



แผนบริหารบุคลากรสายสนับสนุน
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562
มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์



ส่วนที่ 1

ข้อมูลพื้นฐานมหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

1. ประวัติความเป็นมาของมหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์มีสถานที่ปฏิบัติงานดั้งเดิมตั้งแต่เริ่มก่อตั้งอยู่ในอำเภอเมือง ฉะเชิงเทราใกล้วัดโสธรวรารามวรวิหารสถานที่ประดิษฐานหลวงพ่อพุทธโสธรและกองพันทหารช่างที่ 2 (ค่ายศรีโสธร) มีสถานที่ปฏิบัติงานแยกกันเป็น 3 แห่งคือ

แห่งแรกตั้งอยู่ ณ เลขที่ 422 ถนนมรุพงษ์ ตำบลหน้าเมือง อำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา 24000 บนเนื้อที่ 43 ไร่เศษเป็นที่ตั้งของสำนักงานอาคารเรียนอาคารปฏิบัติการและอาคารที่ทำการต่างๆ

แห่งที่สองตั้งอยู่ ณ เลขที่ 40 ถนนศรีโสธรตัดใหม่ ตำบลหน้าเมือง อำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา 24000 มีพื้นที่ประมาณ 17 ไร่เป็นพื้นที่ซึ่งได้รับบริจาคและจัดซื้อเพิ่มเติมเพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอนของโปรแกรมวิชาเกษตรศาสตร์ปัจจุบันได้เปลี่ยนมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนของโปรแกรมวิชาดนตรีและเป็นบริเวณที่พักอาศัยของข้าราชการพนักงานของมหาวิทยาลัย

แห่งที่สามตั้งอยู่ ณ เลขที่ 6 หมู่ 4 ตำบลหัวไทร อำเภอบางคล้า จังหวัดฉะเชิงเทรา 24110 มีพื้นที่ประมาณ 500 ไร่เป็นที่สาธารณประโยชน์ซึ่งกระทรวงมหาดไทยอนุมัติให้ใช้เป็นที่ตั้งของมหาวิทยาลัยฯเมื่อวันที่ 19 กรกฎาคม พ.ศ. 2539

สถานที่แห่งแรกนี้เดิมเป็นที่ตั้งของโรงเรียนฝึกหัดครูกรรมศาสตร์ซึ่งต่อมาเมื่อโรงเรียนย้ายไปตั้งใหม่ที่จังหวัดปราจีนบุรีทางราชการจึงได้ขยายสถานที่เดิมให้กว้างขึ้นโดยขอที่ดินจากทางการทหารและจัดซื้อเพิ่มเติมสร้างหอนอนและเรือนพักครูแล้วย้ายนักเรียนสตรีแผนกฝึกหัดครูซึ่งเรียนรวมอยู่กับนักเรียนสตรีประจำจังหวัดฉะเชิงเทรา “ดัดดรุณี” มาเรียนแทนในปี พ.ศ. 2483 โดยใช้ชื่อโรงเรียนว่า “โรงเรียนฝึกหัดครูประกาศนียบัตรจังหวัด” เปิดสอนหลักสูตรครูประกาศนียบัตรจังหวัด (ครูว.) จึงถือได้ว่ามหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ได้ถือกำเนิดในปี พ.ศ. 2483 จากนั้นก็ได้พัฒนาเปลี่ยนแปลงมาโดยลำดับกล่าวคือ

พ.ศ. 2485 ได้เปิดสอนหลักสูตรครูประชาบาล (ป.ป.) และเปลี่ยนชื่อเป็น “โรงเรียนสตรีฝึกหัดครูฉะเชิงเทรา” แต่ต่อมาได้ตัดหลักสูตรครูประชาบาลและหลักสูตรครูประกาศนียบัตรจังหวัดออกปีละชั้นจนหมดในปี พ.ศ. 2491 และ พ.ศ. 2495 ตามลำดับ

พ.ศ. 2493 เปิดสอนหลักสูตรครูมูลและในปีพ.ศ. 2494 เปิดสอนหลักสูตรฝึกหัดครูประถม (ป.ป.) ซึ่งเป็นการเปิดสอนนักเรียนฝึกหัดครูป.ป. หญิงเป็นครั้งแรกในส่วนภูมิภาคของไทย

ในขณะนี้เองที่กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดให้จังหวัดฉะเชิงเทราเป็นสถานที่ทดลองปรับปรุงส่งเสริมการศึกษาโดยความร่วมมือขององค์การระหว่างประเทศหลายองค์การได้แก่องค์การอาหารและเกษตรแห่งสหประชาชาติ (FAO) องค์การบริหารความร่วมมือระหว่างประเทศแห่งอนามัยโลก (WHO) องค์การบริหารความร่วมมือระหว่างประเทศแห่งสหรัฐอเมริกา (USOM) มีชาวต่างประเทศเข้ามาดำเนินงานในโครงการนี้จากหลายชาติคืออังกฤษสหรัฐอเมริกาเดนมาร์ก นอร์เวย์สวีเดนออสเตรเลียนิวซีแลนด์แคนาดาอินเดียศรีลังกาและญี่ปุ่นในการนี้ทางโรงเรียนฝึกหัดครู

จะเชิงเทราได้ให้ความร่วมมือกับโครงการระหว่างประเทศโดยจัดสถานที่ไว้ส่วนหนึ่งสำหรับให้โรงเรียนต่าง ๆ ใช้เป็นสถานที่ประชุมการสาธิตการสอนโดยผู้เชี่ยวชาญจากประเทศไทยและต่างประเทศ พ.ศ.2498 มีการเปลี่ยนแปลงหลักสูตรโดยใช้หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาการศึกษา (ป.กศ.) แทนหลักสูตรป.ป. โดยรับนักเรียนชายเข้าเรียนด้วยจึงเปลี่ยนชื่อจากโรงเรียนสตรีฝึกหัดครูจะเชิงเทราเป็น“โรงเรียนฝึกหัดครูจะเชิงเทรา” สังกัดกรมการฝึกหัดครู

ตลอดเวลาที่ผ่านมาโรงเรียนฝึกหัดครูจะเชิงเทราได้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ทั้งด้านอาคารสถานที่และด้านการเรียนการสอนโดยได้รับการช่วยเหลือจากองค์การปรับปรุงส่งเสริมการศึกษาและองค์การ ยูนิเซฟ(UNICEF) และได้มีโครงการฝึกหัดครูชนบทขึ้นในระยะนี้ด้วย

ต่อมาเมื่อวันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2513 โรงเรียนฝึกหัดครูจะเชิงเทราได้รับการสถาปนาเป็น “วิทยาลัยครูจะเชิงเทรา” เปิดสอนถึงระดับประกาศนียบัตรวิชาการศึกษาชั้นสูง (ป.กศ.สูง) ทั้งนักศึกษาภาคปกติและภาคค่ำ (Twilight) ในด้านอาคารสถานที่ได้มีการก่อสร้างอาคารคอนกรีตเสริมเหล็กแทนอาคารเรียนไม้ที่มีอยู่แต่เดิมและมีอาคารอื่นๆเพิ่มขึ้นตามลำดับ

พ.ศ. 2518 ได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติวิทยาลัยครู พ.ศ. 2518 วิทยาลัยครูจะเชิงเทราจึงได้รับการยกฐานะตามพระราชบัญญัติให้ผลิตครูได้ถึงระดับปริญญาตรีและให้มีการกิจอื่น ๆ คือ การค้นคว้าวิจัยทำนุบำรุงศาสนาและศิลปวัฒนธรรมการส่งเสริมวิทยฐานะครูและการอบรมครูประจำการจึงได้มีโครงการอบรมครูประจำการ (อ.ค.ป.) ขึ้นโดยได้เปิดสอนตั้งแต่ปี พ.ศ. 2522 จนถึง พ.ศ. 2530

ในปี พ.ศ. 2527 มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติวิทยาลัยครู (ฉบับที่ 2) และให้วิทยาลัยครูเปิดสอนสาขาวิชาต่าง ๆ ถึงระดับปริญญาตรีได้วิทยาลัยครูจะเชิงเทราจึงเปิดสอนระดับปริญญาตรีในสาขาวิชาการศึกษา (ค.บ.) สาขาวิชาวิทยาศาสตร์ (วท.บ.) สาขาวิชาศิลปศาสตร์ (ศศ.บ.) ทั้งนักศึกษาภาคปกติและนักศึกษาตามโครงการจัดการศึกษาสำหรับบุคลากรประจำการ (กศ.บป.) ในวันเสาร์-อาทิตย์

วันที่ 14 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2535 กรมการฝึกหัดครูได้รับพระมหากรุณาธิคุณจากพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวพระราชทานนามวิทยาลัยครูว่า“สถาบันราชภัฏ”ตราเป็นพระราชบัญญัติสถาบันราชภัฏเมื่อวันที่ 19 มกราคม พ.ศ. 2538 และประกาศในราชกิจจานุเบกษาฉบับกฤษฎีกาเล่ม 112 ตอนที่ 4 ก วันที่ 24 มกราคม พ.ศ.2538 วิทยาลัยครูจะเชิงเทราจึงเปลี่ยนชื่อเป็น “สถาบันราชภัฏจะเชิงเทรา”

ต่อมาในปีพ.ศ. 2539 กรมที่ดินกระทรวงมหาดไทยได้อนุมัติให้ใช้ที่ดินสาธารณประโยชน์บริเวณหนองกระเดือยหมู่ 4 ตำบลหัวไทรอำเภอบางคล้าจังหวัดฉะเชิงเทราเป็นที่ตั้งสถาบันราชภัฏจะเชิงเทราศูนย์บางคล้าตามหนังสือที่มท 0618/11964 ลงวันที่ 18 กรกฎาคม พ.ศ.2539 และในปี พ.ศ.2541 สมเด็จพระเจ้าพี่นางเธอเจ้าฟ้ากัลยาณิวัฒนากรมหลวงนราธิวาสราชนครินทร์ได้ประทานนามสถาบันราชภัฏว่า “สถาบันราชภัฏราชนครินทร์” สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรีได้นำร่างพระราชกฤษฎีกาเปลี่ยนชื่อขึ้นทูลเกล้าฯถวายพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวทรงลงพระปรมาภิไธยประกาศใช้เป็นกฎหมายตามความในราชกิจจานุเบกษาฉบับกฤษฎีกาเล่ม 115 ตอนที่ 72 ก เมื่อวันที่ 13 ตุลาคม พ.ศ. 2541 สถาบันราชภัฏจะเชิงเทราจึงเปลี่ยนชื่อเป็น“สถาบันราชภัฏราชนครินทร์”

พ.ศ. 2547 พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ พระราชทานพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ.2547 ประกาศในราชกิจจานุเบกษาเล่มที่ 121 ตอนพิเศษ 23 ก. ลงวันที่ 14 มิถุนายน พ.ศ.2547 ทำให้สถาบันราชภัฏราชนครินทร์เปลี่ยนเป็น “มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์” ตั้งแต่วันที่ 15 มิถุนายน พ.ศ. 2547 เป็นต้นมาใช้อักษรย่อภาษาไทย “มรร” และใช้ชื่อภาษาอังกฤษ RAJABHAT RAJANAGARINDRA UNIVERSITY ตัวย่อ RRU

2. ปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม เอกลักษณ์ อัตลักษณ์

ปรัชญา (Philosophy)

จัดการศึกษา เพื่อพัฒนาท้องถิ่น

วิสัยทัศน์ (Vision)

มหาวิทยาลัยชั้นนำรับใช้สังคมของภาคตะวันออกเพื่อสร้างนวัตกรรมตามศาสตร์พระราชา

A Leading Social Enterprise University in the Eastern Thailand to Create Innovation with Royal Philosophy.

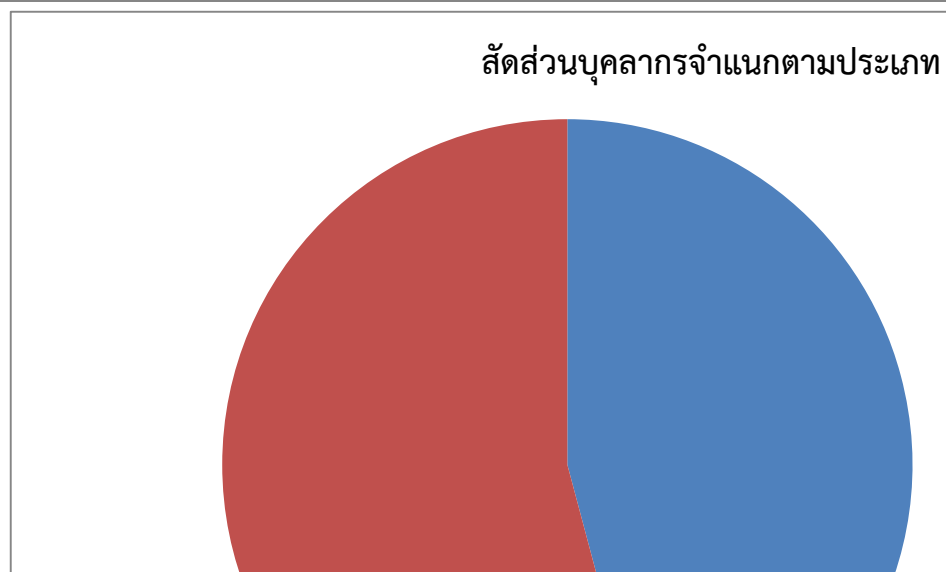
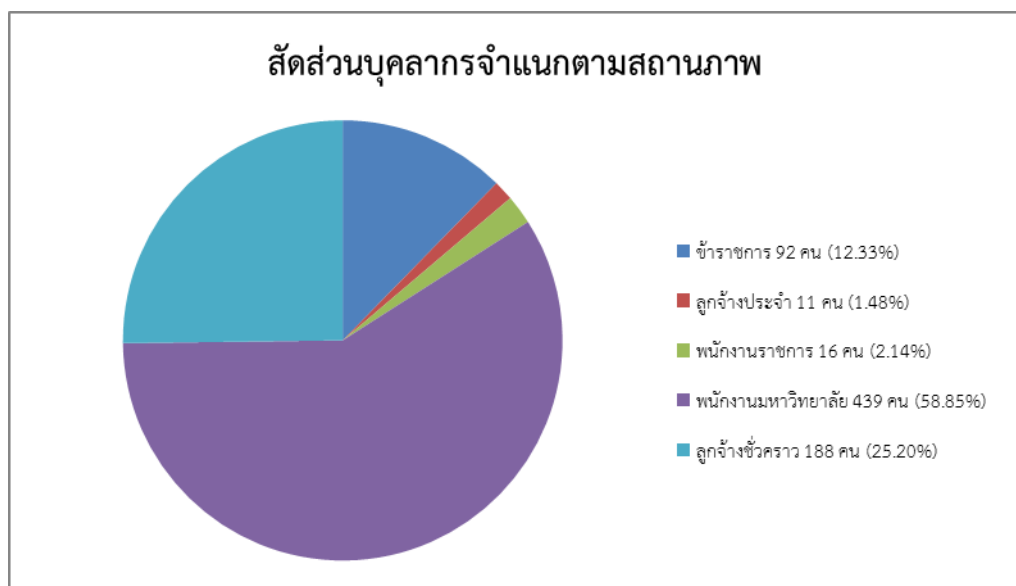
พันธกิจ (Mission)

เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ดังกล่าวโดยอาศัยกรอบภารกิจตามมาตรา 8 แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พุทธศักราช 2547 และกรอบแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับสิบสอง มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ จึงกำหนดพันธกิจไว้ 5 ประการดังต่อไปนี้

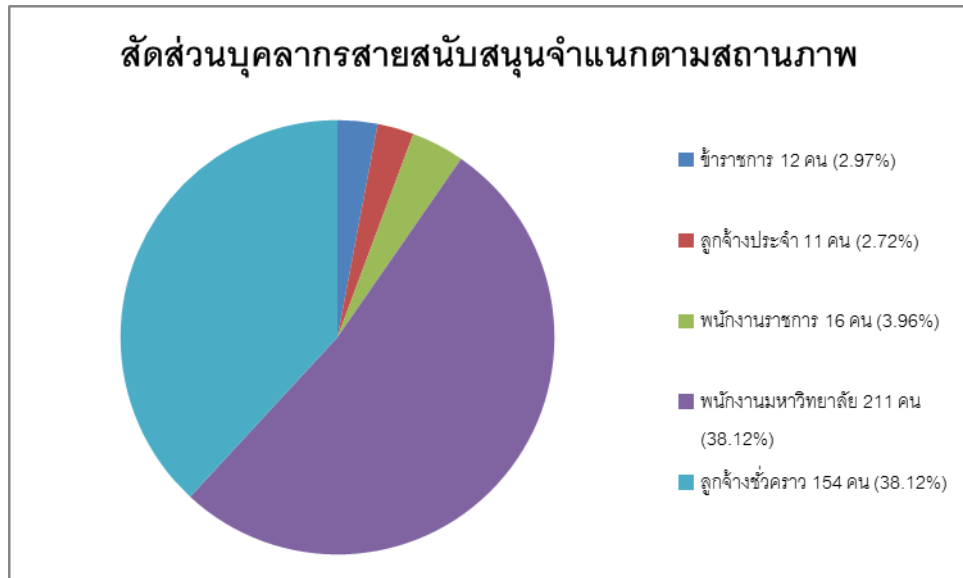
1. ผลิตบัณฑิตให้มีความรู้คู่คุณธรรมเชี่ยวชาญในศาสตร์และภูมิปัญญาท้องถิ่นภาคตะวันออกตอบสนองความต้องการของสังคม และการพัฒนาประเทศตามนโยบายประเทศไทย 4.0 รวมทั้งเสริมสร้างความเข้มแข็งของวิชาชีพครู และบุคลากรทางการศึกษา
2. สร้างงานวิจัยและนวัตกรรมบนฐานทรัพยากรและภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน
3. พัฒนาและถ่ายทอดเทคโนโลยีสู่ท้องถิ่นตอบสนองความต้องการของชุมชน และท้องถิ่นตามศาสตร์พระราชา ให้ชุมชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีต่อเนื่องและยั่งยืน
4. บริการวิชาการและประสานความร่วมมือระหว่างสถาบันการศึกษาชุมชนองค์กรทั้งในและต่างประเทศเพื่อการพัฒนาภูมิปัญญาท้องถิ่นแห่งภาคตะวันออก ตลอดจนการพัฒนาและเสริมสร้างความเข้มแข็งของผู้นำชุมชน ผู้นำศาสนา และนักการเมืองท้องถิ่น
5. ทะนุบำรุงศิลป และวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น

4. ข้อมูลบุคลากร

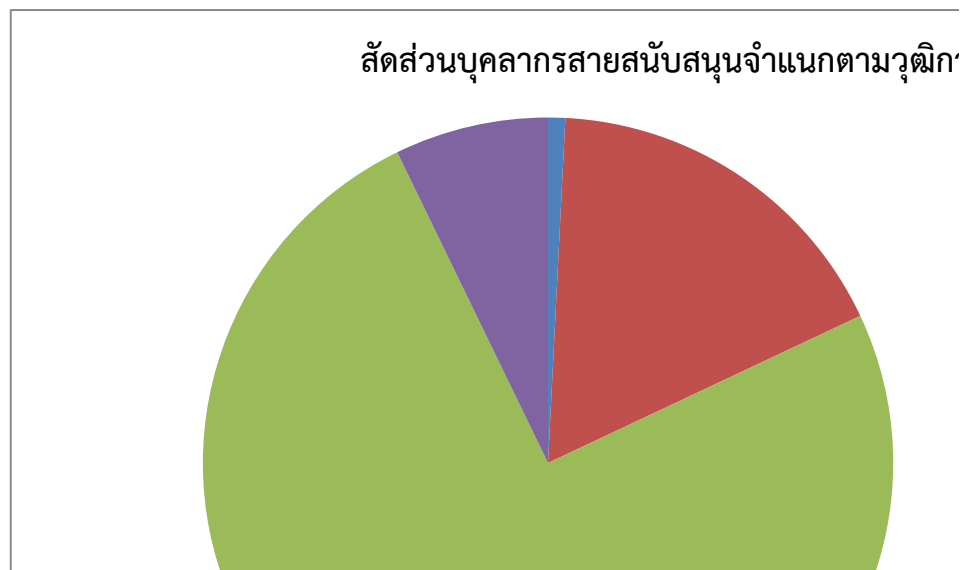
ปัจจุบันมหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์มีผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยทั้งสิ้น 746 คน ในจำนวนนี้ เป็นข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา จำนวน 92 คน (คิดเป็นร้อยละ 12.33) ลูกจ้างประจำ จำนวน 11 คน (คิดเป็นร้อยละ 1.48) พนักงานราชการ จำนวน 16 คน (คิดเป็นร้อยละ 2.14) พนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 439 คน (คิดเป็นร้อยละ 58.85) ลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 188 คน (คิดเป็นร้อยละ 25.20) และในจำนวนบุคลากรของมหาวิทยาลัยทั้งหมด แบ่งเป็นสายวิชาการ จำนวน 342 คน (คิดเป็นร้อยละ 45.84) และสายสนับสนุน จำนวน 404 คน (คิดเป็นร้อยละ 54.16) โดยมีสัดส่วนบุคลากรสายวิชาการต่อสายสนับสนุน 1:1.18



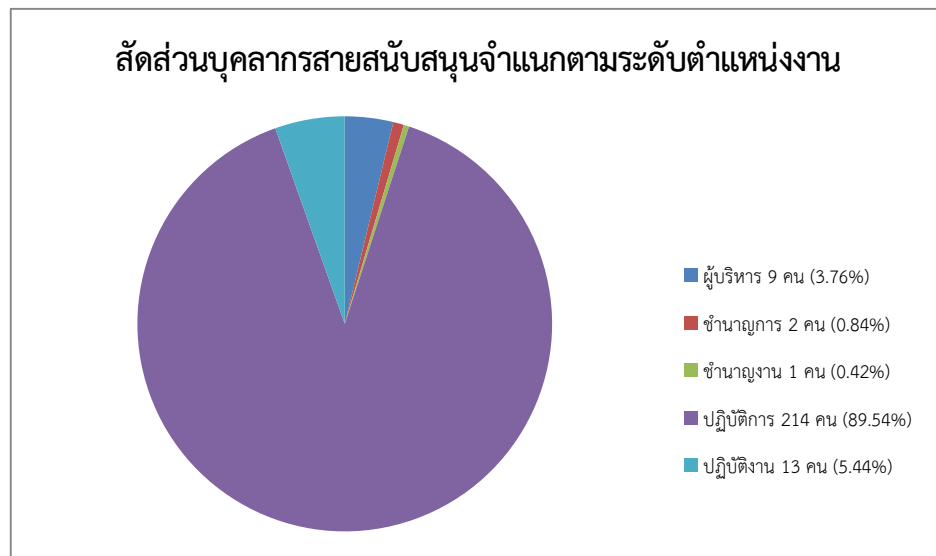
บุคลากรในมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน จำนวน 404 คน ในจำนวนนี้ เป็นข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา จำนวน 12 คน (คิดเป็นร้อยละ 2.97) ลูกจ้างประจำ จำนวน 11 คน (คิดเป็นร้อยละ 2.72) พนักงานราชการ จำนวน 16 คน (คิดเป็นร้อยละ 3.96) พนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 211 คน (คิดเป็นร้อยละ 52.23) ลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 154 คน (คิดเป็นร้อยละ 38.12)



บุคลากรในมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน จำนวน 250 คน (ไม่นับรวมลูกจ้างชั่วคราว) เป็นผู้มีความรู้ระดับปริญญาเอก 2 คน (คิดเป็นร้อยละ 0.8%) ระดับปริญญาโท 43 คน (คิดเป็นร้อยละ 17.2%) ระดับปริญญาตรี 187 คน (คิดเป็นร้อยละ 74.8%) และต่ำกว่าระดับปริญญาตรี 18 คน (คิดเป็นร้อยละ 7.2%) คน



บุคลากรในมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน จำนวน 239 คน (ไม่นับรวมลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว) เป็นผู้มีความรู้ระดับปริญญาเอก 2 คน (คิดเป็นร้อยละ0.8%) ระดับปริญญาโท 43 คน (คิดเป็นร้อยละ17.2%) ระดับปริญญาตรี 187 คน (คิดเป็นร้อยละ74.8%) และต่ำกว่าระดับปริญญาตรี 18 คน (คิดเป็นร้อยละ7.2%) คน



ส่วนที่ 2

สถานการณ์ปัจจุบันด้านการบริหารบุคลากร

1. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560-2564)

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560-2564) ได้จัดทำขึ้นในช่วงเวลาของการปฏิรูปประเทศท่ามกลางสถานการณ์โลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและเชื่อมโยงกันใกล้ชิดกันมากขึ้น โดยได้นำหลัก “ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” มาเป็นปรัชญานำทางในการพัฒนาประเทศต่อเนื่องจาก แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 9-11 เพื่อเสริมสร้างภูมิคุ้มกันและช่วยให้สังคมไทยสามารถยืนหยัดอยู่ได้อย่างมั่นคง เกิดภูมิคุ้มกัน และมีการบริหารจัดการความเสี่ยงอย่างเหมาะสม ส่งผลให้การพัฒนาประเทศสู่ความสมดุลและยั่งยืน โดยอยู่บนพื้นฐานของยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ.2560-2579) ซึ่งเป็นแผนแม่บท หลักของการพัฒนาประเทศ และเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) รวมทั้งการปรับโครงสร้างประเทศไทยไปสู่ประเทศไทย 4.0 ตลอดจนประเด็นการปฏิรูปประเทศ นอกจากนั้น ได้ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของภาคีการพัฒนาทุกภาคส่วนทั้งในระดับกลุ่มอาชีพ ระดับภาค และ ระดับประเทศในทุกขั้นตอนของแผนฯ อย่างกว้างขวางและต่อเนื่องเพื่อร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์และ ทิศทางการพัฒนาประเทศ รวมทั้งร่วมจัดทำรายละเอียดยุทธศาสตร์ของแผนฯ เพื่อมุ่งสู่ “ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน” การพัฒนาประเทศในระยะแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12 จึงเป็นจุดเปลี่ยนที่สำคัญในการเชื่อมต่อกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ในลักษณะการแปลงยุทธศาสตร์ระยะยาวสู่การปฏิบัติ โดยในแต่ละยุทธศาสตร์ของ แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12 ได้กำหนดประเด็นการพัฒนา พร้อมทั้งแผนงาน/โครงการสำคัญที่ต้องดำเนินการให้ เห็นผลเป็นรูปธรรมในช่วง 5 ปีแรกของการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติเพื่อเตรียมความพร้อมคน สังคม และ ระบบเศรษฐกิจของประเทศให้สามารถปรับตัวรองรับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม ขณะเดียวกัน ยังได้กำหนดแนวคิดและกลไกการขับเคลื่อนและติดตามประเมินผลที่ชัดเจนเพื่อกำกับให้ การพัฒนาเป็นไปอย่างมีทิศทางและเกิดประสิทธิภาพนำไปสู่การพัฒนาเพื่อประโยชน์สุขที่ยั่งยืนของสังคมไทย

วิสัยทัศน์

“ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วย การพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” หรือเป็นคติพจน์ประจำชาติว่า “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน”

วัตถุประสงค์

1. เพื่อวางรากฐานให้คนไทยเป็นคนที่สมบูรณ์ มีคุณธรรมจริยธรรม มีระเบียบวินัย ค่านิยมที่ดี มีจิตสาธารณะ และมีความสุข โดยมีสุขภาวะและสุขภาพที่ดี ครอบครัวอบอุ่น ตลอดจน เป็นคนเก่งที่มีทักษะความรู้ความสามารถและพัฒนาตนเองได้ต่อเนื่องตลอดชีวิต

2. เพื่อให้คนไทยมีความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคม ได้รับความเป็นธรรมในการเข้าถึงทรัพยากรและบริการทางสังคมที่มีคุณภาพ ผู้ด้อยโอกาสได้รับการพัฒนาศักยภาพ รวมทั้งชุมชนมีความเข้มแข็งพึ่งพาตนเองได้
3. เพื่อให้เศรษฐกิจเข้มแข็ง แข่งขันได้ มีเสถียรภาพ และมีความยั่งยืน สร้างความเข้มแข็งของ ฐานการผลิตและบริการเดิมและขยายฐานใหม่โดยการใช้นวัตกรรมที่เข้มข้นมากขึ้น สร้างความเข้มแข็งของเศรษฐกิจฐานราก และสร้างความมั่นคงทางพลังงาน อาหาร และน้ำ
4. เพื่อรักษาและฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและคุณภาพสิ่งแวดล้อมให้สามารถสนับสนุนการเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมและการมีคุณภาพชีวิตที่ดีของประชาชน
5. เพื่อให้การบริหารราชการแผ่นดินมีประสิทธิภาพ โปร่งใส ทันสมัย และมีการทำงานเชิงบูรณาการของภาคีการพัฒนา
6. เพื่อให้มีการกระจายความเจริญไปสู่ภูมิภาคโดยการพัฒนากลุ่มและเมืองเพื่อรองรับการพัฒนายกระดับฐานการผลิตและบริการเดิมและขยายฐานการผลิตและบริการใหม่
7. เพื่อผลักดันให้ประเทศไทยมีความเชื่อมโยง (Connectivity) กับประเทศต่าง ๆ ทั้งในระดับ อนุภูมิภาค ภูมิภาค และนานาชาติได้อย่างสมบูรณ์และมีประสิทธิภาพ รวมทั้งให้ประเทศไทยมีบทบาทนำและสร้างสรรค์ในด้านการค้า การบริการ และการลงทุนภายใต้กรอบความร่วมมือต่าง ๆ ทั้งในระดับอนุภูมิภาค ภูมิภาค และโลก

เป้าหมาย

1. คนไทยมีคุณลักษณะเป็นคนไทยที่สมบูรณ์ มีวินัย มีทัศนคติและพฤติกรรมตามบรรทัดฐานที่ดีของสังคม มีความเป็นพลเมืองต้นรู้ มีความสามารถในการปรับตัวได้อย่างรู้เท่าทันสถานการณ์ มีความรับผิดชอบและทำประโยชน์ต่อส่วนรวม มีสุขภาพกายและใจที่ดี มีความเจริญงอกงามทางจิตวิญญาณ มีวิถีชีวิตที่พอเพียง และมีความเป็นไทย
2. ความเหลื่อมล้ำทางด้านรายได้และความยากจนลดลง เศรษฐกิจฐานรากมีความเข้มแข็ง ประชาชนทุกคนมีโอกาสในการเข้าถึงทรัพยากร การประกอบอาชีพ และบริการทางสังคมที่มีคุณภาพอย่างทั่วถึง และเป็นธรรม กลุ่มที่มีรายได้ต่ำสุดร้อยละ 40 มีรายได้เพิ่มขึ้นอย่างน้อยร้อยละ 15
3. ระบบเศรษฐกิจมีความเข้มแข็งและแข่งขันได้ โครงสร้างเศรษฐกิจปรับสู่เศรษฐกิจฐานบริการและดิจิทัล มีผู้ประกอบการรุ่นใหม่และเป็นสังคมผู้ประกอบการ ผู้ประกอบการขนาดกลางและขนาดเล็กที่เข้มแข็งสามารถใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัลในการสร้างสรรค์คุณค่าสินค้าและบริการ มีระบบการผลิตและให้บริการจากฐานรายได้เดิมที่มีมูลค่าเพิ่มสูงขึ้น และมีการลงทุนในการผลิตและบริการ ฐานความรู้ขั้นสูงใหม่ๆ ที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมและชุมชน รวมทั้งกระจายฐานการผลิตและการให้บริการสู่ ภูมิภาคเพื่อลดความเหลื่อมล้ำ โดยเศรษฐกิจไทยมีเสถียรภาพและมีอัตราการขยายตัวเฉลี่ยร้อยละ 5 ต่อปี และมีปัจจัยสนับสนุน อาทิ ระบบโลจิสติกส์ พลังงาน และการลงทุนวิจัยและพัฒนาที่เอื้อต่อการขยายตัวของภาคการผลิตและบริการ
4. ทูทาง ธรรมชาติและคุณภาพสิ่งแวดล้อมสามารถสนับสนุนการเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม มีความมั่นคง อาหาร พลังงาน และน้ำ โดยเพิ่มพื้นที่ป่าไม้ให้ได้ร้อยละ 40 ของพื้นที่ประเทศเพื่อรักษาความสมดุลของ ระบบนิเวศ ลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกในภาคพลังงานและ

ขนส่งไม่น้อยกว่าร้อยละ 7 ภายในปี 2563 เทียบกับการปล่อยในกรณีปกติ มีปริมาณหรือสัดส่วนของขยะมูลฝอยที่ได้รับการจัดการอย่างถูกต้องหลัก สุขาภิบาลเพิ่มขึ้น และรักษาคุณภาพน้ำและคุณภาพอากาศในพื้นที่วิกฤตให้อยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน

5. มีความมั่นคงในเอกราชและอธิปไตย สังคมปลอดภัย สามัคคี สร้างภาพลักษณ์ดี และเพิ่มความเชื่อมั่นของนานาชาติต่อประเทศไทย ความขัดแย้งทางอุดมการณ์และความคิดในสังคมลดลง ปัญหาอาชญากรรมลดลง ปริมาณความสูญเสียจากภัยโจรสลัดและการลักลอบขนส่งสินค้าและค่านิยมลดลง มีความพร้อมที่ปกป้องประชาชนจากการก่อการร้ายและภัยพิบัติทางธรรมชาติ ประเทศไทยมีส่วนร่วมในการ กำหนดบรรทัดฐานระหว่างประเทศ เกิดความเชื่อมโยงการขนส่ง โลจิสติกส์ ห่วงโซ่มูลค่า เป็นหุ้นส่วน การพัฒนาที่สำคัญในอนุภูมิภาค ภูมิภาค และโลก และอัตราการเติบโตของมูลค่าการลงทุนและการส่งออก ของไทยในอนุภูมิภาค ภูมิภาค และอาเซียนสูงขึ้น

6. มีระบบบริหารจัดการภาครัฐที่มีประสิทธิภาพ ทันสมัย โปร่งใส ตรวจสอบได้ กระจายอำนาจและมีส่วนร่วมจากประชาชน บทบาทภาครัฐในการให้บริการซึ่งภาคเอกชนดำเนินการแทนได้ดีกว่า ลดลง เพิ่มการใช้ระบบดิจิทัลในการให้บริการ ปัญหาคอร์รัปชันลดลง และการบริหารจัดการขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นมีอิสระมากขึ้น โดยอันดับประสิทธิภาพภาครัฐที่จัดทำโดยสถาบัน การจัดการนานาชาติและ อันดับความยากง่ายในการดำเนินธุรกิจในประเทศดีขึ้น การใช้จ่ายภาครัฐ และระบบงบประมาณมีประสิทธิภาพสูง ฐานภาษีกว้างขึ้น และดัชนีการรับรู้การทุจริตดีขึ้น รวมถึงมีบุคลากรภาครัฐที่มีความรู้ความสามารถและปรับตัวได้ทันกับยุคดิจิทัลเพิ่มขึ้น

ยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ

- ยุทธศาสตร์ที่ 1 การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์
- ยุทธศาสตร์ที่ 2 การสร้างความเป็นธรรมและลดความเหลื่อมล้ำในสังคม
- ยุทธศาสตร์ที่ 3 การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน
- ยุทธศาสตร์ที่ 4 การเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน
- ยุทธศาสตร์ที่ 5 การเสริมสร้างความมั่นคงแห่งชาติเพื่อการพัฒนาประเทศสู่ความมั่งคั่งและยั่งยืน
- ยุทธศาสตร์ที่ 6 การบริหารจัดการในภาครัฐ การป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบและธรรมาภิบาลในสังคมไทย
- ยุทธศาสตร์ที่ 7 การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์
- ยุทธศาสตร์ที่ 8 การพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัย และนวัตกรรม
- ยุทธศาสตร์ที่ 9 การพัฒนาภาค เมือง และพื้นที่เศรษฐกิจ
- ยุทธศาสตร์ที่ 10 ความร่วมมือระหว่างประเทศเพื่อการพัฒนา

2. กรอบแผนอุดมศึกษาระยะยาว 15 ปี ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2551-2565)

เป้าหมายของกรอบแผนอุดมศึกษาระยะยาว ฉบับที่ 2 เมื่อสิ้นสุดแผนในปี พ.ศ.2565 คือ “การยกระดับคุณภาพอุดมศึกษาไทย เพื่อผลิตและพัฒนาบุคลากรที่มีคุณภาพสู่ตลาดแรงงานและพัฒนาศักยภาพอุดมศึกษาในการสร้างความรู้และนวัตกรรม เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศในโลกาภิวัตน์ รวมทั้งสนับสนุนการพัฒนาที่ยั่งยืนของท้องถิ่นไทย โดยใช้กลไกของธรรมาภิบาล การเงิน การกำกับมาตรฐาน และเครือข่ายอุดมศึกษา บนพื้นฐานของเสรีภาพทางวิชาการ ความหลากหลายและเอกภาพเชิงระบบ”

สำหรับประเด็นทิศทางและนโยบายของกรอบแผนอุดมศึกษาระยะยาวที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคน ประกอบด้วย

การเงินอุดมศึกษา ระบบการเงินอุดมศึกษาในปัจจุบันไม่สะท้อนคุณภาพและการพัฒนา เสนอให้มีการจัดตั้งกองทุนพัฒนาอุดมศึกษา ในการนำเงินมาเสริมงบประมาณประจำปีเพื่อพัฒนาอาจารย์ การเชื่อมโยงกับภาคการผลิต การจัดตั้งวิสาหกิจ การพัฒนาแรงงาน มีการกำหนดความชัดเจนในการบริหารการเงินอุดมศึกษาให้เป็นมาตรฐาน

เครือข่ายอุดมศึกษา มีความซ้ำซ้อน ไม่คุ้มค่าในการลงทุน ไม่ได้มีการส่งเสริมซึ่งกันและกัน ระหว่างเครือข่ายอันจะนำไปสู่ความเป็นเลิศของประเทศ (เด่นคนเดียว) เห็นควรให้มีการสนับสนุนการทำงานในลักษณะเครือข่าย ซึ่งจะนำไปสู่การรวบรวมในมิติต่าง ๆ เช่น หลักสูตร ทรัพยากร โครงสร้างพื้นฐาน การใช้บุคลากรร่วมกัน และการรวบรวมสถาบันการศึกษาในพื้นที่ เพื่อสร้างความเข้มแข็งทางวิชาการ

การพัฒนาอุดมศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยการพัฒนา นักศึกษา (ทุกด้าน) พัฒนาศักยภาพ สร้างความเข้มแข็งในสถาบันอุดมศึกษา และพัฒนาการศึกษาสู่ภูมิภาคอาเซียน

3. ยุทธศาสตร์ (Strategies)

แผนยุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์ ระยะ 4 ปี (พ.ศ. 2561-2564) ทบทวนปี พ.ศ.2562-2564 เป็นแผนที่จัดทำขึ้นโดยมีกรอบคิดสำคัญ คือ การมุ่งพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์ให้เป็น “มหาวิทยาลัย ชื่นนำรับใช้สังคมของภาคตะวันออก เพื่อสร้างนวัตกรรมตามศาสตร์พระราชา” ภายใต้ความเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ.2560-2579) ซึ่งเป็นแผนแม่บทหลักของการพัฒนาประเทศ แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560-2579 อันประกอบด้วย 6 ยุทธศาสตร์ เช่น ยุทธศาสตร์ที่ 2 การผลิตและพัฒนาากำลังคน การวิจัย และนวัตกรรม เพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ และยุทธศาสตร์ที่ 6 การพัฒนาประสิทธิภาพของระบบบริหารจัดการศึกษา เป็นต้น แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่สิบสอง (พ.ศ.2560-2564) มีเป้าหมายการพัฒนาให้คนไทยได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพสูงตามมาตรฐานสากล และสามารถเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง ยุทธศาสตร์ใหม่ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นตามพระบรมราโชบาย ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560-2579) มุ่งเน้น “การผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพเป็นเลิศ โดยกระบวนการจัดการเรียนการสอน เพื่อการพัฒนาชุมชนและท้องถิ่นให้มีความเข้มแข็ง และยั่งยืน” และแผนงานพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออก (พ.ศ. 2560-2564) ซึ่งมหาวิทยาลัยราชภัฏ

ราชชนรินทร์มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาคุณภาพแรงงานที่ตอบสนองนโยบายดังกล่าว รวมทั้งการปรับโครงสร้างของประเทศไปสู่ประเทศไทย 4.0 ที่มุ่งสู่ “ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน”

ยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัย

- ยุทธศาสตร์ที่ 1 การยกระดับคุณภาพการผลิตบัณฑิตตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิแห่งชาติ ที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้ใช้บัณฑิต
- ยุทธศาสตร์ที่ 2 การสร้างงานวิจัยและนวัตกรรม เพื่อตอบสนองความต้องการของสังคม และประเทศไทย 4.0
- ยุทธศาสตร์ที่ 3 การบริการวิชาการแก่สังคมเชิงรุก ที่เชื่อมโยงกับการทะนุบำรุงศิลปะ และวัฒนธรรม เพื่อมุ่งสู่มหาวิทยาลัยชั้นนำรับใช้สังคม
- ยุทธศาสตร์ที่ 4 การบริหารจัดการมหาวิทยาลัยสู่ประเทศไทย 4.0
- ยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนรินทร์บางคล้า ให้เป็นเมืองมหาวิทยาลัย
- ยุทธศาสตร์ที่ 6 การพัฒนาระบบบริหารและพัฒนาบุคลากรทุกระดับเชิงรุก เพื่อสร้างความผูกพันกับมหาวิทยาลัย

แผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนรินทร์ ระยะ 4 ปี (พ.ศ.2561-2564) ทบทวนปี พ.ศ. 2562-2564 กำหนดยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ และกลยุทธ์ด้านการพัฒนาบุคลากร ดังนี้

ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์
ยุทธศาสตร์ที่ 6 การพัฒนาระบบบริหารและพัฒนาบุคลากรทุกระดับเชิงรุก	1. บุคลากรทุกระดับมีสมรรถนะและเชี่ยวชาญตามสายงาน 2. บุคลากรทุกระดับมีสุขภาวะทั้งด้านร่างกายและจิตใจ	1. ขับเคลื่อนแผนบริหารและแผนพัฒนาบุคลากรทุกระดับเชิงรุก เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผลอย่างเป็นรูปธรรม
		2. ส่งเสริมและสนับสนุนการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับ
		3. สร้างวัฒนธรรมองค์การ (การสร้างความรัก ความสามัคคี การมีส่วนร่วม ความผูกพัน)

ส่วนที่ 3

สภาพปัจจุบันด้านการบริหารบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์ได้มีการจัดทำแผนบริหารบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2562 เพื่อใช้เป็นกรอบในการดำเนินงานด้านการทรัพยากรบุคคลมหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์ ให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน แผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์ ระยะ 4 ปี (พ.ศ.2561-2564) ทบทวนปี พ.ศ.2562-2564 ยุทธศาสตร์ที่ 6 การพัฒนาระบบบริหารและพัฒนาบุคลากรทุกระดับเชิงรุก เพื่อสร้างความผูกพันกับมหาวิทยาลัย โดยมีการกำหนดเป้าประสงค์และกลยุทธ์ ดังนี้

เป้าประสงค์

1. บุคลากรทุกระดับมีสมรรถนะและเชี่ยวชาญตามสายงาน
2. บุคลากรทุกระดับมีสุขภาวะทั้งด้านร่างกายและจิตใจ

กลยุทธ์

1. ขับเคลื่อนแผนบริหารและแผนพัฒนาบุคลากรทุกระดับเชิงรุก เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพประสิทธิผล อย่างเป็นรูปธรรม
2. ส่งเสริมและสนับสนุนการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับ
3. สร้างวัฒนธรรมองค์กร (การสร้างความรัก ความสามัคคี การมีส่วนร่วม ความผูกพัน) เพื่อให้เกิด Engagement กับมหาวิทยาลัย

เนื่องจากมหาวิทยาลัยฯ มีการปรับเปลี่ยนทิศทางการพัฒนามหาวิทยาลัย พ.ศ.2562 เพื่อมุ่งสู่การเป็นมหาวิทยาลัยชั้นนำรับใช้สังคมของภาคตะวันออกเพื่อสร้างนวัตกรรมตามศาสตร์พระราชาที่มุ่งเน้นการผลิตบัณฑิตและการบริหารบุคลากร จึงได้ดำเนินการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมในการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน ดังนี้

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมในการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน

เพื่อให้การจัดทำแผนบริหารบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์ ระยะ 4 ปี (พ.ศ.2561-2564) ทบทวนปี พ.ศ.2562-2564 และสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงทั้งสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก จึงได้มีการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์ SWOT Analysis สรุปผลได้ดังนี้

จุดแข็ง

1. บุคลากรสายสนับสนุนปฏิบัติงานกับมหาวิทยาลัยมาเป็นเวลานาน จึงมีความรักดีต่อมหาวิทยาลัยสูง
2. มหาวิทยาลัยให้การสนับสนุนในการพัฒนาตนเองตามตำแหน่งที่ครองอยู่
3. บุคลากรสายสนับสนุนมีถิ่นพำนักอยู่ใกล้กับมหาวิทยาลัย จึงมีความสะดวกในการเดินทาง
4. บุคลากรสายสนับสนุนส่วนใหญ่ให้ความร่วมมือในการดำเนินกิจกรรมของมหาวิทยาลัยเป็นอย่างดี
5. บุคลากรสายสนับสนุนมีวัฒนธรรมในการทำงานเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จุดอ่อน

1. ข้อบังคับกำหนดให้บุคลากรสายสนับสนุนมีความมั่นคงตามสัญญา ทำให้ขาดความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง
2. บุคลากรสายสนับสนุนขาดความมั่นใจในการปฏิบัติงานเนื่องจากขาดความรู้เกี่ยวกับกฎหมายระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง จึงทำให้การปฏิบัติงานบางด้านมีความล่าช้า
3. บุคลากรสายสนับสนุน ขาดทักษะในการวิจัยเพื่อพัฒนางานประจำให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น
4. บุคลากรสายสนับสนุนขาดทักษะและศักยภาพด้านภาษาต่างประเทศ

โอกาส (Opportunity)

1. มีสถานศึกษาในกรุงเทพมหานคร และจังหวัดใกล้เคียง เปิดหลักสูตรให้ศึกษาต่อเพื่อเพิ่มคุณวุฒิให้สูงขึ้น
2. สามารถพัฒนาความรู้ ความสามารถ และทักษะที่มีประสิทธิภาพ โดยอาศัยเทคโนโลยีสารสนเทศ

อุปสรรค (Threat)

1. ขีดจำกัดเกี่ยวกับงบประมาณในการพัฒนาบุคลากร เนื่องจากการจัดสรรงบประมาณลดลง

ขั้นตอน/กระบวนการพัฒนาแผน

1. รวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้อง เช่น นโยบาย แผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย
2. ประเมินสถานภาพด้านการบริหารบุคลากร โดยรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล
3. กำหนดยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ กลยุทธ์ และตัวบ่งชี้ด้านการบริหารบุคลากร
4. กำหนดโครงการ กิจกรรม
5. เสนอ ร่าง แผนบริหารบุคลากรสายสนับสนุนต่อคณะกรรมการนโยบายและกรรมการที่เกี่ยวข้อง
6. ถ่ายทอดแผนบริหารบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2562 เพื่อนำสู่การปฏิบัติ
7. ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล

การวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์

การวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์ เป็นการศึกษาวิเคราะห์จำนวนอัตรากำลังของบุคลากรสายสนับสนุนในปัจจุบัน และแผนความต้องการเพิ่มกำลังคนในช่วงปีงบประมาณ พ.ศ. 2561-2564 เพื่อใช้เป็นแผนการจัดหากำลังคนมาปฏิบัติงาน ในมหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์ ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 3.1 การวางแผนกำลังตามส่วนงาน มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์

หน่วยงาน	ข้อมูลจำนวนบุคลากรที่ต้องการเพิ่ม / ปีงบประมาณ พ.ศ.								
	2561	2561	รวม	2562	รวม	2563	รวม	2564	รวม
	อัตรา เริ่ม	อัตรา เพิ่ม	อัตรา 2561	อัตรา เพิ่ม	อัตรา 2562	อัตรา เพิ่ม	อัตรา 2563	อัตรา เพิ่ม	อัตรา 2564
1. สำนักงานอธิการบดี									
1.1 กองกลาง									
1.1.1 หน่วยงานอำนวยการ									
- งานธุรการ	3	-	3	-	3	-	3	-	3
- งานประชุมและพิธีการ	3	-	3	1	4	-	4	-	4
- งานเลขานุการผู้บริหาร	2	-	2	2	4	-	4	-	4
- งานยานพาหนะ	2	-	2	-	2	-	2	-	2
- งานประชาสัมพันธ์	4	-	4	1	5	-	5	-	5
- หน่วยซ่อมเฉพาะวิชากิจ	1	-	1	-	1	-	1	-	1
1.1.2 หน่วยงานคลัง	9	-	9	-	9	-	9	-	9
1.1.3 หน่วยงานพัสดุ	9	-	9	1	10	-	10	-	10
1.1.4 หน่วยงานบริหารงานบุคคล	8	-	8	-	8	-	8	-	8
1.1.5 หน่วยงานอาคารสถานที่	12	-	12	1	13	1	14	1	15
1.1.6 หน่วยงานศูนย์บางคล้า	27	-	27	-	27	-	27	-	27
1.1.7 หน่วยงานนิติการ	4	-	4	-	4	-	4	-	4
1.1.8 ศูนย์ภาษาและวิเทศสัมพันธ์	6	-	6	-	6	-	6	-	6
1.1.9 งานพัฒนาคุณภาพครู	3	-	3	-	3	-	3	-	3
1.2 กองนโยบายและแผน	10	-	10	-	10	-	10	-	10
1.3 กองพัฒนานักศึกษา	14	-	14	-	14	-	14	-	14
1.4 สำนักงานสภามหาวิทยาลัย	3	-	3	1	4	-	4	-	4
2. คณะครุศาสตร์	16	-	16	4	20	4	24	5	29
3. คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	8	-	8	1	9	-	9	-	9
4. คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	17	-	17	1	18	-	18	-	18
5. คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม	8	-	8	1	9	-	9	-	9
6. คณะวิทยาการจัดการ	10	-	10	-	10	-	10	-	10
7. สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน	22	-	22	1	23	-	23	1	24

หน่วยงาน	ข้อมูลจำนวนบุคลากรที่ต้องการเพิ่ม / ปีงบประมาณ พ.ศ.								
	2561	2561	รวม	2562	รวม	2563	รวม	2564	รวม
	อัตรา เริ่ม	อัตรา เพิ่ม	อัตรา 2561	อัตรา เพิ่ม	อัตรา 2562	อัตรา เพิ่ม	อัตรา 2563	อัตรา เพิ่ม	อัตรา 2564
8. สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ	26	-	26	1	27	-	27	-	27
9. สถาบันวิจัยและพัฒนา	5	-	5	1	6	-	6	1	7
10. ศูนย์ศิลปะ วัฒนธรรม และท้องถิ่น	10	-	10	-	10	-	10	-	10
11. หน่วยตรวจสอบภายใน	3	-	3	-	3	-	3	-	3
จำนวนบุคลากรทั้งหมด	247	-	247	17	264	5	269	8	277

ส่วนที่ 4

ยุทธศาสตร์การบริหารบุคลากรสายสนับสนุน

ผลการวิเคราะห์แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560-2564) กรอบแผนอุดมศึกษาระยะยาว 15 ปี ฉบับที่ 2 (พ.ศ.2552-2564) แผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ ระยะ 4 ปี (พ.ศ.2561-2564) ทบทวนปี พ.ศ.2562-2564 ที่เกี่ยวข้องการบริหารและพัฒนากำลังคน รวมทั้งสภาพปัจจุบันด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ จึงนำผลการประเมินสภาพปัจจุบันด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยมากำหนดทิศทางการบริหารบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2562 ประกอบด้วย วิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ ระบบการวัดผลสัมฤทธิ์ และการแปลงยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติโดยการกำหนดกลยุทธ์พร้อมมาตรการการปฏิบัติในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์รวมทั้งกำหนดมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล HR Scorecard ใน 5 มิติ ได้แก่

1. มิติความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Alignment)
2. มิติประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency)
3. มิติประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness)
4. มิติความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Accountability)
5. มิติคุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตและการทำงาน (Quality of Work Life)

วิสัยทัศน์

มุ่งพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีศักยภาพ ปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ

พันธกิจ

1. พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ ทางด้านการวางแผน การสรรหา การคัดเลือก การจูงใจให้ได้คนดีคนเก่งมาร่วมปฏิบัติงาน การพัฒนาขีดความสามารถทักษะทางวิชาชีพ ความก้าวหน้าในอาชีพ รวมทั้งการสร้างและพัฒนาศักยภาพของบุคลากร
2. เสริมสร้างและพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีของบุคลากร

เป้าประสงค์

1. บุคลากรทุกระดับมีสมรรถนะและเชี่ยวชาญตามสายงาน
2. บุคลากรทุกระดับมีสุขภาวะทั้งด้านร่างกาย และจิตใจ

ยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ 6 การพัฒนาระบบบริหารและพัฒนาบุคลากรทุกระดับเชิงรุก เพื่อสร้างความผูกพันกับมหาวิทยาลัย

กลยุทธ์

6.1 ขับเคลื่อนแผนบริหารและแผนพัฒนาบุคลากรทุกระดับเชิงรุก เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล อย่างเป็นรูปธรรม (W1-O1)

6.2 ส่งเสริมและสนับสนุนการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับ (W2,3,5,6,7,8-O1,4)

6.3 สร้างวัฒนธรรมองค์การ(การสร้างความรัก ความสามัคคี การมีส่วนร่วม ความผูกพัน) เพื่อให้เกิด Engagement กับมหาวิทยาลัย (W1-O1)

กลยุทธ์	แนวปฏิบัติ	กิจกรรม/โครงการ
1. ขับเคลื่อนแผนบริหารและแผนพัฒนาบุคลากรทุกระดับเชิงรุก เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล อย่างเป็นรูปธรรม (W1-O1)	1.1 จัดทำแผนบริหารและแผนพัฒนาบุคลากรในระดับมหาวิทยาลัยระดับหน่วยงาน 1.2 กำหนดสมรรถนะที่พึงประสงค์ของบุคลากรในแต่ละตำแหน่งงานเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ 1.3 กำหนดนโยบาย แผนงาน และแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิต การจัดสวัสดิการ สิ่งแวดล้อม และสุขภาวะที่เหมาะสม 1.4 ทบทวนและพัฒนาระบบค่าตอบแทน สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์แก่บุคลากรทุกระดับให้สามารถแข่งขันได้ในตลาดแรงงาน 1.5 สร้างระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานจากผลสำเร็จของงานอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม	1. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการสำหรับผู้บริหารด้านการบริหาร 2. โครงการจัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน 3. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการสายคณาจารย์ 4. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการสายสนับสนุน

กลยุทธ์	แนวปฏิบัติ	กิจกรรม/โครงการ
	1.6 พัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรตามเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ 1.7 เพิ่มศักยภาพอาจารย์เข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการโดยจัดสิ่งสนับสนุนและจัดระบบที่เอื้อต่อการยกระดับตำแหน่งทางวิชาการ 1.8 จัดระบบการจัดการความรู้ที่สามารถสนับสนุนการยกระดับคุณภาพการพัฒนาบุคลากร และระบบงาน 1.9 สนับสนุนให้เกิดบรรยากาศแห่งการพัฒนาความเชี่ยวชาญในองค์กรด้วยการจัดสรรทรัพยากรเครื่องมืออุปกรณ์ที่เอื้อต่อการพัฒนา	
2. ส่งเสริมและสนับสนุนการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับ (W2,3,5,6,7,8-O1,4)	2.1 การขับเคลื่อนงานแบบบูรณาการ โดยเน้นการทำงาน ofบุคลากรให้มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน 2.2 สร้างกระบวนการมีส่วนร่วมภายในองค์กร และสร้างความเข้มแข็งของหน่วยงาน	1. โครงการจัดทำคู่มือปฏิบัติงานของบุคลากร 2. โครงการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กร (OD : Organization Development)
3. สร้างวัฒนธรรมองค์กร (การสร้างความรัก ความสามัคคี การมีส่วนร่วม ความผูกพัน) เพื่อให้เกิด Engagement กับมหาวิทยาลัย (W1-O1)	3.1 พัฒนาคณาจารย์บุคลากรให้มีความโดดเด่นทางด้านคุณธรรม จริยธรรมมีทัศนคติค่านิยม วัฒนธรรมที่ดีในการทำงาน ร่วมกันภายใต้สถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงโดยยึดหลักความพอเพียงในการปฏิบัติงาน	3. โครงการอบรมเพื่อเสริมสร้างการบริการที่ดี (Service mind) 4. โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างหน่วยงาน 5. โครงการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรมีความรักผูกพันต่อองค์กร ยกย่องคนเก่ง คนดี

กลยุทธ์	แนวปฏิบัติ	กิจกรรม/โครงการ
	3.2 จัดทำโครงการองค์กรสุขภาวะ (Happy Work Place) 3.3 จัดระบบส่งเสริมสนับสนุนให้มีความรักผูกพันต่อองค์กรยกย่องคนเก่งและคนดี 3.4 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้หรือประสบการณ์เพื่อถ่ายทอดและเรียนรู้วิธีการพัฒนาศักยภาพหรือเสริมสร้างสุขภาวะหรือทัศนคติที่ดี	6. โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตและเสริมสร้างความสุขให้บุคลากรทุกระดับ 7. โครงการประกันอุบัติเหตุ

ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	เป้าหมาย
		62
1. ร้อยละของผู้บริหารที่ได้รับการพัฒนาด้านการบริหาร	ร้อยละ	30
2. ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนที่มีระดับตำแหน่งความเชี่ยวชาญสูงขึ้น	ร้อยละ	2
3. ร้อยละของอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการ	ร้อยละ	22
4. ร้อยละของอาจารย์ที่ได้รับการพัฒนา	ร้อยละ	80
5. ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนที่ได้รับการพัฒนา	ร้อยละ	80

หน่วยงานรับผิดชอบ

1. คณะครุศาสตร์ KPI 1, 2, 3, 4, 5
2. คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ KPI 1, 2, 3, 4, 5
3. คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี KPI 1, 2, 3, 4, 5
4. คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม KPI 1, 2, 3, 4, 5
5. คณะวิทยาการจัดการ KPI 1, 2, 3, 4, 5
6. บัณฑิตวิทยาลัย KPI 1, 5
7. สำนักงานอธิการบดี KPI 1, 2, 5
8. สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน KPI 1, 2, 3, 4, 5

9. สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ KPI 1, 2, 5
10. ศูนย์ศิลปะ วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น KPI 1, 2, 5
11. สถาบันวิจัยและพัฒนา KPI 1, 2, 5
12. สถาบันพัฒนาคุณภาพครู KPI 1, 5
13. สถาบันเศรษฐกิจพอเพียง KPI 1, 5

ระบบและกลไกการขับเคลื่อนแผนสู่การปฏิบัติ

แผนบริหารบุคลากรสายสนับสนุน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2562 มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ เป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ ระยะ 4 ปี (พ.ศ. 2561-2564) ทบถ้วนปีพ.ศ.2562-2564 ไปสู่การปฏิบัติ โดยจะดำเนินการ 2 ระดับ คือ ระดับมหาวิทยาลัยและระดับคณะ หน่วยงาน สำหรับการขับเคลื่อนแผนสู่การปฏิบัติ โดยมีการถ่ายทอดแผนบริหารบุคลากรสายสนับสนุน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2562 มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์สู่การปฏิบัติผ่านที่ประชุมคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ (กบ.) และคณะกรรมการผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ (ผบ.) เพื่อให้ผู้บริหารทุกระดับมีความเข้าใจที่ตรงกัน ร่วมถ่ายทอดและดำเนินการจัดทำแผนบริหารบุคลากรสายสนับสนุนของทุกหน่วยงานให้สอดคล้องกับแผนบริหารบุคลากรสายสนับสนุน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2562 มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ และมีระบบในการกำกับติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายตามระยะเวลาที่กำหนด