



แผนบริหารและพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ 2565

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
ในพระบรมราชูปถัมภ์

คำนำ

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี เป็นสถาบันอุดมศึกษา เพื่อพัฒนาท้องถิ่น ตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ.2547 โดยมีวัตถุประสงค์ในการให้การศึกษา ส่งเสริมวิชาการและวิชาชีพชั้นสูง ทำการสอน วิจัย ให้บริการทางวิชาการแก่สังคม ปรับปรุง ถ่ายทอดและพัฒนาเทคโนโลยี ทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม ผลิตและส่งเสริมวิทยฐานะครู และได้กำหนดภาระหน้าที่ของมหาวิทยาลัยไว้หลายประการ ประกอบกับ แผนนโยบายการพัฒนา มหาวิทยาลัยในช่วงปี พ.ศ. 2565-2569 ของสภามหาวิทยาลัย และกรอบแผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ระยะ 20 ปี พ.ศ. 2560-2579 รวมถึง แผนกลยุทธ์มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ พ.ศ. 2565 – 2569 ซึ่งได้กำหนดประเด็นนโยบาย และประเด็นยุทธศาสตร์รวมถึงกลยุทธ์ในแต่ละด้านใหม่ภายหลังการทบทวนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยในคราวสัมมนาจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2565 ที่ผ่านมา

มหาวิทยาลัยได้ตระหนักถึงภาระหน้าที่ในการพัฒนาบุคลากรทุกสายงานให้มีความพร้อมในการปฏิบัติราชการ ให้เกิดผลสัมฤทธิ์ที่ดีและเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของมหาวิทยาลัย ตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ.2547 จึงได้จัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2565 ขึ้น โดยได้ผ่านขั้นตอนการประชุมของผู้เกี่ยวข้องและคณะกรรมการจัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร หวังเป็นอย่างยิ่งว่า แผนบริหารและพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2565 จะเป็นประโยชน์และเป็นแนวทางในการขับเคลื่อนสู่การปฏิบัติของบุคลากรมหาวิทยาลัยในอนาคต

มกราคม
2565

สารบัญ

	หน้า
ส่วนที่ 1 บทนำ	
1.1 ความเป็นมา	1
1.2 หลักการและเหตุผล	2
1.3 วัตถุประสงค์ของแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร	3
1.4 ขอบเขตของแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร	3
1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	3
ส่วนที่ 2 ปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ประจำปีงบประมาณ 2565	
2.1 กรอบนโยบายสภามหาวิทยาลัย	4
2.2 ประเด็นท้าทายด้านยุทธศาสตร์การดำเนินงานต่อมหาวิทยาลัย	5
2.3 แผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ระยะ 20 ปี พ.ศ. 2560-2579	6
2.4 นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล (มหาวิทยาลัย)	7
2.5 แผนกลยุทธ์มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ พ.ศ. 2565 – 2569	11
2.6 พันธกิจด้านการบริหารงานบุคคล(มหาวิทยาลัย)	11
2.7 เป้าประสงค์ (Goals) ด้านการบริหารงานบุคคล (มหาวิทยาลัย)	11
2.8 ตัวชี้วัดเป้าประสงค์และเป้าหมาย ปีงบประมาณ 2565	12
2.9 ขอบเขตด้านการบริหารงานบุคคล (มหาวิทยาลัย)	12
2.10 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ประจำปีงบประมาณ 2564	12
ส่วนที่ 3 ข้อมูลบุคลากร	
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ประจำปีงบประมาณ 2565	
3.1 ข้อมูลบุคลากร	13
ส่วนที่ 4 แผนงานโครงการ/กิจกรรมตามแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ 2565	
4.1 แผนงาน ด้านการบริหารงานบุคคล (HRM)	23
4.2 แผนงาน ด้านการพัฒนาบุคลากร (HRD)	29
ส่วนที่ 5 แนวทางการติดตามและประเมินผล	
5.1 กรอบการประเมินผล	43
5.2 แนวทางการติดตามประเมินผลแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร ระยะ 1 ปี พ.ศ.2565	43
5.3 การติดตามผล	44
5.4 การทบทวนแผน	44

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	แสดงตัวชี้วัดเป้าประสงค์ของแผน และเป้าหมายในปีงบประมาณ 2565	12
2	จำนวนบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน ปีงบประมาณ 2565 จำแนกตามเพศ	13
3	จำนวนบุคลากรสายวิชาการ ปีงบประมาณ 2565 จำแนกตามประเภทบุคลากร	14
4	จำนวนบุคลากรสายวิชาการ ปีงบประมาณ 2565 จำแนกตามคุณวุฒิ	14
5	จำนวนบุคลากรสายวิชาการ ปีงบประมาณ 2565 จำแนกตามเพศ และตำแหน่งทางวิชาการ	15
6	จำนวนบุคลากรสายสนับสนุน ปีงบประมาณ 2565 จำแนกตามประเภทบุคลากร	16
7	จำนวนบุคลากรสายสนับสนุน ปีงบประมาณ 2565 จำแนกตามคุณวุฒิ	18
8	จำนวนบุคลากร ประจำปีงบประมาณ 2565 จำแนกตามช่วงอายุ (Generation)	20
9	แสดงข้อมูล สาขาที่จะได้รับรับทุนพัฒนาอาจารย์ (พ.ศ. 2561–2565) (ไม่ถือว่าขาดแคลน)	20
10	แสดงสาขาวิชาที่กำหนดเป็นสาขาขาดแคลนหรือสาขาที่สอดคล้องกับการพัฒนาประเทศ	22



แผนบริหารและพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ 2565

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

ส่วนที่ 1. ความเป็นมา

1.1 ประวัติมหาวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ได้พัฒนาปรับเปลี่ยนสถานภาพสืบต่อกันมาหลายขั้นตอน โดยเริ่มต้นจากสมเด็จพระราชปิตุจฉาเจ้าฟ้าวไลยอลงกรณ์ กรมหลวงเพชรบุรีราชสิรินธร ทรงมีพระเมตตาต่อการศึกษาของกุลสตรีไทย จึงประทานอาคารพร้อมที่ดินให้กระทรวงศึกษาธิการจัดตั้งโรงเรียนฝึกหัดครูเพชรบุรีวิทยาลงกรณ์ เมื่อวันที่ 4 มิถุนายน 2475 ปัจจุบัน คือเลขที่ 153 ถนนเพชรบุรี แขวงทุ่งพญาไท เขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร 10400 โดยย้ายนักเรียน ฝึกหัดครู และนักเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.7-8) มาจากโรงเรียนเบญจมราชาลัย สถานศึกษาแห่งนี้ ได้ปฏิบัติภารกิจด้านการศึกษาทั้งแผนกฝึกหัดครู และแผนกสามัญด้วยดีตลอดมา และได้พัฒนาปรับเปลี่ยนสถานภาพและค่านำหน้าชื่อตามความเหมาะสม ดังนี้

1 ตุลาคม 2513 เป็นวิทยาลัยครูเพชรบุรีวิทยาลงกรณ์

พ.ศ. 2515 ขยายงานการฝึกหัดครูมาอยู่ ณ ที่ตั้ง ปัจจุบัน คือ เลขที่ 1 ม. 20 ถนนพหลโยธิน กิโลเมตรที่ 48 ตำบลคลองหนึ่ง อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี 13180 ได้ที่ดินทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์แปลงนี้มาเป็นที่ตั้งของมหาวิทยาลัย ในปัจจุบัน

14 พฤศจิกายน 2517 พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ รับวิทยาลัยครูเพชรบุรีวิทยาลงกรณ์ และสมาคมศิษย์เก่าฯ ไว้ ในพระบรมราชูปถัมภ์

9 พฤศจิกายน 2518 พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดชฯ เสด็จฯ พร้อมด้วย สมเด็จพระบรมราชินีนาถ และสมเด็จพระเจ้าลูกเธอทั้ง 2 พระองค์ ทรงเปิดพระอนุสาวรีย์สมเด็จพระราชปิตุจฉาเจ้าฟ้าวไลยอลงกรณ์ กรมหลวงเพชรบุรีราชสิรินธร และพระราชทานพระราชทรัพย์ส่วนพระองค์ จำนวน 1 แสนบาท ตั้งเป็นมูลนิธิสมเด็จพระเจ้าฟ้าวไลยอลงกรณ์

พ.ศ. 2520 เปิดสอนถึงระดับปริญญาตรี ครุศาสตรบัณฑิต

พ.ศ. 2528 เปิดสอนสาขาวิชาชีพอื่นด้วย ครบ 3 สาขา คือ สาขาวิชาการศึกษา สาขาวิชาศิลปศาสตร์ และ สาขาวิชาวิทยาศาสตร์

14 กุมภาพันธ์ 2535 พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ พระราชทานนามสถาบันราชภัฏ แก้ววิทยาลัยครูทั่วประเทศ คำว่า ราชภัฏ คือ ข้าราชการ

24 มกราคม 2538 มีประกาศในราชกิจจานุเบกษา เรื่อง พระราชบัญญัติสถาบันราชภัฏพ.ศ. 2538 เป็นผลให้สถาบันราชภัฏทั่วประเทศ เป็นสถาบันอุดมศึกษาเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นอย่างแท้จริง

6 มีนาคม 2538 พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ พระราชทานพระบรมราชานุญาตให้ใช้ตราพระราชลัญจกรประจำพระองค์รัชกาลที่ 9 เป็นตราสัญลักษณ์ประจำสถาบันราชภัฏ นับเป็นพระมหากรุณาธิคุณล้นเกล้าล้นกระหม่อมหาที่สุดมิได้ แก่สถาบันราชภัฏเพชรบุรีวิทยาลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ อีกวาระหนึ่ง

15 กุมภาพันธ์ 2542 สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี เสด็จฯ วางพวงมาลาพระอนุสาวรีย์ฯ และทรงเปิดอาคารฝึกประสบการณ์วิชาชีพ คือ อาคารสมเด็จพระเจ้าฟ้าวไลยอลงกรณ์

ปีการศึกษา 2542 เปิดสอนนักศึกษาระดับปริญญาตรี 2 ปี หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต

ปีการศึกษา 2543 เปิดสอนนักศึกษาระดับปริญญาตรี 4 ปี หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต

15 กุมภาพันธ์ 2544 สมเด็จพระเจ้าพี่นางเธอ เจ้าฟ้ากัลยาณิวัฒนา กรมหลวงนราธิวาสราชนครินทร์ เสด็จฯ วางพวงมาลาพระอนุสาวรีย์ฯ ทรงเปิดอาคาร 100 ปี สมเด็จพระศรีนครินทร์ และห้องประชุมราชนครินทร์ภายในอาคาร 100 ปี สมเด็จพระศรีนครินทร์

21 สิงหาคม 2545 พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ พระบรมราชานุญาตให้เปลี่ยนชื่อเป็น สถาบันราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

10 มิถุนายน 2547 พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ทรงลงพระปรมาภิไธยในพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พุทธศักราช 2547 และได้ประกาศในพระราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ 14 มิถุนายน พุทธศักราช 2547 ยังผลให้สถาบันราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ได้ยกฐานะเป็นมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ตั้งแต่วันที่ 15 มิถุนายน พุทธศักราช 2547

ปัจจุบัน ได้เปิดสอนสาขาวิชาใหม่ ๆ ที่ตอบสนองความต้องการของชุมชน ทั้งในกลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์กายภาพ กลุ่มสาขาวิชาเกษตร กลุ่มสาขาวิชาบริหารธุรกิจ กลุ่มสาขาวิชาครุศาสตร์ และกลุ่มสาขาวิชาสังคมศาสตร์/มนุษยศาสตร์

1.2 หลักการและเหตุผล

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี เป็นส่วนราชการที่เป็นนิติบุคคล และเป็นส่วนราชการตามกฎหมายว่าด้วยวิธีการงบประมาณในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา และตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ.2547 มาตรา 11 ให้มีคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา คณะหนึ่ง เรียกโดยย่อว่า “ก.พ.อ.” ประกอบด้วย (1) รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ เป็นประธาน (2) ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ และเลขาธิการ ก.พ.เป็นกรรมการโดยตำแหน่งและ (5) เลขาธิการคณะกรรมการการอุดมศึกษา เป็นกรรมการและเลขานุการ โดยที่คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา มีอำนาจหน้าที่เหมือนกับ ก.พ.ในบางเรื่องเช่นเสนอแนะ และให้คำปรึกษาแก่คณะรัฐมนตรีเกี่ยวกับนโยบายการบริหารงานบุคคลของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา เรื่องการกำหนดมาตรฐานการบริหารงานบุคคล วินัย และการรักษาวินัย การดำเนินการทางวินัย การออกจากราชการ การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ และการพิจารณาตำแหน่งวิชาการ เพื่อให้สถาบันอุดมศึกษาใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าว เรื่องกำหนดกรอบอัตรากำลัง และอัตราส่วนสูงสุดของวงเงินที่จะพึงใช้เพื่อการบริหารงานบุคคลของสถาบันอุดมศึกษาแต่ละสถาบัน และเรื่องกำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลการบริหารงานบุคคลของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ในการนี้ให้มีอำนาจเรียกเอกสารและหลักฐานจากสถาบันอุดมศึกษา ให้ผู้แทนของสถาบันอุดมศึกษา ข้าราชการหรือบุคคลใดมาชี้แจงข้อเท็จจริง เป็นต้น

ซึ่งแนวทางการบริหารงานบุคคลภายใต้แนวทางที่ ก.พ.อ.กำหนดไว้ได้กำหนดนโยบาย มาตรฐานกลาง ตลอดจนหลักเกณฑ์ต่างๆ เพื่อให้แต่ละสถาบันได้ใช้และถือปฏิบัติร่วมกันต่อไปและในด้านการบริหารงานบุคคล เน้นในเรื่องระบบคุณธรรม คือระบบการบริหารงานบุคคล ที่ใช้หลักความสามารถ ความยุติธรรม ความเสมอภาค

ขณะเดียวกันมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ได้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องผ่านมาตลอดระยะเวลา 80 กว่าปี ทำให้มีความเจริญเติบโต ทั้งทางด้านกายภาพ และด้านวิชาการ ส่งผลให้มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ สามารถผลิตบัณฑิตและพัฒนากำลังคนให้มีมาตรฐาน และสอดคล้องกับความต้องการในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ โดยเป็นสถาบันอุดมศึกษาเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น สร้างสรรค์ศิลปวิทยา เพื่อความเจริญก้าวหน้าอย่างมั่นคง และยั่งยืนของปวงชน มีส่วนร่วมในการจัดการ การบำรุงรักษา การใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุลและยั่งยืน โดยมีวัตถุประสงค์ให้การศึกษา ส่งเสริมวิชาการและวิชาชีพชั้นสูง ทำการสอน วิจัย ให้บริการทางวิชาการแก่สังคม ปรับปรุง ถ่ายทอด และพัฒนาเทคโนโลยี ทะนุบำรุง ศิลปะ และวัฒนธรรม ผลิตครู และส่งเสริมวิทยฐานะครู องค์ประกอบที่สำคัญที่จะทำ ให้ได้บัณฑิตที่พึงประสงค์ดังกล่าว ก็คือ บุคลากรทั้งผู้บริหาร อาจารย์และเจ้าหน้าที่จะต้องมีทั้งปริมาณที่เพียงพอ และ

คุณภาพ ที่เหมาะสมตามเกณฑ์ที่สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษากำหนด บุคลากรของมหาวิทยาลัยจะต้องได้รับการพัฒนาสมรรถนะ(Competency)อย่างต่อเนื่องเพื่อให้ทันต่อการพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาการแขนงต่างๆ สามารถปรับตัว ต่อการเปลี่ยนแปลงในระบบการบริหารจัดการ การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี และการจัดการกับข้อมูลสารสนเทศ ที่ทันสมัย รวมทั้งความสามารถในด้านการใช้งานเทคโนโลยีโดยเฉพาะเทคโนโลยีสารสนเทศ และความสามารถทางด้านภาษาเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

จากที่กล่าวข้างต้น เพื่อเป็นการรองรับหลักการต่าง ๆ และเป็นการเตรียมความพร้อมของบุคลากรในการรองรับกับภารกิจของมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จึงจำเป็นต้องมี การวางแผนการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล ทั้งในระยะสั้น และระยะปานกลางตามระยะเวลาของแผนกลยุทธ์มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ พ.ศ. 2560 อันจะเป็นการเพิ่มสมรรถนะและขีดความสามารถ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรทั้งในสายวิชาการและสายสนับสนุน อันจะทำให้เกิดการเรียนรู้และการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆรวมทั้งการสร้างสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร ของมหาวิทยาลัยในอนาคต

1.3 วัตถุประสงค์แผนบริหารและพัฒนาบุคลากร

1. เพื่อประเมินสถานภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยฯ
2. เพื่อพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยฯ ให้สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลง
3. เพื่อจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยฯ ประจำปีงบประมาณ 2565
4. เพื่อเป็นฐานสำหรับการจัดทำแผนการจัดหา และพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยฯ สำหรับใช้เป็นกรอบหรือแนวทางในการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพ
5. เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการพิจารณาควบคุม กำกับ และจัดสรรอัตรากำลังให้หน่วยงานต่างๆ ภายในมหาวิทยาลัยให้เป็นไปตามเป้าหมายของแผนพัฒนามหาวิทยาลัย
6. เพื่อใช้เป็นฐานข้อมูลสำหรับการวางแผนในการพัฒนาบุคลากรในด้านการศึกษาต่อ วิจัย ฝึกอบรม ดูงาน

1.4 ขอบเขตของแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร

1. ตอบสนองวิสัยทัศน์ พันธกิจ ตามแผนกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ พ.ศ. 2565 – 2569 และแผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ระยะ 20 ปี พ.ศ. 2560 - 2579
2. ตอบสนองต่อนโยบายด้านการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร
3. ตอบสนองการพัฒนาสมรรถนะตามมาตรฐานการกำหนดตำแหน่ง ตามประกาศของคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ.2553 และแนวทางการกำหนดความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา รวมถึงพนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานมหาวิทยาลัยทุกประเภท

1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ พ.ศ. 2565

1. ทำให้ทราบถึง สิ่งที่มีมหาวิทยาลัยต้องเร่งปรับปรุง และพัฒนา เพื่อนำไปวางแผนกลยุทธ์ด้านทรัพยากรบุคคลและโครงการรองรับ ในรอบระยะเวลาของปีงบประมาณ ซึ่งจะทำให้เกิดประสิทธิภาพในการใช้เงินงบประมาณทางด้านบุคลากร ในอนาคต
2. ทำให้ผู้บริหารมีเครื่องมือที่จะช่วยติดตามผลการดำเนินงานด้านบุคลากรได้อย่างชัดเจน และต่อเนื่องแม่นยำ

ส่วนที่ 2. ปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ประจำปีงบประมาณ 2565

2.1 กรอบนโยบายสภามหาวิทยาลัย

นโยบายการพัฒนามหาวิทยาลัย 3 ปี (พ.ศ. 2565 - 2569) ได้กำหนดขึ้นเพื่อให้เป็นไปตามข้อกำหนดของพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 มาตรา 18 (1) ที่กำหนดให้สภามหาวิทยาลัยมีอำนาจ และหน้าที่ควบคุมดูแลกิจการของมหาวิทยาลัย และโดยเฉพาะมีอำนาจหน้าที่กำหนดนโยบาย และอนุมัติแผนพัฒนามหาวิทยาลัยฯ

สภามหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี ภายใต้การนำของศาสตราจารย์ ดร.วิรุณ ตั้งเจริญ นายกสภามหาวิทยาลัย และคณะกรรมการสภามหาวิทยาลัย รวมทั้งผู้บริหารมหาวิทยาลัย ได้มีการประชุม และกำหนดแนวนโยบายการพัฒนามหาวิทยาลัย ในช่วงปี พ.ศ. 2565 - 2569 ไว้ 4 ด้าน 4 นโยบาย และมีนโยบายที่เกี่ยวข้องกับงานบริหารงานบุคคล ในด้านที่ 4 ดังนี้

ด้านที่ 4 ด้านการพัฒนาระบบบริหารจัดการ

นโยบายข้อที่ 4 สร้างระบบนิเวศ (Ecological) มหาวิทยาลัยที่เกื้อกูลการเรียนรู้ วิจัย เสริมประสิทธิภาพการทำงานสร้างนวัตกรรมและคุณภาพชีวิตของชุมชนมหาวิทยาลัยและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียโดย

4.2 พัฒนาศูนย์ที่ อุปกรณ์ที่ทันสมัย การเข้าถึงระบบอินเทอร์เน็ตที่ดี มีฐานข้อมูล ระบบงาน ที่เหมาะสมกับการส่งเสริมการเรียนรู้ การให้บริการ การบริหารจัดการ เพื่อมุ่งสู่การเป็นมหาวิทยาลัยดิจิทัล (Digital University)

4.4 พัฒนามหาวิทยาลัยแห่งนวัตกรรม (Innovative University) สร้างความพร้อมด้านระบบนิเวศเชิงนวัตกรรม ความรู้ ความสามารถ สมรรถนะ การบริหารที่เน้นการใช้นวัตกรรม และเทคโนโลยีให้กับอาจารย์ บุคลากร และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

4.5 พัฒนามหาวิทยาลัยที่มีการบริหารงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล (Good Governance University) มุ่งเน้นการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล 4 ด้าน คือ 1) การบริหารการศึกษาที่สอดคล้องและตอบสนองต่อนโยบายและความต้องการของระบบการศึกษาไทย (Relevance) 2) กระบวนการบริหารมีประสิทธิภาพ (Efficiency) ได้ ประสิทธิภาพ (Effectiveness) 3) มีการทำงานที่โปร่งใส (Transparency) และมีเหตุผล (Reasonableness) 4) มีผู้รับผิดชอบผลการบริหาร (Accountability) โดยใช้กลไกของสภามหาวิทยาลัยในการเสริมพลังการบริหารจัดการ

4.6 พัฒนามหาวิทยาลัยสู่การเป็นมหาวิทยาลัยที่เปี่ยมเลิศ (Excellence University) โดยนำเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เปี่ยมเลิศ (Education Criteria for Performance Excellence : EdPEX) มาใช้เป็นแนวทางที่จะบูรณาการในการจัดการผลการดำเนินการที่มุ่งผลลัพธ์และการปรับปรุงผลการดำเนินงานที่มุ่งความเปี่ยมเลิศโดยสอดคล้องหลักการของการบริหารจัดการที่อยู่บนระบบค่านิยมที่สร้างความยั่งยืนให้กับองค์กรและความสมดุลของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม

4.7 พัฒนามหาวิทยาลัยแห่งความสุข (Happy University) โดยเสริมสร้างบรรยากาศภายในมหาวิทยาลัย ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความรักความผูกพันต่อองค์กร มีความสุข ทำงานอย่างมีความสุข ส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานของบุคลากรและมหาวิทยาลัย

2.2 ประเด็นท้าทายด้านกลยุทธ์ต่อการดำเนินงานต่อมหาวิทยาลัยตามแผนปฏิบัติการมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

ความท้าทายเชิงกลยุทธ์(SC)

1. ค่านิยมของคนในยุคปัจจุบันมีความสนใจในการเรียนนอกห้องเรียน การเรียนรู้ผ่านระบบออนไลน์ และการเรียนรู้ผ่านการปฏิบัติงานจริงที่เน้นภาคปฏิบัติมากกว่าทฤษฎี
2. การแข่งขันกันของมหาวิทยาลัยไทยที่เน้นการสร้างภาพลักษณ์ที่โดดเด่นของตัวเอง เพื่อให้เป็นที่จดจำต่อสังคม
3. ความยืดหยุ่นในระบบการศึกษาที่เปิดให้มีการจัดการเรียนการสอนแบบยืดหยุ่น สะสมหน่วยกิตบูรณาการศาสตร์หลายสาขาวิชา และการสอนแบบออนไลน์ เพื่อตอบโจทย์ในสถานการณ์ปัจจุบัน
4. ความต้องการของภาคอุตสาหกรรมและธุรกิจ ที่ต้องการทักษะแรงงานทั้ง Hard Skill และ Soft Skill รวมถึงมีแนวโน้มการนำ AI เข้าไปใช้ในอุตสาหกรรม
5. ประเทศในกลุ่มอาเซียน+3 (จีน เกาหลี ญี่ปุ่น) เปิดโอกาสให้นักศึกษาเข้ามาศึกษาในมหาวิทยาลัยต่างประเทศเพิ่มขึ้น
6. ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนการสอน และการสร้างนวัตกรรมจากงานวิจัยในรูปแบบใหม่ๆ เพิ่มมากขึ้น รวมทั้งการสร้างฐานข้อมูลขนาดใหญ่เพื่อรองรับการทำงาน และการเชื่อมโยงข้อมูลที่มากขึ้น
7. การเป็นสังคมบนฐานความรู้ (Knowledge based society) ที่ส่งเสริมการทำวิจัยเพื่อนำมาใช้เป็นพื้นฐานของการพัฒนาทั้งด้านเศรษฐกิจและสังคม

ความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ (SA)

1. การมีหลักสูตร/โครงการบ่มเพาะผู้ประกอบการรายใหม่ (Startup) ที่เป็นผลิตภัณฑ์ชุมชน
2. การมีผลงานด้านพันธกิจสัมพันธ์ลักษณะของ Area base และมีอาจารย์ที่รับผิดชอบพื้นที่ดูแลงานด้านพันธกิจสัมพันธ์และชุมชนอย่างกว้างขวางในเขตพื้นที่จังหวัดปทุมธานี และจังหวัดสระแก้วทุกอำเภอ
3. การมีหลักสูตรที่ตอบสนองต่อยุทธศาสตร์ชาติและทิศทางการพัฒนาตามแนวทางการ Reinventing ที่ชัดเจน ได้แก่ หลักสูตรอาหารและเครื่องดื่ม หลักสูตรการท่องเที่ยว และหลักสูตรสิ่งแวดล้อม
4. การมีนวัตกรรมจัดการเรียนการสอน และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในโรงเรียนเครือข่ายอย่างกว้างขวาง
5. การมีการพัฒนามหาวิทยาลัยตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ และมีการดำเนินงานเพื่อสนับสนุนเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน

โอกาสเชิงกลยุทธ์(SO)

1. การมีศูนย์ความเป็นเลิศด้านการวิจัยและนวัตกรรมสร้างสรรค์ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถท้องถิ่นและชุมชนในการยกระดับรายได้และคุณภาพชีวิต
2. การมีหลักสูตรบูรณาการร่วมกับเครือข่ายทั้งภาครัฐและภาคเอกชน และร่วมกับมหาวิทยาลัยในต่างประเทศเน้นการนำดิจิทัล (Digitalization) เข้ามาใช้ในการบริหารจนทำให้เป็นที่น่าเชื่อถือของชุมชน(Desirable) และเป็นที่ยึดของชุมชน (Dependable)
3. การผลิตบัณฑิตที่มีคุณลักษณะตรงตามความต้องการของสถานประกอบการและการสร้างทักษะการเป็นผู้ประกอบการและสร้างธุรกิจใหม่ให้ชุมชน
4. การนำความรู้ไปใช้ในการสร้างนวัตกรรม เพิ่มขีดความสามารถของชุมชน มีผู้ประกอบการใหม่ในชุมชนทำให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน

2.3 แผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ระยะ 20 ปี พ.ศ. 2560 - 2579

แผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ระยะ 20 ปี พ.ศ. 2560 – 2579 จัดทำขึ้นภายใต้กรอบแนวคิดของการวางแผนระยะยาว โดยมีจุดมุ่งหมายในอีก 20 ปี ข้างหน้ามหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จะเป็นมหาวิทยาลัยต้นแบบแห่งการผลิตครู พัฒนาศักยภาพมนุษย์ โดยยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และสร้างนวัตกรรม เพื่อพัฒนาท้องถิ่นให้เกิดขึ้น มั่งคั่ง ยั่งยืน

จุดมุ่งหมาย ของการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ฯ ระยะ 20 ปี พ.ศ. 2560–2579 จะเป็นเครื่องมือสำคัญในการขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ในระยะยาวแผนยุทธศาสตร์ฯ ระยะ 20 ปี เกิดจากการทำงานร่วมกัน ของประชาคมมหาวิทยาลัยทุกส่วน และผู้ที่เกี่ยวข้องรวมทั้งผู้ทรงคุณวุฒิได้เสียสละเวลาให้ความรู้ และข้อเสนอแนะต่างๆ โดยมีสาระสำคัญที่เกี่ยวข้องกับงานบริหารงานบุคคล ดังนี้

วิสัยทัศน์

มหาวิทยาลัยต้นแบบแห่งการผลิตครู พัฒนาศักยภาพมนุษย์โดยยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และสร้างนวัตกรรมเพื่อพัฒนาท้องถิ่นให้มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน

พันธกิจ

พัฒนาระบบการบริหารจัดการที่เป็นเลิศ

พัฒนาระบบการบริหารจัดการที่เป็นเลิศ มีธรรมาภิบาลเพื่อเป็นต้นแบบของการพัฒนามหาวิทยาลัยอย่างยั่งยืน

เป้าประสงค์

5. มหาวิทยาลัยมีคุณภาพ มาตรฐาน โปร่งใส และธรรมาภิบาลตอบสนองต่อความต้องการประเทศ และเป็นที่ยอมรับต่อประชาชน

ยุทธศาสตร์

5. การพัฒนาระบบการบริหารจัดการที่เป็นเลิศมีธรรมาภิบาล

ยุทธศาสตร์การเปลี่ยนผ่านสู่การเป็นมหาวิทยาลัยเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน

1. ระยะที่เริ่มต้น (ระหว่างปี 1-5 พ.ศ. 2560–2564) 5 ปีเริ่มต้นของการพัฒนาการวางระบบ และปรับโครงสร้างองค์การในทุกมิติ การสร้างความร่วมมือ และเริ่มต้นสู่การเป็นมหาวิทยาลัยสมัยใหม่ที่มุ่งเน้นการพัฒนาอย่างยั่งยืน

มุ่งพัฒนาศักยภาพ และยกระดับฐานทรัพยากร เพื่อความได้เปรียบทางการแข่งขันขององค์การ ออกแบบวางระบบและการปรับปรุงโครงสร้างทั้งทางกายภาพ และการบริหารของมหาวิทยาลัยในทุกมิติ ไม่ว่าจะเป็นการจัดการเรียนการสอน การวิจัย การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม การบริการวิชาการ รวมทั้งการบริหารจัดการภายใน เพื่อยกระดับขีดความสามารถทางการแข่งขัน รองรับการพัฒนาในอนาคต การเป็นองค์การแห่งความโปร่งใสภายใต้หลักธรรมาภิบาล ตลอดจนเสริมสร้างความร่วมมือ และพัฒนาเครือข่าย เพื่อสร้างความเข้มแข็ง โดยมุ่งสู่การเป็นมหาวิทยาลัยเพื่อการพัฒนาชุมชน และสังคมอย่างยั่งยืน

เป้าหมาย กลยุทธ์ ตัวชี้วัดความสำเร็จในภาพรวมของระยะเริ่มต้น

1. ระยะที่เริ่มต้น (พ.ศ. 2560 – 2564)

“5 ปีเริ่มต้นของการพัฒนา การวางระบบและปรับโครงสร้างองค์การในทุกมิติ การสร้างความร่วมมือ และเริ่มต้นสู่การเป็นมหาวิทยาลัยสมัยใหม่ที่มุ่งเน้นการพัฒนาอย่างยั่งยืน”

กลยุทธ์

มุ่งพัฒนาศักยภาพและยกระดับฐานทรัพยากรเพื่อความได้เปรียบทางการแข่งขันขององค์การ ออกแบบวางระบบ และการปรับปรุงโครงสร้างทั้งทางกายภาพ และการบริหารของมหาวิทยาลัยในทุกมิติ ไม่ว่าจะเป็นการจัดการเรียนการสอน การวิจัย การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม การบริการวิชาการ รวมทั้งการบริหารจัดการภายใน เพื่อยกระดับขีดความสามารถทางการแข่งขัน และรองรับการพัฒนาในอนาคตตลอดจนเสริมสร้างความร่วมมือและพัฒนาเครือข่ายเพื่อสร้างความเข้มแข็ง โดยมุ่งสู่การเป็นมหาวิทยาลัย เพื่อการพัฒนาชุมชนและสังคมอย่างยั่งยืน

เป้าหมาย

- การเป็นมหาวิทยาลัยที่ทันสมัยภายใต้การบริหารจัดการในศตวรรษที่ 21 เพื่อมุ่งสู่การเป็นมหาวิทยาลัยที่โปร่งใส และยั่งยืน

ตัวชี้วัด

11. มหาวิทยาลัยได้รับการจัดอันดับความโปร่งใสที่ดีขึ้น อย่างน้อย 5 ลำดับ
12. ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ที่มีต่อมหาวิทยาลัยในทุกมิติ ค่าเฉลี่ยไม่น้อยกว่า 4.00

2.4 นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2551 พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของทางราชการ พ.ศ.2540 พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.2546 รองรับภารกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ.2561-2580) และรองรับยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น ระยะ 20 ปี (พ.ศ.2560-2579) รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity & Transparency Assessment: ITA)

ข้าพเจ้า ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุพจน์ ทราญแก้ว อธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ดังนี้

1) ด้านการสรรหา (Recruitment)

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ โดยงานบริหารงานบุคคล กองกลาง สำนักงานอธิการบดี ดำเนินการวางแผนกำลังคนแสวงหาคนตามคุณลักษณะที่กำหนด และเลือกสรรคนดีคนเก่ง เพื่อปฏิบัติภารกิจจัดการเรียนการสอน การวิจัย การบริการวิชาการ การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และรวมถึงการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น ระยะ 20 ปี (พ.ศ.2560 - 2579)

แนวทางปฏิบัติ ดังนี้

1.1 จัดทำแผนกรอบอัตรากำลังระยะ 4 ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับต่อการเพิ่มเติมภารกิจ หรือปรับเปลี่ยนภารกิจภายใต้สถานการณ์ความเป็นจริงด้านปริมาณคนในวัยเรียน รวมทั้งยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น ระยะ 20 ปี (พ.ศ.2560-2579)

1.2 จัดทำและดำเนินการตามแผนการสรรหาบุคลากรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือการสูญเสียกำลังคน โดยมุ่งเน้นให้มีอัตรารว่างไม่เกินร้อยละ 5 ของบุคลากรทั้งหมด

1.3 การรับสมัคร การสอบแข่งขัน การคัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการและการสอบแข่งขัน การคัดเลือกเพื่อคัดเลือกเป็นพนักงานราชการทั่วไป การสอบแข่งขัน การคัดเลือกพนักงานมหาวิทยาลัย ต้องประกาศทางเว็บไซต์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ และแจ้งข่าวประชาสัมพันธ์ไปยังหน่วยงานอื่น

1.4 แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรรจากผู้แทนหน่วยงาน เพื่อให้สามารถเลือกสรรผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และเป็นคนดีสอดคล้องตามภารกิจของแต่ละหน่วยงาน

2. ด้านการพัฒนา (Development)

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ โดยงานพัฒนาอาจารย์และบุคลากรมืออาชีพ กองกลาง สำนักงานอธิการบดี

แนวทางปฏิบัติ ดังนี้

2.1 จัดทำและดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีให้สอดคล้องกับแผนการบริหารงานบุคลากรและสอดคล้องตามความจำเป็นและความต้องการในการพัฒนาบุคลากรในทุกหน่วยงาน

2.2 จัดทำเส้นทางการพัฒนาบุคลากร (Training and Development Roadmap) เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาของบุคลากรในแต่ละตำแหน่ง

2.3 สร้างบทเรียนความรู้เฉพาะด้านตามสายงานให้อยู่ในระบบ E – Learning เพื่อให้บุคลากรใช้เป็นแหล่งเรียนรู้ได้ตลอดระยะเวลาอย่างเป็นระบบ

2.4 จัดให้มีระบบสารสนเทศเพื่อยกระดับการบริหารงานบุคคล มาใช้เป็นระบบบริหารงานบุคคล (Human Resource Management System: HRMS)

2.5 ส่งเสริมให้บุคลากรทุกประเภทมีคุณภาพชีวิตของการทำงาน (Quality of Work Life) ที่ดี มีความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน เพื่อให้เกิดความผาสุก ความผูกพันของบุคลากรและมหาวิทยาลัย

2.6 ส่งเสริมให้เกิดความก้าวหน้าในเส้นทางสายอาชีพ (Career Path) ทั้งในสายงานวิชาการและสายงานสนับสนุนวิชาการ

2.7 จัดทำ และพัฒนาปรับปรุง กฎ ระเบียบ และวินัย ให้เกิดความชัดเจน และความเหมาะสมกับยุคสมัยที่เปลี่ยนแปลง

2.8 นำระบบสารสนเทศมาใช้เพื่อยกระดับการพัฒนาทรัพยากรบุคลากร มาใช้เป็นระบบงานพัฒนาบุคลากร (Human Resource Development System : HRDS)

2.9 ส่งเสริมให้ข้าราชการ พนักงานราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย เจ้าหน้าที่ประจำตามสัญญาและบุคลากรอื่นใด พัฒนาตนเองด้วยแผนพัฒนารายบุคคลผ่านระบบ (Human Resource Development System : HRDS)

2.10 จัดทำ และปรับระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Management) เพื่อให้สามารถวัดและประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ และบุคลากร เพื่อให้ระบบนี้เป็นเครื่องมือในการบริหารผลการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสอดคล้องกับเป้าหมายของมหาวิทยาลัย

2.11 จัดให้มีการประเมินข้าราชการ และบุคลากรตามเกณฑ์มาตรฐานความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่มหาวิทยาลัยกำหนด

2.12 จัดให้มีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในทุกหน่วยงานที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

3. ด้านการรักษาไว้(Retention)

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ โดยงานบริหารงานบุคคล กองกลาง สำนักงานอธิการบดีต้องทำการวางแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารงานบุคคล แผนการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ประจำปี จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ แผนสืบทอดตำแหน่งทางการบริหาร (Succession plan) การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย ที่มีประสิทธิภาพ และยกย่อง ชมเชยบุคลากร เพื่อให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อมหาวิทยาลัย

แนวทางปฏิบัติ ดังนี้

3.1 จัดทำ ดำเนินการ และรายงานผลตามแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารงานบุคคล รวมทั้งเผยแพร่ทางเว็บไซต์ของมหาวิทยาลัยและทุกหน่วยงานในสังกัด

3.2 จัดทำและดำเนินการตามแผนปฏิบัติการพัฒนาคุณภาพชีวิตประจำปี โดยมุ่งเน้นพัฒนาในสี่ด้านประกอบด้วย 1) ด้านการทำงาน 2) ด้านส่วนตัว 3) ด้านสังคม และ 4) ด้านเศรษฐกิจ

3.3 กำหนดให้จัดกิจกรรมกีฬาเป็นประจำทุกปี เพื่อให้กีฬาเป็นสื่อกลางในการเชื่อมความสัมพันธ์และความสามัคคีที่ดีของบุคลากรระหว่างหน่วยงาน รวมทั้งเป็นการสร้างเสริมสุขภาพให้แข็งแรง

3.4 จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าสายอาชีพแจ้งเวียนให้บุคลากรทุกหน่วยงานรับทราบ

3.5 จัดกิจกรรมยกย่อง ชมเชยบุคลากร เช่นการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่น การคัดเลือกพนักงานมหาวิทยาลัยดีเด่น การคัดเลือกบุคคลและหน่วยงานต้นแบบ เพื่อเป็นการเสริมสร้างความรัก ความผูกพันระหว่างบุคลากรกับมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ และหากมีบุคลากรที่ประพฤติดีสมควรแก่การเป็นแบบอย่างให้ผู้บังคับบัญชารายงานให้อธิการบดีทราบเพื่อพิจารณาเป็นกรณีพิเศษ

3.6 จัดให้มีการดำเนินงาน “จัดการความสุข” (Happy Work Place) เพื่อความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ โดยให้ความสำคัญในด้านของปัจจัยสิ่งแวดล้อมที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร รวมไปถึงจนถึงกิจกรรมสร้างสุขของมหาวิทยาลัยเพื่อเป็นกิจกรรมของกลุ่ม/ชมรม ที่เป็นแหล่งรวมในการขับเคลื่อนการดำเนินกิจกรรมต่างๆระหว่างบุคลากร และระหว่างหน่วยงานต่างๆ

3.7 ดำเนินการปรับปรุง จัดทำสวัสดิการของมหาวิทยาลัยนอกเหนือจากสวัสดิการหลักให้มีความเหมาะสมและเป็นประโยชน์แก่บุคลากรทุกประเภทในมหาวิทยาลัย และจัดทำสวัสดิการยืดหยุ่นเพื่อให้การใช้สวัสดิการเป็นไปตามความต้องการของบุคลากรมากที่สุด

3.8 ควบคุมให้การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ กำหนด พร้อมทั้งให้การโอนเงินเดือนของข้าราชการ เลื่อนขั้นค่าจ้างของลูกจ้างประจำ หรือเลื่อนค่าตอบแทนของพนักงานราชการ เป็นไปตามช่วงเวลาที่กำหนด หากมีการร้องเรียนหรือร้องขอความเป็นธรรมให้รับดำเนินการ รวบรวมและรับนำเสนออธิการบดีโดยด่วน

4. ด้านการใช้ประโยชน์(Utilization)

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ โดยทุกหน่วยงานต้องร่วมมือกันในการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบ แจ้งให้บุคลากรเข้าถึงช่องทางการรับทราบข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแลให้ปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพ

แนวทางปฏิบัติ ดังนี้

4.1 ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามระเบียบวินัย ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ข้อบังคับสภามหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ฯ ว่าด้วยจรรยาบรรณของคณาจารย์และบุคลากรในมหาวิทยาลัย พ.ศ.2554 หากผู้ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดหรือทุจริตให้รายงานอธิการบดีทราบโดยเร็ว

4.2 การรับสมัครคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้ง(เลื่อน) ให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่งต่างๆ ต้องประกาศทางเว็บไซต์ของมหาวิทยาลัยและทุกหน่วยงานในสังกัด และต้องจัดทำบันทึกข้อความขอความอนุเคราะห์หัวหน้าหน่วยงานทุกหน่วยงานประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรทุกคนในสังกัดรับทราบ เพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าถึงข้อมูลการรับสมัครได้อย่างเท่าเทียม

4.3 การพิจารณาแต่งตั้งให้ข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัยให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่งต่างๆ จะยึดถือความรู้ ความสามารถ และประโยชน์สูงสุดที่ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์จะได้รับ

ทั้งนี้ ให้งานบริหารงานบุคคล กองกลาง สำนักงานอธิการบดี รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายดังกล่าวให้อธิการบดีทราบ ดังนี้

ครั้งที่ 1 รอบ 6 เดือน ภายในวันที่ 30 เมษายน ของทุกปี

ครั้งที่ 2 รอบ 9 เดือน ภายในวันที่ 31 กรกฎาคม ของทุกปี

ครั้งที่ 3 รอบ 12 เดือน ภายในวันที่ 31 ตุลาคม ของทุกปี

ประกาศ ณ วันที่ 9 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2565

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุพจน์ ทรายแก้ว
อธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

2.5 แผนกลยุทธ์:มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ พ.ศ. 2565 – 2569

วิสัยทัศน์

มหาวิทยาลัยแห่งการเรียนรู้สำหรับคนทุกช่วงวัย ที่มีนวัตกรรมส่งเสริมเศรษฐกิจและสังคมฐานรากบนความร่วมมือของหุ้นส่วนทางสังคมให้เกิดการพัฒนาอย่างสมดุลและยั่งยืน

พันธกิจ

5. พัฒนาระบบนิเวศ(Ecological)มหาวิทยาลัยที่เกื้อกูลการเรียนรู้ วิจัย เสริมประสิทธิภาพการทำงาน สร้างนวัตกรรมและคุณภาพชีวิตของชุมชนมหาวิทยาลัยและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

ค่านิยม (Core Values)

“VALAYA”

V	:	Visionary	=	เป็นผู้รอบรู้
A	:	Activeness	=	ทำงานเชิงรุก ริเริ่มสร้างสรรค์
L	:	Like to learn	=	สนใจใฝ่เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง
A	:	Adaptive	=	ปรับตัวได้ดี พร้อมนำการเปลี่ยนแปลง
Y	:	Yields	=	ผลงานเป็นที่ประจักษ์
A	:	Acceptance and Friendliness	=	เป็นที่ยอมรับในการเป็นกัลยาณมิตร

เป้าประสงค์แผนกลยุทธ์:มหาวิทยาลัย

4 ระบบนิเวศ(Ecological) มหาวิทยาลัยที่เกื้อกูลการเรียนรู้และการวิจัย มีประสิทธิภาพการทำงาน มีนวัตกรรม ทำให้ชุมชนมหาวิทยาลัยและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีคุณภาพชีวิตที่ดี

2.6 พันธกิจด้านการบริหารงานบุคคล(มหาวิทยาลัย)

1. วางแผนอัตรากำลังและแผนพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะที่เพียงพอและสอดคล้องกับความต้องการตามเป้าหมายและยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย
2. พัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลให้สามารถรองรับการปฏิบัติงานตามภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ
3. พัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

2.7 เป้าประสงค์ (Goals) ด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากร (มหาวิทยาลัย)

1. มีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้
2. บุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนมีศักยภาพ สมรรถนะที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ และมีความก้าวหน้าในงานอาชีพตามสายงาน ที่สอดคล้องกับแผนปฏิบัติการมหาวิทยาลัย (สนับสนุนตัวชี้วัดระดับความสำเร็จของการจัดการทรัพยากรบุคคลสู่ความเป็นเลิศ)
3. บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมด้านบุคลากร

2.8 ตัวชี้วัดเป้าประสงค์และเป้าหมาย ปีงบประมาณ 2565

ตารางที่ 1 แสดงตัวชี้วัดเป้าประสงค์ของแผน และเป้าหมายในปีงบประมาณ 2565

ตัวชี้วัด	เป้าหมาย 2565	ผู้กำกับดูแล ตัวชี้วัด	ผู้จัดเก็บ/รวบรวม
1.1 ร้อยละของอาจารย์ประจำสถาบันที่มีคุณวุฒิ ปริญญาเอก	ร้อยละ 40	รองอธิการบดี	งานบริหารงานบุคคล
1.2 ร้อยละอาจารย์ประจำสถาบันที่ดำรงตำแหน่ง ทางวิชาการ	ร้อยละ 70		
1.3 จำนวนอาจารย์ที่ได้รับการรับรองมาตรฐาน อาจารย์มืออาชีพจาก สกอ.หรือสถาบันรับรอง มาตรฐานวิชาชีพ	15 คน		
1.5 ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของบุคลากรต่อ สภาพแวดล้อมด้านบุคลากร	มากกว่า 4.00		
1.6 ร้อยละคะแนนเฉลี่ยผลการประเมินคุณธรรม และความโปร่งใสในการดำเนินงานของ หน่วยงานภาครัฐ (ITA) เพิ่มขึ้น	ร้อยละ 90		
1.7 ผลการประเมินตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษา เพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX)	คะแนน 270 (มีส่วนร่วมหมวด 5)		
1.8 ค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร	มากกว่า 4.00		สำนักงานอธิการบดี
1.9 จำนวนนวัตกรรมหรือเทคโนโลยีด้านการบริหาร จัดการที่นำมาใช้ในการเพิ่มความสามารถ ให้กับอาจารย์ บุคลากรและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	5 นวัตกรรม		งานพัฒนาอาจารย์ และบุคลากรมืออาชีพ

2.9 ขอบเขตด้านการบริหารงานบุคคล (มหาวิทยาลัย)

1. ตอบสนองวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ และยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ พ.ศ. 2565 – 2579 และแผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ระยะ 20 ปี พ.ศ. 2560 – 2579
2. ตอบสนองต่อนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ 2565
3. ตอบสนองการพัฒนาสมรรถนะตามมาตรฐานการกำหนดตำแหน่ง ตามประกาศของคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ.2553 และแนวทางการกำหนดความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา รวมถึงพนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานมหาวิทยาลัยทุกประเภท

2.10 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ประจำปีงบประมาณ 2565

1. ทำให้เกิดการมีส่วนร่วม ในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล ของผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย
2. ทำให้ทราบถึง สิ่งที่ต้องเร่งปรับปรุง และพัฒนา เพื่อนำไปวางแผนกลยุทธ์ด้านทรัพยากรบุคคลและโครงการรองรับ ในรอบระยะเวลาของปีงบประมาณ ซึ่งจะทำให้เกิดประสิทธิภาพในการใช้เงินงบประมาณ ทางด้านบุคลากร ในอนาคต
3. ทำให้ผู้บริหารมีเครื่องมือที่จะช่วยติดตามผลการดำเนินงานด้านบุคลากรของมหาวิทยาลัยได้อย่างชัดเจน และต่อเนื่องแม่นยำ
4. ทำให้การวางแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร เป็นการยอมรับจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง และสามารถทำงาน ได้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้

ส่วนที่ 3 ข้อมูลบุคลากร

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ประจำปีงบประมาณ 2565

3.1 ข้อมูลบุคลากร

สถานการณ์ของบุคลากรในปัจจุบันของมหาวิทยาลัยมีบุคลากรปฏิบัติงาน 2 ประเภท ดังนี้

(1) บุคลากรสายวิชาการ หมายถึงบุคลากรที่ปฏิบัติงานสอนและวิจัยเป็นหลัก อาทิ ตำแหน่งอาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ โดยประกอบไปด้วยอาจารย์ที่มีสถานภาพเป็นข้าราชการ และอาจารย์ที่มีสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย

(2) บุคลากรสายสนับสนุน หมายถึง บุคลากรที่ปฏิบัติงานเพื่อสนับสนุนการสอน การวิจัย การบริการทางวิชาการ การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมปฏิบัติงานในหน่วยงานต่างๆ อาทิ สำนักงานอธิการบดี คณะ สำนัก ศูนย์ สถาบัน มีตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป นักวิเคราะห์นโยบายและแผน นิติกร บุคลากร นักวิชาการศึกษานักวิชาการเงินและบัญชี นักวิชาการพัสดุ นักวิชาการคอมพิวเตอร์ เป็นต้น โดยประกอบไปด้วย

1.1 บุคลากรที่มีสถานภาพเป็นข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา

1.2 บุคลากรที่มีสถานภาพเป็นพนักงานราชการ

1.3 บุคลากรที่มีสถานภาพเป็นลูกจ้างประจำ

1.4 บุคลากรที่มีสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย

1.5 บุคลากรที่มีสถานภาพเป็นเจ้าหน้าที่ประจำสัญญาจ้าง

1.6 กลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่มีลักษณะจ้างเหมาเพื่อทำหน้าที่ดูแลรักษาอาคารสถานที่ ซ่อมบำรุง บริการยานพาหนะ อาทิ ตำแหน่งแม่บ้าน คนงาน คนสวน เจ้าหน้าที่รักษาความสะอาด เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย พนักงานขับรถยนต์ เป็นต้น

ในปีงบประมาณ 2564 มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ มีจำนวนบุคลากรทั้งสิ้น 1,046 คน ประกอบด้วยบุคลากรสายวิชาการ 570 คน และสายสนับสนุน 476 คน โดยจำแนกได้ดังนี้

ตารางที่ 2 จำนวนบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน ปีงบประมาณ 2565 จำแนกตามเพศ

หน่วย:คน

ประเภทบุคลากร	สายวิชาการ			สายสนับสนุน			รวม	ร้อยละ
	ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง	รวม		
1 ข้าราชการ	30	40	70	0	10	10	80	7.65
2 ลูกจ้างประจำ			0	9	7	16	16	1.53
3 พนักงานราชการ			0	6	18	24	24	2.29
4 พนักงานมหาวิทยาลัย	192	308	500	54	176	230	730	62.79
5 เจ้าหน้าที่ประจำตามสัญญาจ้าง			0	12	31	43	43	4.11
6 ลูกจ้างชั่วคราว			0	93	60	153	153	15
รวม	222	348	570	174	302	476	1,046	100.00

ตารางที่ 3 จำนวนบุคลากรสายวิชาการ ปีงบประมาณ 2565 จำแนกตามประเภทบุคลากร

ลำดับ	คณะ/หน่วยงาน	ประเภทบุคลากร						รวมทั้งหมด	ร้อยละ
		ข้าราชการ			พนักงานมหาวิทยาลัย				
		ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง	รวม		
1	คณะครุศาสตร์	2	5	7	22	40	62	69	12.11
2	คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	1	3	4	33	39	72	76	13.33
3	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	6	13	19	20	55	75	94	16.49
4	คณะเทคโนโลยีการเกษตร	1	7	8	5	7	12	20	3.51
5	คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม	11	2	13	19	13	32	45	7.89
6	คณะวิทยาการจัดการ	9	9	18	4	25	29	47	8.25
7	วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ			0	8	19	27	27	4.74
8	คณะสาธารณสุขศาสตร์		1	1	10	16	26	27	4.74
9	งานศูนย์ภาษา			0	3	7	10	10	1.75
10	งานวิชาศึกษาทั่วไป			0	11	11	22	22	3.86
11	ศูนย์สระแก้ว			0	13	10	23	23	4.04
12	โรงเรียนสาธิต			0	44	66	110	110	19.30
รวม		30	40	70	192	308	500	570	100.00
รวมทั้งหมด		70			500				

ตารางที่ 4 จำนวนบุคลากรสายวิชาการ ปีงบประมาณ 2565 จำแนกตามคุณวุฒิ

ลำดับ	หน่วยงาน	ปริญญาตรี			ปริญญาโท			ปริญญาเอก			รวมทั้งหมด	ร้อยละ
		ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง	รวม		
1	คณะครุศาสตร์			0	16	27	43	8	18	26	69	12.11
2	คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์			0	24	33	57	10	9	19	76	13.33
3	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี			0	17	39	56	9	29	38	94	16.49
4	คณะเทคโนโลยีการเกษตร			0	5	8	13	1	6	7	20	3.51
5	คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม			0	20	9	29	10	6	16	45	7.89
6	คณะวิทยาการจัดการ			0	10	23	33	3	11	14	47	8.25
7	วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ			0	2	10	12	6	9	15	27	4.74
8	คณะสาธารณสุขศาสตร์			0	5	15	20	5	2	7	27	4.74
9	งานศูนย์ภาษา			0	2	5	7	1	2	3	10	1.75
10	งานวิชาศึกษาทั่วไป			0	8	6	14	3	5	8	22	3.86
11	ศูนย์สระแก้ว			0	11	7	18	2	3	5	23	4.04
12	โรงเรียนสาธิต	41	54	95	3	11	14		1	1	110	19.30
รวม		41	54	95	123	193	316	58	101	159	570	100.00
รวมทั้งหมด		95			316			159				

ตารางที่ 5 จำนวนบุคลากรสายวิชาการ ปีงบประมาณ 2565 จำแนกตามเพศ และตำแหน่งทางวิชาการ

ลำดับ	หน่วยงาน	อาจารย์			ผู้ช่วยศาสตราจารย์			รองศาสตราจารย์			ศาสตราจารย์			รวมทั้ง หมด	ร้อยละ
		ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง	รวม		
1	คณะครุศาสตร์	16	24	40	8	15	23		6	6			0	69	15.00
2	คณะมนุษยศาสตร์ฯ	20	27	47	14	14	28		1	1			0	76	16.52
3	คณะวิทยาศาสตร์ฯ	15	39	54	10	26	36	1	3	4			0	94	20.43
4	คณะเทคโนโลยีการเกษตร	4	5	9	2	8	10		1	1			0	20	4.35
5	คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม	16	10	26	12	3	15	2	2	4			0	45	9.78
6	คณะวิทยาการจัดการ	2	19	21	10	15	25	1		1			0	47	10.22
7	วิทยาลัยนวัตกรรมการ	6	16	22	2	3	5			0			0	27	5.87
8	คณะสาธารณสุขศาสตร์	9	14	23	1	2	3		1	1			0	27	5.87
9	งานศูนย์ภาษา	3	3	6	1	3	4		1	1			0	11	2.39
10	งานวิชาศึกษาทั่วไป	10	8	18		3	3			0			0	21	4.57
11	ศูนย์สระแก้ว	13	9	22		1	1			0			0	23	5.00
12	โรงเรียนสาธิต			0			0			0			0	0	0.00
รวม		114	174	288	60	93	153	4	15	19	0	0	0	460	100.00
รวมทั้ง หมด		288			153			19			0				

* โรงเรียนสาธิต ตำแหน่งครู ชาย 44 หญิง 66

ตารางที่ 6 จำนวนบุคลากรสายสนับสนุน ปีงบประมาณ 2565 จำแนกตามประเภทบุคลากร

ลำดับ	หน่วยงาน	ข้าราชการ			ลูกจ้างประจำ			พนักงานราชการ			พนักงานมหาวิทยาลัย			เจ้าหน้าที่ประจำตามสัญญาจ้าง			ลูกจ้างชั่วคราว			รวมทั้งหมด	ร้อยละ
		ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง	รวม		
1	คณะครุศาสตร์		1	1		1	1		1	1	1	3	4		3	3	1	3	4	14	2.94
2	คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์		1	1			0			0		6	6	1		1	1	4	5	13	2.73
3	คณะวิทยาการจัดการ			0			0			0	4	6	10			0	4	5	9	19	3.99
4	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี		1	1		1	1			0	2	17	19	2	1	3	4	6	10	34	7.14
5	คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม		1	1			0			0	3	5	8	1		1	3	5	8	18	3.78
6	คณะเทคโนโลยีการเกษตร		1	1			0			0	1	6	7			0	2	3	5	13	2.73
7	คณะสาธารณสุขศาสตร์			0			0			0	1	4	5	1	2	3			0	8	1.68
8	วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ			0			0			0	1	4	5			0			0	5	1.05
9	บัณฑิตวิทยาลัย			0			0			0		4	4		3	3			0	7	1.47
10	สำนักงานอธิการบดี			0			0			0			0			0			0	0	0.00
11	- กองกลาง		1	1	7	1	8	4	9	13	13	27	40	1	1	2	58	11	69	133	27.94
12	- งานบริหารทรัพย์สินและรายได้			0	2		2			0	8	27	35			0	7	5	12	49	10.29
13	- งานวิเทศสัมพันธ์			0			0			0		2	2	1		1			0	3	0.63
14	- งานพัฒนาอาจารย์ฯ			0			0			0		1	1		2	2			0	3	0.63
15	- งานศูนย์คอมพิวเตอร์			0			0			0	4	1	5			0			0	5	1.05
16	- งานบริหาร มรวอ. กทม.			0		1	1			0		1	1			0			0	2	0.42
17	- กองนโยบายและแผน		1	1			0			0	1	4	5	1		1			0	7	1.47
18	- งานมาตรฐานและจัดการคุณภาพ			0			0	1	1	2		1	1		1	1			0	4	0.84

ลำดับ	หน่วยงาน	ข้าราชการ			ลูกจ้างประจำ			พนักงานราชการ			พนักงานมหาวิทยาลัย			เจ้าหน้าที่ประจำตามสัญญาจ้าง			ลูกจ้างชั่วคราว			รวมทั้งหมด	ร้อยละ
		ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง	รวม		
19	- กองพัฒนานักศึกษา			0			0		1	1	2	7	9			0		1	1	11	2.31
20	- งานศิลปวัฒนธรรม			0			0			0		2	2			0			0	2	0.42
21	สถาบันวิจัยและพัฒนา		1	1			0			0	1		1	1	2	3			0	5	1.05
22	- งานบ่มเพาะธุรกิจและผู้ประกอบการใหม่ (UBI)			0			0			0			0		2	2			0	2	7.14
23	สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีฯ		1	1		1	1			0	6	15	21	1	1	2		3	3	28	5.88
24	สำนักส่งเสริมการเรียนรู้และบริการฯ		1	1			0			0	2	3	5		1	1	1	1	2	9	1.89
25	- งานโครงการอนุรักษ์พันธุกรรมพืช			0			0		1	1		1	1			0			0	2	0.42
26	สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน			0		2	2		2	2	3	9	12			0			0	16	3.36
27	- งานศูนย์ภาษา			0			0			0		4	4			0	1		1	5	1.05
28	- งานวิชาศึกษาทั่วไป			0			0			0		3	3		1	1			0	4	0.84
29	โรงเรียนสาธิต			0			0			0		11	11	1	9	10	3	9	12	33	6.93
30	หน่วยตรวจสอบภายใน			0			0		2	2			0			0			0	2	0.42
31	สำนักงานสภามหาวิทยาลัย			0			0		1	1		1	1		1	1			0	3	0.63
32	สระแก้ว			0			0	1		1	1	1	2	1	1	2	8	4	12	17	3.57
รวม		0	10	10	9	7	16	6	18	24	54	176	230	12	31	43	93	60	153	476	106.72
รวมทั้งหมด		10			16			24			230			43			153				

ตารางที่ 7 จำนวนบุคลากรสายสนับสนุน ปีงบประมาณ 2565 จำแนกตามคุณวุฒิ

ลำดับ	หน่วยงาน	คุณวุฒิ											รวมทั้งหมด	ร้อยละ	
		ต่ำกว่าปริญญาตรี			ปริญญาตรี			ปริญญาโท			ปริญญาเอก				
		ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง			รวม
1	คณะครุศาสตร์	1	4	5	1	5	6		3	3			0	14	2.94
2	คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	1	4	5	1	6	7		1	1			0	13	2.73
3	คณะวิทยาการจัดการ	4	5	9	4	6	10			0			0	19	3.99
4	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	4	6	10	4	15	19		5	5			0	34	7.14
5	คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม	3	5	8	4	5	9		1	1			0	18	3.78
6	คณะเทคโนโลยีการเกษตร	2	3	5	1	6	7		1	1			0	13	2.73
7	คณะสาธารณสุขศาสตร์		1	1	2	5	7			0			0	8	1.68
8	วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ			0	1	4	5			0			0	5	1.05
9	บัณฑิตวิทยาลัย			0		7	7			0			0	7	1.47
10	สำนักงานอธิการบดี			0			0			0			0	0	0.00
11	- กองกลาง	61	12	73	17	33	50	5	5	10			0	133	27.94
12	- งานบริหารทรัพย์สินและรายได้	9	8	17	8	23	31		1	1			0	49	10.29
13	- งานวิเทศสัมพันธ์			0	1	2	3			0			0	3	0.63
14	- งานพัฒนาอาจารย์ฯ			0		3	3			0			0	3	0.63
15	- งานศูนย์คอมพิวเตอร์			0	4		4		1	1			0	5	1.05
16	- งานบริหาร มรวอ. กทม.		1	1		1	1			0			0	2	0.42
17	- กองนโยบายและแผน			0	2	4	6		1	1			0	7	1.47
18	- งานมาตรฐานและจัดการคุณภาพ			0	1	3	4			0			0	4	0.84

ลำดับ	หน่วยงาน	คุณวุฒิ											รวมทั้งหมด	ร้อยละ	
		ต่ำกว่าปริญญาตรี			ปริญญาตรี			ปริญญาโท			ปริญญาเอก				
		ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง			รวม
19	- กองพัฒนานักศึกษา		1	1	2	6	8		2	2			0	11	2.31
20	- งานศิลปวัฒนธรรม			0		1	1		1	1			0	2	0.42
21	สถาบันวิจัยและพัฒนา			0	2	2	4		1	1			0	5	1.05
22	- งานบ่มเพาะธุรกิจและผู้ประกอบการใหม่ (UBI)			0		2	2			0			0	2	0.42
23	สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีฯ	1	4	5	5	16	21	1	1	2			0	28	5.88
24	สำนักส่งเสริมการเรียนรู้และบริการฯ	1	1	2	1	3	4	1	2	3			0	9	1.89
25	- งานโครงการอนุรักษ์พันธุกรรมพืช			0		1	1		1	1			0	2	0.42
26	สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน			0	3	13	16			0			0	16	3.36
27	- งานศูนย์ภาษา	1		1		4	4			0			0	5	1.05
28	- งานวิชาศึกษาทั่วไป			0		3	3		1	1			0	4	0.84
29	โรงเรียนสาธิต	3	19	22	1	10	11			0			0	33	6.93
30	หน่วยตรวจสอบภายใน			0		2	2			0			0	2	0.42
31	สำนักงานสภามหาวิทยาลัย			0		2	2		1	1			0	3	0.63
32	สระแก้ว	8	4	12	3	1	4		1	1			0	17	3.57
รวม		99	78	177	68	194	262	7	30	37	0	0	0	476	100.00
รวมทั้งหมด					262			37			0				

ตารางที่ 8 จำนวนบุคลากร ประจำปีงบประมาณ 2565 จำแนกตามช่วงอายุ (Generation)

ลำดับ	ประเภท	จำนวนบุคลากรกลุ่มอายุที่เกิดในช่วงปี (Generation)				รวม	ร้อยละ
		พ.ศ. 2489-2507 (Gen B)	พ.ศ. 2508-2522 (Gen X)	พ.ศ. 2523-2540 (Gen Y)	พ.ศ. 2541 เป็นต้นไป (Gen Z)		
1	สายวิชาการ	53	194	321	2	570	54.49
2	สายสนับสนุน	25	201	244	6	476	45.51
	รวม	78	395	565	8	1,068	1,046

3.2 ข้อมูลประกอบการจัดทำแผน

ตารางที่ 9 แสดงข้อมูล สาขาที่จะได้รับรับทุนพัฒนาอาจารย์ (พ.ศ. 2561-2565)(ไม่ถือว่าขาดแคลน)

ลำดับ	คณะ/หลักสูตร/สาขาวิชาที่ควรสนับสนุน	จำนวนทุน ที่ควร สนับสนุน	ปี พ.ศ. ที่จัดสรรทุน				
			61	62	63	64	65
1	ครุศาสตร์						
	1.1 สาขาวิชาการสอนวิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์	9 ทุน	3	1	2	1	2
	1.2 สาขาวิชาการสอนเฉพาะด้าน(ภาษาไทย,อังกฤษ,จีน)	5 ทุน	2	-	1	1	1
	1.3 สาขาวิชาการศึกษาปฐมวัย	1 ทุน	-	1	-	-	-
	ครุศาสตร์ รวม 3 สาขาวิชา	15 ทุน	5	2	3	2	3
2	เทคโนโลยีการเกษตร						
	2.1 สาขาวิชาภูมิทัศน์	2 ทุน	-	1	-	1	-
	2.2 สาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการอาหาร	2 ทุน	1	-	-	-	1
	เทคโนโลยีการเกษตร รวม 2 สาขาวิชา	4 ทุน	1	1	0	1	1
3	เทคโนโลยีอุตสาหกรรม						
	3.1 สาขาวิชาอิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์	2 ทุน	-	1	-	1	-
	3.2 สาขาวิศวกรรมเมคคาทรอนิกส์และหุ่นยนต์	1 ทุน	-	-	1	-	-
	3.3 สาขาวิศวกรรมโยธา	2 ทุน	-	-	1	-	1
	3.4 สาขาวิศวกรรมเครื่องกล	1 ทุน	-	1	-	-	-
	3.5 สาขาวิศวกรรมการจัดการอุตสาหกรรม	1 ทุน	-	-	1	-	-
	3.6 สาขาวิชาออกแบบผลิตภัณฑ์	1 ทุน	-	1	-	-	-
	เทคโนโลยีอุตสาหกรรม รวม 6 สาขาวิชา	8 ทุน	0	3	3	1	1
4	มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์						
	4.1 สาขาวิชาดนตรี	2 ทุน	-	1	-	-	1
	4.2 สาขาวิชาการแสดง	1 ทุน	-	-	1	-	-
	4.3 สาขาวิชาภาษาอังกฤษ	3 ทุน	1	1	-	1	-
	4.4 สาขาวิชาภาษาไทย	2 ทุน	1	-	-	1	-
	4.5 สาขาวิชาการพัฒนาสังคม	1 ทุน	-	1	-	-	-
	4.6 สาขาวิชาสารสนเทศศาสตร์และบรรณารักษศาสตร์	3 ทุน	1	-	1	-	1

ลำดับ	คณะ/หลักสูตร/สาขาวิชาที่ควรสนับสนุนทุน	จำนวนทุนสนับสนุน	ปี พ.ศ.ที่จัดสรรทุน				
			61	62	63	64	65
	4.7 สาขาวิชาจิตวิทยา	3 ทุน	1	-	1	1	-
	4.8 สาขาวิชาทัศนศิลป์	3 ทุน	1	-	1	-	1
	4.9 สาขาวิชารัฐศาสตร์ (การปกครอง,ความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ,รัฐประศาสนศาสตร์)	3 ทุน	1	1	1	-	-
	4.10 สาขาวิชานิติศาสตร์	2 ทุน	1	1	-	-	-
	มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ รวม 10 สาขาวิชา	23 ทุน	7	5	5	3	3
5	วิทยาการจัดการ						
	5.1 สาขาวิชาการบริการและการท่องเที่ยว	1 ทุน	-	-	1	-	-
	5.2 สาขาวิชาการวารสารศาสตร์และสื่อสารมวลชน	2 ทุน	-	-	1	-	1
	5.3 สาขาวิชาการจัดการและบริหารธุรกิจ	5 ทุน	-	2	1	1	1
	5.4 สาขาวิชาการจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	1 ทุน	-	1	-	-	-
	5.5 สาขาวิชาการจัดการโลจิสติกส์และซัพพลายเชน	3 ทุน	1	-	1	-	1
	5.6 สาขาวิชาการบัญชี	2 ทุน	-	-	1	1	-
	5.7 สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์	1 ทุน	-	-	-	1	-
	วิทยาการจัดการ รวม 7 สาขาวิชา	15 ทุน	1	3	5	3	3
6	วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี						
	6.1 สาขาวิชาคณิตศาสตร์	1 ทุน	1	-	-	-	-
	6.2 สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สิ่งแวดล้อม	1 ทุน	-	-	-	1	-
	6.3 สาขาวิชาชีววิทยา	1 ทุน	-	1	-	-	-
	6.4 สาขาวิชาวิทยาการคอมพิวเตอร์	4 ทุน	-	1	1	1	1
	6.5 สาขาวิชาการจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	4 ทุน	-	1	1	1	1
	6.6 สาขาวิชาอาหารและโภชนาการ	3 ทุน	-	1	1	1	-
	6.7 สาขาวิชาฟิสิกส์	1 ทุน	-	-	1	-	-
	6.8 สาขาวิชาการจัดการภัยพิบัติ	1 ทุน	-	-	1	-	-
	วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี รวม 8 สาขาวิชา	16 ทุน	1	4	5	4	2
7	วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ						
	7.1 สาขาวิชาการจัดการการบิน	1 ทุน	1	-	-	-	-
	7.2 สาขาวิชาการจัดการการบริการและการโรงแรม(หลักสูตรภาษาอังกฤษ)	2 ทุน	1	-	-	-	1
	วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ รวม 3 สาขาวิชา	3 ทุน	2	0	0	0	1
8	สาธารณสุขศาสตร์						
	8.1 สาขาวิชาสาธารณสุขศาสตร์	5 ทุน	1	1	1	1	1
	8.2 สาขาวิชาการจัดการสถานพยาบาล	2 ทุน	1	-	-	-	1
	สาธารณสุขศาสตร์ รวม 2 สาขาวิชา	7 ทุน	2	1	1	1	2
	รวมทั้งหมด 41 สาขาวิชา	91 ทุน	19	19	22	15	16

*ตามมติคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของพนักงานมหาวิทยาลัย(ก.บ.พ.)ครั้งที่ 8/2560 วันพุธที่ 20 ธันวาคม 2560

ตารางที่ 10 แสดงสาขาวิชาที่กำหนดเป็นสาขาขาดแคลนหรือสาขาที่สอดคล้องกับการพัฒนาประเทศ

ลำดับ	คณะ/หลักสูตร/สาขาวิชา	ความสอดคล้องกับ 10 อุตสาหกรรมเป้าหมาย	ควรกำหนดเป็น สาขาขาดแคลน
1	ครุศาสตร์	-	-
2	เทคโนโลยีการเกษตร		
	2.1 หลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต		
	2.1.1 สาขาวิชาเกษตรศาสตร์	4	✓
	2.1.2 สาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการอาหาร	5	✓
3	เทคโนโลยีอุตสาหกรรม		
	3.1 หลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต		
	3.1.1 สาขาวิชาอิเล็กทรอนิกส์สื่อสารและคอมพิวเตอร์	2	✓
	3.2 หลักสูตรวิศวกรรมศาสตรบัณฑิต		
	3.2.1 สาขาวิศวกรรมเมคคาทรอนิกส์และหุ่นยนต์	6	✓
4	มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	-	-
5	วิทยาการจัดการ		
5.1	หลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต		
	5.1.1 สาขาวิชาการท่องเที่ยว	3	✓
5.2	หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต		
	5.2.1 สาขาวิชาการจัดการโลจิสติกส์และซัพพลายเชน	7	✓
6	วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี		
6.1	หลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต		
	6.1.1 สาขาวิชาเทคโนโลยีชีวภาพ	8	✓
7	วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ		
7.1	หลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต		
	7.1.1 สาขาวิชาการบริการในอุตสาหกรรมการบิน	7	✓
7.2	หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต		
	7.2.1 สาขาวิชาการจัดการธุรกิจการบิน (หลักสูตรนานาชาติ)	7	✓
	7.2.2 สาขาวิชาการจัดการการบริการและการโรงแรม(หลักสูตรภาษาอังกฤษ)	7	✓
	7.2.3 สาขาวิชาการจัดการธุรกิจไมซ์และนวัตกรรมการตลาด	3	✓
8	สาธารณสุขศาสตร์	-	-
รวม 11 สาขาวิชา			

*ตามมติคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของพนักงานมหาวิทยาลัย(ก.บ.พ.)ครั้งที่ 8/2560 วันพุธที่ 20 ธันวาคม 2560

ส่วนที่ 4. แผนงานโครงการ/กิจกรรมตามแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ 2565

ลำดับที่	แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	วัตถุประสงค์ของโครงการ	ตัวชี้วัดของกิจกรรม	แหล่งงบประมาณและ จำนวนงบประมาณ		งบประมาณ รวม	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ(ระบุชื่อ)
				แผ่นดิน	รายได้			
4.1 แผนงาน ด้านการบริหารงานบุคคล (HRM)								
4.1.1	โครงการพัฒนาและส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมและความโปร่งใสในการทำงาน							
กิจกรรม 1	ประชุมคณะกรรมการ ดำเนินการรับการประเมิน คุณธรรมความโปร่งใสใน การดำเนินงานของ หน่วยงานภาครัฐ (ไตรมาส ละครั้ง รวม 4 ครั้ง/ปี)	1. เพื่อจัดทำแผนการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ 2565 2. เพื่อกำกับ-ติดตามการ ดำเนินงานตามแผนการ ดำเนินงานรับประเมิน 3. เพื่อประเมินผลการดำเนินงาน ตามแผนและทบทวนการจัดทำ แผนในปีงบประมาณต่อไป"	1. มีแผนและนโยบายรับการประเมิน คุณธรรม 2. มีรายงานผลการดำเนินงาน เสนอ กบ. 3. มีรายงานผลประเมินปี 2565 และร่าง แผนปีงบประมาณ 2566 เข้าที่ประชุม กบ. เพื่อพิจารณา	-	41,000	41,000	1.ไตรมาสที่ 1 (ต.ค.-ธ.ค.64) 2.ไตรมาสที่ 2 (ม.ค.-มี.ค.65) 3.ไตรมาสที่ 3 (เม.ย.-มิ.ย.65) 4.ไตรมาสที่ 4 (ก.ค.-ก.ย.65)	(งานบริหารงานบุคคล) นายธนภณ ไชยววรรณ
กิจกรรม 2	อบรมความรู้ และแนว ปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับการ พัฒนาคุณธรรมและความ โปร่งใสของหน่วยงาน	1. เพื่อสร้างความเข้าใจ และ ความตระหนักในการพัฒนา คุณธรรมและความโปร่งใสของ หน่วยงานต่างๆ 2. เพื่อกำกับ-ติดตาม การ ดำเนินงานพัฒนาคุณธรรมและ ความโปร่งใสของมหาวิทยาลัย และของหน่วยงาน 3. เพื่อประเมิน และทบทวนผล การดำเนินงานพัฒนาคุณธรรม และความโปร่งใสของ มหาวิทยาลัยและของ หน่วยงาน	1. หน่วยงานมีแผนการดำเนินงานพัฒนา คุณธรรมและความโปร่งใสของ มหาวิทยาลัยและของหน่วยงาน ทุก หน่วยงาน 2. มีรายงานผลการดำเนินงานตาม แผนการพัฒนาคุณธรรมและความโปร่งใส ระยะ 9 เดือน เสนอ กบ. 3. มีรายงานผลรอบ 12 เดือนของทุก หน่วยงานเข้าที่ประชุม กบ.เพื่อพิจารณา	-	44,500	44,500	1.ไตรมาสที่ 2 (ม.ค.-มี.ค.65) 2.ไตรมาสที่ 3 (เม.ย.-มิ.ย.65)	(งานบริหารงานบุคคล) นายธนภณ ไชยววรรณ

ลำดับที่	แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	วัตถุประสงค์ของโครงการ	ตัวชี้วัดของกิจกรรม	แหล่งงบประมาณและ จำนวนงบประมาณ		งบประมาณ รวม	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ(ระบุชื่อ)
				แผ่นดิน	รายได้			
กิจกรรม 3	กิจกรรมสร้างความรับรู้และ การปฏิบัติตามมาตรการที่ เป็นผลจากการวิเคราะห์ ตาม ๐42 มาตรการส่งเสริม คุณธรรมและความโปร่งใส ภายในหน่วยงานและ ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใสในการ ทำงานผ่านค่านิยมVALAYA	1.เพื่อให้สามารถดำเนินกิจกรรม อันเป็นการสร้างความรับรู้ให้เกิ ตขึ้นกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (IIT)และผู้มีส่วนได้เสียภายนอก (EIT) ในประเด็นที่มีค่าคะแนน การรับรู้ต่ำ 2.เพื่อให้สามารถดำเนินกิจกรรมซึ่ง เป็นมาตรการที่เกิดจากการ วิเคราะห์ตาม ๐42 มาตรการ ส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่ง ใสภายในหน่วยงานที่ผ่านความ เห็นชอบจากคณะกรรมการ บริหารมหาวิทยาลัยแล้ว 3.เพื่อผลิตสื่อประชาสัมพันธ์เพื่อ สร้างความรับรู้ให้เกิดขึ้นกับผู้ มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน(IIT)และ ผู้มีส่วนได้เสียภายนอก(EIT)	1. มีผลการวิเคราะห์ตามตัวชี้วัดO42 เสนอ กบ.และสภามหาวิทยาลัย 2. มีกิจกรรมที่ดำเนินการตามมาตรการ เพื่อปรับปรุงการดำเนินงานให้เกิด คุณธรรมและความโปร่งใสภายใน หน่วยงาน 3. มีรายงานผลรอบ 12 เดือนของทุก หน่วยงานเข้าที่ประชุม กบ. เพื่อพิจารณา	-	44,500	44,500	1.ไตรมาสที่ 1 (ต.ค.-ธ.ค.64) 2.ไตรมาสที่ 2 (ม.ค.-มี.ค.65)	(งานบริหารงานบุคคล) นายธนภณ ไชยววรรณ
			รวมงบประมาณด้าน HRM - 1	-	130,000	130,000		

ลำดับที่	แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	วัตถุประสงค์ของโครงการ	ตัวชี้วัดของกิจกรรม	แหล่งงบประมาณและ จำนวนงบประมาณ		งบประมาณ รวม	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ(ระบุชื่อ)
				แผ่นดิน	รายได้			
4.1.2	โครงการมหาวิทยาลัยแห่งความสุข							
กิจกรรม 1	สร้างสุข 5 ด้าน	1.เพื่อจัดกิจกรรมการจัดการ ความสุข 5 ด้าน 1.Happy heart 2.Happy body 3.Happy relax 4.Happy society 5.Happy Money 2.เพื่อให้บุคลากรเกิดความพึง พอใจและเกิดความรักและความ ผูกพันกับองค์กรเพิ่มขึ้น	1.มีกิจกรรมไม่น้อยกว่า 5 กิจกรรม รวมทั้ง 5 ด้าน 2.ความพึงพอใจและความผูกพันของ บุคลากรเพิ่มขึ้นเมื่อเทียบกับปีที่ผ่านมา	-	42,500	42,500	ครั้งที่ 1 กิจกรรม1-2 ไตรมาสที่ 2 (ม.ค.-มี.ค.65) ครั้งที่ 2 กิจกรรม 3-4 ไตรมาสที่ 3 (เม.ย.-มิ.ย.65) ครั้งที่ 3 กิจกรรม 5 ไตรมาสที่ 4 (ก.ค.-ก.ย.65)	1.ประธานกรรมการ แต่ละด้านความสุข 2.นายธนภณ ไชยววรรณ
กิจกรรม 2	ประชุมคณะกรรมการ ดำเนินการจัดการความสุข มหาวิทยาลัย	1. เพื่อจัดทำแผนการจัดการ ความสุข ของมหาวิทยาลัย ประจำปีงบประมาณ 2565 2. เพื่อกำกับ-ติดตามการ ดำเนินงานตามแผนการจัดการ ความสุข รอบ 6 เดือน และ 9 เดือน 3. เพื่อประเมินผลการดำเนินงาน ตามแผนและทบทวนการจัดทำ แผนในปีงบประมาณต่อไป	1. มีแผนการจัดการความสุขมหาวิทยาลัย (ต้นฉบับ) 2. มีรายงานผลการดำเนินงาน 6/เดือน เสนอ กบ. 3. มีรายงานผลรอบ 12 เดือน เข้าที่ ประชุม กบ.เพื่อพิจารณา	-	41,000	41,000	1.ไตรมาสที่ 1(ต.ค.- ธ.ค.64) 2.ไตรมาสที่ 2 (ม.ค.-มี.ค.65) 3.ไตร มาสที่ 3 (เม.ย.-มิ.ย. 65) 4.ไตรมาสที่ 4 (ก.ค.-ก.ย.65)	1.คณะกรรมการกำหนด นโยบายและดำเนิน การจัดการความสุข 2.นายธนภณ ไชยววรรณ

ลำดับที่	แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	วัตถุประสงค์ของโครงการ	ตัวชี้วัดของกิจกรรม	แหล่งงบประมาณและ จำนวนงบประมาณ		งบประมาณ รวม	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ(ระบุชื่อ)
				แผ่นดิน	รายได้			
กิจกรรม 3	ประชุมคณะกรรมการ ดำเนินงานจัดการความสุข ประจำหน่วยงาน และ กรรมการชมรม	1. เพื่อสร้างความเข้าใจ และความ ตระหนักในการจัดการความสุขของ หน่วยงานต่างๆ 2. เพื่อการกำกับ-ติดตาม การ ดำเนินงานตามนโยบายของ มหาวิทยาลัยและของหน่วยงาน 3. เพื่อประเมิน และทบทวนผล การดำเนินงานตามนโยบายของ มหาวิทยาลัยและของหน่วยงาน	1. หน่วยงานมีความเข้าใจและสามารถ ขับเคลื่อนการดำเนินงานตามนโยบายได้ ไม่น้อยกว่า 2กิจกรรม 2. มีรายงานผลการดำเนินงาน 6/9เดือน เสนอ กบ. 3. มีรายงานผลรอบ 12 เดือนและ นโยบาย มาตรการที่เหมาะสมเข้าที่ ประชุม กบ.เพื่อพิจารณา	-	20,500	20,500	ครั้งที่ 1 ไตรมาสที่ 2 (ม.ค.-มี.ค.65) ครั้งที่ 2 ไตรมาสที่ 4 (ก.ค.-ก.ย.65)	1.คณะกรรมการกำหนด นโยบายและดำเนิน การจัดการความสุข 2.นายธนภณ ไชยวารณ
กิจกรรม 4	ชมรมการสร้างสุข	1. เพื่อเป็นการส่งเสริมและ สนับสนุนให้มีสุขภาพแข็งแรง 2. เพื่อเป็นการผ่อนคลายภายหลัง การทำงาน 3. เพื่อเป็นสถานที่พบปะสังสรรค์ และแลกเปลี่ยน พุดคุยเทคนิคการ เล่นแบดมินตัน 4. เพื่อเป็นการกระชับ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร	1.มีการดำเนินกิจกรรมในรูปแบบของ ชมรมไม่น้อยกว่า 5 ชมรม 2.ความพึงพอใจและความผูกพันของ บุคลากรเพิ่มขึ้นเมื่อเทียบกับปีที่ผ่านมา	-	170,000	170,000	ตุลาคม 2564- กันยายน 2565	1.ประธานชมรมฯต่างๆ 2.นายธนภณ ไชยวารณ
			รวมงบประมาณด้าน HRM - 2	-	274,000	274,000		

ลำดับที่	แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	วัตถุประสงค์ของโครงการ	ตัวชี้วัดของกิจกรรม	แหล่งงบประมาณและ จำนวนงบประมาณ		งบประมาณ รวม	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ(ระบุชื่อ)
				แผ่นดิน	กองทุน			
4.1.3	โครงการพัฒนาคุณวุฒิอาจารย์ที่สูงขึ้น							
กิจกรรม 1	สนับสนุนการศึกษาระดับ ปริญญาเอก (งบกองทุน พัฒนาบุคลากร)		ระดับความสำเร็จของอาจารย์คุณวุฒิ ปริญญาเอก ระดับ 3	-	2,028,900	2,028,900	ตุลาคม 2564 - กันยายน 2565	งานบริหารงานบุคคล
			รวมงบประมาณด้าน HRM - 3	-	2,028,900	2,028,900		
4.1.4	โครงการพัฒนาอาจารย์และบุคลากรเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น							
กิจกรรม 1	อบรมเชิงปฏิบัติการ “การ จัดทำคู่มือปฏิบัติงานหลัก เพื่อเข้าสู่ระยะและเพื่อเข้า สู่ตำแหน่งสูงขึ้น”	1. เพื่อเป็นการเพิ่มความรู้ ประสิทธิภาพการทำงาน 2. สนับสนุนการเข้าสู่สัญญาแต่ ละระยะของบุคลากร 3. สนับสนุนการเข้าสู่ตำแหน่ง สูงขึ้นของบุคลากร	จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการผ่านเกณฑ์การ ประเมินหลักสูตรไม่น้อยกว่าร้อยละ 80	-	26,000	26,000	ตุลาคม 2564 - กันยายน 2565	งานบริหารงานบุคคล
กิจกรรม 2	อบรมเชิงปฏิบัติการ หลักสูตรเทคโนโลยี สารสนเทศเพื่อการพัฒนา งาน เข้าระยะ 3	เพื่อเป็นการเพิ่มความรู้ ประสิทธิภาพการทำงานและ สนับสนุนการเข้าสู่สัญญาระยะ 3 ของบุคลากร	จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการผ่านเกณฑ์การ ประเมินหลักสูตรไม่น้อยกว่าร้อยละ 80	-	26,000	26,000	ตุลาคม 2564 - กันยายน 2565	งานบริหารงานบุคคล
กิจกรรม 3	อบรมเชิงปฏิบัติการ หลักสูตรเทคโนโลยี สารสนเทศเพื่อการพัฒนา งาน เข้าระยะ 4	เพื่อเป็นการเพิ่มความรู้ ประสิทธิภาพการทำงานและ สนับสนุนการเข้าสู่สัญญาระยะ 4 ของบุคลากร	จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการผ่านเกณฑ์การ ประเมินหลักสูตรไม่น้อยกว่าร้อยละ 80	-	26,000	26,000	ตุลาคม 2564 - กันยายน 2565	งานบริหารงานบุคคล

ลำดับที่	แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	วัตถุประสงค์ของโครงการ	ตัวชี้วัดของกิจกรรม	แหล่งงบประมาณและ จำนวนงบประมาณ		งบประมาณ รวม	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ(ระบุชื่อ)
				แผ่นดิน	กองทุน			
กิจกรรม 4	อบรมเชิงปฏิบัติการ “การวิเคราะห์ค่างานและการเขียนแบบประเมินค่างาน”	เพื่อเป็นการเพิ่มความรู้ประสิทธิภาพการทำงานและสนับสนุนการเข้าสู่สัญญาแต่ละระยะของบุคลากร	จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการผ่านเกณฑ์การประเมินหลักสูตรไม่น้อยกว่าร้อยละ 80	-	26,000	26,000	ตุลาคม 2564 - กันยายน 2565	งานบริหารงานบุคคล
กิจกรรม 5	อบรมเชิงปฏิบัติการ “การเขียนผลงานเชิงวิเคราะห์จากงานประจำ”	เพื่อเป็นการเพิ่มความรู้ประสิทธิภาพการทำงานและสนับสนุนการเข้าสู่สัญญาแต่ละระยะของบุคลากร	จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการผ่านเกณฑ์การประเมินหลักสูตรไม่น้อยกว่าร้อยละ 80	-	26,000	26,000	ตุลาคม 2564 - กันยายน 2565	งานบริหารงานบุคคล
กิจกรรม 6	อบรมพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษสำหรับการปฏิบัติงาน เข้าระยะ 4	เพื่อเป็นการเพิ่มความรู้ประสิทธิภาพการทำงานและสนับสนุนการเข้าสู่สัญญาระยะ 4 ของบุคลากร	จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการผ่านเกณฑ์การประเมินหลักสูตรไม่น้อยกว่าร้อยละ 80	-	26,000	26,000	ตุลาคม 2564 - กันยายน 2565	งานบริหารงานบุคคล
กิจกรรม 7	การขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ (ก.พ.ต.)	เพื่อสนับสนุนความก้าวหน้าสายวิชาการ	ระดับความสำเร็จของอาจารย์และบุคลากรเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ระดับ 3	-	1,106,340	1,106,340	ตุลาคม 2564 - กันยายน 2565	งานบริหารงานบุคคล
กิจกรรม 8	การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี	เพื่อการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีของบุคลากรทุกประเภท	ระดับความสำเร็จของอาจารย์และบุคลากรเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ระดับ 3	-	63,750	63,750	ตุลาคม 2564 - กันยายน 2565	งานบริหารงานบุคคล
			รวมงบประมาณด้าน HRM - 4	-	1,326,090	1,326,090		
			รวมงบประมาณด้าน HRM ทั้งสิ้น		3,758,990	3,758,990		

ลำดับที่	แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	วัตถุประสงค์ของโครงการ	ตัวชี้วัดของกิจกรรม	แหล่งงบประมาณและ จำนวนงบประมาณ		งบประมาณ รวม	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ(ระบุชื่อ)
				แผ่นดิน	รายได้			
4.2. แผนงาน ด้านการพัฒนาบุคลากร(HRD)								
4.2.1	โครงการพัฒนาศักยภาพอาจารย์และบุคลากรมืออาชีพ							
กิจกรรม 1.	โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาแพลตฟอร์มจัดการเรียนรู้ให้เป็นการเรียนรู้เชิงรุกและผสมผสานด้วย MOOC	<ol style="list-style-type: none"> เพื่อให้บุคลากรสายวิชาการสามารถแบ่งปันความรู้ด้านการเรียนการสอนกับเพื่อนร่วมงานผ่านสื่อสังคมต่าง ๆ ทั้ง online และ off-line เพื่อให้บุคลากรสายวิชาการมีการร่วมมือระหว่างคณะหรือหน่วยงานทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัยผ่านสื่อสังคมต่าง ๆ ทั้ง online และ offline 	<ol style="list-style-type: none"> จำนวนหลักสูตรที่เกิดความร่วมมือระหว่างหน่วยงาน (สหสาขาวิชา) จำนวนสื่อสังคมต่าง ๆ เพื่อการทำงานที่สามารถเชื่อมโยงบุคลากรสายวิชาการ 	-	117,000	117,000	8 มี.ค.65	อ.ดร.พูนสวัสดิ์ แก้วเกียรติสกุล
กิจกรรม 2.	โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ Social media and online performance for teaching	<ol style="list-style-type: none"> เพื่อให้บุคลากรสายวิชาการมีความสามารถและมีความน่าเชื่อถือในสื่อสังคม Online เพื่อให้บุคลากรสายวิชาการมีความสามารถในการสรุปประเด็นและนำเสนอผ่านสื่อสังคม Online ได้อย่างเหมาะสม 	<ol style="list-style-type: none"> บุคลากรสายวิชาการสามารถเป็นที่ปรึกษา หรือสามารถนำความรู้ไปเผยแพร่ให้ชุมชนหรือผู้ประกอบการได้ 	-	117,000	117,000	ตุลาคม 2564 - กันยายน 2565	อ.ดร.พูนสวัสดิ์ แก้วเกียรติสกุล

ลำดับที่	แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	วัตถุประสงค์ของโครงการ	ตัวชี้วัดของกิจกรรม	แหล่งงบประมาณและ จำนวนงบประมาณ		งบประมาณ รวม	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ(ระบุชื่อ)
				แผ่นดิน	รายได้			
กิจกรรม 3.	โครงการฝึกอบรมเชิง ปฏิบัติการ Professional presentation on social engagement	1. เพื่อให้บุคลากรสายวิชาการ สามารถถ่ายทอดความรู้ผ่าน สื่อสังคม Online ได้อย่างมี ประสิทธิภาพ 2. เพื่อให้บุคลากรสายวิชาการ สามารถบูรณาการองค์ความรู้ กับความสามารถในการ ถ่ายทอดผ่านสื่อสังคม Online ได้	1. รายวิชาที่สามารถบูรณาการความรู้ ทฤษฎี เข้ากับการประกอบอาชีพของ ชุมชน 2. รายวิชาที่สามารถบูรณาการความรู้ ของชุมชนสู่บทเรียนในชั้นเรียนได้	-	117,000	117,000	ตุลาคม 2564 - กันยายน 2565	อ.ดร.พูนสวัสดิ์ แก้วเกียรติสกุล
กิจกรรม 4.	การพัฒนาศักยภาพ ผู้บริหารระดับกลาง	1. เพื่อให้ผู้บริหารเข้าใจถึงการ บริหารที่สร้างรายได้เปรียบ ทางการแข่งขัน 2. เพื่อให้ผู้บริหารทราบทักษะใน การบริหาร	1. ร้อยละ 80 ของผู้บริหารระดับกลาง สามารถวางกลยุทธ์เพื่อสนองนโยบาย ของมหาวิทยาลัยได้ 2. ร้อยละ 80 ของผู้บริหารระดับกลาง สามารถบริหารจนนำไปสู่ความสำเร็จ สามารถแข่งขันกับคู่แข่งได้	-	22,200	22,200	ตุลาคม 2564 - กันยายน 2565	อ.ดร.พูนสวัสดิ์ แก้วเกียรติสกุล

ลำดับที่	แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	วัตถุประสงค์ของโครงการ	ตัวชี้วัดของกิจกรรม	แหล่งงบประมาณและ จำนวนงบประมาณ		งบประมาณ รวม	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ(ระบุชื่อ)
				แผ่นดิน	รายได้			
กิจกรรม 5.	การพัฒนาศักยภาพ ผู้บริหารระดับต้น	1.เพื่อให้ผู้บริหารระดับต้น สามารถบริหารจัดการ หน่วยงานของตนเองในแนวดิ่ง และแนวราบ 2.เพื่อให้ผู้บริหารระดับต้นมีทักษะ ในการบริหาร เช่น ความ ยุติธรรม การจูงใจ การชื่นชม 3.เพื่อให้ผู้บริหารระดับต้นวาง แผนการทำงานเพื่อสนอง นโยบายของผู้บริหารระดับสูง ระดับกล	1.ร้อยละ 80 ของผู้บริหารระดับต้น สามารถบริหารงานภายในหน่วยงาน ของตนเองได้อย่างราบรื่น 2.ร้อยละ 80 ของผู้บริหารระดับต้น สามารถบริหารงานเพื่อสนอง เป้าหมายของมหาวิทยาลัยและความ ต้องการของบุคลากร	-	54,000	54,000	ตุลาคม 2564 - กันยายน 2565	อ.ดร.พูนสวัสดิ์ แก้วเกียรติสกุล
กิจกรรม 6	การพัฒนาศักยภาพ ผู้บริหารระดับปฏิบัติการ	1.เพื่อให้ผู้เข้าอบรมมีทักษะการ เป็นผู้นำเบื้องต้น เช่น การ แก้ปัญหา การคิดแบบเหตุผล การตัดสินใจ และการรับฟัง ความคิดเห็น 2.เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรม เข้าใจแนวคิดความเชื่อมโยง เป้าหมายระดับต่างๆ	1.ร้อยละ 80 ของบุคลากรระดับปฏิบัติ การอบรมมีทักษะในการบริหารงาน ขั้นต้น 2.ร้อยละ 80 ของบุคลากรระดับ ปฏิบัติการเข้าใจความเชื่อมโยงของ เป้าหมายของมหาวิทยาลัยในระดับ ต่างๆ	-	22,200	22,200	ตุลาคม 2564 - กันยายน 2565	อ.ดร.พูนสวัสดิ์ แก้วเกียรติสกุล
กิจกรรม 7	การพัฒนาศักยภาพ พนักงานสายสนับสนุน	1. เพื่อพัฒนาสมรรถนะในการ ทำงานของบุคลากรสาย สนับสนุน 2. เพื่อสร้างชุมชนการทำงานใน กลุ่มบุคลากรสายสนับสนุน	1. ความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ หน่วยงาน 2. ความร่วมมือในการทำงานระหว่าง คณะ	-	296,840	296,840	ตุลาคม 2564 - กันยายน 2565	อ.ดร.พูนสวัสดิ์ แก้วเกียรติสกุล

ลำดับที่	แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	วัตถุประสงค์ของโครงการ	ตัวชี้วัดของกิจกรรม	แหล่งงบประมาณและ จำนวนงบประมาณ		งบประมาณ รวม	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ(ระบุชื่อ)
				แผ่นดิน	รายได้			
กิจกรรม 8	ปฐมนิเทศบุคลากรใหม่	<p>1 เพื่อให้บุคลากรใหม่มีความรู้ความเข้าใจในวิสัยทัศน์ พันธกิจ นโยบาย ภารกิจ ตลอดจนสภาพแวดล้อมต่างๆ ของมหาวิทยาลัย แนวทางการบริหาร การพัฒนา และมุ่งหวังของมหาวิทยาลัย</p> <p>2 เพื่อให้บุคลากรใหม่มีความรู้ความเข้าใจแนวทางในการปฏิบัติงานในด้านการสอน และการบริการอย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>3 เพื่อเป็นการเสริมสร้างเจตคติที่ดีในการทำงานและเกิดความรักความผูกพันองค์กรตลอดการทำงาน</p>	<p>1 ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ ร้อยละของผู้เข้าอบรมจากกลุ่มเป้าหมาย ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80</p> <p>2 ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ เข้าใจวิสัยทัศน์ นโยบายพันธกิจ และภารกิจของมหาวิทยาลัยได้ จากการสอบถามจากวิทยากร</p>	-	44,400	44,400	ตุลาคม 2564 - กันยายน 2565	อ.ดร.พูนสวัสดิ์ แก้วเกียรติสกุล

ลำดับที่	แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	วัตถุประสงค์ของโครงการ	ตัวชี้วัดของกิจกรรม	แหล่งงบประมาณและ จำนวนงบประมาณ		งบประมาณ รวม	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ(ระบุชื่อ)
				แผ่นดิน	รายได้			
กิจกรรม 9	เทคนิควิธีการทำผลงาน	<p>1 เพื่อเป็นการเสริมสร้างแรงจูงใจให้อาจารย์ได้ผลิตและพัฒนาศักยภาพของตนเองและผลงานทางวิชาการในระดับสูงขึ้นไป</p> <p>2 เพื่อเป็นการส่งเสริม กระตุ้น และสร้างแรงจูงใจที่ดีให้ ผู้เข้าร่วมโครงการมุ่งมั่นที่จะพัฒนาตนเองและผลงานอย่างต่อเนื่อง</p> <p>3 เพื่อให้ผู้เข้าร่วมโครงการได้มีเทคนิค วิธีการ แนวคิด หรือขั้นตอนที่สามารถนำไปพัฒนาผลงานหรือองค์ความรู้ที่จะเป็นประโยชน์ต่อตนเองและสาธารณชนต่อไป</p>	<p>1 ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ ร้อยละของผู้เข้าอบรมจากกลุ่มเป้าหมาย ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80</p> <p>2 ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ ผลการประเมินความพร้อมในการยื่น กพอ.03 เพื่อขอยื่นกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ ระดับความเชื่อมั่นของความต่างระหว่างก่อนและหลังการอบรม P 0.05</p>	-	30,600	30,600	ตุลาคม 2564 - กันยายน 2565	อ.ดร.พูนสวัสดิ์ แก้วเกียรติสกุล

ลำดับที่	แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	วัตถุประสงค์ของโครงการ	ตัวชี้วัดของกิจกรรม	แหล่งงบประมาณและ จำนวนงบประมาณ		งบประมาณ รวม	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ(ระบุชื่อ)
				แผ่นดิน	รายได้			
กิจกรรม 10	อบรมอาจารย์ผู้สอนด้านการจัดการเรียนการสอน	1.เพื่อจัดอบรมอาจารย์ผู้สอนวิชาศึกษาทั่วไปเพื่อให้เกิดทักษะการจัดการเรียนการสอนตามแนวทางของวิชาศึกษาทั่วไป 2.เพื่อเป็นสื่อกลางในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์การจัดการเรียนการสอนรายวิชาศึกษาทั่วไป	1.อาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ทุกคณะที่มีความประสงค์จะเป็นผู้สอนรายวิชาศึกษาทั่วไป 2.ผู้สนใจจะเรียนรู้กระบวนการจัดการเรียนการสอนรายวิชาศึกษาทั่วไป	-	71,800	71,800	11 พ.ย.64	อ.ธีรพงษ์ น้อยบุญญะ
กิจกรรม 11	โครงการส่งเสริมพัฒนาอาจารย์และบุคลากรในการศึกษาอบรมภายนอก	1.เพื่อพัฒนาอาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาของมหาวิทยาลัยให้มีศักยภาพ คุณภาพ และประสิทธิภาพ	1.จำนวนอาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุนที่ได้รับการพัฒนาไม่น้อยกว่าร้อยละ 30	-	724,900	724,900	ต.ค.64-ก.ย.65	อ.ดร.พูนสวัสดิ์ แก้วเกียรติสกุล
			รวมงบประมาณด้าน HRD - 1		1,617,940	1,617,940		

ลำดับที่	แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	วัตถุประสงค์ของโครงการ	ตัวชี้วัดของกิจกรรม	แหล่งงบประมาณและ จำนวนงบประมาณ		งบประมาณ รวม	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ(ระบุชื่อ)
				แผ่นดิน	รายได้			
4.2.2	โครงการจัดการความรู้เพื่อสร้างนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้โดยการบูรณาการระหว่างศาสตร์							
กิจกรรม 1	โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติศิลปะในการเล่าเรื่องให้โดนใจ (Storytelling Archives)	1. เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานด้านการบริหารจัดการความรู้ให้กับผู้เข้าร่วมโครงการ	1. ร้อยละ 80 ของบุคลากรที่ผ่านการอบรมมีทักษะในการดำเนินงานด้านการจัดการความรู้และสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	-	16,200	16,200	20 พ.ค.65	อ.ชยกร สัตย์ชื่อ
กิจกรรม 2	โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ การจัดการความรู้เพื่อสร้างนวัตกรรมผ่านกระบวนการคิดเชิงออกแบบ (Design thinking for Knowledge Management)	1. เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้แนวปฏิบัติที่ดีด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนระหว่างด้วยกระบวนการจัดการเรียนรู้ ABCD Model ที่หลากหลายโดยใช้นวัตกรรมร่วมกับการจัดการเรียนรู้ 2. เพื่อสังเคราะห์องค์ความรู้สำคัญในกระบวนการจัดการเรียนรู้ผ่านกระบวนการเรียนรู้ ABCD Model 3. เพื่อพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นเสริมสร้างการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21	1 ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ อาจารย์และเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง ที่เข้าร่วมโครงการ จำนวน 35 คน 2 ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ องค์ความรู้ที่ได้จากการสังเคราะห์จากการทำ Focus Group	-	14,800	14,800	30 มี.ค.65	อ.ชยกร สัตย์ชื่อ

ลำดับที่	แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	วัตถุประสงค์ของโครงการ	ตัวชี้วัดของกิจกรรม	แหล่งงบประมาณและ จำนวนงบประมาณ		งบประมาณ รวม	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ(ระบุชื่อ)
				แผ่นดิน	รายได้			
กิจกรรม 3	โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการสร้างสื่อ Power Point และมัลติมีเดียเพื่อการจัดการความรู้แบบมี้อาชีพ	<p>1 เพื่อเรียนรู้เทคนิคการ ออกแบบสื่อนำเสนอ Power point และมัลติมีเดียเพื่อการ สอนออนไลน์แบบมี้อาชีพ ทั้งรูปแบบออนไลน์และ ออฟไลน์</p> <p>2 เพื่อพัฒนาศักยภาพในการ สร้างสื่อการสอนของอาจารย์ ให้เกิดความน่าสนใจ และเกิด การเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ ทั้งรูปแบบออนไลน์และ ออฟไลน์</p> <p>3 เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้องค์ ความรู้ในเรื่องการใช้สื่อการ สอนเพื่อการจัดการเรียนการ สอนในยุคปัจจุบัน</p>	1 อาจารย์ผู้สอนในมหาวิทยาลัยราช ภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรม ราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี ที่เข้าร่วม โครงการ จำนวน 35 คน	-	14,800	14,800	ตุลาคม 2564 - กันยายน 2565	อ.ชยกร สัตย์ชื่อ
			รวมงบประมาณด้าน HRD - 2	-	45,800	45,800		

ลำดับที่	แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	วัตถุประสงค์ของโครงการ	ตัวชี้วัดของกิจกรรม	แหล่งงบประมาณและ จำนวนงบประมาณ		งบประมาณ รวม	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ(ระบุชื่อ)
				แผ่นดิน	รายได้			
4.2.3	โครงการสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างภาครัฐและภาคเอกชนในการสร้างนวัตกรรม							
กิจกรรม 1	โครงการฝึกอบรมสร้าง ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ ข้อกำหนดการขอรับรอง มาตรฐาน KM ISO30401	1 เพื่อให้คณะกรรมการ ดำเนินงานพัฒนาระบบการ จัดการความรู้ KM ISO 30401 :2018 ของ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลย อลงกรณ์ ในพระบรม ราชูปถัมภ์ ความเข้าใจแนว ทางการพัฒนาและดำเนินงาน ตามกรอบแนวทางตามเกณฑ์ มาตรฐาน ISO 30401: 2018 Knowledge Management 2 เพื่อสร้างเครือข่ายระหว่าง สถาบันอุดมศึกษาแห่งการ เรียนรู้ให้เข้มแข็ง มากยิ่งขึ้น 3 เพื่อเปิดโอกาสให้ คณะกรรมการการจัดการ ความรู้ ได้แลกเปลี่ยนความ คิดเห็นร่วมกันระหว่าง เครือข่าย รวมทั้งแลกเปลี่ยน เรียนรู้ Best Practice ของ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่	1.คณะกรรมการดำเนินงานพัฒนาระบบ การจัดการความรู้ KM ISO 30401 :2018 ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ วไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จำนวน 5 คน	-	18,800	18,800	24 ม.ค.65	อ.ชยกร สัตย์ชื่อ

ลำดับที่	แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	วัตถุประสงค์ของโครงการ	ตัวชี้วัดของกิจกรรม	แหล่งงบประมาณและ จำนวนงบประมาณ		งบประมาณ รวม	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ(ระบุชื่อ)
				แผ่นดิน	รายได้			
กิจกรรม 2	โครงการ VRU KM Day 2022 "พัฒนางานประจำสู่นวัตกรรม มหาวิทยาลัย แห่งความสมดุลและยั่งยืน"	<ol style="list-style-type: none"> 1. เพื่อสนับสนุนให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้แนวปฏิบัติที่ดีระหว่างหน่วยงาน 2. เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดกระบวนการจัดการความรู้ทั่วทั้งมหาวิทยาลัย 3. เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้หน่วยงานจัดการความรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ 	<ol style="list-style-type: none"> 1 ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ จำนวนผลงานที่ส่งเข้าประกวด ไม่น้อยกว่า 16 ผลงาน 2 ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ ผู้เข้าร่วมโครงการสามารถนำความรู้ที่ได้มาประยุกต์ในการบริหารจัดการการดำเนินงานในระดับคณะและสถาบัน 	-	29,200	29,200	ก.ค.65	อ.ชยกร สัตย์ชื่อ
กิจกรรม 3	โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และสร้างร่วมมือด้านการจัดการความรู้สู่องค์กรสู่ความเป็นเลิศ ตามมาตรฐาน ISO 30401: 2018 Knowledge Management	<ol style="list-style-type: none"> 1. เพื่อสร้างเครือข่ายระหว่างสถาบันอุดมศึกษาแห่งการการเรียนรู้ให้เข้มแข็ง 2. เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกันระหว่างเครือข่ายรวมทั้งแลกเปลี่ยนเรียนรู้ Best Practice ของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ 	<ol style="list-style-type: none"> 1 ได้ความร่วมมือทางวิชาการกับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ภายในปี 2565 2 ทำความร่วมมือข้อตกลง MOU ร่วมกับ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ภายใน ปี 2565 	-	25,750	25,750	8-9 ก.พ.65	อ.ชยกร สัตย์ชื่อ
รวมงบประมาณด้าน HRD - 3					73,750	73,750		

ลำดับที่	แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	วัตถุประสงค์ของโครงการ	ตัวชี้วัดของกิจกรรม	แหล่งงบประมาณและ จำนวนงบประมาณ		งบประมาณ รวม	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ(ระบุชื่อ)
				แผ่นดิน	รายได้			
4.2.4	โครงการพัฒนาองค์กรสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้							
กิจกรรม 1	โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติกรหลักสูตรการพัฒนาทักษะการเป็นวิทยากรมืออาชีพ	1 เพื่อพัฒนาทักษะการเป็นวิทยากรมืออาชีพให้กับบุคลากรคณะและหน่วยงานต่างๆ	1.ร้อยละ 80 ของบุคลากรที่ผ่านการอบรมมีทักษะในการเป็นวิทยากรมืออาชีพและสามารถปฏิบัติหน้าที่เป็นพิธีกรได้อย่างมีประสิทธิภาพ	-	22,200	22,200	ตุลาคม 2564 - กันยายน 2565	อ.ชยกร สัตย์ชื่อ
กิจกรรม 2	การจัดประชุม คณะกรรมการ การจัดการความรู้	1. เพื่อติดตามผลการดำเนินงานตามนโยบายการจัดการความรู้ 2. เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผลการดำเนินงานของคณะและหน่วยงานต่างๆ 3. เพื่อปรึกษาหารือแนวทางการพัฒนาระบบการจัดการความรู้	1 ร้อยละ 80 ของผู้เข้าร่วมโครงการสามารถดำเนินงานตามนโยบายการจัดการความรู้ครบถ้วน	-	5,600	5,600	ต.ค.64-ก.ย.65	อ.ชยกร สัตย์ชื่อ
กิจกรรม 3	การศึกษาองค์กรชั้นนำในการบริหารงานด้านการจัดการความรู้ที่เป็นเลิศ	1. เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานด้านการบริหารจัดการความรู้ให้กับผู้เข้าร่วมโครงการ 2. เพื่อแลกเปลี่ยนรู้กับหน่วยงานชั้นนำด้านการจัดการความรู้	1 ร้อยละ 80 ของผู้เข้าร่วมโครงการสามารถนำความรู้ที่ได้มาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการการดำเนินงานในระดับคณะและสถาบัน 2 บุคลากรเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในหน่วยงานอย่างต่อเนื่อง 3 ทุกหน่วยงานมีผลการดำเนินงานที่โดดเด่นตามเป้าหมายที่กำหนดไว้	-	15,500	15,500	26 ม.ค.65 / 4 ก.พ.65	อ.ชยกร สัตย์ชื่อ

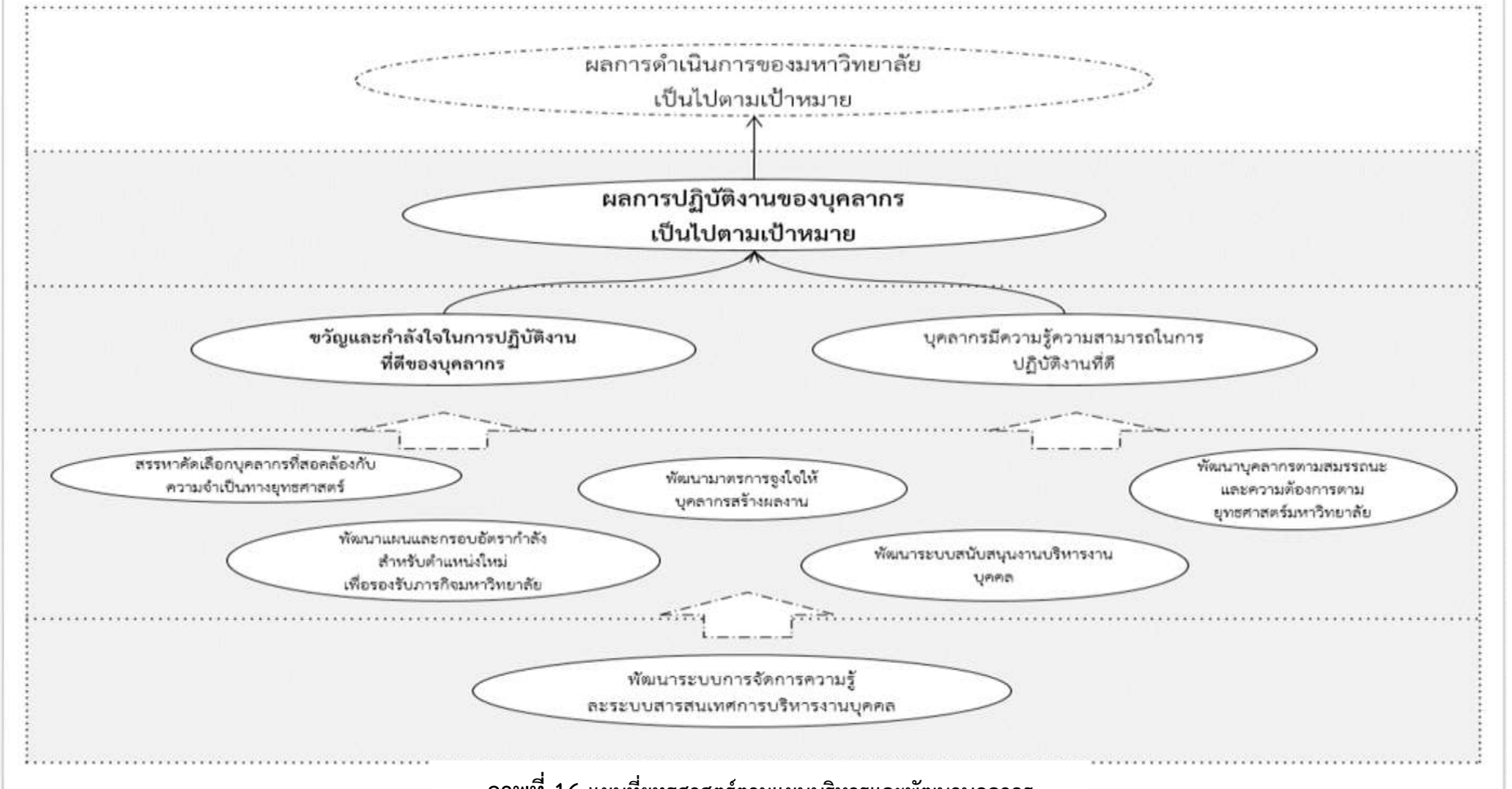
ลำดับที่	แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	วัตถุประสงค์ของโครงการ	ตัวชี้วัดของกิจกรรม	แหล่งงบประมาณและ จำนวนงบประมาณ		งบประมาณ รวม	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ(ระบุชื่อ)
				แผ่นดิน	รายได้			
กิจกรรม 4	โครงการกิจกรรม แลกเปลี่ยนเรียนรู้ 12 เรื่อง 12 เดือน เรื่องเล่า เร้าพลัง	1 เพื่อสนับสนุนให้เกิดการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้แนวปฏิบัติ ที่ดีระหว่างหน่วยงาน 2 เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้ เกิดกระบวนการจัดการ ความรู้ทั่วทั้งมหาวิทยาลัย	1 ร้อยละ 80 ของผู้เข้าร่วมโครงการมี ระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ถึงมากที่สุด 2 จำนวนเรื่องเล่าความสำเร็จไม่น้อย กว่า 12 เรื่อง	-	12,000	12,000	ต.ค.64-ก.ย.65	อ.ชยกร สัตย์ชื่อ
กิจกรรม 5	โครงการฝึกอบรมพัฒนา ศักยภาพผู้ตรวจประเมิน ระดับความสำเร็จในการ จัดการความรู้	1 เพื่อให้คณะและหน่วยงานได้ ทราบจุดแข็ง จุดอ่อน และ โอกาสในการปรับปรุง 2 เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับเนื้อหาแบบตรวจ ประเมินการจัดการความรู้ และกระบวนการตรวจ ประเมินให้กับคณะกรรมการ KM	1 ร้อยละ 100 ของคณะและหน่วยงานมี การดำเนินงานตามนโยบายและแผน ของมหาวิทยาลัย 2 ร้อยละ80 ของผลการตรวจประเมินไม่ น้อยกว่าระดับ 3 ขึ้นไป	-	10,200	10,200	ตุลาคม 2564 - กันยายน 2565	อ.ชยกร สัตย์ชื่อ
กิจกรรม 6	โครงการบรรยายพิเศษ เรื่องการจัดการความรู้ใน องค์กรสมัยใหม่ (Knowledge Management in Modern Organization)	เพื่อให้บุคลากรของ มหาวิทยาลัยที่ไม่ได้เป็น คณะกรรมการการจัดการ ความรู้มีความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับการจัดการความรู้ (KM) และทิศทางการทำงาน	1 ระดับความรู้ ความเข้าใจของผู้เข้าร่วม โครงการจากการทำแบบทดสอบ อยู่ ในระดับมาก 2 จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการไม่ ต่ำกว่า 50 คน	-	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ	ตุลาคม 2564 - กันยายน 2565	อ.ชยกร สัตย์ชื่อ

ลำดับที่	แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	วัตถุประสงค์ของโครงการ	ตัวชี้วัดของกิจกรรม	แหล่งงบประมาณและ จำนวนงบประมาณ		งบประมาณ รวม	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ(ระบุชื่อ)
				แผ่นดิน	รายได้			
กิจกรรม 7	โครงการเช่าพื้นที่จัดทำ เว็บไซต์ (Web Hosting)	เพื่อเช่าพื้นที่จัดทำเว็บไซต์ (Web Hosting) รายปี	1 พื้นที่จัดทำเว็บไซต์ (Web Hosting) จำนวน 1 พื้นที่	-	1,000	1,000	ตุลาคม 2564 - กันยายน 2565	อ.ชยกร สัตย์ชื่อ
			รวมงบประมาณด้าน HRD - 4		66,500	66,500		
			รวมงบประมาณด้าน HRD ทั้งหมด		1,997,910	1,997,910		

รวมงบประมาณตามแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ 2565

ด้านการใช้ งบประมาณ	แหล่งงบประมาณและ จำนวนงบประมาณ		งบประมาณรวม
	แผ่นดิน	แผ่นดิน	
ด้านการบริหารงานบุคคล (HRM)	-	3,758,990	3,758,990
ด้านการพัฒนาบุคลากร (HRD)	-	1,997,910	1,997,910
รวม	-	5,756,900	5,756,900

Strategy Map



ภาพที่ 16 แผนที่ยุทธศาสตร์ตามแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร

ส่วนที่ 5 แนวทางการติดตามและประเมินผล

5.1 กรอบการประเมินผล

เพื่อให้การติดตามประเมินผลการดำเนินงานของแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ พ.ศ. 2565 สามารถประเมิน และติดตามผลของการดำเนินงาน และความสำเร็จ ตามเป้าหมายของแผนงาน โดยใช้แนวทางการประเมินผล ตามตัวชี้วัดทางยุทธศาสตร์ ตามค่าเป้าหมาย ของแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร ของมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ที่กำหนดไว้ในแต่ละระดับ ได้แก่

1. **ระดับเป้าประสงค์ของแผน** คือ ผลการปฏิบัติงาน ของบุคลากรของมหาวิทยาลัย เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด
2. **ระดับประสิทธิผลของแผน** คือ
 - ขวัญและกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงานของบุคลากรและ บุคลากรมีความรู้
 - ความสามารถในการปฏิบัติงานตามระดับสมรรถนะที่กำหนด
3. **ระดับกลยุทธ์** คือ การวัดความสำเร็จ ตามค่าเป้าหมายกลยุทธ์ที่กำหนด
4. **ระดับโครงการ** คือ การวัดความสำเร็จ ตามค่าเป้าหมายโครงการภายใต้กลยุทธ์ ที่กำหนด

5.2 แนวทางการติดตามและประเมินผล

1. **การประเมินผลระดับเป้าประสงค์ของแผน** ประเมินโดยคณะกรรมการประเมินผล หรือหน่วยงาน ตามที่ คณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัย (ก.บ.ม.) กำหนด โดยประเมินแนวโน้มความสำเร็จ ตามเป้าหมาย ทุกปี และประเมินผลความสำเร็จของแผนฯ ภายหลังการสิ้นสุดของแผน ไม่เกิน 3 เดือน

2. **การประเมินผลระดับประสิทธิผลของแผน** ประเมินโดยคณะกรรมการประเมินผล หรือหน่วยงาน ตามที่ คณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัย(ก.บ.ม.) กำหนด โดยประเมินแนวโน้มความสำเร็จตามเป้าหมายทุกปี และประเมินผลความสำเร็จของแผนฯ ภายหลังการสิ้นสุดของแผน ไม่เกิน 3 เดือน

3. **การประเมินผลระดับกลยุทธ์** ประเมินโดยคณะกรรมการประเมินผล หรือหน่วยงานตามที่ คณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัย(ก.บ.ม.) กำหนด โดยประเมินความสำเร็จตามเป้าหมายทุกปี ตามที่กำหนด ในแผนปฏิบัติงานประจำปี และประเมินผลความสำเร็จของแผนฯ ระยะ 4 ปี ภายหลังการสิ้นสุดของแผน ไม่เกิน 3 เดือน

4. **การประเมินผลระดับโครงการ** ประเมินผลในระดับผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์โครงการ และระดับ กิจกรรมโครงการ โดยหน่วยงานผู้รับผิดชอบโครงการ โดยแนวทางและวิธีการประเมินผลตามหลักวิชาการ เมื่อสิ้นสุดโครงการ และจัดส่งผลการประเมินให้ งานบริหารงานบุคคล กองกลาง สำนักอธิการบดี เป็นผู้รวบรวม สรุป ส่งให้ผู้บริหาร ผู้เกี่ยวข้อง และคณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัย(ก.บ.ม.)

5.3 การติดตามผล

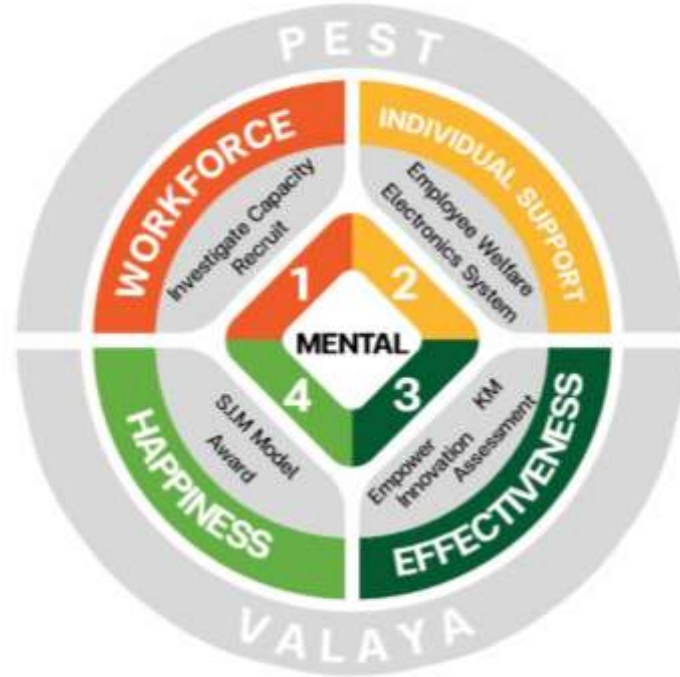
1. การติดตามโครงการ ในกรณีที่ระยะเวลาโครงการมีช่วงเวลาดำเนินโครงการ ผู้รับผิดชอบโครงการ เป็นผู้ทำการติดตามความคืบหน้าของการดำเนินโครงการ และรายงานผลตามแนวทาง และรูปแบบที่ใช้ในการดำเนินโครงการตามแผนปฏิบัติงานตามปกติ

2. การติดตามความคืบหน้า และแนวโน้มความสำเร็จตามค่าเป้าหมายตามตัวชี้วัด ทุก 6 เดือน รวมถึงปัญหาในการดำเนินการตามแผน และรายงานแก่ผู้รับผิดชอบตามที่กำหนดในเรื่องการประเมินผล

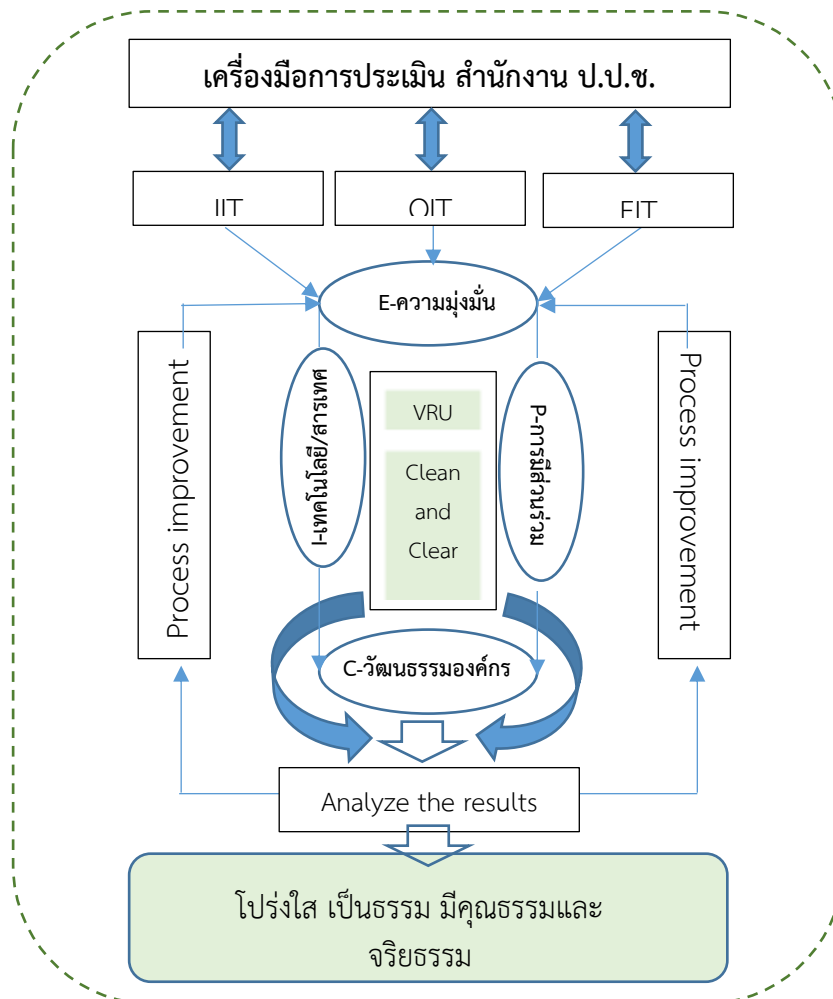
5.4 การทบทวนแผน

ทำการทบทวนแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร ของมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ประจำปีงบประมาณ (พ.ศ. 2562) ทั้งด้านสภาพแวดล้อม บริบท แผนงาน และโครงการเมื่อสิ้นปีงบประมาณ 2562

โมเดลการบริหารงานบุคคล



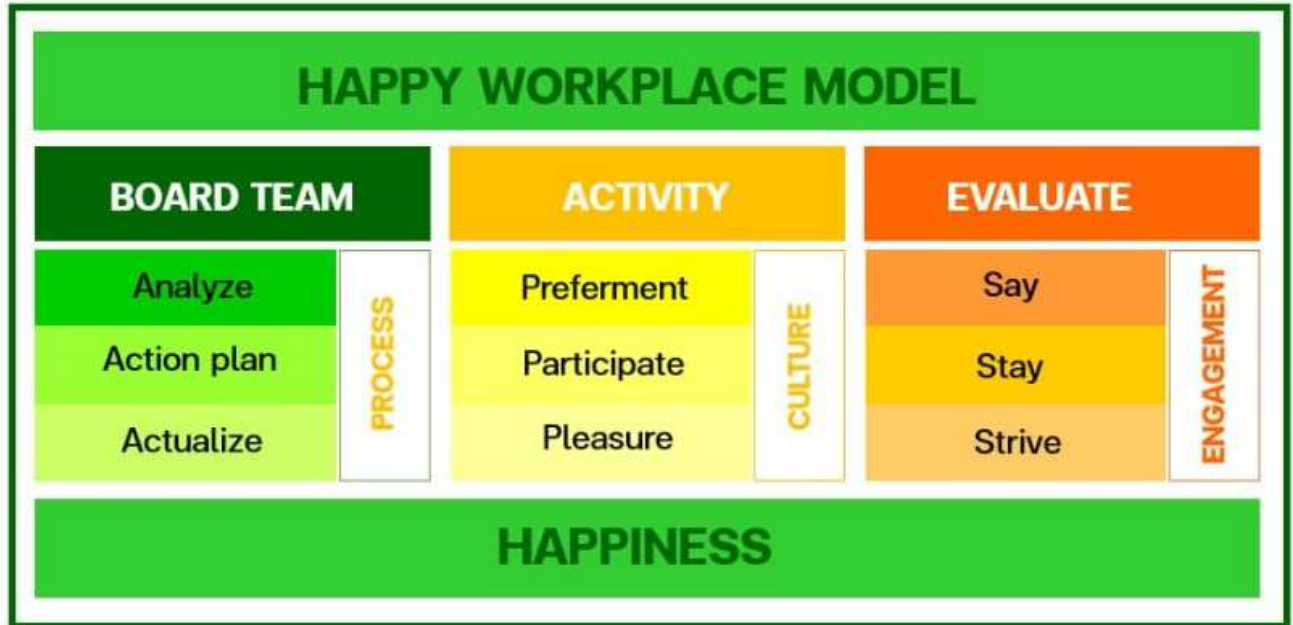
E-WiSH Model



ECPI AP Model โมเดลการดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใส

โมเดลการจัดการความสุข

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์



ผู้ผลิต

งานบริหารงานบุคคล สำนักงานอธิการบดี

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์