



60 ปี แห่งการสร้างสรรค์และพัฒนาเพื่อสังคม



รายงานสรุปการวิเคราะห์ห้องค้กร
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยขอนแก่น
2024



คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น
<https://huso.kku.ac.th>

คำนำ

เอกสารรายงานสรุปการวิเคราะห์ห้องค์กรฉบับนี้ จัดทำขึ้นเนื่องจากครบวาระการดำรงตำแหน่งคณบดี ในวันที่ 30 กันยายน 2567 สำนักงานสภามหาวิทยาลัยจึงให้คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ดำเนินการจัดทำสรุปการวิเคราะห์ห้องค์กรเพื่อเสนอต่ออธิการบดีเพื่อประกอบเป็นข้อมูลสรรหา ก่อนคณบดีครบวาระไม่น้อยกว่าหนึ่งร้อยยี่สิบวัน

เอกสารรายงานสรุปการวิเคราะห์ห้องค์กรประกอบด้วย 4 ส่วน ได้แก่ ลักษณะองค์กร ผลการดำเนินการด้านการเงินที่สำคัญ การวิเคราะห์สถานการณ์ขององค์กร และ บทสรุป ซึ่งผ่านมติเห็นชอบจากที่ประชุมคณะกรรมการประจำคณะครั้งที่ 5/2567 เมื่อวันที่ 3 เมษายน 2567

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

3 เมษายน 2567

สารบัญ

หน้าที่

คำนำ

สารบัญ

1. ลักษณะองค์กร	1
1.1 การจัดตั้ง วัตถุประสงค์	1
1.2 โครงสร้างคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	2
1.3 วิสัยทัศน์ เป้าหมาย พันธกิจ ค่านิยมองค์กร อัตลักษณ์	2
1.4 หลักสูตรและบริการที่สำคัญ	2
1.5 ลักษณะโดยรวมของบุคลากร	3
1.6 การบริหารจัดการแต่ละด้าน	4
2. ผลการดำเนินการด้านการเงินที่สำคัญ	4
2.1 เงินทุนสำรองสะสมปีงบประมาณพ.ศ.2564 -2567	4
2.2 รายงานจำแนกตามประเด็นยุทธศาสตร์ ปีงบประมาณพ.ศ.2564 -2566	4
2.3 เปรียบเทียบรายรับ - รายจ่าย ปีงบประมาณพ.ศ. 2564 -2566	5
3. การวิเคราะห์สถานการณ์ขององค์กร	6
3.1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	6
4. บทสรุป	11

รายงานสรุปการวิเคราะห์องค์กร

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

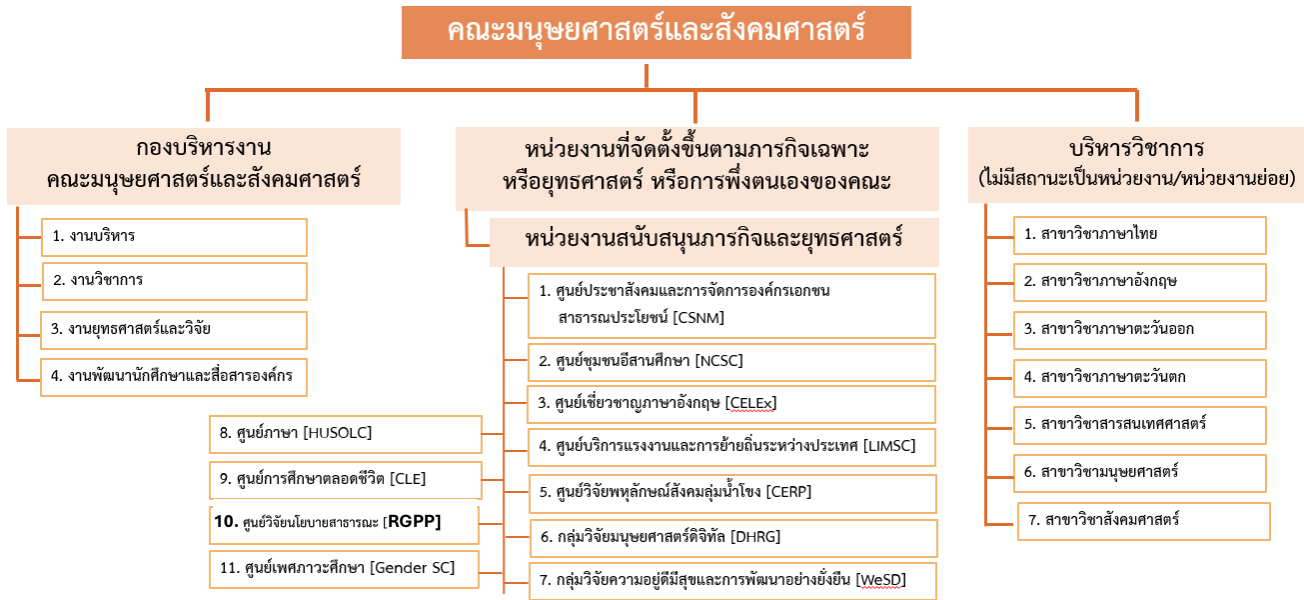
1. ลักษณะองค์กร

1.1 การจัดตั้ง วัตถุประสงค์

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น *ก่อตั้งเมื่อวันที่ 18 กรกฎาคม พ.ศ. 2521* ตามประกาศในหนังสือราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 25 ตอนที่ 72 หน้า 433 - 437 นับถึงปัจจุบันจัดอยู่ในช่วงต้นของ ทศวรรษที่ 5 เป็นระยะเวลา 46 ปี โดยก่อตั้งเป็นคณะลำดับที่ 7 ของมหาวิทยาลัยขอนแก่น มี *วัตถุประสงค์* การก่อตั้ง เพื่อรวมบุคลากรสาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ที่กระจัดกระจายอยู่ในคณะต่างๆ ให้มาอยู่ในหน่วยงานเดียวกัน เพื่อลดความซ้ำซ้อน ด้านการสอนวิชาในสาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ดังนั้น ในยุคแรกจึงมีเพียง 4 ภาควิชา ได้แก่ ภาควิชาภาษาต่างประเทศ ภาควิชาบรรณารักษศาสตร์ (ซึ่งเดิมสังกัดคณะวิทยาศาสตร์-อักษรศาสตร์) ภาควิชา สังคมศาสตร์ และภาควิชามนุษยศาสตร์ ซึ่งได้รวบรวมบุคลากรที่สอนรายวิชาพื้นฐานด้านมนุษยศาสตร์และ สังคมศาสตร์ที่สังกัดคณะศึกษาศาสตร์ และรายวิชาด้านเศรษฐศาสตร์ที่สังกัดคณะเกษตรศาสตร์ *ปีพ.ศ. 2532* คณะ ได้จัดโครงสร้างการบริหารใหม่ โดยแบ่งเป็นสำนักงานคณบดี และเพิ่มจำนวนภาควิชาเป็น 8 ภาควิชา ได้แก่ ภาควิชา ภาษาต่างประเทศ ภาควิชาบรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์ ภาควิชาสังคมศาสตร์ ภาควิชาสังคมวิทยาและ มานุษยวิทยา ภาควิชาพัฒนาสังคม ภาควิชาภาษาไทย ภาควิชาปรัชญาและศาสนา และภาควิชาประวัติศาสตร์และ โบราณคดี *ปีพ.ศ. 2549* คณะได้ปรับเปลี่ยนโครงสร้างการบริหารตามนโยบายของมหาวิทยาลัย โดยยกเลิกการบริหารแบบภาควิชา มาเป็นแบบกลุ่มวิชา แบ่งออกเป็น 4 กลุ่มคือ กลุ่มวิชาภาษา กลุ่มวิชามนุษยศาสตร์ กลุ่มวิชา สังคมศาสตร์ และกลุ่มวิชาสารสนเทศและการสื่อสาร *ปีพ.ศ.2551* เปิดหลักสูตรระดับปริญญาตรีแบบสองปริญญา สาขาวิชาภาษาจีนธุรกิจร่วมกับ Southwest University ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน *ปีพ.ศ.2556* ก่อตั้ง ศูนย์ภาษาอาเซียนเพื่อรับผิดชอบการสอนและให้บริการวิชาการด้านภาษาอาเซียนทุกภาษา

ปีพ.ศ.2564 คณะปรับโครงสร้างการบริหารงานคณะ ตามประกาศมหาวิทยาลัยขอนแก่น การแบ่ง หน่วยงานและหน่วยงานย่อยภายในคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ พ.ศ.2564 *กองบริหารงานคณะ* ประกอบด้วย 4 งาน ได้แก่ 1) งานบริหาร 2) งานวิชาการ 3) งานแผนยุทธศาสตร์และวิจัย 4) งานพัฒนานักศึกษา และสื่อสารองค์กร *การบริหารวิชาการ* ประกอบด้วย 7 สาขาวิชา ได้แก่ 1) สาขาวิชาภาษาอังกฤษ 2) สาขาวิชา ภาษาไทย 3) สาขาวิชาภาษาตะวันตก 4) สาขาวิชาภาษาตะวันออก 5) สาขาวิชาสังคมศาสตร์ 6) สาขาวิชา มนุษยศาสตร์ 7) สาขาวิชาสารสนเทศศาสตร์ และจัดตั้งหน่วยงานสนับสนุนภารกิจและยุทธศาสตร์ขึ้นใหม่ 3 ศูนย์ ได้แก่ 1) ศูนย์ภาษา 2) ศูนย์การศึกษาตลอดชีวิต และ 3) ศูนย์แพศภาวะศึกษา

1.2 โครงสร้างคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์



1.3 วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยมองค์กร และ เป้าหมาย

วิสัยทัศน์ คณะชั้นนำในสาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ในระดับเอเชีย (A Leading Faculty of Humanities and Social Sciences in Asia)

เป้าหมาย คือ เป็นคณะด้านการอุทิศเพื่อสังคมในระดับเอเชีย อันดับ 1 ใน 5 ของเอเชีย

พันธกิจ การผลิตบัณฑิตให้มีทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 การวิจัยในสาขาวิชามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ที่มีมาตรฐาน และเป็นที่ยอมรับในระดับสากล การบริการวิชาการแก่สังคม และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมที่ มุ่งเน้นการสร้าง ความเข้มแข็งให้ชุมชนและสังคม

ค่านิยมองค์กร ค่านิยมของคณะ คือ HUSO หมายถึง การให้คุณค่าของมนุษย์ (HUman Value) คือ การทำงาน โดยยึดหลักคุณค่าความเป็นมนุษย์ได้แก่ ร่วมมือ เห็นอกเห็นใจ มุ่งมั่นและสร้างสรรค์ และการอุทิศเพื่อสังคม (SOcial Devotion)

อัตลักษณ์ KIND หมายความว่า K=Knowledge (ความรู้ความเชี่ยวชาญเฉพาะในสาขาวิชาที่ศึกษา) I= International (ความสามารถในการใช้ภาษาต่างประเทศ และการสื่อสารข้ามวัฒนธรรม) N=Noble (จริยธรรม คุณธรรม) D=Digital (ทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และรู้เท่าทันสื่อ)

1.4 หลักสูตรและบริการที่สำคัญ

1.4.1 หลักสูตร มีจำนวนทั้งสิ้น 22 หลักสูตร ได้แก่ ปริญญาตรี 9 หลักสูตร ปริญญาโท 6 หลักสูตร ปริญญาเอก 7 หลักสูตร

1.4.2 การให้บริการที่สำคัญจากศูนย์บริการวิชาการเฉพาะทาง

คณะมีหน่วยงานสนับสนุนภารกิจและยุทธศาสตร์ จำนวน 3 ศูนย์ ประกอบด้วย 1) ศูนย์ภาษา [HUSOLC] ให้การบริการด้านฝึกอบรมภาษาไทย ภาษาอาเซียน ภาษาตะวันออก และภาษาตะวันตก เพื่อการเรียนรู้ในเชิงวัฒนธรรมและเชิงธุรกิจให้กับนักศึกษา บุคคลหรือหน่วยงานภายในและภายนอกมหาวิทยาลัยขอนแก่น (Training) 2) ศูนย์การศึกษาตลอดชีวิต [CLE] ให้บริการหลักสูตร สื่อ และการเรียนรู้แบบใหม่ที่ตอบสนองต่อความต้องการของสังคมและประชาชนทุกช่วงวัย (Lifelong Learning) และทุกสาขาอาชีพ ได้แก่ เยาวชน วัยทำงาน ผู้สูงอายุ 3) ศูนย์เชี่ยวชาญภาษาอังกฤษ (Center for English Language Excellence – CELEx) ให้บริการด้านการทดสอบทางภาษาอังกฤษ (Language Testing) ได้แก่ การจัดสอบวัดภาษาอังกฤษเชิงวิชาการ KKU-AELT การจัดสอบ TOEIC, IELTS 2) ด้านการอบรมภาษาอังกฤษ (Training) ให้แก่นักเรียน นักศึกษา บุคคลทั่วไป 3) ด้านการแปลเอกสาร และการล่าม (Translation and Interpretation)

1.5 ลักษณะโดยรวมของบุคลากร

ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 บุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มีจำนวนบุคลากรทั้งสิ้น 198 คน แยกเป็นบุคลากรสายวิชาการ จำนวน 141 คน และบุคลากรสายสนับสนุน 57 คน

ประเภทและตำแหน่ง	คุณวุฒิการศึกษา				ประเภทของบุคลากร			
	ต่ำกว่าป.ตรี	ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก	ข้าราชการ	พนักงานมหาวิทยาลัย	พนักงานมหาวิทยาลัยโดยใช้งบรายได้	ลูกจ้างมหาวิทยาลัย
ศาสตราจารย์ (นักวิจัยอาวุโส)	-	-	-	4	-	-	4	-
รองศาสตราจารย์	-	-	-	18	2	9	7	-
ผู้ช่วยศาสตราจารย์	-	1	11	35	12	29	6	-
อาจารย์	-	3	17	30	7	41	2	-
อาจารย์ชาวต่างประเทศ	-	7	14	1	-	-	22	-
รวมบุคลากรสายวิชาการ (141)	-	11	42	88	21	79	41	-
ผู้อำนวยการกองบริหารงานคณะ	-	-	1	-	-	1	-	-
ชำนาญการพิเศษ	-	-	4	-	-	4	-	-
ชำนาญการ	-	9	7	-	1	15	-	-
ปฏิบัติการ	-	20	5	-	-	9	5	11
ชำนาญงาน	-	2	-	-	-	2	-	-
ปฏิบัติงาน	1	1	-	-	-	2	-	-
สนับสนุนทั่วไป	6	1	-	-	-	-	-	7
รวมบุคลากรสายสนับสนุน(57)	7	33	17	-	1	33	5	18
รวมทั้งสิ้น (198)	7	44	59	88	22	112	46	18

ข้อมูล ณ วันที่ 6 มีนาคม 2567 จากกลุ่มทรัพยากรบุคคล งานบริหาร คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

1.6 การบริหารจัดการแต่ละด้าน

คณะมีนโยบายแนวทางการปฏิบัติงานตามกฎหมายข้อบังคับ จริยธรรมและจรรยาบรรณตามหลักธรรมาภิบาล ระดับนโยบายมีการกำกับดูแลโดยคณะกรรมการประจำคณะ กำหนดให้มีการประชุม 2 ครั้งต่อเดือน การตัดสินใจของคณะผู้บริหาร คำนึงถึงความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้องมาเป็นปัจจัยในการตัดสินใจด้วยความถูกต้อง และยุติธรรม และเพื่อผลประโยชน์ของคณะ ภายหลังจากการประชุมจะมีการสรุปและเผยแพร่ผลจากการประชุมต่อบุคลากรเพื่อให้เกิดความโปร่งใสและสร้างการรับรู้ทั้งองค์กร นอกจากนี้คณะได้มีคำสั่งมอบอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบแก่รองคณบดี/ผู้ช่วยคณบดี/ผู้อำนวยการกองบริหารงานคณะ ในการกำกับดูแลหน่วยงาน/ฝ่าย/งาน ตามโครงสร้างการบริหาร มีผู้อำนวยการกองบริหารงานคณะ หัวหน้างานและหัวหน้าสาขาวิชา ควบคุมดูแลการปฏิบัติการในพันธกิจหลักและพันธกิจสนับสนุน โดยมีการแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อพิจารณานโยบายและกำกับดูแล โดยมีคณะกรรมการแต่ละด้านรวมทั้งติดตาม/ทบทวนผลการดำเนินงาน

2. ผลการดำเนินการด้านการเงินที่สำคัญ

2.1 เงินทุนสำรองสะสมปีงบประมาณพ.ศ. 2564 - 2567

รายการ	ปีงบประมาณ (ล้านบาท)			
	2564	2565	2566	2567
ทุนสำรองสะสม	111.472	94.414	71.262	71.262

ข้อมูลอ้างอิงจาก ระบบKKUFMIS บัญชีทุนสำรองสะสม-คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ วันที่ 6 มีนาคม 2567

2.2 รายจ่ายจำแนกตามประเด็นยุทธศาสตร์ ปีงบประมาณพ.ศ. 2564 -2566

ประเด็นยุทธศาสตร์	จำนวนงบประมาณ (บาท)		
	ปีงบประมาณ 2564	ปีงบประมาณ 2565	ปีงบประมาณ 2566
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 ปรับเปลี่ยนการจัดการศึกษา (Education Transformation)	7,051,030.- (7.74%)	10,370,350. - (11.92%)	9,274,260. - (10.76%)
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 ปรับเปลี่ยนการทำงานวิจัยเพื่อสร้าง ผลงานวิจัยที่มีคุณภาพ เพื่อสร้างนวัตกรรมและนำผลงานไปใช้ ประโยชน์ (Research Transformation)	4,256,920. - (5.03%)	8,142,240. - (9.36%)	4,530,390. - (5.25%)
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 ปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการ ทรัพยากรบุคคล (Human Resources Transformation)	5,528,340. - (6.54%)	4,972,290. - (5.71%)	4,869,850. - (5.65 %)
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 ปรับเปลี่ยนการบริการวิชาการเพื่อ สร้างรายได้ให้องค์กรและตอบโจทย์ชุมชนและสังคม (Academic Service Transformation)	4,861,530. - (5.75%)	4,910,070. - (5.64%)	4,761,130. - (5.25%)

ประเด็นยุทธศาสตร์	จำนวนงบประมาณ (บาท)		
	ปีงบประมาณ 2564	ปีงบประมาณ 2565	ปีงบประมาณ 2566
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 พัฒนาคณะสู่ความเป็นนานาชาติ (Internationalization)	2,266,570. - (2.68%)	1,894,600.- (2.18%)	1,201,930. - (1.65%)
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 6 ปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการ (Management Transformation)	313,600 (0.38 %)	468,750. - (0.53%)	723,260. - (0.84%)
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 7 การบริหารงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาลและจริยธรรม (Good Governance)	78,740.- (0.009%)	24,000. - (0.02%)	119,350. - (0.14%)
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 8 สร้างความร่วมมือและผลงานร่วมกับหน่วยงานทั้งภายในและภายนอก (Collaboration and Coordination)	794,530.- (0.094%)	1,858,300. - (2.14%)	3,134,350. - (3.64%)
ภารกิจประจำ - ค่าใช้จ่ายบุคลากร (เงินเดือน ค่าตอบแทน) - ค่าใช้จ่ายงบดำเนินงาน งบลงทุน - ค่าใช้จ่ายอื่นๆ	59,325,710.- (70.02%)	54,374,609 . - (62.48%)	57,601,450. - (66.68%)
รวมทั้งสิ้น	84,476,970.-	87,015,209.-	86,215,970. -

2.3 เปรียบเทียบรายรับ-รายจ่าย ปีงบประมาณพ.ศ.2564 -2566

2.3.1 รายรับ

รายการ	ปีงบประมาณ		
	2564	2565	2566
1.รายรับจริง	54,204,321.-	64,049,442.-	65,342,334.-
2.ใช้ทุนเงินสำรองสะสม	23,500,000.-	29,634,100.-	11,343,900.-
รวมเป็นรายรับ	77,704,321.-	93,683,542.-	76,686,234.-
รายรับจากงบประมาณเงินอุดหนุนจากภาครัฐ			
1.สิ่งก่อสร้าง	-	39,430,700.-	-

ข้อมูลอ้างอิงจาก ระบบKKUFMIS รายงานรายรับจริง ณ วันที่ 6 มีนาคม 2567

2.3.2 เปรียบเทียบรายรับ-รายจ่าย

ปีงบประมาณ 2564 (ล้านบาท)		ปีงบประมาณ 2565 (ล้านบาท)		ปีงบประมาณ 2566 (ล้านบาท)	
รายรับ	รายจ่าย	รายรับ	รายจ่าย	รายรับ	รายจ่าย
77,704,321.39	84,476,970.-	93,683,542.18	87,015,209.-	76,686,234.-	86,215,970.-

3. การวิเคราะห์สถานการณ์ขององค์กร

3.1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

3.1.1 ปัจจัยภายนอกที่ส่งผลต่อการบริหารงานคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

1) นโยบายด้านการศึกษาของกระทรวง พ.ศ. 2563 - 2570 ที่แบ่งเป้าหมายในการพัฒนาออกเป็น 4 ด้าน คือ 1) พัฒนากำลังคนและสถาบันความรู้ 2) พัฒนาการวิจัยและสร้างนวัตกรรมเพื่อตอบโจทย์ท้าทายของสังคม 3) พัฒนาการวิจัยและสร้างนวัตกรรมเพื่อเพิ่มขีดความสามารถการแข่งขัน 4) พัฒนาการวิจัยและสร้างนวัตกรรมเพื่อพัฒนาเชิงพื้นที่และลดความเหลื่อมล้ำซึ่งส่งผลให้ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรที่มีความสามารถในการพัฒนางานวิจัยที่ตอบโจทย์สังคม

2) แผนยุทธศาสตร์การบริหารมหาวิทยาลัยขอนแก่น พ.ศ.2567 - 2570 ที่มีการกำหนดวิสัยทัศน์ “มหาวิทยาลัยวิจัยและพัฒนาชั้นนำระดับโลก” ประกอบด้วย 3 เสาหลัก คือ (1) People (2) Ecological (3) Spiritual และ 11 ประเด็นยุทธศาสตร์

3) ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีแบบก้าวกระโดด การเปลี่ยนแปลงจากเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทำให้เป้าหมายของการศึกษาในมหาวิทยาลัยเปลี่ยนไป ไม่ได้เป็นการศึกษาเพื่อให้ได้ปริญญาหรือ ปริญญาที่สูงขึ้นไปเรื่อย ๆ แต่ เป้าหมายคือ การมีงานทำได้ในโลกยุค the 4th Industrial Revolution ที่มนุษย์ต้องอยู่ ร่วมกับ AI งานส่วนใหญ่จะถูกแทนที่ด้วย AI มนุษย์ ต้องมี "ทักษะการคิด" ที่จะเผชิญกับ สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงตลอด ดังนั้น การเรียนรู้ตลอดชีวิตจึงเป็นสิ่งสำคัญในการดำรงชีวิตในปัจจุบันและอนาคต ผู้บริหารคณะต้องปรับเปลี่ยนการบริหารงาน โดยนำดิจิทัลและเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาใช้ในการพัฒนางานเพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถด้านเทคโนโลยีและพัฒนาหลักสูตรเพื่อผลิตบัณฑิตที่มีความรู้ มีทักษะการคิดวิเคราะห์ พร้อมเผชิญกับ สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงและมีความสามารถทางเทคโนโลยีดิจิทัล

4) การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรและสังคมผู้สูงอายุ ประเทศไทยมีร้อยละของประชากรเป็นผู้ที่มีอายุมากกว่า 60 ปีสูงเป็นอันดับสองรองจากสิงคโปร์โดยประเทศไทยจะเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุอย่างเต็มตัว ในปี 2025 และในปี พ.ศ. 2573 ประเทศไทยจะมีสัดส่วนประชากรสูงอายุเพิ่มขึ้นอยู่ที่ร้อยละ 26 ประชากรวัยเด็กของไทยกำลังลดลงอย่างรวดเร็วโดยมีประชากรวัยเด็กอายุต่ำกว่า 15 ปีไม่ถึง 10 ล้านคนหรือเพียงร้อยละ 15.3 ของประชากรทั้งหมด และ การเปลี่ยนแปลงด้านประชากรนี้มีผลกระทบต่อจำนวนนักศึกษาที่มีแนวโน้มจะลดลงในอนาคต ผู้บริหารคณะจึงต้องมีนโยบายเชิงรุกในการเพิ่มจำนวนนักศึกษาและสร้างหลักสูตรสำหรับวัยทำงานและผู้สูงอายุ และแสวงหารายได้อื่นที่นอกเหนือจากค่าธรรมเนียมการศึกษา

5) การเกิดโรคอุบัติใหม่ การแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ (COVID-19) ส่งผลให้เกิดบรรทัดฐานใหม่ (New Normal) ทางสังคมและการศึกษาเนื่องจากสังคมและเศรษฐกิจทั่วโลกได้รับผลกระทบอย่างรุนแรง ผู้บริหารคณะต้องพัฒนาหลักสูตรและเนื้อหา รวมทั้งนวัตกรรมการเรียนรู้และการจัดการเรียนการสอนรูปแบบใหม่ที่ตอบสนองต่อพฤติกรรมการใช้ชีวิตบรรทัดฐานใหม่

3.1.2 ปัจจัยภายในที่ส่งผลต่อการบริหารงานคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

จากการศึกษาข้อมูลผลการดำเนินงาน และผลการประเมินคุณภาพทั้งภายในและภายนอกของคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มีประเด็นที่น่าสนใจที่น่าจะมีผลต่อการกำหนดยุทธศาสตร์การบริหารคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ใน 4 ปีข้างหน้า ดังนี้

1) การจัดอันดับโดย Times Higher Education (THE) by subject สาขา Social sciences

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ได้รับการจัดอยู่อันดับที่ 801+ ของโลก

2) ด้านการผลิตบัณฑิต ปีการศึกษา 2565 คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มีผู้สำเร็จการศึกษา

จำนวนทั้งสิ้น 673 คน เป็นผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี 627 คน ระดับปริญญาโท 18 คน และระดับปริญญาเอก 28 คน ผลการประเมินคุณภาพของบัณฑิตคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ปีการศึกษา 2564 ภาวะการณ์มีภาระงานทำของบัณฑิต ร้อยละ 83.11

3) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ (SWOT)

3.1) ด้านการผลิตบัณฑิต

จุดแข็ง	จุดอ่อน
<ol style="list-style-type: none"> หลักสูตรมีความหลากหลาย มีหลักสูตรนานาชาติและมีการสอนเป็นภาษาอังกฤษ บุคลากรมีคุณวุฒิตรงตามเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตร มีตำแหน่งทางวิชาการ/มีความเชี่ยวชาญ มีเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการและอื่นๆ เช่น Apocentres, สหสัมพันธ์, SAS, ICON Po, Thailand TESOL , TAAL มีความร่วมมือทางวิชาการกับหน่วยงาน/สถานประกอบการ MOU /MOA ในประเทศและต่างประเทศ สิ่งสนับสนุนการเรียนการสอน ครบครัน มีระบบงานสารสนเทศเชื่อมต่อการดำเนินงานด้านประกันคุณภาพหลักสูตร มีสหกิจอาเซียน/มีโครงการแลกเปลี่ยนนักศึกษาและคณาจารย์/มีการเรียนรู้แบบบูรณาการปฏิบัติงาน (WIL) มีสัดส่วนจำนวนนักศึกษาต่างชาติเพิ่มขึ้นมากกว่า 5% 	<ol style="list-style-type: none"> นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาไม่ได้จำนวนตามแผนการรับนักศึกษา ภาระงานสอน/ภาระอื่นๆ มีผลต่อประสิทธิภาพในการพัฒนาหลักสูตร หลักสูตรส่วนใหญ่เน้นเนื้อหาเชิงวิชาการมากกว่า การตอบสนองทางการตลาดของสถานประกอบการ/ตลาดแรงงานวิชาชีพ จำนวนอาจารย์ไม่เพียงพอต่อหลักสูตร คณาจารย์บางส่วนยังขาดความเข้าใจด้านการประกันคุณภาพ AUN-QA การประชาสัมพันธ์เชิงรุกการแนะแนวหลักสูตรยังไม่ครอบคลุมทุกกลุ่ม
โอกาส	ภาวะคุกคาม
<ol style="list-style-type: none"> นโยบายการประกันคุณภาพของมหาวิทยาลัย AUN-QA การเปิดรับนักศึกษาต่างชาติ CLMV+C มากขึ้น การพัฒนาให้เป็นหลักสูตรนานาชาติ 	<ol style="list-style-type: none"> จำนวนประชากรวัยศึกษาลดลง กฎ ระเบียบ มาตรการของมหาวิทยาลัยบางส่วนไม่เอื้อต่อการพัฒนาหลักสูตร/พัฒนาบุคลากร

โอกาส	ภาวะคุกคาม
<p>3. นโยบายของมหาวิทยาลัยด้านหลักสูตร Lifelong Non Degree +Credit bank ช่วยให้เกิดการพัฒนาหลักสูตรที่สามารถสร้างรายได้ให้คณะเพิ่มขึ้น</p> <p>4. นโยบายกระบวนทัศน์ของมหาวิทยาลัยส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาหลักสูตรให้ตอบสนองโลก</p>	<p>3. นโยบายการรับเข้านักศึกษาที่ไม่สอดคล้องกับการแข่งขันทางการตลาด</p> <p>4. ทุนการศึกษาสำหรับนักศึกษาต่างชาติของมหาวิทยาลัยมีจำนวนไม่เพียงพอต่อความต้องการของนักศึกษาต่างชาติ</p> <p>5. ขาดแคลนบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญที่ตรงตามเกณฑ์คุณภาพ เช่น สาขาภาษาตะวันตก สาขาภาษาตะวันออก ระดับปริญญาเอก</p>

3.2) ด้านวิจัยและบริการวิชาการ

จุดแข็ง	จุดอ่อน
<p>1. มีวารสารสังคมลุ่มน้ำโขงได้รับการ index เข้าสู่ฐานข้อมูล Scopus</p> <p>2. มีงบประมาณสนับสนุนด้านการบริการวิชาการ</p> <p>3. มีกรรมการวิจัยจากทุกสาขาเพื่อให้เกิดความร่วมมือและมีความหลากหลายขององค์ความรู้ในการพิจารณาทุนวิจัยให้อาจารย์ในคณะ</p>	<p>1. ขาดงบประมาณในการบริหารจัดการวารสารวิจัย</p> <p>2. สัดส่วนงบประมาณในการพิจารณาให้ทุนสนับสนุนการวิจัยต่ออาจารย์น้อยลง</p> <p>3. ขาดการวิเคราะห์ TRL (Technology Readiness Level)</p> <p>4. ภาระงานของอาจารย์มากเกินไป</p> <p>5. มีศูนย์วิจัยแต่ไม่สามารถดึงศักยภาพของแต่ละศูนย์มาใช้ได้</p> <p>6. ไม่มีเวทีในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผลงานวิจัยของอาจารย์เพื่อนำผลการวิจัยไปสร้างประโยชน์ให้กับสังคมและต่อยอดนวัตกรรมเชิงพาณิชย์</p> <p>7. การต่อยอดการใช้ประโยชน์จากการประชุมนานาชาติ IC-HUSO ในการเผยแพร่งานวิจัยและสร้างเครือข่าย</p>
โอกาส	ภาวะคุกคาม
<p>1. มี Community lab</p> <p>2. มีระบบ AI สนับสนุนการวิจัยในเชิงปริมาณและคุณภาพ</p> <p>3. มีความร่วมมือและความเข้มแข็งการวิจัยกับสถาบัน/หน่วยงานต่างประเทศจาก MOU</p> <p>4. มีการวิจัยบูรณาการข้ามศาสตร์</p> <p>5. วิถีทางสังคมทำให้ต้องตอบสนองด้วยวิจัย เช่น Aging society , Generation gap</p>	<p>1. การพึ่งพา AI มากเกินไป</p> <p>2. นโยบายการให้ทุนระดับชาติไม่สนับสนุนด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์</p> <p>3. มีคู่แข่งทางการตลาดที่ให้บริการวิชาการคล้ายๆ กันรวมทั้งหลักสูตรออนไลน์</p> <p>4. การวิจัยจะต้องผ่านกระบวนการยื่นขอจริยธรรมวิจัยในมนุษย์</p>

3.3) ด้านบริหารจัดการองค์กร

จุดแข็ง	จุดอ่อน
<p>1. บุคลากรมีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน เช่น สายสนับสนุนที่ได้รับมอบหมายภาระงานวิชาการซึ่งมีความเชี่ยวชาญด้านการประกันคุณภาพหลักสูตร สหกิจศึกษา</p> <p>2. มีระบบสารสนเทศสนับสนุนการปฏิบัติงาน เช่น ระบบ e-project ระบบการประกันคุณภาพ ระบบAUN-QA</p> <p>3. บุคลากรมีความยืดหยุ่นในการทำงาน พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว</p>	<p>1. ระเบียบการเบิกจ่ายด้านการคลังและพัสดุไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน</p> <p>2. จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนและสายวิชาการไม่สอดคล้องกับภาระงาน</p> <p>3. ความเชื่อมโยงของระบบสารสนเทศในภาพรวมของคณะ</p> <p>4. ความสามารถด้านทักษะการสื่อสารภาษาอังกฤษของบุคลากรสายสนับสนุนยังไม่เพียงพอ</p> <p>5. ความผูกพันต่อองค์กร /การคงอยู่ของบุคลากร</p>
โอกาส	ภาวะคุกคาม
<p>1. มีเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทักษะการปฏิบัติงานของสายสนับสนุน</p>	<p>1. เทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทำให้ต้องเรียนรู้และประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเพื่อการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน</p> <p>2. นโยบายการลดอัตรากำลังเมื่อเกษียณอายุราชการจะไม่ได้มีการจัดสรรทดแทนกรอบอัตราเกษียณ</p>

3.1.3 ความคาดหวัง ทิศทาง ต่อนาคตองค์กร

ประเด็น	ความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ (SO)	ความท้าทายเชิงกลยุทธ์ (WT)
1. การจัดการศึกษา	1. ความหลากหลายของศาสตร์ทางมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	<p>1. นโยบายการลดอัตรากำลังเมื่อเกษียณอายุราชการจะไม่ได้รับอัตราทดแทนจึงต้องบริหารอัตรากำลังให้เพียงพอต่อการจัดการศึกษา</p> <p>2. ปรับปรุงหลักสูตรบูรณาการข้ามศาสตร์เพื่อให้บุคลากรสายวิชาการสามารถเป็นอาจารย์ประจำหลักสูตรได้หลากหลาย</p>
	<p>2. หลักสูตรปริญญาตรียังได้รับความสนใจในการสมัครเข้าศึกษาสูงในระดับภูมิภาค</p> <ul style="list-style-type: none"> - มีหลักสูตรสองปริญญา - มีหลักสูตรที่หลากหลาย 	<p>1. การสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับมหาวิทยาลัยชั้นนำของโลก (1 ใน 400)</p> <p>2. การตอบสนองความคาดหวังของผู้เรียนด้านสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้</p>

ประเด็น	ความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ (SO)	ความท้าทายเชิงกลยุทธ์ (WT)
		<p>3. การพัฒนาหลักสูตรข้ามศาสตร์ (ระยะสั้น ระยะยาว) ที่สามารถตอบสนองความต้องการของประเทศ</p> <p>4. เพิ่มและพัฒนารายวิชา life long learning ให้ตอบสนองต่อลูกค้าในทุกช่วงวัย</p> <p>5. เพิ่มหลักสูตรกระบวนทัศน์ใหม่เพื่อตอบสนองต่อตลาดแรงงาน</p>
	3. หลักสูตรระดับปริญญาตรีและระดับบัณฑิตศึกษาที่มีหลากหลายสาขาวิชาจึงเป็นที่สนใจและเป็นที่ยอมรับทำให้มีนักศึกษาต่างชาติมาแลกเปลี่ยนและเข้าศึกษาจำนวนมาก	<p>1. มีจำนวนนักศึกษารับเข้าได้ตามแผนการรับเข้าในแต่ละปีการศึกษา</p> <p>2. อัตราการมีงานทำของนักศึกษาไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80 การผลิตบัณฑิตให้มีทักษะศตวรรษที่ 21 และมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์</p> <p>3. การจัดการเรียนการสอนให้เป็นไปตามความคาดหวัง/ความต้องการของผู้เรียน</p>
2. วิจัย	1. อาจารย์มีเครือข่ายและมีผลงานตีพิมพ์เผยแพร่ในระดับนานาชาติ	<p>1. การสร้างรายได้จากการวิจัยและบริการวิชาการ/สร้างรายได้จากการสารที่มีในคณะ</p> <p>2. การมีผลงานตีพิมพ์ในระดับนานาชาติที่ได้รับการอ้างอิง</p>
3. การบริการวิชาการ	1. มีศูนย์วิจัยและศูนย์บริการวิชาการที่หลากหลาย	<p>1. การสร้างรายได้จากการวิจัยและบริการวิชาการ</p> <p>2. การสร้างหลักสูตรระยะสั้น life long non-degree ให้ตอบสนองต่อผู้เรียนทุกช่วงวัย</p>
4. การสร้างประโยชน์ให้สังคม	<p>1. อาจารย์มีความเชี่ยวชาญ มุ่งมั่น ต่อการบริการวิชาการ นำมาสู่การสร้างคุณค่าเชิงเศรษฐกิจและการพัฒนาสังคมในรูปแบบ CSV (Creating Shared Value)</p> <p>2. คณะส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรโดยการจัดสรรทุนการบริการวิชาการเพื่อสร้างประโยชน์แก่สังคม</p>	1. การทำให้ชุมชนมีมูลค่าสูงขึ้นจากการบริการวิชาการ นำมาสู่การพัฒนาในรูปแบบ CSV (Creating Shared Value)
5. การปฏิบัติการ	1. มีระบบการส่งเสริม พัฒนาและสนับสนุนการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของสายสนับสนุนโดยผ่านเครือข่ายมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ 6 สถาบัน	1. การมีระบบสารสนเทศบริหารจัดการที่มีความเชื่อมโยงระบบงานทั้งระบบ

ประเด็น	ความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ (SO)	ความท้าทายเชิงกลยุทธ์ (WT)
6. บุคลากร	1. บุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนได้รับเชิญเป็นกรรมการและผู้ทรงคุณวุฒิในสมาคม/เครือข่ายวิชาการและวิชาชีพที่หลากหลาย	1. การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะหลักให้เป็นตามสมรรถนะหลักขององค์กรและความต้องการของบุคลากร

4. บทสรุป

วิสัยทัศน์ คณะชั้นนำในสาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ในระดับเอเชีย (A Leading Faculty of Humanities and Social Sciences in Asia)

เป้าหมาย คือ เป็นคณะด้านการอุทิศเพื่อสังคมในระดับเอเชีย อันดับ 1 ใน 5 ของเอเชีย

พันธกิจ การผลิตบัณฑิตให้มีทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 การวิจัยในสาขาวิชามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ที่มีมาตรฐาน และเป็นที่ยอมรับในระดับสากล การบริการวิชาการแก่สังคม และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมที่มุ่งเน้นการสร้าง ความเข้มแข็งให้ชุมชนและสังคม

การจัดอันดับโดย Times Higher Education (THE) by subject สาขา Social Sciences

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ได้รับการจัดอยู่อันดับที่ 801+ ของโลก

ความท้าทายองค์กร

1) New E-SAN : Health Science, Science, Technology, Economy and Commerce Education and Culture

2) หลักสูตรได้รับการรับรอง AUN-QA ทุกหลักสูตร

3) หลักสูตรนานาชาติมีมากกว่า 1 หลักสูตร

4) คณะได้รับการรับรองคุณภาพ EdPEX ระดับ 300

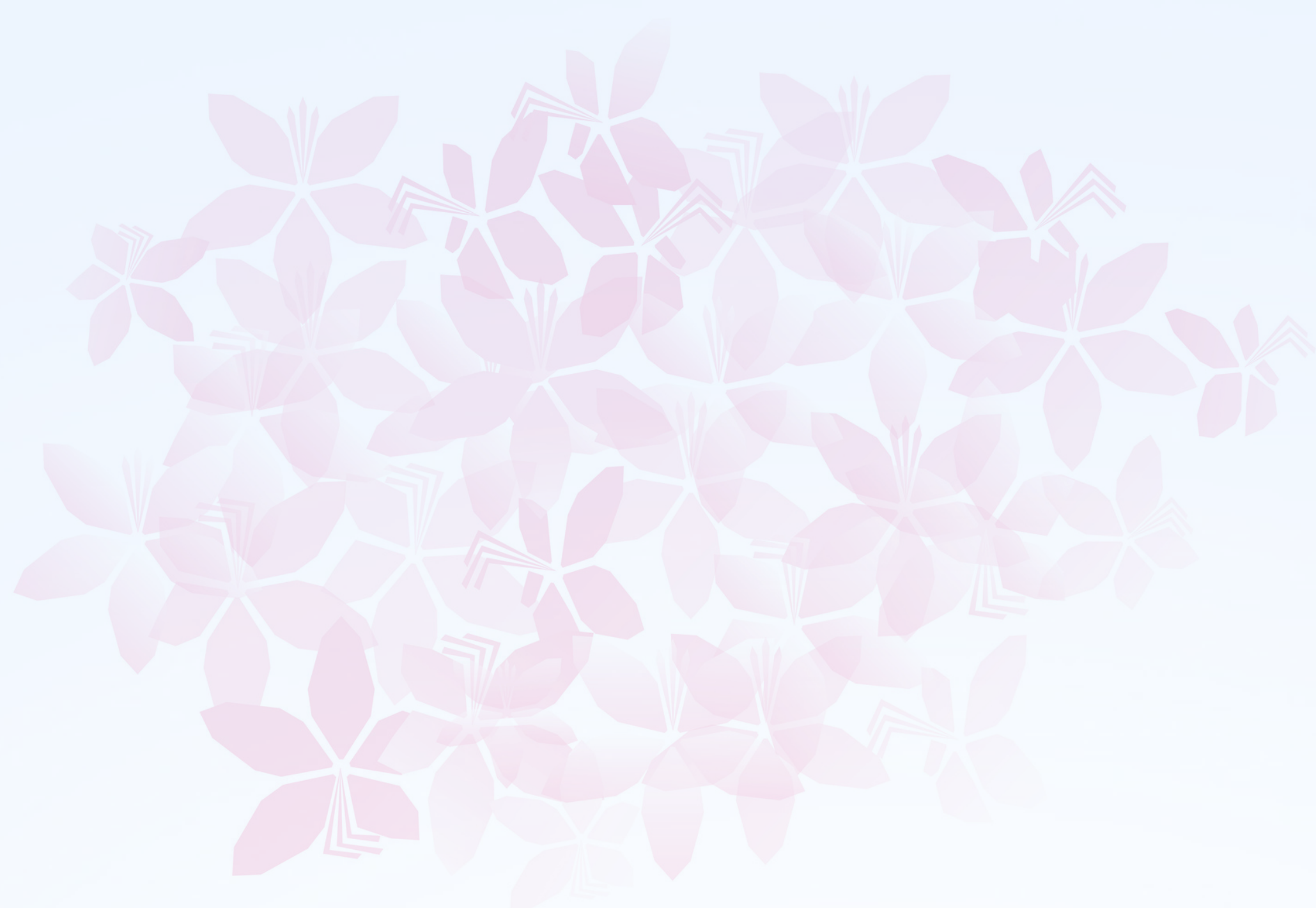
5) จำนวนผลงานในฐาน ISI/Scopus 1ใน5 ของประเทศด้านมนุษยศาสตร์

6) คณะชั้นนำที่มีความยั่งยืน (Green/Sustainability Faculty)

7) Digital Talent (Organization)

8) เครือข่ายวิจัยระดับนานาชาติ (Internationalization Research Network)

9) ผลลัพธ์การจ้างงานในบริษัทใหญ่ เป็น 1 ใน 3 ของประเทศ



คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น
123 ถ.มิตรภาพ ต.ในเมือง อ.เมืองขอนแก่น จ.ขอนแก่น 40002
email: hs.inbox@kku.ac.th, husokku.info@gmail.com
โทรศัพท์ 043-009-700 ต่อ 45888, 44867 โทรสาร 043-202-318