



**แผนบริหารและพัฒนาบุคลากรระยะ 5 ปี  
(2555-2559)**

**คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์**

**มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง**



## คำนำ

แผนบริหารและพัฒนาบุคลากรระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2555–2559) คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จัดทำขึ้นภายใต้ ประเด็นกลยุทธ์ตามแผนการกลยุทธ์การพัฒนาของคณะ (พ.ศ.2555-2559) ตามกระบวนการที่เป็นระบบ ได้แก่ การวิเคราะห์ภาระงานเพื่อประกอบการวิเคราะห์อัตรากำลังของสายสนับสนุน การสำรวจความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรสายสนับสนุน มาตรฐานการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากการประเมินความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ ตลอดจนข้อสรุปจากการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนและสายวิชาการ โดยได้คำนึงถึงสัดส่วนมาตรฐานของอาจารย์ต่อนักศึกษาในแต่ละกลุ่มสาขาวิชา สัดส่วนคณาจารย์ประจำระดับปริญญาตรี: ปริญญาโท: ปริญญาเอก และสัดส่วนของอาจารย์ประจำที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ ตามหลักเกณฑ์ของการประกันคุณภาพการศึกษาระดับอุดมศึกษา ซึ่งทำให้การจัดทำแผนการรับบุคลากรเพิ่มเพื่อรองรับการเปิดหลักสูตรใหม่และทดแทนอัตราเกษียณ แผนการพัฒนาบุคลากรประจำการโดยการให้ลาศึกษาต่อ แผนการพัฒนาตำแหน่งทางวิชาการ และแผนการพัฒนาบุคลากรโดยการฝึกอบรมสัมมนาและศึกษาดูงาน คาดว่าจะสามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้จริง และจะเป็นประโยชน์ ในการดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากร ซึ่งเป็นทรัพยากรที่มีค่าที่สุดของคณะได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

คณะกรรมการจัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

มกราคม 2555

## สารบัญ

	หน้า
<b>บทที่ 1</b>	
ปรัชญา	1
วิสัยทัศน์	1
พันธกิจ	1
เป้าประสงค์	1
นโยบาย	2
โครงสร้างองค์กร	2
โครงสร้างการบริหาร	3
หลักการจัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร	3
วัตถุประสงค์ของแผนปฏิบัติการ	4
นโยบายการพัฒนาบุคลากร	5
ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร	5
การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมบุคลากร	7
ผลการสำรวจความต้องการบุคลากร 2552-2554	6
ผลวิเคราะห์ความต้องการของบุคลากร	8
<b>บทที่ 2 แผนพัฒนาบุคลากรระยะ 5 ปี คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์</b>	
<b>ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2552-2556</b>	
กลยุทธ์การบริหารและพัฒนาบุคลากร	17
แนวปฏิบัติตามกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาบุคลากร	17
ตัวชี้วัดตามกลยุทธ์ และค่าเป้าหมาย 2555-2559	20

# บทที่ 1

## ส่วนนำ

### 1) ปรัชญา

บัณฑิตคิดเป็น ทำเป็น เน้นคุณธรรม มีความเป็นสากล เพื่อมวลชนของท้องถิ่น

### 2) วิสัยทัศน์

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ จะเป็นศูนย์การเรียนรู้ของสาขาวิชามนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์ที่สอดคล้องกับความต้องการของชุมชนและท้องถิ่น มีอัตลักษณ์และมาตรฐานสากล

### 3) พันธกิจ

1. ผลิตบัณฑิตกลุ่มสาขาวิชามนุษย์และสังคมศาสตร์ที่มีคุณธรรม ความรู้ ความสามารถในสาขาวิชาชีพ มีภูมิปัญญาพัฒนาตนเอง ชุมชนและท้องถิ่น
2. ศึกษาวิจัยสร้างองค์ความรู้เพื่อเป็นฐานการพัฒนาการเรียนการสอน การบริการวิชาการแบบมีส่วนร่วมบนฐานความต้องการของชุมชนและท้องถิ่น
3. ให้บริการวิชาการ วิชาชีพ ด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์แก่ชุมชนและท้องถิ่น
4. ทำนุบำรุงศาสนา ศิลปวัฒนธรรม และพัฒนาทรัพยากรทางธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน
5. บริหารจัดการองค์การตามหลักการบริหารจัดการที่ดี

### 4) เป้าประสงค์

1. ได้บัณฑิตกลุ่มสาขาวิชามนุษย์และสังคมศาสตร์ที่สอดคล้องกับความต้องการของสังคม
2. ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการยกระดับคุณภาพด้านวิชาการ วิชาชีพ
3. ได้ผลงานวิจัยและองค์ความรู้หรืองานสร้างสรรค์ที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาประสิทธิภาพการศึกษาและการพัฒนาสังคม
4. เป็นแหล่งถ่ายทอดองค์ความรู้และร่วมพัฒนาชุมชนและท้องถิ่น
5. เป็นแหล่งรวบรวมองค์ความรู้ในการอนุรักษ์ ส่งเสริมและเผยแพร่ศิลปวัฒนธรรม ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

6. การบริหารจัดการมีประสิทธิภาพ และมีธรรมาภิบาล

## 5) นโยบายคุณภาพที่เกี่ยวกับผลผลิต

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มีนโยบายที่สอดคล้องกับพันธกิจและเป้าประสงค์ของคณะดังนี้

1. ผลิตบัณฑิตที่มีความรู้และทักษะวิชาชีพ ใฝ่เรียนรู้ตลอดชีวิต มีวินัย มีคุณธรรมจริยธรรม มีความพอเพียง รู้จักบูรณาการศาสตร์ด้านอื่นเข้ากับศาสตร์ในวิชาชีพได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง เป็นผู้นำและผู้ตามที่ดี และอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

2. ส่งเสริมและสนับสนุนผลิตงานวิจัยและงานสร้างสรรค์ให้มีคุณภาพเพื่อนำไปใช้พัฒนาการเรียนการสอน และนำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาชุมชนและท้องถิ่น ร่วมเรียนรู้และพัฒนาชุมชนและท้องถิ่นให้เข้มแข็ง พึ่งพาตนเองได้ด้วยหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

3. เป็นแหล่งรวบรวมองค์ความรู้ในการอนุรักษ์ และทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่นภาคเหนือและของชาติ

4. เป็นแหล่งรวบรวมองค์ความรู้ในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมของภาคเหนือ

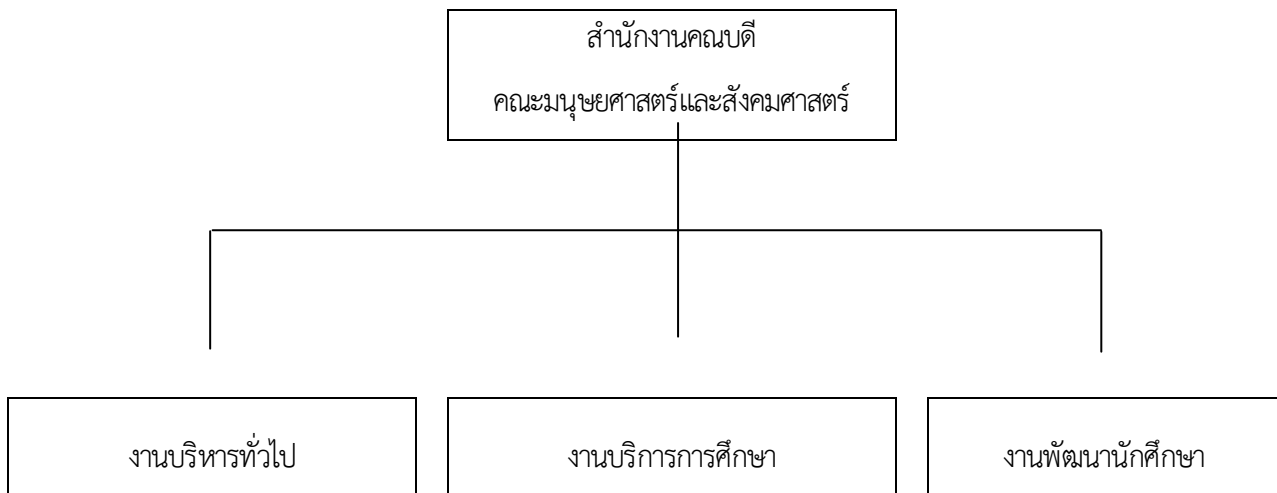
5. บริหารงานด้วยระบบที่ทันสมัย มีความคล่องตัว โปร่งใส ตรวจสอบได้ มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาช่วยในการบริหารจัดการ

6. ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีกับศิษย์เก่าอย่างต่อเนื่อง

## 6) โครงสร้างองค์กร

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มีโครงสร้างองค์กร คือ สำนักงานคณบดี ประกอบด้วย 3 งาน ตามประกาศมหาวิทยาลัย เรื่อง การแบ่งส่วนราชการ เป็นงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง พ.ศ. 2549 เมื่อวันที่ 18 พฤศจิกายน 2549 ซึ่งในแต่ละงานได้แบ่งงานย่อยเพื่อให้การปฏิบัติงานได้ครอบคลุม และมีประสิทธิภาพมากขึ้น ดังนี้

- งานบริหารทั่วไป
- งานบริการการศึกษา
- งานพัฒนานักศึกษา



## 7) โครงสร้างการบริหาร

โครงสร้างการบริหารงาน แบ่งตามสายงานการบังคับบัญชาที่คณบดีได้มอบหมาย หน้าที่ตามความรับผิดชอบ ให้รองคณบดีได้กำกับดูแลงานส่วนต่างๆ ตามพันธกิจหลักของคณะ อีกทั้งให้มีคณะกรรมการฝ่ายต่างๆ ที่ตั้งขึ้นเพื่อรองรับภารกิจการบริหารจัดการ ซึ่งอยู่ในการกำกับดูแลตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการประจำคณะ ทั้งนี้เพื่อวางรากฐานให้บุคลากร และคณาจารย์ได้มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการให้กับคณะ

การบริหารงานของคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มีคณบดีเป็นผู้บังคับบัญชา โดยมีรองคณบดีฝ่ายกิจการนักศึกษา ฝ่ายวิชาการ และฝ่ายวางแผนและพัฒนา ร่วมรับผิดชอบบริหารงานในคณะตามที่คณบดีมอบหมาย และมีประธานสาขาวิชาช่วยบริหารงานด้านวิชาการและอื่นๆ ตามที่คณบดีมอบหมาย

การบริหารงานของสำนักงานคณะ จะมีหัวหน้าสำนักงานคณบดี และมีผู้ปฏิบัติงาน ร่วมรับผิดชอบในงานตามภารกิจของงาน

ปัจจุบัน สำนักงานคณบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ แบ่งโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น 3 งาน คือ งานบริหารทั่วไป งานบริการการศึกษา และงานพัฒนานักศึกษา ตามประกาศมหาวิทยาลัย เรื่อง การแบ่งส่วนราชการ เป็นงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี พ.ศ. 2549 เมื่อวันที่ 18 พฤศจิกายน 2549

การบริหารงานระดับสาขาวิชา มีประธานสาขาวิชาบริหารงานด้านวิชาการและอื่นๆ ตามที่คณบดีมอบหมาย จำนวน 11 สาขาวิชา ดังนี้

สาขาวิชา ประกอบด้วย

- สาขาวิชาการพัฒนาชุมชน (ศศ.บ.)
- สาขาวิชาดนตรี (ศศ.บ.)

- สาขาวิชาศิลปกรรม(ออกแบบประยุกต์ศิลป์) (ศศ.บ.)
- สาขาวิชาภาษาจีน (ศศ.บ.)
- สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (ศศ.บ.)
- สาขาวิชานิติศาสตร์ (น.บ.)
- สาขาวิชาสังคมศึกษา (ค.บ.)
- สาขาวิชาภาษาไทยและการสื่อสารทางธุรกิจ
- สาขาวิชาภาษาไทย (ศศ.บ.)
- สาขาวิชาภาษาอังกฤษ (ศศ.บ.)
- สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาประชาคมเมืองและชนบท (รป.ม.)

## 8) หลักการจัดทำ แผนบริหารและพัฒนาบุคลากร

แผนบริหารและพัฒนาบุคลากร ประจำปีการศึกษา 2555 คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มีหลักการดังนี้

1. สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์การพัฒนาคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ช่วงปี พ.ศ. 2555 – 2559

2. สอดคล้องกับแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร พ.ศ.2555-2559 คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

3. สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ ของคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
4. เป็นเครื่องมือในการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงาน ทั้งในลักษณะงานประจำและงานเน้นปฏิบัติการเชิงรุก
5. มีความยืดหยุ่น เอื้อต่อการปรับให้เหมาะสมกับสถานการณ์ เพื่อส่งผลต่อประโยชน์สูงสุด

## 9) วัตถุประสงค์ของแผนปฏิบัติการ

1. เป็นกรอบแนวทาง และเป็นคู่มือการพัฒนาบุคลากรของคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ และเป็นเครื่องมือในการบริหารและติดตามการปฏิบัติงานของคณะผู้บริหาร
2. เป็นเครื่องมือในการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานในด้านการพัฒนาบุคลากร ของคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ รวมทั้งเป็นเครื่องมือในการติดตามแผนการใช้งบประมาณที่ได้รับการจัดสรรในแต่ละปีงบประมาณ
3. เป็นกลไกในการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์



## 11) นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มีนโยบายในการจัดหาทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพตรงตามสายงานสร้างระบบกลไกการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ทั้งด้านองค์ความรู้ ทักษะวิชาชีพ และวิชาการ บนพื้นฐานความสมดุลของคุณภาพชีวิตและควมมีคุณธรรมจริยธรรม เพื่อธำรงไว้ซึ่งทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพผู้จะเป็นกลไกสำคัญในการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามภารกิจของคณะให้เกิดประสิทธิภาพ

## 12) ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์เป็นหน่วยงานที่ผลิตบัณฑิตสายมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ตลอดจนสนับสนุนเสริมสร้างความเข้มแข็งหลักสูตรต่าง ๆ ที่เป็นอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัย ซึ่งศาสตร์ทางด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์เป็นศาสตร์ที่ต้องสั่งสมประสบการณ์ แต่บุคลากรสายวิชาการส่วนใหญ่ของคณะประมาณ ร้อยละ 50 มีอายุอยู่ในวัย 30-40 ปี ซึ่งยังขาดประสบการณ์ ความเชี่ยวชาญ ยังต้องการพัฒนาด้านการศึกษาในระดับปริญญาเอก และตำแหน่งทางวิชาการเท่าๆ กับความต้องการความมั่นคงทางเศรษฐกิจ การสร้างครอบครัว คณะจึงมีนโยบายในการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้รับการพัฒนาทั้งด้านการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น การเติบโตตามสายงาน ทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน การส่งเสริมให้ได้รับการพัฒนาด้านวิชาชีพที่จะยังประโยชน์ในการปฏิบัติงาน เพื่อธำรงไว้ซึ่งบุคลากรที่มีคุณภาพ ส่งเสริมให้องค์กรเป็นองค์กรแห่งคุณภาพนอกจากนี้ยังส่งเสริมให้บุคลากรได้ใช้ศักยภาพทางวิชาชีพ สร้างชื่อเสียงและรายได้ เพื่อความมั่นคงของตนเองและ ครอบครัว ตลอดจนการจัดสวัสดิการ สภาพแวดล้อมในการทำงานเพื่อส่งเสริมสุขภาพกายและสุขภาพจิตในการทำงาน

## 13) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านบุคลากรของคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

### จุดแข็ง

- 1) อาจารย์ในคณะมีวุฒิตรงกับสาขาวิชาที่สอน
- 2) อาจารย์ในคณะมีความรู้ความสามารถที่หลากหลาย
- 3) มหาวิทยาลัยเห็นความสำคัญด้านทรัพยากรบุคคล มีการจัดตั้งกองทุนพัฒนาบุคลากร สนับสนุนให้อาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุนไปศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

### จุดอ่อน

- 1) จำนวนอาจารย์ไม่สอดคล้องกับเกณฑ์มาตรฐานระดับอุดมศึกษา
- 2) อาจารย์มีภาระงานมาก
- 3) จำนวนคนและคุณภาพงานของบุคลากรสายสนับสนุนไม่สอดคล้องกับภาระงานและจำนวนอาจารย์

### โอกาส

- 1) มหาวิทยาลัยส่งเสริมให้พนักงานมหาวิทยาลัยมีความก้าวหน้าด้านวิชาการและค่าตอบแทน
- 2) มหาวิทยาลัยมีกองทุนพัฒนาบุคลากร
- 3) สื่อเทคโนโลยีที่ทันสมัย ทำให้อาจารย์สามารถติดต่อและเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง

#### **ข้อจำกัด**

1. นโยบายปฏิรูปการศึกษา มีผลทำให้มหาวิทยาลัย ไม่มีตำแหน่งข้าราชการทดแทนการเกษียณ
2. การกำหนดค่าตอบแทนเป็นไปตามกรอบคุณวุฒิ มากกว่าความสามารถ
3. กรอบอัตรากำลังที่ได้รับการจัดสรรน้อยกว่าอัตรากำลังที่ต้องการใช้จริง
4. เงินงบประมาณแผ่นดินที่สนับสนุนการจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยมีจำกัด
5. เงินงบประมาณส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรมีจำกัด ไม่เพียงพอ
6. สมรรถนะบางด้านของบุคลากร พัฒนาได้ยาก

### **14) ผลการการสำรวจความต้องการของบุคลากร 2552-2554**

#### **ข้อเสนอแนะพัฒนาอาจารย์**

- 1) คณะฯ ควรมีการจัดประชุมบุคลากร เพื่อสร้างความเข้าใจและแจ้งผลการดำเนินงานต่าง ๆ ให้แก่บุคลากรรับทราบ เพื่อให้เกิดการร่วมมือและร่วมกันปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
- 2) คณะฯ ควรจัดระบบพี่เลี้ยงในการทำผลงานวิชาการและงานวิจัย ให้แก่อาจารย์รุ่นใหม่ ที่ต้องการผลิตผลงานวิชาการและงานวิจัย
- 3) คณะฯ ควรจัดกิจกรรมหรือโครงการเพื่อสร้างองค์ความรู้ด้านการวิจัยและการบริการวิชาการให้แก่อาจารย์อย่างสม่ำเสมอ
- 4) คณะฯ ควรจัดกิจกรรมโครงการพัฒนาตามแผนพัฒนาบุคลากรอย่างครบถ้วน
- 5) คณะฯ ควรกระตุ้นให้อาจารย์ผลิตผลงานทางวิชาการ เช่น บทความ งานวิจัย หรือ งานสร้างสรรค์ ให้เป็นที่ยอมรับในระดับชาติหรือนานาชาติ
- 6) การจัดโครงการศึกษาดูงานของคณะฯ ควรมีการสำรวจความต้องการของอาจารย์และบุคลากรก่อน เพื่อให้ตรงตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด และควรมีแผนการดำเนินงานที่ชัดเจน

#### **ข้อเสนอแนะพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน**

- 1) คณะฯ ควรมีการจัดโครงการที่พัฒนาบุคลากรตามสายปฏิบัติงานเป็นประจำทุกปี
- 2) คณะฯ ควรมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากร ได้พัฒนาตนเองในสายปฏิบัติงานกับหน่วยงานภายนอก
- 3) คณะฯ ควรมีการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้แก่บุคลากรสายสนับสนุน

- 4) คณะฯ ควรมีการจัดทำคู่มือปฏิบัติงานแก่บุคลากร เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงาน เพื่อลดภาระงาน และเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน เพื่อให้การบริการเกิดความรวดเร็วและถูกต้อง

15) วิเคราะห์ความต้องการบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

ตาราง 1 แสดงการวิเคราะห์ความต้องการบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์สายวิชาการ

สาขาวิชา/หมู่วิชา/รายวิชาที่เปิดสอน	จำนวน อาจารย์ ปัจจุบัน	จำนวนชั่วโมงสอน			รวม เฉลี่ย	จำนวน อาจารย์ ที่ พังมี	+,- จำนวน อาจารย์	แผนบุคลากรสายวิชาการ (คน)				หมายเหตุ
		53	54	55				2555	2556	2557	2558	
สาขาวิชาภาษาไทย (4 คน)	4 คน	101	182	96	75.8	6.33	+2	4	5	5	6	
154												1.ธนพร หมูคำ
1500101												2.อ.ตุลาภรณ์ แสนปรน
1500106												3.อ.ทัตพิชา ชลวิสูตร
1500111												4.อ.รัฐนรินทร์ เมธีวุฒินันท์ ภาณุภัทรธนวัฒน์
ภาษาไทยและการสื่อสารทางธุรกิจ	6 คน	83	116	67	53.2	4.41	0	6	6	6	6	
154												5.ผศ.จำลอง คำบุญชู
153												6.อ.สุประวีณ์ แสงอรุณเฉลิมสุข
1500106												7.อ.ภาณุวัฒน์ สกุลสีบ
1500111												8. อ.นิตยา มุลปิ่นใจ
												9. อ.ปฎิญา บุญมาเลิศ
												10.อ.ชัยเนตร ชนกคุณ

สาขาวิชา/หมู่วิชา/รายวิชาที่เปิดสอน	จำนวนอาจารย์ปัจจุบัน	จำนวนชั่วโมงสอน			รวมเฉลี่ย	จำนวนอาจารย์ที่พึงมี	+,- จำนวนอาจารย์	แผนบุคลากรสายวิชาการ				หมายเหตุ
		53	54	55				2555	2556	2557	2558	
สาขาวิชาภาษาอังกฤษ	18	426	496	240	232	19.33	+1	18	18	19	19	11. ผศ.ดร.ชุติกานต์ รักรธรรม
155												12. อ.สุรพงษ์ ภัคดี
153												13. อ.เกวลิน จันทะเดช
1500103												14.อ.อุทัย พานิช (ลาศึกษาต่อ)
1500107												15. อ.วิธวัช ปิ่นทะสาย
1500109												16 อ.เพชรลี กนิษฐเสน
1500110												17. อ.นริศรา ภาษิตวิไลธรรม (ลาศึกษาต่อ)
												18. อ.จิตรลดา มูลมา (ลาศึกษาต่อ)
												19.อ.อัจฉริยา คุรุธาโรจน์
												20.อ.วรญา รอดวินิจ
												21.อ.เอี่ยมพร พุฒิมวงค์
												22.อ.พีรยาพร กาละ
												23.Mr.Edward Hallman

สาขาวิชา/หมู่วิชา/รายวิชาที่เปิดสอน	จำนวน อาจารย์ ปัจจุบัน	จำนวนชั่วโมงสอน			รวม เฉลี่ย	จำนวน อาจารย์ที่ พึงมี	+,- จำนวน อาจารย์	แผนบุคลากรสายวิชาการ				หมายเหตุ	
		53	54	55				2555	2556	2557	2558		
													24.Mr.Pete Stopps
													25. Mr. Oliver Leonard Dilley
													26.Mr.Richart Mann
													27.Mr.Kristopher Kincaid
													28.Mr.Jonathan Young
สาขาวิชาภาษาจีน	6 คน	146	175	84	81	6.75	+1	6	6	6	7		
157													29.อ.จิรภัทร จอมพล
													30 อ.สิริรัตน์ วาวแว
													31. อ.บัณฑิตกาญจ ตั้งภากรณ์
													32.อ.ทัตทยา บุญดีเรก
													33.อ.เหนือขวัญ บัวเฟื่อน
													34.อ.พร้อมบุญ สายช่างทอง
													35.Mr.Welf-Heinrich Schnell
													36 Ms. Gou Fei

สาขาวิชา/หมู่วิชา/รายวิชาที่เปิดสอน	จำนวน อาจารย์ ปัจจุบัน	จำนวนชั่วโมงสอน			รวม เฉลี่ย	จำนวน อาจารย์ที่ พึงมี	+,- จำนวน อาจารย์	แผนบุคลากรสายวิชาการ				หมายเหตุ
		53	54	55				2555	2556	2557	2558	
สาขาวิชาออกแบบประยุกต์ศิลป์	5 คน	156	209	55	84	7	2	6	2	7	7	37 รศ.ชุตินา เวทการ
200												38 ผศ.ธวัชไชย ปานดำรงค์
2001104												39. ผศ สมชาย เข้มแข็ง พฤษชาวัลย์
2001105.												40 ผศ. ศิริกร อินคำ
2001106.												41. อ.ชลพันธ์ อุปกิจ
201												(ปี 56เกษียณอายุ 2 คน)
202												
203												
204												
สาขาวิชาดนตรี	5 คน	152	179	97	85.6	7	2	6	7	7	7	42.ผศ.พรสวรรค์ มณีทอง
206												43.ผศ.ศรชัย เต็งรัตนล้อม
												44. ผศ.ว่าที่ร.ต.นิรันทร ภักดี
												45.อ.ปราการ ใจดี
												46.อ.อดิสร สวอยฉลาด

สาขาวิชา/หมู่วิชา/รายวิชาที่เปิดสอน	จำนวน อาจารย์ ปัจจุบัน	จำนวนชั่วโมงสอน			รวม เฉลี่ย	จำนวน อาจารย์ที่ พึงมี	+,- จำนวน อาจารย์	แผนบุคลากรสายวิชาการ				หมายเหตุ
		53	54	55				2555	2556	2557	2558	
สาขาวิชาสังคมศึกษา	8 คน	250	328	132	142	11.83	4	9	10	11	12	47.ผศ.วิวัฒน์ หมั่นการ
2500102												48 อ.ดร.สมเกียรติ เบญจศาสตร์
2500103												49.อ.อำนาจ สงวนกลาง
2500104												50.อ.รัฐภากรณ์ ทองแป้น
254												51.อ.วิเชิต ทวีกุล
164												52.อ.สุภาพ ต๊ะใจ
151												53.อ.พงศธร คำใจหนัก
152												54.อ.กัญญาพันธุ์ พง นะลาวัลย์
406												
สาขาวิชาการพัฒนาชุมชน	6 คน	135	102	95	66.4	6	0	0	0	0	0	55. อ.วีไลลักษณ์ พรหมเสน
253												56. อ.ปวีณา งามประภาสม
252												57.อ.ชัตติยา ชัตติยวรา
												58.อ. กิ่งแก้ว ทิศตั้ง
												59.อ.ปิยรัตน์ วงศ์จุมมะลิ
												60.อ.ธนพงษ์ ลมอ่อน



สาขาวิชา/หมู่วิชา/รายวิชาที่เปิดสอน	จำนวน อาจารย์ ปัจจุบัน	จำนวนชั่วโมงสอน			รวม เฉลี่ย	จำนวน อาจารย์ที่ พึงมี	+,- จำนวน อาจารย์	แผนบุคลากรสายวิชาการ				หมายเหตุ
		53	54	55				2555	2556	2557	2558	
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์	(9 +6 คน)	234	308	246	158	13.16	-1	15	15	15	15	
250												61 อ.ยอดยิ่ง รักสัตย์
255												62 อ.เสาวรีย์ บุญสา
												63 อ.กานูวัฒน์ ชัยชนะ
												64 อ.อัญธิชา มั่นคง
												65.อ.นิตยาชล พรหมดี
												66.อ.วิศท์ เศรษฐกร
												67.อ.อัมฤตา สารธิวงศ์
												68.อ.เพชรสฤษดิ์ กนิษฐเสน
												69.อ.เทวฤทธิ์ วิญญาณ
สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาประชาคมเมืองและ ชนบท	(6คน)											
255												70. ผศ.ดร.ธนวิทย์ บุตรอุดม
257												71. ดร.ดวงใจ ปิยะ
												72. ผศ.ศิริ พรหมดี

สาขาวิชา/หมู่วิชา/รายวิชาที่เปิดสอน	จำนวน อาจารย์ ปัจจุบัน	จำนวนชั่วโมงสอน			รวม เฉลี่ย	จำนวน อาจารย์ที่ พึงมี	+,- จำนวน อาจารย์	แผนบุคลากรสายวิชาการ				หมายเหตุ	
		53	54	55				2555	2556	2557	2558		
													73. อ.ดร.ชัยนันท์ธรมณ์      ชาย งาม
													74.อ.ดร.สุริยจรัส            ชาย ต้นมีนสกุล
													75. อ.ดร.สุวรัฐ      แลสันกลาง
สาขาวิชานิติศาสตร์	5 คน	224	302	102	126	10.5	6	6	8	10	11		
256													76.อ.สมฤทธิ      จันจันทร์
													77.อ.จตุรนต์      วรรณวล
													78.อ.ประภาพร      แสงบุญเรือง
													79.อ.อัศจร      แม่บ้าน
													80.อ.อาระดา      พุ่มไพศาลชัย

สาขาวิชา/หมู่วิชา/รายวิชาที่เปิดสอน	จำนวน อาจารย์ ปัจจุบัน	จำนวนชั่วโมงสอน			รวม เฉลี่ย	จำนวน อาจารย์ที่ พึงมี	+,- จำนวน อาจารย์	แผนบุคลากรสายวิชาการ				หมายเหตุ
		53	54	55				2555	2556	2557	2558	
ศึกษาทั่วไป	4 คน	207	207	66	96	8	4	6	7	8	8	81. อ.จิตรกร ต้มคล่อง
1500104												82. ผศ.ประหยัด ช่างงาน
1500105												83. อ.ปิยดา ชัชวาลย์ปรีชา
200102												84.อ.นันทิยา สมสรวย
หมู่วิชาภาษาฝรั่งเศส (1 คน)	1	18	18	15	10.2	0.83	1	1	1	1	1	85.อ.ดร.รัชนีวรรณ มาวงศ์
จำนวนบุคลากรที่ใช้สอน							20					

ตารางที่ 2 แสดงการวิเคราะห์บุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์สายสนับสนุน

งาน	ตำแหน่ง	กรอบอัตรากำลัง		จำนวนมีอยู่จริง		ความต้องการบุคลากร
		จำนวน	ระดับ	จำนวน	ระดับ	
1. นางสาวนิตยา เตวา	ผู้บริหาร	1	ผู้อำนวยการกอง	1	ชำนาญการ	0
<b>งานบริหารทั่วไป</b>		<b>4</b>		<b>2</b>		<b>2</b>
2. นางจันทร์พอง มงคล	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	1	ปฏิบัติการ	1	ปฏิบัติการ	0
3. นางสาวพัชราวรรณ กันทะวงศ์	ผู้ปฏิบัติงานบริหาร	1	ปฏิบัติงาน	1	ปฏิบัติการ	0
	เจ้าหน้าที่บริหารทั่วไป	2	ปฏิบัติการ	0		2
<b>งานบริการการศึกษา</b>		<b>4</b>		<b>3</b>		<b>1</b>
4. นายอุเทน หินอ่อน	นักวิชาการศึกษา	1	ปฏิบัติการ	1		0
5. นางเจนจิรา เชิงดี	นักวิชาการศึกษา	1	ปฏิบัติการ	1	ปฏิบัติการ	0
6. นางสาวจิรสุดา เทียมศรี	ผู้ปฏิบัติงานบริหาร	1	ปฏิบัติงาน	1	ปฏิบัติงาน	0
	นักวิชาการศึกษา	1	ปฏิบัติการ	0		1
<b>งานพัฒนานักศึกษา</b>		<b>3</b>		<b>0</b>		<b>3</b>
	นักวิชาการศึกษา	2	ปฏิบัติการ	0	ปฏิบัติการ	2
	นักวิชาการโสตทัศนศึกษา	1	ปฏิบัติการ	0	ปฏิบัติการ	1
		<b>12</b>		<b>6</b>		<b>6</b>

จากตาราง 2 แสดงว่า คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์มีบุคลากรสนับสนุน จำนวน 6 คน จากกรอบอัตรากำลัง จำนวน 12 คิดเป็นร้อยละ 50 จากกรอบอัตรากำลัง บุคลากรสายสนับสนุน และคณะฯมีความต้องการบุคลากรสายสนับสนุน จำนวน 6 คน

## บทที่ 2

### แผนพัฒนาบุคลากรระยะ 5 ปี คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2556-2559

#### 1) กลยุทธ์การบริหารและพัฒนาบุคลากร

1. พัฒนาศักยภาพทางวิชาการและวิชาชีพของอาจารย์คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
2. พัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
3. ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณแก่บุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
4. ส่งเสริมคุณภาพชีวิตและความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
5. พัฒนาศักยภาพด้านการบริหารงานของผู้บริหารระดับคณะ
6. อัตรากำลังบุคลากร

#### 2) แนวปฏิบัติตามกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาบุคลากร

กลยุทธ์	แนวปฏิบัติตามกลยุทธ์
กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาศักยภาพทางวิชาการและวิชาชีพของอาจารย์คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	<ol style="list-style-type: none"><li>1.1 ส่งเสริมและสนับสนุนให้อาจารย์เข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนา และนำเสนอผลงานวิชาการ ทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย</li><li>1.2 พัฒนาระบบและกลไกเพื่อเสริมสร้างให้อาจารย์ผลิตผลงานด้านการวิจัยและผลงานทางวิชาการอย่างต่อเนื่อง</li><li>1.3 พัฒนาศักยภาพของอาจารย์ด้านการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และเทคนิคการสอนและการวัดผล ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา และมาตรฐานวิชาชีพ</li><li>1.4 พัฒนาศักยภาพในการผลิตและใช้สื่อสารสนเทศเพื่อการเรียนรู้</li><li>1.5 พัฒนาทักษะการใช้ภาษาในเชิงวิชาการ ทั้งภาษาไทยและภาษาต่างประเทศ</li><li>1.6 ส่งเสริมการจัดการความรู้ภายในหน่วยงาน และระหว่างหน่วยงาน เพื่อนำมาใช้ประโยชน์ในการพัฒนาตนเองและการปฏิบัติงานของอาจารย์</li><li>1.7 เสริมสร้างความร่วมมือและเครือข่ายการพัฒนางานด้านวิชาการและวิชาชีพของอาจารย์ ทั้งภายในและภายนอก</li></ol>

	<p>1.8 ส่งเสริมการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน เพื่อให้อาจารย์สามารถปฏิบัติงานได้คุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐาน</p> <p>ส่งเสริมและสนับสนุนให้อาจารย์ได้ศึกษาต่อในระดับปริญญาเอก ทั้งด้านการเตรียมความพร้อมของอาจารย์ และจัดหาแหล่งทุนสนับสนุน</p>
<p>กลยุทธ์ที่ 2 พัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสายสนับสนุนคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์</p>	<p>2.1 นำแนวคิดด้านสมรรถนะมาใช้ในการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน โดยเน้นการประเมินสมรรถนะเพื่อการพัฒนาเป็นรายบุคคล</p> <p>2.2 ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรสายสนับสนุนเข้ารับการฝึกอบรม ประชุม สัมมนาและศึกษาดูงาน ทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย</p> <p>2.3 ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาความรู้เพื่อสร้างทักษะด้านต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน</p> <p>2.4 ส่งเสริมการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานเลขานุการ เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานแทนกันได้</p>
<p>กลยุทธ์ที่ 3 ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพแก่บุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์</p>	<p>3.1 สร้างมาตรการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรปฏิบัติตามหลักคุณธรรม จริยธรรมและการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ</p> <p>3.2 วางแผนป้องกันและหาแนวทางแก้ไขการกระทำผิดจรรยาบรรณ กำกับ ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติตามจรรยาบรรณของบุคลากร</p>
<p>กลยุทธ์ที่ 4 ส่งเสริมคุณภาพชีวิตและความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์</p>	<p>4.1 จัดสภาพแวดล้อม สิ่งอำนวยความสะดวก และกิจกรรมที่ส่งเสริมการมีสุขภาพที่แข็งแรงสมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจ</p> <p>4.2 จัดกิจกรรม และการปฏิบัติงานแบบมีส่วนร่วม เพื่อส่งเสริมการสร้างสัมพันธ์ภาพอันดีระหว่างบุคลากร</p> <p>4.3 สร้างระบบและกลไกที่เสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน</p>
<p>กลยุทธ์ที่ 5 พัฒนาศักยภาพด้านการบริหารงานของผู้บริหารระดับคณะ</p>	<p>5.1 ส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้บริหารเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนา และศึกษาดูงานพัฒนาทักษะด้านการบริหารงานวิชาการทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย</p> <p>5.2 พัฒนาระบบและกลไกเพื่อเสริมสร้างให้ผู้บริหารในระดับคณะและหลักสูตรสามารถบริหารงานตามพันธกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามเป้าประสงค์ของคณะและมหาวิทยาลัย</p> <p>5.3 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการบริหารของผู้บริหารระดับคณะและหลักสูตร ตามแนวนโยบายการกระจายอำนาจ การดำเนินการในรูปแบบคณะกรรมการ การทำงานข้ามสายงาน การสืบทอดประสบการณ์ด้านการบริหารจัดการกับคนรุ่นใหม่</p>

	<p>5.4 พัฒนาศักยภาพของผู้บริหารด้านการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา และมาตรฐานวิชาชีพ</p> <p>5.5 พัฒนาศักยภาพในใช้สื่อสารสนเทศเพื่อการบริหาร</p> <p>5.6 พัฒนาทักษะภาวะผู้นำ การใช้ภาษาในเชิงวิชาการ ทั้งภาษาไทยและภาษาต่างประเทศ</p> <p>5.7 ส่งเสริมการจัดการความรู้ภายในหน่วยงาน และระหว่างหน่วยงาน เพื่อนำมาใช้ประโยชน์ในการพัฒนาตนเองและการปฏิบัติงานของผู้บริหาร</p>
<p><b>กลยุทธ์ที่ 6 กรอบอัตรากำลังบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์</b></p>	<p>6.1 วิเคราะห์ภาระงานของบุคลากรตามประกาศข้อตกลงของมหาวิทยาลัย</p> <p>6.2 ขออัตราทดแทนบุคลากรที่เกษียณอายุ</p> <p>6.3 อาจารย์ประจำหลักสูตรเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับอุดมศึกษาและมีคุณวุฒิตรงและสัมพันธ์กับสาขาที่เปิดสอน</p>

### 3) ตัวชี้วัดตามกลยุทธ์ และค่าเป้าหมาย 2555-2559

สอดคล้องกับประเด็น กลยุทธ์การพัฒนา 2555-2559	กลยุทธ์ที่	ตัวชี้วัดตามกลยุทธ์ของแผนบริหาร และพัฒนาบุคลากร	ค่าเป้าหมาย				
			2555	2556	2557	2558	2559
ประเด็นกลยุทธ์ที่ 5 การบริหารจัดการ องค์กรอย่างมี ประสิทธิภาพ	กลยุทธ์ที่ 6 พัฒนา ศักยภาพบุคลากร	กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาศักยภาพทางวิชาการและวิชาชีพของ อาจารย์คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์					
		1. ร้อยละของอาจารย์ที่ได้รับผลการประเมินประสิทธิภาพการ สอนของอาจารย์ในแต่ละภาคการศึกษาในระดับดีขึ้นไปทุก รายวิชา	3.51	3.51	3.51	3.51	3.51
		2. ร้อยละของจำนวนอาจารย์ประจำที่มีผลงานวิจัย	80	80	80	80	80
		3. ร้อยละของอาจารย์ที่มีวุฒิปริญญาเอกต่อจำนวนอาจารย์ประจำ ของคณะ	20	30	30	30	40
		4. ร้อยละของอาจารย์ที่ตำแหน่งทางวิชาการต่อจำนวนอาจารย์ ประจำของคณะ	20	30	35	40	45
ประเด็นกลยุทธ์ที่ 2 การ พัฒนางานวิจัยและงาน สร้างสรรค์เพื่อเพิ่ม ศักยภาพและขีด ความสามารถในการ แข่งขัน	กลยุทธ์ที่ 2 ส่งเสริมและ สนับสนุนการตีพิมพ์หรือ เผยแพร่ผลงานวิจัยและงาน สร้างสรรค์ทั้งในระดับชาติ และนานาชาติ	5. ร้อยละของงานวิจัยและงานสร้างสรรค์ที่ได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่	10	15	20	25	30
		6. ร้อยละของงานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ที่ได้นำไปใช้ประโยชน์	20	20	25	25	30
		7. ร้อยละของผลงานวิชาการที่ได้รับรองคุณภาพ	20	25	30	30	40
		8. จำนวนงบประมาณดำเนินงานวิจัยต่อคน	25,000	25,000	25,000	30,000	30,000
		9. ร้อยละของอาจารย์ที่ได้รับการพัฒนาทักษะวิชาการ เทคนิคการสอนและการวัดผล	80	80	80	80	80



สอดคล้องกับประเด็น กลยุทธ์การพัฒนา 2555-2559	กลยุทธ์ที่	ตัวชี้วัดตามกลยุทธ์ของแผนบริหาร และพัฒนาบุคลากร	ค่าเป้าหมาย				
			2555	2556	2557	2558	2559
ประเด็นกลยุทธ์ที่ 5 การบริหารจัดการ องค์กรอย่างมี ประสิทธิภาพ	กลยุทธ์ที่ 6 พัฒนา ศักยภาพบุคลากร	กลยุทธ์ที่ 2 พัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สายสนับสนุนคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ 10. ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนที่ได้รับการพัฒนา ศักยภาพด้านทักษะการปฏิบัติงาน	80	80	100	100	100
		กลยุทธ์ที่ 3 ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณ แก่บุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ 11. ร้อยละของการประเมินการปฏิบัติตามจรรยาบรรณ	80	80	90	90	90
		กลยุทธ์ที่ 4 ส่งเสริมคุณภาพชีวิตและความพึงพอใจในการ ทำงานของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ 12. ระดับความพึงพอใจต่อแผนบริหารและการพัฒนา ของบุคลากร	3.51	3.51	3.51	3.51	3.51
		13.ความพึงพอใจเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมสิ่งสนับสนุนและ ขวัญกำลังใจ	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
		กลยุทธ์ที่ 5 พัฒนาศักยภาพด้านการบริหารงานของ ผู้บริหารระดับคณะ 12. ระดับความพึงพอใจ ในการบริหารงานของผู้บริหารระดับ คณะ	3.51	3.51	3.51	3.51	3.51

สอดคล้องกับประเด็น กลยุทธ์การพัฒนา 2555-2559	กลยุทธ์ที่	ตัวชี้วัดตามกลยุทธ์ของแผนบริหาร และพัฒนาบุคลากร	ค่าเป้าหมาย				
			2555	2556	2557	2558	2559
		<p>กลยุทธ์ที่ 6 กรอบอัตรากำลังบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์</p> <p>13. ร้อยละของจำนวนอาจารย์อาจารย์ใหม่ที่รับทดแทนและ สรรหาเพิ่มเติมให้เป็นที่ไปตามเกณฑ์มาตรฐานระดับอุดมศึกษา</p> <p>14. จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนที่รับทดแทนและสรรหา เพิ่มเติมต่อจำนวนอาจารย์</p>	ร้อยละ 5	ร้อยละ 5	ร้อยละ 5	ร้อยละ 5	ร้อยละ 5
			1:14	1:11	1:11	1:11	1:8