



แผนพัฒนาบุคลากร สายสนับสนุน

ประจำปีงบประมาณ 2556

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์
จังหวัดปทุมธานี



สำนักงานอธิการบดี

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

คำนำ

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี เป็นสถาบันอุดมศึกษา เพื่อพัฒนาท้องถิ่น ตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 โดยมีวัตถุประสงค์ในการให้การศึกษา ส่งเสริม วิชาการและวิชาชีพชั้นสูง ทำการสอน วิจัย ให้บริการทางวิชาการแก่สังคม ปรับปรุง ถ่ายทอดและพัฒนาเทคโนโลยี ทำนุบำรุงศิลปและวัฒนธรรม ผลิตและส่งเสริมวิทยฐานะครูและได้กำหนดภาระหน้าที่ของมหาวิทยาลัยไว้หลายประการ ประกอบกับ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ.2555-2559) ที่ได้กำหนดกรอบการพัฒนาประเทศ รวมถึงแผนบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ.2555 – 2558 ของรัฐบาลนางสาวยิ่งลักษณ์ ชินวัตร ซึ่งมีนโยบายที่เกี่ยวข้อง กับทิศทางการจัดทา และพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยและนโยบายการบริหารจัดการที่ดี นอกจากนี้ยังประกอบไปด้วย ข้อมูล ประเด็นทิศทางและนโยบายของกรอบแผนอุดมศึกษาระยะยาว 15 ปี (พ.ศ. 2551-2565) ร่วมกับแผนปฏิบัติราชการ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี ระยะ 4 ปี (พ.ศ.2555-2559) ซึ่งได้กำหนด ประเด็นนโยบาย และประเด็นยุทธศาสตร์รวมถึงกลยุทธ์ในแต่ละด้าน

มหาวิทยาลัยได้ตระหนักถึงภาระหน้าที่ในการพัฒนาบุคลากรทุกสายงานให้มีความพร้อมในการปฏิบัติ ราชการ ให้เกิดผลสัมฤทธิ์ที่ดีและเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของมหาวิทยาลัย ตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ.2547 จึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี ประจำปีงบประมาณ 2556 ขึ้น โดยได้ผ่านขั้นตอนการประชุมของผู้เกี่ยวข้องและคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ทั้งนี้ คณะกรรมการสภามหาวิทยาลัยได้ให้ความเห็นชอบต่อแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ 2555-2559 เป็นที่เรียบร้อยแล้วในคราวประชุมที่ 4/2555 วันพฤหัสบดีที่ 5 เมษายน 2555 คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร หวังเป็นอย่างยิ่งว่า แผนพัฒนาบุคลากร สายวิชาการ ประจำปีงบประมาณ 2556 และ จะเป็นประโยชน์และเป็นแนวทาง ในการขับเคลื่อนสู่การปฏิบัติของบุคลากรมหาวิทยาลัยในอนาคต

คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร
ประจำปีงบประมาณ 2556
ตุลาคม 2555

สารบัญ

	หน้า
บทที่ 1 บทนำ	
1.1 ความเป็นมา	1
1.2 หลักการและเหตุผล	2
1.3 วัตถุประสงค์	2
1.4 เป้าหมาย	3
1.5 หลักเกณฑ์การคิดภาระงาน	3
1.6 ขั้นตอนการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์	3
1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	4
บทที่ 2 นโยบายและทิศทางการพัฒนาบุคลากร	
2.1 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ.2555-2559)	5
2.2 แผนบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ.2555-2558 รัฐบาลนางสาวยิ่งลักษณ์ ชินวัตร	15
2.3 ประเด็นทิศทางและนโยบายของกรอบแผนอุดมศึกษาระยะยาว 15 ปี (พ.ศ. 2551-2565)	21
2.4 แผนยุทธศาสตร์การจัดการศึกษาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนปีงบประมาณพ.ศ.2555 ของกระทรวงศึกษาธิการ	22
2.5 แผนปฏิบัติการราชการ 4 ปี (พ.ศ.2555-2558) ของกระทรวงศึกษาธิการ	26
2.6 นโยบายกระทรวงศึกษาธิการ นายจาตุรนต์ ฉายแสง รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ 11 กรกฎาคม 2556(ปรับปรุงคู่มือ)	28
2.7 สรุปประเด็นการพัฒนาบุคลากรจากข้อค้นพบในการประมวลและวิเคราะห์เอกสารที่เกี่ยวข้อง	30
บทที่ 3 ผลการวิเคราะห์อัตรากำลัง	
3.1 สถานการณ์บุคลากรในปัจจุบัน	35
3.1.1 จำนวนบุคลากรสายวิชาการ	35
3.1.2 จำนวนบุคลากรสายวิชาการ จำแนกตามตำแหน่งวิชาการ	38
3.1.3 จำนวนบุคลากรสายวิชาการ จำแนกตามคุณวุฒิ	39
3.1.4 จำนวนบุคลากรสายสนับสนุน	40
3.1.5 จำนวนบุคลากรที่จะเกษียณอายุราชการ ในปีงบประมาณ 2556	42
3.2 แผนผลิตบัณฑิต ประจำปีงบประมาณ 2556	43
3.3 แผนปรับปรุง หรือพัฒนาหลักสูตร	46
3.4 ข้อมูลคุณวุฒิ/สาขา ที่หน่วยงานขอรับทุนพัฒนาอาจารย์	49
3.5 แผนความต้องการบุคลากรสายวิชาการเพื่อรองรับการพัฒนาหลักสูตรใหม่ ปีงบประมาณ 2555-2559	52

สารบัญ (2)

	หน้า
บทที่ 4 แผนพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ประจำปีงบประมาณ 2556	53
4.1 เป้าประสงค์ (Goals)	54
4.2 ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategic Issues)	54
4.3 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม(SWOT Analysis)ของการพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัย	54
4.4 นโยบายและมาตรการในการบริหารบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์	57
4.5 ประเด็นยุทธศาสตร์ ตัวชี้วัดความสำเร็จ โครงการ กิจกรรม และงบประมาณ	62
บทที่ 5 มาตรการในการนำไปสู่การปฏิบัติและการติดตามประเมินผลตามแผนพัฒนาบุคลากร	65
5.1 มาตรการนำไปสู่การปฏิบัติด้านกำลังคน	65
5.1.1 การสรรหาบุคลากร	65
5.1.2 การพัฒนาบุคลากร	65
5.1.3 เส้นทางความก้าวหน้าสายอาชีพ (Career Path)	66
5.1.4 การประเมินผลการปฏิบัติงาน	69
5.1.5 สวัสดิการ ค่าตอบแทน และประโยชน์เกื้อกูล	69
5.1.6 งบประมาณด้านบุคลากร	69
5.2 การติดตามประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ 2556	71
เอกสารอ้างอิง	73
1. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ.2555-2559)	
2. แผนบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ.2555-2558 รัฐบาลนางสาวยิ่งลักษณ์ ชินวัตร	
3. กรอบแผนอุดมศึกษาระยะยาว 15 ปี (พ.ศ. 2551-2565)	
4. แผนยุทธศาสตร์การจัดการศึกษาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนปีงบประมาณ พ.ศ.2555ของกระทรวงศึกษาธิการ	
5. แผนปฏิรูปราชการ 4 ปี (พ.ศ.2555-2558) ของกระทรวงศึกษาธิการ	
6. นโยบายกระทรวงศึกษาธิการ นายจาตุรนต์ ฉายแสง รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ 11 กรกฎาคม 2556	
7. ประกาศ สภามหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี เรื่องแนวปฏิบัติว่าด้วยการประเมินผลการปฏิบัติราชการของ ข้าราชการพลเรือนใน มหาวิทยาลัย สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ พ.ศ.2554	
8. ประกาศ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัด ปทุมธานี เรื่องมาตรฐานภาระงานทางวิชาการของผู้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ พ.ศ.2554	
9. ข้อ บังคับสภามหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี ว่าด้วยจรรยาบรรณของคณาจารย์และบุคลากรใน มหาวิทยาลัย พ.ศ.2554	

สารบัญ (3)

หน้า

10. ประกาศ สภามหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์
จังหวัดปทุมธานี เรื่อง แนวปฏิบัติว่าด้วยการประเมินผลการปฏิบัติราชการของ
ข้าราชการพลเรือนใน มหาวิทยาลัย สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
พ.ศ.2554
11. ประกาศ มหามหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์
จังหวัดปทุมธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของ
พนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2554
12. คู่มือการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร งานกรรณการเจ้าหน้าที่ สำนักงาน
อธิการบดี

ภาคผนวก

74

- ก. ข้อมูลผลการวิเคราะห์กรอบอัตรากำลังบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน
- ข. คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ
2556

สารบัญตาราง

		หน้า
ตารางที่ 3.1.1	จำนวนบุคลากรสายวิชาการ	35
ตารางที่ 3.1.2	จำนวนบุคลากรสายวิชาการ จำแนกตาม ตำแหน่งทางวิชาการ	38
ตารางที่ 3.1.3	จำนวนบุคลากรสายวิชาการ จำแนกตาม คุณวุฒิ	39
ตารางที่ 3.1.4	จำนวนบุคลากรสายสนับสนุน	40
ตารางที่ 3.1.5	จำนวนบุคลากรที่จะเกษียณอายุราชการ ในปีงบประมาณ 2556	42
ตารางที่ 3.2.1	แสดง แผนผลิตบัณฑิต ประจำปีงบประมาณ 2556 คณะครุศาสตร์	43
ตารางที่ 3.2.2	แสดง แผนผลิตบัณฑิต ประจำปีงบประมาณ 2556 คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	43
ตารางที่ 3.2.3	แสดง แผนผลิตบัณฑิต ประจำปีงบประมาณ 2556 คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	43
ตารางที่ 3.2.4	แสดง แผนผลิตบัณฑิต ประจำปีงบประมาณ 2556 คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม	44
ตารางที่ 3.2.5	แสดง แผนผลิตบัณฑิต ประจำปีงบประมาณ 2556 คณะวิทยาการจัดการ	44
ตารางที่ 3.2.6	แสดง แผนผลิตบัณฑิต ประจำปีงบประมาณ 2556 คณะเทคโนโลยีการเกษตร	45
ตารางที่ 3.2.7	แสดง แผนผลิตบัณฑิต ประจำปีงบประมาณ 2556 วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ	45
ตารางที่ 3.2.8	แสดง แผนผลิตบัณฑิต ประจำปีงบประมาณ 2556 ศูนย์จัดการศึกษา สระแก้ว	45
ตารางที่ 3.3.1	แสดง แผนปรับปรุง หรือพัฒนาหลักสูตร คณะครุศาสตร์	46
ตารางที่ 3.3.2	แสดง แผนปรับปรุง หรือพัฒนาหลักสูตร คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	46
ตารางที่ 3.3.3	แสดง แผนปรับปรุง หรือพัฒนาหลักสูตร คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	46
ตารางที่ 3.3.4	แสดง แผนปรับปรุง หรือพัฒนาหลักสูตร คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม	47
ตารางที่ 3.3.5	แสดง แผนปรับปรุง หรือพัฒนาหลักสูตร คณะวิทยาการจัดการ	47
ตารางที่ 3.3.6	แสดง แผนปรับปรุง หรือพัฒนาหลักสูตร คณะเทคโนโลยีการเกษตร	48
ตารางที่ 3.3.7	แสดง แผนปรับปรุง หรือพัฒนาหลักสูตร วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ	48
ตารางที่ 3.3.8	แสดง แผนปรับปรุง หรือพัฒนาหลักสูตร ศูนย์จัดการศึกษา สระแก้ว	48
ตารางที่ 3.4.1	แสดง ข้อมูลคุณวุฒิ/สาขา ที่ขอรับทุนพัฒนาอาจารย์ คณะครุศาสตร์	49
ตารางที่ 3.4.2	แสดง ข้อมูลคุณวุฒิ/สาขา ที่ขอรับทุนพัฒนาอาจารย์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	49
ตารางที่ 3.4.3	แสดง ข้อมูลคุณวุฒิ/สาขา ที่ขอรับทุนพัฒนาอาจารย์ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	50
ตารางที่ 3.4.4	แสดง ข้อมูลคุณวุฒิ/สาขา ที่ขอรับทุนพัฒนาอาจารย์ คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม	50
ตารางที่ 3.4.5	แสดง ข้อมูลคุณวุฒิ/สาขา ที่ขอรับทุนพัฒนาอาจารย์ คณะวิทยาการจัดการ	51
ตารางที่ 3.4.6	แสดง ข้อมูลคุณวุฒิ/สาขา ที่ขอรับทุนพัฒนาอาจารย์ คณะเทคโนโลยีการเกษตร	51
ตารางที่ 3.4.7	แสดง ข้อมูลคุณวุฒิ/สาขา ที่ขอรับทุนพัฒนาอาจารย์ ศูนย์กรุงเทพมหานคร	51
ตารางที่ 3.5.1	แสดงความต้องการบุคลากรสายวิชาการเพื่อรองรับ การพัฒนาหลักสูตรใหม่ คณะเทคโนโลยีการเกษตร	52
ตารางที่ 3.5.2	แสดงความต้องการบุคลากรสายวิชาการเพื่อรองรับ การพัฒนาหลักสูตรใหม่ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	52

สารบัญแผนภูมิ

	หน้า
แผนภูมิที่ 1. แสดงสัดส่วนจำนวนข้าราชการ สายวิชาการ จำแนกตามหน่วยงานด้านวิชาการ	36
แผนภูมิที่ 2. แสดงสัดส่วนจำนวนพนักงานมหาวิทยาลัย สายวิชาการ ประเภทเงินเดือนค่าจ้างจากงบประมาณแผ่นดิน จำแนกตามหน่วยงานด้านวิชาการ	36
แผนภูมิที่ 3. แสดงสัดส่วนจำนวนพนักงานมหาวิทยาลัย สายวิชาการ ประเภทเงินเดือนค่าจ้างจากงบรายได้ของมหาวิทยาลัย จำแนกตามหน่วยงานด้านวิชาการ	37
แผนภูมิที่ 4. แสดงสัดส่วนจำนวนอาจารย์ประจำตามสัญญาจ้าง ประเภทเงินเดือนค่าจ้างจาก งบรายได้ของมหาวิทยาลัย จำแนกตามหน่วยงานด้านวิชาการ	37
แผนภูมิที่ 5. แสดงการเปรียบเทียบจำนวนบุคลากรสายวิชาการ จำแนกตามตำแหน่งวิชาการ และหน่วยงาน	38
แผนภูมิที่ 6. แสดงการเปรียบเทียบจำนวนบุคลากรสายวิชาการ จำแนกตามคุณวุฒิและหน่วยงาน	39
แผนภูมิที่ 7. แสดงการเปรียบเทียบจำนวนบุคลากรสายสนับสนุน จำแนกตามสถานภาพ	41
แผนภูมิที่ 8. แสดงการเปรียบเทียบจำนวนบุคลากรสายสนับสนุนจำแนกตามสถานภาพ แยกตามหน่วยงานประเภทคณะ	41
แผนภูมิที่ 9. แสดงการเปรียบเทียบจำนวนบุคลากรสายสนับสนุนจำแนกตามสถานภาพ แยกตามหน่วยงานประเภทศูนย์ สำนัก กอง ต่างๆ	42

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมา

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ได้พัฒนาปรับเปลี่ยนสถานภาพสืบต่อกันมาหลายขั้นตอน โดยเริ่มต้นจากสมเด็จพระราชปิตุจฉาเจ้าฟ้าวไลยอลงกรณ์ กรมหลวงเพชรบุรีราชสิรินธร ทรงมีพระเมตตาต่อการศึกษาของกุลสตรีไทย จึงประทานอาคารพร้อมที่ดินให้กระทรวงศึกษาธิการจัดตั้งโรงเรียนฝึกหัดครูเพชรบุรีวิทยาลงกรณ์ เมื่อวันที่ 4 มิถุนายน 2475 ปัจจุบัน คือ เลขที่ 153 ถนนเพชรบุรี แขวงทุ่งพญาไท เขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร 10400 โดยย้ายนักเรียนฝึกหัดครู และนักเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย(ม.7-8) มาจากโรงเรียนเบญจมราชาลัย สถานศึกษาแห่งนี้ได้ปฏิบัติภารกิจด้านการศึกษา ทั้งแผนกฝึกหัดครูและแผนกสามัญด้วยดีตลอดมา และได้พัฒนาปรับเปลี่ยนสถานภาพและค่านำหน้าชื่อตามความเหมาะสม ดังนี้

1 ตุลาคม 2513 เป็นวิทยาลัยครูเพชรบุรีวิทยาลงกรณ์

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

14 พฤศจิกายน 2517 พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ รับวิทยาลัยครูเพชรบุรีวิทยาลงกรณ์ และสมาคมศิษย์เก่าฯ ไว้ ในพระบรมราชูปถัมภ์

9 พฤศจิกายน 2518 พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดชฯ เสด็จฯ พร้อมด้วยสมเด็จพระบรมราชินีนาถ และสมเด็จพระเจ้าลูกเธอทั้ง 2 พระองค์ ทรงเปิดพระอนุสาวรีย์สมเด็จพระราชปิตุจฉา เจ้าฟ้าวไลยอลงกรณ์ กรมหลวงเพชรบุรีราชสิรินธร และพระราชทานพระราชทรัพย์ส่วนพระองค์ จำนวน 1 แสนบาท ตั้งเป็นมูลนิธิสมเด็จพระเจ้าฟ้าวไลยอลงกรณ์ พ.ศ. 2520 เปิดสอนถึงระดับปริญญาตรี ครุศาสตรบัณฑิต

พ.ศ. 2528 เปิดสอนสาขาวิชาอื่นด้วย ครบ 3 สาขา คือ สาขาวิชาการศึกษา สาขาวิชาศิลปศาสตร์ และสาขาวิชาวิทยาศาสตร์

14 กุมภาพันธ์ 2535 พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ พระราชทานนาม สถาบันราชภัฏ แก่วิทยาลัยครูทั่วประเทศ คำว่า ราชภัฏ คือ ชำราชากร

24 มกราคม 2538 มีประกาศในราชกิจจานุเบกษา เรื่อง พระราชบัญญัติสถาบันราชภัฏ พ.ศ. 2538 เป็นผลให้สถาบันราชภัฏทั่วประเทศเป็นสถาบันอุดมศึกษาเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นอย่างแท้จริง

6 มีนาคม 2538 พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ พระราชทานพระบรมราชานุญาตให้ใช้ตราพระราชลัญจกรประจำพระองค์ รัชกาลที่ 9 เป็นตราสัญลักษณ์ประจำสถาบันราชภัฏ นับเป็นพระมหากษัตริย์คุณล้นเกล้าล้นกระหม่อมหาที่สุดมิได้ แก่สถาบันราชภัฏเพชรบุรีวิทยาลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ อีกวาระหนึ่ง

15 กุมภาพันธ์ 2542 สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี เสด็จฯ วางพวงมาลาพระอนุสาวรีย์ฯ และทรงเปิดอาคารฝึกประสบการณ์วิชาชีพ คือ อาคารสมเด็จพระเจ้าฟ้าวไลยอลงกรณ์

ปีการศึกษา 2542 เปิดสอนนักศึกษาระดับปริญญาตรี 2 ปี หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต

ปีการศึกษา 2543 เปิดสอนนักศึกษาระดับปริญญาตรี 4 ปี หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต

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

21 สิงหาคม 2545 พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ พระราชทานพระบรมราชานุญาต ให้เปลี่ยนชื่อเป็น สถาบันราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

10 มิถุนายน 2547 พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ทรงลง พระปรมาภิไธย ในพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พุทธศักราช 2547 และได้ประกาศ ในพระราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ 14 มิถุนายน พุทธศักราช 2547 ยังผลให้สถาบันราชภัฏ วไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ได้ยกฐานะ เป็นมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ตั้งแต่วันที่ 15 มิถุนายน พุทธศักราช 2547

ปัจจุบัน ได้เปิดสอนสาขาวิชาใหม่ ๆ ที่ตอบสนองความต้องการของชุมชน ทั้งในกลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์กายภาพ กลุ่มสาขาวิชาเกษตร กลุ่มสาขาวิชาบริหารธุรกิจ กลุ่มสาขาวิชา ครุศาสตร์ และกลุ่มสาขาวิชาสังคมศาสตร์/มนุษยศาสตร์ โดยมีการแบ่งส่วนราชการ ตามกฎกระทรวงศึกษาธิการ จัดตั้งส่วนราชการ ในมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี พ.ศ. 2548 ดังนี้

1. สำนักงานอธิการบดี
2. คณะครุศาสตร์
3. คณะเทคโนโลยีการเกษตร
4. คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม
5. คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
6. คณะวิทยาการจัดการ
7. คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
8. สถาบันวิจัยและพัฒนา
9. สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ
10. สำนักส่งเสริมการเรียนรู้และบริการวิชาการ
11. สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน

และมีหน่วยงานที่เป็นส่วนงานภายในตามพระราชบัญญัติการบริหารส่วนงานภายในของ

สถาบันอุดมศึกษา พ.ศ.2550 คือ

1. บัณฑิตวิทยาลัย
2. โรงเรียนสาธิต
3. วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ

1.2 หลักการและเหตุผล

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ได้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องผ่านมาตลอดระยะเวลา 80 ปี ทำให้มีความเจริญเติบโตอย่างรวดเร็ว ทั้งทางด้านกายภาพ และด้านวิชาการ ทำให้มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ สามารถผลิตบัณฑิตและพัฒนากำลังคนระดับสูง ให้มีมาตรฐาน และสอดคล้องกับความต้องการในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ โดยเป็นสถาบันอุดมศึกษาเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น สร้างสรรค์ศิลปวิทยา เพื่อความเจริญก้าวหน้าอย่างมั่นคงและยั่งยืนของปวงชน มีส่วนร่วมในการจัดการ การบำรุงรักษา การใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุล และยั่งยืน โดยมีวัตถุประสงค์ให้การศึกษา ส่งเสริมวิชาการและวิชาชีพชั้นสูง ทำการสอน วิจัย ให้บริการทางวิชาการแก่สังคม ปรับปรุงถ่ายทอด และพัฒนาเทคโนโลยี ทะนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม ผลิตครูและส่งเสริมวิทยฐานะครู องค์กรประกอบที่สำคัญที่จะทำให้ได้บัณฑิตที่พึงประสงค์ ดังกล่าว ก็คือ บุคลากรทั้งผู้บริหาร อาจารย์และเจ้าหน้าที่ จะต้องมีความเพียงพอ และคุณภาพที่เหมาะสม ตามเกณฑ์ที่สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษากำหนด บุคลากรของมหาวิทยาลัยจะต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เท่าทันต่อการพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาการแขนงต่างๆ สามารถปรับตัว ต่อการเปลี่ยนแปลงในระบบการบริหารจัดการ การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี และการจัดการกับข้อมูลสารสนเทศ ที่ทันสมัย รวมทั้งความสามารถในด้านเทคโนโลยี โดยเฉพาะเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จึงได้จัดทำแผนการจัดการ และพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยขึ้น

1.3 วัตถุประสงค์

- 1) เพื่อจัดทำแผนการจัดการและพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ สำหรับใช้เป็นกรอบหรือแนวทางในการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพ
- 2) เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการพิจารณาควบคุม กำกับ และจัดสรรอัตรากำลังให้หน่วยงานต่างๆ ภายในมหาวิทยาลัยให้เป็นไปตามเป้าหมายของแผนพัฒนามหาวิทยาลัย
- 3) เพื่อใช้เป็นฐานข้อมูลสำหรับการวางแผนในการพัฒนาบุคลากรในด้านการศึกษาต่อ วิจัย ฝึกอบรมดูงาน ฯลฯ

1.4 เป้าหมาย

1) ต้องการจัดหาอาจารย์ และบุคลากรสายสนับสนุนให้เพียงพอตามเกณฑ์ของทบวงมหาวิทยาลัยกล่าวคือ เมื่อสิ้นแผน 11 มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จะมีอาจารย์รวมทั้งสิ้นประมาณ 369 คน (รวมลาศึกษาต่อ 21 คนแล้ว) และบุคลากรสายสนับสนุนรวมทั้งสิ้นประมาณ 283 คน

2) ต้องการพัฒนาอาจารย์ให้มีคุณวุฒิเป็นไปตามเป้าหมายของมหาวิทยาลัย กล่าวคือเมื่อสิ้นแผน 11 อัตราส่วน คุณวุฒิอาจารย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ปริญญาเอก : ปริญญาโท = 50 : 50
(แผน 11 =แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559))

1.5 หลักเกณฑ์การคิดภาระงาน

(1) การคาดประมาณจำนวนอาจารย์ผู้สอนในแต่ละหลักสูตร

ใช้อัตราส่วนอาจารย์ : นักศึกษา (FTES) ตามเกณฑ์มาตรฐานของ FTES ระดับปริญญาตรีต่อจำนวน อาจารย์ประจำตามคู่มือการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาระดับอุดมศึกษา พ.ศ. 2554 ดังนี้

สาขาวิชาการศึกษาศาสตร์และสังคมศาสตร์ 1 : 25

สาขาวิทยาศาสตร์ 1 : 20

นอกจากนี้ได้กำหนดภาระงานสอนของอาจารย์ (Teaching Load) เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดกรอบ อัตรากำลังควบคู่กันไปด้วย โดยมีหลักเกณฑ์ในการคำนวณ ดังนี้

1. อาจารย์ 1 คน ให้มีภาระงานขั้นต่ำ 35 หน่วยชั่วโมงต่อสัปดาห์ต่อภาคการศึกษาปกติ

1.1 งานสอน กำหนดให้สอนขั้นต่ำภาคเรียนละ 18 หน่วยชั่วโมงต่อสัปดาห์

1.2 งานที่ปรากฏเป็นผลงานวิชาการ

1.3 งานงานบริการวิชาการ

1.4 งานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

1.5 งานอื่นตามภารกิจของมหาวิทยาลัย

งานสอน เป็นงานหน้าที่หลักของผู้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์และ ศาสตราจารย์ทุกคน ถ้าภาระงานสอน ตามข้อ 1.1 ไม่ถึงเกณฑ์มาตรฐานภาระงานขั้นต่ำ ที่กำหนดสามารถ นำภาระงาน ตามข้อ 1.2 ข้อ 1.3 ข้อ 1.4 ข้อ 1.5 และข้อ 1.6 มาทดแทนได้

การคิดหน่วยชั่วโมง หมายถึง หน่วยชั่วโมงต่อสัปดาห์ต่อภาคการศึกษาปกติ หนึ่งหน่วยชั่วโมงต้องมีเวลา ไม่น้อยกว่า 50 นาที

ทั้งนี้ งานที่ 1.2 – 1.5 มีเกณฑ์ในการคิดภาระงานปรากฏตามคู่มือประเมินผลการปฏิบัติงาน ของบุคลากร พ.ศ. 2554

(2) การคาดการณ์จำนวนบุคลากรสายสนับสนุน

การคาดการณ์จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนการสอน พิจารณาตามภาระงานของหน่วยงาน โดยกำหนดให้ 1 ตำแหน่ง ต้องมีภาระงานไม่น้อยกว่า 35 ชั่วโมงทำการ/สัปดาห์ หรือ 230 วัน/ปี

ตำแหน่งที่ปฏิบัติงานในห้องปฏิบัติการพิจารณาจากจำนวนห้องลักษณะการใช้ห้องอุปกรณ์และประเภท เครื่องมือของห้องปฏิบัติการว่ามีความจำเป็นต้องมีผู้รับผิดชอบตลอดระยะเวลาการปฏิบัติงานหรือไม่

1.6 ขั้นตอนการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์

- 1) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร
- 2) ศึกษา วิเคราะห์สภาพความต้องการ ปัญหาด้านการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย
- 3) ศึกษา นโยบายและทิศทางการพัฒนาบุคลากรของรัฐบาล กระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการ อุดมศึกษา เป้าหมายและยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย
- 4) นำข้อมูลผลการวิเคราะห์กรอบอัตรากำลัง ผลการประชุมจัดทำแผนปฏิบัติราชการ 4 ปีของมหาวิทยาลัย แผน ผลิตภัณฑ์ และความต้องการบุคลากรโดยขอรับการจัดสรรเงินงบประมาณ จำนวนอัตราเกษียณ ฯลฯ วิเคราะห์เพื่อจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้อง เชื่อมโยงกับนโยบายและเป้าหมายของมหาวิทยาลัย
- 5) คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร พิจารณาปรับปรุงแผนพัฒนาบุคลากรให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น
- 6) นำเสนอสภามหาวิทยาลัยพิจารณาเห็นชอบ

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

- 1) มหาวิทยาลัยมีแผนพัฒนาบุคลากรเพื่อสำหรับใช้เป็นกรอบ หรือแนวทางในการบริหารบุคคลให้มีประสิทธิภาพ
- 2) มหาวิทยาลัยมีแผนพัฒนาบุคลากรเป็นเครื่องมือพิจารณาควบคุม กำกับ และจัดสรรอัตรากำลังให้หน่วยงานต่างๆ ภายในมหาวิทยาลัยให้เป็นไปตามเป้าหมายของแผนพัฒนามหาวิทยาลัย
- 3) มหาวิทยาลัยมีฐานข้อมูลสำคัญในการพัฒนากำลังคนในด้านการศึกษาต่อ วิจัย ฝึกอบรม ดูงาน ฯลฯ
- 4) ต้องการจัดการเรียนการสอนแก่นักศึกษาในทุกระดับการศึกษาเมื่อสิ้นแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ.2555-2559) รวมทั้งสิ้นประมาณ 12,000 คน
- 5) ต้องการพัฒนาวิชาการ เสริมสร้าง คุณภาพของบัณฑิต ให้มีคุณภาพได้มาตรฐานนำไปสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการและความเป็นสากล

บทที่ 2

นโยบายและทิศทางการพัฒนาบุคลากร

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ มีนโยบายหลักที่จะขยายโอกาสทางการศึกษาโดยให้ครอบคลุมในเขตพื้นที่รับผิดชอบ จังหวัดปทุมธานี จังหวัดสระแก้ว จังหวัดปราจีนบุรี และจังหวัดในพื้นที่ใกล้เคียง เพื่อผลิตบัณฑิตให้เป็นบัณฑิตที่มีคุณภาพ เป็นคนดี คนเก่ง และมีคุณธรรม จริยธรรม รวมทั้งได้ปรับปรุงพัฒนากระบวนการจัดการเรียนการสอนโดยการพัฒนารูปแบบของกิจกรรมนอกหลักสูตร เพื่อให้บัณฑิตของมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ มีโลกทัศน์ที่กว้างไกลพร้อมที่จะออกไปทำงานได้ และพัฒนาหลักสูตรให้มีมาตรฐานระดับนานาชาติ และตอบสนองความต้องการของประเทศ โดยสนับสนุนให้มีการเปิดหลักสูตรใหม่และขยายจำนวนรับนักศึกษาระดับปริญญาตรี ให้บรรลุเป้าหมายจำนวน 40 % ของนักเรียนที่จบชั้นมัธยมศึกษาชั้นปีที่ 6 ในเขตจังหวัดปทุมธานี จังหวัดสระแก้ว จังหวัดปราจีนบุรี และจังหวัดในพื้นที่ใกล้เคียง เมื่อถึงปี 2558 ในการดำเนินการดังกล่าวจึงต้องศึกษาร่าง แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ.2555-2559) นโยบายรัฐบาล แผนอุดมศึกษาระยะยาว แผนปฏิบัติการของกระทรวงศึกษา ในฐานะที่เป็นส่วนราชการในสังกัด เพื่อให้การกำหนดนโยบายและทิศทางการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยให้สอดคล้อง เชื่อมโยงกับความต้องการบุคลากรที่จะเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศต่อไป

2.1 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11(พ.ศ. 2555 - 2559)

1. ปฐมบท

พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช มีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯ ให้ประกาศว่า โดยที่คณะรัฐมนตรีได้พิจารณาเห็นสมควรให้ประกาศใช้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555 - 2559) ซึ่งเป็นแผนพัฒนาฯ ที่ภาคีทุกภาคส่วนในสังคมไทยทุกระดับ ได้มีส่วนร่วมดำเนินการ และได้ให้สภาที่ปรึกษาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติให้ความเห็นตามมาตรา 258 ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2550 แล้ว เพื่อใช้เป็นแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ดังมีสาระสำคัญตามที่แนบท้ายนี้ จึงทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ใช้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555 - 2559) ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2554 จนถึงวันที่ 30 กันยายน 2559

การจัดทำแผนพัฒนาประเทศไทยนับตั้งแต่แผนพัฒนาฯ ฉบับแรกเมื่อปี 2504 จนถึงแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 10 มีพัฒนาการมาอย่างต่อเนื่องภายใต้สถานการณ์และเงื่อนไข รวมทั้งการเปลี่ยนแปลงในมิติต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกประเทศ โดยเฉพาะในช่วงของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 8 การพัฒนาประเทศอยู่ภายใต้กระแสโลกาภิวัตน์ จึงเป็นจุดเปลี่ยนกระบวนทัศน์ของการวางแผนที่ยึด “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” ตามแนวพระราชดำรัส “เศรษฐกิจพอเพียง” มี “การพัฒนาแบบองค์รวม” และเริ่มให้ความสำคัญกับกระบวนการมีส่วนร่วมของภาคีการพัฒนา ต่อมาในช่วงของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 9 และฉบับที่ 10 ได้ น้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเป็นปรัชญานำทางในการพัฒนาและบริหารประเทศ

ผลการพัฒนาประเทศก่อนแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 8 ได้ข้อสรุปว่า การพัฒนาเศรษฐกิจก้าวหน้า การพัฒนาสังคม ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีปัญหา การพัฒนาไม่ยั่งยืน และการน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงประยุกต์ใช้ในการพัฒนาประเทศที่เริ่มดำเนินการตั้งแต่แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 8 ต่อเนื่องถึงแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 10 โดยแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 8 เปลี่ยนแนวคิดจากเดิมที่มุ่งพัฒนาเศรษฐกิจ เป็นการเน้นให้คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนาประเทศ ทุกขั้นตอนตามหลักการทรงงานของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ต่อเนื่องแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 9 ยังคงยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเป็นปรัชญานำทางการพัฒนาประเทศ เน้นการสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงให้กับภาคส่วนต่างๆ และแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 10 ยังคงน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเป็นปรัชญาพื้นฐาน มุ่งสร้างภูมิคุ้มกันให้กับประเทศภายใต้ทุนสำคัญ 3 ทุน ได้แก่ ทุนเศรษฐกิจ ทุนสังคม ทุนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม โดยผลการพัฒนาประเทศในระยะของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 10 พบว่าสังคมไทยได้นำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาปรับใช้อย่างกว้างขวางในทุกภาคส่วน ขณะที่ความอยู่เย็นเป็นสุขในช่วงของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 10 อยู่ระหว่างร้อยละ 66 - 67 ใกล้เคียงกับร้อยละ 65 ในปี 2549 ซึ่งเป็นปีสุดท้ายของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 9 โดยปัจจัยด้านเศรษฐกิจที่เข้มแข็ง การมีงานทำ ความเข้มแข็งของชุมชน และความอบอุ่นของครอบครัว

ส่งผลต่อความอยู่เย็นเป็นสุข อย่างไรก็ตาม ปัจจัยที่ยังเป็นอุปสรรคที่สำคัญ ได้แก่ ความสมานฉันท์ในสังคม สภาพแวดล้อม และระบบนิเวศความสมดุล รวมถึงสุขภาวะของคนไทยในด้านคุณภาพการศึกษา

การประยุกต์ใช้ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในระยะแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 10

ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงได้มีการประยุกต์ใช้และมีผลอย่างเป็นรูปธรรมในช่วงที่ประเทศไทยเผชิญวิกฤตเศรษฐกิจเมื่อปี 2540 และเป็นแนวทางปฏิบัติอันสำคัญยิ่งในการขับเคลื่อนประเทศไทยให้พ้นจากภาวะวิกฤต ทั้งวิกฤตเศรษฐกิจโลกที่ส่งผลกระทบต่อประเทศไทย รวมถึงวิกฤตที่เกิดขึ้นภายในประเทศทั้งวิกฤตเศรษฐกิจ วิกฤตการเมือง และวิกฤตทางสังคม การน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาเป็นแนวปฏิบัติ ได้ส่งผลให้ประเทศไทยเข้มแข็ง มีภูมิคุ้มกันสูงขึ้นในหลายด้าน ขณะที่บางเรื่องอยู่ในระหว่างการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและประชาชนได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงรุนแรงในเบื้องต้นแต่สามารถฟื้นตัวได้เร็วขึ้น ความก้าวหน้าในการน้อมนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาสู่การปฏิบัติของทุกภาคส่วนเพื่อมุ่งหวังให้เกิดภูมิคุ้มกันแก่ตัวเอง ครอบครัว องค์กร สังคมและประเทศมีหลายประการ

ในส่วนภาครัฐ ได้น้อมนำไปประยุกต์ใช้ในการบริหารประเทศในหลายระดับ ทั้งเป็นหลักการบริหารเศรษฐกิจในระดับมหภาค การกำหนดนโยบายภาครัฐที่ยั่งยืน การกำหนดกลยุทธ์และการดำเนินการตามนโยบายที่เหมาะสมตลอดระยะเวลากว่า 10 ปีที่ผ่านมาประเทศไทยได้ดำเนินนโยบายเศรษฐกิจมหภาคอย่างรัดกุมมากขึ้น บนพื้นฐานการของการรักษาวินัยทางการเงินการคลัง โดยกำหนดกรอบการคลังที่ยั่งยืนเพื่อเป็นกฎเกณฑ์ในการใช้จ่ายงบประมาณของรัฐบาล ประกอบด้วย 1) การรักษาสัดส่วนหนี้สาธารณะต่อผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศในระดับที่ไม่เกินร้อยละ 50.02) การกำหนดสัดส่วนรายจ่ายการลงทุนของรัฐบาลไม่ต่ำกว่าร้อยละ 25.0 ของงบประมาณโดยรวม และ 3) การกำหนดภาระหนี้รัฐบาลไม่ให้เกินร้อยละ 15.0ของงบประมาณรวม

ขณะที่ ภาคธุรกิจเอกชน ได้มีการประยุกต์ใช้ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงอย่างกว้างขวางมากขึ้น ภายหลังจากวิกฤตเศรษฐกิจในช่วงปี 2540 องค์กรภาคธุรกิจได้มีการปรับเปลี่ยนจรรยาบรรณทางธุรกิจเพื่อให้มีความรับผิดชอบต่อสังคมมากขึ้น บทเรียนจากวิกฤตทำให้องค์กรธุรกิจขนาดใหญ่เริ่มมีวิสัยทัศน์ที่มุ่งกำไรระยะยาวมากกว่าในระยะสั้น และให้ความเป็นธรรมแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การเปลี่ยนแปลงแนวคิดและวิสัยทัศน์ในการดำเนินธุรกิจได้ส่งผลต่อการวางแผนการลงทุน การผลิต การบริหารกำลังคน การตลาดและการบริหารความเสี่ยงในทุกด้าน ทั้งกลุ่มธุรกิจขนาดใหญ่ และกลุ่มธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม มีการกระจายความเสี่ยงอย่างรอบคอบ โดยเฉพาะการกระจายแหล่งเงินทุนจากหนี้ระยะสั้นในตลาดเงินมาเป็นกระแสมทุนในตลาดทุนมากขึ้น สินเชื่อของภาคธุรกิจที่ไม่ใช่สถาบันการเงินต่อผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศลดลงจากร้อยละ 44.1 ในปี 2546 เป็นร้อยละ 36.3 ในปี 2543 ขณะที่การออกหุ้นกู้และหุ้นทุนมีสัดส่วนเพิ่มขึ้น การระดมทุนได้ค้ำึงถึงศักยภาพของทุนในประเทศอย่างรอบคอบมากกว่าในช่วงก่อนเกิดภาวะวิกฤต จึงลดการก่อหนี้ต่างประเทศลงอย่างชัดเจน สัดส่วนหนี้ต่างประเทศต่อผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศลดลงจากร้อยละ 72.9 ในปี 2542 เป็นร้อยละ 33.9 ในปี 2553 รวมทั้งมีความตระหนักถึงความสำคัญของการสร้างฐานการผลิตที่ใช้วัตถุดิบโดยเฉพาะภาคเกษตรและนำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาต่อยอดสร้างคุณค่าที่ผลประโยชน์ตกอยู่กับประชาชนในพื้นที่ เช่น การผลิตและการส่งออกสินค้าเครื่องใช้ในบ้าน สนับสนุนผลิตภัณฑ์จากพืชสมุนไพร รายได้จึงกระจายสู่ชุมชน สินค้าส่งออกเริ่มมีฐานที่กระจายประเภทผลิตภัณฑ์หลากหลายมากขึ้นเช่นเดียวกับการกระจายตลาดส่งออกไปสู่ตลาดใหม่ๆ เพื่อลดความเสี่ยง

ส่วน ภาคประชาชนและชุมชน รับรู้ เข้าใจและน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปประยุกต์ใช้ในการดำเนินชีวิตแบบเรียบง่าย ประหยัด ไม่ฟุ้งเฟ้อ มีการเก็บออม และสร้างการมีส่วนร่วมในชุมชน จากการเผยแพร่แนวคิดและหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงอย่างต่อเนื่อง กว้างขวางตั้งแต่ในระยะแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 8 เป็นต้นมา ทำให้การรับรู้ของประชาชนขยายตัวค่อนข้างมาก จากผลการสำรวจของโครงการ พ.ศ. พอเพียงในช่วงปี 2550 – 2551 ประชาชนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดรับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงผ่านสื่อโทรทัศน์ หนังสือพิมพ์ วารสาร นิตยสาร และวิทยุ ขณะที่ความเข้าใจในการนำไปประยุกต์ใช้เพื่อการดำรงชีพมีสูงถึงร้อยละ 74.0 ของกลุ่มตัวอย่าง ความเข้าใจในหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมีความแตกต่างกันในแต่ละหลักการ ในหลักความพอประมาณ การมีภูมิคุ้มกัน และเงื่อนไขการมีความรู้ พบว่า การมีคุณธรรมอยู่ในเกณฑ์สูงถึงร้อยละ 75-85 ขณะที่ความเข้าใจในหลักความมีเหตุผลมีร้อยละ 44.0 และประชาชนมีความเข้าใจในหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงว่ามีเชื่อมโยงอย่างมากกับการประหยัด ไม่ฟุ้งเฟ้อ มีชีวิตเรียบง่าย มีการออม และเอื้อเฟื้อ เผื่อแผ่ แบ่งปันช่วยเหลือผู้ที่ด้อยโอกาส

ขณะที่ ภาคเกษตร เป็นภาคที่มีความสำคัญและมีการนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปประยุกต์ใช้ในทุกระดับอย่างกว้างขวางตั้งแต่ระดับเกษตรกร ครอบครัว ชุมชน และประเทศ หลักการของเกษตรทฤษฎีใหม่เป็นการ

ประยุกต์ใช้ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงด้านการเกษตรที่เป็นรูปธรรม นำไปสู่ความพออยู่พอกินมีความมั่นคงและปลอดภัย ด้านอาหาร ลดรายจ่าย พึ่งตนเอง และแก้ปัญหาความยากจนของภาคครัวเรือนและภาคชุมชน เกษตรกรที่นำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปประยุกต์ใช้ในหลายพื้นที่ ปรากฏผลชัดเจนว่าสามารถก้าวพ้นภาวะหนี้สินจากการทำการเกษตรเชิงพาณิชย์สู่เกษตรผสมผสาน เกษตรอินทรีย์วนเกษตร เกษตรกรตัวอย่างที่ได้รับรางวัลการประกวดผลงานตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของสำนักงานคณะกรรมการพิเศษเพื่อประสานงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ ต่างก็ยืนยันว่าเกษตรกรที่เริ่มต้นชีวิตใหม่ด้วยการดำเนินตามเกษตรทฤษฎีใหม่ที่ลดรายจ่าย ลดการใช้สารเคมี และเน้นการผลิตที่ยึดความมีเหตุผล และองค์ความรู้ สามารถทำให้เกษตรกรมีเงินออม หลุดพ้นจากภาวะหนี้สิน และมีรายได้มั่นคง สามารถช่วยเหลือ แบ่งปันให้เพื่อนบ้านและชุมชน

นอกจากนี้ **ด้านการศึกษา** ทั้งมูลนิธิ สถาบันการศึกษา สถาบันวิจัยและพัฒนาประเทศตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และสถาบันวิจัยอื่นๆ ได้มีการสร้างองค์ความรู้เกี่ยวกับการนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปประยุกต์ใช้อย่างหลากหลายมากขึ้น มีการสังเคราะห์บทเรียนจากการปฏิบัติจริง นำมาจัดระบบฐานข้อมูลเกี่ยวกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อเผยแพร่ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงอย่างกว้างขวางในหน่วยงานทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และท้องถิ่น จัดทำหลักสูตรการเรียนการสอนและการฝึกอบรมเกี่ยวกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง การพัฒนาหลักสูตรทั้งระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานและมหาวิทยาลัย โดยเฉพาะระดับอุดมศึกษามี 26 หลักสูตร/รายวิชา ใน 19 สถาบัน มีการเสริมสร้างเครือข่ายการเรียนการสอนในมหาวิทยาลัยที่มีการเปิดสอน รวมทั้งจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนให้เข้มข้นยิ่งขึ้น

ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงกับแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 11

ภายใต้สถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่จะมีผลต่อทิศทางการพัฒนาประเทศในระยะแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 11 สะท้อนให้เห็นว่าประเทศไทยยังต้องเผชิญกระแสการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกประเทศที่ผันผวน ซับซ้อน และคาดการณ์ผลกระทบได้ยาก แม้ว่าในภาพรวมสังคมไทยมีภูมิคุ้มกันเพิ่มขึ้น และมีภูมิคุ้มกันที่แข็งแกร่งแตกต่างกันไปในระดับปัจเจก ครอบครัว ชุมชน และสังคม แต่ก็ยังไม่เพียงพอที่จะรองรับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ประเทศต้องเผชิญกับความเสี่ยงในหลายมิติ โดยเฉพาะความเสี่ยงจากการบริหารภาครัฐที่อ่อนแอ โครงสร้างเศรษฐกิจที่ไม่สามารถรองรับการเติบโตอย่างยั่งยืน ทั้งความเสี่ยงจากความเสื่อมถอยของค่านิยมที่ดีงามในสังคมไทย ความเสื่อมโทรมของฐานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และความเสี่ยงด้านความมั่นคงของประเทศ จึงจำเป็นต้องนำภูมิคุ้มกันที่มีอยู่พร้อมทั้งสร้างภูมิคุ้มกันในประเทศให้เข้มแข็งขึ้นภายใต้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โดยเสริมสร้างทุนที่มีอยู่ของประเทศให้เข้มแข็ง ทั้งทุนทางสังคม ทุนทางเศรษฐกิจ และทุนทางทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม รวมทั้งใช้ประโยชน์อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นธรรม เพื่อเตรียมพร้อมให้ประเทศสามารถปรับตัวรองรับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงในอนาคตได้อย่างยั่งยืน

การพัฒนาประเทศในระยะแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 11 จึงมีแนวคิดที่มีความต่อเนื่องจากแนวคิดของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 8-10 โดยยังคงยึดหลัก **“ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง”** และ **“คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา”** รวมทั้ง **“สร้างสมดุลการพัฒนา”** ในทุกมิติ และขับเคลื่อนให้บังเกิดผลในทางปฏิบัติที่ชัดเจนยิ่งขึ้นในทุกระดับ เพื่อให้การพัฒนาและบริหารประเทศเป็นไปบนทางสายกลาง เชื่อมโยงทุกมิติของการพัฒนาอย่างบูรณาการ ทั้งคน สังคม เศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อมและการเมือง โดยมีการวิเคราะห์อย่าง **“มีเหตุผล”** และใช้หลัก **“ความพอประมาณ”** ให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างมิติทางวัตถุกับจิตใจของคนในชาติ ความสมดุลระหว่างความสามารถในการพึ่งตนเองกับการแข่งขันในเวทีโลก ความสมดุลระหว่างสังคมชนบทกับเมืองเตรียม **“ระบบภูมิคุ้มกัน”** ด้วยการบริหารจัดการความเสี่ยงให้เพียงพอพร้อมรับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงทั้งภายนอกและภายในประเทศ ทั้งนี้ การขับเคลื่อนกระบวนการพัฒนาทุกขั้นตอนต้องใช้ **“ความรอบรู้”** ในการพัฒนาด้านต่างๆ ด้วยความรอบคอบ เป็นไปตามลำดับขั้นตอน และสอดคล้องกับวิถีชีวิตของสังคมไทย รวมทั้งเสริมสร้างศีลธรรมและสำนึกใน **“คุณธรรม”** จริยธรรมในการปฏิบัติหน้าที่และดำเนินชีวิตด้วย **“ความเพียร”** จะเป็นภูมิคุ้มกันที่ดีให้พร้อมเผชิญการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นทั้งในระดับปัจเจก ครอบครัวชุมชน สังคม และประเทศชาติ

การกำหนดทิศทางและยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศในระยะของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 11 จึงต้องเร่งสร้างภูมิคุ้มกันเพิ่มขึ้นในมิติการพัฒนาด้านต่างๆ เพื่อป้องกันปัจจัยเสี่ยงที่สังคมไทยต้องเผชิญ และเสริมรากฐานของประเทศ

ด้านต่างๆ ให้เข้มแข็ง ควบคู่ไปกับการให้ความสำคัญกับการพัฒนาคนและสังคมไทยให้มีคุณภาพ ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลง มีโอกาสเข้าถึงทรัพยากรและได้รับประโยชน์จากการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมอย่างเป็นธรรม รวมทั้งสร้างโอกาสทาง เศรษฐกิจด้วยฐานความรู้ เทคโนโลยีและนวัตกรรม และความคิดสร้างสรรค์บนพื้นฐานการผลิตและการบริโภคที่เป็นมิตรต่อ สิ่งแวดล้อมนำไปสู่การพัฒนาประเทศที่มั่นคงและยั่งยืน โดยมีแนวทางการสร้างภูมิคุ้มกันในระยะต่างๆ ที่สำคัญในระยะ แผนพัฒนา ฉบับที่ 11 ดังนี้

1. การพัฒนาคนและสังคมไทยสู่สังคมคุณภาพ มุ่งสร้างภูมิคุ้มกันตั้งแต่ระดับปัจเจก ครอบครัวและชุมชนสู่สังคมที่มีคุณภาพ สามารถจัดการความเสี่ยงและปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลง รวมทั้งมีส่วนร่วมใน การพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองของประเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย

1.1 การสร้างความเป็นธรรมในสังคม ให้ความสำคัญกับการสร้างความมั่นคงทาง เศรษฐกิจและสังคมให้ทุกคนในสังคมไทยสามารถเข้าถึงบริการทางสังคมที่มีคุณภาพ มีโอกาสเข้าถึงทรัพยากรและโครงสร้าง พื้นฐานในการสร้างอาชีพและรายได้ที่มั่นคง สามารถเข้าถึงกระบวนการยุติธรรมอย่างเสมอภาคและสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ อย่างมีศักดิ์ศรี ภายใต้ระบบบริหารจัดการภาครัฐที่โปร่งใส ยึดประโยชน์ส่วนรวมและเปิดโอกาสการมีส่วนร่วมของประชาชน ทุกภาคส่วนในกระบวนการพัฒนาประเทศ

1.2 การพัฒนาคนสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต ให้ความสำคัญกับการพัฒนา คุณภาพคนไทยทุกช่วงวัยให้มีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลง มีความพร้อมทั้งด้านร่างกายที่สมบูรณ์แข็งแรง มีสติปัญญาที่รอบ รู้ และมีจิตใจที่สำนึกในคุณธรรม จริยธรรม มีความเพียร มีโอกาสและสามารถเรียนรู้ตลอดชีวิต ควบคู่กับการเสริมสร้าง สภาพแวดล้อมในสังคมและสถาบันทางสังคมให้เข้มแข็งและเอื้อต่อการพัฒนาคน

2. การปรับโครงสร้างเศรษฐกิจสู่ทิศทางการเติบโตในรูปแบบใหม่ ที่มุ่งพัฒนาเศรษฐกิจ ภายในประเทศให้เข้มแข็ง เพื่อลดการพึ่งพาปัจจัยภายนอก โดยการสร้างความเข้มแข็งให้กับผู้ประกอบการในภาคการผลิต และบริการ โดยเฉพาะวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ผู้ประกอบการหนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์ และผู้ประกอบการใน ภาคเกษตร ให้ใช้ภูมิปัญญา วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี นวัตกรรม และความคิดสร้างสรรค์ เพื่อยกระดับสู่การผลิตและการ ให้บริการบนฐานความรู้ และที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม ตลอดจนให้มีการเชื่อมโยงกับประเทศในภูมิภาคต่างๆ บนพื้นฐานการ พึ่งพาซึ่งกันและกัน รวมทั้งสร้างภูมิคุ้มกันต่อกระแสการเปลี่ยนแปลงจากภายนอก ประกอบด้วย

2.1 การสร้างความเข้มแข็งภาคเกษตร ความมั่นคงของอาหารและพลังงาน ให้ ให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติที่เป็นฐานการผลิตภาคเกษตรให้เข้มแข็งและสามารถใช้ประโยชน์ได้ อย่างยั่งยืน เพื่อให้ภาคเกษตรเป็นฐานการผลิตอาหารและพลังงานที่มีความมั่นคง โดยการเพิ่มประสิทธิภาพและศักยภาพการ ผลิตภาคเกษตร การสร้างความมั่นคงในอาชีพและรายได้ให้แก่เกษตรกรตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ขณะเดียวกัน ให้ความสำคัญกับการสร้างความมั่นคงด้านอาหารและพลังงานชีวภาพทั้งในระดับครัวเรือน ชุมชน และประเทศ เพื่อสร้าง ภูมิคุ้มกันให้ภาคเกษตรสามารถพึ่งตนเองและเผชิญกับปัจจัยเสี่ยงต่างๆ ได้อย่างมั่นคง

2.2 การปรับโครงสร้างเศรษฐกิจสู่การเติบโตอย่างมีคุณภาพและยั่งยืน ให้ ให้ความสำคัญกับการปรับโครงสร้างเศรษฐกิจบนฐานความรู้ ความคิดสร้างสรรค์ และภูมิปัญญา ภายใต้ปัจจัยสนับสนุนที่ เอื้ออำนวยและระบบการแข่งขันที่เป็นธรรม มุ่งปรับโครงสร้างการค้าและการลงทุนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาด ทั้งภายในและต่างประเทศ สร้างมูลค่าเพิ่มให้กับสาขาบริการที่มีศักยภาพ พัฒนาภาคอุตสาหกรรมสู่อุตสาหกรรมฐานความรู้ เชิงสร้างสรรค์และเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์ ควบคู่ไปกับการปฏิรูปกฎหมายและ กฎ ระเบียบต่างๆ และบริหารจัดการเศรษฐกิจส่วนรวมอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้เป็นฐานเศรษฐกิจของประเทศที่เข้มแข็ง และขยายตัวอย่างมีคุณภาพ

2.3 การสร้างความเชื่อมโยงกับประเทศในภูมิภาคเพื่อความมั่นคงทางเศรษฐกิจ และสังคม ให้ความสำคัญกับการเชื่อมโยงการพัฒนาเศรษฐกิจภายในประเทศกับความร่วมมือระหว่างประเทศในภูมิภาค ต่างๆ บนพื้นฐานของการพึ่งพาซึ่งกันและกัน และมีภูมิคุ้มกันต่อกระแสการเปลี่ยนแปลงจากภายนอกให้ความสำคัญกับการ พัฒนาความร่วมมือแบบหุ้นส่วนการพัฒนาที่ยั่งยืนและยึดผลประโยชน์ร่วมกันทั้งในระดับอนุภูมิภาคและภูมิภาค สร้าง ปฏิสัมพันธ์ในความร่วมมือระหว่างประเทศอย่างสร้างสรรค์ เตรียมความพร้อมของประเทศไทยในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน และเสริมสร้างความเข้มแข็งของภาคีการพัฒนาภายในประเทศตั้งแต่ระดับชุมชนท้องถิ่นให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลง

3. การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน ให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้เพียงพอต่อการรักษาสมดุลของระบบนิเวศบนพื้นฐานของการมีส่วนร่วมของชุมชนในการดูแล รักษาและใช้ประโยชน์ การปรับกระบวนการพัฒนาและขับเคลื่อนประเทศไปสู่การเป็นเศรษฐกิจและสังคมคาร์บอนต่ำและเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ควบคู่ไปกับการเตรียมความพร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลงภูมิอากาศและภัยพิบัติทางธรรมชาติ สร้างภูมิคุ้มกันด้านการค้าจากเงื่อนไขด้านสิ่งแวดล้อมและเพิ่มบทบาทของไทยในเวทีประชาคมโลกเพื่อให้สังคมมีภูมิคุ้มกัน สามารถสนับสนุนการพัฒนาเศรษฐกิจและยกระดับคุณภาพชีวิตให้คนในสังคมไทย

โดยสรุป การพัฒนาประเทศในระยะแผนพัฒนา ฉบับที่ 11 จะเป็นการสร้างภูมิคุ้มกันในมิติต่างๆ ให้แก่ปัจเจก ครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศ โดยใช้แนวคิดและทิศทางการพัฒนาประเทศสู่ความยั่งยืนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงต่อเนื่องจากแผนพัฒนา ฉบับที่ 10 พร้อมทั้งขยายการนำทุนของประเทศที่มีศักยภาพจาก 3 ทุน ทั้งทุนสังคม ทุนเศรษฐกิจ และทุนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เป็น 6 ทุน ได้แก่ ทุนมนุษย์ ทุนสังคม ทุนกายภาพ ทุนทางการเงิน ทุนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และทุนทางวัฒนธรรมมาใช้ประโยชน์อย่างบูรณาการและเกื้อกูลกัน โดยเฉพาะการสร้างฐานทางปัญญาเพื่อเป็นภูมิคุ้มกันให้กับคนและสังคมไทยเป็นสังคมที่มีคุณภาพ ก้าวสู่สังคมและเศรษฐกิจสีเขียวที่มีแบบแผนการผลิตและบริโภคอย่างยั่งยืนและเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม โดยนาคความรู้และจุดแข็งของ อัตลักษณ์ไทยมาปรับโครงสร้างเศรษฐกิจบนฐานนวัตกรรมที่เข้มแข็ง เชื่อมโยงกับเศรษฐกิจโลกและเศรษฐกิจในภูมิภาคอย่างรู้เท่าทันสร้างความยั่งยืนของภาคเกษตรและความมั่นคงด้านอาหารและพลังงาน รวมทั้งการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน ควบคู่ไปกับการเสริมสร้างระบบธรรมาภิบาลและความสมานฉันท์ในทุกภาคส่วนและทุกระดับ เป็นฐานการพัฒนาประเทศที่มั่นคงและสมดุล มุ่งสู่การอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุขและเป็นธรรม

2. การประเมินสถานการณ์ ความเสี่ยงและการสร้างภูมิคุ้มกันของประเทศ

2.1 สถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อการพัฒนาประเทศ

ประเทศไทยยังต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงในระดับโลกสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาประเทศ ทั้งที่จะเป็นโอกาสและอุปสรรค ดังนี้

2.1.1 การเปลี่ยนแปลงในระดับโลกที่สำคัญ สรุปได้ดังนี้

1) กฎ กติกาใหม่ของโลกหลายด้านส่งผลให้ทุกประเทศต้องปรับตัว วิกฤตเศรษฐกิจและการเงินของโลกที่ผ่านมาได้ส่งผลให้เกิดการปรับเปลี่ยนกฎระเบียบในการบริหารจัดการเศรษฐกิจโลกทั้งด้านการค้า การลงทุน การเงิน สิ่งแวดล้อม และสังคมเพื่อการจัดระเบียบใหม่ของโลก

2) การปรับตัวเข้าสู่เศรษฐกิจโลกแบบหลายศูนย์กลาง รวมทั้งภูมิภาคเอเชียซึ่งทวีความสำคัญเพิ่มขึ้น โดยเฉพาะกลุ่มประเทศอุตสาหกรรมใหม่ อาทิ ฮองกง เกาหลี สิงคโปร์ ไต้หวัน และกลุ่มประเทศอาเซียน ที่มีแนวโน้มเป็นศูนย์กลางการผลิตสินค้าอุตสาหกรรมโลก ขณะที่นโยบายการเปิดประเทศของจีน รัสเซีย พลวัตการขยายตัวของบราซิลและอินเดีย และการเพิ่มขึ้นของชนชั้นกลางในภูมิภาคเอเชีย จะช่วยเพิ่มกำลังซื้อในตลาดโลก

3) การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุของโลก ในช่วงแผนพัฒนา ฉบับที่ 11 ประชากรสูงอายุในโลกจะเพิ่มขึ้นอีก 81.86 ล้านคน และการเป็นสังคมผู้สูงอายุของประเทศสำคัญในโลก มีผลกระทบต่อการศึกษา การจ้างงาน การดูแลสุขภาพ การเงิน การเมือง การต่างประเทศ

4) การเปลี่ยนแปลงภูมิอากาศโลกส่งผลให้สภาพภูมิอากาศแปรปรวน ในช่วง 30 ปีที่ผ่านมา อุณหภูมิโลกสูงขึ้นโดยเฉลี่ย 0.2 องศาเซลเซียสต่อทศวรรษ ส่งผลให้สภาพภูมิอากาศแปรปรวน ก่อให้เกิดภัยพิบัติทางธรรมชาติบ่อยครั้งและทวีความรุนแรง อาทิ แผ่นดินไหว ดินถล่ม ภูเขาไฟระเบิด อุทกภัย วาตภัย ภัยแล้ง ไฟป่า

5) ความมั่นคงทางอาหารและพลังงานของโลก มีแนวโน้มจะเป็นปัญหาสำคัญ ความต้องการพืชพลังงาน สินค้าเกษตรและอาหารมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นจากการเพิ่มประชากรโลก แต่การผลิตพืชอาหารลดลงด้วยข้อจำกัดด้านพื้นที่ เทคโนโลยีที่มีอยู่ และการเปลี่ยนแปลงของภูมิอากาศ

6) ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีมีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม รวมทั้งตอบสนองต่อการดำรงชีวิตของประชาชนมากยิ่งขึ้น ทั้งเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร นานาเทคโนโลยี เทคโนโลยีชีวภาพ และเทคโนโลยีเกี่ยวกับการทำงานของสมองและจิต ซึ่งจะเป็นได้ทั้งโอกาสหรือภัยคุกคามในการพัฒนา อาทิ การจารกรรมข้อมูลธุรกิจหรือข้อมูลส่วนบุคคล

7) การก่อการร้ายสากลเป็นภัยคุกคามประชาคมโลก การก่อการร้ายและอาชญากรรมข้ามชาติมีแนวโน้มขยายตัวทั่วโลกและรุนแรง มีรูปแบบและโครงข่ายที่ซับซ้อนมากขึ้น

2.1.2 การเปลี่ยนแปลงภายในประเทศ สรุปได้ดังนี้

1) การเปลี่ยนแปลงสถานะด้านเศรษฐกิจ อัตราการขยายตัวและเสถียรภาพทางเศรษฐกิจของประเทศไทยอยู่ในเกณฑ์ดี โดยภาคอุตสาหกรรมเป็นภาคการผลิตที่มีบทบาทสูง ภาคเกษตรเป็นแหล่งสร้างรายได้หลักของประชาชนส่วนใหญ่ในประเทศและเป็นฐานในการสร้างมูลค่าเพิ่มของภาคอุตสาหกรรม ภาคบริการมีบทบาทสำคัญในการสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่เศรษฐกิจ

2) การเปลี่ยนแปลงสถานะด้านสังคม ประเทศไทยก้าวสู่สังคมผู้สูงอายุจากการมีโครงสร้างประชากรที่วัยสูงอายุเพิ่มขึ้น วัยเด็กและวัยแรงงานลดลง คนไทยได้รับการพัฒนาศักยภาพทุกช่วงวัย แต่ยังมีปัญหาด้านคุณภาพการศึกษาและสติปัญญาของเด็ก มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อสุขภาพ และผลิตภาพแรงงานต่ำ

3) การเปลี่ยนแปลงสถานะด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ทุนทรัพยากรธรรมชาติเสื่อมโทรม การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศส่งผลซ้ำเติมให้ปัญหาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมรุนแรงกระทบต่อผลผลิตภาคเกษตรและความยากจน การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมยังไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร

4) การเปลี่ยนแปลงด้านการบริหารจัดการการพัฒนาประเทศ ประชาชนมีความตื่นตัวทางการเมืองสูงขึ้น แต่ความขัดแย้งทางการเมืองและความไม่สงบในจังหวัดชายแดนภาคใต้ยังคงดำรงอยู่และส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจ การดำรงชีวิตของประชาชน ความเชื่อมั่นของนานาชาติ ตลอดจนความสงบสุขที่ลดลง ขณะที่ประสิทธิภาพภาครัฐมีการเปลี่ยนแปลงในภาพรวมที่ดีขึ้น แต่ขีดความสามารถในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตต้องปรับปรุง การกระจายอำนาจประสบความสำเร็จในเรื่องการเพิ่มรายได้ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่มีความล่าช้าในการถ่ายโอนภารกิจและมีความไม่ชัดเจนในการแบ่งบทบาทหน้าที่กับราชการ

ส่วนกลาง ขณะเดียวกัน การคอร์รัปชันยังคงเป็นปัญหาสำคัญของไทย กลุ่มคนรุ่นใหม่เห็นว่าการคอร์รัปชันเป็นเรื่องที่ยอมรับไม่ได้

2.2 การประเมินความเสี่ยง

ในช่วงแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 11 ประเทศไทยจะเผชิญกับความเสี่ยง ที่ต้องเตรียมการสร้างภูมิคุ้มกันให้ประเทศพร้อมเผชิญการเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพ 6 ประการ ดังนี้

2.2.1 การบริหารภาครัฐอ่อนแอ ไม่สามารถขับเคลื่อนการบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ อำนาจรัฐถูกใช้เพื่อผลประโยชน์ของคนบางกลุ่ม ความสัมพันธ์ระหว่างภาครัฐกับภาคประชาชนและระหว่างประชาชนกับประชาชนในบางพื้นที่มีช่องว่างมากขึ้น

2.2.2 โครงสร้างทางเศรษฐกิจไม่สามารถรองรับการเจริญเติบโตอย่างยั่งยืน เศรษฐกิจไทยมีความอ่อนไหวต่อความผันผวนของเศรษฐกิจโลกและปัจจัยแวดล้อมโลกที่เปลี่ยนแปลงไป การขยายตัวทางเศรษฐกิจขึ้นอยู่กับปัจจัยการผลิตดั้งเดิมโดยเฉพาะทุน และแรงงานราคาถูกที่มีผลิตภาพการผลิตต่ำ เป็นอุปสรรคต่อการเพิ่มความสามารถในการแข่งขันในตลาดโลก

2.2.3 โครงสร้างประชากรที่มีวัยสูงอายุเพิ่มขึ้นขณะที่ประชากรวัยเด็กและวัยแรงงานลดลง ประเทศไทยจะเป็นสังคมผู้สูงอายุอย่างสมบูรณ์ในปี 2568 ขณะที่ประชากรวัยเด็กมีสัดส่วนลดลงอย่างต่อเนื่อง ทำให้สัดส่วนประชากรวัยแรงงานลดลงในช่วงแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 11 อาจกระทบต่อความต้องการแรงงานในระบบเศรษฐกิจในอนาคต

2.2.4 ค่านิยมที่ตึงมของไทยเสื่อมถอยและประเพณีดั้งเดิมถูกบิดเบือน กระแสโลกาภิวัตน์มีผลกระทบต่อวัฒนธรรมประเพณีดั้งเดิมที่ตึงม ส่งผลให้สังคมไทยมีความเป็นวัตถุนิยม คนไทยให้ความสำคัญกับศีลธรรมและวัฒนธรรมที่ตึงมลดลง

2.2.5 ฐานทรัพยากรธรรมชาติและสภาพแวดล้อมของประเทศมีแนวโน้มเสื่อมโทรมรุนแรงจากการเปลี่ยนแปลงทั้งในด้านกายภาพ การใช้ประโยชน์ การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศส่งผลให้สถานการณ์และแนวโน้มความเสื่อมโทรมของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมทวีความรุนแรง โดยเฉพาะการขาดแคลนน้ำ การใช้ทรัพยากรอย่าง

สิ้นเปลือง ไม่คุ้มค่า และปริมาณของเสียที่เพิ่มขึ้น นำไปสู่ความเสี่ยงต่อการสูญเสียความหลากหลายทางชีวภาพ รวมไปถึงการกัดเซาะชายฝั่งอย่างต่อเนื่อง

2.2.6 ประเทศไทยยังคงมีความเสี่ยงด้านความมั่นคง ทั้งที่มาจากปัญหาการก่อความไม่สงบในประเทศ ปัญหาการก่อการร้าย วิกฤตเศรษฐกิจและการแข่งขันด้านต่างๆ ในเวทีระหว่างประเทศ รวมทั้ง ภัยพิบัติที่เกิดจากมนุษย์และธรรมชาติมีความรุนแรงและผลกระทบสูง มีแนวโน้มจะมีความรุนแรงและผลกระทบเพิ่มขึ้นในระยะต่อไป

2.3 การสร้างภูมิคุ้มกันของประเทศ

เพื่อให้ประเทศไทยสามารถรองรับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ จำเป็นต้องสร้างภูมิคุ้มกันประเทศ ดังนี้

2.3.1 ประเทศไทยมีการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข สถาบันพระมหากษัตริย์เป็นสถาบันหลักที่ยึดโยงคนในชาติให้เกาะเกี่ยวกันอย่างแน่นแฟ้น เป็นแบบอย่างในการดำเนินชีวิตของคนในสังคม

2.3.2 การพัฒนาประเทศให้อยู่บนฐานความรู้และเทคโนโลยีที่ทันสมัย การวิจัยพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญสำหรับการพัฒนาประเทศ ในการปรับเปลี่ยนการผลิตจากการใช้ทรัพยากรธรรมชาติ เงินทุน และแรงงานที่มีผลิตภาพต่ำ ไปสู่การใช้ความรู้และความชำนาญด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

2.3.3 สังคมไทยมีค่านิยมและวัฒนธรรมที่ดีงาม วัฒนธรรมไทยที่ดีงามสามารถยึดโยงคนไทยให้เป็นเอกภาพ ลดอิทธิพลของความทันสมัยและความขัดแย้งในสังคมไทย ประชาชนนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้กับชีวิตประจำวัน ครอบคลุมร่วมเพาะความเป็นไทยที่มีจิตสำนึกและอัตลักษณ์ให้บุตรหลานได้ตระหนักถึงรากเหง้าของตนเอง

2.3.4 ภาคการเกษตรเป็นฐานรายได้หลักและความมั่นคงด้านอาหารของประเทศ ก่อให้เกิดประโยชน์หลายด้าน ทั้งแหล่งสร้างงาน แหล่งผลิตอาหาร และเชื่อมโยงวิถีชีวิตของสังคมไทย มีส่วนสำคัญในการลดความยากจน สร้างงาน และลดผลกระทบจากภาวะโลกร้อน

2.3.5 ชุมชนเป็นกลไกที่มีความสามารถในการบริหารจัดการ มีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพชีวิตและเชื่อมโยงกันเป็นสังคมสวัสดิการ เป็นพลังหลักในการพัฒนารากฐานของประเทศให้มั่นคง ชุมชนพึ่งตนเองสามารถบรรเทาปัญหาเศรษฐกิจ สังคม ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในระดับท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ กลไกชุมชนสามารถพัฒนาท้องถิ่นให้เจริญรุ่งเรือง

3. แนวคิดและทิศทางการพัฒนาประเทศ

3.1 แนวคิดหลัก

ภายใต้สถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่สำคัญทั้งภายนอกและภายในประเทศที่จะส่งผลกระทบต่อทิศทางการพัฒนาประเทศไทยในอนาคต จำเป็นต้องกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาที่เหมาะสม ขณะที่การทบทวนผลการพัฒนาประเทศในระยะที่ผ่านมาสะท้อนปัญหาเชิงโครงสร้างของระบบเศรษฐกิจ สังคมสิ่งแวดล้อม และการบริหารจัดการประเทศที่ไม่เอื้อต่อการพัฒนาที่ยั่งยืนในระยะยาว ทั้งมีความเสี่ยงในหลายมิติที่อาจทำให้ปัญหาต่างๆ รุนแรงมากขึ้น การพัฒนาประเทศในอนาคต จึงจำเป็นต้องเตรียมพร้อมและสร้างภูมิคุ้มกันของประเทศให้เข้มแข็งภายใต้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ให้สามารถปรับตัวรองรับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงในอนาคตได้อย่างมั่นคงกรอบแนวคิดการพัฒนาประเทศในระยะแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 11 จึงมีแนวคิดที่ต่อเนื่องจาก

แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 8-10 โดยยังคงยึดหลักการปฏิบัติตาม “ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” และขับเคลื่อนให้บังเกิดผลในทางปฏิบัติที่ชัดเจนยิ่งขึ้นในทุกภาคส่วน ทุกระดับ ยึดแนวคิดการพัฒนาแบบบูรณาการเป็นองค์รวมที่มี “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” มีการเชื่อมโยงทุกมิติของการพัฒนาอย่างบูรณาการ ทั้งมิติตัวคน สังคมเศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม และการเมือง เพื่อสร้างภูมิคุ้มกันให้พร้อมเผชิญการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นทั้งในระดับปัจเจก ครอบคลุม ชุมชน สังคม และประเทศชาติ ขณะเดียวกัน ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในสังคมในกระบวนการพัฒนาประเทศ

3.2 ทิศทางการพัฒนาประเทศ

การพัฒนาประเทศในระยะแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 11 ได้ตระหนักถึงสถานการณ์และความเสี่ยงซึ่งเกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลงในระดับโลกและภายในประเทศ โดยเฉพาะภาวะผันผวนด้านเศรษฐกิจพลังงาน และภูมิอากาศ ที่เป็นไปอย่างรวดเร็วและส่งผลกระทบต่อประเทศไทยทั้งเชิงบวกและลบ ดังนั้น ทิศทางการบริหารจัดการประเทศภายใต้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว จึงเป็นการใช้จุดแข็งและศักยภาพที่มีอยู่ให้เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาประเทศเพื่อสร้างความเข้มแข็งและรักษาเสถียรภาพทางเศรษฐกิจของประเทศ โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาเศรษฐกิจภายในประเทศที่เน้นการเสริมสร้างความเข้มแข็งของฐานการผลิตภาคเกษตร และการประกอบการของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ขณะเดียวกัน จำเป็นต้องปรับตัวในการเชื่อมโยงกับระบบเศรษฐกิจโลกและภูมิภาค ซึ่งประเทศไทยมีพันธกรณีภายใต้กรอบความร่วมมือต่างๆ เพื่อสามารถใช้โอกาสที่เกิดขึ้นและเพิ่มภูมิคุ้มกันของทุนที่มีอยู่ในสังคมไทยได้อย่างเหมาะสม พร้อมก้าวสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนในปี 2558

ขณะเดียวกัน จำเป็นต้องสร้างความพร้อมสำหรับเชื่อมโยงด้านกายภาพทั้งโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์ ควบคู่กับการยกระดับคุณภาพคน การเสริมสร้างองค์ความรู้ การพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี นวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์ ให้เป็นพลังขับเคลื่อนการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมไทยการกำหนดทิศทางการพัฒนาประเทศในระยะแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 11 จึงเป็นการสร้างภูมิคุ้มกันในมิติต่างๆ เพื่อให้การพัฒนาประเทศสู่ความสมดุลและยั่งยืน โดยนำทุนของประเทศที่มีศักยภาพมาใช้ประโยชน์อย่างบูรณาการและเกื้อกูลกัน พร้อมทั้งเสริมสร้างให้แข็งแกร่งเพื่อเป็นรากฐานการพัฒนาประเทศที่สำคัญได้แก่ การเสริมสร้างทุนสังคม (ทุนมนุษย์ ทุนสังคม ทุนทางวัฒนธรรม) ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคนและสังคมไทยสู่สังคมคุณภาพ มุ่งสร้างภูมิคุ้มกันตั้งแต่ระดับปัจเจก ครอบครัว และชุมชน สามารถจัดการความเสี่ยง และปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลง มีโอกาสเข้าถึงทรัพยากรและได้รับประโยชน์จากการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมอย่างเป็นธรรม สำหรับการเสริมสร้างทุนเศรษฐกิจ (ทุนกายภาพ ทุนทางการเงิน) มุ่งพัฒนาเศรษฐกิจภายในประเทศให้เข้มแข็ง โดยใช้ภูมิปัญญา วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และความคิดสร้างสรรค์ ให้ความสำคัญกับการปรับโครงสร้างการค้าและการลงทุนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดภายในประเทศและต่างประเทศ การผลิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม และมีการเชื่อมโยงกับประเทศในภูมิภาคต่างๆ บนพื้นฐานการพึ่งพาซึ่งกันและกัน ในส่วนการเสริมสร้างทุนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ให้ความสำคัญกับการสร้างความมั่นคงด้านอาหาร การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่เป็นฐานการผลิตภาคเกษตร มุ่งสู่การเป็นเศรษฐกิจและสังคมคาร์บอนต่ำและเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม การเตรียมความพร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลงภูมิอากาศและภัยพิบัติทางธรรมชาติ รวมทั้งการสร้างภูมิคุ้มกันด้านการค้าจากเงื่อนไขด้านสิ่งแวดล้อม ควบคู่ไปกับการเพิ่มบทบาทไทยในเวทีประชาคมโลก

นอกจากนี้ จำเป็นต้องมีการบริหารจัดการประเทศเพื่อสร้างความเป็นธรรมในสังคม ให้ความสำคัญกับการพัฒนาระบบราชการและข้าราชการโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพิ่มประสิทธิภาพการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พัฒนาระบบและกลไกการป้องกันและปราบปรามการทุจริต และประพฤติมิชอบอย่างมีส่วนร่วม ส่งเสริมให้ประชาชนทุกระดับมีโอกาสเข้าถึงกระบวนการยุติธรรมอย่างเท่าเทียมและสร้างความเป็นธรรมในการเข้าถึงทรัพยากร ควบคู่ไปกับปลูกจิตสำนึก ค่านิยมประชาธิปไตยและธรรมาภิบาลแก่ประชาชนทุกกลุ่ม

4. วิสัยทัศน์และทิศทางของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11

แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 11 มุ่งพัฒนาภายใต้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และขับเคลื่อนให้บังเกิดผลในทางปฏิบัติที่ชัดเจนยิ่งขึ้นในทุกระดับ ยึดคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา ให้ความสำคัญกับการสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในสังคม พัฒนาประเทศสู่ความสมดุลในทุกมิติ อย่างบูรณาการ และเป็นองค์รวม และยึดวิสัยทัศน์ปี พ.ศ. 2570 ดังนี้

“คนไทยภาคภูมิใจในความเป็นไทย มีมิตรไมตรีบนวิถีชีวิตแห่งความพอเพียง ยึดมั่นในวัฒนธรรมประชาธิปไตย และหลักธรรมาภิบาล การบริการสาธารณะขั้นพื้นฐานที่ทั่วถึง มีคุณภาพ สังคมมีความปลอดภัยและมั่นคง อยู่ในสภาวะแวดล้อมที่ดี เกื้อกูลและเอื้ออาทรซึ่งกันและกัน ระบบการผลิตเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม มีความมั่นคงด้านอาหารและพลังงาน อยู่บนฐานทางเศรษฐกิจที่พึ่งตนเองและแข่งขันได้ในเวทีโลก สามารถอยู่ในประชาคมภูมิภาคและโลกได้อย่างมีศักดิ์ศรี”

4.1 วิสัยทัศน์และพันธกิจการพัฒนาประเทศ

การจัดทำแผนพัฒนาในระยะ 5 ปี ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ระยะยาวดังกล่าว จำเป็นต้องมีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ ยุทธศาสตร์ และแนวทางการพัฒนาที่มีลำดับความสำคัญสูงในช่วงระยะ 5 ปี แผนพัฒนาฉบับที่ 11 จึงประกอบด้วยวิสัยทัศน์และพันธกิจ ดังนี้

4.1.1 วิสัยทัศน์

“สังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ด้วยความเสมอภาค เป็นธรรม และมีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลง”

4.1.2 พันธกิจ

1) สร้างสังคมเป็นธรรมและเป็นสังคมที่มีคุณภาพ ทุกคนมีความมั่นคงในชีวิต ได้รับการคุ้มครองทางสังคมที่มีคุณภาพอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม มีโอกาสเข้าถึงทรัพยากรและกระบวนการยุติธรรมอย่างเสมอภาค ทุกภาคส่วนได้รับการเสริมพลังให้สามารถมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนา ภายใต้ระบบบริหารจัดการภาครัฐที่โปร่งใส เป็นธรรม

2) พัฒนาคุณภาพคนไทยให้มีคุณธรรม เรียนรู้ตลอดชีวิต มีทักษะและการดำรงชีวิตอย่างเหมาะสมในแต่ละช่วงวัย สถาบันทางสังคมและชุมชนท้องถิ่นมีความเข้มแข็ง สามารถปรับตัวรู้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลง

3) พัฒนาระบบการผลิตและบริการให้เข้มแข็งและมีคุณภาพบนฐานความรู้ ความคิดสร้างสรรค์ และภูมิปัญญา สร้างความมั่นคงด้านอาหารและพลังงาน ปรับโครงสร้างการผลิตและการบริโภคให้เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม พร้อมสร้างความเชื่อมโยงกับประเทศในภูมิภาคเพื่อความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคม

4) สร้างความมั่นคงของฐานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม สนับสนุนการมีส่วนร่วมของชุมชน รวมทั้งสร้างภูมิคุ้มกันเพื่อรองรับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและภัยพิบัติทางธรรมชาติ

4.2. วัตถุประสงค์และเป้าหมาย

4.2.1 วัตถุประสงค์

- 1) เพื่อเสริมสร้างสังคมที่เป็นธรรมและเป็นสังคมสงบสันติสุข
- 2) เพื่อพัฒนาคนไทยทุกกลุ่มวัยอย่างเป็นองค์รวมทั้งทางกาย ใจ สติปัญญา อารมณ์ คุณธรรม จริยธรรม และสถาบันทางสังคมมีบทบาทหลักในการพัฒนาคนให้มีคุณภาพ
- 3) เพื่อพัฒนาเศรษฐกิจให้เติบโตอย่างมีเสถียรภาพ คุณภาพ และยั่งยืน เป็นผู้นำการผลิตสินค้าและบริการบนฐานปัญญาและความคิดสร้างสรรค์ในภูมิภาคอาเซียน มีความมั่นคงทางอาหารและพลังงาน การผลิตและการบริโภคเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม นำไปสู่การเป็นสังคมคาร์บอนต่ำ
- 4) เพื่อบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้เพียงพอต่อการรักษาสสมดุลของระบบนิเวศ และเป็นฐานที่มั่นคงของการพัฒนาประเทศ

4.2.2 เป้าหมายหลัก

- 1) ความอยู่เย็นเป็นสุขและความสงบสุขของสังคมไทยเพิ่มขึ้น ความเหลื่อมล้ำในสังคมลดลง สัดส่วนผู้อยู่ใต้เส้นความยากจนลดลง และดัชนีภาพลักษณ์การคอร์รัปชันไม่ต่ำกว่า 5.0 คะแนน
- 2) คนไทยมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มีสุขภาวะดีขึ้น และสถาบันทางสังคมมีความเข้มแข็งมากขึ้น
- 3) เศรษฐกิจเติบโตในอัตราที่เหมาะสมตามศักยภาพของประเทศให้ความสำคัญกับการเพิ่มผลิตภาพรวมไม่ต่ำกว่าร้อยละ 3.0 ต่อปี เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจของประเทศ เพิ่มมูลค่าผลิตภัณฑ์ของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมต่อ ผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศ ให้มีสัดส่วนไม่ต่ำกว่าร้อยละ 40.0

4) คุณภาพสิ่งแวดล้อมอยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน เพิ่มประสิทธิภาพการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก รวมทั้งเพิ่มพื้นที่ป่าไม้เพื่อรักษาสมดุลของระบบนิเวศ

4.2.3 ตัวชี้วัด

1) ดัชนีความอยู่เย็นเป็นสุข ดัชนีความสงบสุข สัดส่วนรายได้ระหว่างกลุ่มประชากรที่มีรายได้สูงสุดร้อยละ 10.0 กับกลุ่มที่มีรายได้น้อยร้อยละ 10.0 สัดส่วนผู้อยู่ใต้เส้นความยากจน สัดส่วนแรงงานนอกระบบที่สามารถเข้าถึง การคุ้มครองทางสังคม และดัชนีภาพลักษณ์การคอร์รัปชัน

2) จำนวนปีการศึกษาเฉลี่ยของคนไทย ผู้เรียนทุกระดับการศึกษามีคุณธรรมจริยธรรม สัดส่วนประชากรที่เข้าถึงโครงข่ายคมนาคมและอินเทอร์เน็ตความเร็วสูง จำนวนบุคลากรด้านการวิจัยและพัฒนา อัตราการป่วยด้วยโรคไม่ติดต่อ และดัชนีความอบอุ่นของครอบครัว

3) อัตราการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ อัตราเงินเฟ้อ ผลผลิตการผลิตรวม อันดับความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจของประเทศ สัดส่วนมูลค่าผลิตภัณฑ์ของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมต่อผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศ

4) คุณภาพน้ำและอากาศ ร้อยละของพื้นที่ป่าไม้ต่อพื้นที่ประเทศ และสัดส่วนการปล่อยก๊าซเรือนกระจกต่อหัวเปรียบเทียบกับลำดับขั้นการพัฒนาที่แสดงโดยผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศต่อหัว

5 ยุทธศาสตร์การพัฒนา(เฉพาะที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา)

การพัฒนาประเทศให้คนในสังคมอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข เศรษฐกิจเจริญเติบโตอย่างมีคุณภาพและยั่งยืน ภายใต้กระแสการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกประเทศที่ปรับเปลี่ยนเร็ว คาดการณ์ได้ยากและซับซ้อนมากยิ่งขึ้น การพัฒนาในระยะแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 11 จึงจำเป็นต้องกำหนดทิศทางและยุทธศาสตร์การพัฒนาที่เหมาะสม โดยเร่งสร้างภูมิคุ้มกันเพื่อป้องกันปัจจัยเสี่ยง และเสริมรากฐานของประเทศด้านต่างๆ ให้เข้มแข็ง ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่สำคัญในระยะแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 11 มีดังนี้ (เฉพาะที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา)

5.2 ยุทธศาสตร์การพัฒนาคู่มือสังคมนักเรียนรู้อัตนวิสัยทัศน์อย่างยั่งยืน มุ่งเตรียมคนให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพคนไทยทุกช่วงวัยให้มีภูมิคุ้มกันเพื่อเข้าสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างยั่งยืน ยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาเสริมสร้างศักยภาพของคนในทุกมิติให้มีความพร้อมทั้งด้านร่างกายที่สมบูรณ์แข็งแรง มีสติปัญญาที่รอบรู้ และมีจิตใจที่สำนึกในคุณธรรมจริยธรรม มีความเพียร และรู้คุณค่าความเป็นไทย มีโอกาสและสามารถเรียนรู้ตลอดชีวิต ควบคู่กับการเสริมสร้างสภาพแวดล้อมในสังคมและสถาบันทางสังคมให้เข้มแข็งและเอื้อต่อการพัฒนาคู่มือสังคมนักเรียนรู้อัตนวิสัยทัศน์อย่างยั่งยืน รวมทั้งส่งเสริมการพัฒนาชุมชนท้องถิ่นให้เข้มแข็งและสามารถสร้างภูมิคุ้มกันให้คนในชุมชน และเป็นพลังทางสังคมในการพัฒนาประเทศโดยมีแนวทางสำคัญ ดังนี้

5.2.1 ปรับโครงสร้างและการกระจายตัวประชากรให้เหมาะสม โดยส่งเสริมคู่สมรสที่มีศักยภาพและความพร้อมให้มีบุตรเพิ่มขึ้นและรักษาระดับอัตราเจริญพันธุ์ไม่ให้ต่ำกว่าระดับที่เป็นอยู่ปัจจุบัน สนับสนุนการกระจายตัวและส่งเสริมการตั้งถิ่นฐานของประชากรให้เหมาะสมสอดคล้องกับศักยภาพ โอกาส และทรัพยากรธรรมชาติของพื้นที่

5.2.2 พัฒนาคุณภาพคนไทยให้มีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลง โดยพัฒนาคุณภาพคนไทยทุกช่วงวัย สนับสนุนกระบวนการเรียนรู้สู่วัฒนธรรมการเกื้อกูล เสริมสร้างทักษะให้คนมีการเรียนรู้ต่อเนื่องตลอดชีวิต การต่อยอดสู่นวัตกรรมความรู้ การฝึกฝนจนเกิดความคิดสร้างสรรค์

5.2.3 ส่งเสริมการลดปัจจัยเสี่ยงด้านสุขภาพอย่างเป็นองค์รวม โดยสร้างเสริมสุขภาวะคนไทยให้มีความสมบูรณ์แข็งแรงทั้งร่างกายและจิตใจ โดยการพัฒนาความรู้และทักษะในการดูแลสุขภาพของตนเอง ครอบครัว ชุมชน และลดปัจจัยเสี่ยงจากสภาพแวดล้อมที่มีผลต่อสุขภาพ

5.2.4 ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยกระตุ้นให้เกิดวัฒนธรรมการเรียนรู้ด้วยการสร้างกระแสสังคมให้การเรียนรู้เป็นหน้าที่ของคนไทยทุกคน สร้างนิสัยใฝ่รู้ รักการอ่านตั้งแต่วัยเด็ก และส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันของคนต่างวัย ควบคู่กับการส่งเสริมให้องค์กร กลุ่มบุคคล ชุมชน ประชาชน และสื่อทุกประเภทเป็นแหล่งเรียนรู้ตัวอย่างสร้างสรรค์ สื่อสารด้วยภาษาที่เข้าใจง่าย ส่งเสริมการศึกษาทางเลือกที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สร้างปัจจัยสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต

5.2.5 เสริมสร้างความเข้มแข็งของสถาบันทางสังคม ส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนนาค่านิยมและวัฒนธรรมที่ดีงามของไทยเป็นฐานในการพัฒนาคนและสังคม โดยส่งเสริมความเข้มแข็งของสถาบันหลักทางสังคม พัฒนาบทบาทของสถาบันทางสังคมให้เอื้อต่อการพัฒนาคน และสร้างค่านิยมให้คนไทยภาคภูมิใจในวัฒนธรรมไทย

5.3 ยุทธศาสตร์ความเข้มแข็งภาคเกษตร ความมั่นคงของอาหารและพลังงาน เพื่อให้ภาคเกษตรเป็นฐานการผลิตที่มั่นคงและเติบโตอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถผลิตสินค้าเกษตร อาหารและพลังงานที่มีมูลค่าเพิ่ม มีคุณภาพมาตรฐานปลอดภัย เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และมีปริมาณเพียงพอกับความต้องการของตลาดในระดับราคาที่เหมาะสมและเป็นธรรม พัฒนาคุณภาพชีวิตและเสริมสร้างความมั่นคงในอาชีพและรายได้เกษตรกร สนับสนุนครัวเรือนและองค์กรเกษตรกร ชุมชนและเกษตรกรให้เข้มแข็งและสามารถพึ่งพาตนเองได้อย่างยั่งยืน โดยมีแนวทางสำคัญ ดังนี้

5.3.3 การสร้างมูลค่าเพิ่มผลผลิตทางการเกษตรตลอดห่วงโซ่การผลิต สนับสนุนการผลิตและบริการของชุมชนในการสร้างมูลค่าเพิ่มสินค้าเกษตร อาหาร และพลังงาน ส่งเสริมสถาบันการศึกษาในพื้นที่ให้ร่วมทำการศึกษาวิจัยกับภาคเอกชน สนับสนุนเกษตรกรและผู้ประกอบการนำองค์ความรู้ นวัตกรรมและเทคโนโลยีการผลิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมบนฐานความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มาใช้ในการสร้างมูลค่าเพิ่มสินค้า ผลิตภัณฑ์เกษตรและอาหาร ยกกระดับคุณภาพมาตรฐานสินค้าเกษตรและอาหาร มาตรฐานระบบการผลิตสินค้าเกษตรให้เทียบเท่าระดับสากล ส่งเสริมระบบตลาดกลางสินค้าเกษตรและตลาดซื้อขายสินค้าเกษตรล่วงหน้า ส่งเสริมภาคเอกชนและองค์กรชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการระบบสินค้าเกษตรและอาหารร่วมกับสถาบันเกษตรกร เพิ่มประสิทธิภาพระบบการบริหารจัดการโลจิสติกส์ของภาคเกษตร

5.5 ยุทธศาสตร์การสร้างความเชื่อมโยงกับประเทศในภูมิภาคเพื่อความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคม มุ่งเพิ่มศักยภาพในการใช้ประโยชน์จากความได้เปรียบด้านที่ตั้งของประเทศในเชิงยุทธศาสตร์ ซึ่งเป็นจุดเชื่อมโยงที่สำคัญในภูมิภาคอาเซียนและเอเชียแปซิฟิก เสริมสร้างประโยชน์ของไทยในด้านการค้า การลงทุน การเงินและโอกาสด้านการตลาดระหว่างประเทศ ในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน รวมทั้งเชื่อมโยงด้านการค้าการลงทุนกับมหาอำนาจทางเศรษฐกิจใหม่ในเอเชียและกลุ่มเศรษฐกิจใหม่ในเอเชียแปซิฟิก รวมทั้งผลักดันบทบาทของไทยให้เป็นส่วนสำคัญของความร่วมมือในการพัฒนาภายใต้กรอบต่างๆ ได้แก่ อนุภูมิภาค อาเซียน อาเซียนและพันธมิตร รวมทั้งเอเชียแปซิฟิก โดยมีแนวทางสำคัญ ดังนี้

5.5.3 สร้างความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน เป็นการพัฒนาความร่วมมือระหว่างภาครัฐและภาคธุรกิจเอกชนที่มีศักยภาพในการร่วมพัฒนาบุคลากรในทุกภาคส่วนเศรษฐกิจ **เสริมสร้างความเข้มแข็งให้สถาบันการศึกษาทั้งของรัฐและเอกชนให้มีมาตรฐานเป็นที่ยอมรับในระดับสากล** ยกกระดับทักษะฝีมือแรงงาน กำหนดมาตรฐานขั้นพื้นฐานของคุณภาพสินค้าและบริการ เพื่อป้องกันสินค้าและบริการนำเข้าที่ไม่ได้คุณภาพทั้งในประเทศไทยและประเทศเพื่อนบ้าน

5.5.10 ปรับปรุงและเสริมสร้างความเข้มแข็งของภาคการพัฒนภายในประเทศตั้งแต่ระดับชุมชนท้องถิ่น มุ่งเสริมสร้างศักยภาพชุมชนท้องถิ่นให้รับรู้และเตรียมพร้อมรับกระแสการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกประเทศ สนับสนุนกลไกการพัฒนาระดับพื้นที่ในการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับจังหวัดและกลุ่มจังหวัด โดยเฉพาะจังหวัดชายแดน ให้สามารถพัฒนาเชื่อมโยงกับประเทศเพื่อนบ้าน ส่งเสริมศักยภาพด้านวิชาการและเครือข่ายของสถาบันการศึกษาของไทยที่สร้างความใกล้ชิด และปฏิสัมพันธ์กับประเทศในอนุภูมิภาค

2.2 แผนการบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ.2555-2558

ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม 128 ตอนพิเศษ 109 ง ลงวันที่ 21 กันยายน 2554

รัฐบาลนางสาวยิ่งลักษณ์ ชินวัตร นายกรัฐมนตรี

โดยนำมาเฉพาะส่วนที่เกี่ยวข้องกับการที่จะกำหนดกรอบการจัดการ และพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย ดังนี้

1. นโยบายเร่งด่วนที่จะเริ่มดำเนินการในปีแรก

1.8 ยกกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน โดยเพิ่มกำลังซื้อภายในประเทศ สร้างสมดุลและความเข้มแข็งอย่างมีคุณภาพให้แก่ระบบเศรษฐกิจมหภาค

1.8.2 ดำเนินการให้แรงงานมีรายได้เป็นวันละไม่น้อยกว่า300 บาท และผู้ที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีมีรายได้เดือนละไม่น้อยกว่า 15,000 บาทอย่างสอดคล้องกับผลิตภาพและผลิตภาพ

2. ในส่วนของนโยบายที่จะดำเนินการภายในช่วงระยะ 4 ปีของรัฐบาลชุดนี้รัฐบาลจะดำเนินนโยบายหลักในการบริหารประเทศซึ่งปรากฏตามนโยบายข้อที่ 2 ถึงข้อที่ 8 ดังต่อไปนี้

2. นโยบายความมั่นคงแห่งรัฐ

2.1 เติบโตทุนและพิทักษ์รักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์ ดำรงไว้ซึ่งพระบรมเดชานุภาพแห่งองค์พระมหากษัตริย์ น้อมนำพระราชดำริที่ทรงปวงไว้เหนือเกล้าเหนือกระหม่อม พร้อมทั้งอัญเชิญไปปฏิบัติให้เป็นรูปธรรมเพื่อให้ประชาชนในชาติมีความตระหนักในพระมหากรุณาธิคุณและจงรักภักดีต่อสถาบันพระมหากษัตริย์ที่จะ ส่งเสริมและเผยแพร่โครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริเพื่อให้สังคมไทยเป็นสังคมแห่งการรู้จักสามัคคี และดำเนินชีวิตอย่างพอเพียง

3. นโยบายเศรษฐกิจ

3.3 นโยบายปรับโครงสร้างเศรษฐกิจ

3.3.1 ภาคเกษตร

7) เร่งรัดพัฒนาธุรกิจการเกษตร โดยการพัฒนาสถาบันเกษตรกรในด้านธุรกิจ สร้างเกษตรกรรุ่นใหม่จากโครงการกองทุนตั้งตัวได้ ร่วมมือสนับสนุนสถาบันการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการเกษตรทุกสาขา และดำเนินการให้บุคลากรของสถาบันการศึกษาได้ทำหน้าที่สนับสนุนการส่งเสริมการเกษตร พัฒนารูปแบบการจัดการผลิต การบรรจุผลิตภัณฑ์และพัฒนาผลิตภัณฑ์ และการตรวจสอบย้อนกลับแหล่งผลิตเร่งรัดการพัฒนาเกษตรอุตสาหกรรม

3.6 นโยบายเทคโนโลยีสารสนเทศ

3.6.1 สนับสนุนการเข้าถึงข้อมูลและข่าวสาร ยกกระดับคุณภาพการศึกษาเสริมสร้างศักยภาพในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ส่งเสริมการลดการใช้พลังงาน เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และเพิ่มขีดความสามารถการแข่งขันของประเทศในระยะยาว

3.6.2 ส่งเสริมการเข้าถึงการใช้บริการเครือข่ายอินเทอร์เน็ตสาธารณะที่มีการใช้งานตามความเหมาะสมโดยไม่คิดค่าใช้จ่าย ผลักดันให้คณะกรรมการกิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ ใช้กองทุนวิจัยและพัฒนากิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์และกิจการโทรคมนาคมเพื่อประโยชน์สาธารณะจัดให้มีบริการเครือข่ายอินเทอร์เน็ตตามมาตรฐานการให้บริการในพื้นที่สาธารณะ สถานที่ราชการ และสถานศึกษาที่กำหนดโดยไม่คิดค่าใช้จ่าย หรือกำหนดเป็นเงื่อนไขให้ผู้ประกอบการจัดให้บริการโทรคมนาคมอย่างทั่วถึง

3.6.3 ส่งเสริมการใช้คลื่นความถี่อันเป็นทรัพยากรของชาติให้มีประสิทธิภาพสูงสุดโดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของประชาชนและประเทศชาติ อีกทั้งดำรงรักษาไว้ซึ่งสิทธิอันพึงได้ของประเทศในการใช้เทคโนโลยีด้านการสื่อสารโทรคมนาคมเหนือพื้นผิวโลก

3.6.4 ส่งเสริมการใช้สื่อวิทยุกระจายเสียง วิทยุโทรทัศน์ทั้งภาครัฐ ภาคประชาชน รวมทั้งการพัฒนาการปรับเปลี่ยนระบบการใช้เทคโนโลยีจากระบบอนาล็อกเป็นระบบดิจิทัล ทั้งนี้ ต้องคำนึงถึงการก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดทั้งต่อประชาชนและประเทศชาติ โดยผลักดันให้คณะกรรมการกิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติดำเนินการร่วมกับหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง

3.6.5 ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาอุตสาหกรรมซอฟต์แวร์ ฮาร์ดแวร์ และอุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้อง และจัดให้มีกลไกสนับสนุนแหล่งทุนสำหรับผู้ประกอบการเทคโนโลยีสารสนเทศขนาดกลางและขนาดย่อม รวมทั้งพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพได้มาตรฐานและสอดคล้องกับความต้องการของอุตสาหกรรมเพื่อผลักดันให้ประเทศไทยเป็นศูนย์กลางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในภูมิภาค

4. นโยบายสังคมและคุณภาพชีวิต

4.1 นโยบายการศึกษา

4.1.1 เร่งพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยการปฏิรูประบบความรู้ของสังคมไทย อันประกอบด้วย การยกระดับองค์ความรู้ให้ได้มาตรฐานสากล จัดให้มีโครงการตำราแห่งชาติที่บรรจุความรู้ที่ก้าวหน้าและได้มาตรฐานทั้งความรู้ที่เป็นสากลและภูมิปัญญาท้องถิ่น ส่งเสริมการอ่าน พร้อมทั้งส่งเสริมการเรียนการสอนภาษาต่างประเทศและภาษาถิ่น จัดให้มีระบบการจัดการความรู้ ปฏิรูปหลักสูตรการศึกษาทุกระดับให้รองรับการเปลี่ยนแปลงของโลกและทัดเทียมกับ

มาตรฐานสากลบนความเป็นท้องถิ่นและความเป็นไทยเพิ่มผลสัมฤทธิ์ของการศึกษาทุกระดับชั้นโดยวัดผลจากการผ่านการทดสอบมาตรฐานในระดับชาติและนานาชาติ ขจัดความไม่รู้หนังสือให้สิ้นไปจากสังคมไทย จัดให้มีครูดีเพียงพอในทุกห้องเรียน ให้มีโรงเรียนและสถาบันอาชีวศึกษาคุณภาพสูงในทุกพื้นที่ พัฒนามหาวิทยาลัยเข้าสู่ระดับโลก พัฒนาระบบการศึกษาให้ผู้เรียนมีความรู้คุณธรรมมุ่งการสร้างจริยธรรมในระดับปัจเจก รวมทั้งสร้างความตระหนักในสิทธิและหน้าที่ความเสมอภาค และดำเนินการให้การศึกษาเป็นพื้นฐานของสังคมประชาธิปไตยที่แท้จริงปรับปรุงโครงสร้างระบบบริหารการศึกษาโดยการกระจายอำนาจสู่พื้นที่ให้เสร็จสมบูรณ์โดยเริ่มจากพื้นที่ที่มีความพร้อม

4.1.2 สร้างโอกาสทางการศึกษา กระจายโอกาสทางการศึกษาในสังคมไทย โดยคำนึงถึงการสร้างความเสมอภาคและความเป็นธรรมให้เกิดขึ้นแก่ประชากรทุกกลุ่ม ซึ่งรวมถึงผู้ยากไร้ ผู้ด้อยโอกาส ผู้พิการ ผู้บกพร่องทางกายและการเรียนรู้ รวมทั้งชนกลุ่มน้อย โดยส่งเสริมการให้ความรู้ตั้งแต่อยู่ในครรภ์มารดาถึงแรกเกิดให้ได้รับการดูแลอย่างมีประสิทธิภาพทั้งแม่และเด็ก สนับสนุนการจัดการศึกษาตามวัยและพัฒนาการอย่างมีคุณภาพตั้งแต่ก่อนวัยเรียนจนจบการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยจัดให้มีการเทียบโอนวุฒิการศึกษาสำหรับกลุ่มที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง เช่น กลุ่มแม่บ้าน จัดให้มีระบบสะสมผลการศึกษาและการเทียบโอนเพื่อขยายโอกาส ให้กว้างขวางและลดปัญหาคนออกจากระบบการศึกษานอกจากนี้ จะดำเนินการลดข้อจำกัดของการเข้าถึงการศึกษาระดับอุดมศึกษาและอาชีวศึกษาชั้นสูง โดยจัดให้มี “โครงการเงินกู้เพื่อการศึกษาที่ผูกพันกับรายได้ในอนาคต” โดยให้ผู้กู้เริ่มใช้คืนต่อเมื่อมีรายได้เพียงพอที่จะเลี้ยงตัวได้พักชำระหนี้แก่ผู้เป็นหนี้กองทุนกู้ยืมเพื่อการศึกษาโดยปรับเปลี่ยนการชำระหนี้เป็นระบบที่ผูกพันกับรายได้ในอนาคต ปรับปรุงระบบการคัดเลือกเข้าศึกษาต่อทุกระดับให้เอื้อต่อการกระจายโอกาส โดยเฉพาะอย่างยิ่งจะจัดให้มีระบบคัดเลือกกลางเพื่อเข้าศึกษาต่อในมหาวิทยาลัยที่มีประสิทธิภาพและเป็นธรรม ดำเนิน “โครงการ 1 อำเภอ 1 ทุน” เพื่อเปิดโอกาสให้เด็กไทยได้ไปเรียนต่อต่างประเทศ จัดการศึกษาชุมชนเพื่อมุ่งให้เกิดสังคมแห่งการเรียนรู้และการศึกษาตลอดชีวิต

4.1.3 ปฏิรูปครู ยกฐานะครูให้เป็นวิชาชีพชั้นสูงอย่างแท้จริงโดยปฏิรูประบบการผลิตครูให้มีคุณภาพทัดเทียมกับนานาชาติ สร้างแรงจูงใจให้คนเรียนดีและมีคุณธรรมเข้าสู่วิชาชีพครู ปรับปรุงระบบเงินเดือนและค่าตอบแทนครู พัฒนาระบบความก้าวหน้าของครูโดยใช้การประเมินเชิงประจักษ์ที่อิงขีดความสามารถและวัดสัมฤทธิ์ผลของการจัดการศึกษาเป็นหลัก จัดระบบการศึกษาและฝึกอบรมเพื่อพัฒนาคุณภาพครูอย่างต่อเนื่อง แก้ปัญหาหนี้สินครูโดยการพักชำระหนี้และการปรับโครงสร้างหนี้ตามนโยบายแก้ปัญหาหนี้ครัวเรือนของรัฐบาลพัฒนาระบบภูมิสารสนเทศเพื่อใช้ในการกระจายครูจัดปัญหาการขาดแคลนครูในสาระวิชาหลัก เช่น คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ และภาษา

4.1.4 จัดการศึกษาขั้นอุดมศึกษาและอาชีวศึกษาให้สอดคล้องกับตลาดแรงงานทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ โดยกระบวนการสร้างประสบการณ์ระหว่างเรียนอย่างเหมาะสม และสนับสนุนการสร้างรายได้ระหว่างเรียน และสนับสนุนให้ผู้สำเร็จการศึกษามีงานทำได้ทันทีโดยความร่วมมือระหว่างแหล่งงาน กับสถานศึกษา ส่งเสริมให้มีศูนย์อบรมอาชีวศึกษาเพื่อให้นักเรียน นักศึกษา และประชาชนสามารถเรียนรู้หาประสบการณ์ก่อนไปประกอบอาชีพโดยให้สถาบันอาชีวศึกษาดำเนินการร่วมกับผู้เชี่ยวชาญในแต่ละอาชีพรวมทั้งจัดให้มีศูนย์ซ่อมสร้างประจำชุมชนเพื่อฝึกฝนช่างฝีมือและการสร้างทักษะในการให้บริการแก่ประชาชนทั้งนี้ จะดำเนินการร่วมกับภาคเอกชนอย่างจริงจังเพื่อส่งเสริมการศึกษาในสายอาชีวศึกษาให้เป็นที่ยอมรับและสามารถ มีรายได้สูงตามความสามารถ

4.1.5 เร่งพัฒนาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษาให้ทัดเทียมกับนานาชาติ โดยใช้เป็นเครื่องมือในการเร่งยกระดับคุณภาพและการกระจายโอกาสทางการศึกษา จัดให้มีระบบการเรียนแบบอิเล็กทรอนิกส์แห่งชาติเพื่อเป็นกลไกในการเปลี่ยนกระบวนการเรียนรู้ให้เป็นแบบผู้เรียนเป็นศูนย์กลางและเอื้อให้เกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต พัฒนาเครือข่ายสารสนเทศเพื่อการศึกษา พัฒนาระบบ “ไซเบอร์โฮม” ที่สามารถส่งความรู้มายังผู้เรียนโดยระบบอินเทอร์เน็ตความเร็วสูง ส่งเสริมให้นักเรียนทุกระดับชั้นได้ใช้อุปกรณ์คอมพิวเตอร์แท็บเล็ตเพื่อการศึกษา ขยายระบบโทรทัศน์เพื่อการศึกษาให้กว้างขวาง ปรับปรุงห้องเรียนนำร่องให้ได้มาตรฐานห้องเรียนอิเล็กทรอนิกส์รวมทั้งเร่งดำเนินการให้ “กองทุนเพื่อพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา” สามารถดำเนินการตามภารกิจได้

4.1.6 สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาเพื่อสร้างทุนปัญญาของชาติ พัฒนามหาวิทยาลัยให้มุ่งสู่การเป็นมหาวิทยาลัยวิจัยระดับโลก ระดมสรรพกำลังเพื่อพัฒนาระบบเครือข่ายการวิจัยแห่งชาติเพื่อสร้างทุนทางปัญญาและนวัตกรรม ผลักดันให้ประเทศสามารถพึ่งตนเองได้ทางเทคโนโลยีเพื่อนำไปสู่การสร้างรากฐานใหม่ของเศรษฐกิจฐานนวัตกรรม จัดตั้งศูนย์ความเป็นเลิศเพื่อการวิจัยสำหรับสาขาวิชาที่จำเป็นพัฒนาโครงสร้างการบริหารงานวิจัยของชาติโดยเน้นความสัมพันธ์อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพระหว่างองค์กรบริหารงานวิจัยกับสถาบันอุดมศึกษา

4.1.7 เพิ่มขีดความสามารถของทรัพยากรมนุษย์ เพื่อรองรับการเปิดเสรีประชาคมอาเซียน โดยร่วมมือกับภาคเอกชนและสถาบันการศึกษาในการวางแผนการผลิตและพัฒนากำลังคนให้มีคุณภาพและปริมาณเพียงพอ สอดคล้องตามความต้องการของภาคการผลิตและบริการ เร่งรัดการจัดทำมาตรฐานคุณวุฒิวิชาชีพรับรองสมรรถนะการปฏิบัติงานตามมาตรฐานอาชีพ และการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานให้ครบทุกอุตสาหกรรม

4.4 นโยบายศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรม

4.4.1 เร่งดำเนินการให้ศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรมมีบทบาทนำในการร่วมเทิดทูนสถาบันหลัก ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และร่วมสร้างประเทศไทยให้เป็นประเทศที่อยู่สบาย โดยน้อมนำพระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ที่พระราชทานให้แก่รัฐบาลในการบริหารราชการแผ่นดินด้วยการทำงานตั้งใจให้ประเทศเป็นที่อยู่ที่ยั่งยืนในโลกที่มีความวุ่นวาย และน้อมนำพระราชดำรัสในพิธีเปิดพิพิธภัณฑ์สถานแห่งชาติพระนครหรืออยุธยา “การรักษาวัฒนธรรม คือ การรักษาชาติ” มาหล่อหลอมและยึดเหนี่ยวจิตใจเป็นหนึ่งเดียวเพื่อเสริมสร้างความปรองดองสมานฉันท์ให้กับคนในชาติ

4.4.2 อนุรักษ์ คุ้มครอง และทำนุบำรุงพระพุทธศาสนาและศาสนาอื่น ๆ ส่งเสริมการปรับปรุงองค์กรและกลไกที่รับผิดชอบด้านศาสนา เพื่อให้การบริหารจัดการ ส่งเสริม ทำนุบำรุงศาสนา มีความเป็นเอกภาพและประสิทธิภาพ รวมทั้งส่งเสริมความเข้าใจอันดีและสมานฉันท์ระหว่างศาสนิกชนของทุกศาสนา เพื่อนำหลักธรรมของศาสนาใช้ในการส่งเสริมศีลธรรม คุณธรรม จริยธรรม และสร้างแรงจูงใจให้ประชาชนใช้หลักธรรมในการดำรงชีวิตมากขึ้น

4.4.4 สร้างสรรค์อารยธรรมที่ดึงมาสู่วิถีชีวิตและสังคมคุณภาพ ดังนี้

- 1) สร้างความเชื่อมโยงระหว่างยุคสมัยอย่างต่อเนื่องโดยให้ความสำคัญต่อบุคลากรทางด้านศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม ทุกแขนง ทุกสาขาอาชีพให้ได้รับการดูแลและมีคุณภาพชีวิตที่ดีเพื่อเป็นแม่พิมพ์ในการถ่ายทอดภูมิปัญญาองค์ความรู้ รวมถึงเป็นทูตวัฒนธรรม และเป็นแบบอย่างและสร้างแรงบันดาลใจให้แก่อนุชนรุ่นต่อไป
- 2) ส่งเสริมความร่วมมือและเชื่อมโยงทางวัฒนธรรมและเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีกับอารยประเทศและประชาคมอาเซียน ร้อยเรียงเรื่องราวผ่านการสื่อสารรูปแบบใหม่และเทคโนโลยีทันสมัย ผลิตสื่อการเรียนรู้ในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ สื่อเคลื่อนไหว สารคดีและภาพยนตร์ รวมทั้งเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทางสื่อสารอันทันสมัย

4.4.6 พัฒนาแหล่งเรียนรู้ทางวัฒนธรรมและการนันทนาการเพื่อส่งเสริมให้วัยรุ่นไทยเกิดการเรียนรู้ที่ถูกต้อง ใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ มีคุณธรรมเอื้ออาทรต่อผู้อื่น และเกิดการเรียนรู้ศิลปะอย่างสร้างสรรค์ เข้าใจถึงคุณค่า ช่างซึ่งในความสุขอันรื่นรมย์ของศิลปะ

4.4.7 ขยายบทบาทและสร้างเครือข่ายความร่วมมือของสภาวัฒนธรรมทุกจังหวัดกับภาคีการพัฒนาทุกภาคส่วนเพื่อขยายบทบาทสภาวัฒนธรรมทุกจังหวัดให้เป็นกลไกเฝ้าระวังทางวัฒนธรรม ที่ครอบคลุมทั้งวิถีชีวิตและสื่อทุกประเภทที่มีผลกระทบต่อระเบียบแนวทางวัฒนธรรมและพฤติกรรมของเด็กและเยาวชนพร้อมทั้งจัดสื่อที่เป็นภัยต่อสังคม ขยายสื่อดีเพื่อนำไปสู่การสร้างภูมิคุ้มกันทางสังคมอย่างเท่าทันสถานการณ์

4.5 นโยบายความมั่นคงของชีวิตและสังคม

4.5.2 สร้างหลักประกันความมั่นคงในศักดิ์ศรีแห่งความเป็นมนุษย์ ด้วยการจัดการเลือกปฏิบัติและการละเมิดสิทธิมนุษยชนในทุกรูปแบบ

4.5.4 สนับสนุนบทบาทของสตรีไทยในการมีส่วนร่วมพัฒนาประเทศอย่างเสมอภาค ด้วยการปกป้องสิทธิของสตรี ปรับปรุงกฎหมายที่คุ้มครองสตรีที่ถูกกระทำรุนแรงในครอบครัว และดั่งศักยภาพ ของสตรีให้มีส่วนร่วมพัฒนาประเทศทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง เพิ่มโอกาสในการเข้าถึงการศึกษาและสาธารณสุขแก่สตรีทั้งในเมืองและชนบทเพื่อให้มีความรู้และมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น มีรายได้ มีหลักประกันในการดำรงชีวิต จัดตั้งสถานดูแลเด็กในที่ทำงาน ภาครัฐและเอกชนจนถึงระดับชุมชน การเพิ่มและพัฒนาศักยภาพของศูนย์พึ่งได้เพื่อช่วยเหลือเด็กและผู้หญิงที่ประสบปัญหา ความรุนแรงในครอบครัวตลอด 24 ชั่วโมง ตลอดจนส่งเสริมบทบาทของสตรีให้เป็นหลักในการสร้างครอบครัวที่อบอุ่นมั่นคง รวมถึงจัดตั้งกองทุนเพื่อพัฒนาบทบาทสตรีไทย ให้เท่าทันโลกยุคใหม่

4.5.5 เสริมสร้างให้ผู้สูงอายุ คนพิการ และผู้ด้อยโอกาสมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ด้วยการจัดตั้ง อำนวยความสะดวกสาธารณสุขต่าง ๆ สำหรับรองรับผู้สูงอายุและคนพิการ สร้างความร่วมมือในการเป็นสังคมผู้สูงอายุ พัฒนา บริการสุขภาพอนามัย ให้การสงเคราะห์ จัดการศึกษา จัดสวัสดิการ รวมถึงหาอาชีพให้แก่ผู้ด้อยโอกาสผู้พิการหรือทุพพล ภาพ และสนับสนุนให้ผู้สูงอายุร่วมเป็นพลังขับเคลื่อนสังคมภายใต้หลักคิดที่ว่า ผู้สูงอายุเป็นบุคคลที่มีประสบการณ์สูง สมควร ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาบ้านเมือง

5. นโยบายที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

5.8 พัฒนาองค์ความรู้ในการบริหารจัดการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม โดยการส่งเสริมการ วิจัยและพัฒนาองค์ความรู้ที่ชุมชน ท้องถิ่นส่งเสริมการทำวิจัยร่วมกับต่างประเทศ รวมทั้งส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีที่ช่วยให้ เกิดการใช้ทรัพยากรและพลังงานอย่างประหยัดและช่วยลดมลพิษ จัดหาบุคลากร ทางวิทยาศาสตร์ด้านทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม ในจังหวัดและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พัฒนาเครือข่ายนักวิจัยเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างนักวิจัยและ ภาควิชาอื่น ๆ

6. นโยบายวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี การวิจัย และนวัตกรรม

6.1 เร่งพัฒนาให้ประเทศไทยเป็นสังคมที่อยู่บนพื้นฐานขององค์ความรู้ โดยพัฒนาความรู้ด้าน วิทยาศาสตร์ให้ประชาชนได้ใช้ในชีวิตประจำวันให้ทัดเทียมกับพัฒนาการในระดับนานาชาติ จัดให้มีแหล่งความรู้สาธารณะ เพิ่มขึ้นทั้งในรูปแบบองค์กร เช่น พิพิธภัณฑ์วิทยาศาสตร์ สิ่งพิมพ์ และผ่านทางเครือข่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ ตลอดจนยกย มาตรฐานการศึกษาด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีทุกระดับ

6.2 เร่งสร้างนักวิทยาศาสตร์ นักวิจัย และครูวิทยาศาสตร์ให้เพียงพอต่อความต้องการของประเทศ เพื่อรองรับการพัฒนาประเทศอย่างมั่นคงและนำพาประเทศไทยเข้าสู่ระบบเศรษฐกิจฐานความรู้แบบสร้างสรรค์และ นวัตกรรมใหม่พัฒนาสายงานการวิจัยเพื่อให้นักวิจัยมีระบบความก้าวหน้าในวิชาชีพ รวมทั้งพัฒนาแหล่งงานด้านการวิจัย เพื่อรองรับบุคลากรการวิจัยทั้งในภาครัฐและเอกชน

6.3 สนับสนุนและส่งเสริมให้เกิดการลงทุนและความร่วมมือระหว่างภาครัฐและเอกชน รวมทั้ง สถาบันการศึกษาชั้นสูงให้เกิดการวิจัยและพัฒนา และการถ่ายทอดเทคโนโลยีเพื่อมุ่งสู่การพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมซึ่ง ครอบคลุมตั้งแต่การพัฒนามิติปัญญาท้องถิ่น ภาคเกษตรกรรม ภาคอุตสาหกรรม และภาคบริการโดยเฉพาะในสาขาที่ ประเทศไทยมีศักยภาพสูงและจำเป็นต่อการพัฒนาประเทศ เช่น สาขาความหลากหลายทางชีวภาพ

6.4 จัดระบบบริหารงานวิจัยให้เกิดประสิทธิภาพสูง โดยการจัดเครือข่ายความร่วมมือเพื่อการวิจัย ระหว่างหน่วยงานและสถาบันวิจัยที่สังกัดภาคส่วนต่าง ๆ ในประเทศ รวมทั้งสถาบันอุดมศึกษาเพื่อลดความซ้ำซ้อนและทวิ ศักยภาพ

8. นโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

8.1 ประสิทธิภาพการบริหารราชการแผ่นดิน

8.1.1 พัฒนาระบบราชการอย่างต่อเนื่อง เน้นการบริหารเชิงกลยุทธ์ในระดับชาติอย่างมี วิสัยทัศน์และมุ่งผลสัมฤทธิ์ นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการวางแผนและตัดสินใจให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งจะทำให้บทบาท และภารกิจของหน่วยงานภาครัฐมีความกระชับ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า เหมาะสมกับสถานการณ์

8.1.2 เสริมสร้างประสิทธิภาพของระบบการบริหารงานแบบบูรณาการอย่างต่อเนื่อง ยกกระดับ สมรรถนะของส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐพัฒนาและส่งเสริมรูปแบบโครงสร้าง และระบบการบริหารงานใหม่ที่มีความ

ยึดหยุ่นคล่องตัวสูง และปรับปรุงระบบบริการประชาชนให้เป็นเชิงรุกมากขึ้น มุ่งเน้นการจัดการความรู้และพัฒนาส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มีการสร้างนวัตกรรมในการทำงานอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพ

8.1.3 พัฒนาและส่งเสริมระบบการบริหารงานบุคคลภาครัฐโดยยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ที่สามารถประเมินผลงานได้ด้วยระบบคุณธรรม และให้หลักประกันความมั่นคงบนพื้นฐานของความรู้ความสามารถและผลงานสาธารณะตลอดจนปรับปรุงพัฒนาทัศนคติ วิธีคิด และวิธีปฏิบัติงานของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการให้บริการแก่ประชาชน

8.1.4 พัฒนาสมรรถนะของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐอย่างต่อเนื่องเพื่อให้มีขีดความสามารถในการปฏิบัติราชการและการส่งมอบบริการสาธารณะ โดยจะเน้นการพัฒนาข้าราชการในตำแหน่งที่มีความสำคัญต่อยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศและสร้างผู้นำการเปลี่ยนแปลงในระบบราชการ ตลอดจนพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐให้ดีขึ้นเพื่อให้สามารถดำรงชีพอย่างมีศักดิ์ศรี โดยเฉพาะข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐระดับต้นซึ่งจะปรับค่าตอบแทนให้อยู่ในระดับที่เพียงพอแก่การดำรงชีวิตดูแลครอบครัว และสามารถรักษาเกียรติศักดิ์ของการเป็นบุคลากรภาครัฐ

8.1.5 เสริมสร้างมาตรฐานด้านคุณธรรม จริยธรรมและธรรมาภิบาลให้แก่ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐ และพัฒนาความโปร่งใสในการปฏิบัติงานของหน่วยงานภาครัฐ พร้อมทั้งป้องกัน และปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐอย่างจริงจังเพื่อให้ข้าราชการเป็นที่เชื่อถือไว้วางใจของประชาชน ด้วยกระบวนการมีส่วนร่วมของภาคประชาสังคมและชุมชน โดยปรับปรุงกฎหมายให้มีการเปิดเผยบัญชีรายการทรัพย์สินและหนี้สินของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐตำแหน่งระดับสูง และตำแหน่งที่มีอำนาจมาก รวมทั้งบุคลากรขององค์กรอิสระต่อสาธารณชน เพื่อความโปร่งใสของผู้ดำรงตำแหน่งเหล่านี้ และเปิดโอกาสให้สาธารณชนร่วมตรวจสอบบุคลากรของภาครัฐเพิ่มขึ้น

8.1.7 พัฒนาระบบราชการให้เป็นระบบที่โปร่งใสขึ้นโดยการวางระบบการตรวจสอบและประเมินผลสัมฤทธิ์ตามมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรมความคุ้มค่า พัฒนาระบบการติดตาม เปิดเผยข้อมูลข่าวสาร ปรับปรุงระบบการจัดซื้อจัดจ้างตลอดจนการใช้จ่ายงบประมาณแผ่นดินให้เกิดความสุจริตและมีประสิทธิภาพ

8.1.8 ส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารราชการแผ่นดิน โดยให้ประชาชน มีส่วนร่วมกำหนดนโยบายและวางแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมทั้งในระดับชาติและท้องถิ่น รวมทั้งให้ประชาชน มีโอกาสแสดงประชาทัคนในประเด็นสำคัญต่าง ๆ อย่างต่อเนื่องโดยอาศัยเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อเป็นพลังขับเคลื่อนนโยบายไปสู่การปฏิบัติที่บรรลุตามเป้าหมาย รวมทั้งสนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชนในการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร ร่วมเสนอความเห็นปัญหา และแนวทางแก้ไขและมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ

8.3 ส่งเสริมให้ประชาชนมีโอกาสได้รับรู้ข้อมูลข่าวสารจากทางราชการ สื่อสารมวลชน และสื่อสาธารณะทุกประเภทได้อย่างกว้างขวางรวดเร็ว ถูกต้อง เป็นธรรม

8.3.1 ส่งเสริมและพัฒนาช่องทางในการรับรู้ข้อมูลข่าวสารของประชาชน ด้วยการเชื่อมโยงกับเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมที่ทันสมัยและส่งเสริมการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารระหว่างสื่อสารมวลชนในประชาคมเอเชียตะวันออกเฉียงใต้และสื่อสารมวลชนโลก

8.3.2 ส่งเสริมและพัฒนากิจการสื่อสารมวลชนทั้งทางด้านเทคโนโลยี เครือข่าย และปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายที่เป็นอุปสรรคต่อการทำหน้าที่เพื่อให้สอดคล้องกับวิวัฒนาการสมัยใหม่ และส่งเสริมให้สื่อมวลชนร่วมเป็นผู้นำในการแก้ปัญหาและพัฒนาประเทศโดยเพิ่มรายการที่เป็นประโยชน์ต่อประชาชนด้านต่าง ๆ เช่นการศึกษา ศิลปะ วัฒนธรรม คุณธรรม นวัตกรรม การเตือนภัยกรณีภัยพิบัติต่าง ๆ หรืออื่นใดที่เป็นประโยชน์ต่อสาธารณะ โดยประสานความร่วมมือจากภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน

8.3.3 ส่งเสริมให้สื่อสารมวลชนทุกประเภทมีอิสระและเสรีภาพในการเสนอข้อมูลข่าวสารอย่างมีความรับผิดชอบต่อสังคมและตระหนักต่อจรรยาบรรณของสถาบันสื่อสารมวลชน รวมทั้งส่งเสริมให้มีการสร้างดุลยภาพของข่าวสาร

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

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ

ประเด็นทิศทาง และนโยบายของกรอบแผนอุดมศึกษาระยะยาว 15 ปี (พ.ศ. 2551 – 2565)

นอกจากศึกษาและนำนโยบายรัฐบาลมาเป็นแนวทางในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์แล้ว ยังได้นำประเด็นทิศทาง และนโยบายของกรอบแผนอุดมศึกษาระยะยาว 15 ปี (พ.ศ. 2551 – 2565) ของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา มาเป็นแนวทางในการจัดทำด้วย ดังนี้

การพัฒนาบุคลากรในอุดมศึกษา

ข้อ 137 จุดอ่อนที่สำคัญประการหนึ่งของอุดมศึกษาไทย คือ อาจารย์และระบบการพัฒนาบุคลากรในมหาวิทยาลัยทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ ซึ่งจะต้องแก้ปัญหาตั้งแต่ต้นน้ำถึงปลายน้ำ ในส่วนของ ต้นน้ำนั้นเกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการแหล่งทุนเพื่อพัฒนาอาจารย์ สวมกลวงน้ำเกี่ยวข้องกับ การเพิ่มสมรรถนะให้กับอาจารย์ประจำการทั้งทางด้านความเป็นครูการบ่มเพาะความสามารถในการบริหารจัดการ และการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาชีพและสังคม จนถึงปลายน้ำ ที่เป็นบุคลากรที่มีประสบการณ์ สามารถถ่ายทอดประสบการณ์ยาวนานสู่อาจารย์ระดับอื่นรวมถึงการเชื่อมโยงกับภายนอกทั้งภาคเอกชน สมาคมวิชาชีพวิชาการ และภาคประชาสังคมทั้งหมดนี้จะชัดเจนหากพิจารณาวิวัฒนาการของอาจารย์ในลักษณะวงจรชีวิต (Life Cycle) ของบุคลากรอาจารย์

ข้อ 138 การพัฒนาอาจารย์เป็นความอยู่รอดของอุดมศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่ง สถาบันใหม่ หรือสถาบันที่มีความขาดแคลนอาจารย์ที่มีคุณภาพ การวางแผนกำลังคนจึงต้องมีกรอบที่ชัดเจนทั้งในเชิงปริมาณ และโดยเฉพาะอย่างยิ่งในเชิงคุณภาพที่เป็นความต้องการที่แท้จริง คาดว่า ในระยะยาว 15 ปี จะมีความขาดแคลนอาจารย์ในระดับต่างๆ ประมาณ 30,000 คน ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ความขาดแคลนดังกล่าวอาจเป็นโอกาสสำคัญในการพัฒนามหาวิทยาลัยไทย

แนวทางการพัฒนา

การพัฒนาบุคลากรในอุดมศึกษา

ข้อ 139 การพัฒนาอาจารย์ในมหาวิทยาลัย ต้องคำนึงถึงการพัฒนหลายมิติ เช่น
: ดานวิชาการ ความเป็นครู ความสามารถในการจัดการเรียนการสอนความสามารถ ด้านการวิจัย สมรรถนะทางวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับสาขาที่ตนรับผิดชอบ การบริหารจัดการ การขัดเกลาทางสังคม

: ช่วงวัยต่างๆ ของการทำงานและพัฒนา (Life cycle development) ตั้งแต่การ บ่มเพาะ (incubation) ในช่วงต้นการทำงาน ช่วงการทำงานจริง ช่วงเป็นผู้สูงความรู้และประสบการณ์และการเป็นคลังสมองหลังเกษียณ

โดยจัดให้มีกระบวนการ Mentoring โดย ผู้มีความรู้และประสบการณ์เนนการพัฒนาจากการทำงานจริง เช่น Sabbatical, Shadowing กับภาคการผลิต ภาคสังคม โดยรวมมือกับหน่วยงานวิจัย ภาคการผลิต สมาคมวิชาการวิชาชีพ และภาคประชาสังคม

ข้อ 140 ขอเสนอหลักเกี่ยวกับเกณฑ์การจัดสรรทุนสำหรับมหาวิทยาลัยรัฐและเอกชน

: สาขาที่ประเทศไทยมีความเข้มแข็งแล้ว ให้ศึกษาภายในประเทศหรือแบบผสมผสาน ควบคู่กับเป้าหมายการสร้างโปรแกรมชั้นนำระดับโลกในประเทศไทยสำหรับสาขาที่ประเทศมีความเข้มแข็ง ทั้งนี้ ถ้าเรียนต่างประเทศ ให้เขามหาวิทยาลัยชั้นนำของโลก

: สาขาขาดแคลนที่มีการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาภายในประเทศ ให้เรียนแบบผสมผสาน หากจำเป็นต้องไปเรียนต่างประเทศใช้เงื่อนไขของตน เช่นกัน

: สาขาขาดแคลนบางสาขาและสาขาไม่มีบัณฑิตศึกษาในประเทศเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด ควรให้เขาเรียนในมหาวิทยาลัยชั้นนำของโลก

: เพิ่มจำนวนทุนทางสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์

ข้อ 141 สร้างแรงจูงใจ ในมหาวิทยาลัยและผู้เรียนรวมลงทุนพัฒนาอาจารย์ ด้วยมาตรการ ด้านการเงิน เช่น ทุนจากรัฐบาลทั้งหมด ทุนรัฐบาลร่วมกับมหาวิทยาลัย ทุนรัฐบาลร่วมกับมหาวิทยาลัยและผู้เรียน เพื่อเพิ่ม

จำนวนอาจารย์ที่รับการพัฒนาได้มากขึ้น กระตุ้นมหาวิทยาลัยและผู้เรียนจริงจังกับการเรียนในสาขาวิชาและในสถานศึกษาที่มีคุณภาพ อีกทั้งคำนึงถึงผลตอบแทนจากการไต่ถามจากรัฐ การลงทุนของมหาวิทยาลัยและผู้เรียนเอง

ข้อ 142 การพัฒนามหาวิทยาลัยรัฐกลุ่มใหม่ ที่ใดครอบอัตรากำลังจำนวนมากใน ขงตนแผนพัฒนาระยะยาวฉบับที่สองต้องไขเป็นโอกาสของการพัฒนามหาวิทยาลัยใหม่ อย่างก้าวกระโดดเขาสู่ระบบการจัดกลุ่ม มหาวิทยาลัยและการวางตำแหน่งในสาขาต่างๆ ทั้งนี้สภามหาวิทยาลัยควรกำหนดยุทธศาสตร์ การใช้อัตราใหม่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ไขเป็นเครื่องมือในการปรับทิศทางมหาวิทยาลัย อาจารย์ที่บรรจุในอัตราใหม่ควรอยู่ในโครงการของยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยที่กำหนดโดยมหาวิทยาลัย ให้ความสำคัญสูงสุดต่อศักยภาพและคุณภาพของอาจารย์ที่จะรับเขา

ข้อ 143 มหาวิทยาลัยใหม่ควรให้ความสำคัญต่อการพัฒนาอาจารย์เป้นทีม เช่นกลุ่มวิทยาเขตของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล กลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏตามพื้นที่หรือ สหวิทยาลัยเดิม ไขกระบวนการคัดเลือกและสรรหาที่ยุติธรรม โปร่งใส และมีส่วนรวมโดยมีผู้ทรงคุณวุฒิทั้งภายในและนอกสถาบัน

ข้อ 144 กำหนดให้รัฐมีพันธกิจสนับสนุนการพัฒนาอาจารย์และบุคลากรมหาวิทยาลัยเอกชน สร้างแรงจูงใจใหม่มหาวิทยาลัยเอกชนลงทุนพัฒนาอาจารย์และบุคลากรด้วยมาตรการด้านภาษีหรือการเงิน (เช่น ขวยสนับสนุนค่าใช้จ่าย เป้นบางส่วน) ทั้งนี้ควรขยายบทบาทและ ไขโควตาพิเศษสำหรับมหาวิทยาลัยเอกชนในโครงการที่ไม่ผูกมัดเงื่อนไขการทำงานของผู้รับทุนว อดทำงานในภาครัฐ เช่น โครงการพัฒนาบัณฑิตศึกษาและวิจัย ดานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาโครงการกาญจนาภิเษกของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย โครงการ Thailand Graduate Institute of Science and Technology- TGIST ของสำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ”

ที่มา : กรอบแผนอุดมศึกษาระยะยาว 15 ปี ฉบับที่ 2 (พ.ศ.2551-2565) หน้าที 38 - 40 สกอ.

2.4 แผนยุทธศาสตร์การจัดการศึกษาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนปีงบประมาณพ.ศ.2555 ของกระทรวงศึกษาธิการ

วิสัยทัศน์

ภายในปี 2555 กระทรวงศึกษาธิการ จะเป็นองค์กรหลักที่ทรงประสิทธิภาพในการส่งเสริมการผลิตบุคลากร เพื่อสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจ และสังคมของประเทศ บนพื้นฐานความรู้ และความคิดสร้างสรรค์ ด้วยศักยภาพของประเทศ

พันธกิจ

พัฒนา ยกระดับ และจัดการศึกษาเพื่อเพิ่มศักยภาพ และขีดความสามารถให้ประชาชนได้มีอาชีพ ที่สามารถสร้างรายได้ที่มั่นคงและมั่นคง และเป็นบุคลากรที่มีวินัย เปี่ยมไปด้วยคุณธรรม จริยธรรมมีจิตสำนึกความรับผิดชอบ ต่อตนเอง ผู้อื่น และสังคม

กรอบแนวคิด

1. คำนึงถึงศักยภาพและบริบทรอบๆ ตัวผู้เรียน
2. พัฒนาและยกระดับองค์ความรู้และกระบวนการเรียนการสอน ให้ทัดเทียมอารยะประเทศ ด้วยการบริหารจัดการและเทคโนโลยีใหม่
3. มุ่งสู่เป้าหมายของการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน และยกระดับศักยภาพในการทำงานให้กับบุคลากรคนไทย ให้แข่งขันได้ในระดับสากล

เป้าหมาย

ในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การจัดการศึกษาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน จำเป็นต้องพิจารณาทิศทางการเปลี่ยนแปลงในบริบทโลก ทั้งในส่วนของการรวมกลุ่มทางการเงิน การเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว การเปลี่ยนแปลงของธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้บริโภค การรวมกลุ่มทางเศรษฐกิจ และประการสำคัญคือการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรทางสังคม ดังนั้น กระทรวงศึกษาธิการจึงต้องเร่งกำหนดเป้าหมายสำคัญเพื่อให้สามารถสร้างคนที่มีศักยภาพแข่งขันได้ในระดับโลก ดังนี้

- ปรับบทบาทการจัดการศึกษาให้ “รู้เขา รู้เรา รู้เท่าทัน แข่งขันได้”
- ภายใต้กรอบเวลา 2 ปี กระทรวงศึกษาธิการจะสามารถพัฒนา 5 ศักยภาพของพื้นที่ใน 5 กลุ่มอาเซียนใหม่ ให้สามารถแข่งขันได้ ใน 5 ภูมิภาคหลักของโลก โดยที่

กรอบระยะเวลาของแผน

หมายถึง ช่วงเวลาในการดำเนินงานตามแผน ยุทธศาสตร์การจัดการศึกษาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน แบ่งเป็น 2 ช่วงเวลา ได้แก่

2 ปี แรก หมายถึง ปี พ.ศ. 2555-2556 (2012-2013) และ

2 ปี หลัง หมายถึง ปี พ.ศ. 2557-2558 (2014-2015)

5 ภูมิภาคหลักของโลก

5 หมายถึง ทวีปเอเชีย ทวีปยุโรป ทวีปอเมริกา ทวีปออสเตรเลีย ทวีปแอฟริกาเพื่อให้ คนไทย “รู้เขา”

5 ศักยภาพหลักของพื้นที่

หมายถึง ศักยภาพของทรัพยากรธรรมชาติในแต่ละพื้นที่ ศักยภาพของพื้นที่ตามลักษณะภูมิอากาศ ศักยภาพของภูมิประเทศ และทำเลที่ตั้งของแต่ละพื้นที่ ศักยภาพของศิลป วัฒนธรรม ประเพณี และวิถีชีวิตของแต่ละพื้นที่ และศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ในแต่ละพื้นที่เพื่อให้คนไทย “รู้เรา”

5 กลุ่มอาเซียนใหม่

หมายถึง กลุ่มหลักสูตรใหม่ด้าน เกษตรกรรม อุตสาหกรรม พาณิชยกรรมความคิดสร้างสรรค์ และด้านอำนวยการ บริหารจัดการ และการบริการเพื่อให้คนไทยสามารถ “รู้เท่าทัน และแข่งขันได้”

ยุทธศาสตร์การจัดการศึกษาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน

ยุทธศาสตร์สำคัญในการจัดการศึกษาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนของกระทรวงศึกษาธิการกำหนดไว้ 9 ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การปรับตัวเข้าสู่ประชาคมอาเซียน/ประชาคมโลก

- ส่งเสริมการพัฒนาประเทศไทยให้เป็นศูนย์กลางการศึกษา การวิจัยและพัฒนา และการฝึกอบรมนานาชาติในภูมิภาค (Regional Education Hub) ในสาขาที่มีศักยภาพในการแข่งขัน โดยสนับสนุน ให้สถาบันอุดมศึกษาเข้ามามีบทบาทสำคัญ
- ส่งเสริมความร่วมมือด้านการศึกษากับประเทศต่างๆ รวมทั้งองค์กรระหว่างประเทศทั้งระดับภูมิภาคและระดับนานาชาติ
- ส่งเสริมสนับสนุนองค์กรและสถาบัน การศึกษาของประเทศ ทำหน้าที่เป็นศูนย์เครือข่าย การศึกษาระหว่างประเทศ ทั้งในประชาคมอาเซียน ระดับภูมิภาค และระดับนานาชาติ
- ส่งเสริมการวิจัยและพัฒนาการศึกษา และการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ ผู้เรียนครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาระหว่างประเทศ การเชื่อมโยงภูมิปัญญาไทยกับภูมิปัญญาสากล รวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาคณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้ ทักษะ และมีบทบาทด้านการศึกษาในองค์กรระหว่างประเทศ
- กำหนดมาตรการทั้งเชิงรับและรุกเพื่อการเปิดเสรีทางการค้าและบริการด้านการศึกษาทั้งในระดับทวิภาคีและพหุภาคี รวมทั้งเตรียมความพร้อมทั้งด้านคน เงิน เทคโนโลยี ข้อมูลข่าวสารและความรู้ เพื่อเข้าสู่สังคม เศรษฐกิจฐานความรู้ในกระแสโลกาภิวัตน์อย่างรู้เท่าทัน
- ส่งเสริมการเรียนการสอนภาษาสากลเป็นภาษาที่สอง ตั้งแต่ระดับขั้นพื้นฐานและการเรียนรู้ ภาษาที่สาม เช่น ภาษาเพื่อนบ้านในกลุ่มประเทศอาเซียนภาษาที่สนใจ เป็นต้น เพื่อให้สามารถสื่อสารได้ และเปิดโลกทัศน์ การเรียนรู้อย่างกว้างขวาง ไร้พรมแดน
- ส่งเสริมให้สถาบันการศึกษาจัดหลักสูตรนานาชาติ หรือหลักสูตรสมทบหลักสูตรร่วมกับ สถาบันต่างประเทศ เพื่อความเป็นสากลของการศึกษาและรองรับตลาดแรงงานนานาชาติ

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาสถานศึกษาและองค์ความรู้

พัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรให้สอดคล้องต่อบริบทการเปลี่ยนแปลงของโลก ตามศักยภาพของแต่ละพื้นที่ทั่วประเทศตามอัจฉริยภาพของผู้เรียนในแต่ละวิชาชีพ สร้างความเชื่อมโยงการศึกษาในทุกระดับ ให้ได้ผลผลิตเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่า มีงานทำ มีขีดความสามารถสูง เป็นกำลังสำคัญของประเทศเพื่อแข่งขันได้ในเวทีสากล

2.1 การพัฒนาสถานศึกษา

- ส่งเสริม สนับสนุนการคัดเลือก ยกย่อง เชิดชูเกียรติแก่สถานศึกษาทุกระดับประเภท
- จัดให้มีแหล่งเรียนรู้หลากหลายรูปแบบรวมทั้งสื่อทางไกล สื่อออนไลน์-ออนแอร์ และสร้างศูนย์เรียนรู้ชุมชนให้เป็นเครือข่ายครอบคลุมเขตพื้นที่ตามที่กำหนดโครงสร้างการปกครองรูปแบบต่างๆทั่วประเทศ
- จัดให้มีสถานศึกษาเพื่อความเป็นเลิศเฉพาะด้านในกลุ่มอาชีพต่าง ๆ
- พัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพมาตรฐาน

2.2 การพัฒนาหลักสูตร

- ปรับหลักสูตรและกิจกรรมด้านวิชาการ/ปฏิบัติการในทุกระดับและทุกประเภทการศึกษาที่สอดคล้องกับกลุ่มอาชีพต่าง ๆ และความต้องการกำลังคนของประเทศชาติให้สอดคล้องกับการเข้าเป็นประชาคมอาเซียนและการแข่งขันในท่ามกลางโลก
- พัฒนาหลักสูตรสนับสนุนภูมิสังคมอาชีพและหลักสูตรฐานสมรรถนะที่สอดคล้องกับความต้องการของประเทศและมาตรฐานสากล
- ปรับปรุงวิธีการวัดและประเมินผลผู้เรียนให้ตอบสนองความแตกต่างที่หลากหลายของผู้เรียนทุกกลุ่ม
- หน่วยงานในกระทรวงศึกษาธิการและสถานประกอบการร่วมกันพัฒนาหลักสูตร สู่อุปการประกอบอาชีพและการประกันการมีงานทำ
- ส่งเสริมสนับสนุนการจัดหลักสูตรวิชาชีพไทย ความเป็นไทย เศรษฐกิจพอเพียง การอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมและการป้องกันยาเสพติด
- ส่งเสริมภาคเอกชน สถานประกอบการ ผู้ปกครอง และนักเรียนเข้ามามีส่วนร่วม ในการจัดการศึกษา

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาเทคโนโลยีและเครื่องมืออุปกรณ์

จัดให้มีเทคโนโลยีที่เหมาะสมต่อการจัดการศึกษา การวิจัย การถ่ายทอดความรู้ และการเรียนรู้ในแต่ละระดับที่มีคุณภาพ

- พัฒนาทักษะการเข้าถึงความรู้ใหม่ๆ ด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อพร้อมใช้ Free WiFi ที่จะให้บริการได้ในทุกพื้นที่
- พัฒนาระบบการศึกษาอิเล็กทรอนิกส์แห่งชาติ (National e-Learning Initiative) เพื่อเอื้อให้เกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต
- บูรณาการความร่วมมือด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษา โดยจัดให้มี Digital and Smart Education of Thailand (D-SET) เป็นหน่วยงานกลาง(service provider) ขึ้นใหม่เป็นอิสระ เพื่อให้รับผิดชอบการดำเนินงานในการให้บริการเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาทั้งระบบ
- ส่งเสริมการเรียนรู้ในชุมชน (Community) ผ่านเครือข่ายเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษา

ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาครูทั้งระบบ

เปิดโอกาสให้ครูได้พัฒนาองค์ความรู้ใหม่ที่ทันสมัย สามารถปรับวิทยฐานะ เพิ่มจำนวนผู้สอนที่เป็นผู้เชี่ยวชาญจากภาคอุตสาหกรรม เข้ามาเป็นผู้สอนได้ รวมถึงการยกย่องและเชิดชูเกียรติครู

- กำหนดนโยบายและวางแผนการผลิต การพัฒนา การใช้ และการบำรุงรักษาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาทั้งระบบอย่างเป็นเอกภาพสอดคล้องกับความต้องการของประเทศ และการสร้างความเข้มแข็งให้แก่สถาบันผลิตครู

- ส่งเสริมการพัฒนาและฝึกอบรมครู/ ผู้เชี่ยวชาญสู่การเป็นครูมืออาชีพในแต่ละสาขา
- ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และบุคลากรจากภายนอกได้แก่ครูภูมิปัญญา และบุคลากรจากสถานประกอบการเข้ามาเป็นครูผู้สอนในสถานศึกษา
- ส่งเสริมขวัญ กำลังใจ แรงจูงใจและกำหนดหลักเกณฑ์ความก้าวหน้า/การคงอยู่ของการประกอบวิชาชีพครู
- ยกย่อง เชิดชู คนดีคนเก่ง ในสายวิชาชีพทั้งในและนอกระบบ
- ส่งเสริมให้มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการพัฒนาครูทั้งระบบ

ยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาศักยภาพผู้เรียน

จัดให้มั่นนโยบายด้านหลักสูตรการศึกษา เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้เรียนสามารถเลือกเรียนในสาขาที่รัก และถนัด เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการพัฒนาตนเอง

- ส่งเสริมสนับสนุนให้มีโครงการตำราแห่งชาติเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนในการศึกษาในระบบ นอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย
- พัฒนาผู้เรียนให้มีสมรรถนะในการเรียนรู้สร้างสรรค์นวัตกรรมต่างๆโดยเริ่มวางพื้นฐานตั้งแต่ระดับปฐมวัยจนถึงอุดมศึกษา
- ยกกระดับความสามารถด้านเทคโนโลยี ความคิดสร้างสรรค์ และภาษาต่างประเทศของคนไทย
- พัฒนารอบคุณวุฒิแห่งชาติและคุณวุฒิวิชาชีพ เพื่อการรองรับสมรรถนะความรู้ความสามารถของผู้สำเร็จการศึกษาในทุกระดับ/ประเภทการศึกษา
- จัดให้มีระบบการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์สำหรับผู้ทำงานและประสงค์จะเรียนเพิ่มทักษะและปรับคุณวุฒิการศึกษา
- รณรงค์ ส่งเสริมให้มีการสร้างความรู้ ความเข้าใจ ปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมสันติวิธี จิตอาสา จิตสาธารณะ จิตสำนึกความรับผิดชอบ ให้แก่ผู้เรียนทุกระดับการศึกษาเพื่อสร้างความเป็นพลเมือง
- ส่งเสริม สนับสนุนให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมเป็นเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา
- ส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรและสิ่งแวดล้อมประวัติศาสตร์ ประชาธิปไตย เศรษฐกิจพอเพียง

ยุทธศาสตร์ที่ 6 การวิจัยและถ่ายทอดองค์ความรู้ ส่งเสริมการวิจัยเชิงบูรณาการ

เพื่อพัฒนาการศึกษาและเรียนรู้ เพื่อพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน และการเรียนรู้แบบสหวิทยาการ ที่ตอบสนองความต้องการของพื้นที่

- ส่งเสริมสนับสนุนการวิจัยทางการศึกษาด้วยระเบียบวิธีที่เหมาะสมกับความต้องการและบริบทของพื้นที่
- ส่งเสริมการทำกรวิจัยเชิงบูรณาการเพื่อพัฒนาการศึกษาและเรียนรู้ และตอบสนองความต้องการของท้องถิ่น สหวิทยาการ และเพิ่มขีดความสามารถการแข่งขันในระดับสากล
- กำหนดให้มีหน่วยงานกลางในการส่งเสริมสนับสนุนการวิจัยทางการศึกษา
- ส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาค้นคว้า วิจัยเพื่อพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน

ยุทธศาสตร์ที่ 7 การเพิ่มโอกาสทางการศึกษา

มุ่งลดช่องว่างในการเข้าถึงการศึกษาและองค์ความรู้ ขยายขอบเขตการศึกษาให้ครอบคลุม อย่างทั่วถึงให้เกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต และการเรียนรู้ทางเลือกตามอัธยาศัย

- ให้นำหน่วยงานที่เกี่ยวข้องร่วมในการจัดให้มีระบบคัดกรอง ระบบเฝ้าระวังระบบช่วยเหลือดูแลระบบแนะแนว และระบบการส่งต่อผู้เรียนแต่ละระดับการศึกษาให้มีโอกาสเข้าถึงการศึกษาตามศักยภาพของผู้เรียนได้อย่างต่อเนื่อง

- ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาทางเลือกที่เหมาะสมกับบริบทของแต่ละพื้นที่
- ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาสำหรับกลุ่มเป้าหมายพิเศษ ที่เหมาะสมกับบริบทของแต่ละพื้นที่และกลุ่มเป้าหมาย

- สนับสนุนการเรียนฟรีตั้งแต่แรกเกิดจนจบการศึกษาขั้นพื้นฐาน
- ส่งเสริมสนับสนุนการจัดสรรทุนหนึ่งทุน หนึ่งอำเภอ เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ศึกษาต่อต่างประเทศ

- จัดตั้งกองทุนสนับสนุนการสร้างงานและการประกอบอาชีพสำหรับครูคณาจารย์ และผู้สำเร็จการศึกษา

- สนับสนุนให้ผู้เรียนมีโอกาสทำงานและสร้างรายได้ระหว่างเรียน

ยุทธศาสตร์ที่ 8 การส่งเสริมการมีงานทำ

เพื่อสนับสนุนให้สถาบันการศึกษาสามารถประกอบธุรกิจตามศักยภาพของพื้นที่ โดยในแต่ละพื้นที่นั้น แต่ละโรงเรียนจะมีบทบาทที่แตกต่างกันตั้งแต่ระบบการผลิต ระบบการตลาด และจัดจำหน่าย ทั้งในระดับท้องถิ่น ระดับประเทศ และระดับโลกขึ้นอยู่กับศักยภาพของโรงเรียน

- สนับสนุนให้ผู้เรียนมีโอกาสทำงานและสร้างรายได้ระหว่างเรียน

ยุทธศาสตร์ที่ 9 การบริหารจัดการกลยุทธ์ของกระทรวงศึกษาธิการ

ปรับโครงสร้างการบริหารภายในกระทรวงศึกษาธิการเพื่อให้เกิดการทำงานแบบบูรณาการทั้งภายในกระทรวงฯ หน่วยงานภาครัฐอื่น ร่วมจัดทำยุทธศาสตร์รายจังหวัด ร่วมกับหน่วยงานปกครองส่วนท้องถิ่น และภาคเอกชน โดยจัดแบ่งพื้นที่และกำหนดให้มีผู้รับผิดชอบตามภูมิภาคอย่างชัดเจน และมีการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การศึกษาชาติที่มีการบูรณาการมากขึ้น

- ปรับโครงสร้างการบริหารภายในกระทรวงศึกษาธิการเพื่อมุ่งสู่การดำเนินงานเชิง บูรณาการ
- ให้สถาบันอุดมศึกษา ร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจัดทำแผนยุทธศาสตร์พัฒนาจังหวัดเพื่อส่งเสริมศักยภาพการแข่งขันของประเทศ

- พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารจัดการ
- ส่งเสริมสนับสนุนการทำงานเชิงบูรณาการ/การสร้างเครือข่ายการทำงานระหว่างภาครัฐ เอกชน และองค์กรอื่น

- สนับสนุนให้หน่วยงานและสถานศึกษารับผิดชอบผลผลิตของตนเองต่อสังคม
- รณรงค์ ประชาสัมพันธ์ และขับเคลื่อนนโยบาย/ยุทธศาสตร์/มาตรการของกระทรวงศึกษาธิการสู่การปฏิบัติ

2.5 แผนปฏิบัติการ 4 ปี (พ.ศ.2555-2558) ของกระทรวงศึกษาธิการ

วิสัยทัศน์

กระทรวงศึกษาธิการเป็นองค์กรหลักที่ทรงประสิทธิภาพในการส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาเพื่อผลิตและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของชาติ สร้างความเป็นอยู่ที่ดี สร้างความมั่นคงทางด้านเศรษฐกิจและความมั่นคงทางสังคมให้กับประเทศ ด้วยฐานความรู้ ความคิดสร้างสรรค์ และศักยภาพของประเทศ

ค่านิยมองค์กร

พัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศ เชิดชูคุณธรรม ทำงานเป็นทีม มีมาตรฐาน ตรวจสอบได้

พันธกิจ

- ยกระดับคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาเพื่อเพิ่มศักยภาพและขีดความสามารถให้ประชาชนมีอาชีพที่สามารถสร้างรายได้ที่มั่นคงและมั่นคง เป็นบุคลากรที่มีวินัย เปี่ยมไปด้วยคุณธรรมจริยธรรม มีสำนึกความรับผิดชอบ ต่อตนเอง ผู้อื่นและสังคม
- เสริมสร้างโอกาสทางการศึกษาให้แก่ประชาชนอย่างทั่วถึง เท่าเทียม
- พัฒนาระบบบริหารจัดการการศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล เน้นการบูรณาการและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน

ประเด็นยุทธศาสตร์

- การปรับตัวเข้าสู่ประชาคมอาเซียน/ ประชาคมโลก
- การพัฒนาสถานศึกษาและองค์ความรู้
- การพัฒนาเทคโนโลยีและเครื่องมืออุปกรณ์
- การพัฒนาครูทั้งระบบ
- การพัฒนาศักยภาพผู้เรียน
- การวิจัยและถ่ายทอดองค์ความรู้
- การเพิ่มโอกาสทางการศึกษา
- การส่งเสริมการมีงานทำ
- การบริหารจัดการกลยุทธ์ของกระทรวงศึกษาธิการ

เป้าประสงค์

- ประชาชนในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ได้รับการพัฒนาศักยภาพและยกระดับคุณภาพชีวิต
- ผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการที่จบปริญญาตรีมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีรายได้ที่เหมาะสมกับระดับฝีมือ ศักยภาพและผลิตภาพ
- นักศึกษาที่จะจบการศึกษาเข้าถึงแหล่งเงินทุนสนับสนุนการสร้างงาน สร้างอาชีพ และเป็นผู้ประกอบการใหม่ผ่านกลไกหน่วยบ่มเพาะวิสาหกิจในสถานศึกษา
- นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ได้รับเครื่องคอมพิวเตอร์แท็บเล็ต และมีเนื้อหาที่เหมาะสมตามหลักสูตร ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ
- ประชาชนได้รับโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐานตามสิทธิที่กำหนดไว้
- ประชาชนได้รับการศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิตที่มีมาตรฐาน คุณภาพ
- กำลังคนระดับกลางและระดับสูงมีคุณภาพ มาตรฐานสามารถแข่งขันได้ในระดับสากล
- ประชาชนและช่างชุมชนได้รับความรู้ การพัฒนาทักษะฝีมือและสร้างรายได้ให้กับตนเองเพิ่มขึ้นรวมทั้งเตรียมความพร้อมเชื่อมโยงสู่สังคมและประชาคมอาเซียน
- กฎหมายการศึกษาสามารถตอบสนองการปฏิรูปการศึกษาและระบบบริหารจัดการศึกษามีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่าและสามารถให้บริการตอบสนองความต้องการของสังคม
- มีผลงานวิจัยและนวัตกรรมที่ได้รับการเผยแพร่ นำไปใช้ประโยชน์ หรือต่อยอดในเชิงพาณิชย์
- ผลงานการศึกษาวิจัยเพื่อการบริหารรักษาพยาบาลและส่งเสริมสุขภาพได้รับการพัฒนา
- ประชาชนได้รับความรู้ความเข้าใจ มีความตระหนัก ร่วมอนุรักษ์และทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมไทย
- ประชาชนได้รับความรู้ความเข้าใจในวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและนวัตกรรม

โครงการที่สำคัญตามนโยบายรัฐบาลและจุดเน้นของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ

โครงการที่มีความสำคัญเร่งด่วนตามนโยบายรัฐบาลและจุดเน้นของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 20 โครงการ ที่ปรากฏในแผนการบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ.2555 –2558 ประกอบด้วย

นโยบายที่ 1 นโยบายเร่งด่วนที่จะดำเนินการในปีแรก

- ▶ ประเด็นนโยบาย 1.8 ยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน โดยเพิ่มกำลังซื้อภายในประเทศ สร้างสมดุลและความเข้มแข็งอย่างมีคุณภาพให้แก่ระบบเศรษฐกิจมหภาค ได้แก่
 - โครงการปฏิรูปเงินเดือนและค่าตอบแทน
- ▶ ประเด็นนโยบาย 1.10 ส่งเสริมให้ประชาชนเข้าถึงแหล่งเงินทุน ได้แก่
 - โครงการกองทุนตั้งตัวได้ และโครงการพัฒนาระบบบริหารวิชาศึกษาเพื่อการศึกษา
- ▶ ประเด็นนโยบาย 1.15 จัดหาเครื่องคอมพิวเตอร์แท็บเล็ตให้แก่โรงเรียน ได้แก่
 - โครงการจัดการเรียนการสอนโดยใช้คอมพิวเตอร์แท็บเล็ต

นโยบายที่ 4 นโยบายสังคมและคุณภาพชีวิต

- ▶ ประเด็นนโยบาย 4.1 นโยบายการศึกษา ได้แก่
 - โครงการกองทุนพัฒนา (คุณภาพชีวิตครู)
 - โครงการกองทุน กรอ.
 - โครงการครูคลังสมอง
 - โครงการปฏิรูปหลักสูตรการศึกษาแห่งชาติ
 - โครงการวิจัยศักยภาพพื้นที่
 - โครงการสนับสนุนค่าใช้จ่ายการจัดการศึกษาตั้งแต่แรกเกิดจนจบการศึกษาขั้นพื้นฐาน
 - โครงการพัฒนาผู้นำตามธรรมชาติ
 - โครงการเครือข่ายเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษา (Ned Net)
 - โครงการศูนย์ฝึกอาชีพชุมชน
 - โครงการเทียบระดับการศึกษา
 - โครงการ 1 อำเภอ 1 ทุน
 - โครงการถ่ายทอดผลงานวิจัย
 - โครงการมัธยมเชิงปฏิบัติการ
 - โครงการเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมโลก
 - โครงการพัฒนาการศึกษาผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ
 - โครงการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การจัดการศึกษาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน

2.6 (ปรับปรุงใหม่) นโยบายกระทรวงศึกษาธิการ นายจาตุรนต์ ฉายแสง

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ 11 กรกฎาคม 2556.

นโยบาย

1. "จัดการศึกษาที่มีคุณภาพสำหรับเยาวชนทุกคน" คำว่า เยาวชน คือเด็กตั้งแต่อนุบาลจนถึงมัธยมศึกษาปีที่ 6 เยาวชนต้องได้รับโอกาสทางการศึกษาเท่าเทียมกันทุกแห่งไม่ว่าในเมืองหรือชนบท ไม่ว่าจะป็นโดยรัฐหรือเอกชน การประกอบอาชีพเมื่อจบชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ต้องเป็นแรงงานที่มีคุณภาพ รัฐบาลประกันรายได้ 300 บาทต่อคนต่อวัน

2. "ป้อนนักศึกษาไทยให้เป็นมืออาชีพ" คำว่า นักศึกษา คือ อุดมศึกษา อาชีวศึกษา หรือสูงกว่ามัธยมศึกษาปีที่ 6 ขึ้นไป นักศึกษาจบแล้วต้องเป็นมืออาชีพ พร้อมกับรัฐบาลประกันรายได้ปริญญาตรี 15,000 บาท ต่อเดือน

โดยกำหนดเป้าหมายให้นักเรียนและนักศึกษา เติบโตเป็นพลเมืองโลกที่ทันสมัย มีทักษะหลากหลายมีความสามารถในการแข่งขันในตลาดโลกได้ และอยู่ร่วมกันเป็นสังคมที่วางอยู่บนฐานความรู้

การขยายโอกาสทางการศึกษา 4 ด้าน

1) โอกาสในการเข้าถึงทรัพยากร สิ่งอำนวยความสะดวก เพื่อสามารถได้รับการศึกษาอย่างเท่าเทียม เนื่องจากความเป็นเลิศมักอยู่ในเมือง แต่นักเรียนส่วนใหญ่อยู่ในชนบทและมีฐานะยากจน รัฐบาลจึงมีโครงการ เช่น

- โครงการ One Tablet per Child เด็กไทยฉลาดต้องมี Tablet PC ถูไปโรงเรียน จะดำเนินการแจก Tablet PC ให้เด็กชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ไปโรงเรียน ให้มีสัญญาณวิทยุ (Wi-Fi) ฟรี ในที่สาธารณะ
- สร้างห้องการเรียนรู้ ในพื้นที่ต่างๆ โดยมีครูมาเปิดสอนพิเศษ (โดยให้รัฐจ่ายค่าจ้างให้) แก่นักเรียนประถมศึกษา โดยติดตั้งซอฟต์แวร์การศึกษาและ e-Book ซึ่งจะมาแทนหนังสือเรียนตามปกติ ทำให้เกิด e-Learning เพื่อสร้าง Knowledge-based Society
- โครงการ e-Education พัฒนาโปรแกรมและเนื้อหาที่จะพลิกโฉมโรงเรียนให้เป็นศูนย์การเรียนรู้ตลอดชีวิตและส่งเสริมการศึกษาที่มีประสิทธิภาพสูงโดยใช้ระบบการศึกษาที่ตรงกับความต้องการอย่างแท้จริง
- โครงการโรงเรียนประถมศึกษาและมัธยมศึกษาในฝันสู่อุดมศึกษาชั้นยอด ให้มีคณะกรรมการโรงเรียน (School Board) ที่สามารถจัดจ้างคุณครูใหญ่และครูที่มีความสามารถเป็นเลิศ สามารถอำนวยความสะดวกแก่นักเรียน เช่น หอพัก รถโรงเรียนจักรยาน ฯลฯ
- โครงการพลังครู พัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา แก้ไขปัญหาหนี้สินครู โดยลดรายจ่าย เพิ่มรายได้ ขยายโอกาส ด้วยการอบรมคุณธรรม ทำบัญชีครัวเรือน ปรับโครงสร้างหนี้ นำหนี้ในระบบมาเป็นหนี้ในระบบ และเพิ่มรายได้พิเศษให้เพียงพอ และขยายโอกาสใหม่ๆ
- โครงการศูนย์การศึกษานานาชาติ
- หนึ่งโรงเรียนหนึ่งพยาบาล เพื่อดูแลเด็กๆ และสามารถสอนหนังสือได้ด้วย
- โรงเรียนตัวอย่างในทุกอำเภอ พัฒนาศักยภาพของโรงเรียนให้เป็นเลิศ โดยใช้การติดต่อสื่อสารด้วยวิทยุภาพที่ทันสมัย

2) โอกาสในการเข้าถึงแหล่งทุน นักเรียนสามารถเข้าเรียนได้โดยที่ผู้ปกครองและนักเรียนไม่ต้องมีความกังวลในเรื่องทุนการศึกษา รัฐบาลจึงมีโครงการ เช่น

- Smart Card เพื่อการศึกษาขั้นพื้นฐาน
- โครงการเรียนก่อนผ่อนทีหลัง ส่งคืนเมื่อมีรายได้ (Income Contingency Loan Program)
- ทุนการศึกษาสานฝันนักเรียนไทยไปเรียนต่างประเทศ (โครงการหนึ่งอำเภอหนึ่งทุน)
- กองทุนตั้งตัวได้ ประชาชนชาวไทยจะต้องตั้งตัวได้อย่างมีศักดิ์ศรี คนอยากตั้งตัวมักไม่รู้ว่าจะตั้งตัวอย่างไร แต่คนที่ตั้งตัวมักไม่มีทรัพย์สินติดตัว การที่จะทำให้ตั้งตัวได้ก็คือ ตั้งกองทุนในมหาวิทยาลัยทั้งรัฐและเอกชน ตั้งกรรมการ มาควบคุมประกอบด้วยอาจารย์ ศิษย์เก่า ที่ประสบความสำเร็จในชีวิต ตัวแทนภาครัฐ และเอกชนเราใช้แนวคิดนี้ เพราะที่มหาวิทยาลัย ประกอบด้วยนักศึกษาที่กำลังจะจบ องค์กรความรู้ในมหาวิทยาลัยทั้งหมด การเป็นนักธุรกิจที่มีฐานความรู้ได้เปรียบกว่า จึงสร้างผู้ประกอบการได้มากกว่า

3) โอกาสในการเพิ่มพูนและฝึกฝนทักษะ นักเรียนทุกคนสามารถเติบโตได้ในโลกที่เป็นจริงการเรียนรู้ผ่านการทำกิจกรรม (Activity-Based Learning)

- ส่งเสริมอาชีวศึกษา ให้มีความสำคัญมากขึ้น มีความรู้ทางปฏิบัติอย่างแท้จริงเป็นมืออาชีพ
- ศูนย์ซ่อมสร้างเพื่อชุมชน (Fix It Center) ตั้งเป้าหมายให้มีเพียงพอ เพื่อให้บริการทุกชุมชน เป็นโครงการที่ใช้ประโยชน์จากทักษะของนักเรียนอาชีวศึกษาเพื่อให้บริการซ่อมราคาประหยัดแก่ประชาชนในชุมชน
- โครงการอัจฉริยะสร้างได้ ให้นักเรียนค้นหาความถนัดของตนเอง ในทุกๆ สาขา
- โครงการ 1 คนตรี 1 กีฬา 2 ภาษา สนับสนุนให้เยาวชนได้มีความสามารถที่จะเข้าร่วมแข่งขันเพื่อความเป็นเลิศทั้งระดับชาติและระดับนานาชาติ วิชาภาษาอังกฤษภาษาจีน ต้องอยู่ในบรรยากาศของเจ้าของภาษาให้มากที่สุด วิชาคณิตศาสตร์วิทยาศาสตร์ จะต้องสร้างพื้นฐานให้แข็งแกร่ง

- ปรับปรุงหลักสูตร เลิกการท่องจำ ใช้การเรียนรู้ เนื้อหาวิชาที่เด็กสามารถเรียนรู้ได้เหมือนกัน เช่น ผ่าน Video Link รวมถึงมีการวัดผลที่มีมาตรฐานทันสมัย
- คนไทยที่อายุ 25 ปีขึ้นไปสามารถเทียบประสบการณ์ จบชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ได้สามารถเรียนในเวลา และนอกเวลา เพื่อให้ทันโลก และทันลูกหลาน
- สถาบันการศึกษาระชาชนและอาชีวศึกษา ค้นหาตัวเองให้รู้ว่าเก่งด้านไหนส่งเสริมอาชีวศึกษาให้มีความสำคัญมากขึ้น มีความรู้ทางปฏิบัติอย่างแท้จริง เป็นมืออาชีพจากนั้นเปิดให้ประชาชนไปพัฒนาเพิ่มเติมทักษะด้านต่างๆ ตามที่ต้องการตามความถนัดเรียนก่อนผ่อนทีหลัง หลังจากทำงานแล้วค่อยผ่อนใช้
- จัดศูนย์ฝึกอบรม จะจัดศูนย์ฝึกในอาชีวศึกษา ให้ประชาชนเข้าไปเรียนรู้เรื่องที่น่าสนใจพัฒนาทักษะให้คนไทยเป็นผู้ชำนาญในสาขาต่างๆ ใช้ระบบเรียนก่อน ผ่อนทีหลัง

4) โอกาสในการเรียนรู้ตลอดชีวิต ส่งเสริมการศึกษานอกระบบ (โดยใช้ห้องสมุดพิพิธภัณฑสถานแห่งชาติ)

- โครงการ Internet ตำบล และ Internet หมู่บ้าน (ศูนย์การเรียนรู้ชุมชน) เพื่อเปิดโอกาสให้ประชาชนค้นหาความถนัดของตนเอง เรียนรู้ได้ทุกที่ ทุกเวลา เพื่อการต่อยอดในสิ่งที่ต้องการทำ และสำหรับผู้ที่ต้องการเปลี่ยนวิชาชีพ
- สถานที่รวมกลุ่มอย่างสร้างสรรค์แก่เด็กวัยเรียน โดยมีคอมพิวเตอร์ให้ใช้มี 와이파이 (Wi-Fi) ให้มีครูที่จะสอนการบ้าน

2.7 (สรุป) ประเด็นการพัฒนาบุคลากรจากข้อค้นพบในการประมวลและวิเคราะห์เอกสารที่เกี่ยวข้อง

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 ใช้แนวคิดที่ต่อเนื่องจากแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 8-10 โดยยังคงยึดหลัก “ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง” ที่ให้ “คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา” และ “สร้างสมดุลการพัฒนา” ในทุกมิติ วิสัยทัศน์ ประเทศไทยในระยะ 5 ปีข้างหน้า คือ “สังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ด้วยความเสมอภาค เป็นธรรม และมีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลง” ขณะเดียวกัน ปัจจัยแวดล้อมและความสามารถในการแข่งขันปัจจุบันของไทย โดยสถาบันการจัดอันดับความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจที่สำคัญของโลก ทั้งสถาบันการจัดการนานาชาติ (International Institute for Management Development : IMD) และการประชุมเวทีเศรษฐกิจโลก (World Economic Forum : WEF) มีข้อสรุปตรงกันว่า ประเทศไทยยังมีความอ่อนแอด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี โดยตัวชี้วัดหลักด้านการลงทุนในการวิจัยและพัฒนา การลงทุนในโครงสร้างพื้นฐานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี จำนวนบุคลากรทางการวิจัยและพัฒนา จำนวนสิทธิบัตรและการคุ้มครองทรัพย์สินทางปัญญา ยังเป็นข้อจำกัดต่อการนำองค์ความรู้วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มาใช้สนับสนุนการเพิ่มศักยภาพการแข่งขันของประเทศโดยรวม แนวทางในการพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัย และนวัตกรรม ให้เป็นพลังขับเคลื่อนเศรษฐกิจ ได้แก่

1. พัฒนาบุคลากรด้านวิทยาศาสตร์และนักวิจัยให้เพียงพอทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ บูรณาการระหว่างการเรียนรู้และการทำงานจริงในสถานประกอบการ
2. สนับสนุนนักเรียนทุน ผู้มีความสามารถพิเศษ พัฒนาครูวิทยาศาสตร์ รูปแบบและสื่อการเรียนการสอนสร้างความตระหนักของประชาชนให้เรียนรู้ คิด และทำอย่างเป็นวิทยาศาสตร์ เปิดโอกาสให้เข้าถึงข้อมูลและองค์ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีได้อย่างทั่วถึง
3. ตามแผนนี้ให้ความสำคัญต่อประชาคมอาเซียน โดย วิชาชีพที่สามารถเคลื่อนย้ายแรงงานได้อย่างเสรี ตามกรอบความร่วมมือของประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน มี 7 สาขา คือ วิศวกรรม พยาบาล สถาปัตยกรรม ช่างสำรวจ แพทย์ ทันตแพทย์ และนักบัญชี และกำลังอยู่ระหว่างดำเนินการรับรอง สาขาบริการท่องเที่ยว ที่ควรให้ความสำคัญต่อการส่งเสริมศักยภาพของอาจารย์ผู้สอน รวมถึงการส่งเสริมการวิจัยและพัฒนาการศึกษา และการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ ผู้เรียนครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาระหว่างประเทศ การเชื่อมโยงภูมิปัญญาไทยกับภูมิปัญญาสากล รวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาครูคณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้ ทักษะ และมีบทบาทด้านการศึกษาในองค์กรระหว่างประเทศ

ในส่วนของกรอบแผนอุดมศึกษาระยะยาว 15 ปี ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2551 – 2565) สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา และกระทรวงศึกษาธิการ ได้ให้แนวทางที่ชัดเจนในการที่มหาวิทยาลัยจะใช้เป็นแนวทางในการที่จะส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยทั้งในสายวิชาการและสายสนับสนุน อย่างเช่น ระบบการพัฒนาบุคลากรในมหาวิทยาลัยทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ ซึ่งจะต้องแก้ปัญหาตั้งแต่ **ต้นน้ำถึงปลายน้ำ**

ในส่วนของ **ต้นน้ำ** เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการแหล่งทุนเพื่อพัฒนาอาจารย์

ในส่วนของ **กลางน้ำ** เกี่ยวข้องกับการเพิ่มสมรรถนะให้กับอาจารย์ประจำการทั้งทางด้านความเป็นครูการบ่มเพาะความสามารถในการบริหารจัดการ และการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาชีพและสังคม

ในส่วนของ **ปลายน้ำ** ที่เป็น บุคลากรที่มีประสบการณ์ สามารถถ่ายทอดประสบการณ์ยาวนาน สู่อาจารย์ระดับอื่นรวมถึงการเชื่อมโยงกับภายนอกทั้งภาคเอกชน สมาคมวิชาชีพวิชาการ และภาคประชาสังคม ทั้งหมดนี้จะชัดเจนหากพิจารณาวิวัฒนาการของอาจารย์ในลักษณะวงจรชีวิต (Life Cycle) ของบุคลากรอาจารย์ ตามความในข้อ 137 และมีข้อเสนอในการ ทำเกณฑ์การจัดสรรทุนสำหรับมหาวิทยาลัยรัฐ ดังนี้

: สาขาที่ประเทศไทยมีความเข้มแข็งแล้ว ให้ศึกษาภายในประเทศหรือแบบผสมผสาน ควบคู่กับเป้าหมายการสร้างโปรแกรมชั้นนำระดับโลกในประเทศไทยสำหรับสาขาที่ประเทศมีความเข้มแข็ง ทั้งนี้ ถ้าเรียนต่างประเทศ ให้เขามหาวิทยาลัยชั้นนำของโลก

: สาขาขาดแคลนที่มีการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาภายในประเทศ ให้เรียนแบบผสมผสาน หากจำเป็นต้องไปเรียนต่างประเทศใช้เงินโอนโขทางตน เช่นกัน

: **สาขาขาดแคลนบางสาขาและสาขาไม่มีบัณฑิตศึกษาในประเทศเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดควรให้เขาเรียนในมหาวิทยาลัยชั้นนำของโลก**

: เพิ่มจำนวนทุนทางสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์

ทั้งนี้ ในการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ให้มีความสำคัญกับข้อความที่ว่า **“สภามหาวิทยาลัยควรกำหนดยุทธศาสตร์ การใช้อัตราใหม่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ไขเป็นเครื่องมือในการปรับทิศทางมหาวิทยาลัย อาจารย์ที่บรรจุในอัตราใหม่ควรอยู่ในโครงการของยุทธศาสตร์การพัฒนาที่กำหนดโดยมหาวิทยาลัยให้มีความสำคัญสูงสุดต่อศักยภาพและคุณภาพของอาจารย์ที่จะรับเขา”**

กระทรวงศึกษาธิการ ได้ให้ความสำคัญในกลุ่มหลักสูตรใหม่ด้าน เกษตรกรรม อุตสาหกรรม พาณิชยกรรม ความคิดสร้างสรรค์ และด้านอำนวยการ บริหารจัดการ และการบริการเพื่อให้คนไทยสามารถ “รู้เท่าทัน และแข่งขันได้” เพื่อเป็นการปรับตัวเข้าสู่ประชาคมอาเซียน/ ประชาคมโลก

ดังนั้น เพื่อให้มีความสอดคล้องกับทิศทางในการพัฒนาประเทศ และการพัฒนาการศึกษาตามกรอบระยะยาว สาขาวิชาที่มีความสำคัญและควรจะต้องพัฒนาทั้งด้านหลักสูตรและบุคลากรอาจารย์สายวิชาการ จึงเป็นทุกสาขาวิชาที่มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ได้ทำการเปิดหลักสูตรทำการสอนในปัจจุบันเพียงแต่ต้องลำดับความต้องการ เข้าเร็วที่ต่างกันและเป็นไปตามข้อกำหนดเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตร ของ สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา

มีการวิเคราะห์ว่า สิ่งที่สำคัญต่อจากนี้คือ การศึกษาเพียง 2 ภาษา คือภาษาไทยและภาษาอังกฤษ จะไม่เพียงพอต่อการรับมือของประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ในปี 2015 แล้ว นักศึกษาจำเป็นต้องศึกษาภาษาที่ 3 ด้วย โดยภาษาที่ควรจะศึกษาเพิ่มเติมคือภาษาจีนแมนดาริน (ภาษาจีนกลาง) ที่มีประชากรกระจายตัวอยู่ตาม ทั่วภูมิภาคอาเซียน และอีกภาษาหนึ่งคือภาษาบาฮาซา ที่ใช้ในมาเลเซียและบางส่วนของอินโดนีเซีย ภาษาเวียดนาม เป็นต้น

โดยหากกำหนดให้แคบลงไปบนหลักสูตรทางด้านภาษาต่างๆในอาเซียน เช่นสาขาวิชาทางด้านภาษาจีน สาขาวิชาภาษาเวียดนาม สาขาวิชาภาษาบาร์ซา เป็นต้น

นอกจากนี้ ตามที่ประเทศไทยได้เข้าสู่สังคมของผู้สูงอายุตั้งแต่ปี พ.ศ.2547 และจะเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุสมบูรณ์ในปี พ.ศ.2567 หรืออีก 12 ปีข้างหน้า(องค์การสหประชาชาติ (UN) ได้นิยามว่า ประเทศใดมีประชากรอายุ 60 ปีขึ้นไป เป็นสัดส่วนเกิน 10% หรืออายุ 65 ปีขึ้นไป เกิน 7% ของประชากรทั้งประเทศ ถือว่าประเทศนั้นได้ก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ (Aging Society) และจะเป็นสังคมผู้สูงอายุโดยสมบูรณ์ (Aged Society) เมื่อสัดส่วนประชากรอายุ 60 ปีขึ้นไป เพิ่มขึ้น

20% และอายุ 65 ปีขึ้นไป เพิ่มขึ้นเป็น 14% โดยประเทศไทย ได้นิยามคำว่า “ผู้สูงอายุ” ไว้ใน พระราชบัญญัติผู้สูงอายุ พ.ศ. 2546 ว่า หมายถึง “ผู้ที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไป”)

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ได้เตรียมแผนรองรับสถานการณ์ดังกล่าว โดยจัดทำร่าง หลักสูตรสาธารณสุขศาสตร์ เพื่อเป็นการผลิตบุคลากรทางด้านสาธารณสุขรองรับบริการทางการแพทย์ที่รับผิดชอบโดย กระทรวงสาธารณสุข และสำนักงานหลักประกันสุขภาพเป็นหลัก และได้ขยายขอบเขต ครอบคลุมไปถึงการให้บริการสุขภาพ ที่บ้าน (Home Health Care) ซึ่งในระยะต่อไปจำเป็นต้องมีบุคลากรทางด้านนี้เป็นจำนวนมาก อีกทั้งมหาวิทยาลัย มีแนวคิดที่จะต่อยอดไปถึงหลักสูตรพยาบาลศาสตร์ ต่อไปในอนาคต เพื่อให้สามารถผลิตบุคลากรที่รองรับสถานการณ์สังคม ผู้สูงอายุนี้ได้ครบถ้วน รอบด้าน จึงเป็นอีกหลักสูตรหนึ่งที่ต้องมีการจัดเตรียมบุคลากรเพิ่มเติมไม่น้อยกว่า 5 อัตราตามเกณฑ์ มาตรฐานหลักสูตรของ สกอ.

เนื่องด้วยปัจจุบัน เทคโนโลยีสารสนเทศ (Information Technology: IT) ได้เข้ามามีบทบาทในการดำเนินการ ทั้งในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมและการศึกษาเป็น อย่างมาก แต่ผู้ที่มีความรู้ความเข้าใจในการประยุกต์ใช้ และการจัดการ เทคโนโลยีสารสนเทศยังมีไม่มากนัก ดังนั้นเพื่อตอบสนองความต้องการบุคลากรในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของประเทศ มหาวิทยาลัยให้ความสำคัญในการพัฒนาทั้งหลักสูตรและบุคลากรอาจารย์ คือหลักสูตรนิเทศศาสตร์ และสาขาวิชาทางด้าน คอมพิวเตอร์ศึกษา สาขาวิชาเทคโนโลยีมัลติมีเดียและแอนิเมชัน หรือสาขาวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการออกแบบรวม ไปถึงวิศวกรรมซอฟต์แวร์ ซึ่งบัณฑิตสามารถประกอบอาชีพเกี่ยวกับการพัฒนา และการใช้เทคโนโลยีมัลติมีเดียสมัยใหม่ ในธุรกิจ เช่น การออกแบบเกมส์คอมพิวเตอร์, ภาพเคลื่อนไหว (Animation), หรือองค์ประกอบของ ภาพยนตร์ ที่เป็น เรื่องราว (Motion Picture) หรือบนโทรศัพท์มือถือ, การออกแบบ Web Media การผลิตสื่อประเภทต่างๆ ซึ่งจะเป็นการ ผสมผสานศาสตร์ระหว่างนิเทศศิลป์ และวิทยาการคอมพิวเตอร์ไว้ด้วยกันซึ่งจะเป็นการผลิตบัณฑิตที่รองรับการ เปลี่ยนแปลง ของสังคมและตลาดแรงงาน ที่กำลังเป็นอยู่ในปัจจุบันและคาดว่าจะ เกิดขึ้นในอนาคตอันใกล้ ที่สำคัญคือผู้เรียนในหลักสูตร ตามแนวทางใหม่นี้จะถูกพัฒนาให้เป็นผู้สามารถ ทำงานเป็นทีมกับผู้อื่นได้ดี เป็นนักสื่อสารที่ดี มีความชำนาญด้านการใช้ คอมพิวเตอร์ และมีทักษะการปฏิบัติงานในสาขาวิชาที่ตนเองเลือกเรียน ผู้ที่สำเร็จการศึกษาออกไปแล้วจึงควรที่จะมี คุณลักษณะ ที่เหมาะสมและมีความ พร้อมด้านความรู้และทักษะตรงกับความต้องการของตลาดแรงงานซึ่งจะเป็นส่วน สำคัญ ในการช่วยพัฒนาประเทศในอนาคตต่อไป

สาขาทางด้านศิลปะการแสดง ก็เป็นอีกหลักสูตรหนึ่งที่มหาวิทยาลัยสามารถพัฒนาหลักสูตรให้ตรงตามความ ต้องการของผู้เรียน ประกอบกับมีคณาจารย์ผู้สอนที่มีความเชี่ยวชาญด้านการแสดงมาถ่ายทอดความรู้ รวมถึงหากสาขาวิชา สามารถสร้างอัตลักษณ์ของสาขาวิชาได้ว่า “คิดถึงการแสดงคิดถึง วไลยอลงกรณ์” ก็จะเป็นอีกหนึ่งสาขาวิชาที่จะส่งผลให้มี จำนวนนักศึกษาสมัครเข้ามาศึกษาต่อในมหาวิทยาลัยได้เพิ่มขึ้นในอนาคต

ขณะเดียวกัน อุตสาหกรรมอาหารเป็นอุตสาหกรรมหลักที่สร้างรายได้ให้กับประเทศไทยปีละหลายแสนล้านบาท และการแข่งขันของอุตสาหกรรมประเภทนี้ในตลาดโลกมีแนวโน้มสูงขึ้น เนื่องจากอาหารคือหนึ่งในปัจจุบันสิ่งที่จำเป็นต่อการ ดำรงชีวิต ดังนั้นผู้ผลิตจึงต้องมีการพัฒนาและปรับปรุงด้วยกระบวนการและเทคโนโลยีใหม่ๆ เพื่อตอบสนองความต้องการ ของผู้บริโภคตามยุคตามสมัย อนึ่งการพัฒนาอุตสาหกรรมในประเทศไทยถือเป็นความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาอย่าง จริงจังและ ต่อเนื่อง เพื่อให้ได้ ผลิตภัณฑ์ที่มีคุณภาพและได้มาตรฐานเพื่อสามารถแข่งขันกับผลิตภัณฑ์อาหารจาก ประเทศต่างๆ ได้ ด้วย เหตุนี้การสร้างบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในด้านเทคโนโลยีการอาหาร จึงเป็นปัจจัยสำคัญที่จะนำไปสู่การพัฒนา อุตสาหกรรมอาหารของไทยทั้งในเชิงการผลิต การพัฒนา การตรวจสอบคุณภาพ และความปลอดภัยในอาหารอย่างเป็น ระบบ จึงควรให้ความสนใจในการพัฒนา ปรับปรุง ทั้งหลักสูตรและบุคลากรอาจารย์ผู้สอนในสาขาทางด้านเทคโนโลยีการ อาหารเพื่อตอบสนองความต้องการ ของตลาดแรงงานและการพัฒนาประเทศในภาพรวม

และตามที่มาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่สำนักงาน ก.พ. จัดทำตามมาตรา 48 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการ พลเรือน พ.ศ.2551 ได้กำหนดเรื่อง ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง เพื่อประโยชน์ในการ บริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนสามัญไว้

ดังนั้น เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลดังกล่าว เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและข้าราชการปฏิบัติงานอย่างมี คุณภาพ อาศัยอำนาจตามความในมาตรา8(3)แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2551 ก.พ. จึงกำหนด มาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับกรปฏิบัติงานในตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ เพื่อให้ส่วนราชการใช้เป็นแนวทางดำเนินการกำหนดความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ ที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง ดังนี้

1. มาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ

1.1 มาตรฐานความรู้ความสามารถที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาการ และอำนวยการ ประกอบด้วย

1.1.1 ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน

1.1.2 ความรู้เรื่องกฎหมายและกฎระเบียบราชการ

1.2 มาตรฐานด้านทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน ในตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาการ และอำนวยการ ประกอบด้วย

1.2.1 การใช้คอมพิวเตอร์

1.2.2 การใช้ภาษาอังกฤษ

1.2.3 การคำนวณ

1.2.4 การจัดการข้อมูล

1.3 มาตรฐานด้านสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน ในตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาการ 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 ได้นำแนวทางดังกล่าวมาดำเนินการปรับปรุงระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเช่นเดียวกับส่วนราชการต่างๆ ทุกหน่วยงานและได้กำหนด **คุณลักษณะจำเป็น (ที่พึงมี)** ของบุคลากรที่ต้องการรับเข้าทำงาน หรือบุคลากรที่ผ่านการพัฒนาแล้วจะต้อง ประกอบไปด้วย

สายวิชาการ

1. จบการศึกษาต่ำสุด ระดับปริญญาโทในสาขาที่จะรับเข้าทำงานหรือพัฒนา และเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการตามเกณฑ์ที่กำหนดโดยไม่ชักช้า เพื่อให้เหมาะสมกับการเป็นนักวิชาชีพและวิชาการ

2. ความเป็นมืออาชีพ มีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ หรือความสามารถในการจัดระบบการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นในตัวผู้เรียน มีวิธีการสอนที่มีประสิทธิภาพ

3. มีความรู้ลึกในศาสตร์สาขาที่สอน สามารถผลิตงานวิจัยที่มีคุณภาพและเป็นที่ยอมรับ

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

5. มีประสบการณ์แห่งความสำเร็จ เป็นที่ยอมรับโดยทั่วไป

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

7. มีความสามารถในการใช้ภาษาที่ สอง เพื่อเตรียมการในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน(ภาษาและเกณฑ์สำหรับสายวิชาการ กำหนดโดยผู้เกี่ยวข้องทุกภาคส่วนของมหาวิทยาลัยที่ผ่านความเห็นชอบจากสภามหาวิทยาลัย)

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

9. มีความสามารถพื้นฐานในการใช้งานเทคโนโลยีสารสนเทศได้ในระดับที่ดี

สายสนับสนุน

1. มีวุฒิการศึกษาขั้นต่ำเป็นไปตามข้อกำหนดของภาระงานที่ต้องรับผิดชอบ
2. มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
3. มีสมรรถนะ 5 ประการตามกรอบของ สกอ.ที่ผ่านความเห็นชอบของสภามหาวิทยาลัยแล้ว(ประกอบไปด้วยการมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ การยึดมั่น ในความถูกต้องชอบธรรมและเป็นธรรม การทำงานเป็นทีม)ในระดับที่ ดี

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

5. มีความสามารถในการใช้ภาษาที่ สอง เพื่อเตรียมการในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน (ภาษาและเกณฑ์สำหรับสายสนับสนุน กำหนดโดยผู้เกี่ยวข้องทุกภาคส่วนของมหาวิทยาลัยที่ผ่านความเห็นชอบ จากสภามหาวิทยาลัย)

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. **สมรรถนะ** การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation)
2. **สมรรถนะ** บริการที่ดี (Service Mind)
3. **สมรรถนะ** การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ
4. **สมรรถนะ** การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม(Integrity)
5. **สมรรถนะ** การทำงานเป็นทีม (Teamwork)

บทที่ 3 ผลการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Workforce Analysis)

การวิเคราะห์อัตรากำลังเป็นกิจกรรมหนึ่งในกระบวนการวางแผนกำลังคนของมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ เพื่อคำนวณกำลังคนที่ใช้งานตามแผนงานของมหาวิทยาลัย และเป็นเครื่องมืออย่างหนึ่งในการ ทบทวนตรวจสอบกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันว่ามีความเหมาะสมหรือไม่ การวิเคราะห์อัตรากำลังตามความต้องการกำลังคน โดยวิเคราะห์จากปริมาณงานและภาระหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง และคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ของแต่ละ หน่วยงานตามหลักเกณฑ์การกำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา โดยต้องคำนึงถึงควมมี ประสิทธิภาพ ความไม่ซ้ำซ้อน ความประหยัด และต้องสอดคล้องกับหลักเกณฑ์วิธีการเงื่อนไขที่ ก.พ.อ. กำหนด มหาวิทยาลัย ได้จัดทำรายงานการวิเคราะห์อัตรากำลัง (พ.ศ. 2555 - 2559) สายวิชาการและสายสนับสนุนการสอนไว้ ดังนี้

3.1 สถานการณ์บุคลากรในปัจจุบัน

ในปัจจุบันมหาวิทยาลัยมีบุคลากรปฏิบัติงาน 2 ประเภท คือ

(1) บุคลากรสายวิชาการ หมายถึงบุคลากรที่ปฏิบัติงานสอนและวิจัยเป็นหลัก อาทิ ตำแหน่งอาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์

(2) บุคลากรสายสนับสนุน หมายถึง บุคลากรที่ปฏิบัติงานเพื่อสนับสนุนการสอน การวิจัย การบริการ ทางวิชาการ การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมปฏิบัติงานในหน่วยงานต่างๆ อาทิ สำนักงานอธิการบดี คณะ สำนัก ศูนย์ สถาบัน มีตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป นักวิเคราะห์นโยบายและแผน นิติกร บุคลากร นักวิชาการศึกษานักวิชาการเงิน และบัญชี นักวิชาการพัสดุ นักวิชาการคอมพิวเตอร์ เป็นต้น

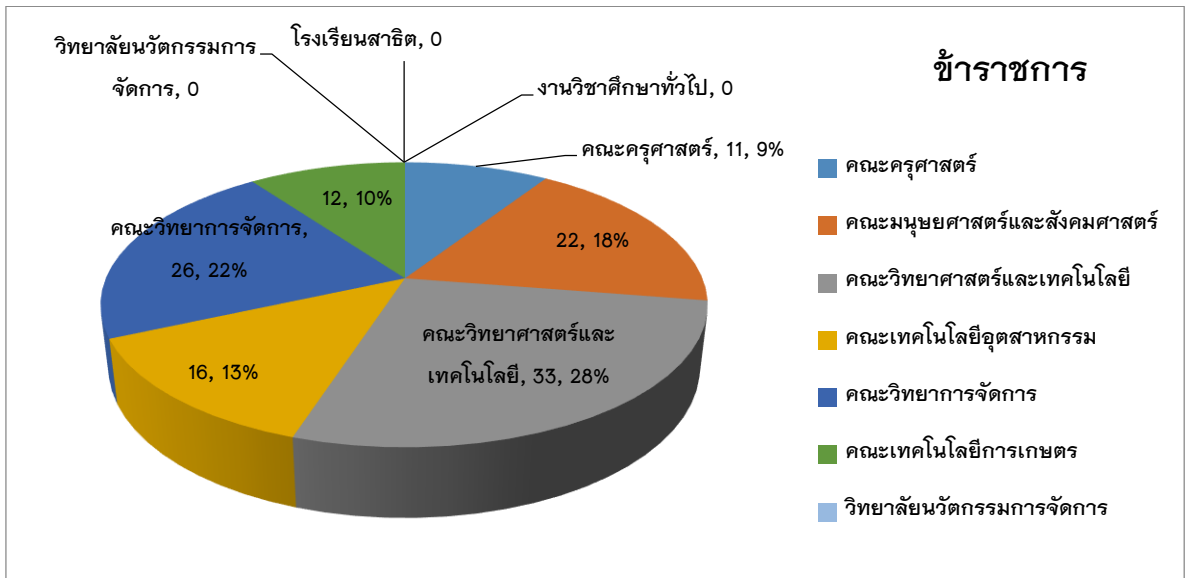
สำหรับบุคลากรสายสนับสนุน ยังมีกลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่มีลักษณะจ้างเหมาเพื่อทำหน้าที่ดูแลรักษาอาคารสถานที่ ซ่อมบำรุง บริการยานพาหนะ อาทิ ตำแหน่งแม่บ้าน คนงาน คนสวน เจ้าหน้าที่รักษาความสะอาด เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย พนักงานขับรถยนต์ เป็นต้น

3.1.1 จำนวนบุคลากรสายวิชาการ

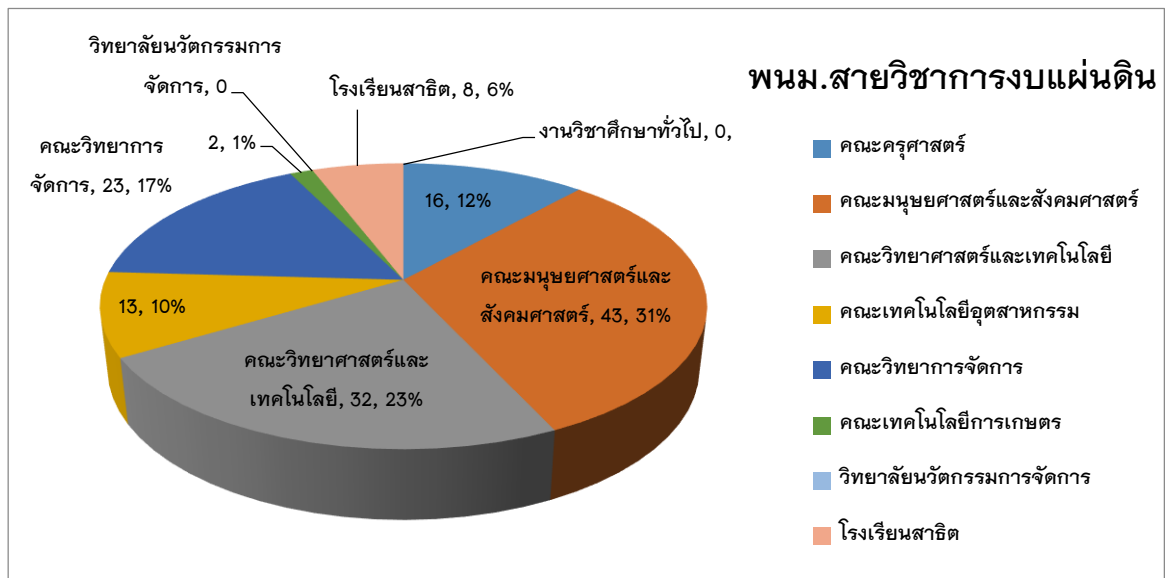
ข้อมูล ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2555

ลำดับที่	หน่วยงาน	สถานภาพของบุคลากร				จำนวนรวม	ลาศึกษาต่อ
		ชรก.	พนง.มหาวิทยาลัย		อ.ประจำตามสัญญาจ้าง		
			งบแผ่นดิน	งบรายได้			
1	คณะครุศาสตร์	11	16	7	13	47	2
2	คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	22	43	6	10	81	1
3	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	33	32	4	7	76	3
4	คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม	16	13	1	3	33	4
5	คณะวิทยาการจัดการ	26	23	4	2	55	-
6	คณะเทคโนโลยีการเกษตร	12	2	1	-	15	-
7	วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ	-	-	33	2	35	-
8	โรงเรียนสาธิต	-	8	29	11	48	-
9	งานวิชาศึกษาทั่วไป	-	-	4	-	4	-
รวม		120	137	89	48	394	10

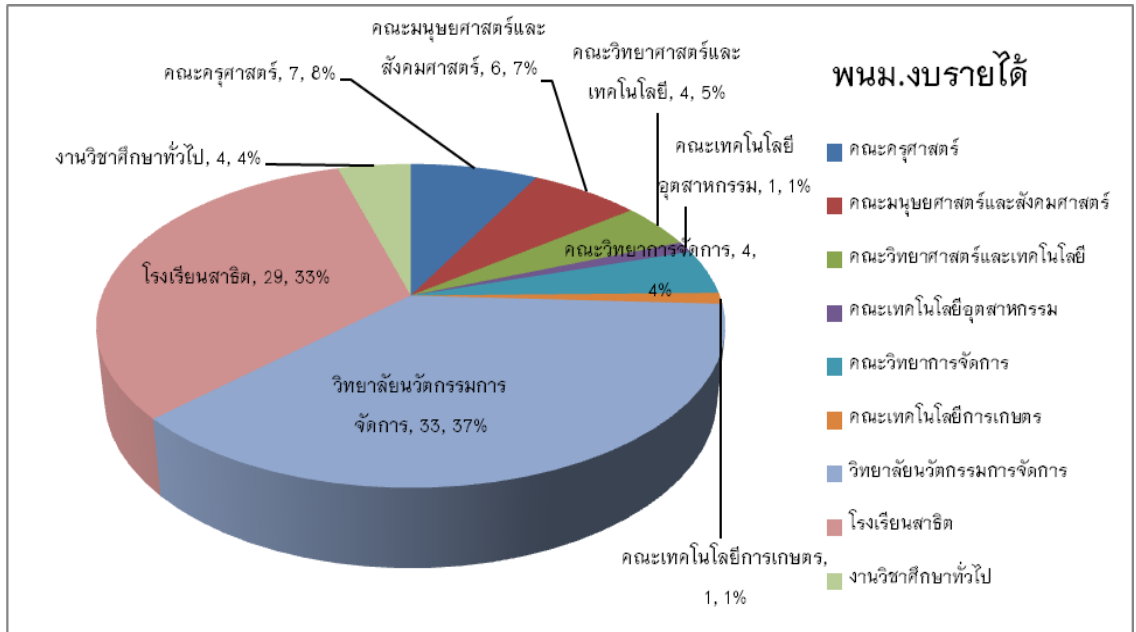
แผนภูมิที่ 1.แสดงสัดส่วนจำนวนข้าราชการ สายวิชาการ จำแนกตามหน่วยงานด้านวิชาการ



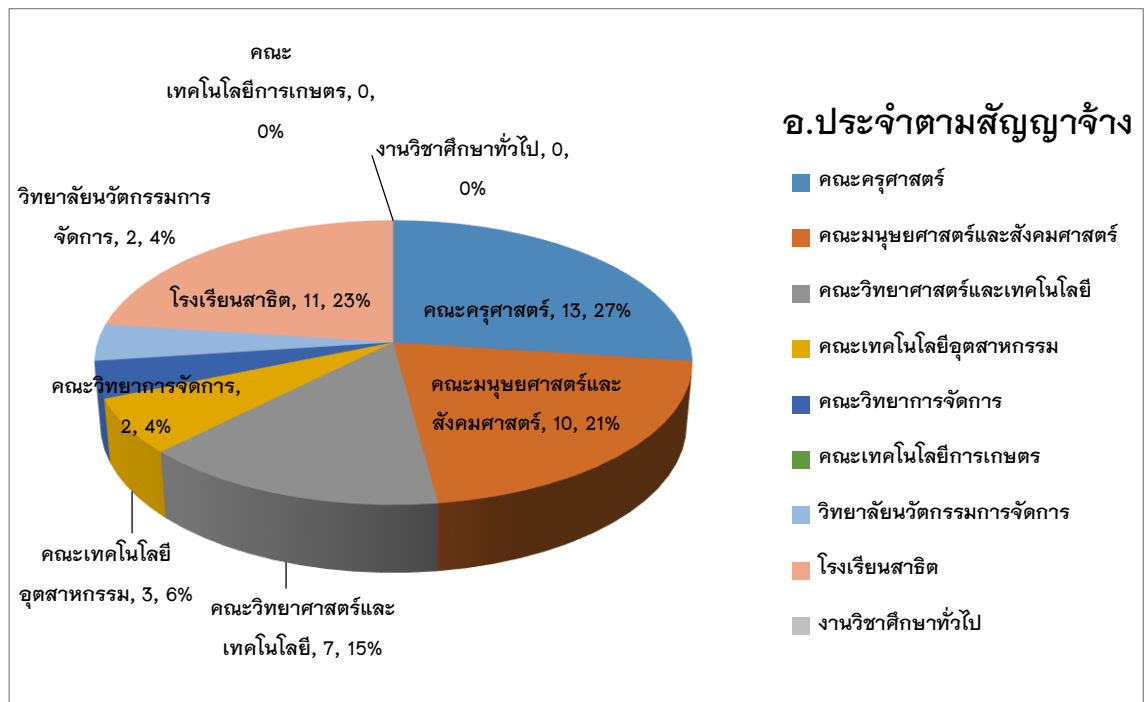
แผนภูมิที่ 2.แสดงสัดส่วนจำนวนพนักงานมหาวิทยาลัย สายวิชาการ ประเภทเงินเดือนค่าจ้าง จากงบประมาณแผ่นดิน จำแนกตามหน่วยงานด้านวิชาการ



แผนภูมิที่ 3.แสดงสัดส่วนจำนวนพนักงานมหาวิทยาลัย สายวิชาการ ประเภทเงินเดือนค่าจ้างจาก
งบรายได้ของมหาวิทยาลัย จำแนกตามหน่วยงานด้านวิชาการ



แผนภูมิที่ 4.แสดงสัดส่วนจำนวนอาจารย์ประจำตามสัญญาจ้าง ประเภทเงินเดือนค่าจ้างจาก งบรายได้ของ
มหาวิทยาลัย จำแนกตามหน่วยงานด้านวิชาการ

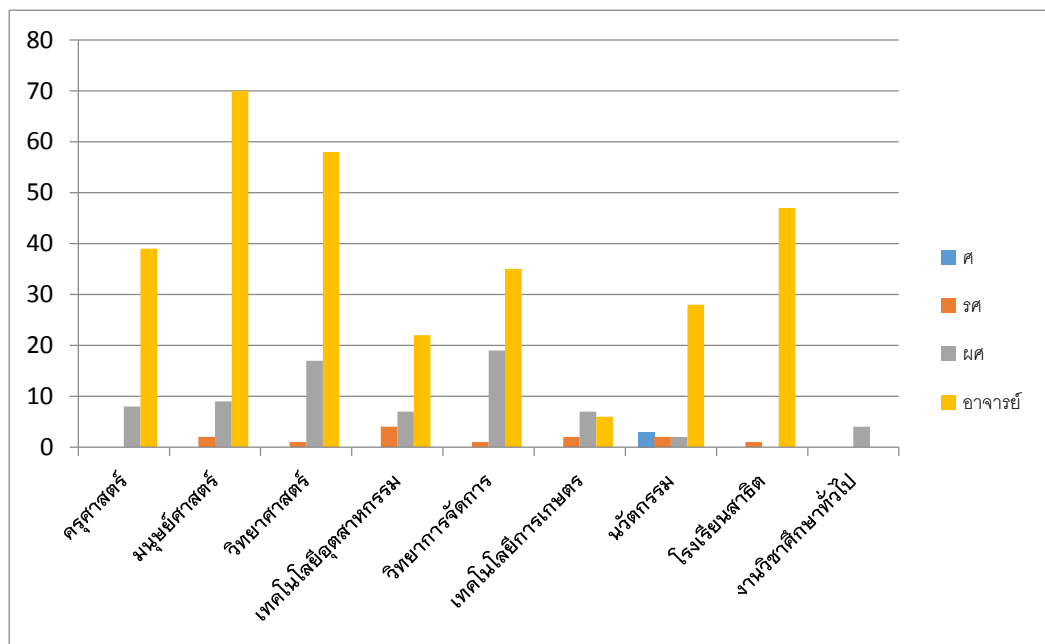


3.1.2 จำนวนบุคลากรสายวิชาการ จำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการ

ลำดับที่	หน่วยงาน	จำนวนทั้งหมด	ตำแหน่งทางวิชาการ			
			ศ.	รศ.	ผศ.	อาจารย์
1	คณะครุศาสตร์	47	-	-	8	39
2	คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	81	-	2	9	70
3	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	76	-	1	17	58
4	คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม	33	-	4	7	22
5	คณะวิทยาการจัดการ	55	-	1	19	35
6	คณะเทคโนโลยีการเกษตร	15	-	2	7	6
7	วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ	34	3	2	2	28
8	โรงเรียนสาธิต	48	-	1	-	47
9	งานวิชาศึกษาทั่วไป	4	-	-	4	-
รวม		394	3	13	73	305

ข้อมูล ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2555

แผนภูมิที่ 5.แสดงการเปรียบเทียบจำนวนบุคลากรสายวิชาการ จำแนกตามตำแหน่งวิชาการ และหน่วยงาน

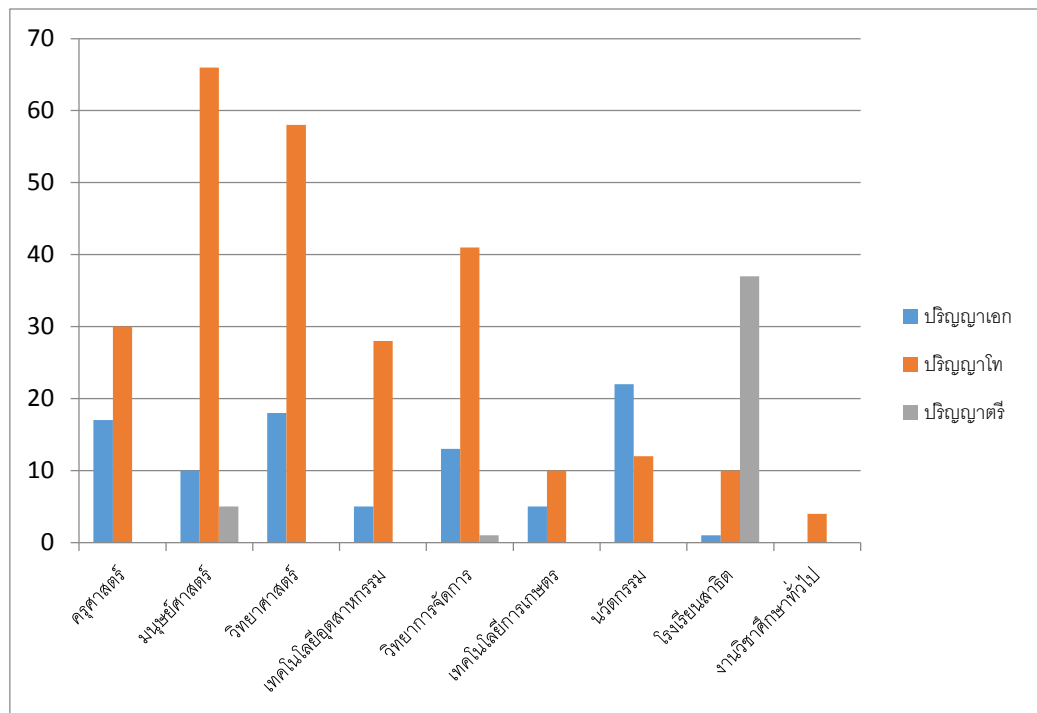


3.1.3 จำนวนบุคลากรสายวิชาการ จำแนกตามคุณวุฒิ

ลำดับที่	หน่วยงาน	จำนวนทั้งหมด	คุณวุฒิ		
			ป.เอก	ป.โท	ป.ตรี
1	คณะครุศาสตร์	47	17	30	-
2	คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	81	10	66	5
3	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	76	18	58	-
4	คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม	33	5	28	-
5	คณะวิทยาการจัดการ	55	13	41	1
6	คณะเทคโนโลยีการเกษตร	15	5	10	-
7	วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ	34	22	12	-
8	โรงเรียนสาธิต	48	1	10	37
9	งานวิชาศึกษาทั่วไป	4	-	4	-
รวม		394	91	259	43

ข้อมูล ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2555

แผนภูมิที่ 6. แสดงการเปรียบเทียบจำนวนบุคลากรสายวิชาการ จำแนกตามคุณวุฒิและหน่วยงาน



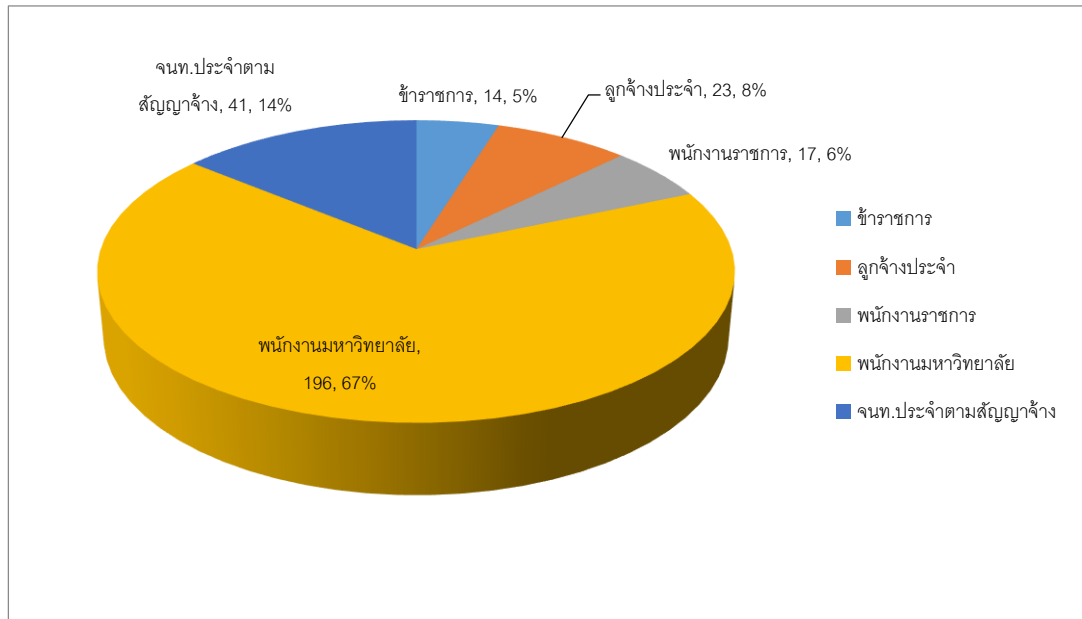
3.1.4 จำนวนบุคลากรสายสนับสนุน

ลำดับ	หน่วยงาน	1.กลุ่มผู้ปฏิบัติงานสำนักงาน					รวม	2. กลุ่มจ้างเหมาบริการ		รวม 2 กลุ่ม
		ขรก.	ลจ. ปจ.	พรก.	พนม.	จนท.ประจำ ตามสัญญาจ้าง		ลจ. ปจ.	ลจ. ขค.	
1	คณะครุศาสตร์	1		-	6	2	9	1	7	17
2	คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ⁽¹⁾	1	1	-	5	2	9	2	6	17
3	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ⁽²⁾	1	1	-	12	4	18	-	10	28
4	คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม	1	-	-	8	-	9	-	8	17
5	คณะวิทยาการจัดการ	1	-	1	8	-	10	-	10	20
6	คณะเทคโนโลยีการเกษตร	1	-	-	4	2	7	1	5	13
7	สำนักงานอธิการบดี	1	-	-		-	1	-	-	1
	7.1 กองกลาง ⁽³⁾	1	9	9	51	5	75	10	103	188
	7.2 กองนโยบายและแผน ⁽⁴⁾	1	-	1	5	1	8	-	-	8
	7.3 กองพัฒนานักศึกษา ⁽⁵⁾	1	3	-	5	2	11	-	6	17
8	หน่วยตรวจสอบภายใน	-	-	-	3	-	3	-	-	3
9	บัณฑิตวิทยาลัย	-	-	-	3	5	8	-	-	8
10	สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน ⁽⁶⁾	1	7	3	22	6	39	5	18	62
11	สำนักงานสภามหาวิทยาลัย	-	-	1	2	-	3	-	-	3
12	สำนักส่งเสริมการเรียนรู้และบริการวิชาการ	1	-	-	4	1	6	1	-	7
13	สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ	1	-	1	22	-	24	1	4	29
14	สถาบันวิจัยและพัฒนา	1	-	-	5	-	6	-	-	6
15	วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ	-	-	-	16	9	25	-	-	25
16	สำนักมาตรฐานและจัดการคุณภาพ	-	-	1	3	-	4	-	-	4
17	งานวิชาศึกษาทั่วไป	-	1	-	2	-	3	-	-	3
18	โรงเรียนสาธิต	-	1	-	10	2	13	-	9	22
	รวม	14	23	17	196	41	291	21	186	498

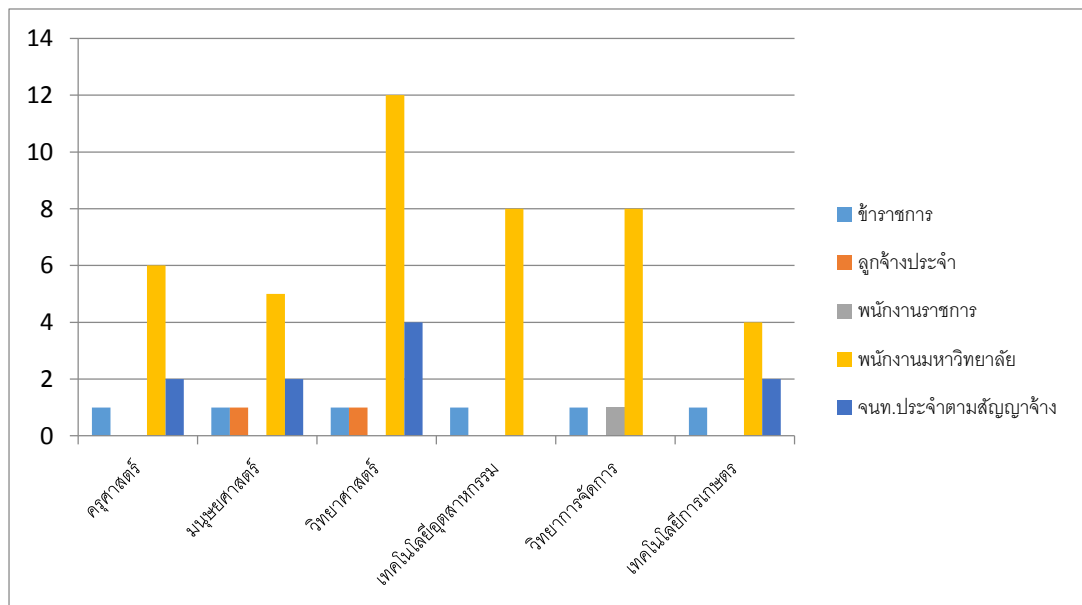
หมายเหตุ ข้อมูล ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2555

- (1) ประกอบด้วย สำนักงานคณะมนุษยศาสตร์ ศูนย์ภาษา
- (2) ประกอบด้วย สำนักงานคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ศูนย์วิทยาศาสตร์
- (3) ประกอบด้วย งานเลขานุการ งานธุรการ งานยานพาหนะ งานอาคารสถานที่ งานประชาสัมพันธ์ งานการเงิน งานการเจ้าหน้าที่ งานนิติการ งานพัสดุ งานอนามัย สถาบันวิทยุเพื่อการศึกษา สำนักสิทธิประโยชน์
- (4) ประกอบด้วย กองนโยบายและแผน ศูนย์คอมพิวเตอร์ สำนักมาตรฐานและการจัดการคุณภาพ
- (5) ประกอบด้วย กองพัฒนานักศึกษา สำนักศิลปวัฒนธรรม
- (6) ประกอบด้วย สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน งานวิเทศสัมพันธ์ ศูนย์การศึกษากรุงเทพ ศูนย์การศึกษาสระแก้ว

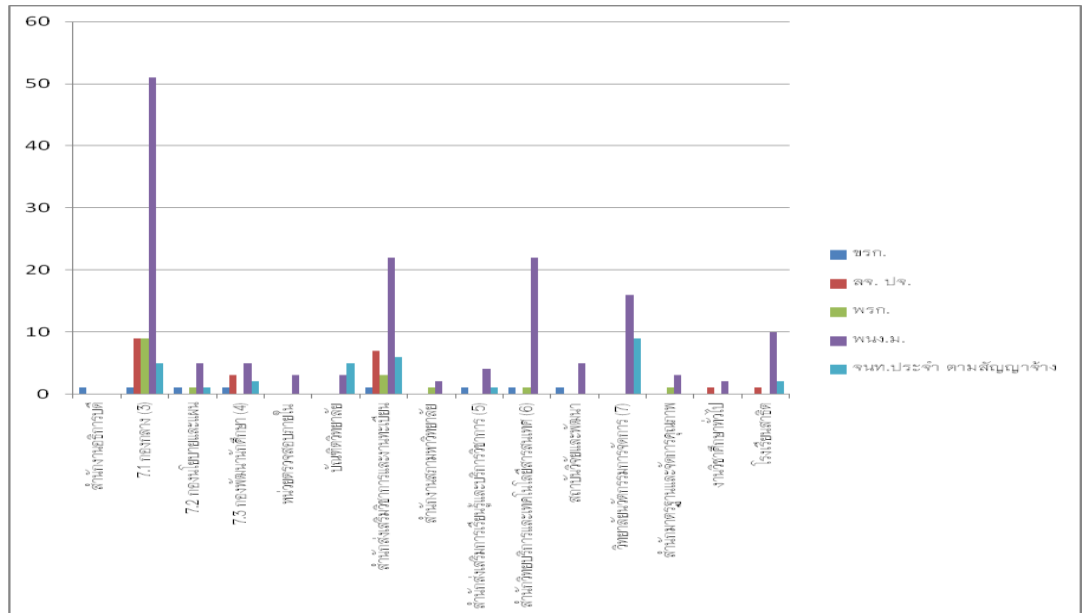
แผนภูมิที่ 7. แสดงการเปรียบเทียบจำนวนบุคลากรสายสนับสนุน จำแนกตามสถานภาพ



แผนภูมิที่ 8. แสดงการเปรียบเทียบจำนวนบุคลากรสายสนับสนุนจำแนกตามสถานภาพแยกตามหน่วยงานประเภทคณะ



แผนภูมิที่ 9. แสดงการเปรียบเทียบจำนวนบุคลากรสายสนับสนุนจำแนกตามสถานภาพ แยกตามหน่วยงาน ประเภทศูนย์ สำนัก กอง ต่างๆ



3.1.5 จำนวนบุคลากรที่จะเกษียณอายุราชการ ในปีงบประมาณ 2556

ลำดับ	สังกัด	ปีงบประมาณ 2556			
		ขรก.	พนร.	พนง.	ลจ.ปจ.
1	คณะครุศาสตร์	1	-	-	1
2	คณะเทคโนโลยีการเกษตร	1	-	-	-
3	คณะเทคโนโลยีการอุตสาหกรรม		-	-	-
4	คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	6	-	-	-
5	คณะวิทยาการจัดการ	1	-	-	-
6	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	3	-	-	-
7	สำนักงานอธิการบดี				1
8	สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน	-	-	-	1
9	สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ	-	-	-	-
10	สำนักส่งเสริมการเรียนรู้และบริการวิชาการ	-	-	-	1
11	ศูนย์กรุงเทพมหานคร	-	-	-	1
	รวม	12	-	-	5
	รวมทั้งสิ้น	17			

หมายเหตุ ขรก. = ข้าราชการ พนร. = พนักงานราชการ พนง. = พนักงานมหาวิทยาลัย
 ลจ.ปจ. = ลูกจ้างประจำ ข้อมูล ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2555 เกียณอายุวันที่ 1 ตุลาคม 2556

3.2 แผนผลิตบัณฑิต ระยะ 1 ปี (พ.ศ. 2556)

3.2.1 คณะครุศาสตร์

ลำดับที่	ชื่อหลักสูตร	จำนวนนักศึกษาที่รับ (ปีการศึกษา 2556)
1	ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา	10
2	ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน	10
3	ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน	10
4	ครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาปฐมวัย	90
5	ครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาคณิตศาสตร์	150
6	ครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาศาสตร์	160
7	ครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาภาษาอังกฤษ	120
รวมคณะครุศาสตร์		550

3.2.2 คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

ลำดับที่	ชื่อหลักสูตร	จำนวนนักศึกษาที่รับ (ปีการศึกษา 2556)
1	ศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาชุมชน	30
2	ศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยา	40
3	ศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาดนตรีสากล	30
4	ศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาภาษาอังกฤษ	40
5	ศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาภาษาไทยเพื่อนวัตกรรมและการสื่อสาร	30
6	ศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาศิลปกรรม	30
7	ศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาศิลปะการแสดง	30
8	ศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาสารสนเทศศาสตร์	30
9	ศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา	30
10	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์	40
11	นิติศาสตรบัณฑิต สาขาวิชานิติศาสตร์	30
รวมคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์		480

3.2.3 คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

ลำดับที่	ชื่อหลักสูตร	จำนวนนักศึกษาที่รับ (ปีการศึกษา 2556)
1	วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาศาสตร์ศึกษา	20
2	สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสาธารณสุขศาสตร์	-
3	วิทยาศาสตร์บัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีชีวภาพ	30
4	วิทยาศาสตร์บัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศ	60
5	วิทยาศาสตร์บัณฑิต สาขาวิชาคณิตศาสตร์ประยุกต์	-
6	วิทยาศาสตร์บัณฑิต สาขาวิชาคหกรรมศาสตร์	30
7	วิทยาศาสตร์บัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการคอมพิวเตอร์	40
8	วิทยาศาสตร์บัณฑิต สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สิ่งแวดล้อม	30
9	วิทยาศาสตร์บัณฑิต สาขาวิชาวิทยาศาสตร์ความปลอดภัย	20
10	สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาสาธารณสุขศาสตร์	60
รวมคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี		290

3.2.4 คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม

ลำดับที่	ชื่อหลักสูตร	จำนวนนักศึกษาที่รับ (ปีการศึกษา 2556)
1	วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการวิศวกรรม	20
2	วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาวิศวกรรมอัตโนมัติ	30
	กลุ่มวิชาระบบควบคุมและหุ่นยนต์	30
3	วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาวิศวกรรมเกษตร	-
4	วิทยาศาสตร์บัณฑิต สาขาวิชาอิเล็กทรอนิกส์สื่อสารและคอมพิวเตอร์	25
5	วิทยาศาสตร์บัณฑิต สาขาวิชาออกแบบผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม	-
6	เทคโนโลยีบัณฑิต สาขาวิชาออกแบบผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม	25
7	เทคโนโลยีบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีเซรามิกส์	25
8	เทคโนโลยีบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีวิศวกรรม	
	กลุ่มวิชาเทคโนโลยีวิศวกรรมไฟฟ้า	30
	กลุ่มวิชาเทคโนโลยีวิศวกรรมการผลิต	30
	กลุ่มวิชาเทคโนโลยีวิศวกรรมการจัดการอุตสาหกรรม	30
9	เทคโนโลยีบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีวิศวกรรมไฟฟ้า	-
	เทคโนโลยีบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีวิศวกรรมการผลิต	-
10	เทคโนโลยีบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีวิศวกรรมการผลิต	-
11	เทคโนโลยีบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีวิศวกรรมการจัดการอุตสาหกรรม	-
12	เทคโนโลยีบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีวิศวกรรมเครื่องกล	-
รวมคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม		295

3.2.5 คณะวิทยาการจัดการ

ลำดับที่	ชื่อหลักสูตร	จำนวนนักศึกษาที่รับ (ปีการศึกษา 2556)
1	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ	25
2	บัญชีบัณฑิต สาขาวิชาการบัญชี	80
3	นิเทศศาสตรบัณฑิต สาขาวิชานิเทศศาสตร์	80
4	ศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการท่องเที่ยว	30
5	เศรษฐศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์	30
6	บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป	120
7	บริหารธุรกิจบัณฑิต - สาขาวิชาการจัดการโลจิสติกส์และซัพพลายเชน	40
8	บริหารธุรกิจบัณฑิต - สาขาวิชาการจัดการธุรกิจค้าปลีก	40
9	บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ	
	- แขนงวิชาการตลาด	40
	- แขนงวิชาการเงินการธนาคาร	40
10	- แขนงวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์	40
	บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ	80
รวมคณะวิทยาการจัดการ		645

3.2.6 คณะเทคโนโลยีการเกษตร

ลำดับที่	ชื่อหลักสูตร	จำนวนนักศึกษาที่รับ (ปีการศึกษา 2556)
1	วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต - สาขาวิชาเทคโนโลยีการจัดการเกษตร	20
2	วิทยาศาสตร์บัณฑิต สาขาวิชาเกษตรศาสตร์ - แขนงวิชาเทคโนโลยีการผลิตพืช	25
	แขนงวิชาสัตวศาสตร์	25
3	วิทยาศาสตร์บัณฑิต - สาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการอาหาร	25
4	วิทยาศาสตร์บัณฑิต สาขาวิชาพัฒนาผลิตภัณฑ์	40
5	วิทยาศาสตร์บัณฑิต สาขาวิชาส่งเสริมการเกษตร	40
รวมคณะเทคโนโลยีการเกษตร		95

3.2.7 วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ

ลำดับที่	ชื่อหลักสูตร	จำนวนนักศึกษาที่รับ (ปีการศึกษา 2556)
1	รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์	45
2	บริหารธุรกิจดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ	35
3	ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชานวัตกรรมการจัดการสื่อสาร	30
4	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์	75
5	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ (หลักสูตรนานาชาติ-ภาษาจีน)	40
6	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการการบิน (หลักสูตรนานาชาติ)	40
7	ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต -สาขาวิชานวัตกรรมการจัดการสื่อสาร	75
8	ศิลปศาสตรบัณฑิต -สาขาวิชาการบริการในอุตสาหกรรมการบิน	80
9	บริหารธุรกิจบัณฑิต -สาขาวิชาธุรกิจอาเซียน (หลักสูตรนานาชาติ)	30
10	บริหารธุรกิจบัณฑิต -สาขาวิชาการจัดการการบิน (หลักสูตรนานาชาติ)	40
รวมวิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ		500

3.2.8 ศูนย์จัดการศึกษาสระแก้ว

ลำดับที่	ชื่อหลักสูตร	จำนวนนักศึกษาที่รับ (ปีการศึกษา 2556)
1	วิทยาศาสตร์บัณฑิต สาขาวิชาสิ่งแวดล้อมศึกษา	60
2	ครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาสังคมศึกษา	60
3	ครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาคอมพิวเตอร์ศึกษา	60
รวมศูนย์จัดการศึกษาสระแก้ว		180

3.3 แผนปรับปรุง หรือพัฒนาหลักสูตร

3.3.1 คณะครุศาสตร์

ลำดับที่	ชื่อหลักสูตร	แผนปรับปรุง หรือ พัฒนาหลักสูตร (ปีการศึกษา 2556)
1	ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา	-
2	ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน	-
3	ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา	-
4	ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน	-
5	ครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาปฐมวัย	-
6	ครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาคณิตศาสตร์	-
7	ครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาศาสตร์	-
8	ครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาภาษาอังกฤษ	-

3.3.2 คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

ลำดับที่	ชื่อหลักสูตร	แผนปรับปรุง หรือ พัฒนาหลักสูตร (ปีการศึกษา 2556)
1	ศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาชุมชน	-
2	ศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยา	-
3	ศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาดนตรีสากล	-
4	ศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาภาษาอังกฤษ	-
5	ศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาภาษาไทยเพื่อนวัตกรรมและการสื่อสาร	-
6	ศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาศิลปกรรม	-
7	ศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาศิลปะการแสดง	-
8	ศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาสารสนเทศศาสตร์	-
9	ศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา	-
10	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์	-
11	นิติศาสตรบัณฑิต สาขาวิชานิติศาสตร์	-

3.3.3 คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

ลำดับที่	ชื่อหลักสูตร	แผนปรับปรุง หรือ พัฒนาหลักสูตร (ปีการศึกษา 2556)
1	วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาศาสตร์ศึกษา	-
2	สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสาธารณสุขศาสตร์	พัฒนา
3	วิทยาศาสตร์บัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีชีวภาพ	-
4	วิทยาศาสตร์บัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศ	-
5	วิทยาศาสตร์บัณฑิต สาขาวิชาคณิตศาสตร์ประยุกต์	ปรับปรุง
6	วิทยาศาสตร์บัณฑิต สาขาวิชาคหกรรมศาสตร์	-
7	วิทยาศาสตร์บัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการคอมพิวเตอร์	-

คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี(ต่อ)

ลำดับที่	ชื่อหลักสูตร	แผนปรับปรุง หรือ พัฒนาหลักสูตร (ปีการศึกษา 2556)
8	วิทยาศาสตร์บัณฑิต สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สิ่งแวดล้อม	-
9	วิทยาศาสตร์บัณฑิต สาขาวิชาวิทยาศาสตร์ความปลอดภัย	-
10	สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาสาธารณสุขศาสตร์	-

3.3.4 คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม

ลำดับที่	ชื่อหลักสูตร	แผนปรับปรุง หรือ พัฒนาหลักสูตร (ปีการศึกษา 2556)
1	วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการวิศวกรรม	พัฒนา
2	วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาวิศวกรรมอัตโนมัติ	-
3	วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาวิศวกรรมเกษตร	-
4	วิทยาศาสตร์บัณฑิต สาขาวิชาอิเล็กทรอนิกส์สื่อสารและคอมพิวเตอร์	-
5	เทคโนโลยีบัณฑิต สาขาวิชาออกแบบผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม	-
6	เทคโนโลยีบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีเซรามิกส์	-
7	เทคโนโลยีบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีวิศวกรรมไฟฟ้า	-
8	เทคโนโลยีบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีวิศวกรรมการผลิต	-
9	เทคโนโลยีบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีวิศวกรรมการจัดการอุตสาหกรรม	-
10	เทคโนโลยีบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีวิศวกรรมเครื่องกล	-

3.3.5 คณะวิทยาการจัดการ

ลำดับที่	ชื่อหลักสูตร	แผนปรับปรุง หรือ พัฒนาหลักสูตร (ปีการศึกษา 2556)
1	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ	-
2	บัญชีบัณฑิต สาขาวิชาการบัญชี	-
3	นิเทศศาสตรบัณฑิต สาขาวิชานิเทศศาสตร์	-
4	ศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการท่องเที่ยว	-
5	เศรษฐศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์	-
6	บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป	-
7	บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการโลจิสติกส์และซัพพลายเชน	-
8	บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการธุรกิจค้าปลีก	-
9	บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ	-
10	บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ	-

3.3.6 คณะเทคโนโลยีการเกษตร

ลำดับที่	ชื่อหลักสูตร	แผนปรับปรุง หรือ พัฒนาหลักสูตร (ปีการศึกษา 2556)
1	วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการจัดการเกษตร	-
2	วิทยาศาสตร์บัณฑิต สาขาวิชาเกษตรศาสตร์	-
3	วิทยาศาสตร์บัณฑิต สาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการอาหาร	-
4	วิทยาศาสตร์บัณฑิต สาขาวิชาพัฒนาผลิตภัณฑ์	-
5	วิทยาศาสตร์บัณฑิต สาขาวิชาส่งเสริมการเกษตร	-

3.3.7 วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ

ลำดับที่	ชื่อหลักสูตร	แผนปรับปรุง หรือ พัฒนาหลักสูตร (ปีการศึกษา 2556)
1	รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์	-
2	บริหารธุรกิจดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ	-
3	ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชานวัตกรรมการจัดการสื่อสาร	-
4	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์	-
5	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ (หลักสูตรนานาชาติ-ภาษาจีน)	-
6	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการการบิน(หลักสูตรนานาชาติ)	-
7	ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานวัตกรรมการจัดการสื่อสาร	-
8	ศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการบริการในอุตสาหกรรมการบิน	-
9	บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการการบิน (หลักสูตรนานาชาติ)	-

3.3.8 ศูนย์จัดการศึกษาสระแก้ว

ลำดับที่	ชื่อหลักสูตร	แผนปรับปรุง หรือ พัฒนาหลักสูตร (ปีการศึกษา 2556)
1	วิทยาศาสตร์บัณฑิต สาขาวิชาสิ่งแวดล้อมศึกษา	-
2	ครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาสังคมศึกษา	-
3	ครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาคอมพิวเตอร์ศึกษา	-

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์(ต่อ)

ลำดับที่	คุณวุฒิ	สาขา/วิชาเอก	จำนวนทุน (ปีการศึกษา) 2555-2559
10	ปริญญาเอก	นิติศาสตร์ ด้านนิติศาสตร์ หรือสาขาอื่นที่เกี่ยวข้อง	2
11	ปริญญาเอก	รัฐประศาสนศาสตร์ ด้านรัฐประศาสนศาสตร์ รัฐศาสตร์ หรือสาขาอื่นที่เกี่ยวข้อง	3
รวม			17

3.4.3 คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

ลำดับที่	คุณวุฒิ	สาขา/วิชาเอก	จำนวนทุน (ปีการศึกษา) 2555-2559
1	ปริญญาเอก	คหกรรมศาสตร์	1
2	ปริญญาเอก	คณิตศาสตร์/สถิติ	1
3	ปริญญาเอก	เทคโนโลยีสารสนเทศ	1
4	ปริญญาเอก	เทคโนโลยีมีัลติมีเดียหรือแอนิเมชัน	1
5	ปริญญาเอก	วิทยาการคอมพิวเตอร์หรือสาขาที่เกี่ยวข้อง ทางด้านคอมพิวเตอร์	2
6	ปริญญาเอก	สาขาการจัดการภัยพิบัติและทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม	1
7	ปริญญาเอก(Ph.D)	อาชีวอนามัยและความปลอดภัยหรือสุขศาสตร์ อุตสาหกรรมหรือวิศวกรรมความปลอดภัยหรือพิษวิทยา หรืออาชีวเวชศาสตร์หรือวิทยาศาสตร์สุขภาพ	2
รวม			9

3.4.4 คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม

ลำดับที่	คุณวุฒิ	สาขา/วิชาเอก	จำนวนทุน (ปีการศึกษา) 2555-2559
1	วศ.ด.	วิศวกรรมอิเล็กทรอนิกส์	1
2	ปร.ด.	ทัศนศิลป์และการออกแบบ	1
3	วศ.ด.	วิศวกรรมอุตสาหการ	3
4	ปร.ด.	บริหารจัดการธุรกิจอุตสาหกรรม	1
5	ปร.ด.	สหวิทยาการการออกแบบ	1
6	วศ.ด.	วิศวกรรมไฟฟ้า	2
7	วศ.ด.	วิศวกรรมเครื่องกล	1
รวม			10

3.4.5 คณะวิทยาการจัดการ

ลำดับที่	คุณวุฒิ	สาขา/วิชาเอก	จำนวนทุน (ปีการศึกษา) 2555-2559
1	ปริญญาเอก	บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการโลจิสติกส์ และซัพพลายเชน	3
2	ปริญญาเอก	นิเทศศาสตรบัณฑิต สาขาวิชานิเทศศาสตร์	2
3	ปริญญาเอก	ศิลปะศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการท่องเที่ยว	3
4	ปริญญาเอก	บัญชีบัณฑิต สาขาวิชาการบัญชี	2
5	ปริญญาเอก	เศรษฐศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์	2
6	ปริญญาเอก	บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ	2
7	ปริญญาเอก	บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ	4
8	ปริญญาเอก	บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป	2
รวม			20

3.4.6 คณะเทคโนโลยีการเกษตร

ลำดับที่	คุณวุฒิ	สาขา/วิชาเอก	จำนวนทุน (ปีการศึกษา) 2555-2559
1	ปริญญาเอก	พืชศาสตร์/พืชไร่/สาขาที่เกี่ยวข้อง	1
2	ปริญญาโท/เอก	วิศวกรรมอาหาร/สาขาที่เกี่ยวข้อง	1
3	ปริญญาโท/เอก	พัฒนาผลิตภัณฑ์อาหาร/สาขาที่เกี่ยวข้อง	2
รวม			4

3.4.7 ศูนย์กรุงเทพมหานครฯ

ลำดับที่	คุณวุฒิ	สาขา/วิชาเอก	จำนวนทุน (ปีการศึกษา) 2555-2559
1	ปริญญาเอก	สาขาวิชาบริหารธุรกิจ	5
2	ปริญญาเอก	สาขาเทคโนโลยีสารสนเทศ	2
3	ปริญญาเอก	สาขารัฐประศาสนศาสตร์	-
รวม			7

3.5 แผนความต้องการบุคลากรสายวิชาการเพื่อรองรับการพัฒนาหลักสูตรใหม่ ในปีงบประมาณ 2555-2559

3.5.1 คณะเทคโนโลยีการเกษตร

ลำดับที่	คุณวุฒิ	สาขา/วิชาเอก	จำนวนอัตราที่ต้องการ
สาขาพัฒนาผลิตภัณฑ์อาหาร			
1	ปริญญาโท/เอก	พัฒนาผลิตภัณฑ์/สาขาที่เกี่ยวข้อง	2
2	ปริญญาโท/เอก	การจัดการอุตสาหกรรมอาหาร/สาขาที่เกี่ยวข้อง	2
3	ปริญญาโท/เอก	โภชนาการ/สาขาที่เกี่ยวข้อง	1
สาขาส่งเสริมการเกษตร			
1	ปริญญาโท/เอก	ส่งเสริมการเกษตร/สาขาที่เกี่ยวข้อง	2
2	ปริญญาโท/เอก	ธุรกิจเกษตร/สาขาที่เกี่ยวข้อง	1
3	ปริญญาโท/เอก	พืชศาสตร์หรือสาขาที่เกี่ยวข้อง/สาขาที่เกี่ยวข้อง	1
4	ปริญญาโท/เอก	สัตวศาสตร์หรือสาขาที่เกี่ยวข้อง	1
รวม			10

3.5.2 คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

ลำดับที่	คุณวุฒิ	สาขา/วิชาเอก	จำนวนอัตราที่ต้องการ
1	ปริญญาเอก	สาธารณสุขศาสตร์	5
2	ปริญญาโท	สาธารณสุขศาสตร์	2
รวม			7

บทที่ 4

แผนพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ประจำปีงบประมาณ 2556

ภายหลังการปฏิรูประบบราชการ เมื่อปี พ.ศ. 2545 ได้มีการกำหนดให้การบริหารราชการแนวทางใหม่ต้องมีการกำหนดวิสัยทัศน์ นโยบาย เป้าหมาย และแผนการปฏิบัติงานเพื่อให้สามารถประเมินผลการปฏิบัติงานในแต่ละระดับได้อย่างชัดเจนโดยมีบทบัญญัติในพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 เป็นกรอบและแนวทางเพื่อให้การบริหารราชการบรรลุเป้าหมายตามเจตนารมณ์ของพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 คณะรัฐมนตรีได้มีมติให้ส่วนราชการระดับกรมและจังหวัดจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการ โดยจะต้องจัดทำแผนยุทธศาสตร์ซึ่งมีตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย และเกณฑ์การให้คะแนน

ตัวชี้วัดตามกรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ 4 มิติ คือ **มิติที่ 1** มิติด้านประสิทธิผลตามยุทธศาสตร์ **มิติที่ 2** มิติด้านคุณภาพการให้บริการ **มิติที่ 3** มิติด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติราชการ **มิติที่ 4** มิติด้านการพัฒนาองค์กร

ในมิติที่ 4 คือ มิติด้านการพัฒนาองค์กรนั้น มีประเด็นการประเมินผลในเรื่องต่างๆ ได้แก่ การบริหารองค์ความรู้ การพัฒนาระบบฐานข้อมูลและสารสนเทศ และการบริหารการเปลี่ยนแปลง ซึ่งในประเด็นการประเมินเรื่องการบริหารการเปลี่ยนแปลงนั้น กำหนดให้ส่วนราชการจัดทำข้อเสนอการเปลี่ยนแปลง (Blueprint for Change) เพื่อสร้างความพร้อมในการสนับสนุนยุทธศาสตร์ให้สอดคล้องตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 ซึ่งได้กำหนดแนวทางการบริหารราชการให้เกิดการเปลี่ยนแปลงใน 3 ด้าน คือ 1) การปรับปรุงประสิทธิภาพ โดยผู้บริหารขององค์กรจะต้องปรับการบริหารกระบวนการเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ 2) การพัฒนาคุณภาพ โดยการปรับกระบวนการบริหารลูกค้าผู้รับบริการ และ 3) การเสริมสร้างขีดสมรรถนะของบุคลากรเพื่อสร้างความพร้อมเชิงยุทธศาสตร์ โดยการวางระบบบริหารจัดการสินทรัพย์ที่จับต้องไม่ได้ให้มีความเหมาะสมและสามารถรองรับต่อการนำยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติที่สัมฤทธิ์ผลได้

ระบบการบริหารสินทรัพย์ที่จับต้องไม่ได้ หมายถึง การบริหารทุนมนุษย์ ทุนองค์กร รวมถึงทุนสารสนเทศและความรู้ ซึ่งในสังคมเศรษฐกิจที่เน้นองค์ความรู้ (Knowledge Economy) องค์กรสมัยใหม่ทั้งภาครัฐและภาคเอกชนถือว่าทรัพยากรบุคคลอันเป็นทรัพย์สิน (Asset) ขององค์กรนั้นมีสภาพเป็น “ทุน” (Human Capital) ซึ่งมีความสำคัญยิ่งต่อการบริหารและการสร้างคุณค่า (Value Creation) ให้กับองค์กร การพัฒนาสมรรถนะในการบริหารทรัพยากรบุคคล จึงถือเป็นการพัฒนาขีดสมรรถนะขององค์กรให้สามารถบรรลุวิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้

การบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ข้าราชการพลเรือน มีเป้าหมายสูงสุดเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพและมีประสิทธิภาพ เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐและตอบสนองความต้องการของประชาชน ตามนัยของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2545 และพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 ดังนั้น การปรับเปลี่ยนบทบาทด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในภาคราชการจึงมีจุดมุ่งหมายเพื่อสร้างความเข้มแข็งให้กับส่วนราชการในการบริหารทรัพยากรบุคคลของตนเองตามหลักปรัชญาการบริหารงานสมัยใหม่ที่ “ผู้บริหารสายงานหลัก คือ ผู้บริหารทรัพยากรบุคคลที่แท้จริง” ด้วยเหตุนี้ ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล แนวใหม่ จึงต้องเป็นระบบที่สร้างความคล่องตัวให้แก่ผู้บริหาร ไม่ติดคีย์อยู่กับกฎระเบียบ และต้องเป็นระบบ **ที่เกื้อหนุนต่อการทำงานเชิงยุทธศาสตร์ ช่วยให้ส่วนราชการบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้** ในขณะเดียวกันจะต้องเป็นระบบที่มีประสิทธิผล ประสิทธิภาพ มีความโปร่งใส เป็นธรรม และทำให้ข้าราชการมีความพึงพอใจ ตลอดจนมีคุณภาพชีวิตที่ดีด้วย ดังนั้นมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ซึ่งเป็นส่วนราชการหนึ่งเทียบได้กับระดับกรม จึงได้นำแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 นโยบายของรัฐบาล ประเด็นทิศทางและนโยบายของกรอบแผนอุดมศึกษาระยะยาว และแผนบริหารราชการแผ่นดินของกระทรวงศึกษาธิการ มหาวิทยาลัยได้นำนโยบายในส่วนที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรมาเชื่อมโยง รวมถึงการนำผลการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การทบทวนยุทธศาสตร์จัดทำ(ร่าง)แผนปฏิบัติราชการ และแผนงบประมาณ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2555ในระหว่างวันที่ 18-20 พฤษภาคม 2554 ณ โรงแรมเจ้าหลาวทองแสง ปิซ จังหวัดจันทบุรี ทำให้มีความชัดเจนและเห็นทิศทางการทำงานของมหาวิทยาลัยมากยิ่งขึ้น จึงนำไปสู่การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร พ.ศ. 2555 – 2559 ให้สอดคล้องกับเป้าประสงค์

และประเด็นยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยที่ได้มีการปรับปรุงใหม่ ตามแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ 2556 มหาวิทยาลัยราชภัฏ วไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ดังนี้

4.1 เป้าประสงค์ (Goals)

1. สร้างสรรค์งานวิชาการที่มีมาตรฐาน ทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพและคุณธรรม เพื่อรับใช้สังคม และสืบสานศิลปวัฒนธรรม
2. บูรณาการทางวิชาการทั้งศาสตร์และศิลป์ เพื่อพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน
3. เป็นองค์กรที่มีธรรมาภิบาลในการบริหารงาน ยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

4.2 ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategic Issues)

1. สร้างเครือข่ายและแสวงหาพันธมิตรในการปฏิบัติงานตามภารกิจเชิงบูรณาการ
2. เพิ่มทางเลือกทางการศึกษาและพัฒนานักศึกษาให้เป็นบัณฑิตที่มีศักยภาพสูงสุด สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น ประเทศ และประชาคมอาเซียน
3. พัฒนามหาวิทยาลัยเป็นแหล่งเรียนรู้และการมีบทบาทในการแก้ไขปัญหาของชุมชน ท้องถิ่น
4. พัฒนามหาวิทยาลัยเป็นองค์กรสมรรถนะสูง ที่มีการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลและเป็นมหาวิทยาลัยสีเขียว
 - 4.1 พัฒนาสมรรถนะของบุคลากรและหน่วยงานในการปฏิบัติงานตามภารกิจ
 - 4.2 พัฒนาระบบบริหารยุทธศาสตร์ที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ และมีธรรมาภิบาล
 - 4.3 พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและสภาพแวดล้อมทางกายภาพของมหาวิทยาลัย

4.3 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis) ของการพัฒนาบุคลากร

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ปีงบประมาณ 2556

มิติ	จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
ด้านการบริหารจัดการ	1. มหาวิทยาลัยมีการจัดทำแผนการพัฒนามีส่วนร่วมเปิดโอกาสให้คณะและหน่วยงานแสดงความคิดเห็นและบุคลากรมีความพึงพอใจ	1. การใช้ประโยชน์จากระบบเทคโนโลยีสารสนเทศยังไม่เชื่อมโยง อย่างทั่วถึงระหว่างหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัย
	2. คณะกรรมการสภามหาวิทยาลัย มีความสนใจและให้ข้อเสนอแนะที่ดีในการปรับปรุงและพัฒนาแผนพัฒนาบุคลากร	2. อัตราการเข้า-ออกของพนักงานมหาวิทยาลัยมีตลอดระยะเวลา
	3. ผู้บริหารทุกระดับมีความสนใจและให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากร	3. การจัดสรรอัตรากำลังไม่เพียงพอกับภาระงานที่มีอยู่มาก
	4. มหาวิทยาลัยมีกองทุนพัฒนาบุคลากร ซึ่งสามารถจัดสรรเพื่อการพัฒนาบุคลากรได้ทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน	4. ขาดการกำหนดลักษณะงานเชิงท้าทายที่จะเป็นการกระตุ้นสมรรถนะของบุคลากรให้เพิ่มขึ้น และการประเมินเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้ผู้ปฏิบัติงานเชิงท้าทาย
	5. มหาวิทยาลัยอยู่ในเขตปริมณฑลซึ่งใกล้กับแหล่งเรียนรู้สามารถส่งบุคลากรไปพัฒนาได้สะดวก	5. การจัดสวัสดิการให้กับบุคลากรยังไม่เพียงพอ
ด้านบุคลากร	1. บุคลากรมีคุณวุฒิที่หลากหลาย ทำให้มีความรู้ความสามารถและความชำนาญงาน สามารถให้คำปรึกษาแนะนำในภารกิจที่รับผิดชอบแก่คณะวิชาและหน่วยงานเป็นอย่างดี	1. สัดส่วนของอาจารย์ประจำที่มีวุฒิปริญญาตรี ปริญญาโทปริญญาเอก ยังไม่เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานของ สกอ.
	2. มีการจัดสรรงบประมาณเพื่อการพัฒนาบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน	2. สัดส่วนของอาจารย์ประจำที่ดำรงตำแหน่งอาจารย์ ผศ. รศ. และ ศ. ยังไม่เป็นไปตามเกณฑ์ของ สกอ.
	3. มีกลไกการดำเนินการและปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพที่ชัดเจน	3. บุคลากรบางส่วนขาดทักษะ และความพยายามในการใช้ภาษาต่างประเทศโดยเฉพาะภาษาอังกฤษ

มิติ	จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
	4. บุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนาสถาบันผู้องค์กร แห่งการเรียนรู้	4. การพัฒนาบุคลากรยังเป็นลักษณะเชิงรับมากกว่าเชิงรุก 5. บุคลากรไม่ได้รับการส่งเสริมให้พัฒนาสมรรถนะ เพื่อเพิ่มศักยภาพโดยการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง 6. บุคลากรสายวิชาการยังมีส่วนร่วมในการบริการ วิชาชีพในระดับชาติและนานาชาติน้อย
ด้านงบประมาณ	1. มหาวิทยาลัยมีนโยบายส่งเสริมการวิจัยโดยการ สนับสนุนงบประมาณจากภายในมหาวิทยาลัยใน รูปของกองทุนวิจัยและการติดต่อประสานงาน เพื่อหาแหล่งทุนวิจัยภายนอกให้กับบุคลากร	1. ทุนสนับสนุนงานวิจัยจากภายนอกยังมีจำนวน น้อย โดยเฉพาะจากสำนักงานส่งเสริมการวิจัย แห่งชาติ
	2. มหาวิทยาลัยมีการกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ และแผนงบประมาณ/แผนการเงิน ที่ชัดเจน	2. เงินรายได้มีจำนวนน้อยลง(เนื่องจากนักศึกษา ลดลง) ทำให้จัดสรรเพื่อการพัฒนาบุคลากรทำได้ไม่มากนัก
มิติ	จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
ด้านงบประมาณ(ต่อ)	3. มหาวิทยาลัยใช้หลักการบริหารงบประมาณแบบ มุ่งเน้นผลงานตามแผนงาน /โครงการที่ได้รับอนุมัติ	
	4. มหาวิทยาลัยมีการติดตามประเมินผลการใช้จ่าย งบประมาณตามโครงการต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง	
	5. มหาวิทยาลัยมีการส่งเสริมและสนับสนุนในการใช้ ทรัพยากรระหว่างหน่วยงานร่วมกัน	

มิติ	โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
ด้านการบริหารจัดการ	1. มหาวิทยาลัยมีเครือข่ายความร่วมมือระหว่าง มหาวิทยาลัย ในการพัฒนาบุคลากรได้	1. ระบบ Network เพื่อการจัดการความรู้และการ เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่เป็นส่วนกลางของ มหาวิทยาลัยยังไม่มีคุณสมบัติ และยังไม่ มี Web blog เฉพาะด้านนี้
	2. การประกันคุณภาพการศึกษา ทำให้บุคลากรต้อง พัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง เนื่องจากมีการประเมินจากหน่วยงานภายนอก เช่น ก.พ.ร. สกอ. สมศ.รวมทั้งการประเมินการปฏิบัติงาน ที่กำหนดให้ใช้ตัวชี้วัดและสมรรถนะประกอบการ พิจารณา	2. นโยบายการดำเนินงานของภาครัฐ โดยเฉพาะการ จ่ายค่าตอบแทนและโครงสร้างเงินเดือนมีความ ล่าช้า ทำให้มีผลกระทบต่อจัดการของ มหาวิทยาลัย ซึ่งมีแนวโน้มจะเป็นภาระของ มหาวิทยาลัย
		3. นโยบายภาครัฐมีการเปลี่ยนแปลงไปตามการเมือง ที่ยังไม่มีความแน่นอนเป็นอุปสรรคต่อการ บริหารงานการวางแผนและการพัฒนาบุคลากรของ มหาวิทยาลัย
		4. การเปิดเสรีทางการศึกษาทำให้มีการแข่งขันสูง ระหว่างมหาวิทยาลัยต่างๆแม้แต่ในกลุ่มราชภัฏด้วยกัน
		5. สภาพการณ์แข่งขันของสถาบันการศึกษา ทำให้เกิด การแข่งขันบุคลากรที่มีความสามารถ
		6. อัตราการเพิ่มของประชากรวัยเรียนมีแนวโน้มลดลง
		7. ผลการสำรวจในภาคอุตสาหกรรมพบว่าส่วนใหญ่ ตลาดด้านอุตสาหกรรมต้องการแรงงานที่มีคุณวุฒิ ต่ำกว่าปริญญา

มิติ	โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
ด้านบุคลากร	1. การเตรียมการเป็นสมาชิกเครือข่ายอาเซียน ส่งผลให้มีการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น	1. การพัฒนาตนเองของสายสนับสนุนจะมุ่งเน้นไปทางด้านการพัฒนาสมรรถนะในงานมากกว่าพัฒนา ด้านการศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น
	2. มีช่องทางและเทคโนโลยีในการศึกษาค้นคว้าเพื่อพัฒนาตนเองหลายรูปแบบ	2. ข้อกำหนดจำนวนอาจารย์ปริญญาเอกตามเกณฑ์มาตรฐานของ สกอ. นั้นกำหนดไว้เป็นจำนวนมาก มีผลกระทบต่อมหาวิทยาลัยในการจัดหาอาจารย์ หรือพัฒนาอาจารย์ให้ได้ตามเกณฑ์มาตรฐาน ดังกล่าว
	3. รัฐกำหนดอัตราค่าจ้างใหม่,มหาวิทยาลัยดำเนินการปรับอัตราค่าจ้างให้เหมาะสมแก่การครองชีพมากขึ้น	3. นโยบายการจำกัดอัตราค่าจ้างของบุคลากรภาครัฐที่ผ่านมาทำให้ขาดแคลนบุคลากรในขณะที่ภาระงานของมหาวิทยาลัยมีเพิ่มขึ้น
ด้านงบประมาณ	1. หน่วยงานภาครัฐและสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ได้จัดทำโครงการเพื่อรองรับการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการหลายโครงการ	1. จำนวนนักเรียนน้อยลง เนื่องจากมีมติของ สกอ. ในการไม่ให้เปิดรับนักศึกษาในหลักสูตรต่อเนื่องเมื่อวันที่ 10 พฤศจิกายน 2551

จากการศึกษาพิจารณาความเปลี่ยนแปลงจากสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย นโยบายและทิศทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐดังกล่าว รวมทั้งเป้าหมายและแผนกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัย แล้วจึงนำไปสู่การวางแผนพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย เนื่องจากการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเป็นการวางแผน เพื่อทราบความต้องการกำลังคนของมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ล่วงหน้า เพื่อศึกษาความต้องการอัตรากำลังในการปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยว่าต้องการใช้กำลังคนประเภทใด จำนวนเท่าใด และต้องการเมื่อใด เพื่อให้ได้กำลังคนตามต้องการและสามารถวางแผนการใช้กำลังคนให้ได้ประโยชน์สูงสุด และเกิดความสมดุลในการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยในอนาคต และเป็นการป้องกันปัญหากำลังคนเกินความต้องการในบางหน่วยงานของมหาวิทยาลัย ที่เรียกว่า กระจุกแต่ไม่กระจาย หากไม่มีการวางแผนให้เหมาะสม จึงได้กำหนดกรอบในการจัดทำแผนอัตราค่าจ้างและการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้บุคลากรทุกคนในมหาวิทยาลัย ได้รับการพัฒนาให้เต็มตามศักยภาพเป็นคนที่สมบูรณ์ทั้งความรู้ภูมิปัญญา ทั้งกาย และจิตใจ ใน 3 มิติ ควบคู่กันไป คือ “คนดี คนเก่ง คนแข็งแรง” ไว้ ดังนี้

4.4 กรอบนโยบายและมาตรการในการบริหารบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์

ประเด็นยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย	กลยุทธ์มหาวิทยาลัย	นโยบายHR มหาวิทยาลัย	มาตรการในการดำเนินงาน	ตัวชี้วัด
<p>4. พัฒนามหาวิทยาลัยเป็นองค์กรสมรรถนะสูง ที่มีการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลและเป็นมหาวิทยาลัยสีเขียว</p> <p>4.1 พัฒนาสมรรถนะของบุคลากรและหน่วยงานในการปฏิบัติงานตามภารกิจ</p>	<p>4.1.1 การสนับสนุนการศึกษาต่อการฝึกอบรม ศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศ และการเข้าสู่ตำแหน่งตามเส้นทางอาชีพของบุคลากรแต่ละสายงาน</p>	<p>1. จัดทำแผนพัฒนาอาจารย์และบุคลากร จัดหาและจัดสรรทุนสนับสนุนการพัฒนาอาจารย์</p> <p>2. จัดทำแผนการเข้าสู่ตำแหน่งตามเส้นทางอาชีพของบุคลากรแต่ละสายงานเพื่อเป็นการทดแทนอัตราตำแหน่งที่เกษียณอายุ</p>	<p>1.1 จัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยจัดกิจกรรมระดมทุนสำหรับใช้ในการพัฒนาบุคลากร</p> <p>2.1 ดำเนิน กิจกรรมการพัฒนาบุคลากรตามแผนที่กำหนดอย่างต่อเนื่องและส่งเสริมการเข้าสู่ตำแหน่งอย่างเป็นธรรม</p> <p>3.1 จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าสายอาชีพ ให้ครบทุกขั้นตอนและนำเส้นทางสายอาชีพเสนอให้สภามหาวิทยาลัยให้ความเห็นชอบและประกาศให้บุคลากรได้รับรู้และสร้างความเข้าใจให้กับบุคลากรถึงเส้นทางความก้าวหน้าสายอาชีพของแต่ละตำแหน่งงาน(Career Path)</p> <p>4.1 โครงการฝึกอบรม/ประชุม/สัมมนาที่บุคลากรแต่ละหน่วยงานเข้าร่วมโครงการ</p>	<ul style="list-style-type: none"> - จำนวนอาจารย์ที่จบการศึกษา ระดับปริญญาเอกที่เพิ่มขึ้น (4.1.1.1) - การพัฒนาคณาจารย์(สมศ.14) - อาจารย์ประจำที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก (สกอ.2.2) - จำนวนอาจารย์ที่ได้รับตำแหน่งทางวิชาการที่เพิ่มขึ้น (4.1.1.2) - อาจารย์ประจำที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ(สกอ.2.3) - จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนที่ได้รับการพัฒนาตามเส้นทางอาชีพ(4.1.1.3) - จำนวนบุคลากรได้รับเพิ่มพูนความรู้ทักษะการปฏิบัติงานของบุคลากร

ประเด็นยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย	กลยุทธ์มหาวิทยาลัย	นโยบายHR มหาวิทยาลัย	มาตรการในการดำเนินงาน	ตัวชี้วัด
		3. ประสานความร่วมมือกับมหาวิทยาลัยในต่างประเทศ เพื่อการอบรมศึกษาดูงาน	3.1 ติดต่อ ประสานงานกับมหาวิทยาลัยในต่างประเทศ เพื่อส่งบุคลากร เข้ารับการอบรมในหลักสูตร ด้านการจัดการศึกษา การบริหารและวิจัย 3.2 สนับสนุนเงินงบประมาณ ให้บุคลากรได้นำเสนอผลงาน หรือนำผลที่ได้รับจากการอบรมมาใช้ประโยชน์ต่อมหาวิทยาลัย	- ระบบการพัฒนาคณาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุน(สกอ.2.4) - ระดับความสำเร็จของการดำเนินโครงการความร่วมมือกับมหาวิทยาลัยในต่างประเทศ ในการอบรมสำหรับบุคลากร (4.1.1.3)
	4.1.2 การสร้างจรรยาบรรณ วัฒนธรรมการเป็นมืออาชีพ ทางด้านการอุดมศึกษาให้แก่บุคลากรภายในมหาวิทยาลัย	1. บุคลากรต้องมีจรรยาบรรณและมี ความเป็นมืออาชีพในการปฏิบัติงาน ด้านอุดมศึกษา	1.1 จัดกิจกรรมรณรงค์ สร้างแรงจูงใจ และกระตุ้นให้บุคลากรปฏิบัติตาม จรรยาบรรณวิชาชีพและคุณธรรม 1.2 คัดเลือกอาจารย์ และบุคลากร ที่มี บทบาทในการพัฒนามหาวิทยาลัย อุทิศตนเพื่อมหาวิทยาลัยและสร้าง ชื่อเสียงให้มหาวิทยาลัย	- ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการ พัฒนาด้านจรรยาบรรณ วิชาชีพและคุณธรรม(4.1.2.2) - จำนวนอาจารย์ที่ได้รับการยก ย่องประกาศเกียรติคุณ (4.1.2.3)
	4.1.3 การพัฒนาระบบบริหารผล การปฏิบัติงานให้บุคลากร กำหนดแผนปฏิบัติงาน ประจำปี และกำหนด ตัวชี้วัดความสำเร็จในการ ปฏิบัติงานอย่างเป็นรูปธรรม	1. พัฒนาระบบประเมิน และพัฒนา สมรรถนะบุคลากรรายบุคคล 2. พัฒนางานบริหารให้มีความโปร่งใส เป็นธรรม โดยมีเป้าหมายสำคัญใน การมุ่งรักษาคณบดี ส่งเสริมคนเก่ง และ พัฒนาประสิทธิภาพบุคลากรของ มหาวิทยาลัย	1.1 จัดหาระบบการประเมินผลที่มี ประสิทธิภาพ และสามารถนำไปใช้ ประโยชน์ ในการพัฒนาผลการ ปฏิบัติงานสมรรถนะที่บุคลากรพึงมี 1.2 จัดให้บุคลากรเพิ่มพูนทักษะของการ ปฏิบัติงานของบุคลากร	- ระดับความสำเร็จในการ พัฒนาระบบประเมินและ พัฒนาสมรรถนะ(4.1.3.1) - ร้อยละของบุคลากรที่มีผลการ ประเมินการปฏิบัติงานใน ระดับดีขึ้นไป

ประเด็นยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย	กลยุทธ์มหาวิทยาลัย	นโยบายHR มหาวิทยาลัย	มาตรการในการดำเนินงาน	ตัวชี้วัด
		3. สอดส่องดูแลให้เป็นธรรมในการพิจารณาความดีความชอบและมีระบบประเมินที่ชัดเจนตลอดจนการสร้างขวัญและกำลังใจและการแข่งขันในประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติหน้าที่		- ระบบการพัฒนาคณาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุน(สกอ.2.4)
	4.1.5 การพัฒนานวัตกรรมการทำงานตามภารกิจหน้าที่และนวัตกรรมการบริหารคุณภาพ	1. การพัฒนาผู้นำ ผู้บริหารทุกระดับ 2. ทุกหน่วยงานต้องมีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานเป็นไปตามมาตรฐานเดียวกันและเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและประสานงานที่ดีขึ้นอีกทั้งช่วยให้มั่นใจว่ามีการควบคุมการดำเนินงาน	1.1 จัดกิจกรรมส่งเสริมเพื่อเพิ่มพูนทักษะความรู้ของผู้บริหารในทุกระดับในด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง 1.2 สนับสนุนการนำความรู้ที่ได้มาพัฒนาเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง 2.1 ประสานงาน และรวบรวมข้อมูลในการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัย 2.2 จัดอบรม ชี้แจงการใช้คู่มือปฏิบัติงานบุคลากรในมหาวิทยาลัย	- จำนวนผู้บริหารที่ได้รับการพัฒนา(4.1.5.1) - จำนวนคู่มือการปฏิบัติการที่จัดทำแล้วเสร็จ (4.1.5.2)
4.1.6 ส่งเสริมให้บุคลากร หน่วยงาน แสวงหาพัฒนานวัตกรรมในการทำงานตามภารกิจหน้าที่และนวัตกรรมการบริหารจัดการ		3. การศึกษาดูงานเพื่อเทียบเคียงและพัฒนาระบบการปฏิบัติงานจากองค์การสมรรถนะสูง (ภายใต้เงื่อนไขได้รับการอนุมัติ)	3.1 ศึกษาปัญหาในการปฏิบัติงานจากหน่วยงานตัวอย่าง 3.2 ศึกษาดูงาน และนำความรู้จากการเข้าศึกษามาพัฒนามหาวิทยาลัยให้เป็นองค์กรสมรรถนะสูง	- ร้อยละความสำเร็จของโครงการศึกษาดูงานเพื่อเทียบเคียงและพัฒนาระบบการปฏิบัติงานจากองค์การสมรรถนะสูง(4.1.6.1)

ประเด็นยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย	กลยุทธ์มหาวิทยาลัย	นโยบายHR มหาวิทยาลัย	มาตรการในการดำเนินงาน	ตัวชี้วัด
4.2 พัฒนาระบบบริหาร ยุทธศาสตร์ที่มุ่ง ผลสัมฤทธิ์และ มีธรรมาภิบาล	4.2.1 การปรับปรุง ข้อบังคับ ระเบียบ มหาวิทยาลัยให้เอื้อต่อการเพิ่ม ประสิทธิภาพการทำงานและ การสร้างเสริมธรรมาภิบาล	1. มุ่งเน้นประสิทธิภาพและความเป็น ธรรมในการบริหาร	1. การปรับปรุงข้อบังคับ ระเบียบของ มหาวิทยาลัยให้เอื้อต่อการเพิ่ม ประสิทธิภาพการทำงานและการ สร้างเสริมธรรมาภิบาล 2. พัฒนางานบริหารให้มีความโปร่งใส เป็นธรรม โดยมีเป้าหมายสำคัญใน การมุ่งรักษาคนดี ส่งเสริมคนเก่ง และ พัฒนาประสิทธิภาพบุคลากร 3. สอดส่องดูแลให้ความเป็นธรรมใน การพิจารณาความดีความชอบและมี ระบบประเมินที่ชัดเจนตลอดจนการ สร้างขวัญและกำลังใจ และการ แข่งขันในประสิทธิภาพและ ประสิทธิผลในการปฏิบัติหน้าที่ 4. การเตรียมการด้านผู้นำ การสร้าง ทีมงาน พัฒนาบุคลากรทุกระดับ ทุกสายงาน	- ระบบการพัฒนาคณาจารย์และ บุคลากรสายสนับสนุน(สกอ.2.4) - การพัฒนาคณาจารย์ (สมศ.14) - การปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ ของสภาสถาบัน (สมศ.12) - การปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ ของผู้บริหารสถาบัน(สมศ.13) - ภาวะผู้นำของสภาสถาบันและ ผู้บริหารทุกระดับของสถาบัน (สกอ.7.1) - มหาวิทยาลัยผ่านการประเมิน ของสำนักงาน ก.พ.ร. ใน ระดับดี (KPI 3.1)
	4.2.2 การพัฒนาระบบบริหารจัดการ ตามแนวทางการบริหารยุทธศาสตร์ และการพัฒนาระบบคุณภาพ	1. สนับสนุนจัดระบบบริหารเพื่อเข้าสู่ การเป็นมหาวิทยาลัยเพื่อการแข่งขัน ในระดับต่าง ๆ	1. จัดประชุมชี้แจง ชักชวนความเข้าใจให้กับ บุคลากรของมหาวิทยาลัยในระบบบริหาร ยุทธศาสตร์และการบริหารผลการปฏิบัติงาน 2. จัดกิจกรรม กระบวนการทำงานให้ สอดคล้องกับระบบบริหารยุทธศาสตร์ ตามแนวทางการเรียนรู้จากการปฏิบัติ	- คะแนนค่าเฉลี่ยผลการ ประเมินผลการปฏิบัติ ราชการประจำปี(4.2.2.3) - มหาวิทยาลัยผ่านการประเมิน ของสำนักงาน ก.พ.ร. ในระดับ ดี (KPI 3.1)

ประเด็นยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย	กลยุทธ์มหาวิทยาลัย	นโยบายHR มหาวิทยาลัย	มาตรการในการดำเนินงาน	ตัวชี้วัด
	4.2.3 การแสวงหาและพัฒนา นวัตกรรมจัดการเพื่อ พัฒนามหาวิทยาลัยให้เป็น องค์การแห่งการเรียนรู้	1. การสร้างเสริมธรรมาภิบาลทางการ บริหาร	1. จัดการประชุมคณะกรรมการสภา มหาวิทยาลัยและคณะกรรมการอื่นๆ 2. ส่งเสริมสนับสนุน การจัดกิจกรรม ให้เกิดธรรมาภิบาลในการบริหาร	<ul style="list-style-type: none"> - ระดับความสำเร็จในการส่งเสริม การประชุมสภาและ คณะกรรมการภายใน (4.2.3.2) - การปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ ของสภาสถาบัน (สมศ.12) - การปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ ของผู้บริหารสถาบัน(สมศ.13) - ภาวะผู้นำของสภาสถาบันและ ผู้บริหารทุกระดับของสถาบัน(สกอ.7.1)
	4.2.4 การพัฒนาระบบเทคโนโลยี สารสนเทศเพื่อการบริหาร จัดการและการจัดการความรู้ ภายในมหาวิทยาลัย	<ol style="list-style-type: none"> 1. มุ่งเน้นความรวดเร็วถูกต้องแม่นยำ ของข้อมูลและสามารถนำข้อมูล ตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2. บุคลากรสามารถต่อยอดความรู้ได้ จากฐานข้อมูลที่มีในมหาวิทยาลัย 	1. การบริหารโดยใช้ระบบการจัดการ ความรู้และเทคโนโลยีสารสนเทศ	<ul style="list-style-type: none"> - ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารและการตัดสินใจ(สกอ.7.3) - จำนวนระบบงาน ฐานข้อมูลที่ พัฒนาและนำมาใช้ในการ ปฏิบัติงานตามภารกิจ(4.2.4.1)

4.5 แผนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ประจำปีงบประมาณ 2556

* หน่วย: ล้านบาท

ประเด็นยุทธศาสตร์	กลยุทธ์หลัก มหาวิทยาลัย	ตัวชี้วัดผลสำเร็จ	เป้าหมาย 2556	โครงการ ผลิต/กิจกรรม	วงเงิน งบประมาณ ปี 2556	เจ้าภาพ หน่วยรับผิดชอบ
<p>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4: พัฒนามหาวิทยาลัยเป็นองค์กร สมรรถนะสูง ที่มีการบริหาร จัดการตามหลักธรรมาภิบาล และเป็นมหาวิทยาลัยสีเขียว</p> <p>4.1 พัฒนาสมรรถนะ ของบุคลากรและ หน่วยงานในการ ปฏิบัติงานตาม ภารกิจ</p>	<p>4.1.1 การสนับสนุนการศึกษาต่อ การ ฝึกอบรม ศึกษาดูงาน ทั้งใน และ ต่างประเทศ และการเข้าสู่ตำแหน่งตาม เส้นทางอาชีพของบุคลากรแต่ละสายงาน</p>	<p>1. แผนพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏ วไลยอลงกรณ์ในพระบรม ราชูปถัมภ์(4.1.1.1)</p>	จำนวน 1 เล่ม	<p>โครงการ 1จัดทำแผนพัฒนา อาจารย์และบุคลากร จัดหาและจัดสรร ทุนสนับสนุนการพัฒนาอาจารย์ (4.1.1.1)</p>		
		<p>2. จำนวนอาจารย์ที่จบ การศึกษาระดับปริญญา เอกที่เพิ่มขึ้น (4.1.1.2)</p>	2 (คน)	<p>1.จัดทำแผนพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ของมหาวิทยาลัย 2.จัดสรรทุนสำหรับ ใช้ใน การพัฒนาบุคลากร</p>	1.5	งานการเจ้าหน้าที่
		<p>3. จำนวนอาจารย์ที่ได้รับ ตำแหน่งทางวิชาการ ที่เพิ่มขึ้น (4.1.1.3)</p>	3 (คน)	<p>โครงการ 2 ส่งเสริมการเข้าสู่ตำแหน่ง ทางวิชาการและตำแหน่งตามเส้นทาง อาชีพของบุคลากร (4.1.1.2)</p> <p>สายวิชาการ</p> <p>1.1 อบรมพัฒนาศักยภาพอาจารย์ 1.2 โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การขอกำหนดตำแหน่งทาง วิชาการตามเกณฑ์ ก.พ.อ.ใหม่</p>	1.0	สำนักส่งเสริมวิชาการ และงานทะเบียน
		<p>4. จำนวนบุคลากรสาย สนับสนุนที่ได้รับการพัฒนา ตามเส้นทางอาชีพ(4.1.1.4)</p>	3 (คน)	<p>สายสนับสนุน</p> <p>1.1 การเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้างาน</p>		

ประเด็นยุทธศาสตร์	กลยุทธ์หลัก มหาวิทยาลัย	ตัวชี้วัดผลสำเร็จ	เป้าหมาย 2556	โครงการ ผลผลิต/กิจกรรม	วงเงิน งบประมาณ ปี 2556	เจ้าภาพ หน่วยรับผิดชอบ
		5. จำนวนบุคลากรได้รับการ เพิ่มพูนความรู้ทักษะการ ปฏิบัติงานของบุคลากร (4.1.1.5)	600 คน	โครงการ 3 ฝึกอบรม/ประชุม /สัมมนา ที่บุคลากรแต่ละหน่วยงาน เข้าร่วมโครงการ 1.1 โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ:การ พัฒนาคุณภาพชีวิตและจิตปัญญา ของบุคลากรสายสนับสนุน 1.2 โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ: ระบบการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ ด้วยอิเล็กทรอนิกส์ 1.3 โครงการสรรหาบุคลากรช่างฝึก 1.4 โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการการ จัดทำแผนพัฒนาตนเอง(IDP) 1.5 โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการการ จัดทำคู่มือปฏิบัติงาน(work manual) 1.6 โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการการ วิจัยสู่งานประจำ R2R		
		6. จำนวนโครงการความร่วมมือ กับมหาวิทยาลัยใน ต่างประเทศในการศึกษา งานหรืออบรมสำหรับ บุคลากร(4.1.1.6)	3 โครงการ	โครงการ 4 ความร่วมมือกับ มหาวิทยาลัยในต่างประเทศใน การศึกษาดูงานหรืออบรมสำหรับ บุคลากร 1. โครงการสานต่อความร่วมมือทาง วิชาการกับUMEของราชอาณาจักร กัมพูชา	4.98	งานกรเจ้าหน้าที

ประเด็นยุทธศาสตร์	กลยุทธ์หลัก มหาวิทยาลัย	ตัวชี้วัดผลสำเร็จ	เป้าหมาย 2556	โครงการ ผลผลิต/กิจกรรม	วงเงิน งบประมาณ ปี2556	เจ้าภาพ หน่วยรับผิดชอบ
	4.1.2 การสร้างจรรยาบรรณวัฒนธรรมการ เป็นมืออาชีพทางการอุดมศึกษาให้แก่ บุคลากรภายในมหาวิทยาลัย	1. จำนวนของบุคลากรที่ได้รับการ พัฒนาด้านจรรยาบรรณ วิชาชีพและคุณธรรม (สายวิชาการหรือ สายสนับสนุน) (4.1.2.1)	50 คน	โครงการ 5 ส่งเสริมการปฏิบัติตาม จรรยาบรรณวิชาชีพ (4.1.2.2) 1.โครงการอบรมจริยธรรมการทำงาน ในสถาบันอุดมศึกษา	0.1	งานตรวจสอบภายใน งานการเจ้าหน้าที่ งานบริหารงานทั่วไป
		2. จำนวนอาจารย์ที่ได้รับการ ยกย่องประกาศเกียรติคุณ (4.1.2.2)	5 คน	โครงการ 6 สำหรับอาจารย์และ บุคลากร (4.1.2.3) 1.คัดเลือกอาจารย์ และบุคลากร ที่มี บทบาทในการพัฒนามหาวิทยาลัย อุทิศตนเพื่อมหาวิทยาลัยและสร้าง ชื่อเสียงให้มหาวิทยาลัย เพื่อรับรางวัล	0.05	งานการเจ้าหน้าที่ งานบริหารงานทั่วไป
	4.1.3 พัฒนาระบบบริหารผลการ ปฏิบัติงานให้บุคลากรกำหนดแผนปฏิบัติ งาน ประจำปีและกำหนด ตัวชี้วัดความสำเร็จในการปฏิบัติงานอย่าง เป็นรูปธรรม	1. ระดับความสำเร็จในการ พัฒนาระบบประเมินและ พัฒนาสมรรถนะ(4.1.3.1)	4 (ระดับ)	โครงการ 7 พัฒนาระบบประเมินและ พัฒนาสมรรถนะบุคลากรรายบุคคล (4.1.3.1) 1. พัฒนาปรับปรุงระบบประเมินพัฒนา สมรรถนะบุคลากรรายบุคคล	0.05	งานการเจ้าหน้าที่ งานบริหารงานทั่วไป
	2. ร้อยละของบุคลากรที่มีผล การประเมินการปฏิบัติงาน ในระดับดีขึ้น(สนับสนุน) (4.1.3.2)	10 (ร้อยละ)	โครงการ 8 ประเมินผลการ ปฏิบัติงานของบุคลากร (4.1.3.2)	0.1	งานการเจ้าหน้าที่ งานบริหารงานทั่วไป	

ประเด็นยุทธศาสตร์	กลยุทธ์หลัก มหาวิทยาลัย	ตัวชี้วัดผลสำเร็จ	เป้าหมาย 2556	โครงการ ผลิต/กิจกรรม	วงเงิน งบประมาณ ปี 2556	เจ้าภาพ หน่วยรับผิดชอบ
	4.1.5 มอบอำนาจเสริมพลังและสร้างความพร้อมในการปฏิบัติงานให้แก่ คณะ สำนัก ในรูปแบบของการกระจายอำนาจ การสนับสนุนงบประมาณกำลังคน ข้อมูล ข่าวสารและนวัตกรรมด้านการ บริหารจัดการ	1.จำนวนผู้บริหารที่ได้รับการ พัฒนา(4.1.5.1) 2. จำนวนคู่มือการปฏิบัติกา รที่จัดทำแล้วเสร็จ (4.1.5.2)	20 (คน) 3 (เล่ม)	โครงการ 9 พัฒนาผู้นำการ เปลี่ยนแปลง (4.1.5.1) 1. จัดกิจกรรมส่งเสริมเพื่อเพิ่มพูน ทักษะ ความรู้ของผู้บริหารใน ทุกระดับ โครงการ 10 จัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน (4.1.5.2)1. ประสานงาน และรวบรวม ข้อมูลในการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน ของเจ้าหน้าที่	0.07 0.03	งานกาารเจ้าหน้าที่ งานบริหารงานทั่วไป งานกาารเจ้าหน้าที่ งานบริหารงานทั่วไป
	4.1.6 ส่งเสริมให้บุคลากร หน่วยงาน แสวงหาพัฒนาวัตกรรมในการทำงาน ตามภารกิจหน้าที่และนวัตกรรมกา รบริหารจัดการ	1. ร้อยละความสำเร็จของ โครงการศึกษาดูงานเพื่อ เทียบเคียงและพัฒนาระบบ การปฏิบัติงานจากองค์กร สมรรถนะสูง (ภายใต้เงื่อนไขการได้รับ อนุมัติโครงการ)	75 (ร้อยละ)	โครงการ 11 ศึกษาดูงานเพื่อเทียบเคียง และพัฒนาระบบการปฏิบัติงานจากองค์กร สมรรถนะสูง 1. ศึกษาดูงาน และนำความรู้จากการ เข้าศึกษามาพัฒนามหาวิทยาลัยให้เป็น องค์กรสมรรถนะสูง	0.1	งานกาารเจ้าหน้าที่ งานบริหารงานทั่วไป งานการเงิน(4.1.6.1)
4.2 พัฒนาระบบบริหาร ยุทธศาสตร์ที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ และมี ธรรมาภิบาล	4.2.2 การพัฒนาระบบบริหารจัดการ ตามแนวทางการบริหารยุทธศาสตร์ และการพัฒนาระบบคุณภาพ	1. จำนวนครั้งในการประชุม เพื่อกระตุ้น ส่งเสริมให้เกิด แนวทางการให้บริการที่ดี เพื่อสร้างความพึงพอใจแก่ ผู้รับบริการ	1 (ครั้ง)	โครงการ 12 พัฒนาคุณภาพการ ให้บริการหน่วยงานกลาง (4.2.2.5) 1.จัดประชุมซักซ้อมความเข้าใจถึงแนว ทางการให้บริการที่ดีเพื่อสร้างความพึง พอใจแก่ผู้รับบริการ	0.00	งานกาารเจ้าหน้าที่ งานบริหารงานทั่วไป

บทที่ 5

มาตรการในการนำไปสู่การปฏิบัติและการติดตามประเมินผล ตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ 2556

จากการศึกษานโยบาย ทิศทางและเป้าหมายของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทุกระดับตั้งแต่แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ.2555-2559) แผนการบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ.2555-2558 ของรัฐบาลนางสาวยิ่งลักษณ์ ชินวัตร, กรอบแผนอุดมศึกษาระยะยาว 15 ปี ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2551 – 2565) สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, แผนยุทธศาสตร์การจัดการศึกษาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 ของกระทรวงศึกษาธิการ, แผนปฏิบัติราชการ 4 ปี (พ.ศ.2555 -2558) ของกระทรวงศึกษาธิการ จนถึงเป้าหมายและยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย จนนำไปสู่การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ปีงบประมาณ 2556 นั้น การดำเนินการใดๆ ให้ประสบผลสำเร็จแล้ว นอกจากจะวางแผนแล้วจะต้องมีมาตรการนำไปสู่การปฏิบัติและการติดตามประเมินผลต่อไป เช่นเดียวกันแผนพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยก็จะต้องมีมาตรการนำไปสู่การปฏิบัติและการติดตามประเมินผล ดังนี้

5.1 มาตรการนำไปสู่การปฏิบัติด้านกำลังคน

5.1.1 การสรรหาบุคลากร เมื่อมหาวิทยาลัยได้รับจัดสรรงบประมาณแผ่นดิน จะแบ่งโควตา ในการสรรหาบุคลากรสายวิชาการ คุณวุฒิปริญญาเอก : ปริญญาโท 50 : 50 สำหรับบุคลากรสายสนับสนุนจะจัดจ้างบุคลากรวุฒิปริญญาตรีขึ้นไป มีวิธีการสรรหาบุคลากรหลายวิธีเพื่อให้เหมาะสมและทันเวลา โดยคำนึงถึงความโปร่งใสเป็นธรรม ให้สามารถได้คนเก่ง คนดีตรงกับความต้องการของมหาวิทยาลัย เช่น การสอบแข่งขันจะใช้ในกรณีบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้าปฏิบัติราชการตามตำแหน่ง คุณวุฒิและคุณสมบัติ ตามที่มหาวิทยาลัยกำหนดตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง โดยปกติ การคัดเลือกจะใช้ในกรณีการบรรจุและแต่งตั้งผู้มีความรู้ความสามารถสูง อาทิ มีคุณวุฒิในระดับปริญญาเอก มีตำแหน่งทางวิชาการมาแล้ว จากสถาบันอุดมศึกษาอื่น และให้ได้รับเงินเดือนในอัตราที่สูงกว่าคุณวุฒิหรือตามแต่สภามหาวิทยาลัยจะเห็นชอบ การรับโอนหรือรับย้ายบุคลากรจากหน่วยงานอื่นๆ ที่มีคุณสมบัติตรงกับความต้องการของมหาวิทยาลัย นอกจากนี้เพื่อเป็นการถ่วงดุลให้ได้บุคลากรที่มีความเหมาะสมตามภาระหน้าที่ มหาวิทยาลัยจึงกำหนดระเบียบว่าด้วยการทดลองปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน อาทิ พนักงานมหาวิทยาลัยต้องทดลองปฏิบัติงานเป็นเวลาไม่น้อยกว่าหกเดือนแต่ไม่เกินหนึ่งปี นับแต่วันที่เข้าปฏิบัติงานและประเมินเป็นระยะๆ ทุก 6 เดือนรวม 2 ครั้ง มีคณะกรรมการประเมินผลการทดลองปฏิบัติงาน จำนวน 3 คน ประกอบด้วย

1. หัวหน้าหน่วยงานที่สังกัด เป็นประธานกรรมการ
2. ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปอีกหนึ่งระดับ เป็นกรรมการ
3. ผู้บังคับบัญชาขั้นต้นที่เป็นผู้มอบหมายงาน เป็นกรรมการและเลขานุการ

5.1.2 การพัฒนาบุคลากร ในสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลง มีการแข่งขันตลอดเวลา ภารกิจต่างๆ จะขับเคลื่อนไปได้อย่างรวดเร็วตามกระแสสังคมและบรรลุป้าหมายนั้น ความสำคัญอยู่ที่บุคลากรที่มีอยู่ในมหาวิทยาลัย หากมหาวิทยาลัยมีแนวทางการพัฒนาบุคลากรที่หลากหลาย และถูกต้องตามความต้องการก็จะสามารถใช้ศักยภาพของบุคลากรได้อย่างเต็มกำลังความสามารถ มีแนวทางการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยหลากหลาย ดังนี้

(1) การพัฒนาโดยการปฐมนิเทศและการจัดโครงการฝึกอบรมของมหาวิทยาลัยที่กำหนดขึ้นเอง เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของมหาวิทยาลัย อย่างน้อย 3-5 โครงการต่อปี อาทิ โครงการพัฒนามาตรฐานการสอนระดับอุดมศึกษาที่จัดขึ้นสำหรับคณาจารย์ที่เข้าใหม่ โครงการอบรมพัฒนาบุคลากรเพื่อพัฒนาบุคลิกภาพและเสริมสร้างประสิทธิภาพในการให้บริการสำหรับบุคลากรสายสนับสนุน โครงการพัฒนาความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านวิชาการเขียนผลงานทางวิชาการ

(2) การสนับสนุนส่งเสริมให้เข้ารับการอบรม การสัมมนาในเรื่องที่เกี่ยวกับการทำงาน การพัฒนา เป็นระยะเวลาสั้น จำนวน 1-3 วันและระยะยาวที่จัดโดยหน่วยงานภายนอก อาทิ หลักสูตรนักบริหารมหาวิทยาลัยระดับสูง (นบม.) การอบรมหลักสูตรนักบริหารอุดมศึกษา (นบอ.) การอบรมหลักสูตรนักบริหารระดับกลาง (นบก.) การพัฒนาความรู้ด้านการเงิน พัสดุ งบประมาณและงานการเจ้าหน้าที่

(3) การสนับสนุนให้ไปศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ทั้งนี้ อาจไม่ต้องใช้เวลาราชการ แต่ต้องได้รับการอนุญาตจากมหาวิทยาลัยก่อน เนื่องจากมหาวิทยาลัยต้องตรวจสอบว่าสาขาวิชาที่ไปศึกษาตรงกับความต้องการและมีความสำคัญต่อการพัฒนางานในตำแหน่ง หรือพัฒนางานใหม่ๆ หรือไม่ เมื่อสำเร็จการศึกษาแล้วมหาวิทยาลัยจะพิจารณาให้ได้รับเงินเดือนตามคุณวุฒิ

(4) การสนับสนุนให้ลาไปศึกษาในระดับสูงขึ้น มีการกำหนดคุณวุฒิ สาขาวิชาให้ทราบอย่างเปิดเผย เพื่อให้บุคลากรไปศึกษาให้ตรงกับความต้องการของมหาวิทยาลัย โดยอนุญาตให้ลาและได้รับเงินเดือนระหว่างลา

(5) การจัดหาทุนสนับสนุนเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการศึกษาในระดับสูงขึ้น มหาวิทยาลัยมีเครือข่ายในการพัฒนาบุคลากรกับสถาบันอุดมศึกษาเพื่อให้ศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น อาทิ สถาบันเทคโนโลยีแห่งเอเชีย มีกองทุนพัฒนาบุคลากรที่มีเงินในกองทุน 50 ล้านบาทซึ่งนำดอกผลมาใช้ในการบริหารกองทุนพัฒนาบุคลากร มีแหล่งเงินทุนภายนอก อาทิ โครงการผลิตและพัฒนาอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ทุนสำนักงาน ก.พ. ทุนสำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน

(6) การจัดตั้งกองทุนวิจัย เพื่อสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรมีทักษะ มีผลงานวิจัยเพิ่มขึ้น นอกจากนี้ยังมีเงินสนับสนุนการทำวิจัยจากหน่วยงานภายนอกด้วย

(7) การออกกฎ ข้อบังคับ ระเบียบและการปรับปรุงกฎ ข้อบังคับ ระเบียบว่าด้วยการบริหารงานบุคคลให้เหมาะสม เป็นธรรมโดยให้บุคลากรมีส่วนร่วม

(8) การรวบรวมกฎหมาย กฎ ระเบียบข้อบังคับต่างๆ ไว้ในหนังสือสารบัญชารู้อย่างง่ายสำหรับบุคลากร เพื่อประโยชน์ในการศึกษาทำความเข้าใจ การพัฒนาตนเองและพัฒนางาน

(9) การจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานการพัฒนางาน การพัฒนาความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบที่เกี่ยวข้องกับงาน การวิเคราะห์ปัญหาและเสนอแนะแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับงานแต่ละงานได้

(10) การคัดเลือกบุคลากรดีเด่น

5.1.3 เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) การจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ของพนักงานมหาวิทยาลัย แสดงถึงการเติบโตในสายอาชีพของบุคลากรมหาวิทยาลัย เมื่อเข้ามาปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย มีส่วนช่วยในการสร้างขวัญ กำลังใจ และรักษาคณะคนเก่งคนดีไว้ในมหาวิทยาลัย รวมทั้งเป็นการปูทางสู่การสร้างพนักงานที่มีคุณค่าให้แก่มหาวิทยาลัย ในระยะยาว โดยการจัดทำเส้นทางก้าวหน้าในสายอาชีพนี้ เป็นเครื่องมือช่วยในการกำหนดความก้าวหน้าในการทำงาน ทำให้บุคลากรของมหาวิทยาลัย ทำงานอย่างมีเป้าหมาย และกำหนดหนทางไปสู่ความสำเร็จของเป้าหมายเมื่อคนเป็นทรัพยากรที่มีค่าที่สุดขององค์กร บุคลากรของมหาวิทยาลัย จึงควรได้รับโอกาสให้พัฒนาตนเองได้ตามศักยภาพ ดังนั้นการจัดทำเส้นทางก้าวหน้าในสายอาชีพจึงมีจุดมุ่งหมายไปยังบุคลากรให้มีความตระหนักต่อความสนใจ คุณค่า จุดอ่อนจุดแข็งของตนเอง การได้รับสารสนเทศเกี่ยวกับความก้าวหน้าในหน่วยงาน การวิเคราะห์เป้าหมายในอาชีพ และการกำหนดแผนปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมายในอาชีพ สามารถจัดทำได้ทั้งเป็นแผนระยะสั้น (1 ปี/2 ปี) และแผนระยะยาว (5 ปี/10 ปี)

โดยในเรื่องของการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ของพนักงานมหาวิทยาลัย ใช้ตัวแบบที่สำนักงาน ก.พ. ได้จัดทำขึ้นเป็นแบบอย่าง โดยการประยุกต์ใช้และปฏิบัติในการจัดทำเส้นทางก้าวหน้าในสายอาชีพซึ่งจะคำนึงถึงให้ความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์หลักของมหาวิทยาลัย และระเบียบ ประกาศต่างๆ ของมหาวิทยาลัย และระเบียบของสำนักงาน ก.พ. รวมถึงขั้นตอนการดำเนินการที่เป็นระบบ โปร่งใสและเป็นธรรมต่อข้าราชการ และพนักงานมหาวิทยาลัยทั้งนี้เพื่อให้เกิดการยอมรับในหลักเกณฑ์ เงื่อนไขต่างๆตามที่ได้จัดทำเส้นทางก้าวหน้าในสายอาชีพ โดยมีแนวคิดและแนวทางหลัก ดังนี้

5.1.3.1 ลักษณะของสายอาชีพ (Career Path) สามารถแบ่งออกได้เป็น 2 ลักษณะ คือ

5.1.3.1.1. สายอาชีพในแนวตั้ง (Vertical) เป็นการเลื่อนขั้นหรือเลื่อนตำแหน่งพนักงาน (Promotion) ซึ่งบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบจะเปลี่ยนไปตามตำแหน่งงาน ที่สูงขึ้นโดยสามารถแบ่งออกได้เป็น 3 ลักษณะ คือ

1. การเลื่อนขั้นหรือตำแหน่งจากระดับ “บริหาร” สู่ระดับ “บริหาร” (Executive to Executive Level)
2. การเลื่อนขั้นหรือตำแหน่งจากระดับ “พนักงาน” สู่ระดับ “บริหาร” (Non-Executive to Executive Level)
3. การเลื่อนขั้นหรือตำแหน่งจากระดับ “พนักงาน” สู่ระดับ “พนักงานอาวุโส” (Non-Executive to Non-Executive Level)

5.1.3.1.2 **สายอาชีพในแนวนอน (Horizontal)** เป็นการโอนย้าย (Transfer) หรือ สับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน (Job Rotation) ทั้งนี้ตำแหน่งงานอาจเปลี่ยนแปลงหรือไม่เปลี่ยนแปลงโดยสามารถแบ่งออกได้ เป็น 2 ลักษณะ คือ

1. การโอนย้ายหรือสับเปลี่ยนหมุนเวียนงานภายในหน่วยงานเดียวกัน
2. การโอนย้ายหรือสับเปลี่ยนหมุนเวียนงานต่างหน่วยงานกัน

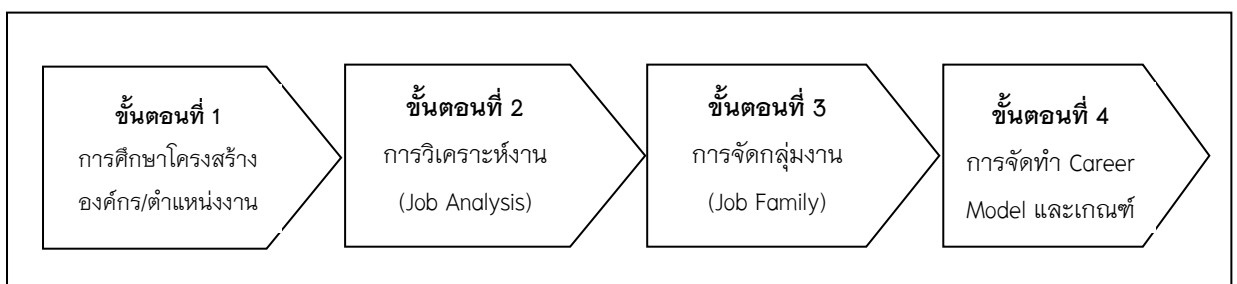
5.1.3.2 **รูปแบบการจัดทำเส้นทางก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ในองค์กรแบ่งออกเป็น 3 รูปแบบ ดังนี้**

5.1.3.2.1 **Traditional Career Path** เป็นการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพแบบปิด แสดงสายอาชีพของพนักงานในแนวดิ่ง (Vertical) ในลักษณะของการเลื่อนขั้นหรือเลื่อนตำแหน่งงานในสายงานเดิมที่รับผิดชอบซึ่งจะอยู่ในฝ่ายหรือหน่วยงานเดียวกัน โดยมีการเลื่อนขั้นทีละลำดับจากขั้นหนึ่งไปสู่ขั้นหนึ่ง (step by step)

5.1.3.2.2 **Network Career Path** เป็นการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพแบบเปิด แสดงสายอาชีพของพนักงานในแนวดิ่ง (Vertical) ในลักษณะของการเลื่อนขั้นหรือเลื่อนตำแหน่งงาน และในแนวนอน (Horizontal) ในลักษณะของการโอนย้าย (Transfer) หรือสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน (Job Rotation) โดยมีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในแต่ละขั้น

5.1.3.2.3 **Dual Career Path** เป็นการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพแบบกึ่งปิด แสดงสายอาชีพของพนักงานในแนวดิ่ง (Vertical) ในลักษณะของการเลื่อนขั้นหรือเลื่อนตำแหน่งงานตามสายงานที่รับผิดชอบ โดยสามารถเปรียบเทียบ (Comparison) แต่ละตำแหน่งที่อยู่ในลำดับขั้นเดียวกันได้

5.1.3.3 ขั้นตอนการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ(Career Path)



ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาโครงสร้างองค์กร/ตำแหน่งงาน

การศึกษาลักษณะทั่วไปของโครงสร้างองค์กรและตำแหน่งงานในปัจจุบันเป็นขั้นตอนเริ่มต้นก่อนการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เพื่อสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดผังโครงสร้างมหาวิทยาลัย โครงสร้างตำแหน่งงาน และระดับตำแหน่งงานของมหาวิทยาลัยในปัจจุบัน และเพื่อใช้เป็นแนวทางในการวิเคราะห์งาน (Job Analysis) การจัดกลุ่มงาน (Job Family) ให้เหมาะสมกับลักษณะของมหาวิทยาลัย

ขั้นตอนที่ 2 การวิเคราะห์งาน (Job Analysis)

การวิเคราะห์งาน เป็นการศึกษาขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบ และกิจกรรมหลักของแต่ละงาน รวมทั้งคุณสมบัติที่จำเป็นของงานในตำแหน่งงานต่างๆ โดยจะวิเคราะห์ขอบเขตของตำแหน่งงานในกลุ่มต่างๆ

ตามผังโครงสร้างมหาวิทยาลัย และผังโครงสร้างตำแหน่งงานปัจจุบัน เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการจัดกลุ่มงานและจัดทำรูปแบบ ของสายอาชีพให้เหมาะสมกับภารกิจของมหาวิทยาลัย

ขั้นตอนที่ 3 การจัดกลุ่มงาน (Job Family)

การจัดกลุ่มงาน หมายถึง การจัดแบ่งกลุ่มงานที่มีหน้าที่ความรับผิดชอบ และคุณสมบัติของตำแหน่งงานใกล้เคียงกันให้อยู่ในกลุ่มเดียวกัน โดยวิเคราะห์จากคำบรรยายลักษณะงานของตำแหน่งงานที่จัดทำขึ้น โดยการจัดกลุ่มงานมีวิธีการต่อไปนี้

1. ศึกษาขอบเขตหน้าที่งาน (Scope of Work) และคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งงาน (Job Specification)
2. การจัดแบ่งกลุ่มงาน (Job Family) โดยพิจารณาจัดกลุ่มงานจากงานที่มีความสามารถ (Competency) ที่คล้ายคลึงกันควรจัดอยู่ในกลุ่มเดียวกัน
3. การจัดแบ่งกลุ่มงานย่อย (Sub Group) ของแต่ละกลุ่มงาน (Job Family) ที่กำหนดขึ้น

ขั้นตอนที่ 4 การจัดทำ Career Model และเกณฑ์

แนวทางการจัดทำ Career Model หรือรูปแบบเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของมหาวิทยาลัย มีดังต่อไปนี้

1. การระบุตำแหน่งงานทั้งหมดที่อยู่ในหน่วยงานทั้งในระดับฝ่าย ส่วน แผนกของแต่ละกลุ่มงานย่อย (Sub Group) ในแต่ละกลุ่มงาน (Job Family) ที่กำหนดขึ้น
2. การจัดกลุ่มแนวทางเลือกในสายอาชีพ โดยการโอนย้ายกลุ่มงานให้เหมาะสมซึ่งพิจารณาจากความสามารถในงาน (Job Competency) โดยมีแนวทางเลือก คือโอนย้ายงานข้าม Sub Group ของ Job Family เดียวกัน และโอนย้ายงานข้าม Job Family ที่ต่างกัน
3. การจัดทำ Career Model ของตำแหน่งงาน โดยมีเทคนิคคือ
 - 3.1 การพิจารณาโอนย้ายระดับตำแหน่งงาน มีหลักเกณฑ์คือโอนย้ายทุกระดับตำแหน่งงาน และโอนย้ายบางระดับตำแหน่งงาน
 - 3.2 การจัดทำผังแสดงความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่งงาน และการโอนย้ายงาน ซึ่งมีหลักเกณฑ์ คือ การเลื่อนตำแหน่งและโอนย้ายงานภายใน Job Family ที่เหมือนกัน และเลื่อนตำแหน่งและโอนย้ายงานใน Job Family ที่ต่างกัน
4. การจัดทำเกณฑ์หรือมาตรฐานสำหรับแต่ละตำแหน่งงานตาม Career Model ที่กำหนดขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพิจารณาเลื่อนระดับตำแหน่งงานและการโอนย้ายงาน

5.1.3.4 แนวทางในการนำการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพไปปฏิบัติ

- ผู้บังคับบัญชาของแต่ละหน่วยงานจะได้แจ้งให้พนักงานมหาวิทยาลัย รับรู้ถึงความก้าวหน้าในสายอาชีพที่กำหนดขึ้น เพื่อเปิดโอกาสให้พนักงานมหาวิทยาลัย สามารถสอบถามข้อมูลต่างๆในการสร้างความเข้าใจตรงกัน
- ฝ่ายงานการเจ้าหน้าที่ จะร่วมกับผู้บังคับบัญชาพิจารณาคุณสมบัติและความสามารถที่คาดหวัง (Expectation Competency) เพื่อวิเคราะห์และประเมินหาช่องว่างของความสามารถ (Competency Gap Assessment)
- ฝ่ายงานการเจ้าหน้าที่ จัดทำสรุปความสามารถของพนักงานที่ต้องพัฒนารวมทั้งกำหนดหลักสูตรหรือโปรแกรมการฝึกอบรมและพัฒนาพนักงานรายบุคคล (Individual Development Plan) ตามช่วงปีงบประมาณ เพื่อเตรียมการทั้งงบประมาณและแผนปฏิบัติการในการพัฒนาบุคลากร
- ผู้บังคับบัญชาจะต้องแจ้งแผนการพัฒนาพนักงานรายบุคคลให้พนักงานรับรู้และสร้างความเข้าใจให้ตรงกันโดยการชี้แจงวัตถุประสงค์ แนวทางหรือวิธีการพัฒนารวมทั้งวิธีการในการติดตามผล
- ฝ่ายงานการเจ้าหน้าที่ จะร่วมกับผู้บริหารแต่ละคณะ รวมถึงทุกหน่วยงานติดตามผลการพัฒนา

➤ ฝ่ายงานการเจ้าหน้าที่ จะร่วมกับผู้บังคับบัญชาของแต่ละหน่วยงานดำเนินการโอนย้ายหรือเลื่อนตำแหน่งงานกรณีที่พนักงานมีความพร้อมและได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาตามแผนการฝึกอบรมและพัฒนาของพนักงานรายบุคคล

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ได้ดำเนินการในเรื่องของการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ของพนักงานมหาวิทยาลัยไว้แล้วบางส่วนซึ่งประกอบไปด้วย ขั้นตอน ที่ 1 การศึกษาโครงสร้างองค์กร/ตำแหน่งงาน ขั้นตอน ที่ 2 การวิเคราะห์งาน (Job Analysis) และขั้นตอนที่ 3 การจัดกลุ่มงาน (Job Family) คงเหลือเฉพาะ ขั้นตอน ที่ 4 การจัดทำ Career Model และเกณฑ์ ซึ่งกำลังดำเนินการต่อไป เพื่อให้มีเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ นำเสนอและผ่านความเห็นชอบจากสภามหาวิทยาลัยและสามารถนำไปปฏิบัติได้ในอนาคตอันใกล้

5.1.4 การประเมินผลการปฏิบัติงาน มีการติดตามการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกระดับโดยกำหนดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานทุกๆ 6 เดือน

ครั้งที่ 1 ตุลาคม – มีนาคม ปีถัดไป

ครั้งที่ 2 เมษายน – กันยายน

มีคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างน้อย 2 ระดับ คือ

1. คณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานในระดับหน่วยงาน จำนวน 3-5 คน

2. คณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานระดับมหาวิทยาลัยพิจารณาถ่วงถ่วงและรายงานผลต่ออธิการบดี

5.1.5 สวัสดิการ ค่าตอบแทน และประโยชน์เกื้อกูล เนื่องจากบุคลากรในมหาวิทยาลัย มีอยู่ 5 ประเภท และมีกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ แนวปฏิบัติในการบริหารงานบุคคลของบุคลากรในแต่ละประเภทแตกต่างกันไป เพื่อมิให้เกิดความรู้สึกขาดขวัญกำลังใจ ขาดความมั่นคง และเพื่อมิให้มีความแตกต่างกันมากในด้านต่างๆ มหาวิทยาลัยจึงได้มีการออกระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ ที่อยู่ในอำนาจเพื่อเอื้ออำนวยให้บุคลากรได้รับสวัสดิการ ค่าตอบแทน และประโยชน์เกื้อกูลต่างๆ ให้เท่าเทียมหรือใกล้เคียงกันในด้านต่างๆ ดังนี้

(1) สวัสดิการด้านที่พักอาศัย มีบ้านพัก แพลต ทอพักนักศึกษา และห้องพักให้เช่าในราคาถูกที่ อยู่ภายในมหาวิทยาลัย

(2) สวัสดิการกองทุนกู้ยืมของสมาชิกสโมสรเจ้าหน้าที่

(3) สวัสดิการสหกรณ์ออมทรัพย์ครูปทุมธานีสำหรับข้าราชการและบุคลากรประเภทประจำการเป็นสมาชิก ช.พ.ค. ช.พ.ส.

(4) กองทุนประกันสังคม

(5) การให้ค่าตอบแทน เงินเดือนที่ สูงกว่าอัตราเงินเดือนขั้นต้นของข้าราชการ ผู้ทรงคุณวุฒิจะได้รับตามศักยภาพ ความรู้ ความสามารถและประสบการณ์โดยผ่านความเห็นชอบของสภามหาวิทยาลัย มีการให้ค่าตอบแทนสำหรับผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการในระดับผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ ศาสตราจารย์ มีการพิจารณาความดีความชอบจากผลประเมินการปฏิบัติงานและพิจารณาปรับค่าตอบแทนให้เสมอเมื่อมีการปรับค่าตอบแทนภาคราชการ

(6) มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ กองทุนสวัสดิการต่างๆ เพิ่มขึ้น

(7) ประโยชน์เกื้อกูลต่างๆ อาทิ ในการเดินทางไปราชการบุคลากรจะได้รับเบี้ยเลี้ยงและค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการในอัตราที่เทียบเท่ากับข้าราชการ

5.1.6 งบประมาณด้านบุคลากร

จากกรวิเคราะห์อัตราค่าจ้าง ในบทที่ 3 จะเห็นว่ามหาวิทยาลัยมีความต้องการอัตราบุคลากรเพิ่มอีกจำนวนมากเพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ตามพันธกิจมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและมีผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ในปัจจุบันมหาวิทยาลัยมีภาระค่าใช้จ่ายด้านอัตราค่าจ้าง ดังนี้

ตารางแสดงข้อมูลบุคลากรด้านงบประมาณ

ลำดับ	รายการ	สาย วิชาการ	สาย สนับสนุน	รวม (อัตรา)
1	จำนวนบุคลากรที่ต้องการทั้งหมด	393	484	877
2	จำนวนบุคลากรที่มีอยู่ทั้งหมด	393	484	877
3	จำนวนที่ขาด (1-2)	0	0	0
4	จำนวนบุคลากรที่รับเงินเดือนจากงบประมาณแผ่นดิน	257	168	425
5	จำนวนบุคลากรที่รับเงินเดือนจากรายได้ (2-4)	137	315	452
6	จำนวนบุคลากรที่ขอรับจัดสรรงบประมาณแผ่นดิน ในปีงบประมาณ 2555-2559 (1-4)	120	147	267

หมายเหตุ * ไม่รวมบุคลากรที่ปฏิบัติงานจ้างเหมา ตำแหน่ง แม่บ้าน คนงาน คนสวน เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย พนักงานขับรถยนต์ เป็นต้น (ในปัจจุบันจ้างอยู่ 175 อัตรา ปีงบประมาณ 2556 ได้รับจัดสรรเงินอุดหนุน จำนวน 7,000,000 บาท ซึ่งไม่เพียงพอและยังเป็นภาระค่าใช้จ่ายของมหาวิทยาลัยในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของราชการในกลุ่มงานจ้างเหมา เดือนละ 5,080 บาท)

: ได้รับงบประมาณแผ่นดินในปีงบประมาณ 2556 ดังนี้

สายวิชาการ –	ข้าราชการ	จำนวน	120	อัตรา
-	พนักงานมหาวิทยาลัย	จำนวน	137	อัตรา
	รวม	จำนวน	257	อัตรา
สายสนับสนุน -	ข้าราชการ	จำนวน	14	อัตรา
-	ลูกจ้างประจำ	จำนวน	40	อัตรา
-	พนักงานราชการ	จำนวน	17	อัตรา
-	พนักงานมหาวิทยาลัย	จำนวน	97	อัตรา
	รวม	จำนวน	168	อัตรา
	รวม 2 สาย	จำนวน	425	อัตรา

จากการที่สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา(สกอ.) ได้มีมติให้มีการปิดหลักสูตรปริญญาตรี(ต่อเนื่อง) และประเด็นการจัดการศึกษานอกที่ตั้ง ซึ่งมีประกาศ กระทรวงศึกษาธิการ ว่าด้วยการจัดการศึกษานอกสถานที่ตั้งของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ พ.ศ.2552 ซึ่งประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม126 ตอนพิเศษ74ง วันที่ 26 พฤษภาคม 2552 ทำให้หลักเกณฑ์ต่างๆ ในการเปิดศูนย์ฯ มีความเข้มข้นทางวิชาการมากขึ้น ซึ่งส่งผลกระทบต่อมหาวิทยาลัยทำให้มีการยุติการดำเนินงานให้การศึกษานอกที่ตั้งทั้งในส่วนของศูนย์ให้การศึกษานอกที่ตั้งและศูนย์ให้การศึกษาด้านการศึกษาระดับปริญญาตรี จากสภาวะการดังกล่าวส่งผลต่อภาพรวมของมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ คือจำนวนนักเรียนน้อยลง และบุคลากรจากศูนย์ให้การศึกษากลับเข้ามาปฏิบัติงานในส่วนงานต่างๆในมหาวิทยาลัย ทำให้บางหน่วยงานมีสภาพเหมือนจำนวนบุคลากรมีมากกว่าภาระงานที่กำหนด แต่จากการวิเคราะห์ข้อมูลอัตราค่าจ้างข้างต้นจะเห็นว่า ในการปฏิบัติพันธกิจของมหาวิทยาลัยให้มีประสิทธิภาพนั้น มหาวิทยาลัยจะต้องมีอัตราค่าจ้างทั้งสิ้น 652 อัตรา แต่ในปัจจุบันมหาวิทยาลัยได้รับจัดสรรอัตราค่าจ้างงบประมาณแผ่นดิน จำนวน 406 อัตรา และในการปฏิบัติภารกิจจริงๆ ในปัจจุบันมหาวิทยาลัยได้จ้างบุคลากรเพิ่มขึ้นด้วยงบรายได้ของมหาวิทยาลัยรวมทั้งสิ้น 471 อัตราซึ่งรวมถึงการจ้างในกลุ่มจ้างเหมาบริการจำนวน 175 อัตราแล้วด้วย ประกอบกับรัฐบาลมีนโยบายผู้จบปริญญาตรีให้ได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่า 15,000 บาท ส่งผลกระทบต่อบุคลากร ที่จบการศึกษาในระดับอื่นๆ ด้วย มหาวิทยาลัยต้องจัดสรรงบรายได้เพิ่มเติมอีกจำนวนมาก จึงนับเป็นภาระค่าใช้จ่ายที่สูงมาก แต่เนื่องจากมหาวิทยาลัยต้องธำรงรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่มีคุณภาพที่จะเสริมประสิทธิภาพในการบริหารราชการและการเตรียมอัตราค่าจ้างตามแผนการปฏิบัติราชการตามภารกิจหลักคือการสอนและวิจัย ในระดับอุดมศึกษาให้ได้มาตรฐาน ในระยะ 5 ปี และพัฒนาบุคลากรรองรับการเป็นประชาคมอาเซียน มหาวิทยาลัยจึงได้ขอรับการจัดสรรงบประมาณแผ่นดินเพื่อจ้างบุคลากรในปีงบประมาณ พ.ศ.

2557, 2558, 2559 ตามลำดับ ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับงบประมาณของประเทศซึ่งมีความเป็นไปได้ค่อนข้างต่ำ มหาวิทยาลัยคงต้องรับภาระงบประมาณต่อไปในขณะที่แนวโน้มงบประมาณรายได้ลดลง

ทั้งนี้ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ได้รับการจัดสรรงบประมาณแผ่นดิน ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2556 ในการบริหารจัดการดำเนินโครงการ กิจกรรม ภารกิจของมหาวิทยาลัย ซึ่งได้รับ การจัดสรรงบประมาณแผ่นดิน ในงบบุคลากร จำนวน 41,769,000 บาท ในสายวิทยาศาสตร์ และงบอุดหนุน (ค่าใช้จ่ายบุคลากร) จำนวน 52,649,400 บาท ส่วนทางด้านสายสังคม มิ่งงบบุคลากร 60,676,600 บาท และงบอุดหนุน (ค่าใช้จ่ายบุคลากร) จำนวน 59,116,000 บาท รวม 214,211,000 บาท และการจัดสรรงบประมาณรายได้จากการจัดการศึกษาของมหาวิทยาลัย ในปี 2555 เพื่อใช้ในการจัดการศึกษาและการดำเนินงานตามภารกิจ ของมหาวิทยาลัยในงบบุคลากรเพิ่มเติมอีก 40,000,000 บาท รวมงบประมาณที่ได้รับจัดสรรในงบบุคลากรทั้งสิ้น 254,211,000 บาท นอกจากนี้มหาวิทยาลัยยังมีนโยบายในการจัดสรรงบประมาณรายได้เพื่อสนับสนุนกองทุนพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย จำนวน 14,000,000 บาท (ข้อมูลจากแผนปฏิบัติการมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ประจำปีงบประมาณ 2556 กองนโยบายและแผน: ตุลาคม 2555)

5.2 การติดตามประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ 2556

ตามแผนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ประจำปีงบประมาณ 2555 ใน 4.3 ได้กำหนดเป้าหมาย แผนงาน โครงการและกิจกรรมในการพัฒนาบุคลากรไว้แล้ว เมื่อสิ้นสุดปีงบประมาณมหาวิทยาลัยจึงได้ติดตามให้หน่วยงานต่างๆรายงานผลการดำเนินการตามโครงการ ที่กำหนดไว้ ดังนี้

1. ตรวจสอบ วิเคราะห์จำนวนบุคลากร ที่ได้รับจัดสรรงบประมาณว่าเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ในแต่ละปีหรือไม่ อย่างไร
2. ตรวจสอบ วิเคราะห์จำนวนโครงการ ที่กำหนดไว้เพื่อพัฒนาบุคลากรว่าได้ดำเนินการตามเป้าหมายหรือไม่ มีโครงการใหม่ๆเพิ่มขึ้นในแต่ละปีเพื่อให้เหมาะสมตามสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงตามปัจจัยต่างๆที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรหรือไม่ และโครงการที่เพิ่มขึ้นเหมาะสมและได้รับการอนุมัติอย่างถูกต้อง
3. ประเมินผลจากบุคลากรผู้เข้ารับการพัฒนา จากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและนำผลการติดตามประเมินผลมาวิเคราะห์เพื่อปรับแผนพัฒนาบุคลากร ให้เหมาะสม
4. รายงานผลการตรวจ ติดตามประเมินผลให้กรรมการบริหารมหาวิทยาลัยและสภามหาวิทยาลัยทราบทุกปี

ชื่อเอกสารอ้างอิงอย่างย่อ

1. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ.2555-2559)
<http://www.nesdb.go.th/Default.aspx?tabid=395>
2. แผนบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ.2555-2558 รัฐบาลนางสาวยิ่งลักษณ์ ชินวัตร
http://www.nesdb.go.th/gov_policy/2555-2558/GovPlan2555-2558_final.pdf
3. กรอบแผนอุดมศึกษาระยะยาว 15 ปี (พ.ศ. 2551-2565)
http://www.tuct.ac.th/qa/plan51_65.pdf
4. แผนยุทธศาสตร์การจัดการศึกษาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนปีงบประมาณพ.ศ.2555 ของกระทรวงศึกษาธิการ
http://www.pld.rmutt.ac.th/?wpfb_dl=210
5. แผนปฏิบัติการราชการ 4 ปี (พ.ศ.2555-2558) ของกระทรวงศึกษาธิการ
<http://www.mua.go.th/users/development/paper/331249696.pdf>
<file:///D:/Downloads/30071-3719-121108005944-phpapp01.pdf> (ปี2556)
6. นโยบายกระทรวงศึกษาธิการ นายจตุรนต์ ฉายแสง
รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ 11 กรกฎาคม 2556
http://www.bic.moe.go.th/th/images/stories/ed-policy/Chaturon_Chaisang-Policy_2013.pdf
7. ข้อบังคับ สภามหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี เรื่องแนวปฏิบัติว่าด้วยการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนใน มหาวิทยาลัย สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ พ.ศ.2554
<http://202.29.39.4/laws/evalu-civil.pdf>
8. ประกาศ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี เรื่องมาตรฐานภาระงานทางวิชาการของผู้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ พ.ศ.2554 <http://202.29.39.4/laws/job-teacher54.pdf>
9. ข้อ บังคับสภามหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี ว่าด้วยจรรยาบรรณของคณาจารย์และบุคลากรในมหาวิทยาลัย พ.ศ.2554
<http://202.29.39.4/laws/law-janyaban.pdf>
10. ประกาศ สภามหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี เรื่อง แนวปฏิบัติว่าด้วยการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนใน มหาวิทยาลัย สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ พ.ศ.2554
<http://202.29.39.4/laws/evaluate-pc.pdf>
11. ประกาศ มหามหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2554
<http://202.29.39.4/laws/evaluate-1-54.pdf>
12. คู่มือการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร งานการเจ้าหน้าที่ สำนักงานอธิการบดี
<http://202.29.39.4/form-evalu/%E0%B8%84%E0%B8%B9%E0%B9%88%E0%B8%A1%E0%B8%B7%E0%B8%AD.pdf>

ภาคผนวก

ข้อมูลผลการวิเคราะห์กรอบอัตรากำลังบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน

1. การวิเคราะห์กรอบอัตรากำลังบุคลากร สายวิชาการ

1.1. กรอบสมรรถนะสายวิชาการ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ให้ความหมายของสมรรถนะ คือ กลุ่มของความรู้ ความสามารถทักษะ ตลอดจนทัศนคติที่จำเป็น ในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล คุณลักษณะ ของบุคคลที่มีผลต่อพฤติกรรมและผลของการปฏิบัติงาน ซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้ ส่วนหนึ่งประกอบขึ้นจากทักษะ ความรู้ ความสามารถ ทัศนคติ บุคลิกภาพ ค่านิยมของบุคคล หรือพฤติกรรม ของผู้ที่มีผล การปฏิบัติงานยอดเยี่ยมใน งานหนึ่ง ๆ

บริษัทปูนซีเมนต์ไทย ให้ความหมายของสมรรถนะ คือ คุณลักษณะความสามารถที่องค์กร ต้องการ ให้พนักงานมีซึ่งความสามารถ ดังกล่าว ทำให้พนักงานสามารถปฏิบัติงาน ในความรับผิดชอบได้สำเร็จลุล่วง ด้วยดี ทั้งเป็นการสนับสนุนเป้าหมายโดยรวมของ องค์กรอีกด้วย

สรุป สมรรถนะ Competency คือ ความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมที่จำเป็นต่อการทำงานของคุณคน ให้ประสบผลสำเร็จสูงกว่ามาตรฐานทั่วไป ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก 3 ประการดังนี้

1. ความรู้ (Knowledge) คือสิ่งที่มหาวิทยาลัย ต้องการให้ “รู้” เช่น ความรู้ความเข้าใจใน กฎหมาย,ระเบียบและประกาศ ที่เกี่ยวข้อง ฯลฯ
2. ทักษะ (Skill) คือสิ่งที่มหาวิทยาลัย ต้องการให้ “ทำ” เช่น ทักษะด้าน ICT ทักษะด้าน เทคโนโลยี ทักษะการบริหารสมัยใหม่ เป็นสิ่งที่ต้องผ่าน การเรียนรู้ และฝึกฝนจนเกิดเป็นความชำนาญในการใช้ งาน
3. พฤตินิสัยที่พึงปรารถนา (Attributes) คือสิ่งที่มหาวิทยาลัย ต้องการให้ “เป็น” เช่น ความใฝ่ รู้ ความซื่อสัตย์ ความรักในองค์กร การทำงานเป็นทีม และความมุ่งมั่นในความสำเร็จ สิ่งเหล่านี้จะอยู่ลึกลงไป ในจิตใจ ต้องปลูกฝังสร้างยากกว่าความรู้และทักษะ แต่ถ้าหากมีอยู่แล้ว จะเป็นพลังผลักดันให้คนมีพฤติกรรมที่องค์กร ต้องการ

กรอบสมรรถนะของบุคลากรสายวิชาการที่ได้รับการอนุมัติจากสภามหาวิทยาลัย

1. สมรรถนะ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation)
2. สมรรถนะ บริการที่ดี (Service Mind)
3. สมรรถนะ การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ
4. สมรรถนะ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม (Integrity)
5. สมรรถนะ การทำงานเป็นทีม (Teamwork)

1.2 กรอบภาระงานสายวิชาการ

ภาระงานของอาจารย์ หมายถึง งานในหน้าที่ความรับผิดชอบของอาจารย์อุดมศึกษาที่มีปริมาณ และคุณภาพอย่างน้อยเท่ากับเกณฑ์ขั้นต่ำที่มหาวิทยาลัย (หรือสังคม) ยอมรับ เพื่อแสดงความผูกพันในหน้าที่ และ ความรับผิดชอบที่สามารถตรวจสอบได้ ซึ่งจะช่วยให้อาจารย์สามารถจัดสรรโอกาสเพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนา งาน ในหน้าที่ให้เกิดผลดี

ตามประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ได้กำหนด มาตรฐาน ภาระงานทางวิชาการของผู้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ พ.ศ. 2554 โดยได้รับความเห็นชอบจากสภามหาวิทยาลัย ในคราวประชุมครั้งที่ 8/2554 วันที่ 7 กรกฎาคม 2554

1.3 คุณลักษณะจำเป็น (ที่พึงมี) ของบุคลากรที่ต้องการรับเข้าทำงาน หรือบุคลากรที่ผ่านการพัฒนาแล้วทางด้านสายวิชาการ ประกอบไปด้วย

1. จบการศึกษาต่ำสุด ระดับปริญญาโทในสาขาที่จะรับเข้าทำงานหรือพัฒนา และเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการตามเกณฑ์ที่กำหนดโดยไม่ชักช้า เพื่อให้เหมาะสมกับการเป็นนักวิชาชีพและวิชาการ
2. ความเป็นมืออาชีพ มีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ หรือความสามารถในการจัดระบบการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นในตัวผู้เรียน มีวิธีการสอนที่มีประสิทธิภาพ
3. มีความรู้ลึกในศาสตร์สาขาที่สอน สามารถผลิตงานวิจัยที่มีคุณภาพและเป็นที่ยอมรับ
4. มีความชำนาญในการสอนที่ถือเป็นแบบอย่างที่ดี (Best Practices) สามารถออกแบบการสอน (Instructor Design) ในวิชาที่รับผิดชอบ ที่มีการจัดระบบการสอน โดยใช้ข้อบังคับประกอบสำคัญหลายด้านมากกว่าเรื่องแผนการสอนธรรมดา
5. มีประสบการณ์แห่งความสำเร็จ เป็นที่ยอมรับโดยทั่วไป
6. มีสมรรถนะ 5 ประการตามกรอบของ สกอ. ที่ผ่านความเห็นชอบของสภามหาวิทยาลัยแล้ว (ประกอบไปด้วยการมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและเป็นธรรม การทำงานเป็นทีม) ในระดับที่ ดี
7. มีความสามารถในการใช้ภาษาที่ สอง เพื่อเตรียมการในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน(ภาษาและเกณฑ์ สำหรับสายวิชาการ กำหนดโดยผู้บริหารมหาวิทยาลัยที่ผ่านความเห็นชอบของสภามหาวิทยาลัย)
8. บุคลากรสายวิชาการต้องมีจรรยาบรรณตามลักษณะงาน ลักษณะวิชาชีพ และลักษณะวิชาการ (ประกาศ ก.พ.อ. มาตรฐานของจรรยาบรรณที่พึงมีในสถาบันอุดมศึกษาข้อ 3 จรรยาบรรณที่กำหนดต้องครอบคลุม 1-10)

1.4 สาขาที่จะส่งเสริมให้ทุนเพื่อการพัฒนาด้านการศึกษาต่อ

จากการที่ กระทรวงศึกษาธิการ ได้ให้ความสำคัญในกลุ่มหลักสูตรใหม่ด้าน เกษตรกรรม อุตสาหกรรม พาณิชยกรรม ความคิดสร้างสรรค์ และด้านอำนวยการ บริหารจัดการ และการบริการ เพื่อให้คนไทยสามารถ “รู้เท่าทัน และแข่งขันได้” เพื่อเป็นการปรับตัวเข้าสู่ประชาคมอาเซียน/ ประชาคมโลก มหาวิทยาลัยราชภัฏ วไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ได้กำหนดให้คณะและสาขาวิชาต่อไปนี้ที่จะส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาในด้านการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มศักยภาพของอาจารย์ผู้สอน และบางสาขาต้องการอัตรากำลังเพิ่ม ประกอบด้วยคณะและสาขา วิชา ดังนี้

คณะเทคโนโลยีการเกษตร

1. สาขาวิชาเทคโนโลยีการผลิตสัตว์ สาขาย่อย ด้านสัตวศาสตร์, เทคโนโลยีการผลิตสัตว์, สัตวบาล, สัตวแพทย์, วิทยาศาสตร์สุขภาพสัตว์
2. สาขาวิชาเทคโนโลยีการผลิตพืช สาขาย่อย ภูมิวิทยา, โรคพืช, พืชไร่, ส่งเสริมการเกษตร, เกษตรกลวิธาน
3. สาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการอาหาร
4. สาขาวิชาเทคโนโลยีการจัดการเกษตร พืชไร่, พืชสวน, สัตวศาสตร์, พัฒนาผลิตภัณฑ์, เทคโนโลยีชีวภาพ, ปฐพีวิทยา, วิศวกรรมอาหาร

คณะวิทยาการจัดการ

1. สาขาวิชาการจัดการทั่วไป สาขาย่อย ด้านการจัดการ
2. สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ สาขาย่อย สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ การตลาดการเงินและการธนาคาร การบริหารทรัพยากรมนุษย์ การจัดการอุตสาหกรรม หรือธุรกิจระหว่างประเทศ

3. สาขาวิชาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ สาขาย่อย ด้านคอมพิวเตอร์ธุรกิจวิทยาการคอมพิวเตอร์ เทคโนโลยีสารสนเทศ
4. สาขาวิชาการจัดการโลจิสติกส์และซัพพลายเชน สาขาย่อย ด้านการจัดการโลจิสติกส์ การจัดการโลจิสติกส์และซัพพลายเชน การจัดการขนส่ง พาณิชยน์าวิชาการจัดการขนส่งระหว่างประเทศ เทคโนโลยีการขนส่ง
5. สาขาวิชาการบัญชี สาขาย่อย ด้านการบัญชี สาขาวิชาการจัดการท่องเที่ยว สาขาย่อย ด้านการจัดการท่องเที่ยว การจัดการโรงแรม การจัดการท่องเที่ยวและการโรงแรม อุตสาหกรรมบริการ
6. สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์ สาขาย่อย ด้านเศรษฐศาสตร์
7. สาขาวิชานิติศาสตร์ สาขาย่อย สาขาวิชานิติศาสตร์

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

1. สาขาวิชาภาษาไทยเพื่อนวัตกรรมการศึกษา สาขาย่อย ด้านภาษาไทย ภาษาศาสตร์ วรรณคดีศึกษาไทยศึกษา
2. สาขาวิชาภาษาอังกฤษ สาขาย่อย ด้านภาษาอังกฤษ วรรณคดีอังกฤษ ภาษาศาสตร์ภาษาศาสตร์ประยุกต์ ภาษาและการสื่อสาร ภาษาอังกฤษธุรกิจ
3. สาขาวิชาจิตวิทยา สาขาย่อย ด้านจิตวิทยาศาสตร์
4. สาขาวิชาสารสนเทศศาสตร์ สาขาย่อย ด้านบรรณารักษศาสตร์และสารสนเทศศาสตร์ สารสนเทศศาสตร์ การจัดการสารสนเทศ เทคโนโลยีสารสนเทศ
5. สาขาวิชาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา สาขาย่อย ด้านรัฐประศาสนศาสตร์ รัฐศาสตร์ นิติศาสตร์สังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา พัฒนาสังคม
6. สาขาวิชาศิลปกรรม สาขาย่อย ด้านทัศนศิลป์ นิเทศศิลป์ หรือสาขาอื่นที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับโปรแกรมคอมพิวเตอร์อาร์ต
7. สาขาวิชาศิลปะการแสดง สาขาย่อย ด้านนาฏศิลป์ ศิลปะการแสดง หรือสาขาอื่นที่เกี่ยวข้อง
8. สาขาวิชาดนตรีสากล สาขาย่อย ด้านดนตรีเชิงพาณิชย์ ดุริยางคศาสตร์
9. สาขาวิชาการพัฒนาชุมชน(การพัฒนามนุษย์และสังคม) สาขาย่อยการพัฒนาชุมชน
10. สาขาวิชาภาษาอังกฤษเพื่อการท่องเที่ยวและการโรงแรม สาขาย่อย ด้านอังกฤษเพื่อการท่องเที่ยว / โรงแรม
11. สาขาวิชานิติศาสตร์ สาขาย่อย ด้านนิติศาสตร์
12. สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ สาขาย่อย ด้านสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม

1. สาขาวิชาเทคโนโลยีอุตสาหกรรม
2. สาขาวิชาออกแบบผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม สาขาย่อย ออกแบบผลิตภัณฑ์
3. สาขาวิชาเทคโนโลยีเซรามิกส์ สาขาย่อย เซรามิกส์
4. สาขาวิชาเทคโนโลยีวิศวกรรมไฟฟ้า สาขาย่อย วิศวกรรมไฟฟ้า
5. สาขาวิชาอิเล็กทรอนิกส์และโทรคมนาคม สาขาย่อย อิเล็กทรอนิกส์ โทรคมนาคมวิศวกรรมไฟฟ้า

- และหุ่นยนต์
6. สาขาวิชาวิศวกรรมระบบควบคุมและหุ่นยนต์ สาขาย่อย วิศวกรรมระบบควบคุม
7. วิศวกรรมไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์
8. สาขาวิชาการจัดการวิศวกรรม สาขาย่อย วิศวกรรมอุตสาหกรรม
9. สาขาวิชาวิศวกรรมโยธาและสิ่งแวดล้อม สาขาย่อยวิศวกรรมโยธา วิศวกรรมสิ่งแวดล้อม
10. สาขาวิชาเทคโนโลยีเครื่องกล สาขาย่อยวิศวกรรมเครื่องกล
11. สาขาวิชาวิศวกรรมการผลิต สาขาย่อย วิศวกรรมเครื่องกล วิศวกรรมอุตสาหกรรม

คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

- วิทยาภูมิคุ้มกันหรือชีวเคมี
1. สาขาวิชาเทคโนโลยีชีวภาพ สาขาย่อย สาขาชีววิทยา สาขาจุลชีววิทยา สาขา
2. สาขาวิชาวิทยาการคอมพิวเตอร์
3. สาขาวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศ สาขาย่อย สาขามัลติมีเดียแอนิเมชัน เกม
4. สาขาวิชาเคมีอุตสาหกรรม สาขาย่อย เคมีวิเคราะห์ เคมีอุตสาหกรรม อนินทรีย์เคมีเน้นด้านสังเคราะห์
5. สาขาวิชาคหกรรมศาสตร์ สาขาย่อย สาขาอาหารและโภชนาการ/ อุตสาหกรรมอาหารและการโรงแรม
6. สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สิ่งแวดล้อม สาขาย่อย วิทยาศาสตร์สิ่งแวดล้อม
7. สาขาวิชาวิทยาศาสตร์ความปลอดภัย สาขาย่อย อาชีวอนามัย สุขศาสตร์
8. สาขาวิชาคณิตศาสตร์ประยุกต์ สาขาย่อย คณิตศาสตร์ หรือคณิตศาสตร์ศึกษา หรือคณิตศาสตร์ประยุกต์
9. วิทยาศาสตร์ศึกษา สาขาย่อย เกษตรผลิตภัณฑ์ธรรมชาติ วิทยาศาสตร์ศึกษานวัตกรรมทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

คณะครุศาสตร์

1. สาขาวิชาวิทยาศาสตร์ สาขาย่อย ด้านการสอนวิทยาศาสตร์ วิทยาศาสตร์ศึกษา
2. สาขาวิชาการศึกษาดุษฎี สาขาย่อย ด้านการศึกษาดุษฎี
3. สาขาวิชาเทคโนโลยีการศึกษา สาขาย่อย ด้านเทคโนโลยีการศึกษา
4. สาขาวิชาคอมพิวเตอร์ศึกษา สาขาย่อย ด้านคอมพิวเตอร์ศึกษา/คอมพิวเตอร์
5. สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา สาขาย่อย ด้านจิตวิทยาการศึกษา
6. สาขาวิชาการวัดและประเมินผล สาขาย่อย ด้านการวัดและการประเมินผล
7. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
8. สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน

วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ

1. สาขาวิชาการจัดการการบิน

1.5 ข้อมูลสถานภาพอัตรากำลัง สายวิชาการ ปีงบประมาณ 2556

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ กระทรวงศึกษาธิการ

ลำดับ	หน่วยงาน	จำนวน อัตรากำลัง ที่มีอยู่
1	คณะครุศาสตร์	47
2	คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	81
3	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	76
4	คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม	33
5	คณะวิทยาการจัดการ	55
6	คณะเทคโนโลยีการเกษตร	15
7	วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ	34
8	โรงเรียนสาธิต	48
9	งานวิชาศึกษาทั่วไป	4
	รวม	394

ข้อมูล ณ 1 ตุลาคม 2555

1.6 ข้อมูลสถานภาพอัตรากำลัง สายวิชาการ ที่มีอยู่ปัจจุบัน เพื่อขอรับจัดสรรงบประมาณแผ่นดิน ประจำปีงบประมาณ 2555 - 2559
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ กระทรวงศึกษาธิการ

ลำดับ	หน่วยงาน	จำนวน อาจารย์ ที่พึงมี	จำนวนอาจารย์ปัจจุบัน		จำนวนอัตราอาจารย์ที่ขอเพิ่ม จากงบประมาณแผ่นดิน
			ข้าราชการ	พนักงานมหาวิทยาลัย งบประมาณแผ่นดิน	
1	คณะครุศาสตร์	40	11	16	23
2	คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	83	22	43	18
3	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	70	33	32	5
4	คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม	32	16	13	3
5	คณะวิทยาการจัดการ	59	26	23	10
6	คณะเทคโนโลยีการเกษตร	16	12	2	2
7	วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ	34	-	-	34
8	โรงเรียนสาธิต	43	-	8	35
9	งานวิชาศึกษาทั่วไป	4	-	-	4
	รวม	381	120	137	134

ข้อมูล ณ 1 ตุลาคม 2555

2. การวิเคราะห์กรอบอัตรากำลังบุคลากร สายสนับสนุน

2.1 กรอบสมรรถนะสายสนับสนุน

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ให้ความหมายของสมรรถนะ คือ กลุ่มของความรู้ ความสามารถทักษะ ตลอดจนทัศนคติที่จำเป็น ในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล คุณลักษณะ ของบุคคลที่มีผลต่อพฤติกรรมและผลของการปฏิบัติงาน ซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้ ส่วนหนึ่งประกอบขึ้นจากทักษะ ความรู้ ความสามารถ ทัศนคติ บุคลิกภาพ ค่านิยมของบุคคล หรือพฤติกรรม ของผู้ที่มีผล การปฏิบัติงานยอดเยี่ยม ในงานหนึ่ง ๆ

บริษัทปูนซีเมนต์ไทย ให้ความหมายของสมรรถนะ คือ คุณลักษณะความสามารถที่องค์กร ต้องการ ให้พนักงานมีซึ่งความสามารถ ดังกล่าว ทำให้พนักงานสามารถปฏิบัติงาน ในความรับผิดชอบได้สำเร็จลุล่วง ด้วยดี ทั้งเป็นการสนับสนุนเป้าหมายโดยรวมของ องค์กรอีกด้วย

สรุป สมรรถนะ Competency คือ ความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมที่จำเป็นต่อ การทำงานของบุคคล ให้ประสบผลสำเร็จสูง กว่ามาตรฐานทั่วไป ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก 3 ประการดังนี้

1. ความรู้ (Knowledge) คือสิ่งที่มหาวิทยาลัย ต้องการให้ “รู้” เช่น ความรู้ความเข้าใจใน กฎหมาย,ระเบียบและประกาศ ที่เกี่ยวข้อง ฯลฯ
2. ทักษะ (Skill) คือสิ่งที่มหาวิทยาลัย ต้องการให้ “ทำ” เช่น ทักษะด้าน ICT ทักษะด้าน เทคโนโลยี ทักษะการบริหารสมัยใหม่ เป็นสิ่งที่ต้องผ่าน การเรียนรู้ และฝึกฝนจนเกิดเป็นความชำนาญในการใช้ งาน
3. พฤติณีสัยที่พึงปรารถนา (Attributes) คือสิ่งที่มหาวิทยาลัย ต้องการให้ “เป็น” เช่น ความใฝ่รู้ ความซื่อสัตย์ ความรักในองค์กร การทำงานเป็นทีม และความมุ่งมั่นในความสำเร็จ สิ่งเหล่านี้จะอยู่ลึกกลงไปใน จิตใจ ต้องปลูกฝังสร้างยากกว่าความรู้และทักษะ แต่ถ้าหากมีอยู่แล้ว จะเป็นพลังผลักดันให้คนมีพฤติกรรมที่องค์กร ต้องการ

กรอบสมรรถนะของบุคลากรสายสนับสนุนที่ได้รับการอนุมัติจากสภามหาวิทยาลัย

1. สมรรถนะ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation)
2. สมรรถนะ บริการที่ดี (Service Mind)
3. สมรรถนะ การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ
4. สมรรถนะ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม (Integrity)
5. สมรรถนะ การทำงานเป็นทีม (Teamwork)

2.2 กรอบภาระงานสายสนับสนุน

ภาระงานขั้นต่ำของสายสนับสนุน หมายถึง งานในหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรของ มหาวิทยาลัยสายสนับสนุนงานด้านวิชาการ ที่มีปริมาณและคุณภาพอย่างน้อยเท่ากับเกณฑ์ขั้นต่ำที่มหาวิทยาลัย (หรือสังคม) ยอมรับ เพื่อแสดงความผูกพันในหน้าที่ และความรับผิดชอบที่สามารถตรวจสอบได้ ซึ่งจะช่วยให้ บุคลากรสายสนับสนุนช่วยวิชาการ สามารถจัดสรรโอกาสเพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางานในหน้าที่ให้เกิดผลดี

ในทางปฏิบัติ จำนวนภาระงานเกิดขึ้นจากการวิเคราะห์งาน โดยมหาวิทยาลัยได้กำหนด อัตรากำลังบุคลากร 1 ตำแหน่ง ต้องมีภาระงานไม่น้อยกว่า 35 ชั่วโมงทำการ/สัปดาห์ โดยคิด 230 วัน/ปี ใน 1 วัน มีเวลาทำงาน 7 ชั่วโมง

ตำแหน่งที่ปฏิบัติงานให้ห้องปฏิบัติการ พิจารณาจากจำนวนห้อง ลักษณะการใช้ห้องอุปกรณ์ และประเภทเครื่องมือของห้องปฏิบัติการว่ามีความจำเป็นต้องมีผู้รับผิดชอบตลอดระยะเวลาการปฏิบัติงานหรือไม่

2.3 คุณลักษณะจำเป็น (ที่พึงมี) ของบุคลากรที่ต้องการรับเข้าทำงาน หรือบุคลากรที่ผ่านการพัฒนาแล้วทางด้านสายสนับสนุน ประกอบไปด้วย

1. มีวุฒิการศึกษาขั้นต่ำเป็นไปตามข้อกำหนดของภาระงานที่ต้องรับผิดชอบ
2. มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
3. มีสมรรถนะ 5 ประการตามกรอบของ สกอ.ที่ผ่านความเห็นชอบของสภามหาวิทยาลัยแล้ว (ประกอบไปด้วยการมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การส่งมอบความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและเป็นธรรม การทำงานเป็นทีม)ในระดับที่ ดี
4. บุคลากรสายสนับสนุนต้องมีจรรยาบรรณตามลักษณะงาน ลักษณะวิชาชีพ และลักษณะวิชาการ(ประกาศ กพอ. มาตรฐานของจรรยาบรรณที่พึงมีในสถาบันอุดมศึกษาข้อ 3 จรรยาบรรณที่กำหนดต้องครอบคลุม 1-10)
5. มีความสามารถในการใช้ภาษาที่ สอง เพื่อเตรียมการในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน(ภาษาและเกณฑ์ สำหรับสายสนับสนุน กำหนดโดยผู้บริหารมหาวิทยาลัยที่ผ่านความเห็นชอบของสภามหาวิทยาลัย)

2.4 สายงานและตำแหน่งงานที่จะส่งเสริมเพื่อการพัฒนาสมรรถนะ

1. สายงานประเภทบริหาร
2. สายงานประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ
3. สายงานประเภททั่วไป

(ตำแหน่งงานที่จะส่งเสริมเพื่อการพัฒนาสมรรถนะเป็นไปตามมติ คณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัย(ก.บ.ม.) และคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของพนักงานมหาวิทยาลัย(ก.บ.พ.))

2.5 ข้อมูลจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ในปัจจุบัน สายสนับสนุน ปีงบประมาณ 2556

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ กระทรวงศึกษาธิการ

ลำดับ	กอง/สำนัก/สถาบัน/คณะ	จำนวน (คน)	หมายเหตุ
1	สำนักงานอธิการบดี	1	
	1.1 กองกลาง ⁽¹⁾	62	4 กลุ่มงาน
	1.2 กองนโยบายและแผน	7	3 กลุ่มงาน
	1.3 กองพัฒนานักศึกษา ⁽²⁾	10	4 กลุ่มงาน
2	หน่วยงานตรวจสอบภายใน	3	2 กลุ่มงาน
3	สถาบันวิจัยและพัฒนา	5	3 กลุ่มงาน
4	สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ ⁽³⁾	21	3 กลุ่มงาน
5	สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้และบริการวิชาการ	8	3 กลุ่มงาน
6	สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน	48	5 กลุ่มงาน
7	สำนักมาตรฐานและจัดการคุณภาพ	3	2 กลุ่มงาน
8	คณะครุศาสตร์	9	4 กลุ่มงาน
9	คณะเทคโนโลยีการเกษตร	8	3 กลุ่มงาน
10	คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม	10	3 กลุ่มงาน
11	คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	10	4 กลุ่มงาน
12	คณะวิทยาการจัดการ	10	3 กลุ่มงาน

ลำดับ	กอง/สำนัก/สถาบัน/คณะ	จำนวน (คน)	หมายเหตุ
13	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	21	4 กลุ่มงาน
14	บัณฑิตวิทยาลัย	8	3 กลุ่มงาน
15	วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ	13	3 กลุ่มงาน
16	สำนักงานสภามหาวิทยาลัย	3	2 กลุ่มงาน
17	งานวิชาศึกษาทั่วไป	3	2 กลุ่มงาน
18	โรงเรียนสาธิต	13	3 กลุ่มงาน
รวม		276	

ข้อมูล ณ 1 ตุลาคม 2555 เฉพาะบุคลากรประจำสำนักงาน

2.6 ภาระงานและบุคลากรสายสนับสนุน ปีงบประมาณ 2556 จำแนกตามสถานภาพมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ กระทรวงศึกษาธิการ

ลำดับ ที่	หน่วยงาน	จำนวน ภาระงาน ตลอดปี(วัน)	จำนวน กลุ่มงาน	จำนวน ที่พึงมี (คน)	จำนวนบุคลากรที่มีอยู่				
					ข้าราชการ สายสนับสนุน	ลูกจ้าง ประจำ	พนง. ราชการ	พนง. มหาวิทยาลัย	จนท.ประจำ ตามสัญญาจ้าง
1	สำนักงานอธิการบดี			1	1	-	-	-	-
	1.1 กองกลาง ⁽¹⁾	13,340	4 กลุ่มงาน	58	1	14	10	53	5
	1.2 กองนโยบายและแผน ⁽²⁾	1,840	3 กลุ่มงาน	8	1	-	1	7	1
	1.3 กองพัฒนานักศึกษา ⁽³⁾	3,220	4 กลุ่มงาน	14	1	3	-	8	2
2	หน่วยงานตรวจสอบภายใน	690	2 กลุ่มงาน	3	-	-	-	3	-
3	สถาบันวิจัยและพัฒนา	1,380	3 กลุ่มงาน	6	1	-	-	4	-
4	สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ	5,520	3 กลุ่มงาน	24	1	-	-	19	1
5	สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้และบริการวิชาการ	1,380	3 กลุ่มงาน	6	1	-	-	4	2
6	สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน ⁽⁴⁾	9,660	5 กลุ่มงาน	42	1	8	3	23	11
7	สำนักมาตรฐานและจัดการคุณภาพ	690	2 กลุ่มงาน	3	-	-	1	2	-
8	คณะครุศาสตร์	1,840	4 กลุ่มงาน	8	1	-	-	6	1
9	คณะเทคโนโลยีการเกษตร	1,610	3 กลุ่มงาน	7	1	-	-	4	2
10	คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม	2,070	3 กลุ่มงาน	9	1	-	-	8	1
11	คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ⁽⁵⁾	2,530	4 กลุ่มงาน	11	1	1	-	7	4*
12	คณะวิทยาการจัดการ	2,300	3 กลุ่มงาน	10	1	-	1	8	-
13	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ⁽⁶⁾	4,600	4 กลุ่มงาน	20	1	1	-	17	2
14	บัณฑิตวิทยาลัย	2,070	3 กลุ่มงาน	9	-	-	-	3	5

ลำดับ ที่	หน่วยงาน	จำนวน ภาระงาน ตลอดปี(วัน)	จำนวน กลุ่มงาน	จำนวน ที่พึงมี (คน)	จำนวนบุคลากรที่มีอยู่				
					ข้าราชการ สายสนับสนุน	ลูกจ้าง ประจำ	พนง. ราชการ	พนง. มหาวิทยาลัย	จนท.ประจำ ตามสัญญาจ้าง
15	วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ	5,750	3 กลุ่มงาน	25	-	-	-	13	-
16	สำนักงานสภามหาวิทยาลัย	690	2 กลุ่มงาน	3	-	-	1	2	-
17	งานวิชาศึกษาทั่วไป	690	2 กลุ่มงาน	3	-	1	-	2	-
18	โรงเรียนสาธิต	2,990	3 กลุ่มงาน	13	-	1	-	11	1
	รวมทั้งสิ้น	64,860		283	14	29	17	194	39

ข้อมูล ณ 1 ตุลาคม 2555

หมายเหตุ :

- (1) ประกอบด้วย งานเลขานุการ งานธุรการ งานยานพาหนะ งานอาคารสถานที่ งานประชาสัมพันธ์ งานการเงิน งานการเจ้าหน้าที่ งานนิติการ งานพัสดุ งานอนามัย
สถานีวิทยุเพื่อการศึกษาฯ สำนักสิทธิประโยชน์
- (2) ประกอบด้วย กองนโยบายและแผน ศูนย์คอมพิวเตอร์
- (3) ประกอบด้วย กองพัฒนานักศึกษา สำนักศิลปวัฒนธรรม
- (4) ประกอบด้วย สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน งานวิเทศสัมพันธ์ ศูนย์กรุงเทพ ศูนย์สระแก้ว
- (5) ประกอบด้วย สำนักงานคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ศูนย์ภาษา
- (6) ประกอบด้วย สำนักงานคณะวิทยาศาสตร์ ศูนย์วิทยาศาสตร์

2.7 กรอบอัตรากำลังและแผนความต้องการบุคลากร สายสนับสนุน ประจำปีงบประมาณ 2556

เพื่อขอรับจัดสรรงบประมาณแผ่นดิน มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ กระทรวงศึกษาธิการ

ลำดับ	หน่วยงาน	จำนวน ที่พึงมี (คน)	จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนปัจจุบัน				จำนวนที่ขอเพิ่มจากงบ แผ่นดิน	แผนความต้องการบุคลากร สายสนับสนุนในปีงบประมาณ 2556
			ขรก.	ลจ.ประจำ	พนง.ราชการ	พนง.มหาวิทยาลัย งบแผ่นดิน		
1	สำนักงานอธิการบดี	1	1	-	-	-	-	-
	1.1 กองกลาง ⁽¹⁾	58	1	9	8	15	25	7
	1.2 กองนโยบายและแผน ⁽²⁾	8	1	1	-	1	5	5
	1.3 กองพัฒนานักศึกษา ⁽³⁾	14	3	-	-	3	8	3
2	หน่วยงานตรวจสอบภายใน	3	-	-	-	1	2	1
3	สถาบันวิจัยและพัฒนา	6	-	-	-	2	4	1
4	สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ	24	1	-	1	7	15	5
5	สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้และบริการวิชาการ	6	1	-	-	1	4	2
6	สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน ⁽⁴⁾	42	1	7	3	7	24	6
7	สำนักมาตรฐานและจัดการคุณภาพ	3	-	-	-	1	2	1
8	คณะครุศาสตร์	8	1	-	-	2	5	2
9	คณะเทคโนโลยีการเกษตร	7	1	-	-	1	5	2
10	คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม	9	1	-	-	3	5	2
11	คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ⁽⁵⁾	11	1	1	-	1	8	2
12	คณะวิทยาการจัดการ	10	1	-	1	2	6	2
13	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ⁽⁶⁾	20	1	1	-	5	13	5

ลำดับ	หน่วยงาน	จำนวน ที่พึงมี (คน)	จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนปัจจุบัน				จำนวนที่ขอเพิ่มจากงบ แผ่นดิน	แผนความต้องการบุคลากร สายสนับสนุนในปีงบประมาณ 2556
			ชรก.	ลจ.ประจำ	พนง.ราชการ	พนง.มหาวิทยาลัย งบแผ่นดิน		
14	บัณฑิตวิทยาลัย	9	-	-	-	1	8	2
15	วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ	25	-	-	-	-	25	7
16	สำนักงานสภามหาวิทยาลัย	3	-	-	1	1	-	-
17	งานวิชาศึกษาทั่วไป	3	-	1	-	1	-	-
18	โรงเรียนสาธิต	13	-	1	-	-	12	4
	รวมบุคลากรสายสนับสนุน	283	15	21	14	55	178	-

หมายเหตุ :

- (1) ประกอบด้วยกองกลาง งานเลขานุการ งานธุรการ งานยานพาหนะ งานอาคารสถานที่ งานประชาสัมพันธ์ งานการเงิน งานการเจ้าหน้าที่ งานนิติการ งานพัสดุ งานอนามัย สถานีวิทยุ เพื่อการศึกษาฯ สำนักสิทธิประโยชน์
- (2) ประกอบด้วย กองนโยบายและแผน ศูนย์คอมพิวเตอร์
- (3) ประกอบด้วย กองพัฒนานักศึกษา สำนักศิลปวัฒนธรรม
- (4) ประกอบด้วย สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน งานวิเทศสัมพันธ์ ศูนย์การศึกษากรุงเทพ ศูนย์การศึกษาสระแก้ว
- (5) ประกอบด้วย สำนักงานคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ศูนย์ภาษา
- (6) ประกอบด้วย สำนักงานคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ศูนย์วิทยาศาสตร์

แผนการพัฒนากำลังคน ประจำปีงบประมาณ 2556
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

หลักสูตร	ปัจจุบัน(อัตรา)	อัตรากำลังที่ต้องการเพิ่ม		รวม (อัตรา)
		คุณสมบัติ	สาขา	
ศิลปศาสตรบัณฑิต				
1. สาขาวิชาภาษาไทยเพื่อนวัตกรรมการศึกษา	6	ป.เอก/ป.โท	ด้านภาษาไทย ภาษาศาสตร์ วรรณคดี คติชนวิทยา ไทยศึกษา หรือสาขาอื่นที่เกี่ยวข้อง	-
2. สาขาวิชาภาษาอังกฤษ	11 (+ศ5) (+กทม1)	ป.เอก/ป.โท	ด้านภาษาอังกฤษ วรรณคดีอังกฤษ ภาษาศาสตร์ ภาษาศาสตร์ประยุกต์ ภาษาและการ สื่อสาร ภาษาอังกฤษธุรกิจ หรือสาขาอื่นที่เกี่ยวข้อง	-
3. สาขาวิชาจิตวิทยา	6	ป.เอก/ป.โท	ด้านจิตวิทยาศาสตร์ หรือสาขาอื่นที่เกี่ยวข้อง	-
4. สาขาวิชาสารสนเทศศาสตร์	5	ป.เอก/ป.โท	ด้านบรรณารักษศาสตร์และสารสนเทศศาสตร์ สารสนเทศศาสตร์ การจัดการสารสนเทศ เทคโนโลยีสารสนเทศ หรือสาขาอื่นที่เกี่ยวข้อง	-
5. สาขาวิชาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา	5	ป.เอก/ป.โท	สังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา รัฐประศาสนศาสตร์ รัฐศาสตร์ สังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา พัฒนาสังคม หรือสาขาอื่นที่เกี่ยวข้อง	2

หลักสูตร	ปัจจุบัน (อัตรา)	อัตรากำลังที่ต้องการเพิ่ม							รวม (อัตรา)
		คุณวุฒิ	สาขา	2555	2556	2557	2558	2559	
ศิลปศาสตรบัณฑิต									
6. สาขาวิชาศิลปกรรม	5	ป.เอก/ป.โท	ศิลปกรรม ทัศนศิลป์ วจิตศิลป์ หรือสาขาอื่นที่เกี่ยวข้อง	-	1(ก)	-	-	-	5
7. สาขาวิชาศิลปะการแสดง	4	ป.เอก/ป.โท	นาฏศิลป์ ศิลปะการแสดง หรือสาขาอื่นที่เกี่ยวข้อง	2(1ก)	-	-	-	1(ก)	5
8. สาขาวิชาดนตรีสากล	4	ป.เอก/ป.โท	ดนตรีเชิงพาณิชย์ ดุริยางคศาสตร์ หรือสาขาอื่นที่เกี่ยวข้อง	1	1(ก)	1(ก)	-	-	5
9. สาขาวิชาการพัฒนาชุมชน	5	ป.เอก/ป.โท	พัฒนาชุมชน หรือสาขาอื่นที่เกี่ยวข้อง	-	1(ก)	1(ก)	1(ก)	-	5
นิติศาสตรบัณฑิต									
10. สาขาวิชานิติศาสตร์	6	ป.เอก/ป.โท	นิติศาสตร์ หรือสาขาอื่นที่เกี่ยวข้อง	1	1(ก)	-	-	-	7
รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต									
11. สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์	8(+2กทม) (+1สก)	ป.เอก/ป.โท	รัฐประศาสนศาสตร์ รัฐศาสตร์ หรือสาขาอื่นที่เกี่ยวข้อง	-	-	-	-	-	11
รวม(อัตรา)	74	-	-	6	6	3	2	2	79

ที่ปรึกษา

รศ.ดร.สมบัติ คชสิทธิ์
อาจารย์ ดร.สุพจน์ ทรายแก้ว
ผศ.ร้อยโทหญิง วิภาวี เกียรติศิริ
ผศ.สุวิทย์ ฉุยฉาย
อาจารย์อภิชัย สุทธาโรจน์

คณะกรรมการดำเนินงาน

นางสาวฉวีวรรณ ศีลวรรณโณ
นางสาวกรรณิการ์ พรหมณ์สำราญ
นางกนกพร สันต์ฤทัย
นางสาวปราณี ศรีนพ
นางสาวสุจิตรา วงษ์สด
นายสรवरร์ชก์ ไชยวรรณ

ผลิตและเผยแพร่ (งานกรรณิการ์ที่ สำนักงานอธิการบดี)

นางสาวปราณี ศรีนพ
นางสาวสุจิตรา วงษ์สด
นายสรवरร์ชก์ ไชยวรรณ

สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์
1 หมู่ 20 ถนนพหลโยธิน ตำบลคลองหนึ่ง อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี 13180
โทรศัพท์ 0-2529-0674 ต่อ 246 โทรสาร 0-259-2580
