติงาน 6 คน (2.29%)

ส่วนที่ 2
สถานการณ์ปัจจุบันด้านการบริหารบุคลากร

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

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566-2570) มีจุดมุ่งหมายสูงสุดเพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศให้สามารถบรรลุผลตามเป้าหมายการพัฒนาระยะยาวที่กำหนดไว้ในยุทธศาสตร์ชาติ โดยมุ่งหวังให้แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566-2570) ทำหน้าที่เป็นกลไกในการแปลงยุทธศาสตร์ชาติไปสู่การปฏิบัติ และใช้เป็นกรอบสำหรับการจัดทำแผนระดับที่ 3 เพื่อให้การดำเนินงานของภาคีการพัฒนาที่เกี่ยวข้องสามารถสนับสนุนการบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติตามกรอบระยะเวลาที่คาดหวังไว้ได้ ประเด็นที่มีลำดับความสำคัญสูงต่อการพัฒนาประเทศในระยะ 5 ปี และเพื่อผลักดันให้ประเทศสามารถก้าวข้ามความท้าทายต่าง ๆ เพื่อให้ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” ตามเจตนารมณ์ของยุทธศาสตร์ชาติ ได้อาศัยหลักการและแนวคิด 4 ประการ ดังนี้

1) หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โดยการสืบสาน รักษา ต่อยอดการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ซึ่งตั้งอยู่บนพื้นฐานของความพอประมาณ ความมีเหตุผล การสร้างภูมิคุ้มกันที่ดีควบคู่กับการใช้เงื่อนไข 2 ประการ เพื่อกำกับการกำหนดทิศทางและประเด็นการพัฒนาในส่วนต่าง ๆ ได้แก่ เงื่อนไขความรู้โดยการใช้องค์ความรู้ทางวิชาการที่รอบด้าน และเงื่อนไขคุณธรรม โดยยึดถือผลประโยชน์ของประชาชนและความเป็นธรรมในทุกมิติของสังคม

2) แนวคิด Resilience ซึ่งเป็นแนวคิดที่มุ่งเน้นการลดความเปราะบางต่อความเปลี่ยนแปลง อันประกอบด้วยการพัฒนาความสามารถใน 3 ระดับ ได้แก่ (1) การพร้อมรับ (Cope) หมายถึง ความสามารถในการบริหารจัดการภายใต้สภาวะวิกฤติ ให้สามารถยืนหยัดและต้านทานความยากลำบาก รวมถึงฟื้นคืนกลับสู่สภาวะปกติได้อย่างรวดเร็ว (2) การปรับตัว (Adapt) หมายถึง การปรับทิศทาง รูปแบบ และแนวทางการพัฒนาให้สอดรับกับความเปลี่ยนแปลง พร้อมกระจายความเสี่ยงและปรับตัวอย่างเท่าทันเพื่อแสวงหาประโยชน์จากสิ่งที่เกิดขึ้น และ (3) การเปลี่ยนแปลงเพื่อพร้อมเติบโตอย่างยั่งยืน (Transform) หมายถึงการเปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้างและปัจจัยพื้นฐานให้สอดรับกับความเปลี่ยนแปลง

3) เป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืนของสหประชาชาติซึ่งอยู่บนพื้นฐานของแนวคิด “ไม่ทิ้งใครไว้ข้างหลัง” โดยมุ่งเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับประชาชนทุกกลุ่ม ทั้งในมิติของการมีปัจจัยที่จำเป็นสำหรับการดำรงชีวิตขั้นพื้นฐานที่เพียงพอ การมีสภาพแวดล้อมที่ดี การมีปัจจัยสนับสนุนให้มีสุขภาพที่สมบูรณ์ทั้งทางร่างกายและจิตใจ การมีโอกาสที่จะใช้ศักยภาพของตนในการสร้างความเป็นอยู่ที่ดี รวมถึงการมุ่งส่งต่อทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่ดีไปยังคนรุ่นต่อไป

4) โมเดลเศรษฐกิจ BCG ซึ่งเป็นแนวคิดการพัฒนาเศรษฐกิจใน 3 รูปแบบควบคู่กัน ได้แก่ เศรษฐกิจชีวภาพ เศรษฐกิจหมุนเวียน และเศรษฐกิจสีเขียว โดยอาศัยฐานศักยภาพและความเข้มแข็งของประเทศอันประกอบด้วยความหลากหลายทางชีวภาพและความหลากหลายทางวัฒนธรรม พร้อมกับการใช้ประโยชน์จากองค์ความรูทางดานวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และนวัตกรรมในการสร้าง

มูลค่าเพิ่ม เพื่อผลักดันให้ประเทศมีการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจอย่างยั่งยืน และสามารถกระจายรายได้ โอกาส และความมั่งคั่งได้อย่างทั่วถึง

ทั้งนี้ภายใต้แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 13 มีความมุ่งหมายที่จะเร่งเพิ่มศักยภาพของประเทศในการรับมือกับความเสี่ยงที่อาจส่งผลกระทบที่รุนแรงและเสริมสร้างความสามารถในการสร้างสรรค์ประโยชน์จากโอกาสที่เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสมและทันท่วงทีการกำหนดทิศทางการพัฒนาประเทศในระยะของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 13 จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อ พลิกโฉมประเทศไทยสู่ “สังคมก้าวหน้าเศรษฐกิจสร้างมูลค่าอย่างยั่งยืน” ซึ่งหมายถึงการสร้างการเปลี่ยนแปลงที่ครอบคลุมตั้งแต่ระดับโครงสร้างนโยบาย และกลไก เพื่อมุ่งเสริมสร้างสังคมที่ก้าวทันพลวัตของโลก และเกื้อหนุนให้คนไทยมีโอกาสที่จะพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มศักยภาพ พร้อมกับการปรับโครงสร้างเศรษฐกิจไปสู่การขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยี นวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์มีความสามารถในการสร้างมูลค่าเพิ่มที่สูงและคำนึงถึงความยั่งยืนด้านสิ่งแวดล้อมเพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ข้างต้น แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 13 ได้กำหนดเป้าหมายหลัก จำนวน 5 ประการ ประกอบด้วย

1) การปรับโครงสร้างการผลิตสู่เศรษฐกิจฐานนวัตกรรม โดยยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขันของภาคการผลิตและบริการสำคัญให้สูงขึ้น และสามารถตอบโจทย์พัฒนาการของเทคโนโลยีและสังคมยุคใหม่ และเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม เชื่อมโยงเศรษฐกิจท้องถิ่นและผู้ประกอบการรายย่อยกับห่วงโซ่มูลค่าของภาคการผลิตและบริการเป้าหมาย รวมถึงพัฒนาระบบนิเวศที่ส่งเสริมการค้าการลงทุนและนวัตกรรม

2) การพัฒนาคนสำหรับโลกยุคใหม่ โดยพัฒนาให้คนไทยมีทักษะและคุณลักษณะที่เหมาะสมกับโลกยุคใหม่ ทั้งทักษะในด้านความรู้ทักษะทางพฤติกรรม และคุณลักษณะตามบรรทัดฐานที่ดีของสังคมเตรียมพร้อมกำลังคนที่มีคุณภาพสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานเอื้อต่อการปรับโครงสร้างเศรษฐกิจไปสู่ภาคการผลิตและบริการเป้าหมายที่มีศักยภาพและผลิตภาพสูงขึ้น รวมทั้งพัฒนาหลักประกันและความคุ้มครองทางสังคมเพื่อส่งเสริมความมั่นคงในชีวิต

3) การมุ่งสู่สังคมแห่งโอกาสและความเป็นธรรม โดยลดความเหลื่อมล้ำทั้งในเชิงรายได้ความมั่งคั่ง และโอกาสในการแข่งขันของภาคธุรกิจ สนับสนุนช่วยเหลือกลุ่มเปราะบางและผู้ด้อยโอกาสให้มีโอกาสในการเลื่อนชั้นทางเศรษฐกิจและสังคม รวมถึงจัดให้มีบริการสาธารณะที่มีคุณภาพอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม

4) การเปลี่ยนผ่านไปสู่ความยั่งยืน โดยปรับปรุงการใช้ทรัพยากรธรรมชาติในการผลิตและบริโภคให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับขีดความสามารถในการรองรับของระบบนิเวศ แก้ไขปัญหามลพิษสำคัญด้วยวิธีการที่ยั่งยืน โดยเฉพาะมลพิษทางอากาศ ขยะ และมลพิษทางน้ำ และลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกเพื่อมุ่งสู่ความเป็นกลางทางคาร์บอน (Carbon Neutrality) ภายในครึ่งแรกของศตวรรษนี้

5) การเสริมสร้างความสามารถของประเทศในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงและความเสี่ยงภายใต้บริบทโลกใหม่ โดยการสร้างความพร้อมในการรับมือและแสวงหาโอกาสจากการเป็นสังคมสูงวัยการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ภัยโรคระบาด และภัยคุกคามทางไซเบอร์ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและกลไกทางสถาบันที่เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลงสู่ดิจิทัล รวมทั้งปรับปรุงโครงสร้างและระบบ

การบริหารงานของภาครัฐให้สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของบริบททางเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยีได้อย่างทันเวลา มีประสิทธิภาพ และมีธรรมาภิบาล

เพื่อถ่ายทอดเป้าหมายหลักไปสู่ภาพของการขับเคลื่อนที่ชัดเจนในลักษณะของวาระการพัฒนา(Agenda) ที่เอื้อให้เกิดการทำงานร่วมกันของหลายหน่วยงานและหลายภาคส่วนในการผลักดันการพัฒนาในเรื่องใดเรื่องหนึ่งให้เกิดผลได้อย่างเป็นรูปธรรม แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 13 จึงได้กำหนดหมุดหมายการพัฒนาจำนวน 13 ประการ ซึ่งเป็นการบ่งบอกถึงสิ่งที่ประเทศไทยปรารถนาจะ ‘เป็น’ มุ่งหวังจะ ‘มี’ หรือต้องการจะ‘ขจัด’ เพื่อสะท้อนประเด็นการพัฒนาที่มีลำดับความสำคัญสูงต่อการพลิกโฉมประเทศไทยสู่ “สังคมก้าวหน้าเศรษฐกิจสร้างมูลค่าอย่างยั่งยืน” และการบรรลุเป้าหมายหลักในช่วงระยะเวลา 5 ปี ของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 13 ทั้งนี้ หมุดหมายการพัฒนาที่กำหนดขึ้นเป็นประเด็นที่มีลักษณะเชิงบูรณาการ ซึ่งสามารถนำไปสู่การพัฒนาทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมไปพร้อม ๆ กัน ทำให้หมุดหมายแต่ละประการสามารถสนับสนุนเป้าหมายหลักได้มากกว่าหนึ่งข้อ โดยหมุดหมายทั้ง 13 ประการ แบ่งออกได้เป็น 4 มิติ ดังนี้

1. มิติภาคการผลิตและบริการเป้าหมาย

หมุดหมายที่ 1 ไทยเป็นประเทศชั้นนำด้านสินค้าเกษตรและเกษตรแปรรูปมูลค่าสูง

หมุดหมายที่ 2 ไทยเป็นจุดหมายของการท่องเที่ยวที่เน้นคุณภาพและความยั่งยืน

หมุดหมายที่ 3 ไทยเป็นฐานการผลิตยานยนต์ไฟฟ้าที่สำคัญของโลก

หมุดหมายที่ 4 ไทยเป็นศูนย์กลางทางการแพทย์และสุขภาพมูลค่าสูง

หมุดหมายที่ 5 ไทยเป็นประตูการค้าการลงทุนและยุทธศาสตร์ทางโลจิสติกส์ที่สำคัญของภูมิภาค

หมุดหมายที่ 6 ไทยเป็นฐานการผลิตอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะที่สำคัญของโลก

2. มิติโอกาสและความเสมอภาคทางเศรษฐกิจและสังคม

หมุดหมายที่ 7 ไทยมีวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่เข้มแข็ง มีศักยภาพสูง และสามารถแข่งขันได้

หมุดหมายที่ 8 ไทยมีพื้นที่และเมืองอัจฉริยะที่น่าอยู่ ปลอดภัย เติบโตได้อย่างยั่งยืน

หมุดหมายที่ 9 ไทยมีความยากจนข้ามรุ่นลดลง และคนไทยทุกคนมีความคุ้มครองทางสังคมที่เพียงพอ เหมาะสม

3. มิติความยั่งยืนของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

หมุดหมายที่ 10 ไทยมีเศรษฐกิจหมุนเวียนและสังคมคาร์บอนต่ำ

หมุดหมายที่ 11 ไทยสามารถลดความเสี่ยงและผลกระทบจากภัยธรรมชาติและการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

4. มิติปัจจัยผลักดันการพลิกโฉมประเทศ

หมุดหมายที่ 12 ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต

หมุดหมายที่ 13 ไทยมีภาครัฐที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพและตอบโจทย์ประชาชน

2. แผนอุดมศึกษาระยะยาว 20 ปี พ.ศ. 2561-2580

แผนอุดมศึกษาระยะยาว 20 ปี พ.ศ. 2561-2580 กำหนดวิสัยทัศน์ “อุดมศึกษาไทยเป็นแหล่งสร้างปัญญาให้สังคม นำทางไปสู่การเปลี่ยนแปลง สร้างนวัตกรรม ความรู้ งานวิจัย ที่เสนอทางเลือกและแก้ปัญหา เพื่อการพัฒนาประเทศ และสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน” ซึ่งประกอบด้วยยุทธศาสตร์หลัก 6 ด้าน คือ

ยุทธศาสตร์ที่ 1 อุดมศึกษาเป็นแหล่งพัฒนากำลังคนและสร้างเสริมศักยภาพทั้งทักษะความคิดและการรู้คิด เพื่อสนับสนุนการพัฒนาประเทศตามยุทธศาสตร์ชาติ โดยมีประเด็นความท้าทาย คือ คุณภาพของบัณฑิตที่ถดถอยและไม่ตรงความต้องการของผู้จ้างงาน และตลาดแรงงานที่กำลังเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การปรับเปลี่ยนรูปแบบการเรียนการสอนให้ทันสมัยและทันกับการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 และความสามารถในทักษะด้านดิจิทัลและภาษาต่างประเทศ ความครอบคลุมเหมาะสมของสาขาการผลิตและศาสตร์ต่าง ๆ ตามความต้องการของภาคส่วนต่าง ๆ และการพัฒนาประเทศ และการผลิตคนให้เพียงพอตามทิศทางการพัฒนา และการเปิดโอกาสให้ต่อยอดความรู้เพื่อเตรียมพร้อมรับการปรับสัดส่วนประชากร ซึ่งมีเป้าหมาย ดังนี้

1. ปรับสัดส่วนการผลิตในภาพรวมเพื่อให้ตรงกับทิศทางการพัฒนา
2. การปรับปรุงคุณภาพของอุดมศึกษาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน
3. เพิ่มโอกาสการเข้าถึงให้ทุกกลุ่มส่งเสริมโอกาสทางการศึกษาในกลุ่มวัยทำงานและการเรียนรู้ตลอดชีวิต
4. การสร้างเครือข่ายและเปิดโอกาสให้ภาคเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา (Work-based learning, Integrated Learning, Credit Bank)
5. ยกระดับอุดมศึกษาให้มีความเป็นสากล (Internationalization) เพื่อให้สามารถแข่งขันได้ในยุคโลกาภิวัตน์ (Globalization)

ตัวชี้วัดหลัก (Core KPI)

KPI 1 : สัดส่วนการผลิตบุคลากรสายวิทย์ : สายอื่น ในสถาบันอุดมศึกษา 60 : 40 (พ.ศ. 2558 สายวิทย์ 28% : ตั้งเป้า พ.ศ. 2580 สายวิทย์ 60% : สายอื่น พ.ศ. 2580 40%)

KPI 2 : ร้อยละของผู้เรียนในระบบอุดมศึกษาเทียบกับจำนวนประชากร ช่วงอายุ 18-22 ปี : ร้อยละ 60 (พ.ศ. 2558 : 53% : ตั้งเป้า พ.ศ. 2580 : 60%

KPI 3 : ระดับการพัฒนาทักษะด้านภาษาอังกฤษ (CEFR ระดับปริญญาตรี) : ระดับ C1 : ตั้งเป้า พ.ศ. 2580

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาศักยภาพและคุณภาพนักศึกษา เสริมสร้างความรู้ และทักษะทางอาชีพให้พร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต โดยมีประเด็นความท้าทาย คือ การพัฒนาทักษะในด้านต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง (3R8C) การเปิดโอกาสให้เกิดความเท่าเทียมและการเข้าถึงของกลุ่มที่มีข้อจำกัด การพัฒนาทักษะและความรู้ความสามารถเพื่อตอบสนองความต้องการของตลาดแรงงานและการพัฒนาเศรษฐกิจในด้านการสร้างนวัตกรรมและความเป็นผู้ประกอบการ การสร้างจิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อมและความเป็นประชากรโลก การพัฒนาศักยภาพเพื่ออนาคต กิจกรรมนักศึกษาที่บูรณาการกับหลักสูตร ความสามารถและเทคนิคในการถ่ายทอดวิชา

ความรู้และทักษะของอาจารย์เพื่อให้นักศึกษารู้จักคิดแก้ไขปัญหา และมีความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งมีเป้าหมาย ดังนี้

1. ปรับปรุงกิจกรรมการพัฒนานักศึกษาให้ทันสมัย ได้มาตรฐานครอบคลุมความรู้และทักษะในศตวรรษที่ 21

2. พัฒนาทักษะการทำงานและการแก้ปัญหา (3R8C)

3. การพัฒนาศักยภาพนักศึกษาเพื่อสนับสนุนการสร้างนวัตกรรมและวิจัย

ตัวชี้วัดหลัก (Core KPI)

KPI 4 : การประเมินทักษะและสมรรถนะของบัณฑิตด้าน Soft Skill และ Critical Thinking : 21 Century

KPI 5 : Innovative Universities : 10 แห่ง

ยุทธศาสตร์ที่ 3 เสริมสร้างสมรรถนะหลักของอุดมศึกษาไทยให้เป็นแหล่งพัฒนาต่อยอดความสามารถในการใช้ความรู้ สร้างผลงานวิจัย ค้นหาคำตอบที่จะนพไปใช้ประโยชน์ ในการแก้ปัญหาและพัฒนาเศรษฐกิจทั้งระดับท้องถิ่นและระดับประเทศ โดยมีประเด็นความท้าทาย คือ การเพิ่มขีดความสามารถด้านงานวิจัยและนวัตกรรมที่นำไปสู่การพัฒนาประเทศ (Thailand 4.0) การสร้างขีดความสามารถในการวิจัยที่เป็นแนวหน้า การค้นหาคำตอบเพื่อสนับสนุนการพัฒนาสังคมและเศรษฐกิจของประเทศ การนำผลงานวิจัยมาต่อยอดเพื่อพัฒนากลุ่มอุตสาหกรรมเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ประเทศ การพัฒนาศักยภาพของนักวิจัย ทั้งกลุ่มหลัก กลุ่มสนับสนุน และนักวิจัยมืออาชีพ และการพัฒนาขีดความสามารถสู่มหาวิทยาลัยวิจัยและการเป็น Global University ซึ่งมีเป้าหมาย ดังนี้

1. พัฒนาสถาบันอุดมศึกษาตามความสามารถและศักยภาพด้านการวิจัย และการบริการที่มีต่อสังคม (Research Hubs , Innovation Center)

2. พัฒนาสมรรถนะและความสามารถบุคลากรวิจัยเพื่อสร้างความรู้ใหม่และนวัตกรรมที่มีคุณภาพสูง (ผลงานวิจัย/จำนวนอาจารย์,จำนวนนักวิจัย, Impactor, Citation)

3. การสร้างขีดความสามารถในการวิจัยที่นำไปสู่การใช้งานจริง แก้ไขปัญหา และชี้นำสังคม (จำนวนนวัตกรรมที่ใช้งานและเกิดผลกระทบต่อเศรษฐกิจ/สังคม)

4. พัฒนาขีดความสามารถไปสู่มหาวิทยาลัยชั้นนำของโลก (University 4.0 World Class/Global University Ranking)

ตัวชี้วัดหลัก (Core KPI)

KPI 6 : จำนวนนักวิจัยต่อประชากร : 60 คน

KPI 7 : รายได้ที่ได้จากการให้สิทธิในการใช้ทรัพย์สินทางปัญญาของมหาวิทยาลัย : 50 ล้านบาทต่อปี

KPI 8 : World Class Ranking at 200 : 7 แห่ง

ยุทธศาสตร์ที่ 4 อุดมศึกษาเป็นแหล่งสนับสนุนการสร้างงานและนำความรู้ไปแก้ปัญหาผ่านความร่วมมือกับภาคเอกชนและท้องถิ่น โดยมีประเด็นความท้าทาย คือ การนำความรู้และทรัพยากรที่มีไปสู่การบริการทางสังคมที่เกิดผลกระทบทางเศรษฐกิจแก่ชุมชน สถาบันการศึกษา

ควรมีบทบาทในการสร้างงานและโอกาสทางธุรกิจ ความเชื่อมโยงระหว่างศาสตร์ที่สอนและการนำไปใช้ ซึ่งมีเป้าหมาย ดังนี้

1. เปิดโอกาสในการพัฒนาวิชาการสู่สังคม (University Social Engagement)

2. ส่งเสริมการนำความรู้ไปสู่การสร้างโอกาสทางธุรกิจ (Start-up, Spin-off, Incubator และ Accelerator)

3. แหล่งสนับสนุนการพัฒนาฐานรากเศรษฐกิจและชุมชนท้องถิ่น (โครงการความร่วมมือกับเอกชน/ท้องถิ่น ประชารัฐ Community)

4. โครงการพัฒนาที่ตอบสนองความต้องการของชุมชน (Demand Driven)

ตัวชี้วัดหลัก (Core KPI)

KPI 9 : จำนวน Technology-based Startups : ไม่น้อยกว่า 300 แห่ง (Global Entrepreneurship Index อยู่ในเปอร์เซ็นไทล์ที่ 70 ที่มาแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี)

KPI 10 : นำองค์ความรู้เพื่อพัฒนาและสร้างความเข้มแข็งให้กับ SMEs : ไม่น้อยกว่า 800 แห่ง

ยุทธศาสตร์ที่ 5 ปรับปรุงระบบการบริหารจัดการให้เกิดประสิทธิภาพ มีประสิทธิผล และมีระบบการกำกับดูแลที่รับผิดชอบต่อผลการดำเนินการของมหาวิทยาลัยในทุกด้าน โดยมีประเด็นความท้าทาย คือ ความโปร่งใสของระบบการบริหารของอุดมศึกษา การบริหารจัดการที่ขาดประสิทธิภาพและความรับผิดชอบในการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ การติดตามประเมินผลที่ขาดประสิทธิภาพและขาดบทลงโทษ การยกระดับขีดความสามารถของมหาวิทยาลัยทุกกลุ่ม และระบบการกำกับดูแลที่มีประสิทธิภาพ มีการรายงาน ตรวจสอบได้ สอดคล้องกับหลักนิติธรรม และจริยธรรมจรรยาบรรณ ซึ่งมีเป้าหมาย ดังนี้

1. การปรับโครงสร้างการบริหารจัดการและบทบาทของระบบอุดมศึกษา (HE Restructure, Governance Roles and Responsibility)

2. ปรับปรุงการบริหารจัดการของสถาบันอุดมศึกษาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการใช้ทรัพยากร และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน (การลดต้นทุนต่อหน่วย/ความรับผิดชอบด้านการเงิน)

3. ระบบฐานข้อมูลและการรายงานที่ถูกต้อง (ความครบถ้วนของการรายงานข้อมูลต่อ สกอ. และต่อสาธารณะ)

4. สร้างระบบการกำกับดูแลที่โปร่งใส ความรับผิดและตรวจสอบได้ (Governance Accountability/Organizational Assessment) โดยเฉพาะอย่างยิ่งเกี่ยวข้องกับบทบาทของสภามหาวิทยาลัย

ตัวชี้วัดหลัก (Core KPI)

KPI 11 : ร้อยละการประเมินความโปร่งใสและความรับผิด : ร้อยละ 90 (การประเมินความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity & Transparency Assessment : ITA) ที่มา https://www.nacc.go.th/main.php?filename=ITA)

KPI 12 : การประเมินผลสัมฤทธิ์ทางเศรษฐกิจและสังคม : (Economic and Social Outcome)

ยุทธศาสตร์ที่ 6 ปรับระบบโครงสร้างการตรวจสอบ การจัดสรรงบประมาณ และการติดตามรายงานผลที่มีประสิทธิภาพ โดยมีประเด็นความท้าทาย คือ การยกระดับขีดความสามารถของมหาวิทยาลัยทุกกลุ่ม การติดตามประเมินผลที่ขาดประสิทธิภาพ การจัดสรรงบประมาณที่ไม่สอดคล้องกับทิศทางการผลิตบัณฑิต และยังไม่เป็น Performance-based มาตรการกระตุ้นให้มหาวิทยาลัยพัฒนาให้รวดเร็วและตรงตามความต้องการของประเทศ การยกระดับขีดความสามารถของหน่วยงานที่กำกับดูแล และการติดตามประเมินผลระบบคุณภาพในทุกมิติได้อย่างมีประสิทธิผล และกลไกลการติดตามและระบบฐานข้อมูลกลางที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งมีเป้าหมาย ดังนี้

1. การปรับระบบการจัดสรรงบประมาณตามการพัฒนาขีดความสามารถของสถาบันอุดมศึกษา (Financial Incentive : Demand Pull , Performance-based , PA)
2. ปรับระบบการติดตามประเมินผลทุกระดับของ สกอ. ให้เกิดประสิทธิภาพ และให้เชื่อมกับการให้คุณ ให้โทษตาม Performance
3. สร้างกลไกการประเมินคุณภาพที่มุ่งเน้นประสิทธิผล การสร้างความรู้ และทักษะของบัณฑิต (Quality System : Accreditation System , QA System, Learning Outcome , Ranking)
4. ส่งเสริมให้สร้างกลไกในการกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาเพื่อยกระดับคุณภาพในพันธกิจทุกด้าน (Resource and Support Centers , Benchmark Partners)
5. สร้างระบบการติดตามรายงานผลที่มีประสิทธิภาพ ระบบข้อมูลสารสนเทศและสถิติอุดมศึกษาการรายงานผลระบบอุดมศึกษาสู่สาธารณะ

ตัวชี้วัดหลัก (Core KPI)

KPI 13 : ร้อยละการสำเร็จการศึกษาตามเวลาที่กำหนดในหลักสูตร : ร้อยละ 80 (พ.ศ. 2560 ร้อยละ 60)

KPI 14 : ความสามารถในการปฏิบัติงานภายหลังจบการศึกษา

3. ยุทธศาสตร์ (Strategies)

แผนปฏิบัติราชการ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ พ.ศ. 2568-2570 (ฉบับทบทวน มิถุนายน 2568) เป็นแผนที่จัดทำขึ้นโดยมีกรอบคิดสำคัญ คือ การมุ่งพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ให้เป็น “มหาวิทยาลัยชั้นนำรับใช้สังคมของภาคตะวันออกเพื่อสร้างนวัตกรรมสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน” 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 ฉบับที่ 13 (พ.ศ.2566-2570) ซึ่งมีเป้าหมายการพัฒนาให้คนไทยได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพสูงตามมาตรฐานสากล และสามารถเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง ยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นตามพระบรมราโชบาย

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”

ยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัย

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การผลิตและพัฒนาครู

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การยกระดับคุณภาพการศึกษา

ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาระบบบริหารจัดการ

แผนปฏิบัติราชการ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ พ.ศ. 2568-2570 (ฉบับทบทวน มิถุนายน 2568) กำหนดยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ และกลยุทธ์ด้านการพัฒนาบุคลากร ดังนี้

ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์
ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาระบบบริหารจัดการ	1. ระบบบริหารจัดการมหาวิทยาลัยมีคุณภาพ ทันสมัย รองรับการเปลี่ยนแปลง 2. บุคลากรมีสมรรถนะที่สอดคล้องตามสาขางานและทักษะรองรับการเปลี่ยนแปลง	1. ยกระดับขีดความสามารถของบุคลากร ให้มีสมรรถนะ พร้อมรับความเปลี่ยนแปลง และตอบสนองต่อการพัฒนาประเทศ **แนวปฏิบัติ** 1.1 พัฒนาศักยภาพ และขีดความสามารถอาจารย์ให้มีความเป็นมืออาชีพ ใน 3 มิติ คือ ความเป็นครู (การสอน) นักวิชาการในศาสตร์วิชาชีพ (การทำวิจัย) และนักพัฒนานักวิชาการรับใช้สังคม 1.2 เพิ่มศักยภาพอาจารย์เข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการโดยจัดสิ่งสนับสนุนและจัดระบบที่เอื้อต่อการยกระดับตำแหน่งทางวิชาการ 1.3 การพัฒนาทักษะและสมรรถนะของบุคลากรให้มีศักยภาพและความก้าวหน้าทางอาชีพตามสายงาน 2. การสนับสนุนการทำงานของบุคลากรทุกระดับเชิงรุก เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผลอย่างเป็นรูปธรรม

ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์
		แนวปฏิบัติ 2.1 สร้างวัฒนธรรมการทำงานกับการพัฒนาระบบนิเวศ (Eco System) 2.2 มี Plat form ในกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในองค์กรและเครือข่ายความร่วมมือภายนอก 2.3 สร้างกระบวนการมีส่วนร่วมภายในองค์กร และสร้างความเข้มแข็งของหน่วยงาน 2.4 ส่งเสริมการเป็นองค์กรสุขภาวะ (Happy Work Place) 2.5 ปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานสภาพแวดล้อมสิ่งอำนวยความสะดวกให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานและการเรียนรู้

ส่วนที่ 3
สภาพปัจจุบันด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ได้มีการจัดทำแผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 เพื่อใช้เป็นกรอบในการดำเนินงานด้านการทรัพยากรบุคคลมหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ ทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน แผนปฏิบัติราชการ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ พ.ศ. 2568-2570 (ฉบับทบทวน มิถุนายน 2568) ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาระบบการบริหารจัดการ โดยมีการกำหนดเป้าประสงค์ กลยุทธ์ และแนวปฏิบัติดังนี้ ดังนี้

เป้าประสงค์

1. ระบบบริหารจัดการมหาวิทยาลัยมีคุณภาพ ทันสมัย รองรับการเปลี่ยนแปลง
2. บุคลากรมีสมรรถนะที่สอดคล้องตามสาขางานและทักษะรองรับการเปลี่ยนแปลง

กลยุทธ์

1. ยกระดับขีดความสามารถของบุคลากร ให้มีสมรรถนะ พร้อมรับความเปลี่ยนแปลง และตอบสนองต่อการพัฒนาประเทศ

<u>แนวปฏิบัติ</u>

2.1 พัฒนาศักยภาพ และขีดความสามารถอาจารย์ให้มีความเป็นมืออาชีพ ใน 3 มิติ คือ ความเป็นครู (การสอน) นักวิชาการในศาสตร์วิชาชีพ (การทำวิจัย) และนักพัฒนานักวิชาการรับใช้สังคม

2.2 เพิ่มศักยภาพอาจารย์เข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการโดยจัดสิ่งสนับสนุนและจัดระบบที่เอื้อต่อการยกระดับตำแหน่งทางวิชาการ

2.3 การพัฒนาทักษะและสมรรถนะของบุคลากรให้มีศักยภาพและความก้าวหน้าทางอาชีพตามสายงาน

2. การสนับสนุนการทำงานของบุคลากรทุกระดับเชิงรุก เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผลอย่างเป็นรูปธรรม

<u>แนวปฏิบัติ</u>

2.1 สร้างวัฒนธรรมการทำงานกับการพัฒนาระบบนิเวศ (Eco System)

2.2 มี Plat form ในกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในองค์กรและเครือข่ายความร่วมมือภายนอก

2.3 สร้างกระบวนการมีส่วนร่วมภายในองค์กร และสร้างความเข้มแข็งของหน่วยงาน

2.4 ส่งเสริมการเป็นองค์กรสุขภาวะ (Happy Work Place)

2.5 ปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน สภาพแวดล้อมสิ่งอำนวยความสะดวกให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานและการเรียนรู้

เนื่องจากมหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ มีการปรับเปลี่ยนทิศทางการพัฒนามหาวิทยาลัย พ.ศ. 2568 เพื่อมุ่งสู่การเป็นมหาวิทยาลัยชั้นนำรับใช้สังคมของภาคตะวันออก เพื่อสร้างนวัตกรรมสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนที่มุ่งเน้นการผลิตบัณฑิตและการบริหารบุคลากร จึงได้ดำเนินการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมในการพัฒนาบุคลากร ดังนี้

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมในการพัฒนาบุคลากร

เพื่อให้การจัดทำแผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับแผนปฏิบัติราชการ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ พ.ศ. 2568-2570 (ฉบับทบทวน มิถุนายน 2568) และสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงทั้งสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก จึงได้มีการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์ SWOT Analysis สรุปผลได้ดังนี้

จุดแข็ง

1. มีชื่อเสียงในการผลิต พัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษา
2. บุคลากรมีศักยภาพ มีความเชี่ยวชาญในแต่ละศาสตร์ และมีทักษะการทำงานเชิงพื้นที่
3. เครือข่ายความร่วมมือกับชุมชน ท้องถิ่น ส่วนราชการ ทำให้สามารถดำเนินงานตอบโจทย์และเกิดความเข้มแข็ง
4. มีสถาบันเศรษฐกิจพอเพียงที่น้อมนำพระบรมราโชบายสู่การพัฒนาท้องถิ่น
5. มีหน่วยงานที่ส่งเสริมการทำนุบำรุงศิลปะ วัฒนธรรม และท้องถิ่นที่สร้างผลงานเป็นที่ยอมรับ
6. มีอาคารสถานที่ และครุภัณฑ์ที่สามารถก่อให้เกิดรายได้
7. มีที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่เศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก นิคมอุตสาหกรรม เกษตรกรรม ท่องเที่ยว และเป็นจุดเชื่อมต่อของอาเซียน
8. บุคลากรปฏิบัติงานกับมหาวิทยาลัยมาเป็นเวลานาน จึงมีความภักดีต่อมหาวิทยาลัยสูง
9. มหาวิทยาลัยให้การสนับสนุนในการพัฒนาตนเองตามตำแหน่งที่ครองอยู่
10. บุคลากรมีถิ่นพำนักอยู่ใกล้กับมหาวิทยาลัย จึงมีความสะดวกในการเดินทาง
11. บุคลากรส่วนใหญ่ให้ความร่วมมือในการดำเนิน กิจกรรมของมหาวิทยาลัยเป็นอย่างดี
12. บุคลากรมีวัฒนธรรมในการทำงานเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จุดอ่อน

1. อาจารย์มีตำแหน่งทางวิชาการน้อยกว่าเกณฑ์ที่กำหนด
2. ข้อบังคับกำหนดให้บุคลากรมีความมั่นคงตามสัญญาจ้าง ทำให้ขาดความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง
3. บุคลากรขาดความมั่นใจในการปฏิบัติงานเนื่องจากขาดความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง จึงทำให้การปฏิบัติงานบางด้านมีความล่าช้า

4. บุคลากรสายสนับสนุนขาดทักษะในการวิจัยเพื่อพัฒนางานประจำให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

5. บุคลากรสายสนับสนุนขาดทักษะและศักยภาพด้านภาษาต่างประเทศ

6. ได้รับงบประมาณแผ่นดินไม่เพียงพอและงบประมาณเงินรายได้จากค่าธรรมเนียมนักศึกษาลดลงส่งผลให้การบริหารจัดการของมหาวิทยาลัย และหน่วยงานภายในขาดความคล่องตัว

7. การพัฒนาหลักสูตรใหม่ที่ทันสมัย และตอบสนองความต้องการของท้องถิ่นมีจำนวนน้อย

8. ขาดการประชาสัมพันธ์การรับนักศึกษาแบบมืออาชีพ

9. การบริหารจัดการทรัพยากรที่มีอยู่ไม่คุ้มค่า

10. แผนกลยุทธ์ทางการเงินขาดการขับเคลื่อนสู่การปฏิบัติ

โอกาส (Opportunity)

1. มีสถานศึกษาในกรุงเทพมหานคร และจังหวัดใกล้เคียง เปิดหลักสูตรให้ศึกษาต่อเพื่อเพิ่มคุณวุฒิให้สูงขึ้น

2. สามารถพัฒนาความรู้ ความสามารถ และทักษะที่มีประสิทธิภาพ โดยอาศัยเทคโนโลยีสารสนเทศ

3. มียุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น ระยะ 20 ปี ที่ตอบสนองพระบรมราโชบายในการสนับสนุนการศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏ รวมถึงการพัฒนาท้องถิ่น

4. มียุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ที่เป็นโอกาสด้านการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมการเกษตร สิ่งแวดล้อม เพิ่มการผลิตบัณฑิตสายวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และการผลิตบัณฑิตตรงกับความต้องการของสถานประกอบการ

5. การเปิดประชาคมอาเซียนทำให้มีโอกาสในการจัดการศึกษาแบบ Double Degree Program, GE online, การสะสมหน่วยกิต (Credit Bank), การทำหลักสูตรระยะสั้น และความร่วมมือด้านการวิจัย

6. จังหวัดและส่วนราชการเป็นพลังในการขับเคลื่อนการทำงานของมหาวิทยาลัยในการสนับสนุนงบประมาณและกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง

7. มีทุนทางวัฒนธรรมที่เป็นฐานข้อมูลในการพัฒนาท้องถิ่น

8. มีพื้นที่ และแหล่งทรัพยากรที่เอื้อต่อการพัฒนาท้องถิ่นตามเป้าหมายของมหาวิทยาลัยอย่างหลากหลายตามศาสตร์ต่าง ๆ

9. การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ

อุปสรรค (Threat)

1. ขีดจำกัดเกี่ยวกับงบประมาณในการพัฒนาบุคลากร เนื่องจากได้รับการจัดสรรงบประมาณลดลง

2. การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรส่งผลให้ประชากรในวัยเรียนลดลง

3. สถาบันอาชีวศึกษา เปิดสอนในระดับปริญญาตรี ส่งผลให้มีผู้เรียนในระดับอุดมศึกษาลดลง

4. นโยบายของรัฐบาลมุ่งเน้นคุณภาพการผลิตบัณฑิตครูคุณภาพสูง (High Quality Premium)

5. รัฐบาลสนับสนุนงบประมาณด้านการผลิตบัณฑิตสายวิทยาศาสตร์ สูงกว่าบัณฑิตด้านสังคมศาสตร์

6. มติคณะรัฐมนตรีเห็นชอบให้สถาบันอุดมศึกษาที่มีชื่อเสียงในต่างประเทศสามารถจัดการศึกษาในเขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกได้

7. มีการเปิดหลักสูตรใหม่ ๆ ของมหาวิทยาลัยในพื้นที่ ส่งผลให้มีคู่แข่งทางการศึกษาสูง

ขั้นตอน/กระบวนการในการดำเนินการ

1. รวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้อง เช่น นโยบาย แผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย

2. ประเมินสถานภาพด้านการบริหารบุคลากร โดยรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล

3. กำหนดยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ กลยุทธ์ และตัวบ่งชีด้านการบริหารบุคลากร

4. กำหนดโครงการ กิจกรรม

5. เสนอ ร่าง แผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลต่อมหาวิทยาลัย

6. ถ่ายทอดแผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 เพื่อนำสู่การปฏิบัติ

7. ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ส่วนที่ 4
แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ผลการวิเคราะห์แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566-2570) แผนอุดมศึกษาระยะยาว 20 ปี พ.ศ. 2561-2580 แผนปฏิบัติราชการ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ พ.ศ. 2568-2570 (ฉบับทบทวน มิถุนายน 2568) ที่เกี่ยวข้องการบริหารและพัฒนากำลังคน รวมทั้งสภาพปัจจุบันด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ จึงนำผลการประเมินสภาพปัจจุบันด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยมากำหนดทิศทางการบริหาร และพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 ประกอบด้วย วิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ ระบบการวัดผลสัมฤทธิ์ และการแปลงยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติโดยการกำหนดกลยุทธ์พร้อมมาตรการการปฏิบัติในการขับเคลื่อนยุทธ์ศาสตร์รวมทั้งกำหนดมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล 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 มีนโยบายแผนงานและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีความสอดคล้องและสนับสนุนให้บรรลุพันธกิจเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้หรือไม่

1.2 มีการวางแผนและบริหารกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ กล่าวคือ “กำลังคนมีขนาดและสมรรถนะ” ที่เหมาะสมสอดคล้องกับการดำเนินงานบรรลุภารกิจและความจำเป็นของหน่วยงาน ทั้งในปัจจุบันและอนาคต สามารถระบุช่องว่างด้านความต้องการกำลังคนและมีแผนเพื่อลดช่องว่างดังกล่าวหรือไม่

1.3 มีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อดึงดูดให้ได้มาพัฒนาและรักษาไว้ซึ่งกลุ่มข้าราชการและผู้ปฏิบัติงาน ที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง ซึ่งจำเป็นต่อความคงอยู่และขีดความสามารถในการแข่งขันของหน่วยงานหรือไม่

1.4 มีแผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ รวมทั้งมีแผนการสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการหรือไม่ นอกจากนี้ยังรวมถึงการที่ผู้นำปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและสร้างแรงบันดาลใจให้กับ ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงาน ทั้งในเรื่องของผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมในการทำงานหรือไม่

มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency) หมายถึง กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงา (HR Transactional Activities) มีลักษณะ ดังต่อไปนี้หรือไม่

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

2.2 มีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความถูกต้อง เที่ยงตรง ทันสมัย และนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจและการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานได้จริงหรือไม่

2.3 สัดส่วนค่าใช้จ่ายสำหรับกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลต่องบประมาณรายจ่ายของหน่วยงาน มีความเหมาะสมและสะท้อนผลิตภาพของบุคลากร (HR Productivity) ตลอดจนความคุ้มค่า (Value for Money) หรือไม่

2.4 มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน เพื่อปรับปรุงการบริหารและการบริการ (HR Automation) หรือไม่

มิติที่ 3 ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness) หมายถึง นโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานก่อให้เกิดผลดังต่อไปนี้ หรือไม่ เพียงใด

3.1 มีนโยบาย แผนงาน โครงการ หรือมาตรการในการรักษาไว้ซึ่งข้าราชการและผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งจำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมาย พันธกิจของหน่วยงานหรือไม่

3.2 ข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานหรือไม่

3.3 มีนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการในการสนับสนุน ให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมให้มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและความรู้ (Development and Knowledge Management) เพื่อพัฒนาข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็น สำหรับการบรรลุภารกิจและเป้าหมายของหน่วยงานหรือไม่

3.4 มีระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) ที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความคุ้มค่า มีระบบหรือวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถจำแนกความแตกต่างและจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งเรียกชื่ออื่นได้อย่างมีประสิทธิผลหรือไม่ เพียงใด นอกจากนี้ ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจถึงความเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคลและผลงานของทีมงานกับความสำเร็จหรือผลงานของหน่วยงานหรือไม่

มิติที่ 4 ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Accountability) หมายถึง การที่หน่วยงานมีความรับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ตลอดจนการดำเนินการด้านวินัย โดยคำนึงถึงหลักความสามารถและผลงาน หลักคุณธรรม หลักนิติธรรม และหลักสิทธิมนุษยชนหรือไม่ และมีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งนี้ จะต้องกำหนดให้ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลแทรกอยู่ในทุกกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานหรือไม่

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

5.1 ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระบบงาน และบรรยากาศการทำงาน ตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีการสื่อสารเข้ามาใช้ในการบริหารราชการและการให้บริการแก่ประชาชน ซึ่งจะส่งเสริมให้ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่โดยไม่สูญเสียรูปแบบการใช้ชีวิตส่วนตัวหรือไม่

5.2 มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย ซึ่งมีความเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการและสภาพของหน่วยงานหรือไม่

5.3 มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารของหน่วยงานกับข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน และระหว่างข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานด้วยกันเอง และกำลังคนมีความพร้อมที่จะขับเคลื่อน หน่วยงานให้พัฒนาไปสู่วิสัยทัศน์ที่ต้องการหรือไม่

มิติในการประเมินสมรรถนะในการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้ง 5 มิติ เป็นเครื่องมือที่จะช่วยทำให้หน่วยงานใช้ในการประเมินตนเองว่ามีนโยบายแผนงาน โครงการ มาตรการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลสอดคล้องกับมิติในการประเมินดังกล่าวอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผลหรือไม่ มากน้อยเพียงใด หากยังไม่มีการดำเนินการตามมิติการประเมินดังกล่าว หรือมีในระดับน้อยแล้ว หน่วยงานจะต้องมีการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับมิติการประเมินดังกล่าว และเป็นการยกระดับประสิทธิภาพและคุณภาพในการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลได้ตามหลักเกณฑ์และกรอบมาตรฐานความสำเร็จทั้ง 5 มิติ

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

ที่	โครงการหรือกิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)	กลุ่มเป้าหมาย	คณะ/หน่วยงานที่รับผิดชอบ
1	ทบทวนจัดทำแผนอัตรากำลังของมหาวิทยาลัยที่สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจของมหาวิทยาลัย	1 ตุลาคม 2568-30 กันยายน 2569	ไม่ใช้งบประมาณ	คณะกรรมการวิเคราะห์และจัดทำกรอบอัตรากำลัง	กองนโยบายและแผน ร่วมกับงานบริหารงานบุคคล กองกลาง สำนักงานอธิการบดี
2	บริหารจัดการด้านอัตรากำลังบุคลากร	1 ตุลาคม 2568-30 กันยายน 2569	ไม่ใช้งบประมาณ	คณะกรรมการวิเคราะห์และจัดทำกรอบอัตรากำลัง	กองนโยบายและแผน ร่วมกับงานบริหารงานบุคคล กองกลาง สำนักงานอธิการบดี
3	การพัฒนา ปรับปรุงกระบวนงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	1 ตุลาคม 2568-30 กันยายน 2569	ไม่ใช้งบประมาณ	บุคลากรงานบริหารงานบุคคล	งานบริหารงานบุคคล กองกลาง สำนักงานอธิการบดี
4	โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ หลักสูตรการใช้งานระบบผู้เชี่ยวชาญ HR Reinventing	31 ตุลาคม 2568	3,200	บุคลากรสายสนับสนุน	สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ
5	โครงการสร้างแรงจูงใจสานสายใย รวมใจราชนครินทร์ (สารภีสัมพันธ์)	1 ตุลาคม 2568-30 กันยายน 2569	500,000	บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์	สโมสรบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

แผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

ที่	โครงการหรือกิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)	กลุ่มเป้าหมาย	คณะ/หน่วยงานที่รับผิดชอบ
1	โครงการพัฒนานวัตกรรมการศึกษาเพื่อพัฒนาท้องถิ่นโดยใช้สมรรถนะเป็นฐาน กิจกรรมที่ 2.4 ยกระดับสมรรถนะบุคลากรและอาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต แบบองค์รวมผ่านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้บูรณาการและการประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาสมรรถนะนักศึกษาสู่การเป็น Strong Teacher กิจกรรมย่อยที่ 2.4.1 ยกระดับสมรรถนะบุคลากรและอาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต แบบองค์รวมผ่านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้บูรณาการและการประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาสมรรถนะนักศึกษาสู่การเป็น Strong Teacher	ระหว่างวันที่ 28 - 30 เมษายน 2569	403,110	อาจารย์และบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ จำนวน 87 คน	คณะครุศาสตร์
2	โครงการออกแบบการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะและทักษะการ Coaching และ Mentoring เพื่อพัฒนาสมรรถนะของผู้เรียน ให้มีความฉลาดรู้และมีคุณลักษณะ 4 ประการ (ผู้บริหาร ครู ศิษย์เก่า นักศึกษาครู)	18 พฤษภาคม 2569	47,300	1. ครูอาจารย์/บุคลากรทางการศึกษา จำนวน 10 คน 2. อาจารย์ จำนวน 25 คน 3. นักศึกษา จำนวน 45 คน รวมจำนวน 80 คน	คณะครุศาสตร์

ที่	โครงการหรือกิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)	กลุ่มเป้าหมาย	คณะ/หน่วยงานที่รับผิดชอบ
	กิจกรรมที่ 1.4 พัฒนาครูเพื่อออกแบบการจัดการเรียนรู้ของโรงเรียนต้นแบบให้มีผล Pisa เพิ่มขึ้น				
3	โครงการออกแบบการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะและทักษะการ Coaching และ Mentoring เพื่อพัฒนาสมรรถนะของผู้เรียน ให้มีความฉลาดรู้และมีคุณลักษณะ 4 ประการ (ผู้บริหาร ครู ศิษย์เก่า นักศึกษาครู) กิจกรรมย่อยที่ 1.3 พัฒนาทีม Coach ของมหาวิทยาลัยร่วมกับเครือข่าย สสวท.	30 พฤษภาคม 2569	95,200	1. ผู้บริหารการศึกษา / ศึกษานิเทศก์/บุคลากรทางการศึกษา จำนวน 25 คน 2. อาจารย์/บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ จำนวน 34 คน 3. นักศึกษา จำนวน 71 คน รวมจำนวน 130 คน	คณะครุศาสตร์
4	โครงการออกแบบการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะและทักษะการ Coaching และ Mentoring เพื่อพัฒนาสมรรถนะของผู้เรียน ให้มีความฉลาดรู้และมีคุณลักษณะ 4 ประการ (ผู้บริหาร ครู ศิษย์เก่า นักศึกษาครู) กิจกรรมที่ 1.4 พัฒนาครูเพื่อออกแบบการจัดการเรียนรู้ของโรงเรียนต้นแบบให้มีผล Pisa เพิ่มขึ้น	5 - 6 มิถุนายน 2569	255,720	ผู้บริหารการศึกษา/ศึกษานิเทศก์/บุคลากรทางการศึกษา/ครู/นักศึกษา รวมจำนวน 250 คน	คณะครุศาสตร์
5	โครงการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพบุคลากร	เดือนกรกฎาคม-สิงหาคม 2569	125,000	ผู้บริหาร และพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน	คณะครุศาสตร์

ที่	โครงการหรือกิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)	กลุ่มเป้าหมาย	คณะ/หน่วยงานที่รับผิดชอบ
6	โครงการยกระดับการจัดการเรียนการสอนด้านนวัตกรรมทางการศึกษาปฐมวัยศึกษาดูงานและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาการวิจัยสำหรับอาจารย์และนักศึกษาเพื่อเตรียมความพร้อมสู่ครูปฐมวัยยุคดิจิทัล (ปฐมวัย)	เดือนกรกฎาคม-สิงหาคม 2569	40,000	อาจารย์และนักศึกษาสาขาวิชาการศึกษาปฐมวัย จำนวน 30 คน	คณะครุศาสตร์
7	โครงการพัฒนาศักยภาพอาจารย์และนักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิตสาขาวิชาภาษาไทย (ภาษาไทย)	เดือนกรกฎาคม-สิงหาคม 2569	13,690	อาจารย์และนักศึกษาสาขาวิชาภาษาไทย จำนวน 30 คน	คณะครุศาสตร์
8	โครงการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาและอาจารย์สาขาวิชาคอมพิวเตอร์ศึกษา กิจกรรมรอง สิ่งสนับสนุนการดำเนินงานสาขาและพัฒนาสมรรถนะด้านการสอน วิจัย และผลงานวิชาการ (คอมพิวเตอร์ศึกษา)	เดือนกรกฎาคม-สิงหาคม 2569	30,000	อาจารย์และนักศึกษาสาขาวิชาคอมพิวเตอร์ศึกษา จำนวน 30 คน	คณะครุศาสตร์
9	โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ “ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม และเสริมสร้างความรักผูกพันในองค์กร ของบุคลากรคณะครุศาสตร์”	28 มกราคม 2569	61,800	ผู้บริหาร คณาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุน คณะครุศาสตร์/คณะร่วมผลิต จำนวน 70 คน	คณะครุศาสตร์
10	โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการการบริหารจัดการหลักสูตร และการประกันคุณภาพการศึกษาเพื่อยกระดับคุณภาพการ	15 พฤษภาคม 2569	19,000	ผู้บริหาร คณาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุน คณะครุศาสตร์/คณะร่วมผลิต จำนวน 70 คน	คณะครุศาสตร์

ที่	โครงการหรือกิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)	กลุ่มเป้าหมาย	คณะ/หน่วยงานที่รับผิดชอบ
	จัดการศึกษา ในการผลิตบัณฑิตครูที่มีสมรรถนะสูง				
11	โครงการพัฒนาอาจารย์สำหรับหลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิตวิชาชีพครู กิจกรรมรองที่ 1 โครงการศึกษาดูงานและสัมมนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านการจัดการเรียนการสอน การบริหารงานของหลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิตวิชาชีพครู และศิลปวัฒนธรรมภายในประเทศ	ระหว่างวันที่ 24 - 25 มิถุนายน 2569	54,600	ผู้บริหาร อาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุน คณะครุศาสตร์ จำนวน 16 คน	คณะครุศาสตร์
12	โครงการพัฒนาทักษะการโค้ช และการให้คำปรึกษาของครูแนะแนวเพื่อพัฒนาสมรรถนะเด็ก Gen Alpha	25 มีนาคม 2569	535,000	1. อาจารย์และบุคลากรมหาวิทยาลัย จำนวน 35 คน 2. ผู้บริหาร ครูแนะแนว ศึกษานิเทศก์ จำนวน 105 คน รวมจำนวน 140 คน	คณะครุศาสตร์
13	โครงการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ที่เน้น Learning Outcome ของผู้เรียน การวัดผลกระทบ (Impact) การวัดและประเมินผลผู้เรียนในโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์	ระหว่างวันที่ 1 – 2 เมษายน 2569	244,200	ครู อาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา คณะครุศาสตร์และโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ จำนวน 66 คน	คณะครุศาสตร์
14	โครงการพัฒนาศักยภาพอาจารย์และนักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน กิจกรรม	ระหว่างวันที่ 23 – 26 เมษายน 2569	89,900	ผู้บริหารและอาจารย์ประจำหลักสูตร/บุคลากรทางการศึกษา/นักศึกษา จำนวน 16 คน	คณะครุศาสตร์

ที่	โครงการหรือกิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)	กลุ่มเป้าหมาย	คณะ/หน่วยงานที่รับผิดชอบ
	ศึกษาดูงานด้านการบริหารหลักสูตร และศิลปวัฒนธรรมต่างประเทศ				
15	โครงการการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรยกระดับชุมชน Soft Power ด้วยเศรษฐกิจสร้างสรรค์บนฐานอัตลักษณ์ศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น กิจกรรม การพัฒนาทักษะการทำงานเชิงพื้นที่เพื่อยกระดับชุมชนลุ่มแม่น้ำบางปะกง คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์	26-27 มกราคม 2569	194,110	1) อาจารย์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ จำนวน 32 คน 2) บุคลากร คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ จำนวน 8 คน	คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
16	โครงการการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรยกระดับชุมชน Soft Power ด้วยเศรษฐกิจสร้างสรรค์บนฐานอัตลักษณ์ศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น กิจกรรม การพัฒนาทักษะการทำงานเชิงพื้นที่เพื่อสร้างความมั่นคงด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืนในเขตพัฒนาเศรษฐกิจภาคตะวันออก	8-10 มิถุนายน 2569	280,000	1) อาจารย์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ จำนวน 32 คน 2) บุคลากร คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ จำนวน 8 คน 3) บุคลากรมหาวิทยาลัย จำนวน 3 คน	คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
17	โครงการการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรยกระดับชุมชน Soft Power ด้วยเศรษฐกิจ	เดือนมิถุนายน–กรกฎาคม 2569	30,000	บุคลากรสายสนับสนุน	คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

ที่	โครงการหรือกิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)	กลุ่มเป้าหมาย	คณะ/หน่วยงานที่รับผิดชอบ
	สร้างสรรค์บนฐานอัตลักษณ์ศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น				
18	โครงการพัฒนาศักยภาพอาจารย์ที่ปรึกษา คณะวิทยาการจัดการ	26 พฤศจิกายน 2568	17,000	อาจารย์คณะวิทยาการจัดการ	คณะวิทยาการจัดการ
19	กิจกรรมการอบรมการใช้เทคโนโลยีสนับสนุนการปฏิบัติงาน	ตุลาคม 2568 – กันยายน 2569	ไม่ใช้งบประมาณ	บุคลากรสายสนับสนุนคณะวิทยาการจัดการ	คณะวิทยาการจัดการ
20	กิจกรรมพัฒนาทักษะการจัดทำเอกสารเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	ตุลาคม 2568 – กันยายน 2569	ไม่ใช้งบประมาณ	บุคลากรสายสนับสนุนคณะวิทยาการจัดการ	คณะวิทยาการจัดการ
21	กิจกรรมศึกษาดูงาน ณ หน่วยงานต่างสถาบัน	ตุลาคม 2568 – กันยายน 2569	งบประมาณโครงการปรับแผนฯ คระวิทยาการจัดการ	บุคลากรสายสนับสนุนคณะวิทยาการจัดการ	คณะวิทยาการจัดการ
22	โครงการพัฒนาทักษะการทำงานเชิงพื้นที่โดยใช้ชุมชนเป็นฐาน: การบูรณาการยุทธศาสตร์ BCG สู่การจัดทำแผนปฏิบัติราชการอย่างมีส่วนร่วม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2570	วันที่ 27-28 เมษายน 2569	121,940	บุคลากรคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม	คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม
23	โครงการอบรม EdPEx	เดือนกรกฎาคม-สิงหาคม 2569	16,980	บุคลากรคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม	คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม
24	โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การพัฒนาทักษะการทำงานเชิงพื้นที่แบบมีส่วนร่วมเพื่อยกระดับการเรียนรู้และการขับเคลื่อนเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable	วันที่ 15-16 มิถุนายน 2569	120,000	บุคลากรคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม	คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม

ที่	โครงการหรือกิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)	กลุ่มเป้าหมาย	คณะ/หน่วยงานที่รับผิดชอบ
	Development Goals: SDGs) ตอบสนองความต้องการของชุมชนท้องถิ่นตามแนวทาง BCG Model				
25	โครงการการเตรียมบทความวิจัยอย่างไรให้ได้ตีพิมพ์ และเขียนข้อเสนอโครงการวิจัยเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น ตามกรอบ BCG	26 กุมภาพันธ์ 2569	29,800	อาจารย์และเจ้าหน้าที่คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
26	โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการการเตรียมความพร้อมสู่การประเมินคุณภาพหลักสูตรตามเกณฑ์ AUN-QA	23-24 เมษายน 2569	47,600	อาจารย์และเจ้าหน้าที่คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
27	โครงการยกระดับขีดความสามารถบุคลากรให้มีสมรรถนะในการพัฒนางานชุมชนท้องถิ่นตามเป้าหมายการพัฒนาของคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีและมหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์	9-11 พฤษภาคม 2569	270,000	บุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
28	โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง เทคนิคการเขียนคู่มือปฏิบัติงานเพื่อขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้นด้วยเทคโนโลยีอัจฉริยะ	23-24 มิถุนายน 2569 (ประมาณการ)	24,000	บุคลากรสายสนับสนุน จำนวน 40 คน	สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ
29	โครงการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์อย่างสร้างสรรค์และมีจริยธรรม ตามนโยบาย	8 เมษายน 2569	1,800	นักศึกษา บุคลากร อาจารย์ จำนวน 120 คน	สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ

ที่	โครงการหรือกิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)	กลุ่มเป้าหมาย	คณะ/หน่วยงานที่รับผิดชอบ
	มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์				
30	โครงการอบรมวิชาการ เรื่อง การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อขับเคลื่อนการจัดการศึกษาเชิงรุกออนไลน์ (Zoom Meeting)	23 เมษายน 2569	7,200	นักศึกษา บุคลากร อาจารย์ จำนวน 100 คน	สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ
31	โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ หลักสูตร การติดตั้งและ ใช้งานระบบ ChatX Private Generative AI	4 มีนาคม 2569	8,250	นักศึกษา บุคลากร อาจารย์ จำนวน 45 คน	สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ
32	โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ หลักสูตร การใช้งาน Microsoft AI เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและลดระยะเวลาการปฏิบัติงาน	24 พฤศจิกายน 2568	10,500	นักศึกษา บุคลากร อาจารย์ จำนวน 45 คน	สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ
33	โครงการเทคนิคการเขียนรายงานเกณฑ์คุณภาพเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (Education Criteria for Performance Excellence)	กรกฎาคม 2569	10,000	ผู้บริหารและบุคลากร	ศูนย์ศิลปะวัฒนธรรมและท้องถิ่น
34	โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ การเตรียมความพร้อมเพื่อขอรับรองมาตรฐานอาจารย์ ด้านการเรียนการสอนมืออาชีพมหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ (RRU-PSF)	ระหว่างไตรมาส 1-2 ของปีงบประมาณ 2569	16,200	บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์	สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน
35	โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียนประจำปี พ.ศ. 2569	15 พฤษภาคม 2569	5,720	บุคลากรสังกัดสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน	สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน

ที่	โครงการหรือกิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)	กลุ่มเป้าหมาย	คณะ/หน่วยงานที่รับผิดชอบ
36	โครงการการจัดการความรู้ (KM) งานวิจัย Appropriate Technology ที่เข้าถึงชุมชน	ธันวาคม 2568	2,675	บุคลากรมหาวิทยาลัยสายวิชาการ	สถาบันวิจัยและพัฒนา
37	โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ “การพัฒนาศักยภาพด้านงานวิจัยด้านการขอทุนภายนอก”	มกราคม 2569	2,400	บุคลากรมหาวิทยาลัยสายวิชาการ	สถาบันวิจัยและพัฒนา
38	โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการแบบมุ่งเป้า “การยกระดับงานวิจัยสู่การตีพิมพ์ระดับชาติและนานาชาติที่ตอบโจทย์ SDGs”	มีนาคม 2569	2,400	บุคลากรมหาวิทยาลัยสายวิชาการ	สถาบันวิจัยและพัฒนา
39	โครงการการพัฒนาข้อเสนอโครงการทุน KM หรือทุนวิจัยและนวัตกรรมด้านการจัดการความรู้และถ่ายทอดเพื่อการใช้ประโยชน์ และการสร้างแรงบันดาลใจสู่การเป็นนักวิจัยมืออาชีพ	เมษายน 2569	2,400	บุคลากรมหาวิทยาลัยสายวิชาการ	สถาบันวิจัยและพัฒนา
40	โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการเสริมสร้างศักยภาพคณาจารย์สู่การเป็นผู้ส่งเสริมสมรรถนะผู้ประกอบการทางสังคมมหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์	1-4 ธันวาคม 2568	489,600	ผู้บริหาร อาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ และผู้ประกอบการทางสังคมหรือผู้สนใจด้านธุรกิจเพื่อสังคมในพื้นที่จังหวัดฉะเชิงเทรา	สถาบันพัฒนาศักยภาพกำลังคนแห่งอนาคต
41	โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การบริหารเชิงบูรณาการสู่การขับเคลื่อนการยกระดับการเรียนรู้และพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน”	20-21 มกราคม 2569	84,600	ผู้บริหาร อาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ จำนวน 90 คน	สถาบันพัฒนาศักยภาพกำลังคนแห่งอนาคต

ที่	โครงการหรือกิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)	กลุ่มเป้าหมาย	คณะ/หน่วยงานที่รับผิดชอบ
42	กิจกรรมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและ AI ในการปฏิบัติงาน	มกราคม 2569	ไม่ใช้งบประมาณ	บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ จำนวน 6 คน	สถาบันพัฒนาศักยภาพกำลังคนแห่งอนาคต
43	กิจกรรมการจัดการความรู้ (KM) การบริหารงานฝึกอบรมที่มีประสิทธิภาพ	8 มิถุนายน 2569	3,600	บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ จำนวน 20 คน	สถาบันพัฒนาศักยภาพกำลังคนแห่งอนาคต
44	การพัฒนางานประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา ประจำปีการศึกษา 2568	21 กุมภาพันธ์ 2569	30,000	บุคลากรสายวิชาการโรงเรียนสาธิตฯ จำนวน 57 คน	โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์
45	โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการ ทบทวนจัดทำแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการประจำปี	25-27 มีนาคม 2569	50,000	บุคลากรสายวิชาการโรงเรียนสาธิตฯ จำนวน 57 คน	โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์
46	โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาศักยภาพครูด้านการจัดการเรียนรู้ด้วยสื่ออิเล็กทรอนิกส์และเกมการศึกษา (Gamification for Learning)	24 มีนาคม 2569	20,000	บุคลากรสายวิชาการโรงเรียนสาธิตฯ จำนวน 57 คน	โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์
47	โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ : การพัฒนาบุคลากรเพื่อการบริหารและปฏิบัติงานแบบมีส่วนร่วม เพื่อตอบสนองค่านิยมองค์กร	24 เมษายน 2569	290,000	บุคลากรสายวิชาการโรงเรียนสาธิตฯ จำนวน 74 คน	โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์
48	โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การวิเคราะห์ค่างานเพื่อกำหนดระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น	17-19 มีนาคม 2569	48,460	หัวหน้าสำนักงาน หัวหน้างานภายในคณะ สถาบัน สำนัก และศูนย์ หัวหน้างานภายในสำนักงานอธิการบดี จำนวน 51 คน	งานบริหารงานบุคคล กองกลาง สำนักงานอธิการบดี
49	โครงการติดตามผลการวิเคราะห์ค่างานเพื่อกำหนดระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น ระยะที่ 2	21 เมษายน 2569	14,820	หัวหน้าสำนักงาน หัวหน้างานภายในคณะ สถาบัน สำนัก และศูนย์ หัวหน้างาน	งานบริหารงานบุคคล กองกลาง สำนักงานอธิการบดี

ที่	โครงการหรือกิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)	กลุ่มเป้าหมาย	คณะ/หน่วยงานที่รับผิดชอบ
				ภายในสำนักงานอธิการบดี จำนวน 51 คน	
50	โครงการติดตามผลการวิเคราะห์ค่างานเพื่อกำหนดระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น ระยะที่ 3	19 พฤษภาคม 2569	1,785	หัวหน้าสำนักงาน หัวหน้างานภายในคณะ สถาบัน สำนัก และศูนย์ หัวหน้างานภายในสำนักงานอธิการบดี จำนวน 51 คน	งานบริหารงานบุคคล กองกลาง สำนักงานอธิการบดี
51	โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การเขียนแบบขอรับการประเมินเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้น	1-2 พฤษภาคม 2569	75,800 บาท	บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ จำนวน 160 คน	งานบริหารงานบุคคล กองกลาง สำนักงานอธิการบดี
52	โครงการ "การฝึกอบรมการวิเคราะห์และประเมินค่างานระดับชำนาญการและหัวหน้างานระดับชำนาญการ"	8-9 มิถุนายน 2569	44,700	หัวหน้าสำนักงาน หัวหน้างานภายในคณะ สถาบัน สำนัก และศูนย์ หัวหน้างานภายในสำนักงานอธิการบดี จำนวน 50 คน	งานบริหารงานบุคคล กองกลาง สำนักงานอธิการบดี
53	โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เรื่อง “การตรวจสอบเอกสารหลักฐานทางการเงิน” สำหรับบุคลากร สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์	5, 12, 19 และ 26 พฤษภาคม 2569	4,200	บุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดี	งานคลัง กองกลาง สำนักงานอธิการบดี

ส่วนที่ 5
การขับเคลื่อนแผนสู่การปฏิบัติ และการกำกับติดตาม

1. ระบบและกลไกการขับเคลื่อนแผนสู่การปฏิบัติ

แผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 เป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนแผนปฏิบัติราชการ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ พ.ศ. 2568-2570 (ฉบับทบทวน มิถุนายน 2568) ไปสู่การปฏิบัติ โดยจะดำเนินการ 2 ระดับ คือ ระดับมหาวิทยาลัยและระดับคณะ หน่วยงาน สำหรับการขับเคลื่อนแผนสู่การปฏิบัติ โดยมีการถ่ายทอดแผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์สู่การปฏิบัติผ่านที่ประชุมคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ (กบ.) และคณะกรรมการผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ (ผบ.) เพื่อให้ผู้บริหารทุกระดับมีความเข้าใจที่ตรงกัน ร่วมถ่ายทอดและดำเนินการจัดทำแผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลทุกหน่วยงานให้สอดคล้องกับแผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 และมีระบบในการกำกับ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายตามระยะเวลาที่กำหนด

2. การกำกับติดตาม

มหาวิทยาลัยมีการกำกับติดตามผลการดำเนินงานตามแผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยมีการดำเนินการติดตามและประเมินผลการดำเนินการอย่างต่อเนื่องทั้งการประเมินผลสัมฤทธิ์ของโครงการและผลสัมฤทธิ์ของการเบิกจ่ายงบประมาณ โดยมีการติดตามผลการดำเนินงานเมื่อสิ้นปีงบประมาณ สำหรับการดำเนินงานจะมีการนำข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับตัวชี้วัด และค่าเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ของแผนเข้าสู่ระบบและกลไกของการประกันคุณภาพของมหาวิทยาลัย เพื่อให้ผู้บริหารได้มีระบบในการติดตามข้อมูลความคืบหน้าในการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์อย่างต่อเนื่อง เพื่อประเมินว่าคณะและหน่วยงานสามารถดำเนินการได้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้หรือไม่ ผลการดำเนินงานสนับสนุนให้บรรลุเป้าประสงค์ของแผนมากน้อยเพียงใด

ภาคผนวก

คำสั่งมหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

ที่ ๙๓ /๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

เพื่อให้การดำเนินการจัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุวัตถุประสงค์ และสอดคล้องกับการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติราชการของมหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๓๑ (๒) แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. ๒๕๔๗ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ ประกอบด้วย

๑. รองอธิการบดีบริหารและทรัพยากร	ประธานกรรมการ
๒. รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการและพัฒนาบาตรฐานวิชาชีพ	รองประธานกรรมการ
๓. คณบดีทุกคณะ	กรรมการ
๔. ผู้อำนวยการสำนัก สถาบัน และศูนย์	กรรมการ
๕. ผู้อำนวยการกองกลาง	กรรมการ
๖. ผู้อำนวยการกองนโยบายและแผน	กรรมการ
๗. ผู้อำนวยการกองพัฒนานักศึกษา	กรรมการ
๘. ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี	กรรมการและเลขานุการ
๙. หัวหน้าสำนักงานผู้อำนวยการ สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน	กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ
๑๐. หัวหน้าหน่วยงานบริหารงานบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ
๑๑. นายโกเมศ กุลอุดมโภคากุล	ผู้ช่วยเลขานุการ
๑๒. นางสาวสิริณัฏฐ์ ควรประกอบกิจ	ผู้ช่วยเลขานุการ
๑๓. นางสาวรักษณกัญญ์ คูณแสน	ผู้ช่วยเลขานุการ
๑๔. นางสิริมา ตอรบรัมย์	ผู้ช่วยเลขานุการ
๑๕. นางวาสินี อิศรานุวัฒน์	ผู้ช่วยเลขานุการ

หน้าที่ พิจารณากำหนดแนวทาง ทิศทาง และนโยบายในการจัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

ทั้งนี้ ให้ผู้ที่ได้รับแต่งตั้งปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อยจนกว่าจะแล้วเสร็จ และรายงานให้มหาวิทยาลัยดำเนินการต่อไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๗ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(รองศาสตราจารย์ ดร.ดวงพร ภู่ผะกา)
รักษาราชการแทนอธิการบดี

งานบริหารงานบุคคล
กองกลาง สำนักงานอธิการบดี