

## ส่วนที่ 1

### ข้อมูลพื้นฐานและข้อมูลบุคลากร คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

#### 1. ข้อมูลพื้นฐาน

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ตั้งอยู่เลขที่ 80 ถนนนครสวรรค์ ตำบลตลาด อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000 สำนักงานคณบดีตั้งอยู่ที่อาคารศูนย์การเรียนรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่น 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 คณะวิชาครุศาสตร์ คณะวิชามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์และคณะวิชาวิทยาศาสตร์ 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 เพื่อทำหน้าที่กำหนดนโยบายและแนวทางในการดำเนินงาน ในขณะเดียวกันมีคณะกรรมการบริหารคณะ ซึ่งประกอบด้วยผู้บริหารคณะและหัวหน้าหลักสูตรสาขาวิชาทำงานคู่ขนานกัน ปัจจุบันได้มีการปรับเปลี่ยนการบริหารวิชาการให้มีสาขาวิชารวมจำนวน 18 สาขาวิชา และกลุ่มวิชา วิชาการศึกษาทั่วไป 13 รายวิชา ประกอบไปด้วย

1. หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) จำนวน 1 สาขาวิชา คือ
  - 1.1 หลักสูตรสาขาวิชายุทธศาสตร์การพัฒนากุมิภาค
2. หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (ศศ.ม.) จำนวน 2 สาขาวิชา คือ
  - 2.2 หลักสูตรสาขาวิชาภาษาและวรรณกรรมไทย
  - 2.3 หลักสูตรสาขาวิชาภาษาอังกฤษศึกษา
3. หลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต (ศศ.บ.) จำนวน 13 สาขาวิชาคือ
  - 3.1 หลักสูตรสาขาวิชาภาษาอังกฤษ
  - 3.2 หลักสูตรสาขาวิชาภาษาอังกฤษธุรกิจ
  - 3.3 หลักสูตรสาขาวิชา Joint-Degree English Program
  - 3.4 หลักสูตรสาขาวิชาภาษาไทย
  - 3.5 หลักสูตรสาขาวิชาภาษาไทยเพื่อการสื่อสาร
  - 3.6 หลักสูตรสาขาวิชาดนตรี
  - 3.7 หลักสูตรสาขาวิชาเทคโนโลยีดนตรี
  - 3.8 หลักสูตรสาขาวิชานาฏศิลป์และการละคร

- 3.9 หลักสูตรสาขาวิชาบรรณารักษศาสตร์และสารสนเทศศาสตร์
- 3.10 หลักสูตรสาขาวิชาภาษาจีน (2+1+1)
- 3.11 หลักสูตรสาขาวิชาปรัชญา ศาสนา และวัฒนธรรม
- 3.12 หลักสูตรสาขาวิชาการจัดการสิ่งแวดล้อมชุมชน
- 3.13 หลักสูตรสาขาวิชาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนาท้องถิ่น
- 4. หลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต (ศล.บ.) จำนวน 2 สาขาวิชา
  - 4.1 หลักสูตรสาขาวิชาศิลปกรรม
  - 4.2 หลักสูตรสาขาวิชาจิตรศิลป์
- กลุ่มวิชาพื้นฐานระดับปริญญาตรี วิชาการศึกษาทั่วไป จำนวน 13 รายวิชา
  - 1) ภาษาไทยเพื่อการสื่อสาร
  - 2) ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร
  - 3) การอ่านและการเขียนภาษาอังกฤษ
  - 4) การฟังและการพูด
  - 5) ความจริงของชีวิต
  - 6) ศิลปสุนทรีย์
  - 7) สุนทรียทางนาฏศิลป์และศิลปะการแสดง
  - 8) สุนทรียทางดนตรี
  - 9) การใช้สารสนเทศเพื่อการเรียนรู้
  - 10) ภาษาจีนเพื่อการสื่อสาร
  - 11) วิถีไทย
  - 12) วิถีโลก
  - 13) การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมไทย

**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

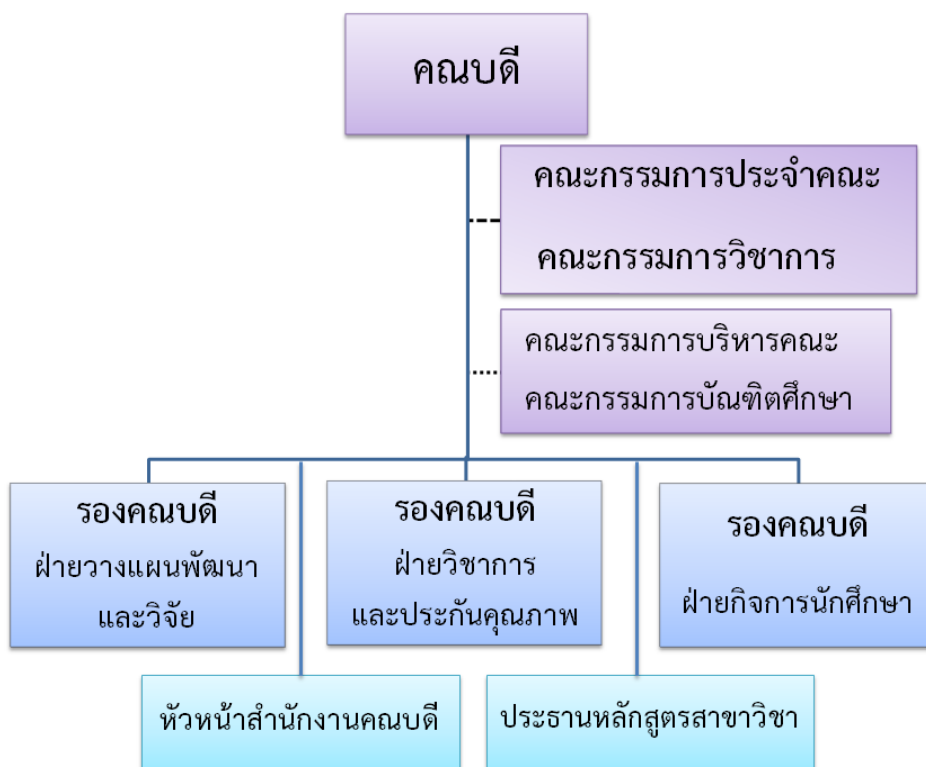
1. เพื่อผลิตบัณฑิตที่มีคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสาธารณะ มีความรู้ความสามารถและทักษะในระดับมาตรฐานสากล รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของสังคม
2. เพื่อผลิตผลงานวิจัยที่สร้างองค์ความรู้และนวัตกรรม พัฒนาภูมิปัญญาไทยและเทคโนโลยีสมัยใหม่ ที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริงในการพัฒนาการเรียนการสอน พัฒนาท้องถิ่น
3. เพื่อทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม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

### คุณลักษณะของบัณฑิตที่พึงประสงค์

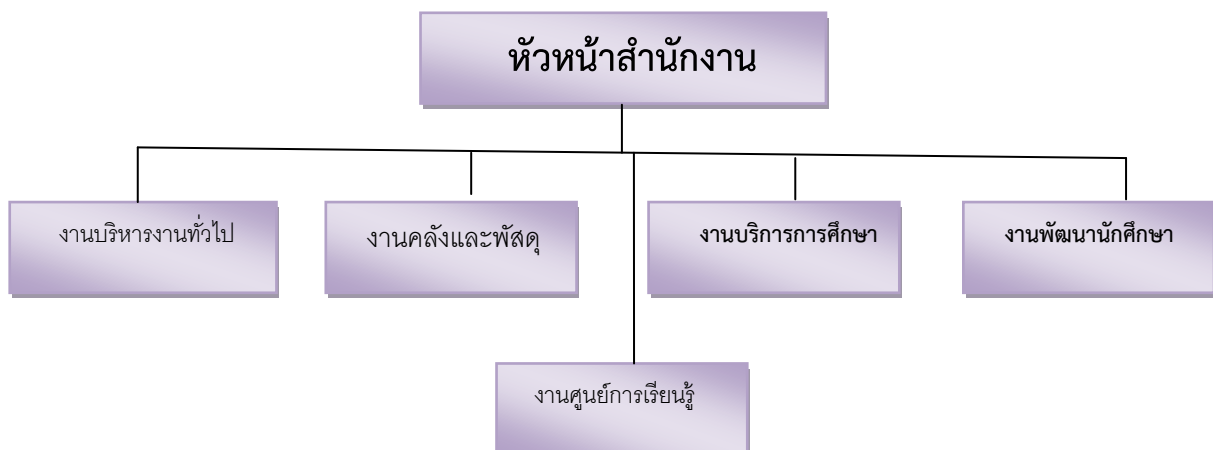
- คุณลักษณะของบัณฑิตที่พึงประสงค์มี 7 ประการ ดังนี้
- 1) มีความรู้ และทักษะวิชาการและวิชาชีพในสาขาที่เรียน สามารถนำไปประกอบอาชีพได้
  - 2) มีทักษะภาษาไทย ภาษาอังกฤษ และ หรือภาษาประเทศเพื่อนบ้านอย่างน้อย 1 ภาษา ได้แก่ ภาษาญี่ปุ่น จีน เวียดนาม ลาว เขมร พม่า และมาเลเซีย เป็นต้น สามารถสื่อสารได้

- 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 2557 - 2561

ตาราง 1 แผนรับนักศึกษา ประจำปีการศึกษา 2557-2561

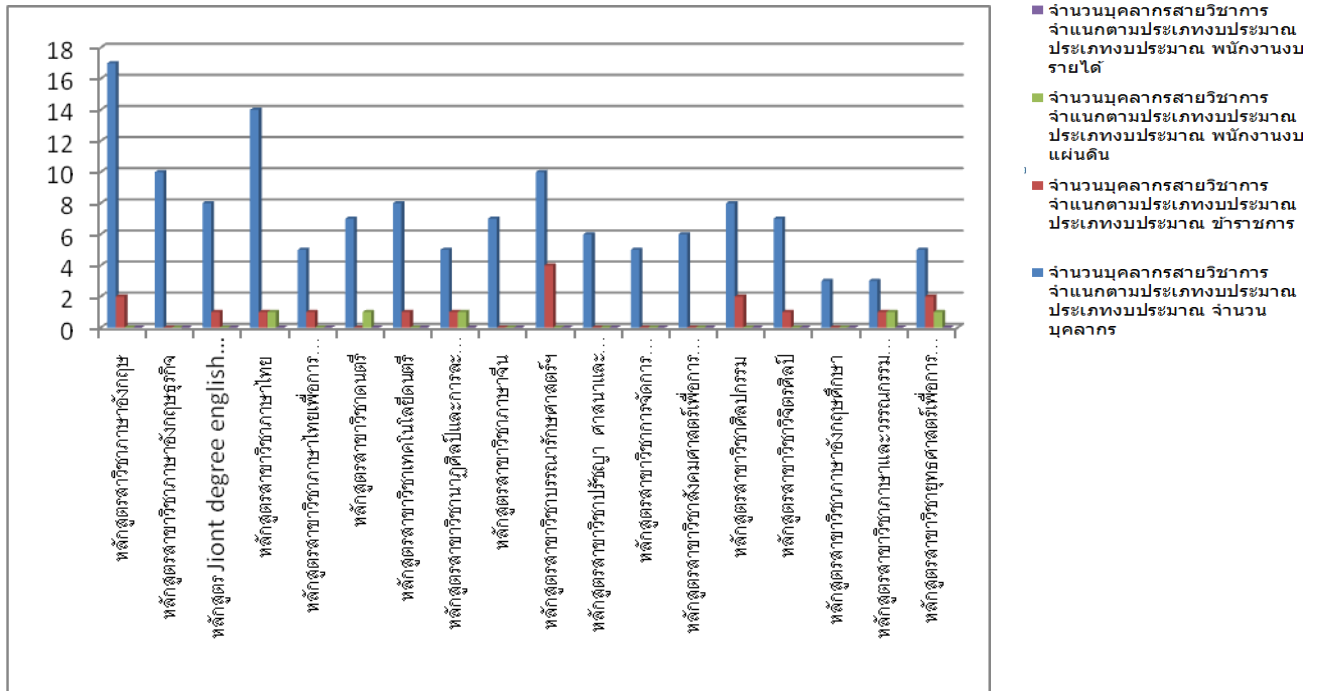
ระดับการศึกษา/ หลักสูตร/สาขาวิชา	ภาคปกติ					ภาค กศ.บป.				
	2557	2558	2559	2560	2561	2557	2558	2559	2560	2561
หลักสูตรศิลปศาสตร บัณฑิต (ศศ.บ.)										
1. หลักสูตรสาขาวิชา ภาษาอังกฤษ	160	160	160	160	160	40	40	40	40	40
2. หลักสูตรสาขาวิชา ภาษาอังกฤษธุรกิจ	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
3. หลักสูตรสาขาวิชา Joint-Degree English Program	40	40	40	40	40	-	-	-	-	-
4. หลักสูตรสาขาวิชา ภาษาไทย	80	80	80	80	80	40	40	40	40	40
5. หลักสูตรสาขาวิชา ภาษาไทยเพื่อการ สื่อสาร	40	40	40	40	40	20	20	20	20	20
6. หลักสูตรสาขาวิชา ดนตรี	40	40	40	40	40	30	30	30	30	30
7. หลักสูตรสาขาวิชา เทคโนโลยีดนตรี	40	40	40	40	40	30	30	30	30	30
8. หลักสูตรสาขาวิชา นาฏศิลป์และการละคร	40	40	40	40	40	-	-	-	-	-
9. หลักสูตรสาขาวิชา บรรณารักษศาสตร์และ สารสนเทศศาสตร์	60	60	60	60	60	30	30	30	30	30
10. หลักสูตรสาขาวิชา ภาษาจีน (2+1+1)	40	40	40	40	40	30	30	30	30	30
11. หลักสูตรสาขาวิชา ปรัชญา ศาสนา และ วัฒนธรรม	40	40	40	40	40	-	-	-	-	-
12. หลักสูตรสาขาวิชาการ จัดการสิ่งแวดล้อมชุมชน	40	40	40	40	40	30	30	30	30	30
13. หลักสูตรสาขาวิชา สังคมศาสตร์เพื่อการ พัฒนาท้องถิ่น	40	40	40	40	40	30	30	30	30	30



ระดับการศึกษา/ หลักสูตร/สาขาวิชา	ภาคปกติ					ภาค กศ.บป.				
	2557	2558	2559	2560	2561	2557	2558	2559	2560	2561
ศูนย์หนองคาย จ. หนองคายโรงเรียน เจมส์บริหารธุรกิจ (JBAC)										
ระดับปริญญาตรี										
1. ภาษาอังกฤษธุรกิจ						30	30	30	30	30
ระดับประกาศนียบัตร วิชาชีพ										
2. สาขาวิชาภาษาไทย เพื่ออาชีพ	-	-	-	-	-	30	30	30	30	30
ระดับปริญญาโท หลักสูตรศิลปศาสตร์ มหาบัณฑิต (ศศ.ม.)										
1. สาขาวิชาภาษา และวรรณกรรมไทย	-	-	-	-	-	30	30	30	30	30
2. สาขาวิชา ภาษาอังกฤษเพื่อการ สื่อสารในงานอาชีพ	-	-	-	-	-	30	30	30	30	30
รวมจำนวนนักศึกษา	850	895	910	915	910	565	565	605	605	605

## จำนวนบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน

### 1.) จำนวนบุคลากรสายวิชาการจำแนกตามประเภทงบประมาณ (สายวิชาการ)



จากแผนภาพแสดงจำนวนบุคลากรสายวิชาการ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ จำแนกตามประเภทพบว่า มีบุคลากรสายวิชาการที่เป็นพนักงานบรายได้มากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 54.47 (จำนวน 73 คน) รองลงมาคือข้าราชการ ร้อยละ 25.37(จำนวน 34 คน)และพนักงานบแผ่นดินร้อยละ 20.14 (จำนวน 27 คน) เมื่อจำแนกรายสาขาวิชา ปรากฏดังตาราง 2

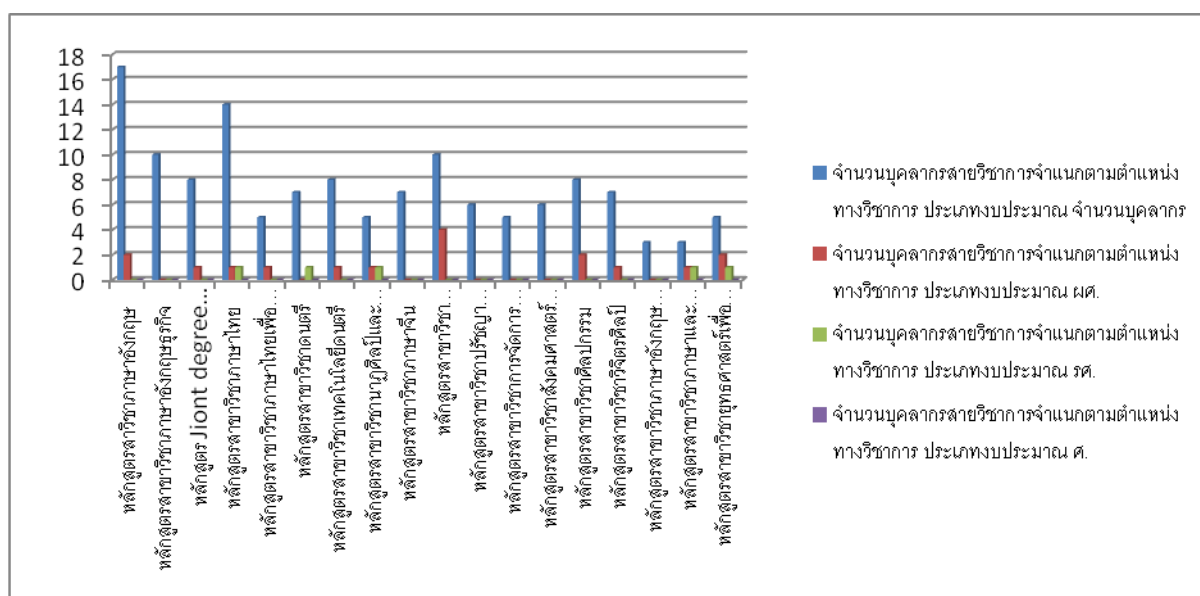
ตาราง 2 จำนวนบุคลากรสายวิชาการจำแนกตามประเภทงบประมาณ

หลักสูตรสาขาวิชา	ประเภทงบประมาณ			
	จำนวนบุคลากร	ข้าราชการ	พนักงานบแผ่นดิน	พนักงานบรายได้
หลักสูตรสาขาวิชาภาษาอังกฤษ	17	4	2	11
หลักสูตรสาขาวิชาภาษาอังกฤษธุรกิจ	10	1	5	4
หลักสูตร Joint degree English program	8	1	2	5
หลักสูตรสาขาวิชาภาษาไทย	14	3	3	8
หลักสูตรสาขาวิชาภาษาไทยเพื่อการสื่อสาร	5	1	1	3
หลักสูตรสาขาวิชาดนตรี	7	2	3	2
หลักสูตรสาขาวิชาเทคโนโลยีดนตรี	8	0	2	7
หลักสูตรสาขาวิชาภูมิศิลป์และการละคร	5	3	0	2
หลักสูตรสาขาวิชาภาษาจีน	7	1	2	4



หลักสูตรสาขาวิชา	ประเภทงบประมาณ			
	จำนวนบุคลากร	ข้าราชการ	พนักงาน งบ แผ่นดิน	พนักงาน งบรายได้
หลักสูตรสาขาวิชาบรรณารักษศาสตร์ฯ	10	4	2	4
หลักสูตรสาขาวิชาปรัชญา ศาสนาและวัฒนธรรม	6	1	2	3
หลักสูตรสาขาวิชาการจัดการสิ่งแวดล้อมชุมชน	5	0	1	4
หลักสูตรสาขาวิชาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนาพัฒนาท้องถิ่น	6	0	2	4
หลักสูตรสาขาวิชาศิลปกรรม	8	5	0	3
หลักสูตรสาขาวิชาจิตรศิลป์	7	2	0	5
หลักสูตรสาขาวิชาภาษาอังกฤษศึกษา	3	2	0	1
หลักสูตรสาขาวิชาภาษาและวรรณกรรมไทย	3	1	0	3
หลักสูตรสาขาวิชายุทธศาสตร์เพื่อการพัฒนาภูมิภาค	5	3	0	3
รวม	134	34	27	73

## 2) จำนวนบุคลากรสายวิชาการจำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการ

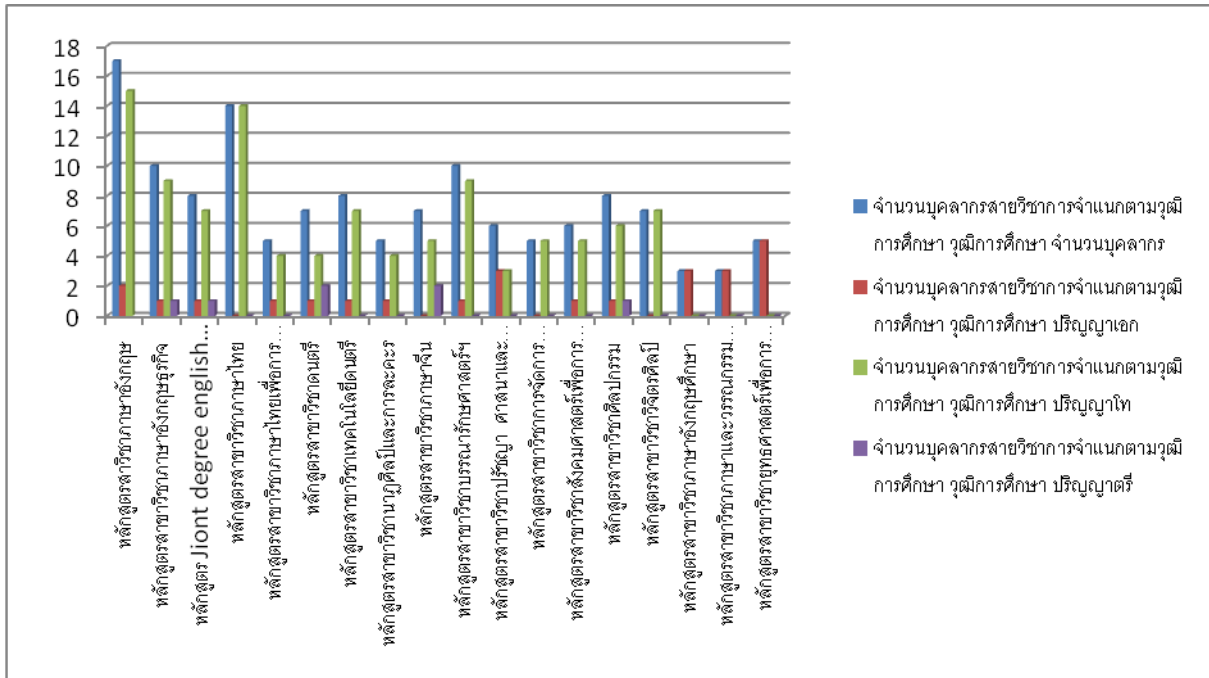


จากแผนภาพแสดงจำนวนบุคลากรสายวิชาการ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ จำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการพบว่า มีบุคลากรสายวิชาการที่มีตำแหน่งอาจารย์มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 81.34 (จำนวน 109 คน) รองลงมาคือตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ ร้อยละ 14.17 (จำนวน 19 คน) และรองศาสตราจารย์ ร้อยละ 4.47 (จำนวน 6 คน) เมื่อจำแนกรายสาขาวิชา ปรากฏดังตาราง

ตาราง 3 จำนวนบุคลากรสายวิชาการจำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการ

หลักสูตรสาขาวิชา	ประเภทงบประมาณ				
	จำนวนบุคลากร	อาจารย์	ผศ.	รศ.	ศ.
หลักสูตรสาขาวิชาภาษาอังกฤษ	17	15	2	0	0
หลักสูตรสาขาวิชาภาษาอังกฤษธุรกิจ	10	9	1	0	0
หลักสูตร Joint degree English program	8	7	1	0	0
หลักสูตรสาขาวิชาภาษาไทย	14	12	1	1	0
หลักสูตรสาขาวิชาภาษาไทยเพื่อการสื่อสาร	5	4	1	0	0
หลักสูตรสาขาวิชาดนตรี	7	6	1	0	0
หลักสูตรสาขาวิชาเทคโนโลยีดนตรี	8	6	1	1	0
หลักสูตรสาขาวิชานาฏศิลป์และการละคร	5	3	1	1	0
หลักสูตรสาขาวิชาภาษาจีน	7	7	0	0	0
หลักสูตรสาขาวิชาบรรณารักษศาสตร์ฯ	10	6	4	0	0
หลักสูตรสาขาวิชาปรัชญา ศาสนาและวัฒนธรรม	6	6	0	0	0
หลักสูตรสาขาวิชาการจัดการสิ่งแวดล้อมชุมชน	5	0	0	0	0
หลักสูตรสาขาวิชาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนาพัฒนาท้องถิ่น	6	5	1	0	0
หลักสูตรสาขาวิชาศิลปกรรม	8	6	1	1	0
หลักสูตรสาขาวิชาวิจิตรศิลป์	7	6	1	0	0
หลักสูตรสาขาวิชาภาษาอังกฤษศึกษา	3	3	0	0	0
หลักสูตรสาขาวิชาภาษาและวรรณกรรมไทย	3	1	1	1	0
หลักสูตรสาขาวิชายุทธศาสตร์เพื่อการพัฒนาภูมิภาค	5	2	2	1	0
รวม	134	109	19	6	0

3) จำนวนบุคลากรสายวิชาการจำแนกตามวุฒิการศึกษา

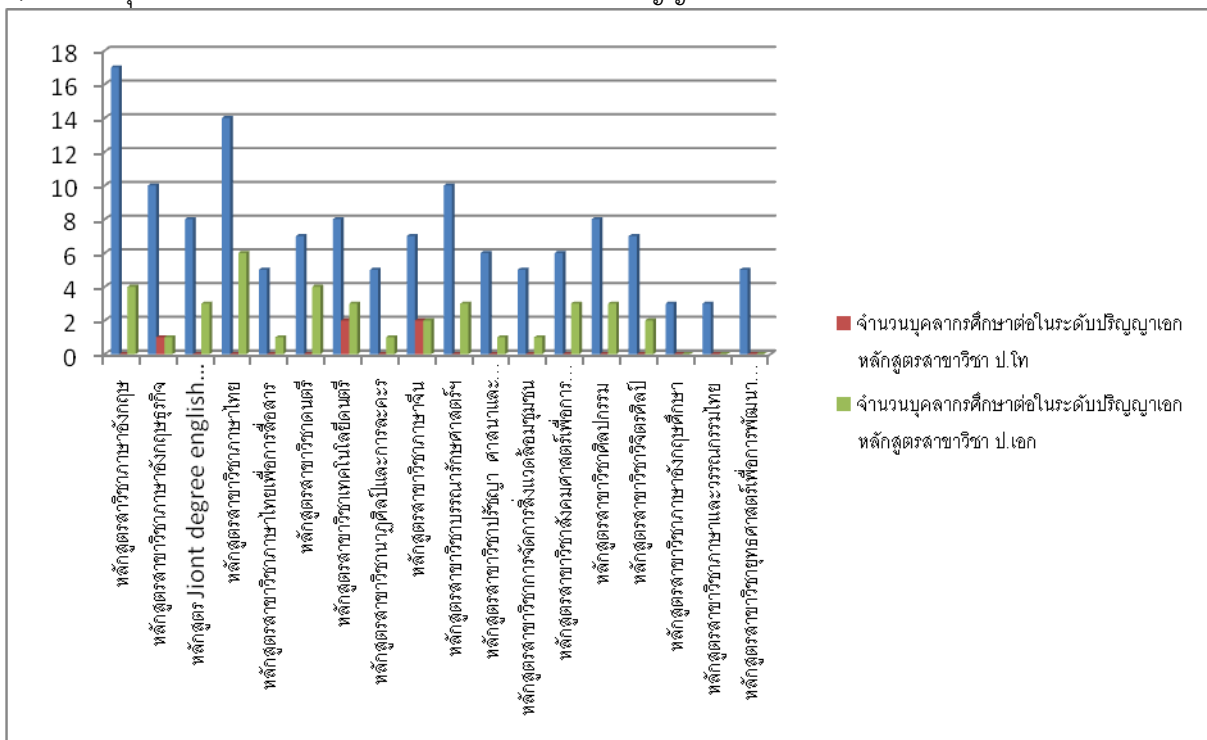


จากแผนภาพแสดงจำนวนบุคลากรสายวิชาการ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ จำแนกตามวุฒิการศึกษาพบว่า มีบุคลากรสายวิชาการที่มีวุฒิปริญญาโทมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 81 (จำนวน 103 คน) รองลงมาคือปริญญาเอก ร้อยละ 17 (จำนวน 22 คน) และปริญญาตรี ร้อยละ 2 (จำนวน 3 คน) เมื่อจำแนกรายสาขาวิชา ปรากฏดังตาราง ตาราง 4 จำนวนบุคลากรสายวิชาการจำแนกตามวุฒิการศึกษา

หลักสูตรสาขาวิชา	วุฒิการศึกษา			
	จำนวนบุคลากร	ปริญญาเอก	ปริญญาโท	ปริญญาตรี
หลักสูตรสาขาวิชาภาษาอังกฤษ	17	2	15	0
หลักสูตรสาขาวิชาภาษาอังกฤษธุรกิจ	10	1	9	1
หลักสูตร Joint degree English program	8	1	7	1
หลักสูตรสาขาวิชาภาษาไทย	14	0	14	0
หลักสูตรสาขาวิชาภาษาไทยเพื่อการสื่อสาร	5	1	4	0
หลักสูตรสาขาวิชาดนตรี	7	1	4	2
หลักสูตรสาขาวิชาเทคโนโลยีดนตรี	8	1	7	1
หลักสูตรสาขาวิชานาฏศิลป์และการละคร	5	1	4	0
หลักสูตรสาขาวิชาภาษาจีน	7	0	5	2

หลักสูตรสาขาวิชา	วุฒิการศึกษา			
	จำนวนบุคลากร	ปริญญาเอก	ปริญญาโท	ปริญญาตรี
หลักสูตรสาขาวิชาบรรณารักษศาสตร์ฯ	10	1	9	0
หลักสูตรสาขาวิชาปรัชญา ศาสนาและวัฒนธรรม	6	3	3	0
หลักสูตรสาขาวิชาการจัดการสิ่งแวดล้อมชุมชน	5	0	5	0
หลักสูตรสาขาวิชาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนาพัฒนาท้องถิ่น	6	1	5	0
หลักสูตรสาขาวิชาศิลปกรรม	8	1	6	1
หลักสูตรสาขาวิชาจิตรศิลป์	7	0	7	0
หลักสูตรสาขาวิชาภาษาอังกฤษศึกษา	3	3	0	0
หลักสูตรสาขาวิชาภาษาและวรรณกรรมไทย	3	3	0	0
หลักสูตรสาขาวิชายุทธศาสตร์เพื่อการพัฒนาภูมิภาค	5	5	0	0
รวม	134	25	104	8

5) จำนวนบุคลากรสายวิชาการที่กำลังศึกษาต่อในระดับปริญญาเอก

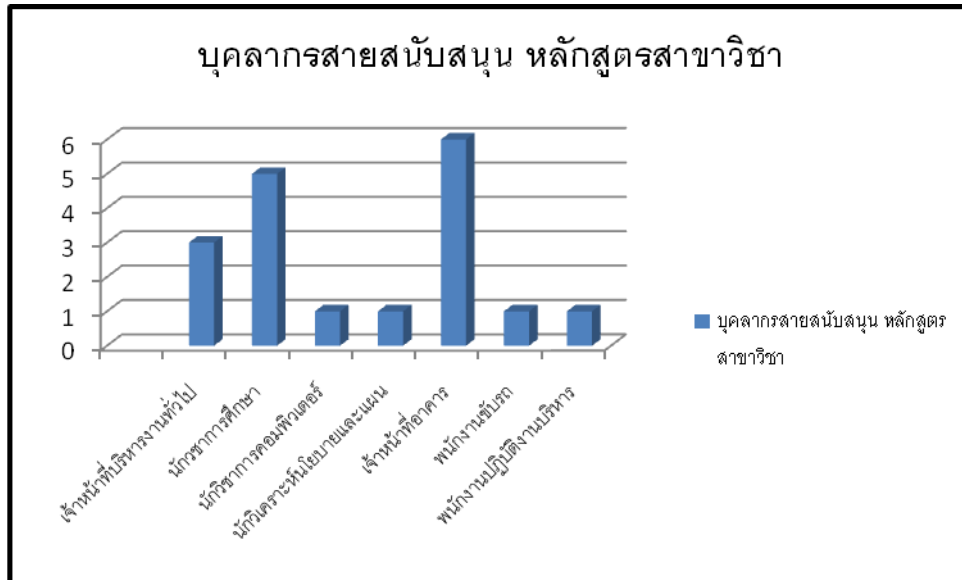


จากแผนภูมิข้างต้นแสดงให้เห็นว่าบุคลากรสายวิชาการ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ทุกสาขาวิชา มีอาจารย์กำลังศึกษาต่อในระดับปริญญาเอก และมี 3 สาขาวิชาที่ไม่มีอาจารย์ศึกษาต่อเนื่องจากสำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาเอกทุกคน

ตาราง 5 จำนวนบุคลากรที่ลาศึกษาต่อในระดับ ป.โท และ ป.เอก

หลักสูตรสาขาวิชา	ลาศึกษาต่อ		
	จำนวนบุคลากร	ป.โท	ป.เอก
หลักสูตรสาขาวิชาภาษาอังกฤษ	17	0	4
หลักสูตรสาขาวิชาภาษาอังกฤษธุรกิจ	10	1	1
หลักสูตร Joint degree English program	8	0	3
หลักสูตรสาขาวิชาภาษาไทย	14	0	6
หลักสูตรสาขาวิชาภาษาไทยเพื่อการสื่อสาร	5	0	1
หลักสูตรสาขาวิชาดนตรี	7	0	4
หลักสูตรสาขาวิชาเทคโนโลยีดนตรี	8	2	3
หลักสูตรสาขาวิชานาฏศิลป์และการละคร	5	0	1
หลักสูตรสาขาวิชาภาษาจีน	7	2	2
หลักสูตรสาขาวิชาบรรณารักษศาสตร์ฯ	10	0	3
หลักสูตรสาขาวิชาปรัชญา ศาสนาและวัฒนธรรม	6	0	1
หลักสูตรสาขาวิชาการจัดการสิ่งแวดล้อมชุมชน	5	0	1
หลักสูตรสาขาวิชาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนาพัฒนาท้องถิ่น	6	0	3
หลักสูตรสาขาวิชาศิลปกรรม	8	0	3
หลักสูตรสาขาวิชาวิจิตรศิลป์	7	0	2
หลักสูตรสาขาวิชาภาษาอังกฤษศึกษา	3	0	0
หลักสูตรสาขาวิชาภาษาและวรรณกรรมไทย	3	0	0
หลักสูตรสาขาวิชายุทธศาสตร์เพื่อการพัฒนาภูมิภาค	5	0	0
รวม	134	5	38

6) จำนวนบุคลากรสายสนับสนุน



จากแผนภูมิข้างต้นจะเห็นว่าบุคลากรสายสนับสนุน รวมทั้งหมด 18 คน จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนที่มีจำนวนมากที่สุด คือ เจ้าหน้าที่อาคารและสถานที่ และลำดับที่สองคือเป็นนักวิชาการการศึกษา รองลงมาคือ เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป ดังตาราง

บุคลากรสายวิชาการ	จำนวน
เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	3
นักวิชาการศึกษา	5
นักวิชาการคอมพิวเตอร์	1
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	1
เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานบริหาร	1
เจ้าหน้าที่อาคารและสถานที่	6
พนักงานขับรถ	1
<b>รวม</b>	<b>18</b>







## 8) จำนวนบุคลากรสายสายสนับสนุน จำแนกตามประเภทสายงานวิชาชีพ

สังกัด/หน่วยงาน	ข้าราชการ			พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา (งบแผ่นดิน)			พนักงานราชการ				ลูกจ้างประจำ			พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา (งบรายได้)			รวม
	ทั่วไป	ชำนาญการ	เชี่ยวชาญ	ทั่วไป	ชำนาญการ	เชี่ยวชาญ	งานเทคนิค	งานบริหารทั่วไป	งานบริการ	วิชาชีพเฉพาะ	บริการพื้นฐาน	สนับสนุน	ช่าง	ทั่วไป	ชำนาญการ	เชี่ยวชาญ	
1. สำนักงานคณบดี				5				1						12			18
รวม.				5				1						12			18



## ส่วนที่ 2

### ทิศทางการพัฒนาบุคลากร คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

#### 1. หลักการและเหตุผล

ตามที่มหาวิทยาลัยได้จัดทำแผนอัตรากำลังและแผนพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัย ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2559-2564) ให้สอดคล้องตามกฎกระทรวง พ.ศ. 2548 เรื่องจัดตั้งส่วนราชการในมหาวิทยาลัย ราชภัฏ 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 เป็นสิ่งที่ยืนยันได้ว่าศักยภาพและความพร้อมของบุคลากร รวมทั้งอัตรากำลังเป็นปัจจัยสำคัญที่ชี้วัดความสำเร็จของการพัฒนาคณะฯ ตามพันธกิจหลักได้ครบถ้วน สมบูรณ์ สามารถก้าวไปสู่การเป็นผู้นำด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์และขึ้นนำการพัฒนาท้องถิ่นตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2559-2564) คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มีเป้าหมายพัฒนาคุณภาพของบุคลากรเพื่อให้เป็น “บุคคลแห่งการเรียนรู้ สร้างสรรค์ และรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง” โดยพิจารณาความต้องการบุคลากรของหน่วยงาน และปัจจัยต่างๆ ได้แก่ โครงสร้างของคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ หลักสูตรที่เปิดสอน ปัจจุบัน แผนการผลิตบัณฑิตระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2557-2561) ข้อมูลด้านบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน และปัจจัยด้านบริบทภายในและภายนอกคณะฯ จึงนับได้ว่าการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรฉบับนี้เป็นการเริ่มต้นการพัฒนาบุคลากรของคณะฯ มีระบบและกลไก มีความต่อเนื่องของการพัฒนา และมีส่วนร่วมของบุคลากรจากทุกหน่วยงานสังกัดคณะฯ สามารถใช้เป็นแนวทางไปสู่การปฏิบัติให้บรรลุผลตามพันธกิจของคณะฯ

#### 2. นิยามศัพท์

“แผนพัฒนาบุคลากร” หมายถึง แผนพัฒนาบุคลากร ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2557-2561) คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ที่ใช้เป็นแนวปฏิบัติในการพัฒนาบุคลากรตามประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด เป้าหมาย และโครงการ/ กิจกรรม

“บุคลากร” หมายถึง บุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายสนับสนุน ดังนี้

1. บุคลากรสายวิชาการ หมายถึง อาจารย์ประจำที่สังกัดคณะฯ
2. บุคลากรสายสนับสนุน หมายถึง พนักงานและเจ้าหน้าที่ที่สังกัดคณะฯ

“การพัฒนาบุคลากร” หมายถึง การส่งเสริม/สนับสนุนให้อาจารย์ประจำ พนักงานและเจ้าหน้าที่ สังกัดคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ได้เข้าร่วมโครงการ 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 ส่งเสริมสนับสนุนการมีสุขภาพที่ดีของบุคลากร

#### 5. วัตถุประสงค์

- 1.1 เพื่อให้คณะฯ มีบุคลากรที่มีคุณสมบัติตรงตามสาขาวิชาชีพและมีจำนวนเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน
- 1.2 เพื่อให้คณะฯ มีบุคลากรสายวิชาการที่มีคุณวุฒิและตำแหน่งทางวิชาการสูงขึ้นและมีปริมาณตามเกณฑ์ประเมินศักยภาพของเกณฑ์มาตรฐานอุดมศึกษา
- 1.3 เพื่อให้คณะฯ มีบุคลากรสายสนับสนุนที่มีศักยภาพและสมรรถนะทางวิชาชีพในตำแหน่งที่สูงขึ้นสามารถให้บริการอย่างมีประสิทธิภาพ
- 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 การเลื่อนขั้น และการให้สวัสดิการแก่บุคลากร</li> <li>2. ปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลอย่างเคร่งครัด</li> <li>3. มีกระบวนการประเมินติดตามผลการปฏิบัติงานเพื่อการปรับเงินเดือนและการต่อสัญญาจ้าง</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ขาดแผนอัตรากำลัง และแผนพัฒนาบุคลากร</li> <li>2. การสรรหาคำเนินการตามภาวะความจำเป็นเร่งด่วน</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	1. มหาวิทยาลัยมีนโยบายส่งเสริมและสนับสนุนพัฒนาบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน 2. คณะฯ มีโครงการ/กิจกรรมพัฒนาบุคลากรตามพันธกิจ และโครงการ/กิจกรรมเสริมสร้างสุขภาวะที่ดีของบุคลากรต่อเนื่องทุกปี และสนับสนุนการเข้าร่วมประชุม สัมมนา อบรม ศึกษาต่อ	1. ขาดเครือข่ายการพัฒนาบุคลากร 2. ขาดการเรียนรู้ในองค์กรอย่างเป็นระบบ 3. ไม่มีกิจกรรมต่อยอดความรู้จากประชุม สัมมนา อบรม ไปสู่องค์กร และสู่การเรียนรู้ใหม่ 4. ขาดแหล่งทุนสนับสนุน 5. ศึกษาต่อในสาขาที่ไม่ใช่สายงานของตนเอง ทำให้มีการย้ายหน่วยงานหลังจากจบการศึกษา
งบประมาณ	1. มหาวิทยาลัยจัดสรรงบประมาณเป็นทุนสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการทุกปีและต่อเนื่อง 2. จัดสรรงบประมาณ สวัสดิการและความมั่นคงให้แก่บุคลากร 3. คณะฯ จัดสรรงบประมาณเพื่อพัฒนาบุคลากรเป็นรายหัว/ปี ได้แก่ งบฯ การศึกษาดูงาน การเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนาทางวิชาการ การนำเสนอผลงานทางวิชาการ การวิจัย พัฒนาทักษะวิชาชีพ จัดงบฯ พัฒนาสิ่งแวดล้อมและบรรยากาศการทำงานที่ดีให้แก่บุคลากร	1. ข้อยกจำกัดด้านงบประมาณ งบฯ จัดสรรต่อรายหัวรายปี ค่อนข้างต่ำ ไม่ทั่วถึง

## 6.2 สิ่งแวดล้อมภายนอกด้านงานบุคคล

สถานการณ์	ภัยคุกคาม (Threat)	โอกาส (Opportunities)
การบริหารจัดการ	1. กลยุทธ์การแข่งขันของสถาบันการศึกษาในเขตพื้นที่ใกล้เคียง 2. กลยุทธ์ด้านการสรรหาบุคลากรที่มีคุณภาพ	1. สร้างเครือข่ายการสรรหาและพัฒนาบุคลากรร่วมกับแม่ข่ายภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบนและเขตอื่นๆ
บุคลากร	1. ค่าตอบแทนและสวัสดิการภายนอกสูงกว่า 2. การเข้าสู่ประชาคมอาเซียน 3. ความต้องการบุคคลด้านทักษะภาษา และเทคโนโลยี	1. พัฒนาทักษะภาษาอังกฤษ และภาษาประเทศเพื่อนบ้านให้แก่บุคลากร ทักษะคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีใหม่ 2. ปรับแนวคิด “เรียนรู้ สร้างสรรค์ รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง”
การจัด การศึกษา	1. บริบทสังคมเปลี่ยนรวดเร็วจาก สังคมแห่งความรู้ไปสู่สังคมเศรษฐกิจสร้างสรรค์ 2. ความรู้เพิ่มขึ้นหลายเท่าตัว 3. การต่อยอดความรู้ไปสู่การสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ	1. สร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ในองค์กร 2. สร้างเครือข่ายทักษะและวิชาชีพที่เกี่ยวข้อง 3. พัฒนารูปแบบการเรียนรู้ด้วยตนเอง และเรียนรู้จากแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย 4. ส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมใหม่

งบประมาณ	1. ภาวะการแข่งขันเพื่อขอรับทุนศึกษาต่อ และทุนศึกษาดูงาน ทุนสนับสนุนการนำเสนอผลงาน และทุนวิจัย ภายในและต่างประเทศ	1. จัดอบรมเตรียมความพร้อมของบุคลากร
----------	--	-------------------------------------

### 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 5 ด้าน ดังนี้
  - 1) การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีความใฝ่รู้
  - 2) มีความเชี่ยวชาญในงาน มุ่งมั่นในความสำเร็จ
  - 3) การมีคุณธรรม จริยธรรม
  - 4) มีจิตบริการ
  - 5) การทำงานเป็นทีม

### ส่วนที่ 3

#### แผนพัฒนาบุคลากร ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2557 - 2561)

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์การพัฒนาศักยภาพของคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มุ่งการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรโดยยึดหลักการจัดการทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ประเมินสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กร กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าหมาย และตัวชี้วัดความสำเร็จ ผลการศึกษาการบริหารงานบุคคลพบว่า สิ่งที่คุณค่า ควรเร่งดำเนินการ ได้แก่ การกำหนดกรอบอัตรากำลังของหน่วยงาน การเพิ่มสัดส่วนคุณวุฒิ และตำแหน่งทางวิชาการ การพัฒนาความรู้และศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่จำเป็นในแต่ละตำแหน่งงาน รวมทั้งส่งเสริมเรื่องขวัญและกำลังใจบุคลากร โดยนำเรื่องการพัฒนาสมรรถนะ (Competency) การติดตามและประเมินผล สามารถบ่งชี้ความสำเร็จ ความล้มเหลว และปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงานตามแผน คณะฯ กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ไว้ 3 ประเด็น ดังนี้

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

#### 1. 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 เร่งจัดทำระบบฐานข้อมูลบุคลากรของคณะฯ	คณะฯ มีฐานข้อมูลบุคลากรที่สามารถนำข้อมูลมาใช้ในการบริหารและการตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ	จำนวน 1 ชุด ปรับข้อมูลอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง

#### 1.1 โครงการ / กิจกรรมการวางแผนอัตรากำลังและแผนพัฒนาบุคลากร

โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ					ผู้รับผิดชอบ
	2557	2558	2559	2560	2561	
1. การทบทวนกรอบอัตรากำลังและแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี	←				→	คณะกรรมการจัดทำแผนบริหารบุคลากร
2. การจัดทำแผนปฏิบัติการ ด้านบุคลากร	←				→	คณะกรรมการบริหารสำนักงานคณบดีและ

						หน่วยงาน
3. การพัฒนาระบบฐานข้อมูลด้านบุคลากร	←				→	สำนักงานคณบดี



1.2 แผนความต้องการบุคลากรสายวิชาการเพื่อรองรับการเปิดหลักสูตร/สาขาวิชาใหม่และทดแทนอัตราเกษียณ ปี 2557 – 2561  
 จำแนกตามคุณวุฒิ ให้สอดคล้องกับมาตรฐานที่กำหนด

หลักสูตร/กลุ่ม GE	จำนวนบุคลากรสายวิชาการที่จะรับเพิ่มจำแนกตามคุณวุฒิ																	
	2557			2558			2559			2560			2561			2557-2561		
	โท	เอก	รวม	โท	เอก	รวม	โท	เอก	รวม	โท	เอก	รวม	โท	เอก	รวม	โท	เอก	รวม
ภาษาอังกฤษ	1		1	1	2	3	1	1	3	1		1	1		1	5	2	7
ภาษาอังกฤษธุรกิจ	1		1	1	2	3	1	1	3	1		1	1		1	5	2	7
Joint-Degree English Program	1		1	1		1		1	1	1		1	1		1	5		5
ภาษาไทย	2		2	2	2	4	2		2	3		3	3		3	12	2	14
ภาษาไทยเพื่อการสื่อสาร							2	1	3	2	1	3	2	1	3	8	3	9
ดนตรี	1		1	2	1	2	2		2							5	1	6
เทคโนโลยีดนตรี	2		2	1		1	1		1							4		4
นาฏศิลป์และการละคร			1			1	1		1	1		1	1		1	4		4
บรรณารักษศาสตร์ฯ	1	2	3				1	1	2					1	1	2	4	6
ภาษาจีน	2		2	2		2	2		2	2		2	2		2	10		10
ปรัชญา ศาสนา และวัฒนธรรม		3	3		1	1		1	1		1	1		1	1		7	7
การจัดการสิ่งแวดล้อมชุมชน	2		2	1		1	1		1	2		2	2		2	8		8
สังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนาท้องถิ่น	2		2	1		1	1		1	2		2	2		2	9		9
ศิลปกรรม	1		1	1		1	1		1		1	1				3	1	4
จิตรศิลป์	1		1	1		1	1		1		1	1		1	1	3	2	5
ภาษาอังกฤษศึกษา											1			1			2	2
ภาษาและวรรณกรรมไทย											2						2	2
ยุทธศาสตร์เพื่อการพัฒนาภูมิภาค											1						1	1
<b>รวม</b>	<b>17</b>	<b>5</b>	<b>23</b>	<b>14</b>	<b>8</b>	<b>22</b>	<b>19</b>	<b>6</b>	<b>27</b>	<b>15</b>	<b>4</b>	<b>19</b>	<b>15</b>	<b>4</b>	<b>19</b>	<b>83</b>	<b>24</b>	<b>112</b>

## 2.2 แผนความต้องการบุคลากรสายสนับสนุนเพิ่ม ตามกรอบอัตรากำลัง และทดแทนอัตราเกษียณในปี 2557 -2561

ที่	ตำแหน่ง	ปีงบประมาณ					รวม
		2557	2558	2559	2560	2561	
1	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	1		1	1		3
2	นักวิชาการศึกษา	1		1		1	3
3	นักวิชาการเงินและบัญชี		1				1
4	นักวิชาการพัสดุ				1		1
5	นักวิชาการโสตทัศนศึกษา				1		1
6	เจ้าหน้าที่ไฟฟ้า				1		1
	<b>รวม</b>						<b>10</b>

## 2. ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาบุคลากร

เป้าประสงค์ คณะฯ มีบุคลากรที่มีคุณภาพและมีจำนวนตรงตามเกณฑ์มาตรฐานของ สกอ.และสมศ.

กลยุทธ์	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	ค่าเป้าหมาย
กลยุทธ์ที่ 1 เร่งรัดให้บุคลากรจัดทำแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล	คณะฯ มีแผนพัฒนาตนเองของบุคลากรทุกคน และมีคู่มือปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน	- จำนวนแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล 100% -จำนวนคู่มือปฏิบัติ งานของบุคลากรสายสนับสนุน 100 %
กลยุทธ์ที่ 2 ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มคุณวุฒิสายวิชาการและสายสนับสนุน และการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ	คณะฯ มีสัดส่วนคุณวุฒิสายวิชาการ/สายสนับสนุน และตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์สูงขึ้น	-จำนวนบุคลากรสายวิชาการศึกษาต่อ ระดับ ป.เอก 5 คน/ปี สายสนับสนุนศึกษาต่อ ระดับ ป.โท 1/ปี -จำนวนบุคลากรขอเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ผศ.5 คน/ปี รศ. 2 คน/ปี
กลยุทธ์ที่ 3 ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม ประชุมเชิงวิชาการหรือสัมมนาเพื่อเพิ่มความรู้ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานแต่ละตำแหน่ง	คณะฯ มีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และสมรรถนะในการทำงานเพิ่มขึ้น	-จำนวนครั้งของการเข้าร่วมโครงการ อย่างน้อย 1 ครั้ง/คน/ปี -งบฯ สนับสนุน 3,000 บาท/คน/ปี
กลยุทธ์ที่ 4 ส่งเสริมสนับสนุนการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ภายในหน่วยงาน	คณะฯ มีองค์กรแห่งการเรียนรู้ภายในหน่วยงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะและสมรรถนะในการทำงานเพิ่มขึ้น	-จำนวนองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างน้อย 1 องค์กร -จำนวนครั้งของการจัดกิจกรรม อย่างน้อย 2 ครั้ง/องค์กร/ภาคเรียน -จำนวนองค์ความรู้ อย่างน้อย 2 เรื่อง//องค์กร/ภาคเรียน
กลยุทธ์ที่ 5 ส่งเสริมการปฏิบัติตามจรรยาบรรณสำหรับบุคลากรมหาวิทยาลัย	คณะฯ มีบุคลากรที่มีคุณธรรม จริยธรรม และปฏิบัติตามจรรยาบรรณของมหาวิทยาลัย	- บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจ 80% - ระดับผลการประเมินการปฏิบัติตามจรรยาบรรณ อยู่ในระดับ ดีมาก - จำนวนบุคลากรที่ได้รับการยกย่อง อย่างน้อย 1 คน/ปี - ผู้กระทำความผิดจรรยาบรรณ ไม่เกิน 1 คน/ปี
กลยุทธ์ที่ 6 พัฒนาภาวะผู้นำและความสามารถในการบริหารจัดการขั้นสูง	คณะฯ มีผู้นำที่มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะในการทำงานเพิ่มขึ้น	-ระดับผลการประเมินการปฏิบัติของผู้บริหารอยู่ในระดับ ดีมาก

## 2.1 โครงการ/ กิจกรรมการพัฒนาศักยภาพ สมรรถนะ และความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากร

โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ					ผู้รับผิดชอบ
	2557	2558	2559	2560	2561	
1. การปฐมนิเทศบุคลากรใหม่	←				→	สำนักงานคนบดี
2. การจัดทำแผนพัฒนาตนเอง รายบุคลากรทุกคน	←				→	สำนักงานคนบดี
3. การจัดอบรมการพัฒนาเข้าสู่ ตำแหน่งทางวิชาการ	←				→	ฝ่ายวิชาการ
4. การขออนุญาตลาศึกษาต่อ	←				→	สำนักงานคนบดี
5. การอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน เพื่อพัฒนาทักษะวิชาชีพ และ สมรรถนะที่จำเป็นต่อการ ปฏิบัติงานของบุคลากร	←				→	ฝ่ายวิชาการ สำนักงานคนบดี
6. การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ ภายในหน่วยงาน	←				→	รองคนบดี ประธาน หลักสูตร หัวหน้ากลุ่ม GE สำนักงานคนบดี
7. การปฏิบัติตามจรรยาบรรณ ของ มหาวิทยาลัย	←				→	สำนักงานคนบดี
8. คัดเลือกบุคลากรดีเด่น/ผู้ ปฏิบัติด้านส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม	←				→	สำนักงานคนบดี
9. โครงการเตรียมผู้บริหาร เพื่อ ปฏิบัติงานทั่วไปตามภาระหน้าที่	←				→	สำนักงานคนบดี

2.2 แผนพัฒนาบุคลากรประจำสายวิชาการด้านการศึกษาต่อ เพื่อเพิ่มคุณวุฒิ และสัดส่วนของอาจารย์ตามมาตรฐาน สกอ. ปีงบประมาณ 2559-2559

หลักสูตรสาขาวิชา	จำนวนบุคลากรสายวิชาการที่จะรับเพิ่มจำแนกตามคุณวุฒิ																	
	2557			2558			2559			2560			2561			2557-2561		
	โท	เอก	รวม	โท	เอก	รวม	โท	เอก	รวม	โท	เอก	รวม	โท	เอก	รวม	โท	เอก	รวม
ภาษาอังกฤษ		1	1		2	2		3	3		3	3		3	3		12	12
ภาษาอังกฤษธุรกิจ		1	1		1	1		2	2		2	2		2	2		8	8
Joint-Degree English Program		1	1		1	1		1	1		1	1		1	1		5	5
ภาษาไทย		1			1			2			2			3			9	9
ภาษาไทยเพื่อการสื่อสาร								1	1		2	2					3	3
ดนตรี				2	2			2	2		2	2				-	6	8
เทคโนโลยีดนตรี		1	1		1	1		1	1		1	1		1	1	-	4	4
นาฏศิลป์และการละคร		1			1			1			1			1			5	5
บรรณารักษศาสตร์ฯ					1	1		3	3		2	2		1	1	-	7	7
ภาษาจีน		1			1			2	2		2	2		1	1		5	5
ปรัชญา ศาสนา และวัฒนธรรม		1	1		1	1		1	1							-	3	3
การจัดการสิ่งแวดล้อมชุมชน		1			1						1			1			4	4
สังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนาท้องถิ่น		1			2			1			1			1			6	6
ศิลปกรรม	2	2	3	1	1	2		1	1							1	4	7
วิจิตรศิลป์		1	1		2	1		1	1		1	1		1	1	-	5	5
ยุทธศาสตร์การพัฒนากุมิภาค																		0
ภาษาและวรรณกรรมไทย																		0
ภาษาอังกฤษศึกษา											2	2						2
รวม	2	13	9	3	16	11	0	22	18	0	23	18	0	16	10	1	86	93

### 2.3 จำนวนบุคลากรประจำสายสนับสนุนที่มีแผนลาศึกษาต่อ ปีงบประมาณ 2557 – 2561

หน่วยงาน	ปี พ.ศ. ที่จะลาศึกษาต่อ																			
	ปี 2557				ปี 2558				ปี 2559				ปี 2560				ปี 2561			
	ตรี	โท	เอก	รวม	ตรี	โท	เอก	รวม	ตรี	โท	เอก	รวม	ตรี	โท	เอก	รวม	ตรี	โท	เอก	รวม
1. สำนักงานคณบดี		1				1				1				1				1		5
รวม		2				2				2				1						7

หมายเหตุ : แผนพัฒนาต้องมีความจำเป็นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ / และสามารถเพิ่มคุณวุฒิที่เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ทั้งนี้ต้องเป็นไปตามความจำเป็น

2.4 แผนพัฒนาบุคลากรสายวิชาการด้านตำแหน่งทางวิชาการ ปี 2557-2561

หลักสูตรสาขาวิชา	จำนวนผู้ขอตำแหน่งทางวิชาการในแต่ละประเภท / แต่ละปี																							
	2557				2558				2559				2560				2561				2557-2561			
	ผศ.	รศ.	ศ.	รวม	ผศ.	รศ.	ศ.	รวม	ผศ.	รศ.	ศ.	รวม	ผศ.	รศ.	ศ.	รวม	ผศ.	รศ.	ศ.	รวม	ผศ.	รศ.	ศ.	รวม
ภาษาอังกฤษ	3			3	3	1		4	2	1		3	2	1		3	2	1		3	12	4		16
ภาษาอังกฤษธุรกิจ	1			1	1			1	1			1	1			1	1			1	5			5
Joint-Degree English Program	1			1	1			1	1			1	1			1	1			1	5			5
ภาษาไทย	2			2	2			2	2			2	2			2	2			2	10			10
ภาษาไทยเพื่อการสื่อสาร									1	1		2	1			1	1			1	1			4
ดนตรี				2				2	2			2	2			2	2			2	8			8
เทคโนโลยีดนตรี				1				1	1			1	1			1	1			1	4			4
นาฏศิลป์และการละคร	2			2	1	1			1	1			1	1			1	1			6			6
บรรณารักษศาสตร์				1				1	1	1		2	2	1		3	1	1		2	5	3		8
ภาษาจีน	1			1	1			1	1			1	2			2	2			2	8			8
ปรัชญา ศาสนา และวัฒนธรรม	1			1	1			1				1				1	1	1		2	4	1		5
การจัดการสิ่งแวดล้อมชุมชน	1			1	1			1	1			1	1			1	1			1	5			5
สังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนาท้องถิ่น	1			1	1			1	1			1	1			1	1			1	5			5
ศิลปกรรม	1	2		3																	1	2		3
วิจิตรศิลป์				1				1	1			1	1			1	1			1	4			4
ยุทธศาสตร์การพัฒนากุมิภาค	1			1	1			1		1														3

หลักสูตรสาขาวิชา	จำนวนผู้ขอตำแหน่งทางวิชาการในแต่ละประเภท / แต่ละปี																											
	2557				2558				2559				2560				2561				2557-2561							
	ผศ.	รศ.	ศ.	รวม	ผศ.	รศ.	ศ.	รวม	ผศ.	รศ.	ศ.	รวม	ผศ.	รศ.	ศ.	รวม	ผศ.	รศ.	ศ.	รวม	ผศ.	รศ.	ศ.	รวม				
ภาษาและวรรณกรรมไทย									1	1																		2
ภาษาอังกฤษศึกษา									1	1		2	1															3
รวม	15	2	0	17	17	2	0	18	16	5	0	18	19	3	0	20	18	4	0	20	83	10	0	104				

## 2.5 แผนพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ (ฝึกอบรม/สัมมนา/ศึกษาดูงาน) ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2557-2561)

หลักสูตรสาขาวิชา	พัฒนาตำแหน่งทางวิชาการ					พัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน					พัฒนางานวิจัย					พัฒนาการบริหารจัดการ					พัฒนาด้านอื่นๆ				
	2557	2558	2559	2560	2561	2557	2558	2559	2560	2561	2557	2558	2559	2560	2561	2557	2558	2559	2560	2561	2557	2558	2559	2560	2561
ภาษาอังกฤษ	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1					1					1
ภาษาอังกฤษธุรกิจ	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1					1					1
Joint-Degree English Program	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2						1	1	1		
ภาษาไทย	-	1	-	1	1	1		1		1	1			1	1				1	1				1	1
ภาษาไทยเพื่อการสื่อสาร			2	1	1				4					1	1				1	1				4	4
ดนตรี	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2					2
เทคโนโลยีดนตรี	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1					1
นาฏศิลป์และการละคร				1	1				1	1				1	1				1	1				1	1



หลักสูตรสาขาวิชา	พัฒนาตำแหน่งทางวิชาการ					พัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน					พัฒนางานวิจัย					พัฒนาการบริหารจัดการ					พัฒนาด้านอื่นๆ				
	2557	2558	2559	2560	2561	2557	2558	2559	2560	2561	2557	2558	2559	2560	2561	2557	2558	2559	2560	2561	2557	2558	2559	2560	2561
บรรณารักษศาสตร์ฯ		1	2	3	2	1	1	1	1	1		1	4	2	2	1	1	1	1	1		1	1	1	1
ภาษาจีน				1	1				1	1				1	1				1	1				1	1
ปรัชญา ศาสนา และวัฒนธรรม	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
สังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนาท้องถิ่น	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
ศิลปกรรม	1	-	-	-	-	2	2	2	1	-	2	2	2	1	-	-	-	-	-	-	2	2	2	1	-
จิตรศิลป์	-	-	-	-	-	2	1	1	1	-	2	1	1	1	-	--	-	-	-	-	2	1	1	1	-
ยุทธศาสตร์การพัฒนากุมิภาค			1		1			1		1			1		1			1		1			1		1
ภาษาและวรรณกรรมไทย			1		1			1		1			1		1			1		1			1		1
ภาษาอังกฤษศึกษา			2		2			1		1			1		1			1		1			2		2
รวม	10	11	13	16	15	16	14	15	19	13	15	14	18	19	16	7	7	7	11	13	7	7	7	12	16

## 2.6 แผนพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน ( ฝึกอบรม / สัมมนา ) ปีงบประมาณ 2557 – 2561

### สำนักงานคณบดี คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

ปีงบประมาณ	พัฒนาคุณภาพงาน และสมรรถนะ (โครงการ)	พัฒนา การบริหารจัดการ (โครงการ)	พัฒนาภาวะผู้นำ (โครงการ)	รวม
ปี 2557	1	1	1	3
ปี 2558	2	1	1	3
ปี 2559	2	1	1	3
ปี 2560	2	1	1	5
ปี 2561	2	1	1	5
รวม	8	5	5	18

### ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาคุณภาพชีวิตและความมั่นคงในการทำงานของบุคลากร

เป้าประสงค์ บุคลากรของคณะฯ มีความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตและความมั่นคงในการทำงาน

กลยุทธ์	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	ค่าเป้าหมาย
กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริมการสร้างสุขภาวะที่ดีในการปฏิบัติงาน ของบุคลากร	ความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อสิ่งแวดล้อม การทำงาน	ระดับดีมาก
กลยุทธ์ที่ 2 ส่งเสริมการจัดบริการด้านสุขอนามัย และ ด้านนันทนาการ	ความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการรับบริการ	ระดับดี
กลยุทธ์ที่ 3 ส่งเสริมการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยยึด หลักธรรมาภิบาล	ความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อผลการ ประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากร	ระดับดีมาก

### 3.1 โครงการ/กิจกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตและความมั่นคงในการทำงานของบุคลากร

โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ					ผู้รับผิดชอบ
	2557	2558	2559	2560	2561	
1. การสร้างสุขภาวะที่ดีในการปฏิบัติงาน ของบุคลากร	←				→	หัวหน้าสำนักงานคณบดี ประธานหลักสูตร หัวหน้ากลุ่ม GE
2. การจัดบริการด้านสุขอนามัย และด้าน นันทนาการ	←				→	หัวหน้าสำนักงานคณบดี ประธานหลักสูตร หัวหน้ากลุ่ม GE
3. การประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล	←				→	คณะกรรมการประเมิน

## ส่วนที่ 4

### การนำแผนพัฒนาบุคลากรสู่การปฏิบัติ

#### การนำแผนพัฒนาบุคลากรสู่การปฏิบัติ

การนำแผนพัฒนาบุคลากรไปดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดเป็นขั้นตอนสำคัญ ซึ่งต้องอาศัยความร่วมมือของบุคลากรในคณะฯ ทุกคน การนำแผนพัฒนาบุคลากร ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2557 – 2561) ไปสู่การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพนั้น คณะฯ กำหนดแนวปฏิบัติไว้ดังนี้

1. แต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนาบุคลากร คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ทำหน้าที่กำหนดนโยบายด้านบุคลากร จัดกรอบอัตรากำลัง จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2557 – 2561) และแผนปฏิบัติการประจำปีด้านพัฒนาบุคลากร

2. หัวหน้าหน่วยงาน ได้แก่ ประธานหลักสูตร หัวหน้ากลุ่ม GE และหัวหน้าสำนักงานคณบดี ทำหน้าที่จัดทำโครงการ/กิจกรรมด้านการสรรหาบุคลากร การพัฒนาบุคลากร และการจัดสวัสดิการให้แก่บุคลากร ติดตามและรายงานผลการดำเนินการเสนอต่อคณะกรรมการบริหารคณะฯ ทุกสิ้นภาคเรียน เพื่อคณะฯ เสนอต่อคณะกรรมการประจำคณะ และมหาวิทยาลัยฯ ต่อไป

3. อาจารย์ พนักงาน และเจ้าหน้าที่ของคณะฯ วางแผนพัฒนาตนเองตามกรอบตัวชี้วัดการประเมินผลระดับบุคคล (TOR) ทุกภาคเรียน เพื่อวัดผลงานระดับบุคคลและนำไปสู่การเป็นส่วนหนึ่งของการพิจารณาค่าตอบแทน สิทธิสวัสดิการระดับบุคคล หรือการต่อสัญญาจ้างต่อไป

#### แนวทางการติดตามและประเมินผล

แต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนาบุคลากรของคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ทำหน้าที่กำกับติดตามการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี ประเมินผลตามเป้าหมายรายประเด็นยุทธศาสตร์ของแผนพัฒนาบุคลากรฝ่าย หลักสูตร กลุ่ม GE และสำนักงานคณบดี นำแผนพัฒนาบุคลากรของคณะฯ ไปบูรณาการร่วมกับการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีของของคณะและหน่วยงานนำตัวชี้วัดในแผนพัฒนาบุคลากรไปกำหนดเป็นส่วนหนึ่งในการประเมินผลระดับบุคคล(TOR) มีการพัฒนาระบบฐานข้อมูลสำหรับการประเมินผลการดำเนินงานของคณะฯ ตามระยะเวลาที่กำหนดและประเมินแผนฯ เพื่อนำผลการประเมินมาปรับปรุงแผนให้สอดคล้องกับสถานการณ์ทบทวนแผนพัฒนาบุคลากรของคณะฯ เพื่อติดตามความก้าวหน้าในการดำเนินงานและปรับปรุงแผนฯ

1. **ความรู้ (Knowledge)** หมายถึง ความรู้ที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ ถ้าไม่มีความรู้ พนักงานก็ไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบได้อย่างถูกต้อง ความรู้นี้มักจะได้จากการศึกษา อบรม สัมมนา รวมไปถึงการแลกเปลี่ยนความรู้กับผู้มีความรู้ในด้านนั้นๆ

2. **ทักษะ (Skills)** หมายถึงทักษะ ความสามารถเฉพาะที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ ถ้าไม่มีทักษะแล้ว ก็ยากที่จะทำให้พนักงานทำงานให้มีผลงานออกมาดีและตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้ ทักษะนี้มักจะได้มาจากการฝึกฝน หรือกระทำซ้ำๆอย่างต่อเนื่อง จนทำให้เกิดความชำนาญในสิ่งนั้น

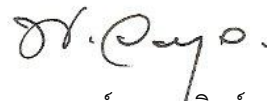
3. **คุณลักษณะส่วนบุคคล (Personal Attribute)** หมายถึง คุณลักษณะ ความคิด ทักษะ ค่านิยม แรงจูงใจและความต้องการส่วนตัวของบุคคล คุณลักษณะเป็นสิ่งที่ติดตัวและเปลี่ยนแปลงได้ไม่มากนัก คุณลักษณะที่ไม่เหมาะสมกับหน้าที่มักจะทำให้เกิดปัญหาในการทำงาน และทำให้งานไม่ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย



แผนพัฒนาบุคลากร  
ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2557 - 2561)  
ฉบับปรับปรุง พ.ศ.2559  
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

# คำนำ

แผนพัฒนาบุคลากร ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2557–2561) และได้ปรับปรุงใหม่เมื่อเดือนมกราคม พ.ศ.2559 คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ฉบับนี้ ซึ่งจัดทำขึ้นภายใต้กรอบยุทธศาสตร์และแผนการพัฒนาคณะ โดยมีคณะกรรมการจัดทำแผนการบริหารและแผนพัฒนาบุคลากร รวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์อัตรากำลังของบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนจากหลักสูตรสาขาวิชา และหน่วยงานสำนักงานคณบดี สำนวจความต้องการในการพัฒนาบุคลากร และข้อสรุปจากการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ระยะ 5 ปี ฉบับปรับปรุง เพื่อเป็นกรอบในการปฏิบัติ ติดตาม และประเมินผลการพัฒนาบุคลากรของคณะให้มีความชัดเจน ครอบคลุมพันธกิจของคณะ และเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาคณะไปสู่เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ขอขอบพระคุณ คณะกรรมการจัดทำแผนการบริหารและแผนพัฒนาบุคลากรที่ได้เสียสละเวลาอันมีค่าในการจัดทำแผนฯ ฉบับนี้ให้เสร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี หวังเป็นอย่างยิ่งว่า แผนการบริหารและแผนพัฒนาบุคลากรฉบับนี้จะเป็นประโยชน์สำหรับการดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากรของคณะมนุษยศาสตร์ ระยะ 5 ปี ฉบับปรับปรุง ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พรทิพย์ วรกุล)

คณบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

มกราคม 2559

## สารบัญ

เรื่อง	หน้า	
1. ข้อมูลพื้นฐาน	1	
2. ปรัชญา	2	
3. วิสัยทัศน์		2
4. ค่านิยม		2
5. อัตลักษณ์		2
6. เอกลักษณ์	2	
7. พันธกิจ		3
8. คุณลักษณะของบัณฑิตที่พึงประสงค์	3	
9. โครงสร้างบริหารคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	4	
10. หลักสูตรที่มีแผนจะเปิดสอน	5	
11. จำนวนบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน	8	
12. จำนวนบุคลากรสายวิชาการจำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการ	10	
13. จำนวนบุคลากรสายวิชาการจำแนกตามตำแหน่งวุฒิการศึกษา		11
14. จำนวนบุคลากรสายวิชาการที่กำลังศึกษาต่อในระดับ ป.เอก	12	
15. จำนวนบุคลากรสายสนับสนุน	14	
16. ทิศทางการพัฒนาบุคลากร	18	
17. การวิเคราะห์สิ่งแวดล้อม (Swot Analysis)	19	
18. แผนพัฒนาบุคลากร ระยะ 5 ปี (พศ.2557-2561)	22	
19. แผนความต้องการบุคลากรสายวิชาการเพื่อรองรับการเปิดหลักสูตร /สาขาวิชาใหม่และทดแทนอัตราเกษียณ		23
20. แผนพัฒนาบุคลากรประจำสายวิชาการด้านการศึกษาต่อ	27	
21. แผนพัฒนาบุคลากรประจำสายสนับสนุนด้านการศึกษาต่อ		28
22. แผนพัฒนาบุคลากรประจำสายวิชาการด้านตำแหน่งทางวิชาการ	29	
23. แผนพัฒนาบุคลากรประจำสายวิชาการด้านการฝึกอบรม/สัมมนา	30	
24. แผนพัฒนาบุคลากรสายวิชาการด้านการฝึกอบรม/สัมมนา	31	
25. การนำแผนพัฒนาบุคลากรสู่การปฏิบัติ	33	