

ส่วนที่ 1  
ข้อมูลพื้นฐานและข้อมูลบุคลากร  
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

1. ข้อมูลพื้นฐาน

สถานภาพปัจจุบัน

นครสวรรค์ ตำบลตลาด อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000 สำนักงานคนบตีตั้งอยู่ที่อาคาร 3 ชั้น 1 หมายเลขโทรศัพท์ 0-4374-2623 หรือ 0-4372-2118-9 ต่อ 161 คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จัดตั้งขึ้นตาม พ.ร.บ. กระทรวงศึกษาธิการ พุทธศักราช 2518 โดยอาศัยอำนาจตามความในมาตรา 7 และมาตรา 8 กระทรวงศึกษาธิการจึงได้ประกาศแบ่งส่วนราชการมหาวิทยาลัย ซึ่งขณะนั้นมีสถานะเป็นวิทยาลัยครูมหาสารคาม ออกเป็น 1 สำนัก 3 คณะวิชา คือ สำนักงานอธิการบดี คณะวิชาครุศาสตร์คณะวิชามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์และคณะวิชาวิทยาศาสตร์คณะวิชามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์แบ่งโครงสร้างองค์กรออกเป็น 11 ภาควิชา คือ ภาควิชาภาษาไทย ภาควิชาภาษาอังกฤษ ภาควิชาภูมิศาสตร์ภาควิชาประวัติศาสตร์ภาควิชาสังคมวิทยา ภาควิชาเศรษฐศาสตร์และการเมืองภาควิชาปรัชญาและศาสนาภาควิชาดนตรีศึกษาศิลปะและการละครภาควิชาศิลปศึกษาและภาควิชาบรรณารักษศาสตร์บริหารงานในรูป**องค์คณะบุคคล**ประกอบด้วย

หัวหน้าคณะวิชา	ประธานกรรมการ
รองหัวหน้าคณะวิชา	รองประธานกรรมการ
หัวหน้าภาควิชา	กรรมการ
หัวหน้าฝ่ายประเมินผลและติดตามผลงาน	กรรมการ
เลขานุการและประสานงาน	กรรมการ

หัวหน้าคณะวิชาทำหน้าที่ดูแลกำกับการดำเนินงานภาควิชาภาษาไทย ภูมิศาสตร์ ประวัติศาสตร์ สังคมวิทยา เศรษฐศาสตร์และการเมือง และปรัชญาและศาสนา รองหัวหน้าคณะวิชาทำหน้าที่กำกับดูแลการดำเนินงาน ภาควิชาภาษาอังกฤษ ศิลปะศึกษา ดนตรีศึกษา นาฏศิลป์ และภาควิชาบรรณารักษศาสตร์ หัวหน้าภาควิชาบริหารงาน ภายใต้การกำกับของหัวหน้าคณะวิชาเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามระเบียบคณะกรรมการบริหารคณะวิชา และตามภารกิจของคณะวิชา ปี พ.ศ. 2535 วิทยาลัยครูได้รับพระราชทานนามเป็น “สถาบันราชภัฏ” ต่อมาในปี พ.ศ. 2541 คณะได้เปลี่ยนการบริหารวิชาการเป็นโปรแกรมวิชา 9 โปรแกรมวิชา และแบ่งสาขาความเชี่ยวชาญด้านวิชาการของอาจารย์ออกเป็น 13 สาขา คือ สาขาภาษาไทย ภาษาต่างประเทศ ปรัชญาและศาสนา ประวัติศาสตร์ ภูมิศาสตร์ บรรณารักษศาสตร์ นาฏศิลป์ ดนตรี ศิลปะ สังคมวิทยา ดนตรี รัฐประศาสนศาสตร์ และนิติศาสตร์ ปี พ.ศ. 2547 สถาบันราชภัฏมหาสารคามได้เปลี่ยนสถานะตาม พ.ร.บ. มหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 เป็นมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม คณะได้ปรับโครงสร้างองค์กร ตาม พ.ร.บ.มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม โดยมีคณะกรรมการประจำคณะ 1 ชุด เพื่อทำหน้าที่กำหนดนโยบาย และแนวทางในการดำเนินงาน ในขณะเดียวกันมีคณะกรรมการบริหารคณะ ซึ่งประกอบด้วยผู้บริหารคณะและหัวหน้าหลักสูตรสาขาวิชาทำงานคู่ขนานกัน

**ปรัชญา:** ภูมิปัญญาเป็นเลิศ เชิดชู คุณธรรม นำชุมชนพัฒนาอย่างยั่งยืน

**วิสัยทัศน์:** เป็นผู้นำด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ เพื่อสืบสานภูมิปัญญาท้องถิ่นและพัฒนาสู่สากล

**ค่านิยมร่วม :** HUSOC ( H = Happiness U=Unity S=Sustainability O = Optimism C = Creativity

H = Happiness   ความสุข

U=Unity           เอกภาพ

S=Sustainability   ความยั่งยืน

O = Organization of Learning   องค์กรแห่งการเรียนรู้

C = Creativity   ความคิดสร้างสรรค์

**อัตลักษณ์:** สืบสานภูมิปัญญา ภาษา ศิลปวัฒนธรรม ก้าวล้ำนวัตกรรมและเทคโนโลยี

**เอกลักษณ์:** ภาษาดี ศิลปวัฒนธรรมเด่น เน้นเทคโนโลยี มีคุณธรรม นำท้องถิ่นพัฒนา

**พันธกิจ**

1.แสวงหาความเป็นเลิศทางวิชาการด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์บนพื้นฐานภูมิปัญญาท้องถิ่น ภูมิปัญญาไทย และภูมิปัญญาสากล

2.ผลิตบัณฑิตที่มีความรู้ คุณธรรม มีความสามารถทางวิชาการและวิชาชีพด้านภาษา ศิลปะ วัฒนธรรม และสารสนเทศ สามารถนำความรู้และทักษะไปใช้พัฒนางาน สังคม และสิ่งแวดล้อมให้เกิดความยั่งยืน

3. ส่งเสริมความรู้ความเข้าใจในคุณค่า ความสำนึกและความภาคภูมิใจในศิลปะ วัฒนธรรมของท้องถิ่นและของชาติ

4. เรียนรู้และสร้างความเข้มแข็งของท้องถิ่น ปลูกจิตสำนึกประชาธิปไตย คุณธรรม จริยธรรม และบริหารจัดการเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม

5.ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรของคณะฯ ให้มีคุณภาพและมาตรฐาน

6. ประสานความร่วมมือทางวิชาการกับหน่วยงานภาครัฐและเอกชนทั้งในและต่างประเทศเพื่อสร้างความ เข้มแข็งของท้องถิ่น

7. ศึกษา วิจัย และสร้างสรรค์ตามแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงและเผยแพร่ความรู้ให้เกิดประโยชน์แก่ท้องถิ่น

8. การบริหารจัดการ โดยยึดหลักธรรมาภิบาลทั่วทั้งองค์กร

9.ส่งเสริมสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้และพัฒนาสู่องค์กรสีเขียว

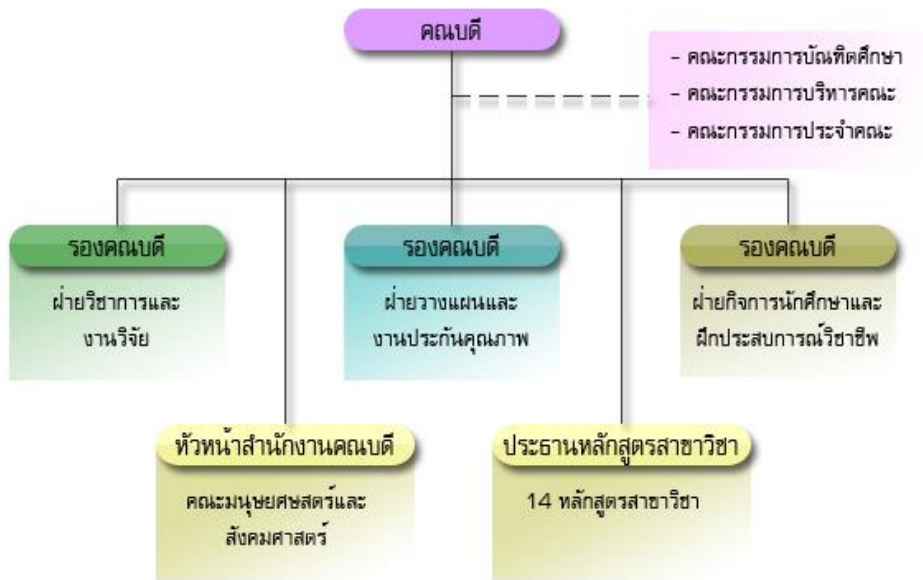
## วัตถุประสงค์

1. เพื่อผลิตบัณฑิตที่มีคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสาธารณะ มีความรู้ความสามารถและทักษะในระดับมาตรฐานสากล รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของสังคม
2. เพื่อผลิตผลงานวิจัยที่สร้างองค์ความรู้และนวัตกรรม พัฒนาภูมิปัญญาไทยและเทคโนโลยีสมัยใหม่ ที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริงในการพัฒนาการเรียนการสอน พัฒนาท้องถิ่น
3. เพื่อทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ประเพณีไทย และภูมิปัญญาไทย
4. เพื่อพัฒนาการจัดการ การบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุล
5. เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งและยกระดับคุณภาพทางวิชาการและงานวิจัยร่วมกับหน่วยงานภายในและภายนอกประเทศ
6. เพื่อพัฒนาระบบบริหารจัดการ บุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน โดยการมีส่วนร่วมให้มีประสิทธิภาพ มีความคล่องตัวตามหลักธรรมาภิบาล

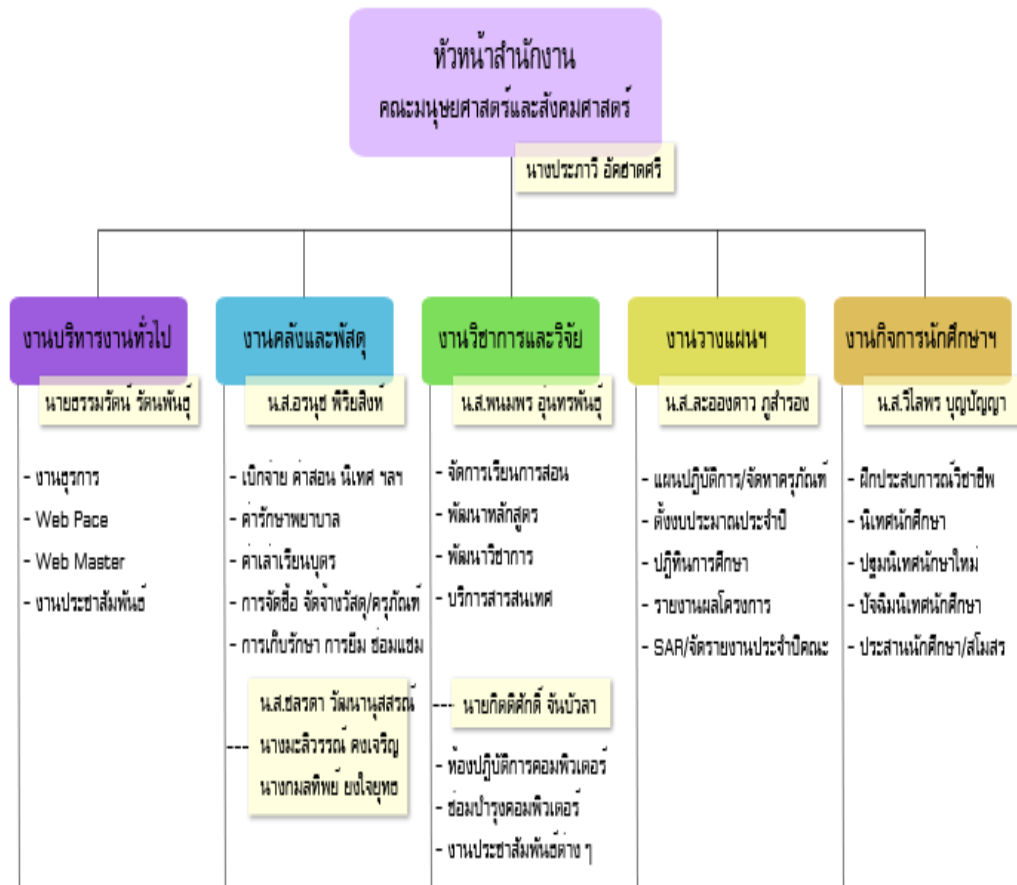
## คุณลักษณะของบัณฑิตที่พึงประสงค์

- คุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์มี 7 ประการ ดังนี้
- 1) มีความรู้ และทักษะวิชาการและวิชาชีพในสาขาที่เรียน สามารถนำไปประกอบอาชีพได้
  - 2) มีทักษะภาษาไทย ภาษาอังกฤษ และ หรือภาษาประเทศเพื่อนบ้านอย่างน้อย 1 ภาษา ได้แก่ ภาษาญี่ปุ่น จีน เวียดนาม ลาว เขมร พม่า และมาเลเซีย เป็นต้น สามารถสื่อสารได้
  - 3) มีทักษะคอมพิวเตอร์ และทักษะการสืบค้นผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ สามารถใช้คอมพิวเตอร์เพื่อการสืบค้นความรู้ การเรียนรู้ และการสื่อสาร
  - 4) มีคุณธรรม จริยธรรม และซื่อสัตย์ต่อจรรยาบรรณวิชาชีพ
  - 5) มีทักษะสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีภาวะผู้นำและผู้ตาม มีมนุษยสัมพันธ์มีความรับผิดชอบ สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้
  - 6) มีทักษะการคิดวิเคราะห์และแก้ปัญหา สามารถจำแนก เปรียบเทียบ จัดลำดับความสำคัญ ระบุความสัมพันธ์ของข้อมูล และตัดสินใจแก้ปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ
  - 7) มีทักษะการบริหารจัดการโดยใช้กระบวนการ PDCA ในการเรียนและการทำงาน

## โครงสร้างการบริหาร



## โครงสร้างสำนักงานคณบดี



หลักสูตรที่มีแผนจะเปิดสอน ในปีการศึกษา 2555 - 2559 1) ระดับปริญญาตรี

แผนรับนักศึกษา ประจำปีการศึกษา 2555-2559

ระดับการศึกษา/หลักสูตร/สาขาวิชา	ภาคปกติ					ภาค กศ.บป.				
	2555	2556	2557	2558	2559	2555	2556	2557	2558	2559
ปริญญาตรี 4 ปีศิลปศาสตรบัณฑิต (ศศ.บ)										
1. สาขาวิชาภาษาไทย	80	80	80	80	80	40	40	40	40	40
2. สาขาวิชาภาษาอังกฤษ	160	160	160	160	160	40	40	40	40	40
3. สาขาวิชาภาษาอังกฤษธุรกิจ	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
4. สาขาวิชา Joint Degree English Program	40	40	40	40	40	-	-	-	-	-
5. สาขาวิชาสารสนเทศศาสตร์	60	60	60	60	60	30	30	30	30	30
6. สาขาวิชาภาษาจีน	40	40	40	40	40	30	30	30	30	30
7. สาขาวิชานาฏศิลป์และการละคร	40	40	40	40	40	-	-	-	-	-
8. สาขาวิชาดนตรีสากล	80	80	80	80	80	30	30	30	30	30
9. สาขาวิชาดนตรีไทย	30	30	30	30	30	-	-	-	-	-
10. สาขาวิชาภาษาไทยเพื่อการสื่อสารและการจัดการธุรกิจ (แขนงสื่อสารมวลชน การจัดการธุรกิจ และภาษาไทยเพื่อ การสื่อสาร)	40	40	40	40	40	20	20	20	20	20
11. สาขาวิชาภาษาอังกฤษเพื่อการท่องเที่ยวและการโรงแรม (วิชาโทภาษาจีน/ ฝรั่งเศส / ญี่ปุ่น)	-	40	40	40	40	-	-	-	-	-

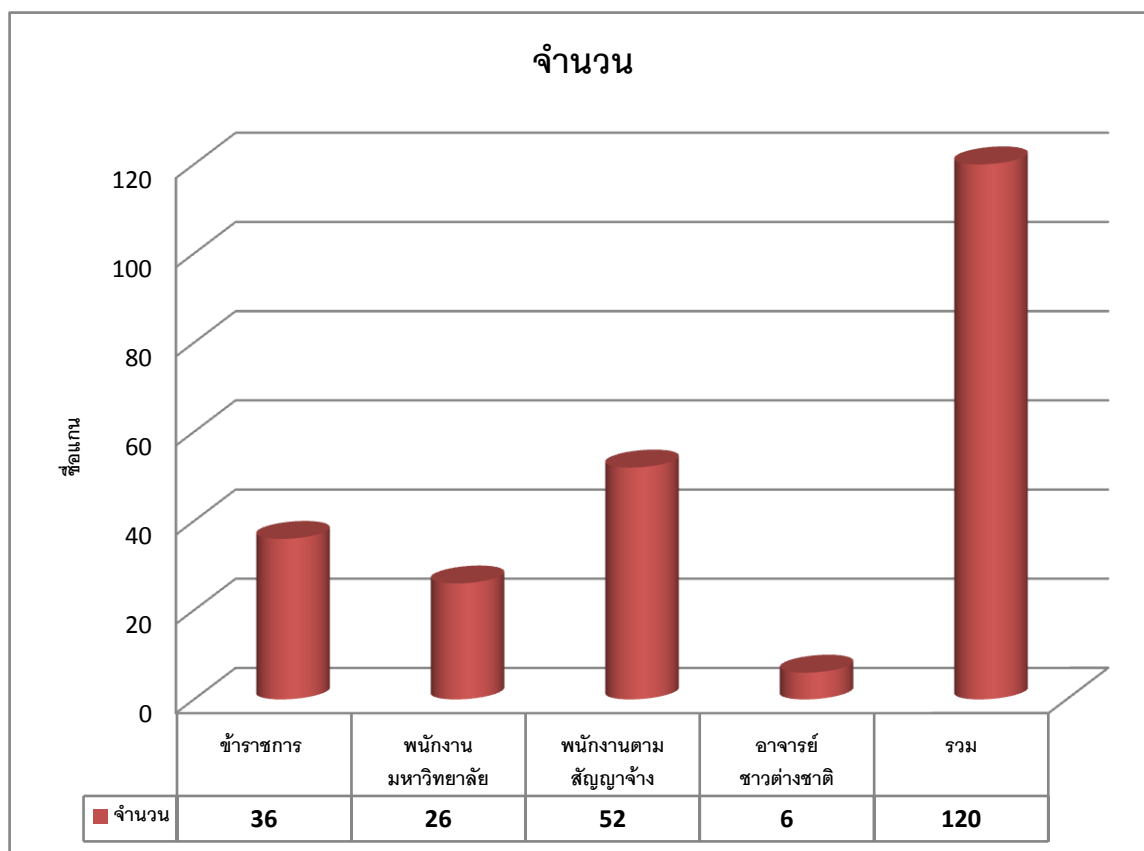
ระดับการศึกษา/หลักสูตร/สาขาวิชา	ภาคปกติ					ภาค กศ.บป.				
	2555	2556	2557	2558	2559	2555	2556	2557	2558	2559
12. สาขาวิชาภาษาจีน (นานาชาติ)	40	40	40	40	40					
13. สาขาวิชาเทคโนโลยีดนตรี	40	40	40	40	40	30	30	30	30	30
14. สาขาวิชาการจัดการสิ่งแวดล้อมชุมชน	40	40	40	40	40	30	30	30	30	30
15. สาขาวิชาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา	40	40	40	40	40	30	30	30	30	30
16. สาขาวิชาสังคม ศาสนา และวัฒนธรรม	40	40	40	40	40	-	-	-	-	-
<b>ศิลปบัณฑิต</b>										
1. สาขาวิชาศิลปกรรม (ศล.บ.)	40	40	40	40	40					
2. สาขาวิชาจิตรศิลป์ (ศ.บ.)	40	40	40	40	40	30	30	30	30	30
<b>ศูนย์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม</b>										
<b>หลักสูตร ประกาศนียบัตรวิชาชีพ</b>										
1. สาขาวิชาภาษาไทยเพื่ออาชีพ	-	-	-	-	-	30	30	30	30	30
<b>ระดับปริญญาโท</b>										
<b>หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (ศศ.ม.)</b>										
1. สาขาวิชาภาษาและวรรณกรรมไทย	10	10	10	10	10	20	20	20	20	20
2. สาขาวิชาภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารในงานอาชีพ	10	10	10	10	10	25	25	25	25	25
๓. สาขาวิชาสารสนเทศศาสตร์			10	10	10			20	20	20

ระดับการศึกษา/หลักสูตร/สาขาวิชา	ภาคปกติ					ภาคกศ.บป.				
	2555	2556	2557	2558	2559	2555	2556	2557	2558	2559
ระดับปริญญาเอก หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.)										
1. สาขาวิชายุทธศาสตร์การพัฒนากุมิภาค	-	5	-	5	-	30	30	30	30	30
2. สาขาวิชาภาษาอังกฤษศึกษา	-	-	5	5	5	-	-	10	10	10
3. สาขาวิชาภาษาและวรรณกรรมไทย	-	-	5	5	5	-	-	10	10	10
ศูนย์หนองคาย จ. หนองคายโรงเรียนเจมส์บริหารธุรกิจ (JBAC)										
ระดับปริญญาตรี										
1. ภาษาอังกฤษธุรกิจ						30	30	30	30	30
ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ										
1. สาขาวิชาภาษาไทยเพื่ออาชีพ	-	-	-	-	-	30	30	30	30	30
ระดับปริญญาโท หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (ศศ.ม.)										
1. สาขาวิชาภาษาและวรรณกรรมไทย	-	-	-	-	-	30	30	30	30	30
2. สาขาวิชาภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารในงานอาชีพ	-	-	-	-	-	30	30	30	30	30
รวมจำนวนนักศึกษา	930	950	970	970	970	545	545	545	545	545

จำนวนบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน  
จำนวนบุคลากรสายวิชาการ

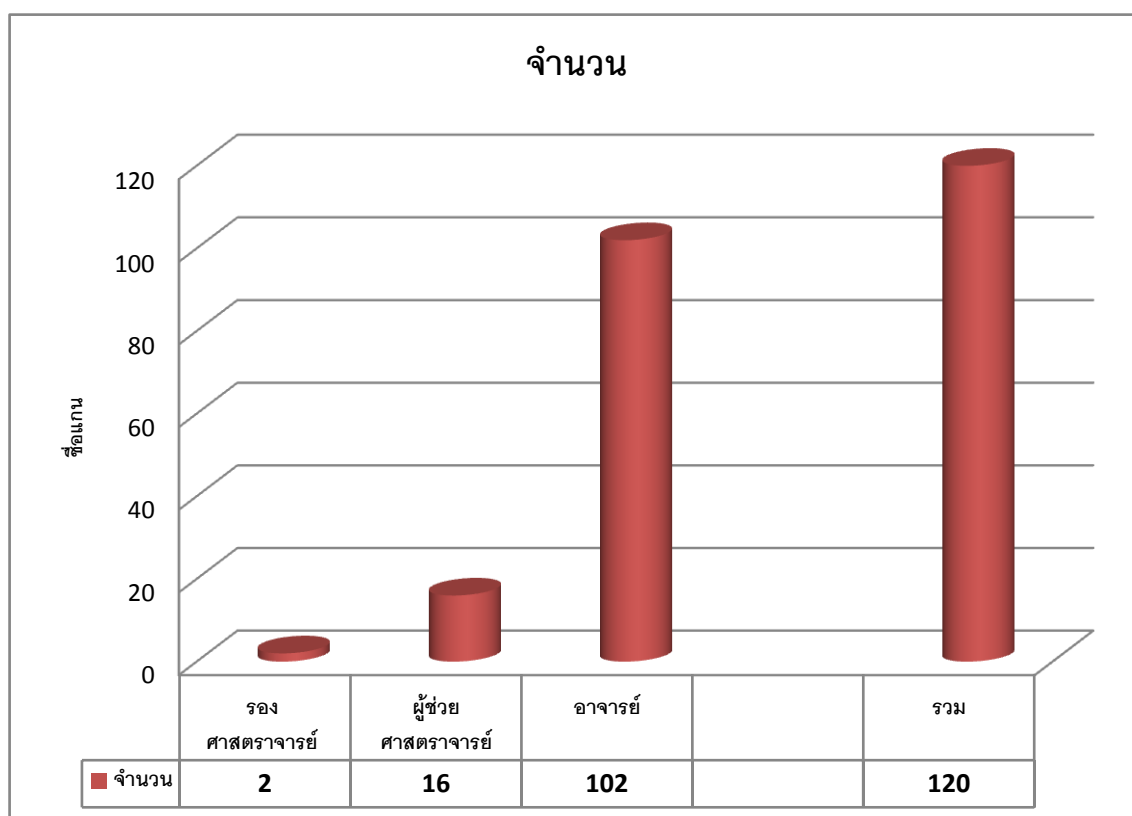
บุคลากรสายวิชาการ	จำนวน	ตำแหน่งทางวิชาการ	จำนวน
ข้าราชการ	36	รองศาสตราจารย์	2
พนักงานมหาวิทยาลัย	26	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	16
พนักงานตามสัญญาจ้าง	52	อาจารย์	102
อาจารย์ชาวต่างชาติ	6		
รวม	120	รวม	120

บุคลากรสายวิชาการ



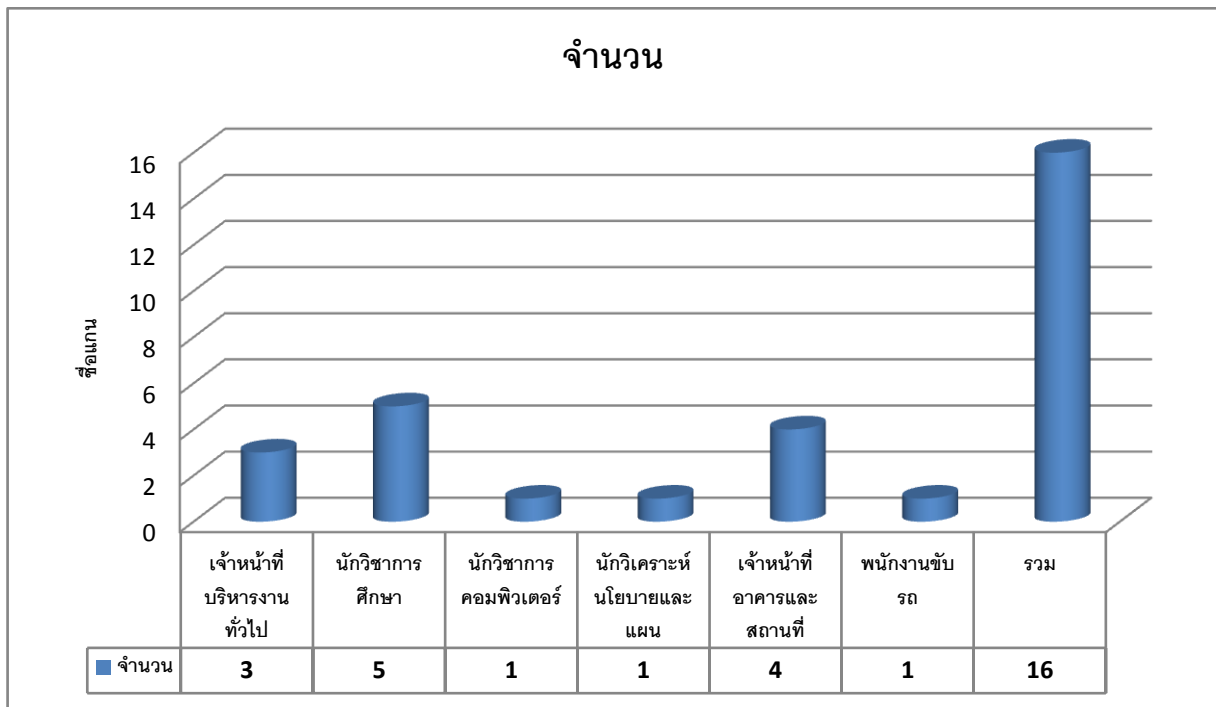


## ตำแหน่งทางวิชาการ



## จำนวนบุคลากรสายสนับสนุน

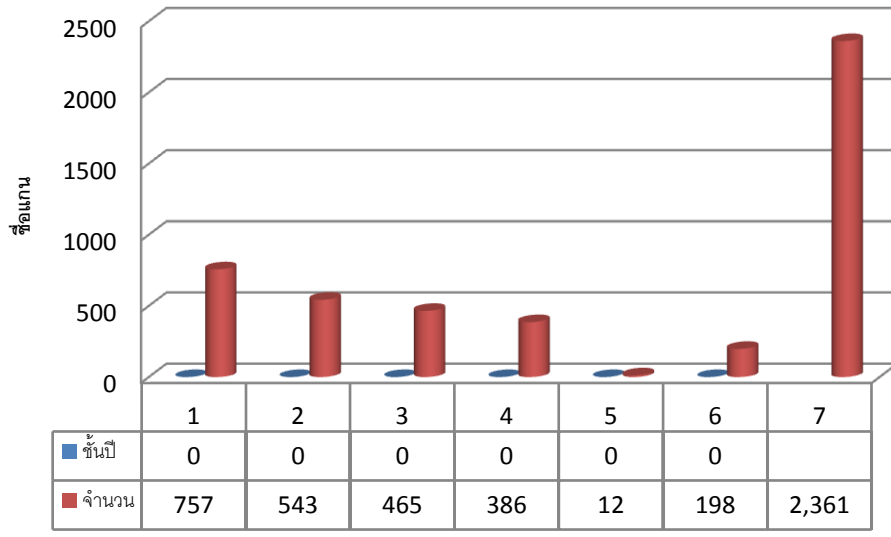
บุคลากรสายวิชาการ	จำนวน
เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	3
นักวิชาการศึกษา	5
นักวิชาการคอมพิวเตอร์	1
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	1
เจ้าหน้าที่อาคารและสถานที่	4
พนักงานขับรถ	1
<b>รวม</b>	<b>16</b>



### จำนวนนักศึกษา

ชั้นปี	จำนวน
ปริญญาตรีชั้นปีที่ 1	757
ปริญญาตรีชั้นปีที่ 2	543
ปริญญาตรีชั้นปีที่ 3	465
ปริญญาตรีชั้นปีที่ 4	386
ปริญญาโท	12
ปริญญาเอก	198
	2,361

### ชื่อแผนภูมิ



2.4 จำนวนบุคลากรสายวิชาการที่จะเกษียณอายุราชการในปีงบประมาณ 2555 - 2559 จำแนกตามวุฒิการศึกษา

สังกัด	จำนวนบุคลากรสายวิชาการที่จะเกษียณอายุราชการ																				รวม			
	ปี 2555				ปี 2556				ปี 2557				ปี 2558				ปี 2559							
	ตรี	โท	เอก	รวม	ตรี	โท	เอก	รวม	ตรี	โท	เอก	รวม	ตรี	โท	เอก	รวม	ตรี	โท	เอก	รวม	ตรี	โท	เอก	รวม
1. หลักสูตรสาขาวิชาภาษาไทย										1		1										1		1
2. หลักสูตรสาขาวิชาภาษาอังกฤษ							1	1							1	1						1	1	2
3. หลักสูตรสาขาวิชาภาษาจีน																								
4. หลักสูตรสาขาวิชาบรรณารักษ์															1	1							1	1
5. หลักสูตรสาขาวิชาดนตรี																								
6. หลักสูตรสาขาวิชาศิลปกรรม																								
7. หลักสูตรสาขาวิชานาฏศิลป์																								
8. วิถีไทย-วิถีโลก																								
9. ปรัชญาและศาสนา		1		1				1														1		1
10. การจัดการสิ่งแวดล้อมชุมชน																								
รวม				1				1				1				2								5

2.5 จำนวนบุคลากรสายสายสนับสนุน จำแนกตามประเภทสายงานวิชาชีพ

สังกัด/	ข้าราชการ			พนักงานใน สถาบันอุดมศึกษา (งบแผ่นดิน)			พนักงานราชการ				ลูกจ้างประจำ			พนักงานใน สถาบันอุดมศึกษา (งบรายได้)			รวม
	ทั่วไป	ชำนาญการ	เชี่ยวชาญ	ทั่วไป	ชำนาญการ	เชี่ยวชาญ	งานเทคนิค	งานบริหารทั่วไป	งานบริการ	วิชาชีพเฉพาะ	บริการพื้นฐาน	สนับสนุน	ช่าง	ทั่วไป	ชำนาญการ	เชี่ยวชาญ	
1. หลักสูตรสาขาวิชา ภาษาไทย								1									1
2. หลักสูตรสาขาวิชา ภาษาอังกฤษ														1			1
3. สำนักงานคณบดี				2				1						8			11
รวม.				2				2						9			13

## 2.6 จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนที่จะเกษียณอายุ ในปีงบประมาณ 2555 - 2559

จำแนกตามวุฒิการศึกษา

ที่	สังกัด	จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนที่จะเกษียณอายุ											
		ปี 2555		ปี 2556		ปี 2557		ปี 2558		ปี 2559		รวม	
		ป.ตรี	ป.โท	ป.ตรี	ป.โท	ป.ตรี	ป.โท	ป.ตรี	ป.โท	ป.ตรี	ป.โท	ป.ตรี	ป.โท
1	คณะมนุษยศาสตร์ฯ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
รวม													

## ส่วนที่ 2

### ทิศทางการพัฒนาบุคลากร คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

#### 1. หลักการและเหตุผล

ตามที่มหาวิทยาลัยได้จัดทำแผนอัตรากำลังและแผนพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัย ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2555-2559) ให้สอดคล้องตามกฎกระทรวง พ.ศ. 2548 เรื่องจัดตั้งส่วนราชการในมหาวิทยาลัยราชภัฏ และประกาศกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2548 เรื่องการแบ่งส่วนราชการในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม เมื่อวันที่ 23 มิถุนายน พ.ศ.2549 เพื่อให้สอดคล้องกับหน้าที่ในฐานะเป็นสถาบันอุดมศึกษาของรัฐที่รับผิดชอบด้านการผลิตและพัฒนาบุคลากรระดับวิชาชีพให้กับประเทศชาตินั้น คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ตระหนักถึงความสำคัญของทรัพยากรบุคคลของคณะฯ ซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาคณะฯ ให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด ในการพัฒนา ตามแผนพัฒนาการศึกษา ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2550-2554) นั้น เป็นสิ่งที่ยืนยันได้ว่าศักยภาพและความพร้อมของบุคลากรรวมทั้งอัตรากำลังเป็นปัจจัยสำคัญที่ชี้วัดความสำเร็จของการพัฒนาคณะฯ ตามพันธกิจหลักได้ครบถ้วนสมบูรณ์ สามารถก้าวไปสู่การเป็นผู้นำด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์และขึ้นนำการพัฒนาท้องถิ่นตามวิสัยทัศน์ที่กำหนด

การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2555-2559) คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มีเป้าหมายพัฒนาคุณภาพของบุคลากรเพื่อให้เป็น “บุคคลแห่งการเรียนรู้ สร้างสรรค์ และรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง” โดยพิจารณาความต้องการบุคลากรของหน่วยงาน และปัจจัยต่างๆ ได้แก่ โครงสร้างของคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ หลักสูตรที่เปิดสอนปัจจุบัน แผนการผลิตบัณฑิตระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2555-2559) ข้อมูลด้านบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน และปัจจัยด้านบริบทภายในและภายนอกคณะฯ จึงนับได้ว่าการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรฉบับนี้เป็นการเริ่มต้นการพัฒนาบุคลากรของคณะฯ มีระบบและกลไก มีความต่อเนื่องของการพัฒนา และมีส่วนร่วมของบุคลากรจากทุกหน่วยงานสังกัดคณะฯ สามารถใช้เป็นแนวทางไปสู่การปฏิบัติให้บรรลุผลตามพันธกิจของคณะฯ

#### 2. นิยามศัพท์

“แผนพัฒนาบุคลากร” หมายถึง แผนพัฒนาบุคลากร ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2555-2559) คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ที่ใช้เป็นแนวปฏิบัติในการพัฒนาบุคลากรตามประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด เป้าหมาย และโครงการ/กิจกรรม

“บุคลากร” หมายถึง บุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายสนับสนุน ดังนี้

1. บุคลากรสายวิชาการ หมายถึง อาจารย์ประจำที่สังกัดคณะฯ
2. บุคลากรสายสนับสนุน หมายถึง พนักงานและเจ้าหน้าที่ที่สังกัดคณะฯ

“การพัฒนาบุคลากร” หมายถึง การส่งเสริม/สนับสนุนให้อาจารย์ประจำ พนักงานและเจ้าหน้าที่สังกัดคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ได้เข้าร่วมโครงการ กิจกรรม หรือ ศึกษาต่อเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานในสาขาวิชาชีพของตนเองให้สูงขึ้น ได้แก่ ประชุม อบรม สัมมนาทางวิชาการ การนำเสนอผลงานทางวิชาการ ทำวิจัย สนับสนุนการศึกษาต่อทั้งในและต่างประเทศ

### 3. วิสัยทัศน์การบริหารงานบุคคล

“มุ่งพัฒนาบุคลากรไปสู่บุคคลแห่งการเรียนรู้ สร้างสรรค์ และรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของโลก”

### 4. พันธกิจ

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์มีพันธกิจ 4 ประการ ดังนี้

- 3.1 วิเคราะห์อัตรากำลังและวางแผนพัฒนาบุคลากร
- 3.2 สรรหาบุคลากรที่มีคุณภาพให้แก่หน่วยงานสังกัดคณะ
- 3.3 ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน
- 3.4 ส่งเสริมสนับสนุนการมีสุขภาวะที่ดีของบุคลากร

### 5. วัตถุประสงค์

- 1.1 เพื่อให้คณะฯ มีบุคลากรที่มีคุณสมบัติตรงตามสาขาวิชาชีพและมีจำนวนเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน
- 1.2 เพื่อให้คณะฯ มีบุคลากรสายวิชาการที่มีคุณวุฒิและตำแหน่งทางวิชาการสูงขึ้นและมีปริมาณตามเกณฑ์ประเมินศักยภาพของสกอ.และสมศ.
- 1.3 เพื่อให้คณะฯ มีบุคลากรสายสนับสนุนที่มีศักยภาพและสมรรถนะทางวิชาชีพสูงขึ้นสามารถให้บริการอย่างมีประสิทธิภาพ
- 1.4 เพื่อให้คณะฯ เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีความมั่นคงในวิชาชีพ และมีความสุข

### 6. การวิเคราะห์สิ่งแวดล้อม คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ (SWOT Analysis)

#### 6.1 สิ่งแวดล้อมภายในด้านงานบุคคล

สถานการณ์	จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weakness)
การบริหารจัดการ	<ol style="list-style-type: none"><li>1. มีระบบและกลไกเกี่ยวกับงานบุคคลได้แก่ กฎระเบียบว่าด้วยการกำหนดตำแหน่ง การสรรหา /การคัดเลือก จรรยาบรรณวิชาการและวิชาชีพ การเลื่อนขั้นและการให้สวัสดิการแก่บุคลากร</li><li>2. ปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลอย่างเคร่งครัด</li><li>3. มีกระบวนการประเมินติดตามผลการปฏิบัติงานเพื่อการปรับเงินเดือนและการต่อสัญญาจ้าง</li></ol>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. ขาดแผนอัตรากำลัง และแผนพัฒนาบุคลากร</li><li>2. การสรรหาคำดำเนินการตามภาวะความจำเป็นเร่งด่วน</li><li>3. ขาดความมั่นคงในการทำงาน</li><li>4. ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานยังไม่เป็นธรรมสำหรับผู้ปฏิบัติงาน</li></ol>
บุคลากร	<ol style="list-style-type: none"><li>1. เป็นคนในเขตพื้นที่ ศิษย์เก่า รู้และเข้าใจวัฒนธรรมองค์กร ชุมชน</li><li>2. สามารถทำงานภายใต้ข้อจำกัดด้านเทคโนโลยีงบประมาณ และกำลังคน</li><li>3. มีโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ และทักษะวิชาชีพทั้งในสถาบันและสถาบันอื่นๆ</li></ol>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. คุณสมบัติของบุคลากรไม่ตรงสายงาน</li><li>2. ขาดแคลนบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง</li><li>3. ขาดสมรรถนะพื้นฐาน อดทน สู้งาน จิตบริการ และจิตสำนึกต่อองค์กร</li><li>4. ขาดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์</li></ol>



สถานการณ์	จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weakness)
การจัด การศึกษา	<ol style="list-style-type: none"> <li>มหาวิทยาลัยมีนโยบายส่งเสริมและสนับสนุนพัฒนาบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน</li> <li>คณะฯ มีโครงการ/กิจกรรมพัฒนาบุคลากรตามพันธกิจ และโครงการ/กิจกรรมเสริมสร้างสุขภาวะที่ดีของบุคลากรต่อเนื่องทุกปี และสนับสนุนการเข้าร่วมประชุมสัมมนา อบรม ศึกษาคู่</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>ขาดเครือข่ายการพัฒนาบุคลากร</li> <li>ขาดการเรียนรู้ในองค์กรอย่างเป็นระบบ</li> <li>ไม่มีกิจกรรมต่อยอดความรู้จากประชุม สัมมนา อบรม ไปสู่องค์กร และสู่การเรียนรู้ใหม่</li> <li>ขาดแหล่งทุนสนับสนุน</li> <li>ศึกษาต่อในสาขาที่ไม่ใช่สายงานของตนเอง ทำให้มีการย้ายหน่วยงานหลังจากจบการศึกษา</li> </ol>
งบประมาณ	<ol style="list-style-type: none"> <li>มหาวิทยาลัยจัดสรรงบประมาณเป็นทุนสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการทุกปีและต่อเนื่อง</li> <li>จัดสรรงบประมาณ สวัสดิการและความมั่นคงให้แก่บุคลากร</li> <li>คณะฯ จัดสรรงบประมาณเพื่อพัฒนาบุคลากรเป็นรายหัว/ปี ได้แก่ งบฯ การศึกษาดูงาน การเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนาทางวิชาการ การนำเสนอผลงานทางวิชาการ การวิจัย พัฒนาทักษะวิชาชีพ จัดงบฯ พัฒนาสิ่งแวดล้อมและบรรยากาศการทำงานที่ดีให้แก่บุคลากร</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>ข้อจำกัดด้านงบประมาณ งบฯ จัดสรรต่อรายหัวรายปี ค่อนข้างต่ำ ไม่ทั่วถึง</li> </ol>

## 6.2 สิ่งแวดล้อมภายนอกด้านงานบุคคล

สถานการณ์	ภัยคุกคาม (Threat)	โอกาส (Opportunities)
การบริหารจัดการ	<ol style="list-style-type: none"> <li>กลยุทธ์การแข่งขันของสถาบันการศึกษาในเขตพื้นที่ใกล้เคียง</li> <li>กลยุทธ์ด้านการสรรหาบุคลากรที่มีคุณภาพ</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>สร้างเครือข่ายการสรรหาและพัฒนาบุคลากรร่วมกับแม่ข่ายภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบนและเขตอื่นๆ</li> </ol>
บุคลากร	<ol style="list-style-type: none"> <li>ค่าตอบแทนและสวัสดิการภายนอกสูงกว่า</li> <li>การเข้าสู่ประชาคมอาเซียน</li> <li>ความต้องการบุคคลด้านทักษะภาษา และเทคโนโลยี</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>พัฒนาทักษะภาษาอังกฤษ และภาษาประเทศเพื่อนบ้านให้แก่บุคลากร ทักษะคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีใหม่</li> <li>ปรับแนวคิด “เรียนรู้ สร้างสรรค์ รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง”</li> </ol>
การจัด การศึกษา	<ol style="list-style-type: none"> <li>บริบทสังคมเปลี่ยนรวดเร็วจาก สังคมแห่งความรู้ไปสู่สังคมเศรษฐกิจสร้างสรรค์</li> <li>ความรู้เพิ่มขึ้นหลายเท่าตัว</li> <li>การต่อยอดความรู้ไปสู่การสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>สร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ในองค์กร</li> <li>สร้างเครือข่ายทักษะและวิชาชีพที่เกี่ยวข้อง</li> <li>พัฒนารูปแบบการเรียนรู้ด้วยตนเอง และเรียนรู้จากแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย</li> <li>ส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมใหม่</li> </ol>
งบประมาณ	<ol style="list-style-type: none"> <li>ภาวะการแข่งขันเพื่อขอรับทุนศึกษาต่อ และทุนศึกษาดูงาน ทุนสนับสนุนการนำเสนอผลงาน และทุนวิจัย ภายในและต่างประเทศ</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>จัดอบรมเตรียมความพร้อมของบุคลากร</li> </ol>

## 7. สมรรถนะที่ต้องการสำหรับบุคลากรกลุ่มต่างๆ

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ กำหนดสมรรถนะที่ต้องการของบุคลากรในการปฏิบัติงาน ไว้ดังนี้

1. ความรู้ ( Knowledge) หมายถึง มีความรู้ในตำแหน่งงานของตนเอง และต้องมีความรอบเกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ทางราชการเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน
2. ทักษะ ( Skill) หมายถึง ความสามารถในงาน (Functional Competency) เช่น ทักษะการสื่อสารภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ทักษะคอมพิวเตอร์ ทักษะการคิดการแก้ปัญหา และทักษะสังคม
3. พฤติกรรมในการทำงาน หมายถึง สมรรถนะหลัก(Core Competency) สำหรับบุคลากรสายวิชาการ สายสนับสนุน และสายบริหาร ตามข้อกำหนดของมหาวิทยาลัย มี ด้าน ดังนี้
  - 1) การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีความใฝ่รู้
  - 2) มีความเชี่ยวชาญในงาน มุ่งมั่นในความสำเร็จ
  - 3) การมีคุณธรรม จริยธรรม
  - 4) มีจิตบริการ
  - 5) การทำงานเป็นทีม

### ส่วนที่ 3

#### แผนพัฒนาบุคลากร ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2555 - 2559)

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์มุ่งการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรโดยยึดหลักการจัดการทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ประเมินสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กร กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าหมาย และตัวชี้วัดความสำเร็จผลการศึกษารับบริหารงานบุคคลพบว่า สิ่งทีคณะฯ ควรเร่งดำเนินการ ได้แก่ การกำหนดกรอบอัตรากำลังของหน่วยงาน การเพิ่มสัดส่วนคุณวุฒิ และตำแหน่งทางวิชาการ การพัฒนาความรู้และศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่จำเป็นในแต่ละตำแหน่งงาน รวมทั้งส่งเสริมเรื่องขวัญและกำลังใจแก่บุคลากร โดยนำเรื่องการพัฒนาสมรรถนะ (Competency) การติดตามและประเมินผลสามารถบ่งชี้ความสำเร็จ ความล้มเหลวและปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงานตามแผนคณะฯ กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ไว้ 3 ประเด็น ดังนี้

- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 การวางแผนและการสรรหาบุคลากรที่มีคุณภาพ
- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาบุคลากร
- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาคุณภาพชีวิตและความมั่นคงในการทำงานของบุคลากร

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 การวางแผนและการสรรหาบุคลากรที่มีคุณภาพ

เป้าประสงค์ : คณะฯ มีบุคลากรที่มีคุณสมบัติตรงตามสายงานและมีจำนวนบุคลากรเพิ่มขึ้น

กลยุทธ์	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	ค่าเป้าหมาย
กลยุทธ์ที่ 1 เร่งรัดการวางแผนอัตรากำลังและแผนพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับการเปิดหลักสูตรใหม่และทดแทนอัตราเกษียณราชการ	คณะฯ มีกรอบอัตรากำลังและแผนพัฒนาบุคลากร ระยะ 5 ปี	จำนวน 1 ฉบับ
กลยุทธ์ที่ 2 จัดทำแผนปฏิบัติการด้านบุคลากร	คณะฯ มีโครงการ / กิจกรรมด้านการพัฒนาบุคลากรรายปี	อย่างน้อย 4 โครงการต่อปี
กลยุทธ์ที่ 3 สรรหาบุคลากรโดยยึดหลักธรรมาภิบาล	คณะฯ มีกระบวนการสรรหาบุคลากรที่ถูกต้องและเป็นธรรม	ระดับความพึงพอใจของหน่วยงานอย่างน้อย 80%
กลยุทธ์ที่ 4 เร่งจัดทำระบบฐานข้อมูลบุคลากรของคณะฯ	คณะฯ มีฐานข้อมูลบุคลากรที่สามารถนำข้อมูลมาใช้เพื่อการบริหารและการตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ	จำนวน 1 ชุด ปรับข้อมูลอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง

1.1 โครงการ / กิจกรรมการวางแผนอัตรากำลังและแผนพัฒนาบุคลากร

โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ					ผู้รับผิดชอบ
	2555	2556	2557	2558	2559	
1. การทบทวนกรอบอัตรากำลังและแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี	←					คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร
2. การจัดทำแผนปฏิบัติการ ด้านบุคลากร	←					คณะกรรมการบริหาร สนค และหน่วยงาน
3. การพัฒนาระบบฐานข้อมูลด้านบุคลากร	←					สำนักงานคนบดี

1.2 แผนความต้องการบุคลากรสายวิชาการ เพื่อรองรับการเปิดหลักสูตร/สาขาวิชาใหม่และทดแทนอัตราเกษียณ ในปี 2555 - 2559  
 จำแนกตามคุณวุฒิ ให้สอดคล้องกับมาตรฐานที่กำหนด

หลักสูตร/กลุ่ม GE	จำนวนบุคลากรสายวิชาการที่จะรับเพิ่มจำแนกตามคุณวุฒิ																	
	2555			2556			2557			2558			2559			2555-2559		
	โท	เอก	รวม	โท	เอก	รวม	โท	เอก	รวม	โท	เอก	รวม	โท	เอก	รวม	โท	เอก	รวม
ปรัชญาฯ		3	3		1	1		1	1		1	1		1	1		7	7
วิทย์ไทย-วิทย์โลก	2		2	1		1	1		1	2		2	2		2	9		9
การจัดการ สิ่งแวดล้อมชุมชน	2		2	1		1	1		1	2		2	2		2	8		8
บรรณฯ	1	2	3				1	1	2					1	1	2	4	6
ดนตรีสากล	1		1	1	1	1	1		1							3	1	4
ดนตรีไทย				1		1	1		1							2		2
เทคโนโลยีดนตรี	2		2	1		1	1		1							4		4
ศิลปกรรม	1		1	1		1	1		1		1	1				3	1	4
จิตรกรรม	1		1	1		1	1		1		1	1		1	1	3	2	5
ภาษาไทย	2		2	2	2	4	2		2	3		3	3		3	12	2	14
ภาษาจีน	2		2	2		2	2		2	2		2	2		2	10		10
ภาษาอังกฤษ	3		3	3	2	5	2	1	3	3		3	3		3	14	3	17
นาฏศิลป์ฯ			1			1	1		1	1		1	1		1	4		4
รวม	17	5	23	14	6	20	15	3	18	13	3	16	13	3	16	74	20	94

แผนความต้องการบุคลากรสายสนับสนุนเพิ่ม ตามกรอบอัตรากำลัง และทดแทนอัตราเกษียณในปี 2555 -2559

ที่	ตำแหน่ง	ปีงบประมาณ					รวม
		2555	2556	2557	2558	2559	
1	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	1			1		2
2	นักวิชาการศึกษา	1		1		1	3
3	นักวิชาการเงินและบัญชี		1				1
4	นักวิชาการพัสดุ				1		1
5	นักวิชาการโสตทัศนศึกษา				1		1
	<b>รวม</b>						<b>8</b>

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาบุคลากร

เป้าประสงค์ คนๆ มีบุคลากรที่มีคุณภาพและมีจำนวนตรงตามเกณฑ์มาตรฐานของสกอ.และสมศ.

กลยุทธ์	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	ค่าเป้าหมาย
กลยุทธ์ที่ 1 เร่งรัดให้บุคลากรจัดทำ แผนพัฒนาตนเองรายบุคคล	คนๆมีแผนพัฒนาตนเองของ บุคลากรทุกคน และมีคู่มือปฏิบัติงานของ บุคลากรสายสนับสนุน	-จำนวนแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล 100% -จำนวนคู่มือปฏิบัติ งานของบุคลากร สายสนับสนุน100% -2 ครั้ง ต่อปี
กลยุทธ์ที่ 2 ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรเพื่อ เพิ่มคุณวุฒิสายวิชาการและสาย สนับสนุน และการเข้าสู่ตำแหน่ง ทางวิชาการของบุคลากรสาย วิชาการ	คนๆ มีสัดส่วนคุณวุฒิสาย วิชาการ/สายสนับสนุน และ ตำแหน่งทางวิชาการของ อาจารย์สูงขึ้น	จำนวนบุคลากรศึกษาต่อ ป.โท 2 คน/ปี ป.เอก 2 คน/ปี จำนวนบุคลากรขอเข้าสู่ตำแหน่งทาง วิชาการ ผศ. 2 คน/ปี รศ. 2 คน/ปี
กลยุทธ์ที่ 3 ส่งเสริมและสนับสนุนให้ บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม ประชุมเชิงวิชาการหรือสัมมนาเพื่อ เพิ่มความรู้ทักษะและสมรรถนะที่ จำเป็นสำหรับการปฏิบัติ งานแต่ละ ตำแหน่ง	คนๆ มีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และสมรรถนะ ในการทำงานเพิ่มขึ้น	-จำนวนครั้งของการเข้าร่วมโครง การ อย่างน้อย 1 ครั้ง/คน/ปี -งบฯ สนับสนุน 3,000 บาท/คน/ปี
กลยุทธ์ที่ 4 ส่งเสริมสนับสนุนการสร้างองค์กร แห่งการเรียนรู้ภายในหน่วยงาน	คนๆ มีองค์กรแห่งการ เรียนรู้ภายในหน่วยงานเพื่อ เพิ่มพูนความรู้ ทักษะและ สมรรถนะในการทำงาน เพิ่มขึ้น	-จำนวนองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่าง น้อย 10 องค์กร -จำนวนครั้งของการจัดกิจกรรม อย่าง น้อย 2 ครั้ง/องค์กร/ภาคเรียน -จำนวนองค์ความรู้ อย่างน้อย 2 เรื่อง//องค์กร/ภาคเรียน
กลยุทธ์ที่ 5 ส่งเสริมการปฏิบัติตาม จรรยาบรรณสำหรับบุคลากร มหาวิทยาลัย	คนๆ มีบุคลากรที่มี คุณธรรม จริยธรรม และ ปฏิบัติตามจรรยา บรรณของ มหาวิทยาลัย	-บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจ 80% -ระดับผลการประเมินการปฏิบัติตาม จรรยาบรรณ อยู่ในระดับ ดีมาก -จำนวนบุคลากรที่ได้รับการยกย่อง อย่างน้อย 1 คน/ปี -ผู้กระทำผิดจรรยาบรรณ ไม่เกิน 1 คน/ปี
กลยุทธ์ที่ 6 พัฒนาภาวะผู้นำและ ความสามารถในการบริหารจัดการ ขั้นสูง	คนๆ มีผู้นำที่มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะในการ ทำงานเพิ่มขึ้น	-ระดับผลการประเมินการปฏิบัติของ ผู้บริหารอยู่ในระดับ ดีมาก

## 2.1 โครงการ/ กิจกรรมการพัฒนาศักยภาพ สมรรถนะ และความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากร

โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ					ผู้รับผิดชอบ
	2555	2556	2557	2558	2559	
1. การปฐมนิเทศบุคลากรใหม่	←				→	หัวหน้าสำนักงานคนบดี
2. การจัดทำแผนพัฒนาตนเอง สำหรับบุคลากรทุกคน	←				→	หัวหน้าสำนักงานคนบดี
3. การจัดอบรมการพัฒนาเข้าสู่ ตำแหน่งทางวิชาการ	←				→	ฝ่ายวิชาการ
4. การขออนุญาตลาศึกษาต่อ	←				→	หัวหน้าสำนักงานคนบดี
5. การอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน เพื่อพัฒนาทักษะวิชาชีพ และ สมรรถนะที่จำเป็นต่อการ ปฏิบัติงานของบุคลากร	←				→	ฝ่ายวิชาการ หัวหน้าสำนักงานคนบดี
6. การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ ภายในหน่วยงาน	←				→	รองคนบดี ประธาน หลักสูตร หัวหน้ากลุ่ม GE หัวหน้าสำนักงานคนบดี
7. การปฏิบัติตามจรรยาบรรณ ของ มหาวิทยาลัย	←				→	หัวหน้าสำนักงานคนบดี
8. คัดเลือกบุคลากรดีเด่น/ผู้ ปฏิบัติด้านส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม	←				→	หัวหน้าสำนักงานคนบดี
9. โครงการเตรียมผู้บริหาร เพื่อ ปฏิบัติงานทั่วไปตามภาระหน้าที่	←				→	หัวหน้าสำนักงานคนบดี



2.2 แผนพัฒนาบุคลากรประจำสายวิชาการด้านการศึกษาต่อ เพื่อเพิ่มคุณวุฒิ และสัดส่วนของอาจารย์ตามมาตรฐาน สกอ. ปีงบประมาณ 2555-2559

หน่วยงาน	จำนวนบุคลากรประจำสายวิชาการที่มีแผนลาศึกษาต่อในปีงบประมาณ 2555-2559																	
	ปี 2555			ปี 2556			ปี 2557			ปี 2558			ปี 2559			รวม (ปี 2555 – 2559)		
	โท	เอก	รวม	โท	เอก	รวม	โท	เอก	รวม	โท	เอก	รวม	โท	เอก	รวม	โท	เอก	รวม
ปรัชญา		1	1		1	1		1	1							-	3	3
วิไลไทย-วิไลโลก		1			2			1			1			1			6	6
การจัดการสิ่งแวดล้อมชุมชน		1			1						1			1			4	4
<b>บรรณฯ</b>					<b>1</b>	<b>1</b>		<b>3</b>	<b>3</b>		<b>2</b>	<b>2</b>		<b>1</b>	<b>1</b>	-	<b>7</b>	<b>7</b>
ดนตรีสากล					1	1		1	1		1	1				-	3	3
ดนตรีไทย					1	1		1	1		1	1				-	3	3
<b>เทคโนโลยีดนตรี</b>		<b>1</b>	<b>1</b>		<b>1</b>	<b>1</b>		<b>1</b>	<b>1</b>		<b>1</b>	<b>1</b>		<b>1</b>	<b>1</b>	-	<b>4</b>	<b>4</b>
ศิลปกรรม	2	2	3		1	1		1	1							1	4	6
จิตรกรรม		1	1		1	1		1	1		1	1		1	1	-	5	5
ภาษาไทย		1			1			2			2			3			9	9
<b>ภาษาจีน</b>		<b>1</b>			<b>1</b>			<b>2</b>	<b>2</b>		<b>2</b>	<b>2</b>		<b>1</b>	<b>1</b>		<b>5</b>	<b>5</b>
ภาษาอังกฤษ		2			3			5			5			5			20	20
นาฏศิลป์ ฯ		1			1			1			1			1			5	5
อังกฤษธุรกิจ																		
<b>Joint degree program</b>		<b>1</b>	<b>1</b>		<b>1</b>	<b>1</b>		<b>1</b>	<b>1</b>		<b>1</b>	<b>1</b>		<b>1</b>	<b>1</b>		<b>5</b>	<b>5</b>
<b>ภาษาไทยเพื่อการสื่อสาร</b>								<b>1</b>	<b>1</b>		<b>2</b>	<b>2</b>					<b>3</b>	<b>3</b>
รวม																		

2.3 จำนวนบุคลากรประจำสายสนับสนุนที่มีแผนลาศึกษาต่อ ปีงบประมาณ 2555 - 2559

หน่วยงาน	ปี พศ. ที่จะลาศึกษาต่อ																			
	ปี 2555				ปี 2556				ปี 2557				ปี 2558				ปี 2559			
	ตรี	โท	เอก	รวม	ตรี	โท	เอก	รวม	ตรี	โท	เอก	รวม	ตรี	โท	เอก	รวม	ตรี	โท	เอก	รวม
1. ภาษาไทย						1														1
2. ภาษาอังกฤษ		1																		1
3. สำนักงานคณบดี		1				1				1				1				1		5
รวม		2				2				2				1						7

หมายเหตุ : แผนพัฒนาต้องมีความจำเป็นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ / และสามารถเพิ่มคุณสมบัติที่เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ทั้งนี้ต้องเป็นไปตามความจำเป็น

## 2.4 แผนพัฒนาบุคลากรสายวิชาการด้านตำแหน่งทางวิชาการ ปี 2555-2559

หน่วยงาน	จำนวนผู้ขอตำแหน่งทางวิชาการในแต่ละประเภท / แต่ละปี																							
	2555				2556				2557				2558				2559				รวม			
	ผศ.	รศ.	ศ.	รวม	ผศ.	รศ.	ศ.	รวม	ผศ.	รศ.	ศ.	รวม	ผศ.	รศ.	ศ.	รวม	ผศ.	รศ.	ศ.	รวม	ผศ.	รศ.	ศ.	รวม
ปรัชญา	1			1	1			1					1			1	1	1		2	4	1		5
วิถีไทย-วิถีโลก	1				1				1				1				1				5			5
การจัดการสิ่งแวดล้อมชุมชน	1				1				1				1				1				5			5
<b>บรรณารักษฯ</b>					1			1	1			2	2	1		3	1	1		2	5	3		8
ดนตรีสากล					1				1				1				1			1	1			1
ดนตรีไทย					1				1				1				1			1	1			1
เทคโนโลยีดนตรี					1				1				1				1			1	1			1
ศิลปกรรม	1	2		3																	1	2		3
จิตรกรรม					1				1				1				1				1			1
ภาษาไทย	2				2				2				2				2				10			10
ภาษาจีน	1				1				1				2				2				8			8
ภาษาอังกฤษ	3				3	1			2	1			2	1			2	1			12	4		16
นาฏศิลป์ ฯ	2				1				1				1				1				6			6
อังกฤษธุรกิจ																								
Joint degree program	1			1	1			1	1			1	1			1	1			1	5			5
ภาษาไทยเพื่อการสื่อสาร																	1			1	1			1
รวม																								73

## 2.5 แผนพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ (ฝึกอบรม/สัมมนา/ศึกษาดูงาน) ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2555-2559

หน่วยงาน	จำนวนโครงการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ(ฝึกอบรม/สัมมนา/ศึกษาดูงาน) ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2555-2559																									
	พัฒนาตำแหน่งทางวิชาการ					พัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน					พัฒนางานวิจัย					พัฒนาการบริหารจัดการ					พัฒนาด้านอื่นๆ					
	2555	2556	2557	2558	2559	2555	2556	2557	2558	2559	2555	2556	2557	2558	2559	2555	2556	2557	2558	2559	2555	2556	2557	2558	2559	
ปรัชญา	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1					1	
วิทย์ไทย-วิทย์โลก	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
การจัดการสิ่งแวดล้อมชุมชน	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
บรรณฯ		1	2	3	2	1	1	1	1	1		1	4	2	2	1	1	1	1	1		1	1	1	1	
ดนตรีสากล	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1					1	
ดนตรีไทย	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1					1	
เทคโนโลยีดนตรี	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1					1	
ศิลปกรรม	1	-	-	-	-	2	2	2	1	-	2	2	2	1	-	-	-	-	-	-	2	2	2	1	-	
จิตรกรรม	-	-	-	-	-	2	1	1	1	-	2	1	1	1	-	--	-	-	-	-	2	1	1	1	-	
ภาษาไทย	-	1	-	1	1	1		1		1	1			1	1				1	1				1	1	
ภาษาจีน				1	1					1	1			1	1				1	1				1	1	
ภาษาอังกฤษ	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1					1					1	
นาฏศิลป์ ฯ				1	1					1	1				1	1				1	1				1	1
อังกฤษธุรกิจ																										
Joint degree program	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2						1	1	1			
ภาษาไทยเพื่อการสื่อสาร					1					4					1	1				1	1				4	4
รวม	9	9	8	11	11	14	12	13	13	11	14	12	12	12	11	7	7	7	10	11	6	5	5	7	11	

## 2.6 แผนพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน (ฝึกอบรม / สัมมนา) ปีงบประมาณ 2555 – 2559

สำนักงานคณบดี คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

ปีงบประมาณ	พัฒนาคุณภาพงาน และสมรรถนะ (โครงการ)	พัฒนา การบริหารจัดการ (โครงการ)	พัฒนาภาวะผู้นำ (โครงการ)	รวม
ปี 2555	1	1	1	3
ปี 2556	1	1	1	3
ปี 2557	1	1	1	3
ปี 2558	2	2	1	5
ปี 2559	2	2	1	5
<b>รวม</b>	<b>7</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>19</b>

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาคุณภาพชีวิตและความมั่นคงในการทำงานของบุคลากร

เป้าประสงค์ บุคลากรของคณะฯ มีความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตและความมั่นคงในการทำงาน

กลยุทธ์	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	ค่าเป้าหมาย
กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริมการสร้างสุขภาวะที่ดีในการปฏิบัติงานของบุคลากร	ความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อสิ่งแวดล้อมการทำงาน	ระดับดีมาก
กลยุทธ์ที่ 2 ส่งเสริมการจัดบริการด้านสุขอนามัย และด้านนันทนาการ	ความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการรับบริการ	ระดับดีมาก
กลยุทธ์ที่ 3 ส่งเสริมการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล	ความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อผลการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากร	ระดับดีมาก

### 3.1 โครงการ/กิจกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตและความมั่นคงในการทำงานของบุคลากร

โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ					ผู้รับผิดชอบ
	2555	2556	2557	2558	2559	
1. การสร้างสุขภาวะที่ดีในการปฏิบัติงานของบุคลากร	←					หัวหน้าสำนักงานคณบดี ประธานหลักสูตร หัวหน้ากลุ่ม GE
2. การจัดบริการด้านสุขอนามัย และด้านนันทนาการ	←					หัวหน้าสำนักงานคณบดี ประธานหลักสูตร หัวหน้ากลุ่ม GE
3. การประเมินผลการปฏิบัติงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล	←					คณะกรรมการประเมิน

## ส่วนที่ 4 การนำแผนพัฒนาบุคลากรสู่การปฏิบัติ

### การนำแผนพัฒนาบุคลากรสู่การปฏิบัติ

การนำแผนพัฒนาบุคลากรไปดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดเป็นขั้นตอนสำคัญ ซึ่งต้องอาศัยความร่วมมือของบุคลากรในคณะฯ ทุกคน การนำแผนพัฒนาบุคลากร ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2555 – 2559) ไปสู่การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพนั้น คณะฯ กำหนดแนวปฏิบัติไว้ดังนี้

1. แต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนาบุคลากร คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ทำหน้าที่กำหนดนโยบายด้านบุคลากร จัดกรอบอัตรากำลัง จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2555 – 2559) และแผนปฏิบัติการประจำปีด้านพัฒนาบุคลากร
2. หัวหน้าหน่วยงาน ได้แก่ ประธานหลักสูตร หัวหน้ากลุ่ม GE และหัวหน้าสำนักงานคณบดี ทำหน้าที่จัดทำโครงการ/กิจกรรมด้านการสรรหาบุคลากร การพัฒนาบุคลากร และการจัดสวัสดิการให้แก่บุคลากร ติดตามและรายงานผลการดำเนินการเสนอต่อคณะกรรมการบริหารคณะฯ ทุกสัปดาห์เรียน เพื่อคณะฯ เสนอต่อคณะกรรมการประจำคณะ และมหาวิทยาลัยต่อไป
3. อาจารย์ พนักงาน และเจ้าหน้าที่ของคณะฯ วางแผนพัฒนาตนเองตามกรอบตัวชี้วัดการประเมินผลระดับบุคคล (TOR) ทุกภาคเรียน เพื่อวัดผลงานระดับบุคคลและนำไปสู่การเป็นส่วนหนึ่งของการพิจารณาค่าตอบแทน สวัสดิการระดับบุคคล หรือการต่อสัญญาจ้างต่อไป

### แนวทางการติดตามและประเมินผล

แต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนาบุคลากรของคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ทำหน้าที่กำกับติดตามการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี ประเมินผลตามเป้าหมายรายประเด็นยุทธศาสตร์ของแผนพัฒนาบุคลากร ฝ่าย หลักสูตร กลุ่ม GE และสำนักงานคณบดี นำแผนพัฒนาบุคลากรของคณะฯ ไปบูรณาการร่วมกับการจัดทำแผนปฏิบัติราชการประจำปีของของคณะและหน่วยงานนำตัวชี้วัดในแผนพัฒนาบุคลากรไปกำหนดเป็นส่วนหนึ่งในการประเมินผลระดับบุคคล (TOR) มีการพัฒนาระบบฐานข้อมูลสำหรับการประเมินผลการดำเนินงานของคณะฯ ตามระยะเวลาที่กำหนด และประเมินแผนฯ เพื่อนำผลการประเมินมาปรับปรุงแผนให้สอดคล้องกับสถานการณ์ ทบทวนแผนพัฒนาบุคลากรของคณะฯ เพื่อติดตามความก้าวหน้าในการดำเนินงานและปรับปรุงแผนฯ

1. **ความรู้ (Knowledge)** หมายถึง ความรู้ที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ ถ้าไม่มีความรู้ พนักงานก็ไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบได้อย่างถูกต้อง ความรู้นี้มักจะได้จากการศึกษา อบรม สัมมนา รวมไปถึงการแลกเปลี่ยนความรู้กับผู้มีความรู้ในด้านนั้นๆ
2. **ทักษะ (Skills)** หมายถึง ทักษะ ความสามารถเฉพาะที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ ถ้าไม่มีทักษะแล้ว ก็ยากที่จะทำให้พนักงานทำงานให้มีผลงานออกมาดีและตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้ ทักษะนี้มักจะได้มาจากการฝึกฝน หรือกระทำซ้ำๆ อย่างต่อเนื่อง จนทำให้เกิดความชำนาญในสิ่งนั้น
3. **คุณลักษณะส่วนบุคคล (Personal Attribute)** หมายถึง คุณลักษณะ ความคิด ทศนคติ ค่านิยม แรงจูงใจ และความต้องการส่วนตัวของบุคคล คุณลักษณะเป็นสิ่งที่ติดตัวและเปลี่ยนแปลงได้ไม่ถาวรนักคุณลักษณะที่ไม่เหมาะสมกับหน้าที่มักจะทำให้เกิดปัญหาในการทำงาน และทำให้งานไม่ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย



**แผนพัฒนาบุคลากร ระยะ 5 ปี**

**(พ.ศ. 2555 - 2559)**

**ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2557**

**คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์**



## คำนำ

แผนพัฒนาบุคลากร ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2555 – 2559) คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ฉบับนี้ จัดทำขึ้นภายใต้กรอบยุทธศาสตร์และแผนการพัฒนาคณะ ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2555-2559) โดยมีคณะกรรมการ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร รวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์อัตรากำลังของบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนจากหลักสูตรสาขาวิชา กลุ่มวิชาศึกษาทั่วไป และหน่วย งานสำนักงาน คณบดี สำนวญความต้องการในการพัฒนาบุคลากร และข้อสรุปจากการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร จัดทำแผน พัฒนาบุคลากร ระยะ 5 ปี เพื่อเป็นกรอบในการปฏิบัติ ติดตาม และประเมินผลการพัฒนาบุคลากรของคณะให้มีความชัดเจน ครอบคลุมพันธกิจของคณะ และเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาคณะไปสู่เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ดิฉันในนามของคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ขอขอบพระคุณ คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรที่ได้เสียสละเวลาอันมีค่าในการจัดทำแผนฯ ฉบับนี้ให้เสร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี หวังเป็นอย่างยิ่งว่า แผนพัฒนาบุคลากรฉบับนี้จะเป็นประโยชน์ สำหรับการดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากรของคณะมนุษยศาสตร์ ระยะ 5 ปี ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พรทิพย์ วรกุล)

คณบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม