

ส่วนที่ 1

บทนำ

ความเป็นมา

แผนพัฒนาบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ระยะเวลา 5 ปี (พ.ศ. 2565 – 2570) มีหลักการที่สำคัญคือ การดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์คณะมนุษยศาสตร์ให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผลงานมีคุณภาพเป็นไปตามแผนยุทธศาสตร์ของคณะ ดังนั้น เพื่อให้สอดคล้องกับการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร และสามารถรองรับกับแผนยุทธศาสตร์ของคณะที่กำหนดจำนวน 4 ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 1 ยกระดับคุณภาพการศึกษามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และครุศาสตร์ทั้งระบบ (Reprofile) เพื่อสร้างบัณฑิตจิตอาสาและมีสมรรถนะในการประกอบอาชีพ

ยุทธศาสตร์ที่ 2 ขับเคลื่อนองค์ความรู้และนวัตกรรมจากงานวิจัยเพื่อรับใช้ท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ 3 บูรณาการทุนทางวัฒนธรรม และสืบสานแนวคิดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นให้เข้มแข็ง

ยุทธศาสตร์ที่ 4 บริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล ประสานการมีส่วนร่วมด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ

โดยแผนพัฒนาบุคลากรของคณะบรรจุไว้ในยุทธศาสตร์ที่ 4 บริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล ประสานการมีส่วนร่วมด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยมีเป้าหมายคือ บริหารจัดการคณะโดยใช้หลักคุณธรรม นิติธรรม ความโปร่งใส และการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกภาคส่วน พัฒนาคณะให้เป็นองค์กรแห่งสุขภาวะที่ดี พัฒนาคณะให้ทันสมัยด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ เตรียมการย้ายพื้นที่การจัดการศึกษาของคณะไปยังศูนย์แมริม

วัตถุประสงค์ของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

1. เพื่อกำหนดทิศทางในการพัฒนาบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
2. เพื่อเป็นกรอบแนวคิดในการวางแผนและกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์บรรลุวัตถุประสงค์
3. เพื่อเป็นกรอบแนวทางให้คณะจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ก่อให้เกิดการปฏิบัติตามประเด็นยุทธศาสตร์ที่ระบุไว้ในแผนพัฒนาบุคลากรระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2565 – 2570) สู่เป้าหมายที่กำหนดไว้

ขั้นตอนการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ระยะ 5 ปี (2565 – 2570) ตามที่บรรจุไว้ในยุทธศาสตร์ที่ 4 บริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล ประสานการมีส่วนร่วมด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ สอดคล้องกับยุทธศาสตร์และแผนพัฒนาคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ พ.ศ. 2565 – 2570 จึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขึ้นเพื่อให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์คณะและมหาวิทยาลัย ขั้นตอนในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรมีดังนี้

ที่	กิจกรรม	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
1	ประชุมวางแผนการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร	ไตรมาส 1	คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร
2	ดำเนินการสัมมนาเชิงปฏิบัติการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร	ไตรมาส 1-2	คณบดี รองคณบดีทุกฝ่าย ผู้ช่วยคณบดี ประธานหลักสูตร หัวหน้าสำนักงานคณบดี รองคณบดีฝ่ายบริหารและบริการ ชุมชน (รับผิดชอบ)
3	ประเมินผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร	ไตรมาส 4	รองคณบดีฝ่ายบริหารและบริการ ชุมชน (รับผิดชอบ) หัวหน้าสำนักงานคณบดี
4	สรุปผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร เผยแพร่แผนพัฒนาบุคลากร	ไตรมาส 4	รองคณบดีฝ่ายบริหารและบริการ ชุมชน (รับผิดชอบ) หัวหน้าสำนักงานคณบดี

ข้อมูลบุคลากร

ข้อมูลพื้นฐานบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ จำแนกตามประเภทบุคลากร วุฒิการศึกษา ตำแหน่งทางวิชาการ ข้อมูลอาจารย์เกษียณอายุราชการ ปีงบประมาณ 2564 – 2570 จำแนกได้ดังนี้

ตารางแสดง จำนวนบุคลากรวิชาการ (จำแนกตามวุฒิการศึกษาและตำแหน่งทางวิชาการ)

จำแนกตามคุณวุฒิ และตำแหน่งทางวิชาการ																	
ปริญญาตรี				ปริญญาโท				ปริญญาเอก				รวม				รวมทั้งหมด	ลาศึกษาต่อ
อ.	ผศ.	รศ.	ศ.	อ.	ผศ.	รศ.	ศ.	อ.	ผศ.	รศ.	ศ.	อ.	ผศ.	รศ.	ศ.		
4	-	-	-	98	13	1	-	35	14	1	1	-	-	-	-	171	13

ตาราง จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนทั้งหมด (จำแนกตามประเภทบุคคล)

ประเภทบุคลากร สายสนับสนุน	จำแนกตามคุณวุฒิการศึกษา				รวม
	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก	
1. ข้าราชการ	-	-	-	-	-
2. ลูกจ้างประจำ	-	-	-	-	-
3. พนักงานมหาวิทยาลัย	-	9	6	-	15
4. พนักงานชั่วคราว	-	-	-	-	-
5. พนักงานราชการ	-	2	-	-	2
รวม	-	17	-	-	17

ตาราง จำนวนบุคลากรเกษียณอายุราชการ

ประเภทบุคลากร สายสนับสนุน	ปีงบประมาณ						รวม
	2565	2566	2567	2568	2569	2570	
1. ข้าราชการ	2	3	4	2	3	4	18
2. พนักงานมหาวิทยาลัย (สายวิชาการ)	-	-	-	-	-	-	-
2. พนักงานมหาวิทยาลัย (สายสนับสนุน)	-	-	-	-	-	-	-
3. พนักงานราชการ	-	-	-	-	-	-	-
รวม							

ส่วนที่ 2

การวิเคราะห์บริบทคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

การกำหนดทิศทางการพัฒนาบุคลากร

คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ระยะ 5 ปี (2565 – 2570) ดำเนินการตามแผนที่บรรจุในยุทธศาสตร์ที่ 4 บริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล ประสานการมีส่วนร่วมด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ สอดคล้องกับยุทธศาสตร์และแผนพัฒนาคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ พ.ศ. 2565 – 2570 จึงได้สรุปข้อมูลมากำหนดทิศทางการพัฒนาบุคลากรดังนี้

ปรัชญา

สร้างคนให้เป็นมนุษย์อย่างสมบูรณ์

วิสัยทัศน์ (Vision)

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์มุ่งพัฒนานวัตกรรมทางสังคมบนฐานสหวิทยาการเพื่อสร้างรากฐานท้องถิ่นให้เข้มแข็ง

พันธกิจ (Mission)

1. จัดทำระบบและกลไกการสรรหา คัดเลือก การพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและก้าวหน้าในวิชาชีพ ให้สอดคล้องกับการพัฒนาคณะ
2. ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและก้าวหน้าในวิชาชีพ ให้สอดคล้องยุทธศาสตร์และแผนพัฒนาในการพัฒนาบุคลากร
3. ส่งเสริม สนับสนุน สร้างเครือข่ายทางวิชาการ
4. ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้สู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้บุคลากรมีศักยภาพในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ก้าวหน้าในวิชาชีพสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาบุคลากร
2. เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การพัฒนาศักยภาพด้านวิชาการ การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ และวิชาชีพที่สูงขึ้น
3. เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายตามพันธกิจคณะได้อย่างมีประสิทธิภาพมีความเชี่ยวชาญ มีทักษะ และสมรรถนะทั้งด้านวิชาการและวิชาชีพเป็นไปตามมาตรฐานสากลภายใต้สังคมวิถีใหม่ในรูปแบบดิจิทัลไลฟ์ (Digital Life)

ส่วนที่ 3

แผนพัฒนาบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

ระยะ 5 ปี (2565 – 2570)

จากการวิเคราะห์ และสรุปแผนการพัฒนาบุคลากรคณะกรรมการได้กำหนดทิศทางการพัฒนาบุคลากรของคณะตามประเด็นยุทธศาสตร์และแผนพัฒนาคณะ ยุทธศาสตร์ที่ 4 บริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล ประสานการมีส่วนร่วมด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ ไว้ดังนี้

ความเชื่อมโยงระหว่างประเด็นยุทธศาสตร์/เป้าหมายยุทธศาสตร์/ตามแผนพัฒนาบุคลากร

ยุทธศาสตร์คณะฯ 4 ประการ	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย						โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบโครงการ
			65	66	67	68	69	70		
ยุทธศาสตร์ที่ 4 บริหารจัดการตามหลักธรร มาภิบาล ประสานกรมมีส่วน ร่วมด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ	1.บริหารงานโดยใช้หลัก ธรรมาภิบาล 2.พัฒนาศักยภาพบุคลากรด้าน วิชาการและวิชาชีพ 3.ส่งเสริมทักษะการทำงาน รูปแบบใหม่ภายใต้สังคม Digital	1.1 ร้อยละของบุคลากรได้ตำแหน่งทาง วิชาการที่สูงขึ้น	10	10	10	10	10	10	1. การจัดทำแผนพัฒนา บุคลากร 2. ทบทวนยุทธศาสตร์และ แผนปฏิบัติการประจำปี 3. การส่งเสริมการทำงาน รูปแบบสังคม digital 4. การพัฒนาศักยภาพด้าน วิชาการอาจารย์และ บุคลากร	1. คณะ/หลักสูตร
		1.2 ร้อยละของบุคลากรได้รับการพัฒนา ศักยภาพด้านวิชาการและวิชาชีพ	80	80	80	80	80	80		

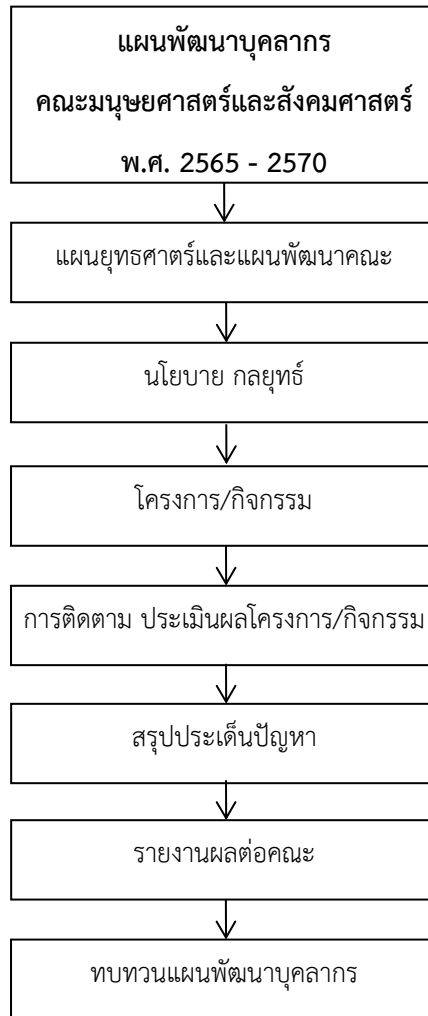
ส่วนที่ 4

การนำแผนสู่การปฏิบัติและการติดตามผลการพัฒนาบุคลากร คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ระยะ 5 ปี (2565 – 2570)

กลไกในการบริหารแผนพัฒนาคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

การดำเนินงานแผนพัฒนาบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ไปสู่ความสำเร็จได้ ต้องเกิดจากกระบวนการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. คณะกรรมการประชุมวางแผนการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ระยะ 5 ปี (2565 – 2570) ภายใต้วิสัยทัศน์ คณะ “คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์มุ่งพัฒนานวัตกรรมทางสังคมบนฐานสหวิทยาการเพื่อสร้างรากฐานท้องถิ่นให้เข้มแข็ง”
2. คณะกรรมการดำเนินงานตามแผนกิจกรรมที่กำหนดไว้ โดยรายงานผลการดำเนินงาน การติดตามผล การดำเนินตามแผนพัฒนาบุคลากร
3. คณะกรรมการที่รับผิดชอบกิจกรรม/โครงการสรุปประเด็น ปัญหา อุปสรรคจากการดำเนินงานรายงานเสนอคณะพิจารณา
4. ทบทวนแผนพัฒนาบุคลากรเป็นระยะเพื่อความเป็นปัจจุบัน



การติดตามและประเมินผล

การติดตามและประเมินผลการทำงานตามแผนพัฒนาบุคลากร พ.ศ. 2565 – 25700 เป็นกระบวนการหนึ่งในกระบวนการพัฒนาแผนให้บรรลุผลตามเป้าประสงค์ที่กำหนด ซึ่งจะมีการรายงานผลการดำเนินงานตามตัวบ่งชี้เทียบกับค่าเป้าหมายเสนอต่อคณะกรรมการประจำคณะและผูปฏิบัติงานทราบถึงความสำเร็จและความล้มเหลวของการดำเนินงาน เพื่อนำไปสู่การทบทวน ปรับปรุง และแก้ไขแนวทางในการดำเนินงานให้เหมาะสมต่อสถานการณ์ โดยมีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. เพื่อรวบรวมผลการปฏิบัติงานตามแผนพัฒนาบุคลากรที่กำหนดไว้ โดยพิจารณาจากเงื่อนไขเวลาที่ควรดำเนินการและสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายเชิงปริมาณและคุณภาพของโครงการ/กิจกรรมต่าง ๆ ตามแผน

2. เพื่อทราบปัญหา อุปสรรคการดำเนินงาน เป็นระยะ ๆ อันจะนำไปสู่การปรับปรุงแผนพัฒนาบุคลากร ในช่วงเวลาที่เหมาะสม
3. เพื่อทราบผลสัมฤทธิ์โดยรวมของการปฏิบัติงานตามแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ใน ทบทวนแผนพัฒนาบุคลากรในระยะต่อไป

การติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานตามแผนพัฒนาบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ แบ่งสาระสำคัญในการประเมินผลงานเป็น 4 ส่วน คือ

1. การติดตามเป้าหมายที่กำหนดตามแผน
2. การติดตามโครงการและกิจกรรม
3. การประเมินผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดของแผนพัฒนาบุคลากร
4. การประเมินผลสัมฤทธิ์ตามตัวชี้วัดของแผนพัฒนาบุคลากร

ที่	การติดตามและประเมินผล	ระยะเวลา	กลไก	ผู้ให้ข้อมูล
1	การพัฒนาศักยภาพด้านวิชาการ วิชาชีพของบุคลากร	ปลายปีงบประมาณ	ส่งเสริม สนับสนุนการเข้าร่วมอบรม สัมมนา ประชุม เพื่อพัฒนาศักยภาพด้าน วิชาการ วิชาชีพ	รองคณบดีฝ่าย บริหาร
2	การขอกำหนดตำแหน่งทาง วิชาการ และการขอกำหนด ตำแหน่งที่สูงขึ้น	ปลายปีงบประมาณ	จัดกิจกรรมห้องเรียน วิชาการ	รองคณบดีฝ่าย บริหาร
3	ผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดของ โครงการ/กิจกรรม	ภายใน 30 วัน หลังจากสิ้นสุดการ ดำเนินโครงการ/ กิจกรรม	จัดทำรายงานผลการ ดำเนินงานตามตัวชี้วัดของ โครงการ/กิจกรรม	รองคณบดีฝ่าย บริหาร
4	ผลสัมฤทธิ์ตามตัวชี้วัดของ แผนพัฒนาบุคลากร	ปลายปีงบประมาณ	จัดทำรายงานผลการ ดำเนินงานตามตัวชี้วัดของ แผนยุทธศาสตร์และ แผนปฏิบัติการประจำปี	รองคณบดีฝ่าย บริหาร

ภาคผนวก

คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการ