

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

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

ยุทธศาสตร์คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ปี พ.ศ. 2561

ยุทธศาสตร์ของคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา มียุทธศาสตร์ที่ว่าด้วยการบริหารจัดการเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากร ในยุทธศาสตร์ที่ 5 การบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการและวิชาชีพ ซึ่งประกอบด้วยประเด็นยุทธศาสตร์ 2 ประเด็น คือ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5.1 พัฒนาระบบฐานข้อมูลเพื่อการบริหารจัดการ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5.2 พัฒนาบุคลากรสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการและวิชาชีพเพื่อเป็นที่พึงของท้องถิ่น

หลักการและเหตุผลการจัดทำแผน

ในช่วงสี่ปีที่ผ่านมามีความเคลื่อนไหวด้านบุคลากรสายวิชาการของคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์อย่างต่อเนื่อง สาเหตุเกิดจากการผู้สอนเกษียณอายุราชการ การลาออก ทำให้จำนวนบุคลากรสายวิชาการลดลง และเพิ่มขึ้นตามความต้องการทดแทนและการเปิดหลักสูตรการศึกษาใหม่จึงมีความผันผวนของจำนวนนักศึกษา เพราะนโยบายของรัฐบาลที่ส่งเสริมการศึกษาระดับปริญญาตรี ตั้งแต่ปีงบประมาณ 2561 ทำให้มีจำนวนนักศึกษาลดลง ตลอดจนความต้องการพัฒนาหลักสูตรทำให้ต้องเพิ่มบุคลากรสายวิชาการ เมื่อคิดค่าเฉลี่ยบุคลากรสายวิชาการต่อจำนวนนักศึกษาแล้ว จึงอยู่ในสภาพที่ยังไม่ต้องเพิ่มบุคลากรสายนี้ แต่อาจจะต้องแสวง

อัตราทดแทนบุคลากรที่เกษียรเท่านั้น โดยปัจจุบัน พ.ศ. 2561 คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มีบุคลากรสายวิชาการ จำนวน 164 คน คณะจึงมีเป้าหมายของการพัฒนาบุคลากรสายนี้ที่มีอยู่ปัจจุบัน ในด้านการเพิ่มคุณวุฒิในระดับปริญญาเอก และการเพิ่มจำนวนของบุคลากรสู่ตำแหน่งทางวิชาการให้เป็นไปตามกรอบมาตรฐาน สกอ. และพัฒนาการปฏิบัติหน้าที่สอนและวิจัยเป็นคลื่นเพื่อเป็นการส่งเสริมศักยภาพทางวิชาการให้มีความรู้ความเชี่ยวชาญ อันเป็นที่ยอมรับในวงวิชาการ

ตำแหน่งพนักงานวิชาการที่ได้กำหนดไว้ในข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมาว่าด้วยการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2551 ได้แก่ ศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ อาจารย์ หรือตำแหน่งอื่นตามที่ ก.พ.อ. กำหนด คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ตระหนักถึงความจำเป็นว่าทรัพยากรบุคลากรสายวิชาการต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญในศาสตร์นั้น ๆ จึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรสายวิชาการปี พ.ศ. 2561 ขึ้นเพื่อผลักดันและส่งเสริมให้ทรัพยากรบุคลากรสายวิชาการให้ได้รับการพัฒนาศักยภาพทางวิชาการของตนเอง โดยเน้นการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ขณะเดียวกันก็ส่งเสริมการเข้าศึกษาต่อในระดับปริญญาเอกด้วยซึ่งการจัดทำแผนพัฒนาฯ ดังกล่าว ให้เป็นไปในทิศทางเดียวกับแผนพัฒนาทรัพยากรบุคลากรสายวิชาการที่มหาวิทยาลัยกำลังเร่งดำเนินการเช่นเดียวกัน

วัตถุประสงค์ของการจัดทำแผน

1. เพื่อจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรสายวิชาการให้มีศักยภาพ มีความรู้ความเชี่ยวชาญในศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง
2. เพื่อกำหนดแนวทางการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ได้แผนพัฒนาบุคลากรสายวิชาการคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ปี พ.ศ. 2561
2. เป็นทิศทางการผลักดันและส่งเสริมให้บุคลากรสายวิชาการมีการวางแผนพัฒนาตนเอง
3. มีแนวทางการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผน

ยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ กลยุทธ์ ตัวชี้วัด แผน/โครงการ

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ได้กำหนดยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ กลยุทธ์ ตัวชี้วัด โครงการหรือกิจกรรมที่เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5.1: พัฒนาระบบฐานข้อมูลเพื่อการบริหารจัดการมีเป้าประสงค์

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5.2: พัฒนาศูนย์การเรียนรู้สู่ความเป็นเลิศทางวิชาการและวิชาชีพเพื่อเป็นที่พึ่งของท้องถิ่น

เป้าประสงค์ : จำนวนบุคลากรที่เข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการและก้าวหน้าทางวิชาชีพ

- จำนวนอาจารย์ที่เข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการเพิ่มขึ้นปีละ 5 คน (2561)
- จำนวนอาจารย์ที่ได้รับวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาเอกเพิ่มขึ้นปีละ 5 คน (2561)

กลยุทธ์ : พัฒนาศูนย์การเรียนรู้สู่ความเป็นเลิศทางวิชาการและวิชาชีพ

ตัวชี้วัด : มีแผนพัฒนาศูนย์การเรียนรู้ใน ปี พ.ศ. 2561

วัตถุประสงค์การดำเนินงาน

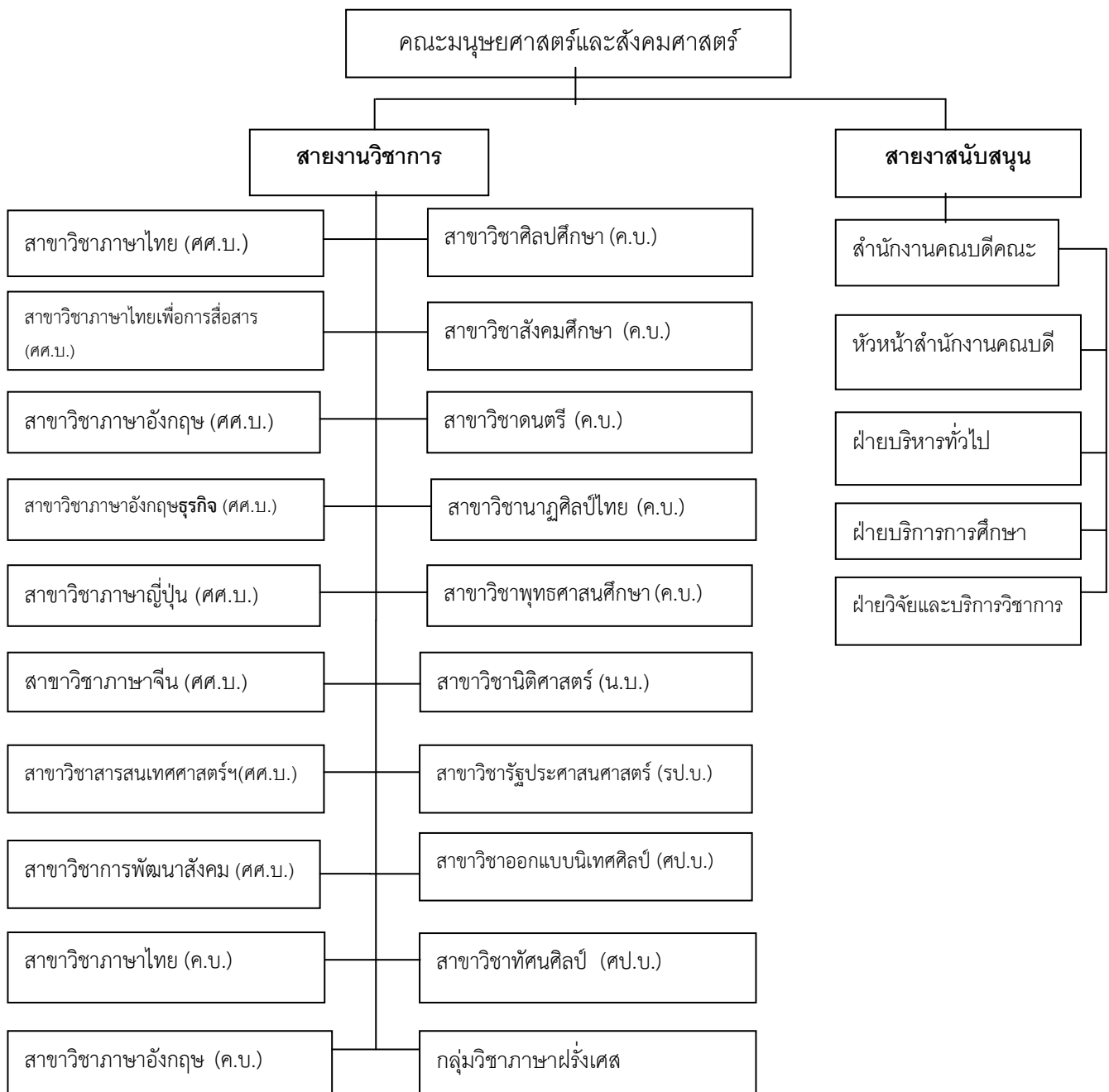
1. เพื่อผลิตบัณฑิตสาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ให้มีความรอบรู้ทั้งด้านทฤษฎีและปฏิบัติ มีคุณธรรมนำวิชาไปพัฒนาท้องถิ่นให้ก้าวหน้า
2. เพื่อผลิตงานวิจัยสำหรับพัฒนาการเรียนการสอน พัฒนาคณะ สถาบัน ท้องถิ่น สังคมและประเทศชาติ
3. เพื่อให้บริการทางวิชาการแก่สังคมและบูรณาการสู่การเรียนการสอนและการวิจัย
4. เพื่อทำนุบำรุงส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมไทยและภูมิปัญญาท้องถิ่น

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 2561 ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ข้อมูลประเภทของบุคลากร คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

สาย / ประเภท	จำนวน	วุฒิการศึกษา				หมายเหตุ
		ต่ำกว่า ป.ตรี	ป. ตรี	ป.โท	ป.เอก	
สายวิชาการ(อาจารย์)						
1. ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา	30	-	2	16	12	
2. พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา	126	-	1	103	22	
3. อาจารย์ชาวต่างประเทศ	8	-	4	4	-	
รวม	164	-	7	123	34	
สายสนับสนุน (เจ้าหน้าที่)						
1. ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา	-	-	-	-	-	
2. พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา	11	1	8	2	-	
รวม	175	1	15	125	34	

หมายเหตุ :

- ข้อมูลในตารางข้อมูล ณ มกราคม 2561

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

ตอนที่ 1 ข้อมูลบุคลากร ปีงบประมาณ 2561

1.1 ข้อมูลบุคลากรสายวิชาการ

1.2 ข้อมูลบุคลากรสายสนับสนุน

ตอนที่ 2 อัตรากำลัง ปีงบประมาณ 2561

2.1 อัตรากำลังบุคลากรสายวิชาการ

2.2 อัตรากำลังบุคลากรสายสนับสนุน

แต่ละตอนมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลบุคลากรปีงบประมาณ 2561

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 การศึกษาต่อของบุคลากรสายวิชาการในแต่ละโปรแกรมวิชา ดังตารางที่ 2

)

ตารางที่ 2 ข้อมูลอัตรากำลังบุคลากรสายวิชาการ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ปีงบประมาณ 2561

สาขาวิชา	(1) อัตรากำลังที่ปฏิบัติงานจริงปีงบประมาณ 2561								(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.)	-	5	1	6	5	1	-	6	-	-	-	-	-	2	2
2. ภาษาไทยเพื่อการสื่อสาร (ศศ.บ.)	-	4	1	5	5	-	-	5	-	-	-	-	-	-	-
3. ภาษาอังกฤษ (ศศ.บ.)	-	8	3	11	8	3	-	11	1	-	-	1	-	1	1
4. ภาษาอังกฤษธุรกิจ (ศศ.บ.)	-	7	2	9	7	2	-	9	1	-	-	1	-	1	1
5. ภาษาญี่ปุ่น (ศศ.บ.)	1	3	2	6	5	1	-	6	2	-	-	2	-	-	-
6. สาขาวิชาภาษาจีน (ศศ.บ.)	-	5	1	6	6	-	-	6	-	3	-	3	-	2	2
7. สารสนเทศศาสตร์ฯ(ศศ.บ.)	-	6	-	6	4	2	-	6	-	-	-	-	-	-	-
8.การพัฒนาสังคม (ศศ.บ.)	-	3	1	4	2	2	-	4	-	-	-	-	-	-	-
9. ภาษาไทย (ค.บ.)	-	3	3	6	6	-	-	6	-	-	-	-	-	-	-
10. ภาษาอังกฤษ (ค.บ.)	-	4	5	9	6	3	-	9	-	1	-	1	-	1	1
11. ศิลปศึกษา (ค.บ.)	-	5	3	8	6	2	-	8	-	-	-	-	-	0	0
12. สังคมศึกษา (ค.บ.)	-	6	2	8	5	3	-	8	-	-	-	-	-	1	1
13. ดนตรี (ค.บ.)	2	7	-	9	8	1	-	9	-	-	-	-	-	-	-
14. นาฏศิลป์ไทย (ค.บ.)	-	6	2	8	6	2	-	8	-	-	-	-	-	1	1
15. พุทธศาสนศึกษา (ค.บ.)	-	7	1	8	7	1	-	8	-	-	-	-	-	0	0
16. นิติศาสตร์ (น.บ.)	-	8	-	8	5	3	-	8	-	-	-	-	-	-	-
17. รัฐประศาสนศาสตร์	-	9	6	15	7	7	1	15	-	-	-	-	-	0	0
18.ออกแบบนิเทศศิลป์ (ศป.บ.)	-	6	-	6	5	-	1	6	-	-	-	-	-	1	1
19.ทัศนศิลป์ (ศป.บ.)	-	6	1	7	6	-	1	7	-	-	-	-	-	-	-
20. กลุ่มวิชาภาษาฝรั่งเศส	-	2	-	2	2	-	-	2	-	-	-	-	-	1	1
รวม	3	110	34	147	111	33	3	147	4	4	-	8	-	9	9
คิดเป็นร้อยละ	1.82	67.07	20.73	89.63	67.68	21.95		89.68	2.43	2.43	0	4.87	0	5.48	5.48

หมายเหตุ :

- ข้อมูลในตารางเป็นข้อมูล ณ วันที่ 1 มกราคม 2561
- ข้อมูลอาจารย์ศึกษาต่อ เป็นข้อมูลอาจารย์ศึกษาต่อเต็มเวลา ไม่นับรวมที่ศึกษาต่อนอกเวลา

1.2 ข้อมูลบุคลากรสายสนับสนุน

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา บุคลากรฝ่ายสนับสนุนประเภทวิชาชีพเฉพาะ ปฏิบัติงานประจำในฝ่ายต่าง ๆ เพื่อให้สอดคล้องกับโครงสร้างและภารกิจ จึงนำเสนอข้อมูลสายสนับสนุน ปีงบประมาณ 2561 ทั้งภาพรวมระดับคณะ และจำแนกเป็น 3 ฝ่าย ที่สังกัดสำนักงานคณบดีโดยมีรายละเอียดเกี่ยววุฒิการศึกษา รวมทั้งการศึกษาต่อของบุคลากร ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ข้อมูลอัตรากำลังของบุคลากรสายสนับสนุน คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ปีงบประมาณ 2561

ฝ่าย	(1) อัตรากำลังที่ปฏิบัติงานจริงปีงบประมาณ 2561								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	5	1	7	-	-	-	-	-	-	-
2. ฝ่ายบริการการศึกษา	-	2	1	3	-	-	-	-	-	-	-
3. ฝ่ายวิจัยและบริการวิชาการ	-	1	-	1	-	-	-	-	-	-	-
รวม	1	8	2	11	-	-	-	-	-	-	-

หมายเหตุ :

1. ข้อมูลในตารางเป็นข้อมูล ณ วันที่ 1 มกราคม 2561

ตอนที่ 2 อัตรากำลัง ปีงบประมาณ 2561

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา เป็นหน่วยงานระดับใหญ่ มีจำนวนบุคลากรมากเป็นระดับที่ 2 ของมหาวิทยาลัยในปีงบประมาณ 2561 มีจำนวนนักศึกษาภาคปกติประมาณ 2,948 คน และมีจำนวนนักศึกษาภาคปกติ หลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต ที่รวมผลิตกับคณะครุศาสตร์ประมาณ 2,194 คนมีหลักสูตรที่คณะรับผิดชอบการจัดการเรียนการสอนจำนวน 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 ว่าด้วยเกณฑ์ภาระงานและมาตรฐานของคณาจารย์ประจำ 2553 ดังนั้น มหาวิทยาลัยจึงจำเกณฑดังกล่าวมาพิจารณาความต้องการอัตรากำลังปีงบประมาณ 2561 ตามตารางที่ 5

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

กลุ่มสาขา	สัดส่วนจำนวนนักศึกษาเต็มเวลาต่ออาจารย์ประจำ	สัดส่วนขั้นต่ำจำนวนนักศึกษาเต็มเวลาต่ออาจารย์ประจำที่ต่างจากเกณฑ์คิดเป็นร้อยละ 10
1. นิติศาสตร์	50 : 1	55 : 1
2. ครุศาสตร์ /ศึกษาศาสตร์	30 : 1	33 : 1
3. ศิลปกรรมศาสตร์ วิศวกรรมศิลป์และประยุกต์ศิลป์	8 : 1	9 : 1
4. สังคมศาสตร์ / มนุษยศาสตร์	25 : 1	27.51 : 1

ง. ร้อยละบุคลากรสายวิชาการ ตามเกณฑ์ สกอ. กำหนดบุคลากรสายวิชาการระดับปริญญาเอกต่อบุคลากรสายวิชาการทั้งหมดเท่ากับ ร้อยละ 40 และระดับตำแหน่งทางวิชาการ ดังนั้น คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมาจึงกำหนดเป้าหมายให้มีบุคลากรสายวิชาการระดับปริญญาเอก มากกว่าร้อยละ 60 ของบุคลากรสายวิชาการที่ปฏิบัติงานในปีงบประมาณนั้น ๆ ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2559-2562 คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ กำหนดแผนการพัฒนากุศลกรบุคลากรสายวิชาการได้รับการพัฒนาเพื่อการศึกษาในระดับปริญญาเอกและเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ดังตาราง คือ

เป้าหมายในการพัฒนา	ปีงบประมาณ		
	ปีงบประมาณ 2561		หมายเหตุ
	จำนวน	ร้อยละ	
เป้าหมายร้อยละของบุคลากรสายวิชาการสำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาเอก	33	20.24	
เป้าหมายร้อยละของบุคลากรที่เข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ในปีงบประมาณ	32	19.63	

หมายเหตุ

1. จำนวนผู้สำเร็จการศึกษา เพิ่มขึ้นปีละ 2 ราย
2. จำนวนผู้เข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการปีละ 5 ราย
3. เกณฑ์มาตรฐาน สกอ.ร้อยละของอาจารย์ที่มีคุณวุฒิการศึกษาปริญญาเอกตามเกณฑ์มาตรฐานร้อยละ 40 เท่ากับ 5 คะแนน ปัจจุบันมีอาจารย์คุณวุฒิปริญญาเอก จำนวน 2 ราย คณะจะต้องทำการสนับสนุนบุคลากรศึกษาปริญญาเอกอีก 37 ราย รวม 65 ราย
4. เกณฑ์มาตรฐาน สกอ.ร้อยละของอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการตามเกณฑ์มาตรฐานร้อยละ 60 เท่ากับ 5 คะแนน ปัจจุบันมีอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการจำนวน 36 ราย คณะจะต้องทำการสนับสนุนบุคลากรให้มีตำแหน่งทางวิชาการอีก 76 คน รวม 98 ราย

บทที่ 3

ความรู้ความสามารถทักษะและสมรรถนะ

คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ได้ดำเนินการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล โดยปรับปรุงระบบจำนวนตำแหน่งและค่าตอบแทนใหม่ ภาครัฐได้แนวคิดการจำแนกตำแหน่งออกเป็นหลายประเภท เพื่อแยกบัญชีเงินเดือนแต่ละประเภทออกจากกัน และให้มีความยืดหยุ่นในการปรับอัตราเงินเดือนให้สอดคล้องกับผลงาน 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 แต่ผู้ปฏิบัติงานปานกลางไม่มี หรือเป็นพฤติกรรมที่บอกความแตกต่างระหว่างผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานดี และผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานปานกลาง ในอีกความหมายหนึ่ง สมรรถนะเป็นกลุ่มพฤติกรรมที่องค์กรต้องการจากข้าราชการหรือบุคลากร เพราะเชื่อว่าหากข้าราชการหรือบุคลากรมี

พฤติกรรมการทำงานในแบบที่องค์กรกำหนดแล้ว 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 มีทักษะในการคิดคำนวณขั้นพื้นฐานได้อย่างถูกต้องและรวดเร็ว ทำความเข้าใจข้อมูลด้านตัวเลขได้ถูกต้อง สามารถใช้สูตรคณิตศาสตร์หรือเครื่องมือต่าง ๆ ในการคำนวณข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติและตัวเลขที่ซับซ้อนได้ สามารถอธิบายชี้แจงความหมายของข้อมูลให้เป็นที่เข้าใจได้

3.4 การจัดการข้อมูล สามารถเก็บรวบรวมข้อมูลได้อย่างเป็นระบบและพร้อมใช้ รวมถึงสามารถแสดงผลข้อมูลในรูปแบบต่าง ๆ เช่น กราฟ รายงาน เป็นต้น สามารถวิเคราะห์และประเมินข้อมูลได้อย่างถูกต้อง 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 ความมุ่งมั่นหมายนั้นจะปฏิบัติงานให้ดีขึ้นหรือให้เกิดมาตรฐานที่มีอยู่ 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 ทั้งตามหลัก และคุณธรรมจริยธรรม ตลอดจนหลักแนวทางในวิชาชีพของตน โดยมุ่งประโยชน์ของประเทศชาติมากกว่าประโยชน์ส่วนตน ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษาศักดิ์ศรีแห่งอาชีพข้าราชการและบุคลากรของคณะและมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

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

4.2 สมรรถนะทางการบริหาร (Management Competency) หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่กำหนดเฉพาะสำหรับตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ตามมาตรา 18 (ข) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 เพื่อส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพทางการบริหารให้สามารถปฏิบัติภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหาร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ตามกรอบที่ ก.พ. กำหนด มีดังนี้

1) สภาวะผู้นำ (Leadership-LEAD) หมายถึงความสามารถหรือความตั้งใจที่จะรับบทในการเป็นผู้นำของกลุ่ม กำหนดทิศทาง เป้าหมาย วิธีการทำงาน ให้ทีมปฏิบัติงานได้อย่างราบรื่น เต็มประสิทธิภาพ 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) หมายถึงความตั้งใจที่จะส่งเสริมการเรียนรู้หรือการพัฒนาผู้อื่นในระยะยาวจนถึงระดับที่เชื่อมั่นว่าจะสามารถมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบให้ผู้นั้นมีอิสระที่จะตัดสินใจการปฏิบัติหน้าที่ราชการของตนได้

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 ที่จะเกี่ยวข้องหรือจะเป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงาน

6. ความเข้าใจข้อแตกต่างทางวัฒนธรรม (Cultural Sensitivity) หมายถึงการรับรู้ถึงข้อแตกต่างทางวัฒนธรรม และสามารถประยุกต์ความเข้าใจ เพื่อสร้างสัมพันธภาพระหว่างกันได้

7. ความเข้าใจผู้อื่น (Interpersonal Understanding) หมายถึงความสามารถในการรับฟัง และเข้าใจความหมายตรง ความหมายแฝง ความคิดตลอดจนสภาวะทางอารมณ์ของผู้อื่นที่ติดต่อกับด้วย

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

9. การดำเนินการเชิงรุก (Proactiveness) หมายถึงการเล็งเห็นปัญหาหรือโอกาสพร้อมทั้งจัดการเชิงรุกกับปัญหานั้นโดยอาจไม่มีใครร้องขอ และอย่างไม่ย่อท้อ หรือใช้โอกาสนั้นให้เกิดประโยชน์ต่องาน ตลอดจนการคิดริเริ่มสร้างความคิดใหม่ ๆ เกี่ยวกับงานด้วย เพื่อแก้ปัญหาป้องกันปัญหา หรือสร้างโอกาสด้วย

10. การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการ (Concern for Order) หมายถึงความใส่ใจที่จะปฏิบัติงานให้ถูกต้อง ครบถ้วน มุ่งเน้นความชัดเจนของบทบาทหน้าที่ และลดข้อบกพร่องที่อาจเกิดจากสภาพแวดล้อม โดยติดตาม ตรวจสอบการทำงานหรือข้อมูลตลอดจนพัฒนาระบบการตรวจสอบเพื่อความถูกต้องของกระบวนการ

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. คุณภาพทางศิลปะ (Aesthetic Quality) หมายถึงความซาบซึ้งในอารมณ์และเห็นคุณค่าของงานศิลปะที่เป็นเอกลักษณ์และมรดกของชาติ รวมถึงงานศิลปะอื่น ๆ และนำมาประยุกต์ใช้ในการสร้างสรรค์งานศิลปะของตนได้

15. ความผูกพันที่มีต่อส่วนราชการ (Organizational Commitment) หมายถึง จิตสำนึกหรือความตั้งใจที่จะแสดงออกซึ่งพฤติกรรมที่สอดคล้องกับความต้องการ และเป้าหมายของส่วนราชการ ยึดถือประโยชน์ของส่วนราชการเป็นที่ตั้งก่อนประโยชน์ส่วนตัว

16. การสร้างสัมพันธภาพ (Relationship Building) หมายถึงการสร้างหรือรักษาสัมพันธภาพฉันมิตร เพื่อความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้เกี่ยวข้องกับการงาน

5. การบริหารทรัพยากรบุคคล

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์มีกระบวนการคัดเลือกและบรรจุแต่งตั้ง เพื่อให้เกิดความโปร่งใส และมีคุณภาพ โดยได้จัดทำประกาศ หลักเกณฑ์ และวิธีการสอบแข่งขันหรือการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุเป็นบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา และการบรรจุบุคลากรให้บรรจุและแต่งตั้งโดยวิธีการใดวิธีการหนึ่ง ดังต่อไปนี้

1) สอบแข่งขัน

2) คัดเลือก

ในการสอบแข่งขันมหาวิทยาลัยได้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการอำนวยการเพื่ออำนวยความสะดวกแก้ปัญหาในการดำเนินการสอบ และได้แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการสอบแข่งขันโดยมีจำนวนและการสอบแข่งขัน กำหนดวัน เวลา สถานที่สอบ แนวปฏิบัติ หลักเกณฑ์เกี่ยวกับการสอบ เพื่อให้การคัดเลือกและบรรจุแต่งตั้งเป้าหมายของการสอบแข่งขัน และให้ได้บุคลากรที่ตรงกับความต้องการของหน่วยงานโดยการสอบแข่งขันจะต้องมีสูตรการสอบแข่งขัน ประกอบด้วย

1) ภาควิชาความรู้ความสามารถทั่วไป

2) ภาควิชาความรู้ ความสามารถเฉพาะตำแหน่ง

3) ภาควิชาความเหมาะสมกับตำแหน่ง

ส่วนการคัดเลือก มหาวิทยาลัยได้กำหนดให้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการคัดเลือกเป็นผู้กำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการคัดเลือกให้สอดคล้องกับหน้าที่ ความรับผิดชอบ และลักษณะงานที่ปฏิบัติของตำแหน่งที่คัดเลือก โดยวิธีการสัมภาษณ์ หรือทดลองปฏิบัติงาน หรือการคัดเลือกอย่างอื่นวิธีหนึ่งหรือปฏิบัติหลายวิธีก็ได้ตามความเหมาะสม ทั้งนี้การดำเนินการจะต้องเป็นไปตามประกาศดังกล่าว

5.1 การพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรตามหน่วยงานต่าง ๆ คณะจะสนับสนุนให้มีการพัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างทั่วถึง เพื่อให้บุคลากรมีศักยภาพในการปฏิบัติงานสูงขึ้น เพิ่มประสิทธิภาพของงานที่ปฏิบัติให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยจัดแบ่งเนื้อหาการพัฒนาเป็น 2 กลุ่ม คือ

1) การพัฒนาบุคลากรด้านความรู้ ความสามารถ และทักษะเป็นการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะการปฏิบัติงาน เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ ให้บรรลุผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพ ซึ่งการพัฒนาดังกล่าว ได้แก่ การพัฒนาบุคลากรสายวิชาการด้านการเรียนการสอน ความรู้เฉพาะด้านในสาขาต่าง ๆ และพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนด้วยความรู้เกี่ยวกับวิชาชีพ หรือเทคนิค วิธีการ วิทยาการใหม่ ๆ

2) การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรซึ่งมีกระบวนการได้แก่ กระบวนการหาข้อมูลบุคลากรว่ามีสมรรถนะระดับใด และใครบ้างที่ต้องการให้พัฒนาสมรรถนะใด (Need Analysis) ซึ่งจะเป็นในสายงานของตนแตกต่างกัน ส่วนการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหาร จะต้องเพิ่มเติมให้ผู้บริหารให้ทุกระดับ

เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรของคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ได้ผลดี ตรงจุดประสงค์ของบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา และตามความเหมาะสมต่อภารกิจงานดำเนินงานของคณะ จึงควรจัดให้มีการสำรวจ ความรู้ ความสามารถ และทักษะของบุคลากร จากนั้นจึงสำรวจความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร ข้อมูลที่ได้จะนำมาใช้ในการวางแผนพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพต่อไป

5.2 การดำรงไว้ซึ่งบุคลากร

การดำรงไว้ซึ่งบุคลากร คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มีแนวทางการปฏิบัติตามที่มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมาได้จัดให้ คือ มีพิจารณาการเพิ่มขึ้นเงินค่าตอบแทนโดยพิจารณาจากความดีความชอบอย่างมีเกณฑ์ที่มีความยุติธรรม ส่งเสริมขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน ใ้ในด้านค่าตอบแทน ทั้งที่เป็นเงิน และไม่เป็นตัวเงิน ได้แก่ เงินเดือน ค่าจ้าง เงินประจำตำแหน่ง ประกันสังคม สวัสดิการ ที่ประกอบด้วย การลา ค่ารักษาพยาบาล เงินสวัสดิการที่เกี่ยวกับการศึกษาของบุตร เครื่องราชอิสริยาภรณ์ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ในส่วนของคณะมีกองทุนสวัสดิการช่วยกันและกัน โดยให้บุคลากรสมัครเป็นสมาชิกในหน่วยงาน การให้รางวัลแก่บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ดีเด่นในแต่ละปี การสนับสนุนทุนเพื่อการจัดทำผลงานทางวิชาการ และพิจารณาความดีความชอบพิเศษสำหรับบุคลากรที่สามารถพัฒนาตนเองเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการในปีการศึกษานั้น ๆ ส่วนที่ประโยชน์นั้น เป็นการให้ค่าตอบแทนเพื่อช่วยอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานโดยทั้งสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ล้วนเป็นเครื่องมือสำคัญในการเสริมสร้างขวัญกำลังใจให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และบังเกิดประสิทธิผล จึงใจให้ผู้ที่มีความสามารถเข้ามาปฏิบัติงานเสริมสร้างฐานะความเป็นอยู่ครอบครัว 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 2561 เป็น 3 มิติ มีประเด็นยุทธศาสตร์ 6 ประเด็น และมีเป้าประสงค์ดังนี้

มิติการพัฒนาบุคลากร ประเด็นยุทธศาสตร์ และเป้าประสงค์

มิติการพัฒนาบุคลากร	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์
1. ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	1. การวางแผนอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจและทิศทางการพัฒนาของคณะ	1.1 โครงสร้างและอัตรากำลังตามแผนเหมาะสมกับภารกิจและทิศทางการพัฒนาคณะ 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 บุคลากรสายวิชาได้รับการพัฒนาศักยภาพด้านการเรียนการสอน
		3.4 บุคลากรสายสนับสนุนได้รับการพัฒนาด้านประสิทธิภาพด้านการปฏิบัติงาน
		3.5 บุคลากรได้รับทุนและมิ่งงานผลงานวิจัยสร้างสรรค์ 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 2559-2562

สรุปแผนกลยุทธ์ การพัฒนาบุคลากร ปีงบประมาณ 2561

มิติที่ 1 ด้านประสิทธิภาพของการบริหารจัดการ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาระบบฐานข้อมูลเพื่อการบริหารจัดการ

กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	การบรรลุเป้าหมาย
			ปี 2561		
1.1 มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ช่วยพัฒนาการบริหารจัดการให้คล่องตัว	1. โครงการพัฒนาระบบฐานข้อมูลภาระงาน (Workload) ของอาจารย์	จำนวนหัวเรื่องที่มีการพัฒนาระบบฐานข้อมูลเข้ามาช่วยในการตัดสินใจ	1	- คณะมีระบบฐานข้อมูลตรวจสอบงบประมาณและการไปราชการ ฐานข้อมูลงานวิชาการ ฐานข้อมูลงานวิจัย และฐานข้อมูลฝ่ายวางแผน	บรรลุเป้าหมาย
1.2 มีช่องทางการสื่อสารด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพ	1. โครงการเสริมสร้างบริการการให้บริการสำนักงานแก่บุคลากร	จำนวนระบบบริการสำนักงานและเว็บเพจในการบริการข่าวสารสำหรับบุคลากร	2	- คณะมีการจัดทำช่องทางการสื่อสารระหว่างบุคลากร ได้แก่ เว็บไซต์ เฟซบุ๊ก โปรแกรมไลน์ และจดหมายอิเล็กทรอนิกส์	บรรลุเป้าหมาย
	2. โครงการพัฒนาระบบบริการนักศึกษาออนไลน์	จำนวนเว็บเพจให้บริการนักศึกษาเพิ่มขึ้น	2	- คณะมีการจัดทำเว็บเพจเพื่อให้บริการข้อมูลระบบบริการการศึกษา ทุนการศึกษา และแหล่งงานแก่นักศึกษา	บรรลุเป้าหมาย

มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาบุคลากรสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการและวิชาชีพเพื่อเป็นที่พึ่งของท้องถิ่น

กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	การบรรลุเป้าหมาย
			ปี 2561		
2.1 การพัฒนาบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการและก้าวหน้าทางวิชาชีพและการวิจัย	1. โครงการอบรมสัมมนาเชิงปฏิบัติการ การสร้างผลงานวิชาการเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ	ร้อยละของจำนวนบุคลากรสายวิชาการที่ครบเกณฑ์การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ เข้าร่วมโครงการ	70	- มีบุคลากรเข้าร่วมโครงการจัดทำผลงานทางวิชาการและติดตามทบทวนผลสัมฤทธิ์การจัดทำผลงานทางวิชาการพร้อมเผยแพร่ ระหว่างวันที่ 25-26 ก.ค.2561 จำนวน 31 คน - มีบุคลากรเข้าร่วมอบรมความรู้การเขียนผลงานทางวิชาการ วันที่ 13 ธ.ค.2560 จำนวน 146 คน (คิดเป็นร้อยละ 89.02 จาก 164 คน)	บรรลุเป้าหมาย
	2. โครงการพี่เลี้ยงและสนับสนุนทุน เพื่อพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ เพื่อสร้างผลงานทางวิชาการเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งวิชาการ	จำนวนบุคลากรสายวิชาการที่ได้รับการสนับสนุนผ่านระบบพี่เลี้ยงทางวิชาการและสนับสนุนได้รับการพัฒนาเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ไม่น้อยกว่า จำนวนตำแหน่ง/ปี	5	- มีบุคลากรสายวิชาการที่ส่งผลงานเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการปีงบประมาณ 2561 จากโครงการพี่เลี้ยง จำนวน 13 คน ได้แก่ 1. อ.กนิษฐา พุทธเสถียร 2. อ.วรกุล เชวงกุล 3. อ.ต้อง พันธงาม 4. อ.ทิพย์วารี สงนอก 5. อ.ดร.นนทียา จันทรเนตร์ 6. อ.นุสรา ทองคลองไทร 7. อ.นัยนัปร พร ชูติภาดา 8. อ.บุญก้อง อินตา 9. อ.ภัทรฤทัย กันตะกนิษฐ์ 10. อ.มานิตย์ อรรถชาติ 11. อ.รัตติกร ศรีชัยชนะ	บรรลุเป้าหมาย

กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	การบรรลุเป้าหมาย
				12. อ.ดร.วุธยา สืบเทพ 13. อ.สกุลรัตน์ อ่อนสันเทียะ	
	3. โครงการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งชำนาญการ	จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนที่ได้รับการพัฒนาเข้าสู่ตำแหน่งวิชาชีพ จำนวนตำแหน่ง/ปี	1	- ยังไม่ได้ดำเนินการ	ไม่บรรลุเป้าหมาย
	4. โครงการส่งเสริมสนับสนุนการจัดทำเอกสารประกอบการสอนที่จะพัฒนาไปสู่การขอตำแหน่งทางวิชาการ	จำนวนเอกสารประกอบการสอนที่ได้รับการสนับสนุนทุน /ปี การศึกษา	10	- บุคลากรมีเอกสารประกอบการสอนที่สำเร็จและได้รับทุนสนับสนุน จำนวน 16 คน ได้แก่ 1.ผศ.สกลิต จำเริญ 2.ผศ.ดร.วรรัชยา เชื้อจันทิก 3.อ.บุญนำ โสภากุทก 4.อ.พิทักษ์ชัย เดชอุดม 5.อ.ฐิตารีย์ เปรมวิไลศักดิ์ บุญศักดิ์ 6.อ.มานิตย์ อรรถชาติ 7.อ.พิทักษ์ชัย จัตูชัย 8.อ.เอกอมร ภัทรกิจพงศ์ 9.อ.ทองไมย์ เทพราม 10.อ.กนิษฐา พุทธเสถียร 11.ผศ.พิชญาวี ทองกลาง 12.อ.วรกุล เซวงกุล 13.อ.ต้อง พันธงาม 14.อ.ดร.วรเดช มีแสงรุทรกุล 15.อ.ดร.นนทียา จันทรเนตร์ 16.อ.นุสรา ทองคลองไทร	บรรลุเป้าหมาย

กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่า เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	การบรรลุ เป้าหมาย
			ปี 2561		
	5. โครงการอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพด้านการเรียนสอนบุคลากรสายวิชาการ	ร้อยละบุคลากรสายวิชาการได้รับพัฒนาศักยภาพด้านการเรียนการสอน	80	- มีบุคลากรเข้าร่วมโครงการอบรมความรู้การปรับกระบวนการทัศน์วัฒนธรรมในในการทำงานสู่ยุคไทยแลนด์ 4.0 วันที่ 26 ธ.ค.2561 จำนวน 114 คน - มีบุคลากรเข้าร่วมโครงการพัฒนาอาจารย์เพื่อการเรียนการสอน วันที่ 1 มิ.ย.2561 จำนวน 140 คน (คิดเป็นร้อยละ 85.36 จาก 164 คน)	บรรลุเป้าหมาย

มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (ต่อ)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาบุคลากรสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการและวิชาชีพเพื่อเป็นที่พึงของท้องถิ่น (ต่อ)

กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	การบรรลุเป้าหมาย
			ปี 2561		
2.2 พัฒนาศักยภาพทางวิชาชีพของบุคลากรสายวิชาการและวิชาชีพ	1.โครงการอบรมเทคนิคและวิธีจัดการเรียนการสอน	ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการเข้าร่วมโครงการ	50	- มีบุคลากรเข้าร่วมโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่องการจัดการเรียนการสอนสู่ศตวรรษที่ 21 วันที่ 24 ม.ค.2561 จำนวน 128 คน (คิดเป็นร้อยละ 73.14 จาก 164 คน)	บรรลุเป้าหมาย
	2. โครงการอบรมพัฒนาสื่อการเรียนการสอนออนไลน์ E-learning	จำนวนบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่เข้าร่วมอบรม (จากตัวแทนหลักสูตร)	25	- มีบุคลากรเข้าร่วมโครงการอบรม ดังนี้ 1. การอบรมการประยุกต์ใช้ Google Apps for Education วันที่ 23 พ.ย.2560 จำนวน 16 คน 2. การอบรมการสร้าง e-book ด้วยโปรแกรม Filp PDF Professional วันที่ 31 ม.ค.2561 จำนวน 13 คน 3. การอบรมการตัดต่อวิดีโอและเสียง ด้วยโปรแกรม Camtasia studio วันที่ 7 ก.พ.2561 จำนวน 11 คน	บรรลุเป้าหมาย
	3. กิจกรรมการอบรม/ สัมมนา/ศึกษาดูงานของบุคลากรสายวิชาการ	ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่อบรม/สัมมนา/ ศึกษาดูงาน	100	- มีบุคลากร เข้าร่วมโครงการอบรม สัมมนาและศึกษาดูงาน ประจำปีงบประมาณ 2561 จำนวน 164 คน (คิดเป็นร้อยละ 100)	บรรลุเป้าหมาย

มติที่ 2 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (ต่อ)

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาบุคลากรสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการและวิชาชีพเพื่อเป็นที่พึ่งของท้องถิ่น

กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	การบรรลุเป้าหมาย
			ปี 2561		
2.3 พัฒนาและสนับสนุนการสร้างงานวิจัย และการสร้างสรรค์	1. โครงการอบรมส่งเสริมการสร้างความรู้เพื่อพัฒนางานวิจัย และงานสร้างสรรค์	จำนวนอาจารย์ที่ทำวิจัยเพิ่มขึ้นละคน/ปี	5	- บุคลากรมีการเข้าร่วมโครงการ ดังนี้ 1. อบรมการเขียนรายงานการวิจัยเชิงพื้นที่ วันที่ 21 มิ.ย. 2561 จำนวน 10 คน 2. อบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาโจทย์วิจัยและข้อเสนอการวิจัย เพื่อรองรับแหล่งทุนต่างๆ วันที่ 4 ก.ค.2561 จำนวน 19 คน	บรรลุเป้าหมาย
	2. โครงการสนับสนุนและแสวงหาแหล่งทุนภายนอกเพื่อเพิ่มงานวิจัย	มีแหล่งทุนวิจัยเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าแหล่ง /ปี	2	บุคลากรเข้าร่วมการอบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาโจทย์วิจัย และข้อเสนอการวิจัย เพื่อรองรับแหล่งทุนต่างๆ วันที่ 4 ก.ค. 2561 จำนวน 19 คน	บรรลุเป้าหมาย
2.4 สนับสนุนบุคลากรเพื่อการบริการวิชาการแก่สังคม	1. มีโครงการบริการวิชาการสังคม	มีแผนงานในการบริการวิชาการประจำปีงบประมาณ ปีละ /แผนงาน	2	- คณะมีแผนงานโครงการบริการวิชาการ ให้แก่ เทศบาลตำบลลาดแค อ.โนนสูง จ.นครราชสีมา เทศบาลตำบลหนองบัวสะอาด อ.บัวใหญ่ จ.นครราชสีมา	บรรลุเป้าหมาย
	2. มีศูนย์บริการวิชาการสังคม	มีศูนย์บริการวิชาการสังคมเพิ่มขึ้นปีละ /ศูนย์	1	ชุมชนบ้านโนนคอย อำเภอจักราช จังหวัดนครราชสีมา	บรรลุเป้าหมาย

มิติที่ 3 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 การส่งเสริมแรงจูงใจและความมั่นคงในวิชาชีพ

กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	การบรรลุเป้าหมาย
			ปี 2561		
3.1 มีระบบสวัสดิการเพื่อการสร้างเสริมขวัญกำลังใจของบุคลากร	1. โครงการกองทุนสมาชิกสวัสดิการเพื่อการสร้างขวัญกำลังใจแก่บุคลากร	จำนวนของสมาชิกที่สมัครร่วมกองทุนเพิ่มขึ้นปีละ 10 คน	10	- ไม่มีบุคลากรสมัครสมาชิกสมัครเพิ่ม	ไม่บรรลุเป้าหมาย
3.2 มีการสนับสนุนการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นของบุคลากรวิชาการและสายวิชาชีพ	2. มีแผนพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย คิดโดยสัดส่วนร้อยละของจำนวนบุคลากรสายสอนมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก ตามเกณฑ์ สกอ.	จำนวนบุคลากรสำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาเอก จำนวนคน/ปี	2	- มีบุคลากรสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก จำนวน 5 คน ได้แก่ 1.อ.ดร.กาญจนา คำผา 2.อ.ดร.สืบศักดิ์ สิริมงคลกาล 3. อ.ดร.อรนุช อินตา 4. อ.ดร.ปิยะนันท์ ทรงสุนทรวัฒน์ 5.อ.ดร.อลิศา โชตินนท์ภิกษา	บรรลุเป้าหมาย

มติที่ 3 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (ต่อ)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและความรักดีต่อองค์กร

กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	การบรรลุเป้าหมาย
			ปี 2561		
4.1 ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณธรรมจริยธรรม ปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพ และมีจิตสำนึกรักดีต่อองค์กร	1. โครงการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของบุคลากร	ร้อยละบุคลากรได้รับการส่งเสริมความรู้เรื่องคุณธรรมและการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ	80	- มีบุคลากรเข้าร่วมโครงการอบรมกฎหมายปกครอง สำหรับผู้บริหารและผลประโยชน์ทับซ้อนในทางปกครอง วันที่ 27 ก.พ.2561 จำนวน 28 คน - มีบุคลากรเข้าร่วมโครงการอบรมพัฒนาทักษะการภาวนาเบื้องต้น วันที่ 3-5 พ.ย.60 จำนวน 6 คน - มีบุคลากรเข้าร่วมโครงการเข้าร่วมโครงการวันวิสาขบูชา ระหว่างเดือนมิถุนายน 2561 ณ ห้างสรรพสินค้าเดอะมอลล์นครราชสีมา จำนวน 30 คน - มีบุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมทางพระพุทธศาสนา เช่น เวียนเทียน ตักบาตร ณ ลานธรรมเฉลิมพระเกียรติ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา จำนวน 95 คน (คิดเป็นร้อยละ 96.95 จาก 164 คน)	บรรลุเป้าหมาย
4.2 ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรักดีต่อองค์กร	1. โครงการกิจกรรมส่งเสริมการมีส่วนร่วมเพื่อสร้างความรักความสามัคคีรักดีต่อองค์กร	ร้อยละของบุคลากรได้รับการส่งเสริมความรักดีต่อองค์กร (ความร่วมมือในการกิจของคณะ)	80	- มีบุคลากรเข้าร่วมโครงการอบรมความรู้การปรับกระบวนทัศน์วัฒนธรรมในในการทำงานสู่ยุคไทยแลนด์ 4.0 วันที่ 26 ธ.ค.2561 จำนวน 114 คน - มีบุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมเฉลิมพระชนมพรรษา 12 สิงหาคม วันที่ 11 ส.ค.2560 จำนวน 50 คน ณ หอประชุมใหม่ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา (คิดเป็นร้อยละ 100 จาก 164 คน)	บรรลุเป้าหมาย

บทที่ 5

การติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร

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

การติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากรของคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ปี พ.ศ. 2559- 2562 กำหนดแนวทางการดำเนินงานดังนี้

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

รายงานสรุปและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรและคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ 2561

รายงานสรุปแผนพัฒนาบุคลากร ปี พ.ศ. 2561

ตามยุทธศาสตร์ที่ 5 ของคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มีแผนยุทธศาสตร์ว่า “การบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการและวิชาชีพ” ซึ่งมีประยุทธ์ศาสตร์อยู่ 2 ประเด็น คือ คือพัฒนาระบบฐานข้อมูลเพื่อการบริหารจัดการและพัฒนาบุคลากรสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการและวิชาชีพเพื่อเป็นที่พึ่งของท้องถิ่น คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของคณะโดยจัดทำแผนพัฒนาด้านการบริหารจัดการและการพัฒนาบุคลากรของคณะ แบ่งเป็น 3 มิติและมีประเด็นยุทธศาสตร์ 6 ประเด็น และได้ดำเนินการพัฒนาบุคลากรของคณะตามแผนในปีงบประมาณ 2561 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 คือโครงการบริการวิชาการมีศูนย์บริการวิชาการแก่สังคม ได้กำหนดตัวชี้วัด คือการมีแผนงานในการบริการวิชาการสังคม 2 แผนงาน มีจำนวนแผนงานการด้านการบริการวิชาการแก่สังคม คือ แผนงานในการบริการวิชาการ เทศบาลตำบลตลาดแค อำเภอพิมาย และตำบลหนองบัวสะอาด ส่วนศูนย์บริการวิชาการสังคมเพิ่มขึ้นปีละ 1 ศูนย์ ได้มีการแผนการจัดตั้งศูนย์บริการวิชาการที่ชุมชนบ้านโนนคอย อำเภอจักราช จ.นครราชสีมา การพัฒนาด้านการบริการวิชาการทางสังคมถือว่าบรรลุเป้าหมายตามแผนพัฒนาปีงบประมาณ 2561

มิติที่ 3 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 การส่งเสริมแรงจูงใจและความมั่นคงในวิชาชีพ

กลยุทธ์ 3.1 มีระบบสวัสดิการเพื่อสร้างเสริมขวัญกำลังใจของบุคลากร มีโครงการกองทุนสมาชิกสวัสดิการเพื่อการสร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรสนับสนุนให้บุคลากรเข้าร่วมกองทุนอย่างน้อยปี 10 สมาชิกไม่มีจำนวนสมาชิกเพิ่มขึ้นตามตัวชี้วัด ผลการดำเนินงานจึงไม่บรรลุเป้าหมายตามตัวชี้วัด

กลยุทธ์ที่ 3.2 มีการสนับสนุนการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นของบุคลากรสายสอนและวิชาชีพ มีแผนพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย คือสัดส่วนร้อยละของจำนวนบุคลากรสายสอนมีวุฒิการศึกษาระดับ

ปริญญาเอกตามเกณฑ์ สกอ. มีตัวชี้วัดมีจำนวนบุคลากรสำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาเอก จำนวน 2 คน ในปีการศึกษา 2561 มีจำนวนบุคลากรสำเร็จการศึกษาสำเร็จกับมา จำนวน 5 คน ถือบรรลุในระดับกลยุทธ์นี้

มติที่ 3 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและความรักดีต่อองค์กร ได้กำหนดกลยุทธ์ในแผนพัฒนาไว้ 2 กลยุทธ์ คือ

1) ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณธรรมจริยธรรม จรรยาบรรณ ปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพ และมีจิตสำนึกรักดีต่อองค์กร มีกิจกรรมที่ส่งเสริมด้านคุณธรรมและจรรยาบรรณวิชาของบุคลากร ทั้งทางด้านการอบรมด้านกฎหมาย และบุคลากรเข้าร่วมโครงการอบรมพัฒนาทักษะการภาวนา และโครงการส่งเสริมกิจกรรมทางศาสนาเนื่องในวันวิสาขบูชาประจำปี เทศกาลวิสาขบูชารำลึก ที่ห้างสรรพสินค้าเดอะมอลล์จังหวัดนครราชสีมา และร่วมการเวียนเทียนในวันสำคัญทางศาสนาที่ลานธรรมเฉลิมพระเกียรติ และการทำบุญตักบาตรทุกวันพุธตลอดภาคปีการศึกษา

2) กลยุทธ์ด้านส่งเสริมบุคลากรมีความรักดีต่อองค์กร มีโครงการและกิจกรรมส่งเสริมการมีส่วนร่วมเพื่อสร้างความสามัคคีรักดีต่อองค์กรแผนกิจกรรม คือ การเข้าร่วมกิจกรรมของคณะที่จัดขึ้น เช่น กิจกรรมวันวิชาการของคณะ การเข้าร่วมประชุมเพื่อระดมความคิดในการพัฒนาคณะตามโครงการอบรมความรู้ในการปรับกระบวนการทัศน์วัฒนธรรมในการทำงานสู่ยุคไทยแลนด์ 4.0 ตลอดจนถึงกิจกรรมที่แสดงความรักดีต่อสถาบันร่วมกิจกรรมเฉลิมพระชนมพรรษาของรัชกาลที่ 10 และกิจกรรมวันแม่แห่งชาติ โดยกำหนดค่าเป้าหมายไว้ที่ร้อยละ 50 เปอร์เซ็นต์ มีจำนวนบุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมทั้งหมดตลอดปีและกิจกรรมคิดเป็นร้อยละ 65.14 ถือว่าบรรลุวัตถุประสงค์ในกลยุทธ์นี้

จากมติการพัฒนาทั้ง 3 มติ ใน 4 ประเด็นยุทธศาสตร์ ประกอบด้วย 10 กลยุทธ์ ตามที่กล่าวมาสามารถสรุปผลสำเร็จของผลที่บรรลุและไม่บรรลุเป้าหมายตามแผนในรูปแบบตาราง ดังนี้

มิติที่ /ด้าน	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่	กลยุทธ์ที่	บรรลุ	ไม่บรรลุ
มิติที่ 1 ด้านประสิทธิภาพ การบริหารจัดการ	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่1 การพัฒนาระบบฐานข้อมูล เพื่อการบริหารจัดการ	กลยุทธ์ที่ 1 มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ที่ช่วยพัฒนาการบริหารจัดการให้คล่องตัว	✓	
		กลยุทธ์ที่ 2 มีช่องทางการสื่อสารด้วย ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่มี ประสิทธิภาพ	✓	
มิติที่ 2 ของการบริหาร ทรัพยากร บุคลากร	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาบุคลากรสู่ความ เป็นเลิศทางวิชาการและ วิชาชีพเพื่อเป็นที่พึ่งของ ท้องถิ่น	กลยุทธ์ที่ 3 การพัฒนาบุคลากรเข้าสู่ ตำแหน่งทางวิชาการและก้าวหน้าทาง วิชาชีพและการวิจัย	✓	
		กลยุทธ์ที่ 4 การพัฒนาศักยภาพทาง วิชาการของบุคลากรสายวิชาการและ วิชาชีพ	✓	
		กลยุทธ์ที่ 5 พัฒนาและสนับสนุนการ สร้างงานวิจัยและงานสร้างสรรค์	✓	
		กลยุทธ์ที่ 6 สนับสนุนบุคลากรเพื่อการ บริการวิชาการ	✓	
มิติที่ 3 ประสิทธิภาพของ การบริหาร ทรัพยากรบุคคล	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 การ ส่งเสริมแรงจูงใจและความ มั่นคงในวิชาชีพ	กลยุทธ์ที่ 7 มีระบบสวัสดิการเพื่อการ สร้างเสริมขวัญกำลังใจของบุคลากร		✓
		กลยุทธ์ที่ 8 มีการสนับสนุนการศึกษาต่อ ในระดับที่สูงขึ้นของบุคลากรวิชาการและ วิชาชีพ	✓	
	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมและความภาคีต่อ องค์กร	กลยุทธ์ที่ 9 ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรม ปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ และมีจิตสำนึกภาคีต่อองค์กร	✓	
		กลยุทธ์ที่ 10 ส่งเสริมให้บุคลากรมีความ ภาคีต่อองค์กร	✓	

จากตารางที่แสดงมิติ ประเด็นยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ที่ไม่บรรลุเป้าหมาย คือ มิติที่ 3 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคลากร ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 การส่งเสริมแรงจูงใจและความมั่นคงทางวิชาชีพ มีอยู่ 1 กลยุทธ์ ที่ไม่ผ่าน คือ กลยุทธ์ที่ 7 ซึ่งมีกิจกรรมโครงการตามตัวชี้วัดไม่บรรลุค่าเป้าหมายคือ ไม่มีจำนวนสมาชิกของสวัสดิการเพิ่มขึ้นตามกำหนด ซึ่งอยู่เหนือการควบคุมได้จึง

ประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

การประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ นครราชสีมาประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 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. 2561 ซึ่งเป็นแผนงานที่อยู่ภายใต้กรอบแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพของคณะระยะ 4 ปี (2559-2562) แผนดังกล่าวได้กำหนดรูปแบบของการพัฒนาศักยภาพเป็นหลายรูปแบบ สำหรับใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานด้านการพัฒนาศักยภาพให้มีสมรรถนะที่พึงประสงค์ ทั้งทางด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ และพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่สนับสนุนการดำเนินงานของคณะและมหาวิทยาลัยให้บรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ของคณะ ตลอดจนตอบสนองตัวชี้วัดด้านคุณภาพบุคลากรสายวิชาการตามเกณฑ์ของสกอ. และเป็นการนำยุทธศาสตร์ของคณะสู่การปฏิบัติสามารถบรรลุเป้าหมายได้อย่างเป็นรูปธรรม อีกทั้งสามารถนำผลสัมฤทธิ์ของแผนบุคลากรในปีงบประมาณนี้ เพื่อการเป็นข้อมูลแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขเพื่อการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรในปีงบประมาณต่อไป

1.2 สภาพแวดล้อมภายในที่อาจมีผลกระทบต่อแผน

เนื่องจากคณะมีบุคลากรจำนวนมาก และมีหลากหลายหลักสูตร ซึ่งบุคลากรมีทักษะและมีวุฒิทางการศึกษาตามสาขาวิชาที่เรียนมา มีความเป็นอัตลักษณ์เฉพาะทางสูง และบุคลากรบางส่วนเคยชินอยู่กับระบบการปฏิบัติราชการยึดติดแนวความคิดแบบเดิม ๆ ไม่สนใจต่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ ตลอดจนจนถึงการไม่มีความตระหนักในบทบาทหน้าที่ของตนเองที่จะต้องมีการพัฒนาตนเองให้เหมาะสมกับฐานะทางวิชาชีพ ซึ่งสิ่งเหล่านี้ อันจะมีส่งผลให้แผนการพัฒนาศักยภาพไม่บรรลุเป้าหมายตามกำหนด

อนึ่ง สภาพแวดล้อมภายในที่จะส่งผลกระทบก็คือ บุคลากรจำนวนมากและผู้บริหารในระดับหลักสูตร บางหลักสูตรวิชา ยังไม่มีความเข้าใจและไม่ให้ความสำคัญต่อการดำเนินงานด้านสมรรถนะของบุคลากรอย่างจริงจัง ไม่มีการวางระดับหลักสูตรรวมกันในทิศทางเดียวกัน ทำให้การจัดกิจกรรมและโครงการพัฒนาบุคลากรของคณะไม่บรรลุเป้าหมายและจะเป็นผลต่อการการพัฒนาบุคลากรอนาคตแบบไร้ทิศทางและไม่ตอบสนองพัฒนาบุคลากรของคณะได้

1.3 สภาพแวดล้อมภายนอกที่อาจมีผลกระทบต่อแผน

ในการจำแนกพัฒนาบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 ถือว่าสิ่งแวดล้อมภายนอกมีส่วนสำคัญมาก เนื่องจากในการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการของสถาบันอุดมศึกษา ได้กำหนดประเด็นการประเมินผลด้านการบริหารการศึกษาดำเนินการตามลำดับความสำเร็จของแผนพัฒนาบุคลากรและการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาบุคลากรของสถาบันอุดมศึกษาว่า สถาบันอุดมศึกษาได้มีการกำหนดรับผิดชอบและสมรรถนะที่ต้องการของบุคลากรแต่ละตำแหน่งที่สอดคล้องกับภารกิจ ลักษณะงาน รวมถึงจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานโดยใช้กระบวนการจัดการความรู้เป็นเครื่องมือ เพื่อการพัฒนาบุคลากรที่จะช่วยให้สามารถปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดและมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ

นอกจากนี้ การที่ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ได้มีการดำเนินการด้านสมรรถนะไปบ้างแล้ว จึงเป็นการกระตุ้นให้บุคลากรของคณะต้องให้ความร่วมมือในการดำเนินการด้านสมรรถนะของคณะ จนทำให้การดำเนินงานตามแผนประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

1.4 การคาดการณ์ปัญหาที่เกิดขึ้น

ตามแผนพัฒนาบุคลากรของคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 ได้กำหนดกลยุทธ์การนำสมรรถนะของคณะมาใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาบุคลากรในด้านต่าง ๆ สิ่งที่จะเกิดปัญหาก็คือเรื่องภาระงานที่ประธานหลักสูตรและคณบดียังไม่สามารถประเมินสมรรถนะของในการปฏิบัติงานได้ กับทั้งหลักสูตรต่าง ๆ ยังไม่สามารถกำหนดทิศ หรือมีอิสระในการที่จะพัฒนาตนได้อย่างแท้จริง เพราะต้องขึ้นอยู่กับแผนพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย ที่อาจทำให้แผนการพัฒนาบุคลากรได้บรรลุเป้าหมาย

นอกจากนี้ ในอนาคตหากการประเมินสมรรถนะของบุคลากรถูกใช้เพียงแค่การประเมินความดีความชอบเท่านั้น แต่ไม่ได้คำนึงถึงผลแห่งสมรรถนะที่ผลของการดำเนินงานของบุคลากรอย่างจริงจัง การพัฒนาสมรรถนะตามแผนพัฒนาบุคลากร ก็อาจถูกกลืนเลยไม่ได้รับความสำคัญได้ เนื่องจากไม่เห็นประโยชน์ที่จะได้รับอย่างเป็นรูปธรรม

1.5 เงื่อนไขภายในแผนงานในด้านโครงสร้างของการบริหารงาน

ในการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 ซึ่งในระดับคณะยังไม่สามารถควบคุมและพัฒนาบุคลากรของตนเองได้ยังอิงอยู่กับโครงสร้างของมหาวิทยาลัย การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเพื่อความเป็นเลิศตามที่คณะต้องการรวมถึงการสรรหาบุคลากรอัตรากำลังจึงอิงอยู่กับโครงสร้างของมหาวิทยาลัย ซึ่งจะทำให้แผนพัฒนาที่ทำไว้ไม่สามารถบรรลุได้

1.6 การติดต่อสัมพันธ์ระหว่างแผนกต่าง ๆ

อย่างเห็นได้ชัดก็คือก่อนจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรมีการสำรวจความต้องการเพื่อการพัฒนาตนเองสู่ระดับบุคลากรรายบุคคล แต่ก็มีบุคลากรบางส่วนไม่ใส่ใจในการที่ทำแผน กับทั้งการบริหารระดับหลักสูตรยังไม่มีการจัดทำแผนของบุคลากร จึงทำให้การดำเนินการเพื่อให้มาซึ่งสมรรถนะของคณะ ตลอดจนการใช้สมรรถนะเพื่อการพัฒนาตนเองไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควรจะเป็น และยังพบว่าการมีส่วนร่วมของคณาจารย์ยังต่ำกว่าที่คาดการณ์ไว้บ้าง ซึ่งควรบรรจุแนวทางแก้ไขปัญหานี้เอาไว้ในแผนระยะต่อไป

1.7 การวิเคราะห์วัตถุประสงค์ของแผน

จากวิเคราะห์วัตถุประสงค์ของแผนพัฒนาบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์ซึ่งมีอยู่ 2 ข้อ ได้แก่

- 1) เพื่อจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรสายวิชาการมีศักยภาพ มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง
- 2) เพื่อกำหนดแนวทางการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผน

จากการวิเคราะห์วัตถุประสงค์ของแผนพัฒนาบุคลากรของคณะตามที่กำหนดเอาไว้สามารถสรุปข้อดีและข้อจำกัดของแผน ข้อดี มีการทำการกำหนดวัตถุประสงค์ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ อัตลักษณ์ และยุทธศาสตร์ของคณะ ข้อจำกัด วัตถุประสงค์เขียนไว้กว้างจนเกินไป ควรระบุให้ชัดเจนในประเด็นที่ต้องการพัฒนาให้เห็นภาพ เพื่อง่ายต่อการดำเนินงานและวัตถุประสงค์ได้

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 และความรับผิดชอบของบุคคลและของหน่วยงานที่บริหารแผนงาน

การบริหารแผนงานดังกล่าว มีการแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อรับผิดชอบการดำเนินงาน 1 ชุด คือ คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

จากคุณสมบัติหรือศักยภาพของบุคลากรที่ได้รับการแต่งตั้ง ส่งผลให้การดำเนินงานประสบผลสำเร็จในการดำเนินงานเป็นอย่างดี ทั้งนี้ ในอนาคตคณะควรตั้งคณะกรรมการมาจากบุคลากรที่มีความเข้าใจในการจัดทำแผนที่มีความถ้อยแท้เพิ่มขึ้น 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 เป็นส่วนที่ทางคณะได้กำหนดทิศทางไว้ตามแนวการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยแน่นอน 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. 2561 ข้อดี คือมีการ มุ่งเน้นการจัดทำสมรรถนะของบุคลากรโดยใช้กระบวนการมีส่วนร่วมผ่านคณะกรรมการจากหลักสูตรและส่วนงานที่เกี่ยวข้อง โดยมีการดำเนินงานในรูปแบบของคณะกรรมการในการจัดทำแผนของคณะ ในแผนดังกล่าวได้ระบุกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับแผนงานที่กำหนด โดยระบุถึงผลผลิตที่คาดว่าจะได้รับ ตลอดจนระบุโครงการ/ กิจกรรมที่เกี่ยวข้อง ตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย ผู้รับผิดชอบ และกำหนดระยะเวลาในการดำเนินการไว้ด้วย การกำหนดผลผลิตที่สนองกลยุทธ์ใน 3 มิติ อย่างชัดเจน จนส่งผลให้การดำเนินงานตามแผนงานเป็นไปตามที่กำหนด ซึ่งแผนดังกล่าวเป็นแผนที่มีการปฏิบัติในการพัฒนาบุคลากร ควรมีการประชาสัมพันธ์และกำหนดเป็นแนวทางในการปฏิบัติในแผนปี 2562 ต่อไป ที่ควรปรับปรุงแก้ไข คือการกำหนดตัวชี้วัดของกิจกรรม/โครงการ ยังไม่ชัดเจนในเรื่องของเกณฑ์วัด คือเรื่องหน่วยวัด จะคิดร้อยละของจำนวนบุคลากร หรือร้อยละของโครงการ ควรกำหนดให้วัดประเมินได้จะดีมาก

4. การประเมินผลงาน

จากการประเมินผลงานพบว่า คณะได้ดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากร ปีพ.ศ. 2561 สามารถบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่แผนได้กำหนดไว้โดยมีหลักฐานที่ได้ดำเนินการอย่างเป็นรูปธรรม และได้นำความรู้จากการดำเนินการตามแผนนี้ทำให้บุคลากรสายวิชาการของคณะมีจำนวนที่ยื่นขอตำแหน่งมากที่สุดในปีงบประมาณ 2561 และมีเอกสาร ตำราเกิดขึ้นจากแผนและการดำเนินงานตามแผน ประกอบที่คณะกรรมการจัดการความรู้ของคณะได้นำแนวทางแห่งการพัฒนานี้ไปจัดเป็นหัวข้อในการจัดการความรู้ของคณะ ซึ่งจะเป็นองค์ความรู้ให้บุคลากรนำเทคนิคต่าง ๆ จากคู่มือการจัดการความรู้นั้นนำไปเป็นแผนในการพัฒนาวิชาการของตนได้

จากผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ประจำปี พ.ศ. 2561 จะทำให้ผู้เกี่ยวข้องได้ทราบถึงปัญหา ข้อจำกัด และแนวทางที่เหมาะสมสำหรับการดำเนินงานตามแผนระยะต่อไปในปี พ.ศ. 2562 ถือว่าเป็นเครื่องมือที่ควรรักษาไว้และให้มืออย่างต่อเนื่อง

ภาคผนวก

ภาคผนวก

1. คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ปีงบประมาณ 2560
2. แผนพัฒนาบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ นครราชสีมาปีการศึกษา 2559-2562
3. ข้อมูลสำรวจแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล สายวิชาการ ปีงบประมาณ 2561 คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
4. ตารางจำนวนบุคลากรที่ยังไม่มีผลงานวิชาการ และเข้าเกณฑ์ที่ต้องตามระบบ สกอ.
5. ตารางข้อมูลจำนวนบุคลากรที่กำลังศึกษาในระดับปริญญาเอก ปีการศึกษา 2560
7. แผนงบประมาณเพื่อพัฒนาบุคลากรตามแผนยุทธศาสตร์และงบประมาณประจำปีการศึกษา 2561
8. แผนงบประมาณการสนับสนุนการสร้างงานวิจัยและงานสร้างสรรค์ปีการศึกษา 2561
9. แผนงบประมาณเพื่อการบริการวิชาการสังคมปีการศึกษา 2561