



รายงานแผนพัฒนาบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563



คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

คำนำ

แผนพัฒนาบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 เป็นแผนงานที่อยู่ภายในกรอบยุทธศาสตร์กรอบการบริหารจัดการ ซึ่งเป็นแผนระยะ 4 ปี (2558-2562) และจากผลการประเมินการดำเนินงานของแผนพัฒนาบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ปี 2563 รวมถึงข้อมูลที่เกี่ยวข้อง ผลการประเมินตนเองของบุคลากรตามสมรรถนะที่มหาวิทยาลัยกำหนดจากกระบวนการและกิจกรรมที่บุคลากรมีส่วนร่วม ซึ่งทำให้ทราบช่องว่างของระดับมาตรฐานของสมรรถนะกับที่เป็นอยู่จริงของบุคลากร

เพื่อให้ทราบถึงผลการดำเนินงานตามแผน คณะจึงได้ให้การประเมินผลแผนการดำเนินงานของแผนพัฒนาบุคลากร โดยใช้หลักการของการประเมินโครงการตามรูปแบบของ CIPP Model ที่ให้ความสำคัญกับการประเมินในทุกด้าน ตั้งแต่บริบท ข้อมูลนำเข้า กระบวนการ และผลผลิตเพื่อเป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารของคณะได้รับทราบเกี่ยวกับความก้าวหน้าของแผนและปัญหาที่เกิดขึ้นสำหรับการปรับปรุงแผนต่อไป และเพื่อให้การพัฒนาบุคลากรของคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมามีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามวัตถุประสงค์ต่อไป

คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

สิงหาคม 2563

สารบัญ

	หน้า
คำนำ	ก
สารบัญ	ข
บทที่ 1 บทนำ	1
บทที่ 2 อัตราค่าจ้าง	4
บทที่ 3 ความรู้ความสามารถทักษะและสมรรถนะ	12
บทที่ 4 ยุทธศาสตร์การบริหารพัฒนาบุคลากร	19
บทที่ 5 การติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร	28
ภาคผนวก	39

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการหนึ่งที่ใช้เพื่อการพัฒนาบุคลากรขององค์กร ซึ่งการดำเนินงานองค์กรในยุคปัจจุบัน ซึ่งมียุทธศาสตร์เป็นเครื่องนำทางจะไม่มีทางประสบความสำเร็จตามเป้าหมายได้เลย ถ้าขาดบุคลากรที่มีคุณภาพทั้งในด้านความรู้ ทักษะคุณธรรม จริยธรรม และสมรรถนะที่พึงประสงค์ เพราะทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลจึงต้องเป็นระบบ มีกลยุทธ์ในการดำเนินงานที่คล่องตัว ยืดหยุ่น สามารถเชื่อมโยงระบบบริหารบุคคลให้เข้ากับยุทธศาสตร์ขององค์กร โดยเน้นการพัฒนาบุคลากรให้เป็นผู้ที่ทรงความรู้ มีทักษะในการปฏิบัติงาน รักองค์กร และมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน มีระบบจูงใจ และธำรงรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพ ใช้ทรัพยากรบุคลากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้คุ้มค่า เต็มประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรและประเทศชาติ

ยุทธศาสตร์คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ปี พ.ศ. 2563

ยุทธศาสตร์ของคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา มียุทธศาสตร์ที่ว่าด้วยการบริหารจัดการเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากร ในยุทธศาสตร์ที่ 5 การบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการและวิชาชีพ ซึ่งประกอบด้วยประเด็นยุทธศาสตร์ 2 ประเด็น คือ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5.1 พัฒนาระบบฐานข้อมูลเพื่อการบริหารจัดการ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5.2 พัฒนาบุคลากรสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการและวิชาชีพเพื่อเป็นที่พึงของท้องถิ่น

หลักการและเหตุผลการจัดทำแผน

ในช่วงสี่ปีที่ผ่านมามีความเคลื่อนไหวด้านบุคลากรสายวิชาการของคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์อย่างต่อเนื่อง สาเหตุเกิดจากการผู้สอนเกษียณอายุราชการ การลาออก ทำให้จำนวนบุคลากรสายวิชาการลดลง และเพิ่มขึ้นตามความต้องการทดแทนและการเปิดหลักสูตรการศึกษาใหม่จึงมีความผันผวนของจำนวนนักศึกษา เพราะนโยบายของรัฐที่ส่งเสริมการศึกษาระดับปริญญาตรี ตั้งแต่ปีงบประมาณ 2563 ทำให้มีจำนวนนักศึกษาลดลง ตลอดจนความต้องการพัฒนาหลักสูตรทำให้ต้องเพิ่มบุคลากรสายวิชาการ เมื่อคิดค่าเฉลี่ย

บุคลากรสายวิชาการต่อจำนวนนักศึกษาแล้ว จึงอยู่ในสภาพที่ยังไม่ต้องเพิ่มบุคลากรสายนี้ แต่อาจจะต้องแสวงหาอัตราทดแทนบุคลากรที่เกษียรเท่านั้น โดยปัจจุบัน พ.ศ. 2563 คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มีบุคลากรสายวิชาการ จำนวน 167 คน คณะจึงมีเป้าหมายของการพัฒนาบุคลากรสายนี้ที่มีอยู่ปัจจุบันในด้านการเพิ่มคุณวุฒิในระดับปริญญาเอก และการเพิ่มจำนวนของบุคลากรสู่ตำแหน่งทางวิชาการให้เป็นไปตามกรอบมาตรฐาน สกอ. และพัฒนาการปฏิบัติหน้าที่สอนและวิจัยเป็นคลื่อนเพื่อเป็นการส่งเสริมศักยภาพทางวิชาการให้มีความรู้ความเชี่ยวชาญ อันเป็นที่ยอมรับในด้านคุณภาพและมาตรฐานของผู้สอนให้เป็นที่ยอมรับทางด้านวิชาการ

ตำแหน่งพนักงานวิชาการที่ได้กำหนดไว้ในข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมาว่าด้วยการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2551 ได้แก่ ศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ อาจารย์ หรือตำแหน่งอื่นตามที่ ก.พ.อ. กำหนด คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ตระหนักถึงความจำเป็นว่าทรัพยากรบุคลากรสายวิชาการต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญในศาสตร์นั้น ๆ จึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรสายวิชาการปี พ.ศ. 2563 ขึ้นเพื่อผลักดันและส่งเสริมให้ทรัพยากรบุคลากรสายวิชาการให้ได้รับการพัฒนาศักยภาพทางวิชาการของตนเอง โดยเน้นการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ขณะเดียวกันก็ส่งเสริมการเข้าศึกษาต่อในระดับปริญญาเอกด้วยซึ่งการจัดทำแผนพัฒนาฯ ดังกล่าว ให้เป็นไปในทิศทางเดียวกับแผนพัฒนาทรัพยากรบุคลากรสายวิชาการที่มหาวิทยาลัยกำลังเร่งดำเนินการเช่นเดียวกัน

วัตถุประสงค์ของการจัดทำแผน

1. เพื่อจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรสายวิชาการให้มีศักยภาพ มีความรู้ความเชี่ยวชาญในศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง
2. เพื่อกำหนดแนวทางการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ได้แผนพัฒนาบุคลากรสายวิชาการคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ปี พ.ศ. 2563
2. เป็นทิศทางการผลักดันและส่งเสริมให้บุคลากรสายวิชาการมีการวางแผนพัฒนาตนเอง
3. มีแนวทางการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผน

ยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ กลยุทธ์ ตัวชี้วัด แผน/โครงการ

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ได้กำหนดยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ กลยุทธ์ ตัวชี้วัด โครงการหรือกิจกรรมที่เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร ดังนี้

- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5.1 : พัฒนาระบบฐานข้อมูลเพื่อการบริหารจัดการมีเป้าประสงค์
- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5.2 : พัฒนาบุคลากรสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการและวิชาชีพเพื่อเป็นที่พึ่งของท้องถิ่น

เป้าประสงค์ : จำนวนบุคลากรที่เข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการและก้าวหน้าทางวิชาชีพ

- จำนวนอาจารย์ที่เข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการเพิ่มขึ้นปีละ 5 คน (2563)
- จำนวนอาจารย์ที่ได้รับวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาเอกเพิ่มขึ้นปีละ 2 คน (2563)

กลยุทธ์ : พัฒนาบุคลากรเพื่อความก้าวหน้าทางวิชาการและวิชาชีพ

ตัวชี้วัด : มีแผนพัฒนาบุคลากรสายวิชาการในปี พ.ศ. 2563

วัตถุประสงค์การดำเนินงาน

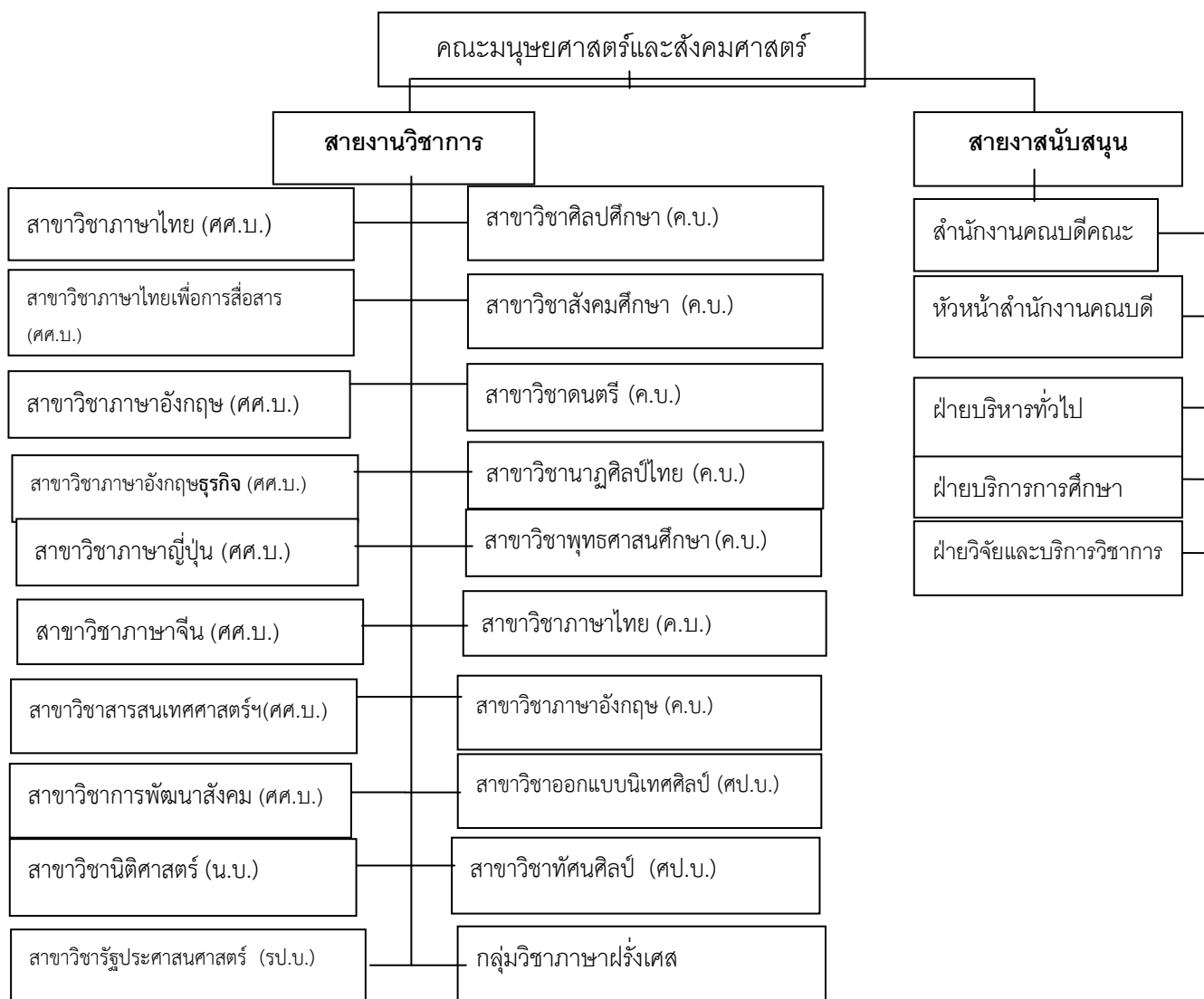
1. เพื่อผลิตบัณฑิตสาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ให้มีความรอบรู้ทั้งด้านทฤษฎีและปฏิบัติ มีคุณธรรมนำวิชาไปพัฒนาท้องถิ่นให้ก้าวหน้า
2. เพื่อผลิตงานวิจัยสำหรับการเรียนการสอน พัฒนาคณะ สถาบัน ท้องถิ่น สังคมและประเทศชาติ
3. เพื่อให้บริการทางวิชาการแก่สังคมและบูรณาการสู่การเรียนการสอนและการวิจัย
4. เพื่อทำนุบำรุงส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมไทยและภูมิปัญญาท้องถิ่น

บทที่ 2

อัตรากำลัง

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ เป็นหน่วยงานสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา แบ่งสายงานออกเป็น 2 ส่วนใหญ่ คือ สายงานวิชาการและสายงานสนับสนุน หน่วยงานวิชาการประกอบด้วย 20 หลักสูตร และ 1 กลุ่มวิชา รับผิดชอบการจัดการศึกษาโดยตรง ส่วนหน่วยงานสนับสนุน ประกอบด้วยสำนักงานคณบดี โครงสร้างการบริหารแสดงได้ดังแผนภูมิต่อไปนี้

โครงสร้างการแบ่งส่วนบริหาร



บุคลากรของคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ประกอบด้วย บุคลากรสายสายวิชาการ และบุคลากรสายสนับสนุน บุคลากรสายวิชาการ ได้แก่ ผู้ปฏิบัติหน้าที่สอนและวิจัย สังกัดหลักสูตร หลักสูตร และกลุ่มวิชา 1 กลุ่มวิชา ประกอบด้วย ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา อาจารย์ชาวต่างประเทศ และบุคลากรสายสนับสนุน ได้แก่ ผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานคณบดี เพื่อสนับสนุนการจัดการศึกษา ตามภารกิจของคณะและมหาวิทยาลัย ประกอบด้วยข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาและพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา จำนวนบุคลากรทั้งสองประเภท ในปีงบประมาณ 2563 ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ข้อมูลประเภทของบุคลากร คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

สาย / ประเภท	จำนวน	วุฒิการศึกษา				หมายเหตุ
		ต่ำกว่า ป.ตรี	ป. ตรี	ป.โท	ป.เอก	
สายวิชาการ(อาจารย์)						
1. ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา	27	-	2	12	13	
2. พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา	143	-	1	116	26	
3. อาจารย์ชาวต่างประเทศ	9	-	3	6	-	
รวม	179	-	6	134	39	
สายสนับสนุน (เจ้าหน้าที่)						
1. ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา	-	-	-	-	-	
2. พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา	10	1	6	3	-	
รวม	189	1	12	137	39	

หมายเหตุ :

- ข้อมูลในตารางข้อมูล ณ สิงหาคม 2562

ในการวางแผนพัฒนาบุคลากร จำเป็นต้องข้อมูลบุคลากรในปัจจุบัน (ปีงบประมาณ 2561) เพื่อเป็นฐานในการวางแผนอัตรากำลังในระหว่างปีงบประมาณ 2563 ในบทนี้จึงนำเสนอข้อมูลและอัตรากำลังของบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน โดยแบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลบุคลากร ปีงบประมาณ 2563

1.1 ข้อมูลบุคลากรสายวิชาการ

1.2 ข้อมูลบุคลากรสายสนับสนุน

ตอนที่ 2 อัตรากำลัง ปีงบประมาณ 2563

2.1 อัตรากำลังบุคลากรสายวิชาการ

2.2 อัตรากำลังบุคลากรสายสนับสนุน

แต่ละตอนมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลบุคลากรปีงบประมาณ 2563

1.1 ข้อมูลบุคลากรสายวิชาการ

หลักสูตรของคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ได้แก่ หลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาภาษาไทย สาขาวิชาภาษาไทยเพื่อการสื่อสารสำหรับชาวต่างประเทศ สาขาวิชาภาษาอังกฤษ สาขาวิชาอังกฤษธุรกิจ สาขาวิชาภาษาญี่ปุ่น สาขาวิชาภาษาจีน สาขาวิชาสารสนเทศศาสตร์ และบรรณารักษศาสตร์ สาขาวิชาพัฒนาสังคม หลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาภาษาไทย สาขาวิชาภาษาอังกฤษ สาขาวิชาศิลปศึกษา สาขาวิชาสังคมศึกษา สาขาวิชาดนตรี สาขาวิชานาฏศิลป์ไทย สาขาวิชาพุทธศาสนศึกษา หลักสูตรนิติศาสตรบัณฑิต สาขาวิชานิติศาสตร์ หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ หลักสูตรศิลปกรรมศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาทัศนศิลป์ สาขาวิชาออกแบบนิเทศศิลป์ และกลุ่มวิชาภาษาฝรั่งเศส บุคลากรสายวิชาการทุกคนเป็นอาจารย์ผู้สอนประจำโปรแกรมวิชาทั้ง 19 หลักสูตรและ 1 กลุ่มวิชา โดยมีรายละเอียดเกี่ยวกับวุฒิการศึกษา ตำแหน่งทางวิชาการ การศึกษาต่อของบุคลากรสายวิชาการในแต่ละสาขาวิชา ดังตารางที่ 2 หน้า 7

ตารางที่ 2 ข้อมูลอัตรากำลังบุคลากรสายวิชาการ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ปีงบประมาณ 2563

สาขาวิชา	(1) อัตรากำลังที่ปฏิบัติงานจริงปีงบประมาณ 2563								(2) อาจารย์ ชาวต่างประเทศ				(3) อาจารย์ศึกษา ต่อ		
	1.1 วุฒิการศึกษา				1.2 ตำแหน่งทางวิชาการ										
	ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก	รวม	อ.	ผศ.	รศ.	รวม	ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก	รวม	ป.โท	ป.เอก	รวม
1. ภาษาไทย(ศศ.บ.)	-	6	1	7	6	1	-	7	-	-	-	-	-	2	2
2. ภาษาไทยเพื่อการสื่อสาร (ศศ.บ.)	-	5	1	6	5	1	-	6	-	-	-	-	-	-	-
3. ภาษาอังกฤษ (ศศ.บ.)	-	9	4	13	11	2	-	13	1	-	-	1	-	1	1
4. ภาษาอังกฤษธุรกิจ (ศศ.บ.)	-	8	2	11	8	3	-	11	1	-	-	1	-	1	1
5. ภาษาญี่ปุ่น (ศศ.บ.)	1	3	2	8	7	1	-	8	2	-	-	2	-	-	-
6. สาขาวิชาภาษาจีน (ศศ.บ.)	-	9	1	10	10	-	-	10	-	3	-	3	-	2	2
7. สารสนเทศศาสตร์ฯ (ศศ.บ.)	-	6	-	6	3	3	-	6	-	-	-	-	-	2	2
8.การพัฒนาสังคม (ศศ.บ.)	-	2	3	5	3	2	-	5	-	-	-	-	-	-	-
9. ภาษาไทย (ค.บ.)	-	3	3	6	6	-	-	6	-	-	-	-	-	-	-
10. ภาษาอังกฤษ (ค.บ.)	-	5	5	10	7	3	-	10	-	1	-	1	-	1	1
11. ศิลปศึกษา (ค.บ.)	-	5	3	8	4	4	-	8	-	-	-	-	-	0	0
12. สังคมศึกษา (ค.บ.)	-	7	2	9	5	3	-	8	-	-	-	-	-	1	1
13. ดนตรี (ค.บ.)	2	7	-	9	7	2	-	9	-	-	-	-	-	4	4
14. นาฏศิลป์ไทย (ค.บ.)	-	7	2	9	7	2	-	9	-	-	-	-	-	2	2
15. พุทธศาสนศึกษา (ค.บ.)	-	7	1	8	7	1	-	8	-	-	-	-	-	3	3
16. นิติศาสตร์ (น.บ.)	-	7	-	7	5	2	-	7	-	-	-	-	-	-	-
17. รัฐประศาสนศาสตร์	-	8	7	15	7	8	1	15	-	-	-	-	-	4	4
18.ออกแบบนิเทศศิลป์ (ศป.บ.)	-	4	1	5	5	-	-	5	-	-	-	-	-	-	-
19.ทัศนศิลป์ (ศป.บ.)	-	6	1	7	6	-	1	7	-	-	-	-	-	-	-
20. กลุ่มวิชาภาษาฝรั่งเศส	-	2	-	2	2	-	-	2	-	-	-	-	-	1	1
รวม	4.95	118	41	165	119	45	2	165	4	4	-	8	-	24	24
คิดเป็นร้อยละ	3.72	71.51	24.84	-	75.15	28.45	1.24	-	-	-	0	-	-	14.90	

หมายเหตุ :

1. ข้อมูลในตารางเป็นข้อมูล ณ วันที่ 1 มกราคม 2563
2. ข้อมูลอาจารย์ศึกษาต่อ เป็นข้อมูลอาจารย์ศึกษาต่อเต็มเวลาและนอกเวลา
- 1.2 ข้อมูลบุคลากรสายสนับสนุน

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา บุคลากรฝ่ายสนับสนุนประเภทวิชาชีพเฉพาะ ปฏิบัติงานประจำในฝ่ายต่าง ๆ เพื่อให้สอดคล้องกับโครงสร้างและภารกิจ จึงนำเสนอข้อมูลสายสนับสนุน ปีงบประมาณ 2563 ทั้งภาพรวมระดับคณะ และจำแนกเป็น 3 ฝ่าย ที่สังกัดสำนักงานคณบดีโดยมีรายละเอียดเกี่ยววุฒิการศึกษา รวมทั้งการศึกษาต่อของบุคลากร ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ข้อมูลอัตรากำลังของบุคลากรสายสนับสนุน คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ปีงบประมาณ 2563

ฝ่าย	(1) อัตรากำลังที่ปฏิบัติงานจริงปีงบประมาณ 2563								2. ศึกษาต่อ		
	1.1 วุฒิการศึกษา				1.2 ประเภทตำแหน่ง						
	ต่ำกว่า ป.ตรี	ป.ตรี	ป.โท	รวม	ชำนาญการ	เชี่ยวชาญ	เชี่ยวชาญพิเศษ	รวม	ป.ตรี	ป.โท	รวม
1. ฝ่ายบริหารทั่วไป	1	4	3	7	-	-	-	-	-	-	-
2. ฝ่ายบริการการศึกษา	-	1	1	2	-	-	-	-	-	-	-
3. ฝ่ายวิจัยและบริการวิชาการ	-	1	-	1	-	-	-	-	-	-	-
รวม	1	7	4	10	-	-	-	-	-	-	-

หมายเหตุ :

1. ข้อมูลในตารางเป็นข้อมูล ณ วันที่ 1 มกราคม 2563

ตอนที่ 2 อัตราากำลัง ปีงบประมาณ 2563

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา เป็นหน่วยงานระดับใหญ่ มีจำนวนบุคลากรมากเป็นระดับที่ 2 ของมหาวิทยาลัยในปีงบประมาณ 2563- มีจำนวนนักศึกษาภาคปกติรวมทุกชั้นปี ประมาณ 3,147 คน และมีจำนวนนักศึกษาภาคปกติ หลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต ที่รวมผลิตกับคณะครุศาสตร์ ประมาณ 2,838 คน มีหลักสูตรที่คณะรับผิดชอบการจัดการเรียน การสอนจำนวน 21 หลักสูตร ในระดับปริญญาตรี 19 หลักสูตร และระดับปริญญาโท 2 หลักสูตรจึงกำหนดแผนอัตรากำลังบุคลากรสายวิชาการ และสายสนับสนุนดังต่อไปนี้

2.1 อัตรากำลังบุคลากรสายวิชาการ

2.1.1 หลักเกณฑ์ที่ใช้ในการวางแผนอัตรากำลังบุคลากรสายวิชาการ ประกอบด้วยเกณฑ์ 3 หลักเกณฑ์ ได้แก่

ก. เกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับอุดมศึกษา พ.ศ. 2548 ซึ่งระบุจำนวนและคุณวุฒิของอาจารย์ประจำหลักสูตรแต่ละระดับ ดังนี้

- ระดับปริญญาตรี ต้องมีอาจารย์ประจำหลักสูตรอย่างน้อย 5 คน โดย 3 ใน 5 ต้องมีคุณวุฒิระดับปริญญาโท หรือตำแหน่งวิชาการ ระดับผู้ช่วยศาสตราจารย์
- ระดับปริญญาโท ต้องมีอาจารย์ประจำหลักสูตรอย่างน้อย 3 คน โดย 3 ใน 5 คน ต้องมีวุฒิระดับปริญญาเอก หรือตำแหน่งวิชาการ ระดับรองศาสตราจารย์
- ระดับปริญญาเอก ต้องมีอาจารย์ประจำหลักสูตรอย่างน้อย 5 คน โดย 3 ใน 5 ต้องมีวุฒิระดับปริญญาเอก หรือตำแหน่งวิชาการ ระดับศาสตราจารย์

ข. เกณฑ์ภาระงานขั้นต่ำตามประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ว่าด้วยเกณฑ์ภาระงานและมาตรฐานของคณาจารย์ประจำปี 2553 ดังนั้น มหาวิทยาลัยจำเป็นต้องนำเกณฑ์ดังกล่าวมาพิจารณาความต้องการอัตรากำลังปีงบประมาณ 2563 ตามตารางที่ 5

ค. เกณฑ์ประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาระดับอุดมศึกษา พ.ศ. 2557 ซึ่งกำหนดสัดส่วนจำนวนนักศึกษาเต็มเวลาเทียบเท่าต่ออาจารย์ประจำแยกตามกลุ่มสาขา โดยมหาวิทยาลัยคิดสัดส่วนขั้นต่ำที่ต่างจากเกณฑ์ที่กำหนดเป็นร้อยละ 10 เพื่อได้คะแนนการประเมิน 5 คะแนน ดังตารางนี้

กลุ่มสาขา	สัดส่วนจำนวน นักศึกษาเต็มเวลา ต่ออาจารย์ประจำ	สัดส่วนขั้นต่ำจำนวน นักศึกษาเต็มเวลาต่ออาจารย์ ประจำที่ต่างจากเกณฑ์คิด เป็นร้อยละ 10
1. นิติศาสตร์	50 : 1	55 : 1
2. ครุศาสตร์ /ศึกษาศาสตร์	30 : 1	33 : 1
3. ศิลปกรรมศาสตร์ ทัศนศิลป์และประยุกต์ศิลป์	8 : 1	9 : 1
4. สังคมศาสตร์ / มนุษยศาสตร์	25 : 1	27.51 : 1

ง. ร้อยละบุคลากรสายวิชาการ ตามเกณฑ์ สกอ. กำหนดบุคลากรสายวิชาการ ระดับปริญญาเอกต่อบุคลากรสายวิชาการทั้งหมดเท่ากับ ร้อยละ 40 และระดับตำแหน่งทางวิชาการ ดังนั้น คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมาจึงกำหนดเป้าหมายให้มีบุคลากรสาย วิชาการระดับปริญญาเอก มากกว่าร้อยละ 60 ของบุคลากรสายวิชาการที่ปฏิบัติงานในปีงบประมาณนั้น ๆ ใน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2559-2562 คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ กำหนดแผนการพัฒนากุศลกรบุคลากรสาย วิชาการได้รับการพัฒนาเพื่อการศึกษาในระดับปริญญาเอกและเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ดังตาราง คือ

เป้าหมายในการพัฒนา	ปีงบประมาณ		
	ปีงบประมาณ 2563		หมายเหตุ
	จำนวน	ร้อยละ	
เป้าหมายร้อยละของบุคลากรสายวิชาการ สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาเอก	41	24.60	
เป้าหมายร้อยละของบุคลากรที่เข้าสู่ ตำแหน่งทางวิชาการ ในปีงบประมาณ	45	25	

หมายเหตุ

1. จำนวนผู้สำเร็จการศึกษา เพิ่มขึ้นปีละ 2 ราย
2. จำนวนผู้เข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการปีละ 5 ราย
3. เกณฑ์มาตรฐาน สกอ.ร้อยละของอาจารย์ที่มีคุณวุฒิการศึกษาปริญญาเอกตามเกณฑ์มาตรฐาน ร้อยละ 40 เท่ากับ 5 คะแนน ปัจจุบันมีอาจารย์คุณวุฒิปริญญาเอก จำนวน 39 ราย คิดเป็น ร้อยละ 23.60 คณะจะต้องทำการสนับสนุนบุคลากรการศึกษาปริญญาเอกอีก ราย รวม 65 ราย จึงจะผ่านเกณฑ์
4. เกณฑ์มาตรฐาน สกอ.ร้อยละของอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการตามเกณฑ์มาตรฐานร้อยละ 60 เท่ากับ 5 คะแนน ปัจจุบันมีอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการจำนวน 40 ราย คิดเป็นร้อยละ 25 คณะจะต้องทำการสนับสนุนบุคลากรให้มีตำแหน่งทางวิชาการเพิ่มอีก 56.6 คน รวม 96 ราย

บทที่ 3

ความรู้ความสามารถทักษะและสมรรถนะ

คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ได้ดำเนินการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล โดยปรับปรุงระบบจำนวนตำแหน่งและค่าตอบแทนใหม่ ภาครัฐได้แนวคิดการจำแนกตำแหน่งออกเป็นหลายประเภท เพื่อแยกบัญชีเงินเดือนแต่ละประเภทออกจากกัน และให้ความยืดหยุ่นในการปรับอัตราเงินเดือนให้สอดคล้องกับผลงาน โดยจ่ายค่าตอบแทนตามความรู้ความสามารถของข้าราชการในแต่ละประเภทเพื่อสะท้อนผลงานอย่างแท้จริง และให้ความสำคัญกับการนำระบบการประเมินสมรรถนะ มาใช้ในการบริหารและพัฒนาข้าราชการพลเรือนสามัญ โดยเฉพาะอย่างยิ่งได้พัฒนาระบบการบริหารผลการปฏิบัติราชการ (Performance Management: PM) เพื่อเป็นกลไกในการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบและขับเคลื่อนภารกิจของส่วนราชการให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย โดยการเชื่อมโยงเป้าหมายการปฏิบัติราชการในระดับองค์กร หน่วยงาน และบุคลากรเข้าด้วยกัน

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ได้ดำเนินการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อให้สอดคล้องกับการปรับระบบบริหารงานบุคคลดังกล่าว จึงดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี 2559-2562 ขึ้น เริ่มด้วยการสำรวจวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานด้านบุคลากร และกำหนดแผนอัตรากำลังให้เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐาน จากนั้นจึงกำหนดมาตรฐานความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะของบุคลากรแต่ละประเภท เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของคณะ และเป็นเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ การกำหนดเกณฑ์ดังกล่าว ยึดตามแนวทางหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร10082/ 27 ลงวันที่ 29 กันยายน 2552 หนังสือ ที่ นร 1008/ว 7 ลงวันที่ 24 กุมภาพันธ์ 2553 ประกอบกับข้อมูลจากคู่มือสมรรถนะราชการพลเรือนไทย ที่จัดทำโดยคณะกรรมการโครงการสมรรถนะ สำนักงาน ก.พ. และแนวทางการกำหนดสมรรถนะสำหรับข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ของคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ก.พ.อ.)

1. ความหมายของความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ

1.1 ความรู้ความหมายสามารถและทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้หรือทักษะพื้นฐานที่ผู้ปฏิบัติงานในแต่ละสายงานจำเป็นต้องมีเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้ แต่ไม่สามารถแยกผู้ปฏิบัติงานออกจากผู้ปฏิบัติงานปานกลาง

1.2 สมรรถนะ (Competency) หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจาก ความรู้ ทักษะ ความสามารถและคุณลักษณะอื่น ๆ ที่ทำให้บุคคลสามารถสร้างผลงานได้โดดเด่นกว่าเพื่อร่วมงานอื่น ๆ ในองค์กร เป็นปัจจัยที่ผู้ปฏิบัติงานที่ดีมี แต่ผู้ที่ปฏิบัติงานปานกลางไม่มี หรือเป็นพฤติกรรมที่บอกความแตกต่างระหว่างผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานดี และผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานปานกลาง ในอีกความหมายหนึ่ง สมรรถนะเป็น

กลุ่มพฤติกรรมที่องค์กรต้องการจากข้าราชการหรือบุคลากร เพราะเชื่อว่าหากข้าราชการหรือบุคลากรมีพฤติกรรมการทำงานในแบบที่องค์กรกำหนดแล้ว จะส่งผลให้ผู้นั้นมีผลการปฏิบัติงานดี และส่งผลให้องค์กรบรรลุเป้าประสงค์ที่ต้องการ

2. ความรู้ความสามารถที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน

เป็นความรู้ในการปฏิบัติงานที่บุคลากรของคณะและมหาวิทยาลัยที่ทุกคนต้องมี แต่ระดับของความรู้สำหรับบุคลากรในแต่ละสายงาน และตามประเภทของบุคลากรทั้งประเภททั่วไป ประเภทวิชาการ ประเภทวิชาชีพ เฉพาะ/เชี่ยวชาญเฉพาะ และประเภทบริหาร จะมีรายการความรู้และระดับของความรู้แตกต่างกัน ความรู้ความสามารถที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานแบ่งเป็นสองกลุ่ม คือ

2.1 ความรู้ความสามารถที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน เป็นความรู้ความสามารถที่ต้องใช้ในการปฏิบัติงาน การมีทักษะและความชำนาญในระดับสูง จนได้รับการยอมรับในฝีมือหรือเทคนิคในการปฏิบัติงาน หรือสามารถนำหลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่เรียนมาประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงานในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ สามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ รวมทั้งสามารถให้คำปรึกษา และนำได้

2.2 ความรู้เรื่องกฎหมายและกฎระเบียบราชการ เป็นความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบปฏิบัติในการประจำที่ปฏิบัติ สามารถหาคำตอบในทางกฎหมายได้เมื่อมีข้อสงสัยในการปฏิบัติราชการ สามารถตอบข้อสงสัยในการปฏิบัติหน้าที่ราชการแก่หน่วยงานอื่นหรือบุคคลที่เกี่ยวข้องได้ รวมทั้งสามารถแนะนำให้คำปรึกษาในภาพรวมได้

3. ทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน

ทักษะหรือความสอดคล้องแคล้วในการทำงาน เป็นความสามารถที่เกิดจากการฝึกหัดหรือทำซ้ำ ๆ เป็นระยะเวลาหนึ่ง ทักษะหรือความชำนาญมีส่วนช่วยให้ลดเวลาในการทำงาน ช่วยให้เสร็จเร็วขึ้น ระดับของทักษะสำหรับบุคลากรแต่ละประเภท แต่ละสายงาน จะมีระดับทักษะแตกต่างกัน ทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานแบ่งเป็นสี่ด้าน คือ

3.1 การใช้คอมพิวเตอร์ สามารถใช้คอมพิวเตอร์ในระดับเบื้องต้นได้ ใช้โปรแกรมพื้นฐานได้ คล่องแคล่ว หรือ มีความเชี่ยวชาญในโปรแกรมจนสามารถแก้ไข หรือปรับปรุงเพื่อพัฒนางานได้ หรือมีความสามารถในการเขียนโปรแกรมเพื่อพัฒนาระบบงานได้

3.2 การใช้ภาษาอังกฤษ สามารถพูด เขียน อ่าน และฟังภาษาอังกฤษ และสื่อสารให้เข้าใจได้ สามารถทำความเข้าใจในสาระสำคัญของเนื้อหาต่าง ๆ ได้ หรือสามารถใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการติดต่อสัมพันธ์ในการปฏิบัติงานตามหลักไวยากรณ์และความเหมาะสมในเนื้อหาได้

3.3 การคำนวณ มีทักษะในการคิดคำนวณขึ้นพื้นฐานได้อย่างถูกต้องและรวดเร็ว ทำความเข้าใจข้อมูลด้านตัวเลขได้ถูกต้อง สามารถใช้สูตรคณิตศาสตร์หรือเครื่องมือต่าง ๆ ในการคำนวณข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติและตัวเลขที่ซับซ้อนได้ สามารถอธิบายชี้แจงความหมายของข้อมูลให้เป็นที่เข้าใจได้

3.4 การจัดการข้อมูล สามารถเก็บรวบรวมข้อมูลได้อย่างเป็นระบบและพร้อมใช้ รวมถึงสามารถแสดงผลข้อมูลในรูปแบบต่าง ๆ เช่น กราฟ รายงาน เป็นต้น สามารถวิเคราะห์และประเมินข้อมูลได้อย่าง

ถูกต้อง สรุปผลการวิเคราะห์ นำเสนอทางเลือก ระบุข้อดีข้อเสียโดยอ้างอิงจากข้อมูลที่มีอยู่ได้ สามารถพยากรณ์หรือสร้างแบบจำลองพยากรณ์หรือตีความจากข้อมูลที่มีอยู่ได้

4. สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน

สมรรถนะ เป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจาก ความรู้ ทักษะความสามารถ และคุณลักษณะอื่น ๆ ที่ทำให้บุคคลสามารถสร้างผลงานได้โดดเด่นกว่าบุคคลอื่น ๆ ในองค์กร สมรรถนะของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์ เป็นไปตามที่มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมาได้กำหนดไว้ แบ่งเป็นสามกลุ่มคือ สมรรถนะหลัก (Core Competency) สมรรถนะทางการบริหาร (Management Competency) และสมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) ซึ่งกำหนดการสมรรถนะและการนิยามสมรรถนะแต่ละกลุ่ม ดังนี้

4.1 สมรรถนะหลัก (Core Competency) หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของบุคลากรทุกตำแหน่ง ซึ่งทางมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมาได้กำหนดขึ้น เพื่อหล่อหลอมค่านิยมและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกันและสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ ปรัชญา พันธกิจ ของมหาวิทยาลัย รายการสมรรถนะหลักตามรอบที่ ก.พ. กำหนด คณะในฐานะที่เป็นหน่วยงานหนึ่งของมหาวิทยาลัย จึงได้ถือปฏิบัติตามข้อกำหนดนั้นดังต่อไปนี้

1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation – ACH) หมายถึง ความมุ่งมั่นจะปฏิบัติงานให้ดีหรือให้เกิดมาตรฐานที่มีอยู่ โดยมาตรฐานนี้อาจเป็นผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของตนเองหรือเกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ที่มหาวิทยาลัยกำหนดขึ้น อีกทั้งยังหมายรวมถึงการสร้างสรรค์พัฒนาผลงานหรือกระบวนการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ยากและท้าทายชนิดที่อาจไม่เคยมีผู้ใดสามารถกระทำได้มาก่อน

2) บริการที่ดี (Service Mind - SERV) หมายถึง ความตั้งใจและความพยายามของบุคลากรในการให้บริการเพื่อสนองความต้องการของผู้รับบริการทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง

3) การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise – EXP) หมายถึง ความสนใจใฝ่รู้สั่งสมความรู้ความสามารถของตนในการปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยการศึกษา ค้นคว้า และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจนสามารถประยุกต์ใช้ความรู้เชิงวิชาการและเทคโนโลยีต่าง ๆ เข้ากับการปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์

4) การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม (Integrity- ING) หมายถึง การครองตนและประพฤติปฏิบัติถูกต้องเหมาะสม ทั้งอยู่หลัก และคุณธรรมจริยธรรม ตลอดจนหลักแนวทางในวิชาชีพของตน โดยมุ่งประโยชน์ของประเทศชาติมากกว่าประโยชน์ส่วนตน ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษาศักดิ์ศรีแห่งอาชีพข้าราชการและบุคลากรของคณะและมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

5) การทำงานเป็นทีม (Teamwork- TW) หมายถึงความตั้งใจจะทำงานร่วมกับผู้อื่น เป็นส่วนหนึ่งในทีมงาน หน่วยงาน หรือองค์กรโดยผู้ปฏิบัติมีฐานะเป็นสมาชิกในทีมไม่จำเป็นต้องฐานะหัวหน้าทีม และความสามารถในการสร้างและดำรงรักษาสัมพันธภาพกับสมาชิกใหม่

4.2 สมรรถนะทางการบริหาร (Management Competency) หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่กำหนดเฉพาะสำหรับตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ตามมาตรา 18 (ข) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบราชการพล

เรียนในสถาบันอุดมศึกษา (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 เพื่อส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพทางการบริหารให้สามารถปฏิบัติภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหาร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ตามกรอบที่ ก.พ. กำหนด มีดังนี้

1) สภาวะผู้นำ (Leadership-LEAD) หมายถึงความสามารถหรือความตั้งใจที่จะรับบทในการเป็นผู้นำของกลุ่ม กำหนดทิศทาง เป้าหมาย วิธีการทำงาน ให้ทีมปฏิบัติงานได้อย่างราบรื่น เพิ่มประสิทธิภาพ และบรรลุวัตถุประสงค์องค์กร

2) วิสัยทัศน์ (Visioning) หมายถึงความสามารถในการกำหนดทิศทาง ภารกิจ และเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจนและความสามารถในการสร้างความร่วมแรงร่วมใจเพื่อให้ภารกิจบรรลุวัตถุประสงค์

3) การวางกลยุทธ์ภาครัฐ (Strategic Orientation) หมายถึง ความเข้าใจวิสัยทัศน์และนโยบายภาครัฐและสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการกำหนดกลยุทธ์ของส่วนราชการได้

4) ศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน (Change Leadership) หมายถึงความสามารถในการกระตุ้น หรือผลักดันหน่วยงานไปสู่การปรับเปลี่ยนที่เป็นประโยชน์ รวมถึงการสื่อสารให้ผู้อื่นรับรู้ เข้าใจและดำเนินการให้การปรับเปลี่ยนนั้นเกิดขึ้นจริง

5) การควบคุมตนเอง (Self- Control) หมายถึงความสามารถในการควบคุมอารมณ์และพฤติกรรมในสถานการณ์ที่อาจจะถูกยั่วยุ หรือเผชิญหน้ากับความไม่เป็นมิตร หรือต้องทำงานภายใต้สภาวะกดดัน รวมถึงความอดทนอดกลั้นเมื่ออยู่ในสถานการณ์ที่ก่อความเครียดอย่างต่อเนื่อง

6) การสอนงานและการมอบหมายงาน (Coaching and Empowering Others) หมายถึง ความตั้งใจที่จะส่งเสริมการเรียนรู้หรือการพัฒนาผู้อื่นในระยะยาวจนถึงระดับที่เชื่อมั่นว่าจะสามารถมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบให้ผู้นั้นมีอิสระที่จะตัดสินใจการปฏิบัติหน้าที่ราชการของตนได้

4.3 สมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่กำหนดเฉพาะสำหรับสายงานหรือตำแหน่งเพื่อกำหนดลักษณะงานที่ปฏิบัติให้เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบ และระดับตำแหน่ง และส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติภารกิจให้เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบได้ดียิ่งขึ้น รายการสมรรถนะในข้อนี้เป็นรายการสมรรถนะรวมของทุกประเภทตำแหน่ง ทุกสายงาน สายงานแต่ละสายงาน จะมีสมรรถนะแตกต่างกัน ขึ้นกับลักษณะงานที่ปฏิบัติ และมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมาได้กำหนดสมรรถนะแต่ละสายงานประมาณ 3-5 สมรรถนะ รายการสมรรถนะในกลุ่มนี้ตามกรอบที่ ก.พ. กำหนดมีจำนวน 16 สมรรถนะ ดังนี้

1) การวิเคราะห์ (Analytical Thinking) หมายถึงการคิดในเชิงสังเคราะห์สถานการณ์ ประเด็นปัญหา แนวคิดโดยการแยกแยะประเด็นออกเป็นส่วนย่อย ๆ หรือทีละขั้นตอน รวมถึงการจัดหมวดหมู่อย่างเป็นระบบระเบียบเปรียบเทียบแง่มุมต่าง ๆ ได้

2) การมองภาพองค์รวม (Conceptual Thinking) หมายถึงการคิดในเชิงสังเคราะห์ มององค์รวม โดยการจับประเด็น สรุปรูปแบบเชื่อมโยงหรือประยุกต์แนวทางจากสถานการณ์ ข้อมูล หรือทัศนคติต่าง ๆ จนได้เป็นกรอบความคิดหรือแนวคิดใหม่

3) การใส่ใจและพัฒนาผู้อื่น (Caring and Developing) หมายถึงความเอาใจใส่และตั้งใจที่จะส่งเสริม ปรับปรุงและพัฒนาให้ผู้อื่นมีศักยภาพ หรือมีความสุขภาวะทั้งทางปัญญา ร่างกาย จิตใจและทัศนคติที่ดีอย่างยั่งยืนเกินกว่ากรอบของการปฏิบัติหน้าที่

4) การสั่งการตามอำนาจหน้าที่ (Holding People Accountable) หมายถึงการกำกับดูแลให้ผู้อื่นปฏิบัติตามมาตรฐาน กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ โดยอาศัยอำนาจตามกฎหมายกับผู้ฝ่าฝืน

5) การสืบเสาะหาข้อมูล (Information Seeking) หมายถึงความใฝ่รู้เชิงลึกที่จะแสวงหาข้อมูลเกี่ยวกับสถานการณ์ ภูมิหลัง ประวัติความเป็นมา ประเด็นปัญหา หรือเรื่องราวต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือจะเป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงาน

6) ความเข้าใจข้อแตกต่างทางวัฒนธรรม (Cultural Sensitivity) หมายถึงการรับรู้ถึงข้อแตกต่างทางวัฒนธรรม และสามารถประยุกต์ความเข้าใจ เพื่อสร้างสัมพันธภาพระหว่างกันได้

7) ความเข้าใจผู้อื่น (Interpersonal Understanding) หมายถึงความสามารถในการรับฟัง และเข้าใจความหมายตรง ความหมายแฝง ความคิดตลอดจนสภาวะทางอารมณ์ของผู้อื่นที่ติดต่อด้วย

8) ความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ (Organizational Awareness) หมายถึงความสามารถในการเข้าใจความสัมพันธ์เชิงอำนาจตามกฎหมาย และอำนาจที่ไม่เป็นทางการ ในองค์กรของตนเองและองค์กรอื่นที่เกี่ยวข้องเพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมาย รวมทั้งความสามารถที่จะคาดการณ์ได้ว่านโยบายภาครัฐ แนวโน้มทางการเมือง เศรษฐกิจสังคม เทคโนโลยี ตลอดจนเหตุการณ์ ที่จะเกิดขึ้น จะมีผลต่อองค์กรอย่างไร

9) การดำเนินการเชิงรุก (Pro activeness) หมายถึงการเล็งเห็นปัญหาหรือโอกาสพร้อมทั้งจัดการเชิงรุกกับปัญหานั้นโดยอาจไม่มีใครร้องขอ และอย่างไม่ย่อท้อ หรือใช้โอกาสนั้นให้เกิดประโยชน์ต่องาน ตลอดจนการคิดริเริ่มสร้างความคิดใหม่ ๆ เกี่ยวกับงานด้วย เพื่อแก้ปัญหาป้องกันปัญหา หรือสร้างโอกาสด้วย

10) การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการงาน (Concern for Order) หมายถึงความใส่ใจที่จะปฏิบัติงานให้ถูกต้อง ครบถ้วน มุ่งเน้นความชัดเจนของบทบาทหน้าที่ และลดข้อบกพร่องที่อาจเกิดจากสภาพแวดล้อม โดยติดตาม ตรวจสอบการทำงานหรือข้อมูลตลอดจนพัฒนาระบบการตรวจสอบเพื่อความถูกต้องของกระบวนการงาน

11) ความมั่นใจในตนเอง (Self Confidence) หมายถึงความมั่นใจในความสามารถศักยภาพ และการตัดสินใจของตนเองที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุผล หรือเลือกวิธีที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานหรือแก้ไขปัญหาให้สำเร็จลุล่วง

12) ความยืดหยุ่นผ่อนปรน (Flexibility) หมายถึง ความสามารถในการปรับตัว และปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในสถานการณ์และกลุ่มคนที่หลากหลาย หมายความว่ารวมถึงการยอมรับความเห็นที่แตกต่าง และปรับเปลี่ยนวิธีการ เมื่อสถานการณ์เปลี่ยนไป

13) ศิลปะการสื่อสารจูงใจ (Communication and Influencing) หมายถึงความสามารถที่จะสื่อความด้วยการเขียน พูดโดยใช้สื่อต่าง ๆ เพื่อให้ผู้อื่นเข้าใจยอมรับ และสนับสนุนความคิดของตน

14) สุนทรียภาพทางศิลปะ (Aesthetic Quality) หมายถึงความซาบซึ้งในอรรถรสและเห็นคุณค่าของงานศิลปะที่เป็นเอกลักษณ์และมรดกของชาติ รวมถึงงานศิลปะอื่น ๆ และนำมาประยุกต์ในการสร้างสรรค์งานศิลปะของตนได้

15) ความผูกพันที่มีต่อส่วนราชการ (Organizational Commitment) หมายถึง จิตสำนึกหรือความตั้งใจที่จะแสดงออกซึ่งพฤติกรรมที่สอดคล้องกับความต้องการ และเป้าหมายของส่วนราชการ ยึดถือประโยชน์ของส่วนราชการเป็นที่ตั้งก่อนประโยชน์ส่วนตัว

16) การสร้างสัมพันธภาพ (Relationship Building) หมายถึงการสร้างหรือรักษาสัมพันธภาพฉันมิตร เพื่อความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้เกี่ยวข้องกับการงาน

5. การบริหารทรัพยากรบุคคล

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์มีกระบวนการคัดเลือกและบรรจุแต่งตั้ง เพื่อให้เกิดความโปร่งใสและมีคุณภาพ โดยได้จัดทำประกาศ หลักเกณฑ์ และวิธีการสอบแข่งขันหรือการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุเป็นบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา และการบรรจุบุคลากรให้บรรจุและแต่งตั้งโดยวิธีการใดวิธีการหนึ่ง ดังต่อไปนี้

5.1 สอบแข่งขัน

ในการสอบแข่งขันมหาวิทยาลัยได้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการอำนวยการเพื่ออำนวยความสะดวกแก้ปัญหาในการดำเนินการสอบ และได้แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการสอบแข่งขันโดยมีจำนวนและการสอบแข่งขัน กำหนดวัน เวลา สถานที่สอบ แนวปฏิบัติ หลักเกณฑ์เกี่ยวกับการสอบ เพื่อให้การคัดเลือกและบรรจุแต่งตั้งเป้าหมายของการสอบแข่งขัน และให้ได้บุคลากรที่ตรงกับความต้องการของหน่วยงานโดยการสอบแข่งขันจะต้องมีสูตรการสอบแข่งขัน ประกอบด้วย

- 1) ภาคความรู้ความสามารถทั่วไป
- 2) ภาคความรู้ ความสามารถเฉพาะตำแหน่ง
- 3) ภาคความเหมาะสมกับตำแหน่ง

5.2 คัดเลือก

ส่วนการคัดเลือก มหาวิทยาลัยได้กำหนดให้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการคัดเลือกเป็นผู้กำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการคัดเลือกให้สอดคล้องกับหน้าที่ ความรับผิดชอบ และลักษณะงานที่ปฏิบัติของตำแหน่งที่คัดเลือก โดยวิธีการสัมภาษณ์ หรือทดลองปฏิบัติงาน หรือการคัดเลือกอย่างอื่นวิธีหนึ่งหรือปฏิบัติหลายวิธีก็ได้ตามความเหมาะสม ทั้งนี้การดำเนินการจะต้องเป็นไปตามประกาศดังกล่าว

6. การพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรตามหน่วยงานต่าง ๆ คณะจะสนับสนุนให้มีการพัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างทั่วถึง เพื่อให้บุคลากรมีศักยภาพในการปฏิบัติงานสูงขึ้น เพิ่มประสิทธิภาพของงานที่ปฏิบัติให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยจัดแบ่งเนื้อหาการพัฒนาเป็น 2 กลุ่ม คือ

6.1 การพัฒนาบุคลากรด้านความรู้ ความสามารถ และทักษะเป็นการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะการปฏิบัติงาน เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ ให้บรรลุผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพ ซึ่งการพัฒนา

ดังกล่าว ได้แก่ การพัฒนาบุคลากรสายวิชาการด้านการเรียนการสอน ความรู้เฉพาะด้านในสาขาต่าง ๆ และพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนด้วยความรู้เกี่ยวกับวิชาชีพ หรือเทคนิค วิธีการ วิทยาการใหม่ ๆ

6.2 การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรซึ่งมีกระบวนการได้แก่ กระบวนการหาข้อมูลบุคลากรว่ามีสมรรถนะระดับใด และใครบ้างที่ต้องการให้พัฒนาสมรรถนะใด (Need Analysis) ซึ่งจะเป็นในสายงานของตนแตกต่างกัน ส่วนการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหาร จะต้องเพิ่มเติมให้ผู้บริหารให้ทุกระดับ

เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรของคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ได้ผลดี ตรงจุดประสงค์ของบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา และตามความเหมาะสมต่อการปฏิบัติงานดำเนินงานของคณะ จึงควรจัดให้มีการสำรวจ ความรู้ ความสามารถ และทักษะของบุคลากร จากนั้นจึงสำรวจความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร ข้อมูลที่ได้จะนำมาใช้ในการวางแผนพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพต่อไป

7. การดำรงไว้ซึ่งบุคลากร

การดำรงไว้ซึ่งบุคลากร คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มีแนวทางการปฏิบัติตามที่มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมาได้จัดให้ คือ มีพิจารณาการเพิ่มขึ้นเงินค่าตอบแทนโดยพิจารณาจากผลดีความชอบอย่างมีเกณฑ์ที่มีความยุติธรรม ส่งเสริมขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน ใดด้านค่าตอบแทน ทั้งที่เป็นเงิน และไม่เป็นตัวเงิน ได้แก่ เงินเดือน ค่าจ้าง เงินประจำตำแหน่ง ประกันสังคม สวัสดิการ ที่ประกอบด้วย การลา ค่ารักษาพยาบาล เงินสวัสดิการที่เกี่ยวกับการศึกษาของบุตร เครื่องราชอิสริยาภรณ์ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ในส่วนของคณะมีกองทุนสวัสดิการช่วยกันและกัน โดยให้บุคลากรสมัครเป็นสมาชิกในหน่วยงาน การให้รางวัลแก่บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ดีเด่นในแต่ละปี การสนับสนุนทุนเพื่อการจัดทำผลงานทางวิชาการ และพิจารณาความดีความชอบพิเศษสำหรับบุคลากรที่สามารถพัฒนาตนเองเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการในปีการศึกษานั้น ๆ ส่วนที่ประโยชน์นั้น เป็นการใช้จ่ายค่าตอบแทนเพื่อช่วยอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานโดยทั้งสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ล้วนเป็นเครื่องมือสำคัญในการเสริมสร้างขวัญกำลังใจให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและบังเกิดประสิทธิผล จูงใจให้ผู้ที่มีความสามารถเข้ามาปฏิบัติงานเสริมสร้างฐานะความเป็นอยู่ครอบครัว ผู้ปฏิบัติงานให้ดีขึ้น และให้สามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างมีความสุขอันจะนำไปสู่ความรักภักดีต่อองค์กร

บทที่ 4

ยุทธศาสตร์การบริหารพัฒนาบุคลากร

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา มีเป้าหมายในการบริหารพัฒนาบุคลากรของคณะให้มีจำนวนและคุณภาพเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานอุดมศึกษา และแผนยุทธศาสตร์ของคณะ พ.ศ. 2559-2562 ได้กำหนดยุทธศาสตร์ที่เป็นแผนงานการบริหารและพัฒนาบุคลากรทุกระดับทั้งผู้บริหาร บุคลากรสายสอน และบุคลากรสายสนับสนุน มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถธำรงรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพ จึงกำหนดยุทธศาสตร์ที่ 5 (การบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการและวิชาชีพ) ด้านการบริหารและการพัฒนาบุคลากรของคณะ ปีงบประมาณ 2563 เป็น 3 มิติ มีประเด็นยุทธศาสตร์ 6 ประเด็น และมีเป้าประสงค์ดังนี้

มิติการพัฒนาบุคลากร ประเด็นยุทธศาสตร์ และเป้าประสงค์

มิติการพัฒนาบุคลากร	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์
1. ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	1. การวางแผนอัตรากำลังให้เหมาะสมกับการกิจและทิศทางการของคณะ	1.1 โครงสร้างและอัตรากำลังตามแผนเหมาะสมกับการกิจและทิศทางการพัฒนาคณะ 1.2 ระบบการสรรหาและประเมินบุคลากรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล 1.3 บุคลากรมีกระบวนการทัศน์และวัฒนธรรมในการบริหารงานสอดคล้องกับการบริหารราชการแนวใหม่
	2. การพัฒนาระบบฐานข้อมูลเพื่อการบริหารจัดการ	2.1 ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ช่วยพัฒนาการบริหารจัดการให้คล่องตัว
		2.2 ช่องทางการสื่อสารด้วยระบบสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพ

มิติการพัฒนาบุคลากร	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์
2. ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	3. การพัฒนาบุคลากรสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการและวิชาชีพเพื่อเป็นที่พึ่งของท้องถิ่น	3.1 บุคลากรสายวิชาการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการเพิ่มมากขึ้นในทุก ๆ ปี
		3.2 บุคลากรสายสนับสนุนได้รับการพัฒนาเข้าสู่ตำแหน่งวิชาชีพ
		3.3 บุคลากรสายวิชาได้รับพัฒนาศักยภาพด้านการเรียนการสอน
		3.4 บุคลากรสายสนับสนุนได้รับการพัฒนาด้านประสิทธิภาพด้านการปฏิบัติงาน
		3.5 บุคลากรได้รับทุนและมิจานผลงานวิจัยสร้างสรรค์
		3.6 จัดตั้งศูนย์บริการวิชาการของคณะ
3. ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	4. การสร้างแรงจูงใจและความมั่นคงวิชาชีพ	4.1 จัดระบบสวัสดิการเพื่อการสร้างขวัญกำลังใจแก่บุคลากร
		4.2 สนับสนุนการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นของบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายวิชาชีพ
	5. การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และเผยแพร่ความรู้แก่บุคลากร	5.1 บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรมและปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ
	6. การสร้างเสริมการมีส่วนร่วมเพื่อสร้างความรัก ความสามัคคี	6.1 บุคลากรมีความภาคภูมิใจต่อองค์กร

รายละเอียดของแต่ละมิติ ประเด็นยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ โครงการ กิจกรรม ตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย และผู้รับผิดชอบ เป็นดังตารางแผนกลยุทธ์ การพัฒนาบุคลากร ปีงบประมาณ 2562-2566

สรุปแผนกลยุทธ์ การพัฒนาบุคลากร ปีงบประมาณ 2563

มิติที่ 1 ด้านประสิทธิภาพของการบริหารจัดการ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาระบบฐานข้อมูลเพื่อการบริหารจัดการ

กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	การบรรลุเป้าหมาย
			ปี 2563		
1.1 มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ช่วยพัฒนาการบริหารจัดการให้คล่องตัว	1. โครงการพัฒนาระบบฐานข้อมูลภาระงาน (Workload) ของอาจารย์	จำนวนหัวเรื่องที่มีการพัฒนาระบบฐานข้อมูลเข้ามาช่วยในการตัดสินใจ	1	มีการพัฒนาฐานข้อมูลเพื่อการตัดสินใจ 2 ระบบ คือ - ฐานข้อมูลคำสั่งการไปราชการ - ฐานข้อมูลบุคลากร	บรรลุ
1.2 มีช่องทางการสื่อสารด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพ	1. โครงการเสริมสร้างบริการการให้บริการสำนักงานแก่บุคลากร	จำนวนระบบบริการสำนักงานและเว็บเพจในการบริการข่าวสารสำหรับบุคลากร	2	-การปรับปรุงเว็บไซต์ของคณะเพื่อให้บริการแก่คณะจารย์เรื่องข้อมูล การใช้ข้อมูลต่าง และการประชาสัมพันธ์ข่าว	บรรลุ
	2. โครงการพัฒนาระบบบริการนักศึกษาออนไลน์	จำนวนเว็บเพจให้บริการนักศึกษาเพิ่มขึ้น	2	- คณะมีการจัดทำเว็บเพจเพื่อให้บริการข้อมูลระบบบริการแก่นักศึกษา ในเว็บไซต์ของคณะ2 ระบบ คือ ข้อมูลการผลิตทุนการศึกษา และแหล่งงาน	บรรลุ

มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาบุคลากรสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการและวิชาชีพเพื่อเป็นที่พึ่งของท้องถิ่น

กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	การบรรลุเป้าหมาย
			ปี 2563		
2.1 การพัฒนาบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการและก้าวหน้าทางวิชาชีพและการวิจัย	1. โครงการอบรมสัมมนาเชิงปฏิบัติการ การสร้างผลงานวิชาการเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ	ร้อยละของจำนวนบุคลากรสายวิชาการที่ครบเกณฑ์การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ เข้าร่วมโครงการ	70	มีการดำเนินงานจัดโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อการเขียนผลงานทางวิชาการ จำนวน 82 คน	บรรลุ
	2. โครงการพี่เลี้ยงและสนับสนุนทุน เพื่อพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ เพื่อสร้างผลงานทางวิชาการเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งวิชาการ	จำนวนผลงานที่ยื่นของทุนเพื่อพัฒนาผลงานทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการที่ได้รับการสนับสนุนผ่านระบบพี่เลี้ยงทางพัฒนาเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการสูงขึ้น ทั้งในระดับ ผศ. และ รศ. คิดเป็นชิ้นงาน ไม่น้อยกว่า	-ระดับ ผศ. 15 -ระดับ รศ. 10	1. มีบุคลากรสายวิชาการยื่นขอทุนและทำข้อตกลงโครงร่างตำรา และเอกสารในระดับ ผศ. จำนวน 29 ผลงาน 2. มีบุคลากรสายวิชาการยื่นขอทุนและทำข้อตกลงโครงร่างตำรา หนังสือ และเอกสารคำสอนจำนวน 16 ผลงาน	บรรลุ

กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	การบรรลุเป้าหมาย
	3. โครงการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งชำนาญการ	จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนที่ได้รับการพัฒนาเข้าสู่ตำแหน่งวิชาชีพ จำนวนตำแหน่ง/ปี	1	- มีการดำเนินการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาชีพ มีจำนวนบุคลากรได้พัฒนาเข้าสู่ตำแหน่งในระดับการประเมินค่างานจำนวน 2 ท่าน	ไม่บรรลุ
	4. โครงการส่งเสริมสนับสนุนการจัดทำเอกสารประกอบการสอนที่จะพัฒนาไปสู่การขอตำแหน่งทางวิชาการ	จำนวนเอกสารประกอบการสอนที่ได้รับการสนับสนุนทุน /ปี การศึกษา อย่างน้อยจากจำนวนผลงานผู้เข้าร่วมโครงการอย่างน้อย	10	- บุคลากรมีเอกสารประกอบการสอนที่สำเร็จและได้รับทุนสนับสนุน จำนวน 24 คน และมีผู้พัฒนาผลงานสำเร็จจำนวน 13 ผลงาน	บรรลุ
	5. โครงการอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพด้านการเรียนสอนบุคลากรสายวิชาการ	ร้อยละบุคลากรสายวิชาการได้รับพัฒนาศักยภาพด้านการเรียนการสอน	80	- มีบุคลากรเข้าร่วมโครงการอบรมปฏิบัติการเทคนิคการจัดการเรียนการสอนสู่ไทย 4.0 จำนวน 138 คน คิดเป็นร้อยละ 100	บรรลุ

มติที่ 2 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (ต่อ)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาบุคลากรสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการและวิชาชีพเพื่อเป็นที่พึงของท้องถิ่น (ต่อ)

กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	การบรรลุเป้าหมาย
			ปี 2563		
2.2 พัฒนาศักยภาพทางวิชาชีพของบุคลากรสายวิชาการและวิชาชีพ	1. โครงการอบรมเทคนิคและวิธีจัดการเรียนการสอน	ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการเข้าร่วมโครงการ	50	- มีบุคลากรเข้าร่วมโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่องการจัดการเรียนการสอนสู่ศตวรรษที่ 21 วันที่ 24 ม.ค.2561 จำนวน 128 คน (คิดเป็นร้อยละ 73.14)	บรรลุ
	2. โครงการอบรมพัฒนาสื่อการเรียนการสอนออนไลน์ E-learning	จำนวนบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่เข้าร่วมอบรม (จากตัวแทนหลักสูตร)	25	- มีบุคลากรเข้าร่วมโครงการอบรม ดังนี้ 1. การอบรมการประยุกต์ใช้ Google Apps for Education วันที่ 23 พ.ย.2562 จำนวน 16 คน 2. การอบรมการสร้าง e-book ด้วยโปรแกรม Filp PDF Professional วันที่ 31 ม.ค.2562 จำนวน 13 คน 3. การอบรมการตัดต่อวิดีโอและเสียง ด้วยโปรแกรม Camtasia studio วันที่ 7 ก.พ.2562 จำนวน 11 คน รวมทั้งหมด 3 โครงการการ 40 คน	บรรลุ
	3. กิจกรรมการอบรม/ สัมมนา/ศึกษาดูงานของบุคลากรสายวิชาการ	ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่อบรม/ สัมมนา/ ศึกษาดูงาน	100	- มีบุคลากร เข้าร่วมโครงการอบรม สัมมนาและศึกษาดูงาน ประจำปีงบประมาณ 2562 จำนวน 165 คน (คิดเป็นร้อยละ 100)	บรรลุ

มติที่ 2 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (ต่อ)

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาบุคลากรสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการและวิชาชีพเพื่อเป็นที่พึ่งของท้องถิ่น

กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	การบรรลุเป้าหมาย
			ปี 2563		
2.3 พัฒนาและสนับสนุนการสร้างงานวิจัย และการสร้างสรรค์	1. โครงการอบรมส่งเสริมการสร้างความรู้เพื่อพัฒนางานวิจัย และงานสร้างสรรค์	จำนวนอาจารย์ที่ทำวิจัยเพิ่มขึ้นละคน/ปี	5	- บุคลากรมีการเข้าร่วมโครงการ ดังนี้ 1. อบรมการเขียนรายงานการวิจัยเชิงพื้นที่ วันที่ 21 มิ.ย. 2561 จำนวน 10 คน 2. อบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาโจทย์วิจัยและข้อเสนอการวิจัย เพื่อรองรับแหล่งทุนต่าง ๆ วันที่ 4 ก.ค.2561 จำนวน 19 คน	บรรลุ
	2. โครงการสนับสนุนและแสวงหาแหล่งทุนภายนอกเพื่อเพิ่มงานวิจัย	มีแหล่งทุนวิจัยเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าแหล่ง /ปี	5	ในปี 2562 บุคลากรได้รับทุนสนับสนุนการสร้างงานวิจัยจากแหล่งทุน สกว. จำนวน 5 ทุน และวช. 2 ทุน	บรรลุ
2.4 สนับสนุนบุคลากรเพื่อการบริการวิชาการแก่สังคม	1. มีโครงการบริการวิชาการสังคม	มีแผนงานในการบริการวิชาการประจำปีงบประมาณ ปีละ /แผนงาน	2	- คณะมีแผนงานโครงการบริการวิชาการ ให้แก่ เทศบาลตำบลลาดแค อ.โนนสูง เทศบาลตำบลหนองบัวสะอาด อ.บัวใหญ่ ,บ้านหนองพลวง อ.จักรราช	บรรลุ
	2. มีศูนย์บริการวิชาการสังคม	มีศูนย์บริการวิชาการสังคมเพิ่มขึ้นปีละ /ศูนย์	1	บ้านห้วยยาง ต.ห้วยยาง อ.บัวใหญ่	บรรลุ

มิติที่ 3 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 การส่งเสริมแรงจูงใจและความมั่นคงในวิชาชีพ

กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	การบรรลุเป้าหมาย
			ปี 2563		
3.1 มีระบบสวัสดิการเพื่อการสร้างเสริมขวัญกำลังใจของบุคลากร	1. โครงการกองทุนสมาชิกสวัสดิการเพื่อการสร้างขวัญกำลังใจแก่บุคลากร	การยกย่องบุคลากรดีเด่นประจำปี	3 คน	มีการมอบโล่บุคลากรดีเด่น ประจำปี 2562 จำนวน 4 ท่าน คือ อาจารย์วิจิตต์ดีเด่น 2 คน 2. อาจารย์ผู้สอนดีเด่น 1 คน และเจ้าหน้าที่ดีเด่น 1 คน	บรรลุ
3.2 มีการสนับสนุนการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นของบุคลากรวิชาการและสายวิชาชีพ	2. มีแผนพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย คิดโดยสัดส่วนร้อยละของจำนวนบุคลากรสายสอน มีวุฒิ การศึกษาระดับปริญญาเอก ตามเกณฑ์ สกอ.	จำนวนบุคลากรสำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาเอก จำนวนคน/ปี	2 คน	- มีบุคลากรสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก จำนวน 2 คน ได้แก่ 1. อ.ธนเศรษฐ ะวงกลาง สาขาภาษาอังกฤษ 2. อ.ณัญญา วิริยปัญญานนท์	บรรลุ

มติที่ 3 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (ต่อ)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและความรักดีต่อองค์กร

กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	การบรรลุเป้าหมาย
			ปี 2563		
4.1 ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรม ปฏิบัติตนตาม จรรยาบรรณวิชาชีพ และมีจิตสำนึกรักดีต่อองค์กร	1. โครงการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมและการปฏิบัติตนตาม จรรยาบรรณวิชาชีพของ บุคลากร	ร้อยละบุคลากรได้รับการส่งเสริม ความรู้เรื่องคุณธรรมและการปฏิบัติ ตามจรรยาบรรณวิชาชีพร้อยละ	80	- โครงการอบรมปรับกระบวนทัศน์ในการปฏิบัติงาน และการใช้หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาเพื่อปรับใช้ ใช้ในการปฏิบัติงาน ที่วัดพระนารายณ์ วันที่ 19 พฤศจิกายน 2561 มีบุคลากรเข้าร่วมจำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ -โครงการอบรมความรู้กฎหมายในการปฏิบัติงาน จำนวน 35 คน ทั้งสองโครงการเฉลี่ยบุคลากรเข้าร่วมร้อยละ 96.96	บรรลุ
4.2 ส่งเสริมให้บุคลากรมีความ รักดีต่อองค์กร	1. โครงการกิจกรรมส่งเสริมการ มีส่วนร่วมเพื่อสร้างความรัก ความสามัคคีรักดีต่อองค์กร	ร้อยละของบุคลากรได้รับการ ส่งเสริมความรักดีต่อองค์กร (ความร่วมมือในการกิจของคณะ)	80	โครงการทบทวนยุทธศาสตร์และจัดทำแผนยุทธศาสตร์ 5 ปี 2563 -2567 และการแผนเพื่อการพัฒนาคณะ จำนวน 156 คน วันที่ 21-22 มกราคม 2562 ณ โรงแรมเคหington เขาใหญ่ -โครงการจัดวัดครบรอบ 44 ปี คณะมนุษยศาสตร์และ สังคมศาสตร์ที่ให้บุคลากรเข้าร่วมดำเนินการกิจกรรม จำนวนทั้งหมด วันที่ 24 พฤศจิกายน 2561	บรรลุ

บทที่ 5

การติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร

การติดตามแผนพัฒนาบุคลากรของคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติ เพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายของแผนพัฒนาบุคลากร เป็นขั้นตอนที่สำคัญในการนำแผนไปดำเนินการ ซึ่งต้องได้รับความร่วมมือจากหน่วยงาน และบุคลากรทุกคนของคณะอย่างแท้จริง ในการนำแผนพัฒนาบุคลากรของคณะสู่การปฏิบัติตามมาตรการและแนวทางการปฏิบัติที่กำหนดไว้ เพื่อให้แผนพัฒนาบุคลากรของคณะมีความสอดคล้องกันในระดับนโยบายจนถึงระดับปฏิบัติการ มีแนวทางการดำเนินงานที่สนับสนุน ส่งเสริมซึ่งกันและกัน ที่สำคัญคือ ต้องมีการติดตามประเมินผลเพื่อให้สามารถบ่งชี้ถึงความสำเร็จ ความล้มเหลว ตลอดจนปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงานตามแผน และสามารถปรับกลยุทธ์ในการดำเนินงานได้อย่างเหมาะสม จึงได้กำหนดให้โปรแกรมวิชา และฝ่ายงานนำแผนพัฒนาบุคลากรบูรณาการร่วมกับการจัดทำแผนปฏิบัติราชการประจำปีของคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ และแผนปฏิบัติราชการประจำปีของฝ่ายงานต่อไป

การติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากรของคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ปี พ.ศ. 2562- 2566 กำหนดแนวทางการดำเนินงานดังนี้

1. แต่งตั้งคณะกรรมการติดตามและประเมินผลระดับคณะและโปรแกรมวิชา
2. ประเมินผลเป็นรายปีตามตัวชี้วัดตามเป้าประสงค์ และยุทธศาสตร์ โดยให้คณะกรรมการฯ เป็นผู้กำหนดระยะเวลาในการรายงานและการติดตามประเมินผล
3. พัฒนาระบบฐานข้อมูลสำหรับการประเมินผลการดำเนินงานของหน่วยงานในระดับปฏิบัติการ ตามระยะเวลาที่กำหนดให้มีการประเมินแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อนำผลการประเมินมาปรับปรุงแผนให้สอดคล้องกับสถานการณ์
4. ติดตามความก้าวหน้าในการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร ทบทวนและปรับปรุงแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ด้านต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง
5. รายงานผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากรให้กรรมการประจำคณะทราบอย่างต่อเนื่องอย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง

รายงานสรุปและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรและคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ 2563

รายงานสรุปแผนพัฒนาบุคลากร ปี พ.ศ. 2563

ตามยุทธศาสตร์ที่ 5 ของคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มีแผนยุทธศาสตร์ว่า “การบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการและวิชาชีพ” ซึ่งมีประยุทธ์ศาสตร์อยู่ 2 ประเด็น คือ คือพัฒนาระบบฐานข้อมูลเพื่อการบริหารจัดการและพัฒนาบุคลากรสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการและวิชาชีพเพื่อเป็นที่พึ่งของท้องถิ่น คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของคณะโดยจัดทำแผนพัฒนาด้านการบริหารจัดการและการพัฒนาบุคลากรของคณะ แบ่งเป็น 3 มิติและมีประเด็นยุทธศาสตร์ 6 ประเด็น และได้ดำเนินการพัฒนาบุคลากรของคณะตามแผนในปีงบประมาณ 2563 จนสิ้นปีงบประมาณแล้ว คณะกรรมการจึงขอสรุปรายงานแผนการพัฒนาบุคลากรตามเป้าประสงค์ที่กำหนดไว้ตามแผน ตามต่อไปนี้

1. มิติความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ ได้กำหนดประยุทธ์ศาสตร์ 2 ประเด็น และมี 5 เป้าประสงค์ ดังนี้

1.1 การวางแผนอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจและทิศทางของคณะ ฯ ได้กำหนดไว้ 3 เป้าประสงค์ คือ

1) โครงสร้างอัตรากำลังตามแผนเหมาะสมกับภารกิจและทิศทางการพัฒนาคณะ โดยมีบุคลากรเหมาะสมและเพียงพอต่อการพอ ตามแผนอัตรากำลังของหลักสูตร คณะและมหาวิทยาลัยกำหนดไว้

2) ระบบการสรรหาและประเมินบุคลากรมีประสิทธิภาพและประสิทธิภาพ ตามระเบียบของการได้มาซึ่งบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

3) บุคลากรมีกระบวนการทัศน์และวัฒนธรรมในการบริหารสอดคล้องกับการบริหารราชการแนวใหม่ โดยมีการอบรมให้ความรู้ด้านการบริหารราชการตามแผนบริหารทรัพยากรมนุษย์ทางกองบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย และตามแผนพัฒนางบประมาณประจำปีอย่างต่อเนื่อง

1.2 การพัฒนาระบบฐานข้อมูลเพื่อการบริหารจัดการ ตามแผนได้กำหนดกลยุทธ์ 2 กลยุทธ์ มีโครงการพัฒนา 3 โครงการ ประกอบด้วย 3 ตัวชี้วัด มีผลของการดำเนินการบรรลุเป้าหมายตามกิจกรรม / โครงการและตัวชี้วัดทั้ง 3 ตัวชี้วัด

2. มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วย 2 ประเด็นยุทธศาสตร์ คือ การพัฒนาบุคลากรสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการและวิชาชีพเพื่อเป็นที่พึ่งของท้องถิ่น ประกอบด้วย 2 กลยุทธ์ และมีรายงานตามแผนตามโครงการ/กิจกรรม ค่าเป้าหมายและผลสำเร็จของแผน ดังนี้

2.1 พัฒนาศักยภาพวิชาชีพของบุคลากรสายวิชาการและวิชาชีพ

1) โครงการอบรมเทคนิคและวิธีการจัดการเรียนการสอน มีร้อยละของบุคลากรสายวิชาการกำหนดค่าเป้าหมายไว้ที่ร้อยละ 50 มีบุคลากรเข้ารวมโครงการอบรมเรื่องการจัดการเรียนการสอนสู่ศตวรรษที่ 21 จำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละของจำนวนอาจารย์ของคณะทั้งหมด เป็น 73.14 เปอร์เซ็นต์ ถือว่าบรรลุเป้าหมาย

2) โครงการอบรมพัฒนาสื่อการเรียนการสอนออนไลน์ E-learning กำหนดตัวชี้วัดบุคลากรกลุ่มเป้าหมายรวมโครงการจำนวน 25 คน ได้มีการจัดอบรมจำนวน 3 กิจกรรม มีจำนวนบุคลากรเข้าร่วมทั้งหมด 40 คน ถือว่าบรรลุเป้าหมาย

3) กิจกรรมอบรม /สัมมนา/ศึกษาดูงานของบุคลากรสายวิชาการ มีตัวชี้วัด 100 เปอร์เซ็นต์ของบุคลากรสายวิชาการของคณะทั้งหมด คิดเป็น 100 เปอร์เซ็นต์ของบุคลากรทั้ง ถือว่าบรรลุเป้าหมาย

2.2 พัฒนาและสนับสนุนการสร้างงานวิจัยและงานสร้างสรรค์ ตามแผนได้กำหนดโครงการกิจกรรมในการพัฒนาไว้ 2 กิจกรรม คือ

1) โครงการอบรมส่งเสริมการสร้างความรู้เพื่อพัฒนางานวิจัยและงานสร้างสรรค์ ตัวชี้วัดคือมีจำนวนอาจารย์ที่ทำวิจัยหรืองานสร้างสรรค์เพิ่มขึ้นปีละ 5 คน มีผู้สนใจเข้าอบรมตามโครงการเขียนรายงานวิจัยเชิงพื้นที่ จำนวน 10 คน และเข้าอบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาโจทย์วิจัยและข้อเสนอวิจัย เพื่อรับแหล่งทุนต่าง ๆ จำนวน 19 คน ถือว่าบรรลุตามแผน

2) สนับสนุนบุคลากรเพื่อการบริการวิชาการแก่สังคม มีโครงการ/กิจกรรม 2 โครงการ คือ โครงการบริการวิชาการมีศูนย์บริการวิชาการแก่สังคม ได้กำหนดตัวชี้วัด คือการมีแผนงานในการบริการวิชาการสังคม 2 แผนงาน มีจำนวนแผนงานการด้านการบริการวิชาการแก่สังคม คือ แผนงานในการบริการวิชาการ เทศบาลตำบลตลาดแค อำเภอพิมาย และตำบลหนองบัวสะอาด ส่วนศูนย์บริการวิชาการสังคมเพิ่มขึ้นปีละ 1 ศูนย์ ได้มีการแผนการจัดตั้งศูนย์บริการวิชาการที่ชุมชนบ้านห้วยยาง ต.ห้วยยาง อ. บัวใหญ่ จ. นครราชสีมา การพัฒนาด้านการบริการวิชาการทางสังคมถือว่าบรรลุเป้าหมายตามแผนพัฒนาปีงบประมาณ 2563

มิติที่ 3 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 การส่งเสริมแรงจูงใจและความมั่นคงในวิชาชีพ

กลยุทธ์ 3.1 มีระบบสวัสดิการเพื่อสร้างเสริมขวัญกำลังใจของบุคลากร มีโครงการมอบโล่รางวัลและเกียรติบัตรแก่อาจารย์ดีเด่นและเจ้าหน้าที่ฝ่ายสนับสนุนดีเด่นประจำปี จำนวน 4 รางวัล การมอบช่อดอกไม้และจัดป้ายแสดงความยินดีกับคณาจารย์ที่ได้รับแต่งตั้งในการดำรงตำแหน่งทางวิชาการและสำเร็จการศึกษา แต่ยังมี

องค์กรของยุทธศาสตร์นี้ คือการส่งเสริมพัฒนานาบุคลากรสายสนับสนุนให้เข้าตำแหน่งทางวิชาชีพ 1 คนต่อปีการศึกษา ยังไม่บรรลุ จึงบรรลุเป้าหมายตามตัวชี้วัด

กลยุทธ์ที่ 3.2 มีการสนับสนุนการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นของบุคลากรสายสอนและวิชาชีพ มีแผนพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย คือสัดส่วนร้อยละของจำนวนบุคลากรสายสอนมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอกตามเกณฑ์ สกอ. มีตัวชี้วัดมีจำนวนบุคลากรสำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาเอก จำนวน 2 คน ในปีการศึกษา 2562 มีจำนวนบุคลากรสำเร็จการศึกษาสำเร็จกับมา จำนวน 2 คน ถือบรรลุในระดับกลยุทธ์นี้

มิติที่ 3 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและความรักดีต่อองค์กร ได้กำหนดกลยุทธ์ในแผนพัฒนาไว้ 2 กลยุทธ์ คือ

1) ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณธรรมจริยธรรม จรรยาบรรณ ปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพ และมีจิตสำนึกรักดีต่อองค์กร มีกิจกรรมที่ส่งเสริมด้านคุณธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพของบุคลากร ทั้งทางด้านการอบรมด้านกฎหมาย และบุคลากรเข้าร่วมโครงการอบรมพัฒนาทักษะ การปฏิบัติงานและการส่งเสริมคุณธรรมเพื่อการประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน และโครงการส่งเสริมกิจกรรมทางศาสนาเนื่องในวันวิสาขบูชาประจำปี เทศกาลวิสาขบูชารำลึก ที่ห้างสรรพสินค้าเดอะมอลล์จังหวัดนครราชสีมา และร่วมการเวียนเทียนในวันสำคัญทางศาสนาที่ลานธรรมเฉลิมพระเกียรติ และการทำบุญตักบาตรทุกวันพุธตลอดภาคปีการศึกษา

2) กลยุทธ์ด้านส่งเสริมบุคลากรมีความรักดีต่อองค์กร มีโครงการและกิจกรรมส่งเสริมการมีส่วนร่วมเพื่อสร้างความสามัคคีรักดีต่อองค์กรแผนกิจกรรม คือ การเข้าร่วมกิจกรรมของคณะที่จัดขึ้น เช่น กิจกรรมวันวิชาการของคณะ การเข้าร่วมประชุมเพื่อระดมความคิดในการพัฒนาคณะตามโครงการอบรมความรู้ในการปรับกระบวนการทัศน์วัฒนธรรมในการทำงานสู่ยุคไทยแลนด์ 4.0 ตลอดจนถึงกิจกรรมที่แสดงความรักดีต่อสถาบันร่วมกิจกรรมเฉลิมพระชนมพรรษาของรัชกาลที่ 10 และกิจกรรมวันแม่แห่งชาติ โดยกำหนดค่าเป้าหมายไว้ที่ร้อยละ 80 เปอร์เซนต์ มีจำนวนบุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมทั้งหมดตลอดปีและกิจกรรม จำนวน 148 คน คิดเป็นร้อยละ 85.81 ถือว่าบรรลุวัตถุประสงค์ในกลยุทธ์นี้

จากมิติการพัฒนาทั้ง 3 มิติ ใน 4 ประเด็นยุทธศาสตร์ ประกอบด้วย 10 กลยุทธ์ ตามที่กล่าวมา สามารถสรุปผลสำเร็จของผลที่บรรลุเป้าหมายตามตัวชี้วัด 9 กลยุทธ์ และไม่บรรลุเป้าหมายตามแผน 1 กลยุทธ์ แสดงผลในรูปแบบตาราง ต่อไปนี้

ตารางสรุปการประเมินแผนพัฒนาบุคลากรตามมิติ ประเด็นยุทธศาสตร์และกลยุทธ์

มิติที่ /ด้าน	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่	กลยุทธ์ที่	บรรลุ	ไม่บรรลุ
มิติที่ 1 ด้านประสิทธิภาพ การบริหารจัดการ	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่1 การพัฒนาระบบฐานข้อมูลเพื่อ การบริหารจัดการ	กลยุทธ์ที่ 1 มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ช่วยพัฒนาการบริหารจัดการให้คล่องตัว	✓	
		กลยุทธ์ที่ 2 มีช่องทางการสื่อสารด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพ	✓	
มิติที่ 2 ของการบริหาร ทรัพยากรบุคลากร	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาบุคลากรสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการและวิชาชีพเพื่อเป็นที่พึ่งของท้องถิ่น	กลยุทธ์ที่ 3 การพัฒนาบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการและก้าวหน้าทางวิชาชีพและการวิจัย	✓	
		กลยุทธ์ที่ 4 การพัฒนาศักยภาพทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการและวิชาชีพ		✓
		กลยุทธ์ที่ 5 พัฒนาและสนับสนุนการสร้างงานวิจัยและงานสร้างสรรค์	✓	
		กลยุทธ์ที่ 6 สนับสนุนบุคลากรเพื่อให้บริการวิชาการ	✓	
มิติที่ 3 ประสิทธิภาพของ การบริหาร ทรัพยากรบุคคล	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 การส่งเสริมแรงจูงใจและความมั่นคงในวิชาชีพ	กลยุทธ์ที่ 7 มีระบบสวัสดิการเพื่อการสร้างเสริมขวัญกำลังใจของบุคลากร	✓	
		กลยุทธ์ที่ 8 มีการสนับสนุนการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นของบุคลากรวิชาการและวิชาชีพ	✓	
	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและความภาคภูมิใจต่อองค์กร	กลยุทธ์ที่ 9 ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณธรรมจริยธรรม ปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพและมีจิตสำนึกภาคภูมิใจต่อองค์กร	✓	
		กลยุทธ์ที่ 10 ส่งเสริมให้บุคลากรมีความภาคภูมิใจต่อองค์กร	✓	

จากตารางที่แสดงมิติ ประเด็นยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ที่ไม่บรรลุเป้าหมาย คือ มิติที่ 3 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 การส่งเสริมแรงจูงใจและความมั่นคงทางวิชาชีพ มีอยู่ 1 กลยุทธ์ ที่ไม่ผ่าน คือ กลยุทธ์ที่ 4 ซึ่งมีกิจกรรมโครงการตามตัวชี้วัดไม่บรรลุค่าเป้าหมายคือ ไม่มีจำนวนไม่มีบุคลากรฝ่ายสนับสนุนได้เข้าตำแหน่งทางวิชาชีพตามตัวชี้วัด ซึ่งอยู่เหนือการควบคุมได้ คณะควรจัดส่งเสริมเพิ่มกิจกรรมเพื่อให้เกิดการพัฒนาในแผนพัฒนาต่อไป

ประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

การประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมาประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 เป็นการประเมินผลด้วยรูปแบบ CIPP Model ที่ให้ความสำคัญกับการประเมินโครงการในทุกด้าน ตั้งแต่สิ่งแวดล้อม ข้อมูลนำเข้า กระบวนการ และผลผลิต ที่สามารถบ่งชี้ถึงจุดเด่นจุดด้อยของแผนและบ่งชี้ผลสัมฤทธิ์ของแผนได้ 4 ด้าน คือ 1) การประเมินบริบท (Context Evaluation) 2) การประเมินข้อมูลนำเข้า (Input Evaluation) 3) การประเมินกระบวนการ (Process Evaluation) และ 4) Product Evaluation) มีรายละเอียด ดังนี้

1. การประเมินบริบท

เป็นการประเมินเพื่อค้นหาเหตุผลในการกำหนดวัตถุประสงค์ของแผน โดยจะระบุถึงสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกที่อาจมีผลกระทบต่อแผน ระบุถึงความต้องการและโอกาสที่เกิดขึ้น รวมทั้งการคาดการณ์ปัญหาและวิเคราะห์ปัญหาที่จะเกิดขึ้น เป็นการศึกษาสภาพแวดล้อม โอกาส แรงผลักดันภายนอกและเงื่อนไขภายในแผนงานในด้านโครงสร้างการบริหารงาน การวางแผนดำเนินการ และการติดต่อสัมพันธ์ระหว่างหลักสูตรและฝ่ายงานต่าง ๆ ของคณะและมหาวิทยาลัย รวมถึงการเปรียบเทียบระหว่างการปฏิบัติจริงกับวัตถุประสงค์ที่วางไว้ มีวัตถุประสงค์ใดบ้างที่ไม่สามารถจะบรรลุเป้าหมายได้

1.1 เหตุผลในการกำหนดวัตถุประสงค์ของแผน

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ได้กำหนดให้มีแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 ซึ่งเป็นแผนงานที่อยู่ภายใต้กรอบแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศึกษาของคณะระยะ 4 ปี (2559-2562) แผนดังกล่าวได้กำหนดรูปแบบของการพัฒนาศึกษาเป็นหลายรูปแบบ สำหรับใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานด้านการพัฒนาศึกษาให้มีสมรรถนะที่พึงประสงค์ ทั้งทางด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ และพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่สนับสนุนการดำเนินงานของคณะและมหาวิทยาลัยให้บรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ของคณะ ตลอดจนตอบสนองตัวชี้วัดด้านคุณภาพบุคลากรสายวิชาการตามเกณฑ์ของสกอ. และเป็นการนำยุทธศาสตร์ของคณะสู่การปฏิบัติสามารถบรรลุเป้าหมายได้อย่างเป็นรูปธรรม อีกทั้ง

สามารถนำผลสัมฤทธิ์ของแผนบุคลากรในปีงบประมาณนี้ เพื่อการเป็นข้อมูลแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขเพื่อการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรในปีงบประมาณต่อไป

1.2 สภาพแวดล้อมภายในที่อาจมีผลกระทบต่อแผน

เนื่องจากคณะมีบุคลากรจำนวนมาก และมีหลากหลายหลักสูตร ซึ่งบุคลากรมีทักษะและมีวุฒิทางการศึกษาตามสาขาวิชาที่เรียนมา มีความเป็นอัตลักษณ์เฉพาะทางสูง และบุคลากรบางส่วนเคยชินอยู่กับระบบการปฏิบัติราชการยึดติดแนวคิดแบบเดิม ๆ ไม่สนใจต่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ ตลอดจนถึงการไม่มีความตระหนักในบทบาทหน้าที่ของตนเองที่จะต้องมีการพัฒนาตนเองให้เหมาะสมกับฐานะทางวิชาชีพ ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะมีส่งผลให้แผนการพัฒนาบุคลากรไม่บรรลุเป้าหมายตามกำหนด

อนึ่ง สภาพแวดล้อมภายในที่จะส่งผลกระทบก็คือ บุคลากรจำนวนมากและผู้บริหารในระดับหลักสูตรบางหลักสูตรวิชา ยังไม่มีความเข้าใจและไม่ให้ความสำคัญต่อการดำเนินงานด้านสมรรถนะของบุคลากรอย่างจริงจัง ไม่มีการวางแผนระดับหลักสูตรรวมกันในทิศทางเดียวกัน ทำให้การจัดกิจกรรมและโครงการพัฒนาบุคลากรของคณะไม่บรรลุเป้าหมายและจะเป็นผลต่อการพัฒนาบุคลากรอนาคตแบบไร้ทิศทางและไม่ตอบสนองพัฒนาบุคลากรของคณะได้

1.3 สภาพแวดล้อมภายนอกที่อาจมีผลกระทบต่อแผน

ในการจำแนกพัฒนาบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 ถือว่าสิ่งแวดล้อมภายนอกมีส่วนสำคัญมาก เนื่องจากในการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการของสถาบันอุดมศึกษา ได้กำหนดประเด็นการประเมินผลด้านการบริหารการศึกษาตามลำดับความสำเร็จของแผนพัฒนาบุคลากรและการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาบุคลากรของสถาบันอุดมศึกษาว่า สถาบันอุดมศึกษาได้มีการกำหนดรับผิดชอบและสมรรถนะที่ต้องการของบุคลากรแต่ละตำแหน่งที่สอดคล้องกับภารกิจ ลักษณะงาน รวมถึงจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานโดยใช้กระบวนการจัดการความรู้เป็นเครื่องมือ เพื่อการพัฒนาบุคลากรที่จะช่วยให้สามารถปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดและมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ

นอกจากนี้ การที่มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ได้มีการดำเนินการด้านสมรรถนะไปบ้างแล้ว จึงเป็นการกระตุ้นให้บุคลากรของคณะต้องให้ความร่วมมือในการดำเนินการด้านสมรรถนะของคณะ จนทำให้การดำเนินงานตามแผนประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

1.4 การคาดการณ์ปัญหาที่เกิดขึ้น

ตามแผนพัฒนาบุคลากรของคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 ได้กำหนดกลยุทธ์การนำสมรรถนะของคณะมาใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาบุคลากรในด้านต่าง ๆ สิ่งที่จะเกิดปัญหาก็คือเรื่องการที่ประธานหลักสูตรและคณบดียังไม่สามารถประเมินสมรรถนะของในการปฏิบัติงานได้ กับ

ทั้งหลังสูตรต่าง ๆ ยังไม่สามารถกำหนดทิศทาง หรือมีอิสระในการที่จะพัฒนาตนได้อย่างแท้จริง เพราะต้องขึ้นอยู่กับแผนพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย ที่อาจทำให้แผนการพัฒนาบุคลากรได้บรรลุเป้าหมาย

นอกจากนี้ ในอนาคตหากการประเมินสมรรถนะของบุคลากรถูกใช้เพียงแค่การประเมินความดีความชอบเท่านั้น แต่ไม่ได้คำนึงถึงผลแห่งสมรรถนะที่ผลของการดำเนินงานของบุคลากรอย่างจริงจัง การพัฒนาสมรรถนะตามแผนพัฒนาบุคลากร ก็อาจถูกละเลยไม่ได้รับความสำคัญได้ เนื่องจากไม่เห็นประโยชน์ที่จะได้รับอย่างเป็นรูปธรรม

1.5 เงื่อนไขภายในแผนงานในด้านโครงสร้างของการบริหารงาน

ในการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 ซึ่งในระดับคณะยังไม่สามารถควบคุมและพัฒนาบุคลากรของตนเองได้ ยังอิงอยู่กับโครงสร้างของมหาวิทยาลัย การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเพื่อความเป็นเลิศตามที่คณะต้องการรวมถึงการสรรหาบุคลากร อัตรากำลังจึงอิงอยู่กับโครงสร้างของมหาวิทยาลัยและยังไม่มีมาตรการเพื่อบังคับให้บุคลากรทุกคนต้องพัฒนาตนเองได้ ซึ่งจะทำให้แผนพัฒนาที่ทำไว้ไม่สามารถบรรลุได้

1.6 การติดต่อสัมพันธ์ระหว่างแผนต่าง ๆ

อย่างเห็นได้ชัดก็คือก่อนจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรมีการสำรวจความต้องการเพื่อการพัฒนาตนเองสู่ระดับบุคลากรรายบุคคล แต่ก็มีบุคลากรบางส่วนไม่ใส่ใจในการที่ทำแผน กับทั้งการบริหารระดับหลักสูตรยังไม่มีการจัดทำแผนของบุคลากร จึงทำให้การดำเนินการเพื่อให้มาซึ่งสมรรถนะของคณะ ตลอดจนการใช้สมรรถนะเพื่อการพัฒนาตนเองไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควรจะเป็น และยังพบว่าการมีส่วนร่วมของคณาจารย์ยังต่ำกว่าที่คาดการณ์ไว้บ้าง ซึ่งควรบรรจุแนวทางแก้ไขปัญหานี้เอาไว้ในแผนระยะต่อไป

1.7 การวิเคราะห์วัตถุประสงค์ของแผน

จากวิเคราะห์วัตถุประสงค์ของแผนพัฒนาบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์ซึ่งมีอยู่ 2 ข้อ ได้แก่

- 1) เพื่อจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรสายวิชาการมีศักยภาพ มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง
- 2) เพื่อกำหนดแนวทางการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผน

จากการวิเคราะห์วัตถุประสงค์ของแผนพัฒนาบุคลากรของคณะตามที่กำหนดเอาไว้สามารถสรุปข้อดี และข้อจำกัดของแผน ข้อดี มีการทำมีการกำหนดวัตถุประสงค์ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ อัตลักษณ์ และยุทธศาสตร์ของคณะ ข้อจำกัด วัตถุประสงค์เขียนไว้กว้างจนเกินไป ควรระบุให้ชัดเจนในประเด็นที่ต้องการพัฒนาให้เห็นภาพ เพื่อต่อการดำเนินงานและวัตถุประสงค์ได้

2. การประเมินข้อมูลนำเข้า

เป็นการประเมินเพื่อนำเสนอข้อมูลสำหรับกำหนดวิธีการในการใช้ทรัพยากรเพื่อให้โครงการบรรลุถึงวัตถุประสงค์ โดยจะระบุให้ทราบข้อมูลนำเข้า ดังนี้

- 1) ความสามารถ สมรรถภาพและความรับผิดชอบของบุคลากรและหน่วยงานที่บริหารโครงการ
- 2) กลยุทธ์ที่จะทำให้โครงการบรรลุวัตถุประสงค์
- 3) ข้อมูลที่จะช่วยสนับสนุนการนำกลยุทธ์ไปใช้ รวมโอกาสด้านต่าง ๆ ที่ช่วยให้โครงการดำเนินไปได้ เช่น หน่วยงาน เวลา เงินทุน อาคารสถานที่ และอุปกรณ์เครื่องมือ เป็นต้น

2.1 ความสามารถ สมรรถภาพ และความรับผิดชอบของบุคคลและของหน่วยงานที่บริหาร

แผนงาน

การบริหารแผนงานดังกล่าว มีการแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อรับผิดชอบการดำเนินงาน 1 ชุด คือ คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

จากคุณสมบัติหรือศักยภาพของบุคลากรที่ได้รับการแต่งตั้ง ส่งผลให้การดำเนินงานประสบผลสำเร็จในการดำเนินงานเป็นอย่างดี ทั้งนี้ ในอนาคตคณะกรรมการตั้งคณะกรรมการมาจากบุคลากรที่มีความเข้าใจในการจัดทำแผนที่มีความถ้อยแท้เพิ่มขึ้น เพราะกรรมการชุดปัจจุบันแม้จะทำแผนให้บรรลุเป้าหมายเกือบทั้งหมด แต่ก็ยังเป็นแผนหรือกลยุทธ์ที่ยังนำการพัฒนาไปสู่ความเป็นเลิศได้

2.2 กลยุทธ์ที่ทำให้แผนงานบรรลุวัตถุประสงค์

ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของคณะได้กำหนดไว้ 3 มิติ 10 กลยุทธ์ที่ บรรลุเป้าหมาย 9 กลยุทธ์ ไม่บรรลุเป้าหมาย 1 กลยุทธ์ คือ กลยุทธ์ที่ 7 มีระบบสวัสดิการเพื่อการสร้างเสริมขวัญกำลังใจของบุคลากรคณะไม่มีการจัดโครงการตามแผนไว้ในปีงบประมาณ โดยมากบุคลากรของคณะจะเข้าร่วมโครงการต่าง ๆ กับที่มหาวิทยาลัยจัดขึ้น ซึ่งมีการเข้าร่วมบ้างแต่สามารถบรรลุเป้าหมายได้ อย่างไรก็ตามในแผนระยะต่อไป คณะจัดทำแผนและสรรหางบประมาณเพื่อให้เกิดการดำเนินงานและบรรลุเป้าหมาย ในส่วนที่บรรลุเป้าหมาย 9 กลยุทธ์ เป็นส่วนที่ทางคณะได้กำหนดทิศทางไว้ตามแนวทางการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยแน่นอน และมีงบประมาณสนับสนุนเป็นอย่างดี

2.3 ข้อมูลที่ช่วยสนับสนุนการนำกลยุทธ์ไปใช้ รวมโอกาสด้านต่าง ๆ ที่ช่วยให้แผนดำเนินไปได้

ข้อมูลและโอกาสที่ช่วยให้แผนงานดำเนินได้ คือ

- 1) หน่วยงานรับผิดชอบ ได้แก่ คณะกรรมการจัดทำแผนจากทุกภาคส่วนของคณะ
- 2) ด้านระยะเวลาดำเนินงานของแผน มีความเหมาะสมกับช่วยระยะในการดำเนินและจะเป็นแนวทางในการจัดทำแผนในปีถัดไป

- 3) ด้านงบประมาณ แม้จะยังไม่งบประมาณแน่นอนในการจัดทำแผนเฉพาะแต่ก็สามารถดำเนินไปได้ ในปีต่อไปควรมีการวางแผนงานเรื่องงบประมาณสนับสนุนเพื่อให้เกิดการจัดทำแผนได้มีประสิทธิภาพต่อไป
- 4) ควรมีการประชุมติดตามแผนทุกไตรมาส เพื่อให้โครงการ/กิจกรรมสามารถจัดได้ตามระยะเวลา
- 5) ด้านอุปกรณ์เครื่องมือ และสถานที่ในการจัดประชุมมีความพร้อมดีแล้ว และควรจัดทำแบบฟอร์มที่เหมาะสมในการประเมินผลแผนให้ได้มาตรฐาน

3. ประเมินกระบวนการ

แผนการดำเนินงานในการพัฒนาบุคลากรของคณะประจำปี พ.ศ. 2563 **ข้อดี** คือมีการ มุ่งเน้นการจัดทำสมรรถนะของบุคลากรโดยใช้กระบวนการมีส่วนร่วมผ่านคณะกรรมการจากหลักสูตรและส่วนงานที่เกี่ยวข้อง โดยมีการดำเนินงานในรูปแบบของคณะกรรมการในการจัดทำแผนของคณะ ในแผนดังกล่าวได้ระบุกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับแผนงานที่กำหนด โดยระบุถึงผลลัพธ์ที่คาดว่าจะได้รับ ตลอดจนระบุโครงการ/ กิจกรรมที่เกี่ยวข้อง ตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย ผู้รับผิดชอบ และกำหนดระยะเวลาในการดำเนินการไว้ด้วย การกำหนดผลลัพธ์ที่สนองกลยุทธ์ใน 3 มิติ อย่างชัดเจน จนส่งให้การดำเนินงานตามแผนงานเป็นไปตามที่กำหนด ซึ่งแผนดังกล่าวเป็นแผนที่มีการปฏิบัติในการพัฒนาบุคลากร ควรมีการประชาสัมพันธ์และกำหนดเป็นแนวทางในการปฏิบัติในแผนปี 2563 ต่อไป **ที่ควรปรับปรุงแก้ไข** คือการกำหนดตัวชี้วัดของกิจกรรม/โครงการ ยังไม่ชัดเจนในเรื่องของเกณฑ์วัด คือเครื่องหน่วยวัด จะคิดร้อยละของจำนวนบุคลากร หรือร้อยละของโครงการ ควรกำหนดให้วัดประเมินได้จะดีมาก

4. การประเมินผลงาน

จากการประเมินผลงานพบว่า คณะได้ดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากร ปีพ.ศ. 2563 สามารถบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่แผนได้กำหนดไว้โดยมีหลักฐานที่ได้ดำเนินการอย่างเป็นรูปธรรม และได้นำความรู้จากการดำเนินการตามแผนนี้ทำให้บุคลากรสายวิชาการของคณะมีจำนวนที่ยื่นขอตำแหน่งมากที่สุดในปีงบประมาณ 2563 และมีเอกสาร ตำราเกิดขึ้นจากแผนและการดำเนินงานตามแผน ประกอบที่คณะกรรมการจัดการความรู้ของคณะได้นำแนวทางแห่งการพัฒนานี้ไปจัดเป็นหัวข้อในการจัดการความรู้ของคณะ ซึ่งจะเป็นองค์ความรู้ให้บุคลากรนำเทคนิคต่าง ๆ จากคู่มือการจัดการความรู้นั้นนำไปเป็นแผนในการพัฒนาวิชาการของตนได้

จากผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ประจำปี พ.ศ. 2563 จะทำให้ผู้เกี่ยวข้องได้ทราบถึงปัญหา ข้อจำกัด และแนวทางที่เหมาะสมสำหรับการดำเนินงานตามแผนระยะต่อไปในปี พ.ศ. 2563 ถือว่าเป็นเครื่องมือที่ยังควรรักษาไว้และให้มืออย่างต่อเนื่อง

5. ข้อเสนอแนะในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

ในการจัดแผนพัฒนาบุคลากรในปีการศึกษาต่อไป ควรมีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรที่เริ่มจากรายบุคคลของแต่ละหลักสูตรเพื่อให้สามารถรวบรวมมาเป็นแนวทางในการจัดทำแผนเพื่อการพัฒนาบุคลากร และจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าบุคลากรเพื่อสร้างเสริมให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากที่สุด และบรรลุเป้าหมายได้ตามวัตถุประสงค์ของการพัฒนาบุคลากร

ภาคผนวก

1. คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการและกำกับติดตามแผนพัฒนาบุคลากร
2. ตารางข้อมูลจำนวนบุคลากรที่กำลังศึกษาในระดับปริญญาเอก ปีการศึกษา 2562



คำสั่งคณะกรรมการและสังคมศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

ที่ ๑๐๙๖/๒๕๖๒

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการและกำกับติดตามแผนพัฒนาบุคลากร

เพื่อให้การดำเนินการแผนพัฒนาบุคลากรปีงบประมาณ ๒๕๖๓ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย ถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์ คณะจึงแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการและกำกับติดตามแผนพัฒนาบุคลากร ดังรายชื่อต่อไปนี้

๑.	คณบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	ประธานกรรมการ
๒.	รองคณบดีฝ่ายบริหาร	รองประธานกรรมการ
๓.	รองคณบดีฝ่ายวิชาการ	กรรมการ
๔.	ประธานหลักสูตรสาขาวิชาภาษาไทย (ศศ.บ.)	กรรมการ
๕.	ประธานหลักสูตรสาขาวิชาภาษาไทยเพื่อการสื่อสารฯ	กรรมการ
๖.	ประธานหลักสูตรสาขาวิชาภาษาอังกฤษธุรกิจ	กรรมการ
๗.	ประธานหลักสูตรสาขาวิชาภาษาอังกฤษ (ศศ.บ.)	กรรมการ
๘.	ประธานหลักสูตรสาขาวิชาภาษาญี่ปุ่น	กรรมการ
๙.	ประธานหลักสูตรสาขาวิชาภาษาจีน	กรรมการ
๑๐.	ประธานหลักสูตรสาขาวิชาสารสนเทศและบรรณารักษศาสตร์	กรรมการ
๑๑.	ประธานหลักสูตรสาขาวิชาการพัฒนาสังคม	กรรมการ
๑๒.	ประธานหลักสูตรสาขาวิชาภาษาไทย (ค.บ.)	กรรมการ
๑๓.	ประธานหลักสูตรสาขาวิชาภาษาอังกฤษ (ค.บ.)	กรรมการ
๑๔.	ประธานหลักสูตรสาขาวิชาศิลปศึกษา	กรรมการ
๑๕.	ประธานหลักสูตรสาขาวิชาดนตรี	กรรมการ
๑๖.	ประธานหลักสูตรสาขาวิชานาฏศิลป์ไทย	กรรมการ
๑๗.	ประธานหลักสูตรสาขาวิชาพุทธศาสนศึกษา	กรรมการ
๑๘.	ประธานหลักสูตรสาขาวิชาสังคมศึกษา	กรรมการ
๑๙.	ประธานหลักสูตรสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์	กรรมการ
๒๐.	ประธานหลักสูตรสาขาวิชานิติศาสตร์	กรรมการ
๒๑.	ประธานหลักสูตรสาขาวิชาออกแบบนิเทศศิลป์	กรรมการ
๒๒.	ประธานหลักสูตรสาขาวิชาทัศนศิลป์	กรรมการ
๒๓.	หัวหน้ากลุ่มวิชาภาษาฝรั่งเศส	กรรมการ

๒๔. หัวหน้าสำนักงานคณบดี

กรรมการและเลขานุการ

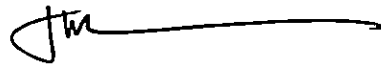
๒๕. นางสาวทิพสุธา ชันษา

กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ

หน้าที่ ๑. รวบรวมและจัดทำข้อมูลประกอบการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ปีงบประมาณ ๒๕๖๓ เพื่อเสนอต่อคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ใช้เป็นแผนพัฒนาบุคลากรต่อไป

๒. กำกับ ติดตาม และให้คำปรึกษาในการดำเนินการให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และมีประสิทธิภาพ

สั่ง ณ วันที่ ๑๗ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๒



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์สายยนต์ ชาวอุบล)

รองคณบดี รักษาการแทน

รักษาราชการแทนคณบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

ข้อมูลบุคลากรที่กำลังศึกษาในระดับปริญญาเอก
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา
ปีการศึกษา 2562

1. ข้อมูลบุคลากรที่กำลังศึกษาในระดับปริญญาเอก ในเวลาราชการ

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	สาขา	มหาวิทยาลัย
1	อาจารย์ศศศิริ สุวรรณทิพย์	ภาษาฮินดี	ประเทศอินเดีย
2	อาจารย์ศุภาสินี หนูพงษ์	ภาษาอังกฤษศึกษา	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี
3	อาจารย์สุณิสา อินทะชัย	การสอนภาษาอังกฤษในฐานะเป็นภาษาโลก	มหาวิทยาลัยบูรพา

2. ข้อมูลบุคลากรที่กำลังศึกษาในระดับปริญญาเอก นอกเวลาราชการ

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	สาขา	มหาวิทยาลัย
1	อาจารย์ศักดิ์ดา นาสองสี	รัฐประศาสนศาสตร์	มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น
2	อาจารย์กิตติสุดา ปานกุล	ภาษาอังกฤษศึกษา	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี
3	อาจารย์โสฬส ประสิทธิ์นอก	รัฐประศาสนศาสตร์	มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
4	อาจารย์ธวัช ทวีชาติ	การเมือง	มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
5	อาจารย์มยุรี แคนตะ	ภาษาศาสตร์	มหาวิทยาลัยนเรศวร
6	ผศ.วนิดา นเรธรรณ	สารสนเทศศาสตร์	มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
7	ผศ.ศิริวดี วิวิธคุณากร	นิติศาสตร์	มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	สาขา	มหาวิทยาลัย
8	อาจารย์คันสนีย์ มณีโชติ	การรับรู้จากระยะไกลและระบบสารสนเทศ	มหาวิทยาลัยขอนแก่น
9	อาจารย์พชรมน ชื้อสัจจลือสกุล	ภาษาศาสตร์และการประยุกต์การใช้ภาษา	ประเทศจีน
10	อาจารย์ธีรวัฒน์ การโสภา	Linguistics and Applied Linguistics	ประเทศจีน
11	อาจารย์ต้อง พันธงาม	เทคโนโลยีการจัดการสิ่งแวดล้อม	มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา
12	ผศ.ประจักษ์ แป๊ะสกุล	วัฒนธรรมศาสตร์	มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
13	อาจารย์ชุมพล ชะนะมา	นาฏศิลป์ไทย	จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
14	ผศ.ปทุมวดี ลำเลิศ	ภาษาไทย	มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง
15	อาจารย์ธานี จงย้ง	รัฐประศาสนศาสตร์	มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
16	ผศ.เอกอมร ภัทรกิจพงศ์	ทัศนศิลป์	จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
17	อาจารย์วชิรารัตน์ นรินทร์เดชาภัทร์	นิเทศศาสตร์และนวัตกรรม	สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
18	ผศ.มานิตย์ อรรคชาติ	พระพุทธศาสนา	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
19	อาจารย์บุญญติ อนนธ์จารย์	พระพุทธศาสนา	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
20	อาจารย์ ดร.วรเดช มีแสงอรุทรกุล	พระพุทธศาสนา	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
21	ผศ.พิชญาวี ทองกลาง	ภาษาไทย	มหาวิทยาลัยขอนแก่น
22	อาจารย์หทัยวรรณ มณีวงษ์	ภาษาไทย	มหาวิทยาลัยขอนแก่น
23	ผศ.สุธิดา วรธนะปกรณ	ทัศนศิลป์และการออกแบบ	มหาวิทยาลัยบูรพา
24	อาจารย์จตุพล ภู่ละกอ	Teaching English as a Global Language	มหาวิทยาลัยบูรพา
25	อาจารย์ณัญญา วิริยะปัญญาพันธ์	Teaching English as a Global Language	มหาวิทยาลัยบูรพา

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	สาขา	มหาวิทยาลัย
26	อาจารย์รุ่งเพชร วรพงศาพิตย์	ภาษาไทย	มหาวิทยาลัยขอนแก่น
27	อาจารย์ประเสริฐ ราชมณี	ดุริยางคศิลป์	มหาวิทยาลัยขอนแก่น
28	ผศ.รัฐศาสตร์ เวียงสมุทร	ดุริยางคศิลป์	มหาวิทยาลัยขอนแก่น
29	ผศ.วรพจน์ มานะสมปอง	ดุริยางคศิลป์	มหาวิทยาลัยขอนแก่น
30	อาจารย์สุพิชญ์ ยนต์สำอังก์	ศิลปกรรมศาสตร์ ดุษฎีบัณฑิต	จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
31	อาจารย์สุชาติ พิมพ์พันธ์	การบริหารการศึกษา	มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา