



แผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร

พ.ศ. 2560– 2564

(ฉบับทบทวน พ.ศ. 2563)



คณะวิทยาศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง

คำนำ

แผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร คณะวิทยาศาสตร์ ประจำปี พ.ศ. 2560 – 2564 (ทบทวน 2563) ฉบับนี้ จัดทำขึ้นภายใต้กรอบ แผนพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏรำปาง ระยะ 10 ปี พ.ศ.2560-2569 นี้ เป็นแผนพัฒนามหาวิทยาลัยระยะ 10 ปี ฉบับที่ 2 ต่อเนื่องจากแผนพัฒนามหาวิทยาลัยระยะ 10 ปี พ.ศ.2550-2560 โดยการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับ มีการทบทวนผลการดำเนินงานในรอบปีที่ผ่านมา ตามผลการประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน และดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการเพื่อปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงาน ตามข้อเสนอแนะของกรรมการประเมินคุณภาพ และข้อเสนอแนะของคณะกรรมการประจำคณะ มีการกำหนดตัวบ่งชี้ (KPI) และเป้าหมาย (target) ของแต่ละตัวบ่งชี้ เพื่อวัดความสำเร็จของการดำเนินงาน มีโครงการ/กิจกรรม ที่สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์

คณะผู้จัดทำหวังเป็นอย่างยิ่งว่า แผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร คณะวิทยาศาสตร์ ประจำปี พ.ศ. 2560 –2564 (ทบทวน 2563) จะเป็นแผนกำกับทิศทางการพัฒนาการดำเนินงาน ของคณะวิทยาศาสตร์ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บรรลุผลสำเร็จตามพันธกิจและวิสัยทัศน์ของคณะวิทยาศาสตร์ต่อไป

ผู้ช่วยศาสตราจารย์สมศักดิ์ ศรีสุวรรณ
คณบดีคณะวิทยาศาสตร์

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
คำนำ	
สารบัญ	
บทที่ 1 บทนำ	1
1. ประวัติและความเป็นมาของคณะวิทยาศาสตร์	1
2. ปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ	3
3. ค่านิยมองค์กร (Core Values)	3
4. นโยบาย	4
4. โครงสร้างส่วนราชการคณะวิทยาศาสตร์	6
5. โครงสร้างการบริหารจัดการ	7
บทที่ 2 ข้อมูลและสถิติบุคลากร	8
1. ข้อมูลพื้นฐานของบุคลากร	8
2. สถิติจำนวนบุคลากร	9
บทที่ 3 แผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์	11
1. เหตุผลและความจำเป็น	11
2. เป้าหมาย	11
3. วัตถุประสงค์	11
4. ประโยชน์	12
5. ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด เป้าหมาย และกลยุทธ์	13
6. แผนพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ	14
7. แนวทางการพัฒนาบุคลากร	15
บทที่ 4 การติดตามประเมินผล	16
1. การติดตามประเมินผล	16
2. แผนการดำเนินงาน	17
ภาคผนวก	
ก. มาตรฐานการกำหนดตำแหน่ง	

1. ประวัติและความเป็นมาของคณะวิทยาศาสตร์

คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง ได้เริ่มก่อตั้งจากหมวดวิชาวิทยาศาสตร์ ในปี พ.ศ. 2516 มีประวัติและความเป็นมาดังนี้

ปี พ.ศ. 2516 วิทยาลัยครูลำปาง เปิดสอนระดับ ประกาศนียบัตรวิชาชีพการศึกษาชั้นสูง (ป.กศ.สูง) โดยนำวิชาทางวิทยาศาสตร์ เช่น คณิตศาสตร์ เคมี ชีววิทยา และฟิสิกส์ เป็นต้น มารวมกัน มีฐานะเป็นหมวดวิชาวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยครูลำปาง

ปี พ.ศ. 2518 พระราชบัญญัติวิทยาลัยครู พ.ศ. 2518 กำหนดให้วิทยาลัยครูเปิดสอนในระดับปริญญาตรีได้ วิทยาลัยครูลำปางได้เปิดสอนสาขาวิชาการศึกษ ทำให้อำนาจรายวิชาวิทยาศาสตร์เพิ่มมากขึ้น

ปี พ.ศ. 2519 หมวดวิชาวิทยาศาสตร์จึงเปลี่ยนชื่อเป็น คณะวิชาวิทยาศาสตร์

ปี พ.ศ. 2527 พระราชบัญญัติวิทยาลัยครู พ.ศ. 2527 กำหนดให้วิทยาลัยครูเปิดสอนในระดับปริญญาตรีสาขาวิชาอื่นได้

ปี พ.ศ. 2528 คณะวิชาวิทยาศาสตร์ได้เปิดสอน หลักสูตรอนุปริญญาวิทยาศาสตร์ (อ.วท.) วิชาเอกคอมพิวเตอร์ และหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.) วิชาเอกคอมพิวเตอร์ศึกษา 2 ปี

ปี พ.ศ. 2535 คณะวิชาวิทยาศาสตร์ได้เปิดสอนในหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.) วิชาเอกคอมพิวเตอร์ศึกษา 4 ปี และหลักสูตรวิทยาศาสตร์บัณฑิต (วท.บ.) วิชาเอกวิทยาการคอมพิวเตอร์

ปี พ.ศ. 2535 พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯพระราชทานนาม วิทยาลัยครู เป็น สถาบันราชภัฏ

ปี พ.ศ. 2538 ประกาศใช้พระราชบัญญัติสถาบันราชภัฏ พ.ศ. 2538 คณะวิชาวิทยาศาสตร์ได้เปลี่ยนชื่อเป็น คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และได้มีการพัฒนาหลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิตหลายโปรแกรมวิชา และมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

ปี พ.ศ. 2546 เปิดสอนโปรแกรมวิชาชีววิทยาประยุกต์ โปรแกรมวิชาเคมีประยุกต์ และโปรแกรมวิชาวิทยาศาสตร์สิ่งแวดล้อม

ปี พ.ศ. 2547 สถาบันราชภัฏลำปางได้ก้าวสู่การเปลี่ยนแปลง พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช ได้ทรงลงพระปรมาภิไธยในพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 และได้ประกาศในพระราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ 14 มิถุนายน พ.ศ. 2547 มีผลให้สถาบันราชภัฏลำปางเปลี่ยนสถานะเป็นมหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี จึงเปลี่ยนชื่อเป็น คณะวิทยาศาสตร์

ปี พ.ศ. 2547 เปิดสอนระดับปริญญาโท สาขาวิชาวิทยาศาสตรศึกษา (ภาคพิเศษ)

ปี พ.ศ. 2548 เปิดสอนระดับปริญญาตรี สาขาวิชาสาธารณสุขศาสตรชุมชน (ภาคพิเศษ)

ปี พ.ศ. 2549 เปิดสอนสาขาวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศ

ปี พ.ศ. 2550 เปิดสอนระดับปริญญาโท สาขาวิชาวิทยาศาสตร์ศึกษา (เคมี) ตามโครงการการดำเนินงานศูนย์ความเป็นเลิศนวัตกรรมทางเคมี หรือ Center of Excellence for Innovation in Chemistry, PERCH-CIC

ปี พ.ศ. 2558 เปิดสอนระดับปริญญาโท สาขาวิชาเคมี (วท.ม.) ตามโครงการการดำเนินงานศูนย์ความเป็นเลิศนวัตกรรมทางเคมี หรือ Center of Excellence for Innovation in Chemistry, PERCH-CIC

ปัจจุบัน (ปีการศึกษา 2563) คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำปาง ได้จัดการเรียนการสอนทั้งระดับปริญญาตรีและปริญญาโท มีสาขาวิชาที่เปิดสอนอยู่ทั้งสิ้น 10 สาขาวิชา ได้แก่ ระดับปริญญาโท สาขาวิชาเคมีประยุกต์ (วท.ม.) ระดับปริญญาตรี สาขาวิทยาศาสตร์ทั่วไป (ค.บ.) สาขาวิชาเคมี (ค.บ.) สาขาวิชา ชีววิทยา (ค.บ.) สาขาวิชาฟิสิกส์ (ค.บ.) สาขาวิชาคณิตศาสตร์(ค.บ.) สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สิ่งแวดล้อม (วท.บ.) สาขาวิชาวิทยาการคอมพิวเตอร์(วท.บ.) สาขาวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศ (วท.บ.) และมีการพัฒนาหลักสูตรใหม่ สาขาวิชาสาธารณสุขชุมชน (ส.บ.) มีนักศึกษาที่กำลังศึกษาอยู่จำนวน 1,004 คน มีคณาจารย์ 65 คน และบุคลากรสายสนับสนุน 13 คน นอกจากนี้คณะวิทยาศาสตร์ยังได้ทำหน้าที่บริการวิชาการให้แก่สังคม ทั้งภายในจังหวัดลำปางและจังหวัดใกล้เคียง เป็นเครือข่ายการบริการวิชาการกับหน่วยงานต่าง ๆ เช่น กรมวิทยาศาสตร์บริการ กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี องค์การพิพิธภัณฑ์วิทยาศาสตร์แห่งชาติ(อพวช.) และสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.) เป็นต้น

ตำแหน่งบริหารสูงสุดตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันมีดังนี้

1.	อาจารย์จันทร์เพ็ญ ช่างฉ่า	หัวหน้าหมวดวิชา	พ.ศ. 2516 – 2517
2.	อาจารย์ชัยฤทธิ์ โพธิสุข	หัวหน้าหมวดวิชา	พ.ศ. 2517 - 2518
3.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุรินทร์ เขียรถาวร	หัวหน้าคณะวิชา	พ.ศ. 2519 – 2520
4.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ธีรยุทธ แสงรัตน์	หัวหน้าคณะวิชา	พ.ศ. 2521 – 2527
5.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุทธินันท์ ทรงขำ	หัวหน้าคณะวิชา	พ.ศ. 2527 – 2530
6.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไกรสร คำมา	หัวหน้าคณะวิชา	พ.ศ. 2530 – 2531
7.	รองศาสตราจารย์ วันชัย ผู้ภักดี	หัวหน้าคณะวิชา	พ.ศ. 2531 – 2534
8.	รองศาสตราจารย์บุญชิต เนติศักดิ์	หัวหน้าคณะวิชา	พ.ศ. 2534 – 2536
		คณบดี	พ.ศ. 2536 – 2538
9.	อาจารย์ ดร.สุเทพ ทองคำ	คณบดี	พ.ศ. 2538 – 2542
10.	อาจารย์บุญกล้า พรหมบุรี	คณบดี	พ.ศ. 2542 – 2546
11.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิลาศ พุ่มพิมล	คณบดี	พ.ศ. 2546 – 2552
12.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ปรีชา โพธิ์แพง	คณบดี	พ.ศ. 2552 – 2560
13.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์สมศักดิ์ ศรีสวการย์	คณบดี	พ.ศ. 2560 – ปัจจุบัน

2. ปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ

ปรัชญา

วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เพื่อการพัฒนาท้องถิ่น

วิสัยทัศน์

เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่มุ่งผลิตบัณฑิตสู่ความเป็นเลิศ มีคุณภาพและคุณธรรม สร้างงานวิจัย และบริการวิชาการด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เพื่อการพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน

พันธกิจ

- 1) ผลิตบัณฑิตทางวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และวิทยาศาสตร์สุขภาพ มีความรู้ ทักษะ และคุณธรรม
- 2) ผลิตครูมืออาชีพ พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
- 3) สร้างงานวิจัยและผลงานทางวิชาการที่มีคุณภาพ
- 4) บริการทางวิชาการเพื่อเสริมสร้างชุมชน
- 5) ส่งเสริมทำนุบำรุงศิลปและวัฒนธรรม
- 6) พัฒนาระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล

ภารกิจหลัก

ภารกิจหลักของคณะวิทยาศาสตร์ที่ต้องปฏิบัติ ได้แก่

- 1) จัดการศึกษาด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เพื่อสนองความต้องการในการพัฒนาท้องถิ่นและประเทศ
- 2) วิจัยและผลิตผลงานทางวิชาการ เพื่อสนับสนุนการพัฒนาการเรียนการสอน ตอบสนองความต้องการของท้องถิ่นและสังคม รวมถึงการนำไปใช้ประโยชน์
- 3) ให้บริการทางวิชาการแก่สังคมตามความต้องการของชุมชน ภาครัฐ และเอกชน เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน
- 4) ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม เพื่อสร้างเสริมจิตสำนึกในความเป็นไทย ส่งเสริมให้บุคลากรและนักศึกษาได้นำศิลปวัฒนธรรมสู่การปฏิบัติ
- 5) พัฒนาระบบการบริหารจัดการ เพื่อให้องค์กรมีประสิทธิภาพ
- 6) พัฒนาระบบการประกันคุณภาพการศึกษา เพื่อสร้างความมั่นใจให้กับสาธารณชน เพิ่มผลผลิตทางการศึกษาที่มีคุณภาพ

3. ค่านิยมองค์กร (Core Values)

“SCILPRU”

S = Social responsibility: รับผิดชอบต่อสังคมมุ่งประโยชน์ส่วนรวม

C = Collaboration: ทำงานเป็นทีม

I = Integrity: ยึดมั่นในศีลธรรม

L = Like to learn: สนใจใฝ่เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

P = Perseverance: มานะ มุ่งมั่น ไม่ย่อท้อ

R = Resourceful: ใช้ปัญญาอย่างสร้างสรรค์

U =Unity: ผสานใจเป็นหนึ่ง

4. นโยบาย

4.1 นโยบายด้านการผลิตบัณฑิตและการจัดการเรียนการสอน

ส่งเสริมความเป็นเลิศทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ให้สามารถแข่งขันได้ โดยนำกระบวนการประกันคุณภาพการศึกษาเป็นกลไกในการบริหารจัดการที่เอื้อประโยชน์ต่อการพัฒนาระบบและกลไกการจัดการเรียนการสอนให้เป็นไปตามแนวทางที่กำหนดในพระราชบัญญัติการศึกษา พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีการจัดรูปแบบการจัดการเรียนการสอนที่เหมาะสม มีการส่งเสริมทักษะการเรียนรู้ด้วยตนเอง มีการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง ทั้งในห้องเรียนและนอกห้องเรียน หรือจากการวิจัย มีการเรียนรู้ประสบการณ์จริงจากผู้มีประสบการณ์หรือจากหน่วยงานหรือชุมชนภายนอก มีการจัดการเรียนรู้ที่พัฒนาจากการวิจัยหรือจากกระบวนการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน มีการประเมินความพึงพอใจผู้เรียนต่อคุณภาพการจัดการเรียนการสอนและสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ และมีการพัฒนาหรือปรับปรุงการจัดการเรียนการสอน กลยุทธ์การสอนอย่างต่อเนื่อง

4.2 นโยบายด้านการพัฒนาคุณลักษณะของบัณฑิตที่พึงประสงค์

ส่งเสริมและสนับสนุนรูปแบบการจัดกิจกรรมเพื่อการพัฒนาคุณลักษณะของบัณฑิต โดยนำกระบวนการประกันคุณภาพการศึกษาเป็นกลไกในการพัฒนาคุณลักษณะของบัณฑิตที่พึงประสงค์ เพื่อให้ความรู้ สร้างเสริมประสบการณ์จริง การใช้สื่อเทคโนโลยีที่ทันสมัย รวมทั้งการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม เพื่อพัฒนาให้บัณฑิตมีคุณลักษณะตามความต้องการของผู้ใช้บัณฑิต

4.3 นโยบายด้านกิจกรรมการพัฒนานักศึกษา

ส่งเสริมและสนับสนุนให้นักศึกษาและศิษย์เก่าได้รับข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ในด้านต่าง ๆ อย่างกว้างขวาง โดยนำกระบวนการการประกันคุณภาพการศึกษาเป็นกลไกการจัดกิจกรรมพัฒนานักศึกษา เพื่อส่งเสริมให้นักศึกษาได้พัฒนาทั้งร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา ตลอดจนเป็นผู้มีคุณธรรมจริยธรรม มีความรู้ มีทักษะทางปัญญา ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ รวมทั้งทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสารและการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อเป็นแนวทางในการประกอบอาชีพและการศึกษาต่อ

4.4 นโยบายด้านการวิจัยและงานสร้างสรรค์

ส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากร เจ้าหน้าที่ และนักศึกษาภายในองค์กร ได้มีการดำเนินงานและพัฒนา งานวิจัยและงานสร้างสรรค์อย่างต่อเนื่อง โดยนำกระบวนการการประกันคุณภาพการศึกษาเป็นกลไกในการพัฒนางานวิจัยและงานสร้างสรรค์ เพื่อพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ การประสานประโยชน์จาก ภูมิปัญญาไทยและสากล และนำสู่การพัฒนาท้องถิ่นที่ยั่งยืน ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากร และนักศึกษาได้รับทุนวิจัยจากแหล่ง ทุนวิจัยภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย มีการสร้างเครือข่ายงานวิจัยกับหน่วยงานอื่น ๆ ส่งเสริมสนับสนุนให้ ผลงานวิจัยและงานสร้างสรรค์ได้นำเสนอในการประชุมวิชาการและเผยแพร่ในวารสารระดับชาติและนานาชาติ

4.5 นโยบายด้านการบริการวิชาการสู่สังคม

ส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากร เจ้าหน้าที่ และนักศึกษาภายในองค์กร ได้มีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรม การบริการทางวิชาการแก่ชุมชน สังคม และประเทศชาติในรูปแบบต่าง ๆ ตามความถนัด ความเชี่ยวชาญ ของบุคลากร และนักศึกษา รวมทั้งการใช้ประโยชน์ในทรัพยากรร่วมกัน เพื่อตอบสนองความต้องการของ ชุมชน และสังคม โดยนำกระบวนการการประกันคุณภาพการศึกษาเป็นกลไกในการบริการทางวิชาการแก่ สังคม

4.6 นโยบายด้านการทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม

ส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากร เจ้าหน้าที่ และนักศึกษาภายในองค์กร เห็นคุณค่า และมีทัศนคติที่ดีใน การทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม โดยนำกระบวนการการประกันคุณภาพการศึกษาเป็นกลไกในการทำ นุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม ทั้งนี้ให้ถือเป็นภารกิจสำคัญประการหนึ่งขององค์กรในการจัดกิจกรรมที่ฟื้นฟู อนุรักษ์ สืบสาน พัฒนาและเผยแพร่ศิลปะและวัฒนธรรม สร้างสรรค์ ส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่นให้เป็นรากฐาน การพัฒนาองค์ความรู้ที่ดี

4.7 นโยบายด้านการบริหารจัดการ

มีการจัดระบบการบริหารจัดการที่ดีด้วยหลักธรรมาภิบาล มีคณะกรรมการควบคุมดูแลการทำงานของ องค์กรมีประสิทธิภาพ โดยนำกระบวนการการประกันคุณภาพการศึกษาเป็นกลไกในการบริหารจัดการ เพื่อให้ การบริหารจัดการด้านต่าง ๆ มีคุณภาพ เช่น ด้านทรัพยากรบุคคล ระบบฐานข้อมูล การบริหารความเสี่ยง การ บริหารการเปลี่ยนแปลง การบริหารทรัพยากรอื่น ๆ ที่อยู่ในความรับผิดชอบ เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตาม เป้าหมายที่กำหนด โดยการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกคน

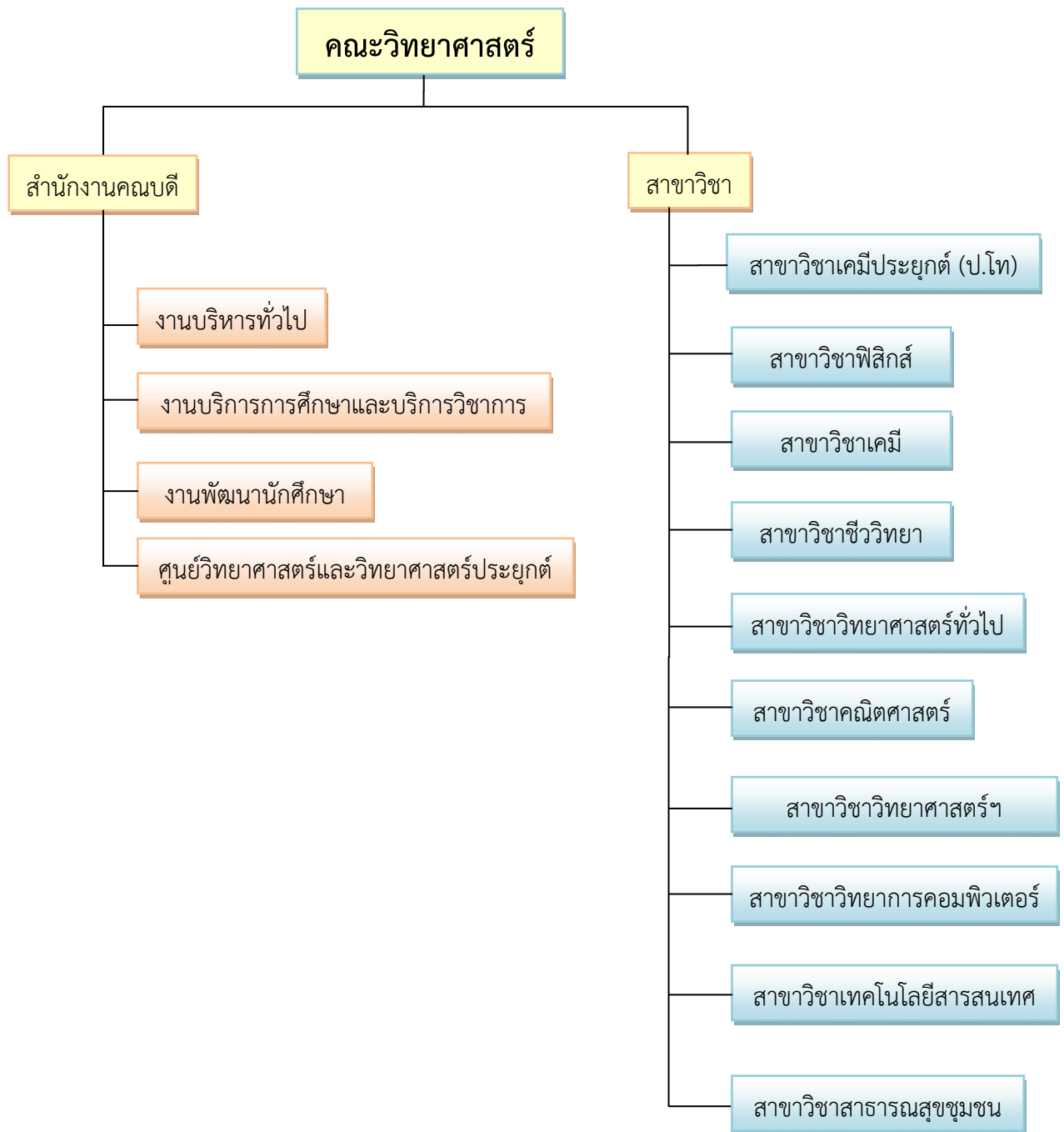
4.8 นโยบายด้านการเงินและงบประมาณ

จัดสรรงบประมาณอย่างมีระบบ สรรหารายได้นอกเหนือจากเงินงบประมาณ โดยนำกระบวนการการ ประกันคุณภาพการศึกษาเป็นกลไกในการบริหารจัดการด้านการเงินและงบประมาณ สามารถตรวจสอบได้ยึด หลักประหยัด มีการติดตาม ประเมินผล และรายงานการใช้จ่าย

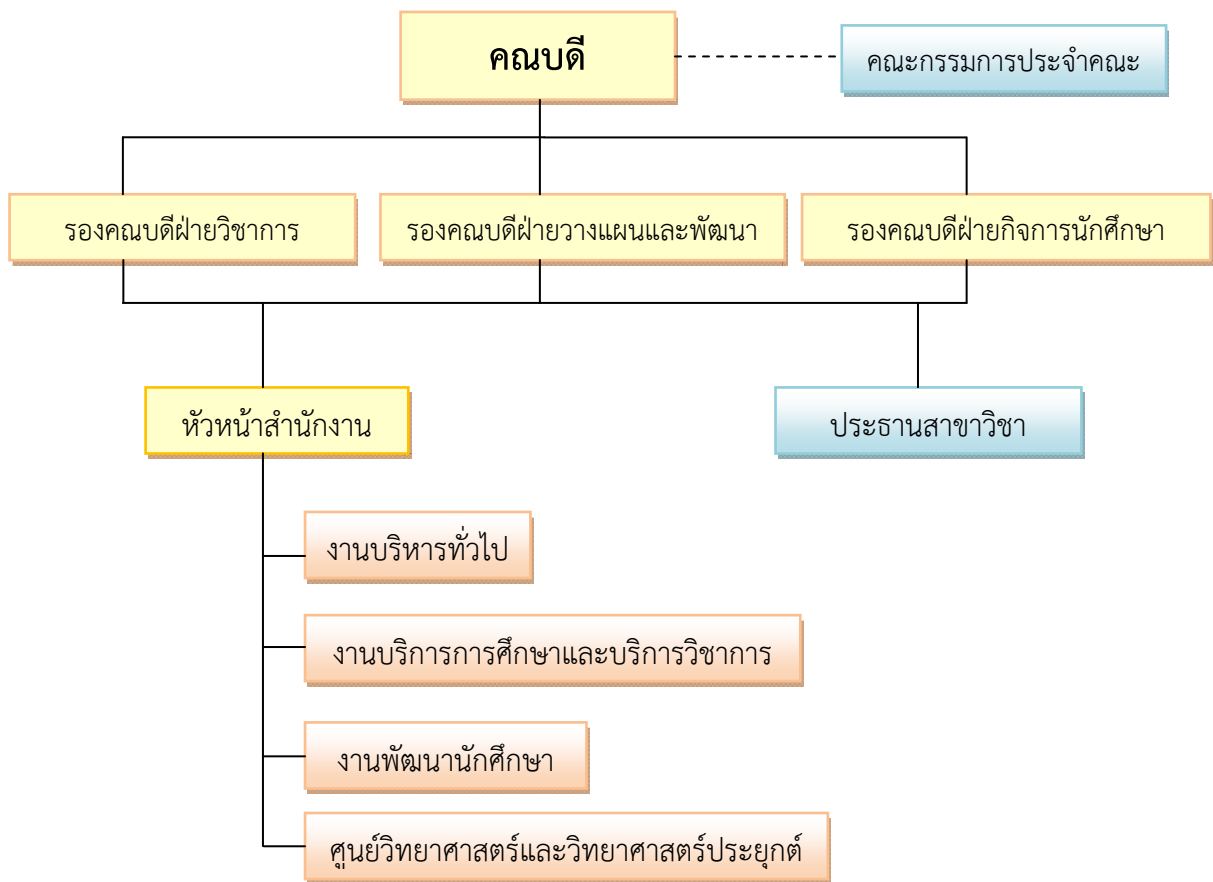
4.9 นโยบายด้านการประกันคุณภาพ

ส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรและนักศึกษาภายในองค์กร ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนา คุณภาพขององค์กร โดยนำระบบกลไกการประกันคุณภาพการศึกษาเข้ามาใช้ในการบริหารจัดการให้ ครอบคลุมทั้งปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ผลผลิต ผลลัพธ์ และผลกระทบที่เกิดขึ้น มีการรายงานผล ต่อ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องและเปิดเผยต่อสาธารณชน มีการประเมินและปรับปรุงคุณภาพอย่างต่อเนื่อง

5. โครงสร้างส่วนราชการคณะวิทยาศาสตร์



6. โครงสร้างการบริหารจัดการ



7. ข้อมูลพื้นฐานของบุคลากร

7.1 จำนวนบุคลากร จำแนกตามประเภทบุคลากร

ประเภท	ปี พ.ศ.									
	2559		2560		2561		2562		2563	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
สายวิชาการ	66	76.74	67	77.91	66	76.74	66	80.00	65	83.33
- ข้าราชการ	22	33.33	21	31.34	20	30.30	20	30.30	19	29.23
- พนักงานมหาวิทยาลัย	44	66.67	46	68.66	46	69.70	46	69.70	46	70.77
สายสนับสนุน	20	23.26	19	22.09	19	23.26	14	20.00	13	16.67
- ข้าราชการ	2	10	2	10.53	2	10	2	14.29	1	7.69
- ลูกจ้างประจำ	1	5	1	5.26	1	5	1	7.14	1	7.69
- พนักงานราชการ	1	5	1	5.26					1	7.69
- พนักงานมหาวิทยาลัย	16	80	15	78.95	15	80	10	71.43	10	76.93
รวม	86	100	86	100	85	100	80	100	78	100

7.2 บุคลากรสายผู้สอน จำแนกตามวุฒิการศึกษา

วุฒิการศึกษา	ปี 2559		ปี 2560		ปี 2561		ปี 2562		ปี 2563	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
-ปริญญาตรี	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
-ปริญญาโท	49	74.24	47	70.15	44	66.67	44	66.67	38	58.46
-ปริญญาเอก	17	25.76	20	29.85	22	33.33	22	33.33	27	41.54
รวม	66	100	67	100	66	100	66	100	65	100

7.3 บุคลากรสายผู้สอน จำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการ

ตำแหน่งวิชาการ	ปี 2559		ปี 2559		ปี 2560		ปี 2561		ปี 2563	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ศาสตราจารย์	-	-	1	1.49	-	-	-	-	-	-
รองศาสตราจารย์	5	7.58	4	5.97	4	6.06	5	7.58	6	9.23
ผู้ช่วยศาสตราจารย์	10	15.15	12	17.91					24	36.92
อาจารย์	51	77.27	50	74.67	49	74.24	45	68.18	35	53.85
รวม	66	100	67	100	66	100	66	100	65	100

8. ข้อมูลพื้นฐานด้านงบประมาณ

8.1 ข้อมูลการเปรียบเทียบงบประมาณที่ได้รับการจัดสรร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2560 -2564
จำแนกตามประเภท

ปีงบประมาณ	งบแผ่นดิน		งบเงินรายได้		รวม	
	บาท	เพิ่ม/ลด (%)	บาท	เพิ่ม/ลด (%)	บาท	เพิ่ม/ลด (%)
2560	11,839,500	-1,348,500 (-10.23%)	2,297,700	-2,674,500 (-53.79%)	14,137,200	-4,023,000 (-22.15%)
2561	9,835,850	-2,003,650 (-16.94%)	2,210,800	-86,900 (-3.76%)	12,046,650	-2,090,550 (-14.9%)
2562	13,542,000	+3,706,150 (+27.37%)	1,072,100	-1,138,700 (-51.51%)	14,614,100	+2,567,450 (+17.57%)
2563	7,805,700	-5,736,300 (- 42.36%)	2,477,900	1,405,800 (+9.62%)	10,283,600	-4,330,500 (-29.63%)
2564	4,353,400	-3,452,300 (-79.30%)	1,949,200	-528,700 (-27.12%)	6,302,600	-3,981,000 (-63.16%)

8.2 ข้อมูลการเปรียบเทียบงบประมาณที่ได้รับการจัดสรร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2560-2564
จำแนกตามหมวดเงิน

ปีงบประมาณ	งบดำเนินการ (บาท)	งบลงทุน (บาท)	งบอุดหนุน (บาท)	งบอื่นๆ (บาท)	รวม(บาท)
2559	6,818,100 (37.54%)	7,159,700 (39.43%)	4,182,400 (23.03%)	-	18,160,200
2560	6,055,100 (42.83%)	5,762,200 (40.76%)	2,319,900 (16.41%)		14,137,200
2561	3,846,528 (31.93%)	4,456,372 (36.99%)	1,557,150 (12.93%)	2,186,600 (18.15%)	12,046,650
2562	3,369,600 (23.06%)	2,933,800 (20.08%)	2,002,000 (13.70%)	6,308,700 (43.17%)	14,614,100
2563	4,291,700 (41.73%)	2,921,400 (28.41%)	2,995,000 (29.12%)	75,500 (0.73%)	10,283,600
2564	1,820,800 (28.89%)	-	4,481,800 (71.11%)		6,302,600

ข้อมูลและสถิติบุคลากร

1. ข้อมูลพื้นฐานของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์

1.1 จำนวนบุคลากร จำแนกตามประเภทบุคลากร

ประเภท	ปี พ.ศ.									
	2559		2560		2561		2562		2563	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
สายวิชาการ	66	76.74	67	77.91	66	76.74	66	80.00	65	83.33
- ข้าราชการ	22	33.33	21	31.34	20	30.30	20	30.30	19	29.23
- พนักงานมหาวิทยาลัย	44	66.67	46	68.66	46	69.70	46	69.70	46	70.77
สายสนับสนุน	20	23.26	19	22.09	19	23.26	14	20.00	13	16.67
- ข้าราชการ	2	10	2	10.53	2	10	2	14.29	1	7.69
- ลูกจ้างประจำ	1	5	1	5.26	1	5	1	7.14	1	7.69
- พนักงานราชการ	1	5	1	5.26					1	7.69
- พนักงานมหาวิทยาลัย	16	80	15	78.95	15	80	10	71.43	10	76.93
รวม	86	100	86	100	85	100	80	100	78	100

1.2 บุคลากรสายผู้สอน จำแนกตามวุฒิการศึกษา

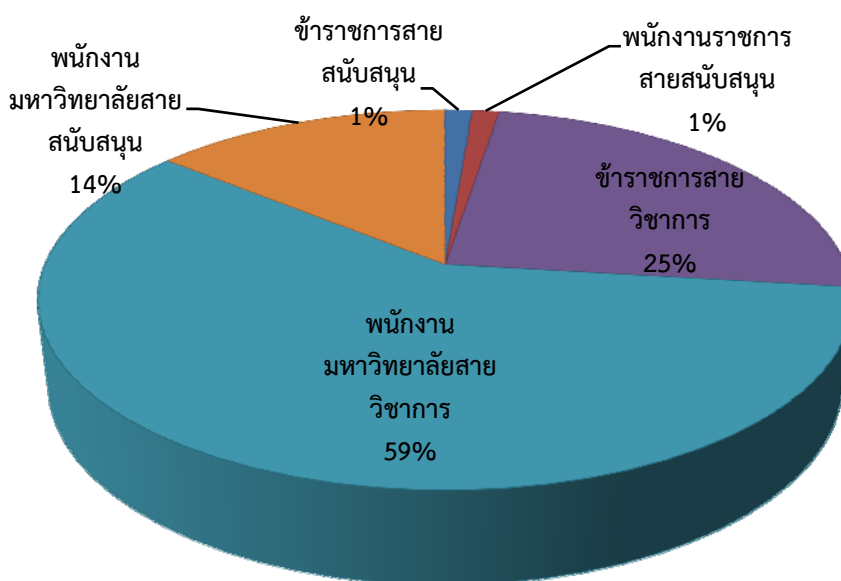
วุฒิการศึกษา	ปี 2559		ปี 2560		ปี 2561		ปี 2562		ปี 2563	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
-ปริญญาตรี	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
-ปริญญาโท	49	74.24	47	70.15	44	66.67	44	66.67	38	58.46
-ปริญญาเอก	17	25.76	20	29.85	22	33.33	22	33.33	27	41.54
รวม	66	100	67	100	66	100	66	100	65	100

1.3 บุคลากรสายผู้สอน จำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการ

ตำแหน่งวิชาการ	ปี 2559		ปี 2560		ปี 2561		ปี 2562		ปี 2563	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ศาสตราจารย์	-	-	1	1.49	-	-	-	-	-	-
รองศาสตราจารย์	5	7.58	4	5.97	4	6.06	5	7.58	6	9.23
ผู้ช่วยศาสตราจารย์	10	15.15	12	17.91	13	19.7	16	24.24	24	36.92
อาจารย์	51	77.27	50	74.67	49	74.24	45	68.18	35	53.85
รวม	66	100	67	100	66	100	66	100	65	100

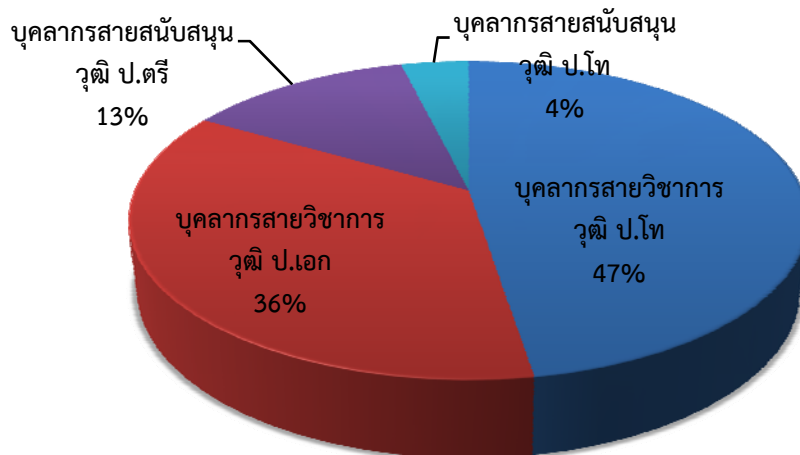
2. สถิติจำนวนบุคลากร ในปีพ.ศ.2563

สายวิชาการ			สายสนับสนุน				รวม
ข้าราชการ	พนักงานราชการ	พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ	ข้าราชการ	พนักงานราชการ	พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน	ลูกจ้างประจำ	
19	-	46	1	1	11	-	78



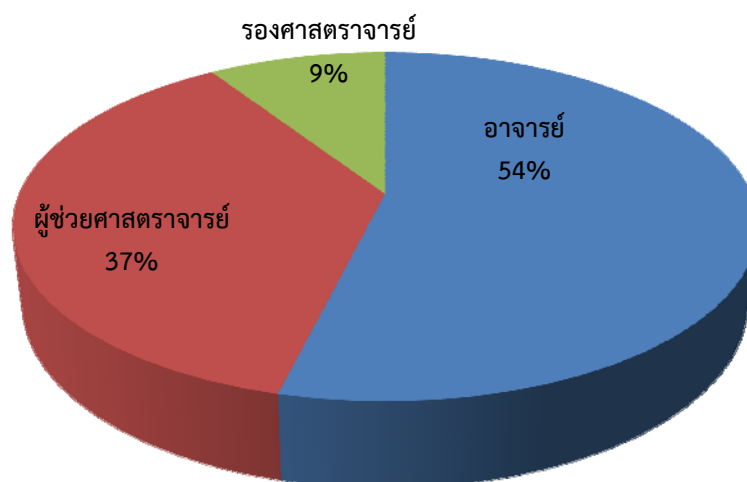
3. สถิติจำนวนบุคลากร จำแนกตามวุฒิการศึกษา

สายวิชาการ				สายสนับสนุน				รวม
ต่ำกว่า ป.ตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก	ต่ำกว่า ป.ตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก	
-	-	37	28	-	10	3	-	78



4. สถิติบุคลากรสายวิชาการ จำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการ

ตำแหน่ง				รวม
อาจารย์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	รองศาสตราจารย์	ศาสตราจารย์	
35	24	6	-	65



แผนพัฒนาตนเอง (Individual Development Plan)

3.1 เหตุผลและความจำเป็น

ตามทิศทางการพัฒนาบุคลากรของคณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี มุ่งการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร โดยใช้เครื่องมือบริหารจัดการยุคใหม่ การจัดการทรัพยากรที่มีอยู่จำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด และใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารจัดการ ประกอบการประเมินสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กร เพื่อให้ทราบสถานะที่แท้จริง เป้าหมาย และยุทธศาสตร์โดยขององค์กรที่สอดคล้องและมีความเป็นไปได้ที่จะบรรลุผลตามต้องการ ซึ่งในส่วนของการบริหารงานบุคคล พบว่า สิ่งที่ต้องเร่งดำเนินการ ได้แก่ บุคลากรขาดทักษะทางภาษาอังกฤษ สัดส่วนของอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการ และวุฒิปริญญาเอกมีจำนวนต่ำกว่าเกณฑ์ และอาจารย์มีการผลิตผลงานทางวิชาการเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการยังไม่เป็นไปตามเกณฑ์ ตามที่สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษากำหนด การพัฒนาองค์ความรู้และศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่จำเป็นในแต่ละตำแหน่งงาน รวมทั้งการส่งเสริมขวัญและกำลังใจแก่บุคลากร โดยนำแนวคิดเรื่องระบบสมรรถนะ (Competency System) เป็นเครื่องมือแปลงกลยุทธ์ของคณะไปสู่การปฏิบัติและมีการติดตามประเมินผล เพื่อสามารถบ่งชี้ความสามารถ ความล้มเหลว และปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงานตามแผน

ดังนั้น เพื่อให้การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2560–2564) บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จากการวิเคราะห์สถานการณ์ด้านบุคลากรของคณะ พบว่า อาจารย์มีการผลิตผลงานทางวิชาการเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการยังไม่เป็นไปตามเกณฑ์ และบุคลากรสายสนับสนุนมีจำกัด งานมีความเฉพาะเจาะจง จึงไม่สามารถทำงานแทนกันได้ ดังนั้นคณะจึงได้กำหนดเป้าประสงค์ ตัวชี้วัด และค่าเป้าหมายและมาตรการวางแผนอัตรากำลังต่อไป

3.2 เป้าหมาย

3.2.1 เพื่อให้บุคลากรได้พัฒนาและเรียนรู้ทักษะใหม่ ๆ ในการปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3.2.2 เพื่อเตรียมความพร้อมของบุคลากร ให้มีสมรรถนะและศักยภาพในการทำงานในตำแหน่งงานที่คาดหวังจะได้รับการแต่งตั้งในอนาคต

3.3 วัตถุประสงค์

3.3.1 เพื่อจัดทำแผนการจัดหา และพัฒนาบุคลากรของคณะวิทยาศาสตร์ และใช้เป็นกรอบหรือแนวทางในการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพ

3.3.2 เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการพิจารณา ควบคุม กำกับ และจัดสรรอัตรากำลังให้หน่วยงานต่าง ๆ ภายในคณะให้เป็นไปตามเป้าหมายของแผนพัฒนาบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์

3.3.3 เพื่อใช้เป็นฐานข้อมูลสำหรับการวางแผนในการพัฒนากำลังคนในด้านการศึกษาต่อ วิจัย อบรม ดูงาน ฯลฯ

3.4 ประโยชน์ของ “แผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร”

- 3.4.1 ทำให้แต่ละคนมีแผนสำหรับพัฒนาตนเองจากข้อมูลที่เชื่อถือได้
- 3.4.2 ทำให้รู้สมรรถนะเด่น และสมรรถนะที่บกพร่องของตน
- 3.4.3 ทำให้การพัฒนาตนเองเกิดจากความต้องการและความพร้อมของผู้จัดทำ
- 3.4.4 ทำให้ได้แนวทางสำหรับการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของตนให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น
และมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ
- 3.4.5 ทำให้เกิดความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเองอย่างมีเป้าหมาย
- 3.4.6 ทำให้องค์กรสามารถพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากรได้อย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ
อย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ

3.5 ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด เป้าหมายตัวชี้วัด และกลยุทธ์

ประเด็นกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
ประเด็นกลยุทธ์ที่ 1 การผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพและตอบสนองกลุ่มผู้เรียนที่หลากหลาย	ตัวชี้วัดที่ 1 ร้อยละอาจารย์ที่ได้รับการพัฒนาด้านการเรียนการสอนให้มีคุณภาพ	ร้อยละ	80	รองคณบดีฝ่ายวิชาการ
ประเด็นกลยุทธ์ที่ 2 การวิจัยพัฒนาและแก้ปัญหาชุมชนท้องถิ่นอย่างมีคุณภาพ	ตัวชี้วัดที่ 1 ร้อยละอาจารย์ที่เป็นนักวิจัยเชิงพื้นที่มีอาชีพต่อจำนวนอาจารย์	ร้อยละ	60	รองคณบดีฝ่ายวิชาการ
ประเด็นกลยุทธ์ที่ 5 การบริหารและพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้	ตัวชี้วัดที่ 1 ร้อยละบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามแผน (IDP)	ร้อยละ	60	หัวหน้าสำนักงาน
	ตัวชี้วัดที่ 2 ร้อยละอาจารย์ประจำที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ	ร้อยละ	35	รองคณบดีฝ่ายวิชาการ
	ตัวชี้วัดที่ 3 ร้อยละอาจารย์ประจำที่มีวุฒิปริญญาเอก	ร้อยละ	50	รองคณบดีฝ่ายวิชาการ
	ตัวชี้วัดที่ 4 ร้อยละสายสนับสนุนที่ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นตามกรอบตำแหน่ง	ร้อยละ	50	หัวหน้าสำนักงาน
	ตัวชี้วัดที่ 5 ร้อยละอาจารย์ที่สอบทักษะภาษาอังกฤษตามมาตรฐาน	ร้อยละ	50	รองคณบดีฝ่ายวิชาการ
	ตัวชี้วัดที่ 6 จำนวนนวัตกรรม/ทรัพย์สินทางปัญญา	เรื่อง/ชิ้นต่อปี	1	รองคณบดีฝ่ายวิชาการ
	ตัวชี้วัดที่ 7 ร้อยละบุคลากรที่มีคุณลักษณะตามอัตลักษณ์ที่มหาวิทยาลัยกำหนด	ร้อยละ	90	คณบดี
	ตัวชี้วัดที่ 8 ร้อยละบุคลากรที่สร้างผลงานเป็นที่ยอมรับและมีชื่อเสียงในระดับชาติหรือนานาชาติที่ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ	ร้อยละ	3	คณบดี
	ตัวชี้วัดที่ 9 ร้อยละของหน่วยงานที่มีระดับความสำเร็จของการจัดการความรู้	ร้อยละ	90	คณบดี

แผนพัฒนาบุคลากรสายวิชาการด้านตำแหน่งทางวิชาการ ปี 2560 – 2564

จำนวนข้อมูลตำแหน่งทางวิชาการแต่ละประเภท																					
ปี 2560				ปี 2561				ปี 2562				ปี 2563				ปี 2564				ไม่ต้องการ	อยู่ระหว่างการตัดสินใจ
ผศ.	รศ.	ศ.	รวม	ผศ.	รศ.	ศ.	รวม	ผศ.	รศ.	ศ.	รวม	ผศ.	รศ.	ศ.	รวม	ผศ.	รศ.	ศ.	รวม		
-				5	1	-	6	3	1	-	4	6	2	-	8	6	1	-	7	-	-

แผนพัฒนาบุคลากรสายวิชาการด้านคุณวุฒิการศึกษาต่อปี 2560 – 2564

จำนวนข้อมูลตำแหน่งทางวิชาการแต่ละประเภท																					
ปี 2560				ปี 2561				ปี 2562				ปี 2563				ปี 2564				ไม่ต้องการ	อยู่ระหว่างการตัดสินใจ
ตรี	โท	เอก	รวม	ตรี	โท	เอก	รวม	ตรี	โท	เอก	รวม	ตรี	โท	เอก	รวม	ตรี	โท	เอก	รวม		
-	-	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-	-	-	2	2	-	-	-	-	-	-

แนวทางการพัฒนาบุคลากร

จากการวิเคราะห์วิสัยทัศน์ เป้าหมาย และสภาพแวดล้อมในการพัฒนาบุคลากรทั้งจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคในแต่ละด้านแล้ว ได้กำหนด ด แนวทางการพัฒนาบุคลากร โครงการ และกิจกรรมต่าง ๆ ต่อไปนี้

แนวทางที่ 1 การมอบหมายงาน วิเคราะห์สมรรถนะและความถนัดของบุคลากรเพื่อบริการมอบหมายงาน ให้เหมาะสมกับความถนัดและตรงกับภาระงานที่รับผิดชอบ

โครงการ/กิจกรรมที่จะดำเนินการ

โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ					ผู้รับผิดชอบ
	2560	2561	2562	2563	2564	
1. วิเคราะห์ศักยภาพบุคลากร เพื่อมอบหมายหน้าที่อย่างเหมาะสม	✓	✓	✓	✓	✓	บุคลากรทุกท่าน
2. จัดทำรายละเอียดงานในแต่ละตำแหน่ง (Job Description) ให้มีความชัดเจน	✓	✓	✓	✓	✓	หัวหน้าสำนักงาน

แนวทางที่ 2 การพัฒนาบุคลากร

1) กำหนดให้บุคลากรจัดทำแผนพัฒนาตนเอง (Individual Development Plan) และติดตามการดำเนินการตามแผนฯ เพื่อการพัฒนาตนเอง อย่างต่อเนื่อง

2) ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาคุณวุฒิ และตำแหน่งทางวิชาการ โดยกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน เป็นรายบุคคล

3) สำรวจความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานสำหรับบุคลากรในทุกตำแหน่ง แล้วดำเนินการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร ตามความเหมาะสม

โครงการ/กิจกรรมที่จะดำเนินการ

โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ					ผู้รับผิดชอบ
	2560	2561	2562	2563	2564	
1. จัดทำแผนพัฒนาตนเองสำหรับบุคลากรทุกคน	✓	✓	✓	✓	✓	คณะกรรมการ
2. สำรวจสมรรถนะที่ต้องการสำหรับบุคลากรในแต่ละตำแหน่ง เพื่อพัฒนาตามความเหมาะสม	✓	✓	✓	✓	✓	บุคลากรทุกท่าน
3. สนับสนุนการเข้าร่วมโครงการอบรม สัมมนา เพื่อพัฒนาทักษะ วิชาชีพแก่บุคลากรตามความต้องการ	✓	✓	✓	✓	✓	คณบดี/หัวหน้าสำนักงาน
4. จัดสรรงบประมาณและแสวงหาแหล่งทุนเพื่อสนับสนุนการศึกษาต่อ แก่บุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน	✓	✓	✓	✓	✓	คณบดี/หัวหน้าสำนักงาน
5. โครงการติดตามผลการน ำความรู้และทักษะที่ได้จากการพัฒนามาใช้ ในการจัดการสอน ตลอดจนปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง	✓	✓	✓	✓	✓	หัวหน้าสำนักงาน

การติดตามประเมินผลและการปรับแผนพัฒนาบุคลากร

4.1 การติดตาม ประเมินผลการดำเนินงานตามโครงการ

คณะวิทยาศาสตร์ดำเนินการกำกับติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร ปี ละ 1 ครั้ง รายงานผลการดำเนินงานดังกล่าว ให้คณะกรรมการบริหารคณะทราบ และนำผลการประเมินไป ปรับปรุงแผนพัฒนาบุคลากรในปีต่อไป

กิจกรรมและเป้าหมาย

- แบบสอบถามการติดตามและประเมินผลโครงการ
- แบบรายงานผลการดำเนินงานของส่วนงาน
- สรุปรายงานการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากร ระยะ 5 ปี
- การนำเสนอต่อคณบดี
- การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ไปยังทุกหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง
- การประชุมเพื่อระดมความคิดจากคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ของคณะ

วิทยาศาสตร์ เพื่อนำผลการประเมินมาปรับแผนพัฒนาบุคลากรในปี ต่อไป

ระยะเวลาการดำเนินการ

ระยะเวลา 5 ปี (พ.ศ. 2560 ถึง พ.ศ. 2564)

4.2 แผนการดำเนินงาน

กิจกรรม	ระยะเวลาการดำเนินงาน				
	2560	2561	2562	2563	2564
1. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรและนำเสนอต่อคณบดี	✓	✓	✓	✓	✓
2. จัดส่งแบบติดตามการดำเนินงานโครงการ/กิจกรรม ตามแผนพัฒนาบุคลากรให้หน่วยงานที่รับผิดชอบ	✓	✓	✓	✓	✓
3. สรุปรายงานการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรและนำเสนอต่อคณบดี	✓	✓	✓	✓	✓
4. เผยแพร่ประชาสัมพันธ์แผนพัฒนาบุคลากรไปยังทุกหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัย	✓	✓	✓	✓	✓
5. ประชุมเพื่อระดมความคิดเห็นจากคณะกรรมการจัดทำแผน พัฒนาบุคลากรของคณะ เพื่อนำผลการ ประเมินมาปรับปรุงแผนพัฒนาบุคลากรในปีต่อไป	✓	✓	✓	✓	✓