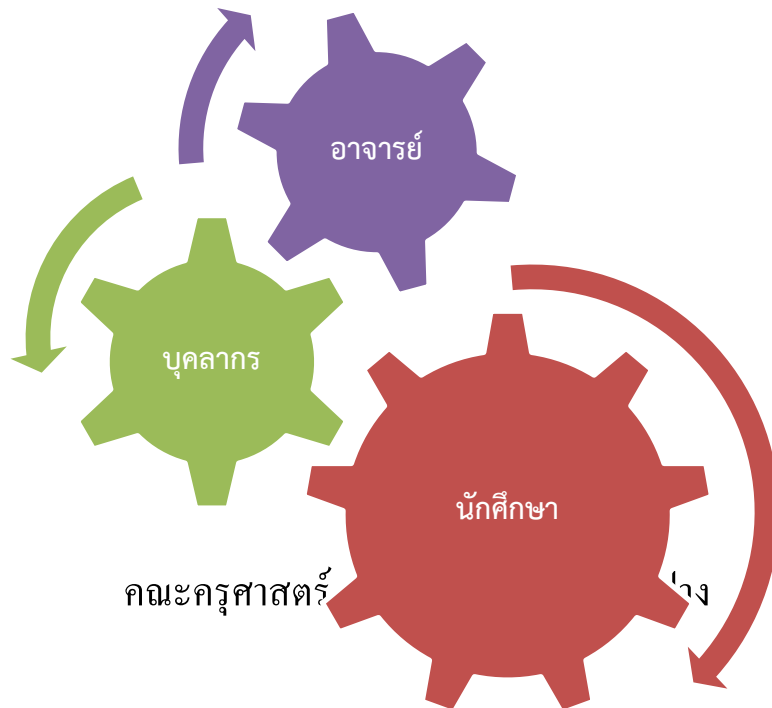


แผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำปาง
ประจำปีงบประมาณ 2564



คำนำ

แผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปางฉบับนี้ จัดทำขึ้น ภายใต้แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะครุศาสตร์ พ.ศ. 2564 – 2569 โดยได้จัดให้มีการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนเพื่อรวบรวมข้อมูลจากทุกหน่วยงานของคณะ ซึ่งทำให้ได้ข้อมูลที่สามารถนำมาใช้ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรจากกระบวนการที่เป็นระบบ ได้แก่ การวิเคราะห์ภาระงานเพื่อประกอบ การวิเคราะห์อัตรากำลังของสายวิชาการ สายสนับสนุน การสำรวจความต้องการฝึกอบรมของบุคลากร สายวิชาการ สายสนับสนุน การวิเคราะห์สัดส่วนมาตรฐานของอาจารย์ต่อนักศึกษาในแต่ละกลุ่มสาขาวิชา สัดส่วนของอาจารย์ที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก สัดส่วนของอาจารย์ที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ ตามหลักเกณฑ์ของการประเมินคุณภาพการศึกษาระดับอุดมศึกษา ซึ่งทำให้แผนบริหารและพัฒนาบุคลากร สามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้จริง

ฝ่ายวางแผนและประกันคุณภาพจึงขอขอบพระคุณ ผู้บริหาร อาจารย์ และบุคลากร สายสนับสนุนทุกท่านที่เสียสละเวลาอันมีค่าในการจัดทำแผนฉบับนี้ให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี หวังเป็นอย่างยิ่งว่า แผนบริหารและพัฒนาบุคลากรฉบับนี้ จะเป็นประโยชน์ในการดำเนินงานด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากร ซึ่งเป็นทรัพยากรที่มีค่าสูงสุดของคณะครุศาสตร์ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

ฝ่ายวางแผนและประกันคุณภาพการศึกษา
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
บทที่ 1 บทนำ	
ข้อมูลทั่วไป	1
ปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ คุณลักษณะบัณฑิตอันพึงประสงค์ อัตลักษณ์ จุดเน้นและจุดเด่น	2
โครงสร้างองค์กรและโครงสร้างการบริหารงาน	4
รายนามผู้บริหารและคณะกรรมการในการขับเคลื่อนคณะครุศาสตร์	6
หลักสูตร	8
จำนวนนักศึกษา	9
อาจารย์และบุคลากร	10
บทที่ 2 หน้าที่และความรับผิดชอบของบุคลากร	14
- หน้าที่และความรับผิดชอบของบุคลากรสายวิชาการ	14
- หน้าที่และความรับผิดชอบของบุคลากรสายสนับสนุน	19
บทที่ 3 แนวทางการบริหารและพัฒนาบุคลากร	21
- การพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล	21
- มาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	22
- มาตรฐานการกำหนดตำแหน่งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา	26
- แนวทางการประเมินบุคลากร	29
บทที่ 4 ข้อมูลบุคลากรของคณะครุศาสตร์	32
บทที่ 5 การวิเคราะห์ SWOT การพัฒนาบุคลากร	36
- การวิเคราะห์ SWOT มิติด้านการบริหารจัดการ	36
- การวิเคราะห์ SWOT มิติด้านบุคลากร	37
- การวิเคราะห์ SWOT มิติด้านงบประมาณ	38
บทที่ 6 กลยุทธ์การบริหารและพัฒนาบุคลากรคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง	39
- กลยุทธ์การบริหารและพัฒนาบุคลากร	39
- แผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร	42

บทที่ 1

บทนำ

1. ข้อมูลทั่วไป

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง เปลี่ยนสถานภาพจากการเป็นหมวดวิชา วิชาการศึกษาของวิทยาลัยครูลำปาง ซึ่งก่อตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 9 มิถุนายน พ.ศ. 2514 และเริ่มเปิดทำการจัดการเรียนการสอน เมื่อปี พ.ศ. 2515 ในระดับหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาการศึกษา (ป.กศ.) ในปี พ.ศ. 2516 เริ่มเปิดสอนในระดับหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาการศึกษาชั้นสูง (ป.กศ.สูง) จนกระทั่งมีการประกาศใช้ “พระราชบัญญัติวิทยาลัยครู พ.ศ. 2518” วิทยาลัยครูลำปาง จึงได้เปิดสอนในระดับปริญญาตรีสาขาวิชาการศึกษา พ.ศ.2521 และหมวดวิชาการศึกษาได้รับการยกฐานะขึ้นเป็นคณะวิชาครุศาสตร์ ในปี พ.ศ. 2527 เมื่อมีการประกาศใช้ “พระราชบัญญัติวิทยาลัยครูลำปาง (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2527” มีการประสานการดำเนินงานร่วมกับวิทยาลัยครูอื่นๆ ซึ่งเป็นไปตามข้อบังคับของสภาการฝึกหัดครูว่าด้วยกลุ่มวิทยาลัยครู พ.ศ. 2528 ทำให้คณะครุศาสตร์เป็นองค์กรหนึ่งในกลุ่มวิทยาลัยครูภาคเหนือตอนบน “สหวิทยาลัยล้านนา” วันที่ 14 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2535 พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช ได้พระราชทานนามวิทยาลัยครูใหม่ว่า “สถาบันราชภัฏ” และหลังจากมีการประกาศใช้พระราชบัญญัติสถาบันราชภัฏ พ.ศ. 2538 ยังผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในหลายด้านอาทิมีการเปิดสอนระดับบัณฑิตศึกษา ในหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต และในปีการศึกษา 2543 คณะครุศาสตร์จัดการเรียนการสอนหลักสูตรวิชาชีพครูและหลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิตวิชาชีพรูภาคนอกเวลา

วันที่ 10 มิถุนายน พ.ศ. 2547 พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช ทรงมีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯ ประกาศจัดตั้งสถาบันราชภัฏให้เป็นมหาวิทยาลัย มีผลให้สถาบันราชภัฏลำปางเปลี่ยนสถานภาพเป็น “มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง” และคณะครุศาสตร์ได้ปรับเปลี่ยน โครงสร้างการบริหารจัดการ และภาระงานของบุคลากรให้สอดคล้องกับระเบียบปฏิบัติตามที่ได้มีการประกาศใช้ “พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547”

ในปีการศึกษา 2563 คณะครุศาสตร์รับผิดชอบในการผลิตบัณฑิตหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิตในระดับปริญญาตรี 5 สาขาวิชา คือ สาขาวิชาการศึกษาปฐมวัย สาขาวิชาภาษาอังกฤษ สาขาวิชาภาษาไทย สาขาวิชาคอมพิวเตอร์ และสาขาวิชาจิตวิทยาและการแนะแนว หลักสูตรระดับประกาศนียบัตรบัณฑิตวิชาชีพรู 1 หลักสูตร และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต ในระดับปริญญาโท 3 สาขาวิชา ได้แก่ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน และสาขาวิชาเทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา นอกจากนี้ คณะครุศาสตร์ยังรับผิดชอบในการผลิตบัณฑิตร่วมกับ คณะวิทยาศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ และคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม ในนามสาขาการศึกษา โดยสาขาวิชารับผิดชอบในการผลิตบัณฑิตร่วมกับคณะวิทยาศาสตร์ โดยประกอบด้วยสาขาวิชาในระดับปริญญาตรีจำนวน 5 สาขาวิชา คือ สาขาวิชาวิทยาศาสตร์ (ทั่วไป) สาขาวิชาฟิสิกส์ สาขาวิชาเคมี สาขาวิชาชีววิทยา และ สาขาวิชาคณิตศาสตร์ และสาขาวิชาที่รับผิดชอบในการผลิตบัณฑิตร่วมกับคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ประกอบด้วย สาขาวิชาในระดับปริญญาตรี 2

สาขาวิชา ได้แก่ สาขาวิชาสังคมศึกษา และสาขาวิชาภาษาจีนและสาขาที่รับผิดชอบร่วมกับคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม ได้แก่ สาขาวิชาอุตสาหกรรมศิลป์

2. ปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ

2.1 ปรัชญา

ผลิตและพัฒนาครูให้มีคุณภาพเพื่อท้องถิ่นและสังคม

2.2 วิสัยทัศน์

คณะครุศาสตร์ เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมจัดการเรียนรู้ผลิตและพัฒนาครูมืออาชีพสู่ท้องถิ่นและสังคม

2.3 พันธกิจ

1. จัดการศึกษาเพื่อผลิตบัณฑิตที่มีความรู้และทักษะทางวิชาการและวิชาชีพ มีคุณธรรม จริยธรรมมีจิตอาสา มีทักษะการสื่อสารและการใช้เทคโนโลยี เพื่อเป็นที่พึ่งทางปัญญาแก่ท้องถิ่น
2. วิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้ทางการศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการและการใช้ประโยชน์ของท้องถิ่น โดยการบูรณาการการวิจัยเข้ากับการเรียนการสอนและ/หรือการบริการวิชาการ
3. ให้บริการวิชาการและสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาโดยใช้วิธีการที่หลากหลายบนพื้นฐานของการปฏิบัติงานจริง (Work-Based Professional Development)
4. สืบสานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม เพื่อรักษาความเป็นเอกลักษณ์ของท้องถิ่นและเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในคุณค่า ตระหนักและภาคภูมิใจในวัฒนธรรมของท้องถิ่นและประเทศชาติ ส่งเสริมและสืบสานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ
5. พัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์กรแบบมีส่วนร่วมโดยใช้หลักธรรมาภิบาล เพื่อพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศ

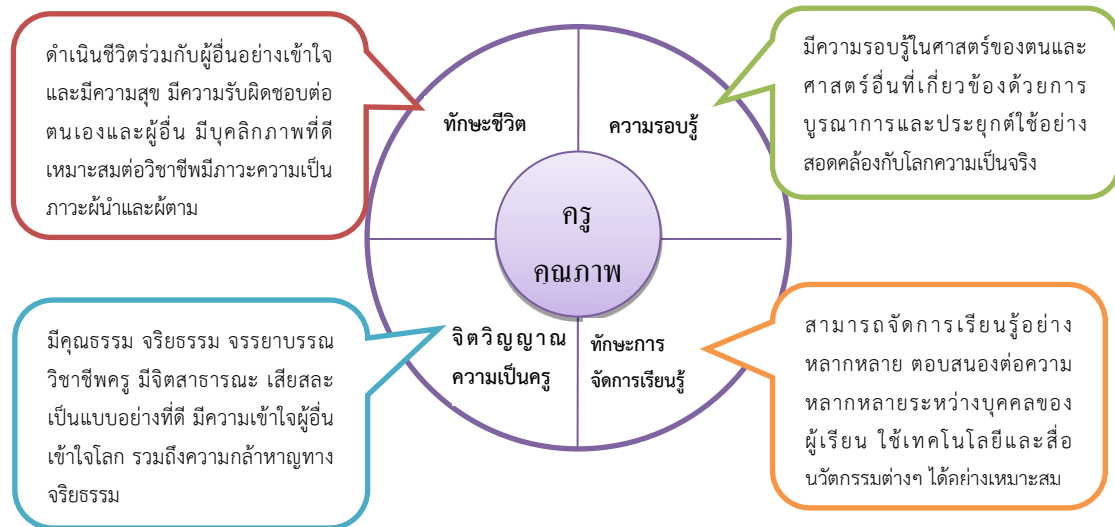
2.4 อัตลักษณ์ของคณะครุศาสตร์

อัตลักษณ์ของคณะครุศาสตร์ คือ บัณฑิตจิตอาสา ซึ่งคณะครุศาสตร์ได้กำหนดอัตลักษณ์ที่สอดคล้องกับมหาวิทยาลัยคือ บัณฑิตจิตอาสา โดยมีการดำเนินการตามปรัชญา วิสัยทัศน์และพันธกิจของคณะ ซึ่งดำเนินการจนเป็นจุดเน้นจุดเด่นที่สะท้อนให้เป็นเอกลักษณ์ของมหาวิทยาลัย ที่ว่า มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปางเป็นมหาวิทยาลัยเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น

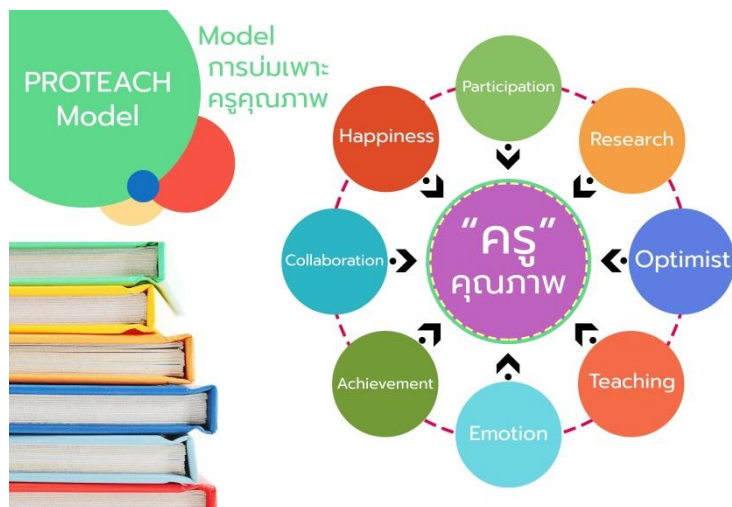
2.5 จุดเน้น จุดเด่น

คณะครุศาสตร์ได้ดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์ของคณะครุศาสตร์ที่วางไว้ โดยสนับสนุนปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ ซึ่งสะท้อนจุดเน้นจุดเด่นคือ การให้บริการวิชาการแก่ท้องถิ่น ทั้งนี้ได้มีการให้บริการวิชาการที่มุ่ง ยกระดับการศึกษาและพัฒนาครู

2.6 คุณลักษณะบัณฑิตอันพึงประสงค์ คณะครุศาสตร์



2.7 Model การบ่มเพาะครูคุณภาพ



PROTEACH เป็นกระบวนการผลิตครูเพื่อให้เกิดความรู้ ทักษะการจัดการเรียนรู้ จิตวิญญาณความเป็นครู และทักษะชีวิต โดยมีรายละเอียดดังนี้

P : Participation การทำงานแบบร่วมมือ การทำงานแบบร่วมมือร่วมใจของอาจารย์และสมาชิกคณะครุศาสตร์ในการพัฒนานักศึกษา

R : Research การวิจัย การฝึกนักศึกษาครูให้เรียนรู้ด้วยกระบวนการวิจัย คิด วิเคราะห์ เพื่อแก้ปัญหาการเรียนเรียนรู้และพัฒนานวัตกรรมการศึกษา

O : Optimist การมองโลกในแง่ดี การบ่มเพาะนักศึกษาให้เป็นคนที่มองโลกในแง่ดี มีจิตวิญญาณความเป็นครู เข้าใจและมีความตระหนักเกี่ยวกับจรรยาบรรณครู

T : Teaching การสอน การพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้นักศึกษาเป็นครูที่มีสมรรถนะ มีความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่ดี

E : Emotion ความรู้สึกจิตใจดี การพัฒนาให้นักศึกษาเป็นผู้ที่มีจิตอาสา เป็นคนที่มีจิตใจดี เข้าใจผู้อื่น มีน้ำใจ

A : Achievement สัมฤทธิ์ผล กระบวนการพัฒนานักศึกษาทั้งในการจัดการเรียนรู้ การดำเนินการใดๆ ฝึกให้มีความตั้งใจ มุ่งมั่นให้งานประสบความสำเร็จและสัมฤทธิ์ผล

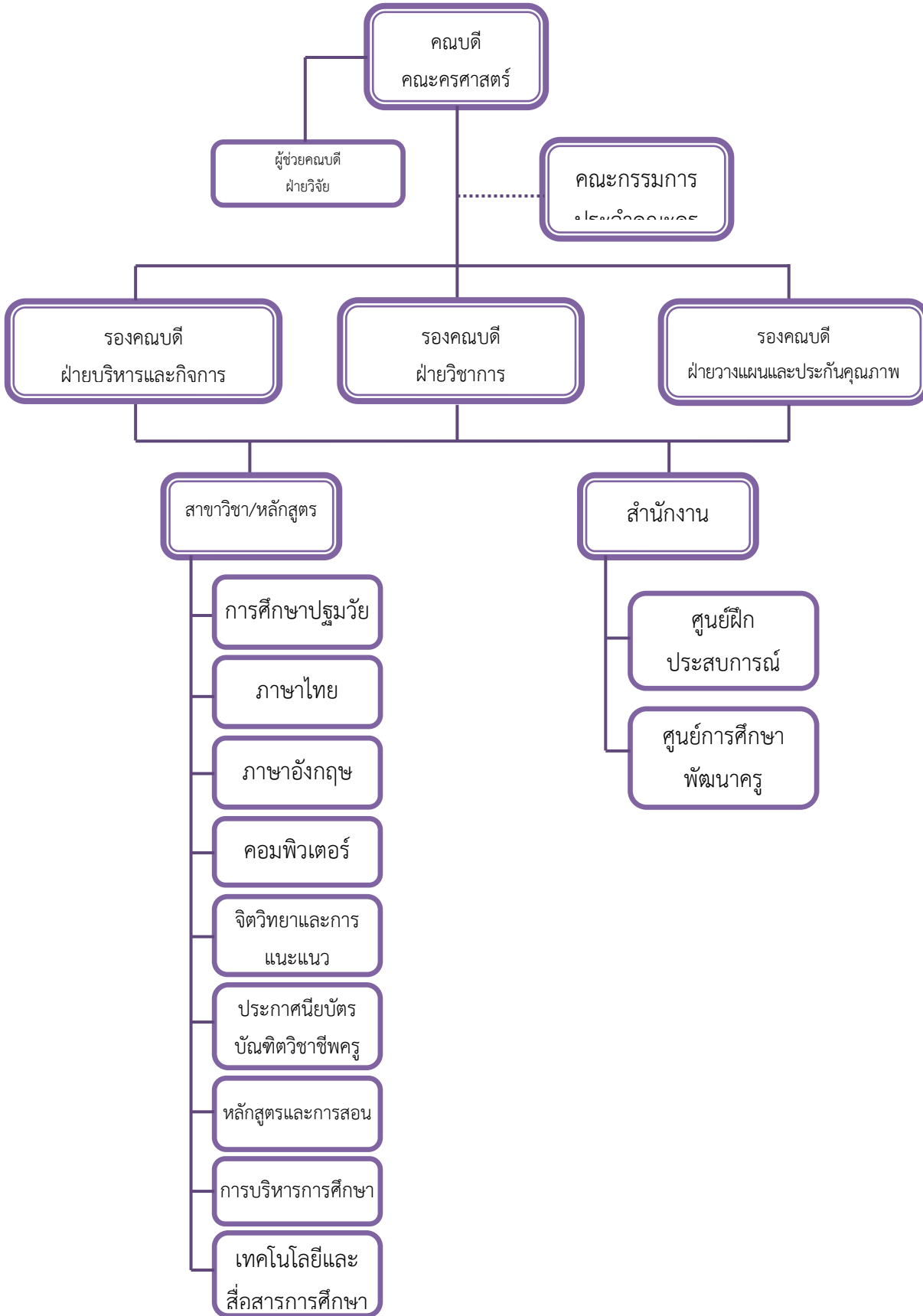
C : Collaboration ร่วมมือ ร่วมใจ มีกิจกรรมเสริมหลักสูตร เพื่อพัฒนานักศึกษาให้เป็นผู้ที่ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข เพื่อให้เป็นบัณฑิตจิตอาสา

H : Happiness ความสุข การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ พัฒนาให้นักศึกษาเรียนรู้อย่างมีความสุข ทั้งการเรียนรู้นอรั้วมหาวิทยาลัยและกิจกรรมพัฒนาความเป็นครูในชุมชน

3. โครงสร้างองค์กรและโครงสร้างการบริหารงาน

คณะครุศาสตร์มีการแบ่งส่วนการดำเนินงานออกเป็น 2 หน่วยงานย่อยคือ 1) สาขาวิชา และ 2) สำนักงานคณบดี สำหรับสาขาวิชามีการแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น 9 สาขาวิชา ประกอบไปด้วย สาขาวิชาการศึกษาระดับมัธยม สาขาวิชาภาษาไทย สาขาวิชาภาษาอังกฤษ สาขาวิชาคอมพิวเตอร์ สาขาวิชาจิตวิทยา และการแนะแนว สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน สาขาวิชาการบริหารการศึกษา สาขาวิชาการวิจัยและประเมินผลการศึกษา สาขาวิชาเทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา และหลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิตวิชาชีพครู โดยมีประธานสาขาวิชาเป็นผู้กำกับดูแลการดำเนินงานภายในสาขาวิชา ส่วนสำนักงานคณบดี มีการแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น 2 ศูนย์ย่อย ประกอบไปด้วย ศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู และศูนย์การศึกษาพัฒนาครู โดยมีหัวหน้าสำนักงานคณบดีเป็นผู้กำกับดูแลการดำเนินงาน

ในด้านการบริหารงาน คณะครุศาสตร์มีคณบดีเป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุด รับผิดชอบการบริหารงานของคณะ โดยมีรองคณบดีฝ่ายต่างๆ รับผิดชอบงานแต่ละด้าน ซึ่งประกอบไปด้วย รองคณบดีฝ่ายบริหารและกิจการนักศึกษา รองคณบดีฝ่ายวิชาการ และรองคณบดีฝ่ายวางแผนและประกันคุณภาพ และยังมีผู้ช่วยคณบดีฝ่ายวิจัยดูแลรับผิดชอบในการส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินการด้านการวิจัย นอกจากนี้ยังมีคณะกรรมการประจำคณะครุศาสตร์ ซึ่งมีอำนาจและหน้าที่ในการพิจารณาให้ความเห็นชอบนโยบาย และแผนพัฒนาของคณะ การพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตร ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการดำเนินงานภายในคณะ รวมถึงกำกับ ติดตามและตรวจสอบมาตรฐานการศึกษา ตลอดจนระบบประกันคุณภาพการศึกษาของคณะ ดังมีโครงสร้างองค์กรและโครงสร้างการบริหารงาน ตามแผนภูมิ



4. รายนามผู้บริหาร และคณะกรรมการในการขับเคลื่อนคณะครุศาสตร์

4.1 รายนามผู้บริหารคณะครุศาสตร์

- | | |
|----------------------------------------------|-------------------------------------|
| 1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปรารธนา โกวิทยางกูร | คณบดี |
| 2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กนิษฐ์กานต์ ปันแก้ว | รองคณบดีฝ่ายบริหารและกิจการนักศึกษา |
| 3. อาจารย์ ดร.สุจิตรา ปันดี | รองคณบดีฝ่ายวิชาการ |
| 4. อาจารย์ ดร.เกษนี อิน้อย | รองคณบดีฝ่ายวางแผนและประกันคุณภาพ |
| 5. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิสิทธ์ ฌอน บัวกนก | ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายวิจัย |
| 6. นายวีระชัย รินดวงดี | หัวหน้าสำนักงานคณบดี |

4.2 คณะกรรมการประจำคณะครุศาสตร์

- | | |
|----------------------------------------------|------------------|
| 1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปรารธนา โกวิทยางกูร | ประธานกรรมการ |
| 2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กนิษฐ์กานต์ ปันแก้ว | กรรมการ |
| 3. อาจารย์ ดร. เกศนี อิน้อย | กรรมการ |
| 4. อาจารย์ ดร.ณัฐ รัตนศิรินิชกุล | คณาจารย์ประจำ |
| 5. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิสิทธ์ ฌอน บัวกนก | คณาจารย์ประจำ |
| 6. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ปริตต์ สายสี | คณาจารย์ประจำ |
| 7. รองศาสตราจารย์ ดร.สมศักดิ์ ภูวิภาดาวรรณ | ผู้ทรงคุณวุฒิ |
| 8. รองศาสตราจารย์ ดร.ประพันธ์ศิริ สุเสารัจ | ผู้ทรงคุณวุฒิ |
| 9. นายประจักษ์ สีหราช | ผู้ทรงคุณวุฒิ |
| 10. นายวีระชัย รินดวงดี | เลขานุการ |
| 11. อาจารย์ ดร.สุจิตรา ปันดี | ผู้ช่วยเลขานุการ |
| 12. นางเจมขวัญ ศรียอด | ผู้ช่วยเลขานุการ |

4.3 คณะกรรมการบริหารคณะครุศาสตร์

- | | |
|------------------------------------------------|---------------|
| 1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปรารธนา โกวิทยางกูร | ประธานกรรมการ |
| 2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กนิษฐ์กานต์ ปันแก้ว | กรรมการ |
| 3. อาจารย์ ดร.สุจิตรา ปันดี | กรรมการ |
| 4. อาจารย์ ดร.เกษนี อิน้อย | กรรมการ |
| 5. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิสิทธ์ ฌอน บัวกนก | กรรมการ |
| 6. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิดา เหล่มตระกูล | กรรมการ |
| 7. อาจารย์ ดร.ณัฐ รัตนศิรินิชกุล | กรรมการ |
| 8. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกษทิพย์ ศิริชัยศิลป์ | กรรมการ |

9. อาจารย์ ดร.พงศ์วัชร พงศ์กันทา	กรรมการ
10. อาจารย์ ดร.สุธิษณา โตรณยานนท์	กรรมการ
11. อาจารย์เอกนรินทร์ สีผืน	กรรมการ
12. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สายชล เพียรผดุงพร	กรรมการ
13. ผู้ช่วยศาสตราจารย์สมชาย เมืองมูล	กรรมการ
14. ผู้ช่วยศาสตราจารย์อนงค์รัตน์ รินแสงปิน	กรรมการ
15. อาจารย์ ดร.ปริญญาภาส สีทอง	กรรมการ
16. อาจารย์ ดร.สุธิดา พลขำนิ	กรรมการ
17. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปณตนนท์ เกียรประภากุล	กรรมการ
18. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ชนันกาญจน์ สุวรรณเรือง	กรรมการ
19. อาจารย์ปรมินทร์ วงษ์คำสิงห์	กรรมการ
20. อาจารย์อภิรดี จินคร้าม	กรรมการ
21. อาจารย์ ดร.ชรัญรักษ์ ปัญญามูลวงษา	กรรมการ
22. นายวีระชัย รินดวงดี	กรรมการและเลขานุการ
23. นางเจมขวัญ ศรียอด	ผู้ช่วยเลขานุการ
24. นางสาวภัสสร อุ่ณผูก	ผู้ช่วยเลขานุการ

4.4 รายนามประธานสาขาวิชาคณะครุศาสตร์

1. อาจารย์ ดร.สุธิษณา โตรณยานนท์	ประธานสาขาวิชาการศึกษาปฐมวัย
2. อาจารย์เอกนรินทร์ สีผืน	ประธานสาขาวิชาภาษาไทย
3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สายชล เพียรผดุงพร	ประธานสาขาวิชาภาษาอังกฤษ
4. ผู้ช่วยศาสตราจารย์สมชาย เมืองมูล	ประธานสาขาวิชาคอมพิวเตอร์
5. ผู้ช่วยศาสตราจารย์อนงค์รัตน์ รินแสงปิน	ประธานสาขาวิชาจิตวิทยาและการแนะแนว
6. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกษทิพย์ ศิริชัยศิลป์	ประธานสาขาวิชาหลักสูตรและการสอน
7. อาจารย์ ดร.ณัฐ รัตนศิริณิกุล	ประธานสาขาวิชาการบริหารการศึกษา
8. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิดา เหล่ามตระกูล	ประธานสาขาวิชาการวิจัยและประเมินผล การศึกษา
9. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิสิทธ์ วัฒน บัวกนก	ประธานสาขาวิชาเทคโนโลยีและ สื่อสารการศึกษา
10. อาจารย์ ดร.พงศ์วัชร พงศ์กันทา	ประธานหลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิต วิชาชีพครู

5. หลักสูตร

คณะครุศาสตร์รับผิดชอบในการผลิตบัณฑิตหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิตในระดับปริญญาตรี 5 สาขาวิชา คือ สาขาวิชาการศึกษาปฐมวัย สาขาวิชาภาษาไทย สาขาวิชาภาษาอังกฤษ สาขาวิชาคอมพิวเตอร์ และสาขาวิชาจิตวิทยาและการแนะแนว หลักสูตรระดับประกาศนียบัตรบัณฑิตวิชาชีพครู 1 หลักสูตร และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต ในระดับปริญญาโท 4 สาขาวิชา ได้แก่ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน สาขาการวิจัยและประเมินผลการศึกษา และสาขาวิชาเทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา

ตารางที่ 1 แสดงผลการสรุปการวิเคราะห์หลักสูตรคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง
ปีการศึกษา 2562

หลักสูตร	สภา มหาวิทยาลัย อนุมัติ	อว.พิจารณา/ สกอ.รับทราบ	ปีที่เริ่ม ใช้	การดำเนินการ		เปิดสอนใน ปีการศึกษา 2563
				ตาม เกณฑ์ มาตรฐาน 2548	ตาม เกณฑ์ มาตรฐาน 2558	
ระดับปริญญาตรี หลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต						
1. สาขาวิชาการศึกษาปฐมวัย	9 มี.ค. 2562	21 ก.ค.2563	2562	-	✓	✓
2. สาขาวิชาภาษาไทย	9 มี.ค. 2562	8 ก.ค.2563	2562	-	✓	✓
3. สาขาวิชาภาษาอังกฤษ	9 มี.ค. 2562	20 ส.ค.2563	2562	-	✓	✓
4. สาขาวิชาคอมพิวเตอร์	9 มี.ค. 2562	30 มิ.ย.2563	2562	-	✓	✓
5. สาขาวิชาจิตวิทยาและ การแนะแนว	9 มี.ค. 2562	23 ก.ค. 2563	2562	-	✓	✓
ประกาศนียบัตรบัณฑิต วิชาชีพครู	9 ก.พ. 2562	14 เม.ย.2563	2563	-	✓	✓
ระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต						
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา	9 ธ.ค. 2560	-	-	-	✓	✓
สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน	9 ม.ค. 2559	25 พ.ค. 2561	2563	-	✓	✓
สาขาวิชาการวิจัยและ ประเมินผลการศึกษา	9 ก.ย. 2560	-	2561	-	✓	-
สาขาวิชาเทคโนโลยีและสื่อสาร การศึกษา	18 พ.ย.2560	-	2561	-	✓	✓

6. จำนวนนักศึกษา

ในปีการศึกษา 2563 คณะครุศาสตร์มีจำนวนนักศึกษา 1,534 คน จำแนกเป็นระดับปริญญาตรี จำนวน 1,285 คน ระดับบัณฑิตศึกษา จำนวน 249 คน รายละเอียดดังตาราง

ตารางที่ 2 จำนวนนักศึกษาระดับปริญญาตรี จำแนกตามสาขาวิชา

สาขาวิชา	จำนวนนักศึกษาระดับปริญญาตรี					รวม
	ชั้นปีที่ 1	ชั้นปีที่ 2	ชั้นปีที่ 3	ชั้นปีที่ 4	ชั้นปีที่ 5	
1. สาขาวิชาการศึกษาปฐมวัย	70	59	78	90	90	387
2. สาขาวิชาภาษาไทย	75	66	64	57	61	323
3. สาขาวิชาภาษาอังกฤษ	85	61	57	49	60	312
4. สาขาวิชาคอมพิวเตอร์	14	20	23	35	30	122
5. สาขาวิชาจิตวิทยาและการแนะแนว	21	8	34	52	26	141
รวม	265	214	256	283	267	1,285

ตารางที่ 3 จำนวนนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา จำแนกตามสาขาวิชา

สาขาวิชา	จำนวนนักศึกษา				รวม
	รหัส 63	รหัส 62	รหัส 61	รหัส 60	
ประกาศนียบัตรบัณฑิตวิชาชีพครู	180	-	-	-	180
หลักสูตรและการสอน	-	13	11	4	28
การบริหารการศึกษา	15	14	-	-	29
เทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา	6	6	-	-	12
รวม	201	33	11	4	249

ตารางที่ 4 จำนวนผู้สำเร็จการศึกษาปี พ.ศ. 2562

สาขาวิชา	จำนวนผู้สำเร็จการศึกษา
ระดับปริญญาตรี	
1. สาขาวิชาการศึกษาปฐมวัย	88
2. สาขาวิชาภาษาไทย	87
3. สาขาวิชาภาษาอังกฤษ	79
4. สาขาวิชาคอมพิวเตอร์	26
ระดับบัณฑิตศึกษา	
5. หลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิตวิชาชีพครู	-
6. สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน	11

ที่มาของข้อมูล งานทะเบียนและประมวลผล กองบริการการศึกษา

7. อาจารย์และบุคลากร

ในปีการศึกษา 2563 คณะครุศาสตร์ มีจำนวนบุคลากร 83 คน จำแนกเป็นบุคลากรสายวิชาการจำนวน 64 คน และ บุคลากรสายสนับสนุน จำนวน 19 คน รายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 5 จำนวนบุคลากรสายวิชาการ

ที่	ชื่อ - สกุล	วันที่เริ่มปฏิบัติงาน	วุฒิการศึกษา	การนับ	ปริญญาเอก	ตำแหน่งวิชาการ	หมายเหตุ
1	รศ.ดร.กนิษฐ์กานต์ ปันแก้ว	1 มิ.ย. 2554	ปร.ด.(เทคโนโลยีการศึกษา)	1	1	1	
2	ผศ.ดร.กิตติยา พลอดแก้ว	1 ต.ค. 2558	ปร.ด.(เทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา)	1	1	1	
3	ผศ.ดร.เกษทิพย์ ศิริชัยศิลป์	1 พ.ย. 2551	กศ.ด.(หลักสูตรและการสอน)	1	1	1	
4	ผศ.ดร.จรีรัตน์ สุวรรณ	20 ธ.ค. 2553	กศ.ด.(คณิตศาสตร์ศึกษา)	1	1	1	
5	ผศ.ดร.จตุมา เมทนีธร	3 มิ.ย. 2556	PhD.(AIED)	1	1	1	
6	ผศ.ดร.ดวงจันทร์ เตียววิไล	21 พ.ค. 2516	ค.ด.(หลักสูตรและการสอน)	1	1	1	
7	ผศ.ดร.ปณตพันธ์ เลียรประภากุล	1 มิ.ย. 2554	กศ.ด.(การบริหารการศึกษา)	1	1	1	
8	ผศ.ดร.ปราโมทย์ พรหมจันทร์	1 พ.ค. 2548	ค.ด.(เทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา)	1	1	1	
9	ผศ.ดร.ปรารถนา โกวิทยางกูร	26 มิ.ย. 2555	กศ.ด.(วิจัยและประเมินผลการศึกษา)	1	1	1	
10	ผศ.ดร.ปริญญาภาส สีทอง	1 ก.ย. 2558	กศ.ด.(หลักสูตรและการสอน)	1	1	1	
11	ผศ.ดร.พิสิษฐ์ วัฒน บั๊กนก	1 มิ.ย. 2554	ปร.ด.(เทคโนโลยีการศึกษา)	1	1	1	
12	ผศ.ดร.ฤชชดา เนตรจัด	21 มิ.ย. 2555	กศ.ด.(การบริหารการศึกษา)	1	1	1	
13	ผศ.ดร.วิยดา เหลี่ยมตระกูล	1 ต.ค. 2548	ค.ด.(การวัดและประเมินผลการศึกษา)	1	1	1	
14	ผศ.ดร.สายชล เพ็ชรผดุงพร	1 มิ.ย. 2553	EdD.in TESOL	1	1	1	
15	ผศ.ดร.อัมเรศ เนตาสีทธิ	1 ก.พ. 2554	ค.ด.(อุดมศึกษา)	1	1	1	
16	ผศ.ชนันกาญจน์ สุวรรณเรือง	8 มิ.ย. 2558	วท.ม.(เทคโนโลยีอินเทอร์เน็ตและสารสนเทศ)	1		1	
17	ผศ.ดารุณี นิพัทธ์ศานต์	9 มิ.ย. 2549	ศษ.ม.(การสอนภาษาไทย)	1		1	
18	ผศ.บุษราคัม อินทสุก	15 มิ.ย. 2542	ศษ.ม.(จิตวิทยาการศึกษาและการแนะแนว)	1		1	
19	ผศ.เบญจมาศ พุทธิมา	22 ต.ค. 2555	ค.ม.(การวิจัยและประเมินผลการศึกษา)	1		1	
20	ผศ.ปรีดี สายสี	1 ก.ย. 2539	ค.ม.(หลักสูตรและการสอน)	1		1	
21	ผศ.มะยุรีย์ พิทยาเสนีย์	1 พ.ค. 2552	วท.ม.(เทคโนโลยีอินเทอร์เน็ตสารสนเทศ)	1		1	
22	ผศ.วาทีต ธรรมเชื้อ	25 พ.ย. 2556	อ.ม.(ภาษาไทย)	1		1	
23	ผศ.เศรษฐวิชัย ชโนวรรณ	1 มิ.ย. 2554	ค.ม.(วิจัยการศึกษา)	1		1	
24	ผศ.สมชาย เมืองมูล	1 พ.ย. 2551	วท.ม.(เทคโนโลยีสารสนเทศ)	1		1	
25	ผศ.อนงค์รัตน์ รินแสงปิน	4 ม.ค. 2554	ศษ.ม.(จิตวิทยาการศึกษาและการแนะแนว)	1		1	
26	อ.ดร.เกศนีย์ อินอ้าย	14 มิ.ย. 2547	ศษ.ด.การวิจัยและพัฒนาการศึกษา	1	1		
27	อ.ดร.ชรัญรักษ์ ปัญญามูลวงษา	26ต.ค.2553	ปร.ด.(จิตวิทยาการศึกษาและการแนะแนว)	1	1		
28	อ.ดร.ณัฐ รัตนศิริณิขกุล	16 ก.พ. 2558	กศ.ด.(การบริหารการศึกษา)	1	1		
29	อ.ดร.ดวงพร อุ่นจิตต์	25 ก.ค. 2558	ค.ด.(การบริหารการศึกษา)	1	1		
30	อ.ดร.ปณิสรา จันทร์ปาละ	10 พ.ย. 2553	กศ.ด.(หลักสูตรและการสอน)	1	1		
31	อ.ดร.พงศ์วัชร พองกันทา	4 ม.ค. 2554	Ph.D. (Research, Evaluation, Statistics, and Assessment)	1	1		
32	อ.ดร.พิชชา ถนอมเสียง	2 พ.ย. 2552	ปร.ด.(จิตวิทยาการศึกษา)	1	1		
33	อ.ดร.เยาวทิวา นามคุณ	26 ธ.ค.2559	ศษ.ด.การวิจัยและพัฒนาการศึกษา	1	1		

ที่	ชื่อ - สกุล	วันที่เริ่มปฏิบัติงาน	วุฒิการศึกษา	การนับ	ปริญญาเอก	ตำแหน่งวิชาการ	หมายเหตุ
34	อ.ดร.สุจิตรา ปันดี	1 พ.ย. 2551	ปร.ด.(หลักสูตรและการสอน)	1	1		
35	อ.ดร.สุธิดา พลขำนิ	1 มิ.ย. 2547	ค.ด.(อุดมศึกษา)	1	1		
36	อ.ดร.สุธิษณา โตธนายานนท์	14 มิ.ย. 2547	กศ.ด.(การศึกษาปฐมวัย)	1	1		
37	อ.ดร.อดุลย์ ปัญญา	1 มิ.ย. 2547	ปร.ด.(จิตวิทยาการแนะแนวและการให้คำปรึกษา)	1	1		
38	*อ.กิตติกา ลิ้มปรีวัฒนา	8 ก.ย. 2557	ศษ.ม.(การสอนภาษาอังกฤษ)	1			ลาศึกษาต่อ 1 ส.ค.61
39	อ.กิตติมา สิงห์สนธิ์	4 ก.พ. 2562	ศษ.ม.หลักสูตรการสอนและเทคโนโลยีการเรียนรู้	1			
40	อ.เกษตร วงศ์อุปราช	7 มิ.ย. 2553	ค.ม.(หลักสูตรและการสอน)	1			
41	อ.จิรพันธ์ เครือสาร	1 พ.ย. 2553	ศษ.ม.(การแนะแนวและการให้คำปรึกษา)	1			
42	อ.ณัฐชยา ปันทกา	1 ก.ย. 2560	ศศ.ม.ภาษาศาสตร์	1			
43	อ.ณฤติยา เฟื่องศรี	1 ส.ค. 2562	ศศ.ม.(ภาษาอังกฤษ)	1			
44	อ.ธนาพันธุ์ ณ เชียงใหม่	2 พ.ย. 2552	ศศ.ม.(ภาษาอังกฤษ)	1			
45	อ.ธิดารัตน์ ผมงาม	2 ก.พ. 2558	ศศ.ม.(ภาษาไทย)	1			
46	อ.นภาลัย ศรีวิชัย	26 ต.ค. 2553	ศศ.ม.(ภาษาและการสื่อสาร)	1			
47	อ.ปรมินทร์ วงษ์คำสิงห์	1 ต.ค. 2558	วท.ม.(วิทยาการคอมพิวเตอร์)	1			
48	อ.พงศ์ทวี ทศวา	12 พ.ย. 2555	ศษ.ม.(การสอนภาษาอังกฤษ)	1			
49	อ.พรชนนี ภูมิไชยา	4 ก.พ. 2562	ศษ.ม.หลักสูตรการสอนและเทคโนโลยีการเรียนรู้	1			
50	อ.ภัทราภรณ์ คำลือสาย	1 พ.ย. 2554	ศศ.ม.(ภาษาไทย)	1			
51	อ.มนตา รัตนจันทร์	20 มิ.ย. 2556	ค.ม.(การศึกษาปฐมวัย)	1			
52	อ.รติรส ก้อนเงิน	1 พ.ค. 2560	กศ.ม.(การศึกษาปฐมวัย)	1			
53	อ.วิทเอก สว่างจิต	1 ก.ย. 2560	กศ.ม.(วิจัยและสถิติทางการศึกษา)	1			
54	อ.วิมลวิภา บุญกลิ่น	1 มิ.ย. 2554	ศษ.ม.(จิตวิทยาการศึกษาและการแนะแนว)	1			
55	อ.วีไลวรรณ กลิ่นถาวร	1 มิ.ย. 2554	ค.ม.(การศึกษาปฐมวัย)	1			
56	อ.วิศวรร หนูกิจ	20 มิ.ย. 2556	ศษ.ม.(การสอนภาษาอังกฤษ)	1			
57	อ.สมบัติ คำมูลแก้ว	20 มิ.ย. 2556	ศษ.ม.(การสอนภาษาอังกฤษ)	1			
58	*อ.สุทธิมันน์ ปิยะโกศล	8 ก.ย. 2558	ศศ.ม.(ภาษาไทย)	1			ลาศึกษาต่อ 15 ก.ค.62 - 15 ก.ค.65
59	อ.สุธาสินี ยันตรวัฒนา	5 พ.ย. 2555	ค.ม.(หลักสูตรและการสอน)	1			
60	อ.สุภาภรณ์ มาชัยวงศ์	1 มิ.ย. 2554	ศษ.ม.(หลักสูตรและการสอน)	1			
61	อ.สุวรรณี เครือพึ่ง	1 มี.ค. 2559	อ.ม.(ภาษาไทย)	1			
62	อ.อภิรดี จินคร้าม	1 มิ.ย. 2554	ศศ.ม.(ภาษาและการสื่อสาร)	1			
63	อ.อรทัย เลออลงกรณ์	1 ต.ค. 2540	ค.ม.(การศึกษาปฐมวัย)	1			
64	อ.เอกรินทร์ สีฝั้น	1 ก.ค. 2556	ศษ.ม.(การสอนภาษาไทย)	1			
รวม				64	27	25	
ร้อยละ				100.00	42.19	39.06	

หมายเหตุ ลาศึกษาต่อ 2 คน

ตารางที่ 6 ข้อมูลบุคลากรสายสนับสนุน

ที่	ชื่อ - สกุล	วุฒิ/สาขาการศึกษา	ตำแหน่ง
1	นายวีระชัย รินดวงดี	บธ.ม.(บริหารธุรกิจ)	หัวหน้าสำนักงานคนบดี
2	นางนารี บุปผากอง	ศศ.บ.(การจัดการทั่วไป)	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป
3	นางกชพรรณ เขมเกื้อกุล	ค.บ.(การประถมศึกษา)	นักวิชาการศึกษา
4	นางสาวอัญชญา ศรีวรรณบุตร	วท.บ.(เกษตรศาสตร์)	นักวิชาการศึกษา
5	นางเจมขวัญ ศรียอด	บธ.บ.(การจัดการสำนักงาน)	นักวิชาการศึกษา
6	นางสาวอารีรัตน์ วงศ์สายทอง	ศศ.บ.(การจัดการทั่วไป)	นักวิชาการศึกษา
7	นางปิ่นอนงค์ หนองาม	บธ.บ.(คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	เจ้าหน้าที่ห้องปฏิบัติการหลักสูตร
8	นางสาววิมลรัตน์ หนองาม	บธ.บ.(คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	นักวิชาการศึกษา
9	นายอานนท์ นันตาปลูก	บธ.บ.(คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	นักวิชาการคอมพิวเตอร์
10	นางสาวดวงฤดี สนิทนวน	บธ.บ. (การจัดการ)	เจ้าหน้าที่สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน
11	นางสาวทัศนพร ศรีวาลา	บธ.บ. (การบัญชี)	นักวิชาการเงินและบัญชี
12	นางสาวภัสสร อุ่นผูก	ปวส.(การตลาด)	เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานด้านบริหารงานทั่วไป
13	นางสาวธัญญารัตน์ ตัวละมูล	ค.บ.(คอมพิวเตอร์)	เจ้าหน้าที่หลักสูตรป.บัณฑิต
14	นางจันทร์ธิดา รุ่งครอง	ประถมศึกษาปีที่ 6	นักการ
15	นางผ่องใส เตจะโน	มัธยมศึกษาปีที่ 3	แม่บ้าน
16	นางกานแก้ว ชันอินผูก	ประถมศึกษาปีที่ 6	แม่บ้าน
17	นางคำเหมย ใจวรรณะ	ประถมศึกษาปีที่ 6	แม่บ้าน
18	นายพงศ์สิทธิ์ แก้วบังวัน	ปวส.(เทคนิคยานยนต์)	เจ้าหน้าที่ภาคสนาม
19	นายวีระพล พรศรีชื่น	ประถมศึกษาปีที่ 6	เจ้าหน้าที่ภาคสนาม

ตารางที่ 7 จำนวนบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน จำแนกตามประเภท

ประเภทบุคลากร	สายวิชาการ		สายสนับสนุน		รวมบุคลากร	
	คน	ร้อยละ	คน	ร้อยละ	คน	ร้อยละ
ข้าราชการ	5	7.81	1	5.26	6	7.23
พนักงานมหาวิทยาลัย	59	92.19	7	36.84	66	79.52
พนักงานราชการ	-	-	1	5.26	1	1.20
ลูกจ้างประจำ	-	-	4	21.05	4	4.82
ลูกจ้างชั่วคราว	-	-	6	31.58	6	7.23
รวม	64	100.00	19	100.00	83	100.00
ร้อยละ	77.11		22.89		100.00	

ตารางที่ 8 จำนวนอาจารย์ในแต่ละสาขาวิชาจำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการและวุฒิการศึกษา

สาขาวิชา	อาจารย์		ผู้ช่วยศาสตราจารย์		ลาศึกษาต่อ	อาจารย์ประจำทั้งหมด	อาจารย์ที่ปฏิบัติงานจริง
	ปริญญาโท	ปริญญาเอก	ปริญญาโท	ปริญญาเอก			
1. สาขาวิชาการศึกษาปฐมวัย	4	1	-	-	-	5	5
2. สาขาวิชาภาษาไทย	5	-	2	-	1	8	7
3. สาขาวิชาภาษาอังกฤษ	9	-	1	1	1	12	11
4. สาขาวิชาคอมพิวเตอร์	1	-	3	1	-	5	5
5. สาขาวิชาจิตวิทยาและการแนะแนว	2	3	1	-	-	6	6
6. ประกาศนียบัตรบัณฑิตวิชาชีพครู	-	3	-	2	-	5	5
7. สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน	3	2	1	4	-	10	10
8. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา	-	2	-	2	-	4	4
9. สาขาวิชาการวิจัยและประเมินผลการศึกษา	1	1	2	2	-	6	6
10. สาขาวิชาเทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา	-	-	-	3	-	3	3
รวม	25	12	10	15	2	64	62

บทที่ 2

หน้าที่และความรับผิดชอบของบุคลากร

1. หน้าที่และความรับผิดชอบของบุคลากรสายวิชาการ

ลักษณะของงาน การกำหนดภาระงาน เงื่อนไขการคิดค่าภาระงาน ที่มหาวิทยาลัยกำหนดเป็นภาระงานได้ใน 7 ด้านดังนี้ (ประกาศมหาวิทยาลัย เรื่อง กำหนดภาระงานของคณาจารย์และผู้บริหาร พ.ศ. 2557)

1. งานสอน
2. งานที่ปรากฏเป็นผลงานทางวิชาการ
3. งานบริการวิชาการ
4. งานทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม
5. งานพัฒนานักศึกษา
6. งานบริหารและงานส่วนกลาง
7. งานอื่นตามภารกิจของมหาวิทยาลัย

การกำหนดภาระงานของคณาจารย์

ภาระงาน หมายถึง ผลรวมของหน่วยชั่วโมงของการปฏิบัติงานตามประเภทของงานและลักษณะของงานนั้นๆ
หน่วยชั่วโมง หมายถึง หน่วยชั่วโมงต่อสัปดาห์ 1 หน่วยชั่วโมงมีเวลาไม่น้อยกว่า 50 นาที

ผลงานทางวิชาการ หมายถึง ผลงานทางวิชาการตามประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง มาตรฐานภาระงานวิชาการของผู้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์

รอบการประเมิน หมายถึง ระยะเวลาตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม ถึง วันที่ 31 มีนาคม และ วันที่ 1 เมษายน ถึง วันที่ 30 กันยายน

รอบปีการประเมิน หมายถึง ปีงบประมาณนั้นๆ

การคิดหน่วยชั่วโมง หมายถึง หน่วยชั่วโมงต่อสัปดาห์ต่อภาคการศึกษาปกติหนึ่งหน่วยชั่วโมงต้องมีเวลาไม่น้อยกว่า 50 นาที

งานสอน หมายถึง จำนวนชั่วโมงสอนจริง การปฏิบัติการสอนในรายวิชากลุ่มวิชาศึกษาทั่วไป รายวิชากลุ่มวิชาเอกและรายวิชากลุ่มวิชาชีพครู

งานวิจัย หมายถึง งานที่ปรากฏเป็นผลงานวิชาการในรูปแบบการวิจัย (Research) ตามที่มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปางกำหนดไว้เป็นพันธกิจของอาจารย์

งานบริการวิชาการ หมายถึง การบริการความรู้และทักษะแก่บุคคลภายนอกมหาวิทยาลัยและบุคลากรภายในมหาวิทยาลัย ได้แก่ ชุมชนในท้องถิ่น โรงเรียน วัด องค์กรของรัฐ / เอกชน และมหาวิทยาลัย เป็นต้น ซึ่งมี 2 ประเภท คือ งานบริการวิชาการแบบให้เปล่า และงานบริการวิชาการแบบคิดค่าใช้จ่าย

งานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม หมายถึง กิจกรรมที่อนุรักษ์ สืบสานและสร้างสรรค์ด้านศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณี และวิถีชีวิตอันดีงามของท้องถิ่นและประเทศไทย

งานที่มหาวิทยาลัย/คณะมอบหมาย (ตามคำสั่ง) หมายถึง ภาระงานอื่นที่ไม่ได้เป็นภาระงานประจำที่ มหาวิทยาลัยกำหนด เป็นภาระงานที่มีคำสั่งแต่งตั้งให้เป็นประธาน รองประธาน กรรมการ อนุกรรมการ และหรือ เลขานุการ เป็นต้น

ให้คณาจารย์และผู้บริหาร คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง ต้องมีภาระงานทั้งหมด ไม่น้อยกว่า 35 หน่วยชั่วโมงต่อรอบการประเมิน โดยปฏิบัติงานที่กำหนดเป็นภาระงานด้านต่างๆ ดังนี้

หมวดที่ 1 งานสอน คณาจารย์ต้องมีภาระงานสอนและภาระงานที่ปรากฏเป็นผลงานทางวิชาการไม่น้อยกว่าเกณฑ์มาตรฐานภาระงานขั้นต่ำที่มหาวิทยาลัยกำหนด

1) อาจารย์ประจำ

1.1) คณะกำหนดให้อาจารย์ประจำมีภาระงานสอนไม่น้อยกว่า 12 ชั่วโมง / สัปดาห์

1.2) คณะกำหนดให้อาจารย์ประจำต้องมีรายวิชาสอน อย่างน้อย 2 รายวิชา / 1 ภาคการศึกษา

1.3) รายวิชาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูหรือ สหกิจศึกษา สามารถคิดภาระงานของอาจารย์นิเทศใน สัดส่วน อาจารย์ 1 คน/นักศึกษาไม่เกิน 10 คน ตามที่คุรุสภากำหนด

2) อาจารย์พิเศษ

2.1) อาจารย์พิเศษต้องมีจำนวนชั่วโมงสอน ตั้งแต่ 3 ชั่วโมง แต่ไม่เกิน 9 ชั่วโมง/สัปดาห์

2.2) อาจารย์พิเศษต้องมีรายวิชาสอนไม่เกิน 3 รายวิชา/ภาคการศึกษา

หมวดที่ 2 งานที่ปรากฏเป็นผลงานทางวิชาการ

1) เอกสารคำสอน/เอกสารประกอบการสอน/หนังสือ/ตำรา อาจารย์สามารถเผยแพร่และปรับปรุงตาม รายละเอียดดังนี้

1.1) อาจารย์ประจำต้องจัดทำและหรือปรับปรุงเอกสารคำสอน/เอกสารประกอบการสอน/หนังสือ/ ตำราอย่างน้อย 1 รายวิชา / ปีการศึกษา

หรือ 2) อาจารย์ประจำต้องเผยแพร่เอกสารคำสอน/เอกสารประกอบการสอน/หนังสือ/ตำราอย่างน้อย 1 รายวิชา ตามเกณฑ์ที่ กพอ.กำหนด

หรือ 3) อาจารย์ประจำต้องมีบทความทางวิชาการฉบับสมบูรณ์ที่ตีพิมพ์ในรายงานสืบเนื่องจากการประชุม วิชาการระดับชาติหรือระดับนานาชาติ

4) ผู้ที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการและปฏิบัติหน้าที่ตำแหน่งผู้บริหาร ให้ยกเว้นภาระงานที่ปรากฏ เป็นผลงานทางวิชาการ ตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง

หมวดที่ 3 งานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์

1) อาจารย์ต้องมีงานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ อย่างน้อยปีการศึกษาละ 1 เรื่อง และมีการตีพิมพ์หรือได้รับ ประกาศนียบัตร (Proceeding) ในสถาบันที่ได้รับการยอมรับ เช่น ข้อมูลของฐาน TCI หรือ Scopus และ

การประชุมวิชาการระดับนานาชาติตามประกาศ ก.พ.อ.หรือระเบียบคณะกรรมการการอุดมศึกษา ซึ่งต้องมีคำสั่ง แต่งตั้งหรือเป็นงานสร้างสรรค์ที่ผ่านการอนุมัติให้ทุน

2) อาจารย์ต้องมีงานวิจัยที่ได้รับทุนอุดหนุนจากองค์กรภายในและหรือองค์กรภายนอก โดยเฉลี่ยเรื่องละ 25,000 บาท ขึ้นไปต่อคนต่อปี

หมวดที่ 4 งานบริการวิชาการ

1) คณะและสาขาวิชาจัดทำแผนบริการวิชาการประจำปีที่สุดคล้องกับความต้องการของสังคม

2) คณะและสาขาวิชามีการแต่งตั้งอาจารย์ในสาขาวิชาเพื่อดำเนินโครงการบริการวิชาการ หรือการบริการ วิชาการที่มีการบูรณาการกับการเรียนการสอน/การวิจัย อาจเป็นงานบริการวิชาการแบบให้เปล่าและหรืองาน บริการวิชาการแบบคิดค่าใช้จ่าย

3) คณะและสาขาวิชามีการประเมินความสำเร็จตามตัวบ่งชี้ของแผนและโครงการบริการวิชาการ โดยนำเสนอคณะกรรมการประจำคณะเพื่อพิจารณา

4) นำผลการประเมินในข้อ 3 มาปรับปรุงแผนหรือพัฒนาการให้บริการวิชาการในครั้งต่อไป

5) คณะและสาขาวิชามีส่วนร่วมในการบริการวิชาการแก่สังคมระดับสถาบัน

หมวดที่ 5 งานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

1) คณะมีการแต่งตั้งอาจารย์ในสาขาวิชาเพื่อปฏิบัติหน้าที่ด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม หรือ การทำนุ บำรุงศิลปวัฒนธรรมที่มีการบูรณาการกับการเรียนการสอน/การวิจัย

2) คณะและสาขาวิชาจัดทำแผนด้านทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม และกำหนดตัวบ่งชี้วัดความสำเร็จ ตามวัตถุประสงค์ของแผน รวมทั้งจัดสรรงบประมาณเพื่อให้สามารถดำเนินการตามแผน

3) อาจารย์เข้าร่วมหรือเป็นส่วนหนึ่งของการอนุรักษ์ สืบสานและสร้างสรรค์กิจกรรมด้านศิลปวัฒนธรรม เช่น การเข้าร่วมกิจกรรมวันสำคัญทางศาสนา เป็นต้น

4) คณะและสาขาวิชามีการประเมินความสำเร็จตามตัวบ่งชี้ที่วัดความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของแผน ด้านทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม

5) นำผลการประเมินในข้อ 4 มาปรับปรุงแผนหรือกิจกรรมทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรมโดยนำเสนอ คณะกรรมการประจำคณะเพื่อพิจารณา

6) คณะและสาขาวิชาเผยแพร่กิจกรรมหรือการบริการด้านทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรมต่อสาธารณชน

7) คณะและสาขาวิชากำหนดหรือสร้างมาตรฐานด้านศิลปะและวัฒนธรรมซึ่งเป็นที่ยอมรับในระดับชาติ

หมวดที่ 6 งานที่มหาวิทยาลัย/คณะมอบหมาย (ตามคำสั่ง)

1) งานอื่นตามภารกิจของมหาวิทยาลัย/คณะ

1.1) โครงการของมหาวิทยาลัยที่อธิการบดีอนุมัติและแต่งตั้งคณะกรรมการ ได้แก่ ประธานกรรมการ ฝ่ายต่างๆ (1 โครงการ / 1 หน่วยชั่วโมง) และกรรมการฝ่ายต่างๆ (1 โครงการ / 0.5 หน่วยชั่วโมง) เป็นต้น

1.2) โครงการของมหาวิทยาลัยที่อธิการบดีแต่งตั้งเพื่อปฏิบัติงานประจำหรืองานที่สภามหาวิทยาลัย มอบหมาย ได้แก่ ประธานกรรมการ (1 โครงการ / 3 หน่วยชั่วโมง) กรรมการและเลขานุการ (1 โครงการ / 2 หน่วยชั่วโมง)

2) งานบริหาร

2.1) งานบริหารคณะ

2.1.1) ผู้ดำรงตำแหน่ง คณบดี ไม่มีจำนวนชั่วโมงสอน หากมีชั่วโมงสอนต้องไม่เกิน 6 ชั่วโมง / สัปดาห์

2.1.2) ผู้ดำรงตำแหน่ง รองคณบดี ต้องมีจำนวนชั่วโมง 6-9 ชั่วโมง / สัปดาห์

3) งานส่วนกลาง

3.1) กรรมการสภามหาวิทยาลัยและเลขาธิการ

3.2) ประธานสภาคณาจารย์และข้าราชการ

3.3) กรรมการสภามหาวิทยาลัย กรรมการสภาคณาจารย์และข้าราชการ

3.4) ประธานสาขาวิชา

3.5) กรรมการและเลขาธิการสาขาวิชาการ

3.6) กรรมการสาขาวิชา

3.7) ประธานกรรมการของคณะกรรมการอื่นที่สภามหาวิทยาลัยแต่งตั้ง

3.8) กรรมการ กรรมการและเลขาธิการ ของคณะกรรมการอื่นที่สภามหาวิทยาลัยแต่งตั้ง

3.9) เลขาธิการและผู้ช่วยเลขาธิการของคณะกรรมการที่สภามหาวิทยาลัยแต่งตั้ง

3.10) ผู้ช่วยคณบดี

3.11) กรรมการหรือผู้ประสานงานวิชาชีพศึกษาทั่วไป

3.12) กรรมการตรวจรับพัสดุหรือตรวจรับการจ้างที่มีมูลค่า 1-5 ล้านบาท

3.13) กรรมการตรวจรับพัสดุหรือตรวจรับการจ้างที่มีมูลค่ามากกว่า 5 ล้านบาท

4) การมีจิตอาสา ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความเสียสละเวลา แรงกายและสติปัญญาเพื่อสาธารณประโยชน์ ในการทำกิจกรรม หรือสิ่งที่เป็นประโยชน์แก่ผู้อื่น โดยไม่หวังผลตอบแทนและมีความสุขที่ได้ช่วยเหลือผู้อื่น ในการปฏิบัติกิจกรรมต่อไปนี้

4.1) การเข้าร่วมเป็นสมาชิกของคณะกรรมการต่างๆภายในหรือภายนอกมหาวิทยาลัยโดยมีหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายชัดเจนแต่ไม่ได้รับค่าตอบแทน

4.2) การมีส่วนช่วยเหลือในด้านการให้ความรู้ หรือให้คำปรึกษาแก่บุคคล หน่วยงาน องค์กรที่ทำงานอยู่หรือองค์กรอื่น

4.3) การสนับสนุนในฐานะอาสาสมัครผ่านองค์กรที่ทำงานอยู่ในรูปแบบของการให้คำปรึกษาหรือแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อสร้างสัมพันธภาพกับบุคคลหรือองค์กรอื่น

4.4) การบริจาคเงินหรือสิ่งของเพื่อช่วยเหลือบุคคลหรือองค์กรอื่น

4.5) การเข้าร่วมกิจกรรมจิตอาสาอื่นที่นอกเหนือที่กล่าวมาข้างต้น

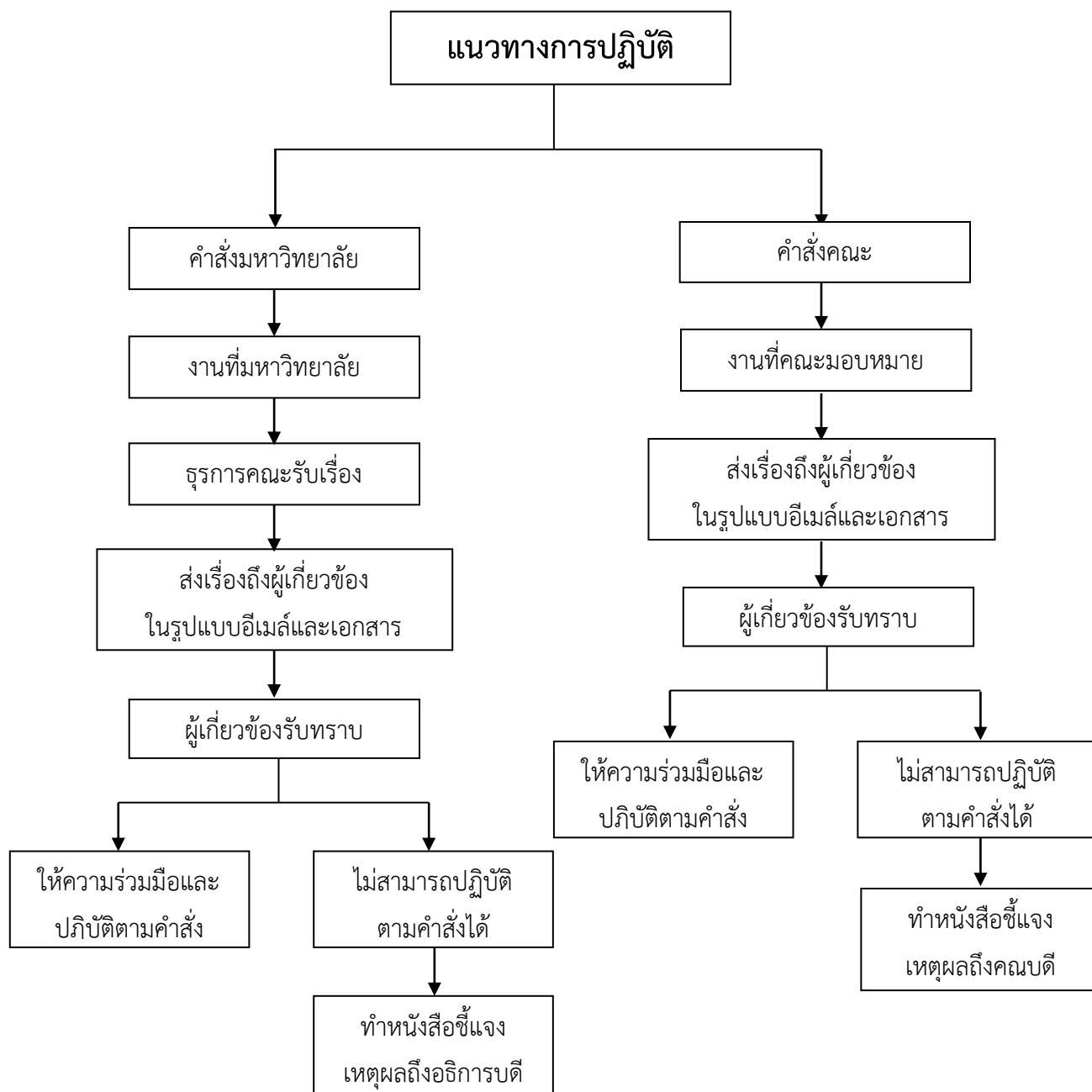
หมวดที่ 7 งานพัฒนานักศึกษา

1) เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหมู่เรียน ต้องไม่เกิน 2 หมู่เรียนโดยมีรายงานการให้คำปรึกษาแก่นักศึกษาตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด

หรือ 2) เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาชมรม ที่ปรึกษาสถานศึกษา องค์การนักศึกษา อาจารย์จะต้องไม่เป็นเกิน 2 ตำแหน่ง

หรือ 3) เป็นหัวหน้าโครงการ / ผู้รับผิดชอบโครงการ กรรมการและเลขานุการ โครงการหรือกิจกรรมพัฒนา นักศึกษา

การกำหนดภาระงานประจำ งานที่มหาวิทยาลัย/คณะมอบหมาย (ตามคำสั่ง)



สามารถอธิบายได้ดังนี้

- 1) งานที่มหาวิทยาลัยมอบหมาย จะต้องดำเนินการดังนี้
 - 1.1) เมื่อได้รับคำสั่งมหาวิทยาลัย
 - 1.2) ในคำสั่งจะระบุรายชื่ออาจารย์พร้อมหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย
 - 1.3) รุกระการคณะรับเรื่องและสแกนข้อมูลเก็บไว้
 - 1.4) รุกระการคณะส่งเรื่องถึงผู้เกี่ยวข้องในรูปแบบอีเมลล์และเอกสาร (ในกรณีเร่งด่วนจะโทรศัพท์แจ้งก่อน และส่งเอกสารตามภายหลัง)
 - 1.5) เมื่อผู้เกี่ยวข้องรับทราบแล้วให้ปฏิบัติตามคำสั่ง โดยให้ความร่วมมือกับมหาวิทยาลัยตามวันเวลาที่กำหนดในคำสั่ง
 - 1.6) กรณีไม่สามารถปฏิบัติตามคำสั่งได้ ด้วยเหตุผลต่างๆ เช่น ป่วย ไปราชการ ติดภาระงานสอนให้ทำบันทึกข้อความถึงอธิการบดีเพื่อชี้แจงเหตุผลพร้อมแนบใบรับรองแพทย์ เอกสารขออนุญาตไปราชการ ตารางสอน ฯลฯ นำส่งรุกระการคณะเพื่อดำเนินการต่อไป
- 2) งานที่คณะมอบหมาย
 - 2.1) เมื่อได้รับคำสั่งคณะ
 - 2.2) ในคำสั่งจะระบุรายชื่ออาจารย์พร้อมหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย
 - 2.3) รุกระการคณะส่งเรื่องถึงผู้เกี่ยวข้องในรูปแบบอีเมลล์และเอกสาร (ในกรณีเร่งด่วนจะโทรศัพท์แจ้งก่อน และส่งเอกสารตามภายหลัง)
 - 2.4) เมื่อผู้เกี่ยวข้องรับทราบแล้วให้ปฏิบัติตามคำสั่ง โดยให้ความร่วมมือกับคณะครุศาสตร์ ตามวันเวลาที่กำหนดในคำสั่ง
 - 2.5) กรณีไม่สามารถปฏิบัติตามคำสั่งได้ ด้วยเหตุผลต่างๆ เช่น ป่วย ไปราชการ ติดภาระงานสอน ให้ทำบันทึกข้อความถึงคณบดีเพื่อชี้แจงเหตุผลพร้อมแนบใบรับรองแพทย์ เอกสารขออนุญาตไปราชการ ตารางสอน ฯลฯ นำส่งรุกระการคณะเพื่อดำเนินการต่อไป

2. หน้าที่และความรับผิดชอบของบุคลากรสายสนับสนุน

2.1 ด้านการปฏิบัติงาน

- 2.1.1 จัดทำงบประมาณ ลงข้อมูลในโปรแกรม PBBS STUDIO.NB 30 (Department System)
- 2.1.2 จัดทำเอกสารขออนุญาตจัดซื้อ-จัดจ้าง และเอกสารขออนุมัติเบิกจ่าย ใบสั่งซื้อ ใบสั่งจ้าง ใบเบิกวัสดุ งบเงินรายได้ งบเงินแผ่นดิน และงบอื่น ๆ ในระบบ 3 มิติ
- 2.1.3 จัดทำเอกสารขอเบิกค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการของคณาจารย์คณะครุศาสตร์ และวิทยากร ฯลฯ

2.1.4 จัดทำเอกสารขอเบิกค่าตอบแทนวิทยากร ค่าปฏิบัติงานล่วงเวลา ค่าตอบแทนเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน
ค่าสาธารณูปโภคอื่น ๆ

2.1.5 จัดทำเอกสารขออนุญาต จัดซื้อ-จัดจ้าง และเอกสารขออนุมัติเบิกจ่าย ใบสั่งซื้อ ใบสั่งจ้าง งบประมาณ
รายได้

2.1.6 การรับ - ส่งหนังสือราชการภายในและภายนอก

2.2 ด้านการวางแผน

2.2.1 วางแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปี และตามไตรมาสเพื่อให้เป็นไปตามกำหนด

2.2.2 วางแผนจัดหาวัสดุอุปกรณ์ สำหรับใช้ในสำนักงาน

2.2.3 ติดตามการใช้งบประมาณประจำปี

2.3 ด้านการประสานงาน

2.3.1 ติดต่อประสานงาน ช่อมครุภัณฑ์ทางการศึกษา

2.3.2 ติดต่อประสานงานจัดอบรม ทั้งภายในและภายนอกสถานที่

2.3.3 ติดต่อประสานงาน คณาจารย์ ทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย

2.3.4 ติดต่อประสานงาน กับนักศึกษาสาขาต่าง ๆ เกี่ยวกับกิจกรรมการเรียนการสอน การอบรม
การประชุม ฯลฯ

2.4 ด้านการบริการ

2.4.1 จัดทำเอกสาร จัดพิมพ์และติดตาม การส่ง มคอ.3 และมคอ.5

2.4.2 จัดทำเอกสารประกอบการเรียนการสอน โรเนียว ถ่ายเอกสาร เช่น ใบงาน ใบกิจกรรม
แบบประเมิน ข้อสอบและแบบทดสอบ ฯลฯ และเอกสารอบรมโครงการต่าง ๆ

2.4.3 จัดทำเอกสารประกอบการประชุม คณะกรรมการประจำคณะครุศาสตร์ คณะกรรมการบริหาร
คณะครุศาสตร์ ประชุมคณาจารย์คณะครุศาสตร์และคณะกรรมการอื่น ๆ

2.4.4 จัดพิมพ์ โรเนียว ถ่ายเอกสารข้อสอบในวิชาต่าง ๆ ภาคปกติ หลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิต
วิชาชีพครู

2.4.5 จัดเตรียม อาหาร อาหารว่าง และเครื่องดื่ม สำหรับการประชุมต่าง ๆ

2.4.6 งานบริการการยืม คีน สื่อ วัสดุครุภัณฑ์ เช่น เครื่องโปรเจคเตอร์ เครื่องฉายภาพทึบแสง รีโมท
ปลั๊กไฟ เครื่องเสียง ฯลฯ

2.4.7 จัดหาวัสดุ อุปกรณ์ ประกอบการเรียนการสอน และวัสดุฝึกในรายวิชาต่าง ๆ เช่น กระดาษ หมึก
ปากกา สี กระดาษฟรุ๊ฟ ดินสอ ฯลฯ

2.5 ด้านอื่นๆ

งานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมายจาก คณบดี รองคณบดีทุกฝ่าย คณาจารย์ ฯลฯ

บทที่ 3

แนวทางการบริหารและพัฒนาบุคลากร

การบริหารและการพัฒนาบุคลากรคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง ให้มีความเหมาะสม สอดคล้องกับระบบราชการไทยในยุคปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงในหลายเรื่อง เช่น การปฏิรูประบบราชการ การกระจายอำนาจ การบริหารจากราชการส่วนกลางไปสู่ส่วนท้องถิ่น การปรับปรุงกระบวนการภายในเพื่อให้ได้ บริการที่มีคุณภาพในระดับมาตรฐานสากล การเป็นองค์กรธรรมาภิบาล (Good Governance) การปรับเปลี่ยน มุมมองที่มุ่งเน้นความสำคัญของประชาชน (Customer Centric) การปรับลดขนาดกำลังคนภาครัฐ และการ มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ (Result Base Management – RBM) จำเป็นต้องมีกลยุทธ์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ทัน ต่อการเปลี่ยนแปลงและตอบสนองต่อทิศทาง และเป้าหมายตามกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัย ซึ่งมีแนวทางการพัฒนา ที่เกี่ยวข้อง ได้แก่

1. การพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR – Scorecard)

HR-Scorecard เป็นเครื่องมือสำหรับใช้ประเมินผลสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กรเพื่อนำไปสู่การพัฒนาและเพิ่มขีดสมรรถนะกำลังคนขององค์กรให้มีความเข้มแข็งและสอดคล้องกับภารกิจขององค์กร ซึ่ง อ.ก.พ. วิสามัญเกี่ยวกับการบริหารกำลังคนภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพมีมติเห็นชอบต่อหลักการองค์ประกอบ และวิธีการประเมินระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ โดยใช้ชื่อภาษาไทยว่า “การพัฒนาสมรรถนะ การบริหารทรัพยากรบุคคล” แทนความหมายของ HR – Scorecard เมื่อวันที่ 5 กุมภาพันธ์ 2547

โดยการพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคลมีวัตถุประสงค์เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งให้แก่ส่วน ราชการในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สามารถขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ได้อย่างบรรลุเป้าหมายและมีความพร้อมรับ ต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคต กล่าวคือ ส่วนราชการจะต้องบริหารทรัพยากรบุคคลที่เน้นความสอดคล้องเชิง ยุทธศาสตร์ (Alignment) ระหว่างการบริหารทรัพยากรบุคคลในระดับนโยบาย ระดับยุทธศาสตร์ และระดับ ปฏิบัติการ

1. การบริหารนโยบายเป็นบทบาทของ ก.พ. โดย ก.พ. เป็นผู้เสนอและให้คำปรึกษาแก่ คณะรัฐมนตรีเกี่ยวกับนโยบายและยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของบุคลากรภาครัฐ โดย อ.ก.พ. วิสามัญ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคนภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพได้เห็นชอบข้อเสนอของสำนักงาน ก.พ. ในการกำหนด มาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลไว้เป็นแนวทางให้ส่วนราชการบริหารยุทธศาสตร์และเป็น แนวทาง ในการประเมินการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ ดังนี้

มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Alignment)

มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency)

มิติที่ 3 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Effectiveness)

มิติที่ 4 ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Accountability)

มิติที่ 5 คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

2. มาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ เป็นมิติที่จะทำให้ส่วนราชการทราบว่า มีแนวทางและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคล สอดคล้องกับมาตรฐานดังต่อไปนี้หรือไม่ ดังนี้

1.1) มีนโยบาย แผนงานและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีความสอดคล้องและสนับสนุนให้กรมฯ บรรลุพันธกิจเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้หรือไม่ เพียงใด

1.2) มีการวางแผนและบริหารกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ กล่าวคือ “กำลังคนมีขนาดและสมรรถนะ” ที่เหมาะสมสอดคล้องกับการบรรลุภารกิจและความจำเป็นของส่วนราชการ ทั้งในปัจจุบันและอนาคต มีการวิเคราะห์สภาพกำลังคน (Workforce Analysis) สามารถระบุช่องว่างด้านความต้องการกำลังคนและมีแผนเพื่อลดช่องว่างดังกล่าวหรือไม่ มากน้อยเพียงใด

1.3) มีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อดึงดูด ให้ได้มาพัฒนา และรักษาไว้ซึ่งกลุ่มข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง ซึ่งจำเป็นต่อความคงอยู่และขีดความสามารถในการแข่งขันของส่วนราชการ (Talent Management) หรือไม่ เพียงใด

1.4) มีแผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ รวมทั้งมีแผนการสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการหรือไม่ นอกจากนี้ยังรวมถึงการที่ผู้นำปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและสร้างแรงบันดาลใจให้กับข้าราชการและผู้ปฏิบัติงาน ทั้งในเรื่องของผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมในการทำงานหรือไม่ เพียงใด

มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency) หมายถึง กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ (HR Transactional Activities) มีลักษณะดังต่อไปนี้หรือไม่ เพียงใด

2.1) กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เช่น การสรรหาคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนา การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การโยกย้าย และกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอื่นๆ มีความถูกต้องและทันเวลา (Accuracy and Timeliness) หรือไม่ เพียงใด

2.2) มีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความถูกต้อง เที่ยงตรง ทันสมัย และนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจและการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการได้จริงหรือไม่ เพียงใด

2.3) สัดส่วนค่าใช้จ่ายสำหรับกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลต่องบประมาณรายจ่ายของส่วนราชการมีความเหมาะสม และสะท้อนผลิตภาพของบุคลากร (HR Productivity) ตลอดจนความคุ้มค่า (Value for Money) หรือไม่ เพียงใด

2.4) มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เพื่อปรับปรุงการบริหารและการบริการ (HR Automation) หรือไม่ เพียงใด

มิติที่ 3 ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness) หมายถึง นโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการก่อให้เกิดผลดังต่อไปนี้หรือไม่ เพียงใด

3.1) มีนโยบาย แผนงาน โครงการ หรือมาตรการในการรักษาไว้ซึ่งข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งจำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมาย พันธกิจของส่วนราชการหรือไม่ เพียงใด

3.2) ข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการหรือไม่ เพียงใด

3.3) มีนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการในการสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมให้มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและความรู้ (Development and Knowledge Management) เพื่อพัฒนาข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการบรรลุภารกิจและเป้าหมายของส่วนราชการหรือไม่ เพียงใด

3.4) มีระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) ที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและความคุ้มค่า มีระบบหรือวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถจำแนกความแตกต่างและจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งเรียกชื่ออื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพหรือไม่ เพียงใด นอกจากนี้ ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจถึงความเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคลและผลงานของทีมงานกับความสำเร็จหรือผลงานของส่วนราชการหรือไม่ เพียงใด

มิติที่ 4 ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึง การที่ส่วนราชการ

4.1) มีความรับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตลอดจนการดำเนินการด้านวินัย โดยคำนึงถึงหลักความสามารถและผลงาน หลักคุณธรรม หลักนิติธรรม และหลักสิทธิมนุษยชนหรือไม่ เพียงใด

4.2) มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งนี้จะต้องกำหนดให้ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลแทรกอยู่ในทุกกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการหรือไม่ เพียงใด

มิติที่ 5 คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน หมายถึง การที่ส่วนราชการมีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ ดังนี้

5.1) ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานระบบงาน และบรรยากาศการทำงาน ตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีการสื่อสารเข้ามาใช้ในการบริหารราชการและการให้บริการแก่ประชาชน ซึ่งส่งเสริมให้ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ โดยไม่สูญเสียรูปแบบการใช้ชีวิตส่วนตัวหรือไม่ เพียงใด

5.2) มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย ซึ่งมีความเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการและสภาพของส่วนราชการหรือไม่ เพียงใด

5.3) มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารของส่วนราชการ กับข้าราชการ และบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน และให้ระหว่างข้าราชการ และผู้ปฏิบัติงานด้วยตนเอง และให้กำลังคนมีความพร้อมที่จะขับเคลื่อนส่วนราชการให้พัฒนาไปสู่วิสัยทัศน์ที่ต้องการหรือไม่ เพียงใด

มิติในการประเมินสมรรถนะในการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้ง 5 มิติ เป็นเครื่องมือที่จะช่วยทำให้ส่วนราชการใช้ในการประเมินตนเองว่ามีนโยบาย แผนงาน โครงการ มาตรการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลสอดคล้องกับมิติในการประเมินดังกล่าวอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลหรือไม่ มากน้อยเพียงใด หากยังไม่มีการดำเนินการตามมิติการประเมินดังกล่าว หรือมีในระดับน้อยแล้ว ส่วนราชการจะต้องมีการพัฒนาระบบการ

บริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับมิติการประเมินดังกล่าว และเป็นการยกระดับประสิทธิภาพและคุณภาพในการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลได้ตามหลักเกณฑ์และกรอบมาตรฐานความสำเร็จทั้ง 5 มิติ

การบริหารยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคล ส่วนราชการมีบทบาทในการบริหารยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีการกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จของการบริหารทรัพยากรบุคคลและค่าเป้าหมาย (Target) ที่ชัดเจน เพื่อให้มีการนำไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม และมีจุดเน้นให้เกิดผลตามตัวชี้วัดและระดับเป้าหมายที่ต้องการ

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลจะเป็นส่วนหนึ่งของแผนยุทธศาสตร์ของส่วนราชการดังนั้น แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลจึงเป็นแผนที่มุ่งเน้นการสนับสนุนให้กำลังคนสามารถปฏิบัติภารกิจได้บรรลุเป้าหมายตามแผนยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ และมีความพร้อมที่จะขับเคลื่อนส่วนราชการให้ก้าวหน้าไปสู่วิสัยทัศน์ที่ต้องการ

การปฏิบัติการณ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ส่วนราชการจะสามารถบริหารทรัพยากรได้อย่างมีจุดมุ่งเน้นทิศทางที่ชัดเจนตามที่กำหนดไว้ในแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายจะเป็นสิ่งกำหนดแผนงานและกิจกรรมในทางปฏิบัติ รวมทั้งใช้เป็นเครื่องมือติดตามความก้าวหน้าและประเมินผลสำเร็จของการดำเนินกิจกรรมมาตรฐานและแนวทางการกำหนดความรู้ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา

ตามหนังสือของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาที่ ศธ 0509(2)/ว 2 ลงวันที่ 24 กันยายน 2554 ได้แจ้งแนวทางการกำหนดสมรรถนะ ความรู้ความสามารถ และทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานสำหรับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาเพื่อให้สถาบันอุดมศึกษาใช้เป็นแนวทางดำเนินการกำหนดสมรรถนะ ความรู้ความสามารถ และทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานดังนี้

1. สมรรถนะ ประกอบด้วย

- (1) สมรรถนะหลัก หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของบุคลากรทุกตำแหน่ง ซึ่งสถาบันอุดมศึกษากำหนดขึ้นเพื่อหล่อหลอมค่านิยมและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกันในองค์กร
- (2) สมรรถนะเฉพาะตามงานที่ปฏิบัติ หมายถึง คุณลักษณะทางพฤติกรรมที่กำหนดเฉพาะสำหรับสายงานหรือตำแหน่งหน้าที่ และส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติภารกิจในหน้าที่ได้ดียิ่งขึ้น
- (3) สมรรถนะทางการบริหาร หมายถึงคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่กำหนดเฉพาะสำหรับตำแหน่งประเภทผู้บริหารเพื่อส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพทางการบริหารให้สามารถปฏิบัติภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. มาตรฐานด้านทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย

- (1) การใช้คอมพิวเตอร์
- (2) การใช้ภาษาอังกฤษ
- (3) การคำนวณ
- (4) การจัดการข้อมูล

3. มาตรฐานด้านสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาการและ
 อำนวยการ ประกอบด้วย

- (1) สมรรถนะหลัก
- (2) สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ
- (3) สมรรถนะทางการบริหาร

ทั้งนี้ ก.พ.อ. ได้มอบหมายให้สถาบันอุดมศึกษาเป็นผู้กำหนดระดับของความรู้ ความสามารถ ทักษะ
 และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งบุคลากรทุกประเภทในสถาบันอุดมศึกษา

1. ด้านความรู้ความสามารถ ให้กำหนดรายละเอียดองค์ความรู้ และระดับของความรู้ ความสามารถที่
 จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่งของประเภททั่วไป วิชาการ และอำนวยการ สายงานและระดับตำแหน่ง

2. ด้านทักษะ ให้กำหนดรายละเอียดและระดับของทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง
 ประเภททั่วไป วิชาการ และอำนวยการ สายงานและระดับตำแหน่ง ทั้งนี้ ส่วนราชการอาจกำหนดจำนวนทักษะ
 เพิ่มขึ้นตามลักษณะงานได้ตามความเหมาะสม

3. ด้านสมรรถนะ ให้กำหนดรายละเอียด และระดับของสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติอย่าง
 น้อย 3 สมรรถนะ ให้เหมาะสมกับหน้าที่ และความรับผิดชอบของตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาการ และอำนวยการ
 สายงาน และระดับตำแหน่ง โดยสามารถเลือกสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติตามที่กำหนดไว้ ส่วน
 สมรรถนะหลัก และสมรรถนะทางการบริหารให้เป็นไปตามมาตรฐานที่ ก.พ.อ. กำหนด

สมรรถนะหลัก ประกอบด้วย

1. การมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation)
2. การบริการที่ดี (Service Mind)
3. การสั่งสมความเชี่ยวชาญ (Expertise)
4. การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม (Integrity)
5. การทำงานเป็นทีม (Teamwork)

สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ ประกอบด้วย

1. การคิดวิเคราะห์ (Analytical Thinking)
2. การมองภาพองค์รวม (Conceptual Thinking)
3. การใส่ใจและพัฒนาผู้อื่น (Caring Others)
4. การสั่งการตามอำนาจหน้าที่ (Holding People Accountable)
5. การสืบเสาะหาข้อมูล (Information Seeking)
6. ความเข้าใจข้อแตกต่างทางวัฒนธรรม (Cultural Sensitivity)
7. ความเข้าใจผู้อื่น (Interpersonal Understanding)
8. ความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ (Organizational Awareness)
9. การดำเนินการเชิงรุก (Proactiveness)
10. การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการงาน (Concern for Order)

11. ความมั่นใจในตนเอง (Self Confidence)
12. ความยืดหยุ่นผ่อนปรน (Flexibility)
13. ศิลปะการสื่อสารจูงใจ (Communication & Influencing)
14. สุนทรียภาพทางศิลปะ (Aesthetic & Quality)
15. ความผูกพันที่มีต่อส่วนราชการ (Organizational Commitment)
16. การสร้างสัมพันธภาพ (Relationship Building)

สมรรถนะทางการบริหาร ประกอบด้วย

1. สภาวะผู้นำ (Leadership)
2. วิสัยทัศน์ (Visioning)
3. การวางกลยุทธ์ภาครัฐ (Strategic Orientation)
4. ศักยภาพเพื่อการปรับเปลี่ยน (Change Leadership)
5. การควบคุมตนเอง (Self Control)
6. การสอนงานและการมอบหมายงาน (Coaching and Empowering Other)

3. มาตรฐานการกำหนดตำแหน่งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา

ตามประกอบ ก.พ.อ. เรื่องมาตรฐานการกำหนดตำแหน่งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2553 ได้กำหนดมาตรฐานการกำหนดตำแหน่งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาเพื่อใช้เป็นแนวทางในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาโดยจำแนกเป็น 4 ประเภท ดังนี้

1. ตำแหน่งประเภทวิชาการ เป็นตำแหน่งที่มีหน้าที่รับผิดชอบปฏิบัติงานเกี่ยวกับการเรียนการสอน การศึกษา การอบรม การวิจัยค้นคว้าในสาขาวิชาการและวิชาชีพชั้นสูง การให้คำแนะนำปรึกษาแก่นิสิต นักศึกษา การให้บริการทางวิชาการแก่สังคม การทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรมและปฏิบัติงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ตำแหน่งศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ และอาจารย์

2. ตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ได้แก่ ตำแหน่งที่มีอำนาจและหน้าที่ในการบริหารงานทั่วไปในสำนักงานอธิการบดีหรือสำนักงานวิทยาเขต หรือในฐานะหัวหน้าส่วนราชการภายในสำนักงานอธิการบดี หรือในฐานะหัวหน้าส่วนราชการที่มีอำนาจและหน้าที่ในการบริหารงานทั่วไปในคณะ สถาบัน สำนัก ศูนย์ หรือหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ ซึ่งแบ่งเป็นส่วนราชการตามกฎหมายว่าด้วยการจัดตั้งสถาบันอุดมศึกษา โดยมีความรับผิดชอบและคุณภาพของงานสูงมากหรือสูงมากเป็นพิเศษ ที่ ก.พ.อ. กำหนดมี 2 ระดับ ได้แก่ ตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดีหรือเทียบเท่า และตำแหน่งผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่า

3. ตำแหน่งประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะหรือวิชาชีพเฉพาะ ได้แก่ ตำแหน่งปฏิบัติงานที่มีลักษณะเป็นงานวิชาชีพที่ต้องปฏิบัติโดยผู้สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญา ซึ่งไม่อาจมอบหมายให้ผู้มีคุณวุฒิด้านอื่นปฏิบัติงานแทนได้และตำแหน่งปฏิบัติงานที่มีลักษณะเป็นงานเชี่ยวชาญเฉพาะตามภารกิจหลักของหน่วยงานและจะต้องปฏิบัติโดยผู้สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาที่มีความสามารถและมีประสบการณ์เป็นอย่างสูงเฉพาะด้าน

โดยตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะและเชี่ยวชาญเฉพาะมี 5 ระดับคือ ตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ ตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ ตำแหน่งระดับชำนาญการและตำแหน่งปฏิบัติการ

4. ตำแหน่งประเภททั่วไป ได้แก่ ตำแหน่งในฐานะผู้ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ผู้สำเร็จการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาเพื่อปฏิบัติงานในหน้าที่ของตำแหน่งนั้น โดยมีการจำแนกตามลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบและคุณภาพของงานเป็นหลัก หรือตำแหน่งที่กำหนดให้เป็นตำแหน่งประเภททั่วไป ตามประกาศ ก.พ.อ. นี้มี 3 ระดับ ตำแหน่งระดับชำนาญงานพิเศษ ตำแหน่งระดับชำนาญงาน และตำแหน่งระดับปฏิบัติงาน

กล่าวโดยสรุปการบริหารและพัฒนาบุคลากรของคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง ต้องมีการกำหนดเป้าหมาย ทิศทาง และกลยุทธ์ที่ชัดเจน ภายใต้กรอบมาตรฐานด้านความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล 5 ด้าน คือ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและคุณภาพชีวิตการทำงาน และความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ตลอดจนนำมาตรฐานและแนวทางการกำหนดความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญแนวคิดใช้ในการบริหารงานทรัพยากรบุคคล เพื่อการพัฒนาและบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพพร้อมรับกับการพัฒนา คณะและมหาวิทยาลัยในอนาคต

การกำหนดระดับสมรรถนะที่คาดหวังของข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัย

ตามประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง เรื่อง การกำหนดระดับสมรรถนะที่คาดหวังของข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยที่ไม่ใช่ตำแหน่งประเภทวิชาการ พ.ศ. 2555 ได้กำหนดระดับสมรรถนะที่คาดหวังของข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยที่ไม่ใช่ตำแหน่งประเภทวิชาการ เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยราชภัฏลำปางเป็นไปด้วยความเหมาะสม มีประสิทธิภาพ จึงได้กำหนดสมรรถนะ ดังนี้

1. สมรรถนะหลักสำหรับตำแหน่งประเภททั่วไป ตำแหน่งประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะหรือวิชาชีพเฉพาะ และตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ประกอบด้วย (1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (2) บริการที่ดี (3) การส่งมอบความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (4) การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม (5) การทำงานเป็นทีม และ กำหนดระดับสมรรถนะหลักแต่ละประเภทตำแหน่งดังต่อไปนี้

ก) ตำแหน่งประเภททั่วไป

- 1) ระดับปฏิบัติงาน กำหนดระดับสมรรถนะที่คาดหวัง 2
- 2) ระดับชำนาญงาน กำหนดระดับสมรรถนะที่คาดหวัง 2
- 3) ระดับชำนาญงานพิเศษ กำหนดระดับสมรรถนะที่คาดหวัง 3

ข) ตำแหน่งประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะหรือวิชาชีพเฉพาะ

- 1) ระดับปฏิบัติการ กำหนดระดับสมรรถนะที่คาดหวัง 2
- 2) ระดับชำนาญการ กำหนดระดับสมรรถนะที่คาดหวัง 2
- 3) ระดับชำนาญการพิเศษ กำหนดระดับสมรรถนะที่คาดหวัง 3
- 4) ระดับเชี่ยวชาญ กำหนดระดับสมรรถนะที่คาดหวัง 4
- 5) ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ กำหนดระดับสมรรถนะที่คาดหวัง 5

ค) ตำแหน่งประเภททั่วไป

- 1) ระดับผู้อำนวยการกอง กำหนดระดับสมรรถนะที่คาดหวัง 3
- 2) ระดับผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี กำหนดระดับสมรรถนะที่คาดหวัง 4

2. สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ สำหรับตำแหน่งประเภททั่วไปและตำแหน่งประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะหรือวิชาชีพเฉพาะประกอบด้วย (1) การวิเคราะห์ (2) การใส่ใจและพัฒนาผู้อื่น (3) การสืบเสาะหาข้อมูล (4) ศิลปะการสื่อสารจูงใจ (5) ความผูกพันที่มีต่อส่วนราชการ และกำหนดระดับสมรรถนะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติแต่ละประเภทตำแหน่งดังต่อไปนี้

ก) ตำแหน่งประเภททั่วไป

- 1) ระดับปฏิบัติงาน กำหนดระดับสมรรถนะที่คาดหวัง 2
- 2) ระดับชำนาญงาน กำหนดระดับสมรรถนะที่คาดหวัง 2
- 3) ระดับชำนาญงานพิเศษ กำหนดระดับสมรรถนะที่คาดหวัง 3

ข) ตำแหน่งประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะหรือวิชาชีพเฉพาะ

- 1) ระดับปฏิบัติการ กำหนดระดับสมรรถนะที่คาดหวัง 2
- 2) ระดับชำนาญการ กำหนดระดับสมรรถนะที่คาดหวัง 2
- 3) ระดับชำนาญการพิเศษ กำหนดระดับสมรรถนะที่คาดหวัง 3
- 4) ระดับเชี่ยวชาญ กำหนดระดับสมรรถนะที่คาดหวัง 4
- 5) ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ กำหนดระดับสมรรถนะที่คาดหวัง 5

3. สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติสำหรับตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ประกอบด้วย (1) การคิดวิเคราะห์ (2) การมองภาพองค์รวม (3) การสั่งการตามอำนาจหน้าที่ (4) การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการงาน (5) ความยืดหยุ่นผ่อนปรน (6) การสร้างสัมพันธภาพและกำหนดระดับสมรรถนะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติของตำแหน่งประเภทผู้บริหารดังต่อไปนี้

- 1) ระดับผู้อำนวยการกอง กำหนดระดับสมรรถนะที่คาดหวัง 3
- 2) ระดับผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี กำหนดระดับสมรรถนะที่คาดหวัง 4

4. สมรรถนะทางการบริหารในตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ประกอบด้วย (1) สภาวะผู้นำ (2) วิสัยทัศน์ (3) การวางกลยุทธ์ภาครัฐ (4) การควบคุมตนเอง (5) การสอนงานและการมอบหมายงาน และกำหนดระดับสมรรถนะทางการบริหาร ดังต่อไปนี้

- 1) ระดับผู้อำนวยการกอง กำหนดระดับสมรรถนะที่คาดหวัง 3
- 2) ระดับผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี กำหนดระดับสมรรถนะที่คาดหวัง 4

5. สมรรถนะทางการบริหารในตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ (กรณีปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าหน่วยงาน) ประกอบด้วย ประกอบด้วย (1) สภาวะผู้นำ (2) วิสัยทัศน์ (3) การวางกลยุทธ์ภาครัฐ (4) การควบคุมตนเอง (5) การสอนงานและการมอบหมายงาน และกำหนดระดับสมรรถนะ ดังต่อไปนี้

- 1) ระดับปฏิบัติการ กำหนดระดับสมรรถนะที่คาดหวัง 2
- 2) ระดับชำนาญการ กำหนดระดับสมรรถนะที่คาดหวัง 2

- 3) ระดับชำนาญการพิเศษ กำหนดระดับสมรรถนะที่คาดหวัง 3
- 4) ระดับเชี่ยวชาญ กำหนดระดับสมรรถนะที่คาดหวัง 4
- 5) ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ กำหนดระดับสมรรถนะที่คาดหวัง 5
6. สมรรถนะทางการบริหารในตำแหน่งประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะหรือวิชาชีพเฉพาะระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ประกอบด้วย (1) วิสัยทัศน์ (2) การวางแผนกลยุทธ์ภาครัฐ (3) ศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยนและกำหนดระดับสมรรถนะที่คาดหวัง 5

โดยสรุป แนวทางการบริหารและพัฒนาบุคลากร ประกอบด้วย 2 ส่วน คือ ส่วนของการบริหารบุคลากร ได้แก่ การวางแผนกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพให้บรรลุภารกิจและความจำเป็นของมหาวิทยาลัย การบริหารประสิทธิภาพของการจัดการทรัพยากรบุคคล ตั้งแต่การสรรหาคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนา การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง และกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอื่นๆ มีความถูกต้องและทันเวลา การพัฒนาระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความถูกต้อง เทียบตรง ทันสมัย และนำมาใช้ในการประกอบการตัดสินใจได้จริง และการบริหารคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของบุคลากร โดยการจัดให้มีสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานอย่างเพียงพอ มีสภาพแวดล้อม ระบบงานและบรรยากาศการทำงานที่ดี ส่วนของการพัฒนาบุคลากร ได้แก่ การพัฒนาทักษะ ความรู้ความสามารถ สมรรถนะ และการพัฒนาให้มีความเจริญก้าวหน้าตามสายงาน

4. แนวทางการประเมินบุคลากร

มหาวิทยาลัยได้กำหนดให้มีแนวทางการประเมินบุคลากรดังนี้

1. ผู้บริหาร

ในการติดตามประเมินผลผู้บริหาร เพื่อสร้างขีดความสามารถของผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาในการบริหารพัฒนาสถาบันของตนให้สามารถปรับตัว ตอบสนองเท่าทันการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสภาพการณ์ภายนอกและภายในของอุดมศึกษา ทั้งในปัจจุบันและอนาคตอย่างมีประสิทธิภาพและคุณภาพ เมื่อบุคคลได้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาแล้วระบบการติดตามและประเมินผลครอบคลุมประเด็นดังต่อไปนี้

- 1.1 มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับบริบท วิสัยทัศน์ และกลยุทธ์ในการบริหารสถาบันอุดมศึกษา
- 1.2 มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารและการพัฒนาองค์กร การจัดการทรัพยากรมนุษย์ การบริหารการงาน งบประมาณ และทรัพย์สินของสถาบันอุดมศึกษา
- 1.3 มีความรู้และแนวทางในการพัฒนาตนเองในด้านความสามารถในการจัดการ การเป็นผู้นำ คุณธรรม จริยธรรม และด้านสุขภาพและศักยภาพของร่างกาย
- 1.4 มีการสร้างเครือข่ายและความสัมพันธ์ระหว่างสถาบันอุดมศึกษาด้วยกันเองทั้งในและต่างประเทศ การสร้างเครือข่ายความสัมพันธ์กับส่วนราชการที่เกี่ยวข้องกับชุมชนที่เป็นบริบทของสถาบันอุดมศึกษา

2. บุคลากรประจำ

2.1 บุคลากรสายวิชาการ

ในการติดตามประเมินผลบุคลากรสายวิชาการ ภารกิจด้านการติดตามความก้าวหน้าทางวิชาการ และการพัฒนาองค์ความรู้เป็นภารกิจหลักที่สำคัญยิ่งภารกิจหนึ่งของอาจารย์ในมหาวิทยาลัย ซึ่งสภามหาวิทยาลัย ได้กำหนดมาตรฐานภาระงานขั้นต่ำในฐานะอาจารย์ผู้สอนในมหาวิทยาลัยประกอบด้วย

- ภาระงานด้านการสอน
- ภาระงานด้านการวิจัย
- ภาระงานการให้บริการทางวิชาการแก่สังคม
- ภาระงานการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม
- ภาระงานในการพัฒนาตนเอง
- ภาระงานการสร้างผลงานวิชาการ
- ภาระงานการบริหารงานในมหาวิทยาลัย

สำหรับอาจารย์ผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ ซึ่งเป็นตำแหน่งที่รับเงินประจำตำแหน่งควรต้องติดตาม พัฒนา สร้างผลงานทางวิชาการและเผยแพร่ผลงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อแสดงถึงความเหมาะสม ในการดำรงสถานะ ของตำแหน่งทางวิชาการ สภามหาวิทยาลัยจึงได้กำหนดมาตรฐานภาระงานทางวิชาการสำหรับผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ โดยได้กำหนดภาระงานตามมาตรฐานภาระงานทางวิชาการที่ต้องปฏิบัติมี 2 ประการดังนี้

- 1) มาตรฐานภาระงานขั้นต่ำในฐานะอาจารย์ผู้สอนในมหาวิทยาลัย
- 2) มาตรฐานภาระงานผลงานทางวิชาการ

2.2 บุคลากรสายสนับสนุน

ในการติดตามประเมินผลบุคลากรสายสนับสนุน เพื่อสร้างขีดความสามารถในการบริหารจัดการ ซึ่งถือเป็นหัวใจในการสนับสนุนให้พันธกิจทั้ง 4 ด้าน ของมหาวิทยาลัยประสบความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรและ สามารถปรับตัว ตอบสนองเท่าทันการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสภาพการณ์ภายนอกและภายในของ อุดมศึกษาทั้งในปัจจุบันและอนาคตอย่างมีประสิทธิภาพและคุณภาพเมื่อบุคลากรได้ดำรงตำแหน่งใน สถาบันอุดมศึกษาแล้วระบบการติดตามและประเมินผล ควรครอบคลุมประเด็นดังต่อไปนี้

- 1) สมรรถนะหลัก
- 2) สมรรถนะประจำกลุ่มงาน
- 3) สมรรถนะรายบุคคล

สำหรับภาระงานบุคลากรสายสนับสนุนมีภาระงานที่ต้องปฏิบัติดังนี้

1. งานที่ต้องศึกษา วิเคราะห์ ตรวจสอบให้ความเห็น
2. งานที่ต้องปฏิบัติประจำ
3. งานให้คำปรึกษาและคำแนะนำ
4. งานธุรการ

5. งานพัฒนาระบบงาน
6. งานบริการวิชาการและทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม
7. งานพัฒนาตนเอง
8. ภาระงานอื่นๆ งานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาหรือการเป็นกรรมการต่างๆ ให้คิดภาระงานตามที่ได้ปฏิบัติจริง

บทที่ 4
ข้อมูลบุคลากรของคณะครุศาสตร์

ตารางที่ 9 จำนวนบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน จำแนกตามประเภท

ประเภทบุคลากร	สายวิชาการ		สายสนับสนุน		รวมบุคลากร	
	คน	ร้อยละ	คน	ร้อยละ	คน	ร้อยละ
ข้าราชการ	5	7.75	1	4.55	6	6.90
พนักงานมหาวิทยาลัย	59	92.25	7	36.36	66	75.86
พนักงานราชการ	-	-	1	4.55	1	1.15
เจ้าหน้าที่จ้างเหมาบริการ	-	-	6	27.27	6	6.90
แม่บ้าน-งานสนาม	-	-	8	27.27	8	9.20
รวม	64	100.00	23	100.00	87	100.00
ร้อยละ	73.56		26.44		100.00	

จากตารางที่ 9 พบว่า คณะครุศาสตร์มีจำนวนบุคลากรทั้งสิ้น 87 คน จำแนกเป็นบุคลากรสายวิชาการ จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 73.56 และบุคลากรสายสนับสนุน จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 26.44

ตารางที่ 10 จำนวนอาจารย์ประจำจำแนกตามวุฒิการศึกษา

จำนวนอาจารย์ตามวุฒิการศึกษา	หน่วยวัด	ผลการดำเนินงานในปีการศึกษา		
		2560	2561	2562
อาจารย์วุฒิปริญญาโท	คน	44	39	37
อาจารย์วุฒิปริญญาเอก	คน	28	25	27
รวมจำนวนอาจารย์ประจำทั้งหมด (นับรวมที่ลาศึกษาต่อ)	คน	72	64	64
ร้อยละอาจารย์วุฒิปริญญาโท	ร้อยละ	61.11	60.94	57.81
ร้อยละอาจารย์วุฒิปริญญาเอก	ร้อยละ	38.89	39.06	42.19

จากตารางที่ 10 พบว่า ในปีการศึกษา 2562 คณะครุศาสตร์มีจำนวนอาจารย์ที่มีวุฒิปริญญาเอกจำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 42.19 และอาจารย์ที่มีวุฒิปริญญาโท จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 57.81 เมื่อพิจารณาข้อมูลอาจารย์ที่มีวุฒิปริญญาเอกย้อนหลัง 3 ปี พบว่าคณะครุศาสตร์มีจำนวนอาจารย์ที่มีวุฒิปริญญาเอกเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง

ตารางที่ 11 จำนวนอาจารย์จำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการ (นับรวมที่ลาศึกษาต่อ)

จำนวนอาจารย์ตามตำแหน่งทางวิชาการ	หน่วย วัด	ผลการดำเนินงานในปีการศึกษา		
		2560	2561	2562
ผู้ช่วยศาสตราจารย์	คน	14	14	24
อาจารย์ที่ไม่มีตำแหน่งทางวิชาการ	คน	58	59	40
รวมจำนวนอาจารย์ประจำทั้งหมด (นับรวมที่ลาศึกษาต่อ)	คน	72	64	64
ร้อยละอาจารย์ประจำที่มีตำแหน่งทางวิชาการ	ร้อยละ	19.44	21.88	37.50

จากตารางที่ 11 พบว่า ในปีการศึกษา 2562 คณะครุศาสตร์มีอาจารย์ประจำทั้งหมด จำนวน 64 คน จำแนกเป็นผู้ดำรงตำแหน่งระดับผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 37.50 และระดับอาจารย์ จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 62.50 และเมื่อพิจารณาข้อมูลอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการ ย้อนหลัง 3 ปี พบว่าคณะครุศาสตร์มีร้อยละของอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง

ตารางที่ 12 จำนวนอาจารย์ในแต่ละสาขาวิชาจำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการและวุฒิการศึกษา

สาขาวิชา	อาจารย์		ผู้ช่วยศาสตราจารย์		อาจารย์ประจำ ทั้งหมด	อาจารย์ที่ ปฏิบัติงานจริง
	ปริญญา โท	ปริญญา เอก	ปริญญา โท	ปริญญา เอก		
1. สาขาวิชาการศึกษาปฐมวัย	4	1	-	-	5	5
2. สาขาวิชาภาษาไทย	6	-	2	-	8	7
3. สาขาวิชาภาษาอังกฤษ	10	-	1	1	12	11
4. สาขาวิชาคอมพิวเตอร์	1	-	3	1	5	5
5. สาขาวิชาจิตวิทยาและการแนะแนว	2	3	1	-	6	6
6. หลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิตวิชาชีพครู	-	3	-	2	5	5
7. สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน	3	2	1	4	10	10
8. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา	-	2	-	2	4	4
9. สาขาวิชาเทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา	-	-	-	3	3	3
10. สาขาวิชาการวิจัยและประเมินผลการศึกษา	1	1	2	2	6	6
รวม	27	12	10	15	64	62
ร้อยละ	42.19	18.75	15.62	23.44	100.00	96.88

จากตารางที่ 12 พบว่า คณะครุศาสตร์ มีจำนวนอาจารย์ประจำรวมทั้งที่ปฏิบัติงานจริงและลาศึกษาต่อ จำนวน 64 คน โดยมีอาจารย์ที่คุุณวุฒิปริญญาโทจำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 42.19 อาจารย์ที่มีคุุณวุฒิปริญญาเอก จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 18.75 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ที่มีคุุณวุฒิปริญญาโท 10 คน คิดเป็นร้อยละ 15.62 และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ที่มีคุุณวุฒิปริญญาเอก จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 23.44 และมีอาจารย์ที่ปฏิบัติงานจริงจำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 96.88

ตารางที่ 13 จำนวนอาจารย์ประจำอยู่ระหว่างการศึกษาต่อในประเทศและต่างประเทศ จำแนกเป็นสาขาวิชา

สาขาวิชา	จำนวน อาจารย์ ทั้งหมด	อาจารย์ที่ ปฏิบัติงาน จริง	อาจารย์ที่กำลังศึกษาต่อ			รวม
			ไม่เต็มเวลา	เต็มเวลา		
				ในประเทศ	ต่างประเทศ	
1. สาขาวิชาการศึกษาปฐมวัย	5	5	1	-	-	1
2. สาขาวิชาภาษาไทย	8	7	2	-	1	3
3. สาขาวิชาภาษาอังกฤษ	12	11	1	1	-	2
4. สาขาวิชาคอมพิวเตอร์	5	5	-	-	-	-
5. สาขาวิชาจิตวิทยาและการแนะแนว	6	6	1	-	-	1
6. หลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิต วิชาชีพครู	5	5	-	-	-	-
7. สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน	10	10	2	-	-	2
8. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา	4	4	-	-	-	-
9. สาขาวิชาเทคโนโลยีและสื่อสาร การศึกษา	6	6	-	-	-	-
10. สาขาวิชาการวิจัยและประเมินผล การศึกษา	3	3	-	-	-	-
รวม	64	62	7	1	1	9

หมายเหตุ ไม่เต็มเวลา หมายถึง การศึกษาภายในประเทศโดยใช้เวลาราชการบางส่วนหรือไม่ใช่เวลาราชการ
เต็มเวลา หมายถึง การศึกษาภายในประเทศและภายนอกประเทศโดยใช้เวลาราชการเต็มเวลา

จากตารางที่ 13 พบว่า คณะครุศาสตร์มีอาจารย์ที่กำลังศึกษาต่อในระดับปริญญาเอก แบบเต็มเวลา
ภายในประเทศ จำนวน 1 คน และต่างประเทศ จำนวน 1 คน และมีอาจารย์ที่กำลังศึกษาต่อระดับปริญญาเอก
แบบไม่เต็มเวลาอีก จำนวน 7 คน

ตารางที่ 14 สัดส่วนจำนวนนักศึกษาเต็มเวลาต่ออาจารย์

รายการข้อมูลพื้นฐาน	จำนวน
1. จำนวนนักศึกษาระดับปริญญาตรี	1,351
2. จำนวนนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรบัณฑิต	171
3. จำนวนนักศึกษาระดับปริญญาโท	59
4. จำนวนนักศึกษาเต็มเวลาเทียบเท่าต่อปี (FTES) ระดับปริญญาตรี	1,535.27
5. จำนวนนักศึกษาเต็มเวลาเทียบเท่าต่อปี (FTES) ระดับบัณฑิตศึกษา	122.75
6. จำนวนนักศึกษาเต็มเวลาเทียบเท่าต่อปี (FTES) ทั้งหมด [FTES ระดับปริญญาตรี+ (1.8 × FTES ระดับบัณฑิตศึกษา)]	1,756.22

รายการข้อมูลพื้นฐาน	จำนวน
7. จำนวนอาจารย์ประจำทั้งหมด (ปฏิบัติงานจริงไม่นับรวมลาศึกษาต่อ)	62
8. สัดส่วนจำนวนนักศึกษาเต็มเวลาต่อจำนวนอาจารย์ประจำที่เป็นจริง (ข้อ 6 ÷ ข้อ 7)	28.33
9. สัดส่วนจำนวนนักศึกษาเต็มเวลาต่ออาจารย์ประจำตามเกณฑ์มาตรฐาน	30 : 1

จากตารางที่ 14 พบว่าคณะครุศาสตร์มีสัดส่วนจำนวนนักศึกษาเต็มเวลาต่อจำนวนอาจารย์ประจำเท่ากับ 28.33 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์สัดส่วนจำนวนนักศึกษาเต็มเวลาต่ออาจารย์ประจำตามเกณฑ์มาตรฐาน

บทที่ 5

การวิเคราะห์ SWOT การพัฒนาบุคลากร

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำปางได้ จัดโครงการ “การวิเคราะห์บุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำปาง โดยเทคนิค SWOT” เพื่อประชุมระดมความคิดเห็น (Brain Storming) ภายใต้กรอบและกระบวนการทางวิชาการ เพื่อค้นหาจุดแข็ง (Strengths) จุดอ่อน (Weaknesses) โอกาส (Opportunities) และอุปสรรค (Threats) เพื่อนำผลที่ได้ไปจัดทำเป็นแผนกลยุทธ์การพัฒนาด้านบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำปางซึ่งมีผลการวิเคราะห์ดังนี้

1. การวิเคราะห์ SWOT มิติด้านการบริหารจัดการ

คุณลักษณะที่ดี (Helpful)	คุณลักษณะที่ควรพัฒนา (Harmful)
<p>จุดแข็ง</p> <ol style="list-style-type: none"> มหาวิทยาลัยเป็นนิติบุคคลสามารถออกกฎระเบียบที่อำนวยความสะดวกทางการศึกษาได้ด้วยตนเอง คณะกรรมการสภามหาวิทยาลัยมีความรู้ความสามารถและให้ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายที่ดี มหาวิทยาลัยมีทิศทางและเป้าหมายในการดำเนินงานที่ชัดเจน มีนโยบายด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ให้มีความสำคัญ/ให้โอกาสในการพัฒนาตนเองด้านการฝึกอบรมเพิ่มพูนความรู้ มหาวิทยาลัยมีกองทุนพัฒนาบุคลากร ซึ่งสามารถจัดสรรเพื่อการพัฒนาบุคลากรได้ทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยมีการจัดสวัสดิการให้กับบุคลากรอย่างเหมาะสม 	<p>จุดอ่อน</p> <ol style="list-style-type: none"> จำนวนบุคลากรที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการมีจำนวนน้อยและต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด มหาวิทยาลัยขาดการนำความรู้จากบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญและประสบการณ์เฉพาะด้านสู่การปฏิบัติ อัตรากำลังยังไม่เพียงพอกับภาระงานที่มีอยู่ ขาดการกำหนดลักษณะงานเชิงท้าทายที่จะเป็นการกระตุ้นสมรรถนะของบุคลากรให้เพิ่มขึ้นและการประเมินเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้ผู้ปฏิบัติงานเชิงท้าทาย
<p>โอกาส</p> <ol style="list-style-type: none"> มหาวิทยาลัยได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานภายนอกเป็นจำนวนมาก เช่น ทุนการศึกษา การส่งเสริมด้านการใช้ภาษาอังกฤษและอุปกรณ์ที่เอื้อต่อการเรียนรู้ต่างๆ นับเป็นโอกาสที่ดีที่จะนำสิ่งต่างๆ เหล่านี้มาช่วยในการส่งเสริมและผลักดันให้เกิดการ 	<p>อุปสรรค</p> <ol style="list-style-type: none"> การเปิดเสรีทางการศึกษาทำให้มีการแข่งขันสูงระหว่างมหาวิทยาลัยต่างๆ แม้แต่ในกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏด้วยกัน สภาวะการแข่งขันของสถาบันการศึกษาทำให้เกิดการแย่งชิงบุคลากรที่มีความรู้

คุณลักษณะที่ดี (Helpful)	คุณลักษณะที่ควรพัฒนา (Harmful)
<p>พัฒนาศักยภาพของบุคลากร</p> <p>2. การได้รับการประเมินคุณภาพการศึกษาทำให้บุคลากรต้องพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง</p>	<p>ความสามารถ</p>

2. การวิเคราะห์ SWOT มิติด้านบุคลากร

คุณลักษณะที่ดี (Helpful)	คุณลักษณะที่ควรพัฒนา (Harmful)
<p>จุดแข็ง</p> <p>1. บุคลากรมีความรู้ ทักษะและความเชี่ยวชาญในสาขาวิชาชีพ มีผลงานเป็นที่ยอมรับของสังคมและหน่วยงานภายนอก</p> <p>2. บุคลากรได้รับการส่งเสริมการพัฒนาตนเองและศึกษาต่ออย่างต่อเนื่อง</p> <p>3. มีระบบสนับสนุนให้อาจารย์ทำวิจัย</p>	<p>จุดอ่อน</p> <p>1. มีสัดส่วนคุณวุฒิและตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐานของ สกอ.</p> <p>2. บุคลากรบางส่วนขาดทักษะ และความพยายามในการใช้ภาษาต่างประเทศ โดยเฉพาะภาษาอังกฤษ</p>
<p>โอกาส</p> <p>1. การเป็นสมาชิกของประชาคมอาเซียน ส่งผลให้มีการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น</p> <p>2. มีช่องทางและเทคโนโลยีในการศึกษาค้นคว้าเพื่อพัฒนาตนเองหลายรูปแบบ</p> <p>3. การที่รัฐบาลกำหนดอัตราเงินเดือนพนักงานสูงขึ้น ทำให้มหาวิทยาลัยมีโอกาสคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถมากขึ้น</p> <p>4. ข้อกำหนดเกี่ยวกับจำนวนอาจารย์ระดับปริญญาเอกและความสามารถด้านภาษาอังกฤษตามเกณฑ์มาตรฐานของ สกอ. จะช่วยส่งเสริมให้มหาวิทยาลัยพัฒนาคุณภาพทางวิชาการสูงขึ้น</p>	<p>อุปสรรค</p> <p>นโยบายการจำกัดอัตรากำลังของบุคลากรภาครัฐที่ผ่านมาทำให้ขาดแคลนบุคลากรในขณะทีภาระงานของมหาวิทยาลัยมีเพิ่มขึ้น</p>

3. การวิเคราะห์ SWOT มิติด้านงบประมาณ

คุณลักษณะที่ดี (Helpful)	คุณลักษณะที่ควรพัฒนา (Harmful)
<p>จุดแข็ง</p> <ol style="list-style-type: none"> มหาวิทยาลัยมีการจัดสรรงบประมาณประจำปีเพื่อเข้ากองทุนพัฒนาบุคลากร กองทุนสวัสดิการพนักงาน มหาวิทยาลัย, สวัสดิการภายในมหาวิทยาลัย และกองทุนวิจัยมหาวิทยาลัย เพื่อนำมาพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยมีการจัดสรรงบประมาณประจำปีตามประเด็นกลยุทธ์แก่หน่วยงานเพื่อจัดทำโครงการพัฒนาบุคลากร 	<p>จุดอ่อน</p> <p>งบประมาณอุดหนุนจากภาครัฐและเงินรายได้มีจำนวนน้อย ทำให้การจัดสรรงบประมาณเพื่อพัฒนาบุคลากรไม่เพียงพอ</p>
<p>โอกาส</p> <p>หน่วยงานภาครัฐและสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ได้จัดสรรทุนเพื่อพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ</p>	<p>อุปสรรค</p> <p>สัดส่วนของประชากรวัยเรียนลดลง</p>

กลยุทธ์การบริหารและพัฒนาบุคลากรคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง

กลยุทธ์การบริหารและพัฒนาบุคลากร

ยุทธศาสตร์ ที่ 1 การพัฒนาท้องถิ่น

คณะครุศาสตร์มีการนำแผนพัฒนาบุคลากรคณะครุศาสตร์สู่การปฏิบัติ

1. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรคณะครุศาสตร์สร้างเครือข่ายความร่วมมือและกิจกรรมร่วมกับหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน
2. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรถ่ายทอดองค์ความรู้และกระบวนการจัดการความรู้ให้แก่ชุมชน
3. ส่งเสริมการบูรณาการการจัดการเรียนการสอนกับการบริการวิชาการและการวิจัย
4. ส่งเสริมให้บุคลากรมีทำผลงานวิจัยที่สร้างผลกระทบต่อสังคม

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การผลิตและพัฒนาครู

คณะครุศาสตร์มีการนำแผนพัฒนาบุคลากรคณะครุศาสตร์สู่การปฏิบัติ ดังนี้

1. ส่งเสริมพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพของอาจารย์ โดยให้คณาจารย์ไปศึกษาต่อในระดับปริญญาเอก ในสาขาที่ตรงตามความต้องการของคณะ และมหาวิทยาลัย ทั้งนี้มหาวิทยาลัยจะแสวงหาทุนการศึกษา สนับสนุนและช่วยในการหาสถาบันการศึกษาที่เหมาะสม ทั้งในและต่างประเทศ
2. ส่งเสริมการขอตำแหน่งทางวิชาการและการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น โดยจัดตั้งหน่วยงานให้คำปรึกษามีระบบพี่เลี้ยงและสร้างทีมเฟลท/แบบฟอร์มเอกสารประกอบการขอตำแหน่งทางวิชาการ
3. พัฒนาศักยภาพของอาจารย์ในการเขียนตำราและบทความทางวิชาการ
4. พัฒนาสมรรถนะของอาจารย์ให้เป็นครูมืออาชีพ เพื่อเท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลง

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การยกระดับคุณภาพการศึกษา

คณะครุศาสตร์มีการนำแผนพัฒนาบุคลากรคณะครุศาสตร์สู่การปฏิบัติ ดังนี้

1. ส่งเสริมการทำผลงานของอาจารย์ เพื่อเพิ่มสมรรถนะ และการตีพิมพ์เผยแพร่หรือได้รับรางวัลในระดับชาติและนานาชาติ
2. พัฒนาขีดความสามารถด้านการใช้ภาษาอังกฤษของอาจารย์ตามมาตรฐาน CEFR หรือมาตรฐานอื่นๆ ที่เทียบเท่า
3. เพิ่มทักษะด้านดิจิทัลแก่อาจารย์

ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาระบบบริหารจัดการ

คณะครุศาสตร์มีการนำแผนพัฒนาบุคลากรคณะครุศาสตร์สู่การปฏิบัติ ดังนี้

1. พัฒนาศักยภาพของบุคลากร กระบวนการที่มุ่งจะเปลี่ยนแปลงวิธีทำงาน ความรู้ ความสามารถ ทักษะและทัศนคติของบุคลากรให้เป็นไปในทางที่ดีขึ้น
2. สนับสนุนการทำวิจัย ผลงานทางวิชาการ บริการวิชาการ
3. สร้างขวัญและกำลังใจ เชิดชูเกียรติ เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรที่ประพฤติปฏิบัติตนตาม จรรยาบรรณของวิชาชีพ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
4. ส่งเสริมคุณภาพชีวิตบุคลากร มีการจัดสวัสดิการให้กับบุคลากร มีการจัดสถานที่เอื้อต่อการทำงาน ให้ โอกาสกับทุกคนได้รับการพัฒนาในวิชาชีพอย่างทั่วถึง และทันกับความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีเพื่อ สร้างบรรยากาศและความสัมพันธ์ในหน่วยงาน
5. ส่งเสริมสนับสนุนหน่วยงานให้นำหลักการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลมาใช้อย่างเป็นรูปธรรม
6. พัฒนาผู้บริหารและระบบการบริหารงานมหาวิทยาลัยอย่างเป็นระบบและครอบคลุมทั้งการ ดำเนินการเพื่อติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผน การจัดทำระบบรายงานผลที่สะท้อน ผลการปฏิบัติงานตามแผนและนำผลไปปรับปรุงการดำเนินงาน
7. เร่งรัดการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานที่มีความชัดเจนถูกต้องและครอบคลุมทุกกระบวนการ
8. พัฒนากลยุทธ์และกระบวนการจัดการความรู้ขององค์กรให้ครอบคลุมในระดับบุคคล ทั้งองค์ความรู้ ภายในและภายนอก
9. พัฒนาสายสนับสนุนให้มีสมรรถนะตามมาตรฐานตำแหน่งที่ปฏิบัติงานอยู่ โดยส่งเสริมให้บุคลากรเข้า รับการฝึกอบรมในหัวข้อที่ส่งเสริมความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน หรือการจัดฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ แก่บุคลากรเป็นระยะ
10. ส่งเสริมให้สายสนับสนุนเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นตามสายงานของตน และมีความชำนาญ/เชี่ยวชาญใน หน้าที่

ทั้งนี้คณะครุศาสตร์ได้ตระหนักถึงการนำแผนพัฒนาบุคลากรไปดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด โดยถือเป็นขั้นตอนสำคัญ ซึ่งต้องเกิดจากความร่วมมือต้องเกิดจากทุกหน่วยงานและบุคลากรทุกคนใน

คณะครุศาสตร์ ดังนั้นแผนพัฒนาบุคลากรที่มีความสอดคล้องกันในระดับนโยบายจนถึงระดับปฏิบัติการ ตลอดจนมีแนวทางการดำเนินงานที่สนับสนุนซึ่งกันและกัน โดยมีขั้นตอนการดำเนินงาน ดังนี้

1) การบริหาร

1.1) แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานเพื่อทำหน้าที่กำกับดูแลนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรของคณะ โดยพิจารณาและกำหนดนโยบายเสนอความเห็นก่อนนำเสนอกรรมการบริหารคณะ เพื่อให้เกิดผลในทางปฏิบัติ

1.2) คณะกรรมการดำเนินงานควรมีบทบาทในการขับเคลื่อน ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร ติดตามความก้าวหน้าและนำข้อเสนอแนะ ปัญหา อุปสรรคเพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขให้การปฏิบัติสัมฤทธิ์ผล

1.3) บุคลากรทุกคนของคณะครุศาสตร์จะต้องรับทราบนโยบายการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร โดยนำไปปฏิบัติในส่วนที่ตนมีความเกี่ยวข้อง

2) การขับเคลื่อนแผนพัฒนาบุคลากร

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณีควรมีการบูรณาการแผนพัฒนาบุคลากรและแผนยุทธศาสตร์คณะ นำไปกำหนดเป็นกรอบและแนวทางในการพิจารณาจัดสรรงบประมาณและกำหนดผู้รับผิดชอบโครงการ และกิจกรรมเพื่อให้เกิดผลเป็นรูปธรรม โดยให้มีการขับเคลื่อนแผนไปสู่การปฏิบัติ ผ่านกรอบการประเมินผล TOR ระดับบุคคล เพื่อวัดผลงานระดับบุคคลและเป็นส่วนหนึ่งในการพิจารณาความดีความชอบ

3) แนวทางการติดตามประเมินผล

3.1) แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานเพื่อทำหน้าที่กำกับดูแล กำกับ ติดตามการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ประจำปี

3.2) มีการประเมินผลตามเป้าหมายไปบูรณาการร่วมกับการจัดทำแผนปฏิบัติราชการประจำปีของคณะครุศาสตร์

3.3) นำตัวชี้วัดในแผนพัฒนาบุคลากรไปกำหนดเป็นส่วนหนึ่งในการประเมิน TOR สำหรับรายบุคคล

3.4) ทบทวนแผนพัฒนาบุคลากรคณะเพื่อติดตามความก้าวหน้าในการดำเนินงานและปรับปรุงแผน

แผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาท้องถิ่น

กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย
1. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรคณะครุศาสตร์สร้างเครือข่ายความร่วมมือและกิจกรรมร่วมกับหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน	จำนวนภาคีเครือข่ายทั้งภาครัฐและเอกชนที่ร่วมมือกับคณะครุศาสตร์ดำเนินโครงการพัฒนาท้องถิ่น	จำนวน 5 เครือข่าย	- โครงการพัฒนาและยกระดับคุณภาพชีวิตคนในชุมชนฐานราก - โครงการสนับสนุนสื่อสื่อวีดิทัศน์ประกอบการเรียนการสอนเพื่อแก้ปัญหาขาดแคลนครูให้กับโรงเรียนขนาดเล็ก	อาจารย์
2. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรถ่ายทอดองค์ความรู้และกระบวนการจัดการความรู้ให้แก่ชุมชน	ร้อยละโครงการพัฒนาท้องถิ่นที่บรรลุเป้าหมาย	ร้อยละ 80 ขึ้นไป	- โครงการยกระดับการเรียนรู้ด้านการอ่าน การเขียนและการวิเคราะห์ของนักเรียนในระดับการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน	
3. ส่งเสริมการบูรณาการการจัดการเรียนการสอนกับการบริการวิชาการและการวิจัย	ร้อยละหลักสูตรที่มีการบูรณาการการเรียนการสอนกับการบริการวิชาการและการวิจัย	ร้อยละ 50	- โครงการส่งเสริมคุณภาพโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนและโรงเรียนพระปริยัติธรรม	

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การผลิตและพัฒนาครู

กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย
1. ส่งเสริมพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพของอาจารย์ โดยให้คณาจารย์ไปศึกษาต่อในระดับปริญญาเอก ในสาขาที่ตรงตามความต้องการของคณะ และมหาวิทยาลัย ทั้งนี้ มหาวิทยาลัยจะแสวงหาทุนการศึกษา สนับสนุนและช่วยในการหาสถาบันการศึกษาที่เหมาะสม ทั้งในและต่างประเทศ	ร้อยละอาจารย์ที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก	ร้อยละ 40	ส่งเสริมอาจารย์ให้ศึกษาต่อระดับปริญญาเอก	อาจารย์
2. ส่งเสริมการขอตำแหน่งทางวิชาการและการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น โดยจัดตั้งหน่วยงานให้คำปรึกษามีระบบพี่เลี้ยง และสร้างทีมเพลท/แบบฟอร์มเอกสารประกอบการขอตำแหน่งทางวิชาการ	ร้อยละอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการ	ร้อยละ 40	การพัฒนาอาจารย์เพื่อเตรียมความพร้อมสู่ตำแหน่งทางวิชาการ	อาจารย์
3. พัฒนาศักยภาพของอาจารย์ในการเขียนตำราและบทความทางวิชาการ				
4. พัฒนาสมรรถนะของอาจารย์ให้เป็นครูมืออาชีพ เพื่อเท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลง	ร้อยละอาจารย์ที่ได้รับการพัฒนาทางวิชาการและ/หรือวิชาชีพอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง	ร้อยละ 100	การพัฒนาบุคลากรสายวิชาการให้มีความรู้ ความสามารถทักษะ และเจตคติที่ดีในการจัดการเรียนการสอน	อาจารย์

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การยกระดับคุณภาพการศึกษา

กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย
1. ส่งเสริมการทำผลงานของอาจารย์ เพื่อเพิ่มสมรรถนะและการตีพิมพ์เผยแพร่หรือได้รับรางวัลในระดับชาติและนานาชาติ	ร้อยละของผลรวมถ่วงน้ำหนักของผลงานวิชาการของอาจารย์	ร้อยละ 20	ส่งเสริมการตีพิมพ์เผยแพร่ผลงานวิจัย/ผลงานทางวิชาการ	อาจารย์
2. พัฒนาขีดความสามารถด้านการใช้ภาษาอังกฤษของอาจารย์ตามมาตรฐาน CEFR หรือมาตรฐานอื่น ๆ ที่เทียบเท่า	ร้อยละอาจารย์ที่สอบผ่านเกณฑ์ภาษาอังกฤษไม่ต่ำกว่าระดับ B2 ตามมาตรฐาน CEFR หรือเทียบเท่า	ร้อยละ 20	พัฒนาทักษะการสื่อสารภาษาอังกฤษแก่อาจารย์	อาจารย์
3. เพิ่มทักษะด้านดิจิทัลแก่อาจารย์	ร้อยละของอาจารย์ที่เข้าร่วมการอบรมหลักสูตรเทคโนโลยี	ร้อยละ 20	โครงการอบรมหลักสูตรเทคโนโลยีใหม่ ๆ สำหรับอาจารย์และเจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง	อาจารย์

ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาระบบบริหารจัดการ

กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย
1. พัฒนาศักยภาพของบุคลากร กระบวนการที่มุ่งจะเปลี่ยนแปลงวิธีทำงาน ความรู้ ความสามารถ ทักษะและทัศนคติของบุคลากรให้เป็นไปในทางที่ดีขึ้น	ร้อยละอาจารย์ที่ได้รับการพัฒนาทางวิชาการและ/หรือวิชาชีพอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง	ร้อยละ 100	การพัฒนาบุคลากรสายวิชาการให้มีความรู้ ความสามารถทักษะ และเจตคติที่ดีในการจัดการเรียนการสอน	อาจารย์
2. สนับสนุนการทำวิจัย ผลงานทางวิชาการ บริการวิชาการ	ร้อยละอาจารย์ที่มีส่วนร่วมในงานวิจัย	ร้อยละ 80	ส่งเสริมการศึกษาค้นคว้าวิจัยเพื่อพัฒนานวัตกรรม	อาจารย์
3. สร้างขวัญและกำลังใจ เชิดชูเกียรติ เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรที่ประพฤติปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	ร้อยละอาจารย์และบุคลากรที่ได้รับรางวัล	ร้อยละ 20	โครงการสร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรคณะครุศาสตร์	-อาจารย์ -สายสนับสนุน
4. ส่งเสริมคุณภาพชีวิตบุคลากร มีการจัดสวัสดิการให้กับบุคลากร มีการจัดสถานที่เอื้อต่อการทำงาน ให้โอกาสกับทุกคนได้รับการพัฒนาในวิชาชีพอย่างทั่วถึง และทันกับความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีเพื่อสร้างบรรยากาศและความสัมพันธ์ในหน่วยงาน	ผลการประเมินความพึงพอใจการให้บริการ คณะครุศาสตร์	ไม่น้อยกว่า 4.00	การบริหารจัดการงานสนับสนุนการจัดการศึกษาคณะครุศาสตร์	-อาจารย์ -สายสนับสนุน
5. ส่งเสริมสนับสนุนหน่วยงานให้นำหลักการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลมาใช้อย่างเป็นรูปธรรม	ผลการประเมินผู้บริหาร	ค่าเฉลี่ย 4.00 ขึ้นไป	- การส่งเสริมการปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการของคณะครุศาสตร์	ผู้บริหาร/ ประธาน
6. พัฒนาผู้บริหารและระบบการบริหารงานมหาวิทยาลัยอย่างเป็นระบบและครอบคลุมทั้งการดำเนินการเพื่อติดตามและ			- การพัฒนาภาวะผู้นำทางการบริหาร	สาขา/หัวหน้า หน่วยงาน

กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย
ประเมินผลการดำเนินงานตามแผน การจัดทำระบบรายงานผลที่สะท้อนผลการปฏิบัติงานตามแผนและนำผลไปปรับปรุงการดำเนินงาน			การศึกษา คณะครุศาสตร์	
7. พัฒนากลยุทธ์และกระบวนการจัดการความรู้ขององค์กรให้ครอบคลุมในระดับบุคคล ทั้งองค์ความรู้ภายในและภายนอก	แนวปฏิบัติที่ดีจากการจัดการความรู้ตามพันธกิจของคณะ	อย่างน้อย 2 ด้าน	<ul style="list-style-type: none"> - การจัดการความรู้ของบุคลากรสายวิชาการ - การจัดการความรู้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพงานสนับสนุนการจัดการศึกษา 	<ul style="list-style-type: none"> -อาจารย์ -สายสนับสนุน
<p>8. เร่งรัดการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานที่มีความชัดเจนถูกต้องและครอบคลุมทุกกระบวนการงาน</p> <p>9. พัฒนาสายสนับสนุนให้มีสมรรถนะตามมาตรฐานตำแหน่งที่ปฏิบัติงานอยู่ โดยส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมในหัวข้อที่ส่งเสริมความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน หรือการจัดฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการแก่บุคลากรเป็นระยะ</p> <p>10. ส่งเสริมให้สายสนับสนุนเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นตามสายงานของตน และมีความชำนาญ/เชี่ยวชาญในหน้าที่</p>	ร้อยละบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามสมรรถนะ	ร้อยละ 80	<ul style="list-style-type: none"> - การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะและเจตคติในการจัดการเรียนการสอนและการปฏิบัติงาน 	<ul style="list-style-type: none"> -อาจารย์ -สายสนับสนุน