

**แผนพัฒนาบุคลากร
มหาวิทยาลัยเกริก
ระยะ 5 ปี (ปีการศึกษา 2555 - 2559)**

คำนำ

แผนพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยเกริก ระยะ 5 ปี (ประจำปีการศึกษา 2555 -2559) ฉบับนี้ จัดทำขึ้น ภายใต้กรอบยุทธศาสตร์และแผนพัฒนามหาวิทยาลัยฯ โดยได้จัดให้มีการประชุมสัมมนาผู้บริหารและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง เพื่อรวบรวมข้อมูลจากทุกหน่วยงานของสถาบัน ทั้งในระดับคณะ สถาบัน สำนัก และศูนย์ ซึ่งทำให้ได้ข้อมูลที่สามารถนำมาใช้ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรจากกระบวนการที่เป็นระบบได้แก่ การวิเคราะห์ภาระงานเพื่อประกอบการวิเคราะห์อัตรากำลังของสายสนับสนุน การสำรวจความต้องการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน มาตรฐานการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากการประเมินความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ ตลอดจนข้อสรุปจากการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนอย่างเป็นรูปธรรม

ในส่วนของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ ได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดีจากทุกคณะ ในการวิเคราะห์และประมาณการ จำนวนนักศึกษารับเข้าใหม่ หลักสูตรที่มีแผนเปิดเพิ่มและปิดดำเนินการ การสำรวจความต้องการศึกษาต่อ ผูกอบรมสัมมนา/ศึกษาดูงาน และการพัฒนาตำแหน่งทางวิชาการในแต่ละคณะ โดยคำนึงถึงสัดส่วนมาตรฐานของอาจารย์ ต่อนักศึกษาในแต่ละกลุ่มสาขาวิชา สัดส่วนคุณวุฒิอาจารย์ประจำระดับปริญญาตรี : ปริญญาโท : และสัดส่วนของอาจารย์ประจำที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ ตามหลักเกณฑ์การประกันคุณภาพการศึกษาระดับอุดมศึกษา เพื่อให้แผนพัฒนาบุคลากรสายวิชาการสามารถสนับสนุนการบรรลุเป้าหมายตามกรอบนโยบายของการวางแผนพัฒนามหาวิทยาลัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ

งานบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ฝ่ายบริหาร

สำนักอธิการบดี

สารบัญ

บทสรุปสำหรับผู้บริหาร

ส่วนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานมหาวิทยาลัยเกริก	6
ประวัติมหาวิทยาลัยเกริก	7
ปรัชญามหาวิทยาลัยเกริก	8
ปณิธาน มหาวิทยาลัยเกริก	8
วิสัยทัศน์มหาวิทยาลัยเกริก	9
พันธกิจมหาวิทยาลัยเกริก	9
วัตถุประสงค์มหาวิทยาลัยเกริก	9
เอกลักษณ์มหาวิทยาลัยเกริก	9
อัตลักษณ์นักศึกษามหาวิทยาลัยเกริก	9
โครงสร้างมหาวิทยาลัยเกริก	10
การจัดการศึกษา	11
ส่วนที่ 2 วิเคราะห์สถานการณ์มหาวิทยาลัยเกริก	13
จุดแข็ง (Strength)	14
จุดอ่อน (Weakness)	14
โอกาส (Opportunity)	15
อุปสรรค (Threat)	15
ส่วนที่ 3 การพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยเกริก	27
การวิเคราะห์สถานการณ์ภาพปัจจุบันบุคลากรของมหาวิทยาลัยเกริก (SWOT Analysis)	28
วิสัยทัศน์ในการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยเกริก	29
พันธกิจในการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยเกริก	29
วัตถุประสงค์ในการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยเกริก	31
เป้าหมายในการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยเกริก	31
กรอบการพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยเกริก ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2555 - 2559)	31

ส่วนที่ 4 ยุทธศาสตร์การพัฒนาคณากรมหาวิทยาลัยเกริก ระยะ 5 ปี (ปีการศึกษา 2555 - 2559)	33
ยุทธศาสตร์ที่ 1 การวางแผนอัตรากำลัง การสรรหา และการคัดเลือก	34
ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาคณากร	37
ยุทธศาสตร์ที่ 3 การธำรงรักษาคณากร	40
ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาระบบข้อมูลและสารสนเทศคณากรเพื่อการบริหารจัดการ	44
ยุทธศาสตร์ที่ 5 การประเมินผลคณากร	46

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 1 แสดงจำนวนนักศึกษา ระดับปริญญาตรี ระดับปริญญาโท และระดับปริญญาเอก	19
ตารางที่ 2 แสดงสถิติจำนวนบุคลากร มหาวิทยาลัยเกริก ระหว่างปีการศึกษา 2550 - 2554	20
ตารางที่ 3 แสดงจำนวนคุณวุฒิการศึกษาและตำแหน่งทางวิชาการบุคลากรสายวิชาการ ปีการศึกษา 2554 (จำแนกตามคณะวิชา)	20
ตารางที่ 4 แสดงจำนวนคุณวุฒิและคุณวุฒิบุคลากรสายสนับสนุน ปีการศึกษา 2554 (จำแนกตามคณะวิชาและหน่วยงานสนับสนุน)	21
ตารางที่ 5 แสดงจำนวนบุคลากร ปีการศึกษา 2554 (จำแนกตามช่วงอายุ)	22
ตารางที่ 6 แสดงสถิติจำนวนบุคลากรเกษียณอายุการทำงาน ระหว่างปีการศึกษา 2550 - 2554 (จำแนกตามคณะวิชาและหน่วยงาน)	23
ตารางที่ 7 แสดงสถิติจำนวนบุคลากรเกษียณอายุการทำงาน ระหว่างปีการศึกษา 2555 - 2559 (จำแนกตามคุณวุฒิการศึกษาและมีตำแหน่งทางวิชาการ แยกตามสังกัดคณะวิชา และหน่วยงาน)	25

ส่วนที่ 1

ข้อมูลพื้นฐานมหาวิทยาลัยเกริก

ส่วนที่ 1

ข้อมูลพื้นฐานมหาวิทยาลัยเกริก

ประวัติมหาวิทยาลัยเกริก

มหาวิทยาลัยเกริก ได้เปิดดำเนินการขึ้นเป็นครั้งแรกที่อาคาร ก.ถนนราชดำเนินกลาง เมื่อปี พ.ศ. 2495 โดยอาจารย์ ดร. เกริก มังคละพฤษ (พ.ศ. 2458 - พ.ศ. 2521) ซึ่งเป็นนักการศึกษา ผู้มีชื่อเสียงทั้งในประเทศและต่างประเทศ อาจารย์เกริกได้รับปริญญาดุษฎีบัณฑิตกิตติมศักดิ์ทางการศึกษา จากวิทยาลัย David & Elkins ประเทศสหรัฐอเมริกา สำหรับจุดมุ่งหมายในการดำเนินการในระยะเริ่มแรกนั้น เพื่อการเรียนการสอนด้านภาษาอังกฤษแต่เพียงอย่างเดียว เนื่องจากท่านเป็นผู้มีความ สามารถเป็นพิเศษใน ด้านภาษาอังกฤษ ทั้งในด้านการเรียนการสอนและประสบการณ์จากการทำงาน นับได้ว่าท่านเป็นคนไทยคน แรกที่นำการสอนภาษาอังกฤษสมัยใหม่ซึ่งมุ่งเน้นให้นักศึกษาได้มีความรู้ในหลักภาษาและสามารถใช้ ภาษาอังกฤษอย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนชื่อของสถาบันฯ ตามที่ทางการอนุญาตในขณะนั้นคือ “โรงเรียนภาษา และวิชาชีพ” แต่คนทั้งหลายรู้จักชื่อโรงเรียนของท่านในนามโรงเรียนอาจารย์เกริกตลอดมา

ต่อมาในปี พ.ศ. 2504 ได้เริ่มจัดหลักสูตรการเรียนการสอนในแผนกบริหารธุรกิจและการ เลขานุการ ซึ่งกำหนดรับนักเรียนที่จบ มศ. 5 (ม.8) เข้าศึกษาต่อในหลักสูตร 3 ปี (Diploma) ในปี พ.ศ. 2507 ได้เริ่มจัดหลักสูตรอีกระดับหนึ่ง โดยรับนักเรียนที่จบ ม.ศ.3 (ในปัจจุบันเรียกว่า “ม.3”) เข้าศึกษาต่อใน หลักสูตรอาชีวศึกษา

ในปี พ.ศ. 2508 โรงเรียนภาษาและวิชาชีพได้ย้ายไปดำเนินการที่ ตำบลบางด้วน อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ใช้ชื่อว่า “โรงเรียนเกริกวิทยาลัย” ในปี พ.ศ. 2509

เมื่อมีการประกาศใช้พระราชบัญญัติการจัดตั้งมหาวิทยาลัยเอกชนในปี พ.ศ. 2512 ได้อนุญาต ให้ภาคเอกชนจัดการศึกษาในระดับอุดมศึกษาได้ ผู้บริหารโรงเรียนเกริกวิทยาลัยจึงขอจัดตั้งวิทยาลัยเอกชนขึ้น และได้รับอนุญาตให้เปิดสอนตามหลักสูตรอุดมศึกษา โดยแยกการบริหารออกจากโรงเรียนเกริกวิทยาลัยเดิม มาใช้ชื่อใหม่ว่า “วิทยาลัยเกริก” เมื่อวันที่ 28 พฤษภาคม พ.ศ. 2513 นับเป็นวิทยาลัยเอกชนรุ่นแรกของ ประเทศไทย

อย่างไรก็ดีวิทยาลัยเกริกได้เปิดดำเนินการสอนหลักสูตรต่างๆ เพิ่มมากขึ้น ทั้งในระดับปริญญาตรี และบัณฑิตศึกษา โดยมุ่งเน้นการศึกษาด้านสังคมศาสตร์ประยุกต์ และในวันที่ 15 กันยายน พ.ศ. 2530 วิทยาลัยเกริกจึงได้รับอนุญาตจากทบวงมหาวิทยาลัยให้เปลี่ยนประเภทจาก “วิทยาลัย” เป็น “สถาบัน” มีชื่อว่า สถาบันเทคโนโลยีสังคม (เกริก) โดยมีความมุ่งมั่นที่จะปรับเปลี่ยนสถาบันให้ก้าวหน้า เพื่อตอบสนองต่อความ ต้องการใหม่ๆ ของสังคม ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ยุคโลกไร้พรมแดน โดยมีการ ปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรใหม่ๆ อย่างต่อเนื่อง สถาบันเทคโนโลยีสังคม (เกริก) ได้รับอนุญาตจาก ทบวงมหาวิทยาลัยให้ปรับเปลี่ยนสถานภาพเป็น “มหาวิทยาลัย” เมื่อวันที่ 7 กุมภาพันธ์ 2538



ปัจจุบันมหาวิทยาลัยเกริกตั้งอยู่ เลขที่ 3 ถนนรามอินทรา แขวงอนุสาวรีย์ เขตบางเขน กรุงเทพมหานคร 10220 โทรศัพท์ 02-552 - 3500 - 9 02-970 - 5820 02-970-6400 - 9 โทรสาร 02-552 – 3513 <http://www.krirk.ac.th>

เครื่องหมายประจำมหาวิทยาลัย



มหาวิทยาลัยเกริก ใช้เครื่องหมายเป็นรูปธรรมจักรทาบอยู่ด้านหน้าคบเพลิง ภายในธรรมจักรมีรูปต้นไม้อยู่ตรงกลางกงล้อ ด้านบนมีภาษาบาลี **วิชาการสมบูรณ์** และด้านล่างมีอักษรภาษาไทย **ความรู้ทำให้่องอาจ** ภายใต้ขอบล่างธรรมจักรมีอักษรภาษาไทย **มหาวิทยาลัยเกริก** และภาษาอังกฤษ **KRIRK UNIVERSITY**

ความหมายของเครื่องหมายประจำมหาวิทยาลัย

ธรรมจักร	หมายถึง	กงล้อแห่งความรู้
คบเพลิง	หมายถึง	แสงสว่างแห่งปัญญาและความรุ่งโรจน์
ต้นไม้	หมายถึง	ความเติบโตใหญ่และความมั่นคงแข็งแรง

ปรัชญา

วิชาการสมบูรณ์ “ความรู้ทำให้่องอาจ”

ปณิธาน

มหาวิทยาลัยเกริกมุ่งผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพ มีความรู้ความสามารถที่จะออกไปประกอบอาชีพ ได้อย่างเต็มภาคภูมิ รวมทั้งยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม และความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคม

วิสัยทัศน์

มหาวิทยาลัยเกริกจะพัฒนาองค์ความรู้เดิมและเสริมสร้างองค์ความรู้ใหม่ด้านสังคมศาสตร์และด้านบริหารจัดการ

พันธกิจ

มหาวิทยาลัยเกริก ดำเนินงานตามพันธกิจของสถาบันอุดมศึกษา 4 ด้าน ได้แก่

1. ด้านพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอนให้ทันสมัย มุ่งให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
2. ด้านส่งเสริมการวิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ
3. ด้านให้บริการวิชาการที่ทันสมัยเหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการของผู้รับบริการและสังคม
4. ด้านส่งเสริม เผยแพร่ ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

วัตถุประสงค์

มหาวิทยาลัยเกริกมีวัตถุประสงค์ดังนี้

1. เพื่อผลิตบัณฑิต มหาบัณฑิตและดุษฎีบัณฑิตที่มีคุณภาพ มีความรู้และความเชี่ยวชาญในศาสตร์ของตน ถึงพร้อมด้วยคุณธรรม จริยธรรม รักรักษ์วัฒนธรรม สิ่งแวดล้อม และมีจิตอาสา
2. เพื่อส่งเสริมให้คณาจารย์ของมหาวิทยาลัยพัฒนาตนเองผลิตผลงานวิจัย และตำราที่มีคุณภาพเพื่อยกระดับการเรียนการสอนและให้บริการวิชาการแก่สังคม
3. เพื่อพัฒนาหลักสูตรและนวัตกรรมการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับโลกาภิวัตน์ และตอบสนองความต้องการของสังคม
4. เพื่อรักษาคุณภาพมาตรฐานการศึกษาของมหาวิทยาลัยให้มีมาตรฐานในระดับสากล

เอกลักษณ์มหาวิทยาลัยเกริก

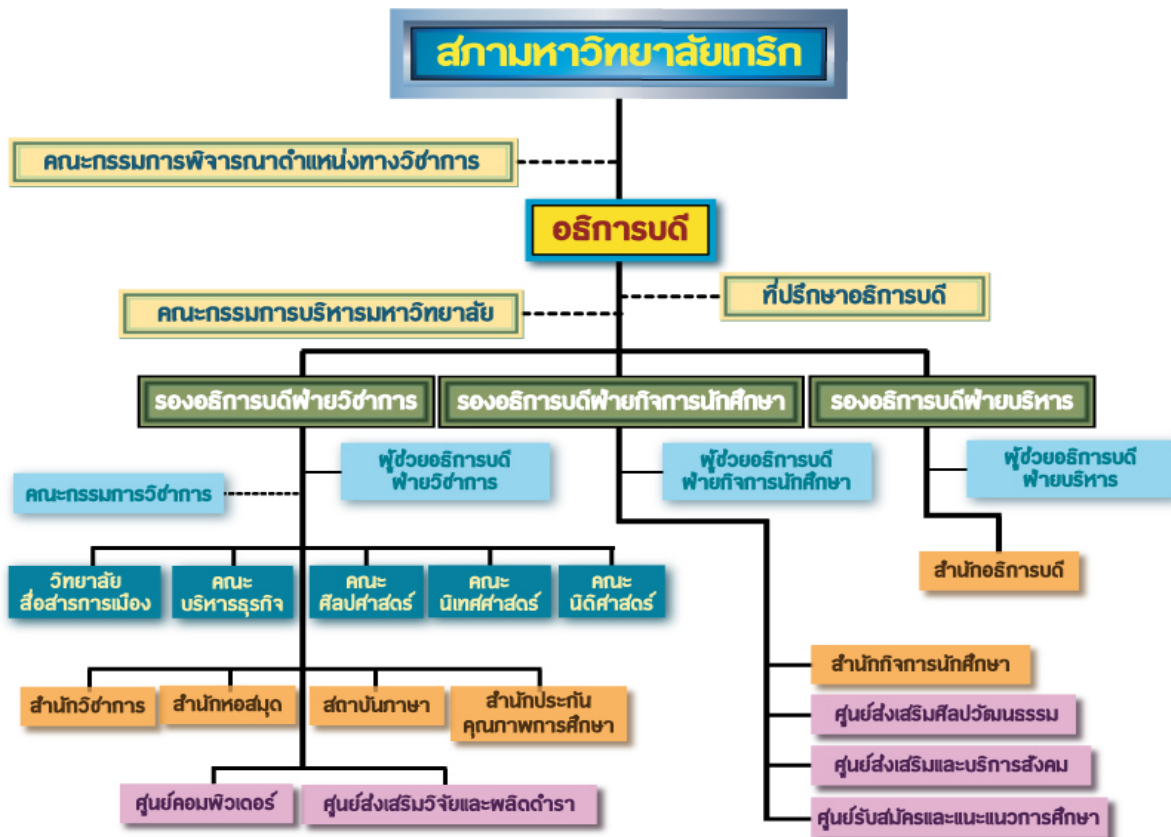
มหาวิทยาลัยเกริกได้กำหนดเอกลักษณ์ของมหาวิทยาลัยเกริก คือ **ภูมิปัญญาเพื่อสังคม (Wisdom for Society)** ซึ่งหมายถึง มหาวิทยาลัยเกริกมุ่งสร้างองค์ความรู้และพัฒนากระบวนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาสังคมสู่สังคมแห่งภูมิปัญญา

อัตลักษณ์นักศึกษา

มหาวิทยาลัยได้กำหนดอัตลักษณ์นักศึกษามหาวิทยาลัยเกริก คือ **“องอาจด้วยความรู้คู่คุณธรรม”** ซึ่งหมายถึง นักศึกษาของมหาวิทยาลัยเกริกเป็นผู้มีความรู้แตกฉานในวิชาที่ได้ศึกษา มีความองอาจด้วยความรู้และปัญญานำไปสู่การใช้ปัญญาพิจารณาสิ่งต่าง ๆ อย่างมีเหตุผล นำความรู้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองและสังคม นอกจากนี้แล้วนักศึกษามหาวิทยาลัยเกริกยังเป็นผู้มีความประพฤติดี ยึดมั่นคุณธรรม จริยธรรม มีความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคม

โครงสร้างของมหาวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยเกริกมีการจัดตั้งองค์การบริหารงานด้านต่างๆ ให้สอดคล้องกับมาตรฐานการจัดการศึกษาของประเทศดังนี้ ด้านการจัดการศึกษาอันได้แก่ คณะต่าง ๆ 5 คณะ และหนึ่งวิทยาลัยมีสถานะเทียบเท่าคณะ ด้านการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพทางวิชาการ ด้านการวิจัย ด้านการบริการทางวิชาการ แก่สังคม และด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม แสดงโดยแผนภูมิการแบ่งส่วนงาน ดังนี้



คณะกรรมการสภามหาวิทยาลัยเกริก

1. ชพนช พลเอกพิจิตร	กุลละวณิชย์	นายกสภามหาวิทยาลัยเกริก
2. พลเอกชาญ	บุญประเสริฐ	อุปนายกสภามหาวิทยาลัยเกริก
3. พลอากาศเอกพุทธิ	มังคละพฤษ	กรรมการสภามหาวิทยาลัยเกริก
4. ศาสตราจารย์ ดร.โสภิต	ทองปาน	กรรมการสภามหาวิทยาลัยเกริก
5. ศาสตราจารย์ ดร.ติน	ปรัชญพฤกษ์	กรรมการสภามหาวิทยาลัยเกริก
6. ศาสตราจารย์ ดร.ปราณี	ทินกร	กรรมการสภามหาวิทยาลัยเกริก
7. รองศาสตราจารย์ระวีวรรณ	ศรีคร้ามครัน	กรรมการสภามหาวิทยาลัยเกริก
8. รองศาสตราจารย์ ดร.มัญญ	พาหิระ	กรรมการสภามหาวิทยาลัยเกริก
9. รองศาสตราจารย์ปรีชา	ลิ้มไทย	กรรมการสภามหาวิทยาลัยเกริก
10. รองศาสตราจารย์สุพัฒน์	ธีรเวชเจริญชัย	กรรมการสภามหาวิทยาลัยเกริก

11. ดร.เอกนิษฐ์	คลังแสง	กรรมการสภามหาวิทยาลัยเกริก
12. นายสายัณห์	จันทร์วิภาสวงศ์	กรรมการสภามหาวิทยาลัยเกริก
13. นายวิชัย	ธรรมชอบ	กรรมการสภามหาวิทยาลัยเกริก
14. นางสาวณภัทร	มังคละพฤษ	กรรมการสภามหาวิทยาลัยเกริก
15. นายเกริกก้อง	มังคละพฤษ	กรรมการสภามหาวิทยาลัยเกริก

การจัดการศึกษา

มหาวิทยาลัยเกริกได้จัดการศึกษา 5 คณะวิชาและ 1 วิทยาลัย โดยจัดการเรียนการสอนในระดับปริญญาตรี จำนวน 19 หลักสูตร ระดับปริญญาโท จำนวน 8 หลักสูตร และระดับปริญญาเอก จำนวน 3 หลักสูตร รวมจำนวน 30 หลักสูตร ซึ่งอยู่ภายใต้การดำเนินงานของแต่ละคณะวิชา ดังนี้

1. ระดับปริญญาตรี

คณะบริหารธุรกิจ

- หลักสูตร 4 ปี
 - (1) หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชา การจัดการทรัพยากรมนุษย์ (บธ.บ.)
 - (2) หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชา การตลาด (บธ.บ.)
 - (3) หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชา คอมพิวเตอร์ธุรกิจ (บธ.บ.)
 - (4) หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชา การจัดการโลจิสติกส์ (บธ.บ.)
 - (5) หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชา การจัดการธุรกิจการบิน (บธ.บ.)
 - (6) หลักสูตรบัญชีบัณฑิต (บช.บ.)

คณะนิเทศศาสตร์

- หลักสูตร 4 ปี
 - (1) หลักสูตรนิเทศศาสตรบัณฑิต สาขาวิชานิเทศศาสตร์

คณะศิลปศาสตร์

- หลักสูตร 4 ปี
 - (1) หลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารทางธุรกิจ (ศศ.บ.)
 - (2) หลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาสังคมสงเคราะห์ศาสตร์และการพัฒนาสังคม (ศศ.บ.)
 - (3) หลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ (ศศ.บ.)
 - (4) หลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์ (ร.บ.)
 - (5) หลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาภาษาจีน (ศศ.บ.)
 - (6) หลักสูตรสาธารณสุขศาสตรบัณฑิต (ส.บ.)

คณะนิติศาสตร์

- หลักสูตร 4 ปี

(1) หลักสูตรนิติศาสตรบัณฑิต สาขาวิชานิติศาสตร์ (น.บ.)

2. ระดับปริญญาโท

- (1) หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (ศศ.ม.) สาขาวิชาการบริหารจัดการองค์การ
- (2) หลักสูตรนิติศาสตรมหาบัณฑิต (น.ม.)
- (3) หลักสูตรนิติศาสตรมหาบัณฑิต (นศ.ม.) สาขาวิชาการสื่อสารการท่องเที่ยวและบันเทิง
- (4) หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (บธ.ม.)
- (5) หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.)
- (6) หลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต (ร.ม.) สาขาสื่อสารการเมือง
- (7) หลักสูตรสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต (ส.ม.)

3. ระดับปริญญาเอก

- (1) หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต (รป.ด.)
- (2) หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) สาขาวิชาสื่อสารการเมือง
- (3) หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) สาขาวิชานิติศาสตร์นวัตกรรม

4. การศึกษาโครงการพิเศษ

เพื่อเป็นการเปิดโอกาสให้บุคคลที่ขาดโอกาสศึกษาระดับอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยจึงเปิดโครงการพิเศษภายใต้ชื่อ “โครงการบริการทางวิชาการ” ให้บุคคลเหล่านี้ได้มีโอกาสศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมในระดับอุดมศึกษา โดยศึกษาในวันเสาร์ – อาทิตย์ ในระดับปริญญาบัณฑิต และบัณฑิตศึกษา ได้แก่

1. โครงการหลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
2. โครงการหลักสูตรบัณฑิต หรือโครงการพิเศษเพื่อนักบัญชี
3. โครงการหลักสูตรนิติศาสตรบัณฑิต สาขาวิชานิติศาสตร์
4. โครงการหลักสูตรนิติศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการสื่อสารการท่องเที่ยวและบันเทิง
5. โครงการหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการสื่อสารการเมือง
6. โครงการหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
7. โครงการหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต
8. โครงการหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชานิติศาสตร์นวัตกรรม
9. โครงการหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการสื่อสารการเมือง

โครงการบริการทางวิชาการข้างต้น มหาวิทยาลัยได้ให้การดูแลนักศึกษาอย่างใกล้ชิดทั้งในด้านการควบคุมคุณภาพและผลสัมฤทธิ์ในการศึกษา

ส่วนที่ 2

วิเคราะห์สถานภาพมหาวิทยาลัยเกริก

ส่วนที่ 2

กาวิเคราะห์สถานภาพ

มหาวิทยาลัยเกริกในปัจจุบัน (SWOT Analysis)

มหาวิทยาลัยเกริกเป็นสถาบันการศึกษาด้านการเรียนการสอน Teaching University ที่ได้รับการรับรองคุณภาพการศึกษาภายในทุกปี และได้รับการประเมินคุณภาพการจัดการศึกษาจากหน่วยงานภายนอกทุก ๆ 5 ปี โดยภาพรวมของการประเมินอยู่ในระดับ “ดี” ซึ่งผลจากการประเมินคุณภาพการจัดการศึกษาดังกล่าว สามารถวิเคราะห์สภาพความเป็นจริงของมหาวิทยาลัยเกริกในแต่ละด้านได้ดังนี้

จุดแข็งของมหาวิทยาลัย (Strength)

1. มหาวิทยาลัยเกริกเป็นมหาวิทยาลัยเอกชนขนาดกลาง ทำให้การบริหารจัดการมีความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพ
2. มหาวิทยาลัยมีการพัฒนาหลักสูตรอย่างต่อเนื่องและได้มาตรฐานการศึกษาระดับอุดมศึกษา
3. มหาวิทยาลัยเกริกผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพตรงตามความต้องการของตลาดแรงงาน
4. มหาวิทยาลัยเกริกได้รับการยอมรับจากองค์กรและหน่วยงานภายนอกทั้งภาครัฐและเอกชน

จุดอ่อนมหาวิทยาลัย (Weakness)

1. มหาวิทยาลัยมีคณาจารย์และนักวิจัยที่มีศักยภาพทางกรวิจัยระดับชาติและนานาชาติจำนวนน้อย โดยเฉพาะการทำวิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่รวมถึงผลงานวิจัยที่ได้รับการอ้างอิง
2. มหาวิทยาลัยมีอาจารย์ที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการจำนวนน้อย
3. การจัดการศึกษาสู่ระดับนานาชาติ มหาวิทยาลัยเกริก มีจุดอ่อน เรื่อง ศักยภาพและความพร้อมของบุคลากร
4. บุคลากรยังขาดวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมและค่านิยมในการมีส่วนร่วมทั้งในระดับหน่วยงานและระดับมหาวิทยาลัยทำให้ขาดพลังในการพัฒนาองค์กร
5. บัณฑิตระดับปริญญาตรียังมีจุดอ่อนด้านภาษาต่างประเทศ (ภาษาอังกฤษ) ระดับบัณฑิตศึกษามีจุดอ่อนเรื่องผลงานวิทยานิพนธ์ซึ่งยังไม่โดดเด่นและไม่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้เท่าที่ควร
6. ขาดระบบและกลไกในการกระตุ้นให้คณาจารย์และบุคลากรใช้ศักยภาพได้อย่างเต็มความสามารถ
7. ห้องปฏิบัติการและสื่อการเรียนการสอนที่ทันสมัยไม่เพียงพอ

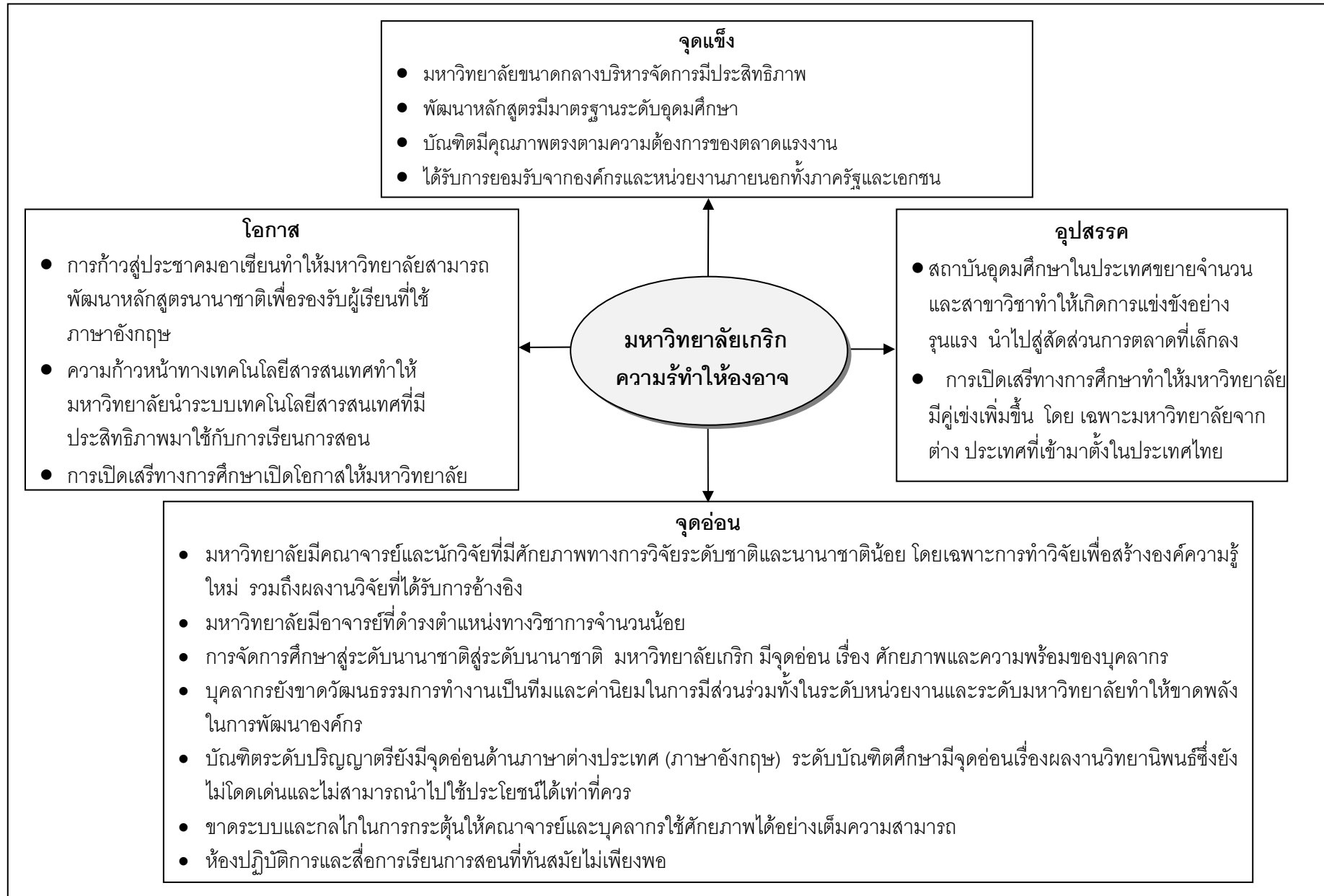
โอกาส (Opportunity)

1. การเข้าสู่ประชาคมอาเซียนทำให้มหาวิทยาลัยสามารถพัฒนาหลักสูตรนานาชาติเพื่อรองรับผู้เรียนที่ใช้ภาษาอังกฤษ
2. ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศทำให้มหาวิทยาลัยสามารถนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ ประยุกต์ใช้กับการพัฒนากระบวนการเรียนการสอนให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น
3. การเปิดเสรีทางการศึกษาเปิดโอกาสให้มหาวิทยาลัยสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างมหาวิทยาลัยทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อยกระดับคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา และพัฒนาให้มหาวิทยาลัยเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization)

อุปสรรค (Threat)

1. สถาบันอุดมศึกษาในประเทศขยายจำนวนและสาขาวิชา ทำให้เกิดการแข่งขันอย่างรุนแรงนำไปสู่สัดส่วนทางการตลาดที่เล็กลง
2. การเปิดเสรีทางการศึกษาทำให้มหาวิทยาลัยมีคู่แข่งเพิ่มขึ้น โดยเฉพาะมหาวิทยาลัยจากต่างประเทศที่เข้ามาตั้งในประเทศไทย

สรุป SWOT Analysis



ภายใต้การวิเคราะห์สภาพความเป็นจริงของมหาวิทยาลัยเกริก มหาวิทยาลัยเกริกมีเป้าหมายในการพัฒนามหาวิทยาลัย ด้วยการมุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพทางด้านวิชาการ ด้วยการสร้างค่านิยมใหม่ให้บุคลากรของมหาวิทยาลัยร่วมสร้างมหาวิทยาลัยเกริกไปสู่มหาวิทยาลัยแห่งคุณภาพ เพื่อนำไปสู่ความเจริญก้าวหน้าอย่างยั่งยืน โดยมหาวิทยาลัยได้กำหนดยุทธศาสตร์เพื่อเป็นกรอบหรือแนวทางในการบริหารและการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย 9 ด้าน ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาคุณภาพบัณฑิตให้มีศักยภาพสูงสุด

กลยุทธ์:

- 1.1 พัฒนาหลักสูตรให้มีคุณภาพระดับสากล
- 1.2 พัฒนาหลักสูตรใหม่เพื่อรองรับการศึกษาระดับภูมิภาคอาเซียนและระดับนานาชาติ
- 1.3 ส่งเสริมและพัฒนาระบบการเรียนการสอนแบบบูรณาการ โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
- 1.4 พัฒนาบุคลากรสายอาจารย์ให้มีสมรรถนะสากล
- 1.5 ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศกับการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาระบบบริหารจัดการวิจัยและนักวิจัยที่มีคุณภาพ

กลยุทธ์:

- 2.1 สนับสนุนให้คณะวิชาและศูนย์ส่งเสริมวิจัยและผลิตตำรา ยกกระดับมาตรฐานงานวิจัยและผลงานทางวิชาการให้มีคุณภาพให้สามารถนำไปใช้ประโยชน์และเป็นที่ยอมรับในวงวิชาการ
- 2.2 พัฒนาบุคลากรด้านการวิจัยให้มีศักยภาพสูงและมีจริยธรรมในการทำวิจัย
- 2.3 พัฒนาระบบฐานข้อมูลและสารสนเทศเพื่อการวิจัยและเผยแพร่งานวิจัยสู่สากล

ยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาระบบบริการวิชาการที่ตอบสนองความต้องการของสังคม

กลยุทธ์:

- 3.1 ส่งเสริมงานวิชาการที่สอดคล้องกับความต้องการของชุมชน สังคม ประเทศชาติ และภูมิภาคอาเซียน
- 3.2 สนับสนุนให้บุคลากรและนักศึกษาของมหาวิทยาลัยมีส่วนร่วมในการบริการวิชาการแก่สังคมในระดับชาติหรือนานาชาติ

ยุทธศาสตร์ที่ 4 พัฒนาองค์ความรู้ทางด้านกิจการนักศึกษาให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง

กลยุทธ์:

- 4.1 พัฒนาองค์กรทางด้านกิจการนักศึกษาให้มีประสิทธิภาพ
- 4.2 ส่งเสริมให้กิจกรรมนักศึกษาเป็นกิจกรรมที่เสริมสร้างพัฒนาความรู้ทางวิชาการ คุณธรรม จริยธรรม บุคลิกภาพและเกิดความภูมิใจในมหาวิทยาลัย
- 4.3 พัฒนาระบบการจัดบริการ และสวัสดิการนักศึกษาอย่างทั่วถึง เชื้อต่อการเรียนรู้และใช้ชีวิตในมหาวิทยาลัย
- 4.4 พัฒนาระบบบริหารหอพักให้ได้มาตรฐาน

ยุทธศาสตร์ที่ 5 พัฒนาการเรียนรู้ศิลปวัฒนธรรมในเชิงสร้างสรรค์

กลยุทธ์:

- 5.1 ส่งเสริมให้มหาวิทยาลัยเป็นศูนย์กลางการอนุรักษ์และสร้างสรรค์ศิลปวัฒนธรรมและ
ภูมิปัญญาไทย
- 5.2 ส่งเสริมความเข้าใจและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างศิลปวัฒนธรรมไทยและศิลปวัฒนธรรม
นานาชาติ

ยุทธศาสตร์ที่ 6 พัฒนาระบบเทคโนโลยีและสารสนเทศในการบริหารจัดการที่ทันสมัย

กลยุทธ์:

- 6.1 พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศให้มีประสิทธิภาพ เชื่อมต่อการปฏิบัติภารกิจของ
มหาวิทยาลัย
- 6.2 พัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและทันต่อ
การเปลี่ยนแปลง
- 6.3 พัฒนาระบบห้องสมุดของมหาวิทยาลัยให้เป็นศูนย์กลางบริการความรู้ที่ทันสมัยและมี
ประสิทธิภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ 7 พัฒนาระบบการสื่อสารองค์กร ภาพลักษณ์ การประชาสัมพันธ์และการตลาด

กลยุทธ์:

- 7.1 พัฒนาระบบประชาสัมพันธ์ และระบบการสื่อสารองค์กร ให้มีประสิทธิภาพ ครอบคลุมทุก
กลุ่มเป้าหมาย
- 7.2 พัฒนาเครือข่ายความร่วมมือระหว่างศิษย์เก่าและมหาวิทยาลัยให้มีความเข้มแข็ง

ยุทธศาสตร์ที่ 8 พัฒนาระบบบริหารจัดการมหาวิทยาลัย

กลยุทธ์:

- 8.1 พัฒนาระบบบริหารให้มีประสิทธิภาพภายใต้ หลักธรรมาภิบาล (Good Governance)
- 8.2 เพิ่มศักยภาพบุคลากรทุกระดับรองรับการเปลี่ยนแปลงภายใต้กรอบแนวคิดองค์กรแห่งการ
เรียนรู้ (Learning Organization)
- 8.3 มีระบบการงบประมาณการเงินแบบมุ่งเน้นผลงานนำไปสู่การรายงานการตรวจสอบและ
การประเมินอย่างมีประสิทธิภาพ
- 8.4 ปรับปรุงระบบการจัดการด้านกายภาพและสิ่งแวดล้อมภายในมหาวิทยาลัยให้เชื่อมต่อการ
เรียนรู้และเสริมสร้างภาพลักษณ์ที่ดีของมหาวิทยาลัย

ยุทธศาสตร์ที่ 9 พัฒนาระบบประกันคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง
กลยุทธ์:

9.1 พัฒนาระบบและกลไกการประกันคุณภาพการศึกษาให้มีมาตรฐานในระดับสากล

9.2 พัฒนานักศึกษาและบุคลากรด้านการศึกษาให้มีความรู้เรื่องการประกันคุณภาพการศึกษา
 ในระดับสากล

9.3 ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารด้านการประกันคุณภาพการศึกษาของมหาวิทยาลัยทั้งภายใน
 และภายนอกสถาบัน

9.4 พัฒนาเครือข่ายการประกันคุณภาพการศึกษาทั้งภายในประเทศหรือภูมิภาคอาเซียน

จำนวนนักศึกษา

มหาวิทยาลัยมีจำนวนนักศึกษาที่ลงทะเบียนเรียนในปีการศึกษา 2550 - 2554 ทั้งในระดับ
 ปริญญาตรี ปริญญาโท และปริญญาเอก ดังปรากฏตามตารางดังนี้

ตารางที่ 1 : แสดงจำนวนรวมนักศึกษาระดับปริญญาตรี ปริญญาโทและปริญญาเอก

ปีการศึกษา	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก	รวม
2550	2,241	441	164	2,846
2551	2,079	474	98	2,651
2552	1,966	511	93	2,570
2553	2,155	676	218	3,049
2554	2,275	645	156	3,076

หมายเหตุ จำนวนนักศึกษาดังกล่าวคือนักศึกษาทั้งหมดที่มีสถานะกำลังศึกษา

ข้อมูลบุคลากร

มหาวิทยาลัยเกริกเป็นสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ที่มีภารกิจหลักด้านการเรียนการสอน
 การบริการวิชาการ การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และการวิจัย โดยในปีการศึกษา 2554 มหาวิทยาลัยเกริก
 มีจำนวนบุคลากรสายวิชาการ (อาจารย์) จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 48.9 และบุคลากรสายสนับสนุน
 (เจ้าหน้าที่) จำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 51.1 (ในจำนวนนี้ไม่นับรวมลูกจ้างที่มีสัญญาจ้างรายวัน)

ตารางที่ 2 แสดงสถิติจำนวนบุคลากรมหาวิทยาลัยเกริก ระหว่าง ปีการศึกษา 2550 – 2554

ปีการศึกษา	ต่ำกว่าตรี		ปริญญาตรี		ปริญญาโท		ปริญญาเอก		รวม		รวม
	อจ.	จนท.	อจ.	จนท.	อจ.	จนท.	อจ.	จนท.	อจ.	จนท.	
2550	-	22	3	67	81	5	22	-	106	94	400
2551	-	34	3	82	94	2	18	-	115	118	466
2552	-	32	4	75	88	5	25	-	117	112	458
2553	-	30	5	70	82	17	21	-	118	117	460
2554	-	28	2	71	82	11	21	-	105	110	430

โดยหากพิจารณาสถิติจำนวนบุคลากรมหาวิทยาลัยเกริก ระหว่างปีการศึกษา 2550 - 2554 จากตารางที่ 2 ซึ่งจะพบว่า จำนวนบุคลากรของมหาวิทยาลัยเกริก มีอัตราการเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง จนกระทั่งในปี การศึกษา 2555 จำนวนบุคลากรเริ่มลดลง ทั้งนี้ อาจเนื่องด้วยสภาพทางเศรษฐกิจตลอดจนการเจริญเติบโตของ สังคม ทำให้มีสถาบันการศึกษาจำนวนมากขึ้น ส่งผลต่ออัตราการเข้า - ออกของบุคลากรทั้งสายวิชาการและสาย สนับสนุน มหาวิทยาลัยจึงต้องมุ่งเน้นประสิทธิภาพในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์

ตารางที่ 3 แสดงจำนวน คุณวุฒิและตำแหน่งทางวิชาการ บุคลากรสายวิชาการ ประจำปีการศึกษา 2554 (จำแนก ตามคณะวิชา)

ลำดับ ที่	คณะวิชา	จำนวนอาจารย์จำแนกตามคุณวุฒิและตำแหน่งทางวิชาการ												รวม			
		ปริญญาตรี				ปริญญาโท				ปริญญาเอก							
		อ	ผศ.	รศ.	ศ.	อ	ผศ.	รศ.	ศ.	อ	ผศ.	รศ.	ศ.	อ	ผศ.	รศ.	ศ.
1	คณะบริหารธุรกิจ	-	-	-	-	-	6	1	-	-	-	2	-	-	7	3	-
2	คณะศิลปศาสตร์	-	-	-	-	-	2	2	-	-	1	2	1	-	3	4	1
3	คณะนิติศาสตร์	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	-	-	1	1	-
4	คณะนิเทศศาสตร์	-	-	-	-	-	2	1	-	-	-	1	-	-	2	2	-
5	คณะเศรษฐ ศาสตร์	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-
6	วิทยาลัยสื่อ สาร การเมือง	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	-	-	1	1	-
รวม		-	-	-	-	-	11	4	-	-	3	7	1	-	15	11	1
รวมทั้งหมด						15				11				27			

จากตารางที่ 3 ข้อมูลอัตรากำลังบุคลากรสายวิชาการ เมื่อพิจารณาแยกตามระดับคุณวุฒิและตำแหน่งทางวิชาการ ในปีการศึกษา 2554 (ปีปัจจุบัน) พบว่าส่วนใหญ่มีคุณวุฒิปริญญาโท โดยดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน 11 คน และดำรงตำแหน่ง รองศาสตราจารย์ จำนวน 4 คน มีคุณวุฒิปริญญาเอก ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน 3 คน ดำรงตำแหน่งรองศาสตราจารย์ จำนวน 7 คน และดำรงตำแหน่งศาสตราจารย์ จำนวน 1 คน (ตามลำดับ)

ตารางที่ 4 แสดงจำนวนและคุณวุฒิบุคลากรสายสนับสนุน ประจำปีการศึกษา 2554 (จำแนกตามคณะวิชาและ หน่วยงานสนับสนุน)

ลำดับ ที่	คณะวิชา/หน่วยงาน	จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนจำแนกตามคุณวุฒิ				
		ต่ำกว่า ปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก	รวม
1.	คณะบริหารธุรกิจ	-	4	-	-	4
2.	คณะศิลปศาสตร์	1	4	-	-	5
3.	คณะนิติศาสตร์	-	2	-	-	2
4.	คณะเศรษฐศาสตร์	-	1	-	-	1
5.	คณะนิเทศศาสตร์	-	4	-	-	4
6.	วิทยาลัยสื่อสารการเมือง	-	1	-	-	1
7.	สำนักอธิการบดี	-	-	2	-	2
	ฝ่ายบริหาร	3	6	2	-	11
	ฝ่ายบัญชีและการเงิน	1	6	1	-	8
	ฝ่ายบริการทั่วไปและอาคารสถานที่	12	1	-	-	13
8.	สำนักประกันคุณภาพการศึกษา	-	3	-	-	3
9.	สำนักวิชาการ	7	8	2	-	17
10.	สำนักหอสมุด	3	4	2	-	9

ตารางที่ 4 แสดงจำนวนและคุณวุฒิบุคลากรสายสนับสนุน ประจำปี 2554
(จำแนกตามคณะวิชาและหน่วยงานสนับสนุน (ต่อ))

ลำดับ ที่	คณะวิชา/หน่วยงาน	จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนจำแนกตามคุณวุฒิ				
		ต่ำกว่า ปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก	รวม
11.	สำนักกิจการนักศึกษา	1	2	2	-	5
12.	สำนักส่งเสริมการศึกษาและ ประชาสัมพันธ์ - ฝ่ายส่งเสริมและบริการการศึกษา	-	7	-	-	7
13.	- ฝ่ายบริการกองทุนกู้ยืมเพื่อ การศึกษาและอาชีพ	2	4	-	-	6
14.	- ฝ่ายสื่อสารการตลาด	3	1	1	-	5
15.	สถาบันภาษา	-	-	1	-	1
16.	ศูนย์ส่งเสริมวิจัยและผลิตตำรา	1	-	-	-	1
17.	ศูนย์คอมพิวเตอร์	2	7	-	-	9
18.	ศูนย์ส่งเสริมและบริการสังคม	-	1	-	-	1
19.	ศูนย์ส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม	-	1	-	-	1
รวม		36	67	13	-	116
ร้อยละ		(31.0)	(57.8)	(11.2)	-	100.0

จากตารางที่ 4 ข้อมูลอัตรากำลังบุคลากรสายสนับสนุนของแต่ละหน่วยงาน เมื่อพิจารณาแยกตามระดับคุณวุฒิ พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนส่วนใหญ่มีคุณวุฒิ ระดับปริญญาตรี จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 57.8 คุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 31.0 และคุณวุฒิระดับปริญญาโท จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 11.2 (ตามลำดับ)

ตารางที่ 5 แสดงจำนวนบุคลากร ปีการศึกษา 2554 (จำแนกตามช่วงอายุ)

สถานะ	จำนวนบุคลากรในแต่ละช่วงอายุ (คน)									รวม
	ต่ำกว่า 25 ปี	26-30 ปี	31-35 ปี	36-40 ปี	41-45 ปี	46-50 ปี	51-55 ปี	56-60 ปี	60 ปี ขึ้นไป	
อาจารย์	-	7	4	7	12	17	25	12	12	96
เจ้าหน้าที่	-	12	22	17	25	18	5	5	-	104
รวม	-	19	26	24	37	35	30	17	12	200
ร้อยละ	-	9.5	13.0	12.0	18.5	17.5	15.0	8.5	6.0	100.0

จากตารางที่ 5 แสดงจำนวนบุคลากร ปีการศึกษา 2554 (จำแนกตามช่วงอายุ) เมื่อพิจารณาช่วงอายุของบุคลากรในปัจจุบัน พบว่า บุคลากร ปีการศึกษา 2554 จำนวน 200 คน ส่วนใหญ่มีช่วงอายุ ระหว่าง 41-45 ปี จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 18.5 รองลงมา ช่วงอายุ 46-50 ปี จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 17.5 ช่วงอายุ 51-55 จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 15.0 ช่วงอายุ 31-35 ปี จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 13.0 ช่วงอายุ 36-40 ปี จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 12.0 ช่วงอายุ 26-30 ปี จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 9.5 ช่วงอายุ 56-60 ปี จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 8.5 ช่วงอายุ 60 ปีขึ้นไป จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 6.0 (ตามลำดับ)

ตารางที่ 6 แสดงจำนวนบุคลากรเกษียณอายุการทำงาน ระหว่างปีการศึกษา 2550 - 2554 (จำแนกตามคณะวิชาและหน่วยงาน)

คณะ/ หน่วยงาน	บุคลากรสายวิชาการ									บุคลากรสายสนับสนุน				รวม	
	จำนวน ผู้ เกษียณ	คุณวุฒิ				ตำแหน่งทาง วิชาการ				จำนวน ผู้ เกษียณ	คุณวุฒิ				
		ต่ำ ตรี	ตรี	โท	เอก	อ.	ผศ.	รศ.	ศ.		ต่ำ ตรี	ตรี	โท		เอก
คณะ บริหารธุรกิจ	1	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
คณะศิลป ศาสตร์	4	-	-	3	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4
คณะนิเทศ ศาสตร์	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
คณะนิติศาสตร์	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
คณะ เศรษฐศาสตร์	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
วิทยาลัยสื่อสาร การเมือง	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
สำนักอธิการบดี	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
สำนักประกัน คุณภาพ การศึกษา	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
สำนักวิชาการ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

ตารางที่ 6 แสดงจำนวนบุคลากรเกษียณอายุการทำงาน ระหว่างปีการศึกษา 2550 - 2554
จำแนกตามสังกัดคณะและหน่วยงาน (ต่อ)

คณะ/ หน่วยงาน	บุคลากรสายวิชาการ									บุคลากรสายสนับสนุน				รวม	
	จำนวน ผู้ เกษียณ	คุณวุฒิ				ตำแหน่งทาง วิชาการ				จำนวน ผู้ เกษียณ	คุณวุฒิ				
		ต่ำ ตรี	ตรี	โท	เอก	อ.	ผศ.	รศ.	ศ.		ต่ำ ตรี	ตรี	โท		เอก
สำนักหอสมุด	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
สำนักกิจการ นักศึกษา	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
สำนักส่งเสริม การศึกษาและ ประชาสัมพันธ์	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
สถาบันภาษา	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ศูนย์ส่งเสริมวิจัย และผลิตตำรา	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ศูนย์ คอมพิวเตอร์	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ศูนย์ส่งเสริมและ บริการสังคม	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ศูนย์ส่งเสริม ศิลปวัฒนธรรม	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
รวม	5	-	-	4	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	10

จากตารางที่ 6 ข้อมูลแสดงจำนวนบุคลากรเกษียณอายุการทำงาน ระหว่างปีการศึกษา 2550 - 2554 เมื่อพิจารณาแยกตามคณะวิชาและหน่วยงาน พบว่าบุคลากรสายวิชาการเกษียณอายุการทำงาน จำนวน 5 คน คุณวุฒิปริญญาโท จำนวน 4 คน คุณวุฒิ ระดับปริญญาเอก จำนวน 1 คน ส่วนบุคลากรสายสนับสนุนไม่มีเกษียณอายุการทำงานระหว่างปีการศึกษา 2550 - 2554

ตารางที่ 7 แสดงสถิติจำนวนบุคลากรที่จะเกษียณอายุ ในช่วงปีการศึกษา 2555 - 2559
(จำแนกตามคุณวุฒิและมีตำแหน่งทางวิชาการแยกตามสังกัดคณะวิชาและหน่วยงาน)

คณะ/ หน่วยงาน	บุคลากรสายวิชาการ									บุคลากรสายสนับสนุน				รวม	
	จำนวน ผู้จะ เกษียณ	คุณวุฒิ				ตำแหน่งทาง วิชาการ				จำนวน ผู้จะ เกษียณ	คุณวุฒิ				
		ต่ำ ตรี	ตรี	โท	เอก	อ.	ผศ.	รศ.	ศ.		ต่ำ ตรี	ตรี	โท		เอก
คณะ บริหารธุรกิจ	7	-	-	2	1	2	2	-	-	-	-	-	-	-	7
คณะ ศิลปศาสตร์	5	-	-	5	1	5	-	-	-	-	-	-	-	-	11
คณะ นิเทศศาสตร์	1	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
คณะ นิติศาสตร์	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
วิทยาลัย สื่อสาร การเมือง	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
สำนัก อธิการบดี	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3	3	-	-	-	3
สำนักวิชาการ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1	-	-	-
สำนักประกัน คุณภาพ การศึกษา	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

ตารางที่ 7 แสดงสถิติจำนวนบุคลากรที่จะเกษียณอายุ ในช่วงปีการศึกษา 2555 - 2559 จำแนกตามคุณวุฒิ และมีตำแหน่งทางวิชาการ แยกตามสังกัดคณะวิชาและหน่วยงาน (ต่อ)

คณะ/ หน่วยงาน	บุคลากรสายวิชาการ									บุคลากรสายสนับสนุน				รวม	
	จำนวน ผู้จะ เกษียณ	คุณวุฒิ				ตำแหน่งทาง วิชาการ				จำนวน ผู้จะ เกษียณ	คุณวุฒิ				
		ต่ำ ตรี	ตรี	โท	เอก	อ.	ผศ.	รศ.	ศ.		ต่ำ ตรี	ตรี	โท		เอก
สำนักหอสมุด	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3	3	-	-	-	3
สำนักกิจการ นักศึกษา	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
สถาบันภาษา	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ศูนย์ส่งเสริม วิจัยและผลิต ตำรา	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ศูนย์ คอมพิวเตอร์	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ศูนย์ส่งเสริม และบริการ สังคม	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ศูนย์ส่งเสริม ศิลปวัฒนธรรม	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ศูนย์รับสมัคร และแนะแนว การศึกษา	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
รวม	19	-	-	8	2	7	2	-	-	7	6	1	-	-	26

จากตารางที่ 7 ข้อมูลแสดงสถิติจำนวนบุคลากรที่เกษียณอายุการทำงาน ในช่วงปีการศึกษา 2555 - 2559 จำแนกตามคุณวุฒิ และมีตำแหน่งทางวิชาการ เมื่อพิจารณาแยกตามคณะวิชาและหน่วยงาน พบว่า บุคลากรสายวิชาการเกษียณอายุการทำงาน ในช่วงปีการศึกษา 2555 - 2559 คุณวุฒิปริญญาโท จำนวน 8 คน คุณวุฒิปริญญาเอก จำนวน 2 คน และมีตำแหน่งทางวิชาการ เป็นอาจารย์ จำนวน 7 คน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน 2 คน ส่วนบุคลากรสายสนับสนุนเกษียณอายุการทำงาน คุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 6 คน และคุณวุฒิปริญญาตรี จำนวน 1 คน (ตามลำดับ)

ส่วนที่ 3

การพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยเกริก

ส่วนที่ 3

การพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยเกริก

ทรัพยากรมนุษย์หรือบุคลากร ถือเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้ บุคลากรที่มีศักยภาพจึงมีผลอย่างยิ่งต่อประสิทธิภาพขององค์กร โดยเฉพาะในยุคแห่งการแข่งขันในปัจจุบัน ทุกองค์กรจึงจำเป็นต้องพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ ตลอดจนความสามารถในการทำงานเพื่อให้สามารถแข่งขันกับองค์กรอื่น ๆ ได้

มหาวิทยาลัยเกริก เป็นสถาบันอุดมศึกษาเอกชนกลุ่มแรก ซึ่งมีพัฒนาการมายาวนานกว่า 60 ปี มุ่งเน้นการสร้างโอกาสทางการศึกษาแก่คนในสังคม ด้วยการดำเนินงานในภารกิจด้านการผลิตบัณฑิต การวิจัย การให้บริการวิชาการ และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม จนเป็นที่ยอมรับของสังคม แต่ด้วยการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายในประเทศทั้งด้าน เศรษฐกิจ การเมือง สังคม และวัฒนธรรม รวมถึงการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมโลก ส่งผลให้ปัจจุบันสถาบันอุดมศึกษาอยู่ในสภาวะการแข่งขันที่รุนแรง ทั้งจากสภาพปัจจัยการเปลี่ยนแปลงของโครงสร้างประชากร และการขยายตัวของสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งทำให้นักเรียนนักศึกษาที่มีทางเลือกเพื่อศึกษาต่อเพิ่มมากขึ้น

ด้วยเหตุนี้ มหาวิทยาลัยเกริก จึงต้องพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับสภาพการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวโดยเฉพาะสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน ดังนั้น มหาวิทยาลัยจึงจำเป็นต้องกำหนดทิศทางการพัฒนาบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนควบคู่กับการพัฒนาหลักสูตรวิชาการ มหาวิทยาลัยจึงกำหนดกรอบและแนวทางในการวางแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยเป็นไปอย่างมีระบบและสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยในอนาคตต่อไป

การวิเคราะห์สถานการณ์ปัจจุบันบุคลากรของมหาวิทยาลัยเกริก (SWOT Analysis)

จุดแข็ง(Strength)

1. บุคลากรส่วนใหญ่ทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน ปฏิบัติงานกับมหาวิทยาลัยมาเป็นระยะเวลายาวนาน จึงมีความรักและภักดีต่อองค์กรสูง
2. บุคลากรให้ความร่วมมือในการปฏิบัติภารกิจของมหาวิทยาลัยเป็นอย่างดี
3. บุคลากรมีวัฒนธรรมที่เข้มแข็งในการอยู่ร่วมกันและช่วยเหลือกัน

จุดอ่อน(Weakness)

1. บุคลากรสายวิชาการมีทักษะและความเชี่ยวชาญด้านการวิจัยน้อย
2. บุคลากรสายวิชาการมีตำแหน่งทางวิชาการจำนวนน้อย
3. บุคลากรขาดทักษะและศักยภาพด้านภาษาต่างประเทศ
4. บุคลากรสายสนับสนุน ขาดทักษะและความสามารถในการวิเคราะห์งานและการตัดสินใจ

5. บุคลากรสายสนับสนุนขาดทักษะการปฏิบัติงานแบบมืออาชีพ มีค่านิยมในการปฏิบัติงานแบบระบบราชการ

6. บุคลากรขาดทักษะวิธีคิดวิเคราะห์แบบองค์รวม ไม่มุ่งเน้นการทำงานเป็นทีม

โอกาส(Opportunity)

1. ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศทำให้บุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนสามารถพัฒนาความรู้ ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2. การเปิดเสรีทางการศึกษา ส่งผลให้บุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน สามารถพัฒนาคุณวุฒิและต่อยอดองค์ความรู้ได้กว้างขวางยิ่งขึ้น

3. จากสภาพแรงกดดันทางการแข่งขันทั้งในเชิงเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม เป็นแรงผลักดันให้บุคลากรต้องปรับตัว และให้ความสำคัญต่อการพัฒนาตนเอง

อุปสรรค(Threat)

1. การแข่งขันกันอย่างรุนแรงในระบบอุดมศึกษาทั้งของรัฐและเอกชน ส่งผลให้มหาวิทยาลัยมีขีดจำกัดในการพัฒนาบุคลากร

2. การขยายตัวของสถาบันอุดมศึกษาที่เพิ่มมากขึ้น ส่งผลให้มหาวิทยาลัยขาดบุคลากรสายวิชาการที่มีความเชี่ยวชาญและเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในสาขาวิชาต่างๆ

วิสัยทัศน์ในการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยเกริก

“พัฒนาสมรรถนะบุคลากรทั้งในเชิงวิชาการและวิชาชีพ เพื่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงและองค์กรที่ยั่งยืน”

พันธกิจในการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยเกริก

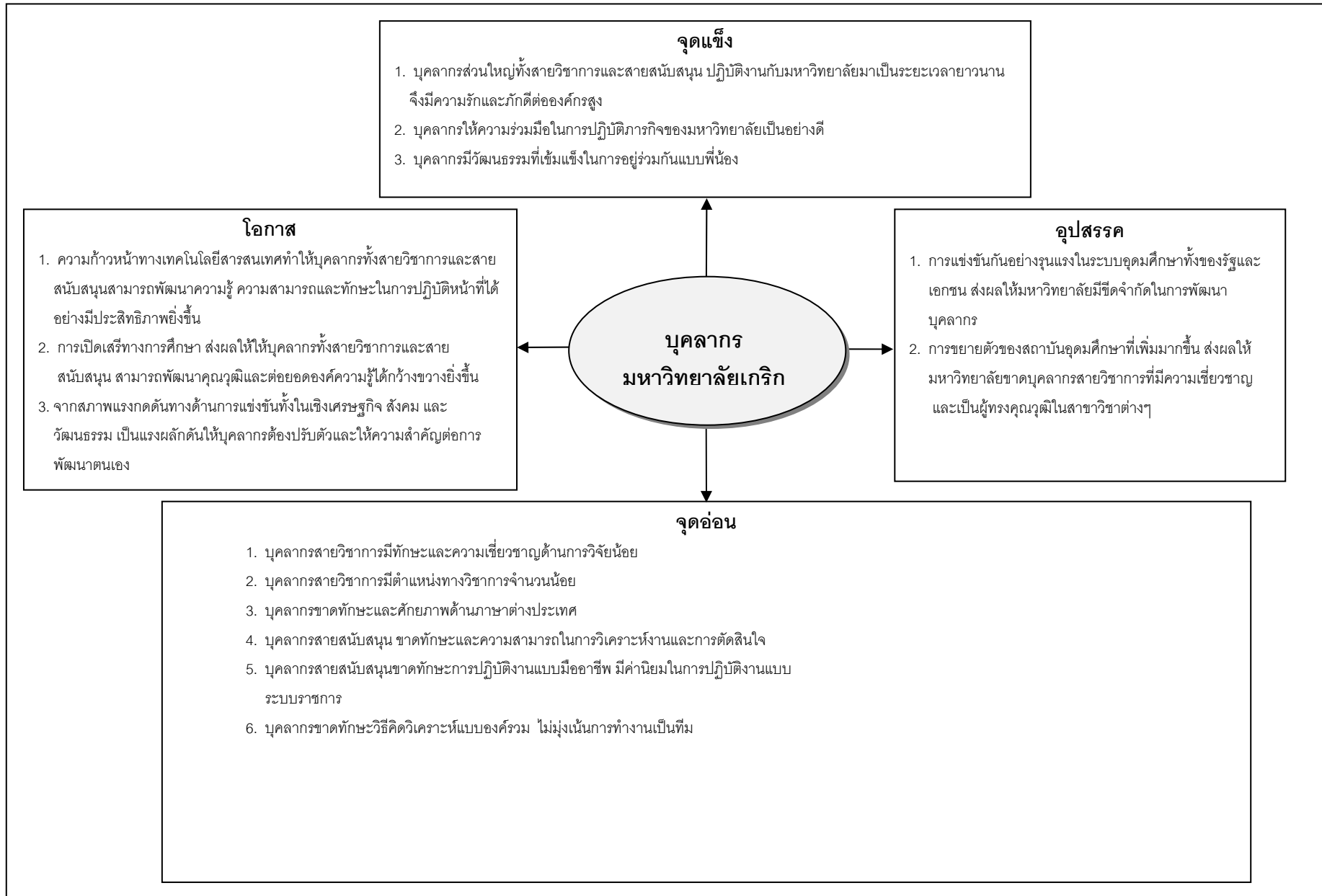
1. พัฒนาระบบและกลไกการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ภายใต้หลักการบริหาร และหลักธรรมาภิบาล

2. พัฒนาสมรรถนะบุคลากรเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ

3. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาองค์ความรู้ทั้งด้านวิชาการและวิชาชีพ

4. พัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรเพื่อความสุขในการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ

สรุป การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันบุคลากรมหาวิทยาลัยเกริก (SWOT Analysis)



วัตถุประสงค์ในการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยเกริก

1. เพื่อกำหนดกลยุทธ์ และกระบวนการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ ตั้งแต่ การวางแผน การสรรหา การคัดเลือก การอํารงรักษาบุคลากร การพัฒนาบุคลากร และการประเมินผล
2. เพื่อกำหนดกิจกรรม โครงการ เพื่อพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรให้มีความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ
3. เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีระดับคุณวุฒิคุณภาพ และความรู้ในเชิงวิชาการและวิชาชีพ
4. เพื่อพัฒนาสวัสดิการและคุณภาพชีวิตของบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย

เป้าหมายในการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยเกริก

เป้าหมายเชิงปริมาณ

- 1) บุคลากรสายวิชาการ ได้รับการพัฒนาคุณวุฒิในระดับที่สูงขึ้น ไม่น้อยกว่าร้อยละ 20 ของบุคลากรสายวิชาการทั้งหมด
- 2) บุคลากรสายวิชาการ ได้รับการพัฒนาตำแหน่งทางวิชาการ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 20 ของบุคลากรสายวิชาการทั้งหมด
- 3) บุคลากรสายสนับสนุน ได้รับการพัฒนาความรู้ และทักษะในการให้บริการแก่บุคลากรและนักศึกษา ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ของจำนวนบุคลากรสายสนับสนุนทั้งหมด

เป้าหมายเชิงคุณภาพ

- 1) ร้อยละ 80 ของนักศึกษา มีความพึงพอใจต่อการดำเนินงานและการจัดการเรียนการสอนของมหาวิทยาลัย
- 2) ร้อยละ 80 ของนักศึกษามีความพึงพอใจต่อการให้บริการของมหาวิทยาลัย
- 3) ร้อยละ 80 ของคณาจารย์ มีความพึงพอใจต่อการให้บริการของหน่วยงานสนับสนุนของมหาวิทยาลัย
- 4) ร้อย 80 ของบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน มีความพึงพอใจต่อสวัสดิการและคุณภาพชีวิตภายในมหาวิทยาลัย

กรอบการพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยเกริก ระยะ 5 ปี (2555 - 2559)

แผนการพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยเกริก ในช่วงปีการศึกษา 2555 - 2559 มีความสอดคล้องและเป็นไปตามแผนพัฒนามหาวิทยาลัยเกริก ฉบับที่ 4 (พ.ศ.2555 - 2559) รวมถึงนโยบายการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย ซึ่งมีการกำหนดเป้าหมายและนโยบายที่ชัดเจนในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงานภายใต้ภารกิจหลักทั้งด้านการผลิตบัณฑิต การวิจัย การให้บริการวิชาการ และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ด้วยกลไกการพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับสถานการณ์และสภาพแวดล้อมทั้งภายในและ

ภายนอกมหาวิทยาลัย อาทิ การพัฒนาคุณวุฒิและตำแหน่งทางวิชาการแก่บุคลากรสายวิชาการ เพื่อให้สอดคล้องกับหลักเกณฑ์การจัดการศึกษาของ สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) การพัฒนาทักษะบุคลากรสายสนับสนุนเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการให้บริการแก่ลูกค้า รวมถึงการปลูกฝังคุณธรรมและจริยธรรมแก่บุคลากรเพื่อนำไปสู่การผลิตบัณฑิตที่มีคุณธรรมและจริยธรรมต่อไป

ซึ่งการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ปีการศึกษา 2555 - 2559 อยู่ภายใต้กรอบการพัฒนาบุคลากรต่อไป

- 1) บุคลากรใหม่ต้องผ่านการอบรมปฐมนิเทศงานภายในระยะเวลา 1 ปี
- 2) บุคลากรใหม่สายวิชาการต้องผ่านการอบรมวิชาชีพครู
- 3) บุคลากรสายวิชาการที่จะเข้าสู่กระบวนการกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ จะต้องผ่านการอบรมขั้นตอนการขอตำแหน่งทางวิชาการอย่างน้อย 1 ครั้ง
- 4) บุคลากรที่จะเข้าสู่การดำรงตำแหน่งทางการบริหาร หรือได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางการบริหารต้องได้รับการพัฒนา ความรู้ ทักษะ ด้านการบริหารอย่างน้อย 1 ครั้ง
- 5) บุคลากรทุกคนต้องได้รับการพัฒนา ความรู้ ทักษะ ที่เกี่ยวกับงานของตนอย่างน้อย 1 ครั้งต่อปีการศึกษา
- 6) บุคลากรสายวิชาการ ทุกคนต้องผลิตผลงานทางวิชาการอย่างน้อยปีละ 1 ชิ้นงาน
- 7) บุคลากรสายวิชาการ ที่เข้าใหม่จะต้องพัฒนาผลงานทางวิชาการและเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการภายในระยะเวลา 5 ปี
- 8) บุคลากรได้รับการสนับสนุนให้พัฒนาคุณวุฒิโดยการศึกษาต่อ
- 9) บุคลากรได้รับการสนับสนุนให้พัฒนาวิชาชีพโดยการศึกษาดูงาน

ส่วนที่ 4

ยุทธศาสตร์การพัฒนาคณากรมหาวิทยาลัยเกริก
ระยะ 5 ปี (ปีการศึกษา 2555 - 2559)

ส่วนที่ 4

ยุทธศาสตร์การพัฒนาคณากรมหาวิทาลัยเกริก ระยะ 5 ปี (ปีการศึกษา 2555 - 2559)

ภายใต้สภาพความเป็นจริงของมหาวิทาลัยเกริก และจากการวิเคราะห์สถานภาพคณากรในปัจจุบันของมหาวิทาลัยเกริกจึงเป็นที่มาในการกำหนดยุทธศาสตร์ในการพัฒนาคณากรของมหาวิทาลัยเกริก ทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน ที่พิจารณาครอบคลุมในทุกกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ภายใต้กลยุทธ์โครงการ และกิจกรรมต่างๆ เพื่อให้บรรลุผลใน 5 ยุทธศาสตร์ ดังนี้

- 1) การวางแผนอัตรากำลัง การสรรหา และการคัดเลือก
- 2) การพัฒนาคณากร
- 3) การธำรงรักษาคณากร
- 4) การพัฒนาระบบข้อมูลและสารสนเทศคณากรเพื่อการบริหารจัดการ
- 5) การประเมินผลคณากร

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การวางแผนอัตรากำลัง การสรรหา และการคัดเลือก

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทาลัยเกริก เริ่มต้นจากการวางแผนอัตรากำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย และดำเนินการสรรหา คัดเลือกคณากรที่ตรงตามความต้องการ สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง โดยมหาวิทาลัยต้องเข้าถึงแหล่งที่มาของบุคคล พยายามจูงใจบุคคลที่มีศักยภาพที่เหมาะสมภายใต้ข้อจำกัดของระยะเวลาและงบประมาณที่มหาวิทาลัยมีอยู่ เพื่อให้มหาวิทาลัยสามารถบรรลุ วัตถุประสงค์และเป้าหมายด้านทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

กลยุทธ์ในการวางแผนอัตรากำลัง การสรรหา การคัดเลือก และการธำรงรักษาคณากร

1. มีแผนอัตรากำลังที่สะท้อนความต้องการของคณะวิชาและหน่วยงาน และเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกของมหาวิทาลัย
2. มีระบบการสรรหาคณากรที่เหมาะสมต่อสภาพการณ์ในปัจจุบันเพื่อให้สามารถจูงใจให้ผู้ที่มีความรู้ มีประสบการณ์ หรือคณากรในสาขาขาดแคลนสนใจเข้าร่วมงานกับมหาวิทาลัย
3. แสวงหาอาจารย์ที่มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์ เพื่อรองรับความต้องการในการเปิดหลักสูตรต่าง ๆ ของมหาวิทาลัยในอนาคต
4. แสวงหาอาจารย์ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญเฉพาะเพื่อให้สัดส่วนของอาจารย์ผู้เชี่ยวชาญอยู่ในระดับที่เหมาะสมตามเกณฑ์การประเมินมหาวิทาลัย และตามเป้าหมายการพัฒนาของมหาวิทาลัย

กลยุทธ์	โครงการ / กิจกรรม	ปีที่ดำเนินการ					ผู้รับผิดชอบ
		55	56	57	58	59	
3. แสวงหาอาจารย์ที่มีความรู้ความสามารถ และมีประสบการณ์เข้ามาทำงานในมหาวิทยาลัยเพื่อรองรับความต้องการในการเปิดหลักสูตรต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัยในอนาคต	3.1 มีการสรรหา คัดเลือก อาจารย์/ผู้เชี่ยวชาญที่มีคุณวุฒิและประสบการณ์สูงในสาขาที่มหาวิทยาลัยต้องการ เพื่อสร้างหรือพัฒนาหลักสูตรใหม่ ๆ ตามความต้องการของมหาวิทยาลัย				✓	✓	<ul style="list-style-type: none"> ●งานบริหารและพัฒนาศูนย์พยากรณ์ ●คณะวิชา
4. แสวงหาอาจารย์ที่มีคุณวุฒิปริญญาเอกเข้ามาทำงานเพื่อให้สัดส่วนของอาจารย์ปริญญาเอกอยู่ในระดับที่เหมาะสมตามเกณฑ์การประเมินมหาวิทยาลัย และตามเป้าหมายการพัฒนาของมหาวิทยาลัย	4.1 จัดหาแหล่งทุนสำหรับการศึกษาต่อระดับปริญญาเอกทั้งภายในและต่างประเทศเพื่อการพัฒนาคณาจารย์	✓		✓			<ul style="list-style-type: none"> ●งานบริหารและพัฒนาศูนย์พยากรณ์
	4.2 ผลิตอาจารย์ปริญญาเอกโดยสนับสนุนหรือแสวงหาทุนการศึกษาสำหรับบัณฑิต/มหาบัณฑิตที่มีผลการเรียนดีเยี่ยมเพื่อไปศึกษาต่อระดับปริญญาเอกแล้วกลับมาเป็นอาจารย์	✓	✓	✓	✓	✓	<ul style="list-style-type: none"> ●งานบริหารและพัฒนาศูนย์พยากรณ์ ●คณะวิชา
	4.3 โครงการเสาะหาคณาจารย์ประจำในสาขาวิชาที่ขาดแคลน (เพื่อรับทุนสนับสนุนในการศึกษาต่อระดับปริญญาโทและระดับปริญญาเอก)	✓	✓	✓			<ul style="list-style-type: none"> ●งานบริหารและพัฒนาศูนย์พยากรณ์ ●คณะวิชา
	4.4 พิจารณารับอาจารย์ที่มีคุณวุฒิปริญญาเอกเท่านั้น โดยการประกาศรับสมัครอาจารย์ใหม่ในรอบแรกให้ประกาศรับเฉพาะปริญญาเอก หากไม่มีผู้สมัครที่มีคุณสมบัติตรงตามต้องการจึงจะพิจารณาเปิดรับอาจารย์ระดับปริญญาโท-เอก ในรอบต่อไป	✓					<ul style="list-style-type: none"> ●งานบริหารและพัฒนาศูนย์พยากรณ์ ●คณะวิชา

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาบุคลากร

มหาวิทยาลัยเอริกกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรด้วยการสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น รวมถึงการพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติหน้าที่ด้วยการฝึกอบรม สัมมนา การประชุมเชิงปฏิบัติการ การอบรมเชิงปฏิบัติการ การศึกษาดูงาน การเข้าร่วมกิจกรรม แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และภายใต้ภารกิจหลักของมหาวิทยาลัยเอริกในด้านการจัดการศึกษาในระดับอุดมศึกษา ซึ่งบุคลากรส่วนใหญ่ของมหาวิทยาลัยเป็นบุคลากรด้านการศึกษา ประกอบกับภายใต้กลไกการตรวจการประเมินผลการดำเนินงานของสถาบันอุดมศึกษา ที่กำหนดตัวชี้วัดในการพัฒนาบุคลากรของสถาบันการศึกษาได้อย่างชัดเจน มหาวิทยาลัยเอริกจึงกำหนดเป้าหมายหลักในการพัฒนาบุคลากร 3 ด้าน คือ

- 1) การพัฒนาคุณวุฒิการศึกษา
- 2) การพัฒนาผลงานทางวิชาการ
- 3) การพัฒนาตำแหน่งทางวิชาการ

กลยุทธ์การพัฒนาบุคลากร

1. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรทั้งระดับมหาวิทยาลัย ระดับคณะ/สำนัก และแผนพัฒนาตนเองของบุคลากรทุกคนโดยให้มีการประเมินและติดตามการดำเนินงานตามแผนอย่างต่อเนื่อง
2. วางระบบการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ทั้งในด้านสัดส่วนคุณวุฒิ และตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์
3. วางระบบการพัฒนาบุคลากรในการผลิตผลงานทางวิชาการอย่างต่อเนื่อง
4. สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมให้มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร และความรู้ เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการบรรลุภารกิจและเป้าหมายของหน่วยงาน

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาบุคลากร

กลยุทธ์	โครงการ / กิจกรรม	ปีที่ดำเนินการ					ผู้รับผิดชอบ
		55	56	57	58	59	
1. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรทั้งระดับมหาวิทยาลัยระดับคณะ/สำนัก และแผนพัฒนาตนเองของบุคลากรทุกคนโดยให้มีการประเมินและติดตามการดำเนินงานตามแผนอย่างต่อเนื่อง	1.1 จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรในระดับมหาวิทยาลัย ระดับคณะวิชาและหน่วยงาน และทบทวนให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย	✓					<ul style="list-style-type: none"> ●งานบริหารและพัฒนาศูนย์ฯ ●คณะวิชาและหน่วยงาน
	1.2 จัดทำแผนพัฒนาตนเองของบุคลากรทุกคน และประเมินผลการพัฒนาตนเองเป็นประจำทุกปี		✓				<ul style="list-style-type: none"> ●งานบริหารและพัฒนาศูนย์ฯ
2. วางระบบการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ทั้งในด้านสัดส่วนคุณวุฒิ และตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์	2.1 จัดให้มีระบบการให้คำปรึกษาแก่บุคลากรสายวิชาการเพื่อพัฒนาตำแหน่งทางวิชาการ	✓	✓	✓			<ul style="list-style-type: none"> ●งานบริหารและพัฒนาศูนย์ฯ
	2.2 มีการจัดสรรงบประมาณให้เพียงพอสำหรับอาจารย์ที่ต้องการศึกษาต่อระดับปริญญาเอก	✓	✓	✓			<ul style="list-style-type: none"> ●งานงบประมาณและการเงิน
	2.3 สร้างเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการกับหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อแลกเปลี่ยนบุคลากรส่งบุคลากรไปศึกษาต่อและเพื่อความร่วมมือทางกาวิจัย	✓	✓	✓	✓	✓	<ul style="list-style-type: none"> ●งานบริหารและพัฒนาศูนย์ฯ

กลยุทธ์	โครงการ / กิจกรรม	ปีที่ดำเนินการ					ผู้รับผิดชอบ
		55	56	57	58	59	
3. วางระบบการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยทุกสายงาน โดยเน้นการมีสมรรถนะความรู้ความสามารถ และทักษะที่จำเป็นต่อการผลักดันมหาวิทยาลัยให้บรรลุตามเป้าหมาย และพันธกิจที่ตั้งไว้	3.1 โครงการพัฒนาภาวะผู้นำ และความสามารถในการบริหารจัดการของผู้บริหารระดับต้น ระดับกลาง และระดับสูง	✓		✓		✓	●งานบริหารและ พัฒนาทรัพยากรฯ
	3.2 โครงการทบทวนระบบการพัฒนาบุคลากร - พัฒนารอบแนวคิดในการพัฒนาบุคลากร - ประเมินความต้องการในการฝึกอบรมของบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน - พัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน	✓	✓				●งานบริหารและ พัฒนาทรัพยากรฯ
	3.3 เปิดโอกาสให้บุคลากรได้ศึกษาดูงาน หรือเข้าร่วมการอบรมสัมมนา เพื่อพัฒนาวิสัยทัศน์และสมรรถนะตามความเหมาะสม	✓	✓	✓			●คณะวิชาและ หน่วยงาน
	3.4 โครงการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะด้านภาษาต่างประเทศสำหรับบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน			✓	✓	✓	●งานบริหารและ พัฒนาทรัพยากรฯ
	3.5 มีระบบและกลไกในการสรรหาผู้บริหาร			✓	✓	✓	●งานบริหารและ พัฒนาทรัพยากรฯ
4. สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยการส่งเสริมให้บุคลากรมีการสับเปลี่ยนตำแหน่งงาน (Rotate) เพื่อสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาทักษะการทำงานให้กว้างขวางขึ้น	4.1 โครงการสับเปลี่ยน หมุนเวียนงาน (Rotate) ตำแหน่งงานของบุคลากรสายสนับสนุน หน่วยงานต่าง ๆ ภายในมหาวิทยาลัย		✓	✓	✓	✓	●งานบริหารและ พัฒนาทรัพยากรฯ ●คณะวิชาและ หน่วยงาน

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การธำรงรักษาบุคลากร

ภายใต้กลไกยุทธศาสตร์ด้านการวางแผน สรรหา คัดเลือก และการพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยเกริกจำเป็นต้องกำหนดยุทธศาสตร์การธำรงรักษาซึ่งบุคลากรที่มีคุณสมบัติและศักยภาพที่เหมาะสม สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนามหาวิทยาลัยเกริก

มหาวิทยาลัยเกริก ให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานของบุคลากร ซึ่งเป็นแนวคิดทางการบริหารที่มุ่งเน้นให้บุคลากรในองค์กรทำงานอย่างมีความสุข ใช้ชีวิตได้อย่างสมดุลระหว่างงานและครอบครัว สามารถส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคลากร โดยมหาวิทยาลัยต้องให้ความสำคัญในการสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานในทุกด้าน ทั้งด้านที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพกาย สุขภาพจิต และสังคม เพื่อให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจและทำงานในมหาวิทยาลัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยแนวทางการธำรงรักษาบุคลากรของมหาวิทยาลัยพิจารณาจากแนวคิดของวอลตัน (Walton, 1974) ที่ได้จำแนกเป็นคุณภาพชีวิตไว้ 8 ด้าน ได้แก่

- 1) ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
- 2) ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและการส่งเสริมสุขภาพ
- 3) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน
- 4) ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง
- 5) ด้านการทำงานร่วมกันและสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น
- 6) ด้านสิทธิส่วนบุคคล
- 7) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว
- 8) ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม

กลยุทธ์การธำรงรักษาบุคลากร

1. พัฒนาระบบความก้าวหน้าในวิชาชีพที่แข่งขันได้เมื่อเทียบกับสถาบันอื่นในระดับเดียวกัน
2. ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรทุกระดับและทุกหน่วยงานในมหาวิทยาลัย
3. จัดสรรสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย โดยพิจารณาตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับสภาพของมหาวิทยาลัย
4. มีการกำหนดนโยบาย แผนงาน และมาตรการส่งเสริมและสนับสนุนด้านการจัดสภาพแวดล้อมที่อำนวยความสะดวกในการทำงานหรือการสร้างบรรยากาศในการทำงาน ตลอดจนสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การธำรงรักษาบุคลากร

กลยุทธ์	โครงการ / กิจกรรม	ปีที่ดำเนินการ					ผู้รับผิดชอบ
		55	56	57	58	59	
1. มีระบบค่าตอบแทนและสวัสดิการที่สามารถแข่งขันได้ในตลาดแรงงาน	1.1 ทบทวนและพัฒนาระบบค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์สำหรับบุคลากร - ทบทวนอัตราค่าตอบแทนสำหรับบุคลากรในสาขาวิชาขาดแคลน - ทบทวนและปรับปรุงระบบค่าตอบแทนและสวัสดิการสำหรับบุคลากรให้สามารถแข่งขันในตลาดแรงงานได้ - เผยแพร่ระเบียบและหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับ	✓ ✓	✓ ✓		✓		●งานบริหารและ พัฒนาทรัพยากร มนุษย์
2. พัฒนาระบบความก้าวหน้าในวิชาชีพที่แข่งขันได้เมื่อเทียบกับมหาวิทยาลัยอื่นๆในระดับ	2.1 พัฒนาระบบเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ (Careerpath) ของบุคลากรทุกสายงาน		✓				●งานบริหารและ พัฒนาทรัพยากรฯ
3. ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรทุกระดับและทุกหน่วยงานในมหาวิทยาลัย	3.1 โครงการแข่งขันกีฬาบุคลากร					✓	●สำนักกิจการ นักศึกษา
	3.2 โครงการรณรงค์ดำหัวผู้บริหาร บุคลากรอาวุโส บุคลากรที่จะเกษียณอายุ และบุคลากรที่เกษียณอายุไปแล้ว	✓	✓	✓	✓	✓	●งานบริหารและ พัฒนาทรัพยากรฯ

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การธำรงรักษาบุคลากร (ต่อ)

กลยุทธ์	โครงการ / กิจกรรม	ปีเพื่อดำเนินการ					ผู้รับผิดชอบ
		55	56	57	58	59	
4. จัดสรรสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมายโดยพิจารณาตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับสภาพของมหาวิทยาลัย	4.1 ให้ความช่วยเหลือหรือจัดสรรทุนการศึกษาแก่บุตรบุคลากร	✓	✓	✓	✓	✓	●งานบริหารและ พัฒนาทรัพยากรฯ
	4.2 โครงการตรวจสุขภาพประจำปี	✓	✓	✓	✓	✓	●งานบริหารและ พัฒนาทรัพยากรฯ
	4.3 โครงการสวัสดิการน้ำดื่ม	✓	✓	✓	✓	✓	●งานบริหารและ พัฒนาทรัพยากรฯ
	4.4 โครงการส่งเสริมสุขภาพบุคลากร	✓	✓	✓	✓	✓	●งานบริหารและ พัฒนาทรัพยากรฯ ร่วมกับสำนัก กิจการนักศึกษา

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การธำรงรักษาบุคลากร (ต่อ)

กลยุทธ์	โครงการ / กิจกรรม	ปีที่ดำเนินการ					ผู้รับผิดชอบ
		55	56	57	58	59	
5. มีการกำหนดนโยบาย แผนงาน และมาตรการส่งเสริมและสนับสนุนด้านการจัดสภาพแวดล้อมที่อำนวยความสะดวกในการทำงานหรือการสร้างบรรยากาศในการทำงานตลอดจนสร้างขวัญและกำลังใจ	5.1 มีการส่งเสริมการจัดสภาพแวดล้อมที่อำนวยความสะดวกในการทำงาน หรือส่งเสริมความรู้ความสามารถของบุคลากรตลอดจนการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน		✓				●งานบริหารและพัฒนาทรัพยากรฯ
	5.2 ประเมินคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรเพื่อสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรในด้านต่าง ๆ ได้แก่	✓	✓	✓	✓	✓	
1) ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	✓	✓	✓	✓	✓		
2) ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและการส่งเสริมสุขภาพ		✓	✓	✓	✓		
3) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน		✓	✓	✓	✓		
4) ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง							
5) ด้านการทำงานร่วมกันและสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น	✓						
6) ด้านสิทธิส่วนบุคคล		✓	✓	✓	✓		
7) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว		✓	✓	✓	✓		
8) ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม	✓						
5.3 ส่งเสริมให้มีการสร้างความสุขในการทำงาน (HAPPYWORKPLACE)		✓	✓	✓	✓	●งานบริหารและพัฒนาทรัพยากรฯ	

ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาระบบข้อมูลและสารสนเทศบุคลากรเพื่อการบริหารจัดการ

การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ดี ต้องมีระบบและเครื่องมือที่ช่วยขับเคลื่อนการดำเนินงานขององค์กร และมีส่วนเชื่อมโยงกับการวางแผน สรรหา คัดเลือก การพัฒนาบุคลากร รวมถึงการประเมินผลบุคลากรในด้านต่าง ๆ

มหาวิทยาลัยเกริก จึงได้เล็งเห็นถึงความจำเป็นและความสำคัญของระบบสารสนเทศและฐานข้อมูลที่จะมีส่วนช่วยในกระบวนการบริหารและการตัดสินใจในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ จึงได้สร้างและพัฒนาระบบฐานข้อมูลที่เป็นสำหรับการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ ในขณะเดียวกันมหาวิทยาลัยก็ต้องพิจารณาทบทวน ปรับปรุง กฎ ระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ทั้งนี้ เพื่อให้การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในภาพรวมของมหาวิทยาลัยเกิดประสิทธิภาพ

กลยุทธ์การพัฒนาระบบข้อมูลและสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการ

1. มีระบบฐานข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีความถูกต้อง เทียบตรง ทันสมัย และสามารถนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจและการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. ทบทวนและปรับปรุงกฎ ระเบียบที่เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์
3. มีกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีความโปร่งใส มีความรับผิดชอบต่อการตัดสินใจ และผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ตลอดจนการดำเนินการด้านวินัย
4. นำระบบเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนาการทำงาน พัฒนาการจัดการเรียนการสอน และพัฒนาการให้การสนับสนุนทางวิชาการอย่างมีประสิทธิภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาระบบข้อมูลและสารสนเทศบุคลากรเพื่อการบริหารจัดการ

กลยุทธ์	โครงการ / กิจกรรม	ปีที่ดำเนินการ					ผู้รับผิดชอบ
		55	56	57	58	59	
1. มีระบบฐานข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความถูกต้อง เทียบตรงทันสมัย และนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจและการบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัย	1.1 พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ มีความทันสมัย และสามารถนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ	✓	✓	✓	✓	✓	●งานบริหารและพัฒนาศูนย์ทรัพยากรฯ
2. ปรับปรุงกฎระเบียบที่เอื้อต่อการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพ	2.1 ทบทวนข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อม และเป้าหมายการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย		✓				●งานบริหารและพัฒนาศูนย์ทรัพยากรฯ
	2.2 ทบทวนและปรับปรุงระบบการบริหารงานบุคคล	✓					●งานบริหารและพัฒนาศูนย์ทรัพยากรฯ
3. นำระบบเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนาการทำงาน การเรียนการสอน และการสนับสนุนทางวิชาการอย่างมีประสิทธิภาพ	3.1 วิเคราะห์ความต้องการในการนำระบบเทคโนโลยีมาใช้ในการทำงานของแต่ละหน่วยงาน				✓		●ศูนย์คอมพิวเตอร์
	3.2 ฝึกอบรมบุคลากรในหน่วยงานให้สามารถใช้ระบบเทคโนโลยีในการทำงานได้อย่างเต็มศักยภาพ		✓				●ศูนย์คอมพิวเตอร์
	3.3 พัฒนาระบบฐานข้อมูลด้านการวิจัย				✓	✓	●ศูนย์วิจัยฯ

ยุทธศาสตร์ที่ 5 การประเมินผลบุคลากร

การประเมินผล เป็นกลไกสำคัญที่จะสะท้อนให้เห็นถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการดำเนินงาน ซึ่งการประเมินผลบุคลากรเป็นการสะท้อนถึงผลการดำเนินงานของผู้ปฏิบัติงาน ทั้งในด้านความสำเร็จและความล้มเหลวในการปฏิบัติงาน ที่ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายควรรับทราบ เพื่อนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ในด้านการพัฒนา การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ และการตัดสินใจในการบริหารจัดการในภาพรวมขององค์การ

มหาวิทยาลัยเกริก ตระหนักถึงคุณค่าของการประเมินผลบุคลากร จึงได้กำหนดแนวทางในการประเมินผลบุคลากร 3 รูปแบบ ดังนี้

- 1) การประเมินผลการทำงานประจำปี
- 2) การพิจารณาความดีความชอบประจำปี
- 3) การประเมินความพึงพอใจที่มีต่อภาวะผู้นำและการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารทุกระดับ

รูปแบบที่ 1 การประเมินผลการทำงานประจำปี

มหาวิทยาลัยเกริก ได้สร้างระบบการประเมินผลการทำงานของบุคลากร เพื่อประเมินผลการทำงานประจำปีของบุคลากรทุกคนในแต่ละปีการศึกษา โดยแบ่งเกณฑ์การประเมินเป็น 4 ส่วน คือ

- ส่วนที่ 1 เป็นการประเมินภาระงานหลักตามตำแหน่งงาน
- ส่วนที่ 2 เป็นการประเมินภาระงานอื่น
- ส่วนที่ 3 เป็นการประเมินคุณภาพงาน
- ส่วนที่ 4 เป็นการประเมินสมรรถนะในการทำงาน

ทั้งนี้ การประเมินสมรรถนะในการทำงาน เป็นการประเมินความสามารถเชิงสมรรถนะ ซึ่งถือเป็นหัวใจสำคัญในการประเมินผลการทำงานประจำปีของบุคลากร เป็นสิ่งที่จะทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่มหาวิทยาลัยต้องการ ผลการประเมินในส่วนนี้สามารถนำไปใช้ประโยชน์เพื่อการวางแผนพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยให้มีคุณลักษณะตามที่มหาวิทยาลัยต้องการ โดยแบ่งสมรรถนะเป็น 3 กลุ่ม คือ

(1) ความสามารถเชิงสมรรถนะหลัก (2) สมรรถนะตามภาระงาน และ(3) สมรรถนะด้านการบริหารจัดการ

(1) ความสามารถเชิงสมรรถนะหลัก (Core Competency)

เป็น Competency ที่บุคลากรทุกตำแหน่งภายในมหาวิทยาลัยต้องมี ซึ่งจะเป็น Competency ที่ช่วยสนับสนุนวิสัยทัศน์ พันธกิจและความสามารถหลักของมหาวิทยาลัยเกริก ประกอบด้วย

1.1) การมุ่งเน้นที่ผู้รับบริการ (Service Mind): ความตั้งใจและความพยายามของบุคลากรในการให้บริการเพื่อตอบสนองความต้องการและความพึงพอใจของผู้รับบริการด้วยความเต็มใจได้อย่างรวดเร็วซึ่งผู้รับบริการอาจเป็นได้ทั้งนักศึกษา บุคคลทั่วไป และบุคลากรภายในของสถาบัน

1.2) ความซื่อสัตย์ คุณธรรมและจริยธรรม (Honesty Moral & Integrity): การปฏิบัติหน้าที่ที่แสดงออกถึงความซื่อสัตย์ สุจริตในการทำงาน โดยประพฤติตนตามจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ ได้แก่ การประพฤติปฏิบัติถูกต้องเหมาะสมทั้งตามหลักกฎหมายคุณธรรม จริยธรรม ตลอดจนหลักแนวทางในวิชาชีพของตน โดยมุ่งประโยชน์ของสถาบันมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว

1.3) การมุ่งมั่นเพื่อบรรลุความสำเร็จ (Achievement Motivation): ความมุ่งมั่นจะปฏิบัติงานให้ดีหรือให้เกินกว่ามาตรฐานที่มีอยู่โดยมาตรฐานนี้อาจเป็นผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของตนเอง หรือเกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ที่มหาวิทยาลัยกำหนดขึ้น อีกทั้งยังรวมถึงการสร้างสรรค์พัฒนาผลงานหรือกระบวนการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ยาก โดดเด่น และท้าทาย

1.4) ใฝ่เรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (Continuing Education and Development): การพัฒนาตนเองในด้านความรู้ ทักษะความสามารถ บุคลิกภาพและอื่น ๆ รวมทั้งการแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อปรับปรุงตนเองและประสิทธิภาพในการทำงาน เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อตนเอง หน่วยงานและมหาวิทยาลัย

1.5) การทำงานเป็นทีม (Teamwork): ความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น เป็นส่วนหนึ่งในทีมงานหน่วยงาน หรือสถาบันโดยผู้ปฏิบัติมีฐานะเป็นสมาชิกในทีม มิใช่ในฐานะหัวหน้าทีม และมีความสามารถในการสร้างและดำรงรักษาสัมพันธภาพที่ดีกับสมาชิกในทีม

(2) สมรรถนะตามภาระงาน (Functional Competency)

เป็น Competency ที่ใช้เฉพาะตำแหน่งงานตามโครงสร้างของมหาวิทยาลัยเกริก เพื่อให้มั่นใจว่าบุคลากรมีความรู้ ทักษะความสามารถเพียงพอ และมีพฤติกรรมที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงานตามภาระงานที่รับผิดชอบประกอบด้วย

2.1) ความรู้และความเข้าใจในงานที่รับผิดชอบ (Knowledge and Understanding of Responsibilities): มีความรู้และความเข้าใจในระบบและขั้นตอนการทำงาน รวมทั้งสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ และทักษะต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จได้

2.2) ทักษะที่เกี่ยวข้องกับงานที่รับผิดชอบ (Skills Related to Responsibilities): ทักษะความชำนาญที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในงานที่รับผิดชอบ

2.3) พฤติกรรมและความมีวินัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน (Behaviors and disciplines): การแสดงด้วยการกระทำหรือคุณลักษณะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในงานที่รับผิดชอบและการปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับ หรือหลักเกณฑ์ของมหาวิทยาลัย

2.4) การใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ประหยัดและมีประสิทธิภาพ (Using resources wisely and efficiently): แสดงออกถึงการบริหารจัดการโดยคำนึงถึงการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า ประหยัด และได้ประโยชน์สูงสุด

2.5) ทศนคติ (Attitude): การแสดงออกให้เห็นถึงความคิด ความรู้สึก หรือมุมมองในด้านบวกต่อมหาวิทยาลัย

(3) สมรรถนะด้านการบริหารจัดการ (Managerial Competency)

เป็น Competency ของผู้บริหารของมหาวิทยาลัยเกริกที่ได้รับการแต่งตั้งตามคำสั่งมหาวิทยาลัย ซึ่งต้องมีความสามารถในการบริหารจัดการ (Managerial Competency) ด้านต่างๆ ดังนี้

3.1) การวางแผน/การจัดการเชิงกลยุทธ์ และการถ่ายทอดแผนสู่การปฏิบัติ (Strategic planning/managing and putting plans into practice): รู้และเข้าใจเกี่ยวกับประเภทและระดับของ แผนงาน สามารถประเมินสภาพแวดล้อมของหน่วยงานได้ สามารถจัดทำแผน/โครงการที่มีองค์ประกอบที่สำคัญ สามารถประสานงานผู้เกี่ยวข้องกับแผน/โครงการและกำกับให้แผนกลยุทธ์ของหน่วยงานประสบผลสำเร็จ

3.2) ความรับผิดชอบและรับชอบ (Accountability): ความสามารถในการตอบคำถาม หรือการอธิบายเกี่ยวกับการงานที่รับผิดชอบ การปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ความรับผิดชอบในผลงานที่เกิดขึ้น รวมทั้งการสนองต่อความคาดหวังของสาธารณะ การรับฟังความคิดเห็น การให้ข้อมูล และการมีส่วนร่วมตัดสินใจ

3.3) การสื่อสารและการสร้างทีมงาน (Communication and Teamwork): ทักษะและความสามารถในการติดต่อสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ มีความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น และมีความสามารถในการสร้างทีมงานเพื่อประโยชน์ต่อการทำงานของหน่วยงานและมหาวิทยาลัย

3.4) การคิดเชิงวิเคราะห์ การแก้ไขปัญหา และการตัดสินใจ (Analytical thinking, problem solving, and decision making): ความเข้าใจที่มา สาเหตุ และผลกระทบที่เกิดขึ้นของข้อมูลหรือสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเป็นระบบ รวมทั้งการเชื่อมโยงบุคคล เวลา สถานที่ และเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องได้อย่างถูกต้อง โดยสามารถแยกออกเป็นส่วนเล็กๆ หรือส่วนย่อยๆ หรือติดตามสถานการณ์ที่ปรากฏไปที่ละชั้น ความสามารถในการวิเคราะห์และแจกแจงประเด็นของปัญหาเพื่อหาแนวทางเลือกคำตอบของปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานการณ์หนึ่งๆ รวมถึงจัดลำดับความสำคัญและการแก้ไขในเวลาที่เหมาะสม

3.5) ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Creativity): ตลอดจนความสามารถในการนำเสนอแนวคิดใหม่ ๆ ในการปรับปรุงและพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานทั้งในระดับบุคคล หน่วยงาน และมหาวิทยาลัย

รูปแบบที่ 2 การพิจารณาความดีความชอบประจำปี

การพิจารณาความดีความชอบประจำปีบุคลากรของมหาวิทยาลัยเกริก อิงตามผลการประเมินการปฏิบัติงานประจำปี โดยเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบในแต่ละปีจะขึ้นอยู่กับผลประกอบการของมหาวิทยาลัยและงบประมาณของมหาวิทยาลัยเป็นสำคัญ

รูปแบบที่ 3 การประเมินความพึงพอใจที่มีต่อภาวะผู้นำและการบริหาร ตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารทุกระดับ

มหาวิทยาลัยเกริกให้ความสำคัญต่อระบบและกลไกการบริหารจัดการภายใต้หลักธรรมาภิบาล เนื่องจากรูปแบบแนวคิด และเทคนิคในการบริหารจัดการของผู้บริหาร มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงาน ตลอดจนทัศนคติในการทำงานของบุคลากรของมหาวิทยาลัย ดังนั้น มหาวิทยาลัยเกริก จึงสร้างระบบและกลไกเพื่อการประเมินผลคุณภาพการบริหารงานของผู้บริหาร ตามแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำและการบริหาร ตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ซึ่งกำหนดหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance) ไว้ 10 ประการ ได้แก่

1) **หลักประสิทธิผล (Effectiveness):** ผลการปฏิบัติงานที่บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของแผนการปฏิบัติงานตามที่ได้รับงบประมาณดำเนินการ รวมถึงสามารถเทียบเคียงกับสถาบันหรือหน่วยงานที่มีภารกิจคล้ายคลึงกัน โดยการปฏิบัติงานจะต้องมีทิศทาง ยุทธศาสตร์ และเป้าประสงค์ที่ชัดเจน มีกระบวนการปฏิบัติงานและระบบงานที่เป็นมาตรฐาน รวมถึงมีการติดตามประเมินผลและพัฒนาปรับปรุงอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ

2) **หลักประสิทธิภาพ (Efficiency):** การบริหารงานตามแนวทางการกำกับดูแลที่ดีที่มีการออกแบบกระบวนการปฏิบัติงานโดยใช้เทคนิคและเครื่องมือการบริหารจัดการที่เหมาะสมให้มหาวิทยาลัยสามารถใช้ทรัพยากรทั้งต้นทุน แรงงาน และระยะเวลาให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติงานตามภารกิจ เพื่อตอบสนองของความต้องการของบุคลากรและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม

3) **หลักการตอบสนอง (Responsiveness):** การให้บริการที่สามารถดำเนินการได้ภายในระยะเวลาที่กำหนด และสร้างความเชื่อมั่น ความไว้วางใจ รวมถึงตอบสนองความคาดหวังหรือความต้องการของผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีความหลากหลายและมีความแตกต่าง

4) **หลักภาระรับผิดชอบ (Accountability):** การแสดงความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่และผลงานต่อเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยความรับผิดชอบนั้นควรอยู่ในระดับที่สนองต่อความคาดหวังของสาธารณะ รวมทั้งการแสดงให้เห็นความสำนึกในการรับผิดชอบต่อปัญหาสาธารณะ

5) **หลักความโปร่งใส (Transparency):** กระบวนการทำงานเป็นไปอย่างเปิดเผย ตรงไปตรงมา สามารถชี้แจงได้เมื่อมีข้อสงสัย และสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารอันไม่ต้องห้ามตามกฎหมายได้อย่างเสรี โดยบุคลากรสามารถรู้ทุกขั้นตอนในการดำเนินงานและสามารถตรวจสอบได้

6) **หลักการมีส่วนร่วม (Participation):** กระบวนการที่บุคลากรและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่มมีโอกาสเข้าร่วมทั้งเพื่อการรับรู้ เรียนรู้ ทำความเข้าใจ ร่วมแสดงทัศนะ ร่วมเสนอปัญหาหรือประเด็นที่สำคัญร่วมคิดหาแนวทาง ร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมในกระบวนการตัดสินใจ และร่วมกระบวนการพัฒนา

7) **หลักการกระจายอำนาจ (Decentralization):** การถ่ายโอนอำนาจการตัดสินใจ ทรัพยากร และภารกิจให้บุคลากรได้ดำเนินการแทนโดยมีอิสระตามสมควร รวมถึงการมอบอำนาจและความรับผิดชอบในการตัดสินใจและการดำเนินการให้แก่บุคลากร โดยมุ่งเน้นการสร้าง ความพึงพอใจในการให้บริการต่อผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

8) **หลักนิติธรรม (Rule of Law):** การใช้อำนาจของกฎหมาย กฎระเบียบ และข้อบังคับในการบริหารงานด้วยความเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ และคำนึงถึงสิทธิเสรีภาพของบุคลากรและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

9) **หลักความเสมอภาค (Equity):** การได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกันโดยไม่มีแบ่งแยกเพศอายุ ถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา สภาพทางกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจและสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษา การฝึกอบรมและอื่น ๆ

10) **หลักมุ่งเน้นฉันทามติ (Consensus Oriented):** การหาข้อตกลงทั่วไปร่วมกันภายในองค์กรหรือหน่วยงาน ซึ่งเป็นข้อตกลงที่เกิดจากการใช้กระบวนการเพื่อหาข้อคิดเห็นจากกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยเฉพาะกลุ่มที่ได้รับผลกระทบโดยตรงซึ่งต้องไม่มีข้อคัดค้านที่ยุติไม่ได้ในประเด็นที่สำคัญ โดยฉันทามติไม่จำเป็นต้องหมายความว่าเห็นพ้องโดยเอกฉันท์

ยุทธศาสตร์ที่ 5 การประเมินผลบุคลากร

กลยุทธ์	โครงการ / กิจกรรม	ปีที่ดำเนินการ					ผู้รับผิดชอบ
		55	56	57	58	59	
1. การประเมินผลการปฏิบัติงานและพิจารณาความดีความชอบประจำปี	1.1 ทบทวนหลักเกณฑ์และแบบฟอร์มที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลการปฏิบัติงานและพิจารณาความดีความชอบประจำปี	✓					●งานบริหารและ พัฒนาทรัพยากรฯ
	1.2 ประกาศหลักเกณฑ์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลการปฏิบัติงานและพิจารณาความดีความชอบประจำปี ให้บุคลากรทุกคนทราบ	✓					●งานบริหารและ พัฒนาทรัพยากรฯ
	1.3 ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานและพิจารณาความดีความชอบประจำปี	✓	✓	✓	✓	✓	●งานบริหารและ พัฒนาทรัพยากรฯ
2. การประเมินภาวะผู้นำและการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารทุกระดับ	2.1 ทบทวนหลักเกณฑ์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการประเมินความพึงพอใจที่มีต่อภาวะผู้นำและการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารทุกระดับ	✓					●งานบริหารและ พัฒนาทรัพยากรฯ
	2.2 ประกาศหลักเกณฑ์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการประเมินความพึงพอใจที่มีต่อภาวะผู้นำและการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารทุกระดับ ให้บุคลากรทุกคนทราบ	✓					●งานบริหารและ พัฒนาทรัพยากรฯ
	2.3 ดำเนินการประเมินภาวะผู้นำและการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารทุกระดับ				✓	✓	●งานบริหารและ พัฒนาทรัพยากรฯ