



HRO
DIVISION OF HUMAN RESOURCES AND ORGANIZATION
WALAILAK UNIVERSITY

รายงานผลการบริหารและ พัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ 2565
(1 ตุลาคม 2564 – 30 กันยายน 2565)

ส่วนทรัพยากรมนุษย์และองค์กร
มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์

การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์

เพื่อให้แผนการบริหารงานบุคคล มีความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนกลยุทธ์มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) ฝ่ายบริหารและส่วนทรัพยากรมนุษย์และองค์กรจึงได้กำหนดเป้าหมายการพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลให้มีความคล่องตัว รวดเร็ว และเพิ่มประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยการปรับปรุงข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศเกี่ยวกับงานบุคคล เป็นจำนวนมาก ทั้งนี้ เพื่อเป็นกลไกการสนับสนุนการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ขอมหาวิทยาลัยให้เป็นสถาบันการศึกษากลุ่มที่สร้างองค์ความรู้แห่งอนาคต (Frontier research) สามารถสรุปผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารงานบุคคล ได้ดังนี้

1. ด้านกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resource Strategy – HRS)

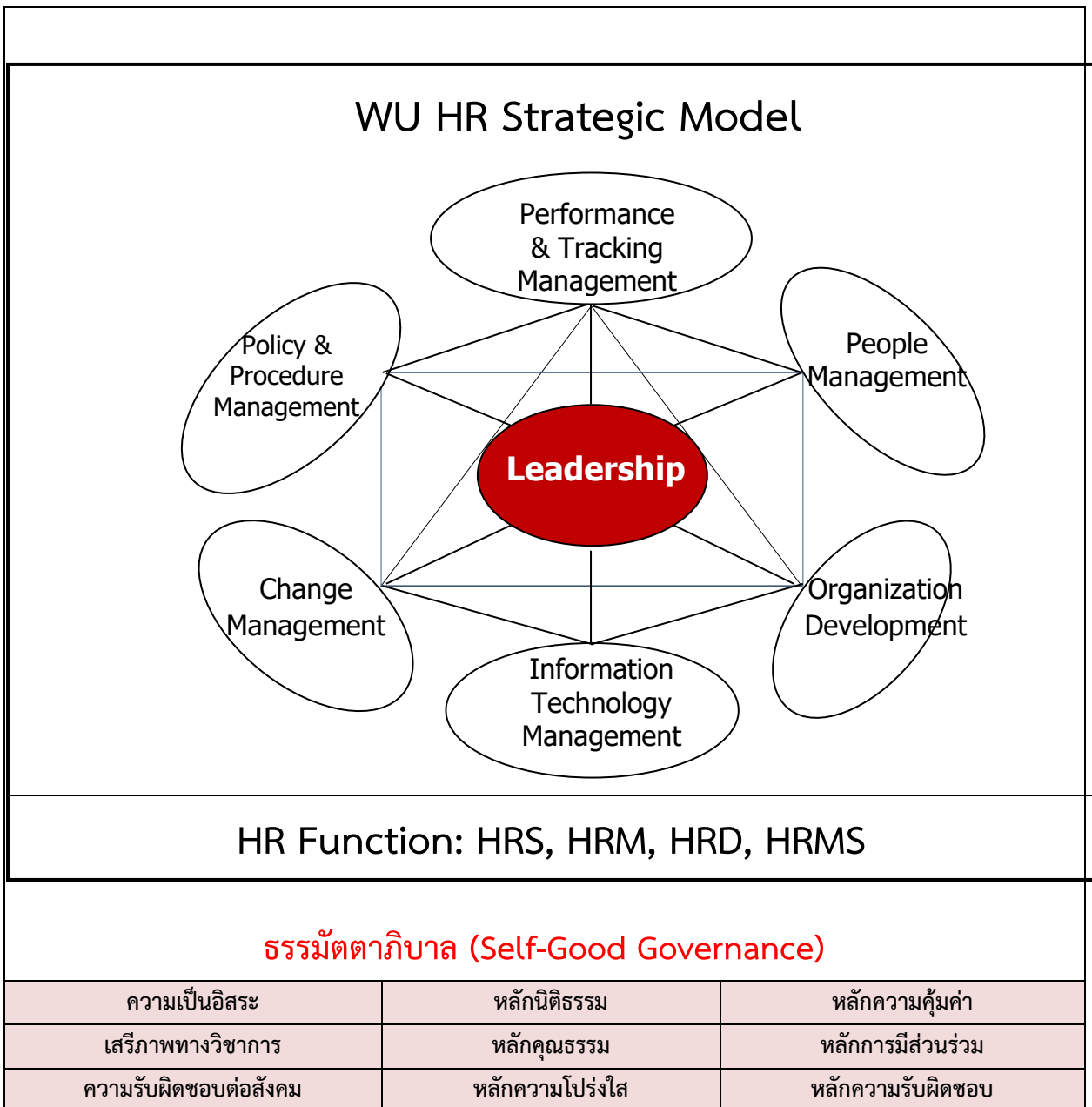
1.1 การวางแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

เนื่องจากยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย มุ่งเน้นการเป็นองค์กรสมรรถนะสูง จึงกำหนดเป้าประสงค์ให้พัฒนาทุนมนุษย์สู่องค์กรสมรรถนะสูง และด้วยเหตุที่ปัจจุบันเกิดภาวะการเปลี่ยนแปลงและแข่งขันสูง มหาวิทยาลัยจึงกำหนดนโยบายและมอบหมายให้ฝ่ายบริหารและส่วนทรัพยากรมนุษย์และองค์กรจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารงานบุคคลให้มีความสอดคล้องและเชื่อมโยงกับแผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย โดยให้ทุกฝ่ายทั้งผู้บริหารและบุคลากรในฐานะผู้มีส่วนได้ส่วนเสียร่วมวิเคราะห์กำหนดแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลมหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ ซึ่งผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารและพัฒนาบุคลากร และคณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ โดยสามารถจัดทำเป็น WU HR Strategic Model ดังนี้

เป็นมหาวิทยาลัยวิจัยชั้นนำของโลก

1. ความเป็นเลิศทางวิชาการ	2. มหาวิทยาลัยเป็นองค์กรสมรรถนะสูง	3. การเรียนการสอนมีมาตรฐานสากล
4. นักศึกษามีคุณภาพมีความสามารถในการแข่งขัน	5. เมืองมหาวิทยาลัยสีเขียวแห่งความสุข	6. สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับทุกภาคส่วน
7. สินทรัพย์สร้างคุณค่าและมูลค่าเพิ่ม	8. เป็นเสาหลักด้านสุขภาวะในภาคใต้	9. นักศึกษามีศักยภาพด้านกีฬาและสุขภาพ

ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบนพื้นฐานหลัก “ธรรม์ตตาทิบาล”
เพื่อขับเคลื่อนเป็นมหาวิทยาลัยชั้นนำของโลก



ภาพที่ 1 ตัวแบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ (WU HR Strategic Model)

1.2 การวิเคราะห์ภาระงานและอัตรากำลัง

มีการวิเคราะห์ภาระงานและอัตรากำลัง โดยคณะกรรมการตามองค์ประกอบที่มหาวิทยาลัยกำหนดตามระบบ Workforce Planning คำนึงถึงเป้าหมายองค์การระดับมหาวิทยาลัยและหน่วยงาน ให้องค์กรและเหตุผลตามความจำเป็นหรือเสนอทั้ง “แผนงาน แผนเงิน และแผนคน” เพื่อให้ส่วนทรัพยากรมนุษย์และองค์กร ส่วนแผนงานและยุทธศาสตร์ และคณะกรรมการชุดดังกล่าวพิจารณาถ่วงน้ำหนักความเหมาะสม แล้วกำหนดเป็นแผนกรอบอัตรากำลัง เพื่อสรรหาและคัดเลือกพนักงานสายวิชาการ และสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไปให้เป็นตามสัดส่วนที่เหมาะสม ซึ่งตามแผนการประชุมคณะกรรมการ กำหนดเดือนละ 1 ครั้ง และในรอบปีจัดประชุมตามแผนปกติ รวม 12 ครั้ง และกำหนดกรอบอัตรากำลังไว้เป็นแผนดำเนินงานด้านบุคลากรที่บรรจุอยู่ในแผนการใช้งบประมาณด้วย

1.3 การปรับปรุงโครงสร้างหน่วยงาน

เพื่อให้โครงสร้างการแบ่งส่วนงานของหน่วยงานภายใต้กำกับของมหาวิทยาลัยมีความสอดคล้องกับนโยบายและทิศทางการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย ปัจจุบันมหาวิทยาลัยจึงมีการพัฒนาและปรับปรุงโครงสร้างของหน่วยงานต่างๆ ภายในมหาวิทยาลัยอย่างต่อเนื่องตั้งแต่ปี พ.ศ. 2562 เป็นต้นมา ทั้งนี้ ปัจจุบันพบว่ามหาวิทยาลัยได้ออกประกาศที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับการแบ่งส่วนงานภายในมหาวิทยาลัยแล้วจำนวนทั้งสิ้น 9 ฉบับ โดยมุ่งเน้นการปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งส่วนงานของสำนักวิชาเป็นสำคัญ สำหรับในส่วนของการปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งส่วนงานของหน่วยงานสนับสนุนนั้น มหาวิทยาลัยได้มีคำสั่งที่ 208/2563 เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนงานและกำหนดกรอบตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัยวไลยลักษณ์ ลงวันที่ 12 กุมภาพันธ์ 2563 เพื่อทำหน้าที่ทบทวน วิเคราะห์พัฒนาโครงสร้างการแบ่งส่วนงานเดิมของหน่วยงานสนับสนุน เพื่อให้มีความสอดคล้องกับนโยบายและทิศทางการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย โดยได้ดำเนินการปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งส่วนงานทั้งสิ้น 27 หน่วยงาน (หมายเหตุ ใช้ชื่อหน่วยงาน ณ ขณะนั้น) ดังนี้

1. สำนักวิชาการจัดการ
2. สำนักวิชารัฐศาสตร์และนิติศาสตร์
3. สำนักวิชาศิลปศาสตร์
4. สำนักวิชาแพทยศาสตร์
5. วิทยาลัยนานาชาติ
6. ศูนย์บริหารทรัพย์สิน
7. ศูนย์นวัตกรรมการเรียนและการสอน
8. ศูนย์บริการวิชาการ
9. ศูนย์กิจการนานาชาติ
10. ศูนย์เครื่องมือวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
11. ศูนย์บริการการศึกษา
12. ศูนย์สมาร์ตฟาร์ม
13. สถาบันวิจัยวิทยาการสุขภาพ
14. สถาบันวิจัยและนวัตกรรม
15. อุทยานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
16. อุทยานพฤกษศาสตร์
17. ส่วนสื่อสารองค์กร
18. ส่วนการเงินและบัญชี
19. ส่วนทรัพยากรมนุษย์และองค์กร
20. ส่วนอาคารสถานที่
21. ส่วนภูมิสถาปัตยกรรมและสิ่งแวดล้อม

22. ส่วนนิติการ
23. ส่วนอำนวยการและสารบรรณ
24. ส่วนแผนงานและยุทธศาสตร์
25. ส่วนกิจการนักศึกษา
26. หน่วยตรวจสอบภายใน
27. หน่วยประสานงานมหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ กรุงเทพมหานคร

1.4 การปรับปรุงแก้ไขข้อบังคับ ระเบียบและประกาศ

มหาวิทยาลัยได้ดำเนินการปรับปรุงแก้ไขข้อบังคับ ระเบียบและประกาศมหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ตั้งแต่ปีงบประมาณ 2559 – ปัจจุบัน (30 กันยายน 2565) ภายใต้การบริหารงานของคณะผู้บริหารชุดปัจจุบัน จำนวน 327 ฉบับ ดังนี้

ตารางที่ 1 จำนวนการปรับปรุงแก้ไขข้อบังคับ ระเบียบและประกาศมหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ด้านการบริหารงานบุคคล

ประเภท	2559 (ตั้งแต่ ก.ค.)	2560	2561	2562	2563	2564	2565	รวม
ข้อกำหนด	-	-	-	-	-	-	1	1
ข้อบังคับ	3	1	12	5	5	5	6	37
ระเบียบ	-	3	5	7	3	7	-	25
ประกาศ	7	47	42	46	18	55	49	264
รวม	10	51	59	58	26	67	56	327

2. ด้านการบริหารงานบุคคล (Human Resource Management : HRM)

2.1 การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร

มหาวิทยาลัยมีการกำหนดเกณฑ์การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร ซึ่งได้ดำเนินการตามระเบียบมหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ ว่าด้วยการสรรหา การเลือกสรร การคัดเลือกและการทดลองปฏิบัติงาน พ.ศ. 2535 ข้อบังคับมหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ว่าด้วยการจ้างอาจารย์สัญญาจ้างปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2561 และข้อบังคับมหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ว่าด้วยการจ้างผู้มีความรู้ความสามารถพิเศษเป็นศาสตราจารย์ มีการจัดตั้งคณะกรรมการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป โดยกำหนดองค์ประกอบของคณะกรรมการได้เสนอผ่านความเห็นชอบของคณะกรรมการบริหารงานบุคคลและสภามหาวิทยาลัยให้การเห็นชอบองค์ประกอบของคณะกรรมการสรรหาและคัดเลือกโดยจัดทำเป็นประกาศอย่างชัดเจนและในการดำเนินการสรรหาและคัดเลือกได้มีการจัดตั้งคณะกรรมการเป็นไปตามองค์ประกอบที่กำหนด และทุกครั้งเพื่อให้ได้มาซึ่งบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถตามตำแหน่งที่ประกาศรับ พร้อมทั้งมีการประกาศรับสมัครผ่านช่องทางต่าง ๆ และแจ้งผลการดำเนินการตามระเบียบ

ประกาศที่กำหนดโดยเปิดเผยทั่วไป ทั้งนี้ มหาวิทยาลัยได้ดำเนินการสรรหาและคัดเลือก และบรรจุบุคลากรเข้าปฏิบัติหน้าที่แล้ว รวมจำนวน 187 ราย (ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2565) ดังนี้

- 1) สายบริหารวิชาการ (ตำแหน่งคณบดี ผู้อำนวยการศูนย์/สถาบัน) จำนวน 0 ตำแหน่ง/ราย
- 2) สายวิชาการ จำนวน 79 ราย
- 3) สายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป จำนวน 108 ราย

2.2 การบริหารผลการปฏิบัติงาน

มหาวิทยาลัยใช้กระบวนการบริหารผลการปฏิบัติงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์โดยจัดทำคำรับรองการปฏิบัติงานประจำปีมีการมอบหมายงานจากระดับนโยบายลงสู่ระดับปฏิบัติการ มอบหมายให้หัวหน้าหน่วยงาน หรือผู้บังคับบัญชาติดตามผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง การประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงาน ใช้วิธีการประเมินแบบวัดคุณวิสัยและการสร้างทีมงาน (Objective and Teamwork Assessment) ซึ่งประเมินทั้งระดับบุคคลและระดับหน่วยงานและนำผลการประเมินไปใช้ประกอบการพิจารณาจ่ายค่าตอบแทนในรูปแบบการขึ้นเงินเดือนประจำปี การจ่ายค่าตอบแทนพิเศษการขึ้นชมคุณค่าบุคลากรโดยประกาศรายชื่อพนักงานที่ได้รับผลการประเมินระดับดีเยี่ยมให้ประชาคมวลัยลักษณ์ทราบโดยทั่วกันและมีแนวทางการกระตุ้นส่งเสริมให้พนักงานสายวิชาการตำแหน่งอาจารย์มีขวัญและกำลังใจพัฒนางานทางวิชาการ สนับสนุนการจัดการศึกษา การวิจัยโดยกำหนดเกณฑ์การให้รางวัลอาจารย์ดาวรุ่งและการจ่ายค่าตอบแทนพิเศษพนักงานที่มีผลงานตามเกณฑ์พรีเมียม (Premium) ดังนี้

2.1 มหาวิทยาลัยมอบรางวัลอาจารย์ดาวรุ่ง ในปีงบประมาณ 2565 จำนวน 9 ราย



ภาพที่ 2 รางวัลอาจารย์ดาวรุ่ง

1.2 จ่ายค่าตอบแทนพิเศษผลงานประเภทพรีเมียม ในปีงบประมาณ 2565 มหาวิทยาลัยจ่ายค่าตอบแทนพิเศษพรีเมียมแก่ของพนักงานสายวิชาการ จำนวน 22 ราย คิดเป็นเงินรวม 781,064 บาท

ตารางที่ 2 จำนวนผู้ได้รับค่าตอบแทนพิเศษ

กลุ่มตำแหน่ง	จำนวน (คน)	จำนวนเงิน (บาท)
อาจารย์	13	390,000.00
อาจารย์ (ปรับตำแหน่งระหว่างปีคิดตามสัดส่วน)	3	42,842.47
อาจารย์ + ผู้ช่วยศาสตราจารย์ (ปรับตำแหน่งระหว่างปีคิดตามสัดส่วน)	1	48,221.46
ผู้ช่วยศาสตราจารย์	3	150,000.00
รองศาสตราจารย์	2	150,000.00
ศาสตราจารย์	0	-
รวมจำนวนเงินทั้งสิ้น		781,064.00

3. ด้านการพัฒนาบุคลากร (Human Resource Development : HRD)

มหาวิทยาลัยมีเป้าหมายในการพัฒนาบุคลากรตามแผนยุทธศาสตร์ดังนี้

- 1) การพัฒนาบุคลากรกลุ่มผู้บริหาร (2 โครงการ)
- 2) การพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ (1 โครงการ)
- 3) การพัฒนาบุคลากรด้านการขอกำหนดตำแหน่งวิชาการ และการพัฒนาวิทยฐานะทางวิชาชีพ (5 โครงการ)
- 4) การพัฒนาบุคลากรสายปฏิบัติการด้านการปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน (6 โครงการ)

1) การพัฒนาบุคลากรกลุ่มผู้บริหาร

1.1 ด้านการบริหารความเปลี่ยนแปลง

ชื่อโครงการ	หลักสูตร “กลยุทธ์การเปลี่ยนแปลงเพื่อขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยสู่ World Class University” (Strategic Change Management for driving WU to World Class University)
ระยะเวลา	วันที่ 15 - 17 พฤศจิกายน 2564
สถานที่	ห้องประชุมช่อประดู่ อาคารศูนย์การแพทย์มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ และระบบ Zoom Cloud Meetings (สำหรับหน่วยงาน ณ กรุงเทพมหานคร)
กลุ่มเป้าหมาย	65 คน 1. รองอธิการบดี / ผู้ช่วยอธิการบดี 2. คณบดี / รักษาการแทนคณบดี

	3. ผู้อำนวยการ / รักษาการแทนผู้อำนวยการ 4. หัวหน้าส่วน-สำนักงาน-โครงการ / ผู้จัดการ-ผู้กำกับดูแล
วัตถุประสงค์	1. เพื่อให้ผู้บริหารรับทราบนโยบายการขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์สู่ World Class University และนำไปปฏิบัติให้เกิดผล 2. เพื่อให้ผู้บริหารนำเสนอกลยุทธ์การเปลี่ยนแปลงเพื่อขับเคลื่อนผลการปฏิบัติงาน สู่ World Class University ตามแนวทาง OKRs และรับฟังข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนาผลการปฏิบัติงาน

UWU
มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์

สัมมนาเชิงปฏิบัติการผู้บริหาร

หลักสูตร
“กลยุทธ์การเปลี่ยนแปลง
เพื่อขับเคลื่อนมหาวิทยาลัย
วลัยลักษณ์ สู่ World Class
University”

15 - 17 พฤศจิกายน 2564

ณ ห้องประชุมชั้น 4 อาคาร A
โรงพยาบาลศูนย์การแพทย์ มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์
และ Zoom Cloud Meetings

1.2 ด้านภาวะผู้นำ (Leadership)

ชื่อโครงการ	หลักสูตร “ผู้นำการเปลี่ยนแปลงระดับสูง (The Leadership Grid) มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์”
ระยะเวลา	วันที่ 2 สิงหาคม 2565 (ประชุมเตรียมความพร้อม) วันที่ 26 – 28 สิงหาคม 2565 (อบรมเชิงปฏิบัติการ)
สถานที่	ห้องประชุมช่อประดู่ ชั้น 4 โรงพยาบาลศูนย์การแพทย์มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ ณ ขนอมเซ็นไรส์บีช รีสอร์ท อ.ขนอม จ.นครศรีธรรมราช
กลุ่มเป้าหมาย	ผู้บริหาร 42 ท่าน 1. อธิการบดี 2. รองอธิการบดี 3. ผู้ช่วยอธิการบดี 4. คณบดี

	<p>5. ผู้อำนวยการ (ศูนย์การแพทย์มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์/ศูนย์บริการการศึกษา/ศูนย์บรรณสารและสื่อการศึกษา/ศูนย์นวัตกรรมการเรียนและการสอน/สถาบันส่งเสริมการวิจัยและนวัตกรรมสู่ความเป็นเลิศ)</p>
<p>วัตถุประสงค์</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. เพื่อให้ผู้บริหารระดับสูงของมหาวิทยาลัยได้เรียนรู้ทักษะการบริหารสำหรับใช้เป็นแนวทางสร้างความเปลี่ยนแปลงในการขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยสู่ World Class University 2. เพื่อเพิ่มพูนทักษะการรู้จักตนเอง การสร้างการเปลี่ยนแปลง การจัดการความขัดแย้ง และการสร้างวิสัยทัศน์ ตามแนวคิดทฤษฎี Grid



2) การพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ

2.1 การพัฒนาศักยภาพและการพัฒนาคุณวุฒิของพนักงานสายวิชาการ

ในส่วนของการพัฒนาศักยภาพให้กับบุคลากรสายวิชาการนั้น มหาวิทยาลัยได้เล็งเห็นความสำคัญในการพัฒนาศักยภาพและการพัฒนาคุณวุฒิของพนักงานสายวิชาการที่มีคุณวุฒิระดับปริญญาโทให้มีวุฒิระดับปริญญาเอกจำนวนมากขึ้น โดยการสนับสนุนทุนมหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์และทุนที่ได้รับการจัดสรรจากหน่วยงานภายนอก พร้อมทั้งมีการสนับสนุนพัฒนาศักยภาพโดยการให้ไปฝึกอบรม ดูงานและปฏิบัติการวิจัย เพื่อให้พนักงานสายวิชาการได้มีประสบการณ์ทางการวิจัยทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ และสามารถนำความรู้มาพัฒนาการเรียนการสอนในการผลิตบัณฑิตให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพ โดยมหาวิทยาลัยได้จัดสรรทุนการศึกษา ดังนี้

1. ทูมมหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ที่มีการจัดสรรประจำปีงบประมาณ
 - 1.1 โครงการสนับสนุนบางส่วนเพื่อการศึกษาต่อระดับปริญญาตรีสำหรับคณาจารย์มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์
 - 1.2 โครงการทุนศึกษาต่อระดับปริญญาโทและเอก ณ มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ ยกเว้นค่าธรรมเนียมการศึกษาสำหรับพนักงานสายวิชาการ มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์
 - 1.3 โครงการพัฒนาอาจารย์ระดับปริญญาโทเพื่อศึกษาในประเทศและต่างประเทศสำหรับผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีเกียรตินิยม
2. ทุนหน่วยงานภายนอก ซึ่งเป็นทุนที่ได้รับการจัดสรรตามความต้องการของมหาวิทยาลัยในแต่ละปี และการจัดสรรทุนจะเป็นไปตามกระบวนการคัดเลือกของหน่วยงานที่เป็นเจ้าของทุนและแหล่งทุน ดังนี้
 - 2.1 ทุนกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (ทุนรัฐบาลทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี)
 - 2.2 ทุนสำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน
 - 2.3 ทุนรัฐบาลต่างประเทศ หรือทุนหน่วยงานภายนอก

ทั้งนี้ ณ วันที่ 1 พฤศจิกายน 2565 มหาวิทยาลัยมีพนักงานสายวิชาการและนักเรียนทุนอยู่ระหว่างศึกษาต่อฝึกอบรมเฉพาะทางทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ ดังนี้

ตารางที่ 3 จำนวนพนักงานสายวิชาการลาศึกษาต่อ

สำนักวิชา/วิทยาลัย	ปริญญาเอก	ปริญญาโท	ฝึกอบรม วุฒิบัตร	ฝึกอบรม แพทย์ประจำบ้าน
1. ศิลปศาสตร์	2	-	-	-
2. รัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์	6	4	-	-
3. นิติศาสตร์	-	3	-	-
4. การจัดการ	4	-	-	-
5. การบัญชีและการเงิน	2	-	-	-
6. สารสนเทศศาสตร์	5	-	-	-
7. วิทยาศาสตร์	2	-	-	-
8. เทคโนโลยีการเกษตรและอุตสาหกรรมอาหาร	-	1	-	-
9. วิศวกรรมศาสตร์และเทคโนโลยี	1	-	-	-
10. สหเวชศาสตร์	6	-	-	-
11. สาธารณสุขศาสตร์	6	-	-	-
12. พยาบาลศาสตร์	4	5	-	-
13. สถาปัตยกรรมศาสตร์และการออกแบบ	1	-	-	-
14. เกษศาสตร์	9	3	3	-

สำนักวิชา/วิทยาลัย	ปริญญาเอก	ปริญญาโท	ฝึกอบรม วุฒิบัตร	ฝึกอบรม แพทย์ประจำบ้าน
15. แพทยศาสตร์	-	-	-	5
16. พหุภาษาและการศึกษาทั่วไป	3	-	-	-
17. สัตวแพทยศาสตร์อัคราขุมารี	4	1	-	-
18. ทันตแพทยศาสตร์	-	-	-	-
19. วิทยาลัยนานาชาติ	-	-	-	-
20. บัณฑิตวิทยาลัย	-	-	-	-
รวม	55	17	3	5

2.2 การพัฒนาอาจารย์ด้านการเรียนการสอนตามกรอบมาตรฐานวิชาชีพระดับอุดมศึกษาของประเทศอังกฤษ (The UK Professional Standards Framework, UKPSF)

มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ได้ให้ความสำคัญกับการจัดการเรียนการสอนอย่างมีคุณภาพ นอกเหนือจากหลักสูตรที่เปิดสอนแล้ว คุณภาพของอาจารย์ผู้สอนเป็นสิ่งที่มหาวิทยาลัยได้ให้ความสำคัญเป็นอย่างมาก จึงได้นำระบบการจัดการเรียนการสอนที่ได้มาตรฐานสากล The United Kingdom Professional Standards Framework (UKPSF) ประเทศอังกฤษ มาใช้เป็นเครื่องมือพัฒนาอาจารย์ของมหาวิทยาลัยให้เป็นคณาจารย์มืออาชีพตั้งแต่ปีการศึกษา 2561 เป็นต้นมา และได้จัดฝึกอบรม UKPSF ให้กับอาจารย์มาอย่างต่อเนื่องเป็นประจำทุกปี

ในปีงบประมาณ 2565 มหาวิทยาลัยมีอาจารย์ที่ผ่านการอบรม UKPSF ทั้งสิ้น 576 คน ได้รับ Fellowship จำนวน 518 คน คิดเป็นร้อยละ 89.93

ณ วันที่ 20 มกราคม 2566 มหาวิทยาลัยมีอาจารย์ที่ได้รับการรับรองมาตรฐานวิชาชีพ UKPSF สะสมรวมทั้งสิ้น 591 คน จากอาจารย์ทั้งหมด 608 คน คิดเป็นร้อยละ 97.20 ประกอบด้วยระดับ principal fellow 1 คน ระดับ senior fellow 66 คน และระดับ fellow 524 คน ซึ่งเป็นสถิติสูงสุดของประเทศไทยและเป็นอันดับ 2 ของโลกรองจากประเทศออสเตรเลีย (ไม่นับรวมประเทศอังกฤษ) สำหรับอาจารย์ที่เหลืออีกจำนวน 17 คน กำลังอยู่ในกระบวนการเสนอขอการรับรองมาตรฐานวิชาชีพ UKPSF

ตารางที่ 4 แสดงร้อยละของอาจารย์ที่ได้รับ Fellowship ต่ออาจารย์ที่ผ่านการอบรม UKPSF ทั้งหมด (ข้อมูลระดับสำนักวิชา ณ วันที่ 30 กันยายน 2565)

หน่วยงาน	จำนวน (คน)		ร้อยละ
	อาจารย์ทั้งหมด	อาจารย์ที่ได้ fellowship	
สำนักวิชาการจัดการ	46	43	93.48
สำนักวิชาศิลปศาสตร์	20	20	100
สำนักวิชารัฐศาสตร์และนิติศาสตร์	20	11	55.00
สำนักวิชาพหุภาษาและการศึกษาทั่วไป	50	45	90.00
สำนักวิชาพยาบาลศาสตร์	51	40	78.43

หน่วยงาน	จำนวน (คน)		ร้อยละ
	อาจารย์ทั้งหมด	อาจารย์ที่ได้ fellowship	
สำนักวิชาสาธารณสุขศาสตร์	43	41	95.35
สำนักวิชาแพทยศาสตร์	44	42	95.45
สำนักวิชาเภสัชศาสตร์	30	29	96.67
สำนักวิชาสหเวชศาสตร์	82	77	93.90
วิทยาลัยสัตวแพทยศาสตร์อัครราชกุมารี	17	9	52.94
วิทยาลัยทันตแพทยศาสตร์นานาชาติ	5	2	40.00
สำนักวิชาเทคโนโลยีการเกษตรและอุตสาหกรรมอาหาร	16	14	87.50
สำนักวิชาวิทยาศาสตร์	48	48	100
สำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์และเทคโนโลยี	47	45	95.74
สำนักวิชาสารสนเทศศาสตร์	35	32	91.43
สำนักวิชาสถาปัตยกรรมศาสตร์และการออกแบบ	16	14	87.50
วิทยาลัยนานาชาติ	3	3	100
บัณฑิตวิทยาลัย	3	3	100
รวม	576	518	89.93

2.3 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างคณาจารย์ด้านการวิจัย

ชื่อโครงการ	แลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านการวิจัย: หัวข้อ “How to love and do the good research”
ระยะเวลา	วันที่ 19 มกราคม 2565
สถานที่	Zoom Cloud Meetings
วิทยากร	รศ. ดร. สุภัทรา กาญจนปทุม
กลุ่มเป้าหมาย	บุคลากรสายวิชาการที่สนใจ
วัตถุประสงค์	เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านการทำวิจัยระหว่างคณาจารย์

HRO+
MAHACHULALONGKORNAJAVIDYALAYA UNIVERSITY

แลกเปลี่ยนเรียนรู้

HOW TO LOVE AND DO THE GOOD RESEARCH

รศ.ดร.สุภัทรา กาญจนปทุม

Zoom Cloud Meetings
Meeting ID: 972 6724 8836
Passcode: 904089

วันที่ 19 มกราคม 2565
เวลา 10.00 - 12.00 น.

3) การพัฒนาบุคลากรด้านการขอกำหนดตำแหน่งวิชาการ และการพัฒนาวิทยฐานะทางวิชาชีพ

3.1 ส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานสายวิชาการดำรงตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้น

มหาวิทยาลัยให้ความสำคัญกับการส่งเสริมและสนับสนุนให้อาจารย์มหาวิทยาลัยวิทยาลัยได้เพิ่มศักยภาพด้านการพัฒนางานทางวิชาการในการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ เพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ และสามารถขับเคลื่อนให้มหาวิทยาลัยวิทยาลัยเป็นสถาบันการศึกษาที่เน้นการวิจัยอย่างสมบูรณ์แบบ เป็นที่ยอมรับและมีความสามารถในการแข่งขันทางวิชาการด้านการวิจัยและนวัตกรรมกับสถาบันชั้นนำทั้งในและต่างประเทศ จึงได้มีการแต่งตั้งคณะทำงานส่งเสริมการพัฒนางานทางวิชาการของอาจารย์รุ่นใหม่และอาจารย์ที่ยังไม่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ มหาวิทยาลัยวิทยาลัย รวมถึงสร้างกลไกส่งเสริมและสนับสนุนให้คณาจารย์แต่ละสำนักวิชาได้ผลิตผลงานทางวิชาการเพื่อใช้ประกอบการเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการผ่านรูปแบบต่างๆ เช่น การสนับสนุนทุนวิจัยส่วนบุคคลสำหรับคณาจารย์ใหม่ การสนับสนุนงบประมาณด้านการวิจัยผ่านสถานวิจัยของแต่ละสำนักวิชา เป็นต้น

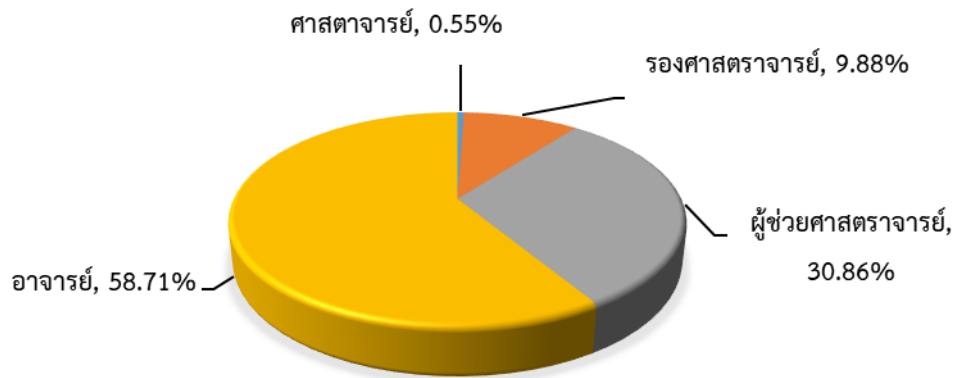
ทั้งนี้ ณ วันที่ 9 กันยายน 2565 มหาวิทยาลัยมีคณาจารย์ทั้งสิ้น 729 คน มีตำแหน่งทางวิชาการ 301 คน คิดเป็นร้อยละ 41.29 (ตารางที่ 5) อาจารย์ที่ไม่มีตำแหน่งทางวิชาการ 428 คน คิดเป็นร้อยละ 58.71 สัดส่วนบุคลากรสายวิชาการแสดงดังภาพที่ 3 แสดงจำนวนอาจารย์ทั้งหมดในแต่ละสำนักวิชา/วิทยาลัย ทั้งที่มีตำแหน่งทางวิชาการและไม่มีตำแหน่งทางวิชาการ ดังตารางที่ 6

ตารางที่ 5 จำนวนคณาจารย์ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ ข้อมูล ณ วันที่ 9 กันยายน 2565

ตำแหน่งทางวิชาการ	จำนวน	ร้อยละ
ศาสตราจารย์	4	0.55
รองศาสตราจารย์	72	9.88
ผู้ช่วยศาสตราจารย์	225	30.86
อาจารย์ที่ไม่มีตำแหน่งทางวิชาการ	428	58.71
รวม	729	100
รวมเฉพาะตำแหน่งทางวิชาการ	301	41.29

หมายเหตุ

1. อาจารย์จำนวน 428 คน มีคุณสมบัติที่จะขอตำแหน่งทางวิชาการ 226 คน (ไม่รวมอาจารย์ลาศึกษาต่อ 31 คน และอาจารย์ที่มีคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งไม่ครบ 171 คน (ปริญญาโท 142+ปริญญาเอก 29))
2. เป้าหมายตามตัวชี้วัดยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยฯ ปีงบประมาณ 2565 คณาจารย์ต้องมีตำแหน่งทางวิชาการ ร้อยละ 60



ภาพที่ 3 สัดส่วนบุคลากรสายวิชาการ (ข้อมูล ณ วันที่ 9 กันยายน 2566)

ตารางที่ 6 จำนวนตำแหน่งทางวิชาการแยกตามสำนักวิชา/วิทยาลัย ณ วันที่ 9 กันยายน 2565

ลำดับที่	สังกัด	ศ.	รศ.	ผศ.	รวม		อาจารย์	รวม
					ตำแหน่งทางวิชาการ	ร้อยละ		
1	สำนักวิชาการจัดการ	-	3	8	11	44.00	14	25
2	สำนักวิชาการบัญชีและการเงิน	-	2	8	10	40.00	15	25
3	สำนักวิชาศิลปะศาสตร์	-	-	6	6	19.35	25	31
4	สำนักวิชารัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์	1	1	8	10	38.46	16	26
5	สำนักวิชานิติศาสตร์	-	1	2	3	30.00	7	10
6	สำนักวิชาพยาบาลศาสตร์	-	5	10	15	25.42	44	59
7	สำนักวิชาสาธารณสุขศาสตร์	-	4	19	23	48.94	24	47
8	สำนักวิชาแพทยศาสตร์	-	4	20	24	36.36	42	66
9	สำนักวิชาเภสัชศาสตร์	-	3	11	14	24.14	44	58
10	สำนักวิชาสหเวชศาสตร์	1	10	27	38	43.18	50	88
11	สำนักวิชาเทคโนโลยีการเกษตรและอุตสาหกรรมอาหาร	-	6	6	12	75.00	4	16
12	สำนักวิชาวิทยาศาสตร์	-	10	30	40	78.43	11	51
13	สำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์และเทคโนโลยี	-	13	29	42	85.71	7	49
14	สำนักวิชาสารสนเทศศาสตร์	-	1	10	11	27.50	29	40
15	สำนักวิชาสถาปัตยกรรมศาสตร์และการออกแบบ	-	0	10	10	45.45	12	22
16	สำนักวิชาพหุภาษาและการศึกษาทั่วไป	-	2	8	10	18.18	45	55
17	วิทยาลัยทันตแพทยศาสตร์นานาชาติ	1	3	1	5	26.32	14	19
18	วิทยาลัยสัตวแพทยศาสตร์อัครราชกุมารี	1	3	10	14	41.18	20	34
19	วิทยาลัยนานาชาติ	-	1	1	2	40.00	3	5

ลำดับที่	สังกัด	รวม						
		ศ.	รศ.	ผศ.	ตำแหน่ง ทางวิชาการ	ร้อยละ	อาจารย์	รวม
20	บัณฑิตวิทยาลัย	-	-	1	1	33.33	2	3
	รวม	4	72	225	301	41.29	428	729

3.2 ส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไปขอกำหนดตำแหน่งวิทยฐานะทางวิชาชีพ

มหาวิทยาลัยให้ความสำคัญกับการส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไปที่มีความก้าวหน้าในอาชีพในการเข้าสู่ตำแหน่งวิทยฐานะทางวิชาชีพ โดยมีการจัดกิจกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

ชื่อโครงการ	หลักสูตร “การเขียนคู่มือปฏิบัติงานจากงานประจำเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานสายสนับสนุน” ประจำปีงบประมาณ 2565 จัดเมื่อ
ระยะเวลา	วันที่ 19 พฤษภาคม 2565 วันที่ 22 มิถุนายน 2565 วันที่ 22 กรกฎาคม 2565
สถานที่	Zoom Cloud Meetings
วิทยากร	ดร.จรงค์ศักดิ์ พุ่มนวน สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง/ บรรณาธิการวารสารวิชาการที่ประชุมสภาข้าราชการ พนักงานและลูกจ้าง มหาวิทยาลัย แห่งประเทศไทย (ปชมท.)
กลุ่มเป้าหมาย	บุคลากรสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป 185 accounts วันที่ 19 พฤษภาคม 2565 (92 คน) วันที่ 22 มิถุนายน 2565 (185 คน) วันที่ 22 กรกฎาคม 2565 (42 คน)
วัตถุประสงค์	1. เพื่อให้ผู้เข้าอบรมมีความสามารถถ่ายทอดเทคนิคการปฏิบัติงานจากประสบการณ์ในการทำงานอย่างเป็นระบบจนได้แนวทางการปฏิบัติที่ตกลงไปในคู่มือปฏิบัติงานได้ 2. เพื่อให้ผู้เข้าอบรมสามารถความสามารถเขียนคู่มือจากงานประจำตามรูปแบบที่กำหนดได้

ชื่อโครงการ	หลักสูตร “การจัดทำผลงานวิจัยจากงานประจำ (R2R) เพื่อความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานสายสนับสนุน” ประจำปีงบประมาณ 2565
-------------	---

ชื่อโครงการ	แลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านความก้าวหน้าพนักงานสายสนับสนุน: หัวข้อ “แนวทางการจัดทำผลงานเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรสายสนับสนุน”
ระยะเวลา	วันที่ 30 พฤศจิกายน 2564
สถานที่	Zoom Cloud Meetings
วิทยากร	ศ. ดร. ธวัชชัย ศุภดิษฐ์
กลุ่มเป้าหมาย	บุคลากรสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป
วัตถุประสงค์	เพื่อให้ผู้เข้าอบรมทราบแนวทางและเทคนิคในการจัดทำผลงานเพื่อความก้าวหน้าจากผู้บริหาร

ชื่อโครงการ	แลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านความก้าวหน้าพนักงานสายสนับสนุน: หัวข้อ "การปรับแก้คู่มือปฏิบัติงานตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ"
ระยะเวลา	วันที่ 26 มกราคม 2565
สถานที่	Zoom Cloud Meetings
วิทยากร	ว่าที่ ร.ต.(หญิง) เพ็ญภา วยเวก
กลุ่มเป้าหมาย	บุคลากรสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป
วัตถุประสงค์	เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคลากรสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป ในการปรับแก้คู่มือการปฏิบัติงาน

ชื่อโครงการ	แลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านความก้าวหน้าพนักงานสายสนับสนุน: หัวข้อ "การจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ"
ระยะเวลา	วันที่ 23 กุมภาพันธ์ 2565
สถานที่	Zoom Cloud Meetings
วิทยากร	ว่าที่ ร.ต. ดร.จตุรนต์ ชูติธรรมพงษ์
กลุ่มเป้าหมาย	บุคลากรสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป
วัตถุประสงค์	เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคลากรสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป ในการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน

4) การพัฒนาบุคลากรสายปฏิบัติการด้านการปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน

4.1 ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และแบ่งปันความรู้เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงานด้านต่างๆ

ชื่อโครงการ	แลกเปลี่ยนเรียนรู้: หัวข้อ “มาตรฐานภาระงานของพนักงานสายปฏิบัติการ วิชาชีพและบริหารทั่วไป”
ระยะเวลา	วันที่ 7 ธันวาคม 2564
สถานที่	Zoom Cloud Meetings
วิทยากร	รองศาสตราจารย์ ดร.สุวิทย์ วุฒิสุทธิเมธาวิ
กลุ่มเป้าหมาย	บุคลากรสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป
วัตถุประสงค์	<ol style="list-style-type: none"> 1. เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้แนวปฏิบัติที่ดีในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน 2. เพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกันในองค์กร 3. เพื่อขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง



แลกเปลี่ยนเรียนรู้

มาตรฐานภาระงาน ของพนักงานสายปฏิบัติการ วิชาชีพและบริหารทั่วไป

วันอังคารที่ 7 ธันวาคม 2564
เวลา 09.00 - 11.00 น.

รองศาสตราจารย์ ดร.สุวิทย์ วุฒิสุทธิเมธาวี
รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร

งานพัฒนาบุคลากรและพัฒนาองค์กร
ส่วนทรัพยากรมนุษย์และองค์กร



ชื่อโครงการ	Show & Share Best Practices การปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน: หัวข้อ " Self-management ทักษะการจัดการตนเองอย่างมีเป้าหมาย" "Collaborative management ยกระดับงานวิชาการรับใช้สังคม"
ระยะเวลา	วันที่ 24 พฤศจิกายน 2564
สถานที่	Zoom Cloud Meetings
วิทยากร	นายเสมอไหนด เพ็งจันทร์ นางสาวพุมรินทร์ ลือชา
กลุ่มเป้าหมาย	บุคลากรสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป
วัตถุประสงค์	1. เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้แนวปฏิบัติที่ดีในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน 2. เพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกันในองค์กร 3. เพื่อขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง



ชื่อโครงการ	Show & Share Best Practices การปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน: หัวข้อ "การนำเสนอผลงานให้น่าสนใจด้วยโปรแกรม prezi" "การนำเสนอผลงานแบบมืออาชีพ"
ระยะเวลา	วันที่ 26 มกราคม 2565
สถานที่	Zoom Cloud Meetings
วิทยากร	นายขุนดี หล้าสุข นางวิลาวัลย์ วิชัยดิษฐ
กลุ่มเป้าหมาย	บุคลากรสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป
วัตถุประสงค์	1. เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้แนวปฏิบัติที่ดีในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน 2. เพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกันในองค์กร 3. เพื่อขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง

ชื่อโครงการ	Show & Share Best Practices การปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน: หัวข้อ "บันได 3 ชั้นสำหรับการเลื่อนตำแหน่ง"
ระยะเวลา	วันที่ 23 มีนาคม 2565
สถานที่	Zoom Cloud Meetings
วิทยากร	นางอรุณรัตน์ ฉลาดดี นางเจนจิรา พุ่มดวง
กลุ่มเป้าหมาย	บุคลากรสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป
วัตถุประสงค์	1. เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้แนวปฏิบัติที่ดีในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน 2. เพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกันในองค์กร 3. เพื่อขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง

SHOW & SHARE BEST PRACTICES

บันได 3 ชั้น
สำหรับการเลื่อนตำแหน่ง

23 มีนาคม 2565 | 13.30 - 16.00 น.
ZOOM CLOUD MEETINGS
MEETING ID: 983 1465 4577
PASSCODE: 665861

นางเจนจิรา พุ่มดวง
เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป
ส่วนสื่อสารองค์กร

นางอรุณรัตน์ ฉลาดดี
เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป
ส่วนกิจการนักศึกษา

งานพัฒนาบุคลากรและพัฒนาองค์กร
ส่วนทรัพยากรมนุษย์และองค์กร

สแกนเพื่อลงทะเบียน

ชื่อโครงการ	หลักสูตร“การเขียนหนังสือราชการ ประจำปีงบประมาณ 2565”
ระยะเวลา	วันที่ 3 พฤศจิกายน 2564
สถานที่	Zoom Cloud Meetings
วิทยากร	<ol style="list-style-type: none"> 1. ผศ.ดร.นิพนธ์ ทิพย์ศรีนิมิต อดีตคณบดีสำนักวิชาศิลปศาสตร์ 2. อาจารย์ทัตดาว รักมาก สำนักวิชาศิลปศาสตร์ 3. นายบรรจงวิทย์ ยิ่งยงค์ สำนักงานสภามหาวิทยาลัย 4. นายทวีศักดิ์ รัตนวงศ์เดช ส่วนนิติการ 5. นางประไพ ศรีบุญเอียด ส่วนอำนวยการและสารบรรณ
กลุ่มเป้าหมาย	บุคลากรมหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ที่สนใจ
วัตถุประสงค์	<ol style="list-style-type: none"> 1. เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมเข้าใจหลักการ และรูปแบบการเขียนหนังสือราชการได้อย่างถูกต้อง 2. เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ มีทักษะและความสามารถในการเขียนหนังสือราชการได้เป็นอย่างดี 3. เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมสามารถนำความรู้ที่ได้ไปปฏิบัติงานในหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

อบรมการเขียนหนังสือราชการ
ประจำปีงบประมาณ 2565

3 พ.ย. 64 | 9.00-16.00 น.
Zoom Meeting ID: 929 0941 6572 Passcode: 256518

09.00 - 9.10 น. กล่าวเปิดการฝึกอบรม
รองศาสตราจารย์ ดร. สุวิทย์ วุฒิสุทธิเมธาวี
รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร

09.10 - 11.00 น.
อาจารย์กัญญา รักมาก
สำนักวิชาศิลปศาสตร์
การเขียนหนังสือราชการ การเขียน
และการคิดเชิงวิพากษ์

11.00 - 12.00 น.
นางประไพ ศรีบุญเอียด
ส่วนงานยุทธศาสตร์และบรรณ
จะเขียนงานสารบรรณ
ของมหาวิทยาลัยอย่างไร

13.00 - 14.00 น.
นายศรีศักดิ์ รัตนวงศ์เดช
ส่วนนิติกร
และเขียนเรื่อง
"การร่างหนังสือคำสั่งอธิบดีพร้อมร่างจอกัณฑ์"

14.00 - 15.00 น.
นายบรรจงวิทย์ ยิงยงค์
สำนักงานสภาทนาย
และเขียนเรื่อง
"การเขียนรายงานการประเมิน"

15.00 - 16.00 น.
ผศ.ดร.นิพนธ์ กิจยศรมิต อดีตคณบดีสำนักวิชาศิลปศาสตร์
แลกเปลี่ยนเรียนรู้: "การเขียนหนังสือราชการ อิงสิงหนคร ๑๖ พิศน-๖ ในมุมมองผู้บริหาร"

สมัครลงทะเบียนเข้าร่วมฝึกอบรม

ขอพัฒนาบุคลากรและพัฒนาองค์กร
ส่วนทรัพยากรบุคคลและองค์กร Ins 77036

ชื่อโครงการ	หลักสูตร “การบริหารงานแบบคล่องตัวและยืดหยุ่น (Agile Mindset)”
ระยะเวลา	วันที่ 19 สิงหาคม พ.ศ. 2565
สถานที่	ห้องประชุม 1 ชั้น 2 อาคารวิจัย มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์
วิทยากร	อาจารย์सानุพันธ์ ไบศรี
กลุ่มเป้าหมาย	ผู้บริหารตำแหน่งบริหารจัดการระดับต้น 70 คน 1. หัวหน้าฝ่าย 2. หัวหน้างาน
วัตถุประสงค์	<ol style="list-style-type: none"> 1. เพื่อให้ผู้เข้าอบรมมีความเข้าใจการทำงานด้านยุทธศาสตร์ขององค์กร 2. เพื่อให้ผู้เข้าอบรมมีความเข้าใจลักษณะองค์กรที่มีการทำงานแบบ Agile 3. เพื่อให้ผู้เข้าอบรมเข้าใจกรอบและแนวคิด (Framework) ระเบียบวิธี (Methodology) ของ Agile 4. เพื่อให้ผู้เข้าอบรมรู้จักปรับเปลี่ยนวิธีคิด (Mindset) ในการทำงานในรูปแบบ Agile 5. เพื่อให้ผู้เข้าอบรมมีความเข้าใจและมีความสามารถออกแบบยุทธศาสตร์ที่ใช้ขับเคลื่อนเมื่อองค์กรมีบริบทเปลี่ยนไปเป็น Agile Organization 6. เพื่อให้ผู้เข้าอบรมได้เข้าใจถึงการปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานโดยมองจากรอบด้าน ทั้งลูกค้าภายนอก และภายในองค์กรได้



ฝึกรอบรมเชิงปฏิบัติการ หลักสูตร “การบริหารงานแบบ คล่องตัวและยืดหยุ่น (Agile Mindset)”

อาจารย์สนพันธ์ ไบศรี
ประธานเจ้าหน้าที่ สถาบันพัฒนาบุคลากร โปรร่า สมารท์

วันศุกร์ที่ 19 สิงหาคม 2565
เวลา 09.00 – 16.00 น.
ณ ห้องประชุม 1 ชั้น 2 อาคารวิจัย มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์



4. ด้านสวัสดิการมหาวิทยาลัย (Welfare and benefits)

มหาวิทยาลัยให้ความสำคัญในการธำรงรักษาพนักงานโดยจัดระบบสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่เหมาะสมตามความจำเป็นเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจ ให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ สามารถเข้าถึงได้ที่ [งานสวัสดิการ – ส่วนทรัพยากรมนุษย์และองค์กร \(wu.ac.th\)](http://งานสวัสดิการ-ส่วนทรัพยากรมนุษย์และองค์กร(wu.ac.th))

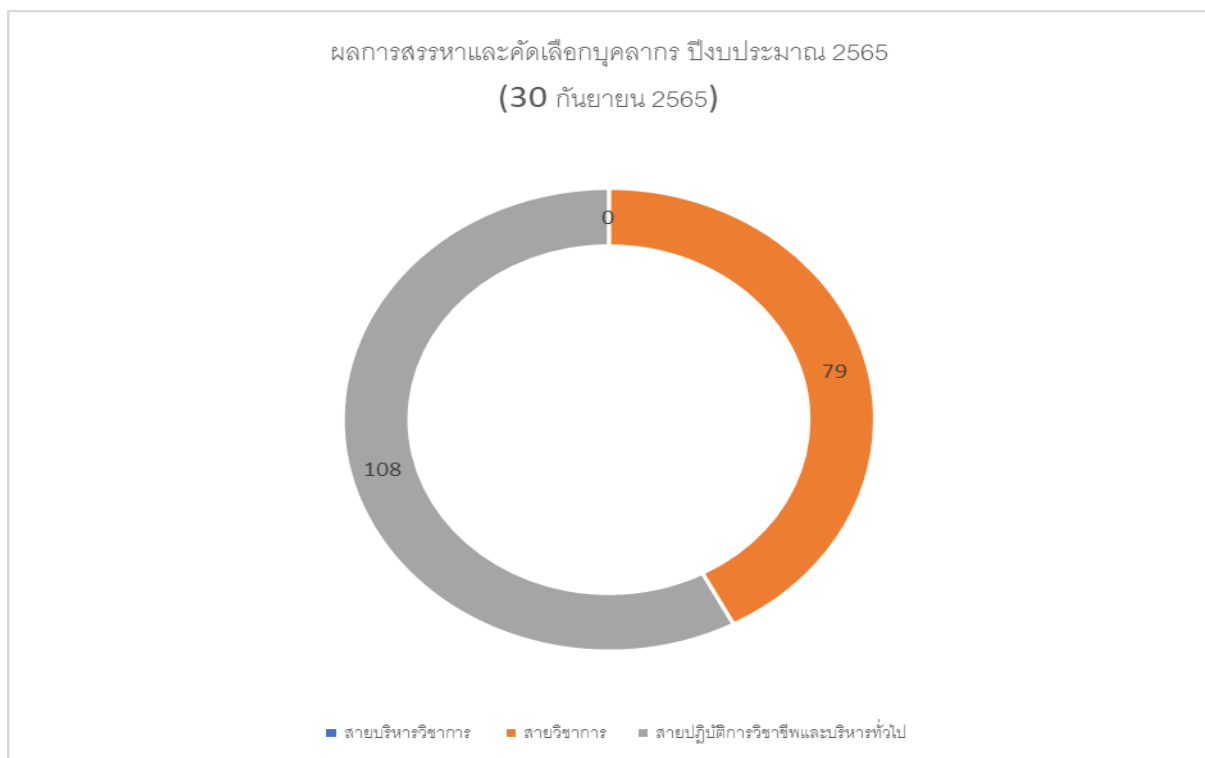
5. ด้านการบริหารสารสนเทศบุคลากร (Human Resource Management Information System -HRMS)

มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ให้ความสำคัญกับการนำระบบสารสนเทศมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยเพื่อให้มหาวิทยาลัยสามารถขับเคลื่อนไปสู่เป้าหมายการเป็นองค์กรสมรรถนะสูง (High Performance Organization : HPO) ได้อย่างรวดเร็วแบบก้าวกระโดด จึงมีแนวคิดในการปรับเปลี่ยนวิธีการดำเนินงานมุ่งเน้นการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้อย่างเต็มรูปแบบซึ่งจะทำให้การดำเนินงานด้านต่าง ๆ เกิดความคล่องตัว รวดเร็ว เป็นเชิงรุก และประหยัดทรัพยากร โดยมอบหมายให้ส่วนทรัพยากรมนุษย์และองค์กรได้พัฒนาระบบสารสนเทศบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ (WU-HRMS : Walailak University Human Resources Management Information System) เพื่อใช้เป็นฐานข้อมูลกลางของมหาวิทยาลัยและให้มีระบบปฏิบัติการงานบุคคลตั้งแต่ระดับต้นน้ำ กลางน้ำ และปลายน้ำ โดยให้พนักงานส่วนทรัพยากรมนุษย์และองค์กรปฏิบัติงานบนระบบดิจิทัลแพลตฟอร์ม (Digital platform) อันจะส่งผลให้คุณภาพงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และสร้างความพึงพอใจให้กับผู้ใช้บริการ เพราะระบบงานสามารถเชื่อมโยงข้อมูลหรือออกรายงานข้อมูลไปได้อย่างรวดเร็ว รวมทั้งให้ผู้บริหารและพนักงานสามารถเข้าถึงข้อมูลได้ตามความจำเป็นเพื่อบริการข้อมูลด้วยตนเอง โดยใช้แอปพลิเคชันงานบุคคลได้ทุกสถานที่ ทุกเวลา สำหรับขอบเขตระบบงานสารสนเทศงานบุคคลนั้น ประกอบไปด้วย 16 ระบบงานย่อย (โมดูล) ได้แก่ ระบบบริหารจัดการโครงสร้างองค์กร ระบบทะเบียนประวัติ ระบบอัตรากำลัง ระบบบรรจุและ

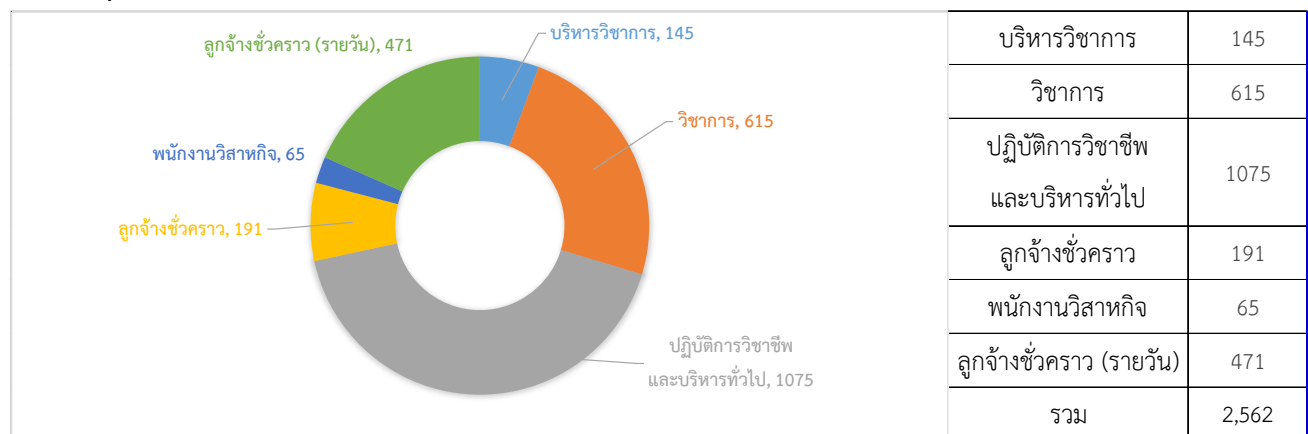
แต่งตั้ง ระบบพัฒนาบุคลากร ระบบบันทึกเวลาปฏิบัติงานและการลา ระบบเงินเดือน ระบบสรรหาและคัดเลือก ระบบสวัสดิการและสิทธิประโยชน์เกี่ยวกับลูก ระบบผลงานวิชาการสายวิชาการ ระบบประเมิน ระบบความก้าวหน้าในอาชีพ ระบบการขึ้นเงินเดือน ระบบบริการข้อมูลสำหรับผู้บริหาร ระบบบริการตนเอง และข้อมูลสถิติเผยแพร่ ซึ่งปัจจุบันเปิดใช้งานในในเฟสแรกสำหรับผู้ดูแลระบบแล้วจำนวน 4 ระบบ คือ ระบบบริหารจัดการโครงสร้างองค์กร ระบบทะเบียนประวัติ ระบบอัตรากำลัง ระบบบรรจุและแต่งตั้ง

ข้อมูลสถิติบุคลากร มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ (ข้อมูล ณ เดือนพฤศจิกายน 2565)

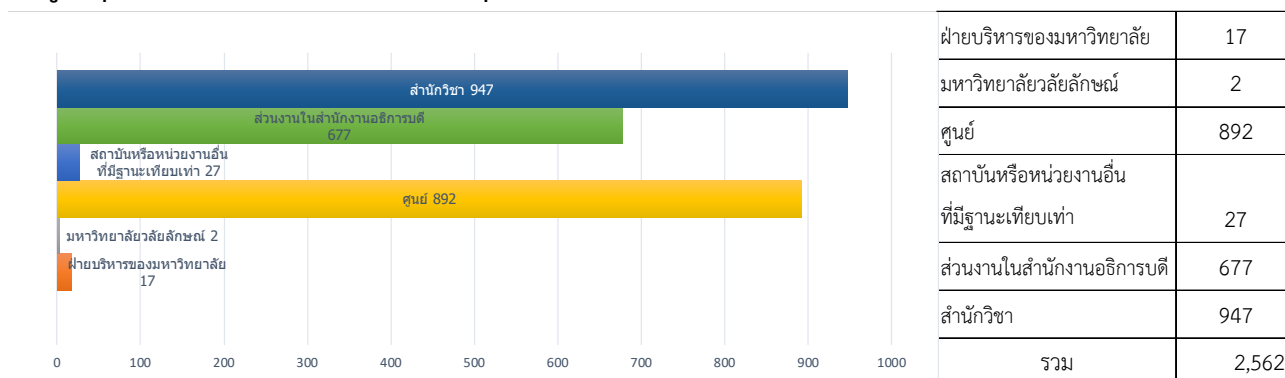
ผลการสรรหาและคัดเลือก



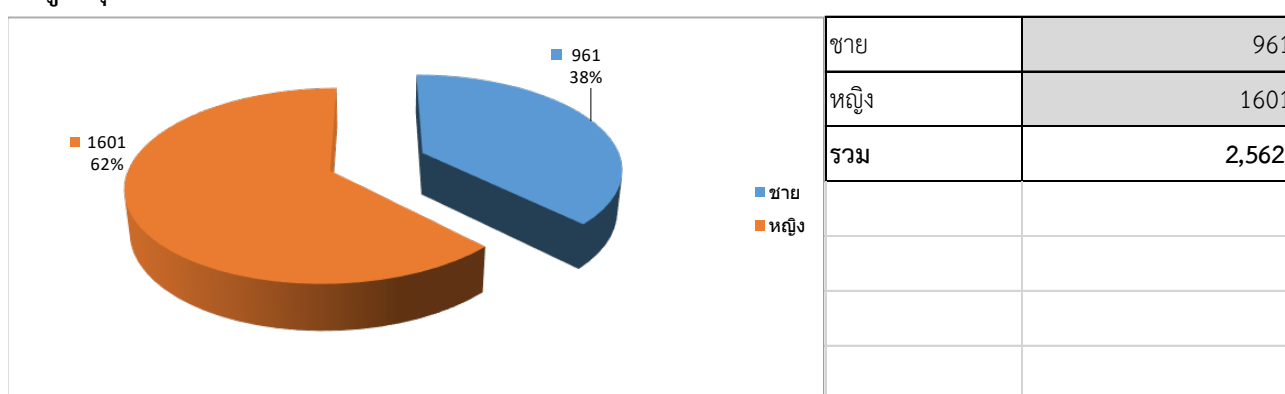
จำนวนบุคลากร จำแนกตามประเภทตำแหน่ง



ข้อมูลสรุปจำนวนพนักงาน จำแนกตามกลุ่มสังกัด



ข้อมูลสรุปจำนวนพนักงาน จำแนกตามเพศ



แสดงจำนวนพนักงานและลูกจ้างชั่วคราว (ข้อมูล ณ วันที่ 1 พฤศจิกายน 2565)

ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. บริหารวิชาการ	134	5.41
ข้าราชการยืมตัว	2	0.08
ดำรงตำแหน่งตามวาระ 4 ปี	3	0.12
ตามวาระอธิการบดี	2	0.08
อาจารย์ประจำ	103	4.16
ไม่มีวาระ	5	0.20
สัญญาจ้าง 2 ปี	4	0.16
สัญญาจ้าง 4 ปี	3	0.12
สัญญาจ้าง 5 ปี	6	0.24
อาจารย์สัญญาจ้าง กรณี 8 (3)	6	0.24
2. วิชาการ	581	23.45
ทดลองงาน 3 ปี	13	0.52
ประจำ	274	11.06

ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ศาสตราจารย์	2	0.08
สัญญาจ้าง 1 ปี	3	0.12
สัญญาจ้าง 1 ปี 6 เดือน	1	0.04
สัญญาจ้าง 2 ปี	79	3.19
สัญญาจ้าง 2 ปี 6 เดือน	1	0.04
สัญญาจ้าง 3 ปี	9	0.36
สัญญาจ้าง 4 ปี	69	2.78
สัญญาจ้าง 5 ปี	16	0.65
สัญญาจ้าง 8 ปี	3	0.12
สัญญาจ้างตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงานจริง	2	0.08
สัญญาแรก 2 ปี	1	0.04
อาจารย์สัญญาจ้าง กรณี 10 (1)	2	0.08
อาจารย์สัญญาจ้าง กรณี 10 (3)	1	0.04
อาจารย์สัญญาจ้าง กรณี 8 (1)	3	0.12
อาจารย์สัญญาจ้าง กรณี 8 (1)	59	2.38
อาจารย์สัญญาจ้าง กรณี 8 (2)	1	0.04
อาจารย์สัญญาจ้าง กรณี 8 (3)	19	0.77
อาจารย์สัญญาจ้างกรณีอื่น ๆ	23	0.93
3. ปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป	997	40.23
ทดลองงาน 2 ปี	14	0.56
สัญญาประจำ	251	10.13
สัญญาประจำ (ตั้งแต่ 2 ก.ค.58)	12	0.48
พนักงานสัญญาประจำ	352	14.21
สัญญาจ้าง 3 ปี	3	0.12
สัญญาจ้างผู้เกษียณอายุ	1	0.04
สัญญาแรก 2 ปี	60	2.42
สัญญาแรก 3 ปี	304	12.27
4. พนักงานวิสาหกิจ	76	3.07
สัญญาจ้าง 1 ปี	8	0.32
สัญญาจ้าง 6 เดือน	2	0.08
สัญญาจ้างตามปีงบประมาณ	64	2.58
สัญญาจ้างตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงานจริง	2	0.08

ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	ร้อยละ
5. ลูกจ้างชั่วคราว	195	7.87
ลูกจ้างชั่วคราว (รายวัน)	1	0.04
สัญญาจ้าง 1 ปี	12	0.48
สัญญาจ้าง 6 เดือน	4	0.16
สัญญาจ้างตามปีงบประมาณ	178	7.18
6. ลูกจ้างชั่วคราว (รายวัน)	495	19.98
ลูกจ้างชั่วคราว (รายวัน)	384	15.50
ลูกจ้างชั่วคราว (รายวัน)	104	4.20
สัญญาจ้างตามปีงบประมาณ	5	0.20
สัญญาจ้างตามปีงบประมาณ	2	0.08
รวม	2,478	100.00

สังกัด	ศาสตราจารย์								รองศาสตราจารย์								ผู้ช่วยศาสตราจารย์								อาจารย์								รวมทั้งสังกัด							
	อาจารย์ประจำ				อาจารย์สัญญาจ้าง				อาจารย์ประจำ				อาจารย์สัญญาจ้าง				อาจารย์ประจำ				อาจารย์สัญญาจ้าง																			
	ปริญญาเอก	ปริญญาโท	ปริญญาตรี	วุฒิปัตร์	รวม	ปริญญาเอก	ปริญญาโท	ปริญญาตรี	วุฒิปัตร์	รวม	ปริญญาเอก	ปริญญาโท	ปริญญาตรี	วุฒิปัตร์	รวม	ปริญญาเอก	ปริญญาโท	ปริญญาตรี	วุฒิปัตร์	รวม	ปริญญาเอก	ปริญญาโท	ปริญญาตรี	วุฒิปัตร์	รวม	ปริญญาเอก	ปริญญาโท	ปริญญาตรี	วุฒิปัตร์	รวม										
สำนักวิชาการจัดการ	-	-	-	-	-	4	-	-	-	4	1	-	-	-	1	3	3	-	-	6	-	-	-	-	-	3	10	-	-	13	1	-	-	-	1	25				
สำนักวิชาการบัญชีและการเงิน	-	-	-	-	-	1	-	-	-	1	1	-	-	-	1	6	2	-	-	8	-	-	-	-	-	5	8	-	-	13	-	-	-	-	-	23				
สำนักวิชาศิลปศาสตร์	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4	-	-	-	4	5	1	-	-	6	2	1	-	-	3	5	20	-	-	25	2	7	3**	-	12	50				
สำนักวิชารัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์	-	-	-	-	1	-	-	-	1	1	-	-	-	1	4	3	-	-	7	2	-	-	-	2	1	10	-	-	11	3	2	-	-	5	28					
สำนักวิชานิติศาสตร์	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	2	-	-	3	1	-	-	-	1	1	1	-	-	2	-	3	-	-	3	9					
สำนักวิชาพยาบาลศาสตร์	-	-	-	-	-	4	-	-	-	4	2	-	-	-	2	4	4	-	-	8	4	1	-	-	5	9	27	-	-	36	1	5	-	-	6	61				
สำนักวิชาสาธารณสุขศาสตร์	-	-	-	-	-	5	-	-	-	5	-	-	-	-	-	13	6	-	-	19	-	-	-	-	-	6	15	-	-	21	3	2	-	-	5	50				
สำนักวิชาแพทยศาสตร์	-	-	-	-	-	3	-	1*	-	4	-	-	-	-	-	14	2	5*	-	21	-	-	-	-	-	13	1	17*	-	31	1	7	1*	-	9	65				
สำนักวิชาเภสัชศาสตร์	-	-	-	-	-	2	-	-	-	2	1	-	-	-	1	10	1	-	-	11	2	-	-	-	2	12	4	22*	-	38	1	-	1*	-	2	56				
สำนักวิชาสหเวชศาสตร์	-	-	-	-	2	-	-	-	2	8	1	-	-	-	9	1	-	-	-	1	31	3	-	-	-	27	12	-	-	39	-	2	-	-	2	87				
สำนักวิชาเทคโนโลยีการเกษตรและอุตสาหกรรมอาหาร	-	-	-	-	-	6	-	-	-	6	-	-	-	-	-	7	-	-	-	7	-	-	-	-	4	-	-	-	4	-	-	-	-	-	17					
สำนักวิชาวิทยาศาสตร์	-	-	-	-	-	9	-	-	-	9	-	-	-	-	-	30	1	-	-	31	-	-	-	-	-	8	2	-	-	10	-	-	-	-	-	50				
สำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์และเทคโนโลยี	-	-	-	-	-	12	-	-	-	12	1	-	-	-	1	26	3	-	-	29	-	-	-	-	-	5	1	-	-	6	-	-	-	-	-	48				
สำนักวิชาสารสนเทศศาสตร์	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	1	5	2	-	-	7	1	-	-	-	1	7	8	-	-	15	3	1	-	-	4	28				
สำนักวิชาสถาปัตยกรรมศาสตร์และการออกแบบ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	8	-	-	10	-	-	-	-	-	1	2	-	-	3	-	8	-	-	8	21				
สำนักวิชาพหุภาษาและการศึกษาทั่วไป	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	7	8	-	-	15	1	-	-	-	1	4	15	-	-	19	6	8	1**	-	15	52				
วิทยาลัยสัตวแพทยศาสตร์อัครราชกุมารี	-	-	-	-	1	-	-	-	1	-	-	-	-	-	2	6	-	-	-	6	5	1	-	-	6	4	4	4*	-	12	5	1	-	-	6	33				
วิทยาลัยทันตแพทยศาสตร์นานาชาติ	-	-	-	-	1	-	-	-	1	-	-	-	-	-	2	4	-	-	-	6	-	-	-	2*	-	2	4	1	7*	-	12	4	2	-	-	6	27			
วิทยาลัยนานาชาติ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3	-	-	-	3	-	1	-	-	1	5				
บัณฑิตวิทยาลัย	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	2	-	-	4	-	-	-	-	-	2	-	-	-	2	-	-	-	-	-	6				
ศูนย์การแพทย์มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	5*	-	5	-	-	1*	-	1	6				
รวม	-	-	-	-	5	-	-	-	5	55	2	1	-	58	19	4	-	-	23	176	51	5	-	232	18	3	2	-	23	124	141	55	-	320	30	49	7	-	86	747
รวมตำแหน่งทางวิชาการ	5								81								255								406															
รวมทั้งสิ้น	747																																							

* ผู้สำเร็จการศึกษาปริญญาตรีหลักสูตร 6 ปี / ** ผู้ใช้ภาษาต่างประเทศเป็นภาษาหลัก

ข้อมูลพนักงานสายวิชาการและวุฒิการศึกษาสูงสุด

ข้อมูล ณ วันที่ 1 พฤศจิกายน 2565

สังกัด	ปริญญาเอก		ปริญญาโท		ปริญญาตรี		วุฒิปัตร์		รวมทั้งสังกัด
	อาจารย์ประจำ	อาจารย์สัญญาจ้าง	อาจารย์ประจำ	อาจารย์สัญญาจ้าง	อาจารย์ประจำ	อาจารย์สัญญาจ้าง	อาจารย์ประจำ	อาจารย์สัญญาจ้าง	
สำนักวิชาการจัดการ	10	2	13	-	-	-	-	-	25
สำนักวิชาการบัญชีและการเงิน	12	1	10	-	-	-	-	-	23
สำนักวิชาศิลปศาสตร์	10	8	21	8	-	3**	-	-	50
สำนักวิชารัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์	6	7	13	2	-	-	-	-	28
สำนักวิชานิติศาสตร์	2	1	3	3	-	-	-	-	9
สำนักวิชาพยาบาลศาสตร์	17	7	31	6	-	-	-	-	61
สำนักวิชาสาธารณสุขศาสตร์	24	3	21	2	-	-	-	-	50
สำนักวิชาแพทยศาสตร์	30	1	3	7	23*	1*	-	-	65
สำนักวิชาเภสัชศาสตร์	24	4	5	-	22*	1*	-	-	56
สำนักวิชาสหเวชศาสตร์	66	3	16	2	-	-	-	-	87
สำนักวิชาเทคโนโลยีการเกษตรและอุตสาหกรรมอาหาร	17	-	-	-	-	-	-	-	17
สำนักวิชาวิทยาศาสตร์	47	-	3	-	-	-	-	-	50
สำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์และเทคโนโลยี	43	1	4	-	-	-	-	-	48
สำนักวิชาสารสนเทศศาสตร์	12	5	10	1	-	-	-	-	28
สำนักวิชาสถาปัตยกรรมศาสตร์และการออกแบบ	3	-	10	8	-	-	-	-	21
สำนักวิชาพหุภาษาและการศึกษาทั่วไป	11	8	24	8	-	1**	-	-	52
วิทยาลัยสัตวแพทยศาสตร์อัครราชกุมารี	10	13	4	2	4*	-	-	-	33
วิทยาลัยทันตแพทยศาสตร์นานาชาติ	4	7	1	6	7*	2*	-	-	27
วิทยาลัยนานาชาติ	3	1	-	1	-	-	-	-	5
บัณฑิตวิทยาลัย	4	-	2	-	-	-	-	-	6
ศูนย์การแพทย์มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์	-	-	-	-	5*	1*	-	-	6
รวม	355	72	194	56	61	9	-	-	747
รวมตำแหน่งทางวิชาการ	427		250		70		-		747
รวมทั้งหมด	747								

* ผู้สำเร็จการศึกษาปริญญาตรีหลักสูตร 6 ปี / ** ใช้ภาษาต่างประเทศเป็นภาษาหลัก

การใช้งบประมาณส่วนทรัพยากรมนุษย์และองค์กร ประจำปีงบประมาณ 2565



ปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะ

ปัญหาอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
<p>ด้านระบบสารสนเทศสนับสนุนการดำเนินงานในปัจจุบันนั้นมีความจำเป็นต้องนำข้อมูลสารสนเทศด้านบุคลากรไปใช้ดำเนินงาน ทั้งในส่วนของการให้บริการ การจัดทำรายงานข้อมูลเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษา การประเมินความเสี่ยง การรายงานผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดแผนยุทธศาสตร์ และเกณฑ์ประเมินหน่วยงานและส่วนอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ประกอบกับในปัจจุบันมีการจ้างพนักงานที่หลากหลาย มีความจำเป็นต้องติดตามเงื่อนไขการจ้าง การบรรจุและแต่งตั้งว่าพนักงานได้ดำเนินการเรียบร้อย ครบถ้วน ก่อนครบสัญญาจ้างหรือไม่ จึงจำเป็นต้องใช้เวลาในการจัดทำข้อมูลและประมวลผลข้อมูล ซึ่งเมื่อไม่มีระบบสารสนเทศสนับสนุนการดำเนินงานที่ดีจึงทำให้ไม่สามารถดึงข้อมูลใช้ได้อย่างรวดเร็ว ทันที</p>	<p>จากปัญหาเรื่องระบบสารสนเทศบุคลากรมหาวิทยาลัยอยู่ระหว่างการพัฒนาระบบ WU-HRMS ให้ครอบคลุมทุกกระบวนการ</p>
<p>เนื่องจาก กพอ. มีการปรับเปลี่ยนข้อบังคับ ประกาศ และหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ บ่อยครั้ง มหาวิทยาลัยจึงต้องออกข้อบังคับ ประกาศ และเอกสารที่ใช้ในการขอกำหนดตำแหน่งใหม่ทั้งหมดใหม่ ส่งผลให้คณาจารย์ และผู้เกี่ยวข้อง ขาดความเข้าใจความเข้าใจเรื่องข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศนั้น</p>	<p>กำหนดจัดกิจกรรมชี้แจง ให้ความรู้ความเข้าใจแก่เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบเกี่ยวกับการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการของสำนักวิชา ซึ่งเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการให้คำแนะนำและช่วยเหลือคณาจารย์ผู้ขอกำหนดตำแหน่งฯ รวมทั้ง ช่วยกลั่นกรองเอกสารต่างๆ ให้มีความถูกต้อง ครบถ้วน เพื่อจะช่วยให้การขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการมีความรวดเร็วยิ่งขึ้น</p>