

คำนำ

การบริหารจัดการมหาวิทยาลัยให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายขึ้นอยู่กับหลายปัจจัย ปัจจัยที่มีความสำคัญมากคือ ปัจจัยด้านทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมาตระหนักถึงความจำเป็นที่ต้อง มีบุคลากรทั้งสายวิชาการ และสายสนับสนุนที่มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะในการปฏิบัติงานตามภารกิจอย่างพอเพียง จึงได้มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรมาเป็นระยะ และมีการปรับปรุงเพื่อให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

แผนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ปีงบประมาณ 2566 โดยได้ทบทวนปรับปรุงจากแผนพัฒนาบุคลากร ปีงบประมาณ 2565 โดยการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน หลักสูตร แผนรับนักศึกษา จำนวนนักศึกษา อัตรากำลังสายวิชาการและสายสนับสนุนตามเกณฑ์มาตรฐานอุดมศึกษา และยึดแนวทางการพัฒนาสมรรถนะตามระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลในข้าราชการพลเรือนของคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) รวมทั้งแนวทางการกำหนดสมรรถนะสำหรับข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาของคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ก.พ.อ.) เพื่อให้เกิดความสอดคล้อง เชื่อมโยง และนำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างเหมาะสม

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมาหวังว่า แผนพัฒนาบุคลากรฉบับนี้จะเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลทุกประเภทได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับจุดเน้นและทิศทางการพัฒนามหาวิทยาลัยต่อไป



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อดิศร เนาวนนท์)

อธิการบดี

ตุลาคม 2565

สารบัญ

	หน้า
คำนำ	ก
สารบัญ	ข
สารบัญตาราง	ง
สารบัญภาพ	จ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร.....	1
วัตถุประสงค์.....	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	4
บทที่ 2 อัตรากำลังบุคลากร	6
โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ	6
ตอนที่ 1 ข้อมูลบุคลากรปีงบประมาณ 2565.....	9
ข้อมูลบุคลากรสายวิชาการ.....	9
ข้อมูลบุคลากรสายสนับสนุน.....	11
ตอนที่ 2 อัตรากำลัง ปีงบประมาณ 2565.....	13
อัตรากำลังบุคลากรสายวิชาการ.....	13
อัตรากำลังบุคลากรสายสนับสนุน.....	16
บทที่ 3 ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ	17
ความหมายของความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ.....	17
ความรู้ความสามารถที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน.....	18
ทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน.....	18
สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน.....	19
การบริหารทรัพยากรบุคคล	23

	หน้า
บทที่ 4 ยุทธศาสตร์การพัฒนาคณากร	25
มติการพัฒนาคณากร ประเด็นยุทธศาสตร์ และเป้าประสงค์.....	25
ตัวชี้วัดความสำเร็จของแผนพัฒนาคณากร	26
บทที่ 5 การติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาคณากร	28
แนวทางการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาคณากร.....	28
ขั้นตอนการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาคณากร	
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.....	29
ภาคผนวก	30
จำนวนนักศึกษาปีการศึกษา 2565 มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ...	30

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	ข้อมูลบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา	9
2	ข้อมูลบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา	11
3	สัดส่วนจำนวนนักศึกษาเต็มเวลาเทียบเท่าต่ออาจารย์แยกตามกลุ่มสาขา.....	13
4	แผนอัตรากำลังบุคลากร สายวิชาการ ระดับปริญญาเอก ปีงบประมาณ 2566..	13
5	คุณวุฒิการศึกษาของบุคลากรสายวิชาการ โดยภาพรวมของมหาวิทยาลัย ราชภัฏนครราชสีมา.....	14
6	อัตรากำลังที่เกษียณอายุราชการ และคาดว่าจะสำเร็จการศึกษาจากการศึกษา ต่อและที่มหาวิทยาลัยรับเป็นต้นสังกัด ปีงบประมาณ 2566.....	15
7	สัดส่วนของบุคลากรสายวิชาการ ต่อบุคลากรสายสนับสนุน ในปีงบประมาณ 2566.....	16
8	มิติการพัฒนาบุคลากร ประเด็นยุทธศาสตร์ และเป้าประสงค์	25
9	ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร.....	27

สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
1	โครงการแบ่งส่วนราชการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.....	6
2	ขั้นตอนการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร.....	29

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

การดำเนินงานขององค์การในยุคปัจจุบันซึ่งมียุทธศาสตร์เป็นเครื่องนำทางจะไม่มีทางประสบความสำเร็จตามเป้าหมายได้เลย ถ้าขาดบุคลากรที่มีคุณภาพทั้งในด้านความรู้ ทักษะ คุณธรรม จริยธรรม และสมรรถนะที่พึงประสงค์ เพราะทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จขององค์การ การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลจึงต้องเป็นระบบ มีกลยุทธ์ในการดำเนินงานที่คล่องตัว ยืดหยุ่น สามารถเชื่อมโยงระบบบริหารงานบุคคลให้เข้ากับยุทธศาสตร์ขององค์การ โดยเน้นการพัฒนาบุคลากรให้เป็นผู้ที่ทรงความรู้ มีทักษะในการปฏิบัติงาน รักองค์การ และมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน มีระบบจูงใจ และธำรงรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพ ใช้ทรัพยากรบุคลากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้คุ้มค่า เพิ่มประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์การและประเทศชาติ

นับตั้งแต่ปี พ.ศ. 2542 ที่ได้มีการปรับเปลี่ยนระบบบริหารงานบุคคล ภายใต้แผนปฏิรูประบบบริหารภาครัฐ มีการปรับปรุงระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทน เน้นการทำงานโดยยึดผลลัพธ์ ความคุ้มค่า และตอบสนองความต้องการของสังคมและประชาชนผู้รับบริการ ทำให้มีการนำสมรรถนะมาใช้ในการบริหารงานบุคคลของหน่วยงานภาครัฐ สถาบันราชภัฏนครราชสีมาก็ได้พัฒนาระบบบริหารงานบุคคลโดยเน้นสมรรถนะ และได้มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร พ.ศ. 2543-2546 ต่อมาเมื่อวันที่ 23 กันยายน 2546 คณะรัฐมนตรีได้มีมติเห็นชอบยุทธศาสตร์การปรับขนาดกำลังคนภาครัฐ ตามข้อเสนอของคณะกรรมการกำหนดเป้าหมาย และนโยบายกำลังคนภาครัฐ (คปร.) ทำให้มีการปรับปรุงระบบบริหารงานบุคคล โดยยึดหลักการตามระบบคุณธรรม หลักสมรรถนะ และหลักผลการปฏิบัติงาน มีระบบจูงใจคนให้ออกจากระบบราชการโดยให้ค่าตอบแทน มีการปรับปรุงระบบค่าตอบแทนให้เป็นธรรม มีระบบการจูงใจคนรุ่นใหม่ คนเก่ง คนดี คนมีความรู้ความสามารถเข้าสู่ระบบราชการ และมีระบบการตรวจสอบการใช้กำลังคนที่มีประสิทธิภาพ การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวส่งผลให้อัตรากำลังข้าราชการ และลูกจ้างประจำ สถาบันราชภัฏนครราชสีมาลดลง ต้องเพิ่มอัตรากำลังบุคลากรสายวิชาการ และสายสนับสนุน มาทดแทน เพื่อให้พอเพียงต่อการดำเนินภารกิจ ประกอบกับในช่วงเวลาดังกล่าว สถาบันราชภัฏนครราชสีมาต้องเตรียมการเป็นมหาวิทยาลัย ทำให้ต้องเร่งปรับปรุงเปลี่ยนแปลงหลายด้านโดยเฉพาะ ด้านบุคลากร ซึ่งต้องพัฒนากำลังคนทุกระดับให้มีความรู้ และสมรรถนะที่พร้อมสำหรับการปฏิบัติงาน

ในระยะที่ได้รับการยกฐานะเป็นมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา เมื่อวันที่ 15 มิถุนายน 2547 นั้น มหาวิทยาลัยฯ มีบุคลากร สายวิชาการ 326 คน เป็นข้าราชการ 232 คน และอาจารย์พิเศษ ตามสัญญา 94 คน มีบุคลากรสายสนับสนุน 253 คน เป็นข้าราชการ 15 คน ลูกจ้างประจำ 42 คน และลูกจ้างชั่วคราว 196 คน และมีจำนวนนักศึกษาในปีการศึกษา 2547 ทั้งหมด 14,473 คน เป็นนักศึกษา ภาคปกติ ระดับปริญญาตรี 7,719 คน ระดับบัณฑิตศึกษา 103 คน นักศึกษา ภาค กศ.ปช./ภาคพิเศษ ระดับปริญญาตรี 6,184 คน

ระดับบัณฑิตศึกษา 230 คน และนักศึกษาโครงการพัฒนาครูประจำการ จำนวน 237 คน สัดส่วนอาจารย์ต่อนักศึกษาภาคปกติเป็น 1 : 24 สัดส่วนอาจารย์ตามวุฒิปริญญาเอก : โท : ตรี เป็น 7 : 73 : 20 อาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการมีร้อยละ 26.1 และบุคลากรสายสนับสนุนมีจำนวนจำกัดมาก มหาวิทยาลัยตระหนักถึงความสำคัญ และความจำเป็นที่ต้องเร่งพัฒนาบุคลากร จึงได้จัดตั้งกองพัฒนาบุคลากร และวิเทศสัมพันธ์ ในปี พ.ศ. 2547 และจัดสรรเงินรายได้ของมหาวิทยาลัยเป็นกองทุนพัฒนาบุคลากร เริ่มในปี พ.ศ. 2548 จำนวน 20 ล้านบาท และจัดสรรเพิ่มปีละ 10 ล้านบาท สำหรับจัดเป็นทุนศึกษา ต่อแก่บุคลากรของมหาวิทยาลัย และบุคคลภายนอก รวมทั้งเป็นทุนสนับสนุนการศึกษาดูงาน ต่อมา ได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร พ.ศ. 2549-2553 โดยมุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการให้ มีวุฒิสูงขึ้นและมีตำแหน่งทางวิชาการเพิ่มมากขึ้น ด้วยการส่งเสริมการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ส่งเสริมการทำผลงานทางวิชาการ เพื่อเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ จัดอบรมเพิ่มสมรรถนะในการสอน และการวิจัย ส่วนบุคลากรสายสนับสนุนก็ส่งเสริมการศึกษาต่อและจัดอบรมเพิ่มสมรรถนะในการปฏิบัติงาน เช่นเดียวกัน นอกจากนี้ ยังส่งเสริมการเข้าร่วมประชุมสัมมนาหรือฝึกอบรมระยะสั้น และจัดศึกษาดูงาน เพิ่มพูนวิสัยทัศน์ ผลการพัฒนาบุคลากรตามแผนนี้ประสบความสำเร็จในระดับที่น่าพอใจ

นอกจากการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรดังกล่าวแล้ว มหาวิทยาลัยยังได้วิเคราะห์และจัดทำ แผนความต้องการอัตรากำลัง พ.ศ. 2552-2554 ตามกรอบอัตรากำลังเพิ่มใหม่ที่ได้รับอนุมัติจากคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 12 มิถุนายน พ.ศ. 2550 โดยจะได้รับอัตรากำลังเพิ่มทั้งหมด 352 อัตรากำลัง เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย สายวิชาการ 255 อัตรากำลัง และสายสนับสนุน 97 อัตรากำลัง แต่ได้รับการจัดสรรอัตรากำลังตามแผนจริง ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2552 จนถึงปีงบประมาณ พ.ศ. 2554 รวม 155 อัตรากำลัง เป็นพนักงาน มหาวิทยาลัย สายวิชาการ 111 อัตรากำลัง และสายสนับสนุน 44 อัตรากำลัง ซึ่งเมื่อรวมกับอัตรากำลังที่มีอยู่ เดิมก็ยังไม่พอเพียง มหาวิทยาลัยต้องจัดหาเพิ่มเติมโดยใช้งบประมาณรายได้ของมหาวิทยาลัย และ บุคลากรเหล่านี้ก็ต้องมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และในปีงบประมาณ พ.ศ. 2554 มหาวิทยาลัยปรับปรุง แผนพัฒนาบุคลากรจากแผนความต้องการอัตรากำลัง พ.ศ. 2552-2554 เป็นแผนพัฒนาบุคลากร พ.ศ. 2554-2557 โดยมุ่งเน้นวิเคราะห์แผนอัตรากำลังสายวิชาการ และสายสนับสนุนตามเกณฑ์มาตรฐาน อุดมศึกษา และยึดแนวทางการพัฒนาสมรรถนะตามระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลในราชการพลเรือน ของคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.)

ในช่วงปีการศึกษา 2554 เป็นต้นมา มหาวิทยาลัยได้พัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรการศึกษา ทั้งระดับปริญญาตรี และระดับบัณฑิตศึกษา และรับนักศึกษาเพิ่มมากขึ้น เพื่อตอบสนองนโยบาย การขยายโอกาสทางการศึกษาแก่คนในท้องถิ่น ทำให้จำนวนนักศึกษาในปัจจุบัน (กันยายน 2557) มีมากถึง 26,602 คน เป็นนักศึกษาภาคปกติ ระดับปริญญาตรี 19,500 คน ระดับบัณฑิตศึกษา 9 คน และ นักศึกษา ภาค กศ.ปช./ภาคพิเศษ ระดับปริญญาตรี 5,766 คน ระดับบัณฑิตศึกษา 1,327 คน ในขณะที่มีบุคลากรสายวิชาการ 571 คน เป็นข้าราชการ 177 คน พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายวิชาการ 380 คน และลูกจ้างชั่วคราว 14 คน โดยปฏิบัติงานจริง 557 คน และมีบุคลากร สายสนับสนุน 481 คน เป็นข้าราชการพลเรือน 17 คน พนักงานราชการ 21 คน ลูกจ้างประจำ 25 คน และพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน 418 คน สัดส่วนอาจารย์ที่อยู่ปฏิบัติงานจริงต่อ นักศึกษาภาคปกติ เป็น 1 : 34 สัดส่วนอาจารย์ตามวุฒิปริญญาเอก : โท : ตรี เป็น 23.4 : 73.4 : 3.2 อาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการ มีร้อยละ 18.7 ซึ่งจะเห็นได้ว่าด้านศักยภาพอาจารย์ประจำหลักสูตร เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานอุดมศึกษา แต่ด้านสัดส่วนอาจารย์ต่อนักศึกษาและสัดส่วนอาจารย์ตามวุฒิ ยังไม่เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานดังกล่าว จึงจำเป็นต้องวางแผนอัตรากำลัง จัดหาอัตรากำลังเพิ่มเติมให้ พอเพียง และจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้ครอบคลุมบุคลากรทุกประเภท ตลอดจนผู้บริหารทุกระดับให้ มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะส่งผลต่อการบรรลุ ความสำเร็จตามเป้าหมายของมหาวิทยาลัยต่อไป

ปัจจุบันในปีการศึกษา 2565 จำนวนนักศึกษาในปัจจุบัน มีจำนวน 12,187 คน เป็นนักศึกษา ภาคปกติ ระดับปริญญาตรี จำนวน 11,811 คน และนักศึกษา ภาค กศ.ปช./ภาคพิเศษ ระดับปริญญา ตรี จำนวน 1,071 คน ระดับบัณฑิตศึกษา จำนวน 376 คน ในขณะที่มีบุคลากรทั้งสิ้น 1,071 คน ได้แก่ บุคลากรสายวิชาการ จำนวน 548 คน เป็นข้าราชการ จำนวน 121 คน พนักงานในสถาบัน อุดมศึกษา สายวิชาการ จำนวน 400 คน และลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 27 คน ลาศึกษาต่อเต็มเวลา ราชการ 14 คน ปฏิบัติงานจริง จำนวน 534 คน และมีบุคลากรสายสนับสนุน จำนวน 512 คน เป็น ข้าราชการพลเรือน จำนวน 10 คน พนักงานราชการ จำนวน 26 คน ลูกจ้างประจำ จำนวน 16 คน และพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน จำนวน 395 คน ลูกจ้างชั่วคราว 65 คน สัดส่วนอาจารย์ ที่อยู่ปฏิบัติงานจริงต่อนักศึกษา ภาคปกติ เป็น 1 : 22.82 คุณวุฒิของอาจารย์ ปริญญาเอก 268 คน ปริญญาโท 272 คน และปริญญาตรี 8 คน คิดสัดส่วนอาจารย์ตามคุณวุฒิระดับปริญญาเอก : โท : ตรี เป็น 48.91: 49.63: 1.46 อาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการ 235 คน คิดเป็นร้อยละ 42.88

วัตถุประสงค์

1. เพื่อวางแผนอัตรากำลังให้เหมาะสม สอดคล้องกับภารกิจและทิศทางการพัฒนามหาวิทยาลัย
2. เพื่อจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรทุกประเภทให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะตามตำแหน่ง
3. เพื่อกำหนดแนวทางการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เป็นแนวทางในการจัดสรรอัตรากำลังและจัดสรรงบประมาณสำหรับจัดหา และพัฒนาบุคลากรทุกประเภทได้อย่างเหมาะสม และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัย
2. ผู้บริหาร บุคลากรสายวิชาการ และบุคลากรสายสนับสนุน ได้รับการพัฒนาสมรรถนะตามภาระรับผิดชอบ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

นิยามศัพท์เฉพาะ

บุคลากร หมายถึง บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ประกอบด้วย ผู้บริหาร บุคลากรสายวิชาการ สายสนับสนุน และพนักงานราชการ โดยไม่รวมบุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

ผู้บริหาร หมายถึง ผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ในตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ตามมาตรา 18 (ข) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551

ผู้บริหารระดับสูง หมายถึง อธิการบดี รองอธิการบดี ผู้ช่วยอธิการบดี คณบดี และผู้อำนวยการสำนัก/สถาบัน

ผู้บริหารระดับกลาง หมายถึง รองคณบดี และรองผู้อำนวยการสำนัก/สถาบัน

ผู้บริหารระดับต้น หมายถึง ผู้อำนวยการกอง และหัวหน้าหน่วยงานเทียบเท่ากับกอง

บุคลากรสายวิชาการ หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่ง อาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์

บุคลากรสายสนับสนุน หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานสนับสนุนงานวิชาการหรือภารกิจของมหาวิทยาลัยในตำแหน่งวิชาชีวะเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ และตำแหน่งประเภททั่วไป

สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของบุคลากรที่เป็นผลมาจากความรู้ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่นๆ ที่จำเป็นเพื่อการปฏิบัติงานให้เกิดคุณภาพ ประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด มีผลงานได้ตามเกณฑ์ หรือมาตรฐานที่กำหนดหรือสูงกว่า

สมรรถนะหลัก หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของบุคลากรทุกตำแหน่ง ซึ่งมหาวิทยาลัยกำหนดขึ้น เพื่อหล่อหลอมค่านิยมและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกันในองค์กร

สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่กำหนดเฉพาะสำหรับสายงานหรือตำแหน่ง เพื่อสนับสนุนให้บุคลากรแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ และส่งเสริมให้ปฏิบัติภารกิจหน้าที่ได้ดียิ่งขึ้น

สมรรถนะทางการบริหาร หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมกำหนดเฉพาะสำหรับตำแหน่งประเภทผู้บริหาร เพื่อส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพทางการบริหารให้สามารถปฏิบัติภารกิจในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

สมรรถนะประเภทวิชาการ หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่กำหนดเฉพาะสำหรับบุคลากร สายวิชาการ ซึ่งปฏิบัติงานในตำแหน่งอาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ เพื่อสนับสนุนให้สามารถปฏิบัติภารกิจในหน้าที่ได้ดียิ่งขึ้น

สมรรถนะประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่กำหนดเฉพาะ สำหรับบุคลากรสายสนับสนุน ซึ่งปฏิบัติงานในตำแหน่งวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ เพื่อสนับสนุนให้สามารถปฏิบัติภารกิจในหน้าที่ได้ดียิ่งขึ้น

สมรรถนะประเภททั่วไป หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่กำหนดเฉพาะสำหรับผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งทั่วไป เพื่อสนับสนุนให้สามารถปฏิบัติภารกิจในหน้าที่ได้ดียิ่งขึ้น

ระดับความคาดหวัง หมายถึง ระดับสมรรถนะตามหนังสือสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ที่ ศธ 0509(2)/ว2 ลงวันที่ 24 มกราคม 2554

บทที่ 2 อัตรากำลังบุคลากร

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา แบ่งส่วนราชการออกเป็น 2 ประเภทใหญ่ คือ หน่วยงานวิชาการ และหน่วยงานสนับสนุน หน่วยงานวิชาการประกอบด้วย คณะ 7 คณะ และบัณฑิตวิทยาลัย รับผิดชอบการจัดการศึกษาโดยตรง ส่วนหน่วยงานสนับสนุน ประกอบด้วย สำนัก สถาบันให้การสนับสนุนการจัดการศึกษา และภารกิจของมหาวิทยาลัย โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการแสดงได้ดังแผนภูมิต่อไปนี้

โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ



ภาพที่ 1 โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

บุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ประกอบด้วย **บุคลากรสายวิชาการ** และ **บุคลากรสายสนับสนุน** บุคลากรสายวิชาการ ได้แก่ ผู้ปฏิบัติหน้าที่สอนและวิจัย สังกัดคณะ 7 คณะ ประกอบด้วย ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา อาจารย์ชาวต่างประเทศ และอาจารย์วิชาชีพขาดแคลน สำหรับบุคลากรสายสนับสนุน ได้แก่ ผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานคณบดี สำนัก สถาบัน ศูนย์ เพื่อสนับสนุนการจัดการศึกษา และภารกิจของมหาวิทยาลัย ประกอบไปด้วย ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ จำนวนบุคลากรทั้งสองประเภท ในปีงบประมาณ 2566 มีดังตารางที่ 1

นอกจากหน่วยงานจัดการศึกษา 7 คณะ บัณฑิตวิทยาลัย และหน่วยงานสนับสนุนการจัดการศึกษา ได้แก่ สถาบัน สำนัก ศูนย์ต่างๆ แล้ว มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา มีโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ซึ่งจัดการศึกษาระดับพื้นฐานตั้งแต่ ระดับปฐมวัยถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 และมีบุคลากรทั้งสายวิชาการ และสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานภายในโรงเรียน มีแผนพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนที่แตกต่างออกไป เพื่อให้สอดคล้องกับการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนั้นจึงไม่มีการนำเสนอข้อมูลและแผนอัตรากำลังของโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ในที่นี้

ในการวางแผนพัฒนาบุคลากร จำเป็นต้องมีข้อมูลบุคลากรในปีงบประมาณปัจจุบัน (ปีงบประมาณ 2566) เพื่อเป็นฐานในการวางแผนอัตรากำลังในระหว่างปีงบประมาณ 2566 ในบทนี้จึงนำเสนอข้อมูลและอัตรากำลังของบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน โดยแบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลบุคลากร ปีงบประมาณ 2566

1. ข้อมูลบุคลากรสายวิชาการ
2. ข้อมูลบุคลากรสายสนับสนุน

ตอนที่ 2 อัตรากำลัง ปีงบประมาณ 2566

1. อัตรากำลังบุคลากรสายวิชาการ
2. อัตรากำลังบุคลากรสายสนับสนุน

โดยแต่ละตอนมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลบุคลากรปีงบประมาณ 2566

1. ข้อมูลบุคลากรสายวิชาการ

หน่วยงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมาที่รับผิดชอบการจัดการศึกษา ได้แก่ คณะครุศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี คณะวิทยาการจัดการ คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม คณะสาธารณสุขศาสตร์ คณะพยาบาลศาสตร์ และบัณฑิตวิทยาลัย บุคลากรสายวิชาการทุกคน ซึ่งเป็นอาจารย์ผู้สอนมีต้นสังกัดที่คณะ 7 คณะ โดยบัณฑิตวิทยาลัยจะไม่มีบุคลากรสายวิชาการในสังกัด ดังนั้น การนำเสนอข้อมูลอัตรากำลัง บุคลากรสายวิชาการ จึงจำแนกตามคณะ 7 คณะ โดยมีรายละเอียดเกี่ยวกับวุฒิการศึกษา ตำแหน่งทางวิชาการ การศึกษาต่อของบุคลากรสายวิชาการในคณะ แสดงดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ข้อมูลประเภทของบุคลากร สายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

คณะ/สถาบัน	ข้อมูลบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ประจำปีเพื่อตุลาคม พ.ศ. 2565													
	ประเภท					ตำแหน่ง					วุฒิการศึกษา			
	ข้าราชการ	พนักงานในสถาบัน/ผู้ศึกษา	ลูกจ้างชั่วคราว	รวม	อ.	ผศ.	รศ.	ศ.	อาจารย์ ชาวต่างประเทศ	รวม	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก	รวม
ครุศาสตร์	24	37	2	63	24	36	3	0	0	63	0	24	39	63
มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	17	122	16	155	88	60	1	1	5	155	5	90	60	155
วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	37	105	4	146	74	65	7	0	0	146	2	55	89	146
วิทยาการการจัดการ	30	60	3	93	58	29	6	0	0	93	0	48	45	93
เทคโนโลยีอุตสาหกรรม	11	47	1	59	38	21	0	0	0	59	1	38	20	59
สาธารณสุขศาสตร์	2	20	0	22	16	5	1	0	0	22	0	11	11	22
พยาบาลศาสตร์	0	9	1	10	10	0	0	0	0	10	0	6	4	10
รวม	121	400	27	548	308	216	18	1	5	548	8	272	268	548
คิดเป็นร้อยละ	22.1	72.99	4.93		56.2	39.4	3.3	0.1	0.9		1.5	49.6	48.9	
อัตราการเปลี่ยนแปลง (คน)	-7	0	-1	-8	-1	-7	-2	0	+2	-8	+2	-2	-8	-8

หมายเหตุ : 1. ข้อมูลในตารางที่ 1 เป็นข้อมูล ณ วันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2565

2. อาจารย์วิชาชีพขาดแคลน หมายถึง ลูกจ้างชั่วคราวที่มหาวิทยาลัย ว่าจ้างด้วยเงินนอกงบประมาณหรือเงินรายได้ของมหาวิทยาลัยเพื่อปฏิบัติหน้าที่ด้านการสอนและวิจัยในหน่วยงาน

2. ข้อมูลบุคลากรสายสนับสนุน

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ทุกหน่วยงานมีบุคลากรสายสนับสนุนทั้งประเภทวิชาชีพเฉพาะ/เชี่ยวชาญเฉพาะและทั่วไป ปฏิบัติงานประจำในตำแหน่งต่างๆ เพื่อให้สอดคล้องกับโครงสร้างและภารกิจ จึงนำเสนอข้อมูลบุคลากรสายสนับสนุน ปีงบประมาณ 2565 ทั้งภาพรวมระดับมหาวิทยาลัย และจำแนกตามหน่วยงานระดับคณะ 7 คณะ บัณฑิตวิทยาลัย สำนัก/สถาบัน 8 หน่วยงาน และหน่วยงานที่ขึ้นตรงกับอธิการบดี คือ หน่วยตรวจสอบภายใน โดยมีรายละเอียดเกี่ยวกับวุฒิการศึกษา ประเภทวิชาชีพเฉพาะ/ประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ ประเภทผู้บริหาร และประเภททั่วไป รวมทั้งการศึกษาต่อของบุคลากร ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ข้อมูลประเภทของบุคลากร สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

สังกัด	ประเภท										วุฒิการศึกษา				
	ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ	พนักงานราชการ	พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา	ลูกจ้างชั่วคราว		รวม	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก	รวม			
					ผู้บริหาร	ทั่วไป									
คณะครูศาสตร์	0	0	1	25	0	5	31	0	22	9	0	31			
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	0	0	0	10	1	1	12	1	8	2	1	12			
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	0	3	6	37	1	5	52	5	30	16	1	52			
คณะวิทยาการจัดการ	0	0	0	16	0	0	16	0	11	5	0	16			
คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม	1	0	2	11	0	0	14	0	6	8	0	14			
คณะสาธารณสุขศาสตร์	0	0	0	7	0	0	7	0	4	3	0	7			
คณะพยาบาลศาสตร์	0	0	0	0	1	3	4	0	2	1	1	4			
บัณฑิตวิทยาลัย	0	0	0	9	0	1	10	0	7	3	0	10			
สำนักงานอธิการบดี	6	10	7	176	1	30	230	83	108	38	1	230			
สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ	1	1	3	32	0	0	37	3	29	5	0	37			
สำนักศิลปะและวัฒนธรรม	0	0	1	8	0	0	9	0	6	3	0	9			
สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน	1	2	1	17	0	0	21	0	18	3	0	21			
สถาบันวิจัยและพัฒนา	1	0	0	8	0	3	12	0	6	6	0	12			
ตรวจสอบภายใน	0	0	1	4	0	0	5	0	4	1	0	5			
สถาบันวิจัยและพัฒนา	0	0	3	15	0	8	26	2	15	6	3	26			
สถาบันวิจัยและพัฒนา	0	0	0	3	0	0	3	0	2	1	0	3			
สำนักคอมพิวเตอร์	0	0	1	17	0	5	23	0	19	4	0	23			
รวม	10	16	26	395	4	61	512	94	297	114	7	512			
อัตราการเปลี่ยนแปลง (คน)	-1	-3	0	0	+2	-1	-3	-1	-2	0	0	-3			

หมายเหตุ : ข้อมูลในตารางที่ 21 เป็นข้อมูล ณ วันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2565

ตอนที่ 2 อัตรากำลังปีงบประมาณ 2566

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ในปีงบประมาณ 2566 มีจำนวนนักศึกษาภาคปกติ ประมาณ 12,187 คน จึงกำหนดแผนอัตรากำลัง บุคลากรสายวิชาการ และสายสนับสนุนดังต่อไปนี้

1. อัตรากำลังบุคลากรสายวิชาการ

1.1 หลักเกณฑ์ที่ใช้ในการวางแผนอัตรากำลังบุคลากรสายวิชาการ ประกอบด้วยเกณฑ์ 3 เกณฑ์ ได้แก่

1.1.1 เกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับอุดมศึกษา พ.ศ. 2558 ซึ่งระบุจำนวนและ คุณวุฒิของอาจารย์ประจำหลักสูตรแต่ละระดับ ดังนี้

ระดับปริญญาตรี ต้องมีอาจารย์ประจำหลักสูตรอย่างน้อย 5 คน โดย 3 ใน 5 คน ต้องมีวุฒิปริญญาโท หรือตำแหน่งวิชาการ ระดับผู้ช่วยศาสตราจารย์

ระดับปริญญาโท ต้องมีอาจารย์ประจำหลักสูตรอย่างน้อย 5 คน โดย 3 ใน 5 คน ต้องมีวุฒิปริญญาเอก หรือตำแหน่งวิชาการ ระดับรองศาสตราจารย์

ระดับปริญญาเอก ต้องมีอาจารย์ประจำหลักสูตรอย่างน้อย 5 คน โดย 3 ใน 5 คน ต้องมีวุฒิปริญญาเอก หรือตำแหน่งวิชาการ ระดับศาสตราจารย์

ดังนั้น มหาวิทยาลัยจึงนำเกณฑ์ดังกล่าวมาพิจารณาความต้องการ อัตรากำลังในปีงบประมาณ 2566

1.1.2 เกณฑ์ภาระงานขั้นต่ำตามประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ว่าด้วย เกณฑ์ภาระงานและมาตรฐานภาระงานของคณาจารย์ประจำ พ.ศ. 2559 ดังนั้น มหาวิทยาลัย จึงนำเกณฑ์ดังกล่าวมาพิจารณาความต้องการอัตรากำลังปีงบประมาณ 2566

1.1.3 เกณฑ์ประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาระดับอุดมศึกษา พ.ศ. 2557 ซึ่งกำหนดสัดส่วนจำนวนนักศึกษาเต็มเวลาเทียบเท่าต่ออาจารย์ประจำแยกตามกลุ่มสาขา โดยมหาวิทยาลัยคิดสัดส่วนขั้นต่ำที่ต่างจากเกณฑ์ที่กำหนดเป็นร้อยละ 10 เพื่อได้คะแนนการประเมิน 5 คะแนน ดังตารางนี้

ตารางที่ 3 สัดส่วนจำนวนนักศึกษาเต็มเวลาเทียบเท่าต่ออาจารย์ประจำแยกตามกลุ่มสาขา

กลุ่มสาขา	สัดส่วนจำนวนนักศึกษาเต็มเวลาต่ออาจารย์ประจำ	สัดส่วนขั้นต่ำจำนวนนักศึกษาเต็มเวลาต่ออาจารย์ประจำที่ต่างจากเกณฑ์คิดเป็นร้อยละ 10
1. วิทยาศาสตร์สุขภาพ	8:1	9:1
2. วิทยาศาสตร์กายภาพ	20:1	22:1
3. วิศวกรรมศาสตร์	20:1	22:1
4. สถาปัตยกรรมศาสตร์และการผังเมือง	8:1	9:1
5. เกษตร ป่าไม้และประมง	20:1	22:1
6. บริหารธุรกิจ พาณิชยศาสตร์ บัญชี การจัดการ การท่องเที่ยว เศรษฐศาสตร์	25:1	22.75:1
7. นิติศาสตร์	50:1	55:1
8. ครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์	30:1	33:1
9. ศิลปกรรมศาสตร์ วิศวกรรมศิลป์และประยุกต์ศิลป์	8:1	9:1
10. สังคมศาสตร์/มนุษยศาสตร์	25:1	27.5:1

1.1.4 ร้อยละบุคลากรสายวิชาการ ตามเกณฑ์ สกอ. กำหนดบุคลากรสายวิชาการระดับปริญญาเอกต่อบุคลากรสายวิชาการทั้งหมดเท่ากับ ร้อยละ 40 ดังนั้น มหาวิทยาลัยจึงกำหนดเป้าหมายให้มีบุคลากรสายวิชาการระดับปริญญาเอก มากกว่าร้อยละ 40 ของบุคลากรสายวิชาการที่ปฏิบัติงานในปีงบประมาณ 2566 นักศึกษาภาคปกติประมาณ จำนวน 12,187 คน โดยมีสัดส่วนอาจารย์ต่อนักศึกษาเป็น 1 ต่อ 23 คน นั่นคือในปีงบประมาณ 2566 มหาวิทยาลัยจะมีบุคลากรสายวิชาการ จำนวน 548 คน ตามสัดส่วนข้างต้น และในจำนวนนี้จะต้องมีบุคลากรสายวิชาการ ระดับปริญญาเอก จำนวน 268 คน จาก 534 คน (คิดจากคณาจารย์ประจำ) หรือคิดเป็นร้อยละ 50.19 ดังนั้นแผนอัตรากำลังบุคลากร สายวิชาการ ระดับปริญญาเอก ระหว่างปีงบประมาณ 2566 จึงมีดังนี้

ตารางที่ 4 แผนอัตรากำลังบุคลากร สายวิชาการระดับปริญญาเอก ปีงบประมาณ 2566

จำนวนบุคลากรสายวิชาการ	ปีงบประมาณ 2566
เป้าหมายร้อยละของบุคลากรสายวิชาการ ระดับปริญญาเอก	40
อาจารย์ที่มีวุฒิปริญญาเอก ผ่านเกณฑ์ สกอ. คือ คิดเป็นร้อยละ 50.19	
บุคลากรสายวิชาการที่ปฏิบัติงาน	534
บุคลากรสายวิชาการระดับปริญญาเอก	268

1.2 สรุปอัตรากำลังบุคลากรสายวิชาการ ปีงบประมาณ 2566 เมื่อพิจารณาเกณฑ์อัตรากำลังบุคลากรสายวิชาการที่นำเสนอมาแล้วตามเกณฑ์ 1.1.1-1.1.3 มหาวิทยาลัยจำเป็นต้องวางแผนอัตรากำลังให้เป็นไปตามมาตรฐานหลักสูตรระดับอุดมศึกษา พ.ศ. 2558 เป็นอันดับแรก และเป็นไปตามสัดส่วนนักศึกษาเต็มเวลาเทียบเท่าต่ออาจารย์ประจำ เกณฑ์ประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2557 โดยนำมาพิจารณาในภาพรวมความต้องการอัตรากำลังของมหาวิทยาลัย และคำนึงถึงเกณฑ์ 1.1.4 คือ ร้อยละบุคลากรสายวิชาการที่มีคุณวุฒิระดับปริญญาเอก ร้อยละ 40 ซึ่งบรรลุเป้าหมายแล้ว รายละเอียดดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 คุณวุฒิการศึกษาของบุคลากรสายวิชาการ โดยภาพรวมของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

คณะ	คุณวุฒิการศึกษา			
	ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก	รวม
1. คณะครุศาสตร์	0	24	39	63
2. คณะมนุษยศาสตร์ฯ	5	90	60	155
3. คณะวิทยาศาสตร์ฯ	2	55	89	146
4. คณะวิทยาการจัดการ	0	48	45	93
5. คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม	1	38	20	59
6. คณะสาธารณสุขศาสตร์	0	11	11	22
7. คณะพยาบาลศาสตร์	0	6	4	10
รวม	8	272	268	548

จากตารางที่ 5 ในปีงบประมาณ 2566 อัตรากำลังที่ควรมีเพื่อให้เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตร พ.ศ. 2558 และเป็นไปตามสัดส่วนนักศึกษาเต็มเวลาเทียบเท่าต่ออาจารย์ประจำ เกณฑ์ประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2557 กรณีนี้ไม่จำเป็นต้องเพิ่มจำนวนบุคลากรสายสนับสนุน อัตรากำลังดังกล่าวมหาวิทยาลัยจะพิจารณาเป็นรายปีเพื่อให้สอดคล้องกับงบประมาณประจำปี ความจำเป็น และภาระงาน ที่เพิ่มขึ้นแต่ละปี เนื่องจากจำนวนนักศึกษาลดลง จำนวนอัตรากำลังสูงสุดที่กล่าวข้างต้น อาจลดลงได้เมื่ออัตรากำลังของมหาวิทยาลัยกลับมาจากการสำเร็จการศึกษา ระหว่างปีงบประมาณ 2566 ซึ่งมีทั้งบุคลากรสายวิชาการที่ลาศึกษาต่อเต็มเวลา บุคคลภายนอกที่ศึกษาต่อ โดยรับทุนมหาวิทยาลัย และบุคคลภายนอกที่ศึกษาต่อโดยรับทุนภายนอก ซึ่งมหาวิทยาลัยรับเป็นต้นสังกัด โดยรวมคาดว่าจะสำเร็จการศึกษา จำนวน 32 อัตรา และขณะเดียวกัน มีอัตรากำลังที่จะเกษียณอายุราชการในช่วงปีงบประมาณดังกล่าว รวม 7 คน รายละเอียดจำแนกตามคณะ ดังแสดงในตารางที่ 6

ตารางที่ 6 อัตรากำลังที่เกษียณอายุราชการ และคาดว่าจะสำเร็จการศึกษาจากการศึกษาต่อ และที่มหาวิทยาลัยรับเป็นต้นสังกัด ปีงบประมาณ 2566

คณะ	(1) จำนวนอาจารย์เกษียณ ปีงบประมาณ		(2) จำนวนอาจารย์กลับ จากศึกษาต่อและที่รับ เป็นต้นสังกัด ปีงบประมาณ	
	2565	2566	2565	2566
1. คณะครุศาสตร์	1	5	-	2
2. คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	2	2	11	11
3. คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	3	2	2	4
4. คณะวิทยาการจัดการ	-	2	1	6
5. คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม	-	-	2	3
6. คณะสาธารณสุขศาสตร์	1	-	2	5
7. คณะพยาบาลศาสตร์	-	-	-	1
รวม	7	11	18	32

2. อัตรากำลังบุคลากรสายสนับสนุน

มหาวิทยาลัยกำหนดสัดส่วนของบุคลากรสายวิชาการต่อบุคลากรสายสนับสนุน ไม่เกิน 1.5 : 1 หรือจำนวนบุคลากรสายวิชาการ 3 คน ต้องมีจำนวนบุคลากรสายสนับสนุนอย่างน้อย 2 คน โดยบุคลากรสายสนับสนุนไม่รวมกลุ่มงานจ้างเหมา และพนักงานที่ใช้งบประมาณที่ใช้งบรายได้ของหน่วยงานในการจ้าง ได้แก่ ครีวราชภัฏ น้ำดื่มทับแก้ว ศูนย์บ่มเพาะวิสาหกิจ (UBI) สวัสดิการออมทรัพย์ และศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพทับแก้ว การเปรียบเทียบอัตราส่วนอัตรากำลังบุคลากรสายวิชาการต่อบุคลากรสายสนับสนุน ใช้ข้อมูลจาก ตารางที่ 6 สรุปความต้องการบุคลากรสายวิชาการโดยภาพรวมของมหาวิทยาลัย เปรียบเทียบกับตารางที่ 2 ข้อมูลบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ปีงบประมาณ 2566 ซึ่งเมื่อพิจารณาสัดส่วนของบุคลากรสายวิชาการต่อบุคลากรสายสนับสนุน ในปีงบประมาณ 2566 เป็นดังนี้

ตารางที่ 7 สัดส่วนของบุคลากรสายวิชาการ ต่อบุคลากรสายสนับสนุน ในปีงบประมาณ 2566

จำนวนบุคลากรสายวิชาการ	จำนวนบุคลากรสายสนับสนุน	สัดส่วน
548	512	1.07 : 1

จะเห็นว่าปีงบประมาณ 2566 มีบุคลากรสายวิชาการ จำนวน 548 คน และบุคลากรสายสนับสนุน จำนวน 512 คน ทำให้สัดส่วนของบุคลากรสายวิชาการ ต่อบุคลากรสายสนับสนุน เป็น 1.07 : 1 ไม่เกิน สัดส่วนที่มหาวิทยาลัยกำหนด ดังนั้น มหาวิทยาลัยไม่มีความจำเป็นในการสรรหาบุคลากรสายสนับสนุนเพิ่มเติม แต่เมื่อพิจารณาสัดส่วนบุคลากรสายวิชาการต่อบุคลากรสายสนับสนุน ปีงบประมาณ 2566 จะเห็นได้ว่าจำนวนบุคลากรสายวิชาการที่มหาวิทยาลัยพึงมีความต้องการ โดยภาพรวมในช่วงปี พ.ศ. 2566 จำนวน 548 คน เมื่อคิดเทียบกับสัดส่วนบุคลากรสายสนับสนุน จำนวน 512 คน คิดเป็นสัดส่วน 1.07 : 1 ซึ่งสัดส่วนเป็นไปตามที่มหาวิทยาลัยกำหนดสัดส่วนของบุคลากรสายวิชาการต่อบุคลากรสายสนับสนุน ไม่เกิน 1.5 : 1 นั้น กรณีนี้ไม่จำเป็นต้องเพิ่มจำนวนบุคลากรสายสนับสนุน อัตรากำลังดังกล่าวมหาวิทยาลัยจะพิจารณาเป็นรายปีเพื่อให้สอดคล้องกับงบประมาณประจำปี ความจำเป็น และภาระงาน ที่เพิ่มขึ้นแต่ละปี

สัดส่วนบุคลากรสายวิชาการ และบุคลากรสายสนับสนุนตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด เป็นเกณฑ์เชิงปริมาณ สำหรับเกณฑ์เชิงคุณภาพนั้น มหาวิทยาลัยกำหนดจากตัวชี้วัดด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ ซึ่งมหาวิทยาลัยจะทำการตรวจ และประเมินบุคลากรของมหาวิทยาลัย ทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน เพื่อนำผลการประเมินมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล การเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของบุคลากรต่อไป

บทที่ 3

ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ

คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ได้ดำเนินการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล โดยปรับปรุงระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทนใหม่ ภายใต้แนวคิดการจำแนกตำแหน่งออกเป็นหลายประเภท เพื่อแยกบัญชีเงินเดือนแต่ละประเภทออกจากกัน และให้มีความยืดหยุ่นในการปรับอัตราเงินเดือนให้สอดคล้องกับผลงาน โดยจ่ายค่าตอบแทนตามความรู้ความสามารถของข้าราชการในแต่ละประเภท เพื่อสะท้อนผลงานอย่างแท้จริง และให้ความสำคัญกับการนำระบบการประเมินสมรรถนะ มาใช้ในการบริหารและพัฒนาข้าราชการพลเรือนสามัญ โดยเฉพาะอย่างยิ่งได้พัฒนาระบบการบริหารผลการปฏิบัติราชการ (Performance Management : PM) เพื่อเป็นกลไกในการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบ และขับเคลื่อนภารกิจของส่วนราชการให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย โดยการเชื่อมโยงเป้าหมายการปฏิบัติราชการในระดับองค์กร หน่วยงาน และบุคคลเข้าด้วยกัน

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ได้ดำเนินการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้สอดคล้องกับการปรับระบบบริหารงานบุคคลดังกล่าว จึงดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี 2563-2565 ขึ้นเริ่มด้วยการสำรวจวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานด้านบุคลากร และกำหนดแผนอัตรากำลังให้เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐาน จากนั้นจึงกำหนดมาตรฐานความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะของบุคลากรแต่ละประเภท เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรบุคลากรของมหาวิทยาลัย และเป็นเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการการกำหนดเกณฑ์ดังกล่าว ยึดตามแนวทางหนังสือของสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1008/ว 27 ลงวันที่ 29 กันยายน 2552 หนังสือ ที่ นร1008/ว 7 ลงวันที่ 24 กุมภาพันธ์ 2553 ประกอบกับข้อมูลจากคู่มือสมรรถนะราชการพลเรือนไทย ที่จัดทำโดยคณะกรรมการโครงการสมรรถนะ สำนักงาน ก.พ. และแนวทางการกำหนดสมรรถนะสำหรับข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ของคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ก.พ.อ.)

ความหมายของความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ

1. ความรู้ความสามารถและทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน

ความรู้ความสามารถและทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้หรือทักษะพื้นฐานที่ผู้ปฏิบัติงานในแต่ละสายงานจำเป็นต้องมีเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้ แต่ไม่สามารถแยกผู้ปฏิบัติงานออกจากผู้ปฏิบัติงานปานกลาง

2. สมรรถนะ

สมรรถนะ (Competency) หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจาก ความรู้ ทักษะความสามารถและคุณลักษณะอื่นๆ ที่ทำให้บุคคลสามารถสร้างผลงานได้โดดเด่นกว่า เพื่อร่วมงานอื่นๆ ในองค์กรเป็นปัจจัยที่ผู้ปฏิบัติงานที่ดีมี แต่ผู้ปฏิบัติงานปานกลางไม่มี หรือเป็น พฤติกรรมที่บอกความแตกต่างระหว่างผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานดี และผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานปานกลาง ในอีกความหมายหนึ่ง สมรรถนะเป็นกลุ่มพฤติกรรมที่องค์กรต้องการจากข้าราชการหรือบุคลากร เพราะเชื่อว่าหากข้าราชการหรือบุคลากร มีพฤติกรรมการทำงานในแบบที่องค์กรกำหนดแล้ว จะส่งผลให้ผู้นั้นมีผลการปฏิบัติงานดี และส่งผลให้องค์กรบรรลุเป้าประสงค์ที่ต้องการ

ความรู้ความสามารถที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน

ความรู้ในการปฏิบัติงานที่บุคลากรของมหาวิทยาลัยทุกคนต้องมี แต่ระดับของความรู้ สำหรับบุคลากรในแต่ละสายงาน และตามประเภทของบุคลากรทั้งประเภททั่วไป ประเภทวิชาการ ประเภทวิชาชีพเฉพาะ/ เชี่ยวชาญเฉพาะ และประเภทบริหาร จะมีรายการความรู้ และระดับของ ความรู้แตกต่างกัน ความรู้ความสามารถที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานแบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ

1. ความรู้ความสามารถที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน

ความรู้ความสามารถที่ต้องใช้ในการปฏิบัติงาน การมีทักษะและความชำนาญในระดับสูง จนได้รับการยอมรับในฝีมือหรือเทคนิคในการปฏิบัติงาน หรือสามารถนำหลักการ แนวคิด ทฤษฎี ที่เรียนมาประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงานในสถานการณ์ต่างๆ ได้ สามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ รวมทั้ง สามารถให้คำปรึกษา แนะนำได้

2. ความรู้เรื่องกฎหมายและกฎระเบียบราชการ

ความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบปฏิบัติในงานประจำที่ปฏิบัติ สามารถหาคำตอบ ในทางกฎหมายได้เมื่อมีข้อสงสัยในการปฏิบัติราชการ สามารถตอบข้อสงสัยในการปฏิบัติหน้าที่ ราชการแก่หน่วยงานอื่นหรือบุคคลที่เกี่ยวข้องได้ รวมทั้งสามารถแนะนำให้คำปรึกษาในภาพรวมได้

ทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน

ทักษะหรือความคล่องแคล่วในการทำงาน เป็นความสามารถที่เกิดจากการฝึกหัดหรือทำซ้ำๆ เป็นระยะเวลาหนึ่ง ทักษะหรือความชำนาญมีส่วนช่วยให้ลดเวลาในการทำงาน ช่วยให้งานเสร็จเร็วขึ้น ระดับของทักษะสำหรับบุคลากรแต่ละประเภท แต่ละสายงาน จะมีระดับทักษะแตกต่างกัน ทักษะ ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานแบ่งเป็น 4 ด้าน คือ

1. การใช้คอมพิวเตอร์

สามารถใช้คอมพิวเตอร์ในระดับเบื้องต้นได้ ใช้โปรแกรมพื้นฐานได้คล่องแคล่ว หรือมีความเชี่ยวชาญในโปรแกรมจนสามารถแก้ไข หรือปรับปรุงเพื่อพัฒนางานได้ หรือมีความสามารถในการเขียนโปรแกรมเพื่อพัฒนาระบบงานได้

2. การใช้ภาษาอังกฤษ

สามารถพูด เขียน อ่าน และฟังภาษาอังกฤษ และสื่อสารให้เข้าใจได้สามารถทำความเข้าใจในสาระสำคัญของเนื้อหาต่างๆ ได้ หรือสามารถใช้ภาษาอังกฤษ เพื่อการติดต่อสัมพันธ์ในการปฏิบัติงานตามหลักไวยากรณ์และความเหมาะสมในเนื้อหาได้

3. การคำนวณ

มีทักษะในการคิดคำนวณขั้นพื้นฐานได้อย่างถูกต้องและรวดเร็ว ทำความเข้าใจข้อมูลด้านตัวเลขได้ถูกต้อง สามารถใช้สูตรคณิตศาสตร์หรือเครื่องมือต่างๆ ในการคำนวณข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติและตัวเลขที่ซับซ้อนได้ สามารถอธิบายชี้แจงความหมายของข้อมูลให้เป็นที่เข้าใจได้

4. การจัดการข้อมูล

สามารถเก็บรวบรวมข้อมูลได้อย่างเป็นระบบและพร้อมใช้ รวมถึงสามารถแสดงผลข้อมูลในรูปแบบต่างๆ เช่น กราฟ รายงาน เป็นต้นสามารถวิเคราะห์และประเมินข้อมูลได้อย่างถูกต้องสรุปผลการวิเคราะห์ นำเสนอทางเลือก ระบุข้อดีข้อเสียโดยอ้างอิงจากข้อมูลที่มีอยู่ได้ สามารถพยากรณ์หรือสร้างแบบจำลองพยากรณ์หรือตีความจากข้อมูลที่มีอยู่ได้

สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน

สมรรถนะ เป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจาก ความรู้ ทักษะความสามารถ และคุณลักษณะอื่นๆ ที่ทำให้บุคคลสามารถสร้างผลงานได้โดดเด่นกว่าบุคลากรอื่นๆ ในองค์กร สมรรถนะบุคลากร ของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา แบ่งเป็นสามกลุ่มคือสมรรถนะหลัก (Core Competency) สมรรถนะทางการบริหาร (Management Competency) และสมรรถนะประจำสายงาน(Functional Competency) ซึ่งกำหนดการกำหนดสมรรถนะและการนิยามสมรรถนะแต่ละกลุ่ม เป็นดังนี้

1. สมรรถนะหลัก

สมรรถนะหลัก (Core Competency) หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของบุคลากรทุกตำแหน่ง ซึ่งมหาวิทยาลัยกำหนดขึ้น เพื่อหล่อหลอมค่านิยมและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกัน และสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ ปรัชญา พันธกิจของมหาวิทยาลัย รายการสมรรถนะหลักตามกรอบที่ ก.พ. กำหนด มีดังนี้

1.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation-ACH) หมายถึง ความมุ่งมั่นจะปฏิบัติงานให้ดี หรือให้เกินมาตรฐานที่มีอยู่ โดยมาตรฐานนี้อาจเป็นผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของตนเองหรือเกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ที่มหาวิทยาลัยกำหนดขึ้น อีกทั้งยังหมายรวมถึงการสร้างสรรค์พัฒนาผลงานหรือกระบวนการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ยากและท้าทายชนิดที่อาจไม่เคยมีผู้ใดสามารถกระทำได้มาก่อน

1.2 บริการที่ดี (Service Mind-SERV) หมายถึง ความตั้งใจและความพยายามของบุคลากรในการให้บริการ เพื่อสนองความต้องการของผู้รับบริการทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง

1.3 การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise-EXP) หมายถึง ความสนใจใฝ่รู้สั่งสม ความรู้ความสามารถของตนในการปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยการศึกษา ค้นคว้า และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง จนสามารถประยุกต์ใช้ความรู้เชิงวิชาการและเทคโนโลยีต่างๆ เข้ากับการปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์

1.4 การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม (Integrity-ING) หมายถึง การครองตนและประพฤติปฏิบัติถูกต้องเหมาะสมทั้งตามหลักกฎหมายและคุณธรรมจริยธรรมตลอดจนหลักแนวทางในวิชาชีพของตน โดยมุ่งประโยชน์ของประเทศชาติมากกว่าประโยชน์ส่วนตน ทั้งนี้ เพื่อธำรงรักษาศักดิ์ศรีแห่งอาชีพข้าราชการและบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

1.5 การทำงานเป็นทีม (Teamwork-TW) หมายถึง ความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่นเป็นส่วนหนึ่งในทีมงาน หน่วยงาน หรือองค์กรโดยผู้ปฏิบัติมีฐานะเป็นสมาชิกในทีมไม่จำเป็นต้องเป็นฐานะหัวหน้าทีม และความสามารถในการสร้างและดำรงรักษาสัมพันธ์ภาพกับสมาชิกในทีม

2. สมรรถนะทางการบริหาร

สมรรถนะทางการบริหาร(Management Competency) หมายถึงคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่กำหนดเฉพาะสำหรับตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ตามมาตรา 18(ข) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 เพื่อส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพทางการบริหาร ให้สามารถปฏิบัติภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหาร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ตามกรอบที่ ก.พ. กำหนด มีดังนี้

2.1 สภาวะผู้นำ (Leadership-LEAD) หมายถึง ความสามารถหรือความตั้งใจที่จะรับบทบาทในการเป็นผู้นำของกลุ่ม กำหนดทิศทาง เป้าหมาย วิธีการทำงาน ให้ทีมปฏิบัติงานได้อย่างราบรื่นเต็มประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ของมหาวิทยาลัย

2.2 วิสัยทัศน์ (Visioning) หมายถึง ความสามารถในการกำหนดทิศทาง ภารกิจ และเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจน และความสามารถในการสร้างความร่วมแรงร่วมใจ เพื่อให้ภารกิจบรรลุวัตถุประสงค์

2.3 การวางกลยุทธ์ภาครัฐ (Strategic Orientation) หมายถึงความเข้าใจวิสัยทัศน์และนโยบายภาครัฐและสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการกำหนดกลยุทธ์ของส่วนราชการได้

2.4 ศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน (Change Leadership) หมายถึงความสามารถในการกระตุ้น หรือผลักดันหน่วยงานไปสู่การปรับเปลี่ยนที่เป็นประโยชน์ รวมถึงการสื่อสารให้ผู้อื่นรับรู้ เข้าใจ และดำเนินการให้การปรับเปลี่ยนนั้นเกิดขึ้นจริง

2.5 การควบคุมตนเอง (Self Control) หมายถึง ความสามารถในการควบคุมอารมณ์ และพฤติกรรมในสถานการณ์ที่อาจจะถูกยั่ว หรือเผชิญหน้ากับความไม่เป็นมิตร หรือต้องทำงานภายใต้สภาวะกดดัน รวมถึงความอดทนอดกลั้นเมื่ออยู่ในสถานการณ์ที่ก่อความเครียดอย่างต่อเนื่อง

2.6 การสอนงานและการมอบหมายงาน (Coaching and Empowering Others) หมายถึงความตั้งใจที่จะส่งเสริมการเรียนรู้หรือการพัฒนาผู้อื่นในระยะยาวจนถึงระดับที่เชื่อมั่นว่าจะสามารถมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบให้ผู้นั้นมีอิสระที่จะตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ราชการของตนได้

3. สมรรถนะประจำสายงาน

สมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่กำหนดเฉพาะสำหรับสายงานหรือตำแหน่ง เพื่อกำหนดลักษณะงานที่ปฏิบัติให้เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบ และระดับตำแหน่ง และส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติภารกิจในหน้าที่ได้ดียิ่งขึ้น รายการสมรรถนะในข้อนี้ เป็นรายการสมรรถนะรวมของทุกประเภทตำแหน่ง ทุกสายงาน สายงานแต่ละสายงานจะมีสมรรถนะแตกต่างกัน ขึ้นกับลักษณะงานที่ปฏิบัติ และมหาวิทยาลัยจะกำหนดสมรรถนะแต่ละสายงานประมาณ 3-5 สมรรถนะ รายการสมรรถนะในกลุ่มนี้ตามกรอบที่ ก.พ. กำหนดมีจำนวน 16 สมรรถนะ ดังนี้

3.1 การคิดวิเคราะห์ (Analytical Thinking) หมายถึง การทำความเข้าใจและวิเคราะห์สถานการณ์ ประเด็นปัญหา แนวคิดโดยการแยกแยะประเด็นออกเป็นส่วนย่อยๆ หรือทีละขั้นตอน รวมถึงการจัดหมวดหมู่อย่างเป็นระบบระเบียบเปรียบเทียบแง่มุมต่างๆ สามารถลำดับความสำคัญช่วงเวลา เหตุและผล ที่มาที่ไปของกรณีต่างๆ ได้

3.2 การมองภาพองค์รวม (Conceptual Thinking) หมายถึง การคิดในเชิงสังเคราะห์ มองภาพองค์รวม โดยการจับประเด็น สรุปรูปแบบเชื่อมโยงหรือประยุกต์แนวทางจากสถานการณ์ ข้อมูล หรือทักษะต่างๆ จนได้เป็นกรอบความคิดหรือแนวคิดใหม่

3.3 การใส่ใจและพัฒนาผู้อื่น (Caring and Developing Others) หมายถึง ความใส่ใจและตั้งใจที่จะส่งเสริม ปรับปรุงและพัฒนาให้ผู้อื่นมีศักยภาพ หรือมีสุขภาวะทั้งทางปัญญา ร่างกาย จิตใจ และทัศนคติที่ดีอย่างยั่งยืนเกินกว่ากรอบของการปฏิบัติหน้าที่

3.4 การสั่งการตามอำนาจหน้าที่ (Holding People Accountable) หมายถึง การกำกับดูแลให้ผู้อื่นปฏิบัติตามมาตรฐาน กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ โดยอาศัยอำนาจตามกฎหมาย หรือตามตำแหน่งหน้าที่ การกำกับดูแลนี้ หมายรวมถึงการออกคำสั่งโดยปกติทั่วไปจนถึงการใช้อำนาจตามกฎหมายกับผู้ฝ่าฝืน

3.5 การสืบเสาะหาข้อมูล (Information Seeking) หมายถึง ความใฝ่รู้เชิงลึกที่จะแสวงหาข้อมูลเกี่ยวกับสถานการณ์ ภูมิหลัง ประวัติความเป็นมา ประเด็นปัญหา หรือเรื่องราวต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง หรือจะเป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงาน

3.6 ความเข้าใจข้อแตกต่างทางวัฒนธรรม (Cultural Sensitivity) หมายถึง การรับรู้ถึงข้อแตกต่างทางวัฒนธรรม และสามารถประยุกต์ความเข้าใจ เพื่อสร้างสัมพันธภาพระหว่างกันได้

3.7 ความเข้าใจผู้อื่น (Interpersonal Understanding) หมายถึง ความสามารถในการรับฟัง และเข้าใจความหมายตรง ความหมายแฝง ความคิดตลอดจนสภาวะทางอารมณ์ของผู้ที่ติดต่อกับ

3.8 ความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ (Organizational Awareness) หมายถึง ความสามารถในการเข้าใจความสัมพันธ์เชิงอำนาจตามกฎหมาย และอำนาจที่ไม่เป็นทางการ ในองค์กรของตนและองค์กรอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมาย รวมทั้งความสามารถที่จะคาดการณ์ได้ว่านโยบายภาครัฐ แนวโน้มทางการเมือง เศรษฐกิจสังคม เทคโนโลยี ตลอดจนเหตุการณ์ ที่จะเกิดขึ้น จะมีผลต่อองค์กรอย่างไร

3.9 การดำเนินการเชิงรุก (Proactiveness) หมายถึง การเล็งเห็นปัญหาหรือโอกาส พร้อมทั้งจัดการเชิงรุกกับปัญหานั้นโดยอาจไม่มีใครร้องขอ และอย่างไม่ย่อท้อ หรือใช้โอกาสนั้นให้เกิดประโยชน์ต่องาน ตลอดจนการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ใหม่ๆ เกี่ยวกับงานด้วย เพื่อแก้ปัญหาป้องกันปัญหา หรือสร้างโอกาสด้วย

3.10 การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการ (Concern for Order) หมายถึง ความใส่ใจที่จะปฏิบัติงานให้ถูกต้อง ครบถ้วน มุ่งเน้นความชัดเจนของบทบาทหน้าที่ และลดข้อบกพร่องที่อาจเกิดจากสภาพแวดล้อม โดยติดตาม ตรวจสอบการทำงานหรือข้อมูลตลอดจนพัฒนาระบบการตรวจสอบเพื่อความถูกต้องของกระบวนการ

3.11 ความมั่นใจในตนเอง (Self Confidence) หมายถึง ความมั่นใจในความสามารถ ศักยภาพ และการตัดสินใจของตนที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุผล หรือเลือกวิธีที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หรือแก้ไขปัญหาให้สำเร็จลุล่วง

3.12 ความยืดหยุ่นผ่อนปรน (Flexibility) หมายถึง ความสามารถในการปรับตัว และปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในสถานการณ์และกลุ่มคนที่หลากหลาย หมายความว่า รวมถึงการยอมรับความเห็นที่แตกต่าง และปรับเปลี่ยนวิธีการเมื่อสถานการณ์เปลี่ยนไป

3.13 ศิลปะการสื่อสารจูงใจ (Communication and Influencing) หมายถึงความสามารถที่จะสื่อความด้วยการเขียน พูด โดยใช้สื่อต่างๆ เพื่อให้ผู้อื่นเข้าใจยอมรับ และสนับสนุนความคิดของตน

3.14 สุนทรียภาพทางศิลปะ (Aesthetic Quality) หมายถึง ความซาบซึ้งในธรรมชาติและเห็นคุณค่าของงานศิลปะที่เป็นเอกลักษณ์และมรดกของชาติ รวมถึงงานศิลปะอื่นๆ และนำมาประยุกต์ในการสร้างสรรค์งานศิลปะของตนได้

3.15 ความผูกพันที่มีต่อส่วนราชการ (Organizational Commitment) หมายถึง จิตสำนึกหรือความตั้งใจที่จะแสดงออก ซึ่งพฤติกรรมที่สอดคล้องกับความต้องการ และเป้าหมายของส่วนราชการ ยึดถือประโยชน์ของส่วนราชการเป็นที่ตั้งก่อนประโยชน์ส่วนตัว

3.16 การสร้างสัมพันธ์ภาพ (Relationship Building) หมายถึง การสร้างหรือรักษาสัมพันธ์ภาพอันมิตร เพื่อความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้เกี่ยวข้องกับงาน

การบริหารทรัพยากรบุคคล

มหาวิทยาลัยจะส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการบริหารบุคลากรทุกระดับอย่างต่อเนื่องและเหมาะสม และนำหลักการเรื่องความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะไปใช้ในเรื่องการบริหารบุคลากร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของบุคลากร แนวทางการดำเนินงานมี 3 ขั้นตอน คือ

1. การคัดเลือกและบรรจุแต่งตั้ง

มหาวิทยาลัยได้กำหนดกระบวนการคัดเลือกและบรรจุแต่งตั้ง เพื่อให้เกิดความโปร่งใสและมีคุณภาพ โดยได้จัดทำประกาศ หลักเกณฑ์ และวิธีการสอบแข่งขันหรือการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุเป็นบุคลากรของมหาวิทยาลัย การบรรจุบุคลากรให้บรรจุและแต่งตั้งโดยวิธีการใดวิธีการหนึ่งดังต่อไปนี้

1.1 การสอบแข่งขัน ในการสอบแข่งขันมหาวิทยาลัยได้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการอำนวยการเพื่ออำนวยความสะดวก แก้ปัญหาในการดำเนินการสอบ และได้แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการสอบแข่งขันโดยมีจำนวนและองค์ประกอบเป็นไปตามคำสั่งของมหาวิทยาลัย มีหน้าที่ในการกำหนดรายละเอียดของหลักสูตร และเกณฑ์การสอบแข่งขัน กำหนดวัน เวลา สถานที่สอบ แนวปฏิบัติ หลักเกณฑ์เกี่ยวกับการสอบ เพื่อให้การคัดเลือกและบรรจุแต่งตั้งบรรจุเป้าหมายของการสอบแข่งขัน และให้ได้บุคคลที่ตรงกับความต้องการของหน่วยงานโดยการสอบแข่งขันจะต้องมีหลักสูตรการสอบแข่งขัน ประกอบด้วย

1.1.1 ภาคความรู้ความสามารถทั่วไป

1.1.2 ภาคความรู้ความสามารถเฉพาะตำแหน่ง

1.1.3 ภาคความเหมาะสมกับตำแหน่ง

1.2 การคัดเลือก มหาวิทยาลัยได้กำหนดให้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการคัดเลือกเป็นผู้กำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการคัดเลือกให้สอดคล้องกับหน้าที่ ความรับผิดชอบ และ

ลักษณะงานที่ปฏิบัติของตำแหน่งที่คัดเลือก โดยวิธีการสัมภาษณ์ หรือทดลองปฏิบัติงาน หรือการคัดเลือก
อย่างอื่นวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ตามความเหมาะสม ทั้งนี้การดำเนินการจะต้องเป็นไปตามประกาศ
ดังกล่าว

2. การพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรตามหน่วยงานต่างๆ มหาวิทยาลัยจะสนับสนุนให้มีการพัฒนา
ศักยภาพบุคลากรอย่างทั่วถึง เพื่อให้บุคลากรมีศักยภาพในการปฏิบัติงานสูงขึ้น เพิ่มประสิทธิภาพ
ของงานที่ปฏิบัติให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยจัดแบ่งเนื้อหาการพัฒนาเป็น 2 กลุ่ม คือ

2.1 การพัฒนาบุคลากรด้านความรู้ ความสามารถ และทักษะ เป็นการพัฒนาความรู้
ความสามารถ ทักษะการปฏิบัติงาน เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ ให้บรรลุผลสำเร็จและ
มีประสิทธิภาพ ซึ่งการพัฒนาดังกล่าว ได้แก่ การพัฒนาบุคลากรสายวิชาการด้านการจัดการเรียน
การสอน ความรู้เฉพาะด้านในสาขาต่างๆ และการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนด้านความรู้เกี่ยวกับ
วิชาชีพ หรือเทคนิค วิธีการ วิทยาการใหม่ๆ

2.2 การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร ซึ่งมีกระบวนการได้แก่ กระบวนการหาข้อมูล
บุคลากรว่ามีสมรรถนะระดับใด และใครบ้างที่ต้องการให้พัฒนาสมรรถนะใด ซึ่งบุคลากรแต่ละสายงาน
มีความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะหลัก และสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติที่จำเป็น
ในสายงานของตนแตกต่างกัน ส่วนการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหาร จะต้องเพิ่มเติมให้ผู้บริหาร
ในทุกกระดับ เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยได้ผลดี ตรงจุดประสงค์ของบุคลากร
มหาวิทยาลัยจึงควรจัดให้มีการสำรวจ ความรู้ ความสามารถ และทักษะของบุคลากร จากนั้นจึงสำรวจ
ความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร ข้อมูลที่ได้จะนำมาใช้ในการวางแผนพัฒนา
บุคลากรให้มีประสิทธิภาพต่อไป

3. การธำรงไว้ซึ่งบุคลากร

มหาวิทยาลัยได้มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อพิจารณาความดีความชอบ
เป็นการตอบแทนการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ จูงใจให้มีการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ
ส่งเสริมขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน ในด้านการบริหารค่าตอบแทน ได้มีการกำหนดค่าตอบแทน
ทั้งที่เป็นตัวเงิน และไม่เป็นตัวเงิน ได้แก่ เงินเดือน ค่าจ้าง เงินประจำตำแหน่ง ประกันสังคม สวัสดิการ
ซึ่งประกอบด้วย การลา ค่ารักษาพยาบาล เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาของบุตร เครื่องราชอิสริยาภรณ์
กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เป็นต้น ส่วนสิทธิประโยชน์อื่น เป็นการให้ค่าตอบแทนเพื่อช่วยอำนวยความสะดวก
ในการปฏิบัติงาน โดยทั้งสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ล้วนเป็นเครื่องมือสำคัญในการเสริมสร้างขวัญ
กำลังใจให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและบังเกิดประสิทธิผล จูงใจให้ผู้ที่มีความรู้
ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงาน เสริมสร้างฐานะความเป็นอยู่ของครอบครัวผู้ปฏิบัติงานให้ดีขึ้น และ
ให้สามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างมีความสุข อันจะนำไปสู่ความจงรักภักดีต่อองค์กร

บทที่ 4

ยุทธศาสตร์การพัฒนาคณาจารย์

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา มีเป้าหมายในการพัฒนาคณาจารย์ของมหาวิทยาลัยให้มีจำนวนและคุณภาพ เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานอุดมศึกษา และแผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ระยะ 5 ปี พ.ศ. 2566-2570 คณาจารย์ทุกระดับทั้งผู้บริหาร คณาจารย์สายวิชาการ และคณาจารย์สายสนับสนุน มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถดำรงรักษาคณาจารย์ที่มีคุณภาพ จึงกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาคณาจารย์ แผนพัฒนาคณาจารย์ของมหาวิทยาลัย ปีงบประมาณ 2566 ตามประเด็นยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยที่ 5 การพัฒนาระบบบริหารจัดการให้มีสมรรถนะสูง มีธรรมาภิบาล และมีความเป็นสากล และเป้าประสงค์ เป็นมหาวิทยาลัยที่มีสมรรถนะสูง นำอยู่ นำทำงาน มีธรรมาภิบาล มีความเป็นสากล และทันต่อการเปลี่ยนแปลง กลยุทธ์ที่ 2 พัฒนาคณาจารย์ทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนให้สามารถทำงานแบบบูรณาการทั้งในหน่วยงานและข้ามหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีรายละเอียดดังนี้

มิติการพัฒนาคณาจารย์ ประเด็นยุทธศาสตร์ และเป้าประสงค์

แผนพัฒนาคณาจารย์ของมหาวิทยาลัย ปีงบประมาณ 2566 กำหนดตามยุทธศาสตร์การพัฒนาคณาจารย์ ตามประเด็นยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยที่ 5 การพัฒนาระบบบริหารจัดการให้มีสมรรถนะสูง มีธรรมาภิบาล และมีความเป็นสากล และเป้าประสงค์ เพื่อผลักดันให้มหาวิทยาลัยก้าวไปสู่การเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีธรรมาภิบาล มีความมั่นคง ยั่งยืน และมีศักยภาพในการพึ่งพาตนเอง โดยมีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 8 มิติการพัฒนาคณาจารย์ ประเด็นยุทธศาสตร์ และเป้าประสงค์

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์
การพัฒนาระบบบริหารจัดการให้มีสมรรถนะสูงมีธรรมาภิบาล และมีความเป็นสากล	เป็นมหาวิทยาลัยที่มีสมรรถนะสูง นำอยู่ นำทำงาน มีธรรมาภิบาล มีความเป็นสากล และทันต่อการเปลี่ยนแปลง	พัฒนาคณาจารย์ทั้งสายวิชาการ และสายสนับสนุนให้สามารถทำงานแบบบูรณาการ ทั้งในหน่วยงานและข้ามหน่วยงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ตัวชี้วัดความสำเร็จของแผนพัฒนาบุคลากร

ตัวชี้วัดความสำเร็จของแผนพัฒนาบุคลากรแผนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ปีงบประมาณ 2566 มีดังนี้

1. ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินงานที่บรรลุเป้าหมายตามแผนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ประจำปีงบประมาณ 2566 โดยภาพรวม อย่างน้อยร้อยละ 80 ตามกลยุทธ์ โครงการ/กิจกรรม ตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย 2 กลยุทธ์ 5 โครงการ 5 ตัวชี้วัด
2. ร้อยละของอาจารย์ที่มีคุณวุฒิปริญญาเอกเพิ่มขึ้น อย่างน้อยร้อยละ 50 ของคณาจารย์ประจำ
3. ร้อยละของอาจารย์ที่ได้รับการพัฒนา อย่างน้อย ร้อยละ 90
4. ร้อยละของบุคลากร สายวิชาการ ที่ได้รับการพัฒนา อย่างน้อย ร้อยละ 70
5. ร้อยละของบุคลากรที่มีตำแหน่งทางวิชาการ อย่างน้อย ร้อยละ 45 ของคณาจารย์ประจำ
6. จำนวนของบุคลากรสายสนับสนุนที่ได้รับการเข้าสู่ตำแหน่ง อย่างน้อย จำนวน 15 คน
รายละเอียดของแต่ละมิติ ประเด็นยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ โครงการ/กิจกรรม ตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย และผู้รับผิดชอบ เป็นดังในตารางที่ 9

ตารางที่ 9 ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ 2566	ผู้รับผิดชอบ
1. พัฒนาศักยภาพ ของบุคลากรทุกระดับ อย่างต่อเนื่อง	1. โครงการส่งเสริมและ สนับสนุนการศึกษาต่อ	ร้อยละของอาจารย์ ที่มีคุณวุฒิปริญญา เอกเพิ่มขึ้น	ร้อยละ 50 ของคณาจารย์ ประจำ	กองบริหารงาน บุคคล/คณะ/ สำนัก/สถาบัน
	2. โครงการพัฒนา อาจารย์เพื่อพัฒนา การเรียนการสอน	ร้อยละของอาจารย์ ที่ได้รับการพัฒนา	90	สำนักส่งเสริม วิชาการฯ กองบริหารงาน บุคคล คณะ 7 คณะ
	3. โครงการจัดทำ แผนพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏ นครราชสีมา	ร้อยละของบุคลากร สายสนับสนุนที่ ได้รับการพัฒนา	70	กองบริหารงาน บุคคล คณะ/สำนัก/ สถาบัน
2. ส่งเสริม ความก้าวหน้าทาง วิชาการและวิชาชีพ ของบุคลากร	1. โครงการส่งเสริมการ เข้าสู่ตำแหน่งทาง วิชาการ	ร้อยละของบุคลากร ที่มีตำแหน่งทาง วิชาการ	ร้อยละ 45 ของคณาจารย์ ประจำ	กองบริหารงาน บุคคล คณะ 7 คณะ
	2. โครงการส่งเสริม บุคลากรสายสนับสนุน เพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่ สูงขึ้น	จำนวนของบุคลากร สายสนับสนุนที่ได้ เข้าสู่ตำแหน่ง	15 คน	กองบริหารงาน บุคคล/คณะ/ สำนัก/สถาบัน
รวม ความสำเร็จของแผนพัฒนาบุคลากรแผนพัฒนา บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ปีงบประมาณ 2566		ร้อยละความสำเร็จ ของการดำเนินงาน ตามแผนพัฒนา บุคลากร	ร้อยละ 80 ของการ ดำเนินงานตาม แผนพัฒนา บุคลากร	

บทที่ 5

การติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร

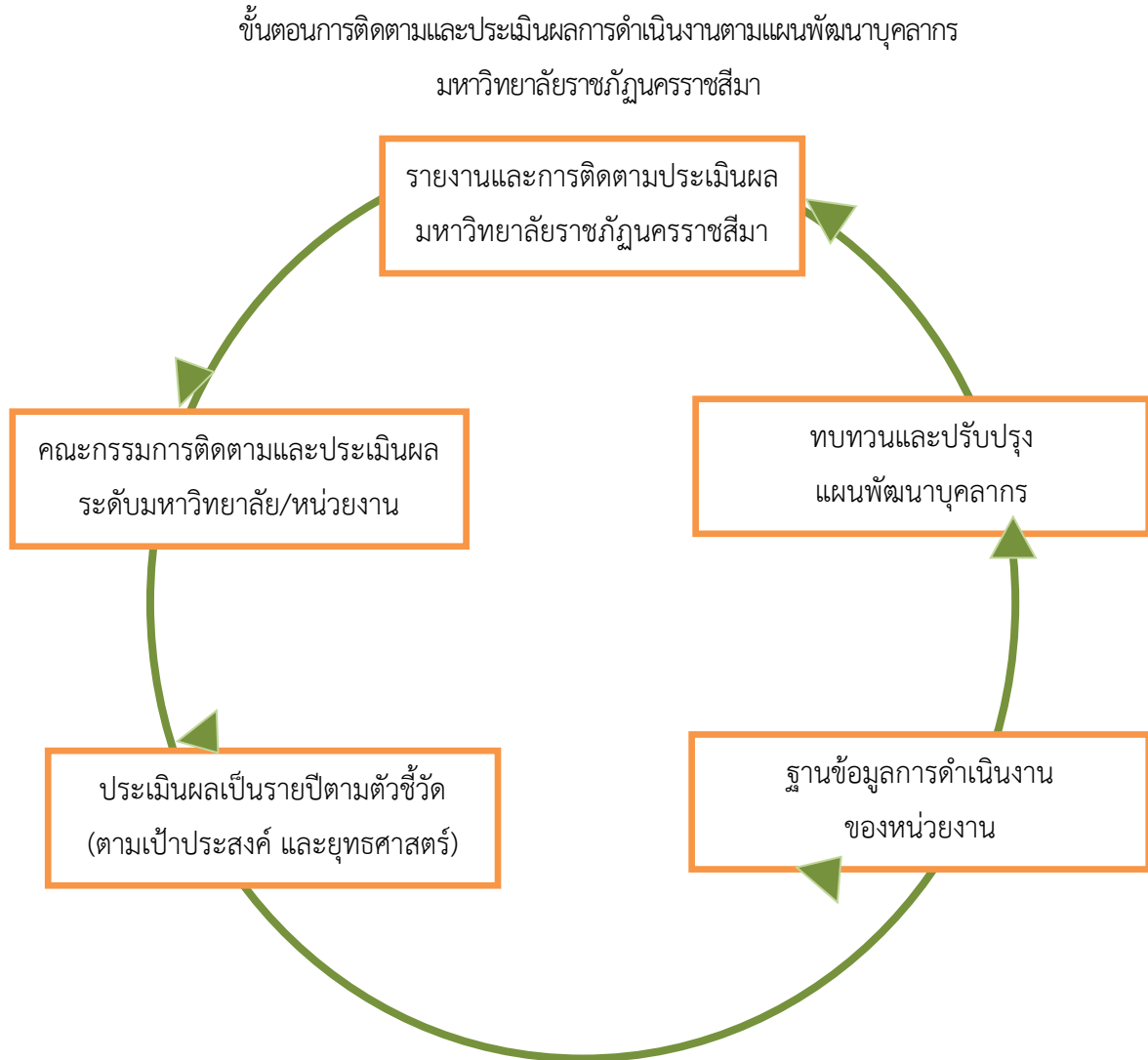
การนำแผนพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมาไปสู่การปฏิบัติ เพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายของแผนพัฒนาบุคลากร เป็นขั้นตอนที่สำคัญในการนำแผนไปดำเนินการ ซึ่งต้องได้รับความร่วมมือจากหน่วยงาน และบุคลากรทุกคนของมหาวิทยาลัยอย่างแท้จริง ในการนำแผนพัฒนาบุคลากรไปสู่การปฏิบัติตามมาตรการและแนวทางการปฏิบัติที่กำหนดไว้ เพื่อให้แผนพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยมีความสอดคล้องกันในระดับนโยบายจนถึงระดับปฏิบัติการ มีแนวทางการดำเนินงานที่สนับสนุน ส่งเสริมซึ่งกันและกัน ที่สำคัญคือ ต้องมีการติดตามประเมินผล เพื่อให้สามารถบ่งชี้ถึงความสำเร็จ ความล้มเหลว ตลอดจนปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงานตามแผน และสามารถปรับกลยุทธ์ในการดำเนินงานได้อย่างเหมาะสม จึงได้กำหนดให้มหาวิทยาลัย และหน่วยงาน นำแผนพัฒนาบุคลากรบูรณาการ ร่วมกับการจัดทำแผนปฏิบัติราชการประจำปีของมหาวิทยาลัย ราชภัฏนครราชสีมา และแผนปฏิบัติราชการประจำปีของหน่วยงานต่อไป

แนวทางการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร

การติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ปี พ.ศ. 2566 กำหนดแนวทางการดำเนินงานดังนี้

1. แต่งตั้งคณะกรรมการติดตามและประเมินผลระดับมหาวิทยาลัยและหน่วยงาน
2. ประเมินผลเป็นรายปีตามตัวชี้วัดตามเป้าประสงค์ และยุทธศาสตร์ โดยให้คณะกรรมการฯ เป็นผู้กำหนดระยะเวลาในการรายงานและการติดตามประเมินผล
3. พัฒนาระบบฐานข้อมูลสำหรับการประเมินผลการดำเนินงานของหน่วยงานในระดับปฏิบัติการ ตามระยะเวลาที่กำหนด ให้มีการประเมินแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อนำผลการประเมินมาปรับปรุงแผนให้สอดคล้องกับสถานการณ์
4. ติดตามความก้าวหน้าในการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร ทบทวนและปรับปรุงแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ด้านต่างๆ อย่างต่อเนื่อง
5. รายงานผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากรให้สภามหาวิทยาลัยทราบอย่างต่อเนื่องอย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง

ขั้นตอนการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร



ภาพที่ 2 ขั้นตอนการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร

ภาคผนวก

จำนวนนักศึกษาและจำนวนอัตรากำลังบุคลากร
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

จำนวนนักศึกษาทั้งหมด ปีการศึกษา 2565

คณะ	ระดับ	หลักสูตร	สาขา/โปรแกรมวิชา	ภาคปกติ	ภาค กศ.ปช.	รวม
วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	ปริญญาตรี 4 ปี	วท.บ.	เกษตรศาสตร์	90	0	90
		วท.บ.	คหกรรมศาสตร์	116	1	117
		วท.บ.	เคมี	53	0	53
		วท.บ.	ชีววิทยา	75	0	75
		วท.บ.	เทคนิคการสัตวแพทย์	80	0	80
		วท.บ.	เทคโนโลยีดิจิทัลมัลติมีเดีย	42	0	42
		วท.บ.	เทคโนโลยีสารสนเทศ	96	2	98
		วท.บ.	เทคโนโลยีอาหาร	15	0	15
		วท.บ.	ฟิสิกส์	27	0	27
		วท.บ.	ภูมิศาสตร์และภูมิสารสนเทศ	10	0	10
		วท.บ.	ภูมิสารสนเทศ	18	0	18
		วท.บ.	ระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการ	41	0	41
		วท.บ.	วิทยาการคอมพิวเตอร์	166	24	190
		วท.บ.	วิทยาศาสตร์การกีฬาและการออกกำลังกาย	518	21	539
		วท.บ.	วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการอาหาร	53	0	53
		วท.บ.	วิทยาศาสตร์สิ่งแวดล้อม	73	0	73
		วท.บ.	สถิติประยุกต์	23	0	23
		วท.บ.	สถิติประยุกต์และวิทยาการข้อมูล	3	0	3
รวมคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี				1499	48	1,547

คณะ	ระดับ	หลักสูตร	สาขา/โปรแกรมวิชา	ภาคปกติ	ภาค กศ.ปช.	รวม
สาธารณสุขศาสตร์	ปริญญาตรี 4 ปี	ส.บ.	อนามัยสิ่งแวดล้อม	77	0	77
		ส.บ.	อาชีวอนามัยและความปลอดภัย	165	0	165
		วท.บ.	สาธารณสุขชุมชน	265	0	265
รวมคณะสาธารณสุขศาสตร์				507	0	507

คณะ	ระดับ	หลักสูตร	สาขา/โปรแกรมวิชา	ภาคปกติ	ภาค กศ.ปช.	รวม
พยาบาลศาสตร์	ป.ตรี 4 ปี	พย.บ.	พยาบาลศาสตรบัณฑิต	85	0	85
		รวมคณะพยาบาลศาสตร์			85	0

คณะ	ระดับ	หลักสูตร	สาขา/โปรแกรมวิชา	ภาคปกติ	ภาค กศ.ปช.	รวม
มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	ปริญญาตรี 4 ปี	ศศ.บ.	การพัฒนาสังคม	105	1	106
		ศศ.บ.	นวัตกรรมการพัฒนาสังคม	29	0	29
		ศศ.บ.	ภาษาจีน	279	0	279
		ศศ.บ.	ภาษาญี่ปุ่น	164	0	164
		ศศ.บ.	ภาษาไทย	172	0	172
		ศศ.บ.	ภาษาไทยเพื่อการสื่อสารสำหรับชาวต่างประเทศ	42	0	42
		ศศ.บ.	ภาษาอังกฤษ	357	76	433
		ศศ.บ.	ภาษาอังกฤษธุรกิจ	297	2	299
		ศศ.บ.	สารสนเทศศาสตร์และการจัดการแหล่งเรียนรู้	14	0	14
		ศศ.บ.	สารสนเทศศาสตร์และบรรณารักษศาสตร์	46	0	46
		น.บ.	นิติศาสตร์	433	0	433
		ร.บ.	รัฐประศาสนศาสตร์	696	133	829
		ร.บ.	รัฐศาสตร์	354	107	461
		ศบ.บ.	ทัศนศิลป์	58	0	58
		ศบ.บ.	ออกแบบบัณฑิตศิลป์	128	1	129
		รวมคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์				3,174

คณะ	ระดับ	หลักสูตร	สาขา/โปรแกรมวิชา	ภาคปกติ	ภาค กศ.ปช.	รวม	
วิทยาการจัดการ	ปริญญาตรี 4 ปี	บธ.บ.	การเงิน	21	0	21	
		บธ.บ.	การเงินและการธนาคาร	107	7	114	
		บธ.บ.	การจัดการ	436	114	550	
		บธ.บ.	การจัดการทรัพยากรมนุษย์	133	0	133	
		บธ.บ.	การจัดการธุรกิจการค้าสมัยใหม่	52	0	52	
		บธ.บ.	การจัดการโลจิสติกส์และโซ่อุปทาน	290	0	290	
		บธ.บ.	การตลาด	245	68	313	
		บธ.บ.	คอมพิวเตอร์ธุรกิจ	212	37	249	
		บช.บ.	การบัญชี	299	77	376	
		ศศ.บ.	การจัดการการท่องเที่ยว การจัดประชุมและนันทนาการ	13	0	13	
		ศศ.บ.	การจัดการโรงแรม	165	8	173	
		ศศ.บ.	การจัดการโรงแรมและนวัตกรรมการบริการ	36	0	36	
		ศศ.บ.	อุตสาหกรรมท่องเที่ยว	108	3	111	
		ศ.บ.	เศรษฐศาสตร์	71	0	71	
		ทล.บ.	การจัดการข้อมูลดิจิทัล	5	0	5	
		นศ.บ.	นิติศาสตร์	258	34	292	
		นศ.บ.	นิติศาสตร์ (การสื่อสารมวลชน)	2	0	2	
		นศ.บ.	นิติศาสตร์ดิจิทัล	72	0	72	
				รวมปริญญาตรี 4 ปี	2,525	348	2,873
		ปริญญาตรี เทียบโอน	เทียบโอน	บธ.บ.	การจัดการ	86	72
	บธ.บ.			คอมพิวเตอร์ธุรกิจ	39	63	102
	บช.บ.			การบัญชี	15	125	140
	ศศ.บ.			การจัดการการท่องเที่ยว การจัดประชุมและนันทนาการ	8	0	8
	ศศ.บ.			การจัดการโรงแรม	15	0	15
	ศศ.บ.			การจัดการโรงแรมและนวัตกรรมการบริการ	11	0	11
			รวมปริญญาตรี เทียบโอน	174	260	434	
			รวมคณะวิทยาการจัดการ	2,699	608	3,307	

คณะ	ระดับ	หลักสูตร	สาขา/โปรแกรมวิชา	ภาคปกติ	ภาค กศ.ปช.	รวม	
เทคโนโลยีอุตสาหกรรม	ปริญญาตรี 4 ปี	ค.อ.บ.	อุตสาหกรรมศิลป์	94	0	94	
		วศ.บ.	วิศวกรรมเครื่องกล	26	13	39	
		วศ.บ.	วิศวกรรมเครื่องกล ชนสงและโลจิสติกส์	29	0	29	
		วศ.บ.	วิศวกรรมจัดการอุตสาหกรรม	139	6	145	
		วศ.บ.	วิศวกรรมไฟฟ้าอุตสาหกรรม	65	20	85	
		อส.บ.	เทคโนโลยีก่อสร้าง	7	0	7	
		อส.บ.	เทคโนโลยีอิเล็กทรอนิกส์และโทรคมนาคม	3	0	3	
		อส.บ.	นวัตกรรมเซรามิกส์	5	0	5	
		อส.บ.	ออกแบบผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม	27	0	27	
				รวมปริญญาตรี 4 ปี	395	39	434
	ปริญญาตรี ต่อเนื่อง	ต่อเนื่อง	วศ.บ.	การจัดการงานวิศวกรรม	12	12	24
			วศ.บ.	วิศวกรรมไฟฟ้าอุตสาหกรรม	12	15	27
			อส.บ.	การจัดการอุตสาหกรรม	26	29	55
			อส.บ.	เทคโนโลยีอิเล็กทรอนิกส์และโทรคมนาคม	8	0	8
			รวมปริญญาตรี ต่อเนื่อง	58	56	114	
	ปริญญาตรี 5 ปี	5 ปี	สถ.บ.	สถาปัตยกรรม	58		58
				รวมปริญญาตรี 5 ปี	58		58
			รวมคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม	511	95	606	

คณะ	ระดับ	หลักสูตร	สาขา/โปรแกรมวิชา	ภาคปกติ	ภาค กศ.ปช.	รวม
ครุศาสตร์	ปริญญาตรี 4 ปี	ค.บ.	การศึกษารัฐมว	228		228
		ค.บ.	การศึกษาพิเศษ	80		80
		ค.บ.	คณิตศาสตร์	238		238
		ค.บ.	คอมพิวเตอร์ศึกษา	174		174
		ค.บ.	เคมี	102		102
		ค.บ.	จิตวิทยาการปรึกษาและการแนะแนว	86		86
		ค.บ.	ชีววิทยา	106		106
		ค.บ.	ดนตรีศึกษา	119		119
		ค.บ.	เทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา	86		86
		ค.บ.	นาฏศิลป์ไทย	147		147
		ค.บ.	พลศึกษา	223		223
		ค.บ.	พุทธศาสนศึกษา	95		95
		ค.บ.	ฟิสิกส์	102		102
		ค.บ.	ภาษาไทย	238		238
		ค.บ.	ภาษาอังกฤษ	221		221
		ค.บ.	วิทยาศาสตร์ทั่วไป	113		113
		ค.บ.	ศิลปศึกษา	165		165
	ค.บ.	สังคมศึกษา	211		211	
			รวมปริญญาตรี 4 ปี	2734		2734
	ปริญญาตรี 5 ปี	ค.บ.	การศึกษารัฐมว	49	0	49
		ค.บ.	การศึกษาพิเศษ-ภาษาไทย	23	0	23
		ค.บ.	คณิตศาสตร์	49	0	49
		ค.บ.	คอมพิวเตอร์ศึกษา	30	0	30
		ค.บ.	เคมี	19	0	19
		ค.บ.	ชีววิทยา	28	0	28
		ค.บ.	ดนตรี	25	0	25
		ค.บ.	เทคโนโลยีการศึกษาและคอมพิวเตอร์ศึกษา	22	0	22
		ค.บ.	เทคโนโลยีและนวัตกรรมการศึกษา-คอมพิวเตอร์ศึกษา	2	0	2
		ค.บ.	นาฏศิลป์ไทย	31	0	31
ค.บ.		พลศึกษา	42	0	42	
ค.บ.		พุทธศาสนศึกษา	13	0	13	
ค.บ.		ฟิสิกส์	32	0	32	
ค.บ.		ภาษาไทย	50	0	50	
ค.บ.		ภาษาอังกฤษ	46	0	46	
ค.บ.	วิทยาศาสตร์ทั่วไป	28	0	28		
ค.บ.	ศิลปศึกษา	27	0	27		
ค.บ.	สังคมศึกษา	52	0	52		
ค.บ.	อุตสาหกรรมศึกษา	34	0	34		
		รวมปริญญาตรี 5 ปี	602	0	602	
		รวมคณะครุศาสตร์	3,336	0	3,336	

	ปกติ	กศ.ปช.	รวม
รวมปริญญาตรี 4 ปี	10,919	755	11,674
รวมปริญญาตรี 5 ปี	660	0	660
รวมปริญญาตรี ต่อเนื่อง	58	56	114
รวมปริญญาตรี เทียบโอน	174	260	434
รวมทั้งหมด	11,811	1,071	12,882