

## บทที่ 1

### บทนำ

#### 1.1 ประวัติความเป็นมา

คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี เดิมเป็นหมวดวิชาหัตถศึกษา สังกัดวิทยาลัยครูเพชรบุรีวิทยาลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ เปิดสอนระดับ ป.กศ. และ ป.กศ.สูง วิชาที่เปิดสอนเป็นวิชาพื้นฐาน คือ วิชาหัตถศึกษา และเปิดสอนเป็นวิชาโท ให้กับนักศึกษาทั้งภาคปกติและภาคนอกเวลา (ภาคค่ำ) มีอาคารโรงฝึกงานหนึ่งหลัง

พ.ศ. 2518 วิทยาลัยครูทั่วประเทศได้รับการยกฐานะตามพระราชบัญญัติวิทยาลัยครู พ.ศ. 2518 มีผลทำให้วิทยาลัยครูเพชรบุรีวิทยาลงกรณ์ ได้เกิดการเปลี่ยนแปลง จากหมวดวิชาหัตถศึกษา เป็นภาควิชาหัตถศึกษาและอุตสาหกรรมศิลป์ สังกัดคณะวิชาวิทยาศาสตร์ ต่อมาได้เรียกชื่อสั้นๆ เป็น “ภาควิชาอุตสาหกรรมศิลป์”

พ.ศ. 2526 ภาควิชาอุตสาหกรรมศิลป์ ได้เปิดสอนระดับปริญญาครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.) วิชาเอกอุตสาหกรรมศิลป์ หลักสูตร 4 ปี ให้กับนักศึกษาภาคปกติและเปิดหลักสูตร 2 ปี (หลังอนุปริญญา) ตามโครงการอบรมครูประจำการ (อคป.) เป็นการเปิดสอนหลักสูตรปริญญาตรีเป็นรุ่นแรกของภาควิชา

พ.ศ. 2527 นักศึกษา คบ.อุตสาหกรรมศิลป์ ภาคปกติสำเร็จเป็นบัณฑิตรุ่นแรกของบัณฑิตภาคปกติของภาควิชาอุตสาหกรรมศิลป์

พ.ศ. 2528 วิทยาลัยได้ปรับเปลี่ยนโครงการอบรมครูประจำการ (อคป.) เป็นโครงการจัดการศึกษาสำหรับบุคลากรประจำการ (กศ.บป.) และภาควิชาอุตสาหกรรมศิลป์ ได้เปิดสอนสาขาวิชาวิทยาศาสตร์ ระดับอนุปริญญา (อ.วท.) โปรแกรมวิชาไฟฟ้าและโปรแกรมวิชาเครื่องกล เป็นรุ่นแรกให้กับนักศึกษา (กศ.บป.) ในปีนี้นักศึกษา ค.บ. อุตสาหกรรมศิลป์ ตามโครงการอบรมครูประจำการ (อคป.) ของภาควิชาอุตสาหกรรมศิลป์ สำเร็จเป็นบัณฑิตรุ่นแรก

พ.ศ. 2531 เปิดสอนสาขาวิชาวิทยาศาสตร์ ระดับปริญญาตรี 2 ปี หลังอนุปริญญา (วท.บ.) โปรแกรมวิชาเทคโนโลยีอุตสาหกรรม (แขนงเทคโนโลยีการผลิต) ให้กับนักศึกษาโครงการ กศ.บป. เป็นรุ่นแรก

พ.ศ. 2533 เปิดสอนนักศึกษา ระดับปริญญาตรี(วท.บ.)โปรแกรมวิชาเทคโนโลยีอุตสาหกรรม (แขนงเทคโนโลยีการผลิต) ให้กับนักศึกษาภาคปกติ

พ.ศ. 2537 สภากาการฝึกหัดครูได้มีมติเห็นชอบเมื่อวันที่ 28 กรกฎาคม พ.ศ. 2537 ให้จัดตั้ง คณะวิชาเทคโนโลยีอุตสาหกรรม ในวิทยาลัยครูทั่วประเทศรวม 8 แห่ง ซึ่งจากมติดังกล่าว ภาควิชาอุตสาหกรรมศิลป์ จึงได้รับการยกฐานะเป็นคณะวิชา และได้เสนอขอแต่งตั้งกรรมการบริหารคณะวิชาเทคโนโลยีอุตสาหกรรมต่อวิทยาลัย และสภาวิทยาลัยได้แต่งตั้งให้นายมงคล การชำนาญ เป็นหัวหน้าคณะ

วิชาเทคโนโลยีอุตสาหกรรม บริหารงานในรูปแบบ คณะวิชา เมื่อวันที่ 28 กันยายน 2537 โดยแยกการบริหารออกจากคณะวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ทางคณะถือว่าวันที่สภาการฝึกหัดครูมีมติเห็นชอบให้จัดตั้งคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม วันที่ 28 กรกฎาคม 2537 เป็นวันเกิดของคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม

พ.ศ.2537 พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวได้ทรงพระกรุณาธิคุณโปรดเกล้าโปรดกระหม่อมให้ ตรา “พระราชบัญญัติสถาบันราชภัฏ พ.ศ. 2538” โดยให้สถาบันราชภัฏเป็นสถาบันอุดมศึกษา เพื่อการพัฒนาท้องถิ่นมีอธิการบดีเป็นผู้บริหารสถาบัน คณบดีเป็นผู้บริหารคณะและสถาบันได้แต่งตั้งให้ นายวิจิต ศรีทอง เป็นคณบดีคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม

พ.ศ. 2539 สถาบันได้รับการจัดสรรงบประมาณแผ่นดินให้สร้างอาคารเทคโนโลยีอุตสาหกรรม (5 ชั้น) เป็นแห่งแรก ของสถาบันราชภัฏทั่วประเทศ

พ.ศ. 2540 สถาบันได้ปรับเปลี่ยนโครงการจากการศึกษาสำหรับบุคลากรประจำการ (กศ.บป.) เป็นการจัดการศึกษาเพื่อปวงชน (กศ.ปช.)

พ.ศ. 2541 มีพิธีเปิดอาคารเทคโนโลยีอุตสาหกรรม เมื่อวันที่ 28 พฤศจิกายน พ.ศ. 2541 โดยมี เจ้าคุณอุดมประชนาถ (หลวงพ่อบ้าน) เจ้าอาวาสวัดบางพระ อ.นครชัยศรี จ.นครปฐม เป็นประธานฝ่ายสงฆ์ และ นายจรูญ ถาวรจักร์ อธิการบดี สถาบันราชภัฏเพชรบุรีวิทยาลัยการณ ในพระบรมราชูปถัมภ์ เป็นประธานฝ่ายฆราวาส และคณะได้ย้ายเข้ามาดำเนินการที่อาคารเทคโนโลยีอุตสาหกรรม

พ.ศ. 2542 กระทรวงศึกษาธิการได้มีประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่องการแบ่งส่วน ราชการภายในสถาบันราชภัฏเพชรบุรีวิทยาลัยการณ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ตามมาตรา 6 และมาตรา ๑๑ แห่งพระราชบัญญัติสถาบันราชภัฏ พ.ศ. 2538 โดยให้มี คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม เป็นคณะหนึ่งของสถาบันราชภัฏเพชรบุรีวิทยาลัยการณ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ประกาศ ณ วันที่ 27 กันยายน พ.ศ. 2542 (ตามหน้า 39 เล่ม 116 ตอนพิเศษ 79 ง. ราชกิจจานุเบกษา 12 ตุลาคม 2542)

พ.ศ. 2543 สภาสถาบันราชภัฏได้แต่งตั้งให้ นายวิจิต ศรีทอง เป็นคณบดีคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรมคนแรกตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการดังกล่าว

พ.ศ. 2546 สถาบันราชภัฏเพชรบุรีวิทยาลัยการณ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ได้เปลี่ยนชื่อเป็น สถาบันราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ สภาสถาบันราชภัฏได้แต่งตั้งให้ นายประจวบ ดีบุตร เป็นคณบดีคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม

พ.ศ. 2547 วันที่ 18 มิถุนายน พ.ศ. 2547 ได้มีพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 121 ตอนพิเศษ 27 ก ให้ สถาบันราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ เป็น มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี โดยมีนายประจวบ ดีบุตร เป็นคณบดีคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม

พ.ศ. 2548 วันที่ 23 เมษายน พ.ศ. 2548 สภามหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ได้แต่งตั้งให้ นายวิวัฒน์ คลังวิจิตร เป็นคณบดีคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี

พ.ศ. 2550 วันที่ 19 มกราคม พ.ศ. 2550 สภามหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ได้แต่งตั้งให้ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประจวบ ดิบุตตร เป็นคณบดีคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี จนถึงวันที่ 18 มกราคม พ.ศ. 2554

พ.ศ. 2554 วันที่ 7 เมษายน พ.ศ. 2554 สภามหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ได้แต่งตั้งให้ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประจวบ ดิบุตตร เป็นคณบดีคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี

พ.ศ. 2558 วันที่ 2 กรกฎาคม พ.ศ. 2558 สภามหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ได้แต่งตั้งให้ ผู้ช่วยศาสตราจารย์เบญจลักษณ์ เมืองมีศรี เป็นคณบดีคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี จนถึงปัจจุบัน

## 1.2 หลักการและเหตุผล

คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม เป็นหน่วยงานหนึ่งของมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี ซึ่งเป็นนิติบุคคลและเป็นส่วนราชการตามกฎหมายว่าด้วยวิธีการงบประมาณในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา และ ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2547 มาตรา 11 ให้มีคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา คณะหนึ่ง เรียกโดยย่อว่า “ก.พ.อ.” ประกอบด้วย (1) รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ เป็นประธาน (2) ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ และเลขาธิการ ก.พ. เป็นกรรมการโดยตำแหน่ง และ (5) เลขาธิการคณะกรรมการการอุดมศึกษา เป็นกรรมการและเลขานุการ โดยที่คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา มีอำนาจหน้าที่เหมือนกับ ก.พ. ในบางเรื่องเช่น เสนอแนะ และให้คำปรึกษาแก่คณะรัฐมนตรีเกี่ยวกับนโยบายการบริหารงานบุคคลของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา เรื่องการกำหนดมาตรฐานการบริหารงานบุคคล วินัย และการรักษาวินัย การดำเนินการทางวินัย การออกจากราชการ การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ และการพิจารณาตำแหน่งวิชาการ เพื่อให้สถาบันอุดมศึกษาใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าว เรื่องกำหนดกรอบอัตราค่าจ้าง และอัตราส่วนสูงสุดของวงเงินที่จะพึงใช้เพื่อการบริหารงานบุคคลของสถาบันอุดมศึกษา แต่ละสถาบัน และเรื่องกำกับ ดูแล ติดตามและประเมินผลการบริหารงานบุคคลของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ในการนี้ให้มีอำนาจเรียกเอกสารและหลักฐานจากสถาบันอุดมศึกษา ให้ผู้แทนของสถาบันอุดมศึกษา ข้าราชการหรือบุคคลใดมาชี้แจงข้อเท็จจริง เป็นต้น

ซึ่งแนวทางการบริหารงานบุคคลภายใต้แนวทางที่ ก.พ.อ.กำหนดไว้ได้กำหนดนโยบาย มาตรฐาน กลาง ตลอดจนหลักเกณฑ์ต่างๆ เพื่อให้แต่ละสถาบันได้ใช้และถือปฏิบัติร่วมกันต่อไปและในด้านการบริหารงานบุคคล เน้นในเรื่องระบบคุณธรรม คือระบบการบริหารงานบุคคล ที่ใช้หลักความสามารถ ความยุติธรรม ความเสมอภาค ขณะเดียวกันคณะได้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ทำให้มีความเจริญเติบโต ทั้งทางด้านกายภาพ และด้านวิชาการ ส่งผลให้สามารถผลิตบัณฑิตและพัฒนากำลังคนให้มีมาตรฐาน และสอดคล้องกับความต้องการในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรมได้ให้การเสริมวิชาการและวิชาชีพ ทำการสอน วิจัย ให้บริการทางวิชาการแก่สังคม ปรับปรุงถ่ายทอด และพัฒนาเทคโนโลยี ทุนบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม ซึ่งองค์ประกอบที่สำคัญที่จะทำให้ได้บัณฑิตที่พึงประสงค์ดังกล่าว ก็คือ บุคลากรทั้งผู้บริหาร อาจารย์และเจ้าหน้าที่จะต้องมีทั้งปริมาณที่เพียงพอ และคุณภาพ ที่เหมาะสมตามเกณฑ์ที่สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษากำหนด บุคลากรของมหาวิทยาลัยจะต้องได้รับการพัฒนาสมรรถนะ(Competency) อย่างต่อเนื่องเพื่อให้เท่าทันต่อการพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาการแขนงต่างๆ สามารถปรับตัว ต่อการเปลี่ยนแปลงในระบบการบริหารจัดการ

จากที่กล่าวข้างต้น เพื่อเป็นการรองรับหลักการต่าง ๆ จึงต้องเตรียมความพร้อมของบุคลากรในการรองรับและสอดคล้องกับภารกิจของมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จึงจำเป็นต้องมี การวางแผนการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรของมหาวิทยาลัยในอนาคต

### 1.3 ปรัชญา อัตลักษณ์ ค่านิยม

ปรัชญา : ทักขะเด่น เน้นคุณธรรม ก้าวหน้าวิชาการ ชำนาญเทคโนโลยีอุตสาหกรรม

อัตลักษณ์ : บัณฑิตจิตอาสา พัฒนาท้องถิ่น

ค่านิยม : (Core Values) SMART

S : Spirit = มีจิตวิญญาณ

M : Modernize = มีความทันสมัยบนพื้นฐานความเป็นไทย

A : Academic = มีลักษณะเป็นนักวิชาการ

R : Renowned = มีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับ

T : Technology = ใช้เทคโนโลยีในงานวิชาชีพ

### 1.4 วิสัยทัศน์

มุ่งมั่นสู่ความเป็นองค์กรแห่งคุณภาพทางเทคโนโลยีอุตสาหกรรม

### 1.5 พันธกิจ

1) ผลิตบัณฑิตเป็นนักเทคโนโลยีให้ป็นมืออาชีพ มีความรู้คู่คุณธรรม และมีทักษะที่เชี่ยวชาญ ตรงกับความต้องการของสังคม

- 2) พัฒนางานวิจัย และสร้างองค์ความรู้ความเป็นเลิศของงานวิชาการความเชี่ยวชาญในเทคโนโลยี และ ภูมิปัญญาให้เป็นที่ยอมรับของระดับชาติและนานาชาติ
- 3) เผยแพร่ความรู้ บริการวิชาการ และถ่ายทอดเทคโนโลยีสู่ชุมชนและสังคม
- 4) ส่งเสริม สนับสนุน การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และเทคโนโลยีพื้นบ้าน ของชุมชน และสังคม
- 5) การบริหารจัดการองค์กร ด้วยหลักการบริหารราชการที่ดี

#### 1.6 วัตถุประสงค์แผนบริหารและพัฒนาบุคลากร

1. เพื่อประเมินสถานภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม
2. เพื่อพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม ให้สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน
3. เพื่อจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรของคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 – 2565
4. เพื่อเป็นฐานสำหรับการจัดทำแผนการจัดการ และพัฒนาบุคลากรของคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม สำหรับใช้เป็นกรอบหรือแนวทางในการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพ
5. เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการพิจารณาควบคุม กำกับ และจัดสรรอัตรากำลังให้หน่วยงานต่างๆ ภายในคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรมให้เป็นไปตามเป้าหมายของแผนพัฒนามหาวิทยาลัย

#### 1.7 ขอบเขตของแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร

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

#### 1.8 กระบวนการจัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร

ในการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาบุคลากร คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ พ.ศ. 2561 – 2565 คณะกรรมการดำเนินงานฯ ได้กำหนดแนวทางการดำเนินงานและขั้นตอนต่างๆ ดังนี้

1. พิจารณาวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ของการบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ เพื่อนำมาจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรของคณะ
2. ทบทวนข้อมูลพื้นฐานของคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรมในด้านการบริหารจัดการบุคคล เพื่อวิเคราะห์จุดแข็ง – จุดอ่อน (Strength and Weakness Analysis)
3. จัดทำร่างแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรของคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม เสนอต่อคณะกรรมการบริหารคณะ เพื่อพิจารณาให้ความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
4. ปรับร่างแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรของคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ตามความเห็นของคณะกรรมการบริหารคณะ
5. จัดทำแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร เสนอแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรของคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม พ.ศ. 2561 - 2565 ให้ผู้บริหารของคณะรับทราบและลงนาม

## บทที่ 2

### ผลการวิเคราะห์อัตรากำลัง

#### 2.1 ข้อมูลบุคลากร

สถานการณ์ของบุคลากรในปัจจุบันของมหาวิทยาลัยมีบุคลากรปฏิบัติงาน 2 ประเภท ดังนี้

(1) บุคลากรสายวิชาการ หมายถึงบุคลากรที่ปฏิบัติงานสอนและวิจัยเป็นหลัก อาทิ ตำแหน่ง อาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ โดยประกอบไปด้วยอาจารย์ที่มีสถานภาพเป็นข้าราชการ และอาจารย์ที่มีสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย

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

1.1 บุคลากรที่มีสถานภาพเป็นข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา

1.2 บุคลากรที่มีสถานภาพเป็นพนักงานราชการ

1.3 บุคลากรที่มีสถานภาพเป็นลูกจ้างประจำ

1.4 บุคลากรที่มีสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย

1.5 บุคลากรที่มีสถานภาพเป็นเจ้าหน้าที่ประจำสัญญาจ้าง

1.6 กลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่มีลักษณะจ้างเหมาเพื่อทำหน้าที่ดูแลรักษาอาคารสถานที่ ซ่อมบำรุงบริการยานพาหนะ อาทิ ตำแหน่งแม่บ้าน คนงาน คนสวน เจ้าหน้าที่รักษาความสะอาด เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย พนักงานขับรถยนต์ เป็นต้น

ในปีการศึกษา 2560 คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ มีจำนวนบุคลากรทั้งสิ้น 66 คน ประกอบด้วยบุคลากรสายวิชาการ 48 คน และสายสนับสนุน 18 คน โดยจำแนกได้ดังนี้

ตารางที่ 1 จำนวนบุคลากร ปีงบประมาณ 2560 จำแนกตามประเภทบุคลากร

ลำดับ	ประเภทบุคลากร	สายงาน		รวม
		สายวิชาการ	สายสนับสนุน	
1	ข้าราชการ	14	1	15
2	ลูกจ้างประจำ	-	-	-
3	พนักงานราชการ	-	-	-
4	พนักงานมหาวิทยาลัย	34	8	43
5	เจ้าหน้าที่ประจำตามสัญญาจ้าง	-	1	1
6	ลูกจ้างชั่วคราว	-	8	7
	<b>รวม</b>	<b>48</b>	<b>18</b>	<b>66</b>

ตารางที่ 2 จำนวนบุคลากรสายวิชาการ จำแนกตามหลักสูตรและประเภทบุคลากร (ข้อมูล ณ วันที่ 21 กันยายน 2560 )

ลำดับ	หลักสูตร	ประเภท				รวมทั้งหมด
		ข้าราชการ		พนักงานมหาวิทยาลัย		
		ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	
1	สาขาเทคโนโลยีเซรามิกส์	-	-	3	1	4
2	สาขาออกแบบผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม	2	-	1	2	5
3	สาขาเทคโนโลยีอิเล็กทรอนิกส์สื่อสารและคอมพิวเตอร์	1	-	2	3	6
4	สาขาวิศวกรรมแมคคาทรอนิกส์และหุ่นยนต์	-	-	5	-	5
5	สาขาเทคโนโลยีวิศวกรรมเครื่องกล	3	1	-	1	5
6	สาขาเทคโนโลยีวิศวกรรมการจัดการอุตสาหกรรม	2	-	-	3	5
7	สาขาเทคโนโลยีวิศวกรรม	2*	1	6**	1	10
8	สาขาเทคโนโลยีวิศวกรรมโยธา	1	-	3	1	5
9	สาขาการจัดการเทคโนโลยีอุตสาหกรรม (เทคโนโลยีมหาบัณฑิต)	-	1	1	1	3
รวม		11	3	21	13	48
รวมทั้งหมด		14		34		

หมายเหตุ \* ช่วยราชการวิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ

\*\* ลาศึกษาต่อระดับปริญญาเอก

ตารางที่ 3 จำนวนบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน จำแนกตามหน่วยงานและคุณวุฒิ (ข้อมูล ณ วันที่ 21 กันยายน 2560 )

ลำดับ	รายละเอียด	คุณวุฒิ				รวมทั้งหมด
		ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก	



		ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	
1	สายวิชาการ	-	-	-	-	-	23	10	9	48
2	สายสนับสนุน	4	4	4	5	-	1	-	-	18
	รวม	4	4	4	5	-	24	10	9	66
	รวมทั้งหมด	8		10		24		19		

## 2.2 แผนการผลิตบัณฑิตระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2561 – 2565)

### ตารางที่ 4 แผนการผลิตบัณฑิตระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2561 – 2565)

ลำดับ ที่	หลักสูตร / สาขาวิชา	แผนการรับนักศึกษา (จำนวนคน)				
		2561	2562	2563	2564	2565
<b>หลักสูตรวิทยาศาสตร์บัณฑิต</b>						
1	อิเล็กทรอนิกส์สื่อสารและคอมพิวเตอร์	25	25	25	25	25
2	ออกแบบผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม	25	25	25	25	25
<b>หลักสูตรเทคโนโลยีบัณฑิต</b>						
3	เทคโนโลยีวิศวกรรม	20	20	20	20	-
<b>หลักสูตรวิศวกรรมศาสตรบัณฑิต</b>						
4	วิศวกรรมเมคคาทรอนิกส์และหุ่นยนต์	25	25	25	25	25
5	วิศวกรรมการจัดการอุตสาหกรรม	50	50	50	50	50
6	เทคโนโลยีวิศวกรรมเครื่องกล	25	25	25	25	25
7	เทคโนโลยีวิศวกรรมโยธา	25	25	25	25	25
<b>หลักสูตรอุตสาหกรรมศาสตรบัณฑิต</b>						
8	นวัตกรรมเซรามิกส์	-	-	-	25	25
<b>หลักสูตรอุตสาหกรรมศาสตรบัณฑิต (ต่อเนื่อง)</b>						
9	เทคโนโลยีไฟฟ้าอุตสาหกรรม	-	30	30	30	30
<b>หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต</b>						
10	การจัดการเทคโนโลยี	20	20	20	20	20
	<b>รวม</b>	<b>215</b>	<b>245</b>	<b>245</b>	<b>270</b>	<b>270</b>

## 2.3 แผนพัฒนา/ปรับปรุงหลักสูตรระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2561-2565)

### ตารางที่ 5 แผนพัฒนา/ปรับปรุงหลักสูตรระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2561-2565)

ลำดับ ที่	หลักสูตร/สาขาวิชา	แผนพัฒนา/ปรับปรุงหลักสูตร				
		2561	2562	2563	2564	2565
<b>หลักสูตรวิทยาศาสตร์บัณฑิต</b>						
1	อิเล็กทรอนิกส์สื่อสารและคอมพิวเตอร์			ปรับปรุง		
2	ออกแบบผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม				ปรับปรุง	
<b>หลักสูตรเทคโนโลยีบัณฑิต</b>						
3	เทคโนโลยีวิศวกรรม				ปรับปรุง	
<b>หลักสูตรวิศวกรรมศาสตรบัณฑิต</b>						
4	วิศวกรรมเมคคาทรอนิกส์และหุ่นยนต์				ปรับปรุง	
5	วิศวกรรมการจัดการอุตสาหกรรม				ปรับปรุง	
6	เทคโนโลยีวิศวกรรมเครื่องกล				ปรับปรุง	
7	เทคโนโลยีวิศวกรรมโยธา				ปรับปรุง	
<b>หลักสูตรอุตสาหกรรมศาสตรบัณฑิต</b>						
8	นวัตกรรมเซรามิกส์		พัฒนา			
<b>หลักสูตรอุตสาหกรรมศาสตรบัณฑิต (ต่อเนื่อง)</b>						
9	เทคโนโลยีไฟฟ้าอุตสาหกรรม				ปรับปรุง	
<b>หลักสูตรวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต</b>						
10	การจัดการเทคโนโลยี				ปรับปรุง	

#### 2.4 ข้อมูลคุณวุฒิ/สาขาที่ขอรับทุนพัฒนาอาจารย์

ตารางที่ 6 แสดงข้อมูล สาขาที่จะได้รับรับทุนพัฒนาอาจารย์ (พ.ศ. 2561-2565) (ไม่ถือว่าขาดแคลน)

ลำดับ	คณะ/หลักสูตร/สาขาวิชาที่ควรสนับสนุนทุน	จำนวน ทุนที่ควร สนับสนุน	ปี พ.ศ.ที่จัดสรรทุน				
			61	62	63	64	65
1.	สาขาวิชาอิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์	2 ทุน	-	1	-	1	-
2.	สาขาวิศวกรรมเมคคาทรอนิกส์และหุ่นยนต์	1 ทุน	-	-	1	-	-
3.	สาขาวิศวกรรมโยธา	2 ทุน	-	-	1	-	1
4.	สาขาวิศวกรรมเครื่องกล	1 ทุน	-	1	-	-	-
5.	สาขาวิศวกรรมการจัดการอุตสาหกรรม	1 ทุน	-	-	1	-	-

6.	สาขาวิชาออกแบบผลิตภัณฑ์	1 ทุน	-	1	-	-	-
	รวม	8 ทุน	0	3	3	1	1

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

## 2.5 สาขาขาดแคลน หรือสาขาที่สอดคล้องกับการพัฒนาประเทศ

ในการดำเนินงานเพื่อกำหนดสาขาวิชาที่ถือว่าเป็นสาขาขาดแคลนหรือสาขาที่สอดคล้องกับการพัฒนาประเทศ คณะกรรมการบริหารงานบุคคลของพนักงานมหาวิทยาลัย (ก.บ.พ.) ได้มีมติเห็นชอบให้ใช้เกณฑ์รายชื่อ 10 อุตสาหกรรมเป้าหมาย กลไกขับเคลื่อนเศรษฐกิจเพื่ออนาคต New Engine of Growth ในการพิจารณาเพื่อกำหนดสาขาขาดแคลน ซึ่งจะประกอบไปด้วยรายชื่อ ดังนี้ 1) อุตสาหกรรมยานยนต์สมัยใหม่ (Next-generation Automotive) 2) อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ (Smart Electronics) 3) อุตสาหกรรมการท่องเที่ยวกลุ่มรายได้ดีและการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ (Affluent, Medical and Wellness Tourism) 4) การเกษตรและเทคโนโลยีชีวภาพ (Agriculture and Biotechnology) 5) อุตสาหกรรมการแปรรูปอาหาร (Food for the Future) 6) อุตสาหกรรมหุ่นยนต์เพื่อการอุตสาหกรรม (Robotics) 7) อุตสาหกรรมการบินและโลจิสติกส์ (Aviation and Logistics) 8) อุตสาหกรรมเชื้อเพลิงชีวภาพและเคมีชีวภาพ (Biofuels and Biochemical) 9) อุตสาหกรรมดิจิทัล (Digital) 10) อุตสาหกรรมการแพทย์ ครบวงจร (Medical Hub) ซึ่งเมื่อพิจารณาแล้วคณะกรรมการฯ เห็นควรบรรจุในแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2561 – พ.ศ.2565 ดังแสดงรายละเอียดที่ปรากฏในตาราง

### ตารางที่ 7 แสดงสาขาวิชาที่กำหนดเป็นสาขาขาดแคลนหรือสาขาที่สอดคล้องกับการพัฒนาประเทศ

ลำดับ	คณะ/หลักสูตร/สาขาวิชา	ความสอดคล้องกับ 10 อุตสาหกรรมเป้าหมาย	ควรกำหนดเป็นสาขาขาดแคลน
1.	หลักสูตรวิทยาศาสตร์บัณฑิต สาขาวิชาอิเล็กทรอนิกส์สื่อสารและคอมพิวเตอร์	2	✓
2.	หลักสูตรวิศวกรรมศาสตรบัณฑิต สาขาวิศวกรรมเมคคาทรอนิกส์และหุ่นยนต์	6	✓

## 2.6 ผลการวิเคราะห์อัตรากำลังและการจัดทำกรอบอัตรากำลังเพิ่มใหม่ประจำปีงบประมาณ

สืบเนื่องจาก พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาพ.ศ.2547 มาตรา 20 ได้กำหนด ให้สภาสถาบันอุดมศึกษากำหนดกรอบอัตรากำลังในสถาบันโดยให้กำหนดตำแหน่งอันดับเงินเดือนของตำแหน่งตามภาระหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งและจำนวนอัตรากำลังที่พึงมีในสถาบันอุดมศึกษาและจัดทำเป็นแผนอัตรากำลัง 4 ปีโดยคำนึงถึงควมมีประสิทธิภาพ ความไม่ซ้ำซ้อนความประหยัดและต้องสอดคล้องกับหลักเกณฑ์วิธีการ และเงื่อนไขที่ก.พ.อ.กำหนดและสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ได้แจ้ง ให้มหาวิทยาลัยจัดทำกรอบอัตรากำลังเพิ่มเติมพ.ศ. 2558 -2561 ส่งสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา เพื่อขออนุมัติคณะรัฐมนตรี และส่งให้สำนักงบประมาณ จัดสรรงบประมาณให้มหาวิทยาลัยต่อไป

งานบริหารงานบุคคล สังกัดกองกลาง สำนักงานอธิการบดีจึงได้จัดทำกรอบอัตรากำลังเพิ่มเติม 4 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2557-2560 (ปรับปรุงปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 -2561) ของมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ขึ้น เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้ อัตรากำลังคนและการพัฒนากำลังคนในมหาวิทยาลัยให้สามารถดำเนินการตามภารกิจของมหาวิทยาลัย ได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

### วัตถุประสงค์

1. เพื่อทบทวนเกณฑ์การกำหนดกรอบอัตรากำลังและการวิเคราะห์อัตรากำลังที่เหมาะสมของมหาวิทยาลัย
2. เพื่อวิเคราะห์ขนาดกำลังคนที่เหมาะสมกับปริมาณงานและพันธกิจของมหาวิทยาลัยที่สามารถตอบสนองกับภารกิจใหม่ๆและการขยายงานตามนโยบายของผู้บริหารและตอบสนองต่อการดำเนินงานตามข้อเสนอแนะของสภามหาวิทยาลัย
3. เพื่อกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานและมหาวิทยาลัย ประจำปีงบประมาณพ.ศ. 2558 -2561
4. เพื่อจัดส่งให้หน่วยงาน สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาและสำนักงบประมาณเพื่อกำหนดวงเงินงบประมาณเพิ่มเติมจากกรอบเดิม

### ขั้นตอนและกระบวนการในการวางแผนอัตรากำลังทรัพยากรบุคคลอุดมศึกษา

เนื่องจากการวางแผนอัตรากำลังทรัพยากรบุคคลอุดมศึกษา ของมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี เป็นกระบวนการในการพิจารณากำหนดความต้องการบุคลากรของมหาวิทยาลัยที่มีคุณสมบัติตามที่มหาวิทยาลัยต้องการ รักษาคนให้อยู่ในองค์กรอย่างมีคุณค่า มีประสิทธิภาพ และสามารถวางแผนการปฏิบัติงานให้ทุกคนมีงานทำตลอดเวลาไม่ขาดตอน อีกทั้งบุคลากรทั้งสายวิชาการ และสายสนับสนุน มีความก้าวหน้าในงานอาชีพ และมหาวิทยาลัยไม่ขาดแคลน

ผู้ปฏิบัติงานในยามที่ต้องการ และจำเป็น ในการนี้งานบริหารงานบุคคล มีขั้นตอนในการดำเนินงานวางแผนอัตรากำลังดังนี้

1. การวิเคราะห์สถานการณ์และการกลั่นกรองสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกของมหาวิทยาลัย

2. การพยากรณ์ หรือการคำนวณความต้องการบุคลากร

3. การวิเคราะห์บุคลากรเดิมที่มีอยู่แล้วในหน่วยงาน

4. การตัดสินใจดำเนินการวางแผนอัตรากำลังโดยมีเงื่อนไข 2 ลักษณะ ประกอบไปด้วย

4.1 การตัดสินใจเพิ่มอัตรากำลังในสถานะที่มีการขาดแคลนบุคลากร

4.2 การตัดสินใจไม่เพิ่มอัตรากำลังในสถานะที่มีบุคลากรส่วนเกิน

**ข้อมูลเพื่อประกอบการวางแผนอัตรากำลัง และจัดทำกรอบอัตรากำลัง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2558-2561**

การจัดทำกรอบอัตรากำลังในครั้งนี้ งานการเจ้าหน้าที่ ได้นำข้อมูลต่างๆมาประมวลเพื่อทำการวิเคราะห์ และสังเคราะห์ข้อมูล ให้ได้เป็นกรอบอัตรากำลังสายวิชาการ โดยมีข้อมูลที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

ข้อมูลเพื่อประกอบการพิจารณา

1. ข้อมูลแผนการผลิตบัณฑิตของมหาวิทยาลัย ประจำปีการศึกษา 2558 -2561เพื่อเป็นการทราบข้อมูลว่ามหาวิทยาลัยมีเป้าหมายในการผลิตบัณฑิตในสาขาใด จำนวนเท่าใด

2. ข้อมูลจำนวนนักศึกษาปัจจุบันและย้อนหลัง 4 ปี เพื่อเป็นการทบทวน และพยากรณ์แนวโน้มในอนาคต

3. ข้อมูลจำนวนหลักสูตรที่เปิดสอนในปัจจุบัน และที่จะเปิดเพิ่มในอนาคต และการดำเนินการวางแผนปรับปรุงหรือพัฒนาหลักสูตร

4. ข้อมูลภาระงานสอนของบุคลากรสายวิชาการ ซึ่งประกอบด้วยข้อมูลเกี่ยวกับหน่วยกิต ชั่วโมง การบรรยาย ปฏิบัติในแต่ละสัปดาห์ ในแต่ละภาคการศึกษา รวมทั้งการแบ่งกลุ่มนักศึกษา เพื่อจัดห้องเรียน

5. ภาระงานวิจัย ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 -2561สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ไม่ให้นำภาระงานวิจัยมาใช้ในการคำนวณเหมือนปีที่ผ่านมา

6. ภาระงานบริการวิชาการ ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 -2561สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ไม่ให้นำภาระงานบริการวิชาการ มาใช้ในการคำนวณเหมือนปีที่ผ่านมา

7. ข้อมูลจำนวนบุคลากรสายผู้สอนทั้งที่เป็นข้าราชการ และอัตรากำลัง จำแนกเป็นระดับปริญญา เอก โท ตรี ข้อมูลการเกษียณอายุราชการ ข้อมูลการลาศึกษาต่อ

8. ข้อมูลทางกายภาพและข้อมูลสภาพทางภูมิศาสตร์ รวมไปถึงจำนวนอาคารสถานที่จำนวนห้องเรียน จำนวนห้องปฏิบัติการ ของมหาวิทยาลัยเพื่อระบุความเหมาะสมหรือความพร้อมต่อการรองรับจำนวนนักศึกษาของมหาวิทยาลัย

การกำหนดกรอบอัตรากำลังของสายวิชาการจะต้องพิจารณาถึงเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตร ต่อไปนี้

1. ระดับปริญญาตรี จะต้องมียุทธศาสตร์ประจำตลอดหลักสูตร ตลอดระยะเวลาที่จัดการศึกษาซึ่งมีคุณวุฒิตรง หรือสัมพันธ์กับสาขาวิชาที่เปิดสอนไม่น้อยกว่า 5 คน และในจำนวนนั้นต้องมีผู้มีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาโทหรือเทียบเท่าหรือเป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการไม่ต่ำกว่าผู้ช่วยศาสตราจารย์อย่างน้อย 2 คน

2. การรับนักศึกษาเพิ่มขึ้นจะทำให้ภาระงานในสาขาวิชาการศึกษาพื้นฐาน(ทั่วไป)เพิ่มขึ้นทำให้จำนวนอาจารย์ ที่มีอยู่เดิม ไม่เพียงพอ

3. พิจารณาสัดส่วนคุณวุฒิอาจารย์ กำหนดให้ปริญญาเอก:ปริญญาโท = 50:50 และอยู่ภายใต้เงื่อนไข การได้รับการสนับสนุนงบประมาณ ด้านต่างๆ คือ

- งบประมาณเพื่อการพัฒนาเทคโนโลยี
- งบประมาณเพื่อการจ้างผู้ช่วยสอน
- งบประมาณเพื่อการจ้างผู้ช่วยวิจัย

การจัดทำกรอบอัตรากำลังในครั้งนี้ งานการเจ้าหน้าที่ ได้นำข้อมูลต่างๆมาประมวลเพื่อทำการวิเคราะห์ และสังเคราะห์ข้อมูลให้ได้เป็น กรอบอัตรากำลังสายสนับสนุน โดยเบื้องต้นจำแนกบุคลากรสายสนับสนุน ออกได้ 2 ลักษณะ ดังนี้

1. สายสนับสนุนวิชาการ(ศูนย์,สถาบัน,สำนัก)
  - 1.1 ตำแหน่งที่ปฏิบัติงานในห้องปฏิบัติการ
  - 1.2 ตำแหน่งที่ปฏิบัติงานด้านวิจัย
2. สายบริหารและธุรการทั่วไป ในสำนักงานอธิการบดี/คณะ/สถาบัน/สำนัก

ข้อมูลเพื่อประกอบการพิจารณา

1. ข้อมูลทั่วไปของมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานีใช้ข้อมูลร่วมกันกับส่วนข้อมูลทั่วไปในการกำหนดกรอบอัตรากำลังสายผู้สอน

2. ข้อมูลการกำหนดอัตรากำลังของแต่ละหน่วยงาน

2.1 สายสนับสนุนวิชาการ (ศูนย์,สถาบัน,สำนัก)

2.1.1 ข้อมูลทั่วไป เพื่อให้เห็นภาพรวมของหน่วยงาน ได้แก่โครงสร้างของหน่วยงาน เป้าหมายของหน่วยงาน โครงการใหม่ที่ต้องดำเนินการ จำนวนนักศึกษา และปี.ศ.ที่จัดตั้ง

2.1.2 ข้อมูลคำขอรายละเอียดที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติ

### 2.1.2.1 ตำแหน่งที่ทำงานในห้องปฏิบัติการ

- ☞ จำนวนห้องปฏิบัติการ
- ☞ ผังการใช้ห้องปฏิบัติการ
- ☞ ลักษณะการใช้ห้องปฏิบัติการ(สาขาวิชา, ชั่วโมงเตรียมการจำนวน

นักศึกษา)เพื่อการวิเคราะห์และสรุปการใช้งานของห้องปฏิบัติการว่ามีความพร้อมทั้งตัวบุคคลและภาระงานเหมาะสมเพียงพอหรือไม่

- ☞ ประเภทและจำนวนอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ โดยระบุถึงความสำคัญ ลักษณะทางเทคนิคเฉพาะด้าน เช่นห้องฉายรังสี ตามที่มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์โดยศูนย์วิทยาศาสตร์ มีเครื่องมือชนิดนี้อยู่ด้วย หรือความอันตรายที่อาจจะเกิดขึ้นได้จากเครื่องมือ และอุปกรณ์ต่างๆ

- ☞ ขอบข่ายภาระงาน และปริมาณงานของแต่ละหน่วยงานของแต่ละคน
- ☞ จำนวนอัตรากำลังข้าราชการและลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ, พนักงานมหาวิทยาลัยยบแผ่นดิน และงบรายได้, เจ้าหน้าที่ประจำสัญญาจ้าง

### 2.1.2.2 ตำแหน่งที่ปฏิบัติงานด้านวิจัย

- ☞ สาขาวิจัยหลักที่ต้องดำเนินการโดยผ่านความเห็นชอบของมหาวิทยาลัย
- ☞ ปริมาณงาน
- ☞ จำนวนอัตรากำลังข้าราชการและลูกจ้าง(ประจำชั่วคราว)ที่มีอยู่เดิมในแต่ละ

หน่วยงาน

## 2.2 สายบริหารและธุรการทั่วไป(สำนักงานอธิการบดี/คณะ/สถาบัน/สำนัก)

### 2.2.1 ข้อมูลทั่วไป เพื่อให้เห็นภาพรวมของหน่วยงาน ได้แก่โครงสร้างของหน่วยงาน เป้าหมายของหน่วยงาน โครงการใหม่ที่ต้องดำเนินการ จำนวนนักศึกษา และปีพ.ศ.ที่จัดตั้ง

### 2.2.2 ข้อมูลรายละเอียดที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดกรอบอัตรากำลัง

- ☞ ขอบข่ายภาระงานและปริมาณงานของแต่ละหน่วยงาน ของแต่ละคน
- ☞ หน้าที่ความรับผิดชอบ ระบบการบริหารงานและปริมาณงานแต่ละ

หน่วยงาน

- ☞ จำนวนอัตรากำลังข้าราชการและลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ, พนักงานมหาวิทยาลัยยบแผ่นดินและงบรายได้,เจ้าหน้าที่ประจำสัญญาจ้าง

- ☞ งานที่ไม่ต้องดำเนินการเองและสามารถจ้างเหมาเอกชนมาดำเนินการแทนได้

- ☞ การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการดำเนินงาน
- ☞ ขั้นตอน วิธีการดำเนินงาน และระยะเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานเป็นต้น

โดยสายสนับสนุนมีเกณฑ์การคิดภาระงาน ดังนี้

- การคิดปริมาณงานจะคิดปริมาณงานรวมใน 1 ปี
- ปริมาณงานที่รวมได้จะต้องนำมาทอนเป็นจำนวนวัน
- กำหนดให้ 1 วัน = 7 ชั่วโมงทำการและ 1 คน ทำงาน 230 วัน/ปี
- อัตรากำลังที่พึงมี = ระยะเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานรวมทั้งหมด(วัน)

230

การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานดังกล่าว เพื่อที่งานการเจ้าหน้าที่จะได้ทำการวิเคราะห์และระบุจำนวนคน ที่เหมาะสมและสอดคล้องกับแผนการผลิตบัณฑิต แผนการพัฒนา และสามารถตอบสนองต่อเป้าหมายที่ผู้บริหารมหาวิทยาลัยหรือสภามหาวิทยาลัยได้แนะนำไว้ให้เกิดผลสัมฤทธิ์ ในอนาคต





	ที่พึงมี	(1)	งปม.แผ่นดิน (2)	งปม.รายได้ (3)	พนักงาน ราชการ (ถ้ามี) (4)	เจ้าหน้าที่ ประจำ สัญญาจ้าง	(ถ้ามี) (5)	ไม่รวม (3)	เพิ่มใหม่	2558	2559	2560	2561
คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม	13	1	6	1	0	2	13	7	6	1	2	1	2
สำนักงานคณะ	13	1	6	1	0	2	13	7	6	1	2	1	2

### บทที่ 3

#### ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ภายหลังการปฏิรูประบบราชการเมื่อปี พ.ศ. 2545 ได้มีการกำหนดให้การบริหารราชการแนวทางใหม่ต้องมีการกำหนดวิสัยทัศน์ นโยบาย เป้าหมาย และแผนการปฏิบัติงานเพื่อให้สามารถประเมินผลการปฏิบัติงาน ในแต่ละระดับได้อย่างชัดเจนโดยมีบทบัญญัติในพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์ และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 เป็นกรอบ และแนวทางเพื่อให้การบริหารราชการบรรลุเป้าหมายตามเจตนารมณ์ ของพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์ และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 คณะรัฐมนตรีได้มีมติให้ ส่วนราชการระดับกรม และจังหวัด จัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการโดยจะต้องจัดทำแผนยุทธศาสตร์ ซึ่งมีตัวชี้วัดค่าเป้าหมาย และเกณฑ์การให้คะแนน

ตัวชี้วัดตามกรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ 4 มิติคือ **มิติที่ 1** มิติด้านประสิทธิผลตามยุทธศาสตร์ **มิติที่ 2** มิติด้านคุณภาพการให้บริการ **มิติที่ 3** มิติด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติราชการ **มิติที่ 4** มิติด้านการพัฒนาองค์กร

การบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ข้าราชการพลเรือนมีเป้าหมายสูงสุดเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพและมีประสิทธิภาพเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐและตอบสนองความต้องการของประชาชนตามนัยของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2545 และพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 ดังนั้นการปรับเปลี่ยนบทบาทด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในภาคราชการจึงมีจุดมุ่งหมายเพื่อสร้างความเข้มแข็งให้กับส่วนราชการในการบริหารทรัพยากรบุคคลของตนเองตามหลักปรัชญาการบริหารงานสมัยใหม่ที่ “ผู้บริหารสายงานหลักคือผู้บริหารทรัพยากรบุคคลที่แท้จริง” ด้วยเหตุนี้ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่จึงต้องเป็นระบบที่สร้างความคล่องตัวให้แก่ผู้บริหารไม่ติดยึดอยู่กับกฎระเบียบ และต้องเป็นระบบที่**เกื้อหนุนต่อการทำงานเชิงยุทธศาสตร์ ช่วยให้ส่วนราชการบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้** ในขณะเดียวกันจะต้องเป็นระบบที่มีประสิทธิผลประสิทธิภาพมีความโปร่งใส เป็นธรรมและทำให้ข้าราชการมีความพึงพอใจตลอดจนมีคุณภาพชีวิตที่ดีด้วย ดังนั้นมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ซึ่งเป็นส่วนราชการหนึ่งเทียบได้กับระดับกรม จึงได้นำแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 นโยบายของรัฐบาล ประเด็นทิศทางและนโยบายของกรอบแผนอุดมศึกษา ระยะยาว และแผนบริหารราชการแผ่นดินของกระทรวงศึกษาธิการ มหาวิทยาลัยได้นำนโยบายในส่วนที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรมาเชื่อมโยง รวมถึงการนำผลการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การการทบทวนวิเคราะห์สภาพแวดล้อม บริบท ยุทธศาสตร์และกลยุทธ์การพัฒนาบุคลากร (2558 – 2561) ในวันศุกร์ที่

14 มีนาคม พ.ศ. 2557 ณ ห้องประชุมใหญ่ศูนย์วิทยาศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (ครั้งแรก) ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อให้มีการทบทวน วิเคราะห์สภาพแวดล้อม บริบท ยุทธศาสตร์และกลยุทธ์การพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัย อย่างมีส่วนร่วมจากบุคลากรทั้งสายวิชาการ และสายสนับสนุน จากหน่วยงานหลักด้านวิชาการและด้านสนับสนุนวิชาการ

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

### 3.1 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis) ด้านการบริหารงานบุคคล

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

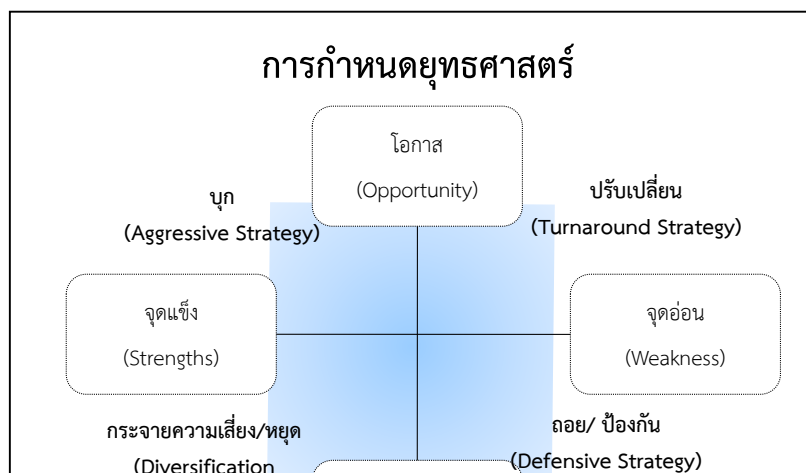
1. วิเคราะห์สภาพแวดล้อม (โอกาส อุปสรรค จุดแข็ง จุดอ่อน) และบริบทที่เกี่ยวข้องกับองค์กรเพื่อค้นหาประเด็นสำคัญเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลที่ต้องดำเนินการ เพื่อนำมากำหนดกลยุทธ์และแนวทางการดำเนินงาน

2. กำหนดประเด็นหรือความจำเป็นด้านการจัดการงานบริหารงานบุคคล จากประเด็นที่ค้นพบจากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม

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

4. กำหนดแนวทางเพื่อจัดทำกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล จากประเด็นที่ค้นพบจากประเด็นหรือความจำเป็นด้านการจัดการงานบริหารงานบุคคลในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม

ภายหลังการประชุมเชิงปฏิบัติการ จึงนำข้อมูลที่ได้รับมารวบรวม กลั่นกรองเป็นข้อเสนอโครงการ และเป้าหมายความสำเร็จของโครงการจากประเด็นที่ต้องดำเนินการเกี่ยวกับระบบการบริหารงานบุคคลต่อไป



## ภาพที่ 1 แนวคิดในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมเพื่อกำหนดกลยุทธ์

### 3.2 ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM)

1. Manpower (กำลังคน) เพื่อพิจารณาลักษณะของกำลังคน ทั้งคุณภาพ ปริมาณ คุณสมบัติ ที่ต้องการในอนาคต และสภาพปัญหาที่มีในปัจจุบัน
2. Recruitment & Selection (การสรรหาและคัดเลือก) เพื่อพิจารณาระบบการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร ทั้งเข้าใหม่และเลื่อนตำแหน่ง เพื่อให้สามารถสรรหาบุคลากรที่มีคุณสมบัติตรงตามความต้องการ
3. Performance Management (การบริหารผลงาน) เพื่อพิจารณาการบริหารผลงาน การประเมิน และวัดผล การถ่ายทอดตัวชี้วัดจากระดับหน่วยงานมาที่ระดับบุคคล เพื่อให้ในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
4. Compensation & Benefit (ผลประโยชน์และสวัสดิการ) เพื่อพิจารณาระบบผลประโยชน์และสวัสดิการโดยเฉพาะอย่างยิ่ง ผลประโยชน์ และสวัสดิการนอกเหนือจากที่กฎหมาย และระเบียบราชการกำหนด รวมถึงระเบียบต่างๆที่เกี่ยวข้อง
5. Career Growth (การเติบโตตามสายอาชีพ) เพื่อพิจารณาเส้นทางความก้าวหน้าให้รองรับการเติบโตในสายงาน หรือสายอาชีพสำหรับตำแหน่งใหม่ๆที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต
6. Quality of Work life (คุณภาพชีวิตในการทำงาน) เพื่อพิจารณาระบบ และกลไก รวมถึงลักษณะทางกายภาพที่เอื้อต่อการสร้างคุณภาพชีวิตในที่ทำงาน
7. Regulation (กฎระเบียบและวินัย) เพื่อพิจารณากฎระเบียบและวินัยที่มีอยู่ที่ควรพิจารณาปรับปรุงแก้ไขให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น

### 3.3 ประเด็นการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (HRD)

1. Competency (สมรรถนะบุคคล) เพื่อพิจารณาความเหมาะสมของสมรรถนะ ทั้งประเภท จำนวน รวมถึงสมรรถนะของบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และความต้องการในอนาคต

2. Career Development (การพัฒนาตามเส้นทางอาชีพ) เพื่อพิจารณากระบวนการพัฒนาบุคลากรตามเส้นทางความก้าวหน้าตามสายอาชีพ และตำแหน่งงาน

3. Training & Development (การฝึกอบรมและพัฒนา) เพื่อพิจารณากระบวนการฝึกอบรม และพัฒนา ที่จำเป็นต้องมีการพัฒนาที่ตรงตามวัตถุประสงค์ และหน้าที่งานของบุคลากร โดยเน้นผลการพัฒนาในระดับผลลัพธ์ (Outcome)

4. Culture (การสร้างคุณลักษณะตามวัฒนธรรมองค์กร) เพื่อพิจารณาแนวทางการพัฒนาค่านิยมหลัก สู่การสร้างพฤติกรรมที่พึงปรารถนา ที่จะนำไปสู่แบบแผนแผนการปฏิบัติ และวัฒนธรรมองค์กรต่อไป

5. Leadership Development (การพัฒนาภาวะผู้นำ) เพื่อพิจารณาการพัฒนาภาวะผู้นำในบุคลากรทุกระดับ เพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่มีในปัจจุบัน

### 3.4 แนวทางการถ่ายทอดกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ

การถ่ายทอดกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ	
บริบทและ การค้นหาปัญหา ความจำเป็น	บริบท/ สภาพการณ์
	วิเคราะห์สภาพแวดล้อม
	ปัญหา/ ประเด็นสำคัญด้าน HR
จัดทำกลยุทธ์	กลยุทธ์ด้าน HR (ประเด็นสำคัญในการบริหารงานบุคคล)
จัดทำ แผนปฏิบัติการ	แผนปฏิบัติการ

ภาพที่ 2 การถ่ายทอดกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ

### 3.5 มาตรฐานความสำเร็จของระบบบริหารทรัพยากรบุคคล (Standard for Success) 5 มิติ กับ ประเด็นยุทธศาสตร์แผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร พ.ศ. 2561– 2565

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

### 3.6 ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategic Issues) แผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร พ.ศ. 2561– 2565

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

● เป้าประสงค์ยุทธศาสตร์ : มหาวิทยาลัยมีแนวทางและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคล สอดคล้องกับมาตรฐาน

● ตัวชี้วัด : ระดับความสำเร็จของการมีและใช้แผน/นโยบายและระบบด้านการบริหารงานบุคคลเชิงยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย

ระดับที่ 1 มีการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสีย

ระดับที่ 2 มีการนำแผนเสนอให้คณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย เพื่อพิจารณา

ระดับที่ 3 มีการนำแผนเสนอให้สภามหาวิทยาลัย อนุมัติ

ระดับที่ 4 มีการทบทวนแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นประจำทุกปี

ระดับที่ 5 มีการเสนอ แผน/ผล การทบทวนแผนบริหารทรัพยากรบุคคล ให้สภามหาวิทยาลัย เพื่อพิจารณา

- **กลยุทธ์ภายใต้ยุทธศาสตร์ที่ 1**

1.1 พัฒนาแผนการบริหาร และพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ 2560-2564

1.2 พัฒนาแผนหรือกรอบอัตรากำลัง มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ 2562-2565

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

1.4 พัฒนาแผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารทุกระดับและแผนการสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ

### ยุทธศาสตร์ที่ 2 : การพัฒนาระบบสารสนเทศและกระบวนการการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพ

- **เป้าประสงค์ยุทธศาสตร์ :** ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลและระบบสารสนเทศสามารถรองรับการดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากร แผนงาน และนโยบายของมหาวิทยาลัย

- **ตัวชี้วัด :** ระดับค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของบุคลากรต่อระบบสารสนเทศและกระบวนการบริหารงานบุคคล

1. ระดับคะแนนเฉลี่ย  $\bar{x}$  4.51 – 5.00 (90.1 – 100.0 %) พึงพอใจมากที่สุด

2. ระดับคะแนนเฉลี่ย  $\bar{x}$  3.51 – 4.50 (70.1 – 90.0 %) พึงพอใจมาก

3. ระดับคะแนนเฉลี่ย  $\bar{x}$  2.51 – 3.50 (50.1 – 70.0 %) พึงพอใจปานกลาง

4. ระดับคะแนนเฉลี่ย  $\bar{x}$  1.51 – 2.50 (30.1 – 50.0 %) ไม่พึงพอใจ

5. ระดับคะแนนเฉลี่ย  $\bar{x}$  0.00 – 1.50 (0.0 – 30.0 %) ไม่พึงพอใจมากที่สุด

- **กลยุทธ์ภายใต้ยุทธศาสตร์ที่ 2**

2.1 พัฒนาระบบการสรรหา และคัดเลือกบุคลากรให้สอดคล้องกับแผน

2.2 พัฒนาระบบสารสนเทศการบริหารงานบุคคล

2.3 พัฒนาระบบการพัฒนาบุคลากร

### ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาระบบจัดการความรู้-ระบบสนับสนุนและจูงใจต่างๆเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

- **เป้าประสงค์ยุทธศาสตร์ :** มหาวิทยาลัยมีการพัฒนาระบบระบบจัดการความรู้-ระบบสนับสนุน และจูงใจต่างๆที่มีประสิทธิผลและมีประสิทธิภาพ



● **ตัวชี้วัด : 5.1.1 ระดับความสำเร็จของการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิผล และมีประสิทธิภาพ**

ระดับที่ 1 มีการจัดทำแผนจัดการความรู้ แผนพัฒนาระบบสารสนเทศ แผนพัฒนาระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน และ แผนจูงใจบุคลากร

ระดับที่ 2 ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการโครงการตามแผน ร้อยละ 50

ระดับที่ 3 ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการโครงการตามแผน ร้อยละ 51-100

ระดับที่ 4 มีการประเมินความสำเร็จของแผนจัดการความรู้ แผนพัฒนาระบบสารสนเทศ แผนพัฒนาระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน และ แผนจูงใจบุคลากร

ระดับที่ 5 นำผลการประเมินมาปรับปรุงการดำเนินการตามแผนแผนจัดการความรู้ แผนพัฒนาระบบสารสนเทศ แผนพัฒนาระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน และ แผนจูงใจบุคลากร

● **กลยุทธ์ภายใต้ยุทธศาสตร์ที่ 3**

3.1 พัฒนาระบบการจัดการความรู้

3.2 พัฒนามาตรการจูงใจให้บุคลากรสร้างผลงาน

3.3 พัฒนาระบบสารสนเทศงานบริหารงานบุคคล

3.4 พัฒนาระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนเงินเดือนประจำปี

**ยุทธศาสตร์ที่ 4 : บริหารทรัพยากรบุคคลอย่างโปร่งใส เป็นธรรมมีเจตจำนงในการบริหาร ที่สุจริต**

● **เป้าประสงค์ยุทธศาสตร์ :** มหาวิทยาลัยมีเจตนาธรรม์สุจริตในการบริหารและพร้อมรับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลของการตัดสินใจด้านการบริหารงานบุคคล

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

● **กลยุทธ์ภายใต้ยุทธศาสตร์ที่ 4**

4.1 พัฒนาพฤติกรรมและทัศนคติในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรให้แสดงถึงความมุ่งมั่นตั้งใจ ปฏิบัติงานอย่างเต็มประสิทธิภาพ พร้อมรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมาย

4.2 พัฒนาพฤติกรรมและทัศนคติในการบริหารงานของมหาวิทยาลัยโดยผู้บริหารทั้งผลการปฏิบัติงานของตนเองและผลการดำเนินงานในภาพรวมของหน่วยงานและมหาวิทยาลัย

4.3 การจัดทำคู่มือและแนวทางขั้นตอนการปฏิบัติงานด้านทรัพยากรบุคคล ในระดับมหาวิทยาลัยและในระดับหน่วยงานภายในทุกหน่วยงาน

4.4 การปรับปรุง ระเบียบ ข้อบังคับด้านคุณธรรมและจริยธรรม/การอบรม/การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน

**ยุทธศาสตร์ที่ 5 : สร้างความผาสุก ความพึงพอใจ และสร้างคุณภาพชีวิต และความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน**

- **เป้าประสงค์ยุทธศาสตร์** : ระดับความผูกพันของบุคลากรมหาวิทยาลัยมีเพิ่มขึ้น
- **ตัวชี้วัด** : ค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันของบุคลากรมหาวิทยาลัย
  - ระดับค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.49 หมายถึง มีค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันในระดับต่ำที่สุด
  - ระดับค่าเฉลี่ย 1.50 - 2.49 หมายถึง มีค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันในระดับต่ำ
  - ระดับค่าเฉลี่ย 2.50 - 3.49 หมายถึง มีค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันในระดับปานกลาง
  - ระดับค่าเฉลี่ย 3.50 - 4.49 หมายถึง มีค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันในระดับมาก
  - ระดับค่าเฉลี่ย 4.50 - 5.00 หมายถึง มีค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันในระดับมากที่สุด

- **กลยุทธ์ภายใต้ยุทธศาสตร์ที่ 5**

5.1 พัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรในมหาวิทยาลัยทุกประเภทโดยจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตและดำเนินการตามแผน

จากผลการจัดทำโครงการประชุมเชิงปฏิบัติการ:การทบทวน วิเคราะห์สภาพแวดล้อม บริบท ยุทธศาสตร์และกลยุทธ์การพัฒนาบุคลากร (2558-2561) ในวันศุกร์ที่14 มีนาคม พ.ศ. 2557 และการประชุมโครงการประชุมเชิงปฏิบัติการ:การทบทวน วิเคราะห์สภาพแวดล้อม บริบท ยุทธศาสตร์และกลยุทธ์การพัฒนาบุคลากร (2560-2564) ในวันศุกร์ที่ 16 ธันวาคม 2559 ณ ห้อง 302 ชั้น 3 อาคารส่งเสริมการเรียนรู้ มีวัตถุประสงค์เพื่อให้มีการทบทวน วิเคราะห์สภาพแวดล้อม บริบท ยุทธศาสตร์และกลยุทธ์การพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัย อย่างมีส่วนร่วมจากบุคลากร ทั้งสายวิชาการ และสายสนับสนุน จากหน่วยงานหลักด้านวิชาการ และด้านสนับสนุนวิชาการ ทำให้งานบริหารงานบุคคล ส่งเคราะห์ข้อมูล และกำหนดกลยุทธ์/เป้าประสงค์/ตัวชี้วัดกลยุทธ์ และกรอบการจัดทำโครงการภายใต้กรอบ HR SCORECARD 5 มิติ และกรอบการจัดทำโครงการได้ ดังนี้

3.7 กลยุทธ์/เป้าประสงค์/ตัวชี้วัดกลยุทธ์และกรอบการจัดทำโครงการ ภายใต้กรอบ HR SCORECARD 5 มิติและประเด็นยุทธศาสตร์ที่กำหนด

กลยุทธ์การบริหารงานบุคคล	ตัวชี้วัดกลยุทธ์	เป้าหมาย					กรอบการจัดทำโครงการ
		2561	2562	2563	2564	2565	
<b>มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์</b>							
<b>ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนา ปรับปรุง แผน/นโยบายและระบบด้านการบริหารงานบุคคลเชิงยุทธศาสตร์</b>							
<b>1.1 พัฒนาแผนการบริหารและพัฒนาศักยภาพบุคลากรคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม 2561-2565</b> <b>เป้าประสงค์</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>เพื่อคณะมีแผนการบริหารและพัฒนาศักยภาพบุคลากร ใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานบริหารและพัฒนาบุคลากรคณะ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>มีแผนการบริหารและพัฒนาศักยภาพบุคลากร 2561-2565 ที่ได้รับการเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารคณะ</li> </ul>	1 ฉบับ Master	-	-	-	-	<ul style="list-style-type: none"> <li>ทบทวนแผนการบริหารและพัฒนาศักยภาพของคณะ</li> <li>พัฒนาปรับปรุงรูปแบบแผนพัฒนาศักยภาพ เป็นแผนการบริหารและพัฒนาศักยภาพ และนำ HR scorecard มาเป็นเครื่องมือในการประเมินความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย</li> <li>การติดตามและประเมินผลแผนการบริหารและพัฒนาศักยภาพ</li> </ul>
<b>มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล</b>							
<b>ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาระบบสารสนเทศและกระบวนการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพ</b>							
<b>2.1 พัฒนาระบบการสรรหา และคัดเลือกบุคลากรให้สอดคล้องกับแผน</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ระดับความสำเร็จในการพัฒนาระบบการสรรหา และคัดเลือกบุคลากรให้ได้จำนวนที่สอดคล้องกับแผน</li> </ul>	ระดับ 3	ระดับ 4	ระดับ 5	ระดับ 5	ระดับ 5	<ul style="list-style-type: none"> <li>ทบทวนกรอบภาระงานและอัตรากำลังของคณะ สรรหาบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนให้</li> </ul>

กลยุทธ์การบริหารงานบุคคล	ตัวชี้วัดกลยุทธ์	เป้าหมาย					กรอบการจัดทำโครงการ
		2561	2562	2563	2564	2565	
<b>เป้าประสงค์</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>มหาวิทยาลัยมีบุคลากรตามกรอบอัตรากำลังและภาระงานที่ผ่านการสรรหาและคัดเลือกตามคุณสมบัติที่กำหนด</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>มีระบบและกลไกในการสรรหาและคัดเลือก</li> <li>สามารถสรรหาและคัดเลือกบุคลากรได้ภายในเวลาที่กำหนด ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ของจำนวนรวมทั้งหมดในการสรรหาตลอดปีงบประมาณ</li> <li>มีการรายงานผลการดำเนินการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรต่อหัวหน้าหน่วยงานทุกไตรมาส</li> <li>มีการนำผลการดำเนินงานการสรรหาบุคลากรบุคลากรและข้อเสนอแนะของหัวหน้าหน่วยงานนำมาปรับปรุงการดำเนินงาน</li> <li>มีการนำผลการดำเนินงานมาวิเคราะห์เพื่อหาแนวทางการปฏิบัติที่ดี</li> </ol>						สอดคล้องกับภารกิจของมหาวิทยาลัย
<b>2.2 การพัฒนาบุคลากร</b> <b>เป้าประสงค์</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>บุคลากรสายวิชาการ อาจารย์ และสายสนับสนุนมีสมรรถนะ</li> </ul>	☞ ร้อยละ ของอาจารย์ ที่มีคุณวุฒิ ป.เอก ต่อจำนวนอาจารย์ประจำทั้งหมด	ไม่น้อยกว่าร้อยละ 50	ไม่น้อยกว่าร้อยละ 50	ไม่น้อยกว่าร้อยละ 50	ไม่น้อยกว่าร้อยละ 50	ไม่น้อยกว่าร้อยละ 50	<ul style="list-style-type: none"> <li>สนับสนุนทุนการศึกษาต่อปริญญาเอกตามแผนการพัฒนาอาจารย์</li> </ul>

กลยุทธ์การบริหารงานบุคคล	ตัวชี้วัดกลยุทธ์	เป้าหมาย					กรอบการจัดทำโครงการ
		2561	2562	2563	2564	2565	
<p>การทำงาน ตามบทบาทหน้าที่และภาระงาน</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• วุฒิการศึกษาอาจารย์ระดับปริญญาเอกเป็นไปตามกรอบอัตรากำลัง</li> <li>• บุคลากรสายวิชาการ อาจารย์และสายสนับสนุนมีสมรรถนะการทำงานตามบทบาทหน้าที่และภาระงาน</li> </ul>							<ul style="list-style-type: none"> <li>• สร้างเครือข่ายมหาวิทยาลัยภายในและภายนอกประเทศเพื่อส่งเสริมให้อาจารย์ศึกษาต่อปริญญาเอก</li> </ul>
	☞ ร้อยละอาจารย์ประจำสถาบันที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ	ไม่น้อยกว่าร้อยละ 50	ไม่น้อยกว่าร้อยละ 50	ไม่น้อยกว่าร้อยละ 50	ไม่น้อยกว่าร้อยละ 50	ไม่น้อยกว่าร้อยละ 50	<ul style="list-style-type: none"> <li>• พัฒนาระบบพี่เลี้ยงในการทำผลงานวิชาการ</li> <li>• พัฒนาระบบการส่งเสริมการพัฒนาตำแหน่งทางวิชาการ</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• วุฒิการศึกษาอาจารย์ระดับปริญญาเอกเป็นไปตามกรอบอัตรากำลัง</li> </ul>	☞ ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามเกณฑ์ที่กำหนด (เกณฑ์การพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน จากศูนย์พัฒนาอาจารย์และบุคลากรมืออาชีพ)	ร้อยละ 50	ร้อยละ 55	ร้อยละ 60	ร้อยละ 65	ร้อยละ 70	<ul style="list-style-type: none"> <li>• พัฒนาสมรรถนะของบุคลากรในกลุ่มต่างๆให้มีสมรรถนะหลักการทำงานที่สูงขึ้น</li> <li>• สร้างทีมงานให้เป็นทีมงานมืออาชีพ ให้มีการทำงานอย่างผู้เชี่ยวชาญ</li> </ul>
<b>มิติที่ 3 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล</b>							
<b>ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาระบบจัดการความรู้-ระบบสนับสนุนและจูงใจต่างๆเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล</b>							
3.1 พัฒนาระบบการจัดการความรู้เป้าประสงค์	☞ ร้อยละ ของบุคลากรที่สามารถเข้าถึงและใช้ประโยชน์จากสารสนเทศเพื่อการ	ร้อยละ 75	ร้อยละ 80	ร้อยละ 85	ร้อยละ 90	ร้อยละ 95	<ul style="list-style-type: none"> <li>• เข้าร่วมโครงการ กิจกรรม เพื่อพัฒนาองค์ความรู้ ทั้งในระดับ</li> </ul>

กลยุทธ์การบริหารงานบุคคล	ตัวชี้วัดกลยุทธ์	เป้าหมาย					กรอบการจัดทำโครงการ
		2561	2562	2563	2564	2565	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• คณะส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมกับระบบการจัดการความรู้ เพื่อพัฒนาสมรรถนะบุคลากร</li> </ul>	จัดการความรู้ ต่อยอดความรู้ พัฒนางานประจำ						มหาวิทยาลัย หน่วยงานภายใน และระดับบุคคล <ul style="list-style-type: none"> <li>• การส่งเสริมให้เกิดการแข่งขันด้านการพัฒนาองค์ความรู้ทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย</li> <li>• ส่งเสริมระบบการเรียนรู้ ผ่านระบบ internet และระบบเครือข่าย online</li> </ul>
<b>3.2 พัฒนามาตรการจูงใจให้บุคลากรสร้างผลงาน</b> <b>เป้าประสงค์</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• บุคลากรของคณะมีขวัญและกำลังใจที่ดีในการทำงาน</li> </ul>	☞ ค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร <u>เกณฑ์ค่าเฉลี่ย</u> 1.00 - 1.50 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับต่ำที่สุด 1.51 - 2. 50 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับต่ำ 2.51 - 3. 50 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลาง 3.51 - 4. 50 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับมาก	>3.50	>3.50	>3.50	>3.50	>3.50	<ul style="list-style-type: none"> <li>• สำรวจสภาพการ ความจำเป็นของปัจจัยที่ช่วยสนับสนุนคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของบุคลากร มหาวิทยาลัย</li> <li>• เสนอให้มหาวิทยาลัยทบทวนระเบียบสวัสดิการผลประโยชน์ ของบุคลากรมหาวิทยาลัย ให้สอดคล้องกับบริบท และสภาพการณ์ของมหาวิทยาลัย</li> </ul>

กลยุทธ์การบริหารงานบุคคล	ตัวชี้วัดกลยุทธ์	เป้าหมาย					กรอบการจัดทำโครงการ
		2561	2562	2563	2564	2565	
	4.51 - 5.00 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับมากที่สุด						
<b>3.3 พัฒนาระบบสนับสนุนงานบริหารงานบุคคล</b> <b>เป้าประสงค์</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>● ระบบการส่งเสริมให้อาจารย์มีผลงานตีพิมพ์/เผยแพร่/ผลงานวิจัย/งานสร้างสรรค์ที่ถูกนำไปใช้ประโยชน์</li> <li>● ระบบส่งเสริมบุคลากรสายสนับสนุน ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กร ด้านการบริการ ด้านการศึกษา ด้านการบริการชุมชน</li> </ul>	☞ จำนวนเครือข่ายภายในและภายนอกมหาวิทยาลัยที่มีการดำเนินกิจกรรมในการสนับสนุนการบริหารงานบุคคล	3 เครือข่าย	5 เครือข่าย	7 เครือข่าย	9 เครือข่าย	11 เครือข่าย	<ul style="list-style-type: none"> <li>● พัฒนาระบบการส่งเสริมบุคลากรให้มีทักษะและความสามารถในการทำงาน เพื่อปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน</li> </ul>
<b>มิติที่ 4 ความพร้อมรับผิด้านการปฏิบัติงานและการบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัย</b>							
<b>ยุทธศาสตร์ที่ 4 บริหารทรัพยากรบุคคลอย่างโปร่งใส เป็นธรรมมีเจตจำนงในการบริหารที่สุจริต</b>							

กลยุทธ์การบริหารงานบุคคล	ตัวชี้วัดกลยุทธ์	เป้าหมาย					กรอบการจัดทำโครงการ
		2561	2562	2563	2564	2565	
<p><b>4.1 พัฒนาพฤติกรรมและทัศนคติในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรให้แสดงถึงความมุ่งมั่นตั้งใจ ปฏิบัติงานอย่างเต็มประสิทธิภาพ พร้อมรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายเป้าประสงค์</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● เพื่อให้เกิดความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานและนำข้อผิดพลาดไปดำเนินการจัดทำแผนป้องกันไม่ให้เกิดข้อผิดพลาดหรือแผนแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นต่อไป</li> </ul>	<p>☞ ผลประเมินคะแนน ITA เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดในแผนปฏิบัติการแต่ละปีงบประมาณ (ตามแผนปฏิบัติการประจำปีมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์)</p>	เพิ่มขึ้น ร้อยละ 2 จากปี 60	เพิ่มขึ้น ร้อยละ 2 จากปี 61	เพิ่มขึ้น ร้อยละ 2 จากปี 62	เพิ่มขึ้น ร้อยละ 2 จากปี 63	เพิ่มขึ้น ร้อยละ 2 จากปี 64	<ul style="list-style-type: none"> <li>● สนับสนุนการปฏิบัติงานของบุคลากรให้เป็นไปตามประมวลจริยธรรมของมหาวิทยาลัยโดยยึดความสำเร็จ ความมีมาตรฐาน ความมีคุณภาพ ความโปร่งใสและตรวจสอบได้เป็นหลักในการปฏิบัติงาน</li> <li>● ส่งเสริมให้บุคลากรในคณะเข้าอบรมให้ความรู้/การจัดทำโครงการ/แผนงาน/กิจกรรม ที่มีความเหมาะสมในการปรับปรุงพัฒนาการบริการ ทักษะการสื่อสารและการทำงานเป็นทีมตามแนวทาง ITA</li> </ul>
<p><b>4.2 การจัดทำคู่มือและแนวทางขั้นตอนการปฏิบัติงาน</b></p> <p><b>เป้าประสงค์</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● เพื่อให้มหาวิทยาลัย/หน่วยงานภายใน มีคู่มือและแนวทางการปฏิบัติงานเป็นรูปธรรมและได้</li> </ul>	<p>☞ ร้อยละของหน่วยงานมีคู่มือและแนวทางขั้นตอนการปฏิบัติงาน</p>	ร้อยละ 50	ร้อยละ 55	ร้อยละ 60	ร้อยละ 65	ร้อยละ 70	<ul style="list-style-type: none"> <li>● การทบทวนขั้นตอนการปฏิบัติงานด้านทรัพยากรบุคคล ในระดับมหาวิทยาลัยและในระดับหน่วยงาน</li> <li>● คณะมีส่วนร่วมในการปรับปรุงและพัฒนาขั้นตอนการปฏิบัติงาน</li> </ul>



กลยุทธ์การบริหารงานบุคคล	ตัวชี้วัดกลยุทธ์	เป้าหมาย					กรอบการจัดทำโครงการ
		2561	2562	2563	2564	2565	
มาตรฐานสามารถใช้อ้างอิงและปฏิบัติตามได้อย่างชัดเจน							ด้านทรัพยากรบุคคลในระดับมหาวิทยาลัยและในระดับหน่วยงาน
<b>มิติที่ 5 คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน</b>							
<b>ยุทธศาสตร์ที่ 5 สร้างความผาสุก ความพึงพอใจ และสร้างคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน</b>							
<b>5.1 พัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรโดยจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตและดำเนินการตามแผนเป้าประสงค์</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>มหาวิทยาลัยมีแผนพัฒนาคุณภาพชีวิต ที่ส่งผลให้บุคลากรของคณะ มีความผาสุก มีความพึงพอใจเพิ่มขึ้น</li> </ul>	☞ ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร <ol style="list-style-type: none"> <li>มีระบบและกลไกในการดำเนินงานจัดทำแผนยุทธศาสตร์เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร</li> <li>มีแผนยุทธศาสตร์เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร</li> <li>ดำเนินงานตามแผนได้ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 80</li> <li>มีการประเมินคุณภาพชีวิต หรือประเมินความพอใจในคุณภาพชีวิตของบุคลากรในมหาวิทยาลัย</li> <li>มีการนำผลการประเมินและผลการวิเคราะห์ความสำเร็จของแผนเพื่อนำมาใช้ในการปรับและจัดทำแผนปีถัดไป</li> </ol>	ระดับ 3	ระดับ 4	ระดับ 5	ระดับ 5	ระดับ 5	<ul style="list-style-type: none"> <li>การสำรวจปัจจัยที่ส่งผลต่อความผาสุก ความพึงพอใจของบุคลากร</li> <li>การจัดทำข้อเสนอและเรียงลำดับความสำคัญของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผาสุก ความพึงพอใจของบุคลากร</li> <li>การจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพชีวิต ที่ส่งผลให้บุคลากรของมหาวิทยาลัยทุกประเภท มีความผาสุก มีความพึงพอใจเพิ่มขึ้น</li> <li>การติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาคุณภาพชีวิต</li> </ul>

กลยุทธ์การบริหารงานบุคคล	ตัวชี้วัดกลยุทธ์	เป้าหมาย					กรอบการจัดทำโครงการ
		2561	2562	2563	2564	2565	

ภาพที่ 16 แผนที่ยุทธศาสตร์ตามแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร

