



แผนพัฒนาบุคลากร

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

คณะกรรมการพัฒนาบุคลากร

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์



แผนพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ 2565
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์

คำนำ

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 เพื่อเป็นการส่งเสริมการดำเนินงานตามตัวชี้วัด ของแผนปฏิบัติการประจำปี พ.ศ. 2565 และตัวบ่งชี้ตามเกณฑ์การประเมินคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา พ.ศ. ฉบับปรับปรุงเดือนกุมภาพันธ์ 2565

แผนพัฒนาบุคลากร คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ฉบับนี้ ประกอบด้วยบทนำ แผนการดำเนินงาน การติดตามและประเมินผล

นอกจากนี้ แผนพัฒนาบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ยังมีรายละเอียดเกี่ยวกับโครงการ กิจกรรม รวมทั้งผู้รับผิดชอบในแต่ละโครงการ และกิจกรรมอย่างชัดเจน เพื่อให้สามารถติดตามตรวจสอบผลการดำเนินงานได้อย่างต่อเนื่องและเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของการดำเนินโครงการ จึงมีการกำหนดตัวชี้วัด ไว้ จำนวน 4 ตัวชี้วัด

หวังเป็นอย่างยิ่งว่า แผนพัฒนาบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ฉบับนี้ จะเป็นแนวทางการดำเนินงานด้านแผนพัฒนาบุคลากรสู่การปฏิบัติเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดต่อไป

คณะกรรมการพัฒนาบุคลากร

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

สารบัญ

	หน้า
คำนำ	ก
สารบัญ	ข
ส่วนที่ 1 บทนำ	1
1.1 หลักการและเหตุผล	1
1.2 กระบวนการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร	1
1.3 แผนภาพกระบวนการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร	3
1.4 ความสอดคล้องระหว่างยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด และกลยุทธ์ของแผนคณะ มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	4
1.5 ระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายใน ระดับคณะ	5
1.6 วัตถุประสงค์ของแผนพัฒนาบุคลากร	7
1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	7
ส่วนที่ 2 รายละเอียดโครงการและกิจกรรม	8
2.1 ตัวชี้วัดและเป้าหมาย	8
2.2 รายละเอียดโครงการและกิจกรรม	9
2.3 แผนการใช้ประโยชน์จากโครงการพัฒนาบุคลากร	15
ส่วนที่ 3 การติดตาม และประเมินผล	16
ภาคผนวก	18



ส่วนที่ 1

บทนำ

หลักการและเหตุผล

ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้กำหนดมาตรฐานการศึกษาและการประกันคุณภาพการศึกษาไว้ในหมวด 6 ดังนี้มาตรา 47 ให้สถานศึกษาทุกแห่งมีระบบการประกันคุณภาพการศึกษามาตรา 48 การประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารและมาตรา 50 สถานศึกษาต้องเตรียมเอกสารหลักฐานแสดงต่างๆ สำหรับการประกันคุณภาพศึกษา

ดังนั้นคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา จึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณพ.ศ. 2565 เพื่อเป็นการส่งเสริมการดำเนินงานตามตัวบ่งชี้เกณฑ์การประกันคุณภาพภายใน และให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมาฉบับปรับปรุงเดือนกุมภาพันธ์ 2565 โดยมีคณะกรรมการพัฒนาบุคลากร เป็นผู้ร่วมดำเนินการจัดทำแผน ซึ่งมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของผู้ที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติในทิศทางเดียวกันต่อไป

กระบวนการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณพ.ศ. 2565 ได้ผ่านการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการจัดทำแผนคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ที่มีความรู้ความสามารถและมีความเกี่ยวข้องกับแผนดังกล่าวโดยผ่านการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อร่วมกันระดมความคิดเห็นให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ร่วมกับการวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลโครงการและกิจกรรมที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาใช้เป็นข้อมูลประกอบการจัดทำแผน

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา มีกระบวนการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบตั้งแต่การกำหนดนโยบาย รูปแบบแนวทางการจัดทำแผนการติดตาม และประเมินผลโดยมีเกณฑ์การประเมินคุณภาพการศึกษาภายในวิสัยทัศน์พันธกิจแผนยุทธศาสตร์คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมาฉบับปรับปรุง เดือนกุมภาพันธ์ 2565 เป็นกรอบในการจัดทำแผน โดยมุ่งเน้นให้หน่วยงานและบุคลากรที่มีส่วนเกี่ยวข้องได้มีส่วนร่วมในกระบวนการจัดทำ เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติในทิศทางเดียวกัน โดยกระบวนการดังกล่าวสามารถสรุปได้ดังนี้

1. แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณพ.ศ. 2565



แผนพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ 2565

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

2. รวบรวม วิเคราะห์ และสังเคราะห์โครงการและกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณพ.ศ. 2565 โดยโครงการและกิจกรรมจะต้องสอดคล้องและตรงกับโครงการในแผนปฏิบัติการคณะกรรมการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ 2565

3. ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณพ.ศ. 2565 เมื่อวันที่ 25 พฤศจิกายน 2564 เพื่อพิจารณาความเหมาะสมของโครงการและกิจกรรมกำหนดวัตถุประสงค์ตัวชี้วัดค่าเป้าหมายและหน่วยงานที่รับผิดชอบร่วมกัน

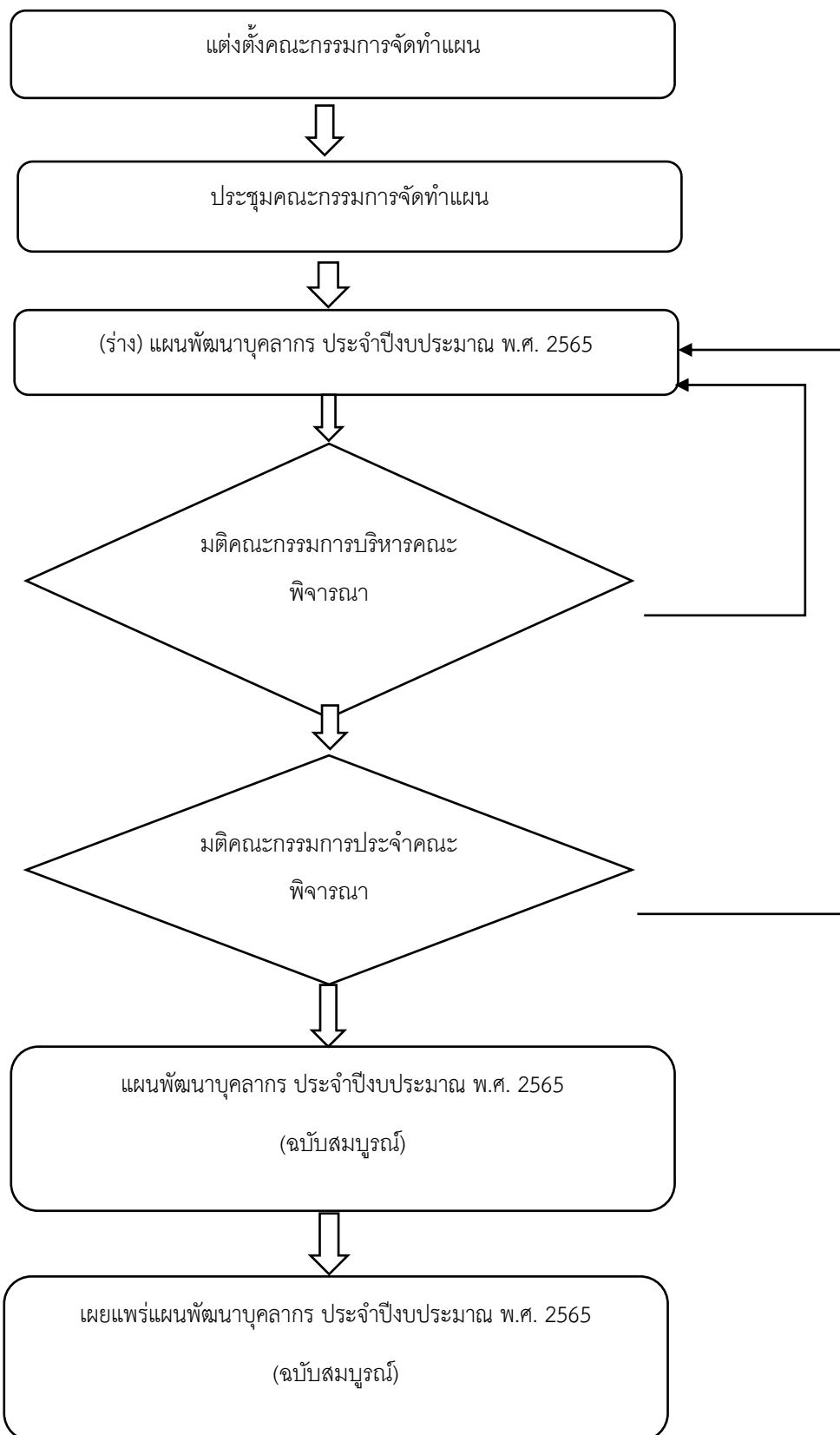
4. เสนอแผนพัฒนาบุคลากรแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณพ.ศ. 2565 (ร่าง) ต่อคณะกรรมการบริหารคณะกรรมการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์พิจารณาให้ความเห็นชอบ

5. เสนอแผนพัฒนาบุคลากรแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณพ.ศ. 2565 (ร่าง) ต่อคณะกรรมการ ประจำปีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์พิจารณาให้ความเห็นชอบ

6. คณะทำงานปรับปรุงข้อมูลตามที่คณะกรรมการประจำคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์เสนอ และจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณพ.ศ. 2565 (ฉบับสมบูรณ์)

7. จัดทำและเผยแพร่แผนพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณพ.ศ. 2565

แผนภาพกระบวนการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณพ.ศ. 2565



ความสอดคล้องระหว่างยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด และกลยุทธ์ของแผนคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมาประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ฉบับนี้มีความสอดคล้องกับ ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด และกลยุทธ์ของแผนคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ฉบับปรับปรุงเดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2565 ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดเป้าประสงค์	เป้าหมายตัวชี้วัด 2565	กลยุทธ์
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาประสิทธิภาพระบบบริหารจัดการส่งเสริมสมรรถนะบุคลากรสู่การเป็นองค์กรที่ทันสมัย	1. บุคลากรทั้งสายสอนและสนับสนุนมีศักยภาพในการปฏิบัติงาน 2. คณะมีการบริหารจัดการงบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพ 3. คณะมีการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล 4. คณะมีสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการทำงาน	1. จำนวนโครงการพัฒนาบุคลากรสายสอนและสนับสนุน 2. จำนวนผลงานทางวิชาการที่ได้รับการพัฒนาเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ	3 โครงการ 3 โครงการ	พัฒนาบุคลากรเพื่อความก้าวหน้าทางวิชาการและวิชาชีพ



แผนพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ 2565

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

ระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในระดับคณะ

องค์ประกอบที่ 5 การบริหารจัดการ

มหาวิทยาลัยต้องให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการ โดยมีสภามหาวิทยาลัยทำหน้าที่ในการกำกับดูแล การทำงานของมหาวิทยาลัยให้มีประสิทธิภาพ สถาบันจะต้องบริหารจัดการด้านต่างๆ ให้มีคุณภาพ เช่น ทรัพยากรบุคคล ระบบฐานข้อมูล การบริหารความเสี่ยง การบริหารเปลี่ยนแปลง การบริหารทรัพยากรทั้งหมด ฯลฯ เพื่อสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยใช้หลักธรรมาภิบาล (Good Government)

ตัวบ่งชี้จำนวน 3 ตัวบ่งชี้ คือ

ตัวบ่งชี้ที่ 5.1 การจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการกับการทำงาน

ตัวบ่งชี้ที่ 5.2 การบริหารของคณะเพื่อกำกับติดตามผลสัมฤทธิ์ตามพันธกิจ กลุ่มสถาบัน และเอกลักษณ์ของคณะ

ตัวบ่งชี้ที่ 5.3 ระบบกำกับการประกันคุณภาพหลักสูตร

ตัวบ่งชี้ 5.1 การจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการกับการทำงาน

คำอธิบายตัวบ่งชี้

มหาวิทยาลัยมีหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ที่เน้นการพัฒนาผู้เรียนแบบบูรณาการกับการทำงาน เพื่อให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ตอบสนองยุทธศาสตร์ชาติและความต้องการที่หลากหลายของประเทศทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคมและสิ่งแวดล้อม โดยการมีส่วนร่วมของชุมชน สังคม สถานประกอบการทั้งภาครัฐและภาคเอกชน

เกณฑ์มาตรฐาน

1. มีระบบและกลไกให้หลักสูตรมีการจัดทำแผนจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการกับการทำงาน
2. มีการกำกับ ติดตาม ให้หลักสูตรดำเนินการตามแผนการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการกับการทำงานตามที่กำหนด
3. มีการกำกับ ติดตาม ให้หลักสูตรประเมินความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของแผนที่กำหนด
4. มีการนำผลไปปรับปรุงแผนจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง
5. มีแนวปฏิบัติที่ดีเกี่ยวกับการจัดการความรู้แบบบูรณาการกับการทำงาน

ตัวบ่งชี้ที่ 5.2 การบริหารของคณะเพื่อกำกับติดตามผลสัมฤทธิ์ตามพันธกิจกลุ่มสถาบันและ

เอกลักษณ์ของคณะ

คำอธิบายตัวบ่งชี้

คณะมีพันธกิจหลัก คือ การเรียนการสอน การวิจัย การบริการทางวิชาการแก่สังคม และการทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรมในการดำเนินพันธกิจหลัก แต่ละคณะจำเป็นต้องมีการจัดทำแผนเพื่อกำหนดทิศทาง การพัฒนาและการดำเนินงานของคณะให้สอดคล้องกับเป้าหมาย ตลอดจนมีการบริหารทั้งด้านบุคลากร การเงิน ความเสี่ยง และการประกันคุณภาพการศึกษา เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานตาม พันธกิจหลักให้บรรลุ



แผนพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ 2565

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล คำนึงถึงความหลากหลายและความเป็นอิสระทางวิชาการมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยึดหยุ่นคล่องตัวโปร่งใสและตรวจสอบได้

เกณฑ์มาตรฐาน

1. พัฒนาแผนกลยุทธ์จากผลการวิเคราะห์ SWOT โดยเชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์ของคณะและสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของคณะ สถาบัน รวมทั้งสอดคล้องกับกลุ่มสถาบันและเอกลักษณ์ของคณะ และพัฒนาไปสู่แผนกลยุทธ์ทางการเงินและแผนปฏิบัติการประจำปีตามกรอบเวลาเพื่อให้บรรลุผลตามตัวบ่งชี้และเป้าหมายของแผนกลยุทธ์และเสนอผู้บริหารระดับสถาบันเพื่อพิจารณาอนุมัติ (เสนอคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย)
2. ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลทางการเงินที่ประกอบไปด้วยต้นทุนต่อหน่วยในแต่ละหลักสูตร สัดส่วนค่าใช้จ่ายเพื่อพัฒนานักศึกษา อาจารย์ บุคลากร การจัดการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง เพื่อวิเคราะห์ความคุ้มค่าของการบริหารหลักสูตร ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการผลิตบัณฑิต และโอกาสในการแข่งขัน
3. ดำเนินงานตามแผนบริหารความเสี่ยง ที่เป็นผลจากการวิเคราะห์และระบุปัจจัยเสี่ยงที่เกิดจากปัจจัยภายนอกหรือปัจจัยที่ไม่สามารถควบคุมได้ที่ส่งผลต่อการดำเนินงานตามพันธกิจของคณะและให้ระดับความเสี่ยงลดลงจากเดิมอย่างน้อย 1 เรื่อง
4. บริหารงานด้วยหลักธรรมาภิบาลอย่างครบถ้วนทั้ง 10 ประการที่อธิบายการดำเนินงานอย่างชัดเจน (ให้แสดงผลการดำเนินงานในปีที่ประเมิน)
5. ค้นหาแนวปฏิบัติที่ดีจากความรู้ทั้งที่มีอยู่ในตัวบุคคลทักษะของผู้มีประสบการณ์ตรงและแหล่งเรียนรู้อื่นๆตามประเด็นความรู้อย่างน้อยครอบคลุมพันธกิจด้านการผลิตบัณฑิตและด้านการวิจัยจัดเก็บอย่างเป็นระบบโดยเผยแพร่ออกมาเป็นลายลักษณ์อักษรและนำมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานจริง
6. การกำกับติดตามผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารและแผนพัฒนาบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน
7. ดำเนินงานด้านการประกันคุณภาพการศึกษาภายในตามระบบและกลไกที่เหมาะสมและสอดคล้องกับพันธกิจและพัฒนาการของคณะที่ได้ปรับให้การดำเนินงานด้านการประกันคุณภาพเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารงานคณะตามปกติที่ประกอบด้วยกระบวนการควบคุมคุณภาพการตรวจสอบคุณภาพ และการประเมินคุณภาพ

ตัวบ่งชี้ 5.3 ระบบกำกับการณ์ประกันคุณภาพหลักสูตร

คำอธิบายตัวบ่งชี้

บทบาทหน้าที่ ของคณะในการกำกับการประกันคุณภาพการศึกษาระดับหลักสูตร มีการดำเนินการตั้งแต่การควบคุมคุณภาพ การติดตาม ตรวจสอบคุณภาพ และการพัฒนาคุณภาพ การพัฒนาตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประเมินจะมุ่งไปที่ระบบการประกันคุณภาพการศึกษามากกว่าการประเมินคุณภาพ เพื่อให้สามารถส่งเสริมสนับสนุน กำกับติดตามการดำเนินงานให้เป็นไปตามที่กำหนด สะท้อนการจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพ

เกณฑ์มาตรฐาน

1. มีระบบและกลไกในการกำกับการดำเนินการประกันคุณภาพหลักสูตรให้เป็นไปตามองค์ประกอบ การประกันคุณภาพหลักสูตร



2. มีคณะกรรมการกำกับ ติดตามการดำเนินงานให้เป็นไปตามระบบที่กำหนดในข้อ 1 และรายงานผลการติดตามให้กรรมการประจำคณะเพื่อพิจารณาทุกภาคการศึกษา
3. มีการจัดสรรทรัพยากรเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานของหลักสูตรให้เกิดผลตามองค์ประกอบการประกันคุณภาพหลักสูตร
4. มีการประเมินคุณภาพหลักสูตรตามกำหนดเวลาทุกหลักสูตร และรายงานผลการประเมินให้กรรมการประจำคณะเพื่อพิจารณา
5. นำผลการประเมินและข้อเสนอแนะจากกรรมการประจำคณะมาปรับปรุงหลักสูตรให้มีคุณภาพดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง
6. มีผลการประเมินคุณภาพทุกหลักสูตรผ่านองค์ประกอบที่ 1 การกำกับมาตรฐาน

วัตถุประสงค์ของแผนพัฒนาบุคลากร

- 1) เพื่อพัฒนาบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการและก้าวหน้าทางวิชาชีพ
- 2) เพื่อพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

- 1) คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มีแนวทางการดำเนินงานในการจัดทำโครงการและกิจกรรมต่างๆ ที่สอดคล้องกับนโยบายและยุทธศาสตร์ของคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน
- 2) คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์สามารถประเมินผลตรวจสอบและติดตามผลการดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อสร้างความโปร่งใสในการดำเนินงาน และสามารถนำผลการประเมิน ตรวจสอบ และติดตามไปใช้ในการปรับปรุงทบทวนแก้ไข และพัฒนากลยุทธ์ต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- 3) คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์มีผลการประเมินคุณภาพการศึกษาในภาพรวมที่พัฒนาขึ้นเมื่อเทียบกับปีที่ผ่านมา
- 4) คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์มีผลการดำเนินงานตามพันธกิจสำคัญประกอบด้วยผลิตบัณฑิตให้มีทักษะการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 วิจัยสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมที่มีผลกระทบต่อชุมชนท้องถิ่น สร้างต้นแบบการพัฒนาท้องถิ่นด้านเศรษฐกิจ สังคม ศิลปวัฒนธรรม เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับทุกภาคส่วน และบริหารจัดการมีประสิทธิภาพด้วยหลักธรรมาภิบาล

ส่วนที่ 2

รายละเอียดโครงการและกิจกรรม

การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ได้มีการกำหนดโครงการ และกิจกรรมให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของแผน เพื่อให้ลักษณะโครงการและกิจกรรมมีความเชื่อมโยง ตอบสนองต่อยุทธศาสตร์และตัวชี้วัดของแผน ยุทธศาสตร์ของคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมาฉบับปรับปรุงเดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2565 โดยมีวัตถุประสงค์ของแผนและค่าเป้าหมาย ดังนี้

2.1 ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

ตามวัตถุประสงค์ของแผนพัฒนาบุคลากร คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 คาดกำหนดตัวชี้วัด ความสำเร็จและค่าเป้าหมายได้จำนวน 4 ตัวชี้วัดดังนี้

วัตถุประสงค์ของแผน	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	หน่วยนับ
1. เพื่อพัฒนาบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการและความก้าวหน้าทางวิชาชีพ	1. จำนวนโครงการพัฒนาบุคลากรสายสายสอนและสนับสนุน	3	โครงการ
	2. จำนวนผลงานทางวิชาการที่ได้รับการพัฒนาเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ	10	ผลงาน
	3. จำนวนผลงานพัฒนาเข้าสู่ตำแหน่งวิชาชีพ	2	ผลงาน
2. เพื่อพัฒนาศักยภาพด้านการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน	1. จำนวนโครงการพัฒนาศักยภาพด้านการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสายสนับสนุน (การเขียนแผน)	1	โครงการ
	2. จำนวนโครงการพัฒนาศักยภาพด้านการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสอน	2	โครงการ

2.2 โครงการ/กิจกรรมตามแผนการใช้งบประมาณประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อพัฒนาบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการและความก้าวหน้าทางวิชาชีพ

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อพัฒนาศักยภาพด้านการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน

ตัวชี้วัดที่ 1 จำนวนโครงการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการและก้าวหน้าทางวิชาชีพ

ตัวชี้วัดที่ 2 จำนวนผลงานทางวิชาการที่ได้รับการพัฒนาเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ

ตัวชี้วัดที่ 3 จำนวนโครงการพัฒนาศักยภาพด้านการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสายสอนและสนับสนุน



แผนพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ 2565

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

แนวทางเสริม/จุดที่ควรพัฒนาจากการประเมินผลการดำเนินงาน ปีงบประมาณ 2565 (CAR)

โครงการ/ กิจกรรม	วัตถุประสงค์โครงการ	กลุ่มเป้าหมาย	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย ตัวชี้วัด	ระยะเวลา	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
1. โครงการส่งเสริมบุคลากรเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ	<p>1. เพื่อเป็นการพัฒนาสมรรถนะของอาจารย์ในการเขียนผลงานวิชาการ</p> <p>2. เพื่อสนับสนุนการพัฒนาผลงานวิชาการของบุคลากรโดยผ่านที่ปรึกษาตามศาสตร์แต่ละสาขาวิชา</p> <p>3. เพื่อสร้างแรงจูงใจแก่บุคลากรสายวิชาการเกิดการพัฒนาผลงานวิชาการมีคุณภาพที่ดี</p> <p>4. เพื่อกระตุ้นให้อาจารย์ก้าวสู่ตำแหน่งทางวิชาการและพัฒนาเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้น</p>	อาจารย์ 20 คน	จำนวนผลงานทางวิชาการที่ได้รับการพัฒนาเพื่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ทั้งตำรา/หนังสือ/เอกสารประกอบการสอน	10 ผลงาน	12 เดือน	97,680	รองคณบดีฝ่ายบริหารฯ

2. โครงการอบรมพัฒนาผลงานเข้าสู่ตำแหน่งวิชาชีพสำหรับบุคลากรฝ่ายสนับสนุน	<p>1. เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรสายวิชาได้รับความรู้และเทคนิคการพัฒนาตนเองในวิชาชีพที่สูงขึ้น</p> <p>2. เพื่อให้บุคลากรฝ่ายสนับสนุนสามารถปฏิบัติการเขียนการตีค่างานได้ถูกต้องอย่างมีประสิทธิภาพ</p>	เจ้าหน้าที่ฝ่ายสนับสนุน	จำนวนผลงานที่ดำเนินการแล้วเสร็จไม่ต่ำกว่าผ่านการกำหนดค่างาน	3 ผลงาน	8 เดือน	30,000	หัวหน้าสำนักงานคนบดี
--	--	-------------------------	---	---------	---------	--------	----------------------

<p>3. โครงการอบรมงานวิจัยเพื่อกำหนดตำแหน่งทางวิชาการและพัฒนาศักยภาพนักวิจัยในการพัฒนาหัวข้อโครงการวิจัยเพื่อนำเสนอต่อแหล่งทุนภายนอก</p>	<p>1. เพื่อให้คณาจารย์ได้พัฒนาศักยภาพในการทำกรวิจัยให้ เป็นไปตามมาตรฐานกำหนด</p> <p>2. เพื่อให้คณาจารย์ทราบหลักเกณฑ์งานวิจัยเพื่อขอตำแหน่งทางวิชาการได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>3. เพื่อให้ผู้เข้าร่วมอบรมมีความรู้ความเข้าใจในเทคนิคการเขียนโครงการวิจัยให้ได้รับทุนภายในและภายนอก</p> <p>4. เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้อาจารย์ขอรับทุนวิจัยเพิ่มมากขึ้น</p>	<p>อาจารย์ 30 คน</p>	<p>จำนวนทุนวิจัยไม่ต่ำกว่า</p>	<p>5 ทุน</p>	<p>1 เดือน</p>	<p>25,000</p>	<p>รองคณบดีฝ่ายฯ และวิจัย</p>
---	--	----------------------	--------------------------------	--------------	----------------	---------------	-------------------------------

4. โครงการฝึกปฏิบัติการพัฒนาทักษะการเรียนรู้การสอนและการสร้างหลักสูตรระยะสั้นในยุคดิจิทัล	<p>1. เพื่อให้คณาจารย์ได้ทราบและเข้าใจหลักการในการจัดการการเรียนการสอนผ่านสื่อดิจิทัล โดยรูปแบบและกิจกรรมการสอนออนไลน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>2. เพื่อให้คณาจารย์สามารถนำหลักการและวิธีการจัดการการเรียนการสอนผ่านสื่อดิจิทัลมาสร้างหลักสูตรการฝึกอบรมระยะสั้นได้</p>	คณาจารย์ 60 คน	มีระดับความพึงพอใจในภาพรวมของการดำเนินโครงการ	ไม่น้อยกว่า 3.51	3 เดือน		รองคณบดีฝ่ายวิชาการ
5. โครงการศึกษาดูงานและอบรมเชิงปฏิบัติการจัดทำแผนกิจกรรมการบริการวิชาการและการจัดการรายได้	<p>1. เพื่อส่งเสริมภารกิจด้านการบริการวิชาการของบุคลากร</p> <p>2. เพื่อส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรให้เกิดความรู้ ด้านระบบ กลไก ในการจัดการรายได้</p> <p>3. เพื่อให้บุคลากรสามารถทำงานเป็นทีม และส่งเสริมความรักภักดีต่อองค์กร</p>	อาจารย์และเจ้าหน้าที่ 80 คน	จำนวนโครงการบริการวิชาการ	1 โครงการ	1 เดือน	350,000	รองคณบดีฝ่ายบริหารฯ

6. โครงการเทคนิคการจัดทำแผน อย่างมีประสิทธิภาพ		เจ้าหน้าที่ จำนวน 10	จำนวนแผนที่ได้รับ การจำทำไม่ต่ำกว่า	10 แผน	1 เดือน	11,000	
รวม 6 โครงการ						513,600	

2.3 แผนการใช้ประโยชน์จากโครงการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ 2565

โครงการ/กิจกรรม	ประโยชน์จากโครงการต่ออาจารย์ บุคลากร นักศึกษา ชุมชนหรือสังคม		
	อาจารย์/บุคลากร	นักศึกษา	ชุมชนหรือสังคม
1. โครงการส่งเสริมบุคลากรเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ	อาจารย์สามารถพัฒนาสมรรถนะในการเขียนผลงานวิชาการ	-	-
2. โครงการอบรมพัฒนาผลงานเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งวิชาชีพสำหรับบุคลากรฝ่ายสนับสนุน	เจ้าหน้าที่ได้รับความรู้และพัฒนาผลงานสำเร็จผ่านการกำหนดค่างาน	-	-
3. โครงการอบรมงานวิจัยเพื่อกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ และพัฒนาศักยภาพนักวิจัยในการพัฒนาหัวข้อโครงการวิจัยเพื่อนำเสนอต่อแหล่งทุนภายนอก	อาจารย์สามารถขอทุนวิจัยจากแหล่งทุนภายในและภายนอกได้	-	-
4. โครงการฝึกปฏิบัติการพัฒนาทักษะการเรียนการสอนและการสร้างหลักสูตรระยะสั้นในยุคดิจิทัล	คณาจารย์สามารถนำหลักการและวิธีการจัดการเรียนการสอนผ่านสื่อดิจิทัลมาสร้างหลักสูตรการฝึกอบรมระยะสั้นได้	-	-
5. โครงการศึกษาดูงานและอบรมเชิงปฏิบัติการจัดทำแผนกิจกรรมการบริการวิชาการและการจัดหารายได้	อาจารย์และบุคลากรได้ได้รับความรู้ความเข้าใจด้านการบริการวิชาการและการทำงานเป็นทีม	-	-
6. โครงการเทคนิคการจัดทำแผนอย่างมีประสิทธิภาพ	เจ้าหน้าที่ฝ่ายสนับสนุนได้รับความรู้และสามารถดำเนินการจัดทำแผนตามสายงานของตนเองได้	-	-



ส่วนที่ 3

การติดตาม และประเมินผล

การกำกับ ติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมาประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 เป็นกิจกรรมที่สำคัญที่มุ่งเปรียบเทียบผลการดำเนินงานกับเป้าหมาย ทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ เพื่อเสนอให้ผู้รับผิดชอบ และผู้บริหารคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ได้ทราบและพิจารณาเป็นระยะ

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ได้กำหนดกลไกในการติดตามประเมินผล ตามแผนพัฒนาบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมาประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 เพื่อให้สามารถนำผลประเมินมาใช้ในการวางแผนการดำเนินงานในปีต่อไป

วัตถุประสงค์ของการติดตามและประเมินผล

- 1) เพื่อรวบรวมผลการปฏิบัติงานตามแผนพัฒนาบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ที่กำหนดไว้โดยพิจารณาจากเงื่อนไข เวลาที่ควรปฏิบัติ และสัมฤทธิ์ผล ตามเป้าหมายเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพของโครงการหรือกิจกรรมต่างๆ
- 2) เพื่อทราบปัญหา อุปสรรคของการดำเนินงานเป็นระยะ ๆ แล้วนำไปสู่การปรับปรุงแผนพัฒนาบุคลากร ของคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา และโครงการ/กิจกรรมในปีต่อไป
- 3) เพื่อต้องการทราบผลสำเร็จโดยรวมของการปฏิบัติงานตามแผนพัฒนาบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมาแล้วนำไปใช้ประโยชน์ในการวิเคราะห์ แนวทางพัฒนาคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ในด้านต่างๆ

ขั้นตอนการติดตามและประเมินผล

- 1) ประชุมวางแผนในรูปแบบคณะกรรมการ
- 2) ผู้รับผิดชอบดำเนินการ
- 3) ติดตามการดำเนินงานโดยคณะกรรมการ หรือผู้บริหารคณะ 2 ครั้ง ต่อปี
- 4) ประเมินความสำเร็จตามตัวชี้วัดของแผน
- 5) รายงานผล ประเมินต่อคณะกรรมการหรือผู้บริหารพิจารณา



6) ทบทวน/ปรับปรุงแผนพัฒนาบุคลากร คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

ภาคผนวก



คำสั่งคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา
ที่ ๗๒๕/๒๕๖๕

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการและกำกับติดตามแผนพัฒนาบุคลากร

เพื่อให้การดำเนินการแผนพัฒนาบุคลากรปีงบประมาณ ๒๕๖๕ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย ถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์ คณะจึงแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการและกำกับติดตามแผนพัฒนาบุคลากร ดังรายชื่อต่อไปนี้

๑.	คณบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	ประธานกรรมการ
๒.	รองคณบดีฝ่ายบริหารและศิลปวัฒนธรรม	รองประธานกรรมการ
๓.	รองคณบดีฝ่ายวิชาการและวิเทศสัมพันธ์	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.	ประธานหลักสูตรสาขาวิชารัฐศาสตร์	กรรมการ

/ ๒๔. หน้า...



- ๒ -

- | | |
|----------------------------------|----------------------------|
| ๒๔. หัวหน้ากลุ่มวิชาภาษาฝรั่งเศส | กรรมการ |
| ๒๕. หัวหน้าสำนักงานคณบดี | กรรมการและเลขานุการ |
| ๒๖. นางสาวทิพสุธา ชันษา | กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ |

หน้าที่ ๑. รวบรวมและจัดทำข้อมูลประกอบการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร
ปีงบประมาณ ๒๕๖๕ เพื่อเสนอต่อคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ใช้เป็นแผนพัฒนาบุคลากรต่อไป

๒. กำกับ ติดตาม และให้คำปรึกษาในการดำเนินการให้เป็นไปด้วยความ
เรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ

สั่ง ณ วันที่ ๒๘ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๔



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์สายยนต์ ชาวอุบล)
รองคณบดี รักษาการแทน
คณบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์