



แผนพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ
มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

พ.ศ. ๒๕๖๑

รองอธิการบดีวิชาการและวิจัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

คำนำ

แผนพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ พ.ศ. ๒๕๖๑ จัดทำขึ้นภายใต้กรอบนโยบายและแผนพัฒนายุทธศาสตร์ระยะ ๔ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อใช้พัฒนาบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัย และให้ความสำคัญต่อนโยบายการบริหารงานของอธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ และสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนา มหาวิทยาลัยตามวิสัยทัศน์ที่ว่า “ มหาวิทยาลัยชั้นนำรับใช้สังคมของภาคตะวันออก เพื่อสร้างนวัตกรรมตามศาสตร์พระราชา A Leading Social Enterprise University in the Eastern Thailand to Create Innovation with Royal Philosophy” รวมทั้งรองรับตามมาตรฐานและตัวบ่งชี้คุณภาพของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) มาตรฐานและตัวบ่งชี้ของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) และเกณฑ์หรือนโยบายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

ทั้งนี้ แผนพัฒนาบุคลากรสายวิชาการฉบับนี้ จะเป็นเครื่องมือสำหรับการบูรณาการที่สอดคล้องกับแผนปฏิบัติราชการของมหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ พ.ศ. ๒๕๖๑ ที่นำไปสู่การพัฒนาบุคลากรได้เหมาะสมและสอดคล้องกับจุดเน้นและทิศทางการพัฒนาหาวิทยาลัย สามารถตอบสนองเป้าหมายและผลสัมฤทธิ์ตามกลยุทธ์ต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย และตอบสนองการพัฒนาประเทศได้อย่างเป็นรูปธรรมที่ชัดเจน

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิชญ์สินี อริยชนกตวงค์
รองอธิการบดีวิชาการและวิจัย

สารบัญ

	หน้า
คำนำ	
ส่วนที่ ๑ บทนำ	
๑.๑ ประวัติความเป็นมาของมหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์	๑
๑.๒ การวิเคราะห์ปัจจัยภายในและภายนอก	๔
๑.๓ นโยบายการบริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ของอธิการบดี (รองศาสตราจารย์ ดร.ดวงพร ภู่มะกา)	๕
ส่วนที่ ๒ แผนพัฒนาบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔	
๒.๑ เหตุผลและความจำเป็น	๘
๒.๒ สถานการณ์บุคลากรในปัจจุบัน	๘
๒.๓ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมในการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ	๙
๒.๔ วัตถุประสงค์ของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ	๑๑
๒.๕ แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ราชนครินทร์ ระยะ ๔ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๔)	๑๑
๒.๖ กลยุทธ์การพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ	๑๒
๒.๗ กลยุทธ์การบริหารและพัฒนาบุคลากร โครงการ ตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย ผู้รับผิดชอบ	๑๗

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ ๑	จำนวนบุคลากรสายวิชาการจำแนกตามคุณวุฒิและตำแหน่งทางวิชาการ
ตารางที่ ๒	แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบบริหารและพัฒนาบุคลากรทุกระดับ

ส่วนที่ ๑

บทนำ

๑.๑ ประวัติความเป็นมาของมหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ มีสถานที่ปฏิบัติงานดั้งเดิมตั้งแต่เริ่มก่อตั้งอยู่ในอำเภอเมืองฉะเชิงเทรา ใกล้วัดโสธรวรารามวรวิหาร สถานที่ประดิษฐานหลวงพ่อพุทธโสธร และกองพันทหารช่างที่ ๒ (ค่ายศรีโสธร) มีสถานที่ปฏิบัติงานแยกกันเป็น ๓ แห่ง คือ

แห่งแรก ตั้งอยู่ ณ เลขที่ ๔๒ ถนนมรุพงษ์ ตำบลหน้าเมือง อำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา บนเนื้อที่ ๔๓ ไร่เศษ เป็นที่ตั้งของสำนักงาน อาคารเรียน อาคารปฏิบัติการและอาคารที่ทำการต่าง ๆ

แห่งที่สอง ตั้งอยู่ ณ เลขที่ ๔๐ ถนนศรีโสธรตัดใหม่ ตำบลหน้าเมือง อำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา ๒๔๐๐๐ มีพื้นที่ประมาณ ๑๗ ไร่ เป็นพื้นที่ซึ่งได้รับบริจาคและจัดซื้อเพิ่มเติมเพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอนของโปรแกรมวิชาเกษตรศาสตร์ ปัจจุบันได้เปลี่ยนมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนของโปรแกรมวิชาดนตรี และเป็นบริเวณที่พักอาศัยของข้าราชการ พนักงานของมหาวิทยาลัย

แห่งที่สาม ตั้งอยู่ ณ เลขที่ ๖ หมู่ ๔ ตำบลหัวไทร อำเภอบางคล้า จังหวัดฉะเชิงเทรา ๒๔๑๑๐ มีพื้นที่ประมาณ ๕๐๐ ไร่ เป็นที่สาธารณประโยชน์ ซึ่งกระทรวงมหาดไทยอนุมัติให้ใช้เป็นที่ตั้งของมหาวิทยาลัยฯ เมื่อวันที่ ๑๙ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๓๙

สถานที่แห่งแรกนี้เดิมเป็นที่ตั้งของโรงเรียนฝึกหัดครูศึกษาระดับมัธยมศึกษาซึ่งต่อมาเมื่อโรงเรียนย้ายไปตั้งใหม่ที่จังหวัดปราจีนบุรีทางราชการจึงได้ขยายสถานที่เดิมให้กว้างขึ้นโดยขอที่ดินจากทางการทหารและจัดซื้อเพิ่มเติมสร้างหอนอนและเรือนพักครูแล้วย้ายนักเรียนสตรีแผนกฝึกหัดครู ซึ่งเรียนรวมอยู่กับนักเรียนสตรีประจำจังหวัดฉะเชิงเทรา “ดัดดรุณี” มาเรียนแทนในปี พ.ศ. ๒๔๘๓ โดยใช้ชื่อโรงเรียนว่า “โรงเรียนฝึกหัดครูประกาศนียบัตรจังหวัด” เปิดสอนหลักสูตรครูประกาศนียบัตรจังหวัด (ครู ว.) จึงถือได้ว่ามหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ได้ถือกำเนิดในปีพ.ศ. ๒๔๘๓ จากนั้นก็ได้พัฒนาเปลี่ยนแปลงมาโดยลำดับ กล่าวคือ

พ.ศ. ๒๔๘๕ ได้เปิดสอนหลักสูตรครูประจำบาล (ป.ป.) และเปลี่ยนชื่อเป็น “โรงเรียนสตรีฝึกหัดครูฉะเชิงเทรา” แต่ต่อมาได้ตัดหลักสูตรครูประจำบาล และหลักสูตรครูประกาศนียบัตรจังหวัด ออกปีละชั้นจนหมดในปี พ.ศ. ๒๔๙๑ และ พ.ศ. ๒๔๙๕ ตามลำดับ

พ.ศ. ๒๔๙๓ เปิดสอนหลักสูตรครูมูล และในปี พ.ศ. ๒๔๙๔ เปิดสอนหลักสูตรฝึกหัดครูประถม (ป.ป.) ซึ่งเป็นการเปิดสอนนักเรียนฝึกหัดครู ป.ป. หญิง เป็นครั้งแรกในส่วนภูมิภาคของไทย

ในระยะนี้เองที่กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดให้จังหวัดฉะเชิงเทราเป็นสถานที่ทดลองปรับปรุงส่งเสริมการศึกษาโดยความร่วมมือขององค์การระหว่างประเทศหลายองค์การ ได้แก่ องค์การอาหารและเกษตรแห่ง

สหประชาชาติ (FAO) องค์การบริหารความร่วมมือระหว่างประเทศแห่งอนามัยโลก (WHO) องค์การบริหารความร่วมมือระหว่างประเทศแห่งสหรัฐอเมริกา (USOM) มีชาวต่างประเทศเข้ามาดำเนินงานในโครงการนี้จากหลายชาติ คือ อังกฤษ สหรัฐอเมริกา เดนมาร์กนอร์เวย์ สวีเดน ออสเตรเลีย นิวซีแลนด์ แคนาดา อินเดีย ศรีลังกาและญี่ปุ่น ในการนี้ทางโรงเรียนฝึกหัดครูฉะเชิงเทราได้ให้ความร่วมมือกับโครงการระหว่างประเทศ โดยจัดสถานที่ไว้ส่วนหนึ่ง สำหรับให้โรงเรียนต่าง ๆ ใช้เป็นสถานที่ประชุม การสาธิตการสอนโดยผู้เชี่ยวชาญจากประเทศไทยและต่างประเทศ พ.ศ.๒๕๔๘ มีการเปลี่ยนแปลงหลักสูตร โดยใช้หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาการศึกษา (ป.กศ.) แทนหลักสูตร ป.ป. โดยรับนักเรียนชายเข้าเรียนด้วยจึงเปลี่ยนชื่อจากโรงเรียนสตรีฝึกหัดครูฉะเชิงเทรา เป็น “โรงเรียนฝึกหัดครูฉะเชิงเทรา” สังกัดกรมการฝึกหัดครู

ตลอดเวลาที่ผ่านมาโรงเรียนฝึกหัดครูฉะเชิงเทราได้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ทั้งด้านอาคารสถานที่และด้านการเรียนการสอน โดยได้รับการช่วยเหลือจากองค์การปรับปรุงส่งเสริมการศึกษาและองค์การ ยูนิเซฟ (UNICEF) และได้มีโครงการฝึกหัดครูชนบทขึ้นในระยะนี้ด้วย

ต่อมาเมื่อวันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๑๓ โรงเรียนฝึกหัดครูฉะเชิงเทรา ได้รับการสถาปนาเป็น “วิทยาลัยครูฉะเชิงเทรา” เปิดสอนถึงระดับประกาศนียบัตรวิชาการศึกษาชั้นสูง (ป.กศ.สูง) ทั้งนักศึกษาภาคปกติและภาคค่ำ (Twilight) ในด้านอาคารสถานที่ ได้มีการก่อสร้างอาคารคอนกรีตเสริมเหล็กแทนอาคารเรียนไม้ที่มีอยู่แต่เดิม และมีอาคารอื่น ๆ เพิ่มขึ้นตามลำดับ

พ.ศ. ๒๕๑๘ ได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติวิทยาลัยครู พ.ศ. ๒๕๑๘ วิทยาลัยครูฉะเชิงเทรา จึงได้รับการยกฐานะตามพระราชบัญญัติให้ผลิตครูได้ถึงระดับปริญญาตรี และให้มีภารกิจอื่น ๆ คือ การค้นคว้าวิจัย ทำนุบำรุงศาสนาและศิลปวัฒนธรรม การส่งเสริมวิทยฐานะครู และการอบรมครูประจำการ จึงได้มีโครงการอบรมครูประจำการ (อ.ค.ป.) ขึ้น โดยได้เปิดสอนตั้งแต่ปี พ.ศ.๒๕๒๒ จนถึง พ.ศ. ๒๕๓๐

ในปี พ.ศ. ๒๕๒๗ มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติวิทยาลัยครู (ฉบับที่ ๒) และให้วิทยาลัยครูเปิดสอนสาขาวิชาต่าง ๆ ถึงระดับปริญญาตรีได้ วิทยาลัยครูฉะเชิงเทราจึงเปิดสอนระดับปริญญาตรีในสาขาวิชาการศึกษา (ค.บ.) สาขาวิชาวิทยาศาสตร์ (วท.บ.) สาขาวิชาศิลปศาสตร์ (ศศ.บ.) ทั้งนักศึกษาภาคปกติ และนักศึกษาตามโครงการจัดการศึกษาสำหรับบุคลากรประจำการ (กศ.บป.) ในวันเสาร์-อาทิตย์

วันที่ ๑๔ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๓๕ กรมการฝึกหัดครูได้รับพระมหากรุณาธิคุณจากพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวพระราชทานนาม วิทยาลัยครูว่า “สถาบันราชภัฏ” ตราเป็นพระราชบัญญัติสถาบันราชภัฏ เมื่อวันที่ ๑๙ มกราคม พ.ศ. ๒๕๓๘ และประกาศในราชกิจจานุเบกษาฉบับกฤษฎีกาเล่ม ๑๑๒ ตอนที่ ๔ ก วันที่ ๒๔ มกราคม พ.ศ.๒๕๓๘ วิทยาลัยครูฉะเชิงเทราจึงเปลี่ยนชื่อเป็น “สถาบันราชภัฏฉะเชิงเทรา”

ต่อมาในปี พ.ศ. ๒๕๓๙ กรมที่ดิน กระทรวงมหาดไทยได้อนุมัติให้ใช้ที่ดินสาธารณประโยชน์บริเวณหนองกระเดือย หมู่ ๔ ตำบลหัวไทร อำเภอบางคล้า จังหวัดฉะเชิงเทรา เป็นที่ตั้งสถาบันราชภัฏฉะเชิงเทรา ศูนย์บางคล้า ตามหนังสือที่ มท ๐๖๑๘/๑๑๙๖๔ ลงวันที่ ๑๘ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๓๙ และในปี พ.ศ. ๒๕๔๑ สมเด็จพระเจ้า

พินางเธอเจ้าฟ้ากัลยาณิวัฒนากรมหลวงนราธิวาสราชนครินทร์ ได้ประทานนามสถาบันราชภัฏว่า “สถาบันราชภัฏราชนครินทร์” สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรีได้นำร่างพระราชกฤษฎีกาเปลี่ยนชื่อขึ้นทูลเกล้าฯ ถวายพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวทรงลงพระปรมาภิไธยประกาศใช้เป็นกฎหมายตามความในราชกิจจานุเบกษาฉบับกฤษฎีกา เล่ม ๑๑๕ ตอนที่ ๗๒ ก เมื่อวันที่ ๑๓ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๔๑ สถาบันราชภัฏฉะเชิงเทราจึงเปลี่ยนชื่อเป็น “สถาบันราชภัฏราชนครินทร์”

พ.ศ. ๒๕๔๗ พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ พระราชทานพระราช-บัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ.๒๕๔๗ ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ ๑๒๑ ตอนพิเศษ ๒๓ ก. ลงวันที่ ๑๔ มิถุนายน พ.ศ.๒๕๔๗ ทำให้สถาบันราชภัฏราชนครินทร์เปลี่ยนเป็น “มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์” ตั้งแต่วันที่ ๑๕ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๔๗ เป็นต้นมาใช้อักษรย่อภาษาไทย “มรร” และใช้ชื่อภาษาอังกฤษ RAJABHAT RAJANAGARINDRA UNIVERSITY ตัวย่อ RRU

ปัจจุบัน มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์เปิดสอนตามพันธกิจของมหาวิทยาลัย และพัฒนาหลักสูตรใหม่ให้ตรงตามความต้องการของท้องถิ่น โดยแบ่งส่วนราชการ ตามกฎกระทรวงศึกษาธิการบดี ในมหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ มีทั้งสิ้น ๑๐ หน่วยงานด้วยกัน ดังนี้

๑. สำนักงานอธิการบดี
๒. คณะครุศาสตร์
๓. คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
๔. คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม
๕. คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
๖. คณะวิทยาการจัดการ
๗. สถาบันวิจัยและพัฒนา
๘. สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ
๙. สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน
๑๐. ศูนย์ศิลปะ วัฒนธรรมและท้องถิ่น

และมีส่วนงานภายในที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติการบริหารส่วนงานภายในของสถาบันอุดมศึกษา

พ.ศ. ๒๕๕๐ อีก ๓ ส่วนงานด้วยกัน ดังนี้

๑. สถาบันพัฒนาคุณภาพครู
๒. สถาบันเศรษฐกิจพอเพียง
๓. บัณฑิตวิทยาลัย

๑.๒ การวิเคราะห์ปัจจัยภายในและภายนอก

การวิเคราะห์ปัจจัยภายในและภายนอก ใช้หลักการวิเคราะห์บนพื้นฐานของข้อมูลที่ได้จากการประเมินตนเอง และโดยองค์กรต่าง ๆ เช่น จุดเด่น และโอกาสในการพัฒนา รายงานการตรวจประเมินคุณภาพการศึกษา ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนามหาวิทยาลัย วิเคราะห์ทิศทาง และสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง

สภาพแวดล้อมภายใน

จุดแข็ง

๑. มีชื่อเสียงในการผลิตครู ๗๗ ปี ด้านการจัดการเรียนการสอน การบริหารการศึกษา และครูวิทยาศาสตร์ มีศิษย์เก่าที่ได้รับรางวัลผู้บริหารดีเด่นระดับชาติ
๒. คณาจารย์มีผลงานวิจัย และได้รับรางวัลระดับชาติ และ นานาชาติ
๓. ผู้ใช้บัณฑิตยอมรับในคุณภาพบัณฑิตด้านความซื่อสัตย์ และอดทน
๔. มีสถาบันเศรษฐกิจพอเพียงที่สร้างผลงานเป็นที่ยอมรับ
๕. มีสถาบันพัฒนาคุณภาพครูที่เป็นที่ยอมรับในภาคตะวันออก
๖. ทำเลที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรม และเป็นจุดเชื่อมต่อของอาเซียน เป็นระเบียบเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก จึงทำให้สามารถสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับสถานประกอบการได้ในหลาย ๆ ด้าน อีกทั้งเป็นแหล่งค้นคว้าวิจัยให้ความรู้และเป็นที่พักแก่ประชาชน

จุดอ่อน

๑. อาจารย์มีตำแหน่งทางวิชาการต่ำกว่าที่ สกอ.กำหนด เนื่องจากไม่มีแผนบริหาร และพัฒนาบุคลากรทั้ง ๓ ระดับ (ผู้บริหาร วิชาการ สายสนับสนุน)
๒. มหาวิทยาลัยยังไม่มีแผนกลยุทธ์ทางการเงินที่เป็นรูปธรรม ทำให้ไม่มีการวิเคราะห์ต้นทุนการปฏิบัติงาน และต้นทุนต่อ หน่วยในแต่ละหลักสูตร
๓. ไม่มีแผนการบริหารความเสี่ยงในทุกระดับ
๔. หลักสูตรซ้ำซ้อน ไม่ทันสมัย และไม่ตรงกับความต้องการของท้องถิ่นและนโยบายการพัฒนาประเทศ
๕. ได้รับงบประมาณแผ่นดินไม่เพียงพอ และงบประมาณเงินรายได้จากค่าธรรมเนียมนักศึกษาลดลง
๖. ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารจัดการไม่มีประสิทธิภาพและขาดความเชื่อมโยงพื้นที่ในเมืองและศูนย์บางคล้า
๗. ขาดการประชาสัมพันธ์เชิงรุก
๘. ระบบการทำงาน การประสานงานยังขาดความร่วมมือจากบุคลากรทุกระดับ
๙. สภาพสิ่งแวดล้อม

สภาพแวดล้อมภายนอก

โอกาส

๑. นโยบาย Thailand ๔.๐ เป็นโอกาสด้านการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม การเกษตร สิ่งแวดล้อม และเพิ่มการผลิตบัณฑิตสายวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และการผลิตบัณฑิตตรงกับความต้องการของสถานประกอบการ

๒. ในพื้นที่มีโรงพยาบาลเพิ่มขึ้น จึงเป็นโอกาสในการขยายการจัดการศึกษาด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ

๓. การเปิด AEC ทำให้มีโอกาสด้านการจัดการศึกษาแบบ Double Degree Program และความร่วมมือด้านการวิจัย

๔. นโยบายรัฐบาลโดยใช้เครือข่ายและระบบ Coaching ในการพัฒนาครู สพฐ. และครูในกลุ่มอาเซียน ด้านภาคตะวันออก

๕. ภาครัฐมีนโยบายสนับสนุนระบบให้ทุนกู้ยืมเพื่อการศึกษาเป็นการสร้างโอกาสให้กับผู้ด้อยโอกาสมากขึ้น

ภาวะคุกคาม

๑. การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรส่งผลให้ประชากร ในวัยเรียนลดลง

๒. นโยบายรัฐที่มุ่งสร้างบัณฑิตสายปฏิบัติและอาชีพทำให้นักศึกษาที่จะมาเข้าเรียนในระดับอุดมศึกษาลดลง

๓. นโยบายของรัฐบาลลดการผลิตบัณฑิตในสาขา มนุษยศาสตร์ และควบคุมจำกัดจำนวนบัณฑิตครู

๔. ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการศึกษาไร้พรมแดนส่งผลให้มีการศึกษานอกระบบ หรือศึกษาเองตามอัธยาศัยมากขึ้น

๕. มติคณะรัฐมนตรีเห็นชอบให้สถาบันอุดมศึกษาที่มีชื่อเสียงในต่างประเทศสามารถจัดการศึกษาในเขตเศรษฐกิจพิเศษได้

๖. สภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ ส่งผลให้รายได้ของครอบครัวในด้านการสนับสนุนการศึกษาลดลง

๑.๓ นโยบายการบริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ของอธิการบดี

(รองศาสตราจารย์ ดร.ดวงพร ภู่มะกา)

การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ ระยะ ๔ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๔) นี้ อยู่ในช่วงการดำรงตำแหน่งของรองศาสตราจารย์ ดร.ดวงพร ภู่มะกา อธิการบดี ซึ่งมีนโยบายการบริหาร เพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายของมหาวิทยาลัย จึงมีนโยบาย (policy) ไว้ดังนี้

๑. ด้านการผลิตบัณฑิต

๑.๑ คณะจำเป็นต้องปรับทิศทาง (reprofile) หลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ให้ตอบสนองต่อเป้าหมายและนโยบาย Thailand ๔.๐ แผนยุทธศาสตร์การพัฒนประเทศไทย ๒๐ ปี แผนยุทธศาสตร์ ๕ จังหวัดในพื้นที่และของจังหวัดฉะเชิงเทรา

๑.๒ รูปแบบการจัดการเรียนการสอนต้องมีความทันสมัย ยืดหยุ่น ผสมผสานกับ FbF & WIL-based) และยึดหลักคุณภาพผลผลิตของมหาวิทยาลัย Quality First!

๑.๓ ปรับแผนการจัดการเรียนการสอนทั้งระบบ ให้นักศึกษาสำเร็จการศึกษาไม่เกิน ๓.๕ ปี ที่ต้องบูรณาการเข้ากับการวิจัยพัฒนา การให้บริการทางวิชาการและการส่งเสริมทำนุศิลปวัฒนธรรม

๑.๔ ปรับปรุงพัฒนาและจัดสรรสื่อ อุปกรณ์ ทรัพยากรและสิ่งอำนวยความสะดวกที่ทันสมัยและเอื้อต่อการเรียนรู้และการปฏิบัติงาน

๑.๕ หลักสูตรและการสอนบูรณาการเข้าการเรียนรู้ การให้บริการทางวิชาการและการส่งเสริมทำนุศิลปวัฒนธรรม ด้วยการอาศัยความร่วมมือและภาคีกับท้องถิ่นและพื้นที่ (networking and partnership)

๒. ด้านการวิจัย

๒.๑ ปรับรื้อระบบการบริหารจัดการ การพัฒนา ส่งเสริมและสนับสนุนการวิจัยและการสร้างนวัตกรรม

๒.๒ รูปแบบการวิจัยพื้นฐาน ประยุกต์และเชิงนโยบาย ที่ต้องเน้นการวิจัยเชิงพื้นที่ (area-based and/or community-based research) การวิจัยเชิงปฏิบัติ (action research) ที่ได้มาตรฐานระดับนานาชาติ ใช้ในการแก้ปัญหาเชิงพื้นที่และเชิงพาณิชย์

๒.๓ การวิจัยเน้นให้บูรณาการเข้าการจัดการเรียนรู้ การให้บริการทางวิชาการและการส่งเสริมทำนุศิลปวัฒนธรรม ส่งเสริมสร้างนวัตกรรม มูลค่าเพิ่มและการสร้างสรรค์ (value creation)

๒.๔ มีระบบและกลไกการสร้างเครือข่ายและพันธมิตรการวิจัย พัฒนาและสร้างนวัตกรรมกับสถานประกอบการและสถานศึกษาทั้งในและต่างประเทศ

๒.๕ ทุกหน่วยงานระดมทุนการวิจัยจากแหล่งทุนภายนอกเข้ามหาวิทยาลัย คณะและหน่วยงาน

๓. ด้านบริการทางวิชาการ ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

๓.๑ ผลงานจากการเรียนการสอนและการวิจัยพัฒนา ให้สู่การพัฒนาท้องถิ่นและพื้นที่

๓.๒ เร่งรัดการจัดการเพื่อระดมทุนและการหารายได้จากการเรียนการสอน การวิจัย การให้บริการทางวิชาการและศิลปวัฒนธรรม

๓.๓ ส่งเสริม พัฒนา ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่นและพื้นที่ บริการเชิงสร้างสรรค์ และการเพิ่มมูลค่า (value-added) รวมทั้งยกระดับศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่นและพื้นที่เข้าสู่การจัดการหลักสูตร การเรียนการสอนและการวิจัย

๔. ด้านบริหารจัดการมหาวิทยาลัย

๔.๑ ปรับรื้อ (Reinventing) โครงสร้าง ระบบการบริหารจัดการทรัพยากร (resources) และการให้บริการ (คน เงิน งาน อาคารสถานที่ โครงสร้างพื้นฐาน สิ่งอำนวยความสะดวก) ให้ทันสมัย เอื้อต่อการทำงาน มีความคล่องตัว รวดเร็ว โปร่งใสและเป็นธรรม หรือ Small is a beautiful university!

๔.๒ บริหารจัดการองค์กร ด้วยระบบการจัดการคุณภาพ (Quality Management System) รูปแบบ SIPPO และเกณฑ์การบริหารจัดการศึกษาเป็นเลิศ (Educational Criteria for Performance Excellence: EdPEX) สกอ. เพื่อให้มหาวิทยาลัย สู่อันดับรองคุณภาพมาตรฐาน ISO:๙๐๐๐s, ISO:๑๔๐๐๐, EdPx และได้รับรอง ASEAN Standard Certified.

๔.๓ พัฒนามหาวิทยาลัยและสภาพแวดล้อม เข้าสู่ Green, Clean & e-University

ส่วนที่ ๒

แผนพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

๒.๑ เหตุผลและความจำเป็น

ทรัพยากรบุคคล ถือเป็นทรัพย์สินที่มีค่าและมีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะทำให้องค์กรทั้งหลายประสบความสำเร็จได้อย่างยั่งยืน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุคของการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วและสลับซับซ้อนอย่างในปัจจุบัน ทำให้ยากต่อการคาดหมายมากขึ้นเรื่อยๆ ทั้งด้านเศรษฐกิจ การเมือง สังคมและเทคโนโลยี ที่สำคัญยิ่งไปกว่านั้น คือ การแข่งขันที่รุนแรงขึ้นทั้งภายในประเทศและคู่แข่งจากต่างประเทศ องค์กรต่างๆ จึงต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรขององค์กร เพื่อให้เป็นเครื่องมือเชิงกลยุทธ์ที่จะช่วยผลักดันความสำเร็จและสามารถสร้างคุณค่าขององค์กรให้เกิดขึ้นได้อย่างยั่งยืน มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ได้เห็นถึงความสำคัญด้านการพัฒนาบุคลากร โดยมุ่งเน้นความเป็นเลิศด้านคุณภาพของบุคลากร อันเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความก้าวหน้า โดยเฉพาะการพัฒนาทักษะและความชำนาญในวิชาชีพ ให้สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปสามารถสร้างองค์ความรู้ใหม่ และนำมาปรับใช้ในการพัฒนาองค์กรได้อย่างเหมาะสม สนับสนุนให้บุคลากรเพิ่มพูนความรู้อย่างต่อเนื่อง และส่งเสริมให้สามารถถ่ายทอดความรู้การปฏิบัติงานไปยังบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้องได้ จึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ สำหรับใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการงานด้านทรัพยากรบุคคลและการพัฒนาบุคลากรให้สามารถผลักดันการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยให้บรรลุผลสำเร็จตามที่กำหนดต่อไป

๒.๒ สถานการณ์บุคลากรในปัจจุบัน

๒.๒.๑ จำนวนบุคลากรสายวิชาการ

ตารางที่ ๑ จำนวนบุคลากรสายวิชาการจำแนกตามคุณวุฒิและตำแหน่งทางวิชาการ

คณะ	อาจารย์			ผู้ช่วยศาสตราจารย์			รองศาสตราจารย์			รวม
	ตรี	โท	เอก	ตรี	โท	เอก	ตรี	โท	เอก	
ครุศาสตร์	๐	๓๕	๑๕	๑	๖	๑๒	๐	๑	๑	๗๑
-โรงเรียนสาธิต	๒๗	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๒๘
มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	๘	๔๓	๑๖	๒	๘	๓	๑	๐	๐	๘๑
วิทยาการจัดการ	๑	๓๐	๙	๐	๒	๑	๐	๐	๐	๔๓

คณะ	อาจารย์			ผู้ช่วยศาสตราจารย์			รองศาสตราจารย์			รวม
	ตรี	โท	เอก	ตรี	โท	เอก	ตรี	โท	เอก	
วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	๐	๕๙	๑๒	๐	๖	๑๑	๐	๐	๒	๙๐
เทคโนโลยีอุตสาหกรรม	๑	๒๕	๑	๐	๕	๒	๐	๐	๑	๓๕
รวม (ร้อยละ)	๓๗	๑๙๓	๕๓	๓	๒๗	๒๙	๑	๑	๔	๓๔๘ (๑๐๐)
	๒๘๓ (๘๑.๓๒)			๕๙ (๑๖.๙๕)			๖ (๑.๗๓)			

ข้อมูล ณ วันที่ ๑๓ ธันวาคม ๒๕๖๐

ตามตารางที่ ๑ มีจำนวนบุคลากรสายวิชาการทั้งสิ้น ๓๔๘ คน จำแนกตามประเภทออกเป็น ๔ กลุ่ม คือ ข้าราชการ ๘๕ คน พนักงานมหาวิทยาลัย ๒๒๓ คน ผู้มีความรู้ความสามารถพิเศษ ๒๘ คน และอาจารย์ชาวต่างชาติ ๑๒ คน และเมื่อจำแนกบุคลากรสายวิชาการตามระดับตำแหน่ง มีระดับตำแหน่งดังนี้คือ อาจารย์ ๒๘๓ คน คิดเป็นอัตราร้อยละ ๘๑.๓๒ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ๕๙ คน คิดเป็นอัตราร้อยละ ๑๖.๙๕ และรองศาสตราจารย์ ๖ คน คิดเป็นอัตราร้อยละ ๑.๗๓

๒.๓ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมในการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ

จุดแข็ง

- บุคลากรมีความรู้ ทักษะและความเชี่ยวชาญในสาขาวิชาชีพ มีผลงานเป็นที่ยอมรับของสังคมและหน่วยงานภายนอก
- มหาวิทยาลัยมีนโยบายที่เอื้อต่อการส่งเสริมพัฒนาบุคลากรที่ลาศึกษาต่อ เช่น ด้านเวลา ด้านทุนการศึกษา ด้านค่าใช้จ่ายส่วนตัว และเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง
- มีระบบส่งเสริมและสนับสนุนให้อาจารย์ผลิตผลงานวิชาการ ผลงานวิจัย และการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ
- มหาวิทยาลัยมีการจัดสรรงบประมาณประจำปีเพื่อเข้ากองทุนพัฒนาบุคลากร กองทุนสวัสดิการ พนักงานมหาวิทยาลัย กองทุนสวัสดิการภายในมหาวิทยาลัย และกองทุนวิจัยมหาวิทยาลัย เพื่อนำมาเป็นสวัสดิการและพัฒนาบุคลากร
- มหาวิทยาลัยมีการจัดสรรงบประมาณเพื่อส่งเสริมให้หน่วยงานจัดทำโครงการพัฒนาบุคลากร
- มหาวิทยาลัยมีนโยบายสร้างขวัญและกำลังใจในการให้เงินรางวัลเพื่อสร้างแรงจูงใจในการผลิตผลงานทางวิชาการและการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น

จุดอ่อน

๑. มีสัดส่วนคุณวุฒิและตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ต่ำกว่าเป้าหมายของมหาวิทยาลัย
๒. มหาวิทยาลัยมีบุคลากรส่วนน้อยที่มีทักษะในการใช้ภาษาอังกฤษได้ในระดับดี
๓. งบประมาณเงินรายได้มีจำนวนน้อย ทำให้การจัดสรรงบประมาณเพื่อพัฒนาบุคลากรไม่เพียงพอ
๔. มหาวิทยาลัยมีระบบและกลไกการนำความรู้จากบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญและประสบการณ์เฉพาะด้านสู่การปฏิบัติที่ไม่ชัดเจน

โอกาส

๑. การเป็นสมาชิกประชาคมอาเซียน ส่งผลให้มีการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น
๒. มีช่องทางและเทคโนโลยีในการศึกษาค้นคว้าเพื่อพัฒนาตนเองหลายรูปแบบ
๓. การที่รัฐบาลกำหนดอัตราเงินเดือนพนักงานสูงขึ้น ทำให้มหาวิทยาลัยมีโอกาสคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถมากขึ้น
๔. ข้อกำหนดเกี่ยวกับเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาช่วยส่งเสริมให้อาจารย์พัฒนาตนเองและผลงานทางวิชาการ
๕. นโยบายการยกระดับมาตรฐานภาษาอังกฤษในสถาบันอุดมศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา จะช่วยส่งเสริมให้มหาวิทยาลัยได้บุคลากรใหม่ที่มีศักยภาพมากขึ้น
๖. หน่วยงานภาครัฐ สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา พิจารณาให้ทุนเพื่อพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ

ภาวะคุกคาม

๑. นโยบายการจำกัดอัตรากำลังของบุคลากรภาครัฐที่ผ่านมาทำให้ขาดแคลนบุคลากรในขงที่ภาระงานของมหาวิทยาลัยมีเพิ่มขึ้น
๒. การแข่งขันสูงระหว่างมหาวิทยาลัยต่าง ๆ ทำให้มีจำนวนนักศึกษาน้อยลงส่งผลต่อเงินรายได้และการได้รับงบประมาณอุดหนุนจากภาครัฐลดลง ทำให้กระทบต่องบประมาณในการพัฒนาบุคลากร

ตามแผนยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาระบบบริหารและพัฒนาบุคลากรทุกระดับเชิงรุก เพื่อสร้างความผูกพันกับมหาวิทยาลัย กำหนดเป้าประสงค์ไว้แล้ว ๒ ประเด็นคือ ๑) บุคลากรทุกระดับมีสมรรถนะ และเชี่ยวชาญ ตามสายงาน ๒) บุคลากรทุกระดับมีสุขภาพทั้งด้านร่างกาย และจิตใจ โดยมีตัวชี้วัด และเป้าหมาย ดังนี้

ตารางที่ ๒ แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบบริหารและพัฒนาบุคลากรทุกระดับ

ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	เป้าหมาย			
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔
๑. ร้อยละของผู้บริหารที่ได้รับการพัฒนาด้านการบริหาร	ร้อยละ	๒๕	๓๐	๓๕	๔๐
๒. ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนที่มีระดับตำแหน่งความเชี่ยวชาญสูงขึ้น	ร้อยละ	๑	๒	๓	๔
๓. ร้อยละของอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการ	ร้อยละ	๒๐	๒๒	๒๔	๒๖
๔. ร้อยละของอาจารย์ที่ได้รับการพัฒนา	ร้อยละ	๘๐	๘๐	๘๐	๘๐
๕. ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนที่ได้รับการพัฒนา	ร้อยละ	๘๐	๘๐	๘๐	๘๐
๖. ระดับความสุขของบุคลากร	ระดับ	๔	๔	๔	๕

จากยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบบริหารและพัฒนาบุคลากรทุกระดับเชิงรุก เพื่อสร้างความผูกพันกับมหาวิทยาลัย และการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกเกี่ยวกับบุคลากรมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยจึงกำหนดตัวบ่งชี้รองรับกลยุทธ์ในการพัฒนาระบบบริหารและพัฒนาบุคลากรทุกระดับเชิงรุก เพื่อสร้างความผูกพันกับมหาวิทยาลัย ดังนี้

๒.๖ กลยุทธ์การพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ

แผนกลยุทธ์การพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๔ ได้กำหนดประเด็นกลยุทธ์การพัฒนามหาวิทยาลัยไว้ ๖ ประเด็นกลยุทธ์ โดยมีกลยุทธ์ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการดังนี้

๑. พัฒนาอาจารย์ผู้สอนให้จัดการเรียนการสอนได้อย่างมีคุณภาพ มีทักษะด้านการสื่อสารภาษาอังกฤษ ด้านไอที และสามารถบูรณาการกับการเรียนการสอน การวิจัย และการบริการวิชาการ และทำนุบำรุงศิลปะ และวัฒนธรรมได้

๒. ส่งเสริมพัฒนาอาจารย์ให้เป็นนักวิจัยเชิงพื้นที่มีอาชีพโดยการทำวิจัยเชิงพื้นที่อย่างต่อเนื่องและมีเป้าหมายที่ชัดเจนเพื่อให้เกิดศูนย์ความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัย

๓. ส่งเสริมอาจารย์เข้าสู่ตำแหน่งวิชาการ
๔. บรรจุแต่งตั้งอาจารย์ที่มีวุฒิปริญญาเอก และส่งเสริมให้อาจารย์ศึกษาต่อระดับปริญญาเอกในสาขาที่เป็นที่ต้องการของสังคม
๕. พัฒนาทักษะภาษาอังกฤษให้แก่บุคลากรให้สามารถสื่อสารในระดับใช้งานได้ดี
๖. ส่งเสริมบรรยากาศของการคิดริเริ่มและสร้างนวัตกรรม
๗. ยกย่องเชิดชูเกียรติคณาจารย์ผู้ทำความดีหรือสร้างผลงานจนสร้างชื่อเสียงแก่มหาวิทยาลัย
๘. ส่งเสริมการจัดการความรู้ในองค์กรอย่างต่อเนื่อง

๒.๗ กลยุทธ์การบริหารและพัฒนาบุคลากร โครงการ ตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย ผู้รับผิดชอบ

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาระบบบริหารและพัฒนาบุคลากรทุกระดับเชิงรุก เพื่อสร้างความผูกพันกับมหาวิทยาลัย

ประเด็นกลยุทธ์ที่ ๖.๑ ขับเคลื่อนแผนบริหาร และแผนพัฒนาบุคลากรทุกระดับเชิงรุก เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล อย่างเป็นรูปธรรม

กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย	กลุ่มเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
พัฒนาอาจารย์ผู้สอนให้จัดการเรียนการสอนได้อย่างมีคุณภาพ มีทักษะด้านการสื่อสาร ภาษาอังกฤษ ด้านไอที และสามารถบูรณาการกับการเรียน การสอน การวิจัย และการบริการวิชาการ และทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม ได้	พัฒนาอาจารย์ด้านการจัดการเรียนการสอนให้มีคุณภาพ	ร้อยละของอาจารย์ที่ได้รับการพัฒนาด้านการเรียนการสอนให้มีคุณภาพ	ร้อยละ	๘๐	คณาจารย์	<ul style="list-style-type: none"> - รองอธิการบดีวิชาการและวิจัย - ผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน - ผู้อำนวยการศูนย์ภาษา - ผู้อำนวยการสำนักวิทยบริการฯ - คณบดี
ส่งเสริมพัฒนาอาจารย์ให้เป็นนักวิจัยเชิงพื้นที่มีอาชีพโดยการทำวิจัยเชิงพื้นที่อย่างต่อเนื่องและมีเป้าหมายที่ชัดเจนเพื่อให้เกิดศูนย์ความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัย	พัฒนาอาจารย์ให้เป็นนักวิจัยมีอาชีพ	ร้อยละของอาจารย์ที่เป็นนักวิจัยเชิงพื้นที่มีอาชีพต่อจำนวนอาจารย์	ร้อยละ	๑๐	คณาจารย์	<ul style="list-style-type: none"> - รองอธิการบดีวิชาการและวิจัย - ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยและพัฒนา - คณบดี - ผู้บริหารที่เกี่ยวข้อง

กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย	กลุ่มเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
ส่งเสริมบรรยากาศของการคิดริเริ่มและสร้างนวัตกรรม	ส่งเสริมการสร้างนวัตกรรม	จำนวนนวัตกรรม/ทรัพย์สินทางปัญญา	เรื่อง/ชิ้นต่อปี	๕	คณาจารย์	- รองอธิการบดีวิชาการและวิจัย - รองอธิการบดีบริการวิชาการนวัตกรรมและเทคโนโลยี - คณบดี
ยกย่องเชิดชูเกียรติคณาจารย์ผู้ทำคุณความดีหรือสร้างผลงานจนสร้างชื่อเสียงแก่มหาวิทยาลัย	เชิดชูเกียรติแก่คณาจารย์ผู้สร้างคุณประโยชน์และชื่อเสียงแก่มหาวิทยาลัย	ร้อยละบุคลากรที่สร้างผลงานเป็นที่ยอมรับและมรชื่อเสียงในระดับชาติและนานาชาติที่ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ	ร้อยละ	๒	คณาจารย์	- รองอธิการบดีวิชาการและวิจัย - รองอธิการบดีบริหาร - คณบดี - คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย - ผู้บริหารที่เกี่ยวข้อง
ส่งเสริมการจัดการความรู้ในองค์กรอย่างต่อเนื่อง	ส่งเสริมการจัดการความรู้ของหน่วยงาน	ร้อยละของหน่วยงานที่มีระดับความสำเร็จของการจัดการความรู้	ร้อยละ	๗๐	คณาจารย์	- รองอธิการบดีวิชาการและวิจัย - ผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน - คณบดี - คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ประเด็นกลยุทธ์ที่ ๖.๕ พัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีความก้าวหน้าในสายงาน

กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย	กลุ่มเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
ส่งเสริมอาจารย์เข้าสู่ตำแหน่งวิชาการ	ส่งเสริมอาจารย์ให้เข้าสู่ตำแหน่งวิชาการ	ร้อยละอาจารย์ประจำที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ	ร้อยละ	๒๐	คณาจารย์	- รองอธิการบดีวิชาการและวิจัย - ผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน - คณบดี - ผู้บริหารที่เกี่ยวข้อง
บรรจุแต่งตั้งอาจารย์ที่มีวุฒิปริญญาเอก และส่งเสริมให้อาจารย์ศึกษาต่อระดับปริญญาเอกในสาขาที่เป็นที่ต้องการของสังคม	ส่งเสริมอาจารย์ศึกษาต่อระดับปริญญาเอก	ร้อยละของอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการ	ร้อยละ	๒๐	คณาจารย์	- รองอธิการบดีวิชาการและวิจัย - ผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน - คณบดี - ผู้บริหารที่เกี่ยวข้อง
พัฒนาทักษะภาษาอังกฤษให้แก่คณาจารย์ให้สามารถสื่อสารในระดับใช้งานได้ดี	พัฒนาทักษะภาษาอังกฤษให้แก่คณาจารย์	ร้อยละอาจารย์ที่สอบผ่านทักษะภาษาอังกฤษตามมาตรฐานที่กำหนด	ร้อยละ	๔๐	คณาจารย์	- รองอธิการบดีวิชาการและวิจัย - ผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน - ผู้อำนวยการศูนย์ภาษา - คณบดี

