

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

แผนบริหารและพัฒนาบุคลากร

ประจำปีงบประมาณ 2563

HRM

HRD

HR MODEL ภายใต้มาตรฐานความสำเร็จของระบบบริหารทรัพยากรบุคคล (Standard for Success)



HR SCORE CARD  
เครื่องมือสำหรับประเมินขีดสมรรถนะ  
ของระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล



## คำนำ

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี เป็นสถาบันอุดมศึกษา เพื่อพัฒนาท้องถิ่น ตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ.2547 โดยมีวัตถุประสงค์ในการให้การศึกษา ส่งเสริมวิชาการและวิชาชีพชั้นสูง ทำการสอน วิจัย ให้บริการทางวิชาการแก่สังคม ปรับปรุง ถ่ายทอดและพัฒนาเทคโนโลยี ทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม ผลิตและส่งเสริมวิทยฐานะครู และได้กำหนดภาระหน้าที่ของมหาวิทยาลัยไว้หลายประการ ประกอบกับ แผนนโยบายการพัฒนา มหาวิทยาลัยในช่วงปี พ.ศ. 2562-2565 ของสภามหาวิทยาลัย และกรอบแผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ระยะ 20 ปี พ.ศ. 2560-2579 รวมถึง แผนกลยุทธ์มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ พ.ศ. 2560 – 2564 ซึ่งได้กำหนดประเด็นนโยบาย และประเด็นยุทธศาสตร์รวมถึงกลยุทธ์ในแต่ละด้านใหม่ภายหลังการทบทวนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยในคราวสัมมนาจัดทำแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ 2563 ที่ผ่านมา

มหาวิทยาลัยได้ตระหนักถึงภาระหน้าที่ในการพัฒนาบุคลากรทุกสายงานให้มีความพร้อมในการปฏิบัติราชการ ให้เกิดผลสัมฤทธิ์ที่ดีและเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของมหาวิทยาลัย ตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ.2547 จึงได้จัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2563 ขึ้น โดยได้ผ่านขั้นตอนการประชุมของผู้เกี่ยวข้องและคณะกรรมการจัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร หวังเป็นอย่างยิ่งว่า แผนบริหารและพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2563 จะเป็นประโยชน์และเป็นแนวทางในการขับเคลื่อนสู่การปฏิบัติของบุคลากรมหาวิทยาลัยในอนาคต

มกราคม  
2563

## สารบัญ

	หน้า
<b>บทที่ 1 บทนำ</b>	
1.1 ความเป็นมา	1
1.2 หลักการและเหตุผล	2
1.3 วัตถุประสงค์ของแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร	3
1.4 ขอบเขตของแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร	3
1.5 กระบวนการจัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร	3
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	4
<b>บทที่ 2 ปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล</b>	
<b>มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ประจำปีงบประมาณ 2563</b>	
2.1 กรอบนโยบายสภามหาวิทยาลัย	5
2.2 ประเด็นท้าทายด้านยุทธศาสตร์การดำเนินงานต่อมหาวิทยาลัย	5
2.3 แผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ระยะ 20 ปี พ.ศ. 2560-2579	6
2.4 นโยบายด้านการบริหารงานบุคคล(มหาวิทยาลัย)	7
2.5 พันธกิจด้านการบริหารงานบุคคล(มหาวิทยาลัย)	11
2.6 เป้าประสงค์ (Goals) ด้านการบริหารงานบุคคล (มหาวิทยาลัย)	11
2.7 ขอบเขตด้านการบริหารงานบุคคล (มหาวิทยาลัย)	11
2.8 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ประจำปีงบประมาณ 2563	11
2.9 มาตรฐานความสำเร็จของระบบบริหารทรัพยากรบุคคล (Standard for Success) 5 มิติ กับประเด็นยุทธศาสตร์แผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร พ.ศ. 2561– 2565	12
<b>บทที่ 3 ข้อมูลบุคลากร</b>	
3.1 ข้อมูลบุคลากร ประจำปีงบประมาณ 2563	13
3.2 ข้อมูลประกอบการจัดทำแผน	18
<b>บทที่ 4 ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัย</b>	
4.1 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม(SWOT Analysis)ด้านการบริหารงานบุคคล	22
4.2 ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategic Issues) แผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร พ.ศ. 2563	23
4.2.1 ยุทธศาสตร์ที่ 1 : การพัฒนา ปรับปรุง แผน/นโยบายและระบบด้านการบริหารงานบุคคลเชิงยุทธศาสตร์	23
4.2.2 ยุทธศาสตร์ที่ 2 : การพัฒนาระบบสารสนเทศและกระบวนการการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพ	66

## สารบัญ (2)

	หน้า
4.2.3 ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาระบบจัดการความรู้-ระบบสนับสนุนและจูงใจต่างๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	24
4.2.4 ยุทธศาสตร์ที่ 4 : บริหารทรัพยากรบุคคลอย่างโปร่งใส เป็นธรรมมีเจตจำนงในการบริหารที่สุจริต	25
4.2.5 ยุทธศาสตร์ที่ 5 : สร้างความผาสุก ความพึงพอใจ และสร้างคุณภาพชีวิต และความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	25
4.3 แผนงานโครงการ/กิจกรรมตามแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ 2563	27
<b>บทที่ 5 แนวทางการติดตามและประเมินผล</b>	
5.1 กรอบการประเมินผล	47
5.2 แนวทางการติดตามประเมินผลแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร ระยะ 1 ปี พ.ศ.2563	47
5.3 การติดตามผล	47
5.4 การทบทวนแผน	48



## แผนบริหารและพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ 2563

### มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

#### 1.1 ความเป็นมา

##### ประวัติมหาวิทยาลัย

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

14 พฤศจิกายน 2517 พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ราชวิทยาลัยครูเพชรบุรีวิทยาลงกรณ์ และสมาคมศิษย์เก่าฯ ไว้ ในพระบรมราชูปถัมภ์

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

พ.ศ. 2520 เปิดสอนถึงระดับปริญญาตรี ครุศาสตร์บัณฑิต

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

14 กุมภาพันธ์ 2535 พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ พระราชทานนามสถาบันราชภัฏ แก่วิทยาลัยครูทั่วประเทศ คำว่า ราชภัฏ คือ ข้าราชการ

24 มกราคม 2538 มีประกาศในราชกิจจานุเบกษา เรื่อง พระราชบัญญัติสถาบันราชภัฏ พ.ศ. 2538 เป็นผลให้สถาบันราชภัฏทั่วประเทศ เป็นสถาบันอุดมศึกษาเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นอย่างแท้จริง

6 มีนาคม 2538 พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ พระราชทานพระบรมราชานุญาตให้ใช้ตราพระราชลัญจกรประจำพระองค์รัชกาลที่ 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 และห้องประชุมราชนครินทร์ภายในอาคาร 100 ปี สมเด็จพระศรีนครินทร์

21 สิงหาคม 2545 พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ พระราชทาน พระบรมราชานุญาตให้เปลี่ยนชื่อเป็น สถาบันราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

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

ปัจจุบัน ได้เปิดสอนสาขาวิชาใหม่ ๆ ที่ตอบสนองความต้องการของชุมชน ทั้งในกลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์กายภาพ กลุ่มสาขาวิชาเกษตร กลุ่มสาขาวิชาบริหารธุรกิจ กลุ่มสาขาวิชาครุศาสตร์ และกลุ่มสาขาวิชาสังคมศาสตร์/มนุษยศาสตร์

## 1.2 หลักการและเหตุผล

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี เป็นส่วนราชการที่เป็นนิติบุคคลและเป็นส่วนราชการตามกฎหมายว่าด้วยวิธีการงบประมาณในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา และตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2547 มาตรา 11 ให้มีคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาคนหนึ่ง เรียกโดยย่อว่า “ก.พ.อ.” ประกอบด้วย (1) รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ เป็นประธาน (2) ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ และเลขาธิการ ก.พ. เป็นกรรมการโดยตำแหน่ง และ (5) เลขาธิการคณะกรรมการการอุดมศึกษา เป็นกรรมการและเลขานุการ โดยที่คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา มีอำนาจหน้าที่เหมือนกับ ก.พ. ในบางเรื่องเช่น เสนอแนะ และให้คำปรึกษาแก่คณะรัฐมนตรีเกี่ยวกับนโยบายการบริหารงานบุคคลของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา เรื่องการกำหนดมาตรฐานการบริหารงานบุคคล วินัย และการรักษาวินัย การดำเนินการทางวินัย การออกจากราชการ การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ และการพิจารณาตำแหน่งวิชาการ เพื่อให้สถาบันอุดมศึกษาใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าว เรื่องกำหนดกรอบอัตราค่าจ้าง และอัตราส่วนสูงสุดของวงเงินที่จะพึงใช้เพื่อการบริหารงานบุคคลของสถาบันอุดมศึกษาแต่ละสถาบัน และเรื่องกำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลการบริหารงานบุคคลของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ในการนี้ให้มีอำนาจเรียกเอกสารและหลักฐานจากสถาบันอุดมศึกษา ให้ผู้แทนของสถาบันอุดมศึกษา ข้าราชการหรือบุคคลใดมาชี้แจงข้อเท็จจริง เป็นต้น

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

ขณะเดียวกันมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ได้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องผ่าน มาตลอดระยะเวลา 80 กว่าปี ทำให้มีความเจริญเติบโต ทั้งทางด้านกายภาพ และด้านวิชาการ ส่งผลให้มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ สามารถผลิตบัณฑิตและพัฒนากำลังคนให้มีมาตรฐาน และสอดคล้องกับความต้องการในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ โดยเป็นสถาบันอุดมศึกษาเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น สร้างสรรค์ศิลปวิทยา เพื่อความเจริญก้าวหน้าอย่างมั่นคง และยั่งยืนของปวงชน มีส่วนร่วมในการจัดการการบำรุงรักษา การใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุลและยั่งยืน โดยมีวัตถุประสงค์ ให้การศึกษา ส่งเสริมวิชาการและวิชาชีพชั้นสูง ทำการสอน วิจัย ให้บริการทางวิชาการแก่สังคม ปรับปรุงถ่ายทอด และพัฒนาเทคโนโลยี ทุนบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม ผลิตครูและส่งเสริมวิทยฐานะครู องค์ประกอบที่สำคัญที่จะทำให้ได้บัณฑิตที่พึงประสงค์ดังกล่าว ก็คือ บุคลากรทั้งผู้บริหาร อาจารย์และเจ้าหน้าที่

จะต้องมีทั้งปริมาณที่เพียงพอ และคุณภาพ ที่เหมาะสมตามเกณฑ์ที่สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กำหนด บุคลากรของมหาวิทยาลัยจะต้องได้รับการพัฒนาสมรรถนะ(Competency)อย่างต่อเนื่องเพื่อให้เท่าทันต่อการพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาการแขนงต่างๆ สามารถปรับตัว ต่อการเปลี่ยนแปลงในระบบการบริหารจัดการ การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี และการจัดการกับข้อมูลสารสนเทศ ที่ทันสมัย รวมทั้งความสามารถในด้านการใช้งาน เทคโนโลยีโดยเฉพาะเทคโนโลยีสารสนเทศ และความสามารถทางด้านภาษาเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ในปี 2008

จากที่กล่าวข้างต้น เพื่อเป็นการรองรับหลักการต่าง ๆ และเป็นการเตรียมความพร้อมของบุคลากรในการรองรับกับการกิจของมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จึงจำเป็นต้องมี การวางแผนการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล ทั้งในระยะสั้น และระยะปานกลางตามระยะเวลาของแผนกลยุทธ์มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ พ.ศ. 2560 – 2564 ผ่านกระบวนการจัดทำในส่วนเบื้องต้นตามหลักของ HR Scorecard อันจะเป็นการเพิ่มสมรรถนะและขีดความสามารถ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรทั้งในสายวิชาการ และสายสนับสนุน อันจะทำให้เกิดการเรียนรู้และการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆรวมทั้งการสร้างสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร ของมหาวิทยาลัยในอนาคต

### 1.3 วัตถุประสงค์แผนบริหารและพัฒนาบุคลากร

1. เพื่อประเมินสถานภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยฯ
2. เพื่อพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยฯ ให้สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงในยุคประชาคมอาเซียน
3. เพื่อจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 – 2565
4. เพื่อเป็นฐานสำหรับการจัดทำแผนการจัดหา และพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยฯ สำหรับใช้เป็นกรอบหรือแนวทางในการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพ
5. เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการพิจารณาควบคุม กำกับ และจัดสรรอัตรากำลังให้หน่วยงานต่างๆ ภายในมหาวิทยาลัยให้เป็นไปตามเป้าหมายของแผนพัฒนามหาวิทยาลัย
6. เพื่อใช้เป็นฐานข้อมูลสำหรับการวางแผนในการพัฒนาบุคลากรในด้านการศึกษาต่อ วิจัย ฝึกอบรม ดูงาน

### 1.4 ขอบเขตของแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร

1. ตอบสนองวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ พ.ศ. 2560 – 2564 และแผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ระยะ 20 ปี พ.ศ. 2560 - 2579
2. ตอบสนองต่อแนวทางการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ตามแนวทาง HR Scorecard
3. ตอบสนองการพัฒนาสมรรถนะตามมาตรฐานการกำหนดตำแหน่ง ตามประกาศของคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ.2553 และแนวทางการกำหนดความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา รวมถึงพนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานมหาวิทยาลัยทุกประเภท

### 1.5 กระบวนการจัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร

ในการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ พ.ศ. 2561 – 2565 คณะกรรมการดำเนินงานฯ ได้กำหนดแนวทางการดำเนินงานและขั้นตอนต่างๆ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์ที่สุดเพื่อการจัดทำแผนกลยุทธ์ ฉบับนี้ ผ่านโครงการประชุมเชิงปฏิบัติการ: การทบทวน

วิเคราะห์สภาพแวดล้อม บริบทการบริหาร ยุทธศาสตร์และกลยุทธ์การพัฒนามุขพลกร 2560 - 2564 ในวันพุธที่ 7 ธันวาคม 2559 ณ ห้อง 401 ชั้น 4 อาคาร 100 ปี สมเด็จพระศรีนครินทร์ ดังนี้

1. ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ของ การบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

2. ทบทวนข้อมูลพื้นฐานองค์กรในด้านการบริหารจัดการบุคคล เพื่อวิเคราะห์จุดแข็ง - จุดอ่อน (Strength and Weakness Analysis) ขององค์กร จากเอกสารที่ปรากฏอยู่ในภาคผนวก

2.1 ที่ปรึกษาระบบบริหารงานบุคคลและงานบริหารงานบุคคล คณะทำงานดำเนินการวิเคราะห์ ข้อมูลที่ได้จากการจัดทำตามโครงการ และวิเคราะห์ความสำคัญของประเด็นยุทธศาสตร์กับสถานการณ์ปัจจุบัน เพื่อนำไปจัดทำแผนกลยุทธ์ตามมิติต่าง ๆ

2.2 คณะทำงานจัดทำร่างแผนการบริหารและพัฒนามุขพลกร ของ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ เสนอคณะกรรมการอำนวยการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนามุขพลกร มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

3. คณะกรรมการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนามุขพลกร เสนอร่างแผนการบริหารและพัฒนามุขพลกร ของมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัย (กบม.) พิจารณาให้ความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

3.1 คณะทำงาน ปรับร่างแผนการบริหารและพัฒนามุขพลกร ของ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ตามความเห็นของคณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัย (กบม.) และ เสนอคณะกรรมการอำนวยการ จัดทำแผนการบริหารและพัฒนามุขพลกร มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ทราบ

4. คณะกรรมการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนามุขพลกร เสนอแผนการบริหารและพัฒนามุขพลกร มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ พ.ศ. 2561 - 2565 ให้ผู้บริหารระดับสูงของ มหาวิทยาลัย พิจารณาให้ความคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติมแผน

4.1 คณะทำงาน ปรับร่างแผนการบริหารและพัฒนามุขพลกร ตามความเห็นของผู้บริหาร ระดับสูงของมหาวิทยาลัย และเสนอคณะกรรมการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนามุขพลกร ทราบ และนำเสนอ อธิการบดี ให้ความเห็นชอบ

5. ผู้บริหารระดับสูงของมหาวิทยาลัย เสนอแผนการบริหารและพัฒนามุขพลกร มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ พ.ศ. 2561 - 2565 ให้สภามหาวิทยาลัยเห็นชอบ และประกาศใช้

## 1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนามุขพลกร

### มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ พ.ศ. 2561 - 2565

1. ทำให้เกิดการมีส่วนร่วม ในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล ของผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย ทั้งในมุมมอง ของผู้บริหาร มุมมองของเจ้าหน้าที่ด้านบุคลากร และมุมมองของบุคลากรมหาวิทยาลัย ทั้งสายวิชาการและสาย สนับสนุน

2. ทำให้ทราบถึง สิ่งที่มีมหาวิทยาลัยต้องเร่งปรับปรุง และพัฒนา เพื่อนำไปวางแผนกลยุทธ์ด้านทรัพยากร บุคคลและโครงการรองรับ ในรอบระยะเวลาของปีงบประมาณ ซึ่งจะทำให้เกิดประสิทธิภาพในการใช้เงิน งบประมาณทางด้านบุคลากร ในอนาคต

3. ทำให้ผู้บริหารมีเครื่องมือที่จะช่วยติดตามผลการดำเนินงานด้านบุคลากรได้อย่างชัดเจน และต่อเนื่อง แม่นยำ

4. ทำให้การวางแผนการบริหารและพัฒนามุขพลกร เป็นการยอมรับจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง และสามารถ ทำงานได้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้





## บทที่ 2

### ปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

#### มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ประจำปีงบประมาณ 2563

##### 2.1 กรอบนโยบายสภามหาวิทยาลัย

นโยบายการพัฒนามหาวิทยาลัย 3 ปี (พ.ศ. 2562 - 2564) ได้กำหนดขึ้นเพื่อให้เป็นไปตามข้อกำหนดของพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 มาตรา 18 (1) ที่กำหนดให้สภามหาวิทยาลัยมีอำนาจ และหน้าที่ควบคุมดูแลกิจการของมหาวิทยาลัย และโดยเฉพาะมีอำนาจหน้าที่กำหนดนโยบาย และอนุมัติแผนพัฒนามหาวิทยาลัยฯ

สภามหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี ภายใต้การนำของศาสตราจารย์ ดร.วิรุณ ตั้งเจริญ นายกสภามหาวิทยาลัย และคณะกรรมการสภามหาวิทยาลัย รวมทั้งผู้บริหารมหาวิทยาลัย ได้มีการประชุม และกำหนดแนวนโยบายการพัฒนามหาวิทยาลัย ในช่วงปี พ.ศ. 2562 - 2565 ไว้ 4 ด้าน 4 นโยบาย และมีนโยบายที่เกี่ยวข้องกับงานบริหารงานบุคคล ในด้านที่ 4 ดังนี้

##### ด้านที่ 4 ด้านการพัฒนาระบบบริหารจัดการ

**นโยบายข้อที่ 4** พัฒนามหาวิทยาลัยสีเขียวที่มีธรรมาภิบาลและเป็นองค์กรแห่งความสุข พัฒนามหาวิทยาลัยให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีพลวัตในการพัฒนามหาวิทยาลัยสู่ความเป็นเลิศตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษา เพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ EdPex โดย

- เร่ง พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีดิจิทัล
- สร้างบรรยากาศการเรียนรู้แบบนานาชาติ พัฒนามหาวิทยาลัยให้เป็นองค์กรที่มีความเป็นเลิศด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพและสภาพบรรยากาศทางวิชาการ
- พัฒนามหาวิทยาลัยสีเขียวที่เป็นตัวอย่างของชุมชนในการจัดการระบบนิเวศ
- พัฒนาองค์กรแห่งความสุขที่อาจารย์ บุคลากร มีคุณภาพชีวิตที่ดี และสามารถดึงดูด คนดี คนเก่ง เข้ามาร่วมงานได้
- ส่งเสริมการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมของอาจารย์ บุคลากร และนักศึกษา รวมทั้งส่งเสริมการน้อมนำแนวพระราชดำริ หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน และการดำเนินชีวิต
- การบริหารจัดการความเสี่ยงอย่างมีประสิทธิภาพ
- เตรียมการเพื่อรองรับการก้าวสู่การเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับตามหลักธรรมาภิบาล

##### 2.2 ประเด็นท้าทายด้านยุทธศาสตร์การดำเนินงานต่อมหาวิทยาลัย

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

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

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

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

### วิสัยทัศน์

มหาวิทยาลัยต้นแบบแห่งการผลิตครู พัฒนาศักยภาพมนุษย์โดยยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และสร้างนวัตกรรมเพื่อพัฒนาท้องถิ่นให้มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน

### พันธกิจ

5. พัฒนาระบบการบริหารจัดการที่เป็นเลิศ มีธรรมาภิบาล เพื่อเป็นต้นแบบของการพัฒนามหาวิทยาลัยอย่างยั่งยืน

### เป้าประสงค์

5. มหาวิทยาลัยมีคุณภาพ มาตรฐาน โปร่งใส และธรรมาภิบาลตอบสนองต่อความต้องการประเทศ และเป็นที่ยอมรับต่อประชาชน

### ยุทธศาสตร์

5. การพัฒนาระบบการบริหารจัดการที่เป็นเลิศมีธรรมาภิบาล

ยุทธศาสตร์การเปลี่ยนผ่านสู่การเป็นมหาวิทยาลัยเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน

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

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

## เป้าหมาย กลยุทธ์ ตัวชี้วัดความสำเร็จในภาพรวมของระยะเริ่มต้น

1.ระยะที่เริ่มต้น (พ.ศ. 2560 - 2564)

“5 ปีเริ่มต้นของการพัฒนา การวางระบบและปรับโครงสร้างองค์การในทุกมิติ การสร้างความร่วมมือ และเริ่มต้นสู่การเป็นมหาวิทยาลัยสมัยใหม่ที่มุ่งเน้นการพัฒนาอย่างยั่งยืน”

## กลยุทธ์

มุ่งพัฒนาศักยภาพและยกระดับฐานทรัพยากรเพื่อความสามารถได้เปรียบทางการแข่งขันขององค์กร ออกแบบวางระบบ และการปรับปรุงโครงสร้างทั้งทางกายภาพ และการบริหารของมหาวิทยาลัยในทุกมิติ ไม่ว่าจะเป็นการจัดการเรียนการสอน การวิจัย การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม การบริการวิชาการ รวมทั้งการบริหารจัดการภายในเพื่อยกระดับขีดความสามารถทางการแข่งขัน และรองรับการพัฒนาในอนาคตตลอดจนเสริมสร้างความร่วมมือและพัฒนาเครือข่ายเพื่อสร้างความเข้มแข็ง โดยมุ่งสู่การเป็นมหาวิทยาลัย เพื่อการพัฒนาชุมชนและสังคมอย่างยั่งยืน

### เป้าหมาย

- การเป็นมหาวิทยาลัยที่ทันสมัยภายใต้การบริหารจัดการในศตวรรษที่ 21 เพื่อมุ่งสู่การเป็นมหาวิทยาลัยที่โปร่งใส และยั่งยืน

### ตัวชี้วัด

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

## 2.4 แผนกลยุทธ์:มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ พ.ศ. 2560 – 2564

### วิสัยทัศน์

มหาวิทยาลัยต้นแบบแห่งการผลิตครู พัฒนาศักยภาพมนุษย์โดยยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และสร้างนวัตกรรมเพื่อพัฒนาท้องถิ่นให้มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน

### พันธกิจ

5. พัฒนาระบบการบริหารจัดการที่เป็นเลิศ มีธรรมาภิบาลเพื่อเป็นต้นแบบของการพัฒนามหาวิทยาลัยอย่างยั่งยืน

### ค่านิยม (Core Values)

#### “VALAYA”

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

### เป้าประสงค์แผนกลยุทธ์:มหาวิทยาลัย

5. พัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคล ยกระดับธรรมาภิบาล คุณภาพและมาตรฐานการปฏิบัติงานและการให้บริการ การมีความรับผิดชอบต่อสังคม

## 2.4 นโยบายด้านการบริหารงานบุคคล(มหาวิทยาลัย)

เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2551 พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของทางราชการ พ.ศ.2540 พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.2546

รองรับภารกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ.2561-2580) และรองรับยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น ระยะ 20 ปี (พ.ศ.2560-2579) รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity & Transparency Assessment: ITA)

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุพจน์ ทรายแก้ว อธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ได้กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ดังนี้

### 1. ด้านการสรรหา (Recruitment)

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

แนวทางปฏิบัติ ดังนี้

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

1.2 จัดทำและดำเนินการตามแผนการสรรหาบุคลากรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือการสูญเสียกำลังคน โดยมุ่งเน้นให้มีอัตราว่างไม่เกินร้อยละ 5 ของบุคลากรทั้งหมด

1.3 การรับสมัคร การสอบแข่งขัน การคัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการและการสอบแข่งขัน การคัดเลือกเพื่อคัดเลือกเป็นพนักงานราชการทั่วไป การสอบแข่งขัน การคัดเลือกพนักงานมหาวิทยาลัย ต้องประกาศทางเว็บไซต์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ และแจ้งข่าวประชาสัมพันธ์ไปยังหน่วยงานอื่น

1.4 แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรรจากผู้แทนหน่วยงาน เพื่อให้สามารถเลือกสรรผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และเป็นคนดีสอดคล้องตามภารกิจของแต่ละหน่วยงาน

### 2. ด้านการพัฒนา (Development)

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ โดยงานบริหารงานบุคคล และงานพัฒนาอาจารย์และบุคลากรมืออาชีพ กองกลาง สำนักงานอธิการบดี

แนวทางปฏิบัติ ดังนี้

2.1 จัดทำและดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีให้สอดคล้องกับแผนการบริหารและพัฒนาบุคคล ระยะ 4 ปี และสอดคล้องตามความจำเป็นและความต้องการในการพัฒนาบุคลากรในทุกหน่วยงาน

2.2 จัดทำเส้นทางการพัฒนาบุคลากร (Training and Development Roadmap) เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาของบุคลากรในแต่ละตำแหน่ง

2.3 สร้างบทเรียนความรู้เฉพาะด้านตามสายงานให้อยู่ในระบบ E – Learning เพื่อให้บุคลากรใช้เป็นแหล่งเรียนรู้ได้ตลอดระยะเวลาอย่างเป็นระบบ

2.4 จัดให้มีระบบสารสนเทศเพื่อยกระดับการบริหารงานบุคคล มาใช้เป็นระบบบริหารงานบุคคล (Human Resource Management System: HRMS)

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

2.6 ส่งเสริมให้เกิดความก้าวหน้าในเส้นทางสายอาชีพ (Career Path) ทั้งในสายงานวิชาการและสายงานสนับสนุนวิชาการ

2.7 จัดทำ และพัฒนาปรับปรุง กฎ ระเบียบ และวินัย ให้เกิดความชัดเจน และความเหมาะสมกับยุคสมัยที่เปลี่ยนแปลง

2.8 นำระบบสารสนเทศเพื่อยกระดับการพัฒนาทรัพยากรบุคลากร มาใช้เป็นระบบงานพัฒนาบุคลากร (Human Resource Development System : HRDS)

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

2.10 จัดทำ และปรับระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Management) เพื่อให้สามารถวัดและประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ และบุคลากร เพื่อให้ระบบนี้เป็นเครื่องมือในการบริหารผลการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสอดคล้องกับเป้าหมายของมหาวิทยาลัย

2.11 จัดให้มีการประเมินข้าราชการ และบุคลากรตามเกณฑ์มาตรฐานความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่มหาวิทยาลัยกำหนด

2.12 จัดให้มีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในทุกหน่วยงานที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

### 3. ด้านการรักษาไว้ (Retention)

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

แนวทางปฏิบัติ ดังนี้

3.1 จัดทำ ดำเนินการ และรายงานผลตามแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารงานบุคคล รวมทั้งเผยแพร่ทางเว็บไซต์ของมหาวิทยาลัยและทุกหน่วยงานในสังกัด

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

3.3 กำหนดให้จัดกิจกรรมกีฬาเป็นประจำทุกปี เพื่อให้กีฬาเป็นสื่อกลางในการเชื่อมความสัมพันธ์และความสามัคคีที่ดีของบุคลากรระหว่างหน่วยงาน รวมทั้งเป็นการสร้างเสริมสุขภาพให้แข็งแรง

3.4 จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าสายอาชีพแจ้งเวียนให้บุคลากรทุกหน่วยงานรับทราบ

3.5 จัดกิจกรรมยกย่อง ชมเชยบุคลากร เช่นการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่น การคัดเลือกพนักงานมหาวิทยาลัยดีเด่น การคัดเลือกบุคคลและหน่วยงานต้นแบบ เพื่อเป็นการเสริมสร้างความรัก ความผูกพันระหว่างบุคลากรกับมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ และหากมีบุคลากรที่ประพฤติดีสมควรแก่การเป็นแบบอย่างให้ผู้บังคับบัญชารายงานให้อธิการบดีทราบเพื่อพิจารณาเป็นกรณีพิเศษ

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

3.7 ดำเนินการปรับปรุง จัดทำสวัสดิการของมหาวิทยาลัยนอกเหนือจากสวัสดิการหลักให้มีความเหมาะสมและเป็นประโยชน์แก่บุคลากรทุกประเภทในมหาวิทยาลัย และจัดทำสวัสดิการยืดหยุ่นเพื่อให้การใช้สวัสดิการเป็นไปตามความต้องการของบุคลากรมากที่สุด

3.8 ควบคุมให้การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ กำหนด พร้อมทั้งให้การเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการ เลื่อนขั้นค่าจ้างของลูกจ้างประจำ หรือเลื่อนค่าตอบแทนของพนักงานราชการ เป็นไปตามช่วงเวลาที่กำหนด หากมีการร้องเรียนหรือร้องขอความเป็นธรรมให้รับดำเนินการรวบรวมและรับนำเสนออธิการบดีโดยด่วน

#### 4. ด้านการใช้ประโยชน์(Utilization)

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ โดยทุกหน่วยงานต้องร่วมมือกันในการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบ แจ้งให้บุคลากรเข้าถึงช่องทางการรับทราบข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแลให้ปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพ

แนวทางปฏิบัติ ดังนี้

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

4.2 การรับสมัครคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้ง(เลื่อน) ให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่งต่างๆ ต้องประกาศทางเว็บไซต์ของมหาวิทยาลัยและทุกหน่วยงานในสังกัด และต้องจัดทำบันทึกข้อความขอความอนุเคราะห์หัวหน้าหน่วยงานทุกหน่วยงานประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรทุกคนในสังกัดรับทราบ เพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าถึงข้อมูลการรับสมัครได้อย่างเท่าเทียม

4.3 การพิจารณาแต่งตั้งให้ข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัยให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่งต่างๆ จะยึดถือความรู้ ความสามารถ และประโยชน์สูงสุดที่ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์จะได้รับ

ทั้งนี้ ให้งานบริหารงานบุคคล กองกลาง สำนักงานอธิการบดี รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายดังกล่าวให้อธิการบดีทราบ ดังนี้

1. ครั้งที่ 1 รอบ 6 เดือน ภายในวันที่ 30 เมษายน ของทุกปี
2. ครั้งที่ 2 รอบ 9 เดือน ภายในวันที่ 31 กรกฎาคม ของทุกปี
3. ครั้งที่ 3 รอบ 12 เดือน ภายในวันที่ 31 ตุลาคม ของทุกปี

## 2.5 พันธกิจด้านการบริหารงานบุคคล(มหาวิทยาลัย)

1. วางแผนอัตรากำลังและแผนพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะที่เพียงพอและสอดคล้องกับความต้องการตามเป้าหมายและยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย
2. พัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลให้สามารถรองรับการปฏิบัติงานตามภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ
3. พัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

## 2.6 เป้าประสงค์ (Goals) ด้านการบริหารงานบุคคล (มหาวิทยาลัย)

1. บุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนมีศักยภาพในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ ที่สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย (สนับสนุนตัวชี้วัดระดับความสำเร็จของการจัดการทรัพยากรบุคคลสู่ความเป็นเลิศ)
2. มีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้
3. บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

## 2.7 ขอบเขตด้านการบริหารงานบุคคล (มหาวิทยาลัย)

1. ตอบสนองวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ พ.ศ. 2560 – 2564 และแผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ระยะ 20 ปี พ.ศ. 2560 – 2579
2. ตอบสนองต่อแนวทางการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ตามแนวทาง HR Scorecard ของมหาวิทยาลัย
3. ตอบสนองการพัฒนาสมรรถนะตามมาตรฐานการกำหนดตำแหน่ง ตามประกาศของคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ.2553 และแนวทางการกำหนดความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา รวมถึงพนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานมหาวิทยาลัยทุกประเภท

## 2.8 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ประจำปีงบประมาณ 2563

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

2.9 มาตรฐานความสำเร็จของระบบบริหารทรัพยากรบุคคล (Standard for Success) 5 มิติ กับ  
ประเด็นยุทธศาสตร์แผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร พ.ศ. 2561- 2565

ตารางที่ 1 แสดงมาตรฐานความสำเร็จและประเด็นยุทธศาสตร์

มาตรฐานความสำเร็จ	ประเด็นยุทธศาสตร์
<b>มิติที่ 1</b> ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	<b>ยุทธศาสตร์ที่ 1</b> การพัฒนา ปรับปรุง แผน/นโยบายและระบบด้านการบริหารงานบุคคลเชิงยุทธศาสตร์
<b>มิติที่ 2</b> ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล	<b>ยุทธศาสตร์ที่ 2</b> การพัฒนาระบบสารสนเทศและกระบวนการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพ
<b>มิติที่ 3</b> ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล	<b>ยุทธศาสตร์ที่ 3</b> การพัฒนาระบบจัดการความรู้-ระบบสนับสนุนและจูงใจต่างๆเพื่อเพิ่มประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล
มาตรฐานความสำเร็จ	ประเด็นยุทธศาสตร์
<b>มิติที่ 4</b> ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	<b>ยุทธศาสตร์ที่ 4</b> บริหารทรัพยากรบุคคลอย่างโปร่งใส เป็นธรรมมีเจตจำนงในการบริหารที่สุจริต
<b>มิติที่ 5</b> คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	<b>ยุทธศาสตร์ที่ 5</b> สร้างความผาสุก ความพึงพอใจ และสร้างคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน



## บทที่ 3

### ข้อมูลบุคลากร ประจำปีงบประมาณ 2563

#### 3.1 ข้อมูลบุคลากร

สถานการณ์ของบุคลากรในปัจจุบันของมหาวิทยาลัยมีบุคลากรปฏิบัติงาน 2 ประเภท ดังนี้

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

(2) บุคลากรสายสนับสนุน หมายถึง บุคลากรที่ปฏิบัติงานเพื่อสนับสนุนการสอน การวิจัย การบริการทางวิชาการ การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมปฏิบัติงานในหน่วยงานต่างๆ อาทิ สำนักงานอธิการบดี คณะ สำนักศูนย์ สถาบัน มีตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป นักวิเคราะห์นโยบายและแผน นิติกร บุคลากร นักวิชาการศึกษา นักวิชาการเงินและบัญชี นักวิชาการพัสดุ นักวิชาการคอมพิวเตอร์ เป็นต้น โดยประกอบไปด้วย

1.1 บุคลากรที่มีสถานภาพเป็นข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา

1.2 บุคลากรที่มีสถานภาพเป็นพนักงานราชการ

1.3 บุคลากรที่มีสถานภาพเป็นลูกจ้างประจำ

1.4 บุคลากรที่มีสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย

1.5 บุคลากรที่มีสถานภาพเป็นเจ้าหน้าที่ประจำสัญญาจ้าง

1.6 กลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่มีลักษณะจ้างเหมาเพื่อทำหน้าที่ดูแลรักษาอาคารสถานที่ ซ่อมบำรุงบริการยานพาหนะ อาทิ ตำแหน่งแม่บ้าน คนงาน คนสวน เจ้าหน้าที่รักษาความสะอาด เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย พนักงานขับรถยนต์ เป็นต้น

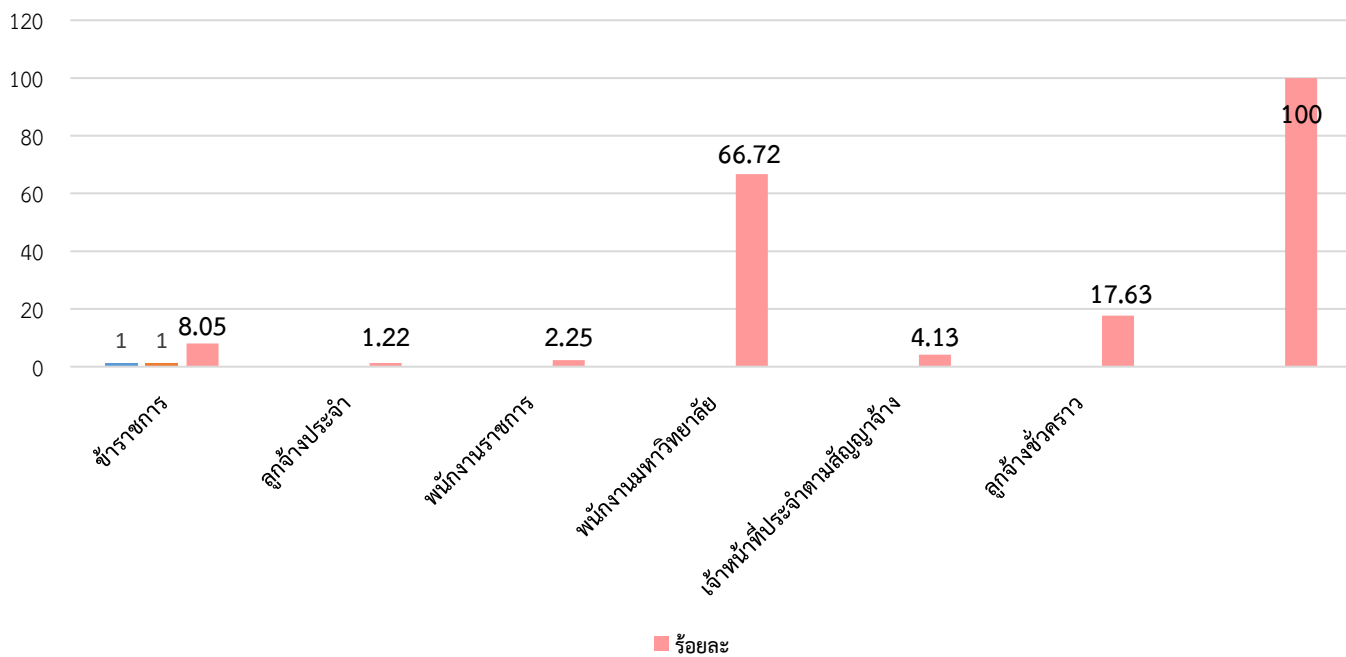
ในปีงบประมาณ 2563 มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ มีจำนวนบุคลากรทั้งสิ้น 1,067 คน ประกอบด้วยบุคลากรสายวิชาการ 555 คน และสายสนับสนุน 512 คน โดยจำแนกได้ดังนี้

**ตารางที่ 3 จำนวนบุคลากร ปีงบประมาณ 2563 จำแนกตามประเภทบุคลากร**

ประเภทบุคลากร	สายงาน		รวม (คน)	ร้อยละ
	สายวิชาการ	สายสนับสนุน		
1 ข้าราชการ	75	11	86	8.05
2 ลูกจ้างประจำ	-	13	13	1.22
3 พนักงานราชการ	-	24	24	2.25
4 พนักงานมหาวิทยาลัย	480	232	712	66.72
5 เจ้าหน้าที่ประจำตามสัญญาจ้าง	-	44	44	4.13
6 ลูกจ้างชั่วคราว	-	188	188	17.63
<b>รวม</b>	<b>555</b>	<b>512</b>	<b>1,067</b>	<b>100.00</b>

ข้อมูล ณ วันที่ 15 กรกฎาคม 2563 : งานบริหารงานบุคคล

แผนภูมิที่ 1 แสดงร้อยละของจำนวนบุคลากร ประจำปีงบประมาณ 2563 จำแนกตามประเภท



ตารางที่ 4 จำนวนบุคลากร ปีงบประมาณ 2560-2563 จำแนกตามประเภทบุคลากร (เปรียบเทียบ 2562-2563)

ประเภทบุคลากร	ปีงบประมาณ						
	2561	ร้อยละ	2562	ร้อยละ	2563	ร้อยละ	เพิ่ม/ลด*
1 ข้าราชการ	103	10.35	88	8.45	86	8.05	-2.27
2 ลูกจ้างประจำ	20	2.01	20	1.92	13	1.22	-35
3 พนักงานราชการ	22	2.21	20	1.92	24	2.25	20
4 พนักงานมหาวิทยาลัย	635	63.82	669	64.20	713	66.72	6.57
5 เจ้าหน้าที่ประจำตามสัญญาจ้าง	30	3.02	52	4.99	44	4.13	-15.38
6 ลูกจ้างชั่วคราว	185	18.59	193	18.52	188	17.63	-2.59
<b>รวม</b>	<b>995</b>	<b>100.00</b>	<b>1,042</b>	<b>100.00</b>	<b>1,068</b>	<b>100.00</b>	<b>2.50</b>

\* หน่วยเป็น ร้อยละ

ข้อมูล ณ วันที่ 15 กรกฎาคม 2563 : งานบริหารงานบุคคล

ตารางที่ 5 จำนวนบุคลากรสายวิชาการ จำแนกตามหน่วยงานและประเภทบุคลากร

ลำดับ	คณะ	ประเภทบุคลากร						รวมทั้งหมด
		ข้าราชการ		พนักงานมหาวิทยาลัย		อาจารย์ประจำตามสัญญาจ้าง		
		ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	
1	คณะครุศาสตร์	2	5	20	36	-	-	63
2	คณะเทคโนโลยีการเกษตร	1	7	6	6	-	-	20
3	คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม	11	3	17	10	-	-	41
4	คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	1	3	36	40	-	-	80
5	คณะวิทยาการจัดการ	10	9	4	25	-	-	48
6	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	6	14	19	55	-	-	94
7	วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ	1	1	8	18	-	-	28
8	คณะสาธารณสุขศาสตร์	-	1	11	17	-	-	29
9	ศูนย์ภาษา	-	-	4	7	-	-	11
10	งานวิชาศึกษาทั่วไป	-	-	12	11	-	-	23
11	ศูนย์สระแก้ว	-	-	11	9	-	-	20
12	โรงเรียนสาธิต	-	-	39	59	-	-	98
รวม		32	43	187	293	0	0	555
รวมทั้งหมด		75		480		0		

ข้อมูล ณ วันที่ 15 กรกฎาคม 2563 : งานบริหารงานบุคคล

ตารางที่ 6 จำนวนบุคลากรสายวิชาการ จำแนกตามหน่วยงานและคุณวุฒิ (ข้อมูล ณ วันที่ 15 กรกฎาคม 2562)

ลำดับ	หน่วยงาน	รวมทั้งหมด	คุณวุฒิ					
			ปริญญาตรี		ปริญญาโท		ปริญญาเอก	
			ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง
1	คณะครุศาสตร์	63	-	-	16	22	6	19
2	คณะเทคโนโลยีการเกษตร	20	-	-	6	7	1	6
3	คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม	41	-	-	18	9	10	4
4	คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	80	-	-	26	39	11	4
5	คณะวิทยาการจัดการ	48	-	-	11	23	3	11
6	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	94	-	-	17	44	8	25
7	วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ	28	-	-	3	10	6	9
8	คณะสาธารณสุขศาสตร์	29	-	-	7	15	4	3
9	ศูนย์ภาษา	11	-	-	3	5	1	2
10	งานวิชาศึกษาทั่วไป	23	-	-	9	6	3	5
11	ศูนย์สระแก้ว	20	-	-	10	7	1	2
12	โรงเรียนสาธิต	98	34	47	5	11	-	1
รวมชาย/หญิงแต่ละคุณวุฒิ		555	34	47	131	198	54	91
รวมแต่ละคุณวุฒิ			81		329		145	
รวมทั้งหมด			555					

ข้อมูล ณ วันที่ 15 กรกฎาคม 2563 : งานบริหารงานบุคคล

ตารางที่ 7 จำนวนบุคลากรสายวิชาการ จำแนกตามหน่วยงานและตำแหน่งวิชาการ

ลำดับ	หน่วยงาน	รวมทั้ง หมด	ตำแหน่งทางวิชาการ					
			ผศ.		รศ.		ศ.	
			ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง
1	คณะครุศาสตร์	21	6	12	-	3	-	-
2	คณะเทคโนโลยีการเกษตร	11	2	8	-	1	-	-
3	คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม	16	12	2	2	-	-	-
4	คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	18	11	6	-	1	-	-
5	คณะวิทยาการจัดการ	21	10	10	1	-	-	-
6	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	33	10	20	1	2	-	-
7	วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ	2	-	2	-	-	-	-
8	คณะสาธารณสุขศาสตร์	5	3	1	-	1	-	-
9	ศูนย์ภาษา	4	-	3	-	1	-	-
10	งานวิชาศึกษาทั่วไป	4	1	3	-	-	-	-
11	ศูนย์สระแก้ว	1	-	1	-	-	-	-
12	โรงเรียนสาธิต	-	-	-	-	-	-	-
รวม		136	55	68	4	9	0	0
รวมทั้ง หมด			123	13	0			

ข้อมูล ณ วันที่ 15 กรกฎาคม 2563 : งานบริหารงานบุคคล

ตารางที่ 8 จำนวนบุคลากรสายสนับสนุน ปีงบประมาณ 2563 จำแนกตามคณะ / หน่วยงาน และคุณวุฒิ

ลำดับ	หน่วยงาน	คุณวุฒิ								รวมทั้ง หมด	ร้อยละ
		ต่ำกว่าปริญญาตรี		ปริญญาตรี		ปริญญาโท		ปริญญาเอก			
		ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง		
1	สำนักงานอธิการบดี	73	41	40	77	6	11	0	1	249	48.53
1.1	กองกลาง	73	40	35	63	5	5	0	0	221	43.07
	1.1.1 งานบริหารทั่วไป	1	1	2	4	1	-	-	-	9	4.07
	1.1.2 งานการเงินและบัญชี	-	-	2	12	-	-	-	-	14	6.33
	1.1.3 งานอาคารสถานที่	55	3	10	1	-	-	-	-	69	31.22
	1.1.4 งานสื่อสารองค์กรและการตลาด	-	-	-	3	3	2	-	-	8	3.62
	1.1.5 งานบริหารงานบุคคล	-	-	2	5	1	1	-	-	9	4.07
	1.1.6 งานนิติการ	-	-	3	1	-	-	-	-	4	1.80
	1.1.7 งานพัสดุ	-	-	1	4	-	-	-	-	5	2.26
	1.1.8 งานภูมิทัศน์และสิ่งแวดล้อม	-	-	1	1	-	-	-	-	2	0.90
	1.1.9 งานส่งเสริมสุขภาพ	-	-	-	2	-	-	-	-	2	0.90
	1.1.10 งานบริหารทรัพย์สินและรายได้	17	36	8	25	-	1	-	-	87	39.36
	1.1.11 งานวิเทศสัมพันธ์	-	-	1	2	-	-	-	-	3	1.35
	1.1.12 งานพัฒนาอาจารย์และบุคลากรมืออาชีพ	-	-	1	2	-	-	-	-	3	1.35
	1.1.13 งานศูนย์คอมพิวเตอร์	-	-	4	-	-	1	-	-	5	2.26
	1.1.14 งานบริหาร มรภ.วไลยอลงกรณ์ ฯ (กทม.)	-	1	-	1	-	-	-	-	2	0.90
1.2	กองนโยบายและแผน	-	-	3	7	-	2	-	-	10	1.94
	- กองนโยบายและแผน	-	-	2	4	-	1	-	-	6	60
	- งานมาตรฐานและจัดการคุณภาพ	-	-	1	3	-	-	-	-	4	40
1.3	กองพัฒนานักศึกษา	-	1	2	7	1	4	-	-	15	2.92
	- กองพัฒนานักศึกษา	-	1	2	7	1	3	-	-	14	93.33
	- งานศิลปวัฒนธรรม	-	-	-	-	-	1	-	-	1	6.67

ลำดับ	หน่วยงาน	คุณวุฒิ								รวมทั้งหมด	ร้อยละ
		ต่ำกว่า ป.ตรี		ปริญญาตรี		ปริญญาโท		ปริญญาเอก			
		ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง		
2	คณะครุศาสตร์	1	6	1	5	-	3	-	-	17	3.31
3	คณะเทคโนโลยีการเกษตร	2	3	1	6	-	1	-	-	13	2.53
4	คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม	3	5	4	5	-	1	-	-	18	3.50
5	คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	2	4	2	6	-	1	-	-	15	2.92
6	คณะวิทยาการจัดการ	4	6	4	6	-	-	-	-	20	3.89
7	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	4	6	4	15	-	5	-	-	34	6.62
8	สถาบันวิจัยและพัฒนา	-	-	2	5	-	1	-	-	8	1.55
	- งานป่มเพาะธุรกิจและผู้ประกอบการใหม่ (UBI)	-	-	1	-	-	-	-	-	1	0.19
9	สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ	1	4	4	16	1	1	-	-	27	5.26
10	สำนักส่งเสริมการเรียนรู้และบริการวิชาการ	1	1	2	3	1	3	-	-	11	2.14
	- สำนักส่งเสริมการเรียนรู้และบริการวิชาการ	1	1	2	2	1	2	-	-	9	81.82
	- งานโครงการอนุรักษ์พันธุกรรมพืช	-	-	-	1	-	1	-	-	2	18.18
11	สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน	-	-	4	19	-	2	-	-	25	4.87
	- สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน	-	-	3	12	-	1	-	-	16	64.00
	- ศูนย์ภาษา	-	-	1	4	-	-	-	-	5	20.00
	- งานวิชาศึกษาทั่วไป	-	-	-	3	-	1	-	-	4	16.00
12	บัณฑิตวิทยาลัย	-	-	-	7	-	1	-	-	8	1.55
13	วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ	-	-	1	4	-	-	-	-	5	0.97
14	คณะสาธารณสุขศาสตร์	-	1	2	5	-	-	-	-	8	1.55
15	โรงเรียนสาธิต มจร.วไลยอลงกรณ์ ฯ	3	19	-	9	-	-	-	-	31	6.04
16	มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ฯ สระแก้ว	12	3	1	2	-	1	-	-	19	3.70
17	ตรวจสอบภายใน	-	-	-	2	-	-	-	-	2	0.38
18	สำนักงานสภามหาวิทยาลัย	-	1	-	1	-	1	-	-	3	0.39
	รวม	106	100	73	193	8	32	0	1	513	100.00
	รวมทั้งหมด	206		266		40		1			

ข้อมูล ณ วันที่ 15 กรกฎาคม 2563 : งานบริหารงานบุคคล

ตารางที่ 9 จำนวนผู้เกษียณอายุราชการ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561-2565

วันเดือนปี	รวมทั้งหมด						รวมทั้งหมด	คงเหลือ						รวมทั้งหมด
	ข้าราชการ			ลูกจ้างประจำ				ข้าราชการ			ลูกจ้างประจำ			
	ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง	รวม		ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง	รวม	
1 ตุลาคม 2561	2	4	6	0	0	0	6	31	59	90	13	6	19	109
1 ตุลาคม 2562	0	3	3	1	0	1	4	31	56	87	12	6	18	106
1 ตุลาคม 2563	1	5	6	2	0	2	8	30	51	81	10	6	16	97
1 ตุลาคม 2564	1	2	3	0	1	1	4	29	49	78	10	5	15	93
1 ตุลาคม 2565	4	4	8	0	1	1	9	25	45	20	10	4	4	84

ข้อมูล ณ วันที่ 15 กรกฎาคม 2563 : งานบริหารงานบุคคล

ตารางที่ 10 จำนวนบุคลากร ประจำปีงบประมาณ 2563 จำแนกตามช่วงอายุ (Generation)

ประเภท	จำนวนบุคลากรกลุ่มอายุที่เกิดในช่วงปี (Generation)				รวม	ร้อยละ
	พ.ศ. 2489-2507 (Gen B)	พ.ศ. 2508-2522 (Gen X)	พ.ศ. 2523-2540 (Gen Y)	พ.ศ. 2540 ขึ้นไป (Gen Z)		
1 สายวิชาการ	22	226	278	29	555	51.97
2 สายสนับสนุน	0	247	234	32	513	48.03
<b>รวม</b>	22	473	512	61	1,068	100.00

ข้อมูล ณ วันที่ 15 กรกฎาคม 2563 : งานบริหารงานบุคคล

ตารางที่ 11 แสดงข้อมูล สาขาที่จะได้รับรับทุนพัฒนาอาจารย์ (พ.ศ. 2561-2565)(ไม่ถือว่าขาดแคลน)

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

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

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

ตารางที่ 12 แสดงสาขาวิชาที่กำหนดเป็นสาขาขาดแคลนหรือสาขาที่สอดคล้องกับการพัฒนาประเทศ

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

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



## บทที่ 4

### ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัย

ภายหลังการปฏิรูประบบราชการเมื่อปี พ.ศ. 2545 ได้มีการกำหนดให้การบริหารราชการแนวทางใหม่ ต้องมีการกำหนดวิสัยทัศน์ นโยบาย เป้าหมาย และแผนการปฏิบัติงานเพื่อให้สามารถประเมินผลการปฏิบัติงาน ในแต่ละระดับได้อย่างชัดเจนโดยมีบทบัญญัติในพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์ และวิธีการบริหารกิจการ บ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 เป็นกรอบ และแนวทางเพื่อให้การบริหารราชการบรรลุเป้าหมายตามเจตนารมณ์ ของพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์ และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีพ.ศ. 2546 คณะรัฐมนตรีได้มีมติให้ ส่วนราชการระดับกรม และจังหวัด จัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการโดยจะต้องจัดทำแผนยุทธศาสตร์ ซึ่งมี ตัวชี้วัดค่าเป้าหมาย และเกณฑ์การให้คะแนน

ตัวชี้วัดตามกรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ 4 มิติคือ **มิติที่ 1** มิติด้านประสิทธิผลตามยุทธศาสตร์ **มิติที่ 2** มิติด้านคุณภาพการให้บริการ **มิติที่ 3** มิติด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติราชการ **มิติที่ 4** มิติด้านการ พัฒนาองค์กร

การบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ข้าราชการพลเรือนมีเป้าหมายสูงสุดเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถ ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพและมีประสิทธิภาพเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐและตอบสนองความต้องการ ของประชาชนตามนโยบายของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพ.ศ. 2540 พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการ แผ่นดินพ.ศ. 2545 และพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีพ.ศ. 2546 ดังนั้นการปรับเปลี่ยนบทบาทด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในภาคราชการจึงมีจุดมุ่งหมายเพื่อสร้างความ เข้มแข็งให้กับส่วนราชการในการบริหารทรัพยากรบุคคลของตนเองตามหลักปรัชญาการบริหารงานสมัยใหม่ ที่ “ผู้บริหารสายงานหลักคือผู้บริหารทรัพยากรบุคคลที่แท้จริง” ด้วยเหตุนี้ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล แนวใหม่จึงต้องเป็นระบบที่สร้างความคล่องตัวให้แก่ผู้บริหารไม่ติดยึดอยู่กับกฎระเบียบ และต้องเป็น **ระบบ ที่เกื้อหนุนต่อการทำงานเชิงยุทธศาสตร์ ช่วยให้ส่วนราชการบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้** ในขณะเดียวกันจะต้องเป็น ระบบที่มีประสิทธิผลประสิทธิภาพมีความโปร่งใส เป็นธรรม และทำให้ข้าราชการมีความพึงพอใจตลอดจน มีคุณภาพชีวิตที่ดีด้วย ดังนั้นมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ซึ่งเป็นส่วนราชการหนึ่ง เทียบได้กับระดับกรม จึงได้นำแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 นโยบายของรัฐบาล ประเด็น ศึกษาศาสตร์และนโยบายของกรอบแผนอุดมศึกษาระยะยาว และแผนบริหารราชการแผ่นดินของกระทรวงศึกษาธิการ มหาวิทยาลัยได้นำนโยบายในส่วนที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรมาเชื่อมโยง รวมถึงการนำผลการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การกรทบทวน วิเคราะห์สภาพแวดล้อม บริบท ยุทธศาสตร์และกลยุทธ์การพัฒนาบุคลากร (2558 – 2561) ในวันศุกร์ที่ 14 มีนาคม พ.ศ. 2557 ณ ห้องประชุมใหญ่ศูนย์วิทยาศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (ครั้งแรก) ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อให้มีการทบทวน วิเคราะห์สภาพแวดล้อม บริบท ยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ การพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัย อย่างมีส่วนร่วมจากบุคลากรทั้งสายวิชาการ และสายสนับสนุน จากหน่วยงาน หลักด้านวิชาการและด้านสนับสนุนวิชาการ

ในการดำเนินการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร ของมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ระยะ 4 ปี (พ.ศ.2558 – 2561) คณะกรรมการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร ได้ดำเนินการตามขั้นตอน โดยเริ่มจากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม โดยมีรายละเอียด ดังนี้

#### 4.1 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis) ด้านการบริหารงานบุคคล

ในการดำเนินการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและผลกระทบต่อองค์กร และการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย มีการประชุมเชิงปฏิบัติการ โดยมีข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย และเจ้าหน้าที่ประจำตามสัญญาจ้างสายสนับสนุนเข้าร่วมประชุมเพื่อระดมความคิดเห็นในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม การค้นหาประเด็นสำคัญที่ต้องดำเนินการ และวางกรอบ กลยุทธ์และโครงการที่จำเป็น และจัดกลุ่มผู้เข้าร่วมประชุม เพื่อดำเนินการ ตามขั้นตอนดังนี้

1. วิเคราะห์สภาพแวดล้อม (โอกาส อุปสรรค จุดแข็ง จุดอ่อน) และบริบทที่เกี่ยวข้องกับองค์กรเพื่อค้นหาประเด็นสำคัญเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลที่ต้องดำเนินการ เพื่อนำมากำหนดกลยุทธ์และแนวทางการดำเนินงาน

☞ ในการดำเนินการกำหนดให้ผู้เข้าร่วมการประชุมเชิงปฏิบัติการวิเคราะห์บริบทที่เกี่ยวข้องกับองค์กร ได้แก่ เป้าหมาย พันธกิจมหาวิทยาลัย นโยบายสภามหาวิทยาลัย แผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยมาตรฐานจากภายนอก และข้อมูลบุคลากร (ความต้องการด้านบุคลากร) เพื่อค้นหาประเด็น หรือจุดมุ่งเน้นตามภารกิจ แผนงาน รวมถึงช่องว่างและปัญหา

☞ วิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร ที่เป็นโอกาสและอุปสรรคของมหาวิทยาลัย ในการดำเนินการตามภารกิจ และการบริหารงานบุคคล เพื่อค้นหาประเด็นจากภายนอกที่ส่งผลกระทบต่อภารกิจ และการดำเนินการทั้งในปัจจุบันและอนาคต

☞ วิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในองค์กร ที่เป็นจุดแข็ง และจุดอ่อนในด้านบุคลากร และการบริหารงานบุคคล ที่ทำให้การดำเนินงานของมหาวิทยาลัยขาดประสิทธิภาพ

2. กำหนดประเด็นหรือความจำเป็นด้านการจัดการงานบริหารงานบุคคล จากประเด็นที่ค้นพบจากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม

☞ ให้กำหนดประเด็นหรือความจำเป็นด้านการจัดการงานบริหารงานบุคคลจากบริบท/สภาพการณ์ของมหาวิทยาลัย

☞ ค้นหาปัญหา และผลกระทบจากบริบท/ สภาพการณ์ ที่ส่งผลกระทบต่อภารกิจของมหาวิทยาลัย

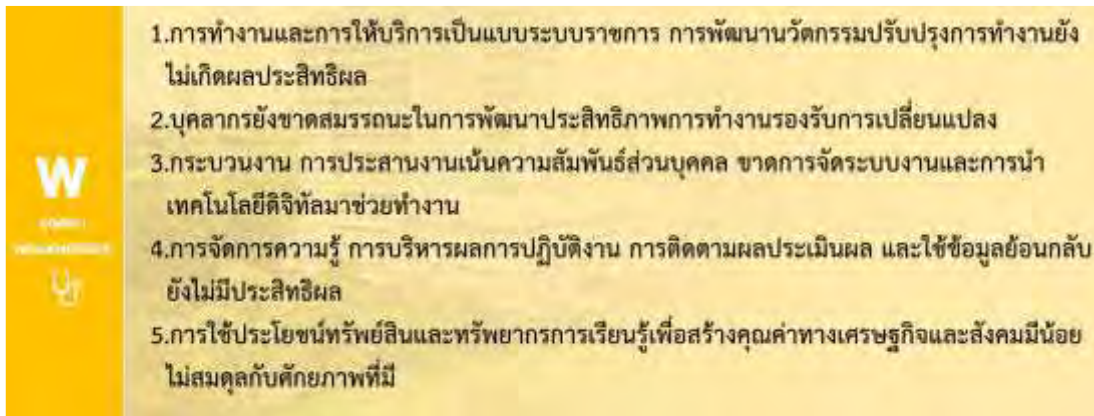
3. กำหนดปัญหา/ ประเด็นท้าทายเชิงการจัดการงานบุคคล โดยจำแนกเป็นประเด็นการบริหารระบบงานบุคคล (Human Resource Management) และประเด็นการพัฒนาบุคลากร (Human Development)

4. กำหนดแนวทางเพื่อจัดทำกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล จากประเด็นที่ค้นพบจากประเด็นหรือความจำเป็นด้านการจัดการงานบริหารงานบุคคลในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม

☞ เสนอแนวทางการดำเนินการเพื่อแก้ไขปัญหา หรือเป็นแนวทางสู่ความสำเร็จของแผนงานของมหาวิทยาลัย ผ่านกระบวนการและประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลจัดทำข้อเสนอประเด็นที่ต้องดำเนินการเกี่ยวกับระบบการบริหารงานบุคคล ทั้งประเด็นการบริหารระบบงานบุคคล (Human Resource Management) และประเด็นการพัฒนาบุคลากร (Human Development)

#### ข้อมูลผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม(SWOT Analysis)ของมหาวิทยาลัยในปีงบประมาณ 2562 ก่อนเริ่มจัดทำแผนปฏิบัติการ 2563

จากการได้ข้อมูลผลการวิเคราะห์ SWOT Analysis การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม ของมหาวิทยาลัยในปีงบประมาณ 2562 ก่อนเริ่มจัดทำแผนปฏิบัติการ 2563 จนได้นำมาสู่การกำหนดแผน กลยุทธ์ และแผนปฏิบัติการของมหาวิทยาลัย ประจำปีงบประมาณ 2563 ซึ่งจุดอ่อนของมหาวิทยาลัย ในข้อที่เกี่ยวข้องกับการบริหาร และการพัฒนาบุคลากร เป็นไปตามข้อที่ 2 และข้อที่ 4 ดังกรอบสรุปของมหาวิทยาลัย ดังนี้



จากผลดังกล่าว มหาวิทยาลัยได้มีการกำหนดกลยุทธ์ที่จะลดจุดอ่อน คือ กลยุทธ์ดึงดูดบุคลากรที่มีความสามารถให้เข้าทำงานในมหาวิทยาลัย และการพัฒนาขีดสมรรถนะของทรัพยากรบุคคลอย่างต่อเนื่องต่อการเปลี่ยนแปลง โดยงานบริหารงานบุคคล ทำการวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้อง และให้ความสำคัญกับปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ทำให้มีความชัดเจน และเห็นทิศทางการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยมากยิ่งขึ้น จึงนำไปสู่การจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ 2563 ให้สอดคล้องกับเป้าประสงค์ และประเด็นยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย ดังนี้

## 2.11 ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategic Issues) แผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร พ.ศ. 2563

### 2.11.1 ยุทธศาสตร์ที่ 1 : การพัฒนา ปรับปรุง แผน/นโยบายและระบบด้านการบริหารงานบุคคลเชิงยุทธศาสตร์

- เป้าประสงค์ยุทธศาสตร์ : มหาวิทยาลัยมีแนวทางและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคลสอดคล้องกับมาตรฐาน

- ตัวชี้วัด : ระดับความสำเร็จของการมีและใช้แผน/นโยบายและระบบด้านการบริหารงานบุคคลเชิงยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย

ระดับที่ 1 มีการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล โดยการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสีย

ระดับที่ 2 มีการนำแผนกลยุทธ์เสนอให้คณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย เพื่อพิจารณา

ระดับที่ 3 มีการนำแผนกลยุทธ์เสนอให้สภามหาวิทยาลัย อนุมัติ

ระดับที่ 4 มีการทบทวนแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นประจำปี

ระดับที่ 5 มีการเสนอ แผน/ผล การทบทวนแผนบริหารทรัพยากรบุคคล ให้กรรมการบริหารมหาวิทยาลัยพิจารณา

- กลยุทธ์ภายใต้ยุทธศาสตร์ที่ 1

- 1.1 พัฒนาแผนการบริหาร และพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ฯ ประจำปีงบประมาณ 2560 -2564

- 1.2 พัฒนาแผนหรือกรอบอัตรากำลัง มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ฯ ประจำปีงบประมาณ 2562-2565

- 1.3 พัฒนาแผนงาน โครงการ และมาตรการ ด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อดึงดูด/พัฒนา/รักษาไว้ ซึ่งบุคลากรที่มีทักษะ หรือสมรรถนะสูง

- 1.4 พัฒนาแผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารทุกระดับและแผนการสร้างอย่างต่อเนื่องในการบริหารราชการ

### 2.11.2 ยุทธศาสตร์ที่ 2 : การพัฒนาระบบสารสนเทศและกระบวนการการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพ

● เป้าประสงค์ยุทธศาสตร์ : ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลและระบบสารสนเทศสามารถรองรับการดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากร แผนงาน และนโยบายของมหาวิทยาลัย

● ตัวชี้วัด :

1. ระดับความสำเร็จของการสร้าง พัฒนา ปรับปรุง ระบบฐานข้อมูลหรือระบบสารสนเทศด้านการบริหารงานบุคคล (ไม่น้อยกว่าระดับ 4)

ระดับ 1 มีแผนการสร้าง พัฒนา ปรับปรุง ระบบฐานข้อมูลหรือระบบสารสนเทศด้านการบริหารงานบุคคล

ระดับ 2 แผนตามข้อที่ 1 ได้รับความเห็นชอบ และได้รับการอนุมัติงบประมาณ

ระดับ 3 มีการดำเนินการตามแผนการสร้าง พัฒนา ปรับปรุง ระบบฐานข้อมูลหรือระบบสารสนเทศด้านการบริหารงานบุคคล ไม่น้อยกว่าร้อยละ 50

ระดับ 4 มีการดำเนินการตามแผนการสร้าง พัฒนา ปรับปรุง ระบบฐานข้อมูลหรือระบบสารสนเทศด้านการบริหารงานบุคคล ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80

ระดับ 5 มีการใช้งานระบบเต็มรูปแบบพร้อมทั้งมีการรายงานผลการใช้งานในระยะ 6 เดือนให้ผู้บริหารทราบ

2. ร้อยละของการสรรหา คัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง ถูกต้องและทันตามระยะเวลาที่กำหนด (ไม่น้อยกว่าร้อยละ 90)

● กลยุทธ์ภายใต้ยุทธศาสตร์ที่ 2

2.1 พัฒนาระบบการสรรหา และคัดเลือกบุคลากรให้สอดคล้องกับแผน

2.2 พัฒนาระบบสารสนเทศการบริหารงานบุคคล

2.3 พัฒนาระบบการพัฒนาบุคลากร

### 2.11.3 ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาระบบจัดการความรู้-ระบบสนับสนุนและจูงใจต่างๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล

● เป้าประสงค์ยุทธศาสตร์ : มหาวิทยาลัยมีการพัฒนาระบบระบบจัดการความรู้-ระบบสนับสนุน และจูงใจต่างๆที่มีประสิทธิผลและมีประสิทธิภาพ

● ตัวชี้วัด :

1. ร้อยละของอาจารย์ประจำสถาบันที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก (ร้อยละ 35)

2. ร้อยละของอาจารย์ประจำสถาบันที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ (ร้อยละ 60)

3. ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนที่เข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นจากผู้ที่มิคุณสมบัติเข้าเกณฑ์การประเมิน (ร้อยละ3)

4. ร้อยละของบุคลากรและผู้นำที่ได้รับการพัฒนาและผ่านผลการประเมินหลักสูตร ตามเกณฑ์ที่กำหนด (ร้อยละ80)

5. ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนที่เข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นจากผู้ที่มิคุณสมบัติเข้าเกณฑ์การประเมิน (ร้อยละ3)

6. ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของบุคลากรต่อสภาพแวดล้อมด้านบุคคล (มากกว่า 4.51)

ระดับค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.49 หมายถึง มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจ ในระดับต่ำที่สุด

ระดับค่าเฉลี่ย 1.50 - 2.49 หมายถึง มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจ ในระดับต่ำ

ระดับค่าเฉลี่ย 2.50 - 3.49 หมายถึง มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจ ในระดับปานกลาง

ระดับค่าเฉลี่ย 3.50 - 4.49 หมายถึง มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจ ในระดับมาก  
ระดับค่าเฉลี่ย 4.50 - 5.00 หมายถึง มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจ ในระดับมากที่สุด

- **กลยุทธ์ภายใต้ยุทธศาสตร์ที่ 3**

3.1 พัฒนาบุคลากร

3.2 พัฒนามาตรการจูงใจให้บุคลากรสร้างผลงาน

3.3 พัฒนาระบบสารสนเทศงานบริหารงานบุคคล

3.4 พัฒนาระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนเงินเดือนประจำปี

#### 2.11.4 ยุทธศาสตร์ที่ 4 : บริหารทรัพยากรบุคคลอย่างโปร่งใส เป็นธรรมมีเจตจำนงในการบริหารที่สุจริต

- **เป้าประสงค์ยุทธศาสตร์** : มหาวิทยาลัยมีเจตนาธรรมสุจริตในการบริหารและพร้อมรับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลของการตัดสินใจด้านการบริหารงานบุคคล

- **ตัวชี้วัด** : มหาวิทยาลัยผ่านเกณฑ์การประเมิน ITA ในภาพรวมไม่น้อยกว่า ร้อยละ 80

- **กลยุทธ์ภายใต้ยุทธศาสตร์ที่ 4**

4.1 พัฒนาพฤติกรรมและทัศนคติในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรให้แสดงถึงความมุ่งมั่นตั้งใจ ปฏิบัติงานอย่างเต็มประสิทธิภาพ พร้อมรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมาย

4.2 พัฒนาพฤติกรรมและทัศนคติในการบริหารงานของมหาวิทยาลัยโดยผู้บริหารที่ผลการปฏิบัติงานของตนเองและผลการดำเนินงานในภาพรวมของหน่วยงานและมหาวิทยาลัย

4.3 การจัดทำคู่มือและแนวทางขั้นตอนการปฏิบัติงานด้านทรัพยากรบุคคล ในระดับมหาวิทยาลัยและในระดับหน่วยงานภายในทุกหน่วยงาน

4.4 การปรับปรุง ระเบียบ ข้อบังคับด้านคุณธรรมและจริยธรรม/การอบรม/การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน

#### 2.11.5 ยุทธศาสตร์ที่ 5 : สร้างความผาสุก ความพึงพอใจ และสร้างคุณภาพชีวิต และความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

- **เป้าประสงค์ยุทธศาสตร์** : ระดับความผูกพันของบุคลากรมหาวิทยาลัยมีเพิ่มขึ้น

- **ตัวชี้วัด** : 1. ค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันของบุคลากรมหาวิทยาลัย

ระดับค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.49 หมายถึง มีค่าเฉลี่ยระดับความผูกพัน ในระดับต่ำที่สุด

ระดับค่าเฉลี่ย 1.50 - 2.49 หมายถึง มีค่าเฉลี่ยระดับความผูกพัน ในระดับต่ำ

ระดับค่าเฉลี่ย 2.50 - 3.49 หมายถึง มีค่าเฉลี่ยระดับความผูกพัน ในระดับปานกลาง

ระดับค่าเฉลี่ย 3.50 - 4.49 หมายถึง มีค่าเฉลี่ยระดับความผูกพัน ในระดับมาก

ระดับค่าเฉลี่ย 4.50 - 5.00 หมายถึง มีค่าเฉลี่ยระดับความผูกพัน ในระดับมากที่สุด

- **ตัวชี้วัด** : 2. จำนวนสวัสดิการ และสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับ ตามกฎหมายซึ่งมีความเหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร (ไม่น้อยกว่า 2 สวัสดิการ)

- **กลยุทธ์ภายใต้ยุทธศาสตร์ที่ 5**

5.1 พัฒนาคูณภาพชีวิตของบุคลากรในมหาวิทยาลัยทุกประเภทโดยจัดสวัสดิการเพิ่มเติม นอกจากที่กฎหมายกำหนด

5.2 สนับสนุนให้เกิดกิจกรรม/โครงการตามกรอบแนวทางการจัดการความสุขที่เป็นจุดเน้น

ตารางที่ 2 สรุป ประเด็นยุทธศาสตร์/ตัวชี้วัดความสำเร็จ/ค่าเป้าหมายแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ 2563

ประเด็นยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	ค่าเป้าหมาย
1.การพัฒนา ปรับปรุง แผน/นโยบาย และระบบด้านการบริหารงานบุคคลเชิงยุทธศาสตร์	1.ระดับความสำเร็จของการมีและใช้แผน/นโยบายและระบบด้านการบริหารงานบุคคลเชิงยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย	ระดับ 5
	2. ร้อยละความสำเร็จของโครงการ/กิจกรรมตามแผน	(ร้อยละ 80)
2.การพัฒนา ระบบสารสนเทศและกระบวนการการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพ	3.ระดับความสำเร็จของการสร้าง พัฒนาปรับปรุง ระบบฐานข้อมูลหรือระบบสารสนเทศด้านการบริหารงานบุคคล	(ไม่น้อยกว่าระดับ 4)
3 การพัฒนาบุคลากร และสภาพแวดล้อม เพื่อเพิ่มประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล	4.ร้อยละของการสรรหา คัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง ถูกต้องและทันตามระยะเวลาที่กำหนด	(ไม่น้อยกว่าร้อยละ 90)
	5. ร้อยละของบุคลากรและผู้นำที่ได้รับการพัฒนาและผ่านผลการประเมินหลักสูตรตามเกณฑ์ที่กำหนด (5.6)	(ร้อยละ 80)
	6. ร้อยละของอาจารย์ประจำสถาบันที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก (5.1)	(ร้อยละ 35)
	7. ร้อยละของอาจารย์ประจำสถาบันที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ (5.3)	(ร้อยละ 60)
	8. ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนที่เข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นจากผู้ที่มิคุณสมบัติเข้าเกณฑ์การประเมิน (5.5)	(ร้อยละ 3)
	9. ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของบุคลากรต่อสภาพแวดล้อมด้านบุคคล (5.7)	(มากกว่า 4.51)
4 : บริหารทรัพยากรบุคคลอย่างโปร่งใส เป็นธรรมมีเจตจำนงในการบริหารที่สุจริต	10. มหาวิทยาลัยผ่านเกณฑ์การประเมิน ITA ในภาพรวม	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 80
5 : สร้างความผาสุก ความพึงพอใจ และสร้างคุณภาพชีวิต และความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	11. ค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันของบุคลากรมหาวิทยาลัย	(มากกว่า 4.51)
	12. จำนวนสวัสดิการ และสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมายซึ่งมีความเหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร	(ไม่น้อยกว่า 2 สวัสดิการ)

#### 4.13 แผนงานโครงการ/กิจกรรมตามแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ 2563

โครงการหลัก	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	กิจกรรมหลัก/กิจกรรมย่อย	งบประมาณ	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
<b>มติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์</b>							
<b>ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนา ปรับปรุง แผน/นโยบายและระบบด้านการบริหารงานบุคคลเชิงยุทธศาสตร์</b>							
โครงการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรสู่ความเป็นเลิศ	<ul style="list-style-type: none"> <li>เพื่อให้มหาวิทยาลัยมีแผนหรือกรอบอัตรากำลัง 2562-2565 และใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารอัตรากำลังของมหาวิทยาลัย</li> <li>เพื่อเป็นการปรับปรุงกฎ ระเบียบ เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล</li> </ul>	1. มีแผนหรือกรอบอัตรากำลัง 2562-2565 ที่ได้รับการอนุมัติจากสภามหาวิทยาลัย	ต้นฉบับ	1) โครงการจัดทำกรอบอัตรากำลัง บุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน	5,000	กันยายน 2562 - ตุลาคม 2563	งานบริหารงานบุคคล
		2. มีการปรับปรุง กฎ ระเบียบ เกี่ยวข้องกับ การบริหารงานบุคคล	ไม่น้อยกว่า 2 เรื่อง	2) การปรับปรุง กฎ ระเบียบ เกี่ยวข้องกับ การบริหารงานบุคคล	ไม่ใช้งบประมาณ	กันยายน 2562 - ตุลาคม 2563	งานนิติการ งานบริหารงานบุคคล

โครงการหลัก	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัดโครงการ	ค่าเป้าหมาย	กิจกรรมหลัก/กิจกรรมย่อย	งบประมาณ	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
<b>มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล</b>							
<b>ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาระบบสารสนเทศและกระบวนการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพ</b>							
โครงการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรสู่ความเป็นเลิศ	<ul style="list-style-type: none"> <li>มหาวิทยาลัยมีระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารงานบุคคล</li> <li>บุคลากรสายวิชาการ อาจารย์ และ สายสนับสนุนมีสมรรถนะการทำงาน ตามบทบาทหน้าที่และภาระงาน</li> </ul>	3. ระดับความสำเร็จของการสร้าง พัฒนา ปรับปรุงระบบฐานข้อมูลหรือระบบสารสนเทศด้านการบริหารงานบุคคล	ไม่น้อยกว่าระดับ 4	3) โครงการพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารงานบุคคล (จัดหา-จัดซื้อ -จัดจ้าง) *	1,500,000	กันยายน 2562 - ตุลาคม 2563	งานบริหารงานบุคคล
		1) ร้อยละของบุคลากรที่เข้าอบรม 2) ผลประเมินความพึงพอใจของผู้เข้าอบรม	1.เชิงปริมาณไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 (จำนวน 75 คน) 2. เชิงคุณภาพ 3.51 ขึ้นไป	4) โครงการอบรมอาจารย์ผู้สอนรายวิชาศึกษาทั่วไป (ภาคการศึกษาที่1) (กิจกรรม 45)	29,400	กันยายน 2562 - ตุลาคม 2563	งานพัฒนาอาจารย์และบุคลากรมืออาชีพ
		1) ร้อยละของบุคลากรที่เข้าอบรม 2) ผลประเมินความพึงพอใจของผู้เข้าอบรม	1.เชิงปริมาณไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 (จำนวน 90 คน) 2. เชิงคุณภาพ 3.51 ขึ้นไป	5) โครงการอบรมอาจารย์ผู้สอนรายวิชาศึกษาทั่วไป (ภาคการศึกษาที่2) (กิจกรรม 46).	29,400	กันยายน 2562 - ตุลาคม 2563	งานพัฒนาอาจารย์และบุคลากรมืออาชีพ
		1) ร้อยละของบุคลากรที่เข้าอบรม 2) ผลประเมินความพึงพอใจของผู้เข้าอบรม	1.เชิงปริมาณไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 (จำนวน 45 คน) 2. เชิงคุณภาพ 3.51 ขึ้นไป	6) โครงการอบรมอาจารย์ผู้สอนรายวิชาศึกษาทั่วไป (VGE101,108,109) (กิจกรรม 47)	35,800	กันยายน 2562 - ตุลาคม 2563	งานพัฒนาอาจารย์และบุคลากรมืออาชีพ



โครงการหลัก	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัดโครงการ	ค่าเป้าหมาย	กิจกรรมหลัก/กิจกรรมย่อย	งบประมาณ	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
โครงการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรสู่ความเป็นเลิศ	<p>1. เพื่อให้อาจารย์สามารถวางแผนการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>2. เพื่อให้อาจารย์เลือกกิจกรรมการเรียนการสอนที่เหมาะสมกับเนื้อหาการเรียนการสอน</p> <p>3. เพื่อให้อาจารย์สามารถเลือกเครื่องมือการวัดผล การเรียนการสอนที่สามารถประเมินผลการเรียนได้อย่างเที่ยงตรง</p>	<p>1) ร้อยละของบุคลากรที่เข้าอบรม</p> <p>2) ผลประเมินความพึงพอใจของผู้เข้าอบรม</p>	<p>1.เชิงปริมาณไม่น้อยกว่าร้อยละ 80</p> <p>2. เชิงคุณภาพ 3.51 ขึ้นไป</p>	7) โครงการการอบรมเพื่อการพัฒนาเป็นอาจารย์ที่ดี. (To be a good teacher) (50 คน) + 1 (กิจกรรม 55)	26,200	กันยายน 2562 - ตุลาคม 2563	งานพัฒนาอาจารย์และบุคลากรมืออาชีพ
	<p>1. เพื่อให้อาจารย์เข้าใจมาตรฐานการเป็นอาจารย์มืออาชีพ PSF</p> <p>2. เพื่อให้อาจารย์ตระหนักถึงความสำคัญของการเป็นอาจารย์มืออาชีพ</p> <p>3. เพื่อให้อาจารย์ทราบแนวทางการพัฒนาตนเองสู่การเป็นอาจารย์มืออาชีพ</p>	<p>1) ร้อยละของบุคลากรที่เข้าอบรม</p> <p>2) ผลประเมินความพึงพอใจของผู้เข้าอบรม</p>	<p>1.เชิงปริมาณไม่น้อยกว่าร้อยละ 80</p> <p>2. เชิงคุณภาพ 3.51 ขึ้นไป</p>	8) โครงการอบรมอาจารย์สู่มาตรฐานความเป็นอาจารย์มืออาชีพระยะที่ 1 (Introduction for VRU-PSF) (50 คน) +10 (กิจกรรม 56)	26,200	กันยายน 2562 - ตุลาคม 2563	งานพัฒนาอาจารย์และบุคลากรมืออาชีพ

โครงการหลัก	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัดโครงการ	ค่าเป้าหมาย	กิจกรรมหลัก/กิจกรรมย่อย	งบประมาณ	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
โครงการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรสู่ความเป็นเลิศ	1. เพื่อให้อาจารย์มีแนวทางในการทำงานสู่การเป็นอาจารย์มืออาชีพตามมาตรฐาน VRU-PSF 2. เพื่อให้อาจารย์สามารถวางแผนการสอนสู่การเป็นอาจารย์มืออาชีพ	1) ร้อยละของบุคลากรที่เข้าอบรม 2) ผลประเมินความพึงพอใจของผู้เข้าอบรม	1.เชิงปริมาณไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 2. เชิงคุณภาพ 3.51 ขึ้นไป	9) โครงการอบรมการสร้างแม่แบบอาจารย์มืออาชีพ (VRU-PSF รุ่นที่ 1) (20 คน) +10 ต่างจังหวัด 3 วัน 2 คืน (กิจกรรม 57)	213,3800	กันยายน 2562 - ตุลาคม 2563	งานพัฒนา อาจารย์และ บุคลากรมือ อาชีพ
	1. เพื่อพัฒนาระบบการสรรหาคัดเลือกให้ได้มาตรฐาน	1. ร้อยละของการสรรหาคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง ถูกต้องและทันตามระยะเวลาที่กำหนด	ไม่น้อยกว่าร้อยละ 9	10) กิจกรรมการรับสมัครสอบ คัดเลือกบุคลากร (ไม่ใช้งบประมาณ)*	ไม่ใช้งบประมาณ	กันยายน 2562 - ตุลาคม 2563	งานบริหาร งานบุคคล

โครงการหลัก	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัดโครงการ	ค่าเป้าหมาย	กิจกรรมหลัก/กิจกรรมย่อย	งบประมาณ	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
<b>มิติที่ 3 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล</b>							
<b>ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิผลและมีประสิทธิภาพ</b>							
โครงการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรสู่ความเป็นเลิศ	เพื่อเสริมสร้างความรู้ และทักษะการป้องกันและระงับอัคคีภัยเบื้องต้น	ร้อยละ ของบุคลากรเข้าร่วมโครงการตามกลุ่มเป้าหมายที่กำหนด	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 80	11) โครงการสร้างเสริมบุคลากรบรรเทาสาธารณภัย (20-01-12-019) กิจกรรม 19	32,700	กันยายน 2562 - ตุลาคม 2563	งานบริหารงานบุคคล
	เพื่อเป็นการเพิ่มความรู้ ประสิทธิภาพการทำงาน และสนับสนุนการเข้าสู่สัญญาแต่ละระยะและเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้นของบุคลากร	จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการสายสนับสนุนที่อยู่ระยะสัญญา 2,3 (เข้าระยะ 3,4 และเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้นของจำนวน 140 คน) (ภาคบังคับ)	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 80	12) โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ “การจัดทำคู่มือปฏิบัติงานหลักเพื่อเข้าสู่ระยะและเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้น(2 วัน) (20-01-12-033) (กิจกรรม 33)	99,600	กันยายน 2562 - ตุลาคม 2563	งานพัฒนาอาจารย์และบุคลากรมืออาชีพ
	เพื่อเป็นการเพิ่มความรู้ ประสิทธิภาพการทำงาน และสนับสนุนการเข้าสู่สัญญาแต่ละระยะของบุคลากร	จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการสายสนับสนุนที่อยู่ระยะสัญญา 2,3 (ยังไม่ผ่านประเมินค่างานจำนวน 100 คน) (รับสมัคร)	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 80	13) โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ “การวิเคราะห์ค่างานและการเขียนแบบประเมินค่างาน” 20-01-12-034 (กิจกรรม 34)	78,000	กันยายน 2562 - ตุลาคม 2563	งานพัฒนาอาจารย์และบุคลากรมืออาชีพ

โครงการหลัก	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัดโครงการ	ค่าเป้าหมาย	กิจกรรมหลัก/กิจกรรมย่อย	งบประมาณ	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
โครงการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรสู่ความเป็นเลิศ	<p>1. เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้และเข้าใจเกี่ยวกับการวิจัยเบื้องต้น และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้</p> <p>2. เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความสามารถในการสังเคราะห์ปัญหาจากงานประจำและพัฒนาเป็นงานวิจัยได้</p> <p>3. เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมได้แนวทางในการปรับปรุงและพัฒนางานประจำของตนเองสู่งานวิจัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>4. เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมสามารถพัฒนางานเพื่อเข้าสู่ระยะและเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้น</p>	<p>1. ผู้เข้าร่วมโครงการ</p> <p>2. ผู้เข้าร่วมโครงการ มีหัวข้องานวิจัย จำนวน 50 คน</p>	<p>1. ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 80</p> <p>2. มีหัวข้องานวิจัย ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 80</p>	<p>14) โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่องการพัฒนา งานประจำสู่งานวิจัย Routine to Research (R2R) สายสนับสนุน (3 วัน) 20-01-12-035 (กิจกรรม 35)</p>	74,000	<p>กันยายน 2562</p> <p>-</p> <p>ตุลาคม 2563</p>	<p>งานพัฒนา</p> <p>อาจารย์และ</p> <p>บุคลากรมือ</p> <p>อาชีพ</p>
	<p>เพื่อเป็นการเพิ่มความรู้ ประสิทธิภาพการทำงาน และสนับสนุนการเข้าสู่ สัญญาแต่ละระยะของ บุคลากร</p>	<p>ร้อยละ ของบุคลากรที่ ผู้เข้าร่วมโครงการสาย วิชาการและสายสนับสนุนที่ อยู่ระยะสัญญาจ้างที่1 จำนวน 150 คน (รับสมัคร)</p>	<p>ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 80</p>	<p>15) โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่องการพัฒนา คุณลักษณะและ จรรยาบรรณของคณาจารย์ และบุคลากร (3วัน) 20-01-12-036 (กิจกรรม 36)</p>	<p>ไม่ใช้</p> <p>งบประมาณ</p>	<p>กันยายน 2562</p> <p>-</p> <p>ตุลาคม 2563</p>	<p>งานพัฒนา</p> <p>อาจารย์และ</p> <p>บุคลากรมือ</p> <p>อาชีพ</p>

โครงการหลัก	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัดโครงการ	ค่าเป้าหมาย	กิจกรรมหลัก/กิจกรรมย่อย	งบประมาณ	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
โครงการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรสู่ความเป็นเลิศ	เพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้ประสิทธิภาพการทำงานและสนับสนุนการเข้าสู่ระยะ3,4 ของบุคลากร	ร้อยละ ของบุคลากรสายสนับสนุนเข้าร่วมโครงการจำนวน 50 คน (รับสมัคร)	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 80	16) โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่องเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อพัฒนางาน(2วัน)20-01-12-037 (กิจกรรม 37)	51,000	กันยายน 2562 - ตุลาคม 2563	งานพัฒนา อาจารย์และ บุคลากรมือ อาชีพ
	เพื่อให้อาจารย์ใหม่มีความรู้ความเข้าใจ วิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยมหลักของมหาวิทยาลัย	ร้อยละ ของบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนเข้าร่วมโครงการจำนวน 50 คน	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 80	17) โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่องการพัฒนาศักยภาพบุคลากรใหม่ (1วัน)ครั้งที่1(20-01-12-038) (กิจกรรม 38)	16,000	กันยายน 2562 - ตุลาคม 2563	งานพัฒนา อาจารย์และ บุคลากรมือ อาชีพ
	เพื่อให้อาจารย์ใหม่มีความรู้ความเข้าใจ วิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยมหลักของมหาวิทยาลัย	ร้อยละ ของบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนเข้าร่วมโครงการจำนวน 50 คน	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 80	18) โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่องการพัฒนาศักยภาพบุคลากรใหม่ (1วัน) ครั้งที่2 (20-01-12-039)กิจกรรม 39	16,000	กันยายน 2562 - ตุลาคม 2563	งานพัฒนา อาจารย์และ บุคลากรมือ อาชีพ
	เพื่อให้อาจารย์ใหม่มีความรู้ความเข้าใจ วิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยมหลักของมหาวิทยาลัย	ร้อยละ ของบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนเข้าร่วมโครงการจำนวน 50 คน	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 80	19) โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่องการพัฒนาศักยภาพบุคลากรใหม่ (1วัน) ครั้งที่3 (20-01-12-040)กิจกรรม 40.	16,000	กันยายน 2562 - ตุลาคม 2563	งานพัฒนา อาจารย์และ บุคลากรมือ อาชีพ

โครงการหลัก	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัดโครงการ	ค่าเป้าหมาย	กิจกรรมหลัก/กิจกรรมย่อย	งบประมาณ	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
โครงการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรสู่ความเป็นเลิศ	เพื่อให้อาจารย์ใหม่มีความรู้ความเข้าใจวิถีทัศน์พันธกิจ และค่านิยมหลักของมหาวิทยาลัย	ร้อยละ ของบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน เข้าร่วมโครงการ จำนวน 50 คน	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 80	20) โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่องการพัฒนาศักยภาพบุคลากรใหม่ (1วัน) ครั้งที่4 (20-01-12-041)กิจกรรม 41	16,000	กันยายน 2562 - ตุลาคม 2563	งานพัฒนา อาจารย์และ บุคลากรมือ อาชีพ
	เพื่อพัฒนาอาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาของมหาวิทยาลัยให้มีศักยภาพคุณภาพและประสิทธิภาพ	จำนวนอาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุนที่ได้รับการพัฒนาไม่น้อยกว่าร้อยละ30	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 80	21) โครงการส่งเสริมพัฒนาอาจารย์และบุคลากรในการศึกษาอบรมภายนอก (20-01-12-043)กิจกรรม 43	1,500,000	กันยายน 2562 - ตุลาคม 2563	งานพัฒนา อาจารย์และ บุคลากรมือ อาชีพ
	1. ผู้เข้าอบรมเข้าใจความสำคัญในการบริการมีจิตสำนึกในการให้บริการและสามารถวิเคราะห์ความคาดหวังของผู้รับบริการได้ 2. ผู้เข้าอบรมได้วิธีการทำงาน 3. เพื่อให้ผู้เข้าอบรมเข้าใจและเน้นความสำคัญของการทำงานเป็นทีม 4. เพื่อให้ผู้เข้าอบรมนำวิธีการสื่อสารไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ 5. เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมได้พัฒนาบุคลิกภาพให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ	บุคลากรสายสนับสนุนเข้าร่วมโครงการจำนวน 50 คน (รับสมัคร)	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 80	22) โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่องการพัฒนาสมรรถนะเพื่อความเป็นเลิศ (เทคนิคการบริการด้วยใจ,ทำงานเป็นทีมอย่างมืออาชีพ,เทคนิคการสื่อสารภายในองค์กร ,พัฒนาบุคลิกภาพ)(3วัน) (20-01-12-044) กิจกรรม 44.	290,220	กันยายน 2562 - ตุลาคม 2563	งานพัฒนา อาจารย์และ บุคลากรมือ อาชีพ

โครงการหลัก	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัดโครงการ	ค่าเป้าหมาย	กิจกรรมหลัก/กิจกรรมย่อย	งบประมาณ	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
โครงการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรสู่ความเป็นเลิศ	1. เพื่อปรับทัศนคติ สร้างการรับรู้รูปแบบการเรียนการสอนแบบ Deep Learning ให้อาจารย์ 2. เพื่อให้อาจารย์ผู้เข้าอบรมตระหนักถึงความสำคัญของการเรียนรู้แบบ Deep Learning	อาจารย์ผู้เข้าอบรมสามารถถ่ายทอดแนวคิดองค์ประกอบของการเรียนการสอนแบบ Deep Learning ผ่าน Mindmap ได้	ร้อยละ 80 ของผู้เข้าอบรม	23) โครงการเพื่อนชวนเพื่อนสอนแบบ DeepLearning (100 คน) +10 (20-01-12-048) กิจกรรม 48.	42,200	กันยายน 2562 - ตุลาคม 2563	งานพัฒนาอาจารย์และบุคลากรมืออาชีพ
	1. เพื่อให้อาจารย์มีทักษะด้านการเรียนการสอนแบบ Deep Learning ประกอบด้วย ทักษะด้านกาสื่อสาร (Communication) ทักษะการคิดสร้างสรรค์, (Creativities) ทักษะการเข้าใจพลเมือง (Citizenship), ทักษะการคิดเชิงวิพากษ์ (Critical Thinking), บทบาทของผู้สอน Deep Learning (Character), ทักษะด้านการร่วมมือ (Collaboratives)	อาจารย์ผู้สอนสามารถกำหนดแนวทางการสอน (Course Plan) เพื่อให้เกิดทักษะ Deep Learning ในรายวิชาที่รับผิดชอบได้	ร้อยละ 80 ของจำนวนอาจารย์ผู้เข้าอบรม	24) โครงการ Deep Learning Skill Camp (อบรมภายนอก 3 วัน 2 คืน) (50 คน) +10 (20-01-12-049) กิจกรรม 49.	329,720	กันยายน 2562 - ตุลาคม 2563	งานพัฒนาอาจารย์และบุคลากรมืออาชีพ

โครงการหลัก	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัดโครงการ	ค่าเป้าหมาย	กิจกรรมหลัก/กิจกรรมย่อย	งบประมาณ	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
โครงการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรสู่ความเป็นเลิศ	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. เพื่อให้อาจารย์มีทักษะด้านการให้คำปรึกษา (Counseling) กับ น.ศ.</li> <li>2. เพื่อให้อาจารย์มีทักษะด้านการสอนแบบพี่เลี้ยง (Coach, Mentoring)</li> <li>3. เพื่อให้อาจารย์สามารถนำเทคนิคการสอนแบบ Coach, Mentor และ Counseling มาใช้ในการสอนให้เกิด Deep Learning skill กับนักศึกษาได้</li> </ol>	อาจารย์ผู้เข้าอบรมมี Session Plan ของการสอนในรายวิชาที่รับผิดชอบโดยใช้เทคนิค Coach, Mentor และ Counseling	ร้อยละ 80 ของผู้เข้าอบรม	25) โครงการ Train the Trainer for Deep Learning (30 คน) + 10 (20-01-12-050) กิจกรรม 50.	19,800	กันยายน 2562 - ตุลาคม 2563	งานพัฒนาอาจารย์และบุคลากรมี้ออาชีพี
	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. เพื่อให้อาจารย์ผู้เข้าอบรมสามารถสอนโดยใช้เทคนิคการสอนโดยใช้ผู้เรียนเป็นหลัก</li> <li>2. เพื่อให้อาจารย์มีทักษะเทคนิคการสอนโดยใช้ผู้เรียนเป็นหลัก</li> <li>3. เพื่อให้อาจารย์มีความเข้าใจ และตระหนักถึงความสำคัญของการเรียนการสอนแบบผู้เรียนเป็นหลัก</li> </ol>	อาจารย์ผู้เข้าอบรมมี VDO Clip ในการสอนด้วยเทคนิคการสอนผู้เรียนเป็นหลัก	ร้อยละ 80 ของผู้เข้าอบรม	26) โครงการอบรมเทคนิคการเรียนรู้โดยใช้ผู้เรียนเป็นหลัก (Active Learning) (50 คน) + 10 (20-01-12-051) กิจกรรม 51.	26,200	กันยายน 2562 - ตุลาคม 2563	งานพัฒนาอาจารย์และบุคลากรมี้ออาชีพี



โครงการหลัก	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัดโครงการ	ค่าเป้าหมาย	กิจกรรมหลัก/กิจกรรมย่อย	งบประมาณ	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
โครงการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรสู่ความเป็นเลิศ	เพื่อให้อาจารย์มีทักษะการสอนแบบมีส่วนร่วม (Collaborative Learning) เช่น Learning Together, Academic Controversy, Student-Team-Achievement-Division, Team-Game-Tournament, Group Investigation, Jigsaw, Teams-Assisted-Individualization และ Cooperative Integrated Reading and Composition	อาจารย์ผู้เข้าอบรมมี Session Plan ของการสอน ในรายวิชาที่รับผิดชอบโดยใช้เทคนิคการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม (Collaborative Learning)	ร้อยละ 80 ของผู้เข้าอบรม	27) โครงการอบรมเทคนิคการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม (Collaborative Learning) (50 คน) + 10 (20-01-12-052) กิจกรรม 52.	26,200	กันยายน 2562 - ตุลาคม 2563	งานพัฒนา อาจารย์และ บุคลากรมือ อาชีพ
	1. เพื่อให้อาจารย์มีทักษะด้านการกำหนดผลลัพธ์การเรียนรู้ (Learning Outcome) ที่เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม 2. เพื่อให้อาจารย์มีทักษะด้านการกำหนดผลลัพธ์การเรียนรู้ (Learning Outcome) ที่เป็นนวัตกรรม	อาจารย์ผู้เข้าอบรมสามารถเขียนหลักสูตรการเรียนการสอน รวมทั้งกำหนดผลลัพธ์การเรียนรู้การสอนที่เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมและนวัตกรรม	ร้อยละ 80 ของผู้เข้าอบรม	28) โครงการอบรมวิธีการคิดเพื่อกำหนดผลการเรียนรู้ (Design Thinking for Learning Outcomes) (50 คน)+10 (20-01-12-053) กิจกรรม 53.	26,200	กันยายน 2562 - ตุลาคม 2563	งานพัฒนา อาจารย์และ บุคลากรมือ อาชีพ

โครงการหลัก	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัดโครงการ	ค่าเป้าหมาย	กิจกรรมหลัก/กิจกรรมย่อย	งบประมาณ	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
โครงการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรสู่ความเป็นเลิศ	1. เพื่อให้อาจารย์มีทักษะด้านการกำหนดเครื่องมือในการประเมินผลการเรียนการสอน (Assessment Tools) 2. เพื่อให้อาจารย์เข้าใจและทราบถึงความแตกต่างของเครื่องมือการวัดผลการเรียนการสอนแบบต่าง ๆ 3. เพื่อให้อาจารย์เข้าใจทักษะ กระบวนการออกแบบเครื่องมือการวัดผลการเรียนการสอน	อาจารย์ผู้เข้าอบรมมี Session Plan ที่มีภาระบุญเครื่องมือการวัดผลที่สอดคล้องกับเนื้อหาการเรียนการสอน	ร้อยละ 80 ของผู้เข้าอบรม	29) โครงการอบรมเครื่องมือการวัดผลการเรียนการสอน (Assessment Tools) (50 คน) + 10 (20-01-12-054) กิจกรรม54.	26,200	กันยายน 2562 - ตุลาคม 2563	งานพัฒนาอาจารย์และบุคลากรมืออาชีพ
	พัฒนาคุณวุฒิปริญญาเอกของอาจารย์ประจำ	ร้อยละของอาจารย์ประจำสถาบันที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก	ร้อยละ 50	30) โครงการพัฒนาคุณวุฒิปริญญาเอกของอาจารย์ประจำกิจกรรมที่ 58	935,580	กันยายน 2562 - ตุลาคม 2563	งานพัฒนาอาจารย์และบุคลากรมืออาชีพ
	ส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ เพื่อให้คณาจารย์ของมหาวิทยาลัยมีตำแหน่งทางวิชาการสูงขึ้น และเพิ่มขึ้น	ร้อยละของอาจารย์ประจำสถาบันที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ	ไม่น้อยกว่าร้อยละ 50	31) การขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ (ก.พ.ต.) (20-01-12-031) กิจกรรมที่ 31	1,374,140	กันยายน 2562 - ตุลาคม 2563	สสว.

โครงการหลัก	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัดโครงการ	ค่าเป้าหมาย	กิจกรรมหลัก/กิจกรรมย่อย	งบประมาณ	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
	เพื่อสำรวจและประเมินความพึงพอใจและนำผลประเมินมาปรับปรุง	ร้อยละเฉลี่ยพึงพอใจของบุคลากรต่อสภาพแวดล้อมด้านบุคลากร	มากกว่า 4.51	32) กิจกรรมการสำรวจความพึงพอใจ ของบุคลากรต่อสภาพแวดล้อมด้านบุคลากร *	ไม่ใช้งบประมาณ	กันยายน 2562 - ตุลาคม 2563	งานบริหาร งานบุคคล

โครงการหลัก	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	กิจกรรมหลัก/กิจกรรมย่อย	งบประมาณ	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
<b>มติที่ 4 ความพร้อมรับผิด้านการปฏิบัติงานและการบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัย</b>							
<b>ยุทธศาสตร์ที่ 4 บริหารทรัพยากรบุคคลอย่างโปร่งใส เป็นธรรมมีเจตจำนงในการบริหารที่สุจริต</b>							
คุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)	1. เพื่อจัดทำแผนการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ 2563 2. เพื่อกำกับ-ติดตามการดำเนินงานตามแผนการดำเนินงานรับประเมิน 3. เพื่อประเมินผลการดำเนินงานตามแผนและทบทวนการจัดทำแผนในปีงบประมาณต่อไป	1. มีแผนและนโยบายรับการประเมินคุณธรรม 2. มีรายงานผลการดำเนินงาน เสนอ กบ. 3. มีรายงานผลประเมินปี 2563 และร่างแผนปีงบประมาณ 2564 เข้าที่ประชุม กบ.เพื่อพิจารณา	เอกสารที่เกี่ยวข้อง จำนวน 1 ชุด	33) ประชุมคณะกรรมการดำเนินการรับการประเมินคุณธรรมความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ไตรมาส ละครั้ง รวม 4 ครั้ง/ปี) (20-02-01-001) กิจกรรม 1.	41,000	กันยายน 2562 - ตุลาคม 2563	งานบริหารงานบุคคล
	1. เพื่อสร้างความเข้าใจ และความตระหนักในการพัฒนาคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงานต่างๆ 2. เพื่อการกำกับ-ติดตาม การดำเนินงานพัฒนาคุณธรรมและความโปร่งใสของมหาวิทยาลัย และของหน่วยงาน 3. เพื่อประเมิน และทบทวนผลการดำเนินงานพัฒนาคุณธรรมและความโปร่งใสของมหาวิทยาลัยและของหน่วยงาน	1. หน่วยงานมีแผนการดำเนินงานพัฒนาคุณธรรมและความโปร่งใสของมหาวิทยาลัยและของหน่วยงาน ทุกหน่วยงาน 2. มีรายงานผลการดำเนินงานตามแผนการพัฒนาคุณธรรมและความโปร่งใสระยะ 9 เดือน เสนอ กบ. 3. มีรายงานผลรอบ 12 เดือนของทุกหน่วยงานเข้าที่ประชุม กบ.เพื่อพิจารณา	เอกสารที่เกี่ยวข้อง จำนวน 1 ชุด	34) อบรมความรู้ และแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงาน (20-02-01-002) กิจกรรม 2.	44,500	กันยายน 2562 - ตุลาคม 2563	งานบริหารงานบุคคล

โครงการหลัก	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	กิจกรรมหลัก/กิจกรรมย่อย	งบประมาณ	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
<b>มิติที่ 5 คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน</b>							
<b>ยุทธศาสตร์ที่ 5 สร้างความผาสุก ความพึงพอใจ และสร้างคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน</b>							
โครงการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรสู่ความเป็นเลิศ	1. เพื่อจัดทำแผนการจัดการความสุข ของมหาวิทยาลัย ประจำปีงบประมาณ 2563 2. เพื่อกำกับ-ติดตามการดำเนินงานตามแผนการจัดการความสุข รอบ 6 เดือน และ 9 เดือน 3. เพื่อประเมินผลการดำเนินงานตามแผนและทบทวนการจัดทำแผนในปีงบประมาณต่อไป	1. มีแผนการจัดการความสุข มหาวิทยาลัย 2. มีรายงานผลการดำเนินงาน 6/9 เดือนเสนอ กบ. 3. มีรายงานผลรอบ 12 เดือนและร่างแผนปีงบประมาณ 2564 เข้าที่ประชุม กบ.เพื่อพิจารณา	(ไตรมาสละครั้ง รวม 4 ครั้ง/ปี)	35) ประชุมคณะกรรมการดำเนินการจัดการความสุข มหาวิทยาลัย (20-01-12-016) กิจกรรม 16.	32,800	กันยายน 2562 - ตุลาคม 2563	งานบริหาร งานบุคคล
	1. เพื่อสร้างความเข้าใจ และความตระหนักในการจัดการความสุขของหน่วยงานต่างๆ 2. เพื่อการกำกับ-ติดตาม การดำเนินงานตามนโยบายของมหาวิทยาลัยและของหน่วยงาน 3. เพื่อประเมิน และทบทวนผลการดำเนินงานตามนโยบายของมหาวิทยาลัยและของหน่วยงาน	1. หน่วยงานมีความเข้าใจ และสามารถขับเคลื่อนการดำเนินงานตามนโยบายได้ ไม่น้อยกว่า 2กิจกรรม 2. มีรายงานผลการดำเนินงาน 6/9เดือน 3. มีรายงานผลรอบ 12 เดือนและนโยบายมาตรการที่เหมาะสมเข้าที่ประชุม กบ.เพื่อพิจารณา	(ปีละ 2 ครั้ง รอบ 6 เดือนและ12 เดือน)	36) ประชุมคณะกรรมการดำเนินงานจัดการความสุข ประจำหน่วยงาน(20-01-12-017) กิจกรรม 17.	20,500	กันยายน 2562 - ตุลาคม 2563	งานบริหาร งานบุคคล

โครงการหลัก	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	กิจกรรมหลัก/กิจกรรมย่อย	งบประมาณ	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
โครงการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรสู่ความเป็นเลิศ	1. เพื่อเป็นการให้ความรู้และทักษะในเรื่องการสร้างสุขในองค์กร 2. เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมได้เรียนรู้กิจกรรมและสามารถสร้างกิจกรรมที่เหมาะสมสำหรับหน่วยงานของตนได้	1. ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้และความเข้าใจในเรื่องการสร้างสุขในองค์กรเพิ่มขึ้น 2. มีการนำความรู้ไปจัดทำกิจกรรมของหน่วยงานได้	ร้อยละ 80  ไม่น้อยกว่า 2 กิจกรรม	37) อบรมเชิงปฏิบัติการ หัวข้อการสร้างสุขในองค์กรของหน่วยงาน(20-01-12-018) กิจกรรม 18.	49,000	กันยายน 2562 - ตุลาคม 2563	งานบริหาร งานบุคคล
	1. เพื่อให้ผู้เข้าร่วมโครงการมีสุขภาพกายและใจที่แข็งแรง 2. เพื่อเป็นกิจกรรมเสริมสัมพันธ์อันดีระหว่างหน่วยงานและบุคลากรและสร้างความผูกพันให้เกิดขึ้นระหว่างหน่วยงานและบุคคล	1. มีจำนวนหน่วยงานภายในเข้าร่วม 2. มีจำนวนบุคลากรภายในเข้าร่วมกิจกรรม	ไม่น้อยกว่า 10 หน่วยงาน  ไม่น้อยกว่า 50 คน	38) การแข่งขันเปตอง วไลโยแฟน(ชมรมเปตอง)(20-01-12-020) กิจกรรม 20.	20,000	กันยายน 2562 - ตุลาคม 2563	งานบริหาร งานบุคคล
	1. เพื่อการสร้างเสริมการออกกำลังกาย และกำหนดระยะทางการวิ่งให้เหมาะสมตามสภาพร่างกาย 2. เพื่อเป็นการสร้างเครือข่ายผู้รักสุขภาพวไลยอลงกรณ์ให้ได้ 250 คน ในปีงบประมาณ 2563	1. มีจำนวนบุคลากรและบุคคลภายนอกเข้าร่วมกิจกรรม 2. ผู้เข้าร่วมกิจกรรมสามารถสะสมระยะทางการวิ่งได้ 50 กิโลเมตรใน 1เดือน	ไม่น้อยกว่า 100 คน  ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 60	39) การวิ่งเก็บระยะทาง (VirtualRun) (ชมรมวิ่งเพื่อสุขภาพ) รหัส 20-01-12-021 กิจกรรม 21.	20,000	กันยายน 2562 - ตุลาคม 2563	งานบริหาร งานบุคคล

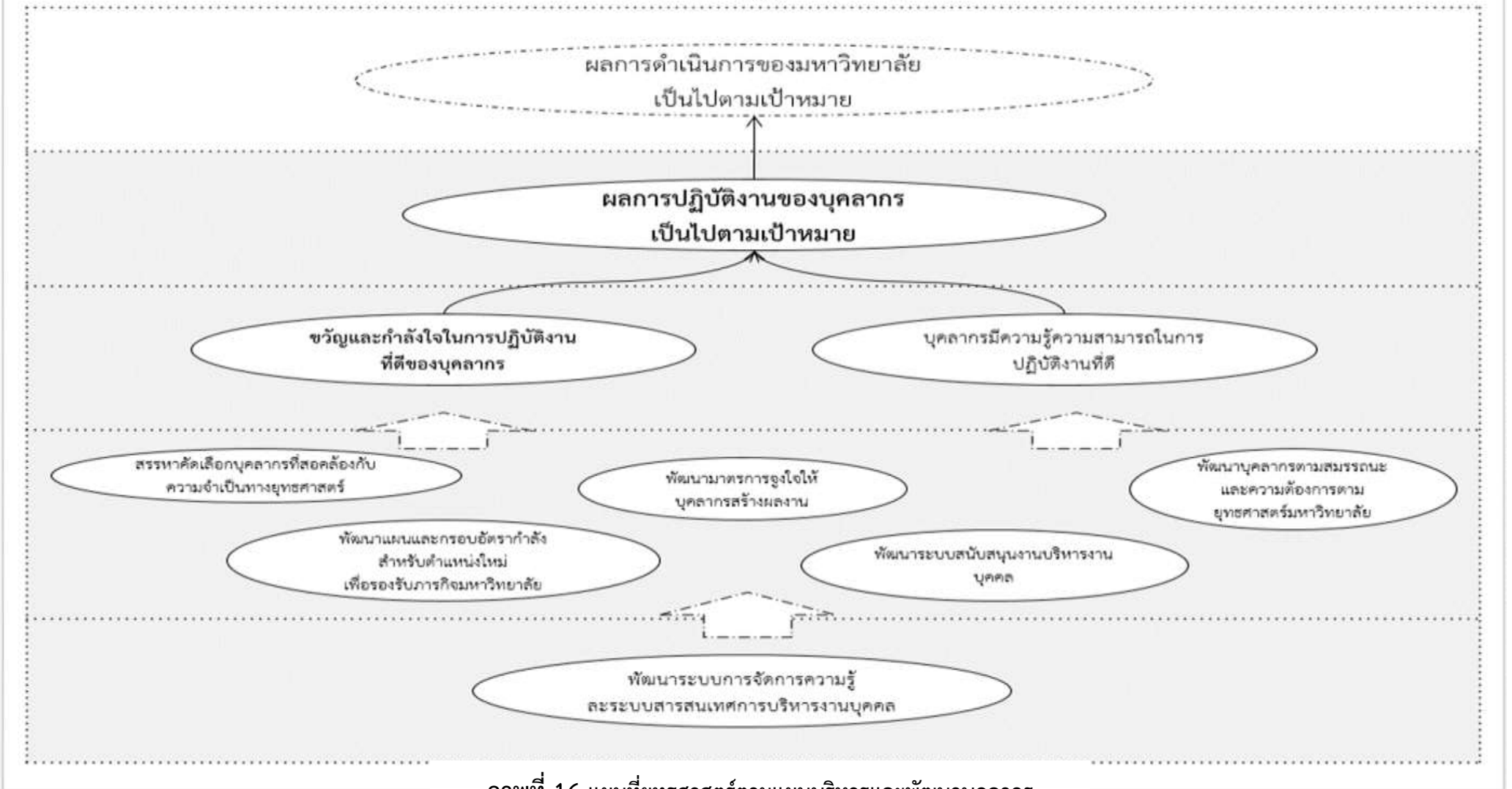
โครงการหลัก	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	กิจกรรมหลัก/กิจกรรมย่อย	งบประมาณ	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
โครงการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรสู่ความเป็นเลิศ	1. เพื่อเป็นการสนับสนุนนโยบายด้านสุขภาพดีและสร้างภาพลักษณ์บุคลากรมหาวิทยาลัย สวสไอ และแข็งแรง 2. เพื่อเป็นการสร้างภาพลักษณ์องค์กรแห่งสุขภาพดี ในปีงบประมาณ 2563	1. จำนวนการกดถูกใจกิจกรรมและรูปภาพ 2. จำนวนการแชร์กิจกรรมและรูปภาพ 3. จำนวนการเผยแพร่กิจกรรมทางสื่อในช่องทางต่างๆ	1. ไม่น้อยกว่า 500 ราย (รวมทั้งหมด) 2. ไม่น้อยกว่า 200 แชร (รวมทั้งหมด) 3. ไม่น้อยกว่า 8 ช่องทาง	40) การวิ่งเซลฟ์ (ชมรมวิ่งเพื่อสุขภาพ) รหัส 20-01-12-022กิจกรรม 22	3,600	กันยายน 2562 - ตุลาคม 2563	งานบริหาร งานบุคคล
	1. เพื่อเป็นการส่งเสริมและสนับสนุนให้มีสุขภาพแข็งแรง 2. เพื่อเป็นการผ่อนคลายหลังการทำงาน 3. เพื่อเป็นสถานที่พบปะสังสรรค์และแลกเปลี่ยน พุดคุยเทคนิคการเล่นกีฬาแบดมินตัน 4. เพื่อเป็นการกระชับความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร	1. มีการดำเนินกิจกรรมการเล่นกีฬาแบดมินตัน 2. มีผู้เข้าร่วมกิจกรรมของชมรม 3. มีการจัดการแข่งขัน	1. ไม่น้อยกว่า 20 วัน/เดือน 2. ไม่น้อยกว่า 50 ราย 3. ไม่น้อยกว่า 2 ครั้ง	41) บำบัดความเครียดด้วยแบดมินตัน(ชมรมแบดมินตัน) รหัส 20-01-12-023 กิจกรรม 23	16,000	กันยายน 2562 - ตุลาคม 2563	งานบริหาร งานบุคคล

โครงการหลัก	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	กิจกรรมหลัก/กิจกรรมย่อย	งบประมาณ	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
โครงการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรสู่ความเป็นเลิศ	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. เพื่อเป็นกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้เรื่องดนตรีระหว่างอาจารย์ บุคลากร และนักศึกษา</li> <li>2. เพื่อเป็นการเสริมสร้าง ความมั่นใจในการแสดงออกด้านสุนทรียศิลป์ผ่านบทกวีดนตรี</li> <li>3. เพื่อเป็นแหล่งเรียนรู้เรื่องอาหารอัดเสียงดนตรีลงระบบคอมพิวเตอร์ สมาร์ทโฟน และการทำเพลง</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. มีผู้เข้าร่วมกิจกรรม</li> <li>2. มีผู้ที่สามารถเล่นดนตรี เป็นเพิ่มขึ้น</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ไม่น้อยกว่า 30 คน</li> <li>2. ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 20 จากจำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรมทั้งหมด</li> </ol>	42) เรียนรู้ด้านดนตรีบทกวีในสวน(ชมรมดนตรี) กิจกรรม 24	8,300	กันยายน 2562 - ตุลาคม 2563	งานบริหาร งานบุคคล
	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. เพื่อเป็นการส่งเสริมสุขภาพที่ดีให้กับบุคลากรมหาวิทยาลัย</li> <li>2. เพื่อเป็นการลดความเสี่ยงการเกิดโรคที่เกิดจากอาหารที่บุคลากรปรุง</li> <li>3. เพื่อเป็นการเผยแพร่ความรู้การประกอบอาหารเพื่อสุขภาพ</li> <li>4. เพื่อเป็นการส่งเสริมภาพลักษณ์ที่ดีของมหาวิทยาลัยภายใต้สโลแกน "คนไวลย์อนามัยดี มีสุขภาพสมบูรณ์"</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. มีผู้เข้าร่วมโครงการ</li> <li>2. จำนวนภาพ/สูตร อาหารเพื่อสุขภาพที่ได้ทำการเผยแพร่ผ่านสื่อต่างๆ</li> <li>3. มีผู้กดถูกใจไม่น้อยกว่า 200 ราย(รวมทั้งหมด) และมีการแชร์ผ่านสื่อต่างๆ</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ไม่น้อยกว่า 40 คน</li> <li>2. ไม่น้อยกว่า 50 เมนู</li> <li>3. ไม่น้อยกว่า 50 ครั้ง (รวมทั้งหมด)</li> </ol>	43) ฝึกทำอาหาร-เครื่องดื่มเพื่อสุขภาพ (ชมรมอาหารเพื่อสุขภาพ) กิจกรรม 25	17,400	กันยายน 2562 - ตุลาคม 2563	งานบริหาร งานบุคคล



โครงการหลัก	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	กิจกรรมหลัก/กิจกรรมย่อย	งบประมาณ	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
โครงการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรสู่ความเป็นเลิศ	1. เพื่อให้บุคลากรมหาวิทยาลัยมีสุขภาพร่างกายแข็งแรง สุขภาพจิตที่ดี 2. เพื่อสร้างความรักความสามัคคีของบุคลากร 3. เพื่อสนับสนุนให้บุคลากรใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ต่อตนเอง	1. บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรม 2. บุคลากรมีสุขภาพที่แข็งแรงและมีสุขภาพจิตที่ดี โดยดูจากผลการประเมินการตรวจสุขภาพประจำปี	1. ไม่น้อยกว่า 40 คน 2. ไม่น้อยกว่า 40 คน	44) กิจกรรมออกกำลังกายทุกวันจันทร์-ศุกร์เวลา17.00-19.00น.กิจกรรม 26.	3,000	กันยายน 2562 - ตุลาคม 2563	งานบริหาร งานบุคคล
	1.เพื่อให้ความรัก ความสามัคคี ในหมู่คณะของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัย 2.เพื่อให้เกิดความผูกพันในความเป็นบุคลากรมหาวิทยาลัย 3.เพื่อเป็นการเสริมสร้าง บุคลากรให้มีความพร้อมที่จะเป็นตัวแทนนักกีฬาฟุตบอลของมหาวิทยาลัย	1. มีจำนวนหน่วยงานภายในเข้าร่วม 2. มีจำนวนบุคลากรภายในเข้าร่วมกิจกรรม	1. ไม่น้อยกว่า 10 หน่วยงาน 2. ไม่น้อยกว่า 50 คน	45) การแข่งขันฟุตบอลสี่เสา บุคลากรภายใน ทุกวันพุธ ตั้งแต่เดือน มิถุนายน- สิงหาคม 63 เวลา 17.00-19.00 น.กิจกรรม 27.	7,000	กันยายน 2562 - ตุลาคม 2563	งานบริหาร งานบุคคล
	เพื่อเป็นการปรับปรุง กฎ ระเบียบ หรือจัดทำสวัสดิการเพิ่มเติมให้กับบุคลากร	จำนวนสวัสดิการ และสิ่งอำนวยความสะดวก เพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับ ตามกฎหมายซึ่งมีความเหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร	2 สวัสดิการ	46. กิจกรรมการจัดทำระเบียบมหาวิทยาลัยเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการ และดำเนินกิจกรรมสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวก	ไม่ใช้งบประมาณ	กันยายน 2562 - ตุลาคม 2563	งานบริหาร งานบุคคล

# Strategy Map



ภาพที่ 16 แผนที่ยุทธศาสตร์ตามแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร

## บทที่ 5

### แนวทางการติดตามและประเมินผล

#### 5.1 กรอบการประเมินผล

เพื่อให้การติดตามประเมินผลการดำเนินงานของแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ พ.ศ. 2563 สามารถประเมิน และติดตามผลของการดำเนินงาน และความสำเร็จ ตามเป้าหมายของแผนงาน โดยใช้แนวทางการประเมินผล ตามตัวชี้วัดทางยุทธศาสตร์ตามค่าเป้าหมาย ของแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร ของมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ที่กำหนดไว้ในแต่ละระดับ ได้แก่

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

#### 5.2 แนวทางการติดตามและประเมินผล

1. **การประเมินผลระดับเป้าประสงค์ของแผน** ประเมินโดยคณะกรรมการประเมินผล หรือหน่วยงาน ตามที่คณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัย (ก.บ.ม.) กำหนด โดยประเมินแนวโน้มความสำเร็จ ตามเป้าหมายทุกปี และประเมินผลความสำเร็จของแผนฯ ภายหลังการสิ้นสุดของแผน ไม่เกิน 3 เดือน

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

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

4. **การประเมินผลระดับโครงการ** ประเมินผลในระดับผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์โครงการ และระดับกิจกรรมโครงการ โดยหน่วยงานผู้รับผิดชอบโครงการ โดยแนวทางและวิธีการประเมินผลตามหลักวิชาการเมื่อสิ้นสุดโครงการ และจัดส่งผลการประเมินให้ งานบริหารงานบุคคล กองกลาง สำนักอธิการบดี เป็นผู้รวบรวมสรุป ส่งให้ผู้บริหาร ผู้เกี่ยวข้อง และคณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัย(ก.บ.ม.)

#### 5.3 การติดตามผล

1. การติดตามโครงการ ในกรณีที่ระยะเวลาโครงการมีช่วงเวลาดำเนินโครงการ ผู้รับผิดชอบโครงการ เป็นผู้ทำการติดตามความคืบหน้าของการดำเนินโครงการ และรายงานผลตามแนวทาง และรูปแบบที่ใช้ในการดำเนินโครงการตามแผนปฏิบัติงานตามปกติ

2. การติดตามความคืบหน้า และแนวโน้มความสำเร็จตามค่าเป้าหมายตามตัวชี้วัด ทุก 6 เดือน รวมถึงปัญหาในการดำเนินการตามแผน และรายงานแก่ผู้รับผิดชอบตามที่กำหนดในเรื่องการประเมินผล

#### 5.4 การทบทวนแผน

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



ผู้ผลิต

งานบริหารงานบุคคล สำนักงานอธิการบดี  
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์