

แผนพัฒนาบุคลากร
ประจำปีงบประมาณ 2552



มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี
จังหวัดอุบลราชธานี

คำนำ

มหาวิทยาลัยคำนึงถึงความสำคัญของทรัพยากรมนุษย์ที่เป็นส่วนสำคัญในการปฏิบัติและนำนโยบายให้ประสบความสำเร็จ จึงกำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยในฐานะที่เป็นสถาบันอุดมศึกษาเพื่อพัฒนาท้องถิ่นและชุมชนไว้หลายแนวทางด้วยกัน ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเพื่อให้มีประสิทธิภาพและสามารถสนับสนุน ส่งเสริมการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยอย่างแท้จริง จึงได้นำนโยบายของรัฐด้านกำลังคนและการบริหารจัดการที่ดี และนำกรอบแผนอุดมศึกษา ระยะยาว 15 ปี (พ.ศ. 2551-2565) รวมกับแผนปฏิบัติราชการของมหาวิทยาลัยระยะ 4 ปี (พ.ศ. 2551-2554) มาเป็นแนวทางในการกำหนดแผนพัฒนาบุคลากร ของมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ประจำปีงบประมาณ 2552

ทั้งนี้ คณะกรรมการสภามหาวิทยาลัย ได้ให้ความเห็นชอบแผนพัฒนาบุคลากร ระยะ 4 ปี ประจำปีงบประมาณ 2551-2554 ในคราวประชุมครั้งที่ 6/2551 เมื่อวันที่ 15 กันยายน 2551 คณะกรรมการจึงนำแผนพัฒนาบุคลากรดังกล่าว มาสู่การปฏิบัติ และจัดทำเป็นแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ 2552 ดังรายละเอียดที่จะกล่าวต่อไปในแต่ละบท

คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร
ประจำปีงบประมาณ 2552
มิถุนายน 2552

สารบัญ

	หน้า
บทที่ 1 บทนำ	
1.1 ความเป็นมา	1
1.2 หลักการและเหตุผล	3
1.3 วัตถุประสงค์	3
1.4 เป้าหมาย	3
1.5 หลักเกณฑ์การคิดภาระงาน	4
1.6 ขั้นตอนการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร	4
1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	5
บทที่ 2 นโยบายและทิศทางการพัฒนาบุคลากร	
2.1 นโยบายของรัฐบาลด้านกำลังคนและนโยบายการบริหารจัดการที่ดี	6
2.2 ประเด็นทิศทางการและนโยบายของกรอบแผนอุดมศึกษาระยะยาว 15 ปี	7
2.3 แผนบริหารราชการแผ่นดินของกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2551-2554	9
2.4 แผนพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์	10
บทที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร	
3.1 ข้อมูลบุคลากร	15
3.2 ข้อมูลบุคลากรที่จะเกษียณในปี 2552	19
3.3 ข้อมูลอาจารย์และบุคลากรศึกษาต่อ	19
3.4 ข้อมูลนักศึกษา	22
3.5 การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาบุคลากร	22
บทที่ 4 มาตรการในการนำไปสู่การปฏิบัติและติดตามประเมินผลตามแผนพัฒนาบุคลากร	
4.1 มาตรการนำไปสู่การปฏิบัติตามแผนพัฒนาบุคลากร	26
4.2 การติดตามประเมินผลตามแผนพัฒนาบุคลากร	36

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมา

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

1 ตุลาคม 2513 เป็นวิทยาลัยครูเพชรบุรีวิทยาลงกรณ์

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

14 พฤศจิกายน 2517 พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ รับวิทยาลัยครูเพชรบุรีวิทยาลงกรณ์ และสมาคมศิษย์เก่าฯ ไว้ ในพระบรมราชูปถัมภ์

9 พฤศจิกายน 2518 พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดชฯเสด็จฯ พร้อมด้วยสมเด็จพระบรมราชินีนาถ และสมเด็จพระเจ้าลูกเธอทั้ง 2 พระองค์ ทรงเปิดพระอนุสาวรีย์สมเด็จพระราชปิตุจฉา เจ้าฟ้าวไลยอลงกรณ์ กรมหลวงเพชรบุรีราชสิรินธรและพระราชทานพระราชทรัพย์ส่วนพระองค์ จำนวน 1 แสนบาท ตั้งเป็นมูลนิธิสมเด็จพระเจ้าฟ้าวไลยอลงกรณ์

พ.ศ. 2520 เปิดสอนถึงระดับปริญญาตรี ครุศาสตรบัณฑิต

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

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

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

6 มีนาคม 2538 พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ พระราชทานพระบรมราชานุญาตให้ใช้ ตราพระราชลัญจกรประจำพระองค์รัชกาลที่ 9 เป็นตราสัญลักษณ์ประจำสถาบันราชภัฏ นับเป็นพระมหากษัตริย์คุณล้นเกล้าล้นกระหม่อมหาที่สุดมิได้ แก่สถาบันราชภัฏเพชรบุรีวิทยาลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ อีกวาระหนึ่ง

15 กุมภาพันธ์ 2542 สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารีเสด็จฯวางพวงมาลา พระอนุสาวรีย์ฯ และทรงเปิดอาคารฝึกประสบการณ์วิชาชีพ คือ อาคารสมเด็จพระเจ้าฟ้าวไลยอลงกรณ์

ปีการศึกษา 2542 เปิดสอนนักศึกษาระดับปริญญาตรี 2 ปี หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต

ปีการศึกษา 2543 เปิดสอนนักศึกษาระดับปริญญา 4 ปี หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต

15 กุมภาพันธ์ 2544 สมเด็จพระเจ้าพี่นางเธอ เจ้าฟ้ากัลยาณิวัฒนา กรมหลวงนราธิวาสราชนครินทร์ เสด็จฯวางพวงมาลาพระอนุสาวรีย์ฯ ทรงเปิดอาคาร 100 ปี สมเด็จพระศรีนครินทร์ และห้องประชุมราชนครินทร์ภายในอาคาร 100 ปี สมเด็จพระศรีนครินทร์

21 สิงหาคม 2545 พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯพระราชทานพระบรมราชานุญาตให้เปลี่ยนชื่อเป็น สถาบันราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

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

ปัจจุบัน ได้เปิดสอนสาขาวิชาใหม่ ๆ ที่ตอบสนองความต้องการของชุมชน ทั้งในกลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์กายภาพ กลุ่มสาขาวิชาเกษตร กลุ่มสาขาวิชาบริหารธุรกิจ กลุ่มสาขาวิชาครุศาสตร์ และกลุ่มสาขาวิชาสังคมศาสตร์/มนุษยศาสตร์ โดยมีการแบ่งส่วนราชการ ตามกฎกระทรวงศึกษาธิการ 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

1.2 หลักการและเหตุผล

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ได้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องผ่านมาตลอดระยะเวลา 75 ปี ทำให้มีความเจริญเติบโตอย่างรวดเร็ว ทั้งทางด้านกายภาพ และด้านวิชาการ ทำให้มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ สามารถผลิตบัณฑิตและพัฒนากำลังคนระดับสูงให้มีมาตรฐาน และสอดคล้องกับความต้องการในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ โดยเป็นสถาบันอุดมศึกษาเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น สร้างสรรค์ศิลปวิทยา เพื่อความเจริญก้าวหน้าอย่างมั่นคงและยั่งยืนของปวงชน มีส่วนร่วมในการจัดการ การบำรุงรักษา การใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุลและยั่งยืน โดยมีวัตถุประสงค์ให้การศึกษ ส่งเสริมวิชาการและวิชาชีพชั้นสูง ทำการสอน วิจัย ให้บริการทางวิชาการแก่สังคม ปรับปรุงถ่ายทอด และพัฒนาเทคโนโลยี ทะนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม ผลิตครูและส่งเสริมวิทยฐานะครู องค์กรประกอบที่สำคัญที่จะทำให้ได้บัณฑิตที่พึงประสงค์ดังกล่าว ก็คือ บุคลากรทั้งผู้บริหาร อาจารย์และเจ้าหน้าที่ จะต้องมิตั้งปริมาณที่เพียงพอ และคุณภาพที่เหมาะสมตามเกณฑ์ที่สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษากำหนด บุคลากรของมหาวิทยาลัยจะต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เท่าทันต่อการพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาการแขนงต่างๆ สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในระบบการบริหารจัดการ การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี และการจัดการกับข้อมูลสารสนเทศที่ทันสมัย รวมทั้งความสามารถในด้านเทคโนโลยี โดยเฉพาะเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จึงได้จัดทำแผนการจัดหาและพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยขึ้น

1.3 วัตถุประสงค์

- 1) เพื่อจัดทำแผนการจัดหาและพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ สำหรับใช้เป็นกรอบหรือแนวทางในการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพ
- 2) เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการพิจารณาควบคุม กำกับ และจัดสรรอัตรากำลังให้หน่วยงานต่างๆ ภายในมหาวิทยาลัยให้เป็นไปตามเป้าหมายของแผนพัฒนามหาวิทยาลัย
- 3) เพื่อใช้เป็นฐานข้อมูลสำหรับการวางแผนในการพัฒนาบุคลากรในด้านการศึกษาคือ วิจัย ฝึกอบรม ดูงาน ฯลฯ

1.4 เป้าหมาย

- 1) ต้องการจัดหาอาจารย์ และเจ้าหน้าที่ให้เพียงพอตามเกณฑ์ของทบวงมหาวิทยาลัย กล่าวคือ เมื่อสิ้นแผน 10 มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จะมีอาจารย์รวมทั้งสิ้นประมาณ 576 คน และเจ้าหน้าที่รวมทั้งสิ้นประมาณ 219 คน
- 2) ต้องการจัดการเรียนการสอนแก่นักศึกษาในทุกระดับการศึกษาเมื่อสิ้นแผน 10 รวมทั้งสิ้นประมาณ 3,941 คน
- 3) ต้องการพัฒนาอาจารย์ให้มีคุณวุฒิเป็นไปตามเป้าหมายของมหาวิทยาลัย กล่าวคือเมื่อสิ้นแผน 10 อัตราส่วนคุณวุฒิของมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์
ปริญญาเอก : ปริญญาโท = 80 : 20

4) ต้องการพัฒนานิชาการ เสริมสร้าง คุณภาพของบัณฑิต ให้มีคุณภาพได้มาตรฐาน นำไปสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการและความเป็นสากล

1.5 หลักเกณฑ์การคิดภาระงาน

(1) การคาดประมาณจำนวนอาจารย์ผู้สอนในแต่ละหลักสูตรใช้อัตราส่วนอาจารย์ : นักศึกษา (FTES) ตามเกณฑ์มาตรฐานของ FTES ระดับปริญญาตรีต่อจำนวนอาจารย์ประจำตาม คู่มือการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาระดับอุดมศึกษา พ.ศ. 2550 ดังนี้

สาขาวิชาการศึกษาศาสตร์และสังคมศาสตร์ 1 : 25

สาขาวิทยาศาสตร์ 1 : 20

นอกจากนี้ได้กำหนดภาระงานสอนของอาจารย์ (Teaching Load) เพื่อเป็นแนวทางในการ กำหนดกรอบอัตรากำลังควบคู่กันไปด้วย โดยมีหลักเกณฑ์ในการคำนวณ ดังนี้

1. อาจารย์ 1 คน ให้มีภาระงานขั้นต่ำ 35 คาบ/สัปดาห์

1.1 งานสอน กำหนดให้สอนอย่างต่ำภาคเรียนละ 12 คาบ/สัปดาห์

1.2 งานตำรา เอกสารประกอบการสอน บทความ เอกสารวิชาการ

1.3 งานบริหาร/ช่วยบริหาร

1.4 งานสนับสนุนการสอน (งานวิจัย,งานพัฒนานักศึกษา,งานบริการวิชาการ,งานทำนุ บำรุงศิลปวัฒนธรรม และงานอื่นๆ)

ทั้งนี้ งานที่ 1.2 – 1.4 มีเกณฑ์ในการคิดภาระงานตามคู่มือการประเมินผลการ ปฏิบัติงานของข้าราชการ (รายละเอียดในภาคผนวก)

(2) การคาดการณ์จำนวนบุคลากรสายสนับสนุน

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

ตำแหน่งที่ปฏิบัติงานให้ห้องปฏิบัติการ พิจารณาจากจำนวนห้อง ลักษณะการใช้ห้อง อุปกรณ์และประเภทเครื่องมือของห้องปฏิบัติการว่ามีความจำเป็นต้องมีผู้รับผิดชอบตลอดเวลา การปฏิบัติงานหรือไม่

1.6 ขั้นตอนการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์

1) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

2) ศึกษา วิเคราะห์สภาพความต้องการ ปัญหา ด้านการบริหารงานบุคคลของ มหาวิทยาลัย

3) ศึกษานโยบายและทิศทางการพัฒนาบุคลากรของรัฐบาล กระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา เป้าหมายและยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย

4) นำข้อมูลผลการวิเคราะห์กรอบอัตรากำลัง ผลการประชุมจัดทำแผนปฏิบัติราชการ 4 ปีของมหาวิทยาลัย แผนผลิตบัณฑิต และความต้องการบุคลากรโดยขอรับการจัดสรรเงินงบประมาณ จำนวนอัตราเกษียณ ฯลฯ วิเคราะห์เพื่อจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องเชื่อมโยงกับนโยบายและเป้าหมายของมหาวิทยาลัย

5) คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร พิจารณาปรับปรุงแผนพัฒนาบุคลากรให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

6) นำเสนอคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย

7) นำเสนอสภามหาวิทยาลัยพิจารณาเห็นชอบ

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1) มหาวิทยาลัยมีแผนพัฒนาบุคลากรเพื่อสำหรับใช้เป็นกรอบ หรือแนวทางในการบริหารบุคคลให้มีประสิทธิภาพ

2) มหาวิทยาลัยมีแผนพัฒนาบุคลากรเป็นเครื่องมือพิจารณาควบคุม กำกับ และจัดสรรอัตรากำลังให้หน่วยงานต่างๆ ภายในมหาวิทยาลัยให้เป็นไปตามเป้าหมายของแผนพัฒนามหาวิทยาลัย

3) มหาวิทยาลัยมีฐานข้อมูลสำคัญในการพัฒนากำลังคนในด้านการศึกษาต่อ วิจัย ฝึกอบรม ดูงาน ฯลฯ

บทที่ 2

นโยบายและทิศทางการพัฒนาบุคลากร

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ มีนโยบายหลักที่จะขยายโอกาสทางการศึกษาโดยให้ครอบคลุมในเขตพื้นที่รับผิดชอบ จังหวัดปทุมธานี จังหวัดสระแก้ว จังหวัดปราจีนบุรี และจังหวัดในพื้นที่ใกล้เคียง เพื่อผลิตบัณฑิตให้เป็นบัณฑิตที่มีคุณภาพ เป็นคนดี คนเก่ง และมีคุณธรรม จริยธรรม รวมทั้งได้ปรับปรุงพัฒนากระบวนการจัดการเรียนการสอนโดยการพัฒนารูปแบบของกิจกรรมนอกหลักสูตรเพื่อให้บัณฑิตของมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ มีโลกทัศน์ที่กว้างไกลพร้อมที่จะออกไปทำงานได้ และพัฒนาหลักสูตรให้มีมาตรฐานระดับนานาชาติ และตอบสนองความต้องการของประเทศ โดยสนับสนุนให้มีการเปิดหลักสูตรใหม่และขยายจำนวนรับนักศึกษาในระดับปริญญาตรี ให้บรรลุเป้าหมายจำนวน 40 % ของนักเรียนที่จบชั้นมัธยมศึกษาชั้นปีที่ 6 ในเขตจังหวัดปทุมธานี จังหวัดสระแก้ว จังหวัดปราจีนบุรี และจังหวัดในพื้นที่ใกล้เคียง เมื่อถึงปี 2554 ในการดำเนินการดังกล่าวจึงต้องศึกษานโยบายรัฐบาล แผนอุดมศึกษาระยะยาว แผนบริหารราชการแผ่นดินของกระทรวงศึกษาในฐานะที่เป็นส่วนราชการในสังกัด เพื่อให้การกำหนดนโยบายและทิศทางการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยให้สอดคล้องเชื่อมโยงกับความต้องการบุคลากรที่จะเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศต่อไป

2.1 นโยบายของรัฐบาลด้านกำลังคนและนโยบายการบริหารจัดการที่ดี

ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรได้คำนึงถึงนโยบายของรัฐบาลด้านกำลังคนและนโยบายการบริหารจัดการที่ดี ตามคำแถลงของคณะรัฐมนตรี นายสมักร สุนทรเวช นายกรัฐมนตรีแถลงต่อรัฐสภา ในวันจันทร์ที่ 18 กุมภาพันธ์ 2551 ดังนี้

ข้อ 2 นโยบายสังคมและคุณภาพชีวิต

ให้ความสำคัญแก่การให้หลักประกันขั้นพื้นฐานของบริการสาธารณะของรัฐภายใต้บทบาทหน้าที่ของรัฐธรรมนูญ การพัฒนาคนและสังคมให้มีคุณภาพ การมีสภาพแวดล้อมที่นำไปสู่การมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความมั่นคงในชีวิต และประชาชนมีความสุขโดยจะดำเนินการ ดังนี้

2.1 นโยบายการศึกษา

2.1.1 ยกกระดับคุณภาพการศึกษาของคนไทยอย่างมีบูรณาการและสอดคล้องกันตั้งแต่ระดับปฐมวัยจนถึงอุดมศึกษาทั้งในและนอกระบบการศึกษา และสร้างระบบการเรียนรู้ตลอดชีวิต

ข้อ 8 นโยบายการบริหารจัดการที่ดี

ให้ส่วนราชการมีความพร้อมและกำลังคนที่มีขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล มีความคุ้มค่าและเกิดความเป็นธรรมในการให้บริการสาธารณะ

8.1 ประสิทธิภาพการบริหารราชการแผ่นดิน

8.1.2 พัฒนาระบบและกำหนดมาตรการเพื่อดึงดูดผู้มีความรู้ความสามารถ เข้ามารับราชการ ด้วยการปรับปรุงระบบค่าตอบแทนและสิ่งจูงใจให้เทียบเคียงหรือแข่งขันได้ใน ตลาดแรงงาน เพื่อให้ระบบราชการเป็นนายจ้างอันเป็นที่หมายปองของผู้สมัครงาน รวมทั้ง สนับสนุนให้มีการเคลื่อนย้ายถ่ายโอนกำลังคนทั้งภายในระบบราชการและระหว่างหน่วยงานภาครัฐ กับภาคส่วนอื่นๆ

8.1.3 พัฒนาระบบงานและสมรรถนะของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐทุกระดับอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มีขีดความสามารถในการปฏิบัติราชการและการส่งมอบบริการสาธารณะ โดยจะเน้นการพัฒนาข้าราชการในตำแหน่งที่มีความสำคัญต่อยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ และ สร้างผู้นำการเปลี่ยนแปลงในระบบราชการ รวมทั้งจะวางมาตรการสำหรับประเมินผลการปฏิบัติงาน และจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรมตามผลงาน เพื่อให้เกิดขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการพัฒนา ผลงาน

8.1.4 พัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐให้ดีขึ้นเพื่อให้ สามารถดำรงชีพอย่างมีศักดิ์ศรี โดยการเพิ่มเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการให้เหมาะสมกับ สภาพการทำงานและสถานการณ์ค่าครองชีพที่เปลี่ยนแปลงไป รวมทั้งปรับปรุงสวัสดิภาพการทำงานและภาระหนี้สิน เพื่อให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐมีความสมดุลระหว่างการทำงานกับ ชีวิตส่วนตัว

8.1.5 เสริมสร้างมาตรฐานด้านคุณธรรม จริยธรรมให้แก่ข้าราชการและ เจ้าหน้าที่ของรัฐ และพัฒนาความโปร่งใสในการปฏิบัติงานของหน่วยงานภาครัฐพร้อมทั้งป้องกัน และปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐอย่างจริงจัง เพื่อให้ ภาครัฐการเป็นที่เชื่อถือไว้วางใจแก่ประชาชน

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

นอกจากศึกษาและนำนโยบายรัฐบาลมาเป็นแนวทางในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์แล้ว ยังได้นำประเด็นทิศทาง และนโยบายของกรอบแผน อุดมศึกษาระยะยาว 15 ปี (พ.ศ. 2551 – 2565) ของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา มาเป็นแนวทางในการจัดทำด้วย ดังนี้

การพัฒนาบุคลากรในอุดมศึกษา

ข้อ 137 จุดอ่อนที่สำคัญประการหนึ่งของอุดมศึกษาไทย คือ อาจารย์และระบบการพัฒนา บุคลากรในมหาวิทยาลัยทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ ซึ่งจะต้องแก้ปัญหาตั้งแต่ต้นน้ำถึงปลายน้ำ ในส่วนของต้นน้ำนั้นเกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการแหล่งทุนเพื่อพัฒนาอาจารย์ ส่วนกลางน้ำเกี่ยว- ข้องกับการเพิ่มสมรรถนะให้กับอาจารย์ประจำการทั้งทางด้านความเป็นครูการป่มเพาะความสามารถ ในการบริหารจัดการ และการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาชีพและสังคม จนถึงปลายน้ำ ที่เป็นบุคลากรที่

มีประสบการณ์ สามารถถ่ายทอดประสบการณ์ยาวนานสู่อาจารย์ระดับอื่นรวมถึงการเชื่อมโยงกับภายนอกทั้งภาคเอกชน สมาคมวิชาชีพวิชาการ และภาคประชาสังคมทั้งหมดนี้จะชัดเจนหากพิจารณาวิวัฒนาการของอาจารย์ในลักษณะวงจรชีวิต (Life Cycle) ของบุคลากรอาจารย์

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

แนวทางการพัฒนา

การพัฒนาบุคลากรในอุดมศึกษา

ข้อ 139 การพัฒนาอาจารย์ในมหาวิทยาลัย ต้องคำนึงถึงการพัฒนหลายมิติ เช่น

: ด้านวิชาการ ความเป็นครู ความสามารถในการจัดการเรียนการสอน ความสามารถด้านการวิจัย สมรรถนะทางวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับสาขาที่ตนรับผิดชอบ การบริหารจัดการ การขัดเกลาทางสังคม

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

โดยจัดให้มีกระบวนการ Mentoring โดยผู้มีความรู้และประสบการณ์ เน้นการพัฒนาจากการทำงานจริง เช่น Sabbatical, Shadowing กับภาคการผลิต ภาคสังคม โดยร่วมมือกับหน่วยงานวิจัย ภาคการผลิต สมาคมวิชาการวิชาชีพ และภาคประชาสังคม

ข้อ 140 ข้อเสนอหลักเกี่ยวกับเกณฑ์การจัดสรรทุนสำหรับมหาวิทยาลัยรัฐและเอกชน

: สาขาที่ประเทศไทยมีความเข้มแข็งแล้ว ให้ศึกษาภายในประเทศหรือแบบผสมผสาน ควบคู่กับเป้าหมายการสร้างโปรแกรมชั้นนำระดับโลกในประเทศไทยสำหรับสาขาที่ประเทศไทยมีความเข้มแข็ง

ทั้งนี้ถ้าเรียนต่างประเทศ ให้เข้ามหาวิทยาลัยชั้นนำของโลก

: สาขาขาดแคลนที่มีการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาภายในประเทศ ให้เรียนแบบผสมผสาน หากจำเป็นต้องไปเรียนต่างประเทศใช้เงื่อนไขข้างต้นเช่นกัน

: สาขาขาดแคลนบางสาขาและสาขาไม่มีบัณฑิตศึกษาในประเทศ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดควรให้เข้าเรียนในมหาวิทยาลัยชั้นนำของโลก

: เพิ่มจำนวนทุนทางสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์

ข้อ 141 สร้างแรงจูงใจให้มหาวิทยาลัยและผู้เรียนร่วมลงทุนพัฒนาอาจารย์ ด้วยมาตรการด้านการเงิน เช่น ทุนจากรัฐบาลทั้งหมด ทุนรัฐบาลร่วมกับมหาวิทยาลัย ทุนรัฐบาลร่วมกับมหาวิทยาลัยและผู้เรียน เพื่อเพิ่มจำนวนอาจารย์ที่รับการพัฒนาได้มากขึ้น กระตุ้นให้มหาวิทยาลัย

มาตรการด้านภาษีหรือการเงิน(เช่นช่วยสนับสนุนค่าใช้จ่ายเป็นบางส่วน) ทั้งนี้ควรขยายบทบาท และให้โควตาพิเศษสำหรับมหาวิทยาลัยเอกชนในโครงการที่ไม่ผูกมัดเงื่อนไขการทำงานของผู้รับ ทุนว่าต้องทำงานในภาครัฐ เช่น โครงการพัฒนาบัณฑิตศึกษาและวิจัย ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา โครงการกาญจนาภิเษกของสำนักงาน กองทุนสนับสนุนการวิจัย โครงการ Thailand Graduate Institute of Science and Technology- TGIST ของสำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ”

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

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา

2.3 แผนบริหารราชการแผ่นดินของกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2551-2554 (เฉพาะส่วนที่ เกี่ยวข้องกับการบริหารบุคลากร)

ประเด็นนโยบาย 2.1.3 พัฒนาหลักสูตรปรับระบบการผลิตและพัฒนาครูให้มีคุณภาพและ คุณธรรมอย่างทั่วถึงต่อเนื่องและก้าวทันการเปลี่ยนแปลงในยุคโลกาภิวัตน์

แผนงานพัฒนาและยกระดับคุณภาพครูคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา

1. โครงการพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา
2. โครงการเสริมความเข้มแข็งระบบบริหารงานบุคคลให้ได้มาตรฐาน
3. โครงการวิจัยและพัฒนารูปแบบและนวัตกรรมเพื่อการพัฒนาศักยภาพครู คณาจารย์และ บุคลากรทางการศึกษา

4. โครงการยกระดับคุณภาพครูทั้งระบบโดยการพัฒนาครูและบุคลากร แก้ไขปัญหา ขาดแคลนบุคลากรเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา สร้างขวัญกำลังใจ ความก้าวหน้าและ ความมั่นคงในวิชาชีพครู และพัฒนาทรัพยากรบุคคลทั้งระบบ

5. โครงการปรับหลักสูตรและเสริมสร้างความเข้มแข็งของโรงเรียนในการบริหารหลักสูตร เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพนักเรียนทั้งกระบวนการ
6. โครงการปฏิรูปการพัฒนาอาจารย์และบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา
7. โครงการเงินอุดหนุนปริญญาโทและปริญญาเอกในสาขาวิชาชีพเฉพาะ
8. โครงการพัฒนาสมรรถนะครูและบุคลากรอาชีวศึกษาให้มีความเป็นเลิศทางวิชาชีพ
9. โครงการพัฒนาหลักสูตร สื่อ นวัตกรรม และกระบวนการเรียนรู้และการวัดผลด้านวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์และเทคโนโลยี
10. โครงการวิจัยพัฒนาต้นแบบการจัดการเรียนรู้สำหรับผู้มีความสามารถพิเศษด้านวิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์

ที่มา : แผนบริหารราชการแผ่นดินของกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2551 – 2554

2.4 แผนพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

(พ.ศ. 2551- 2554)

จากนโยบายของรัฐบาล ประเด็นทิศทางและนโยบายของกรอบแผนอุดมศึกษาระยะยาว และแผนบริหารราชการแผ่นดินของกระทรวงศึกษาธิการ มหาวิทยาลัยได้นำนโยบายในส่วนที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรมาเชื่อมโยง และจากการประชุมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง แผนปฏิบัติราชการ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ระยะ 4 ปี (พ.ศ. 2551-2554) ระหว่างวันที่ 22-25 เมษายน 2551 ณ โรงแรมนิวแทรเวล บีช รีสอร์ท จังหวัดจันทบุรี มีความชัดเจน และเห็นทิศทางการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยมากยิ่งขึ้น จึงนำไปสู่การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร พ.ศ. 2551 – 2554 ให้สอดคล้องกับเป้าประสงค์และประเด็นยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย ดังนี้

เป้าประสงค์ (Goals)

๑. บุคลากรของมหาวิทยาลัยมีคุณภาพมีความสามารถและมีคุณธรรมในการจัดการศึกษาที่ให้โอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษาแก่ชุมชนและท้องถิ่นที่สอดคล้องกับการขาดแคลนและการพัฒนากำลังคนของประเทศและมีมาตรฐานในระดับนานาชาติ
๒. มีความสามารถในการพัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยี เพื่อการปฏิรูปการเรียนรู้และการเพิ่มศักยภาพครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา
๓. เพิ่มขีดความสามารถในการวิจัยและพัฒนาองค์ความรู้ทางสังคมให้แก่ชุมชนและท้องถิ่นในการพัฒนาประเทศ
๔. ส่งเสริมการให้บริการทางวิชาการแก่สังคมอย่างมีคุณภาพ คุณธรรม ตรงกับความ ต้องการของสังคมชุมชนและท้องถิ่นเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน
๕. มีความสามารถในการส่งเสริม พัฒนา อนุรักษ์และเผยแพร่ศิลปวัฒนธรรม เพื่อสร้างและรักษาทุนทางสังคม
๖. ปรับปรุงและพัฒนากระบวนการบริหารจัดการภายในองค์กรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategic Issues)

๑. การพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาและการสร้างโอกาสทางการศึกษาระดับอุดมศึกษา
๒. การวิจัยและพัฒนา
๓. การให้บริการทางวิชาการแก่สังคมและการพัฒนาท้องถิ่นแบบยั่งยืน
๔. การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม
๕. การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการบริหารและการจัดการภายในองค์กร

จากการศึกษาพิจารณาความเปลี่ยนแปลงจากสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย นโยบายและทิศทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐดังกล่าว รวมทั้งเป้าหมายและแผนกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัยแล้วจึงนำไปสู่การวางแผนพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย เนื่องจากการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเป็นการวางแผนเพื่อทราบความต้องการกำลังคนของมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ล่วงหน้า เพื่อศึกษาความต้องการอัตรากำลังในการปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยว่าต้องการใช้กำลังคนประเภทใด จำนวนเท่าใด และต้องการเมื่อใด เพื่อให้ได้กำลังคนตามต้องการและสามารถวางแผนการใช้กำลังคนให้ได้ประโยชน์สูงสุด และเกิดความสมดุลในการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยในอนาคต และเป็นการป้องกันปัญหา กำลังคนเกินความต้องการในบางหน่วยงานของมหาวิทยาลัย ที่เรียกว่า กระจุกแต่ไม่กระจาย หากไม่มีการวางแผนให้เหมาะสม จึงได้กำหนดกรอบในการจัดทำแผนอัตรากำลังและการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้บุคลากรทุกคนในมหาวิทยาลัยได้รับการพัฒนาให้เต็มตามศักยภาพเป็นคนที่สมบูรณ์ทั้งความรู้ภูมิปัญญา ทักษะ และจิตใจใน 3 มิติ ควบคู่กันไป คือ “ คนดี คนเก่ง คนแข็งแรง ” ไว้ ดังนี้

นโยบายและมาตรการในการบริหารบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์

นโยบาย	มาตรการ	ตัวชี้วัด (ประเด็นยุทธศาสตร์)
1. มุ่งเน้นประสิทธิภาพและความเป็นธรรมในการบริหาร	1.1 ปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ออกกฎระเบียบ ข้อบังคับ ด้านการบริหารงานบุคคล ตลอดจนการปรับปรุงกฎระเบียบ ข้อบังคับให้เหมาะสม เป็นธรรม ลดจำนวนหน่วยงานและลดบุคลากรในการปฏิบัติภารกิจ 1.2 การบริหารโดยใช้ระบบการจัดการความรู้และเทคโนโลยีสารสนเทศ 1.3 มีการเตรียมการด้านผู้นำ การสร้างทีมงาน พัฒนาบุคลากรทุกระดับ	10. ระดับความสำเร็จของการจัดทำระบบและกลไกในการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อพัฒนาและธำรงรักษาไว้ให้บุคลากรมีคุณภาพและประสิทธิภาพ (5) 37. ระดับความสำเร็จของการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา (1) 9. ระดับคุณภาพของภาวะผู้นำของผู้บริหารทุกระดับของสถาบัน(5)

นโยบาย	มาตรการ	ตัวชี้วัด(ประเด็นยุทธศาสตร์)
	<p>1.4 พัฒนางานบริหารให้มีความโปร่งใสเป็นธรรม โดยมีเป้าหมายสำคัญในการมุ่งรักษาคนดี ส่งเสริมคนเก่ง และพัฒนาประสิทธิภาพบุคลากรของมหาวิทยาลัย</p> <p>1.5 สอดส่องดูแลให้ความเป็นธรรมในการพิจารณาความดีความชอบและมีระบบประเมินที่ชัดเจนตลอดจนการสร้างขวัญและกำลังใจ และการแข่งขันในประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติหน้าที่</p> <p>1.6 แสวงหาผู้มีความรู้ความสามารถจากภายนอกเพื่อการชี้ นำ มาปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเพิ่มเติมตามความจำเป็นของสายงาน</p>	<p>17. คุณวุฒิและคุณภาพของอาจารย์สถาบันอุดมศึกษา (1)</p> <p>17. ระดับความสำเร็จในการเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและร่วมตรวจสอบผลการปฏิบัติราชการ (5)</p> <p>10. ระดับความสำเร็จของการจัดทำระบบ และกลไกในการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อพัฒนาและธำรงรักษาไว้ให้บุคลากรมีคุณภาพและประสิทธิภาพ (5)</p> <p>28. จำนวนนักศึกษาเต็มเวลาเทียบเท่าต่อจำนวนอาจารย์ประจำ (1)</p>
<p>2. บริหารจัดการภายใต้สถานะเศรษฐกิจพอเพียง</p>	<p>2.1 สร้างความเข้าใจและทัศนคติที่ถูกต้องในสถานะเศรษฐกิจพอเพียงแก่นักศึกษา อาจารย์ และบุคลากรของมหาวิทยาลัยทุกระดับ</p> <p>2.2 จัดทำมาตรการประหยัดพลังงาน เชื้อเพลิงและพลังงานไฟฟ้า โดยคำนึงถึงการประหยัดงบประมาณและลดปัญหาโลกร้อน</p> <p>2.3 จัดทำมาตรการประหยัดรายจ่าย โดยคำนึงถึงความจำเป็นตามลำดับความสำคัญ โดยเฉพาะงบประมาณรายจ่ายหมวดค่าตอบแทนใช้สอยและวัสดุ และค่าสาธารณูปโภค</p> <p>2.4 ติดตามประเมินผลมาตรการการใช้งบประมาณต่างๆอย่างจริงจังและต่อเนื่อง</p>	<p>15. ระดับความสำเร็จของการดำเนินงานตามมาตรการประหยัดพลังงานของสถาบันอุดมศึกษา (5)</p> <p>14. ระดับความสำเร็จของร้อยละเฉลี่ยถ่วงน้ำหนักอัตราการเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายลงทุน (5)</p>

นโยบาย	มาตรการ	ตัวชี้วัด(ประเด็นยุทธศาสตร์)
<p>3. สนับสนุนจัดระบบบริหารเพื่อเข้าสู่การเป็นมหาวิทยาลัยเพื่อการแข่งขันในระดับต่าง ๆ</p>	<p>3.1 ส่งเสริมให้ มีการอบรม การสัมมนา เพื่อให้เกิดความเข้าใจ การปรับเปลี่ยนมหาวิทยาลัยไปสู่การแข่งขันในระดับต่าง ๆ</p> <p>3.2 การจัดระบบบริหารที่มีความคล่องตัว ลดขั้นตอนและรักษามาตรฐานเวลาในการปฏิบัติงาน มีระบบประเมินที่ชัดเจนและโปร่งใส</p> <p>3.3 นำเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาใช้อย่างมีประสิทธิภาพ เน้นการเชื่อมโยงข้อมูลให้เป็นระบบเครือข่าย</p> <p>3.4 ปรับปรุงระบบบริหารให้สามารถรองรับภารกิจตามลักษณะของหน่วยงานต่างๆของมหาวิทยาลัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p>	<p>21. ระดับความสำเร็จของการถ่ายทอดตัวชี้วัดและเป้าหมายของระดับองค์กรสู่ระดับบุคคล (5)</p> <p>16. ระดับความสำเร็จของร้อยละเฉลี่ยถ่วงน้ำหนักในการรักษามาตรฐานระยะเวลาการให้บริการ(5)</p> <p>18. ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบฐานข้อมูลอุดมศึกษาด้านนักศึกษา บุคลากร หลักสูตรและการเงิน (5)</p>
<p>4. พัฒนาทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยสายต่างๆ ให้มีศักยภาพและทักษะการทำงานที่เหมาะสม และเอื้ออำนวยต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและความสุข เพื่อรักษาและสร้างบุคลากรที่มีคุณภาพไว้</p>	<p>4.1 ส่งเสริมแนวทางการรักษาผู้ที่มีความรู้ความสามารถให้รักและทุ่มเทการทำงานให้มหาวิทยาลัยโดยวิธีต่างๆ</p> <p>4.2 ส่งเสริมให้มีการรักษาสุขภาพของบุคลากรของมหาวิทยาลัย โดยจัดให้มีโครงการต่างๆ ตามความเหมาะสม</p> <p>4.3 สนับสนุนแนวทางในการส่งเสริมพัฒนาคุณวุฒิตลอดจนเพิ่มความรู้ความสามารถให้บุคลากรของมหาวิทยาลัยในระดับต่างๆ</p> <p>4.4 ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและนำมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>4.5 สนับสนุนให้คณาจารย์มีความรู้ความสามารถในการเขียนผลงานทางวิชาการ และการวิจัย</p>	<p>4. ระดับความสำเร็จของแผนพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย (5)</p> <p>37. ระดับความสำเร็จของการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา (1)</p> <p>17.2 ร้อยละจำนวนอาจารย์ที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผ.รศ.ศ. (1)</p>

นโยบาย	มาตรการ	ตัวชี้วัด(ประเด็นยุทธศาสตร์)
	<p>4.7 จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยทั้งระยะสั้นและระยะยาว โดยแผน ฯ ดังกล่าวจะต้องดำเนินการให้บุคลากรใหม่มาทดแทนผู้มีความสามารถสูงซึ่งเกษียณอายุราชการ และให้ครอบคลุมบุคลากรบุคลากรของมหาวิทยาลัยทุกสายงานสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนามหาวิทยาลัย ตลอดจนให้มีการดำเนินการกำกับติดตาม และประเมินผลอย่างต่อเนื่อง</p> <p>4.8 การคัดเลือกบุคลากรดีเด่น เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีในการครองตน ครองคน ครองงาน</p>	<p>4. ระดับความสำเร็จของแผนพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย (5)</p> <p>13. ระดับความสำเร็จของการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ (5)</p>

บทที่ 3

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ เกิดความคุ้มค่าของงบประมาณที่ใช้ในการพัฒนาบุคลากร ผู้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรจะต้องวิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องให้ครบถ้วน สำหรับการพัฒนาบุคลากรของสถาบันอุดมศึกษา มีปัจจัยสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องหลายอย่าง อาทิ จำนวนบุคลากรที่มีอยู่ ศักยภาพของบุคลากร แนวโน้มความต้องการของตลาดแรงงาน สภาพการแข่งขันในการการศึกษา ฯลฯ การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ของมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ประจำปีงบประมาณ 2552 มีปัจจัยที่นำมาพิจารณา ดังนี้

3.1 ข้อมูลบุคลากรปัจจุบัน

ในปัจจุบันมหาวิทยาลัยมีบุคลากรอยู่ 2 ประเภท คือ

1) บุคลากรสายวิชาการ หมายถึง บุคลากรที่ปฏิบัติงานสอนและวิจัยเป็นหลัก อาทิ ตำแหน่ง อาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์

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

จากการวิเคราะห์ภาระงาน เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังในปีงบประมาณ 2551 - 2554 มหาวิทยาลัยมีความต้องการอัตรากำลัง สายวิชาการ ดังนี้

ตารางที่ 1 จำนวนความต้องการบุคลากร สายวิชาการ ปี 2551-2554 แบ่งตามโครงสร้างการแบ่งส่วน

ราชการ

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

สำหรับบุคลากรสายสนับสนุน จากการวิเคราะห์ภาระงานเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลัง
ปีงบประมาณ 2552 – 2554 มหาวิทยาลัยมีความต้องการอัตรากำลังสายสนับสนุน ดังนี้

ตารางที่ 2 จำนวนความต้องการบุคลากร สายสนับสนุน ปี 2552-2554 (กลุ่มที่กำหนดคุณวุฒิ
ปฏิบัติงาน

ในสำนักงาน) แบ่งตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ

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

หมายเหตุ ไม่รวมโรงเรียนสาธิต

ตารางที่ 3 จำนวนบุคลากร สายวิชาการ แบ่งตามหน่วยงาน คุณวุฒิ และตำแหน่งวิชาการ

ลำดับที่	หน่วยงาน	จำนวน ทั้งหมด	คุณวุฒิ			ตำแหน่งทาง วิชาการ		
			ป.ตรี	ป.โท	ป. เอก	ผศ.	รศ.	ศ.
1	คณะครุศาสตร์	21		8	13	10	4	
2	คณะมนุษยศาสตร์และ สังคมศาสตร์	75	3	65	7	17	3	
3	คณะวิทยาการจัดการ	51	1	45	5	16	3	
4	คณะวิทยาศาสตร์และ เทคโนโลยี	68	1	53	14	20	2	
5	คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม	31		30	1	7	1	
6	คณะเทคโนโลยีการเกษตร	17		14	3	8	3	
7	บัณฑิตวิทยาลัย	11			10	1	3	2
8	ศูนย์กรุงเทพมหานคร	27	1	25	1	5		
9	ศูนย์สระแก้ว	5		5				
รวม		306	6	246	54	84	19	2

ในปัจจุบันบุคลากรสายสนับสนุน กลุ่มที่กำหนดคุณวุฒิและปฏิบัติงานในสำนักงานมีอยู่
จำนวน 246 คน ดังนี้

ตารางที่ 4 จำนวนบุคลากร สายสนับสนุนกลุ่มที่กำหนดคุณวุฒิ แบ่งตามหน่วยงาน และ สถานภาพ

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

หมายเหตุ ขรก. หมายถึง ข้าราชการ

ปจ. หมายถึง ลูกจ้างประจำ

พรก. หมายถึง พนักงานราชการ

พนม. หมายถึง พนักงานมหาวิทยาลัย

ชค. หมายถึง ลูกจ้างชั่วคราว

3.2 ข้อมูลข้าราชการที่จะเกษียณ ในปี 2552

ในปีงบประมาณ 2552 มีข้าราชการเกษียณอายุ จำนวน 10 คน ในการวางแผนพัฒนาบุคลากรจึงจะต้องคำนึงถึงข้อมูลผู้ที่จะเกษียณ เพื่อนำไปใช้ในการสรรหา การพัฒนาบุคลากรทดแทนโดยเฉพาะในหลักสูตรที่มีนักศึกษาจำนวนมากเพื่อให้การจัดการศึกษาเป็นไปตามเกณฑ์คุณภาพ มีรายละเอียดผู้ที่จะเกษียณอายุ ดังนี้

ตารางที่ 5 ข้อมูลอาจารย์ที่จะเกษียณในวันที่ 1 ตุลาคม 2552

ลำดับที่	ชื่อสกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิ	คณะ/ภาควิชา /สาขาวิชา
1	นางนพรัตน์ สมประสงค์	อ.	7	ป.โท	คณะครุศาสตร์
2	น.ส.พูนศรี น้อยวงศ์	ผศ.	8	ป.เอก	คณะครุศาสตร์
3	นางสิทธา มณีแสง	ผศ.	8	ป.โท	คณะครุศาสตร์
4	น.ส.จารึก สงวนพงษ์	ผศ.	8	ป.โท	คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
5	นางกัลยา รักหลวง	ผศ.	8	ป.โท	คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
6	นางสุนันท์ เครือคล้าย	อ.	7	ป.โท	คณะวิทยาการจัดการ
7	น.ส.นุชรี พรหมมีเนตรย์	อ.	7	ป.โท	คณะวิทยาการจัดการ
8	นายประหยัด ศิริจันทร์	ผศ.	8	ป.โท	คณะเทคโนโลยีการเกษตร
9	นายกิจจา โหริวิชย์	ผศ.	8	ป.โท	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
10	นางอัจฉรา เปรมเป็รื่องเวส	อ.	7	ป.โท	คณะครุศาสตร์

3.3 ข้อมูลอาจารย์และบุคลากรศึกษาต่อ

ในปัจจุบันมหาวิทยาลัยสนับสนุนให้อาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุนศึกษาต่อในระดับสูงขึ้นไป โดยเฉพาะในสายอาจารย์สนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับปริญญาเอกในเวลาราชการ และนอกเวลาราชการ ในสาขาต่าง ๆ มีรายละเอียดตารางที่ 6

ตารางที่ 6 ข้อมูลบุคลากรลาศึกษาต่อ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

ข้อมูล ณ วันที่ 16 ต.ค.52

ลำดับ	ชื่อ - สกุล / หน่วยงาน	สถานะภาพ		ข้อมูลการศึกษา			รายละเอียดทุน		การรับด.ระหว่างเรียน	จำนวนเงินทุน	หมายเหตุ
		ขรก.	พนง.	สาขาที่ศึกษา	สถานศึกษา	ระยะเวลา	มรว.	อื่น ๆ			
1	คณะครุศาสตร์ น.ส.กัญต์ฤทัย คลังพหล		/	วิธีวิทยาการวิจัยทางการศึกษา	จุฬาลงกรณ์ฯ	มิ.ย.-49	/	สกอ.50	/		ขยายถึง31ต.ค.52
2	น.ส.คณูชา สลิ่งศรี		/	ค.ด.เทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา	จุฬาลงกรณ์	2มิ.ย.51-1มิ.ย.54		สกอ. 51	/		
3	นางอังคณา ภัทรนิยาธิกุล	/		เทคโนโลยีการศึกษา	ม.เกษตรศาสตร์	22มิ.ย.51-21มิ.ย.54	/		/	350,600	
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี											
4	นายเศรษฐพงศ์ วงษ์อินทร์	/		เทคโนโลยีสารสนเทศ	ส.เจ้าคุณทหาร	1-มิ.ย.-49	/		/	510,000	ขยายเวลาถึง 31 พ.ค.53
5	นางสาวจิตติมา กอหรั่งกุล		/	พิษวิทยาสิ่งแวดล้อม	AIT	1-พ.ย.-48	/		/	รับเฉพาะเงินเดือน	ขอขยายเวลา31ต.ค.52
6	นางสาวพรรณวิภา แพงศรี		/	เทคโนโลยีชีวภาพ	ม.เกษตรศาสตร์	1-พ.ย.-49	/	สกอ.51	/	221,000	
7	นางสาวนินสา พักตร์วิไล		/	วิทย์ฯสิ่งแวดล้อม	ม.เชียงใหม่	25-ต.ค.-49	/		/		รับเฉพาะเงินเดือน
8	นายณัฐพงศ์ เมธินธรังสรรค์		/	วท.ด.กัญญาวิทยา	ม.เกษตรศาสตร์	1 มิ.ย.52-31พ.ค.55	/		/	165,000	
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์											
9	นางสาวชนินทร สวณักดิ์		/	การบริหารสังคม	ม.ธรรมศาสตร์	1-มิ.ย.-49	/	สกอ.50	/		ขยายถึง31ต.ค.52
10	นายสมทรง บรรจงวิฑิตานต์		/	พัฒนบูรณาการศาสตร์	ม.อุบลราชธานี	1-มิ.ย.-49	/		/	192,000	ขยายถึง31ต.ค.52
11	นายเจตน์ คชฤทธิ์		/	ไทยศึกษา	ม.บูรพา	21-มิ.ย.-50	/		/		รับเฉพาะเงินเดือน
12	นายกัมลาศ เขาวะนิจ		/	รัฐศาสตร์	จุฬาลงกรณ์ฯ	21-มิ.ย.-50	/		/	114,000	รับทุนภาค1/51เป็น
13	นางหทัยรัตน์ อ่วมน้อย		/	ประชากรศึกษา	ม.มหิดล	1 มิ.ย.51-31พ.ค.54		สกอ.51	/		
14	น.ส.วิภาพร ดันทสวัสดิ์		/	วท.ด.วิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์	มศว.	1มิ.ย.52-31พ.ค.55	/		/	230,000	
15	น.ส.รุ่งอรุณ วณิชธนชะกร		/	อักษรศาสตร์ดุษฎี สาขาภาษาศาสตร์	จุฬาลงกรณ์	1มิ.ย.52-31พ.ค.55	/		/	190,000	
16	นายนเรศมนต์ เพชรนาจักร		/	พร.ด.ปรัชญา	ม.จุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย		/		/	130,000	

ลำดับ	ชื่อ - สกุล / หน่วยงาน	สถานะภาพ		ข้อมูลการศึกษา			รายละเอียดทุน		การรับต. ระหว่างเรียน	จำนวน เงินทุน	หมายเหตุ
		ชรก.	พนง.	สาขาที่ศึกษา	สถานศึกษา	ระยะเวลา	มรว.	อื่น ๆ			
17	คณะวิทยาการจัดการ น.ส.โอลดา อรุณศรี	/		สารสนเทศศึกษา	ม.ขอนแก่น	1-พ.ย.-50	/	/		390,000	
18	น.ส.ณัตถยา เอี่ยมคง		/	นวัตกรรมการเรียนรู้ทางเทคโนโลยี	ม.พระจอมเกล้าธนบุรี	1มิ.ย.52-31มิ.ย.55	/	สกอ.51	/	127,600	
19	คณะเทคโนโลยีการเกษตร น.ส.สุภาณิดา พัฒธร	/		ม.เกษตรศาสตร์	วิทยาลัยการอาหาร	1-มิ.ย.-48	/	/			
20	น.ส.ภาสุรี ฤทธิ์เลิศ		/	จุฬาลงกรณ์	วิทยาลัยและเทคโนโลยีการ	1-พ.ย.-49	/	/			
21	น.ส.ราชาวดี ยอดเสริมณี		/	สัตวบาล	ม.เกษตรศาสตร์	มิ.ย.-50	/	/		155,750	
22	น.ส.กรรณิกา เร่งศิริกุล		/	พืชไร่	ม.เกษตรศาสตร์	1เม.ย.51-31มี.ค.54	/	/			
23	คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม น.ส.จิรัญญา ไชยยะกุล		/	วิศวกรรมการผลิตและระบบ	ส.พระจอมเกล้าธนบุรี	9-มิ.ย.-49	/	/			กลับ มิ.ย.52
24	นายชุมพล ปทุมมาเกษร		/	วิศวกรรมโทรคมนาคม	ม.เทคโนโลยีสุรนารี	5-มิ.ย.-49	/	/		120,600	ขอขยายเวลา31ค.ค.52
25	นายเทิดศักดิ์ อินทโชติ		/	วิศวกรรมไฟฟ้า	ส.พระจอมเกล้า	5-มิ.ย.-49	/	สกอ.50	/		ขอขยายเวลา31ค.ค.52
26	น.ส.ประภาวรรณ แพงศรี		/	วิศวกรรมอุตสาหการ	ม.เชียงใหม่	2มิ.ย.51-1มิ.ย.54	/	/		302,000	
27	นายอนุรัตน์ ภูวานคำ		/	วัสดุศาสตร์	ม.นากาโอกะ ญี่ปุ่น	19ส.ค.51-31ส.ค.54		Monbusho	/		รับเฉพาะเงินเดือน
28	น.ส.ชยานิษฐ์ บุญสนิท		/	วศ.ด.วิศวกรรมโทรคมนาคม	ม.สุรนารี	21พ.ค.51-20พ.ค.54		/			
29	นายนิติชัย จรรย์ยางค์		/	วิศวกรรมเครื่องกล	ม.สุรนารี	10ก.ย.51-9ก.ย.54		/			
30	น.ส.อรวิกา แก้วเชื้อ		/	วศ.ด.วิศวกรรมอุตสาหการ	ม.เกษตรศาสตร์	1 มิ.ย.52-31พ.ค.55		กระทรวงวิทย์	/	495,000	
31	นายกิตติศักดิ์ วาดสันทัศน์		/	วิทยาการหุ่นยนต์และระบบอัตโนมัติ	ม.พระจอมเกล้าธนบุรี	1 มิ.ย.52-31พ.ค.55	/	/		294,000	
32	ศูนย์กรุงเทพฯ นางศศิธร จันทมฤก	/		การศึกษาปฐมวัย	จุฬาลงกรณ์	มิ.ย.-50	/	/		190,000	

3.4 ข้อมูลนักศึกษา

1. จำนวนนักศึกษาปัจจุบัน

ตารางที่ 7 จำนวนนักศึกษา จำแนกตามหน่วยงานและปีการศึกษา

ลำดับ	หน่วยงาน	ปี 2548	2549	2550	2551	2552	รวม
1	คณะครุศาสตร์	60	73	63	95	230	521
2	คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	180	141	187	227	414	1,149
3	คณะวิทยาการจัดการ	617	599	510	442	639	2,807
4	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	120	96	138	169	199	722
5	คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม	124	195	177	181	246	923
6	คณะเทคโนโลยีการเกษตร	25	25	27	34	47	158
7	ศูนย์กรุงเทพ	111	76	78	69	41	375
8	ศูนย์สระแก้ว	50	22	52	54	53	231
	รวม	1,287	1,227	1,232	1,271	1,869	6,886

3.5 การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ 2552

การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาบุคลากรนั้น มีปัจจัยที่จะต้องนำมาพิจารณาหลายอย่าง เนื่องจากมีผลต่อการประเมินคุณภาพการจัดการศึกษา ระดับอุดมศึกษา ตามเกณฑ์มาตรฐานคุณภาพ ดังนี้

1. การเปรียบเทียบสัดส่วนอาจารย์ประจำที่มีคุณวุฒิปริญญาตรี ปริญญาโท ปริญญาเอก หรือเทียบเท่าต่ออาจารย์ประจำ ตามเกณฑ์ประกันคุณภาพการศึกษา ระดับอุดมศึกษา

ตารางที่ 9 เปรียบเทียบสัดส่วนคุณวุฒิอาจารย์ ต่อจำนวนอาจารย์ประจำ ตามเกณฑ์ สกอ.
(ตัวบ่งชี้ที่ 2.5 สกอ.)

เกณฑ์การประเมิน	ปัจจุบัน จำนวน อจ. ป.เอก/ป. ตรี	ผลการ เปรียบเทียบกับ จำนวน อจ.ประจำ	สรุป เมื่อเทียบกับ เกณฑ์การ ประเมิน
คะแนน 1 วุฒิป.เอก อยู่ระหว่างร้อยละ 1-19 หรือวุฒิปริญญาเอกอยู่ระหว่างร้อยละ 20-29 แต่วุฒิปริญญาตรีมากกว่า ร้อยละ 5	54/6	คิดเป็นร้อยละ 17	อยู่ในเกณฑ์ คะแนนเท่ากับ 1
คะแนน 2 1. วุฒิ ป.เอก อยู่ระหว่าง ร้อยละ 20-29 และ 2. วุฒิป.ตรีเท่ากับหรือ น้อยกว่าร้อยละ 5	54/6	ถ้าจะทำให้ได้ร้อย ละ 20 จะต้องมี ป. เอก 62 คน	ขาดวุฒิ ป.เอก อยู่ 8 คน
คะแนน 3 วุฒิป.เอก มากกว่าหรือเท่ากับ ร้อยละ 30 และ 2. วุฒิป.ตรีเท่ากับหรือ น้อยกว่าร้อยละ 5	54/6	ถ้าจะทำให้ได้ ร้อยละ 30 จะต้องมี ป.เอก 94 คน	ขาดวุฒิ ป.เอก อยู่ 40 คน

หมายเหตุ ปัจจุบันมีอาจารย์ประจำ 306 คน

สรุปได้ว่าในปีงบประมาณ 2552 มหาวิทยาลัยมีอาจารย์คุณวุฒิป. เอกอยู่ 54 คน จาก
ข้อมูลผู้เกษียณ จะมีอาจารย์ปริญญาเอกเกษียณอายุเมื่อสิ้นปีงบประมาณ 2552 จำนวน 1 คน ใน
ภาพรวมมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ยังขาดแคลนอาจารย์ที่มีคุณวุฒิป. เอก อยู่ไม่น้อยกว่า 8
คน

2. การเปรียบเทียบสัดส่วนอาจารย์ประจำที่ดำรงตำแหน่งอาจารย์ ผศ. รศ. และ ศ.
ตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษา ระดับอุดมศึกษา

ตารางที่ 10 เปรียบเทียบสัดส่วนอาจารย์ประจำที่ดำรงตำแหน่งอาจารย์ ผศ. รศ. และ ศ.
(ตัวบ่งชี้ที่ 2.6 สกอ.)

เกณฑ์การประเมิน	ปัจจุบัน จำนวน ผศ./รศ./ศ.	ผลการ เปรียบเทียบกับ จำนวน อจ.ประจำ	สรุป เมื่อเทียบกับ เกณฑ์การ ประเมิน
คะแนน 1 ผู้ดำรงตำแหน่งระดับ ผศ. รศ. และ ศ. รวมกันอยู่ระหว่างร้อยละ 1-39	84/19/2	คิดเป็นร้อยละ 34	อยู่ในเกณฑ์ คะแนนเท่ากับ 1
คะแนน 2 ผู้ดำรงตำแหน่งระดับ ผศ. รศ. และ ศ. อยู่ระหว่างร้อยละ 40-59 และ 2. ผู้ดำรงตำแหน่งระดับ รศ. ขึ้นไปเท่ากับหรือมากกว่าร้อยละ 10	84/19/2	ถ้าจะทำให้ได้ร้อยละ 40 จะต้อง มี ผศ. รศ. และ ศ. รวมกัน 122 คน หรือ มี รศ. ขึ้นไป 31 คน	ขาด ผศ. รศ. และ ศ. รวมกัน อีก 17 คน หรือ ขาด รศ. ขึ้นไป อีก 10 คน
คะแนน 3 ผู้ดำรงตำแหน่งระดับ ผศ. รศ. และ ศ. รวมกันมากกว่าหรือเท่ากับร้อยละ 60 และ 2. ผู้ดำรงตำแหน่งระดับ รศ. ขึ้นไปเท่ากับหรือมากกว่าร้อยละ 10	84/19/2	ถ้าจะทำให้ได้ร้อยละ 60 จะต้อง มี ผศ. รศ. และ ศ. รวมกัน 184 คน หรือ มี รศ. ขึ้นไป 31 คน	ขาด ผศ. รศ. และ ศ. รวมกัน อีก 79 คนหรือ ขาด รศ. ขึ้นไป อีก 10 คน

หมายเหตุ : จำนวน ผศ. รศ. และ ศ. รวมกันเท่ากับ 105 คน และจำนวนอาจารย์ประจำทั้งหมด 306 คน

3. การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย
ในปีงบประมาณ 2552 ประกอบด้วยยุทธศาสตร์ต่างๆ ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1

การพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาและการสร้างโอกาสทางการศึกษาระดับอุดมศึกษา

- | | |
|----------------------------|---|
| เป้าประสงค์
มหาวิทยาลัย | <ol style="list-style-type: none"> 1. บุคลากรของมหาวิทยาลัยมีคุณภาพมีความสามารถและมีคุณธรรมในการจัดการศึกษา
ที่ให้โอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษาแก่ชุมชนและท้องถิ่นที่สอดคล้องกับการ
ขาดแคลนและการพัฒนากำลังคนของประเทศและมีมาตรฐานในระดับนานาชาติ 2. มีความสามารถในการพัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยี เพื่อการปฏิรูปการเรียนรู้และ
การเพิ่มศักยภาพครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา |
|----------------------------|---|

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2

การวิจัยและพัฒนา

- | | |
|----------------------------|---|
| เป้าประสงค์
มหาวิทยาลัย | เพิ่มขีดความสามารถในการวิจัยและพัฒนาองค์ความรู้ทางสังคมให้แก่ชุมชนและ
ท้องถิ่นในการพัฒนาประเทศ |
|----------------------------|---|

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3

การให้บริการทางวิชาการแก่สังคมและการพัฒนาท้องถิ่นแบบยั่งยืน

- | | |
|----------------------------|--|
| เป้าประสงค์
มหาวิทยาลัย | ส่งเสริมการให้บริการทางวิชาการแก่สังคมอย่างมีคุณภาพ คุณธรรม ตรงกับความ
ต้องการของสังคมชุมชนและท้องถิ่นเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน |
|----------------------------|--|

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4

การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

- | | |
|----------------------------|--|
| เป้าประสงค์
มหาวิทยาลัย | ส่งเสริมการให้บริการทางวิชาการแก่สังคมอย่างมีคุณภาพ คุณธรรม ตรงกับความ
ต้องการของสังคมชุมชนและท้องถิ่นเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน |
|----------------------------|--|

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5

การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการบริหารและการจัดการภายในองค์กร

- | | |
|----------------------------|---|
| เป้าประสงค์
มหาวิทยาลัย | ปรับปรุงและพัฒนากระบวนการบริหารจัดการภายในองค์กรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและพัฒนาอย่าง
ต่อเนื่อง |
|----------------------------|---|

บทที่ 4

มาตรการในการนำไปสู่การปฏิบัติและการติดตามประเมินผล ตามแผนพัฒนาบุคลากร

จากการศึกษาสภาพปัจจุบัน แนวโน้มความต้องการตามปัจจัยต่างๆที่มีผลต่อการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา ของมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในบทที่ 1 ถึงบทที่ 3 มหาวิทยาลัยจึงมีมาตรการในการนำไปสู่การปฏิบัติและการติดตามประเมินผลโดยจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ 2552 ดังนี้

4.1 มาตรการนำไปสู่การปฏิบัติตามแผนพัฒนาบุคลากร

1. การสรรหาบุคลากร

มหาวิทยาลัยดำเนินการสรรหาบุคลากร โดยการประกาศรับสมัครจากบุคคลภายนอก หรือรับโอน โดยยึดตามสาขาวิชาที่เป็นความต้องการ และเน้นผู้มีคุณวุฒิปริญญาเอก และมีตำแหน่ง ผศ. รศ.หรือ ศ. สำหรับกระบวนการสรรหาได้นำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในกระบวนการสรรหา คือ มีการเผยแพร่การสมัครอย่างแพร่หลาย มีคณะกรรมการดำเนินการ มีการทดสอบวัดความรู้ ความสามารถและการสัมภาษณ์ เพื่อให้ได้ผู้มีความรู้ ความเหมาะสมกับตำแหน่งงาน นอกจากนี้ กระบวนการสรรหาสามารถตรวจสอบได้ เพื่อให้เกิดความเป็นธรรม

2. การพัฒนาบุคลากร

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

1) การปฐมนิเทศอาจารย์ใหม่ และการจัดโครงการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย โดยเน้นหลักสูตรที่เป็นความต้องการของมหาวิทยาลัย อาทิ โครงการพัฒนาระบบงานอาจารย์ที่ปรึกษา โครงการปรับปรุงประสิทธิภาพงานบริการ

2) การสนับสนุน ส่งเสริมให้เข้ารับการอบรม สัมมนาในเรื่องที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน พัฒนางานที่จัดโดยหน่วยงานภายนอก อาทิ โครงการจัดทำหนังสือคู่มือ การปฏิบัติงาน การเงิน พัสดุการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน

3) การสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น โดยจัดสรรทุนเพื่อสนับสนุนการศึกษาต่อ หรือการอนุญาตให้ไปศึกษาโดยใช้งบประมาณส่วนตัว และอนุญาตให้ลาไปศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น

- 4) การสนับสนุนทุนเพื่อการเผยแพร่ผลงานวิจัย หรือการพัฒนาเทคโนโลยีหรือนวัตกรรมเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน
- 5) การจัดตั้งกองทุนเพื่อจัดสรรเงินงบประมาณในการพัฒนาบุคลากร เช่น กองทุนพัฒนาบุคลากร กองทุนวิจัย
- 6) การปรับปรุง ออกกฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่สนับสนุนต่อการพัฒนาบุคลากร อาทิ ระเบียบว่าด้วยการบุคลากรไปศึกษา ฝึกอบรม
- 7) การคัดเลือกบุคลากรดีเด่น เพื่อสนับสนุน ส่งเสริมให้มีบุคลากรผู้ประพฤดี ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีด้านจรรยาบรรณ คุณธรรม จริยธรรม
- 8) การสนับสนุนส่งเสริมให้เข้ารับการอบรม สัมมนาเพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถตามสาขาวิชาชีพ

3. การจัดสวัสดิการ ค่าตอบแทน และประโยชน์เกื้อกูล

มหาวิทยาลัยคำนึงถึงการรักษา การสร้างแรงจูงใจ การสร้างความพึงใจในการปฏิบัติงานให้เกิดขึ้นกับบุคลากร จึงมีการจัดสวัสดิการ ค่าตอบแทน และประโยชน์เกื้อกูลหลายรูปแบบ เช่น

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

4 การจัดสรรงบประมาณ

การจัดสรรงบประมาณเพื่อพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยได้พิจารณาอนุมัติงบประมาณและโครงการเพื่อพัฒนาบุคลากร โดยสอดคล้องกับเป้าหมาย ยุทธศาสตร์และพันธกิจของมหาวิทยาลัย ในปีงบประมาณ 2552 มหาวิทยาลัยจัดสรรงบประมาณเป็นค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรจำนวน 16,345,000 บาท (สิบหกล้านสามแสนสี่หมื่นห้าพันบาทถ้วน) และได้อนุมัติงบประมาณและโครงการพัฒนาบุคลากรโดยกองทุนพัฒนาบุคลากรอีกจำนวนหนึ่ง สำหรับยุทธศาสตร์รายละเอียดโครงการพัฒนาบุคลากร และแผนพัฒนาบุคลากรโดยการให้ทุนการศึกษาในระดับสูงขึ้น มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

แผนพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ปีงบประมาณ 2552								
ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด	เป้าหมายปีงบประมาณ 52	กลยุทธ์มหาวิทยาลัย	โครงการผลผลิต/กิจกรรม	วงเงินงบประมาณ	เจ้าภาพหน่วยรับผิดชอบ	
<p>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1: การพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาและการสร้างโอกาสทางการศึกษาระดับอุดมศึกษา</p> <p>ความเชื่อมโยงกับนโยบายรัฐบาลที่ 2.นโยบายสังคมและคุณภาพชีวิต</p> <p>2. สร้างปัจจัยและสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ พัฒนาระบบบริหารจัดการองค์ความรู้และสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องให้กับคนทุกช่วงวัย</p>	<p>เป้าประสงค์ที่ 1: บุคลากรของมหาวิทยาลัยมีคุณภาพมีความสามารถและมีคุณธรรมในการจัดการศึกษาที่ให้โอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษาแก่ชุมชนและท้องถิ่นที่สอดคล้องกับการขาดแคลนและการพัฒนากำลังคนของประเทศและมีมาตรฐานในระดับนานาชาติ</p>	1. มุ่งเน้นประสิทธิภาพและความเป็นธรรมในการบริหาร	3	7. พัฒนากฎหมาย กฎระเบียบและข้อบังคับต่าง ๆ	1. โครงการออกกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ปรับปรุงกฎหมาย ด้านการบริหารงานบุคคลที่เหมาะสม	50,000	สนอ.	
		4. พัฒนาศักยภาพบุคคลทุกสายงานให้มีศักยภาพและทักษะการทำงานที่เหมาะสมและเอื้ออำนวยต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุข เพื่อรักษาและสร้างบุคลากรที่มีคุณภาพไว้ในระบบ	1:25	11. การจัดทาดูแลอาจารย์ที่มีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น	2. โครงการจัดทาดูแลอาจารย์	2. โครงการจัดทาดูแลอาจารย์	-	คณะ
				15. ส่งเสริมการพัฒนาคุณวุฒิอาจารย์	3. โครงการพัฒนางานโดยนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงาน	3. โครงการพัฒนางานโดยนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงาน	200,000	สนอ. ร่วมกัน ศูนย์คอมพิวเตอร์
				16. ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพอาจารย์	5. โครงการพัฒนาอาจารย์ศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น	5. โครงการพัฒนาอาจารย์ศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น	2 ล้าน	มหาวิทยาลัย
					6. โครงการความร่วมมือเพื่อการพัฒนาศักยภาพอาจารย์ระหว่างมหาวิทยาลัย	6. โครงการความร่วมมือเพื่อการพัฒนาศักยภาพอาจารย์ระหว่างมหาวิทยาลัย	90,000	คณะ
					7. โครงการส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพอาจารย์	7. โครงการส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพอาจารย์	120,000	คณะ, บัณฑิตวิทยาลัย

แผนพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ปีงบประมาณ 2552							
ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์ เชิงยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย ปีงบ 52	กลยุทธ์มหาวิทยาลัย	โครงการ ผลิต/กิจกรรม	วงเงินงบประมาณ	เจ้าภาพ หน่วยรับผิดชอบ
<p>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1: การพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาและการสร้างโอกาสทางการศึกษาระดับอุดมศึกษา ความเชื่อมโยงกับนโยบายรัฐบาล ที่ 2.นโยบายสังคมและคุณภาพชีวิต</p> <p>เป้าหมายเชิงนโยบายรัฐบาลเรื่อง.. คนไทยทุกกลุ่ม ทุกวัย ได้รับความศึกษาที่มีคุณภาพ ได้มาตรฐานสากล ท้นต่อการเปลี่ยนแปลง ตั้งแต่ระดับปฐมวัยจนตลอดชีวิต มีศักยภาพในการดำรงชีวิต ประกอบอาชีพ และเสริมสร้างการแข่งขันของประเทศ...</p> <p>2. สร้างปัจจัยและสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ พัฒนาระบบบริหารจัดการองค์ความรู้และสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องให้กับคนทุกช่วงวัย</p>	<p>เป้าประสงค์ที่ 2: มีความสามารถในการพัฒนาวัตกรรมและเทคโนโลยี เพื่อการปฏิรูปการเรียนรู้และการเพิ่มศักยภาพครู ณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา</p>	<p>4. พัฒนาศักยภาพบุคคลทุกสายงานให้มีศักยภาพและทักษะการทำงานที่เหมาะสมและเอื้ออำนวยต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและความสุข เพื่อรักษาและสร้างบุคลากรที่มีคุณภาพไว้ในระบบ</p>	ร้อยละ 75	16.ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพอาจารย์	<p>9. โครงการส่งเสริมอาจารย์เข้ารับการอบรมอย่างน้อย 2 ครั้งต่อปี</p> <p>10. โครงการส่งอาจารย์เข้าอบรมสัมมนาเพื่อพัฒนาวิชาชีพในระดับประเทศและนานาชาติ</p> <p>11. โครงการศึกษาดูงานต่างประเทศของอาจารย์</p> <p>12. โครงการอบรมพัฒนาอาจารย์ที่ปรึกษา</p> <p>13. โครงการสนับสนุนการอบรมสัมมนาเพื่อพัฒนาวิชาการวิชาชีพ</p> <p>14.โครงการแลกเปลี่ยนอาจารย์และนักศึกษา กับสถาบันการศึกษาต่างประเทศ</p>	<p>250,000</p> <p>60,000</p> <p>8 ล้าน</p> <p>500,000</p> <p>50,000</p> <p>3 ล้าน</p>	<p>คณะ</p> <p>คณะ</p> <p>สนอ.ร่วมกับศูนย์คอมพิวเตอร์</p> <p>สสว.+มหาวิทยาลัย</p> <p>สสว.</p> <p>คณะ,บัณฑิตวิทยาลัย</p> <p>สสว.+มหาวิทยาลัย</p>

แผนพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ปีงบประมาณ 2552							
ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์ เชิงยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย ปีงบประมาณ 52	กลยุทธ์มหาวิทยาลัย	โครงการ ผลิต/กิจกรรม	วงเงินงบประมาณ	เจ้าภาพ หน่วยรับผิดชอบ
<p>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1: การพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาและการสร้างโอกาสทางการศึกษาระดับอุดมศึกษา ความเชื่อมโยงกับนโยบายรัฐบาล ที่ 2.นโยบายสังคมและคุณภาพชีวิต</p> <p>เป้าหมายเชิงนโยบายรัฐบาลเรื่อง ...คนไทยทุกกลุ่ม ทุกวัย ได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพ ได้มาตรฐานสากล ทันท่วงที เปลี่ยนแปลง ตั้งแต่ระดับปฐมวัย จนตลอดชีวิต มีศักยภาพในการ ดำรงชีวิต ประกอบอาชีพ และ เสริมสร้างการแข่งขันของ ประเทศ...</p> <p>2. สร้างปัจจัยและสภาพแวดล้อม ให้เอื้อต่อการสร้างสังคมแห่งการ เรียนรู้ พัฒนาระบบบริหาร จัดการองค์ความรู้และสร้าง วัฒนธรรมการเรียนรู้อย่าง ต่อเนื่องให้กับคนทุกช่วงวัย</p>	<p>เป้าประสงค์ที่ 2: มีความสามารถในการพัฒนา นวัตกรรม และเทคโนโลยี เพื่อการปฏิรูปการ เรียนรู้และการเพิ่มศักยภาพครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการ ศึกษา</p>	<p>4. พัฒนาศูนย์พัฒนาระบบ บุคคลทุกสายงานให้มี ศักยภาพและทักษะการ ทำงานที่เหมาะสมและ เอื้ออำนวยต่อการทำงาน อย่างมีประสิทธิภาพและ ความสุข เพื่อรักษาและ สร้างบุคลากรที่มี คุณภาพไว้ในระบบ</p>	5 คน	<p>16.สนับสนุนการพัฒนาเข้าสู่ ตำแหน่งทางวิชาการของ คณาจารย์ - สนับสนุนให้อาจารย์เขียน ผลงานทางวิชาการ - ให้ความรู้เกี่ยวกับการเขียน ผลงานวิชาการ</p>	<p>15. โครงการจัด อบรมให้ความรู้ เกี่ยวกับการพัฒนา ผลงานวิชาการ</p>	30,000	สสว.

แผนพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ปีงบประมาณ 2552

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์ เชิงยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย ปีงบ 52	กลยุทธ์มหาวิทยาลัย	โครงการ ผลผลิต/กิจกรรม	วงเงินงบ ประมาณ	เจ้าภาพ หน่วยรับผิดชอบ
<p>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5: ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 : การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐาน การบริหารและการจัดการภายใน องค์กร ความเชื่อมโยงกับนโยบายรัฐบาล นโยบายที่ 8 การบริหารจัดการที่ ดีกลยุทธ์ 12.การพัฒนาระบบและกลไกใน การจัดสรร การวิเคราะห์ ค่าใช้จ่าย การตรวจสอบการเงิน และงบประมาณ 13.ส่งเสริมการใช้ทรัพยากร ร่วมกันเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพ การจัดการศึกษา 14.ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนา บุคลากรทางการศึกษา</p>	<p>เป้าประสงค์ที่ 6: ปรับปรุงและพัฒนาระบบ บริหารจัดการภายในองค์กร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและ พัฒนาอย่างต่อเนื่อง</p>	<p>1. มุ่งเน้นประสิทธิภาพ และความเป็นธรรมใน การบริหาร 2. บริหารจัดการภายใต้ สภาวะเศรษฐกิจ พอเพียง 3. สนับสนุนจัดระบบ บริหารเพื่อเข้าสู่การเป็น มหาวิทยาลัยเพื่อการ แข่งขันในระดับต่างๆ</p>	<p>1 โครงการ 1 โครงการ ร้อยละ 5 1 โครงการ 1 หน่วยงาน</p>	<p>1. พัฒนาการบริหาร จัดการภายในองค์กรให้ เป็นไปตามหลักการ บริหารกิจการบ้านเมือง และสังคมที่ดี 12. การพัฒนาระบบและ กลไกการจัดสรรการ วิเคราะห์ค่าใช้จ่าย การเงินและงบประมาณ</p>	<p>1. โครงการอบรม พัฒนาบุคลากรเพื่อ พัฒนาบุคลากรและส เริ่มสร้างประสิทธิภาพ ในการบริการ 2. โครงการอบรมและ พัฒนาบุคลากรด้าน แผนงานและ งบประมาณ 3. โครงการพัฒนา ผู้บริหารสู่การเป็น ผู้บริหารมืออาชีพ 4. โครงการมีส่วนร่วม ในการบริหารเพื่อการ บริหารจัดการที่ดี 5. โครงการพัฒนา หน่วยงานให้มี Good Practic</p>	<p>330,000 220,000 300,000 100,000 100,000</p>	<p>สนอ. กองนโยบายและ แผน สนอ. สนอ. สนอ.</p>

แผนพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ปีงบประมาณ 2552							
ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด	เป้าหมายปีงบประมาณ 52	กลยุทธ์มหาวิทยาลัย	โครงการผลิต/กิจกรรม	วงเงินงบประมาณ	เจ้าภาพหน่วยรับผิดชอบ
<p>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5: ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 : การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการบริหารและการจัดการภายในองค์กร</p> <p>ความเชื่อมโยงกับนโยบายรัฐบาล</p> <p>นโยบายที่ 8 การบริหารจัดการที่ดี</p> <p>กลยุทธ์ 14.ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา</p>	<p>เป้าประสงค์ที่ 6: ปรับปรุงและพัฒนาระบบบริหารจัดการภายในองค์กร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง</p>	<p>1. มุ่งเน้นประสิทธิภาพและความเป็นธรรมในการบริหาร</p> <p>4. พัฒนาศักยภาพบุคคลทุกสายงานให้มีศักยภาพและทักษะการทำงานที่เหมาะสมและเอื้ออำนวยต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุข เพื่อรักษาและสร้างบุคลากรที่มีคุณภาพไว้ในระบบ</p>	1 โครงการ	1. พัฒนาการบริหารจัดการภายในองค์กรให้ เป็นไปตามหลักการ บริหารกิจการบ้านเมือง และสังคมที่ดี	6. โครงการพัฒนาระบบงานประชาสัมพันธ์	100,000	สนอ.
			1 โครงการ	2. การพัฒนาระบบและกลไกการบริหารทรัพยากรบุคคล	7. โครงการพัฒนาระบบประเมินผลงานและการพิจารณาความดีความชอบของบุคลากร	100,000	สนอ.
			1 ครั้ง	3. ส่งเสริม กำกับ ดูแล ให้ผู้ที่เกี่ยวข้อง ปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ	8. โครงการกำกับติดตามการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพคณาจารย์	50,000	สนอ.
			1 โครงการ		9. โครงการคัดเลือกบุคลากรดีเด่น	50,000	สนอ.

แผนพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ปีงบประมาณ 2552							
ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด	เป้าหมายปีงบประมาณ 52	กลยุทธ์มหาวิทยาลัย	โครงการผลผลิต/กิจกรรม	วงเงินงบประมาณ	เจ้าภาพหน่วยรับผิดชอบ
<p>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5: ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 : การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการบริหารและการจัดการภายในองค์กร</p> <p>ความเชื่อมโยงกับนโยบายรัฐบาล</p> <p>นโยบายที่ 8 การบริหารจัดการที่ดี</p> <p>กลยุทธ์ 14.ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา</p>	<p>เป้าประสงค์ที่ 6: ปรับปรุงและพัฒนาระบบบริหารจัดการภายในองค์กร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง</p>	<p>2. บริหารจัดการภายใต้สภาวะเศรษฐกิจพอเพียง</p> <p>3. สนับสนุนจัดระบบบริหารเพื่อเข้าสู่การเป็นมหาวิทยาลัยเพื่อการแข่งขันในระดับต่างๆ</p>	ร้อยละ 20	<p>5. การสร้างจิตสำนึกต่อการประหยัดและใช้พลังงานอย่างคุ้มค่า</p> <p>6. การกำหนดและจัดทำแนวทางในการรักษามาตรฐานระยะเวลาการให้บริการ</p> <p>8. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการ</p> <p>9. พัฒนาระบบการจัดการความรู้ภายในองค์กร</p> <p>14. พัฒนาระบบและกลไกในการบริหารทรัพยากรบุคคล</p>	<p>9. โครงการ "ชาวไลยอลงกรณ์ร่วมใจประหยัดทรัพยากร"</p> <p>10. โครงการพัฒนากระบวนการให้บริการ</p>	55,000	สนอ.
			3 งาน		<p>11. โครงการจัดทำระบบฐานข้อมูลในการบริหารจัดการภายในหน่วยงาน การอบรมพัฒนาบุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ</p>	110,000	สนอ.
			3 ครั้ง		<p>12.โครงการพัฒนาระบบจัดการความรู้ภายในองค์กร</p>	440,000	สสว./สสร./คณะสนอ.
			3 ครั้ง		<p>13. โครงการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น</p>	50,000	ทุกหน่วยงาน
						1 ล้าน	มหาวิทยาลัย

รายละเอียดสาขาวิชาที่เปิดรับสมัครทุนการศึกษาต่อระดับปริญญาเอก
ปีการศึกษา ๒๕๕๑ - ๒๕๕๔

คณะ	สาขาวิชา	ระดับปริญญา	มหาวิทยาลัย	จำนวนทุน ที่เปิดรับ	รวม จำนวนทุน
ครุศาสตร์	๑. การศึกษาปฐมวัย ๒. วิจัย ๓. บริหารการศึกษา ๔. หลักสูตรและการสอน ๕. คอมพิวเตอร์ศึกษา/เทคโนโลยีการศึกษา	เอก	- มหาวิทยาลัยในประเทศของรัฐที่คณะฯได้รับการ รับรองจากมหาวิทยาลัย	๒ ๒ ๒ ๑ ๒	๙
วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	๑. เทคโนโลยีสารสนเทศ ๒. วิศวกรรมคอมพิวเตอร์ ๓. วิทยาศาสตร์สุขภาพ/พยาบาลศาสตร์ ๔. สาธารณสุขศาสตร์ ๕. สาขาเทคโนโลยีพอลิเมอร์ ๖. สาขาเคมีอุตสาหกรรม ๗. พัฒนาผลิตภัณฑ์อาหารและโภชนาการ	เอก	- มหาวิทยาลัยในประเทศของรัฐที่คณะฯได้รับการ รับรองจากมหาวิทยาลัย	๓ ๒ ๒ ๒ ๑ ๑ ๑	๑๒
มนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์	๑. รัฐประศาสนศาสตร์ ๒. ภาษาอังกฤษ ๓. สังคมศาสตร์การพัฒนาและที่เกี่ยวข้อง ๔. นิติศาสตร์ ๕. จิตวิทยา	เอก เอก/โทควบเอก	- มหาวิทยาลัยในประเทศของรัฐที่คณะฯได้รับการ รับรองจากมหาวิทยาลัย - มหาวิทยาลัยต่างประเทศที่ได้รับการรับรองจาก ก.พ. ให้ข้าราชการไปศึกษาต่อได้ (เฉพาะสาขา ภาษาอังกฤษ)	๓ ๒/๒ ๑ ๒ ๒	๑๐
วิทยาการจัดการ	๑. บริหารธุรกิจ ๒. การจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ ๓. เศรษฐศาสตร์ ๔. นิเทศศาสตร์ ๕. การท่องเที่ยว/การโรงแรม ๖. การจัดการโลจิสติกส์ ๗. การจัดการการบิน	เอก	มหาวิทยาลัยในประเทศของรัฐที่คณะฯได้รับการ รับรองจากมหาวิทยาลัย	๒ ๒ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑	๙

คณะ	สาขาวิชา	ระดับ ปริญญา	มหาวิทยาลัย	จำนวนทุน ที่เปิดรับ	รวม จำนวนทุน
เทคโนโลยี อุตสาหกรรม	๑. เทคโนโลยีอุตสาหกรรม	เอก	มหาวิทยาลัยในประเทศของรัฐที่คณะฯได้รับการ รับรองจากมหาวิทยาลัย	๓	๘
	๒. เทคโนโลยีอิเล็กทรอนิกส์และ คอมพิวเตอร์			๒	
	๓. ออกแบบผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม			๑	
	๔. เทคโนโลยีเซรามิกส์			๑	
เทคโนโลยี การเกษตร	๑. วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการอาหาร	เอก	มหาวิทยาลัยในประเทศของรัฐที่คณะฯได้รับการ รับรองจากมหาวิทยาลัย	๑	๖
	๒. เทคโนโลยีผลิตพืช			๑	
	๓. เทคโนโลยีผลิตสัตว์			๑	
	๔. สาขาวิชาวิทยาศาสตร์และสุขภาพสัตว์			๓	
รวม					๕๔

4.2 การติดตามประเมินผลตามแผนพัฒนาบุคลากร

มหาวิทยาลัยกำหนดให้มีการพัฒนาบุคลากรหลายรูปแบบ การติดตามประเมินผลพัฒนาบุคลากรในเบื้องต้นนั้น มีการพิจารณาโครงการที่สอดคล้องกับปรัชญา วิสัยทัศน์ แผนพัฒนา มหาวิทยาลัยและเป้าหมายของมหาวิทยาลัย โดยจัดสรรงบประมาณตามยุทธศาสตร์ และผ่านความเห็นชอบโดย สภามหาวิทยาลัย นอกจากนี้ โครงการต่างๆ บางอย่างต้องได้รับอนุมัติจาก คณะกรรมการกองทุนวิจัย หรือคณะกรรมการกองทุนพัฒนาบุคลากรอีกครั้งหนึ่ง มีแนวทางการ ดำเนินการ ดังนี้

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

ภาคผนวก



คำสั่งมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

ที่ ๗/๑๒ / ๒๕๕๒

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรและการจัดการความรู้

เพื่อให้การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรและการจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัย ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ มหาวิทยาลัยจึงแต่งตั้งจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรและการจัดการความรู้ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๒ ดังนี้

๑. ผศ.ดร.อรสา โภศลานันท์กุล ประธานกรรมการ
๒. อ.จิตเจริญ ศรขวัญ รองประธานกรรมการ
๓. อ.สุพจน์ ทรายแก้ว กรรมการ
๔. ผศ.เอก ศรีเชลียง กรรมการ
๕. ผศ.ดร.เจษฎา ความคั่นเคย กรรมการ
๖. อ.ดร.สุเทพ บุญซ้อน กรรมการ
๗. ผศ.ประหยัด ศิริจันทร์ กรรมการ
(รักษาราชการแทนคณบดีคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี)
๘. อ.สุทธินันท์ สายสุวรรณ กรรมการ
(รักษาราชการแทนคณบดีคณะครุศาสตร์)
๙. ผศ.สุวิทย์ ฉุยฉาย กรรมการ
(รักษาราชการแทนคณบดีวิทยาการจัดการ)
๑๐. ผศ.คำทอง มหวงศ์วิริยะ กรรมการ
(รักษาราชการแทนคณบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์)
๑๑. อ.ดร.กาญจนา สุจินะพงษ์ กรรมการ
(รักษาราชการแทนคณบดีคณะเทคโนโลยีการเกษตร)
๑๒. ผศ.ดร.สุวรรณา โชติสุกานต์ กรรมการ
๑๓. ผศ.รท.หญิง วิภาวี เกียรติศิริ กรรมการ
๑๔. น.ส.ฉวีวรรณ ศิลสุวรรณโณ กรรมการและเลขานุการ
๑๕. นางสาวกรรณิการ์ พรหมณ์สำราญ กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ
๑๖. นางกนกพร พรหมแพง กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ

สั่ง ณ วันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๒

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรสา โภศลานันท์กุล)

รักษาราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์