



**แผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี 5 ปี (พ.ศ. 2566-2570)  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568**

อนุมัติโดยที่ประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคล ครั้งที่ 9/2567 เมื่อวันที่ 16 กันยายน พ.ศ. 2567

**แผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570)**  
**ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568**

<b>วิสัยทัศน์</b>	การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ทันสมัยโดยยึดหลักธรรมาภิบาลสู่การบริหารจัดการอย่างยั่งยืน		
<b>พันธกิจ</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพและได้มาตรฐาน</li> <li>2. พัฒนาขีดความสามารถ และความก้าวหน้าในสายงานอาชีพของบุคลากรทุกระดับอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ</li> <li>3. เสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี เหมาะสมและเป็นธรรม</li> </ol>		
<b>ประเด็นยุทธศาสตร์</b>	<p>ยุทธศาสตร์ที่ 1 การบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับภารกิจ และทิศทางการพัฒนา มหาวิทยาลัย โดยการประยุกต์ใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ</p>	<p>ยุทธศาสตร์ที่ 2 ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะและทักษะวิชาชีพและมีความมั่นคงก้าวหน้าในอาชีพ</p>	<p>ยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาการบริหารจัดการในมหาวิทยาลัยตามหลักธรรมาภิบาล และส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร</p>
<b>เป้าประสงค์</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.1 มหาวิทยาลัยมีแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับภารกิจและทิศทางการพัฒนามหาวิทยาลัย</li> <li>1.2 มีระบบฐานข้อมูลสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล สามารถสนับสนุนการบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>2.1 ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาบุคลากรสายวิชาการให้มีสมรรถนะ และศักยภาพทางวิชาการเพื่อก้าวสู่ความเป็นมืออาชีพ</li> <li>2.2 ส่งเสริมศักยภาพบุคลากรให้มีทักษะการทำงานเชิงพื้นที่ในการพัฒนาท้องถิ่น</li> <li>2.3 เพื่อให้บุคลากรสายสนับสนุนได้รับการพัฒนาสมรรถนะ ที่สอดคล้องกับความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>3.1 มหาวิทยาลัยมีระบบแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพสูง</li> <li>3.2 มหาวิทยาลัยมีระบบและกลไกด้านการบริหารงานของบุคลากรทุกระดับอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม</li> <li>3.3 บุคลากรได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิต สวัสดิการ สภาพแวดล้อม และสุขภาวะอย่างมีประสิทธิภาพ</li> </ol>
	<b>3 ตัวชี้วัด</b>	<b>11 ตัวชี้วัด</b>	<b>5 ตัวชี้วัด</b>

## แผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570)

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

ตัวชี้วัด

- 1) ร้อยละความสำเร็จในการจัดทำกรอบอัตรากำลัง
- 2) จำนวนระบบสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีการพัฒนาหรือปรับปรุง
- 3) ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรผู้ใช้ระบบสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

- 4) จำนวนอาจารย์ที่ได้รับรางวัลระดับชาติหรือระดับนานาชาติ (ตัวชี้วัดของแผนมหาวิทยาลัย 68)
- 5) จำนวนอาจารย์ที่เป็นผู้ทรงคุณวุฒิหรือที่ปรึกษาหรือคณะกรรมการของหน่วยงานภายนอกในระดับชาติหรือระดับนานาชาติ (ตัวชี้วัดของแผนมหาวิทยาลัย 68)
- 6) ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการลาศึกษาต่อตามแผนการลาศึกษา
- 7) ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก
- 8) ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการที่ได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนาดตนเอง (reskill/upskill/new skill)
- 9) ร้อยละของอาจารย์ทั้งหมดที่ได้รับการแต่งตั้งตำแหน่งทางวิชาการ
- 10) ร้อยละบุคคลกรสายบริหารที่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหาร (ผู้บริหารระดับสูง)
- 11) ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการที่ได้รับการพัฒนาทักษะเชิงพื้นที่ (นับเฉพาะบุคลากรสายวิชาการที่ยังไม่ผ่านการอบรม) (ตัวชี้วัดของแผนมหาวิทยาลัย 68)

- 15) ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการสนับสนุนเงินทุนตามเกณฑ์เรื่องการพัฒนาตนเอง
- 16) ผลการประเมินความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐ ITA
- 17) ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อความผูกพันกับองค์กร (ตัวชี้วัดของแผนมหาวิทยาลัย 68)
- 18) ร้อยละความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร
- 19) ร้อยละความพึงพอใจ เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมเพื่อสร้างความมั่นใจ ความมั่นคง และความสะดวกในการปฏิบัติงานของบุคลากร

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

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

<p>ตัวชี้วัด</p>		<p>12) จำนวนของบุคลากรที่มีตำแหน่งสูงขึ้น ตามกรอบตำแหน่งข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัย 4 ปี (พ.ศ. 2566-2569) (ตัวชี้วัดของแผนมหาวิทยาลัย 68)</p> <p>13) ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนที่ได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนาตนเอง (reskill/upskill/new skill)</p> <p>14) ร้อยละบุคลากรสายสนับสนุนที่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหาร (ผู้บริหารรุ่นใหม่)</p>	
<p>กลยุทธ์</p>	<p>1. ส่งเสริมสนับสนุนให้หน่วยงานมีการจัดทำแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับภารกิจ</p> <p>2. ส่งเสริมการพัฒนาาระบบสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน</p>	<p>3. ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ ให้มีสมรรถนะและศักยภาพทางวิชาการเพื่อก้าวสู่ความเป็นมืออาชีพ</p> <p>4. พัฒนาทักษะบุคลากรเพื่อการทำงานเชิงพื้นที่</p> <p>5. พัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนให้มีสมรรถนะ ทักษะความก้าวหน้าทางสายอาชีพ</p>	<p>6. ส่งเสริมและสนับสนุนให้หน่วยงานนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารจัดการ</p> <p>7. สร้างกลไกการพัฒนาคุณภาพชีวิต และสร้างความความสุขของบุคลากร</p>

แผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี 5 ปี (พ.ศ. 2566-2570) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมาย (ผลรอบ 12 ด.)		ค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ.			กลยุทธ์	กระบวนการ	ผู้รับผิดชอบ
				2566	2567	2568	2569	2570			
<b>3 ยุทธศาสตร์</b>	<b>8 เป้าประสงค์</b>	<b>19 ตัวชี้วัด</b>		2566	2567	2568	2569	2570	<b>7 กลยุทธ์</b>		
<b>ยุทธศาสตร์ที่ 1</b> การบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับภารกิจและทิศทางการพัฒนามหาวิทยาลัย โดยการประยุกต์ใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ	1.1 มหาวิทยาลัยมีแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับภารกิจและทิศทางการพัฒนามหาวิทยาลัย	1) ร้อยละความสำเร็จในการจัดทำกรอบอัตรากำลัง	ร้อยละ	ตัวชี้วัดใหม่	ตัวชี้วัดใหม่	100	100	100	1. ส่งเสริมสนับสนุนให้หน่วยงานมีการจัดทำแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับภารกิจ  2. ส่งเสริมการพัฒนาระบบสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	งานการเจ้าหน้าที่ ดำเนินการวิเคราะห์กรอบอัตรากำลังของบุคลากรมหาวิทยาลัย	1) งานการเจ้าหน้าที่ กองกลาง สำนักงานอธิการบดี 2) ทุกคณะ สำนัก สถาบัน
	1.2 มีระบบฐานข้อมูลสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล สามารถสนับสนุนการบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ	2) จำนวนระบบสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีการพัฒนาหรือปรับปรุง	จำนวนระบบ	1 (1)	2 (2)	3	4	4		2. นับจากการสร้างหรือพัฒนาปรับปรุงระบบสารสนเทศที่นำมาใช้ในการบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคลได้จริง เพื่อลดขั้นตอนการดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2. แต่ละปีสามารถนำระบบเข้าได้ หากมีการพัฒนาปรับปรุงระบบเดิมให้ เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	1) งานการเจ้าหน้าที่ กองกลาง สำนักงานอธิการบดี 2) สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ
		3) ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรผู้ใช้ระบบสารสนเทศด้านบริหารทรัพยากรบุคคล	ร้อยละ	80 (76.40)	81	82	84	86		ประเมินความพึงพอใจของผู้ใช้ระบบบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคล	1) งานการเจ้าหน้าที่ กองกลาง สำนักงานอธิการบดี
<b>ยุทธศาสตร์ที่ 2</b> ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะและทักษะวิชาชีพ และมีความมั่นคงก้าวหน้าในอาชีพ	2.1 ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาบุคลากรสายวิชาการให้มีสมรรถนะและศักยภาพทางวิชาการเพื่อก้าวสู่ความเป็นมืออาชีพ	4) จำนวนอาจารย์ที่ได้รับรางวัลระดับชาติหรือระดับนานาชาติ (ตัวชี้วัดของแผนมหาวิทยาลัย 68)	คน	ตัวชี้วัดใหม่	ตัวชี้วัดใหม่	5	6	7	3. ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ ให้มีสมรรถนะและศักยภาพทางวิชาการ เพื่อก้าวสู่ความเป็นมืออาชีพ	สำรวจอาจารย์ที่ได้รับรางวัลระดับชาติหรือระดับนานาชาติ ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568	1) งานการเจ้าหน้าที่ กองกลาง สำนักงานอธิการบดี 2) คณะ สำนัก สถาบัน
		5) จำนวนอาจารย์ที่เป็นผู้ทรงคุณวุฒิหรือที่ปรึกษาหรือคณะกรรมการของหน่วยงานภายนอกในระดับชาติหรือระดับนานาชาติ (ตัวชี้วัดของแผนมหาวิทยาลัย 68)	คน	ตัวชี้วัดใหม่	ตัวชี้วัดใหม่	5	6	7		1. จากรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ ก.พ.อ. 2. สรรวจอาจารย์ที่ได้เป็นที่ปรึกษาหรือคณะกรรมการของหน่วยงานภายนอกในระดับชาติหรือระดับนานาชาติ	1) งานการเจ้าหน้าที่ กองกลาง สำนักงานอธิการบดี 2) กองบริการการศึกษา นานาชาติ

แผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี 5 ปี (พ.ศ. 2566-2570) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมาย (ผลรอบ 12 ด.)		ค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ.			กลยุทธ์	กระบวนการ	ผู้รับผิดชอบ
				2566	2567	2568	2569	2570			
3 ยุทธศาสตร์	8 เป้าประสงค์	19 ตัวชี้วัด		2566	2567	2568	2569	2570	7 กลยุทธ์		
ยุทธศาสตร์ที่ 2 ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้ มีสมรรถนะและทักษะวิชาชีพ และมีความมั่นคงก้าวหน้าใน อาชีพ	2.1 ส่งเสริม สนับสนุน และ พัฒนาบุคลากรสายวิชาการให้มี สมรรถนะและศักยภาพทาง วิชาการเพื่อก้าวสู่ความเป็นมืออาชีพ	6) ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการ ลาศึกษาต่อตามแผนการลาศึกษา	ร้อยละ	60 (66.67)	60 (11.11)	60	60	60		1. ทุกคณะทบทวนแผนลาศึกษาต่อ ของบุคลากร 2. สรุปร้อยละของบุคลากรที่ได้ไปลา ศึกษาต่อตามแผนลาศึกษาต่อใน ปีงบประมาณนั้นของทุกคณะ	1) ทุกคณะ
		7) ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการ ที่มีคุณวุฒิตะดับปริญญาเอก (ร้อยละของจำนวนบุคลากรสาย วิชาการ ไม่นับครูผู้สอนโรงเรียน สาธิต)	ร้อยละ	ตัวชี้วัด ใหม่	แผน/ ผล 35 (35.92)	36	37	38		สรุปร้อยละจากจำนวนคณาจารย์ ที่มีคุณวุฒิตะดับปริญญาเอกต่อ คณาจารย์ทั้งหมด (ไม่รวมครูผู้สอนของโรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี)	1) งานกรรณการเจ้าหน้าที่ กองกลาง สำนักงานอธิการบดี
		8) ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการที่ ได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนา ตนเอง (reskill/upskill/new skill)	ร้อยละ	ตัวชี้วัด ใหม่	80 (60.74)	85	90	90		1. ทุกคณะส่งเสริมให้บุคลากรสาย วิชาการได้รับการ reskill/upskill/new skill ให้มีสมรรถนะสอดคล้องตามสาขา งานและมีทักษะรองรับความ เปลี่ยนแปลงสอดคล้องกับการ ขับเคลื่อนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย ราชภัฏเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น และ นำไปสู่การพัฒนาท้องถิ่น และ นำไปสู่การพัฒนาหลักสูตรให้กับ ผู้เรียน 2. ให้บุคลากรสายวิชาการจัดทำ แผนพัฒนาตนเองเสนอต่อ ผู้บังคับบัญชาและมีการติดตามผล การพัฒนาตนเองตามแผนพัฒนา ตนเองของบุคลากร 3. คณะสรุปร้อยละของผู้ที่ได้รับการ พัฒนาสำเร็จตามแผนพัฒนาตนเอง	1) ทุกคณะ

แผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี 5 ปี (พ.ศ. 2566-2570) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมาย (ผลรอบ 12 ค.)		ค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ.			กลยุทธ์	กระบวนการ	ผู้รับผิดชอบ
				2566	2567	2568	2569	2570			
3 ยุทธศาสตร์	8 เป้าประสงค์	19 ตัวชี้วัด		2566	2567	2568	2569	2570	7 กลยุทธ์		
		9) ร้อยละของอาจารย์ทั้งหมดที่ได้รับการแต่งตั้งตำแหน่งทางวิชาการ	ร้อยละ	46 (48.81)	48 (50.94)	52	54	56		1. สรุปร้อยละของคณาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการ 2. นับหลังจากที่ได้รับการอนุมัติจากสภามหาวิทยาลัยแล้ว	1) กองบริการการศึกษา 2) งานการเจ้าหน้าที่ กองกลาง สำนักงานอธิการบดี
ยุทธศาสตร์ที่ 2 ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้ มีสมรรถนะและทักษะวิชาชีพ และมีความมั่นคงก้าวหน้าใน อาชีพ	2.1 ส่งเสริม สนับสนุน และ พัฒนาบุคลากรสายวิชาการให้มี สมรรถนะและศักยภาพทาง วิชาการเพื่อก้าวสู่ความเป็นมือ อาชีพ	10) ร้อยละบุคลากรสายบริหารที่ ได้รับการพัฒนาสมรรถนะทางการ บริหาร (ผู้บริหารระดับสูง)	ร้อยละ	ตัวชี้วัด ใหม่	ตัวชี้วัด ใหม่	85	90	95	4. พัฒนาทักษะบุคลากร เพื่อการทำงานเชิงพื้นที่	1. สำนักงานอธิการบดีจัดโครงการ พัฒนาภาวะผู้นำระดับสูง 2. ร้อยละบุคลากรสายบริหาร ที่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะทางการ บริหารของผู้บริหารระดับสูง 3. ผู้บริหารระดับสูง ได้แก่ อธิการบดี รองอธิการบดี ผู้ช่วยอธิการบดี คณบดี ผู้อำนวยการสำนัก ผู้อำนวยการสถาบัน	1) สำนักงานอธิการบดี 2) ทุกคณะ/สำนัก/สถาบัน
	2.2 ส่งเสริมศักยภาพบุคลากร ให้มีทักษะการทำงานเชิงพื้นที่ ในการพัฒนาท้องถิ่น (ยุทธ 2 ตัวชี้วัดของ แผนมหาวิทยาลัย 68)	11) ร้อยละของบุคลากรสาย วิชาการที่ได้รับการพัฒนาทักษะเชิง พื้นที่ (นับเฉพาะบุคลากรสายวิชาการที่ยัง ไม่ผ่านการอบรม) (ตัวชี้วัดของแผนมหาวิทยาลัย 68)	ร้อยละ	ตัวชี้วัด ใหม่	ตัวชี้วัด ใหม่	70	80	90		1. ส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาให้ บุคลากรมีทักษะการทำงานเชิงพื้นที่ ในการพัฒนาท้องถิ่น 2. ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้รับ การยอมรับยกย่องหรือได้รับรางวัล ความสำเร็จด้านการพัฒนาท้องถิ่น	1) สำนักบริการวิชาการ
	2.3 เพื่อให้บุคลากรสาย สนับสนุนได้รับการพัฒนา สมรรถนะ ที่สอดคล้องกับ ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน	12) จำนวนของบุคลากรที่มี ตำแหน่งสูงขึ้นตามรอบตำแหน่ง ข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัย 4 ปี (พ.ศ. 2566-2569) (ตัวชี้วัดของแผนมหาวิทยาลัย 68)	คน	ตัวชี้วัด ใหม่	ตัวชี้วัด ใหม่	8	15	30		5. พัฒนาบุคลากรสาย สนับสนุนให้มีสมรรถนะ ทักษะ ความก้าวหน้า ทางสายอาชีพ	จัดอบรมและพัฒนาทักษะ เพื่อเสริมสร้างความรู้และทักษะที่ เป็นประโยชน์ในการส่งเสริมบุคลากร สายสนับสนุนให้เข้าสู่ตำแหน่งได้

แผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี 5 ปี (พ.ศ. 2566-2570) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมาย (ผลรอบ 12 ค.)		ค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ.			กลยุทธ์	กระบวนการ	ผู้รับผิดชอบ
				2566	2567	2568	2569	2570			
3 ยุทธศาสตร์	8 เป้าประสงค์	19 ตัวชี้วัด		2566	2567	2568	2569	2570	7 กลยุทธ์		
		13) ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนที่ได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนาตนเอง (reskill/upskill/new skill)	ร้อยละ	ตัวชี้วัดใหม่	80 (59.62)	85	90	90		1. ทุกหน่วยงานส่งเสริมให้บุคลากรสายสนับสนุนได้รับการ reskill/upskill/new skill ให้มีสมรรถนะสอดคล้องตามสาขางาน และมีทักษะรองรับความเปลี่ยนแปลงสอดคล้องกับการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย 2. ให้บุคลากรสายสนับสนุนจัดทำแผนพัฒนาตนเองเสนอต่อผู้บังคับบัญชาและมีการติดตามผลการพัฒนาตนเองตามแผนพัฒนาตนเองของบุคลากร 3. ทุกหน่วยงานสรุปร้อยละของผู้ที่ได้รับการพัฒนาตามแผนการพัฒนาดตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน	1) ทุกคณะ/สำนัก/สถาบัน
		14) ร้อยละบุคลากรสายสนับสนุนที่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหาร (ผู้บริหารรุ่นใหม่) หัวหน้างาน	ร้อยละ	ตัวชี้วัดใหม่	ตัวชี้วัดใหม่	85	90	95		1. สำนักงานอธิการบดีจัดโครงการพัฒนาภาวะผู้นำ สำหรับผู้บริหารรุ่นใหม่ (สายสนับสนุน) 2. ผู้บริหารรุ่นใหม่ ได้แก่ ผู้อำนวยการกอง หัวหน้าสำนักงาน คณบดี หัวหน้าสำนักงานผู้อำนวยการ หัวหน้างานของส่วนกลาง	1) สำนักงานอธิการบดี 2) คณะ/สำนัก/สถาบัน

แผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี 5 ปี (พ.ศ. 2566-2570) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมาย (ผลรอบ 12 ด.)		ค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ.			กลยุทธ์	กระบวนการ	ผู้รับผิดชอบ		
				2566	2567	2568	2569	2570					
3 ยุทธศาสตร์	8 เป้าประสงค์	19 ตัวชี้วัด		2566	2567	2568	2569	2570	7 กลยุทธ์				
ยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาการบริหารจัดการใน มหาวิทยาลัยตามหลักธรรม ภิบาล และส่งเสริมคุณภาพ ชีวิตของบุคลากร	3.1 มหาวิทยาลัยมีระบบ แรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มี ศักยภาพสูง	15) ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการ สนับสนุนเงินทุน ตามเกณฑ์เรื่อง การพัฒนาตนเอง (ทุนการศึกษา ทุนการอบรมพัฒนา ตนเองทุนสนับสนุนการจัดทำ ผลงาน ตามระเบียบ/ข้อบังคับ/ ประกาศ ของมหาวิทยาลัย)	ร้อยละ	ตัวชี้วัด ใหม่	ตัวชี้วัด ใหม่	90	95	100	6. ส่งเสริมและสนับสนุน ให้หน่วยงานนำ หลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการ บริหารจัดการ	1. คัดร้อยละจากจำนวนบุคลากรที่ ได้รับการอนุมัติให้ได้รับเงินทุนจาก จำนวนทั้งหมดของผู้ที่ขออนุมัติ เงินทุนของมหาวิทยาลัย ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 2. การสนับสนุนเงินทุนของ มหาวิทยาลัย เช่น ทุนการศึกษา ทุนการอบรมพัฒนาตนเอง ทุนสนับสนุนการจัดทำผลงาน ตามระเบียบ/ข้อบังคับ/ประกาศ ของมหาวิทยาลัย	1) งานการเจ้าหน้าที่ กองกลาง สำนักงานอธิการบดี		
	3.2 มหาวิทยาลัยมีระบบและ กลไกด้านการบริหารงาน บุคลากรทุกระดับอย่างโปร่งใส และเป็นธรรม	16) ผลการประเมินความโปร่งใส ของหน่วยงานภาครัฐ ITA	เรื่อง	85 (85.86)	85 (98.54)	90	95	95					1) หน่วยงานตรวจสอบ ภายใน
	3.3 บุคลากรได้รับการพัฒนา คุณภาพชีวิต สวัสดิการ สภาพแวดล้อม และสุขภาวะ อย่างมีประสิทธิภาพ	17) ร้อยละความพึงพอใจของ บุคลากรที่มีต่อความผูกพันกับองค์กร (ตัวชี้วัดของแผนมหาวิทยาลัย 68)	ร้อยละ	แผน/ ผล 65	70	70	75	80				7. สร้างกลไกการพัฒนา คุณภาพชีวิต และสร้าง ความผาสุกของบุคลากร	1. แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการ จัดทำเครื่องมือการประเมินฯ 2. ดำเนินการประเมินฯ 3. สรุปผล
	18) ร้อยละความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร	ร้อยละ	ตัวชี้วัด ใหม่	ตัวชี้วัด ใหม่	70	75	80	1) สำนักงานอธิการบดี					
	19) ร้อยละความพึงพอใจ เกี่ยวกับ บรรยากาศทำงานของบุคลากร สภาพแวดล้อม เพื่อสร้างความมั่นใจ ความมั่นคง และความสะดวกใน การปฏิบัติงานของบุคลากร	ร้อยละ	ตัวชี้วัด ใหม่	ตัวชี้วัด ใหม่	70	75	80	1) สำนักงานอธิการบดี					



# บันทึกข้อความ

สำนักงานอธิการบดี  
 เลขที่รับ..... 7008  
 วันที่..... 23 ก.ย. 2567  
 เวลา..... 10.22 น.

ส่วนราชการ สำนักงานอธิการบดี กองกลาง งานกาเจ้าหน้าที่ โทร. ๑๐๑๑๕

ที่ อว.๐๖๓๑.๐๑.๐๑.๐๔/๘๖๙ วันที่ ๒๐ กันยายน ๒๕๖๗

เรื่อง แจ้งมติที่ประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคล ครั้งที่ ๙/๒๕๖๗ วาระที่ ๕.๓ พิจารณา (ร่าง) แผนบริหารและ  
 ทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖- ๒๕๗๐) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘  
 เรียง อธิการบดี

ตามที่ได้มีการประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี  
 ครั้งที่ ๙/๒๕๖๗ เมื่อวันจันทร์ที่ ๑๖ กันยายน ๒๕๖๗ เวลา ๐๙.๐๐ น. ณ ห้องประชุมสามศร ชั้น ๘ อาคาร  
 เฉลิมพระเกียรติ (อาคาร ๓๖)

วาระที่ ๕.๓ พิจารณา (ร่าง) แผนบริหารและทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี  
 ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖- ๒๕๗๐) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สินาด โกศลนันท์ กรรมการและเลขานุการ คณะกรรมการบริหารงานบุคคล  
 นำเสนอพิจารณา (ร่าง) แผนบริหารและทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)  
 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

ตามบันทึกข้อความคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัยฯ (กบ.) ที่ อว. ๐๖๓๑.๐๑.๐๑.๐๗/๐๗๑๙  
 เรื่อง แจ้งมติที่ประชุมคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัยฯ (กบ.) ครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๗ วาระที่ ๔.๓ การพิจารณา (ร่าง)  
 แผนบริหารและทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ประจำปีงบประมาณ  
 พ.ศ. ๒๕๖๘ ลงวันที่ ๒๗ สิงหาคม ๒๕๖๗ โดยมีข้อสังเกตและข้อเสนอแนะ ให้ตัดตัวชี้วัด “ร้อยละของอาจารย์ที่มีระดับ  
 คุณภาพการจัดการเรียนการสอนตามเกณฑ์มาตรฐาน Thailand PST” และตรวจสอบและปรับแก้แผนหลัก  
 ของมหาวิทยาลัยเพื่อตัดตัวชี้วัด “ร้อยละของอาจารย์ที่มีระดับคุณภาพการจัดการเรียนการสอนตามเกณฑ์มาตรฐาน  
 Thailand PST” ทั้งนี้ เพื่อให้แผนหลักของมหาวิทยาลัยกับแผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลมีความสอดคล้อง  
 กัน” และมติที่ประชุม เห็นชอบ (ร่าง) แผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ๕ ปี  
 (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ จำนวน ๑๙ ตัวชี้วัด โดยให้ดำเนินการตามข้อสังเกต  
 และข้อเสนอแนะ และงานกาเจ้าหน้าที่ดำเนินการปรับแก้ตามข้อสังเกตและข้อเสนอแนะ ของกรรมการเสร็จแล้วเสนอ  
 ที่ประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคลเพื่อพิจารณา รายละเอียดตามแนบ

**ข้อสังเกตและข้อเสนอแนะ**

ให้เพิ่มเติมข้อความตัวชี้วัดที่ ๑๒) จำนวนของบุคลากร เป็น “จำนวนของบุคลากรสายสนับสนุน  
 ที่ตำแหน่งสูงขึ้น”

**ประเด็นการนำเสนอ เพื่อพิจารณา**

มติที่ประชุม เห็นชอบ (ร่าง) แผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏ  
 รำไพพรรณี ๕ ปี (พ.ศ.๒๕๖๖- ๒๕๗๐) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ จำนวน ๑๙ ตัวชี้วัด ตามข้อสังเกต  
 และข้อเสนอแนะ

ฝ่ายเลขานุการขอแจ้งมติที่ประชุมดังกล่าวข้างต้น ทั้งนี้หากเห็นเป็นการสมควรแล้ว โปรดมอบ  
 งานกาเจ้าหน้าที่ เพื่อทราบ และดำเนินการต่อไป

เรียน อธิการบดี/กองกลาง

เพื่อโปรดทราบและพิจารณา หากเห็นชอบ

ตามมติที่ประชุม..... กบ

ครั้งที่..... 91๗๙ วาระที่ ๐3

เห็นควรมอบ..... กบ กว

(นายสมศักดิ์ นีโรจน์)  
 หัวหน้างานบริหารงานทั่วไป

๒๓ ก.ย. ๒๕๖๗

รักษาการผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี  
 23 ก.ย. 2567

*(Signature)*  
 (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปริญนันท์ สิริจินตศรี)  
 รองอธิการบดีด้านกิจการพิเศษ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สินาด โกศลนันท์)  
 หัวหน้าศูนย์บริหารงานมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

กรรมการและเลขานุการคณะกรรมการบริหารงานบุคคล  
 ๕ ก.ย. ๒๕๖๗

๑ ศตวรรษ สถาปนาสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ พระบรมราชินีนาถ พระบรมราชชนนีพันปีหลวง  
 ศูนย์ประสานงานของ Her Majesty Queen Rambhaibarni

นางสาวอรสา ออสมงคล  
 รองอธิการบดีด้านบริหาร  
 23 ก.ย. 2567

- ลงนาม
- อนุญาต
- อนุมัติ
- จัดตามเสนอ