



แผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี 5 ปี (พ.ศ. 2566-2570)

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

ผ่านที่ประชุมคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ครั้งที่ 19/2566
เมื่อวันที่ 23 พฤศจิกายน 2566 ณ ห้องประชุมสามศร ชั้น 8 อาคารเฉลิมพระเกียรติ

แผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567



แผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

<p>ตัวชี้วัด</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1) ร้อยละของผลการประเมิน ITA ของมหาวิทยาลัย 2) ร้อยละผลการประเมินผู้บริหาร 3) จำนวนระบบที่ได้จากการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคล 4) ร้อยละความพึงพอใจการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีต่อการบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคล 	<ol style="list-style-type: none"> 5) จำนวนเครือข่ายที่มีความร่วมมือการพัฒนาด้านทรัพยากรบุคคลร่วมกับองค์กรภายนอกหรือต่างประเทศ 	<ol style="list-style-type: none"> 6) จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาจากเครือข่ายความร่วมมือด้านทรัพยากรบุคคลกับองค์กรภายนอกหรือต่างประเทศ 7) ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการที่ไปศึกษาต่อตามแผนการลาศึกษาต่อ 8) ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก 9) ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการที่ได้รับการพัฒนา (reskill/upskill/new skill) 10) ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนที่ได้รับการพัฒนา (reskill/upskill/new skill) 11) ร้อยละผู้บริหารที่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหาร 12) ร้อยละของอาจารย์ทั้งหมดที่ได้รับการแต่งตั้งตำแหน่งทางวิชาการ 13) ระดับความสำเร็จของความก้าวหน้าทางสายอาชีพของบุคลากรสายสนับสนุน 14) จำนวนบทความวิจัย/บทความวิชาการ/ลิขสิทธิ์/อนุสิทธิบัตร/สิทธิบัตร/รางวัลในระดับชาติ 15) จำนวนบทความวิจัย/บทความวิชาการ/รางวัลในระดับนานาชาติ 16) ระดับความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากรในการปฏิบัติงาน
<p>กลยุทธ์</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. ส่งเสริมการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล 2. พัฒนาระบบสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคลเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการ 	<ol style="list-style-type: none"> 3. ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือด้านทรัพยากรบุคคลกับองค์กรภายนอกหรือต่างประเทศ 	<ol style="list-style-type: none"> 4. พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูงเพื่อก้าวสู่ความเป็นมืออาชีพ 5. สนับสนุนบุคลากรนำเสนอผลงานในระดับชาติ/นานาชาติ

แผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี 5 ปี (พ.ศ. 2566-2570) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมาย	ค่าเป้าหมาย				กลยุทธ์	กระบวนการ	ผู้รับผิดชอบ
				(ผล 12 ด.)	2567	2568	2569	2570			
3 ยุทธศาสตร์	5 เป้าประสงค์	16 ตัวชี้วัด		2566	2567	2568	2569	2570	5 กลยุทธ์		
ยุทธศาสตร์ที่ 1 การบริหาร ทรัพยากรบุคคลตาม หลักธรรมาภิบาล โดยการประยุกต์ ใช้ระบบเทคโนโลยี สารสนเทศ	1.1 เพื่อให้มีการบริหาร ทรัพยากรบุคคลเป็นไปตาม หลักธรรมาภิบาล	1) ร้อยละของผลการประเมิน ITA ของมหาวิทยาลัย	ร้อยละ	85 (85.86)	85	90	95	95	1. ส่งเสริมการบริหาร ทรัพยากรบุคคล ให้เป็นไปตามหลัก ธรรมาภิบาล 2. พัฒนาระบบ สารสนเทศด้าน ทรัพยากรบุคคล เพื่อสนับสนุน การบริหารจัดการ	หน่วยงานตรวจสอบภายในรวบรวม ผลการประเมิน ITA ของมหาวิทยาลัย 1. ต้องมีการเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของ มหาวิทยาลัย 2. แบบสอบถามเกี่ยวกับการใช้จ่าย งบประมาณของมหาวิทยาลัย โดยจะต้องประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรได้รับ ทราบอย่างทั่วถึง 3. แบบสอบถามของผู้ที่มีส่วนได้ ส่วนเสียของมหาวิทยาลัย	หน่วยงานตรวจสอบภายใน
		2) ร้อยละผลการประเมินผู้บริหาร	ร้อยละ	85 (87)	87	89	90	90		ข้อมูลจากประเมินคณะกรรมการติดตาม (ประเมินภาพรวมของผู้บริหาร อธิการ/ คณบดี/ผอ.)	งานสภามหาวิทยาลัย กองกลาง สำนักงานอธิการบดี
	1.2 เพื่อให้มีระบบและกลไก การบริหารทรัพยากรบุคคล อย่างมีประสิทธิภาพ ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของ สังคมอย่างยั่งยืน โดยการนำ เทคโนโลยีสารสนเทศที่ ทันสมัยมาประยุกต์ใช้	3) จำนวนระบบที่ได้จากการ ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศใน การบริหารจัดการด้านทรัพยากร บุคคล	จำนวนระบบ	1 (1)	2	3	4	4		1. นับจากการสร้างหรือพัฒนา ปรับปรุง ระบบสารสนเทศที่นำมาใช้ในการบริหาร จัดการด้านทรัพยากรบุคคลได้จริง เพื่อลด ขั้นตอนการดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2. แต่ละปีสามารถนำระบบเข้าได้หากมีการ พัฒนาปรับปรุงระบบเดิมให้เกิด ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	1) งานกาเจ้าหน้าที่ กองกลาง สำนักงานอธิการบดี 2) สำนักวิทยบริการและ เทคโนโลยีสารสนเทศ

แผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี 5 ปี (พ.ศ. 2566-2570) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมาย	ค่าเป้าหมาย				กลยุทธ์	กระบวนการ	ผู้รับผิดชอบ
				(ผล 12 ต.)	2567	2568	2569	2570			
3 ยุทธศาสตร์	5 เป้าประสงค์	16 ตัวชี้วัด		2566	2567	2568	2569	2570	5 กลยุทธ์		
		4) ร้อยละความพึงพอใจการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีต่อการบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคล	ร้อยละ	80 (76.40)	81	82	83	85		ประเมินความพึงพอใจของผู้ใช้ระบบบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคล	งานเจ้าหน้าที่กองกลาง สำนักงานอธิการบดี
ยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาเครือข่ายความร่วมมือด้านบุคลากรเพื่อก้าวทันการเปลี่ยนแปลง	2.1 เพื่อสร้างความร่วมมือ (MOU)ทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคลร่วมกับองค์กรภายนอกหรือต่างประเทศ	5) จำนวนเครือข่าย (MOU) ที่มีความร่วมมือการพัฒนาด้านทรัพยากรบุคคลร่วมกับองค์กรภายนอกหรือต่างประเทศ	จำนวน เครือข่าย	20 (50)	50	55	60	65	3. ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือด้านทรัพยากรบุคคลกับองค์กรภายนอกหรือต่างประเทศ	1. โครงการจัดตั้งสถาบันนานาชาติจัดทำเครือข่ายความร่วมมือด้านทรัพยากรบุคคลกับองค์กรภายนอกหรือต่างประเทศ 2. ทุกหน่วยงานที่มีเครือข่ายความร่วมมือด้านทรัพยากรบุคคลกับองค์กรภายนอกหรือต่างประเทศ 3. ทุกเครือข่ายนับซ้ำจนกว่าจะหมดอายุ	1) โครงการจัดตั้งสถาบันนานาชาติ กองนโยบายและแผน 2) คณะ/สำนัก/สถาบัน
ยุทธศาสตร์ที่ 3 ส่งเสริมและพัฒนาสมรรถนะบุคลากรให้เป็นผู้มืออาชีพอย่างมีความสุข	3.1 เพื่อให้บุคลากรมหาวิทยาลัยได้รับการพัฒนาสมรรถนะและศักยภาพทางวิชาการ วิชาชีพ สอดคล้องกับความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานได้อย่างเสมอภาค	6) จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาจากเครือข่ายความร่วมมือด้านทรัพยากรบุคคลกับองค์กรภายนอกหรือต่างประเทศ	จำนวนคน	ตัวชี้วัดใหม่	30	35	40	45	4. พัฒนาบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพ	หน่วยงานที่มีเครือข่ายความร่วมมือด้านทรัพยากรบุคคลส่งบุคลากรพัฒนาตามกิจกรรม/โครงการที่มีความร่วมมือ	คณะ/สำนัก/สถาบัน
		7) ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการที่ไปศึกษาต่อตามแผนการลาศึกษาต่อ	ร้อยละ	60 (66.67)	60	60	60	60		1. ทุกคณะทบทวนแผนลาศึกษาต่อของบุคลากร 2. สรุปร้อยละของบุคลากรที่ได้ไปลาศึกษาต่อตามแผนลาศึกษาต่อในปีงบประมาณนั้น ของทุกคณะ	คณะ/สำนัก/สถาบัน

แผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี 5 ปี (พ.ศ. 2566-2570) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมาย	ค่าเป้าหมาย				กลยุทธ์	กระบวนการ	ผู้รับผิดชอบ
				(ผล 12 ด.)	2567	2568	2569	2570			
3 ยุทธศาสตร์	5 เป้าประสงค์	16 ตัวชี้วัด		2566	2567	2568	2569	2570	5 กลยุทธ์		
		8) ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก	ร้อยละ	ตัวชี้วัดใหม่	35	36	37	38		สรุปร้อยละของคณาจารย์ที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก	งานเจ้าหน้าที่กองกลางสำนักงานอธิการบดี
		9) ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการที่ได้รับการพัฒนา (reskill/upskill/new skill)	ร้อยละ	ตัวชี้วัดใหม่	80	85	90	90		1. ทุกคณะส่งเสริมให้บุคลากรสายวิชาการได้รับการ reskill/upskill/new skill ให้มีสมรรถนะสอดคล้องตามสาขางาน และมีทักษะรองรับความเปลี่ยนแปลงสอดคล้องกับการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น และนำไปสู่การพัฒนาท้องถิ่น และนำไปสู่การพัฒนาหลักสูตรให้กับผู้เรียน 2. คณะสรุปร้อยละของผู้ที่ได้รับการพัฒนาจากจำนวนสายวิชาการทั้งหมดของคณะ	ทุกคณะ
		10) ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนที่ได้รับการพัฒนา (reskill/upskill/new skill)	ร้อยละ	ตัวชี้วัดใหม่	80	85	90	90		1. ทุกหน่วยงานส่งเสริมให้บุคลากรสายสนับสนุนได้รับการ reskill/upskill/new skill ให้มีสมรรถนะสอดคล้องตามสาขางาน และมีทักษะรองรับความเปลี่ยนแปลงสอดคล้องกับการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย 2. ทุกหน่วยงานสรุปร้อยละของผู้ที่ได้รับการพัฒนาจากจำนวนสายสนับสนุนทั้งหมดของหน่วยงาน	คณะ/สำนัก/สถาบัน
		11) ร้อยละผู้บริหารที่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหาร	ร้อยละ	90 (93.14)	91	92	94	95		1. สำนักงานอธิการบดีจัดโครงการพัฒนาภาวะผู้นำ 2. ผู้บริหาร หมายถึง ผู้ที่ดำรงตำแหน่งบริหารทุกระดับรวมถึงหัวหน้างาน	1) สำนักงานอธิการบดี 2) คณะ/สำนัก/สถาบัน

แผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี 5 ปี (พ.ศ. 2566-2570) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมาย	ค่าเป้าหมาย				กลยุทธ์	กระบวนการ	ผู้รับผิดชอบ
				(ผล 12 ด.)	2567	2568	2569	2570			
3 ยุทธศาสตร์	5 เป้าประสงค์	16 ตัวชี้วัด		2566	2567	2568	2569	2570	5 กลยุทธ์		
		12) ร้อยละของอาจารย์ทั้งหมดที่ได้รับการแต่งตั้งตำแหน่งทางวิชาการ	ร้อยละ	46 (48.81)	48	49	50	51		1. สรุปร้อยละของคณาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการ 2. นับหลังจากที่ได้รับการอนุมัติจากสภามหาวิทยาลัยแล้ว	
		13) ระดับความสำเร็จของความก้าวหน้าทางสายอาชีพของบุคลากรสายสนับสนุน	ระดับ	3 (4)	5	-	-	-		กำหนดระดับความสำเร็จของความก้าวหน้าทางสายอาชีพของบุคลากรสายสนับสนุน ดังนี้ ระดับ 1 มหาวิทยาลัยมีข้อบังคับ ประกาศที่ เกี่ยวข้องกับการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุน ระดับ 2 มีการกำหนดกรอบระดับตำแหน่ง สูงขึ้นของข้าราชการและพนักงาน มหาวิทยาลัย 4 ปี (พ.ศ. 2566-2569) โดยผ่านการอนุมัติจากสภามหาวิทยาลัย ระดับ 3 มีการประเมินค่างานเพื่อกำหนดระดับตำแหน่งสูงขึ้นของข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยไม่ต่ำกว่าร้อยละ 50 ของจำนวนกรอบระดับตำแหน่ง 4 ปี (พ.ศ. 2566-2569) ระดับ 4 ข้าราชการและพนักงาน มหาวิทยาลัย ส่งผลงานเพื่อขอประเมินเข้าสู่อำนาจสูงขึ้น ระดับ 5 ข้าราชการและพนักงาน มหาวิทยาลัยได้รับการแต่งตั้งให้เข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้น	งานกรเจ้าหน้าที่ กองกลาง สำนักงานอธิการบดี

แผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี 5 ปี (พ.ศ. 2566-2570) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมาย	ค่าเป้าหมาย				กลยุทธ์	กระบวนการ	ผู้รับผิดชอบ
				(ผล 12 ต.)	2567	2568	2569	2570			
3 ยุทธศาสตร์	5 เป้าประสงค์	16 ตัวชี้วัด		2566	2567	2568	2569	2570	5 กลยุทธ์		
		14) จำนวนบทความวิจัย/ บทความวิชาการ/ลิขสิทธิ์/ อนุสิทธิบัตร/สิทธิบัตร/รางวัลใน ระดับชาติ	จำนวน	ตัวชี้วัดใหม่	80	90	100	110	5. สนับสนุนบุคลากร นำเสนอผลงานใน ระดับชาติ/นานาชาติ	1. สถาบันวิจัยและพัฒนารายงานการตีพิมพ์ เผยแพร่ผลงานจากทุนของมหาวิทยาลัย 2. ทุกคณะรายงานการตีพิมพ์เผยแพร่ ผลงานจากทุนอื่น ๆ 3. นับผลงานในมิติอื่นๆ เช่น อาจารย์ได้รับ รางวัลด้านอื่น ๆ จากหน่วยงานภายนอก รวมถึงงานสิทธิบัตร/อนุสิทธิบัตร	1) สถาบันวิจัยและพัฒนา 2) ทุกคณะ/สำนัก
		15) จำนวนบทความวิจัย/ บทความวิชาการรางวัลในระดับ นานาชาติ	จำนวน	ตัวชี้วัดใหม่	7	9	11	13		1. สถาบันวิจัยและพัฒนารายงานการตีพิมพ์ เผยแพร่ผลงานจากทุนของมหาวิทยาลัย 2. ทุกคณะรายงานการตีพิมพ์เผยแพร่ ผลงานจากทุนอื่น ๆ	
	3.2 เพื่อให้บุคลากรของ มหาวิทยาลัย มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีสวัสดิการ และสุขภาพ ครบถ้วน	16) ระดับความพึงพอใจและความ ผาสุกของบุคลากรในการปฏิบัติงาน	ระดับ	3.5 (3.25)	3.55	3.60	3.65	3.70		ประเมินความพึงพอใจและความผาสุกของ บุคลากรในการปฏิบัติงาน	1) สถาบันวิจัยและพัฒนา 2) กลุ่มงานการเจ้าหน้าที่ กองกลาง สำนักงานอธิการบดี



บันทึกข้อความ

สำนักงานอธิการบดี
เลขที่รับ 8491
วันที่ 4.5.ค. 2566
เวลา 10.20 น.

ส่วนราชการ คณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัยฯ (ก.บ.) โทร. ๑๐๑๒๓ - ๑๐๑๒๔

ที่ อว ๐๖๓๑.๐๑.๐๑.๐๗ / ๐๗๒๕ วันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๖๖

เรื่อง แจ้งมติที่ประชุมคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ครั้งที่ ๑๙/๒๕๖๖
(วาระที่ ๔.๑ การพิจารณา (ร่าง) แผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗)

เรียน อธิการบดี

ด้วย การประชุมคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ครั้งที่ ๑๙/๒๕๖๖
เมื่อวันที่ ๒๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๖ ได้ดำเนินการพิจารณาเรื่องตามระเบียบวาระการประชุมและมีมติที่ประชุม ดังนี้

วาระที่ ๔.๑ การพิจารณา (ร่าง) แผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏ
รำไพพรรณี ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

นางสาวสุนันทา ศิริเจริญ หัวหน้างานการเจ้าหน้าที่ นำเสนอการพิจารณา (ร่าง) แผนบริหารและ
พัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗
ดังเอกสารประกอบการประชุม

ด้วย การประชุมคณะกรรมการทบทวนและจัดทำแผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๑๗ ตุลาคม ๒๕๖๖ ได้มีมติที่ประชุมเห็นชอบ (ร่าง)
แผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ประจำปี
งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ โดยให้ปรับแก้ตามข้อสังเกตและข้อเสนอแนะก่อนนำเสนอมหาวิทยาลัยเพื่อพิจารณา
ต่อไป

บัดนี้ งานการเจ้าหน้าที่ (กองกลาง) ได้ดำเนินการปรับแก้ตามมติที่ประชุมดังกล่าวข้างต้น
เรียบร้อยแล้ว โดยสรุป (ร่าง) แผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ๕ ปี
(พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ประกอบด้วย ๓ ยุทธศาสตร์ ๕ เป้าประสงค์ ๑๔ ตัวชี้วัด ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลโดยการประยุกต์ใช้ระบบ
เทคโนโลยีสารสนเทศ จำนวน ๒ เป้าประสงค์ ๔ ตัวชี้วัด

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาเครือข่ายความร่วมมือด้านบุคลากรเพื่อกำหนดการเปลี่ยนแปลง จำนวน
๑ เป้าประสงค์ ๑ ตัวชี้วัด

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมและพัฒนาสมรรถนะบุคลากรให้เป็นผู้มีอาชีพอย่างมีความสุข จำนวน
๒ เป้าประสงค์ ๙ ตัวชี้วัด

ข้อสังเกตและข้อเสนอแนะ

๑. ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ให้เพิ่มตัวชี้วัด ๑ รายการ คือ “ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการที่จบการศึกษา
ระดับปริญญาเอก” โดยมีค่าเป้าหมาย ปี ๒๕๖๗ ร้อยละ ๓๕, ปี ๒๕๖๘ ร้อยละ ๓๖, ปี ๒๕๖๙ ร้อยละ ๓๗
และปี ๒๕๗๐ ร้อยละ ๓๘

๒. ตัวชี้วัดที่ ๑๓ “จำนวนบทความวิจัย/บทความวิชาการ/ลิขสิทธิ์/อนุสิทธิบัตร/สิทธิบัตร/
รางวัลในระดับชาติหรือนานาชาติ” ให้แยกตัวชี้วัดเป็น ๒ รายการ คือ “ระดับนานาชาติ” กับ “ระดับชาติ”
โดยหลักการให้กำหนดค่าเป้าหมายตามแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ประเด็นเสนอ เพื่อให้ที่ประชุมพิจารณา
มติที่ประชุม เห็นชอบ (ร่าง) แผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ โดยให้ดำเนินการตามข้อสังเกตและข้อเสนอแนะ
ในการนี้ ฝ่ายเลขานุการฯ จึงขอแจ้งมติที่ประชุมดังกล่าวข้างต้น ทั้งนี้ หากเห็นเป็นการสมควรแล้ว
โปรดพิจารณามอบงานการเจ้าหน้าที่ (กองกลาง) และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการต่อไป
จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณา



(นางสาวกาญจนา ตริรัตน์)

รักษาการผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี
กรรมการและเลขานุการ

เรียน อธิการบดี/10๗๖๖๗๗
เพื่อโปรดทราบและพิจารณา หากเห็นชอบ
ตามมติที่ประชุม..... ก.บ.
ครั้งที่..... 1๕/๒๖..... วาระที่ ๔-1
เห็นควรมอบ..... งาน กง.



(นายสมศักดิ์ นิโรจน์)
หัวหน้า งานบริหารงานทั่วไป
- ๕ ธ.ค. ๒๕๖๖



(นางสาวกาญจนา ตริรัตน์)
รักษาการผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี
4 ธ.ค. ๒๖



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สินัด โทศลานันท์)
รองอธิการบดีด้านบริหาร

- 4 ธ.ค. ๒๕๖๖



ทราบ
 ลงนาม
 อนุญาต
 อนุมัติ
 จัดตามเสนอ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ไวกุณธ์ ทองอร่าม
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
6 ธ.ค. 2566