



แผนการบริหาร และพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567-2570

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
ในพระบรมราชูปถัมภ์

ได้รับความเห็นชอบจากสภามหาวิทยาลัย
ประชุมครั้งที่ 1/2567 วันพฤหัสบดีที่ 4 มกราคม 2567



คำนำ

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี เป็นสถาบันอุดมศึกษา เพื่อพัฒนาท้องถิ่น ตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 โดยมีวัตถุประสงค์ในการให้การศึกษา ส่งเสริมวิชาการและวิชาชีพชั้นสูง ทำการสอน วิจัย ให้บริการทางวิชาการแก่สังคม ปรับปรุง ถ่ายทอด และ พัฒนาเทคโนโลยี ทำนุบำรุงศิลปและวัฒนธรรม ผลิตและส่งเสริมวิทยฐานะครูและได้กำหนดภาระหน้าที่ ของมหาวิทยาลัยไว้หลายประการ ประกอบกับ แผนนโยบายการพัฒนามหาวิทยาลัยในช่วงปี พ.ศ. 2566-2570 ของสภามหาวิทยาลัย และกรอบแผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ระยะ 20 ปี พ.ศ. 2560-2579 รวมถึง แผนกลยุทธ์มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ พ.ศ. 2566 – 2570 ซึ่งได้กำหนดประเด็นนโยบาย และประเด็นยุทธศาสตร์รวมถึงกลยุทธ์ในแต่ละด้านใหม่ ภายหลังจากทบทวนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยในคราวสัมมนาทบทวนแผน ตุลาคม 2565 ที่ผ่านมา

มหาวิทยาลัยได้ตระหนักถึงภาระหน้าที่ในการพัฒนาบุคลากรทุกสายงานให้มีความพร้อม ในการปฏิบัติราชการ ให้เกิดผลสัมฤทธิ์ที่ดีและเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของมหาวิทยาลัย ตามพระราชบัญญัติ มหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ.2547 จึงได้จัดทำแผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ วไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567-2570 ขึ้น โดยได้ผ่าน ขั้นตอนการประชุมของผู้เกี่ยวข้องและคณะกรรมการจัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร หวังเป็นอย่างยิ่งว่า แผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567-2570 จะเป็นประโยชน์และเป็น แนวทางในการขับเคลื่อนสู่การปฏิบัติของบุคลากรมหาวิทยาลัยในอนาคต

ตุลาคม
2566

สารบัญ

	หน้า
บทที่ 1 บทนำ	
1.1 หลักการและเหตุผล	1
1.2 วิสัยทัศน์ (Vision) ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	2
1.3 วัตถุประสงค์แผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	2
1.4 ขอบเขตของแผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	2
1.5 กระบวนการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	2
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	3
บทที่ 2 นโยบาย ยุทธศาสตร์และแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ประจำปีงบประมาณ 2567-2570	
2.1 ความเป็นมาและกรอบนโยบายสภามหาวิทยาลัย พ.ศ. 2566 - 2570	4
2.2 ประเด็นท้าทายด้านยุทธศาสตร์การดำเนินงานต่อมหาวิทยาลัย	6
2.3 แผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ระยะ 20 ปี พ.ศ. 2560-2579	6
2.4 แผนกลยุทธ์มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ พ.ศ. 2566 – 2570 (ปรับปรุง ต.ค.65)	10
2.5 นโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ฯ	12
2.6 แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ(Competency)	14
บทที่ 3 ข้อมูลบุคลากร และปัจจัยการจัดการเรียนการสอน	
3.1 ข้อมูลบุคลากร ประจำปีงบประมาณ 2566	17
3.2 แผนการผลิตบัณฑิตระยะ 4 ปี (พ.ศ. 2567 – 2570)	21
3.3 แผนพัฒนา/ปรับปรุงหลักสูตรระยะ 4 ปี (พ.ศ. 2567 – 2570)	26
3.4 ความต้องการอาจารย์ในหลักสูตรต่างๆ	31
3.5 ข้อมูลคุณวุฒิ/สาขาที่ขอรับทุนพัฒนาอาจารย์ (2567-2570)	39
3.6 ผลการวิเคราะห์อัตรากำลังและการจัดทำกรอบอัตรากำลังเพิ่มใหม่ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566-2570 มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์	42
3.7 กรอบอัตรากำลังข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายวิชาการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 - 2569	45
3.8 กรอบอัตรากำลังของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาและพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 - 2569	46

สารบัญ (2)

	หน้า
บทที่ 4 ยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัย	
4.1 การวิเคราะห์สถานการณ์ด้านการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ (SWOT Analysis)	48
4.1.1 สภาพแวดล้อมภายในองค์กร (จุดแข็ง)-(จุดอ่อน)	48
4.1.2 สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร (โอกาส)-(อุปสรรค)	49
4.1.3 การจัดลำดับความสำคัญ ของการวิเคราะห์สถานการณ์ด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากร(SWOT Analysis)	50
4.1.4 การสร้างกลยุทธ์ด้วยเครื่องมือ TOWS Matrix	52
4.2 ยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	55
ยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาระบบการบริหารและจัดการบุคลากรด้วยนวัตกรรม	55
ยุทธศาสตร์ที่ 2 อบรมและพัฒนา	56
ยุทธศาสตร์ที่ 3 จัดการสภาพแวดล้อม	57
4.3 โครงการการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์	58
บทที่ 5 แนวทางการติดตามและประเมินผล	63
5.1 กรอบการประเมินผล	63
5.2 แนวทางการติดตามประเมินผลแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร	63
5.3 การติดตามผล	63
5.4 การทบทวนแผน	63

สารบัญตาราง

		หน้า
ตารางที่ 1	ตัวชี้วัดผลสำเร็จและเป้าหมายการดำเนินงานด้านพัฒนาระบบบริหารจัดการที่เกี่ยวข้องกับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	5
ตารางที่ 2	ตัวชี้วัดผลสำเร็จของวิสัยทัศน์ตามแผนกลยุทธ์มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ พ.ศ. 2566 – 2570	11
ตารางที่ 3	ตัวชี้วัดผลสำเร็จของเป้าประสงค์ตามแผนกลยุทธ์มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ พ.ศ. 2566 – 2570	11
ตารางที่ 4	ตัวชี้วัดโครงการภายใต้ยุทธศาสตร์ที่ 4 ตามแผนกลยุทธ์มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ พ.ศ. 2566 – 2570	11
ตารางที่ 5	จำนวนบุคลากรสายวิชาการ ประจำปีงบประมาณ 2566	17
ตารางที่ 6	จำนวนบุคลากรสายวิชาการ จำแนกตามหน่วยงานและคุณวุฒิ	18
ตารางที่ 7	จำนวนบุคลากรสายวิชาการ จำแนกตามหน่วยงานและตำแหน่งวิชาการ	18
ตารางที่ 8	จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนจำแนกตามหน่วยงานและประเภทบุคลากร	19
ตารางที่ 9	จำนวนบุคลากรสายสนับสนุน จำแนกตามคุณวุฒิ	20
ตารางที่ 10	จำนวนบุคลากรที่จะเกษียณในปี 2566-2570	21
ตารางที่ 11	แสดงแผนการผลิตบัณฑิตระยะ 4 ปี (พ.ศ. 2567 – 2570)จำแนกหน่วยงาน	21
ตารางที่ 12	แผนพัฒนา/ปรับปรุงหลักสูตรระยะ 4 ปี (พ.ศ. 2567 – 2570)	26
ตารางที่ 13	ความต้องการอาจารย์ในหลักสูตร (พ.ศ. 2567 – 2570)	31
ตารางที่ 14	ข้อมูลจำนวนอาจารย์ที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก จำแนกตามหน่วยงานจัดการเรียนการสอน	39
ตารางที่ 15	กรอบอัตรากำลังข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายวิชาการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 - 2569	45
ตารางที่ 16	กรอบอัตรากำลังข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา และพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 - 2569	46
ตารางที่ 17	การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในองค์กร	48
ตารางที่ 18	การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร	49
ตารางที่ 19	การจัดลำดับความสำคัญ ของการวิเคราะห์สถานการณ์ด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากร	49
ตารางที่ 20	การสร้างกลยุทธ์ด้วยเครื่องมือ TOWS Matrix	52

บทที่ 1

บทนำ

1.1 หลักการและเหตุผล

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี เป็นส่วนราชการที่เป็นนิติบุคคล และเป็นส่วนราชการตามกฎหมายว่าด้วยวิธีการงบประมาณในสังกัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (อว.) เป็นกระทรวงใหม่ที่เป็นการควบรวมหน่วยงานด้านการอุดมศึกษา และ ด้านวิจัยและพัฒนาที่เกิดการควบรวมของ กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี กับ สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ และสำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย

และ ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาพ.ศ.2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ในหมวด 2 คณะกรรมการ มาตรา 11 ให้มีคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาคณะหนึ่ง เรียกโดยย่อว่า “ก.พ.อ.” ประกอบด้วย (1) กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม เป็นประธาน (2) ปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม และเลขาธิการ ก.พ.เป็นกรรมการโดยตำแหน่ง และ(3) กรรมการซึ่งจะได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้า แต่งตั้งจากผู้ทรงคุณวุฒิไม่น้อยกว่า 8 คนแต่ไม่เกิน 10 คน (4) กรรมการซึ่งแต่งตั้งจากนายกสภาสถาบันอุดมศึกษาสองคน อธิการบดีสถาบันอุดมศึกษาสองคน และผู้แทนข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาสองคน เป็นกรรมการ (5) รองปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ซึ่งปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมมอบหมาย เป็นกรรมการและเลขานุการ

โดยที่คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา(ก.พ.อ.) มีอำนาจหน้าที่เหมือนกับ ก.พ.ในบางเรื่องเช่นเสนอแนะ และให้คำปรึกษาแก่คณะรัฐมนตรีเกี่ยวกับนโยบายการบริหารงานบุคคลของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา เรื่องการกำหนดมาตรฐานการบริหารงานบุคคล วินัย และการรักษาวินัย การดำเนินการทางวินัย การออกจากราชการ การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ และการพิจารณาตำแหน่งวิชาการ เพื่อให้สถาบันอุดมศึกษาใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าว เรื่องกำหนดกรอบอัตราค่าจ้าง และอัตราส่วนสูงสุดของวงเงินที่จะพึงใช้เพื่อการบริหารงานบุคคลของสถาบันอุดมศึกษาแต่ละสถาบัน และเรื่องกำกับ ดูแล ติดตามและประเมินผลการบริหารงานบุคคลของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ในการนี้ให้มีอำนาจเรียกเอกสารและหลักฐานจากสถาบันอุดมศึกษา ให้ผู้แทนของสถาบันอุดมศึกษา ข้าราชการหรือบุคคลใดมาชี้แจงข้อเท็จจริง เป็นต้น

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

ขณะเดียวกันมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ได้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องผ่านมาตลอดระยะเวลา 90 กว่าปี ทำให้มีความเจริญเติบโต ทั้งทางด้านกายภาพ และด้านวิชาการ ส่งผลให้มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ สามารถผลิตบัณฑิตและพัฒนากำลังคนให้มีมาตรฐาน และสอดคล้องกับความต้องการในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ โดยเป็นสถาบันอุดมศึกษาเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น สร้างสรรค์ศิลปวิทยา เพื่อความเจริญก้าวหน้าอย่างมั่นคง และยั่งยืนของปวงชน มีส่วนร่วมในการจัดการการบำรุงรักษา การใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุลและยั่งยืน โดยมีวัตถุประสงค์ให้การศึกษา ส่งเสริมวิชาการและวิชาชีพชั้นสูง ทำการสอน วิจัย ให้บริการทางวิชาการแก่สังคม ปรับปรุงถ่ายทอด และพัฒนาเทคโนโลยี ทะนุบำรุงศิลปและวัฒนธรรม ผลิตครูและส่งเสริมวิทยฐานะครู องค์กรประกอบที่สำคัญที่จะทำให้ได้บัณฑิตที่พึงประสงค์ดังกล่าว ก็คือ บุคลากร ทั้งผู้บริหาร อาจารย์และเจ้าหน้าที่จะต้องมีทั้งปริมาณที่เพียงพอ และมีคุณภาพที่เหมาะสมตามเกณฑ์ที่กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม กำหนด บุคลากรของมหาวิทยาลัยจะต้องได้รับการพัฒนาสมรรถนะ

(Competency)อย่างต่อเนื่องเพื่อให้เท่าทันต่อการพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาการแขนงต่างๆ สามารถปรับตัว ต่อการเปลี่ยนแปลงในระบบการบริหารจัดการ การประยุกต์ ใช้เทคโนโลยี และการจัดการกับข้อมูลสารสนเทศ ที่ทันสมัย รวมทั้งความสามารถในด้านการใช้งานเทคโนโลยีโดยเฉพาะเทคโนโลยีสารสนเทศ และความสามารถทางด้านภาษา

จากที่กล่าวข้างต้น เพื่อเป็นการรองรับหลักการต่าง ๆ และเป็นการเตรียมความพร้อมของบุคลากรในการรองรับกับภารกิจของมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จึงจำเป็นต้องมีการวางแผนการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ ทั้งในระยะสั้น และระยะปานกลางตามระยะเวลาของแผนกลยุทธ์มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ พ.ศ. 2566 – 2570 ผ่านกระบวนการจัดทำในส่วนเบื้องต้นอันจะเป็นการเพิ่มสมรรถนะและขีดความสามารถ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรทั้งในสายวิชาการและสายสนับสนุน ซึ่งจะทำให้เกิดการเรียนรู้และการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ รวมทั้งการสร้างสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรของมหาวิทยาลัย ในอนาคตทำให้บุคลากรปฏิบัติงานบรรลุผลสัมฤทธิ์ตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้

1.2 วิสัยทัศน์ (Vision) ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

“บริหารงานและพัฒนาโดยการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน เพื่อให้บุคลากรมีสมรรถนะเป็นที่ยอมรับในระดับชาติ”

1.3 วัตถุประสงค์แผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

1. เพื่อประเมินสถานภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัย
2. เพื่อพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยฯ ให้สามารถตอบสนองกับบริบทของโลกที่เปลี่ยนแปลงไปทางด้านเศรษฐกิจและสังคมโลกที่เปลี่ยนแปลงและรุนแรง
3. เพื่อจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2570
4. เพื่อเป็นฐานสำหรับการจัดทำแผนการจัดหา และพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยฯ สำหรับใช้เป็นกรอบหรือแนวทางในการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ ให้มีประสิทธิภาพ
5. เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการพิจารณาควบคุม กำกับ และจัดสรรอัตรากำลังให้หน่วยงานต่างๆ ภายในมหาวิทยาลัยให้เป็นไปตามเป้าหมายของแผนพัฒนามหาวิทยาลัย
6. เพื่อใช้เป็นฐานข้อมูลสำหรับการวางแผนในการพัฒนาบุคลากรในด้านการศึกษาต่อ วิจัย ฝึกอบรม ดูงาน

1.4 ขอบเขตของแผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

1. ตอบสนองต่อกรอบนโยบายสภามหาวิทยาลัย (พ.ศ. 2567 - 2570)
2. ตอบสนองวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ พ.ศ. 2566 – 2570 (ฉบับปรับปรุง ตุลาคม 2566) และแผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ระยะ 20 ปี พ.ศ. 2560 - 2579
3. ตอบสนองการพัฒนาสมรรถนะตามมาตรฐานการกำหนดตำแหน่ง ตามประกาศของคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ.2553 และแนวทางการกำหนดความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา รวมถึงพนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานมหาวิทยาลัยทุกประเภท

1.5 กระบวนการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ตามที่แผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2561-2565 ได้ครบวงรอบการปฏิบัติงานตามแผน และเนื่องจากขณะนั้นเป็นช่วงเวลาของการเปลี่ยนผ่านคณะผู้บริหารมหาวิทยาลัย คณะกรรมการทบทวนและจัดทำแผนฯ จึงได้นำเรื่องเข้าสู่ที่ประชุมคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย(ก.บ.) ในคราวประชุมครั้งที่ 2/2566 วันศุกร์ที่ 3 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2566 ระเบียบวาระที่ 5 เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา วาระที่ 5.1 การพิจารณาให้ใช้กรอบอัตรากำลังข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายวิชาการ และสายสนับสนุน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562-2565 และแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 - 2565 ไปพลาถ และได้รับความเห็นชอบจากที่ประชุม

ขณะเดียวกันคณะกรรมการทบทวนและจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ พ.ศ.2566-2570 ได้ดำเนินการจัดทำแผน โดยกำหนดแนวทางการดำเนินงานและขั้นตอนต่างๆ เพื่อให้ได้ข้อมูล ที่สมบูรณ์ที่สุดเพื่อการจัดทำแผนกลยุทธ์ ฉบับนี้ ผ่านโครงการโครงการประชุมเชิงปฏิบัติการ:ทบทวน และจัดทำแผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 – 2570 ในวันอังคารที่ 17 พฤษภาคม พ.ศ. 2565 เวลา 08.30 น.- 17.00น. ณ ห้องประชุม SLB 602 อาคารเรียนรวมสังคมศาสตร์ และได้กำหนดแนวทางการดำเนินงาน ดังนี้

1. ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ของการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

2. ทบทวนข้อมูลพื้นฐานองค์กรในด้านการบริหารจัดการบุคคลเพื่อวิเคราะห์จุดแข็ง – จุดอ่อน (Strength and Weakness Analysis) ขององค์กร จากเอกสารที่ปรากฏอยู่ในเล่ม และภาคผนวก

2.1 ที่ปรึกษาระบบและงานบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คณะทำงานดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการจัดทำตามโครงการ และวิเคราะห์ความสำคัญของประเด็นยุทธศาสตร์กับสถานการณ์ปัจจุบัน เพื่อนำไปจัดทำแผนกลยุทธ์ตามมิติต่าง ๆ

2.2 คณะทำงานจัดทำร่างแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ พ.ศ.2566-2570 ของ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ เสนอคณะกรรมการอำนวยการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ พ.ศ.2566-2570 มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

3. คณะกรรมการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ พ.ศ.2566-2570 เสนอร่างแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ พ.ศ.2566-2570 ของมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัย (กบม.) พิจารณาให้ความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

3.1 คณะทำงาน ปรับร่างแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ พ.ศ.2566-2570 ตามความเห็นของคณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัย (กบม.) และเสนอคณะกรรมการอำนวยการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ พ.ศ.2566-2570 ทราบ

4. คณะกรรมการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เสนอแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ พ.ศ.2566-2570 ให้ผู้บริหารระดับสูงของมหาวิทยาลัย พิจารณาให้ความคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติมแผน

4.1 คณะทำงาน ปรับร่างแผนแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามความเห็นของผู้บริหารระดับสูงของมหาวิทยาลัย และเสนอคณะกรรมการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ทราบ และนำเสนออธิการบดีให้ความเห็นชอบ

5. ผู้บริหารระดับสูงของมหาวิทยาลัย เสนอแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ พ.ศ.2566-2570 ให้สภามหาวิทยาลัยเห็นชอบ และประกาศใช้

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ พ.ศ.2566-2570

1. ทำให้เกิดการมีส่วนร่วม ในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล ของผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย ทั้งในมุมมองของผู้บริหาร มุมมองของเจ้าหน้าที่ด้านบุคลากร และมุมมองของบุคลากรมหาวิทยาลัย ทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน

2. ทำให้ทราบถึง สิ่งที่มหาวิทยาลัยต้องเร่งปรับปรุง และพัฒนา เพื่อนำไปแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และโครงการรองรับ ในรอบระยะเวลาของปีงบประมาณ ซึ่งจะทำให้เกิดประสิทธิภาพในการใช้เงินงบประมาณทางด้านทรัพยากรมนุษย์ ในอนาคต

3. ทำให้ผู้บริหารมีเครื่องมือที่จะช่วยติดตามผลการดำเนินงานด้านทรัพยากรมนุษย์ ได้อย่างชัดเจน และต่อเนื่องแม่นยำ

4. ทำให้การวางแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร เป็นการยอมรับจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง และสามารถทำงานได้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้

บทที่ 2

นโยบาย ยุทธศาสตร์และแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำ

แผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ประจำปีงบประมาณ 2567-2570

2.1 ความเป็นมาและกรอบนโยบายสภามหาวิทยาลัย

นโยบายการพัฒนามหาวิทยาลัย (พ.ศ. 2566 - 2570) ได้กำหนดขึ้นเพื่อให้เป็นไปตามข้อกำหนดของพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 มาตรา 18 (1) ที่กำหนดให้สภามหาวิทยาลัยมีอำนาจ และหน้าที่ควบคุมดูแลกิจการของมหาวิทยาลัย และโดยเฉพาะมีอำนาจหน้าที่กำหนดนโยบาย และอนุมัติแผนพัฒนามหาวิทยาลัยฯ

สภามหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี ภายใต้การนำของศาสตราจารย์ ดร.วิรุณ ตั้งเจริญ นายกสภามหาวิทยาลัย และคณะกรรมการสภามหาวิทยาลัย รวมทั้งผู้บริหารมหาวิทยาลัย ได้มีการประชุม และกำหนดแนวนโยบายการพัฒนาวิทยาลัย ในช่วงปี พ.ศ. 2566 – 2570 ไว้ดังนี้

วิสัยทัศน์

มหาวิทยาลัยแห่งการเรียนรู้สำหรับคนทุกช่วงวัย ที่มีนวัตกรรมส่งเสริมเศรษฐกิจและสังคมฐานรากบนความร่วมมือของหุ้นส่วนทางสังคมให้เกิดการพัฒนาอย่างสมดุลและยั่งยืน

พันธกิจ

1. ผลิตบัณฑิตให้เป็นผู้รอบรู้ มีมาตรฐานทางวิชาการและวิชาชีพ มีสมรรถนะการเป็นผู้ประกอบการ วิศวกรสังคม เพื่อเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงก่อให้เกิดประโยชน์ต่อสังคม
2. พัฒนาผลงานวิจัยและนวัตกรรมเพื่อส่งเสริมเศรษฐกิจและสังคมฐานรากและสร้างความร่วมมือกับหุ้นส่วนทางสังคมทั้งภาครัฐและสังคม สร้างเมืองและชุมชน ท้องถิ่นให้เกิดการพัฒนาอย่างสมดุล
3. ประสานความร่วมมือกับหุ้นส่วนทางสังคมเพื่อพัฒนาชุมชน ท้องถิ่น สืบสานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม อนุรักษ์ และฟื้นฟูมรดกวัฒนธรรมต่อยอดสู่เศรษฐกิจสร้างสรรค์
4. พัฒนาระบบนิเวศ (Ecological) มหาวิทยาลัยที่เกื้อกูลการเรียนรู้ วิจัย เสริมประสิทธิภาพการทำงานสร้างนวัตกรรมและคุณภาพชีวิตของชุมชนมหาวิทยาลัยและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

เป้าประสงค์

1. บัณฑิตเป็นผู้รอบรู้ มีมาตรฐานทางวิชาการและวิชาชีพ มีสมรรถนะการเป็นผู้ประกอบการ วิศวกรสังคม เพื่อเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงก่อให้เกิดประโยชน์ต่อสังคม
2. วิจัยและนวัตกรรม สามารถส่งเสริมเศรษฐกิจและสังคมฐานรากและมีความร่วมมือกับหุ้นส่วนทางสังคมทั้งภาครัฐและสังคม เมืองและชุมชน ท้องถิ่นเกิดการพัฒนาอย่างสมดุล
3. เกิดความร่วมมือกับหุ้นส่วนทางสังคมในการพัฒนาชุมชน ท้องถิ่น สู่การเป็นมหาวิทยาลัยเชิงพื้นที่ รวมทั้งสืบสานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม อนุรักษ์ และฟื้นฟูมรดกวัฒนธรรม ต่อยอดสู่เศรษฐกิจสร้างสรรค์ ประชาชนในพื้นที่มีคุณภาพชีวิตที่ดี
4. ระบบนิเวศ (Ecological) มหาวิทยาลัยเกื้อกูลการเรียนรู้ และการวิจัย มีประสิทธิภาพการทำงาน มีนวัตกรรม ทำให้ชุมชนมหาวิทยาลัยและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีคุณภาพชีวิตที่ดี

เพื่อให้การดำเนินงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลง สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศ และสามารถก้าวข้ามปัญหา อุปสรรค เกิดจาก กระแสความเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วในยุคปัจจุบัน สภามหาวิทยาลัยจึงกำหนดนโยบายในการส่งเสริม และสนับสนุน การพัฒนาการจัดการศึกษาของมหาวิทยาลัย ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 – 2570 ไว้ 4 ด้าน ได้แก่ ด้านที่ 1 การพัฒนาท้องถิ่น ด้านที่ 2 การผลิตและพัฒนาครู ด้านที่ 3 การยกระดับคุณภาพการศึกษาและพัฒนาบัณฑิต และ ด้านที่ 4 การพัฒนาระบบบริหารจัดการ ดังต่อไปนี้ และมียุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารและพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ ในด้านที่ 4 การพัฒนาระบบบริหารจัดการ ดังนี้

นโยบายข้อที่ 4 สร้างระบบนิเวศ (Ecological) มหาวิทยาลัยที่เกื้อกูลการเรียนรู้ วิจัย เสริมประสิทธิภาพการทำงาน สร้างนวัตกรรมและคุณภาพชีวิตของชุมชนมหาวิทยาลัยและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

4.1 พัฒนามหาวิทยาลัยเชิงนิเวศ (Green University) เพื่อรับการจัดอันดับระดับสากล

4.2 พัฒนาสถานที่ อุปกรณ์ที่ทันสมัย การเข้าถึงระบบอินเทอร์เน็ตที่ดี มีฐานข้อมูล ระบบงานที่เหมาะสม กับการส่งเสริมการเรียนรู้ การให้บริการ การบริหารจัดการ เพื่อมุ่งสู่การเป็นมหาวิทยาลัยดิจิทัล (Digital University)

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

4.5 พัฒนามหาวิทยาลัยเพื่อความเป็นเลิศ (Excellence University) ตามเกณฑ์มาตรฐานระดับสากล โดยยึดหลักธรรมาภิบาล (Good Governance)

4.6 พัฒนามหาวิทยาลัยแห่งความสุข (Happy University) โดยสร้างสภาพแวดล้อมการทำงาน-พัฒนา ศักยภาพของบุคลากรให้มีความก้าวหน้าในอาชีพ มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว และมีความรักความผูกพันต่อองค์กร

ตาราง 1 ตัวชี้วัดผลสำเร็จและเป้าหมายการดำเนินงานด้านพัฒนาระบบบริหารจัดการที่เกี่ยวข้องกับการบริหาร และพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ที่	ตัวชี้วัดผลสำเร็จ	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย			
			2567	2568	2569	2570
1	จำนวนระบบงานบริการ การบริหารจัดการที่มีการปรับปรุงหรือพัฒนาใหม่ โดยนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการพัฒนาประสิทธิภาพการดำเนินงาน	ระบบ	3	4	5	6
2	ร้อยละของอาจารย์ที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก	ร้อยละ	46	48	50	2
3	ร้อยละของอาจารย์ที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ	ร้อยละ	58	62	64	3
4	ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)	คะแนน	95	95	95	95
5	ผลการประเมินตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX)	คะแนน	290	310	330	350 (TQC)
6	ค่าเฉลี่ยความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อมหาวิทยาลัย	ค่าเฉลี่ย	4.51	4.51	4.51	4.51
7	ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียตามพันธกิจของมหาวิทยาลัย	ค่าเฉลี่ย	4.51	4.51	4.51	4.51

2.2 ประเด็นท้าทายด้านยุทธศาสตร์การดำเนินงานต่อมหาวิทยาลัย

1. การเปิดหลักสูตรในสาขาที่ขาดแคลนด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ การบริหารจัดการ การเพิ่มผลผลิตผลิตภัณฑ์ การจัดการสิ่งแวดล้อม รวมทั้งพัฒนานักศึกษาให้มีทักษะทางภาษา ที่สนองต่อการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน สังคมผู้สูงอายุ ภาวะโลกร้อน
2. การพัฒนาระบบบริหารจัดการ และเสริมสร้างความพร้อมของบุคลากรภายใน การจัดสภาพบรรยากาศภายในมหาวิทยาลัยให้มีความเป็นนานาชาติรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน
3. การสร้างเครือข่ายความร่วมมือ และผลักดันให้มีการดำเนินกิจกรรมที่เป็นภารกิจทุกด้าน ของมหาวิทยาลัยกับหน่วยงานทั้งภายในและในต่างประเทศ
4. การเร่งผลิตผลงานวิจัยและนวัตกรรม ตลอดจนองค์ความรู้ที่เป็นความต้องการของสังคม ชุมชนโดยเน้นการทำงานร่วมกับชุมชน สถานประกอบการ

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 เพื่อพัฒนาท้องถิ่นให้เกิดมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน

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

วิสัยทัศน์

มหาวิทยาลัยต้นแบบแห่งการผลิตครู พัฒนาศักยภาพมนุษย์โดยยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และสร้างนวัตกรรมเพื่อพัฒนาท้องถิ่นให้มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน

พันธกิจ

5. พัฒนาระบบการบริหารจัดการที่เป็นเลิศ มีธรรมาภิบาล เพื่อเป็นต้นแบบของการพัฒนามหาวิทยาลัยอย่างยั่งยืน

เป้าประสงค์

5. มหาวิทยาลัยมีคุณภาพ มาตรฐาน โปร่งใส และธรรมาภิบาลตอบสนองต่อความต้องการประเทศ และเป็นที่ยอมรับต่อประชาชน

ยุทธศาสตร์

5. การพัฒนาระบบการบริหารจัดการที่เป็นเลิศมีธรรมาภิบาล

ยุทธศาสตร์การเปลี่ยนผ่านสู่การเป็นมหาวิทยาลัยเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน

2. ระยะที่ 2 (ระหว่างปีที่ 6–10 พ.ศ. 2565-2569) พัฒนามหาวิทยาลัยอย่างต่อเนื่องมุ่งสู่การสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้อย่างชาญฉลาด เปิดโอกาสในการเข้าถึงการศึกษาอย่างไร้ขอบเขตเพื่อการเป็นมหาวิทยาลัยที่สามารถบริหารตนเองได้

ทบทวนผลการดำเนินงานในระยะที่ 1 ประยุกต์พันธกิจของมหาวิทยาลัยสู่การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนา มหาวิทยาลัยในระยะที่ 2 โดยมุ่งสู่การเป็นองค์การบริหารตนเอง (Self-Organization) มีการจัดการความรู้ที่เหมาะสม

และมีวัฒนธรรมของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้เปิดโอกาสในการเข้าถึงการศึกษาและเรียนรู้อย่างไร้ขอบเขต โดยไม่จำกัดแหล่งความรู้ที่อยู่แค่เพียงภายในมหาวิทยาลัย เน้นความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับท้องถิ่นและชุมชน การพัฒนาความเป็นเครือข่ายอย่างต่อเนื่อง และทำที่สุตมวิทยาลัยจะมีการพัฒนาแนวทางสู่การเป็นบริษัทที่มีรายได้ เพื่อกิจการทางการศึกษาและการบริการสาธารณะ

เป้าหมาย กลยุทธ์ ตัวชี้วัดความสำเร็จในภาพรวมของ ระยะที่2 (ระหว่างปีที่6 – 10 พ.ศ. 2565 -2569)

“พัฒนามหาวิทยาลัยอย่างต่อเนื่อง มุ่งสู่การสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้อย่างชาญฉลาดเปิดโอกาสในการเข้าถึง การศึกษาอย่างไร้ขอบเขต เพื่อการเป็นมหาวิทยาลัยที่สามารถบริหารตนเองได้”

กลยุทธ์

ทบทวนผลการดำเนินงานในระยะที่ 1 ประยุกต์พันธกิจของมหาวิทยาลัยสู่การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนา มหาวิทยาลัยในระยะที่ 2 โดยมุ่งสู่การเป็นองค์กรบริหารตนเอง (Self-Organization) มีการจัดการความรู้ที่เหมาะสม และมีวัฒนธรรมของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้เปิดโอกาสในการเข้าถึงการศึกษาและเรียนรู้อย่างไร้ขอบเขต โดยไม่จำกัดแหล่งความรู้ที่อยู่แค่เพียงภายในมหาวิทยาลัย เน้นความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับท้องถิ่นและ ชุมชน การพัฒนาความเป็นเครือข่ายอย่างต่อเนื่อง พัฒนาสู่การเป็นมหาวิทยาลัยที่ได้รับการยอมรับและพัฒนาสู่การเป็น ศูนย์กลางของอินโดจีน และทำที่สุตมวิทยาลัยจะมีการพัฒนาแนวทางสู่การเป็นบริษัทที่มีรายได้เพื่อกิจการ ทางการศึกษาและการบริการสาธารณะ

เป้าหมาย

- การเป็นองค์กรบริหารตนเองของมหาวิทยาลัย
- การเข้าถึงการศึกษาและเรียนรู้อย่างไม่มีขอบเขต
- ความร่วมมือที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับท้องถิ่นและชุมชน
- เครือข่ายที่มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
- แนวทางสู่การเป็นบริษัทที่มีรายได้เพื่อกิจการทางการศึกษาและการบริการสาธารณะ
- การเป็นมหาวิทยาลัยที่ได้รับการยอมรับและพัฒนาสู่การเป็นศูนย์กลางของอินโดจีน

ตัวชี้วัดที่เกี่ยวข้องกับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

1. ระดับประสิทธิผลของการเป็นองค์กรบริหารตนเองของมหาวิทยาลัยค่าเฉลี่ยไม่น้อยกว่า 3.50
5. จำนวนทีมงานที่มีความหลากหลายของสายอาชีพที่เข้ามามีส่วนร่วมในการสร้างความร่วมมืออย่างน้อย ปีละ 5 ทีมงาน
6. ร้อยละของเครือข่ายเพื่อการพัฒนาวิทยาลัยที่เพิ่มขึ้นทั้งในประเทศ และต่างประเทศอย่างน้อย ร้อยละ 10 และ 5 ต่อปีตามลำดับ
7. ร้อยละของกิจกรรมที่ดำเนินการร่วมกับเครือข่ายเพิ่มขึ้น อย่างน้อยร้อยละ 10 ต่อปี
8. ร้อยละของนวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์องค์ความรู้ที่เกิดจากงานวิชาการที่ใช้สังคมเพิ่มขึ้นอย่างน้อย ร้อยละ 5 ต่อปี
10. มีแผนงานทั้งในรูปของการเป็นหุ้นส่วนร่วมระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม (Public Private and Civil Society Partnership) ธุรกิจเพื่อสังคม (Social Business) และกิจการเพื่อสังคม (Social Enterprise) เพื่อตอบสนองต่อกิจกรรมทางการศึกษา และการบริการสาธารณะของมหาวิทยาลัย
11. ได้รับการจัดอันดับไม่เกินอันดับที่ 10 เมื่อเปรียบเทียบกับมหาวิทยาลัยในกลุ่มราชภัฏ

3.ระยะที่ 3 (ระหว่างปีที่ 11 – 15 พ.ศ. 2570 -2574)

“พัฒนามหาวิทยาลัยสู่การเป็นบริษัทภิบาลเพื่อการพัฒนาชุมชนและสังคม ผู้เรียนสามารถสร้างรายได้ระหว่างการศึกษา สร้างการเป็นหุ้นส่วนร่วมที่เข้มแข็งระหว่างมหาวิทยาลัย องค์กรภาคเอกชน และภาคประชาสังคม และคงความเป็นมหาวิทยาลัยบริหารตนเอง”

กลยุทธ์

การเป็นหุ้นส่วนการเรียนรู้ทางสังคมและเศรษฐกิจร่วมกับภาคีเครือข่ายทั้งจากภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม ในการพัฒนามหาวิทยาลัย ชุมชน และสังคมในทุกมิติภายใต้หลักการของการเป็นบริษัทภิบาล เพื่อสร้างมาตรฐานให้เป็นที่ยอมรับภายใต้บริบทของการพัฒนาท้องถิ่น นักศึกษาสามารถสร้างงานและสร้างรายได้ในระหว่างที่ทำการศึกษา และท้ายที่สุด คือ มุ่งสู่การเป็นต้นแบบของมหาวิทยาลัยเพื่อพัฒนาอย่างยั่งยืนในระดับประเทศที่คงความเป็นมหาวิทยาลัยบริหารตนเองที่มีความเข้มแข็ง

เป้าหมาย

- การเป็นหุ้นส่วนการเรียนรู้ทางสังคมและเศรษฐกิจร่วมกับภาคีเครือข่ายในทุกมิติภายใต้หลักการของการเป็นบริษัทภิบาล
- การมีมาตรฐานที่ได้รับการยอมรับในบริบทของมหาวิทยาลัยที่มุ่งพัฒนาท้องถิ่น
- นักศึกษามีงานทำ มีรายได้ในระหว่างที่ศึกษา และเมื่อสำเร็จการศึกษามีสถานประกอบการรองรับโดยไม่ต้องเข้าแข่งขันกับผู้แข่งขันรายอื่น
- การเป็นต้นแบบของมหาวิทยาลัยเพื่อพัฒนาอย่างยั่งยืนในระดับประเทศ
- คงความเป็นมหาวิทยาลัยบริหารตนเองที่มีความเข้มแข็ง

ตัวชี้วัด

1. ร้อยละของการเรียนการสอนที่ใช้ชุมชน ท้องถิ่น สถานประกอบการหรือสถานที่จริงเพิ่มขึ้นอย่างน้อย ร้อยละ 70 ของหลักสูตรทั้งหมดในมหาวิทยาลัย
2. ร้อยละของนักศึกษาที่เข้าไปศึกษาในมหาวิทยาลัยเครือข่าย หรือเลือกรายวิชาเรียนเองได้อย่างเสรี เพิ่มขึ้นอย่างน้อยร้อยละ 20 ต่อปี
3. ร้อยละของนักศึกษาที่ลงทะเบียนเรียนในรายวิชาที่นักศึกษาสนใจจะศึกษาแต่ไม่เปิดสอนในมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ เพิ่มขึ้นร้อยละ 20
4. ร้อยละของนักศึกษาที่สามารถเลือกศึกษาในแต่ละรายวิชาในแต่ละหลักสูตรได้ตามความเหมาะสม และสอดคล้องกับความต้องการ (Shopping study) เพื่อให้เกิดทักษะแบบ (Multi-skills) อย่างน้อย ร้อยละ 10
5. ได้รับรางวัลอย่างน้อย 1 รางวัลในฐานะของการเป็นมหาวิทยาลัยเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นในระดับอาเซียน
6. ได้รับการจัดอันดับไม่เกินอันดับที่ 30 เมื่อเปรียบเทียบกับมหาวิทยาลัยทุกประเภทในประเทศไทย
7. ร้อยละของนักศึกษาที่มีงานทำและมีรายได้ในระหว่างการศึกษาโดยการสนับสนุนของมหาวิทยาลัย อย่างน้อย ร้อยละ 50
8. ร้อยละของนักศึกษาที่ไปทำงานในบริษัทข้ามชาติ องค์กรระหว่างประเทศที่ตั้งอยู่ในประเทศ หรือบริษัทอื่นๆ ที่ตั้งอยู่ในภูมิภาคอาเซียนหรือภูมิภาคอื่นๆ ของโลกอย่างน้อยร้อยละ 10
9. มหาวิทยาลัยที่ได้รับการยอมรับจากหน่วยงานภาครัฐหรือเอกชนว่าเป็นหนึ่งในมหาวิทยาลัยต้นแบบของการพัฒนาอย่างยั่งยืนในประเทศไทย
10. ระดับประสิทธิผลของการเป็นองค์กรบริหารตนเองของมหาวิทยาลัย ค่าเฉลี่ยไม่น้อยกว่า 4.00

4. ระยะที่ 4 (ระหว่างปีที่ 16 – 20 พ.ศ. 2575 -2579)

“มหาวิทยาลัยเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน”

กลยุทธ์

มุ่งสู่การเป็นมหาวิทยาลัยที่บริหารและพึ่งพาตนเองอย่างสมบูรณ์ สามารถพัฒนาและตอบโจทยในประเด็นท้าทายของประเทศและสังคมโลก ตลอดจนเป็นมหาวิทยาลัยที่ยังคงอยู่และอยู่รอดภายใต้กระแสของสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง ผันผวน ซับซ้อน และโกลาหลจากสิ่งคุกคามที่คาดเดาได้ยากทั้งจากภายในและภายนอกประเทศ ทั้งนี้ต้องดำรงไว้ซึ่งปรัชญาในการเป็นมหาวิทยาลัยเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน โดยเฉพาะในมิติของท้องถิ่นและชุมชน และเป็นมหาวิทยาลัยที่ได้รับการยอมรับในระดับสากล

เป้าหมาย

- เป็นมหาวิทยาลัยที่บริหารและพึ่งพาตนเองอย่างสมบูรณ์ และคงความอยู่รอดภายใต้การเปลี่ยนแปลง
- เป็นมหาวิทยาลัยเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน โดยเฉพาะในมิติของท้องถิ่นและชุมชน
- ได้รับการยอมรับในระดับสากล

ตัวชี้วัด

1. ระดับประสิทธิผลของการเป็นมหาวิทยาลัยที่บริหารและพึ่งพาตนเองอย่างสมบูรณ์ ค่าเฉลี่ยไม่น้อยกว่า 4.50 โดยพิจารณาจากประเด็น ดังนี้

- มีความคล่องตัวในการบริหารจัดการ ไม่ถูกครอบงำจากผู้ที่มีอำนาจเหนือกว่า หรือบังคับด้วยกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ หรือสิ่งอื่นใด

- สามารถปรับตัวได้อย่างรวดเร็วเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ เกิดขึ้น

- ส่วนย่อยต่างๆ ของมหาวิทยาลัย ไม่ว่าจะเป็นคนละหรือหลักสูตรสามารถเลี้ยงตัวเองอยู่รอดได้โดยไม่ต้องพึ่งพาหน่วยงานที่เหนือกว่า

- หน่วยงานต่างๆ สามารถปรับตัวเข้าสู่ภาวะสมดุลได้เองโดยไม่ต้องอาศัยหน่วยงานอื่นที่เหนือกว่าเข้ามากำกับดูแล

- สามารถควบคุมกันเองได้โดยไม่ต้องมีผู้นำเข้ามากำกับดูแล

- สามารถทำงานทดแทนกันได้ แม้ว่าหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งจะไม่สามารถทำงานได้ชั่วคราว หรือถาวร

- มีลักษณะเป็นองค์การทางวิชาการที่ปฏิบัติหน้าที่ได้หลากหลาย (Multifunction organization)

- การตัดสินใจทั้งในการบริหารหรือดำเนินการต่างๆ ตั้งอยู่บนการตัดสินใจแบบมีเหตุผลและมีเหตุผลอย่างจำกัด

- การเรียนรู้และการดำเนินการต่าง ๆ ขององค์การทั้งในระดับใหญ่และระดับย่อยต้องมีการเปลี่ยน จากการศึกษาการตัดสินใจแบบวงจรเดียว (Single loop) เป็นการตัดสินใจแบบสองวงจร (double loop learning) พนักงานเจ้าหน้าที่ในทุกระดับเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจการดำเนินงาน การบริหารจัดการกิจการของมหาวิทยาลัย (การเข้าเป็นPartner)

- ศาสตร์ต่างๆ ในมหาวิทยาลัยถูกนำมาบูรณาการและพัฒนาร่วมกัน

- มีความสามารถในการจัดการภายใต้ภาวะโกลาหล (chaos situation)

- การบริหารจัดการที่เน้นความคล่องตัว ปรับเปลี่ยนตามสถานการณ์ (situation contingency)

2. เป็นมหาวิทยาลัยที่ได้รับการยอมรับว่าเป็นอันดับ 1 ใน 5 ของมหาวิทยาลัยต้นแบบของการพัฒนาอย่างยั่งยืนในประเทศไทย

3. มหาวิทยาลัยได้รับรางวัลอย่างน้อย 1 รางวัลต่อปีในฐานะของการเป็นมหาวิทยาลัย เพื่อการพัฒนาท้องถิ่นในระดับชาติ

4. มหาวิทยาลัยได้รับรางวัลอย่างน้อย 1 รางวัลต่อปีในฐานะของการเป็นมหาวิทยาลัย เพื่อการพัฒนาท้องถิ่นในระดับอาเซียน

สรุป

จากกระบวนการต่างๆ ที่เกิดขึ้นสามารถสรุปได้ว่า การจัดทำแผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ระยะ 20 ปี พ.ศ. 2560–2579 นั้น เกิดขึ้นจากการกำหนดนโยบายของรัฐบาล ที่ต้องการให้หน่วยงานราชการต้องจัดทำแผนและกำหนดเป้าหมายการพัฒนาระยะยาวเพื่อให้สอดคล้องกับแผนการพัฒนาประเทศ 20 ปี ของรัฐบาล มหาวิทยาลัยต้องดำเนินการตามนโยบายดังกล่าว ดังนั้นนโยบายของรัฐบาลจึงนับว่ามีอิทธิพลหลักและประกอบกับภาวะของการเปลี่ยนผ่าน และการเปลี่ยนแปลงของประเทศไทยในบริบทต่างๆ จึงจำเป็นที่มหาวิทยาลัยจะต้องปรับตัวและเตรียมความพร้อมเพื่อมุ่งสู่การเป็นมหาวิทยาลัยที่มีศักยภาพและยังดำรงอยู่ภายใต้การเปลี่ยนแปลงที่รุนแรงและคาดเดาสถานการณ์ต่างๆ ได้ยาก

2.4 แผนกลยุทธ์มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ พ.ศ. 2566 – 2570 (ปรับปรุง ต.ค.65)

ปรัชญา : วิชาการเด่น เน้นคุณธรรม นำท้องถิ่นพัฒนา ก้าวหน้าด้านเทคโนโลยี

ปณิธาน : เสริมพลัง สร้างความเข้มแข็ง และมั่งคั่งของชุมชน

อัตลักษณ์ : บัณฑิตที่มีจิตอาสา ความเชี่ยวชาญในศาสตร์ และมีคุณลักษณะ 4 ประการ ได้แก่

1. มีทัศนคติที่ดีและถูกต้องต่อบ้านเมือง
2. พื้นฐานชีวิตที่มั่นคงเข้มแข็ง-มีคุณธรรม
3. มีงานทำ-มีอาชีพ
4. เป็นพลเมืองดี-มีระเบียบวินัย

เอกลักษณ์ : มหาวิทยาลัยแห่งคลังปัญญาที่ขับเคลื่อนด้วยศาสตร์พระราชาสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน

ค่านิยม : VRU

V : Visionary เป็นผู้รอบรู้

R : Responsibility ทำงานด้วยความรับผิดชอบ

U : Unity ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

วัฒนธรรมองค์กร : พัฒนานวัตกรรม มุ่งเน้นความเป็นเลิศ ร่วมพัฒนาท้องถิ่น

สมรรถนะหลัก : บูรณาการพันธกิจสัมพันธ์เพื่อพัฒนาท้องถิ่น

พันธกิจ :

1. จัดการศึกษาสำหรับคนทุกช่วงวัยอย่างมีมาตรฐานเป็นไปตามความต้องการในการพัฒนาประเทศ และผลิตบัณฑิตให้มีคุณค่าต่อสังคม

2. ผลิตและพัฒนาผลงานวิจัย นวัตกรรม งานวิชาการรับใช้สังคม และงานสร้างสรรค์ที่เป็นที่ยอมรับและเกิดประโยชน์ต่อชุมชนและสังคม

3. ประสานความร่วมมือกับชุมชน สังคม หน่วยงานภาคีเครือข่ายในการสร้างพลัง และหนุนเสริมขับเคลื่อนด้านเศรษฐกิจ สังคม การศึกษา ศิลปะวัฒนธรรม และสิ่งแวดล้อมจนเกิดเป็นการพัฒนาอย่างยั่งยืน

4. พัฒนามหาวิทยาลัยแห่งการอยู่ดีมีสุข ที่มีการบริหารจัดการตามเกณฑ์การดำเนินงานที่เป็นเลิศและหลักธรรมาภิบาล ก้าวสู่การเป็น Smart University และมหาวิทยาลัยที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม (Green University)

วิสัยทัศน์

มหาวิทยาลัยแห่งความร่วมมือที่ขับเคลื่อนด้วยศาสตร์พระราชาสู่คลังปัญญาเพื่อการพัฒนาการศึกษา ชุมชน และสังคมอย่างยั่งยืน

➤ ตัวชี้วัดวิสัยทัศน์

ที่	ตัวชี้วัดผลสำเร็จ	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย				
			2566	2567	2568	2569	2570
1	ผลการจัดอันดับมหาวิทยาลัย Times Higher Education (THE) - SDG 1 - SDG 4 - SDG 12	อันดับที่	-	5 (มรภ)	1 (มรภ)	10 ประเทศ	5 ประเทศ

ตารางที่ 2 ตัวชี้วัดผลสำเร็จของวิสัยทัศน์ตามแผนกลยุทธ์มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ พ.ศ. 2566 – 2570

เป้าประสงค์

เป้าประสงค์ 4 ระบบการบริหารจัดการบนหลักธรรมาภิบาลที่มีประสิทธิภาพ ทันสมัย ตอบสนองสู่ความเป็นเลิศ และได้มาตรฐานเป็นที่ยอมรับในระดับสากล

➤ ตัวชี้วัดเป้าประสงค์ (เฉพาะที่เกี่ยวข้องกับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์)

ที่	ตัวชี้วัดผลสำเร็จ	Base line	ค่าเป้าหมาย					หน่วยนับ
			2566	2567	2568	2569	2570	
1	4.3 ผลการประเมินตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ(EdPEX)	326.25 (ปส. 4.7)	270	290	310	330	350	คะแนน
	4.4 ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)	92.80 (ปส. 4.6)	94	95	95	95	95	คะแนน

ตารางที่ 3 ตัวชี้วัดผลสำเร็จของเป้าประสงค์ตามแผนกลยุทธ์มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ พ.ศ. 2566 – 2570

ยุทธศาสตร์ 4 พัฒนาระบบบริหารจัดการบนหลักธรรมาภิบาล และความเป็นดิจิทัล เพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศได้มาตรฐานในระดับสากลและตอบสนองเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน

กลยุทธ์ 4.1 พัฒนาคุณภาพการศึกษาและการบริหารงานของมหาวิทยาลัยเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศ (เฉพาะที่เกี่ยวข้องกับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์)

โครงการภายใต้ยุทธศาสตร์

โครงการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย (ปีงบประมาณ)					หน่วยนับ
		66	67	68	69	70	
4.1.3 โครงการบริหารและพัฒนาบุคลากรสู่มหาวิทยาลัยแห่งความสุข	4.1.3.1 ค่าเฉลี่ยความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อมหาวิทยาลัย	4.5.1	4.5.1	4.5.1	4.5.1	4.5.1	ค่าเฉลี่ย
	4.1.3.2 ร้อยละของการเบิกจ่ายงบประมาณด้านบุคลากร	90	90	90	90	90	ร้อยละ

ตารางที่ 4 ตัวชี้วัดโครงการภายใต้ยุทธศาสตร์ที่ 4 ตามแผนกลยุทธ์มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ พ.ศ. 2566 – 2570

2.5 นโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

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

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ดังนี้

1) ด้านการสรรหา (Recruitment)

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ โดยงานบริหารทรัพยากรมนุษย์ กองกลาง สำนักงานอธิการบดี ดำเนินการวางแผนกำลังคนแสวงหาคนตามคุณลักษณะที่กำหนด และเลือกสรรคนดี คนเก่ง เพื่อปฏิบัติภารกิจจัดการเรียนการสอน การวิจัย การบริการวิชาการ การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และรวมถึงการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น ระยะ 20 ปี (พ.ศ.2560 - 2579) มีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

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

1.2 จัดทำและดำเนินการตามแผนการสรรหาบุคลากรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือการสูญเสียกำลังคน โดยมุ่งเน้นให้มีอัตราว่างไม่เกินร้อยละ 5 ของบุคลากรทั้งหมด

1.3 การรับสมัคร การสอบแข่งขัน การคัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการและการสอบแข่งขัน การคัดเลือกเพื่อคัดเลือกเป็นพนักงานราชการทั่วไป การสอบแข่งขัน การคัดเลือกพนักงานมหาวิทยาลัย ต้องประกาศทางเว็บไซต์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ และแจ้งข่าวประชาสัมพันธ์ไปยังหน่วยงานอื่น

1.4 แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรรจากผู้แทนหน่วยงาน เพื่อให้สามารถเลือกสรรผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และเป็นคนดีสอดคล้องตามภารกิจของแต่ละหน่วยงาน

2) ด้านการพัฒนา (Development)

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ โดยงานบริหารทรัพยากรมนุษย์ กองกลาง สำนักงานอธิการบดี

แนวทางปฏิบัติ ดังนี้

2.1 จัดทำและดำเนินการตามแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ประจำปีให้สอดคล้องกับแผนการบริหารงานบุคลากรและสอดคล้องตามความจำเป็นและความต้องการในการพัฒนาบุคลากรในทุกหน่วยงาน

2.2 จัดทำเส้นทางการพัฒนาบุคลากร (Training and Development Roadmap) เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาของบุคลากรในแต่ละตำแหน่ง

2.3 สร้างบทเรียนความรู้เฉพาะด้านตามสายงานให้อยู่ในระบบ E – Learning เพื่อให้บุคลากรใช้เป็นแหล่งเรียนรู้ได้ตลอดระยะเวลาอย่างเป็นระบบ

2.4 จัดให้มีระบบสารสนเทศเพื่อยกระดับการบริหารงานบุคคล มาใช้เป็น ระบบบริหารงานบุคคล (Human Resource Management System: HRMS)

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

2.6 ส่งเสริมให้เกิดความก้าวหน้าในเส้นทางสายอาชีพ (Career Path) ทั้งในสายงานวิชาการและสายงานสนับสนุนวิชาการ

2.7 จัดทำ และพัฒนาปรับปรุง กฎ ระเบียบ และวินัย ให้เกิดความชัดเจน และความเหมาะสมกับยุคสมัยที่เปลี่ยนแปลง

2.8 นำระบบสารสนเทศมาใช้เพื่อยกระดับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลกร มาใช้เป็นระบบงานแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development System : HRDS)

2.9 ส่งเสริมให้ข้าราชการ พนักงานราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย เจ้าหน้าที่ประจำตามสัญญาและบุคลากรอื่นใด พัฒนาตนเองด้วยแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan: IDP)

2.10 จัดทำ และปรับระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Management) เพื่อให้สามารถวัดและประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ และบุคลากร เพื่อให้ระบบนี้เป็นเครื่องมือในการบริหารผลการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสอดคล้องกับเป้าหมายของมหาวิทยาลัย

2.11 จัดให้มีการประเมินข้าราชการ และบุคลากรตามเกณฑ์มาตรฐานความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่มหาวิทยาลัยกำหนด

2.12 จัดให้มีการประเมินความพึงพอใจและไม่พึงพอใจของบุคลากรในทุกหน่วยงานที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

3) ด้านการรักษาไว้(Retention)

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

แนวทางปฏิบัติ ดังนี้

3.1 จัดทำ ดำเนินการ และรายงานผลตามแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารงานบุคคล รวมทั้งเผยแพร่ทางเว็บไซต์ของมหาวิทยาลัยและทุกหน่วยงานในสังกัด

3.2 จัดทำและดำเนินการตามแผนปฏิบัติการพัฒนาคุณภาพชีวิตประจำปี

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 โดยนำแนวคิดHAPPY 8 มาดำเนินการ

3.7 ดำเนินการปรับปรุง จัดทำสวัสดิการของมหาวิทยาลัยนอกเหนือจากสวัสดิการหลักให้มีความเหมาะสม และเป็นประโยชน์แก่บุคลากรทุกประเภทในมหาวิทยาลัย และจัดทำสวัสดิการยืดหยุ่นเพื่อให้การใช้สวัสดิการเป็นไปตามความต้องการของบุคลากรมากที่สุด

3.8 ควบคุมให้การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์กำหนด พร้อมทั้งให้การเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการ เลื่อนขั้นค่าจ้างของลูกจ้างประจำ หรือเลื่อนค่าตอบแทนของพนักงานราชการ เป็นไปตามช่วงเวลาที่กำหนด หากมีการร้องเรียนหรือร้องขอความเป็นธรรมให้รีบดำเนินการ รวบรวมและรับนำเสนออธิการบดีโดยด่วน

4) ด้านการใช้ประโยชน์(Utilization)

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ โดยทุกหน่วยงานต้องร่วมมือกันในการบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างเป็นระบบ แจ่มใบบุคลากรเข้าถึงช่องทางกรับทราบข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ รวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแลให้ปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพ

แนวทางปฏิบัติ ดังนี้

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

4.2 การรับสมัครคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้ง(เลื่อน) ให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ในตำแหน่งต่างๆ ต้องประกาศทางเว็บไซต์ของมหาวิทยาลัยและทุกหน่วยงานในสังกัด และต้องจัดทำบันทึกข้อความขอความอนุเคราะห์หัวหน้าหน่วยงานทุกหน่วยงานประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรทุกคนในสังกัดรับทราบ เพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าถึงข้อมูลการรับสมัครได้อย่างเท่าเทียม

4.3 การพิจารณาแต่งตั้งให้ข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัยให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่งต่างๆ ยึดถือความรู้ 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

2.6 แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ(Competency)

ตามที่มาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่สำนักงาน ก.พ. จัดทำตามมาตรา 48 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2551 ได้กำหนดเรื่อง ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง เพื่อประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนสามัญไว้

ดังนั้น เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลดังกล่าว เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและข้าราชการปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ อาศัยอำนาจตามความในมาตรา8(3)แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2551 ก.พ. จึงกำหนดมาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อให้ส่วนราชการใช้เป็นแนวทางดำเนินการกำหนดความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง ดังนี้

1. มาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ

1.1 มาตรฐานความรู้ความสามารถที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่งประเภททั่วไปวิชาการ และอำนวยการ ประกอบด้วย

- 1.1.1 ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน
- 1.1.2 ความรู้เรื่องกฎหมายและกฎระเบียบราชการ

1.2 มาตรฐานด้านทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่งประเภททั่วไปวิชาการ และอำนวยการ ประกอบด้วย

- 1.2.1 การใช้คอมพิวเตอร์
- 1.2.2 การใช้ภาษาอังกฤษ
- 1.2.3 การคำนวณ
- 1.2.4 การจัดการข้อมูล

1.3 มาตรฐานด้านสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่งประเภททั่วไปวิชาการ และอำนวยการ ประกอบด้วย

- 1.3.1 สมรรถนะหลัก
- 1.3.2 สมรรถนะทางการบริหาร
- 1.3.3 สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ ฯลฯ

รายละเอียดปลีกย่อยอื่นใด สามารถศึกษาได้จากเอกสารมาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ ซึ่งส่งมาพร้อมหนังสือ ที่ นร 1008/ว 27 ลงวันที่ 29 กันยายน 2552 ของสำนักงาน ก.พ.

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ได้นำแนวทางดังกล่าวมาดำเนินการปรับปรุงระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์เช่นเดียวกับส่วนราชการต่างๆ ทุกหน่วยงานและได้กำหนด **คุณลักษณะจำเป็น (ที่พึงมี)** ของบุคลากรที่ต้องการรับเข้าทำงาน หรือบุคลากรที่ผ่านการพัฒนาแล้วจะต้อง ประกอบไปด้วย

สายวิชาการ

1. จบการศึกษาต่ำสุด ระดับปริญญาโทในสาขาที่จะรับเข้าทำงานหรือพัฒนา และเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการตามเกณฑ์ที่กำหนดโดยไม่ชักช้า เพื่อให้เหมาะสมกับการเป็นนักวิชาชีพและวิชาการ

2. ความเป็นมืออาชีพมีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ หรือความสามารถในการจัดระบบการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นในตัวผู้เรียนมีวิธีการสอนที่มีประสิทธิภาพ

3. มีความรู้ลึกในศาสตร์สาขาที่สอนสามารถผลิตงานวิจัยที่มีคุณภาพและเป็นที่ยอมรับ

4. มีความชำนาญในการสอนที่ถือเป็นแบบอย่างที่ดี (Best Practices) สามารถออกแบบการสอน (Instructor Design) ในวิชาที่รับผิดชอบ ที่มีการจัดระบบการสอน โดยใช้องค์ประกอบสำคัญหลายด้านมากกว่าเรื่องแผนการสอนธรรมดา

5. มีประสบการณ์แห่งความสำเร็จเป็นที่ยอมรับโดยทั่วไป

6. มีสมรรถนะ 5 ประการตามกรอบของ สกอ. ที่ผ่านความเห็นชอบของสภามหาวิทยาลัยแล้ว (ประกอบไปด้วยการมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและเป็นธรรม การทำงานเป็นทีม) ในระดับที่ดี

7. มีความสามารถในการใช้ภาษาที่ สอง เพื่อเตรียมการในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน(ภาษาและเกณฑ์สำหรับสายวิชาการ กำหนดโดยผู้เกี่ยวข้องทุกภาคส่วนของมหาวิทยาลัยที่ผ่านความเห็นชอบจาก สภามหาวิทยาลัย)

8. บุคลากรสายวิชาการต้องมีความรับผิดชอบและจรรยาบรรณตามลักษณะงาน ลักษณะวิชาชีพ และลักษณะวิชาการ (ประกาศ กพอ. มาตรฐานของจรรยาบรรณที่พึงมีในสถาบันอุดมศึกษาข้อ 3 จรรยาบรรณที่กำหนดต้องครอบคลุม 1-10)

9. มีความสามารถพื้นฐานในการใช้งานเทคโนโลยีสารสนเทศได้ในระดับที่ดี

สายสนับสนุน

1. มีวุฒิการศึกษาขั้นต่ำเป็นไปตามข้อกำหนดของภาระงานที่ต้องรับผิดชอบ

2. มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

3. มีสมรรถนะ 5 ประการตามกรอบของ สกอ. ที่ผ่านความเห็นชอบของสภามหาวิทยาลัยแล้ว (ประกอบไปด้วยการมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การส่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและเป็นธรรม การทำงานเป็นทีม)ในระดับที่ ดี

4. บุคลากรสายสนับสนุนต้องมีจรรยาบรรณตามลักษณะงาน ลักษณะวิชาชีพ และลักษณะวิชาการ (ประกาศ กพอ. มาตรฐานของจรรยาบรรณที่พึงมีในสถาบันอุดมศึกษาข้อ 3 จรรยาบรรณที่กำหนดต้องครอบคลุม 1-10)

5. มีความสามารถในการใช้ภาษาที่ สอง เพื่อเตรียมการในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน (ภาษาและเกณฑ์ สำหรับสายสนับสนุน กำหนดโดยผู้เกี่ยวข้องทุกภาคส่วนของมหาวิทยาลัยที่ผ่านความเห็นชอบจากสภามหาวิทยาลัย)

6. มีความสามารถพื้นฐานในการใช้งานเทคโนโลยีสารสนเทศได้ในระดับที่ดี

ในส่วนของ **กรอบสมรรถนะหลัก** ของข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัยและพนักงานมหาวิทยาลัย ทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนนั้น มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ใช้ตัวแบบสมรรถนะหลักของ สกอ. เป็นกรอบ ซึ่งกรอบสมรรถนะดังกล่าวได้รับความเห็นชอบจากสภามหาวิทยาลัยในคราวประชุมครั้งที่ 8/2554 เมื่อวันที่ 7 กรกฎาคม พ.ศ. 2554 และประกาศใช้ ณ วันที่ 8 กรกฎาคม พ.ศ. 2554 มีดังนี้

1. สมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation)
2. สมรรถนะบริการที่ดี (Service Mind)
3. สมรรถนะการส่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ
4. สมรรถนะการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม (Integrity)
5. สมรรถนะการทำงานเป็นทีม (Teamwork)

บทที่ 3

ข้อมูลบุคลากร และปัจจัยการจัดการเรียนการสอน

3.1 ข้อมูลบุคลากร

สถานการณ์ของบุคลากรในปัจจุบันของมหาวิทยาลัยมีบุคลากรปฏิบัติงาน 2 ประเภท ดังนี้

(1) บุคลากรสายวิชาการ หมายถึงบุคลากรที่ปฏิบัติงานสอนและวิจัยเป็นหลัก อาทิ ตำแหน่ง อาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ โดยประกอบไปด้วยอาจารย์ที่มีสถานภาพเป็นข้าราชการ และอาจารย์ที่มีสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย

(2) บุคลากรสายสนับสนุน หมายถึง บุคลากรที่ปฏิบัติงานเพื่อสนับสนุนการสอน การวิจัย การบริการทางวิชาการ การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมปฏิบัติงานในหน่วยงานต่างๆ อาทิ สำนักงาน อธิการบดี คณะ สำนัก ศูนย์ สถาบัน มีตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน นิติกร บุคลากร นักวิชาการศึกษา นักวิชาการเงินและบัญชี 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

ตาราง 5 จำนวนบุคลากรสายวิชาการ (ข้อมูล งานบริหารทรัพยากรมนุษย์ ประจำปีงบประมาณ 2566)

หน่วย : คน

ลำดับ	หน่วยงาน	สถานภาพของบุคลากร				รวมทั้งหมด
		ข้าราชการ		พนักงานมหาวิทยาลัย		
		ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	
1	คณะครุศาสตร์	1	4	20	37	62
2	คณะเทคโนโลยีการเกษตร	1	6	5	7	19
3	คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม	6	1	21	14	42
4	คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	1	2	28	41	72
5	คณะวิทยาการจัดการ	8	8	6	24	46
6	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	6	11	19	52	88
7	วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ	-	-	9	16	25
8	คณะสาธารณสุขศาสตร์	-	-	9	17	26
9	งานวิชาศึกษาทั่วไป	-	-	7	11	18
10	งานศูนย์ภาษา	-	-	8	5	13
11	มรทอ.สระแก้ว	-	-	12	12	24
รวม		23	32	144	236	435
รวมทั้งหมด		55		380		

*ข้อมูล ณ 21-9-66

ตาราง 6 จำนวนบุคลากรสายวิชาการ จำแนกตามหน่วยงานและคุณวุฒิ

หน่วย : คน

ลำดับ	หน่วยงาน	รวมทั้งหมด	คุณวุฒิ								
			ปริญญาตรี			ปริญญาโท			ปริญญาเอก		
			ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง	รวม
1	คณะครุศาสตร์	62	-	-	-	14	22	36	7	19	26
2	คณะเทคโนโลยีการเกษตร	19	-	-	-	4	7	11	2	6	8
3	คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม	42	-	-	-	19	9	28	8	6	14
4	คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	72	1	-	1	21	24	45	9	17	26
5	คณะวิทยาการจัดการ	46	-	-	-	8	19	27	6	13	19
6	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	88	-	-	-	14	31	45	11	32	43
7	วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ	25	-	-	-	3	8	11	6	8	14
8	คณะสาธารณสุขศาสตร์	26	-	1	1	5	13	18	4	3	7
9	งานวิชาศึกษาทั่วไป	18	-	-	-	6	7	13	1	4	5
10	งานศูนย์ภาษา	13	-	-	-	5	4	9	3	1	4
11	มรอว.สระแก้ว	24	-	-	-	9	9	18	3	3	6
รวม		435	1	1	2	108	153	261	60	112	172
รวมทั้งหมด		435									

*ข้อมูล ณ 21-9-66

ตาราง 7 จำนวนบุคลากรสายวิชาการ จำแนกตามหน่วยงานและตำแหน่งวิชาการ

หน่วย : คน

ลำดับ	หน่วยงาน	รวมทั้งหมด	ตำแหน่งทางวิชาการ											
			อาจารย์			ผู้ช่วยศาสตราจารย์			รองศาสตราจารย์			ศาสตราจารย์		
			ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง	รวม
1	คณะครุศาสตร์	62	13	24	37	7	12	19	1	5	6	-	-	-
2	คณะเทคโนโลยีการเกษตร	19	4	4	8	2	9	11	-	-	-	-	-	-
3	คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม	42	15	10	25	10	4	14	2	1	3	-	-	-
4	คณะมนุษยศาสตร์ฯ	72	18	26	44	13	14	27	-	1	1	-	-	-
5	คณะวิทยาการจัดการ	46	5	16	21	8	16	24	1	-	1	-	-	-
6	คณะวิทยาศาสตร์ฯ	88	10	35	45	13	25	38	2	3	5	-	-	-
7	วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ	25	7	12	19	2	3	5	-	1	1	-	-	-
8	คณะสาธารณสุขศาสตร์	26	6	14	20	3	2	5	-	1	1	-	-	-
9	งานวิชาศึกษาทั่วไป	18	6	8	14	1	3	4	-	-	-	-	-	-
10	งานศูนย์ภาษา	13	8	2	10	-	3	3	-	-	-	-	-	-
11	มรอว.สระแก้ว	24	11	10	21	1	2	3	-	-	-	-	-	-
รวม		435	103	161	264	60	93	153	6	12	18	0	0	0
รวมทั้งหมด		435												

*ข้อมูล ณ 21-9-66

ตาราง 8 จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนจำแนกตามหน่วยงานและประเภทบุคลากร *ข้อมูล ณ 21-9-66 หน่วย:คน

ลำดับ	หน่วยงาน	ประเภทของบุคลากร							รวมทั้ง ทั้งหมด
		ข้าราชการ	ลูกจ้าง ประจำ	พนักงาน ราชการ	พนักงาน มหาวิทยาลัย	เจ้าหน้าที่ประจำ สัญญาจ้าง	ลูกจ้างชั่วคราว		
							รายเดือน	รายวัน	
1	สำนักงานอธิการบดี	2	10	16	102	5	79	18	232
	1.1 กองกลาง	1							1
	1.1.1 งานบริหารทั่วไป	-	2	3	5	-	16	1	27
	1.1.2 งานการเงินและบัญชี	-	1	1	11	-	-	-	13
	1.1.3 งานพัสดุ	-	-	3	3	-	-	-	6
	1.1.4 งานบริหารทรัพยากรมนุษย์	-	-	1	11	1	-	-	13
	1.1.5 งานนิติการ	-	-	-	3	-	-	-	3
	1.1.6 งานบริหารทรัพย์สินและการฯ	-	1	-	32	-	9	-	42
	1.1.7 งานอาคารสถานที่	-	5	3	6	1	53	17	85
	1.1.8 งานสื่อสารองค์กรฯ	-	1	1	6	-	-	-	8
	1.1.9 งานมาตรฐานจัดการคุณภาพ	-	-	2	1	1	-	-	4
	1.1.10 งานศูนย์คอมพิวเตอร์	-	-	-	5	-	-	-	5
	1.1.11 งานวิเทศสัมพันธ์ฯ	-	-	-	2	1	-	-	3
	1.2 กองนโยบายและแผน	1	-	-	5	1	-	-	7
	1.3 กองพัฒนานักศึกษา	-	-	2	12	-	1	-	15
2	คณะครุศาสตร์	1	1	1	4	4	5	-	16
3	คณะเทคโนโลยีการเกษตร	-	-	-	8	-	5	-	13
4	คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม	1	-	-	8	1	8	-	18
5	คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	1	-	1	7	-	5	2	16
6	คณะวิทยาการจัดการ	-	-	-	9	-	8	-	17
7	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	1	1	-	19	3	10	1	35
8	สถาบันวิจัยและพัฒนา	1	-	-	2	5	-	-	8
9	สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีฯ	1	-	-	22	-	4	-	27
10	สำนักส่งเสริมการเรียนรู้และบริการฯ	1	-	1	6	1	2	3	14
11	สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน	-	1	1	21	1	1	-	25
	11.1 สำนักงาน สสว.	-	1	1	14	-	-	-	16
	11.2 งานวิชาศึกษาทั่วไป	-	-	-	3	1	-	-	4
	11.3 ศูนย์ภาษา	-	-	-	4	-	1	-	5
12	บัณฑิตวิทยาลัย	-	-	-	5	3	-	-	8
13	วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ	-	-	-	5	-	-	-	5
14	คณะสาธารณสุขศาสตร์	-	-	-	5	3	-	1	9
15	โรงเรียนสาธิตฯ	-	-	-	118	9	14	1	142
	15.1 สนับสนุนสำนักงาน	-	-	-	10	9	14	1	34
	15.2 สนับสนุนการสอน	-	-	-	108	-	-	-	108
16	มรวอ.สระแก้ว	-	-	1	3	2	17	-	23
17	หน่วยตรวจสอบภายใน	-	-	2	1	-	-	-	3
18	สำนักงานสภามหาวิทยาลัย	-	-	1	1	1	-	-	3
	รวม	9	13	24	346	38	158	26	614

ตาราง 9 จำนวนบุคลากรสายสนับสนุน จำแนกตามคุณวุฒิ

หน่วย:คน

ลำดับ	หน่วยงาน	คุณวุฒิการศึกษา											รวมทั้งหมด	
		ต่ำกว่าปริญญาตรี			ปริญญาตรี			ปริญญาโท			ปริญญาเอก			
		ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง		รวม
1	สำนักงานอธิการบดี	73	33	106	32	78	110	5	11	16	0	0	0	232
	1.1 กองกลาง							-	1	1	0	0	0	1
	1.1.1 งานบริหารทั่วไป	17	1	18	2	6	8	-	1	1	0	0	0	27
	1.1.2 งานการเงินและบัญชี	-	-	0	2	11	13	-	-	0			0	13
	1.1.3 งานพัสดุ	-	-	0	1	5	6	-	-	0			0	6
	1.1.4 งานบริหารทรัพยากรมนุษย์	-	-	0	2	10	12	1	-	1			0	13
	1.1.5 งานนิติการ	-	-	0	1	1	2	1	-	1			0	3
	1.1.6 งานบริหารทรัพย์สินและฯ	7	8	15	4	22	26	-	1	1			0	42
	1.1.7 งานอาคารสถานที่	49	23	72	10	3	13	-	-	0			0	85
	1.1.8 งานสื่อสารองค์กรและการฯ	-	-	0	-	3	3	3	2	5			0	8
	1.1.9 งานมาตรฐานจัดการคุณภาพ	-	-	0	1	3	4	-	-	0			0	4
	1.1.10 งานศูนย์คอมพิวเตอร์	-	-	0	4	-	4	-	1	1			0	5
	1.1.11 งานวิเทศสัมพันธ์ฯ	-	-	0	1	2	3	-	-	0			0	3
	1.2 กองนโยบายและแผน	-	-	0	1	5	6	-	1	1	-	-	0	7
	1.3 กองพัฒนานักศึกษา	-	1	1	3	7	10	-	4	4	-	-	0	15
2	คณะครุศาสตร์	1	5	6	1	6	7	-	3	3	-	-	0	16
3	คณะเทคโนโลยีการเกษตร	2	3	5	1	7	8	-	-	0	-	-	0	13
4	คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม	3	5	8	4	5	9	-	1	1	-	-	0	18
5	คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	3	4	7	1	7	8	-	1	1	-	-	0	16
6	คณะวิทยาการจัดการ	4	4	8	3	6	9	-	-	0	-	-	0	17
7	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	4	7	11	4	15	19	-	5	5	-	-	0	35
8	สถาบันวิจัยและพัฒนา	-	-	0	1	5	6	-	2	2	-	-	0	8
9	สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ	1	4	5	5	15	20	1	1	2	-	-	0	27
10	สำนักส่งเสริมการเรียนรู้และบริการวิชาการ	3	2	5	1	4	5	1	3	4	-	-	0	14
11	สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน													
	11.1 สำนักงาน สสว.	-	-	0	4	11	15	-	1	1	-	-	0	16
	11.2 งานวิชาศึกษาทั่วไป	-	-	0	-	3	3	-	1	1	-	-	0	4
	11.3 ศูนย์ภาษา	-	-	0	1	4	5	-	-	0	-	-	0	5
12	บัณฑิตวิทยาลัย	-	-	0	1	6	7	-	1	1	-	-	0	8
13	วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ	-	-	0	1	4	5	-	-	0	-	-	0	5
14	คณะสาธารณสุขศาสตร์	-	2	2	2	5	7	-	-	0	-	-	0	9
15	โรงเรียนสาธิตฯ										-	1	1	1
	15.1 สนับสนุนสำนักงาน	3	20	23	2	8	10	-	-	0	-	-	-	33
	15.2 สนับสนุนการสอน	-	-	0	37	52	89	7	12	19	-	-	0	108
16	มรวอ.สระแก้ว	12	5	17	3	3	6	-	-	0	-	-	0	23
17	หน่วยตรวจสอบภายใน	-	-	0	-	2	2	-	-	0	-	1	1	3
18	สำนักงานสภามหาวิทยาลัย	-	-	0	-	2	2	-	1	1	-	-	0	3
	รวม	109	94	203	104	248	352	14	43	57	0	2	2	614

*ข้อมูล ณ 21-9-66

ตาราง 10 จำนวนบุคลากรที่จะเกษียณในปี 2566-2570

หน่วย:คน

วันเดือนปี	ประเภท									คงเหลือ						รวมทั้งหมด
	ข้าราชการ			ลูกจ้างประจำ			รวมทั้งหมด			ข้าราชการ			ลูกจ้างประจำ			
	ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง	รวม	
1-ต.ค.-66*	4	1	5		1	1	4	2	6	19	40	59	9	3	12	71
1-ต.ค.-67	3	3	6	2		2	5	3	8	16	37	53	7	3	10	63
1-ต.ค.-68	1		1		1	1	1	1	2	15		15	7	2	9	24
1-ต.ค.-69		4	4	1		1	1	4	5	15	33	48	6		6	54
1-ต.ค.-70		4	4	1		1	1	4	5	15	29	44	5		5	49

*ข้อมูล ณ 21-9-66 *รศ.ดร ฉันทะ จันทะเสนา ต่ออายุราชการ ปี 2566

3.2 แผนการผลิตบัณฑิตระยะ 4 ปี (พ.ศ. 2567 – 2570)

ตาราง 11 แสดงแผนการผลิตบัณฑิตระยะ 4 ปี (พ.ศ. 2567 – 2570) จำแนกหน่วยงาน

11.1 คณะครุศาสตร์								
ลำดับ	หลักสูตร/สาขาวิชา	เรียนที่		แผนการรับนักศึกษา (จำนวนคน)				
		ปทุมธานี	สระแก้ว	2566	2567	2568	2569	2570
หลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต								
1	สาขาวิชาการศึกษาระดับปริญญาตรี	✓		60	60	60	60	60
2	สาขาวิชาคณิตศาสตร์	✓		60	60	60	60	60
3	สาขาวิชาภาษาอังกฤษ	✓		60	60	60	60	60
4	สาขาวิชาวิทยาศาสตร์	✓		120	120	120	120	120
5	สาขาวิชาการประถมศึกษา	✓		60	60	60	60	60
6	สาขาวิชาภาษาอังกฤษ (หลักสูตรภาษาอังกฤษ)	✓		30	30	30	30	30
7	สาขาวิชาภาษาไทย	✓		60	60	60	60	60
8	สาขาวิชาภาษาจีน	✓		30	30	30	30	30
9	สาขาวิชาพลศึกษา	✓				60	60	60
10	สาขาวิชาการสอนภาษาไทยในฐานะภาษาต่างประเทศ	✓				30	30	30
11	สาขาวิชาสุขศึกษา	✓					60	60
12	สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษาและการแนะแนว	✓					60	60
หลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิต								
1	สาขาวิชาชีพครู	✓		180	180	180	180	180
หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต								
1	สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน	✓		25	25	25	25	25
2	สาขาวิชานวัตกรรมกรรมการบริหารการศึกษา	✓		25	25	25	25	25
หลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต								
1	สาขาวิชานวัตกรรมกรรมการบริหารการศึกษา	✓		20	20	20	20	20
หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต								
2	สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน	✓		20	20	20	20	20
รวม						750	750	750

11.2 คณะเทคโนโลยีการเกษตร								
ลำดับ	หลักสูตร/สาขาวิชา	เรียนที่		แผนการรับนักศึกษา (จำนวนคน)				
		ปทุมธานี	สระแก้ว	2566	2567	2568	2569	2570
หลักสูตรวิทยาศาสตร์บัณฑิต								
1	สาขาวิชาเกษตรศาสตร์	✓		30	30	30	30	30
2	สาขาวิชาเทคโนโลยีภูมิทัศน์	✓		20	20	20	20	20
3	สาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการอาหาร	✓		20	20	20	20	20
หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต								
1	สาขาวิชาเทคโนโลยีการจัดการเกษตร	✓		15	15	15	15	15
รวม				85	85	85	85	85

11.3 คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม								
ลำดับ	หลักสูตร/สาขาวิชา	เรียนที่		แผนการรับนักศึกษา (จำนวนคน)				
		ปทุมธานี	สระแก้ว	2566	2567	2568	2569	2570
หลักสูตร วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต								
1	สาขาวิชาวิศวกรรมการจัดการ	✓		20	20	20	20	20
2	สาขาวิชาเทคโนโลยีวิศวกรรมเครื่องกล	✓		20	20	20	20	20
3	สาขาวิชาเทคโนโลยีวิศวกรรมโยธา	✓		20	20	20	20	20
4	สาขาวิชาวิศวกรรมเมคคาทรอนิกส์และหุ่นยนต์	✓		20	20	20	20	20
หลักสูตร อุตสาหกรรมศาสตรบัณฑิต								
5	สาขาวิชาเทคโนโลยีไฟฟ้าอุตสาหกรรม (ต่อเนื่อง)	✓	✓	30	25	25	25	25
6	สาขาวิชาออกแบบอุตสาหกรรม	✓		20	20	20	20	20
7	สาขาวิชาอุตสาหกรรมเซรามิก (หลักสูตรร่วมผลิต 3 มหาวิทยาลัย)	✓			20	20	20	20
หลักสูตร เทคโนโลยีบัณฑิต								
8	เทคโนโลยีอุตสาหกรรม (ต่อเนื่อง)	✓			20	20	20	20
หลักสูตร วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต								
9	การจัดการเทคโนโลยี	✓		5	5	5	5	5
รวม				135	165	165	165	165

11.4 คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์								
ลำดับ	หลักสูตร/สาขาวิชา	เรียนที่		แผนการรับนักศึกษา (จำนวนคน)				
		ปทุมธานี	สระแก้ว	2566	2567	2568	2569	2570
หลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต								
1	สาขาวิชาจิตวิทยา	✓		60	60	60	60	60
2	สาขาวิชาภาษาอังกฤษ	✓		50	25	25	25	25
3	สาขาวิชาภาษาอังกฤษธุรกิจ	✓		20	20	20	20	20
4	สาขาวิชาภาษาไทย	✓		25	30	30	30	30
หลักสูตรศิลปกรรมศาสตรบัณฑิต								
1	สาขาวิชาทัศนศิลป์	✓		25	25	25	25	25
หลักสูตรนิติศาสตรบัณฑิต								
1	หลักสูตรนิติศาสตรบัณฑิต	✓		100	50	50	50	50
หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต								
1	สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์	✓		120	60	60	60	60
หลักสูตรรัฐศาสตรบัณฑิต								
1	สาขาวิชารัฐศาสตร์	✓		30	30	30	30	30
หลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต								
1	สาขาวิชาสังคมศึกษา	✓		60	60	60	60	60
2	สาขาวิชาดนตรีศึกษา	✓		60	60	60	60	60
3	สาขาวิชานาฏศิลป์ศึกษา	✓		60	60	60	60	60
4	สาขาวิชาบรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์	✓		60	60	60	60	60
รวม				670	540	540	540	540

11.5 คณะวิทยาการจัดการ								
ลำดับ	หลักสูตร/สาขาวิชา	เรียนที่		แผนการรับนักศึกษา (จำนวนคน)				
		ปทุมธานี	สระแก้ว	2566	2567	2568	2569	2570
หลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต								
1	สาขาวิชาการจัดการท่องเที่ยว	✓		30	30	30	30	30
หลักสูตรบัญชีบัณฑิต								
2	หลักสูตรบัญชีบัณฑิต	✓		70	70	70	70	70
หลักสูตรนิเทศศาสตรบัณฑิต								
3	สาขาวิชาการสื่อสารดิจิทัลและมัลติมีเดีย	✓		50	40	40	40	40
หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต								
4	สาขาวิชาการจัดการทั่วไป	✓		80	80	80	80	80
5	สาขาวิชาการจัดการทั่วไป		✓	30	30	30	30	30
6	สาขาวิชาการจัดการโลจิสติกส์และซัพพลายเชน	✓		60	60	60	60	60
7	สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ	✓		50	50	50	50	50
8	สาขาวิชาการธุรกิจดิจิทัล	✓		25	25	25	25	25
9	สาขาวิชาการธุรกิจค้าปลีกสมัยใหม่	✓		40	40	40	40	40
10	สาขาวิชาการจัดการธุรกิจสมัยใหม่ (ต่อเนื่อง)	✓		40	40	40	40	40
รวม				475	465	465	465	465

11.6 คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี								
ลำดับ	หลักสูตร/สาขาวิชา	เรียนที่		แผนการรับนักศึกษา (จำนวนคน)				
		ปทุมธานี	สระแก้ว	2566	2567	2568	2569	2570
หลักสูตรวิทยาศาสตร์บัณฑิต								
1	สาขาวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศ	✓		40	30	30	30	30
2	สาขาวิชานวัตกรรมดิจิทัลและวิศวกรรมซอฟต์แวร์	✓		20	20	20	20	20
3	สาขาวิชาโภชนาการและการกำหนดอาหาร	✓		25	25	25	25	25
4	สาขาวิชาคหกรรมศาสตร์	✓		60	60	60	60	60
5	สาขาวิชาวิทยาการคอมพิวเตอร์	✓		30	25	25	25	25
6	สาขาวิชานวัตกรรมอาหารและเครื่องดื่มเพื่อสุขภาพ	✓		30	30	30	30	30
7	สาขาวิชาชีวอนามัยและความปลอดภัย	✓		40	20	20	20	20
8	สาขาวิชานวัตกรรมชีวผลิตภัณฑ์	✓		20				
9	หลักสูตรวิทยาศาสตร์บัณฑิต สาขาเคมี และหลักสูตร ครุศาสตรบัณฑิต สาขาเคมี (หลักสูตรควบ 2 ปริญญา; หลักสูตรใหม่ที่จะพัฒนา)	✓				30	30	30
10	หลักสูตรร่วมผลิต	✓				30	30	30
11	สาขาวิชาการจัดการสาธารณสุข	✓		20	20	20	20	20
12	สาขาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีสิ่งแวดล้อม	✓		25	25	25	25	25
หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต								
13	สาขาวิชาวิทยาศาสตร์และนวัตกรรมเพื่อการพัฒนา	✓		5	5	5	5	5
รวม				315	260	320	320	320

11.7 วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ								
ลำดับ	หลักสูตร/สาขาวิชา	เรียนที่		แผนการรับนักศึกษา (จำนวนคน)				
		ปทุมธานี	สระแก้ว	2566	2567	2568	2569	2570
หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต								
1	สาขาวิชาการจัดการนวัตกรรมการค้า	✓		15	15	15	15	15
2	สาขาวิชาวัตกรรมการจัดการธุรกิจการบิน	✓		ไทย	ไทย	ไทย	ไทย	ไทย
				20	20	20	20	20
				ต่างชาติ20	ต่างชาติ20	ต่างชาติ20	ต่างชาติ20	ต่างชาติ20
หลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต								
3	สาขาวิชาการจัดการการบริการและการโรงแรม	✓		ไทย	ไทย	ไทย	ไทย	ไทย
				20	20	20	20	20
				ต่างชาติ20	ต่างชาติ20	ต่างชาติ20	ต่างชาติ20	ต่างชาติ20
รวม				95	95	95	95	95

11.8 คณะสาธารณสุขศาสตร์								
ลำดับ	หลักสูตร/สาขาวิชา	เรียนที่		แผนการรับนักศึกษา (จำนวนคน)				
		ปทุมธานี	สระแก้ว	2566	2567	2568	2569	2570
หลักสูตรสาธารณสุขศาสตรบัณฑิต								
1	สาขาวิชาสาธารณสุขศาสตร์	✓		80	80	80	80	80
2	สาขาวิชาการจัดการสถานพยาบาล	✓		30	30	30	30	30
หลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต								
3	สาขาวิชาสุขภาพและความงาม	✓		35	15	20	30	30
4	สาขาวิชานามัยสิ่งแวดล้อม	✓		15	30	30	30	30
หลักสูตรสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต								
5	สาขาวิชาการจัดการระบบสุขภาพ	✓		15	15	15	15	15
หลักสูตรสาธารณสุขศาสตรดุษฎีบัณฑิต								
6	สาขาวิชาการจัดการระบบสุขภาพ	✓		10	10	10	10	10
รวม				185	180	185	195	195

11.9 มรภ.วไลยอลงกรณ์ฯ สระแก้ว								
ลำดับ	หลักสูตร/สาขาวิชา	เรียนที่		แผนการรับนักศึกษา (จำนวนคน)				
		ปทุมธานี	สระแก้ว	2566	2567	2568	2569	2570
หลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต (วท.บ.)								
1	สาขาวิชาเกษตรศาสตร์		✓	30	30	30	30	30
หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต (รป.บ.)								
2	สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์		✓	30	30	30	30	30
หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต (บธ.บ.)								
3	สาขาวิชาการจัดการทั่วไป		✓	30	30	30	30	30
รวม				90	90	90	90	90

3.3) แผนพัฒนา/ปรับปรุงหลักสูตรระยะ 4 ปี (พ.ศ. 2567 – 2570)

ตารางที่ 12 แผนพัฒนา/ปรับปรุงหลักสูตรระยะ 4 ปี (พ.ศ. 2567 – 2570)

12.1 คณะครุศาสตร์					
ลำดับ	หลักสูตร/สาขาวิชา	แผนพัฒนา/ปรับปรุงหลักสูตร			
		2567	2568	2569	2570
หลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต					
1	สาขาวิชาการศึกษาปฐมวัย			ปรับปรุง	
2	สาขาวิชาคณิตศาสตร์			ปรับปรุง	
3	สาขาวิชาภาษาอังกฤษ			ปรับปรุง	
4	สาขาวิชาการประถมศึกษา			ปรับปรุง	
5	สาขาวิชาภาษาอังกฤษ (หลักสูตรภาษาอังกฤษ)			คาดว่าจะ ปิดหลักสูตร	
6	สาขาวิชาภาษาไทย			ปรับปรุง	
7	สาขาวิชาภาษาจีน			ปรับปรุง	
8	สาขาวิชาเคมีและวิทยาศาสตร์ทั่วไป		ปิดหลักสูตร		
9	สาขาวิชาชีววิทยาและวิทยาศาสตร์ทั่วไป		ปิดหลักสูตร		
10	สาขาวิชาคณิตศาสตร์ (หลักสูตรภาษาอังกฤษ)				
11	สาขาวิชาวิทยาศาสตร์ทั่วไป(หลักสูตรภาษาอังกฤษ)	ปิดหลักสูตร			
12	สาขาวิชาพลศึกษา				
หลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิต					
13	สาขาวิชาชีพรู				
หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต					
14	สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน				ปรับปรุง
15	สาขาวิชานวัตกรรมการบริหารการศึกษา				
16	สาขาวิชาการบริหารการศึกษา				
หลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต					
17	สาขาวิชานวัตกรรมการบริหารการศึกษา				
18	สาขาวิชาการบริหารการศึกษา				
หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต					
19	สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน				ปรับปรุง

12.2 คณะเทคโนโลยีการเกษตร						
ลำดับ	หลักสูตร/สาขาวิชา	แผนพัฒนา/ปรับปรุงหลักสูตร				
		2566	2567	2568	2569	2570
หลักสูตรวิทยาศาสตร์บัณฑิต						
1	สาขาวิชาเกษตรศาสตร์			ปรับปรุง		
2	สาขาวิชาเทคโนโลยีภูมิทัศน์			ปรับปรุง		
3	สาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการอาหาร					ปรับปรุง
หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต						
4	สาขาวิชาเทคโนโลยีการจัดการเกษตร					ปรับปรุง

12.3 คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม						
ลำดับ	หลักสูตร/สาขาวิชา	แผนพัฒนา/ปรับปรุงหลักสูตร				
		2566	2567	2568	2569	2570
หลักสูตรวิศวกรรมศาสตรบัณฑิต						
1	สาขาวิชาวิศวกรรมการจัดการ				ปรับปรุง	
2	สาขาวิชาเทคโนโลยีวิศวกรรมเครื่องกล				ปรับปรุง	
3	สาขาวิชาเทคโนโลยีวิศวกรรมโยธา				ปรับปรุง	
4	สาขาวิชาวิศวกรรมเมคคาทรอนิกส์และหุ่นยนต์		ปิดหลักสูตร			
หลักสูตรอุตสาหกรรมศาสตรบัณฑิต						
5	สาขาวิชาเทคโนโลยีไฟฟ้าอุตสาหกรรม (ต่อเนื่อง)	ปรับปรุง				
6	สาขาวิชาออกแบบอุตสาหกรรม				ปรับปรุง	
หลักสูตรวิทยาศาสตร์บัณฑิต						
7	สาขาวิชาอิเล็กทรอนิกส์สื่อสารและคอมพิวเตอร์	แจ้งปิด				
หลักสูตรเทคโนโลยีบัณฑิต						
8	สาขาวิชาเทคโนโลยีอุตสาหกรรม	งดรับ นศ.				
หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต						
9	สาขาวิชาการจัดการเทคโนโลยี				ปรับปรุง	

12.4 คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์						
ลำดับ	หลักสูตร/สาขาวิชา	แผนพัฒนา/ปรับปรุงหลักสูตร				
		2566	2567	2568	2569	2570
หลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต						
1	สาขาวิชาจิตวิทยา				ปรับปรุง	
2	สาขาวิชาภาษาอังกฤษ				ปรับปรุง	
3	สาขาวิชาภาษาอังกฤษธุรกิจ				ปรับปรุง	
4	สาขาวิชาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา	ปิดหลักสูตร				
5	สาขาวิชาภาษาไทย					ปรับปรุง
หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต						
6	รัฐประศาสนศาสตร์			ปรับปรุง		
หลักสูตรรัฐศาสตรบัณฑิต						
7	รัฐศาสตร์			ปรับปรุง		
หลักสูตรนิติศาสตรบัณฑิต						
8	นิติศาสตร์			ปรับปรุง		
หลักสูตรศิลปกรรมศาสตรบัณฑิต						
9	สาขาวิชาทัศนศิลป์				ปรับปรุง	
หลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต						
10	สาขาวิชานาฏศิลป์ศึกษา (4 ปี)				ปรับปรุง	
11	สาขาวิชาบรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์ (4 ปี)				ปรับปรุง	
12	สาขาวิชาสังคมศึกษา (4 ปี)				ปรับปรุง	
13	สาขาวิชาดนตรีศึกษา (4 ปี)				ปรับปรุง	
หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต						
14	สาขาวิชาการรัฐประศาสนศาสตร์				พัฒนา	
หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต						
15	สาขาวิชาภาษาไทย	พัฒนา				
หลักสูตรศิลปกรรมศาสตรดุษฎีบัณฑิต						
16	สาขาวิชาทัศนศิลป์/ดุริยางค์ศิลป์	พัฒนา				

12.5 คณะวิทยาการจัดการ						
ลำดับ	หลักสูตร/สาขาวิชา	แผนพัฒนา/ปรับปรุงหลักสูตร				
		2566	2567	2568	2569	2570
หลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต						
1	สาขาวิชาการจัดการท่องเที่ยว				ปรับปรุง	
หลักสูตรบัญชีบัณฑิต						
2	สาขาวิชาการบัญชี					ปรับปรุง
หลักสูตรนิเทศศาสตรบัณฑิต						
3	สาขาวิชาการสื่อสารดิจิทัลและมัลติมีเดีย				ปรับปรุง	
หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต						
4	สาขาวิชาการจัดการทั่วไป					ปรับปรุง
5	สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ				ปรับปรุง	
6	สาขาวิชาธุรกิจดิจิทัล					ปรับปรุง
7	สาขาวิชาธุรกิจค้าปลีกสมัยใหม่					ปรับปรุง
8	สาขาวิชาการจัดการโลจิสติกส์และซัพพลายเชน		ปรับปรุง			
หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต						
9	สาขาวิชาการจัดการธุรกิจสมัยใหม่ (ต่อเนื่อง)				ปรับปรุง	

12.6 คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี						
ลำดับ	หลักสูตร/สาขาวิชา	แผนพัฒนา/ปรับปรุงหลักสูตร				
		2566	2567	2568	2569	2570
หลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต						
1	สาขาวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศ				ปรับปรุง	
2	สาขาวิชานวัตกรรมดิจิทัลและวิศวกรรมซอฟต์แวร์					ปรับปรุง
3	สาขาวิชาวิทยาการคอมพิวเตอร์				ปรับปรุง	
4	สาขาวิชาโภชนาการและการกำหนดอาหาร		ปรับปรุง			
5	สาขาวิชาคหกรรมศาสตร์			ปรับปรุง		
6	สาขาวิชานวัตกรรมอาหารและเครื่องดื่มเพื่อสุขภาพ	ปรับปรุง				
7	สาขาวิชาการจัดการสาธารณสุข			ปรับปรุง		
8	สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สิ่งแวดล้อม	ปรับปรุง				
9	สาขาวิชาอาชีวอนามัยและความปลอดภัย	ปรับปรุง				
10	สาขาวิชาเคมี และหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต สาขาเคมี (หลักสูตรควบ 2 ปริญญา; หลักสูตรใหม่ที่จะพัฒนา)	พัฒนา				
11	หลักสูตรร่วมผลิต	พัฒนา				
12	สาขาวิชานวัตกรรมชีวผลิตภัณฑ์	ปิดหลักสูตร				
13	สาขาวิชามาตรวิทยาอุตสาหกรรมและระบบคุณภาพ(ต่อเนื่อง)	ปิดหลักสูตร				
14	สาขาวิชาคณิตศาสตร์ประยุกต์	ปิดหลักสูตร				
15	สาขาวิชาฟิสิกส์ประยุกต์	ปิดหลักสูตร				
หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต						
16	สาขาวิชาวิทยาศาสตร์และนวัตกรรมเพื่อการพัฒนา	ปรับปรุง				

12.7 วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ						
ลำดับ	หลักสูตร/สาขาวิชา	แผนพัฒนา/ปรับปรุงหลักสูตร				
		2566	2567	2568	2569	2570
หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต						
1	สาขาวิชาการจัดการนวัตกรรมการค้า	ปรับปรุง				
2	สาขาวิชาการนวัตกรรมการจัดการธุรกิจการบิน (หลักสูตรนานาชาติ)					ปรับปรุง
หลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต						
3	สาขาวิชาการจัดการการบริการและการโรงแรม		ปรับปรุง			
หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต						
4	สาขาวิชานวัตกรรมการจัดการสิ่งแวดล้อม				ปรับปรุง	
หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต						
5	สาขาวิชานวัตกรรมการบริหารปกครองและการ ประกอบการเพื่อสังคม				ปรับปรุง	
หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต						
6	สาขาวิชานวัตกรรมการจัดการและการเป็น ผู้ประกอบการ					ปรับปรุง
หลักสูตรบริหารธุรกิจดุษฎีบัณฑิต						
7	สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ				ปรับปรุง	
หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต						
8	สาขาวิชาสิ่งแวดล้อมศึกษา				ปรับปรุง	
9	สาขาวิชานวัตกรรมการจัดการสิ่งแวดล้อม				ปรับปรุง	
10	สาขาวิชานวัตกรรมการจัดการและการเป็น ผู้ประกอบการ					ปรับปรุง

12.8 คณะสาธารณสุขศาสตร์						
ลำดับ	หลักสูตร/สาขาวิชา	แผนพัฒนา/ปรับปรุงหลักสูตร				
		2566	2567	2568	2569	2570
หลักสูตรสาธารณสุขศาสตรบัณฑิต						
1	สาขาวิชาสาธารณสุขศาสตร์		ปรับปรุง			
2	สาขาวิชาการจัดการสถานพยาบาล	ปรับปรุง				
หลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต						
3	สาขาวิชาสุขภาพและความงาม	ปรับปรุง				
4	สาขาวิชาอนามัยสิ่งแวดล้อม	ปรับปรุง				
หลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต						
5	สาขาวิชาวิทยาศาสตร์การกีฬาและการส่งเสริมสุขภาพ	พัฒนา				
หลักสูตรสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต						
6	สาขาวิชาการจัดการระบบสุขภาพ					ปรับปรุง
หลักสูตรสาธารณสุขศาสตรดุษฎีบัณฑิต						
7	สาขาวิชาการจัดการระบบสุขภาพ			ปรับปรุง		

12.9 มรภ.วไลยอลงกรณ์ฯ สระแก้ว						
ลำดับ	หลักสูตร/สาขาวิชา	แผนพัฒนา/ปรับปรุงหลักสูตร				
		2566	2567	2568	2569	2570
หลักสูตรวิทยาศาสตร์บัณฑิต (วท.บ.)						
1	สาขาวิชานวัตกรรมการจัดการเกษตร				ปรับปรุง	
หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต (รป.บ.)						
2	สาขาวิชานวัตกรรมการจัดการภาครัฐและเอกชน			ปรับปรุง		
หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต (บธ.บ.)						
3	สาขาวิชาการจัดการธุรกิจการค้าสมัยใหม่					ปรับปรุง

3.4 ความต้องการอาจารย์ในหลักสูตรต่างๆ

ตารางที่ 13 ความต้องการอาจารย์ในหลักสูตร (พ.ศ. 2567 – 2570)

13.1 คณะครุศาสตร์								
ลำดับ	หลักสูตร/สาขาวิชา	จำนวนในปัจจุบัน			ความต้องการอาจารย์		รวม (1+2)	ชื่อปริญญาที่ต้องการ
		คุณวุฒิอาจารย์		รวม (1)	จำนวน (2)	คุณวุฒิ		
		ตรง	สัมพันธ์					
หลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต								
1	สาขาวิชาภาษาจีน	3	1	4	0	-	4	-
2	สาขาวิชาการประถมศึกษา	3	2	5	0	-	5	-
3	สาขาวิชาภาษาไทย	4	1	5	0	-	5	-
5	สาขาวิชาคณิตศาสตร์	3	1	4	0	-	4	-
4	สาขาวิชาภาษาอังกฤษ	4	0	4	0	-	4	-
6	สาขาวิชาคณิตศาสตร์ (หลักสูตรภาษาอังกฤษ)	3	0	3	0	-	3	-
8	สาขาวิชาภาษาอังกฤษ (หลักสูตรภาษาอังกฤษ)	2	0	2	0	-	2	-
9	สาขาวิชาการศึกษาปฐมวัย	6	0	6	0	-	6	-
10	สาขาวิชาเคมีและ วิทยาศาสตร์ทั่วไป	3	0	3	0	-	3	-
11	สาขาวิชาชีววิทยาและ วิทยาศาสตร์ทั่วไป	4	1	5	0	-	5	-
12	สาขาวิชาวิทยาศาสตร์ทั่วไป (4 ปี)(หลักสูตรภาษาอังกฤษ)	4	0	4	0	-	4	-
13	สาขาวิชาพลศึกษา	-	-	-	5	ป.โท/เอก	5	พลศึกษา/สุขศึกษาและพลศึกษา/วิทยาศาสตร์การกีฬาและนันทนาการ
ไม่ประจำหลักสูตร								
1	ไม่ประจำสาขาวิชา	5	0	5	0	-	5	-
2	สอนภาษาต่างประเทศตาม มติ กบม.4/2566 วาระ5.1	-	0	0	1	-	1	-

13.1 คณะครุศาสตร์ (ต่อ)								
ลำดับ	หลักสูตร/สาขาวิชา	จำนวนในปัจจุบัน			ความต้องการอาจารย์		รวม (1+2)	ชื่อปริญญาที่ต้องการ
		คุณวุฒิอาจารย์		รวม (1)	จำนวน (2)	คุณวุฒิ		
		ตรง	สัมพันธ์					
ระดับบัณฑิตศึกษา								
หลักสูตร ประกาศนียบัตรบัณฑิต								
1	สาขาวิชาวิชาชีพครู	5	0	5	0	-	5	-
หลักสูตรครุศาสตร์มหาบัณฑิต/ดุษฎีบัณฑิต								
2	สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา(ค.ม. ค.ด) ปิต	1	3	4	0	-	4	-
3	สาขาวิชานวัตกรรม การบริหารการศึกษา(ค.ม. ค.ด)	1	2	3	0	-	3	-
หลักสูตรครุศาสตร์มหาบัณฑิต/ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต								
4	สาขาวิชาหลักสูตรและการ สอน(ค.ม. ป.ร.ด)	3	0	3	0	-	3	-
รวม		54	11	65	6	-	71	-

13.2 คณะเทคโนโลยีการเกษตร								
ลำดับ	หลักสูตร/สาขาวิชา	จำนวนในปัจจุบัน			ความต้องการอาจารย์		รวม (1+2)	ชื่อปริญญาที่ต้องการ
		คุณวุฒิอาจารย์		รวม (1)	จำนวน (2)	คุณวุฒิ		
		ตรง	สัมพันธ์					
หลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต								
1	เกษตรศาสตร์	6	0	6	0	--	6	-
2	วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี การอาหาร	3	2	5	0	-	5	-
3	เทคโนโลยีภูมิทัศน์	4	1	5	0	-	5	-
ไม่ประจำหลักสูตร								
1	ไม่ประจำสาขาวิชา	1	0	1	0	0	1	
2	สอนภาษาต่างประเทศ ตาม มติ กบม.4/2566 วาระ5.1	0	0	0	1	ปริญญาโท/ ปริญญาเอก	1	
หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต								
1	เทคโนโลยีการจัดการเกษตร	3	0	3	0	-	3	-
รวม		17	3	20	1	-	21	

13.3 คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม								
ลำดับ	หลักสูตร/สาขาวิชา	จำนวนในปัจจุบัน			ความต้องการอาจารย์		รวม (1+2)	ชื่อปริญญาที่ต้องการ
		คุณวุฒิอาจารย์		รวม (1)	จำนวน (2)	คุณวุฒิ		
		ตรง	สัมพันธ์					
หลักสูตรวิศวกรรมศาสตรบัณฑิต								
1	สาขาวิชาวิศวกรรมการจัดการ	5	0	5	0	-	5	-
2	สาขาวิชาเทคโนโลยีวิศวกรรมเครื่องกล	5	0	5	0	-	5	-
3	สาขาวิชาเทคโนโลยีวิศวกรรมโยธา	5	0	5	0	-	5	-
4	สาขาวิชาวิศวกรรมเมคคาทรอนิกส์และหุ่นยนต์	2	3	5	0	-	5	-
หลักสูตรอุตสาหกรรมศาสตรบัณฑิต								
5	สาขาวิชาเทคโนโลยีไฟฟ้าอุตสาหกรรม (ต่อเนื่อง)	5	0	5	0	-	5	-
6	สาขาวิชาออกแบบอุตสาหกรรม	4	2	6	0	-	6	-
หลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต								
7	สาขาวิชาอิเล็กทรอนิกส์สื่อสารและคอมพิวเตอร์(แจ้งปิด)	2	0	2	0	-	2	-
หลักสูตรเทคโนโลยีบัณฑิต								
8	สาขาวิชาเทคโนโลยีอุตสาหกรรม (งดรับ)	3	0	3	0	-	3	-
หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต								
9	สาขาวิชาการจัดการเทคโนโลยี	1	0	1	0	-	1	-
ไม่ประจำหลักสูตร								
1	ไม่ประจำสาขาวิชา	5	0	5	0	-	5	
2	สอนภาษาต่างประเทศ ตามมติ กบม.4/2566 วาระ5.1	0	0	0	1	ปริญญาโท/ ปริญญาเอก	1	
รวม		37	5	42	1		43	

13.4 คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์								
ลำดับ	หลักสูตร/สาขาวิชา	จำนวนในปัจจุบัน			ความต้องการอาจารย์		รวม (1+2)	ชื่อปริญญาที่ต้องการ
		คุณวุฒิอาจารย์		รวม (1)	จำนวน (2)	คุณวุฒิ		
		ตรง	สัมพันธ์					
หลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต								
1	สาขาวิชาจิตวิทยา	5	0	5	0	-	5	-
2	สาขาวิชาภาษาอังกฤษ	5	0	5	0	-	5	-
3	สาขาวิชาภาษาอังกฤษธุรกิจ	5	0	5	0	-	5	-
4	สาขาวิชาภาษาไทย	4	0	4	0	-	4	-
5	สาขาวิชาสังคมศาสตร์ เพื่อการพัฒนา(ปิดหลักสูตร)	2	0	2	0	-	2	-

13.4 คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์(ต่อ)								
ลำดับ	หลักสูตร/สาขาวิชา	จำนวนในปัจจุบัน			ความต้องการอาจารย์		รวม (1+2)	ชื่อปริญญาที่ต้องการ
		คุณวุฒิอาจารย์		รวม (1)	จำนวน (2)	คุณวุฒิ		
		ตรง	สัมพันธ์					
หลักสูตรศิลปกรรมศาสตร์บัณฑิต								
1	หลักสูตรศิลปกรรมศาสตร์บัณฑิต สาขาวิชาทัศนศิลป์	5	0	5	0	-	5	-
หลักสูตรนิติศาสตร์บัณฑิต								
1	หลักสูตรนิติศาสตร์บัณฑิต สาขาวิชานิติศาสตร์	5	0	5	0	-	5	-
หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์บัณฑิต								
2	สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์	5	0	5	0	-	5	-
หลักสูตรรัฐศาสตร์บัณฑิต								
1	สาขาวิชารัฐศาสตร์	4	0	4	0	-	4	-
หลักสูตรครุศาสตร์บัณฑิต								
1	สาขาวิชาสังคมศึกษา	3	2	5	0	0	5	
2	สาขาวิชาดนตรีศึกษา	5	0	5	0	0	5	
3	สาขาวิชานาฏศิลป์ศึกษา	3	2	5	0	0	5	
4	สาขาวิชาบรรณารักษ์และสารสนเทศศาสตร์	3	1	4	0	0	4	
ไม่ประจำหลักสูตร								
1	ไม่ประจำสาขาวิชา	12	0	12	0	0	14	(รวมลูกจ้างชั่วคราว-งบแผ่นดิน(อาจารย์ต่างประเทศ)) อีก 2
2	สอนภาษาต่างประเทศ ตามมติ กบม.4/2566 วาระ5.1	0	0	0	1	ปริญญาโท/ ปริญญาเอก	1	
ระดับบัณฑิตศึกษา								
หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต								
1	สาขาวิชาภาษาไทย	0	0	2	0	-	2	
หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต								
2	สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์	3	0	3	0	-	3	-
หลักสูตรศิลปกรรมศาสตรมหาบัณฑิต								
3	สาขาวิชาทัศนศิลป์ / ดุริยางค์ศิลป์	0	0	0	1	ป.โท	1	ศิลปกรรมศาสตรมหาบัณฑิต
หลักสูตรศิลปกรรมศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต								
4	สาขาวิชาทัศนศิลป์ / ดุริยางค์ศิลป์	0	0	0	1	ป.เอก	1	ศิลปกรรมศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต
รวม		69	5	74	5	-	81	

13.5 คณะวิทยาการจัดการ								
ลำดับ	หลักสูตร/สาขาวิชา	จำนวนในปัจจุบัน			ความต้องการอาจารย์		รวม (1+2)	ชื่อปริญญาที่ต้องการ
		คณาจารย์		รวม (1)	จำนวน (2)	คณาฯ		
		ตรง	สัมพันธ์					
หลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต								
1	สาขาวิชาการจัดการท่องเที่ยว	5	0	5	0	-	5	
หลักสูตรบัญชีบัณฑิต								
1	สาขาวิชาการบัญชี	5	0	5	0	-	5	
หลักสูตรนิเทศศาสตรบัณฑิต								
1	สาขาการสื่อสารดิจิทัลและฯ	4	0	4	0	-	4	
หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต								
1	สาขาวิชาการจัดการทั่วไป	5	0	5	0	-	5	
2	สาขาวิชาธุรกิจค้าปลีกสมัยใหม่	4	0	4	0	-	4	
3	สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ	6	0	6	0	-	6	
4	สาขาวิชาธุรกิจดิจิทัล	5	0	5	0	-	5	
5	สาขาวิชาการจัดการโลจิสติกส์และซัพพลายเชน	5	0	5	0	-	5	
6	การจัดการธุรกิจสมัยใหม่ (ต่อเนื่อง)	5	0	5	0	-	5	
ไม่ประจำหลักสูตร								
1	ไม่ประจำสาขาวิชา	3	0	3	0	0	3	
2	สอนภาษาต่างประเทศ ตามมติ กบม.4/2566 วาระ5.1	0	0	0	1	ปริญญาโท/ ปริญญาเอก	1	
รวม		47	0	47	1	-	48	

13.6 คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี								
ลำดับ	หลักสูตร/สาขาวิชา	จำนวนในปัจจุบัน			ความต้องการอาจารย์		รวม (1+2)	ชื่อปริญญาที่ต้องการ
		คณาจารย์		รวม (1)	จำนวน (2)	คณาฯ		
		ตรง	สัมพันธ์					
หลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต								
1	สาขาวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศ	3	3	6	0	0	6	-
2	สาขาวิชานวัตกรรมดิจิทัลและวิศวกรรมซอฟต์แวร์	1	2	3	0	0	3	-
			2 (บุคลากรภายนอก)					
3	สาขาวิชาโภชนาการและการกำหนดอาหาร	3	2	5	0	0	5	-
4	สาขาวิชาคหกรรมศาสตร์	4	1	5	0	0	5	-
5	สาขาวิชาวิทยาการคอมพิวเตอร์	3	2	5	0	0	5	-
6	สาขาวิชานวัตกรรมชีวผลิตภัณฑ์	5	0	5	0	0	5	-
7	หลักสูตรนวัตกรรมอาหารและเครื่องดื่มเพื่อสุขภาพ	2	1	3	0	0	3	-

13.6 คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี								
ลำดับ	หลักสูตร/สาขาวิชา	จำนวนในปัจจุบัน			ความต้องการอาจารย์		รวม (1+2)	ชื่อปริญญาที่ต้องการ
		คุณวุฒิอาจารย์		รวม (1)	จำนวน (2)	คุณวุฒิ		
		ตรง	สัมพันธ์					
8	หลักสูตรการจัดการสาธารณสุข	4	0	4	0	0	4	
9	สาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีสิ่งแวดล้อม	2	3	5	0	0	5	-
10	สาขาวิชาชีวอนามัยและความปลอดภัย	3	2	5	0	0	5	-
11	สาขามาตรวิทยาอุตสาหกรรมและระบบคุณภาพ (ต่อเนื่อง) (ปิดหลักสูตร)	2	1 2 (บุคคลภายนอก)	3	0	0	3	
12	สาขาวิชาคณิตศาสตร์ประยุกต์ (ปิดหลักสูตร)	4	7	11	0	0	11	
13	สาขาฟิสิกส์ประยุกต์ (ปิดหลักสูตร)	6	0	6	0	0	6	
	สาขาวิชาเคมี	1	0	1	0	0	1	
ไม่ประจำหลักสูตร								
15	ไม่ประจำสาขาวิชา	18	0	18	0	0	18	
16	สอนภาษาต่างประเทศ ตามมติ กบม.4/2566 วาระ5.1	0	0	0	1	ปริญญาโท/ ปริญญาเอก	1	
หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต								
17	สาขาวิชาวิทยาศาสตร์และนวัตกรรมเพื่อการพัฒนา	3	0	3	0	0	3	
รวม		63	28	88	0	0	89	

13.7 วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ								
ลำดับ	หลักสูตร/สาขาวิชา	จำนวนในปัจจุบัน			ความต้องการอาจารย์		รวม (1+2)	ชื่อปริญญาที่ต้องการ
		คุณวุฒิอาจารย์		รวม (1)	จำนวน (2)	คุณวุฒิ		
		ตรง	สัมพันธ์					
หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต								
1	สาขาการจัดการนวัตกรรมการค้า	3	0	3	0	0	3	
2	สาขาการจัดการธุรกิจการบิน (หลักสูตรนานาชาติ)	3	1	4	0	0	4	
3	สาขาวิชาการจัดการธุรกิจการบริการผู้สูงอายุ (หลักสูตรสองภาษา) (แจ้งปิด)	0	0	0	0	0	0	

13.7 วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ(ต่อ)								
ลำดับ	หลักสูตร/สาขาวิชา	จำนวนในปัจจุบัน			ความต้องการอาจารย์		รวม (1+2)	ชื่อปริญญาที่ต้องการ
		คุณวุฒิอาจารย์		รวม (1)	จำนวน (2)	คุณวุฒิ		
		ตรง	สัมพันธ์					
หลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต								
4	สาขาการจัดการการบริการและการโรงแรม	3	2	5	0	0	5	
ไม่ประจำหลักสูตร								
1	ไม่ประจำสาขาวิชา	1	0	1	0	-	1	
2	สอนภาษาต่างประเทศตามมติ กบม.4/2566 วาระ5.1	-	0	0	1		1	
ระดับบัณฑิตศึกษา								
หลักสูตรบริหารธุรกิจดุษฎีบัณฑิต								
1	สาขาวิชาบริหารธุรกิจ บธ.ด. (แจ้งปิด)	1	0	1	0	0	1	
หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต								
2	สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ บธ.ม (แจ้งปิด)	3	0	3	0	0	3	
หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต								
3	สาขาวิชาสิ่งแวดล้อมศึกษา ปร.ด.	3	0	3	0	0	3	
หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต/ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต								
4	สาขาวิชานวัตกรรมการจัดการสิ่งแวดล้อม วท.ม./ปร.ด.	2	0	2	0	0	2	
หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต								
5	สาขาวิชานวัตกรรมการบริหารปกครองและการประกอบการเพื่อสังคม ศศ.ม.	2	0	2	0	0	2	
6	สาขาวิชาผู้ประกอบการและการออกแบบนวัตกรรมธุรกิจ (บธ.ม.)/ปร.ด.	2	0	2	0	0	2	
รวม		23	3	26	1	0	27	

13.8 คณะสาธารณสุขศาสตร์								
ลำดับ	หลักสูตร/สาขาวิชา	จำนวนในปัจจุบัน			ความต้องการอาจารย์		รวม (1+2)	ชื่อปริญญาที่ต้องการ
		คุณวุฒิอาจารย์		รวม (1)	จำนวน (2)	คุณวุฒิ		
		ตรง	สัมพันธ์					
หลักสูตรระดับปริญญาตรี (ที่เปิดการเรียนการสอนอยู่ในปัจจุบัน)								
1	หลักสูตรสาธารณสุขศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาสาธารณสุขศาสตร์	1	8	9	0	-	9	-
2	หลักสูตรสาธารณสุขศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการสถานพยาบาล	2	2	4	0	-	4	-
3	หลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาสุขภาพและความงาม	2	3	5	0	-	5	-
4	หลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาอนามัยสิ่งแวดล้อม	2	3	5	0	-	5	-
5	หลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาศาสตร์การกีฬาและการส่งเสริมสุขภาพ	0	0	0	5	ปริญญาโท/ ปริญญาเอก	5	1) ครุศาสตรมหาบัณฑิต/ดุขฎีบัณฑิต สาขาวิชาสุขและพลศึกษา 2) วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต/ดุขฎีบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาศาสตร์การกีฬา
6	สอนภาษาต่างประเทศ ตามมติ กบม.4/2566 วาระ5.1	0	0	0	1	ปริญญาโท/ ปริญญาเอก	1	
หลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษา (ที่เปิดการเรียนการสอนอยู่ในปัจจุบัน)								
1	หลักสูตรสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการระบบสุขภาพ	3	0	3	0	-	3	-
2	หลักสูตรสาธารณสุขศาสตรดุขฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการระบบสุขภาพ							
รวม		14	16	30	6	-	36	

13.9 มรภ.วไลยอลงกรณ์ฯ สระแก้ว									
ลำดับ	หลักสูตร/สาขาวิชา	จำนวนในปัจจุบัน			รวม	ความต้องการอาจารย์		รวม	ชื่อปริญญาที่ต้องการ
		คุณวุฒิอาจารย์		จำนวน		คุณวุฒิ			
		ตรง	สัมพันธ์						
หลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต(วท.บ.)									
1	สาขานวัตกรรมการจัดการเกษตร	6	0	6	0	-	6	-	
หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต									
2	สาขานวัตกรรมการจัดการภาครัฐและเอกชน	3	1	4	0	-	4	-	

13.9 มรภ.วไลยอลงกรณ์ฯ สระแก้ว (ต่อ)								
ลำดับ	หลักสูตร/สาขาวิชา	จำนวนในปัจจุบัน		รวม	ความต้องการอาจารย์		รวม	ชื่อปริญญาที่ต้องการ
		คุณวุฒิอาจารย์			จำนวน	คุณวุฒิ		
		ตรง	สัมพันธ์					
หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต								
3	สาขาการจัดการธุรกิจการค้าสมัยใหม่	4	0	4	0	-	4	-
ไม่ประจำหลักสูตร								
4	ไม่ประจำสาขาวิชา	11	0	11	0	-	11	
5	สอนภาษาต่างประเทศ ตามมติ กบม.4/2566 วาระ5.1	0	0	0	1	ปริญญาโท/ปริญญาเอก	1	
รวม		24	1	25	1	-	26	-

3.5 ข้อมูลคุณวุฒิ/สาขาที่ขอรับทุนพัฒนาอาจารย์ (2567-2570)

ชื่อหน่วยงาน	จำนวนอาจารย์	คุณวุฒิปริญญาเอก	ร้อยละ	อยู่ระหว่างการการศึกษา	รวมผู้กำลังศึกษา	ร้อยละ
คณะครุศาสตร์	60	25	41.67	10	35	58.33
คณะเทคโนโลยีการเกษตร	19	7	36.84	0	7	36.84
คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม	39	15	38.46	0	15	38.46
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	74	32	43.24	10	42	56.76
คณะวิทยาการจัดการ	45	17	37.78	4	21	46.67
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	87	44	50.57	3	47	54.02
งานศูนย์ภาษา	13	3	23.08	3	6	46.15
งานวิชาศึกษาทั่วไป	10	3	30.00	1	4	40.00
วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ	26	15	57.69	5	20	76.92
คณะสาธารณสุขศาสตร์	26	6	23.08	4	10	38.46
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ สระแก้ว	22	6	27.27	0	6	27.27
	421	173	41.09	40	213	50.59

ตารางที่ 14 ข้อมูลจำนวนอาจารย์ที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก จำแนกตามหน่วยงานจัดการเรียนการสอน

จากการประชุมพิจารณาหลักสูตรที่มหาวิทยาลัยต้องการ ในระดับปริญญาเอก ที่มีสิทธิได้รับการพิจารณา การเลื่อนเงินเดือนตามประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ.2554 และที่แก้ไขเพิ่มเติม คณะกรรมการฯ ได้พิจารณาข้อมูลจำนวนอาจารย์ที่มีคุณวุฒิในระดับปริญญาเอก จำแนกตามหลักสูตรพบว่า ร้อยละ 74.45 ของหลักสูตรมีอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรที่มีคุณวุฒิในระดับปริญญาเอกครบถ้วนตามเกณฑ์แล้ว และบางหลักสูตรมีอาจารย์ที่มีคุณวุฒิในระดับปริญญาเอกมากกว่าเกณฑ์ หากพิจารณาจำแนกเป็นรายคณะ พบว่ามีเฉพาะในส่วนของมหาวิทยาลัยฯ สระแก้วเท่านั้นที่ยังคงมีจำนวนอาจารย์ที่มีคุณวุฒิในระดับปริญญาเอกต่ำกว่าเกณฑ์ ทั้งนี้เพื่อให้นโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ที่ผู้บริหารกำหนดไว้และการพัฒนาอาจารย์ให้มีคุณวุฒิปริญญาเอกมีจำนวนที่เป็นไปตามแผนที่กำหนด คณะกรรมการฯ จึงได้มีมติกำหนดทุนในการพัฒนาให้มีคุณวุฒิปริญญาเอกเป็นลักษณะภาพรวมเป็นรายปีไป พร้อมกันนี้คณะกรรมการฯ มีมติกำหนดหลักสูตรที่มหาวิทยาลัยต้องการ ดังต่อไปนี้ 1) ด้านแพทยศาสตร์ 2) ด้านพยาบาลศาสตร์ 3) ด้านเภสัชศาสตร์ 4) ด้านวิศวกรรมยานยนต์ไฟฟ้า 5) ด้านวิศวกรรมระบบราง โดยได้กำหนดจำนวนทุนที่มหาวิทยาลัยจะจัดงบประมาณเพื่อสนับสนุน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567-2570 ดังนี้

การกำหนดจำนวนทุนที่มหาวิทยาลัย สนับสนุนอาจารย์ในการศึกษาต่อในระดับปริญญาเอก	ปีงบประมาณ			
	67	68	69	70
จำนวนทุนในการศึกษาต่อระดับปริญญาเอก	10 ทุน	10 ทุน	10 ทุน	10 ทุน

วัตถุประสงค์	เพื่อเป็นการส่งเสริมให้อาจารย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ได้มีช่องทางในการที่จะได้รับทุนในการพัฒนาตนเองให้มีคุณวุฒิที่สูงขึ้นซึ่งจะเป็นการยกระดับคุณภาพของอาจารย์ของมหาวิทยาลัย นำไปสู่การเป็นมหาวิทยาลัยแห่งคลังปัญญาที่ขับเคลื่อนด้วยศาสตร์พระราชาสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน ตามเอกลักษณ์ของมหาวิทยาลัยและช่วยให้อาจารย์มีคุณภาพและมาตรฐาน ที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง
คุณสมบัติของอาจารย์ ที่มีสิทธิ์ขอรับทุน	(1) เป็นอาจารย์ประจำที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยอย่างต่อเนื่องไม่น้อยกว่า 2 ปี และศึกษาต่อในสาขาที่เป็นความต้องการตามประกาศการให้ทุนของมหาวิทยาลัย หรือขึ้นอยู่กับเหตุผลและความจำเป็นของมหาวิทยาลัยโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ (2) มีคะแนนภาษาอังกฤษเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ระบุไว้ใน ข้อ 6 (3) มีความประพฤติดี และเอาใจใส่ในการปฏิบัติราชการเป็นอย่างดี โดยมีผลการประเมินการปฏิบัติราชการประจำปี ไม่น้อยกว่าระดับดี และไม่อยู่ในระหว่างการถูกสอบสวนวินัย หรือถูกลงโทษทางวินัย เว้นแต่โทษภาคทัณฑ์ (4) ต้องไม่เคยได้รับทุนการศึกษาจากมหาวิทยาลัยเพื่อไปศึกษาต่อในระดับปริญญาเอกมาก่อน (5) ต้องมีอายุไม่เกิน 50 ปี
หลักเกณฑ์ในการพิจารณา ให้ทุนการศึกษาในระดับ ปริญญาเอก	(1) ให้บุคลากรของมหาวิทยาลัยที่ได้รับอนุมัติให้ไปศึกษาได้รับทุนเท่ากับจำนวนเงินที่ต้องจ่ายให้กับสถาบันการศึกษา หรือสถาบันวิชาชีพ ที่เข้าศึกษาตามระเบียบ เว้นแต่จะได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานอื่นภายนอกมหาวิทยาลัยแล้ว (2) ในกรณีที่มีการทำวิทยานิพนธ์ ที่เป็นส่วนของการศึกษาตามหลักสูตรที่เข้าศึกษา ให้บุคลากรได้รับทุนสนับสนุนในการทำวิทยานิพนธ์ เป็นจำนวนเงิน 50,000 บาท (3) ต้องมีผลสอบความรู้ภาษาอังกฤษตามเกณฑ์อย่างใดอย่างหนึ่งดังต่อไปนี้ ผลสอบ TOEFL (ITP) (Institutional Test Program) ไม่น้อยกว่า 525 คะแนน

	<p>ผลสอบ TOEFL (IBT) (Internet Based Test) ไม่น้อยกว่า 67 คะแนน</p> <p>ผลสอบ CU-TEP ไม่น้อยกว่า 60 คะแนน</p> <p>ผลสอบ TU-GET ไม่น้อยกว่า 525 คะแนน</p> <p>ผลสอบ IELTS (Academic) ไม่น้อยกว่า 55 คะแนน</p> <p>ผลสอบ VRU GRAD ENGLISH TEST ไม่น้อยกว่า 65 คะแนน</p> <p>ทั้งนี้ ผลการทดสอบภาษาอังกฤษจะต้องสอบมาแล้วไม่เกิน 2 ปีนับจากวันที่มหาวิทยาลัยรับเรื่อง</p>
การพิจารณาให้ทุนและการเบิกจ่ายเงินทุน	<p>1. เป็นไปตามที่กำหนดในแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567 - 2570</p> <p>2. วิธีการเบิกจ่ายเงินทุนให้เป็นไปตาม ประกาศคณะกรรมการกองทุนพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี เรื่อง หลักเกณฑ์การให้ทุนส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษา พ.ศ. 2565 และระเบียบอื่นที่เกี่ยวข้อง</p>
ระยะเวลาการขอทุน	<p>ตลอดปีงบประมาณ</p> <p>(คณะกรรมการกองทุนพัฒนาบุคลากร ประชุมทุกเดือน ทุกพฤหัสบดี 2 ของเดือน)</p>
Download	<p>ประกาศ คณะกรรมการกองทุนพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี เรื่อง หลักเกณฑ์การให้ทุนส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษา พ.ศ. ๒๕๖๕</p> <p>http://laws.vru.ac.th/locker_laws/210722_112324.pdf</p>
สอบถามรายละเอียดเพิ่มเติม	<p>นางสาวภัททิรา แวดาโอะ</p> <p>Tel. 0-2909-1431 ภายใน ต่อ 449</p> <p>E-mail: phatthira.wae@vru.ac.th</p> <p>Inbox Facebook: https://www.facebook.com/vru.personnel</p>

3.6 ผลการวิเคราะห์อัตราค่าจ้างและการจัดทำกรอบอัตราค่าจ้างใหม่ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566-2570 มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี

สืบเนื่องจาก พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2547 มาตรา 20 ได้กำหนดให้สภาสถาบันอุดมศึกษากำหนดกรอบอัตราค่าจ้างในสถาบันโดยให้กำหนดตำแหน่งอันดับเงินเดือนของตำแหน่งตามภาระหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งและจำนวนอัตราค่าจ้างที่พึงมีในสถาบันอุดมศึกษา และจัดทำเป็นแผนอัตราค่าจ้าง 4 ปี โดยคำนึงถึงควมมีประสิทธิภาพความไม่ซ้ำซ้อน ความประหยัด และต้องสอดคล้องกับหลักเกณฑ์วิธีการและเงื่อนไขที่ ก.พ.อ. กำหนด

งานบริหารทรัพยากรมนุษย์ สังกัดกองกลาง สำนักงานอธิการบดี ได้จัดทำกรอบอัตราค่าจ้าง 4 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566-2570 ของมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ขึ้น เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคนและการพัฒนากำลังคนในมหาวิทยาลัยให้สามารถดำเนินการตามภารกิจของมหาวิทยาลัยได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

วัตถุประสงค์

1. เพื่อทบทวนเกณฑ์การกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างและการวิเคราะห์อัตราค่าจ้างที่เหมาะสมของมหาวิทยาลัย
2. เพื่อวิเคราะห์ขนาดกำลังคนที่เหมาะสมกับปริมาณงานและพันธกิจของมหาวิทยาลัยที่สามารถตอบสนองกับภารกิจใหม่ ๆ และการขยายงานตามนโยบายของผู้บริหารและตอบสนองต่อการดำเนินงานตามข้อเสนอแนะของสภามหาวิทยาลัย
3. เพื่อกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานและมหาวิทยาลัยประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 -2570
4. เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน และการพัฒนากำลังคนในมหาวิทยาลัยให้สามารถดำเนินการตามภารกิจของมหาวิทยาลัยได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์

ขั้นตอนและกระบวนการในการวางแผนอัตราค่าจ้างทรัพยากรบุคคลอุดมศึกษา

เนื่องจากการวางแผนอัตราค่าจ้างทรัพยากรบุคคลอุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี เป็นกระบวนการในการพิจารณากำหนดความต้องการบุคลากรของมหาวิทยาลัยที่มีคุณสมบัติตามที่มหาวิทยาลัยต้องการ รักษาคนให้อยู่ในองค์กรอย่างมีคุณค่า มีประสิทธิภาพและสามารถวางแผนการปฏิบัติงานให้ทุกคนมีงานทำตลอดเวลาไม่ขาดตอน อีกทั้งบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนมีความก้าวหน้าในงานอาชีพและมหาวิทยาลัยไม่ขาดแคลนผู้ปฏิบัติงานในยามที่ต้องการและจำเป็นในการนี้ งานบริหารทรัพยากรมนุษย์ มีขั้นตอนในการดำเนินงานวางแผนอัตราค่าจ้างดังนี้

1. การวิเคราะห์สถานการณ์และการกลั่นกรองสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกของมหาวิทยาลัย
2. การพยากรณ์ หรือการคำนวณความต้องการบุคลากร
3. การวิเคราะห์บุคลากรเดิมที่มีอยู่แล้วในหน่วยงาน
4. การตัดสินใจดำเนินการวางแผนอัตราค่าจ้างโดยมีเงื่อนไข 2 ลักษณะ ประกอบไปด้วย
 - 4.1 การตัดสินใจเพิ่มอัตราค่าจ้างในสภาวะที่มีการขาดแคลนบุคลากร
 - 4.2 การตัดสินใจไม่เพิ่มอัตราค่าจ้างในสภาวะที่มีบุคลากรส่วนเกิน

ข้อมูลเพื่อประกอบการวางแผนอัตรากำลัง และจัดทำกรอบอัตรากำลัง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 -2570

การจัดทำกรอบอัตรากำลังในครั้งนี้ งานบริหารทรัพยากรมนุษย์ ได้นำข้อมูลต่างๆมาประมวลเพื่อทำการวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลให้ได้เป็นกรอบอัตรากำลังสายวิชาการ โดยมีข้อมูลที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

ข้อมูลเพื่อประกอบการพิจารณา

1. ข้อมูลแผนการผลิตบัณฑิตของมหาวิทยาลัย ประจำปีการศึกษา 2566 -2570 เพื่อเป็นการทราบข้อมูลว่ามหาวิทยาลัยมีเป้าหมายในการผลิตบัณฑิตในสาขาใด จำนวนเท่าใด
2. ข้อมูลจำนวนนักศึกษาปัจจุบันและย้อนหลัง 4 ปี เพื่อเป็นการทบทวนและพยากรณ์แนวโน้ม ในอนาคต
3. ข้อมูลจำนวนหลักสูตรที่เปิดสอนในปัจจุบันและที่จะเปิดเพิ่มในอนาคต และการดำเนินการวางแผนปรับปรุงหรือพัฒนาหลักสูตร
4. ข้อมูลภาระงานสอนของบุคลากรสายวิชาการ ซึ่งประกอบด้วยข้อมูลเกี่ยวกับหน่วยกิต ชั่วโมงการบรรยาย ปฏิบัติในแต่ละสัปดาห์ ในแต่ละภาคการศึกษา รวมทั้งการแบ่งกลุ่มนักศึกษาเพื่อจัดห้องเรียน
5. ภาระงานวิจัย ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 -2570
6. ภาระงานบริการวิชาการ ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 -2570
7. ข้อมูลจำนวนบุคลากรสายผู้สอนทั้งที่เป็นข้าราชการ และอัตราจ้าง จำแนกเป็นระดับปริญญาเอก โท ตรี ข้อมูลการเกษียณอายุราชการ ข้อมูลการลาศึกษาต่อ
8. ข้อมูลทางกายภาพและข้อมูลสภาพทางภูมิศาสตร์ รวมไปถึงจำนวนอาคารสถานที่จำนวนห้องเรียน จำนวนห้องปฏิบัติการของมหาวิทยาลัยเพื่อระบุความเหมาะสมหรือความพร้อมต่อการรองรับจำนวนนักศึกษาของมหาวิทยาลัย

การกำหนดกรอบอัตรากำลังของสายวิชาการจะต้องพิจารณาถึงเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตร ต่อไปนี้

1. ระดับปริญญาตรี จะต้องมียุทธศาสตร์ประจำตลอดหลักสูตร ตลอดระยะเวลาที่จัดการศึกษาซึ่งมีคุณวุฒิตรงหรือสัมพันธ์กับสาขาวิชาที่เปิดสอนไม่น้อยกว่า 5 คน และในจำนวนนั้นต้องมีผู้มีความรู้ไม่ต่ำกว่าปริญญาโทหรือเทียบเท่าหรือเป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการไม่ต่ำกว่าผู้ช่วยศาสตราจารย์อย่างน้อย 2 คน
2. การรับนักศึกษาเพิ่มขึ้นจะทำให้ภาระงานในสาขาวิชาการศึกษาพื้นฐาน(ทั่วไป)เพิ่มขึ้นทำให้จำนวนอาจารย์ ที่มีอยู่เดิม ไม่เพียงพอ
3. พิจารณาสัดส่วนคุณวุฒิอาจารย์ กำหนดให้ปริญญาเอก:ปริญญาโท = 50:50 และอยู่ภายใต้เงื่อนไขการได้รับการสนับสนุนงบประมาณ ด้านต่างๆ คือ
 - งบประมาณเพื่อการพัฒนาเทคโนโลยี
 - งบประมาณเพื่อการจ้างผู้ช่วยสอน
 - งบประมาณเพื่อการจ้างผู้ช่วยวิจัย

การจัดทำกรอบอัตรากำลังในครั้งนี้ งานบริหารทรัพยากรมนุษย์ ได้นำข้อมูลต่างๆมาประมวลเพื่อทำการวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลให้ได้เป็นกรอบอัตรากำลังสายสนับสนุน โดยเบื้องต้นจำแนกบุคลากรสายสนับสนุน ออกได้ 2 ลักษณะ ดังนี้

1. สายสนับสนุนวิชาการ(ศูนย์,สถาบัน,สำนัก)
 - 1.1 ตำแหน่งที่ปฏิบัติงานในห้องปฏิบัติการ
 - 1.2 ตำแหน่งที่ปฏิบัติงานด้านวิจัย
2. สายบริหารและธุรการทั่วไป ในสำนักงานอธิการบดี/คณะ/สถาบัน/สำนัก

ข้อมูลเพื่อประกอบการพิจารณา

1. ข้อมูลทั่วไปของมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานีใช้ข้อมูลร่วมกันกับส่วนข้อมูลทั่วไปในการกำหนดกรอบอัตรากำลังสายผู้สอน

2. ข้อมูลการกำหนดอัตรากำลังของแต่ละหน่วยงาน

2.1 สายสนับสนุนวิชาการ(ศูนย์,สถาบัน,สำนัก)

2.1.1 ข้อมูลทั่วไป เพื่อให้เห็นภาพรวมของหน่วยงาน ได้แก่โครงสร้างของหน่วยงาน เป้าหมายของหน่วยงาน โครงการใหม่ที่ต้องดำเนินการ จำนวนนักศึกษาและปีพ.ศ.ที่จัดตั้ง

2.1.2 ข้อมูลคำขอรายละเอียดที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติ

2.1.2.1 ตำแหน่งที่ทำงานในห้องปฏิบัติการ

☞ จำนวนห้องปฏิบัติการ
☞ ผังการใช้ห้องปฏิบัติการ
☞ ลักษณะการใช้ห้องปฏิบัติการ(สาขาวิชา,ชั่วโมงเตรียมการจำนวนนักศึกษา)เพื่อการวิเคราะห์และสรุปการใช้งานของห้องปฏิบัติการว่ามีความพร้อมทั้งตัวบุคคลและภาระงานเหมาะสมเพียงพอหรือไม่

☞ ประเภทและจำนวนอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ โดยระบุถึงความสำคัญ ลักษณะทางเทคนิคเฉพาะด้าน เช่นห้องฉายรังสี ตามที่มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ โดยศูนย์วิทยาศาสตร์ มีเครื่องมือชนิดนี้อยู่ด้วยหรือความอันตรายที่อาจเกิดขึ้นได้จากเครื่องมือและอุปกรณ์ต่างๆ

☞ ขอบข่ายภาระงานและปริมาณงานของแต่ละหน่วยงานของแต่ละคน

☞ จำนวนอัตรากำลังข้าราชการและลูกจ้างประจำ พนักงาน

ราชการ, พนักงานมหาวิทยาลัยแบบแผ่นดินและงบรายได้,เจ้าหน้าที่ประจำสัญญาจ้าง

2.1.2.2 ตำแหน่งที่ปฏิบัติงานด้านวิจัย

☞ สาขาวิจัยหลักที่ต้องดำเนินการโดยผ่านความเห็นชอบของมหาวิทยาลัย

☞ ปริมาณงาน

☞ จำนวนอัตรากำลังข้าราชการและลูกจ้าง(ประจำชั่วคราว)ที่มีอยู่เดิมในแต่ละ

หน่วยงาน

2.2สายบริหารและธุรการทั่วไป(สำนักงานอธิการบดี/คณะ/สถาบัน/สำนัก)

2.2.1 ข้อมูลทั่วไป เพื่อให้เห็นภาพรวมของหน่วยงาน ได้แก่โครงสร้างของหน่วยงาน เป้าหมายของหน่วยงาน โครงการใหม่ที่ต้องดำเนินการ จำนวนนักศึกษาและปีพ.ศ.ที่จัดตั้ง

2.2.2 ข้อมูลรายละเอียดที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดกรอบอัตรากำลัง

☞ ขอบข่ายภาระงานและปริมาณงานของแต่ละหน่วยงาน ของแต่ละคน

☞ หน้าที่ความรับผิดชอบ ระบบการบริหารงานและปริมาณงานแต่ละหน่วยงาน

☞ จำนวนอัตรากำลังข้าราชการและลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ, พนักงานมหาวิทยาลัยแบบแผ่นดินและงบรายได้,เจ้าหน้าที่ประจำสัญญาจ้าง

☞ งานที่ไม่ต้องดำเนินการเองและสามารถจ้างเหมาเอกชนมาดำเนินการแทนได้

☞ การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการดำเนินงาน

☞ ขั้นตอน วิธีการดำเนินงาน และระยะเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานเป็นต้น

โดยสายสนับสนุนมีเกณฑ์การคิดภาระงาน ดังนี้

- การคิดปริมาณงานจะคิดปริมาณงานรวมใน 1 ปี
- ปริมาณงานที่รวมได้จะต้องนำมาทอนเป็นจำนวนวัน
- กำหนดให้ 1 วัน = 7 ชั่วโมงทำการและ 1 คน ทำงาน 230 วัน/ปี
- อัตรากำลังที่พึงมี = ระยะเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานรวมทั้งหมด(วัน)

การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานดังกล่าว เพื่อที่งานการเจ้าหน้าที่จะได้ทำการวิเคราะห์และระบุจำนวนคนที่เหมาะสมและสอดคล้องกับแผนการผลิตบัณฑิต แผนการพัฒนา และสามารถตอบสนองต่อเป้าหมายที่ผู้บริหารมหาวิทยาลัยหรือสภามหาวิทยาลัยได้แนะนำไว้ให้เกิดผลสัมฤทธิ์ ในอนาคต

3.7 กรอบอัตรากำลังข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายวิชาการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 - 2569

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

ได้รับความเห็นชอบจาก คณะกรรมการสภามหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ในคราวประชุมครั้งที่ 13/2566 เมื่อวันที่ 7 กันยายน 2566

ลำดับ ที่	สังกัด/เลขตำแหน่ง/หน่วยงาน	บุคลากรที่พึงมี ตามมาตรฐาน	บุคลากรที่มี(ปัจจุบัน)					กรอบปี 62-65	กรอบปี 66-69 (1)(2)(3)(4)
			ข้าราชการ (1)	พนม.มหาวิทยาลัย		ลจ.ชั่วคราว งบแผ่นดิน (4)	รวม		
				งบแผ่นดิน (2)	งบรายได้ (3)				
	มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์								
1	คณะครุศาสตร์	69	5	59	1	0	65	75	71
2	คณะเทคโนโลยีการเกษตร	20	7	13	0	0	20	21	21
3	คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม	34	7	35	0	0	42	47	43
4	คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	68	3	69	2	2	74	87	81
5	คณะวิทยาการจัดการ	47	16	31	0	0	47	58	48
6	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	60	17	71	0	0	88	102	89
7	วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ	33	0	26	0	0	26	38	27
8	คณะสาธารณสุขศาสตร์	33	0	30	0	0	30	29	36
9	งานวิชาศึกษาทั่วไป	21	0	18	0	0	18	19	18
10	งานศูนย์ภาษา	13	0	12	1	0	13	15	13
11	มหาวิทยาลัยฯ สระแก้ว	17	0	25	0	0	25	22	26
12	อัตราวุฒิปริญญา เอก ตามกรอบมติคณะรัฐมนตรี ในกรอบปี 2566-2569 จำนวน 469 อัตรา ใช้ไป 389 อัตรา อยู่ระหว่างสรรหา 23 อัตรา คงเหลือ 57 อัตรา					-	-	-	57
		415	55	389	2	2	448	513	530

หมายเหตุ : จำนวน 530 อัตรามาจาก ข้าราชการ 55 อัตรา, ลูกจ้างชั่วคราวชาวต่างชาติ งบประมาณแผ่นดิน 4 อัตรา, ลูกจ้างชั่วคราว เงินรายได้ 2 อัตรา และพนักงานมหาวิทยาลัย
เงินงบประมาณแผ่นดินซึ่งได้รับอนุมัติ ตามมติคณะรัฐมนตรี จำนวน 469 อัตรา

ตารางที่ 15 กรอบอัตรากำลังข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายวิชาการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 - 2569

3.8 กรอบอัตรากำลังของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา และพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2566 - 2569

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

ได้รับความเห็นชอบจาก คณะกรรมการสภามหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ในคราวประชุมครั้งที่ 13/2566 เมื่อวันที่ 7 กันยายน 2566

ลำดับ	ส่วนราชการ	กรอบปี 2562-2565	จำนวน บุคลากรที่พึงมี 2566-2569	ประเภทบุคลากรที่มีอยู่ในปัจจุบัน							กรอบปี 2566-2569
				ขรก.	พนักงานมหาวิทยาลัย		พรก	ลจ.ปจ.	ลจ.ชค.	รวม	
					งบแผ่นดิน	รายได้					
	มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์	358	449.21	9	206	150	24	13	39	441	449
	1.สำนักงานอธิการบดี	160	152.10	2	73	34	16	10	6	141	149
	1.1 กองกลาง	132	129.35	1	56	34	14	10	5	120	127
	1.1.1 งานบริหารงานทั่วไป	10	11.32	0	5	0	3	2	1	11	11
	1.1.2 งานการเงินและบัญชี	13	13.08	0	11	0	1	1	0	13	13
	1.1.3 งานพัสดุ	6	6.13	0	3	0	3	0	0	6	6
	1.1.4 งานบริหารทรัพยากรมนุษย์	10	13.22	0	11	0	1	0	1	13	13
	1.1.5 งานนิติการ	4	4.76	0	4	0	0	0	0	4	4
	1.1.6 งานบริหารทรัพย์สินและรายได้	40	36.32	0	1	34	0	1	0	36	36
	1.1.7 งานอาคารสถานที่	13	16.36	0	7	0	3	5	1	16	16
	1.1.8 งานสื่อสารองค์การและการตลาด	8	8.49	0	6	0	1	1	0	8	8
	1.1.9 งานมาตรฐานจัดการคุณภาพ	4	3.55	0	1	0	2	0	1	4	4
	1.1.10 งานศูนย์คอมพิวเตอร์	5	5.26	0	5	0	0	0	0	5	5
	1.1.11 งานวิเทศสัมพันธ์และการศึกษานานาชาติ	2	2.86	0	2	0	0	0	1	3	3
	1.1.12 การบริหารอัตรากำลังสายสนับสนุนในภาพรวม	10	7.00	0	0	0	0	0	0	0	7
	1.2 กองนโยบายและแผน	11	7.42	1	5	0	0	0	1	7	7
	1.3 กองพัฒนานักศึกษา	16	14.33	0	12	0	2	0	0	14	14
	2. คณะครุศาสตร์	12	11.46	1	4	0	1	1	4	11	11
	3. คณะเทคโนโลยีการเกษตร	10	8.12	0	8	0	0	0	0	8	8

ลำดับ	ส่วนราชการ	กรอบปี 2562-2565	จำนวน บุคลากรที่พึงมี 2566-2569	ประเภทบุคลากรที่มีอยู่ในปัจจุบัน							กรอบปี 2566-2569
				ขรก.	พนักงานมหาวิทยาลัย		พริก	ลจ.ปจ.	ลจ.ชค.	รวม	
					งบแผ่นดิน	รายได้					
	4. คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม	10	9.83	1	8	0	0	0	1	10	10
	5. คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	9	8.75	1	7	0	1	0	0	9	9
	6. คณะวิทยาการจัดการ	11	9.80	0	10	0	0	0	0	10	10
	7. คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	23	23.62	1	19	0	0	1	3	24	24
	8. สถาบันวิจัยและพัฒนา	11	6.61	1	2	0	0	0	4	7	7
	9. สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ	24	22.83	1	21	1	0	0	0	23	23
	10. สำนักส่งเสริมการเรียนรู้และบริการวิชาการ	10	8.63	1	6	0	1	0	1	9	9
	11. สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน	26	24.46	0	21	0	1	1	1	24	24
	12. บัณฑิตวิทยาลัย	8	7.25	0	5	0	0	0	3	8	8
	13. วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ	6	4.86	0	5	0	0	0	0	5	5
	14. คณะสาธารณสุขศาสตร์	9	7.66	0	5	0	0	0	3	8	8
	15. โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ฯ	19	132.00	0	7	115	0	0	10	132	132
	16. มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ฯ สระแก้ว	6	5.64	0	3	0	1	0	2	6	6
	17. หน่วยตรวจสอบภายใน	3	2.73	0	1	0	2	0	0	3	3
	18. สำนักงานสภามหาวิทยาลัย	3	2.86	0	1	0	1	0	1	3	3
	บุคลากรที่พึงมี	358	449.21	9	206	150	24	13	39	441	449
		บุคลากรที่มีอยู่จริงแต่ละประเภท			9	356	24	13	39		
		รวมบุคลากรที่มีอยู่จริงทั้งหมด				441					

*จำนวนบุคลากรที่พึงมี หมายถึง ตัวเลขจำนวนบุคลากรที่มาจากกรณาคำนวณภาระงานของแต่ละงานในหน่วยงานนั้นๆ ตามประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

เรื่อง การกำหนดค่างานกลางของงานสนับสนุนวิชาการ พ.ศ. 2565

ตารางที่ 16 กรอบอัตรากำลังข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา และพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 - 2569

บทที่ 4

ยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

4.1 การวิเคราะห์สถานการณ์ด้านการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ (SWOT Analysis)

4.1.1 สภาพแวดล้อมภายในองค์กร (จุดแข็ง)-(จุดอ่อน)

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในองค์กร พิจารณาจากตัวแบบของ McKinsey ตัวแบบ 7s ปัจจัยประกอบด้วย ระบบ (System) โครงสร้าง (Structure) กลยุทธ์ (Strategy) บุคลากร (Staff) ทักษะ (Skill) สไตล์ (Style) และค่านิยมร่วม (Shared Values) ผลการวิเคราะห์จุดแข็ง – จุดอ่อนด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ สรุปได้ดังนี้

ข้อ	จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
1	มหาวิทยาลัยมีสวัสดิการที่ตอบสนองความต้องการของบุคลากรกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร	บุคลากรขาดทักษะด้านภาษาอังกฤษส่งผลให้บุคลากรไม่สามารถยกระดับไปสู่นานาชาติได้
2	มหาวิทยาลัยมีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงานที่สามารถเชื่อมโยงข้อมูลและใช้ข้อมูลร่วมกันได้	บุคลากรสายวิชาการมีคุณวุฒิปริญญาเอก ตำแหน่งทางวิชาการ และผลงานวิจัย การตีพิมพ์ระดับนานาชาติน้อย ทำให้การจัดลำดับของมหาวิทยาลัยอยู่ลำดับที่ 50 ของประเทศ
3	บุคลากรมีการปรับตัวในการปฏิบัติงานตามสถานการณ์ที่ที่การเปลี่ยนแปลงส่งผลให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่อง	บุคลากรไม่เข้าใจเกณฑ์และขั้นตอนการประเมินผลการปฏิบัติงานทำให้ไม่สามารถวางแผนการพัฒนาและการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
4	บุคลากรมีค่านิยมร่วมเดียวกันในการปฏิบัติงาน (core value)	บุคลากรสายสนับสนุนมีก้าวหน้าในเส้นทางสายอาชีพน้อย (ชำนาญ เชี่ยวชาญ เชี่ยวชาญพิเศษ)
5	มหาวิทยาลัยมีสถานที่ในการสร้างบรรยากาศในการทำงานส่งผลให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน	ขาดหลักสูตร reskill upskill ที่ตอบสนองและก่อให้เกิดรายได้ จึงทำให้มหาวิทยาลัยไม่มีรายได้จากส่วนนี้ รวมถึงการสร้างชื่อเสียง
6	บุคลากรมีความเชี่ยวชาญในการทำงานเชิงพื้นที่การให้บริการวิชาการทำให้เต็มที่เครือข่าย	Job description ของบุคลากรไม่ชัดเจน ซ้ำซ้อนกัน ทำให้เกี่ยวกันทำงาน ตามงานไม่ได้
7		หน่วยงานขาดการประสานงาน แบ่งปันความรู้ระหว่างบุคลากรในองค์กร
8		บุคลากรขาดความทุ่มเทและต่อเนื่องในการสร้างนวัตกรรมที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน

ตารางที่ 17 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในองค์กร

4.1.2 สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร (โอกาส)-(อุปสรรค)

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร พิจารณาจากตัวแบบ PEST Analysis” ซึ่งประกอบด้วย 1.การเมือง (Political Component) 2.เศรษฐกิจ (Economic Component) 3.สังคมและวัฒนธรรม (Sociocultural Component) 4.เทคโนโลยี (Technological Component) ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ สรุปได้ ดังนี้

ข้อ	โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
1	ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีและ trend การศึกษาที่เปลี่ยนไป ส่งผลให้บุคลากรสามารถพัฒนาตนเองได้อย่างหลากหลายและตลอดเวลา	สถานการณ์ทางเศรษฐกิจ ค่าครองชีพสูง น้ำมันแพง ทำให้เข้าหน้าที่มีเงินไม่พอใช้ จึงไปหางานอื่นทำ หรือกลับไปอยู่บ้าน
2	การจัดอันดับมหาวิทยาลัยของหน่วยงานภายนอกส่งผลให้มหาวิทยาลัยพัฒนาทักษะปรับตัวเพื่อเข้ารับการแข่งขันในระดับชาติ และนานาชาติ	งบประมาณจากรัฐบาลมีจำกัดส่งผลให้ต้องจำกัดจำนวนการรับบุคลากรและงบประมาณในการพัฒนาบุคลากร
3	แผนการพัฒนามหาวิทยาลัยของกระทรวง อว.ให้มหาวิทยาลัยเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับทำให้มหาวิทยาลัยปรับปรุงกฎหมายข้อบังคับให้สอดคล้องกับการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับ	ภาครัฐสนับสนุนงบประมาณให้มหาวิทยาลัยลดลง ทำให้มหาวิทยาลัยไม่สามารถบริหารจัดการการเงินเพื่อการบริหารจัดการด้านบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ
4	การมีโครงการเฉพาะกิจที่สอดคล้องกับภารกิจของมหาวิทยาลัยส่งผลให้มหาวิทยาลัยได้พัฒนาศักยภาพในการดำเนินงานมากขึ้น	มหาวิทยาลัยมีคู่แข่งทางด้านการศึกษาทั้งทางตรงและทางอ้อมมากขึ้นอย่างรวดเร็ว
5	การกำหนดเกณฑ์มาตรฐานต่างๆ ของภาครัฐ เช่น มาตรฐานฝีมือแรงงานหรือกติกาอื่นๆ ให้มหาวิทยาลัยมีโอกาสสร้างรายได้	ขาดองค์กรคู่ความร่วมมือขนาดใหญ่ในการส่งเสริมสมรรถนะด้านต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย

ตารางที่ 18 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร

4.1.3 การจัดลำดับความสำคัญ ของการวิเคราะห์สถานการณ์ด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากร (SWOT Analysis)

รหัส	จุดแข็ง(Strengths)	น้ำหนัก (Weight)	คะแนน (Rating)	คะแนนรวม (Score)
S1	มหาวิทยาลัยมีสวัสดิการที่ตอบสนองความต้องการของบุคลากรกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร	0.16	5	0.8
S2	มหาวิทยาลัยมีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงานที่สามารถเชื่อมโยงข้อมูลและใช้ข้อมูลร่วมกันได้	0.17	5	0.85
S3	บุคลากรมีการปรับตัวในการปฏิบัติงานตามสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงส่งผลให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่อง	0.14	4	0.56
S4	บุคลากรมีค่านิยมร่วมเดียวกันในการปฏิบัติงาน (core value)	0.2	5	1
S5	มหาวิทยาลัยมีสถานที่ในการสร้างบรรยากาศในการทำงานส่งผลให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน	0.18	5	0.9
S6	บุคลากรมีความเชี่ยวชาญในการทำงานเชิงพื้นที่การให้บริการวิชาการทำให้เป็นที่เครือข่าย	0.15	4	0.6
	รวม	1	28	4.71

หมายเหตุ : Rating ประเมินใช้เกณฑ์ 1 – 5 โดย 1 = จุดอ่อนหลัก , 2 = จุดอ่อนรอง , 4 = จุดแข็งรอง , 5 = จุดแข็งหลัก

ตารางที่ 19-1 การจัดลำดับความสำคัญ วิเคราะห์สถานการณ์ จุดแข็ง(Strengths)

รหัส	จุดอ่อน Weakness(W)	น้ำหนัก (Weight)	คะแนน (Rating)	คะแนนรวม (Score)
w1	บุคลากรขาดทักษะด้านภาษาอังกฤษส่งผลให้บุคลากรไม่สามารถยกระดับไปสู่นานาชาติได้	0.123	4	0.492
w2	บุคลากรสายวิชาการมีคุณวุฒิปริญญาเอก ตำแหน่งทางวิชาการ และ ผลงานวิจัย การตีพิมพ์ระดับนานาชาติน้อย ทำให้การจัดลำดับของ มหาวิทยาลัยอยู่ลำดับที่ 50 ของประเทศ	0.123	4	0.492
w3	บุคลากรไม่เข้าใจเกณฑ์และขั้นตอนการประเมินผลการปฏิบัติงาน ทำให้ไม่สามารถวางแผนการพัฒนาและการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	0.14	5	0.70
w4	บุคลากรสายสนับสนุนมีก้าวหน้าในเส้นทางสายอาชีพน้อย (ชำนาญ เชี่ยวชาญ เชี่ยวชาญพิเศษ)	0.12	4	0.48
w5	ขาดหลักสูตร reskill upskill ที่ตอบสนองและก่อให้เกิดรายได้ จึง ทำให้มหาวิทยาลัยไม่มีรายได้จากส่วนนี้ รวมถึงการสร้างชื่อเสียง	0.124	5	0.62
w6	Job description ของบุคลากรไม่ชัดเจน ซ้ำซ้อนกัน ทำให้เกี่ยวกัน ทำงาน ตามงานไม่ได้	0.13	5	0.65
W7	หน่วยงานขาดการประสานงาน แบ่งปันความรู้ระหว่างบุคลากรในองค์กร	0.12	4	0.48
W8	บุคลากรขาดความทุ่มเทและต่อเนื่องในการสร้างนวัตกรรมที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน	0.12	4	0.48
	รวม	1	35	4.394
	รวม (Strengths) กับ (Weakness)			9.104

หมายเหตุ : Rating ประเมินใช้เกณฑ์ 1 – 5 โดย 1 = จุดอ่อนหลัก , 2 = จุดอ่อนรอง , 4 = จุดแข็งรอง , 5 = จุดแข็งหลัก
 ตารางที่ 19-2 การจัดลำดับความสำคัญ วิเคราะห์สถานการณ์ จุดอ่อน Weakness(W)

รหัส	โอกาส(Opportunities)	น้ำหนัก (Weight)	คะแนน (Rating)	คะแนนรวม (Score)
O1	ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีและ trend การศึกษาที่เปลี่ยนไป ส่งผลให้บุคลากรสามารถพัฒนาตนเองได้อย่างหลากหลายและตลอดเวลา	0.20	4	0.8
O2	การจัดอันดับมหาวิทยาลัยของหน่วยงานภายนอกส่งผลให้ มหาวิทยาลัยพัฒนาทักษะปรับตัวเพื่อเข้ารับการแข่งขันในระดับชาติและนานาชาติ	0.25	5	1.25
O3	แผนการพัฒนามหาวิทยาลัยของกระทรวง อว.ให้มหาวิทยาลัยเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับทำให้มหาวิทยาลัยปรับปรุงกฎหมายข้อบังคับให้สอดคล้องกับการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับ	0.15	4	0.6
O4	การมีโครงการเฉพาะกิจที่สอดคล้องกับภารกิจของมหาวิทยาลัย ส่งผลให้มหาวิทยาลัยได้พัฒนาศักยภาพในการดำเนินงานมากขึ้น	0.15	4	0.6
O5	การกำหนดเกณฑ์มาตรฐานต่างๆ ของภาครัฐ เช่น มาตรฐานฝีมือแรงงานหรือกติกาอื่นๆ ให้มหาวิทยาลัยมีโอกาสสร้างรายได้	0.25	5	1.25
	รวม (Opportunities)	1	22	4.50

ตารางที่ 19-3 การจัดลำดับความสำคัญ วิเคราะห์สถานการณ์ โอกาส(Opportunities)

รหัส	อุปสรรค (Threats)	น้ำหนัก (Weight)	คะแนน (Rating)	คะแนนรวม (Score)
T1	สถานการณ์ทางเศรษฐกิจ ค่าครองชีพสูง น้ำมันแพง ทำให้เจ้าหน้าที่มีเงินไม่พอใช้ จึงไปหางานอื่นทำ หรือกลับไปอยู่บ้าน	0.250	5	1.25
T2	งบประมาณจากรัฐบาลมีจำกัดส่งผลให้ต้องจำกัดจำนวนการรับบุคลากรและงบประมาณในการพัฒนาบุคลากร	0.125	4	0.5
T3	ภาครัฐสนับสนุนงบประมาณให้มหาวิทยาลัยลดลง ทำให้มหาวิทยาลัยไม่สามารถบริหารจัดการการเงินเพื่อการบริหารจัดการด้านบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ	0.250	5	1.25
T4	มหาวิทยาลัยคู่แข่งชั้นทางการศึกษาทั้งทางตรงและทางอ้อมมากขึ้นอย่างรวดเร็ว	0.250	5	1.25
T5	ขาดองค์กรคู่ความร่วมมือขนาดใหญ่ในการส่งเสริมสมรรถนะด้านต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย	0.125	4	0.5
	รวม (Threats)	1	23	4.75
	รวม (Opportunities) และ (Threats)			9.250

ตารางที่ 19-4 การจัดลำดับความสำคัญ วิเคราะห์สถานการณ์ อุปสรรค (Threats)

4.1.4 สร้างกลยุทธ์ด้วยเครื่องมือ TOWS Matrix

	กลยุทธ์เชิงรุก-SO		WO-กลยุทธ์เชิงแก้ไข
1	<p>กลยุทธ์ VRU Professional Catalog S6,O1 VRU Professional Catalog</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. โครงการอัจฉริยะเธออยู่ไหน 2. โครงการฐานข้อมูล VRU Professional Catalog 3. พัฒนาช่องทางเพื่อเผยแพร่ VRU Professional Catalog 	1	<p>กลยุทธ์ การพัฒนาระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management System) w3, w6,O1 พัฒนาระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานให้ได้มาตรฐานพร้อมกับให้ความรู้ผ่านระบบการประเมินพร้อมกันแบบ On-Line</p> <ol style="list-style-type: none"> คก.1 จัดทำระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management System) คก.2 พัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Web Application)หรือ(Web browser) คก.3 พัฒนาระบบการกำหนดตำแหน่งและฐานข้อมูลการกำหนดตำแหน่งงานและหน้าที่งานรับผิดชอบ
2	<p>กลยุทธ์ VRU Professional Training Centers S5,O5 VRU Professional Training Centers</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. โครงการ Executive CEO Training 	2	<p>กลยุทธ์ English language development for excellence (การพัฒนาภาษาอังกฤษสู่ความเป็นเลิศ) W1,O2 พัฒนาทักษะภาษาอังกฤษบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนเพื่อสร้างความร่วมมือทางวิชาการร่วมกับมหาวิทยาลัยในต่างประเทศ</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.1 พัฒนาภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารอย่างมืออาชีพสำหรับบุคลากรสายสนับสนุน 1.2 สร้างเครือข่ายความร่วมมือในต่างประเทศเพื่อยกระดับการจัดการศึกษาสู่ความเป็นนานาชาติ <ol style="list-style-type: none"> 1.2.1 ส่งอาจารย์แลกเปลี่ยนการจัดการศึกษาในต่างประเทศ 1.2.2 จัดหลักสูตรความร่วมมือในต่างประเทศ
3	<p>กลยุทธ์ (Sustainable Organization) S5,O1,O2,O5 Sustain VRU ; We go Together.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. โครงการรู้ทัน SDGs 2. โครงการเล่าสู่กันฟัง 3. โครงการเรื่องเล่าข้ามรั้ว 	3	<p>กลยุทธ์ Developing researchers' potential to international standards (พัฒนาศักยภาพนักวิจัยสู่มาตรฐานสากล)</p> <p>W2,O2 พัฒนาบุคลากรให้สามารถเขียนงานและตีพิมพ์วิจัยให้ได้รับการยอมรับในระดับนานาชาติ</p> <ol style="list-style-type: none"> 2.1 โครงการพัฒนาศักยภาพนักวิจัยสู่มาตรฐานสากล <ol style="list-style-type: none"> 2.1.1 กิจกรรมพัฒนานักวิจัยสู่การทำวิจัยให้เป็นที่ยอมรับในระดับสากล 2.1.2 กิจกรรมส่งเสริมสนับสนุนการตีพิมพ์บทความวิจัยในฐานนานาชาติ 2.2 โครงการจัดหานักวิจัยมืออาชีพเพื่อยกระดับมหาวิทยาลัยสู่สากล

	กลยุทธ์เชิงรุก-SO		WO-กลยุทธ์เชิงแก้ไข
		4	<p>กลยุทธ์ Develop Skill Set to Advance Career (พัฒนาชุดทักษะเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ) W5,O5 -จัดโครงการ upskill-reskill ให้สามารถตอบสนองต่อมาตรฐานต่างๆ ของภาครัฐและสมาคมวิชาชีพ - สร้างความร่วมมือกับสถาบันผู้กำหนดเกณฑ์มาตรฐานเพื่อจัดทำหลักสูตร upskill-reskill</p> <p>3.1 โครงการพัฒนาหลักสูตร upskill-reskill ที่เป็นไปตามมาตรฐานภาครัฐ/สมาคมวิชาชีพ 3.2 โครงการสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการจัดหลักสูตร upskill-reskill ที่ได้มาตรฐานภาครัฐ/สมาคมวิชาชีพ</p> <p>5 กลยุทธ์ Develop Professional Knowledge and Job Position (พัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญในวิชาชีพและตำแหน่งงาน) W4,O1 พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ และตำแหน่งงาน 4. โครงการพัฒนาบุคลากรให้เป็นมืออาชีพ ตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพ/ตำแหน่งงาน</p> <p>6 กลยุทธ์ Improving the Quality of Regulations (การปรับปรุงคุณภาพของกฎระเบียบ) W6,O5 ปรับปรุงระเบียบกฎเกณฑ์ให้มีความชัดเจน และตรงตามมาตรฐานที่เกี่ยวข้อง 5. โครงการปรับปรุงระเบียบกฎเกณฑ์ให้มีความถูกต้อง ทันสมัย และเป็นไปตามมาตรฐานที่เกี่ยวข้อง</p> <p>7 กลยุทธ์ Develop participatory learning management to lead to the creation of creative organizations W7,W8,O2พัฒนาการจัดการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมเพื่อนำไปสู่การสร้างองค์กรสร้างสรรค์(Creative Organization) 6. โครงการพัฒนาการจัดการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมเพื่อนำไปสู่การสร้างองค์กรสร้างสรรค์ (Creative Organization) 7. โครงการพัฒนาทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม</p>

	กลยุทธ์เชิงป้องกัน-ST		กลยุทธ์เชิงรับ- WT
1	<p>กลยุทธ์ สร้างและพัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงานแบบดิจิทัล S1,S2,T1 -WFH, ลดค่าใช้จ่าย (บางตำแหน่งไม่ต้องมี)</p> <p>คก.1 พัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงาน(WFH)</p> <p>คก.2 Green Office</p> <p>คก.3 พัฒนาและจัดหาระบบงานที่ใช้ดิจิทัลเทคโนโลยีมาเป็นเครื่องมือในการทำงาน (Digitalization)</p>	1	<p>กลยุทธ์ : สร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาศักยภาพบุคลากร (W1, 2, 4/ T5)</p> <p>คก. 1 สร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนทรัพยากรระหว่างเครือข่ายความร่วมมือ (human/ resource)</p> <p>คก. 2 พัฒนาความรู้และทักษะด้านการบริหารงานบุคคลให้กับบุคลากรในเครือข่าย</p>
2	<p>กลยุทธ์ การปรับโครงสร้างองค์กร/หน่วยงานที่มีขนาดที่เหมาะสม (Right size)และปรับปรุง พัฒนาสภาพแวดล้อมด้านบุคลากร (Workforce Environment) S3, T2, T3 -ปรับโครงสร้างองค์กร</p> <p>คก.1 ปรับโครงสร้างการบริหาร (Re-organization)</p> <p>คก.2 ปรับโครงสร้างหน่วยงานให้มีขนาดที่เหมาะสม (Right size)</p> <p>คก.3 ปฏิรูประบบหน้าที่และกระบวนการทำงาน (Re – functional and Re process)</p> <p>คก.4 พัฒนาสภาพแวดล้อมด้านบุคลากร (Workforce Environment)</p>	2	<p>กลยุทธ์ : พัฒนาหลักสูตร reskill/ upskill ที่สร้างรายได้ให้กับมหาวิทยาลัย (W1,2,4,7/T1,2,3,4)</p> <p>คก. 1 พัฒนาศักยภาพบุคลากร</p> <p>คก. 2 พัฒนาหลักสูตร reskill/ upskill แก่บุคคลภายนอก</p>
3	<p>กลยุทธ์ นำหนึ่งใจเดียวกัน,ความผูกพันในองค์กร – S4, S5, T4</p> <p>คก.1 การสร้างความยั่งยืนของมหาวิทยาลัย (VRU Sustainable)</p> <p>คก.2 การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร(corporate culture enhancement)</p> <p>คก.3 การบริหารความหลากหลายในองค์กร (Diversity Management)</p> <p>คก.4 มหาวิทยาลัยแห่งความสุข (Happy University)</p>	3	<p>ปรับปรุงพัฒนารูปแบบและวิธีการเพื่อสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ (W3, 4, 6, 7, 8/ T1, 2, 3)</p> <p>คก. 1 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ และการเข้าสู่ตำแหน่งงานที่สูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุน</p> <p>คก. 2 การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน (สวัสดิการ/ เชิดชูเกียรติ)</p>

ตารางที่ 20 การสร้างกลยุทธ์ด้วยเครื่องมือ TOWS Matrix

4.2 ยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาระบบการบริหารและจัดการบุคลากรด้วยนวัตกรรม

กลยุทธ์ 1.1 การพัฒนาระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management System)

w3, w6, O1 พัฒนาระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานให้ได้มาตรฐานพร้อมกับให้ความรู้ผ่านระบบการ

ประเมินพร้อมกันแบบ On-Line

โครงการ 1 จัดทำ พัฒนา ระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management System)

โครงการ 2 จัดทำ พัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Web Application) หรือ (Web browser)

โครงการ 3 จัดทำ พัฒนาระบบการกำหนดตำแหน่งและฐานข้อมูลการกำหนดตำแหน่งงานและหน้าที่งาน
รับผิดชอบ

กลยุทธ์ 1.2 Improving the Quality of Regulations (การปรับปรุงคุณภาพของกฎระเบียบ)

W6, O5 ปรับปรุงระเบียบกฎเกณฑ์ให้มีความชัดเจน และตรงตามมาตรฐานที่เกี่ยวข้อง

โครงการ 1 ปรับปรุงระเบียบกฎเกณฑ์ให้มีความถูกต้อง ทันสมัย และเป็นไปตามมาตรฐานที่เกี่ยวข้อง

กลยุทธ์ 1.3 การปรับโครงสร้างองค์กร/หน่วยงานที่มีขนาดที่เหมาะสม (Right size) และปรับปรุง พัฒนาสภาพแวดล้อมด้านบุคลากร (Workforce Environment)

S3, T2, T3 –ปรับโครงสร้างองค์กร

โครงการ 1 ปรับโครงสร้างองค์กร/หน่วยงานที่มีขนาดที่เหมาะสม (Right size)

กิจกรรม ปรับโครงสร้างการบริหาร (Re-organization)

กิจกรรม ปรับโครงสร้างหน่วยงานให้มีขนาดที่เหมาะสม (Right size)

กิจกรรม ปฏิรูประบบหน้าที่และกระบวนการทำงาน (Re – functional and Re process)

โครงการ 2 ปรับปรุง พัฒนาสภาพแวดล้อมด้านบุคลากร (Workforce Environment)

กิจกรรม พัฒนาสภาพแวดล้อมด้านบุคลากร (Workforce Environment)

ยุทธศาสตร์ที่ 2 อบรมและพัฒนา

กลยุทธ์ 2.1 VRU Professional Training Centers

S5,O5 VRU Professional Training Centers

โครงการ 1 Executive CEO Training

กลยุทธ์ 2.2 English language development for excellence (การพัฒนาภาษาอังกฤษสู่ความเป็นเลิศ)

W1,O2 พัฒนาทักษะภาษาอังกฤษบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนเพื่อสร้างความร่วมมือทางวิชาการร่วมกับมหาวิทยาลัยในต่างประเทศ

โครงการ 1 พัฒนาภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารอย่างมืออาชีพสำหรับบุคลากรสายสนับสนุน

โครงการ 2 สร้างเครือข่ายความร่วมมือในต่างประเทศเพื่อยกระดับการจัดการศึกษาสู่ความเป็นนานาชาติ

กิจกรรมส่งอาจารย์แลกเปลี่ยนการจัดการศึกษาในต่างประเทศ

กิจกรรมจัดหลักสูตรความร่วมมือในต่างประเทศ

กลยุทธ์ 2.3 Developing researchers' potential to international standards (พัฒนาศักยภาพนักวิจัยสู่มาตรฐานสากล)

W2,O2 พัฒนาบุคลากรให้สามารถเขียนงานและตีพิมพ์วิจัยให้ได้รับการยอมรับในระดับนานาชาติ

โครงการ 1 พัฒนาศักยภาพนักวิจัยสู่มาตรฐานสากล

กิจกรรมพัฒนานักวิจัยสู่การทำวิจัยให้เป็นที่ยอมรับในระดับสากล

กิจกรรมสร้างเสริมสนับสนุนการตีพิมพ์บทความวิจัยในฐานนานาชาติ

โครงการ 2 จัดหานักวิจัยมืออาชีพเพื่อยกระดับมหาวิทยาลัยสู่สากล

กลยุทธ์ 2.4 Develop Skill Set to Advance Career (พัฒนาชุดทักษะเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ)

W5,O5 - upskill-reskill ให้สามารถตอบสนองต่อมาตรฐานต่างๆ ของภาครัฐและสมาคมวิชาชีพ

- สร้างความร่วมมือกับสถาบันผู้กำหนดเกณฑ์มาตรฐานเพื่อจัดทำหลักสูตร upskill-reskill

โครงการ 1 พัฒนาหลักสูตร upskill-reskill ที่เป็นไปตามมาตรฐานภาครัฐ/สมาคมวิชาชีพ

โครงการ 2 สร้างเครือข่ายความร่วมมือในการจัดหลักสูตร upskill-reskill ที่ได้มาตรฐานภาครัฐ/สมาคมวิชาชีพ

กลยุทธ์ 2.5 Develop Professional Knowledge and Job Position (พัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ และตำแหน่งงาน)

W4,O1 พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ และตำแหน่งงาน

โครงการ 1 พัฒนาบุคลากรให้เป็นมืออาชีพ ตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพ/ตำแหน่งงาน

กลยุทธ์ : 2.6 สร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาศักยภาพบุคลากร (W1, 2, 4/ T5)

โครงการ 1 สร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนทรัพยากรระหว่างเครือข่ายความร่วมมือ (human/ resource)

โครงการ 2 พัฒนาความรู้และทักษะด้านการบริหารงานบุคคลให้กับบุคลากรในเครือข่าย

กลยุทธ์ : 2.7 พัฒนาหลักสูตร reskill/ upskill ที่สร้างรายได้ให้กับมหาวิทยาลัย (W1,2,4,7/T1,2,3,4)

โครงการ. 1 พัฒนาศักยภาพบุคลากร

โครงการ 2 พัฒนาหลักสูตร reskill/ upskill แก่บุคคลภายนอก

ยุทธศาสตร์ที่ 3 จัดการสภาพแวดล้อม

กลยุทธ์ 3.1 (Sustainable Organization)

S5,O1,O2,O5 Sustain VRU ; We go Together.

โครงการ 1 รู้ทัน SDGs

โครงการ 2 เล่าสู่กันฟัง

โครงการ 3 เรื่องเล่าข้ามรั้ว

กลยุทธ์ 3.2 Develop participatory learning management to lead to the creation of creative Organizations

W7, W8, O2 พัฒนาการจัดการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมเพื่อนำไปสู่การสร้างองค์กรสร้างสรรค์ (Creative Organization)

โครงการ 1 พัฒนาการจัดการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมเพื่อนำไปสู่การสร้างองค์กรสร้างสรรค์ (Creative Organization)

โครงการ 2 พัฒนาทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม

กลยุทธ์ 3.3 สร้างและพัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงานแบบดิจิทัล

S1,S2,T1 -WFH, ลดค่าใช้จ่าย (บางตำแหน่งไม่ต้องมี)

โครงการ 1 พัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงาน(WFH)

โครงการ 2 Green Office

โครงการ 3 พัฒนาและจัดหาระบบงานที่ใช้ดิจิทัลเทคโนโลยีมาเป็นเครื่องมือในการทำงาน (Digitalization)

กลยุทธ์ 3.4 น้ำหนึ่งใจเดียวกัน,สร้างความผูกพันในองค์กร – S4, S5, T4

โครงการ 1 การสร้างความยั่งยืนของมหาวิทยาลัย (VRU Sustainable)

โครงการ 2 การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร(corporate culture enhancement)

โครงการ 3 การบริหารความหลากหลายในองค์กร (Diversity Management)

โครงการ 4 มหาวิทยาลัยแห่งความสุข (Happy University)

กลยุทธ์ 3.5 ปรับปรุง พัฒนารูปแบบและวิธีการเพื่อสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ (W3, 4, 6, 7, 8/ T1, 2, 3)

โครงการ 1 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ และการเข้าสู่ตำแหน่งงานที่สูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุน

โครงการ 2 การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน (สวัสดิการ/ เชิดชูเกียรติ)

4.3 โครงการการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ 1 : พัฒนาระบบการบริหารและจัดการบุคลากรด้วยนวัตกรรม

กลยุทธ์	ตัวชี้วัดกลยุทธ์	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย(ปีงบประมาณ)					แนวทาง	ผู้ดำเนินงาน	ผู้รายงาน	ผู้กำกับติดตาม
			2566	2567	2568	2569	2570				
กลยุทธ์ 1.1 VRU Professional Catalog	1) ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่ระบุความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน	ร้อยละ	20	40	60	80	100	- พัฒนาฐานข้อมูลบุคลากรให้มีข้อมูลความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านของแต่ละบุคคล	งานบริหารทรัพยากรมนุษย์	งานบริหารทรัพยากรมนุษย์	รศ.ดร.อรสา จรูญธรรม
กลยุทธ์ 1.2 Improving the Quality of Regulations (การปรับปรุงคุณภาพของกฎระเบียบ)	2) จำนวนระเบียบกฎเกณฑ์ที่ได้รับการปรับปรุงและประกาศใช้(ไม่สะสม)	จำนวน (ฉบับ)	5	5	5	5	5	- ทบทวนและจัดทำ ร่าง ระเบียบกฎเกณฑ์ที่มีความเหมาะสมต่อการปฏิบัติงานในปัจจุบัน	งานบริหารทรัพยากรมนุษย์	งานบริหารทรัพยากรมนุษย์	รศ.ดร.อรสา จรูญธรรม
กลยุทธ์ 1.3 การปรับโครงสร้างองค์กร/หน่วยงานที่มีขนาดที่เหมาะสม (Right size) และปรับปรุง พัฒนาสภาพแวดล้อมด้านบุคลากร (Workforce Environment)	3) ระดับความสำเร็จในการ ทบทวนและปรับโครงสร้าง การบริหาร (Re-organization) และ ปรับโครงสร้างองค์กร/หน่วยงานที่มีขนาดที่เหมาะสม (Right size) ใหม่	ระดับ	2	3	4	4	5	- ทบทวนและปรับโครงสร้าง การบริหาร (Re-organization) - ทบทวนและปรับโครงสร้าง องค์กร/หน่วยงานที่มีขนาดที่เหมาะสม	งานบริหารทรัพยากรมนุษย์	งานบริหารทรัพยากรมนุษย์	รศ.ดร.อรสา จรูญธรรม
	4) ระดับความสำเร็จของการปฏิรูปหน้าที่ และกระบวนการทำงาน (Re – functional and Re process)	ระดับ	2	3	4	4	5	- สร้างและพัฒนาระบบ ฐานข้อมูลการบริหารการ ปฏิบัติงาน และการ ประเมิน ผล ด้วย platform Online - ปรับปรุงสื่อและกิจกรรม การประชาสัมพันธ์รับ สมัครงานบนอินเทอร์เน็ต และSocial Media”	งานบริหารทรัพยากรมนุษย์	งานบริหารทรัพยากรมนุษย์	รศ.ดร.อรสา จรูญธรรม

กลยุทธ์	ตัวชี้วัดกลยุทธ์	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย(ปีงบประมาณ)					แนวทาง	ผู้ดำเนินงาน	ผู้รายงาน	ผู้กำกับติดตาม
			2566	2567	2568	2569	2570				
								<ul style="list-style-type: none"> - การเรียนรู้และการใช้งานระบบฐานข้อมูลการบริหาร การปฏิบัติงาน และการประเมินผล” - พัฒนาเนื้อหาความรู้ด้านบริหารงานบุคคลรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์สำหรับบุคลากรแต่ละประเภท 			
กลยุทธ์ 1.4 สร้างสมรรถนะและพัฒนาองค์ความรู้ที่สอดคล้องกับกระบวนการทำงานรูปแบบใหม่ตามการ Re – Function And Re – Process	5) ร้อยละความสำเร็จของโครงการเพื่อพัฒนาสมรรถนะและพัฒนาองค์ความรู้ที่สอดคล้องกับกระบวนการทำงานรูปแบบใหม่จากจำนวนโครงการทั้งหมด	ร้อยละ	80	80	90	90	100	<p>จัดกิจกรรม/โครงการเพื่อพัฒนาสมรรถนะและพัฒนาองค์ความรู้</p> <ul style="list-style-type: none"> - “พัฒนาทักษะการแก้ไขปัญหาและการคิดอย่างสร้างสรรค์” - “ฝึกอบรมการเป็นโค้ชให้กับบุคลากร” - “พัฒนาทักษะด้านดิจิทัลบริการ 3 ระดับ” - “ฝึกอบรมหลักสูตรสร้างทีมภายใต้แนวคิด “พื้นที่นวัตกรรม” - “ฝึกอบรมผู้บริหารหลักสูตร “การบริหารงานเพื่อสร้างคนผู้สร้างนวัตกรรม” - “ฝึกอบรม หลักสูตรการสร้างแนวคิด พิชิตปัญหาต่อยอดพัฒนาด้วย Kaizen” 	งานบริหารทรัพยากรมนุษย์	งานบริหารทรัพยากรมนุษย์	รศ.ดร.อรสา จรูญธรรม

ยุทธศาสตร์ที่ 2 : อบรมและพัฒนา

กลยุทธ์	ตัวชี้วัดกลยุทธ์	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย(ปีงบประมาณ)					แนวทาง	ผู้ดำเนินงาน	ผู้รายงาน	ผู้กำกับติดตาม
			2566	2567	2568	2569	2570				
กลยุทธ์ 2.1 VRU Professional Training Centers	1) จำนวนหลักสูตรที่เป็นที่ยอมรับทั้งภายในและภายนอก	จำนวน	5	5	5	5	5	พัฒนาหลักสูตรเพื่อสร้างความเป็นมืออาชีพให้กับบุคลากรภายในและผู้สนใจภายนอก	งานบริหาร ทรัพยากรมนุษย์	งานบริหาร ทรัพยากรมนุษย์	รศ.ดร.อรสา จรรยาธรรม
กลยุทธ์ 2.2 English language development for excellence (การพัฒนาภาษาอังกฤษสู่ความเป็นเลิศ)	2) ร้อยละของบุคลากรที่สอบผ่าน VRU Test	ร้อยละ	20	40	60	80	100	พัฒนาความรู้ด้านภาษาอังกฤษให้กับบุคลากรเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศ	งานบริหาร ทรัพยากรมนุษย์	งานบริหาร ทรัพยากรมนุษย์	รศ.ดร.อรสา จรรยาธรรม
	3) จำนวน ความร่วมมือทางวิชาการ(MOU)กับมหาวิทยาลัยในต่างประเทศ	จำนวน (ไม่สะสม)	1	1	1	1	1	เสาะหาและสร้างความร่วมมือทางวิชาการกับมหาวิทยาลัยในต่างประเทศ	งานบริหาร ทรัพยากรมนุษย์	งานบริหาร ทรัพยากรมนุษย์	รศ.ดร.อรสา จรรยาธรรม
กลยุทธ์ 2.3 Developing researchers' potential to international standards (พัฒนาศักยภาพนักวิจัยสู่มาตรฐานสากล)	4) ร้อยละอาจารย์ที่ร่วมทำวิจัยกับมหาวิทยาลัยทั้งในประเทศและต่างประเทศต่อจำนวนอาจารย์ประจำทั้งหมด	ร้อยละ (ไม่สะสม)	20	20	20	20	20	ส่งเสริมให้บุคลากรสายวิชาการมีเครือข่ายงานวิจัยกับมหาวิทยาลัยทั้งในประเทศและต่างประเทศ โดยเข้าร่วมทีมทำการวิจัย	สถาบันวิจัย คณะ/วิทยาลัย	สถาบันวิจัย คณะ/วิทยาลัย	รศ.ดร.อรสา จรรยาธรรม
กลยุทธ์ 2.4 Develop Skill Set to Advance Career (พัฒนาชุดทักษะเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ)	5) จำนวนหลักสูตรเพื่อการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร(สายวิชาการและสายสนับสนุน)	จำนวน (สายวิชาการและสายสนับสนุน)	2-ว 2-ส	2-ว 2-ส	2-ว 2-ส	2-ว 2-ส	2-ว 2-ส	กิจกรรม “ประเมินผลโครงการ Re Skill Up Skill”	งานบริหาร ทรัพยากรมนุษย์	งานบริหาร ทรัพยากรมนุษย์	รศ.ดร.อรสา จรรยาธรรม

กลยุทธ์	ตัวชี้วัดกลยุทธ์	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย(ปีงบประมาณ)					แนวทาง	ผู้ดำเนินงาน	ผู้รายงาน	ผู้กำกับติดตาม
			2566	2567	2568	2569	2570				
กลยุทธ์ 2.5 Develop Professional Knowledge and Job Position (พัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ และตำแหน่งงาน)	6) ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับ การพัฒนาความรู้ความ เชี่ยวชาญในวิชาชีพ และ ตำแหน่งงาน	ร้อยละ	20	40	60	80	100	ส่งเสริมการฝึก อบรมให้กับ บุคลากร ทั้งเป็นการ ฝึกอบรมภายในและ ภายนอก	งานบริหาร ทรัพยากรมนุษย์	งานบริหาร ทรัพยากรมนุษย์	รศ.ดร.อรสา จรุงธรรม
กลยุทธ์ : 2.6 สร้าง เครือข่ายความร่วมมือใน การพัฒนาศักยภาพ บุคลากร (W1, 2, 4/ T5)	7) จำนวนเครือข่ายที่มีการ แลกเปลี่ยนหรือมีการ พัฒนาความรู้	จำนวน	5	5	5	5	5	เสาะหาและสร้างความ ร่วมมือในลักษณะเครือข่าย การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ใน งานเพื่อพัฒนาความรู้และ สร้างนวัตกรรม	งานบริหาร ทรัพยากรมนุษย์	งานบริหาร ทรัพยากรมนุษย์	รศ.ดร.อรสา จรุงธรรม
กลยุทธ์ : 2.7 พัฒนา หลักสูตร reskill/ upskill ที่สร้างรายได้ ให้กับมหาวิทยาลัย (W1,2,4,7/T1,2,3,4)	8) จำนวนเงินรายได้ที่เกิดจาก การนำหลักสูตร reskill/ upskillมาใช้สร้างรายได้ ให้กับมหาวิทยาลัย	บาท	100,000	100,000	100,000	100,000	100,000	จัดอบรมในหลักสูตร reskill/ upskillให้กับ หน่วยงานภายนอกตาม กลุ่มเป้าหมาย	งานบริหาร ทรัพยากรมนุษย์	งานบริหาร ทรัพยากรมนุษย์	รศ.ดร.อรสา จรุงธรรม

ยุทธศาสตร์ที่ 3 : จัดการสภาพแวดล้อม

กลยุทธ์	ตัวชี้วัดกลยุทธ์	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย(ปีงบประมาณ)					แนวทาง	ผู้ดำเนินงาน	ผู้รายงาน	ผู้กำกับติดตาม
			2566	2567	2568	2569	2570				
กลยุทธ์ 3.1 (Sustainable Organization)	1) ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่ ระบุความเชี่ยวชาญเฉพาะ ด้าน	ร้อยละ	20	40	60	80	100	สำรวจและจัดเก็บข้อมูล ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน และจัดทำเป็นฐานข้อมูลและ ต่อยอดความรู้โดยจัดเวที แลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้ผู้สนใจ	งานบริหาร ทรัพยากรมนุษย์	งานบริหาร ทรัพยากรมนุษย์	รศ.ดร.อรสา จรุงธรรม
กลยุทธ์ 3.2 Develop participatory learning management to lead to the creation of creative Organizations พัฒนาการจัดการเรียนรู้ แบบมีส่วนร่วมเพื่อนำไป สู่อการสร้างองค์กร สร้างสรรค์ (Creative Organization)	2) จำนวนนวัตกรรม/แนวปฏิบัติ คู่มือ องค์ความรู้ ที่ได้จากการ ปฏิบัติงานประจำหรือเครือข่าย กับพันธมิตรที่เกิดขึ้นใหม่	จำนวน (ไม่สะสม)	5	5	5	5	5	จัดทำหลักสูตรพัฒนาทักษะ ด้านความคิดสร้างสรรค์และ นวัตกรรม จัดการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม เพื่อนำไปสู่การสร้างองค์กร สร้างสรรค์ ฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ (ลงมือทำเพื่อสร้างสรรค์ นวัตกรรมใหม่ในงาน)	งานบริหาร ทรัพยากรมนุษย์	งานบริหาร ทรัพยากรมนุษย์	รศ.ดร.อรสา จรุงธรรม
กลยุทธ์ 3.3 สร้างและ พัฒนาสภาพแวดล้อม การทำงานแบบดิจิทัล	3) จำนวนระบบสนับสนุนการ ปฏิบัติงานด้านบริหารงาน บุคคลที่ได้รับการพัฒนา หรือ จัดหามาใช้ปฏิบัติงาน	จำนวน (สะสม)	-	2	3	4	5	พัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยี สารสนเทศในการปฏิบัติงาน (WFH) พัฒนาสภาพแวดล้อมการ ทำงานแบบดิจิทัล	งานบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ คณะ/วิทยาลัย/ สำนัก	งานบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ คณะ/วิทยาลัย/ สำนัก	รศ.ดร.อรสา จรุงธรรม

กลยุทธ์	ตัวชี้วัดกลยุทธ์	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย(ปีงบประมาณ)					แนวทาง	ผู้ดำเนินงาน	ผู้รายงาน	ผู้กำกับติดตาม
			2566	2567	2568	2569	2570				
กลยุทธ์ 3.4 ใช้น้ำหนึ่งใจเดียวกัน,สร้างความผูกพันในองค์กร – S4, S5, T4	4) ค่าเฉลี่ยความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อมหาวิทยาลัย	ค่าเฉลี่ย	4.51	4.51	4.51	4.51	4.51	- สร้างระบบปัญญาประดิษฐ์นำสู่มหาวิทยาลัยแห่งความสุข (Happy University) - พัฒนาระบบการสร้างที่ยั่งยืนของมหาวิทยาลัย (VRU Sustainable) - พัฒนาแนวทางและวิธีการในการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร - สร้างระบบการบริหารความหลากหลายในองค์กร	งานบริหารทรัพยากรมนุษย์ คณะ/วิทยาลัย/สำนัก	งานบริหารทรัพยากรมนุษย์ คณะ/วิทยาลัย/สำนัก	รศ.ดร.อรสา จรุงธรรม
กลยุทธ์ 3.5 ปรับปรุงพัฒนารูปแบบและวิธีการเพื่อสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ (W3, 4, 6, 7, 8/ T1, 2, 3)	5) ร้อยละของความพึงพอใจต่อการพัฒนารูปแบบและวิธีการเพื่อสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ	ร้อยละ	70	70	80	90	100	- สร้าง Platforms แลกเปลี่ยนองค์ความรู้สำหรับบุคลากร” - พัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจในการทำงานใหม่ๆ - สนับสนุนและส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ และการเข้าสู่ตำแหน่งงานที่สูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุน	งานบริหารทรัพยากรมนุษย์ คณะ/วิทยาลัย/สำนัก	งานบริหารทรัพยากรมนุษย์ คณะ/วิทยาลัย/สำนัก	รศ.ดร.อรสา จรุงธรรม

ส่วนที่ 5

แนวทางการติดตามและประเมินผล

5.1 กรอบการประเมินผล

เพื่อให้การติดตามประเมินผลการดำเนินงานของแผนยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ พ.ศ. 2567-2570 สามารถประเมิน และติดตามผลของการดำเนินงาน และความสำเร็จ ตามเป้าหมายของแผนงาน โดยใช้แนวทางการประเมินผล ตามตัวชี้วัดทางยุทธศาสตร์ ตามค่าเป้าหมาย ของแผนยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ของ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ พ.ศ. 2567-2570 ที่กำหนดไว้ในแต่ละระดับ ได้แก่

1. **ระดับเป้าประสงค์ของแผน** คือ ผลการปฏิบัติงานของบุคลากรของมหาวิทยาลัย 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 ตามเป้าหมายทุกปี 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 ตามที่กำหนดใน แผนปฏิบัติงานประจำปี และประเมินผลความสำเร็จของแผนฯ ระยะ 4 ปี ภายหลังการสิ้นสุดของแผน ไม่เกิน 3 เดือน
4. **การประเมินผลระดับโครงการ** ประเมินผลในระดับผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์โครงการ และระดับกิจกรรม โครงการ โดยหน่วยงานผู้รับผิดชอบโครงการ โดยแนวทางและวิธีการประเมินผลตามหลักวิชาการเมื่อสิ้นสุดโครงการ และจัดส่งผลการประเมินให้ งานบริหารทรัพยากรมนุษย์ กองกลาง สำนักอธิการบดี เป็นผู้รวบรวม สรุป ส่งให้ผู้บริหาร ผู้เกี่ยวข้อง และคณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัย(ก.บ.ม.)

5.3 การติดตามผล

1. การติดตามโครงการ ในกรณีที่มีระยะเวลาโครงการมีช่วงเวลาดำเนินโครงการ ผู้รับผิดชอบโครงการเป็นผู้ทำ การติดตามความคืบหน้าของการดำเนินโครงการ และรายงานผลตามแนวทาง และรูปแบบที่ใช้ในการดำเนินโครงการ ตามแผนปฏิบัติงานตามปกติ
2. การติดตามความคืบหน้า และแนวโน้มความสำเร็จตามค่าเป้าหมายตามตัวชี้วัด ทุก 6 เดือน รวมถึงปัญหาใน การดำเนินการตามแผน และรายงานแก่ผู้รับผิดชอบตามที่กำหนดในเรื่องการประเมินผล

5.4 การทบทวนแผน

ทำการทบทวนแผนยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ พ.ศ. 2567-2570 ทั้งด้านสภาพแวดล้อม บริบท แผนงาน และโครงการเมื่อสิ้นปีงบประมาณ 2569