

แผนพัฒนาบุคลากร

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม

ปีงบประมาณ 2557-2561

แผนพัฒนาบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

ประจำปีงบประมาณ 2557 – 2561

คำนำ

แผนพัฒนาบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ประจำ ปีงบประมาณ 2557-2561 เป็นแผนกำหนดทิศทางการพัฒนาบุคลากรของคณะทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ ภายใต้กรอบระยะเวลา 5 ปี แผนดังกล่าวเป็นแผนการดำเนินการอยู่ใต้แผนกลยุทธ์คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ (พ.ศ.2555-2559) ในยุทธศาสตร์ที่ 1 และ 2 รวมถึงเกณฑ์การประเมินคุณภาพการศึกษา ระดับอุดมศึกษา (สกอ.) ตัวบ่งชี้ที่ 2.4 ที่กำหนดให้มีระบบการพัฒนาคณาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุน ตามนโยบายของผู้บริหารที่ต้องการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น ซึ่งแผนดังกล่าวได้ผ่านความเห็นชอบจากมติที่ประชุมคณะกรรมการประจำคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ เมื่อวันที่ 12 มีนาคม 2556

แผนพัฒนาบุคลากรจะเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนแผนกลยุทธ์คณะไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมและเป็นการพัฒนาศักยภาพบุคลากรไปสู่ผลสัมฤทธิ์ที่ตั้งเป้าหมายไว้

นายราเชนทร์ เหมือนชอบ

คณบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

สารบัญ

บทนำ	4
วัตถุประสงค์ของแผนพัฒนาบุคลากร.....	5
สภาพข้อมูลด้านบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์.....	4
การวิเคราะห์สภาพปัญหาด้านบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ SWOT Analysis	8
การวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังคนของคณะมนุษยศาสตร์ฯ ปีงบประมาณ 2554-2561.....	9
แผนยุทธศาสตร์คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ประจำปี2555-2559.....	10
แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ปีงบประมาณ 2557-2561.....	14
ประเด็นแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์ฯในปีงบประมาณ 2557-2561.....	15
ยุทธศาสตร์ที่ 1 การเพิ่มศักยภาพบุคลากรทุกระดับความเป็นเลิศทางวิชาการ/วิชาชีพ	15
บริการวิชาการ ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมตอบสนองต่อพันธกิจมหาวิทยาลัย	
ยุทธศาสตร์ที่ 2 การบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดประสิทธิภาพ.....	19
ยุทธศาสตร์ที่ 3 ส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรเป็นพลังขับเคลื่อนไปสู่ประชาคมอาเซียน.....	23

แผนพัฒนาบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ 2557 – 2561

บทนำ

การพัฒนาบุคลากรเป็นหัวใจสำคัญที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ เนื่องจากบุคลากรจะเป็นผลผลักดันให้ภารกิจต่างๆ ของสถาบันสำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์การทำงาน ขับเคลื่อนการดำเนินงานตามภารกิจหลักของสถาบันให้เป็นไปตามยุทธศาสตร์การพัฒนา ดังนั้น องค์กรจำเป็นต้องมีการกำหนดกรอบแนวทางการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ มีสมรรถนะสอดคล้องตามเป้าหมายและยุทธศาสตร์ ตลอดจนมีคุณลักษณะที่ดีพึงประสงค์ และมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร เพื่อก้าวไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ที่เน้นความสำคัญในการสร้างองค์ความรู้ เนื่องจากสถาบันอุดมศึกษามีหน้าที่ในการพัฒนาองค์ความรู้ พัฒนาคุณภาพการศึกษาการเรียนรู้ และสร้างบุคลากรระดับวิชาชีพออกไปปฏิบัติงานสู่สังคม

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ตระหนักถึงความสำคัญของการมีแผนพัฒนาบุคลากรมุ่งการพัฒนาสมรรถนะหลักของบุคลากร รวมทั้งการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ให้สอดคล้องกับเป้าหมายของแผนกลยุทธ์คณะ โดยนำแนวคิดระบบสมรรถนะ (Competency System) มาใช้ในการวางแผนและเป็นเครื่องมือแปลงแผนกลยุทธ์ของคณะไปสู่แผนปฏิบัติการและมีการติดตามประเมินผล เพื่อสามารถบ่งชี้ถึงความสำเร็จ ปัญหา อุปสรรคในการดำเนินการตามแผน

นอกจากนี้ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ได้กำหนดอัตรากำลังรองรับในแต่ละหน่วยงานและสาขาวิชา การเพิ่มสัดส่วนคุณวุฒิ ตำแหน่งวิชาการ รวมทั้งการส่งเสริมเรื่องขวัญและกำลังใจแก่บุคลากร

วัตถุประสงค์ของแผนพัฒนาบุคลากร

1. เพื่อพัฒนาระบบการพัฒนาบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ สายวิชาการและ สายสนับสนุนวิชาการให้มีความเข้มแข็งสามารถขับเคลื่อนไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์และพันธกิจมหาวิทยาลัย
2. เพื่อใช้เป็นกรอบหรือแนวทางในการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพ
3. เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากรในด้านตำแหน่งทางวิชาการ การศึกษาต่อ วิจัย ฝึกอบรม คูงานและอื่นๆ

สภาพข้อมูลปัจจุบันด้านบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

ปัจจุบันบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์มีทั้งสิ้น จำนวน 125 คน โดยแบ่งเป็นบุคลากรสายวิชาการ จำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 85.60 และบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 14.40 ของบุคลากรทั้งหมด

ตารางที่ 1 จำนวนบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์สายวิชาการ จำแนกตามประเภท

ประเภท	จำนวน(ปฏิบัติงาน)	จำนวน(ลาศึกษาต่อ)	รวม
ข้าราชการ	36	-	36
พนักงานมหาวิทยาลัย	55	6	61
พนักงานราชการ	-	-	-
อาจารย์ประจำตามสัญญาจ้าง	9	1	10
รวม	100	7	107

ตารางที่ 2 จำนวนบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์สายวิชาการจำแนกตามวุฒิการศึกษา

ประเภท	ปริญญา			รวม
	ตรี	โท	เอก	
ข้าราชการ	2	27	7	36
พนักงานมหาวิทยาลัย	-	60	1	61
พนักงานราชการ	-	-	-	-
อาจารย์ประจำตามสัญญา	5	5	-	10

ตารางที่ 3 จำนวนบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์สายวิชาการ

จำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการ

ประเภท	อาจารย์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	รองศาสตราจารย์	รวม
ข้าราชการ	21	11	4	36
พนักงานมหาวิทยาลัย	61	-	-	61
พนักงานราชการ	-	-	-	
อาจารย์ประจำตามสัญญาจ้าง	10	-	-	10
รวม	92	11	4	107

ตารางที่ 4 บุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์สายวิชาการจำแนกตามสาขาวิชา

หน่วยงาน	จำนวน	ประเภท				ตำแหน่งทางวิชาการ			วุฒิการศึกษาปริญญา		
		ข้าราชการ	พนักงานมหาวิทยาลัย	พนักงานราชการ	อาจารย์ประจำตามสัญญา	อาจารย์	ผศ.	รศ.	ตรี	โท	เอก
ภาษาไทย	9	2	6	-	1	8	1	-	-	9	-
ภาษาอังกฤษ	12	2	8	-	2	10	-	2	1	10	1
ภาษาอังกฤษธุรกิจ	10	-	9	-	1	10	-	-	1	9	-
ภาษาฝรั่งเศสธุรกิจ	3	2	-	-	1	2	1	-	-	3	-
สารสนเทศศาสตร์	6	3	3	-	-	4	2	-	-	6	-
ศิลปกรรม	9	4	5	-	-	7	2	-	-	9	-
รัฐประศาสนศาสตร์	13	7	4	-	2	13	-	-	-	11	2
นาฏศิลป์	7	5	1	-	1	4	3	-	1	4	2
ดนตรีไทย	2	1	1	-	-	1	-	1	-	2	-
ภูมิศาสตร์	5	-	5	-	-	5	-	-	-	5	-
ดนตรีสากล	9	4	5	-	-	7	2	-	1	8	-
การพัฒนาชุมชน	6	2	4	-	-	5	-	1	-	5	1
วัฒนธรรมศึกษา	4	1	3	-	-	4	-	-	-	4	-
ภาษาญี่ปุ่นธุรกิจ	6	1	3	-	2	6	-	-	-	5	1
ภาษาจีนธุรกิจ	5	-	3	-	2	5	-	-	2	3	-
นิติศาสตร์	9	2	7	-	-	9	-	-	-	9	-
รวม	115	36	67	-	12	100	11	4	6	102	7

ตารางที่ 5 บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ (ประเภทพนักงานมหาวิทยาลัย)

ลำดับที่	ชื่อ - นามสกุล	ตำแหน่ง
1	นางสาวกาญจน์ พุ่มพะเนิน	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป
2	นางสาวแสงทิพย์ บุญสาม	นักวิชาการพัสดุ
3	นางสาวเพ็ญพักตร์ เกี้ยวระโทก	นักแนะแนวการศึกษาและอาชีพ
4	นางสาวมณีรัตน์ ชูหิรัญ	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน
5	นายพลพิพัฒน์ สารมาศ	นักวิชาการศึกษา(โสตทัศนศึกษา)
6	นายวิรัตน์ พัดทอง	นักวิชาการศึกษา(ประกันคุณภาพการศึกษา)
7	นางสาวสุมารินทร์ คชานุภาพ	นักวิชาการศึกษา
8	นายวิฑูรย์ นามแสง	นักวิชาการคอมพิวเตอร์
9	นายปรีชา พิทักษ์ผล	นักวิชาการคอมพิวเตอร์
10	นางสาวสุชาดา พูนพร	นักวิชาการศึกษา
11	นางสาวอมรรัตน์ คล้ายสินธุ์	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป

ตารางที่ 6 บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ (ประเภทเจ้าหน้าที่ประจำตามสัญญา)

ลำดับที่	ชื่อ - นามสกุล	ตำแหน่ง
1	นางสาวสุภาพร บัวเอี่ยม	เจ้าหน้าที่ธุรการ
2	นางสาวปรารค์ทิพย์ พานิช	ช่างเทคนิค
3	นางสาวสิริลักษณ์ จิตตรุ่งเรือง	เจ้าหน้าที่ธุรการ
4	นางสาวกรรณิการ์ ไววิหะ	พนักงานธุรการ
5	นายรัชกร ทองเรือง	เจ้าหน้าที่ธุรการ
6	นางสาวปราณี บำณสวาท	คนงาน
7	นางสาวจุฑาทิพย์ แยมยลศรี	คนงาน
8	อยู่ระหว่างการดำเนินการสรรหา	พนักงานพัสดุ
9	อยู่ระหว่างการดำเนินการสรรหา	พนักงานธุรการ (ฝ่ายวิชาการ)
10	อยู่ระหว่างการดำเนินการสรรหา	ช่างเทคนิค (สาขาวิชาดนตรีสากล)

ตารางที่ 7 จำนวนอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการที่จะเกษียณอายุราชการระหว่างปี 2556-2566

ปี พ.ศ.	ตำแหน่งทางวิชาการ	
	รองศาสตราจารย์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์
พ.ศ. 2556	1	4
พ.ศ.2557	1	2
พ.ศ.2558	1	1
พ.ศ.2559	-	1
พ.ศ.2560	-	1
พ.ศ.2562	-	1
พ.ศ.2563	1	-
พ.ศ.2566	-	1
รวม	4	11

การวิเคราะห์สภาพปัญหาด้านบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

การวิเคราะห์สภาพปัญหาในปัจจุบันด้านบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ เป็นการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมในเชิงกลยุทธ์ทั้งองค์กรภายในและองค์กรภายนอก ที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารและการพัฒนาบุคลากรของคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ โดยใช้หลักการ SWOT Analysis

Strengths	Weaknesses
<p>ด้านบุคลากร</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. มีคุณสมบัติตรงตามสาขา มีความรู้ความสามารถในสาขาวิชาชีพ 2. คณะได้กำหนดนโยบายการพัฒนาบุคลากรไว้ชัดเจน ส่งเสริมให้บุคลากรให้มีความรู้ ทักษะและศักยภาพในการปฏิบัติงานและทัศนคติที่ดีต่อหน่วยงาน 3. มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้เกิดการกระตุ้นการพัฒนางาน 	<p>ด้านบุคลากร</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. อาจารย์ มีผลงานวิชาการและงานวิจัยของอาจารย์มีจำนวนน้อย 2. คุณวุฒิของอาจารย์ระดับปริญญาเอกยังมีน้อย 3. อาจารย์บางส่วนปฏิบัติงานไม่ครบถ้วนตามภาระงาน 4. บุคลากรสายสนับสนุนยึดติดกับวัฒนธรรมองค์กรเดิมๆ และไม่พยายามเรียนรู้งานด้านอื่นๆ 5. ขาดการสื่อสารระหว่างหัวหน้ากับเจ้าหน้าที่ที่เป็นระบบและชัดเจน 6. จำนวนบุคลากรมีไม่เพียงพอต่อสัดส่วนการทำงาน 7. ขาดหัวใจในการให้บริการที่ดี 8. ขาดการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ Career party ของบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ 9. บุคลากรมีภาระงานประจำมาก ไม่มีเวลาในการพัฒนาตนเอง 10. ขาดการกำหนดสมรรถนะหลักและสมรรถนะเฉพาะ ,ตามสายอาชีพ,ทางการบริหาร เพื่อเป็นแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดประสิทธิภาพ
Opportunities	Threats
<p>ด้านบุคลากร</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. นโยบายของรัฐบาลสนับสนุนมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ 2. นโยบายการกระจายอำนาจจาก ก.พ.อ เอื้อให้มหาวิทยาลัยสามารถบริหารจัดการได้คล่องขึ้น 3. การเกิดประชาคมอาเซียน 	<p>ด้านบุคลากร</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. การจัดสรรงบประมาณให้แก่มหาวิทยาลัยของรัฐลดสัดส่วนลงเนื่องจากข้อจำกัดด้านงบประมาณ 2. ประเทศไทยเกิดความผันผวนทางการเมืองสูงทำให้นโยบายในการบริหารประเทศไม่ชัดเจนเท่าที่ควร 3. การแข่งขันทางการตลาดแรงงานจากค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ดึงดูดให้คนดีและเก่งไปปฏิบัติงาน (สภากาชาด สมองไหล)

การวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังคนของคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2554-2560

ข้อมูลในการใช้วิเคราะห์ความต้องการการกรอบอัตราคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์มีพื้นฐานจากการใช้ข้อมูลจำนวนนักศึกษาเต็มเวลาเทียบเท่า (Full – time Equivalent Student :FTES)จำนวนอัตราที่มีอยู่ในปัจจุบันและอัตราที่เกษียณในแต่ละปีตั้งแต่ปีงบประมาณ 2554-2557 และ การทำกรอบอัตรากำลังของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา ระยะที่ 7 ประจำปีงบประมาณ 2557-2560 โดยการคำนวณจากภาระงานหลัก และ ภาระงานตามพันธกิจทั้ง บุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ

ที่	หน่วยงาน คณะมนุษยศาสตร์และ สังคมศาสตร์	บุคลากร พึงมี	บุคลากรในปัจจุบัน					กรอบ ปี 54	กรอบ ปี 55	กรอบ ปี 56	รวม 1ถึง7 ไม่รวม4	อัตรากำลังเพิ่มเติมใน ปีงบประมาณ 2557-2560			
			ข้าราชการ	พนักงานใน สถาบันอุดมศึกษา		พนักงาน ราชการ	ลูกจ้าง ประจำ					2557	2558	2559	2560
				งบแผ่นดิน	งบรายได้										
บุคลากรสายวิชาการ		207	36	72			8			7	115	33	27	19	13
1	สาขาวิชาภาษาไทย	17	2	6	-	-	1	-	-	-	8	3	3	2	1
2	สาขาวิชาภาษาอังกฤษ	25	2	9	-	-	-	-	-	1	12	4	3	3	3
3	สาขาวิชาภาษาจีน	8	-	4	-	-	1	-	-	-	4	2	1	1	1
4	สาขาวิชาภาษาอังกฤษธุรกิจ	16	-	9	-	-	-	-	-	-	9	3	2	1	1
5	สาขาวิชาภาษาฝรั่งเศส	5	2	-	-	-	-	-	-	-	2	1	1	-	-
6	สาขาวิชาภาษาญี่ปุ่น	5	1	3	-	-	1	-	-	1	4	1	-	-	-
7	สาขาวิชาศิลปกรรม	17	4	6	-	-	-	-	1	-	11	2	2	1	2
8	สาขาวิชาดนตรีไทย	8	1	1	-	-	-	-	-	-	2	2	2	1	1
9	สาขาวิชาดนตรีสากล	21	4	5	-	-	-	-	-	1	10	4	3	3	1

ที่	หน่วยงาน คณะมนุษยศาสตร์และ สังคมศาสตร์	บุคลากร พึงมี	บุคลากรในปัจจุบัน					กรอบ ปี 54 (5)	กรอบ ปี 55 (6)	กรอบ ปี 56 (7)	รวม 1ถึง7 ไม่รวม4	อัตรากำลังเพิ่มเติมใน ปีงบประมาณ 2557-2560			
			ข้าราชการ (1)	พนักงานใน สถาบันอุดมศึกษา (2)		พนักงาน ราชการ (3)	ลูกจ้าง ประจำ (4)					2557	2558	2559	2560
				จบแผ่นดิน	งบรายได้										
บุคลากรสายวิชาการ		207	36	72			8			7	115	33	27	19	13
10	สาขาวิชานาฏศิลป์	10	5	2	-	-	1	-	-	-	7	1	1	1	-
11	สาขาวิชาภูมิศาสตร์	8	-	5	-	-	-	-	-	1	6	1	1	-	-
12	สาขาวิชาสารสนเทศศาสตร์	12	3	3	-	-	-	-	-	-	6	2	2	1	1
13	สาขาวิชานิติศาสตร์	22	2	7	-	-	1	-	-	2	11	3	3	3	2
14	สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์	19	7	5	-	-	3	-	-	1	13	2	2	1	1
15	สาขาวิชาพัฒนาชุมชน	9	2	4	-	-	-	-	-	-	6	1	1	1	-
16	สาขาวิชาวัฒนธรรม	5	1	3	-	-	-	-	-	-	4	1	-	-	-
บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ		36	-	12	-	-	7	-	-	2	14	6	6	5	5
1	สำนักงานคณบดี	36	-	12	-	-	7	-	-	2	14	6	6	5	5
รวมทั้งหมด		(207+36) 243	36	72	-	-	(8+7) 15	-	1	(7+2) 9	(115+14) 129	(33+6) 39	(27+6) 33	(19+5) 24	(13+5) 18

แผนยุทธศาสตร์คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ประจำปี 2555-2559

วิสัยทัศน์

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มุ่งพัฒนาอาจารย์ให้มีความเป็นเลิศทางวิชาการเพื่อผลิตบัณฑิตที่มีความรู้คู่คุณธรรม สืบสานศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาของชุมชน

พันธกิจ :

1. จัดการศึกษาด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ให้ได้มาตรฐานสอดคล้องกับความต้องการของสังคมและท้องถิ่น
2. ผลิตบัณฑิตด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ให้มีความรู้คู่คุณธรรมเป็นผู้นำทางปัญญาของสังคม
3. พัฒนางานวิจัยเพื่อเพิ่มพูนความเป็นเลิศทางวิชาการด้านด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
4. บูรณาการองค์ความรู้ที่สอดคล้องกับบริบทและความต้องการของชุมชนเพื่อบริการวิชาการแก่ชุมชน
5. บูรณาการและสืบสานศิลปวัฒนธรรมไทย
6. ศึกษาและสืบสานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริเพื่อปลูกฝังเรื่องเศรษฐกิจพอเพียง
7. พัฒนาระบบบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล

แผนยุทธศาสตร์คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

ประจำปี 2555-2559



แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์คุณธรรมมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ในช่วงประจำปีงบประมาณ 2557 – 2561

การพัฒนาศูนย์คุณธรรมมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์เป็นการพัฒนาให้เกิดความสอดคล้องกับประเด็นยุทธศาสตร์ พันธกิจคณะมนุษยศาสตร์ในยุทธศาสตร์ข้อที่ 1 “ก้าวไกลวิชาการ” และยุทธศาสตร์ที่ 2 “ก่อเกิดปัญญาชน” ทั้งนี้ในการดำเนินการจัดทำแผนนั้นได้ดำเนินการสำรวจความต้องการในการอบรม ความต้องการความรู้ในการพัฒนางานของตนเองทั้งบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ รวมทั้งการมุ่งพัฒนาสมรรถนะหลักของบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ การเพิ่มสัดส่วนคุณวุฒิ ตำแหน่งทางวิชาการให้อยู่ในระดับมาตรฐาน การพัฒนาองค์ความรู้และศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่จำเป็นในแต่ละตำแหน่งงาน รวมถึงการส่งเสริมเรื่องขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากร

วิสัยทัศน์

“บุคลากรของคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์เป็นผู้มีศักยภาพด้านวิชาการ วิจัย บริการวิชาการ ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมและเป็นผู้มีความสามารถในการพัฒนาสมรรถนะของตนเองไปสู่ความเป็นเลิศโดยเป็นพลังขับเคลื่อนคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ไปสู่อาเซียน”

พันธกิจ

1. พัฒนาศูนย์คุณธรรมให้มีศักยภาพด้านวิชาการ วิจัย บริการวิชาการ ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมไปสู่ความเป็นเลิศ
2. พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพและได้มาตรฐาน
3. พัฒนาขีดความสามารถในความก้าวหน้าสายงานอาชีพของสายงานทุกระดับ
4. สร้างเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีและเป็นธรรม

ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์คุณธรรม

1. การเพิ่มศักยภาพบุคลากรทุกระดับสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ/วิชาชีพ บริการวิชาการ ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ตอบสนองพันธกิจ มหาวิทยาลัย
2. การบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดประสิทธิภาพ
3. ส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรเป็นพลังขับเคลื่อนไปสู่ประชาคมอาเซียน

ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์คุณธรรมมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
ในช่วงปีงบประมาณ 2557-2561

เพื่อให้การเกิดการบรรลุเป้าประสงค์ของแผนกลยุทธ์คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ปี พ.ศ. 2555-2559 การพัฒนาศูนย์คุณธรรมมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์จึงกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์คุณธรรมของคณะประจำปีงบประมาณ 2557-2561 ไว้ 3 ยุทธศาสตร์กำหนดตัวชี้วัด เป้าประสงค์ โครงการ/กิจกรรมเพื่อรองรับการพัฒนาศูนย์คุณธรรมดังนี้

ยุทธศาสตร์คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ที่ 1 “ก้าวไกลวิชาการ” และ “ก่อเกิด ปัญญาชน”										
ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์คุณธรรม	เป้าประสงค์	กลยุทธ์การพัฒนาศูนย์คุณธรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย					หน่วยนับ	โครงการ/กิจกรรม
				2557	2558	2559	2560	2561		
1. การเพิ่มศักยภาพบุคลากรทุกระดับสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ/วิชาชีพ บริการวิชาการ ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ตอบสนองพันธกิจมหาวิทยาลัย	1. บุคลากรสายวิชาการได้รับการพัฒนาทางด้านเทคนิคการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	1. ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรสายวิชาการได้รับการพัฒนาศักยภาพทางเทคนิคการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	1. จำนวนบุคลากรสายวิชาการได้รับการพัฒนาศักยภาพทางเทคนิคการสอน	3	4	5	6	7	คน	1. ประชุม/สัมมนา/อบรม เทคนิคการสอนต่างๆหรือการพัฒนาทางด้านวิชาการจากหน่วยงานภายในหรือหน่วยงานภายนอก

ยุทธศาสตร์คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ที่ 1 “ก้าวไกลวิชาการ” และ “ก่อเกิด ปัญญาชน”

ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	เป้าประสงค์	กลยุทธ์การพัฒนาบุคลากร	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย					หน่วยนับ	โครงการ/กิจกรรม
				2557	2558	2559	2560	2561		
1.การเพิ่มศักยภาพบุคลากรทุกระดับสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ/วิชาชีพ บริการวิชาการ ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม	2.สัดส่วนของบุคลากรสายวิชาการมีตำแหน่งทางวิชาการ ระดับ ผศ,รศ,และ ศ.	2.ให้ความรู้ความเข้าใจ ระเบียบ ข้อบังคับในการขอรับตำแหน่งทางวิชาการ	1.จำนวนบุคลากรสายวิชาการที่ตำแหน่งทางวิชาการเพิ่มมากขึ้นตามเกณฑ์ กพอ.	1	2	2	3	3	คน	2.อบรม/ประชุม/สัมมนาหลักเกณฑ์การขอตำแหน่งทางวิชาการ
บำรุงศิลปวัฒนธรรมตอบสนองพันธกิจมหาวิทยาลัย	3.สัดส่วนของบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ มีวุฒิทางการศึกษาปริญญาโท ปริญญาเอกหรือเทียบเท่า เพิ่มขึ้น	3. ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการในการศึกษาต่อ	1.จำนวนบุคลากรบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการในการศึกษาต่อ	3	3	3	3	3	คน	3.สนับสนุนทุนการศึกษาต่อในระดับการศึกษาปริญญาโท ปริญญาเอกหรือเทียบเท่า เพิ่มขึ้น (งบประมาณจากมหาวิทยาลัย)

ยุทธศาสตร์คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ที่ 1 “ก้าวไกลวิชาการ” และ “ก่อเกิด ปัญญาชน”										
ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	เป้าประสงค์	กลยุทธ์การพัฒนาบุคลากร	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย					หน่วยนับ	โครงการ/กิจกรรม
				2557	2558	2559	2560	2561		
1.การเพิ่มศักยภาพบุคลากรทุกระดับสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ/วิชาชีพ บริการวิชาการ ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ตอบสนองพันธกิจมหาวิทยาลัย	4.บุคลากรสายวิชาการ มีผลงานวิจัยและงานสร้างสรรค์ เป็นที่ยอมรับระดับชาติ	4. ส ่ น ้ บ ส ่ น ุ ่ น ส ่ ง เ ส ร ิ ม ใ ห้ บุ ค ล า ก ร ส า ย วิ ช า ก า ร มี ผลงานวิจัยและงานสร้างสรรค์ ได้รับการตีพิมพ์	1.จำนวนงบประมาณสนับสนุนงานวิจัยและงานสร้างสรรค์จากหน่วยงานภายในและภายนอก	1	1	2	3	4	แ ส น บ า ท	4.สนับสนุนงบประมาณให้การนำผลงานวิจัย/งานสร้างสรรค์ไปเผยแพร่ในเวทีวิชาการระดับชาติ/นานาชาติ 5.อบรม/ประชุม/สัมมนา/ศึกษาต่อ ในการพัฒนาศักยภาพด้านงานวิจัย
	5.บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ได้รับการพัฒนา ศักยภาพด้านวิชาการหรือวิชาชีพ	5. ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการได้รับการพัฒนา ศักยภาพ ตามสมรรถนะ	1.ร้อยละของบุคลากรได้รับความรู้หรือทักษะในวิชาชีพตลอดจนปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวข้อง	5	5	10	10	10	ร ้ อ ย ล ะ	5.อบรม/ประชุม/สัมมนา/ศึกษาต่อ ในการพัฒนา ศักยภาพทักษะในวิชาชีพ

ยุทธศาสตร์คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ที่ 1 “ก้าวไกลวิชาการ” และ “ก่อเกิด ปัญญาชน”										
ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	เป้าประสงค์	กลยุทธ์การพัฒนาบุคลากร	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย					หน่วยนับ	โครงการ/กิจกรรม
				2557	2558	2559	2560	2561		
1.การเพิ่มศักยภาพบุคลากรทุกระดับสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ/วิชาชีพ บริการวิชาการ ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ตอบสนองพันธกิจมหาวิทยาลัย	6. การพัฒนาบุคลากรด้วยกระบวนการการจัดการความรู้	6.การจัดกิจกรรมจัดการเรียนรู้	1.จำนวนครั้งของการจัดการเรียนรู้	5	5	5	5	5	ครั้ง	6.การจัดการเรียนรู้ KM
			2.ร้อยละความพึงพอใจในการเข้าร่วมกิจกรรม.	80	80	80	80	80	ร้อยละ	

ยุทธศาสตร์คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ที่ 1 “ก้าวไกลวิชาการ” และ “ก่อเกิด ปัญญาชน”

ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	เป้าประสงค์	กลยุทธ์การพัฒนาบุคลากร	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย					หน่วยนับ	โครงการ/กิจกรรม
				2557	2558	2559	2560	2561		
2. การบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดประสิทธิภาพ	1. มีการวางแผนอัตรากำลังให้เกิดความสอดคล้องตามพัฒนา มหาวิทยาลัย	1. มีการจัดทำกรอบอัตรากำลังให้เป็นไปตามพันธกิจมหาวิทยาลัยและสอดคล้องกับแผนความต้องการ	1. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการสรรหาตรงตามแผน	5	5	5	10	10	ร้อยละ	1. จัดทำแผนอัตรากำลังให้เกิดความสอดคล้องกับแผนพัฒนา มหาวิทยาลัย
	2. มีการสรรหาคัดเลือกเป็นไปตามคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งอย่างโปร่งใสและสามารถสร้างและสืบทอดของตำแหน่งงานได้	2. มีขอบวนการสรรหาอย่างเป็นระบบสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเพื่อทำงานให้ มีประสิทธิภาพ	1. จำนวนบุคลากรที่ได้รับการคัดเลือก	5	10	10	10	10	คน	1. การคัดเลือกบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการและสายวิชาการเข้าสู่การทำงาน

ยุทธศาสตร์คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ที่ 1 “ก้าวไกลวิชาการ” และ “ก่อเกิด ปัญญาชน”

ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	เป้าประสงค์	กลยุทธ์การพัฒนาบุคลากร	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย					หน่วยนับ	โครงการ/กิจกรรม
				2557	2558	2559	2560	2561		
2.การบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดประสิทธิภาพ	3. มีการสรรหาคัดเลือกเป็นไปตามคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งอย่างโปร่งใสและสามารถสร้างและสืบทอดของตำแหน่งงานได้	3. ถ่ายทอดงานลักษณะงานความสามารถหรือทักษะวิธีการในการทำงาน	2. คู่มือปฏิบัติงาน	1	2	3	4	4	เล่ม	1. กิจกรรมการจัดทำคู่มือปฏิบัติงาน
	4. มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นธรรมมีเส้นทางเดินของตำแหน่งงานอย่างชัดเจน	4. มีระบบการบริหารผลงานและประเมินผลให้เชื่อมโยงกับค่าตอบแทน 5. บุคลากรได้รับการส่งเสริมริมความก้าวหน้าของอาชีพ	3. ร้อยละของผู้ปฏิบัติงานที่ได้รับการประเมินในระดึเยี่ยม 4. ร้อยละความก้าวหน้าของตำแหน่งงาน	3. ร้อยละของผู้ปฏิบัติงานที่ได้รับการประเมินในระดึเยี่ยม	5	5	5	5	5	ร้อยละ
				3	3	3	3	3	ร้อยละ	

ยุทธศาสตร์คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ที่ 1 “ก้าวไกลวิชาการ”และ “ก่อเกิด ปัญญาชน”										
ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	เป้าประสงค์	กลยุทธ์การพัฒนาบุคลากร	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย					หน่วยนับ	โครงการ/กิจกรรม
				2557	2558	2559	2560	2561		
2.การบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดประสิทธิภาพ	5.บุคลากรได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน สวัสดิการ สภาพแวดล้อม และสร้าง ความ ผาสุกของบุคลากร	5. มีการสร้างมาตรฐานคุณภาพชีวิตในการทำงานให้แก่บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ และสายวิชาการ	1. ร้อยละความพึงพอใจในการทำงาน 2. จำนวนกิจกรรมที่สร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารและ ผู้ปฏิบัติงาน 3. จำนวนการปรับปรุง ภูมิทัศน์ และ สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน	5	5	5	10	10	ร้อยละ	1. ปรับปรุง รุ่ง สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน 2. กิจกรรมพบปะสังสรรค์ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เปิดช่องทางการสื่อสารให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดี 3. กิจกรรมยกย่องเชิดชูเกียรติ ผู้ปฏิบัติงานดีเด่นในแต่ละด้าน 4. กิจกรรมระบบพี่เลี้ยง 5. กิจกรรมดูแลสุขภาพของบุคลากร
				3	3	3	3	3	ครั้ง	
				1	1	1	1	1	ครั้ง	

ยุทธศาสตร์คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ที่ 1 “ก้าวไกลวิชาการ”และ “ก่อเกิด ปัญญาชน”										
ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	เป้าประสงค์	กลยุทธ์การพัฒนาบุคลากร	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย					หน่วยนับ	โครงการ/กิจกรรม
				2557	2558	2559	2560	2561		
2. การบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดประสิทธิภาพ	5. บุคลากรมีความรู้และทักษะในการพัฒนาการเรียนการสอนและการทำงานและมีความเข้าใจในจรรยาบรรณ	6. มีแนวทางการพัฒนาตนเองของบุคลากรไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานและถือปฏิบัติตนเองตามจรรยาบรรณ	1. ร้อยละของการนำความรู้ไปพัฒนางานของตนเอง	50	60	60	60	60	ร้อยละ	1. กิจกรรมการนำความรู้ที่ได้จากพัฒนาในรูปแบบการจัดการความรู้ 2. กิจกรรม ถ่ายทอดปลูกฝัง ประชาสัมพันธ์จรรยาบรรณ
				3	3	3	3	3	ครั้ง	

ยุทธศาสตร์คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ที่ 1 “ก้าวไกลวิชาการ” และ “ก่อเกิด ปัญญาชน”

ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	เป้าประสงค์	กลยุทธ์การพัฒนาบุคลากร	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย					หน่วยนับ	โครงการ/กิจกรรม
				2557	2558	2559	2560	2561		
3. ส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรเป็นพลังขับเคลื่อนไปสู่ประชาคมอาเซียน	1. บุคลากรได้รับพัฒนาศักยภาพเพื่อรับมือกับประชาคมอาเซียน	1. พัฒนาบุคลากรทั้งสายสนับสนุนวิชาการและสายวิชาการให้มีความรู้ทางภาษาเพิ่มขึ้น 2. สนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรไปประชุมดูงานแลกเปลี่ยนวัฒนธรรมอาเซียนในกลุ่มประเทศอาเซียน	1. ร้อยละของความสำเร็จในการพัฒนาทักษะทางภาษาของบุคลากร 2. จำนวนกิจกรรมเกี่ยวกับการส่งเสริมความรู้สู่ส่วนในการเป็นประชากรอาเซียน	60	60	60	70	70	ร้อยละ	1.อบรมภาษาต่างประเทศภาษาที่ 3 (บุคลากรต้องสามารถมีความรู้ทางภาษาอย่างน้อย 3 ภาษา) 2.ประชุม/สัมมนา/อบรม/ศึกษาดูงานหรือแลกเปลี่ยนวัฒนธรรมอาเซียนภายในประเทศและกลุ่มประเทศอาเซียน

