



แผนบริหารและพัฒนาบุคลากร  
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์  
(พ.ศ. 2556 - 2560)

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์  
มหาวิทยาลัยราชภัฏกาฬสินธุ์

## คำนำ

แผนบริหารและพัฒนาบุคลากรระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2556 – 2560) คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏกาฬสินธุ์ฉบับนี้ จัดทำขึ้นภายใต้กรอบยุทธศาสตร์และแผนการพัฒนาคณะในระยะ 5 ปี (พ.ศ.2556-2560) โดยได้จัดให้มีการประชุมสัมมนาผู้บริหารและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง เพื่อรวบรวมข้อมูลจากทุกหน่วยงานของคณะซึ่งทำให้ได้ข้อมูลที่สามารถนำมาใช้ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรจากกระบวนการที่เป็นระบบ ได้แก่ การวิเคราะห์ภาระงานเพื่อประกอบการวิเคราะห์อัตรากำลังของสายสนับสนุน การสำรวจวิทยา ความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรสายสนับสนุน มาตรฐานการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากการประเมินความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ ตลอดจนข้อสรุปจาก การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนอย่างเป็นรูปธรรม

ในส่วนของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ ได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดีจากทุกคณะในการวิเคราะห์และประมาณการข้อมูลในระยะ 5 ปีเกี่ยวกับ จำนวนนักศึกษารับเข้าใหม่ หลักสูตรที่มีแผนจะเปิดสอนเพิ่ม/ปิด จำนวนบุคลากรเพื่อทดแทนอัตราเกษียณ การสำรวจความต้องการศึกษาต่อ ฝึกอบรมสัมมนา/ศึกษาดูงาน และการพัฒนาตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรในแต่ละคณะ โดยได้คำนึงถึงสัดส่วนมาตรฐานของอาจารย์ต่อนักศึกษาในแต่ละกลุ่มสาขาวิชา สัดส่วนคณาจารย์ประจำระดับปริญญาตรี: ปริญญาโท: ปริญญาเอก และสัดส่วนของอาจารย์ประจำที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ ตามหลักเกณฑ์ของการประกันคุณภาพการศึกษาระดับอุดมศึกษา ซึ่งทำให้การจัดทำแผนการรับบุคลากรเพิ่มเพื่อรองรับการเปิดหลักสูตรใหม่และทดแทนอัตราเกษียณ แผนการพัฒนาบุคลากรประจำการโดยการให้ลาศึกษาต่อแผนการพัฒนาตำแหน่งทางวิชาการ และแผนการพัฒนาบุคลากรโดยการฝึกอบรมสัมมนาและศึกษาดูงานแล้วเสร็จและคาดว่าจะสามารถไปสู่การปฏิบัติได้จริง

แผนพัฒนาบุคลากรฉบับนี้ จะเป็นประโยชน์ ในการดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากรซึ่งเป็นทรัพยากรที่มีค่าที่สุดของคณะได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

## สารบัญ

|   | หน้า     |
|---|----------|
| บทที่ 1 บทนำ  | 1        |
| 1.1 หลักการและเหตุผล  | 1        |
| 1.2 วัตถุประสงค์ของแผนพัฒนาบุคลากร  | 2        |
| 1.3 เป้าหมายบริหารงานด้านบุคลากรของคณะ  | 2        |
| 1.4 หลักเกณฑ์การคิดภาระงาน  | 2        |
| 1.5 ขั้นตอนการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์                                | 3        |
| 1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ   | 4        |
| 1.7 ข้อมูลพื้นฐานของคณะ   | 4        |
| บทที่ 2 ผลการวิเคราะห์หัตถรากำลัง   | 9        |
| 2.1 สถานการณ์บุคลากรในปัจจุบัน  | 9        |
| 2.2 แผนผลิตบัณฑิต ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2556-2560)   | 12       |
| 2.3 แผนปรับปรุงหรือพัฒนาหลักสูตร ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2556-2560)                                    | 13       |
| 2.4 แผนความต้องการเพิ่มอัตรา (ปี 2556-2560)   | 14       |
| 2.5 แผนอัตรากำลังคนที่ต้องการเพิ่มและคุณสมบัติ (ปี 2556-2560)                                 | 15       |
| 2.6 ข้อมูลคุณสมบัติ/สาขา ที่ขอรับทุนพัฒนาอาจารย์  | 16       |
| 2.7 ประมาณการจำนวนบุคลากรสายวิชาการจำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการใน<br>ปีงบประมาณ พ.ศ. 2556 – 2560 | 18<br>19 |
| บทที่ 3 แผนการพัฒนาบุคลากรระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2556 -2560)   | 20       |
| 3.1 กิจกรรมการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากร  | 21       |
| บทที่ 4 แนวทางการปฏิบัติและการติดตามประเมินผล   | 22       |
| 4.1 แนวทางการพัฒนาบุคลากร   | 22       |
| 4.2 วัตถุประสงค์  | 24       |
| 4.3 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ   | 24       |
| 4.5 งบประมาณ  | 24       |
| 4.5 การบริหาร   | 24       |
| 4.6 การขับเคลื่อนแผนพัฒนาบุคลากรคณะ   | 24       |
| 4.7 แนวทางการติดตามประเมินผล  | 25       |

## บทที่ 1

### บทนำ

#### 1.1 หลักการและเหตุผล

การพัฒนาบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์มุ่งการพัฒนาสมรรถนะหลักของบุคลากร รวมทั้งเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ และให้สอดคล้องกับพันธกิจ เป้าหมาย และ ยุทธศาสตร์ของ มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์นอกจากนี้คณะได้กำหนดอัตรากำลังของบุคลากรในปัจจุบันรวมทั้งที่ต้องการ ในอนาคตอย่างน้อย 5 ปีข้างหน้า เพื่อใช้ในการวางแผนความต้องการด้านบุคลากรของมหาวิทยาลัยรวมถึง กำหนดอัตรากำลังที่ต้องการเพื่อการปฏิบัติงานตามแผนยุทธศาสตร์ และการพัฒนางานประจำ โดยให้ได้รับการฝึกอบรมตามเกณฑ์ที่สถาบันการศึกษากำหนด เพื่อสามารถนำความรู้ที่ได้รับการพัฒนาของตนให้มี ประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น รวมทั้งการส่งเสริมเรื่องขวัญและกำลังใจแก่บุคลากร โดยนำแนวคิดระบบสมรรถนะ (Competency System) เป็นเครื่องมือแปลงกลยุทธ์ของคณะไปสู่การปฏิบัติและมีการติดตามประเมินผล เพื่อสามารถบ่งชี้ความสำเร็จ ปัญหา อุปสรรคในการดำเนินงานตามแผน ดังนั้น เพื่อให้การจัดทำ แผนพัฒนาบุคลากรระยะ 5 ปี (พ.ศ.2556-2560) บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและระสิทธิผล

ในความสำเร็จของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานด้านการ พัฒนาบุคลากร และเพื่อให้บุคลากรของคณะมีความรู้ ความสามารถ ทักษะที่ดี เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้ ความเข้าใจวิธีการทำงาน เกิดกระบวนการเรียนรู้เกี่ยวกับแนวคิด กฎเกณฑ์ มีทัศนคติ เพื่อเพิ่มผลการ ปฏิบัติงานของบุคลากร และให้สอดคล้องกับการประกันคุณภาพการศึกษาของคณะ ซึ่งแผนพัฒนาบุคลากร ของสถาบันอุดมศึกษา อันประกอบด้วย ลักษณะและความหมายดังต่อไปนี้

- แผนพัฒนาบุคลากร หมายถึง แนวทาง กลยุทธ์ หรือยุทธศาสตร์ของสถาบันในการพัฒนา บุคลากรของสถาบันตามวิชาชีพ เพื่อธำรงรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพให้อยู่คู่องค์กรตลอดไป
- บุคลากร หมายถึง อาจารย์ประจำ และบุคลากรสายสนับสนุน
- การพัฒนาอาจารย์ประจำ หมายถึง พิจารณาจากการที่อาจารย์ประจำที่ได้รับการสนับสนุนมี โอกาสเข้าร่วมประชุมวิชาการ หรือนำเสนอผลงานทางวิชาการทั้งในและต่างประเทศ เทียบกับบุคลากรของ คณะทั้งหมด
- การพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน พิจารณาจากการที่บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการได้รับการ พัฒนาความรู้ และทักษะในวิชาชีพ ได้แก่ การส่งบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการไปศึกษาต่อ ไป อบรมสัมมนาหรือดูงาน และการเข้ารับการฝึกอบรมที่มหาวิทยาลัยหรือคณะจัดขึ้นเอง โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรสายสนับสนุน คณะวิทยาการจัดการจึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขึ้นเพื่อ เป็นแนวทางที่สอดคล้องกับการประกันคุณภาพการศึกษาและแผนยุทธศาสตร์ 5 ปี ของคณะรวมทั้งให้ ครอบคลุมถึงเป้าหมาย แนวทางการดำเนินกิจกรรม และกิจกรรมหรือโครงการพัฒนาบุคลากร ในช่วงเวลา ระหว่างปีงบประมาณ 2556-2560

## 1.2 วัตถุประสงค์ของแผนพัฒนาบุคลากร

- 1.2.1 เพื่อให้บุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ดังต่อไปนี้
  - (1) มีความรู้ และทักษะในการปฏิบัติงาน
  - (2) มีคุณภาพ มีความรักองค์กร และตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ตามภาระงานที่ได้รับมอบหมาย
  - (3) มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตน
  - (4) มีความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง และพัฒนางานหน่วยงานให้มีคุณภาพสูงสุด
- 1.2.2 เพื่อสนับสนุนแผนยุทธศาสตร์ของคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ (พ.ศ.2556-2560)
- 1.2.3 เพื่อจัดทำแผนการจัดการและพัฒนาบุคลากรของคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์สำหรับใช้เป็นกรอบหรือแนวทางในการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพ
- 1.2.4 เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการพิจารณาควบคุม กำกับ และจัดสรรอัตรากำลังให้หน่วยงานต่างๆ ภายในคณะให้เป็นไปตามเป้าหมายของแผนพัฒนาคณะ
- 1.2.5 เพื่อใช้เป็นฐานข้อมูลสำหรับการวางแผนในการพัฒนาบุคลากรในด้านการศึกษาต่อวิจัย ฝึกอบรม ดูงาน ฯลฯ

## 1.3 เป้าหมายการบริหารงานด้านบุคลากรของคณะ

มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกาฬสินธุ์เป็นหน่วยงานจัดการศึกษา วิจัย และบริการวิชาการด้านบริหารจัดการและสื่อสารมวลชน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล และทำให้องค์การมีมาตรฐานเป็นที่ยอมรับในประชาคมอาเซียน จึงได้กำหนดเป้าหมายของการพัฒนาบุคลากรของคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ไว้ดังนี้

1.3.1 เป็นคณะที่มุ่งเน้นจัดหา และพัฒนาบุคลากรทั้งสายวิชาการ และสายสนับสนุนให้เพียงพอตามเกณฑ์ของทบวงมหาวิทยาลัย และตามเกณฑ์ที่สำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษากำหนด ระดับปริญญาเอก : ปริญญาโท = 50 : 50 เพื่อเพิ่มขีดความสามารถทางวิชาการของบุคลากร ให้นำไปสู่การพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้มีคุณภาพ และได้มาตรฐาน

1.3.2 เป็นคณะที่ส่งเสริม สนับสนุนการศึกษาวิจัย มุ่งสร้างผู้นำทางการวิจัยภายใต้ความร่วมมือกับสถาบันที่มีชื่อเสียงทั้งในและต่างประเทศ โดยจัดสรรทุนสนับสนุนการวิจัยเพื่อส่งเสริมให้อาจารย์ได้ทำงานวิจัยอย่างทั่วถึง และให้นำไปสู่การตีพิมพ์ในวารสาร

1.3.3 เป็นคณะที่ให้ความสำคัญทางด้านประกันคุณภาพการศึกษาโดยดำเนินการประกันคุณภาพของทุกหน่วยงานอย่างต่อเนื่อง และกำหนดมาตรฐานการในการประกันคุณภาพให้เป็นภารกิจของบุคลากรทุกคนของคณะ

1.3.4 เป็นคณะที่ต้องมีการพัฒนาระบบบริหารจัดการพัฒนาด้านกายภาพ เพื่อรองรับการจัดการเรียนการสอนให้มีคุณภาพ และการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ โดยการจัดหาครุภัณฑ์สำนักงานและการศึกษา เพื่อทดแทนของเดิมที่ชำรุดหรือล้าสมัยด้วย

#### 1.4 หลักเกณฑ์การคิดภาระงาน

การคาดประมาณจำนวนอาจารย์ผู้สอนในแต่ละหลักสูตรใช้อัตราส่วนอาจารย์ : นักศึกษา (FTES) ตามเกณฑ์มาตรฐานของ FTES ระดับปริญญาตรีต่อจำนวนอาจารย์ประจำตามคู่มือการประกันคุณภาพ การศึกษาภายในสถานศึกษาระดับอุดมศึกษา พ.ศ. 2554 สาขาวิชาการศึกษาศาสตร์และสังคมศาสตร์ 1 : 25 สาขาวิทยาศาสตร์ 1 : 20 นอกจากนี้ได้กำหนดภาระงานสอนของอาจารย์ (Teaching Load) เพื่อ เป็นแนวทางในการกำหนดกรอบอัตรากำลังควบคู่กันไปด้วย โดยมีหลักเกณฑ์ในการคำนวณ ดังนี้

1.4.1. อาจารย์ 1 คน ให้มีภาระงานขั้นต่ำ 5 หน่วยชั่วโมงต่อสัปดาห์ต่อภาคการศึกษาปกติ

- 1) งานสอน กำหนดให้สอนขั้นต่ำ ภาคเรียนละ 16 หน่วยชั่วโมงต่อสัปดาห์
- 2) งานที่ปรากฏเป็นผลงานวิชาการ
- 3) งานบริการวิชาการ
- 4) งานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม
- 5) งานอื่นตามภารกิจของมหาวิทยาลัย

งานสอน เป็นงานหน้าที่หลักของผู้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ทุกคน ถ้าภาระงานสอน ตามข้อ 1.1 ไม่ถึงเกณฑ์มาตรฐานภาระงาน ขั้นต่ำ ที่กำหนดสามารถนำภาระงาน ตามข้อ 1.2 ข้อ 1.3 ข้อ 1.4 ข้อ 1.5 และข้อ 1.6 มาทดแทนได้ การคิดหน่วยชั่วโมง หมายถึง หน่วยชั่วโมงต่อสัปดาห์ต่อภาคการศึกษาปกติ หนึ่งหน่วยชั่วโมงต้องมีเวลาไม่ น้อยกว่า 50 นาทีทั้งนี้ งานที่ 1.2 – 1.5 มีเกณฑ์ในการคิดภาระงานปรากฏตามคู่มือประเมิน ผลการ ปฏิบัติงานของบุคลากร พ.ศ. 2554

1.4.2. การคาดการณ์จำนวนบุคลากรสายสนับสนุน การคาดการณ์จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนการ สอน พิจารณาตามภาระงานของหน่วยงาน โดยกำหนดให้ 1 ตำแหน่ง ต้องมีภาระงานไม่น้อยกว่า 35 ชั่วโมงทำการ/สัปดาห์ หรือ 230 วัน/ปี ตำแหน่งที่ปฏิบัติงานในห้องปฏิบัติการพิจารณาจากจำนวนห้อง ลักษณะการใช้ห้องอุปกรณ์และประเภทเครื่องมือของห้องปฏิบัติการว่ามีความจำเป็นต้องมีผู้รับผิดชอบ ตลอดระยะเวลาการปฏิบัติงานหรือไม่

#### 1.5 ขั้นตอนการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

1.5.1 แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

1.5.2 ศึกษา วิเคราะห์สภาพความต้องการ ปัญหาด้านการบริหารงานบุคคล

1.5.3 ศึกษา นโยบายและทิศทางการพัฒนาบุคลากรของรัฐบาล กระทรวงศึกษาธิการ

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา เป้าหมายและยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย

1.5.4 นำข้อมูลผลการวิเคราะห์กรอบอัตรากำลัง ผลการประชุมจัดทำแผนปฏิบัติราชการ 5 ปีของ คณะ แผนผลิตบัณฑิต และความต้องการบุคลากรโดยขอรับการจัดสรรเงินงบประมาณ จำนวน อัตราเกษียณ ฯลฯ วิเคราะห์เพื่อจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้อง เชื่อมโยงกับนโยบายและ เป้าหมายของคณะ

1.5.5 คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร พิจารณาปรับปรุงแผนพัฒนาบุคลากรให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

1.5.6 นำเสนอต่อคณะกรรมการบริหารคณะพิจารณาเห็นชอบ

## 1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.6.1 คณะจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรสำหรับใช้เป็นกรอบและแนวทางในการบริหารบุคคลให้มีประสิทธิภาพ

1.6.2 คณะจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเป็นเครื่องมือพิจารณาควบคุม กำกับและจัดสรรอัตรา กำลัง ใ้หน่วยงานต่างๆ ภายในมหาวิทยาลัยให้เป็นไปตามเป้าหมายของแผนพัฒนามหาวิทยาลัย

1.6.3 คณะจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรใช้เป็นฐานข้อมูลสำคัญในการพัฒนากำลังคนในด้านการศึกษาคือ วิจัย ฝึกอบรม ศึกษาน ฯลฯ

1.6.4 คณะจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาวิชาการ เสริมสร้าง คุณภาพของบัณฑิต ให้องค์การมีมาตรฐานเป็นที่ยอมรับในประชาคมอาเซียน

## 1.7 ข้อมูลพื้นฐานคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

### 1.7.1 ประวัติเป็นมาคณะ

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ได้รับการจัดตั้งให้เป็นส่วนงานภายในของมหาวิทยาลัยราชภัฏกาฬสินธุ์ อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๘(๒)(๕) แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. ๒๕๔๗ มาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติการบริหารส่วนงานภายในของสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๐ และอำนาจตามความในข้อ ๗ แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏกาฬสินธุ์ว่าด้วยการจัดตั้งส่วนงานระดับคณะในมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๔ โดยความเห็นชอบของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏกาฬสินธุ์ เมื่อวันที่ ๒๑ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๕๕

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ เป็นสถาบันผลิตบัณฑิต วิจัย และบริการวิชาการ ด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ที่มีคุณภาพเป็นที่ยอมรับระดับชาติ จัดตั้งขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อผลิตบัณฑิตระดับปริญญาตรี และระดับบัณฑิตศึกษา ทางด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ หรือสาขาที่เกี่ยวข้อง ให้เป็นผู้มีความรู้ความสามารถทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ มีความเป็นมืออาชีพ และเป็นผู้มีความรู้ความสามารถด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และสามารถประยุกต์ใช้ในวิชาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพ สร้างสรรค์งานวิจัยทางด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ หรือสาขาที่เกี่ยวข้อง สร้างองค์ความรู้ เพื่อแก้ปัญหาของท้องถิ่น สังคม และประเทศ บริการวิชาการทางด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ หรือสาขาที่เกี่ยวข้อง ให้แก่หน่วยงานต่างๆ ทั้งภายในและนอกมหาวิทยาลัย ปลุกฝังบัณฑิต ให้ตระหนักถึงคุณค่าของศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่นและไทย อนุรักษ์ พัฒนาสิ่งแวดล้อม ส่งเสริม แลกเปลี่ยนและปลุกฝังบัณฑิต ให้เข้าใจวัฒนธรรมของชาติอื่น ๆ เพื่อการอยู่ร่วมกันอย่างสมานฉันท์ในยุคโลกไร้พรมแดนและบริหารจัดการทรัพยากร และการทำงานตามหลักการบริหารจัดการที่ดี โดยแบ่งส่วนงานภายในเพื่อการบริหารจัดการคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มีสาขาวิชาจำนวน ๓ สาขาวิชา ได้แก่ ๑) สาขาวิชา

การจัดการทางวัฒนธรรม ๒) สาขาวิชาสารสนเทศศาสตร์ ๓) สาขาวิชาพัฒนาสังคม ๔) ภาษาจีนธุรกิจ และได้แบ่งโครงสร้างองค์กรออกเป็น ๔ ส่วนงาน ได้แก่ ๑) **สำนักบริหารหลักสูตรระดับปริญญาตรี** มีภาระหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานจัดการเรียนการสอนระดับปริญญาตรี และงานปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตร โดยมีผู้อำนวยการหลักสูตรระดับปริญญาตรีเป็นผู้ควบคุมดูแล ซึ่งสำนักบริหารหลักสูตรระดับปริญญาตรีมี ๑ กลุ่มงาน คือ กลุ่มงานทะเบียนและประมวลผล ประกอบด้วยงานจัดการเรียนการสอน งานทะเบียนนักศึกษา งานอาจารย์ที่ปรึกษานักศึกษา งานประเมินผลการเรียนรายวิชาของนักศึกษา งานปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตร และงานรับสมัครและสอบคัดเลือกนักศึกษา โดยมีหัวหน้ากลุ่มงานเป็นผู้ควบคุมดูแล ๒) **สำนักบริหารหลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษาและวิจัย** มีภาระหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานจัดการเรียนการสอนระดับบัณฑิตศึกษา และงานบริหารการวิจัย โดยมีผู้อำนวยการหลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษาและวิจัยเป็นผู้ควบคุมดูแล ซึ่งสำนักบริหารหลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษาและวิจัยจำแนกออกเป็น ๒ กลุ่มงาน คือ กลุ่มงานที่ ๑ กลุ่มงานบัณฑิตศึกษา ประกอบด้วยงานจัดการเรียนการสอน งานทะเบียน และงานพัฒนาศักยภาพนักศึกษา รวมถึงงานด้านการจัดกิจกรรมนักศึกษาในระดับบัณฑิตศึกษา โดยมีหัวหน้ากลุ่มงานเป็นผู้ควบคุมดูแล กลุ่มงานที่ ๒ กลุ่มงานบริหารการวิจัย ประกอบด้วยงานพัฒนาศักยภาพการวิจัย งานวารสาร และจุลสาร โดยมีหัวหน้ากลุ่มงานเป็นผู้ควบคุมดูแล ๓) **สำนักบริการวิชาการ** มีภาระหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับการให้บริการวิชาการ แก่บุคคลและหน่วยงานภายนอกคณะ ได้แก่ การจัดฝึกอบรม สัมมนา จัดการประชุมทางวิชาการ เผยแพร่ความรู้ ถ่ายทอดเทคโนโลยีแก่สังคม รวมถึงเป็นแหล่งหารายได้เพื่อสนับสนุนการเรียนการสอนให้แก่คณะ ตลอดจนเป็นศูนย์กลางของการให้คำแนะนำปรึกษาทางวิชาการด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ และการวิจัยและพัฒนาเพื่อสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชน โดยมีผู้อำนวยการศูนย์บริการวิชาการเป็นผู้ควบคุมดูแล ซึ่งศูนย์บริการวิชาการจำแนกออกเป็น ๕ กลุ่มงาน ได้แก่ กลุ่มงานที่ ๑ ศูนย์ภาษาและการพัฒนาภาษาด้วยตนเอง กลุ่มงานที่ ๒ ศูนย์สังคมและวัฒนธรรม อาเซียนศึกษา กลุ่มงานที่ ๓ ศูนย์ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง กลุ่มงานที่ ๔ ศูนย์ศิลปะ วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น และ กลุ่มงานที่ ๕ ศูนย์ประสานงานโครงการและกิจกรรมพิเศษ ๔) **สำนักงานคณบดี** มีภาระหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานบริหารทั่วไป งานการเงินและพัสดุ และงานวางแผนและข้อมูล โดยมีหัวหน้าสำนักงานคณบดีเป็นผู้ควบคุมดูแล ซึ่งสำนักงานคณบดี จำแนกออกเป็น ๕ กลุ่มงาน ได้แก่ กลุ่มงานที่ ๑ กลุ่มงานบริหารทั่วไป ประกอบด้วยงานธุรการและสารบรรณงานการประชุม งานพัฒนาบุคลากร งานวิเทศสัมพันธ์ งานบริการเทคโนโลยีสารสนเทศ งานโสตทัศนูปกรณ์ งานอาคารสถานที่ งานยานพาหนะ และงานประชาสัมพันธ์ โดยมีหัวหน้ากลุ่มงานเป็นผู้ควบคุมดูแล กลุ่มงานที่ ๒ กลุ่มงานการเงินและพัสดุ ประกอบด้วยงานการเงิน งานการบัญชี และงานพัสดุ โดยมีหัวหน้ากลุ่มงานเป็นผู้ควบคุมดูแล กลุ่มงานที่ ๓ กลุ่มงานวางแผนและข้อมูล ประกอบด้วยงานวางแผน และงานวิเคราะห์ข้อมูล โดยมีหัวหน้ากลุ่มงานเป็นผู้ควบคุมดูแล กลุ่มงานที่ ๔ กลุ่มงานบริหารกิจการนักศึกษา มีภาระหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานกิจการนักศึกษาและศิษย์เก่าสัมพันธ์ งานทุนการศึกษาและฝึกประสบการณ์วิชาชีพ งานแนะแนวและสวัสดิการนักศึกษา โดยมีหัวหน้ากลุ่มงานเป็นผู้ควบคุมดูแล กลุ่มงานที่ ๕ กลุ่มงานประกันคุณภาพ มีภาระหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานประกันคุณภาพ โดยมีหัวหน้ากลุ่มงานเป็นผู้ควบคุมดูแล



## 1.7.2 ปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ และอัตลักษณ์

### ปรัชญา

คุณธรรมนำความรู้ บูรณาการความหลากหลายทางวัฒนธรรม

### วิสัยทัศน์

ผลิตบัณฑิต วิจัย บริการวิชาการ สู่ความเป็นเลิศทางวิชาการด้านมนุษยศาสตร์สังคมศาสตร์ และศิลปวัฒนธรรมในภูมิภาคอาเซียน

### พันธกิจ

๑. ผลิตบัณฑิตระดับปริญญาตรีและระดับบัณฑิตศึกษาที่มีความรู้ด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ที่มีคุณธรรม จริยธรรม มีศักยภาพและเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพและความหลากหลายทางวัฒนธรรม

๒. ผลิตผลงานวิจัยและงานสร้างสรรค์ทางวิชาการในด้านมนุษยศาสตร์สังคมศาสตร์และศิลปวัฒนธรรม เพื่อนำไปใช้ในการเรียนการสอน สามารถปรับใช้ในการแก้ปัญหาและพัฒนาท้องถิ่น ประเทศ และนานาชาติ

๓. บริการวิชาการด้านมนุษยศาสตร์สังคมศาสตร์และศิลปวัฒนธรรม โดยความร่วมมือกับภาคีเครือข่ายในการสร้างความเข้มแข็งให้แก่ชุมชนและสังคมตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

๔. ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น มุ่งส่งเสริมและยกระดับภูมิปัญญาท้องถิ่นสู่สากล

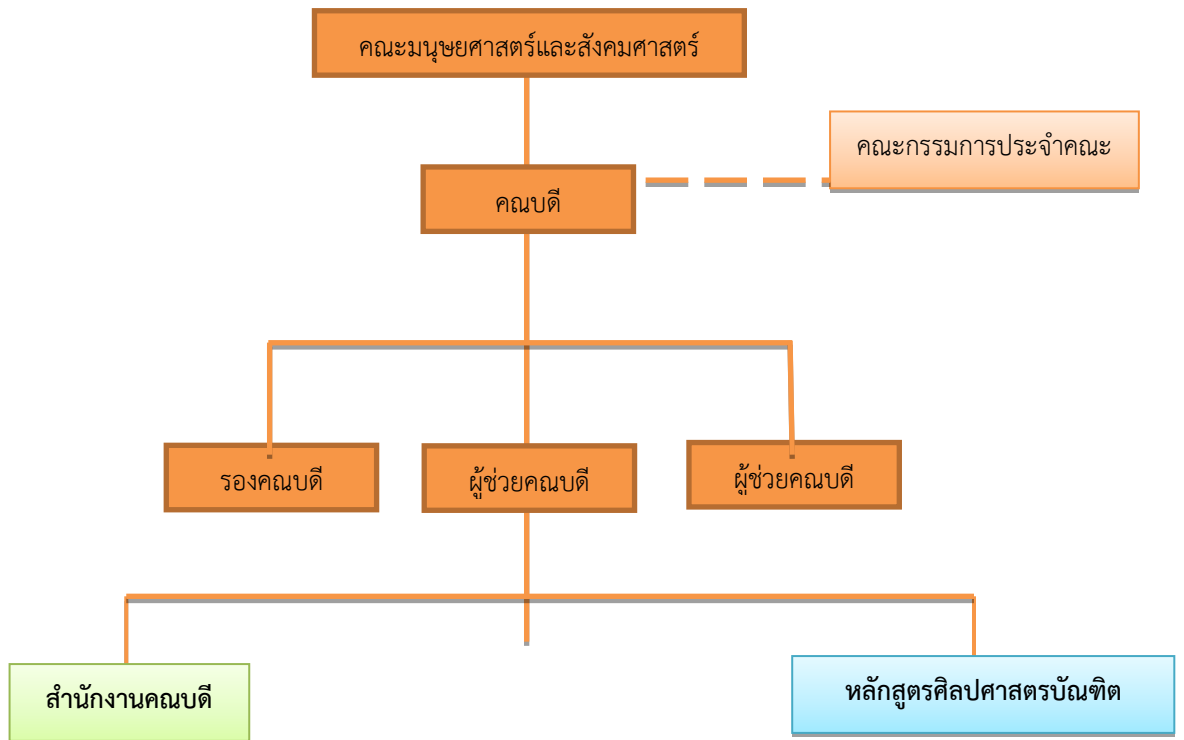
๕. บริหารจัดการองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล

### อัตลักษณ์

พลเมืองดี มีความรู้ เชิดชูวัฒนธรรมท้องถิ่น

## 1.7.3 โครงสร้างการบริหารงานคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มีการบริหารองค์กร ด้วยการแบ่งโครงสร้างองค์กรและการบริหารโดยคณบดีเป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุด รับผิดชอบงานบริหาร ซึ่งมีรองคณบดี และผู้ช่วยคณบดีฝ่ายต่าง ๆ และสำนักงานคณบดีเป็นผู้ช่วยรับผิดชอบงานภายในคณะ อีกทั้งมีคณะกรรมการประจำคณะในการวางนโยบายและแผนงานการดำเนินงานของคณะ พิจารณาหลักสูตรให้คำปรึกษาและเสนอความเห็นแก่คณบดี ในการบริหารงาน แสดงดังภาพที่ ๑ โครงสร้างองค์กร



ภาพที่ ๑ โครงสร้างองค์กร

#### 1.7.4 ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด กลยุทธ์

ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ 1 : ผลิตบัณฑิตที่มีภูมิรู้ ภูมิธรรม ภูมิปัญญา และภูมิฐาน

เป้าประสงค์การพัฒนา : บัณฑิตมีความรู้ มีทักษะการเรียนรู้ การใช้ชีวิต ทักษะภาษา การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ สามารถเป็นผู้ประกอบวิชาชีพ และมีจิตสาธารณะความเป็นพลเมืองที่มีคุณภาพ

ตัวชี้วัดในการพัฒนา :

1. มีนักศึกษาเพิ่มขึ้นร้อยละ 10
2. อัตราการคงอยู่ของนักศึกษา ไม่ต่ำกว่า ร้อยละ 80
3. จำนวนโครงการ
4. จำนวนนักศึกษาที่เข้าร่วม ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80
5. นักศึกษามีงานทำ หลังสำเร็จการศึกษาภายในหนึ่งปี ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80
6. นักศึกษาผ่านการอบรมให้มีทักษะการเรียนรู้ การใช้ชีวิต ทักษะภาษา และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80
7. อัตราการเพิ่มขึ้นของอาจารย์ที่ศึกษาต่อระดับปริญญาเอกไม่ต่ำกว่าร้อยละ 5
8. อัตราการเพิ่มขึ้นของอาจารย์ที่เข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 5

9. มีการปรับปรุงหลักสูตร จำนวน 3 หลักสูตร
10. มีหลักสูตรใหม่เพิ่มขึ้น 2 หลักสูตร
11. หลักสูตรระยะสั้น 2 หลักสูตรที่รับรองจากสภา
12. มีห้องปฏิบัติการเฉพาะทาง 3 ห้อง

**กลยุทธ์ :**

1. เพิ่มจำนวนนักศึกษาและรักษาอัตราการคงอยู่ของนักศึกษา
2. พัฒนานักศึกษาให้มีความเป็นจิตสาธารณะ ความเป็นพลเมืองและสอดคล้องกับกรอบมาตรฐานการระดับอุดมศึกษา
3. สนับสนุนอาจารย์เรียนต่อระดับปริญญาเอก
4. พัฒนาอาจารย์สู่ตำแหน่งทางวิชาการ
5. พัฒนา ปรับปรุงและสร้างความเข้มแข็งหลักสูตร
6. พัฒนาและยกระดับสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้

**ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ 2 :** การวิจัยเพื่อสร้างสรรค์และพัฒนาบนฐานทุนทางสังคม ภาษา และวัฒนธรรม

**เป้าประสงค์การพัฒนา :** มีงานวิจัยที่เกิดประโยชน์ต่อชุมชน สังคมได้รับการยอมรับในระดับชาตินานาชาติ

**ตัวชี้วัดการพัฒนา :**

1. จำนวนโครงการวิจัยร่วมกับนานาชาติ จำนวน 1 เรื่อง
2. จัดประชุมวิชาการระดับชาติและนานาชาติ ปีละ 1 ครั้ง
3. 1.มีคลินิกวิจัย 1 แห่ง
4. มีจำนวนอาจารย์รับบริการคลินิก ร้อยละ 80
5. มีคู่มือการวิจัยของคณะ
6. มีจำนวนผลงานวิจัยฉบับสมบูรณ์เผยแพร่ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 25
7. สัดส่วนทุนวิจัยต่อจำนวนอาจารย์ไม่ต่ำกว่า 25,000 บาท/คน/ปี
8. จำนวนบทความวิชาการ ไม่น้อยกว่า 4 บทความต่อปี ทรัพย์สินทางปัญญา

**กลยุทธ์ :**

1. พัฒนาและยกระดับประเด็นการวิจัยที่สร้างความร่วมมือในระดับนานาชาติ
2. ยกระดับการประชุมวิชาการระดับชาติและนานาชาติ
3. พัฒนาระบบการติดตามและช่วยเหลือจากเครือข่ายภายนอก เช่น คลินิกวิจัย ,พัฒนา โจทย์ , เครื่องมือ, ติดตาม ,เผยแพร่/ใช้ประโยชน์
4. พัฒนาระบบบริหารงานวิจัยของคณะ มีห้องปฏิบัติการ ,แหล่งค้นคว้าวิจัย ,สิ่งแวดล้อมความปลอดภัยฐานข้อมูล

**ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ 3 :** บริการวิชาการที่บูรณาการกับการเรียนการสอน การวิจัย และโครงการตามแนวพระราชดำริ

**เป้าประสงค์การพัฒนา :** เกิดความร่วมมือในการบริการวิชาการกับภาคีเครือข่ายในการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ชุมชนให้เกิดความเข้มแข็งอย่างยั่งยืน

**ตัวชี้วัดการพัฒนา :**

1. จำนวนโครงการบริการวิชาการที่ร่วมมือกับชุมชนและท้องถิ่น ปีละ 1 โครงการ
2. แหล่งเรียนรู้ชุมชน 3 แห่ง
3. คู่มือการบริการวิชาการ
4. จำนวนโครงการบริการวิชาการ ไปบูรณาการงานวิจัย 1 โครงการ
5. โครงการบริการวิชาการ ไปบูรณาการเรียนการสอน 2 โครงการ
6. โครงการบริการวิชาการ ไปบูรณาการการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม 1 โครงการ
7. มีฐานข้อมูลการบริการวิชาการ

**กลยุทธ์ :**

1. การสร้างความร่วมมือด้านการบริการวิชาการร่วมกับชุมชนและท้องถิ่น
2. การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ชุมชน
3. การปรับปรุงและพัฒนาระบบการบริการวิชาการ
4. การนำโครงการบริการวิชาการ ไปบูรณาการงานวิจัย การเรียนการสอนและ ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม
5. การพัฒนาระบบฐานข้อมูลการบริการวิชาการ

**ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ 4 :** อนุรักษ์ ฟื้นฟู และเผยแพร่ศิลปะ วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

**เป้าประสงค์การพัฒนา :** เกิดแหล่งเรียนรู้ด้านศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาที่เชื่อมโยงท้องถิ่นสู่สากลและส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนในชุมชน

**ตัวชี้วัดการพัฒนา :**

1. จำนวนแหล่งเรียนรู้ทางด้านศิลปวัฒนธรรมร่วมกับองค์กรภาคีเครือข่าย 1 แห่ง
2. จัดกิจกรรมกับองค์กรเครือข่ายภายในและต่างประเทศ ภายในปีละ 1 ครั้ง, ภายนอก 1 ครั้ง
3. คู่มือระบบกลไกการพัฒนาด้านศิลปวัฒนธรรม
4. จำนวนโครงการ 1 โครงการต่อปี

**กลยุทธ์ :**

1. พัฒนาแหล่งเรียนรู้ทางด้านศิลปวัฒนธรรมร่วมกับองค์กรภาคีเครือข่าย
2. สร้างความร่วมมือในการจัดกิจกรรมกับองค์กรเครือข่ายภายในและต่างประเทศ
3. สร้างระบบกลไกการพัฒนาทางด้านศิลปวัฒนธรรมกับเครือข่ายภายนอกอย่างมีส่วนร่วม
4. สร้างมาตรฐานด้านศิลปวัฒนธรรมกับเครือข่ายที่เป็นสากล

**ยุทธศาสตร์การพัฒนาคที่ 5 :** บริหารจัดการองค์กรตามหลักธรรมาภิบาลและสร้างสุข

**เป้าประสงค์การพัฒนา :** มีระบบและกลไกการบริหารจัดการที่มีคุณภาพโดยใช้หลักธรรมาภิบาลและระบบควบคุมมาตรฐาน

**ตัวชี้วัดการพัฒนา :**

1. จำนวนการผู้เข้าร่วมกิจกรรมไม่ต่ำกว่าร้อยละ 50
2. จำนวนโครงการ/กิจกรรม 1 โครงการต่อปี
3. คะแนนความพึงพอใจต่อการใช้ระบบสารสนเทศไม่ต่ำกว่า 3.50
4. มีการจัดการความเสี่ยง ร้อยละ 10 ของความเสี่ยงทั้งหมด
5. มีผลงานวิจัย 1 เรื่อง
6. คู่มือปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน

**กลยุทธ์ :**

1. การพัฒนาศักยภาพ การบริหารและการประกันคุณภาพให้แก่ผู้บริหาร คณาจารย์ และบุคลากร

2. สร้างองค์กรแห่งความสุขและธรรมาภิบาล
3. จัดทำ พัฒนาและปรับปรุงแผนของคณะที่เกิดจากการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
4. มีระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการและการตัดสินใจในคณะ
5. มีระบบและกลไกในการป้องกันความเสี่ยง
6. มีการวิจัยในการประกันคุณภาพการศึกษา
7. มีระบบและกลไกในการสร้างกรอบภาระงานของบุคลากร

## บทที่ 2

### ผลการวิเคราะห์อัตรากำลัง

ปัญหาความขาดแคลนบุคลากรและความต้องการกำลังคนในด้านต่างๆ สำหรับภารกิจหลักของมหาวิทยาลัย มีปัญหาตลอดมาทุกยุคทุกสมัย บางคณะ/หน่วยงานมีคนมากเกินไป บางครั้งก็น้อยเกินไป อัตรากำลังที่มีอยู่เหล่านี้สมควรได้รับการวิเคราะห์ และมีการวางแผนการใช้อย่างเต็มที่ตามมาตรฐานในสถาบันอุดมศึกษา นักวิเคราะห์สมควรที่จะต้องรู้และวิเคราะห์เป็นเพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจและบริหารอัตรากำลังของผู้บริหาร ตลอดจนการวางแผนอัตรากำลังในอนาคตให้สอดคล้องกับภารกิจของมหาวิทยาลัย คณะจึงได้จัดทำรายงานการวิเคราะห์อัตรากำลัง ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2556-2560) สายวิชาการ และสายสนับสนุนการสอนไว้ ดังนี้

#### 2.1 สถานการณ์บุคลากรในปัจจุบัน

ในปัจจุบันคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์มีบุคลากรปฏิบัติงาน 2 ประเภท คือ

(1) บุคลากรสายวิชาการ หมายถึงบุคลากรที่ปฏิบัติงานสอนและวิจัยเป็นหลัก อาทิ ตำแหน่ง อาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์

(2) บุคลากรสายสนับสนุน หมายถึง บุคลากรที่ปฏิบัติงานเพื่อสนับสนุนการสอน การวิจัย การบริการทางวิชาการ การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมปฏิบัติงานในหน่วยงานต่างๆ อาทิ ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป นักวิเคราะห์นโยบายและแผน นิติกร บุคลากร นักวิชาการศึกษา นักวิชาการเงินและบัญชี นักวิชาการพัสดุ นักวิชาการคอมพิวเตอร์ เป็นต้น

สำหรับบุคลากรสายสนับสนุนยังมีลูกจ้างชั่วคราวที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งอื่นๆ เช่น ผู้ช่วยธุรการ แม่บ้าน คนสวน เป็นต้น

##### 2.1.1 จำนวนบุคลากรสายวิชาการ

| สถานภาพบุคลากร |                    |               |                   | จำนวนรวม | ช่วยราชการ | ลาศึกษาต่อ |
|----------------|--------------------|---------------|-------------------|----------|------------|------------|
| ข้าราชการ      | พนักงานมหาวิทยาลัย | พนักงานราชการ | อาจารย์อัตรากำลัง |          |            |            |
| -              | 8                  | -             | 6                 | 14       | -          | -          |

(ข้อมูล ณ เดือน ตุลาคม 2557)

2.1.2 จำนวนบุคลากรสายวิชาการ จำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการ

| ตำแหน่งทางวิชาการ  | จำนวน |
|--------------------|-------|
| ศาสตราจารย์        | -     |
| รองศาสตราจารย์     | -     |
| ผู้ช่วยศาสตราจารย์ | -     |
| อาจารย์            | 14    |
| รวม                | 14    |

(ข้อมูล ณ เดือน ตุลาคม 2557)

2.1.3 จำนวนบุคลากรสายวิชาการ จำแนกตามคุณวุฒิ

| คุณวุฒิ   |          |           | รวม |
|-----------|----------|-----------|-----|
| ปริญญาตรี | ปริญญาโท | ปริญญาเอก |     |
| -         | 12       | 2         | 14  |

(ข้อมูล ณ เดือน ตุลาคม 2557)

2.1.4 จำนวนบุคลากรสายสนับสนุน แยกตามกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน

| บุคลากรสายสนับสนุน |            |                 | รวม |
|--------------------|------------|-----------------|-----|
| พนง.มหาวิทยาลัย    | พนง.ราชการ | ลูกจ้างชั่วคราว |     |
| 4                  | -          | -               | 4   |

(ข้อมูล ณ เดือน ตุลาคม 2557)

2.2 แผนผลิตบัณฑิต ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2555-2559)

| ลำดับที่ | ชื่อหลักสูตร                                 | จำนวน(ปีการศึกษา) |      |      |      |      | หมายเหตุ |
|----------|--|-------------------|------|------|------|------|----------|
|          |  | 2556              | 2557 | 2558 | 2559 | 2560 |          |
| 1        | ศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทางวัฒนธรรม | 40                | 40   | 40   | 40   | 40   |          |
| 2        | ศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาสารสนเทศศาสตร์       | 30                | 30   | 30   | 30   | 30   |          |
| 3        | ศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนาสังคม           | 40                | 40   | 40   | 40   | 40   |          |
| 4        | ศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาภาษาจีนธุรกิจ        | 40                | 40   | 40   | 40   | 40   |          |
| รวม      |  | 110               | 110  | 110  | 110  | 110  |          |

2.3 แผนปรับปรุงหรือพัฒนาหลักสูตร ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2555-2559)

| ลำดับที่ | ชื่อหลักสูตร                                 | แผนปรับปรุงหรือพัฒนาหลักสูตร(ปีการศึกษา) |      |          |          |          | รวม (คน) | หมายเหตุ |
|----------|--|--|------|----------|----------|----------|----------|----------|
|          |  | 2556                                     | 2557 | 2558     | 2559     | 2560     |          |          |
| 1        | ศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทางวัฒนธรรม |  |      | ปรับปรุง |          |          |          |          |
| 2        | ศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาสารสนเทศศาสตร์       |  |      |          | ปรับปรุง |          |          |          |
| 3        | ศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนาสังคม           |  |      |          |          | ปรับปรุง |          |          |
| 4        | ศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาภาษาจีนธุรกิจ        |  |      |          |          |          |          |          |



2.4 แผนความต้องการเพิ่มอัตรา ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2556-2559)

| ลำดับ<br>ที่ | ชื่อหลักสูตร                                  | ปัจจุบัน<br>(คน) | ต้องการเพิ่ม (คน/ปี) |      |      |      |      | หมายเหตุ |
|--------------|---|------------------|----------------------|------|------|------|------|----------|
|              |   |                  | 2556                 | 2557 | 2558 | 2559 | 2560 |          |
| 1            | ศิลปศาสตร์บัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทางวัฒนธรรม | 5                |                      |      | 1    | 1    | 1    |          |
| 2            | ศิลปศาสตร์บัณฑิต สาขาวิชาสารสนเทศศาสตร์       | 5                |                      |      | 1    | 1    | 1    |          |
| 3            | ศิลปศาสตร์บัณฑิต สาขาวิชาพัฒนาสังคม           | 5                |                      |      | 1    | 1    | 1    |          |
| 4            | ศิลปะศาสตร์บัณฑิต สาขาวิชาภาษาจีนธุรกิจ       | 5                |                      |      | 1    | 1    | 1    |          |

2.5 ข้อมูลคุณวุฒิ/สาขา ที่ขอรับทุนพัฒนาอาจารย์

| ลำดับที่ | คุณวุฒิ                                       | จำนวนทุน (ปีการศึกษา)  |
|----------|---|--|
| 1        | ศิลปศาสตร์บัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทางวัฒนธรรม | สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาเอก/โท ด้านการจัดการทางวัฒนธรรมหรือสาขาที่เกี่ยวข้อง และ/หรือมีประสบการณ์ด้านการสอนในระดับอุดมศึกษา |
| 2        | ศิลปศาสตร์บัณฑิต สาขาวิชาสารสนเทศศาสตร์       | สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาเอก/โท ด้านสารสนเทศศาสตร์หรือสาขาที่เกี่ยวข้อง และ/หรือมีประสบการณ์ด้านการสอนในระดับอุดมศึกษา       |
| 3        | ศิลปศาสตร์บัณฑิต สาขาวิชาพัฒนาสังคม           | สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาเอก/โท ด้านพัฒนาสังคมหรือสาขาที่เกี่ยวข้อง และ/หรือมีประสบการณ์ด้านการสอนในระดับอุดมศึกษา           |
| 4        | ศิลปะศาสตร์บัณฑิต สาขาวิชาภาษาจีนธุรกิจ       | สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาเอก/โท ด้านภาษาจีนธุรกิจหรือสาขาที่เกี่ยวข้อง และ/หรือมีประสบการณ์ด้านการสอนในระดับอุดมศึกษา        |

2.6 ข้อมูลคุณวุฒิ/สาขา ที่ขอรับทุนพัฒนาอาจารย์

| ลำดับที่                | คุณวุฒิ   | ชื่อหลักสูตร                                  | จำนวนทุน (ปีการศึกษา)<br>2556-2560 |
|-------------------------|-----------|---|------------------------------------|
| 1                       | ปริญญาตรี | ศิลปศาสตร์บัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทางวัฒนธรรม | 3                                  |
| 2                       | ปริญญาตรี | ศิลปศาสตร์บัณฑิต สาขาวิชาสารสนเทศศาสตร์       | 3                                  |
| 3                       | ปริญญาตรี | ศิลปศาสตร์บัณฑิต สาขาวิชาพัฒนาสังคม           | 3                                  |
| 4                       | ปริญญาตรี | ศิลปะศาสตร์บัณฑิต สาขาวิชาภาษาจีนธุรกิจ       | 3                                  |
| รวมขอรับทุนพัฒนาอาจารย์ |           |   | 12                                 |

2.7 ประมาณการจำนวนบุคลากรสายวิชาการจำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการในปีงบประมาณ พ.ศ. 2555-2559

| ประมาณการจำนวนบุคลากรสายวิชาการจำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการ พ.ศ. 2555-2559 |     |     |    |     |         |     |     |    |     |         |     |     |    |     |         |     |     |    |     |         |     |     |    |     |
|---|-----|-----|----|-----|---------|-----|-----|----|-----|---------|-----|-----|----|-----|---------|-----|-----|----|-----|---------|-----|-----|----|-----|
| ปี 2556   |     |     |    |     | ปี 2557 |     |     |    |     | ปี 2558 |     |     |    |     | ปี 2559 |     |     |    |     | ปี 2560 |     |     |    |     |
| อ.  | ผศ. | รศ. | ศ. | รวม | อ.      | ผศ. | รศ. | ศ. | รวม | อ.      | ผศ. | รศ. | ศ. | รวม | อ.      | ผศ. | รศ. | ศ. | รวม | อ.      | ผศ. | รศ. | ศ. | รวม |
| 10  | 0   | 0   | 0  | 10  | 10      | 0   | 0   | 0  | 10  | 14      | 0   | 0   | 0  | 14  | 16      | 3   | 0   | 0  | 19  | 16      | 5   | 1   | 0  | 22  |

2.8 แผนความต้องการเพิ่มอัตราบุคลากรสายปฏิบัติการ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2556-2560)

| ลำดับที่ | ชื่อหลักสูตร               | ปัจจุบัน<br>(คน) | ต้องการเพิ่ม (คน/ปี) |      |      |      |      | รวม |
|----------|----------------------------|------------------|----------------------|------|------|------|------|-----|
|          |                            |                  | 2556                 | 2557 | 2558 | 2559 | 2560 |     |
| 1        | เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป | 2                |                      |      |      | 1    | 1    | 3   |
| 2        | นักวิชาการศึกษา            | 1                |                      |      |      | 1    | 1    | 3   |
| 3        | นักวิชาการคอมพิวเตอร์      | -                |                      | -    | -    | 1    | -    | 1   |
| 4        | การเงินและบัญชี            | 1                | 1                    | -    | -    | 1    | -    | 2   |
| 5        | ช่างเทคนิค/ภูมิทัศน์       | -                |                      |      | -    | 1    | -    | 1   |
| 6        | เจ้าหน้าที่ธุรการ          | -                |                      | -    | -    | 1    | -    | 1   |
|          | รวม                        |                  |                      |      |      |      |      | 11  |

### บทที่ 3

#### แผนการพัฒนาคณาจารย์ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2556 - 2560)

ตามทิศทางการพัฒนาคณาจารย์ของคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มุ่งการพัฒนาสมรรถนะของคณาจารย์โดยใช้เครื่องมือบริหารจัดการยุคใหม่ การจัดการทรัพยากรที่มีอยู่จำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด และใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารจัดการ ประกอบการประเมินสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กร เพื่อให้ทราบสถานะที่แท้จริง เป้าหมาย และยุทธศาสตร์ใดขององค์กรที่สอดคล้องและมีความเป็นไปได้ที่จะบรรลุผลตามที่ต้องการ ซึ่งในส่วนของงานบริหารงานบุคคล พบว่า สิ่งที่คณะควรเร่งดำเนินการ ได้แก่ การกำหนดอัตรากำลังรองรับในแต่ละหน่วยงาน การเพิ่มสัดส่วนคุณวุฒิ และตำแหน่งทางวิชาการให้อยู่ในระดับมาตรฐาน ตามที่สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษากำหนด การพัฒนาองค์ความรู้และศักยภาพในการปฏิบัติงานของคณาจารย์ที่จำเป็นในแต่ละตำแหน่งงาน รวมทั้งการส่งเสริมเรื่องขวัญและกำลังใจแก่คณาจารย์ โดยนำแนวคิดเรื่องระบบสมรรถนะ(Competency System) เป็นเครื่องมือแปลงกลยุทธ์ของคณะไปสู่การปฏิบัติและมีการติดตามประเมินผล เพื่อสามารถบ่งชี้ความสำเร็จ ความล้มเหลวและปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงานตามแผน

ดังนั้น เพื่อให้การจัดทำแผนพัฒนาคณาจารย์ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2555 – 2559) บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จากการวิเคราะห์สถานการณ์ด้านบุคลากรของคณะพบว่า ยังมีจำนวนบุคลากรไม่เพียงพอต่อการบริหารจัดการให้ไปตามพันธกิจของคณะ เนื่องจากนโยบายการจำกัดอัตรากำลังบุคลากร ทำให้ขาดแคลนบุคลากร ในขณะที่มีภาระงานเพิ่มมากขึ้น ซึ่งขณะนี้อยู่ในระหว่างการขอจัดสรรอัตรากำลังเพิ่ม ดังนั้นคณะจึงได้กำหนดเป้าประสงค์ ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย และมาตรการวางแผนอัตรากำลัง ดังนี้

### 3.1 กิจกรรมพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากร

| กิจกรรม   | เป้าหมาย                     | หน่วยงานที่รับผิดชอบ                          | จำนวนกิจกรรม/ปีงบประมาณ พ.ศ. |                         |                         |                         |                         |
|---|------------------------------|---|------------------------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|
|   |                              |   | 2556                         | 2557                    | 2558                    | 2559                    | 2560                    |
| 1. โครงการด้านการพัฒนาการเรียนการสอนโดยเน้นเทคนิควิธีการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและวัดผลประเมินผล      | ร้อยละ 80                    | คณะกรรมการ<br>รับผิดชอบประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 | 1 โครงการ                    | 1 โครงการ               | 1 โครงการ               | 1 โครงการ               | 1 โครงการ               |
| 2. โครงการฝึกอบรมด้านความรู้เกี่ยวกับระเบียบปฏิบัติราชการ   | ร้อยละ 80                    | หัวหน้าสำนักงานคณบดี                          | 1 ครั้ง                      | 1 ครั้ง                 | 1 ครั้ง                 | 1 ครั้ง                 | 1 ครั้ง                 |
| 3. โครงการ / กิจกรรมด้านการจัดการความรู้หรือแลกเปลี่ยนเรียนรู้  | ร้อยละ 80                    | คณะกรรมการจัดการความรู้                       | 1 ครั้ง                      | 1 ครั้ง                 | 1 ครั้ง                 | 1 ครั้ง                 | 1 ครั้ง                 |
| 4. จัดส่งอาจารย์ประจำไปประชุมวิชาการหรือนำเสนอผลงานวิชาการในประเทศ (ทั้งที่หน่วยงานภายในและภายนอกจัดขึ้น) | ร้อยละ 80                    | สาขาวิชาต่างๆ                                 | 15 ราย                       | 15 ราย                  | 15 ราย                  | 15 ราย                  | 15 ราย                  |
| 5. จัดส่งบุคลากรสายสนับสนุนไปฝึกอบรมสัมมนาหรือดูงานในประเทศ (ทั้งที่หน่วยงานภายในและภายนอกจัดขึ้น)        | ร้อยละ 80                    | รองคณบดีฝ่ายบริหารและวางแผน                   | 9 ราย<br>(โดยไม่นับซ้ำ)      | 9 ราย<br>(โดยไม่นับซ้ำ) | 9 ราย<br>(โดยไม่นับซ้ำ) | 9 ราย<br>(โดยไม่นับซ้ำ) | 9 ราย<br>(โดยไม่นับซ้ำ) |
| 6. โครงการพัฒนาศักยภาพผู้นำ   | ร้อยละ 80                    | ผู้บริหารคณะ                                  | 12 ราย                       | 12 ราย                  | 12 ราย                  | 12 ราย                  | 12 ราย                  |
| 7. โครงการศึกษาดูงานภายในประเทศ   | ร้อยละ 80                    | อาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุน                  | 1 ครั้ง                      | 1 ครั้ง                 | 1 ครั้ง                 | 1 ครั้ง                 | 1 ครั้ง                 |
| 8. จัดขอทุนมหาวิทยาลัยสนับสนุนให้อาจารย์ประจำและบุคลากรสายสนับสนุนไปศึกษาต่อในหรือต่างประเทศ              | อาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุน | สาขาวิชา                                      | 2 ราย                        | 4 ราย                   | 6 ราย                   | 8 ราย                   | 10 ราย                  |

## บทที่ 4

### แนวทางการปฏิบัติและการติดตามประเมินผล

#### 4.1 แนวทางการพัฒนาบุคลากร

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ตระหนักในความสำคัญของการมีแผนพัฒนาบุคลากรโดยรวมของคณะ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากร และเพื่อให้บุคลากรของคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์มีคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะและพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่สนับสนุนการดำเนินงานของคณะให้เป็นไปตามแผนยุทธศาสตร์ของคณะและมหาวิทยาลัยราชภัฏกาฬสินธุ์และด้วยเหตุที่คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ต้องปฏิบัติงานตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ ที่สำนักงาน ก.พ.ร. กำหนดเพื่อบรรลุระดับความสำเร็จตามตัวชี้วัดของแผนพัฒนาบุคลากรของสถาบันอุดมศึกษา อันประกอบด้วย ลักษณะและความหมาย ดังต่อไปนี้

- แผนพัฒนาบุคลากร หมายถึง แนวทาง กลยุทธ์ หรือยุทธศาสตร์ของสถาบันในการพัฒนาบุคลากรของสถาบันตามสาขาวิชาชีพ เพื่อธำรงรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพให้อยู่คู่องค์กรตลอดไป
- บุคลากร หมายถึง อาจารย์ประจำ และบุคลากรสายสนับสนุน
- การพัฒนาอาจารย์ประจำ พิจารณาจากการที่อาจารย์ประจำที่ได้รับการสนับสนุนมีโอกาสที่เข้าร่วมประชุมวิชาการ หรือนำเสนอผลงานทางวิชาการทั้งในและต่างประเทศ เทียบกับบุคลากรของคณะทั้งหมด
- การพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน พิจารณาจากการที่บุคลากรสายสนับสนุนได้รับการพัฒนาความรู้ และทักษะในวิชาชีพ ได้แก่ การส่งบุคลากร สายสนับสนุนไปศึกษาต่อ ไปอบรม สัมมนา หรือดูงาน และการเข้ารับการฝึกอบรมที่สถาบันหรือคณะจัดขึ้นเอง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรสายสนับสนุน คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์จึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขึ้นเพื่อเป็นแนวทางที่สอดคล้องกับการปฏิบัติราชการที่สำนักงาน ก.พ.ร. กำหนด และให้ครอบคลุมถึงเป้าหมาย แนวทางการดำเนินกิจกรรมและกิจกรรมหรือโครงการพัฒนาบุคลากรของคณะ ในช่วงเวลาระหว่างปีงบประมาณ 2555 – 2559

#### 4.2 วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้บุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ กล่าวคือ
  - มีความรู้ และทักษะในการปฏิบัติงาน
  - มีคุณภาพ มีความรักองค์กร มุ่งมั่นตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ตามภาระงานที่กำหนด
  - สามารถรับมอบหมายงานตามศักยภาพ
  - มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานหน้าที่ของตน
  - มีความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเองและพัฒนางานในหน้าที่ให้มีคุณภาพสูงสุด
  - มีจิตสำนึก และค่านิยมหลักของคณะ

2. เพื่อสนับสนุนแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์(พ.ศ.2556 – 2560) ซึ่งคณะกรรมการประจำคณะได้อนุมัติพิจารณาให้ดำเนินการแล้ว

3. เพื่อสอดคล้องกับการดำเนินการจัดการความรู้ของคณะการนำแผนพัฒนาบุคลากรไปดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดถือเป็นขั้นตอนสำคัญซึ่งต้องเกิดจากความร่วมมือจากทุกหน่วยงานและบุคลากรทุกคนในคณะ ดังนั้น เพื่อให้แผนพัฒนาบุคลากรมีความสอดคล้องกันในระดับนโยบายจนถึงระดับปฏิบัติการ ตลอดจนมีแนวทางการดำเนินงานที่สนับสนุนซึ่งกันและกัน ควรดำเนินการดังนี้

3.1. ส่งเสริมให้อาจารย์ประจำเข้าร่วมประชุมทางวิชาการและนำเสนอผลงาน วิชาการ และบุคลากรสายสนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรม ประชุมสัมมนา และดูงาน ทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย

3.2. ส่งเสริมให้อาจารย์ประจำและบุคลากรสายสนับสนุนได้รับทุนเพื่อศึกษาต่อทั้งภายในและภายนอกประเทศ

3.3. สนับสนุนและส่งเสริมให้อาจารย์ประจำสามารถพัฒนาเทคนิควิธีการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

3.4. ดำเนินการอย่างต่อเนื่องในด้านการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้สามารถใช้ภาษาอังกฤษในการติดต่อสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.5. ดำเนินการจัดการความรู้ (Knowledge Management) เพื่อพัฒนาบุคลากรด้านการวิจัยการพัฒนาผลงานทางวิชาการ การค้นคว้าหาข้อมูลด้วยตนเองเพื่อสร้างผลงานวิจัย โดยจัดการความรู้องค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องและเป็นความต้องการของบุคลากรทั้งอาจารย์ และบุคลากรสายสนับสนุน

3.6. ส่งเสริมการจัดการความรู้ภายในคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์เพื่อให้สามารถนำความรู้จากการปฏิบัติจริง จากการฝึกฝน และจากประสบการณ์ที่แอบแฝงอยู่ในตัวบุคคล มาใช้ให้เป็นประโยชน์เพื่อพัฒนาบุคลากรและการพัฒนางาน

3.7. จัดโครงการสัมมนาเพื่อพัฒนาศักยภาพด้านการบริหารและภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหารทุกระดับของคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

3.8. พัฒนาบุคลากรให้มีความสามารถทำการวิจัยเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ได้อย่างมีคุณภาพ

3.9. พัฒนาบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานแทนกันได้โดยส่งเสริมการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน(Standard operating procedure)

3.10. ส่งเสริมให้หน่วยงานปรับปรุงกระบวนการให้บริการที่สำคัญให้สั้น กระชับ โดยเน้นการผลิตผลงานที่รวดเร็วและถูกต้อง

3.11. จัดสรรทุนระยะสั้นในการไปฝึกอบรมด้านการใช้ภาษาอังกฤษให้แก่บุคลากร หรือสนับสนุนอย่างต่อเนื่องเพื่อสร้างโอกาสให้บุคลากรได้ฝึกฝนและพัฒนาทักษะการใช้ภาษาอังกฤษในการติดต่อสื่อสารในระดับที่สามารถใช้ในการปฏิบัติงานได้จริง

3.12. จัดโครงการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ สร้างทักษะด้านต่างๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานโดยสำนักงานคณบดีอย่างต่อเนื่องและทั่วถึง และส่งเสริมให้แต่ละสาขาวิชาจัดให้แก่บุคลากรในสังกัดเพื่อให้สอดคล้องกับความจำเป็นในการพัฒนา (Training Needs) เฉพาะของแต่ละสาขาวิชา

3.13. สอดแทรกเนื้อหาเกี่ยวกับการสร้างจิตสำนึกความเป็นสถาบันด้านการบริหารจัดการไว้ในหลักสูตรการสัมมนาและฝึกอบรมสำหรับอาจารย์ประจำและบุคลากรสายสนับสนุน

3.14. กระตุ้นให้เกิดจิตสำนึกความเป็นผู้นำด้านการบริหารจัดการ โดยจัดกิจกรรมที่เน้นความเป็นเอกลักษณ์ของคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์โดยอาจเป็นกิจกรรมด้านศิลปะ วัฒนธรรม หรือกิจกรรมที่เน้นประโยชน์ต่อชุมชน หรือสังคม

#### 4.3 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

หากมีการปฏิบัติตามแผนพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง โดยมีการติดตามประเมินผลและนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ในการปรับปรุงการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากรเป็นประจำทุกปี คาดว่าจะทำให้บุคลากรของคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์จะได้รับการพัฒนาและสามารถพัฒนาตนเอง จนสามารถปฏิบัติภาระหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันเป็นการสนับสนุนการดำเนินงานตามประเด็นยุทธศาสตร์ของคณะและมหาวิทยาลัย ให้พัฒนาก้าวหน้าตามแผนพัฒนามหาวิทยาลัยได้อย่างต่อเนื่อง

#### 4.4 งบประมาณ

งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร มาจาก 2 แหล่ง ได้แก่

1. งบประมาณแผ่นดินประจำปีงบประมาณแต่ละปี ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาบุคลากรตามโครงการที่รับผิดชอบ โดยถัวจ่ายจากงบดำเนินการปกติ

2. งบประมาณรายจ่ายจากงบประมาณเงินรายได้ ที่มหาวิทยาลัยจัดสรรให้แก่หน่วยงาน / โครงการที่เกี่ยวข้อง

#### 4.5 การบริหาร

1. ระดับนโยบาย มีการแต่งตั้งคณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรของคณะเพื่อทำหน้าที่กำกับดูแลนโยบายที่เกี่ยวข้องกับส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรของคณะ พิจารณากำหนดนโยบายเสนอความเห็นก่อนนำเสนอคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย เพื่อให้เกิดผลในทางปฏิบัติ

2. ระดับขับเคลื่อนแผน มีคณะ/หน่วยงาน ทำหน้าที่ในการนำนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร รวมทั้งติดตามความก้าวหน้า และนำเสนอข้อเสนอแนะ รวมทั้งปัญหาอุปสรรคในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติเสนอต่อคณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร

3. ระดับปฏิบัติการ ประกอบด้วย บุคลากรของคณะทุกคน จะต้องรับทราบนโยบายการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรและนำไปปฏิบัติในส่วนที่ตนมีความเกี่ยวข้อง



#### 4.6 การขับเคลื่อนแผนพัฒนาบุคลากรคณะ

1. ระดับคณะ/หน่วยงาน เพื่อให้มีการบูรณาการแผนพัฒนาบุคลากร (พ.ศ. 2556 – 2560) และแผนยุทธศาสตร์คณะ และนำไปกำหนดเป็นกรอบของแผนยุทธศาสตร์คณะ และใช้เป็นกรอบและแนวทางในการพิจารณาจัดสรรงบประมาณ และดูแลรับผิดชอบโครงการ/กิจกรรมในการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรในภาพรวมเพื่อให้เกิดผลเป็นรูปธรรม โดยให้มีการขับเคลื่อนแผนไปสู่การปฏิบัติในระดับคณะ/หน่วยงาน โดยผลักดันให้นโยบายการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรเป็นส่วนหนึ่งของแผนยุทธศาสตร์ของคณะ/หน่วยงาน รวมทั้งเป้าหมาย มาตรการ และแนวทางไปดำเนินการจัดทำโครงการ/กิจกรรมเพื่อให้เกิดผลเป็นรูปธรรม และการมีส่วนร่วมในโครงการ/กิจกรรมที่คณะดำเนินการในภาพรวม
2. ระดับบุคคล ให้คณะ/หน่วยงานนำตัวชี้วัดของแผนพัฒนาบุคลากรที่เกี่ยวกับตัวบุคคลไปกำหนดในกรอบ การประเมินผล TOR ระดับบุคคล เพื่อวัดผลงานระดับบุคคลและนำไปสู่การเป็นส่วนหนึ่งของการพิจารณาความดีความชอบระดับบุคคลหรือการต่อสัญญาจ้างต่อไป

#### 4.7 แนวทางการติดตามประเมินผล

1. มีการแต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนาบุคลากรของคณะ ทำหน้าที่กำกับติดตามการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ประจำปี
2. มีการประเมินผลตามเป้าหมายรายยุทธศาสตร์ของแผนพัฒนาบุคลากร
3. มีการนำตัวชี้วัดในแผนพัฒนาบุคลากรไปกำหนดเป็นส่วนหนึ่งในการประเมิน TOR สำหรับรายบุคคล
4. มีการประเมินผลการดำเนินงานของหน่วยงานในระดับปฏิบัติการ ตามระยะเวลาที่กำหนดให้มีการประเมินแผนฯ เพื่อนำผลการประเมินมาปรับปรุงแผนให้สอดคล้องกับสถานการณ์
5. มีการทบทวนแผนพัฒนาบุคลากรคณะ เพื่อติดตามความก้าวหน้าในการดำเนินงานและปรับปรุงแผนฯ