

(ร่าง)



แผนพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน
มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์
พ.ศ. ๒๕๖๑

รองอธิการบดีบริหาร
มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

คำนำ

แผนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ พ.ศ. ๒๕๖๑ จัดทำขึ้นภายใต้กรอบนโยบายและแผนพัฒนายุทธศาสตร์ระยะ ๔ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อใช้พัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยในระดับมหาวิทยาลัย และระดับหน่วยงานของมหาวิทยาลัย ซึ่งประกอบด้วยข้อมูลพื้นฐานของมหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ ข้อมูลและสถิติบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ และรายละเอียดของแผนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๔

การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์นี้ ได้ให้ความสำคัญต่อนโยบายการบริหารงานของอธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ และสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนามหาวิทยาลัยตามวิสัยทัศน์ที่ว่า “ มหาวิทยาลัยชั้นนำรับใช้สังคมของภาคตะวันออก เพื่อสร้างนวัตกรรมตามศาสตร์พระราชา A Leading Social Enterprise University in the Eastern Thailand to Create Innovation with Royal Philosophy” รวมทั้งรองรับตามมาตรฐานและตัวบ่งชี้คุณภาพของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) มาตรฐานและตัวบ่งชี้ของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) และเกณฑ์หรือนโยบายต่างๆที่เกี่ยวข้อง

รองอธิการบดีบริหาร สำนักงานอธิการบดี และหน่วยงานบริหารงานบุคคล หวังเป็นอย่างยิ่งว่าแผนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ พ.ศ. ๒๕๖๑ นี้จะสามารถพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยให้มีคุณภาพตามนโยบายของมหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ดร.นฤชล เรือนงาม
รองอธิการบดีบริหาร

สารบัญ

หน้า

คำนำ

ส่วนที่ ๑ บทนำ

- ๑.๑ ประวัติความเป็นมาของมหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์
- ๑.๒ การวิเคราะห์ปัจจัยภายในและภายนอก
- ๑.๓ นโยบายการบริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ของ
อธิการบดี (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ดวงพร ภู่มะกา)
- ๑.๔ ขั้นตอนการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏราช
นครินทร์ ระยะ ๔ ปี

ส่วนที่ ๒ แผนพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔

- ๒.๑ เหตุผลและความจำเป็น
- ๒.๒ สถานการณ์บุคลากรในปัจจุบัน
- ๒.๓ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมในการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน
- ๒.๔ วัตถุประสงค์ของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน
- ๒.๕ แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏราช
นครินทร์ ระยะ ๔ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๔)
- ๒.๖ กลยุทธ์การพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน

สารบัญตาราง

หน้า

- ตารางที่ ๑ แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบบริหารและพัฒนาบุคลากรทุกระดับ
- ตารางที่ ๒ มาตรการ เป้าหมาย แผนปฏิบัติการระหว่างปี กลยุทธ์ขับเคลื่อนแผนบริหาร และแผนพัฒนาบุคลากรทุกระดับเชิงรุก เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ อย่างเป็นรูปธรรม
- ตารางที่ ๓ แผนปฏิบัติงานระหว่างปีกลยุทธ์ขับเคลื่อนแผนบริหาร และแผนพัฒนาบุคลากรทุกระดับเชิงรุก เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ อย่างเป็นรูปธรรม
- ตารางที่ ๔ มาตรการ เป้าหมาย แผนปฏิบัติการระหว่างปี กลยุทธ์ส่งเสริมและสนับสนุนการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับ
- ตารางที่ ๕ แผนปฏิบัติงานระหว่างปีกลยุทธ์ส่งเสริมและสนับสนุนการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับ
- ตารางที่ ๖ มาตรการ เป้าหมาย แผนปฏิบัติการระหว่างปี กลยุทธ์สร้างวัฒนธรรมองค์การ
- ตารางที่ ๗ แผนปฏิบัติงานรายเดือน กลยุทธ์สร้างวัฒนธรรมองค์การ
- ตารางที่ ๘ มาตรการ เป้าหมาย แผนปฏิบัติการระหว่างปี กลยุทธ์พัฒนาระบบสวัสดิการให้เหมาะสม เพื่อธำรงรักษาบุคลากร
- ตารางที่ ๙ แผนปฏิบัติงานรายเดือนกลยุทธ์พัฒนาระบบสวัสดิการให้เหมาะสม เพื่อธำรงรักษาบุคลากร
- ตารางที่ ๑๐ มาตรการ เป้าหมาย แผนปฏิบัติการระหว่างปี กลยุทธ์การพัฒนาบุคลากรทุก
- ตารางที่ ๑๑ แผนปฏิบัติงานรายเดือนกลยุทธ์การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีความก้าวหน้าในสายงาน

ส่วนที่ ๑

บทนำ

๑.๑ ประวัติความเป็นมาของมหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์ มีสถานที่ปฏิบัติงานดั้งเดิมตั้งแต่เริ่มก่อตั้งอยู่ในอำเภอเมืองฉะเชิงเทรา ใกล้วัดโสธรวรารามวรวิหาร สถานที่ประดิษฐานหลวงพ่อพุทธโสธร และกองพันทหารช่างที่ ๒ (ค่ายศรีโสธร) มีสถานที่ปฏิบัติงานแยกกันเป็น ๓ แห่ง คือ

แห่งแรก ตั้งอยู่ ณ เลขที่ ๔๒๒ ถนนมรุพงษ์ ตำบลหน้าเมือง อำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา ๒๔๐๐๐ บนเนื้อที่ ๔๓ ไร่เศษ เป็นที่ตั้งของสำนักงาน อาคารเรียน อาคารปฏิบัติการและอาคารที่ทำการต่าง ๆ

แห่งที่สอง ตั้งอยู่ ณ เลขที่ ๔๐ ถนนศรีโสธรตัดใหม่ ตำบลหน้าเมือง อำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา ๒๔๐๐๐ มีพื้นที่ประมาณ ๑๗ ไร่ เป็นพื้นที่ซึ่งได้รับบริจาคและจัดซื้อเพิ่มเติมเพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอนของโปรแกรมวิชาเกษตรศาสตร์ ปัจจุบันได้เปลี่ยนมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนของโปรแกรมวิชาดนตรี และเป็นบริเวณที่พักอาศัยของข้าราชการ พนักงานของมหาวิทยาลัย

แห่งที่สาม ตั้งอยู่ ณ เลขที่ ๖ หมู่ ๔ ตำบลหัวไทร อำเภอบางคล้า จังหวัดฉะเชิงเทรา ๒๔๑๑๐ มีพื้นที่ประมาณ ๕๐๐ ไร่ เป็นที่สาธารณประโยชน์ ซึ่งกระทรวงมหาดไทยอนุมัติให้ใช้เป็นที่ตั้งของมหาวิทยาลัยฯ เมื่อวันที่ ๑๙ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๓๙

สถานที่แห่งแรกนี้เดิมเป็นที่ตั้งของโรงเรียนฝึกหัดครูกรรมชายซึ่งต่อมาเมื่อโรงเรียนย้ายไปตั้งใหม่ที่จังหวัดปราจีนบุรีทางราชการจึงได้ขยายสถานที่เดิมให้กว้างขึ้นโดยขอที่ดินจากทางการทหารและจัดซื้อเพิ่มเติมสร้างหอนอนและเรือนพักครูแล้วย้ายนักเรียนสตรีแผนกฝึกหัดครู ซึ่งเรียนรวมอยู่กับนักเรียนสตรีประจำจังหวัดฉะเชิงเทรา “ดัดดรุณี” มาเรียนแทนในปี พ.ศ. ๒๕๔๓ โดยใช้ชื่อโรงเรียนว่า “โรงเรียนฝึกหัดครูประกาศนียบัตรจังหวัด” เปิดสอนหลักสูตรครูประกาศนียบัตรจังหวัด (ครู ว.) จึงถือได้ว่ามหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์ได้ถือกำเนิดในปีพ.ศ. ๒๕๔๓ จากนั้นก็ได้พัฒนาเปลี่ยนแปลงมาโดยลำดับ กล่าวคือ

พ.ศ. ๒๕๔๕ ได้เปิดสอนหลักสูตรครูประชาบาล (ป.ป.) และเปลี่ยนชื่อเป็น “โรงเรียนสตรีฝึกหัดครูฉะเชิงเทรา” แต่ต่อมาได้ตัดหลักสูตรครูประชาบาล และหลักสูตรครูประกาศนียบัตรจังหวัด ออกปีละชั้นจนหมดในปี พ.ศ. ๒๕๔๑ และ พ.ศ. ๒๕๔๕ ตามลำดับ

พ.ศ. ๒๕๔๓ เปิดสอนหลักสูตรครุมูล และในปี พ.ศ. ๒๕๔๔ เปิดสอนหลักสูตรฝึกหัดครูประถม (ป.ป.) ซึ่งเป็นการเปิดสอนนักเรียนฝึกหัดครู ป.ป. หญิง เป็นครั้งแรกในส่วนภูมิภาคของไทย

ในระยะนี้เองที่กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดให้จังหวัดฉะเชิงเทราเป็นสถานที่ทดลองปรับปรุงส่งเสริมการศึกษาโดยความร่วมมือขององค์การระหว่างประเทศหลายองค์การ ได้แก่ องค์การอาหารและเกษตรแห่งสหประชาชาติ (FAO) องค์การบริหารความร่วมมือระหว่างประเทศแห่งอนามัยโลก (WHO) องค์การบริหารความร่วมมือระหว่างประเทศแห่งสหรัฐอเมริกา (USOM) มีชาวต่างประเทศเข้ามาดำเนินงานในโครงการนี้จากหลายชาติ คือ อังกฤษ สหรัฐอเมริกา เดนมาร์กนอร์เวย์ สวีเดน ออสเตรเลีย นิวซีแลนด์ แคนาดา อินเดีย ศรีลังกาและญี่ปุ่น ในการนี้ทางโรงเรียนฝึกหัดครูฉะเชิงเทราได้ให้ความร่วมมือกับโครงการระหว่างประเทศ โดยจัดสถานที่ไว้ส่วนหนึ่ง

สำหรับให้โรงเรียนต่าง ๆ ใช้เป็นสถานที่ประชุม การสาธิตการสอนโดยผู้เชี่ยวชาญจากประเทศไทยและต่างประเทศ พ.ศ.๒๕๔๘ มีการเปลี่ยนแปลงหลักสูตร โดยใช้หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพการศึกษาศึกษา (ป.กศ.) แทนหลักสูตร ป.ป. โดยรับนักเรียนชายเข้าเรียนด้วยจึงเปลี่ยนชื่อจากโรงเรียนสตรีฝึกหัดครูฉะเชิงเทรา เป็น “โรงเรียนฝึกหัดครูฉะเชิงเทรา” สังกัดกรมการฝึกหัดครู

ตลอดเวลาที่ผ่านมาโรงเรียนฝึกหัดครูฉะเชิงเทราได้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ทั้งด้านอาคารสถานที่และด้านการเรียนการสอน โดยได้รับการช่วยเหลือจากองค์การปรับปรุงส่งเสริมการศึกษาและองค์การ ยูนิเซฟ (UNICEF) และได้มีโครงการฝึกหัดครูชนบทขึ้นในระยะนี้ด้วย

ต่อมาเมื่อวันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๑๓ โรงเรียนฝึกหัดครูฉะเชิงเทรา ได้รับการสถาปนาเป็น “วิทยาลัยครูฉะเชิงเทรา” เปิดสอนถึงระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพการศึกษาศึกษาชั้นสูง (ป.กศ.สูง) ทั้งนักศึกษาภาคปกติและภาคค่ำ (Twilight) ในด้านอาคารสถานที่ ได้มีการก่อสร้างอาคารคอนกรีตเสริมเหล็กแทนอาคารเรียนไม้ที่มีอยู่แต่เดิม และมีอาคารอื่น ๆ เพิ่มขึ้นตามลำดับ

พ.ศ. ๒๕๑๘ ได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติวิทยาลัยครู พ.ศ. ๒๕๑๘ วิทยาลัยครูฉะเชิงเทรา จึงได้รับการยกฐานะตามพระราชบัญญัติให้ผลิตครูได้ถึงระดับปริญญาตรี และให้มีการกิจอื่น ๆ คือ การค้นคว้าวิจัย ทำนุบำรุงศาสนาและศิลปวัฒนธรรม การส่งเสริมวิทยฐานะครู และการอบรมครูประจำการ จึงได้มีโครงการอบรมครูประจำการ (อ.ค.ป.) ขึ้น โดยได้เปิดสอนตั้งแต่ปี พ.ศ.๒๕๒๒ จนถึง พ.ศ. ๒๕๓๐

ในปี พ.ศ. ๒๕๒๗ มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติวิทยาลัยครู (ฉบับที่ ๒) และให้วิทยาลัยครูเปิดสอนสาขาวิชาต่าง ๆ ถึงระดับปริญญาตรีได้ วิทยาลัยครูฉะเชิงเทราจึงเปิดสอนระดับปริญญาตรีในสาขาวิชาการศึกษาศึกษา (ค.บ.) สาขาวิชาวิทยาศาสตร์ (วท.บ.) สาขาวิชาศิลปศาสตร์ (ศศ.บ.) ทั้งนักศึกษาภาคปกติ และนักศึกษาตามโครงการจัดการศึกษาสำหรับบุคลากรประจำการ (กศ.บป.) ในวันเสาร์-อาทิตย์

วันที่ ๑๔ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๓๕ กรมการฝึกหัดครูได้รับพระมหากรุณาธิคุณจากพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวพระราชทานนาม วิทยาลัยครูว่า “สถาบันราชภัฏ” ตราเป็นพระราชบัญญัติสถาบันราชภัฏ เมื่อวันที่ ๑๙ มกราคม พ.ศ. ๒๕๓๘ และประกาศในราชกิจจานุเบกษาฉบับกฤษฎีกาเล่ม ๑๑๒ ตอนที่ ๔ ก วันที่ ๒๔ มกราคม พ.ศ.๒๕๓๘ วิทยาลัยครูฉะเชิงเทราจึงเปลี่ยนชื่อเป็น “สถาบันราชภัฏฉะเชิงเทรา”

ต่อมาในปี พ.ศ. ๒๕๓๙ กรมที่ดิน กระทรวงมหาดไทยได้อนุมัติให้ใช้ที่ดินสาธารณประโยชน์บริเวณหนองกระต่าย หมู่ ๔ ตำบลหัวไทร อำเภอบางคล้า จังหวัดฉะเชิงเทรา เป็นที่ตั้งสถาบันราชภัฏฉะเชิงเทรา ศูนย์บางคล้า ตามหนังสือที่ มท ๐๖๑๘/๑๑๙๖๔ ลงวันที่ ๑๘ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๓๙ และในปี พ.ศ. ๒๕๔๑ สมเด็จพระเจ้าพี่นางเธอเจ้าฟ้ากัลยาณิวัฒนากรมหลวงนราธิวาสราชนครินทร์ ได้ประทานนามสถาบันราชภัฏว่า “สถาบันราชภัฏราชชนครินทร์” สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรีได้นำร่างพระราชกฤษฎีกาเปลี่ยนชื่อขึ้นทูลเกล้าฯ ถวายพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวทรงลงพระปรมาภิไธยประกาศใช้เป็นกฎหมายตามความในราชกิจจานุเบกษาฉบับกฤษฎีกา เล่ม ๑๑๕ ตอนที่ ๗๒ ก เมื่อวันที่ ๑๓ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๔๑ สถาบันราชภัฏฉะเชิงเทราจึงเปลี่ยนชื่อเป็น “สถาบันราชภัฏราชชนครินทร์”

พ.ศ. ๒๕๔๗ พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ พระราชทานพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ.๒๕๔๗ ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ ๑๒๑ ตอนที่พิเศษ ๒๓ ก. ลงวันที่ ๑๔ มิถุนายน พ.ศ.๒๕๔๗ ทำให้สถาบันราชภัฏราชชนครินทร์เปลี่ยนเป็น “มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์” ตั้งแต่

วันที่ ๑๕ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๔๗ เป็นต้นมา ใช้อักษรย่อภาษาไทย “มรร” และใช้ชื่อภาษาอังกฤษ RAJABHAT RAJANAGARINDRA UNIVERSITY ตัวย่อ RRU

ปัจจุบัน มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์เปิดสอนตามพันธกิจของมหาวิทยาลัย และพัฒนาหลักสูตรใหม่ให้ตรงตามความต้องการของท้องถิ่น โดยแบ่งส่วนราชการ ตามกฎกระทรวงศึกษาธิการบติ ในมหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์ มีทั้งสิ้น ๑๐ หน่วยงานด้วยกัน ดังนี้

๑. สำนักงานอธิการบดี
๒. คณะครุศาสตร์
๓. คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
๔. คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม
๕. คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
๖. คณะวิทยาการจัดการ
๗. สถาบันวิจัยและพัฒนา
๘. สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ
๙. สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน
๑๐. ศูนย์ศิลปะ วัฒนธรรมและท้องถิ่น

และมีส่วนงานภายในที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติการบริหารส่วนงานภายในของสถาบันอุดมศึกษา

พ.ศ. ๒๕๕๐ อีก ๓ ส่วนงานด้วยกัน ดังนี้

๑. สถาบันพัฒนาคุณภาพครู
๒. สถาบันเศรษฐกิจพอเพียง
๓. บัณฑิตวิทยาลัย

๑.๒ การวิเคราะห์ปัจจัยภายในและภายนอก

การวิเคราะห์ปัจจัยภายในและภายนอก ใช้หลักการวิเคราะห์บนพื้นฐานของข้อมูลที่ได้จากการประเมินตนเอง และโดยองค์กรต่าง ๆ เช่น จุดเด่น และโอกาสในการพัฒนา รายงานการตรวจประเมินคุณภาพการศึกษา ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนามหาวิทยาลัย วิเคราะห์ทิศทาง และสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง

สภาพแวดล้อมภายใน

จุดแข็ง

๑. มีชื่อเสียงในการผลิตครู ๗๗ ปี ด้านการจัดการเรียนการสอน การบริหารการศึกษา และครูวิทยาศาสตร์ มีศิษย์เก่าที่ได้รับรางวัลผู้บริหารดีเด่นระดับชาติ
๒. คณาจารย์มีผลงานวิจัย และได้รับรางวัลระดับชาติ และ นานาชาติ
๓. ผู้ใช้บัณฑิตยอมรับในคุณภาพบัณฑิตด้านความขยัน ซื่อสัตย์ และอดทน
๔. มีสถาบันเศรษฐกิจพอเพียงที่สร้างผลงานเป็นที่ยอมรับ
๕. มีสถาบันพัฒนาคุณภาพครูที่เป็นที่ยอมรับในภาคตะวันออก

๖. ท่าเลที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรม และเป็นจุดเชื่อมต่อของอาเซียน เป็นระเบียบเชิงเศรษฐกิจ พิเศษภาคตะวันออก จึงทำให้สามารถสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับสถานประกอบการได้ในหลาย ๆ ด้าน อีกทั้ง เป็นแหล่งค้นคว้าวิจัยให้ความรู้และเป็นที่พักแก่ประชาชน

จุดอ่อน

๑. อาจารย์มีตำแหน่งทางวิชาการต่ำกว่าที่ สกอ.กำหนด เนื่องจากไม่มีแผนบริหาร และพัฒนาบุคลากรทั้ง ๓ ระดับ (ผู้บริหาร วิชาการ สายสนับสนุน)
๒. มหาวิทยาลัยยังไม่มีแผนกลยุทธ์ทางการเงินที่เป็นรูปธรรม ทำให้ไม่มีการวิเคราะห์ต้นทุนการปฏิบัติงาน และต้นทุนต่อ หน่วยในแต่ละหลักสูตร
๓. ไม่มีแผนการบริหารความเสี่ยงในทุกระดับ
๔. หลักสูตรซ้ำซ้อน ไม่ทันสมัย และไม่ตรงกับความต้องการของท้องถิ่นและนโยบายการพัฒนาประเทศ
๕. ได้รับงบประมาณแผ่นดินไม่เพียงพอ และงบประมาณเงินรายได้จากค่าธรรมเนียมนักศึกษาลดลง
๖. ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารจัดการไม่มีประสิทธิภาพและขาดความเชื่อมโยงพื้นที่ในเมือง และศูนย์บางคล้า
๗. ขาดการประชาสัมพันธ์เชิงรุก
๘. ระบบการทำงาน การประสานงานยังขาดความร่วมมือจากบุคลากรทุกระดับ
๙. สภาพสิ่งแวดล้อม

สภาพแวดล้อมภายนอก

โอกาส

๑. นโยบาย Thailand ๔.๐ เป็นโอกาสด้านการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม การเกษตร สิ่งแวดล้อม และเพิ่มการผลิตบัณฑิตสายวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และการผลิตบัณฑิตตรงกับความต้องการของสถานประกอบการ
๒. ในพื้นที่มีโรงพยาบาลเพิ่มขึ้น จึงเป็นโอกาสในการขยายการจัดการศึกษาด้านวิทยาศาสตร์ สุขภาพ
๓. การเปิด AEC ทำให้มีโอกาสด้านการจัดการศึกษาแบบ Double Degree Program และความร่วมมือด้านการวิจัย
๔. นโยบายรัฐบาลโดยใช้เครือข่ายและระบบ Coaching ในการพัฒนาครู สพฐ. และครูในกลุ่มอาเซียนด้านภาคตะวันออก
๕. ภาครัฐมีนโยบายสนับสนุนระบบให้ทุนกู้ยืมเพื่อการศึกษาเป็นการสร้างโอกาสให้กับผู้ด้อยโอกาสมากขึ้น

ภาวะคุกคาม

๑. การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรส่งผลให้ประชากร ในวัยเรียนลดลง
๒. นโยบายรัฐที่มุ่งสร้างบัณฑิตสายปฏิบัติและอาชีพทำให้นักศึกษาที่จะมาเข้าเรียนในระดับอุดมศึกษาลดลง
๓. นโยบายของรัฐบาลลดการผลิตบัณฑิตในสาขา มนุษยศาสตร์ และควบคุมจำกัดจำนวนบัณฑิตครู

๔. ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการศึกษาไร้พรมแดนส่งผลให้มีการศึกษานอกระบบ หรือศึกษาเองตามอัธยาศัยมากขึ้น

๕. มติคณะรัฐมนตรีเห็นชอบให้สถาบันอุดมศึกษาที่มีชื่อเสียงในต่างประเทศสามารถจัดการศึกษาในเขตเศรษฐกิจพิเศษได้

๖. สภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ ส่งผลให้รายได้ของครอบครัวในด้านการสนับสนุนการศึกษาลดลง

๑.๓ นโยบายการบริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ของอธิการบดี (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ดวงพร ภู่มะกา)

การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ ระยะ ๔ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๔) นี้ อยู่ในช่วงการดำรงตำแหน่งของผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ดวงพร ภู่มะกา อธิการบดี ซึ่งมีนโยบายการบริหาร เพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายของมหาวิทยาลัย จึงมีนโยบาย (policy) ไว้ดังนี้

๑. ด้านการผลิตบัณฑิต

๑.๑ คณะจำเป็นต้องปรับทิศทาง (reprofile) หลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ให้ตอบสนองต่อเป้าหมายและนโยบาย Thailand ๔.๐ แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศไทย ๒๐ ปี แผน ยุทธศาสตร์ ๕ จังหวัดในพื้นที่และของจังหวัดฉะเชิงเทรา

๑.๒ รูปแบบการจัดการเรียนการสอนต้องมีความทันสมัย ยืดหยุ่น ผสมผสานกับ FlF & WIL-based) และยึดหลักคุณภาพผลผลิตของมหาวิทยาลัย Quality First!

๑.๓ ปรับแผนการจัดการเรียนการสอนทั้งระบบ ให้นักศึกษาสำเร็จการศึกษาไม่เกิน ๓.๕ ปี ที่ต้องบูรณาการเข้ากับการวิจัยพัฒนา การให้บริการทางวิชาการและการส่งเสริมทำนุศิลปวัฒนธรรม

๑.๔ ปรับปรุงพัฒนาและจัดสรรสื่อ อุปกรณ์ ทรัพยากรและสิ่งอำนวยความสะดวกที่ทันสมัยและเอื้อต่อการเรียนรู้และการปฏิบัติงาน

๑.๕ หลักสูตรและการสอนบูรณาการเข้าการเรียนรู้ การให้บริการทางวิชาการและการส่งเสริมทำนุศิลปวัฒนธรรม ด้วยการอาศัยความร่วมมือและภาคีกับท้องถิ่นและพื้นที่ (networking and partnership)

๒. ด้านการวิจัย

๒.๑ ปรับรื้อระบบการบริหารจัดการ การพัฒนา ส่งเสริมและสนับสนุนการวิจัยและการสร้างนวัตกรรม

๒.๒ รูปแบบการวิจัยพื้นฐาน ประยุกต์และเชิงนโยบาย ที่ต้องเน้นการวิจัยเชิงพื้นที่ (area-based and/or community-based research) การวิจัยเชิงปฏิบัติ (action research) ที่ได้มาตรฐานระดับนานาชาติใช้ในการแก้ปัญหาเชิงพื้นที่และเชิงพาณิชย์

๒.๓ การวิจัยเน้นให้บูรณาการเข้าการจัดการเรียนรู้ การให้บริการทางวิชาการและการส่งเสริมทำนุศิลปวัฒนธรรม สูการสร้างนวัตกรรม มูลค่าเพิ่มและการสร้างสรรค์ (value creation)

๒.๔ มีระบบและกลไกการสร้างเครือข่ายและพันธมิตรการวิจัย พัฒนาและสร้างนวัตกรรมกับสถานประกอบการและสถานศึกษาทั้งในและต่างประเทศ

๒.๕ ทุกหน่วยงานระดมทุนการวิจัยจากแหล่งทุนภายนอกเข้ามหาวิทยาลัย คณะและหน่วยงาน

๓. ด้านบริการทางวิชาการ ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

๓.๑ ผลงานจากการเรียนการสอนและการวิจัยพัฒนา ให้สู่การพัฒนาท้องถิ่นและพื้นที่

๓.๒ เร่งรัดการจัดการเพื่อการระดมทุนและการหารายได้จากการเรียนการสอน การวิจัย การให้บริการทางวิชาการและศิลปวัฒนธรรม

๓.๓ ส่งเสริม พัฒนา ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่นและพื้นที่ บริการเชิงสร้างสรรค์และการเพิ่มมูลค่า (value-added) รวมทั้งยกระดับศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่นและพื้นที่เข้าสู่การจัดทำหลักสูตร การเรียนการสอนและการวิจัย

๔. ด้านบริหารจัดการมหาวิทยาลัย

๔.๑ ปรับรื้อ (Reinventing) โครงสร้าง ระบบการบริหารจัดการทรัพยากร (resources) และการให้บริการ (คน เงิน งาน อาคารสถานที่ โครงสร้างพื้นฐาน สิ่งอำนวยความสะดวก) ให้ทันสมัย ื่อต่อการทำงาน มีความคล่องตัว รวดเร็ว โปร่งใสและเป็นธรรม หรือ Small is a beautiful university!

๔.๒ บริหารจัดการองค์กร ด้วยระบบการจัดการคุณภาพ (Quality Management System) รูปแบบ SIPPO และเกณฑ์การบริหารจัดการศึกษาเป็นเลิศ (Educational Criteria for Performance Excellence: EdPEX) สกอ. เพื่อให้มหาวิทยาลัย สู่การรับรองคุณภาพมาตรฐาน ISO:๙๐๐๐, ISO:๑๔๐๐๐, EdPx และได้รับรอง ASEAN Standard Certified.

๔.๓ พัฒนามหาวิทยาลัยและสภาพแวดล้อม เข้าสู่ Green, Clean & e-University

๑.๔ ขั้นตอนการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ ระยะ ๔ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๔)

วัน เดือน ปี	กิจกรรม	สถานที่
๒๓-๒๔ มิถุนายน ๒๕๖๐	ชี้แจงแนวนโยบายในการดำเนินงาน เพื่อนำไปสู่การจัดทำแผนยุทธศาสตร์ให้สอดคล้องกับทิศทางการเปลี่ยนแปลง	ห้องโชนันต์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ ราชนครินทร์
ระยะที่ ๑ กรกฎาคม- พฤศจิกายน ๒๕๖๐	ประชุมเชิงปฏิบัติการและร่วมระดมความคิดเห็นในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ ระยะ ๔ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๔)	มหาวิทยาลัยราชภัฏ ราชนครินทร์
ระยะที่ ๒ ๑๒ ธันวาคม ๒๕๖๐	ประชุมคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัยเพื่อนำเสนอแผนพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนและนำเสนอต่อผู้บริหาร คณาจารย์ และบุคลากรได้ร่วมวิพากษ์ และให้ข้อเสนอแนะ	ห้องประชุมมหาชนก มหาวิทยาลัยราชภัฏ ราชนครินทร์

วัน เดือน ปี	กิจกรรม	สถานที่
ระยะที่ ๓ ธันวาคม ๒๕๖๐ - มกราคม ๒๕๖๑	ประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคลเพื่อขอ ข้อเสนอแนะในการพัฒนาแผนพัฒนาบุคลากร สายสนับสนุน	ห้องประชุมมหาชนก มหาวิทยาลัยราชภัฏ ราชนครินทร์
ระยะที่ ๔ มกราคม ๒๕๖๑ (รอบที่ ๑)	นำเสนอรายงานผลการดำเนินงาน การติดตาม และกำกับ ตามแผนพัฒนาบุคลากรสาย สนับสนุน และแนวทางพัฒนา	ห้องประชุมมหาชนก มหาวิทยาลัยราชภัฏ ราชนครินทร์
ระยะที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๑ (รอบที่ ๒)	นำเสนอรายงานผลการดำเนินงาน การติดตาม และกำกับ ตามแผนพัฒนาบุคลากรสาย สนับสนุน และแนวทางพัฒนา	ห้องประชุมมหาชนก มหาวิทยาลัยราชภัฏ ราชนครินทร์
ระยะที่ ๖ กรกฎาคม ๒๕๖๑ (รอบที่ ๓)	นำเสนอรายงานผลการดำเนินงานตาม แผนพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน	ห้องประชุมมหาชนก มหาวิทยาลัยราชภัฏ ราชนครินทร์

ส่วนที่ ๒

แผนพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

๒.๑ เหตุผลและความจำเป็น

ทรัพยากรบุคคล ถือเป็นทรัพย์สินที่มีค่าและมีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะทำให้องค์กรทั้งหลายประสบความสำเร็จได้อย่างยั่งยืน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุคของการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วและสลับซับซ้อนอย่างในปัจจุบัน ทำให้ยากต่อการคาดหมายมากขึ้นเรื่อยๆ ทั้งด้านเศรษฐกิจ การเมือง สังคมและเทคโนโลยี ที่สำคัญยิ่งไปกว่านั้น คือ การแข่งขันที่รุนแรงขึ้นทั้งภายในประเทศและคู่แข่งจากต่างประเทศ องค์กรต่างๆจึงต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรขององค์กร เพื่อให้เป็นเครื่องมือเชิงกลยุทธ์ที่จะช่วยผลักดันความสำเร็จและสามารถสร้างคุณค่าขององค์กรให้เกิดขึ้นได้อย่างยั่งยืน มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ได้เห็นถึงความสำคัญด้านการพัฒนาบุคลากร โดยมุ่งเน้นความเป็นเลิศด้านคุณภาพของบุคลากร อันเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนในการขับเคลื่อน องค์กรไปสู่ความก้าวหน้า โดยเฉพาะการพัฒนาทักษะและความชำนาญในวิชาชีพ ให้สามารถปรับตัวให้เข้ากับ สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปสามารถสร้างองค์ความรู้ใหม่ และนำมาปรับใช้ในการพัฒนาองค์กรได้อย่างเหมาะสม สนับสนุนให้บุคลากรเพิ่มพูนความรู้อย่างต่อเนื่อง และส่งเสริมให้สามารถถ่ายทอดความรู้การปฏิบัติงาน ไปยังบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้องได้ จึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๔ สำหรับใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการงานด้านทรัพยากรบุคคลและการพัฒนาบุคลากรให้สามารถผลักดันการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยให้บรรลุผลสำเร็จตามที่กำหนดต่อไป

๒.๒ สถานการณ์บุคลากรในปัจจุบัน

๒.๒.๑ จำนวนบุคลากรสายวิชาการ

ตารางที่ จำนวนบุคลากรสายวิชาการจำแนกตามคุณวุฒิและตำแหน่งทางวิชาการ

คณะ	อาจารย์			ผู้ช่วยศาสตราจารย์			รองศาสตราจารย์			รวม
	ตรี	โท	เอก	ตรี	โท	เอก	ตรี	โท	เอก	
ครุศาสตร์	๐	๓๕	๑๕	๑	๖	๑๒	๐	๑	๑	๗๑
-โรงเรียนสาธิต	๒๗	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๒๘
มนุษยศาสตร์ฯ	๘	๔๓	๑๖	๒	๘	๓	๑	๐	๐	๘๑
วิทยาการจัดการ	๑	๓๐	๙	๐	๒	๑	๐	๐	๐	๔๓
วิทยาศาสตร์ฯ	๐	๕๙	๑๒	๐	๖	๑๑	๐	๐	๒	๙๐
เทคโนโลยีฯ	๑	๒๕	๑	๐	๕	๒	๐	๐	๑	๓๕
รวม (ร้อยละ)	๓๗	๑๙๓	๕๓	๓	๒๗	๒๙	๑	๑	๔	๓๔๘ (๑๐๐)
	๒๘๓ (๘๑.๓๒)			๕๙ (๑๖.๙๕)			๖ (๑.๗๓)			

ข้อมูล ณ วันที่ ๓๑ ธันวาคม ๒๕๖๐

ตามตารางที่ มีจำนวนบุคลากรสายวิชาการทั้งสิ้น ๓๔๘ คน จำแนกตามประเภทออกเป็น ๔ กลุ่ม คือ ข้าราชการ ๘๕ คน พนักงานมหาวิทยาลัย ๒๒๓ คน ผู้มีความรู้ความสามารถพิเศษ ๒๘ คน และอาจารย์ชาวต่างชาติ ๑๒ คน และเมื่อจำแนกบุคลากรสายวิชาการตามระดับตำแหน่ง มีระดับตำแหน่งดังนี้คือ อาจารย์ ๒๘๓ คน คิดเป็นอัตราร้อยละ ๘๑.๓๒ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ๕๙ คน คิดเป็นอัตราร้อยละ ๑๖.๙๕ และรองศาสตราจารย์ ๖ คน คิดเป็นอัตราร้อยละ ๑.๗๓

๒.๒.๒ จำนวนบุคลากรสายสนับสนุน

ตารางที่ จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนจำแนกตามระดับตำแหน่งและคุณวุฒิ

คณะ สถาบัน สำนัก ศูนย์	ผู้บริหาร			ชำนาญการ		ปฏิบัติการ		ชำนาญงาน		ปฏิบัติงาน		รวม
	ตรี	โท	เอก	ตรี	โท	ตรี	โท	ปวช	ปวส	ปวช	ปวส	
สำนักงานอธิการบดี		๒	๑	๑		๑๐๙			๑	๑	๔	๑๑๙
คณะครุศาสตร์		๑				๙						๑๐
- โรงเรียนสาธิต						๑				๒	๔	๗
คณะมนุษยศาสตร์ฯ						๗						๗
คณะวิทยาการจัดการ						๙						๙
คณะวิทยาศาสตร์ฯ	๑					๑๕					๑	๑๗
คณะเทคโนโลยีฯ		๑				๖					๑	๘
สำนักส่งเสริมวิชาการฯ		๑				๑๓	๑	๒			๒	๑๙
สำนักวิทยบริการฯ				๑		๒๑				๑	๓	๒๖
สถาบันวิจัยและพัฒนา						๔						๔
ศูนย์ศิลปะ วัฒนธรรมฯ	๑					๕						๖
บัณฑิตวิทยาลัย					๑	๔						๕
สถาบันพัฒนาคุณภาพครู						๒	๑					๓
สถาบันเศรษฐกิจพอเพียง					๑	๓						๔
หน่วยตรวจสอบภายใน						๓						๓
รวม	๒	๕	๑	๒	๒	๒๑๑	๒	๒	๑	๔	๑๕	๒๔๗
	๘ (๓.๒๔)			๔ (๑.๖๒)		๒๑๓ (๘๖.๒๔)		๓ (๑.๒๑)		๑๙ (๗.๖๙)		(๑๐๐)

ข้อมูล ณ วัน ๑๓ ธันวาคม ๒๕๖๐

ตามตารางที่ มีจำนวนบุคลากรสายสนับสนุนรวมทั้งสิ้น ๒๔๗ คน จำแนกออกเป็น ๕ ประเภท ประกอบด้วย ข้าราชการ ๑๓ คน พนักงานมหาวิทยาลัย ๒๑๓ คน พนักงานราชการ ๑๖ คน ลูกจ้างประจำ ๕ คน และจำแนกตามระดับ ประกอบด้วย ผู้บริหาร ๘ คน คิดเป็นอัตราร้อยละ ๓.๒๔ ระดับชำนาญการ ๔ คน คิดเป็นอัตราร้อยละ ๑.๖๒ ระดับปฏิบัติการ ๒๑๓ คน คิดเป็นอัตราร้อยละ ๘๖.๒๔ ระดับชำนาญงาน ๓ คน คิดเป็นอัตราร้อยละ ๑.๒๑ และระดับปฏิบัติงาน ๑๙ คน คิดเป็นอัตราร้อยละ ๗.๖๙

๒.๓ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมในการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน

จุดแข็ง

๑. บุคลากรสายสนับสนุนปฏิบัติงานกับมหาวิทยาลัยมาเป็นเวลานาน จึงมีความภักดีต่อมหาวิทยาลัยสูง
๒. มหาวิทยาลัยให้การสนับสนุนในการพัฒนาตนเองตามตำแหน่งที่ครองอยู่
๓. บุคลากรสายสนับสนุนมีถิ่นพำนักอยู่ใกล้กับมหาวิทยาลัย จึงมีความสะดวกในการเดินทาง
๔. บุคลากรสายสนับสนุนส่วนใหญ่ให้ความร่วมมือในการดำเนินกิจกรรมของมหาวิทยาลัยเป็นอย่างดี
๕. บุคลากรสายสนับสนุนมีวัฒนธรรมในการทำงานเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จุดอ่อน

๑. ข้อบังคับกำหนดให้บุคลากรสายสนับสนุนมีความมั่นคงตามสัญญา ทำให้ขาดความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง
๒. บุคลากรสายสนับสนุนขาดความมั่นใจในการปฏิบัติงานเนื่องจากขาดความรู้เกี่ยวกับกฎหมายระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง จึงทำให้การปฏิบัติงานบางด้านมีความล่าช้า
๓. บุคลากรสายสนับสนุน ขาดทักษะในการวิจัยเพื่อพัฒนางานประจำให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น
๔. บุคลากรสายสนับสนุนขาดทักษะและศักยภาพด้านภาษาต่างประเทศ

โอกาส (Opportunity)

๑. มีสถานศึกษาในกรุงเทพมหานคร และจังหวัดใกล้เคียง เปิดหลักสูตรให้ศึกษาต่อเพื่อเพิ่มคุณวุฒิให้สูงขึ้น
๒. สามารถพัฒนาความรู้ ความสามารถ และทักษะที่มีประสิทธิภาพ โดยอาศัยเทคโนโลยีสารสนเทศ

ภัยคุกคาม

มหาวิทยาลัยมีรายได้ลดลง ส่งผลให้มีขีดจำกัดเกี่ยวกับงบประมาณในการพัฒนาบุคลากร

๒.๔ วัตถุประสงค์ของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

- (๑) เพื่อพัฒนาผู้บริหาร และบุคลากรของมหาวิทยาลัยให้มีความเข้มแข็ง สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ และสามารถขับเคลื่อนไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจ ของมหาวิทยาลัย
- (๒) เพื่อเป็นการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรของมหาวิทยาลัยได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น
- (๓) เพื่อให้บุคลากรของมหาวิทยาลัยมีความรู้ ความสามารถ และทักษะ ในงานที่ปฏิบัติ สามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- (๔) เพื่อใช้เป็นกรอบเวลาในการในการพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นการสนับสนุนการจัดการเรียนการสอน การวิจัย การบริหารวิชาการ และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมของมหาวิทยาลัย

๒.๕ แผนยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกรของมหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ ระยะ ๔ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๔)

ตามที่มหาวิทยาลัยจัดทำแผนยุทธศาสตร์ระยะ ๔ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔) เพื่อใช้เป็นแผนแม่บทของการบริหารและพัฒนามหาวิทยาลัย โดยมีผู้บริหาร และบุคลากรของมหาวิทยาลัยมีส่วนร่วมดำเนิน โดยได้นำเสนอต่อสภามหาวิทยาลัยให้ความเห็นชอบแล้วเมื่อวันที่ ๑๖ - ๑๗ กันยายน ๒๕๖๐ หลังจากนั้นได้นำแผนมาปรับตามที่สภามหาวิทยาลัยเสนอแนะแล้วสื่อสารแผนยุทธศาสตร์ให้ผู้บริหาร คณาจารย์ บุคลากรสายสนับสนุน และนักศึกษาได้รับทราบอีกทั้งเป็นการถ่ายโอนตัวชี้วัดเพื่อให้แต่ละหน่วยงานนำไปวางแผนดำเนินการให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยด้วย

ด้วยตามมาตรา ๗ แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. ๒๕๔๗ บัญญัติว่า ให้มหาวิทยาลัยเป็นสถาบันอุดมศึกษาเพื่อพัฒนาท้องถิ่นที่เสริมสร้างพลังปัญญาของแผ่นดิน ฟื้นฟูพลังการเรียนรู้ เชิดชูปัญญาของท้องถิ่น สร้างสรรค์ศิลปวิทยา เพื่อความเจริญก้าวหน้าอย่างมั่นคงและยั่งยืนของปวงชน มีส่วนร่วมในการจัดการ การบำรุงรักษา การใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุลและยั่งยืน โดยมีวัตถุประสงค์ให้การศึกษา ส่งเสริมวิชาการและวิชาชีพชั้นสูง ทำการสอน วิจัย บริการทางวิชาการแก่สังคม ปรับปรุง ถ่ายทอด และพัฒนาเทคโนโลยี ทะนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม ผลิตครูและส่งเสริมวิทยฐานะครู ดังนั้นทรัพยากรมนุษย์ภายในมหาวิทยาลัยย่อมมีส่วนสำคัญในการที่จะทำให้อมหาวิทยาลัยสามารถดำเนินการกิจให้สำเร็จได้ตามวัตถุประสงค์ ดังนั้นจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งที่มหาวิทยาลัยต้องส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรของมหาวิทยาลัยมีความรู้ ความสามารถในการดำเนินการสอน วิจัย บริการทางวิชาการแก่สังคม รวมทั้งดำเนินการอื่นที่เกี่ยวข้องให้มีประสิทธิภาพ

ตามแผนยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาระบบบริหารและพัฒนาบุคลากรทุกระดับ เพื่อสร้างความผูกพันกับมหาวิทยาลัยเชิงรุก กำหนดเป้าประสงค์ไว้แล้ว ๒ ประเด็นคือ ๑) บุคลากรทุกระดับมีสมรรถนะ และเชี่ยวชาญตามสายงาน ๒) บุคลากรทุกระดับมีสุขภาพะทั้งด้านร่างกาย และจิตใจ โดยมีตัวชี้วัด และเป้าหมาย ดังนี้

ตารางที่ ๑ แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบบริหารและพัฒนาบุคลากรทุกระดับ

ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	เป้าหมาย			
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔
๑. ร้อยละของผู้บริหารที่ได้รับการพัฒนาด้านการบริหาร	ร้อยละ	๒๕	๓๐	๓๕	๔๐
๒. ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนที่มีระดับตำแหน่งความเชี่ยวชาญสูงขึ้น	ร้อยละ	๑	๒	๓	๔
๓. ร้อยละของอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการ	ร้อยละ	๒๐	๒๒	๒๔	๒๖
๔. ร้อยละของอาจารย์ที่ได้รับการพัฒนา	ร้อยละ	๘๐	๘๐	๘๐	๘๐
๕. ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนที่ได้รับการพัฒนา	ร้อยละ	๘๐	๘๐	๘๐	๘๐
๖. ระดับความสุขของบุคลากร	ระดับ	๔	๔	๔	๕

จากยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบบริหารและพัฒนาบุคลากรทุกระดับ เพื่อสร้างความผูกพันกับมหาวิทยาลัยเชิงรุก และการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกเกี่ยวกับบุคลากรมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยจึงกำหนดมาตรการ ตัวบ่งชี้รองรับกลยุทธ์ในการพัฒนาระบบบริหารและพัฒนาบุคลากรทุกระดับ เพื่อสร้างความผูกพันกับมหาวิทยาลัยเชิงรุก ทั้ง ๕ ด้าน ดังนี้

๒.๖ กลยุทธ์การพัฒนากุศลกรสายสนับสนุน

กลยุทธ์ที่ ๑ ขับเคลื่อนแผนบริหาร และแผนพัฒนากุศลกรทุกระดับเชิงรุก เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล อย่างเป็นรูปธรรม

แนวปฏิบัติ

- (๑) จัดทำแผนบริหารและแผนพัฒนากุศลกรในระดับมหาวิทยาลัย ระดับหน่วยงาน
- (๒) กำหนดมาตรการสนับสนุนการพัฒนากุศลกร
- (๓) การพัฒนากุศลกรเชิงรุกอย่างเป็นระบบตามตำแหน่งงาน
- (๔) กำหนดสมรรถนะที่พึงประสงค์ของบุคลากรในแต่ละตำแหน่งงานเพื่อให้สามารถ

ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ตารางที่ ๒ มาตรการ เป้าหมาย แผนปฏิบัติการระหว่างปี กลยุทธ์ขับเคลื่อนแผนบริหาร และแผนพัฒนากุศลกรทุกระดับเชิงรุก เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล อย่างเป็นรูปธรรม

มาตรการ	ตัวบ่งชี้/ค่าเป้าหมาย	แผนปฏิบัติการ				ผู้รับผิดชอบ	
		โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ (ไตรมาส)				
			๑	๒	๓		๔
๑. ส่งเสริมให้บุคลากรสายสนับสนุนได้รับการพัฒนาศักยภาพทางด้านต่างๆและมีแนวทางประเมินที่มีประสิทธิภาพ	๑. ร้อยละของผู้บริหารและบุคลากรสายสนับสนุนได้รับการพัฒนา ศักยภาพทางด้านต่างๆ	๑. เสริมสร้างความรู้ด้านกฎหมายปกครอง ระเบียบข้อบังคับ และประกาศของมหาวิทยาลัย สำหรับผู้บริหารและบุคลากรของมหาวิทยาลัย	✓	✓	✓	✓	-รองอธิการบดีบริหาร -ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี -นิติกร

**กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมและสนับสนุนการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับ
แนวปฏิบัติ**

(๑) ปรับปรุงระบบและโครงสร้างของหน่วยงานต่าง ๆ ให้มีความคล่องตัว และลดความซ้ำซ้อนในการทำงานเพื่อให้บุคลากรสามารถทำงานและประสานงานกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(๒) การขับเคลื่อนงานแบบบูรณาการ โดยเน้นการทำงานของบุคลากรให้มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน

(๓) สร้างกระบวนการมีส่วนร่วมภายในองค์กร และสร้างความเข้มแข็งของหน่วยงาน

ตารางที่ ๔ มาตรการ เป้าหมาย แผนปฏิบัติการระหว่างปี กลยุทธ์ส่งเสริมและสนับสนุนการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับ

มาตรการ	ตัวบ่งชี้/ค่าเป้าหมาย	แผนปฏิบัติการ				ผู้รับผิดชอบ	
		โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ (ไตรมาส)				
			๑	๒	๓		๔
๑.ปรับปรุงโครงสร้างองค์กรและกฎระเบียบข้อบังคับให้มีความยืดหยุ่นและคล่องตัวในการปฏิบัติงาน ๒. การพัฒนาระบบการจัดการความรู้ (KM) ที่มีประสิทธิภาพสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้	๑. ผู้บริหาร และบุคลากรทุกระดับมีส่วนร่วมในการบริหาร	เสนอโครงสร้างขององค์กรต่อคณะกรรมการบริหารพิจารณา	✓				- รองอธิการบดีบริหาร - ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี - หน่วยงานบริหารงานบุคคล
		มอบสภาคณาจารย์และข้าราชการให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับโครงสร้างขององค์กร	✓	✓	✓	✓	
	๒. ผู้บริหาร และบุคลากรมีส่วนร่วมในการปรับปรุงข้อบังคับและระเบียบของมหาวิทยาลัย	เสนอข้อบังคับ ระเบียบต่อคณะกรรมการพิจารณาข้อบังคับและสภามหาวิทยาลัย	✓	✓	✓	✓	- รองอธิการบดีบริหาร - งานนิติการ
		โครงการประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับพระราชบัญญัติจัดซื้อจัดจ้าง และบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๐	✓	✓	✓	✓	- รองอธิการบดีบริหาร - หน่วยงานพัสดุ - สำนักวิทยา
	๒. ทุกหน่วยงานร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (KM) เพื่อพัฒนาคนและพัฒนางานเป็นเครื่องมือในการพัฒนาคนและพัฒนางาน	โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการการจัดซื้อจัดจ้างด้วยระบบ e - gp	✓				- รองอธิการบดีบริหาร - ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี - หน่วยงานคลัง
		โครงการจัดประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการเงินและงบประมาณ		✓			
		โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการเงินและการคลังของส่วนราชการ		✓			
		จัดประชุมผู้บริหารพบประชาคมเพื่อฟังความคิดเห็น		✓			- รองอธิการบดีบริหาร

กลยุทธ์ที่ ๓ สร้างวัฒนธรรมองค์การ (การสร้างความรัก ความสามัคคี การมีส่วนร่วม ความผูกพัน)
แนวปฏิบัติ

(๑) พัฒนาคณาจารย์ บุคลากร ให้มีความโดดเด่นทางด้านคุณธรรมจริยธรรม มีทัศนคติ ค่านิยม วัฒนธรรมที่ดีในการทำงานร่วมกัน ภายใต้สถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลง โดยยึดหลักความพอเพียงในการปฏิบัติงาน

(๒) จัดทำโครงการองค์กรสุขภาวะ (Happy Work Place)

(๓) จัดระบบส่งเสริม สนับสนุนให้มีความรักผูกพันต่อองค์กร ยกย่องคนเก่งและคนดี

(๔) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้หรือประสบการณ์เพื่อถ่ายทอดและเรียนรู้วิธีการพัฒนาศักยภาพหรือเสริมสร้างสุขภาวะหรือทัศนคติที่ดี

ตารางที่ ๖ มาตรการ เป้าหมาย แผนปฏิบัติการระหว่างปี กลยุทธ์สร้างวัฒนธรรมองค์การ

มาตรการ	ตัวบ่งชี้/ค่าเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	แผนปฏิบัติการ				ผู้รับผิดชอบ
			ระยะเวลาดำเนินการ (ไตรมาส)				
			๑	๒	๓	๔	
๑.ส่งเสริม สนับสนุน กิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ และความสุขร่วมกันภายใต้ หลักการองค์กรสุขภาวะ (Happy Work Place) ๑.๑ สะอาด : - การสร้างความตระหนักในเรื่องความสะอาดให้กับทุกหน่วยงานภายใน มหาวิทยาลัย	๑. สะอาดสถานที่ทำงานให้สะอาด สะดวกในการสืบค้น และถูกสุขลักษณะ	๑.โครงการ Big Cleaning Day		✓	✓	✓	- รองอธิการบดีบริหาร -ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี
	๑.๑ จำนวนหน่วยงานที่เข้าร่วมโครงการ Big Cleaning Day ๑๐๐ %	๒. โครงการ ๕ ส. ในหน่วยงาน		✓	✓	✓	-หน่วยงานอาคาร

ตารางที่ ๒ มาตรการ เป้าหมาย แผนปฏิบัติการระหว่างปี กลยุทธ์สร้างวัฒนธรรมองค์กร (ต่อ)

มาตรการ	ตัวบ่งชี้/ค่า เป้าหมาย	แผนปฏิบัติการ				ผู้รับผิดชอบ	
		โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ (ไตรมาส)				
			๑	๒	๓		๔
- รักษาความสะอาด สิ่งอำนวยความสะดวก ในที่สาธารณะ เช่น โรงอาหาร โรง จอดรถ ห้องน้ำ สวน ฯลฯ	๑.๒ จำนวนกิจกรรม ที่ส่งเสริมความ สะอาดในที่ทำงาน	๓.กิจกรรมส่งเสริมความสะอาดใน ที่ทำงานและสถานประกอบการ ภายในมหาวิทยาลัย		✓	✓	✓	- รองอธิการบดี บริหาร -ผู้อำนวยการ สำนักงาน อธิการบดี -หน่วยงานอาคาร
	๑.๓ ระดับความพึง พอใจของผู้ใช้บริการ หน่วยงานหรือ มหาวิทยาลัยต่อ ความสะอาดของ หน่วยงาน	๔.โครงการตรวจความสะอาด ร้านค้าและหน่วยงานใน มหาวิทยาลัยราชภัฏ		✓	✓	✓	
๑.๒ ปลอดภัย -การสร้างความ ตระหนักในเรื่องความ ปลอดภัยในการ ทำงาน	๒.ปลอดภัย ๒.๑ จำนวน โครงการ/กิจกรรมที่ สร้างความตระหนัก ในเรื่องการรักษา ความปลอดภัยใน มหาวิทยาลัย	๑.รณรงค์สร้างความตระหนักใน เรื่องของการรักษาความปลอดภัย ในการทำงาน		✓	✓	✓	
	๒.๒ จำนวน พนักงานขับรถที่เข้า อบรมโครงการ อบรมพนักงานขับ รถยนต์	๒.โครงการอบรมพนักงานขับรถ เกี่ยวกับมารยาทในการขับขี่และ การเคารพกฎจราจร		✓			

ตารางที่ ๖ มาตรการ เป้าหมาย แผนปฏิบัติการระหว่างปี กลยุทธ์สร้างวัฒนธรรมองค์กร (ต่อ)

มาตรการ	ตัวบ่งชี้/ค่า เป้าหมาย	แผนปฏิบัติการ					ผู้รับผิดชอบ
		โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ (ไตรมาส)				
			๑	๒	๓	๔	
๑.๒ ปลอดภัย -การสร้างความ ตระหนักในเรื่องความ ปลอดภัยในการ ทำงาน	๒.๓ การลดอุบัติเหตุ ที่เกิดจากการทำงาน และการจราจร ภายในมหาวิทยาลัย	๓.กิจกรรมตรวจสอบสภาพรถยนต์ โดยสารของมหาวิทยาลัยให้อยู่ใน สภาพพร้อมใช้งาน	✓	✓	✓	✓	- รองอธิการบดี กิจการนักศึกษา - รองอธิการบดี บริหาร
	๒.๔ จำนวน หน่วยงานที่เข้าร่วม การซักซ้อมแผน อุบัติเหตุภายใน มหาวิทยาลัย	๔.กิจกรรมการซักซ้อมแผน อุบัติเหตุภายในมหาวิทยาลัย		✓		✓	-ผู้อำนวยการ สำนักงาน อธิการบดี -หน่วยงานอาคาร -งานยานพาหนะ
๑.๓ ไร้มลพิษ -การสร้างความ ตระหนักด้านการ จัดการ ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม รวมถึงการประหยัด พลังงาน เพื่อการเป็น มหาวิทยาลัยสีเขียว (Green University)	๓. ไร้มลพิษ ๓.๑ จำนวนกิจกรรม ที่นำไปสู่การจัดการ ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม ภายในมหาวิทยาลัย	๑.กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการ จัดการทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อมภายในมหาวิทยาลัย		✓	✓	✓	
	๓.๒ จำนวน หน่วยงานที่เข้าร่วม กิจกรรมประหยัด พลังงานภายใน มหาวิทยาลัย	๒. โครงการ/กิจกรรมที่ส่งเสริม การประหยัดพลังงานภายใน มหาวิทยาลัย		✓	✓	✓	
-การสร้างเสริมสุข ภาวะให้กับบุคลากร ทั้งด้านร่างกายและ จิตใจเพื่อความพร้อม ในการทำงาน	๔.มีชีวิตชีวา ๔.๑ จำนวน โครงการ/กิจกรรมที่ ส่งเสริมให้บุคลากร ออกกำลังกาย	๑.โครงการ/กิจกรรมที่ส่งเสริมให้ บุคลากรออกกำลังกาย	✓	✓	✓	✓	- รองอธิการบดี กิจการ นักศึกษา

ตารางที่ ๖ มาตรการ เป้าหมาย แผนปฏิบัติการระหว่างปี กลยุทธ์สร้างวัฒนธรรมองค์การ (ต่อ)

มาตรการ	ตัวบ่งชี้/ค่า เป้าหมาย	แผนปฏิบัติการ				ผู้รับผิดชอบ	
		โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ (ไตรมาส)				
			๑	๒	๓		๔
	๔.๒ จำนวนกิจกรรม ที่ให้ความรู้เกี่ยวกับ สุขภาพแก่บุคลากร	๒.กิจกรรมให้ความรู้เกี่ยวกับ สุขภาพแก่บุคลากร		✓	✓	✓	-รองอธิการบดี บริหาร -กองพัฒนา นักศึกษา -หน่วยงาน อำนวยความสะดวก
๑.๔ มีชีวิตชีวา	๔.๓ จำนวน บุคลากรที่เข้าร่วม โครงการปฏิบัติธรรม และเสริมสร้างความ พร้อมในการ ปฏิบัติงาน	๓. โครงการปฏิบัติธรรมและอบรม ธรรมะแก่บุคลากร				✓	
		๔.โครงการทำบุญ ๙ วัด			✓		

ตารางที่ ๗ แผนปฏิบัติงานรายเดือน กลยุทธ์สร้างวัฒนธรรมองค์การ

ที่	โครงการ	กำหนดการ											
		ต.ค	พ.ย	ธ.ค	ม.ค	ก.พ	มี.ค	เม.ย	พ.ค	มิ.ย	ก.ค	ส.ค	ก.ย
๑	รณรงค์สร้างความตระหนักในเรื่อง ของการรักษาความปลอดภัยในการทำงาน				✓			✓			✓		
๒	โครงการอบรมพนักงานขับรถ เกี่ยวกับมารยาทในการขับขี่และ การเคารพกฎจราจร						✓						
๓	กิจกรรมตรวจสอบสภาพรถยนต์โดยสาร ของมหาวิทยาลัยให้อยู่ในสภาพ พร้อมใช้งาน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
๔	กิจกรรมการซักซ้อมแผนอุบัติภัย ภายในมหาวิทยาลัย					✓					✓		

ตารางที่ ๗ แผนปฏิบัติงานรายเดือน กลยุทธ์สร้างวัฒนธรรมองค์กร (ต่อ)

ที่	โครงการ	กำหนดการ											
		ค.ค	พ.ย	ธ.ค	ม.ค	ก.พ	มี.ค	เม.ย	พ.ค	มิ.ย	ก.ค	ส.ค	ก.ย
๕	กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมภายในมหาวิทยาลัย				✓		✓		✓		✓		✓
๖	โครงการ/กิจกรรมที่ส่งเสริมการประหยัดพลังงานภายในมหาวิทยาลัย				✓			✓			✓		
๗	โครงการ/กิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรออกกำลังกาย					✓			✓			✓	
๘	โครงการ/กิจกรรมให้ความรู้เกี่ยวกับสุขภาพแก่บุคลากร					✓				✓			
๙	โครงการปฏิบัติธรรมและอบรมธรรมะแก่บุคลากร					✓							
๑๐	รณรงค์เพื่อให้บุคลากรตรงต่อเวลา				✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
๑๑	โครงการยกย่องคนดีและคนเก่ง									✓			
๑๒	ตลาดชุมชนคนมรร.เพื่อการบริโภค				✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
๑๓	ศึกษาดูงานนอกสถานที่								✓				

กลยุทธ์ที่ ๔ พัฒนาระบบสวัสดิการให้เหมาะสม เพื่อธำรงรักษาบุคลากร

แนวปฏิบัติ

(๑) กำหนดนโยบาย แผนงาน และแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิต การจัดสวัสดิการ สิ่งแวดล้อม และสุขภาวะที่เหมาะสม

(๒) ทบทวนและพัฒนาระบบค่าตอบแทน สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์เกี่ยวกับบุคลากรทุกประเภทให้สามารถแข่งขันได้ในตลาดแรงงาน

(๓) สร้างระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานจากผลสำเร็จของงานอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม

ตารางที่ ๘ มาตรการ เป้าหมาย แผนปฏิบัติการระหว่างปี กลยุทธ์พัฒนาระบบสวัสดิการให้เหมาะสม เพื่ออํารงรักษาบุคลากร

มาตรการ	ตัวบ่งชี้/ค่าเป้าหมาย	แผนปฏิบัติการ				ผู้รับผิดชอบ	
		โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ (ไตรมาส)				
			๑	๒	๓		๔
๑.ส่งเสริมและสนับสนุนเพื่อสร้างขวัญกำลังใจและขยายผลสัมฤทธิ์	๑.จำนวนคนที่เข้าร่วมโครงการตรวจสอบสุขภาพประจำปี ๒. จำนวนระบบค่าตอบแทนสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย ๓.จำนวนเครื่องมือในการประเมินบุคลากรสายสนับสนุนที่ถูกต้องและเป็นธรรม	๑.โครงการตรวจสอบสุขภาพประจำปี		✓			-รองอธิการบดี กิจการนักศึกษา -รองอธิการบดีบริหาร - ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี -หน่วยงานบริหารงานบุคคล
		๒.เสนอระบบค่าตอบแทนสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยต่อสภามหาวิทยาลัย		✓			
		๓.ประชุมหัวหน้าหน่วยงานเพื่อจัดทำแบบประเมินบุคลากรสายสนับสนุน		✓	✓		
		๔.ประชุมหัวหน้าหน่วยงานเพื่อกำหนดสมรรถนะที่พึงประสงค์ตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ		✓			

ตารางที่ ๙ แผนปฏิบัติงานรายเดือนกลยุทธ์พัฒนาระบบสวัสดิการให้เหมาะสม เพื่ออํารงรักษาบุคลากร

	โครงการ	กำหนดการ											
		ต.ค	พ.ย	ธ.ค	ม.ค	ก.พ	มี.ค	เม.ย	พ.ค	มิ.ย	ก.ค	ส.ค	ก.ย
๑	โครงการตรวจสอบสุขภาพประจำปี					✓							
๒	เสนอระบบค่าตอบแทนสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยต่อสภามหาวิทยาลัย						✓						
๓	ประชุมหัวหน้าหน่วยงานเพื่อจัดทำแบบประเมินบุคลากรสายสนับสนุน					✓	✓	✓					
๔	ประชุมหัวหน้าหน่วยงานเพื่อกำหนดสมรรถนะที่พึงประสงค์ตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ					✓	✓	✓					

กลยุทธ์ที่ ๕ พัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีความก้าวหน้าในสายงาน

แนวปฏิบัติ

- (๑) พัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรตามเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ
- (๒) เพิ่มศักยภาพอาจารย์เข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ โดยจัดสิ่งสนับสนุนและจัดระบบที่เอื้อต่อการยกระดับตำแหน่งทางวิชาการ
- (๓) จัดระบบการจัดการความรู้ที่สามารถสนับสนุนการยกระดับคุณภาพการพัฒนาบุคลากร และระบบงาน
- (๔) สนับสนุนให้เกิดบรรยากาศแห่งการพัฒนาความเชี่ยวชาญในองค์กรด้วยการจัดสรรทรัพยากร เครื่องมือ อุปกรณ์ที่เอื้อต่อการพัฒนา

ตารางที่ ๑๐ มาตรการ เป้าหมาย แผนปฏิบัติการระหว่างปี กลยุทธ์การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีความก้าวหน้าในสายงาน

มาตรการ	ตัวบ่งชี้/ค่าเป้าหมาย	แผนปฏิบัติการ				ผู้รับผิดชอบ	
		โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ (ไตรมาส)				
			๑	๒	๓		๔
๑. ส่งเสริมและสนับสนุนเพื่อสร้างความก้าวหน้าในสายงาน	๑. ร้อยละของบุคลากรที่ทำคู่มือในการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาศักยภาพตนเองตามสายงาน (มากกว่าร้อยละ ๑๒ /ปี) ๒. ร้อยละของบุคลากรที่ทำงานวิจัยจากงานประจำสำหรับบุคลากรสายสนับสนุน (มากกว่าร้อยละ 12 /ปี) ๓. ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนที่เข้าร่วมประชุมเพื่อเรียนรู้เกี่ยวกับกฎหมายในการบริหารงานบุคคล	๑. จัดอบรมเชิงปฏิบัติการ การเขียนคู่มือในการปฏิบัติงานสำหรับบุคลากรสายสนับสนุน	✓	✓			รองอธิการบดี บริหารและ หน่วยงาน บริหารงาน บุคคล
		๒. จัดอบรมเชิงปฏิบัติการ การวิจัยจากงานประจำสำหรับบุคลากรสายสนับสนุน	✓	✓			
		๓. โครงการประชุมเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน		✓			
		๔. โครงการทบทวนการเขียนคู่มือในการปฏิบัติงานสำหรับบุคลากรสายสนับสนุน		✓			

