



แผนบริหารและพัฒนาบุคลากร พ.ศ.2560-2564

(ฉบับปรับปรุง 2564)

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

คำนำ

แผนพัฒนาบุคลากรระยะ 5 ปี (พ.ศ.2560 - 2564) คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ฉบับนี้ จัดทำขึ้นภายใต้กรอบยุทธศาสตร์และแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร คณะสำหรับใช้ในระยะเวลา 5 ปี (พ.ศ.2560 - 2564) โดยได้จัดให้มีการประชุมสัมมนาผู้บริหาร และบุคลากรที่เกี่ยวข้อง เพื่อรวบรวมข้อมูลจากทุกสาขาวิชาของคณะ ซึ่งทำให้ได้ข้อมูลที่สามารถนำมาใช้ในการจัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรจากกระบวนการที่เป็นระบบ ได้ทำการวิเคราะห์ภาระงาน เพื่อประกอบการวิเคราะห์อัตรากำลังของสาขาวิชาการและสายสนับสนุน การสำรวจความต้องการของบุคลากร มาตรฐานการปฏิบัติงาน ข้อคิดเห็นข้อเสนอแนะจากการประเมินความพึงพอใจของคณาจารย์ ผู้บริหาร ผู้ใช้บริการ ตลอดจนข้อสรุปจากการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อจัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นรูปธรรม

ในส่วนของการจัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรสาขาวิชาการ ได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดีจากทุกสาขาวิชาในการวิเคราะห์ และประมาณการข้อมูลในระยะ 5 ปี เกี่ยวกับจำนวนนักศึกษารับเข้าใหม่ หลักสูตรที่มีแผนจะเปิดสอนเพิ่ม/ปิด จำนวนบุคลากรเพื่อทดแทนอัตราเกษียณ การสำรวจ ความต้องการศึกษาต่อ ฝึกอบรมสัมมนา/ศึกษาดูงาน และการพัฒนาตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรในแต่ละสาขาวิชา โดยได้คำนึงถึงสัดส่วนมาตรฐานของอาจารย์ต่อนักศึกษาในแต่ละกลุ่มสาขาวิชา สัดส่วนคุณวุฒิจารย์ประจำระดับปริญญาตรี : ปริญญาโท : ปริญญาเอก และสัดส่วนของอาจารย์ประจำที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ ตามหลักเกณฑ์ของการประกันคุณภาพการศึกษาระดับอุดมศึกษา ซึ่งทำให้การจัดทำแผนการรับบุคลากรเพิ่ม เพื่อรองรับการเปิดหลักสูตรใหม่ และทดแทนอัตราเกษียณ แผนบริหารและพัฒนาบุคลากรประจำการ โดยการให้ลาศึกษาต่อแผนการพัฒนาตำแหน่งทางวิชาการ 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	2
ขอบเขตการดำเนินงาน	2
การวิเคราะห์สถานการณ์และกลั่นกรองสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก ที่ส่งผลกระทบต่อกรอบอัตรากำลัง	4
แนวทางการบริหารงานมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์	6
การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายใน	9
ข้อมูลบุคลากร	10
หลักสูตรและสาขาวิชาที่เปิดสอน	16
ข้อมูลนักศึกษา	17
ภาคผนวก	23

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.2558- 2562	17
10	แผนการรับนักศึกษา ปีการศึกษา พ.ศ.2560 - 2564	18
11	กรอบอัตรากำลังและตำแหน่งเพิ่มเติม ระยะเวลา 5 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2559 – 2563 สายวิชาการ	19
12	กรอบอัตรากำลังและตำแหน่งเพิ่มเติม ระยะเวลา 5 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2559 – 2563 สายสนับสนุน	20
13	โครงการ/กิจกรรมด้านการพัฒนาบุคลากร คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ 2563	21
14	สรุปแผนการพัฒนาบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ	22

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 นอกจากนี้คณะได้กำหนดคอตรากำลังของบุคลากรในปัจจุบัน รวมทั้งที่ต้องการในอนาคตอย่างน้อย 5 ปีข้างหน้า เพื่อใช้ในการวางแผนความต้องการด้านบุคลากรของมหาวิทยาลัยรวมถึงกำหนดคอตรากำลังที่ต้องการ เพื่อการปฏิบัติงานตามแผนยุทธศาสตร์ และการพัฒนางานประจำโดยให้ได้รับการฝึกอบรมตามเกณฑ์ที่สถาบันการศึกษากำหนด เพื่อสามารถนำความรู้ที่ได้รับการพัฒนาของตนให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น รวมทั้งการส่งเสริมเรื่องขวัญและกำลังใจแก่บุคลากร โดยนำแนวคิดระบบสมรรถนะ (Competency System) เป็นเครื่องมือแปลงกลยุทธ์ของคณะไปสู่การปฏิบัติ และมีการติดตามประเมินผลเพื่อสามารถบ่งชี้ความสำเร็จ 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 อาจารย์ประจำที่ได้รับการสนับสนุนการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ 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 เพื่อจัดทำแผนการจัดหาและพัฒนาบุคลากรของคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ 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 มาทดแทนได้การคิดหน่วยชั่วโมง หมายถึง หน่วยชั่วโมงต่อสัปดาห์ต่อภาคการศึกษาปกติ หนึ่งหน่วยชั่วโมงต้องมีเวลาไม่น้อยกว่า 50 นาทีทั้งนี้ 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 กระทรวงศึกษาธิการสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา เป้าหมายและยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย

3.3.4 นำข้อมูลผลการวิเคราะห์กรอบอัตรากำลัง ผลการประชุมจัดทำแผนยุทธศาสตร์ 5 ปีของคณะแผนผลิตบัณฑิตและความต้องการบุคลากรโดยขอรับการจัดสรรเงินงบประมาณ จำนวนอัตราเกษียณฯลฯ 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 มีศาสตร์ที่หลากหลาย2. บัณฑิตมีศักยภาพตามอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัย และสามารถนำความรู้ไปใช้ในการประกอบอาชีพได้3. นักศึกษาของคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มีศักยภาพตามศาสตร์ของสาขาวิชาที่ตนเองถนัด4. นักศึกษามีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม เช่น พิธีกร ผู้ดำเนินรายการ วิทยากร ผู้นำกิจกรรม บริการชุมชน5. มีทุนสนับสนุนการศึกษา6. มีนักศึกษาที่ได้รับรางวัลในระดับชาติและนานาชาติและอยู่ในฐานข้อมูลที่เป็นที่ยอมรับในระดับสากล7. นักศึกษารุ่นพี่มีภาพลักษณ์ที่สร้างแรงบันดาลใจให้นักเรียนในชุมชนสนใจ8. คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มีความพร้อมด้านสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ9. บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ และทักษะในการปฏิบัติงาน10. ผลงานวิจัยของคณาจารย์มีคุณภาพได้รับการเผยแพร่ในระดับชาติและนานาชาติ11. คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มีนโยบายส่งเสริมและสนับสนุนการวิจัยและการบริการวิชาการอย่างต่อเนื่อง12. คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์มีคณาจารย์ที่มีคุณสมบัติที่ตรงตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ13. มีระบบการบริหารที่มีประสิทธิภาพ มีธรรมาภิบาล และมีระบบกลไกในการบริหารจัดการที่ดีในการส่งเสริมพัฒนาบุคลากรสายวิชาการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ14. มีระบบประชาสัมพันธ์เชิงรุกที่มีประสิทธิภาพสามารถสร้างภาพลักษณ์ขององค์กร

จุดอ่อน (Weaknesses)
<ol style="list-style-type: none">1. คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มีจำนวนนักศึกษาลดลง และบางหลักสูตรไม่มีนักศึกษา2. บุคลากรขาดทักษะด้านภาษาต่างประเทศ3. นักศึกษาที่เรียน ณ ศูนย์การศึกษาย่านมัทรี มีต้นทุนค่าใช้จ่ายด้านการเดินทางมากกว่านักศึกษาที่เรียนศูนย์เดิม4. ข้อจำกัดด้านกระบวนการเบิกจ่ายงบประมาณของมหาวิทยาลัย5. ขาดการบูรณาการตามศาสตร์ระหว่างคณะในมหาวิทยาลัย เพื่อประยุกต์ และพัฒนาองค์ความรู้6. ระบบฐานข้อมูลเกี่ยวกับผลงานของอาจารย์ และข้อมูลของศิษย์เก่ายังไม่สมบูรณ์7. อาจารย์ในมหาวิทยาลัยถูกมองข้ามในเรื่องของการเป็นผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก8. บัณฑิตส่วนใหญ่ขาดทักษะการสื่อสารทางด้านการพูดในที่สาธารณะและสังคม ซึ่งมีความจำเป็นมากในการทำงาน9. ปฏิทินด้านกิจกรรมไม่ชัดเจน ทำให้มีผลกระทบต่อการเรียนการสอน

ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก

โอกาส (Opportunity)
<ol style="list-style-type: none">1. นโยบายในการพัฒนาการศึกษาเปิดโอกาสให้คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ สามารถพัฒนาหลักสูตรที่หลากหลายตอบสนองความต้องการของสังคม และชุมชน2. การเพิ่มหลักสูตร/งานสร้างสรรค์ โดยเพิ่มอยู่ในหลักสูตรท้องถิ่นสู่ชุมชน3. พันธกิจใหม่ของมหาวิทยาลัยราชภัฏทั่วประเทศ สามารถเข้าไปมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น โดยเฉพาะประเด็นการพัฒนาท้องถิ่น ผลิตภัณฑ์ และพัฒนาครู และยกระดับคุณภาพการศึกษา4. นโยบายของภาครัฐ ยุทธศาสตร์ใหม่มหาวิทยาลัยราชภัฏระยะ 20 ปี มุ่งเน้นการบริหารจัดการพัฒนาองค์กรให้มีคุณภาพสู่การเป็นเลิศ5. มีภาคีเครือข่ายท้องถิ่นทั้งองค์กรชุมชน องค์กรปกครองท้องถิ่น องค์กรพัฒนาเอกชน และหน่วยงานราชการให้ความร่วมมือในการพัฒนาท้องถิ่นเพิ่มขึ้น6. มีเครือข่ายความร่วมมือกับองค์กรทั้งภายในและภายนอกทางด้านสถาบันการศึกษา7. รัฐบาลมีนโยบายพัฒนาท้องถิ่น ด้วยการกระจายโครงการ งบประมาณต่าง ๆ ลงสู่ท้องถิ่น เช่น โครงการตามยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย ฯลฯ8. คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์สามารถเข้าไปมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น9. นโยบายรัฐกระจายความเจริญและการลงทุนออกมายังส่วนภูมิภาคมากขึ้น รวมทั้งนโยบายกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นมากขึ้น

อุปสรรค (Threats)
<ol style="list-style-type: none">1. ผลกระทบทางเศรษฐกิจตกต่ำ เป็นผลให้จำนวนนักศึกษาลดลง เนื่องจากมีปัญหาทางด้านการเงิน ส่งผลให้มหาวิทยาลัยเกิดการแข่งขันในการแย่งกลุ่มประชากรการศึกษา และส่งผลกระทบต่องบประมาณที่จะได้รับจัดสรร2. สถานการณ์โรคระบาดที่รุนแรง ส่งผลให้เกิดความเหลื่อมล้ำของการเข้าถึงทรัพยากรทางการศึกษา รวมถึงผลลัพธ์ของการเรียนรู้แบบออนไลน์3. ระบบการคัดเลือกไม่เอื้ออำนวยให้มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ได้นักศึกษาตามที่ต้องการ4. รัฐมีนโยบายส่งเสริมการศึกษาต่อในสายอาชีพมากขึ้น5. ชุมชนขาดการพึ่งพาตนเอง

5. แนวทางการบริหารงานคณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

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 เพื่อให้แผนบริหารและพัฒนาบุคลากรมี ความสอดคล้องกันในระดับนโยบายจนถึงระดับปฏิบัติการ ตลอดจนมีแนวทางการดำเนินงานที่สนับสนุนซึ่งกัน และกันควรดำเนินการดังนี้

1. ส่งเสริมให้อาจารย์ประจำเข้าร่วมประชุมทางวิชาการและนำเสนอผลงานวิชาการ และ บุคลากรสายสนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรม ประชุมสัมมนา และดูงาน ทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย
2. ส่งเสริมให้อาจารย์ประจำและบุคลากรสายสนับสนุนได้รับทุนเพื่อศึกษาต่อทั้งภายในและ ภายนอกประเทศ
3. สนับสนุนและส่งเสริมให้อาจารย์ประจำสามารถพัฒนาเทคนิควิธีการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็น สำคัญ
4. ดำเนินการอย่างต่อเนื่องในด้านการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้สามารถใช้ภาษาอังกฤษในการ ติดต่อสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ
5. ดำเนินการจัดการความรู้ (Knowledge Management) เพื่อพัฒนาบุคลากรด้านการวิจัย การพัฒนาผลงานทางวิชาการ การค้นคว้าหาข้อมูลด้วยตนเองเพื่อสร้างผลงานวิจัย โดยจัดการความรู้องค์ความรู้ ที่เกี่ยวข้องและเป็นความต้องการของบุคลากรทั้งอาจารย์ และบุคลากรสายสนับสนุน
6. ส่งเสริมการจัดการความรู้ภายในคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ เพื่อให้สามารถนำ ความรู้จากการปฏิบัติจริง จากการฝึกฝน และจากประสบการณ์ที่แอบแฝงอยู่ในตัวบุคคล มาใช้ให้เป็นประโยชน์ เพื่อพัฒนาบุคลากรและการพัฒนางาน
7. จัดโครงการสัมมนาเพื่อพัฒนาศักยภาพด้านการบริหารและภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหารทุกระดับของคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

8. พัฒนาบุคลากรให้มีความสามารถทำการวิจัยเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
9. พัฒนาบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานแทนกันได้โดยส่งเสริมการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน (Standard operating procedure)
10. ส่งเสริมให้หน่วยงานปรับปรุงกระบวนการให้บริการที่สำคัญให้สั้นกระชับ 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

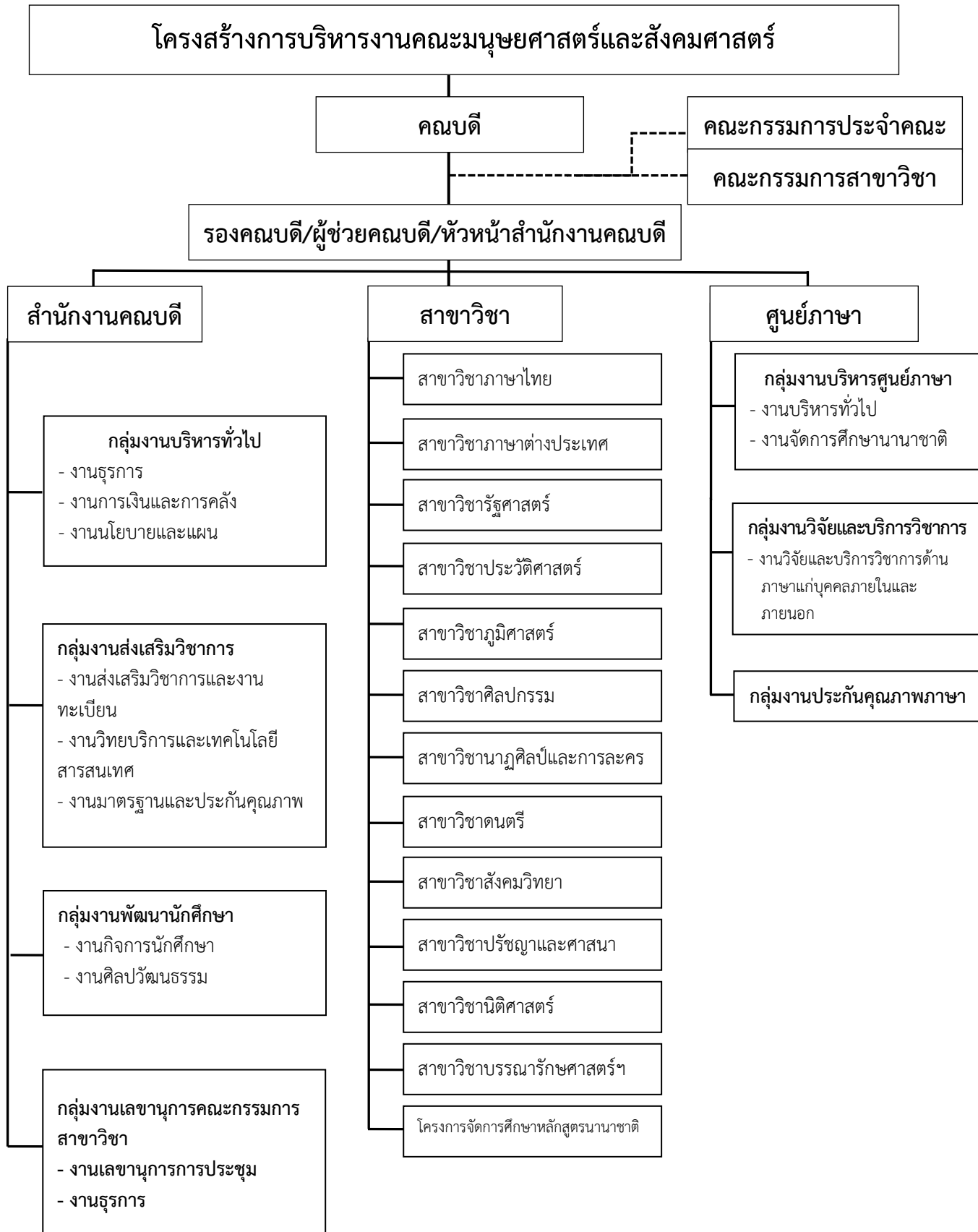
5.5 การบริหาร

5.5.1 ระดับนโยบาย มีการแต่งตั้งคณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรของคณะทางด้านต่าง 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

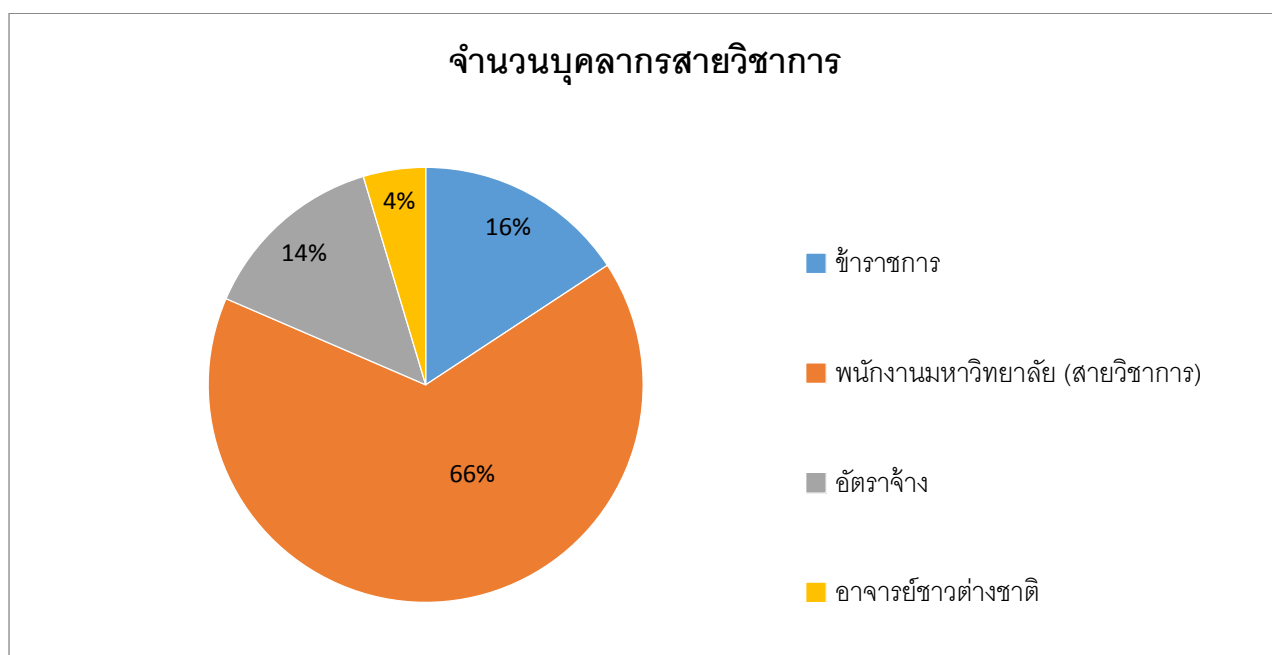
ในปัจจุบันคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์มีบุคลากรปฏิบัติงาน 2 ประเภท คือ

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

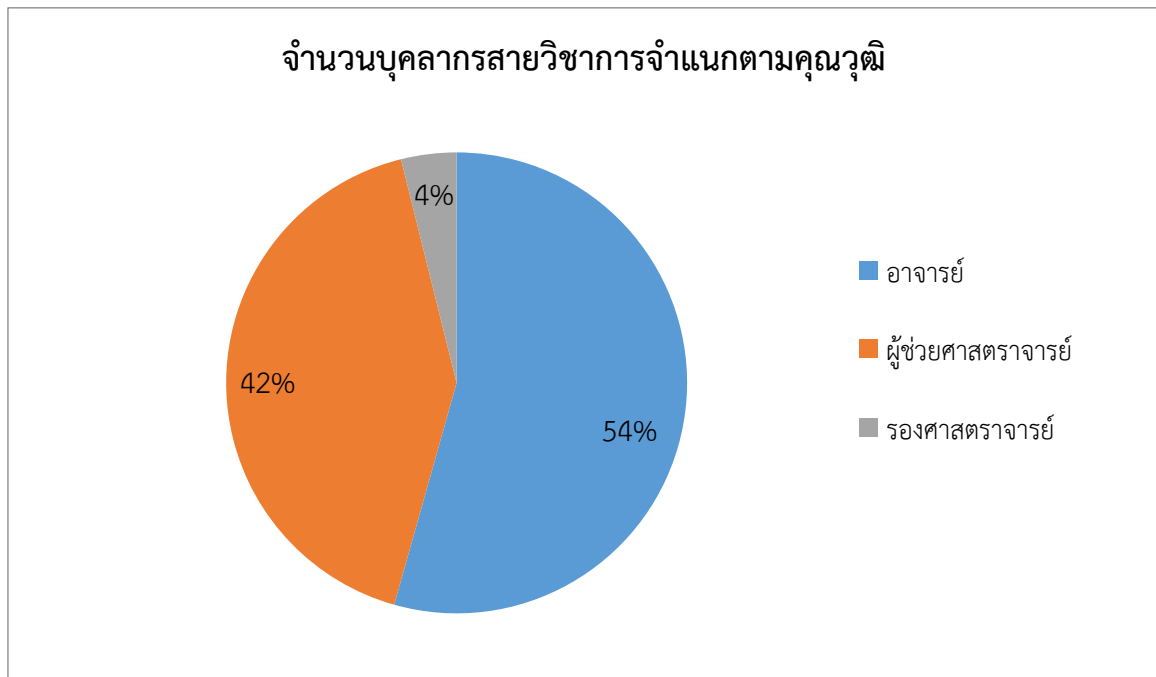
ที่	สถานภาพ	จำนวน
1	ข้าราชการ	17 คน
2	พนักงานมหาวิทยาลัย (สายวิชาการ)	71 คน
3	อัตรากำลัง	15 คน
4	อาจารย์ชาวต่างชาติ	5 คน
รวม		108 คน



ภาพที่ 1 จำนวนบุคลากรสายวิชาการ

ตารางที่ 2 สรุปจำนวนบุคลากรสายวิชาการจำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการ

ที่	ตำแหน่งทางวิชาการ	จำนวน
1	อาจารย์	56 คน
2	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	43 คน
3	รองศาสตราจารย์	4 คน
รวม		103 คน

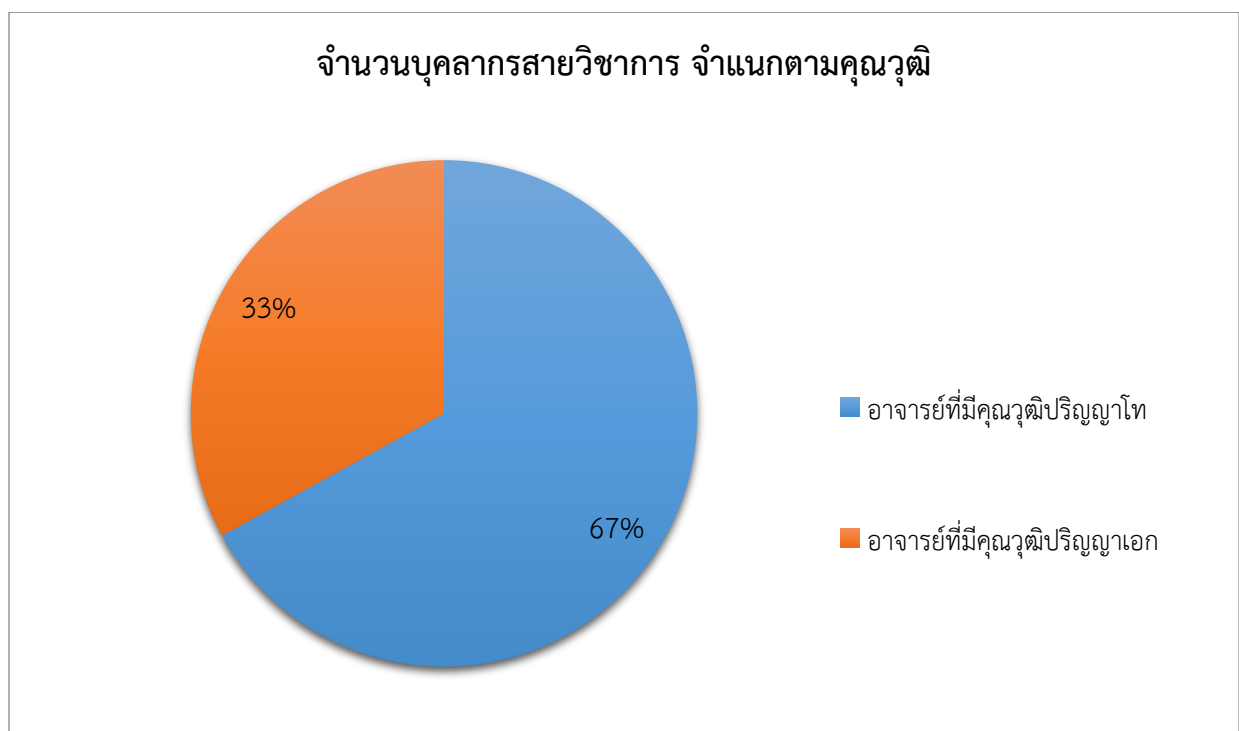


ภาพที่ 2 จำนวนบุคลากรสายวิชาการจำแนกตามคุณวุฒิ

* หมายเหตุ : จำนวนบุคลากรสายวิชาการจำแนกตามคุณวุฒิไม่นับรวมจำนวนอาจารย์ชาวต่างชาติ

ตารางที่ 3 จำนวนบุคลากรสายวิชาการ จำแนกตามคุณวุฒิ

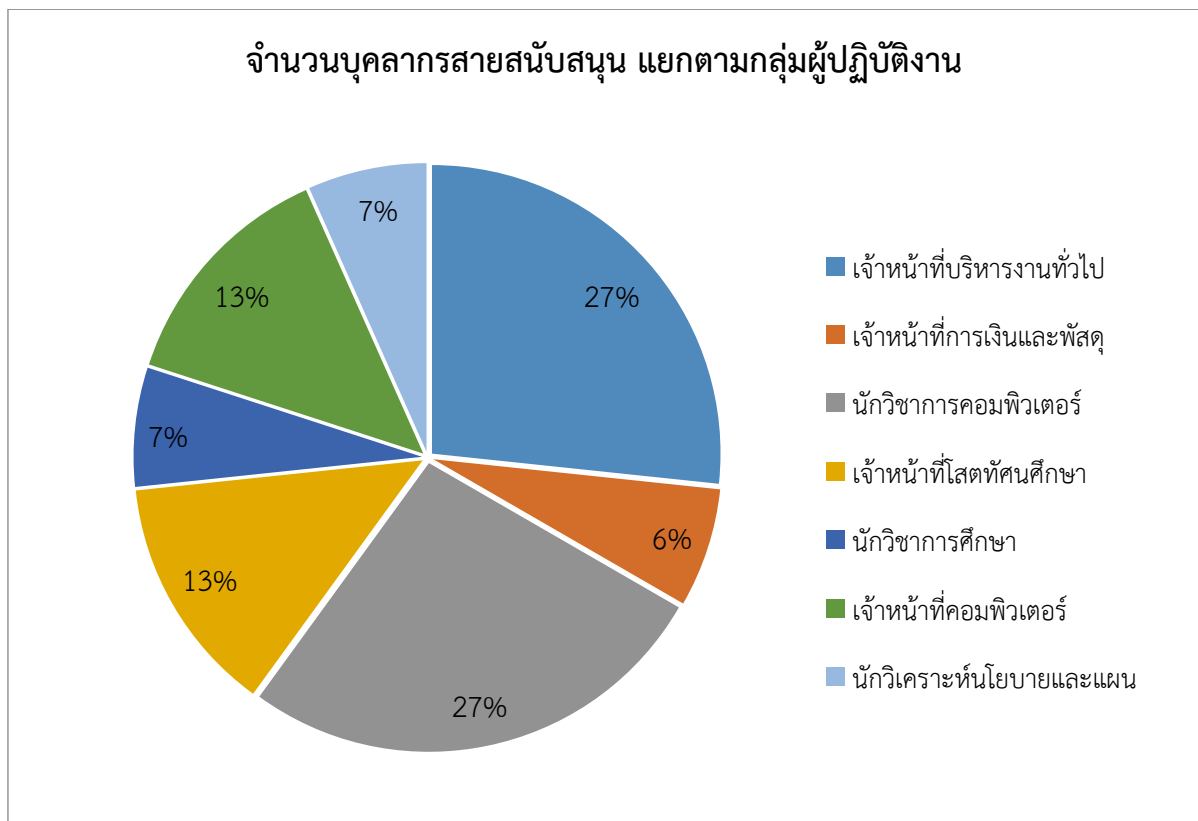
ที่	คุณวุฒิ	จำนวน
1	ปริญญาโท	69 คน
2	ปริญญาเอก	34 คน
รวม		103 คน



ภาพที่ 3 จำนวนบุคลากรสายวิชาการ จำแนกตามคุณวุฒิ

ตารางที่ 4 จำนวนบุคลากรสายสนับสนุน แยกตามกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน

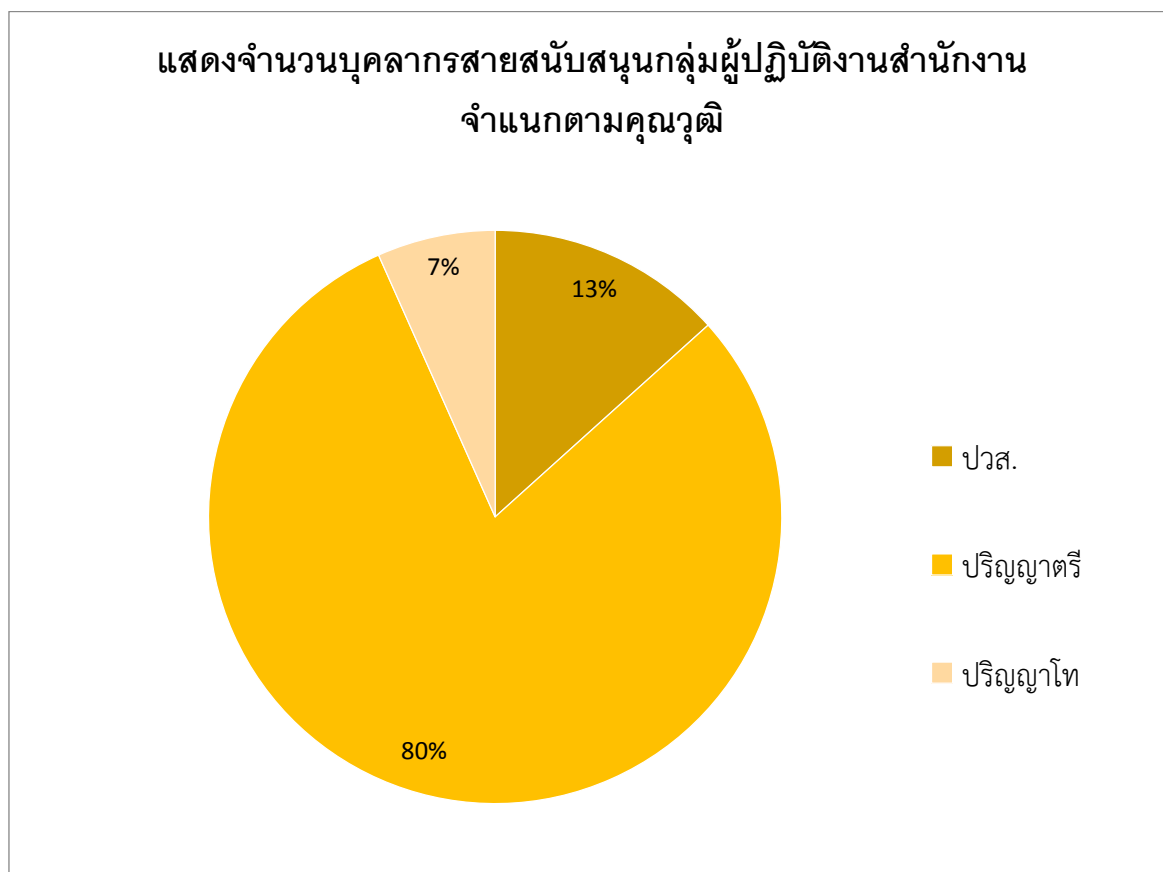
ที่	ตำแหน่ง	จำนวน(คน)
1	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	4
2	เจ้าหน้าที่การเงินและพัสดุ	1
3	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	4
4	เจ้าหน้าที่โสตทัศนศึกษา	2
5	นักวิชาการศึกษา	1
6	เจ้าหน้าที่คอมพิวเตอร์	2
7	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	1
รวม		15



ภาพที่ 4 จำนวนบุคลากรสายสนับสนุน แยกตามกลุ่มปฏิบัติงาน

ตารางที่ 5 แสดงจำนวนบุคลากรสายสนับสนุนกลุ่มผู้ปฏิบัติงานสำนักงาน จำแนกตามคุณวุฒิ

ที่	คุณวุฒิ	จำนวน
1	ปวส.	2 คน
2	ปริญญาตรี	12 คน
3	ปริญญาโท	1 คน
4	ปริญญาเอก	-
รวม		15 คน

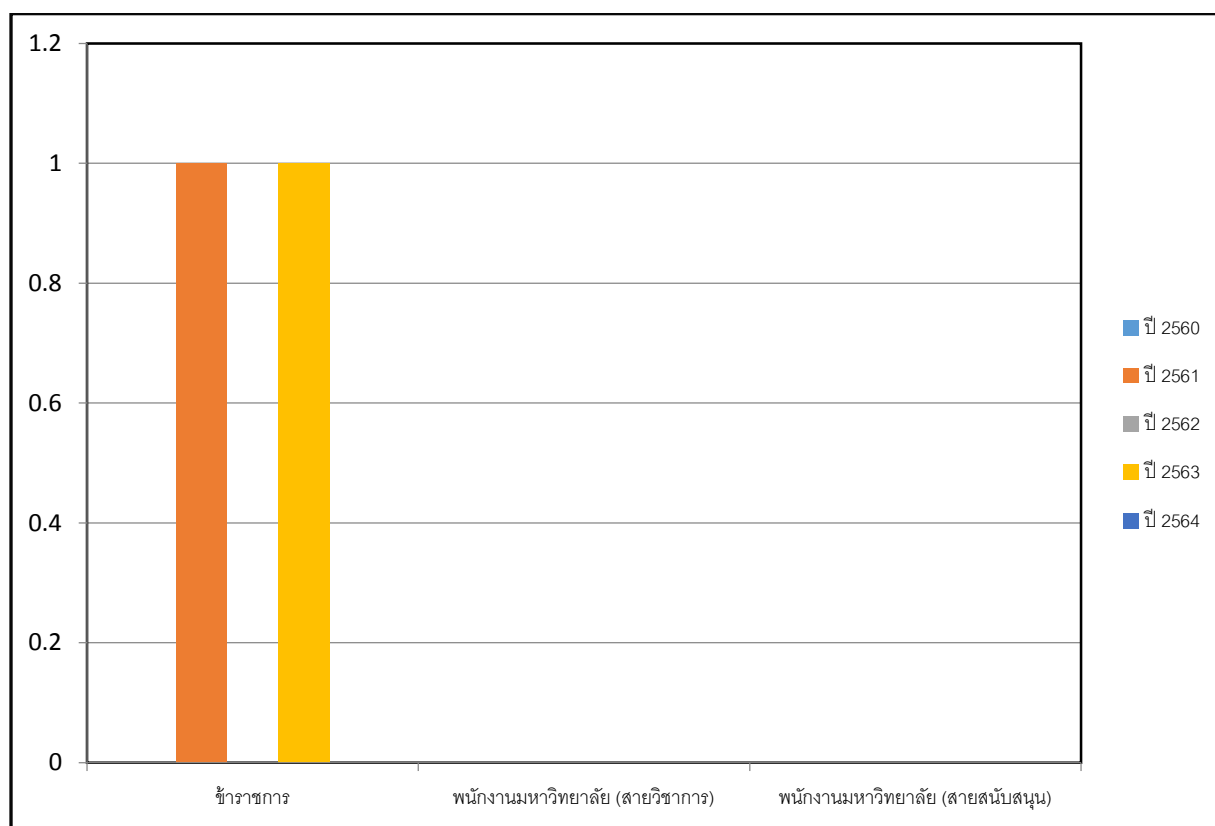


ภาพที่ 5 แสดงจำนวนบุคลากรสายสนับสนุนกลุ่มผู้ปฏิบัติงานสำนักงาน จำแนกตามคุณวุฒิ

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	หลักสูตรศิลปบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการดนตรีและศิลปะการแสดง	-	-	-	-	ปรับปรุง	
3	หลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาภาษาไทย	-	-	ปรับปรุง	ปรับปรุง	-	
3	หลักสูตรนิเทศศาสตรบัณฑิต สาขาวิชานิเทศศาสตร์	-	-	ปรับปรุง	ปรับปรุง	-	
4	หลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาประวัติศาสตร์	-	-	ปรับปรุง	ปรับปรุง	-	
5	หลักสูตรรัฐศาสตรบัณฑิต	ปรับปรุง	-	ปรับปรุง	ปรับปรุง	-	
6	หลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาภูมิสารสนเทศเพื่อการพัฒนา	-	-	ปรับปรุง	ปรับปรุง	-	
7	หลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารทางธุรกิจ	-	-	ปรับปรุง	ปรับปรุง	-	
8	หลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาภาษาอังกฤษ	-	-	ปรับปรุง	ปรับปรุง	-	
9	หลักสูตรศิลปบัณฑิต สาขาวิชาศิลปกรรม	-	-	ปรับปรุง	-	-	
10	หลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนสังคม	-	-	ปรับปรุง	ปรับปรุง	-	
11	หลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาภาษาอังกฤษ-ภาษาจีน	-	-	-	-	-	
13	หลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาดนตรีศึกษา	-	-	ปรับปรุง	-	-	
14	หลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาศิลปศึกษา	-	-	ปรับปรุง	-	-	

รวม	1		12			
-----	---	--	----	--	--	--

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 หลักสูตรศิลปศึกษา			✓	✓		

9. ข้อมูลนักศึกษา

ตารางที่ 9 ข้อมูลจำนวนนักศึกษาทุกชั้นปี ปีการศึกษา 2563

สาขาวิชา/โปรแกรมวิชา	จำนวนนักศึกษาจำแนกตามปีการศึกษา					รวมทั้งสิ้น (คน)
	2559	2560	2561	2562	2563	
1.โปรแกรมวิชา/สาขาวิชาภาษาไทย	62	78	122	73	57	329
2.โปรแกรมวิชา/สาขาวิชาภาษาต่างประเทศ	91	128	106	89	104	518
3.โปรแกรมวิชา/สาขาวิชาบรรณารักษ์	-	-	-	-	-	-
4.โปรแกรมวิชา/สาขาวิชาศิลปะ	8	20	13	16	29	86
5.โปรแกรมวิชา/สาขาวิชาปรัชญาและ ศาสนา	-	-	-	-	-	-
6.โปรแกรมวิชา/สาขาวิชาสังคมวิทยา	66	81	58	26	26	257
7.โปรแกรมวิชา/สาขาวิชาประวัติศาสตร์	15	20	14	12	15	76
8.โปรแกรมวิชา/สาขาวิชาภูมิศาสตร์	-	20	-	-	-	20
9.โปรแกรมวิชา/สาขาวิชานาฏศิลป์	-	-	-	-	-	-

10.โปรแกรมวิชา/สาขาวิชาดนตรี	10	27	15	23	46	121
11.โปรแกรมวิชา/สาขาวิชารัฐศาสตร์	228	263	178	164	156	989
12.โปรแกรมวิชา/สาขาวิชานิติศาสตร์	49	103	82	57	94	385
รวม	529	740	588	460	527	2,844

* หมายเหตุ : ไม่รวมจำนวนนักศึกษาภาค กศ.บป.

ตารางที่ 10 แผนการรับนักศึกษา ปีการศึกษา พ.ศ.2560-2564

ที่	ชื่อหลักสูตร	จำนวนนักศึกษาที่รับ (ปีการศึกษา)				
		2560	2561	2562	2563	2564
1	ภาษาอังกฤษ (ศศ.บ. 4ปี)	70	70	70	90	60
2	ภาษาไทย (ศศ.บ. 4ปี)	70	70	70	40	50
3	การพัฒนาชุมชน (ศศ.บ. 4ปี)	100	100	100	60	60
4	ภูมิสารสนเทศเพื่อการพัฒนา (ศศ.บ. 4ปี)	30	30	0	0	0
5	ประวัติศาสตร์ (ศศ.บ. 4ปี)	40	40	40	30	30
6	ดนตรี (ศศ.บ. 4ปี)	50	50	50	60	0
7	ดนตรีศึกษา (ค.บ. 4ปี)	0	0	0	60	60
8	รัฐศาสตรบัณฑิต (ร.บ. 4 ปี)	140	140	140	120	320
9	ศิลปกรรม (ศศ.บ. 4ปี)	30	30	30	0	0
10	ศิลปศึกษา (ค.บ. 4ปี)	0	0	0	30	60
11	ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารทางธุรกิจ (หลักสูตรนานาชาติ) (ศศ.บ. 4ปี)	40	40	40	30	30
12	นิติศาสตร์ (น.บ. 4 ปี)	40	40	40	120	120
13	วิทยาการดนตรีและศิลปะการแสดง (ศศ.บ 4ปี)	-	-	-	-	90
รวม		750	750	720	760	880

ตารางที่ 11 กรอบอัตรากำลังและตำแหน่งเพิ่มเติม ระยะ 5 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2560 - 2564 สายวิชาการ

ที่	สาขาวิชา	ความต้องการ (คน)	ปัจจุบัน (คน)	ความต้องการของอัตรากำลัง					รวม (คน)	หมายเหตุ
				2560	2561	2562	2563	2564		
1	ภาษาไทย	12.58	14	-	-	-	2	-	14	
2	ภาษาต่างประเทศ	32.03	24	-	-	-	1	1	25	
3	บรรณารักษะฯ	0.64	0	-	-	-	-	-	0	
4	ศิลปกรรม	4.29	5	-	-	-	-	-	5	
5	ปรัชญาและศาสนา	1.64	3	-	-	-	-	-	3	
6	สังคมวิทยา	8.25	9	-	-	-	3	-	9	
7	ประวัติศาสตร์	3.16	5	-	-	-	-	-	5	
8	ภูมิศาสตร์	2.35	4	-	-	-	-	-	4	
9	นาฏศิลป์	1.51	2	-	-	-	-	-	2	
10	ดนตรี	10.74	9	-	-	-	-	1	10	
11	รัฐศาสตร์	14.52	19	-	-	-	-	-	19	
12	นิติศาสตร์	9.03	9	-	-	-	-	-	9	
รวม		100.74	103	-	-	-	6	2	105	

ตารางที่ 12 กรอบอัตรากำลังและตำแหน่งเพิ่มใหม่ระยะ 5 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2560 - 2564 สายสนับสนุน

ที่	กลุ่มงาน	ความต้องการ (คน)	ปัจจุบัน (คน)	ความต้องการของอัตรากำลัง					รวม (คน)	หมายเหตุ
				2560	2561	2562	2563	2564		
1	บริหารทั่วไป	6	4	-	-	-	-	-	4	
2	ส่งเสริมวิชาการ	6	4	-	-	-	1	1	6	
3	งานพัฒนานักศึกษา	3	1	-	-	-	-	-	1	
4	งานเลขานุการคณะกรรมการ สาขาวิชา	3	1	-	-	-	-	-	1	
5	ศูนย์ภาษา	6	5	-	-	-	-	-	5	
รวม		24	15		-	-	1	1	17	

ตารางที่ 13 โครงการ/กิจกรรมด้านการพัฒนาบุคลากร คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ 2564

โครงการกิจกรรม		งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
1	กิจกรรมสวัสดิการอาจารย์ชาวต่างประเทศ	21,900	(ศูนย์ภาษา)
2	กิจกรรมพัฒนาศักยภาพและแลกเปลี่ยนเรียนรู้บุคลากรของศูนย์ภาษา	41,080	(ศูนย์ภาษา)
3	กิจกรรมการพัฒนาบุคลากร อาจารย์ และนักศึกษาไปราชการ	500,000	สำนักงานคนบดี
4	กิจกรรมพัฒนาศักยภาพและแลกเปลี่ยนเรียนรู้คณาจารย์สาขาวิชานิติศาสตร์	20,000	(สาขาวิชานิติศาสตร์)
รวมงบประมาณ		582,980 บาท	

ตารางที่ 14 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	14	6	-	-	-	-	-	-	-	-	2	-	-	-	-	-	2	-	-	-	อายุงานไม่ครบ 4 คน					
2	ภาษาต่างประเทศ	24	5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	11	-	-	-	-	-	เกษียณ 1 คน - ไม่พร้อมส่ง ผศ. 1 คน - อายุงานไม่ครบ 5 คน			
3	บรรณารักษศาสตร์	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	--				
4	ศิลปกรรม	5	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3	-	1	-	-	-	-	ไม่พร้อมส่ง ผศ. 1 คน		
5	ปรัชญาและศาสนา	3	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ไม่พร้อมส่ง ผศ. 1 คน - อายุงานไม่ครบ 1 คน	
6	สังคมวิทยา	9	4	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	-	1	-	-	-	-	-	ไม่พร้อมส่ง ผศ. 2 คน	
7	ประวัติศาสตร์	5	5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	5	-	-	-	-	-	-	-	
8	ภูมิศาสตร์	4	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	-	-	-	-	-	-	-	-	
9	นาฏศิลป์	2	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	-	-	-	-	-	-	-	
10	ดนตรี	9	3	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3	1	1	-	-	-	-	-	-	อายุงานไม่ครบ 2 คน
11	รัฐศาสตร์	19	10	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	8	-	1	-	-	-	-	-	-	
12	นิติศาสตร์	9	5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4	-	-	-	-	-	-	-	-	
รวม		103	43	4	0							2			1			35	8	4						-	

ภาคผนวก