



คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์
Faculty of Humanities and Social Sciences Nakhon Sawan Rajabhat University

แผนบริหารและพัฒนาบุคลากร
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2560 - พ.ศ.2564

คำนำ

แผนพัฒนาบุคลากรระยะ 5 ปี (พ.ศ.2560-2564) คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ฉบับนี้ จัดทำขึ้นภายใต้กรอบยุทธศาสตร์และแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร คณะสำหรับใช้ในระยะเวลา 5 ปี (พ.ศ.2560-2564) โดยได้จัดให้มีการประชุมสัมมนาผู้บริหารและบุคลากรที่เกี่ยวข้องเพื่อรวบรวมข้อมูลจากทุกสาขาวิชาของคณะ ซึ่งทำให้ได้ข้อมูลที่สามารถนำมาใช้ในการจัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรจากกระบวนการที่เป็นระบบ ได้กาการวิเคราะห์ภาระงานเพื่อประกอบการวิเคราะห์อัตรากำลังของสายวิชาการและสายสนับสนุน การสำรวจความต้องการของบุคลากร มาตรฐานการปฏิบัติงานข้อคิดเห็นข้อเสนอแนะจากการประเมินความพึงพอใจของคณาจารย์ ผู้บริหาร ผู้ใช้บริการ ตลอดจนข้อสรุปจากการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อจัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นรูปธรรม

ในส่วนของการจัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ ได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดีจากทุกสาขาวิชาในการวิเคราะห์และประมาณการข้อมูลในระยะเวลา 5 ปี เกี่ยวกับจำนวนนักศึกษารับเข้าใหม่ หลักสูตรที่มีแผนจะเปิดสอนเพิ่ม/ปิด จำนวนบุคลากรเพื่อทดแทนอัตราเกษียณ การสำรวจ ความต้องการศึกษาต่อ ฝึกอบรมสัมมนา/ศึกษาดูงาน และการพัฒนาตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรในแต่ละสาขาวิชา โดยได้คำนึงถึงสัดส่วนมาตรฐานของอาจารย์ต่อนักศึกษาในแต่ละกลุ่มสาขาวิชา สัดส่วนคุณวุฒิอาจารย์ประจำระดับปริญญาตรี : ปริญญาโท: ปริญญาเอก และสัดส่วนของอาจารย์ประจำที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ ตามหลักเกณฑ์ของการประกันคุณภาพการศึกษาระดับอุดมศึกษา ซึ่งทำให้การจัดทำแผนการรับบุคลากรเพิ่มเพื่อรองรับการเปิดหลักสูตรใหม่และทดแทนอัตราเกษียณ แผนบริหารและพัฒนาบุคลากรประจำการโดยการให้ลาศึกษาต่อแผนการพัฒนาตำแหน่งทางวิชาการ และแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรโดยการฝึกอบรมและศึกษาดูงานแล้วเสร็จ และคาดว่าจะสามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้จริง แผนบริหารและพัฒนาบุคลากรฉบับนี้ จะเป็นประโยชน์ในการดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากรซึ่งเป็นทรัพยากรที่มีค่าที่สุดของคณะ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไปคณะกรรมการจัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

บทที่ 1

บทนำ

1.1 หลักการและเหตุผลความสำคัญและความเป็นมา

การพัฒนาบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์มุ่งการพัฒนาสมรรถนะหลักของบุคลากร รวมทั้งเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ และให้สอดคล้องกับพันธกิจ เป้าหมาย และ ยุทธศาสตร์ของคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ นอกจากนี้คณะได้กำหนดอัตรากำลังของบุคลากรในปัจจุบัน รวมทั้งที่ต้องการในอนาคตอย่างน้อย 5 ปีข้างหน้า เพื่อใช้ในการวางแผนความต้องการด้านบุคลากรของมหาวิทยาลัยรวมถึง กำหนดอัตรากำลังที่ต้องการ เพื่อการปฏิบัติงานตามแผนยุทธศาสตร์ และการพัฒนางานประจำโดยให้ได้รับการฝึกอบรมตามเกณฑ์ที่สถาบันการศึกษากำหนด เพื่อสามารถนำความรู้ที่ได้รับการพัฒนาของตนให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น รวมทั้งการส่งเสริมเรื่องขวัญและกำลังใจแก่บุคลากร โดยนำแนวคิดระบบสมรรถนะ (Competency System) เป็นเครื่องมือแปลงกลยุทธ์ของคณะไปสู่การปฏิบัติและมีการติดตามประเมินผล เพื่อสามารถบ่งชี้ความสำเร็จ ปัญหา อุปสรรคในการดำเนินงานตามแผน ดังนั้น เพื่อให้การจัดทำแผนบริหาร และพัฒนาบุคลากร ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2560-2564) บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ตระหนักในความสำคัญของการจัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากร และเพื่อให้บุคลากรของคณะมีความรู้ ความสามารถทักษะที่ดี เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้ความเข้าใจวิธีการทำงาน เกิดกระบวนการเรียนรู้เกี่ยวกับแนวคิด กฎเกณฑ์ มีทัศนคติ เพื่อเพิ่มผลการปฏิบัติงานของบุคลากร และให้สอดคล้องกับการประกันคุณภาพ การศึกษาของคณะ ซึ่งแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรของสถาบันอุดมศึกษา อันประกอบด้วย ลักษณะและความหมายดังต่อไปนี้

- แผนบริหารและพัฒนาบุคลากร หมายถึง แนวทาง กลยุทธ์ หรือยุทธศาสตร์ของสถาบันในการพัฒนาบุคลากรของสถาบันตามวิชาชีพ เพื่อธำรงรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพให้อยู่คู่องค์กรตลอดไป

- บุคลากร หมายถึง อาจารย์ประจำ และบุคลากรสายสนับสนุน

- การพัฒนาอาจารย์ประจำ หมายถึง พิจารณาจากการที่อาจารย์ประจำ ที่ได้รับการสนับสนุนมีโอกาสเข้าร่วมประชุมวิชาการ หรือนำเสนอผลงานทางวิชาการทั้งในและต่างประเทศ

- การพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน พิจารณาจากการที่บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการได้รับการพัฒนาความรู้ และทักษะในวิชาชีพ ได้แก่ การส่งบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการไปศึกษาต่อ ไปอบรมสัมมนาหรือดูงาน และการเข้ารับการฝึกอบรมที่มหาวิทยาลัยหรือคณะจัดขึ้นเอง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรสายสนับสนุน คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์จึงได้จัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรขึ้นเพื่อเป็นแนวทางที่สอดคล้องกับการประกันคุณภาพการศึกษาและแผนยุทธศาสตร์ 5 ปี ของคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ รวมทั้งให้ครอบคลุมถึงเป้าหมาย แนวทางการดำเนินกิจกรรม และกิจกรรมหรือโครงการพัฒนาบุคลากรของคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ในช่วงเวลาระหว่างปีงบประมาณ 2560-2564

1.2 วัตถุประสงค์ของแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร

- 1) เพื่อให้บุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ดังต่อไปนี้

- (1) มีความรู้ และทักษะในการปฏิบัติงาน

- (2) มีคุณภาพ มีความรับผิดชอบ และตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ตามภาระงานที่ได้รับมอบหมาย

- (3) มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตน

- (4) มีความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง และพัฒนางานหน่วยงานให้มีคุณภาพสูงสุด
- 2) เพื่อสนับสนุนแผนยุทธศาสตร์ของคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
- 3) เพื่อจัดทำแผนการจัดการและพัฒนาบุคลากรของคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ สำหรับใช้เป็นกรอบหรือแนวทางในการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพ
- 4) เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการพิจารณาควบคุม กำกับ และจัดสรรอัตรากำลังให้หน่วยงานต่างๆ ภายในคณะให้เป็นไปตามเป้าหมายของแผนบริหารและพัฒนาคณะ
- 5) เพื่อใช้เป็นฐานข้อมูลสำหรับการวางแผนในการพัฒนาบุคลากรในด้านการศึกษาต่อวิจัย ฝึกอบรม ศึกษาดูงาน ฯลฯ

1.3 ขอบเขตการดำเนินงาน

เป้าหมายการบริหารงานด้านบุคลากรของคณะ

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ เป็นหน่วยงานจัดการศึกษา การวิจัยและบริการวิชาการ ด้านพัฒนาท้องถิ่น โดยยึดหลักธรรมาภิบาล และทำให้องค์การมีมาตรฐานเป็นที่ ยอมรับในประชาคมอาเซียน จึงได้กำหนดเป้าหมายของการพัฒนาบุคลากรของคณะมนุษยศาสตร์และ สังคมศาสตร์ ไว้ดังนี้

- 1) เป็นคณะที่มุ่งเน้นจัดหา และพัฒนาบุคลากรทั้งสายวิชาการ และสายสนับสนุนให้เพียงพอตาม เกณฑ์ของทบวงมหาวิทยาลัย และตามเกณฑ์ที่สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษากำหนด ระดับปริญญา เอก: ปริญญาโท = 50 : 50 เพื่อเพิ่มขีดความสามารถทางวิชาการของบุคลากร ให้นำไปสู่การพัฒนาการ จัดการเรียนการสอนให้มีคุณภาพ และได้มาตรฐาน
- 2) เป็นคณะที่ส่งเสริม สนับสนุนการศึกษาค้นคว้าวิจัย มุ่งสร้างผู้นำทางการวิจัยภายใต้ความร่วมมือกับ สถาบันที่มีชื่อเสียงทั้งในและต่างประเทศ โดยจัดสรรทุนสนับสนุนการวิจัยเพื่อส่งเสริมให้อาจารย์ได้ทำงานวิจัย อย่างทั่วถึง และให้นำไปสู่การตีพิมพ์ในวารสาร
- 3) เป็นคณะที่ให้ความสำคัญทางด้านประกันคุณภาพการศึกษาโดยดำเนินการประกันคุณภาพของทุก หน่วยงานอย่างต่อเนื่องและกำหนดมาตรฐานการในการประกันคุณภาพให้เป็นภารกิจของบุคลากรทุกคน ของคณะ
- 4) เป็นคณะที่ต้องมีการพัฒนาระบบบริหารจัดการพัฒนาด้านกายภาพ เพื่อรองรับการจัดการเรียน การสอนให้มีคุณภาพ และการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ โดยการจัดหาครุภัณฑ์สำนักงานและการศึกษา เพื่อทดแทนของเดิมที่ชำรุดหรือล้าสมัยด้วย

หลักเกณฑ์การคิดภาระงาน

1) การคาดประมาณจำนวนอาจารย์ผู้สอนในแต่ละหลักสูตรใช้อัตราส่วนอาจารย์: นักศึกษา (FTES) ตามเกณฑ์มาตรฐานของ FTES ระดับปริญญาตรีต่อจำนวนอาจารย์ประจำ ตามคู่มือการประกันคุณภาพ การศึกษาภายในสถานศึกษาระดับอุดมศึกษา พ.ศ.2558 ตามแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2560-2564) นอกจากนี้ได้กำหนดภาระงานสอนของอาจารย์ (Teaching Load) เพื่อเป็นแนวทางในการ กำหนดกรอบอัตรากำลังควบคุมกันไปด้วย โดยมีหลักเกณฑ์ในการคำนวณ ดังนี้

1. อาจารย์ 1 คน ให้มีภาระงานขั้นต่ำข้าราชการ 12 คาบต่อสัปดาห์ต่อภาคการศึกษาปกติ และ พนักงานมหาวิทยาลัยให้มีภาระงานขั้นต่ำ 12 คาบต่อสัปดาห์ต่อภาคการศึกษาปกติ

1.1 งานสอน กำหนดให้สอนขั้นต่ำต่อภาคเรียน

1.2 งานที่ปรากฏเป็นผลงานวิชาการ

1.3 งานงานบริการวิชาการ

1.4 งานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

1.5 งานอื่นตามภารกิจของมหาวิทยาลัย

งานสอน เป็นงานหน้าที่หลักของผู้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์และ ศาสตราจารย์ทุกคน ถ้าภาระงานสอน ตามข้อ 1.1 ไม่ถึงเกณฑ์มาตรฐานภาระงานขั้นต่ำ ที่กำหนดสามารถนำ ภาระงาน ตามข้อ1.2 ข้อ 1.3 ข้อ1.4 ข้อ 1.5 และข้อ 1.6 มาทดแทนได้การคิดหน่วยชั่วโมง หมายถึง หน่วย ชั่วโมงต่อสัปดาห์ต่อภาคการศึกษาปกติ หนึ่งหน่วยชั่วโมงต้องมีเวลาไม่น้อยกว่า 50 นาทีทั้งนี้ งานที่ 1.2 – 1.5 มีเกณฑ์ในการคิดภาระงานปรากฏตามคู่มือประเมิน ผลการปฏิบัติงานของบุคลากร พ.ศ. 2559

2) การคาดการณ์จำนวนบุคลากรสายสนับสนุน

การคาดการณ์จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนการสอนพิจารณาตามภาระงานของหน่วยงานใดกำหนดให้ 1 ตำแหน่ง ต้องมีภาระงานไม่น้อยกว่า 35 ชั่วโมงทำการ/สัปดาห์ หรือ230 วัน/ปี ตำแหน่งที่ปฏิบัติงานใน ห้องปฏิบัติการพิจารณาจากจำนวนห้อง ลักษณะการใช้ห้องอุปกรณ์และประเภทเครื่องมือของห้องปฏิบัติการ ว่ามีความจำเป็นต้องมีผู้รับผิดชอบตลอดระยะเวลาการปฏิบัติงานหรือไม่

ขั้นตอนการจัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

1) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร

2) ศึกษา วิเคราะห์สภาพความต้องการ ปัญหาด้านการบริหารงานบุคคลของคณะ

3) ศึกษา นโยบายและทิศทางการพัฒนาบุคลากรของรัฐบาล กระทรวงศึกษาธิการสำนักงาน คณะกรรมการการอุดมศึกษา เป้าหมายและยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย

4) นำข้อมูลผลการวิเคราะห์กรอบอัตรากำลัง ผลการประชุมจัดทำแผนยุทธศาสตร์ 5 ปีของคณะ แผนผลิตบัณฑิต และความต้องการบุคลากรโดยขอรับการจัดสรรเงินงบประมาณ จำนวนอัตราเกษียณ ฯลฯ วิเคราะห์เพื่อจัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้อง เชื่อมโยงกับนโยบายและเป้าหมายของคณะ

5) คณะกรรมการจัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร พิจารณาปรับปรุงแผนบริหารและพัฒนา บุคลากรให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

6) นำเสนอต่อคณะกรรมการบริหารคณะพิจารณาเห็นชอบแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร

1.4 การวิเคราะห์สถานการณ์และกลั่นกรองสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกที่ส่งผลกระทบต่อกรอบ
อัตรากำลัง

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 การยกคุณภาพมาตรฐานการผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพและได้มาตรฐานสากล

ปัจจัยภายใน (จุดแข็ง)	ปัจจัยภายใน (จุดอ่อน)
<ol style="list-style-type: none"> 1. มีหลักสูตรที่หลากหลายตอบสนองความต้องการของชุมชนและสังคม 2. มีการบริการวิชาการที่หลากหลายตอบสนองต่อความต้องการของชุมชนท้องถิ่น 3. มีโครงสร้างการบริหารที่ชัดเจน โดยเน้นการกระจายอำนาจ 4. มีแผนการโครงการที่สนับสนุนการพัฒนาอาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพด้านการเรียนการสอนให้ดียิ่งขึ้น 5. มีการนำผลงานวิจัยมาบูรณาการกับการเรียนการสอนทำให้เกิดการพัฒนาที่ต่อเนื่อง 6. มีสิ่งสนับสนุนด้านการจัดการเรียนการสอนที่ทันสมัย และมีคุณภาพ 7. มีความได้เปรียบทางด้านทำเลที่ตั้งตลอดจนการคมนาคมต่าง ๆ สะดวกสบาย 	<ol style="list-style-type: none"> 1. คณะมีบุคลากรที่มีตำแหน่งทางวิชาการน้อยเกินไป 2. งบประมาณสนับสนุนการทำงานยังไม่เพียงพอ 3. ระบบประชาสัมพันธ์โดยเฉพาะเว็บไซต์ยังไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร 4. เอกลักษณะและคำนิยามยังไม่ชัดเจน 5. ยังมีการใช้ประโยชน์จากงานวิจัยน้อยเกินไป 6. ขาดกลยุทธ์และระบบในการสร้างรายได้

ปัจจัยภายนอก (โอกาส)	ปัจจัยภายนอก (ภัยคุกคาม)
<ol style="list-style-type: none"> 1. มีหลักสูตร/งานวิจัย/บริการวิชาการที่หลากหลายเป็นที่ต้องการของชุมชนและท้องถิ่น 2. สามารถมีส่วนร่วมในแผนยุทธศาสตร์จังหวัด/กลุ่มจังหวัด ซึ่งมีจัดเน้นเรื่องของข้าวและโรจิสติกส์ ฯ 3. นโยบายรัฐในการสนับสนุน SME Startup และ Thailand 4.0 3. มีความได้เปรียบทางด้านทำเลที่ตั้งตลอดจนการคมนาคมต่าง ๆ สะดวกสบาย 4. มีเครือข่ายที่กว้างขวางในการรับนักศึกษาและการเลือกฝึกประสบการณ์วิชาชีพ 	<ol style="list-style-type: none"> 1. มีคู่แข่งมากขึ้นจากการเปิดเสรีทางการศึกษา (AEC) ทำให้มีมหาวิทยาลัยเกิดใหม่มากขึ้น 2. มหาวิทยาลัยขนาดใหญ่มีแนวโน้มเปิดรับนักศึกษาจำนวนมากขึ้น 3. สังคมและเทคโนโลยีเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว 4. ทศนคติจากสังคมภายนอกที่มีต่อมุมมองเชิงลบในเรื่องของคุณภาพบัณฑิต 5. จำนวนนักเรียนที่จบชั้นมัธยม 6 มีแนวโน้มลดลงอย่างต่อเนื่อง 6. นักเรียนที่เข้ามาเรียนในระดับปริญญาของคณะฯ ส่วนใหญ่มีพื้นฐานความรู้ในระดับต่ำ 7. ผู้ปกครองส่วนใหญ่มีฐานะปานกลาง - ยากจน 8. นักศึกษามีอัตราการออกกลางคันเพิ่มมากขึ้นจากปัญหาแหล่งเงินทุนทางการกู้ยืมเพื่งการศึกษา (กยศ.) ลดลง

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการวิจัยไปสู่มาตรฐานสากล

ปัจจัยภายใน (จุดแข็ง)	ปัจจัยภายใน (จุดอ่อน)
<ol style="list-style-type: none"> 1. คณะมีทุนสนับสนุนการวิจัยอย่างต่อเนื่อง 2. มีการตีพิมพ์งานวิจัย ในระดับชาติ นานาชาติอย่างต่อเนื่อง 3. มีการนำงานวิจัยแบบมีส่วนร่วมและการวิจัยแบบบูรณาการมาใช้ในการเรียนการสอน 4. มีระบบและกลไกเป็นส่วนเสริม สนับสนุนให้อาจารย์สามารถดำเนินงานได้สะดวกและรวดเร็ว 5. อาจารย์ในคณะมีศักยภาพในการทำงานวิจัย 	<ol style="list-style-type: none"> 1. มีการนำวิจัยไปต่อยอดหรือนำไปใช้ในท้องถิ่นยังไม่มากเท่าที่ควร 2. ขาดพี่เลี้ยงงานวิจัย 3. ขาดระบบฐานข้อมูลการจัดการดำเนินงานวิจัย 4. ขาดมาตรการในการกำกับดูแลงานวิจัย 5. สัดส่วนของ อาจารย์ที่ได้ทุนวิจัยยังอยู่ในระดับน้อย 6. โจทย์วิจัยตอบสนองท้องถิ่นน้อยไม่สามารถนำไปใช้ได้จริง 7. การมีส่วนร่วมของสังคมกับผู้วิจัยมีน้อย
ปัจจัยภายนอก (โอกาส)	ปัจจัยภายนอก (ภัยคุกคาม)
<ol style="list-style-type: none"> 1. นโยบายสนับสนุนการสร้างเครือข่ายงานวิจัย 2. มีแหล่งทุนภายนอกจำนวนมากเปิดโอกาสและให้การสนับสนุนการทำวิจัย 3. บุคลากรของท้องถิ่นยังขาดองค์ความรู้ในการทำวิจัย 4. ทรัพยากรในท้องถิ่นเอื้อต่อการวิจัยทางด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ 5. นโยบายภาครัฐ TH 4.0 เน้นการสร้างมูลค่าเพิ่ม โดยผ่านการวิจัย เช่น การวิจัยด้านการพัฒนาการท่องเที่ยว 	<ol style="list-style-type: none"> 1. ขาดเครือข่ายการทำงานวิจัยในท้องถิ่น 2. มีมหาวิทยาลัยที่มีจุดแข็งด้านงานวิจัยเป็นคู่แข่ง 3. นโยบายของรัฐบาลสนใจในด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ยังน้อย

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 การยกระดับมาตรฐานการให้บริการวิชาการ การถ่ายทอดเทคโนโลยี โดยน้อมนำ
แนวพระราชดำริให้ตอบสนองความต้องการของท้องถิ่นและสังคม

ปัจจัยภายใน (จุดแข็ง)	ปัจจัยภายใน (จุดอ่อน)
<ol style="list-style-type: none"> 1. มีการจัดบริการวิชาการอย่างต่อเนื่อง 2. บุคลากรมีความรู้ความสามารถ 3. มีเครือข่ายทางวิชาการกับบุคคล/หน่วยงาน 4. มีการบูรณาการกับการเรียนการสอน 	<ol style="list-style-type: none"> 1. จำนวนผู้เข้าร่วมไม่สอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ 2. ขาดการบูรณาการเรื่องการถ่ายทอดเทคโนโลยี 3. ขาดการ N/A (การสร้างมาตรฐาน) ไม่สอดคล้องกับความต้องการของสังคม

ปัจจัยภายนอก (โอกาส)	ปัจจัยภายนอก (ภัยคุกคาม)
<ol style="list-style-type: none"> 1. ความต้องการทางสังคม ต้องการได้ทักษะที่สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง (หลักสูตรระยะสั้น) (TH4.0) 2. การเป็น AEC (ภาษาที่หลากหลาย) 3. หน่วยงานราชการภายนอกยังขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้าน เช่น ภาษาอังกฤษ 4. ท่าเลที่ตั้งของมหาวิทยาลัยในพื้นที่ใกล้เคียงมีคู่แข่งน้อย 	<ol style="list-style-type: none"> 1. วิทยาลัยมีการเคลื่อนย้ายแรงงานออกนอกพื้นที่ 2. การพัฒนาตนเองของมหาวิทยาลัยเอกชน เช่น ม.เจ้าพระยา 3. ทิศทางการพัฒนาประเทศไม่เน้นศาสตร์ด้านสังคมศาสตร์

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมให้ตอบสนองกับความต้องการของท้องถิ่นและสังคม

ปัจจัยภายใน (จุดแข็ง)	ปัจจัยภายใน (จุดอ่อน)
<ol style="list-style-type: none"> 1. มีเครือข่าย มีการบริการวิชาการ มีองค์ความรู้ 2. มีการเผยแพร่โดยเรามีอาจารย์สาขาวิชา ภาษาต่างประเทศ 3. เห็นปัญหาและสามารถที่นำศาสตร์ในสาขาวิชา ต่างๆลงไปแก้ปัญหาให้กับท้องถิ่น เช่นรัฐศาสตร์ สังคม วิทยา 4. มีงานวิจัยที่สามารถนำข้อมูลที่อาจารย์มีอยู่แล้ว นำไปประยุกต์ใช้ได้ 5. มีบุคลากรที่มีความสามารถในการเก็บข้อมูล วิเคราะห์ สังเคราะห์ 6. มีสาขาที่รองรับกับการเข้าไปศึกษาศิลปวัฒนธรรม ชุมชน 	<ol style="list-style-type: none"> 1. เราไม่สามารถร่วมศาสตร์ทุกแขนงให้เป็นหนึ่ง เดียวกัน หรือไม่สามารถนำมาบูรณาการได้ 2. ขาดเวลา พบปะ พูดคุย ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ของอาจารย์ในคณะฯ 3. ภาระการสอนมีปริมาณมาก 4. ขาดการเชื่อมโยงข้อมูลกับแหล่งวัฒนธรรมชุมชน ทำให้ขาดการบูรณาการ
ปัจจัยภายนอก (โอกาส)	ปัจจัยภายนอก (ภัยคุกคาม)
<ol style="list-style-type: none"> 1. มีงบประมาณมหาวิทยาลัย 2. แผนการพัฒนาของจังหวัด สำนักงาน ศิลปวัฒนธรรม เป็นงบประมาณภายนอก 3. มีโอกาสเรียนรู้เข้าถึงชุมชน 4. มีพื้นที่ที่รอให้เราเข้าไปศึกษาค้นคว้า แบบแผนวิถีชีวิต วัฒนธรรมชุมชน 	<ol style="list-style-type: none"> 1. ขาดการยอมรับของหน่วยงานอื่นในความร่วมมือ ของคนในชุมชน 2. ท้องถิ่นยังไม่เข้าใจจุดแข็งเป็นของตัวเอง บาง ชุมชนมีความเข้มแข็งหรือมีอัตลักษณ์ตัวเอง 3. ขาดเวทีในการนำเสนอ ความเป็นนานาชาติ คือ ภาษา 4. ขาดหน่วยงานที่เป็นแกนนำในการขับเคลื่อน ศิลปวัฒนธรรม 5. ชุมชนขาดความเข้าใจ สิทธิ และหน้าที่การอยู่ ร่วมกัน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 การเพิ่มศักยภาพครู การยกคุณภาพมาตรฐานอาจารย์ และบุคลากร
ทางการศึกษาสู่สากล

ปัจจัยภายใน (จุดแข็ง)	ปัจจัยภายใน (จุดอ่อน)
<ol style="list-style-type: none"> คณาจารย์และเจ้าหน้าที่มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ทั้งวิชาชีพเฉพาะ และทักษะอื่นๆ ที่สนับสนุนการเรียนการสอน มีงบประมาณสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา มีสิ่งสนับสนุนการเรียนการสอนและการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรทางการศึกษา 	<ol style="list-style-type: none"> อาจารย์มีวุฒิปริญญาเอกและตำแหน่งทางวิชาการยังต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐานทุกกลุ่มสาขา บุคลากรขาดทักษะความรู้ด้านภาษาอังกฤษในเชิงวิชาการ บุคลากรขาดความรู้ที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน เช่น กฎระเบียบ ข้อบังคับ ขาดระบบการบริหารจัดการด้านภาระงานเพื่อพัฒนาตำแหน่งทางวิชาการ

ปัจจัยภายนอก (โอกาส)	ปัจจัยภายนอก (ภัยคุกคาม)
<ol style="list-style-type: none"> หน่วยงานภาครัฐและเอกชนมีความต้องการบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถให้คำปรึกษา เผยแพร่ และแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ต่างๆ 	<ol style="list-style-type: none"> สังคมไม่เชื่อมั่นต่อคุณภาพบัณฑิตในสาขาวิชาชีพต่างๆนอกจากวิชาชีพครูของมหาวิทยาลัย นโยบายทางการศึกษามีการปรับเปลี่ยนบ่อยและขาดความชัดเจนส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร การเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีต่างๆอย่างรวดเร็ว

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 6 การยกระดับบริหารจัดการให้มีคุณภาพได้มาตรฐานโปร่งใสด้วย

หลักธรรมาภิบาล

ปัจจัยภายใน (จุดแข็ง)	ปัจจัยภายใน (จุดอ่อน)
<ol style="list-style-type: none"> 1. การมีส่วนร่วมของบุคลากรระดับบนลงล่างและระดับล่างขึ้นบน 2. บุคลากรของคณะมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย 3. การบริหารงานมีความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ 4. มีหลักสูตรการเรียนการสอนที่ตอบสนองความต้องการท้องถิ่นและทันต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง 5. มีลานเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการทำกิจกรรม 6. มีการพัฒนาปรับปรุงภูมิทัศน์และสภาพแวดล้อมเป็นสีเขียว 7. มีสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ทางด้านภาษาที่ตอบสนองความต้องการของนักศึกษา ณ ศูนย์การศึกษาย่านมัทรี 	<ol style="list-style-type: none"> 1. โครงสร้างการบริหารจัดการระดับคณะ/สาขาไม่ชัดเจน หน้าที่ภาระงานมีความทับซ้อน 2. ช่องทางการรับรู้ข้อมูลข่าวสารและการสื่อสารไม่ชัดเจน สามารถเข้าถึงยากระหว่างผู้บริหาร อาจารย์ เจ้าหน้าที่ และนักศึกษา 3. การมีส่วนร่วมในการรับรู้และแสดงความคิดเห็นในการบริหารงานของคณะกับคณาจารย์น้อย เช่น การประชุมประจำเดือนของคณาจารย์ภายในคณะ 4. ขาดกิจกรรมสานสัมพันธ์ เพื่อสร้างความสามัคคีระหว่างอาจารย์ และเจ้าหน้าที่ภายในคณะ 5. ขาดการประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ผลงานนักศึกษา 6. กระบวนการดำเนินงานแต่ละส่วนงานไม่ชัดเจน 7. ความตื่นตัวและกระตือรือร้น ของนักศึกษาในการใช้เทคโนโลยีของศูนย์ภาษา ณ ศูนย์การศึกษา ย่านมัทรี น้อย และไม่คุ้มค่าในการส่งเจ้าหน้าที่ไปดูแลบริหารจัดการ 8. ขาดหลักสูตรวิชาชีพที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน เช่น ควรเปิดหลักสูตร คบ.ภาษาอังกฤษ , คบ.นาฏศิลป์ , คบ.ดนตรี เป็นต้น 9. คณาจารย์มีภาระการสอนที่มากเกินไป เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนา เข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ 10. จำนวนนักศึกษาที่เข้าศึกษาแต่ละหลักสูตรมีจำนวนลดน้อยลง

ปัจจัยภายนอก (โอกาส)	ปัจจัยภายนอก (ภัยคุกคาม)
<ol style="list-style-type: none"> 1. มีนักศึกษาที่มีความรู้ความสามารถในการได้รับรางวัลระดับชาติ 2. มีหลักสูตรการเรียนการสอนที่ตอบสนองความต้องการของท้องถิ่น 3. สามารถสร้างรายได้ให้กับบุคลากรในคณะในการผลิตตำรา 	<ol style="list-style-type: none"> 1. สถาบันการศึกษาสายวิชาชีพที่เป็นคู่แข่ง มีหลักสูตรการเรียนการสอนที่เน้นให้เด็กทำงานเป็นมุ่งสู่การปฏิบัติงานอย่างแท้จริง เป็นที่ต้องการของตลาด

1.5 แนวทางการบริหารงานมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

1.5.1 แนวทางการพัฒนาบุคลากร

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ตระหนักในความสำคัญของการมีแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร โดยรวมของคณะ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากร และเพื่อให้บุคลากรของคณะ มีคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะและพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่สนับสนุนการดำเนินงานของคณะให้เป็นไปตาม แผนยุทธศาสตร์ของคณะและมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์และด้วยเหตุที่คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ต้องปฏิบัติงานตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ ที่สำนักงาน ก.พ.ร. กำหนดเพื่อบรรลุระดับความสำเร็จตามตัวชี้วัดของแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรของสถาบันอุดมศึกษา อันประกอบด้วย ลักษณะและความหมาย ดังต่อไปนี้

- แผนบริหารและพัฒนาบุคลากร หมายถึง แนวทาง กลยุทธ์ หรือยุทธศาสตร์ของสถาบันในการพัฒนาบุคลากรของสถาบันตามสาขาวิชาชีพ เพื่อธำรงรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพให้อยู่คู่องค์กรตลอดไป

- บุคลากร หมายถึง อาจารย์ประจำ และบุคลากรสายสนับสนุน

- การพัฒนาอาจารย์ประจำ พิจารณาจากการที่อาจารย์ประจำที่ได้รับการสนับสนุนมีโอกาสทางด้านพัฒนาศักยภาพทางวิชาการ เทียบกับบุคลากรของคณะทั้งหมด

- การพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน พิจารณาจากการที่บุคลากรสายสนับสนุนได้รับการพัฒนาความรู้ และทักษะในวิชาชีพ ได้แก่ การส่งบุคลากร สายสนับสนุนไปอบรมสัมมนา หรือดูงาน และการเข้ารับการฝึกอบรมที่สถาบันหรือคณะจัดขึ้นเอง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรสายสนับสนุนคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ จึงได้จัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรขึ้นเพื่อเป็นแนวทางที่สอดคล้องกับการปฏิบัติราชการที่สำนักงาน ก.พ.ร. กำหนด และให้ครอบคลุมถึงเป้าหมาย แนวทางการดำเนินกิจกรรมหรือโครงการพัฒนาบุคลากรของคณะ

1.5.2 วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้บุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ กล่าวคือ

- มีความรู้ และทักษะในการปฏิบัติงาน
- มีคุณภาพ มีความรักองค์กร มุ่งมั่นตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ตามภาระงานที่กำหนด
- สามารถรับมอบหมายงานตามศักยภาพ
- มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานหน้าที่ของตน
- มีความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง และพัฒนางานในหน้าที่ให้มีคุณภาพสูงสุด

2. เพื่อสนับสนุนแผนกลยุทธ์คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

3. เพื่อสอดคล้องกับการดำเนินการจัดการความรู้ของคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์การนำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรไปดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดถือเป็นขั้นตอนสำคัญซึ่งต้องเกิดจากความร่วมมือจากทุกหน่วยงานและบุคลากรทุกคนในคณะ ดังนั้น เพื่อให้แผนบริหารและพัฒนาบุคลากรมีความสอดคล้องกันในระดับนโยบายจนถึงระดับปฏิบัติการ ตลอดจนมีแนวทางการดำเนินงานที่สนับสนุนซึ่งกันและกัน ควรดำเนินการดังนี้

1. ส่งเสริมให้อาจารย์ประจำเข้าร่วมประชุมทางวิชาการและนำเสนอผลงานวิชาการ และบุคลากรสายสนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรม ประชุมสัมมนา และดูงาน ทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย

2. ส่งเสริมให้อาจารย์ประจำและบุคลากรสายสนับสนุนได้รับทุนเพื่อศึกษาต่อทั้งภายในและภายนอกประเทศ
3. สนับสนุนและส่งเสริมให้อาจารย์ประจำสามารถพัฒนาเทคนิควิธีการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
4. ดำเนินการอย่างต่อเนื่องในด้านการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้สามารถใช้ภาษาอังกฤษในการติดต่อสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ
5. ดำเนินการจัดการความรู้ (Knowledge Management) เพื่อพัฒนาบุคลากรด้านการวิจัยการ พัฒนาผลงานทางวิชาการ การค้นคว้าหาข้อมูลด้วยตนเองเพื่อสร้างผลงานวิจัย โดยจัดการความรู้ องค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องและเป็นความต้องการของบุคลากรทั้งอาจารย์ และบุคลากรสายสนับสนุน
6. ส่งเสริมการจัดการความรู้ภายในคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ เพื่อให้สามารถนำความรู้จาก การปฏิบัติจริง จากการฝึกฝน และจากประสบการณ์ที่แอบแฝงอยู่ในตัวบุคคล มาใช้ให้เป็นประโยชน์เพื่อ พัฒนาบุคลากรและการพัฒนางาน
7. จัดโครงการสัมมนาเพื่อพัฒนาศักยภาพด้านการบริหารและภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหารทุกระดับของ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
8. พัฒนาบุคลากรให้มีความสามารถทำการวิจัยเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ได้อย่างมีคุณภาพ
9. พัฒนาบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานแทนกันได้โดยส่งเสริมการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน (Standard operating procedure)
10. ส่งเสริมให้หน่วยงานปรับปรุงกระบวนการให้บริการที่สำคัญให้สั้น กระชับ โดยเน้นการผลิตผล งานที่รวดเร็วและถูกต้อง
11. จัดสรรทุนระยะสั้นในการไปฝึกอบรมด้านการใช้ภาษาอังกฤษให้แก่บุคลากรหรือสนับสนุนอย่าง ต่อเนื่องเพื่อสร้างโอกาสให้บุคลากรได้ฝึกฝนและพัฒนาทักษะการใช้ภาษาอังกฤษในการติดต่อสื่อสารในระดับ ที่สามารถใช้ในการปฏิบัติงานได้จริง
12. จัดโครงการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ สร้างทักษะด้านต่างๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานโดย สำนักงานคณบดีอย่างต่อเนื่องและทั่วถึง และส่งเสริมให้แต่ละสาขาวิชาจัดให้แก่บุคลากรในสังกัดเพื่อให้ สอดคล้องกับความจำเป็นในการพัฒนา (Training Needs) เฉพาะของแต่ละสาขาวิชา
13. สอดแทรกเนื้อหาเกี่ยวกับการสร้างจิตสำนึกความเป็นสถาบันด้านการบริหารจัดการไว้ในหลักสูตร การสัมมนาและฝึกอบรมสำหรับอาจารย์ประจำและบุคลากรสายสนับสนุน
14. กระตุ้นให้เกิดจิตสำนึกความเป็นผู้นำด้านการบริหารจัดการ โดยจัดกิจกรรมที่เน้นความเป็น เอกลักษณะของคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ โดยอาจเป็นกิจกรรมด้านศิลปะ วัฒนธรรม หรือกิจกรรมที่ เน้นประโยชน์ต่อชุมชน หรือสังคม

1.5.3 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

หากมีการปฏิบัติตามแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง โดยมีการติดตามประเมินผลและ นำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ในการปรับปรุงการดำเนินงานตามแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรเป็นประจำ ทุกปีคาดว่าจะทำให้บุคลากรของคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์จะได้รับการพัฒนา และสามารถพัฒนา ตนเอง จนสามารถปฏิบัติภาระหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันเป็นการสนับสนุนการดำเนินงานตามประเด็น ยุทธศาสตร์ของคณะและมหาวิทยาลัย ให้พัฒนาก้าวหน้าตามแผนบริหารและพัฒนามหาวิทยาลัยได้อย่าง ต่อเนื่อง

1.5.4 งบประมาณ

งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินงานตามแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร มาจาก 3 แหล่ง ได้แก่

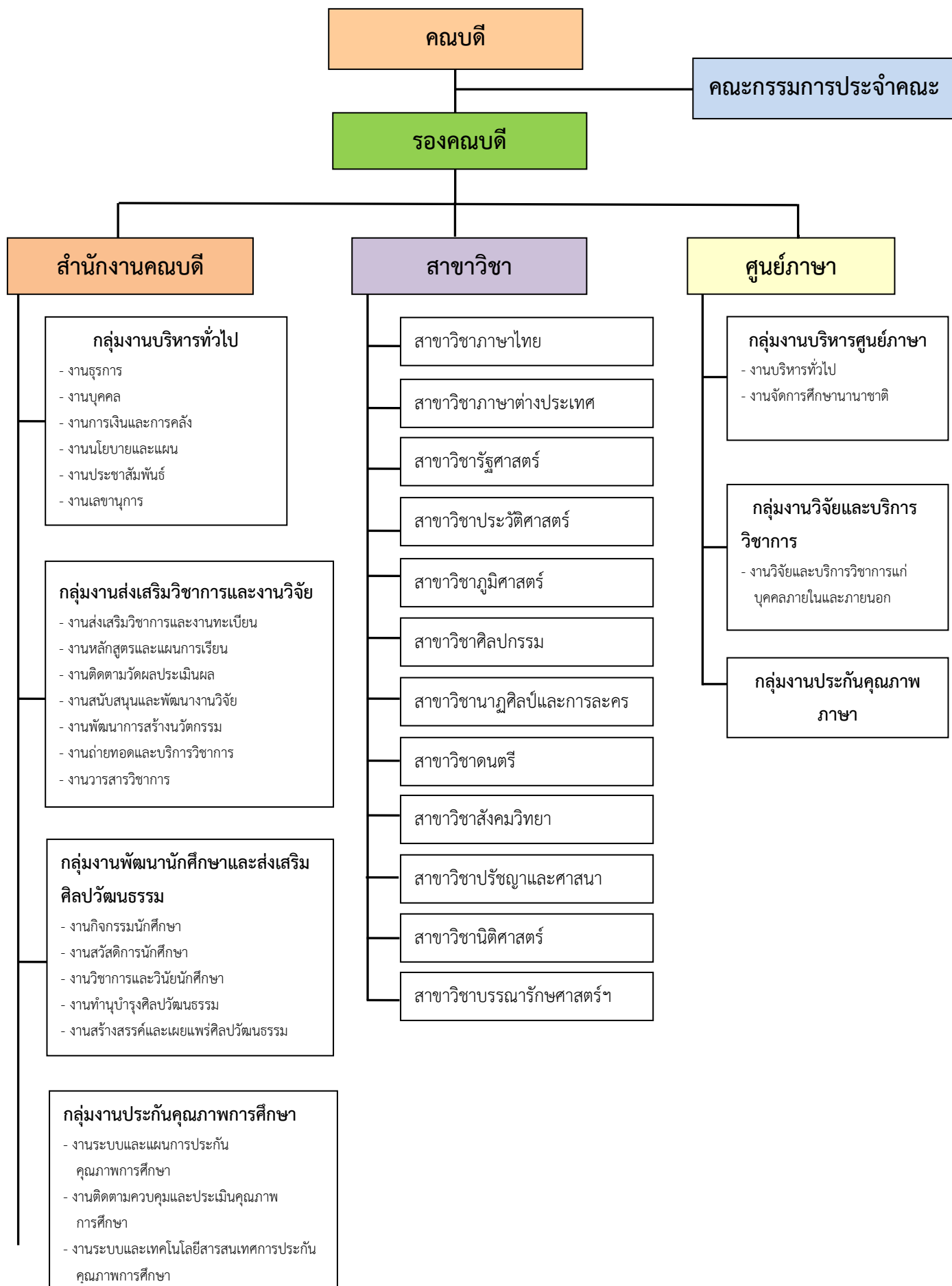
1. งบประมาณแผ่นดินประจำปีงบประมาณแต่ละปี ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาบุคลากรตามโครงการที่รับผิดชอบ
2. งบประมาณรายได้จากงบบำรุงการศึกษา (บก.ศ.) ที่มหาวิทยาลัยจัดสรรให้แก่หน่วยงานตามโครงการที่เกี่ยวข้อง
3. งบประมาณจากงบ กศ.บป. ที่จัดสรรเพื่อใช้ในการดำเนินงานของคณะ

1.5.5 การบริหาร

1. ระดับนโยบาย มีการแต่งตั้งคณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรของคณะทางด้านต่าง ๆ เพื่อทำหน้าที่ดำเนินการ กำกับดูแลนโยบายที่เกี่ยวข้องกับส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรของคณะ พิจารณากำหนดนโยบายเสนอความเห็นก่อนนำเสนอคณะกรรมการบริหารคณะและมหาวิทยาลัย เพื่อให้เกิดผลในทางปฏิบัติ
2. ระดับขับเคลื่อนแผน มีคณะ/หน่วยงาน ทำหน้าที่ในการนำนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร รวมทั้งติดตามความก้าวหน้า และนำเสนอข้อเสนอแนะ รวมทั้งปัญหาอุปสรรคในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติเสนอต่อคณะกรรมการ
3. ระดับปฏิบัติการ ประกอบด้วย บุคลากรของคณะทุกคน จะต้องรับทราบนโยบายการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรและนำไปปฏิบัติในส่วนที่ตนมีความเกี่ยวข้อง

1.6 การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายใน

โครงสร้างการบริหารงานคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์



1.7 ข้อมูลบุคลากร

1.7.1 สถานภาพอัตรากำลังของบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน

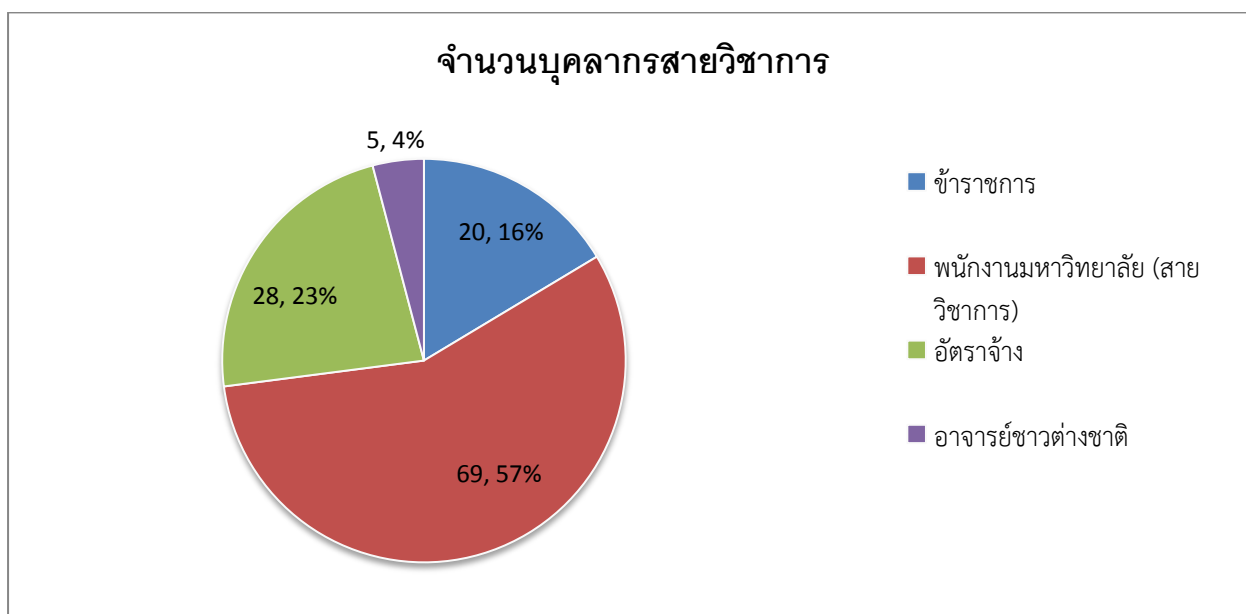
ในปัจจุบันคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์มีบุคลากรปฏิบัติงาน 2 ประเภท คือ

(1) บุคลากรสายวิชาการ หมายถึง บุคลากรที่ปฏิบัติงานสอนและวิจัยเป็นหลัก อาทิ ตำแหน่ง อาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์

(2) บุคลากรสายสนับสนุน หมายถึง บุคลากรที่ปฏิบัติงานเพื่อสนับสนุนการสอน การวิจัย การบริการทางวิชาการ การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ปฏิบัติงานในหน่วยงานต่างๆ อาทิ สำนักงานอธิการบดี คณะสำนัก ศูนย์ สถาบัน มีตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป นักวิเคราะห์นโยบายและแผน นิติกร บุคลากร นักวิชาการศึกษา นักวิชาการเงินและบัญชี นักวิชาการพัสดุ นักวิชาการคอมพิวเตอร์ เป็นต้นสำหรับบุคลากรสายสนับสนุน ยังมีกลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่มีลักษณะจ้างเหมาเพื่อทำหน้าที่ดูแลรักษาอาคารสถานที่ ซ่อมบำรุงบริการยานพาหนะ อาทิ ตำแหน่งแม่บ้าน คนงาน คนสวน เจ้าหน้าที่รักษาความสะอาด เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย พนักงานขับรถยนต์ เป็นต้น

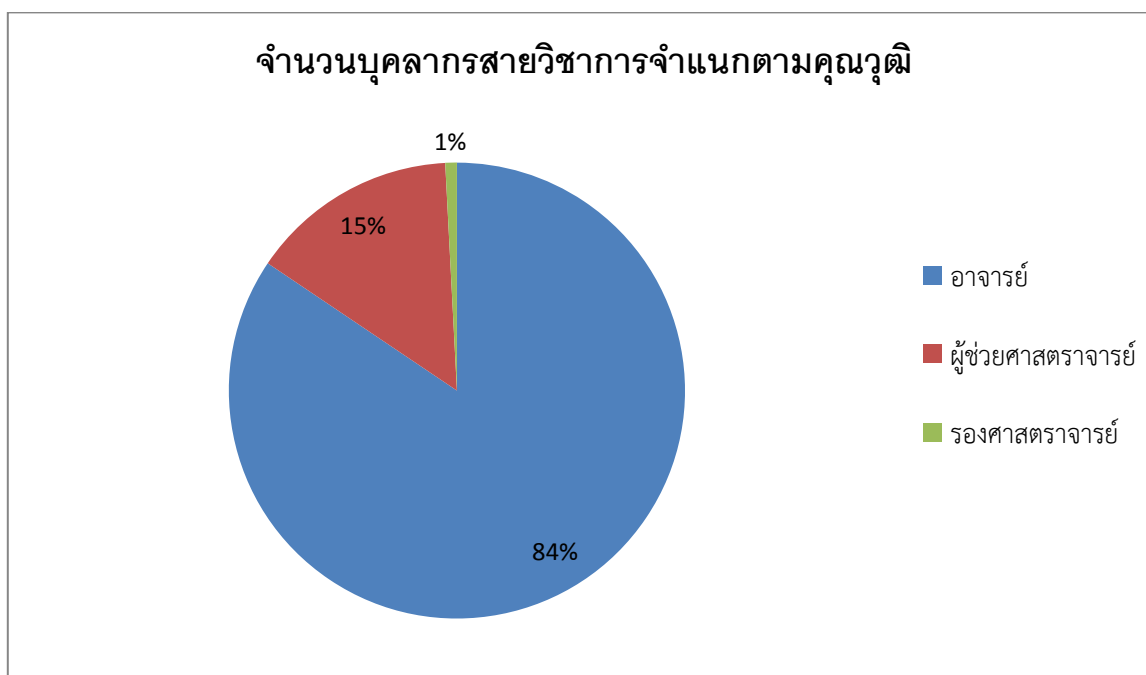
จำนวนบุคลากรสายวิชาการ

ที่	สถานภาพ	จำนวน
1	ข้าราชการ	20 คน
2	พนักงานมหาวิทยาลัย (สายวิชาการ)	69 คน
3	อัตรากำลัง	28 คน
4	อาจารย์ชาวต่างชาติ	5 คน
	รวม	122 คน



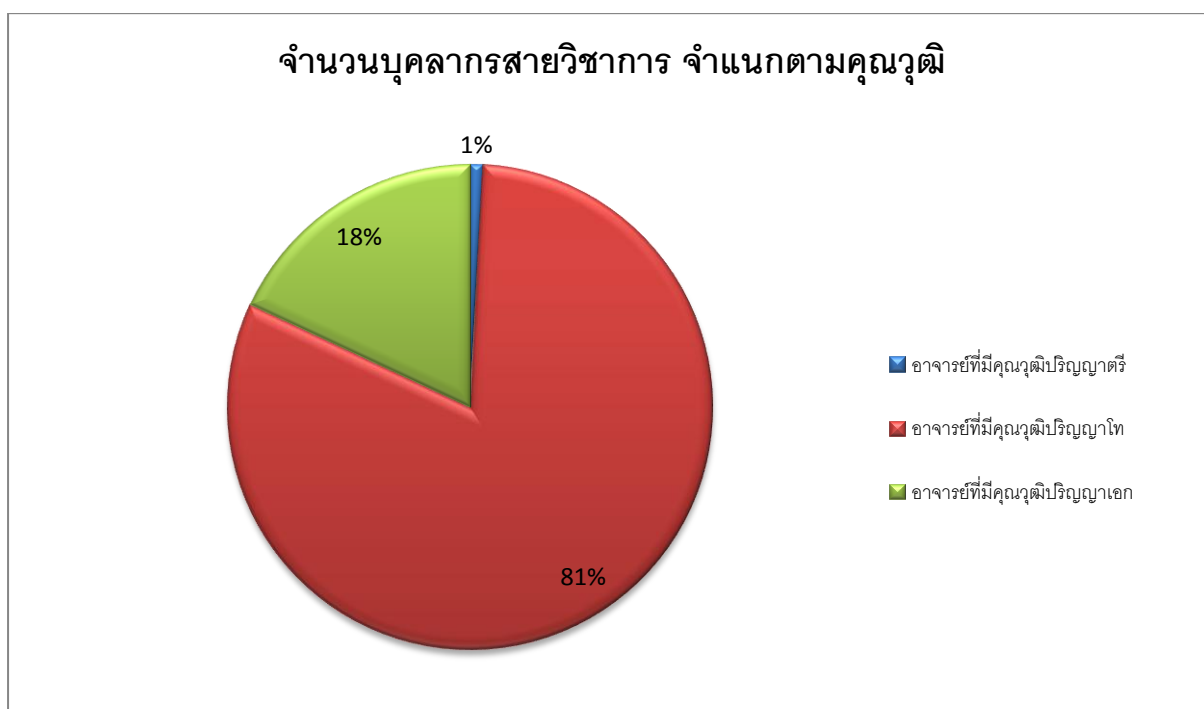
1.7.2 ตารางสรุปจำนวนบุคลากรสายวิชาการจำแนกตามคุณวุฒิ

ที่	ตำแหน่งทางวิชาการ	จำนวน
1	อาจารย์	103 คน
2	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	18 คน
3	รองศาสตราจารย์	31คน
	รวม	122 คน



1.7.2.1 จำนวนบุคลากรสายวิชาการ จำแนกตามคุณวุฒิ

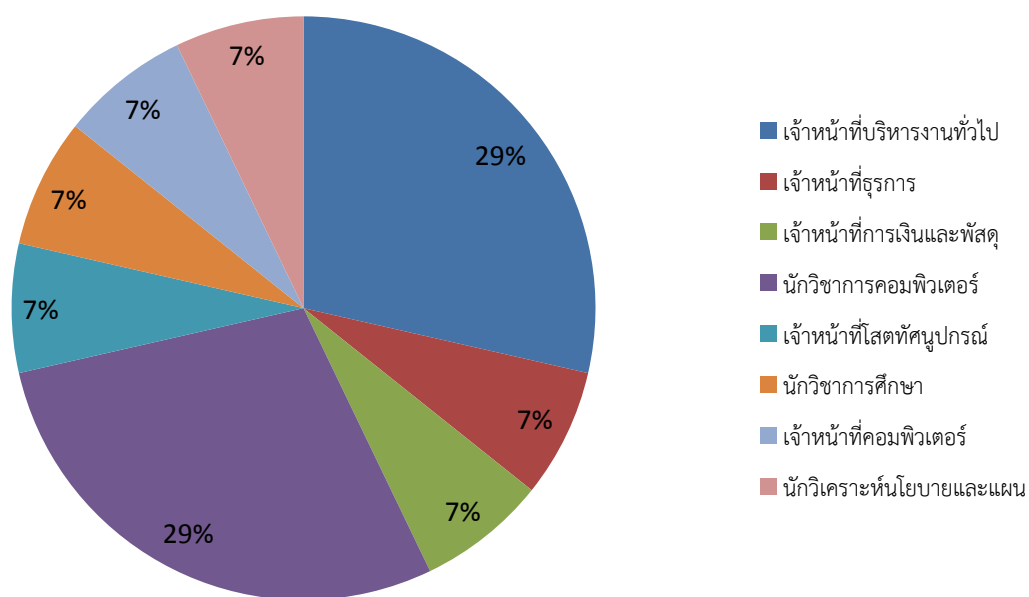
ที่	คุณวุฒิ	จำนวน
1	ปริญญาตรี	1 คน
2	ปริญญาโท	99 คน
3	ปริญญาเอก	22 คน
	รวม	122 คน



1.7.2.2 จำนวนบุคลากรสายสนับสนุน แยกตามกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน(คน)
1	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	4
2	เจ้าหน้าที่ธุรการ	1
3	เจ้าหน้าที่การเงินและพัสดุ	1
4	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	4
5	เจ้าหน้าที่โสตทัศนูปกรณ์	1
6.	นักวิชาการศึกษา	1
7	เจ้าหน้าที่คอมพิวเตอร์	1
8	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	1
	รวม	14

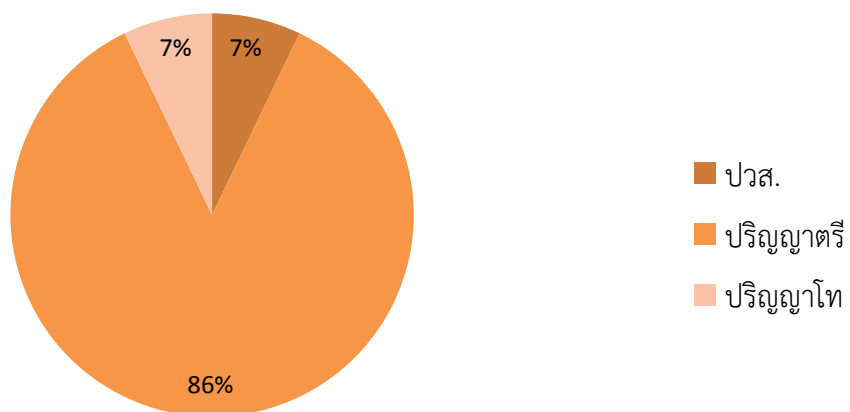
จำนวนบุคลากรสายสนับสนุน แยกตามกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน



1.7.2.3 แสดงจำนวนบุคลากรสายสนับสนุนกลุ่มผู้ปฏิบัติงานสำนักงาน จำแนกตามคุณวุฒิ

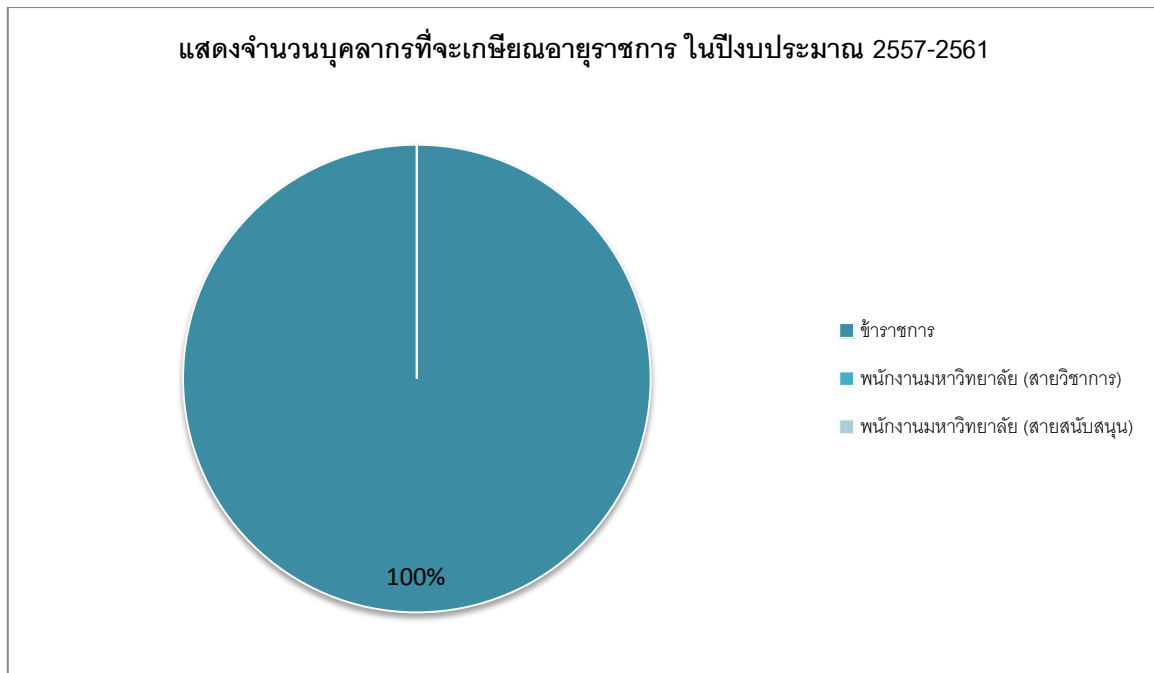
ที่	คุณวุฒิ	จำนวน
1	ปวส.	1 คน
2	ปริญญาตรี	12 คน
3	ปริญญาโท	1 คน
4	ปริญญาเอก	-
	รวม	14 คน

แสดงจำนวนบุคลากรสายสนับสนุนกลุ่มผู้ปฏิบัติงานสำนักงาน จำแนกตามคุณวุฒิ



1.7.2.4 แสดงจำนวนบุคลากรที่จะเกษียณอายุราชการ ในปีงบประมาณ 2557-2561

ที่	ตำแหน่ง	2557	2558	2559	2560	2561
1	ข้าราชการ	4	1	-	1	-
2	พนักงานมหาวิทยาลัย (สายวิชาการ)	-	-	-	-	-
3	พนักงานมหาวิทยาลัย (สายสนับสนุน)	-	-	-	-	-
	รวม	4	1	-	1	-



1.8 หลักสูตร และสาขาวิชาที่เปิดสอน

1.8.1 หลักสูตรที่เปิดสอนในปัจจุบัน

ที่	ชื่อหลักสูตร	การปรับปรุง/การพัฒนาหลักสูตร (ปีการศึกษา)					หมายเหตุ
		2557	2558	2559	2560	2561	
1	หลักสูตรศิลปบัณฑิต สาขาวิชาดนตรี		ปรับปรุง				
2	หลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาภาษาไทย		ปรับปรุง				
3	หลักสูตรนิติศาสตรบัณฑิต สาขาวิชานิติศาสตร์		ปรับปรุง				
4	หลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาประวัติศาสตร์		ปรับปรุง				
5	หลักสูตรรัฐศาสตรบัณฑิต		ปรับปรุง				
6	หลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาภูมิสารสนเทศเพื่อการพัฒนา		ปรับปรุง				
7	หลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารทางธุรกิจ		ปรับปรุง				
8	หลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาภาษาอังกฤษ		ปรับปรุง				
9	หลักสูตรศิลปบัณฑิต สาขาวิชาศิลปกรรม		ปรับปรุง				
10	หลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาชุมชน		ปรับปรุง				
11	หลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาภาษาอังกฤษ-ภาษาจีน						
12	หลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น				ปรับปรุง		
	รวม						

1.8.2 แผนการเปิดหลักสูตรใหม่ ปีการศึกษา 2557 – 2561

ที่	ชื่อหลักสูตร	แผนการเปิดหลักสูตรใหม่ (ปีการศึกษา)					หมายเหตุ
		2557	2558	2559	2560	2561	
1	ภาษาจีน				✓		
2	นาฏศิลป์และการละคร				✓		

1.9 ข้อมูลนักศึกษา

1.9.1 ข้อมูลนักศึกษา ปีการศึกษา 2553 – 2557

ที่	ชื่อหลักสูตร	จำนวนนักศึกษา (ปีการศึกษา)					หมายเหตุ
		2553	2554	2555	2556	2557	
1	ภาษาอังกฤษ	349	401	446	438	448	
2	ภาษาไทย	339	344	301	308	298	
3	การพัฒนาชุมชน	163	244	307	377	442	
4	ภูมิสารสนเทศเพื่อการพัฒนา	30	26	62	89	74	
5	ประวัติศาสตร์	0	0	47	98	151	
6	ดนตรี	99	120	143	120	132	
7	การเมืองการปกครอง	359	461	570	584	588	
8	การปกครองท้องถิ่น	265	337	482	543	614	
9	รัฐประศาสนศาสตร์	492	583	704	761	810	
10	ศิลปกรรม	44	38	36	21	0	
11	ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารทางธุรกิจ (หลักสูตรนานาชาติ)	54	71	90	122	146	
12	นิติศาสตร์	429	520	552	603	607	
	รวม	2,623	3,145	3,740	4,064	4,310	

1.9.2 แผนการรับนักศึกษา ปีการศึกษา พ.ศ.2557-2561

ที่	ชื่อหลักสูตร	จำนวนนักศึกษาที่รับ (ปีการศึกษา)					หมายเหตุ
		2557	2558	2559	2560	2561	
1	ภาษาอังกฤษ	70	70	70	70	70	
2	ภาษาไทย	70	70	70	70	70	
3	การพัฒนาชุมชน	100	100	100	100	100	
4	ภูมิสารสนเทศเพื่อการพัฒนา	30	30	30	30	30	
5	ประวัติศาสตร์	40	40	40	40	40	
6	ดนตรี	50	50	50	50	50	
7	การเมืองการปกครอง	140	140	140	140	140	
8	การปกครองท้องถิ่น	140	140	140	140	140	
9	รัฐประศาสนศาสตร์	140	140	140	140	140	
10	การบริหารงานยุติธรรม	50	50	50	50	50	
11	ศิลปกรรม	-	-	30	30	30	
12	ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารทางธุรกิจ (หลักสูตรนานาชาติ)	40	40	40	40	40	
13	นิติศาสตร์	40	40	40	40	40	
14	ภาษาจีน				50	50	
15	นาฏศิลป์และการละคร				50	50	
	รวม	910	910	940	1,040	1,040	

ส่วนที่ 2 กรอบอัตรากำลัง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2557 – 2561

2.1 กรอบอัตรากำลังและตำแหน่งเพิ่มเติม ระยะ 5 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2557-2561 สายวิชาการ

ที่	สาขาวิชา	ความต้องการ (คน)	ปัจจุบัน (คน)	ความต้องการของอัตรากำลัง					รวม (คน)	หมายเหตุ
				2557	2558	2559	2560	2561		
1	ภาษาต่างประเทศ	58	25	-	9	8	8	8	33	
2	ภาษาไทย	26	13		4	3	3	3	13	
3	สังคมวิทยา	9	9		-	-	-	-	-	
4	ภูมิศาสตร์	5	5		-	-	-	-	-	
5	ประวัติศาสตร์	5	5		-	-	-	-	-	
6	ดนตรี	12	10		1	1	-	-	2	
7	นาฏศิลป์และการละคร	5	5		-	-	-	-	-	
8	รัฐศาสตร์	19	17		1	1	-	-	2	
9	บรรณารักษศาสตร์ฯ	3	3		-	-	-	-	-	
10	ปรัชญาและศาสนา	4	4		-	-	-	-	-	
11	ศิลปกรรม	9	6		1	1	1	-	3	
12	นิติศาสตร์	14	11		1	1	1	-	3	
	รวม	169	113		17	15	13	11	56	

2.1 กรอบอัตรากำลังและตำแหน่งเพิ่มเติม ระยะ 5 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2557-2561 สายสนับสนุน

ที่	กลุ่มงาน	ความต้องการ (คน)	ปัจจุบัน (คน)	ความต้องการของอัตรากำลัง					รวม (คน)	หมายเหตุ
				2557	2558	2559	2560	2561		
1	บริหารทั่วไป	8	6	-	1	1	-	-	2	
2	ส่งเสริมวิชาการและงานวิจัย	5	1	-	1	1	1	1	4	
3	พัฒนานักศึกษาและส่งเสริม ศิลปวัฒนธรรม	4	1	-	1	1	1	-	3	
4	ประกันคุณภาพการศึกษา	4	1	-	1	1	1	-	3	
5	กลุ่มงานบริหารศูนย์ภาษา	19	4	-	4	4	4	3	15	