

แผนบริหารและพัฒนาบุคลากร ระยะเวลา 5 ปี (2565-2569)

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง



FACULTY OF HUMANITIES AND SOCIAL SCIENCES



งานบริการการศึกษาและพัฒนานักศึกษา คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

คำนำ

แผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำปาง ประจำปี 2565 – 2569 ฉบับนี้ จัดทำขึ้นเพื่อใช้เป็นแผนกำกับทิศทางการพัฒนาบุคลากรของคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำปาง ซึ่งการจัดทำแผนดังกล่าวเป็นการดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์ ระยะ 5 ปี ของคณะ ภายใต้ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 ก้าวล้ำบริหารจัดการ และการบริหารจัดการของคณะ และตามเกณฑ์การประเมินประกันคุณภาพการศึกษาภายใน รวมทั้งนโยบายของผู้บริหารที่มุ่งเน้นให้มีการพัฒนา สมรรถนะของบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพ และจากการวิเคราะห์สถานการณ์ ของมหาวิทยาลัยในปัจจุบัน แผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร ได้นำกรอบแนวคิดการพัฒนาสมรรถนะการบริหารบุคคล (HR Scorecard) ของสำนักงาน ก.พ. ประกอบด้วยที่มาและแนวทางการพัฒนาบุคลากร วิสัยทัศน์ พันธกิจ แผนงาน โครงการ/กิจกรรมเพื่อรองรับการพัฒนาบุคลากร ตัวชี้วัด ค่าเป้าหมายโครงการ และผู้รับผิดชอบ ในการดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติราชการ โดยแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรฉบับนี้ได้ผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการประจำคณะครั้งที่ 9/2564 เมื่อวันที่ 27 ตุลาคม พ.ศ.2564 และได้รายงานผลการจัดทำแผนต่อคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย ในการประชุมครั้งที่ 12/2564 เมื่อวันที่ 17 พฤศจิกายน พ.ศ.2564 มติที่ประชุมให้ข้อเสนอแนะและแนวทางในการดำเนินการเกี่ยวกับระบบการกำกับ ติดตาม เป็นรายบุคคล เพื่อเป็นกลไกสำคัญเพื่อขับเคลื่อนการบริหารและพัฒนาบุคลากร คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของแผนที่กำหนดได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำปาง หวังเป็นอย่างยิ่งว่าแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร ฉบับนี้จะเป็นเครื่องมือให้สามารถพัฒนาศักยภาพบุคลากรของคณะฯ ไปสู่ผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายที่วางไว้ และพร้อมที่จะขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยไปสู่วิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้ต่อไป



(รองศาสตราจารย์ไอลักษณ์ พรหมเสน)
คณบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

สารบัญ

คำนำ

สารบัญ

ส่วนที่ 1

ข้อมูลพื้นฐานและข้อมูลบุคลากร

- 1) ประวัติความเป็นมาและสภาพปัจจุบัน
- 2) ปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ นโยบายและเป้าหมาย
- 3) สถานที่ตั้ง
- 4) โครงสร้างการบริหาร
- 5) หลักสูตรและสาขาวิชาที่เปิดสอน
- 6) จำนวนอาจารย์
- 7) จำนวนสายสนับสนุน
- 8) แนวทางการพัฒนาตำแหน่งและคุณวุฒิของอาจารย์และการเกษียณอายุราชการ
- 9) ประเภทบุคลากรและพัฒนาศักยภาพ

ส่วนที่ 2

แนวทางการบริหารและพัฒนาบุคลากร

- 1) การวิเคราะห์สถานการณ์ SWOT Analysis
- 2) การบริหารและพัฒนาบุคลากร
- 3) มาตรฐานและแนวทางการกำหนดความรู้ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็น สำหรับตำแหน่งข้าราชการพลเรือน
ในสถาบันอุดมศึกษา
- 4) มาตรฐานการกำหนดตำแหน่งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา
- 5) การกำหนดระดับสมรรถนะที่คาดหวังของข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัย
- 6) แนวทางการประเมินบุคลากร
- 7) ความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career path) สายวิชาการ

๗

หน้า

๖

๗

1

2

3

4

5

6

8

9

28

31

33

37

40

41

44

44

46

	8) ความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career path) สายสนับสนุน	47
	9) การดำรงรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพ	49
ส่วนที่ 3	กลยุทธ์การบริหารและพัฒนาบุคลากร	
	1) ประเด็นกลยุทธ์	50
	2) กลยุทธ์การบริหารและพัฒนาบุคลากร	50
ส่วนที่ 4	แผนบริหารและพัฒนาบุคลากร 2565-2569	52
ส่วนที่ 5	การนำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรสู่การปฏิบัติ	
	1) การนำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรสู่การปฏิบัติ	59
	2) แนวทางการติดตามประเมินผล	60
ภาคผนวก		
	คำสั่ง แต่งตั้งคณะกรรมการทบทวนแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ระยะ 5 ปี (2565-2569)	61

บทสรุปผู้บริหาร

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพวงศ์ เป็นหน่วยงานที่มีการจัดการเรียนการสอน มุ่งเน้นให้การผลิตบัณฑิตมีคุณภาพสามารถออกไปรับใช้สังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน ถือเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนการดำเนินงานให้เป็นไปตามพันธกิจ และวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ดังนั้น คณะฯ จึงได้จัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร 2565-2569 สำหรับเป็นกรอบในการส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาบุคลากร ภายใต้แผนกลยุทธ์การพัฒนา 2565-2569 โดยใช้กระบวนการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการให้ข้อมูล ระดมความคิด วิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส และอุปสรรคต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารและพัฒนาบุคลากร ทิศทางการบริหารและพัฒนาบุคลากร โดยให้ความสำคัญกับบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนตามสมรรถนะหลัก (Core Competencies) ที่มหาวิทยาลัยกำหนดและส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนเข้ารับการอบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ และสรรณะในการทำงานส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการด้านการศึกษาต่อในระดับปริญญาเอกและตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้น ในส่วนของบุคลากรสายสนับสนุนได้ส่งเสริมและสนับสนุนด้านการผลิตผลงานเพื่อยื่นขอระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น ส่งเสริมและสนับสนุนความก้าวหน้าในสายอาชีพ รวมทั้งมีระบบแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูงไว้กับองค์กร

ในการบริหารและพัฒนาบุคลากร จะต้องคำนึงถึงการธำรงรักษาบุคลากร ในเรื่องเป็นผลประโยชน์และบริการต่าง ๆ ที่องค์กรจัดให้แก่บุคลากร องค์กรควรจะดำเนินการเพื่อให้เป็นขวัญกำลังใจและแรงจูงใจให้บุคลากรมีเจตคติที่ดี ซึ่งจะเกิดผลดีอันกลับมาสู่องค์กรการดำเนินงานองค์กรจึงยึดหลักสำคัญ 6 ประการ ดังนี้

หลักความเสมอภาค การให้สิทธิประโยชน์โดยคำนึงถึงความเท่าเทียมกันให้มากที่สุด ไม่ควรแบ่งชั้นมากเกินไปจนเกิดความขัดแย้ง

หลักสิทธิประโยชน์ หมายถึง สิทธิประโยชน์ที่บุคลากรได้รับจะให้ประโยชน์แก่องค์กรและบุคลากรโดยส่วนตัว

หลักการจูงใจ หมายถึง การให้สิทธิประโยชน์นั้นจะต้องตรงกับความต้องการของบุคลากรส่วนใหญ่ หรือสิ่งที่ให้แก่บุคลากรนั้นเป็นสิ่งที่มีความหมายที่จะจูงใจให้บุคลากรลงมือปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ซึ่งจะก่อให้เกิดผลดีต่อทั้งองค์กรและตัวบุคลากรเอง

หลักการตอบสนองความต้องการ หมายถึง ที่องค์กรจะมอบผลประโยชน์และบริการให้แก่บุคลากร จะต้องเอื้ออำนวยต่อความสะดวกและเกื้อกูลแก่บุคลากรอย่างแท้จริงมิฉะนั้นไม่ก่อให้เกิดประโยชน์ใด ๆ

หลักประสิทธิภาพ หมายถึง การจัดให้ผลประโยชน์แก่บุคลากรจะต้องคำนึงถึงผลลัพธ์ที่องค์กรและบุคลากรควรจะได้รับนั้นดีที่สุด รวดเร็วที่สุด แสดงประโยชน์และลงทุนน้อยที่สุด

หลักความพึงพอใจ เพื่อการธำรงรักษาบุคลากรหมายถึงการที่องค์กรจะต้องคำนึงถึงความพึงพอใจของบุคลากร คือ ความพอใจต่อผู้บังคับบัญชา ความพอใจต่อค่าตอบแทน ความพอใจต่อเพื่อนร่วมงาน

ส่วนที่ 1

ข้อมูลพื้นฐานและข้อมูลบุคลากร

1) ประวัติความเป็นมาและสภาพปัจจุบัน

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์เป็นส่วนราชการในมหาวิทยาลัยราชภัฏลำปางเดิมเรียกชื่อว่าคณะวิชามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ก่อตั้งขึ้นหลังการประกาศใช้พระราชบัญญัติวิทยาลัยครู พ.ศ.2518 มีภาควิชาสังกัดคณะวิชา 11 ภาควิชา ได้แก่ ภาควิชาภาษาไทย ภาควิชาภาษาต่างประเทศ ภาควิชาบรรณารักษศาสตร์ ภาควิชาศิลปะ ภาควิชาดนตรี ภาควิชานาฏศิลป์ ภาควิชาปรัชญาและศาสนาภาควิชาสังคมวิทยา ภาควิชาประวัติศาสตร์ ภาควิชาภูมิศาสตร์ และภาควิชารัฐศาสตร์ เปิดสอนในระดับ ปกศ. สูง ภาคปกติและภาคต่อเนื่อง ปี พ.ศ. 2522 เปิดสอนถึงระดับปริญญาตรี วิชาเอกสังคมศึกษา และปี พ.ศ. 2529 เปิดสอนบุคลากรประจำการ (กศ.บป.)

วันที่ 14 กุมภาพันธ์ 2535 พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดชทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ พระราชทานนามวิทยาลัยครู เป็น สถาบันราชภัฏ ทำให้วิทยาลัยครูลำปางเปลี่ยนชื่อเป็น “สถาบันราชภัฏลำปาง” คณะวิชามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ จึงเปลี่ยนชื่อเป็น “คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์” ในปี พ.ศ. 2543 สถาบันราชภัฏลำปางกำหนดให้มีการบริหารงานวิชาการ โดยคณะบุคคล 3 ระดับ ได้แก่ คณะกรรมการบริหารวิชาการสถาบัน คณะกรรมการบริหารคณะ และ คณะกรรมการบริหารโปรแกรมวิชา

เมื่อพระราชบัญญัติ พ.ศ. 2538 ประกาศใช้ทำให้สถาบันราชภัฏสามารถจัดการศึกษาในระดับสูงกว่าปริญญาตรีได้ ปี พ.ศ. 2539 มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง จึงเปิดสอนระดับปริญญาโท โปรแกรมวิชาบริหารการศึกษาปี พ.ศ. 2547 คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ เปิดสอนระดับปริญญาโทรุ่นแรก คือ โปรแกรมยุทธศาสตร์การพัฒนา และวันที่ 15 มิถุนายน 2547 เมื่อพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ.2547 มีผลบังคับใช้ ทำให้สถาบันราชภัฏลำปางเปลี่ยนฐานะเป็น “มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง” โดยแบ่งส่วนราชการเป็น 10 ส่วน มี 6 คณะ 4 สำนัก และตามประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง เรื่องการแบ่งส่วนราชการ ในมหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง พ.ศ. 2559 คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์มีการแบ่งส่วนราชการในสำนักงานคณบดีเป็น 4 งาน บริหารกิจการภายในคณะโดยมีคณบดีเป็นผู้บังคับบัญชา

ปัจจุบัน คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์มีการเปิดการเรียนการสอนทั้งหมด จำนวน 14 หลักสูตร แบ่งเป็น ระดับปริญญาตรี 12 หลักสูตร และระดับบัณฑิตศึกษา จำนวน 2 หลักสูตร ได้แก่ ระดับปริญญาโท 1 หลักสูตร และปริญญาเอก 1 หลักสูตร

2) ปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ นโยบายและเป้าหมาย

ปรัชญา

สหวิทยาการเพื่อท้องถิ่น

วิสัยทัศน์

เป็นศูนย์การเรียนรู้และบูรณาการด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์สู่ท้องถิ่น

ค่านิยมองค์กร

H = Happiness (การเป็นองค์กรแห่งความสุข)

U = Unity (การเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันขององค์กร)

S = Sharing (การเป็นองค์กรแห่งการแบ่งปันความรู้และใช้ทรัพยากรร่วมกัน)

O = Outstanding Organization (การเป็นองค์กรแห่งความเป็นเลิศ)

C = Cooperation (การทำงานร่วมกันขององค์กร)

พันธกิจ

1. ผลิตบัณฑิตที่มีความรู้ทางวิชาการ ทักษะทางวิชาชีพ คุณธรรมจริยธรรม และคุณลักษณะของบัณฑิตในศตวรรษที่ 21
2. วิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้ พัฒนา และถ่ายทอดเทคโนโลยีสู่ท้องถิ่น
3. ให้บริการวิชาการด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์แบบมีส่วนร่วมกับท้องถิ่น
4. สร้างสรรค์ สืบสานศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น
5. พัฒนาและเสริมสร้างระบบและกลไกการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล

อัตลักษณ์ เอกลักษณ์หรือวัฒนธรรมของหน่วยงาน

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์เพื่อท้องถิ่น

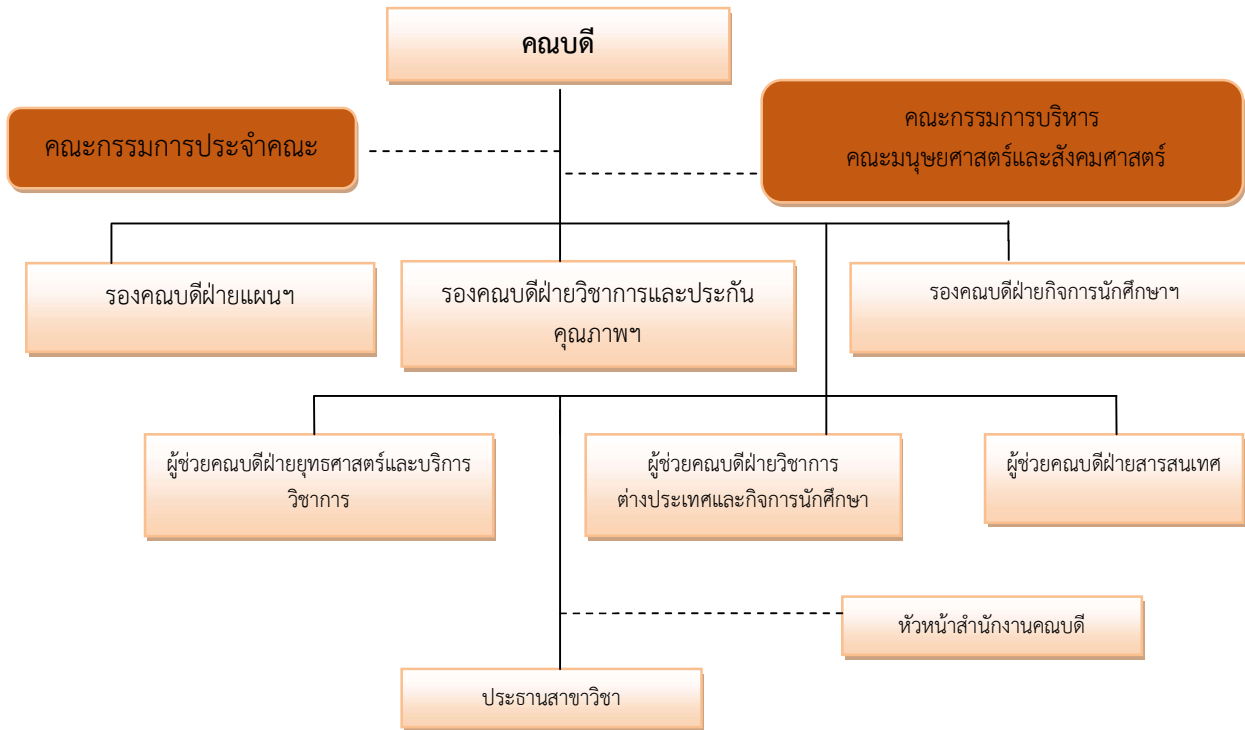
3) สถานที่ตั้ง

ปัจจุบัน มีอาคารที่ใช้สำหรับการให้บริการของสำนักคณบดี และ อาคารที่เป็นใช้สำหรับสาขาวิชามีดังนี้

อาคาร	จำนวนชั้น	พื้นที่ใช้สอย
อาคาร 9 อาคารราชภัฏเฉลิมพระเกียรติ (คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ปัจจุบัน)	6	3,968
อาคาร 2 คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	3	1,620
อาคาร 4 คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	4	3,360
อาคาร 21 อาคารศิลปะ	3	1,200
อาคาร 22 อาคารดนตรีและนาฏศิลป์	3	1,200
อาคาร 52 อาคารคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	5	4,200

4) โครงสร้างการบริหาร

ภาพที่ 1.1 โครงสร้างการบริหารงานคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

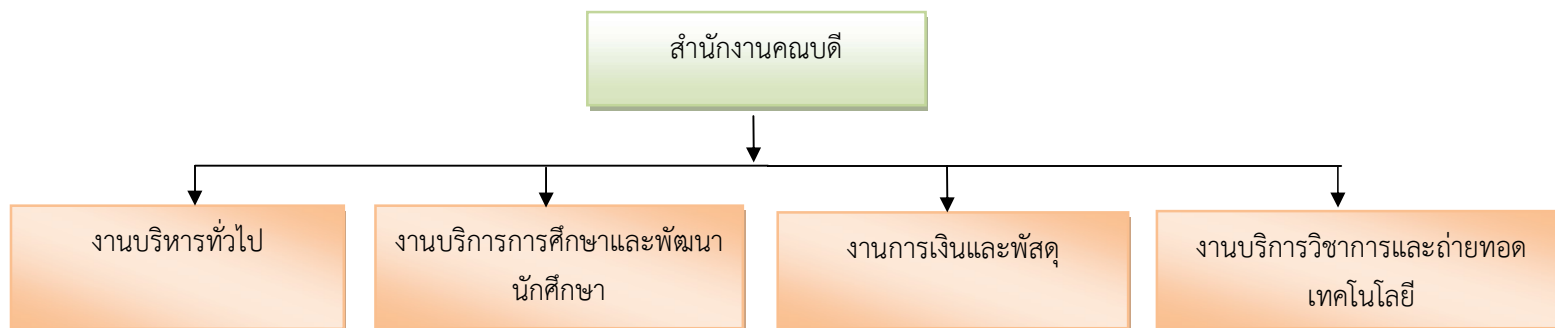


สายบังคับบัญชา

- สายตรง
- - - - - สายประสานงาน

ภาพที่ 1.2 โครงสร้างการบริหารสำนักงานคณบดี ตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ประกอบด้วย

1. งานบริหารทั่วไป
2. งานบริการการศึกษาและพัฒนานักศึกษา
3. งานการเงินและพัสดุ
4. งานบริการวิชาการและถ่ายทอดเทคโนโลยี



5) หลักสูตรและสาขาวิชาที่เปิดสอน

1.6 หลักสูตรและสาขาวิชาที่เปิดสอน

ปีการศึกษา 2564 คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำปาง มีการเปิดสอนทั้งหมด จำนวน 14 หลักสูตร แบ่งเป็น ระดับปริญญาตรี จำนวน 12 หลักสูตร ระดับปริญญาโท จำนวน 1 หลักสูตร และระดับปริญญาเอกจำนวน 1 หลักสูตร มีรายละเอียดดังนี้

ที่	ชื่อหลักสูตร/สาขาวิชา	ประเภทหลักสูตร	การดำเนินการ		
			สภามหาวิทยาลัยอนุมัติ	ผ่านการพิจารณาความสอดคล้องผ่านระบบ CHECO	เริ่มเปิดสอน
1) ระดับปริญญาเอก จำนวน 1 หลักสูตร					
1	หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาภาษาไทย (หลักสูตรปรับปรุงพ.ศ. 2564)	หลักสูตรปรับปรุง	ครั้งที่ 3/2554 วันที่ 27 กุมภาพันธ์ 2564	ผ่านการพิจารณาความสอดคล้องผ่านระบบ CHECO เมื่อวันที่ 4 มกราคม 2564	ปีการศึกษา 2564
2) ระดับปริญญาโท จำนวน 1 หลักสูตร					
1	หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาภาษาไทย (หลักสูตรใหม่ พ.ศ. 2563)	หลักสูตรใหม่	ครั้งที่ 6/2553 วันที่ 15 พฤษภาคม 2563	ผ่านการพิจารณาความสอดคล้องผ่านระบบ CHECO เมื่อวันที่ 4 มกราคม 2564	ปีการศึกษา 2563
3) ระดับปริญญาตรี จำนวน 12 หลักสูตร					
1	หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ. 2560)	หลักสูตรปรับปรุง	ครั้งที่ 3/2560 วันที่ 11 มีนาคม 2560	ผ่านการพิจารณาความสอดคล้องผ่านระบบ CHECO เมื่อวันที่ 1 สิงหาคม 2562	ปีการศึกษา 2560
2	หลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาชุมชน (หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ. 2560)	หลักสูตรปรับปรุง	ครั้งที่ 3/2560 วันที่ 11 มีนาคม 2560	ผ่านการพิจารณาความสอดคล้องผ่านระบบ CHECO เมื่อวันที่ 13 กุมภาพันธ์ 2563	ปีการศึกษา 2560

ที่	ชื่อหลักสูตร/สาขาวิชา	ประเภทหลักสูตร	การดำเนินการ		
			สภามหาวิทยาลัยอนุมัติ	ผ่านการพิจารณาความสอดคล้องผ่านระบบ CHECO	เริ่มเปิดสอน
3	หลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาภาษาไทย เพื่อการสื่อสารสำหรับชาวต่างประเทศ (หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ. 2560)	หลักสูตรปรับปรุง	ครั้งที่ 5/2560 วันที่ 8 เมษายน 2560	ผ่านการพิจารณาความสอดคล้องผ่านระบบ CHECO เมื่อวันที่ 1 สิงหาคม 2562	ปีการศึกษา 2560
4	หลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาดนตรี (หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ.2560)	หลักสูตรปรับปรุง	ครั้งที่ 6/2560 วันที่ 21 พฤษภาคม 2560	ผ่านการพิจารณาความสอดคล้องผ่านระบบ CHECO เมื่อวันที่ 30 พฤศจิกายน 2561	ปีการศึกษา 2560
5	หลักสูตรศิลปบัณฑิต สาขาวิชาศิลปะและการออกแบบ (หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ. 2560)	หลักสูตรปรับปรุง	ครั้งที่ 5/2560 วันที่ 8 เมษายน 2560	ผ่านการพิจารณาความสอดคล้องผ่านระบบ CHECO เมื่อวันที่ 1 สิงหาคม 2562	ปีการศึกษา 2560
6	หลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาภาษาจีน (หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ. 2561)	หลักสูตรปรับปรุง	ครั้งที่ 1/2561 วันที่ 15 มกราคม 2561	ผ่านการพิจารณาความสอดคล้องผ่านระบบ CHECO เมื่อวันที่ 30 พฤศจิกายน 2561	ปีการศึกษา 2561
7	หลักสูตรครุศาสตรบัณฑิตสาขาวิชาสังคมศึกษา (4 ปี) (หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ. 2562)	หลักสูตรปรับปรุง	ครั้งที่ 4/2562 วันที่ 9 มีนาคม 2562	ผ่านการพิจารณาความสอดคล้องผ่านระบบ CHECO เมื่อวันที่ 30 มิถุนายน 2563	ปีการศึกษา 2562
8	หลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการสอนภาษาจีน (4 ปี) (หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ. 2562)	หลักสูตรปรับปรุง	ครั้งที่ 4/2562 วันที่ 9 มีนาคม 2562	ผ่านการพิจารณาความสอดคล้องผ่านระบบ CHECO เมื่อวันที่ 8 กรกฎาคม 2563	ปีการศึกษา 2562
9	หลักสูตรนิติศาสตรบัณฑิต (หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ. 2563)	หลักสูตรปรับปรุง	ครั้งที่ 4/2563 วันที่ 11 เมษายน 2563	ผ่านการพิจารณาความสอดคล้องผ่านระบบ CHECO เมื่อวันที่ 24 กรกฎาคม 2563	ปีการศึกษา 2563

ที่	ชื่อหลักสูตร/สาขาวิชา	ประเภทหลักสูตร	การดำเนินการ		
			สภามหาวิทยาลัยอนุมัติ	ผ่านการพิจารณาความสอดคล้องผ่านระบบ CHECO	เริ่มเปิดสอน
10	หลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาภาษาอังกฤษ (หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ. 2563)	หลักสูตรปรับปรุง	ครั้งที่ 4/2563 วันที่ 11 เมษายน 2563	ผ่านการพิจารณาความสอดคล้องผ่านระบบ CHECO เมื่อวันที่ 11 มิถุนายน 2563	ปีการศึกษา 2563
11	หลักสูตรรัฐศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการเมืองและการปกครอง (หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ. 2564)	หลักสูตรปรับปรุง	ครั้งที่ 4/2564 วันที่ 14 มีนาคม 2564	ผ่านการพิจารณาความสอดคล้องผ่านระบบ CHECO เมื่อวันที่ 9 กรกฎาคม 2564	ปีการศึกษา 2564
12	หลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาภาษาไทย (หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ. 2564)	หลักสูตรปรับปรุง	ครั้งที่ 5/2564 วันที่ 10 เมษายน 2564	ผ่านการพิจารณาความสอดคล้องผ่านระบบ CHECO เมื่อวันที่ 3 กรกฎาคม 2564	ปีการศึกษา 2564

6) จำนวนอาจารย์

ปีการศึกษา 2564 จำนวนบุคลากรสายทั้งหมดที่ปฏิบัติงานจริงและลาศึกษา แยกตามหน่วยงานและสาขาวิชา ได้ดังต่อไปนี้

6.1 จำนวนบุคลากรสายวิชาการ

วุฒิการศึกษา	ปริญญาตรี		ปริญญาโท		ปริญญาเอก		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ตำแหน่งทางวิชาการ								
อาจารย์	1	1.10	41	45.05	6	6.59	47	51.65
ผู้ช่วยศาสตราจารย์	0	0	16	17.58	18	19.78	35	38.46
รองศาสตราจารย์	0	0	3	3.30	6	6.59	9	9.89
ศาสตราจารย์	0	0	0	0	0	0	0	0
รวม	1	1.10	60	65.94	30	32.96	91	100

6.2 จำนวนบุคลากรสายสนับสนุน

ชื่อตำแหน่ง	ตำแหน่งบริหาร	ระดับตำแหน่ง			รวมจำนวน
		ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	
หัวหน้าสำนักงาน	1	-	-	0	1
นักวิชาการศึกษา	-	1	1	-	2
เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	-	2	1	-	3
นักวิชาการพัสดุ	-	1	-	-	1
เจ้าหน้าที่ชั่วคราว(ช่วยปฏิบัติงาน)	-	5	-	-	5
รวมบุคลากรสายสนับสนุนทั้งสิ้น	1	9	2	0	12

8) แนวทางการพัฒนาตำแหน่งทางวิชาการ และหรือศึกษาต่อในระดับปริญญาเอก

8.1 อาจารย์ประจำสาขาวิชาดนตรี

ชื่อ-สกุล	การศึกษาสูงสุด	วันที่เริ่มปฏิบัติงาน	เกษียณอายุราชการ	แนวทางการพัฒนาตำแหน่งทางวิชาการ และหรือศึกษาต่อในระดับปริญญาเอก และพัฒนาสมรรถนะ		
				ตำแหน่งทางวิชาการ	การศึกษา	สมรรถนะ
1. รศ.ว่าที่ ร.ต. ดร.นิรันดร์ ภักดี	ปริญญาเอก	1 กันยายน 2553	30 กันยายน 2572	ขอตำแหน่ง ศ. พ.ศ.2565-2568	-	ด้านวิชาการและวิชาชีพอย่างน้อย 1 เรื่อง/ปี
2. รศ.พรสวรรค์ มณีทอง	ปริญญาโท	15 ตุลาคม 2537	30 กันยายน 2574	ขอตำแหน่ง ศ. พ.ศ.2564-2567	-	ด้านวิชาการและวิชาชีพอย่างน้อย 1 เรื่อง/ปี

ชื่อ-สกุล	การศึกษา สูงสุด	วันที่เริ่มปฏิบัติงาน	เกษียณอายุ ราชการ	แนวทางการพัฒนาตำแหน่งทางวิชาการ และหรือศึกษาต่อในระดับ ปริญญาเอก และพัฒนาสมรรถนะ		
				ตำแหน่งทางวิชาการ	การศึกษา	สมรรถนะ
3. ผศ.ศรชัย เต็งรัตนล้อม	ปริญญาโท	29 มิถุนายน 2536	30 กันยายน 2567	ขอตำแหน่ง รศ. พ.ศ.2563- 2566	-	ด้านวิชาการและ วิชาชีพอย่างน้อย 1 ครั้ง/ปี
4. อ.ปราการ ใจดี	ปริญญาโท	1 กันยายน 2553	30 กันยายน 2580	ขอตำแหน่ง ผศ. พ.ศ.2563- 2566	-	ด้านวิชาการและ วิชาชีพอย่างน้อย 1 ครั้ง/ปี
5. อ.พงษ์วิกรานต์ มหิทธิพงศ์	ปริญญาโท	2 มกราคม 2562	30 กันยายน 2593	ขอตำแหน่ง ผศ. พ.ศ.2565- 2566	-	ด้านวิชาการและ วิชาชีพอย่างน้อย 1 ครั้ง/ปี
6. อ.อดิสร สวয়ฉลาด	ปริญญาโท	1 สิงหาคม 2559	30 กันยายน 2581	ขอตำแหน่ง ผศ. พ.ศ.2563- 2566	-	ด้านวิชาการและ วิชาชีพอย่างน้อย 1 ครั้ง/ปี
7. อ.ทยากร สุวรรณภูมิ	ปริญญาโท	20 มิถุนายน 2556	30 กันยายน 2583	ขอตำแหน่ง ผศ. พ.ศ.2564- 2566	อยู่ระหว่าง การศึกษา ระดับ ปริญญาเอก	ด้านวิชาการและ วิชาชีพอย่างน้อย 1 ครั้ง/ปี

8.2) อาจารย์ประจำสาขาวิชาศิลปะและการออกแบบ

ชื่อ-สกุล	การศึกษา สูงสุด	วันที่เริ่มปฏิบัติงาน	เกษียณอายุราชการ	แนวทางการพัฒนาตำแหน่งทางวิชาการ และหรือศึกษาต่อในระดับ ปริญญาเอก และพัฒนาสมรรถนะ		
				ตำแหน่งทางวิชาการ	การศึกษา	สมรรถนะ
1. รศ.ดร. ศิริกร อินคำ	ปริญญาเอก	19 มกราคม 2541	30 กันยายน 2571	ขอตำแหน่ง ศ. พ.ศ.2565- 2568	-	ด้านวิชาการและ วิชาชีพอย่างน้อย 1 ครั้ง/ปี
2. ผศ.นันทิยา สมสรวย	ปริญญาโท	9 มิถุนายน 2549	30 กันยายน 2581	ขอตำแหน่ง รศ. พ.ศ.2565- 2568	-	ด้านวิชาการและ วิชาชีพอย่างน้อย 1 ครั้ง/ปี
3. ผศ.วราภรณ์ ภูมลี	ปริญญาโท	2 พฤษภาคม 2556	30 กันยายน 2585	ขอตำแหน่ง รศ. พ.ศ.2565- 2568	-	ด้านวิชาการและ วิชาชีพอย่างน้อย 1 ครั้ง/ปี
4. ผศ.ธงชัย ปันสุข	ปริญญาโท	1 สิงหาคม 2559	30 กันยายน 2583	ขอตำแหน่ง รศ. พ.ศ.2566- 2569	-	ด้านวิชาการและ วิชาชีพอย่างน้อย 1 ครั้ง/ปี
5. ผศ.เจษฎา ทองสุข	ปริญญาโท	25 พ.ย. 2556	30 กันยายน 2590	ขอตำแหน่ง ผศ. พ.ศ.2567- 2569	-	ด้านวิชาการและ วิชาชีพอย่างน้อย 1 ครั้ง/ปี
6. อ.ชลพันธ์ อุปกิจ	ปริญญาโท	1 ธันวาคม 2553	30 กันยายน 2576	ขอตำแหน่ง ผศ. พ.ศ.2563- 2565	-	ด้านวิชาการและ วิชาชีพอย่างน้อย 1 ครั้ง/ปี

8.3) อาจารย์ประจำสาขาวิชาภาษาอังกฤษ

ชื่อ-สกุล	การศึกษา สูงสุด	วันที่เริ่มปฏิบัติงาน	เกษียณอายุราชการ	แนวทางการพัฒนาตำแหน่งทางวิชาการ และหรือศึกษาต่อในระดับ ปริญญาเอก และพัฒนาสมรรถนะ		
				ตำแหน่งทางวิชาการ	การศึกษา	สมรรถนะ
1. รศ.ดร.ชุติกานต์ รักธรรม	ปริญญาเอก	1 มิถุนายน2541	30 กันยายน2576	ขอตำแหน่ง ศ. พ.ศ. 2565-2569	-	ด้านวิชาการและ วิชาชีพอย่างน้อย 1 ครั้ง/ปี
2. ผศ.ดร.ฤทัย พานิช	ปริญญาเอก	1 พฤศจิกายน 2548	30 กันยายน2580	ขอตำแหน่ง รศ. พ.ศ. 2564-2566	-	ด้านวิชาการและ วิชาชีพอย่างน้อย 1 ครั้ง/ปี
3. อ.จิตรลดา มุลมา	ปริญญาโท	1 มิถุนายน2550	30 กันยายน2581	ขอตำแหน่ง ผศ. พ.ศ. 2564-2566	อยู่ระหว่างศึกษาต่อ ระดับปริญญาเอก	ด้านวิชาการและ วิชาชีพอย่างน้อย 1 ครั้ง/ปี
4. อ.อัจฉรา กวงไหม	ปริญญาโท	2 พฤษภาคม2556	30 กันยายน2588	ขอตำแหน่ง ผศ. พ.ศ. 2564-2566	-	ด้านวิชาการและ วิชาชีพอย่างน้อย 1 ครั้ง/ปี
5. อ.ศจีรัตน์ วุฒิสงห์ชัย	ปริญญาโท	2 พฤษภาคม2556	30 กันยายน2587	ขอตำแหน่ง ผศ. พ.ศ. 2564-2566	-	ด้านวิชาการและ วิชาชีพอย่างน้อย 1 ครั้ง/ปี
6.อ.นิรมล ทะจะกัน	ปริญญาโท	8 กันยายน 2557	30 กันยายน2590	ขอตำแหน่ง ผศ. พ.ศ. 2564-2566	-	ด้านวิชาการและ วิชาชีพอย่างน้อย 1 ครั้ง/ปี

ชื่อ-สกุล	การศึกษา สูงสุด	วันที่เริ่มปฏิบัติงาน	เกษียณอายุราชการ	แนวทางการพัฒนาตำแหน่งทางวิชาการ และหรือศึกษาต่อในระดับ ปริญญาเอก และพัฒนาสมรรถนะ		
				ตำแหน่งทางวิชาการ	การศึกษา	สมรรถนะ
7. อ.อัจฉริยา ครุฑาโรจน์	ปริญญาโท	2 พฤศจิกายน 2552	30 กันยายน2582	ขอตำแหน่ง ผศ. พ.ศ. 2564-2566	-	ด้านวิชาการและ วิชาชีพอย่างน้อย 1 ครั้ง/ปี
8.อ.นริศรา ภาษิตวีไลธรรม	ปริญญาโท	9 มิถุนายน2549	30 กันยายน2584	ขอตำแหน่ง ผศ. พ.ศ. 2564-2566	อยู่ระหว่างศึกษาต่อ ระดับปริญญาเอก	ด้านวิชาการและ วิชาชีพอย่างน้อย 1 ครั้ง/ปี
9.อ.เพชรวลี กนิษฐเสน	ปริญญาโท	2 มิถุนายน2546	30 กันยายน2581	ขอตำแหน่ง ผศ. พ.ศ. 2564-2566	-	ด้านวิชาการและ วิชาชีพอย่างน้อย 1 ครั้ง/ปี
10. ผศ.เอี่ยมพร พุฒิม่วงค์	ปริญญาโท	1 พฤศจิกายน 2554	30 กันยายน2565	-	-	ด้านวิชาการและ วิชาชีพอย่างน้อย 1 ครั้ง/ปี
11. ผศ.ดร.รัชนีวรรณ มาวงศ์	ปริญญาเอก	19 กันยายน2537	30 กันยายน2570	ขอตำแหน่ง รศ. พ.ศ. 2565-2567	-	ด้านวิชาการและ วิชาชีพอย่างน้อย 1 ครั้ง/ปี
12. อ.ดร.เกวลิน จันทะเดช	ปริญญาเอก	1มิถุนายน2547	30 กันยายน2581	ขอตำแหน่ง ผศ. พ.ศ. 2564-2566	-	ด้านวิชาการและ วิชาชีพอย่างน้อย 1 ครั้ง/ปี
13. Mr. Oliver Leonard Dilley	ปริญญาโท	1 ตุลาคม2553	-	-	-	ด้านวิชาการและ วิชาชีพอย่างน้อย 1 ครั้ง/ปี

ชื่อ-สกุล	การศึกษาสูงสุด	วันที่เริ่มปฏิบัติงาน	เกษียณอายุราชการ	แนวทางการพัฒนาตำแหน่งทางวิชาการ และหรือศึกษาต่อในระดับปริญญาเอก และพัฒนาสมรรถนะ		
				ตำแหน่งทางวิชาการ	การศึกษา	สมรรถนะ
1.4 Mr. Richard Lawrence Mann	ปริญญาโท	1 ตุลาคม 2554	-	-	-	ด้านวิชาการและวิชาชีพอย่างน้อย 1 ครั้ง/ปี
15.อ. Gay John Ilines	ปริญญาโท	1 ตุลาคม 2564	-	-	-	ด้านวิชาการและวิชาชีพอย่างน้อย 1 ครั้ง/ปี

8.4) อาจารย์ประจำสาขาวิชาภาษาจีน (ศศ.บ.)

ชื่อ-สกุล	การศึกษาสูงสุด	วันที่เริ่มปฏิบัติงาน	เกษียณอายุราชการ	แนวทางการพัฒนาตำแหน่งทางวิชาการ และหรือศึกษาต่อในระดับปริญญาเอก และพัฒนาสมรรถนะ		
				ตำแหน่งทางวิชาการ	การศึกษา	สมรรถนะ
1. อ.สิริรัตน์ วาวแวว	ปริญญาโท	14 มิถุนายน 2547	30 กันยายน 2583	ขอตำแหน่ง ผศ. พ.ศ. 2564-2566 (อยู่ระหว่างการเสนอขอผลงานทางวิชาการเพื่อเข้าสู่ตำแหน่ง ผศ. สาขาการศึกษา เมื่อวันที่ 25 ส.ค. 2564)	-	ด้านวิชาการและวิชาชีพอย่างน้อย 1 ครั้ง/ปี
2. อ.เพ็ญพรพรษา ชัยธีระสุเวท	ปริญญาโท	2 กุมภาพันธ์ 2558	30 กันยายน 2592	ขอตำแหน่ง ผศ. พ.ศ. 2564-2566	-	ด้านวิชาการและวิชาชีพอย่างน้อย 1 ครั้ง/ปี

ชื่อ-สกุล	การศึกษาสูงสุด	วันที่เริ่มปฏิบัติงาน	เกษียณอายุราชการ	แนวทางการพัฒนาตำแหน่งทางวิชาการ และหรือศึกษาต่อในระดับปริญญาเอก และพัฒนาสมรรถนะ		
				ตำแหน่งทางวิชาการ	การศึกษา	สมรรถนะ
3. อ.นิชชาวัลย์ ฟูคำ	ปริญญาโท	2 มีนาคม 2561	30 กันยายน 2591	ขอตำแหน่ง ผศ. พ.ศ. 2565-2566	-	ด้านวิชาการและวิชาชีพอย่างน้อย 1 ครั้ง/ปี
4. อ.ดร.สุกัญญา แซ่โก	ปริญญาเอก	24 กุมภาพันธ์ 2562	30 กันยายน 2583	ขอตำแหน่ง ผศ. พ.ศ. 2565-2566	-	ด้านวิชาการและวิชาชีพอย่างน้อย 1 ครั้ง/ปี
5. อ.สุพรรณิการ์ วงศ์สุตา	ปริญญาโท	8 มีนาคม 2563	30 กันยายน 2599	ขอตำแหน่ง ผศ. พ.ศ. 2568-2569	-	ด้านวิชาการและวิชาชีพอย่างน้อย 1 ครั้ง/ปี
6.อ.Wang huan	ปริญญาโท	17 พฤษภาคม 2564	-	-	-	ด้านวิชาการและวิชาชีพอย่างน้อย 1 ครั้ง/ปี

8.5)อาจารย์ประจำสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ชื่อ-สกุล	การศึกษา สูงสุด	วันที่เริ่ม ปฏิบัติงาน	เกษียณอายุ ราชการ	แนวทางการพัฒนาตำแหน่งทางวิชาการ และหรือศึกษาต่อในระดับ ปริญญาเอก และพัฒนาสมรรถนะ		
				ตำแหน่งทาง วิชาการ	การศึกษา	สมรรถนะ
1. ผศ.ดร.วิศว์เศรษฐากร	ปริญญาเอก	1 มิถุนายน2553	30 กันยายน 2588	ขอตำแหน่ง รศ. พ.ศ. 2565-2567	-	ด้านวิชาการและ วิชาชีพอย่างน้อย 1 ครั้ง/ปี
2. ผศ.ดร.ณัฐรัตน์ ประเทือง บริบูรณ์	ปริญญาเอก	28 กันยายน 58	30 กันยายน 2576	ขอตำแหน่ง รศ. พ.ศ. 2565-2567 (อยู่ระหว่างการเสนอขอ ผลงานทางวิชาการเพื่อเข้าสู่ ตำแหน่ง รศ.สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์ เมื่อวันที่ 9 เม.ย.2564)	-	ด้านวิชาการและ วิชาชีพอย่างน้อย 1 ครั้ง/ปี
3. ผศ.ภาณุวัฒน์ ชัยชนะ	ปริญญาโท	3 มิถุนายน 2544	30 กันยายน 2565	ขอตำแหน่ง รศ. พ.ศ. 2565	-	ด้านวิชาการและ วิชาชีพอย่างน้อย 1 ครั้ง/ปี
4. อ.เทวฤทธิ์ วิญญา	ปริญญาโท	1มิถุนายน2554	30 กันยายน 2586	ขอตำแหน่ง ผศ. พ.ศ. 2565-2566	อยู่ระหว่างการศึกษาระดับปริญญาเอก	ด้านวิชาการและ วิชาชีพอย่างน้อย 1 ครั้ง/ปี
5. ผศ.รัชดาพร ทวลอารมณ	ปริญญาโท	2พฤษภาคม2556	30 กันยายน 2584	ขอตำแหน่ง รศ. พ.ศ. 2565-2567	อยู่ระหว่างการศึกษาระดับปริญญาเอก	ด้านวิชาการและ วิชาชีพอย่างน้อย 1 ครั้ง/ปี

ชื่อ-สกุล	การศึกษา สูงสุด	วันที่เริ่ม ปฏิบัติงาน	เกษียณอายุ ราชการ	แนวทางการพัฒนาตำแหน่งทางวิชาการ และหรือศึกษาต่อในระดับ ปริญญาเอก และพัฒนาสมรรถนะ		
				ตำแหน่งทาง วิชาการ	การศึกษา	สมรรถนะ
6. อ.พัชรสฤกษ์ กนิษฐเสนา	ปริญญาโท	1 มิถุนายน 2554	30 กันยายน 2578	ขอตำแหน่ง ผศ. พ.ศ. 2565-2566	อยู่ระหว่างการศึกษาระดับปริญญาเอก	ด้านวิชาการและ วิชาชีพอย่างน้อย 1 ครั้ง/ปี
7. อ.วรรณ จตุพัฒน์รังสี	ปริญญาโท	1 พฤศจิกายน 2556	30 กันยายน 2587	ขอตำแหน่ง ผศ. พ.ศ. 2565-2566	-	ด้านวิชาการและ วิชาชีพอย่างน้อย 1 ครั้ง/ปี

8.6) อาจารย์ประจำสาขาวิชานิติศาสตร์

ชื่อ-สกุล	การศึกษา สูงสุด	วันที่เริ่ม ปฏิบัติงาน	เกษียณอายุ ราชการ	แนวทางการพัฒนาตำแหน่งทางวิชาการ และหรือศึกษาต่อในระดับ ปริญญาเอก และพัฒนาสมรรถนะ		
				ตำแหน่งทาง วิชาการ	การศึกษา	สมรรถนะ
1. ร.ศ.พุกษา เครือแสง	ปริญญาโท	25พฤศจิกายน 2556	30 กันยายน 2585	ขอตำแหน่ง ศ. พ.ศ. 2566-2569	-	ด้านวิชาการและ วิชาชีพอย่างน้อย 1 ครั้ง/ปี
2. ผศ.จตุรนต์ วรรณนวล	ปริญญาโท	24 ตุลาคม 2541	30 กันยายน 2567	ขอตำแหน่ง รศ. พ.ศ. 2565-2567	-	ด้านวิชาการและ วิชาชีพอย่างน้อย 1 ครั้ง/ปี

ชื่อ-สกุล	การศึกษา สูงสุด	วันที่เริ่ม ปฏิบัติงาน	เกษียณอายุ ราชการ	แนวทางการพัฒนาตำแหน่งทางวิชาการ และหรือศึกษาต่อในระดับ ปริญญาเอก และพัฒนาสมรรถนะ		
				ตำแหน่งทาง วิชาการ	การศึกษา	สมรรถนะ
3. ผศ.อาระดา พุ่มไพศาลชัย	ปริญญาโท	1 มิถุนายน 2555	30 กันยายน 2578	ขอตำแหน่ง รศ. พ.ศ. 2565-2567	อยู่ระหว่างการศึกษาระดับปริญญาเอก	ด้านวิชาการและ วิชาชีพอย่างน้อย 1 ครั้ง/ปี
4. อ.เกียรติสุดา โสตามรรค	ปริญญาโท	2 กุมภาพันธ์ 2558	30 กันยายน 2586	ขอตำแหน่ง ผศ. พ.ศ. 2565-2566	อยู่ระหว่างการศึกษาระดับปริญญาเอก	ด้านวิชาการและ วิชาชีพอย่างน้อย 1 ครั้ง/ปี
5. อ.อัศจร แม่บ้าน	ปริญญาโท	1 มิถุนายน 54	30 กันยายน 2582	ขอตำแหน่ง ผศ. พ.ศ. 2565-2566	-	ด้านวิชาการและ วิชาชีพอย่างน้อย 1 ครั้ง/ปี
6. อ.มณีนรัตน์ จันทร์หนิว	ปริญญาโท	16 พฤษภาคม 2556	30 กันยายน 2585	ขอตำแหน่ง ผศ. พ.ศ. 2565-2566	อยู่ระหว่างการศึกษาระดับปริญญาเอก	ด้านวิชาการและ วิชาชีพอย่างน้อย 1 ครั้ง/ปี
7. อ.ประภาพร แสงบุญเรือง	ปริญญาโท	16 พฤษภาคม 2551	30 กันยายน 2584	ขอตำแหน่ง ผศ. พ.ศ. 2565-2566	อยู่ระหว่างการศึกษาระดับปริญญาเอก	ด้านวิชาการและ วิชาชีพอย่างน้อย 1 ครั้ง/ปี
8. อ.นิตาชล พรหมดี	ปริญญาโท	1 ธันวาคม 2554	30 กันยายน 2587	ขอตำแหน่ง ผศ. พ.ศ. 2565-2566	-	ด้านวิชาการและ วิชาชีพอย่างน้อย 1 ครั้ง/ปี

ชื่อ-สกุล	การศึกษา สูงสุด	วันที่เริ่ม ปฏิบัติงาน	เกษียณอายุ ราชการ	แนวทางการพัฒนาตำแหน่งทางวิชาการ และหรือศึกษาต่อในระดับ ปริญญาเอก และพัฒนาสมรรถนะ		
				ตำแหน่งทาง วิชาการ	การศึกษา	สมรรถนะ
9. อ.ฐาปณี ชุมพลวงศ์	ปริญญาโท	17 สิงหาคม 2558	30 กันยายน 2586	ขอตำแหน่ง ผศ. พ.ศ. 2565-2566	-	ด้านวิชาการและ วิชาชีพอย่างน้อย 1 ครั้ง/ปี

8.7) อาจารย์ประจำสาขาวิชาการพัฒนาชุมชน

ชื่อ-สกุล	การศึกษา สูงสุด	วันที่เริ่ม ปฏิบัติงาน	เกษียณอายุ ราชการ	แนวทางการพัฒนาตำแหน่งทางวิชาการ และหรือศึกษาต่อในระดับ ปริญญาเอก และพัฒนาสมรรถนะ		
				ตำแหน่งทาง วิชาการ	การศึกษา	สมรรถนะ
1.รศ.วิไลลักษณ์ พรหมเสน	ปริญญาโท	9 มิถุนายน 2549	30 กันยายน 2579	ขอตำแหน่ง ศ. พ.ศ. 2565-2569	-	ด้านวิชาการและ วิชาชีพอย่างน้อย 1 ครั้ง/ปี
2.ผศ.ปวีณา งามประภาส	ปริญญาโท	16 มิถุนายน 2551	30 กันยายน 2583	ขอตำแหน่ง รศ. พ.ศ. 2565-2567	-	ด้านวิชาการและ วิชาชีพอย่างน้อย 1 ครั้ง/ปี
3.ผศ.ชัตติยา ชติยวรา	ปริญญาโท	1 พฤศจิกายน 51	30 กันยายน 2581	ขอตำแหน่ง รศ. พ.ศ. 2566-2567	-	ด้านวิชาการและ วิชาชีพอย่างน้อย 1 ครั้ง/ปี

ชื่อ-สกุล	การศึกษา สูงสุด	วันที่เริ่ม ปฏิบัติงาน	เกษียณอายุ ราชการ	แนวทางการพัฒนาตำแหน่งทางวิชาการ และหรือศึกษาต่อในระดับ ปริญญาเอก และพัฒนาสมรรถนะ		
				ตำแหน่งทาง วิชาการ	การศึกษา	สมรรถนะ
4.ผศ.กิ่งแก้ว ทิศตั้ง	ปริญญาโท	6 มิถุนายน2554	30 กันยายน 2586	ขอตำแหน่ง รศ. พ.ศ. 2566-2567	-	ด้านวิชาการและ วิชาชีพอย่างน้อย 1 ครั้ง/ปี
5.ผศ.ธนพงษ์ ลมอ่อน	ปริญญาโท	1 ตุลาคม2555	30 กันยายน 2586	ขอตำแหน่ง รศ. พ.ศ. 2566-2567	-	ด้านวิชาการและ วิชาชีพอย่างน้อย 1 ครั้ง/ปี
6.อ.อมาพร ปวงรังษี	ปริญญาโท	1 ตุลาคม 58	30 กันยายน 2584	ขอตำแหน่ง ผศ. พ.ศ. 2565-2566	-	ด้านวิชาการและ วิชาชีพอย่างน้อย 1 ครั้ง/ปี
7.อ.ปิยรัตน์ วงศ์จุมมะลิ	ปริญญาโท	1 มิถุนายน2554	30 กันยายน 2575	ขอตำแหน่ง ผศ. พ.ศ. 2564-2566 (อยู่ระหว่างการเสนอขอ ผลงานทางวิชาการเพื่อเข้าสู่ ตำแหน่ง ผศ.สาขาสังคม วิทยา เมื่อวันที่ 18 ต.ค. 2564)	อยู่ระหว่างการศึกษาระดับปริญญาเอก	ด้านวิชาการและ วิชาชีพอย่างน้อย 1 ครั้ง/ปี

8.8) อาจารย์ประจำสาขาวิชาสังคมศึกษา

ชื่อ-สกุล	การศึกษา สูงสุด	วันที่เริ่ม ปฏิบัติงาน	เกษียณอายุ ราชการ	แนวทางการพัฒนาตำแหน่งทางวิชาการ และหรือศึกษาต่อในระดับ ปริญญาเอก และพัฒนาสมรรถนะ		
				ตำแหน่งทางวิชาการ	การศึกษา	สมรรถนะ
1.อ.ดร.สมเกียรติ เบญจศาสตร์	ปริญญาเอก	15 กรกฎาคม 2548	30 กันยายน 2565	ขอตำแหน่ง ผศ. พ.ศ. 2565	-	ด้านวิชาการและ วิชาชีพอย่างน้อย 1 ครั้ง/ปี
2.ผศ.อำนาจ สงวนกลาง	ปริญญาโท	1 กรกฎาคม2548	30 กันยายน 2566	ขอตำแหน่ง รศ. พ.ศ. 2564-2566 (อยู่ระหว่างการเสนอขอผลงาน ทางวิชาการเพื่อเข้าสู่ตำแหน่ง รศ.สาขาพุทธศาสนา เมื่อวันที่ 10 ก.พ.2564)	-	ด้านวิชาการและ วิชาชีพอย่างน้อย 1 ครั้ง/ปี
3.ผศ.ดร.รัชฎาภรณ์ ทองแป้น	ปริญญาเอก	1 มิถุนายน2548	30 กันยายน 2579	ขอตำแหน่ง รศ. พ.ศ. 2564-2566	-	ด้านวิชาการและ วิชาชีพอย่างน้อย 1 ครั้ง/ปี
4.ผศ.วิเชิต ทวีกุล	ปริญญาโท	1 มิถุนายน2548	30 กันยายน 2583	ขอตำแหน่ง รศ. พ.ศ. 2564-2566	อยู่ระหว่าง การศึกษาระดับ ปริญญาเอก	ด้านวิชาการและ วิชาชีพอย่างน้อย 1 ครั้ง/ปี
5.รศ.ดร.ภิญญพันธุ์ พจนะลาวัฒน์	ปริญญาเอก	1 พฤศจิกายน 2554	30 กันยายน 2582	ขอตำแหน่ง ศ. พ.ศ. 2564-2566	-	ด้านวิชาการและ วิชาชีพอย่างน้อย 1 ครั้ง/ปี
6.ผศ.ดร.พงศธร คำใจหนัก	ปริญญาเอก	1 มิถุนายน2550	30 กันยายน 2578	ขอตำแหน่ง รศ. พ.ศ. 2564-2566	-	ด้านวิชาการและ วิชาชีพอย่างน้อย 1 ครั้ง/ปี

ชื่อ-สกุล	การศึกษา สูงสุด	วันที่เริ่ม ปฏิบัติงาน	เกษียณอายุ ราชการ	แนวทางการพัฒนาตำแหน่งทางวิชาการ และหรือศึกษาต่อในระดับ ปริญญาเอก และพัฒนาสมรรถนะ		
				ตำแหน่งทางวิชาการ	การศึกษา	สมรรถนะ
7.ผศ.ชนมธันช สุวรรณ	ปริญญาโท	1 ตุลาคม2558	30 กันยายน 2590	ขอตำแหน่ง รศ. พ.ศ. 2567-2568	อยู่ระหว่าง การศึกษาระดับ ปริญญาเอก	ด้านวิชาการและ วิชาชีพอย่างน้อย 1 ครั้ง/ปี
8.อ.วารินทร์ วงษ์วรรณ	ปริญญาโท	2 กุมภาพันธ์ 2558	30 กันยายน 2579	ขอตำแหน่ง ผศ. พ.ศ. 2565-2567	อยู่ระหว่าง การศึกษาระดับ ปริญญาเอก	ด้านวิชาการและ วิชาชีพอย่างน้อย 1 ครั้ง/ปี
9.อ.รพีพรรณ จักรสาน	ปริญญาโท	1 สิงหาคม2560	30 กันยายน 2588	ขอตำแหน่ง ผศ. พ.ศ. 2565-2567	อยู่ระหว่าง การศึกษาระดับ ปริญญาเอก	ด้านวิชาการและ วิชาชีพอย่างน้อย 1 ครั้ง/ปี

8.9) อาจารย์ประจำสาขาวิชาภาษาไทย

ชื่อ-สกุล	การศึกษา สูงสุด	วันที่เริ่ม ปฏิบัติงาน	เกษียณอายุ ราชการ	แนวทางการพัฒนาตำแหน่งทางวิชาการ และหรือศึกษาต่อในระดับ ปริญญาเอก และพัฒนาสมรรถนะ		
				ตำแหน่งทาง วิชาการ	การศึกษา	สมรรถนะ
1.ผศ.ณัฐรินทร์ เมธีวุฒินันท์ ภาณุ ภัทรธนะวัฒน์	ปริญญาโท	1 ธันวาคม2554	30 กันยายน 2583	ขอตำแหน่ง รศ. พ.ศ. 2566-2568	อยู่ระหว่างการศึกษา ระดับปริญญาเอก	ด้านวิชาการและ วิชาชีพอย่างน้อย 1 ครั้ง/ปี
2.ผศ.ดร.สุภาวดี ยาคี	ปริญญาเอก	2 พฤษภาคม 56	30 กันยายน 2590	ขอตำแหน่ง รศ. พ.ศ. 2565-2568	-	ด้านวิชาการและ วิชาชีพอย่างน้อย 1 ครั้ง/ปี

ชื่อ-สกุล	การศึกษา สูงสุด	วันที่เริ่ม ปฏิบัติงาน	เกษียณอายุ ราชการ	แนวทางการพัฒนาตำแหน่งทางวิชาการ และหรือศึกษาต่อในระดับ ปริญญาเอก และพัฒนาสมรรถนะ		
				ตำแหน่งทาง วิชาการ	การศึกษา	สมรรถนะ
3.อ.ภาณุวัฒน์ สกุลสืบ	ปริญญาโท	1 มิถุนายน2551	30 กันยายน 2583	ขอตำแหน่ง ผศ. พ.ศ. 2564-2566	อยู่ระหว่างการศึกษาระดับปริญญาเอก	ด้านวิชาการและ วิชาชีพอย่างน้อย 1 ครั้ง/ปี
4.อ.อรทัย สุขจ๊ะ	ปริญญาโท	20 มิถุนายน2556	30 กันยายน 2591	ขอตำแหน่ง ผศ. พ.ศ. 2564-2566	อยู่ระหว่างการศึกษาระดับปริญญาเอก	ด้านวิชาการและ วิชาชีพอย่างน้อย 1 ครั้ง/ปี
5.อ.ตุลาภรณ์ แสนปรน	ปริญญาโท	2 มกราคม2551	30 กันยายน 2582	ขอตำแหน่ง ผศ. พ.ศ. 2564-2566	อยู่ระหว่างการศึกษาระดับปริญญาเอก	ด้านวิชาการและ วิชาชีพอย่างน้อย 1 ครั้ง/ปี

8.10) อาจารย์ประจำสาขาวิชาภาษาไทยเพื่อการสื่อสารสำหรับชาวต่างประเทศ

ชื่อ-สกุล	การศึกษา สูงสุด	วันที่เริ่ม ปฏิบัติงาน	เกษียณอายุ ราชการ	แนวทางการพัฒนาตำแหน่งทางวิชาการ และหรือศึกษาต่อในระดับ ปริญญาเอก และพัฒนาสมรรถนะ		
				ตำแหน่งทาง วิชาการ	การศึกษา	สมรรถนะ
1.ผศ.นิตยา มูลปิ่นใจ	ปริญญาโท	7 มิถุนายน2553	30 กันยายน 2579	ขอตำแหน่ง รศ. พ.ศ. 2566-2568	อยู่ระหว่าง การศึกษาระดับ ปริญญาเอก	ด้านวิชาการและวิชาชีพ อย่างน้อย 1 ครั้ง/ปี
2.ผศ.ดร.สุประวีณ์ แสงอรุณเฉลิมสุข	ปริญญาเอก	1พฤษภาคม2552	30 กันยายน 2574	ขอตำแหน่ง รศ. พ.ศ. 2566-2568	-	ด้านวิชาการและวิชาชีพ อย่างน้อย 1 ครั้ง/ปี

ชื่อ-สกุล	การศึกษา สูงสุด	วันที่เริ่ม ปฏิบัติงาน	เกษียณอายุ ราชการ	แนวทางการพัฒนาตำแหน่งทางวิชาการ และหรือศึกษาต่อในระดับ ปริญญาเอก และพัฒนาสมรรถนะ		
				ตำแหน่งทาง วิชาการ	การศึกษา	สมรรถนะ
3.ผศ.ชัยเนตร ชนกคุณ	ปริญญาโท	30 กรกฎาคม 2555	30 กันยายน 2585	ขอตำแหน่ง รศ. พ.ศ. 2566-2568	อยู่ระหว่าง การศึกษาระดับ ปริญญาเอก	ด้านวิชาการและ วิชาชีพอย่างน้อย 1 ครั้ง/ปี
4.อ.ทัตพิชา สกุลสืบ	ปริญญาโท	2 มิถุนายน2551	30 กันยายน 2585	ขอตำแหน่ง ผศ. พ.ศ. 2565-2566	อยู่ระหว่าง การศึกษาระดับ ปริญญาเอก	ด้านวิชาการและ วิชาชีพอย่างน้อย 1 ครั้ง/ปี
5.อ.สิริญา สุขสวัสดิ์	ปริญญาโท	1 ตุลาคม2558	30 กันยายน 2594	ขอตำแหน่ง ผศ. พ.ศ. 2564-2567	อยู่ระหว่าง การศึกษาระดับ ปริญญาเอก	ด้านวิชาการและ วิชาชีพอย่างน้อย 1 ครั้ง/ปี

8.11) อาจารย์ประจำสาขาวิชาภาษาการสนทนาภาษาจีน

ชื่อ-สกุล	การศึกษา สูงสุด	วันที่เริ่ม ปฏิบัติงาน	เกษียณอายุ ราชการ	แนวทางการพัฒนาตำแหน่งทางวิชาการ และหรือศึกษาต่อในระดับ ปริญญาเอก และพัฒนาสมรรถนะ		
				ตำแหน่งทาง วิชาการ	การศึกษา	สมรรถนะ
1.ผศ.ดร.บัณฑิตกาญจ ตั้งภากรณ์	ปริญญาเอก	1 กรกฎาคม2546	30 กันยายน 2584	ขอตำแหน่ง รศ. พ.ศ. 2566-2567	-	ด้านวิชาการและ วิชาชีพอย่างน้อย 1 ครั้ง/ปี
2.อ.กิตติญา ต้อยคำ	ปริญญาโท	8 กันยายน2557	30 กันยายน 2590	ขอตำแหน่ง รศ. พ.ศ. 2565-2566	-	ด้านวิชาการและวิชาชีพ อย่างน้อย 1 ครั้ง/ปี

ชื่อ-สกุล	การศึกษา สูงสุด	วันที่เริ่ม ปฏิบัติงาน	เกษียณอายุ ราชการ	แนวทางการพัฒนาตำแหน่งทางวิชาการ และหรือศึกษาต่อในระดับ ปริญญาเอก และพัฒนาสมรรถนะ		
				ตำแหน่งทาง วิชาการ	การศึกษา	สมรรถนะ
3.อ.ธีรรา จันทรสุนทรีย์	ปริญญาโท	22 กรกฎาคม 2558	30 กันยายน 2593	ขอตำแหน่ง รศ. พ.ศ. 2565-2566	-	ด้านวิชาการและ วิชาชีพอย่างน้อย 1 ครั้ง/ปี
4.อ.ดร.เหนือขวัญ บัวเผื่อน	ปริญญาเอก	19 มิถุนายน2555	30 กันยายน 2587	ขอตำแหน่ง ผศ. พ.ศ. 2565-2566 (อยู่ระหว่างการเสนอขอ ผลงานทางวิชาการเพื่อเข้าสู่ ตำแหน่ง ผศ.สาขาจีนศึกษา เมื่อวันที่ 8 ก.ย.2564)	-	ด้านวิชาการและ วิชาชีพอย่างน้อย 1 ครั้ง/ปี
5. อ.อภิชาติ เลิศพินิจอมรกุล	ปริญญาโท	2 มกราคม 2562	30 กันยายน 2595	ขอตำแหน่ง รศ. พ.ศ. 2567-2568	-	ด้านวิชาการและ วิชาชีพอย่างน้อย 1 ครั้ง/ปี

8.12) อาจารย์ประจำสาขาวิชาการเมืองและการปกครอง

ชื่อ-สกุล	การศึกษา สูงสุด	วันที่เริ่ม ปฏิบัติงาน	เกษียณอายุ ราชการ	แนวทางการพัฒนาตำแหน่งทางวิชาการ และหรือศึกษาต่อในระดับ ปริญญาเอก และพัฒนาสมรรถนะ		
				ตำแหน่งทาง วิชาการ	การศึกษา	สมรรถนะ
1.ผศ.อัญธิชา รุ่งแสง	ปริญญาโท	1 มิถุนายน2553	30 กันยายน 2583	ขอตำแหน่ง รศ. พ.ศ. 2563-2566	-	ด้านวิชาการและ วิชาชีพอย่างน้อย 1 ครั้ง/ปี
2.ผศ.ณัฐพงษ์ คันธรส	ปริญญาโท	17 สิงหาคม 2558	30 กันยายน 2587	ขอตำแหน่ง รศ. พ.ศ. 2565-2567	-	ด้านวิชาการและ วิชาชีพอย่างน้อย 1 ครั้ง/ปี
3.ผศ.อัมฤตา สารธิวงศ์	ปริญญาโท	1 มิถุนายน2554	30 กันยายน 2586	ขอตำแหน่ง รศ. พ.ศ. 2565-2567	-	ด้านวิชาการและ วิชาชีพอย่างน้อย 1 ครั้ง/ปี
4.อ.ดร.ดวงใจ พุทธรังค์	ปริญญาเอก	17 พฤษภาคม 2549	30 กันยายน 2566	ขอตำแหน่ง ผศ. พ.ศ. 2564-2566	-	ด้านวิชาการและ วิชาชีพอย่างน้อย 1 ครั้ง/ปี
5.อ.เสาวรีย์ บุญสา	ปริญญาโท	1 กรกฎาคม 2548	30 กันยายน 2586	ขอตำแหน่ง ผศ. พ.ศ. 2564-2566	อยู่ระหว่างการศึกษาระดับปริญญาเอก	ด้านวิชาการและ วิชาชีพอย่างน้อย 1 ครั้ง/ปี

8.13) อาจารย์สาขาวิชาภาษาไทย (ศศ.ม.และ ปร.ด.)

ชื่อ-สกุล	การศึกษา สูงสุด	วันที่เริ่ม ปฏิบัติงาน	เกษียณอายุ ราชการ	แนวทางการพัฒนาตำแหน่งทางวิชาการ และหรือศึกษาต่อในระดับ ปริญญาเอก และพัฒนาสมรรถนะ		
				ตำแหน่งทาง วิชาการ	การศึกษา	สมรรถนะ
1.รศ.ดร.บุญเหลือ ใจมโน	ปริญญาเอก	8 มิถุนายน2558	30 กันยายน 2567	ขอตำแหน่ง ศ. พ.ศ. 2565-2567	-	ด้านวิชาการและ วิชาชีพอย่างน้อย 1 ครั้ง/ปี
2.รศ.ดร.Truong Thi Hang	ปริญญาเอก	1 ตุลาคม2557	30 กันยายน 2590	ขอตำแหน่ง ศ. พ.ศ. 2566-2569	-	ด้านวิชาการและ วิชาชีพอย่างน้อย 1 ครั้ง/ปี
3.ผศ.ดร.ธนพร หมูคำ	ปริญญาเอก	1 มิถุนายน2548	30 กันยายน 2575	ขอตำแหน่ง รศ. พ.ศ. 2565-2567	-	ด้านวิชาการและ วิชาชีพอย่างน้อย 1 ครั้ง/ปี
4.ผศ.ดร.ชนิษฐา ใจมโน	ปริญญาเอก	8 มิถุนายน2558	30 กันยายน 2580	ขอตำแหน่ง รศ. พ.ศ. 2564-2567	-	ด้านวิชาการและ วิชาชีพอย่างน้อย 1 ครั้ง/ปี

8.14) อาจารย์ประจำหมวดศึกษาทั่วไป

ชื่อ-สกุล	การศึกษา สูงสุด	วันที่เริ่ม ปฏิบัติงาน	เกษียณอายุ ราชการ	แนวทางการพัฒนาตำแหน่งทางวิชาการ และหรือศึกษาต่อในระดับ ปริญญาเอก และพัฒนาสมรรถนะ		
				ตำแหน่งทาง วิชาการ	การศึกษา	สมรรถนะ
1.ผศ.ประหยัด ช่วยงาน	ปริญญาโท	7 มิถุนายน 2531	30 กันยายน 2566	ขอตำแหน่ง รศ. พ.ศ. 2564-2566	-	ด้านวิชาการและ วิชาชีพอย่างน้อย 1 ครั้ง/ปี
2.อ.ดร.สุวรัฐ แลสันกลาง	ปริญญาเอก	18 มิถุนายน 2542	30 กันยายน 2570	ขอตำแหน่ง ผศ. พ.ศ. 2564-2567 (อยู่ระหว่างการเสนอขอ ผลงานทางวิชาการเพื่อเข้าสู่ ตำแหน่ง ผศ.สาขาวิชา ประวัติศาสตร์ เมื่อวันที่ 4 พ.ย.2564)	-	ด้านวิชาการและ วิชาชีพอย่างน้อย 1 ครั้ง/ปี
3.ผศ.ดร.อนันต์ อุปสอด	ปริญญาเอก	30 พฤศจิกายน 60	30 กันยายน 2581	ขอตำแหน่ง รศ. พ.ศ. 2564-2567	-	ด้านวิชาการและ วิชาชีพอย่างน้อย 1 ครั้ง/ปี

9) ประเภทบุคลากรและพัฒนาศักยภาพ

9.1 จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนจำแนกตามส่วนงาน ประเภท และวุฒิการศึกษา(ทุกประเภท)

ประเภทงาน	ประเภทบุคลากรสายสนับสนุน								รวม
	ข้าราชการ		พนักงานมหาวิทยาลัย		พนักงานราชการ		ลูกจ้างชั่วคราว		
	ป.ตรี	ป.โท	ป.ตรี	ป.โท	ป.ตรี	ป.โท	ป.ตรี	ป.โท	
งานบริหารงานทั่วไป	-	1	1	-	-	-	2	-	4
งานบริการการศึกษาและพัฒนาการศึกษา	-	-	3	-	-	-	1	-	4
งานบริการวิชาการและถ่ายทอดเทคโนโลยี	-	-	1	-	1	-	-	-	2
งานการเงินและพัสดุ	-	-	-	-	1	-	1	-	2
รวม									12

หมายเหตุ: ประเภทบุคลากรสายสนับสนุน งานบริหารงานทั่วไป ที่ปรากฏ ข้าราชการ จำนวน 1 คน การศึกษาปริญญาโท คือ หัวหน้าสำนักงานคณบดี

9.2 แผนพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน (เฉพาะข้าราชการ/พนักงานมหาวิทยาลัย)

ชื่อ-สกุล/ตำแหน่ง	ระดับตำแหน่ง	ประเภทตำแหน่ง	การศึกษาสูงสุด	วันที่เริ่มปฏิบัติงาน	เกษียณอายุราชการ	แนวทางการพัฒนาตำแหน่งทางวิชาการ และหรือศึกษาต่อในระดับปริญญาเอก และพัฒนาสมรรถนะ		
						ความก้าวหน้าในสายอาชีพ	การศึกษา	สมรรถนะ
1.นางสาวนิตยา เตวา (ข้าราชการ)	บริหาร	หัวหน้าสำนักงานคณบดี	ปริญญาโท	15 กรกฎาคม 2529	30 กันยายน 2566	-	-	ด้านวิชาการและวิชาชีพ อย่างน้อย 2 ครั้ง/ปี
2.นางสาวเจนจิรา แก้วมณี (พนักงานมหาวิทยาลัย)	นักวิชาการศึกษา ชำนาญการ	หัวหน้างาน บริการการศึกษา และพัฒนา	ปริญญาตรี	18 ตุลาคม 2553	30 กันยายน 2581	ขอตำแหน่ง ชำนาญการ พิเศษ พ.ศ.2565-2567	-	ด้านวิชาการและวิชาชีพ อย่างน้อย 2 ครั้ง/ปี

ชื่อ-สกุล/ตำแหน่ง	ระดับตำแหน่ง	ประเภทตำแหน่ง	การศึกษา สูงสุด	วันที่เริ่ม ปฏิบัติงาน	เกษียณอายุ ราชการ	แนวทางการพัฒนาตำแหน่งทางวิชาการ และ หรือศึกษาต่อในระดับปริญญาเอก และพัฒนา สมรรถนะ		
						ความก้าวหน้า ในสายอาชีพ	การศึกษา	สมรรถนะ
		นักศึกษา				(อยู่ระหว่างการขอ ประเมินค่างาน ตำแหน่งชำนาญ การพิเศษ เมื่อวันที่ 10 พ.ย.2564)		
3.นายอุเทน หินอ่อน (พนักงานมหาวิทยาลัย)	เจ้าหน้าที่ บริหารงานทั่วไป ชำนาญการ	หัวหน้างาน บริการวิชาการฯ	ปริญญาตรี	1 สิงหาคม 2548	30 กันยายน 2584	ขอตำแหน่ง ชำนาญการ พิเศษ พ.ศ.2565-2567	-	ด้านวิชาการและ วิชาชีพอย่างน้อย 2 ครั้ง/ปี
4.นางจันทร์พอง มงคล (พนักงานมหาวิทยาลัย)	เจ้าหน้าที่ บริหารงานทั่วไป ปฏิบัติการ	หัวหน้างาน บริหารงานทั่วไป	ปริญญาตรี	23 มิถุนายน 2547	30 กันยายน 2573	ขอตำแหน่ง ชำนาญการ พ.ศ.2565-2566	-	ด้านวิชาการและ วิชาชีพอย่างน้อย 2 ครั้ง/ปี
5.นางรัตติยา ทวีกุล (พนักงานมหาวิทยาลัย)	นักวิชาการศึกษา ปฏิบัติการ	-	ปริญญาตรี	17 มีนาคม 2557	30 กันยายน 2583	ขอตำแหน่ง ชำนาญการ พ.ศ.2565- 2566	-	ด้านวิชาการและ วิชาชีพอย่างน้อย 2 ครั้ง/ปี
6.นางสาวนิลวรรณ ชมภูโคตร (พนักงานมหาวิทยาลัย)	เจ้าหน้าที่ บริหารงานทั่วไป ปฏิบัติการ	-	ปริญญาตรี	3 พฤศจิกายน 2557	30 กันยายน 2569	ขอตำแหน่ง ชำนาญการ พ.ศ.2565- 2566	-	ด้านวิชาการและ วิชาชีพอย่างน้อย 2 ครั้ง/ปี

ส่วน 2

แนวทางการบริหารและพัฒนาบุคลากร

คณะฯ ได้ดำเนินการบริหารและพัฒนาบุคลากร คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำปางให้มีเหมาะสมและสอดคล้องกับระบบราชการไทยในยุคปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงในหลายเรื่อง เช่น การปฏิรูประบบราชการ การกระจายอำนาจการบริหารจากราชการส่วนกลางไปสู่ส่วนท้องถิ่น การปรับปรุงกระบวนการภายในเพื่อให้ได้บริการที่มีคุณภาพในระดับมาตรฐานสากล การเป็นองค์กรธรรมาภิบาล (Good Governance) การปรับเปลี่ยนมุมมองที่มุ่งเน้นความสำคัญของประชาชน (Customer Centric) การปรับลดขนาดกำลังคนภาครัฐ และการมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ (Result Base Management – RBM) จำเป็นต้องมีกลยุทธ์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและตอบสนองต่อทิศทาง และเป้าหมายตามกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัย ดังนั้น จึงได้มีการจัดประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรของคณะ ในวันที่ 25 มกราคม 2564 เพื่อวิเคราะห์สถานการณ์ (SWOT Analysis) ดังสรุปต่อไปนี้

1)การวิเคราะห์สถานการณ์ (SWOT Analysis)

จุดแข็ง	จุดอ่อน
<p>สายวิชาการ</p> <ol style="list-style-type: none">บุคลากรสายวิชาการมีความรู้ ทักษะ และความเชี่ยวชาญในสายวิชาชีพของตนเองบุคลากรสายวิชาการมีความพยายามในการพัฒนาศักยภาพทางวิชาการเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	<p>สายวิชาการ</p> <ol style="list-style-type: none">สัดส่วนคุณวุฒิและตำแหน่งทางวิชาการในคณะยังต่ำกว่าเกณฑ์การประกันคุณภาพการศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำปาง ตามองค์ประกอบคุณภาพและตัวชี้วัดที่กำหนดขาดการปรับตัวตามทักษะการทำงานในรูปแบบเชิงบูรณาการทางการเรียนการสอน การวิจัย การบริการวิชาการ ตามยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี และแผนพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏรำปาง 20 ปี
<p>สายสนับสนุน</p> <ol style="list-style-type: none">มีบุคลากรสายสนับสนุนที่มีศักยภาพในการถ่ายทอดองค์ความรู้ในการทำงาน (Coaching) ให้ผู้อื่นได้	<p>สายสนับสนุน</p> <ol style="list-style-type: none">บุคลากรสายสนับสนุนมีทักษะในการคิดวิเคราะห์และการสร้างนวัตกรรมเพื่อ

จุดแข็ง	จุดอ่อน
<p>2. บุคลากรสายสนับสนุนมีความมุ่งมั่นในการพัฒนา สรรถนะตนเองอย่างสม่ำเสมอเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ เพื่อไปสู่เป้าหมายที่ดีขึ้น</p> <p>คณะ</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. คณะมีการกำหนดแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรไว้อย่างชัดเจนและสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของคณะ 2. คณะมีงบประมาณสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง 3. บุคลากรมีความสมดุลทั้งคุณภาพชีวิตและหน้าที่การงานส่งผลให้อัตราการคงอยู่มีแนวโน้มที่ดีทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน 4. มีบุคลากรที่มีศักยภาพในการพัฒนาตนเองเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น และเป็นต้นแบบให้กับบุคลากรทั้งในระดับคณะและมหาวิทยาลัย 	<p>การพัฒนาศักยภาพของตนเอง ตามคุณลักษณะของงานที่รับผิดชอบยังมีน้อย</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. บุคลากรสายสนับสนุนบางส่วน ยังขาดแนวคิดทักษะและประสบการณ์ในการปรับตัวเพื่อรองรับนโยบาย การบริหารในระดับคณะและมหาวิทยาลัยเพื่อท้องถิ่น <p>คณะ</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ระบบและกลไกของพี่เลี้ยงสายวิชาการเพื่อผลิตผลงานวิชาการยังไม่เข้มแข็ง 2. ระบบและกลไกการทำงานในรูปแบบของเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของสายวิชาการมีค่อนข้างน้อย 3. ระบบสารสนเทศด้านบุคลากรเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนการพัฒนา ศักยภาพของบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน ยังไม่สมบูรณ์ 4. สัดส่วนของจำนวนบุคลากรสายสนับสนุนเมื่อเทียบกับอัตราส่วนของอาจารย์และนักศึกษา มีไม่เพียงพอสำหรับการให้บริการ
โอกาส	อุปสรรค
<p>สายวิชาการ</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. เส้นทางเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้น ตามศักยภาพและความเชี่ยวชาญที่มีการกำหนดไว้ชัดเจนตามเกณฑ์ กพอ. 2. มหาวิทยาลัยมีระบบสร้างแรงจูงใจการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้นอย่างชัดเจน ได้แก่ เงินประจำตำแหน่ง เงินรางวัลที่ได้ตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้น <p>สายสนับสนุน</p> <p>มีช่องทางและเทคโนโลยีในการศึกษาค้นคว้าเพื่อพัฒนาตนเองหลายรูปแบบ</p>	<p>สายวิชาการ</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. เกณฑ์การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ มีการเปลี่ยนแปลงและมีเกณฑ์การขอตำแหน่งที่ยากขึ้น 2. ระบบการบริหารจัดการงานวิจัยที่เอื้อต่อการพัฒนา ศักยภาพทางวิชาการ มีความซับซ้อน หลากหลายตามเป้าหมายของแต่ละแหล่งทุน <p>สายสนับสนุน</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ระบบการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของมหาวิทยาลัย ยังไม่ชัดเจน 2. นโยบายการจัดอัตรากำลังของบุคลากรสายสนับสนุนในระดับ

โอกาส	อุปสรรค
	มหาวิทยาลัยและภาครัฐที่ผ่านมาทำให้คณะขาดแคลนบุคลากรสายสนับสนุน ในขณะที่ภาระงานของคณะมีเพิ่มขึ้น 3. ระบบการสร้างแรงจูงใจของบุคลากรสายสนับสนุนระดับมหาวิทยาลัยทั้งทางบวกและทางลบ ไม่เอื้อต่อพัฒนาศักยภาพและสมรรถนะ ได้แก่ ความก้าวหน้าทางสายวิชาชีพ และสายบริหาร

2) การบริหารและการพัฒนาบุคลากร

คณะฯ ได้ดำเนินการบริหารและการพัฒนาบุคลากร คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณีให้เหมาะสมและสอดคล้องกับระบบราชการไทยในยุคปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงในหลายเรื่อง เช่น การปฏิรูประบบราชการ การกระจายอำนาจการบริหารจากราชการส่วนกลางไปสู่ส่วนท้องถิ่น การปรับปรุงกระบวนการภายในเพื่อให้ได้บริการที่มีคุณภาพในระดับมาตรฐานสากล การเป็นองค์กรธรรมาภิบาล (Good Governance) การปรับเปลี่ยนมุมมองที่มุ่งเน้นความสำคัญของประชาชน (Customer Centric) การปรับลดขนาดกำลังคนภาครัฐ และการมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ (Result Base Management – RBM) จำเป็นต้องมีกลยุทธ์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและตอบสนองต่อทิศทาง และเป้าหมายตามกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัย ซึ่งมีแนวทางการพัฒนาที่เกี่ยวข้อง ได้แก่

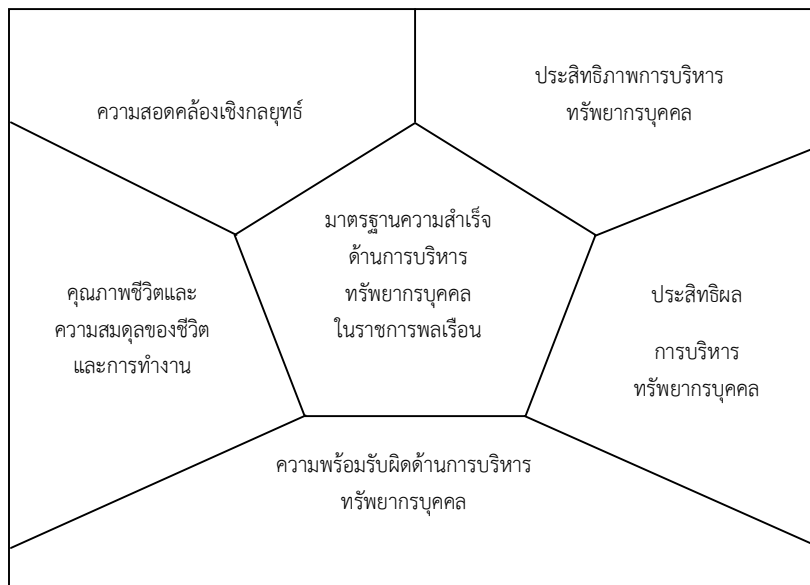
2.1) การพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR-Scorecard)

HR-Scorecard เป็นเครื่องมือสำหรับใช้ประเมินผลสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร เพื่อนำไปสู่การพัฒนาและเพิ่มขีดสมรรถนะกำลังคนขององค์กรให้มีความเข้มแข็งและสอดคล้องกับภารกิจขององค์กร ซึ่ง อ.ก.พ. วิสามัญเกี่ยวกับการบริหารกำลังคนภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพมีมติเห็นชอบต่อหลักการองค์ประกอบ และวิธีการประเมินระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ โดยใช้ชื่อภาษาไทยว่า “การพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล” แทนความหมายของ HR-Scorecard เมื่อวันที่ 5 กุมภาพันธ์ 2547

โดยการพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคลมีวัตถุประสงค์เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งให้แก่ส่วนราชการในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สามารถขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ได้อย่างบรรลุเป้าหมายและมีความพร้อมรับต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคต กล่าวคือ ส่วนราชการจะต้องบริหารทรัพยากรบุคคลที่เน้นความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Alignment) ระหว่างการบริหารทรัพยากรบุคคลในระดับนโยบาย ระดับยุทธศาสตร์ และระดับปฏิบัติการ

2.1.1การบริหารนโยบาย เป็นบทบาทของ ก.พ.อ. โดย ก.พ.อ. เป็นผู้เสนอและให้คำปรึกษาแก่คณะรัฐมนตรีเกี่ยวกับนโยบายและยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของบุคลากรภาครัฐ โดย อ.ก.พ. วิสามัญเกี่ยวกับการบริหารกำลังคนภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพได้เห็นชอบข้อเสนอของสำนักงาน ก.พ.อ. ในการกำหนดมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลไว้เป็นแนวทางให้ส่วนราชการบริหารยุทธศาสตร์ และเป็นแนวทางในการประเมินการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ ดังนี้

- มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Alignment)
- มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency)
- มิติที่ 3 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Effectiveness)
- มิติที่ 4 ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Accountability)
- มิติที่ 5 คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน



มาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ หมายถึง การที่ส่วนราชการ มีแนวทางและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังต่อไปนี้

(1) ส่วนราชการมีนโยบาย แผนงาน และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีความสอดคล้องและสนับสนุนให้ส่วนราชการบรรลุพันธกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

(2) ส่วนราชการมีการวางแผนและบริหารกำลังคน ทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพกล่าวคือ “กำลังคนมีสมรรถนะ” ที่เหมาะสม สอดคล้องกับการบรรลุภารกิจและความจำเป็นของส่วนราชการทั้งในปัจจุบันและในอนาคต มีการวิเคราะห์สภาพกำลังคน (Workforce Analysis) สามารถระบุช่องว่างด้านความต้องการกำลังคนและมีแผนเพื่อลดช่องว่างดังกล่าว

(3) ส่วนราชการมีนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อดึงดูดให้ได้มา พัฒนา และรักษาไว้ซึ่งกลุ่มข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูงซึ่งจำเป็นต่อความคงอยู่และขีดความสามารถในการแข่งขันของส่วนราชการ

(4) ส่วนราชการมีแผนการสร้างและแผนการพัฒนาผู้บริหารทุกระดับรวมทั้งมีแผนสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ นอกจากนี้ยังรวมถึงการที่ผู้นำปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและสร้างแรงบันดาลใจให้กับข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานทั้งในเรื่องของผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมในการทำงาน

มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึง กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ (HR Transactional Activities) มีลักษณะดังต่อไปนี้

(1) กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เช่น การสรรหาคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนา การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การโยกย้าย และกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอื่นๆ มีความถูกต้องและทันเวลา

(2) ส่วนราชการมีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความถูกต้องเที่ยงตรง ทันสมัย และนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจและการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการได้จริง

(3) สัดส่วนค่าใช้จ่ายสำหรับกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลต่องบประมาณรายจ่ายของส่วนราชการ มีความเหมาะสม และสะท้อนผลผลิตภาพของบุคลากร(HR Productivity) ตลอดจนความคุ้มค่า (Value for Money)

(4) มีการนำเทคโนโลยีและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เพื่อปรับปรุงการบริหารและการบริการ (HR Automation)

มิติที่ 3 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึง นโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ ก่อให้เกิดผลดังต่อไปนี้

- (1) การรักษาไว้ซึ่งข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งจำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมาย พันธกิจของส่วนราชการ (Retention)
- (2) ความพึงพอใจของข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ต่อนโยบาย แผนงานโครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ
- (3) การสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมให้มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและความรู้ (Development and Knowledge Management) เพื่อพัฒนาข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการบรรลุภารกิจและเป้าหมายของส่วนราชการ
- (4) การมีระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) ที่เน้นประสิทธิภาพประสิทธิผลและความคุ้มค่า มีระบบและวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ที่สามารถจำแนกความแตกต่างและจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งเรียกชื่ออื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจถึงความเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคลและผลงานของทีมงานกับความสำเร็จหรือผลงานของส่วนราชการ

มิติที่ 4 ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึง การที่ส่วนราชการจะต้อง

- (1) รับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตลอดจนการดำเนินการด้านวินัย โดยคำนึงถึงหลักความสามารถและผลงาน หลักคุณธรรมหลักนิติธรรมและหลักสิทธิมนุษยชน
- (2) มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งนี้จะต้องกำหนดให้ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลแทรกอยู่ในทุกกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

มิติที่ 5 คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน หมายถึงการที่ส่วนราชการมีนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ ดังนี้

- (1) ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อม ในการทำงานระบบงานและบรรยากาศการทำงาน ตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีการสื่อสารเข้ามาใช้ในการบริหารราชการและการให้บริการแก่ประชาชน ซึ่งจะส่งเสริมให้ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ โดยไม่สูญเสียรูปแบบการใช้ชีวิตส่วนตัว

(2) มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย ซึ่งมีความเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการและสภาพของส่วนราชการ

(3) มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารของส่วนราชการกับข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน และในระหว่างข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานด้วยกันเอง

2.1.2 การบริหารยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคล ส่วนราชการมีบทบาทในการบริหารยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีการกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จของการบริหารทรัพยากรบุคคลและค่าเป้าหมาย (Target) ที่ชัดเจน เพื่อให้มีการนำไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม และมีจุดเน้นให้เกิดผลตามตัวชี้วัดและระดับเป้าหมายที่ต้องการ

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลจะเป็นส่วนหนึ่งของแผนยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ ดังนั้น แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลจึงเป็นแผนที่มุ่งเน้นการสนับสนุนให้กำลังคนสามารถปฏิบัติการกิจได้บรรลุเป้าหมายตามแผนยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ และมีความพร้อมที่จะขับเคลื่อนส่วนราชการให้ก้าวหน้าไปสู่วิสัยทัศน์ที่ต้องการ

2.1.3 การปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ส่วนราชการจะสามารถบริหารทรัพยากรได้อย่างมีจุดมุ่งเน้นทิศทางที่ชัดเจนตามที่กำหนดไว้ในแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายจะเป็นสิ่งกำหนดแผนงานและกิจกรรมในทางปฏิบัติ รวมทั้งใช้เป็นเครื่องมือติดตามความก้าวหน้าและประเมินผลสำเร็จของการดำเนินกิจกรรม

3) มาตรฐานและแนวทางการกำหนดความรู้ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็น สำหรับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา

ตามหนังสือของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ที่ ศธ 0509(2)/ว 2 ลงวันที่ 24 กันยายน 2554 ได้แจ้งแนวทางการกำหนดสมรรถนะ ความรู้ความสามารถ และทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานสำหรับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาเพื่อให้สถาบันอุดมศึกษาใช้เป็นแนวทางดำเนินการกำหนดสมรรถนะ ความรู้ความสามารถ และทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานดังนี้

1. สมรรถนะ ประกอบด้วย

(1) สมรรถนะหลัก หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของบุคลากรทุกตำแหน่ง ซึ่งสถาบันอุดมศึกษากำหนดขึ้นเพื่อหล่อหลอมค่านิยมและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกันในองค์กร

(2) สมรรถนะเฉพาะตามงานที่ปฏิบัติ หมายถึง คุณลักษณะทางพฤติกรรมที่กำหนดเฉพาะสำหรับสายงานหรือตำแหน่งหน้าที่ และส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติภารกิจในหน้าที่ได้ดียิ่งขึ้น

(3) สมรรถนะทางการบริหาร หมายถึงคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่กำหนดเฉพาะสำหรับตำแหน่งประเภทผู้บริหารเพื่อส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพทางการบริหารให้สามารถปฏิบัติภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. มาตรฐานด้านทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย

- (1) การใช้คอมพิวเตอร์
- (2) การใช้ภาษาอังกฤษ
- (3) การคำนวณ
- (4) การจัดการข้อมูล

3. มาตรฐานด้านสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาการ และอำนวยการ ประกอบด้วย

- (1) สมรรถนะหลัก
- (2) สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ
- (3) สมรรถนะทางการบริหาร

ทั้งนี้ ก.พ.อ. ได้มอบหมายให้สถาบันอุดมศึกษาเป็นผู้กำหนดระดับของความรู้ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งบุคลากรทุกประเภทในสถาบันอุดมศึกษา

(1) **ด้านความรู้ความสามารถ** ให้กำหนดรายละเอียดองค์ความรู้ และระดับของความรู้ความสามารถที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่งของประเภททั่วไป วิชาการ และอำนวยการ สายงาน และระดับตำแหน่ง

(2) **ด้านทักษะ** ให้กำหนดรายละเอียด และระดับของทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาการ และอำนวยการ สายงาน และระดับตำแหน่ง ทั้งนี้ ส่วนราชการอาจกำหนดจำนวนทักษะเพิ่มขึ้นตามลักษณะงานได้ตามความเหมาะสม

คณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ 26 กันยายน 2560 ได้พิจารณา เรื่อง ร่างแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ เพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัลแล้วมีมติเห็นชอบในหลักการตามที่สำนักงาน ก.พ. เสนอ และให้สำนักงาน ก.พ. ดำเนินการให้เป็นไปตามมติคณะรัฐมนตรีที่อ้างถึง คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนจึงกำหนดทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ เพื่อให้ทุกส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ องค์กรกลางบริหารงานบุคคล และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้ใช้เป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ

(3) **ด้านสมรรถนะ** ให้กำหนดรายละเอียด และระดับของสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติอย่างน้อย 3 สมรรถนะ ให้เหมาะสมกับหน้าที่ และความรับผิดชอบของตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาการ และอำนวยการ สายงาน และระดับตำแหน่ง โดยสามารถเลือกสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติตามที่กำหนดไว้ ส่วนสมรรถนะหลัก และสมรรถนะทางการบริหารให้เป็นไปตามมาตรฐานที่ กพอ. กำหนด

สมรรถนะหลัก ประกอบด้วย

- (1) การมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation)
- (2) การบริการที่ดี (Service Mind)
- (3) การสั่งสมความเชี่ยวชาญ (Expertise)
- (4) การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม (Integrity)
- (5) การทำงานเป็นทีม (Teamwork)

สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ ประกอบด้วย

- (1) การคิดวิเคราะห์ (Analytical Thinking)
- (2) การมองภาพองค์รวม (Conceptual Thinking)
- (3) การใส่ใจและพัฒนาผู้อื่น (Caring Others)
- (4) การสั่งการตามอำนาจหน้าที่ (Holding People Accountable)
- (5) การสืบเสาะหาข้อมูล (Information Seeking)
- (6) ความเข้าใจข้อแตกต่างทางวัฒนธรรม (Cultural Sensitivity)
- (7) ความเข้าใจผู้อื่น (Interpersonal Understanding)
- (8) ความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ (Organizational Awareness)
- (9) การดำเนินการเชิงรุก (Proactiveness)
- (10) การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการ (Concern for Order)
- (11) ความมั่นใจในตนเอง (Self Confidence)
- (12) ความยืดหยุ่นผ่อนปรน (Flexibility)
- (13) ศิลปะการสื่อสารจูงใจ (Communication & Influencing)

- (14) สุนทรียภาพทางศิลปะ (Aesthetic & Quality)
- (15) ความผูกพันที่มีต่อส่วนราชการ (Organizational Commitment)
- (16) การสร้างสัมพันธ์ภาพ (Relationship Building)

สมรรถนะทางการบริหาร ประกอบด้วย

- (1) สภาวะผู้นำ (Leadership)
- (2) วิสัยทัศน์ (Visioning)
- (3) การวางกลยุทธ์ภาครัฐ (Strategic Orientation)
- (4) ศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน (Change Leadership)
- (5) การควบคุมตนเอง (Self Control)
- (6) การสอนงานและการมอบหมายงาน (Coaching and Empowering Other)

4) มาตรฐานการกำหนดตำแหน่งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา

ตามประกาศ ก.พ.อ. เรื่องมาตรฐานการกำหนดตำแหน่งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2553 ได้กำหนดมาตรฐานการกำหนดตำแหน่งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาเพื่อใช้เป็นแนวทางในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาโดยจำแนกเป็น 4 ประเภท ดังนี้

(1) **ตำแหน่งประเภทวิชาการ** เป็นตำแหน่งที่มีหน้าที่รับผิดชอบปฏิบัติงานเกี่ยวกับการเรียนการสอนการศึกษา การอบรม การวิจัยค้นคว้าในสาขาวิชาการและวิชาชีพชั้นสูง การให้คำแนะนำปรึกษาแก่นิสิตนักศึกษา การให้บริการทางวิชาการแก่สังคม การทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรมและปฏิบัติงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ตำแหน่ง ศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ และอาจารย์

(2) **ตำแหน่งประเภทผู้บริหาร** ได้แก่ ตำแหน่งที่มีอำนาจและหน้าที่ในการบริหารงานทั่วไปในสำนักงานอธิการบดีหรือสำนักงานวิทยาเขต หรือในฐานะหัวหน้าส่วนราชการภายในสำนักงานอธิการบดี หรือในฐานะหัวหน้าส่วนราชการที่มีอำนาจและหน้าที่ในการบริหารงานทั่วไปในคณะสถาบัน สำนัก ศูนย์ หรือหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ ซึ่งแบ่งเป็นส่วนราชการตามกฎหมายว่าด้วยการจัดตั้งสถาบันอุดมศึกษา โดยมีหน้าที่ความรับผิดชอบและคุณภาพของงานสูงมากหรือสูงมากเป็นพิเศษ **ที่ ก.พ.อ. กำหนด** มี 2 ระดับ ได้แก่ ตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดีหรือเทียบเท่า และตำแหน่งผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่า

(3) ตำแหน่งประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะหรือวิชาชีพเฉพาะ ได้แก่ ตำแหน่งปฏิบัติงานที่มีลักษณะเป็นงานวิชาชีพที่ต้องปฏิบัติโดยผู้สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญา ซึ่งไม่อาจมอบหมายให้ผู้มีคุณวุฒิด้านอื่นปฏิบัติงานแทนได้และตำแหน่งปฏิบัติงานที่มีลักษณะเป็นงานเชี่ยวชาญเฉพาะตามภารกิจหลักของหน่วยงาน และจะต้องปฏิบัติโดยผู้สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาที่มีความสามารถและมีประสบการณ์เป็นอย่างดี

โดยตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะและเชี่ยวชาญเฉพาะ มี 5 ระดับ คือ ตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ ตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ ตำแหน่งระดับชำนาญการ และตำแหน่งระดับปฏิบัติการ

(4) ตำแหน่งประเภททั่วไป ได้แก่ ตำแหน่งในฐานะผู้ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ผู้สำเร็จการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาเพื่อปฏิบัติงานในหน้าที่ของตำแหน่งนั้น โดยมีการจำแนกตามลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบและคุณภาพของงานเป็นหลัก หรือตำแหน่งที่กำหนดให้เป็นตำแหน่งประเภททั่วไปตามประกาศ ก.พ.อ. นี้มี 3 ระดับ ตำแหน่งระดับชำนาญงานพิเศษ ตำแหน่งระดับชำนาญงาน และตำแหน่งระดับปฏิบัติงาน

กล่าวโดยสรุปการบริหารและการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง ต้องมีการกำหนดเป้าหมาย ทิศทาง และกลยุทธ์ที่ชัดเจน ภายใต้กรอบมาตรฐานด้านความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล 5 ด้าน คือ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคลประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคลความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและคุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ตลอดจนนำมามาตรฐานและแนวทางการกำหนดความรู้ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญแนวคิดใช้ในการบริหารงานทรัพยากรบุคคล เพื่อการพัฒนาและบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพพร้อมรับกับการพัฒนามหาวิทยาลัยในอนาคต

5) การกำหนดระดับสมรรถนะที่คาดหวังของข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัย

ตามประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง เรื่องการกำหนดระดับสมรรถนะที่คาดหวังของข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยที่ไม่ใช่ตำแหน่งประเภทวิชาการ พ.ศ. 2555 ได้กำหนดระดับสมรรถนะที่คาดหวังของข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยที่ไม่ใช่ตำแหน่งประเภทวิชาการ เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยราชภัฏลำปางเป็นไปด้วยความเหมาะสม มีประสิทธิภาพ จึงได้กำหนดสมรรถนะ ดังนี้

(1) สมรรถนะหลักสำหรับตำแหน่งประเภททั่วไป ตำแหน่งประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะหรือวิชาชีพเฉพาะ และตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ประกอบด้วย (1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (2) บริการที่ดี (3) การส่งมอบความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (4) การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม (5) การทำงานเป็นทีม และกำหนดระดับสมรรถนะหลักแต่ละประเภทตำแหน่งดังต่อไปนี้

(ก) ตำแหน่งประเภททั่วไป

- (1) ระดับปฏิบัติงาน กำหนดระดับสมรรถนะที่คาดหวัง 2
- (2) ระดับชำนาญงาน กำหนดระดับสมรรถนะที่คาดหวัง 2
- (3) ระดับชำนาญงานพิเศษ กำหนดระดับสมรรถนะที่คาดหวัง 3
- (ข) ตำแหน่งประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะหรือวิชาชีพเฉพาะ
 - (1) ระดับปฏิบัติการ กำหนดระดับสมรรถนะที่คาดหวัง 2
 - (2) ระดับชำนาญการ กำหนดระดับสมรรถนะที่คาดหวัง 2
 - (3) ระดับชำนาญการพิเศษ กำหนดระดับสมรรถนะที่คาดหวัง 3
 - (4) ระดับเชี่ยวชาญ กำหนดระดับสมรรถนะที่คาดหวัง 4
 - (5) ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ กำหนดระดับสมรรถนะที่คาดหวัง 5
- (ค) ตำแหน่งประเภททั่วไป
 - (1) ระดับผู้อำนวยการกอง กำหนดระดับสมรรถนะที่คาดหวัง 3
 - (2) ระดับผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี กำหนดระดับสมรรถนะที่คาดหวัง 4

(2) สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ สำหรับตำแหน่งประเภททั่วไปและตำแหน่งประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะหรือวิชาชีพเฉพาะ ประกอบด้วย (1) การคิดวิเคราะห์ (2) การใส่ใจและพัฒนาผู้อื่น (3) การสืบเสาะหาข้อมูล (4) ศิลปะการสื่อสารจูงใจ (5) ความผูกพันที่มีต่อส่วนราชการ และกำหนดระดับสมรรถนะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติแต่ละประเภทตำแหน่งดังต่อไปนี้

- (ก) ตำแหน่งประเภททั่วไป
 - (1) ระดับปฏิบัติงาน กำหนดระดับสมรรถนะที่คาดหวัง 2
 - (2) ระดับชำนาญงาน กำหนดระดับสมรรถนะที่คาดหวัง 2
 - (3) ระดับชำนาญงานพิเศษ กำหนดระดับสมรรถนะที่คาดหวัง 3
- (ข) ตำแหน่งประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะหรือวิชาชีพเฉพาะ
 - (1) ระดับปฏิบัติการ กำหนดระดับสมรรถนะที่คาดหวัง 2
 - (2) ระดับชำนาญการ กำหนดระดับสมรรถนะที่คาดหวัง 2
 - (3) ระดับชำนาญการพิเศษ กำหนดระดับสมรรถนะที่คาดหวัง 3

(4) ระดับเชี่ยวชาญ กำหนดระดับสมรรถนะที่คาดหวัง 4

(5) ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ กำหนดระดับสมรรถนะที่คาดหวัง 5

(3) สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติสำหรับตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ประกอบด้วย (1) การคิดวิเคราะห์ (2) การมองภาพองค์รวม (3) การสั่งการตามอำนาจหน้าที่ (4) การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการงาน (5) ความยืดหยุ่นผ่อนปรน (6) การสร้างสัมพันธภาพ และกำหนดระดับสมรรถนะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติของตำแหน่งประเภทผู้บริหารดังต่อไปนี้

(1) ระดับผู้อำนวยการกอง กำหนดระดับสมรรถนะที่คาดหวัง 3

(2) ระดับผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี กำหนดระดับสมรรถนะที่คาดหวัง 4

(4) สมรรถนะทางการบริหารในตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ประกอบด้วย (1) สภาวะผู้นำ (2) วิสัยทัศน์ (3) การวางกลยุทธ์ภาครัฐ (4) การควบคุมตนเอง (5) การสอนงานและการมอบหมายงาน และกำหนดระดับสมรรถนะทางการบริหาร ดังต่อไปนี้

(1) ระดับผู้อำนวยการกอง กำหนดระดับสมรรถนะที่คาดหวัง 3

(2) ระดับผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี กำหนดระดับสมรรถนะที่คาดหวัง 4

(5) สมรรถนะทางการบริหารในตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ(กรณีปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าหน่วยงาน) ประกอบด้วย (1) สภาวะผู้นำ (2) วิสัยทัศน์ (3) การวางกลยุทธ์ภาครัฐ (4) การควบคุมตนเอง (5) การสอนงานและการมอบหมายงาน และกำหนดระดับสมรรถนะ ดังต่อไปนี้

(1) ระดับปฏิบัติการ กำหนดระดับสมรรถนะที่คาดหวัง 2

(2) ระดับชำนาญการ กำหนดระดับสมรรถนะที่คาดหวัง 2

(3) ระดับชำนาญการพิเศษ กำหนดระดับสมรรถนะที่คาดหวัง 3

(4) ระดับเชี่ยวชาญ กำหนดระดับสมรรถนะที่คาดหวัง 4

(5) ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ กำหนดระดับสมรรถนะที่คาดหวัง 5

(6) สมรรถนะทางการบริหาร ในตำแหน่งประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะและวิชาชีพเฉพาะ ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ประกอบด้วย (1) วิสัยทัศน์ (2) การวางแผนกลยุทธ์ภาครัฐ (3) ศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน และกำหนดระดับสมรรถนะที่คาดหวัง 5

โดยสรุป แนวทางการบริหารและพัฒนาบุคลากร ประกอบไปด้วย 2 ส่วน คือ ส่วนของการบริหารบุคลากร ได้แก่การวางแผนกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ ให้บรรลุภารกิจและความจำเป็นของมหาวิทยาลัย การบริหารประสิทธิภาพของการจัดการทรัพยากรบุคคล ตั้งแต่การสรรหาคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนา การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง และกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอื่น ๆ มีความถูกต้องและทันเวลา การพัฒนาระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มี

ความถูกต้อง เที่ยงตรง ทันสมัย และนำมาใช้ในการประกอบการตัดสินใจได้จริง และการบริหารคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของบุคลากร โดยการจัดให้มีสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานอย่างเพียงพอ มีสภาพแวดล้อม ระบบงานและบรรยากาศการทำงานที่ดี ส่วนของการพัฒนาบุคลากร ได้แก่ การพัฒนาทักษะ ความรู้ความสามารถ สมรรถนะ และการพัฒนาให้มีความเจริญก้าวหน้าตามสายงาน

6) แนวทางการประเมินบุคลากร

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ได้กำหนดให้มีแนวทางการประเมินบุคลากร ดังนี้

1. ผู้บริหาร

ในการติดตามประเมินผลผู้บริหาร เพื่อสร้างขีดความสามารถของผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาในการบริหาร พัฒนาสถาบันของตนให้สามารถปรับตัว ตอบสนองเท่าทันการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสภาพการณ์ภายนอกและภายในของอุดมศึกษา ทั้งในปัจจุบันและอนาคตอย่างมีประสิทธิภาพและคุณภาพ เมื่อบุคคลได้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาแล้วระบบการติดตามและประเมินผลครอบคลุมประเด็นดังต่อไปนี้

1.1 มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับบริบท วิสัยทัศน์ และกลยุทธ์ในการบริหารสถาบันอุดมศึกษา

1.2 มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารและการพัฒนาองค์กร การจัดการทรัพยากรมนุษย์ การบริหารการเงิน งบประมาณ และทรัพย์สินของสถาบันอุดมศึกษา

1.3 มีความรู้และแนวทางในการพัฒนาตนเองในด้านความสามารถในการจัดการ การเป็นผู้นำ คุณธรรมจริยธรรม และด้านสุขภาพและศักยภาพของร่างกาย

1.4 มีการสร้างเครือข่ายความสัมพันธ์ระหว่างสถาบันอุดมศึกษาด้วยกันเองทั้งในและต่างประเทศ การสร้างเครือข่ายความสัมพันธ์กับส่วนราชการที่เกี่ยวข้องและกับชุมชนที่เป็นบริบทของสถาบันอุดมศึกษา

2. บุคลากรประจำ

2.1 บุคลากรสายวิชาการ

ในการติดตามประเมินผลบุคลากรสายวิชาการ ภารกิจด้านการติดตามความก้าวหน้าทางวิชาการ และการพัฒนาองค์ความรู้เป็นภารกิจหลักที่สำคัญยิ่งภารกิจหนึ่งของอาจารย์ในมหาวิทยาลัย ซึ่งสภามหาวิทยาลัยได้กำหนดมาตรฐานภาระงานขั้นต่ำในฐานะอาจารย์ผู้สอนในมหาวิทยาลัย ประกอบด้วย

- ภาระงานด้านการสอน
- ภาระงานด้านการวิจัย
- ภาระงานการให้บริการทางวิชาการแก่สังคม

- ภาระงานการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม
- ภาระงานในการพัฒนาตนเอง
- ภาระงานการสร้างผลงานวิชาการ
- ภาระงานการบริหารงานในมหาวิทยาลัย

สำหรับอาจารย์ผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ ซึ่งเป็นตำแหน่งที่รับเงินประจำตำแหน่งควรต้องติดตาม พัฒนา สร้างผลงานทางวิชาการและเผยแพร่ผลงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อแสดงถึงความเหมาะสม ในการดำรงสถานะของตำแหน่งทางวิชาการ สภามหาวิทยาลัยจึงได้กำหนดมาตรฐานภาระงานทางวิชาการสำหรับผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ โดยได้กำหนดภาระงานตามมาตรฐานภาระงานทางวิชาการที่ต้องปฏิบัติมี 2 ประการ ดังนี้

1. มาตรฐานภาระงานขั้นต่ำในฐานะอาจารย์ผู้สอนในมหาวิทยาลัย
2. มาตรฐานภาระงานผลงานทางวิชาการ

2.2 บุคลากรสายสนับสนุน

ในการติดตามประเมินผลบุคลากรสายสนับสนุน เพื่อสร้างขีดความสามารถในการบริหารจัดการ ซึ่งถือเป็นหัวใจในการสนับสนุนให้พันธกิจทั้ง 4 ด้าน ของมหาวิทยาลัยประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร และสามารถปรับตัว ตอบสนองเท่าทันการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสภาพการณ์ภายนอกและภายในของ อุดมศึกษาทั้งในปัจจุบันและอนาคตอย่างมีประสิทธิภาพและคุณภาพเมื่อบุคลากรได้ดำรงตำแหน่งในสถาบันอุดมศึกษาแล้วระบบการติดตามและประเมินผล ควรครอบคลุมประเด็นดังต่อไปนี้

- 2.2.1 สมรรถนะหลัก
- 2.2.2 สมรรถนะประจำกลุ่มงาน
- 2.2.3 สมรรถนะรายบุคคล

สำหรับภาระงานบุคลากรสายสนับสนุนมีภาระงานที่ต้องปฏิบัติ ดังนี้

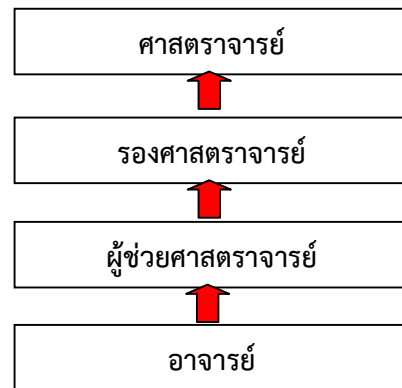
1. งานที่ต้องศึกษา วิเคราะห์ตรวจสอบให้ความเห็น
2. งานที่ต้องปฏิบัติประจำ
3. งานให้คำปรึกษาและคำแนะนำ
4. งานธุรการ

5. งานพัฒนาระบบงาน
6. งานบริการวิชาการและทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม
7. งานพัฒนาตนเอง
8. ภาระงานอื่นๆ งานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาหรือการเป็นกรรมการต่างๆ

ให้คิดภาระงานตามที่ได้ปฏิบัติจริง

7) ความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) สายวิชาการ

บุคลากรสายวิชาการสามารถก้าวหน้าในสายอาชีพได้ตามตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้น ดังนี้



ที่มา: ประกาศ ก.พ.อ. เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์

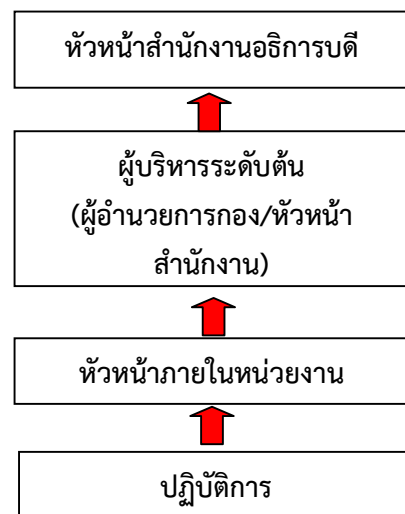
8) ความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) สายสนับสนุน

8.1 บุคลากรสายสนับสนุนสามารถก้าวหน้าในสายอาชีพได้ตามสายงานตามตำแหน่งสายสนับสนุน และตำแหน่งบริหารสายสนับสนุน ดังนี้



ที่มา: ประกาศ ก.พ.อ. เรื่องมาตรฐานการกำหนดตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น พ.ศ.2553

8.2 เส้นทางการก้าวหน้าในสายอาชีพ สายงานในตำแหน่งบริหารของสายสนับสนุนข้าราชการ/พนักงานมหาวิทยาลัย



ที่มา: ประกาศ ก.พ.อ. เรื่องมาตรฐานการกำหนดตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น พ.ศ.2553

9)การธำรงรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพ

การธำรงรักษาบุคลากรเป็นเรื่องผลประโยชน์และบริการต่าง ๆ ที่องค์กรจัดให้แก่บุคลากรองค์กรควรจะดำเนินการเพื่อให้เป็นขวัญกำลังใจและแรงจูงใจให้บุคลากรมีเจตคติที่ดี ซึ่งจะเกิดผลดีอันกลับมาสู่องค์กร การดำเนินงานองค์กรควรจะยึดหลักสำคัญ 6 ประการ

หลักความเสมอภาค การให้สิทธิประโยชน์โดยคำนึงถึงความเท่าเทียมกันให้มากที่สุด ไม่ควรแบ่งชั้นมากเกินไปจนเกิดความขัดแย้ง

หลักสิทธิประโยชน์ หมายถึง สิทธิประโยชน์ที่บุคลากรได้รับจะให้ประโยชน์แก่องค์กรและบุคลากรโดยส่วนตัว

หลักการจูงใจ หมายถึง การให้สิทธิประโยชน์นั้นจะต้องตรงกับความต้องการของบุคลากรส่วนใหญ่ หรือสิ่งที่ให้แก่บุคลากรนั้นเป็นสิ่งที่มีความหมายที่จะจูงใจให้บุคลากรลงมือปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ซึ่งจะก่อให้เกิดผลดีต่อทั้งองค์กรและตัวบุคลากรเอง

หลักการตอบสนองความต้องการ หมายถึง องค์กรจะมอบผลประโยชน์และบริการให้แก่บุคลากร จะต้องเอื้ออำนวยต่อความสะดวกและเกื้อกูลแก่บุคลากรอย่างแท้จริงมิฉะนั้นไม่ก่อให้เกิดประโยชน์ใด ๆ

หลักประสิทธิภาพ หมายถึง การจัดให้ผลประโยชน์แก่บุคลากรจะต้องคำนึงถึงผลลัพธ์ที่องค์กรและบุคลากรควรจะได้รับนั้นดีที่สุด รวดเร็วที่สุด แสดงประโยชน์และลงทุนน้อยที่สุด

หลักความพึงพอใจ เพื่อการธำรงรักษาบุคลากร หมายถึงการที่องค์กรจะต้องคำนึงถึงความพึงพอใจของบุคลากร คือ ความพอใจต่อผู้บังคับบัญชา ความพอใจต่อค่าตอบแทนความพอใจต่อเพื่อนร่วมงาน

ส่วนที่ 3

กลยุทธ์การบริหารและพัฒนาบุคลากร คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

1) ประเด็นยุทธศาสตร์

- 1) ยุทธศาสตร์ที่ 1 : พัฒนาศักยภาพคนทุกช่วงวัย
- 2) ยุทธศาสตร์ที่ 2 : คืบงานวิจัยสู่ท้องถิ่น
- 3) ยุทธศาสตร์ที่ 3 : พลิกฟื้นแผ่นดินด้วยวิชาการ
- 4) ยุทธศาสตร์ที่ 4 : สืบสานศิลปะและวัฒนธรรม
- 5) ยุทธศาสตร์ที่ 5 : ก้าวล้ำบริหารจัดการ

2) กลยุทธ์การบริหารและพัฒนาบุคลากร

กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ความสอดคล้องประเด็นยุทธศาสตร์คณะ
1. จัดทำ Career Path ของอาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุนทุกคน เสนอแผนพัฒนาบุคลากรต่อมหาวิทยาลัย 2. ผลักดันให้เกิดระบบการสร้างแรงจูงใจของบุคลากรสายสนับสนุนระดับมหาวิทยาลัยให้เอื้อต่อการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรสายสนับสนุน ได้แก่ ความก้าวหน้าทางสายวิชาชีพ และสายบริหาร	1. จัดทำ Career Path ของอาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุน 2. จัดทำแผนพัฒนารายบุคคล	ยุทธศาสตร์ที่ 5 : ก้าวล้ำบริหารจัดการ
3. ส่งเสริมการสนับสนุนการทำงานในรูปแบบเชิงบูรณาการทางด้านการเรียน การสอน การวิจัย การบริการวิชาการ โดยกรอบแนวปฏิบัติตามยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี และแผนพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง 20 ปี	โครงการยกระดับศักยภาพอาจารย์	ยุทธศาสตร์ที่ 5 : ก้าวล้ำบริหารจัดการ

กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ความสอดคล้องประเด็นยุทธศาสตร์คณะ
4. พัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนมีทักษะในการคิดวิเคราะห์และการสร้างนวัตกรรมเพื่อการพัฒนาศักยภาพของตนเอง ตามคุณลักษณะของงานที่รับผิดชอบ	โครงการยกระดับศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุนและหรือส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการความรู้ของสายสนับสนุน	ยุทธศาสตร์ที่ 5 : ก้าวล้ำบริหารจัดการ
5. พัฒนาระบบสารสนเทศด้านบุคลากรเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนให้มีความสมบูรณ์และสามารถใช้งานได้จริง	โครงการพัฒนาระบบสารสนเทศด้านบุคลากรเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร	ยุทธศาสตร์ที่ 5 : ก้าวล้ำบริหารจัดการ
6. เพิ่มจำนวนบุคลากรสายสนับสนุน เพื่อให้เป็นไปตามอัตราส่วนการให้บริการแก่อาจารย์ และนักศึกษาสำหรับการให้บริการที่เหมาะสม	จัดทำแผนอัตรากำลังบุคลากรสายสนับสนุน	ยุทธศาสตร์ที่ 5 : ก้าวล้ำบริหารจัดการ
7. ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการด้านคุณวุฒิและการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการให้เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด	โครงการยกระดับศักยภาพอาจารย์	ยุทธศาสตร์ที่ 5 : ก้าวล้ำบริหารจัดการ
8. พัฒนาระบบและกลไกของพี่เลี้ยงสายวิชาการและสายสนับสนุน เพื่อผลิตผลงานวิชาการ	โครงการพัฒนาระบบและกลไกของพี่เลี้ยงสายวิชาการและสายสนับสนุน เพื่อผลิตผลงานวิชาการ	ยุทธศาสตร์ที่ 5 : ก้าวล้ำบริหารจัดการ
9. พัฒนาระบบและกลไกการทำงานในรูปแบบของเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของสายวิชาการ	โครงการพัฒนาระบบและกลไกการทำงานในรูปแบบของเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของสายวิชาการ	ยุทธศาสตร์ที่ 5 : ก้าวล้ำบริหารจัดการ
10. ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรสายสนับสนุนเรียนรู้ในการปรับตัว และพัฒนาทักษะเพื่อรองรับนโยบาย การบริหารในระดับคณะและมหาวิทยาลัยเพื่อท้องถิ่น	โครงการยกระดับศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุนและหรือส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการความรู้ของสายสนับสนุน	ยุทธศาสตร์ที่ 5 : ก้าวล้ำบริหารจัดการ
11. พัฒนาผู้บริหารและระบบการบริหารงานอย่างเป็นระบบและครอบคลุมทั้งการดำเนินการเพื่อติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผน การจัดทำระบบรายงานผลที่สะท้อนผลการปฏิบัติงานตามแผนและนำผลไปปรับปรุงการดำเนินงาน	(11) พัฒนาผู้บริหารคณะด้านการบริหารจัดการหรือธรรมาภิบาล (ด้านคุณธรรมและความโปร่งใส)	ยุทธศาสตร์ที่ 5 : ก้าวล้ำบริหารจัดการ

ส่วนที่ 4

แผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร (2565-2569)

จากการนำผลการวิเคราะห์สถานการณ์ (SWOT Analysis) ในด้านบุคลากรของมหาวิทยาลัย พบว่ายังมีจำนวนบุคลากรไม่เพียงพอต่อการบริหารจัดการให้เป็นไปตามพันธกิจ เนื่องจากมีนโยบายการจำกัดอัตรากำลังบุคลากรภาครัฐ ทำให้ขาดแคลนบุคลากร ในขณะที่มีภาระงานเพิ่มมากขึ้น ดังนั้นเพื่อให้การพัฒนาบุคลากรบรรลุผลสำเร็จครอบคลุมทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ โดยมีจำนวนที่เพียงพอ มีคุณภาพเหมาะสม รวมทั้งการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพตรงตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน สามารถกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรได้ดังนี้

1. วางแผนอัตรากำลังคนให้เหมาะสมกับภารกิจ
2. กำหนดกระบวนการสรรหาบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งอย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้
3. วางแผน ส่งเสริม และพัฒนาบุคลากรให้มีคุณวุฒิที่สูงขึ้น
4. วางแผน ส่งเสริม และพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถที่เหมาะสม เพื่อความก้าวหน้าตามตำแหน่งงาน (Career Path) หรือวิชาชีพที่ครองอยู่
5. ส่งเสริม และสนับสนุนการจัดอบรม/เข้าร่วมอบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ในสายงานและที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเอง
6. ส่งเสริม และพัฒนาคุณภาพของบุคลากรให้มีคุณธรรมจริยธรรม มีคุณภาพชีวิตและสวัสดิการที่ดี

ในการดำเนินการจัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร ระยะ 5 ปี (2565-2569) โดยมีกระบวนการดังนี้

1. แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร ระยะ 5 ปี (2565-2569)
2. ดำเนินการจัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร ให้มีความสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ของคณะ
3. เสนอคณะกรรมการประจำคณะให้ความเห็นชอบ
4. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีการศึกษาซึ่งสอดคล้องกับแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ เพื่อใช้ในการกำกับ ติดตาม ให้การบริหารและพัฒนาบุคลากรเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด
5. รายงานผลการดำเนินงานตามแผน

จากแนวทางการพัฒนาบุคลากรข้างต้น สามารถกำหนดเป็นระยะ 5 ปี (2565-2569) โดยมีกำหนดดำเนินงานตามรอบ ปีงบประมาณ /ปีการศึกษา/ปีปฏิทินตามที่ได้ระบุไว้ในหมายเหตุอย่างชัด ดังนี้

แผนบริหารและพัฒนาบุคลากร ระยะ 5 ปี (2565-2569)
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

กลยุทธ์การบริหารและพัฒนาบุคลากร โครงการ ตัวชี้วัด และค่าเป้าหมาย

กลยุทธ์	โครงการ/ กิจกรรมหลัก	ตัวชี้วัด	หน่วย นับ	ปี 2565-2569					กลุ่มเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ ตัวชี้วัด	หมายเหตุ การรายงานฯ
				ค่าเป้าหมาย							
				2565	2566	2567	2568	2569			
1.จัดทำ Career Path ของอาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุนทุกคน เสนอแผนพัฒนาบุคลากรต่อมหาวิทยาลัย	(1) จัดทำ Career Path ของบุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายสนับสนุน (2) จัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP)	1. ร้อยละของอาจารย์ที่เป็นไปตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพเพิ่มขึ้น	ร้อยละ	≥20	≥20	≥25	≥25	≥30	อาจารย์ประจำคณะทุกคน	-คณบดี -รองคณบดี ฝ่ายวิชาการฯ -งานบริหารงานทั่วไป	ปีการศึกษา 2564-2568
		2. ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนที่เป็นไปตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ	ร้อยละ	50	50	50	100	100	บุคลากรสายสนับสนุนทุกคน	-คณบดี -หัวหน้าสำนักงานคณบดี -งานบริหารงานทั่วไป	ปีการศึกษา 2564-2568
		3. ร้อยละของอาจารย์ที่มีแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP)	ร้อยละ	100	100	100	100	100	อาจารย์ประจำคณะทุกคน	-คณบดี -รองคณบดี ฝ่ายวิชาการฯ -งานบริหารงานทั่วไป	ปีงบประมาณ 2565-2569

กลยุทธ์	โครงการ/ กิจกรรมหลัก	ตัวชี้วัด	หน่วย นับ	ปี 2565-2569					กลุ่มเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ ตัวชี้วัด	หมายเหตุ การรายงานฯ
				ค่าเป้าหมาย							
				2565	2566	2567	2568	2569			
		4. ร้อยละของ บุคลากรสาย สนับสนุนที่ แผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP)	ร้อยละ	100	100	100	100	100	บุคลากรสาย สนับสนุนทุกคน	-คณบดี -หัวหน้า สำนักงาน คณบดี -งาน บริหารงาน ทั่วไป	ปีงบประมาณ 2565-2569
2. ผลักดันให้เกิดระบบ การสร้างแรงจูงใจของ บุคลากรสายสนับสนุน ระดับมหาวิทยาลัยให้ เอื้อต่อการพัฒนา ศักยภาพของบุคลากร สายสนับสนุน ได้แก่ ความก้าวหน้าทางสาย วิชาชีพ และสาย บริหาร	(3) พัฒนาสายสนับสนุน ให้เข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	5.ร้อยละของสาย สนับสนุนที่ได้รับการ ส่งเสริมให้เข้าสู่ ตำแหน่งที่สูงขึ้น	ร้อยละ	100	100	100	100	100	บุคลากรสาย สนับสนุนทุกคน	-คณบดี -หัวหน้า สำนักงาน คณบดี -งาน บริหารงาน ทั่วไป	ปีการศึกษา 2564-2568
3. ส่งเสริมการ สนับสนุนการทำงานใน รูปแบบเชิงบูรณาการ ทางการเรียน การ สอน การวิจัย การ บริการวิชาการ โดย กรอบแนวปฏิบัติตาม ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี	(4) โครงการยกระดับ ศักยภาพอาจารย์	6.ร้อยละของ อาจารย์ประจำคณะ ที่ได้รับการส่งเสริม การสนับสนุนการ ทำงานในรูปแบบเชิง บูรณาการทางด้าน การเรียน การสอน การวิจัย การบริการ	ร้อยละ	10	15	20	25	30	บุคลากรสาย วิชาการทุกคน	-คณบดี -รองคณบดี ฝ่ายวิชาการฯ -งานบริการ การศึกษาและ พัฒนา นักศึกษา	ปีการศึกษา 2564-2568

กลยุทธ์	โครงการ/ กิจกรรมหลัก	ตัวชี้วัด	หน่วย นับ	ปี 2565-2569					กลุ่มเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ ตัวชี้วัด	หมายเหตุ การรายงานฯ
				ค่าเป้าหมาย							
				2565	2566	2567	2568	2569			
และแผนพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏ ลำปาง 20 ปี		วิชาการ โดยกรอบ แนวปฏิบัติตาม ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี และแผนพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏ ลำปาง 20 ปี									
4.พัฒนาบุคลากรสาย สนับสนุนมีทักษะใน การคิดวิเคราะห์และ การสร้างนวัตกรรมเพื่อ การพัฒนาศักยภาพ ของตนเอง ตาม คุณลักษณะของงานที่ รับผิดชอบ	(5) พัฒนาสมรรถนะ บุคลากรสายสนับสนุน	7.ร้อยละบุคลากร สายสนับสนุนที่ ได้รับการพัฒนา สมรรถนะตาม มาตรฐานตำแหน่ง	ร้อยละ	100	100	100	100	100	บุคลากรสาย สนับสนุนทุกคน	-คณบดี -หัวหน้า สำนักงาน คณบดี -งาน บริหารงาน ทั่วไป	ปีการศึกษา 2564-2568
		8.จำนวนคู่มือ ปฏิบัติงาน	เรื่อง	≥5	≥5	≥5	≥5	≥5	บุคลากรสาย สนับสนุน	-คณบดี -หัวหน้า สำนักงาน คณบดี -งาน บริหารงาน ทั่วไป	ปีการศึกษา 2564-2568
		9.จำนวนงานวิจัย จากงานประจำ และ หรืองานวิจัยสถาบัน และหรือผลงานเชิง วิเคราะห์ที่เพิ่มขึ้น	เรื่อง	≥1	≥1	≥2	≥2	≥2	บุคลากรสาย สนับสนุนทุกคน	-คณบดี -หัวหน้า สำนักงาน คณบดี -งาน	ปีการศึกษา 2564-2568

กลยุทธ์	โครงการ/ กิจกรรมหลัก	ตัวชี้วัด	หน่วย นับ	ปี 2565-2569					กลุ่มเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ ตัวชี้วัด	หมายเหตุ การรายงานฯ
				ค่าเป้าหมาย							
				2565	2566	2567	2568	2569			
									บริหารงาน ทั่วไป		
5. พัฒนาระบบ สารสนเทศด้าน บุคลากรเพื่อใช้เป็น ข้อมูลในการวางแผน การพัฒนา ศักยภาพของบุคลากร สายวิชาการและสาย สนับสนุนให้มีความ สมบูรณ์และสามารถ ใช้งานได้จริง	(6) พัฒนาระบบ สารสนเทศด้านบุคลากร	10.มีระบบระบบ สารสนเทศด้าน บุคลากร	ระบบ	1	1	1	1	1	หัวหน้างาน	-คณบดี -รองคณบดี ฝ่ายแผนฯ -หัวหน้างาน บริการ วิชาการและ ถ่ายทอด เทคโนโลยี	ปีงบประมาณ 2565-2569
6. เพิ่มจำนวนบุคลากร สายสนับสนุน เพื่อให้ เป็นไปตามอัตราส่วน การให้บริการแก่ อาจารย์ และนักศึกษา สำหรับการให้บริการที่ เหมาะสม	(7) จัดทำแผนอัตรากำลัง บุคลากรสายสนับสนุน	11.ทุกงานมีกรอบ อัตรากำลัง	งาน	-	2	3	2	2	หัวหน้างาน	-คณบดี -หัวหน้า สำนักงาน คณบดี -หัวหน้างาน	ปีงบประมาณ 2565-2569
7. ส่งเสริมการพัฒนา บุคลากรสายวิชาการ ด้านคุณวุฒิและการเข้า สู่ตำแหน่งทางวิชาการ ให้เป็นไปตามเกณฑ์ที่ กำหนด	(8) โครงการยกระดับ ศักยภาพอาจารย์	12.อาจารย์ประจำ ดำรงตำแหน่งทาง วิชาการ	ร้อยละ	≥10	≥10	≥15	≥15	≥15	อาจารย์ประจำ คณะทุกคน	-คณบดี -รองคณบดี ฝ่ายวิชาการฯ -งานบริการ การศึกษาและ พัฒนา	ปีการศึกษา 2564-2568

กลยุทธ์	โครงการ/ กิจกรรมหลัก	ตัวชี้วัด	หน่วย นับ	ปี 2565-2569					กลุ่มเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ ตัวชี้วัด	หมายเหตุ การรายงานฯ
				ค่าเป้าหมาย							
				2565	2566	2567	2568	2569			
										นักศึกษา	
		13.อาจารย์ประจำ ด้านคุณวุฒิระดับ ปริญญาเอก	ร้อยละ	≥5	≥5	≥5	≥5	≥5	อาจารย์ประจำ คณะทุกคน	-คณบดี -รองคณบดี ฝ่ายวิชาการฯ -งานบริการ การศึกษาและ พัฒนา นักศึกษา	ปีการศึกษา 2564-2568
8. พัฒนาระบบและ กลไกของพี่เลี้ยงสาย วิชาการและสาย สนับสนุน เพื่อผลิตผล งานวิชาการ	(9) โครงการพัฒนาระบบ และกลไกของพี่เลี้ยงสาย วิชาการเพื่อผลิตผลงาน วิชาการ	14. ร้อยละของพี่ เลี้ยงได้รับการ พัฒนาผ่านระบบ และกลไกเพื่อ ผลิตผลงานวิชาการ	ร้อยละ	≥5	≥5	≥5	≥5	≥5	อาจารย์ประจำ คณะทุกคน	-คณบดี -รองคณบดี ฝ่ายวิชาการฯ -งานบริการ การศึกษาและ พัฒนา นักศึกษา	ปีการศึกษา 2564-2568
		15. ร้อยละของพี่ เลี้ยงได้รับการ พัฒนาผ่านระบบ และกลไก เพื่อ ผลิตผลงานเข้าสู่ ตำแหน่งที่สูงขึ้น	ร้อยละ	≥1	≥1	≥1	≥1	≥1	บุคลากรสาย สนับสนุน	-คณบดี -หัวหน้า สำนักงาน คณบดี -งาน บริหารงาน ทั่วไป	ปีการศึกษา 2564-2568

กลยุทธ์	โครงการ/ กิจกรรมหลัก	ตัวชี้วัด	หน่วย นับ	ปี 2565-2569					กลุ่มเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ ตัวชี้วัด	หมายเหตุ การรายงานฯ
				ค่าเป้าหมาย							
				2565	2566	2567	2568	2569			
9. พัฒนาระบบและกลไกการทำงานในรูปแบบของเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของสายวิชาการทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย	(10) โครงการพัฒนาระบบและกลไกการทำงานในรูปแบบของเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการ	16.ร้อยละของอาจารย์ที่ทำงานในรูปแบบของเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการ	เรื่อง	≥5	≥5	≥5	≥5	≥5	อาจารย์ประจำคณะทุกคน	-คณบดี -รองคณบดี -ฝ่ายวิชาการฯ -งานบริการการศึกษาและพัฒนา นักศึกษา	ปีการศึกษา 2564-2568
10. ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรสายสนับสนุนเรียนรู้ในการปรับตัว และพัฒนาทักษะเพื่อรองรับนโยบาย การบริหารในระดับคณะ และมหาวิทยาลัย เพื่อท้องถิ่น	(11) โครงการยกระดับศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุน และหรือส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการจัดการความรู้ของสายสนับสนุน	17.ประเด็นการจัดการความรู้	ประเด็น	≥1	≥1	≥1	≥1	≥1	บุคลากรสายสนับสนุน	-คณบดี -หัวหน้าสำนักงาน คณบดี	ปีการศึกษา 2564-2568
11. พัฒนาผู้บริหารและระบบการบริหารงานอย่างเป็นระบบและครอบคลุมทั้งการดำเนินการเพื่อติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนการจัดทำระบบ	(12) พัฒนาผู้บริหารคณะ	18.ร้อยละของผู้บริหารที่ได้รับการพัฒนาด้านการบริหารจัดการหรือธรรมาภิบาล (ด้านคุณธรรมและความโปร่งใส)	ร้อยละ	100	100	100	100	100	ผู้บริหารคณะทุกคน	คณบดี	ปีงบประมาณ 2564-2568

กลยุทธ์	โครงการ/ กิจกรรมหลัก	ตัวชี้วัด	หน่วย นับ	ปี 2565-2569					กลุ่มเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ ตัวชี้วัด	หมายเหตุ การรายงานฯ
				ค่าเป้าหมาย							
				2565	2566	2567	2568	2569			
รายงานผลที่สะท้อนผล การปฏิบัติงานตามแผน และนำผลไปปรับปรุง การดำเนินงาน											

ส่วนที่ 5

การนำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรสู่การปฏิบัติ

1) การนำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรสู่การปฏิบัติ

การนำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรไปดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดถือเป็นขั้นตอนสำคัญซึ่งต้องเกิดจากความร่วมมือจากบุคลากรทุกคนในหน่วยงาน ดังนั้น เพื่อให้แผนดังกล่าวมีความสอดคล้องกันในระดับนโยบายจนถึงระดับปฏิบัติการ ตลอดจนมีแนวทางการดำเนินงานที่สนับสนุนซึ่งกันและกัน เห็นควรดำเนินการดังนี้

1.1 การบริหาร

1.1.1 ระดับนโยบาย มีการแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารและพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานเพื่อทำหน้าที่กำกับดูแลนโยบายที่เกี่ยวข้องกับส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย พิจารณากำหนดนโยบายเสนอความเห็นก่อนนำเสนอคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย เพื่อให้เกิดผลในทางปฏิบัติ

1.1.2 ระดับขับเคลื่อนแผน มีคณะ/หน่วยงานทำหน้าที่ในการนำนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร รวมทั้งติดตามความก้าวหน้า และนำเสนอข้อแนะนำ รวมทั้งปัญหาอุปสรรคในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติเสนอต่อคณะกรรมการบริหารและพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยต่อไป

1.1.3 ระดับปฏิบัติการ ประกอบด้วยบุคลากรของหน่วยงานทุกคนจะต้องรับทราบนโยบายการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร และนำไปปฏิบัติในส่วนที่ตนมีความเกี่ยวข้อง

1.2 การขับเคลื่อนแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร ในระดับต่าง ๆ

1.2.1 ระดับมหาวิทยาลัย เพื่อให้มีการบูรณาการแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยและแผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย และนำไปกำหนดเป็นกรอบของแผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยและคณะ/หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และใช้เป็นกรอบและแนวทางในการพิจารณาจัดสรรงบประมาณ และดูแลรับผิดชอบโครงการ/กิจกรรมในการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรในภาพรวมเพื่อให้เกิดผลเป็นรูปธรรม

1.2.2 ระดับคณะ/หน่วยงาน เพื่อให้มีการขับเคลื่อนแผนไปสู่การปฏิบัติในระดับคณะ/หน่วยงาน โดยผลักดันให้นโยบายการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรเป็นส่วนหนึ่งของแผนยุทธศาสตร์ของคณะ/หน่วยงาน รวมทั้งเป้าหมาย มาตรการ และแนวทางไปดำเนินการจัดทำโครงการ/กิจกรรมเพื่อให้เกิดผลเป็นรูปธรรมและการมีส่วนร่วมในโครงการ/กิจกรรมที่มหาวิทยาลัยดำเนินการในภาพรวม

1.2.3 ระดับบุคคล ให้คณะ/หน่วยงานนำตัวชี้วัดของแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรที่เกี่ยวกับตัวบุคคลไปกำหนดในกรอบการประเมินผล KPI ระดับบุคคล เพื่อวัดผลงานระดับบุคคลและนำไปสู่การเป็นส่วนหนึ่งของการพิจารณาความดีความชอบระดับบุคคล หรือการต่อสัญญาจ้างต่อไป

2) แนวทางการติดตามประเมินผล

เพื่อให้การติดตามและประเมินผลแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำปาง บรรลุเป้าหมายตามเป้าประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงควรดำเนินการดังนี้

2.1 แต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนาบุคลากรของคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำปาง และทำหน้าที่กำกับติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผน

2.2 ให้ผู้รับผิดชอบรายงานผลการปฏิบัติงานตามค่าเป้าหมายรายยุทธศาสตร์ของแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำปาง และเมื่อสิ้นสุดปีการศึกษา หรือปีงบประมาณ ต่อคณะกรรมการประจำคณะ เพื่อให้ข้อเสนอแนะ ทบทวนปัญหาและอุปสรรคของการดำเนินงานตามแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร

2.3 กำหนดให้ผู้รับผิดชอบนำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร บูรณาการร่วมกับการจัดทำแผนปฏิบัติราชการประจำปีของมหาวิทยาลัยและแผนปฏิบัติราชการประจำปีของคณะ/หน่วยงาน

2.4 ให้นำตัวชี้วัดในแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรไปกำหนดเป็นส่วนหนึ่งในการประเมินประเมินผลการปฏิบัติราชการสำหรับรายบุคคล

2.5 ทบทวนแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรทุกปี เพื่อติดตามความก้าวหน้าในการดำเนินงานและปรับปรุงแผนฯ ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ด้านต่างๆ

ภาคผนวก



คำสั่งคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง
ที่ ๐๑๔ /๒๕๖๔
เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการบริหารและพัฒนาบุคลากร
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง

พระราชกฤษฎีกา ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมือง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๒ ให้ส่วนราชการจัดให้มีการทบทวนภารกิจของต้นว่าภารกิจใดมีความจำเป็น หรือ สมควรที่จะ ยกเลิก ปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงการดำเนินการต่อไปหรือไม่ โดยคำนึงถึงยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บท แผนการปฏิรูปประเทศ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ นโยบายของคณะรัฐมนตรีที่แถลงต่อสภา และแผนอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ให้เกิดความคุ้มค่าของภารกิจ กรอบกับแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร ฉบับปี พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๖๔ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง จะสิ้นสุดลง ในปี พ.ศ.๒๕๖๔ เพื่อให้การบริหารและการพัฒนาบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัย ราชภัฏลำปาง เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ จึงมีการทบทวนและจัดทำแผนบริหารและ พัฒนาบุคลากร คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง ระยะ ๕ ปี (๒๕๖๕-๒๕๖๙)

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๓๑ (๑) และ (๒) แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. ๒๕๔๗ และอาศัยอำนาจตามคำสั่งมหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง ที่ ๒๖๒๔/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๒ ตุลาคม ๒๕๖๓ เรื่อง การมอบอำนาจให้คณบดี ผู้อำนวยการสำนัก สถาบัน ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี และผู้อำนวยการโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง ปฏิบัติราชการแทนอธิการบดี ตอนที่ ๒ มอบหมายงานให้คณบดีและผู้อำนวยการโรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปางรับผิดชอบ หมวด ๑ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารและพัฒนาบุคลากร คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ ลำปาง ระยะ ๕ ปี (๒๕๖๕-๒๕๖๙) ดังนี้

- | | |
|---|----------------------------|
| ๑. คณบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ | ประธานกรรมการ |
| ๒. รองคณบดีฝ่ายวิชาการและประกันคุณภาพการศึกษา | รองประธานกรรมการ |
| ๓. รองคณบดีฝ่ายแผน | กรรมการ |
| ๔. รองคณบดีฝ่ายกิจการนักศึกษาและอาคารสถานที่ | กรรมการ |
| ๕. ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายยุทธศาสตร์และบริการวิชาการ | กรรมการ |
| ๖. ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายวิชาการต่างประเทศและกิจการนักศึกษา | กรรมการ |
| ๗. ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายประกันคุณภาพการศึกษาและกิจการพิเศษ | กรรมการ |
| ๘. ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายวิทยบริการและสารสนเทศ | กรรมการ |
| ๙. หัวหน้าสำนักงานคณบดี | กรรมการ |
| ๑๐. หัวหน้างานบริการการศึกษาและพัฒนานักศึกษา | กรรมการและเลขานุการ |
| ๑๑. หัวหน้างานบริการวิชาการและถ่ายทอดเทคโนโลยี | กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ |

๑๒. หัวหน้างานบริหารงานทั่วไป

กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ

๑๓. นางสาวณัฐชา นามปวน

กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ

มีหน้าที่ จัดทำ ติดตาม ประเมินผล ทบทวน และรายงานความสำเร็จตามตัวชี้วัดของแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร ระยะ ๕ ปี (๒๕๖๕-๒๕๖๙) คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง

ทั้งนี้ ให้คณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งทุกท่าน ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบและเอาใจใส่อย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้บังเกิดผลดีต่อทางราชการ ต่อไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๒ มกราคม พ.ศ.๒๕๖๔



(รองศาสตราจารย์วิไลลักษณ์ พรหมเสน)
คณบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
ปฏิบัติราชการแทน อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง