

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2569

คณะครุศาสตร์และการพัฒนามนุษย์
มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ

คำนำ

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล คณะครุศาสตร์และการพัฒนามนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชภัฏชัยภูมิ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 จัดทำขึ้นภายใต้กรอบนโยบายและแผนปฏิบัติราชการ ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2566 - 2570) คณะครุศาสตร์และการพัฒนามนุษย์ (ฉบับทบทวน พ.ศ.2567) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อใช้ในการบริหารและพัฒนา ทรัพยากรบุคคลของคณะครุศาสตร์และการพัฒนามนุษย์ ในระดับคณะ ซึ่งประกอบด้วย ข้อมูลพื้นฐานของคณะครุศาสตร์และการพัฒนามนุษย์ ข้อมูลและสถิติบุคลากรคณะครุศาสตร์ฯ และรายละเอียด ของแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล คณะครุศาสตร์ฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 การจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล คณะครุศาสตร์และการพัฒนามนุษย์นี้ได้ให้ความสำคัญ ต่อนโยบายการบริหารงานคณบดีคณะครุศาสตร์และการพัฒนา และสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนา รวมทั้งรองรับตามมาตรฐานและตัวบ่งชี้การประกันคุณภาพการศึกษาและเกณฑ์หรือนโยบายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง หวังเป็นอย่างยิ่งว่าแผนการบริหารและ พัฒนาทรัพยากรบุคคล คณะครุศาสตร์และการพัฒนามนุษย์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 นี้จะสามารถ นำไปใช้ในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของคณะให้มีประสิทธิภาพ

คณะครุศาสตร์และการพัฒนามนุษย์

สารบัญ

คำนำ		**หน้า**
สารบัญ		
ส่วนที่ 1	**บทนำ**	**4**
	หลักการและเหตุผล	4
	1. วิสัยทัศน์	5
	2. พันธกิจ	5
	3. ผลสัมฤทธิ์ที่คาดว่าจะได้จากการใช้จ่ายงบประมาณ	5
	4. ประเด็นยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย	5
	5. ประเด็นยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน	5
	6. โครงสร้างหน่วยงานภายใน	6
	7. ข้อมูลบุคลากร	7
ส่วนที่ 2	**สถาณการณ์ปัจจุบันด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล**	**10**
	2.1 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ.2566-25710)	10
	2.2 กรอบแผนอุดมศึกษาระยะยาว 15 ปี ฉบับที่ 3 (พ.ศ.2560 – 2574)	12
	2.3 ยุทธศาสตร์	13
	2.4 นโยบายและแผนพัฒนามหาวิทยาลัย	13
	2.5 ประเด็นยุทธศาสตร์	13
	2.6 นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร	14
	2.7 ประเด็นยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน	15
ส่วนที่ 3	**แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล**	**16**
	3.1 นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร	16
	3.2 วัตถุประสงค์ของแผนการพัฒนาบุคลากร	16
	3.3 ยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ ตัวชี้วัดความสำเร็จ	16
	3.4 แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	17
ส่วนที่ 4	**แนวทางการนำแผนสู่การปฏิบัติและการติดตามประเมินผล**	**18**
	4.1 แนวทางการนำแผนการพัฒนาบุคคลระยะ 5 ปี (พ.ศ.2560-2570) และประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 ไปสู่การปฏิบัติ	18
	4.2 การติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากร ประจำงบประมาณ พ.ศ.2569	18

ส่วนที่ 1
บทนำ

หลักการและเหตุผล

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 มาตรา 11 ระบุดังนี้ “ ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการเพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการ ปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัด ให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ และมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหาร ราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์”

การพัฒนาบุคลากรคณะครุศาสตร์และการพัฒนามนุษย์ มุ่งการพัฒนาสมรรถนะหลักของบุคลากร รวมทั้งเพิ่ม ประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ และให้สอดคล้องกับพันธกิจ เป้าหมาย และ ยุทธศาสตร์ของคณะครุศาสตร์และการพัฒนามนุษย์ และของมหาวิทยาลัย นอกจากนี้คณะได้กำหนดอัตรากำลังของบุคลากรเพื่อใช้ในการวางแผนความต้องการด้านบุคลากรของ มหาวิทยาลัย รวมถึงกำหนดอัตรากำลังที่ต้องการเพื่อการปฏิบัติงานตามแผนยุทธศาสตร์และการพัฒนางานประจำ โดยให้ได้รับการฝึกอบรมตามเกณฑ์ที่สถาบันการศึกษากำหนด เพื่อสามารถนำความรู้ที่ได้รับการ พัฒนาของตนให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น รวมทั้งการส่งเสริมเรื่องขวัญและกาลังใจแก่บุคลากร ดังนั้น การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 บรรลุ วัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและ ประสิทธิผล เพื่อใช้เป็น แนวทางในการดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากร และเพื่อให้บุคลาของคณะมีความรู้ความสามารถทักษะที่ดี เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้ความเข้าใจวิธีการทางานเกิดกระบวนการเรียนรู้เกี่ยวกับ แนวคิด กฎเกณฑ์มี ทัศนคติเพื่อเพิ่มผลการปฏิบัติงานของบุคลากรและให้สอดคล้องกับการประกัน คุณภาพการศึกษาของคณะครุศาสตร์และการพัฒนามนุษย์ต่อไป

1. วิสัยทัศน์ (หน่วยงาน)

คณะครุศาสตร์และการพัฒนามนุษย์ มุ่งมั่นผลิตและพัฒนาครูมืออาชีพ มีจิตอาสาพัฒนาท้องถิ่นภายใต้ระบบบริหารจัดการอย่างมีคุณภาพ

2.พันธกิจ (หน่วยงาน)

2.1 ผลิตบัณฑิตครูมืออาชีพที่มีคุณภาพได้มาตรฐานและเป็นที่ต้องการของตลาดแรงงาน

2.2 พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งทางวิชาชีพครู

2.3 วิจัยสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมทางการศึกษาเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นสู่ความยั่งยืน

2.4 ให้บริการวิชาการและสืบสานวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

2.5 บริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล

3. ผลสัมฤทธิ์ที่คาดว่าจะได้จากการใช้จ่ายงบประมาณ

3.1 มีงบประมาณที่เพียงพอต่อการเบิกจ่ายของปีงบประมาณ พ.ศ.2569

3.2 มีโครงการที่สนับสนุนกิจกรรมการจัดการเรียนการสอนของนักศึกษาคณะครุศาสตร์และการพัฒนามนุษย์

3.3 มีโครงการที่สอดคล้องกับประเด็นยุทธศาสตร์ของหน่วยงานและมหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ

4. ประเด็นยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาชุมชนท้องถิ่น

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 ผลิตและพัฒนาครูมืออาชีพ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 ยกระดับคุณภาพการศึกษา

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 พัฒนาระบบบริหารจัดการ

5. ประเด็นยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน

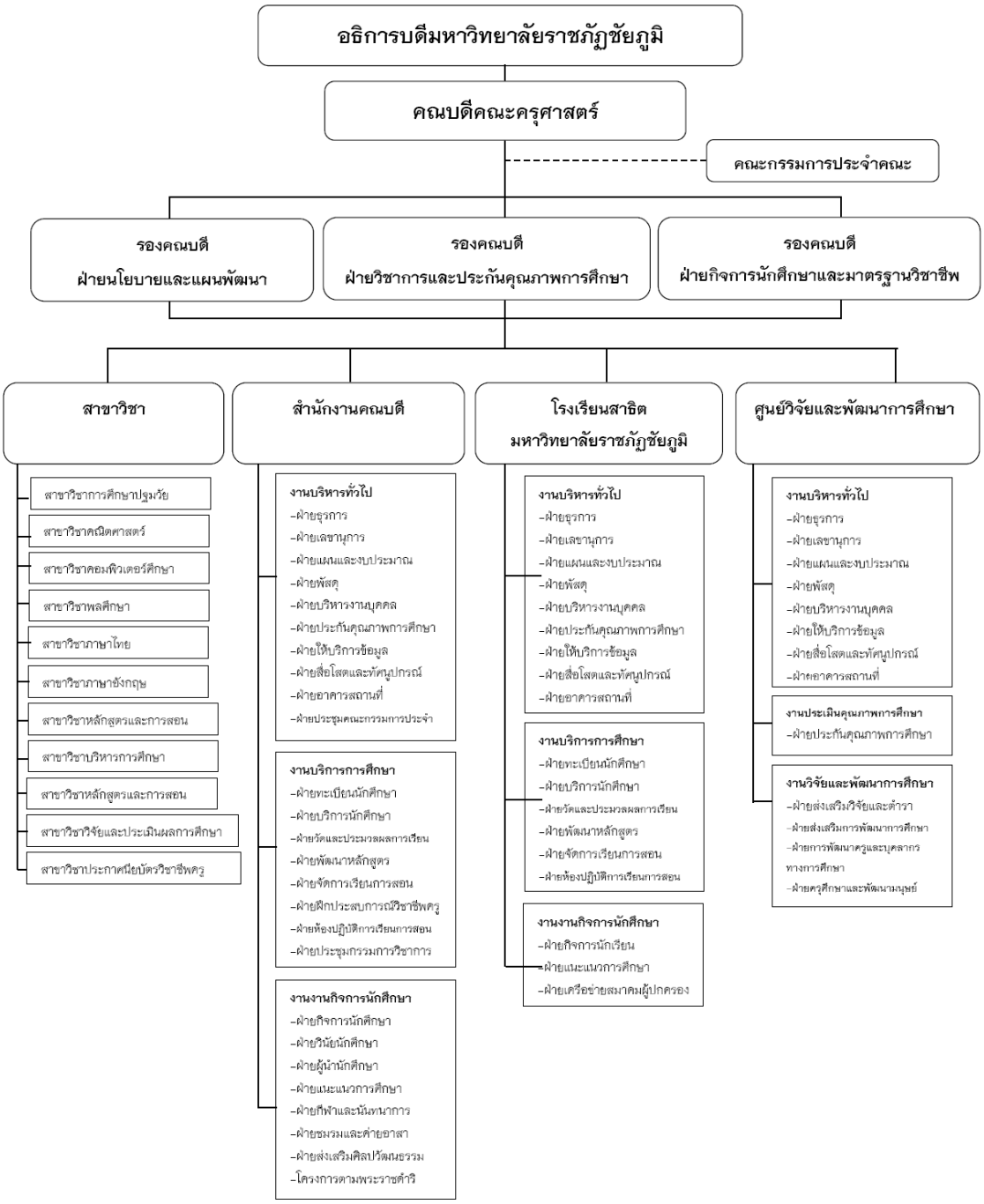
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 ผลิตบัณฑิตและพัฒนาครูมืออาชีพ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 วิจัย สร้างนวัตกรรมทางการศึกษาเพื่อพัฒนาท้องถิ่น

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 บริการวิชาการและสืบสานศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 พัฒนาการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล

6. โครงสร้างหน่วยงานภายใน



7. ข้อมูลบุคลากร

ข้อมูลบุคลากรสายวิชาการ

บุคลากรสายวิชาการของคณะ ฯ รวมทั้งหมดจำนวน 65 คน ระดับปริญญาตรี 2 คน (ชาวต่างชาติ) ระดับปริญญาโท 34 คน ระดับปริญญาเอก 29 คน ดำรงตำแหน่งทางวิชาการระดับผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน 17 คน ระดับรองศาสตราจารย์ จำนวน 1 คน ดังตาราง 7.1

7.1 จำนวนบุคลากรสายวิชาการ

ชื่อ-สกุล	วุฒิการศึกษา			ตำแหน่งทางวิชาการ		
	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก	ผศ.	รศ.	ศ.
1. อาจารย์ ดร.กนกกร พรชัยกุลวงษ์			√			
2. อาจารย์กัลยารัตน์ กำลังเหลือ		√				
3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์กาญจนา สุขบัว		√		√		
4. อาจารย์ ดร.เกษกนก วรรณวัลย์			√			
5. อาจารย์ ดร.จักรพงษ์ นิลพงษ์			√			
6. อาจารย์ ดร.จักรี ศรีจารุเมธีญาณ			√			
7. อาจารย์จิรัฐติกร สีพาย		√				
8. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จีราภรณ์ จันทร์เขียน			√	√		
9. อาจารย์ ดร.เฉลิมวุฒิ อุทัยกัน			√			
10. อาจารย์ชิดชนก มีนาสันติรักษ์		√				
11. ผู้ช่วยศาสตราจารย์จิติรดา เปรมปรี		√		√		
12. อาจารย์ ดร.ณัฐกิตติ์ สิริวัฒนาทากุล			√			
13. อาจารย์ ดร.ณัฐพงษ์ ชัยภักดี			√			
14. อาจารย์ดุษฎีพร หิรัญ		√				
15. อาจารย์ ว่าที่ร้อยตรี ดร.ตะวัน จำปาโพธิ์			√			
16. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ทนงศักดิ์ ทองศรีสุข		√		√		
17. อาจารย์ ดร.ทักษิณา นพคุณวงศ์			√			
18. อาจารย์ทิพย์อักษร พุทธสริน		√				
19. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เทิดศักดิ์ สุพันดี			√	√		
20. อาจารย์ธนาวิทย์ กางการ		√				
21. อาจารย์ ว่าที่ร้อยตรีธรรมนูญ ม้าวิเศษ		√				
22. อาจารย์ธานี ถังทอง		√				
23. อาจารย์ธีรวัฒน์ ผิวขม		√				
24. อาจารย์นภาพร เลขาโชค		√				
25. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นฤมล ภูสิงห์			√	√		
26. อาจารย์นิธิพงษ์ โยธชัย		√				
27. อาจารย์ ดร.นิลรัตน์ โคตะ			√			
28. อาจารย์นุชจรีย์ ม่วงอยู่		√				
29. อาจารย์ ดร.บวรวิช รอดรังษี			√			
30. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เบญจวรรณ นาหก			√	√		
31. อาจารย์ปพิชญา พรหมกันธา		√				
32. อาจารย์ ดร.ปภัสรา ระกิติ			√			

ชื่อ-สกุล	วุฒิการศึกษา			ตำแหน่งทางวิชาการ		
	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก	ผศ.	รศ.	ศ.
33. อาจารย์ประเสริฐศักดิ์ มีหมู่		√				
34. อาจารย์ปราชญ์ ผดุงพล		√				
35. อาจารย์ปิยพันธุ์ แสงทอง		√				
36. อาจารย์ปุ่น ชมภูพระ		√				
37. อาจารย์พชร อุตมะพันธุ์		√				
38. อาจารย์ ดร.เพ็ญนภา สุขเสริม			√			
39. อาจารย์ประภากร พาป้อ		√				
40. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพียงแข ภูผายาง			√	√		
41. อาจารย์ภทพร พลธรรม		√				
42. อาจารย์ภาณุวัฒน์ ปากชำนิ		√				
43. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ลักขณา สุกใส			√	√		
44. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิชชุตา อ้วนศรีเมือง			√	√		
45. ผู้ช่วยศาสตราจารย์วิราวรรณ พุทธมาตย์		√				
46. อาจารย์ศาสตรา มาพร		√				
47. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิรภัสสร์ อินทรพาณิชย์			√	√		
48. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิรินันท์ ถนัดค้า			√	√		
49. อาจารย์สกาวเดือน ไชยสา		√				
50. อาจารย์สนุกจิต สิทธิวงศ์		√				
51. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมภารธัชธรณัฐ ศิโลศรีไช			√	√		
52. อาจารย์สิขรินทร์ ก้อนในเมือง		√				
53. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สิริศักดิ์ อาจวิชัย			√	√		
54. รองศาสตราจารย์ ดร.สุนันท์ สีพาย			√		√	
55. อาจารย์ ดร.สุภาพร ถีสูงเนิน			√			
56. ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุรวุฒิ สุดหา		√		√		
57. อาจารย์สุริยันต์ แสงงาม		√				
58. อาจารย์อดุลย์ สนั่นเอื้อเม็งไธสง		√				
59. อาจารย์ ดร.อภิรักษ์ ชาญศึก			√			
60. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรอนุตร ธรรมจักร			√	√		
61. อาจารย์อัจฉรา สมแวง		√				
62. อาจารย์อัจฉราภรณ์ เชื้อช้าง		√				
63. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อุเทน จันละบุตร			√	√		
อาจารย์ชาวต่างชาติ						
1. Mr.James David Roberts	√					
2. Ms.Ocampo Elmira Magtoto	√					

ข้อมูลบุคลากรสายสนับสนุน

บุคลากรสายสนับสนุนของคณะ ฯ รวมทั้งหมดจำนวน 8 คน แบ่งเป็นนักวิชาการศึกษาปฏิบัติการจำนวน 4 คน และ เจ้าหน้าที่บริหารทั่วไปปฏิบัติการจำนวน 4 คน มีคุณวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี 3 คน และระดับปริญญาโท 5 คน มีระดับตำแหน่งปฏิบัติการจำนวน 8 คน ดังตาราง 7.2

7.2 จำนวนบุคลากรสายสนับสนุน

ชื่อ-สกุล	วุฒิการศึกษา			ระดับตำแหน่ง		
	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ
1. นางสาวฉัตรสุดา ผาสุขมูล		√		√		
2. นางพรทิพย์ กางการ		√		√		
3. สิบเอกศักดา ชำนาญกุล	√			√		
4. นางสาวธารทิพย์ ฤทธิ์จรูญ		√		√		
5. นางสาวรุ่งนภา หงษ์โพธิ์	√			√		
6. นายอภิสิทธิ์ ศิริชาติ		√		√		
7. นายวิชากร ศิริบุตร	√			√		
8. นางสาวปทิตตา กุศลคุ้ม		√		√		

ส่วนที่ 2
สถานการณ์ปัจจุบันด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

2.1 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566-2570)

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2566-2570) เป็นแผนพัฒนาฯ ฉบับแรกที่เริ่มต้นกระบวนการยกร่างกรอบแผนภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติและจะมีผลในการใช้เป็นกรอบ เพื่อก าหนดแผนระดับปฏิบัติการในช่วง 5 ปีที่สองของยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ยังคงน้อมน าปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาเป็น หลักปรัชญาน าทางในการขับเคลื่อนและวางแผนการพัฒนาประเทศให้เกิดประสิทธิผลในการขับเคลื่อนพลวัต การพัฒนาประเทศในมิติต่าง ๆ ไปสู่เป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ ได้อย่างเป็นรูปธรรม และโดยที่ทั่วโลก รวมถึง ไทยยังอยู่ในช่วงเวลาที่ต้องเผชิญกับความท้าทายจากภายนอกและภายในประเทศที่มีความผันแปรสูงและ มี แนวโน้มจะทวีความรุนแรงมากขึ้นในอนาคต ทั้งที่เป็นผลสืบเนื่องมาจากสถานการณ์แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อ ไวรัสโคโรน่า 2019 (โควิด-19) และ โครงสร้างในประเทศที่ยังคงมีข้อจ ากัดภายในที่รอการปรับปรุงแก้ไขใน หลายมิติการก าหนดทิศทาง การพัฒนาประเทศในระยะต่อไปจึงจ าเป็นต้องให้ความสำคัญกับการทำความเข้าใจ ถึงปัจจัยภายนอก และภายในตลอดจนการเปลี่ยนแปลงของปัจจัยทั้งหมดที่ส่งผลต่อและมีอิทธิพลกับโครงสร้าง และองคาพยพของประเทศในทุกมิติ เพื่อน ามาประมวลผลและก าหนดกรอบทิศทางการพัฒนาประเทศที่ควรมุ่ง ไปในอนาคตให้มีความสอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) ตลอดจนสามารถนำพาประเทศให้เติบโตต่อไปท่ามกลางความผันแปรที่เกิดขึ้น เพื่อให้ประเทศไทยสามารถ สร้างสรรค์โอกาสจากความท้าทายภายนอกและสามารถเสริมสร้างความเข้มแข็งจากภายในประเทศให้สามารถ เติบโตต่อไปได้อย่างมั่นคง สามารถบรรลุ เป้าหมายในระยะ 20 ปี ภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติตามกรอบระยะเวลาที่ คาดหวังไว้ โดยในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรเป็นส่วนหนึ่งในมิติการพัฒนาที่ 4 ปัจจัยสนับสนุนการพลิกโฉม ประเทศ (Key Enablers for Thailand’s Transformation) ดังปรากฏในหมุดหมายที่ 12 ไทยมีก าลังคน สมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต (ขอบเขตด้านระบบการบริหารจัดการ ก าลังคนและฐานข้อมูลสารสนเทศด้านก าลังคนของประเทศมีความบูรณาการ น าไปสู่การออกแบบ นโยบายที่ เฉพาะเจาะจง และมีประสิทธิภาพยิ่งข้น) และหมุดหมายที่ 13 ไทยมีภาครัฐที่มีสมรรถนะสูง (ขอบเขตด้านการ ท างานของภาครัฐมีความบูรณาการและเป็นเอกภาพ ตั้งแต่ระดับนโยบาย ระดับ ปฏิบัติ จนถึงการติดตาม ประเมินผล ทั้งระหว่างหน่วยงานภาครัฐ ภาครัฐและเอกชน รวมถึงการ ด าเนินงานร่วมกับภาคีการพัฒนาอื่น ๆ ขอบเขตด้านโครงสร้างของหน่วยงานภาครัฐมีความยืดหยุ่น สามารถปรับเปลี่ยน ควบรวมหรือยกเลิกภารกิจให้มี ความเหมาะสมและสอดคล้องกับทิศทางการ พัฒนาประเทศได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

มิติการพัฒนา

1. ภาคการผลิตและบริการเป้าหมาย
2. โอกาสและความเสมอภาคทางเศรษฐกิจและสังคม
3. ความยั่งยืนของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
4. ปัจจัยผลักดันการพลิกโฉมประเทศ

หมุดหมายเพื่อพลิกโฉมประเทศ

1. ไทยเป็นประเทศชั้นนำด้านสินค้าเกษตรและเกษตรแปรรูปมูลค่าสูง

เป้าหมาย

1.1 เพิ่มมูลค่าของสินค้าเกษตรและเกษตรแปรรูป

1.2 พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบบริหารจัดการของภาคเกษตร

1.3 เพิ่มศักยภาพและบทบาทของผู้ประกอบการเกษตร

2. ไทยเป็นจุดหมายของการท่องเที่ยวที่เน้นคุณภาพและความยั่งยืน

เป้าหมาย

2.1 ยกระดับการท่องเที่ยวให้เป็นการท่องเที่ยวคุณภาพสูง

2.2 เพิ่มการพึ่งพานักท่องเที่ยวในประเทศและกระจายรายได้สู่พื้นที่

2.3 บริหารจัดการการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนในทุกมิติ

3. ไทยเป็นฐานการผลิตยานยนต์ไฟฟ้าที่สำคัญของโลก

เป้าหมาย

3.1 สร้างอุปสงค์ของการใช้รถยนต์ไฟฟ้า

3.2 สนับสนุนการลงทุนและการปรับตัวของผู้ประกอบการเดิม

3.3 สร้างความพร้อมของปัจจัยสนับสนุนอย่างเป็นระบบ

4. ไทยเป็นศูนย์กลางการแพทย์และสุขภาพมูลค่าสูง

เป้าหมาย

4.1 สร้างมูลค่าจากสินค้าและบริการสุขภาพ

4.2 สร้างองค์ความรู้ด้านการแพทย์และสาธารณสุข

4.3 สร้างความเป็นธรรมในการเข้าถึงบริการสุขภาพ

4.4 พัฒนาระบบบริหารจัดการภาวะฉุกเฉินด้านสุขภาพ ให้มีความพร้อมรองรับภัยคุกคามสุขภาพ

5. ไทยเป็นประตูการค้าการลงทุนและโลจิสติกส์ที่สำคัญของภูมิภาค

เป้าหมาย

5.1 มุ่งสู่การเป็นประตูการค้าการลงทุนในภูมิภาค

5.2 ส่งเสริมให้ไทยเป็นห่วงโซ่อุปทานของภูมิภาค

5.3 ยกระดับสู่การเป็นศูนย์กลางคมนาคมและโลจิสติกส์ของภูมิภาค

6. อิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ

เป้าหมาย

6.1 ส่งเสริมการขยายตัวของอุตสาหกรรมเทคโนโลยีดิจิทัล

6.2 เพิ่มการส่งออกของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ

6.3 เพิ่มมูลค่าของอุตสาหกรรมดิจิทัลและอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ

7. SMEs ที่เข้มแข็ง ศักยภาพสูง แข่งขันได้

เป้าหมาย

7.1 สร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการเติบโตและแข่งขัน

7.2 พัฒนาศักยภาพในการดำเนินธุรกิจ และการปรับตัวของ SMEs สู่การแข่งขันใหม่

7.3 สร้างการเข้าถึงและได้รับการส่งเสริมจากภาครัฐ อย่างมีประสิทธิผล

8. พื้นที่และเมืองอัจฉริยะ

เป้าหมาย

8.1 เพิ่มการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของภาคและการลงทุนในเขตเศรษฐกิจพิเศษ

8.2 ลดความไม่เสมอภาคในการกระจายรายได้ของภาค

8.3 พัฒนาเมืองให้น่าอยู่ ยั่งยืน พร้อมรับมือและปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้ประชาชนทุก กลุ่มมีคุณภาพชีวิตที่ดี

9. ความยกจนข้ามรุ่นและความคุ้มครองทางสังคม

เป้าหมาย

9.1 เพิ่มโอกาสให้ครัวเรือนยากจนข้ามรุ่นหลุดพ้นความยากจนอย่างยั่งยืน

9.2 จัดความคุ้มครองทางสังคมที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิตแก่คนไทยทุกช่วงวัย

10. เศรษฐกิจหมุนเวียนและสังคมคาร์บอนต่ำ

เป้าหมาย

10.1 เพิ่มมูลค่าจากเศรษฐกิจหมุนเวียนและการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ

10.2 อนุรักษ์ ฟื้นฟู และใช้ประโยชน์ทรัพยากรธรรมชาติอย่างยั่งยืน

10.3 สร้างสังคมคาร์บอนต่ำและยั่งยืน

11. การลดความเสี่ยงจากภัยธรรมชาติและการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

เป้าหมาย

11.1 ลดความเสียหายและผลกระทบจากภัยธรรมชาติและการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

11.2 ลดความเสี่ยงจากภัยธรรมชาติและการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

11.3 สร้างภูมิคุ้มกันจากภัยธรรมชาติและการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

12. กำลังคนที่มีสมรรถนะสูง

เป้าหมาย

12.1 พัฒนาคนทุกช่วงวัยอย่างเต็มศักยภาพทั้งสมรรถนะ คุณลักษณะ และภูมิคุ้มกัน

12.2 พัฒนากำลังคนให้ตรงความต้องการของภาคการผลิตเป้าหมาย

12.3 ส่งเสริมการเข้าถึงการเรียนรู้ตลอดชีวิต

13. ภาครัฐที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพตอบโจทย์ประชาชน

เป้าหมาย

13.1 ยกระดับคุณภาพและการเข้าถึงบริการภาครัฐ

13.2 พัฒนาภาครัฐให้มีสมรรถนะสูงและคล่องตัว

2.2 กรอบแผนอุดมศึกษาระยะยาว 15 ปี ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2560-2574)

เป้าหมายของกรอบแผนอุดมศึกษาระยะยาว ฉบับที่ 3 พิจารณาจาก 5 องค์ประกอบ

1. การเข้าถึงอุดมศึกษาของไทย (Accessibility) : การรับนักศึกษา Age Group , Non-Age Group

2. ความเท่าเทียมและความเป็นธรรมในการเข้าสู่ระบบอุดมศึกษา (Equity) : ผู้เรียนมีโอกาสเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพ

3. คุณภาพการศึกษาระดับอุดมศึกษา (Quality) : สมรรถนะบัณฑิต ความสมดุลของ Soft Skill และ Hard Skill

4. ประสิทธิภาพของการบริหารจัดการ (Efficiency) : ธรรมาภิบาลและการจัดสรรทรัพยากร

5. การตอบสนองต่อบริบทที่เปลี่ยนแปลง (Relevancy) : บัณฑิตและงานวิจัยตอบสนองต่อการพัฒนาประเทศ

โดยมหาวิทยาลัยได้กำหนดให้มีการพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและระบบการพัฒนาบุคลากรทุกระดับอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมุ่งเน้นให้บุคลากรมีความเป็นมืออาชีพ (คนเก่ง) เป็นคนดี (คุณธรรม จริยธรรม) รักองค์กร มีความสุขในการท างานและสามารถยกระดับคุณภาพชีวิตบุคลากรเพื่อขับเคลื่อนภารกิจของ มหาวิทยาลัยได้ภายใต้หลักการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล และระบบการบริหารจัดการอย่างมี ประสิทธิภาพ

2.3 ยุทธศาสตร์ (Strategies)

แผนปฏิบัติราชการ ระยะ 5 ปี(พ.ศ.2566 – 2570) มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชัยภูมิ (ฉบับทบทวน พ .ศ. 2567) เป็นแผนที่จัดทำขึ้นโดยมีกรอบคิดสำคัญ คือ “มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิเป็นแหล่งองค์ความรู้ และนวัตกรรม เพื่อการพัฒนาท้องถิ่นที่ยั่งยืน” ภายใต้ความเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ.2560 - 2579) ซึ่งเป็นแผนแม่บทหลักของการพัฒนาประเทศ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนการศึกษาแห่งชาติ 20 ปี (พ.ศ.2560 - 2579) อันประกอบด้วย 6 ยุทธศาสตร์ เช่น ยุทธศาสตร์ที่ 2 การผลิตและพัฒนาก าลังคน การวิจัยและนวัตกรรม เพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ และยุทธศาสตร์ที่ 6 การพัฒนาประสิทธิภาพของระบบบริหารจัดการศึกษา แผนอุดมศึกษาระยะยาว 20 ปี (พ.ศ. 2561 -2580) ยุทธศาสตร์การอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัย และนวัตกรรม เพื่อการพัฒนา พ.ศ.2563 – 2570 (4 Platforms) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566-2570) ซึ่งมีเป้าหมาย “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญา ของเศรษฐกิจพอเพียง” ยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นตามพระบรมราโชบาย ระยะ 20 ปี (พ.ศ.2560-2579) มุ่งเน้น “การผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพเป็นเลิศโดยกระบวนการจัดการเรียนการสอน เพื่อการพัฒนาชุมชนและท้องถิ่นให้มีความเข้มแข็ง และยั่งยืน” บริบทมหาวิทยาลัยในกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัย และมหาวิทยาลัยราชภัฏราชชัยภูมิมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาคุณภาพแรงงานที่ตอบสนอง นโยบายดังกล่าว รวมทั้งการปรับโครงสร้างของประเทศไปสู่ประเทศไทย 4.0 ที่มุ่งสู่ “ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน”

2.4 นโยบายและแผนพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ

6.1 ปรับปรุงโครงสร้างหน่วยงานและภารกิจให้สอดคล้องกับกฎกระทรวงจัดตั้งส่วนราชการฯ และให้สอดคล้องกับมหาวิทยาลัย กลุ่มที่ 3 พัฒนาชุมชนท้องถิ่นหรือชุมชนอื่น

6.2 พัฒนาสมรรถนะบุคลากรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี เป็นต้นแบบคนของพระราชาเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน ดังนี้

(1) ปรับ Mindset ของบุคลากรในการท างาน

(2) ดึงความเชี่ยวชาญของบุคลากร

(3) ให้ความรู้ พัฒนาสมรรถนะ รวมทั้งใช้กระบวนการวิศวกรสังคมเป็นกลไกในการพัฒนา บุคลากร

(4) ปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานและพัฒนาเครื่องมือสู่การปฏิบัติ

6.3 นำระบบดิจิทัลมาใช้ในการบริหารจัดการครอบคลุมทุกมิติ เช่น ด้านการบริหารงาน ด้านแผน และงบประมาณ ด้านการเงิน ด้านงานทะเบียน และด้านงานพัสดุ เป็นต้น

6.4 ประชาสัมพันธ์และแนะแนวการศึกษาเชิงรุก เข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้ทุกมิติ ทุกกลุ่ม โดยใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น Tiktok Facebook Instagram เป็นต้น

6.5 เพิ่มรายได้จากการบริหารสินทรัพย์ การบริการวิชาการ การวิจัยและนวัตกรรม และหลักสูตร ระยะสั้น และอื่น ๆ

6.6 เสริมสร้างจิตส านึกค่านิยมต่อต้านการทุจริต มีคุณธรรม จริยธรรมและสร้างวินัยป้องกัน และปราบปรามการทุจริต รวมทั้งส่งเสริมการลดหนี้และสร้างวินัยทางการเงินของครัวเรือนนักศึกษาและบุคลากร

6.7 เป็นศูนย์กลางแหล่งเรียนรู้ ศึกษา และถ่ายทอดองค์ความรู้แก่คนในชุมชน

6.8 พัฒนาท้องถิ่นด้วยเศรษฐกิจ BCG

6.9 มุ่งผลิตก าลังคนแบบ Lifelong Learning ด้วยการใช้กลไก เช่น กระบวน “วิศวกรสังคม” การสะสมหน่วยกิต จัดการเรียนการสอนแบบ Module หรือ Block course เรียนแบบ Non-Degree ไม่รับปริญญาได้ และสะสมใน Credit Bank ได้ เป็นต้น

6.10 ปรับปรุงหลักสูตร/ทบทวนหลักสูตร/รูปแบบการจัดการเรียนการสอน เช่น ปรับหลักสูตรคณะครุ ศาสตร์ให้มีอาชีพที่ 2 ซึ่งเป็นอาชีพเฉพาะทางเหนือจากวิชาชีพครู ทบทวนหลักสูตรและรูปแบบการเรียนการสอน รายวิชาศึกษาทั่วไปให้มีทักษะเป็นผู้ประกอบการ ทักษะวิศวกรสังคม และทักษะศตวรรษที่ 21 เป็นต้น

6.11 มหาวิทยาลัยติดอันดับ SDGs Ranking อันดับ 5 ในกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

2.5 ประเด็นยุทธศาสตร์ ประกอบด้วย 4 ประเด็นยุทธศาสตร์ ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์ 1 พัฒนาชุมชนท้องถิ่น มีเป้าหมายเพื่อเป็นมหาวิทยาลัยเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นด้วยโมเดลการพัฒนาคุณภาพชีวิตเชิงพื้นที่แบบองค์รวม

ประเด็นยุทธศาสตร์ 2 ผลิตและพัฒนาครูมืออาชีพ มีเป้าหมายเพื่อผลิตบัณฑิตและพัฒนาครูที่มีฐานสมรรถนะตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21

ประเด็นยุทธศาสตร์ 3 ยกระดับคุณภาพการศึกษา มีเป้าหมายเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาเพื่อพัฒนา คุณภาพบัณฑิตให้มีความรู้ มีทักษะในศตวรรษที่ 21 ครบถ้วน สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่นและ ประเทศ

ประเด็นยุทธศาสตร์ 4 พัฒนาระบบบริหารจัดการ มีเป้าหมายเพื่อพัฒนาระบบการบริหารจัดการของ มหาวิทยาลัยเป็นมหาวิทยาลัยดิจิทัล

2.6 นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร

คณะครุศาสตร์และการพัฒนามนุษย์มีบทบาทและหน้าที่ดังนี้

1. เพื่อสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่สอดคล้องกับบริบทในระดับองค์กร

2. ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการพัฒนาศักยภาพบุคลากรทุกกลุ่ม ทุกระดับอย่างทั่วถึงต่อเนื่องและ เหมาะสม เพื่อเพิ่มขีดความสามารถ สร้างจิตสานึกและทัศนคติของบุคลากรให้สามารถปรับเปลี่ยนไปในทางที่ พึงประสงค์ได้อย่างเหมาะสม รวมทั้งการเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม

2. ส่งเสริมให้มีการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรโดยมุ่งให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะตลอดจนมี ค่านิยม คุณธรรม และทัศนคติที่ถูกต้องทันสมัยสามารถนามาปรับใช้ในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย และ รองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคตและให้ถือว่าการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรเป็นการลงทุน เพื่อความ เจริญก้าวหน้าของมหาวิทยาลัย โดยมีการจัดสรรวงเงินงบประมาณไว้เป็นการเฉพาะอย่างเหมาะสม และ กำหนดสัดส่วนระยะเวลาในการฝึกอบรมในรอบปีงบประมาณอย่างชัดเจน

2.7 ประเด็นยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน ประกอบด้วย 5 ประเด็นยุทธศาสตร์ ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 ผลิตบัณฑิตและพัฒนาครูมืออาชีพ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 วิจัย สร้างนวัตกรรมทางการศึกษาเพื่อพัฒนาท้องถิ่น

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 บริการวิชาการและสืบสานศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 พัฒนาการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล

ส่วนที่ 3
แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

คณะครุศาสตร์และการพัฒนามนุษย์ได้มีการจัดทำแผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคลากร คณะครุศาสตร์และการพัฒนามนุษย์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 เพื่อใช้เป็นกรอบในการดำเนินงานด้านการพัฒนาทรัพยากร บุคคลคณะครุศาสตร์และการพัฒนามนุษย์ ให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน แผนปฏิบัติราชการ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570) คณะครุศาสตร์และการพัฒนามนุษย์ (ฉบับทบทวน พ.ศ. 2567) ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 พัฒนาระบบ บริหารจัดการ โดยกำหนด

3.1 นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร

คณะครุศาสตร์และการพัฒนามนุษย์มีบทบาทและหน้าที่ดังนี้

1. เพื่อสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่สอดคล้องกับบริบทในระดับองค์กร

2. ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการพัฒนาศักยภาพบุคลากรทุกกลุ่ม ทุกระดับอย่างทั่วถึง ต่อเนื่องและ เหมาะสม เพื่อเพิ่มขีดความสามารถ สร้างจิตสานึกและทัศนคติของบุคลากรให้สามารถปรับเปลี่ยนไปในทางที่ พึงประสงค์ได้อย่างเหมาะสม รวมทั้งการเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม

2. ส่งเสริมให้มีการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรโดยมุ่งให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ ตลอดจนมี ค่านิยม คุณธรรม และทัศนคติที่ถูกต้องทันสมัยสามารถนามาปรับใช้ในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย และ รองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคตและให้ถือว่าการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรเป็นการลงทุน เพื่อความ เจริญก้าวหน้าของมหาวิทยาลัย โดยมีการจัดสรรวงเงินงบประมาณไว้เป็นการเฉพาะอย่างเหมาะสม และ กำหนดสัดส่วนระยะเวลาในการฝึกอบรมในรอบปีงบประมาณอย่างชัดเจน

3.2 วัตถุประสงค์ของแผนการพัฒนาบุคลากร

1. เพื่อบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลงกระบวนการสนับสนุนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่สอดคล้องกับบริบทในระดับองค์กร

2.เพื่อพัฒนาศักยภาพและเพิ่มพูนสมรรถนะทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ

3. เพื่อส่งเสริมและพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ

4. เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรของมหาวิทยาลัยมีความก้าวหน้าในสายงานของตน

5. เพื่อปลูกฝังให้บุคลากรปฏิบัติตน ครองตน ภายใต้หลักธรรมาภิบาล และจรรยาบรรณของมหาวิทยาลัย

3.3 ยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ ตัวชี้วัดความสำเร็จและค่าเป้าหมายของมหาวิทยาลัย

2.3.1 ประเด็นยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 พัฒนาระบบบริหารจัดการ

2.3.2 ประเด็นยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 พัฒนาการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล

3.4 แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

3.4.1 ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ที่	กิจกรรม/ โครงการ	วัตถุประสงค์โครงการ	ตัวชี้วัด ความสำเร็จ	ค่าเป้าหมายของตัวชี้วัด					ระยะเวลา	งบประมาณ (บาท)
				ปี 66	ปี 67	ปี 68	ปี 69	ปี 70		
1	การทบทวน โครงสร้าง หน่วยงาน	เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานด้านบริหารจัดการของ คณะครุศาสตร์และการพัฒนามนุษย์	โครงสร้างหน่วยงาน	1	1	1	1	1	มี.ค. – ก.ค. 69	ไม่ใช้งบประมาณ
2	การปรับปรุงกระบวนการทำงาน	เพื่อให้องค์กรมีความยืดหยุ่น คล่องตัว และสอดคล้องกับงานหลัก	คำสั่งมอบหมายภาระงานบุคลากรสายสนับสนุน	1	1	1	1	1	มี.ค. – ก.ค. 69	ไม่ใช้งบประมาณ

3.4.2 ด้านการวางแผนอัตรากำลัง

ที่	กิจกรรม/ โครงการ	วัตถุประสงค์ โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	ค่าเป้าหมายของตัวชี้วัด					ระยะเวลา	งบประมาณ (บาท)
				ปี 66	ปี 67	ปี 68	ปี 69	ปี 70		
1	การทบทวน แผน อัตรากำลัง	เพื่อจัดอัตรากำลังให้เหมาะสมตามภารกิจ	จำนวนกรอบที่เสนอจัดสรรให้กับ วิชาเอก / สาขาวิชา (ร้อยละ)	100	100	100	100	100	เม.ย. 69	ไม่ใช้งบประมาณ

3.4.3 ด้านการพัฒนาบุคลากร

ที่	กิจกรรม/ โครงการ	วัตถุประสงค์โครงการ	ตัวชี้วัด ความสำเร็จ	ค่าเป้าหมายของตัวชี้วัด					ระยะเวลา	งบประมาณ (บาท)
				ปี 66	ปี 67	ปี 68	ปี 69	ปี 70		
1	โครงการบริหารจัดการคณะครุศาสตร์สู่ความเป็นเลิศ	1. เพื่อส่งเสริมให้คณาจารย์มีความตระหนักถึงความสำคัญของการ พัฒนาผลงานทางวิชาการ และ ความเข้าใจถึงหลักเกณฑ์และขั้นตอนการส่งงานเพื่อเข้าสู่ ตำแหน่งทางวิชาการ 2. เพื่อสนับสนุนให้คณาจารย์ยื่นผลงานทางวิชาการเพื่อขอตำแหน่งทางวิชาการให้มากขึ้น	- ร้อยละของอาจารย์ ประจำที่มีตำแหน่งทางวิชาการ	ร้อยละ 20	ร้อยละ 20	ร้อยละ 20	ร้อยละ 20	ร้อยละ 20	เม.ย. – มิ.ย. 69	98,000
2	โครงการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนและสายวิชาการ	เพื่อส่งเสริมศักยภาพของบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการให้ปฏิบัติงาน ได้อย่างมืออาชีพ	- ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการที่ได้รับการ เพิ่มพูนศักยภาพทาง	ร้อยละ 95	ร้อยละ 95	ร้อยละ 95	ร้อยละ 95	ร้อยละ 95	เม.ย. – มิ.ย. 69	140,000

ที่	กิจกรรม/ โครงการ	วัตถุประสงค์โครงการ	ตัวชี้วัด ความสำเร็จ	ค่าเป้าหมายของตัวชี้วัด					ระยะเวลา	งบประมาณ (บาท)
				ปี 66	ปี 67	ปี 68	ปี 69	ปี 70		
			วิชาการในสาขาวิชาของตนเอง							
			ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการที่ได้รับการอบรมแนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนการสอนตามมาตรฐานวิชาชีพอาจารย์ Thailand PSF (Teaching Professional Standards Framework-TPSF)	ร้อยละ 95	ร้อยละ 95	ร้อยละ 95	ร้อยละ 97	ร้อยละ 100	ม.ค. – ก.ค. 69	
			- จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนที่เข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	1 คน	1 คน	1 คน	1 คน	1 คน	ม.ค. – ก.ค. 69	

ส่วนที่ 4
แนวทางการนำแผนสู่การปฏิบัติและการติดตามประเมินผล

การนำแผนการพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 ไปสู่การปฏิบัติเป็นต้องให้ความสำคัญต่อการบริหารจัดการเพื่อให้เกิดการประสานความร่วมมือในการจัดทำโครงการ/กิจกรรมให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ ยุทธศาสตร์ และเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยที่ กำหนดไว้ รวมทั้งมีการพัฒนาการติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามแผนอย่างเป็นระบบเพื่อให้เกิดผล ในทางปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม

4.1 แนวทางการนำแผนการพัฒนาบุคลากรระยะ 5 ปี (พ.ศ.2566 - พ.ศ.2570) และประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 ไปสู่การปฏิบัติ

กำหนดทางการนาแผนการพัฒนาบุคลากรไปสู่การปฏิบัติ ดังนี้

1. สร้างความเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับแผนพัฒนาบุคลากร ประจาปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 โดยจัดทำแนวทางการสื่อสารและประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างความเข้าใจในภารกิจ เป้าหมาย และโครงการ/กิจกรรมให้กับหน่วยงาน ได้ทราบถึงบทบาทความรับผิดชอบของตนที่จะสนับสนุนการดำเนินงานตามแผนการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 ให้เกิดผลในทางปฏิบัติ

2. ผลักดันระบบงบประมาณ และการพัฒนาสมรรถภาพบุคลากรให้สอดคล้องกับแนวทางที่กำหนด

3. ส่งเสริมการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับแผนที่กำหนดไว้ และนำไปสู่การพิจารณาการสนับสนุน ทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. สร้างกลไกประสานงานภายในกับหน่วยงานให้ขับเคลื่อนโครงการ/กิจกรรมให้มีความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง และมีการแลกเปลี่ยนข้อมูล จัดเก็บ เผยแพร่ และถ่ายทอดความรู้ซึ่งกันและกันโดยอาศัยเทคโนโลยี

5. ติดตาม ตรวจสอบผลที่ได้รับจากการดาเนินงานโครงการ/กิจกรรมของหน่วยงานว่าสามารถตอบสนองต่อวัตถุประสงค์ของแผนการพัฒนาบุคลากรประจาปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 รวมทั้งสามารถประเมินผลได้อย่างเป็นรูปธรรม

4.2 การติดตามและประเมินผลแผนการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

การติดตามประเมินผลเป็นเครื่องมือสำคัญที่จะสนับสนุนให้การดำเนินงานของคณะครุศาสตร์และการพัฒนามนุษย์ บรรลุเป้าประสงค์ตามที่กำหนดไว้ในแผนการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 เพื่อให้ผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติงานทราบถึงความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการดำเนินงาน และนำไปสู่การปรับเปลี่ยนแนวทางการดำเนินงานเพื่อแก้ไขปัญหาอุปสรรคให้เหมาะสมเท่าทันสถานการณ์ และสามารถบรรลุผลสำเร็จตาม เป้าหมายได้ โดยจัดทำระบบการติดตามและประเมินผล ดังนี้

1. พัฒนาองค์ความรู้และเสริมสร้างความเข้าใจเรื่องการติดตามประเมินผลและกาหนดตัวชี้วัดแก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างทักษะในการติดตามประเมินผลและสามารถนามาใช้ประโยชน์ร่วมกันอย่างเป็นรูปธรรม

2. พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานตามแผนการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2569 อย่างต่อเนื่อง

3. กำหนดให้มีการติดตามความก้าวหน้าของแผนการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 ทุกไตรมาสพร้อมให้ผู้รับผิดชอบในแต่ละโครงการ/กิจกรรมทาการวิเคราะห์ผลการดำเนินงาน เพื่อนำไปสู่การตัดสินใจของผู้บริหาร