



รายงานผลการประเมินความสำเร็จตามแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร (2565-2569)

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ประจำปีการศึกษา 2567

และรายงานผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาอาจารย์และบุคลากร

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ปีการศึกษา 2567

โดยงานวิชาการและกิจการนักศึกษา คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง

ส่วนที่ 1

1) รายงานผลการดำเนินงานตามแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร ประจำปีการศึกษา 2567 คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

ตามแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร 2565-2569 ระยะ 5 ปี ได้กำหนดตัวชี้วัด จำนวน 18 ตัวชี้วัด และในปีการศึกษา 2567 สามารถดำเนินการได้ จำนวน 15 ตัวชี้วัด คิดเป็นร้อยละ 83.33 และไม่บรรลุ จำนวน 16.67 ดังรายละเอียดต่อไปนี้

กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ปี2567				ผลการดำเนินงาน ☒ บรรลุเป้าหมาย ☒ ไม่บรรลุเป้าหมาย	หมายเหตุ/หลักฐาน อ้างอิง
			ค่าเป้าหมาย		ผลการดำเนินงาน			
			เป้าหมาย	หน่วยนับ	เป้าหมาย	หน่วยนับ		
1.จัดทำ Career Path ของอาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุนทุกคน เสนอแผนพัฒนาบุคลากรต่อมหาวิทยาลัย	(1) จั ด ทำ Career Path ของบุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายสนับสนุน (2) จัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP)	1. ร้อยละของอาจารย์ที่เป็นไปตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ <u>เพิ่มขึ้น</u>	ร้อยละ	≥20	ร้อยละ	40	☒ บรรลุเป้าหมาย	- ปีการศึกษา 2567 มีอาจารย์ที่ยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการ จำนวน 5 คน ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 40 ได้แก่ - ผศ.อัคร บุปผาจำเริญ - ผศ.ดร.ปิยรัตน์ วงศ์จุมมะลิ
		2. ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนที่เป็นไปตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ	ร้อยละ	50	ร้อยละ	0	☒ ไม่บรรลุเป้าหมาย	บุคลากรสายสนับสนุนบุคลากรสายสนับสนุนที่สามารถเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ตาม คุณ สม บั ตี จำนวน 2 คน แต่ยังไม่

กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ปี2567				ผลการดำเนินงาน ☒ บรรลุเป้าหมาย ☒ ไม่บรรลุเป้าหมาย	หมายเหตุ/หลักฐาน อ้างอิง
			ค่าเป้าหมาย		ผลการดำเนินงาน			
			เป้าหมาย	หน่วยนับ	เป้าหมาย	หน่วยนับ		
								เป็น ไป ตาม เส้น ทาง ความก้าวหน้าในสายอาชีพ ทั้ง 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0
		3. ร้อยละของ อาจารย์ที่มี แผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP)	ร้อยละ	100	ร้อยละ	100	☒ บรรลุเป้าหมาย	แผน IDP รายบุคคล อาจารย์ ประจำปี งบประมาณ พ.ศ.2568
		4. ร้อยละของ บุคลากรสาย สนับสนุนที่ แผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP)	ร้อยละ	100	ร้อยละ	100	☒ บรรลุเป้าหมาย	แผน IDP รายบุคคล บุคลากรสายสนับสนุน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568
2. ผลักดันให้เกิดระบบ การสร้างแรงจูงใจของ บุคลากรสายสนับสนุน	(3) พัฒนาสาย สนับสนุนให้เข้าสู่ ตำแหน่งที่สูงขึ้น	5.ร้อยละของสาย สนับสนุนที่ได้รับการ ส่งเสริมให้เข้าสู่	ร้อยละ	100	ร้อยละ	100	☒ บรรลุเป้าหมาย	ปีการศึกษา 2567 บุคลากร สายสนับสนุนที่จะเข้าสู่ ตำแหน่ง จำนวน 2 คน

กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ปี2567				ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ/หลักฐาน อ้างอิง
			ค่าเป้าหมาย		ผลการดำเนินงาน		☒ บรรลุเป้าหมาย	
			เป้าหมาย	หน่วยนับ	เป้าหมาย	หน่วยนับ	☒ ไม่บรรลุเป้าหมาย	
ระดับมหาวิทยาลัยให้เอื้อต่อการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรสายสนับสนุน ได้แก่ ความก้าวหน้าทางสายวิชาชีพ และสายบริหาร		ตำแหน่งที่สูงขึ้น						
3. ส่งเสริมการสนับสนุนการทำงานในรูปแบบเชิงบูรณาการทางด้านการเรียน การสอน การวิจัย การบริการวิชาการ โดยกรอบแนวปฏิบัติตามยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี และแผนพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง 20 ปี	(4) โครงการยกระดับศักยภาพอาจารย์	6.ร้อยละของอาจารย์ประจำคณะที่ได้รับการส่งเสริมการสนับสนุนการทำงานในรูปแบบเชิงบูรณาการทางด้านการเรียน การสอน การวิจัย การบริการวิชาการ โดยกรอบแนวปฏิบัติตามยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี และแผนพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏ	ร้อยละ	15	ร้อยละ	60.69	☒ บรรลุเป้าหมาย	- ปีการศึกษา 2567 มีอาจารย์ประจำทั้งหมด 72.50 คน มีอาจารย์อาจารย์ประจำคณะที่ได้รับการส่งเสริมการสนับสนุนการทำงานในรูปแบบเชิงบูรณาการทางด้านการเรียน การสอน การวิจัย การบริการวิชาการ โดยกรอบแนวปฏิบัติตามยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี และแผนพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง 20 ปี ผ่านการดำเนิน

กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ปี2567				ผลการดำเนินงาน ☑ บรรลุเป้าหมาย ☒ ไม่บรรลุเป้าหมาย	หมายเหตุ/หลักฐาน อ้างอิง
			ค่าเป้าหมาย		ผลการดำเนินงาน			
			เป้าหมาย	หน่วยนับ	เป้าหมาย	หน่วยนับ		
		ล่าปาง 20 ปี						โครงการบริการวิชาการเชิงพื้นที่ของคณะมนุษยฯ ที่ได้รับงบประมาณดำเนินโครงการ และจัดลงแต่ละพื้นที่จำนวน 33 พื้นที่แยกตามโครงการ โดยมีอาจารย์เป็นผู้รับผิดชอบโครงการ และดำเนินการร่วม จำนวน 44 คน ดังนั้น ร้อยละ ของอาจารย์ประจำคณะที่ได้รับการส่งเสริมการทำงานในรูปแบบบูรณาการฯ คิดเป็นร้อยละ 60.69
4.พัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนมีทักษะในการคิดวิเคราะห์และการสร้างนวัตกรรมเพื่อการพัฒนา ศักยภาพของตนเอง ตาม	(5) พัฒนาสมรรถนะบุคลากรสายสนับสนุน	7.ร้อยละบุคลากรสายสนับสนุนที่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะตามมาตรฐานตำแหน่ง	ร้อยละ	≥25	ร้อยละ	0	☒ ไม่บรรลุเป้าหมาย	ในปีการศึกษา 2567 บุคลากรสายสนับสนุนที่มีคุณสมบัติตามเกณฑ์การขอตำแหน่งที่สูงขึ้น จำนวน 2 คน แต่ไม่ได้รับการพัฒนา

กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ปี2567				ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ/หลักฐาน อ้างอิง
			ค่าเป้าหมาย		ผลการดำเนินงาน		☒ บรรลุเป้าหมาย	
			เป้าหมาย	หน่วยนับ	เป้าหมาย	หน่วยนับ	☒ ไม่บรรลุเป้าหมาย	
คุณลักษณะของงานที่รับผิดชอบ								สมรรถนะตามมาตรฐานตำแหน่ง ได้แก่ 1.นางสาวนิลวรรณ ชมภูโคตร 2.นางรัตติยา ทวีกุล
		8. จำนวนคู่มือปฏิบัติงาน	เรื่อง	≥5	เรื่อง	5	☒ บรรลุเป้าหมาย	ปีการศึกษา 2567 มีบุคลากรสายสนับสนุนมีการปรับปรุงและพัฒนาคู่มือปฏิบัติงานหลักจำนวน 3 เรื่อง -นางจันทร์พอง มงคล คู่มือปฏิบัติงานหลัก เรื่อง การจ้างเหมาบริการบุคคลธรรมดา (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2567) - นายธวัชชัย ปันไ้ทะ คู่มือปฏิบัติงานหลัก เรื่อง การรับส่งหนังสือราชการ - นางสาวณัฐชา นามปวน คู่มือปฏิบัติงานหลัก เรื่อง การเบิกจ่ายค่าอาหารว่าง

กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ปี2567				ผลการดำเนินงาน ☒ บรรลุเป้าหมาย ☒ ไม่บรรลุเป้าหมาย	หมายเหตุ/หลักฐาน อ้างอิง
			ค่าเป้าหมาย		ผลการดำเนินงาน			
			เป้าหมาย	หน่วยนับ	เป้าหมาย	หน่วยนับ		
								และอาหารกลางวันผ่านระบบ 3 มิติ -นางสาวเจนจิรา แก้วมณี คู่มือปฏิบัติงานหลัก เรื่อง การประกันคุณภาพ การศึกษาภายในระดับหลักสูตร คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง -นางสาวเจนจิรา แก้วมณี คู่มือปฏิบัติงานหลัก เรื่อง เรื่อง การดำเนินการศึกษาวิจัย โดยใช้ทุนส่วนตัว ของบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง พ.ศ.2568

กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ปี2567				ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ/หลักฐาน อ้างอิง
			ค่าเป้าหมาย		ผลการดำเนินงาน		☒ บรรลุเป้าหมาย	
			เป้าหมาย	หน่วยนับ	เป้าหมาย	หน่วยนับ	☒ ไม่บรรลุเป้าหมาย	
		9. จำนวนงานวิจัย จากงานประจำ และ หรืองานวิจัยสถาบัน และหรือผลงานเชิง วิเคราะห์ที่เพิ่มขึ้น	เรื่อง	≥1	เรื่อง	0	☒ ไม่บรรลุ เป้าหมาย	ในปีการศึกษา 2567 ไม่มี บุคลากรสายสนับสนุน ผลิตผลงานวิจัยจากงาน ประจำ และหรืองานวิจัย สถาบันและหรือผลงาน เชิงวิเคราะห์ที่เพิ่มขึ้น
5. พัฒนาระบบ สารสนเทศด้านบุคลากร เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการ วางแผนการพัฒนา ศักยภาพของบุคลากรสาย วิชาการและสายสนับสนุน ให้มีความสมบูรณ์และ สามารถใช้งานได้จริง	(6) พัฒนาระบบ สารสนเทศด้าน บุคลากร	10.มีระบบ สารสนเทศด้าน บุคลากร	ระบบ	1	ระบบ	1	☒ บรรลุเป้าหมาย	พัฒนาระบบสารสนเทศ ด้านบุคลากร เพื่อให้ ครอบคลุมทุกมิติ
6. เพิ่มจำนวนบุคลากร สายสนับสนุน เพื่อให้ เป็นไปตามอัตราส่วนการ ให้บริการแก่อาจารย์ และ	(7) จัดทำแผน อัตรากำลังบุคลากร สายสนับสนุน	11.ทุกงานมีกรอบ อัตรากำลัง	งาน	3	งาน	3	☒ บรรลุเป้าหมาย	กรอบอัตรากำลัง 2565- 2569

กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ปี2567				ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ/หลักฐาน อ้างอิง
			ค่าเป้าหมาย		ผลการดำเนินงาน		☒ บรรลุเป้าหมาย	
			เป้าหมาย	หน่วยนับ	เป้าหมาย	หน่วยนับ	☒ ไม่บรรลุเป้าหมาย	
นักศึกษาสำหรับการให้บริการที่เหมาะสม								
7. ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการด้านคุณวุฒิและการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการให้เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด	(8) โครงการยกระดับศักยภาพอาจารย์	12.อาจารย์ประจำดำรงตำแหน่งทางวิชาการ	ร้อยละ	≥10	ร้อยละ	60.09	☒ บรรลุเป้าหมาย	ปีการศึกษา 2567 มีอาจารย์ประจำทั้งหมด 72.50 คน และมีอาจารย์ที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการจำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 60.09 (นับตามเกณฑ์การประกันคุณภาพการศึกษา)
		13.อาจารย์ประจำด้านคุณวุฒิระดับปริญญาเอก	ร้อยละ	≥5	ร้อยละ	42.76	☒ บรรลุเป้าหมาย	ปี การ ศึ ก ษา 2 5 6 7 มีอาจารย์ประจำทั้งหมด 72.5 คน และมีอาจารย์ที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 42.76 โดยมีจำนวนอาจารย์ที่มีคุณวุฒิปริญญาเอกเพิ่มจากปีการศึกษา 2566 จำนวน 1 คน คือ ผศ.ดร.รัชดาพร หวลอารมย์ (นับตามเกณฑ์การประกันคุณภาพการศึกษา)

กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ปี2567				ผลการดำเนินงาน ☒ บรรลุเป้าหมาย ☒ ไม่บรรลุเป้าหมาย	หมายเหตุ/หลักฐาน อ้างอิง
			ค่าเป้าหมาย		ผลการดำเนินงาน			
			เป้าหมาย	หน่วยนับ	เป้าหมาย	หน่วยนับ		
8. พัฒนาระบบและกลไกของพี่เลี้ยงสายวิชาการและสายสนับสนุน เพื่อผลิตผลงานวิชาการ	(9) โครงการพัฒนาระบบและกลไกของพี่เลี้ยงสายวิชาการเพื่อผลิตผลงานวิชาการ	14. ร้อยละของพี่เลี้ยงได้รับการพัฒนาผ่านระบบและกลไกเพื่อผลิตผลงานวิชาการ(สายวิชาการ)	ร้อยละ	≥5	ร้อยละ	11.03	☒ บรรลุเป้าหมาย	- ปีการศึกษา 2567 คณะมีจำนวน อาจารย์ทั้งสิ้น 72.5 คน ได้รับการแต่งตั้งโดยมหาวิทยาลัยให้ทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยงได้รับการพัฒนาผ่านระบบและกลไกเพื่อผลิตผลงานวิชาการ (สายวิชาการ) จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 11.03
		15. ร้อยละของพี่เลี้ยงได้รับการพัฒนาผ่านระบบและกลไกเพื่อผลิตผลงานเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น (สายสนับสนุน)	ร้อยละ	≥1	ร้อยละ	≥100	☒ บรรลุเป้าหมาย	- ปีการศึกษา 2567 คณะมีพี่เลี้ยง จำนวน 3 คน ได้รับการพัฒนาผ่านระบบและกลไก เพื่อผลิตผลงานเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นครบทุกคน (ชำนาญการจำนวน 3 คน)
9. พัฒนาระบบและกลไกการทำงานในรูปแบบของเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของสายวิชาการ	(10) โครงการพัฒนาระบบและกลไกการทำงานในรูปแบบของเครือข่ายความ	16. ร้อยละของอาจารย์ที่ทำงานในรูปแบบของเครือข่ายความ	เรื่อง	≥5	เรื่อง	7	☒ บรรลุเป้าหมาย	คณะมีการทำงานในรูปแบบของเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการดังนี้ 1) ด้านการรับนักศึกษา

กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ปี2567				ผลการดำเนินงาน ☒ บรรลุเป้าหมาย ☒ ไม่บรรลุเป้าหมาย	หมายเหตุ/หลักฐาน อ้างอิง
			ค่าเป้าหมาย		ผลการดำเนินงาน			
			เป้าหมาย	หน่วยนับ	เป้าหมาย	หน่วยนับ		
ทั้ง ภายใน และ หรือ ภายนอกมหาวิทยาลัย	ร่วมมือทางวิชาการ	ร่วมมือทางวิชาการ						และการพัฒนานักศึกษา ภายนอกประเทศ 1.1 ความร่วมมือ ระหว่างมหาวิทยาลัยเปิด ยูนิอันและมหาวิทยาลัย ราชภัฏลำปาง (รับนักศึกษา สาขาวิชาภาษาไทยเพื่อการ สื่อสารสำหรับชาว ต่างประเทศ) 1.2 ความร่วมมือ ระหว่างมหาวิทยาลัยครู นานาชาติกว๋างซี สาธารณรัฐประชาชนจีน และมหาวิทยาลัยราชภัฏ ลำปาง (รับนักศึกษา สาขาวิชาภาษาไทยเพื่อการ สื่อสารสำหรับชาว ต่างประเทศ) 1.3 ความร่วมมือ

กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ปี2567				ผลการดำเนินงาน ☒ บรรลุเป้าหมาย ☒ ไม่บรรลุเป้าหมาย	หมายเหตุ/หลักฐาน อ้างอิง
			ค่าเป้าหมาย		ผลการดำเนินงาน			
			เป้าหมาย	หน่วยนับ	เป้าหมาย	หน่วยนับ		
								ระหว่างมหาวิทยาลัยราชภัฏลำปางกับ Xishuangbanna Vocational and Technical College (รับนักศึกษาสาขาวิชาภาษาไทยเพื่อการสื่อสารสำหรับชาวต่างประเทศ) 2) ความร่วมมือทางวิชาการ ระหว่างคณะกับหน่วยงานฯ เพื่อการให้บริการแก่ชุมชน/สังคมจำนวน 4 หน่วยงานดังนี้ 2.1 ความร่วมมือระหว่างเทศบาลตำบลวังเหนือ อ.วังเหนือ จ.ลำปาง 2.2 ความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลเสริมขวา อ.เสริมงาม

กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ปี2567				ผลการดำเนินงาน ☑ บรรลุเป้าหมาย ☒ ไม่บรรลุเป้าหมาย	หมายเหตุ/หลักฐาน อ้างอิง
			ค่าเป้าหมาย		ผลการดำเนินงาน			
			เป้าหมาย	หน่วยนับ	เป้าหมาย	หน่วยนับ		
								จ.ลำปาง 2.3 ความร่วมมือ ระหว่างเทศบาลตำบลทุ่ง หัวช้าง อ.ทุ่งหัวช้าง จ. ลำพูน 2.4 ความร่วมมือ ระหว่างเทศบาลตำบลบ้าน ใหม่ อ.วังเหนือ จ.ลำปาง
10. ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรสายสนับสนุนเรียนรู้ในการปรับตัว และพัฒนาทักษะเพื่อรองรับนโยบาย การบริหารในระดับคณะและมหาวิทยาลัยเพื่อท้องถิ่น	(11) โครงการยกระดับศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุน และหรือส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการความรู้ของสายสนับสนุน	17.ประเด็นการจัดการความรู้	ประเด็น	≥1	ประเด็น	≥1	☑ บรรลุเป้าหมาย	ประเด็นการจัดการความรู้เรื่อง การจัดทำคู่มือปฏิบัติงานหลัก
11.พัฒนาผู้บริหารและระบบการบริหารงานอย่างเป็นระบบและครอบคลุมทั้งการดำเนินการเพื่อ	(12) พัฒนาผู้บริหารคณะ	18.ร้อยละของผู้บริหารที่ได้รับการพัฒนาด้านการบริหารจัดการหรือ	ร้อยละ	100	ร้อยละ	100	☑ บรรลุเป้าหมาย	ผู้บริหารที่ได้รับการพัฒนาด้านการบริหารจัดการหรือธรรมาภิบาล โดยการเข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริม

กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ปี2567				ผลการดำเนินงาน ☒ บรรลุเป้าหมาย ☒ ไม่บรรลุเป้าหมาย	หมายเหตุ/หลักฐาน อ้างอิง
			ค่าเป้าหมาย		ผลการดำเนินงาน			
			เป้าหมาย	หน่วยนับ	เป้าหมาย	หน่วยนับ		
ติดตามและประเมินการดำเนินงานตามแผน การจัดทำระบบรายงานผลที่สะท้อนผลการปฏิบัติงานตามแผนและนำไปปรับปรุงการดำเนินงาน		ธรรมาภิบาล (ด้านคุณธรรมและความโปร่งใส)						คุณธรรมและความโปร่งใส การดำเนินงานของ หน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 เมื่อวันที่ 21 มีนาคม 2568 เวลา 13.30 น. ณ ห้องประชุมเมธาทัพ ชั้น 5 คณะมนุษยศาสตร์และ สังคมศาสตร์ (อาคาร 52) มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง

จากตารางพบว่า มีจำนวน 3 ตัวชี้วัดที่ยังไม่สามารถดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด ได้แก่

1) จัดทำ Career Path ของอาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุนทุกคน เสนอแผนพัฒนาบุคลากรต่อมหาวิทยาลัย โดยบุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายสนับสนุนจะต้องจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP)

ผลการดำเนินงาน พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนที่สามารถเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นตามคุณสมบัติ จำนวน 2 คน ไม่สามารถที่จะเป็นไปตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพทั้ง 2 คน คณะฯ ควรจะต้องมีระบบกำกับ ติดตาม สนับสนุนให้บุคลากรสายสนับสนุนทั้งที่มีคุณสมบัติตามเกณฑ์หรือยังไม่มีคุณสมบัติ เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมและวางแผนเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น

2) การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรสายสนับสนุน

ผลการดำเนินงาน พบว่า ในปีการศึกษา 2567 บุคลากรสายสนับสนุนที่มีคุณสมบัติตามเกณฑ์การขอตำแหน่งที่สูงขึ้น จำนวน 2 คน แต่ไม่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะตามมาตรฐานตำแหน่ง คณะฯ ควรจะมีการส่งเสริมและสนับสนุน และรวมถึงการจัดโครงการพัฒนาสมรรถนะตามตำแหน่งที่เหมาะสมให้กับบุคลากรสายสนับสนุน

3) การพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนมีทักษะในการคิดวิเคราะห์และการสร้างนวัตกรรมเพื่อการพัฒนาศักยภาพของตนเอง ตามคุณลักษณะของงานที่รับผิดชอบ

ผลการดำเนินงานพบว่า ในปีการศึกษา 2567 ไม่มีบุคลากรสายสนับสนุนผลิตผลงานวิจัยจากงานประจำ และหรืองานวิจัยสถาบันและหรือผลงานเชิงวิเคราะห์ที่เพิ่มขึ้น คณะฯ อาจทบทวนโครงการ/กิจกรรม การผลิตผลงานวิจัยจากงานประจำ ว่ามีความจำเป็นและเหมาะสมกับการการบริหารและพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนอยู่หรือไม่ ทั้งหากยังคงต้องดำเนินโครงการ/กิจกรรมดังกล่าว อาจจะต้องร่วมกันวางแผนส่งเสริมและพัฒนา ที่จะนำไปสู่การผลิตผลงานวิจัยจากงานประจำได้อย่างต่อเนื่อง

ส่วนที่ 2 การดำเนินงานตามข้อเสนอแนะและแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนา ในรอบปีการศึกษา 2566

ข้อเสนอแนะ	แนวทางในการปรับปรุงและพัฒนา ปีการศึกษา 2567
1. คณะฯ ต้องวางแผนส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการพัฒนาอาจารย์ทางด้านวิชาการและทางด้านวิชาชีพ เพื่อให้อาจารย์ได้รับการพัฒนาสมรรถนะที่เหมาะสม และสามารถนำไปสู่ตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้น	1. คณะฯ ได้กำหนดให้อาจารย์ทุกคนจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) 2. คณะฯ ร่วมกับหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยฯ ในการส่งอาจารย์เข้าร่วมอบรมด้านสมรรถนะอาจารย์ทางด้านวิชาการและวิชาชีพ อาทิ สรรถนะการเตรียมความพร้อมเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ อบรมด้านการวิจัย อบรมด้านวิชาการ ยกตัวอย่างโครงการที่เข้าร่วมดังนี้ 2.1 ส่งเข้าร่วมอบรมเตรียมความพร้อมคณาจารย์สู่ตำแหน่งทางวิชาการโครงการอบรม “การเตรียมความพร้อมสู่ตำแหน่งทางวิชาการ” ณ ห้องประชุมสรวงคำ ชั้น 2 ศูนย์คอมพิวเตอร์ สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เมื่อวันที่ 23 พฤษภาคม 2568 โดยการการอบรมครั้งนี้ได้รับเกียรติจาก ศ.ดร.วิทยา จันทศิริลา นายกสภามหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เป็นวิทยากรบรรยายให้ความรู้และเทคนิคเกี่ยวกับการจัดทำเอกสารประกอบการประเมินผลการสอน และแนวทางการผลิตผลงานทางวิชาการ เช่น การเขียนหนังสือและตำราอย่างมีคุณภาพ เพื่อเตรียมความพร้อมในการขอตำแหน่งทางวิชาการ เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนคณาจารย์ที่ยังไม่ได้รับตำแหน่งทางวิชาการ ให้มีความเข้าใจในกระบวนการเข้าสู่ตำแหน่ง ข้อกำหนด แนวทางปฏิบัติ และเกณฑ์การประเมินต่างๆ อันจะเป็นประโยชน์ต่อการวางแผนพัฒนา และจัดทำเอกสารอย่างถูกต้อง มีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับเกณฑ์มาตรฐานในปัจจุบัน โดยมีคณาจารย์ของคณะฯ เข้าร่วมจำนวนทั้งสิ้น จำนวน 20 คน ให้ความสนใจและความตระหนักในบทบาททางวิชาการที่สำคัญต่อการพัฒนาตนเองและสถาบัน 2.2 ส่งเข้าร่วมโครงการอบรม Implementing AUN-QA : A Learning Outcomes Approach เพื่อให้การบริหารจัดการหลักสูตรและออกแบบกระบวนการเรียนรู้ให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในผลลัพธ์การเรียนรู้ตามมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา ผลักดันการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับแนวคิดการจัดการศึกษาเชิงผลลัพธ์รองรับการตรวจสอบการดำเนินการจัดการศึกษาจากคณะกรรมการมาตรฐานการอุดมศึกษา ระหว่างวันที่ 3 - 4 เมษายน 2568 จัดโดยงานประกันคุณภาพการศึกษา กองนโยบายและแผน มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี มีอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร/อาจารย์ประจำหลักสูตรของ

ข้อเสนอแนะ	แนวทางในการปรับปรุงและพัฒนา ปีการศึกษา 2567
	คณะเข้าร่วม จำนวน 48 คน 2.3 ส่งอาจารย์เข้าร่วมอบรมเชิงปฏิบัติการ "การพัฒนาทักษะการเขียนบทความวิจัยหรือบทความวิชาการจากงานวิจัย งานวิจัยเชิงพื้นที่และงานวิชาการรับใช้สังคม เพื่อตีพิมพ์เผยแพร่ในระดับชาติ" ระหว่างวันที่ 22 - 23 พฤษภาคม 2568 จัดโดยสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง 2.4 ส่งอาจารย์เข้าร่วมโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่อง เทคนิคการใช้เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์(Artificial Intelligence) เพื่อการพัฒนาและเผยแพร่ผลงานวิจัย โดยได้รับเกียรติจาก รองศาสตราจารย์ ดร.เอกรัฐ บุญเชียง รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เป็นวิทยากรให้ความรู้ในการใช้เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์เพื่อนำความรู้ในการนำเทคโนโลยีประสิทธิภาพสูงปัญญาประดิษฐ์ไปใช้ในการสร้างผลงานทางวิชาการอย่างถูกจริยธรรมการวิจัย เมื่อวันที่ 15-16 พฤษภาคม 2568 จัดโดยสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง 2.5 ส่งอาจารย์เข้าร่วมโครงการอบรมหลักสูตรการพัฒนาองค์ความรู้เชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับ SLROI และ ROI โครงการ การสร้างกลไกความร่วมมือแบบบูรณาการเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ขจัดความยากจน และสร้างโอกาสทางสังคมของจังหวัดลำปาง เมื่อวันที่ 8 พฤษภาคม 2568 ณ ห้องประชุมโอฬารรัตน์ ชั้น 1 อาคารโอฬารโรจน์หิรัญ มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง เพื่อพัฒนาและยกระดับแพลตฟอร์มขจัดความยากจนแบบเบ็ดเสร็จและแม่นยำของจังหวัดลำปาง (PPAP) ให้สามารถนำไปใช้และส่งต่อความช่วยเหลือคนจนเป้าหมายได้อย่างเป็นรูปธรรม และพัฒนาและขับเคลื่อนให้เกิดพื้นที่อำเภอกำหนดต้นแบบ (Prototype Area) โดยยกระดับโมเดลแก้จน (Practical Poverty Alleviation Model : PPAM) ในการแก้ไขปัญหาด้านอาชีพและรายได้ให้แก่คนจน และขับเคลื่อนให้เกิดแผนพัฒนาในระดับพื้นที่ จัดโดยสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง 2.6 ส่งอาจารย์เข้าร่วมอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่อง โครงการการพัฒนาสมรรถนะ ด้านการประเมินมูลค่าผลตอบแทนทางสังคมของโครงการวิจัย (Social Return on Investment : SROI) มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง เมื่อวันที่ 7-8 พฤษภาคม 2568 ณ ห้องประชุมโอฬารรัตน์ ชั้น 1 อาคารโอฬาร โรจน์หิรัญ เพื่อพัฒนาขีดความสามารถของนักวิจัย

ข้อเสนอแนะ	แนวทางในการปรับปรุงและพัฒนา ปีการศึกษา 2567
	มหาวิทยาลัยราชภัฏรำปาง ให้มีความรู้ความเข้าใจในหลักการและวิธีการประเมินผลกระทบจากโครงการวิจัย ในเชิงมูลค่าทางสังคม (Social Value) อย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งส่งเสริมให้นักวิจัย ตระหนักถึงความสำคัญของการใช้ทรัพยากรในการดำเนินงานวิจัยให้เกิดประโยชน์สูงสุด และเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจแก่นักวิจัยเกี่ยวกับกระบวนการตีมูลค่าและการประเมินความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้องกับโครงการวิจัย อันจะนำไปสู่การลดความขัดแย้งระหว่างกลุ่มผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เพิ่มการยอมรับในผลงานวิจัยของมหาวิทยาลัย และขั้นตอนวิธีการเขียนสรุปรายงานข้างต้น (Preliminary Report) ให้กับพี่เลี้ยงนักวิจัยและนักวิจัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำปาง โดยได้รับเกียรติจาก ผศ.ดร.จารึก สิงห์ปรีชา ผู้อำนวยการศูนย์ศึกษาคูณความเป็นไปได้และการประเมินผลกระทบทางด้านเศรษฐกิจและสังคมของโครงการ คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เป็นวิทยากร ในหัวข้อ "หลักการประเมินผลลัพธ์และผลกระทบจากการวิจัยทั้งผลลัพธ์ที่เป็นตัวเงินและไม่ใช้ตัวเงิน Social Return on Investment(SROI) " จัดโดยสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏรำปาง 2.7 ส่งอาจารย์โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการหลักสูตรอบรมคณาจารย์นิเทศ CWIE จัดขึ้นระหว่างวันที่ 1 - พฤษภาคม 2568 เพื่อให้คณาจารย์นิเทศสหกิจศึกษาและการศึกษาเชิงบูรณาการกับการทำงาน มีความเข้าใจและสามารถดำเนินงานได้อยู่ถูกต้องตามหลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติการดำเนินงาน CWIE โดยมีการบรรยายหัวข้อ "นโยบายและทิศทางการผลิตและพัฒนากำลังคนของประเทศ" การบรรยายในหัวข้อ "CWIE Platform มาตรฐานการจัดหลักสูตรและแนวทางการพัฒนาหลักสูตร CWIE การเสวนาในหัวข้อ "การขับเคลื่อนนโยบายสู่การจัดหลักสูตร CWIE ในสถาบันอุดมศึกษา" การ Workshop การจัดหลักสูตร CWIE ในสถาบันอุดมศึกษา การบริหารจัดการความร่วมมือ CWIE : กระบวนการก่อนนักศึกษาออกปฏิบัติงาน การบรรยายหัวข้อ "การประเมินผลการปฏิบัติงาน CWIE" "การบริหารจัดการความร่วมมือ CWIE : กระบวนการระหว่างนักศึกษาออกปฏิบัติงาน" การ Workshop "การจัดทำแผนติดตามและนิเทศงาน CWIE" "การบริหารจัดการความร่วมมือ CWIE : กระบวนการหลังนักศึกษาออกปฏิบัติงาน" และ การบรรยายหัวข้อ "สิทธิประโยชน์ของการจัด CWIE ที่สถานประกอบการได้รับ" มีอาจารย์ของคณะที่เป็นอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรและอาจารย์ประจำหลักสูตรเข้า

ข้อเสนอแนะ	แนวทางในการปรับปรุงและพัฒนา ปีการศึกษา 2567
	ร่วม จำนวน 31 คน 2.8 ส่งอาจารย์เข้าร่วมโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การพัฒนาบุคลากรสายวิชาการเพื่อยื่นขอรับการประเมินตามกรอบมาตรฐานสมรรถนะอาจารย์ (Teaching Professional Standards Framework: TPSF) เมื่อวันที่ 13 มีนาคม 2568 ณ ห้องผลิตสื่อ อาคาร 52 คณะครุศาสตร์และคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี โดยกลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการอบรม ได้แก่ อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร อาจารย์ประจำหลักสูตร อาจารย์ผู้สอนและอาจารย์นิเทศก์ในหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต ที่สังกัดคณะครุศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม รวมจำนวน 125 คน โดยแบ่งการอบรมเป็น 3 รุ่น ดังนี้ รุ่นที่ 1 อบรมในวันที่ 13-14 มีนาคม 68 รุ่นที่ 2 อบรมในวันที่ 15-16 มีนาคม 68 รุ่นที่ 3 อบรมในวันที่ 17-18 มีนาคม 68 กิจกรรมในครั้งนี้ มุ่งส่งเสริมอาจารย์สามารถเข้ารับการประเมินคุณภาพตามมาตรฐานอาจารย์มืออาชีพด้วยหลักคิดของการประเมินเพื่อการพัฒนา โดยมีองค์ประกอบ 3 ด้าน ได้แก่ ด้านองค์ความรู้ (Knowledge) ด้านสมรรถนะ (Competencies) และด้านค่านิยม (Values) และกำหนดให้มีระดับของคุณภาพของแต่ละองค์ประกอบจำนวน 4 ระดับ เพื่อให้เห็นถึงพัฒนาการด้านการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ที่สอดคล้องกับประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการอุดมศึกษา เรื่อง แนวทางการพัฒนาคุณภาพอาจารย์เพื่อส่งเสริมการบรรลุผลลัพธ์การเรียนรู้ตามมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา พ.ศ. 2566 โดยได้รับเกียรติจาก รองศาสตราจารย์ นายแพทย์อานูภาพ เลชะกุล ประธานอนุกรรมการสมรรถนะอาจารย์ระดับอุดมศึกษามาเป็นวิทยากรให้ความรู้เพื่อให้อาจารย์สามารถพัฒนาศักยภาพอาจารย์ให้มีสมรรถนะในการยื่นขอรับการประเมินตามกรอบมาตรฐานสมรรถนะอาจารย์ (Teaching Professional Standards Framework: TPSF) โดยมีอาจารย์ของคณะฯ หลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาดนตรีศึกษา เข้าร่วมจำนวน 7 คน 2.9 ส่งเข้าร่วมโครงการอบรม "LPRU AI Empowerment ยกระดับศักยภาพสู่โลกดิจิทัล" บุคลากรมหาวิทยาลัย

ข้อเสนอแนะ	แนวทางในการปรับปรุงและพัฒนา ปีการศึกษา 2567
	ราชภัฏลำปาง สายวิชาการ ในหัวข้อ AI-Enhanced Teaching ปลดล็อกศักยภาพการสอนด้วยปัญญาประดิษฐ์ บุคลากรสายวิชาการ โดยมีอาจารย์ของคณะฯ เข้าร่วม จำนวน 68 คน 3. คณะฯ จัดโครงการ พัฒนาศักยภาพอาจารย์ด้านการจัดการศึกษา “การสร้างผลงานวิชาการและการสร้างผลงานวิชาการรับใช้สังคม เพื่อขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ” สำหรับบุคลากรสายวิชาการ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปางปีการศึกษา 2567 วันที่ 7 พฤษภาคม พ.ศ.2568 เวลา 08.00-17.00 น. ณ ห้องประชุมเอื้องหลวงอาคารคณะครุศาสตร์และคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ (อาคาร 52) วัตถุประสงค์ 1) เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในการทำผลงานวิชาการรับใช้สังคม แลผลงานวิชาการอื่น ๆ ให้เป็นไปอย่างถูกต้องตามประกาศ ก.พ.อ. 2) เพื่อกระตุ้นและผลักดันให้บุคลากรสายวิชาการนำเสนอผลงานวิชาการรับใช้สังคมมาเสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการเพิ่มมากขึ้น 3) เพื่ออภิปรายและถ่ายทอดประสบการณ์สู่ความสำเร็จเกี่ยวกับผลงานวิชาการรับใช้สังคม รวมทั้งให้ผู้เข้าร่วมอบรม ได้แลกเปลี่ยนความรู้และความคิดเห็นร่วมกัน อันจะนำไปสู่การประยุกต์ใช้ในการพัฒนาตนเองและทักษะการเขียนผลงานวิชาการ รับใช้สังคมต่อไป โดยมีอาจารย์ของคณะฯ เข้าร่วมทั้งสิ้น 63 คน
2. คณะฯ ต้องวางแผนส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรสายสนับสนุน มีความรู้และทักษะทางด้านวิชาการและทางด้านวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ได้รับการพัฒนาสมรรถนะที่เหมาะสม และสามารถนำไปสู่ตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้น	1. คณะฯ ได้กำหนดให้บุคลากรสายสนับสนุนทุกคนจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) 2. คณะฯ ร่วมกับหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยฯ ในการส่งอาจารย์เข้าร่วมอบรมด้านสมรรถนะ ทางด้านวิชาการและวิชาชีพดังนี้ 2.1 ส่งเข้าร่วมโครงการอบรม "LPRU AI Empowerment ยกระดับศักยภาพสู่โลกดิจิทัล" บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง สายสนับสนุน ในหัวข้อ "AI Skills Boost : เสริมพลังบุคลากรสู่ความเป็นเลิศในยุคดิจิทัล" โดยมีเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนของคณะฯ เข้าร่วมทุกคน

ข้อเสนอแนะและแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาในปีการศึกษาถัดไป

1) คณะฯ ต้องวางแผนส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการพัฒนาอาจารย์ทางด้านวิชาการและทางด้านวิชาชีพ เพื่อให้อาจารย์ได้รับการพัฒนาสมรรถนะที่เหมาะสม และสามารถนำไปสู่ตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง ได้แก่ 1) ผลักดันอาจารย์ที่ยังไม่เข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการให้มีจำนวนเพิ่มขึ้น 2) ผลักดันให้อาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการอยู่แล้วให้มีตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้น 3) ส่งเสริมและสนับสนุนให้อาจารย์พัฒนาสมรรถนะตามวิชาชีพ

2) คณะฯ ต้องวางแผนส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรสายสนับสนุน มีความรู้และทักษะทางด้านวิชาการและทางด้านวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ได้รับการพัฒนาสมรรถนะที่เหมาะสม และสามารถนำไปสู่ตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง ได้แก่ 1) วางแผนให้บุคลากรสายสนับสนุนที่ยังไม่เข้าสู่ตำแหน่งเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น 2) ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรสายสนับสนุนพัฒนาสมรรถนะตามวิชาชีพ

3) ควรมีการกำกับติดตาม ทบทวน และปรับปรุงแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี เพื่อให้แผนพัฒนาบุคลากรมีความทันสมัย สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป รวมถึงการเปลี่ยนแปลงของข้อกำหนด และระเบียบต่าง ๆ