



แผนพัฒนาบุคลากร

| ประจำปีงบประมาณ 2567 - 2571



คณะเทคโนโลยีการเกษตร

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

คำนำ

คณะเทคโนโลยีการเกษตร มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี เป็นคณะที่มุ่งผลิตบัณฑิตให้เป็นผู้นำทางด้านเทคโนโลยีเป็นผู้สามารถหาองค์ความรู้ใหม่ และวิจัยเพื่อพัฒนาท้องถิ่น โดยบูรณาการภูมิปัญญาไทยและภูมิปัญญาสากล เพื่อให้มีบัณฑิตเป็นผู้มีความรู้ความสามารถทางเทคโนโลยีการเกษตรนำไปพัฒนาคุณภาพชีวิตของตนเองและท้องถิ่น ตลอดจนให้ความสำคัญกับการดูแลคุณภาพสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน เพื่อเป็นการสร้างบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถให้กับสังคมและประเทศชาติ ซึ่งการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ของคณะจะสำเร็จตามวัตถุประสงค์และกรอบนโยบายการบริหารงานที่ดีได้ ต้องมีการวางแผนด้านบุคลากรและนโยบายบริหารจัดการที่ดี

คณะเทคโนโลยีการเกษตร ได้ตระหนักถึงความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรทุกสายงานให้มีความพร้อมในการปฏิบัติราชการ ให้เกิดผลสัมฤทธิ์ที่ดีเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของคณะ และเป็นไปตามนโยบายด้านบุคลากรและกลยุทธ์หลักของมหาวิทยาลัยด้านบุคลากร ซึ่งคณะได้จัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรเพื่อวางแผนความต้องการด้านบุคลากรของคณะอีก 5 ปี ข้างหน้าประจำปีงบประมาณ 2567 – 2571 ที่มีความเชื่อมโยงในทิศทางเดียวกับแผนพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยและตอบสนองประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 ของมหาวิทยาลัยด้านพัฒนาระบบการบริหารจัดการบนหลักธรรมาภิบาล และความเป็นดิจิทัล เพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศ ได้มาตรฐานในระดับสากลและตอบสนองเป้าหมายการ พัฒนาที่ยั่งยืน

คณะเทคโนโลยีการเกษตร

เมษายน 2567

สารบัญ

	หน้า
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ประวัติความเป็นมา	1
1.2 หลักการและเหตุผล	2
1.3 วัตถุประสงค์	2
1.4 เป้าหมาย	2
1.5 ขั้นตอนการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของคณะเทคโนโลยีการเกษตร	2
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	3
บทที่ 2 นโยบายและทิศทางการพัฒนาบุคลากร	4
2.1 ความสำคัญของการเกษตร	4
2.2 การประเมินสถานการณ์ ความเสี่ยงและการสร้างภูมิคุ้มกันของประเทศ	5
2.3 นโยบายวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี การวิจัย และนวัตกรรม	8
2.4 (สรุป) ประเด็นการพัฒนาบุคลากรจากข้อค้นพบในการประมวลและวิเคราะห์เอกสาร ที่เกี่ยวข้อง	8
2.5 แผนพัฒนาบุคลากร คณะเทคโนโลยีการเกษตร มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ปีงบประมาณ 2567 – 2571	12
2.6 นโยบายด้านบุคลากรคณะเทคโนโลยีการเกษตร	12
บทที่ 3 การวิเคราะห์อัตรากำลัง	16
3.1 สถานการณ์บุคลากรในปัจจุบัน	16
3.1.1 จำนวนบุคลากรสายวิชาการ	16
3.1.2 จำนวนบุคลากรสายสนับสนุน	17
3.1.3 จำนวนบุคลากรที่เกษียณอายุราชการ ในปีงบประมาณ 2567 – 2571	18
3.2 แผนผลิตบัณฑิต ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2567 – 2571)	18
3.3 การวิเคราะห์กรอบอัตรากำลังบุคลากร สายวิชาการ	19
3.3.1 สรุปการกำหนดกรอบอัตรากำลังที่พึงมีสายวิชาการ ปีงบประมาณ 2567 – 2571	19
3.3.2 กรอบอัตรากำลังและแผนความต้องการอัตรากำลัง สายวิชาการ ประจำปี งบประมาณ 2567 – 2571 เพื่อขอรับการจัดสรรงบประมาณแผ่นดิน	20
3.3.3 รายละเอียดสาขาวิชาที่เปิดรับสมัครทุนการศึกษาต่อระดับปริญญาเอก ปี การศึกษา 2567 – 2571	20
3.3.4 รายละเอียดแผนการศึกษาต่อระดับปริญญาเอกในปีงบประมาณ 2567 - 2571	21

สารบัญ (2)

	หน้า
บทที่ 3 การวิเคราะห์อัตราค่าจ้าง (ต่อ)	
3.3.5 รายละเอียดแผนการขอตำแหน่งทางวิชาการในปีงบประมาณ 2567-2571	22
3.4 การวิเคราะห์กรอบอัตราค่าจ้างบุคลากร สายสนับสนุน	22
3.4.1 สรุปการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างที่พึงมีสายสนับสนุน ปีงบประมาณ 2567 – 2571 คณะเทคโนโลยีการเกษตร	22
3.4.2 ภาระงานและบุคลากรสายสนับสนุน ปีงบประมาณ 2555 – 2559	22
3.4.3 กรอบอัตราค่าจ้างและแผนความต้องการบุคลากรสายสนับสนุน ประจำปีงบประมาณ 2555 – 2559 เพื่อขอรับการจัดสรรงบประมาณ	22
3.4.4 แผนความต้องการตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุนใน ปีงบประมาณ 2567 – 2571	23
บทที่ 4 มาตรการในการนำไปสู่การปฏิบัติและการติดตามประเมินผลตามแผนพัฒนาบุคลากร	26
4.1 มาตรการนำไปสู่การปฏิบัติด้านกำลังคน	26
4.1.1 การสรรหาบุคลากร	26
4.1.2 การพัฒนาบุคลากร	26
4.1.3 การประเมินผลการปฏิบัติงาน	28
4.1.4 สวัสดิการ ค่าตอบแทน และประโยชน์เกื้อกูล	28
4.1.5 งบประมาณด้านบุคลากร	28
4.2 การติดตามประเมินผล	29
ภาคผนวก	
ก ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการในมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี	ผ-1
ข คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร	ผ-2
ค แฟ้มสะสมงาน (Port Folio) พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน	ผ-3
ง แฟ้มสะสมงาน (Port Folio) พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ	ผ-4
จ ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2554	ผ-5
ฉ ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2554	ผ-6
ช ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ เรื่อง มาตรฐานภาระงานทางวิชาการของผู้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์และศาสตราจารย์ พ.ศ. 2554	ผ-7

บทที่ 2

นโยบายและทิศทางการพัฒนาบุคลากร

คณะเทคโนโลยีการเกษตรได้มีการศึกษานโยบายตามกรอบและทิศทางการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย ซึ่งมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ มีนโยบายหลักที่จะขยายโอกาสทางการศึกษาโดยให้ครอบคลุมในเขตพื้นที่รับผิดชอบ จังหวัดปทุมธานี จังหวัดสระแก้ว จังหวัดพระนครศรีอยุธยา และจังหวัดในพื้นที่ใกล้เคียง เพื่อผลิตบัณฑิตให้เป็นบัณฑิตที่มีคุณภาพ เป็นคนดี คนเก่ง และมีคุณธรรม จริยธรรม รวมทั้งได้ปรับปรุงพัฒนากระบวนการจัดการเรียนการสอนโดยการพัฒนารูปแบบของกิจกรรมนอกหลักสูตร เพื่อให้บัณฑิตของมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ มีโลกทัศน์ที่กว้างไกลพร้อมที่จะออกไปทำงานได้ และพัฒนาหลักสูตรให้มีมาตรฐานระดับนานาชาติ และตอบสนองความต้องการของประเทศ โดยสนับสนุนให้มีการเปิดหลักสูตรใหม่และขยายจำนวนรับนักศึกษาระดับปริญญาตรี ให้บรรลุเป้าหมายจำนวน 40 % ของนักเรียนที่จบชั้นมัธยมศึกษาชั้นปีที่ 6 ในเขตจังหวัดปทุมธานี จังหวัดสระแก้ว จังหวัดพระนครศรีอยุธยา และจังหวัดในพื้นที่ใกล้เคียง เมื่อถึงปี 2568 ในการดำเนินการดังกล่าวจึงต้องศึกษาร่าง แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ.2566-2570) นโยบายรัฐบาล แผนอุดมศึกษาระยะยาว แผนปฏิบัติการราชการของกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ และนวัตกรรม ในฐานะที่เป็นส่วนราชการในสังกัด เพื่อให้การกำหนดนโยบายและทิศทางการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยให้สอดคล้อง เชื่อมโยงกับความต้องการบุคลากรที่จะเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศต่อไป

2.1 ความสำคัญของการเกษตร

2.1.1 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (2566-2570) “พลิกโฉมประเทศไทยสู่สังคมก้าวหน้า เศรษฐกิจสร้างมูลค่าอย่างยั่งยืน” ได้กำหนด ในแผนกลยุทธ์ หมายความว่า 1 ต้องการให้ไทยเป็นประเทศชั้นนำด้านสินค้าเกษตรและเกษตรแปรรูปมูลค่าสูง รัฐบาลได้ให้การส่งเสริมการผลิตและพัฒนาภาคการเกษตรตลอดห่วงโซ่อุปทาน แต่ก็ยังมีข้อจำกัดที่สำคัญในการยกระดับการพัฒนาภาคเกษตรของไทย ขณะเดียวกัน ยังมีปัจจัยภายนอกสำคัญที่ส่งผลให้การพัฒนาภาคเกษตรของไทยไม่สามารถยกระดับและเติบโตอย่างต่อเนื่อง อย่างไรก็ตาม ความต้องการอาหารที่เพิ่มมากขึ้น การใช้ประโยชน์จากวัตถุดิบทางการเกษตรและของเหลือภาคเกษตรที่หลากหลายมากขึ้น และความตระหนักของผู้ผลิตและผู้บริโภคเกี่ยวกับการผลิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมเพิ่มมากขึ้น เป็นโอกาสให้ภาคการเกษตรไทยปรับเปลี่ยนรูปแบบการผลิตจาก “ผลิตมากแต่สร้างรายได้น้อย” ไปสู่การผลิตสินค้าคุณภาพสูงที่ “ผลิตน้อยแต่สร้างรายได้มาก” เพื่อให้ประเทศไทยเป็นประเทศชั้นนำด้านสินค้าเกษตรและเกษตรแปรรูปมูลค่าสูง พบว่ายังมีประเด็นสำคัญที่จำเป็นจะต้องสร้างความชัดเจน ปรับปรุง และยกระดับ เพื่อลดข้อจำกัดและเอื้อให้เกิดการผลิตสินค้าเกษตรและเกษตรแปรรูปมูลค่าสูง กล่าวคือ ตั้งแต่ต้นน้ำ กลางน้ำ และปลายน้ำ

2.1.2 นโยบายการพัฒนาประเทศ แนวคิด และทิศทางของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ จึงเป็นความจำเป็นในการสร้างบุคลากรทางการเกษตรและอุตสาหกรรมเกษตร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งในการผลักดันให้แผนพัฒนาประเทศ ที่มุ่งเน้นให้ไทยเป็นประเทศชั้นนำด้านสินค้าเกษตรและเกษตรแปรรูปมูลค่าสูงประสบความสำเร็จ การส่งเสริมการผลิตและพัฒนาภาคการเกษตรตลอดห่วงโซ่อุปทาน ด้วยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ซึ่งมีการพัฒนาไปอย่างต่อเนื่องเพื่อแก้ปัญหาและสนองความต้องการของผู้บริโภค โดยการ

ผลิตบุคลากรทางการเกษตรที่มีศักยภาพสูง พร้อมปฏิบัติงาน และสามารถพัฒนาตนเอง พัฒนางาน เข้าใจผลกระทบของการทำการเกษตรต่อสังคม สิ่งแวดล้อม เป็นมืออาชีพ

2.1.3 กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (อว.) ได้จัดทำยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนประเทศไทยด้วยโมเดลเศรษฐกิจ BCG พ.ศ. 2564 – 2569 กระทรวง อว. จึงได้เสนอ BCG Model ซึ่งเป็นการพัฒนา 3 เศรษฐกิจไปพร้อม ๆ กัน ได้แก่ เศรษฐกิจชีวภาพ (Bioeconomy) เศรษฐกิจหมุนเวียน (Circular Economy) และเศรษฐกิจสีเขียว (Green Economy) โดยมุ่งเน้นการพัฒนาใน 4 สาขายุทธศาสตร์ คือ สาขาการเกษตรและอาหาร สาขาสุภาพและการแพทย์ สาขาลังงาน วัสดุและเคมีชีวภาพ และสาขาการท่องเที่ยวและเศรษฐกิจสร้างสรรค์

1.4 เพื่อพัฒนาหลักสูตรที่มีศักยภาพและทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและแนวโน้มของตลาดการเกษตรที่รองรับการแข่งขันทางธุรกิจ สามารถบูรณาการความรู้ที่เป็นภูมิปัญญาไทยและภูมิปัญญาสากล มีคุณธรรม จริยธรรม ทำการเกษตรแบบยั่งยืน ซึ่งเป็นไปตาม ปรัชญาของมหาวิทยาลัยที่ต้องการผลิตบัณฑิตที่เป็นคนดีและเก่ง พัฒนาการวิจัยและนวัตกรรมเพื่อตอบสนองต่อการแก้ไขปัญหาของท้องถิ่น และเป็นต้นแบบที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพชีวิต และความเข้มแข็งของท้องถิ่น

2.2 การประเมินสถานการณ์ ความเสี่ยงและการสร้างภูมิคุ้มกันของประเทศ

2.2.1 สถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อการพัฒนาประเทศ

ประเทศไทยยังต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงในระดับโลกสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาประเทศ ทั้งที่จะเป็นโอกาสและอุปสรรค ดังนี้

2.2.1.1 การเปลี่ยนแปลงในระดับโลกที่สำคัญ สรุปได้ดังนี้

1) กฎ กติกาใหม่ของโลกหลายด้านส่งผลให้ทุกประเทศต้องปรับตัว วิถีเกษตรเศรษฐกิจและการเงินของโลกที่ผ่านมาได้ส่งผลให้เกิดการปรับเปลี่ยนกฎระเบียบในการบริหารจัดการเศรษฐกิจโลกทั้งด้านการค้า การลงทุน การเงิน สิ่งแวดล้อม และสังคมเพื่อการจัดระเบียบใหม่ของโลก

2) การปรับตัวเข้าสู่เศรษฐกิจโลกแบบหลายศูนย์กลาง รวมทั้งภูมิภาคเอเชียซึ่งทวีความสำคัญเพิ่มขึ้น โดยเฉพาะกลุ่มประเทศอุตสาหกรรมใหม่ อาทิ ฮองกง เกาหลี สิงคโปร์ ใต้หวัน และกลุ่มประเทศอาเซียน ที่มีแนวโน้มเป็นศูนย์กลางการผลิตสินค้าอุตสาหกรรมโลก ขณะที่นโยบายการเปิดประเทศของจีน รัสเซีย พลวัตการขยายตัวของบราซิลและอินเดีย และการเพิ่มขึ้นของชนชั้นกลางในภูมิภาคเอเชีย จะช่วยเพิ่มกำลังซื้อในตลาดโลก

3) การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุของโลก ในช่วงแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 11 ประชากรสูงอายุในโลกจะเพิ่มขึ้นอีก 81.86 ล้านคน และการเป็นสังคมผู้สูงอายุของประเทศสำคัญในโลก มีผลกระทบต่อการเคลื่อนย้ายกำลังคนข้ามประเทศ

4) การเปลี่ยนแปลงภูมิอากาศโลกส่งผลให้สภาพภูมิอากาศแปรปรวน ในช่วง 30 ปีที่ผ่านมา อุณหภูมิโลกสูงขึ้นโดยเฉลี่ย 0.2 องศาเซลเซียสต่อทศวรรษ ส่งผลให้สภาพภูมิอากาศแปรปรวน ก่อให้เกิดภัยพิบัติทางธรรมชาติบ่อยครั้งและทวีความรุนแรง อาทิ แผ่นดินไหว ดินถล่ม ภูเขาไฟระเบิด อุทกภัย วาตภัย ภัยแล้ง ไฟป่า

5) ความมั่นคงทางอาหารและพลังงานของโลก มีแนวโน้มจะเป็นปัญหาสำคัญ ความต้องการพืชพลังงาน สินค้าเกษตรและอาหารมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นจากการเพิ่มประชากรโลก แต่การผลิตพืชอาหารลดลงด้วยข้อจำกัดด้านพื้นที่ เทคโนโลยีที่มีอยู่ และการเปลี่ยนแปลงของภูมิอากาศ

6) ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีมีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมรวมทั้งตอบสนองต่อการดำรงชีวิตของประชาชนมากยิ่งขึ้น ทั้งเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร นานาเทคโนโลยี เทคโนโลยีชีวภาพ และเทคโนโลยีเกี่ยวกับการทำงานของสมองและจิต ซึ่งจะเป็นได้ทั้งโอกาสหรือภัยคุกคามในการพัฒนา อาทิ การจารกรรมข้อมูลธุรกิจหรือข้อมูลส่วนบุคคล

7) การก่อการร้ายสากลเป็นภัยคุกคามประชาคมโลก การก่อการร้ายและอาชญากรรมข้ามชาติมีแนวโน้มขยายตัวทั่วโลกและรุนแรง มีรูปแบบและโครงข่ายที่ซับซ้อนมากขึ้น

2.2.1.2 การเปลี่ยนแปลงภายในประเทศ สรุปได้ดังนี้

1) การเปลี่ยนแปลงสถานะด้านเศรษฐกิจ อัตราการขยายตัวและเสถียรภาพทางเศรษฐกิจของประเทศไทยอยู่ในเกณฑ์ดี โดยภาคอุตสาหกรรมเป็นภาคการผลิตที่มีบทบาทสูง ภาคเกษตรเป็นแหล่งสร้างรายได้หลักของประชาชนส่วนใหญ่ในประเทศและเป็นฐานในการสร้างมูลค่าเพิ่มของภาคอุตสาหกรรม ภาคบริการมีบทบาทสำคัญในการสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่เศรษฐกิจ

2) การเปลี่ยนแปลงสถานะด้านสังคม ประเทศไทยก้าวสู่สังคมผู้สูงอายุจากการมีโครงสร้างประชากรที่วัยสูงอายุเพิ่มขึ้น วัยเด็กและวัยแรงงานลดลง คนไทยได้รับการพัฒนาศักยภาพทุกช่วงวัย แต่ยังมีปัญหาด้านคุณภาพการศึกษาและสติปัญญาของเด็ก มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อสุขภาพ และผลิตภาพแรงงานต่ำ

3) การเปลี่ยนแปลงสถานะด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ทรัพยากร ธรรมชาติเสื่อมโทรม การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศส่งผลซ้ำเติมให้ปัญหาทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมรุนแรง กระทบต่อผลผลิตภาคเกษตรและความยากจน การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมยังไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร

4) การเปลี่ยนแปลงด้านการบริหารจัดการการพัฒนาประเทศ ประชาชนมีความตื่นตัวทางการเมืองสูงขึ้น แต่ความขัดแย้งทางการเมืองและความไม่สงบในจังหวัดชายแดนภาคใต้ยังดำรงอยู่และส่งผลต่อเศรษฐกิจ การดำรงชีวิตของประชาชน ความเชื่อมั่นของนานาชาติ ตลอดจนความสงบสุขที่ลดลง ขณะที่ประสิทธิภาพภาครัฐมีการเปลี่ยนแปลงในภาพรวมที่ดีขึ้น แต่ขีดความสามารถในการป้องกันทุจริตต้องปรับปรุง การกระจายอำนาจประสบความสำเร็จในเรื่องการเพิ่มรายได้ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่มีความล่าช้าในการถ่ายโอนภารกิจและมีความไม่ชัดเจนในการแบ่งบทบาทหน้าที่กับราชการส่วนกลาง ขณะเดียวกัน การคอร์รัปชันยังคงเป็นปัญหาสำคัญของไทย กลุ่มคนรุ่นใหม่เห็นว่าการคอร์รัปชันเป็นเรื่องที่ยอมรับได้

2.2.2 การประเมินความเสี่ยง

ในช่วงแผนพัฒนาฉบับที่ 13 ประเทศไทยจะเผชิญกับความเสี่ยง ที่ต้องเตรียมการสร้างภูมิคุ้มกันให้ประเทศพร้อมเผชิญการเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพ 6 ประการ ดังนี้

2.2.2.1 การบริหารภาครัฐอ่อนแอ ไม่สามารถขับเคลื่อนการบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ อำนาจรัฐถูกใช้เพื่อผลประโยชน์ของคนบางกลุ่ม ความสัมพันธ์ระหว่างภาครัฐกับภาคประชาชนและระหว่างประชาชนกับประชาชนในบางพื้นที่มีช่องว่างมากขึ้น

2.2.2.2 โครงสร้างทางเศรษฐกิจไม่สามารถรองรับการเจริญเติบโตอย่างยั่งยืน เศรษฐกิจไทยมีความอ่อนไหวต่อความผันผวนของเศรษฐกิจโลกและปัจจัยแวดล้อมโลกที่เปลี่ยนแปลงไป การขยายตัว

ทางเศรษฐกิจขึ้นอยู่กับปัจจัยการผลิตดั้งเดิมโดยเฉพาะทุน และแรงงานราคาถูกที่มีผลต่อการผลิตต่ำ เป็นอุปสรรคต่อการเพิ่มความสามารถในการแข่งขันในตลาดโลก

2.2.2.3 โครงสร้างประชากรที่มีวัยสูงอายุเพิ่มขึ้นขณะที่ประชากรวัยเด็กและวัยแรงงานลดลง ประเทศไทยจะเป็นสังคมผู้สูงอายุอย่างสมบูรณ์ในปี 2568 ขณะที่ประชากรวัยเด็กมีสัดส่วนลดลงอย่างต่อเนื่อง ทำให้สัดส่วนประชากรวัยแรงงานลดลงในช่วงแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12 อาจกระทบต่อความต้องการแรงงานในระบบเศรษฐกิจในอนาคต

2.2.2.4 ค่านิยมที่ติงามของไทยเสื่อมถอยและประเพณีดั้งเดิมถูกบิดเบือน กระแสโลกาภิวัตน์มีผลกระทบต่อวัฒนธรรมประเพณีดั้งเดิมที่ติงาม ส่งผลให้สังคมไทยมีความเป็นวัตถุนิยม คนไทยให้ความสำคัญกับศีลธรรมและวัฒนธรรมที่ติงามลดลง

2.2.2.5 ฐานทรัพยากรธรรมชาติและสภาพแวดล้อมของประเทศมีแนวโน้มเสื่อมโทรมรุนแรง จากการเปลี่ยนแปลงทั้งในด้านกายภาพ การใช้ประโยชน์ การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศส่งผลให้สถานการณ์และแนวโน้มความเสื่อมโทรมของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมทวีความรุนแรง โดยเฉพาะการขาดแคลนน้ำ การใช้ทรัพยากรอย่างสิ้นเปลือง ไม่คุ้มค่า และปริมาณของเสียที่เพิ่มขึ้น นำไปสู่ความเสี่ยงต่อการสูญเสียความหลากหลายทางชีวภาพ รวมไปถึงการกัดเซาะชายฝั่งอย่างต่อเนื่อง

2.2.2.6 ประเทศไทยยังคงมีความเสี่ยงด้านความมั่นคง ทั้งที่มาจากปัญหาการก่อความไม่สงบในประเทศ ปัญหาการก่อการร้าย วิกฤตเศรษฐกิจและการแข่งขันด้านต่างๆ ในเวทีระหว่างประเทศ รวมทั้ง ภัยพิบัติที่เกิดจากมนุษย์และธรรมชาติมีความรุนแรงและผลกระทบสูง มีแนวโน้มจะมีความรุนแรงและผลกระทบเพิ่มขึ้นในระยะต่อไป

2.2.3 การสร้างภูมิคุ้มกันของประเทศ

เพื่อให้ประเทศไทยสามารถรองรับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ จำเป็นต้องสร้างภูมิคุ้มกันประเทศ ดังนี้

2.2.3.1 ประเทศไทยมีการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข สถาบันพระมหากษัตริย์เป็นสถาบันหลักที่ยึดโยงคนในชาติให้เกาะเกี่ยวกันอย่างแน่นแฟ้น เป็นแบบอย่างในการดำเนินชีวิตของคนในสังคม

2.2.3.2 การพัฒนาประเทศให้อยู่บนฐานความรู้และเทคโนโลยีที่ทันสมัย การวิจัยพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญสำหรับการพัฒนาประเทศ ในการปรับเปลี่ยนการผลิตจากการใช้ทรัพยากรธรรมชาติ เงินทุน และแรงงานที่มีผลิตภาพต่ำ ไปสู่การใช้ความรู้และความชำนาญด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

2.2.3.3 สังคมไทยมีค่านิยมและวัฒนธรรมที่ติงาม วัฒนธรรมไทยที่ติงามสามารถยึดโยงคนไทยให้เป็นเอกภาพ ลดอิทธิพลของความทันสมัยและความขัดแย้งในสังคมไทย ประชาชนนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้กับชีวิตประจำวัน ครอบครัวยึดมั่นความเป็นไทยที่มีจิตสำนึกและอัตลักษณ์ให้บุตรหลานได้ตระหนักถึงรากเหง้าของตนเอง

2.2.3.4 ภาคการเกษตรเป็นฐานรายได้หลักและความมั่นคงด้านอาหารของประเทศ ก่อให้เกิดประโยชน์หลายด้าน ทั้งแหล่งสร้างงาน แหล่งผลิตอาหาร และเชื่อมโยงวิถีชีวิตของสังคมไทย มีส่วนสำคัญในการลดความยากจน สร้างงาน และลดผลกระทบจากภาวะโลกร้อน

2.2.3.5 ชุมชนเป็นกลไกที่มีความสามารถในการบริหารจัดการ มีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพชีวิตและเชื่อมโยงกันเป็นสังคมสวัสดิการ เป็นพลังหลักในการพัฒนารากฐานของประเทศให้มั่นคง

ชุมชนพึ่งตนเองสามารถบรรเทาปัญหาเศรษฐกิจ สังคม ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในระดับท้องถิ่น ได้อย่างมีประสิทธิภาพ กลไกชุมชนสามารถพัฒนาท้องถิ่นให้เจริญรุ่งเรือง

2.3 นโยบายวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี การวิจัย และนวัตกรรม

2.3.1 เร่งพัฒนาให้ประเทศไทยเป็นสังคมที่อยู่บนพื้นฐานขององค์ความรู้ โดยพัฒนาความรู้ด้านวิทยาศาสตร์ให้ประชาชนได้ใช้ในชีวิตประจำวันให้ทัดเทียมกับพัฒนาการในระดับนานาชาติ จัดให้มีแหล่งความรู้สาธารณะเพิ่มขึ้นทั้งในรูปองค์กร เช่น พิพิธภัณฑ์วิทยาศาสตร์ สิ่งพิมพ์ และผ่านทางเครือข่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ ตลอดจนยกมาตรฐานการศึกษาด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีทุกระดับ

2.3.2 เร่งสร้างนักวิทยาศาสตร์ นักวิจัย และครูวิทยาศาสตร์ให้เพียงพอต่อความต้องการของประเทศ เพื่อรองรับการพัฒนาประเทศอย่างมั่นคงและนำพาประเทศไทยเข้าสู่ระบบเศรษฐกิจฐานความรู้ แบบสร้างสรรค์และนวัตกรรมใหม่พัฒนาสายงานการวิจัยเพื่อให้นักวิจัยมีระบบความก้าวหน้าในวิชาชีพ รวมทั้งพัฒนาแหล่งงานด้านการวิจัยเพื่อรองรับบุคลากรการวิจัยทั้งในภาครัฐและเอกชน

2.3.3 สนับสนุนและส่งเสริมให้เกิดการลงทุนและความร่วมมือระหว่างภาครัฐและเอกชน รวมทั้งสถาบันการศึกษาชั้นสูงให้เกิดการวิจัยและพัฒนา และการถ่ายทอดเทคโนโลยีเพื่อมุ่งสู่การพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมซึ่งครอบคลุมตั้งแต่การพัฒนาภูมิปัญญาท้องถิ่น ภาคเกษตรกรรม ภาคอุตสาหกรรม และภาคการบริการโดยเฉพาะในสาขาที่ประเทศไทยมีศักยภาพสูงและจำเป็นต่อการพัฒนาประเทศ เช่น สาขาความหลากหลายทางชีวภาพ

2.3.4 จัดระบบบริหารงานวิจัยให้เกิดประสิทธิภาพสูง โดยการจัดเครือข่ายความร่วมมือเพื่อการวิจัยระหว่างหน่วยงานและสถาบันวิจัยที่สังกัดภาคส่วนต่าง ๆ ในประเทศ รวมทั้งสถาบันอุดมศึกษาเพื่อลดความซ้ำซ้อนและทวิศักยภาพ

2.4 (สรุป) ประเด็นการพัฒนาบุคลากรจากข้อค้นพบในการประมวลและวิเคราะห์เอกสาร ที่เกี่ยวข้อง

สถาบันการจัดอันดับความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจที่สำคัญของโลก ทั้งสถาบันการจัดการนานาชาติ (International Institute for Management Development : IMD) และการประชุมเวทีเศรษฐกิจโลก (World Economic Forum : WEF) มีข้อสรุปตรงกันว่า ประเทศไทยยังมีความอ่อนแอ ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี โดยตัวชี้วัดหลักด้านการลงทุนในการวิจัยและพัฒนา การลงทุนในโครงสร้างพื้นฐานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี จำนวนบุคลากรทางการวิจัยและพัฒนา จำนวนสิทธิบัตรและการคุ้มครองทรัพย์สินทางปัญญา ยังเป็นข้อจำกัดต่อการนำองค์ความรู้วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีมาใช้นับสนับสนุนการเพิ่มศักยภาพการแข่งขันของประเทศโดยรวม แนวทางในการพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัย และนวัตกรรม ให้เป็นพลังขับเคลื่อนเศรษฐกิจ ได้แก่

1. พัฒนาบุคลากรด้านวิทยาศาสตร์และนักวิจัยให้เพียงพอทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ บูรณาการระหว่างการเรียนรู้และการทำงานจริงในสถานประกอบการ

2. สนับสนุนนักเรียนทุน ผู้มีความสามารถพิเศษ พัฒนาครูวิทยาศาสตร์ รูปแบบและสื่อการเรียนการสอนสร้างความตระหนักของประชาชนให้เรียนรู้ คิด และทำอย่างเป็นวิทยาศาสตร์ เปิดโอกาสให้เข้าถึงข้อมูลและองค์ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีได้อย่างทั่วถึง

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

บริการท่องเที่ยว ที่ควรให้ความสำคัญต่อการส่งเสริมศักยภาพของอาจารย์ผู้สอน รวมถึงการส่งเสริมการวิจัยและพัฒนาการศึกษา และการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ ผู้เรียนครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาระหว่างประเทศ การเชื่อมโยงภูมิปัญญาไทยกับภูมิปัญญาสากล รวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้ ทักษะ และมีบทบาทด้านการศึกษาในองค์กรระหว่างประเทศ

ทั้งนี้ ในการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ให้มีความสำคัญกับข้อความที่ว่า “สภามหาวิทยาลัยควรกำหนดยุทธศาสตร์ การใช้อัตราใหม่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ใช้เป็นเครื่องมือในการปรับทิศทางมหาวิทยาลัย อาจารย์ที่บรรจุในอัตราใหม่ควรอยู่ในโครงการของยุทธศาสตร์การพัฒนาที่กำหนดโดยมหาวิทยาลัย ให้ความสำคัญสูงสุดต่อศักยภาพและคุณภาพของอาจารย์ที่จะรับเขา”

กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (อว.) ได้ให้ความสำคัญในกลุ่มหลักสูตรด้านเกษตรกรรม อุตสาหกรรม พาณิชยกรรม ความคิดสร้างสรรค์ และด้านอำนวยการ บริหารจัดการ และการบริการเพื่อให้คนไทยสามารถ “รู้เท่าทัน และแข่งขันได้” เพื่อเป็นการปรับตัวเข้าสู่ประชาคมอาเซียน/ ประชาคมโลก ดังนั้น เพื่อให้มีความสอดคล้องกับทิศทางในการพัฒนาประเทศ และการพัฒนาการศึกษาตามกรอบระยะยาว สาขาวิชาที่มีความสำคัญและควรจะต้องพัฒนาทั้งด้านหลักสูตรและบุคลากรอาจารย์สายวิชาการ จึงเป็นทุกสาขาวิชาที่มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ได้ทำการเปิดหลักสูตรทำการสอนในปัจจุบันเพียงแต่ต้องลำดับความต้องการ ชำระที่ต่างกันและเป็นไปตามข้อกำหนดเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา

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

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ได้เตรียมแผนรองรับสถานการณ์ดังกล่าว โดยจัดทำร่าง หลักสูตรสาธารณสุขศาสตร์ เพื่อเป็นการผลิตบุคลากรทางด้านสาธารณสุขรองรับบริการทางการแพทย์ที่รับผิดชอบโดยกระทรวงสาธารณสุข และสำนักงานหลักประกันสุขภาพเป็นหลัก และได้ขยายขอบเขต ครอบคลุมไปถึงการให้บริการสุขภาพที่บ้าน (Home Health Care) ซึ่งในระยะต่อไปจำเป็นที่จะต้องมีการผลิตบุคลากรทางด้านนี้เป็นจำนวนมาก อีกทั้งมหาวิทยาลัย มีแนวคิดที่จะต่อยอดไปถึงหลักสูตรพยาบาลศาสตร์ ต่อไปในอนาคต เพื่อให้สามารถผลิตบุคลากรที่รองรับสถานการณ์สังคมผู้สูงอายุนี้ได้ครบถ้วน รอบด้าน จึงเป็นอีกหลักสูตรหนึ่งที่ต้องมีการจัดเตรียมบุคลากรเพิ่มเติมไม่น้อยกว่า 5 อัตราตามเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรของ สกอ.

ขณะเดียวกัน อุตสาหกรรมอาหารเป็นอุตสาหกรรมหลักที่สร้างรายได้ให้กับประเทศไทยปีละหลายแสนล้านบาท และการแข่งขันของอุตสาหกรรมประเภทนี้ในตลาดโลกมีแนวโน้มสูงขึ้น เนื่องจากอาหารคือหนึ่งในปัจจัยสี่ที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิต ดังนั้นผู้ผลิตจึงต้องมีการพัฒนาและปรับปรุงด้วยกระบวนการและเทคโนโลยีใหม่ๆ เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้บริโภคตามยุคตามสมัย อนึ่งการพัฒนาอุตสาหกรรมในประเทศไทยถือเป็นความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาอย่างจริงจังและต่อเนื่อง เพื่อให้ได้ ผลิตภัณฑ์ที่มีคุณภาพ

และได้มาตรฐานเพื่อสามารถแข่งขันกับผลิตภัณฑ์อาหารจากประเทศต่างๆ ได้ ด้วยเหตุนี้การสร้างบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในด้านเทคโนโลยีการอาหาร จึงเป็นปัจจัยสำคัญที่จะนำไปสู่การพัฒนาอุตสาหกรรมอาหารของไทยทั้งในเชิงการ ผลิต การพัฒนา การตรวจสอบคุณภาพ และความปลอดภัยในอาหารอย่างเป็นระบบ จึงควรให้ความสนใจในการพัฒนา ปรับปรุงทั้งหลักสูตรและบุคลากรอาจารย์ผู้สอนในสาขาทางด้านเทคโนโลยีการอาหารเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของตลาดแรงงานและการพัฒนาประเทศในภาพรวม

และตามที่มาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่สำนักงาน ก.พ. จัดทำตามมาตรา 48 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน ได้กำหนดเรื่อง ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง เพื่อประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนสามัญไว้ ดังนั้น เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลดังกล่าว เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและข้าราชการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 8(3) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน ก.พ. จึงกำหนดมาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อให้ส่วนราชการใช้เป็นแนวทางดำเนินการกำหนดความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง ดังนี้

1. มาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ

1.1 มาตรฐานความรู้ความสามารถที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาการ และอำนวยการ ประกอบด้วย

1.1.1 ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน

1.1.2 ความรู้เรื่องกฎหมายและกฎระเบียบราชการ

1.2 มาตรฐานด้านทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาการ และอำนวยการ ประกอบด้วย

1.2.1 การใช้คอมพิวเตอร์

1.2.2 การใช้ภาษาอังกฤษ

1.2.3 การคำนวณ

1.2.4 การจัดการข้อมูล

1.3 มาตรฐานด้านสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาการ และอำนวยการ ประกอบด้วย

1.3.1 สมรรถนะหลัก

1.3.2 สมรรถนะทางการบริหาร

1.3.3 สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ฯลฯ

รายละเอียดปลีกย่อยอื่นใด สามารถศึกษาได้จากเอกสารมาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ

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

สายวิชาการ

1. จบการศึกษาระดับปริญญาโทในสาขาที่จะรับเข้าทำงานหรือพัฒนา และเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการตามเกณฑ์ที่กำหนดโดยไม่ชักช้า เพื่อให้เหมาะสมกับการเป็นนักวิชาชีพและวิชาการ
2. ความเป็นมืออาชีพ มีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ หรือความสามารถในการจัดระบบการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นในตัวผู้เรียน มีวิธีการสอนที่มีประสิทธิภาพ
3. มีความรู้ลึกในศาสตร์สาขาที่สอน สามารถผลิตงานวิจัยที่มีคุณภาพและเป็นที่ยอมรับ
4. มีความชำนาญในการสอนที่ถือเป็นแบบอย่างที่ดี (Best Practices) สามารถออกแบบการสอน (Instructor Design) ในวิชาที่รับผิดชอบ ที่มีการจัดระบบการสอน โดยใช้องค์ประกอบสำคัญหลายด้าน มากกว่าเรื่องแผนการสอนธรรมดา
5. มีประสบการณ์แห่งความสำเร็จ เป็นที่ยอมรับโดยทั่วไป
6. มีสมรรถนะ 5 ประการตามกรอบของ สกอ.ที่ผ่านความเห็นชอบของสภามหาวิทยาลัยแล้ว (ประกอบไปด้วยการมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและเป็นธรรม การทำงานเป็นทีม) ในระดับที่ ดี
7. มีความสามารถในการใช้ภาษาที่ สอง เพื่อเตรียมการในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน (ภาษาและเกณฑ์ สำหรับสายวิชาการ กำหนดโดยผู้เกี่ยวข้องทุกภาคส่วนของมหาวิทยาลัยที่ผ่านความเห็นชอบจาก สภามหาวิทยาลัย)
8. บุคลากรสายวิชาการต้องมีความรับผิดชอบและจรรยาบรรณตามลักษณะงาน ลักษณะวิชาชีพ และลักษณะวิชาการ (ประกาศ กพอ. มาตรฐานของจรรยาบรรณที่พึงมีในสถาบันอุดมศึกษาข้อ 3 จรรยาบรรณที่กำหนดต้องครอบคลุม 1-10)
9. มีความสามารถพื้นฐานในการใช้งานเทคโนโลยีสารสนเทศได้ในระดับที่ดี

สายสนับสนุน

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

ในส่วนของ **กรอบสมรรถนะหลัก** ของข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัยและพนักงานมหาวิทยาลัย ทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนนั้น มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ใช้ตัวแบบสมรรถนะหลักของ สกอ.เป็นกรอบ มีดังนี้

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

2.5 แผนพัฒนาบุคลากร คณะเทคโนโลยีการเกษตร มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ปีงบประมาณ 2567 – 2571

คณะเทคโนโลยีการเกษตร เป็นส่วนหนึ่งของมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร โดยอิงแผนพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยเป็นแม่แบบโดยใช้หลักเกณฑ์ของมหาวิทยาลัยที่ทำแผนพัฒนาบุคลากร จากนโยบายของรัฐบาล ประเด็นทิศทางและนโยบายของกรอบแผนอุดมศึกษาระยะยาว 15 ปี และแผนบริหารราชการแผ่นดินของกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (อว.) มหาวิทยาลัยได้นำนโยบายในส่วนที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรมาเชื่อมโยง จึงนำไปสู่การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร พ.ศ. 2567 – 2571 ให้สอดคล้องกับเป้าประสงค์และประเด็นยุทธศาสตร์ของคณะและจัดทำเป็นแผนปฏิบัติการปีงบประมาณ 2567 เพื่อพัฒนาบุคลากร เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการด้านบุคลากรสายสอนและสายสนับสนุนของคณะ

2.6 นโยบายด้านบุคลากรคณะเทคโนโลยีการเกษตร

พัฒนาทรัพยากรบุคคลของคณะทุกสายงานให้มีศักยภาพและทักษะการทำงานที่เหมาะสมและเอื้ออำนวยต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและความสุขเพื่อรักษาและสร้างบุคลากรที่มีคุณภาพไว้ในระบบ

แผนพัฒนาบุคลากรคณะเทคโนโลยีการเกษตร มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ปีงบประมาณ 2567 – 2571							
ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	นโยบายด้านบุคลากร	เป้าหมาย	กลยุทธ์	โครงการผลิต/กิจกรรม	งบประมาณ	เจ้าภาพหน่วยงานรับผิดชอบ
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 : บูรณาการภาคี เครือข่ายทางการศึกษา การจัดการศึกษาสำหรับคนทุกช่วงวัย สร้างมาตรฐานการศึกษาและพัฒนาบัณฑิต ด้วยกระบวนการวิศวกรสังคม	เป้าประสงค์ที่ 1 : เสริมสร้างความรู้ และทักษะ soft skill ของนักศึกษาให้ตรงตามความต้องการของตลาดแรงงาน และเป็นที่ยอมรับของสังคม	พัฒนาทรัพยากรบุคคลของคณะทุกสายงานให้มีศักยภาพและทักษะการทำงานที่เหมาะสมและเอื้ออำนวยต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ	1 : 20	1. การจัดหาอาจารย์ที่มีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น	1. โครงการจัดหาอาจารย์	-	คณะ
			ร้อยละ 85	2. สนับสนุนให้อาจารย์เข้ารับการอบรม/สัมมนา/เสนอผลงาน	2. โครงการสนับสนุนและส่งเสริมอาจารย์เข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาทักษะวิชาชีพ	-	คณะ
			ร้อยละ 10	3. สนับสนุนส่งเสริมการเพิ่มวุฒิการศึกษา ระดับปริญญาเอก	3. โครงการส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มวุฒิ	-	มหาวิทยาลัยและคณะ
			ร้อยละ 10	4. สนับสนุนส่งเสริมการขอตำแหน่งทางวิชาการ (ผศ., รศ., ศ.)	4. โครงการส่งเสริมและสนับสนุนการขอตำแหน่งทางวิชาการ (ผศ., รศ., ศ.)	-	มหาวิทยาลัยและคณะ

หมายเหตุ : 1 : 20 = อัตราส่วนจำนวนอาจารย์ต่อนักศึกษาสายวิทยาศาสตร์

แผนพัฒนาบุคลากรคณะเทคโนโลยีการเกษตร มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ปีงบประมาณ 2567 – 2571							
ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	นโยบายด้านบุคลากร	เป้าหมาย	กลยุทธ์	โครงการผลิต/กิจกรรม	งบประมาณ	รับผิดชอบ
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 : ผลิตและเผยแพร่ผลงานวิจัย นวัตกรรม งานวิชาการรับใช้สังคม และงานสร้างสรรค์ ที่ยอมรับและเกิดประโยชน์ต่อชุมชนและสังคม	เป้าประสงค์ที่ 1 : งานวิจัยและนวัตกรรมด้านการเกษตรและอาหารที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์และต่อยอดเชิงพาณิชย์	พัฒนาทรัพยากรบุคคลของคณะทุกสายงานให้มีศักยภาพและทักษะการวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพ	8 บทความวิจัย 2 ข้อเสนอโครงการ	1. สนับสนุนอบรมวิจัยและตีพิมพ์ระดับชาติ/นานาชาติ 2. สนับสนุนอบรมเขียนข้อเสนอโครงการและขอทุนวิจัยภายใน/ภายนอกที่บูรณาการวิจัยกับการเรียน/บริการวิชาการ	1. โครงการอบรมวิจัยและตีพิมพ์ระดับชาติ/นานาชาติ 2. โครงการอบรมเขียนข้อเสนอโครงการและขอทุนวิจัยภายใน/ภายนอก	- -	มหาวิทยาลัยและคณะ มหาวิทยาลัยและคณะ
3 : บูรณาการความเชี่ยวชาญในการสร้างพลังและหนุนเสริมขับเคลื่อนด้านเศรษฐกิจ สังคม การศึกษา และสิ่งแวดล้อม	เป้าประสงค์ที่ 3 : ยกระดับเศรษฐกิจฐานราก ด้วยกลไก BCG Economy Model และ SDGs	พัฒนาทรัพยากรบุคคลของคณะทุกสายงานให้มีศักยภาพและทักษะการขับเคลื่อนด้านเศรษฐกิจ สังคม การศึกษา	ร้อยละ 85	1. สนับสนุนให้อาจารย์เข้ารับการอบรมการใช้เครื่องมือและเทคนิคในการบริการวิชาการ	1. โครงการสนับสนุนและส่งเสริมอาจารย์เข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาทักษะการใช้เครื่องมือ และเทคนิคในการบริการวิชาการ	-	มหาวิทยาลัยและคณะ

แผนพัฒนาบุคลากรคณะเทคโนโลยีการเกษตร มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ปีงบประมาณ 2567 – 2571							
ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	นโยบายด้านบุคลากร	เป้าหมาย	กลยุทธ์	โครงการผลิต/กิจกรรม	งบประมาณ	เจ้าภาพหน่วยงานรับผิดชอบ
		และ สิ่งแวดล้อม อย่างมี ประสิทธิภาพ					
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 : พัฒนาระบบบริหารจัดการบนหลักธรรมาภิบาลและความเป็นดิจิทัลเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศได้มาตรฐานในระดับสากล	เป้าประสงค์ที่ 4 : เสริมสร้างความรู้และทักษะ soft skill ของสายสนับสนุนให้ตรงตามความต้องการของการทำงาน	พัฒนาทรัพยากรบุคคลของคณะสายสนับสนุนให้มีศักยภาพและทักษะการทำงานที่เหมาะสมและเอื้ออำนวยต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ	ร้อยละ 80	1. สนับสนุนให้บุคลากรสายสนับสนุนเข้ารับการอบรม/สัมมนา/เสนอผลงาน	1. โครงการสนับสนุนและส่งเสริมบุคลากรสายสนับสนุนเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาทักษะวิชาชีพ	-	มหาวิทยาลัยและคณะ
			ร้อยละ 10	2. สนับสนุนอบรมการเขียนข้อเสนอโครงการ และขอทุนวิจัย (R2R)	2. โครงการส่งเสริมและสนับสนุนการเขียนข้อเสนอโครงการ และขอทุนวิจัย (R2R)	-	มหาวิทยาลัยและคณะ
			ร้อยละ 10				

บทที่ 3

การวิเคราะห์อัตรากำลัง

(Workforce Analysis)

การวิเคราะห์อัตรากำลังเป็นกิจกรรมหนึ่งในกระบวนการวางแผนกำลังคนของคณะเทคโนโลยีการเกษตร มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ เพื่อคำนวณกำลังคนที่จะใช้งานตามแผนงานของคณะเทคโนโลยีการเกษตร และเป็นเครื่องมืออย่างหนึ่งในการทบทวนตรวจสอบกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันว่ามีความเหมาะสมหรือไม่ การวิเคราะห์อัตรากำลังตามความต้องการกำลังคนโดยวิเคราะห์จากปริมาณงานและภาระหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง และคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งของแต่ละหน่วยงานตามหลักเกณฑ์การกำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา โดยคำนึงถึงประสิทธิภาพ ความไม่ซ้ำซ้อน ความประหยัด และต้องสอดคล้องกับหลักเกณฑ์วิธีการเงื่อนไขที่ ก.พ.อ. กำหนด คณะเทคโนโลยีการเกษตรได้จัดทำรายงานการวิเคราะห์อัตรากำลัง (พ.ศ. 2567 – 2571) สายวิชาการและสายสนับสนุนการสอนไว้ ดังนี้

3.1 สถานการณ์บุคลากรในปัจจุบัน

ในปัจจุบันมหาวิทยาลัยมีบุคลากรปฏิบัติงาน 2 ประเภท คือ

1. บุคลากรสายวิชาการ หมายถึง บุคลากรที่ปฏิบัติงานสอนและวิจัยเป็นหลัก รวมทั้งการบริการวิชาการ อาทิ ตำแหน่งอาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์และศาสตราจารย์

2. บุคลากรสายสนับสนุน หมายถึง บุคลากรที่ปฏิบัติงานเพื่อสนับสนุนการสอน การวิจัย การบริการทางวิชาการ พัสดุ ธุรการ การเจ้าหน้าที่ การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมปฏิบัติงานในสำนักงานต่าง ๆ อาทิ สำนักงานอธิการบดี สำนักงานคณะ สำนัก/ศูนย์สถาบัน ฯลฯ มีตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป นิติกร บุคลากร นักวิชาการศึกษา นักสถิติ ฯลฯ

สำหรับบุคลากรสายสนับสนุน ยังมีกลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่มีลักษณะจ้ำจืดเหมาะเพื่อทำหน้าที่ดูแลรักษาอาคารสถานที่ ซ่อมบำรุง บริการยานพาหนะ อาทิ ตำแหน่งคนสวน คนสวน เจ้าหน้าที่รักษาความสะอาด เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย พนักงานขับรถยนต์

3.1.1 จำนวนบุคลากรสายวิชาการ ข้อมูล ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2566

ลำดับที่	หน่วยงานคณะ	สถานภาพบุคลากร			จำนวนรวม	ลาศึกษาต่อ
		ขรก.	พนักงานมหาวิทยาลัย			
			จบแผ่นดิน	งบรายได้		
1	เทคโนโลยีการเกษตร	5	13	-	18	-
	รวมจำนวนอาจารย์	5	13	-	18	-

จำนวนบุคลากรสายวิชาการ จำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการ

ลำดับที่	ชื่อหน่วยงาน	จำนวนรวม	ตำแหน่งทางวิชาการ			
			ศ.	รศ.	ผศ.	อาจารย์
1	เทคโนโลยีการเกษตร	18	-	-	11	7
	รวมจำนวนอาจารย์	18	-	-	11	7

3.1.2 จำนวนบุคลากรสายสนับสนุน (ข้อมูล ณ 1 ตุลาคม 2566)

ลำดับ	หน่วยงาน	1. กลุ่มที่ปฏิบัติงานในสำนักงาน		รวม	2. กลุ่มจ้างเหมาบริการ		รวม 2 กลุ่ม
		ขรก.	พนง.ม.		ลจ.ชค.	ลจ.ปจ.	
1.	คณะเทคโนโลยีการเกษตร	-	8	8	5	-	13
	รวมบุคลากรสายสนับสนุน	-	8	8	5	-	13

3.1.3 จำนวนบุคลากรที่จะเกษียณอายุราชการคณะเทคโนโลยีการเกษตร ในปีงบประมาณ 2567 – 2571

ลำดับ	ปีงบประมาณ	ขรก.	พนง.	ลจ.ปจ.
1	2567	-	-	-
2	2568	-	-	-
3	2569	-	-	1
4	2570	1	-	1
5	2571	-	-	-
	รวม	1	-	2
	รวมทั้งสิ้น	3		

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

1. ข้าราชการเกษียณอายุราชการ ปี 2564 จำนวน 1 ราย ได้แก่ ผศ.วัฒน์ บุญวิทยา
2. ลูกจ้างประจำเกษียณอายุราชการ ปี 2563 จำนวน 1 ราย ได้แก่ นางศิริพร สุขสว่าง
3. ลูกจ้างชั่วคราวเกษียณอายุราชการ ปี 2570 จำนวน 1 ราย ได้แก่ นางประชน แซ่กสิกิจ

3.2 แผนผลิตบัณฑิต ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2560 – 2564) คณะเทคโนโลยีการเกษตร (สายวิทยาศาสตร์)

	ปีการศึกษา/เป้าหมาย				
ระดับ/สาขาวิชา	2567	2568	2569	2570	2571
ปริญญาตรี					
วิทยาศาสตร์บัณฑิต					
หลักสูตรเกษตรศาสตร์					
- แขนงวิชาเทคโนโลยีการผลิตพืช	15	15	15	15	15
- แขนงวิชาสัตวศาสตร์	15	15	15	15	15
หลักสูตรวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการอาหาร	15	15	15	15	15
หลักสูตรเทคโนโลยีภูมิทัศน์	20	20	15	15	15
รวม	65	65	65	65	65

3.3 การวิเคราะห์กรอบอัตรากำลังบุคลากร สายวิชาการ

ในการวิเคราะห์เพื่อจัดทำกรอบอัตรากำลัง สายวิชาการ มีปัจจัยที่เกี่ยวข้องอย่างน้อย 3 เรื่อง ดังนี้

1. จำนวนบุคลากรที่จะเกษียณอายุราชการในปี พ.ศ. 2567 – 2571
2. แผนผลิตบัณฑิต ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2567 – 2571)
3. เกณฑ์ภาระงานขั้นต่ำตามที่มหาวิทยาลัยกำหนดและการกำหนดภาระงานสอนตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด

นอกจากนี้เพื่อให้การปฏิบัติงานสอนภาคปกติมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับเกณฑ์มาตรฐานการบริหารหลักสูตรของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา คณะเทคโนโลยีการเกษตร จึงได้กำหนดภาระงานสอน (Teaching load) นักศึกษาภาคปกติ ระดับปริญญาตรีของอาจารย์ ตามประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ เรื่อง ภาระงานของผู้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ พ.ศ. 2565 จึงมีผลกระทบต่อกรอบอัตรากำลังบุคลากรสายวิชาการ

3.3.1 สรุปการกำหนดกรอบอัตรากำลังที่พึงมีสายวิชาการ ปีงบประมาณ 2567 – 2571 คณะเทคโนโลยีการเกษตร

ลำดับที่	หน่วยงาน	จำนวนอัตรากำลังที่พึงมี	หมายเหตุ
1	คณะเทคโนโลยีการเกษตร	19	
	รวม	19	

3.3.2 กรอบอัตรากำลังและแผนความต้องการอัตรากำลัง สายวิชาการ ประจำปีงบประมาณ 2567 – 2571

เพื่อขอรับการจัดสรรงบประมาณแผ่นดิน คณะเทคโนโลยีการเกษตร

ลำดับ	หน่วยงาน	จำนวน อาจารย์ที่พึง มี	จำนวนอาจารย์ปัจจุบัน		จำนวนอัตรา อาจารย์ ที่ขอเพิ่ม	แผนความต้องการสายวิชาการ ในปีงบประมาณ					
			ข้าราชการ	พนักงาน มหาวิทยาลัย		2567	2568	2569	2570	2571	รวม
1	คณะเทคโนโลยีการเกษตร	19	5	13	1	1	-	-	1	-	2
	รวม	19	5	13	1	1	-	-	1	-	2

3.3.3 รายละเอียดสาขาวิชาที่เปิดรับสมัครทุนการศึกษาต่อระดับปริญญาเอก ปีการศึกษา 2567 - 2571

คณะ	สาขาวิชา	ระดับปริญญา	มหาวิทยาลัย	จำนวนทุน ที่เปิดรับ	จำนวนทุน ที่เปิดรับ
คณะเทคโนโลยีการเกษตร	1. วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการอาหาร 2. เทคโนโลยีภูมิทัศน์	เอก	- มหาวิทยาลัยในประเทศของรัฐที่คณวุฒิ ได้รับการรับรองจาก กพ.	1 4	5
รวม					5

3.3.4 รายละเอียดแผนการศึกษาต่อระดับปริญญาเอกในปีงบประมาณ 2567 - 2571

ลำดับ	หน่วยงาน	จำนวนอาจารย์ที่พึงมี	จำนวนอาจารย์ปัจจุบัน		แผนการศึกษาต่อระดับปริญญาเอก ในปีงบประมาณ					
			ข้าราชการ	พนักงานมหาวิทยาลัย	2567	2568	2569	2570	2571	รวม
1	คณะเทคโนโลยีการเกษตร	19	5	13	-	2	-	-	2	2
	รวม	19	5	13	-	-	-	-	-	2

3.3.5 รายละเอียดแผนการขอตำแหน่งทางวิชาการในปีงบประมาณ 2567 - 2571

ลำดับ	หน่วยงาน	จำนวนอาจารย์ปัจจุบัน	แผนการขอตำแหน่งทางวิชาการ ในปีงบประมาณ					
			2567	2568	2569	2570	2571	รวม
1	คณะเทคโนโลยีการเกษตร	13	1	3	5	1	2	12
	รวม	13	-	-	-	-	-	12

3.4 การวิเคราะห์กรอบอัตรากำลังบุคลากร สายสนับสนุน

ในการวิเคราะห์เพื่อจัดทำกรอบอัตรากำลัง สายสนับสนุน มีปัจจัยที่เกี่ยวข้องอย่างน้อย 2 เรื่อง ดังนี้

1. โครงสร้างการแบ่งส่วนงานภายใน
2. การวิเคราะห์ภาระงาน จำนวนภาระงานทั้งหมดที่เกิดขึ้นจากการวิเคราะห์งาน การกำหนดกรอบอัตรากำลังบุคลากร 1 ตำแหน่ง ต้องมีภาระงานไม่น้อยกว่า 35 ชั่วโมงทำการ/สัปดาห์ โดยคิด 230 วัน/ปี ใน 1 วัน มีเวลาทำงาน 7 ชั่วโมง

ตำแหน่งที่ปฏิบัติงานในห้องปฏิบัติการ พิจารณาจากจำนวนห้อง ลักษณะการใช้ห้อง อุปกรณ์ และประเภทเครื่องมือของห้องปฏิบัติการว่ามีความจำเป็นต้องมีผู้รับผิดชอบตลอดระยะเวลาการปฏิบัติงานหรือไม่ โดยมีข้อมูลห้องปฏิบัติการสาขาวิชาชีพ ดังนี้

1. ห้องปฏิบัติการคอมพิวเตอร์
2. ห้องปฏิบัติการสัตวบาล
3. ห้องปฏิบัติการเพาะเลี้ยงเนื้อเยื่อพืช
4. ห้องปฏิบัติการผลิตภัณฑนม
5. ห้องปฏิบัติการแปรรูปเนื้อสัตว์
6. ห้องปฏิบัติการขนมอบ
7. ห้องปฏิบัติการเทคโนโลยีหลังการเก็บเกี่ยว
8. ห้องปฏิบัติการทดสอบทางประสาทสัมผัส
9. ห้องปฏิบัติการวิเคราะห์อาหาร
10. ห้องปฏิบัติการอาหารกระป๋อง
11. ห้องปฏิบัติการแปรรูปและพัฒนาผลิตภัณฑ์
12. ห้องปฏิบัติการจุลชีววิทยา
13. ห้องปฏิบัติการอาหารหมัก
14. โรงเรือนเลี้ยงไก่ไข่
15. โรงเรือนเพาะเห็ด
16. โรงเรือนอนุบาลกล้วยไม้
17. โรงเรือนเพาะชำ

3.4.1 สรุปการกำหนดกรอบอัตรากำลังที่พึงมีสายสนับสนุน ปีงบประมาณ 2567 – 2571 คณะเทคโนโลยีการเกษตร

ลำดับที่	กอง/สำนัก/สถาบัน/คณะ	จำนวน (คน) ที่พึงมี	หมายเหตุ
1	คณะเทคโนโลยีการเกษตร	11	3 กลุ่มงาน
	รวมทั้งสิ้น	11	

3.4.2 ภาระงานและบุคลากรสายสนับสนุน ปีงบประมาณ 2567 – 2571 คณะเทคโนโลยีการเกษตร

ลำดับที่	หน่วยงาน	จำนวนงาน	จำนวนภาระงาน ตลอดปี (วัน)	จำนวน ที่พึงมี (คน)	จำนวนบุคลากรที่มีอยู่		หมายเหตุ
					ข้าราชการสาย สนับสนุน	พนักงาน มหาวิทยาลัย	
1	คณะเทคโนโลยีการเกษตร	3 งาน	2,530	11	1	6	
	รวมทั้งสิ้น		2,530	11	1	6	

3.4.3 กรอบอัตรากำลังและแผนความต้องการบุคลากร สายสนับสนุน ประจำปีงบประมาณ 2567 – 2571 เพื่อขอรับการจัดสรรงบประมาณ

ลำดับ	หน่วยงาน	จำนวนที่พึงมี	จำนวนบุคลากรสายสนับสนุน ปัจจุบัน			จำนวน ที่ขอเพิ่ม	แผนความต้องการบุคลากรสายสนับสนุนในปีงบประมาณ					
			ขรก.	ลูกจ้าง ประจำ	พนักงาน มหาวิทยาลัย		2567	2568	2569	2570	2571	รวม
1	คณะเทคโนโลยีการเกษตร	11	-	-	8	3	1	1	1	-	-	3
	รวมบุคลากรสายสนับสนุน	11	-	-	8	3	1	1	1	-	-	3

3.4.4 แผนความต้องการตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุนในปีงบประมาณ 2567 – 2571

ลำดับ	ประเภท	จำนวนที่มี ปัจจุบัน	จำนวนบุคลากรสาย สนับสนุนปัจจุบัน		แผนความต้องการตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุนใน ปีงบประมาณ					
			ขรก.	พนักงาน มหาวิทยาลัย	2567	2568	2569	2570	2571	รวม
1	ชำนาญการ	2	-	2	-	-	1	-	-	1
2	ปฏิบัติการ	6	-	6	-	-	1	1	1	3
	รวมบุคลากรสายสนับสนุน	11	-	8	-	-	2	1	1	4

จากภาพรวมข้างต้น สามารถจำแนกอัตราที่พึงมีได้ดังนี้

1. หัวหน้าสำนักงานคนบดี	1 อัตรา
2. นักวิชาการพัสดุ	1 อัตรา
3. นักวิชาการศึกษา	1 อัตรา
4. นักกิจการนักศึกษา	1 อัตรา*
5. เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	1 อัตรา
6. นักวิชาการศึกษา(การประกันคุณภาพการศึกษา)	1 อัตรา*
7. นักวิชาการคอมพิวเตอร์	1 อัตรา*
8. นักวิชาการห้องปฏิบัติการสัตวบาล	1 อัตรา
9. นักวิชาการห้องปฏิบัติการวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการอาหาร (เนื่องจากมีห้องปฏิบัติการในความดูแลมาก)	2 อัตรา*
10. นักวิชาการห้องปฏิบัติการพืช	1 อัตรา

หมายเหตุ * คืออัตราที่ควรมีเพิ่ม

ปี 2567 ขอบุคลากรตำแหน่งนักวิชาการห้องปฏิบัติการวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการอาหาร

1 อัตรา

ปี 2568 ขอบุคลากรนักวิชาการห้องปฏิบัติการวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการอาหาร 1 อัตรา

ปี 2569 ขอบุคลากรตำแหน่งนักวิชาการคอมพิวเตอร์

1 อัตรา

บทที่ 4

มาตรการในการนำไปสู่การปฏิบัติและการติดตามประเมินผลตามแผนพัฒนาบุคลากร

จากการศึกษานโยบาย ทิศทางและเป้าหมายของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทุกระดับตั้งแต่รัฐบาล กระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาจนถึงเป้าหมายและยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยจนนำไปสู่การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของคณะเทคโนโลยีการเกษตร มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2571 นั้น การดำเนินการใด ๆ ให้ประสบผลสำเร็จแล้ว นอกจากจะวางแผนแล้วจะต้องมีมาตรการนำไปสู่การปฏิบัติและการติดตามประเมินผลต่อไป เช่นเดียวกัน แผนพัฒนาบุคลากรของคณะเทคโนโลยีการเกษตรก็ต้องมีมาตรการนำไปสู่การปฏิบัติและการติดตามประเมินผล ซึ่งคณะเทคโนโลยีการเกษตรใช้มาตรการเดียวกับมหาวิทยาลัย เพื่อให้เป็นแผนพัฒนาบุคลากรที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ดังนี้

4.1 มาตรการนำไปสู่การปฏิบัติด้านกำลังคน

4.1.1 การสรรหาบุคลากร เมื่อมหาวิทยาลัยได้รับจัดสรรงบประมาณแผ่นดิน จะแบ่งโควตาในการสรรหาบุคลากรสายวิชาการ คุณสมบัติปริญญาเอก : ปริญญาโท 60 : 40 สำหรับบุคลากรสายสนับสนุนจะจัดจ้างบุคลากรวุฒิปริญญาตรีขึ้นไป มีวิธีการสรรหาบุคลากรหลายวิธีเพื่อให้เหมาะสมและทันเวลา โดยคำนึงถึงความโปร่งใส เป็นธรรม ให้สามารถได้คนเก่ง คนดีตรงกับความต้องการของมหาวิทยาลัย เช่น การสอบแข่งขันจะใช้ในกรณีบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้าปฏิบัติราชการตามตำแหน่ง คุณสมบัติและคุณสมบัติตามที่มหาวิทยาลัยกำหนดตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งโดยปกติการคัดเลือกจะใช้ในกรณีการบรรจุแต่งตั้งผู้มีความรู้ความสามารถสูง อาทิ มีคุณสมบัติในระดับปริญญาเอก มีตำแหน่งทางวิชาการมาแล้วจากสถาบันอุดมศึกษาอื่น และให้ได้รับเงินเดือนในอัตราที่สูงกว่าคุณสมบัติหรือตามแต่สภาพมหาวิทยาลัยจะเห็นชอบ การรับโอนหรือรับย้ายบุคลากรจากหน่วยงานอื่น ๆ ที่มีคุณสมบัติตรงกับความต้องการของมหาวิทยาลัย นอกจากนี้เพื่อเป็นการกลั่นกรองให้ได้บุคลากรที่มีความเหมาะสมตามภาระหน้าที่ มหาวิทยาลัยจึงกำหนดระเบียบว่าด้วยการทดลองปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน อาทิ พนักงานมหาวิทยาลัยต้องทดลองปฏิบัติงานเป็นเวลาไม่น้อยกว่าหกเดือนแต่ไม่เกินหนึ่งปี นับแต่วันที่เข้าปฏิบัติงาน และประเมินเป็นระยะ ๆ ทุก 6 เดือน รวม 2 ครั้ง มีคณะกรรมการประเมินผลการทดลองปฏิบัติงานจริง จำนวน 3 คน ประกอบด้วย

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

4.1.2 การพัฒนาบุคลากร ในสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลง มีการแข่งขันตลอดเวลาภารกิจต่าง ๆ จะขับเคลื่อนไปได้อย่างรวดเร็วตามกระแสสังคมและบรรลุเป้าหมายนั้นความสำคัญอยู่ที่บุคลากรที่มีอยู่ในมหาวิทยาลัย หากแนวทางการพัฒนาบุคลากรของคณะเทคโนโลยีการเกษตรหลากหลายและถูกต้องตามความต้องการก็จะสามารถใช้ศักยภาพของบุคลากรได้อย่างเต็มกำลังความสามารถมี โดยในบางโครงการมหาวิทยาลัยเป็นผู้รับผิดชอบและบางโครงการคณะเป็นผู้รับผิดชอบ ดังนี้

1. การพัฒนาโดยการปฐมนิเทศและการจัดโครงการฝึกอบรมของมหาวิทยาลัยที่กำหนดขึ้นเองเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของมหาวิทยาลัย อย่างน้อย 3 – 5 โครงการต่อปี อาทิ โครงการพัฒนามาตรฐานการสอนระดับอุดมศึกษาที่จัดขึ้นสำหรับคณาจารย์ที่เข้าใหม่ โครงการอบรมพัฒนา

บุคลากรเพื่อพัฒนาบุคลิกภาพและเสริมสร้างประสิทธิภาพในการให้บริการสำหรับบุคลากรสายสนับสนุน
โครงการพัฒนาความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านภาษา การเขียนผลงานทางวิชาการ

2. การสนับสนุนส่งเสริมให้เข้ารับการอบรม การสัมมนาในเรื่องที่เกี่ยวกับการทำงาน
การพัฒนางานสำหรับผู้บริหาร เป็นระยะเวลาสั้น จำนวน 1 – 3 วัน และระยะยาวที่จัดโดยหน่วยงาน
ภายนอก อาทิ หลักสูตรนักบริหารมหาวิทยาลัย (นบม.) การอบรมหลักสูตรนักบริหารอุดมศึกษา (นบอ.)
การอบรมหลักสูตรนักบริหารระดับกลาง (นบก.)

3. การสนับสนุนส่งเสริมให้เข้ารับการอบรมทักษะวิชาการ/วิชาชีพเพื่อพัฒนางาน เช่น
การประชุมเชิงปฏิบัติการด้านวิชาการ ด้านการวิจัย ด้านวิธีสอน ด้านหลักสูตร เป็นต้น

4. การสนับสนุนให้ไปศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ทั้งนี้ อาจไม่ต้องใช้เวลาราชการแต่ต้อง
ได้รับการอนุญาตจากมหาวิทยาลัยเสียก่อน เนื่องจากมหาวิทยาลัยต้องตรวจสอบว่าสาขาวิชาที่ไปศึกษาตรงกับ
ความต้องการและมีความสำคัญต่อการพัฒนางานในตำแหน่ง หรือพัฒนางานใหม่ ๆ หรือไม่ เมื่อสำเร็จ
การศึกษาแล้วมหาวิทยาลัยจะพิจารณาให้ได้รับเงินเดือนตามคุณวุฒิ

5. การสนับสนุนให้ลาไปศึกษาในระดับที่สูงขึ้น มีการกำหนดคุณวุฒิ สาขาวิชาให้ทราบ
อย่างเปิดเผย เพื่อให้บุคลากรไปศึกษาให้ตรงกับความต้องการของมหาวิทยาลัย โดยอนุญาตให้ลาและ
ได้รับเงินเดือนระหว่างลา

6. การจัดหาทุนสนับสนุนเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น มหาวิทยาลัยมี
เครือข่ายในการพัฒนาบุคลากรกับสถาบันอุดมศึกษาเพื่อให้เกิดการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น อาทิ สถาบัน
เทคโนโลยีแห่งเอเชีย มีกองทุนพัฒนาบุคลากรที่มีเงินในกองทุน 50 ล้านบาทซึ่งนำดอกผลมาใช้ในการ
บริหารกองทุนพัฒนาบุคลากร มีแหล่งทุนภายนอก อาทิ โครงการผลิตและพัฒนาอาจารย์ใน
สถาบันอุดมศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ทุนสำนักงาน ก.พ. ทุนสำนักงานนโยบาย
และแผนพลังงาน

7. การจัดตั้งกองทุนวิจัย เพื่อสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรมีทักษะ มีผลงานวิจัยเพิ่มขึ้น
นอกจากนี้ ยังมีเงินสนับสนุนการทำวิจัยจากหน่วยงานภายนอกด้วย

8. การออกกฎ ข้อบังคับ ระเบียบและการปรับปรุงกฎ ข้อบังคับ ระเบียบว่าด้วยการ
บริหารงานบุคคลให้เหมาะสม เป็นธรรมโดยให้บุคลากรมีส่วนร่วม

9. การรวบรวมกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ ไว้ในหนังสือสารบัญชารวบรวม
บุคลากร เพื่อประโยชน์ในการศึกษาทำความเข้าใจ การพัฒนาตนเองและพัฒนางาน

10. การจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานการ
พัฒนางาน การพัฒนาความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบที่เกี่ยวข้องกับงาน การวิเคราะห์ และเสนอแนะ
แนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับงานแต่ละงานได้

11. การเชิดชูบุคลากร ที่ทำงานดีมีประสิทธิภาพสูง

4.1.3 การประเมินผลการปฏิบัติงาน มีการติดตามการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกระดับโดยกำหนดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานทุก ๆ 6 เดือน

ครั้งที่ 1 ตุลาคม – มีนาคม ปีถัดไป

ครั้งที่ 2 เมษายน – กันยายน

มีคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างน้อย 2 ระดับ คือ

1. คณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานในระดับหน่วยงาน จำนวน 3 – 5 คน
2. คณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานระดับมหาวิทยาลัยพิจารณากลับกรองและรายงานผลต่ออธิการบดี

4.1.4 สวัสดิการ ค่าตอบแทน และประโยชน์เกื้อกูล เนื่องจากบุคลากรในมหาวิทยาลัย มีอยู่ 5 ประเภท และมีกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ แนวปฏิบัติในการบริหารงานบุคคลของบุคลากรในแต่ละประเภทแตกต่างกันไป เพื่อมิให้เกิดความรู้สึกขาดขวัญกำลังใจ ขาดความมั่นคง และเพื่อมิให้มีความแตกต่างกันมากในด้านต่าง ๆ มหาวิทยาลัยจึงได้มีการออกระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ที่อยู่ในอำนาจเพื่อเอื้ออำนวยให้บุคลากรได้รับสวัสดิการ ค่าตอบแทน และประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ ให้เท่าเทียมหรือใกล้เคียงกันในด้านต่าง ๆ ดังข้อ 1-7 และคณะได้เพิ่มเติมในข้อที่ 8

1. สวัสดิการด้านที่พักอาศัย มีบ้านพัก แพลต หอพักนักศึกษา และห้องพักให้เช่าในราคาถูกที่อยู่ภายในมหาวิทยาลัย
2. สวัสดิการกองทุนกู้ยืมของสมาชิกสโมสรเจ้าหน้าที่
3. สวัสดิการสหกรณ์ออมทรัพย์ครูปทุมธานีสำหรับข้าราชการและบุคลากรประเภทประจำ การเป็นสมาชิก ช.พ.ค. ช.พ.ส.
4. กองทุนประกันสังคม
5. การให้ค่าตอบแทน เงินเดือนที่ สูงกว่าอัตราเงินเดือนขั้นต้นของข้าราชการ ผู้ทรงคุณวุฒิจะได้รับตามศักยภาพ ความรู้ ความสามารถและประสบการณ์โดยผ่านความเห็นชอบของสภามหาวิทยาลัย มีการตอบแทนสำหรับผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการในระดับผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ ศาสตราจารย์ มีการพิจารณาความดีความชอบจากผลประเมินการปฏิบัติงาน และพิจารณาปรับค่าตอบแทนให้เสมอเมื่อมีการปรับค่าตอบแทนภาคราชการ
6. มีนโยบายจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ กองทุนสวัสดิการต่าง ๆ เพิ่มขึ้น
7. ประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ อาทิ ในการเดินทางไปราชการบุคลากรจะได้รับเบี้ยเลี้ยงและค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการในอัตราที่เทียบเท่ากับข้าราชการ

4.1.5 งบประมาณด้านบุคลากร มหาวิทยาลัยยังเปิดโอกาสให้อาจารย์สามารถไปอบรมสัมมนาภายนอกได้ตามความต้องการจำเป็น โดยจัดสรรงบประมาณศูนย์พัฒนาศักยภาพบุคลากรมีอาชีพ เช่น โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ให้ไปศึกษาดูงาน คนละ 10,000 บาทต่อคนต่อปี โดยอธิการบดีเป็นผู้อนุมัติ

4.2 การติดตามประเมินผล

ตามแผนพัฒนาบุคลากรคณะเทคโนโลยีการเกษตรมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2567 – 2571) ในบทที่ 2 ได้กำหนดเป้าหมาย แผนงาน โครงการและ กิจกรรมในการพัฒนาบุคลากรไว้แล้ว เมื่อสิ้นสุดปีงบประมาณคณะจักติดตามการรายงานผลการดำเนินการตามโครงการที่กำหนดไว้ดังนี้

1. ตรวจสอบ วิเคราะห์จำนวนบุคลากรที่ได้รับการจัดสรรงบประมาณไว้เพื่อพัฒนาบุคลากรว่าได้ดำเนินการตามเป้าหมายหรือไม่
2. ตรวจสอบ วิเคราะห์จำนวนโครงการที่กำหนดไว้เพื่อพัฒนาบุคลากรว่าได้ดำเนินการตามเป้าหมายหรือไม่
3. ประเมินผลจากบุคลากรผู้เข้ารับการพัฒนา และนำผลการติดตามประเมินผลมาวิเคราะห์เพื่อปรับแผนพัฒนาบุคลากร ให้เหมาะสม ตลอดจนตรวจสอบการนำไปใช้
4. รายงานผลการตรวจ ติดตามประเมินผลให้กรรมการบริหารคณะและที่ประชุมคณะทราบทุกปี