



HRO
DIVISION OF HUMAN RESOURCES AND ORGANIZATION
WALAILAK UNIVERSITY

แผนการบริหารและพัฒนา ทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ ประจำปีงบประมาณ 2568

ส่วนทรัพยากรมนุษย์และองค์กร

Division of Human Resources
and Organization

Table of Contents



3

แผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการ ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2566-2570) มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์

6

ภาระงานหลัก ส่วนทรัพยากรมนุษย์และองค์กร

7

ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายส่วนทรัพยากรมนุษย์และองค์กร

9

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ประจำปีงบประมาณ 2568

12

แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ 2568

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์

ส่วนทรัพยากรมนุษย์และองค์กร

ส่วนทรัพยากรมนุษย์และองค์กร เป็นส่วนงานในสังกัดสำนักงานอธิการบดี มีภารกิจหลักในการเป็นศูนย์กลาง การให้บริการด้านการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย มุ่งเน้นเน้นการดำเนินงานให้บรรลุผลตามเป้าหมายของ หน่วยงานที่วางไว้ คือ มีระบบการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพ และให้บริการด้วยความรวดเร็ว คล่องตัว และ ถูกต้อง พร้อมทั้งประสานและสนับสนุนการดำเนินงานตามนโยบายของมหาวิทยาลัยให้บรรลุผลในทุก ๆ ด้าน

ส่วนทรัพยากรมนุษย์และองค์กร ได้จัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 เพื่อให้มีความสอดคล้องและเชื่อมโยงกับแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการ ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2566-2570) มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์



แผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการ ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2566-2570) มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์

ปณิธาน

มหาวิทยาลัยมีจุดมุ่งหมายหลักในการบุกเบิก แสวงหา บำรุงรักษา และถ่ายทอดความรู้ เพื่อสร้างสรรค์จรรโลง ความก้าวหน้า และความเป็นเลิศทางวิชาการ อันจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาบุคคลให้เป็นผู้มีความรู้เรื่องปัญหาและคุณธรรม เอื้ออำนวยต่อ ความเจริญของสังคมและของมนุษยชาติ มุ่งสร้างบัณฑิตให้เป็นทั้ง “คนดีและคนเก่ง” โดยเน้น

1. ความเป็นคนที่ทันสมัยในฐานะพลเมืองและพลโลกที่มีอุดมการณ์ประชาธิปไตย รู้รอบ และมีทัศนะที่กว้างไกล
2. ความเป็นนักวิชาการและวิชาชีพชั้นสูงที่มีความรู้ความสามารถและทักษะในสาขาที่ศึกษาลึกซึ้งและประยุกต์ ไปสู่การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
3. ความเป็น “ศิកษิต” ที่มีมีนธรรม คุณธรรมและจรรยาวิชาชีพ สามารถดำรงชีวิตและดำรงอยู่ในสังคมได้ดี



วิสัยทัศน์

เป็นองค์การธรรมรัฐ เป็นแหล่งเรียนรู้
เป็นหลักในถิ่น เป็นเลิศสู่สากล

พันธกิจก่อตั้ง

1. ผลิตและพัฒนากำลังคนระดับสูงให้มีมาตรฐานที่สอดคล้องกับความต้องการในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ภาครใต้และของประเทศ
2. ดำเนินการศึกษา ค้นคว้าวิจัยและพัฒนา องค์ความรู้ใหม่ให้สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาการผลิตให้มีคุณภาพ และประสิทธิภาพ เพื่อความสามารถในการพึ่งตนเองและการแข่งขันในระดับนานาชาติ
3. ให้บริการทางวิชาการแก่หน่วยงานต่างๆ ทั้งภาครัฐและภาคเอกชนในด้านการให้คำปรึกษาแนะนำการวิจัย และพัฒนา การทดสอบ การสำรวจ รวมทั้งการฝึกอบรมและพัฒนาอันจะก่อให้เกิดการถ่ายทอดเทคโนโลยีที่ จำเป็นและเหมาะสม เพื่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของภูมิภาคและประเทศชาติ
4. อนุรักษ์และฟื้นฟูศิลปวัฒนธรรมอันเป็นจารีตประเพณี รวมทั้งศิลปะบริสุทธิ์และศิลปะประยุกต์ เพื่อให้ มหาวิทยาลัยเป็นศูนย์รวมของชุมชน และเป็นแบบอย่างที่ดีของสังคมในอนาคต

พันธกิจยุทธศาสตร์

มุ่งสร้างคุณค่าและความเป็นเลิศระดับสากลในทุกสาขาวิชาชีพ มีนวัตกรรมการดำเนินงานตามพันธกิจที่ทันสมัย พัฒนาทุนมนุษย์และสินทรัพย์ให้มีเอกลักษณ์และศักยภาพ พร้อมรองรับการแข่งขันและการเปลี่ยนแปลงของ ประเทศและของโลก โดยสร้างความร่วมมือกับทุกภาคส่วน รวมถึงตระหนักและให้ความสำคัญในการสร้างสังคม สุขภาวะและองค์กรแห่งความสุขบนพื้นฐานหลักการทำงานตามแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง

แผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการ ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2566-2570) มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์



วิสัยทัศน์

เป็นองค์การธรรมรัฐ เป็นแหล่งเรียนรู้
เป็นหลักในถิ่น เป็นเลิศสู่สากล

ค่านิยมร่วม

W A L A I L A K ย่อมาจากคำ ภาษาอังกฤษ ดังนี้

W – Wisdom	หมายถึง มุ่งสู่ปัญญา
A – Advancement	หมายถึง ล้ำ หน้าสร้างสิ่งใหม่
L – Loyalty	หมายถึง มอบใจให้องค์กร
A – Altruism	หมายถึง เอื้ออาทรต่อผู้อื่น
I – Integrity	หมายถึง ยืนบนฐานความซื่อสัตย์
L – Lean	หมายถึง กะทัดรัดเด่นชัดในคุณค่า
A – Accountability	หมายถึง ตรวจสอบความรับผิดชอบ
K – Knowledge Sharing	หมายถึง ใฝ่รู้รอบมอบแบ่งปัน

อัตลักษณ์

มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์มุ่งสร้างบัณฑิตที่มีขีดความสามารถในการแข่งขันสูง เป็นทั้ง “คนดีและคนเก่ง”

ประเด็นยุทธศาสตร์

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 การขับเคลื่อนให้เป็นมหาวิทยาลัยแห่งคุณภาพ ซึ่งประกอบด้วย 4 ประเด็นย่อย ได้แก่

- ประเด็นย่อยที่ 1 การนำองค์กรให้เป็นองค์กรสมรรถนะสูงและเป็นมหาวิทยาลัยอัจฉริยะ
- ประเด็นย่อยที่ 2 การพัฒนาการเรียนการสอนตามมาตรฐานสากล
- ประเด็นย่อยที่ 3 การขับเคลื่อนให้บัณฑิตมีสมรรถนะสูง
- ประเด็นย่อยที่ 4 การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมและสืบสานประเพณีไทย

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 การขับเคลื่อนให้บรรลุเป้าหมายมหาวิทยาลัยในกลุ่มที่ 1 (Global & Frontier Research)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 การขับเคลื่อนให้บรรลุเป้าหมายการให้บริการวิชาการและพัฒนาชุมชนอย่างยั่งยืน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาโรงพยาบาลศูนย์การแพทย์ให้เป็นโรงพยาบาลระดับตติยภูมิ เพื่อรองรับการเปิดสอนนักศึกษาชั้นคลินิก

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 การเพิ่มความเข้มแข็งและความมั่นคงทางการเงินของมหาวิทยาลัย

ภาระงานหลัก ส่วนทรัพยากรมนุษย์และองค์กร



ส่วนทรัพยากรมนุษย์และองค์กรจำแนกภาระงานออกเป็น 4 งาน ได้แก่



วัตถุประสงค์การดำเนินงาน

1. สรรหาคนดี มีความรู้ ความสามารถ มีทัศนคติที่ดี มีคุณภาพและเหมาะสม เข้าร่วมงานในเวลาที่ต้องการ
2. พัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรเพื่อให้มีความรู้ความสามารถและทักษะการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
3. พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง รวมทั้งมีคุณธรรม จริยธรรม มีความรับผิดชอบต่อมหาวิทยาลัยและสังคม
4. ดึงดูด รักษา และสร้างแรงจูงใจบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ให้มีความผูกพันต่อองค์กร
5. สนับสนุนและส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพสำหรับพนักงานสายวิชาการและพนักงานสายปฏิบัติการวิชาชีพ และบริหารทั่วไป
6. จัดทุนการศึกษาเพื่อเพิ่มคุณวุฒิและความเชี่ยวชาญเฉพาะทางให้แก่พนักงาน และสอดคล้องกับความต้องการของสำนักวิชา/วิทยาลัย และนโยบายของมหาวิทยาลัย
7. จัดสวัสดิการให้กับบุคลากรของมหาวิทยาลัย เพื่อให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุขในการทำงาน
8. ขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยให้เป็นองค์กรสมรรถนะสูง (High Performance Organization) และเป็นองค์กรสุขภาพที่ดี (Healthy Organization) มีบรรยากาศทางวิชาการบนพื้นฐานของความร่วมแรงร่วมใจและ แบ่งปันความรู้

ตัวชี้วัดส่วนทรัพยากรมนุษย์และองค์กร

ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย 2568
WU-U-1-1-1 ร้อยละของอาจารย์ประจำที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ	ร้อยละ	≥63
WU-U-1-1-2 ร้อยละของอาจารย์ประจำที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก	ร้อยละ	≥56
WU-U-1-2-8-1 ร้อยละผลสัมฤทธิ์ของหน่วยงานตามคำรับรองการปฏิบัติงาน-กลุ่มสายวิชาการ	ร้อยละ	≥80
WU-U-1-2-8-2 ร้อยละผลสัมฤทธิ์ของหน่วยงานตามคำรับรองการปฏิบัติงาน-กลุ่มสายสนับสนุน	ร้อยละ	≥90
WU-D-1-2-10-2 ร้อยละความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย-กลุ่มบุคลากร	ร้อยละ	≥85
WU-D-1-5-28 ร้อยละของอาจารย์ต่างชาติต่อจำนวนอาจารย์ทั้งหมด	ร้อยละ	≥6
WU-D-3-1-4 จำนวนผู้เข้ารับการถ่ายทอดความรู้และเรียนรู้ผ่านการเข้าร่วมกิจกรรม/ฝึกอบรม/แหล่งเรียนรู้ ตลอดจนการเข้าถึงสื่อในรูปแบบLIFELONG LEARNING (คน)	คน	≥3,100

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัย วลัยลักษณ์ประจำปีงบประมาณ 2568



มหาวิทยาลัยมีการวางแผนด้านทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบ โดยมีการแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาภาระงานและอัตรากำลังพนักงาน ลูกจ้างชั่วคราวและพนักงานวิสาหกิจ ทำหน้าที่พิจารณาวิเคราะห์ ภาระงานและกำหนดกรอบอัตรากำลังให้เป็นที่ไปด้วยความเหมาะสม อีกทั้งพิจารณาให้ความเห็นประกอบการพิจารณาเรื่องการวางแผนการเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหาร การเลื่อนตำแหน่ง สับเปลี่ยน โยกย้าย การเลิกจ้าง และการเกษียณอายุด้วย ทั้งนี้ เกณฑ์การพิจารณาอัตรากำลังนั้นคำนึงถึงเป้าหมายการตอบสนองความต้องการด้านการศึกษา การวิจัย และการบริการวิชาการ ให้ความพึงพอใจและเหมาะสม โดยมีหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการ 2 ส่วนดังนี้

1. ส่วนแผนงานและยุทธศาสตร์ พิจารณากรอบอัตรากำลังพนักงานสายวิชาการ และตำแหน่งนักวิชาการให้เป็นที่ไปด้วยตามเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรอาจารย์ในเรื่องผู้รับผิดชอบหลักสูตร จำนวนนักศึกษาเต็มเวลาเทียบเท่าต่อจำนวนอาจารย์ประจำตามหลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติ
2. ส่วนทรัพยากรมนุษย์และองค์กรพิจารณากรอบอัตรากำลังพนักงานและลูกจ้างสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป

มหาวิทยาลัยดำเนินการกำหนดแผนทรัพยากรบุคคลทั้งกรอบอัตรากำลังพนักงานสายวิชาการ และสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป รวมถึงกลุ่มลูกจ้างชั่วคราวและพนักงานวิสาหกิจให้มีจำนวนที่เหมาะสม เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานให้เป็นที่ไปด้วยมีประสิทธิภาพ ขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยให้บรรลุเป้าหมายสู่การเป็น มหาวิทยาลัยชั้นนำของโลก มีการจัดวางระบบเกณฑ์การพิจารณาอนุมัติอัตรากำลังเพื่อกำหนดจำนวนอาจารย์ และพนักงานปฏิบัติงานที่เพียงพอและเหมาะสมทำให้การบริหารอัตรากำลังของมหาวิทยาลัยมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ดำเนินการปรับปรุงระบบการมอบหมายงานภายในตามกระบวนการบริหารผลการปฏิบัติงานซึ่งมีการจัดทำคำรับรองการปฏิบัติงานเพื่อให้ผู้บริหารและพนักงานสามารถจัดการงานให้กับพนักงานได้ปฏิบัติตามความเหมาะสม การดำเนินงานตามกลยุทธ์แผนงานและนโยบายเหล่านี้ได้มีการถ่ายทอดไปยังทุกหน่วยงาน เป็นผลให้การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นที่ไปด้วยมีประสิทธิภาพ ทำให้เกิดผลในเชิงปริมาณและคุณภาพที่เด่นชัดต่อทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัย เช่น การพัฒนาปรับปรุงเกณฑ์มาตรฐานภาระงานทางวิชาการ เกณฑ์การประเมินผลสำเร็จของงานส่วนบุคคล การประเมินหน่วยงาน เกณฑ์การประเมินต่อสัญญาจ้าง การกำหนด ค่าตอบแทนพิเศษผลงานโดดเด่นประเภท ปริมาณ ทำให้อาจารย์มีขวัญและกำลังใจในการทำวิจัยและตีพิมพ์เผยแพร่ผลงานและใช้ยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการ ทำให้สัดส่วนผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการเพิ่มขึ้น และในขณะเดียวกันมีการส่งเสริมพัฒนาคุณวุฒิอาจารย์เพื่อสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอกเพิ่มสูงขึ้นด้วย นอกจากนี้ มหาวิทยาลัยมีนโยบายพัฒนาบุคลากรผู้สอนตามมาตรฐานสากล UKPSF ส่งผลให้มีการจัดการเรียนการสอนอย่างมีคุณภาพจึงมีผู้สมัครเรียนมากขึ้นตามลำดับ อีกทั้งในส่วนของ การส่งเสริมและพัฒนาก้าวหน้าการวิจัยและการบริการวิชาการเพื่อความเป็นเลิศ ทำให้มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ก้าวสู่การเป็น มหาวิทยาลัยชั้นนำของโลกได้ตามเป้าหมายในเวลาอย่างรวดเร็ว

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัย วลัยลักษณ์ประจำปีงบประมาณ 2568

รายการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ	ตัวชี้วัดการบรรลุวัตถุประสงค์	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย
การสรรหา/บรรจุ/แต่งตั้งพนักงาน	1 ต.ค. 67 - 30 ก.ย. 68	จำนวนบุคลากรที่สรรหาบรรจุและแต่งตั้ง	คน/ปี	250
	1 ต.ค. 67 - 30 ก.ย. 68	ร้อยละการสรรหาบรรจุแต่งตั้งพนักงานตามแผน	ร้อยละ	80
งานประเมินผลการปฏิบัติงาน	1 ต.ค. 67 - 30 ก.ย. 68	ร้อยละความสำเร็จการประเมินทดลองงานก่อนครบสัญญา	ร้อยละ	100
การส่งเสริมให้พนักงานมีความก้าวหน้าในสายอาชีพ	1 ต.ค. 67 - 30 ก.ย. 68	จำนวนพนักงานสายวิชาการยื่นขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ	คน/ปี	60
	1 ต.ค. 67 - 30 ก.ย. 68	จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนที่มีคุณวุฒิหรือตำแหน่งสูงขึ้น	คน/ปี	10
โครงการและกิจกรรมตามแผนพัฒนาบุคลากร	1 ต.ค. 67 - 30 ก.ย. 68	จำนวนกิจกรรมเตรียมความพร้อมบุคลากรสู่ตำแหน่งสูงขึ้น	กิจกรรม	1
	1 ต.ค. 67 - 30 ก.ย. 68	จำนวนการจัดอบรมให้บุคลากร	กลุ่ม	4
	1 ต.ค. 67 - 30 ก.ย. 68	ร้อยละบุคลากรเข้าร่วมอบรมพัฒนาศักยภาพที่จัดโดยส่วนทรัพยากรมนุษย์และองค์กร	ร้อยละ	80
สนับสนุนให้พนักงานสายวิชาการลาศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน ปฏิบัติการวิจัย	1 ต.ค. 67 - 30 ก.ย. 68	ระยะเวลาการเสนอเรื่องลาศึกษาต่อแล้วเสร็จ	วัน	15
การดำเนินงานด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์	1 ต.ค. 67 - 30 ก.ย. 68	ร้อยละความสำเร็จการดำเนินงานบริหารที่พบบุคลากร	ร้อยละ	90
งานบริหารจัดการกลาง	1 ต.ค. 67 - 30 ก.ย. 68	จำนวนพนักงานชาวต่างประเทศที่ต่อ Visa และใบอนุญาตทำงาน (Work Permit)	คน/ปี	70
	1 ต.ค. 67 - 30 ก.ย. 68	ร้อยละความสำเร็จด้านการจัดการทั่วไปบริหารจัดการ	ร้อยละ	90
	1 ต.ค. 67 - 30 ก.ย. 68	ร้อยละความพึงพอใจผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	ร้อยละ	85
5ส สร้างสุขทั่วทั้งองค์กร	1 ต.ค. 67 - 30 ก.ย. 68	ร้อยละความสำเร็จการจัดกิจกรรม 5ส	ร้อยละ	90

แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ ประจำปีงบประมาณ 2568

มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร โดยสนับสนุนให้บุคลากรได้การเรียนรู้และพัฒนาตามแนวทาง Lifelong Learning โดยมุ่งเน้นการเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-directed Learning) ผ่าน Platform Online ควบคู่กับการจัดหลักสูตรในรูปแบบ In-house Training โดยจัดกลุ่มบุคลากรและประเด็นการพัฒนา ดังนี้

การจัดกลุ่มบุคลากร

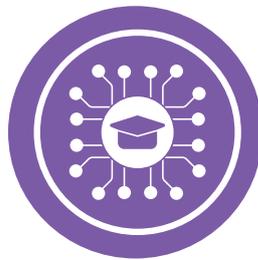
จัดกลุ่มบุคลากรของมหาวิทยาลัยออกเป็น 4 กลุ่มหลัก คือ



กลุ่มผู้บริหาร
(บริหารระดับสูง)



กลุ่มผู้บริหาร
(บริหารจัดการ)



กลุ่มพนักงานสายวิชาการ
(อาจารย์/นักวิจัย)



กลุ่มพนักงานสายสนับสนุน
(พนักงานสายปฏิบัติการวิชาชีพ
และบริหารทั่วไป)

ประเด็นการพัฒนา

1. พัฒนาศักยภาพนักบริหารของผู้บริหารระดับสูงของมหาวิทยาลัย
2. พัฒนาการเรียนการด้วยตามมาตรฐาน UKPSF และการทำผลงานวิจัยเพื่อตีพิมพ์เผยแพร่ในฐานข้อมูล Scopus และฐานข้อมูลนานาชาติอื่น ๆ
3. Reskill และ Upskill บุคลากรทุกระดับให้มีทักษะที่จำเป็นในการขับเคลื่อนมหาวิทยาลัย
4. ปลุกฝังให้บุคลากรมีกรอบความคิดในการเรียนรู้และพัฒนา เพื่อให้บุคลากรเป็นผู้ใฝ่เรียนรู้และพัฒนา ให้ความสำคัญกับประโยชน์ส่วนรวม ทำงานด้วยความเป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติ ยึดมั่นในมาตรฐานจริยธรรมและธรรมาภิบาล

กระบวนการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร



ยุทธศาสตร์ที่ 1

การขับเคลื่อนให้เป็นมหาวิทยาลัยแห่งคุณภาพ

(การนำองค์กรให้เป็นองค์กรสมรรถนะสูงและเป็นมหาวิทยาลัยอัจฉริยะ)

- หลักสูตรการพัฒนาศักยภาพนักบริหารการศึกษาระดับกลางและต้น มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์” (นบจ. มวล.)
- หลักสูตรการจัดทำผลงานเพื่อข้อกำหนดตำแหน่งทางวิทยฐานะทางวิชาชีพ
- การเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานด้วยระบบ Cloud/Microsoft Office
- ทักษะดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ
- การเขียนหนังสือราชการ

ยุทธศาสตร์ที่ 1

การขับเคลื่อนให้เป็นมหาวิทยาลัยแห่งคุณภาพ

(การพัฒนาการเรียนการสอนตามมาตรฐานสากล)

- อบรม e-Learning เพื่อการเรียนการสอนเชิงรุก
- อบรม การบันทึกข้อมูล มคอ.3 ในระบบบริหารหลักสูตร (TQF)
- อบรมการใช้งานเทคโนโลยีสำหรับการเรียนการสอนในห้อง Smart Classroom
- อบรมหลักสูตร Basic Counseling
- อบรมหลักสูตร Satir systemic therapy จิตบำบัดและการพัฒนาตนเอง

ยุทธศาสตร์ที่ 2

การขับเคลื่อนให้บรรลุเป้าหมายมหาวิทยาลัยในกลุ่มที่ 1 (GLOBAL & FRONTIER RESEARCH)

- กิจกรรมส่งเสริมการวิจัย เรื่อง ความรู้เบื้องต้นเพื่อตีพิมพ์ในฐานข้อมูล Scopus
- กิจกรรมเขียนบทความวิจัยตีพิมพ์ 30 ชั่วโมง
- โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง สถิติเพื่อการวิจัยโดยใช้โปรแกรม SPSS และ GraphPad
- โครงการอบรมจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์
- ตรวจสอบการคัดลอกผลงานวิชาการด้วยโปรแกรม Turnitin for Instructor

กลุ่มตำแหน่ง



ผู้บริหารระดับสูง



บริหารจัดการ



วิชาการ



ปฏิบัติการวิชาชีพ

แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ 2568

ส่วนทรัพยากรมนุษย์และองค์กร ได้รับการจัดสรรงบประมาณจากมหาวิทยาลัย ประจำปีงบประมาณ 2568

กิจกรรมหลัก การพัฒนาศักยภาพในการทำงานแก่บุคลากรมหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ จำนวนทั้งสิ้นรวม 4,958,000 บาท

ลำดับ	โครงการ/หลักสูตร/กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ		งบประมาณที่ได้รับจัดสรร (บาท)
			เริ่มต้น	สิ้นสุด	
หลักสูตรอบรมสำหรับผู้บริหาร					
1	หลักสูตรการพัฒนาศักยภาพนักบริหารการศึกษาระดับกลาง-ต้น มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ (นบจ. มวล.) (เมษายน - มิถุนายน 2568)	ผู้บริหารระดับกลาง-ต้น	ไตรมาส 3	ไตรมาส 4	800,000
2	หลักสูตรการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารระดับสูงรายบุคคล	ผู้บริหาร	ไตรมาส 2	ไตรมาส 2	1,800,000
หลักสูตรปฐมนิเทศ					
1	หลักสูตรการปฐมนิเทศพนักงานใหม่ 1/2567	พนักงานใหม่ทุกคน	ไตรมาส 2	ไตรมาส 2	40,000
2	หลักสูตรการปฐมนิเทศพนักงานใหม่ 2/2567	พนักงานใหม่ทุกคน	ไตรมาส 4	ไตรมาส 4	40,000
หลักสูตรอบรมสำหรับอาจารย์					
1	หลักสูตร UKPSF	พนักงานสายวิชาการ	ไตรมาส 1	ไตรมาส 3	1,200,000
2	การเตรียมความพร้อมในการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ	พนักงานสายวิชาการ	ไตรมาส 3	ไตรมาส 3	10,000
3	การดูแลนักศึกษา (สพน.)	พนักงานสายวิชาการ	ไตรมาส 1	ไตรมาส 3	120,000
หลักสูตรอบรมสำหรับพนักงานสายปฏิบัติการวิชาชีพ					
1	การเขียนหนังสือราชการ	พนักงานสายปฏิบัติการวิชาชีพ	ไตรมาส 1	ไตรมาส 3	7,000
2	การใช้งานระบบบริหารจัดการสำนักงานดิจิทัล (Doms)	พนักงานสายปฏิบัติการวิชาชีพ	ไตรมาส 1	ไตรมาส 3	7,000
3	การเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานด้วยระบบ Cloud	พนักงานสายปฏิบัติการวิชาชีพ	ไตรมาส 1	ไตรมาส 3	7,000
4	การเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน Microsoft office	พนักงานสายปฏิบัติการวิชาชีพ	ไตรมาส 1	ไตรมาส 3	7,000
5	การเสริมสร้างพลังใจและทัศนคติเชิงบวกในการทำงาน	พนักงานสายปฏิบัติการวิชาชีพ	ไตรมาส 1	ไตรมาส 3	10,000

แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ 2568 (ต่อ)

ลำดับ	โครงการ/หลักสูตร/กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ		งบประมาณที่ได้รับ จัดสรร (บาท)
			เริ่มต้น	สิ้นสุด	
หลักสูตรอบรมสำหรับพนักงานสายปฏิบัติการวิชาชีพ (ต่อ)					
6	หลักสูตร Talent Management	พนักงานสายปฏิบัติการ วิชาชีพ	ไตรมาส 1	ไตรมาส 3	120,000
7	หลักสูตรเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณ	พนักงานสายปฏิบัติการ วิชาชีพ	ไตรมาส 4	ไตรมาส 4	47,000
8	การจัดทำผลงานเพื่อขอกำหนดตำแหน่งทางวิทยฐานะ ทางวิชาชีพ	พนักงานสายปฏิบัติการ วิชาชีพ	ไตรมาส 2	ไตรมาส 3	155,000
หลักสูตรเฉพาะ (Specific courses)					
1	หลักสูตรเฉพาะด้านพัสดุ	พนักงานที่เกี่ยวข้องกับงาน พัสดุ	ไตรมาส 1	ไตรมาส 4	10,000
2	หลักสูตรเฉพาะด้านการเงิน	พนักงานที่เกี่ยวข้องกับ งานการเงิน	ไตรมาส 1	ไตรมาส 4	10,000
3	หลักสูตรเฉพาะด้านการเทคโนโลยีดิจิทัล	พนักงานที่เกี่ยวข้องกับงาน ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล	ไตรมาส 1	ไตรมาส 4	10,000
4	การพัฒนาศักยภาพรายบุคคลโดยหน่วยงานภายนอก	พนักงานสายปฏิบัติการ วิชาชีพ	ไตรมาส 1	ไตรมาส 4	200,000
5	ทักษะดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ	พนักงานสายปฏิบัติการ วิชาชีพ	ไตรมาส 1	ไตรมาส 4	240,000
6	ตรวจสอบภายใน	พนักงานสายปฏิบัติการ วิชาชีพ	ไตรมาส 1	ไตรมาส 4	118,000