



แผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล  
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

ผ่านประชุมคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย ครั้งที่ 18/2567

ในวันที่ 26 ธันวาคม 2567

## บทสรุป

### แผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

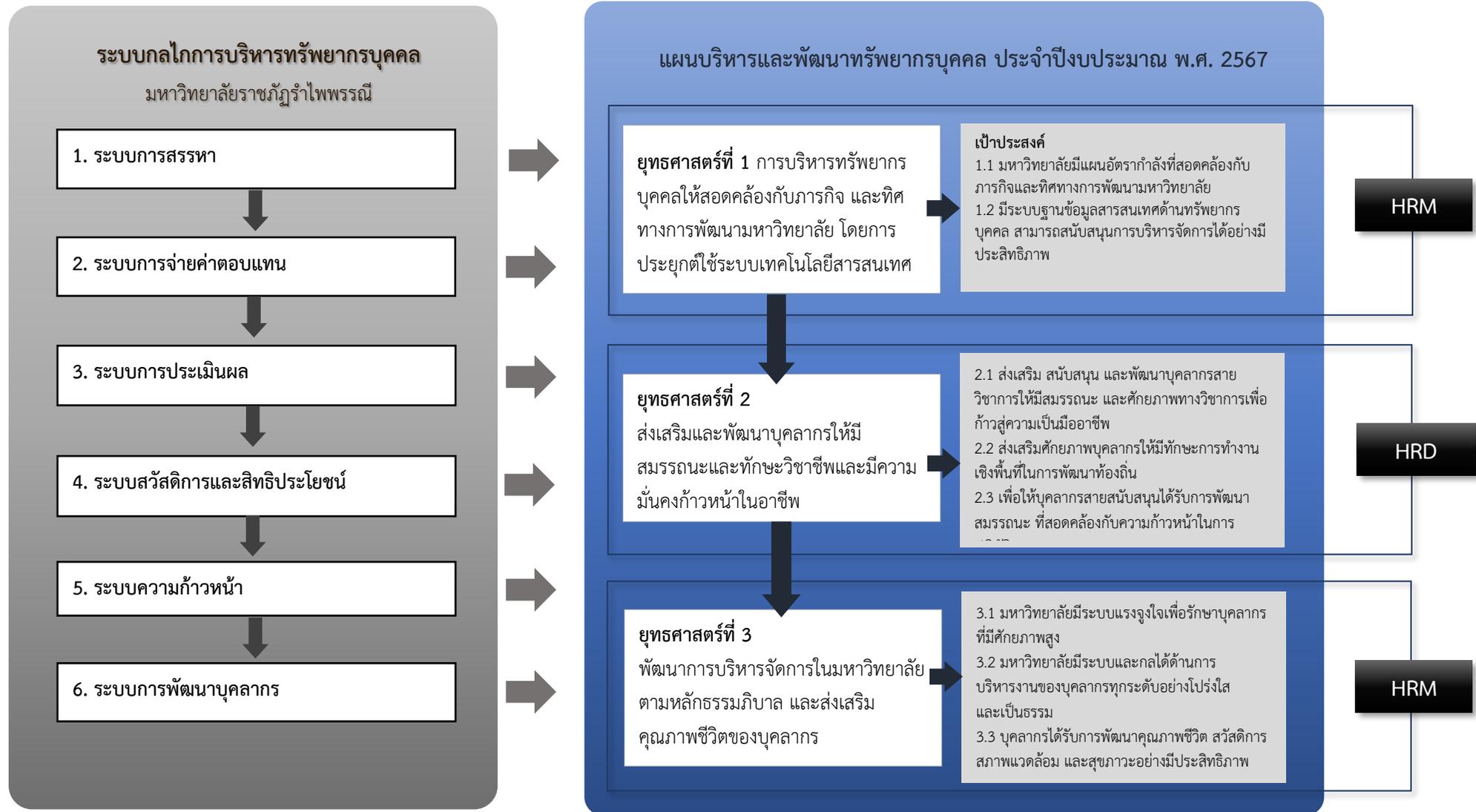
ตามที่คณะกรรมการบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี อนุมัติแผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี 5 ปี (พ.ศ. 2566-2570) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ในการประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ครั้งที่ 9/2567 เมื่อวันที่ 16 กันยายน 2567 มหาวิทยาลัยจึงดำเนินการถ่ายทอดแผนสู่การปฏิบัติ โดยการจัดทำแผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ด้วยการถอดตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์ของแผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี 5 ปี (พ.ศ. 2566-2570) เพื่อจัดทำกระบวนการดำเนินงานของตัวชี้วัดและ กำหนดโครงการ/กิจกรรม/แผนงานเพื่อสนับสนุนตัวชี้วัด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 และเสนอที่ประชุมคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัยพิจารณาและได้รับความเห็นชอบในการประชุมครั้งที่ 18/2567 เมื่อวันที่ 26 ธันวาคม 2567 โดยมีมติที่ประชุมเห็นชอบแผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ประกอบด้วย 3 ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ จำนวน 8 เป้าประสงค์ ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์ จำนวน 19 ตัวชี้วัด และมีกลยุทธ์ จำนวน 7 กลยุทธ์ และได้รับการจัดสรรงบประมาณ ทั้งงบประมาณรายได้และงบประมาณแผ่นดิน จำนวนทั้งสิ้น 1,944,032 บาท ดังนี้

ยุทธศาสตร์	จำนวน เป้าประสงค์	จำนวน ตัวชี้วัด	งบประมาณ แผ่นดิน	งบประมาณ รายได้	รวม
ยุทธศาสตร์ที่ 1 การบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับภารกิจ และทิศทางการพัฒนามหาวิทยาลัย โดยการประยุกต์ใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ	2	3	0	0	0
ยุทธศาสตร์ที่ 2 ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะและทักษะวิชาชีพ และมีความมั่นคงก้าวหน้าในอาชีพ	3	11	300,000	0	300,000
ยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาการบริหารจัดการในมหาวิทยาลัยตามหลักธรรมาภิบาล และส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร	3	5	32,032	1,612,000	1,644,032

โดยมีรายละเอียดค่าเป้าหมาย โครงการ/กิจกรรมที่สนับสนุนตัวชี้วัด และผู้รับผิดชอบ ตามเอกสารแนบท้ายนี้ ทั้งนี้ งบประมาณที่ใช้ในโครงการ/กิจกรรม เป็นงบประมาณที่ได้รับการจัดสรรแล้วตามแผนงบประมาณของมหาวิทยาลัย และมีแนวทางการดำเนินงานในการติดตามผลความสำเร็จจากตัวชี้วัดของแผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ที่เกี่ยวข้องกับมิติของงบประมาณ ดังนั้น เพื่อการสนับสนุนการปฏิบัติงานไปสู่เป้าหมายและเป็นกลไกในการปฏิบัติงานให้ตัวชี้วัดบรรลุตามค่าเป้าหมายที่ตั้งไว้ มหาวิทยาลัยจึงประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ แผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ซึ่งเป็นประโยชน์ในการติดตามผลการดำเนินงานประจำปีให้เป็นแนวทางเดียวกันต่อไป

งานกรเจ้าหน้าที่ กองกลาง สำนักงานอธิการบดี  
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ความเชื่อมโยงระบบกลไกการบริหารทรัพยากรบุคคลมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี  
และแผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567



# แผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

วิสัยทัศน์

การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ทันสมัยโดยยึดหลักธรรมาภิบาลสู่การบริหารจัดการอย่างยั่งยืน

พันธกิจ

1. พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพและได้มาตรฐาน
2. พัฒนาขีดความสามารถ และความก้าวหน้าในสายงานอาชีพของบุคลากรทุกระดับอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ
3. เสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี เหมาะสมและเป็นธรรม

ประเด็นยุทธศาสตร์

**ยุทธศาสตร์ที่ 1** การบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับภารกิจ และทิศทางการพัฒนา มหาวิทยาลัย โดยการประยุกต์ใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ

**ยุทธศาสตร์ที่ 2** ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะและทักษะวิชาชีพและมีความมั่นคงก้าวหน้าในอาชีพ

**ยุทธศาสตร์ที่ 3** พัฒนาการบริหารจัดการในมหาวิทยาลัยตามหลักธรรมาภิบาล และส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร

เป้าประสงค์

- 1.1 มหาวิทยาลัยมีแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับภารกิจและทิศทางการพัฒนามหาวิทยาลัย
- 1.2 มีระบบฐานข้อมูลสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคลสามารถสนับสนุนการบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

- 2.1 ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาบุคลากรสายวิชาการให้มีสมรรถนะ และศักยภาพทางวิชาการเพื่อก้าวสู่ความเป็นมืออาชีพ
- 2.2 ส่งเสริมศักยภาพบุคลากรให้มีทักษะการทำงานเชิงพื้นที่ในการพัฒนาท้องถิ่น
- 2.3 เพื่อให้บุคลากรสายสนับสนุนได้รับการพัฒนาสมรรถนะ ที่สอดคล้องกับความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน

- 3.1 มหาวิทยาลัยมีระบบแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพสูง
- 3.2 มหาวิทยาลัยมีระบบและกลไกด้านการบริหารงานของบุคลากรทุกระดับอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม
- 3.3 บุคลากรได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิต สวัสดิการ สภาพแวดล้อม และสุขภาวะอย่างมีประสิทธิภาพ

แผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

ตัวชี้วัด	ยุทธศาสตร์ที่ 1 มีจำนวน 3 ตัวชี้วัด	ยุทธศาสตร์ที่ 2 มีจำนวน 11 ตัวชี้วัด	ยุทธศาสตร์ที่ 3 มีจำนวน 5 ตัวชี้วัด
	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) ร้อยละความสำเร็จในการจัดทำกรอบอัตรากำลัง</li> <li>2) จำนวนระบบสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีการพัฒนาหรือปรับปรุง</li> <li>3) ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรผู้ใช้ระบบสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>4) จำนวนอาจารย์ที่ได้รับรางวัลระดับชาติหรือระดับนานาชาติ (ตัวชี้วัดของแผนมหาวิทยาลัย 68)</li> <li>5) จำนวนอาจารย์ที่เป็นผู้ทรงคุณวุฒิหรือที่ปรึกษาหรือคณะกรรมการของหน่วยงานภายนอกในระดับชาติหรือระดับนานาชาติ (ตัวชี้วัดของแผนมหาวิทยาลัย 68)</li> <li>6) ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการลาศึกษาต่อตามแผนการลาศึกษา</li> <li>7) ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการที่มีคุณวุฒิระดับปริญญาเอก</li> <li>8) ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการที่ได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนาตนเอง (reskill/upskill/new skill)</li> <li>9) ร้อยละของอาจารย์ทั้งหมดที่ได้รับการแต่งตั้งตำแหน่งทางวิชาการ</li> <li>10) ร้อยละบุคคลกรสายบริหารที่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหาร (ผู้บริหารระดับสูง)</li> <li>11) ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการที่ได้รับการพัฒนาทักษะเชิงพื้นที่ (นับเฉพาะบุคลากรสายวิชาการที่ยังไม่ผ่านการอบรม) (ตัวชี้วัดของแผนมหาวิทยาลัย 68)</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>15) ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการสนับสนุนเงินทุนตามเกณฑ์เรื่องการพัฒนาตนเอง</li> <li>16) ผลการประเมินความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐ ITA</li> <li>17) ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อความผูกพันกับองค์กร (ตัวชี้วัดของแผนมหาวิทยาลัย 68)</li> <li>18) ร้อยละความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร</li> <li>19) ร้อยละความพึงพอใจ เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมเพื่อสร้างความมั่นใจ ความมั่นคง และความสะดวกในการปฏิบัติงานของบุคลากร</li> </ol>

แผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568



แผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับการกิจและทิศทางการพัฒนามหาวิทยาลัย โดยการประยุกต์ใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	หน่วย นับ	ค่า เป้าหมาย	กลยุทธ์	กระบวนการ	โครงการ/กิจกรรม/แผนงานของหน่วยงาน สนับสนุนตัวชี้วัด ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568	กำหนดการ ดำเนินงาน	งบประมาณ		ผู้รับผิดชอบ
								งปม.	รายได้	
2 เป้าประสงค์	3 ตัวชี้วัด		2568	7 กลยุทธ์						
1.1 มหาวิทยาลัยมีแผน อัตรากำลังที่สอดคล้องกับ ภารกิจและทิศทางการ พัฒนามหาวิทยาลัย	1) ร้อยละความสำเร็จในการ จัดทำกรอบอัตรากำลัง	ร้อยละ	100	1. ส่งเสริมสนับสนุน ให้หน่วยงานมีการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ที่สอดคล้องกับภารกิจ	งานการเจ้าหน้าที่ ดำเนินการ วิเคราะห์กรอบอัตรากำลังของ บุคลากรมหาวิทยาลัย	1. รวบรวมข้อมูลการวิเคราะห์กรอบ อัตรากำลังของทุกหน่วยงาน 2. ประชุมคณะกรรมการจัดทำกรอบ อัตรากำลังฯ 3. ดำเนินการวิเคราะห์กรอบอัตรากำลัง 4. สรุปผลการดำเนินงาน และจัดทำสรุป กรอบอัตรากำลังที่พึงมีของมหาวิทยาลัย	1 มกราคม - 30 กันยายน 2568	0  (ไม่ใช้งบประมาณ)	0	1) งานการเจ้าหน้าที่ กองกลาง สำนักงานอธิการบดี 2) ทุกคณะ สำนัก สถาบัน
1.2 มีระบบฐานข้อมูล สารสนเทศด้านทรัพยากร บุคคล สามารถสนับสนุน การบริหารจัดการได้อย่าง มีประสิทธิภาพ	2) จำนวนระบบสารสนเทศด้าน การบริหารทรัพยากรบุคคลที่มี การพัฒนาหรือปรับปรุง	จำนวน ระบบ	3	2. ส่งเสริมการพัฒนา ระบบสารสนเทศ ด้านทรัพยากรบุคคล เพื่อประสิทธิภาพใน การปฏิบัติงาน	1. นับจากการสร้างหรือพัฒนา ปรับปรุงระบบสารสนเทศที่นำมาใช้ ในการบริหารจัดการด้านทรัพยากร บุคคลได้จริง เพื่อลดขั้นตอนการ ดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2. แต่ละปีสามารถนำระบบเข้าได้ หากมีการพัฒนาปรับปรุงระบบเดิม ให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	ระบบสารสนเทศด้านบริหารงานบุคคลใน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 จำนวน 3 ระบบ ดังนี้ 1. ระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ สายวิชาการ โดยปรับปรุงให้สามารถใช้งาน ได้ตรงกับความต้องการของผู้ใช้มากขึ้น 2. ระบบการสมัครงานออนไลน์โดยพัฒนา ให้สามารถใช้งานได้อย่างสมบูรณ์มากขึ้น 3. ระบบการบริหารงานบุคลากร (MIS) โดย ปรับปรุงระบบให้สามารถใช้งานได้อย่าง สมบูรณ์	1 ตุลาคม 2567 - 30 กันยายน 2568	0  (ไม่ใช้งบประมาณ)	0	1) งานการเจ้าหน้าที่ กองกลาง สำนักงานอธิการบดี 2) สำนักวิทยบริการและ เทคโนโลยีสารสนเทศ
	3) ร้อยละความพึงพอใจของ บุคลากรผู้ใช้ระบบสารสนเทศ ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล	ร้อยละ	82		ประเมินความพึงพอใจของผู้ใช้ ระบบบริหารจัดการด้านทรัพยากร บุคคล	ประเมินความพึงพอใจของผู้ใช้งานระบบ บริหารงานบุคลากร (MIS) โดยเริ่มประเมินใน เดือนมิถุนายน 2568	1 มิถุนายน - 31 สิงหาคม 2568	0  (ไม่ใช้งบประมาณ)	0	งานการเจ้าหน้าที่ กองกลาง สำนักงานอธิการบดี
								0	0	

แผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

ยุทธศาสตร์ที่ 2 ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะและทักษะวิชาชีพและมีความมั่นคงก้าวหน้าในอาชีพ

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	หน่วย นับ	ค่า เป้าหมาย	กลยุทธ์	กระบวนการ	โครงการ/กิจกรรม/แผนงานของหน่วยงาน สนับสนุนตัวชี้วัด ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568	กำหนดการ ดำเนินงาน	งบประมาณ		ผู้รับผิดชอบ
								งปม.	รายได้	
8 เป้าประสงค์	19 ตัวชี้วัด		2568	7 กลยุทธ์						
2.1 ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาบุคลากรสาย วิชาการให้มีสมรรถนะ และศักยภาพทาง วิชาการเพื่อก้าวสู่ความ เป็นมืออาชีพ	4) จำนวนอาจารย์ที่ได้รับรางวัล ระดับชาติหรือระดับนานาชาติ (ตัวชี้วัดของแผน ม. พ.ศ.2568)	คน	5	3. ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาบุคลากร สายวิชาการ ให้มี สมรรถนะและ ศักยภาพทางวิชาการ เพื่อก้าวสู่ความเป็น มืออาชีพ	สำรวจอาจารย์ที่ได้รับรางวัลระดับชาติ หรือระดับนานาชาติ ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568	1. สร้างแบบรายงานอาจารย์ที่ได้รับรางวัลใน ระดับชาติหรือนานาชาติ (ในระบบประเมินไม่ได้ แยกกว่าระดับใด เป็นเพียงหน่วยงานภายนอก ต้องปรับปรุงในเฟส2) 2. อาจารย์รายงานตามแบบฟอร์ม	1 ตุลาคม 2567 - 30 กันยายน 2568	0	0	1) งานกาหนดหน้าที่ กองกลาง สำนักงานอธิการบดี 2) คณะ สำนัก สถาบัน
	5) จำนวนอาจารย์ที่เป็น ผู้ทรงคุณวุฒิหรือที่ปรึกษาหรือ คณะกรรมการของหน่วยงาน ภายนอกในระดับชาติหรือระดับ นานาชาติ (ตัวชี้วัดของแผน ม. พ.ศ.2568)	คน	5		1. จากรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ ก.พ.อ. 2. สรรวจอาจารย์ที่ได้เป็นที่ปรึกษาหรือ คณะกรรมการของหน่วยงานภายนอก ในระดับชาติหรือระดับนานาชาติ	1. สร้างแบบสำรวจอาจารย์ที่เป็นที่ปรึกษาหรือ คณะกรรมการของหน่วยงานภายนอกใน ระดับชาติหรือนานาชาติ (ในระบบประเมินไม่ได้ แยกกว่าระดับใด เป็นเพียงหน่วยงานภายนอก ต้องปรับปรุงในเฟส2) 2. อาจารย์แจ้งข้อมูลตามแบบฟอร์ม	1 ตุลาคม 2567 - 30 กันยายน 2568	0	0	1) งานกาหนดหน้าที่ กองกลาง สำนักงานอธิการบดี 2) กองบริการการศึกษา 3) คณะ สำนัก สถาบัน
	6) ร้อยละของบุคลากรสาย วิชาการลาศึกษาต่อตามแผนการ ลาศึกษา	ร้อยละ	60		1. ทุกคณะทบทวนแผนลาศึกษาต่อ ของบุคลากร 2. สรุปร้อยละของบุคลากรที่ได้ไปลา ศึกษาต่อตามแผนลาศึกษาต่อใน ปีงบประมาณนั้นของทุกคณะ	ทุกคณะส่งแผนลาศึกษาต่อของบุคลากรสาย วิชาการ 5 ปี (พ.ศ. 2566-2569) ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. 2568 โดยกำหนดให้มีการ ทบทวนโดยให้ระบุข้อมูลที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ 1. ปีงบประมาณที่ต้องการลาศึกษาต่อ 2. ระบุหลักสูตร/สาขาวิชา สถานที่ที่ต้องการ ศึกษาต่อ และรูปแบบการลา (ภาคปกติ/ภาคพิเศษ) 3. กำหนดการที่คาดว่าจะสมัครสอบ (ระบุเดือน/ปีพ.ศ.) ทั้งนี้ หากลาในเวลา (จ-ศ) คณะจะต้องมีการ วิเคราะห์ความเป็นไปได้ในเรื่องของอาจารย์ ประจำสาขาวิชาหรือความจำเป็นอื่นๆที่ไม่มี ผลกระทบต่อการเรียนการสอนของคณะ	ส่งแผนลาศึกษาต่อของคณะมายังงาน การเจ้าหน้าที่ ภายใน 31 มีนาคม 2568	0	0	ทุกคณะ

แผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

ยุทธศาสตร์ที่ 2 ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะและทักษะวิชาชีพและมีความมั่นคงก้าวหน้าในอาชีพ

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	หน่วย นับ	ค่า เป้าหมาย	กลยุทธ์	กระบวนการ	โครงการ/กิจกรรม/แผนงานของหน่วยงาน สนับสนุนตัวชี้วัด ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568	กำหนดการ ดำเนินงาน	งบประมาณ		ผู้รับผิดชอบ
								งปม.	รายได้	
8 เป้าประสงค์	19 ตัวชี้วัด		2568	7 กลยุทธ์						
	7) ร้อยละของบุคลากรสาย วิชาการที่มีคุณวุฒิ ระดับปริญญาเอก (ร้อยละของจำนวนบุคลากรสาย วิชาการ ไม่นับครูผู้สอน โรงเรียนสาธิต)	ร้อยละ	36		สรุปร้อยละจากจำนวนคณาจารย์ ที่มีคุณวุฒิในระดับปริญญาเอกต่อ คณาจารย์ทั้งหมด (ไม่รวมครูผู้สอนของโรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี)	การเจ้าหน้าที่สรุปผลรายงานในรอบ 6 เดือน และรอบ 12 เดือน	รอบ 6 เดือน 1 ตุลาคม 2567 - 31 มีนาคม 2568 รอบ 12 เดือน 1 เมษายน 2568 - 30 กันยายน 2568	0	0	งานการเจ้าหน้าที่ กองกลาง สำนักงานอธิการบดี
	8) ร้อยละของบุคลากรสาย วิชาการที่ได้รับการพัฒนาตาม แผนพัฒนาตนเอง (reskill/upskill/new skill)	ร้อยละ	85		1. ทุกคณะส่งเสริมให้บุคลากรสาย วิชาการได้รับการ reskill/upskill/ new skill ให้มีสมรรถนะสอดคล้อง ตามสาขางานและมีทักษะรองรับความ เปลี่ยนแปลงสอดคล้องกับการ ขับเคลื่อนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราช ภัฏเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น และนำไปสู่ การพัฒนาท้องถิ่น และนำไปสู่การ พัฒนาหลักสูตรให้กับผู้เรียน 2. ให้บุคลากรสายวิชาการจัดทำ แผนพัฒนาตนเองเสนอต่อ ผู้บังคับบัญชาและมีการติดตามผลการ พัฒนาตนเองตามแผนพัฒนาตนเองของ บุคลากร 3. คณะสรุปร้อยละของผู้ที่ได้รับการ พัฒนาสำเร็จตามแผนพัฒนาตนเอง	1. วางแผนการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลของ บุคลากรสายวิชาการ (IDP) 2. บุคลากรดำเนินการพัฒนาตนเองตามแผนที่ วางไว้ (สามารถนำไปตอบการประเมินผลการ ปฏิบัติราชการในข้อ 15 ได้) 3. คณะติดตามผลการดำเนินงานตามแผนและ รายงานผลต่อมหาวิทยาลัย เนื่องจากเป็นการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนา ตนเองในปีแรก โดยกำหนดให้เป็นการพัฒนา ตนเองรอบ 6 เดือน (ระหว่าง 1 มีนาคม - 31 สิงหาคม 2568)	1 มีนาคม 2568 - 30 มิถุนายน 2568	0	0	1) ทุกคณะ 2) กองบริการการศึกษา
	9) ร้อยละของอาจารย์ทั้งหมดที่ ได้รับการแต่งตั้งตำแหน่งทาง วิชาการ	ร้อยละ	52		1. สรุปร้อยละของคณาจารย์ที่มี ตำแหน่งทางวิชาการ 2. นับหลังจากที่ได้รับการอนุมัติจาก สภามหาวิทยาลัยแล้ว	การเจ้าหน้าที่รายงานในรอบ 6 เดือน และรอบ 12 เดือน	รอบ 6 เดือน 1 ตุลาคม 2567 - 31 มีนาคม 2568 รอบ 12 เดือน 1 เมษายน 2568 - 30 กันยายน 2568	0	0	1) กองบริการการศึกษา 2) งานการเจ้าหน้าที่ กองกลาง สำนักงานอธิการบดี

แผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

ยุทธศาสตร์ที่ 2 ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะและทักษะวิชาชีพและมีความมั่นคงก้าวหน้าในอาชีพ

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	หน่วย นับ	ค่า เป้าหมาย	กลยุทธ์	กระบวนการ	โครงการ/กิจกรรม/แผนงานของหน่วยงาน สนับสนุนตัวชี้วัด ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568	กำหนดการ ดำเนินงาน	งบประมาณ		ผู้รับผิดชอบ
								งปม.	รายได้	
8 เป้าประสงค์	19 ตัวชี้วัด		2568	7 กลยุทธ์						
2.1 ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาบุคลากรสายวิชาการให้มีสมรรถนะ และศักยภาพทาง วิชาการเพื่อก้าวสู่ความ เป็นมืออาชีพ	10) ร้อยละบุคลากรสายบริหาร ที่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะ ทางการบริหาร (ผู้บริหาร)	ร้อยละ	85		1. สำนักงานอธิการบดีจัดโครงการ พัฒนาภาวะผู้นำระดับสูง 2. ร้อยละบุคลากรสายบริหาร ที่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะทางการ บริหาร 3. บุคลากรสายผู้บริหาร หมายถึง พนักงานมหาวิทยาลัยประเภทผู้บริหาร และพนักงานมหาวิทยาลัยประเภท วิชาการที่ดำรงตำแหน่งผู้บริหารของ มหาวิทยาลัย	โครงการพัฒนาภาวะผู้นำและผู้ตามสู่การ ปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ	1 เมษายน 2568 - 31 กรกฎาคม 2568	200,000	0	1) สำนักงานอธิการบดี 2) ทุกคณะ/สำนัก/ สถาบัน
2.2 ส่งเสริมศักยภาพ บุคลากรให้มีทักษะการ ทำงานเชิงพื้นที่ในการ พัฒนาท้องถิ่น (ยุทธ 2 ตัวชี้วัดของ แผนมหาวิทยาลัย 68)	11) ร้อยละของบุคลากรสาย วิชาการที่ได้รับการพัฒนาทักษะ เชิงพื้นที่ (นับเฉพาะบุคลากรสายวิชาการ ที่ยังไม่ผ่านการอบรม) (ตัวชี้วัดของแผน ม. พ.ศ.2568)	ร้อยละ	70	4. พัฒนาทักษะ บุคลากร เพื่อการทำงานเชิง พื้นที่	1. ส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาให้บุคลากร มีทักษะการทำงานเชิงพื้นที่ในการ พัฒนาท้องถิ่น 2. ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการ ยอมรับยกย่องหรือได้รับรางวัล ความสำเร็จด้านการพัฒนาท้องถิ่น	สำนักบริการวิชาการส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาให้ บุคลากรมีทักษะการทำงานเชิงพื้นที่ในการ พัฒนาท้องถิ่น และรายงานบุคลากรได้รับการ ยอมรับยกย่องหรือได้รับรางวัลความสำเร็จด้าน การพัฒนาท้องถิ่น		0	0	สำนักบริการวิชาการ
2.3 เพื่อให้บุคลากรสาย สนับสนุนได้รับการ พัฒนาสมรรถนะ ที่ สอดคล้องกับ ความก้าวหน้าในการ ปฏิบัติงาน	12) จำนวนของบุคลากรที่มี ตำแหน่งสูงขึ้นตามกรอบ ตำแหน่งข้าราชการและพนักงาน มหาวิทยาลัย 4 ปี (พ.ศ. 2566-2569) (ตัวชี้วัดของแผน ม. พ.ศ.2568)	คน	8	5. พัฒนาบุคลากร สายสนับสนุนให้มี สมรรถนะ ทักษะ ความก้าวหน้าทาง สายอาชีพ	จัดอบรมและพัฒนาทักษะ เพื่อเสริมสร้างความรู้และทักษะที่เป็น ประโยชน์ในการส่งเสริมบุคลากรสาย สนับสนุนให้เข้าสู่ตำแหน่งได้	โครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อความก้าวหน้าทาง สายอาชีพ ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 มี 3 กิจกรรม 1. การเขียนแบบประเมินผลสัมฤทธิ์ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ สำหรับขอประเมินเข้าตำแหน่งสูงขึ้นของ บุคลากรสายสนับสนุน 2. การเขียนผลงานเทคนิคการเขียนผลงาน สำหรับขอประเมินเข้าตำแหน่งสูงขึ้นของ บุคลากรสายสนับสนุน จำนวน 2 กิจกรรม 2.1 การเขียนคู่มือการปฏิบัติงานหลัก 2.2 การเขียนผลงานเชิงวิเคราะห์จากงาน ประจำ	1 มกราคม 2568 - 30 มิถุนายน 2568	100,000	0	งานเจ้าหน้าที่ กองกลาง สำนักงานอธิการบดี

(ไม่ใช้งบประมาณ) เนื่องจากเป็นงบประมาณใน ภาพรวม ตามตัวชี้วัดของ แผนมหาวิทยาลัยฯ

แผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

ยุทธศาสตร์ที่ 2 ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะและทักษะวิชาชีพและมีความมั่นคงก้าวหน้าในอาชีพ

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	หน่วย นับ	ค่า เป้าหมาย	กลยุทธ์	กระบวนการ	โครงการ/กิจกรรม/แผนงานของหน่วยงาน สนับสนุนตัวชี้วัด ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568	กำหนดการ ดำเนินงาน	งบประมาณ		ผู้รับผิดชอบ
								งปม.	รายได้	
8 เป้าประสงค์	19 ตัวชี้วัด		2568	7 กลยุทธ์						
	13) ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนที่ได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนาตนเอง (reskill/upskill/new skill)	ร้อยละ	85		1. ทุกหน่วยงานส่งเสริมให้บุคลากรสายสนับสนุนได้รับการ reskill/upskill/new skill ให้มีสมรรถนะสอดคล้องตามสาขางาน และมีทักษะรองรับความเปลี่ยนแปลงสอดคล้องกับการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย 2. ให้บุคลากรสายสนับสนุนจัดทำแผนพัฒนาตนเองเสนอต่อผู้บังคับบัญชาและมีการติดตามผลการพัฒนาตนเองตามแผนพัฒนาตนเองของบุคลากร 3. ทุกหน่วยงานสรุปร้อยละของผู้ที่ได้รับการพัฒนาตามแผนการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน	1. วางแผนการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลของบุคลากรสายสนับสนุน (IDP) 2. บุคลากรดำเนินการพัฒนาตนเองตามแผนที่วางไว้ (สามารถนำไปตอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการในข้อ 15 ได้) 3. คณะติดตามผลการดำเนินงานตามแผนและรายงานผลต่อมหาวิทยาลัย เนื่องจากเป็นการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาตนเองในปีแรก โดยกำหนดให้เป็นการพัฒนาตนเองรอบ 6 เดือน (ระหว่าง 1 มีนาคม - 31 สิงหาคม 2568)	1 มีนาคม 2568 - 30 มิถุนายน 2568	0	0	1) ทุกคน 2) สำนัก 3) สถาบัน
	14) ร้อยละบุคลากรสายสนับสนุนที่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหาร (ผู้บริหารรุ่นใหม่) หัวหน้างาน	ร้อยละ	85		1. สำนักงานอธิการบดีจัดโครงการพัฒนาภาวะผู้นำ สำหรับผู้บริหารรุ่นใหม่ (สายสนับสนุน) 2. ผู้บริหารรุ่นใหม่ ได้แก่ ผู้อำนวยการกอง หัวหน้าสำนักงาน คณบดี หัวหน้าสำนักงานผู้อำนวยการ หัวหน้างานของส่วนกลาง	โครงการพัฒนาภาวะผู้นำและผู้ตามสู่การปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ	1 เมษายน 2568 - 31 กรกฎาคม 2568	0	0	1) สำนักงานอธิการบดี 2) คณะ/สำนัก/สถาบัน
								300,000	0	

แผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

ยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาการบริหารจัดการในมหาวิทยาลัยตามหลักธรรมาภิบาล และส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	หน่วย นับ	ค่า เป้าหมาย	กลยุทธ์	กระบวนการ	โครงการ/กิจกรรม/แผนงานของหน่วยงาน สนับสนุนตัวชี้วัด ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568	กำหนดการ ดำเนินงาน	งบประมาณ		ผู้รับผิดชอบ
								งปม.	รายได้	
8 เป้าประสงค์	19 ตัวชี้วัด		2568	2 กลยุทธ์						
3.1 มหาวิทยาลัยมีระบบ แรงจูงใจเพื่อรักษา บุคลากรที่มีศักยภาพสูง	15) ร้อยละของบุคลากรที่ ได้รับการสนับสนุนเงินทุน ตามเกณฑ์เรื่องการพัฒนา ตนเอง (ทุนการศึกษา ทุนการอบรม พัฒนาตนเองทุนสนับสนุน การจัดทำผลงาน ตาม ระเบียบ/ข้อบังคับ/ประกาศ ของมหาวิทยาลัย)	ร้อยละ	90	6. ส่งเสริมและ สนับสนุนให้ หน่วยงานนำ หลักธรรมาภิบาลมา ใช้ในการบริหาร จัดการ	1. คิดร้อยละจากจำนวนบุคลากรที่ ได้รับการอนุมัติที่ได้รับเงินทุนจาก จำนวนทั้งหมดของผู้ที่ขออนุมัติ เงินทุนของมหาวิทยาลัย ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 2. การสนับสนุนเงินทุนของ มหาวิทยาลัย เช่น ทุนการศึกษา ทุนการอบรมพัฒนาตนเอง ทุนสนับสนุนการจัดทำผลงาน ตามระเบียบ/ข้อบังคับ/ประกาศ ของมหาวิทยาลัย	1. การสนับสนุนเงินทุนของมหาวิทยาลัย จากกองทุนพัฒนาอาจารย์ (ตามระเบียบ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ว่าด้วย การให้ บุคลากรไปศึกษาต่อหรือฝึกอบรมด้วยทุนของ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี พ.ศ. 2550 และ ฉบับเพิ่มเติม) ดังนี้ 1.1 ทุนลาศึกษาต่อ 1.2 ทุนฝึกอบรม 1.3 ทุนสนับสนุนการนำเสนอผลงานวิชาการ 2. การสนับสนุนทุนผลิตผลงานของบุคลากรสาย สนับสนุน (ตามระเบียบมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพ พรรณี ว่าด้วย เงินทุนสนับสนุนการผลิตผลงาน สำหรับระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการและ พนักงานมหาวิทยาลัย ประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือ เชี่ยวชาญเฉพาะ และประเภททั่วไป พ.ศ. 2566 และฉบับเพิ่มเติม)	1 ตุลาคม 2567 - 30 กันยายน 2568	0	1,612,000	งานเจ้าหน้าที่ กองกลาง สำนักงานอธิการบดี
3.2 มหาวิทยาลัยมีระบบ และกลไกด้านการ บริหารงานบุคลากรทุก ระดับอย่างโปร่งใส และเป็นธรรม	16) ผลการประเมินความ โปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐ ITA	เรื่อง	90		ประเมินความโปร่งใสของหน่วยงาน ภาครัฐ ITA	หน่วยงานตรวจสอบภายในรวบรวมผลการประเมิน ITA ของมหาวิทยาลัย 1. ต้องมีการเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของ มหาวิทยาลัย 2. แบบสอบถามเกี่ยวกับการใช้จ่ายงบประมาณของ มหาวิทยาลัย โดยจะต้องประชาสัมพันธ์ให้บุคลากร ได้รับทราบอย่างทั่วถึง 3. แบบสอบถามของผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียของ มหาวิทยาลัย	1 ตุลาคม 2567 - 30 กันยายน 2568	32,032	0	1) หน่วยงานตรวจสอบ ภายใน

แผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

ยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาการบริหารจัดการในมหาวิทยาลัยตามหลักธรรมาภิบาล และส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	หน่วย นับ	ค่า เป้าหมาย	กลยุทธ์	กระบวนการ	โครงการ/กิจกรรม/แผนงานของหน่วยงาน สนับสนุนตัวชี้วัด ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568	กำหนดการ ดำเนินงาน	งบประมาณ		ผู้รับผิดชอบ		
								งปม.	รายได้			
8 เป้าประสงค์	19 ตัวชี้วัด		2568	2 กลยุทธ์								
3.3 บุคลากรได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิต สวัสดิการ สภาพแวดล้อม และสุขภาวะอย่างมีประสิทธิภาพ	17) ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อความผูกพันกับองค์กร (ตัวชี้วัดของแผนมหาวิทยาลัย 68)	ร้อยละ	70	7. สร้างกลไกการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างความสุขของบุคลากร	1. แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการจัดทำเครื่องมือการประเมินฯ 2. ดำเนินการประเมินฯ 3. สรุปผล	1. คณะกรรมการตามคำสั่งมหาวิทยาลัยที่ 1527/2567 ลงวันที่ 20 กันยายน 2567 เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแบบประเมินความพึงพอใจของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี หน้าที่ จัดทำแบบประเมินความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อความผูกพันกับองค์กร และบรรยากาศทำงานของบุคลากร สภาพแวดล้อม เพื่อสร้างความมั่นใจ ความมั่นคง และความสะดวกในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี 2. ดำเนินการประชุมคณะกรรมการเพื่อสร้างเครื่องมือในการประเมินความพึงพอใจของบุคลากร 3. ดำเนินการประเมินความพึงพอใจของบุคลากร และสรุปผลรายงานต่อมหาวิทยาลัย	1 มกราคม - พฤษภาคม 2568	0	0	สำนักงานอธิการบดี		
	18) ร้อยละความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร	ร้อยละ	70									สำนักงานอธิการบดี
	19) ร้อยละความพึงพอใจเกี่ยวกับบรรยากาศทำงานของบุคลากรสภาพแวดล้อม เพื่อสร้างความมั่นใจ ความมั่นคง และความสะดวกในการปฏิบัติงานของบุคลากร	ร้อยละ	70									
								32,032.00	1,612,000			



## บันทึกข้อความ

สำนักงานอธิการบดี
เลขที่รับ..... 0392
วันที่..... 16 ม.ค. 2568
เวลา..... 11.17 น.

ส่วนราชการ คณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัยฯ (กบ.) โทร. ๑๐๑๒๓ - ๑๐๑๒๔

ที่ อว ๐๖๓๑.๐๑.๐๑.๐๗ / ๐๐๕๑ วันที่ ๑๕ มกราคม ๒๕๖๘

เรื่อง แจ้งมติที่ประชุมคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัยฯ (กบ.) ครั้งที่ ๑๘/๒๕๖๗

(วาระที่ ๔.๓ การพิจารณา (ร่าง) แผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘)

เรียน อธิการบดี

ด้วย การประชุมคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัยฯ (กบ.) ครั้งที่ ๑๘/๒๕๖๗ วันที่ ๒๖ ธันวาคม ๒๕๖๗  
ได้ดำเนินการพิจารณาเรื่องตามระเบียบวาระการประชุมและมีมติที่ประชุม ดังนี้

วาระที่ ๔.๓ การพิจารณา (ร่าง) แผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏ  
รำไพพรรณี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

นางสาวสุนันทา ศิริเจริญ หัวหน้างานการเจ้าหน้าที่ นำเสนอการพิจารณา (ร่าง) แผนบริหาร  
และพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ดังเอกสาร  
ประกอบการประชุม

ด้วย การประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖  
ได้มีมติที่ประชุมเห็นชอบ (ร่าง) แผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ๕ ปี  
(พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ จำนวน ๑๙ ตัวชี้วัด ตามข้อสังเกตและข้อเสนอแนะ

บัดนี้ งานการเจ้าหน้าที่ (กองกลาง) ได้จัดทำ (ร่าง) แผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล  
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ประกอบด้วย ๓ ยุทธศาสตร์ ๗ กลยุทธ์ ๘ เป้าประสงค์  
๑๙ ตัวชี้วัด ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับภารกิจ และทิศทางการพัฒนามหาวิทยาลัย  
โดยการประยุกต์ใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ จำนวน ๒ กลยุทธ์ ๒ เป้าประสงค์ ๓ ตัวชี้วัด

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะและทักษะวิชาชีพและมีความมั่นคง  
ก้าวหน้าในอาชีพ จำนวน ๓ กลยุทธ์ ๓ เป้าประสงค์ ๑๑ ตัวชี้วัด

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาการบริหารจัดการในมหาวิทยาลัยตามหลักธรรมาภิบาล และส่งเสริมคุณภาพชีวิต  
ของบุคลากร จำนวน ๒ กลยุทธ์ ๓ เป้าประสงค์ ๕ ตัวชี้วัด

### ข้อสังเกตและข้อเสนอแนะ

๑. ให้ปรับแก้ข้อความของ ๒ ตัวชี้วัด ได้แก่ ตัวชี้วัดที่ ๑๐ ให้ปรับแก้ กระบวนการข้อ ๓ จากเดิม  
“ผู้บริหารระดับสูง” แก้เป็น “ผู้บริหาร” และตัวชี้วัดที่ ๑๖ ให้ปรับแก้หน่วยนับจากเดิมว่า “เรื่อง” แก้เป็น “ร้อยละ”

๒. ให้ระบุข้อมูลของปีที่ผ่านมา (ปีงบประมาณ ๒๕๖๗) เพื่อเปรียบเทียบผลการดำเนินงานและ  
ค่าเป้าหมายกับปีปัจจุบัน (ปีงบประมาณ ๒๕๖๘) ทั้งนี้ เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการพิจารณากำหนดแนวทาง  
ดำเนินงานได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๓. กรณีเป้าประสงค์ที่ ๒.๑ “ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาบุคลากรสายวิชาการให้มีสมรรถนะ และศักยภาพทางวิชาการเพื่อก้าวสู่ความเป็นมืออาชีพ” ให้กำหนดตัวชี้วัดเพิ่มเติมสำหรับการดำเนินงานในงบประมาณหน้าเกี่ยวกับ “ร้อยละของอาจารย์ทั้งหมดที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการระดับรองศาสตราจารย์” ทั้งนี้ เพื่อผลักดันและสนับสนุนให้มีการเข้าสู่ตำแหน่งของรองศาสตราจารย์รวมทั้งเป็นแรงจูงใจให้ผู้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์เข้าสู่ตำแหน่งรองศาสตราจารย์มากยิ่งขึ้น

๔. ให้ผู้บริหารทุกหน่วยงานดำเนินการเร่งรัดให้บุคลากรสายสนับสนุนตระหนักให้มีความสำคัญต่อการจัดทำผลงานเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ซึ่งเป็นการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของตนเอง

ประเด็นเสนอ เพื่อให้ที่ประชุมพิจารณา

มติที่ประชุม เห็นชอบ (ร่าง) แผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ โดยให้ดำเนินการตามข้อสังเกตและข้อเสนอแนะ

ในการนี้ ฝ่ายเลขานุการฯ จึงขอแจ้งมติที่ประชุมดังกล่าวข้างต้น ทั้งนี้ หากเห็นเป็นการสมควรแล้วโปรดพิจารณามอบงานการเจ้าหน้าที่ (กองกลาง) และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณา

(นางสาวอรสา อ่อนถาวร)

เรียน อธิการบดี

เพื่อโปรดทราบและพิจารณา หากเห็นชอบ

รักษาการผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี

ตามมติที่ประชุม กกก ม.ราชภัฏรำไพพรรณี (กม.)

กรรมการและเลขานุการ

ครั้งที่ 18/2567 วาระที่ ที่ 3

เห็นควรมอบ วามท. แดงบัณฑิตวิทยาลัย

น น.

(นางสาวกรวรรณ ทวีวัฒน์)

รองศาสตราจารย์ หัวหน้างานบริหารงานทั่วไป

16 ม.ค. 2568

นางสาวอรสา อ่อนถาวร

รักษาการผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี

16 ม.ค. 2568

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นักรบ เกียรติอ่ำ)

รองอธิการบดีฝ่ายการศึกษามหาวิทยาลัย

16 ม.ค. 2568

๑ ศตวรรษ สถาปนาสมเด็จพระนางเจ้ารำไพพรรณี

"Centenary of the Establishment of Her Majesty Queen Rambhai Barni"

- ทราบ
- ลงนาม
- อนุมัติ
- อนุมัติ
- จัดตามเสนอ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ไวคุณท์ ทองอร่าม)

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

17 ม.ค. 2568