แผนพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน

ประจำปีงบประมาณ 2555

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

จังหวัดปทุมธานี

(เสนอสภามหาวิทยาลัยในคราวประชุมที่ 4/2555 วันพฤหัสบดีที่ 5 เมษายน 2555)

สำนักงานอธิการบดี

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

คำนำ

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี เป็นสถาบันอุดมศึกษาเพื่อพัฒนาท้องถิ่น ตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 โดยมีวัตถุประสงค์ในการให้การศึกษา ส่งเสริมวิชาการและวิชาชีพชั้นสูง ทำการสอน วิจัย ให้บริการทางวิชาการแก่สังคม ปรับปรุงถ่ายทอดและพัฒนาเทคโนโลยี ทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม ผลิตและส่งเสริมวิทยฐานะครูและได้กำหนดภาระหน้าที่ของมหาวิทยาลัยไว้หลายประการ ประกอบกับ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555–2559) ที่ได้กำหนดกรอบการพัฒนาประเทศ รวมถึงแผนบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ.2555 – 2558 ของรัฐบาลนางสาวยิ่งลักษณ์ ชิณวัตร ซึ่งมีนโยบายที่เกี่ยวข้องกับทิศทางการจัดหา และพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย และนโยบายการบริหารจัดการที่ดี นอกจากนี้ยังประกอบไปด้วยข้อมูล ประเด็นทิศทางและนโยบายของกรอบแผนอุดมศึกษาระยะยาว 15 ปี (พ.ศ. 2551–2565) รวมกับแผนปฏิบัติราชการมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี ระยะ 4 ปี (พ.ศ.2555–2559) ซึ่งได้กำหนดประเด็นนโยบาย และประเด็นยุทธศาสตร์รวมถึงกลยุทธ์ในแต่ละด้าน

มหาวิทยาลัยได้ตระหนักถึงภาระหน้าที่ในการพัฒนาบุคลากรทุกสายงานให้มีความพร้อมในการปฏิบัติราชการ ให้เกิดผลสัมฤทธิ์ที่ดีและเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของมหาวิทยาลัย ตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ.2547 จึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี ประจำปีงบประมาณ 2555 ขึ้น โดยได้ผ่านขั้นตอนการประชุมของผู้เกี่ยวข้องและคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ทั้งนี้ คณะกรรมการสภามหาวิทยาลัยได้ให้ความเห็นชอบต่อแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ 2555 เป็นที่เรียบร้อยแล้วในคราวประชุมที่ 4/2555 วันพฤหัสบดีที่ 5 เมษายน 2555 คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร หวังเป็นอย่างยิ่งว่า แผนพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ 2555 จะเป็นประโยชน์และเป็นแนวทางในการขับเคลื่อนสู่การปฏิบัติของบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยในอนาคต

คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร
ประจำปีงบประมาณ 2555
เมษายน 2555

สารบัญ

บทที่ 1 บทนำ **หน้า**

1.1 ความเป็นมา 1
1.2 หลักการและเหตุผล 3
1.3 วัตถุประสงค์ 3
1.4 เป้าหมาย 3
1.5 หลักเกณฑ์การคิดภาระงาน 4
1.6 ขั้นตอนการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ 4
1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ 5

บทที่ 2 นโยบายและทิศทางการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน

2.1 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ.2555–2559) 6
2.2 แผนบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ.2555–2558 รัฐบาลนางสาวยิ่งลักษณ์ ชิณวัตร 22
2.3 ประเด็นทิศทางและนโยบายของกรอบแผนอุดมศึกษาระยะยาว 15 ปี (พ.ศ. 2551–2565) 30
2.4 แผนยุทธศาสตร์การจัดการศึกษาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนปีงบประมาณพ.ศ.2555 ของกระทรวงศึกษาธิการ 32
2.5 แผนปฏิบัติราชการ 4 ปี (พ.ศ.2555–2558) ของกระทรวงศึกษาธิการ 38
2.6 นโยบายกระทรวงศึกษาธิการ ศาสตราจารย์ ดร.สุชาติ ธาดาธำรงเวช รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ 25 มกราคม 2555 41
2.7 สรุปประเด็นการพัฒนาบุคลากรจากข้อค้นพบในการประมวลและวิเคราะห์เอกสารที่เกี่ยวข้อง 43

บทที่ 3 ผลการวิเคราะห์อัตรากำลัง

3.1 สถานการณ์บุคลากรในปัจจุบัน 50
3.1.1 จำนวนบุคลากรสายสนับสนุน 50
3.1.2 จำนวนบุคลากรสายสนับสนุน จำแนกตามคุณวุฒิ 52
3.1.3 จำนวนบุคลากรที่จะเกษียณอายุราชการ ในปีงบประมาณ 2555 54

สารบัญ (2)

		หน้า
3.2	แผนผลิตบัณฑิต ประจำปีงบประมาณ 2555	56
3.3	แผนปรับปรุง หรือพัฒนาหลักสูตร	62
บทที่ 4	**แผนพัฒนาบุคลากร สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ประจำปีงบประมาณ 2555**	67
4.1	เป้าประสงค์ (Goals)	68
4.2	ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategic Issues)	68
4.3	การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม(SWOT Analysis)ของการพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัย	69
4.4	นโยบายและมาตรการในการบริหารบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์	72
4.5	ประเด็นยุทธศาสตร์ ตัวชี้วัดความสำเร็จ โครงการ กิจกรรม และงบประมาณ	79
บทที่ 5	**มาตรการในการนำไปสู่การปฏิบัติและการติดตามประเมินผลตามแผนพัฒนาบุคลากร สายสนับสนุน ประจำปีงบประมาณ 2555**	84
5.1	มาตรการนำไปสู่การปฏิบัติด้านกำลังคน	84
5.1.1	การสรรหาบุคลากร	84
5.1.2	การพัฒนาบุคลากร	85
5.1.3	เส้นทางความก้าวหน้าสายอาชีพ (Career Path)	86
5.1.4	การประเมินผลการปฏิบัติงาน	89
5.1.5	สวัสดิการ ค่าตอบแทน และประโยชน์เกื้อกูล	90
5.1.6	งบประมาณด้านบุคลากร	90
5.2	การติดตามประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ 2555	92
เอกสารอ้างอิง		98

1. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ.2555–2559)
2. แผนบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ.2555–2558 รัฐบาลนางสาวยิ่งลักษณ์ ชิณวัตร
3. กรอบแผนอุดมศึกษาระยะยาว 15 ปี (พ.ศ. 2551–2565)

สารบัญ (3)

หน้า

4. แผนยุทธศาสตร์การจัดการศึกษาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนปีงบประมาณพ.ศ.2555 ของกระทรวงศึกษาธิการ
5. แผนปฏิบัติราชการ 4 ปี (พ.ศ.2555-2558) ของกระทรวงศึกษาธิการ
6. นโยบายกระทรวงศึกษาธิการ ศาสตราจารย์ ดร.สุชาติ ธาดาธำรงเวช รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ 25 มกราคม 2555
7. ประกาศ สภามหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี เรื่องแนวปฏิบัติว่าด้วยการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนใน มหาวิทยาลัย สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ พ.ศ.2554
8. ประกาศ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี เรื่องมาตรฐานภาระงานทางวิชาการของผู้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ พ.ศ.2554
9. ข้อ บังคับสภามหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี ว่าด้วยจรรยาบรรณของคณาจารย์และบุคลากรในมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2554
10. ประกาศ สภามหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี เรื่อง แนวปฏิบัติว่าด้วยการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนใน มหาวิทยาลัย สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ พ.ศ.2554
11. ประกาศ มหามหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2554
12. คู่มือการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร งานการเจ้าหน้าที่ สำนักงานอธิการบดี

ภาคผนวก

ก. ข้อมูลผลการวิเคราะห์กรอบอัตรากำลังบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน

ข. คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ 2555

สารบัญตาราง

			หน้า
ตารางที่ 3.1.1	จำนวนบุคลากรสายสนับสนุน		50
ตารางที่ 3.1.2	จำนวนบุคลากรสายวิชาการ จำแนกตาม คุณวุฒิ		52
ตารางที่ 3.1.3	จำนวนบุคลากรที่จะเกษียณอายุราชการ ในปีงบประมาณ 2555		54
ตารางที่ 3.2.1	แสดง แผนผลิตบัณฑิต ประจำปีงบประมาณ 2555	คณะครุศาสตร์	56
ตารางที่ 3.2.2	แสดง แผนผลิตบัณฑิต ประจำปีงบประมาณ 2555	คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	56
ตารางที่ 3.2.3	แสดง แผนผลิตบัณฑิต ประจำปีงบประมาณ 2555	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	57
ตารางที่ 3.2.4	แสดง แผนผลิตบัณฑิต ประจำปีงบประมาณ 2555	คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม	58
ตารางที่ 3.2.5	แสดง แผนผลิตบัณฑิต ประจำปีงบประมาณ 2555	คณะวิทยาการจัดการ	59
ตารางที่ 3.2.6	แสดง แผนผลิตบัณฑิต ประจำปีงบประมาณ 2555	คณะเทคโนโลยีการเกษตร	60
ตารางที่ 3.2.7	แสดง แผนผลิตบัณฑิต ประจำปีงบประมาณ 2555	วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ	60
ตารางที่ 3.2.8	แสดง แผนผลิตบัณฑิต ประจำปีงบประมาณ 2555	ศูนย์จัดการศึกษา สระแก้ว	61
ตารางที่ 3.3.1	แสดง แผนปรับปรุง หรือพัฒนาหลักสูตร	คณะครุศาสตร์	62
ตารางที่ 3.3.2	แสดง แผนปรับปรุง หรือพัฒนาหลักสูตร	คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	62
ตารางที่ 3.3.3	แสดง แผนปรับปรุง หรือพัฒนาหลักสูตร	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	63
ตารางที่ 3.3.4	แสดง แผนปรับปรุง หรือพัฒนาหลักสูตร	คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม	64
ตารางที่ 3.3.5	แสดง แผนปรับปรุง หรือพัฒนาหลักสูตร	คณะวิทยาการจัดการ	64
ตารางที่ 3.3.6	แสดง แผนปรับปรุง หรือพัฒนาหลักสูตร	คณะเทคโนโลยีการเกษตร	65
ตารางที่ 3.3.7	แสดง แผนปรับปรุง หรือพัฒนาหลักสูตร	วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ	65
ตารางที่ 3.3.8	แสดง แผนปรับปรุง หรือพัฒนาหลักสูตร	ศูนย์จัดการศึกษา สระแก้ว	66

สารบัญแผนภูมิ

		หน้า
แผนภูมิที่ 1.	แสดงการเปรียบเทียบ จำนวนบุคลากรสายสนับสนุน จำแนกตาม สถานภาพ	55
แผนภูมิที่ 2.	แสดงการเปรียบเทียบ จำนวนบุคลากรสายสนับสนุน กลุ่มผู้ปฏิบัติงานสำนักงาน และกลุ่มจ้างเหมาบริการ จำแนกตามสถานภาพ	55
แผนภูมิที่ 3.	แสดงสัดส่วน จำนวนบุคลากรสายสนับสนุน จำแนกตาม คุณวุฒิ	58
แผนภูมิที่ 4.	แสดงจำนวน ผู้เกษียณอายุราชการ ประจำปีงบประมาณ 2555	58

บทที่ 1
บทนำ

1.1 ความเป็นมา

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

1 ตุลาคม 2513 เป็นวิทยาลัยครูเพชรบุรีวิทยาลงกรณ์

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

14 พฤศจิกายน 2517 พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ รับวิทยาลัยครูเพชรบุรีวิทยาลงกรณ์ และสมาคมศิษย์เก่าฯ ไว้ ในพระบรมราชูปถัมภ์

9 พฤศจิกายน 2518 พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดชฯ เสด็จฯพร้อมด้วยสมเด็จพระบรมราชินีนาถ และสมเด็จพระเจ้าลูกเธอทั้ง 2 พระองค์ ทรงเปิดพระอนุสาวรีย์สมเด็จพระราชปิตุจฉาเจ้าฟ้าวไลยอลงกรณ์ กรมหลวงเพชรบุรีราชสิรินธร และพระราชทานพระราชทรัพย์ส่วนพระองค์ จำนวน 1 แสนบาท ตั้งเป็นมูลนิธิสมเด็จเจ้าฟ้าวไลยอลงกรณ์

พ.ศ. 2520 เปิดสอนถึงระดับปริญญาตรี ครุศาสตรบัณฑิต

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

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

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

6 มีนาคม 2538 พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯพระราชทานพระบรมราชานุญาตให้ใช้ตราพระราชลัญจกรประจำพระองค์รัชกาลที่ 9 เป็นตราสัญลักษณ์ประจำสถาบันราชภัฏ นับเป็นพระมหากรุณาธิคุณล้นเกล้าล้นกระหม่อมหาที่สุดมิได้ แก่สถาบันราชภัฏเพชรบุรีวิทยาลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ อีกวาระหนึ่ง

15 กุมภาพันธ์ 2542 สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารีเสด็จฯวางพวงมาลาพระอนุสาวรีย์ฯ และทรงเปิดอาคารฝึกประสบการณ์วิชาชีพ คือ อาคารสมเด็จเจ้าฟ้าวไลยอลงกรณ์

ปีการศึกษา 2542 เปิดสอนนักศึกษาระดับปริญญาตรี 2 ปี หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต

ปีการศึกษา 2543 เปิดสอนนักศึกษาระดับปริญญาตรี 4 ปี หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต

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

21 สิงหาคม 2545 พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าพระราชทานพระบรมราชานุญาต ให้เปลี่ยนชื่อเป็น สถาบันราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

10 มิถุนายน 2547 พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ทรงลง พระปรมาภิไธยในพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พุทธศักราช 2547 และได้ประกาศ ในพระราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ 14 มิถุนายน พุทธศักราช 2547 ยังผลให้สถาบันราชภัฏ วไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ได้ยกฐานะเป็นมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ตั้งแต่วันที่ 15 มิถุนายน พุทธศักราช 2547

ปัจจุบัน ได้เปิดสอนสาขาวิชาใหม่ ๆ ที่ตอบสนองความต้องการของชุมชน ทั้งในกลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์กายภาพ กลุ่มสาขาวิชาเกษตร กลุ่มสาขาวิชาบริหารธุรกิจ กลุ่มสาขาวิชา ครุศาสตร์ และกลุ่มสาขาวิชาสังคมศาสตร์/มนุษย์ศาสตร์ โดยมีการแบ่งส่วนราชการ ตามกฎกระทรวงศึกษาการ จัดตั้งส่วนราชการในมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี พ.ศ. 2548 ดังนี้

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

และมีหน่วยงานที่เป็นส่วนงานภายในตามพระราชบัญญัติการบริหารส่วนงานภายในของสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ.2550 คือ

1. บัณฑิตวิทยาลัย
2. โรงเรียนสาธิต
3. วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ

1.2 หลักการและเหตุผล

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ได้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องผ่านมาตลอดระยะ 80 ปี ทำให้มีความเจริญเติบโตอย่างรวดเร็ว ทั้งทางด้านกายภาพ และด้านวิชาการ ทำให้มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ สามารถผลิตบัณฑิตและพัฒนากำลังคนระดับสูงให้มีมาตรฐาน และสอดคล้องกับความต้องการในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ โดยเป็นสถาบันอุดมศึกษาเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น สร้างสรรค์ศิลปวิทยา เพื่อความเจริญก้าวหน้าอย่างมั่นคงและยั่งยืนของปวงชน มีส่วนร่วมในการจัดการ การบำรุงรักษา การใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุลและยั่งยืน โดยมีวัตถุประสงค์ ให้การศึกษา ส่งเสริมวิชาการและวิชาชีพชั้นสูง ทำการสอน วิจัย ให้บริการทางวิชาการแก่สังคม ปรับปรุงถ่ายทอด และพัฒนาเทคโนโลยี ทะนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม ผลิตครูและส่งเสริมวิทยฐานะครู องค์ประกอบที่สำคัญที่จะทำให้ได้บัณฑิตที่พึงประสงค์ดังกล่าวก็คือ บุคลากรทั้งผู้บริหาร อาจารย์และเจ้าหน้าที่ จะต้องมีทั้งปริมาณที่เพียงพอ และคุณภาพที่เหมาะสมตามเกณฑ์ที่สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษากำหนด บุคลากรของมหาวิทยาลัยจะต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เท่าทันต่อการพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาการแขนงต่างๆ สามารถปรับตัว ต่อการเปลี่ยนแปลงในระบบการบริหารจัดการ การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี และการจัดการกับข้อมูลสารสนเทศที่ทันสมัย รวมทั้งความสามารถในด้านเทคโนโลยี โดยเฉพาะเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จึงได้จัดทำแผนการจัดหาและพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยขึ้น

1.3 วัตถุประสงค์

1) เพื่อจัดทำแผนการจัดหาและพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ สำหรับใช้เป็นกรอบหรือแนวทางในการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพ

2) เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการพิจารณาควบคุม กำกับ และจัดสรรอัตรากำลังให้หน่วยงานต่างๆ ภายในมหาวิทยาลัยให้เป็นไปตามเป้าหมายของแผนพัฒนามหาวิทยาลัย

3) เพื่อใช้เป็นฐานข้อมูลสำหรับการวางแผนในการพัฒนาบุคลากรในด้านการศึกษาต่อ วิจัย ฝึกอบรม ดูงาน ฯลฯ

1.4 เป้าหมาย

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

2) ต้องการพัฒนาอาจารย์ให้มีคุณวุฒิเป็นไปตามเป้าหมายของมหาวิทยาลัย กล่าวคือเมื่อสิ้นแผน 11 อัตราส่วนคุณวุฒิอาจารย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ปริญญาเอก : ปริญญาโท = 50 : 50

(แผน 11 =แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555–2559)

1.5 หลักเกณฑ์การคิดภาระงาน

(1) การคาดประมาณจำนวนอาจารย์ผู้สอนในแต่ละหลักสูตร

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

สาขาวิชาการศึกษาศาสตร์และสังคมศาสตร์	1 : 25
สาขาวิทยาศาสตร์	1 : 20

นอกจากนี้ได้กำหนดภาระงานสอนของอาจารย์ (Teaching Load) เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดกรอบอัตรากำลังควบคู่กันไปด้วย โดยมีหลักเกณฑ์ในการคำนวณ ดังนี้

1. อาจารย์ 1 คน ให้มีภาระงานขั้นต่ำ 35 หน่วยชั่วโมงต่อสัปดาห์ต่อภาคการศึกษาปกติ
   - 1.1 งานสอน กำหนดให้สอนขั้นต่ำภาคเรียนละ 18 หน่วยชั่วโมงต่อสัปดาห์
   - 1.2 งานที่ปรากฏเป็นผลงานวิชาการ
   - 1.3 งานงานบริการวิชาการ
   - 1.4 งานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม
   - 1.5 งานอื่นตามภารกิจของมหาวิทยาลัย

งานสอน เป็นงานหน้าที่หลักของผู้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์และศาสตราจารย์ทุกคน ถ้าภาระงานสอน ตามข้อ 1.1 ไม่ถึงเกณฑ์มาตรฐานภาระงานขั้นต่ำที่กำหนดสามารถนำภาระงาน ตามข้อ1.2 ข้อ 1.3 ข้อ1.4 ข้อ 1.5 และข้อ 1.6 มาทดแทนได้

การคิดหน่วยชั่วโมง หมายถึง หน่วยชั่วโมงต่อสัปดาห์ต่อภาคการศึกษาปกติ หนึ่งหน่วยชั่วโมงต้องมีเวลาไม่น้อยกว่า 50 นาที

ทั้งนี้ งานที่ 1.2 – 1.5 มีเกณฑ์ในการคิดภาระงานปรากฏตามคู่มือประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร พ.ศ. 2554

(2) การคาดการจำนวนบุคลากรสายสนับสนุน

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

ตำแหน่งที่ปฏิบัติงานในห้องปฏิบัติการพิจารณาจากจำนวนห้องลักษณะการใช้ห้องอุปกรณ์และประเภทเครื่องมือของห้องปฏิบัติการว่ามีความจำเป็นต้องมีผู้รับผิดชอบตลอดระยะเวลาการปฏิบัติงานหรือไม่

1.6 ขั้นตอนการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์

1) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร
2) ศึกษา วิเคราะห์สภาพความต้องการ ปัญหาด้านการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย
3) ศึกษานโยบายและทิศทางการพัฒนาบุคลากรของรัฐบาล กระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา เป้าหมายและยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย

4) นำข้อมูลผลการวิเคราะห์กรอบอัตรากำลัง ผลการประชุมจัดทำแผนปฏิบัติราชการ 4 ปีของมหาวิทยาลัย แผนผลิตบัณฑิต และความต้องการบุคลากรโดยขอรับการจัดสรรเงินงบประมาณจำนวนอัตราเกษียณ ฯลฯ วิเคราะห์เพื่อจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้อง เชื่อมโยงกับนโยบายและเป้าหมายของมหาวิทยาลัย
5) คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร พิจารณาปรับปรุงแผนพัฒนาบุคลากรให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น
6) นำเสนอสภามหาวิทยาลัยพิจารณาเห็นชอบ

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

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

บทที่ 2
นโยบายและทิศทางการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ มีนโยบายหลักที่จะขยายโอกาสทางการศึกษาโดยให้ครอบคลุมในเขตพื้นที่รับผิดชอบ จังหวัดปทุมธานี จังหวัดสระแก้ว จังหวัดปราจีนบุรี และจังหวัดในพื้นที่ใกล้เคียง เพื่อผลิตบัณฑิตให้เป็นบัณฑิตที่มีคุณภาพ เป็นคนดี คนเก่ง และมีคุณธรรม จริยธรรม รวมทั้งได้ปรับปรุงพัฒนากระบวนการจัดการเรียนการสอนโดยการพัฒนารูปแบบของกิจกรรมนอกหลักสูตร เพื่อให้บัณฑิตของมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ มีโลกทัศน์ที่กว้างไกลพร้อมที่จะออกไปทำงานได้ และพัฒนาหลักสูตรให้มีมาตรฐานระดับนานาชาติ และตอบสนองความต้องการของประเทศ โดยสนับสนุนให้มีการเปิดหลักสูตรใหม่และขยายจำนวนรับนักศึกษาระดับปริญญาตรี ให้บรรลุเป้าหมายจำนวน 40 % ของนักเรียนที่จบชั้นมัธยมศึกษาชั้นปีที่ 6 ในเขตจังหวัดปทุมธานี จังหวัดสระแก้ว จังหวัดปราจีนบุรี และจังหวัดในพื้นที่ใกล้เคียง เมื่อถึงปี 2558 ในการดำเนินการดังกล่าวจึงต้องศึกษาร่าง แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ.2555–252559) นโยบายรัฐบาล แผนอุดมศึกษาระยะยาว แผนปฏิบัติราชการของกระทรวงศึกษา ในฐานะที่เป็นส่วนราชการในสังกัด เพื่อให้การกำหนดนโยบายและทิศทางการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยให้สอดคล้อง เชื่อมโยงกับความต้องการบุคลากรที่จะเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศต่อไป

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

1. ปฐมบท

พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช มีพระบรมราชโองการโปรดเกล้า ฯ ให้ประกาศว่า โดยที่คณะรัฐมนตรีได้พิจารณาเห็นสมควรให้ประกาศใช้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555 – 2559) ซึ่งเป็นแผนพัฒนา ฯ ที่ภาคีทุกภาคส่วนในสังคมไทยทุกระดับ ได้มีส่วนร่วมดำเนินการ และได้ให้สภาที่ปรึกษาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติให้ความเห็นตามมาตรา 258 ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 แล้ว เพื่อใช้เป็นแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ดังมีสาระสำคัญตามที่แนบท้ายนี้ จึงทรงพระกรุณาโปรดเกล้า ฯ ให้ใช้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555 – 2559) ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2554 จนถึงวันที่ 30 กันยายน 2559

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

ผลการพัฒนาประเทศก่อนแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 8 ได้ข้อสรุปว่า การพัฒนาเศรษฐกิจก้าวหน้า การพัฒนาสังคม ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีปัญหา การพัฒนาไม่ยั่งยืน และการน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงประยุกต์ใช้ในการพัฒนาประเทศที่เริ่มดำเนินการตั้งแต่แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 8 ต่อเนื่องถึงแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 10 โดยแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 8 เปลี่ยนแนวคิดจากเดิมที่มุ่งพัฒนาเศรษฐกิจ เป็นการเน้นให้คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนาประเทศทุกขั้นตอนตามหลักการทรงงานของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่ ต่อเนื่องแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 9 ยังคงอัญเชิญหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเป็นปรัชญานำทางการพัฒนาประเทศ เน้นการสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงให้กับภาคส่วนต่างๆ และแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 10 ยังคงน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเป็นปรัชญาพื้นฐาน มุ่งสร้างภูมิคุ้มกันให้กับประเทศภายใต้ทุนสำคัญ 3 ทุน ได้แก่ ทุนเศรษฐกิจ ทุนสังคม ทุนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม โดยผลการพัฒนาประเทศในระยะของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 10 พบว่าสังคมไทยได้นำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาปรับใช้อย่างกว้างขวางในทุกภาคส่วน ขณะที่ความอยู่เย็นเป็นสุขในช่วงของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 10 อยู่ระหว่างร้อยละ 66 – 67 ใกล้เคียงกับร้อยละ 65 ในปี 2549 ซึ่งเป็นปีสุดท้ายของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 9 โดยปัจจัยด้านเศรษฐกิจที่เข้มแข็ง การมีงานทำ ความเข้มแข็งของชุมชน และความอบอุ่นของครอบครัว ส่งผลต่อความอยู่เย็นเป็นสุข อย่างไรก็ตาม ปัจจัยที่ยังเป็นอุปสรรคที่สำคัญ ได้แก่ ความสมานฉันท์ในสังคม สภาพแวดล้อมและระบบนิเวศขาดความสมดุล รวมถึงสุขภาวะของคนไทยในด้านคุณภาพการศึกษา

การประยุกต์ใช้ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในระยะแผนพัฒนาฯ ฉบับที่10

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

ในส่วน**ภาครัฐ** ได้น้อมนำไปประยุกต์ใช้ในการบริหารประเทศในหลายระดับ ทั้งเป็นหลักการบริหารเศรษฐกิจในระดับมหภาค การกำหนดนโยบายภาครัฐที่ยั่งยืน การกำหนดกลยุทธ์และการดำเนินการตามนโยบายที่เหมาะสม ตลอดระยะเวลากว่า 10 ปีที่ผ่านมาประเทศไทยได้ดำเนินนโยบายเศรษฐกิจมหภาคอย่างรัดกุมมากขึ้น บนพื้นฐานการของการรักษาวินัยทางการเงินการคลัง โดยกำหนดกรอบการคลังที่ยั่งยืนเพื่อเป็นกฎเกณฑ์ในการใช้จ่ายงบประมาณของรัฐบาล ประกอบด้วย 1) การรักษาสัดส่วนหนี้สาธารณะต่อผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศในระดับที่ไม่เกินร้อยละ 50.02) การกำหนดสัดส่วนรายจ่ายการลงทุนของรัฐบาลไม่ต่ำกว่าร้อยละ 25.0 ของงบประมาณโดยรวม และ 3) การกำหนดภาระหนี้รัฐบาลไม่ให้เกินร้อยละ 15.0ของงบประมาณรวม

ขณะที่ **ภาคธุรกิจเอกชน** ได้มีการประยุกต์ใช้ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงอย่างกว้างขวางมากขึ้นภายหลังวิกฤตเศรษฐกิจในช่วงปี 2540 องค์กรภาคธุรกิจได้มีการปรับเปลี่ยนจรรยาบรรณทางธุรกิจเพื่อให้มีความรับผิดชอบต่อสังคมมากขึ้น บทเรียนจากวิกฤตทำให้องค์กรธุรกิจขนาดใหญ่เริ่มมีวิสัยทัศน์ที่มุ่งกำไรระยะยาวมากกว่าในระยะสั้น และให้ความเป็นธรรมแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การเปลี่ยนแปลงแนวคิดและวิสัยทัศน์ในการดำเนินธุรกิจได้ส่งผลต่อการวางแผนการลงทุน การผลิต การบริหารกำลังคน การตลาดและการบริหารความเสี่ยงในทุกด้าน ทั้งกลุ่มธุรกิจขนาดใหญ่ และกลุ่มธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม มีการกระจายความเสี่ยงอย่างรอบคอบ โดยเฉพาะการกระจายแหล่งเงินทุนจากหนี้ระยะสั้นในตลาดเงินมาเป็นการระดมทุนในตลาดทุนมากขึ้น สินเชื่อของภาคธุรกิจที่ไม่ใช่สถาบันการเงินต่อผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศลดลงจากร้อยละ 44.1 ในปี 2546 เป็นร้อยละ 36.3 ในปี 2543 ขณะที่การออกหุ้นกู้และหุ้นทุนมีสัดส่วนเพิ่มขึ้น การระดมทุนได้คำนึงถึงศักยภาพของทุนในประเทศอย่างรอบคอบมากกว่าในช่วงก่อนเกิดภาวะวิกฤต จึงลดการก่อหนี้ต่างประเทศลงอย่างชัดเจน สัดส่วนหนี้ต่างประเทศต่อผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศลดลงจากร้อยละ 72.9 ในปี 2542 เป็นร้อยละ 33.9 ในปี 2553 รวมทั้งมีความตระหนักถึงความสำคัญของการสร้างฐานการผลิตที่ใช้วัตถุดิบโดยเฉพาะภาคเกษตรและนำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาต่อยอดสร้างคุณค่าที่ผลประโยชน์ตกอยู่กับประชาชนในพื้นที่ เช่น การผลิตและการส่งออกสินค้าเครื่องใช้ในบ้าน สบู่ ผลิตภัณฑ์จากพืชสมุนไพร รายได้จึงกระจายสู่ชุมชน สินค้าส่งออกเริ่มมีฐานที่กระจายประเภทผลิตภัณฑ์หลากหลายมากขึ้นเช่นเดียวกับการกระจายตลาดส่งออกไปสู่ตลาดใหม่ๆ เพื่อลดความเสี่ยง

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

ขณะที่ **ภาคเกษตร** เป็นภาคที่มีความสำคัญและมีการนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปประยุกต์ใช้ในทุกระดับอย่างกว้างขวางตั้งแต่ระดับเกษตรกร ครอบครัว ชุมชน และประเทศ หลักการของเกษตรทฤษฎีใหม่เป็นการประยุกต์ใช้ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงด้านการเกษตรที่เป็นรูปธรรม นำไปสู่ความพออยู่พอกินมีความมั่นคงและปลอดภัยด้านอาหาร ลดรายจ่าย พึ่งตนเอง และแก้ปัญหาความยากจนของภาคครัวเรือนและภาคชุมชน เกษตรกรที่น้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปประยุกต์ใช้ในหลายพื้นที่ ปรากฏผลชัดเจนว่าสามารถก้าวพ้นภาวะหนี้สินจากการทำการเกษตรเชิงพาณิชย์สู่เกษตรผสมผสาน เกษตรอินทรีย์วนเกษตร เกษตรกรตัวอย่างที่ได้รับรางวัลการประกวดผลงานตามหลักปรัชญา

ของเศรษฐกิจพอเพียงของสำนักงานคณะกรรมการพิเศษเพื่อประสานงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดาริ ต่างก็ยืนยันว่าเกษตรกรที่เริ่มต้นชีวิตใหม่ด้วยการดำเนินตามเกษตรทฤษฎีใหม่ที่ลดรายจ่าย ลดการใช้สารเคมี และเน้นการผลิตที่ยึดความมีเหตุผล และองค์ความรู้ สามารถทำให้เกษตรกรมีเงินออม หลุดพ้นจากภาวะหนี้สิน และมีรายได้มั่นคงสามารถช่วยเหลือ แบ่งปันให้เพื่อนบ้านและชุมชน

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

ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงกับแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 11

ภายใต้สถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่จะมีผลต่อทิศทางการพัฒนาประเทศในระยะแผนพัฒนาฯฉบับที่ 11 สะท้อนให้เห็นว่าประเทศไทยยังต้องเผชิญกระแสการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกประเทศที่ผันผวน ซับซ้อนและคาดการณ์ผลกระทบได้ยาก แม้ว่าในภาพรวมสังคมไทยมีภูมิคุ้มกันเพิ่มขึ้น และมีภูมิคุ้มกันที่แข็งแกร่งแตกต่างกันไปทั้งในระดับปัจเจก ครอบครัว ชุมชน และสังคม แต่ก็ยังไม่เพียงพอที่จะรองรับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ประเทศต้องเผชิญกับความเสี่ยงในหลายมิติ โดยเฉพาะความเสี่ยงจากการบริหารภาครัฐที่อ่อนแอ โครงสร้างเศรษฐกิจที่ไม่สามารถรองรับการเติบโตอย่างยั่งยืน ทั้งความเสี่ยงจากความเสื่อมถอยของค่านิยมที่ดีงามในสังคมไทย ความเสื่อมโทรมของฐานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และความเสี่ยงด้านความมั่นคงของประเทศ จึงจำเป็นต้องนำภูมิคุ้มกันที่มีอยู่พร้อมทั้งสร้างภูมิคุ้มกันในประเทศให้เข้มแข็งขึ้นภายใต้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โดยเสริมสร้างทุนที่มีอยู่ของประเทศให้เข้มแข็ง ทั้งทุนทางสังคม ทุนทางเศรษฐกิจ และทุนทางทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม รวมทั้งใช้ประโยชน์อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นธรรม เพื่อเตรียมพร้อมให้ประเทศสามารถปรับตัวรองรับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงในอนาคตได้อย่างยั่งยืน

การพัฒนาประเทศในระยะแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 11 จึงมีแนวคิดที่มีความต่อเนื่องจากแนวคิดของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 8-10 **<u>โดยยังคงยึดหลัก “ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” และ “คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา” รวมทั้ง “สร้างสมดุลการพัฒนา” ในทุกมิติ และขับเคลื่อนให้บังเกิดผลในทางปฏิบัติที่ชัดเจนยิ่งขึ้นในทุกระดับ</u>** เพื่อให้การพัฒนาและบริหารประเทศเป็นไปบนทางสายกลาง เชื่อมโยงทุกมิติของการพัฒนาอย่างบูรณาการ ทั้งคน สังคม เศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อมและการเมือง โดย

มีการวิเคราะห์อย่าง **“มีเหตุผล”** และใช้หลัก “**ความพอประมาณ**” ให้เกิดความสมดุลระหว่างมิติทางวัตถุกับจิตใจของคนในชาติ ความสมดุลระหว่างความสามารถในการพึ่งตนเองกับการแข่งขันในเวทีโลก ความสมดุลระหว่างสังคมชนบทกับเมืองเตรียม **“ระบบภูมิคุ้มกัน”** ด้วยการบริหารจัดการความเสี่ยงให้เพียงพอพร้อมรับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงทั้งภายนอกและภายในประเทศ ทั้งนี้ การขับเคลื่อนกระบวนการพัฒนาทุกขั้นตอนต้องใช้ “ความรอบรู้” ในการพัฒนาด้านต่างๆ ด้วยความรอบคอบ เป็นไปตามลำดับขั้นตอน และสอดคล้องกับวิถีชีวิตของสังคมไทย รวมทั้งเสริมสร้างศีลธรรมและสานึกใน “คุณธรรม” จริยธรรมในการปฏิบัติหน้าที่และดำเนินชีวิตด้วย “ความเพียร” จะเป็นภูมิคุ้มกันที่ดีให้พร้อมเผชิญการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นทั้งในระดับปัจเจก ครอบครัวชุมชน สังคม และประเทศชาติ

การกำหนดทิศทางและยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศในระยะของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 11 จึงต้องเร่งสร้างภูมิคุ้มกันเพิ่มขึ้นในมิติการพัฒนาด้านต่างๆ เพื่อป้องกันปัจจัยเสี่ยงที่สังคมไทยต้องเผชิญและเสริมรากฐานของประเทศด้านต่างๆ ให้เข้มแข็ง ควบคู่ไปกับการให้ความสำคัญกับการพัฒนาคนและสังคมไทยให้มีคุณภาพ ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลง มีโอกาสเข้าถึงทรัพยากรและได้รับประโยชน์จากการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมอย่างเป็นธรรม รวมทั้งสร้างโอกาสทางเศรษฐกิจด้วยฐานความรู้ เทคโนโลยีและนวัตกรรม และความคิดสร้างสรรค์บนพื้นฐานการผลิตและการบริโภคที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมนำไปสู่การพัฒนาประเทศที่มั่นคงและยั่งยืน โดยมีแนวทางการสร้างภูมิคุ้มกันในประเด็นต่างๆ ที่สำคัญในระยะแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 11 ดังนี้

1. การพัฒนาคนและสังคมไทยสู่สังคมคุณภาพ มุ่งสร้างภูมิคุ้มกันตั้งแต่ระดับปัจเจก ครอบครัวและชุมชนสู่สังคมที่มีคุณภาพ สามารถจัดการความเสี่ยงและปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลง รวมทั้งมีส่วนร่วมในการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองของประเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย

1.1 การสร้างความเป็นธรรมในสังคม ให้ความสำคัญกับการสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคมให้ทุกคนในสังคมไทยสามารถเข้าถึงบริการทางสังคมที่มีคุณภาพ มีโอกาสเข้าถึงทรัพยากรและโครงสร้างพื้นฐานในการสร้างอาชีพและรายได้ที่มั่นคง สามารถเข้าถึงกระบวนการยุติธรรมอย่างเสมอภาคและสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างมีศักดิ์ศรี ภายใต้ระบบบริหารจัดการภาครัฐที่โปร่งใส ยึดประโยชน์ส่วนรวมและเปิดโอกาสการมีส่วนร่วมของประชาชนทุกภาคส่วนในกระบวนการพัฒนาประเทศ

1.2 การพัฒนาคนสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพคนไทยทุกช่วงวัยให้มีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลง มีความพร้อมทั้งด้านร่างกายที่สมบูรณ์แข็งแรง มีสติปัญญาที่รอบรู้ และมีจิตใจที่สานึกในคุณธรรม จริยธรรม มีความเพียร มีโอกาสและสามารถเรียนรู้ตลอดชีวิต ควบคู่กับการเสริมสร้างสภาพแวดล้อมในสังคมและสถาบันทางสังคมให้เข้มแข็งและเอื้อต่อการพัฒนาคน

2. การปรับโครงสร้างเศรษฐกิจสู่ทิศทางการเติบโตในรูปแบบใหม่ ที่มุ่งพัฒนาเศรษฐกิจภายในประเทศให้เข้มแข็ง เพื่อลดการพึ่งพาปัจจัยภายนอก โดยการสร้างความเข้มแข็งให้กับผู้ประกอบการในภาคการผลิตและบริการ โดยเฉพาะวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ผู้ประกอบการหนึ่ง

ตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์ และผู้ประกอบการในภาคเกษตร ให้ใช้ภูมิปัญญา วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี นวัตกรรม และความคิดสร้างสรรค์ เพื่อยกระดับสู่การผลิตและการให้บริการบนฐานความรู้ และที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม ตลอดจนให้มีการเชื่อมโยงกับประเทศในภูมิภาคต่างๆ บนพื้นฐานการพึ่งพาซึ่งกันและกัน รวมทั้งสร้างภูมิคุ้มกันต่อกระแสการเปลี่ยนแปลงจากภายนอก ประกอบด้วย

2.1 การสร้างความเข้มแข็งภาคเกษตร ความมั่นคงของอาหารและพลังงาน ให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติที่เป็นฐานการผลิตภาคเกษตรให้เข้มแข็งและสามารถใช้ประโยชน์ได้อย่างยั่งยืน เพื่อให้ภาคเกษตรเป็นฐานการผลิตอาหารและพลังงานที่มีความมั่นคง โดยการเพิ่มประสิทธิภาพและศักยภาพการผลิตภาคเกษตร การสร้างความมั่นคงในอาชีพและรายได้ให้แก่เกษตรกรตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ขณะเดียวกัน ให้ความสำคัญกับการสร้างความมั่นคงด้านอาหารและพลังงานชีวภาพทั้งในระดับครัวเรือน ชุมชน และประเทศ เพื่อสร้างภูมิคุ้มกันให้ภาคเกษตรสามารถพึ่งตนเองและเผชิญกับปัจจัยเสี่ยงต่างๆ ได้อย่างมั่นคง

2.2 การปรับโครงสร้างเศรษฐกิจสู่การเติบโตอย่างมีคุณภาพและยั่งยืน ให้ความสำคัญกับการปรับโครงสร้างเศรษฐกิจบนฐานความรู้ ความคิดสร้างสรรค์ และภูมิปัญญาภายใต้ปัจจัยสนับสนุนที่เอื้ออำนวยและระบบการแข่งขันที่เป็นธรรม มุ่งปรับโครงสร้างการค้าและการลงทุนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดทั้งภายในและต่างประเทศ สร้างมูลค่าเพิ่มให้กับสาขาบริการที่มีศักยภาพ พัฒนาภาคอุตสาหกรรมสู่อุตสาหกรรมฐานความรู้เชิงสร้างสรรค์และเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์ ควบคู่ไปกับการปฏิรูปกฎหมายและกฎ ระเบียบต่างๆ และบริหารจัดการเศรษฐกิจส่วนรวมอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้เป็นฐานเศรษฐกิจของประเทศที่เข้มแข็งและขยายตัวอย่างมีคุณภาพ

2.3 การสร้างความเชื่อมโยงกับประเทศในภูมิภาคเพื่อความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคม ให้ความสำคัญกับการเชื่อมโยงการพัฒนาเศรษฐกิจภายในประเทศกับความร่วมมือระหว่างประเทศในภูมิภาคต่างๆ บนพื้นฐานของการพึ่งพาซึ่งกันและกัน และมีภูมิคุ้มกันต่อกระแสการเปลี่ยนแปลงจากภายนอกให้ความสำคัญกับการพัฒนาความร่วมมือแบบหุ้นส่วนการพัฒนาที่ยั่งยืนและยึดผลประโยชน์ร่วมกันทั้งในระดับอนุภูมิภาคและภูมิภาค สร้างปฏิสัมพันธ์ในความร่วมมือระหว่างประเทศอย่างสร้างสรรค์ เตรียมความพร้อมของประเทศไทยในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน และเสริมสร้างความเข้มแข็งของภาคีการพัฒนาภายในประเทศตั้งแต่ระดับชุมชนท้องถิ่นให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลง

3. การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน ให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้เพียงพอต่อการรักษาสมดุลของระบบนิเวศบนพื้นฐานของการมีส่วนร่วมของชุมชนในการดูแล รักษาและใช้ประโยชน์ การปรับกระบวนทัศน์การพัฒนาและขับเคลื่อนประเทศไปสู่การเป็นเศรษฐกิจและสังคมคาร์บอนต่ำและเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ควบคู่ไปกับการเตรียมความพร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลงภูมิอากาศและภัยพิบัติทางธรรมชาติ สร้างภูมิคุ้มกันด้านการค้าจากเงื่อนไขด้านสิ่งแวดล้อมและเพิ่มบทบาทของไทยในเวทีประชาคมโลกเพื่อให้สังคมมีภูมิคุ้มกัน สามารถสนับสนุนการพัฒนาเศรษฐกิจและยกระดับคุณภาพชีวิตให้คนในสังคมไทย

โดยสรุป การพัฒนาประเทศในระยะแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 11 จะเป็นการสร้างภูมิคุ้มกันในมิติต่างๆให้แก่ ปัจเจก ครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศ โดยใช้แนวคิดและทิศทางการพัฒนาประเทศสู่ความยั่งยืนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงต่อเนื่องจากแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 10 พร้อมทั้งขยายการนำทุนของประเทศที่มีศักยภาพจาก 3 ทุน ทั้งทุนสังคม ทุนเศรษฐกิจ และทุนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เป็น 6 ทุน ได้แก่ ทุนมนุษย์ ทุนสังคม ทุนกายภาพ ทุนทางการเงิน ทุนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และทุนทางวัฒนธรรมมาใช้ประโยชน์อย่างบูรณาการและเกื้อกูลกัน โดยเฉพาะการสร้างฐานทางปัญญาเพื่อเป็นภูมิคุ้มกันให้กับคนและสังคมไทยเป็นสังคมที่มีคุณภาพ ก้าวสู่สังคมและเศรษฐกิจสีเขียวที่มีแบบแผนการผลิตและบริโภคอย่างยั่งยืนและเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม โดยนาความรู้และจุดแข็งของอัตลักษณ์ไทยมาปรับโครงสร้างเศรษฐกิจบนฐานนวัตกรรมที่เข้มแข็ง เชื่อมโยงกับเศรษฐกิจโลกและเศรษฐกิจในภูมิภาคอย่างรู้เท่าทัน สร้างความยั่งยืนของภาคเกษตรและความมั่งคั่งด้านอาหารและพลังงาน รวมทั้งการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน ควบคู่ไปกับการเสริมสร้างระบบธรรมาภิบาลและความสมานฉันท์ในทุกภาคส่วนและทุกระดับ เป็นฐานการพัฒนาประเทศที่มั่นคงและสมดุล มุ่งสู่การอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุขและเป็นธรรม

2. การประเมินสถานการณ์ ความเสี่ยงและการสร้างภูมิคุ้มกันของประเทศ

2.1 สถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อการพัฒนาประเทศ

ประเทศไทยยังต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงในระดับโลกสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาประเทศ ทั้งที่จะเป็นโอกาสและอุปสรรค ดังนี้

2.1.1 การเปลี่ยนแปลงในระดับโลกที่สำคัญ สรุปได้ดังนี้

1) **กฎ กติกาใหม่ของโลกหลายด้านส่งผลให้ทุกประเทศต้องปรับตัว** วิกฤตเศรษฐกิจและการเงินของโลกที่ผ่านมาได้ส่งผลให้เกิดการปรับเปลี่ยนกฎระเบียบในการบริหารจัดการเศรษฐกิจโลกทั้งด้านการค้า การลงทุน การเงิน สิ่งแวดล้อม และสังคมเพื่อการจัดระเบียบใหม่ของโลก

2) **การปรับตัวเข้าสู่เศรษฐกิจโลกแบบหลายศูนย์กลาง รวมทั้งภูมิภาคเอเชียซึ่งทวีความสำคัญเพิ่มขึ้น** โดยเฉพาะกลุ่มประเทศอุตสาหกรรมใหม่ อาทิ ฮ่องกง เกาหลี สิงคโปร์ ไต้หวัน และกลุ่มประเทศอาเซียน ที่มีแนวโน้มเป็นศูนย์กลางการผลิตสินค้าอุตสาหกรรมโลก ขณะที่นโยบายการเปิดประเทศของจีน รัสเซีย พลวัตการขยายตัวของบราซิลและอินเดีย และการเพิ่มขึ้นของชนชั้นกลางในภูมิภาคเอเชีย จะช่วยเพิ่มกาลังซื้อในตลาดโลก

3) **การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุของโลก** ในช่วงแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 11 ประชากรสูงอายุในโลกจะเพิ่มขึ้นอีก 81.86 ล้านคน และการเป็นสังคมผู้สูงอายุของประเทศสำคัญในโลก มีผลกระทบต่อการเคลื่อนย้ายกำลังคนข้ามประเทศ

4) **การเปลี่ยนแปลงภูมิอากาศโลกส่งผลให้สภาพภูมิอากาศแปรปรวน** ในช่วง 30 ปีที่ผ่านมา อุณหภูมิโลกสูงขึ้นโดยเฉลี่ย 0.2 องศาเซลเซียสต่อทศวรรษ ส่งผลให้

สภาพภูมิอากาศแปรปรวน ก่อให้เกิดภัยพิบัติทางธรรมชาติบ่อยครั้งและทวีความรุนแรง อาทิ แผ่นดินไหว ดินถล่ม ภูเขาไฟระเบิด อุทกภัย วาตภัย ภัยแล้ง ไฟป่า

5) **ความมั่นคงทางอาหารและพลังงานของโลก มีแนวโน้มจะเป็นปัญหาสำคัญ** ความต้องการพืชพลังงาน สินค้าเกษตรและอาหารมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นจากการเพิ่มประชากรโลก แต่การผลิตพืชอาหารลดลงด้วยข้อจำกัดด้านพื้นที่ เทคโนโลยีที่มีอยู่ และการเปลี่ยนแปลงของภูมิอากาศ

6) **ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีมีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมรวมทั้งตอบสนองต่อการดำรงชีวิตของประชาชนมากยิ่งขึ้น** ทั้งเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร นาโนเทคโนโลยี เทคโนโลยีชีวภาพ และเทคโนโลยีเกี่ยวกับการทำงานของสมองและจิต ซึ่งจะเป็นได้ทั้งโอกาสหรือภัยคุกคามในการพัฒนา อาทิ การจารกรรมข้อมูลธุรกิจหรือข้อมูลส่วนบุคคล

7) **การก่อการร้ายสากลเป็นภัยคุกคามประชาคมโลก** การก่อการร้ายและอาชญากรรมข้ามชาติมีแนวโน้มขยายตัวทั่วโลกและรุนแรง มีรูปแบบและโครงข่ายที่ซับซ้อนมากขึ้น

2.1.2 การเปลี่ยนแปลงภายในประเทศ สรุปได้ดังนี้

1) **การเปลี่ยนแปลงสภาวะด้านเศรษฐกิจ** อัตราการขยายตัวและเสถียรภาพทางเศรษฐกิจของประเทศไทยอยู่ในเกณฑ์ดี โดยภาคอุตสาหกรรมเป็นภาคการผลิตที่มีบทบาทสูง ภาคเกษตรเป็นแหล่งสร้างรายได้หลักของประชาชนส่วนใหญ่ในประเทศและเป็นฐานในการสร้างมูลค่าเพิ่มของภาคอุตสาหกรรม ภาคบริการมีบทบาทสำคัญในการสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่เศรษฐกิจ

2) **การเปลี่ยนแปลงสภาวะด้านสังคม** ประเทศไทยก้าวสู่สังคมผู้สูงอายุจากการมีโครงสร้างประชากรที่วัยสูงอายุเพิ่มขึ้น วัยเด็กและวัยแรงงานลดลง คนไทยได้รับการพัฒนาศักยภาพทุกช่วงวัย แต่ยังมีปัญหาด้านคุณภาพการศึกษาและสติปัญญาของเด็ก มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อสุขภาพ และผลิตภาพแรงงานต่ำ

3) **การเปลี่ยนแปลงสภาวะด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม**ทุนทรัพยากร ธรรมชาติเสื่อมโทรม การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศส่งผลซ้ำเติมให้ปัญหาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมรุนแรง กระทบต่อผลผลิตภาคเกษตรและความยากจน การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมยังไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร

4) **การเปลี่ยนแปลงด้านการบริหารจัดการการพัฒนาประเทศ** ประชาชนมีความตื่นตัวทางการเมืองสูงขึ้น แต่ความขัดแย้งทางการเมืองและความไม่สงบในจังหวัดชายแดนภาคใต้ยังดำรงอยู่และส่งผลต่อเศรษฐกิจ การดำรงชีวิตของประชาชน ความเชื่อมั่นของนานาประเทศ ตลอดจนความสงบสุขที่ลดลง ขณะที่ประสิทธิภาพภาครัฐมีการเปลี่ยนแปลงในภาพรวมที่ดีขึ้น แต่ขีดความสามารถในการป้องกันการทุจริตต้องปรับปรุง การกระจายอำนาจประสบความสำเร็จในเรื่องการเพิ่ม

รายได้ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่มีความล่าช้าในการถ่ายโอนภารกิจและมีความไม่ชัดเจนในการแบ่งบทบาทหน้าที่กับราชการ

ส่วนกลาง ขณะเดียวกัน การคอร์รัปชั่นยังคงเป็นปัญหาสำคัญของไทย กลุ่มคนรุ่นใหม่เห็นว่าการคอร์รัปชั่นเป็นเรื่องที่ยอมรับได้

2.2 การประเมินความเสี่ยง

ในช่วงแผนพัฒนาฯฉบับที่ 11 ประเทศไทยจะเผชิญกับความเสี่ยง ที่ต้องเตรียมการสร้างภูมิคุ้มกันให้ประเทศพร้อมเผชิญการเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพ 6 ประการ ดังนี้

2.2.1 การบริหารภาครัฐอ่อนแอ ไม่สามารถขับเคลื่อนการบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ อำนาจรัฐถูกใช้เพื่อผลประโยชน์ของคนบางกลุ่ม ความสัมพันธ์ระหว่างภาครัฐกับภาคประชาชนและระหว่างประชาชนกับประชาชนในบางพื้นที่มีช่องว่างมากขึ้น

2.2.2 โครงสร้างทางเศรษฐกิจไม่สามารถรองรับการเจริญเติบโตอย่างยั่งยืน เศรษฐกิจไทยมีความอ่อนไหวต่อความผันผวนของเศรษฐกิจโลกและปัจจัยแวดล้อมโลกที่เปลี่ยนแปลงไป การขยายตัวทางเศรษฐกิจขึ้นอยู่กับปัจจัยการผลิตดั้งเดิมโดยเฉพาะทุน และแรงงานราคาถูกที่มีผลิตภาพการผลิตต่ำ เป็นอุปสรรคต่อการเพิ่มความสามารถในการแข่งขันในตลาดโลก

2.2.3 โครงสร้างประชากรที่มีวัยสูงอายุเพิ่มขึ้นขณะที่ประชากรวัยเด็กและวัยแรงงานลดลง ประเทศไทยจะเป็นสังคมผู้สูงอายุอย่างสมบูรณ์ในปี 2568 ขณะที่ประชากรวัยเด็กมีสัดส่วนลดลงอย่างต่อเนื่อง ทำให้สัดส่วนประชากรวัยแรงงานลดลงในช่วงแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 11 อาจกระทบต่อความต้องการแรงงานในระบบเศรษฐกิจในอนาคต

2.2.4 ค่านิยมที่ดีงามของไทยเสื่อมถอยและประเพณีดั้งเดิมถูกบิดเบือน กระแสโลกาภิวัตน์มีผลกระทบต่อวัฒนธรรมประเพณีดั้งเดิมที่ดีงาม ส่งผลให้สังคมไทยมีความเป็นวัตถุนิยม คนไทยให้ความสำคัญกับศีลธรรมและวัฒนธรรมที่ดีงามลดลง

2.2.5 ฐานทรัพยากรธรรมชาติและสภาพแวดล้อมของประเทศมีแนวโน้มเสื่อมโทรมรุนแรง จากการเปลี่ยนแปลงทั้งในด้านกายภาพ การใช้ประโยชน์ การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศส่งผลให้สถานการณ์และแนวโน้มความเสื่อมโทรมของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมทวีความรุนแรง โดยเฉพาะการขาดแคลนน้ำ การใช้ทรัพยากรอย่างสิ้นเปลือง ไม่คุ้มค่า และปริมาณของเสียที่เพิ่มขึ้น นำไปสู่ความเสี่ยงต่อการสูญเสียความหลากหลายทางชีวภาพ รวมไปถึงการกัดเซาะชายฝั่งอย่างต่อเนื่อง

2.2.6 ประเทศไทยยังคงมีความเสี่ยงด้านความมั่นคง ทั้งที่มาจากปัญหาการก่อความไม่สงบในประเทศ ปัญหาการก่อการร้าย วิกฤตเศรษฐกิจและการแข่งขันด้านต่างๆ ในเวทีระหว่างประเทศ รวมทั้ง ภัยพิบัติที่เกิดจากมนุษย์และธรรมชาติมีความรุนแรงและผลกระทบสูง มีแนวโน้มจะมีความรุนแรงและผลกระทบเพิ่มขึ้นในระยะต่อไป

2.3 การสร้างภูมิคุ้มกันของประเทศ

เพื่อให้ประเทศไทยสามารถรองรับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ จำเป็นต้องสร้างภูมิคุ้มกันประเทศ ดังนี้

2.3.1 ประเทศไทยมีการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข สถาบันพระมหากษัตริย์เป็นสถาบันหลักที่ยึดโยงคนในชาติให้เกาะเกี่ยวกันอย่างแน่นเฟ้น เป็นแบบอย่างในการดำเนินชีวิตของคนในสังคม

2.3.2 การพัฒนาประเทศให้อยู่บนฐานความรู้และเทคโนโลยีที่ทันสมัย การวิจัยพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญสำหรับการพัฒนาประเทศ ในการปรับเปลี่ยนการผลิตจากการใช้ทรัพยากรธรรมชาติ เงินทุน และแรงงานที่มีผลิตภาพต่ำ ไปสู่การใช้ความรู้และความชำนาญด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

2.3.3 สังคมไทยมีค่านิยมและวัฒนธรรมที่ดีงาม วัฒนธรรมไทยที่ดีงามสามารถยึดโยงคนไทยให้เป็นเอกภาพ ลดอิทธิพลของความทันสมัยและความขัดแย้งในสังคมไทย ประชาชนนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้กับชีวิตประจำวัน ครอบครัวบ่มเพาะความเป็นไทยที่มีจิตสานึกและอัตลักษณ์ให้บุตรหลานได้ตระหนักถึงรากเหง้าของตนเอง

2.3.4 ภาคการเกษตรเป็นฐานรายได้หลักและความมั่นคงด้านอาหารของประเทศ ก่อให้เกิดประโยชน์หลายด้าน ทั้งแหล่งสร้างงาน แหล่งผลิตอาหาร และเชื่อมโยงวิถีชีวิตของสังคมไทย มีส่วนสำคัญในการลดความยากจน สร้างงาน และลดผลกระทบจากภาวะโลกร้อน

2.3.5 ชุมชนเป็นกลไกที่มีความสามารถในการบริหารจัดการ มีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพชีวิตและเชื่อมโยงกันเป็นสังคมสวัสดิการ เป็นพลังหลักในการพัฒนารากฐานของประเทศให้มั่นคง ชุมชนพึ่งตนเองสามารถบรรเทาปัญหาเศรษฐกิจ สังคม ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในระดับท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ กลไกชุมชนสามารถพัฒนาท้องถิ่นให้เจริญรุ่งเรือง

3. แนวคิดและทิศทางการพัฒนาประเทศ

3.1 แนวคิดหลัก

ภายใต้สถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่สำคัญทั้งภายนอกและภายในประเทศที่จะส่งผลกระทบต่อทิศทางการพัฒนาประเทศไทยในอนาคต จำเป็นต้องกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาที่เหมาะสม ขณะที่การทบทวนผลการพัฒนาประเทศในระยะที่ผ่านมาสะท้อนปัญหาเชิงโครงสร้างของระบบเศรษฐกิจ สังคมสิ่งแวดล้อม และการบริหารจัดการประเทศที่ไม่เอื้อต่อการพัฒนาที่ยั่งยืนในระยะยาว ทั้งมีความเสี่ยงในหลายมิติที่อาจทาให้ปัญหาต่างๆ รุนแรงมากขึ้น การพัฒนาประเทศในอนาคต จึงจำเป็นต้องเตรียมพร้อมและสร้างภูมิคุ้มกันของประเทศให้เข้มแข็งภายใต้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ให้สามารถปรับตัวรองรับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงในอนาคตได้อย่างมั่นคงกรอบแนวคิดการพัฒนาประเทศในระยะแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 11 จึงมีแนวคิดที่ต่อเนื่องจาก
แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 8–10 โดยยังคงยึดหลักการปฏิบัติตาม “ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” และขับเคลื่อนให้บังเกิดผลในทางปฏิบัติที่ชัดเจนยิ่งขึ้นในทุกภาคส่วน ทุกระดับ ยึดแนวคิดการพัฒนาแบบบูรณาการเป็น

องค์รวมที่มี “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” มีการเชื่อมโยงทุกมิติของการพัฒนาอย่างบูรณาการ ทั้งมิติตัวคน สังคมเศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม และการเมือง เพื่อสร้างภูมิคุ้มกันให้พร้อมเผชิญการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นทั้งในระดับปัจเจก ครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติ ขณะเดียวกัน ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในสังคมในกระบวนการพัฒนาประเทศ

3.2 ทิศทางการพัฒนาประเทศ

การพัฒนาประเทศในระยะแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 11 ได้ตระหนักถึงสถานการณ์และความเสี่ยงซึ่งเกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลงในระดับโลกและภายในประเทศ โดยเฉพาะภาวะผันผวนด้านเศรษฐกิจพลังงาน และภูมิอากาศ ที่เป็นไปอย่างรวดเร็วและส่งผลกระทบอย่างชัดเจนต่อประเทศไทยทั้งเชิงบวกและลบดังนั้น ทิศทางการบริหารจัดการประเทศภายใต้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว จึงเป็นการใช้จุดแข็งและศักยภาพที่มีอยู่ให้เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาประเทศเพื่อสร้างความเข้มแข็งและรักษาเสถียรภาพทางเศรษฐกิจของประเทศ โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาเศรษฐกิจภายในประเทศที่เน้นการเสริมสร้างความเข้มแข็งของฐานการผลิตภาคเกษตร และการประกอบการของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ขณะเดียวกัน จำเป็นต้องปรับตัวในการเชื่อมโยงกับระบบเศรษฐกิจโลกและภูมิภาค ซึ่งประเทศไทยมีพันธกรณีภายใต้กรอบความร่วมมือต่างๆ เพื่อสามารถใช้โอกาสที่เกิดขึ้นและเพิ่มภูมิคุ้มกันของทุนที่มีอยู่ในสังคมไทยได้อย่างเหมาะสม พร้อมก้าวสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนในปี 2558ขณะเดียวกัน จำเป็นต้องสร้างความพร้อมสำหรับเชื่อมโยงด้านกายภาพทั้งโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์ ควบคู่กับการยกระดับคุณภาพคน การเสริมสร้างองค์ความรู้ การพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีนวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์ ให้เป็นพลังขับเคลื่อนการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมไทยการกำหนดทิศทางการพัฒนาประเทศในระยะแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 11 จึงเป็นการสร้างภูมิคุ้มกันในมิติต่างๆ เพื่อให้การพัฒนาประเทศสู่ความสมดุลและยั่งยืน โดยนำทุนของประเทศที่มีศักยภาพมาใช้ประโยชน์อย่างบูรณาการและเกื้อกูลกัน พร้อมทั้งเสริมสร้างให้แข็งแกร่งเพื่อเป็นรากฐานการพัฒนาประเทศที่สำคัญได้แก่ การเสริมสร้างทุนสังคม (ทุนมนุษย์ ทุนสังคม ทุนทางวัฒนธรรม) ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคนและสังคมไทยสู่สังคมคุณภาพ มุ่งสร้างภูมิคุ้มกันตั้งแต่ระดับปัจเจก ครอบครัว และชุมชนสามารถจัดการความเสี่ยง และปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลง มีโอกาสเข้าถึงทรัพยากรและได้รับประโยชน์จากการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมอย่างเป็นธรรม สำหรับการเสริมสร้างทุนเศรษฐกิจ (ทุนกายภาพ ทุนทางการเงิน)มุ่งพัฒนาเศรษฐกิจภายในประเทศให้เข้มแข็ง โดยใช้ภูมิปัญญา วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และความคิดสร้างสรรค์ ให้ความสำคัญกับการปรับโครงสร้างการค้าและการลงทุนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดภายในประเทศและต่างประเทศ การผลิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม และมีการเชื่อมโยงกับประเทศในภูมิภาคต่างๆ บนพื้นฐานการพึ่งพาซึ่งกันและกัน ในส่วนการเสริมสร้างทุนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ให้ความสำคัญกับการสร้างความมั่นคงด้านอาหาร การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่เป็นฐานการผลิตภาคเกษตร มุ่งสู่การเป็นเศรษฐกิจและสังคมคาร์บอนต่ำและเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม การเตรียมความพร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลงภูมิอากาศและภัยพิบัติทางธรรมชาติ รวมทั้งการสร้างภูมิคุ้มกันด้านการค้าจากเงื่อนไขด้านสิ่งแวดล้อม ควบคู่ไปกับการเพิ่มบทบาทไทยในเวทีประชาคมโลกขณะเดียวกัน จำเป็นต้องมีการบริหารจัดการประเทศเพื่อสร้างความเป็นธรรมในสังคม ให้ความสำคัญกับ

การพัฒนาระบบราชการและข้าราชการโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพิ่มประสิทธิภาพการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พัฒนาระบบและกลไกการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบอย่างมีส่วนร่วม ส่งเสริมให้ประชาชนทุกระดับมีโอกาสเข้าถึงกระบวนการยุติธรรมอย่างเท่าเทียมและสร้างความเป็นธรรมในการเข้าถึงทรัพยากร ควบคู่ไปกับปลูกจิตสานึก ค่านิยมประชาธิปไตยและธรรมาภิบาลแก่ประชาชนทุกกลุ่ม

4. วิสัยทัศน์และทิศทางของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11

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

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

4.1 วิสัยทัศน์และพันธกิจการพัฒนาประเทศ

การจัดทำแผนพัฒนาในระยะ 5 ปี ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ระยะยาวดังกล่าวจำเป็นต้องมีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ ยุทธศาสตร์ และแนวทางการพัฒนาที่มีลำดับความสำคัญสูงในช่วงระยะ 5 ปี แผนพัฒนาฯฉบับที่ 11 จึงประกอบด้วยวิสัยทัศน์และพันธกิจ ดังนี้

4.1.1 วิสัยทัศน์

“สังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ด้วยความเสมอภาค เป็นธรรม และมีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลง”

4.1.2 พันธกิจ

1) สร้างสังคมเป็นธรรมและเป็นสังคมที่มีคุณภาพ ทุกคนมีความมั่นคงในชีวิต ได้รับการคุ้มครองทางสังคมที่มีคุณภาพอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม มีโอกาสเข้าถึงทรัพยากรและกระบวนการยุติธรรมอย่างเสมอภาค ทุกภาคส่วนได้รับการเสริมพลังให้สามารถมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนา ภายใต้ระบบบริหารจัดการภาครัฐที่โปร่งใส เป็นธรรม

2) พัฒนาคุณภาพคนไทยให้มีคุณธรรม เรียนรู้ตลอดชีวิต มีทักษะและการดำรงชีวิตอย่างเหมาะสมในแต่ละช่วงวัย สถาบันทางสังคมและชุมชนท้องถิ่นมีความเข้มแข็ง สามารถปรับตัวรู้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลง

3) พัฒนาฐานการผลิตและบริการให้เข้มแข็งและมีคุณภาพบนฐานความรู้ ความคิดสร้างสรรค์ และภูมิปัญญา สร้างความมั่นคงด้านอาหารและพลังงาน ปรับโครงสร้างการผลิตและการบริโภคให้เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม พร้อมสร้างความเชื่อมโยงกับประเทศในภูมิภาคเพื่อความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคม

4) สร้างความมั่นคงของฐานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม สนับสนุนการมีส่วนร่วมของชุมชน รวมทั้งสร้างภูมิคุ้มกันเพื่อรองรับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและภัยพิบัติทางธรรมชาติ

4.2. วัตถุประสงค์และเป้าหมาย

4.2.1 วัตถุประสงค์

1) เพื่อเสริมสร้างสังคมที่เป็นธรรมและเป็นสังคมสงบสันติสุข

2) เพื่อพัฒนาคนไทยทุกกลุ่มวัยอย่างเป็นองค์รวมทั้งทางกาย ใจ สติปัญญา อารมณ์ คุณธรรม จริยธรรม และสถาบันทางสังคมมีบทบาทหลักในการพัฒนาคนให้มีคุณภาพ

3) เพื่อพัฒนาเศรษฐกิจให้เติบโตอย่างมีเสถียรภาพ คุณภาพ และยั่งยืน เป็นผู้นำ การผลิตสินค้าและบริการบนฐานปัญญาและความคิดสร้างสรรค์ในภูมิภาคอาเซียน มีความมั่นคงทางอาหารและพลังงาน การผลิตและการบริโภคเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม นำไปสู่การเป็นสังคมคาร์บอนต่ำ

4) เพื่อบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้เพียงพอต่อการรักษาสมดุลของระบบนิเวศ และเป็นฐานที่มั่นคงของการพัฒนาประเทศ

4.2.2 เป้าหมายหลัก

1) ความอยู่เย็นเป็นสุขและความสงบสุขของสังคมไทยเพิ่มขึ้น ความเหลื่อมล้ำในสังคมลดลง สัดส่วนผู้อยู่ใต้เส้นความยากจนลดลง และดัชนีภาพลักษณ์การคอร์รัปชั่นไม่ต่ำกว่า 5.0 คะแนน

2) คนไทยมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มีสุขภาวะดีขึ้น และสถาบันทางสังคมมีความเข้มแข็งมากขึ้น

3) เศรษฐกิจเติบโตในอัตราที่เหมาะสมตามศักยภาพของประเทศให้ความสำคัญกับการเพิ่มผลิตภาพรวมไม่ต่ำกว่าร้อยละ 3.0 ต่อปี เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจของประเทศ เพิ่มมูลค่าผลิตภัณฑ์ของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมต่อ ผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศ ให้มีสัดส่วนไม่ต่ำกว่าร้อยละ 40.0

4) คุณภาพสิ่งแวดล้อมอยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน เพิ่มประสิทธิภาพการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก รวมทั้งเพิ่มพื้นที่ป่าไม้เพื่อรักษาสมดุลของระบบนิเวศ

4.2.3 ตัวชี้วัด

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

2) จำนวนปีการศึกษาเฉลี่ยของคนไทย ผู้เรียนทุกระดับการศึกษามีคุณธรรมจริยธรรม สัดส่วนประชากรที่เข้าถึงโครงข่ายคมนาคมและอินเทอร์เน็ตความเร็วสูง จำนวนบุคลากรด้านการวิจัยและพัฒนา อัตราการป่วยด้วยโรคไม่ติดต่อ และดัชนีความอบอุ่นของครอบครัว

3) อัตราการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ อัตราเงินเฟ้อ ผลิตภาพการผลิตรวม อันดับความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจของประเทศ สัดส่วนมูลค่าผลิตภัณฑ์ของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมต่อผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศ

4) คุณภาพน้ำและอากาศ ร้อยละของพื้นที่ป่าไม้ต่อพื้นที่ประเทศ และสัดส่วนการปล่อยก๊าซเรือนกระจกต่อหัวเปรียบเทียบกับลำดับขั้นการพัฒนาที่แสดงโดยผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศต่อหัว

5 ยุทธศาสตร์การพัฒนา(เฉพาะที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา)

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

5.2 ยุทธศาสตร์การพัฒนาคนสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างยั่งยืน มุ่งเตรียมคนให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพคนไทยทุกช่วงวัยให้มีภูมิคุ้มกันเพื่อเข้าสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างยั่งยืน ยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาเสริมสร้างศักยภาพของคนในทุกมิติให้มีความพร้อมทั้งด้านร่างกายที่สมบูรณ์แข็งแรง มีสติปัญญาที่รอบรู้และมีจิตใจที่สานึกในคุณธรรมจริยธรรม มีความเพียร และรู้คุณค่าความเป็นไทย มีโอกาสและสามารถเรียนรู้ตลอดชีวิต ควบคู่กับการเสริมสร้างสภาพแวดล้อมในสังคมและสถาบันทางสังคมให้เข้มแข็งและเอื้อต่อการพัฒนาคน รวมทั้งส่งเสริมการพัฒนาชุมชนท้องถิ่นให้เข้มแข็งและสามารถสร้างภูมิคุ้มกันให้คนในชุมชนและเป็นพลังทางสังคมในการพัฒนาประเทศโดยมีแนวทางสำคัญ ดังนี้

5.2.1 ปรับโครงสร้างและการกระจายตัวประชากรให้เหมาะสม โดยส่งเสริมคู่สมรสที่มีศักยภาพและความพร้อมให้มีบุตรเพิ่มขึ้นและรักษาระดับอัตราเจริญพันธุ์ไม่ให้ต่ำกว่าระดับที่เป็นอยู่ปัจจุบัน สนับสนุนการกระจายตัวและส่งเสริมการตั้งถิ่นฐานของประชากรให้เหมาะสมสอดคล้องกับศักยภาพ โอกาส และทรัพยากรธรรมชาติของพื้นที่

5.2.2 พัฒนาคุณภาพคนไทยให้มีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลง โดยพัฒนาคุณภาพคนไทยทุกช่วงวัย สนับสนุนกระบวนการเรียนรู้สู่วัฒนธรรมการเกื้อกูล เสริมสร้างทักษะให้คนมีการเรียนรู้ต่อเนื่องตลอดชีวิต การต่อยอดสู่นวัตกรรมความรู้ การฝึกฝนจนเกิดความคิดสร้างสรรค์

5.2.3 ส่งเสริมการลดปัจจัยเสี่ยงด้านสุขภาพอย่างเป็นองค์รวม โดยสร้างเสริมสุขภาวะคนไทยให้มีความสมบูรณ์แข็งแรงทั้งร่างกายและจิตใจ โดยการพัฒนาความรู้และทักษะในการดูแลสุขภาพของตนเอง ครอบครัว ชุมชน และลดปัจจัยเสี่ยงจากสภาพแวดล้อมที่มีผลต่อสุขภาพ

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

5.2.5 เสริมสร้างความเข้มแข็งของสถาบันทางสังคม ส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนนาค่านิยมและวัฒนธรรมที่ดีงามของไทยเป็นฐานในการพัฒนาคนและสังคม โดยส่งเสริมความเข้มแข็งของสถาบันหลักทางสังคม พัฒนาบทบาทของสถาบันทางสังคมให้เอื้อต่อการพัฒนาคน และสร้างค่านิยมให้คนไทยภาคภูมิใจในวัฒนธรรมไทย

5.3 ยุทธศาสตร์ความเข้มแข็งภาคเกษตร ความมั่นคงของอาหารและพลังงาน เพื่อให้ภาคเกษตรเป็นฐานการผลิตที่มั่นคงและเติบโตอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถผลิตสินค้าเกษตร อาหาร และพลังงานที่มีมูลค่าเพิ่ม มีคุณภาพ มาตรฐาน ปลอดภัย เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และมีปริมาณเพียงพอกับความต้องการของตลาดในระดับราคาที่เหมาะสมและเป็นธรรม พัฒนาคุณภาพชีวิตและเสริมสร้างความมั่นคงในอาชีพและรายได้เกษตรกร สนับสนุนครัวเรือนและองค์กรเกษตรกร ชุมชนและเกษตรกรให้เข้มแข็งและสามารถพึ่งพาตนเองได้อย่างยั่งยืน โดยมีแนวทางสำคัญ ดังนี้

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

5.5 ยุทธศาสตร์การสร้างความเชื่อมโยงกับประเทศในภูมิภาคเพื่อความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคม มุ่งเพิ่มศักยภาพในการใช้ประโยชน์จากความได้เปรียบด้านที่ตั้งของประเทศในเชิงยุทธศาสตร์ ซึ่งเป็นจุดเชื่อมโยงที่สำคัญในภูมิภาคอาเซียนและเอเชียแปซิฟิก เสริมสร้างประโยชน์ของไทยใน

ด้านการค้า การลงทุน การเงินและโอกาสด้านการตลาดระหว่างประเทศ ในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน รวมทั้งเชื่อมโยงด้านการค้าการลงทุนกับมหาอำนาจทางเศรษฐกิจใหม่ในเอเชียและกลุ่มเศรษฐกิจใหม่ในเอเชียแปซิฟิก รวมทั้งผลักดันบทบาทของไทยให้เป็นส่วนสำคัญของความร่วมมือในการพัฒนาภายใต้กรอบต่างๆ ได้แก่ อนุภูมิภาค อาเซียน อาเซียนและพันธมิตร รวมทั้งเอเชียแปซิฟิก โดยมีแนวทางสำคัญ ดังนี้

5.5.3 สร้างความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน เป็นการพัฒนาความร่วมมือระหว่างภาครัฐและภาคธุรกิจเอกชนที่มีศักยภาพในการร่วมพัฒนาบุคลากรในทุกภาคส่วนเศรษฐกิจ **เสริมสร้างความเข้มแข็งให้สถาบันการศึกษาทั้งของรัฐและเอกชนให้มีมาตรฐานเป็นที่ยอมรับในระดับสากล** ยกระดับทักษะฝีมือแรงงาน กำหนดมาตรฐานขั้นพื้นฐานของคุณภาพสินค้าและบริการ เพื่อป้องกันสินค้าและบริการนำเข้าที่ไม่ได้คุณภาพทั้งในประเทศไทยและประเทศเพื่อนบ้าน

5.5.10 ปรับปรุงและเสริมสร้างความเข้มแข็งของภาคีการพัฒนาภายในประเทศตั้งแต่ระดับชุมชนท้องถิ่น มุ่งเสริมสร้างศักยภาพชุมชนท้องถิ่นให้รับรู้และเตรียมพร้อมรับกระแสการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกประเทศ สนับสนุนกลไกการพัฒนาระดับพื้นที่ในการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับจังหวัดและกลุ่มจังหวัด โดยเฉพาะจังหวัดชายแดน ให้สามารถพัฒนาเชื่อมโยงกับประเทศเพื่อนบ้าน ส่งเสริมศักยภาพด้านวิชาการและเครือข่ายของสถาบันการศึกษาของไทยที่สร้างความใกล้ชิด และปฏิสัมพันธ์กับประเทศในอนุภูมิภาค

2.2 แผนการบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ.2555–2558

ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม 128 ตอนพิเศษ 109 ง ลงวันที่ 21 กันยายน 2554

รัฐบาลนางสาวยิ่งลักษณ์ ชินวัตร นายกรัฐมนตรี

โดยนำมาเฉพาะส่วนที่เกี่ยวข้องกับการที่จะกำหนดกรอบการจัดหา และพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย ดังนี้

1. นโยบายเร่งด่วนที่จะเริ่มดำเนินการในปีแรก

1.8 ยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน โดยเพิ่มกำลังซื้อภายในประเทศ สร้างสมดุลและความเข้มแข็งอย่างมีคุณภาพให้แก่ระบบเศรษฐกิจมหภาค

1.8.2 ดำเนินการให้แรงงานมีรายได้เป็นวันละไม่น้อยกว่า300 บาท และผู้ที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีมีรายได้เดือนละไม่น้อยกว่า 15,000 บาทอย่างสอดคล้องกับผลิตภาพและผลิตภาพ

2.ในส่วนของนโยบายที่จะดำเนินการภายในช่วงระยะ 4 ปีของรัฐบาลชุดนี้รัฐบาลจะดำเนินนโยบายหลักในการบริหารประเทศซึ่งปรากฏตามนโยบายข้อที่ 2 ถึงข้อที่ 8 ดังต่อไปนี้

2. นโยบายความมั่นคงแห่งรัฐ

2.1 เทิดทูนและพิทักษ์รักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์ดำรงไว้ซึ่งพระบรมเดชานุภาพแห่งองค์พระมหากษัตริย์ น้อมนำพระราชดำริทั้งปวงไว้เหนือเกล้าเหนือกระหม่อม พร้อมทั้งอัญเชิญไปปฏิบัติให้เป็นรูปธรรมเพื่อให้ประชาชนในชาติมีความตระหนักในพระมหากรุณาธิคุณและจงรักภักดีต่อสถาบันพระมหากษัตริย์ทั้งจะส่งเสริมและเผยแพร่โครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริเพื่อให้สังคมไทยเป็นสังคมแห่งการรู้รักสามัคคี และดำเนินชีวิตอย่างพอเพียง

3. นโยบายเศรษฐกิจ

3.3 นโยบายปรับโครงสร้างเศรษฐกิจ

3.3.1 ภาคเกษตร

7) เร่งรัดพัฒนาธุรกิจการเกษตร โดยการพัฒนาสถาบันเกษตรกรในด้านธุรกิจ สร้างเกษตรกรรุ่นใหม่จากโครงการกองทุนตั้งตัวได้ ร่วมมือสนับสนุนสถาบันการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการเกษตรทุกสาขา และดำเนินการให้บุคลากรของสถาบันการศึกษาได้ทำหน้าที่สนับสนุนการส่งเสริมการเกษตร พัฒนารูปแบบการจัดการผลิต การบรรจุผลิตภัณฑ์และพัฒนาผลิตภัณฑ์ และการตรวจสอบย้อนกลับแหล่งผลิตเร่งรัดการพัฒนาเกษตรอุตสาหกรรม

3.6 นโยบายเทคโนโลยีสารสนเทศ

3.6.1 สนับสนุนการเข้าถึงข้อมูลและข่าวสาร ยกระดับคุณภาพการศึกษา เสริมสร้างศักยภาพในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ส่งเสริมการลดการใช้พลังงาน เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และเพิ่มขีดความสามารถการแข่งขันของประเทศในระยะยาว

3.6.2 ส่งเสริมการเข้าถึงการใช้บริการเครือข่ายอินเทอร์เน็ตสาธารณะที่มีการใช้งานตามความเหมาะสมโดยไม่คิดค่าใช้จ่าย ผลักดันให้คณะกรรมการกิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ ใช้กองทุนวิจัยและพัฒนากิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์และกิจการโทรคมนาคมเพื่อประโยชน์สาธารณะจัดให้มีบริการเครือข่ายอินเทอร์เน็ตตามมาตรฐานการให้บริการในพื้นที่สาธารณะ สถานที่ราชการ และสถานศึกษาที่กำหนดโดยไม่คิดค่าใช้จ่าย หรือกำหนดเป็นเงื่อนไขให้ผู้ประกอบการจัดให้บริการโทรคมนาคมอย่างทั่วถึง

3.6.3 ส่งเสริมการใช้คลื่นความถี่อันเป็นทรัพยากรของชาติให้มีประสิทธิภาพสูงสุดโดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของประชาชนและประเทศชาติ อีกทั้งดำรงรักษาไว้ซึ่งสิทธิอันพึงได้ของประเทศในการใช้เทคโนโลยีด้านการสื่อสารโทรคมนาคมเหนือพื้นผิวโลก

3.6.4 ส่งเสริมการใช้สื่อวิทยุกระจายเสียง วิทยุโทรทัศน์ทั้งภาครัฐ ภาคประชาชน รวมทั้งการพัฒนาการปรับเปลี่ยนระบบการใช้เทคโนโลยีจากระบบอนาล็อกเป็นระบบดิจิตอล ทั้งนี้ ต้องคำนึงถึงการก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดทั้งต่อประชาชนและประเทศชาติ โดยผลักดันให้คณะกรรมการกิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติดำเนินการร่วมกับหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง

3.6.5 ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาอุตสาหกรรมซอฟต์แวร์ ฮาร์ดแวร์ และอุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้อง และจัดให้มีกลไกสนับสนุนแหล่งทุนสำหรับผู้ประกอบการเทคโนโลยีสารสนเทศขนาดกลางและขนาดย่อม รวมทั้งพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพได้มาตรฐานและสอดคล้องกับความต้องการของอุตสาหกรรมเพื่อผลักดันให้ประเทศไทยเป็นศูนย์กลางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในภูมิภาค

4. นโยบายสังคมและคุณภาพชีวิต

4.1 นโยบายการศึกษา

4.1.1 เร่งพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยการปฏิรูประบบความรู้ของสังคมไทย อันประกอบด้วยการยกระดับองค์ความรู้ให้ได้มาตรฐานสากล จัดให้มีโครงการตำราแห่งชาติที่บรรจุความรู้ที่ก้าวหน้าและได้มาตรฐานทั้งความรู้ที่เป็นสากลและภูมิปัญญาท้องถิ่น ส่งเสริมการอ่าน พร้อมทั้งส่งเสริมการเรียนการสอนภาษาต่างประเทศและภาษาถิ่น จัดให้มีระบบการจัดการความรู้ ปฏิรูปหลักสูตรการศึกษาทุกระดับให้รองรับการเปลี่ยนแปลงของโลกและทัดเทียมกับมาตรฐานสากลบนความเป็นท้องถิ่นและความเป็นไทยเพิ่มผลสัมฤทธิ์ของการศึกษาทุกระดับชั้นโดยวัดผลจากการผ่านการทดสอบมาตรฐานในระดับชาติและนานาชาติ ขจัดความไม่รู้หนังสือให้สิ้นไปจากสังคมไทย จัดให้มีครูดีเพียงพอในทุกห้องเรียน ให้มีโรงเรียนและสถาบันอาชีวศึกษาคุณภาพสูงในทุกพื้นที่ พัฒนามหาวิทยาลัยเข้าสู่ระดับโลก พัฒนาระบบการศึกษาให้ผู้เรียนมีความรู้คู่คุณธรรมมุ่งการสร้างจริยธรรมในระดับปัจเจก รวมทั้งสร้างความตระหนักในสิทธิและ

หน้าที่ความเสมอภาค และดำเนินการให้การศึกษาเป็นพื้นฐานของสังคมประชาธิปไตยที่แท้จริงปรับปรุงโครงสร้างระบบบริหารการศึกษาโดยการกระจายอำนาจสู่พื้นที่ให้เสร็จสมบูรณ์โดยเริ่มจากพื้นที่ที่มีความพร้อม

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

4.1.3 ปฏิรูปครู ยกฐานะครูให้เป็นวิชาชีพชั้นสูงอย่างแท้จริงโดยปฏิรูประบบการผลิตครูให้มีคุณภาพทัดเทียมกับนานาชาติ สร้างแรงจูงใจให้คนเรียนดีและมีคุณธรรมเข้าสู่วิชาชีพครู ปรับปรุงระบบเงินเดือนและค่าตอบแทนครู พัฒนาระบบความก้าวหน้าของครูโดยใช้การประเมินเชิงประจักษ์ที่อิงขีดความสามารถและวัดสัมฤทธิผลของการจัดการศึกษาเป็นหลัก จัดระบบการศึกษาและฝึกอบรมเพื่อพัฒนาคุณภาพครูอย่างต่อเนื่อง แก้ปัญหาหนี้สินครูโดยการพักชำระหนี้และการปรับโครงสร้างหนี้ตามนโยบายแก้ปัญหาหนี้ครัวเรือนของรัฐบาลพัฒนาระบบภูมิสารสนเทศเพื่อใช้ในการกระจายครูขจัดปัญหาการขาดแคลนครูในสาระวิชาหลัก เช่น คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ และภาษา

4.1.4 จัดการศึกษาขั้นอุดมศึกษาและอาชีวศึกษาให้สอดคล้องกับตลาดแรงงานทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ โดยกระบวนการสร้างประสบการณ์ระหว่างเรียนอย่างเหมาะสม และสนับสนุนการสร้างรายได้ระหว่างเรียน และสนับสนุนให้ผู้สำเร็จการศึกษามีงานทำได้ทันทีโดยความร่วมมือระหว่างแหล่งงานกับสถานศึกษา ส่งเสริมให้มีศูนย์อบรมอาชีวศึกษาเพื่อให้นักเรียน นักศึกษา และประชาชนสามารถเรียนรู้หาประสบการณ์ก่อนไปประกอบอาชีพโดยให้สถาบันอาชีวศึกษาดำเนินการร่วมกับผู้เชี่ยวชาญในแต่ละอาชีพรวมทั้งจัดให้มีศูนย์ซ่อมสร้างประจำชุมชนเพื่อฝึกฝนช่างฝีมือและการสร้างทักษะในการให้บริการแก่ประชาชนทั้งนี้ จะดำเนินการร่วมกับภาคเอกชนอย่างจริงจังเพื่อส่งเสริมการศึกษาในสายอาชีวศึกษาให้เป็นที่ยอมรับและสามารถมีรายได้สูงตามความสามารถ

4.1.5 **<u>เร่งพัฒนาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษาให้ทัดเทียมกับนานาชาติ</u>** โดยใช้เป็นเครื่องมือในการเร่งยกระดับคุณภาพและการกระจายโอกาสทางการศึกษา จัดให้มีระบบการเรียนแบบอิเล็กทรอนิกส์แห่งชาติเพื่อเป็นกลไกในการเปลี่ยนกระบวนทัศน์การเรียนรู้ให้เป็นแบบผู้เรียนเป็นศูนย์กลางและเอื้อให้เกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต พัฒนาเครือข่ายสารสนเทศเพื่อการศึกษา พัฒนาระบบ “ไซเบอร์โฮม”ที่สามารถส่งความรู้มายังผู้เรียนโดยระบบอินเทอร์เน็ตความเร็วสูง ส่งเสริมให้นักเรียนทุกระดับชั้นได้ใช้อุปกรณ์คอมพิวเตอร์แท็บเล็ตเพื่อการศึกษา ขยายระบบโทรทัศน์เพื่อการศึกษาให้กว้างขวาง ปรับปรุงห้องเรียนนำร่องให้ได้มาตรฐานห้องเรียนอิเล็กทรอนิกส์รวมทั้งเร่งดำเนินการให้ “กองทุนเพื่อพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา” สามารถดำเนินการตามภารกิจได้

4.1.6 **<u>สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาเพื่อสร้างทุนปัญญาของชาติ พัฒนามหาวิทยาลัยให้มุ่งสู่การเป็นมหาวิทยาลัยวิจัยระดับโลก</u>** ระดมสรรพกำลังเพื่อพัฒนาระบบเครือข่ายการวิจัยแห่งชาติเพื่อสร้างทุนทางปัญญาและนวัตกรรม ผลักดันให้ประเทศสามารถพึ่งตนเองได้ทางเทคโนโลยีเพื่อนำไปสู่การสร้างรากฐานใหม่ของเศรษฐกิจฐานนวัตกรรม จัดตั้งศูนย์ความเป็นเลิศเพื่อการวิจัยสำหรับสาขาวิชาที่จำเป็นพัฒนาโครงสร้างการบริหารงานวิจัยของชาติโดยเน้นความสัมพันธ์อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพระหว่างองค์กรบริหารงานวิจัยกับสถาบันอุดมศึกษา

4.1.7 **<u>เพิ่มขีดความสามารถของทรัพยากรมนุษย์</u>**เพื่อรองรับการเปิดเสรีประชาคมอาเซียน โดยร่วมมือกับภาคเอกชนและสถาบันการศึกษาในการวางแผนการผลิตและพัฒนากำลังคนให้มีคุณภาพและปริมาณเพียงพอ สอดคล้องตามความต้องการของภาคการผลิตและบริการ เร่งรัดการจัดทำมาตรฐานคุณวุฒิวิชาชีพรับรองสมรรถนะการปฏิบัติงานตามมาตรฐานอาชีพ และการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานให้ครบทุกอุตสาหกรรม

4.4 นโยบายศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรม

4.4.1 เร่งดำเนินการให้ศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรมมีบทบาทนำในการร่วมเทิดทูนสถาบันหลัก ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และร่วมสร้างประเทศไทยให้เป็นประเทศที่อยู่สบาย โดยน้อมนำพระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ที่พระราชทานให้แก่รัฐบาลในการบริหารราชการแผ่นดินด้วยการทำงานตั้งใจให้ประเทศเป็นที่อยู่ที่สบายในโลกที่มีความวุ่นวาย และน้อมนำพระราชดำรัสในพิธีเปิดพิพิธภัณฑสถานแห่งชาติพระนครศรีอยุธยา “การรักษาวัฒนธรรม คือ การรักษาชาติ”มาหล่อหลอมและยึดเหนี่ยวจิตใจเป็นหนึ่งเดียวเพื่อเสริมสร้างความปรองดองสมานฉันท์ให้กับคนในชาติ

4.4.2 อุปถัมภ์ คุ้มครอง และทำนุบำรุงพระพุทธศาสนาและศาสนาอื่น ๆ ส่งเสริมการปรับปรุงองค์กรและกลไกที่รับผิดชอบด้านศาสนาเพื่อให้การบริหารจัดการ ส่งเสริม ทำนุบำรุงศาสนา มีความเป็นเอกภาพและประสิทธิภาพ รวมทั้งส่งเสริมความเข้าใจอันดีและสมานฉันท์ระหว่างศาสนิก

ชนของทุกศาสนาเพื่อนำหลักธรรมของศาสนามาใช้ในการส่งเสริมศีลธรรม คุณธรรม จริยธรรม และสร้างแรงจูงใจให้ประชาชนใช้หลักธรรมในการดำรงชีวิตมากขึ้น

4.4.4 สร้างสรรค์อารยธรรมที่ดีงามสู่วิถีชีวิตและสังคมคุณภาพ ดังนี้

1) สร้างความเชื่อมโยงระหว่างยุคสมัยอย่างต่อเนื่องโดยให้ความสำคัญต่อบุคลากรทางด้านศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม ทุกแขนง ทุกสาขาอาชีพให้ได้รับการดูแลและมีคุณภาพชีวิตที่ดีเพื่อเป็นแม่พิมพ์ในการถ่ายทอดภูมิปัญญาองค์ความรู้ รวมถึงเป็นทูตวัฒนธรรม และเป็นแบบอย่างและสร้างแรงบันดาลใจให้แก่อนุชนรุ่นต่อไป

2) ส่งเสริมความร่วมมือและเชื่อมโยงทางวัฒนธรรมและเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีกับอารยประเทศและประชาคมอาเซียน ร้อยเรียงเรื่องราวผ่านการสื่อสารรูปแบบใหม่และเทคโนโลยีทันสมัย ผลิตสื่อการเรียนรู้ในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ สื่อเคลื่อนไหว สารคดีและภาพยนตร์ รวมทั้งเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทางการสื่อสารอันทันสมัย

4.4.6 พัฒนาแหล่งเรียนรู้ทางวัฒนธรรมและการนันทนาการเพื่อส่งเสริมให้วัยรุ่นไทยเกิดการเรียนรู้ที่ถูกต้อง ใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ มีคุณธรรมเอื้ออาทรต่อผู้อื่น และเกิดการเรียนรู้ศิลปะอย่างสร้างสรรค์ เข้าใจถึงคุณค่า ซาบซึ้งในความสุนทรีย์ของศิลปะ

4.4.7 ขยายบทบาทและสร้างเครือข่ายความร่วมมือของสภาวัฒนธรรมทุกจังหวัดกับภาคีการพัฒนาทุกภาคส่วนเพื่อขยายบทบาทสภาวัฒนธรรมทุกจังหวัดให้เป็นกลไกเฝ้าระวังทางวัฒนธรรมที่ครอบคลุมทั้งวิถีชีวิตและสื่อทุกประเภทที่มีผลกระทบต่อการเบี่ยงเบนทางวัฒนธรรมและพฤติกรรมของเด็กและเยาวชนพร้อมทั้งขจัดสื่อที่เป็นภัยต่อสังคม ขยายสื่อดีเพื่อนำไปสู่การสร้างภูมิคุ้มกันทางสังคมอย่างเท่าทันสถานการณ์

4.5 นโยบายความมั่นคงของชีวิตและสังคม

4.5.2 สร้างหลักประกันความมั่นคงในศักดิ์ศรีแห่งความเป็นมนุษย์ ด้วยการขจัดการเลือกปฏิบัติและการละเมิดสิทธิมนุษยชนในทุกรูปแบบ

4.5.4 สนับสนุนบทบาทของสตรีไทยในการมีส่วนร่วมพัฒนาประเทศอย่างเสมอภาค ด้วยการปกป้องสิทธิของสตรี ปรับปรุงกฎหมายที่คุ้มครองสตรีที่ถูกกระทำรุนแรงในครอบครัว และดึงศักยภาพของสตรีให้มีส่วนร่วมพัฒนาประเทศทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง เพิ่มโอกาสในการเข้าถึงการศึกษาและสาธารณสุขแก่สตรีทั้งในเมืองและชนบทเพื่อให้มีความรู้และมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น มีรายได้ มีหลักประกันในการดำรงชีวิต จัดตั้งสถานดูแลเด็กในที่ทำงานภาครัฐและเอกชนจนถึงระดับชุมชน การเพิ่มและพัฒนาศักยภาพของศูนย์พึ่งได้เพื่อช่วยเหลือเด็กและผู้หญิงที่ประสบปัญหาความรุนแรงในครอบครัวตลอด 24 ชั่วโมง ตลอดจนส่งเสริมบทบาทของสตรีให้เป็นหลักในการสร้างครอบครัวที่อบอุ่นมั่นคง รวมถึงจัดตั้งกองทุนเพื่อพัฒนาบทบาทสตรีไทยให้เท่าทันโลกยุคใหม่

4.5.5 เสริมสร้างให้ผู้สูงอายุ คนพิการ และผู้ด้อยโอกาสมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นด้วยการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกสาธารณะต่าง ๆ สำหรับรองรับผู้สูงอายุและคนพิการ สร้างความพร้อมในการเป็นสังคมผู้สูงอายุ พัฒนาบริการสุขภาพอนามัย ให้การสงเคราะห์ จัดการศึกษา จัดสวัสดิการ รวมถึง

หาอาชีพให้แก่ผู้ด้อยโอกาสผู้พิการหรือทุพพลภาพ และสนับสนุนให้ผู้สูงอายุร่วมเป็นพลังขับเคลื่อนสังคม ภายใต้หลักคิดที่ว่า ผู้สูงอายุเป็นบุคคลที่มีประสบการณ์สูง สมควรให้มามีส่วนร่วมในการพัฒนาบ้านเมือง

5. นโยบายที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

5.8 พัฒนาองค์ความรู้ในการบริหารจัดการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม โดยการส่งเสริมการวิจัยและพัฒนาองค์ความรู้ที่ชุมชน ท้องถิ่นส่งเสริมการทำวิจัยร่วมกับต่างประเทศ รวมทั้งส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีที่ช่วยให้เกิดการใช้ทรัพยากรและพลังงานอย่างประหยัดและช่วยลดมลพิษ จัดหาบุคลากรทางวิทยาศาสตร์ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในจังหวัดและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พัฒนาเครือข่ายนักวิจัยเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างนักวิจัยและภาคีอื่น ๆ

6. นโยบายวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี การวิจัย และนวัตกรรม

6.1 เร่งพัฒนาให้ประเทศไทยเป็นสังคมที่อยู่บนพื้นฐานขององค์ความรู้ โดยพัฒนาความรู้ด้านวิทยาศาสตร์ให้ประชาชนได้ใช้ในชีวิตประจำวันให้ทัดเทียมกับพัฒนาการในระดับนานาชาติ จัดให้มีแหล่งความรู้สาธารณะเพิ่มขึ้นทั้งในรูปองค์กร เช่น พิพิธภัณฑ์วิทยาศาสตร์ สิ่งพิมพ์ และผ่านทางเครือข่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ ตลอดจนยกมาตรฐานการศึกษาด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีทุกระดับ

6.2 เร่งสร้างนักวิทยาศาสตร์ นักวิจัย และครูวิทยาศาสตร์ให้เพียงพอต่อความต้องการของประเทศ เพื่อรองรับการพัฒนาประเทศอย่างมั่นคงและนำพาประเทศไทยเข้าสู่ระบบเศรษฐกิจฐานความรู้แบบสร้างสรรค์และนวัตกรรมใหม่พัฒนาสายงานการวิจัยเพื่อให้นักวิจัยมีระบบความก้าวหน้าในวิชาชีพ รวมทั้งพัฒนาแหล่งงานด้านการวิจัยเพื่อรองรับบุคลากรการวิจัยทั้งในภาครัฐและเอกชน

6.3 สนับสนุนและส่งเสริมให้เกิดการลงทุนและความร่วมมือระหว่างภาครัฐและเอกชน รวมทั้งสถาบันการศึกษาขั้นสูงให้เกิดการวิจัยและพัฒนา และการถ่ายทอดเทคโนโลยีเพื่อมุ่งสู่การพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมซึ่งครอบคลุมตั้งแต่การพัฒนาภูมิปัญญาท้องถิ่น ภาคเกษตรกรรม ภาคอุตสาหกรรม และภาคการบริการโดยเฉพาะในสาขาที่ประเทศไทยมีศักยภาพสูงและจำเป็นต่อการพัฒนาประเทศ เช่น สาขาความหลากหลายทางชีวภาพ

6.4 จัดระบบบริหารงานวิจัยให้เกิดประสิทธิภาพสูง โดยการจัดเครือข่ายความร่วมมือเพื่อการวิจัยระหว่างหน่วยงานและสถาบันวิจัยที่สังกัดภาคส่วนต่าง ๆในประเทศ รวมทั้งสถาบันอุดมศึกษาเพื่อลดความซ้ำซ้อนและทวีศักยภาพ

8. นโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

8.1 ประสิทธิภาพการบริหารราชการแผ่นดิน

8.1.1 พัฒนาระบบราชการอย่างต่อเนื่อง เน้นการบริหารเชิงกลยุทธ์ในระดับชาติอย่างมีวิสัยทัศน์และมุ่งผลสัมฤทธิ์ นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการวางแผนและตัดสินใจให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งจะทำให้บทบาทและภารกิจของหน่วยงานภาครัฐมีความกระชับ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า เหมาะสมกับสถานการณ์

8.1.2 เสริมสร้างประสิทธิภาพของระบบการบริหารงานแบบบูรณาการอย่างต่อเนื่อง ยกระดับสมรรถนะของส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐพัฒนาและส่งเสริมรูปแบบโครงสร้าง และระบบการบริหารงานใหม่ที่มีความยืดหยุ่นคล่องตัวสูง และปรับปรุงระบบบริการประชาชนให้เป็นเชิงรุกมากขึ้น มุ่งเน้นการจัดการความรู้และพัฒนาส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มีการสร้างนวัตกรรมในการทำงานอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพ

8.1.3 พัฒนาและส่งเสริมระบบการบริหารงานบุคคลภาครัฐโดยยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ที่สามารถประเมินผลงานได้ด้วยระบบคุณธรรม และให้หลักประกันความมั่นคงบนพื้นฐานของความรู้ความสามารถและผลงานสาธารณะตลอดจนปรับปรุงพัฒนาทัศนคติ วิธีคิด และวิธีปฏิบัติงานของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการให้บริการแก่ประชาชน

8.1.4 พัฒนาสมรรถนะของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐอย่างต่อเนื่องเพื่อให้มีขีดความสามารถในการปฏิบัติราชการและการส่งมอบบริการสาธารณะ โดยจะเน้นการพัฒนาข้าราชการในตำแหน่งที่มีความสำคัญต่อยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศและสร้างผู้นำการเปลี่ยนแปลงในระบบราชการ ตลอดจนพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐให้ดีขึ้นเพื่อให้สามารถดำรงชีพอย่างมีศักดิ์ศรี โดยเฉพาะข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐระดับต้นซึ่งจะปรับค่าตอบแทนให้อยู่ในระดับที่เพียงพอแก่การดำรงชีวิตดูแลครอบครัว และสามารถรักษาเกียรติศักดิ์ของการเป็นบุคลากรภาครัฐ

8.1.5 เสริมสร้างมาตรฐานด้านคุณธรรม จริยธรรมและธรรมาภิบาลให้แก่ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐ และพัฒนาความโปร่งใสในการปฏิบัติงานของหน่วยงานภาครัฐ พร้อมทั้งป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐอย่างจริงจังเพื่อให้ข้าราชการเป็นที่เชื่อถือไว้วางใจของประชาชน ด้วยกระบวนการมีส่วนร่วมของภาคประชาสังคมและชุมชน โดยปรับปรุงกฎหมายให้มีการเปิดเผยบัญชีรายการทรัพย์สินและหนี้สินของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐตำแหน่งระดับสูงและตำแหน่งที่มีอำนาจมาก รวมทั้งบุคลากรขององค์กรอิสระต่อสาธารณชน เพื่อความโปร่งใสของผู้ดำรงตำแหน่งเหล่านี้ และเปิดโอกาสให้สาธารณชนร่วมตรวจสอบบุคลากรของภาครัฐเพิ่มขึ้น

8.1.7 พัฒนาระบบราชการให้เป็นระบบที่โปร่งใสขึ้นโดยการวางระบบการตรวจสอบและประเมินผลสัมฤทธิ์ตามมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรมความคุ้มค่า พัฒนากระบวนการติดตาม เปิดเผยข้อมูลข่าวสาร ปรับปรุงระบบการจัดซื้อจัดจ้างตลอดจนการใช้จ่ายงบประมาณแผ่นดินให้เกิดความสุจริตและมีประสิทธิภาพ

8.1.8 ส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารราชการแผ่นดิน โดยให้ประชาชนมีส่วนร่วมกำหนดนโยบายและวางแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมทั้งในระดับชาติและท้องถิ่น รวมทั้งให้ประชาชนมีโอกาสแสดงประชาทัศน์ในประเด็นสำคัญต่าง ๆ อย่างต่อเนื่องโดยอาศัยเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อเป็นพลังขับเคลื่อนนโยบายไปสู่การปฏิบัติที่บรรลุตามเป้าหมาย รวมทั้งสนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชนในการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร ร่วมเสนอความเห็น ปัญหา และแนวทางแก้ไขและมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ

8.3 ส่งเสริมให้ประชาชนมีโอกาสได้รับรู้ข้อมูลข่าวสารจากทางราชการ สื่อสารมวลชน และสื่อสาธารณะทุกประเภทได้อย่างกว้างขวางรวดเร็ว ถูกต้อง เป็นธรรม

8.3.1 ส่งเสริมและพัฒนาช่องทางในการรับรู้ข้อมูลข่าวสารของประชาชน ด้วยการเชื่อมโยงกับเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมที่ทันสมัยและส่งเสริมการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารระหว่างสื่อสารมวลชนในประชาคมเอเชียตะวันออกเฉียงใต้และสื่อสารมวลชนโลก

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

8.3.3 ส่งเสริมให้สื่อสารมวลชนทุกประเภทมีอิสระและเสรีภาพในการเสนอข้อมูลข่าวสารอย่างมีความรับผิดชอบต่อสังคมและตระหนักต่อจรรยาบรรณของสถาบันสื่อสารมวลชน รวมทั้งส่งเสริมให้มีการสร้างดุลยภาพของข่าวสาร

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

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

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

การพัฒนาบุคลากรในอุดมศึกษา

ข้อ 137 จุดอ่อนที่สำคัญประการหนึ่งของอุดมศึกษาไทย คือ อาจารย์และระบบการพัฒนาบุคลากรในมหาวิทยาลัยทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ ซึ่งจะต้องแก้ปัญหาตั้งแต่ต้นน้ำถึงปลายน้ำ ในส่วนของ ต้นน้ำนั้นเกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการแหล่งทุนเพื่อพัฒนาอาจารย์ ส่วนกลางน้ำเกี่ยว–ข้องกับการเพิ่มสมรรถนะให้กับอาจารย์ประจำการทั้งทางด้านความเป็นครูการบ่มเพาะความสามารถในการบริหารจัดการ และการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาชีพและสังคม จนถึงปลายน้ำ ที่เป็นบุคลากรที่มีประสบการณ์ สามารถถ่ายทอดประสบการณ์ยาวนานสู่อาจารย์ระดับอื่นรวมถึงการเชื่อมโยงกับภายนอกทั้งภาคเอกชน สมาคมวิชาชีพวิชาการ และภาคประชาสังคมทั้งหมดนี้จะชัดเจนหากพิจารณาวิวัฒนาการของอาจารย์ในลักษณะวงจรชีวิต (Life Cycle) ของบุคลากรอาจารย์

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

แนวทางการพัฒนา

การพัฒนาบุคลากรในอุดมศึกษา

ข้อ 139 การพัฒนาอาจารย์ในมหาวิทยาลัย ต้องคำนึงถึงการพัฒนาหลายมิติ เช่น

: ด้านวิชาการ ความเป็นครู ความสามารถในจัดการเรียนการสอนความสามารถด้านการวิจัย สมรรถนะทางวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับสาขาที่ตนรับผิดชอบ การบริหารจัดการ การขัดเกลาทางสังคม

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

โดยจัดให้มีกระบวนการ Mentoring โดย ผู้มีความรู้และประสบการณ์เน้นการพัฒนาจากการทำงานจริง เช่น Sabbatical, Shadowing กับภาคการผลิต ภาคสังคม โดยร่วมมือกับหน่วยงานวิจัย ภาคการผลิต สมาคมวิชาการวิชาชีพ และภาคประชาสังคม

ข้อ 140 ข้อเสนอหลักเกี่ยวกับเกณฑ์การจัดสรรทุนสำหรับมหาวิทยาลัยรัฐและเอกชน

: สาขาที่ประเทศไทยมีความเข้มแข็งแล้ว ให้ศึกษาภายในประเทศหรือแบบผสมผสาน ควบคู่กับเป้าหมายการสร้างโปรแกรมชั้นนำระดับโลกในประเทศไทยสำหรับสาขาที่ประเทศมีความเข้มแข็ง ทั้งนี้ ถ้าเรียนต่างประเทศ ให้เข้ามหาวิทยาลัยชั้นนำของโลก

: สาขาขาดแคลนที่มีการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาภายในประเทศ ให้เรียนแบบผสมผสาน หากจำเป็นต้องไปเรียนต่างประเทศใช้เงื่อนไขข้างต้น เช่นกัน

<u>: สาขาขาดแคลนบางสาขาและสาขาไม่มีบัณฑิตศึกษาในประเทศเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดควรให้เข้าเรียนในมหาวิทยาลัยชั้นนำของโลก</u>

: เพิ่มจำนวนทุนทางสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์

ข้อ 141 สร้างแรงจูงใจ ให้มหาวิทยาลัยและผู้เรียนร่วมลงทุนพัฒนาอาจารย์ ด้วยมาตรการ ด้านการเงิน เช่น ทุนจากรัฐบาลทั้งหมด ทุนรัฐบาลร่วมกับมหาวิทยาลัย ทุนรัฐบาลร่วมกับมหาวิทยาลัยและผู้เรียน เพื่อเพิ่มจำนวนอาจารย์ที่รับการพัฒนาได้มากขึ้น กระตุ้นให้มหาวิทยาลัยและผู้เรียนจริงจังกับการเรียนในสาขาวิชาและในสถานศึกษาที่มีคุณภาพ อีกทั้งคำนึงถึงผลตอบแทนจากการได้ทุนจากรัฐ การลงทุนของมหาวิทยาลัยและผู้เรียนเอง

ข้อ 142 การพัฒนามหาวิทยาลัยรัฐกลุ่มใหม่ ที่ได้กรอบอัตรากำลังจำนวนมากใน ช่วงต้นแผนพัฒนาระยะยาวฉบับที่สองต้องใช้เป็นโอกาสของการพัฒนามหาวิทยาลัยใหม่ อย่างก้าวกระโดดเข้าสู่ระบบการจัดกลุ่ม มหาวิทยาลัยและการวางตำแหน่งในสาขาต่างๆ <u>ทั้งนี้สภามหาวิทยาลัยควรกำหนดยุทธศาสตร์ การใช้อัตราใหม่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ใช้เป็นเครื่องมือในการปรับทิศทางมหาวิทยาลัย อาจารย์ที่บรรจุในอัตราใหม่ควรอยู่ในโครงการของยุทธศาสตร์การพัฒนาที่กำหนดโดยมหาวิทยาลัย ให้ความสำคัญสูงสุดต่อศักยภาพและคุณภาพของอาจารย์ที่จะรับเข้า</u>

ข้อ 143 มหาวิทยาลัยใหม่ควรให้ความสำคัญต่อการพัฒนาอาจารย์เป็นทีม เช่นกลุ่มวิทยาเขตของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล กลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏตามพื้นที่หรือ สหวิทยาลัยเดิม ใช้กระบวนการคัดเลือกและสรรหาที่ยุติธรรม โปร่งใส และมีส่วนร่วมโดยมีผู้ทรงคุณวุฒิทั้งภายในและนอกสถาบัน

ข้อ 144 กำหนดให้รัฐมีพันธกิจสนับสนุนการพัฒนาอาจารย์และบุคลากรมหาวิทยาลัยเอกชน สร้างแรงจูงใจให้มหาวิทยาลัยเอกชนลงทุนพัฒนาอาจารย์และบุคลากรด้วยมาตรการด้านภาษีหรือการเงิน (เช่น ช่วยสนับสนุนค่าใช้จ่าย เป็นบางส่วน) ทั้งนี้ควรขยายบทบาทและ ให้โควต้าพิเศษสำหรับมหาวิทยาลัยเอกชนในโครงการที่ไม่ผูกมัดเงื่อนไขการทำงานของผู้รับทุนว่า ต้องทำงานในภาครัฐ เช่น โครงการพัฒนาบัณฑิตศึกษาและวิจัย ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาโครงการกาญจนาภิเษกของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย โครงการ Thailand Graduate Institute of Science and Technology– TGIST ของสำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ"

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

2.4 แผนยุทธศาสตร์การจัดการศึกษาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนปีงบประมาณพ.ศ.2555 ของกระทรวงศึกษาธิการ

วิสัยทัศน์

ภายในปี 2555 กระทรวงศึกษาธิการ จะเป็นองค์กรหลักที่ทรงประสิทธิภาพในการส่งเสริมการผลิตบุคลากร เพื่อสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจ และสังคมของประเทศ บนพื้นฐานความรู้ และความคิดสร้างสรรค์ ด้วยศักยภาพของประเทศ

พันธกิจ

พัฒนา ยกระดับ และจัดการศึกษาเพื่อเพิ่มศักยภาพ และขีดความสามารถให้ประชาชนได้มีอาชีพ ที่สามารถสร้างรายได้ที่มั่งคั่งและมั่นคง และเป็นบุคลากรที่มีวินัย เปี่ยมไปด้วยคุณธรรม จริยธรรมมีจิตสำนึกความรับผิดชอบต่อตนเอง ผู้อื่น และสังคม

กรอบแนวคิด

1. คำนึงถึงศักยภาพและบริบทรอบๆ ตัวผู้เรียน
2. พัฒนาและยกระดับองค์ความรู้และกระบวนการเรียนการสอน ให้ทัดเทียมอารยะประเทศ

ด้วยการบริหารจัดการและเทคโนโลยีใหม่

3. มุ่งสู่เป้าหมายของการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน และยกระดับศักยภาพในการทำงานให้กับบุคลากรคนไทย ให้แข่งขันได้ในระดับสากล

เป้าหมาย

ในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การจัดการศึกษาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน จำเป็นต้องพิจารณาทิศทางการเปลี่ยนแปลงในบริบทโลก ทั้งในส่วนของการรวมกลุ่มทางการเงิน การเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว การเปลี่ยนแปลงของธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้บริโภค การรวมกลุ่มทางเศรษฐกิจ และประการสำคัญคือ การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรทางสังคม ดังนั้น กระทรวงศึกษาธิการจึงต้องเร่งกำหนดเป้าหมายสำคัญเพื่อให้สามารถสร้างคนที่มีศักยภาพแข่งขันได้ในระดับโลก ดังนี้

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

กรอบระยะเวลาของแผน

หมายถึง ช่วงเวลาในการดำเนินงานตามแผน ยุทธศาสตร์การจัดการศึกษาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน แบ่งเป็น 2 ช่วงเวลา ได้แก่

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

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

5 ภูมิภาคหลักของโลก

5 หมายถึง ทวีปเอเชีย ทวีปยุโรป ทวีปอเมริกา ทวีปออสเตรเลีย ทวีปแอฟริกา เพื่อให้ คนไทย “รู้เขา”

5 ศักยภาพหลักของพื้นที่

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

5 กลุ่มอาชีพใหม่

หมายถึง กลุ่มหลักสูตรใหม่ด้าน เกษตรกรรรม อุตสาหกรรม พาณิชยกรรม ความคิดสร้างสรรค์ และด้านอำนวยการ บริหารจัดการ และการบริการเพื่อให้คนไทยสามารถ “รู้เท่าทัน และแข่งขันได้”

ยุทธศาสตร์การจัดการศึกษาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน

ยุทธศาสตร์สำคัญในการจัดการศึกษาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนของกระทรวงศึกษาธิการ กำหนดไว้ 9 ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การปรับตัวเข้าสู่ประชาคมอาเซียน/ประชาคมโลก

• ส่งเสริมการพัฒนาประเทศไทยให้เป็นศูนย์กลางการศึกษา การวิจัยและพัฒนา และการฝึกอบรมนานาชาติในภูมิภาค (Regional Education Hub) ในสาขาที่มีศักยภาพในการแข่งขัน โดยสนับสนุนให้สถาบันอุดมศึกษาเข้ามามีบทบาทสำคัญ

• ส่งเสริมความร่วมมือด้านการศึกษา กับประเทศต่างๆ รวมทั้งองค์กรระหว่างประเทศทั้งระดับภูมิภาคและระดับนานาชาติ

• ส่งเสริมสนับสนุนองค์กรและสถาบัน การศึกษาของประเทศ ทำหน้าที่เป็นศูนย์เครือข่ายการศึกษาระหว่างประเทศ ทั้งในประชาคมอาเซียน ระดับภูมิภาค และระดับนานาชาติ

• ส่งเสริมการวิจัยและพัฒนาการศึกษา และการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ ผู้เรียน ครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาระหว่างประเทศ การเชื่อมโยงภูมิปัญญาไทยกับภูมิปัญญาสากล รวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาครูคณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้ ทักษะ และมีบทบาทด้านการศึกษาในองค์กรระหว่างประเทศ

• กำหนดมาตรการทั้งเชิงรับและรุกเพื่อการเปิดเสรีทางการค้าและบริการด้านการศึกษาทั้งในระดับทวิภาคีและพหุพาคี รวมทั้งเตรียมความพร้อมทั้งด้านคนเงิน เทคโนโลยี ข้อมูลข่าวสาร และความรู้ เพื่อเข้าสู่สังคมเศรษฐกิจฐานความรู้ในกระแสโลกาภิวัตน์อย่างรู้เท่าทัน

• ส่งเสริมการเรียนการสอนภาษาสากลเป็นภาษาที่สอง ตั้งแต่ระดับขั้นพื้นฐาน และการเรียนรู้ภาษาที่สาม เช่น ภาษาเพื่อนบ้านในกลุ่มประเทศอาเซียนภาษาที่สนใจ เป็นต้น เพื่อให้สามารถสื่อสารได้ และเปิดโลกทัศน์การเรียนรู้อย่างกว้างขวาง ไร้พรมแดน

• ส่งเสริมให้สถาบันการศึกษาจัดหลักสูตรนานาชาติ หรือหลักสูตรสมทบหลักสูตรร่วมกับสถาบันต่างประเทศ เพื่อความเป็นสากลของการศึกษาและรองรับตลาดแรงงานนานาชาติ

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาสถานศึกษาและองค์ความรู้

พัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรให้สอดคล้องต่อบริบทการเปลี่ยนแปลงของโลก ตามศักยภาพของแต่ละพื้นที่ทั่วประเทศตามอัจฉริยภาพของผู้เรียนในแต่ละวิชาชีพ สร้างความเชื่อมโยงการศึกษาในทุกระดับ ให้ได้ผลผลิตเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่า มีงานทำ มีขีดความสามารถสูง เป็นกำลังสำคัญของประเทศเพื่อแข่งขันได้ในเวทีสากล

2.1 การพัฒนาสถานศึกษา

• ส่งเสริม สนับสนุนการคัดเลือก ยกย่อง เชิดชูเกียรติแก่สถานศึกษาทุกระดับประเภท

• จัดให้มีแหล่งเรียนรู้หลากหลายรูปแบบรวมทั้งสื่อทางไกล สื่อออนไลน์–ออนแอร์ และสร้างศูนย์เรียนรู้ชุมชนให้เป็นเครือข่ายครอบคลุมเขตพื้นที่ตามที่กำหนดโครงสร้างการปกครองรูปแบบต่าง ๆทั่วประเทศ

• จัดให้มีสถานศึกษาเพื่อความเป็นเลิศเฉพาะด้านในกลุ่มอาชีพต่าง ๆ

• พัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพมาตรฐาน

2.2 การพัฒนาหลักสูตร

• ปรับหลักสูตรและกิจกรรมด้านวิชาการ/ปฏิบัติการในทุกระดับและทุกประเภทการศึกษาที่สอดคล้องกับกลุ่มอาชีพต่าง ๆ และความต้องการกำลังคนของประเทศชาติให้สอดรับกับการเข้าเป็นประชาคมอาเซียนและการแข่งขันในห้าภูมิภาคหลักของโลก

• พัฒนาหลักสูตรสนับสนุนภูมิสังคมอาชีพและหลักสูตรฐานสมรรถนะที่สอดคล้องกับความต้องการของประเทศและมาตรฐานสากล

• ปรับปรุงวิธีการวัดและประเมินผลผู้เรียนให้ตอบสนองความแตกต่างที่หลากหลายของผู้เรียนทุกกลุ่ม

• หน่วยงานในกระทรวงศึกษาธิการและสถานประกอบการร่วมกันพัฒนาหลักสูตรสู่การประกอบอาชีพและการประกันการมีงานทำ

• ส่งเสริมสนับสนุนการจัดหลักสูตรประชาธิปไตย ความเป็นไทย เศรษฐกิจพอเพียง การอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมและการป้องกันยาเสพติด

• ส่งเสริมภาคเอกชน สถานประกอบการ ผู้ปกครอง และนักเรียนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาเทคโนโลยีและเครื่องมืออุปกรณ์

จัดให้มีเทคโนโลยีที่เหมาะสมต่อการจัดการศึกษา การวิจัย การถ่ายทอดความรู้ และการเรียนรู้ในแต่ละระดับที่มีคุณภาพ

• พัฒนาทักษะการเข้าถึงความรู้ใหม่ๆ ด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อพร้อมใช้ Free WiFi ที่จะให้บริการได้ในทุกพื้นที่

• พัฒนาระบบการศึกษาอิเล็คทรอนิคส์แห่งชาติ (National e-Learning Initiative) เพื่อเอื้อให้เกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต

• บูรณาการความร่วมมือด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษา โดยจัดให้มี Digital and Smart Education of Thailand (D-SET) เป็นหน่วยงานกลาง(service provider) ขึ้นใหม่เป็นอิสระ เพื่อให้รับผิดชอบการดำเนินงานในการให้บริการเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาทั้งระบบ

• ส่งเสริมการเรียนรู้ในชุมชน (Community) ผ่านเครือข่ายเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษา

ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาครูทั้งระบบ

เปิดโอกาสให้ครูได้พัฒนาองค์ความรู้ใหม่ที่ทันสมัย สามารถปรับวิทยฐานะ เพิ่มจำนวนผู้สอนที่เป็นผู้เชี่ยวชาญจากภาคอุตสาหกรรม เข้ามาเป็นผู้สอนได้ รวมถึงการยกย่องและเชิดชูเกียรติครู

• กำหนดนโยบายและวางแผนการผลิต การพัฒนา การใช้ และการบำรุงรักษาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาทั้งระบบอย่างเป็นเอกภาพสอดคล้องกับความต้องการของประเทศและการสร้างความเข้มแข็งให้แก่สถาบันผลิตครู

• ส่งเสริมการพัฒนาและฝึกอบรมครู/ ผู้เชี่ยวชาญสู่การเป็นครูมืออาชีพในแต่ละสาขา

• ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และบุคลากรจากภายนอกได้แก่ครูภูมิปัญญา และบุคลากรจากสถานประกอบการเข้ามาเป็นครูผู้สอนในสถานศึกษา

• ส่งเสริมขวัญ กำลังใจ แรงจูงใจและกำหนดหลักเกณฑ์ความก้าวหน้า/ การคงอยู่ของการประกอบวิชาชีพครู

• ยกย่อง เชิดชู คนดีคนเก่ง ในสายวิชาชีพทั้งในและนอกระบบ

• ส่งเสริมให้มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการพัฒนาครูทั้งระบบ

ยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาศักยภาพผู้เรียน

จัดให้มีนโยบายด้านหลักสูตรการศึกษา เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้เรียนสามารถเลือกเรียนในสาขาที่รัก และถนัด เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการพัฒนาตนเอง

• ส่งเสริมสนับสนุนให้มีโครงการตำราแห่งชาติเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนในการศึกษาในระบบ นอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย

• พัฒนาผู้เรียนให้มีสมรรถนะในการเรียนรู้ สร้างสรรค์นวัตกรรมต่างๆโดยเริ่มวางพื้นฐานตั้งแต่ระดับปฐมวัยจนถึงอุดมศึกษา

- ยกระดับความสามารถด้านเทคโนโลยี ความคิดสร้างสรรค์ และภาษาต่างประเทศของคนไทย
- พัฒนากรอบคุณวุฒิแห่งชาติและคุณวุฒิวิชาชีพ เพื่อการรองรับสมรรถนะ ความรู้ ความสามารถของผู้สำเร็จการศึกษาในทุกระดับ/ประเภทการศึกษา
- จัดให้มีระบบการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์สำหรับผู้ที่ทำงานและประสงค์จะเรียนเพิ่มทักษะและปรับคุณวุฒิการศึกษา
- รณรงค์ ส่งเสริมให้มีการสร้างความรู้ ความเข้าใจ ปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม สันติวิธี จิตอาสา จิตสาธารณะ จิตสำนึกความรับผิดชอบ ให้แก่ผู้เรียนทุกระดับการศึกษาเพื่อสร้างความเป็นพลเมือง
- ส่งเสริม สนับสนุนให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมเป็นเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา
- ส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม ประวัติศาสตร์ประชาธิปไตย เศรษฐกิจพอเพียง

ยุทธศาสตร์ที่ 6 การวิจัยและถ่ายทอดองค์ความรู้ ส่งเสริมการวิจัยเชิงบูรณาการ

เพื่อพัฒนาการศึกษาและเรียนรู้ เพื่อพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน และการเรียนรู้แบบสหวิทยาการ ที่ตอบสนองความต้องการของพื้นที่

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

ยุทธศาสตร์ที่ 7 การเพิ่มโอกาสทางการศึกษา

มุ่งลดช่องว่างในการเข้าถึงการศึกษาและองค์ความรู้ ขยายขอบเขตการศึกษาให้ครอบคลุม อย่างทั่วถึง ให้เกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต และการเรียนรู้ทางเลือกตามอัธยาศัย

- ให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องร่วมในการจัดให้มีระบบคัดกรอง ระบบเฝ้าระวังระบบช่วยเหลือดูแล ระบบแนะแนว และระบบการส่งต่อผู้เรียนแต่ละระดับการศึกษาให้มีโอกาสเข้าถึงการศึกษาตามศักยภาพของผู้เรียนได้อย่างต่อเนื่อง
- ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาทางเลือกที่เหมาะสมกับบริบทของแต่ละพื้นที่
- ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาสำหรับกลุ่มเป้าหมายพิเศษ ที่เหมาะสมกับบริบทของแต่ละพื้นที่และกลุ่มเป้าหมาย
- สนับสนุนการเรียนฟรีตั้งแต่แรกเกิดจนจบการศึกษาขั้นพื้นฐาน

• ส่งเสริมสนับสนุนการจัดสรรทุนหนึ่งทุน หนึ่งอำเภอ เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ศึกษาต่อต่างประเทศ

• จัดตั้งกองทุนสนับสนุนการสร้างงานและการประกอบอาชีพสำหรับครู คณาจารย์ และผู้สำเร็จการศึกษา

• สนับสนุนให้ผู้เรียนมีโอกาสทำงานและสร้างรายได้ระหว่างเรียน

ยุทธศาสตร์ที่ 8 การส่งเสริมการมีงานทำ

เพื่อสนับสนุนให้สถาบันการศึกษาสามารถประกอบธุรกิจตามศักยภาพของพื้นที่ โดยในแต่ละพื้นที่นั้น แต่ละโรงเรียนจะมีบทบาทที่แตกต่างกันตั้งแต่ระบบการผลิต ระบบการตลาด และจัดจำหน่าย ทั้งในระดับท้องถิ่น ระดับประเทศ และระดับโลกขึ้นอยู่กับศักยภาพของโรงเรียน

• สนับสนุนให้ผู้เรียนมีโอกาสทำงานและสร้างรายได้ระหว่างเรียน

ยุทธศาสตร์ที่ 9 การบริหารจัดการกลยุทธ์ของกระทรวงศึกษาธิการ

ปรับโครงสร้างการบริหารภายในกระทรวงศึกษาธิการเพื่อให้เกิดการทำงานแบบบูรณาการทั้งภายในกระทรวงฯ หน่วยงานภาครัฐอื่น ร่วมจัดทำยุทธศาสตร์รายจังหวัด ร่วมกับหน่วยงานปกครองส่วนท้องถิ่น และภาคเอกชน โดยจัดแบ่งพื้นที่และกำหนดให้มีผู้รับผิดชอบตามภูมิภาคอย่างชัดเจน และมีการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การศึกษาชาติที่มีการบูรณาการมากขึ้น

• ปรับโครงสร้างการบริหารภายในกระทรวงศึกษาธิการเพื่อมุ่งสู่การดำเนินงานเชิง บูรณาการ

• ให้สถาบันอุดมศึกษาร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจัดทำแผนยุทธศาสตร์พัฒนาจังหวัดเพื่อส่งเสริมศักยภาพการแข่งขันของประเทศ

• พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารจัดการ

• ส่งเสริมสนับสนุนการทำงานเชิงบูรณาการ/การสร้างเครือข่ายการทำงานระหว่างภาครัฐ เอกชน และองค์กรอื่น

• สนับสนุนให้หน่วยงานและสถานศึกษารับผิดชอบผลผลิตของตนเองต่อสังคม

• รณรงค์ ประชาสัมพันธ์ และขับเคลื่อนนโยบาย/ยุทธศาสตร์/มาตรการของกระทรวงศึกษาธิการ สู่การปฏิบัติ

2.5 แผนปฏิบัติราชการ 4 ปี (พ.ศ.2555–2558) ของกระทรวงศึกษาธิการ

วิสัยทัศน์

กระทรวงศึกษาธิการเป็นองค์กรหลักที่ทรงประสิทธิภาพในการส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาเพื่อผลิตและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของชาติ สร้างความเป็นอยู่ที่ดี สร้างความมั่งคั่งทางด้านเศรษฐกิจและความมั่นคงทางสังคมให้กับประเทศ ด้วยฐานความรู้ ความคิดสร้างสรรค์ และศักยภาพของประเทศ

ค่านิยมองค์กร

พัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศ เชิดชูคุณธรรม ทำงานเป็นทีม มีมาตรฐาน ตรวจสอบได้

พันธกิจ

1. ยกระดับคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาเพื่อเพิ่มศักยภาพและขีดความสามารถให้ประชาชนมีอาชีพที่สามารถสร้างรายได้ที่มั่งคั่งและมั่นคง เป็นบุคลากรที่มีวินัย เปี่ยมไปด้วยคุณธรรม จริยธรรม มีสำนึกความรับผิดชอบต่อตนเอง ผู้อื่นและสังคม
2. เสริมสร้างโอกาสทางการศึกษาให้แก่ประชาชนอย่างทั่วถึง เท่าเทียม
3. พัฒนาระบบบริหารจัดการการศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล เน้นการบูรณาการและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน

ประเด็นยุทธศาสตร์

1. การปรับตัวเข้าสู่ประชาคมอาเซียน/ ประชาคมโลก
2. การพัฒนาสถานศึกษาและองค์ความรู้
3. การพัฒนาเทคโนโลยีและเครื่องมืออุปกรณ์
4. การพัฒนาครูทั้งระบบ
5. การพัฒนาศักยภาพผู้เรียน
6. การวิจัยและถ่ายทอดองค์ความรู้
7. การเพิ่มโอกาสทางการศึกษา
8. การส่งเสริมการมีงานทำ
9. การบริหารจัดการกลยุทธ์ของกระทรวงศึกษาธิการ

เป้าประสงค์

1. ประชาชนในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ได้รับการพัฒนาศักยภาพและยกระดับคุณภาพชีวิต
2. ผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการที่จบปริญญาตรีมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีรายได้ที่เหมาะสมกับระดับฝีมือ ศักยภาพและผลิตภาพ

3. นักศึกษาที่จะจบการศึกษาเข้าถึงแหล่งเงินทุนสนับสนุนการสร้างงาน สร้างอาชีพ และเป็นผู้ประกอบการใหม่ผ่านกลไกหน่วยบ่มเพาะวิสาหกิจในสถานศึกษา

4. นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ได้รับเครื่องคอมพิวเตอร์แท็บเล็ต และมีเนื้อหาที่เหมาะสมตามหลักสูตร ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ

5. ประชาชนได้รับโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐานตามสิทธิที่กำหนดไว้

6. ประชาชนได้รับการศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิตที่มีมาตรฐาน คุณภาพ

7. กำลังคนระดับกลางและระดับสูงมีคุณภาพ มาตรฐานสามารถแข่งขันได้ในระดับสากล

8. ประชาชนและช่างชุมชนได้รับความรู้ การพัฒนาทักษะฝีมือและสร้างรายได้ให้กับตนเองเพิ่มขึ้นรวมทั้งเตรียมความพร้อมเชื่อมโยงสู่สังคมและประชาคมอาเซียน

9. กฎหมายการศึกษาสามารถตอบสนองการปฏิรูปการศึกษาและระบบบริหารจัดการศึกษามีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่าและสามารถให้บริการตอบสนองความต้องการของสังคม

10. มีผลงานวิจัยและนวัตกรรมที่ได้รับการเผยแพร่ นำไปใช้ประโยชน์ หรือต่อยอดในเชิงพาณิชย์

11. ผลงานการศึกษาวิจัยเพื่อการบริการรักษาพยาบาลและส่งเสริมสุขภาพได้รับการพัฒนา

12. ประชาชนได้รับความรู้ความเข้าใจ มีความตระหนัก ร่วมอนุรักษ์และทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมไทย

13. ประชาชนได้รับความรู้ความเข้าใจในวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและนวัตกรรม

โครงการที่สำคัญตามนโยบายรัฐบาลและจุดเน้นของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ

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

นโยบายที่ 1 นโยบายเร่งด่วนที่จะดำเนินการในปีแรก

➤ประเด็นนโยบาย 1.8 ยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน โดยเพิ่มกำลังซื้อภายในประเทศ สร้างสมดุลและความเข้มแข็งอย่างมีคุณภาพให้แก่ระบบเศรษฐกิจมหภาค ได้แก่

– โครงการปฏิรูปเงินเดือนและค่าตอบแทน

➤ประเด็นนโยบาย 1.10 ส่งเสริมให้ประชาชนเข้าถึงแหล่งเงินทุน ได้แก่

– โครงการกองทุนตั้งตัวได้ และโครงการพัฒนาระบบบริหารวิสาหกิจเพื่อการศึกษา

➤ประเด็นนโยบาย 1.15 จัดหาเครื่องคอมพิวเตอร์แท็บเล็ตให้แก่โรงเรียน ได้แก่

– โครงการจัดการเรียนการสอนโดยใช้คอมพิวเตอร์แท็บเล็ต

นโยบายที่ 4 นโยบายสังคมและคุณภาพชีวิต

➤ประเด็นนโยบาย 4.1 นโยบายการศึกษา ได้แก่

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

2.6 (ใหม่ 2555)นโยบายกระทรวงศึกษาธิการ ศาสตราจารย์ ดร.สุชาติ ธาดาธำรงเวช
รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ 25 มกราคม 2555

นโยบาย

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

2. “ปั้นนักศึกษาไทยให้เป็นมืออาชีพ” คำว่า นักศึกษา คือ อุดมศึกษา อาชีวศึกษา หรือสูงกว่ามัธยมศึกษาปีที่ 6 ขึ้นไป นักศึกษาจบแล้วต้องเป็นมืออาชีพ พร้อมกับรัฐบาลประกันรายได้ปริญญาตรี 15,000 บาท ต่อเดือน โดยกำหนดเป้าหมายให้นักเรียนและนักศึกษา เติบโตเป็นพลเมืองโลกที่ทันสมัย มีทักษะหลากหลาย มีความสามารถในการแข่งขันในตลาดโลกได้ และอยู่ร่วมกันเป็นสังคมที่วางอยู่บนฐานความรู้

การขยายโอกาสทางการศึกษา 4 ด้าน

1) โอกาสในการเข้าถึงทรัพยากร สิ่งอำนวยความสะดวก เพื่อสามารถได้รับการศึกษาอย่างเท่าเทียม เนื่องจากความเป็นเลิศมักอยู่ในเมือง แต่นักเรียนส่วนใหญ่อยู่ในชนบทและมีฐานะยากจน รัฐบาลจึงมีโครงการ เช่น

– โครงการ One Tablet per Child เด็กไทยฉลาดต้องมี Tablet PC ถือไปโรงเรียน จะดำเนินการแจก Tablet PC ให้เด็กชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ไปโรงเรียน ให้มีสัญญาณวายฟาย (Wi-Fi) ฟรี ในที่สาธารณะ

– สร้างห้องการเรียนรู้ ในพื้นที่ต่างๆ โดยมีครูมาเปิดสอนพิเศษ (โดยให้รัฐจ่ายค่าจ้างให้) แก่นักเรียนประถมศึกษา โดยติดตั้งซอฟแวร์การศึกษาและ e-Book ซึ่งจะมาแทนหนังสือเรียนตามปกติ ทำให้เกิด e-Learning เพื่อสร้าง Knowledge-based Society

– โครงการ e-Education พัฒนาโปรแกรมและเนื้อหาที่จะพลิกโฉมโรงเรียนให้เป็นศูนย์การเรียนรู้ตลอดชีวิตและส่งเสริมการศึกษาที่มีประสิทธิภาพสูงโดยใช้ระบบการศึกษาที่ตรงกับความต้องการอย่างแท้จริง

– โครงการโรงเรียนประถมศึกษาและมัธยมศึกษาในฝันสู่อุดมศึกษาชั้นยอด ให้มีคณะกรรมการโรงเรียน (School Board) ที่สามารถจัดจ้างคุณครูใหญ่และครูที่มีความสามารถเป็นเลิศ สามารถอำนวยความสะดวกแก่นักเรียน เช่น หอพัก รถโรงเรียนจักรยาน ฯลฯ

– โครงการพลังครู พัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา แก้ไขปัญหาหนี้สินครู โดยลดรายจ่าย เพิ่มรายได้ ขยายโอกาส ด้วยการอบรมคุณธรรม ทำบัญชีครัวเรือน ปรับโครงสร้างหนี้ นำหนี้นอกระบบมาเป็นหนี้ในระบบ และเพิ่มรายได้พิเศษให้เพียงพอ และขยายโอกาสใหม่ๆ

– โครงการศูนย์การศึกษานานาชาติ

– หนึ่งโรงเรียนหนึ่งพยาบาล เพื่อดูแลเด็กๆ และสามารถสอนหนังสือได้ด้วย

– โรงเรียนตัวอย่างในทุกอำเภอ พัฒนาศักยภาพของโรงเรียนให้เป็นเลิศ โดยใช้การติดต่อสื่อสารด้วยวิทยาการที่ทันสมัย

2) โอกาสในการเข้าถึงแหล่งทุน นักเรียนสามารถเข้าเรียนได้โดยที่ผู้ปกครองและนักเรียนไม่ต้องมีความกังวลในเรื่องทุนการศึกษา รัฐบาลจึงมีโครงการ เช่น

– Smart Card เพื่อการศึกษาขั้นพื้นฐาน

– โครงการเรียนก่อนผ่อนทีหลัง ส่งคืนเมื่อมีรายได้ (Income Contingency Loan Program)

– ทุนการศึกษาสานฝันนักเรียนไทยไปเรียนต่างประเทศ (โครงการหนึ่งอำเภอหนึ่งทุน)

– กองทุนตั้งตัวได้ ประชาชนชาวไทยจะต้องตั้งตัวได้อย่างมีศักดิ์ศรี คนอยากตั้งตัวมักไม่รู้ว่าจะตั้งตัวอย่างไร แต่คนที่จะตั้งตัวมักไม่มีทรัพย์สินติดตัว การที่จะทำให้ตั้งตัวได้ก็คือ ตั้งกองทุนในมหาวิทยาลัยทั้งรัฐและเอกชน ตั้งกรรมการ มาควบคุมประกอบด้วยอาจารย์ ศิษย์เก่า ที่ประสบความสำเร็จในชีวิต ตัวแทนภาครัฐ และเอกชนเราใช้แนวคิดนี้ เพราะที่มหาวิทยาลัย ประกอบด้วยนักศึกษาที่กำลังจะจบ องค์ความรู้อยู่ในมหาวิทยาลัยทั้งหมด การเป็นนักธุรกิจที่มีฐานความรู้ได้เปรียบกว่า จึงสร้างผู้ประกอบการได้มากกว่า

3) โอกาสในการเพิ่มพูนและฝึกฝนทักษะ นักเรียนทุกคนสามารถเติบโตได้ในโลกที่เป็นจริง การเรียนรู้บนการทำกิจกรรม (Activity–Based Learning)

– ส่งเสริมอาชีวศึกษา ให้มีความสำคัญมากขึ้น มีความรู้ทางปฏิบัติอย่างแท้จริง เป็นมืออาชีพ

– ศูนย์ซ่อมสร้างเพื่อชุมชน (Fix It Center) ตั้งเป้าหมายให้มีเพียงพอ เพื่อให้บริการทุกชุมชน เป็นโครงการที่ใช้ประโยชน์จากทักษะของนักเรียนอาชีวศึกษาเพื่อให้บริการซ่อมราคาประหยัดแก่ประชาชนในชุมชน

– โครงการอัจฉริยะสร้างได้ ให้นักเรียนค้นหาความถนัดของตนเอง ในทุกๆ สาขา

– โครงการ 1 ดนตรี 1 กีฬา 2 ภาษา สนับสนุนให้เยาวชนได้มีความสามารถที่จะเข้าร่วมแข่งขัน เพื่อความเป็นเลิศทั้งระดับชาติและระดับนานาชาติ วิชาภาษาอังกฤษภาษาจีน ต้องอยู่ในบรรยากาศของเจ้าของภาษาให้มากที่สุด วิชาคณิตศาสตร์วิทยาศาสตร์ จะต้องสร้างพื้นฐานให้แข็งแกร่ง

– ปรับปรุงหลักสูตร เลิกการท่องจำ ใช้การเรียนรู้ เนื้อหาวิชาที่เด็กสามารถเรียนรู้ได้เหมือนกัน เช่น ผ่าน Video Link รวมถึงมีการวัดผลที่มีมาตรฐานทันสมัย

– คนไทยที่อายุ 25 ปีขึ้นไปสามารถเทียบประสบการณ์ จบชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ได้สามารถเรียนในเวลา และนอกเวลา เพื่อให้ทันโลก และทันลูกหลาน

– สถาบันการศึกษาราชภัฏและอาชีวศึกษา ค้นหาตัวเองให้รู้ว่าเก่งด้านไหน ส่งเสริมอาชีวศึกษา ให้มีความสำคัญมากขึ้น มีความรู้ทางปฏิบัติอย่างแท้จริง เป็นมืออาชีพจากนั้นเปิดให้ประชาชนไปพัฒนาเพิ่มเติมทักษะด้านต่างๆ ตามที่ต้องการตามความถนัดเรียนก่อนผ่อนทีหลัง หลังจากทำงานแล้วค่อยผ่อนใช้

– จัดศูนย์ฝึกอบรม จะจัดศูนย์ฝึกในอาชีวศึกษา ให้ประชาชนเข้าไปเรียนรู้เรื่องที่สนใจพัฒนาทักษะให้คนไทยเป็นผู้ชำนาญในสาขาต่างๆ ใช้ระบบเรียนก่อน ผ่อนทีหลัง

4) โอกาสในการเรียนรู้ตลอดชีวิต ส่งเสริมการศึกษานอกระบบ (โดยใช้ห้องสมุด พิพิธภัณฑ์ แกลเลอรี่ ศูนย์วัฒนธรรมต่างๆ)

– โครงการ Internet ตำบล และ Internet หมู่บ้าน (ศูนย์การเรียนรู้ชุมชน) เพื่อเปิดโอกาสให้ประชาชนค้นหาความถนัดของตนเอง เรียนรู้ได้ทุกที่ ทุกเวลา เพื่อการต่อยอดในสิ่งที่ต้องการทำ และสำหรับผู้ที่ต้องการเปลี่ยนวิชาชีพ

– สถานที่รวมกลุ่มอย่างสร้างสรรค์แก่เด็กวัยเรียน โดยมีคอมพิวเตอร์ให้ใช้มีวายฟาย (Wi–Fi) ให้มีครูที่จะสอนการบ้าน

2.7 (สรุป) ประเด็นการพัฒนาบุคลากรจากข้อค้นพบในการประมวลและวิเคราะห์เอกสารที่เกี่ยวข้อง

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

1. พัฒนาบุคลากรด้านวิทยาศาสตร์และนักวิจัยให้เพียงพอทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ บูรณาการระหว่างการเรียนรู้และการทำงานจริงในสถานประกอบการ

2. สนับสนุนนักเรียนทุน ผู้มีความสามารถพิเศษ พัฒนาครูวิทยาศาสตร์ รูปแบบและสื่อการเรียนการสอนสร้างความตระหนักของประชาชนให้เรียนรู้ คิด และทำอย่างเป็นวิทยาศาสตร์ เปิดโอกาสให้เข้าถึงข้อมูลและองค์ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีได้อย่างทั่วถึง

3. ตามแผนนี้ ให้ความสำคัญต่อประชาคมอาเซียน โดย วิชาชีพที่สามารถเคลื่อนย้ายแรงงานได้อย่างเสรี ตามกรอบความร่วมมือของประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน มี 7 สาขา คือ วิศวกรรม พยาบาล สถาปัตยกรรม ช่างสำรวจ แพทย์ ทันตแพทย์ และนักบัญชี และกำลังอยู่ระหว่างดำเนินการรับรอง สาขาบริการท่องเที่ยว ที่ควรให้ความสำคัญต่อการส่งเสริมศักยภาพของอาจารย์ผู้สอน รวมถึงการส่งเสริมการ

วิจัยและพัฒนาการศึกษา และการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ ผู้เรียนครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาระหว่างประเทศ การเชื่อมโยงภูมิปัญญาไทยกับภูมิปัญญาสากล รวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้ ทักษะ และมีบทบาทด้านการศึกษาในองค์กรระหว่างประเทศ

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

ในส่วนของ ***ต้นน้ำ*** เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการแหล่งทุนเพื่อพัฒนาอาจารย์

ในส่วนของ ***กลางน้ำ*** เกี่ยวข้องกับการเพิ่มสมรรถนะให้กับอาจารย์ประจำการทั้งทางด้านความเป็นครู การบ่มเพาะความสามารถในการบริหารจัดการ และการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาชีพและสังคม

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

: **สาขาที่ประเทศไทยมีความเข้มแข็งแล้ว** ให้ศึกษาภายในประเทศหรือแบบผสมผสาน ควบคู่กับเป้าหมายการสร้างโปรแกรมชั้นนำระดับโลกในประเทศไทยสำหรับสาขาที่ประเทศมีความเข้มแข็ง ทั้งนี้ ถ้าเรียนต่างประเทศ ให้เข้ามหาวิทยาลัยชั้นนำของโลก

: **สาขาขาดแคลนที่มีการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาภายในประเทศ** ให้เรียนแบบผสมผสาน หากจำเป็นต้องไปเรียนต่างประเทศใช้เงื่อนไขข้างต้น เช่นกัน

: **<u>สาขาขาดแคลนบางสาขาและสาขาไม่มีบัณฑิตศึกษาในประเทศเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดควรให้เข้าเรียนในมหาวิทยาลัยชั้นนำของโลก</u>**

: **เพิ่มจำนวนทุน**ทางสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์

ทั้งนี้ ในการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ให้ความสำคัญกับข้อความที่ว่า “<u>สภามหาวิทยาลัยควรกำหนดยุทธศาสตร์ การใช้อัตราใหม่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ใช้เป็นเครื่องมือในการปรับทิศทางมหาวิทยาลัย อาจารย์ที่บรรจุในอัตราใหม่ควรอยู่ในโครงการของยุทธศาสตร์การพัฒนาที่กำหนดโดยมหาวิทยาลัย ให้ความสำคัญสูงสุดต่อศักยภาพและคุณภาพของอาจารย์ที่จะรับเข้า</u>”

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

ดังนั้น เพื่อให้มีความสอดคล้องกับทิศทางในการพัฒนาประเทศ และการพัฒนาการศึกษาตามกรอบระยะยาว สาขาวิชาที่มีความสำคัญและควรจะต้องพัฒนาทั้งด้านหลักสูตรและบุคลากรอาจารย์สายวิชาการ จึงเป็นทุกสาขาวิชาที่มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ได้ทำการเปิดหลักสูตรทำการสอนในปัจจุบันเพียงแต่ต้องลำดับความต้องการ ช้าเร็วที่ต่างกันและเป็นไปตามข้อกำหนดเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรของ สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา

มีการวิเคราะห์ว่า สิ่งที่สำคัญต่อจากนี้คือ การศึกษาเพียง 2 ภาษา คือภาษาไทยและภาษาอังกฤษจะไม่เพียงพอต่อการรับมือของประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ในปี 2015 แล้ว นักศึกษาจำเป็นต้องศึกษาภาษาที่ 3 ด้วย โดยภาษาที่ควรจะศึกษาเพิ่มเติมคือภาษาจีนแมนดาริน (ภาษาจีนกลาง) ที่มีประชากรกระจายตัวอยู่ตามทั่วภูมิภาคอาเซียน และอีกภาษาหนึ่งคือภาษาบาฮาซา ที่ใช้ในมาเลเซียและบางส่วนของอินโดนีเซีย ภาษาเวียดนามเป็นต้น

โดยหากกำหนดให้แคบลงไปในหลักสูตรทางด้านภาษาต่างๆในอาเซียน เช่นสาขาวิชาทางด้านภาษาจีน สาขาวิชาภาษาเวียดนาม สาขาวิชาภาษาบาร์ซา เป็นต้น

นอกจากนี้ ตามที่ประเทศไทยได้เข้าสู่สังคมของผู้สูงอายุตั้งแต่ปี พ.ศ.2547 และจะเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุสมบูรณ์ในปี พ.ศ.2567 หรืออีก 12 ปีข้างหน้า(องค์การสหประชาชาติ (UN) ได้นิยามว่า ประเทศใดมีประชากรอายุ 60 ปีขึ้นไป เป็นสัดส่วนเกิน 10% หรืออายุ 65 ปีขึ้นไป เกิน 7% ของประชากรทั้งประเทศ ถือว่าประเทศนั้นได้ก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ (Aging Society) และจะเป็นสังคมผู้สูงอายุโดยสมบูรณ์ (Aged Society) เมื่อสัดส่วนประชากรอายุ 60 ปีขึ้นไป เพิ่มเป็น 20% และอายุ 65 ปีขึ้นไป เพิ่มเป็น 14% โดยประเทศไทย ได้นิยามคำว่า “ผู้สูงอายุ” ไว้ใน พระราชบัญญัติผู้สูงอายุ พ.ศ. 2546 ว่าหมายถึง “ผู้ที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไป”)

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ได้เตรียมแผนรองรับสถานการณ์ดังกล่าว โดยจัดทำร่าง หลักสูตรสาธารณสุขศาสตร์ เพื่อเป็นการผลิตบุคลากรทางด้านสาธรณสุขรองรับบริการทางการแพทย์ที่รับผิดชอบโดยกระทรวงสาธารณสุข และสำนักงานหลักประกันสุขภาพเป็นหลัก และได้ขยายขอบเขต ครอบคลุมไปถึงการให้บริการสุขภาพที่บ้าน (Home Health Care) ซึ่งในระยะต่อไปจำเป็นที่จะต้องมีบุคลากรทางด้านนี้เป็นจำนวนมาก อีกทั้งมหาวิทยาลัย มีแนวคิดที่จะต่อยอดไปถึงหลักสูตรพยาบาลศาสตร์ ต่อไปในอนาคต เพื่อให้สามารถผลิตบุคลากรที่รองรับสถานการณ์สังคมผู้สูงอายุนี้ได้ครบถ้วนรอบด้าน จึงเป็นอีกหลักสูตรหนึ่งที่ต้องมีการจัดเตรียมบุคลากรเพิ่มเติมไม่น้อยกว่า 5 อัตราตามเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรของ สกอ.

เนื่องด้วยปัจจุบัน เทคโนโลยีสารสนเทศ (Information Technology: IT) ได้เข้ามามีบทบาทในการดำเนินการทั้งในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมและการศึกษาเป็น อย่างมาก แต่ผู้ที่มีความรู้ความเข้าใจในการประยุกต์ ใช้ และการจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศยังมีไม่มากนัก ดังนั้นเพื่อตอบสนองความต้องการบุคลากรในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของประเทศ มหาวิทยาลัยให้ความสำคัญในการพัฒนาทั้งหลักสูตรและบุคลากรอาจารย์ คือหลักสูตรนิเทศศาสตร์ และสาขาวิชาทางด้านคอมพิวเตอร์ศึกษา สาขาวิชาเทคโนโลยี

มัลติมีเดียและแอนนิเมชั่น หรือสาขาวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการออกแบบ รวมไปถึงวิศวกรรมซอฟแวร์ ซึ่งบัณฑิตสามารถประกอบอาชีพเกี่ยวกับการพัฒนา และการใช้เทคโนโลยีมัลติมีเดียสมัยใหม่ในธุรกิจ เช่น การออกแบบเกมส์คอมพิวเตอร์, ภาพเคลื่อนไหว (Animation), หรือองค์ประกอบของ ภาพยนตร์ที่เป็นเรื่องราว (Motion Picture) หรือบนโทรศัพท์มือถือ, การออกแบบ Web Media การผลิตสื่อประเภทต่างๆ ซึ่งจะเป็นการผสมผสานศาสตร์ระหว่างนิเทศศิลป์ และวิทยาการคอมพิวเตอร์ไว้ด้วยกันซึ่งจะเป็นการผลิตบัณฑิตที่รองรับการ เปลี่ยนแปลงของสังคมและตลาดแรงงานที่กำลังเป็นอยู่ในปัจจุบันและคาดว่าจะเกิดขึ้นในอนาคตอันใกล้ ที่สำคัญคือผู้เรียนในหลักสูตรตามแนวทางใหม่นี้จะถูกพัฒนาให้เป็นผู้สามารถทำงานเป็นทีมกับผู้อื่นได้ดี เป็นนักสื่อสารที่ดี มีความชำนาญด้านการใช้คอมพิวเตอร์ และมีทักษะการปฏิบัติงานในสาขาวิชาที่ตนเองเลือกเรียน ผู้ที่สำเร็จการศึกษาออกไปแล้วจึงควรที่จะมีคุณลักษณะที่เหมาะสมและมีความ พร้อมด้านความรู้และทักษะตรงกับความต้องการของตลาดแรงงานซึ่งจะเป็นส่วนสำคัญในการช่วยพัฒนาประเทศในโอกาสต่อไป

สาขาทางด้านศิลปะการแสดง ก็เป็นอีกหลักสูตรหนึ่งที่มหาวิทยาลัยสามารถพัฒนาหลักสูตรให้ตรงตามความต้องการของผู้เรียน ประกอบกับมีคณาจารย์ผู้สอนที่มีความเชี่ยวชาญด้านการแสดงมาถ่ายทอดความรู้ รวมถึงหากสาขาวิชาสามารถสร้างอัตตลักษณ์ของสาขาวิชาได้ว่า “คิดถึงการแสดงคิดถึง วไลยอลงกรณ์” ก็จะเป็นอีกหนึ่งสาขาวิชาที่จะส่งผลให้มีจำนวนนักศึกษาสมัครเข้ามาศึกษาต่อในมหาวิทยาลัยได้เพิ่มขึ้นในอนาคต

ขณะเดียวกัน อุตสาหกรรมอาหารเป็นอุตสาหกรรมหลักที่สร้างรายได้ให้กับประเทศไทยปีละหลายแสนล้านบาท และการแข่งขันของอุตสาหกรรมประเภทนี้ในตลาดโลกมีแนวโน้มสูงขึ้น เนื่องจากอาหารคือหนึ่งในปัจจุบันสี่ที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิต ดังนั้นผู้ผลิตจึงต้องมีการพัฒนาและปรับปรุงด้วยกระบวนการและเทคโนโลยีใหม่ๆ เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้บริโภคตามยุคตามสมัย อนึ่งการพัฒนาอุตสาหกรรมในประเทศไทยถือเป็นความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาอย่าง จริงจังและต่อเนื่อง เพื่อให้ได้ ผลิตภัณฑ์ที่มีคุณภาพและได้มาตรฐานเพื่อสามารถแข่งขันกับผลิตภัณฑ์อาหารจาก ประเทศต่างๆ ได้ ด้วยเหตุนี้การสร้างบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในด้านเทคโนโลยีการอาหาร จึงเป็นปัจจัยสำคัญที่จะนำไปสู่การพัฒนาอุตสาหกรรมอาหารของไทยทั้งในเชิงการ ผลิต การพัฒนา การตรวจสอบคุณภาพ และความปลอดภัยในอาหารอย่างเป็นระบบ จึงควรให้ความสนใจในการพัฒนา ปรับปรุงทั้งหลักสูตรและบุคลากรอาจารย์ผู้สอนในสาขาทางด้านเทคโนโลยีการอาหารเพื่อตอบโจทย์ความต้องการของตลาดแรงงานและการพัฒนาประเทศในภาพรวม

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

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

1 . มาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ

1.1 มาตรฐานความรู้ความสามารถที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาการ และอำนวยการ ประกอบด้วย

1.1.1 ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน

1.1.2 ความรู้เรื่องกฎหมายและกฎระเบียบราชการ

1.2 มาตรฐานด้านทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาการ และอำนวยการ ประกอบด้วย

1.2.1 การใช้คอมพิวเตอร์

1.2.2 การใช้ภาษาอังกฤษ

1.2.3 การคำนวณ

1.2.4 การจัดการข้อมูล

1.3 มาตรฐานด้านสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน ในตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาการ และอำนวยการ ประกอบด้วย

1.3.1 สมรรถนะหลัก

1.3.2 สมรรถนะทางการบริหาร

1.3.3 สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ฯลฯ

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

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ได้นำแนวทางดังกล่าวมาดำเนินการปรับปรุงระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเช่นเดียวกับส่วนราชการต่างๆ ทุกหน่วยงานและได้กำหนด **คุณลักษณะจำเป็น(ที่พึงมี)** ของบุคลากรที่ต้องการรับเข้าทำงาน หรือบุคลากรที่ผ่านการพัฒนาแล้วจะต้องประกอบไปด้วย

สายวิชาการ

1. จบการศึกษาต่ำสุด ระดับปริญญาโทในสาขาที่จะรับเข้าทำงานหรือพัฒนา และเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการตามเกณฑ์ที่กำหนดโดยไม่ชักช้า เพื่อให้เหมาะสมกับการเป็นนักวิชาชีพและวิชาการ

2. ความเป็นมืออาชีพ มีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ หรือความสามารถในการจัดระบบการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นในตัวผู้เรียน มีวิธีการสอนที่มีประสิทธิภาพ

3. มีความรู้ลึกในศาสตร์สาขาที่สอน สามารถผลิตงานวิจัยที่มีคุณภาพและเป็นที่ยอมรับ

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

5. มีประสบการณ์แห่งความสำเร็จ เป็นที่ยอมรับโดยทั่วไป

6. มีสมรรถนะ 5 ประการตามกรอบของ สกอ.ที่ผ่านความเห็นชอบของสภามหาวิทยาลัยแล้ว (ประกอบไปด้วยการมุ่งผลสำฤทธิ์ การบริการที่ดี การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและเป็นธรรม การทำงานเป็นทีม)ในระดับที่ **ดี**

7. มีความสามารถในการใช้ภาษาที่ สอง เพื่อเตรียมการในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน (ภาษาและเกณฑ์ สำหรับสายวิชาการ กำหนดโดยผู้เกี่ยวข้องทุกภาคส่วนของมหาวิทยาลัยที่ผ่านความเห็นชอบจาก สภามหาวิทยาลัย)

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

9. มีความสามารถพื้นฐานในการใช้งานเทคโนโลยีสารสนเทศได้ในระดับที่ดี

สายสนับสนุน

1. มีวุฒิการศึกษาขั้นต่ำเป็นไปตามข้อกำหนดของภาระงานที่ต้องรับผิดชอบ
2. มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
3. มีสมรรถนะ 5 ประการตามกรอบของ สกอ.ที่ผ่านความเห็นชอบของสภามหาวิทยาลัยแล้ว(ประกอบไปด้วยการมุ่งผลสำฤทธิ์ การบริการที่ดี การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและเป็นธรรม การทำงานเป็นทีม)ในระดับที่ ดี
4. บุคลากรสายสนับสนุนต้องมีจรรยาบรรณตามลักษณะงาน ลักษณะวิชาชีพ และลักษณะวิชาการ(ประกาศ กพอ. มาตรฐานของจรรยาบรรณที่พึงมีในสถาบันอุดมศึกษาข้อ 3 จรรยาบรรณที่กำหนดต้องครอบคลุม 1–10)
5. มีความสามารถในการใช้ภาษาที่ สอง เพื่อเตรียมการในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน (ภาษาและเกณฑ์ สำหรับสายสนับสนุน กำหนดโดยผู้เกี่ยวข้องทุกภาคส่วนของมหาวิทยาลัยที่ผ่านความเห็นชอบจาก สภามหาวิทยาลัย))
6. มีความสามารถพื้นฐานในการใช้งานเทคโนโลยีสารสนเทศได้ในระดับที่ดี

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

1. **สมรรถนะ** การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation)

2. **สมรรถนะ** บริการที่ดี (Service Mind)

3. **สมรรถนะ** การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ

4. **สมรรถนะ** การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม(Integrity)

5. **สมรรถนะ** การทำงานเป็นทีม (Teamwork)

บทที่ 3
ผลการวิเคราะห์อัตรากำลัง
(Workforce Analysis)

การวิเคราะห์อัตรากำลังเป็นกิจกรรมหนึ่งในกระบวนการวางแผนกำลังคนของมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ เพื่อคำนวณกำลังคนที่จะใช้งานตามแผนงานของมหาวิทยาลัย และเป็นเครื่องมืออย่างหนึ่งในการทบทวนตรวจสอบกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันว่ามีความเหมาะสมหรือไม่ การวิเคราะห์อัตรากำลังตามความต้องการกำลังคน โดยวิเคราะห์จากปริมาณงานและภาระหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง และคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ของแต่ละหน่วยงานตามหลักเกณฑ์การกำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา โดยต้องคำนึงถึงความมีประสิทธิภาพ ความไม่ซ้ำซ้อน ความประหยัด และต้องสอดคล้องกับหลักเกณฑ์วิธีการเงื่อนไขที่ ก.พ.อ. กำหนด มหาวิทยาลัยได้จัดทำรายงานการวิเคราะห์อัตรากำลัง (พ.ศ. 2555 – 2559) สายวิชาการและสายสนับสนุนการสอนไว้ ดังนี้

3.1 สถานการณ์บุคลากรในปัจจุบัน

ในปัจจุบันมหาวิทยาลัยมีบุคลากรปฏิบัติงาน 2 ประเภท คือ

(1) บุคลากรสายวิชาการ หมายถึงบุคลากรที่ปฏิบัติงานสอนและวิจัยเป็นหลัก อาทิ ตำแหน่งอาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์

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

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

3.1.1 จำนวนบุคลากรสายสนับสนุน

ลำดับ	หน่วยงาน	1.กลุ่มผู้ปฏิบัติงานสำนักงาน					รวม	2. กลุ่มจ้างเหมาบริการ		รวม 2 กลุ่ม
		ขรก.	ลจ. ปจ.	พรก.	พนง.ม.	จนท.ประจำตามสัญญาจ้าง		ลจ. ปจ.	ลจ. ชค.	
1	คณะครุศาสตร์	1		–	5	2	8	1	7	16
2	คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ [1]	1	1	–	7	2	11	2	6	19
3	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี [2]	1	1	–	14	4	20	–	10	30
4	คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม	1	–	–	8	–	9	–	8	17
5	คณะวิทยาการจัดการ	1	–	1	8	–	10	–	10	20
6	คณะเทคโนโลยีการเกษตร	1	–	–	4	2	7	1	5	13
7	สำนักงานอธิการบดี	1	–	–		–	1	–	–	1
	7.1 กองกลาง [3]	1	9	8	35	5	58	10	103	171
	7.2 กองนโยบายและแผน	1	1	–	6	–	8	–	–	8
	7.3 กองพัฒนานักศึกษา [4]	2	–	–	10	2	14	–	6	20

ลำดับ	หน่วยงาน	1.กลุ่มผู้ปฏิบัติงานสำนักงาน					รวม	2. กลุ่มจ้างเหมาบริการ		รวม 2 กลุ่ม
		ขรก.	ลจ. ปจ.	พรก.	พนง.ม.	จนท.ประจำตามสัญญาจ้าง		ลจ. ปจ.	ลจ. ชค.	
8	หน่วยตรวจสอบภายใน	–	–	–	3	–	3	–	–	3
9	บัณฑิตวิทยาลัย	–	–	–	5	4	9	–	–	9
10	สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน	1	7	3	25	6	42	5	18	65
11	สำนักงานสภามหาวิทยาลัย	–	–	1	2	–	3	–	–	3
12	สำนักส่งเสริมการเรียนรู้และบริการวิชาการ (5)	1	–	–	4	1	6	1	–	7
13	สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ (6)	1	–	1	22	–	24	1	4	29
14	สถาบันวิจัยและพัฒนา	1	–	–	5	–	6	–	–	6
15	วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ (7)	–	–	–	16	9	25	–	–	25
16	สำนักมาตรฐานและจัดการคุณภาพ	–	–	–	3	–	3	–	–	3
17	งานวิชาศึกษาทั่วไป	–	1	–	2	–	3	–	–	3
18	โรงเรียนสาธิต	–	1	–	10	2	13	–	9	22
รวม		15	21	14	194	39	283	21	186	490

หมายเหตุ ข้อมูล ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2554

(1) ประกอบด้วย สำนักงานคณะ ศูนย์ภาษา

(2) ประกอบด้วย สำนักงานคณะ ศูนย์วิทยาศาสตร์

(3) ประกอบด้วย งานเลขานุการ งานธุรการ งานยานพาหนะ งานอาคารสถานที่ งานประชาสัมพันธ์ งานการเงิน งานการเจ้าหน้าที่ งานนิติการ งานพัสดุ งานอนามัย สถานีวิทยุเพื่อการศึกษาฯ สำนักสิทธิประโยชน์

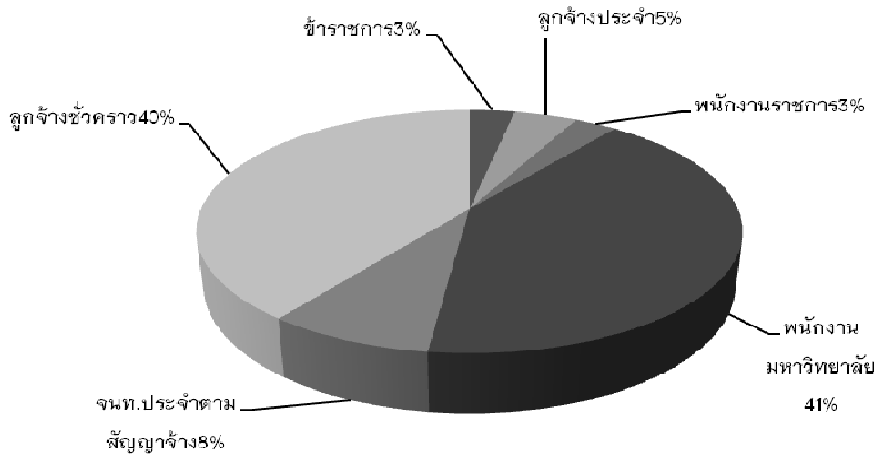
(4) ประกอบด้วย กองพัฒนานักศึกษา สำนักศิลปวัฒนธรรม

(5) ประกอบด้วย สำนักส่งเสริมวิชาการ งานวิเทศสัมพันธ์ ศูนย์การศึกษากรุงเทพ ศูนย์การศึกษาสระแก้ว

(6) ประกอบด้วย สำนักงานวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ ศูนย์คอมพิวเตอร์

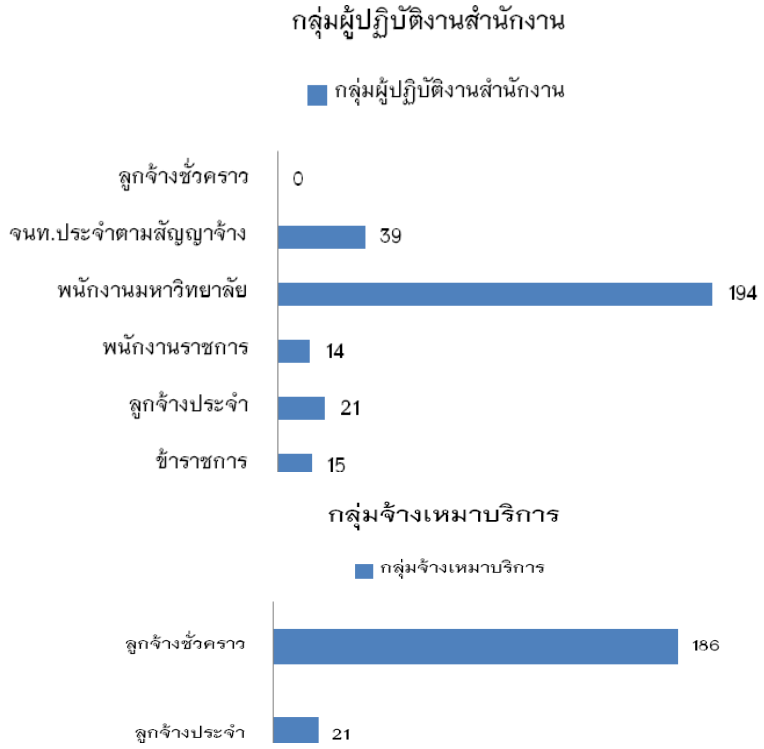
(7) ประกอบด้วย วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ โครงการจัดตั้ง วสพ. โครงการจัดตั้งอุษาคเนย์

แผนภูมิที่ 1.แสดงการเปรียบเทียบจำนวนบุคลากรสายสนับสนุน จำแนกตามสถานภาพ



แผนภูมิที่ 2.แสดงการเปรียบเทียบจำนวนบุคลากรสายสนับสนุน

<u>กลุ่มผู้ปฏิบัติงานสำนักงาน</u> และ<u>กลุ่มจ้างเหมาบริการ</u> จำแนกตามสถานภาพ



3.1.2 จำนวนบุคลากรสายสนับสนุน จำแนกตามคุณวุฒิ

ลำดับ	หน่วยงาน	จำนวนทั้งหมด	คุณวุฒิ			
			ต่ำกว่า ป.ตรี	ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก
1	สำนักงานอธิการบดี	1				1
	1.1 กองกลาง [1]	58	2	42	14	
	1.2 กองนโยบายและแผน	8		5	3	
	1.3 กองพัฒนานักศึกษา [2]	14		7	7	
2	หน่วยงานตรวจสอบภายใน	3		2	1	
3	สถาบันวิจัยและพัฒนา	6		3	3	
4	สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ [3]	24	1	18	5	
5	สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้และบริการวิชาการ	6		4	2	
6	สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน [4]	42	2	36	4	
7	สำนักมาตรฐานและจัดการคุณภาพ	3		2	1	
8	คณะครุศาสตร์	8		5	3	
9	คณะเทคโนโลยีการเกษตร	7		6	1	
10	คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม	9		8	1	
11	คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ [5]	11		10	1	

ลำดับ	หน่วยงาน	จำนวนทั้งหมด	คุณวุฒิ			
			ต่ำกว่า ป.ตรี	ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก
12	คณะวิทยาการจัดการ	10		9	1	
13	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (6)	20		15	5	
14	บัณฑิตวิทยาลัย	9		3	6	
15	วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ (7)	25		22	3	
16	สำนักงานสภามหาวิทยาลัย	3		3		
17	งานวิชาศึกษาทั่วไป	3		2	1	
18	โรงเรียนสาธิต	13	8	5		
รวม		**283**	**13**	**207**	**62**	**1**

หมายเหตุ : ข้อมูล ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2554

(1) ประกอบด้วย งานเลขานุการ งานธุรการ งานยานพาหนะ งานอาคารสถานที่ งานประชาสัมพันธ์ งานการเงิน งานการเจ้าหน้าที่ งานนิติการ งานพัสดุ งานอนามัย สถานีวิทยุเพื่อการศึกษาฯ สำนักสิทธิประโยชน์

(2) ประกอบด้วย กองพัฒนานักศึกษา สำนักศิลปวัฒนธรรม

(3) ประกอบด้วย สำนักงานวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ ศูนย์คอมพิวเตอร์

(4) ประกอบด้วย สำนักส่งเสริมวิชาการ งานวิเทศสัมพันธ์ ศูนย์กรุงเทพ ศูนย์สระแก้ว

(5) ประกอบด้วย สำนักงานคณะ ศูนย์ภาษา

(6) ประกอบด้วย สำนักงานคณะ ศูนย์วิทยาศาสตร์

(7) ประกอบด้วย วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ โครงการจัดตั้ง วสพ. โครงการจัดตั้งอุษาคเนย์

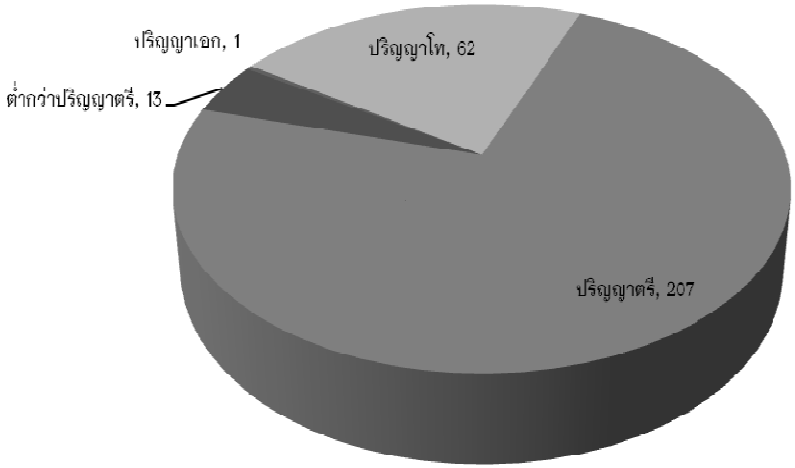
3.1.3 จำนวนบุคลากรที่จะเกษียณอายุราชการ ในปีงบประมาณ 2555

ลำดับ	สังกัด	ปีงบประมาณ 2555			
		ขรก.	พนร.	พนง.	ลจ.ปจ.
1	คณะครุศาสตร์	2	–	–	–
2	คณะเทคโนโลยีการเกษตร	–	–	–	–
3	คณะเทคโนโลยีการอุตสาหกรรม	–	–	–	–
4	คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	1	–	–	–
5	คณะวิทยาการจัดการ	1	–	–	–
6	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี		–	–	–
7	สำนักงานอธิการบดี	1	–	–	1
8	สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน	–	–	–	–
9	สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ	–	–	–	–
10	สำนักส่งเสริมการเรียนรู้และบริการวิชาการ	–	–	–	–
11	ศูนย์กรุงเทพมหานคร	–	–	–	–
	รวม	5	–	–	1
	รวมทั้งสิ้น	6			

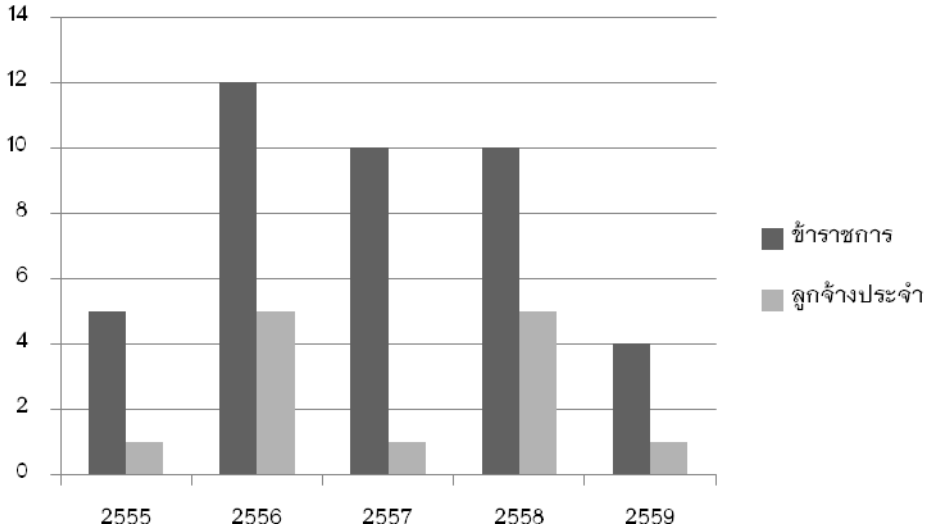
หมายเหตุ ขรก. = ข้าราชการ พนร. = พนักงานราชการ พนง. = พนักงานมหาวิทยาลัย
ลจ.ปจ .= ลูกจ้างประจำ

ข้อมูล ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2554

แผนภูมิที่ 3.แสดงสัดส่วน จำนวนบุคลากร สายสนับสนุน จำแนกตามคุณวุฒิ



แผนภูมิที่ 4. แสดงจำนวนผู้เกษียณอายุราชการ ประจำปีงบประมาณ 2555-2559



3.2 แผนผลิตบัณฑิต ระยะ 1 ปี (พ.ศ. 2555)

3.2.1 คณะครุศาสตร์

ลำดับที่	ชื่อหลักสูตร	จำนวนนักศึกษาที่รับ (ปีการศึกษา 2555)
1	ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา	10
2	ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน	-
3	ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน	-
4	ครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาปฐมวัย	90
5	ครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาคณิตศาสตร์	150
6	ครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาศาสตร์	160
7	ครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาภาษาอังกฤษ	120
รวมคณะครุศาสตร์		530

3.2.2 คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

ลำดับที่	ชื่อหลักสูตร	จำนวนนักศึกษาที่รับ (ปีการศึกษา 2555)
1	ศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาชุมชน	30
2	ศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยา	40
3	ศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาดนตรีสากล	30
4	ศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาภาษาอังกฤษ	40
5	ศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาภาษาไทยเพื่อนวัตกรรมการสื่อสาร	30
6	ศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาศิลปกรรม	30
7	ศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาศิลปะการแสดง	30
8	ศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาสารสนเทศศาสตร์	30

ลำดับที่	ชื่อหลักสูตร	จำนวนนักศึกษาที่รับ (ปีการศึกษา 2555)
9	ศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา	30
10	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์	40
11	นิติศาสตรบัณฑิต สาขาวิชานิติศาสตร์	30
รวมคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์		**480**

3.2.3 คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

ลำดับที่	ชื่อหลักสูตร	จำนวนนักศึกษาที่รับ (ปีการศึกษา 2555)
1	วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาศาสตรศึกษา	20
2	สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสาธารณสุขศาสตร์	-
3	วิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีชีวภาพ	30
4	วิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศ	60
5	วิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาคณิตศาสตร์ประยุกต์	-
6	วิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาคหกรรมศาสตร์	30
7	วิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการคอมพิวเตอร์	40
8	วิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สิ่งแวดล้อม	30
9	วิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาศาสตร์ความปลอดภัย	20
10	สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาสาธารณสุขศาสตร์	60
รวมคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี		**290**

3.2.4 คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม

ลำดับที่	ชื่อหลักสูตร	จำนวนนักศึกษาที่รับ (ปีการศึกษา 2555)
1	วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการวิศวกรรม	-
2	วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาวิศวกรรมอัตโนมัติ กลุ่มวิชาระบบควบคุมและหุ่นยนต์	30
	กลุ่มวิชาการจัดการระบบ	30
3	วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาวิศวกรรมเกษตร	-
4	วิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาอิเล็กทรอนิกส์สื่อสารและคอมพิวเตอร์	25
5	วิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาออกแบบผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม	25
6	เทคโนโลยีบัณฑิต สาขาวิชาออกแบบผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม	-
7	เทคโนโลยีบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีเซรามิกส์	25
8	เทคโนโลยีบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีวิศวกรรม กลุ่มวิชาเทคโนโลยีวิศวกรรมไฟฟ้า	30
	กลุ่มวิชาเทคโนโลยีวิศวกรรมการผลิต	30
	กลุ่มวิชาเทคโนโลยีวิศวกรรมการจัดการอุตสาหกรรม	30
	กลุ่มวิชาเทคโนโลยีวิศวกรรมเครื่องกล	30
9	เทคโนโลยีบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีวิศวกรรมไฟฟ้า	-
10	เทคโนโลยีบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีวิศวกรรมการผลิต	-
11	เทคโนโลยีบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีวิศวกรรมการจัดการอุตสาหกรรม	-
12	เทคโนโลยีบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีวิศวกรรมเครื่องกล	-
รวมคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม		**255**

3.2.5 คณะวิทยาการจัดการ

ลำดับที่	ชื่อหลักสูตร	จำนวนนักศึกษาที่รับ (ปีการศึกษา 2555)
1	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ	25
2	บัญชีบัณฑิต สาขาวิชาการบัญชี	80
3	นิเทศศาสตรบัณฑิต สาขาวิชานิเทศศาสตร์	80
4	ศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการท่องเที่ยว	30
5	เศรษฐศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์	30
6	บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป	120
7	บริหารธุรกิจบัณฑิต – สาขาวิชาการจัดการโลจิสติกส์และซัพพลายเชน	40
8	บริหารธุรกิจบัณฑิต – สาขาวิชาการจัดการธุรกิจค้าปลีก	40
9	บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ – แขนงวิชาการตลาด	40
	– แขนงวิชาการเงินการธนาคาร	40
	– แขนงวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์	40
10	บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ	–
รวมคณะวิทยาการจัดการ		**565**

3.2.6คณะเทคโนโลยีการเกษตร

ลำดับที่	ชื่อหลักสูตร	จำนวนนักศึกษาที่รับ (ปีการศึกษา 2555)
1	วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต – สาขาวิชาเทคโนโลยีการจัดการเกษตร	20
2	วิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาเกษตรศาสตร์ – แขนงวิชาเทคโนโลยีการผลิตพืช	25
	แขนงวิชาสัตวศาสตร์	25
3	วิทยาศาสตรบัณฑิต – สาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการอาหาร	25
4	วิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนาผลิตภัณฑ์	–
5	วิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาส่งเสริมการเกษตร	–
รวมคณะเทคโนโลยีการเกษตร		**95**

3.2.7 วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ

ลำดับที่	ชื่อหลักสูตร	จำนวนนักศึกษาที่รับ (ปีการศึกษา 2555)
1	รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์	45
2	บริหารธุรกิจดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ	35
3	ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชานวัตกรรมวิทยาการจัดการสื่อสาร	30
4	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์	75
5	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ (หลักสูตรนานาชาติ–ภาษาจีน)	–
6	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการการบิน (หลักสูตรนานาชาติ)	–

ลำดับที่	ชื่อหลักสูตร	จำนวนนักศึกษาที่รับ (ปีการศึกษา 2555)
7	ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต –สาขาวิชานวัตกรรมวิทยาการจัดการสื่อสาร	75
8	ศิลปศาสตรบัณฑิต –สาขาวิชาการบริการในอุตสาหกรรมการบิน	80
9	บริหารธุรกิจบัณฑิต –สาขาวิชาธุรกิจอาเซียน (หลักสูตรนานาชาติ)	30
10	บริหารธุรกิจบัณฑิต –สาขาวิชาการจัดการการบิน (หลักสูตรนานาชาติ)	–
รวมวิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ		**370**

3.2.8 ศูนย์จัดการศึกษาสระแก้ว

ลำดับที่	ชื่อหลักสูตร	จำนวนนักศึกษาที่รับ (ปีการศึกษา 2555)
1	วิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาสิ่งแวดล้อมศึกษา	60
2	ครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาสังคมศึกษา	–
3	ครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาคอมพิวเตอร์ศึกษา	–
รวมศูนย์จัดการศึกษาสระแก้ว		**60**

3.3 แผนปรับปรุง หรือพัฒนาหลักสูตร

3.3.1 คณะครุศาสตร์

ลำดับที่	ชื่อหลักสูตร	แผนปรับปรุง หรือ พัฒนาหลักสูตร (ปีการศึกษา 2555)
1	ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา	ปรับปรุง
2	ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน	ปรับปรุง
3	ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา	ปรับปรุง
4	ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน	ปรับปรุง
5	ครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาปฐมวัย	ปรับปรุง
6	ครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาคณิตศาสตร์	ปรับปรุง
7	ครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาศาสตร์	ปรับปรุง
8	ครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาภาษาอังกฤษ	ปรับปรุง

3.3.2 คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

ลำดับที่	ชื่อหลักสูตร	แผนปรับปรุง หรือ พัฒนาหลักสูตร (ปีการศึกษา 2555)
1	ศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาชุมชน	-
2	ศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยา	-
3	ศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาดนตรีสากล	-
4	ศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาภาษาอังกฤษ	-
5	ศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาภาษาไทยเพื่อนวัตกรรมการสื่อสาร	ปรับปรุง
6	ศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาศิลปกรรม	-
7	ศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาศิลปะการแสดง	-
8	ศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาสารสนเทศศาสตร์	ปรับปรุง

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ (ต่อ)

ลำดับที่	ชื่อหลักสูตร	แผนปรับปรุง หรือ พัฒนาหลักสูตร (ปีการศึกษา 2555)
9	ศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา	-
10	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์	-
11	นิติศาสตรบัณฑิต สาขาวิชานิติศาสตร์	-

3.3.3 คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

ลำดับที่	ชื่อหลักสูตร	แผนปรับปรุง หรือ พัฒนาหลักสูตร (ปีการศึกษา 2555)
1	วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาศาสตรศึกษา	-
2	สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสาธารณสุขศาสตร์	-
3	วิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีชีวภาพ	-
4	วิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศ	-
5	วิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาคณิตศาสตร์ประยุกต์	-
6	วิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาคหกรรมศาสตร์	-
7	วิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการคอมพิวเตอร์	-
8	วิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สิ่งแวดล้อม	-
9	วิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาศาสตร์ความปลอดภัย	-
10	สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาสาธารณสุขศาสตร์	-

3.3.4 คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม

ลำดับที่	ชื่อหลักสูตร	แผนปรับปรุง หรือ พัฒนาหลักสูตร (ปีการศึกษา 2555)
1	วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการวิศวกรรม	–
2	วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาวิศวกรรมอัตโนมัติ	–
3	วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาวิศวกรรมเกษตร	พัฒนา
4	วิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาอิเล็กทรอนิกส์สื่อสารและคอมพิวเตอร์	–
5	เทคโนโลยีบัณฑิต สาขาวิชาออกแบบผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม	ปรับปรุง
6	เทคโนโลยีบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีเซรามิกส์	–
7	เทคโนโลยีบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีวิศวกรรมไฟฟ้า	–
8	เทคโนโลยีบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีวิศวกรรมการผลิต	–
9	เทคโนโลยีบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีวิศวกรรมการจัดการอุตสาหกรรม	–
10	เทคโนโลยีบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีวิศวกรรมเครื่องกล	–

3.3.5 คณะวิทยาการจัดการ

ลำดับที่	ชื่อหลักสูตร	แผนปรับปรุง หรือ พัฒนาหลักสูตร (ปีการศึกษา 2555)
1	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ	ปรับปรุง
2	บัญชีบัณฑิต สาขาวิชาการบัญชี	ปรับปรุง
3	นิเทศศาสตรบัณฑิต สาขาวิชานิเทศศาสตร์	–
4	ศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการท่องเที่ยว	ปรับปรุง
5	เศรษฐศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์	–
6	บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป	ปรับปรุง
7	บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการโลจิสติกส์และซัพพลายเชน	ปรับปรุง
8	บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการธุรกิจค้าปลีก	ปรับปรุง

คณะวิทยาการจัดการ(ต่อ)

ลำดับที่	ชื่อหลักสูตร	แผนปรับปรุง หรือ พัฒนาหลักสูตร (ปีการศึกษา 2555)
9	บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ	ปรับปรุง
10	บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ	พัฒนา

3.3.6 คณะเทคโนโลยีการเกษตร

ลำดับที่	ชื่อหลักสูตร	แผนปรับปรุง หรือ พัฒนาหลักสูตร (ปีการศึกษา 2555)
1	วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการจัดการเกษตร	ปรับปรุง
2	วิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาเกษตรศาสตร์	ปรับปรุง
3	วิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการอาหาร	ปรับปรุง
4	วิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนาผลิตภัณฑ์	-
5	วิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาส่งเสริมการเกษตร	-

3.3.7 วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ

ลำดับที่	ชื่อหลักสูตร	แผนปรับปรุง หรือ พัฒนาหลักสูตร (ปีการศึกษา 2555)
1	รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์	ปรับปรุง
2	บริหารธุรกิจดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ	-
3	ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชานวัตกรรมวิทยาการจัดการสื่อสาร	-
4	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์	ปรับปรุง
5	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ (หลักสูตรนานาชาติ-ภาษาจีน)	พัฒนา
6	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการการบิน(หลักสูตรนานาชาติ)	พัฒนา
7	ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานวัตกรรมวิทยาการจัดการสื่อสาร	

วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ(ต่อ)

ลำดับที่	ชื่อหลักสูตร	แผนปรับปรุง หรือ พัฒนาหลักสูตร (ปีการศึกษา 2555)
8	ศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการบริการในอุตสาหกรรมการบิน	-
9	บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการการบิน (หลักสูตรนานาชาติ)	พัฒนา

3.3.8 ศูนย์จัดการศึกษาสระแก้ว

ลำดับที่	ชื่อหลักสูตร	แผนปรับปรุง หรือ พัฒนาหลักสูตร (ปีการศึกษา 2555)
1	วิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาสิ่งแวดล้อมศึกษา	-
2	ครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาสังคมศึกษา	พัฒนา
3	ครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาคอมพิวเตอร์ศึกษา	พัฒนา

บทที่ 4 แผนพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ประจำปีงบประมาณ 2555

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

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

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

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

การบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ข้าราชการพลเรือน มีเป้าหมายสูงสุดเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพและมีประสิทธิภาพ เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐและตอบสนองความต้องการของประชาชน ตามนัยของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2545 และพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหาร

กิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 ดังนั้น การปรับเปลี่ยนบทบาทด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในภาคราชการจึงมีจุดมุ่งหมายเพื่อสร้างความเข้มแข็งให้กับส่วนราชการในการบริหารทรัพยากรบุคคลของตนเอง ตามหลักปรัชญาการบริหารงานสมัยใหม่ที่"ผู้บริหารสายงานหลัก คือ ผู้บริหารทรัพยากรบุคคลที่แท้จริง" ด้วยเหตุนี้ ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล แนวใหม่ จึงต้องเป็นระบบที่สร้างความคล่องตัวให้แก่ผู้บริหาร ไม่ติดยึดอยู่กับกฎระเบียบ และต้องเป็น***ระบบ ที่เกื้อหนุนต่อการทำงานเชิงยุทธศาสตร์ ช่วยให้ส่วนราชการบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้*** ในขณะเดียวกันจะต้องเป็นระบบที่มีประสิทธิผล ประสิทธิภาพ มีความโปร่งใส เป็นธรรม และทำให้ข้าราชการมีความพึงพอใจ ตลอดจนมีคุณภาพชีวิตที่ดีด้วย ดังนั้นมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ซึ่งเป็นส่วนราชการหนึ่งเทียบได้กับระดับกรม จึงได้นำแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 นโยบายของรัฐบาล ประเด็นทิศทางและนโยบายของกรอบแผนอุดมศึกษาระยะยาว และแผนบริหารราชการแผ่นดินของกระทรวงศึกษาธิการ มหาวิทยาลัยได้นำนโยบายในส่วนที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรมาเชื่อมโยง รวมถึงการนำผลการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การทบทวนยุทธศาสตร์จัดทำ(ร่าง)แผนปฏิบัติราชการ และแผนงบประมาณ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2555ในระหว่างวันที่ 18–20 พฤษภาคม 2554 ณ โรงแรมเจ้าหลาวทอแสง บีช จังหวัดจันทบุรี ทำให้มีความชัดเจนและเห็นทิศทางการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยมากยิ่งขึ้น จึงนำไปสู่การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร พ.ศ. 2555 – 2559 ให้สอดคล้องกับเป้าประสงค์และประเด็นยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยที่ได้มีการปรับปรุงใหม่ตามแผนปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ 2555 มหาวิทยาลัยราชภัฏ วไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ดังนี้

4.1 เป้าประสงค์ (Goals)

1. สร้างสรรค์งานวิชาการที่มีมาตรฐาน ทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพและคุณธรรม เพื่อรับใช้สังคม และสืบสานศิลปวัฒนธรรม
2. บูรณาการทางวิชาการทั้งศาสตร์และศิลป์ เพื่อพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน
3. เป็นองค์การที่มีธรรมาภิบาลในการบริหารงาน ยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

4.2 ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategic Issues)

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

4.3 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis) ของการพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ปีงบประมาณ 2555

มิติ	จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
ด้านการบริหารจัดการ	1. มหาวิทยาลัยมีการจัดทำแผนการพัฒนาอย่างมีส่วนร่วมเปิดโอกาสให้คณะและหน่วยงานแสดงความคิดเห็นและบุคลากรมีความพึงพอใจ	1. การใช้ประโยชน์จากระบบเทคโนโลยีสารสนเทศยังไม่เชื่อมโยง อย่างทั่วถึงระหว่างหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัย
	2. คณะกรรมการสภามหาวิทยาลัย มีความสนใจและให้ข้อแนะนำที่ดีในการปรับปรุงและพัฒนาแผนพัฒนาบุคลากร	2. อัตราการเข้า-ออกของพนักงานมหาวิทยาลัยมีตลอดระยะเวลา
	3. ผู้บริหารทุกระดับมีความสนใจและให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากร	3. การจัดสรรอัตรากำลังไม่เพียงพอกับภาระงานที่มีอยู่มาก
	4. มหาวิทยาลัยมีกองทุนพัฒนาบุคลากร ซึ่งสามารถจัดสรรเพื่อการพัฒนาบุคลากรได้ทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน	4. ขาดการกำหนดลักษณะงานเชิงท้าทายที่จะเป็นการกระตุ้นสมรรถนะของบุคลากรให้เพิ่มขึ้น และการประเมินเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้ผู้ปฏิบัติงานเชิงท้าทาย
	5. มหาวิทยาลัยอยู่ในเขตปริมณฑลซึ่งใกล้กับแหล่งเรียนรู้สามารถส่งบุคลากรไปพัฒนาได้สะดวก	5. การจัดสวัสดิการให้กับบุคลากรยังไม่เพียงพอ
ด้านบุคลากร	1. บุคลากรมีคุณวุฒิที่หลากหลาย ทำให้มีความรู้ความสามารถและความชำนาญงาน สามารถให้คำปรึกษาแนะนำในภารกิจที่รับผิดชอบแก่คณะวิชาและหน่วยงานเป็นอย่างดี	1. สัดส่วนของอาจารย์ประจำที่มีวุฒิปริญญาตรี ปริญญาโทปริญญาเอก ยังไม่เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานของ สกอ.
	2. มีการจัดสรรงบประมาณเพื่อการพัฒนาบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน	2. สัดส่วนของอาจารย์ประจำที่ดำรงตำแหน่งอาจารย์ ผศ. รศ.และ ศ. ยังไม่เป็นไปตามเกณฑ์ของ สกอ.
	3. มีกลไกการดำเนินการและปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพที่ชัดเจน	3. บุคลากรบางส่วนขาดทักษะ และความพยายามในการใช้ภาษาต่างประเทศโดยเฉพาะภาษาอังกฤษ
	4. บุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนาสถาบันสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้	4. การพัฒนาบุคลากรยังเป็นลักษณะเชิงรับมากกว่าเชิงรุก
		5. บุคลากรไม่ได้รับการส่งเสริมให้พัฒนาสมรรถนะเพื่อเพิ่มศักยภาพโดยการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง
		6. บุคลากรสายวิชาการยังมีส่วนร่วมในการบริการวิชาชีพในระดับชาติและนานาชาติน้อย
ด้านงบประมาณ	1. มหาวิทยาลัยมีนโยบายส่งเสริมการวิจัยโดยการสนับสนุนงบประมาณจากภายในมหาวิทยาลัยในรูปของกองทุนวิจัยและการติดต่อประสานงานเพื่อหาแหล่งทุนวิจัยภายนอกให้กับบุคลากร	1.ทุนสนับสนุนงานวิจัยจากภายนอกยังมีจำนวนน้อย โดยเฉพาะจากสำนักงานส่งเสริมการวิจัยแห่งชาติ
	2. มหาวิทยาลัยมีการกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์และแผนงบประมาณ/แผนการเงิน ที่ชัดเจน	2. เงินรายได้มีจำนวนน้อยลง(เนื่องจากนักศึกษาลดลง) ทำให้จัดสรรเพื่อการพัฒนาบุคลากรทำได้ไม่มากนัก

มิติ	จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
ด้านงบประมาณ(ต่อ)	3. มหาวิทยาลัยใช้หลักการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานตามแผนงาน /โครงการที่ได้รับอนุมัติ	
	4. มหาวิทยาลัยมีการติดตามประเมินผลการใช้จ่ายงบประมาณตามโครงการต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง	
	5. มหาวิทยาลัยมีการส่งเสริมและสนับสนุนในการใช้ทรัพยากรระหว่างหน่วยงานร่วมกัน	

มิติ	โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
ด้านการบริหารจัดการ	1. มหาวิทยาลัยมีเครือข่ายความร่วมมือระหว่างมหาวิทยาลัย ในการพัฒนาบุคลากรได้	1. ระบบ Network เพื่อการจัดการความรู้และการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่เป็นส่วนกลางของมหาวิทยาลัยยังไม่มีความสมบูรณ์ และยังไม่มี Web blog เฉพาะด้านนี้
	2. การประกันคุณภาพการศึกษา ทำให้บุคลากรต้องพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง เนื่องจากมีการประเมินจากหน่วยงานภายนอก เช่น ก.พ.ร. สกอ. สมศ.รวมทั้งการประเมินการปฏิบัติงานที่กำหนดให้ใช้ตัวชี้วัดและสมรรถนะประกอบการพิจารณา	2. นโยบายการดำเนินงานของภาครัฐ โดยเฉพาะการจ่ายค่าตอบแทนและโครงสร้างเงินเดือนมีความล่าช้า ทำให้มีผลกระทบต่อการจัดการของมหาวิทยาลัย ซึ่งมีแนวโน้มจะเป็นภาระของมหาวิทยาลัย
		3. นโยบายภาครัฐมีการเปลี่ยนแปลงไปตามการเมืองที่ยังไม่มีความแน่นอนเป็นอุปสรรคต่อการบริหารงานการวางแผนและการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย
		4. การเปิดเสรีทางการศึกษาทำให้มีการแข่งขันสูงระหว่างมหาวิทยาลัยต่างๆแม้แต่ในกลุ่มราชภัฏด้วยกัน
		5. สภาวการณ์แข่งขันของสถาบันการศึกษา ทำให้เกิดการแย่งชิงบุคลากรที่มีความสามารถ
		6. อัตราการเพิ่มของประชากรวัยเรียนมีแนวโน้มลดลง
		7. ผลการสำรวจในภาคอุตสาหกรรมพบว่าส่วนใหญ่ตลาดด้านอุตสาหกรรมต้องการแรงงานที่มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญา
ด้านบุคลากร	1. การเตรียมการเป็นสมาชิกเครือข่ายอาเซียน ส่งผลให้มีการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น	1. การพัฒนาตนเองของสายสนับสนุนจะมุ่งเน้นไปทางด้านการพัฒนาสมรรถนะในงานมากกว่าพัฒนาด้านการศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น
	2. มีช่องทางและเทคโนโลยีในการศึกษาค้นคว้าเพื่อพัฒนาตนเองหลายรูปแบบ	2. ข้อกำหนดจำนวนอาจารย์ปริญญาเอกตามเกณฑ์มาตรฐานของ สกอ. นั้นกำหนดไว้เป็นจำนวนมาก มีผลกระทบต่อมหาวิทยาลัยในการจัดหาอาจารย์หรือพัฒนาอาจารย์ให้ได้ตามเกณฑ์มาตรฐาน ดังกล่าว

มิติ	โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
	3. รัฐกำหนดอัตราค่าจ้างใหม่,มหาวิทยาลัยดำเนินการปรับอัตราค่าจ้างให้เหมาะสมแก่การครองชีพมากขึ้น	3. นโยบายการจำกัดอัตรากำลังของบุคลากรภาครัฐที่ผ่านมาทำให้ขาดแคลนบุคลากรในขณะที่ภาระงานของมหาวิทยาลัยมีเพิ่มขึ้น
ด้านงบประมาณ	1. หน่วยงานภาครัฐและสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ได้จัดทำโครงการเพื่อรองรับการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการหลายโครงการ	1. จำนวนนักศึกษาน้อยลง เนื่องจากมีมติของ สกอ.ในการไม่ให้เปิดรับนักศึกษาในหลักสูตรต่อเนื่องเมื่อวันที่ 10 พฤศจิกายน 2551

จากการศึกษาพิจารณาความเปลี่ยนแปลงจากสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย นโยบายและทิศทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐดังกล่าว รวมทั้งเป้าหมายและแผนกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัย แล้วจึงนำไปสู่การวางแผนพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย เนื่องจากการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเป็นการวางแผน เพื่อทราบความต้องการกำลังคนของมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ล่วงหน้า เพื่อศึกษาความต้องการอัตรากำลังในการปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยว่าต้องการใช้กำลังคนประเภทใด จำนวนเท่าใด และต้องการเมื่อใด เพื่อให้ได้กำลังคนตามต้องการและสามารถวางแผนการใช้กำลังคนให้ได้ประโยชน์สูงสุด และเกิดความสมดุลในการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยในอนาคต และเป็นการป้องกันปัญหากำลังคนเกินความต้องการในบางหน่วยงานของมหาวิทยาลัย ที่เรียกว่า กระจุกแต่ไม่กระจาย หากไม่มีการวางแผนให้เหมาะสม จึงได้กำหนดกรอบในการจัดทำแผนอัตรากำลังและการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้บุคลากรทุกคน ในมหาวิทยาลัย ได้รับการพัฒนาให้เต็มตามศักยภาพเป็นคนที่สมบูรณ์ทั้งความรู้ภูมิปัญญาทั้งกาย และจิตใจ ใน 3 มิติ ควบคู่กันไป คือ “คนดี คนเก่ง คนแข็งแรง” ไว้ ดังนี้

4.4 นโยบายและมาตรการในการบริหารบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์

ประเด็นยุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัย	กลยุทธ์มหาวิทยาลัย	นโยบายHR มหาวิทยาลัย	มาตรการในการดำเนินงาน	ตัวชี้วัด
4. พัฒนามหาวิทยาลัยเป็นองค์การสมรรถนะสูง ที่มีการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลและเป็นมหาวิทยาลัยสีเขียว 4.1 พัฒนาสมรรถนะของบุคลากรและหน่วยงานในการปฏิบัติงานตามภารกิจ	4.1.1 การสนับสนุนการศึกษาต่อ การฝึกอบรม ศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศ และการเข้าสู่ตำแหน่งตามเส้นทางอาชีพของบุคลากรแต่ละสายงาน	1. จัดทำแผนพัฒนาอาจารย์และบุคลากร จัดหาและจัดสรรทุนสนับสนุนการพัฒนาอาจารย์ 2. จัดทำแผนการเข้าสู่ตำแหน่งตามเส้นทางอาชีพของบุคลากรแต่ละสายงานเพื่อเป็นการทดแทนอัตราตำแหน่งที่เกษียณอายุ	1.1 จัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยจัดกิจกรรมระดมทุนสำหรับใช้ในการพัฒนาบุคลากร 2.1 ดำเนิน กิจกรรมการพัฒนาบุคลากรตามแผนที่กำหนดอย่างต่อเนื่องและส่งเสริมการเข้าสู่ตำแหน่งอย่างเป็นธรรม 3.1 จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าสายอาชีพ ให้ครบทุกขั้นตอนและนำเส้นทางสายอาชีพเสนอให้สภามหาวิทยาลัยให้ความเห็นชอบและประกาศให้บุคลากรได้รับรู้และสร้างความเข้าใจให้กับบุคลากรถึงเส้นทางความก้าวหน้าสายอาชีพของแต่ละตำแหน่งงาน(Career Path)	– จำนวนอาจารย์ที่จบการศึกษาระดับปริญญาเอกที่เพิ่มขึ้น(4.1.1.1) – การพัฒนาคณาจารย์(สมศ.14) – อาจารย์ประจำที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก (สกอ.2.2) – จำนวนอาจารย์ที่ได้รับตำแหน่งทางวิชาการที่เพิ่มขึ้น (4.1.1.2) – อาจารย์ประจำที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ(สกอ.2.3) – จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนที่ได้รับการพัฒนาตามเส้นทางอาชีพ(4.1.1.3)

ประเด็นยุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัย	กลยุทธ์มหาวิทยาลัย	นโยบายHR มหาวิทยาลัย	มาตรการในการดำเนินงาน	ตัวชี้วัด
		3. ประสานความร่วมมือกับมหาวิทยาลัยในต่างประเทศ เพื่อการอบรมศึกษาดูงาน	3.1 ติดต่อ ประสานงานกับมหาวิทยาลัยในต่างประเทศ เพื่อส่งบุคลากร เข้ารับการอบรมในหลักสูตร ด้านการจัดการศึกษาการบริหารและวิจัย 3.2 สนับสนุนเงินงบประมาณ ให้บุคลากรได้นำเสนอผลงาน หรือนำผลที่ได้รับจากการอบรมมาใช้ประโยชน์ต่อมหาวิทยาลัย	– ระบบการพัฒนาคณาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุน(สกอ.2.4) – ระดับความสำเร็จของการดำเนินโครงการความร่วมมือกับมหาวิทยาลัยในต่างประเทศในการอบรมสำหรับบุคลากร (4.1.1.3)
	4.1.2 การสร้างจรรยาบรรณ วัฒนธรรมการเป็นมืออาชีพทางด้านการอุดมศึกษาให้แก่บุคลากรภายในมหาวิทยาลัย	1. บุคลากรต้องมีจรรณยาบรรณและมีความเป็นมืออาชีพในการปฏิบัติงานด้านอุดมศึกษา	1.1 จัดกิจกรรมรณรงค์ สร้างแรงจูงใจและกระตุ้นให้บุคลากรปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพและคุณธรรม 1.2 คัดเลือกอาจารย์ และบุคลากร ที่มีบทบาทในการพัฒนามหาวิทยาลัยอุทิศตนเพื่อมหาวิทยาลัยและสร้างชื่อเสียงให้มหาวิทยาลัย	– ร้อยละของบุคลกรที่ได้รับการพัฒนาด้านจรรยาบรรณวิชาชีพและคุณธรรม(4.1.2.2) – จำนวนอาจารย์ที่ได้รับการยกย่องประกาศเกียรติคุณ (รางวัลเจ้าฟ้า)(4.1.2.3)

ประเด็นยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย	กลยุทธ์มหาวิทยาลัย	นโยบายHRมหาวิทยาลัย	มาตรการในการดำเนินงาน	ตัวชี้วัด
	4.1.3 การพัฒนาระบบบริหารผลการปฏิบัติงานให้บุคลากรกำหนดแผนปฏิบัติงานประจำปี และกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จในการปฏิบัติงานอย่างเป็นรูปธรรม	1. พัฒนาระบบประเมิน และพัฒนาสมรรถนะบุคลากรรายบุคคล 2. พัฒนางานบริหารให้มีความโปร่งใสเป็นธรรม โดยมีเป้าหมายสำคัญในการมุ่งรักษาคนดี ส่งเสริมคนเก่ง และพัฒนาประสิทธิภาพบุคลากรของมหาวิทยาลัย 3. สอดส่องดูแลให้ความเป็นธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ และมีระบบประเมินที่ชัดเจนตลอดจนการสร้างขวัญและกำลังใจและการแข่งขันในประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติหน้าที่	1.1 จัดหาระบบการประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ ในการพัฒนาผลการปฏิบัติงานสมรรถนะที่บุคลากรพึงมี 1.2 จัดให้บุคลากรเพิ่มพูนทักษะของการปฏิบัติงานของบุคลากร	- ระดับความสำเร็จในการพัฒนาระบบประเมินและพัฒนาสมรรถนะ(4.1.3.1) - ร้อยละของบุคลากรที่มีผลการประเมินการปฏิบัติงานในระดับดีขึ้น - ระบบการพัฒนาคณาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุน(สกอ.2.4)
	4.1.5 การพัฒนานวัตกรรมการทำงานตามภารกิจหน้าที่และนวัตกรรมการบริหารคุณภาพ	1. การพัฒนาผู้นำ ผู้บริหารทุกระดับ	1.1 จัดกิจกรรมส่งเสริมเพื่อเพิ่มพูนทักษะความรู้ของผู้บริหารในทุกระดับในด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง 1.2 สนับสนุนการนำความรู้ที่ได้มาพัฒนาเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง	- จำนวนผู้บริหารที่ได้รับการพัฒนา(4.1.5.1)

ประเด็นยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย	กลยุทธ์มหาวิทยาลัย	นโยบายHRมหาวิทยาลัย	มาตรการในการดำเนินงาน	ตัวชี้วัด
		2. ทุกหน่วยงานต้องมีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานเป็นไปตามมาตรฐานเดียวกันและเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและประสานงานที่ดีขึ้นอีกทั้งช่วยให้มั่นใจว่ามีการควบคุมการดำเนินงาน 3. การศึกษาดูงานเพื่อเทียบเคียงและพัฒนาระบบการปฏิบัติงานจากองค์การสมรรถนะสูง	2.1 ประสานงาน และรวบรวมข้อมูลในการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัย 2.2 จัดอบรม ชี้แจงการใช้คู่มือปฏิบัติงานบุคลากรในมหาวิทยาลัย 3.1 ศึกษาปัญหาในการปฏิบัติงานจากหน่วยงานตัวอย่าง 3.2 ศึกษาดูงาน และนำความรู้จากการเข้าศึกษามาพัฒนามหาวิทยาลัยให้เป็นองค์กรสมรรถนะสูง	– จำนวนคู่มือการปฏิบัติการที่จัดทำแล้วเสร็จ (4.1.5.2) – ร้อยละความสำเร็จของโครงการศึกษาดูงานเพื่อเทียบเคียงและพัฒนาระบบการปฏิบัติงานจากองค์การสมรรถนะสูง(4.1.6.1)
4.2 พัฒนาระบบบริหารยุทธศาสตร์ที่มุ่งผลสัมฤทธิ์และมีธรรมาภิบาล	4.2.1 การปรับปรุง ข้อบังคับ ระเบียบมหาวิทยาลัยให้เอื้อต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและการสร้างเสริมธรรมาภิบาล	1. มุ่งเน้นประสิทธิภาพและความเป็นธรรมในการบริหาร	1. การปรับปรุงข้อบังคับ ระเบียบของมหาวิทยาลัยให้เอื้อต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและการสร้างเสริมธรรมาภิบาล 2. พัฒนางานบริหารให้มีความโปร่งใสเป็นธรรม โดยมีเป้าหมายสำคัญในการมุ่งรักษาคนดี ส่งเสริมคนเก่ง และพัฒนาประสิทธิภาพบุคลากร	– ระบบการพัฒนาคณาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุน(สกอ.2.4) – การพัฒนาคณาจารย์ (สมศ.14) – การปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของสภาสถาบัน (สมศ.12) – การปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถาบัน(สมศ.13)

ประเด็นยุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัย	กลยุทธ์มหาวิทยาลัย	นโยบายHR มหาวิทยาลัย	มาตรการในการดำเนินงาน	ตัวชี้วัด
			3. สอดส่องดูแลให้ความเป็นธรรมในการพิจารณาความดีความชอบและมีระบบประเมินที่ชัดเจนตลอดจนการสร้างขวัญและกำลังใจ และการแข่งขันในประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติหน้าที่ 4. การเตรียมการด้านผู้นำ การสร้างทีมงาน พัฒนาบุคลากรทุกระดับทุกสายงาน	– ภาวะผู้นำของสภาสถาบันและผู้บริหารทุกระดับของสถาบัน (สกอ.7.1) – มหาวิทยาลัยผ่านการประเมินของสำนักงาน ก.พ.ร. ในระดับดี (KPI 3.1)
	4.2.2 การพัฒนาระบบบริหารจัดการตามแนวทางการบริหารยุทธศาสตร์และการพัฒนาระบบคุณภาพ	1. สนับสนุนจัดระบบบริหารเพื่อเข้าสู่การเป็นมหาวิทยาลัยเพื่อการแข่งขันในระดับต่าง ๆ	1. จัดประชุมชี้แจง ซักซ้อมความเข้าใจให้กับบุคลากรของมหาวิทยาลัยในระบบบริหารยุทธศาสตร์และการบริหารผลการปฏิบัติงาน	– คะแนนค่าเฉลี่ยผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปี(4.2.2.3)
			2. จัดกิจกรรม กระบวนการทำงานให้สอดรับกับระบบบริหารยุทธศาสตร์ตามแนวทางการเรียนรู้จากการปฏิบัติ	– มหาวิทยาลัยผ่านการประเมินของสำนักงาน ก.พ.ร. ในระดับดี (KPI 3.1)
	4.2.3 การแสวงหาและพัฒนานวัตกรรมการจัดการเพื่อพัฒนามหาวิทยาลัยให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้	1. การสร้างเสริมธรรมาภิบาลทางการบริหาร	1. จัดการประชุมคณะกรรมการสภามหาวิทยาลัยและคณะกรรมการอื่นๆ 2. ส่งเสริมสนับสนุน การจัดกิจกรรมให้เกิดธรรมาภิบาลในการบริหาร	– ระดับความสำเร็จในการส่งเสริมการประชุมสภาและคณะกรรมการภายใน (4.2.3.2) – การปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของสภาสถาบัน (สมศ.12)

ประเด็นยุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัย	กลยุทธ์มหาวิทยาลัย	นโยบายHR มหาวิทยาลัย	มาตรการในการดำเนินงาน	ตัวชี้วัด
				– การปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถาบัน(สมศ.13) – ภาวะผู้นำของสภาสถาบันและผู้บริหารทุกระดับของสถาบัน (สกอ.7.1)
	4.2.4 การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการและการจัดการความรู้ภายในมหาวิทยาลัย	1. มุ่งเน้นความรวดเร็วถูกต้องแม่นยำของข้อมูลและสามารถนำข้อมูลตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2. บุคลากรสามารถต่อยอดความรู้ได้จากฐานข้อมูลที่มีในมหาวิทยาลัย	1. การบริหารโดยใช้ระบบการจัดการความรู้และเทคโนโลยีสารสนเทศ	– ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารและการตัดสินใจ (สกอ.7.3) – จำนวนระบบงาน ฐานข้อมูลที่พัฒนาและนำมาใช้ในการปฏิบัติงานตามภารกิจ(4.2.4.1)
4.3 พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและสภาพแวดล้อมทางกายภาพของมหาวิทยาลัย	4.3.2 การพัฒนาองค์กรตัวอย่างแห่งความพอเพียง	1. การบริหารจัดการภายใต้สภาวะเศรษฐกิจพอเพียง	1. สร้างความเข้าใจและทัศนคติที่ถูกต้องในสภาวะเศรษฐกิจพอเพียงแก่นักศึกษา อาจารย์ และบุคลากรของมหาวิทยาลัยทุกระดับ 2. จัดประชุม จัดกิจกรรมพัฒนาองค์กรแห่งความพอเพียง ที่เป็นตัวอย่างในมหาวิทยาลัยอย่างเป็นรูปธรรม	– ระดับความสำเร็จในการพัฒนามหาวิทยาลัยเป็นแหล่งเรียนรู้ของชุมชนและหน่วยงานต้นแบบด้านองค์การแห่งความพอเพียง(KPI 3.2) – ระดับความสำเร็จในดำเนินงานตามแผนการพัฒนาเป็นองค์กรแห่งความพอเพียง(4.3.2.1)

ประเด็นยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย	กลยุทธ์มหาวิทยาลัย	นโยบายHRมหาวิทยาลัย	มาตรการในการดำเนินงาน	ตัวชี้วัด
		2. การอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมและรณรงค์เพื่อการประหยัดพลังงาน	1. สร้างความเข้าใจให้บุคลากรร่วมประหยัดพลังงาน และอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมมหาวิทยาลัย 2. จัดกิจกรรมเพื่อการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม และประหยัดพลังงาน	– ระดับความสำเร็จในการดำเนินงานตามแผนอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมและประหยัดพลังงาน(4.3.2.2)

4.5 แผนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ประจำปีงบประมาณ 2555

*** หน่วย: ล้านบาท**

ประเด็นยุทธศาสตร์	กลยุทธ์หลัก มหาวิทยาลัย	ตัวชี้วัดผลสำเร็จ	เป้าหมาย 2555	โครงการ ผลผลิต/กิจกรรม	วงเงินงบประมาณ ปี 2555	เจ้าภาพ หน่วยรับผิดชอบ
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4: พัฒนามหาวิทยาลัยเป็นองค์การสมรรถนะสูง ที่มีการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลและเป็นมหาวิทยาลัยสีเขียว 4..1 พัฒนาสมรรถนะของบุคลากรและหน่วยงานในการปฏิบัติงานตามภารกิจ	4.1.1 การสนับสนุนการศึกษาต่อ การฝึกอบรม ศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศ และการเข้าสู่ตำแหน่งตามเส้นทางอาชีพของบุคลากรแต่ละสายงาน	1. จำนวนอาจารย์ที่จบการศึกษาระดับปริญญาเอกที่เพิ่มขึ้น(4.1.1.1)	10 (คน)	โครงการ 1จัดทำแผนพัฒนาอาจารย์และบุคลากร จัดหาและจัดสรรทุนสนับสนุนการพัฒนาอาจารย์(4.1.1.1) 1.จัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัย	1.5	งานการเจ้าหน้าที่
				2.จัดสรรทุนสำหรับ ใช้ในการพัฒนาบุคลากร	1.5	งานการเจ้าหน้าที่
		2. จำนวนอาจารย์ที่ได้รับตำแหน่งทางวิชาการที่เพิ่มขึ้น (4.1.1.2)	10 (คน)	โครงการ 2 ส่งเสริมการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการและตำแหน่งตามเส้นทางอาชีพของบุคลากร (4.1.1.2) 1.การพัฒนาบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการและตำแหน่งเส้นทางสายอาชีพทุกตำแหน่งงาน(Career Path)	1	งานการเจ้าหน้าที่
		3. ระดับความสำเร็จในการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าสายอาชีพ(Career Path)	4		0.00	

ประเด็นยุทธศาสตร์	กลยุทธ์หลัก มหาวิทยาลัย	ตัวชี้วัดผลสำเร็จ	เป้าหมาย 2555	โครงการ ผลผลิต/กิจกรรม	วงเงินงบประมาณ ปี2555	เจ้าภาพ หน่วยรับผิดชอบ
		3.ระดับความสำเร็จของการดำเนินโครงการความร่วมมือกับมหาวิทยาลัยในต่างประเทศในการอบรมสำหรับบุคลากร(4.1.1.3)	5	โครงการ 3 ความร่วมมือกับมหาวิทยาลัยในต่างประเทศเพื่อการอบรมศึกษาดูงาน (4.1.1.3) 1. จัดอบรมศึกษาดูงาน	4.98	งานการเจ้าหน้าที่
	4.1.2 การสร้างจรรยาบรรณวัฒนธรรมการเป็นมืออาชีพทางด้านการอุดมศึกษาให้แก่บุคลากรภายในมหาวิทยาลัย (4.1.2.2)	1.ร้อยละของบุคลกรที่ได้รับการพัฒนาด้านจรรยาบรรณวิชาชีพและคุณธรรม	75	โครงการ 5 ส่งเสริมการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ (4.1.2.2) 1. จัดอบรมจรรยาบรรณวิชาชีพ	0.1	งานตรวจสอบภายใน งานการเจ้าหน้าที่ งานบริหารงานทั่วไป
		2.จำนวนอาจารย์ที่ได้รับการยกย่องประกาศเกียรติคุณ (4.1.2.3)	5 คน	โครงการ 6 รางวัลเจ้าฟ้าสำหรับอาจารย์และบุคคลากร (4.1.2.3) 1.คัดเลือกอาจารย์ และบุคลากร ที่มีบทบาทในการพัฒนามหาวิทยาลัยอุทิศตนเพื่อมหาวิทยาลัยและสร้างชื่อเสียงให้มหาวิทยาลัย เพื่อรับรางวัลเจ้าฟ้า	0.05	งานการเจ้าหน้าที่ งานบริหารงานทั่วไป

ประเด็นยุทธศาสตร์	กลยุทธ์หลัก มหาวิทยาลัย	ตัวชี้วัดผลสำเร็จ	เป้าหมาย 2555	โครงการ ผลผลิต/กิจกรรม	วงเงินงบประมาณ ปี 2555	เจ้าภาพ หน่วยรับผิดชอบ
	4.1.3 พัฒนาระบบบริหารผลการปฏิบัติงานให้บุคลากรกำหนดแผนปฏิบัติงาน ประจำปีและกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จในการปฏิบัติงานอย่างเป็นรูปธรรม	1. ระดับความสำเร็จในการพัฒนาระบบประเมินและพัฒนาสมรรถนะ(4.1.3.1)	5	โครงการ 7 พัฒนาระบบประเมินและพัฒนาสมรรถนะบุคลากรรายบุคคล (4.1.3.1) 1. จัดอบรมระบบประเมินพัฒนาสมรรถนะบุคลากรรายบุคคล	0.05	งานการเจ้าหน้าที่งานบริหารงานทั่วไป
		2.ร้อยละของบุคลากรที่มีผลการประเมินการปฏิบัติงานในระดับดีขึ้น	10	โครงการ 8 พัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร (4.1.3.2) 1.จัดอบรมศึกษาดูงานพัฒนาบุคลากร	0.1	งานการเจ้าหน้าที่งานบริหารงานทั่วไป
	4.1.5 มอบอำนาจเสริมพลังและสร้างความพร้อมในการปฏิบัติงานให้แก่ คณะ สำนัก ในรูปแบบของการกระจายอำนาจ การสนับสนุนงบประมาณกำลังคน ข้อมูลข่าวสารและนวัตกรรมด้านการบริหารจัดการ	1.จำนวนผู้บริหารที่ได้รับการพัฒนา(4.1.5.1)	20 (คน)	โครงการ 10 พัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลง (4.1.5.1) 1. จัดกิจกรรมส่งเสริมเพื่อเพิ่มพูนทักษะ ความรู้ของผู้บริหารในทุกระดับในด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง	0.07	งานการเจ้าหน้าที่งานบริหารงานทั่วไป
		2.จำนวนคู่มือการปฏิบัติการที่จัดทำแล้วเสร็จ(4.1.5.2)	3 (เล่ม)	โครงการ 11 จัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน (4.1.5.2)1. ประสานงานและรวบรวมข้อมูลในการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่	0.03	งานการเจ้าหน้าที่งานบริหารงานทั่วไป

ประเด็นยุทธศาสตร์	กลยุทธ์หลัก มหาวิทยาลัย	ตัวชี้วัดผลสำเร็จ	เป้าหมาย 2555	โครงการ ผลผลิต/กิจกรรม	วงเงินงบประมาณ ปี 2555	เจ้าภาพ หน่วยรับผิดชอบ
	4.1.6 ส่งเสริมให้บุคลากร หน่วยงาน แสวงหาพัฒนานวัตกรรมในการทำงาน ตามภารกิจหน้าที่และ นวัตกรรมการบริหาร จัดการ	1.ร้อยละความสำเร็จของโครงการศึกษาดูงานเพื่อเทียบเคียงและพัฒนาระบบการปฏิบัติงานจากองค์การสมรรถนะสูง	75	โครงการ 13 ศึกษาดูงานเพื่อเทียบเคียงและพัฒนาระบบการปฏิบัติงานจากองค์การสมรรถนะสูง (4.1.6.1) 1. ศึกษาปัญหาในการปฏิบัติงานจากหน่วยงานตัวอย่าง 2. ศึกษาดูงาน และนำความรู้จากการเข้าศึกษามาพัฒนามหาวิทยาลัยให้เป็นองค์กรสมรรถนะสูง	0.1	งานการเจ้าหน้าที่ งานบริหารงานทั่วไป งานการเงิน
4.2 พัฒนาระบบบริหารยุทธศาสตร์ที่มุ่งผลสัมฤทธิ์และมีธรรมาภิบาล	4.2.2 การพัฒนาระบบบริหารจัดการตามแนวทางการบริหารยุทธศาสตร์และการพัฒนาระบบคุณภาพ	1.คะแนนค่าเฉลี่ยผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปีด้านความพึงพอใจ	>60	โครงการ 14 พัฒนาคุณภาพการให้บริการหน่วยงานกลาง (4.2.2.5) 1.จัดประชุมชักซ้อมความเข้าใจถึงแนวทางการให้บริการที่ดีเพื่อสร้างความพึงพอใจแก่ผู้รับบริการ	0.00	งานการเจ้าหน้าที่ งานบริหารงานทั่วไป

ประเด็นยุทธศาสตร์	กลยุทธ์หลัก มหาวิทยาลัย	ตัวชี้วัดผลสำเร็จ	เป้าหมาย 2555	โครงการ ผลผลิต/กิจกรรม	วงเงินงบประมาณ ปี 2555	เจ้าภาพ หน่วยรับผิดชอบ
4.3 พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและสภาพแวดล้อมทางกายภาพของมหาวิทยาลัย	4.3.2 พัฒนามหาวิทยาลัยให้เป็นตัวอย่างขององค์กรแห่งความพอเพียง	1.ระดับความสำเร็จในการดำเนินงานตามแผนอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมและประหยัดพลังงาน (KPI 3.2)	5	โครงการ 21 พัฒนาตัวอย่างขององค์กรแห่งความพอเพียง (4.3.2.1)	0.05	งานอาคารสถานที่
		2.ระดับความสำเร็จในดำเนินงาน ตามแผนการพัฒนาเป็นองค์กรแห่งความพอเพียง(4.3.2.1)	5	โครงการ 22 อนุรักษ์สิ่งแวดล้อมและรณรงค์เพื่อการประหยัดพลังงาน (4.3.2.2) 1. สร้างความเข้าใจให้บุคลากรร่วมประหยัดพลังงาน และอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม มหาวิทยาลัยจัดกิจกรรม	0.04	งานอาคารสถานที่

บทที่ 5
มาตรการในการนำไปสู่การปฏิบัติและการติดตามประเมินผล ตามแผนพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน ประจำปีงบประมาณ 2555

จากการศึกษานโยบาย ทิศทางและเป้าหมายของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทุกระดับตั้งแต่แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ.2555–252559) แผนการบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ.2555–2558ของรัฐบาลนางสาวยิ่งลักษณ์ ชินวัตร,กรอบแผนอุดมศึกษาระยะยาว 15 ปี ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2551 – 2565) สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา,แผนยุทธศาสตร์การจัดการศึกษาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 ของกระทรวงศึกษาธิการ,แผนปฏิบัติราชการ 4 ปี (พ.ศ.2555–2558) ของกระทรวงศึกษาธิการ จนถึงเป้าหมายและยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย จนนำไปสู่การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ปีงบประมาณ 2555 นั้น การดำเนินการใดๆ ให้ประสบผลสำเร็จแล้ว นอกจากจะวางแผนแล้วจะต้องมีมาตรการนำไปสู่การปฏิบัติและการติดตามประเมินผลต่อไป เช่นเดียวกันแผนพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยก็จะต้องมีมาตรการนำไปสู่การปฏิบัติและการติดตามประเมินผล ดังนี้

5.1 มาตรการนำไปสู่การปฏิบัติด้านกำลังคน

5.1.1 การสรรหาบุคลากร เมื่อมหาวิทยาลัยได้รับจัดสรรงบประมาณแผ่นดิน จะแบ่งโควตา ในการสรรหาบุคลากรสายวิชาการ คุณวุฒิปริญญาเอก : ปริญญาโท 50 : 50 สำหรับบุคลากรสายสนับสนุน จะจัดจ้างบุคลากรวุฒิปริญญาตรีขึ้นไป มีวิธีการสรรหาบุคลากรหลายวิธีเพื่อให้เหมาะสมและทันเวลา โดยคำนึงถึงความโปร่งใส เป็นธรรม ให้สามารถได้คนเก่ง คนดีตรงกับความต้องการของมหาวิทยาลัย เช่น การสอบแข่งขันจะใช้ในกรณีบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้าปฏิบัติราชการตามตำแหน่งคุณวุฒิและคุณสมบัติ ตามที่มหาวิทยาลัยกำหนดตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง โดยปกติ การคัดเลือกจะใช้ในกรณีการบรรจุและแต่งตั้งผู้มีความรู้ความสามารถสูง อาทิ มีคุณวุฒิในระดับปริญญาเอก มีตำแหน่งทางวิชาการมาแล้ว จากสถาบันอุดมศึกษาอื่น และให้ได้รับเงินเดือนในอัตราที่สูงกว่าคุณวุฒิหรือตามแต่สภามหาวิทยาลัยจะเห็นชอบ การรับโอนหรือรับย้ายบุคลากรจากหน่วยงานอื่นๆ ที่มีคุณสมบัติตรงกับความต้องการของมหาวิทยาลัย นอกจากนี้เพื่อเป็นการกลั่นกรองให้ได้บุคลากรที่มีความเหมาะสมตามภาระหน้าที่ มหาวิทยาลัยจึงกำหนดระเบียบว่าด้วยการทดลองปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน อาทิ พนักงานมหาวิทยาลัยต้องทดลองปฏิบัติงานเป็นเวลาไม่น้อยกว่าหกเดือนแต่ไม่เกินหนึ่งปี นับแต่วันที่เข้าปฏิบัติงานและประเมินเป็นระยะๆ ทุก 6 เดือน รวม 2 ครั้ง มีคณะกรรมการประเมินผลการทดลองปฏิบัติงาน จำนวน 3 คน ประกอบด้วย

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

5.1.2 การพัฒนาบุคลากร ในสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลง มีการแข่งขันตลอดเวลา ภารกิจต่างๆจะขับเคลื่อนไปได้อย่างรวดเร็วตามกระแสสังคมและบรรลุเป้าหมายนั้น ความสำคัญอยู่ที่บุคลากรที่มีอยู่ในมหาวิทยาลัย หากมหาวิทยาลัยมีแนวทางการพัฒนาบุคลากรที่หลากหลาย และถูกต้องตามความต้องการก็จะสามารถใช้ศักยภาพของบุคลากรได้อย่างเต็มกำลังความสามารถ มีแนวทางการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยหลากหลาย ดังนี้

(1) การพัฒนาโดยการปฐมนิเทศและการจัดโครงการฝึกอบรมของมหาวิทยาลัยที่กำหนดขึ้นเองเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของมหาวิทยาลัย อย่างน้อย 3-5 โครงการต่อปี อาทิ โครงการพัฒนามาตรฐานการสอนระดับอุดมศึกษาที่จัดขึ้นสำหรับคณาจารย์ที่เข้าใหม่ โครงการอบรมพัฒนาบุคลากรเพื่อพัฒนาบุคลิกภาพและเสริมสร้างประสิทธิภาพในการให้บริการสำหรับบุคลากรสายสนับสนุน โครงการพัฒนาความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านภาษา การเขียนผลงานทางวิชาการ

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

(3) การสนับสนุนให้ไปศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ทั้งนี้ อาจไม่ต้องใช้เวลาราชการ แต่ต้องได้รับการอนุญาตจากมหาวิทยาลัยก่อน เนื่องจากมหาวิทยาลัยต้องตรวจสอบว่าสาขาวิชาที่ไปศึกษาตรงกับความต้องการและมีความสำคัญต่อการพัฒนางานในตำแหน่ง หรือพัฒนางานใหม่ๆ หรือไม่ เมื่อสำเร็จการศึกษาแล้วมหาวิทยาลัยจะพิจารณาให้ได้รับเงินเดือนตามคุณวุฒิ

(4) การสนับสนุนให้ลาไปศึกษาในระดับสูงขึ้น มีการกำหนดคุณวุฒิ สาขาวิชาให้ทราบอย่างเปิดเผย เพื่อให้บุคลากรไปศึกษาให้ตรงกับความต้องการของมหาวิทยาลัย โดยอนุญาตให้ลาและได้รับเงินเดือนระหว่างลา

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

(6) การจัดตั้งกองทุนวิจัย เพื่อสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรมีทักษะ มีผลงานวิจัยเพิ่มขึ้น นอกจากนี้ยังมีเงินสนับสนุนการทำวิจัยจากหน่วยงานภายนอกด้วย

(7) การออกกฎ ข้อบังคับ ระเบียบและการปรับปรุงกฎ ข้อบังคับ ระเบียบว่าด้วยการบริหารงานบุคคลให้เหมาะสม เป็นธรรมโดยให้บุคลากรมีส่วนร่วม

(8) การรวบรวมกฎหมาย กฎ ระเบียบข้อบังคับต่างๆ ไว้ในหนังสือสาระน่ารู้สำหรับบุคลากร เพื่อประโยชน์ในการศึกษาทำความเข้าใจ การพัฒนาตนเองและพัฒนางาน

(9) การจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานการพัฒนางาน การพัฒนาความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบที่เกี่ยวข้องกับงาน การวิเคราะห์ปัญหาและเสนอแนะแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับงานแต่ละงานได้

(10) การคัดเลือกบุคลากรดีเด่น

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

โดยในเรื่องของการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ของพนักงานมหาวิทยาลัย ใช้ตัวแบบที่สำนักงาน กพ.ได้จัดทำขึ้นเป็นแบบอย่าง โดยการประยุกต์ใช้และปฏิบัติในการจัดทำเส้นทางก้าวหน้าในสายอาชีพซึ่งจะคำนึงถึงให้ความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์หลักของมหาวิทยาลัยและระเบียบ ประกาศต่างๆของมหาวิทยาลัย และระเบียบของสำนักงาน ก.พ. รวมถึงขั้นตอนการดำเนินการที่เป็นระบบ โปร่งใสและเป็นธรรมต่อข้าราชการ และพนักงานมหาวิทยาลัยทั้งนี้เพื่อให้เกิดการยอมรับในหลักเกณฑ์ เงื่อนไขต่างๆตามที่ได้จัดทำเส้นทางก้าวหน้าในสายอาชีพ โดยมีแนวคิดและแนวทางหลัก ดังนี้

5.1.3.1 ลักษณะของสายอาชีพ (Career Path) สามารถแบ่งออกได้เป็น 2 ลักษณะคือ

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

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

5.1.3.1.2 **สายอาชีพในแนวนอน (Horizontal)** เป็นการโอนย้าย (Transfer) หรือสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน (Job Rotation) ทั้งนี้ตำแหน่งงานอาจเปลี่ยนแปลงหรือไม่เปลี่ยนแปลงโดยสามารถแบ่งออกได้เป็น 2 ลักษณะ คือ

1. การโอนย้ายหรือสับเปลี่ยนหมุนเวียนงานภายในหน่วยงานเดียวกัน
2. การโอนย้ายหรือสับเปลี่ยนหมุนเวียนงานต่างหน่วยงานกัน

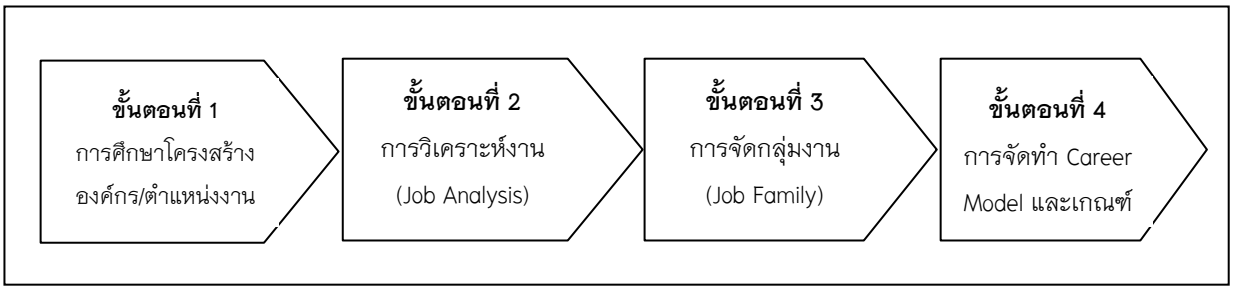
5.1.3.2 รูปแบบการจัดทำเส้นทางก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ในองค์กรแบ่งออกเป็น 3 รูปแบบ ดังนี้

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

5.1.3.2.2 Network Career Path เป็นการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพแบบเปิด แสดงสายอาชีพของพนักงานในแนวดิ่ง(Vertical) ในลักษณะของการเลื่อนขั้นหรือเลื่อนตำแหน่งงาน และในแนวนอน(Horizontal) ในลักษณะของการโอนย้าย(Transfer) หรือสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน (Job Rotation) โดยมีการแลกเปลี่ยนประสบ–การณ์ในแต่ละขั้น

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

5.1.3.3 ขั้นตอนการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ(Career Path)



ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาโครงสร้างองค์กร/ตำแหน่งงาน

การศึกษาลักษณะทั่วไปของโครงสร้างองค์กรและตำแหน่งงานในปัจจุบันเป็นขั้นตอนเริ่มต้นก่อนการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เพื่อสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดผังโครงสร้างมหาวิทยาลัย โครงสร้างตำแหน่งงาน และระดับตำแหน่งงานของมหาวิทยาลัยในปัจจุบัน และเพื่อ

ใช้เป็นแนวทางในการวิเคราะห์งาน (Job Analysis) การจัดกลุ่มงาน (Job Family) ให้เหมาะสมกับลักษณะของมหาวิทยาลัย

ขั้นตอนที่ 2 การวิเคราะห์งาน (Job Analysis)

การวิเคราะห์งาน เป็นการศึกษาขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบ และกิจกรรมหลักของแต่ละงาน รวมทั้งคุณสมบัติที่จำเป็นของงานในตำแหน่งงานต่างๆ โดยจะวิเคราะห์ขอบเขตของตำแหน่งงานในกลุ่มต่างๆ ตามผังโครงสร้างมหาวิทยาลัย และผังโครงสร้างตำแหน่งงานปัจจุบัน เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการจัดกลุ่มงานและจัดทำรูปแบบ ของสายอาชีพให้เหมาะสมกับภารกิจของมหาวิทยาลัย

ขั้นตอนที่ 3 การจัดกลุ่มงาน (Job Family)

การจัดกลุ่มงาน หมายถึง การจัดแบ่งกลุ่มงานที่มีหน้าที่ความรับผิดชอบ และคุณสมบัติของตำแหน่งงานใกล้เคียงกันให้อยู่ในกลุ่มเดียวกัน โดยวิเคราะห์จากคำบรรยายลักษณะงานของตำแหน่งงานที่จัดทำขึ้น โดยการจัดกลุ่มงานมีวิธีการต่อไปนี้

1. ศึกษาขอบเขตหน้าที่งาน (Scope of Work) และคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งงาน (Job Specification)

2. การจัดแบ่งกลุ่มงาน (Job Family) โดยพิจารณาจัดกลุ่มงานจากงานที่มีความสามารถ (Competency) ที่คล้ายคลึงกันควรจัดอยู่ในกลุ่มเดียวกัน

3. การจัดแบ่งกลุ่มงานย่อย (Sub Group)ของแต่ละกลุ่มงาน (Job Family)ที่กำหนดขึ้น

ขั้นตอนที่ 4 การจัดทำ Career Model และเกณฑ์

แนวทางการจัดทำ Career Model หรือรูปแบบเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของมหาวิทยาลัย มีดังต่อไปนี้

1. การระบุตำแหน่งงานทั้งหมดที่อยู่ในหน่วยงานทั้งในระดับฝ่าย ส่วน แผนก ของแต่ละกลุ่มงานย่อย(Sub Group) ในแต่ละกลุ่มงาน (Job Family) ที่กำหนดขึ้น

2. การจัดกลุ่มแนวทางเลือกในสายอาชีพ โดยการโอนย้ายกลุ่มงานให้เหมาะสม ซึ่งพิจารณาจากความสามารถในงาน (Job Competency) โดยมีแนวทางเลือก คือโอนย้ายงานข้าม Sub Group ของ Job Family เดียวกัน และโอนย้ายงานข้าม Job Family ที่ต่างกัน

3. การจัดทำ Career Model ของตำแหน่งงาน โดยมีเทคนิคคือ

3.1 การพิจารณาโอนย้ายระดับตำแหน่งงาน มีหลักเกณฑ์คือโอนย้ายทุกระดับตำแหน่งงาน และโอนย้ายบางระดับตำแหน่งงาน

3.2 การจัดทำผังแสดงความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่งงาน และการโอนย้ายงาน ซึ่งมีหลักเกณฑ์ คือ การเลื่อนตำแหน่งและโอนย้ายงานภายใน Job Family ที่เหมือนกัน และเลื่อนตำแหน่งและโอนย้ายงานใน Job Family ที่ต่างกัน

4. การจัดทำเกณฑ์หรือมาตรฐานสำหรับแต่ละตำแหน่งงานตาม Career Model ที่กำหนดขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพิจารณาเลื่อนระดับตำแหน่งงานและการโอนย้ายงาน

5.1.3.4 แนวทางในการนำการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพไปปฏิบัติ

➤ ผู้บังคับบัญชาของแต่ละหน่วยงานจะได้แจ้งให้พนักงานมหาวิทยาลัย รับรู้ถึงความก้าวหน้าในสายอาชีพที่กำหนดขึ้น เพื่อเปิดโอกาสให้พนักงานมหาวิทยาลัย สามารถสอบถามข้อมูลต่างๆในการสร้างความเข้าใจตรงกัน

➤ ฝ่ายงานการเจ้าหน้าที่ จะร่วมกับผู้บังคับบัญชาพิจารณาคุณสมบัติและความสามารถที่คาดหวัง (Expectation Competency) เพื่อวิเคราะห์และประเมินหาช่องว่างของความสามารถ (Competency Gap Assessment)

➤ ฝ่ายงานการเจ้าหน้าที่ จัดทำสรุปความสามารถของพนักงานที่ต้องพัฒนา รวมทั้งกำหนดหลักสูตรหรือโปรแกรมการฝึกอบรมและพัฒนาพนักงานรายบุคคล(Individual Development Plan) ตามช่วงปีงบประมาณ เพื่อเตรียมการทั้งงบประมาณและแผนปฏิบัติการในการพัฒนาบุคลากร

➤ ผู้บังคับบัญชาจะต้องแจ้งแผนการพัฒนาพนักงานรายบุคคลให้พนักงานรับรู้และสร้างความเข้าใจให้ตรงกันโดยการชี้แจงวัตถุประสงค์ แนวทางหรือวิธีการพัฒนารวมทั้งวิธีการในการติดตามผล

➤ ฝ่ายงานการเจ้าหน้าที่ จะร่วมกับผู้บริหารแต่ละคณะ รวมถึงทุกหน่วยงานติดตามผลการพัฒนา

➤ ฝ่ายงานการเจ้าหน้าที่ จะร่วมกับผู้บังคับบัญชาของแต่ละหน่วยงานดำเนินการโอนย้าย หรือเลื่อนตำแหน่งงานกรณีที่พนักงานมีความพร้อมและได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาตามแผนการฝึกอบรมและพัฒนาของพนักงานรายบุคคล

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ได้ดำเนินการในเรื่องของการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ของพนักงานมหาวิทยาลัยไว้แล้วบางส่วนซึ่งประกอบไปด้วย ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาโครงสร้างองค์กร/ตำแหน่งงาน ขั้นตอนที่ 2 การวิเคราะห์งาน (Job Analysis) และขั้นตอนที่ 3 การจัดกลุ่มงาน (Job Family) คงเหลือเฉพาะ ขั้นตอนที่ 4 การจัดทำ Career Model และเกณฑ์ ซึ่งกำลังดำเนินการต่อไปเพื่อให้มีเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ นำเสนอและผ่านความเห็นชอบจากสภามหาวิทยาลัยและสามารถนำไปปฏิบัติได้ในอนาคตอันใกล้นี้

5.1.4 การประเมินผลการปฏิบัติงาน มีการติดตามการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกระดับ โดยกำหนดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานทุกๆ 6 เดือน

ครั้งที่ 1 ตุลาคม – มีนาคม ปีถัดไป

ครั้งที่ 2 เมษายน – กันยายน

มีคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างน้อย 2 ระดับ คือ

1. คณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานในระดับหน่วยงาน จำนวน 3-5 คน
2. คณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานระดับมหาวิทยาลัยพิจารณากลั่นกรองและรายงานผลต่ออธิการบดี

5.1.5 สวัสดิการ ค่าตอบแทน และประโยชน์เกื้อกูล เนื่องจากบุคลากรในมหาวิทยาลัยมีอยู่ 5 ประเภท และมีกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ แนวปฏิบัติในการบริหารงานบุคคลของบุคลากรในแต่ละประเภทแตกต่างกันไป เพื่อมิให้เกิดความรู้สึกขาดขวัญกำลังใจ ขาดความมั่นคง และเพื่อมิให้มีความแตกต่างกันมากในด้านต่างๆ มหาวิทยาลัยจึงได้มีการออกระเบียบ ข้อบังคับต่างๆที่อยู่ในอำนาจเพื่อเอื้ออำนวยให้บุคลากรได้รับสวัสดิการ ค่าตอบแทน และประโยชน์เกื้อกูลต่างๆ ให้เท่าเทียมหรือใกล้เคียงกันในด้านต่างๆ ดังนี้

(1) สวัสดิการด้านที่พักอาศัย มีบ้านพัก แฟลต หอพักนักศึกษา และห้องพักให้เช่าในราคาถูกที่อยู่ภายในมหาวิทยาลัย

(2) สวัสดิการกองทุนกู้ยืมของสมาชิกสโมสรเจ้าหน้าที่

(3) สวัสดิการสหกรณ์ออมทรัพย์ครูปทุมธานีสำหรับข้าราชการและบุคลากรประเภทประจำ การเป็นสมาชิก ช.พ.ค. ช.พ.ส.

(4) กองทุนประกันสังคม

(5) การให้ค่าตอบแทน เงินเดือนที่ สูงกว่าอัตราเงินเดือนขั้นต้นของข้าราชการผู้ทรงคุณวุฒิจะได้รับตามศักยภาพ ความรู้ ความสามารถและประสบการณ์โดยผ่านความเห็นชอบของสภามหาวิทยาลัย มีการให้ค่าตอบแทนสำหรับผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการในระดับผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ ศาสตราจารย์ มีการพิจารณาความดีความชอบจากผลประเมินการปฏิบัติงานและพิจารณาปรับค่าตอบแทนให้เสมอเมื่อมีการปรับค่าตอบแทนภาคราชการ

(6) มีนโยบายจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ กองทุนสวัสดิการต่างๆ เพิ่มขึ้น

(7) ประโยชน์เกื้อกูลต่างๆ อาทิ ในการเดินทางไปราชการบุคลากรจะได้รับเบี้ยเลี้ยงและค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการในอัตราที่เทียบเท่ากับข้าราชการ

5.1.6 งบประมาณด้านบุคลากร

จากการวิเคราะห์อัตรากำลัง ในบทที่ 3 จะเห็นว่ามหาวิทยาลัยมีความต้องการอัตราบุคลากรเพิ่มอีกจำนวนมากเพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ตามพันธกิจมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและมีผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ในปัจจุบันมหาวิทยาลัยมหาวิทยาลัยมีภาระค่าใช้จ่ายด้านอัตรากำลัง ดังนี้

ตารางแสดงข้อมูลบุคลากรด้านงบประมาณ

ลำดับ	รายการ	สาย วิชาการ	สาย สนับสนุน	รวม (อัตรา)
1	จำนวนบุคลากรที่ต้องการทั้งหมด	369	283	652
2	จำนวนบุคลากรที่มีอยู่ทั้งหมด	369	283	652
3	จำนวนที่ขาด (1–2)	0	0	0
4	จำนวนบุคลากรที่รับเงินเดือนจากงบแผ่นดิน	93	55	148
5	จำนวนบุคลากรที่รับเงินเดือนจากงบรายได้ (2–4)	276	228	504
6	จำนวนบุคลากรที่ขอรับจัดสรรงบประมาณแผ่นดิน ในปีงบประมาณ 2555–2559 (1–4)	276	228	504

หมายเหตุ * ไม่รวมบุคลากรที่ปฏิบัติงานจ้างเหมา ตำแหน่ง แม่บ้าน คนงาน คนสวน เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย พนักงานขับรถยนต์ เป็นต้น (ในปัจจุบันจ้างอยู่ 186 อัตรา ปีงบประมาณ 2555 ได้รับจัดสรรเงินอุดหนุน จำนวน 7,000,000 บาท ซึ่งไม่เพียงพอและยังเป็นภาระค่าใช้จ่ายของมหาวิทยาลัยในการกำหนดอัตราค่าจ้างขึ้นต่ำของราชการในกลุ่มงานจ้างเหมา เดือนละ 5,080 บาท)

: ได้รับงบประมาณแผ่นดินในปีงบประมาณ 2555 ดังนี้

สายวิชาการ –	ข้าราชการ	จำนวน	126	อัตรา
–	พนักงานมหาวิทยาลัย	จำนวน	93	อัตรา
	รวม	**จำนวน**	**219**	**อัตรา**
สายสนับสนุน	– ข้าราชการ	จำนวน	15	อัตรา
	– ลูกจ้างประจำที่ปฏิบัติงานในสำนักงาน	จำนวน	21	อัตรา
	– พนักงานราชการ	จำนวน	14	อัตรา
	– พนักงานมหาวิทยาลัย	จำนวน	55	อัตรา
	รวม	**จำนวน**	**105**	**อัตรา**

จากการที่สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา(สกอ.) ได้มีมติให้มีการปิดหลักสูตรปริญญาตรี(ต่อเนื่อง)และประเด็นการจัดการศึกษานอกที่ตั้ง ซึ่งมีประกาศ กระทรวงศึกษาธิการ ว่าด้วยการจัดการศึกษานอกสถานที่ตั้งของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ พ.ศ.2552 ซึ่งประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม126 ตอนพิเศษ74ง วันที่ 26 พฤษภาคม 2552 ทำให้หลักเกณฑ์ต่างๆ ในการเปิดศูนย์ฯ มีความเข้มข้นทางวิชาการมากขึ้น ซึ่งส่งผลกระทบต่อมหาวิทยาลัยทำให้มีการยุติการดำเนินงานให้การศึกษานอกที่ตั้งทั้งในส่วนของศูนย์ให้การศึกษาเซียร์และศูนย์ให้การศึกษาเอกศาสตร์ จากสภาวการณ์ดังกล่าวส่งผลต่อภาพรวมของมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ คือจำนวนนักศึกษาน้อยลง และบุคลากรจากศูนย์ให้การศึกษากลับเข้ามาปฏิบัติงานในส่วนงานต่างๆในมหาวิทยาลัย ทำให้บางหน่วยงานมีสภาพเหมือนจำนวนบุคลากรมีมากกว่าภาระงานที่กำหนด แต่จากการวิเคราะห์ข้อมูลอัตรากำลังข้างต้นจะเห็นว่า ในการปฏิบัติพันธกิจของมหาวิทยาลัยให้มีประสิทธิภาพนั้น มหาวิทยาลัยจะต้องมีอัตรากำลังทั้งสิ้น 652 อัตรา

แต่ในปัจจุบันมหาวิทยาลัยได้รับจัดสรรอัตรากำลังงบประมาณแผ่นดิน จำนวน 148 อัตรา และในการปฏิบัติภารกิจจริงๆ ในปัจจุบันมหาวิทยาลัยได้จ้างบุคลากรเพิ่มขึ้นด้วยงบรายได้ของมหาวิทยาลัยรวมทั้งสิ้น 504 อัตรา และจ้างในกลุ่มจ้างเหมาบริการอีก 186 อัตรา ประกอบกับรัฐบาลมีนโยบายผู้จบปริญญาตรีให้ได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่า 15,000 บาท ส่งผลกระทบต่อบุคลากร ที่จบการศึกษาในระดับอื่นๆ ด้วย มหาวิทยาลัยต้องจัดสรรงบรายได้เพิ่มเติมอีกจำนวนมาก จึงนับเป็นภาระค่าใช้จ่ายที่สูงมาก แต่เนื่องจากมหาวิทยาลัยต้องธำรงรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่มีคุณภาพที่จะเสริมประสิทธิภาพในการบริหารราชการและการเตรียมอัตรากำลังตามแผนการปฏิบัติราชการตามภารกิจหลักคือการสอนและวิจัย ในระดับอุดมศึกษาให้ได้มาตรฐาน ในระยะ 5 ปี และพัฒนาบุคลากรรองรับการเป็นประชาคมอาเซียน มหาวิทยาลัยจึงได้ขอรับการจัดสรรงบประมาณแผ่นดินเพื่อจ้างบุคลากรในปี งบประมาณ พ.ศ. 2556, 2557, 2558, 2559 ตามลำดับ ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับงบประมาณของประเทศซึ่งมีความเป็นไปได้ค่อนข้างต่ำ มหาวิทยาลัย คงต้องรับภาระงบประมาณต่อไปในขณะที่แนวโน้มงบประมาณรายได้ลดลง

ทั้งนี้ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ได้รับการจัดสรรงบประมาณแผ่นดิน ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 ในการบริหารจัดการดำเนินโครงการ กิจกรรม ภารกิจของมหาวิทยาลัย ซึ่งได้รับ การจัดสรรงบประมาณแผ่นดิน ในงบบุคลากร จำนวน 98,587,300 บาท งบอุดหนุน (ค่าใช้จ่ายบุคลากร) จำนวน 69,003,600 บาท รวม 167,590,900 บาท และการจัดสรรงบประมาณรายได้จากการจัดการศึกษาของมหาวิทยาลัย ในปี 2555 เพื่อใช้ในการจัดการศึกษาและการดำเนินงานตามภารกิจ ของมหาวิทยาลัยในงบบุคลากร เพิ่มเติมอีก 40,000,000 บาท รวมงบประมาณที่ได้รับจัดสรรในงบบุคลากรทั้งสิ้น 207,590,900 บาท นอกจากนี้มหาวิทยาลัยยังมีนโยบายในการจัดสรรงบประมาณรายได้เพื่อสนับสนุนกองทุนพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย จำนวน 13,750,000 บาท (ข้อมูลจากกองนโยบายและแผน: ตุลาคม 2554)

5.2 การติดตามประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ 2555

ตามแผนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ประจำปีงบประมาณ 2555 ใน 4.3 ได้กำหนดเป้าหมาย แผนงาน โครงการและกิจกรรมในการพัฒนาบุคลากรไว้แล้ว เมื่อสิ้นสุดปีงบประมาณ มหาวิทยาลัยจักได้ติดตามให้หน่วยงานต่างๆรายงานผลการดำเนินการตามโครงการ ที่กำหนดไว้ ดังนี้

1. ตรวจสอบ วิเคราะห์จำนวนบุคลากร ที่ได้รับจัดสรรงบประมาณว่าเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ในแต่ละปีหรือไม่ อย่างไร

2. ตรวจสอบ วิเคราะห์จำนวนโครงการ ที่กำหนดไว้เพื่อพัฒนาบุคลากรว่าได้ดำเนินการตามเป้าหมายหรือไม่ มีโครงการใหม่ๆเพิ่มขึ้นในแต่ละปีเพื่อให้เหมาะสมตามสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงตามปัจจัยต่างๆที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรหรือไม่ และโครงการที่เพิ่มขึ้นเหมาะสมและได้รับการอนุมัติอย่างถูกต้อง

3. ประเมินผลจากบุคลากรผู้เข้ารับการพัฒนา จากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและนำผลการติดตามประเมินผลมาวิเคราะห์เพื่อปรับแผนพัฒนาบุคลากร ให้เหมาะสม

4. รายงานผลการตรวจ ติดตามประเมินผลให้กรรมการบริหารมหาวิทยาลัยและสภามหาวิทยาลัยทราบทุกปี

ภาคผนวก

ข้อมูลผลการวิเคราะห์กรอบอัตรากำลังบุคลากรสายสนับสนุน

1. การวิเคราะห์กรอบอัตรากำลังบุคลากร สายสนับสนุน

1.1 กรอบสมรรถนะสายสนับสนุน

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ให้ความหมายของสมรรถนะ คือ กลุ่มของความรู้ความสามารถทักษะ ตลอดจนทัศนคติที่จำเป็น ในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล คุณลักษณะของบุคคลที่มีผลต่อพฤติกรรมและผลของการปฏิบัติงาน ซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้ ส่วนหนึ่งประกอบขึ้นจากทักษะความรู้ ความสามารถ ทัศนคติ บุคลิกภาพ ค่านิยมของบุคคล หรือพฤติกรรม ของผู้ที่มีผล การปฏิบัติงานยอดเยี่ยมในงานหนึ่ง ๆ

บริษัทปูนซีเมนต์ไทย ให้ความหมายของสมรรถนะ คือ คุณลักษณะความสามารถที่องค์กรต้องการ ให้พนักงานมีซึ่งความสามารถ ดังกล่าว ทำให้พนักงานสามารถปฏิบัติงาน ในความรับผิดชอบได้สำเร็จลุล่วงด้วยดี ทั้งเป็นการสนับสนุนเป้าหมายโดยรวมของ องค์กรอีกด้วย

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

1. ความรู้ (Knowledge) คือสิ่งที่มหาวิทยาลัย ต้องการให้ “รู้”เช่นความรู้ความเข้าใจในกฎหมาย,ระเบียบและประกาศ ที่เกี่ยวข้อง ฯลฯ
2. ทักษะ (Skill) คือสิ่งที่มหาวิทยาลัย ต้องการให้ “ทำ” เช่นทักษะด้าน ICT ทักษะด้านเทคโนโลยี ทักษะการบริหารสมัยใหม่ เป็นสิ่งที่ต้องผ่าน การเรียนรู้ และฝึกฝนจนเกิดเป็นความชำนาญในการใช้งาน
3. พฤตินิสัยที่พึงปรารถนา (Attributes) คือสิ่งที่มหาวิทยาลัย ต้องการให้ “เป็น” เช่น ความใฝ่รู้ ความซื่อสัตย์ ความรักในองค์กร การทำงานเป็นทีม และความมุ่งมั่นในความสำเร็จ สิ่งเหล่านี้จะอยู่ลึกลงไปในจิตใจ ต้องปลูกฝังสร้างยากกว่าความรู้และทักษะ แต่ถ้าหากมีอยู่แล้ว จะเป็นพลังผลักดันให้คนมีพฤติกรรมที่องค์กรต้องการ

กรอบสมรรถนะของบุคลากรสายสนับสนุนที่ได้รับการอนุมัติจากสภามหาวิทยาลัย

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

1.2 กรอบภาระงานสายสนับสนุน

ภาระงานขั้นต่ำของสายสนับสนุน หมายถึง งานในหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรของมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนงานด้านวิชาการ ที่มีปริมาณและคุณภาพอย่างน้อยเท่ากับเกณฑ์ขั้นต่ำที่

มหาวิทยาลัย (หรือสังคม) ยอมรับ เพื่อแสดงความผูกพันในหน้าที่ และความรับผิดชอบที่สามารถตรวจสอบได้ ซึ่งจะช่วยให้บุคลากรสายสนับสนุนช่วยวิชาการ สามารถจัดสรรโอกาสเพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางานในหน้าที่ให้เกิดผลดี

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

ตำแหน่งที่ปฏิบัติงานให้ห้องปฏิบัติการ พิจารณาจากจำนวนห้อง ลักษณะการใช้ห้อง อุปกรณ์และประเภทเครื่องมือของห้องปฏิบัติการว่ามีความจำเป็นต้องมีผู้รับผิดชอบตลอดระยะเวลาการปฏิบัติงานหรือไม่

1.3 คุณลักษณะจำเป็น (ที่พึงมี) ของบุคลากรที่ต้องการรับเข้าทำงาน หรือบุคลากรที่ผ่านการพัฒนาแล้ว**ทางด้านสายสนับสนุน ประกอบไปด้วย**

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

1.4 สายงานและตำแหน่งงานที่จะส่งเสริมเพื่อการพัฒนาสมรรถนะ

1. สายงานประเภทบริหาร
2. สายงานประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ
3. สายงานประเภททั่วไป

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

1.5 ข้อมูลจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ในปัจจุบัน สายสนับสนุน ปีงบประมาณ 2555
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ กระทรวงศึกษาธิการ

ลำดับ	กอง/สำนัก/สถาบัน/คณะ	จำนวน (คน)	หมายเหตุ
1	สำนักงานอธิการบดี	1	
	1.1 กองกลาง [1]	58	4 กลุ่มงาน
	1.2 กองนโยบายและแผน	8	3 กลุ่มงาน
	1.3 กองพัฒนานักศึกษา[2]	14	4 กลุ่มงาน
2	หน่วยงานตรวจสอบภายใน	3	2 กลุ่มงาน
3	สถาบันวิจัยและพัฒนา	6	3 กลุ่มงาน
4	สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ[3]	24	3 กลุ่มงาน
5	สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้และบริการวิชาการ	6	3 กลุ่มงาน
6	สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน	42	5 กลุ่มงาน
7	สำนักมาตรฐานและจัดการคุณภาพ	3	2 กลุ่มงาน
8	คณะครุศาสตร์	8	4 กลุ่มงาน
9	คณะเทคโนโลยีการเกษตร	7	3 กลุ่มงาน
10	คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม	9	3 กลุ่มงาน
11	คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	11	4 กลุ่มงาน
12	คณะวิทยาการจัดการ	10	3 กลุ่มงาน
13	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	20	4 กลุ่มงาน
14	บัณฑิตวิทยาลัย	9	3 กลุ่มงาน
15	วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ	25	3 กลุ่มงาน
16	สำนักงานสภามหาวิทยาลัย	3	2 กลุ่มงาน
17	งานวิชาศึกษาทั่วไป	3	2 กลุ่มงาน
18	โรงเรียนสาธิต	13	3 กลุ่มงาน
รวม		283	

ข้อมูล ณ 1 ตุลาคม 2554

1.6 ภาระงานและบุคลากรสายสนับสนุน ปีงบประมาณ 2555 จำแนกตามสถานภาพ

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ กระทรวงศึกษาธิการ

ลำดับที่	หน่วยงาน	จำนวนภาระงานตลอดปี(วัน)	จำนวนกลุ่มงาน	จำนวนที่พึงมี (คน)	จำนวนบุคลากรที่มีอยู่				
					ข้าราชการสายสนับสนุน	ลูกจ้างประจำ	พนง.ราชการ	พนง.มหาวิทยาลัย	จนท.ประจำตามสัญญาจ้าง
1	สำนักงานอธิการบดี			1	1	–	–	–	–
	1.1 กองกลาง [1]	13,340	4 กลุ่มงาน	58	1	9	8	35	5
	1.2 กองนโยบายและแผน	1,840	3 กลุ่มงาน	8	1	1	–	6	–
	1.3 กองพัฒนานักศึกษา[2]	3,220	4 กลุ่มงาน	14	2	–	–	10	2
2	หน่วยงานตรวจสอบภายใน	690	2 กลุ่มงาน	3	–	–	–	3	–
3	สถาบันวิจัยและพัฒนา	1,380	3 กลุ่มงาน	6	1	–	–	5	–
4	สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ[4]	5,520	3 กลุ่มงาน	24	1	–	1	22	–
5	สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้และบริการวิชาการ	1,380	3 กลุ่มงาน	6	1	–	–	4	1
6	สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน[3]	9,660	5 กลุ่มงาน	42	1	7	3	25	6
7	สำนักมาตรฐานและจัดการคุณภาพ	690	2 กลุ่มงาน	3	–	–	–	3	–
8	คณะครุศาสตร์	1,840	4 กลุ่มงาน	8	1	–	–	5	2
9	คณะเทคโนโลยีการเกษตร	1,610	3 กลุ่มงาน	7	1	–	–	4	2
10	คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม	2,070	3 กลุ่มงาน	9	1	–	–	8	–
11	คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์[5]	2,530	4 กลุ่มงาน	11	1	1	–	7	2
12	คณะวิทยาการจัดการ	2,300	3 กลุ่มงาน	10	1	–	1	8	–
13	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี[6]	4,600	4 กลุ่มงาน	20	1	1	–	14	4
14	บัณฑิตวิทยาลัย	2,070	3 กลุ่มงาน	9	–	–	–	5	4

ลำดับที่	หน่วยงาน	จำนวนภาระงานตลอดปี(วัน)	จำนวนกลุ่มงาน	จำนวนที่พึงมี (คน)	จำนวนบุคลากรที่มีอยู่				
					ข้าราชการสายสนับสนุน	ลูกจ้างประจำ	พนง.ราชการ	พนง.มหาวิทยาลัย	จนท.ประจำตามสัญญาจ้าง
15	วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ[7]	5,750	3 กลุ่มงาน	25	–	–	–	16	9
16	สำนักงานสภามหาวิทยาลัย	690	2 กลุ่มงาน	3	–	–	1	2	–
17	งานวิชาศึกษาทั่วไป	690	2 กลุ่มงาน	3	–	1	–	2	–
18	โรงเรียนสาธิต	2,990	3 กลุ่มงาน	13	–	1	–	10	2
	รวมทั้งสิ้น	**64,860**		**283**	**15**	**21**	**14**	**194**	**39**

ข้อมูล ณ 1 ตุลาคม 2554

หมายเหตุ :

(1) ประกอบด้วย งานเลขานุการ งานธุรการ งานยานพาหนะ งานอาคารสถานที่ งานประชาสัมพันธ์ งานการเงิน งานการเจ้าหน้าที่ งานนิติการ งานพัสดุ งานอนามัย สถานีวิทยุเพื่อการศึกษาฯ สำนักสิทธิประโยชน์

(2) ประกอบด้วย กองพัฒนานักศึกษา สำนักศิลปวัฒนธรรม

(3) ประกอบด้วย สำนักส่งเสริมวิชาการ งานวิเทศสัมพันธ์ ศูนย์กรุงเทพ ศูนย์สระแก้ว

(4) ประกอบด้วย สำนักงานวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ ศูนย์คอมพิวเตอร์

(5) ประกอบด้วย สำนักงานคณะ ศูนย์ภาษา

(6) ประกอบด้วย สำนักงานคณะ ศูนย์วิทยาศาสตร์

(7) ประกอบด้วย วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ โครงการจัดตั้ง วสพ. โครงการจัดตั้งอุษาคเนย์

1.7 กรอบอัตรากำลังและแผนความต้องการบุคลากร สายสนับสนุน ประจำปีงบประมาณ 2555
เพื่อขอรับจัดสรรงบประมาณแผ่นดิน มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ กระทรวงศึกษาธิการ

ลำดับ	หน่วยงาน	จำนวนที่พึงมี (คน)	จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนปัจจุบัน				จำนวนที่ขอเพิ่มจากงบแผ่นดิน	แผนความต้องการบุคลากรสายสนับสนุนในปีงบประมาณ2555
			ขรก.	ลจ.ประจำ	พนง.ราชการ	พนง.มหาวิทยาลัยงบแผ่นดิน		
1	สำนักงานอธิการบดี	1	1	–	–	–	–	–
	1.1 กองกลาง [1]	58	1	9	8	15	25	7
	1.2 กองนโยบายและแผน	8	1	1	–	1	5	5
	1.3 กองพัฒนานักศึกษา[2]	14	3	–	–	3	8	3
2	หน่วยงานตรวจสอบภายใน	3	–	–	–	1	2	1
3	สถาบันวิจัยและพัฒนา	6	–	–	–	2	4	1
4	สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ[3]	24	1	–	1	7	15	5
5	สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้และบริการวิชาการ	6	1	–	–	1	4	2
6	สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน	42	1	7	3	7	24	6
7	สำนักมาตรฐานและจัดการคุณภาพ	3	–	–	–	1	2	1
8	คณะครุศาสตร์	8	1	–	–	2	5	2
9	คณะเทคโนโลยีการเกษตร	7	1	–	–	1	5	2
10	คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม	9	1	–	–	3	5	2
11	คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	11	1	1	–	1	8	2
12	คณะวิทยาการจัดการ	10	1	–	1	2	6	2
13	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	20	1	1	–	5	13	5
14	บัณฑิตวิทยาลัย	9	–	–	–	1	8	2

คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร 2555

ลำดับ	หน่วยงาน	จำนวนที่พึงมี (คน)	จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนปัจจุบัน				จำนวนที่ขอเพิ่มจากงบแผ่นดิน	แผนความต้องการบุคลากรสายสนับสนุนในปีงบประมาณ2555
			ขรก.	ลจ.ประจำ	พนง.ราชการ	พนง.มหาวิทยาลัยงบแผ่นดิน		
15	วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ	25	–	–	–	–	25	7
16	สำนักงานสภามหาวิทยาลัย	3	–	–	1	1	–	–
17	งานวิชาศึกษาทั่วไป	3	–	1	–	1	–	–
18	โรงเรียนสาธิต	13	–	1	–	–	12	4
	รวมบุคลากรสายสนับสนุน	283	15	21	14	55	178	–

หมายเหตุ :

(1) ประกอบด้วย งานเลขานุการ งานธุรการ งานยานพาหนะ งานอาคารสถานที่ งานประชาสัมพันธ์ งานการเงิน งานการเจ้าหน้าที่ งานนิติการ งานพัสดุ งานอนามัย สถานีวิทยุเพื่อการศึกษาฯ สำนักสิทธิประโยชน์

(2) ประกอบด้วย กองพัฒนานักศึกษา สำนักศิลปวัฒนธรรม

(3) ประกอบด้วย สำนักส่งเสริมวิชาการ งานวิเทศสัมพันธ์ ศูนย์การศึกษากรุงเทพ ศูนย์การศึกษาสระแก้ว

(4) ประกอบด้วย สำนักงานวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ ศูนย์คอมพิวเตอร์

(5) ประกอบด้วย สำนักงานคณะ ศูนย์ภาษา

(6) ประกอบด้วย สำนักงานคณะ ศูนย์วิทยาศาสตร์

(7) ประกอบด้วย วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ โครงการจัดตั้ง วสพ. โครงการจัดตั้งอุษาคเนย์

คำสั่งมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์
ที่ ๒๑๐๓ / ๒๕๕๔
เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

เพื่อให้การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นไปตามกรอบทิศทางการพัฒนาสถาบันอุดมศึกษาและแผนพัฒนาบุคลากรระยะ ๕ ปี มหาวิทยาลัยจึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๕ ดังนี้

คณะกรรมการอำนวยการ

๑.	รศ.ดร.สมบัติ	คชสิทธิ์	ประธานกรรมการ
๒.	อ.ว่าที่ ร.ต.อดุลย์	วิวัฒนปฐพี	รองประธานกรรมการ
๓.	อ.ดร.สุพจน์	ทรายแก้ว	กรรมการ
๔.	รศ.สมศิริ	อรุโณทัย	กรรมการ
๕.	ผศ.ร.ท.หญิงวิภาวี	เกียรติศิริ	กรรมการ
๖.	อ.ดร.สุเทพ	บุญซ้อน	กรรมการ
๗.	ผศ.สุวิทย์	ฉุยฉาย	กรรมการ
๘.	รศ.ดร.มานะ	ขาวเมฆ	กรรมการและเลขานุการ
๙.	น.ส.ฉวีวรรณ	ศิละวรรณโณ	กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ

คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร สายวิชาการ

๑.	รศ.สมศิริ	อรุโณทัย	ประธานกรรมการ
๒.	อ.ดร.สุพจน์	ทรายแก้ว	รองประธานกรรมการ
๓.	ผศ.ดร.ธีร์ธนิกษ์	ศิริโวหาร	กรรมการ
๔.	ผศ.ดร.อุษา	คงทอง	กรรมการ
๕.	ผศ.เอก	ศรีเชลียง	กรรมการ
๖.	อ.ดร.กาญจนา	สุจีนะพงษ์	กรรมการ
๗.	ผศ.ประจบ	ดีบุตร	กรรมการ
๘.	ผศ.ดร.เจษฎา	ความคุ้นเคย	กรรมการ
๙.	รศ.ดร.ศรีน้อย	ชุ่มคำ	กรรมการ
๑๐.	รศ.ดร.มานะ	ขาวเมฆ	กรรมการและเลขานุการ
๑๑.	อ.ดร.สุภณิดา	พัฒธร	กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ
๑๒.	นางกนกพร	สัณห์ฤทัย	กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ

คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร สายสนับสนุน

๑.	อ.ดร.สุพจน์	ทรายแก้ว	ประธานกรรมการ
๒.	อ.ว่าที่ ร.ต.อดุลย์	วิวัฒนปฐพี	รองประธานกรรมการ
๓.	ผศ.ประจบ	ดีบุตร	กรรมการ
๔.	ผศ.ดร.เจษฎา	ความคุ้นเคย	กรรมการ
๕.	รศ.ดร.มานะ	ขาวเมฆ	กรรมการ
๖.	ผศ.ประทุม	กาญจนาคาร	กรรมการ
๗.	น.ส.ฉวีวรรณ	ศิละวรรณโณ	กรรมการและเลขานุการ
๘.	น.ส.กรรณิการ์	พราหมณ์สำราญ	กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ
๙.	นางกนกพร	สัณห์ฤทัย	กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ
๑๐.	ว่าที่ ร.ต.สรวรรธก์	ไชยาวรรณ ร.น.	กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ

สั่ง ณ วันที่ ๒๑ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๔

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมบัติ คชสิทธิ์)
อธิการบดี

ที่ปรึกษา

รศ.ดร.สมบัติ คชสิทธิ์

อาจารย์ว่าที่ ร้อยตรี อดุลย์ วิวัฒนปฐพี

อาจารย์ ดร.สุพจน์ ทรายแก้ว

รศ.สมศิริ อรุโณทัย

ผศ.ร้อยโทหญิง วิภาวี เกียรติศิริ

อาจารย์ ดร.สุเทพ บุญซ้อน

ผศ.สุวิทย์ ฉุยฉาย

คณะกรรมการดำเนินงาน

นางสาวฉวีวรรณ ศิละวรรณโณ

นางสาวกรรณิการ์ พราหมณ์สำราญ

นางกนกพร สัณห์ฤทัย

นางนิธิวดี เจริญสุข

นายสรวรรธก์ ไชยาวรรณ

ผลิตและเผยแพร่ (งานการเจ้าหน้าที่ สำนักงานอธิการบดี)

นางสาวปราณี ศรีนพ

นางสาวสุจิตรา วงษ์สด

นางสาวจารุวรรณ คำเงิน

นางสาววราภรณ์ ไชยสุริยานันท์

นางสาวกัญชญาวีร์ กุลพิพัฒน์เตช

นายสรวรรธก์ ไชยาวรรณ

สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

1 หมู่ 20 ถนนพหลโยธิน ตำบลคลองหนึ่ง อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี 13180

โทรศัพท์ 0-2529-0674 ต่อ 246 โทรสาร 0-259-2580