

คำนำ

แผนพัฒนาบุคลากรระยะ 5 ปี (พ.ศ.2560 - 2564) คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ฉบับนี้ จัดทำขึ้นภายใต้กรอบยุทธศาสตร์และแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรคณะสำหรับใช้ในระยะเวลา 5 ปี (พ.ศ.2560 - 2564) โดยได้จัดให้มีการประชุมสัมมนาผู้บริหาร และบุคลากรที่เกี่ยวข้อง เพื่อรวบรวมข้อมูลจากทุกสาขาวิชาของคณะ ซึ่งทำให้ได้ข้อมูลที่สามารถนำมาใช้ในการจัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรจากกระบวนการที่เป็นระบบ ได้ทำการวิเคราะห์ภาระงาน เพื่อประกอบการวิเคราะห์อัตรากำลังของสายวิชาการและสายสนับสนุน การสำรวจความต้องการของบุคลากร มาตรฐานการปฏิบัติงานข้อคิดเห็นข้อเสนอแนะจากการประเมินความพึงพอใจของคณาจารย์ ผู้บริหาร ผู้ใช้บริการ ตลอดจนข้อสรุปจากการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อจัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นรูปธรรม

ในส่วนของการจัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ ได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดีจากทุกสาขาวิชาในการวิเคราะห์ และประมาณการข้อมูลในระยะ 5 ปี เกี่ยวกับจำนวนนักศึกษารับเข้าใหม่ หลักสูตรที่มีแผนจะเปิดสอนเพิ่ม/ปิด จำนวนบุคลากรเพื่อทดแทนอัตราเกษียณ การสำรวจ ความต้องการศึกษาต่อ ฝึกอบรมสัมมนา/ศึกษาดูงาน และการพัฒนาตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรในแต่ละสาขาวิชา โดยได้คำนึงถึงสัดส่วนมาตรฐานของอาจารย์ต่อนักศึกษาในแต่ละกลุ่มสาขาวิชา สัดส่วนคณาจารย์ประจำระดับปริญญาตรี : ปริญญาโท : ปริญญาเอก และสัดส่วนของอาจารย์ประจำที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ ตามหลักเกณฑ์ของการประกันคุณภาพการศึกษาระดับอุดมศึกษา ซึ่งทำให้การจัดทำแผนการรับบุคลากรเพิ่ม เพื่อรองรับการเปิดหลักสูตรใหม่ และทดแทนอัตราเกษียณ แผนบริหารและพัฒนาบุคลากรประจำการ โดยการให้ลาศึกษาต่อ แผนการพัฒนาตำแหน่งทางวิชาการ และแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร โดยการฝึกอบรมและศึกษาดูงานแล้วเสร็จ และคาดว่าจะสามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้จริง แผนบริหารและพัฒนาบุคลากรฉบับนี้ จะเป็นประโยชน์ในการดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากร ซึ่งเป็นทรัพยากรที่มีค่าที่สุดของคณะ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

สารบัญ

	หน้า
คำนำ	ก
สารบัญ	ข
สารบัญตาราง	ค
สารบัญภาพ	ง
บทที่ 1 บทนำ	1
หลักการและเหตุผลความสำคัญและความเป็นมา	1
วัตถุประสงค์ของแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร	1
ขอบเขตการดำเนินงาน	2
การวิเคราะห์สถานการณ์และกลั่นกรองสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก ที่ส่งผลกระทบต่อกรอบอัตรากำลัง	4
แนวทางการบริหารงานมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์	6
การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายใน	9
ข้อมูลบุคลากร	10
หลักสูตรและสาขาวิชาที่เปิดสอน	16
ข้อมูลนักศึกษา	17

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	จำนวนบุคลากรสายวิชาการ	10
2	จำนวนบุคลากรสายวิชาการ จำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการ	11
3	จำแนกบุคลากรสายวิชาการ จำแนกตามคุณวุฒิ	12
4	จำนวนบุคลากรสายสนับสนุน แยกตามกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน	13
5	จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนกลุ่มผู้ปฏิบัติงานสำนักงาน จำแนกตามคุณวุฒิ	14
6	จำนวนบุคลากรที่จะเกษียณอายุราชการ ในปีงบประมาณ 2560 - 2564	15
7	หลักสูตรที่เปิดสอนในปัจจุบัน	16
8	แผนการเปิดหลักสูตรใหม่ ปีการศึกษา พ.ศ.2560 - 2564	17
9	ข้อมูลจำนวนนักศึกษาทุกชั้นปี ปีการศึกษา พ.ศ.2557- 2561	17
10	แผนการรับนักศึกษา ปีการศึกษา พ.ศ.2560 - 2564	18
11	กรอบอัตรากำลังและตำแหน่งเพิ่มเติม ระยะ 5 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2558 – 2562 สายวิชาการ	19
12	กรอบอัตรากำลังและตำแหน่งเพิ่มเติม ระยะ 5 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2558 – 2562 สายสนับสนุน	20
13	โครงการ/กิจกรรมด้านการพัฒนาบุคลากร คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ 2561	21
14	โครงการ/กิจกรรมด้านการพัฒนาบุคลากร คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ 2562	22
15	สรุปแผนการพัฒนาบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ	23

สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
1	จำนวนบุคลากรสายวิชาการ	10
2	จำนวนบุคลากรสายวิชาการ จำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการ	11
3	จำแนกบุคลากรสายวิชาการ จำแนกตามคุณวุฒิ	12
4	จำนวนบุคลากรสายสนับสนุน แยกตามกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน	13
5	จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนกลุ่มผู้ปฏิบัติงานสำนักงาน จำแนกตามคุณวุฒิ	14
6	จำนวนบุคลากรที่จะเกษียณอายุราชการ ในปีงบประมาณ 2560 - 2564	15

บทที่ 1

บทนำ

1. หลักการและเหตุผลความสำคัญและความเป็นมา

การพัฒนาบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มุ่งการพัฒนาสมรรถนะหลักของบุคลากร รวมทั้งเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ และให้สอดคล้องกับพันธกิจ เป้าหมาย และยุทธศาสตร์ของคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ นอกจากนี้คณะได้กำหนดอัตรากำลังของบุคลากรในปัจจุบัน รวมทั้งที่ต้องการในอนาคตอย่างน้อย 5 ปีข้างหน้า เพื่อใช้ในการวางแผนความต้องการด้านบุคลากรของมหาวิทยาลัยรวมถึงกำหนดอัตรากำลังที่ต้องการ เพื่อการปฏิบัติงานตามแผนยุทธศาสตร์ และการพัฒนางานประจำโดยให้ได้รับการฝึกอบรมตามเกณฑ์ที่สถาบันการศึกษากำหนด เพื่อสามารถนำความรู้ที่ได้รับการพัฒนาของตนให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น รวมทั้งการส่งเสริมเรื่องขวัญและกำลังใจแก่บุคลากร โดยนำแนวคิดระบบสมรรถนะ (Competency System) เป็นเครื่องมือแปลงกลยุทธ์ของคณะไปสู่การปฏิบัติ และมีการติดตามประเมินผล เพื่อสามารถบ่งชี้ความสำเร็จ ปัญหา อุปสรรคในการดำเนินงานตามแผน ดังนั้น เพื่อให้การจัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2560 - 2564) บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ตระหนักในความสำคัญของการจัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากร และเพื่อให้บุคลากรของคณะมีความรู้ความสามารถทักษะที่ดี เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้ความเข้าใจวิธีการทำงาน เกิดกระบวนการเรียนรู้เกี่ยวกับแนวคิด กฎเกณฑ์ มีทัศนคติ เพื่อเพิ่มผลการปฏิบัติงานของบุคลากร และให้สอดคล้องกับการประกันคุณภาพการศึกษาของคณะ ซึ่งแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรของสถาบันอุดมศึกษา อันประกอบด้วย ลักษณะและความหมายดังต่อไปนี้

- แผนบริหารและพัฒนาบุคลากร หมายถึง แนวทาง กลยุทธ์ หรือยุทธศาสตร์ของสถาบันในการพัฒนาบุคลากรของสถาบันตามวิชาชีพ เพื่อธำรงรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพให้อยู่คู่องค์กรตลอดไป
- บุคลากร หมายถึง อาจารย์ประจำ และบุคลากรสายสนับสนุน
- การพัฒนาอาจารย์ประจำ หมายถึง อาจารย์ประจำที่ได้รับการสนับสนุน การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ มีโอกาสเข้าร่วมประชุมวิชาการ หรือนำเสนอผลงานทางวิชาการทั้งในและต่างประเทศ
- การพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน การที่บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการได้รับการพัฒนาความรู้ และทักษะในวิชาชีพ ได้แก่ การส่งบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการไปศึกษาต่อ ไปอบรมสัมมนาหรือดูงาน และการเข้ารับการฝึกอบรมที่มหาวิทยาลัยหรือคณะจัดขึ้นเอง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาศักยภาพของ บุคลากรสายสนับสนุน คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์จึงได้จัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรขึ้น เพื่อเป็นแนวทางที่สอดคล้องกับการประกันคุณภาพการศึกษาและแผนยุทธศาสตร์ 5 ปี ของคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ รวมทั้งให้ครอบคลุมถึงเป้าหมาย แนวทางการดำเนินกิจกรรม และกิจกรรมหรือโครงการพัฒนาบุคลากรของคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ในช่วงเวลาระหว่างปีงบประมาณ 2560 - 2564

2. วัตถุประสงค์ของแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร

2.1 เพื่อให้บุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ดังต่อไปนี้

- 2.1.1 มีความรู้ และทักษะในการปฏิบัติงาน
- 2.1.2 มีคุณภาพ มีความรักองค์กร และตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ตามภาระงานที่ได้รับมอบหมาย
- 2.1.3 มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตน
- 2.1.4 มีความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง และพัฒนางานหน่วยงานให้มีคุณภาพสูงสุด

2.2 เพื่อสนับสนุนแผนยุทธศาสตร์ของคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

2.3 เพื่อจัดทำแผนการจัดการและพัฒนาบุคลากรของคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ สำหรับใช้เป็นกรอบหรือแนวทางในการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพ

2.4 เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการพิจารณาควบคุม กำกับ และจัดสรรอัตรากำลังให้หน่วยงานต่าง ๆ ภายในคณะให้เป็นไปตามเป้าหมายของแผนบริหารและพัฒนาคณะ

2.5 เพื่อใช้เป็นฐานข้อมูลสำหรับการวางแผนในการพัฒนาบุคลากรในด้านการศึกษาต่อวิจัยฝึกอบรมดูงาน ฯลฯ

3. ขอบเขตการดำเนินงาน

3.1 เป้าหมายการบริหารงานด้านบุคลากร

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ เป็นหน่วยงานจัดการศึกษา การวิจัยและบริการวิชาการ ด้านพัฒนาท้องถิ่น โดยยึดหลักธรรมาภิบาล และทำให้องค์การมีมาตรฐานเป็นที่ยอมรับ จึงได้กำหนดเป้าหมายของการพัฒนาบุคลากรของคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ไว้ดังนี้

1. เป็นคณะที่มุ่งเน้นจัดหา และพัฒนาบุคลากรทั้งสายวิชาการ และสายสนับสนุนให้เพียงพอตามเกณฑ์ของทบวงมหาวิทยาลัย และตามเกณฑ์ที่สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษากำหนด ระดับปริญญาเอก : ปริญญาโท = 50 : 50 เพื่อเพิ่มขีดความสามารถทางวิชาการของบุคลากร ให้นำไปสู่การพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้มีคุณภาพ และได้มาตรฐาน

2. เป็นคณะที่ส่งเสริม สนับสนุนการศึกษาวิจัย มุ่งสร้างผู้นำทางการวิจัยภายใต้ความร่วมมือกับสถาบันที่มีชื่อเสียงทั้งในและต่างประเทศ โดยจัดสรรทุนสนับสนุนการวิจัยเพื่อส่งเสริมให้อาจารย์ได้ทำงานวิจัยอย่างทั่วถึง และให้นำไปสู่การตีพิมพ์ในวารสาร

3. เป็นคณะที่ให้ความสำคัญทางด้านประกันคุณภาพการศึกษาโดยดำเนินการประกันคุณภาพของทุกหน่วยงานอย่างต่อเนื่องและกำหนดมาตรฐานการในการประกันคุณภาพให้เป็นภารกิจของบุคลากรทุกคนของคณะ

4. เป็นคณะที่ต้องมีการพัฒนาระบบบริหารจัดการพัฒนาด้านกายภาพ เพื่อรองรับการจัดการเรียนการสอนให้มีคุณภาพ และการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ โดยการจัดหาครุภัณฑ์สำนักงานและการศึกษา เพื่อทดแทนของเดิมที่ชำรุดหรือล้าสมัยด้วย

3.2 หลักเกณฑ์การคิดภาระงาน

3.2.1 การคาดประมาณจำนวนอาจารย์ผู้สอนในแต่ละหลักสูตรใช้อัตราส่วนอาจารย์ : นักศึกษา (FTES) ตามเกณฑ์มาตรฐานของ FTES ระดับปริญญาตรีต่อจำนวนอาจารย์ประจำ ตามคู่มือการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาระดับอุดมศึกษา พ.ศ.2558 ตามแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2560 - 2564) นอกจากนี้ได้กำหนดภาระงานสอนของอาจารย์ (Teaching Load) เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดกรอบอัตรากำลังควบคู่กันไปด้วย โดยมีหลักเกณฑ์ในการคำนวณ ดังนี้

อาจารย์ 1 คน ให้มีภาระงานขั้นต่ำข้าราชการ 12 คาบต่อสัปดาห์ต่อภาคการศึกษาปกติ และพนักงานมหาวิทยาลัยให้มีภาระงานขั้นต่ำ 12 คาบต่อสัปดาห์ต่อภาคการศึกษาปกติ

- 1) งานสอน กำหนดให้สอนขั้นต่ำต่อภาคเรียน
- 2) งานที่ปรากฏเป็นผลงานวิชาการ
- 3) งานงานบริการวิชาการ
- 4) งานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม
- 5) งานอื่นตามภารกิจของมหาวิทยาลัย

งานสอน เป็นงานหน้าที่หลักของผู้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ทุกคน ถ้าภาระงานสอน ตามข้อ 1 ไม่ถึงเกณฑ์มาตรฐานภาระงานขั้นต่ำ ที่กำหนดสามารถนำภาระงาน ตามข้อ 2 ข้อ 3 ข้อ 4 ข้อ 5 และข้อ 6 มาทดแทนได้ การคิดหน่วยชั่วโมง หมายถึง หน่วยชั่วโมงต่อสัปดาห์ต่อภาคการศึกษาปกติ หนึ่งหน่วยชั่วโมงต้องมีเวลาไม่น้อยกว่า 50 นาที ทั้งนี้ งานที่ 2)-5) มีเกณฑ์ในการคิดภาระงานปรากฏตามคู่มือประเมิน ผลการปฏิบัติงานของบุคลากร พ.ศ.2559

3.2.2 การคาดการณ์จำนวนบุคลากรสายสนับสนุน พิจารณาตามภาระงานของหน่วยงานโดยกำหนดให้ 1 ตำแหน่ง ต้องมีภาระงานไม่น้อยกว่า 35 ชั่วโมงทำการ/สัปดาห์ หรือ 230 วัน/ปี ตำแหน่งที่ปฏิบัติงานในห้องปฏิบัติการพิจารณาจากจำนวนห้อง ลักษณะการใช้ห้องอุปกรณ์และประเภทเครื่องมือของห้องปฏิบัติการว่ามีความจำเป็นต้องมีผู้รับผิดชอบตลอดระยะเวลาการปฏิบัติงานหรือไม่

3.3 ขั้นตอนการจัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

3.3.1 แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร

3.3.2 ศึกษา วิเคราะห์สภาพความต้องการ ปัญหาด้านการบริหารงานบุคคลของคณะ

3.3.3 ศึกษา นโยบายและทิศทางการพัฒนาบุคลากรของรัฐบาล กระทรวงศึกษาธิการสำนักงาน

คณะกรรมการการอุดมศึกษา เป้าหมายและยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย

3.3.4 นำข้อมูลผลการวิเคราะห์กรอบอัตรากำลัง ผลการประชุมจัดทำแผนยุทธศาสตร์ 5 ปีของคณะ แผนผลิตบัณฑิต และความต้องการบุคลากรโดยขอรับการจัดสรรเงินงบประมาณ จำนวนอัตราเกษียณ ฯลฯ วิเคราะห์เพื่อจัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้อง เชื่อมโยงกับนโยบายและเป้าหมายของคณะ

3.3.5 คณะกรรมการจัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร พิจารณาปรับปรุงแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

3.3.6 นำเสนอต่อคณะกรรมการประจำคณะพิจารณาเห็นชอบแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร

4. การวิเคราะห์สถานการณ์และถ่วงรอสภาพแวดล้อมทั้งภายใน และภายนอกที่ส่งผลกระทบต่อกรอบ อัตรากำลัง

ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน

จุดแข็ง (Strengths)
<ol style="list-style-type: none"> 1. คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ เข้าใจบริบทของท้องถิ่น 2. คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มีศาสตร์ที่หลากหลาย 3. บุคลากรของคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มีความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงาน 4. คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มีหลักสูตรที่มีคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐาน 5. ผู้บริหารของคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มีนโยบายส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร 6. คณะผู้บริหารของคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มีภาวะการณเป็นผู้นำ (ธรรมาภิบาล) 7. นักศึกษาของคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มีศักยภาพตามศาสตร์ของตน 8. คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มีเกณฑ์ในการจัดสรรงบประมาณที่ชัดเจน 9. คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มีความพร้อมด้านสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ 10. การเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกเข้ามามีส่วน ให้ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการพัฒนามากขึ้น 11. มีแผนพัฒนาเทคโนโลยีทั้งระยะสั้นและระยะยาว สำหรับการบริหารจัดการ การเรียนการสอน การวิจัย และการบริการวิชาการ

จุดอ่อน (Weaknesses)
<ol style="list-style-type: none"> 1. บุคลากรสายวิชาการมีอัตราจ้างจำนวนมาก เพราะไม่มีอัตรากำลังบรรจุแต่งตั้งเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ 2. บุคลากรสายวิชาการมีภาระงานด้านอื่นมาก ทำให้ไม่มีเวลาพัฒนาทักษะทางวิชาการและงานสอน 3. คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มีจำนวนนักศึกษาลดลง และบางหลักสูตรไม่มีนักศึกษา 4. บุคลากรสายวิชาการมีทักษะภาษาต่างประเทศต่ำ (โดยเฉพาะภาษาอาเซียน) 5. คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มีงบประมาณไม่เพียงพอต่อการบริหารจัดการ 6. คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มีสื่อสนับสนุนการเรียนการสอนไม่เพียงพอ 7. คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มีจำนวนบุคลากรสายวิชาการที่จบ ป.เอก ไม่มาก และมีตำแหน่งทางวิชาการน้อย

ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก

โอกาส (Opportunity)
<ol style="list-style-type: none"> 1. นโยบายในการพัฒนาการศึกษาเปิดโอกาสให้คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ พัฒนาหลักสูตรที่หลากหลายตอบสนองความต้องการของตลาด 2. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์มีทีมสนับสนุนทั้งภายในและภายนอก ในการพัฒนาบุคลากร 3. กระทรวงศึกษาธิการเปิดรับบัณฑิตที่จบหลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต 4. ท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการพัฒนาคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

อุปสรรค (Threats)
<ol style="list-style-type: none"> 1. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์จัดสรรงบประมาณไม่เพียงพอ 2. อัตราการเกิดของประชากรลดน้อยลง 3. ระเบียบของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ไม่เอื้อต่อการทำงาน ได้แก่ ระเบียบด้านการเงิน เช่น การเพิ่มขึ้นตอนและการเพิ่มหลักฐานในการเบิกจ่าย 4. นโยบายของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ไม่สอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน เช่น กรณีศูนย์การศึกษาย่านมัทรีที่คาดว่าจะรองรับการขยายตัวของนักศึกษาแต่ปรากฏว่าจำนวนนักศึกษามีแนวโน้มลดลงกลายเป็นภาระด้านงบประมาณและด้านการบริหาร 5. มหาวิทยาลัยเกิดการแข่งขันในการแย่งกลุ่มประชากรศึกษา 6. ระบบการคัดเลือกนักศึกษาไม่เอื้ออำนวย ทำให้มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ไม่ได้นักศึกษาตามที่ต้องการ

5. แนวทางการบริหารงานคณะมนุษยศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

5.1 แนวทางการพัฒนาบุคลากร

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ตระหนักในความสำคัญของการมีแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร โดยรวมของคณะเพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากร และเพื่อให้บุคลากรของคณะ มีคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะและพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่สนับสนุนการดำเนินงานของคณะให้เป็นไปตามแผน ยุทธศาสตร์ของคณะ และมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ และด้วยเหตุที่คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ต้องปฏิบัติงานตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ ที่สำนักงาน ก.พ.ร. กำหนดเพื่อบรรลุระดับความสำเร็จตามตัวชี้วัด ของแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรของสถาบันอุดมศึกษา

5.2 วัตถุประสงค์

5.2.1 เพื่อให้บุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ดังนี้

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

5.2.2 เพื่อสนับสนุนแผนกลยุทธ์คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

5.2.3 เพื่อสอดคล้องกับการดำเนินการจัดการความรู้ของคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ การนำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรไปดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดถือเป็นขั้นตอนสำคัญซึ่งต้องเกิด จากความร่วมมือจากทุกหน่วยงานและบุคลากรทุกคนในคณะ ดังนั้น เพื่อให้แผนบริหารและพัฒนาบุคลากรมีความสอดคล้องกันในระดับนโยบายจนถึงระดับปฏิบัติการ ตลอดจนมีแนวทางการดำเนินงานที่สนับสนุนซึ่งกัน และกันควรดำเนินการดังนี้

1. ส่งเสริมให้อาจารย์ประจำเข้าร่วมประชุมทางวิชาการและนำเสนอผลงานวิชาการ และบุคลากรสายสนับสนุนให้เข้ารับการศึกษาอบรม ประชุมสัมมนา และดูงาน ทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย
2. ส่งเสริมให้อาจารย์ประจำและบุคลากรสายสนับสนุนได้รับทุนเพื่อศึกษาต่อทั้งภายในและภายนอกประเทศ
3. สนับสนุนและส่งเสริมให้อาจารย์ประจำสามารถพัฒนาเทคนิควิธีการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
4. ดำเนินการอย่างต่อเนื่องในด้านการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้สามารถใช้ภาษาอังกฤษในการติดต่อสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ
5. ดำเนินการจัดการความรู้ (Knowledge Management) เพื่อพัฒนาบุคลากรด้านการวิจัย การพัฒนาผลงานทางวิชาการ การค้นคว้าหาข้อมูลด้วยตนเองเพื่อสร้างผลงานวิจัย โดยจัดการความรู้องค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องและเป็นความต้องการของบุคลากรทั้งอาจารย์ และบุคลากรสายสนับสนุน
6. ส่งเสริมการจัดการความรู้ภายในคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ เพื่อให้สามารถนำความรู้จากการปฏิบัติจริง จากการฝึกฝน และจากประสบการณ์ที่แอบแฝงอยู่ในตัวบุคคล มาใช้ให้เป็นประโยชน์ เพื่อพัฒนาบุคลากรและการพัฒนางาน
7. จัดโครงการสัมมนาเพื่อพัฒนาศักยภาพด้านการบริหารและภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหารทุกระดับของคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

8. พัฒนาบุคลากรให้มีความสามารถทำการวิจัยเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ได้อย่างมีคุณภาพ
9. พัฒนาบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานแทนกันได้โดยส่งเสริมการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน (Standard operating procedure)
10. ส่งเสริมให้หน่วยงานปรับปรุงกระบวนการงานให้บริการที่สำคัญให้สั้นกระชับ โดยเน้นการผลิตผลงานที่รวดเร็วและถูกต้อง
11. จัดสรรทุนระยะสั้นในการไปฝึกอบรมด้านการใช้ภาษาอังกฤษให้แก่บุคลากรหรือสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างโอกาสให้บุคลากรได้ฝึกฝน และพัฒนาทักษะการใช้ภาษาอังกฤษในการติดต่อสื่อสารในระดับที่สามารถใช้ในการปฏิบัติงานได้จริง
12. จัดโครงการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ สร้างทักษะด้านต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน โดยสำนักงานคณบดีอย่างต่อเนื่องและทั่วถึง และส่งเสริมให้แต่ละสาขาวิชาจัดให้แก่บุคลากรในสังกัดเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการในการพัฒนา (Training Needs) เฉพาะของแต่ละสาขาวิชา
13. สอดแทรกเนื้อหาเกี่ยวกับการสร้างจิตสำนึกความเป็นสถาบันด้านการบริหารจัดการไว้ในหลักสูตรการสัมมนา และฝึกอบรมสำหรับอาจารย์ประจำ และบุคลากรสายสนับสนุน
14. กระตุ้นให้เกิดจิตสำนึกความเป็นผู้นำด้านการบริหารจัดการ โดยจัดกิจกรรมที่เน้นความเป็นเอกลักษณ์ของคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ โดยอาจเป็นกิจกรรมด้านศิลปะ วัฒนธรรม หรือกิจกรรมที่เน้นประโยชน์ต่อชุมชน หรือสังคม

5.3 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

หากมีการปฏิบัติตามแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง โดยมีการติดตามประเมินผล และนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ในการปรับปรุงการดำเนินงานตามแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรเป็นประจำทุกปีคาดว่าจะทำให้บุคลากรของคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์จะได้รับการพัฒนา และสามารถพัฒนาตนเองจนสามารถปฏิบัติภาระหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันเป็นการสนับสนุนการดำเนินงานตามประเด็นยุทธศาสตร์ของคณะและมหาวิทยาลัย ให้พัฒนาก้าวหน้าตามแผนบริหารและพัฒนามหาวิทยาลัยได้อย่างต่อเนื่อง

5.4 งบประมาณ

งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินงานตามแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรมาจาก 3 แหล่ง ได้แก่

- 5.4.1 งบประมาณแผ่นดินแต่ละปี ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาบุคลากรตามโครงการที่รับผิดชอบ
- 5.4.2 งบประมาณรายได้จากงบบำรุงการศึกษา (บก.ศ.) ที่มหาวิทยาลัยจัดสรรให้แก่หน่วยงานตามโครงการที่เกี่ยวข้อง
- 5.4.3 งบประมาณจากงบ กศ.บป. ที่จัดสรรเพื่อใช้ในการดำเนินงานของคณะ

5.5 การบริหาร

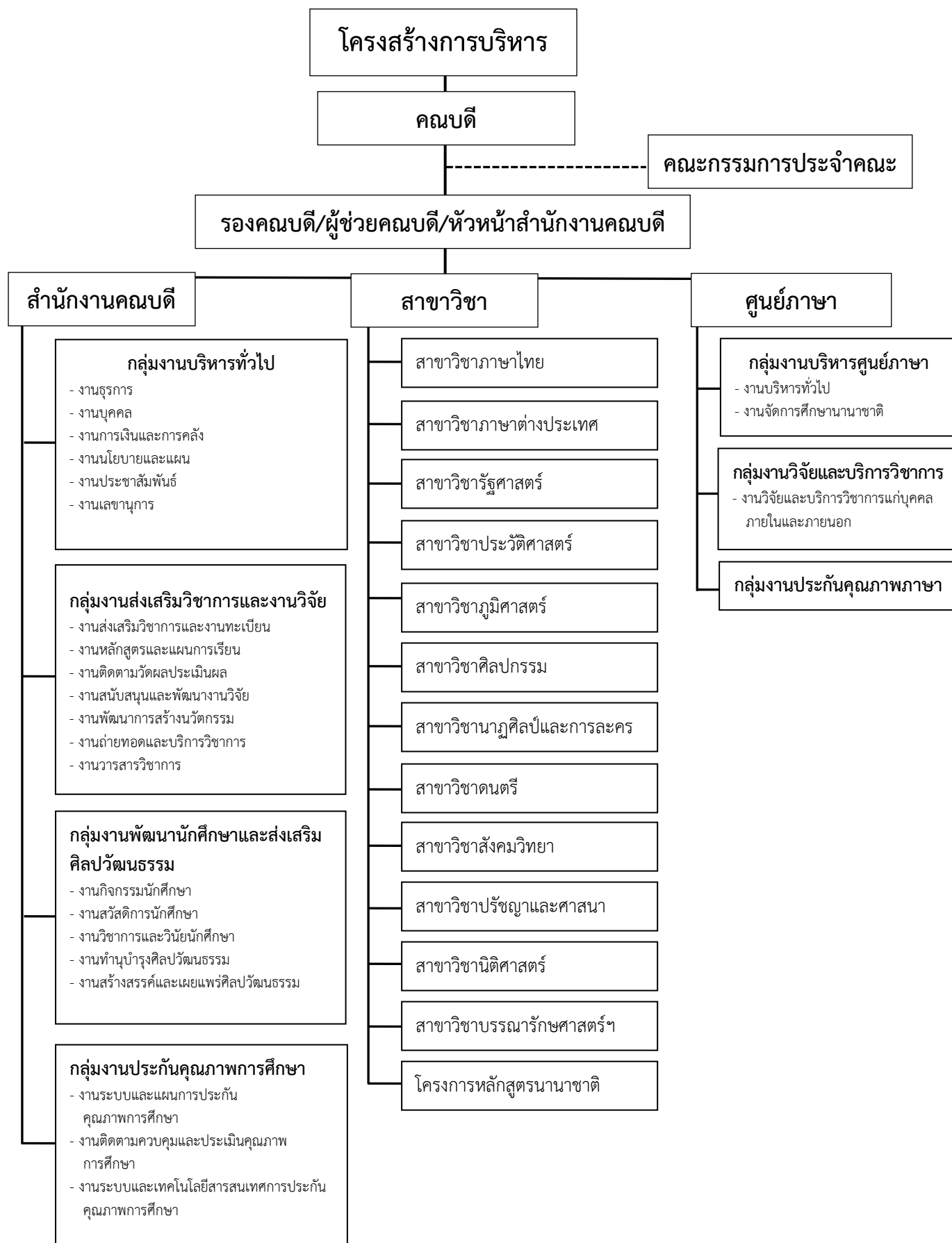
- 5.5.1 ระดับนโยบาย มีการแต่งตั้งคณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรของคณะทางด้าน

ต่าง ๆ เพื่อทำหน้าที่ดำเนินการ กำกับดูแลนโยบายที่เกี่ยวข้องกับส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรของคณะ พิจารณา กำหนดนโยบายเสนอความเห็นก่อนนำเสนอคณะกรรมการบริหารคณะและมหาวิทยาลัย เพื่อให้เกิดผลในทางปฏิบัติ

5.5.2 ระดับขับเคลื่อนแผน มีคณะ/หน่วยงาน ทำหน้าที่ในการนำนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร รวมทั้งติดตามความก้าวหน้า และนำเสนอข้อเสนอแนะ รวมทั้งปัญหาอุปสรรคในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติเสนอต่อคณะกรรมการ

5.5.3 ระดับปฏิบัติการ ประกอบด้วย บุคลากรของคณะทุกคน จะต้องรับทราบนโยบายการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรและนำไปปฏิบัติในส่วนที่ตนมีความเกี่ยวข้อง

6. การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายใน



7. ข้อมูลบุคลากร

7.1 สถานภาพอัตรากำลังของบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน

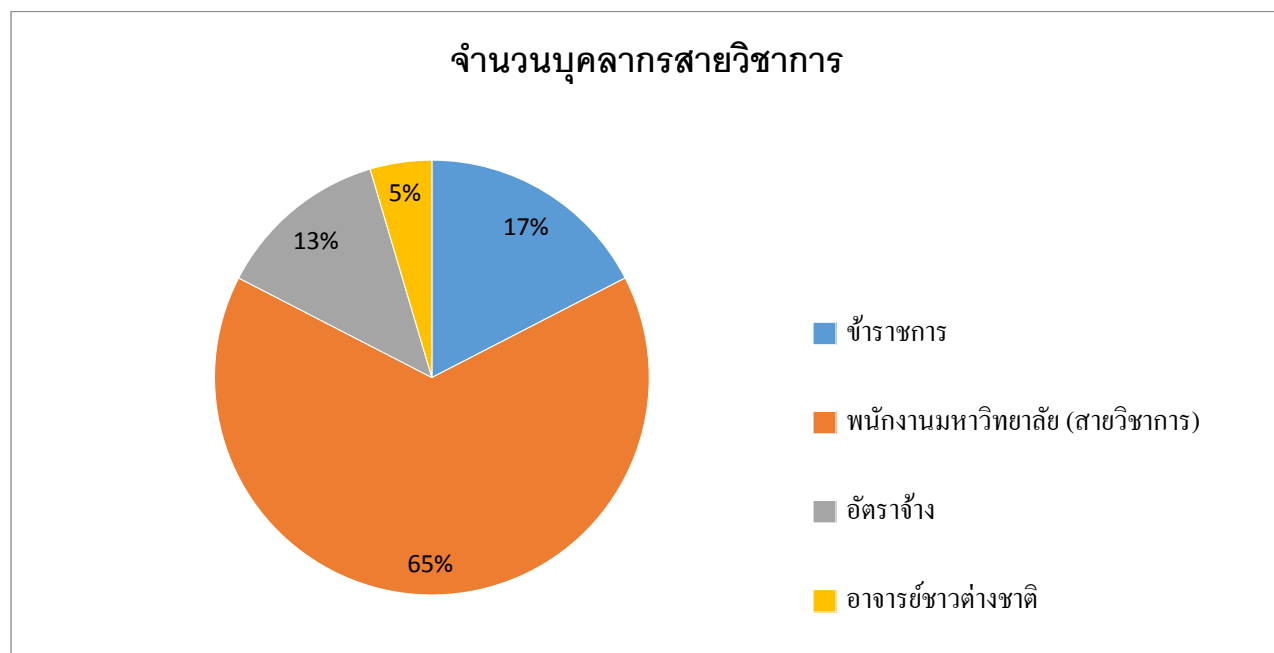
ในปัจจุบันคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์มีบุคลากรปฏิบัติงาน 2 ประเภท คือ

1. บุคลากรสายวิชาการ หมายถึง บุคลากรที่ปฏิบัติงานสอน วิจัยและบริการวิชาการ ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม เป็นหลัก อาทิ ตำแหน่งอาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์

2. บุคลากรสายสนับสนุน หมายถึง บุคลากรที่ปฏิบัติงานเพื่อสนับสนุนการสอน การวิจัย การบริการทางวิชาการ การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ปฏิบัติงานในหน่วยงานต่าง ๆ อาทิ สำนักงานอธิการบดี คณะสำนัก ศูนย์ สถาบัน มีตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป นักวิเคราะห์นโยบายและแผน นิติกร บุคลากร นักวิชาการศึกษา นักวิชาการเงินและบัญชี นักวิชาการพัสดุ นักวิชาการคอมพิวเตอร์ เป็นต้นสำหรับบุคลากรสายสนับสนุน ยังมีกลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่มีลักษณะจ้ำม่ำเหมาะเพื่อทำหน้าที่ดูแลรักษาอาคารสถานที่ ซ่อมบำรุงบริการยานพาหนะ อาทิ ตำแหน่งแม่บ้าน คนงาน คนสวน เจ้าหน้าที่รักษาความสะอาด เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย พนักงานขับรถยนต์ เป็นต้น

ตารางที่ 1 จำนวนบุคลากรสายวิชาการ

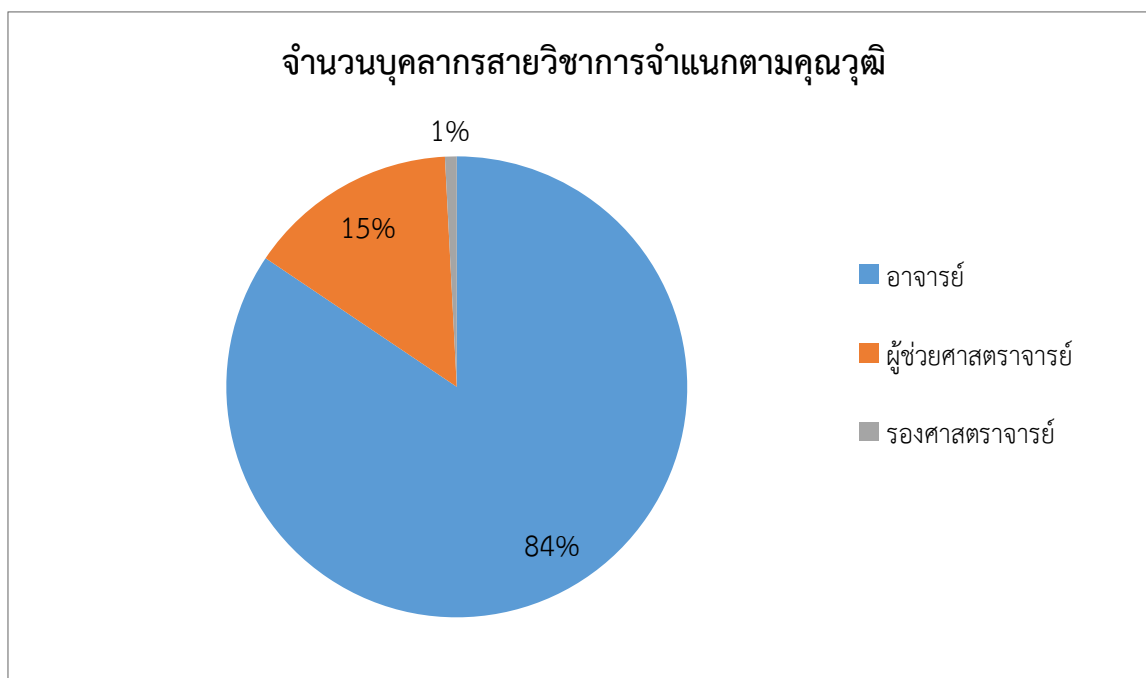
ที่	สถานภาพ	จำนวน
1	ข้าราชการ	19 คน
2	พนักงานมหาวิทยาลัย (สายวิชาการ)	71 คน
3	อัตรากำลัง	14 คน
4	อาจารย์ชาวต่างชาติ	5 คน
รวม		109 คน



ภาพที่ 1 จำนวนบุคลากรสายวิชาการ

ตารางที่ 2 สรุปจำนวนบุคลากรสายวิชาการจำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการ

ที่	ตำแหน่งทางวิชาการ	จำนวน
1	อาจารย์	84 คน
2	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	18 คน
3	รองศาสตราจารย์	2 คน
รวม		104 คน

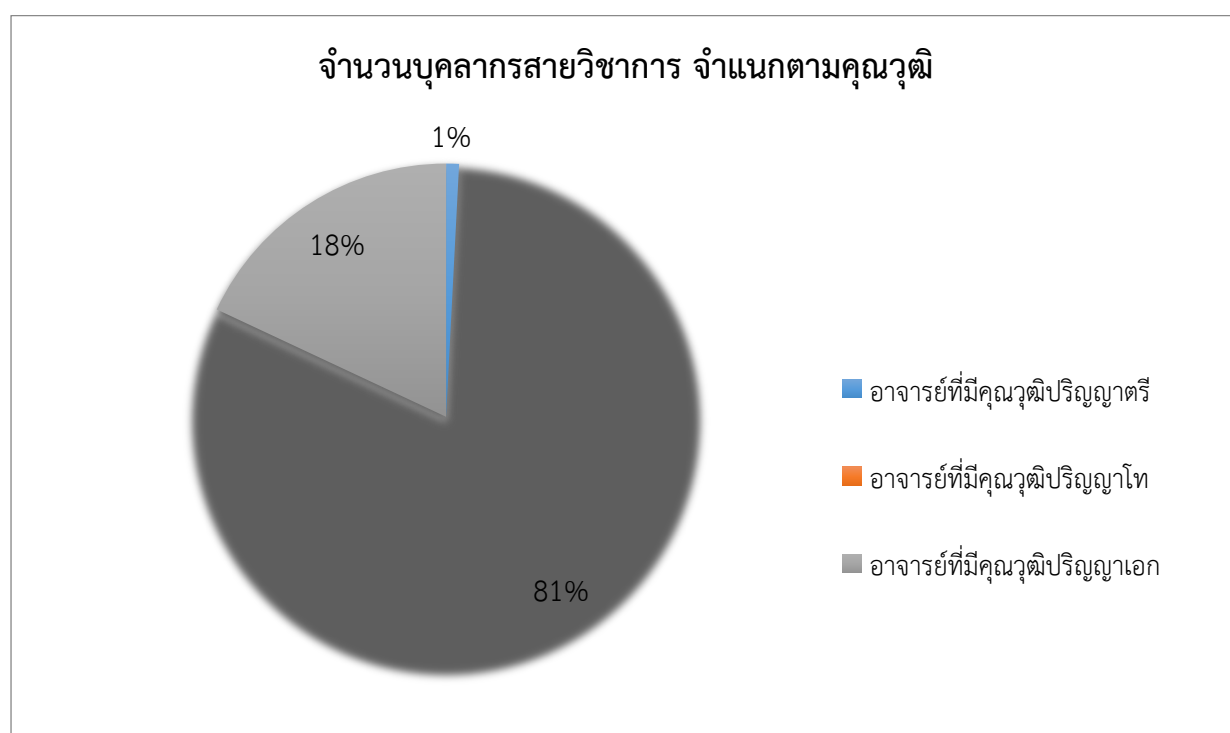


ภาพที่ 2 จำนวนบุคลากรสายวิชาการจำแนกตามคุณวุฒิ

* หมายเหตุ : จำนวนบุคลากรสายวิชาการจำแนกตามคุณวุฒิไม่นับรวมจำนวนอาจารย์ชาวต่างชาติ

ตารางที่ 3 จำนวนบุคลากรสายวิชาการ จำแนกตามคุณวุฒิ

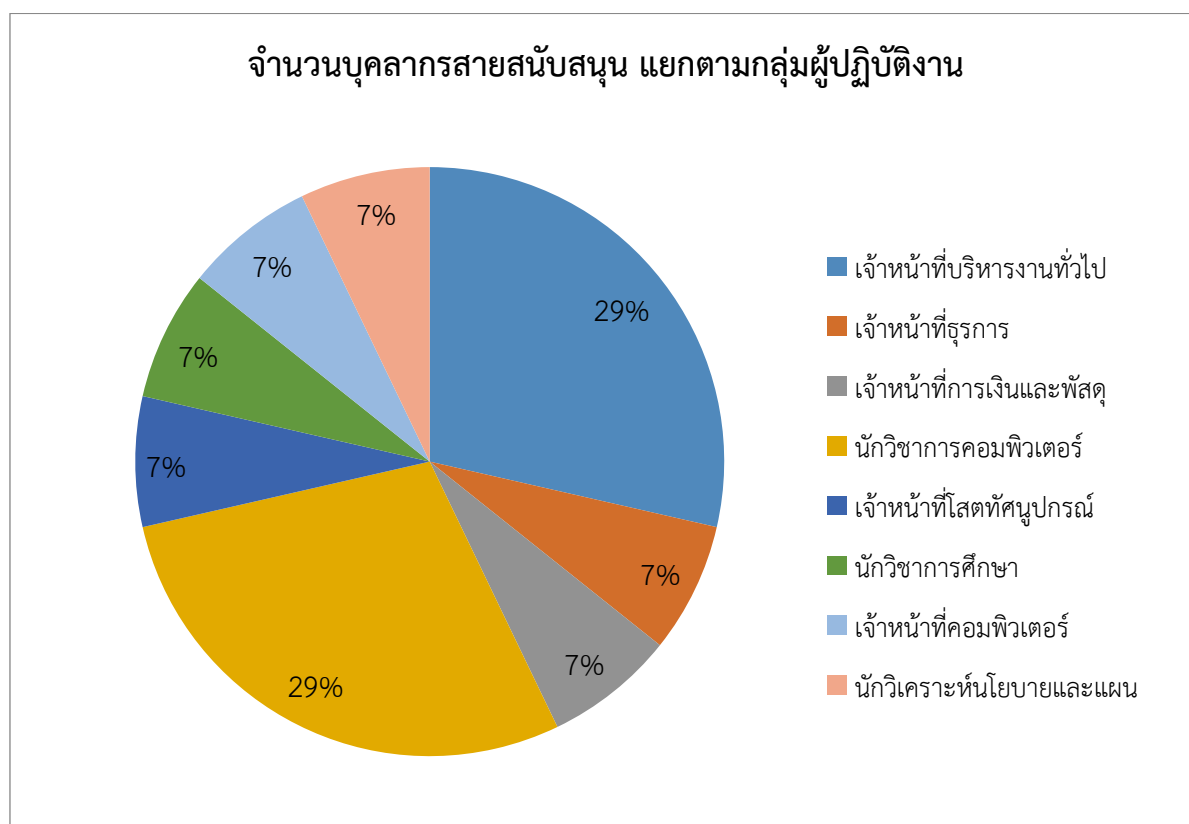
ที่	คุณวุฒิ	จำนวน
1	ปริญญาตรี	2 คน
2	ปริญญาโท	86 คน
3	ปริญญาเอก	23 คน
รวม		109 คน



ภาพที่ 3 จำนวนบุคลากรสายวิชาการ จำแนกตามคุณวุฒิ

ตารางที่ 4 จำนวนบุคลากรสายสนับสนุน แยกตามกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน

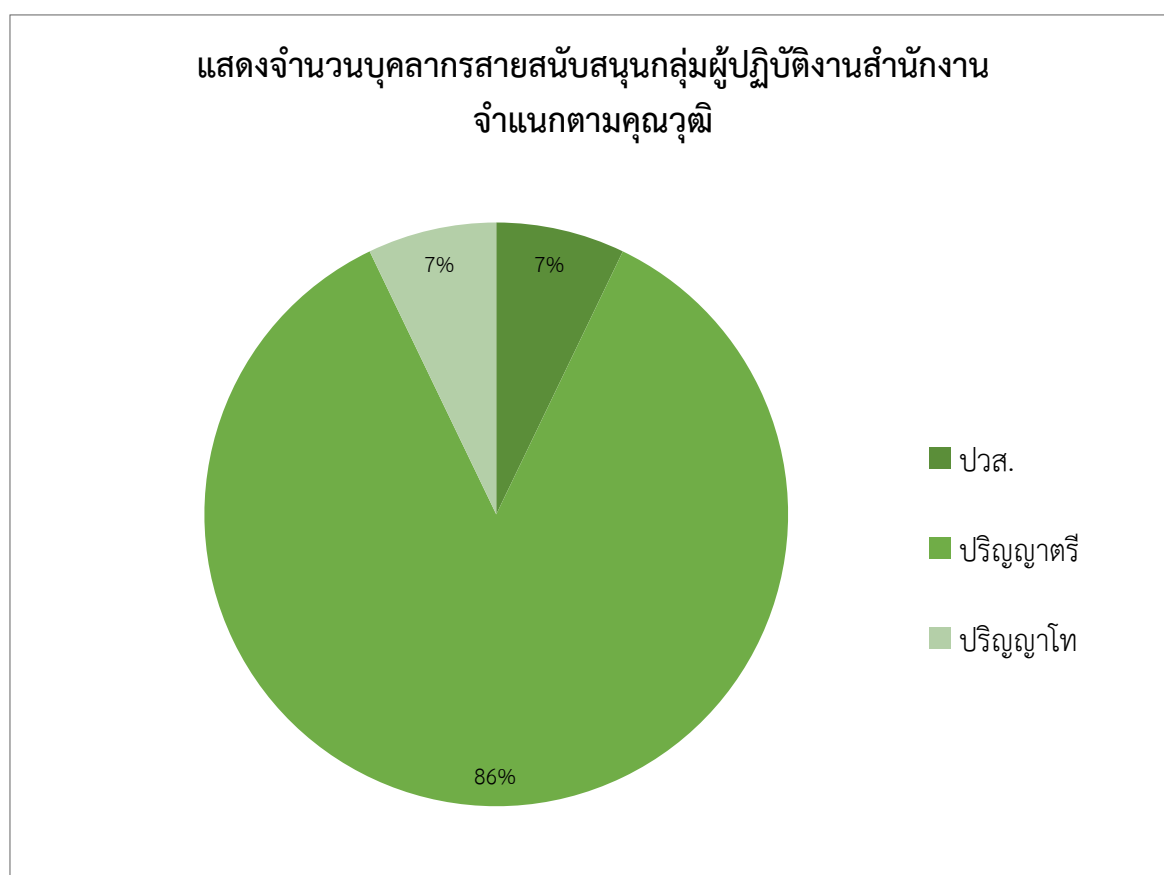
ที่	ตำแหน่ง	จำนวน(คน)
1	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	4
2	เจ้าหน้าที่ธุรการ	1
3	เจ้าหน้าที่การเงินและพัสดุ	1
4	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	4
5	เจ้าหน้าที่โสตทัศนูปกรณ์	1
6.	นักวิชาการศึกษา	1
7	เจ้าหน้าที่คอมพิวเตอร์	1
8	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	1
รวม		14



ภาพที่ 4 จำนวนบุคลากรสายสนับสนุน แยกตามกลุ่มปฏิบัติงาน

ตารางที่ 5 แสดงจำนวนบุคลากรสายสนับสนุนกลุ่มผู้ปฏิบัติงานสำนักงาน จำแนกตามคุณวุฒิ

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

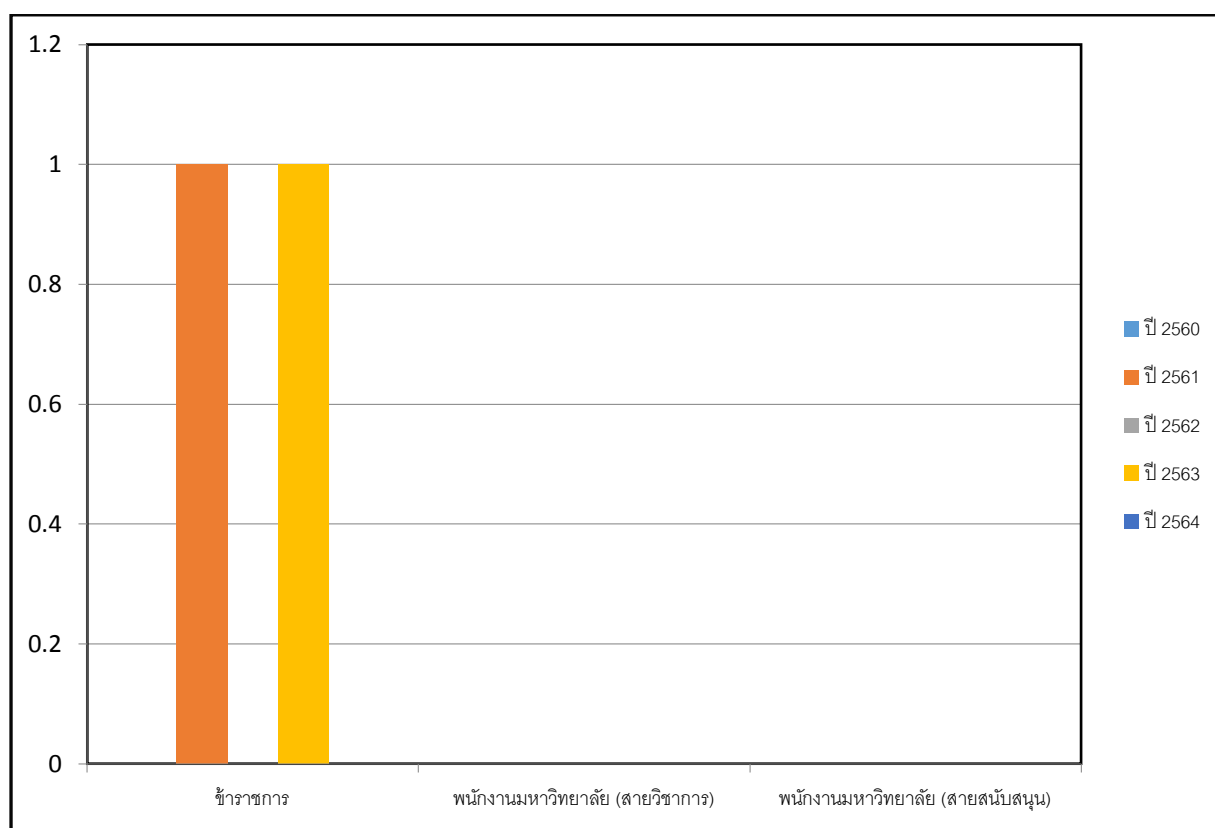


ภาพที่ 5 แสดงจำนวนบุคลากรสายสนับสนุนกลุ่มผู้ปฏิบัติงานสำนักงาน จำแนกตามคุณวุฒิ

ตารางที่ 6 แสดงจำนวนบุคลากรที่จะเกษียณอายุราชการ ในปีงบประมาณ 2560-2564

ที่	ตำแหน่ง	2560	2561	2562	2563	2564
1	ข้าราชการ	-	1	-	1	-
2	พนักงานมหาวิทยาลัย (สายวิชาการ)	-	-	-	-	-
3	พนักงานมหาวิทยาลัย (สายสนับสนุน)	-	-	-	-	-
รวม		-	1	-	1	-

แสดงจำนวนบุคลากรที่จะเกษียณอายุราชการ ในปีงบประมาณ 2560-2564



ภาพที่ 6 แสดงจำนวนบุคลากรที่จะเกษียณอายุราชการ ในปีงบประมาณ 2560-2564

8. หลักสูตร และสาขาวิชาที่เปิดสอน
ตารางที่ 7 หลักสูตรที่เปิดสอนในปัจจุบัน

ที่	ชื่อหลักสูตร	การปรับปรุง/การพัฒนาหลักสูตร (ปีการศึกษา)					หมายเหตุ
		2560	2561	2562	2563	2564	
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		10			

ตารางที่ 8 แผนการเปิดหลักสูตรใหม่ ปีการศึกษา 2560-2564

ที่	ชื่อหลักสูตร	แผนการเปิดหลักสูตรใหม่ (ปีการศึกษา)					หมายเหตุ
		2560	2561	2562	2563	2564	
1	ภาษาจีน				✓		
2	นาฏศิลป์และการละคร			✓			
3	หลักสูตรเตรียมอุดมศึกษา						
	3.1 หลักสูตรเตรียมอุดมศึกษา (หลักสูตรศิลปะ)			✓			
	3.2 หลักสูตรเตรียมอุดมศึกษา (หลักสูตรดนตรี)			✓			
	3.3 หลักสูตรเตรียมอุดมศึกษา (หลักสูตรนาฏศิลป์)			✓			
	3.4 หลักสูตรเตรียมอุดมศึกษา (หลักสูตรภาษาอังกฤษ-ภาษาจีน)			✓			
4	หลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต						
	4.1 หลักสูตรดนตรีศึกษา			✓			
	4.2 หลักสูตรนาฏศิลป์ศึกษา			✓			
	4.3 หลักสูตรศิลปะศึกษา			✓			

9. ข้อมูลนักศึกษา

ตารางที่ 9 ข้อมูลจำนวนนักศึกษาทุกชั้นปี ปีการศึกษา 2557-2561

ที่	ชื่อหลักสูตร	จำนวนนักศึกษาทุกชั้นปี (ปีการศึกษา)					รวมทั้งสิ้น (คน)
		2557	2558	2559	2560	2561	
1	ภาษาอังกฤษ	43	61	65	56	95	320
2	ภาษาไทย	43	74	93	94	100	404
3	การพัฒนาชุมชน	56	78	74	53	61	322
4	ภูมิสารสนเทศเพื่อการพัฒนา	0	17	21	20	0	58
5	ประวัติศาสตร์	25	27	14	14	15	95
6	ดนตรี	20	26	10	18	18	92
7	การเมืองการปกครอง	81	91	63	75	50	360
8	การปกครองท้องถิ่น	95	99	70	53	34	351
9	รัฐประศาสนศาสตร์	128	103	107	106	102	546
10	ศิลปกรรม	0	17	9	13	14	53
11	ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารทางธุรกิจ (หลักสูตรนานาชาติ)	15	11	21	12	14	73
12	นิติศาสตร์	80	54	52	60	89	335
รวม		586	68	599	574	592	3,009

* หมายเหตุ : ไม่รวมจำนวนนักศึกษาภาค กศ.บป.

ตารางที่ 10 แผนการรับนักศึกษา ปีการศึกษา พ.ศ.2560-2564

ที่	ชื่อหลักสูตร	จำนวนนักศึกษาที่รับ (ปีการศึกษา)					หมายเหตุ
		2560	2561	2562	2563	2564	
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	ศิลปกรรม	30	30	30	30	30	
11	ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารทางธุรกิจ (หลักสูตรนานาชาติ)	40	40	40	40	40	
12	นิติศาสตร์	40	40	40	40	40	
รวม		890	890	890	890	890	

ตารางที่ 11 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	-	-	15	13	11	56	

ตารางที่ 12 กรอบอัตรากำลังและตำแหน่งเพิ่มใหม่ระยะ 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	
รวม		40	13	-	8	8	7	4	27	

ตารางที่ 13 โครงการ/กิจกรรมด้านการพัฒนาบุคลากร คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ 2561

โครงการกิจกรรม		งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
1	โครงการส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาคุณภาพอาจารย์เข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ (202301300221)	373,300	สำนักงานคณบดี
2	โครงการพัฒนาบุคลากร อาจารย์ และนักศึกษา (202302140321)	840,000	สำนักงานคณบดี
3	โครงการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนสู่มาตรฐานเชี่ยวชาญ ชำนาญการ ด้านธุรการ ด้านการประกันคุณภาพ ฯ ด้านการเงินและพัสดุ ด้านวิชาการคอมพิวเตอร์ ด้านกิจการนักศึกษา	45,500	สำนักงานคณบดี
4	กิจกรรม ส่งเสริมสนับสนุนการวิจัยองค์ความรู้เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนและการบริหารจัดการ (202302070244)	100,000	สำนักงานคณบดี
5	กิจกรรมการสนับสนุนการตีพิมพ์เผยแพร่งานวิชาการ (202302060421)	200,000	สำนักงานคณบดี
6	กิจกรรมการสร้างนาฏยประดิษฐ์เพื่อพัฒนาอาจารย์สู่ตำแหน่งวิชาการ (202302140221)	50,000	สาขาวิชานาฏศิลป์
7	โครงการพัฒนาอาจารย์ในสาขาวิชาดนตรีสู่การเขียนผลงานวิชาการ (202302140121)	30,000	สาขาวิชาดนตรี
8	กิจกรรมพัฒนาบุคลากร (202302150121)	17,500	ศูนย์ภาษา
9	กิจกรรมสนับสนุนทุนวิจัยอาจารย์ พัฒนาองค์ความรู้ทางรัฐศาสตร์ (202302070121)	40,000	สาขาวิชารัฐศาสตร์
รวมงบประมาณ		1,696,300 บาท	

ตารางที่ 14 โครงการ/กิจกรรมด้านการพัฒนาบุคลากร คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ 2562

โครงการกิจกรรม		งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
1	กิจกรรมการอบรมเชิงปฏิบัติการเพิ่มศักยภาพยกคุณภาพมาตรฐาน เพื่อการปฏิบัติราชการที่ดีของอาจารย์และบุคลากรฯ (202302110121)	299,800	สำนักงานคณบดี
2	กิจกรรมการพัฒนาเพิ่มศักยภาพ ยกคุณภาพมาตรฐานเพื่อการปฏิบัติราชการที่ดีของบุคลากรสายสนับสนุน (202302110221)	100,000	สำนักงานคณบดี
3	กิจกรรมการพัฒนาบุคลากร อาจารย์ และนักศึกษาไปราชการ (202302110321)	720,000	สำนักงานคณบดี
4	กิจกรรมการส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยรับใช้สังคมตามพระราโชบาย (202302040144)	1,500,000	สำนักงานคณบดี
5	กิจกรรมทุนวิจัยพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน (202302050344)	280,000	สำนักงานคณบดี
6	กิจกรรมการสนับสนุนการตีพิมพ์เผยแพร่งานวิชาการ (202302050242,202302050744)	200,000	สำนักงานคณบดี
7	กิจกรรมการส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาคุณภาพอาจารย์ : จัดทำสื่อการสอนออนไลน์ (202302050121)	50,000	สำนักงานคณบดี
8	กิจกรรมพัฒนาศักยภาพคณาจารย์สาขาวิชานิติศาสตร์ (202302110421)	25,000	สาขาวิชานิติศาสตร์
9	กิจกรรมการพัฒนาศักยภาพและแลกเปลี่ยนเรียนรู้แก่นักศึกษาสาขาวิชานิติศาสตร์ (202302110521)	65,080	สาขาวิชานิติศาสตร์
10	กิจกรรมการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสาขาวิชาภาษาต่างประเทศ (202302110621)	41,960	สาขาวิชา ภาษาต่างประเทศ
11	กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพอาจารย์สาขาวิชาภาษาต่างประเทศ (202302110721)	41,980	สาขาวิชา ภาษาต่างประเทศ
12	กิจกรรมการอบรมภาษาอังกฤษสำหรับบุคลากรทางวิชาชีพบรรณารักษศาสตร์และสารสนเทศศาสตร์ เพื่อรองรับประชาคมอาเซียน (202302110821)	41,900	สาขาวิชา บรรณารักษ์
13	กิจกรรมการพัฒนาบุคลากร (202302110921)	22,500	ศูนย์ภาษา
14	กิจกรรมการพัฒนาศักยภาพด้านการประกันคุณภาพ (สนง.) (202302111021)	40,500	ศูนย์ภาษา
15	กิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพอาจารย์ (202302111121)	25,000	สาขาวิชาภาษาไทย
รวมงบประมาณ		1,423,720 บาท	

ตารางที่ 15 ตารางสรุปแผนการพัฒนาคณาจารย์เข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ

ที่	สาขาวิชา	จำนวน อาจารย์	ตำแหน่งทาง วิชาการ/คน			แผนการเสนอเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ/คน															หมายเหตุ	
			ผศ.	รศ.	ศ.	2561			2562			2563			2564			2565				
						ผศ.	รศ.	ศ.	ผศ.	รศ.	ศ.	ผศ.	รศ.	ศ.	ผศ.	รศ.	ศ.	ผศ.	รศ.	ศ.		
1	ภาษาไทย	13	2	-	-	6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	-	- รอส่ง ผศ. ปี 2566 เป็นต้นไป จำนวน 5 คน
2	ภาษาต่างประเทศ	23	3	-	-	4	-	-	-	-	-	2	-	-	2	1	-	11	1	-	- เกษียณ 1 คน - ไม่พร้อมส่ง ผศ. 1 คน	
3	บรรณารักษศาสตร์	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	- ไม่พร้อมส่ง รศ. 1 คน
4	ศิลปกรรม	5	1	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	3	-	-	1	-	-	-	
5	ปรัชญาและศาสนา	3	1	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	- ไม่พร้อมส่ง ผศ. 1 คน
6	สังคมวิทยา	9	3	1	-	1	1	-	-	-	-	2	1	-	2	1	-	-	-	-	1	-
7	ประวัติศาสตร์	5	-	-	-	5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
8	ภูมิศาสตร์	4	1	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	-	1	-	-	-	-
9	นาฏศิลป์	3	1	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1	-	1	-	-	-	-	-	-	-
10	ดนตรี	9	1	1	-	2	-	-	-	-	-	2	1	-	-	-	-	1	-	1	-	- เกษียณ 1 คน - อายุงานไม่ครบ 1 คน
11	รัฐศาสตร์	19	2	-	-	11	1	-	-	-	-	-	-	-	3	-	-	3	1	-	-	-
12	นิติศาสตร์	10	2	-	-	5	-	-	1	-	-	2	1	-	-	-	-	-	1	-	-	-
รวม		104	18	2	0	37	3	0	1	0	0	8	4	0	12	3	0	18	5	2	11	

แผนพัฒนาบุคลากรเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

ที่	ชื่อ -สกุล	วุฒิการศึกษา	สถานะ			ตำแหน่งวิชาการปัจจุบัน				ระยะเวลาการขอตำแหน่งวิชาการที่สูงขึ้น					หมายเหตุ
			ข้าราชการ	พนักงานฯ	อัตราจ้าง	อ.	ผศ.	รศ.	ศ.	2561	2562	2563	2564	2565	
1	นางชนิกา พรหมมาศ	ป.เอก		✓			✓							✓	รอส่ง รศ.
2	นางสาวนภาพร คำเมือง	ป.โท		✓		✓				✓					รอผล ผศ.
3	นายณัฐวุฒิ เชื้อขวด	ป.โท		✓		✓				✓					รอผล ผศ.
4	นางสาวสุกัญญา คงสุน	ป.โท		✓		✓				✓					รอผล ผศ.
5	นางสาวชัชชนีย์ วินิจชัยนันท์	ป.โท		✓		✓								✓	รอส่ง ผศ.
6	นายชูชาติ คุ่มขำ	ป.โท		✓		✓				✓					รอผล ผศ.
7	นางสาวอนัญญา วารีสอาด	ป.โท		✓			✓								รอคำสั่งแต่งตั้ง ผศ.
8	นายอาทิตย์ ทรุณย์ธร	ป.เอก		✓		✓				✓					รอผล ผศ.
9	นางสาวปัทมา คำประสิทธิ์	ป.โท		✓		✓				✓					รอผล ผศ.
10	นางสาวเจนจิรา บวบมี	ป.โท		✓		✓									รอส่ง 2566
11	นางสาวรัตนา สังข์โชติ	ป.โท			✓	✓									รอส่ง 2567
12	นางสาวกาญจนา กลิ่นอำพร	ป.โท			✓	✓									รอส่ง 2568
13	นางสาวเมธิณี แจ่มรุจี	ป.โท			✓	✓									รอส่ง 2568
14	นางวรารักษ์ พูนวิวัฒน์	ป.โท	✓			✓				✓					รอผล ผศ.
15	นางศุภาวีร์ เลิศผาติวงศ์	ป.โท	✓				✓								เกษียณ 67
16	นางดาเรศ นฤมล	ป.เอก	✓				✓							✓	รอส่ง รศ.
17	นายประสพ ยลศิริธัม	ป.เอก	✓			✓						✓			รอส่ง ผศ.
18	นางสาวสวลีย์ บุตรประดิษฐ์	ป.โท	✓			✓									ไม่พร้อม
19	นายประจักษ์ รอดอาวุธ	ป.เอก	✓			✓				✓					รอผล ผศ.
20	นางสาวสุธิมา กฤตย์ธันวัด	ป.โท	✓				✓						✓		รอส่ง รศ.
21	นางสาวธิดากุล บุญรักษา	ป.โท		✓		✓								✓	รอส่ง ผศ.
22	นางสุภาวดี ไนเสนา	ป.โท		✓		✓							✓		รอส่ง ผศ.
23	นางสาวพรพรรณ โพธิสุวรรณ	ป.โท		✓		✓								✓	รอส่ง ผศ.

ที่	ชื่อ - สกุล	วุฒิการศึกษา	สถานะ			ตำแหน่งวิชาการปัจจุบัน				ระยะเวลาการขอตำแหน่งวิชาการที่สูงขึ้น					หมายเหตุ
			ข้าราชการ	พนักงานฯ	อัตราจ้าง	อ.	ผศ.	รศ.	ศ.	2561	2562	2563	2564	2565	
24	นางสาวปรัชพร พันหลง	ป.โท		✓		✓								✓	รอส่ง ผศ.
25	นางสาวฐิติรัตน์ รักษาศรี	ป.โท		✓		✓				✓					รอผล ผศ.
26	นายธนาภัสสร สนิธิรักษ์	ป.โท		✓		✓				✓					รอผล ผศ.
27	นายรังสรรค์ หล้าคำจา	ป.โท		✓		✓							✓		รอส่ง ผศ.
28	นางสาววิมลพร ระเวงวัลย์	ป.โท		✓		✓					✓				รอส่ง ผศ.
29	ร้อยเอกหญิงอารีรักษ์ ศรีวราพงศ์	ป.โท		✓		✓								✓	รอส่ง ผศ.
30	นางสาวศรารัตน์ หมั่นปรุ	ป.โท		✓		✓								✓	รอส่ง ผศ.
31	นางสาววรัญญา โอภาสี	ป.โท		✓		✓								✓	รอส่ง ผศ.
32	นางสาวจิตราภรณ์ สอนเขียว	ป.โท		✓		✓								✓	รอส่ง ผศ.
33	นางสาวปุณยภา บุญธรรม	ป.โท		✓		✓								✓	รอส่ง ผศ.
34	นางสาวทิพพยาพัช ชัยเดชา	ป.โท			✓	✓								✓	รอส่ง ผศ.
35	นางสาวชนิภรณ์ ภูมณี	ป.โท			✓	✓								✓	รอส่ง ผศ.
36	นางสาวสุรางค์ สุวาท	ป.โท			✓	✓								✓	รอส่ง ผศ.
37	นายปรีดี ปลื้มสำราญกิจ	ป.โท		✓			✓								ไม่พร้อม
38	นายสมพงษ์ พักผล	ป.โท	✓			✓								✓	รอส่ง ผศ.
39	นายณัฐ ล้าเลิศ	ป.โท		✓			✓			✓					รอผล รศ.
40	นางสาวศมลพรรณ ภูเล็ก	ป.เอก		✓		✓							✓		รอส่ง ผศ.
41	นายกิตติศักดิ์ แก้วดุก	ป.โท		✓		✓							✓		รอส่ง ผศ.
42	นายศรัณย์ ศิริเจริญ	ป.โท		✓		✓							✓		รอส่ง ผศ.
43	นายณัฐชัชชัย สาระหงษ์	ป.โท	✓			✓									ไม่พร้อม
44	นายธนสิทธิ์ คนทา	ป.โท		✓			✓							✓	รอส่ง รศ.
45	นายเจ็ด บรรดาศักดิ์	ป.เอก		✓		✓				✓					รอผล ผศ.
46	นายสนั่น กัลปา	ป.เอก	✓			✓							✓		รอส่ง ผศ.
47	นางสาวจิตราภรณ์ เฟ็งดี	ป.เอก	✓				✓			✓					รอผล รศ.
48	นายวรภพ วงศ์รอด	ป.เอก		✓			✓					✓			รอส่ง รศ.
49	นางอุทัยวรรณ ภูเทศ	ป.เอก		✓				✓						✓	รอส่ง ศ.

ที่	ชื่อ -สกุล	วุฒิการศึกษา	สถานะ			ตำแหน่งวิชาการปัจจุบัน				ระยะเวลาการขอตำแหน่งวิชาการที่สูงขึ้น					หมายเหตุ
			ข้าราชการ	พนักงานฯ	อัตราจ้าง	อ.	ผศ.	รศ.	ศ.	2561	2562	2563	2564	2565	
50	นางสาวพรรณภัทร ใจเอื้อ	ป.เอก		✓			✓						✓		รอส่ง รศ.
51	นายพลกฤต เกษตรเวทิน	ป.โท		✓		✓							✓		รอส่ง ผศ.
52	นางสาวหทัยชนก คะตะสมบุรณ์	ป.โท		✓		✓						✓			รอส่ง ผศ.
53	นางสาวสาวิตรี สอาดเทียน	ป.โท		✓		✓				✓					รอผล ผศ.
54	นางสาวดนธินี ฟองคำ	ป.โท			✓	✓						✓			รอส่ง ผศ.
55	นายธีรพร พรหมมาศ	ป.โท		✓		✓				✓					รอผล ผศ.
56	นางณัฏฐิรา กาญจนศิลป์	ป.โท		✓		✓				✓					รอผล ผศ.
57	นางพิมพ์อูมา อัญธนกุล	ป.โท		✓		✓				✓					รอผล ผศ.
58	นางสาวทัศนีย์พร วิศาลสุวรรณกร	ป.โท		✓		✓				✓					รอผล ผศ.
59	นางวิไลบล กองกลิน	ป.โท		✓		✓				✓					รอผล ผศ.
60	นายไชยา อู่ชนะภัย	ป.โท	✓				✓						✓		รอส่ง รศ.
61	นางสาววรรณนันท์ ใจสะอาด	ป.โท		✓		✓				✓					รอผล ผศ.
62	นางสาวพัชรี ดินฟ้า	ป.โท		✓		✓							✓		รอส่ง ผศ.
63	นายนราธิป เฟ่งพิศ	ป.โท			✓	✓								✓	รอส่ง ผศ.
64	นางนงลักษณ์ ปิยะมั่งคลา	ป.โท	✓				✓					✓			รอส่ง รศ.
65	นางภัทธีรา จันทร์ดี	ป.โท		✓		✓				✓					รอผล ผศ.
66	นางสาวเยาวนาถ ดาเกลี้ยง	ป.โท		✓		✓							✓		รอส่ง ผศ.
67	ว่าที่ ร.ต.ดร.พิเศษ ภัทรพงษ์	ป.เอก	✓			✓				✓					รอผล ผศ.
68	นายสุชาติ แสงทอง	ป.เอก	✓					✓						✓	รอส่ง ศ.
69	นายมารุต ปิยสุทธิ์	ป.โท	✓			✓									เกษียณ 63
70	นายภิญโญ ภูเทศ	ป.เอก		✓			✓					✓			รอส่ง รศ.
71	นางสาวชัชชญา กัญญา	ป.โท		✓		✓				✓					รอผล ผศ.
72	นายวศิน ลำสัน	ป.โท		✓		✓						✓			รอส่ง ผศ.
73	นางสาวสุดาพิมพ์ เยี่ยงยงค์	ป.โท			✓	✓								✓	รอส่ง ผศ.
74	นายวรวิทย์ เลื่อนสุข	ป.โท			✓	✓						✓			รอส่ง ผศ.
75	นางสาวปลฉัตร กลิ่นบางพูด	ป.โท			✓	✓									อายุงานยังไม่ครบ

ที่	ชื่อ -สกุล	วุฒิการศึกษา	สถานะ			ตำแหน่งวิชาการปัจจุบัน				ระยะเวลาการขอตำแหน่งวิชาการที่สูงขึ้น					หมายเหตุ
			ข้าราชการ	พนักงานฯ	อัตราจ้าง	อ.	ผศ.	รศ.	ศ.	2561	2562	2563	2564	2565	
76	นายพิสิษฐ์ จอมบุญเรือง	ป.เอก	✓			✓								✓	รอส่ง ผศ.
77	นายสมญา อินทรเกษตร	ป.เอก		✓		✓				✓					รอผล ผศ.
78	นางสาวชนันทิพย์ จันทรโสภานา	ป.โท		✓		✓				✓					รอผล ผศ.
79	นางสุวรรณา คุณดิลกณัฐสา	ป.เอก		✓			✓			✓					รอผล รศ.
80	นางสาวคุณากร กรสิงห์	ป.เอก		✓		✓				✓					รอผล ผศ.
81	นายกิตติพัฒน์ คงมะกล้า	ป.โท		✓		✓							✓		รอส่ง ผศ.
82	นางสาววรรณมาฆะ เกษรดอกไม้	ป.เอก		✓		✓				✓					รอผล ผศ.
83	นายไพศาล เครือแสง	ป.เอก		✓		✓				✓					รอผล ผศ.
84	นายสุบัณฑิต จันทรสว่าง	ป.เอก		✓		✓							✓		รอส่ง ผศ.
85	นายณัฐชัย นิมนวล	ป.เอก		✓		✓				✓					รอผล ผศ.
86	นายวรวิทย์ นพแก้ว	ป.โท		✓		✓				✓					รอผล ผศ.
87	ว่าที่ ร.ต.เอกลักษณ์ นาคพ่วง	ป.โท		✓		✓				✓					รอผล ผศ.
88	นางพรรณอร วันทอง	ป.โท		✓			✓							✓	รอส่ง ผศ.
89	นางวิษณุภา เมธีวรฉัตร	ป.เอก		✓		✓				✓					รอผล ผศ.
90	นายอดุลเดช ถาวรชาติ	ป.โท		✓		✓				✓					รอผล ผศ.
91	นายธีรพงศ์ พรหมวิชัย	ป.โท		✓		✓							✓		รอส่ง ผศ.
92	นางสาวธนันท์ธร โสภณดิลก	ป.โท			✓	✓				✓					รอผล ผศ.
93	นางสาวนันทิยา สัตยวาที	ป.โท			✓	✓								✓	รอส่ง ผศ.
94	นางสาวรดา อนุตตรังกูร	ป.โท			✓	✓								✓	รอส่ง ผศ.
95	นายปราชญ์ ปรัชญาพันธ์	ป.โท	✓				✓							✓	รอส่ง รศ.
96	นางสาวจำลองลักษณ์ อินทวัน	ป.โท	✓			✓					✓				รอส่ง ผศ.
97	นางสาวอรทัย อินตะไชยวงศ์	ป.เอก		✓			✓					✓			รอส่ง รศ.
98	นางศิริวรรณ กมลสุขสถิต	ป.โท		✓		✓						✓			รอส่ง ผศ.
99	นายเจียงตะวัน ยอดดำเนิน	ป.โท		✓		✓				✓					รอผล ผศ.
100	นางสาวฐิตาภรณ์ น้อยนาถุม	ป.โท		✓		✓				✓					รอผล ผศ.
101	นางสาวนันทพัทธ์ ตรีนรงค์	ป.โท		✓		✓				✓					รอผล ผศ.

ที่	ชื่อ - สกุล	วุฒิการศึกษา	สถานะ			ตำแหน่งวิชาการปัจจุบัน				ระยะเวลาการขอตำแหน่งวิชาการที่สูงขึ้น					หมายเหตุ
			ข้าราชการ	พนักงานฯ	อัตราจ้าง	อ.	ผศ.	รศ.	ศ.	2561	2562	2563	2564	2565	
102	นางสาวฐิติชญาณ์ คงชู	ป.โท		✓		✓				✓					รอผล ผศ.
103	นางสาวอัญพรพรช บัณฑิต	ป.โท		✓		✓				✓					รอผล ผศ.
104	นางสาวสมนา นิลเนตร	ป.โท		✓		✓						✓			รอส่ง ผศ.

หมายเหตุ

1. ปัจจุบันได้ตำแหน่งทางวิชาการ ผศ. 18 คน รศ. 2 คน
2. ขอตำแหน่งแล้วรอผล 40 คน
3. อยู่ระหว่างเตรียมทำผลงาน 56 คน
4. เกษียณอายุ 2 คน
5. อายุงานยังไม่ครบ 1 คน
6. ไม่พร้อมส่งผลงาน 8 คน
7. รอคำสั่งแต่งตั้ง ผศ. 1 คน

- * อาจารย์
- * ผู้ช่วยศาสตราจารย์
- * รองศาสตราจารย์
- * ศาสตราจารย์

