

แผนพัฒนาบุคลากร
ประจำปีงบประมาณ 2553



มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์
จังหวัดปทุมธานี

คำนำ

มหาวิทยาลัยคำนึงถึงความสำคัญของทรัพยากรมนุษย์ที่เป็นส่วนสำคัญในการนำนโยบายไปปฏิบัติให้ประสบความสำเร็จ จึงกำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยในฐานะที่เป็นสถาบันอุดมศึกษาเพื่อพัฒนาท้องถิ่นและชุมชนไว้หลายแนวทางด้วยกัน ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อให้มีประสิทธิภาพและสามารถสนับสนุนส่งเสริมการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยอย่างแท้จริง จึงได้นำนโยบายของรัฐด้านกำลังคนและการบริหารจัดการที่ดี และนำกรอบแผนอุดมศึกษาระยะยาว 15 ปี (พ.ศ. 2551-2565) รวมกับแผนปฏิบัติราชการของมหาวิทยาลัยระยะ 4 ปี (พ.ศ. 2551-2554) มาเป็นแนวทางในการกำหนดแผนพัฒนาบุคลากร ของมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ประจำปีงบประมาณ 2553

ทั้งนี้ คณะกรรมการสภามหาวิทยาลัย ได้ให้ความเห็นชอบแผนพัฒนาบุคลากร ระยะ 4 ปี ปีงบประมาณ 2551-2554 ในคราวประชุมครั้งที่ 6/2551 เมื่อวันที่ 15 กันยายน 2551 คณะกรรมการจึงนำแผนพัฒนาบุคลากรดังกล่าว มาสู่การปฏิบัติ และจัดทำเป็นแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ 2553 ดังรายละเอียดที่จะกล่าวต่อไปในแต่ละบท

คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร
ประจำปีงบประมาณ 2553
มิถุนายน 2553

สารบัญ

	หน้า
บทที่ 1 บทนำ	
1.1 ความเป็นมา	1
1.2 วัตถุประสงค์	
1.3 เป้าหมาย	2
1.4 ขั้นตอนการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร	2
1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	2
บทที่ 2 นโยบายและทิศทางการพัฒนาบุคลากร	
2.1 นโยบายของรัฐบาลด้านกำลังคนและนโยบายการบริหารจัดการที่ดี	3
2.2 ประเด็นทิศทางและนโยบายของกรอบแผนอุดมศึกษาระยะยาว 15 ปี	3
2.3 แผนบริหารราชการแผ่นดินของกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2551-2554	5
2.4 ปรัชญา วิสัยทัศน์ เป้าหมายของมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์	5
2.5 นโยบายการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์	6
บทที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร	
3.1 ข้อมูลบุคลากร	8
3.2 ข้อมูลข้าราชการที่จะเกษียณอายุในปีงบประมาณ 2553	12
3.3 ข้อมูลนักศึกษาและหลักสูตรการศึกษา	13
3.4 การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาบุคลากร	24
3.5 รายงานการดำเนินการพัฒนาบุคลากรตามโครงการต่างๆ ของปีงบประมาณ 2552	28
บทที่ 4 มาตรการในการนำไปสู่การปฏิบัติและติดตามประเมินผลตามแผนพัฒนาบุคลากร	
4.1 มาตรการนำไปสู่การปฏิบัติตามแผนพัฒนาบุคลากร	40
4.2 การติดตามประเมินผลตามแผนพัฒนาบุคลากร	60
ภาคผนวก	
- คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ 2553	62
- หลักเกณฑ์การกำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา	65

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมา

บุคลากรของหน่วยงานมีความสำคัญต่อการผลักดันภารกิจต่างๆ ของหน่วยงานให้บรรลุผลสำเร็จ การส่งเสริม พัฒนาบุคลากรของหน่วยงานอย่างเหมาะสม จนทำให้บุคลากรส่วนใหญ่พึงพอใจ และมีผลต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของตนที่มีอยู่ในองค์กร เมื่อบุคลากรมีความรู้ ความสามารถ ก็จะทำให้การปฏิบัติงานของบุคลากรแต่ละคนมีประสิทธิภาพสูงสุด และจะทำให้ผลสัมฤทธิ์โดยรวมของหน่วยงานสูงสุดด้วย แต่เนื่องจากองค์กรทุกแห่งมีข้อจำกัดด้านงบประมาณ สภาพการณ์การแข่งขัน และการเปลี่ยนแปลงตามความต้องการของผู้รับบริการ ฉะนั้น หน่วยงานทุกแห่งจำเป็นต้องมีการวางแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อกำหนดทิศทางการพัฒนา และป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นด้วย

ในปัจจุบันภาครัฐเห็นความสำคัญของการพัฒนาข้าราชการและบุคลากรของรัฐ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) ซึ่งเป็นหน่วยงานที่ทำหน้าที่ติดตามประเมินผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ จึงกำหนดประเด็นการประเมินเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรไว้สำหรับปีงบประมาณ 2553 กำหนดอยู่ในตัวชี้วัดที่ 15 ระดับความสำเร็จของแผนพัฒนาบุคลากร และการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาบุคลากรของสถาบันอุดมศึกษา นอกจากนี้ในการติดตามประเมินคุณภาพการศึกษา ระดับอุดมศึกษา ของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาก็กำหนดตัวบ่งชี้เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรไว้เช่นกัน

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ซึ่งเป็นสถาบันการศึกษาของรัฐในระดับอุดมศึกษา จำเป็นจะต้องคำนึงถึงความคุ้มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุดต่องบประมาณที่ได้รับจัดสรร ประกอบกับข้าราชการและบุคลากรของรัฐแต่ละคนมีความรู้ ความสามารถหลากหลาย มีความแตกต่างกันด้านหน้าที่ตามภารกิจ การพัฒนาบุคลากรจึงยุ่งยาก การวางแผนพัฒนาบุคลากรอย่างเหมาะสม สอดคล้องกับภารกิจ และแผนปฏิบัติราชการจะช่วยให้มหาวิทยาลัยสามารถพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับความต้องการและมีทิศทาง เป้าหมายที่ชัดเจน ในปีงบประมาณ 2553 นี้ มหาวิทยาลัยได้ศึกษาผลการพัฒนาบุคลากรของปีงบประมาณ 2552 ก่อน และนำมาเป็นกรอบแนวทางในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ 2553 ซึ่งจะต้องสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ในปัจจุบัน และสอดคล้องกับแผนพัฒนาบุคลากรระยะ 4 ปี ของมหาวิทยาลัยด้วย

1.2 วัตถุประสงค์

1. เพื่อจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ 2553 ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์และเป้าหมายของมหาวิทยาลัย

2. เพื่อจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ 2553 ให้สอดคล้องกับลักษณะงานและวิชาชีพ

1.3 เป้าหมาย

บุคลากรของมหาวิทยาลัย มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ดังนี้

- มีคุณภาพ
- มีความรักองค์กร
- มุ่งมั่นตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ตามภาระงานที่กำหนด
- มีความพึงพอใจในการทำงาน
- มีความก้าวหน้าในวิชาชีพตามสายงานที่ปฏิบัติ

1.4 ขั้นตอนการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์

1. แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร
2. ศึกษา วิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ความต้องการ ปัญหา แนวโน้มในอนาคตเกี่ยวกับภารกิจหลักและทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัย
3. นำข้อมูลที่ได้จากข้อ 2 มาสังเคราะห์ จัดทำ (ร่าง) แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ 2553
4. นำเสนอ (ร่าง) แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ 2553 ต่อคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย
5. นำเสนอ (ร่าง) แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ 2553 ต่อสภามหาวิทยาลัย หรือผู้มีอำนาจ

1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. มหาวิทยาลัยมีแผนพัฒนาบุคลากรที่ได้ผ่านความเห็นชอบโดยสภามหาวิทยาลัยหรือผู้มีอำนาจ
2. มหาวิทยาลัยมีกรอบการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ 2553 ที่ใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพ

บทที่ 2

นโยบายและทิศทางการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรภาครัฐให้มีความรู้ ความสามารถ เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนและผู้รับบริการ มีศักยภาพในการแข่งขัน รู้ทันการเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะในการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา ซึ่งมีการแข่งขันสูงขึ้นและมีการจัดการศึกษาหลากหลาย ตลอดจนมีหลักเกณฑ์วิธีการต่างๆ เข้ามามากับดูแลการจัดการศึกษาให้ได้มาตรฐานและมีคุณภาพมากขึ้น มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์เป็นสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ก็จำเป็นต้องดำเนินการเร่งรัด พัฒนาบุคลากรโดยกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน ในการพัฒนาบุคลากรจะต้องศึกษานโยบายของรัฐและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องด้วย เพื่อที่จะนำมากำหนดเป้าหมายและทิศทางการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย มีรายละเอียดที่มา ดังนี้

2.1. นโยบายของรัฐบาลด้านกำลังคนและนโยบายการบริหารจัดการที่ดี

นายอภิสิทธิ์ เวชชาชีวะ นายกรัฐมนตรี แถลงนโยบายรัฐบาล ในวันจันทร์ 29 ธันวาคม 2551 นโยบายสังคมและคุณภาพชีวิต ซึ่งมีผลต่อการพัฒนาบุคลากรที่อยู่ในสถาบันอุดมศึกษา ดังนี้

1. ปฏิรูปการศึกษาทั้งระบบ ปรับปรุงกฎหมายให้สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญ และระดมทรัพยากรเพื่อการปรับปรุงการบริหารจัดการศึกษาตั้งแต่ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานจนถึงระดับอุดมศึกษาพัฒนาครู พัฒนาหลักสูตร ส่งเสริมการกระจายอำนาจให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาเพื่อนำไปสู่เป้าหมายคุณภาพการศึกษาและการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นคุณธรรมนำความรู้อย่างแท้จริง

2. พัฒนาครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้ได้ครูดี ครูเก่ง มีคุณธรรม มีคุณภาพ

3. ยกกระดับคุณภาพมาตรฐานการศึกษาระดับอุดมศึกษาไปสู่ความเป็นเลิศ โดยการจัดกลุ่มสถาบันการศึกษาตามศักยภาพ พัฒนาองค์ความรู้และนวัตกรรมด้วยการเพิ่มขีดความสามารถด้านการวิจัยและพัฒนา

2.2 ประเด็นทิศทาง และนโยบายของกรอบแผนอุดมศึกษาระยะยาว 15 ปี (พ.ศ. 2551-2565)

การพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย นอกจากจะนำนโยบายของรัฐบาลมาเป็นกรอบในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรแล้ว ยังนำนโยบายของกรอบแผนอุดมศึกษาระยะ 15 ปี ในส่วนของแนวทางการพัฒนาบุคลากรในอุดมศึกษา มาวิเคราะห์เพื่อจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรด้วย มีประเด็นสำคัญ ดังนี้

139. การพัฒนาอาจารย์ในมหาวิทยาลัย ต้องคำนึงถึงการพัฒนาหลายมิติ เช่น

: ด้านวิชาการ ความเป็นครู ความสามารถในการจัดการเรียนการสอน ความสามารถด้าน

การวิจัย สมรรถนะทางวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับสาขาที่ตนรับผิดชอบ การบริหารจัดการ การจัดการ
ทางสังคม

: ช่วงวัยต่างๆของการทำงานและพัฒนา (Life cycle development) ตั้งแต่การบ่มเพาะ
(incubation)ในช่วงต้นการทำงาน ช่วงการทำงานจริง ช่วงเป็นผู้สูงความรู้และประสบการณ์และการ
เป็นคลังสมองหลังเกษียณ โดยจัดให้มีกระบวนการ Mentoring โดยผู้มีความรู้และประสบการณ์ เน้นการ
พัฒนาจากการทำงานจริงเช่น Sabbatical, Shadowing กับภาคการผลิต ภาคสังคม โดยร่วมมือกับหน่วย
งานวิจัย ภาคการผลิต สมาคมวิชาการวิชาชีพ และภาคประชาสังคม

140. ข้อเสนอหลักเกี่ยวกับเกณฑ์การจัดสรรทุนสำหรับมหาวิทยาลัยรัฐและเอกชน

: สาขาที่ประเทศไทยมีความเข้มแข็งแล้ว ให้ศึกษาภายในประเทศหรือแบบผสมผสาน
ควบคู่กับเป้าหมายการสร้างโปรแกรมชั้นนำระดับโลกในประเทศไทย สำหรับสาขาที่ประเทศมี
ความเข้มแข็ง ทั้งนี้ถ้าเรียนต่างประเทศ ให้เข้ามหาวิทยาลัยชั้นนำของโลก

: สาขาขาดแคลนที่มีการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาภายในประเทศ ให้เรียนแบบผสมผสาน
หากจำเป็นต้องไปเรียนต่างประเทศใช้เงินไปข้างต้นเช่นกัน

: สาขาขาดแคลนบางสาขาและสาขาไม่มีบัณฑิตศึกษาในประเทศ เพื่อให้เกิด
ประโยชน์สูงสุดควรให้เข้าเรียนในมหาวิทยาลัยชั้นนำของโลก

: เพิ่มจำนวนทุนทางสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์

141. สร้างแรงจูงใจให้มหาวิทยาลัยและผู้เรียนร่วมลงทุนพัฒนาอาจารย์ ด้วยมาตรการด้าน
การเงิน เช่น ทุนจากรัฐบาลทั้งหมด ทุนรัฐบาลร่วมกับมหาวิทยาลัย ทุนรัฐบาลร่วมกับมหาวิทยาลัย
และผู้เรียน เพื่อเพิ่มจำนวนอาจารย์ที่รับการพัฒนาได้มากขึ้น กระตุ้นให้มหาวิทยาลัยและผู้เรียน
จริงจังกับการเรียนในสาขาวิชาและในสถานศึกษาที่มีคุณภาพ อีกทั้งคำนึงถึงผลตอบแทนจากการ
ได้ทุนจากรัฐ การลงทุนของมหาวิทยาลัยและผู้เรียนเอง

142. การพัฒนามหาวิทยาลัยรัฐกลุ่มใหม่ ที่ได้กรอบอัตรากำลังจำนวนมากในช่วงต้นแผน
พัฒนาฯระยะยาวฉบับที่สอง ต้องใช้เป็นโอกาสของการพัฒนามหาวิทยาลัยใหม่อย่างก้าวกระโดด
เข้าสู่ระบบการจัดกลุ่มมหาวิทยาลัยและการวางตำแหน่งในสาขาต่างๆ ทั้งนี้สภามหาวิทยาลัยควร
กำหนดยุทธศาสตร์การใช้อัตราใหม่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ใช้เป็นเครื่องมือในการปรับทิศทาง
มหาวิทยาลัย อาจารย์ที่บรรจุในอัตราใหม่ควรอยู่ในโครงการของยุทธศาสตร์การพัฒนาที่กำหนด
โดยมหาวิทยาลัย ให้ความสำคัญสูงสุดต่อศักยภาพและคุณภาพของอาจารย์ที่จะรับเข้า

143. มหาวิทยาลัยใหม่ควรให้ความสำคัญต่อการพัฒนาอาจารย์เป็นทีม เช่น กลุ่มวิชาเขตของ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล กลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏตามพื้นที่หรือสหวิทยาลัยเดิม ใช้กระบวนการ
คัดเลือกและสรรหาที่ยุติธรรม โปร่งใส และมีส่วนร่วมโดยมีผู้ทรงคุณวุฒิทั้งภายในและนอกสถาบัน

145. มหาวิทยาลัยในระบบอุดมศึกษามีความซ้ำซ้อน แข่งชิงตลาดการศึกษา มีความสูญเปล่า
ของโครงสร้างพื้นฐาน และไม่ทำงานโดยการรวมกลุ่มเพื่อเพิ่มพลังความหลากหลาย และความ

เชี่ยวชาญที่กระจกระบาย

146. มหาวิทยาลัยไทยเองมีความแตกต่างสูง และมีช่องว่างของระดับการพัฒนา (University Divide) ความแตกต่างดังกล่าวมีหลายมิติ อาทิเช่น ขนาด งบประมาณ ประเภท อายุ สถานที่ตั้ง บุคลากร คุณภาพของนักศึกษา คุณภาพของสถาบัน ตลอดจนชื่อเสียง เป็นต้น ซึ่งหลายปัญหาของอุดมศึกษาจะแก้ไม่ได้หากมหาวิทยาลัยยังแยกส่วนกันทำงาน ไม่รวมพลัง (Synergy) หรือแบ่งงานกันทำ (Division of labor)

2.3 แผนบริหารราชการแผ่นดินของกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2551-2554 (เฉพาะส่วนที่เกี่ยวข้องกับการบริหารบุคลากร)

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ เป็นสถาบันอุดมศึกษาในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ นโยบายการบริหารราชการแผ่นดินของกระทรวงศึกษาธิการจึงถูกนำมาสู่การปฏิบัติ การพัฒนาบุคลากร ดังนี้

นโยบาย 2.1.3 พัฒนาหลักสูตร ปรับระบบการผลิตและพัฒนาครูให้มีคุณภาพและคุณธรรมอย่างทั่วถึง ต่อเนื่อง และก้าวทันการเปลี่ยนแปลงยุคโลกาภิวัตน์

แผนงานพัฒนาและยกระดับคุณภาพครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา

1. โครงการพัฒนาพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา
2. โครงการวิจัยและพัฒนารูปแบบและนวัตกรรมเพื่อการพัฒนาศักยภาพครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา
3. โครงการเงินอุดหนุนปริญญาโทและปริญญาเอกในสาขาวิชาชีพเฉพาะ

ฯลฯ

2.4 ปรัชญา วิสัยทัศน์ นโยบายและ เป้าหมายของมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์

มหาวิทยาลัยมีแผนปฏิบัติราชการ ในระยะ 4 ปี (พ.ศ. 2553 – 2556) โดยปรับปรุงให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปภายใต้ปรัชญา วิสัยทัศน์ นโยบายและเป้าหมายไว้ ดังนี้

ปรัชญา : วิชาการเด่น เน้นคุณธรรม นำท้องถิ่นพัฒนา ก้าวหน้าด้านเทคโนโลยี

วิสัยทัศน์ : มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ เป็นสถาบันอุดมศึกษาชั้นนำเพื่อพัฒนาท้องถิ่นในอุษาคเนย์

นโยบายหรือยุทธศาสตร์ :

1. สร้างเครือข่ายและแสวงหาพันธมิตรในการปฏิบัติงานตามภารกิจเชิงบูรณาการ
2. เพิ่มโอกาสการเข้าศึกษาและพัฒนาให้นักศึกษาให้มีศักยภาพสูงสุด
3. เพิ่มบทบาทของมหาวิทยาลัยในการเป็นแหล่งเรียนรู้ และร่วมแก้ไขปัญหของชุมชนในท้องถิ่น

4. พัฒนามหาวิทยาลัยเป็นองค์กรสมรรถนะสูง ที่มีการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลและเป็นมหาวิทยาลัยสีเขียว

เป้าหมาย :

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

2.5 นโยบายการพัฒนาบุคลากร ของมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์

จากปรัชญา วิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์และเป้าหมายของมหาวิทยาลัยดังกล่าวข้างต้น จึงนำมาวิเคราะห์ และจัดทำนโยบายการพัฒนาบุคลากรได้ 3 ข้อ ดังนี้

1. พัฒนสมรรถนะบุคลากรและหน่วยงานในการปฏิบัติงานตามภารกิจ
แนวทางดำเนินการ
 - สนับสนุนการศึกษาต่อ การฝึกอบรม ศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศ และการเข้าสู่ตำแหน่งตามเส้นทางอาชีพของบุคลากรแต่ละสายงาน
 - สร้างวัฒนธรรมการเป็นมืออาชีพทางด้านการอุดมศึกษาให้แก่บุคลากรภายในมหาวิทยาลัย ผ่านกิจกรรมการพัฒนสมรรถนะรายบุคคล การเสริมสร้างคุณธรรม การปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ การคัดเลือกและประกาศเกียรติคุณยกย่องคณาจารย์ดีเด่นในด้านต่างๆ
 - พัฒนาระบบบริหารผลการปฏิบัติงานให้บุคลากรกำหนดแผนปฏิบัติงานประจำ และกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จในการปฏิบัติงานอย่างเป็นรูปธรรม
 - ส่งเสริมการจัดการจัดกิจกรรม เวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานและการถ่ายทอดประสบการณ์ระหว่างคณาจารย์และบุคลากร
 - มอบอำนาจเสริมพลังและสร้างความพร้อมในการปฏิบัติงานให้แก่ คณะ สำนัก ในรูปแบบของการกระจายอำนาจ การสนับสนุนงบประมาณกำลังคน ข้อมูลข่าวสารและนวัตกรรมด้านการบริหารจัดการ
 - ส่งเสริมให้บุคลากร หน่วยงานแสวงหาพัฒนานวัตกรรมในการทำงานตามภารกิจหน้าที่และนวัตกรรมการบริหารจัดการ
2. พัฒนาระบบบริหารยุทธศาสตร์ที่มุ่งผลสัมฤทธิ์และระบบบริหารคุณภาพ
แนวทางดำเนินการ

- ปรับปรุงข้อบังคับระเบียบมหาวิทยาลัยให้เอื้อต่อการยกระดับประสิทธิภาพการทำงาน และการสร้างเสริมธรรมาภิบาลทางการบริหารจัดการ

- พัฒนาระบบบริหารจัดการของมหาวิทยาลัยให้เป็นไปตามแนวทางการบริหาร ยุทธศาสตร์และการพัฒนาระบบคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐานของสกอ. สมศ. และ ก.พ.ร.

- ส่งเสริมการแสวงหาและพัฒนานวัตกรรมจัดการเพื่อพัฒนามหาวิทยาลัยให้เป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้

- ส่งเสริมการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการและการจัดการ ความรู้ภายในมหาวิทยาลัย

- เสริมสร้างความมั่นคงของเงินคงคลังและเพิ่มรายได้จากสินทรัพย์ที่มีอยู่ของ มหาวิทยาลัย

- ระบุค้นหาอัตลักษณ์ ผลงานเชิงประจักษ์ของมหาวิทยาลัยเพื่อสื่อสาร จัดการภาพลักษณ์ ผ่านสื่อ โทรทัศน์ หนังสือพิมพ์ Website และสื่ออื่นๆ รวมทั้งการจัดกิจกรรมตามพันธกิจ การบำเพ็ญ ประโยชน์ต่อสังคม และสมาคมศิษย์เก่า

3. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและสภาพแวดล้อมทางกายภาพของมหาวิทยาลัย

แนวทางดำเนินการ

- ปรับปรุงสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ภูมิสถาปัตย์ภายในมหาวิทยาลัยให้สื่อถึงการเป็น มหาวิทยาลัยสีเขียว และความเป็นสถาบันอุดมศึกษาที่ทันสมัย และมีสุนทรียภาพ

- พัฒนามหาวิทยาลัยให้เป็นตัวอย่างขององค์กรแห่งความพอเพียง

- จัดทำ พัฒนาระบบสวัสดิการด้านที่พักอาศัย สิ่งอำนวยความสะดวกอื่นเพื่อส่งเสริมคุณภาพ ชีวิตให้แก่บุคลากรและนักศึกษา

บทที่ 3

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ เกิดความคุ้มค่าของงบประมาณที่ใช้ในการพัฒนาบุคลากร ผู้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรจะต้องวิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องให้ครบถ้วน สำหรับการพัฒนาบุคลากรของสถาบันอุดมศึกษา มีปัจจัยสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องหลายอย่าง อาทิ จำนวนบุคลากรที่มีอยู่ ศักยภาพของบุคลากร แนวโน้มความต้องการของตลาดแรงงาน สภาพการแข่งขันในการศึกษา ฯลฯ การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ของมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ประจำปีงบประมาณ 2553 มีปัจจัยที่นำมาพิจารณา ดังนี้

3.1 ข้อมูลบุคลากร

ในปัจจุบันมหาวิทยาลัยมีบุคลากรอยู่ 2 ประเภท คือ

1) บุคลากรสายวิชาการ หมายถึง บุคลากรที่ปฏิบัติงานสอนและวิจัยเป็นหลัก อาทิ ตำแหน่ง อาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์

2) บุคลากรสายสนับสนุน หมายถึง บุคลากรที่ปฏิบัติงานเพื่อสนับสนุนการสอน การวิจัย ในหน่วยงานคณะ สำนักงาน อาทิ ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป นักวิจัย นิติกร บุคลากรบุคลากรสายสนับสนุนมีทั้งกลุ่มงานที่ปฏิบัติงานโดยผู้มีความรู้ และบุคลากรที่ไม่กำหนดคุณวุฒิซึ่งเป็นกลุ่มที่มีลักษณะงานจ้างเหมาะเพื่อดูแล รักษาอาคาร สถานที่ สาธารณูปโภค

จากการวิเคราะห์ภาระงาน เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังในปีงบประมาณ 2551 - 2554 มหาวิทยาลัยมีความต้องการอัตรากำลัง สายวิชาการ ดังนี้

ตารางที่ 1 จำนวนความต้องการบุคลากร สายวิชาการ ปี 2551-2554 แบ่งตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ

ลำดับ	หน่วยงาน	จำนวนที่พึงมี	หมายเหตุ
1	คณะครุศาสตร์	72	รวมอัตรากำลังของวิทยาลัย นวัตกรรมการจัดการ(ศูนย์ กรุงเทพมหานคร) และวิทยาลัย อุษาคเนย์ (ศูนย์สระแก้ว)
2	คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	166	
3	คณะวิทยาการจัดการ	107	
4	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	130	
5	คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม	60	
6	คณะเทคโนโลยีการเกษตร	41	
รวม		576	

จากสภาพความต้องการอัตรากำลังบุคลากร สาขาวิชาการ ในระยะ 4 ปี ในปัจจุบันมหาวิทยาลัยมีอัตรากำลังบุคลากร สาขาวิชาการ ดังนี้

ตารางที่ 2 จำนวนบุคลากร สาขาวิชาการ แบ่งตามหน่วยงาน คุณวุฒิ และตำแหน่งวิชาการ

ลำดับที่	หน่วยงาน	จำนวนทั้งหมด	สถานภาพ			คุณวุฒิ			ตำแหน่งทางวิชาการ		
			ชรก.	พนม.	ลจ.	ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก	ผศ.	รศ.	ศ.
1	คณะครุศาสตร์	30	15	15			16	14	10	3	
2	คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	76	32	42	2	3	66	7	14	3	
3	คณะวิทยาการจัดการ	50	28	22		1	38	11	19	3	
4	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	69	41	28		1	54	14	21	2	
5	คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม	34	14	20			33	1	8	1	
6	คณะเทคโนโลยีการเกษตร	16	12	4			13	3	7	2	
7	บัณฑิตวิทยาลัย	2		2				2		1	
8	วิทยาลัยการจัดการและสารสนเทศศาสตร์ (กทม.)	26	13	13			25	1	5		
9	วิทยาลัยสุขภาพแม่ข่าย (สระแก้ว)	9		9		1	8				
10	วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ	11		11			3	8		1	3
	รวม	323	155	166	2	6	256	61	84	16	3

ข้อมูล ณ วันที่ 9 กรกฎาคม 2553

สำหรับบุคลากรสายสนับสนุน จากการวิเคราะห์ภาระงานเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลัง
ปีงบประมาณ 2551 – 2554 มหาวิทยาลัยมีความต้องการอัตรากำลังสายสนับสนุน ดังนี้

ตารางที่ 3 จำนวนความต้องการบุคลากร สายสนับสนุน ปี 2551-2554 (กลุ่มที่กำหนดคุณวุฒิ ปฏิบัติงาน
ในสำนักงาน) แบ่งตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ

ลำดับ ที่	หน่วยงาน	จำนวน อัตรากำลัง ที่พึงมี	หมายเหตุ
1	สำนักงานอธิการบดี		
	1.1 กองกลาง	68	รวมหน่วยตรวจสอบภายใน
	1.2 กองนโยบายและแผน	9	
	1.3 กองพัฒนานักศึกษา	18	
2	สถาบันวิจัยและพัฒนา	7	
3	สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ	40	รวมศูนย์คอมพิวเตอร์
4	สำนักส่งเสริมการเรียนรู้และบริการวิชาการ	7	
5	สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน	50	รวมศูนย์กรุงเทพ ศูนย์ สระแก้ว ศูนย์ให้การศึกษา เชียร์ เอกศาสตร์ วิเทศ สัมพันธ์ โครงการExecutive
6	คณะครุศาสตร์	14	
7	คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	12	
8	คณะวิทยาการจัดการ	11	
9	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	25	
10	คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม	11	
11	คณะเทคโนโลยีการเกษตร	8	
12	บัณฑิตวิทยาลัย	8	
	รวม	288	

หมายเหตุ ไม่รวมโรงเรียนสาธิต

ในปัจจุบันบุคลากรสายสนับสนุน กลุ่มที่กำหนดคุณวุฒิและปฏิบัติงานอยู่ในสำนักงานมีจำนวน 246 คน ดังนี้

ตารางที่ 4 จำนวนบุคลากร สายสนับสนุนกลุ่มที่กำหนดคุณวุฒิ แบ่งตามหน่วยงาน และสถานภาพ

ลำดับ ที่	หน่วยงาน	สถานภาพ					รวม
		ขรก.	ปจ.	พรก.	พนม.	ชค.	
1	สำนักงานอธิการบดี						
	1.1 กองกลาง	4	9	10	35	1	54
	1.2 กองนโยบายและแผน	1			7		8
	1.3 กองพัฒนานักศึกษา	3			13		16
2	สถาบันวิจัยและพัฒนา	1			5		6
3	สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยี สารสนเทศ (รวมศูนย์คอมฯ)	1		1	29		32
4	สำนักส่งเสริมการเรียนรู้และบริการ วิชาการ	1			4		5
5	สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน (รวมศูนย์กทม. สระแก้ว ศูนย์ การศึกษาต่าง ๆ)		7	3	38	1	49
6	คณะครุศาสตร์	1			7		8
7	คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์		1	1	8		10
8	คณะวิทยาการจัดการ	1		1	7		9
9	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	1	1		19		21
10	คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม	1			8		9
11	คณะเทคโนโลยีการเกษตร	1			6		7
12	บัณฑิตวิทยาลัย				5	3	8
	รวม	16	18	16	191	5	246

หมายเหตุ ขรก. หมายถึง ข้าราชการ

พรก. หมายถึง พนักงานราชการ

ชค. หมายถึง ลูกจ้างชั่วคราว

ปจ. หมายถึง ลูกจ้างประจำ

พนม. หมายถึง พนักงานมหาวิทยาลัย

3.2 ข้อมูลข้าราชการที่จะเกษียณ ในปี 2553

ในปีงบประมาณ 2553 มีข้าราชการเกษียณอายุ จำนวน 13 คน ในการวางแผนพัฒนาบุคลากร จึงต้องคำนึงถึงข้อมูลผู้ที่จะเกษียณ เพื่อนำไปใช้ในการสรรหา การพัฒนาบุคลากรทดแทนโดยเฉพาะ ในหลักสูตรที่มีนักศึกษาจำนวนมากเพื่อให้การจัดการศึกษาเป็นไปตามเกณฑ์คุณภาพ มีรายละเอียดผู้ที่จะเกษียณอายุ ดังนี้

ตารางที่ 5 ข้อมูลอาจารย์ที่จะเกษียณในวันที่ 1 ตุลาคม 2553

ลำดับ ที่	ชื่อสกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิ	คณะ/ภาควิชา /สาขาวิชา
1	นางสาวจุกุพันธ์ มีสันทัด	นักวิเคราะห์ นโยบายฯ	8	ป.โท	สำนักงานอธิการบดี
2	นางสมปอง พ่วงเจริญ	ผศ.	8	ป.โท	คณะครุศาสตร์ สาขาวิชาจิตวิทยา
3	นายภิเชก จันท์เอี่ยม	ผศ.	8	ป.เอก	คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ สาขาวิชาภาษาไทยเพื่อนวัตกรรมและ สื่อสาร
4	นางฤดี กรุดทอง	ผศ.	8	ป.โท	คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ (กทม.)
5	นายนิคม เชยกิจวงษ์	อ.	7	ป.โท	คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ สาขาวิชาบรรณารักษ์และสารสนเทศ ศาสตร์
6	นายชาติกร พนเจริญสวัสดิ์	ผศ.	8	ป.โท	คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ สาขาวิชาภาษาไทยเพื่อนวัตกรรมและ สื่อสาร
7	นางพัชราภรณ์ สุวรรณบุญ	ผศ.	8	ป.โท	คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ สาขาวิชาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา
8	นายชาญชัย คริสตปภกรอง	ผศ.	8	ป.ตรี	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี สาขาวิชาฟิสิกส์
9	นางบังอร ธรรมศิริ	ผศ.	8	ป.โท	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี สาขาวิชาคหกรรมศาสตร์
10	นายสิริเจษฎ์ รัตนจรณะ	อ.	7	ป.โท	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สิ่งแวดล้อม
11	นางสาวกอบกุล สังฆะมัลลิก	ผศ.	8	ป.โท	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี สาขาวิชาคณิตศาสตร์
12	นางสาวรุ่งรัตน์ เหลืองนทีเทพ	ผศ.	8	ป.โท	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (กทม.)
13	นางสุรางค์ เมรานนท์	รศ.	9	ป.เอก	คณะครุศาสตร์

3.3 ข้อมูลนักศึกษา และหลักสูตรการศึกษา

1. จำนวนนักศึกษาปัจจุบัน

ตารางที่ 6 จำนวนนักศึกษา จำแนกตามหน่วยงานและปีการศึกษา

ลำดับ	หน่วยงาน	ปี2548	2549	2550	2551	2552	รวม
1	คณะครุศาสตร์	60	65	57	82	188	452
2	คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	29	135	175	216	377	932
3	คณะวิทยาการจัดการ	80	437	383	412	519	1831
4	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	42	96	134	164	172	608
5	คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม	6	116	65	83	223	493
6	คณะเทคโนโลยีการเกษตร	12	19	20	30	39	120
7	ศูนย์กรุงเทพ	20	76	28	71	45	240
8	ศูนย์สระแก้ว	6	22	39	50	51	168
	รวม	255	966	901	1,108	1,614	4,844

2. ข้อมูลหลักสูตรที่กำลังพัฒนา และแผนผลิตบัณฑิต ประจำปีการศึกษา 2553

สำหรับปีการศึกษา 2553 มหาวิทยาลัยมีแผนผลิตบัณฑิตและแผนพัฒนาหลักสูตรใหม่ ปรับปรุงหลักสูตรการศึกษาเดิมหลายหลักสูตร ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อการพัฒนาบุคลากร โดยเฉพาะในสาขาวิชาการ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

แผนการพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตร ปีงบประมาณ2553

คณะวิทยาการจัดการ

ระดับ / สาขาวิชา	แผนปรับปรุงหลักสูตร / ปีการศึกษา 2553
บริหารธุรกิจบัณฑิต	
1. การจัดการทั่วไป	-
2. บริหารธุรกิจ	-
3. เศรษฐศาสตร์ธุรกิจ	-
4. คอมพิวเตอร์ธุรกิจ	-
5. การจัดการ โลจิสติกส์และซัพพลายเชน	พัฒนา
บัญชีบัณฑิต	
6. การบัญชี	-
ศิลปศาสตรบัณฑิต	
7. การจัดการท่องเที่ยว	-
8. นิเทศศาสตร์	ปิด
เศรษฐศาสตรบัณฑิต	
9.เศรษฐศาสตร์	-
นิเทศศาสตรบัณฑิต	
10. นิเทศศาสตร์	-
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต	
11. บริหารธุรกิจ	-
รวม (หลักสูตร)	2

แผนการพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตร ปีงบประมาณ2553

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

ระดับ / สาขาวิชา	แผนปรับปรุงหลักสูตร / ปีการศึกษา 2553
ศิลปศาสตรบัณฑิต	
1. ภาษาไทยเพื่อนวัตกรรมสื่อสาร	-
2. ภาษาอังกฤษ	-
3. จิตวิทยา	-
4. สารสนเทศศาสตร์	-
5. สังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา	ปรับปรุง
6. ศิลปกรรม	ปรับปรุง
7. ศิลปะการแสดง	-
8. ดนตรีสากล	-
หลักสูตรใหม่	
9.การพัฒนาชุมชน(การพัฒนามนุษย์และสังคม)	พัฒนา
10.ภาษาอังกฤษเพื่อการท่องเที่ยวและการโรงแรม	-
11.จิตวิทยาการพัฒนาผู้สูงวัย	-
12.ภาษาไทยสำหรับชาวต่างประเทศ	-
นิติศาสตรบัณฑิต	
13.นิติศาสตร์	-
รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	
14. รัฐประศาสนศาสตร์	-
รัฐศาสตรบัณฑิต	
15.เศรษฐศาสตร์การเมือง	-
รวม (หลักสูตร)	3

แผนการพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตร ปีงบประมาณ2553

คณะเทคโนโลยีการเกษตร

ระดับ / สาขาวิชา	แผนปรับปรุงหลักสูตร / ปีการศึกษา 2553
วิทยาศาสตร์บัณฑิต	
1.เทคโนโลยีการผลิตสัตว์	ปรับปรุง
2.เทคโนโลยีการผลิตพืช	ปรับปรุง
3.วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการอาหาร	-
4. เทคโนโลยีการจัดการอุตสาหกรรมอาหาร	-
วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต	
5. เทคโนโลยีการจัดการเกษตร	-
รวม (หลักสูตร)	2

แผนการพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตร ปีงบประมาณ2553

คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม

ระดับ / สาขาวิชา	แผนปรับปรุงหลักสูตร / ปีการศึกษา 2553
วิทยาศาสตร์บัณฑิต (วท.บ.)	
1. เทคโนโลยีอุตสาหกรรม	-
2. เทคโนโลยีอุตสาหกรรม(ต่อเนื่อง)	ปิด
3. ออกแบบผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม	-
4. เทคโนโลยีเซรามิกส์	-
5. เทคโนโลยีวิศวกรรมไฟฟ้า	พัฒนา
6. อิเล็กทรอนิกส์และโทรคมนาคม	พัฒนา
วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต (วศ.บ.)	
7. วิศวกรรมระบบควบคุมและหุ่นยนต์	-
8. การจัดการวิศวกรรม	พัฒนา
9. วิศวกรรมโยธาและสิ่งแวดล้อม	พัฒนา
อุตสาหกรรมศาสตรบัณฑิต (อส.บ.)	
10. เทคโนโลยีเครื่องกล	พัฒนา
11. สาขาวิชาวิศวกรรมการผลิต	-
รวม (หลักสูตร)	5

แผนการ发展和ปรับปรุงหลักสูตร ปีงบประมาณ2553
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

ระดับ / สาขาวิชา	แผนปรับปรุงหลักสูตร / ปีการศึกษา 2553
วิทยาศาสตร์บัณฑิต	
1.เทคโนโลยีชีวภาพ	ปรับปรุง
2.วิทยาการคอมพิวเตอร์	ปรับปรุง
3.เทคโนโลยีสารสนเทศ	ปรับปรุง
4.เคมีอุตสาหกรรม	ปรับปรุง
5.คหกรรมศาสตร์	ปรับปรุง
6.วิทยาศาสตร์สิ่งแวดล้อม	-
7.วิทยาศาสตร์ความปลอดภัย	-
8.คณิตศาสตร์ประยุกต์	ปรับปรุง
วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต	
9. วิทยาศาสตร์ศึกษา	ปรับปรุง
รวม (หลักสูตร)	7

แผนการ发展和ปรับปรุงหลักสูตร ปีงบประมาณ2553
วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ

ระดับ / สาขาวิชา	แผนปรับปรุงหลักสูตร / ปีการศึกษา 2553
ศิลปศาสตรบัณฑิต	
1.การจัดการการบิน	ปรับปรุง
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	
2. รัฐประศาสนศาสตร์	-
รัฐประศาสตรดุษฎีบัณฑิต	
3. รัฐประศาสนศาสตร์	-
รวม (หลักสูตร)	1

แผนการพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตร ปีงบประมาณ 2553

คณะครุศาสตร์

ระดับ / สาขาวิชา	แผนปรับปรุงหลักสูตร / ปีการศึกษา 2553
ครุศาสตรบัณฑิต	
1. คณิตศาสตร์	ปรับปรุง
2. วิทยาศาสตร์	ปรับปรุง
3. ภาษาอังกฤษ	ปรับปรุง
4. การศึกษาปฐมวัย	ปรับปรุง
5. เทคโนโลยีทางการศึกษา	-
6. การประถมศึกษา	-
7. พลศึกษา	-
8. คอมพิวเตอร์ศึกษา	-
9. จิตวิทยาการศึกษา	-
10. การวัดและประเมินผล	-
11. ภาษาไทย	-
12. สังคมศึกษา	-
ป.วิชาชีพ	
13. ประกาศนียบัตรวิชาชีพครู	พัฒนา
ครุศาสตรมหาบัณฑิต	
14. การบริหารการศึกษา	-
15. หลักสูตรและการสอน	-
ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต	
16. การบริหารการศึกษา	ปรับปรุง
ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต	
17. หลักสูตรและการสอน	ปรับปรุง
รวม (หลักสูตร)	7

แผนผลิตบัณฑิต ปีงบประมาณ 2553

คณะวิทยาการจัดการ

ระดับ/สาขาวิชา	จำนวนรับ/ปีการศึกษา/คน		
	ปกติ	พิเศษ	รวม
บริหารธุรกิจบัณฑิต			
1. การจัดการทั่วไป	80	80	160
2. การบริหารธุรกิจ			
- แขนงวิชาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ	60	60	120
- แขนงวิชาการตลาด	20	30	50
- แขนงวิชาการเงินการธนาคาร	20	20	40
- แขนงวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์	40	30	70
- แขนงวิชาธุรกิจระหว่างประเทศ	20	-	20
- แขนงวิชาการบริหารงานอุตสาหกรรม	20	-	20
3. การจัดการโลจิสติกส์	40	40	80
4. เศรษฐศาสตร์ธุรกิจ	20	-	20
5. คอมพิวเตอร์ธุรกิจ	-	-	-
บัญชีบัณฑิต			
6. การบัญชี	50	40	90
ศิลปศาสตรบัณฑิต			
7. การจัดการท่องเที่ยว	25	25	50
8. นิเทศศาสตร์	60	40	100
เศรษฐศาสตรบัณฑิต			
9. เศรษฐศาสตร์	-	-	-
นิเทศศาสตรบัณฑิต			
10. นิเทศศาสตร์	-	-	-
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต			
11. บริหารธุรกิจ	-	40	-
รวม	455	405	820

แผนผลิตบัณฑิต ปีงบประมาณ 2553
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

ระดับ/สาขาวิชา	จำนวนรับ/ปีการศึกษา/คน		
	ปกติ	พิเศษ	รวม
ศิลปศาสตรบัณฑิต			
1. ภาษาไทยเพื่อนวัตกรรมสื่อสาร	30	-	30
2. ภาษาอังกฤษ	40	-	40
3. จิตวิทยา	40	-	40
4. สารสนเทศศาสตร์	30	-	30
5. สังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา	40	-	40
6. ศิลปกรรม	35	-	35
7. ศิลปะการแสดง	35	-	35
8. ดนตรีสากล	30	-	30
9. การพัฒนาชุมชน(การพัฒนามนุษย์และสังคม)	0	-	0
10. ภาษาอังกฤษเพื่อการท่องเที่ยวและการโรงแรม	0	-	0
11. จิตวิทยาการพัฒนาผู้สูงวัย	0	-	0
12. ภาษาไทยสำหรับชาวต่างประเทศ	0	-	0
นิติศาสตรบัณฑิต			
13. นิติศาสตร์	60	-	60
รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต			
14. รัฐประศาสนศาสตร์	120	-	120
รัฐศาสตรบัณฑิต			
15. เศรษฐศาสตร์การเมือง	0	-	0
รวม	460	-	460

แผนผลิตบัณฑิต ปีงบประมาณ 2553

คณะเทคโนโลยีการเกษตร

ระดับ/สาขาวิชา	จำนวนรับ/ปีการศึกษา/คน		
	ปกติ	พิเศษ	รวม
วิทยาศาสตร์บัณฑิต			
1.เทคโนโลยีการผลิตสัตว์	25	25	50
2.เทคโนโลยีการผลิตพืช	25	25	50
3.วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการอาหาร	25	25	50
4.เทคโนโลยีการจัดการอุตสาหกรรมอาหาร	25	25	50
วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต			
5. เทคโนโลยีการจัดการการเกษตร	-	10	-
รวม	100	110	200

แผนผลิตบัณฑิต ปีงบประมาณ 2553

คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม

ระดับ/สาขาวิชา	จำนวนรับ/ปีการศึกษา/คน		
	ปกติ	พิเศษ	รวม
วิทยาศาสตร์บัณฑิต			
1. เทคโนโลยีอุตสาหกรรม	120	120	240
2. เทคโนโลยีอุตสาหกรรม(ต่อเนื่อง)	-	-	-
3. ออกแบบผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม	15	15	30
4. เทคโนโลยีเซรามิกส์	15	15	30
5. วิศวกรรมเครื่องยนต์	-	-	-
6. เทคโนโลยีไฟฟ้า	-	-	-
7. อิเล็กทรอนิกส์และโทรคมนาคม			
- แขนงอิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์	-	-	-
- แขนงโทรคมนาคมและระบบเครือข่าย	-	-	-
8. วิศวกรรมโยธาและสิ่งแวดล้อม	-	-	-
วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต			
9. วิศวกรรมระบบควบคุมและหุ่นยนต์	15	15	30
10. วิศวกรรมระบบการผลิต			
- แขนงการจัดการวิศวกรรม	-	-	-
- แขนงวิศวกรรมการผลิต	-	-	-
รวม	165	165	330

แผนผลิตบัณฑิต ปีงบประมาณ 2553
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

ระดับ/สาขาวิชา	จำนวนรับ/ปีการศึกษา/คน		
	ปกติ	พิเศษ	รวม
วิทยาศาสตร์บัณฑิต			
1. เทคโนโลยีชีวภาพ	40	40	80
2. วิทยาการคอมพิวเตอร์	80	40	120
- ศูนย์เชี่ยวชาญ	-	40	40
3. เทคโนโลยีสารสนเทศ	80	40-60	120-140
4. เคมีอุตสาหกรรม	20	20	40
5. คหกรรมศาสตร์	20	20	40
6. วิทยาศาสตร์สิ่งแวดล้อม	20	20	40
7. วิทยาศาสตร์ความปลอดภัย	40	40	80
8. คณิตศาสตร์ประยุกต์	20	-	20
9. วิทยาศาสตร์เครื่องสำอาง	25	25	50
วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต			
10. วิทยาศาสตรศึกษา	10	15	15
รวม	355	300-320	645-665

แผนผลิตบัณฑิต ปีงบประมาณ 2553วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ

ระดับ/สาขาวิชา	จำนวนรับ/ปีการศึกษา/คน		
	ปกติ	พิเศษ	รวม
รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต			
1. การปกครองท้องถิ่น	-	-	-
ศิลปศาสตรบัณฑิต			
2. การจัดการการบิน	120	-	120
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต			
3. รัฐประศาสนศาสตร์			
- แขนงวิชาการจัดการองค์กรท้องถิ่น	-	150	150
4. รัฐประศาสนศาสตร์			
- แขนงวิชานโยบายสาธารณะและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	-	25	25
รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต			
5. รัฐประศาสนศาสตร์	-	25	25
รวม	120	200	320

แผนผลิตบัณฑิต ปีงบประมาณ 2553

คณะครุศาสตร์

ระดับ/สาขาวิชา	จำนวนรับ/ปีการศึกษา/คน		
	ปกติ	พิเศษ	รวม
ครุศาสตรบัณฑิต			
1. คณิตศาสตร์	80	-	80
2. วิทยาศาสตร์	80	-	80
3. ภาษาอังกฤษ	60	-	60
4. การศึกษาปฐมวัย	60	-	60
5. เทคโนโลยีทางการศึกษา	-	-	-
6. การประถมศึกษา	-	-	-
7. พลศึกษา	-	-	-
8. คอมพิวเตอร์ศึกษา	-	-	-
9. จิตวิทยาการศึกษา	-	-	-
10. การวัดและประเมินผล	-	-	-
11. ภาษาไทย	-	-	-
12. สังคมศึกษา	-	-	-
ป.วิชาชีพ			
13. ประกาศนียบัตรวิชาชีพ	-	-	-
ครุศาสตรมหาบัณฑิต			
14. การบริหารการศึกษา	15	20	-
15. หลักสูตรและการสอน	15	20	-
ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต			
16. การบริหารการศึกษา	-	20	-
ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต			
17. หลักสูตรและการสอน	-	20	-
รวม	310	80	280

3.4 การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ 2553

การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาบุคลากรนั้น มีปัจจัยที่จะต้องนำมาพิจารณาหลายอย่าง เนื่องจากมีผลต่อการประเมินคุณภาพการจัดการศึกษา ระดับอุดมศึกษา ตามเกณฑ์มาตรฐานคุณภาพ ดังนี้

1. การเปรียบเทียบสัดส่วนนักศึกษาต่อจำนวนอาจารย์ เกณฑ์มาตรฐานของ FTES ระดับปริญญาตรี ตามเกณฑ์ประกันคุณภาพการศึกษา ระดับอุดมศึกษา

ตารางที่ 7 เปรียบเทียบจำนวนนักศึกษาเต็มเวลาเทียบเท่ากับจำนวนอาจารย์ประจำตามเกณฑ์ สมศ. (ตัวบ่งชี้ที่ 2.4 สกอ.)

ลำดับ	หน่วยงาน	(1) เกณฑ์ จำนวน นศ.:อจ.	(2) จำนวน นศ. ปัจจุบัน	(3) จำนวน ที่ควรมี ตามเกณฑ์	(4) จำนวน อจ. ปัจจุบัน	(5) สรุปผล (3)-(4)
1	คณะครุศาสตร์	25:1	521	21	25	-4
2	คณะมนุษยศาสตร์และ สังคมศาสตร์	25:1	1,149	46	76	-30
3	คณะวิทยาการจัดการ	25:1	2,660	106	49	+57
4	คณะวิทยาศาสตร์และ เทคโนโลยี	25:1	722	29	68	-39
5	คณะเทคโนโลยี อุตสาหกรรม	25:1	923	37	34	+3
6	คณะเทคโนโลยีการเกษตร	20:1	158	8	15	-7
7	ศูนย์กรุงเทพ	25:1	375	15	24	-9
8	ศูนย์สระแก้ว	25:1	231	15	5	+10
9	วิทยาลัยนวัตกรรม	25:1	147	6	4	+2
	รวม		6,886	283	299	-21

หมายเหตุ : จำนวนอาจารย์ปัจจุบัน ไม่รวมอาจารย์ผู้ทรงคุณวุฒิ มีสัญญาจ้าง จำนวน 10 คน
(ครุศาสตร์ 2 คน บัณฑิตวิทยาลัย 2 คน วิทยาลัยนวัตกรรม 6 คน)

จากข้อมูลในตารางที่ 7 เปรียบเทียบจำนวนนักศึกษาเต็มเวลาเทียบเท่าต่อจำนวนอาจารย์ประจำตามเกณฑ์ สมศ. พอสรุปได้ว่ามหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ มีสัดส่วนจำนวนนักศึกษาต่อจำนวนอาจารย์ประจำสูงกว่าเกณฑ์อยู่ 16 คน และมีบางหน่วยงานจำนวนอาจารย์ต่ำกว่าและสูงกว่า เช่น คณะวิทยาการจัดการ มีสัดส่วนจำนวนอาจารย์เทียบกับจำนวนนักศึกษา ปรากฏว่าจำนวนอาจารย์ต่ำกว่าเกณฑ์อยู่ 57 คน แต่ในคณะครุศาสตร์สัดส่วนจำนวนอาจารย์เทียบกับจำนวนนักศึกษา สูงกว่าเกณฑ์อยู่ 4 คน

ถึงแม้ว่าตัวเลขอาจารย์ทั้งหมดเทียบกับจำนวนนักศึกษาสูงกว่าเกณฑ์ แต่ในสภาพความจริงแล้วในสถาบันอุดมศึกษาผู้ดำรงตำแหน่งอาจารย์จะต้องไปดำรงตำแหน่งบริหาร ในตำแหน่งอธิการบดี รองอธิการบดี ผู้ช่วยอธิการบดี คณบดีและหัวหน้าหน่วยงานอื่นๆ อีก เป็นจำนวนไม่น้อยกว่า 50 คน จึงมิได้ปฏิบัติภารกิจด้านการสอนเต็มเวลา จึงพอจะสรุปได้ว่าในภาพรวมแล้ว หากพิจารณาเพื่อให้การปฏิบัติภารกิจด้านการสอนเกี่ยวกับนักศึกษามีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น จำนวนอาจารย์เทียบกับจำนวนนักศึกษาของมหาวิทยาลัยยังขาดอยู่ประมาณ 30 คน

2. การเปรียบเทียบสัดส่วนอาจารย์ประจำที่มีคุณวุฒิปริญญาตรี ปริญญาโท ปริญญาเอก หรือเทียบเท่าต่ออาจารย์ประจำ ตามเกณฑ์ประกันคุณภาพการศึกษา ระดับอุดมศึกษา ตารางที่ 8 เปรียบเทียบสัดส่วนคุณวุฒิอาจารย์ ต่อจำนวนอาจารย์ประจำ ตามเกณฑ์ สมศ.

(ตัวบ่งชี้ที่ 2.5 สกอ.)

เกณฑ์การประเมิน	ปัจจุบัน จำนวน อจ. ป.เอก/ป.ตรี	ผลการเปรียบเทียบกับจำนวน อจ.ประจำ	สรุป เมื่อเทียบกับเกณฑ์ การประเมิน
คะแนน 1 วุฒิป.เอก อยู่ระหว่างร้อยละ 1-19 หรือวุฒิปริญญาเอกอยู่ระหว่างร้อยละ 20-29 แต่วุฒิปริญญาตรีมากกว่า ร้อยละ 5	54/5	คิดเป็นร้อยละ 17	อยู่ในเกณฑ์ คะแนนเท่ากับ 1
คะแนน 2 1. วุฒิ ป.เอก อยู่ระหว่าง ร้อยละ 20-29 และ 2. วุฒิป.ตรีเท่ากับหรือน้อยกว่าร้อยละ 5	54/5	ถ้าจะทำให้ได้ร้อยละ 20 จะต้องมี ป.เอก 62 คน	ขาดวุฒิ ป.เอก อยู่ 8 คน
คะแนน 3 วุฒิป.เอก มากกว่าหรือเท่ากับ ร้อยละ 30 และ 2. วุฒิป.ตรีเท่ากับหรือน้อยกว่าร้อยละ 5	54/5	ถ้าจะทำให้ได้ ร้อยละ 30 จะต้องมี ป.เอก 94 คน	ขาดวุฒิ ป.เอก อยู่ 40 คน

หมายเหตุ ปัจจุบันมีอาจารย์ประจำ 309 คน

สรุปได้ว่าในปีงบประมาณ 2553 มหาวิทยาลัยมีอาจารย์คุณวุฒิป. เอกอยู่ 54 คน จากข้อมูลผู้เกษียณ จะมีอาจารย์ปริญญาเอกเกษียณอายุเมื่อสิ้นปีงบประมาณ 2553 จำนวน 2 คน ในภาพรวมมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ยังคงขาดแคลนอาจารย์ที่มีคุณวุฒิป. เอก อยู่ไม่น้อยกว่า 8 คน

3. การเปรียบเทียบสัดส่วนอาจารย์ประจำที่ดำรงตำแหน่งอาจารย์ ผศ. รศ. และ ศ. ตามเกณฑ์ประกันคุณภาพการศึกษา ระดับอุดมศึกษา

ตารางที่ 9 เปรียบเทียบสัดส่วนอาจารย์ประจำที่ดำรงตำแหน่งอาจารย์ ผศ. รศ. และ ศ.
(ตัวบ่งชี้ที่ 2.6 สกอ.)

เกณฑ์การประเมิน	ปัจจุบัน จำนวน ผศ./รศ./ศ.	ผลการเปรียบเทียบกับจำนวน อจ.ประจำ	สรุป เมื่อเทียบกับเกณฑ์ การประเมิน
คะแนน 1 ผู้ดำรงตำแหน่งระดับ ผศ. รศ. และ ศ. รวมกันอยู่ระหว่างร้อยละ 1-39	83/16/3	คิดเป็นร้อยละ 33	อยู่ในเกณฑ์ คะแนนเท่ากับ 1
คะแนน 2 ผู้ดำรงตำแหน่งระดับ ผศ. รศ. และ ศ. อยู่ระหว่างร้อยละ 40-59 และ 2. ผู้ดำรงตำแหน่งระดับ รศ. ขึ้นไปเท่ากับหรือมากกว่าร้อยละ 10	83/16/3	ถ้าจะทำให้ได้ร้อยละ 40 จะต้อง มี ผศ. รศ. และศ. รวมกัน 124 คน หรือ มี รศ. ขึ้นไป 31 คน	ขาด ผศ. รศ. และ ศ. รวมกัน อีก 22 คน หรือ ขาด รศ. ขึ้นไปอีก 12 คน
คะแนน 3 ผู้ดำรงตำแหน่งระดับ ผศ. รศ. และ ศ. รวมกันมากกว่าหรือเท่ากับร้อยละ 60 และ 2. ผู้ดำรงตำแหน่งระดับ รศ. ขึ้นไปเท่ากับหรือมากกว่าร้อยละ 10	83/16/3	ถ้าจะทำให้ได้ร้อยละ 60 จะต้อง มี ผศ. รศ. และศ. รวมกัน 185 คน หรือ มี รศ. ขึ้นไป 31 คน	ขาด ผศ. รศ. และ ศ. รวมกัน อีก 83 คนหรือ ขาด รศ. ขึ้นไปอีก 12 คน

หมายเหตุ : จำนวน ผศ. รศ. และ ศ. รวมกันเท่ากับ 102 คน และจำนวนอาจารย์ประจำทั้งหมด 309 คน

4. การพัฒนาตามยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย ในปีงบประมาณ 2553 – 2556 มหาวิทยาลัยจัดทำแผนพัฒนามหาวิทยาลัยใหม่ เป้าหมายและยุทธศาสตร์ใหม่ของมหาวิทยาลัยจึงนำมาสู่การวางแผนพัฒนาบุคลากร มีประเด็นสำคัญ ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 สร้างเครือข่ายและแสวงหาพันธมิตรในการปฏิบัติงานตามภารกิจเชิงบูรณาการ

- พัฒนามหาวิทยาลัย ปรับภาพลักษณ์ของมหาวิทยาลัยสู่สากลด้วยการสร้างความร่วมมือในการพัฒนาศาสตร์และการปฏิบัติการ เพื่อชุมชนที่มีความพร้อมร่วมกับสถาบันอุดมศึกษา หน่วยงานในภูมิภาคอุษาคเนย์

- สนับสนุนให้คณาจารย์เข้าร่วมหรือจัดเวทีหรือพื้นที่ เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผลการปฏิบัติงานหรือเผยแพร่ผลงานของมหาวิทยาลัยกับหน่วยงาน มหาวิทยาลัยทั้งในและต่างประเทศ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 เพิ่มโอกาสในการเข้าศึกษาและพัฒนานักศึกษาให้เป็นบัณฑิตที่มีศักยภาพสูงสุด

- พัฒนาหลักสูตรใหม่ให้ทันสมัยและตอบสนองความต้องการของผู้เรียนและสังคม

- ส่งเสริมสนับสนุนให้ความสำคัญกับการพัฒนาบทบาทและการปฏิบัติหน้าที่ของอาจารย์ที่

ปรึกษา

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4. พัฒนามหาวิทยาลัยเป็นองค์กรสมรรถนะสูง ที่มีการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลและเป็นมหาวิทยาลัยสีเขียว

4.1 พัฒนาสมรรถนะของบุคลากรและหน่วยงานในการปฏิบัติงานตามภารกิจ

- สนับสนุนการศึกษาต่อ การฝึกอบรม ศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศ และการเข้าสู่ตำแหน่งตามเส้นทางอาชีพของบุคลากรแต่ละสายงาน

- สร้างวัฒนธรรมการเป็นมืออาชีพทางด้านการศึกษาให้แก่บุคลากรภายในมหาวิทยาลัย ผ่านกิจกรรมการพัฒนาสมรรถนะรายบุคคล การเสริมสร้างคุณธรรมการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ การคัดเลือกและประกาศเกียรติคุณยกย่องคณาจารย์ดีเด่นในด้านต่างๆ

- พัฒนาระบบบริหารผลการปฏิบัติงานให้บุคลากรกำหนดแผนปฏิบัติงานประจำปีและกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จในการปฏิบัติงานอย่างเป็นรูปธรรม

- ส่งเสริมการจัดกิจกรรม เวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานและการถ่ายทอดประสบการณ์ระหว่างคณาจารย์และบุคลากร

- มอบอำนาจเสริมพลังและสร้างความพร้อมในการปฏิบัติงานให้แก่ คณะ / สำนัก ในรูปแบบของการกระจายอำนาจ การสนับสนุนงบประมาณกำลังคน ข้อมูลข่าวสารและนวัตกรรมด้านการบริหารจัดการ

- ส่งเสริมให้บุคลากร หน่วยงานแสวงหาพัฒนานวัตกรรมในการทำงานตามภารกิจหน้าที่และนวัตกรรมการบริหารจัดการ

4.2 พัฒนาระบบบริหารยุทธศาสตร์ที่มุ่งผลสัมฤทธิ์และมีธรรมาภิบาล

- ปรับปรุงข้อบังคับระเบียบมหาวิทยาลัยให้เอื้อต่อการยกระดับประสิทธิภาพการทำงานและการสร้างเสริมธรรมาภิบาลทางการบริหารจัดการ

- พัฒนาระบบบริหารจัดการของมหาวิทยาลัยให้เป็นไปตามแนวทางการบริหารยุทธศาสตร์และการพัฒนาระบบคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐานของ สกอ., สมศ. และ ก.พ.ร.

- ส่งเสริมการแสวงหาและพัฒนานวัตกรรมจัดการเพื่อพัฒนามหาวิทยาลัยให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

- ส่งเสริมการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการและการจัดการความรู้ภายในมหาวิทยาลัย

- ระบุค่าน้ำหนักสำคัญ ผลงานเชิงประจักษ์ของมหาวิทยาลัยเพื่อสื่อสาร จัดการภาพลักษณ์ผ่านสื่อโทรทัศน์ หนังสือพิมพ์ Website และสื่ออื่นๆ รวมทั้งการจัดกิจกรรมตามพันธกิจ การบำเพ็ญประโยชน์ต่อสังคม และสมาคมศิษย์เก่า

4.3 พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและสภาพแวดล้อมทางกายภาพของมหาวิทยาลัย

- ปรับปรุงสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ภูมิสถาปัตยกรรมภายในมหาวิทยาลัยให้สื่อถึงการเป็นมหาวิทยาลัยสีเขียว และความเป็นสถาบันอุดมศึกษาที่ทันสมัยและมีสุนทรียภาพ

- พัฒนามหาวิทยาลัยให้เป็นอย่างขององค์กรแห่งความพอเพียง

- จัดหา พัฒนาระบบสวัสดิการด้านที่พักอาศัย สิ่งอำนวยความสะดวกอื่นเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตให้แก่บุคลากรและนักศึกษา

3.5 รายงานการดำเนินการพัฒนาบุคลากรตามโครงการต่างๆ ของปีงบประมาณ 2552

ตามที่มหาวิทยาลัยได้จัดสรรงบประมาณเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานตามโครงการต่างๆ สำหรับพัฒนาบุคลากร เช่น การให้ทุนการศึกษาในส่วนของผู้ขอรับทุนรายเดิมและผู้ขอรับทุนรายใหม่ การสนับสนุนการฝึกอบรม สัมมนาเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถทางวิชาการ การวิจัย และการพัฒนาสมรรถนะตามเส้นทางสายอาชีพ การศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศ และโครงการอื่นๆ ฯลฯ ที่เกี่ยวข้อง ดังรายละเอียดและมีผลการดำเนินงานของปีงบประมาณ 2552 ดังต่อไปนี้

รายงานผลการปฏิบัติตามแผนพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ปีงบประมาณ 2552

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	กลยุทธ์ มหาวิทยาลัย	โครงการ (รหัส)	จำนวนเงิน งบประมาณ	ผลการดำเนินงาน	เจ้าภาพ
เป้าประสงค์ที่ 2: มีความสามารถในการพัฒนา นวัตกรรมและเทคโนโลยี เพื่อการ ปฏิบัติการเรียนรู้และการเพิ่ม ศักยภาพครู คณาจารย์ และ บุคลากรทางการศึกษา	4. พัฒนาศักยภาพบุคคล ทุกสายงานให้มีศักยภาพ และทักษะการทำงานที่ เหมาะสมและเอื้ออำนวยต่อ การทำงานอย่างมี ประสิทธิภาพและความสุข เพื่อรักษาและสร้างบุคลากร ที่มีคุณภาพไว้ในระบบ	ร้อยละ 75 1 โครงการ	16.ส่งเสริมและ สนับสนุนการพัฒนา ศักยภาพอาจารย์	7. โครงการส่งเสริมอาจารย์เข้ารับ การอบรมอย่างน้อย 2 ครั้งต่อปี (7) 8. โครงการส่งอาจารย์เข้าอบรม สัมมนาเพื่อพัฒนาวิชาชีพ ใน ระดับประเทศและนานาชาติ (8) 9. โครงการศึกษาดูงาน ต่างประเทศของอาจารย์ บุคลากร (9) 10. โครงการอบรมพัฒนาอาจารย์ ที่ปรึกษา (10) 11..โครงการสนับสนุนการ อบรมสัมมนาเพื่อ พัฒนาศักยภาพ วิชาชีพ (11) 12.โครงการแลกเปลี่ยน อาจารย์และนักศึกษากับ สถาบันการศึกษาต่าง ต่างประเทศ (12)	250,000 60,000 8 ล้าน 500,000 50,000 3 ล้าน	จำนวนผู้เข้าอบรม 227 คน - ผู้เข้าอบรมจำนวน 155 คน ผู้เข้าอบรมจำนวน 257 คน ผู้เข้าอบรมจำนวน 68 คน ม.เจียงซี นอร์มอล ประเทศจีน กับ สถาบันซาเบล ประเทศ เยอรมนี	คณะ ศูนย์กรุงเทพ มหาวิทยาลัย สสว. คณะ, บัณฑิต วิทยาลัย สสว.+ มหาวิทยาลัย

รายงานผลการปฏิบัติตามแผนพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ปีงบประมาณ 2552							
เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	กลยุทธ์ มหาวิทยาลัย	โครงการ	จำนวนเงินงบประมาณ	ผลการดำเนินงาน	เจ้าภาพ
เป้าประสงค์ที่ 2: มีความสามารถในการพัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยี เพื่อการปฏิบัติการเรียนรู้และการเพิ่มศักยภาพครู ศึกษานิเทศก์ และบุคลากรทางการศึกษา	4. พัฒนาศักยภาพบุคคลทุกสายงานให้มีศักยภาพและทักษะการทำงานที่เหมาะสมและเอื้ออำนวยต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและความสุขเพื่อรักษาและสร้างบุคลากรที่มีคุณภาพไว้ในระบบ	จำนวน ผู้เสนอขอ กำหนดตำแหน่ง 5 คน	16.สนับสนุนการพัฒนาเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์ - สนับสนุนให้อาจารย์เขียนผลงานทางวิชาการ - ให้ความรู้เกี่ยวกับกาเขียนผลงานวิชาการ	13. โครงการจัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาผลงานวิชาการ (13)	30,000	ผู้เข้าอบรมจำนวน 78 คน มีผู้เสนอผลงานผศ.จำนวน 3 คน รศ.จำนวน 2 คน	สสว.

รายงานผลการปฏิบัติตามแผนพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ปีงบประมาณ 2552							
เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	กลยุทธ์มหาวิทยาลัย	โครงการ	จำนวนเงินงบประมาณ	ผลการดำเนินงาน	เจ้าภาพ
เป้าประสงค์ที่ 6: ปรับปรุงและพัฒนากระบวนการจัดการภายในองค์กรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	1. มุ่งเน้นประสิทธิภาพและความเป็นธรรมในการบริหาร 4. พัฒนาศูนย์บริการบุคคลทุกสายงานให้มีศักยภาพและทักษะการทำงานที่เหมาะสมและเอื้ออำนวยต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและความสุขเพื่อรักษาและสร้างบุคลากรที่มีคุณภาพไว้ในระบบ	1 โครงการ 1 โครงการ	1. พัฒนาการบริหารจัดการภายในองค์กรให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี 2. การพัฒนาระบบและกลไกการบริหารทรัพยากรบุคคล 3. ส่งเสริม กำกับ ดูแล ให้ผู้ที่เกี่ยวข้องปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ	6. โครงการพัฒนาระบบงานประชาสัมพันธ์ (19) 7. โครงการพัฒนาระบบประเมินผลงานและการพิจารณาความดีความชอบของบุคลากร (20)	100,000 100,000	จัดตั้งสถาบันวิทยุเพื่อการศึกษาและพัฒนาท้องถิ่น มีงานวิจัย 4 เล่ม - สายวิชาการ - สายสนับสนุน	สนอ. สนอ.
		1 ครั้ง		8. โครงการกำกับติดตามการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ คณาจารย์ (21)	50,000	ส่งไปอบรมภายนอกจำนวน 2 คน	สนอ.
		1 โครงการ		9. โครงการคัดเลือกบุคลากรดีเด่น (22)	50,000	มีผู้ได้รับคัดเลือกเป็นข้าราชการดีเด่น 1 คน	สนอ.

รายงานผลการปฏิบัติตามแผนพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ปีงบประมาณ 2552							
เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	กลยุทธ์ มหาวิทยาลัย	โครงการ	จำนวนเงินงบประมาณ	ผลการดำเนินงาน	เจ้าภาพ
เป้าประสงค์ที่ 6: ปรับปรุงและพัฒนากระบวนการบริหารจัดการภายในองค์กรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและพัฒนารายงานอย่างต่อเนื่อง	2. บริหารจัดการภายใต้สภาวะเศรษฐกิจพอเพียง 3. สนับสนุนจัดระบบบริหารเพื่อเข้าสู่การเป็นมหาวิทยาลัยเพื่อการแข่งขันในระดับต่าง ๆ	ร้อยละ 20 3 งาน 3 ครั้ง	5. การสร้างจิตสำนึกต่อการประหยัดและใช้พลังงานอย่างคุ้มค่า	10. โครงการ "ชาวไลยอลงกรณ์ร่วมใจประหยัดทรัพยากร" (23)	55,000	ผู้เข้าอบรมตามโครงการ จำนวน 56 คน	สนอ.
			6. การกำหนดและจัดทำแนวทางในการรักษามาตรฐานระยะเวลาในการให้บริการ	11. โครงการพัฒนากระบวนการให้บริการ (24)	110,000	มีกระบวนการรักษามาตรฐานเวลา 5 กระบวนการงาน	สนอ.
			ระยะเวลาในการให้บริการ	12. โครงการจัดทำระบบฐานข้อมูลในการบริหารจัดการภายในหน่วยงาน การอบรมพัฒนาบุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (25)	440,000	จำนวนผู้เข้าอบรม 30 คน	สสว./สสร./คณะ สนอ.
			การบริหารจัดการ	13. โครงการพัฒนาระบบบริหารจัดการความรู้ภายในองค์กร (26)	50,000	จำนวนผู้ไปอบรม 2 คน	ทุกหน่วยงาน
		3 ครั้ง	14. พัฒนาระบบและกลไกในการบริหารทรัพยากรบุคคล	14. โครงการพัฒนาศูนย์สนับสนุนศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น (27)	1 ล้าน	ให้ทุนศึกษาต่อระดับปริญญาโท จำนวน 10 คน	มหาวิทยาลัย
					รวม 14,355,000 บาท		

ข้อมูลบุคลากรที่อยู่ระหว่างศึกษาต่อและได้รับทุน

ลำดับ	ชื่อ - สกุล / หน่วยงาน	สถานะภาพ		ข้อมูลการศึกษา			ปีที่คาดว่าจะจบ	จำนวนเงินทุน	หมายเหตุ
		ชรก.	พนง.	สาขาที่ศึกษา	สถานศึกษา	ระยะเวลา			
1	คณะครุศาสตร์ น.ส.กัญตฤทัย คลังพหล		/	วิทยาลัยการวิจัยทางการศึกษา	จุฬาลงกรณ์ฯ	มิ.ย.-49	2554	ทุนศกอ.ปี50 ฉบับ.ย.53	
2	น.ส.ศุภษา สติวงศ์		/	ค.ศ.เทคโนโลยีและสื่อสาร	จุฬาลงกรณ์	2มิ.ย.51-1มิ.ย.54	2556	ทุนศกอ.ปี51	
3	นางอังคณา กรัณขธิกุล	/		เทคโนโลยีการศึกษา	ม.เกษตรศาสตร์	22มิ.ย.51-21มิ.ย.54	2556	462,600	
4	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี นายตัณชัย มีหนองหัว้า	/		คอมพิวเตอร์	U.of Liverpool	1-ก.พ.-47	2552	ทุนรัฐบาล	
5	น.ส.ศุภนที จินธรรม	/		สิ่งแวดล้อมศึกษา	ม.มหาสารคาม	1-มิ.ย.-48	2553		
6	นางสาวจิตติมา กอทรงกุล		/	พืชวิทยาลัยสิ่งแวดล้อม	AIT	1-พ.ย.-48	2553		
7	นางสาววิราภรณ์ ศรีพจนารถ		/	วิศวกรรมเคมี	ม.ธรรมศาสตร์	1-พ.ย.-48	2553		
8	นายศรชอุพงษ์ วัฒนอินทร์	/		เทคโนโลยีสารสนเทศ	สง.เจ้าคุณทหาร	1-มิ.ย.-49	2554	510,000	
9	นางสาวพรพรรณวิภา แพงศรี		/	เทคโนโลยีชีวภาพ	ม.เกษตรศาสตร์	1-พ.ย.-49	2554	221,000	
10	นางสาวนิสา พักตร์วิไล		/	วิทยาลัยสิ่งแวดล้อม	ม.เชียงใหม่	25-ต.ค.-49	2554		
11	น.ส.ดวงฉวี บัวคูณ		/	เคมีประยุกต์	มศว.	5-มิ.ย.-49	2554		
12	นายณัฐพงษ์ เมธีธนรังสรรค์		/	วท.ค.กีฏวิทยา	ม.เกษตรศาสตร์	1มิ.ย.52-31พ.ค.55	2557	165,000	
13	น.ส.จุฑารัตน์ พงษ์โนรี		/	ปร.ค.วิทยาศาสตร์การอาหาร	ม.นครสวรรค์	2พ.ย.52-31ต.ค.55	2557	400,000	(หลักสูตนานาชาติ)

ข้อมูลบุคลากรที่อยู่ระหว่างศึกษาต่อและได้รับทุน

ลำดับ	ชื่อ - สกุล / หน่วยงาน	สถานะภาพ		ข้อมูลการศึกษา			ปีที่คาดว่าจะจบ	จำนวนเงินทุน	หมายเหตุ
		ชรก.	พจนง.	สาขาที่ศึกษา	สถานศึกษา	ระยะเวลา			
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี									
14	นายพรชัย ไวโรจนะ	/	/	คณิตศาสตร์ประยุกต์	ม.พระจอมเกล้าธนบุรี	มิ.ย.-53	2558	190,000	
15	นายรัชชชล อ่างมณี	/	/	วิทย์ฯและเทคโนโลยีพื้นพิภพ	ม.เกษตรศาสตร์	มิ.ย.-53	2558	129,000	
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์									
16	นายมนัส สายเสมา	/	/	สังคมวิทยา	ม.รามคำแหง	มิ.ย.-45	2550	544,200	ศึกษานอกเวลาราชการ
17	นางประไพพร อักษรศรี	/	/	การศึกษาเพื่อพัฒนาท้องถิ่น	ม.ราชภัฏวราชนครินทร์	ก.ย.-46	2551	400,000	ศึกษานอกเวลาราชการ
18	นางสาวชนินทร์ สานภักดี	/	/	การบริหารสังคม	ม.ธรรมศาสตร์	1-มิ.ย.-49	2554		ทุนศกอ.ปี50
19	นายสมทรง บรรจงจิตพานต์	/	/	พัฒนบูรณาการศาสตร์	ม.อุบลราชธานี	1-มิ.ย.-49	2554	192,000	
20	นายภิกษิต์ กัลยาณมิตร	/	/	รป.ด.	ม.ราชภัฏวไลยฯ	ต.ค.-49	2554	540,000	ศึกษานอกเวลาราชการ
21	นายเอก ศรีขลัง	/	/	รป.ด.	ม.ราชภัฏวไลยฯ	ต.ค.-49	2554	540,000	ศึกษานอกเวลาราชการ
22	นายเจด็จ ฌษฤทธิ	/	/	ไทยศึกษา	ม.บูรพา	21-มิ.ย.-50	2555		
23	นายกัมลาศ เขาวะนิจ	/	/	รัฐศาสตร์	จุฬาลงกรณ์ฯ	21-มิ.ย.-50	2555	114,000	รับทุนภาค/รเป็นต้นไป
24	นายสุพทินันท์ สายสุวรรณ	/	/	รป.ด.	ม.ราชภัฏวไลยฯ	รับทุน1/51	2556	270,000	ศึกษานอกเวลาราชการ/รับทุน/รเป็นต้นไป
25	นางพยัรต์น์ อ่วมน้อย	/	/	ประชากรศึกษา	ม.มหิดล	1 มิ.ย.51-31พ.ค.54	2556		
26	น.ส.วิภาพร ตัณฑสวัสดิ์	/	/	วท.ด.วิจัยพฤติกรรมฯ	มศว.	1 มิ.ย.52-31พ.ค.55	2557	230,000	
27	น.ส.รุ่งอรุณ วนิชธนชะการ	/	/	อักษรศาสตรดุษฎี สาขา	จุฬาลงกรณ์	1 มิ.ย.52-31พ.ค.55	2557	190,000	

ข้อมูลบุคลากรที่อยู่ระหว่างศึกษาต่อและได้รับทุน

ลำดับ	ชื่อ - สกุล / หน่วยงาน	สถานะภาพ		ข้อมูลการศึกษา			ปีทีคาดว่าจะจบ	จำนวนเงินทุน	หมายเหตุ
		จรก.	พหนง.	สาขาที่ศึกษา	สถานศึกษา	ระยะเวลา			
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์									
28	นายมนตรี เพชรนาถิก	/	/	พธ.ด.ปรัชญา	ม.จุฬาลงกรณ์ราชฯ	2 มิ.ย.52-31ต.ค.55	2557	130,000	
29	นายวุฒินันท์ สีเดชะ	/	/	ปร.ด.ภาษาศาสตร์ประยุกต์	ม.เกษตรศาสตร์	1 มิ.ย.53-31พ.ค.56	1-ม.ค.-07		
คณะวิทยาการจัดการ									
30	นายวิภานต์ เพื่อภมกคด	/	/	เศรษฐศาสตร์(การเงิน)	U.of Utara มาเลเซีย	10-มิ.ย.-47	2552		ทุนรัฐบาล
31	น.ส.ไอลดา อรุณศรี	/	/	สารสนเทศศึกษา	ม.ขอนแก่น	1-พ.ย.-50	2555	390,000	
32	น.ส.ณัฏชยา เอี่ยมคง	/	/	คอมพิวเตอร์	ม.เกษตรศาสตร์	2มิ.ย.51-1มิ.ย.54	2556	127,600	ทุนศกอ.วีริยา
33	นายศักดิ์ชาย นกคนก	/	/	บริหารธุรกิจ	ม.รามคำแหง	1ธ.ค.52-30พ.ย.55	2557	1,096,500	
คณะเทคโนโลยีการเกษตร									
34	นายทรงพลธนฤกษ์ มฤตวิธอินแปลง	/	/	ป.เอก	AIT	ส.ค.-44	2549	312,312	พื้นที่สภาพให้ศึกษาไปเอง
35	น.ส.สุภณิดา พัชธร	/	/	วิทยาการอาหาร	ม.เกษตรศาสตร์	1-มิ.ย.-48	2553	104,600	
36	น.ส.ภาสุรี ฤทธิเลิศ	/	/	จุฬาลงกรณ์	วิทย์และเทคโนโลยี	1-พ.ย.-49	2554	135,000	
37	น.ส.ราชาวดี ยอดศรีณี	/	/	สัตวบาล	ม.เกษตรศาสตร์	มิ.ย.-50	2555	155,750	
38	น.ส.กรรณิภา เร่งศิริกุล	/	/	พืชไร่	ม.เกษตรศาสตร์	1เม.ย.51-31มิ.ค.54	2556		
39	นายวีรณัย รักหลวง	/	/	คอมพิวเตอร์สารสนเทศ	ม.อัสสัมชัญ	มิ.ย.-47	2552	479,000	ศึกษานอกเวลาราชการ

ข้อมูลบุคลากรที่อยู่ระหว่างศึกษาต่อและได้รับทุน

ลำดับ	ชื่อ - สกุล / หน่วยงาน	สถานะภาพ		ข้อมูลการศึกษา			ปีทีคาดว่าจะจบ	จำนวนเงินทุน	หมายเหตุ
		ชรก.	พจนง.	สาขาที่ศึกษา	สถานศึกษา	ระยะเวลา			
40	น.ส.ฉวีัญญา โชตชะกุล		/	วิศวกรรมการผลิตและระบบ	ส.พระจอมเกล้าธนบุรี	9-มิ.ย.-49	2554		
41	นายชุมพล ปทุมมาเกษร		/	วิศวกรรมโทรคมนาคม	ม.เทคโนโลยีสุรนารี	5-มิ.ย.-49	2554	120,600	
42	นายทศศักดิ์ อินทโชติ		/	วิศวกรรมไฟฟ้า	ส.พระจอมเกล้า	5-มิ.ย.-49	2554	ทุนสกอ.ปี50	
43	นายวิวัฒน์ คลังวิจิตร	/		การบริหารอาชีวศึกษา	ส.พระจอมเกล้า	มิ.ย.-50	2555	ศึกษานอกเวลาราชการ	
44	น.ส.ประภาวรรณ แพงศรี		/	วิศวกรรมอาหาร	ม.เชียงใหม่	2มิ.ย.51-1มิ.ย.54	2556	302,000	
45	นายอนรัตน์ ภูวานคำ		/	วัสดุศาสตร์	ม.นากาโอกะ ญี่ปุ่น	19ต.ค.51-31ต.ค.54	2556		
46	น.ส.ชยานิษฐ์ บุญสนิท		/	วศด.วิศวกรรมโทรคมนาคม	ม.สุรนารี	21พ.ค.51-20พ.ค.54	2556	ทุน Montbusho	
47	นายชาคริต ศรีทอง	/		วท.ด.ธุรกิจและเทคโนโลยีและการจัดการนวัตกรรม	จุฬาลงกรณ์	มิ.ย.-51	2556	ศึกษานอกเวลาราชการ	
48	น.ส.อรวิภา แก้วเชื้อ		/	วศ.ด.วิศวกรรมอุตสาหกรรม	ม.เกษตรศาสตร์	1 มิ.ย.52-31พ.ค.55	2557	495,000	
49	นายกิตติศักดิ์ วาดสันทัต		/	วศ.ด.วิศวกรรมหุ่นยนต์และระบบฯ	ม.พระจอมเกล้าธนบุรี	1 มิ.ย.52-31พ.ค.55	2557	294,000	
50	ศูนย์กรุงเทพฯ นางศศิธร จันทมฤก	/		การศึกษปฐมวัย	จุฬาลงกรณ์	มิ.ย.-50	2555	190,000	
51	โรงเรียนสาธิต นางสุภารัตน์ คำพระ		/	ป.เอก บริหารการศึกษา	มรท.ว.โดยดลงกรณ์	ภาค 2/49	2554	120,000	
รวมเงิน								10,622,162	

ในปัจจุบันมหาวิทยาลัยสนับสนุนบุคลากรสายสนับสนุน ศึกษาต่อในระดับปริญญาโท ดังนี้

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	สาขา	สถานศึกษา	ระยะเวลา	หมายเหตุ
1	น.ส.ไอลดา วงษ์ปรีชา	เทคโนโลยีและ สื่อสารการศึกษา	มสธ.	ภาค1/47	ภาคนอกเวลา ราชการ
2	นายเผด็จ หงษ์ทอง	รป.ม.	มรว.	ภาค1/52	”
3	ว่าที่ร.ต.สมยศ มงคลเดช	รป.ม.	มรว.	ภาค1/52	”
4	น.ส.สายพิน ทาทอง	รป.ม.	มรว.	ภาค1/52	”
5	นางนงลักษณ์ สมณะ	รป.ม.	มรว.	ภาค1/52	”
6	น.ส.กรรณิกา สร้อยสำโรง	รป.ม.	มรว.	ภาค1/52	”
7	นางอารีย์ ทิพรส	รป.ม.	มรว.	ภาค1/52	”
8	นางรัชนิกร ดวงอาจ	รป.ม.	มรว.	ภาค1/52	”
9	น.ส.ฐิติกานต์ จิตรจา	รป.ม.	มรว.	ภาค1/52	”
10	น.ส.วีรสุดา พรหมประดิษฐ์	รป.ม.	มรว.	ภาค1/52	”
11	น.ส.พวงเพชร พลทอง	รป.ม.	มรว.	ภาค1/52	”

บทที่ 4

มาตรการในการนำไปสู่การปฏิบัติและการติดตามประเมินผล ตามแผนพัฒนาบุคลากร

จากการศึกษาสภาพปัจจุบัน แนวโน้มความต้องการตามปัจจัยต่างๆที่มีผลต่อการจัดการศึกษา ระดับอุดมศึกษา ของมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในบทที่ 1 ถึงบทที่ 3 มหาวิทยาลัยจึงมี มาตรการในการนำไปสู่การปฏิบัติและการติดตามประเมินผลโดยจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี งบประมาณ 2553 ดังนี้

4.1 มาตรการนำไปสู่การปฏิบัติตามแผนพัฒนาบุคลากร สายสนับสนุน

1. การสรรหาบุคลากร

มหาวิทยาลัยดำเนินการสรรหาบุคลากร โดยการประกาศรับสมัครจากบุคคลภายนอกหรือ รับโอน โดยยึดตามคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งและมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง สำหรับกระบวนการสรรหาได้นำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในกระบวนการสรรหา คือ มีการเผยแพร่การสมัครอย่างแพร่หลาย มีคณะกรรมการดำเนินการ มีการทดสอบวัดความรู้ ความสามารถและการสัมภาษณ์ เพื่อให้ได้ผู้มีความรู้ ความเหมาะสมกับตำแหน่งงาน นอกจากนี้ กระบวนการสรรหาสามารถตรวจสอบได้ เพื่อให้เกิดความ เป็นธรรม สำหรับปีงบประมาณ 2553 มีความต้องการอาจารย์ในสาขาต่างๆ ดังรายละเอียดที่แนบ

แผนอัตรากำลังคน ปีงบประมาณ 2553

คณะเทคโนโลยีการเกษตร

หลักสูตร	ปัจจุบัน (อัตรา)	อัตรากำลังที่ต้องการเพิ่ม		รวม(อัตรา)
		คุณวุฒิ	สาขา	
วิทยาศาสตร์บัณฑิต				
1. สาขาวิชาเทคโนโลยีการผลิตสัตว์	3	ป.โท/ป.เอก	ด้านสัตวศาสตร์, เทคโนโลยีการผลิตสัตว์, สัตวบาล, สัตวแพทย์, วิทยาศาสตร์สุขภาพสัตว์ หรือสาขาที่เกี่ยวข้อง	1
2. สาขาวิชาเทคโนโลยีการผลิตพืช	2	ป.โท/ป.เอก	กีฏวิทยา, โรคพืช, พืชไร่, ส่งเสริมการเกษตร, เกษตรกลวิธาน หรือสาขาที่เกี่ยวข้อง	1
3. สาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการอาหาร	7	ป.โท/ป.เอก	-	-
วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต				
4. สาขาวิชาเทคโนโลยีการจัดการเกษตร	3	ป.เอก	พืชไร่, พืชสวน, สัตวศาสตร์, พัฒนาผลิตภัณฑ์, เทคโนโลยีชีวภาพ, ปศุพีวิทยา, วิศวกรรมอาหาร หรือสาขาที่เกี่ยวข้อง	1
รวม(อัตรา)	15	-	-	3
				18

แผนอัตรากำลังคน ปีงบประมาณ 2553

คณะวิทยาการจัดการ

หลักสูตร	ปัจจุบัน (อัตรา)	อัตรากำลังที่ต้องการเพิ่ม		รวม(อัตรา)
		คุณวุฒิ	สาขา	
บริหารธุรกิจบัณฑิต				
1. สาขาวิชาการจัดการทั่วไป	10	ป.โท/ป.เอก	ด้านการจัดการ	-
2. สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ	12	ป.โท/ป.เอก	สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ การตลาด การเงินและการธนาคาร การบริหารทรัพยากรมนุษย์ การ จัดการอุตสาหกรรม หรือธุรกิจระหว่างประเทศ	1
3. สาขาวิชาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ	4	ป.โท/ป.เอก	ด้านคอมพิวเตอร์ธุรกิจ วิทยาการคอมพิวเตอร์ เทคโนโลยีสารสนเทศและสาขาที่ เกี่ยวข้อง	-
4. สาขาวิชาการจัดการโลจิสติกส์และซัพพลายเชน	1	ป.โท/ป.เอก	ด้านการจัดการโลจิสติกส์ การจัดการ โลจิสติกส์และซัพพลายเชน การจัดการขนส่ง พาณิชยกรรม การจัดการขนส่งระหว่างประเทศ เทคโนโลยีการขนส่ง	1
บัญชีบัณฑิต				
5. สาขาวิชาการบัญชี	6	ป.โท/ป.เอก	ด้านการบัญชี และมีประสบการณ์ทำงานด้านการบัญชี	1
ศิลปศาสตรบัณฑิต				
6. สาขาวิชาการจัดการท่องเที่ยว	2	ป.โท/ป.เอก	ด้านการจัดการท่องเที่ยว การจัดการโรงแรม การจัดการ ท่องเที่ยวและ การท่องเที่ยว อุตสาหกรรมการบริการ	1
รวม(อัตรา)	35	-	-	4
				39

แผนอัตรากำลังคน ปีงบประมาณ 2553

คณะวิทยาการจัดการ

หลักสูตร	ปัจจุบัน (อัตรา)	อัตรากำลังที่ต้องการเพิ่ม			รวม(อัตรา)
		คุณวุฒิ	สาขา	2553	
เศรษฐศาสตร์บัณฑิต					
7. สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์	4	ป.โท/ป.เอก	ด้านเศรษฐศาสตร์	-	4
นิเทศศาสตรบัณฑิต					
8. สาขาวิชานิเทศศาสตร์	6	ป.โท/ป.เอก	สาขาวิชานิเทศศาสตร์	-	6
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต					
9. สาขาวิชาบริหารธุรกิจ	5	ป.เอก	ด้านบริหารธุรกิจ หรือการจัดการ	-	5
รวม(อัตรา)	15	-	-	3	15

แผนอัตรากำลังคน ปีงบประมาณ 2553

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

หลักสูตร	ปัจจุบัน (อัตรา)	อัตรากำลังที่ต้องการเพิ่ม		รวม(อัตรา)
		คุณวุฒิ	สาขา	
ศิลปศาสตรบัณฑิต				
1. สาขาวิชาภาษาไทยเพื่อนวัตกรรมการศึกษา	6	ป.โท/ป.เอก	ด้านภาษาไทย ภาษาศาสตร์ วรรณคดี คติชนวิทยา ไทยศึกษา	2(ก2) 8
2. สาขาวิชาภาษาอังกฤษ	13	ป.โท/ป.เอก	ด้านภาษาอังกฤษ วรรณคดีอังกฤษ ภาษาศาสตร์ ภาษาศาสตร์ประยุกต์ ภาษาและการสื่อสาร ภาษาอังกฤษ ธุรกิจ หรือสาขาอื่นที่เกี่ยวข้อง	1 14
3. สาขาวิชาจิตวิทยา	5	ป.โท/ป.เอก	ด้านจิตวิทยาศาสตร์ หรือสาขาอื่นที่เกี่ยวข้อง	- 5
4. สาขาวิชาสารสนเทศศาสตร์	7	ป.โท/ป.เอก	ด้านบรรณารักษศาสตร์และสารสนเทศศาสตร์ สารสนเทศ ศาสตร์ การจัดการสารสนเทศ เทคโนโลยีสารสนเทศ หรือ สาขาอื่นที่เกี่ยวข้อง	1(ก) 8
5. สาขาวิชาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา	5	ป.โท/ป.เอก	ด้านรัฐประศาสนศาสตร์ รัฐศาสตร์ นิติศาสตร์ สังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา พัฒนาศังคม	2(ก) 7
6. สาขาวิชาศิลปกรรม	5	ป.โท/ป.เอก	ด้านทัศนศิลป์ นิเทศศิลป์ หรือสาขาอื่นที่เกี่ยวข้องและมี ประสบการณ์เกี่ยวกับโปรแกรมคอมพิวเตอร์	- 5
7. สาขาวิชาศิลปะการแสดง	5	ป.โท/ป.เอก	ด้านนาฏศิลป์ ศิลปะการแสดง หรือสาขาอื่นที่เกี่ยวข้อง	1 6
8. สาขาวิชาดนตรีสากล	5	ป.โท/ป.เอก	ด้านดนตรีเชิงพาณิชย์ ดุริยางคศาสตร์ หรือสาขาอื่นที่ เกี่ยวข้อง	- 5
รวม(อัตรา)	51	-	-	7 58

แผนอัตรากำลังคน ปีงบประมาณ 2553

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

หลักสูตร	ปัจจุบัน (อัตรา)	อัตรากำลังที่ต้องการเพิ่ม		รวม(อัตรา)
		คุณวุฒิ	สาขา	
ศิลปศาสตรบัณฑิต				
9. สาขาวิชาการพัฒนาชุมชน(การพัฒนามนุษย์และสังคม)	5	ป.เอก	ด้านพัฒนาชุมชน หรือสาขาอื่นที่เกี่ยวข้อง	-
10. สาขาวิชาภาษาอังกฤษเพื่อการท่องเที่ยว/ โรงแรม หรือสาขาอื่นที่เกี่ยวข้อง	-	ป.โท/ป.เอก	ด้านอังกฤษเพื่อการท่องเที่ยว / โรงแรม หรือสาขาอื่นที่เกี่ยวข้อง	-
11. จิตวิทยาการพัฒนาผู้สูงอายุ	-	ป.โท/ป.เอก	ด้านจิตวิทยาประยุกต์	-
12. ภาษาไทยสำหรับชาวต่างประเทศ	-	ป.โท/ป.เอก	ด้านภาษาไทยสำหรับชาวต่างประเทศ หรือสาขาที่เกี่ยวข้อง	-
นิติศาสตรบัณฑิต				
13. สาขาวิชานิติศาสตร์	5	ป.โท/ป.เอก	ด้านนิติศาสตร์ หรือสาขาอื่นที่เกี่ยวข้อง	-
รัฐศาสตรบัณฑิต				
14. สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์	9	ป.โท/ป.เอก	ป.โท/ป.เอก	-
รัฐศาสตรบัณฑิต				
15. รัฐศาสตร์	-	ป.โท/ป.เอก	ป.โท/ป.เอก	-
รวม(อัตรา)	19	-	-	19

แผนอัตรากำลังคน ปีงบประมาณ 2553

คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม

หลักสูตร	ปัจจุบัน (อัตรา)	อัตรากำลังที่ต้องการเพิ่ม			รวม(อัตรา)
		คุณสมบัติ	สาขา	2553	
วิทยาลัยสารพัดช่าง (วท.บ.)					
1. สาขาวิชาเทคโนโลยีอุตสาหกรรม	5	-	-	-	-
2. สาขาวิชาเทคโนโลยีอุตสาหกรรม(ต่อเนื่อง)	5	-	-	ปิด	-
3. สาขาวิชาออกแบบผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม	5 ลาศึกษา 1	ป.โท/ป.เอก	ออกแบบผลิตภัณฑ์ หรือสาขาที่เกี่ยวข้อง	-	5
4. สาขาวิชาเทคโนโลยีเซรามิกส์	4 ลาศึกษา 1	ป.โท/ป.เอก	เซรามิกส์ หรือสาขาที่เกี่ยวข้อง	-	4
5. สาขาวิชาเทคโนโลยีวิศวกรรมไฟฟ้า	3	ป.โท/ป.เอก	วิศวกรรมไฟฟ้า หรือสาขาที่เกี่ยวข้อง	-	3
6. สาขาวิชาอิเล็กทรอนิกส์และโทรคมนาคม	3 ลาศึกษา 1	ป.โท/ป.เอก	อิเล็กทรอนิกส์ โทรคมนาคม วิศวกรรมไฟฟ้า หรือสาขาที่เกี่ยวข้อง	-	3
รวม(อัตรา)	25	-	-	-	12

แผนอัตรากำลังคน ปีงบประมาณ 2553

คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม

หลักสูตร	ปัจจุบัน (อัตรา)	อัตรากำลังที่ต้องการเพิ่ม			รวม(อัตรา)
		คุณสมบัติ	สาขา	2553	
วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต (วศ.บ.)					
7. สาขาวิชาวิศวกรรมระบบควบคุมและหุ่นยนต์	4 ลำดับที่ 1	ป.โท/ป.เอก	วิศวกรรมระบบควบคุมและหุ่นยนต์ วิศวกรรมไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์ หรือ สาขาที่เกี่ยวข้อง	-	4
8. สาขาวิชาการจัดการวิศวกรรม	5	ป.โท/ป.เอก	วิศวกรรมอุตสาหกรรม หรือสาขาที่เกี่ยวข้อง	-	5
9. สาขาวิชาวิศวกรรมโยธาและสิ่งแวดลอม	3	ป.โท/ป.เอก	วิศวกรรมโยธา วิศวกรรมสิ่งแวดล้อม หรือสาขาที่เกี่ยวข้อง	-	3
อุตสาหกรรมศาสตรบัณฑิต (อศ.บ.)					
10. สาขาวิชาเทคโนโลยีเครื่องกล	3	ป.โท/ป.เอก	วิศวกรรมเครื่องกล หรือสาขาที่เกี่ยวข้อง	-	3
11. สาขาวิชาวิศวกรรมการผลิต	3 ลำดับที่ 2	ป.โท/ป.เอก	วิศวกรรมเครื่องกล วิศวกรรมอุตสาหกรรม หรือสาขาที่เกี่ยวข้อง	-	3
รวม(อัตรา)	18	-	-	-	18

หมายเหตุ อัตรากำลังว่างแทนอาจารย์ลำดับที่

แผนอัตรากำลังคน ปีงบประมาณ 2553

คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

หลักสูตร	ปัจจุบัน (อัตรา)	อัตรากำลังที่ต้องการเพิ่ม		รวม(อัตรา)
		คุณวุฒิ	สาขา	
วิทยาศาสตร์บัณฑิต				
1. สาขาวิชาเทคโนโลยีชีวภาพ	8	ป.เอก	สาขาชีววิทยา	-
		ป.เอก	สาขาจุลชีววิทยา	-
		ป.เอก	สาขาวิทยุภูมิคุ้มกันหรือชีวเคมี	-
2. สาขาวิชาวิทยาการคอมพิวเตอร์	-	-	-	-
3. สาขาวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศ	10	ป.เอก /	ปร.ด/ว.ด เทคโนโลยีสารสนเทศหรือ	1
		ป.โท	วท.ม. เทคโนโลยีสารสนเทศ *ทั้ง 2 คุณวุฒินั้นสาขามีสตีมีเดีย แอนิเมชัน เกม	
4. สาขาวิชาเคมีอุตสาหกรรม	7	ป.เอก	เคมีวิเคราะห์ เคมีอุตสาหกรรม อนินทรีย์เคมีในด้าน สังเคราะห์	-
5. สาขาวิชาคหกรรมศาสตร์	7	ป.โท	สาขาอาหารและโภชนาการ/อุตสาหกรรมอาหารและการ โรงแรม หรือสาขาอื่นที่เกี่ยวข้องทางด้านคหกรรมศาสตร์	-
		ป.เอก	โภชนาการหรือสาขาที่เกี่ยวข้อง อาหารและโภชนาการหรือสาขาที่เกี่ยวข้อง	
6. สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สิ่งแวดล้อม	5	วท.ม./	วิทยาศาสตร์สิ่งแวดล้อมหรือสาขาที่เกี่ยวข้องกับ	1
	ป.เอก	สิ่งแวดล้อม		
รวม(อัตรา)	37	-	-	2
				39

แผนอัตรากำลังคน ปีงบประมาณ 2553

คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

หลักสูตร	ปัจจุบัน (อัตรา)	อัตรากำลังที่ต้องการเพิ่ม			รวม(อัตรา)
		คุณวุฒิ	สาขา	2553	
วิทยาศาสตร์บัณฑิต					
7. สาขาวิชาวิทยาศาสตร์ความปลอดภัย	5	ป.โท / ป.เอก	อาชีวอนามัย สุขาศรัตรอุตสาหกรรม วิศวกรรมความปลอดภัย อาชีวเวชศาสตร์ วิทยาศาสตร์ความปลอดภัย คณิตศาสตร์ หรือคณิตศาสตร์ศึกษา หรือคณิตศาสตร์ประยุกต์หรือที่เกี่ยวข้อง	1	6
8. สาขาวิชาคณิตศาสตร์ประยุกต์	7	ว.ม.,ค.ม./ ป.เอก		2	9
วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต					
9. วิทยาศาสตรศึกษา	4	ป.เอก	เกัสผลิตภัณฑ์ธรรมชาติ วิทยาศาสตรศึกษา นวัตกรรมทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	-	5
รวม(อัตรา)	16	-	-	3	20

แผนอัตรากำลังคน ปีงบประมาณ 2553

คณะครุศาสตร์

หลักสูตร	ปัจจุบัน (อัตรา)	อัตรากำลังที่ต้องการเพิ่ม		รวม(อัตรา)
		คุณวุฒิ	สาขา	
			2553	
ครุศาสตรบัณฑิต				
1. สาขาวิชาคณิตศาสตร์	5(วิทย์)	ป.โท/ป.เอก	3	3
2. สาขาวิชาวิทยาศาสตร์	3(ครู) 2(วิทย์)	ป.โท/ป.เอก	3	3
3. สาขาวิชาภาษาอังกฤษ	5(มนุษย)	ป.โท/ป.เอก	3	3
4. สาขาวิชาการศึกษาระดับมัธยม	5(ครู)	ป.โท/ป.เอก	3	3
5. สาขาวิชาเทคโนโลยีการศึกษา	3(ครู)	ป.โท/ป.เอก	-	-
6. สาขาวิชาการประถมศึกษา	-	-	-	-
7. สาขาวิชาพลศึกษา	-	ป.โท/ป.เอก	-	-
8. สาขาวิชาคอมพิวเตอร์ศึกษา	-	ป.โท/ป.เอก	-	-
9. สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา	1(ครู)	ป.โท/ป.เอก	1	1
10. สาขาวิชาการวัดและประเมินผล	4(ครู)	ป.โท/ป.เอก	1	1
11. การสอนภาษาไทย	4(มนุษย)	ป.โท/ป.เอก	-	-
12. การสอนสังคมศึกษา	2(มนุษย)	ป.โท/ป.เอก	-	-
รวม(อัตรา)	34	-	14	14

แผนอัตรากำลังคน ปีงบประมาณ 2553

คณะครุศาสตร์

หลักสูตร	ปัจจุบัน (อัตรา)	อัตรากำลังที่ต้องการเพิ่ม		รวม(อัตรา)
		คุณวุฒิ	สาขา	
ป.วิชาชีพ				
13. ประกาศนียบัตรวิชาชีพ	-	-	-	-
ครูศาสตรมหาบัณฑิต				
14. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา	4(ครู) 1(มนุษย)	-	2	2
15. สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน	3(ครู) 2(วิทย์)	-	2	2
ครูศาสตรดุษฎีบัณฑิต				
16. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา	4	ป.เอก	ด้านการบริหารการศึกษา	3
ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต				
17. สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน	3	ป.เอก	ด้านหลักสูตรและการสอน	3
รวม(อัตรา)	17	-	-	10

แผนอัตรากำลังคน ปีงบประมาณ 2553

วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ

หลักสูตร	ปัจจุบัน (อัตรา)	อัตรากำลังที่ต้องการเพิ่ม			รวม(อัตรา)
		คุณวุฒิ	สาขา	2553	
ศิลปศาสตรบัณฑิต					
1. สาขาวิชาการจัดการการบิน	3	ป.โท/ป.เอก	การจัดการการบิน	-	1
รัฐศาสตรมหาบัณฑิต					
2. สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์	5	-	-	-	-
รัฐศาสตรดุษฎีบัณฑิต					
3. สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์	-	-	-	-	1
รวม(อัตรา)	15	-	-	3	3

2. การพัฒนาบุคลากร

มหาวิทยาลัยมีรูปแบบในการพัฒนาบุคลากรหลากหลาย ในระยะสั้นและระยะยาวโดยจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร 4 ปี และ 1 ปี เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรสอดคล้องกับความต้องการและแผนพัฒนามหาวิทยาลัย การจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรจะต้องมีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ มีตัวชี้วัดผลงาน และผู้รับผิดชอบดำเนินงานอย่างชัดเจน มหาวิทยาลัยมีแนวทางการพัฒนาบุคลากร ดังนี้

- 1) โครงการปรับปรุงประสิทธิภาพงานบริการ การศึกษาคูงานสถาบันอุดมศึกษา
 - 2) การสนับสนุน ส่งเสริมให้เข้ารับการอบรม สัมมนาในเรื่องที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน การพัฒนางานที่จัดโดยหน่วยงานภายนอก อาทิ โครงการจัดทำหนังสือคู่มือ การปฏิบัติงานการเงิน พัสดุ การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน
 - 3) การสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น โดยจัดสรรทุนเพื่อสนับสนุนการศึกษาต่อหรือการอนุญาตให้ไปศึกษาโดยใช้งบประมาณส่วนตัว และอนุญาตให้ลาไปศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น
 - 4) การสนับสนุนทุนวิจัยเพื่อพัฒนาระบบงานบริหารและบริการ การประเมินผลการปฏิบัติงาน หรือการพัฒนาเทคโนโลยีหรือนวัตกรรม
 - 5) การจัดตั้งกองทุนเพื่อจัดสรรเงินงบประมาณในการพัฒนาบุคลากร เช่น กองทุนพัฒนาบุคลากร กองทุนวิจัย
 - 6) การปรับปรุง ออกกฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่สนับสนุนต่อการพัฒนาบุคลากร อาทิ ระเบียบว่าด้วยการบุคลากรไปศึกษา ฝึกอบรม
 - 7) การคัดเลือกบุคลากรดีเด่น เพื่อสนับสนุน ส่งเสริมให้มีบุคลากรผู้ประพฤติ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีด้านจรรยาบรรณ คุณธรรม จริยธรรม
- รายละเอียดโครงการพัฒนาบุคลากร มีดังต่อไปนี้

โครงการพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์ / แผนงานประจำปี 2553

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 พัฒนามหาวิทยาลัยเป็นองค์กรสมรรถนะสูงที่มีการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลและเป็นมหาวิทยาลัยสีเขียว

4.1 พัฒนาสมรรถนะของบุคลากรและหน่วยงานในการปฏิบัติงานตามภารกิจ

ลำดับ	โครงการ	รหัสโครงการ/ ตัวชี้วัดที่	รหัสตัวชี้วัด สมศ./ก.พ.ร./ สกอ.	ตัวชี้วัดผลผลิต/สิ่งบ่งชี้ (เชิงปริมาณ,เชิงคุณภาพ)	กิจกรรม	ระยะเวลา ดำเนินงาน	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ (งาน/โปรแกรม)
1	จัดทำแผนพัฒนาอาจารย์และ บุคลากรจัดหาและจัดสรรทุน สนับสนุนการพัฒนาอาจารย์	4.1.1.1	3.5, 5.3(5.3.1-5.3.3) สมศ. 14(14.1-14.2) กพร.	- จำนวนอาจารย์ที่จบ การศึกษาระดับปริญญา เอกที่เพิ่มขึ้น	ปรับปรุงแผนพัฒนา บุคลากร จัดสรรทุนพัฒนาบุคลากร	1 ต.ค.52-30 ก.ย.53	8,735,200.00	สนอ.
2	ส่งเสริมการเข้าสู่ตำแหน่งทาง วิชาการและตำแหน่งตาม เส้นทางอาชีพของบุคลากร สายสนับสนุน	4.1.1.2	2.3,3.5 สมศ.	- จำนวนอาจารย์ที่ได้รับ ตำแหน่งทางวิชาการที่ เพิ่มขึ้น	ฝึกอบรมการกำหนด ตำแหน่งทางวิชาการและ เงินสนับสนุนการเขียน ผลงานทางวิชาการ			
3	สนับสนุนการฝึกอบรม หลักสูตรระยะสั้น	4.1.1.3	14(14.1-14.2) กพร.		ฝึกอบรมการพัฒนาตาม เส้นทางอาชีพของ บุคลากรสายสนับสนุน	1 ต.ค.52-30 ก.ย.53	2,000,000.00	สนอ.

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 พัฒนามหาวิทยาลัยเป็นองค์กรสมรรถนะสูงที่มีการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลและเป็นมหาวิทยาลัยสีเขียว

4.1 พัฒนาสมรรถนะของบุคลากรและหน่วยงานในการปฏิบัติงานตามภารกิจ

ลำดับ	โครงการ	รหัสโครงการ/ตัวชี้วัดที่	รหัสตัวชี้วัด	ตัวชี้วัดผลผลิต/สิ่งบ่งชี้	กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินงาน	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ (งาน/โปรแกรม)
4	ศึกษาดูงาน สถาบันอุดมศึกษาทั้งในและต่างประเทศ	4.1.1.4	14(14.1-14.2) กพร.	ความสำเร็จของโครงการ (เชิงปริมาณ,เชิงคุณภาพ)	ศึกษาดูงาน สถาบันอุดมศึกษา	1 ต.ค.52-30 ก.ย.53	3,000,000.00	สนอ.
5	พัฒนาอาจารย์และบุคลากร ต้นแบบด้านการสอนการวิจัย และบริการวิชาการ	4.1.2.1	2.1--2.6, 3.2 คสมศ. 3.1,4.2 (4.2.1-4.2.3) กพร.	- จำนวนอาจารย์ที่ได้รับ การยกย่องประกาศเกียรติ คุณ	สรรหาอาจารย์ที่เป็น ต้นแบบด้านการสอนการ วิจัยและบริการวิชาการ	1 ต.ค.52-30 ก.ย.53	150,000.00	สนอ.
6	ส่งเสริมการปฏิบัติตาม จรรยาบรรณวิชาชีพ	4.1.2.2	5.1-5.2 สมศ. 15 กพร.	- จำนวนบุคลากรที่มีผล การพัฒนาสมรรถนะตรง ตามเกณฑ์มาตรฐาน	เผยแพร่อบรมความรู้ เกี่ยวกับการปฏิบัติตาม จรรยาบรรณวิชาชีพ	1 ต.ค.52-30 ก.ย.53	100,000.00	สนอ.
7	รางวัลเจ้าฟ้าสำหรับอาจารย์ และบุคลากร	4.1.2.3	5.2 สมศ.	- จำนวนบุคลากรที่มีผล การพัฒนาสมรรถนะตรง ตามเกณฑ์มาตรฐาน	การคัดเลือกบุคลากรดีเด่น รับรางวัลเจ้าฟ้า	1 ต.ค.52-30 ก.ย.53	50,000.00	สนอ.
			14(14.1-14.2)					

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 พัฒนามหาวิทยาลัยเป็นองค์กรสมรรถนะสูงที่มีการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลและเป็นมหาวิทยาลัยสีเขียว

4.1 พัฒนาสมรรถนะของบุคลากรและหน่วยงานในการปฏิบัติงานตามภารกิจ

ลำดับ	โครงการ	รหัสโครงการ/ตัวชี้วัดที่	รหัสตัวชี้วัด	ตัวชี้วัดผลผลิต/สิ่งบ่งชี้ (เชิงปริมาณ,เชิงคุณภาพ)	กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินงาน	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ (งาน/โปรแกรม)
8	ส่งเสริมสนับสนุนบุคลากร เข้าค่ายพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม	4.1.2.4	5.2 สมต.	- จำนวนบุคลากรที่มีผล การพัฒนาสมรรถนะตรง ตามเกณฑ์มาตรฐาน	จัดโครงการเข้าค่ายพัฒนา คุณธรรมบุคลากร	1 ต.ค.52-30 ก.ย.53	150,000.00	สนอ.
9	พัฒนาระบบประเมินและ พัฒนาสมรรถนะบุคลากร รายบุคคล	4.1.3.1	5.2 สมต.	ระดับความสำเร็จในการ พัฒนาระบบบริหารงานผล การปฏิบัติงาน	ศึกษาสมรรถนะรายบุคคล	1 ต.ค.52-30 ก.ย.53	100,000.00	สนอ.
10	พัฒนาระบบประเมินผลการ ปฏิบัติงานของบุคลากร	4.1.3.2	5.2 สมต. 14(14.1-14.2) กพร.	ร้อยละของบุคลากรที่มีผล การประเมินการปฏิบัติงาน ในระดับดีขึ้นไป	โครงการพัฒนาสมรรถนะ รายบุคคล	1 ต.ค.52-30 ก.ย.53	100,000.00	สนอ.

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 พัฒนามหาวิทยาลัยเป็นองค์กรสมรรถนะสูงที่มีการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลและเป็นมหาวิทยาลัยสีเขียว

4.1 พัฒนสมรรถนะของบุคลากรและหน่วยงานในการปฏิบัติงานตามภารกิจ

ลำดับ	โครงการ	รหัสโครงการ/ ตัวชี้วัดที่	รหัสตัวชี้วัด สมศ./ก.พ.ร./ สกอ.	ตัวชี้วัดผลผลิต/สิ่งบ่งชี้ ความสำเร็จของโครงการ (เชิงปริมาณ,เชิงคุณภาพ)	กิจกรรม	ระยะเวลา ดำเนินงาน	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ (งาน/โปรแกรม)
4.2 พัฒนาระบบบริหารยุทธศาสตร์ที่มุ่งผลสัมฤทธิ์และมีธรรมาภิบาล								
14	ศึกษาทบทวนพัฒนาาระบบ ข้อบังคับ	4.2.1.1	15 (15.1-15.2)กพร	- จำนวนการปรับปรุง กฎหมายระเบียบที่ใช้ใน การปฏิบัติงาน	ปรับปรุงระเบียบ กฎหมาย	1ต.ค.52-30ก.ย.53	250,000.00	สนอ.
15	พัฒนาคุณภาพการให้บริการ หน่วยงานกลาง	4.2.2.5	1,2,3 (กพร.)	- คะแนนค่าเฉลี่ยผลการ ประเมินการปฏิบัติราชการ ประจำปีเพิ่มขึ้น	พัฒนาคุณภาพการบริการ	1ต.ค.52-30ก.ย.53	1,924,000.00	สนอ./กนศ.
16	สร้างเสริมธรรมาภิบาล ทางการบริหาร	4.2.3.2	5.1 สมศ. 11(1.1-1.2) กพร. 5 กพร.	- จำนวน โครงการริเริ่ม เพื่อพัฒนานวัตกรรมกรมการ จัดการที่ดำเนินการแล้ว เสร็จตามแผนที่กำหนด	อบรมความรู้เกี่ยวกับ ธรรมาภิบาล	1 ต.ค.52-30 ก.ย.53	2,148,800.00	สนอ.
รวมเงิน							19,808,000.00	

3. การจัดสวัสดิการ ค่าตอบแทน และประโยชน์เกื้อกูล

มหาวิทยาลัยคำนึงถึงการรักษา การสร้างแรงจูงใจ การสร้างความพึงใจในการปฏิบัติงาน ให้เกิดขึ้นกับบุคลากร จึงมีการจัดสวัสดิการ ค่าตอบแทน และประโยชน์เกื้อกูลหลายรูปแบบ เช่น

- 1) การจัดสวัสดิการด้านที่พักอาศัยให้กับบุคลากร
- 2) การประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยนำผลมาใช้ประโยชน์ด้านการพิจารณาปรับเงินเดือนให้สูงขึ้น จัดสรรเงินรางวัล
- 3) การจัดสวัสดิการในรูปแบบของกองทุนประกันสังคม กองทุนวิจัย กองทุนพัฒนาบุคลากร
- 4) การสนับสนุนการออมและให้มีสวัสดิการสินเชื่อ เงินกู้ เพื่อการศึกษา ที่พักอาศัย โดยสหกรณ์ออมทรัพย์ครูปทุมธานี สำนักงาน สกสค.จังหวัดปทุมธานี และธนาคารกรุงไทย
- 5) การกำหนดเงินเดือนสำหรับบุคลากรสายวิชาการ ในสาขาขาดแคลนสูงกว่าอัตราเงินเดือนขั้นแรกบรรจุของข้าราชการ
- 6) การได้รับสิทธิ ประโยชน์เกื้อกูลอื่นๆ เช่นเดียวกับข้าราชการ กรณีที่ระเบียบราชการกำหนด เช่น ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าพาหนะ ฯลฯ

4. การจัดสรรงบประมาณ

การจัดสรรงบประมาณเพื่อพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยได้พิจารณาอนุมัติงบประมาณและโครงการเพื่อพัฒนาบุคลากร โดยสอดคล้องกับเป้าหมาย ยุทธศาสตร์และพันธกิจของมหาวิทยาลัย ในปีงบประมาณ 2553 จัดสรรงบประมาณเป็นค่าใช้จ่ายในการพัฒนาบุคลากรทั้งหมด จำนวน 19,808,000 บาท (สิบเก้าล้านแปดแสนแปดพันบาทถ้วน) และได้อนุมัติงบประมาณและโครงการพัฒนาบุคลากรโดยกองทุนพัฒนาบุคลากรอีกจำนวนหนึ่ง

4.2 การติดตามประเมินผลตามแผนพัฒนาบุคลากร

มหาวิทยาลัยกำหนดให้มีการพัฒนาบุคลากรหลายรูปแบบ การติดตามประเมินผลพัฒนาบุคลากรในเบื้องต้นนั้น มีการพิจารณาโครงการที่สอดคล้องการปรัชญา วิสัยทัศน์ แผนพัฒนามหาวิทยาลัย และเป้าหมายของมหาวิทยาลัย โดยจัดสรรงบประมาณตามยุทธศาสตร์ และผ่านความเห็นชอบโดยสภามหาวิทยาลัย นอกจากนี้ โครงการต่างๆ บางอย่างต้องได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการกองทุนวิจัยหรือคณะกรรมการกองทุนพัฒนาบุคลากรอีกครั้งหนึ่ง มีแนวทางดำเนินการ ดังนี้

1. ปรับปรุงแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ 2553 ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาบุคลากรระยะ 4 ปี และแผนพัฒนามหาวิทยาลัยระยะ 4 ปี
2. วิเคราะห์ผลการพัฒนาบุคลากรในแต่ละปีงบประมาณ
3. มีการตรวจสอบ ติดตาม การพัฒนาบุคลากรโดยผู้บังคับบัญชาตามลำดับ โครงการพัฒนาบุคลากรต้องระบุไว้ในแผนงบประมาณมหาวิทยาลัย
4. รายงานผลการวิเคราะห์ต่อผู้บริหารหรือสภามหาวิทยาลัย

ภาคผนวก



คำสั่งมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์
ที่ ๔๔๒ / ๒๕๕๓

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

เพื่อให้การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นไปตาม
กรอบทิศทางการพัฒนาสถาบันอุดมศึกษา และแผนพัฒนาบุคลากรระยะ ๔ ปี มหาวิทยาลัยจึง
แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี ๒๕๕๓ ดังนี้

คณะกรรมการอำนวยการ

๑. รศ.ดร.สมบัติ	คชสิทธิ์	ประธานกรรมการ
๒. อ.ว่าที่ ร.ต.อดุลย์	วิวัฒน์ปฐมพี	รองประธานกรรมการ
๓. อ.ดร.สุพจน์	ทรายแก้ว	กรรมการ
๔. รศ. สมศิริ	อรุโณทัย	กรรมการ
๕. ผศ.ร.ท.หญิงวิภาวี	เกียรติศิริ	กรรมการ
๖. อ.ดร.สุเทพ	บุญช้อน	กรรมการ
๗. ผศ.ดร.อรสา	โกศลนันท์กุล	กรรมการ
๘. อ.จิตเจริญ	ศรขวัญ	กรรมการ
๙. ผศ.ดร.สุวรรณา	โชติสุกานต์	กรรมการและเลขานุการ
๑๐. นางสาวฉวีวรรณ	ศิลาวรรณโณ	กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ

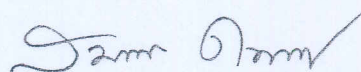
คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร สายวิชาการ

๑. รศ.สมศิริ	อรุโณทัย	ประธานกรรมการ
๒. อ.ดร.สุพจน์	ทรายแก้ว	รองประธานกรรมการ
๓. รศ.ดร.มานะ	ชาวเมฆ	กรรมการ
๔. ผศ.ดร.อุษา	คงทอง	กรรมการ
๕. ผศ.เอก	ศรีเชลียง	กรรมการ
๖. อ.ดร.กาญจนา	สุจินะพงษ์	กรรมการ
๗. ผศ.ประจบ	ดีบุตร	กรรมการ
๘. ผศ.ดร.เจษฎา	ความคั่นเคย	กรรมการ
๙. รศ.ดร.ศรีน้อย	ชุ่มคำ	กรรมการ
๑๐. ผศ.ดร.สุวรรณา	โชติสุกานต์	กรรมการและเลขานุการ
๑๑. รศ.ศิริพร	ศรีเชลียง	กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ
๑๒. อ.อัจฉิมา	มันहन	กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ

คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร สายสนับสนุน

- | | | |
|----|---------------------------------|----------------------------|
| ๑. | อ.ว่าที่ ร.ต.อดุลย์ วิวัฒน์ปฐพี | ประธานกรรมการ |
| ๒. | อ.ดร.สุพจน์ ทรายแก้ว | รองประธานกรรมการ |
| ๓. | ผศ.ประจวบ ดีบุตร | กรรมการ |
| ๔. | ผศ.ดร.เจษฎา ความคั่นเคย | กรรมการ |
| ๕. | ผศ.ดร.สุวรรณา โชติสุกานต์ | กรรมการ |
| ๖. | ผศ.ประทุม กาญจนาคาร | กรรมการ |
| ๗. | นางสาวฉวีวรรณ ศิละวรรณโณ | กรรมการและเลขานุการ |
| ๘. | นางสาวกรรณิการ์ พรหมณ์สำราญ | กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ |
| ๙. | นางกนกพร พรหมแพง | กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ |

ตั้ง ณ วันที่ ๑๗ มีนาคม ๒๕๕๓



(รองศาสตราจารย์ ดร.สมบัติ คชสิทธิ์)

อธิการบดี

คำสั่งมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

ที่ ๒๕๕ / ๒๕๕๖

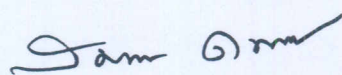
เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

เพื่อปรับเปลี่ยนแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๑-๒๕๕๔ ให้เป็นไปตามกรอบ
ทิศทางการพัฒนาสถาบันอุดมศึกษา และแผนพัฒนามหาวิทยาลัย ระยะ ๔ ปี พ.ศ. ๒๕๕๓ - ๒๕๕๖
มหาวิทยาลัยจึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๓ - ๒๕๕๖ ดังนี้

- | | |
|---|----------------------------|
| ๑. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรสา โกศลนันทกุล | ประธานกรรมการ |
| ๒. อาจารย์จิตเจริญ ศรขวัญ | รองประธานกรรมการ |
| ๓. อาจารย์สุพจน์ ทรายแก้ว | รองประธานกรรมการ |
| ๔. อาจารย์ ดร.สุเทพ บุญซอ่อน | กรรมการ |
| ๕. ว่าที่ ร.ต.อดุลย์ วิวัฒน์ปฐพี | กรรมการ |
| ๖. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อุษา คงทอง | กรรมการ |
| ๗. ผู้ช่วยศาสตราจารย์เอก ศรีเชลียง | กรรมการ |
| ๘. อาจารย์ ดร.กาญจนา สุจินะพงษ์ | กรรมการ |
| ๙. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประจวบ ดีบุตร | กรรมการ |
| ๑๐. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เจษฎา ความคันทะ | กรรมการ |
| ๑๑. รองศาสตราจารย์ ดร.ศรีน้อย ชุ่มคำ | กรรมการ |
| ๑๒. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุวรรณา โชติสุกานต์ | กรรมการและเลขานุการ |
| ๑๓. นางสาวนวีวรรณ ศิละวรรณโณ | กรรมการและเลขานุการ |
| ๑๔. นางกนกพร กาลจักร | กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ |
| ๑๕. นายอุทัย จันทรัตน์กานต์ | ผู้ช่วยเลขานุการ |
| ๑๖. นางสาวสุจิตรา วงษ์สด | ผู้ช่วยเลขานุการ |

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๓๐ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๕๖



(รองศาสตราจารย์ ดร.สมบัติ คชสิทธิ์)

อธิการบดี

360/2550
02 ต.ค. 2550
17.00 น. 13.00 น.



7000-372 น-30
25 ก. ย. 2550
13.00 น.

ที่ ศธ ๐๕๐๙(๒) / ๑๕

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา
๓๒๘ ถนนศรีอยุธยา ราชเทวี
กรุงเทพฯ ๑๐๕๐๐

๑๕ กันยายน ๒๕๕๐

เรื่อง การกำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา

เรียน อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย หลักเกณฑ์การกำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา

ด้วยมาตรา ๒๐ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ กำหนดว่า "ให้สภาสถาบันอุดมศึกษากำหนดกรอบของตำแหน่ง อัตราเงินเดือนของตำแหน่ง และจำนวนของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาที่พึงมีในสถาบันอุดมศึกษานั้น รวมทั้งภาระหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง และคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง

การกำหนดตามวรรคหนึ่งให้กำหนดคราวละสี่ปี โดยต้องคำนึงถึงความมีประสิทธิภาพ ความไม่ซ้ำซ้อน ความประหยัด และต้องสอดคล้องกับหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขที่ ก.พ.อ. กำหนด "

เนื่องจาก คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา อยู่ระหว่างการศึกษา เพื่อที่จะปรับปรุงหลักเกณฑ์ในการกำหนดกรอบอัตรากำลังของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ดังนั้น ในระหว่างนี้เพื่อให้สภาสถาบันอุดมศึกษาดำเนินการกำหนดกรอบของตำแหน่ง และจำนวนของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาที่พึงมีในสถาบันอุดมศึกษา และวางแผนอัตรากำลัง จึงขอให้สถาบันอุดมศึกษาดำเนินการเกี่ยวกับการกำหนดกรอบอัตรากำลังของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ตามหลักเกณฑ์เดิมโดยกำหนดกรอบอัตรากำลังตามภาระงานไปพลางก่อน (ความละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย) และเมื่อคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาดำเนินการเรื่องดังกล่าวเสร็จเรียบร้อยแล้วจะได้แจ้งให้ทราบในโอกาสต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และถือปฏิบัติต่อไป

เรียน อธิการบดี

รศ.อ. วิภาณี วัฒนคุณ

คณบดีตราดาลัย-ราชภัฏวไลยอลงกรณ์
ในสถาบันอุดมศึกษา

๑. เว็บไซต์ ปรดทบ และ ส.ป.ร.๓๓

๒. กรมอบปรักษามนุษย์

๓. สำนัก รศ. วร. ๑๕๕

สำนักส่งเสริมและพัฒนาสมรรถนะบุคลากร

โทร. ๐ ๒๖๑๑ ๕๑.๒๒

โทรสาร ๐ ๒๓๕๔ ๕๕๕๘

ขอแสดงความนับถือ

อ.ดร.วิภาณี

(นางสาวจิรณี ดันติ์ตันวงศ์)

๒๕

ที่ ๒๖๓๒๐รองเลขาธิการคณะกรรมการการอุดมศึกษา

๒๑ ก.ย. ๕๐

ปฏิบัติราชการแทนเลขาธิการคณะกรรมการการอุดมศึกษา

๒๐๖ กอ. ๕๒๓๕ ๕๕.๕๕๐.

หลักเกณฑ์การกำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา

๑. สายผู้สอน

พิจารณาจากภาระงานสอนของอาจารย์ (Teaching Load) โดยมีเกณฑ์ในการกำหนด ดังนี้

- (๑) ระดับปริญญาตรีหรือต่ำกว่า ใช้เกณฑ์ ๑๐ หน่วยชั่วโมง / สัปดาห์ / ภาคการศึกษา หรือ ๓๐ ชั่วโมงทำการ (สำหรับการสอนภาคปฏิบัติคิดอัตราส่วน ๑.๕ ชั่วโมงปฏิบัติ = ๑ ชั่วโมงบรรยาย)
- (๒) ระดับบัณฑิตศึกษา ใช้เกณฑ์ ๖ หน่วยชั่วโมง / สัปดาห์ / ภาคการศึกษา

๒. สายสนับสนุนการสอน

สายสนับสนุนการสอนแบ่งออกเป็น ๒ กลุ่ม ดังนี้

(๑) สายสนับสนุนวิชาการ ประกอบด้วย

- (๑.๑) ตำแหน่งที่ปฏิบัติงานในห้องปฏิบัติการ พิจารณาจากจำนวนห้อง ลักษณะการใช้ห้อง อุปกรณ์และประเภทเครื่องมือของห้องปฏิบัติการ ว่ามีความจำเป็นต้องมีผู้รับผิดชอบตลอดระยะเวลาการปฏิบัติงานหรือไม่
- (๑.๒) ตำแหน่งที่ปฏิบัติงานด้านวิจัย กำหนดอัตรากำลังตามกลุ่มสาขาวิจัยหลักของสถาบันอุดมศึกษา ในแต่ละกลุ่มสาขาวิจัยจะมีผู้รับผิดชอบเป็นทีม ทีมละ ๓ อัตรา

(๒) สายบริหารและธุรการทั่วไป

กำหนดให้ ๑ ตำแหน่งต้องมีภาระงานไม่น้อยกว่า ๓๕ ชั่วโมงทำการ/สัปดาห์ หรือ

๒๓๐ วัน / ปี