

ข้อมูล SDG ปี พ.ศ. 2567

Metrics and Indicators of SDG(Promote sustained, inclusive and sustainable economic growth,
full and productive employment and decent work for all)

ตัวชี้วัดและตัวบ่งชี้ของ SDGเป้าหมายที่ 8 ส่งเสริมการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจที่ต่อเนื่อง ครอบคลุม และยั่งยืน
การจ้างงานเต็มที่และ มีผลิตภาพ และการมีงานที่มีคุณค่าสำหรับทุกคน

ตัวบ่งชี้	รายละเอียดตัวบ่งชี้	ช่วงเวลา การดำเนินการ	รายละเอียด/โครงการ/กิจกรรม	เว็บไซต์ที่เผยแพร่ข้อมูล	ผู้รับผิดชอบ
8.1 8.1 การวิจัย เกี่ยวกับการเติบโต ทางเศรษฐกิจและ การจ้างงาน	การกำหนดอัตราการเจริญเติบโตของผลิตภาพ การผลิตรวม (Total Factor Productivity:TFP) และผลผลิตที่แท้จริงในภาคการเกษตรของ จังหวัดจันทบุรี	วันพุธที่ 19 กุมภาพันธ์ 2568	มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี วิเคราะห์อัตรา การเจริญเติบโตของผลิตภาพการผลิตรวม (TFP) ภาคการเกษตรของจังหวัดจันทบุรี เพื่อเตรียม ความพร้อมรองรับโครงการระเบียงผลไม้ภาค ตะวันออก (EFC) การเจริญเติบโตของผลผลิตที่ แท้จริงถูกขับเคลื่อนโดยผลิตภาพการผลิตรวม (TFPG) เป็นสำคัญ ซึ่งปัจจัยที่มีอิทธิพลได้แก่ ทุน มนุษย์ (การศึกษา) การค้า การจัดสรรงบประมาณ วิจัย/สนับสนุนทางการเกษตร และการสนับสนุน การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานคมนาคมขนส่ง	https://www.rbru.ac.th/ https://docs.google.com/document/d/1-l-nXI1_fYti-JGbvUN4wRqS570JkvYtg6/edit	1.รศ.ธงชัย ศรี เบญจโชติ
8.2	มหาวิทยาลัยต้องแสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นใน การปฏิบัติที่ดีในการจ้างงาน เช่น การจ่าย ค่าจ้างขั้นต่ำแก่นักงาน		มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี มุ่งเน้นผลิต บัณฑิตให้มีการพัฒนาทักษะและศักยภาพแรงงาน ให้สอดคล้องกับความต้องการของระบบเศรษฐกิจ สมัยใหม่เช่นโครงการเรียนรู้ตลอดชีวิตและพัฒนา	https://www.rbru.ac.th/	1.รศ.วัชรินทร์ อรรถศรีวร 2.ผศ. ภาวนิดา โพธิ์แก้ว 3.ผศ.เอมอร

หมายเหตุ : ช่วงเวลาการดำเนินงานตั้งแต่ มกราคม - ธันวาคม 2567 เท่านั้น

ตัวบ่งชี้	รายละเอียดตัวบ่งชี้	ช่วงเวลา การดำเนินการ	รายละเอียด/โครงการ/กิจกรรม	เว็บไซต์ที่เผยแพร่ข้อมูล	ผู้รับผิดชอบ
	การพัฒนาทักษะและศักยภาพแรงงานให้สอดคล้องกับความต้องการของระบบเศรษฐกิจสมัยใหม่		ทักษะเพื่ออนาคต (Upskill/Reskill) หลักสูตร นักบัญชีวิสาหกิจชุมชน และคณะได้ส่งเสริมนักศึกษาเข้าร่วมสหกิจศึกษา จำนวน 13 คน		หวานเสนาะ
	2.1 การจ้างงาน (ค่าครองชีพ) การจ่ายค่าจ้างขั้นต่ำให้แก่เจ้าหน้าที่และคณาจารย์		มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณีมีการระบุถึงระเบียบที่กำหนดหลักเกณฑ์และอัตราค่าจ้างต่างๆ กำหนดอัตราเงินเดือนเริ่มต้น (ซึ่งทำหน้าที่เสมือนค่าจ้างขั้นต่ำแรกบรรจุ) และอัตราเงินเดือนขั้นสูงตามประเภทพนักงานและคุณวุฒิ และมีระเบียบว่าด้วยการเบิกจ่ายเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราวของพนักงานมหาวิทยาลัยสำหรับพนักงานที่มีเงินเดือนที่ไม่ถึงตามที่กำหนดไว้โดยเฉพาะเจาะจงในแต่ละประเภท ได้แก่ ก. พนักงานมหาวิทยาลัย ประเภทวิชาการ (Academic Type) ข. พนักงานมหาวิทยาลัย ประเภททั่วไป (General Type) ค. พนักงานมหาวิทยาลัย ประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ (Specific Professional/Specialized Type) มหาวิทยาลัยนำเงินคงคลังที่จัดสรรสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยที่ได้รับเงินเดือนจากงบประมาณแผ่นดินมาเฉลี่ยรวมกับเงินเดือน	ระเบียบเงินเดือน 2562 ระเบียบว่าด้วยการเบิกจ่ายเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราวของพนักงานมหาวิทยาลัยพศ.2568	

ตัวบ่งชี้	รายละเอียดตัวบ่งชี้	ช่วงเวลา การดำเนินการ	รายละเอียด/โครงการ/กิจกรรม	เว็บไซต์ที่เผยแพร่ข้อมูล	ผู้รับผิดชอบ
			ปัจจุบัน เพื่อให้ได้รับเงินเดือนตั้งแต่วันที่ ตุลาคม ๒๕๖๐ เป็นต้นไป		
	2.2 สหภาพแรงงาน ตัวบ่งชี้ ได้แก่การจ้างงาน สำหรับทุกคน		มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี มีข้อบังคับ สำหรับการบริหารบุคลากรของมหาวิทยาลัยถูก กำกับดูแลตามกรอบของพระราชบัญญัติและ ข้อบังคับของมหาวิทยาลัย ซึ่งครอบคลุมตั้งแต่การ กำหนดประเภทบุคลากร การแต่งตั้งผู้บริหาร การ ดำเนินการทางวินัย และอำนาจของสภา มหาวิทยาลัย ซึ่งข้อบังคับนี้ระบุถึงหลักเกณฑ์และ คุณสมบัติที่จำเป็นสำหรับ "การจ้างงาน" ในฐานะ ข้าราชการของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี โดยยึดหลักการสอบแข่งขันและความเที่ยงธรรม	ระเบียบเงินเดือน 2562	
	2.3 นโยบายการเลือกปฏิบัติในสถานที่ทำงาน รวมถึงการเลือกปฏิบัติบนพื้นฐานของศาสนา เพศ อายุ หรือสถานะต่างๆ		มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณีได้กำหนด นโยบายความเท่าเทียมทางเพศ ซึ่งมุ่งเน้นการจัด การเลือกปฏิบัติทางเพศในทุกรูปแบบ เพื่อส่งเสริม ความเป็นธรรม ความปลอดภัย และการเข้าถึง โอกาสที่เท่าเทียมกันในทุกด้าน เช่น การศึกษา การจ้างงาน และการพัฒนาทางวิชาการ จุดประสงค์หลักคือการขับเคลื่อน เป้าหมายการ พัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs: Gender Equality) เพื่อ สร้างสภาพแวดล้อมที่เปิดโอกาสอย่างเท่าเทียม และส่งเสริมคุณภาพของบุคลากร โดยมีแนวทาง ปฏิบัติที่ชัดเจนครอบคลุม นโยบายความเท่าเทียม	https://sdg.rbru.ac.th /file/2567/announce /Gender%20Equality. pdf	

ตัวบ่งชี้	รายละเอียดตัวบ่งชี้	ช่วงเวลา การดำเนินการ	รายละเอียด/โครงการ/กิจกรรม	เว็บไซต์ที่เผยแพร่ข้อมูล	ผู้รับผิดชอบ
			ทางเพศ (SDGs: Gender Equality) ได้กำหนดมาตรการส่งเสริมที่ครอบคลุม ๕ ประเด็นหลัก ดังนี้: - ส่งเสริมให้ผู้หญิงและเพศทางเลือกได้รับโอกาสที่เท่าเทียม ในการเข้าถึงการศึกษา การจ้างงาน และการดำรงตำแหน่งบริหาร - ส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้หญิง ในการศึกษา การทำงาน และการเลื่อนตำแหน่ง - สร้างระบบสนับสนุนสวัสดิการ เช่น ทรัพยากร ตลอดจนการเลี้ยงดูบุตร รวมถึงการพัฒนาทักษะวิชาชีพ และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยไม่เลือกปฏิบัติ - ส่งเสริมการจัดทำโครงการและกิจกรรมที่ส่งเสริมบทบาทและศักยภาพของผู้หญิง ในการทำวิจัย กิจกรรมวิชาการ และบริการวิชาการแก่ชุมชน - พัฒนาและส่งเสริมกลไก การติดตาม การรวบรวมข้อมูล และรายงานผลด้านความเท่าเทียมทางเพศประจำปี		
	2.4 การจ้างงาน การค้าทาส โดยมีนโยบายมุ่งมั่นต่อการใช้แรงงานบังคับ		มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณีมีการจ้างงานที่ดำเนินการตามนโยบายเกี่ยวกับการต่อต้าน “แรงงานบังคับ ทาสยุคใหม่ การค้ามนุษย์ และแรงงานเด็กโดยได้จัดตั้งศูนย์ศึกษาและ		

ตัวบ่งชี้	รายละเอียดตัวบ่งชี้	ช่วงเวลา การดำเนินการ	รายละเอียด/โครงการ/กิจกรรม	เว็บไซต์ที่เผยแพร่ข้อมูล	ผู้รับผิดชอบ
			ประสานงานสิทธิมนุษยชนในภูมิภาคเพื่อคุ้มครองพนักงานในมหาวิทยาลัย		
	2.5 สิทธิเทียบเท่าในการจ้างงาน ซึ่งมีสิทธิที่เท่าเทียมกันของคนงาน		มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ระบุขอบเขตและเงื่อนไขความรับผิดชอบของผู้รับจ้างตามข้อกำหนดใน ข้อ ๙ ความรับผิดชอบของผู้รับจ้าง" ขอบเขตและเงื่อนไขความรับผิดชอบของผู้รับจ้าง มีรายละเอียดดังนี้ ๑. ขอบเขตความรับผิดชอบทั่วไป ๒. ความรับผิดชอบต่อความเสียหายของงานที่ทำขึ้น ๓. ความรับผิดชอบต่อบุคคลภายนอก และ ๔. เงื่อนไขและขีดจำกัดความรับผิดชอบ โดยความรับผิดชอบทั่วไปของผู้รับจ้างตามข้อ ๙ นี้จะสิ้นสุดลง เมื่อผู้ว่าจ้างได้รับ มอบงานครั้งสุดท้าย หลังจากนั้น ผู้รับจ้างจะคงต้องรับผิดชอบเพียงในกรณี ชำรุดบกพร่อง หรือความเสียหายที่ระบุไว้ในข้อ ๗ เท่านั้น		
	2.6 ความเท่าเทียมของนโยบายของความเท่าเทียมในอัตราเงินเดือน		มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณีจัดสรรงบประมาณเงินเดือน หมวดเงินอุดหนุนทั่วไป รายการค่าใช้จ่ายบุคลากร ซึ่งมหาวิทยาลัยจะนำเงินงบประมาณที่ได้รับจัดสรรมาจ่ายเป็นเงินเดือน โดยดำเนินการเบิกจ่ายเงินงบประมาณแผ่นดินตามระบบ GPFISซึ่งระบุว่าด้วยหลักเกณฑ์	ระเบียบมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ว่าด้วย หลักเกณฑ์การให้ได้รับเงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง และอัตราค่าจ้างของ	

ตัวบ่งชี้	รายละเอียดตัวบ่งชี้	ช่วงเวลา การดำเนินการ	รายละเอียด/โครงการ/กิจกรรม	เว็บไซต์ที่เผยแพร่ข้อมูล	ผู้รับผิดชอบ
			และอัตราค่าจ้างสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย ประเภทต่างๆ ได้กำหนดไว้ใน ระเบียบ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ว่าด้วย หลักเกณฑ์การให้ได้รับเงินเดือน เงินประจำ ตำแหน่ง และอัตราค่าจ้างของพนักงาน มหาวิทยาลัย (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๒ โดยมี รายละเอียดหลักเกณฑ์และอัตราค่าจ้างที่แตกต่าง กันไปตามประเภทพนักงานมหาวิทยาลัยและ แหล่งที่มาของงบประมาณ (งบประมาณแผ่นดิน หรือ งบรายได้) และอัตราค่าจ้าง (บาท/เดือน) ขึ้นอยู่กับประเภทและวุฒิการศึกษาเมื่อแรก บรรจุ และระดับตำแหน่งเมื่อถึงขั้นสูง	พนักงานมหาวิทยาลัย (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๒	
	2.7 ความเท่าเทียมทางเพศ		มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณีมีข้อกำหนดที่ แสดงถึงหลักการของการไม่เลือกปฏิบัติบนพื้นฐาน ของเพศในการบริหารงานบุคคลและการรักษา ความยุติธรรมภายในมหาวิทยาลัย ดังนี้ หลักการที่ เกี่ยวข้องกับการไม่เลือกปฏิบัติทางเพศในการ บริหารงานบุคคล: 1. การคัดเลือกกรรมการ: ในการสรรหากรรมการ บางประเภทของคณะกรรมการบริหารงานบุคคล ประจำมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี (ก.บ.ม.) ได้มีการกำหนดหลักเกณฑ์ให้เลือกบุคคลโดยไม่ คำนึงถึงเพศ	ข้อบังคับ 2552	

ตัวบ่งชี้	รายละเอียดตัวบ่งชี้	ช่วงเวลา การดำเนินการ	รายละเอียด/โครงการ/กิจกรรม	เว็บไซต์ที่เผยแพร่ข้อมูล	ผู้รับผิดชอบ
			° คณะกรรมการตามข้อ ๙ (๔) และ (๑๐) กำหนดให้มีการเลือกบุคคลที่มาจาก เพศใดและ ประเทศใดก็ได้เลือกกันเอง ตามหลักเกณฑ์และ วิธีการที่มหาวิทยาลัยเลือกกำหนด		
	2.8 ขั้นตอนการปฏิบัติงาน (ขั้นตอนการอุทธรณ์)		มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ระบุรายละเอียด ของโครงสร้างและขั้นตอนในการ ร้องทุกข์ และ การอุทธรณ์ สำหรับกรณีที่ข้าราชการใน มหาวิทยาลัยเห็นว่าตนไม่ได้รับความเป็นธรรม หรือมีความคับข้องใจจากการกระทำหรือคำสั่ง ของผู้บังคับบัญชา ดังนี้ 1. สิทธิและเงื่อนไขในการร้องทุกข์ (ข้อ ๖๔) 2. การพิจารณาเรื่องร้องทุกข์ (ข้อ ๖๖) หลักเกณฑ์: การอุทธรณ์และการพิจารณาอุทธรณ์ ตามข้อ ๖๒ และการแก้ไขคำสั่งลงโทษตามข้อ ๖๕ จะต้องเป็นไปตามที่กำหนดในข้อบังคับของสภามหาวิทยาลัย หน่วยงานพิจารณา: ในการพิจารณาอุทธรณ์ ให้ ก.อ.ร. พิจารณาเสนอความเพื่อให้ สภามหาวิทยาลัย ดำเนินการให้แล้วเสร็จ	ข้อบังคับ 2552	
	2.9 โครงสร้างคณาจารย์		มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ระบุองค์ประกอบ และประเภทของบุคลากร		

ตัวบ่งชี้	รายละเอียดตัวบ่งชี้	ช่วงเวลา การดำเนินการ	รายละเอียด/โครงการ/กิจกรรม	เว็บไซต์ที่เผยแพร่ข้อมูล	ผู้รับผิดชอบ
	องค์ประกอบด้านสิทธิแรงงาน		บุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี สามารถจำแนกตามสถานะและหน้าที่ได้หลายประเภท: • ข้าราชการ: หมายถึง ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาที่ดำรงตำแหน่งตามกฎหมาย • พนักงานมหาวิทยาลัย: หมายถึง พนักงานที่ได้รับการบรรจุให้ปฏิบัติงานในตำแหน่งวิชาชีพ , วิชาการ, หรืออื่น ๆ ◦ ข้อมูลสรุปจำนวนบุคลากร ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2568 (1 ต.ค. 68) แสดงให้เห็นว่ามี พนักงานมหาวิทยาลัยรวม 619 คน (แบ่งเป็นสายวิชาการ 340 คน และสายสนับสนุน 276 คน) ◦ นอกจากนี้ยังมีข้าราชการพลเรือนรวม 43 คน		
8.3	รายจ่ายพนักงานต่อปี	2567	ในปี 2567ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับบุคลากรโดยรวมของมหาวิทยาลัยในปี 2568 คือ 401,504,886.30 บาท (มาจากงบประมาณแผ่นดิน 298,072,234.83 บาท และงบประมาณรายได้ 103,432,651.47 บาท) และส่วนค่าไฟฟ้าของมหาวิทยาลัย (จ่ายจริง ตามระบบ MIS) คือ 15,126,289.60 บาท GPP ของจังหวัดจันทบุรีในปี 2564 คือ 243,317		

ตัวบ่งชี้	รายละเอียดตัวบ่งชี้	ช่วงเวลา การดำเนินการ	รายละเอียด/โครงการ/กิจกรรม	เว็บไซต์ที่เผยแพร่ข้อมูล	ผู้รับผิดชอบ
			บาทต่อปี(ตัวเลขนี้สูงกว่าผลิตภัณฑ์มวลรวมต่อหัวของประเทศ (GDP Per capita) อยู่ 11,331 บาทต่อปี หรือคิดเป็นร้อยละ 4.88 (โดยที่ GDP Per capita ของประเทศเท่ากับ 231,986 บาทต่อปี) ค่าใช้จ่ายบุคลากรโดยรวมของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณีในปี 2568 มีมูลค่าเทียบเท่ากับ รายได้เฉลี่ยต่อหัว ของประชากรในจังหวัด จันทบุรีกว่า 1,649 คน ต่อปี (โดยอ้างอิงข้อมูล GPP ปี 2564) ค่าไฟฟ้าของมหาวิทยาลัยมีมูลค่าเทียบเท่ากับ รายได้เฉลี่ยต่อหัว ของประชากรในจังหวัด จันทบุรีกว่า 62 คน ต่อปี (โดยอ้างอิงข้อมูล GPP ปี 2564)		
8.4	สัดส่วนนักศึกษาที่เข้าฝึกงาน ปีการศึกษา 2567 (สหกิจ)	2567	มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี วิเคราะห์รายละเอียดของการกระจายตัวของนักศึกษาฝึกงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณีในปีการศึกษา 2567 แสดงให้เห็นถึงสัดส่วนนักศึกษาที่เข้าฝึกงานในแต่ละสาขาวิชาอย่างชัดเจนการกระจายตัวของนักศึกษาฝึกงาน (สัดส่วนนักศึกษาที่เข้าฝึกงาน): 1. เทคโนโลยีอุตสาหกรรม เป็นสาขาที่มีจำนวนนักศึกษาฝึกงานสูงสุดถึง 111 คน		

ตัวบ่งชี้	รายละเอียดตัวบ่งชี้	ช่วงเวลา การดำเนินการ	รายละเอียด/โครงการ/กิจกรรม	เว็บไซต์ที่เผยแพร่ข้อมูล	ผู้รับผิดชอบ
			2. วิทยาการคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นลำดับถัดมา ด้วยจำนวน 94 คน 3. นิเทศศาสตร์ มีนักศึกษาเข้าร่วมฝึกงาน 84 คน 4. มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มีนักศึกษาฝึกงานจำนวน 71 คน 5. วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มีจำนวนนักศึกษาฝึกงาน 42 คน 6. วิทยาการจัดการ มีจำนวนนักศึกษาฝึกงาน 40 คน 7. เทคโนโลยีการเกษตร เป็นสาขาที่มีจำนวนนักศึกษาฝึกงานน้อยที่สุด โดยมีเพียง 21 คน โดยภาพรวม สัดส่วนการกระจายตัวดังกล่าวบ่งชี้ว่าสาขาที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีและอุตสาหกรรม รวมถึงวิทยาการคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ มีความสนใจและการเข้าร่วมฝึกงานจากนักศึกษามากที่สุดในปี 2567		
	สัดส่วนนักศึกษาที่เข้าฝึกงาน ปีการศึกษา 2567 (ฝึกงาน)	2567	ข้อมูลการกระจายตัวของนักศึกษาฝึกงานในปี 2567 ชี้ให้เห็นว่า นักศึกษา มรภ.รำไพพรรณี มีความสนใจและเน้นการฝึกงานในสายงานด้าน วิทยาการจัดการและมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ อย่างเด่นชัดที่สุด 1. วิทยาการจัดการ (587 คน) 2. มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ (569 คน)		

ตัวบ่งชี้	รายละเอียดตัวบ่งชี้	ช่วงเวลา การดำเนินการ	รายละเอียด/โครงการ/กิจกรรม	เว็บไซต์ที่เผยแพร่ข้อมูล	ผู้รับผิดชอบ
			3. นิติศาสตร์ (107) 4. นิเทศศาสตร์ (101) 5. เทคโนโลยีการเกษตร (66) 6. วิทยาการคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ (46) 7. วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (39) และ 8. เทคโนโลยีอุตสาหกรรม (4)		
8.5	สัดส่วนของพนักงานที่มีสัญญาจ้างที่มั่นคง	1 ตุลาคม 2567	มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี มีโครงสร้างบุคลากรของหน่วยงานนี้มีความเอนเอียงไปที่พนักงานมหาวิทยาลัยเป็นหลัก ในขณะที่ข้าราชการพลเรือนมีจำนวนลดลง และมีการใช้บุคลากรประเภทลูกจ้างชั่วคราว (โดยเฉพาะตามโครงการ) เพื่อสนับสนุนภารกิจอีกส่วนหนึ่ง 1. พนักงานมหาวิทยาลัย มีจำนวนมากที่สุดถึง 619 คน นัยยะสำคัญเชิงตัวเลขคือ พนักงานมหาวิทยาลัยเป็นบุคลากรกลุ่มหลัก (Majority) ของหน่วยงานนี้ ซึ่งสะท้อนแนวโน้มการเปลี่ยนสถานะของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาที่ปรับเข้าสู่ระบบพนักงานมหาวิทยาลัยเป็นหลัก เมื่อเทียบกับข้าราชการ 2. ข้าราชการพลเรือน 43 คน นัยยะสำคัญเชิงตัวเลขคือ ข้าราชการพลเรือนเป็นบุคลากรส่วน	<u>01 ตุลาคม 2568.pdf - Google Drive</u> <u>01 ตุลาคม 2568.pdf</u>	งานการเจ้าหน้าที่

ตัวบ่งชี้	รายละเอียดตัวบ่งชี้	ช่วงเวลา การดำเนินการ	รายละเอียด/โครงการ/กิจกรรม	เว็บไซต์ที่เผยแพร่ข้อมูล	ผู้รับผิดชอบ
			น้อย (Minority) เมื่อเทียบกับพนักงานมหาวิทยาลัย ซึ่งอาจบ่งชี้ถึงการชะลอหรือยุติการบรรจุบุคลากรใหม่ในตำแหน่งข้าราชการ และการใช้พนักงานมหาวิทยาลัยแทนที่ 3. ลูกจ้างชั่วคราวจำนวน 136 คน (ประกอบด้วย ลูกจ้างชั่วคราว 39 คน และลูกจ้างชั่วคราวตามโครงการ 97 คน) นัยยะสำคัญเชิงตัวเลขคือ แม้ว่ากลุ่มนี้จะไม่ใช่กลุ่มหลัก แต่มีจำนวนที่ค่อนข้างสูง โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ลูกจ้างชั่วคราวตามโครงการ 97 คน ซึ่งบ่งชี้ถึง: ความต้องการบุคลากรในระยะสั้นหรือสำหรับโครงการเฉพาะ ความยืดหยุ่นในการจ้างงาน และการบริหารจัดการบุคลากรที่อิงกับภาระงานหรือเงินทุนจากโครงการ		

