



รายงานผลการดำเนินงานตามแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร (2560-2564)
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ประจำปีการศึกษา 2563
และรายงานผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาอาจารย์
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ปีการศึกษา 2563

เอกสารประกอบการประชุมคณะกรรมการประจำคณะ ครั้งที่ 5/2564 วันที่ 23 มิถุนายน 2564
โดยงานบริการการศึกษาและพัฒนานักศึกษา คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง

ส่วนที่ 1

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร ประจำปีการศึกษา 2563

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

คณะฯ ได้มีการจัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร โดยปีการศึกษา 2563 มีการกำหนดตัวชี้วัดดำเนินงาน ทั้งหมด 20 ตัวชี้วัด สามารถดำเนินการได้ จำนวน 15 ตัวชี้วัด คิดเป็นร้อยละ 75 และไม่สามารถดำเนินการได้ จำนวน 5 ตัวชี้วัด คิดเป็นร้อยละ 25 ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ประเด็นกลยุทธ์ที่ 1 การผลิตบัณฑิตและพัฒนานักศึกษาที่มุ่งส่งเสริมศักยภาพให้เป็นบัณฑิตที่พึงประสงค์ จำนวน 10 ตัวชี้วัด สามารถดำเนินการให้บรรลุเป้าหมาย 6 ตัวบ่งชี้ คิดเป็นร้อยละ 60 และไม่สามารถดำเนินการให้บรรลุเป้าหมาย จำนวน 4 ตัวบ่งชี้ คิดเป็นร้อยละ 40

| กลยุทธ์ | โครงการ/กิจกรรม | ตัวชี้วัด | ปีงบประมาณ 2564 | | | | <input checked="" type="checkbox"/> บรรลุเป้าหมาย <input checked="" type="checkbox"/> ไม่บรรลุเป้าหมาย | หมายเหตุ/หลักฐานอ้างอิง |
|--|---|--|-------------------------|----------|----------------|----------|---|-------------------------|
| | | | ค่าเป้าหมายการดำเนินงาน | | ผลการดำเนินงาน | | | |
| | | | เป้าหมาย | หน่วยนับ | เป้าหมาย | หน่วยนับ | | |
| 1. จัดทำ Career Path ของอาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุนทุกคนเสนอแผนพัฒนาบุคลากรต่อมหาวิทยาลัย | (1) จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (สายวิชาการและสายสนับสนุน) (IDP) | 1. ร้อยละของอาจารย์ที่เป็นไปตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ | ร้อยละ | 30 | ร้อยละ | 32.29 | <input checked="" type="checkbox"/> บรรลุเป้าหมาย - ปีการศึกษา 2562 มีอาจารย์ที่ดำรงตำแหน่งวิชาการจำนวน 40 คน - ปีการศึกษา 2563 มีอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการ จำนวน 45 (ไม่รวมอาจารย์ที่ไม่ต่อสัญญาและลาออก จำนวน 2 คน) คน โดยมีการเข้าสู่ | |

| กลยุทธ์ | โครงการ/กิจกรรม | ตัวชี้วัด | ปีงบประมาณ 2564 | | | | <input checked="" type="checkbox"/> บรรลุ เป้าหมาย <input checked="" type="checkbox"/> ไม่บรรลุ เป้าหมาย | หมายเหตุ/หลักฐาน อ้างอิง |
|---------|-----------------|---|-----------------------------|----------|----------------|----------|--|--|
| | | | ค่าเป้าหมายการ ดำเนินงาน | | ผลการดำเนินงาน | | | |
| | | | เป้าหมาย | หน่วยนับ | เป้าหมาย | หน่วยนับ | | |
| | | | | | | | ตำแหน่ง ได้แก่ ผู้ช่วย ศาสตราจารย์ จำนวน 35 คน และรองศาสตราจารย์ จำนวน 10 คน สรุป มีอัตราอาจารย์ที่มี ตำแหน่งทางวิชาการ เพิ่มขึ้น | |
| | | 2. ร้อยละของ บุคลากรสาย สนับสนุนที่เป็นไป ตามเส้นทางความ ก้าวหน้าในสาย อาชีพ | ร้อยละ | 50 | ร้อยละ | 0 | <input checked="" type="checkbox"/> ไม่บรรลุ เป้าหมาย | บุคลากรสายสนับสนุนที่ สามารถเข้าสู่ตำแหน่งที่ สูงขึ้นตามคุณสมบัติ จำนวน 2 คน ยังไม่ สามารถเข้าสู่ตำแหน่ง ทางวิชาการตามที่ กำหนดได้ |
| | | 3. ร้อยละของ อาจารย์ที่มีแผน พัฒนารายบุคคล | ร้อยละ | 80 | ร้อยละ | 100 | <input checked="" type="checkbox"/> บรรลุ เป้าหมาย | แผน IDP รายบุคคล อาจารย์ ประจำปี งบประมาณ พ.ศ.2564 |
| | | 4. ร้อยละของ บุคลากรสาย สนับสนุนที่มี | ร้อยละ | 100 | ร้อยละ | 100 | <input checked="" type="checkbox"/> บรรลุ เป้าหมาย | แผน IDP รายบุคคล บุคลากรสายสนับสนุน ประจำปีงบประมาณ |

| กลยุทธ์ | โครงการ/กิจกรรม | ตัวชี้วัด | ปีงบประมาณ 2564 | | | | <input checked="" type="checkbox"/> บรรลุ เป้าหมาย <input checked="" type="checkbox"/> ไม่บรรลุ เป้าหมาย | หมายเหตุ/หลักฐาน อ้างอิง |
|--|--|---|-----------------------------|----------|----------------|----------|---|--|
| | | | ค่าเป้าหมายการ ดำเนินงาน | | ผลการดำเนินงาน | | | |
| | | | เป้าหมาย | หน่วยนับ | เป้าหมาย | หน่วยนับ | | |
| | | แผนพัฒนา รายบุคคล | | | | | พ.ศ.2564 | |
| 2. ส่งเสริมให้อาจารย์ ศึกษาต่อในระดับปริญญา เอก ในสาขาที่ตรงตาม ความต้องการของคณะ และมหาวิทยาลัย | วิเคราะห์อัตรากำลัง อาจารย์แต่ละ สาขาวิชา | 5.อาจารย์ประจำที่มี คุณวุฒิปริญญาเอก | ร้อยละ | ≥35 | ร้อยละ | 26.60 | <input checked="" type="checkbox"/> ไม่บรรลุ เป้าหมาย | ปีการศึกษา 2563 มี อาจารย์มีคุณวุฒิปริญญา เอก จำนวน 25 คน จากจำนวนอาจารย์ 94 คน คิดเป็นร้อยละ |
| 3. ส่งเสริมการขอตำแหน่ง ทางวิชาการที่สูงขึ้น | สนับสนุนและ ส่งเสริมอาจารย์ให้ เข้าสู่ตำแหน่ง วิชาการที่สูงขึ้น | 6. อาจารย์ประจำ ดำรงตำแหน่งทาง วิชาการ | ร้อยละ | ≥35 | ร้อยละ | 47.87 | <input checked="" type="checkbox"/> บรรลุ เป้าหมาย | ปีการศึกษา 2563 มี อาจารย์ที่มีตำแหน่งทาง วิชาการ ทั้งหมด 45 คน ได้แก่ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน 35 คน และรอง ศาสตราจารย์ จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 47.87 จากจำนวนอาจารย์ ประจำปีการศึกษา 2563 ทั้งหมด 94 คน |
| 4. ส่งเสริมการพัฒนา ทักษะการสื่อสารด้วย ภาษาอังกฤษและประเทศ | พัฒนาทักษะการ สื่อสารภาษาอังกฤษ แก่อาจารย์ | 7. ร้อยละอาจารย์ที่ สอบผ่านเกณฑ์ ภาษาอังกฤษไม่ต่ำ | ร้อยละ | ≥25 | ร้อยละ | 0 | <input checked="" type="checkbox"/> ไม่บรรลุ เป้าหมาย | ปีการศึกษา 2563 ยังไม่ มีอาจารย์ที่สอบผ่าน เกณฑ์ภาษาอังกฤษไม่ต่ำ |

| กลยุทธ์ | โครงการ/กิจกรรม | ตัวชี้วัด | ปีงบประมาณ 2564 | | | | <input checked="" type="checkbox"/> บรรลุ เป้าหมาย <input checked="" type="checkbox"/> ไม่บรรลุ เป้าหมาย | หมายเหตุ/หลักฐาน อ้างอิง |
|---|--|---|-----------------------------|----------|----------------|----------|--|-----------------------------|
| | | | ค่าเป้าหมายการ ดำเนินงาน | | ผลการดำเนินงาน | | | |
| | | | เป้าหมาย | หน่วยนับ | เป้าหมาย | หน่วยนับ | | |
| อาเซียน เพื่อเพิ่มศักยภาพ การจัดการเรียนการสอน และการเผยแพร่ผลงาน วิชาการในระดับ นานาชาติ | | กว่าระดับ B2 ตาม มาตรฐาน CEFR หรือเทียบเท่า | | | | | กว่าระดับ B2 ตาม มาตรฐาน CEFR หรือ เทียบเท่า | |
| 5. พัฒนาศักยภาพ อาจารย์ในการเป็นครุมือ อาชีพ | พัฒนาอาจารย์ให้เป็น ครุมืออาชีพ | 8.ร้อยละของ อาจารย์ที่ได้รับการ พัฒนาด้านการ จัดการเรียนการสอน ให้เป็นครุมืออาชีพ | ร้อยละ | 90 | ร้อยละ | 17.02 | <input checked="" type="checkbox"/> ไม่บรรลุ เป้าหมาย ปีการศึกษา 2562 มี อาจารย์ประจำที่ ปฏิบัติงานจริง จำนวน 94 คน ได้รับการ พัฒนาการจัดการเรียน การสอน จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 89.90 | |
| 6. พัฒนาศักยภาพ บุคลากรสายสนับสนุนให้ มีสมรรถนะตามมาตรฐาน ตำแหน่งที่ปฏิบัติงานอยู่ โดยการจัดฝึกอบรมเชิง ปฏิบัติการเป็นระยะ | พัฒนาสมรรถนะ บุคลากรสาย สนับสนุน | 9.ร้อยละบุคลากร สายสนับสนุนที่ได้รับ การพัฒนาสมรรถนะ ตามมาตรฐาน ตำแหน่ง | ร้อยละ | 100 | ร้อยละ | 100 | <input checked="" type="checkbox"/> บรรลุ เป้าหมาย รายงานการเข้าอบรม และพัฒนาศักยภาพ รายบุคคล โดยมีการ รายงานผลการ ดำเนินงานตาม แผนพัฒนารายบุคคล และระบบรายงานผลการ พัฒนาตนเองของคณะฯ | |

| กลยุทธ์ | โครงการ/กิจกรรม | ตัวชี้วัด | ปีงบประมาณ 2564 | | | | <input checked="" type="checkbox"/> บรรลุเป้าหมาย <input checked="" type="checkbox"/> ไม่บรรลุเป้าหมาย | หมายเหตุ/หลักฐานอ้างอิง |
|---|---|---|-------------------------|----------|----------------|----------|--|-------------------------|
| | | | ค่าเป้าหมายการดำเนินงาน | | ผลการดำเนินงาน | | | |
| | | | เป้าหมาย | หน่วยนับ | เป้าหมาย | หน่วยนับ | | |
| | | | | | | | ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564 | |
| 7. ส่งเสริมให้สายสนับสนุนเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นตามสายงานของตน และมีความชำนาญ/เชี่ยวชาญในหน้าที่ | พัฒนาสายสนับสนุนให้เข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น | 10. ร้อยละของสายสนับสนุนที่ได้รับการส่งเสริมให้เข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น | ร้อยละ | 100 | 100 | 100 | <input checked="" type="checkbox"/> บรรลุเป้าหมาย ปีการศึกษา 2563 คณะมีจำนวนเจ้าหน้าที่เข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นตามสายงานของตน และมีความชำนาญ/เชี่ยวชาญในหน้าที่ จำนวน 2 คน ได้รับการสนับสนุนที่ได้รับการส่งเสริมให้เข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ทุกคน คิดเป็นร้อยละ 100 | |

สรุป คณะฯ ไม่สามารถดำเนินการให้บรรลุเป้าหมาย จำนวน 3 ตัวบ่งชี้ ดังสรุปต่อไปนี้

- 1) อาจารย์ประจำที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก ผลการดำเนินงานตัวบ่งชี้นี้ พบว่า มีการพัฒนาและมีอัตราการเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องตั้งแต่ปีการศึกษา 2560 จนถึงปัจจุบัน แต่เนื่องจากการจัดการศึกษามีระยะเวลาที่สำเร็จการศึกษา และจากการสำรวจอาจารย์ที่ศึกษาต่อในระดับปริญญาเอกโดยใช้ทุนส่วนตัวและทุนมหาวิทยาลัยพบว่า มีอาจารย์ จำนวน 21 คน ที่อยู่ระหว่างการศึกษา และคณะฯ ได้มีการติดตาม เพื่อให้อาจารย์รายงานผลการศึกษาเป็นระยะ เพื่อเป็นการติดตามและกระตุ้นให้อาจารย์สำเร็จการศึกษาตามระยะเวลาที่กำหนด และหากอาจารย์ได้สำเร็จการศึกษาจะส่งผลให้อัตราคุณวุฒิปริญญาเอก เพิ่มขึ้น

- 2) ร้อยละอาจารย์ที่สอบผ่านเกณฑ์ภาษาอังกฤษไม่ต่ำกว่าระดับ B2 ตามมาตรฐาน CEFR หรือเทียบเท่า เนื่องด้วยโครงการอบรมทางด้านภาษาอังกฤษ มีผู้รับผิดชอบโดยศูนย์ภาษา และในปีการศึกษา 2562 ที่ผ่านมา ไม่มีอาจารย์ที่สอบภาษาอังกฤษที่ผ่านเกณฑ์
- 3) ร้อยละของอาจารย์ที่ได้รับการพัฒนาด้านการจัดการเรียนการสอนให้เป็นครูมืออาชีพ โดยปีการศึกษา 2563 มีอาจารย์ประจำที่ปฏิบัติงานจริง จำนวน 94 คน ได้รับการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 15.96 ด้วยสถานการณ์ไวรัส COVID-19 ทำให้การพัฒนาศักยภาพของอาจารย์ในด้านต่าง ๆ ไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด ได้แก่
 - 3.1 การส่งอาจารย์เข้าร่วมโครงการทั้งภายในและภายนอก ด้วยสถานการณ์ไวรัส COVID-19 หลายหน่วยงานมีการเลื่อนการอบรมออกไปอย่างไม่มีกำหนด กอรปกับการที่จะเดินทางไปเข้าร่วมโครงการต่าง ๆ ตามที่ได้วางแผนไว้ไม่สามารถเข้าพื้นที่หรือออกพื้นที่ได้ เพราะจะต้องปฏิบัติตามมาตรการของอว. และแต่ละจังหวัด
 - 3.2 การจัดโครงการโดยคณะ ด้วยสถานการณ์ไวรัส COVID-19 ทำให้มีมาตรการที่ส่งผลกระทบต่อการจัดโครงการ เช่น จำนวนคนหมู่มาก ไม่ให้ดำเนินการจัดโครงการในช่วงระยะเวลาหนึ่ง ซึ่งเป็นช่วงที่คณะได้กำหนดไว้ในแผนตามความเหมาะสมคือช่วงปิดภาคเรียน
 - 3.3 คณะฯ ได้วางแผนการจัดโครงการในรูปแบบออนไลน์เป็นการแนวทางหนึ่งที่สามารถทำได้แต่ด้วยการจัดอบรมออนไลน์จะต้องมีความพร้อมทั้งทางด้านเทคโนโลยีต่างๆ ทั้งผู้จัดและผู้เข้าร่วมอบรม ซึ่งจะต้องมีการวางแผนจัดให้มีการดำเนินโครงการได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่ด้วยปัจจัยหลายๆ อย่างทำให้ไม่สามารถดำเนินการได้

ข้อเสนอแนะ

- 1) คณะฯ ควรมีการติดตามอาจารย์ที่อยู่ระหว่างการศึกษา เพื่อเป็นการติดตามและกระตุ้นให้อาจารย์สำเร็จการศึกษาตามระยะเวลาที่กำหนด
- 2) คณะฯ ควรมีการส่งเสริมและกระตุ้นให้อาจารย์ เข้าอบรมทางด้านภาษาอังกฤษ และควรมีการจัดโครงการให้กับอาจารย์ เพื่อเป็นการอบรมให้ความรู้ก่อนสอบ เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมแก่อาจารย์ในการทดสอบภาษาอังกฤษให้ผ่านเกณฑ์ที่กำหนด และควรวางแผนการจัดโครงการในรูปแบบออนไลน์ หากสถานการณ์ไวรัส COVID-19 ยังคงมีต่อเนื่อง
- 3) คณะฯ ควรกำหนดโครงการพัฒนาด้านการจัดการเรียนการสอนให้เป็นครูมืออาชีพทุกปีการศึกษา เพื่อเป็นการพัฒนาศักยภาพของอาจารย์ให้เป็นครูมืออาชีพ รวมถึง ความรู้ ความเข้าใจ และทักษะ ต่าง ๆ เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน โดยจะต้องวางแผนการจัดโครงการในรูปแบบออนไลน์ หากสถานการณ์ไวรัส COVID-19 ยังคงมีต่อเนื่อง

ประเด็นกลยุทธ์ที่ 2 การพัฒนางานวิจัยและงานสร้างสรรค์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและขีดความสามารถในการแข่งขัน จำนวน 1 ตัวชี้วัด ไม่สามารถดำเนินการให้บรรลุเป้าหมาย 1 ตัวบ่งชี้ คิดเป็นร้อยละ 0

| กลยุทธ์ | โครงการ/กิจกรรม | ตัวชี้วัด | ปีงบประมาณ 2564 | | | | <input checked="" type="checkbox"/> บรรลุเป้าหมาย <input checked="" type="checkbox"/> ไม่บรรลุเป้าหมาย | หมายเหตุ/หลักฐานอ้างอิง |
|--|---|---|-------------------------|----------|----------------|----------|--|-------------------------|
| | | | ค่าเป้าหมายการดำเนินงาน | | ผลการดำเนินงาน | | | |
| | | | เป้าหมาย | หน่วยนับ | เป้าหมาย | หน่วยนับ | | |
| 1. ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของอาจารย์ในการเขียนตำราและบทความทางวิชาการ | พัฒนาศักยภาพของอาจารย์ในการเขียนตำราและบทความทางวิชาการ | 11.ร้อยละของอาจารย์ที่ได้รับการส่งเสริมและพัฒนา | ร้อยละ | 90 | ร้อยละ | 61.70 | <input checked="" type="checkbox"/> ไม่บรรลุเป้าหมาย ปีการศึกษา 2563 คณะมีจำนวนอาจารย์ที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพในการเขียนตำราและบทความทางวิชาการ จำนวน 58คน จากจำนวนอาจารย์ที่ปฏิบัติงานจริง 94 คน คิดเป็นร้อยละ 61.70 | |

สรุป คณะฯ ไม่สามารถดำเนินการให้บรรลุเป้าหมาย จำนวน 1 ตัวบ่งชี้ ดังสรุปต่อไปนี้

- 1) การส่งอาจารย์เข้าร่วมโครงการทั้งภายในและภายนอก ด้วยสถานการณ์ไวรัส COVID-19 หลายหน่วยงานมีการเลื่อนการอบรมออกไปอย่างไม่มีกำหนด กอปรกับการที่จะเดินทางไปเข้าร่วมโครงการต่าง ๆ ตามที่ได้วางแผนไว้ไม่สามารถเข้าพื้นที่หรือออกพื้นที่ได้ เพราะจะต้องปฏิบัติตามมาตรการของอว. และแต่ละจังหวัด
- 2) การจัดโครงการโดยคณะ ด้วยสถานการณ์ไวรัส COVID-19 ทำให้มีมาตรการที่ส่งผลกระทบต่อการจัดโครงการ เช่น จำนวนคนहु้มาก ไม่ให้ดำเนินการจัดโครงการในบางช่วงระยะเวลาหนึ่ง ซึ่งเป็นช่วงที่คณะได้กำหนดไว้ในแผนตามความเหมาะสมคือช่วงปิดภาคเรียน

ข้อเสนอแนะ

คณะฯ ควบคุมกำหนดโครงการพัฒนายกระดับศักยภาพอาจารย์ด้านการวิจัย เพื่อเป็นการพัฒนาศักยภาพของอาจารย์ให้มีความรู้ด้านการวิจัย โดยจะต้องวางแผนการจัดโครงการในรูปแบบออนไลน์ หากสถานการณ์ไวรัส COVID-19 ยังคงมีต่อเนื่อง

ประเด็นกลยุทธ์ที่ 3 การบริการวิชาการเพื่อเสริมสร้างการพัฒนาที่ยั่งยืน จำนวน 1 ตัวชี้วัด สามารถดำเนินการให้บรรลุเป้าหมาย 1 ตัวบ่งชี้ คิดเป็นร้อยละ 100

| กลยุทธ์ | โครงการ/กิจกรรม | ตัวชี้วัด | ปีงบประมาณ 2564 | | | | <input checked="" type="checkbox"/> บรรลุเป้าหมาย <input checked="" type="checkbox"/> ไม่บรรลุเป้าหมาย | หมายเหตุ/หลักฐานอ้างอิง |
|---|--|---|-------------------------|----------|----------------|----------|--|-------------------------|
| | | | ค่าเป้าหมายการดำเนินงาน | | ผลการดำเนินงาน | | | |
| | | | เป้าหมาย | หน่วยนับ | เป้าหมาย | หน่วยนับ | | |
| 1. ส่งเสริมและสนับสนุนให้อาจารย์และบุคลากรของมหาวิทยาลัยเป็นกรรมการหรือปฏิบัติงานบริการวิชาการและวิชาชีพ แก่องค์กรภายนอกทั้งในและต่างประเทศ | ส่งเสริมการเป็นกรรมการหรือปฏิบัติงานบริการวิชาการและวิชาชีพ แก่องค์กรภายนอกทั้งในและต่างประเทศ | 12.ร้อยละของบุคลากรที่เป็นกรรมการหรือปฏิบัติงานบริการวิชาการและวิชาชีพ แก่องค์กรภายนอกทั้งในและต่างประเทศ | ร้อยละ | 70 | ร้อยละ | 85.11 | <input checked="" type="checkbox"/> บรรลุเป้าหมาย ปีการศึกษา 2563 คณะมีบุคลากรที่เป็นกรรมการหรือปฏิบัติงานบริการวิชาการและวิชาชีพ แก่องค์กรภายนอกทั้งในและต่างประเทศ จำนวน 80 คน จากจำนวนอาจารย์ที่ปฏิบัติงานจริง 94 คน คิดเป็นร้อยละ 85.11 | |

ประเด็นกลยุทธ์ที่ 4 การทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่นภาคเหนือ เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน จำนวน 1 ตัวชี้วัด
สามารถดำเนินการให้บรรลุเป้าหมาย 1 ตัวบ่งชี้ คิดเป็นร้อยละ 100

| กลยุทธ์ | โครงการ/กิจกรรม | ตัวชี้วัด | ปีงบประมาณ 2564 | | | | <input checked="" type="checkbox"/> บรรลุเป้าหมาย <input checked="" type="checkbox"/> ไม่บรรลุเป้าหมาย | หมายเหตุ/หลักฐานอ้างอิง |
|--|---|--|-------------------------|----------|----------------|----------|--|-------------------------|
| | | | ค่าเป้าหมายการดำเนินงาน | | ผลการดำเนินงาน | | | |
| | | | เป้าหมาย | หน่วยนับ | เป้าหมาย | หน่วยนับ | | |
| 1.พัฒนาความเข้มแข็งของอาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุนด้านวัฒนธรรมและระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น | พัฒนาอาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุนด้านศิลปะและวัฒนธรรม | 13.ร้อยละของอาจารย์และบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาด้านศิลปะและวัฒนธรรม | ร้อยละ | 10 | ร้อยละ | 21.70 | <input checked="" type="checkbox"/> บรรลุเป้าหมาย ปีการศึกษา 2563 คณะมี การ ส่ง เสริม และ สนับสนุนให้มีการพัฒนาอาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุนด้านศิลปะและวัฒนธรรม สรุปดังนี้ 1) อาจารย์ จำนวน 21 คน จากจำนวนอาจารย์ที่ปฏิบัติงานจริง 94 คน คิดเป็นร้อยละ 22.34 2) เจ้าหน้าที่สายสนับสนุน จำนวน 12 คน จากจำนวนทั้งหมด 2 คน คิดเป็นร้อยละ 16.67 | |

ประเด็นกลยุทธ์ที่ 5 การบริหารจัดการองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ จำนวน 7 ตัวชี้วัด สามารถดำเนินการให้บรรลุเป้าหมาย 7 ตัวบ่งชี้ คิดเป็นร้อยละ 100

| กลยุทธ์ | โครงการ/กิจกรรม | ตัวชี้วัด | ปีงบประมาณ 2563 | | | | <input checked="" type="checkbox"/> บรรลุเป้าหมาย <input checked="" type="checkbox"/> ไม่บรรลุเป้าหมาย | หมายเหตุ/หลักฐานอ้างอิง |
|---|--|--|-------------------------|----------|----------------|----------|---|-------------------------|
| | | | ค่าเป้าหมายการดำเนินงาน | | ผลการดำเนินงาน | | | |
| | | | เป้าหมาย | หน่วยนับ | เป้าหมาย | หน่วยนับ | | |
| 1. เร่งรัดการจัดทำกรอบอัตรากำลังของหน่วยงานให้สอดคล้องกับการดำเนินงานตามพันธกิจและวิสัยทัศน์ของคณะ | จัดทำกรอบอัตรากำลังบุคลากรของคณะ | 14. ทุกสาขาวิชา มีกรอบอัตรากำลัง | สาขาวิชา | 14 | สาขาวิชา | 14 | <input checked="" type="checkbox"/> บรรลุเป้าหมาย แผนบริหารและพัฒนาบุคลากร/ กรอบอัตรากำลังบุคลากรของคณะ | |
| 2. พัฒนาผู้บริหารและระบบการบริหารงานอย่างเป็นระบบและครอบคลุมทั้งการดำเนินการเพื่อติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผน การจัดทำระบบรายงานผลที่สะท้อนผลการปฏิบัติงานตามแผนและนำไปปรับปรุงการดำเนินงาน | 1. พัฒนาผู้บริหารคณะ 2. ปรับปรุงระบบและวิธีประเมินผลงานบุคลากรที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิผล | 15. ร้อยละของผู้บริหารที่ได้รับการพัฒนาด้านการบริหารจัดการหรือธรรมาภิบาล | ร้อยละ | 100 | ร้อยละ | 100 | <input checked="" type="checkbox"/> บรรลุเป้าหมาย - รายงานไปราชการ - สำเนาใบตอบรับเข้าร่วมโครงการ - ใบลงชื่อเข้าร่วมโครงการ - เอกสารประกอบการอบรม | |

| กลยุทธ์ | โครงการ/กิจกรรม | ตัวชี้วัด | ปีงบประมาณ 2563 | | | | <input checked="" type="checkbox"/> บรรลุ เป้าหมาย <input checked="" type="checkbox"/> ไม่บรรลุ เป้าหมาย | หมายเหตุ/หลักฐาน อ้างอิง |
|---|--|--|-------------------------|----------|----------------|----------|---|---|
| | | | ค่าเป้าหมายการดำเนินงาน | | ผลการดำเนินงาน | | | |
| | | | เป้าหมาย | หน่วยนับ | เป้าหมาย | หน่วยนับ | | |
| 3. เร่งรัดการจัดทำคู่มือ การปฏิบัติงานที่มีความ ชัดเจนถูกต้อง | จัดทำคู่มือการ ปฏิบัติงาน | 16.จำนวนคู่มือ ปฏิบัติงาน | เรื่อง | 5 | เรื่อง | 5 | <input checked="" type="checkbox"/> บรรลุ เป้าหมาย | คู่มือปฏิบัติงาน จำนวน 5 เรื่อง ฉบับปรับปรุง |
| | | 17. ทุกงานมีกรอบ อัตรากำลัง | งาน | 4 | งาน | 4 | <input checked="" type="checkbox"/> บรรลุ เป้าหมาย | กรอบอัตรากำลังสาย สนับสนุน |
| 4. พัฒนากลยุทธ์และ กระบวนการจัดการ ความรู้ขององค์กรให้ ครอบคลุมในระดับบุคคล ทั้งองค์ความรู้ภายในและ ภายนอก | โครงการจัดการ ความรู้สายวิชาการ | 18.ประเด็นการ จัดการความรู้ | ประเด็น | ≥2 | ประเด็น | 2 | <input checked="" type="checkbox"/> บรรลุ เป้าหมาย | ประเด็นที่ 1 การผลิต บัณฑิต : พัฒนาศักยภาพ ผู้เรียนสู่ความเป็นเลิศ ทางวิชาการ ประเด็นที่ 1 การวิจัย : การผลิตผลงานวิจัยเพื่อ เข้าสู่ตำแหน่งทาง วิชาการ |
| | โครงการจัดการ ความรู้บุคลากรสาย สนับสนุน | 19.ประเด็นการ จัดการความรู้ | ประเด็น | ≥1 | ประเด็น | 2 | <input checked="" type="checkbox"/> บรรลุ เป้าหมาย | ประเด็นที่ 1 : การเขียน หนังสือราชการ ประเด็นที่ 2 : การจัด โครงการอบรมออนไลน์ |
| 5. ส่งเสริมปลูกฝังค่านิยม และแนวความคิดอยู่ร่วมกัน บนพื้นฐานเศรษฐกิจ พอเพียง ให้แก่อาจารย์ | อบรม/ให้ความรู้/ ปลูกฝังค่านิยม แนวคิด ตามหลัก เศรษฐกิจพอเพียงแก่ | 20. จำนวน โครงการ/กิจกรรม ให้ความรู้ปลูกฝัง ค่านิยมแนวคิด ตาม | โครงการ | ≥1 | โครงการ | 1 | <input checked="" type="checkbox"/> บรรลุ เป้าหมาย | ปีการศึกษา 2563 คณะ ได้จัด โครงการ HUSOC ZERO Waste คณะ มนุษยศาสตร์ และ |

| กลยุทธ์ | โครงการ/กิจกรรม | ตัวชี้วัด | ปีงบประมาณ 2563 | | | | <input checked="" type="checkbox"/> บรรลุ เป้าหมาย <input checked="" type="checkbox"/> ไม่บรรลุ เป้าหมาย | หมายเหตุ/หลักฐาน อ้างอิง |
|--------------------|-----------------|-----------------------------------|-----------------------------|----------|----------------|----------|--|-----------------------------|
| | | | ค่าเป้าหมายการ ดำเนินงาน | | ผลการดำเนินงาน | | | |
| | | | เป้าหมาย | หน่วยนับ | เป้าหมาย | หน่วยนับ | | |
| บุคลากรสายสนับสนุน | บุคลากร | หลักเศรษฐกิจ พอเพียงแก่บุคลากร | | | | | <p>สังคมศาสตร์ หัวข้อ ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) สถานการณ์ปัญหาการจัดการมูลฝอยและผลกระทบต่อสุขภาพ 2) ความรู้พื้นฐานและหลักการทั่วไปเกี่ยวกับการจัดการมูลฝอย 3) การลดปริมาณและการคัดแยกมูลฝอยในครัวเรือนโดยใช้หลัก 3Rs โดยมีบุคลากรเข้าร่วมจำนวน 29 คน และตัวแทนนักศึกษา จำนวน 26 คน | |

ส่วนที่ 2

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาอาจารย์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ปีการศึกษา 2563

ปีการศึกษา 2563 คณะฯ ได้จัดทำแผนพัฒนาอาจารย์ เพื่อเป็นกลไกการพัฒนาและส่งเสริม ในการยกระดับศักยภาพของอาจารย์ให้เป็นตามแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร ซึ่งเป็นการดำเนินระหว่าง วันที่ 1 มิถุนายน 2563 – วันที่ 31 พฤษภาคม 2564 โดยสามารถสรุปผลการดำเนินงานได้ดังนี้

| โครงการ/กิจกรรมหลักตามแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร (2560-2564) | โครงการ/กิจกรรมประจำปี | ระยะเวลา | ผลงานดำเนินงาน |
|--|---|--|--|
| 1. จัดทำ Career Path ของอาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุน | (1) จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (IDP) อาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุน | ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 | คณะได้กำหนดให้อาจารย์จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (IDP) อาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุน ซึ่งเป็น Career Path ที่ตรงตามความต้องการของอาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุน ทุกคน |
| 2. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร | (2) จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (IDP) อาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุน | รอบที่ 1 ตุลาคม 2563 รอบที่ 2 เมษายน 2564 | อาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุน ทุกคน จะต้องรายงานผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร ดังนี้ รอบที่ 1 ตุลาคม 2562 – มีนาคม 2564 รายงานผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร (IDP) อาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุน รอบที่ 2 เมษายน – กันยายน 2564 รายงานผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร (IDP) อาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุน |
| 3. วิเคราะห์อัตราค่าจ้างอาจารย์แต่ละสาขาวิชา | (3) จัดประชุมทบทวนแผนบริการและพัฒนาบุคลากร (2560-2564) ฉบับทบทวน พ.ศ.2561 | ตุลาคม 2563 | คณะมีการทบทวนแผนบริการและพัฒนาบุคลากร (2560-2564) ฉบับทบทวน พ.ศ.2561 โดยวิเคราะห์ให้มีความสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ (ปรับปรุง 2563-2565) และในปีการศึกษา 2563 คณะฯ ได้มีการจัดประชุมเพื่อวางแผนในการจัดทำแผนบริการและพัฒนาบุคลากร (2565-2568) |

| โครงการ/กิจกรรมหลักตามแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร (2560-2564) | โครงการ/กิจกรรมประจำปี | ระยะเวลา | ผลงานดำเนินงาน |
|---|---|-------------------------|--|
| 4. สนับสนุนและส่งเสริมอาจารย์ให้เข้าสู่ตำแหน่งวิชาการที่สูงขึ้น | (4) จัดโครงการพัฒนาสมรรถนะของอาจารย์ (ทางด้านวิชาการและวิชาชีพ) ปีการศึกษา 2563 | ตุลาคม 2563-มกราคม 2564 | <p>1) คณะฯ ได้จัดโครงการยกระดับศักยภาพอาจารย์ด้านการจัดการศึกษา ตามที่ได้กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564 โดยโดยมีวัตถุประสงค์ ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. เพื่อเพิ่มความรู้ ความเข้าใจในกระบวนการ ขั้นตอน และวิธีการในการเขียนผลงานทางวิชาการที่มีคุณภาพและการเสนอขอ กำหนดตำแหน่งทางวิชาการ 2. เพื่อกระตุ้นและส่งเสริมให้คณาจารย์เขียนผลงานทางวิชาการ และเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ อาทิ บทความวิจัย บทความวิชาการ <ul style="list-style-type: none"> - มีความเป็นเหตุเป็นผลในการปฏิบัติ - มีขอบเขตของเวลาที่แน่นอนในการปฏิบัติงาน 3. เพื่อนำองค์ความรู้ที่ได้จากการทำผลงานวิชาการมาปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ <p>2) ส่งเสริมสนับสนุน อาจารย์ ให้เข้าร่วมโครงการพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัยและการเตรียมความพร้อมเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ของมหาวิทยาลัย โดยมีอาจารย์ที่ได้รับการพัฒนา จำนวน 58 คน จากจำนวนอาจารย์ที่ปฏิบัติงานจริง ในปีการศึกษา 2563 จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 61.70</p> |
| 5. พัฒนาทักษะการสื่อสารภาษาอังกฤษแก่อาจารย์ | (5) ส่งเสริมให้อาจารย์ พัฒนาทักษะการสื่อสารภาษาอังกฤษแก่อาจารย์ | ตลอดปีการศึกษา 2563 | ในปีการศึกษา 2563 มหาวิทยาลัยไม่ได้จัดกิจกรรมพัฒนาทักษะการสื่อสารภาษาอังกฤษแก่อาจารย์ และไม่มีอาจารย์ที่ได้รับการพัฒนาทักษะ การสื่อสารภาษาอังกฤษ |

| โครงการ/กิจกรรมหลักตามแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร (2560-2564) | โครงการ/กิจกรรมประจำปี | ระยะเวลา | ผลงานดำเนินงาน |
|--|----------------------------------|---------------------|---|
| 6. พัฒนาอาจารย์ให้เป็นครูมืออาชีพ | โครงการเดียวกันกับโครงการที่ (4) | ตลอดปีการศึกษา 2563 | ปีการศึกษา 2563 มีอาจารย์ประจำที่ปฏิบัติงานจริง ในปีการศึกษา 2563 จำนวน 94 คน ได้รับการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 15.96 โดยการเข้าร่วมโครงการพัฒนาศักยภาพของอาจารย์ทางด้านความเป็นครู ร่วมกับคณะครู ศาสตร์ |
| 7. พัฒนาศักยภาพของอาจารย์ในการเขียนตำราและบทความทางวิชาการ | โครงการเดียวกันกับโครงการที่ (4) | ตลอดปีการศึกษา 2563 | <p>1) คณะฯ ได้จัดโครงการยกระดับศักยภาพอาจารย์ด้านการจัดการศึกษาฯ ตามที่ได้กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2563 โดยมีวัตถุประสงค์ ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. เพื่อเพิ่มความรู้ ความเข้าใจในกระบวนการ ขั้นตอน และวิธีการในการเขียนผลงานทางวิชาการที่มีคุณภาพและการเสนอขอ กำหนดตำแหน่งทางวิชาการ 2. เพื่อกระตุ้นและส่งเสริมให้คณาจารย์เขียนผลงานทางวิชาการ และเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ อาทิ บทความวิจัย บทความวิชาการ <ul style="list-style-type: none"> - มีความเป็นเหตุเป็นผลในการปฏิบัติ - มีขอบเขตของเวลาที่แน่นอนในการปฏิบัติงาน 3. เพื่อนำองค์ความรู้ที่ได้จากการทำผลงานวิชาการมาปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ <p>2) ส่งเสริมสนับสนุน อาจารย์ ให้เข้าร่วมโครงการพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัยและการเตรียมความพร้อมเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ของมหาวิทยาลัย โดยมีอาจารย์ที่ได้รับการพัฒนาด้านการวิจัย จำนวน 58 คน จาก</p> |

| โครงการ/กิจกรรมหลักตาม แผนบริหารและพัฒนา บุคลากร (2560-2564) | โครงการ/กิจกรรมประจำปี | ระยะเวลา | ผลงานดำเนินงาน |
|--|--|------------------------|--|
| | | | จำนวนอาจารย์ที่ปฏิบัติงานจริง ในปีการศึกษา 2563 จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 61.70 |
| 8. ส่งเสริมการเป็นกรรมการหรือปฏิบัติงานบริการวิชาการและวิชาชีพ แก่องค์กรภายนอก ทั้งในและต่างประเทศ | (6) สนับสนุนและส่งเสริมการเป็นกรรมการหรือปฏิบัติงานบริการวิชาการและวิชาชีพ แก่องค์กรภายนอก | ตลอดปีการศึกษา 2563 | <p>คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มีโครงการบริการวิชาการที่มีแผนทำร่วมกับมหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง ดังนี้</p> <p>1) ดำเนินการภายใต้แผนงานโครงการยุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น โดยคณะฯ รับการจัดสรรงบประมาณดำเนินโครงการ ได้แก่ “โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตและยกระดับให้กับคนในชุมชนฐานราก” โดยมีพื้นที่ดำเนินการ : เทศบาลตำบลวังเหนือ องค์การบริหารส่วนตำบลเสริมขวา และเทศบาลตำบลทุ่งหัวช้าง และกลุ่มเป้าหมาย : พื้นที่ละ 35 ครัวเรือน รวม 105 ครัวเรือน โดยมีอาจารย์ประจำคณะเข้าร่วมโครงการดังกล่าว จำนวน 31 คน และมีอาจารย์</p> <p>2) สาขาวิชาจัดการโครงการบริการวิชาการแก่สังคมและชุมชน มีอาจารย์เข้าร่วมโครงการทั้งสิ้น จำนวน 41 คน</p> <p>3) มีอาจารย์เข้าร่วมโครงการยกระดับเศรษฐกิจและสังคมรายตำบลแบบบูรณาการ (มหาวิทยาลัยสู่ตำบล สร้างรากแก้วให้ประเทศ) (U2T) จำนวน 52 คน</p> <p>** จำนวนผู้เข้าร่วมตามข้อ1-3 มีการนับซ้ำอาจารย์และบุคลากรที่เข้าร่วมในแต่ละโครงการ</p> |

| โครงการ/กิจกรรมหลักตามแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร (2560-2564) | โครงการ/กิจกรรมประจำปี | ระยะเวลา | ผลงานดำเนินงาน |
|--|--|---------------------------|---|
| 9.พัฒนาอาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุนด้านศิลปะและวัฒนธรรม | (7) ส่งเสริมให้อาจารย์เข้าร่วมโครงการด้านศิลปะและวัฒนธรรมของคณะและระดับมหาวิทยาลัย | ตลอดปีการศึกษา 2563 | <p>ปีการศึกษา 2563 คณะมีการส่งเสริมให้อาจารย์เข้าร่วมโครงการด้านศิลปะและวัฒนธรรมของคณะและระดับมหาวิทยาลัย ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) โครงการอบรมการเขียนป๊อปสา ระหว่างวันที่ 21 กรกฎาคม - 10 สิงหาคม 2563 ในรูปแบบออนไลน์ 2) โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ "ถู่ยามเย็บมือ" โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ "เครื่องประดับเซรามิคจากต้นทุนทางวัฒนธรรม" โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ "จากเครื่องประดับดอกไม้ไหว สู่เครื่องสักการะอย่างไทย" โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ "จัดทำหมอนหนุนแบบล้านนา" วันที่ 1-20 กรกฎาคม 2563 |
| 10. จัดทำกรอบอัตรากำลังบุคลากรของคณะ | โครงการเดียวกันกับโครงการที่ (3) | พฤษภาคม 2564 | <p>ปีการศึกษา 2563 คณะมีการจัดทำกรอบอัตรากำลังบุคลากรของคณะ โดยมีการดำเนินการดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) คณะมีการทบทวนแผนบริการและพัฒนาบุคลากร (2560-2564) ฉบับทบทวน พ.ศ.2561 โดยวิเคราะห์ให้มีความสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ (ปรับปรุง 2563-2565) และในปีการศึกษา 2563 คณะฯ ได้มีการจัดประชุมเพื่อวางแผนในการจัดทำแผนบริการและพัฒนาบุคลากร (2565-2568) 2) จัดทำกรอบอัตรากำลังประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2565-2568 เสนอมหาวิทยาลัย เพื่อดำเนินการพิจารณากรอบอัตรากำลัง |
| 11. พัฒนาผู้บริหารคณะ | (8) โครงการบูรณาการพันธกิจเพื่อการพัฒนาตามยุทธศาสตร์ใหม่ | กันยายน 2563-พฤษภาคม 2564 | ปีการศึกษาคณะมีการพัฒนาผู้บริหารด้านการบริหารจัดการหรือธรรมาภิบาล โครงการบูรณาการพันธกิจเพื่อการพัฒนาตาม |

| โครงการ/กิจกรรมหลักตามแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร (2560-2564) | โครงการ/กิจกรรมประจำปี | ระยะเวลา | ผลงานดำเนินงาน |
|---|--|----------------------------|--|
| | มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง (สนับสนุนผู้บริหารพัฒนาศักยภาพด้านการบริหาร) | | ยุทธศาสตร์ใหม่มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง (สนับสนุนผู้บริหารพัฒนาศักยภาพด้านการบริหาร) ได้แก่ เข้าร่วมฝึกอบรมหลักสูตร OKRs เครื่องมือใหม่การวัดวัตถุประสงค์และกลยุทธ์แบบ 10X |
| 12. ปรับปรุงระบบและวิธีประเมินผลงานบุคลากรที่เน้นประสิทธิภาพประสิทธิผล และความคุ้มค่า | (9) พัฒนาระบบและวิธีประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากร สายวิชาการและสายสนับสนุน | กันยายน 2563- พฤษภาคม 2564 | <p>คณะมีการพัฒนาระบบและวิธีประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากร ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินภาระงานของสายวิชาการและสายสนับสนุน ดังนี้ <ol style="list-style-type: none"> 1.1 สายวิชาการ โดยมีรองคณบดีฝ่ายวิชาการเป็นประธานกรรมการ ทำหน้าที่กำกับ ดูแลการดำเนินงาน และกรรมการประกอบ ด้วยประธานสาขาวิชา หรือผู้แทนสาขาวิชาโดยได้รับการมอบหมายจากประธานสาขาวิชาร่วมเป็นกรรมการ และหัวหน้าสำนักงานคณบดีเป็นกรรมการและเลขานุการ 1.2 สายสนับสนุน โดยมีรองคณบดีฝ่ายบริหารและแผนเป็นประธานกรรมการ ทำหน้าที่กำกับ ดูแลการดำเนินงาน และกรรมการประกอบ โดยมีผู้ช่วยคณบดี จำนวน 2 คน และหัวหน้าสำนักงานคณบดีเป็นกรรมการและเลขานุการ 2) จัดประชุมชี้แจงและทำความเข้าใจบทบาทหน้าที่ภาระความรับผิดชอบของบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน โดยมีวัตถุประสงค์หลักเพื่อทำความเข้าใจหลักเกณฑ์และการปฏิบัติราชการของทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน ได้แก่ (1) การ |

| โครงการ/กิจกรรมหลักตามแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร (2560-2564) | โครงการ/กิจกรรมประจำปี | ระยะเวลา | ผลงานดำเนินงาน |
|--|--|--------------------------|--|
| | | | <p>ประเมินผลการปฏิบัติราชการในแต่ละส่วน (2) การประเมินสมรรถนะการปฏิบัติงาน (3) เกณฑ์และคะแนนในการประเมินผล ที่จะต้องอ้างอิง ตามประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง เรื่อง การกำหนดภาระงานของผู้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ พ.ศ.2560 ทั้งนี้ เพื่อให้บุคลากรทุกคนได้เข้าใจกระบวนการ เกณฑ์การประเมิน ผลประโยชน์พัฒนาตนเองที่จะได้รับการประเมิน รวมถึงการเข้าใจสิทธิหน้าที่ การรักษาสีหน้าที่ที่จะได้รับและกรรมการมีส่วนร่วมในกระบวนการประเมินตั้งแต่ต้นทาง</p> <p>3) คณะกรรมการประเมินภาระงาน ชุดใหญ่ โดยมีคณบดีเป็นประธานโดยตำแหน่ง รองคณบดีจำนวน 3 คน ตัวแทนอาจารย์ จำนวน 1 คน และหัวหน้าสำนักงานคณบดีเป็นกรรมการและเลขานุการ</p> <p>4) จัดส่งผลการประเมินภาระงานพร้อมต้นฉบับแบบประเมินภาระงาน ให้งานการเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง เพื่อเสนอพิจารณาในลำดับต่อไป</p> |
| 13.โครงการจัดการความรู้สายวิชาการ | (10) โครงการจัดการความรู้ ปีการศึกษา 2563 (สายวิชาการ) | ตุลาคม 2563-พฤษภาคม 2564 | <p>ปีการศึกษา 2563 คณะการจัดโครงการจัดการความรู้สายวิชาการ โดยได้กำหนดประเด็น 2 ประเด็นดังนี้</p> <p>ประเด็นที่ 1 การผลิตบัณฑิต : พัฒนาศักยภาพผู้เรียนสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ</p> |

| โครงการ/กิจกรรมหลักตามแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร (2560-2564) | โครงการ/กิจกรรมประจำปี | ระยะเวลา | ผลงานดำเนินงาน |
|---|----------------------------------|------------------------|--|
| | | | ประเด็นที่ 1 การวิจัย : การผลิตผลงานวิจัยเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ |
| 14. อบรม/ให้ความรู้/ปลูกฝังค่านิยมแนวคิด ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงแก่บุคลากร | โครงการเดียวกันกับโครงการที่ (4) | วันที่ 15 สิงหาคม 2563 | ปีการศึกษา 2563 คณะได้จัด โครงการ HUSOC ZERO Waste คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ หัวข้อ ดังนี้ 1) สถานการณ์ปัญหาการจัดการมูลฝอยและผลกระทบต่อสุขภาพ 2) ความรู้พื้นฐานและหลักการทั่วไปเกี่ยวกับการจัดการมูลฝอย 3) การลดปริมาณและการคัดแยกมูลฝอยในครัวเรือนโดยใช้หลัก 3Rs โดยมีบุคลากรเข้าร่วมจำนวน 29 คน และตัวแทนนักศึกษาจำนวน 26 คน |

ระบบและกลไกในการติดตามและประเมินผล

- 1) ระบบและกลไกสำคัญที่ดำเนินการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาอาจารย์ไปใช้ในการกำกับ ปรับปรุง และพัฒนาการพัฒนาอาจารย์ นั้นประกอบด้วย คณะกรรมการบริหารจัดการแผน ซึ่งมีคณบดีเป็นประธาน โดยนำผลการติดตามและการประเมินแผนพัฒนาอาจารย์ ให้คณะกรรมการประจำคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ คณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย และคณะกรรมการสภามหาวิทยาลัย พิจารณากำหนดมาตรการในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นในการดำเนินงานตามแผนพัฒนาอาจารย์
- 2) ในส่วนของระดับปฏิบัติการมีการติดตามประเมินผลแผนพัฒนาอาจารย์ ของหน่วยงานย่อยของคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ คือ สำนักงานคณบดีและสาขาวิชาต่างๆ เป็นต้น

- 3) ระบบและกลไกที่สำคัญอีกประการหนึ่งของการติดตามและประเมินแผนพัฒนาอาจารย์ คือ การเสนอแนะแนวทางในการจัดทำแผนพัฒนาอาจารย์ในปีถัดไป และให้ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาอาจารย์ของปีถัดไปทุกปีการศึกษา

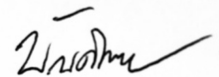


ลงชื่อ.....ผู้รายงาน

(นางสาวเจนจิรา แก้วมณี)

ตำแหน่ง หัวหน้างานบริการการศึกษาและพัฒนานักศึกษา

วันที่ 17 มิถุนายน 2564



ลงชื่อ.....ผู้กำกับ/ควบคุม/ติดตาม

(อาจารย์บัณฑิตกาญจ ตั้งภากรณ์)

ตำแหน่ง รองคณบดีฝ่ายวิชาการและประกันคุณภาพ

วันที่ 17 มิถุนายน 2564



ลงชื่อ.....ผู้อนุมัติและรับรอง

(รองศาสตราจารย์วิไลลักษณ์ พรมเสน)

ตำแหน่ง คณบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

วันที่ 17 มิถุนายน 2564