

**แผนการบริหารบุคลากร
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
พ.ศ.2564-2568**

สภามหาวิทยาลัยมหาสารคาม
ให้ความเห็นชอบในคราวประชุม
ครั้งที่ 3/2564 วันที่ 26 มีนาคม 2564

คำนำ

แผนการบริหารบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาสารคาม (พ.ศ.2564 – 2568) จัดทำขึ้นเพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความเชื่อมโยง สอดคล้อง และเป็นไปในทิศทางเดียวกับแผนพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560 - 2564) ฉบับปรับปรุง กันยายน 2563 และแผนพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ฉบับที่ 13 (พ.ศ.2565 - 2569) ตามนโยบายของกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและ นวัตกรรม (พ.ศ.2560-2570) ที่เชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ.2561-2580) แผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ.2560-2579) แผนอุดมศึกษา ระยะยาว 15 ปี ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2560-2574) และแผนการปฏิรูปประเทศ (ฉบับปรับปรุงวันที่ 23 กุมภาพันธ์ 2564)

การดำเนินการจัดทำแผนการบริหารบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาสารคามครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรทุกระดับทุกสายงานในเชิงรุก รองรับการปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานภายใต้ภาวะชีวิตวิถีใหม่ (New Normal) เพื่อขับเคลื่อนภารกิจของมหาวิทยาลัยได้ภายใต้หลักการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล และระบบการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมุ่งเน้นให้บุคลากรเป็นคนดี (มีคุณธรรม จริยธรรม) ความเป็นมืออาชีพ (คนเก่ง) รักองค์กร มีความสุขในการทำงาน มีความพร้อมทั้งกาย ใจ สติปัญญา และมีสุขภาพที่ดี พร้อมรับการปรับเปลี่ยน สามารถแก้ปัญหา ปรับตัว สื่อสาร และทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีวินัย รู้สิทธิหน้าที่ มีความรับผิดชอบ และมีจิตสาธารณะ เช่น การสร้างกรอบความคิด (Mindset) การรู้และตระหนักในวัฒนธรรมองค์กร สร้างจิตสำนึกรักองค์กร มีจิตบริการที่ดี และการปรับเปลี่ยนการบริหารงาน และบริการให้เข้าสู่การทำงานระบบดิจิทัล เป็นต้น

มหาวิทยาลัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าแผนการบริหารบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาสารคามฉบับนี้ จะเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยมหาสารคามทุกระดับ ให้มีสมรรถนะ ความรู้ ความสามารถ และทักษะที่จำเป็นต่อการทำให้มหาวิทยาลัยบรรลุผลตามเป้าหมายและพันธกิจที่ได้ตั้งไว้ รวมถึงการเพิ่มสมรรถนะของบุคลากรให้มีศักยภาพในการแข่งขันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกปัจจุบันได้อย่างมีประสิทธิภาพมุ่งสู่เป็นมหาวิทยาลัยชั้นนำของเอเชีย

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
มีนาคม 2564

สารบัญ

แผนการบริหารบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาสารคาม (พ.ศ. 2564-2568)		หน้า
บทที่ 1	บทนำ.....	1
	นโยบายการพัฒนาบุคลากร.....	1
	ข้อมูลพื้นฐาน บริบทมหาวิทยาลัยมหาสารคาม.....	2
	ปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ.....	3
	สมรรถนะหลัก อัตลักษณ์.....	4
	เอกลักษณ์ ค่านิยม ยุทธศาสตร์.....	5
	วัตถุประสงค์การจัดทำแผน และเป้าหมายการพัฒนาบุคลากร.....	8
บทที่ 2	ข้อมูลบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาสารคาม.....	9
	โครงสร้างบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาสารคาม.....	9
	ข้อมูลบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาสารคาม.....	11
บทที่ 3	การวิเคราะห์ศักยภาพของมหาวิทยาลัย.....	
	การวิเคราะห์ศักยภาพของมหาวิทยาลัย SWOT Analysis.....	15
	การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล.....	19
	ลำดับความสำคัญ SWOT ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล.....	22
บทที่ 4	ยุทธศาสตร์และแผนในการบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม.....	23
	ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล (พ.ศ.2564-2568).....	23
	แผนการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมด้านการศึกษา ฝึกอบรมดูงาน หรือปฏิบัติการวิจัย.....	24
	แผนการพัฒนาศักยภาพบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาสารคาม.....	43
	- หลักสูตรพัฒนาผู้บริหาร.....	43
	- หลักสูตรพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ.....	47
	- หลักสูตรพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน.....	50
บทที่ 5	การบริหารผลการปฏิบัติงานและการทบทวนผลการดำเนินงาน.....	55
	หลักการและแนวความคิดการบริหารผลการปฏิบัติงาน.....	55
	กระบวนการบริหารผลการปฏิบัติงาน.....	55
	การประเมินผลการปฏิบัติงาน.....	57
บทที่ 6	การติดตามและประเมินผลงาน.....	58
	แนวทางการติดตามและประเมินผล.....	58
	การติดตามการประเมินผลความสำเร็จของแผน.....	58
	- ตัวอย่างแบบรายงานการเข้าประชุม/ฝึกอบรม/สัมมนา/ศึกษาดูงาน	
	- ผู้รับผิดชอบโครงการฝึกอบรมรายงานสรุปผลการดำเนินงาน	
	- แบบฟอร์มการจัดทำรายงานสรุปผลการดำเนินงานโครงการ /กิจกรรม	
เอกสารอ้างอิง	63
ภาคผนวก		
ก	รายงานผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมด้านการศึกษา ฝึกอบรมดูงาน หรือปฏิบัติการวิจัย พ.ศ.2559-2563	65
ข	คณะกรรมการพัฒนาศักยภาพบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาสารคาม	77
ค	คณะผู้จัดทำแผนการบริหารมหาวิทยาลัยมหาสารคาม	



บทที่ 1

บทนำ

นโยบายการพัฒนาบุคลากร

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ได้ตระหนักถึงความสำคัญและความจำเป็นของการพัฒนาบุคลากร ตามสาระสำคัญของแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2565-2569) โดยมหาวิทยาลัยได้กำหนดให้มีการพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและระบบการพัฒนาบุคลากรทุกระดับอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมุ่งเน้นให้บุคลากรเป็นคณบดี (คุณธรรม จริยธรรม) มีความเป็นมืออาชีพ (คนเก่ง) รักองค์กร มีความสุขในการทำงานและสามารถยกระดับคุณภาพชีวิตบุคลากรเพื่อขับเคลื่อนภารกิจของสถาบันได้ภายใต้หลักการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล และระบบการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ

ประกอบกับมหาวิทยาลัยมหาสารคามได้จัดทำแผนพัฒนาการศึกษา เพื่อเป็นแผนกลยุทธ์การพัฒนา มหาวิทยาลัยในระยะ 5 ปีให้เหมาะสมและสอดคล้องกับนโยบายของกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและ นวัตกรรม (พ.ศ.2560-2570) ที่เชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) แผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ.2560-2579) แผนอุดมศึกษาระยะยาว 15 ปี ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2560-2574)

ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนพ.ศ. 2551 ได้มีเป้าหมายเน้นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่เน้นความสามารถ ทรัพยากรบุคคลถือเป็นสินทรัพย์ (Asset) ขององค์กรที่มีสภาพเป็นทุน (Capital) หรือทุนมนุษย์ (Human Capital) ดังนั้นมหาวิทยาลัย จึงมีเจตนารมณ์ที่มุ่งเน้นให้การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยที่ขับเคลื่อนมหาวิทยาลัย เพื่อบรรลุตามเป้าหมาย วิสัยทัศน์และพันธกิจ

อีกทั้งแผนการปฏิรูปประเทศ (ฉบับปรับปรุง วันที่ 23 กุมภาพันธ์ 2564) ได้ระบุอย่างชัดเจนในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource) โดยเฉพาะการบริหารราชการแผ่นดิน โดยปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารงานและบริการให้เข้าสู่การทำงานระบบดิจิทัล พัฒนาระบบคลังข้อมูลข่าวสารด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ การรู้เท่าทันสื่อ การบริหารจัดการคนแบบบูรณาการ และบริหารจัดการศักยภาพบุคลากรให้เป็นคณบดี คนเก่ง และมีคุณภาพ มีความพร้อมทั้งกาย ใจ สติปัญญา และมีสุขภาวะที่ดี

ดังนั้นการจัดทำ แผนการบริหารบุคลากร มหาวิทยาลัยมหาสารคาม (พ.ศ.2564-2568) มีเป้าหมายเพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรในภาพรวมของมหาวิทยาลัยมหาสารคามตามสมรรถนะการทำงาน สร้างการมีส่วนร่วมในทุกภาคส่วน พัฒนาและส่งเสริมให้บุคลากรเป็นคณบดี คนเก่ง มีความผูกพันและรักองค์กร มีผลการปฏิบัติงานราชการที่สอดคล้องกับแนวทางการปฏิบัติราชการที่สำนักงาน ก.พ.ร. กำหนดและครอบคลุมถึงเป้าหมาย แนวทางการดำเนินกิจกรรม สอดคล้องกับพันธกิจและยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยและแผนการปฏิรูปประเทศ (ฉบับปรับปรุง วันที่ 23 กุมภาพันธ์ 2564)



จากที่กล่าวมานั้น มหาวิทยาลัยมหาสารคามจึงกำหนดให้มีการพัฒนาความสามารถของบุคลากรทุกระดับทุกสายงาน ทั้งในเชิงปริมาณ และคุณภาพ โดยจัดเตรียมการพัฒนาศักยภาพบุคลากร มหาวิทยาลัยมหาสารคามทั้งในรูปแบบของ Re-skills /Up-skills /New-skills เพื่อเพิ่มทักษะบุคลากรของมหาวิทยาลัยมหาสารคามให้พร้อมรับการปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานอันเนื่องมาจากความก้าวหน้าของเทคโนโลยีที่ล้ำสมัยแบบก้าวกระโดดภายใต้ภาวะชีวิตวิถีใหม่ (New Normal) และในสถานการณ์ที่ต้องเผชิญกับภาวะวิกฤติ ไม่ว่าจะเป็นวิกฤติเศรษฐกิจ ภัยธรรมชาติ โรคระบาดหรือวิกฤติอื่น ๆ จนทำให้ไม่สามารถดำเนินงานได้อย่างปกติ สามารถแก้ปัญหา ปรับตัว สื่อสาร บริหารจัดการและพัฒนางานในสถานการณ์วิกฤติได้เป็นอย่างดี ตลอดจนทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีวินัย รู้สิทธิหน้าที่ มีความรับผิดชอบ และมีจิตสาธารณะ เช่น การสร้างกรอบความคิด Mindset การรู้และตระหนักในวัฒนธรรมองค์กร สร้างจิตสำนึกองค์กร มีจิตบริการที่ดี และการปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการด้วยระบบดิจิทัล เป็นต้น เพื่อรองรับความเป็นมหาวิทยาลัยชั้นนำของเอเชีย

ข้อมูลพื้นฐาน

บริบทมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ถือกำเนิดมาจากวิทยาลัยวิชาการศึกษา เมื่อวันที่ 27 มีนาคม 2511 ต่อมาได้ยกฐานะขึ้นเป็นมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ วิทยาเขตมหาสารคาม เมื่อวันที่ 29 มิถุนายน 2517จากนั้นได้แยกตัวเป็นมหาวิทยาลัยเอกเทศ ภายใต้ชื่อ “มหาวิทยาลัยมหาสารคาม” เมื่อวันที่ 9 ธันวาคม 2537

โดยพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวทรงลงพระปรมาภิไธย ในพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ซึ่งได้มีการประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 111 ตอนที่ 54 ก นับเป็นมหาวิทยาลัยของรัฐ แห่งที่ 22 ของประเทศไทย มีศูนย์กลางการบริหารงานเดิมอยู่ที่ เลขที่ 269/2 ถนนนครสวรรค์ ตำบลตลาด อำเภอเมืองจังหวัดมหาสารคาม บนเนื้อที่ 368 ไร่ (รวมพื้นที่ ซื่อจากวิทยาลัยคณาจารย์เพิ่มเติมในปี 2548 จำนวน 171ไร่) ห่างจากกรุงเทพมหานครประมาณ 470 กิโลเมตร ในปี พ.ศ. 2541 ได้ย้ายศูนย์กลางการบริหารงานมาอยู่ในที่ตั้งแห่งใหม่ เลขที่ 40/21 ตำบลขามเรียง อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม บนเนื้อที่ 1,300 ไร่ ห่างจากที่ตั้งเดิม ประมาณ 7 กิโลเมตร นอกจากที่ตั้งเดิมและที่ตั้งแห่งใหม่แล้ว มหาวิทยาลัยมหาสารคามยังมีพื้นที่อื่น ๆ ที่ใช้ในการดำเนินกิจกรรมทางการเรียนการสอน และการวิจัย อีกหลายแห่ง ได้แก่ พื้นที่อำเภอนาดูน จังหวัดมหาสารคาม เนื้อที่ 650 ไร่ พื้นที่ตำบลแก้ง อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม เนื้อที่ ประมาณ 273 ไร่ และพื้นที่บ้านนาสีนวน อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม เนื้อที่ประมาณ 1,000 ไร่

ปัจจุบันมหาวิทยาลัยมหาสารคามมีหน่วยงานในระบบราชการ ระดับคณะหรือเทียบเท่าคณะรวม 9 หน่วยงาน ได้แก่ คณะศึกษาศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์ คณะเทคโนโลยี สำนักคอมพิวเตอร์ สำนักวิทยบริการ สถาบันวิจัยวลัยรุกขเวช สถาบันวิจัยศิลปะและวัฒนธรรมอีสาน และสำนักงานอธิการบดี หน่วยงานในกำกับของมหาวิทยาลัย ส่วนงานภายในจัดการเรียนการสอน 17 คณะ/หน่วยงาน คณะพยาบาลศาสตร์ คณะการบัญชีและการจัดการ คณะเภสัชศาสตร์ คณะวิศวกรรมศาสตร์ คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ ผังเมืองและนฤมิตรศิลป์ คณะศิลปกรรมศาสตร์และวัฒนธรรมศาสตร์ คณะวิทยาการสารสนเทศ บัณฑิตวิทยาลัย คณะสาธารณสุขศาสตร์ วิทยาลัยการเมืองการปกครอง คณะแพทยศาสตร์ คณะการท่องเที่ยวและการโรงแรม คณะสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์



คณะสัตวแพทยศาสตร์ วิทยาลัยดุริยางคศิลป์ สำนักศึกษาทั่วไป คณะวัฒนธรรมศาสตร์ คณะนิติศาสตร์ งานส่งเสริมสนับสนุนการศึกษา ศูนย์วิจัยและการศึกษาบรรพชีวินวิทยา โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยมหาสารคาม (ฝ่ายมัธยม) โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยมหาสารคาม (ฝ่ายประถม) งานกิจการเสริมศึกษา สำนักบริการวิชาการ

ภายใต้สภาวะการเปลี่ยนแปลงตามกระแสโลกาภิวัตน์ การพัฒนาเทคโนโลยี การเปลี่ยนผ่านสู่เศรษฐกิจ และสังคมดิจิทัล การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากร อาทิ อัตราการเกิดของประชากรมีแนวโน้มลดลง นโยบายการจัดการศึกษาของกระทรวงการอุดมศึกษาวิทยาศาสตร์ วิจัย และนวัตกรรม การจัดกลุ่มยุทธศาสตร์สถาบันอุดมศึกษา (Reinventing University) ที่กำหนดกลุ่มสถาบันให้มีจุดเน้นตามศักยภาพของแต่ละสถาบัน ซึ่งปัจจัยข้างต้นนี้ส่งผลโดยตรงต่อการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาให้สอดคล้องกับทิศทางของประเทศและนโยบายของกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม และมหาวิทยาลัยมหาสารคามเลือกจุดเน้นกลุ่มที่ 1 คือ การวิจัยระดับแนวหน้าของโลก (Global and Frontier Research) ตามมติสภามหาวิทยาลัยในการประชุมครั้งที่ 1/2563 วันที่ 31 มกราคม 2563

ปรัชญา : ผู้มีปัญญาพึงเป็นอยู่เพื่อมหาชน

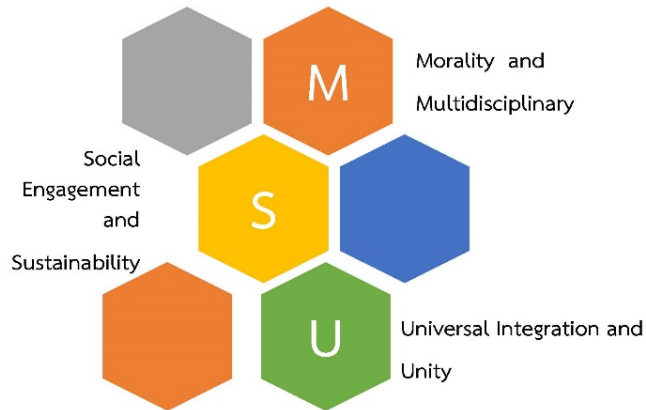
วิสัยทัศน์ : มหาวิทยาลัยชั้นนำของเอเชีย

วิสัยทัศน์	ตัวชี้วัดวิสัยทัศน์	หมายเหตุ
มหาวิทยาลัยชั้นนำของเอเชีย	มหาวิทยาลัยได้รับการจัดอันดับในระดับนานาชาติ	ผลงานของมหาวิทยาลัย ติดอันดับ 1 ใน 5 ของมหาวิทยาลัยในประเทศ โดยการจัดอันดับของ Times Higher Education World University Rankings หรือ 1 ใน 20 ของ Scimago Institutions Rankings หรือ 1 ใน 10 ของ QS World University Rankings หรือ 1 ใน 10 ของ Times Higher Education University Impact Rankings (Sustainable Development Goals –SDGs)

- พันธกิจ**
1. การจัดการเรียนการสอนมุ่งผลิตบัณฑิตให้มีคุณภาพตามมาตรฐาน มีคุณลักษณะพึงประสงค์ และมีความเป็นผู้ประกอบการ
 2. การพัฒนางานวิจัย และนวัตกรรมสู่ความเป็นเลิศ
 3. การบริการวิชาการสู่สังคมและชุมชนให้เกิดความยั่งยืน
 4. การอนุรักษ์ ฟื้นฟู ปกป้อง เผยแพร่ และพัฒนาศิลปวัฒนธรรม
 5. การพัฒนาระบบการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยเพื่อความเป็นเลิศ



สมรรถนะหลัก



MSU

M = Morality and Multidisciplinary

การผลิตบัณฑิตที่มีคุณธรรม จริยธรรม และการใช้
องค์ความรู้ที่หลากหลายมาผสมผสานเป็นองค์
ความรู้ใหม่เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน

S = Social Engagement and Sustainability

การบริการวิชาการร่วมกับชุมชนและสังคมเพื่อ
ให้เกิดความยั่งยืนในอนาคต

U = Universal Integration and Unity

การบูรณาการองค์ความรู้จากท้องถิ่นสู่สากล และ
ความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน

อัตลักษณ์



นิสิตกับการช่วยเหลือสังคมและชุมชน

M = Maturity

S = Social Responsibility

U = Unity



เอกลักษณ์

การเป็นที่พึ่งของสังคมและชุมชน

ค่านิยม

TAKASILA

- Teamwork การทำงานเป็นทีม
- Accountability การสำนึกรับผิดชอบต่อองค์กร
- Knowledge Based And Local Wisdom การใช้ความรู้เป็นพื้นฐาน และสืบสานภูมิปัญญาท้องถิ่น
- Academic ความเป็นวิชาการ
- Sufficiency Economy เศรษฐกิจพอเพียง
- Innovation นวัตกรรม
- Learning Organization การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
- Achievement การมุ่งสู่ความสำเร็จ

ยุทธศาสตร์

1. ผลิตบัณฑิตตรงกับความต้องการของสังคมโลก
2. สร้างงานวิจัยและนวัตกรรมเพื่อความเป็นเลิศในระดับนานาชาติ
3. ให้บริการวิชาการเพื่อตอบสนองความต้องการภาคอุตสาหกรรม และภาคประชาสังคม
4. ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมอีสานให้มีความโดดเด่นระดับนานาชาติ
5. บริหารองค์กรเพื่อความเป็นมหาวิทยาลัยอัจฉริยะ



สำหรับการบริหารบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ภายใต้ยุทธศาสตร์ที่ 5 การบริหารองค์กร เพื่อความเป็นมหาวิทยาลัยอัจฉริยะ ในเป้าประสงค์ที่ 5.4 พัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและระบบการพัฒนาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ โดยมีการกำหนดเป้าหมายของการดำเนินงานในปี 2569

เป้าประสงค์	เป้าหมาย 2569
5.1 เพิ่มศักยภาพการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลให้มีความคล่องตัว รวดเร็ว ใช้เทคโนโลยีเพิ่มมากขึ้นในการทำงาน	<ol style="list-style-type: none"> 1) ลำดับด้านการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ดีขึ้น 2) ลดขั้นตอนการทำงาน การบริการที่รวดเร็ว ภายใต้หลักธรรมาภิบาล/ <ul style="list-style-type: none"> - การบริหารจัดการมหาวิทยาลัยให้เกิดความคล่องตัว 3) มหาวิทยาลัยผ่านเกณฑ์การประเมินคุณภาพ EdPEX 200
5.2 สร้างมหาวิทยาลัยให้เป็น Smart University รองรับการเรียนรู้ตลอดชีวิต	<ol style="list-style-type: none"> 1) มีระบบที่พัฒนาสู่การเป็น Mahasarakham smart University 2) ระบบสารสนเทศถูกต้อง แม่นยำ เสถียร เชื่อมโยงทุกระบบ และสามารถตัดสินใจได้ <ul style="list-style-type: none"> - ลดขั้นตอนการทำงาน/ภาระงานที่ใช้คนทำ - จำนวนระบบที่เชื่อมโยงแต่ละปี - จำนวนแบบฟอร์มที่ได้ปรับให้อยู่ในรูปแบบออนไลน์
5.3 การบริหารจัดการเงินเพื่อสร้างรายได้เพิ่มมากขึ้น	มีรายได้เลี้ยงตัวเองได้ (วิจัย บริการวิชาการ หลักสูตรระยะสั้น นวัตกรรม การใช้ประโยชน์พื้นที่ และทรัพยากร มมส การบริหารบัญชีเงินฝาก ให้เป็นรายได้ต่อยอดรายได้)
5.4 พัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและระบบการพัฒนาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ	บุคลากรเป็นคนดี (คุณธรรม จริยธรรม) ความเป็นมืออาชีพ (คนเก่ง) รักองค์กร มีความสุข คุณภาพงานสอดคล้องกับบุคลากร ปริมาณ/จำนวนบุคลากรต้องเหมาะสมกับงานที่มีขององค์กร (อาชีพตามภาระงาน วัดด้วยผลสำเร็จของงาน การบรรลุเป้าหมาย/วิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัย) มีความก้าวหน้าในสายงาน สามารถสร้างนวัตกรรมใหม่ในสายงาน
5.5 ยกระดับคุณภาพให้บริการทางด้านสุขภาพสู่ความเป็นเลิศ	<ol style="list-style-type: none"> 1) รายได้ที่เพิ่มขึ้นจากการบริการสุขภาพ 2) มีศูนย์ความเชี่ยวชาญเฉพาะทางเพิ่มขึ้นอย่างน้อย 5 ศูนย์ 3) มีสถาบันการวิจัยทางการแพทย์
5.6 สร้างภาพลักษณ์ที่ดี และการยอมรับในระดับสากล	มหาวิทยาลัยได้รับการจัดอันดับที่ดีขึ้น 1 ใน 5 สำหรับระดับชาติ และ 1 ใน 400 สำหรับระดับนานาชาติ (การจัดอันดับ Ranking ในระบบนานาชาติที่ดีขึ้น/การรับรู้ภาพลักษณ์ของ มมส (หลักสูตรนานาชาติ นิสิตนานาชาติ) ภาพลักษณ์ให้เป็นไปตามวิสัยทัศน์ / ทำให้มหาวิทยาลัยเป็นที่รู้จัก / การประชาสัมพันธ์ มมส / ลูกค้าน่าเชื่อถือภาพลักษณ์ มมส ได้/ ได้รางวัลในด้านการบริหารจัดการ หรือ ธรรมาภิบาล)
5.7 มีโครงสร้างพื้นฐานที่รองรับการจัดการเรียนการสอน การวิจัยและสร้างนวัตกรรมตามมาตรฐานสากล	<ol style="list-style-type: none"> 1. เพิ่มพื้นที่พักอาศัยสำหรับผู้เชี่ยวชาญ และนิสิตต่างชาติ 2. มีโครงสร้างพื้นฐานและพื้นที่ที่รองรับการจัดการเรียนการสอน การวิจัย และสร้างนวัตกรรมเพิ่มมากขึ้น



โดยกำหนด เป้าประสงค์/กลยุทธ์/แนวทางดำเนินการ/ตัวชี้วัด /แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม

เป้าประสงค์	กลยุทธ์/แนวทางการดำเนินงาน	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม
5.4 พัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและการพัฒนาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ	<p>1) มีระบบการจ้างงานที่หลากหลายและยืดหยุ่น (S10 T6)</p> <p>2) มีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เอื้อต่อการพัฒนาและความก้าวหน้า (S10 T6)</p> <p>3) มีการวิเคราะห์ภาระงาน เพื่อปรับเปลี่ยนการบริหารงานด้านอัตรากำลัง และงานบุคคลใหม่ (S10 T6)</p> <ul style="list-style-type: none"> - <u>สรรหา</u> : หาคณบดีและคนเก่งมาทำงาน - <u>พัฒนา</u> : พัฒนาศักยภาพบุคลากรทุกระดับให้มีคุณธรรมและ จรรยาบรรณในวิชาชีพ มีความรู้ ทักษะ มีความสามารถในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ - <u>รักษา</u> : รักษาคนดีและคนเก่งไว้ - <u>ใช้ประโยชน์</u> : บุคลากรพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนามหาวิทยาลัย (การใช้ศักยภาพบุคลากรให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร) 	<p>5.4.1) ระบบการคำนวณภาระงาน</p> <p>5.4.2) ร้อยละของอาจารย์ที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ</p> <p>5.4.3) ร้อยละของจำนวนบุคลากรสายสนับสนุนที่ได้รับตำแหน่งสูงขึ้น (ผู้อำนวยการ/ชำนาญการพิเศษ/ผู้เชี่ยวชาญ)</p>	<p>1) โครงการปรับปรุงระเบียบการบริหารงานบุคคลให้ทันสมัยและสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ มมส เช่น กองทุนพัฒนาบุคลากร</p> <p>2) ปรับและกำหนดหลักเกณฑ์การคัดเลือกและสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถมาทำงาน</p> <p>3) การวิเคราะห์ภาระงานและการเกลี่ยอัตรากำลังให้เหมาะสมกับงบประมาณขององค์กรและรองรับกับการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนามหาวิทยาลัย</p> <p>4) ระบบการประเมินบุคคลที่สอดคล้องกับทิศทางและเป้าหมายการพัฒนามหาวิทยาลัย</p> <p>5) โครงการที่เกี่ยวข้องกับการสร้างจิตสำนึกองค์กร</p> <p>6) โครงการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพผู้บริหาร มมส และบุคลากรด้วยหลักสูตรระยะสั้นแบบ หลักสูตรออนไลน์และปกติ</p> <p>7) โครงการปรับปรุงคุณภาพการให้บริการของสายสนับสนุน</p> <p>8) การจัดสวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ที่สำคัญให้แก่บุคลากร</p> <p>9) โครงการรวบรวมความรู้และถ่ายทอดความรู้ที่เป็นประโยชน์ในการสร้างนวัตกรรมและการทำงานของบุคลากร</p> <p>10) พัฒนาระบบฐานข้อมูลคหกรรม</p> <p>11) การดำเนินการใกล้เคียงข้อพิพาทระดับมหาวิทยาลัย</p>



วัตถุประสงค์ในการจัดทำแผนการบริหารบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

1. เพื่อจัดทำแผนการบริหารบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาสารคาม พ.ศ.2564–2568 ให้สอดคล้อง ต่อเนื่องเชื่อมโยงกับนโยบายและทิศทางการบริหารมหาวิทยาลัย ตามแผนพัฒนาการศึกษามหาวิทยาลัยมหาสารคาม ฉบับที่ 13 (พ.ศ.2565 - 2569)
2. เพื่อพัฒนาระบบบริหารงานทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้อง ต่อเนื่องเชื่อมโยงยุทธศาสตร์ และสามารถขับเคลื่อนไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจของมหาวิทยาลัย
3. เพื่อจัดทำแผนการจัดหาและการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยมหาสารคามและใช้เป็นกรอบหรือแนวทางในการปฏิบัติงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพ
4. เพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งความสุข บุคลากรมีความรักและความผูกพัน ต่อองค์กร (Employee Engagement)

เป้าหมายการพัฒนาบุคลากร

1. ร้อยละของผู้บริหารได้รับการพัฒนา เป้าหมายร้อยละ 80
2. ร้อยละของอาจารย์ที่มีวุฒิปริญญาเอก เป้าหมายร้อยละ 59
3. ร้อยละของอาจารย์ที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ เป้าหมายร้อยละ 42
4. ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนได้รับการพัฒนา เป้าหมายร้อยละ 80



บทที่ 2

ข้อมูลบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

1. โครงสร้างบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

มหาวิทยาลัยมหาสารคามได้จำแนกประเภทของบุคลากรมหาวิทยาลัย ได้ดังนี้

1. ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา จำแนกออกเป็น 3 ประเภท ประกอบด้วย

1.1) ประเภทวิชาการ เช่น ศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ และอาจารย์ หรือตำแหน่งอื่นตามที่ ก.พ.อ. กำหนด

1.2) ประเภทผู้บริหาร เช่น อธิการบดี รองอธิการบดี คณบดี หัวหน้าหน่วยงาน หัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ ผู้ช่วยอธิการบดี รองคณบดีหรือรองหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ ผู้อำนวยการกอง หรือหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่ากองตามที่ ก.พ.อ. กำหนด

1.3) ประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ตามที่ ก.พ.อ.กำหนด

1.4) ประเภททั่วไป

2. ลูกจ้างประจำ จำแนกออกเป็น 3 กลุ่มคือ

2.1) กลุ่มสนับสนุน

2.2) กลุ่มช่าง

2.3) กลุ่มบริการพื้นฐาน

3. พนักงานมหาวิทยาลัย หมายความว่า พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งได้รับการจ้างตามสัญญาจ้างให้ทำงานมหาวิทยาลัยมหาสารคาม โดยได้รับค่าจ้างหรือค่าตอบแทนจากเงินงบประมาณแผ่นดินหรือเงินรายได้มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ตำแหน่งพนักงาน มีดังต่อไปนี้

3.1) ตำแหน่งวิชาการ ซึ่งมีหน้าที่สอนและวิจัย ได้แก่

1) ศาสตราจารย์

2) รองศาสตราจารย์

3) ผู้ช่วยศาสตราจารย์

4) อาจารย์

5) ตำแหน่งอื่นตามที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด

3.2) ตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ได้แก่

1) อธิการบดี

2) รองอธิการบดี

3) คณบดี

4) หัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ

5) ผู้ช่วยอธิการบดี

6) รองคณบดี หรือรองหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ

7) ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี ผู้อำนวยการสำนักงานวิทยาเขต ผู้อำนวยการกอง หรือหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่อ อย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่ากองที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด



8) ตำแหน่งอื่นตามที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด

3.3) ตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ได้แก่

ระดับตำแหน่งประเภททั่วไป ได้แก่

- 1) ระดับชำนาญงานพิเศษ
- 2) ระดับชำนาญงาน
- 3) ระดับปฏิบัติงาน
- 4) ระดับอื่นตามที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด

ระดับตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ได้แก่

- 1) ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ
- 2) ระดับเชี่ยวชาญ
- 3) ระดับชำนาญการพิเศษ
- 4) ระดับชำนาญการ
- 5) ระดับปฏิบัติการ
- 6) ระดับอื่นตามที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด

4. พนักงานประจำเต็มเวลา สังกัดโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ประกาศ ก.บ.ม. เรื่องการกำหนดตำแหน่งและมาตรฐานกำหนดตำแหน่งงานพนักงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2554 ข้อ 4 พนักงานประจำเต็มเวลา สังกัดโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ซึ่งทำหน้าที่สอนต่ำกว่าปริญญา ได้แก่

- 1) อาจารย์ เชี่ยวชาญพิเศษ
- 2) อาจารย์ เชี่ยวชาญ
- 3) อาจารย์ ชำนาญการพิเศษ
- 4) อาจารย์

5. ลูกจ้างชั่วคราว ตำแหน่งที่อยู่ในกลุ่มนี้ เช่น คนครัว พ่อบ้าน ยาม พนักงานขับรถ พนักงานธุรการ เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป นักวิเคราะห์นโยบายและแผน นักกึ่งการนักศึกษา นักวิชาการคอมพิวเตอร์ นักวิชาการเงินและบัญชี นักวิชาการพัสดุ นักวิชาการศึกษา นักวิทยาศาสตร์ นักวิชาการโสตทัศนศึกษา ผู้ช่วยสอน อาจารย์ผู้ช่วยสอน และผู้เชี่ยวชาญ เป็นต้น

6. พนักงานราชการ หมายความว่า บุคคลซึ่งได้รับการจ้างตามสัญญาจ้างโดยได้รับค่าตอบแทนจากงบประมาณส่วนราชการ เพื่อเป็นพนักงานของรัฐในการปฏิบัติงานให้กับส่วนราชการนั้น พนักงานราชการมี 2 ประเภท ดังต่อไปนี้

1) พนักงานราชการทั่วไป ได้แก่พนักงานราชการซึ่งปฏิบัติงานในลักษณะเป็นงานประจำทั่วไปของส่วนราชการในด้านงานบริการ งานเทคนิค งานบริหารทั่วไป งานวิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ

2) พนักงานราชการพิเศษ ได้แก่ พนักงานราชการซึ่งปฏิบัติงานในลักษณะที่ต้องใช้ความรู้หรือความเชี่ยวชาญสูงมากเป็นพิเศษเพื่อปฏิบัติงานในเรื่องที่มีความสำคัญและจำเป็นเฉพาะเรื่องของส่วนราชการ หรือมีความจำเป็นต้องใช้บุคคลในลักษณะดังกล่าว



2. ข้อมูลบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ในปีงบประมาณ 2564 มหาวิทยาลัยมหาสารคาม มีบุคลากรจำนวนทั้งสิ้น 3,760 คน
จำนวนตามสายงาน / ประเภทดังนี้

2.1) สรุปจำนวนบุคลากร จำแนกตามประเภท

ประเภท	แหล่งเงิน		รวม	ร้อยละ
	งบแผ่นดิน	งบ รายได้		
1.ข้าราชการ	280	-	280	7.45
- ข้าราชการวิชาการ	165	-	165	4.39
- ข้าราชการบริหาร	13	-	13	0.35
- ข้าราชการวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ	100	-	100	2.66
- ข้าราชการทั่วไป	2	-	2	0.05
2. พนักงานมหาวิทยาลัย	1,128	901	2,029	53.96
- พนักงานประจำเต็มเวลา	1,104	835	1,939	51.57
- พนักงานสายวิชาการ	844	282	1,126	29.95
- พนักงานสายวิชาการในสถาบันอุดมศึกษา	832	176	1,008	26.81
- พนักงานวิชาการโรงเรียนสาธิต (ฝ่ายมัธยม)	8	74	82	2.18
- พนักงานวิชาการโรงเรียนสาธิต (ฝ่ายประถม)	4	32	36	0.96
- พนักงานสายสนับสนุน	260	553	813	21.62
- พนักงานที่จ้างตามภารกิจ	24	66	90	2.39
- วิชาการ	19	63	82	2.18
- สนับสนุน	5	3	8	0.21
3. ลูกจ้างประจำ	15	-	15	0.40
4. ลูกจ้างชั่วคราว	0	1,425	1,425	37.90
5. พนักงานราชการ	11	-	11	0.29
รวม	1,434	2,326	3,760	

ที่มา : กองการเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม (ณ วันที่ 15 มกราคม 2564)

สรุปจำนวนบุคลากร จำแนกตามประเภทพบว่า บุคลากรของมหาวิทยาลัยส่วนใหญ่คือ
ประเภทพนักงานมหาวิทยาลัย ร้อยละ 53.96 รองลงมาคือ ประเภทลูกจ้างชั่วคราว ร้อยละ 37.90
ประเภทข้าราชการ ร้อยละ 7.45 ประเภทลูกจ้างประจำร้อยละ 0.40 และประเภทพนักงานราชการมี
จำนวนน้อยที่สุดคิดเป็นร้อยละ 0.29



2.2) จำนวนบุคลากร จำแนกตามระดับการศึกษา

บุคลากร/ระดับการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก	รวม
สายวิชาการ	-	99	400	790	1,289
สายสนับสนุน	956	1,114	361	40	2,469
รวม	956	1,213	761	830	3,760

บุคลากรทั้งหมด (ระดับการศึกษา)						
ที่	ประเภท / สังกัด	ต่ำกว่า ตรี	ตรี	โท	เอก	รวม
1	ข้าราชการวิชาการ	-	-	39	126	165
2	ข้าราชการบริหาร	-	-	13	-	13
3	ข้าราชการวิชาชีพเฉพาะ/เชี่ยวชาญเฉพาะ	-	23	74	3	100
4	ข้าราชการทั่วไป	1	1	-	-	2
5	พนักงานสายวิชาการ	-	99	361	664	1,124
6	พนักงานสายปฏิบัติการ	39	574	200	2	813
7	ลูกจ้างประจำ	10	5	-	-	15
8	พนักงานราชการ	-	11	-	-	11
9	ลูกจ้างชั่วคราว	905	482	36	2	1,425
10	พนักงานที่จ้างตามภารกิจ	1	18	38	33	90
	รวม	956	1,213	761	830	3,760

ที่มา : กองการเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม (ณ วันที่ 15 มกราคม 2564)

จากจำนวนบุคลากร จำแนกตามระดับการศึกษาพบว่า บุคลากรสายวิชาการ จำนวนทั้งสิ้น 1,289 คน มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอกมากที่สุด จำนวน 790 คน รองลงมาวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 400 คน และวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี 99 คน และไม่มีต่ำกว่าปริญญาตรี

บุคลากรสายสนับสนุน จำนวนทั้งสิ้น 2,469 คน มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุด จำนวน 1,114 คน รองลงมาวุฒิการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรีจำนวน 956 คน วุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 361 คน และวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอกน้อยที่สุด จำนวน 40 คน



2.3) จำนวนบุคลากร จำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการ

บุคลากรสายวิชาการ						
ที่	ตำแหน่ง	ข้าราชการ	พนักงาน มหาวิทยาลัย	พนักงานที่ จ้างตาม ภารกิจ	ลูกจ้าง ชั่วคราว	รวม
1	อาจารย์	31	649	57	23	783
2	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	101	394	9	-	504
3	รองศาสตราจารย์	31	80	14	-	125
4	ศาสตราจารย์	2	3	2	-	7
	รวม	165	1,126	82	23	1,416

ที่มา : กองการเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม (ณ วันที่ 15 มกราคม 2564)

จำนวนบุคลากร จำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการ พบว่า บุคลากรสายวิชาการมีตำแหน่งอาจารย์มากที่สุด จำนวน 783 คน รองลงมาตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน 504 คน รองศาสตราจารย์ 125 คน และศาสตราจารย์มีจำนวนน้อยที่สุด 7 คน

2.4) จำนวนอาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ที่อยู่ในระหว่างลาศึกษาต่อ

ระดับ	ต่างประเทศ	ในประเทศ	รวม
ปริญญาเอก	28	46	74
ปริญญาโท	1	4	5
ปริญญาตรี	-	-	-
รวม	29	50	79

ที่มา : กองการเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม (ณ วันที่ 15 มกราคม 2564)

จากจำนวนอาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ที่อยู่ในระหว่างการลาศึกษาต่อพบว่า อาจารย์ประจำที่อยู่ระหว่างศึกษาต่อ ลาศึกษาต่อในระดับปริญญาเอกมากที่สุด จำนวน 74 คน และปริญญาโท จำนวน 5 คน ระดับปริญญาตรีไม่มีผู้ลาศึกษาต่อ

ทั้งนี้ส่วนใหญ่ลาศึกษาต่อภายในประเทศมากที่สุดจำนวน 50 คน และลาศึกษาต่อต่างประเทศจำนวน 29 คน



2.5) จำนวนบุคลากรสายสนับสนุน แยกตามระดับตำแหน่ง

ข้าราชการ และพนักงานสายสนับสนุน ตำแหน่งที่สูงขึ้น								
ที่	ตำแหน่ง	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	ผู้บริหาร	รวม
1	ข้าราชการ	-	2	5	35	60	13	115
2	พนักงาน	44	-	690	78	1	-	813
	รวม	44	2	695	113	61	13	928

ที่มา : กองการเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม (ณ วันที่ 15 มกราคม 2564)

จากจำนวนบุคลากรสายสนับสนุน แยกตามระดับตำแหน่งพบว่า มหาวิทยาลัยมีบุคลากรสายสนับสนุนที่ระดับตำแหน่งบริหาร จำนวน 13 คน

บุคลากรสายสนับสนุนอยู่ในระดับตำแหน่ง ปฏิบัติการ มากที่สุดคือ จำนวน 695 คน รองลงมาคือ ระดับตำแหน่งชำนาญการ จำนวน 113 คน ระดับชำนาญการพิเศษ จำนวน 61 คน

ส่วนวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรีอยู่ในระดับปฏิบัติงานมากที่สุดคือ จำนวน 44 คน รองลงมาคือ ระดับชำนาญงานจำนวน 2 คน

2.6) จำนวนบุคลากร ที่จะเกษียณอายุปีงบประมาณ พ.ศ. 2564-2567

ปีที่เกษียณ	ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ	พนักงาน	รวม
2564	19	1	4	24
2565	14	1	3	18
2566	17	-	3	20
2567	14	1	4	19
รวม	64	3	14	81

ที่มา : กองการเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม (ณ วันที่ 15 มกราคม 2564)



บทที่ 3

การวิเคราะห์ศักยภาพของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

การวิเคราะห์ศักยภาพของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

SWOT Analysis เป็นการประเมินสภาวะแวดล้อมและสถานภาพขององค์กร ซึ่งจำเป็นต้องนำ มาใช้วิเคราะห์โดยเน้นศักยภาพและความพร้อมที่องค์กรมีอยู่ และพยายามหลีกเลี่ยงอุปสรรค หรือความเสี่ยงจากสภาวะแวดล้อมภายนอก รวมทั้งแก้ไขจุดอ่อน (จุดด้อย) ขององค์กรด้วย เนื่องจากปัจจัยเหล่านี้มีโอกาสที่จะก่อให้เกิดทั้งคุณและโทษต่อองค์กร ซึ่งหากนำจุดแข็งและโอกาสที่มีอยู่มาใช้จะก่อประโยชน์ได้ทวีคูณ ในขณะที่จุดอ่อนขององค์กรและอุปสรรคหรือความเสี่ยงจากภายนอกอาจคุกคามหรือสร้าง ความเสียหายให้แก่องค์กรได้มหาศาลเช่นเดียวกัน

1. การจัดการเรียนการสอน

จุดแข็ง (Strength : S)	จุดอ่อน (Weakness : W)
<p>S1 หลักสูตรอยู่ในทิศทางตามนโยบายของประเทศ และมีทรัพยากรบุคคลที่มีความสามารถ ในการปรับปรุงหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาด</p> <p>S2 บัณฑิตมีความอดทน มีจิตอาสาในการทำงาน มีการฝึกทักษะด้านต่าง ๆ เพื่อเตรียมพร้อมสู่บัณฑิตความรักและภาคภูมิใจในสถาบัน</p> <p>S3 ในภาพรวมมหาวิทยาลัยยังเป็นที่ยอมรับของนักเรียนที่มาสมัครเรียน เพราะมหาวิทยาลัยมีผู้สมัครเรียนในระดับปริญญาตรีไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 (61:83.39) (62 : 90.89) (63 : 102.17)</p>	<p>W1 หลักสูตรขาดการบูรณาการร่วมกัน</p> <p>W2 บัณฑิตขาดทักษะด้านภาษาอังกฤษในการสื่อสารการปฏิบัติงาน ขาดทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์ ภาวะผู้นำ การกล้าแสดงออก</p> <p>W3 ผู้เรียนระดับบัณฑิตศึกษาลดลง (61: 39.40) (62 : 34.02) (63 : 18.93) ด้านการวิจัย</p> <p>W4 อาจารย์ นักวิจัยได้รับงบประมาณสนับสนุนการวิจัยจากแหล่งทุนภายนอกน้อย</p> <p>W5 ขาดการบูรณาการร่วมกันระหว่างนักวิจัยจากภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย</p>
โอกาส (Opportunity : O)	อุปสรรค/ภาวะคุกคาม (Threat : T)
<p>O1 ยุทธศาสตร์ชาติในการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต เป็นโอกาสให้มหาวิทยาลัยจัดการเรียนการสอนได้หลากหลายรูปแบบเหมาะสมตามสถานการณ์ปัจจุบัน เช่น หลักสูตรระยะสั้น หลักสูตรการเรียนออนไลน์ หลักสูตรเครดิตแบงก์ (credit bank) เป็นต้น</p>	<p>ด้านการจัดการเรียนการสอน</p> <p>T1 ภาวะวิกฤตของโรคระบาดส่งผลต่อการจัดการเรียนการสอนมหาวิทยาลัย</p>



<p>O2 ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศส่งผลให้มหาวิทยาลัยสามารถพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอนแบบออนไลน์ได้</p> <p>O3 เป็นสถาบันอุดมศึกษาที่มีความหลากหลายสรรพวิชา เปิดกว้างให้กับผู้เรียนที่มีความแตกต่างด้านต่างๆ ได้อย่างหลากหลาย จึงสามารถขยายการผลิตบัณฑิตได้ในทุกระดับและทุกสาขาวิชา รวมทั้งสามารถเปิดรับนิสิตจากต่างประเทศ โดยเฉพาะมีศักยภาพในการเป็นศูนย์กลางการผลิตบัณฑิตนานาชาติ โดยเฉพาะกลุ่มอาเซียนและประเทศจีน</p>	
---	--

ด้านการวิจัย

จุดแข็ง (Strength : S)	จุดอ่อน (Weakness : W)
<p>S4 มีระบบกลไกที่ชัดเจนในการส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างและการพัฒนางานวิจัยและงานสร้างสรรค์</p> <p>S5 มีนักวิจัยที่มีศักยภาพพร้อมพัฒนาเพื่อการผลิตผลงานวิจัยที่ตอบสนองต่อการพัฒนาประเทศ</p> <p>S6 มหาวิทยาลัยมีผลงานวิจัยตีพิมพ์เผยแพร่ในระดับนานาชาติจำนวนมาก</p>	<p>W4 อาจารย์ นักวิจัยได้รับงบประมาณสนับสนุนการวิจัยจากแหล่งทุนภายนอกน้อย</p> <p>W5 ขาดการบูรณาการร่วมกันระหว่างนักวิจัยจากภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย</p>
โอกาส (Opportunity : O)	อุปสรรค/ภาวะคุกคาม (Threat : T)
<p>O4 ฐานประชากรประเทศไทยเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุมากขึ้น ทำให้มหาวิทยาลัยมีนโยบายหรือโครงการ/กิจกรรมที่จะพัฒนาผู้สูงอายุเพิ่มมากขึ้น</p>	<p>T2 การทำงานของส่วนราชการระดับภูมิภาคขาดการบูรณาการการทำงานร่วมกัน</p> <p>T3 นโยบายการจัดสรรงบประมาณด้านการวิจัยรูปแบบใหม่ส่งผลต่อการผลิตผลงานวิจัย การบริการวิชาการ และการทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรมของมหาวิทยาลัย</p>



ด้านการบริการวิชาการ

จุดแข็ง (Strength : S)	จุดอ่อน (Weakness : W)
S7 มีการบูรณาการการดำเนินงานบริการวิชาการกับการเรียนการสอน การวิจัย และทำนุบำรุง ศิลปและวัฒนธรรม S8 มี Area based และ Issue based ในการดำเนินงานบริการวิชาการ	W6 การบริการวิชาการที่สร้างรายได้ให้มหาวิทยาลัยมีจำนวนน้อย W7 มหาวิทยาลัยขาดการบูรณาการการดำเนินงานบริการวิชาการร่วมกันทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย
โอกาส (Opportunity : O)	อุปสรรค/ภาวะคุกคาม (Threat : T)
O4 ยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาจังหวัด และนโยบายอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องสนับสนุนการบริการวิชาการ เช่น SDGs STI -SCI for SDA	T2 การทำงานของส่วนราชการระดับภูมิภาคขาดการบูรณาการการทำงานร่วมกัน T3 นโยบายการจัดสรรงบประมาณด้านการวิจัยรูปแบบใหม่ส่งผลต่อการผลิตผลงานวิจัย การบริการวิชาการ และการทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรมของมหาวิทยาลัย

ด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

จุดแข็ง (Strength : S)	จุดอ่อน (Weakness : W)
S9 มีผลงานด้านศิลปวัฒนธรรมที่โดดเด่น เช่น ตำรับยาจากเอกสารโบราณ	W8 ผลงานด้านศิลปวัฒนธรรมยังไม่ถูกพัฒนาหรือสร้างเป็นนวัตกรรมที่สร้างมูลค่าเพิ่มได้ W9 งานด้านศิลปวัฒนธรรมยังไม่มีมีการบูรณาการการดำเนินโครงการร่วมกันทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย
โอกาส (Opportunity : O)	อุปสรรค/ภาวะคุกคาม (Threat : T)
O5 ภาคอีสานมีความหลากหลายทางชาติพันธุ์ เอกลักษณ์ วัฒนธรรมเฉพาะถิ่น และวัฒนธรรมสัมพันธ์กับประเทศเพื่อนบ้านลาว กัมพูชา และเวียดนาม อีกทั้งมีอัตลักษณ์ชาติพันธุ์ที่สัมพันธ์กับกลุ่มชาติพันธุ์ในจีนตอนล่าง สามารถสร้างยุทธศาสตร์การทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรมให้หลากหลายมิติ ทั้งการพัฒนาภาพลักษณ์จากวัฒนธรรมเฉพาะถิ่น และการสร้างความร่วมมือทางศิลปวัฒนธรรมกับประเทศเพื่อนบ้าน	T2 การทำงานของส่วนราชการระดับภูมิภาคขาดการบูรณาการการทำงานร่วมกัน T3 นโยบายการจัดสรรงบประมาณด้านการวิจัยรูปแบบใหม่ส่งผลต่อการผลิตผลงานวิจัย การบริการวิชาการ และการทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรมของมหาวิทยาลัย



ด้านบริหารจัดการ

จุดแข็ง (Strength : S)	จุดอ่อน (Weakness : W)
<p>S10 ผู้บริหารมหาวิทยาลัยมีความเข้มแข็ง มีวิสัยทัศน์ และพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงในด้านเทคโนโลยี</p> <p>S11 มหาวิทยาลัยได้รับการจัดอันดับในระดับสากล</p> <p>S12 มีระบบสารสนเทศในการบริหารจัดการ ด้านการเรียนการสอน ด้านงบประมาณ และการเงิน การคลังที่มีประสิทธิภาพ</p>	<p>W10 ระบบสารสนเทศคลังข้อมูลกลางขาดความเชื่อมโยงในการใช้ข้อมูลร่วมกันได้</p> <p>W11 ระเบียบการจัดเก็บรายได้จากแหล่งอื่นยังไม่ทันสมัยไม่รองรับการหารายได้เพิ่มของมหาวิทยาลัย</p> <p>W12 ระเบียบ/กฎเกณฑ์ต่าง ๆ ล้าสมัยและไม่เอื้อต่อการบริหารจัดการ</p> <p>W13 การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานของมหาวิทยาลัยยังไม่เพียงพอ ต่อการพัฒนามหาวิทยาลัยสู่ความเป็นเลิศ</p>
โอกาส (Opportunity : O)	อุปสรรค/ภาวะคุกคาม (Threat : T)
<p>O6 นโยบายของกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม เป็นโอกาสให้มหาวิทยาลัยปรับปรุงการบริหารจัดการให้มีความคล่องตัวมากขึ้น</p> <p>O7 นโยบายเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย ส่งผลให้มหาวิทยาลัยสามารถพัฒนาสู่ความเป็นเลิศได้</p> <p>O8 นโยบายของกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมสนับสนุนให้มหาวิทยาลัยพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัย และนวัตกรรมได้สอดคล้องกับความต้องการของประเทศ</p>	<p>T4 กฎระเบียบของประเทศในการหารายได้เพิ่มยังไม่เอื้อต่อการดำเนินงาน</p> <p>T5 แนวโน้มประชากรลดลงส่งผลต่อผู้เรียนในระดับอุดมศึกษาลดลง</p> <p>T6 นโยบายและรูปแบบการจัดสรรงบประมาณของรัฐบาลเปลี่ยนแปลงไป ส่งผลกระทบต่อมหาวิทยาลัย</p> <p>T7 ภาวะวิกฤตของโรคระบาดส่งผลต่อการจัดสรรงบประมาณให้มหาวิทยาลัย</p>

ที่มา :

แผนพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ฉบับที่ 13 (พ.ศ.2565-2569) ฉบับปรับปรุง กันยายน 2563



การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมในเชิงกลยุทธ์ ทั้งภายในและภายนอกองค์กรที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยโดยใช้หลักการ SWOT Analysis ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในองค์กร (จุดแข็ง : Strengths/ จุดอ่อน : Weaknesses)

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในองค์กรประกอบด้วย ระบบ (System) โครงสร้าง (Structure) กลยุทธ์ (Strategy) บุคลากร (Staff) ทักษะ (Skill) ผลการวิเคราะห์จุดแข็ง – จุดอ่อนด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม มีดังนี้

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
<p>ระบบ (System)</p> <ol style="list-style-type: none"> มีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้รับการยอมรับจากหน่วยงานภายนอก มีการสนับสนุนให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายอาชีพ มีการนำระบบสมรรถนะมาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน(Core Competency, Functional Competency, Managerial Competency) มีสิ่งแวดล้อมทางกายภาพที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานและ การใช้ชีวิต มีอุปกรณ์ที่ทันสมัยและมีสิ่งอำนวยความสะดวกที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน มีการจ่ายค่าตอบแทนที่จูงใจให้เข้ามาปฏิบัติงานเมื่อเทียบกับองค์กรภาครัฐอื่น ๆ ในภูมิภาคเดียวกัน มีคณะกรรมการบริหารงานบุคคล กำกับระเบียบข้อบังคับ ที่มีประสิทธิภาพ โปร่งใส เป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาล มหาวิทยาลัยให้ความสำคัญและการสนับสนุนส่งเสริมให้มีการพัฒนาศักยภาพบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนในการศึกษาต่อ หรือเพิ่มพูนความรู้ 	<p>ระบบ (System)</p> <ol style="list-style-type: none"> กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ มีข้อจำกัด ทำให้การดำเนินการไม่คล่องตัว การจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ด้านการรักษาพยาบาลไม่ตอบสนองความต้องการของบุคลากรเท่าที่ควร ระบบสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคลยังไม่สามารถเชื่อมโยงข้อมูลได้ทั้งมหาวิทยาลัยและยังไม่เป็นมาตรฐานเดียวกัน ขาดระบบการสรรหาและคัดเลือกทรัพยากรบุคคลเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Recruitment) ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัย ขาดเครื่องมือในการคัดเลือกและตรวจสอบประวัติในการคัดเลือกบุคคลเข้ามาปฏิบัติงาน ขาดระบบพี่เลี้ยงที่ดี (Mentoring System) ยังไม่มีมีการนำระบบสมรรถนะมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านอื่น ๆ อย่างเป็นรูปธรรม อาทิ การ สรรหาคัดเลือกการพัฒนาบุคลากรการจ่ายค่าตอบแทน เป็นต้น ขาดการวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลังที่ยืดหยุ่นและ เหมาะสม ยังไม่มีกระบวนการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรทุกระดับเกี่ยวกับการบริหารงานด้านต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ



	<p>11. ขาดระบบสนับสนุนการวิเคราะห์ผลการประเมินสมรรถนะบุคลากร เพื่อนำไปสู่การวางแผนพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย</p> <p>12. ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานยังไม่สอดคล้องกับ ภาระงาน</p> <p>13. ความเหลื่อมล้ำของบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน</p>
<p>โครงสร้าง (Structure)</p> <p>7. สายการบังคับบัญชามีความชัดเจน</p> <p>8. มีการกระจายอำนาจการบริหารงานทำให้การบริหาร จัดการมีความยืดหยุ่น คล่องตัว</p> <p>9. มีคณะกรรมการบริหารงานบุคคลที่มีองค์ประกอบที่หลากหลาย และมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน</p>	<p>โครงสร้าง (Structure)</p> <p>14. โครงสร้างองค์กรมีหลายรูปแบบ ทำให้การบริหารจัดการไม่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน</p> <p>15. โครงสร้างการบริหารงานมีหลายระดับ ทำให้มีขั้นตอน ในการดำเนินการที่ไม่คล่องตัว</p>
<p>กลยุทธ์ (Strategy)</p> <p>9. มีนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ชัดเจน</p> <p>10. มีเครือข่ายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เข้มแข็ง</p> <p>11. มีการกำหนดสมรรถนะ (Competency) ทั้งสมรรถนะ หลัก (Core Competency) สมรรถนะเฉพาะตามสายอาชีพ (Functional Competency) และสมรรถนะ ทางการบริหาร (Managerial Competency) เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ</p> <p>12. มีการกำหนดนโยบายการพัฒนาบุคลากรตามแผนเส้นทางการพัฒนาบุคลากร (Development Roadmap) บุคลากร (Staff)</p>	<p>กลยุทธ์ (Strategy)</p> <p>16. การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์และนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลบางประเด็นยังไม่สามารถนำมาปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม และบรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนด</p> <p>17. นโยบายการบริหารงานเปลี่ยนไปตามวาระผู้บริหาร</p> <p>18. ยังไม่มีการจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งที่เป็นรูปธรรม (Succession Plan)</p> <p>19. ยังไม่มีการนำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานมาใช้ใน การกำหนดแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan)</p>
<p>บุคลากร (Staff)</p> <p>13. บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ และมีผลงานเป็นที่ยอมรับทั้งในระดับชาติและนานาชาติ</p> <p>14. บุคลากรมีความรักและผูกพันกันในองค์กร และมีสัมพันธภาพที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน</p>	<p>บุคลากร (Staff)</p> <p>20. บุคลากรมีช่วงอายุที่แตกต่างกัน (Generation Gap)</p> <p>21. บุคลากรสายวิชาการมีความรู้ในเชิงลึก มีความเชี่ยวชาญในศาสตร์ของตนเอง แต่ยังไม่มีความรู้ในเชิงกว้าง</p> <p>22. บุคลากรบางส่วนยังไม่พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง และ เรียนรู้สิ่งใหม่</p>



	<p>21. สัดส่วนคุณวุฒิและตำแหน่งทางวิชาการ ของอาจารย์ยังค่อนข้างต่ำ</p> <p>22.สมรรถนะของบุคลากรสายสนับสนุนยังไม่เข้มแข็ง ไม่สามารถปฏิบัติงานแทนกันได้</p> <p>23 การขาดจิตสำนึกร่วมในการสร้างความรักและผูกพันในองค์กร</p>
<p>ทักษะ (Skill)</p> <p>15. บุคลากรส่วนใหญ่เป็นผู้มีความรู้ ประสบการณ์ และมี ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน</p>	<p>ทักษะ (Skill)</p> <p>23. บุคลากรขาดการพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน เช่น ภาษาอังกฤษ เทคโนโลยีสารสนเทศ</p>

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร (โอกาส : Opportunity / อุปสรรค : Threat)

โอกาส (Opportunity)	อุปสรรค (Threat)
<p>1.นโยบายการพัฒนาบุคลากรของกระทรวงใหม่ คือ กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัย และนวัตกรรม มีความชัดเจน เป็นกระทรวงแห่งปัญญา กระทรวงแห่งโอกาส และกระทรวงแห่งอนาคต</p> <p>2.ความชัดเจนของกรอบแผนอุดมศึกษาระยะยาว 20 ปี (พ.ศ.2561-2580) ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรอุดมศึกษาและกำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของสถาบันอุดมศึกษา ทำให้มหาวิทยาลัยสามารถวางเป้าหมายและกำหนดกรอบการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาประเทศได้</p>	<p>1.ภาวะการแข่งขันที่สูงขึ้นระหว่างสถาบันการศึกษาของรัฐกับของเอกชนนับของเอกชนและมหาวิทยาลัยจากต่างประเทศ</p>



การจัดลำดับความสำคัญ SWOT ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

จุดแข็ง (S)	จุดอ่อน (W)	โอกาส (O)	อุปสรรค (T)
<p>1) มีการสนับสนุนให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายอาชีพ</p> <p>2) มีการจ่ายค่าตอบแทนที่จูงใจให้เข้ามาปฏิบัติงาน เมื่อเทียบกับองค์กรภาครัฐอื่น ๆ</p> <p>3) มีการนำระบบสมรรถนะมาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน(Core Competency, Functional Competency, Managerial Competency)</p> <p>4) มีแผนยุทธศาสตร์และนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ชัดเจน</p> <p>5) มีเครือข่ายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เข้มแข็ง</p> <p>6) มีการกำหนดสมรรถนะ ทั้งสมรรถนะหลัก (Core Competency) สมรรถนะเฉพาะตามสายอาชีพ (Functional Competency) และสมรรถนะทางการบริหาร (Managerial Competency) เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ</p> <p>7. ผู้นำมีวิสัยทัศน์ มุ่งมั่นที่จะขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยสู่ระดับชาติและนานาชาติ</p>	<p>1) ขาดระบบพี่เลี้ยงที่ดี (Mentoring System)</p> <p>2) ระบบสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคลยังไม่สามารถเชื่อมโยงข้อมูลได้ทั้งมหาวิทยาลัยและยังไม่เป็นมาตรฐานเดียวกัน</p> <p>3) ขาดระบบการสรรหาและคัดเลือกทรัพยากรบุคคลเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Recruitment)</p> <p>4) ยังไม่มีการนำระบบสมรรถนะมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านอื่นๆ อย่างเป็นรูปธรรม อาทิ การสรรหาคัดเลือก การพัฒนาบุคลากร การจ่ายค่าตอบแทน เป็นต้น</p> <p>5) บุคลากรส่วนใหญ่ยังขาดทักษะภาษาต่างประเทศ</p> <p>6) เจ้าหน้าที่ขาดการนำข้อมูลสถิติมาใช้ในการวิเคราะห์งาน</p>	<p>1) นโยบายการเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนของรัฐบาล และการก้าวเข้าสู่ประชาคมโลก</p> <p>2) นโยบายของรัฐบาลเกี่ยวกับการสนับสนุนการเป็นมหาวิทยาลัย ในกำกับของรัฐ ทำให้มีความคล่องตัวในการบริหารงาน</p> <p>3) นโยบายการขยายระยะเวลาการเกษียณอายุทำให้ผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ ยังคงปฏิบัติงานอยู่ในองค์กร</p> <p>4) การพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพก้าวหน้าทันสมัย เศรษฐกิจ สังคม และการเมือง</p> <p>5) การจัดอันดับ มหาวิทยาลัยโลก</p> <p>6) เป็นสถาบันการศึกษาที่มีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับของสังคม</p> <p>7) ความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ทำให้มีช่องทางดิจิทัลช่วยเอื้อต่อการบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคลและการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย</p>	<p>1) นโยบายรัฐบาลในการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ทำให้มีข้อจำกัดด้านงบประมาณและอัตราค่าจ้าง</p> <p>2) ความไม่มีเสถียรภาพของรัฐบาล ความผันผวนของสภาพสังคม เศรษฐกิจ การเมือง และการจัดสรรงบประมาณ</p> <p>3) บุคลากรขาดความมั่นใจในการปฏิบัติงานเนื่องจากภาระงานมีความเสี่ยงสูง</p> <p>4) การแข่งขันของตลาดแรงงาน ในเรื่องค่าตอบแทน สวัสดิการ ทำให้เกิดภาวะสมองไหล ถูก แย่งชิงบุคลากร</p> <p>5) การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ ทำให้เกิดต้นทุนในการดูแลสูงขึ้น</p> <p>6) ช่วงอายุที่แตกต่างกันของคนในสังคม (Generation Gap)</p>



บทที่ 4

ยุทธศาสตร์และแผนในการบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

แผนการบริหารบุคลากร มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พ.ศ. 2564 – 2568	
ปรัชญา : ผู้มีปัญญาพึงเป็นอยู่เพื่อมหาชน	
วิสัยทัศน์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม	กลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล
<p>มหาวิทยาลัยชั้นนำของเอเชีย</p> <p>ตัวชี้วัดวิสัยทัศน์ : มหาวิทยาลัยได้รับการจัดอันดับในระดับนานาชาติ โดยการจัดอันดับของ Times Higher Education Asia University Rankings อันดับที่ (351-400) หรือ Scimago Institutions Rankings อันดับที่ (250-350) หรือ QS Asia University Rankings อันดับที่ (301-400) หรือ Times Higher Education University Impact Rankings (Sustainable Development Goals –SDGs) อันดับที่ (301-400)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. พัฒนาระบบบริหารจัดการและพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ 2. ส่งเสริมพัฒนาศักยภาพอาจารย์ผู้สอนให้ผลิตผลงานวิชาการ วิจัยนวัตกรรม 3. ส่งเสริมอาจารย์ให้มีตำแหน่งทางวิชาการสูงขึ้น 4. ส่งเสริมอาจารย์ให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น 5. ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพอาจารย์/บุคลากรสายสนับสนุนให้มีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงและทำงานแบบมืออาชีพ 6. ส่งเสริมพนักงานสายสนับสนุนให้มีตำแหน่งที่สูงขึ้น <p style="text-align: center;">เป้าหมาย</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.บุคลากรเป็นคนดี (มีคุณธรรม จริยธรรม) เป็นคนเก่ง (มีความเป็นมืออาชีพ) 2.บุคลากรมีความรักองค์กร มีความสุขในการปฏิบัติงานตามเป้าหมายและวิสัยทัศน์มหาวิทยาลัย 3.สามารถสร้างงานที่มีคุณภาพงานสอดคล้องกับสมรรถนะบุคลากร คุณภาพงานสอดคล้องกับบุคลากรปริมาณ/จำนวนบุคลากรต้องเหมาะสมกับงานที่มีขององค์กร (อาชีพตามภาระงาน วัดด้วยผลสำเร็จของงานการบรรลุเป้าหมาย/วิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัย) 4.มีความก้าวหน้าในสายงาน สามารถสร้างนวัตกรรมใหม่ ในสายงาน
<p style="text-align: center;">พันธกิจ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. การจัดการเรียนการสอนมุ่งผลิตบัณฑิตให้มีคุณภาพตามมาตรฐาน มีคุณลักษณะพึงประสงค์ และมีความเป็นผู้ประกอบการ 2. การพัฒนางานวิจัย และนวัตกรรมสู่ความเป็นเลิศ 3. ให้บริการวิชาการแก่ชุมชนและสังคม เพื่อให้ชุมชนและสังคมสามารถพึ่งพาตนเองได้อย่างยั่งยืน 4. อนุรักษ์ ปันฟู ปกป้อง เผยแพร่ และพัฒนาศิลปวัฒนธรรมและขนบธรรมเนียมประเพณี ของอีสาน 5. การพัฒนาระบบการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยเพื่อความเป็นเลิศ 	
<p style="text-align: center;">แผนพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ฉบับที่ 13 (ด้านการพัฒนาบุคลากร)</p>	
<p>ยุทธศาสตร์ที่ 5 บริหารองค์กรเพื่อความเป็นมหาวิทยาลัยอัจฉริยะ</p> <p>เป้าประสงค์ที่ 5.4 พัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและระบบการพัฒนาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ</p>	



ด้วยมหาวิทยาลัยมหาสารคามได้คำนึงถึงการพัฒนาบุคลากรทุกระดับอันประกอบไปด้วย ผู้บริหาร บุคลากรสายวิชาการ และบุคลากรสายสนับสนุน จึงได้จัดทำแผนการบริหารบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาสารคามขึ้น ภายใต้ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล (พ.ศ.2561 - 2565) ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 พัฒนาระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ และยกระดับการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยตามหลักธรรมาภิบาล เป้าประสงค์ที่ 5.4 มหาวิทยาลัยมีระบบพัฒนาบุคลากรที่มีคุณภาพ

มุ่งเน้นให้บุคลากรเป็นคนดี (มีคุณธรรม จริยธรรม) คนเก่ง (มีความเป็นมืออาชีพ) มีความรักองค์กร มีความสุขในการปฏิบัติงานตามเป้าหมายและวิสัยทัศน์มหาวิทยาลัย ด้วยการวางแผนและการจัดการที่ดีเมื่อเผชิญกับภาวะวิกฤติที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกปัจจุบัน

ทั้งนี้มหาวิทยาลัยมหาสารคามจึงได้จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรขึ้น 2 แผนงานเพื่อรองรับการพัฒนาบุคลากรดังนี้

1. แผนพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมด้านการศึกษาฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติการวิจัย

มหาวิทยาลัยได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมด้านการศึกษาฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติการวิจัย ประกอบไปด้วย 2 ส่วนคือ

1.1 เพื่อส่งเสริมด้านการศึกษาฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติการวิจัยโดยให้สอดคล้องกับ แผนยุทธศาสตร์ และแผนอัตรากำลังเชื่อมโยงกับค่า FTES (จำนวนนิสิตเต็มเวลา) รายละเอียดตามบัญชีสาขาวิชา (หน้า 26-42) โดยมหาวิทยาลัยมีการกำกับติดตามแผนฯและรายงานผลการดำเนินงาน พ.ศ.2559-2563 อย่างต่อเนื่อง รายละเอียดตามภาคผนวก (ก) (หน้า 65-76)

1.2 เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรไปศึกษาในสาขาวิชาที่มีความต้องการและจำเป็นในการพัฒนามหาวิทยาลัย ตามประกาศ ก.บ.ม เรื่องหลักเกณฑ์ วิธีการเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาที่ได้รับอนุญาต ให้ลาไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน หรือ ปฏิบัติการวิจัย ตามแผนพัฒนาบุคลากร พ.ศ. 2559 ฉบับลงวันที่ 8 มีนาคม พ.ศ. 2559 โดยมีสาขาวิชาดังนี้

1) ด้านภาษาและสังคม

- (1) ภาษาจีน
- (2) ภาษาญี่ปุ่น
- (3) ภาษาเกาหลี

2) ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

- (1) นวัตกรรมและเทคโนโลยีด้านวัคซีน มะเร็ง และไวรัส
- (2) ระบบอัตโนมัติ (Automation) หุ่นยนต์และแขนกล
- (3) เทคโนโลยีด้านเสมือนจริง (Virtual Reality)
- (4) วิศวกรรมควอนตัม (Quantum Engineering)
- (5) เทคโนโลยีด้านการตรวจวัด (Sensing Technology) และเทคโนโลยีพลังงานทางเลือก
- (6) ระบบปัญญาประดิษฐ์ (AI)
- (7) ระบบและเทคโนโลยีการป้องกันความปลอดภัยขั้นสูง (Cyber Security)



- 3) ด้านวิศวกรรมศาสตร์
 - (1) วิศวกรรมรถไฟความเร็วสูง
 - (2) วิศวกรรมรถไฟฟ้าและแบตเตอรี่
 - (3) วิศวกรรมยานยนต์ไร้คนขับ (โดรน)
 - (4) วิศวกรรมทางการแพทย์
 - (5) Nano Technology
- 4) ด้านวิทยาศาสตร์การแพทย์
 - (1) การออกแบบและการผลิตยาเฉพาะบุคคล (Personal Designing)
 - (2) เทคโนโลยีนวัตกรรมการรักษาสมัยใหม่
 - (3) เทคโนโลยีการรักษาเฉพาะบุคคล
- 5) ด้านการเงิน
 - (1) เทคโนโลยีและนวัตกรรมด้านการเงิน (Financial Technology)



บัญชีรายชื่อสาขาวิชาเพื่อส่งเสริมด้านการศึกษา ฝึกอบรม ดูงานหรือปฏิบัติการวิจัย

ลำดับ	หน่วยงาน/หลักสูตร/แขนงวิชา	สาขาวิชาที่ต้องการพัฒนา	ปีงบประมาณ 2564-2568	เหตุผลและความจำเป็นในการพัฒนา
1	คณะกรรมการท่องเที่ยวและการโรงแรม			
	หลักสูตรการจัดการท่องเที่ยวและ	การจัดการท่องเที่ยว	2564-2568	พัฒนาอาจารย์ลาศึกษา เพื่อพัฒนาหลักสูตรเดิม
	หลักสูตรการจัดการโรงแรม	การจัดการโรงแรม	2564-2568	พัฒนาอาจารย์ลาศึกษา เพื่อพัฒนาหลักสูตรเดิม
		อุตสาหกรรมบริการ	2564-2568	พัฒนาอาจารย์ฝึกอบรม เพื่อพัฒนาหลักสูตรเดิม
		การจัดการโรงแรมและภัตตาคาร	2564-2568	พัฒนาอาจารย์ฝึกอบรม เพื่อพัฒนาหลักสูตรเดิม
		ศิลปะและเทคโนโลยีการประกอบอาหาร	2564-2568	พัฒนาอาจารย์ฝึกอบรม เพื่อพัฒนาหลักสูตรเดิม
		การจัดการครัวและการประกอบอาหาร	2564-2568	พัฒนาอาจารย์ฝึกอบรม เพื่อพัฒนาหลักสูตรเดิม
คหกรรมศาสตร์	2564-2568	พัฒนาอาจารย์ฝึกอบรมเพื่อพัฒนาหลักสูตรเดิม		
2	คณะกรรมการบัญชีและการจัดการ			
	หลักสูตรบัญชีบัณฑิต (บช.บ.)	การบัญชี	2564-2568	เป็นหลักสูตรที่มุ่งหวังจะผลิตบัณฑิตที่มีความรู้ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ ในการประกอบอาชีพ นักบัญชี ผู้วางระบบบัญชี ผู้บริหารระบบสารสนเทศทางการบัญชี ผู้สอบบัญชีรับอนุญาต รวมทั้งเป็นผู้ประกอบการ ความรู้ด้านบัญชีเป็นพื้นฐานสำคัญของการประกอบธุรกิจซึ่งสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขันในภูมิภาคอาเซียน
	หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต (บธ.บ.)	การจัดการ	2564-2568	เป็นหลักสูตรที่มุ่งหวังจะผลิตบัณฑิตที่มีความรู้ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ ในการประกอบอาชีพ พนักงานบริหารงานทั่วไปในหน่วยงานของภาครัฐและเอกชน นักวิจัยและนักวิชาการด้านการจัดการและการบริหาร รวมทั้งเป็นเจ้าของกิจการและผู้ประกอบอาชีพอิสระ ซึ่งสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขันในภูมิภาคอาเซียน ด้วยการด้วยการเพิ่มศักยภาพของผู้ประกอบการให้มีความรู้ความสามารถในหลากหลายมิติของการบริหาร
หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต (บธ.บ.)	ธุรกิจระหว่างประเทศ (ภาษาอังกฤษ)	2564-2568	เป็นหลักสูตรที่มุ่งหวังจะผลิตบัณฑิตที่มีความรู้ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ ในการประกอบอาชีพ เจ้าหน้าที่ด้านการค้าภายในประเทศหรือระหว่างประเทศในองค์กรภาครัฐและเอกชน รวมทั้ง ผู้ประกอบการธุรกิจนำเข้า-ส่งออก ซึ่งสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน ด้วยการเพิ่มศักยภาพของผู้ประกอบการให้มีความรู้ความสามารถในการค้าระหว่างประเทศ ก้าวเข้าสู่การแข่งขันในภูมิภาคอาเซียน	



ลำดับ	หน่วยงาน/หลักสูตร/แขนงวิชา	สาขาวิชาที่ต้องการพัฒนา	ปีงบประมาณ 2564-2568	เหตุผลและความจำเป็นในการพัฒนา
	หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต (บธ.บ.)	การตลาด	2564-2568	เป็นหลักสูตรที่มุ่งหวังจะผลิตบัณฑิตที่มีความรู้ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ ในการประกอบอาชีพ พนักงาน/ผู้จัดการฝ่ายโฆษณา เจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์องค์กร พนักงานขายและการบริหารงานขาย พนักงานด้านการวางแผนทางการตลาดและนักวิจัยทางการตลาด ซึ่งสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน ด้วยการด้วยการเพิ่มศักยภาพของผู้ประกอบการให้มีความรู้ความสามารถในการกำหนดกลยุทธ์การตลาดสมัยใหม่ ในระดับภายในประเทศและระดับนานาชาติ
	หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต (บธ.บ.)	เทคโนโลยีสารสนเทศธุรกิจ	2564-2568	เป็นหลักสูตรที่มุ่งหวังจะผลิตบัณฑิตที่มีความรู้ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ ในการประกอบอาชีพ นักวิทยาศาสตร์ข้อมูล (Data Scientist) นักพัฒนาโปรแกรมทางธุรกิจ นักวิเคราะห์และออกแบบระบบงาน นักวิชาการเทคโนโลยีสารสนเทศและระบบสารสนเทศ โดยมีความชำนาญในการวิเคราะห์และจัดการกับชุดข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) รวมทั้งสามารถประกอบธุรกิจส่วนตัวทางด้านระบบสารสนเทศทางธุรกิจ ซึ่งสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขันในระดับนานาชาติ ซึ่งยุทธศาสตร์ประเทศและแผนพัฒนาในระดับต่าง ๆ ได้ส่งเสริมให้นำเทคโนโลยีเป็นตัวขับเคลื่อนเศรษฐกิจและสังคมสมัยใหม่
	หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต (บธ.บ.)	คอมพิวเตอร์ธุรกิจ	2564-2568	เป็นหลักสูตรที่มุ่งหวังจะผลิตบัณฑิตที่มีความรู้ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ ในการประกอบอาชีพ เจ้าหน้าที่พัฒนาโปรแกรม นักวิจัยด้านวิทยาการคอมพิวเตอร์ผู้ดูแลระบบคอมพิวเตอร์และระบบเครือข่าย นักพัฒนาเว็บไซต์ผู้ดูแลระบบฐานข้อมูลผู้ออกแบบงานกราฟิกและสื่อมัลติมีเดีย รวมทั้งประกอบธุรกิจส่วนตัวทางด้านระบบสารสนเทศทางธุรกิจ ซึ่งสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน ด้วยการด้วยการเพิ่มการพัฒนานวัตกรรมโดยมีการใช้ดิจิทัลเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มและขยายกิจกรรมการผลิตและบริการ ซึ่งยุทธศาสตร์ประเทศและแผนพัฒนาในระดับต่าง ๆ ได้ส่งเสริมให้นำเทคโนโลยีเป็นตัวขับเคลื่อนเศรษฐกิจและสังคมสมัยใหม่



ลำดับ	หน่วยงาน/หลักสูตร/แขนงวิชา	สาขาวิชาที่ต้องการพัฒนา	ปีงบประมาณ 2564-2568	เหตุผลและความจำเป็นในการพัฒนา
	หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต (บธ.บ.)	สาขาวิชาการบริหารการเงิน	2564-2568	เป็นหลักสูตรที่มุ่งหวังจะผลิตบัณฑิตที่มีความรู้ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ ในการประกอบอาชีพ เจ้าหน้าที่สินเชื่อ เจ้าหน้าที่ซื้อขายหลักทรัพย์และอนุพันธ์ (Trader) ผู้จัดการกองทุน ผู้จัดการฝ่ายการเงิน นักวางแผนการเงิน นักวิเคราะห์หลักทรัพย์และตราสารทางการเงินอื่นๆ สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน เพื่อตอบสนองการขยายตัวของตลาดเงินในภูมิภาคเอเชีย และเพิ่มศักยภาพของผู้ประกอบการให้มีความรู้ความสามารถ ในด้านการวิเคราะห์ข้อมูลโดยอาศัยพื้นฐานความรู้ด้านการเงินเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มและขยายกิจกรรมการผลิตและบริหาร
	หลักสูตรเศรษฐศาสตรบัณฑิต (ศ.บ.)	สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์ธุรกิจ	2564-2568	เป็นหลักสูตรที่มุ่งหวังจะผลิตบัณฑิตที่มีความรู้ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ ในการประกอบอาชีพ เศรษฐกร นักวิทยาศาสตร์ข้อมูล (Data Scientist) นักวิจัย นักวิเคราะห์โครงการ ซึ่งสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน ด้วยการด้วยการเพิ่มศักยภาพของผู้ประกอบการให้มีความรู้ความสามารถในด้านการวิเคราะห์ข้อมูลโดยอาศัยพื้นฐานความรู้ด้านเศรษฐศาสตร์ และจัดการกับชุดข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) เพื่อวางแผนนโยบายเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มและขยายกิจกรรมการผลิตและบริหาร
	หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิตและปรัชญาดุษฎีบัณฑิต	สาขาวิชาการจัดการสมรรถนะดีและนวัตกรรมดิจิทัล	2564-2568	เป็นหลักสูตรที่มุ่งส่งเสริมและพัฒนาให้ผู้เรียนมีความรู้และทักษะขั้นสูงด้านการจัดการสมรรถนะดีและนวัตกรรมดิจิทัล มุ่งผลิตบัณฑิตให้เป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาและขับเคลื่อนเศรษฐกิจและสังคมของประเทศและของโลกอย่างมีประสิทธิภาพ ที่สามารถแข่งขันในระดับสากลได้ การพัฒนาเมืองอัจฉริยะได้ถูกกำหนดให้เป็นส่วนหนึ่งในแผนปฏิบัติการเพื่อขับเคลื่อนรายยุทธศาสตร์ของแผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2560-2564) เป็นแผนปฏิบัติการวาระแห่งชาติ



ลำดับ	หน่วยงาน/หลักสูตร/แขนงวิชา	สาขาวิชาที่ต้องการพัฒนา	ปีงบประมาณ 2564-2568	เหตุผลและความจำเป็นในการพัฒนา
3	คณะเทคโนโลยี			
	สาขาวิชาเทคโนโลยีการเกษตร	สาขาวิชาพันธุศาสตร์	2565-2568	สอดคล้องกับหลักสูตร ป.ตรี ป.โท และเอก
	สาขาวิชาสัตวศาสตร์	สาขาวิชาสัตวศาสตร์	2564-2567	ที่มีการปรับปรุงให้มีความทันสมัยอย่างต่อเนื่อง เนื้อหาของหลักสูตร การสอนและทิศทางการทำวิจัย ความเกี่ยวข้องทางด้านเกษตรศาสตร์ และสัตวศาสตร์ เพื่อผลิตบัณฑิตที่มีความสามารถในการพัฒนาระดับระบบการผลิตให้มี คุณภาพ และได้มาตรฐานในด้านการถ่ายทอดความรู้ทางด้านวิชาการและการสร้างเครือข่าย สามารถสร้างความร่วมมือกับองค์การทั้งภาครัฐและภาคเอกชน
	สาขาวิชาเทคโนโลยีชีวภาพ	สาขาวิชาเทคโนโลยีชีวภาพ	2567-2568	การศึกษาต่อในด้านต่าง ๆ เพื่อให้สอดคล้องกับแผนพัฒนายุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศและสอดคล้องกับแผนหลักสูตรของมหาวิทยาลัย ในระดับ ตรี, โท และเอก ที่มีการปรับปรุงให้มีความเกี่ยวข้องกับธุรกิจทางเทคโนโลยีชีวภาพ เช่น ระดับ ป.ตรี ในรายวิชาการเป็นผู้ประกอบการทางเทคโนโลยีชีวภาพ
4	คณะนิติศาสตร์			
	หลักสูตรนิติศาสตร์	นิติศาสตร์	2564-2568	เพื่อพัฒนาหลักสูตรนิติศาสตร์และเตรียมความพร้อมการพัฒนาหลักสูตรนิติศาสตร์มหาบัณฑิตในอนาคต
5	คณะพยาบาลศาสตร์			
	หลักสูตรพยาบาลศาสตร์	PhD. In Nursing (International Program) พยาบาลศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต	2564-2568	1. เตรียมอาจารย์ให้มีศักยภาพ และมีเครือข่ายในการทำวิจัย และเผยแพร่งานวิจัยร่วมกับต่างประเทศ และเปิดหลักสูตรบัณฑิตศึกษานานาชาติ
		Postdoctoral Study in Nursing (International Program)	2564-2568	2. เพื่อเตรียมความพร้อมในการเปิดหลักสูตรอบรมเฉพาะทางพยาบาลศาสตร์มหาบัณฑิต และดุษฎีบัณฑิต
		Short course training in Nursing (mouths) (International Program) อบรมหลักสูตรระยะสั้นการพยาบาลเฉพาะทาง 4 เดือน	2564-2568	



ลำดับ	หน่วยงาน/หลักสูตร/แขนงวิชา	สาขาวิชาที่ต้องการพัฒนา	ปีงบประมาณ 2564-2568	เหตุผลและความจำเป็นในการพัฒนา
6	คณะแพทยศาสตร์			
	หลักสูตรแพทยศาสตรศึกษา	เวชศาสตร์ครอบครัว	2564-2568	1. เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับการเปิดศูนย์แพทยศาสตรศึกษา (สำหรับฝึกประสบการณ์นิสิตแพทย์)
		พยาธิวิทยาทั่วไป	2564-2568	2. เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอนภายในคณะทั้ง 4 หลักสูตร (หลักสูตรแพทยศาสตรศึกษา/
		พยาธิวิทยากายวิภาค	2564-2568	หลักสูตรแพทย์แผนไทยประยุกต์/ หลักสูตรปฏิบัติ
		นิติเวชศาสตร์	2564-2568	
		จิตเวชศาสตร์	2564-2568	
		จิตวิทยาเด็กและวัยรุ่น	2564-2568	
		ประสาทศัลยศาสตร์	2564-2568	การฉุกเฉินการแพทย์ และหลักสูตรศาสตร์ระบบสุขภาพ
		ศัลยกรรมทรวงอก	2564-2568	
เวชศาสตร์ป้องกัน (แขนงระบาดวิทยา)		2564-2568		
7	คณะเภสัชศาสตร์			
	หลักสูตรเภสัชศาสตรบัณฑิต สาขาการบริหารทางเภสัชกรรม	การบริหารทางเภสัชกรรมสำหรับผู้ป่วยนอก (Ambulatory care)	2564	เพื่อรองรับการเปิดหลักสูตรอบรมระยะสั้น 4 เดือนสำหรับเภสัชกรด้าน Ambulatory care
	หลักสูตรเภสัชศาสตรบัณฑิต สาขาการบริหารทางเภสัชกรรม	การบริหารทางเภสัชกรรมสำหรับผู้ป่วยนอก (มะเร็งและเคมีบำบัด oncology)	2564-2566	เพื่อรองรับการเปิดหลักสูตรอบรมระยะสั้น 4 เดือนสำหรับเภสัชกรด้านมะเร็งและเคมีบำบัด
	หลักสูตรเภสัชศาสตรบัณฑิต สาขาการบริหารทางเภสัชกรรม	โรคไต (Reral disease) โรคติดเชื้อ (Infections disease)	2565-2568 2565-2568	เพื่อรองรับการเปิดหลักสูตรอบรมระยะสั้น 4 เดือนสำหรับเภสัชกรด้านโรคไตหรือโรคติดเชื้อ
หลักสูตรเภสัชศาสตรบัณฑิต สาขาการบริหารทางเภสัชกรรม และหลักสูตร	เภสัชกรรมคลินิก	2564-2568	เพื่อพัฒนาอาจารย์ผู้สอนในหลักสูตรปริญญาตรีและเพื่อเพิ่มจำนวนอาจารย์ที่สามารถสอนในระดับบัณฑิตศึกษาได้	



ลำดับ	หน่วยงาน/หลักสูตร/แขนงวิชา	สาขาวิชาที่ต้องการพัฒนา	ปีงบประมาณ 2564-2568	เหตุผลและความจำเป็นในการพัฒนา
	เภสัชศาสตรมหาบัณฑิต สาขาเภสัชกรรม คลินิก			
	หลักสูตรเภสัชศาสตรบัณฑิต สาขาการ บริหารทางเภสัชกรรม และหลักสูตร เภสัชศาสตรมหาบัณฑิต สาขาเภสัชกรรม ปฐมภูมิ	เภสัชศาสตร์สังคม	2564-2566	เพื่อพัฒนาอาจารย์ผู้สอนในหลักสูตรปริญญาตรีและเพื่อเพิ่มจำนวนอาจารย์ที่สามารถสอนใน ระดับบัณฑิตศึกษาได้
	หลักสูตรเภสัชศาสตรบัณฑิต สาขาการ บริหารทางเภสัชกรรม และหลักสูตร เภสัชศาสตรมหาบัณฑิต สาขาเภสัชกรรม ปฐมภูมิ)	การคุ้มครองผู้บริโภคด้านยาและ สุขภาพ (Consumer protection in health and medicine)	2564-2567	เพื่อพัฒนาอาจารย์ผู้สอนในหลักสูตรปริญญาตรีและเพื่อเพิ่มจำนวนอาจารย์ที่สามารถสอนใน ระดับบัณฑิตศึกษาได้
	หลักสูตรเภสัชศาสตรบัณฑิต สาขาการ บริหารทางเภสัชกรรม และหลักสูตร ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาเภสัชศาสตร์)	วิทยาศาสตร์ทางเภสัชศาสตร์	2566-2568	เพื่อพัฒนาอาจารย์ผู้สอนในหลักสูตรปริญญาตรีและเพื่อเพิ่มจำนวนอาจารย์ที่สามารถสอนใน ระดับบัณฑิตศึกษาได้
	คณะเภสัชศาสตร์	Social return on investment (SROI)	2564	เพื่อพัฒนาศักยภาพอาจารย์ในการเป็นวิทยากรในหลักสูตรอบรมต่างๆ ทั้งระดับชาติและ นานาชาติ
	คณะเภสัชศาสตร์	Health policy research	2564	เพื่อพัฒนาศักยภาพอาจารย์ในการเป็นวิทยากรในหลักสูตรอบรมต่างๆ ทั้งระดับชาติและ นานาชาติ
	คณะเภสัชศาสตร์	เภสัชกรรมสมุนไพร	2565	เพื่อพัฒนาศักยภาพอาจารย์ในการเป็นวิทยากรในหลักสูตรอบรมต่างๆ
8	คณะมนุษยศาสตร์ฯ			
	ภาควิชาประวัติศาสตร์ สาขาวิชาประวัติศาสตร์	สาขาวิชาประวัติศาสตร์	2564-2568	สาขาที่ลาศึกษาต่อสอดคล้องกับสาขาวิชาที่จะมาเป็นอาจารย์ประจำหลักสูตรระดับ บัณฑิตศึกษา ซึ่งภาควิชาฯ มีแผนจะพัฒนาในอนาคต
	ภาควิชาภาษาไทยและภาษาตะวันออก	สาขาวิชาภาษาศาสตร์	2564-2568	สาขาวิชาที่ภาควิชาภาษาไทยและภาษาตะวันออก มีความประสงค์จะให้บุคลากรศึกษาต่อ เป็น สาขาวิชาที่มีความสอดคล้องกับการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของแต่ละหลักสูตร จึงมี ความจำเป็นต้องมีบุคลากรที่สำเร็จการศึกษาในสาขาวิชาต่างๆ เหล่านี้เพื่อนำมาพัฒนาบุคลากร ประจำหลักสูตร และพัฒนานิสิตให้มีความสามารถและมีประสิทธิภาพ
	สาขาวิชาภาษาไทย	สาขาวิชาภาษาไทย	2564-2568	
	สาขาวิชาภาษาญี่ปุ่น	สาขาวิชาญี่ปุ่นศึกษา	2564-2568	
		สาขาวิชาภาษาศาสตร์ภาษาญี่ปุ่น	2564-2568	



ลำดับ	หน่วยงาน/หลักสูตร/แขนงวิชา	สาขาวิชาที่ต้องการพัฒนา	ปีงบประมาณ 2564-2568	เหตุผลและความจำเป็นในการพัฒนา
		สาขาวิชาภาษาและวรรณคดี ภาษาญี่ปุ่น	2564-2568	
		สาขาวิชาการสอนภาษาญี่ปุ่น	2564-2568	
	สาขาวิชาภาษาเกาหลี	สาขาวิชาภาษาและวรรณกรรม เกาหลี	2564-2568	
		สาขาวิชาภาษาและวัฒนธรรม เกาหลี	2564-2568	
		สาขาวิชาภาษาและการสื่อสาร สากล	2564-2568	
		สาขาวิชาภาษาศาสตร์และ วรรณกรรมเกาหลี	2564-2568	
		สาขาวิชาเกาหลีศึกษา	2564-2568	
		สาขาวิชาการสอนภาษาเกาหลี	2564-2568	
	สาขาวิชาภาษาและวัฒนธรรมอาเซียน	สาขาวิชาภาษาศาสตร์	2564-2568	
		สาขาวิชาภาษาศาสตร์ (ต่างประเทศ)	2564-2568	
	สาขาวิชาเอเชียตะวันออกเฉียง ใต้ศึกษา	2564-2568		
สาขาวิชาภาษาเพื่อการสร้างสรรค์สื่อ	สาขาวิชาวัฒนธรรม ศิลปกรรม และการออกแบบ	2564-2568	สาขาวิชาที่หลักสูตร ศศ.บ.ภาษาเพื่อการสร้างสรรค์งานสื่อ มีความประสงค์จะให้บุคลากรศึกษา ต่อ เป็นสาขาวิชาที่พัฒนาองค์ความรู้ด้านเทคโนโลยีเพื่อนำมาใช้ประกอบการสอน และการเขียน เพื่อการสื่อสาร การเขียนข่าว และบริบทการเขียนอื่นๆ ซึ่งสอดคล้องกับการพัฒนาการจัดการ เรียนการสอนของหลักสูตรฯ ให้มีประสิทธิภาพ	
	สาขาเทคโนโลยีดิจิทัล	2564-2568		
	สาขาวิชาภาษาไทย	2564-2568		
	สาขาวิชานิติศาสตร์	2564-2568		



ลำดับ	หน่วยงาน/หลักสูตร/แขนงวิชา	สาขาวิชาที่ต้องการพัฒนา	ปีงบประมาณ 2564-2568	เหตุผลและความจำเป็นในการพัฒนา
	ภาควิชาภูมิศาสตร์ สาขาวิชาภูมิศาสตร์	สาขาวิชาวิศวกรรมสำรวจ	2564-2568	ภาควิชายังขาดแคลนผู้สอนด้านการสำรวจ และ และการวิเคราะห์ข้อมูลด้าน Geomatics
		สาขาวิชา Geomatics (ต่างประเทศ)	2564-2568	ภาควิชายังขาดแคลนผู้สอนด้าน Geomatics
		สาขาวิชา Urban and Regional and Geo - Information Management (ต่างประเทศ)	2564-2568	ภาควิชายังขาดแคลนผู้สอนด้าน Urban and Regional and Geo - Information Management
		สาขาวิชาการใช้ที่ดินและการ จัดการทรัพยากรธรรมชาติอย่าง ยั่งยืน	2564-2568	ภาควิชาต้องการพัฒนาบุคลากรทางด้านการใช้ที่ดินและการจัดการทรัพยากรธรรมชาติบูรณาการร่วมกับศาสตร์ทางภูมิศาสตร์ เพื่อประโยชน์ในการจัดการเรียนการสอน วิจัย รวมถึงพัฒนาผลงานวิชาการ
		สาขาวิชา Economic Geography	2564-2568	ภาควิชามีความประสงค์จะพัฒนาบุคลากรทางด้าน Human geography-economic geography
		สาขาวิชา Natural Resources and Life Sciences เน้นด้าน Land information and remote sensing	2564-2568	เนื่องจากทางภาควิชายังขาดแคลนบุคลากรด้าน การประยุกต์ใช้ Remote sensing เพื่อการจัดการทรัพยากร เพื่อให้สอดคล้องกับการเรียนการสอน วิจัย และการบริการวิชาการ
	ภาควิชาภาษาตะวันตกและภาษาศาสตร์	สาขาวิชา English as International Language	2564-2568	พัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอนของภาควิชาภาษาตะวันตกและภาษาศาสตร์
		สาขาวิชา Teaching English to Speakers of Other languages or English Language Teaching	2564-2568	
		สาขาวิชา ภาษาศาสตร์ประยุกต์	2564-2568	
		สาขาวิชา English for International Communication	2564-2568	



ลำดับ	หน่วยงาน/หลักสูตร/แขนงวิชา	สาขาวิชาที่ต้องการพัฒนา	ปีงบประมาณ 2564-2568	เหตุผลและความจำเป็นในการพัฒนา
		สาขาวิชา Applied Linguistics	2564-2568	นำมาพัฒนาการเรียนการสอนหลักสูตร และการทำงานวิจัยและงานบริการวิชาการในสายงานที่เกี่ยวข้ององค์ความรู้ การจัดการ การประยุกต์ภูมิปัญญาเพื่องานพัฒนาชุมชนและสังคม เป็นองค์ความรู้ที่มีความสำคัญที่สามารถบูรณาการศาสตร์ความรู้ท้องถิ่นและนวัตกรรมชุมชน ซึ่งสามารถใช้พัฒนาหลักสูตรพัฒนารายวิชา ใหม่ๆ เพื่อสอนนิสิตสาขาการพัฒนาชุมชนและสังคมในอนาคตได้นำมาพัฒนาการเรียนการสอนหลักสูตร และการทำงานวิจัยและงานบริการวิชาการในสายงานที่เกี่ยวข้อง
		สาขาวิชา Modern Languages	2564-2568	
		สาขาวิชา วรรณคดีฝรั่งเศส เปรียบเทียบ	2564-2568	
		สาขาวิชา ภาษาศาสตร์	2564-2568	
	ภาควิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา	สาขาวิชา sociology	2565-2568	
		สาขาวิชา social policy	2565-2568	
		สาขาวิชาศาสนาและภูมิปัญญา เพื่อการพัฒนา	2565-2568	
		สาขาวิชาสาขาการวางแผน พัฒนาเมืองและภูมิภาค (ต่างประเทศ)	2565-2568	
9	คณะวิทยาการสารสนเทศ			พัฒนาบุคลากรลาศึกษา เพื่อให้มีความรู้ ความสามารถและเกิดความหลากหลายทางองค์ความรู้ มีความทันสมัยต่อยุคสมัย รองรับการเปลี่ยนแปลงของ เทคโนโลยี สื่อดิจิทัล สังคมโลก และภูมิทัศน์สื่อที่เปลี่ยนไป และสามารถผลิตบัณฑิตที่มีความรู้ มีความสามารถสร้างงานให้สอดคล้องตามความต้องการของตลาดแรงงาน และสถานประกอบการ
	หลักสูตรนิเทศศาสตร์	นิเทศศาสตร์ (Communication Arts)	2564-2568	
	หลักสูตรสารสนเทศศาสตร์	วิทยาศาสตร์ข้อมูล (Data Science)	2565-2568	
	หลักสูตรวิทยาการคอมพิวเตอร์	วิทยาการคอมพิวเตอร์ (Computer Science)	2566-2568	
	หลักสูตรเทคโนโลยีสารสนเทศ	เทคโนโลยีสารสนเทศ (Information Technology)	2564-2568	
		ปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence)	2568	
		ข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data)	2567-2568	
โลจิสติกส์ (Logistics)		2565-2568		



ลำดับ	หน่วยงาน/หลักสูตร/แขนงวิชา	สาขาวิชาที่ต้องการพัฒนา	ปีงบประมาณ 2564-2568	เหตุผลและความจำเป็นในการพัฒนา
		เครือข่ายคอมพิวเตอร์ (Computer Network)	2564-2568	
	หลักสูตรสื่ออนิเมิต	วิทยาการคอมพิวเตอร์ (Computer Science)	2565-2568	
		วิทยาการคอมพิวเตอร์ (Computer Science)	2564-2568	
		การออกแบบเกม (Game Design)	2565-2568	
		มัลติมีเดีย (Multimedia)	2567-2568	
10	คณะวิทยาศาสตร์			
	หลักสูตรสถิติ	สถิติ	2564-2568	พัฒนาหลักสูตรและทดแทนคนเกษียณ
	หลักสูตรสถิติประยุกต์	สถิติประยุกต์	2564-2568	พัฒนาหลักสูตรและทดแทนคนเกษียณ
	หลักสูตรคณิตศาสตร์	คณิตศาสตร์	2564-2568	พัฒนาหลักสูตรและสาขาขาดแคลน
	หลักสูตรคณิตศาสตร์ประยุกต์	คณิตศาสตร์ประยุกต์	2564-2568	หลักสูตรใหม่และพัฒนาหลักสูตร
	หลักสูตรเคมี	เคมี	2564-2568	สาขาขาดแคลนและทดแทนคนเกษียณ
	หลักสูตรชีวเคมี	ชีวเคมี	2564-2568	หลักสูตรใหม่
	หลักสูตรชีววิทยา	ชีววิทยา	2564-2568	ทดแทนคนเกษียณ
	หลักสูตรพันธุศาสตร์	พันธุศาสตร์	2564-2568	หลักสูตรใหม่
	หลักสูตรจุลชีววิทยา	จุลชีววิทยา	2564-2568	สาขาขาดแคลน
	หลักสูตรฟิสิกส์	ฟิสิกส์	2564-2568	พัฒนาหลักสูตร สาขาขาดแคลน และทดแทนคนเกษียณ
	หลักสูตรฟิสิกส์ประยุกต์	ฟิสิกส์ประยุกต์	2564-2568	พัฒนาหลักสูตร สาขาขาดแคลน และทดแทนคนเกษียณ
	หลักสูตร กศ.บ.(ฟิสิกส์)	ฟิสิกส์ศึกษา	2564-2568	หลักสูตรใหม่
	หลักสูตรวิศวกรรมข้อมูลและเทคโนโลยี อัจฉริยะ	วิศวกรรมข้อมูลและเทคโนโลยี อัจฉริยะ	2564-2568	หลักสูตรใหม่



ลำดับ	หน่วยงาน/หลักสูตร/แขนงวิชา	สาขาวิชาที่ต้องการพัฒนา	ปีงบประมาณ 2564-2568	เหตุผลและความจำเป็นในการพัฒนา
11	คณะวิศวกรรมศาสตร์			
	หลักสูตรวิศวกรรมสิ่งแวดล้อม	วิศวกรรมสิ่งแวดล้อม	2564-2568	ศึกษาต่อปริญญาเอกเพื่อพัฒนาหลักสูตรวิศวกรรมสิ่งแวดล้อม
	หลักสูตรวิศวกรรมรถไฟความเร็วสูง	วิศวกรรมรถไฟความเร็วสูง	2564-2568	เพื่อส่งอาจารย์ไปฝึกอบรม เนื่องจากเป็นหลักสูตรใหม่ที่อยู่ในแผนการขอเปิดหลักสูตร
12	คณะศิลปกรรมศาสตร์และวัฒนธรรมศาสตร์			
	หลักสูตรศิลปกรรมศาสตรบัณฑิต	สาขาวิชาทัศนศิลป์ : จิตรกรรม ประติมากรรม ภาพพิมพ์ ศิลปะไทย ศิลปะสื่อประสม ศิลปะร่วมสมัย ทฤษฎีศิลป์ ประวัติศาสตร์ศิลป์	2564-2568	เพื่อพัฒนาคุณภาพหลักสูตรให้ทันสมัยและพัฒนาศักยภาพของผู้สอน ด้านการศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติการวิจัย/สร้างสรรค์
	หลักสูตรศิลปกรรมศาสตรบัณฑิต	สาขาวิชาศิลปะการแสดง :	2564-2568	
	หลักสูตรศิลปกรรมศาสตรบัณฑิต	สาขาวิชาการออกแบบและ พัฒนาผลิตภัณฑ์	2564-2568	
	หลักสูตรศิลปกรรมศาสตรมหาบัณฑิต	สาขาวิชาทัศนศิลป์	2564-2568	
	หลักสูตรศิลปกรรมศาสตรมหาบัณฑิต	สาขาวิชาศิลปะการแสดง	2564-2568	
	หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต	สาขาวิชาการวิจัยและสร้างสรรค์ ศิลปกรรมศาสตร์	2564-2568	
	หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต	สาขาวิชาการวิจัยและสร้างสรรค์ ศิลปกรรมศาสตร์	2564-2568	



ลำดับ	หน่วยงาน/หลักสูตร/แขนงวิชา	สาขาวิชาที่ต้องการพัฒนา	ปีงบประมาณ 2564-2568	เหตุผลและความจำเป็นในการพัฒนา
	หลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต	สาขาวิชาการจัดการวัฒนธรรม	2564-2568	
	หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต	สาขาวิชาวัฒนธรรมศาสตร์	2564-2568	
	หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต	สาขาวิชาวัฒนธรรมศาสตร์	2564-2568	
	หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต	สาขาวิชาวัฒนธรรม (วัฒนธรรมศิลปกรรมและการออกแบบ)	2564-2568	
13	คณะศึกษาศาสตร์			
	หลักสูตรจิตวิทยา	สังคมศาสตร์การแพทย์และสาธารณสุข	2556-2568	เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญในด้านการบริหารงานและนโยบายทางด้านสุขภาพจิต รวมทั้งสามารถสร้างนวัตกรรมทางด้านสุขภาพจิตในสังคมปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอได้ เพื่อสร้างความเข้มแข็งในหลักสูตรระดับปริญญาตรีและระดับบัณฑิตศึกษา ในกลุ่มวิชาเอกที่มีความเกี่ยวข้องกับจิตวิทยาสุขภาพ
		การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์	2556-2568	เพื่อทดแทนอัตราบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญในศาสตร์นี้ซึ่งจะเกษียณอายุราชการในอนาคต และพัฒนาบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ ซึ่งเป็นทางวิจัยที่ค่อนข้างมีความเฉพาะทางและเกี่ยวข้องกับการสร้างนวัตกรรมใหม่ทางด้านจิตวิทยาหรือการศึกษาพฤติกรรมมนุษย์ในอนาคต
	หลักสูตรเทคโนโลยีการศึกษาและคอมพิวเตอร์ศึกษา/หลักสูตรเทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา	หุ่นยนต์และปัญญาประดิษฐ์เพื่อการเรียนรู้ (Learning for Robotic and Artificial Intelligence Program)	2556-2568	เพื่อจะได้นำความรู้ในด้านหุ่นยนต์และปัญญาประดิษฐ์เพื่อการเรียนรู้ มาใช้เป็นตัวช่วยในการจัดสภาพแวดล้อมทางการเรียน และเนื้อหาทางการเรียนให้เหมาะสมกับความสามารถของผู้เรียนแต่ละคน รวมทั้งการช่วยเก็บข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล และช่วยในการตอบคำถามต่าง ๆ ทั้งในและนอกห้องเรียน



ลำดับ	หน่วยงาน/หลักสูตร/แขนงวิชา	สาขาวิชาที่ต้องการพัฒนา	ปีงบประมาณ 2564-2568	เหตุผลและความจำเป็นในการพัฒนา
14	คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ฯ			
	หลักสูตรสถาปัตยกรรมศาสตร์ / หลักสูตรการจัดการงานก่อสร้าง	Building Information Modeling/BIM	2564-2568	BIM (Building Information Modeling) คือ ระบบการสร้างแบบจำลองเสมือนของอาคารที่แม่นยำในรูปแบบดิจิทัล แบบจำลองเหล่านี้รองรับการออกแบบในแต่ละชั้น ซึ่งช่วยให้วิเคราะห์และควบคุมได้อย่างมีประสิทธิภาพมากกว่ากระบวนการที่ทำด้วยตนเอง ระบบ BIM กำลังเข้ามาแทนที่ระบบการจำลองการออกแบบอาคารเดิมและเข้ามาลดการทำงานของมนุษย์ ซึ่งนำมาใช้ในบริษัทออกแบบและหน่วยงานราชการ ดังนั้นจึงมีความจำเป็นที่คณะฯ จะต้องมีความเชี่ยวชาญด้านนี้อย่างมาก ซึ่งจะสามารถพัฒนาด้านการวิจัยและบริการวิชาการ การจัดอบรมหลักสูตรระยะสั้นและการเรียนการสอนปกติ สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติในเรื่องเมืองอัจฉริยะ และความต้องการด้านโปรแกรมคอมพิวเตอร์ในระดับเอเชีย
	หลักสูตรสถาปัตยกรรมศาสตร์	Smart Building Technology	2564-2569	เทคโนโลยีด้านอาคารอัจฉริยะเป็นรูปแบบสถาปัตยกรรมที่จะต้องคำนึงถึงเรื่องการอนุรักษ์พลังงานและสิ่งแวดล้อม โดยการเลือกใช้วัสดุที่มีคุณสมบัติที่เหมาะสม ระบบอาคารที่ทันสมัยและการออกแบบรูปฟอร์มที่สอดคล้องกับบริบทเชิงพื้นที่ ซึ่งเป็นแนวทางการออกแบบในอนาคต ดังนั้น มหาวิทยาลัยจึงต้องสร้างความเชี่ยวชาญในเรื่องเทคโนโลยีของอาคารอัจฉริยะเพื่อให้สามารถแข่งขันและเป็นผู้นำได้ในการผลิตบัณฑิตและบริการวิชาการ เพิ่มความสามารถในการแข่งขันได้ของประเทศในระดับเอเชีย
	หลักสูตรภูมิสถาปัตยกรรม	Landscape Architecture	2564-2570	การออกแบบภูมิสถาปัตยกรรม (Landscape Architecture) เป็นสาขาที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติในเรื่องพื้นที่และเมืองน่าอยู่อัจฉริยะ เกี่ยวข้องกับความยั่งยืนทางภูมินิเวศ ภูมิสังคม และภูมิวัฒนธรรมการพัฒนาพื้นที่เมือง ชนบทเกษตรกรรม และอุตสาหกรรมเชิงนิเวศที่มีการบริหารจัดการตามผังภูมินิเวศอย่างยั่งยืน



ลำดับ	หน่วยงาน/หลักสูตร/แขนงวิชา	สาขาวิชาที่ต้องการพัฒนา	ปีงบประมาณ 2564-2568	เหตุผลและความจำเป็นในการพัฒนา
	หลักสูตรสถาปัตยกรรมผังเมือง	IoT Smart City Solution	2564-2570	IoT (Internet of Things) เป็นองค์ประกอบสำคัญในการพัฒนาเมืองอัจฉริยะ ซึ่งเป็นหนึ่งในยุทธศาสตร์ชาติของประเทศไทย IoT Smart City Solution ครอบคลุมเรื่องการจัดเก็บข้อมูล การจัดระบบฐานข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และการนำเสนอข้อมูล ซึ่ง Big Data เป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะช่วยในเรื่องการบริหารจัดการเมือง อำนวยความสะดวกให้กับประชาชน เพื่อการประหยัดพลังงานและเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ความเชี่ยวชาญด้านนี้จะช่วยเพิ่มความแข็งแกร่งด้านวิชาการของมหาวิทยาลัยให้สามารถสร้างบัณฑิตที่มีคุณภาพและการสร้างงานวิจัยและบริการวิชาการกับเครือข่ายในระดับเอเชียได้
	หลักสูตรสถาปัตยกรรมผังเมือง	Logistic Planning	2564-2571	Logistic Planning คือการบริหารจัดการระบบโลจิสติกส์ ครอบคลุมเรื่องการบริหารจัดการองค์กร การบริหารจัดการข้อมูลให้เกิดการเคลื่อนย้าย การจัดเก็บ การรวบรวม การกระจายสินค้า วัตถุดิบชิ้นส่วนประกอบ และบริการให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด โดยคำนึงถึงความต้องการและความพึงพอใจของลูกค้าเป็นสำคัญ ระบบนี้เกี่ยวข้องกับหลักสูตรการผังเมือง ซึ่งมีเนื้อหาด้านการบริหารจัดการเมืองและภาค ซึ่งความเชี่ยวชาญด้านโลจิสติกส์จะช่วยให้หลักสูตรสามารถขยายขอบเขตการบริการวิชาการไปในด้านนี้ ซึ่งเป็นจำเป็นในระดับเอเชีย สอดคล้องกับความต้องการเป็นศูนย์กลางขนส่งแห่งเอเชียของประเทศไทย
	หลักสูตรสถาปัตยกรรมผังเมือง	Urban and Regional Planning	2564-2571	สัมพันธ์กับยุทธศาสตร์ชาติประเด็นที่ 6 พื้นที่และเมืองนำอยู่อัจฉริยะ
	หลักสูตรภูมิสถาปัตยกรรม / หลักสูตรสถาปัตยกรรมผังเมือง	Environmental Management	2564-2571	สิ่งแวดล้อม เป็นประเด็นสำคัญที่ต้องคำนึงถึงในการวางแผนและผังในงานออกแบบชุมชนเมือง (Urban design) โดยปัญหาด้านสิ่งแวดล้อม เป็นประเด็นปัญหาและอุปสรรคใหญ่ ที่รอการวางแผนและผังอย่างเป็นรูปธรรม จากนั้นออกแบบชุมชนเมือง นักวางผังเมือง นักวางแผนภาคและประเทศ ต้องการพัฒนาคำความรู้เชิงลึกเกี่ยวกับศาสตร์ของการจัดการสิ่งแวดล้อม เพื่อมาประยุกต์ใช้กับศาสตร์ของการออกแบบชุมชนเมืองในหลักสูตร ให้เกิดเป็นรูปธรรมและมีประสิทธิภาพในการวางแผนทางกายภาพของเมืองและชุมชน



ลำดับ	หน่วยงาน/หลักสูตร/แขนงวิชา	สาขาวิชาที่ต้องการพัฒนา	ปีงบประมาณ 2564-2568	เหตุผลและความจำเป็นในการพัฒนา
15	คณะสัตวแพทยศาสตร์			
	หลักสูตรสัตวแพทยศาสตร์	ชีวเวชศาสตร์	2564-2568	พัฒนาหลักสูตรสัตวแพทย์เพื่อผลิตสัตวแพทย์ ซึ่งเป็นสาขาที่ขาดแคลนของประเทศ
		พยาธิวิทยา	2564-2568	
		เวชศาสตร์คลินิกทางสัตวแพทย์	2564-2568	
		ศัลยศาสตร์	2564-2568	
		กายวิภาคศาสตร์	2564-2568	
		เภสัชศาสตร์	2564-2568	
		วิทยาการสืบพันธุ์สัตว์	2564-2568	
ปรสิตวิทยา		2564-2568		
16	คณะสาธารณสุขศาสตร์			
	หลักสูตรอาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อม	อาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อม	2564-2568	เพื่อพัฒนาหลักสูตรอาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อม
17	คณะสิ่งแวดล้อมฯ			
	หลักสูตรสิ่งแวดล้อมศึกษา	สิ่งแวดล้อมศึกษา	2564-2567	พัฒนาบุคลากรเพื่อทดแทนบุคลากรที่เกษียณอายุราชการ
		เทคโนโลยีเพื่อการศึกษาและการสื่อสาร	2565-2568	
	หลักสูตรเทคโนโลยีสิ่งแวดล้อมศึกษา	วิทยาศาสตร์สิ่งแวดล้อม	2564-2568	1. เพื่อให้สอดคล้องกับการเป็นมหาวิทยาลัยชั้นนำของเอเชียและเป็นสาขาขาดแคลนของประเทศตามยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี 2. เพื่อสนับสนุนนโยบายการเป็นคณะชั้นนำด้านการจัดการเรียนการสอนด้านสิ่งแวดล้อม จึงต้องมีความหลากหลายทางด้านสาขาวิชาเพื่อให้ตรงความต้องการของผู้เรียนและสาขาวิชา
		วิศวกรรมสิ่งแวดล้อม	2564-2568	
		เทคโนโลยีสิ่งแวดล้อม	2565-2568	
		วิศวกรรมพลังงาน	2564-2568	
	หลักสูตรการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	อาชีวอนามัยและความปลอดภัย	2564-2568	3. คณะต้องการเปิดโอกาสให้บุคลากรสายวิชาการได้พัฒนาตนเองในสาขาวิชาชีพที่ปฏิบัติงานและเพิ่มศักยภาพด้านการสอนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพื่อจะได้พัฒนาเป็นคณะชั้นนำด้านการจัดการเรียนการสอนด้านสิ่งแวดล้อม
การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม		2565-2568		
	การจัดการสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน	2566-2568		



ลำดับ	หน่วยงาน/หลักสูตร/แขนงวิชา	สาขาวิชาที่ต้องการพัฒนา	ปีงบประมาณ 2564-2568	เหตุผลและความจำเป็นในการพัฒนา
		ภูมิศาสตร์สารสนเทศด้าน สิ่งแวดล้อม	2564-2567	4. เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรสายวิชาการได้ศึกษาต่อให้มีคุณวุฒิระดับปริญญาเอก เพื่อตอบสนองนโยบายของมหาวิทยาลัย และคณะยังมีบุคลากรที่ลาศึกษาต่อและยังไม่สำเร็จ การศึกษา รวมจำนวน 5 คน
		ปฐพีวิทยา	2564-2567	
		การจัดการลุ่มน้ำ	2565-2568	
		การเปลี่ยนแปลงสภาพ ภูมิอากาศ	2566-2568	
		การจัดการเมืองสิ่งแวดล้อมเมือง สิ่งแวดล้อมอัจฉริยะ	2565-2568	
18	วิทยาลัยการเมืองการปกครอง			
	หลักสูตรรัฐศาสตร์ (การเมืองการปกครอง)	รัฐศาสตร์	2565-2568	นำองค์ความรู้ใหม่ที่สอดคล้องกับยุคสมัยที่เปลี่ยนไปพัฒนาต่อยอดหลักสูตรเดิม
		การเมืองการปกครอง	2565-2568	
		สังคมวิทยา	2565-2568	
		สิทธิมนุษยชน	2565-2568	
	หลักสูตรรัฐศาสตร์ (ความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ)	ความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ	2565-2568	สอดคล้องกับหลักสูตรเดิมและสามารถใช้พัฒนาต่อยอดในหลักสูตรใหม่
	หลักสูตรรัฐศาสตร์ (รัฐประศาสนศาสตร์)	รัฐประศาสนศาสตร์	2565-2568	สอดคล้องกับหลักสูตรเดิมและสามารถใช้พัฒนาต่อยอดในหลักสูตรใหม่
		การบริหารเชิงพื้นที่/การผังเมือง	2565-2568	
		การบริหารจัดการทุนทาง วัฒนธรรม	2565-2568	
		ยุทธศาสตร์การพัฒนา/การ บริหารการพัฒนา	2565-2568	
		การบริหารจัดการสารสนเทศ/ เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการ พัฒนา	2565-2568	



ลำดับ	หน่วยงาน/หลักสูตร/แขนงวิชา	สาขาวิชาที่ต้องการพัฒนา	ปีงบประมาณ 2564-2568	เหตุผลและความจำเป็นในการพัฒนา
		เศรษฐศาสตร์ การคลังสาธารณะ การเงินและการบัญชีสาธารณะ หรือสาขาที่เกี่ยวข้อง หรือสาขา ที่เกี่ยวข้อง	2565-2568	เป็นสาขาที่ขาดแคลน และสามารถนำองค์ความรู้ใหม่ที่สอดคล้องกับยุคสมัยที่เปลี่ยนไป มา พัฒนาต่อยอดหลักสูตรเดิม
19	วิทยาลัยดุริยางคศิลป์			
	หลักสูตรดุริยางคศิลป์	ประพันธ์เพลง	2565-2568	พัฒนาหลักสูตรเดิม สอดคล้องตาม ยุทธศาสตร์ด้าน
		ดนตรีบำบัด	2565-2568	การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน 1) คนไทยเป็น
		เทคโนโลยีและวิศวกรรมดนตรี	2565-2568	คนดี คนเก่ง มีคุณภาพ พร้อมสำหรับวิถีชีวิตในศตวรรษที่ 21
20	สถาบันวิจัยวลัยรุกขเวช			
	หลักสูตรความหลากหลายทางชีวภาพ	ความหลากหลายทางชีวภาพ	2564-2568	ฝึกอบรมหรือทำวิจัยเพื่อพัฒนาหลักสูตรเดิม



2. แผนการพัฒนาศักยภาพบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาสารคาม พ.ศ.2564-2568

มหาวิทยาลัยมหาสารคามได้ออกแบบและพัฒนาหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบภายใต้แนวคิดการพัฒนาตามแนวทางการยกระดับขีดสมรรถนะของบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ และเน้นการพัฒนาอย่างมีส่วนร่วมประกอบด้วย การวิเคราะห์หน้าที่ความรับผิดชอบคุณลักษณะสำหรับตำแหน่งของกลุ่มเป้าหมาย พัฒนาสมรรถนะหลัก ซึ่งได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ และการทำงานเป็นทีม ซึ่งหลักสูตรการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรทุกสายงานนั้น มหาวิทยาลัยมีการเตรียมความพร้อมก่อนการปฏิบัติ นั่นคือ การปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ และจัดทำแผนความก้าวหน้าในสายงานทุกสายงาน พัฒนาเครือข่ายการทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัย โดยแบ่งบุคลากรออกเป็น 3 ประเภท ซึ่งมีหลักสูตรการพัฒนาที่แตกต่างกันดังต่อไปนี้

2.1) ประเภทผู้บริหาร มีหลักสูตรแบ่งออกเป็น 3 ระดับดังนี้

2.1.1 ผู้บริหารระดับสูง จะเน้นการเตรียมความพร้อมสู่การเป็นผู้บริหาร เช่น การปรับ Mindset การบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลง วางแผนและการจัดการเมื่อเผชิญภาวะวิกฤติ การสื่อสารในองค์กรและการสร้างแบรนด์ เป็นต้น ได้แก่ อธิการบดี รองอธิการบดี ผู้ช่วยอธิการบดี คณบดี ผู้อำนวยการหน่วยงานที่เทียบเท่า คณะผู้บริหารระดับสูง

2.1.2 ผู้บริหารระดับกลาง เป็นผู้ที่ต้องนำนโยบาย เป้าหมายหรือแผนงานจากผู้บริหารระดับสูงมาปฏิบัติ ฉะนั้นจึงเน้นการพัฒนาด้าน Mindset การสื่อสารในองค์กร การทำงานเป็นทีม การแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในหน่วยงานและผลกระทบจากนอกหน่วยงาน เป็นต้น เช่น รองคณบดี ผู้ช่วยคณบดี ผู้อำนวยการกอง หัวหน้าสำนักงานเลขานุการคณะหรือเทียบเท่า

2.1.3 ผู้บริหารระดับต้น เป็นผู้ใกล้ชิดกับบุคลากรปฏิบัติการและสามารถสั่งการได้โดยตรง จึงควรเน้นการพัฒนาด้าน Mindset การสื่อสารในองค์กร การติดตามประเมินผลของบุคลากร เป็นต้น ได้แก่ หัวหน้าภาค รองผู้อำนวยการ ผู้ช่วยผู้อำนวยการ หัวหน้ากลุ่มงาน และผู้ที่มีคุณสมบัติจะเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหาร

2.2) ประเภทสายวิชาการ

การที่จะเป็นมหาวิทยาลัยชั้นนำของเอเชียจำเป็นต้องมีการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างบัณฑิตที่มีคุณภาพในระดับอาเซียน ทั้งหลักสูตรการเรียน การสอน การออกข้อสอบงานวิจัย การบริการวิชาการแก่สังคม ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และความก้าวหน้าในสายงาน การพัฒนาศักยภาพ อาจารย์จึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งเพราะเป็นวิธีที่จะช่วยเพิ่มพูนความรู้ความสามารถและทักษะในการ ปฏิบัติงานของอาจารย์ให้ได้ดี ซึ่งมหาวิทยาลัยมีหลักสูตรเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนความก้าวหน้าบุคลากรสายวิชาการ 3 หลักสูตรดังนี้

2.2.1 อาจารย์ใหม่ที่มีอายุการปฏิบัติงาน 1-2 ปี

2.2.2 อาจารย์ที่มีอายุการปฏิบัติงานตั้งแต่ 2 ปีขึ้นไป และยังไม่มิตำแหน่งทางวิชาการ

2.2.3 อาจารย์ที่มีอายุการปฏิบัติงาน 5 ปีขึ้นไป หรือระดับผู้ช่วยศาสตราจารย์ขึ้นไป

2.3) ประเภทสายสนับสนุน

บุคลากรสายสนับสนุนได้แก่ ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พนักงานมหาวิทยาลัย ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว และพนักงานราชการ ที่ปฏิบัติหน้าที่สนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมีหลักสูตรเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนความก้าวหน้าบุคลากรสายสนับสนุน 3 หลักสูตรดังนี้

2.3.1 พนักงานใหม่ที่มีอายุการปฏิบัติงาน 1-2 ปี

2.3.2 ผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุการปฏิบัติงานตั้งแต่ 2 ปีขึ้นไปและยังไม่ได้ตำแหน่งชำนาญการ

2.3.3 ผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุการปฏิบัติงาน 5 ปีขึ้นไปหรือระดับชำนาญการ/ชำนาญการพิเศษ

2.3.4 ผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุการปฏิบัติงาน 20 ปีขึ้นไป หรือระดับเชี่ยวชาญ/เชี่ยวชาญพิเศษ



1) ประเภทผู้บริหาร

1.1 หลักสูตรการพัฒนาผู้บริหารระดับสูง

ตำแหน่ง	สมรรถนะหลัก	วัตถุประสงค์	หลักสูตร/โครงการ	การพัฒนาศักยภาพ skill			หมายเหตุ
				Re	Up	New	
ประเภทผู้บริหาร พัฒนาสมรรถนะผู้บริหาร ผู้บริหารระดับสูง - อธิการบดี - รองอธิการบดี - คณบดี - ผู้ช่วยอธิการบดี - รองคณบดี	1.การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน 2.การบริการที่ดี 3.การสั่งสมความเชี่ยวชาญในอาชีพ 4. คุณธรรม จริยธรรม 5. การทำงานเป็นทีม	เพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับบริบทและความท้าทายที่สำคัญของอุดมศึกษา นโยบายและยุทธศาสตร์การบริหารมหาวิทยาลัยในภารกิจด้านต่าง ๆ รวมถึงหลักและวิธีการบริหารจัดการและความเป็นผู้นำ	Preliminary Course : MSU Mindset	-	-	√	
			หมวด 1 การบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลง (Change Management Programs)				
			- คุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลของผู้บริหาร	√	√	-	
			- วัฒนธรรมองค์กร สำเนียงองค์กร	-	√	√	
			- ภาวะผู้นำ บทบาทความเป็นผู้นำในยุคดิจิทัล	-	√	√	
			- การเปลี่ยนแปลงในยุค Digital Disruption และการบริหารจัดการภาวะวิกฤติ	-	√	√	
			- Growth Mindset ทางด้านบริหาร	-	√	√	
			หมวด 2 กลุ่มวิชาการบริหารจัดการ				
			- การสื่อสารองค์กรและการสร้างแบรนด์	-	√	√	
			- การพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร	-	-	√	
			- การวิเคราะห์สถานการณ์เฉพาะหน้า	-	√	√	



ตำแหน่ง	สมรรถนะหลัก	วัตถุประสงค์	หลักสูตร/โครงการ	การพัฒนาศักยภาพ skill			หมายเหตุ
				Re	Up	New	
ประเภทผู้บริหาร พัฒนาสมรรถนะผู้บริหาร ผู้บริหารระดับสูง - อธิการบดี - รองอธิการบดี - คณบดี - ผู้ช่วยอธิการบดี - รองคณบดี	1.การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน 2.การบริการที่ดี 3.การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในอาชีพ 4. คุณธรรม จริยธรรม 5. การทำงานเป็นทีม	เพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับบริบทและความท้าทายที่สำคัญของอุดมศึกษานโยบายและยุทธศาสตร์การบริหารมหาวิทยาลัยในภารกิจด้านต่าง ๆ รวมถึงหลักและวิธีการบริหารจัดการและความเป็นผู้นำ	หมวด 3 กลุ่มวิชาเครื่องมือการบริหารจัดการคุณภาพ				
			- ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับเครื่องมือการบริหารจัดการคุณภาพ (Management Tools)	-	√	-	
			- การวางแผนเชิงกลยุทธ์ (Strategic Planning)	-	√	-	
			- การบริหารคุณภาพโดยรวมทั่วองค์กร	-	√	√	
			- การจัดการความเสี่ยง (Risk Management)	√	-	-	
			- เทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับผู้บริหาร	√	√	√	
			หมวด 4 กลุ่มกฎหมายและระเบียบสำหรับผู้บริหาร				
			- กฎหมายสำหรับผู้บริหาร ความผิดทางละเมิด	√	√	-	
			- การบริหารสัญญาจัดซื้อจัดจ้างและกรณีศึกษา	-	√	-	
			- การบริหารจัดการพัสดุ และครุภัณฑ์ในยุคดิจิทัล เน้นระเบียบที่เกี่ยวข้อง	-	√	-	
			- การดำเนินการทางวินัยและความรับผิดชอบทางละเมิด	-	√	-	
			- สัญญาทางปกครองสำหรับผู้บริหาร	-	√	-	
			- การออกคำสั่งทางปกครอง	-	√	-	
			- วิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง	-	√	-	
- การใช้ดุลพินิจและอำนาจหน้าที่ให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี	-	√	-				



1.2 หลักสูตรการพัฒนาผู้บริหารระดับกลาง และระดับต้น

ตำแหน่ง	สมรรถนะหลัก	วัตถุประสงค์	หลักสูตร/โครงการ	การพัฒนาศักยภาพ skill			หมายเหตุ
				Re	Up	New	
1.2 หลักสูตรการพัฒนาผู้บริหารระดับกลาง - รองคณบดี - ผู้ช่วยคณบดี - ผู้อำนวยการกอง - หัวหน้าสำนักงาน เลขาธิการคณะหรือเทียบเท่า ระดับต้น - หัวหน้าภาค - หัวหน้ากลุ่มงาน - ผู้ที่มีคุณสมบัติจะเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหาร	1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน 2. การบริการที่ดี 3. การสั่งสมความเชี่ยวชาญในอาชีพ 4. คุณธรรม จริยธรรม 5. การทำงานเป็นทีม	วัตถุประสงค์ทั่วไป 1. เพื่อเตรียมความพร้อมผู้บริหารสายสนับสนุน ให้มีความรู้ความเข้าใจเพียงพอต่อกลไกในการบริหารงานสถาบันอุดมศึกษา มีความเข้าใจและพร้อมเป็นส่วนหนึ่งในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยมหาสารคาม 2. เพื่อพัฒนาความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการพัฒนางานและองค์กร พร้อมทั้งเป็นผู้เชื่อมโยงและแปลงนโยบายสู่การปฏิบัติงานตามแผนกลยุทธ์ 3. เพื่อผลักดันสมรรถนะที่จำเป็นต่อการเป็นผู้นำการสอนงาน การทำงานเป็นทีม จัดการกับความคาดหวังผู้รับบริการได้เหมาะสม 4. เพื่อพัฒนาแนวความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการพัฒนางานและองค์กรภายใต้คุณธรรมจริยธรรม และการกำกับกิจการที่ดี วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม 1. สามารถอธิบายถึงบทบาทและทิศทางการมหาวิทยาลัยมหาสารคามกำลังมุ่งไป 2. สามารถแสดงให้เห็นที่ประจักษ์ถึงการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการพัฒนางานและองค์กร พร้อมทั้งเป็นผู้เชื่อมโยงและแปลงนโยบายสู่การปฏิบัติงานตามแผนกลยุทธ์ 3. สามารถอธิบายถึงประเด็นสำคัญของกฎระเบียบ และระบบงานหลักของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม 4. สามารถขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยสู่เป้าหมายตามพันธกิจได้ โดยมีสมรรถนะทางบริหารทั้ง 5 ด้าน	Preliminary Course : MSU Mindset	-	-	√	
			หมวดที่ 1 กลุ่มวิชาบริบทและยุทธศาสตร์การบริหารสถาบันอุดมศึกษา				
			การบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลง (Change Management Programs)				
			- คุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลในการบริหารงานของผู้บริหาร	√	√	-	
			- วัฒนธรรมองค์กร สำเนียงองค์กร	-	√	√	
			- ภาวะผู้นำ	√	√	√	
			- การเปลี่ยนแปลงในยุค Digital Disruption	-	√	√	
			- การมีจิตบริการที่ดี (Service mind)	√	√	√	
			- Growth Mindset ทางด้านบริหาร	-	-	√	
			ยุทธศาสตร์การบริหารสถาบันอุดมศึกษา				
			- บทบาทหน้าที่และภารกิจของผู้บริหารในการบริหารงานสถาบันอุดมศึกษา	-	√	√	
			- การคิดเชิงกลยุทธ์และการบริหารจัดการยุคใหม่ในมหาวิทยาลัย	-	√	√	
			- การบริหารความเสี่ยง การควบคุมภายในและการจัดการความรู้	-	√	√	
			- การบริหารจัดการพัสดุ และครุภัณฑ์ในยุค Digital เน้นระเบียบที่เกี่ยวข้อง	-	√	√	
- การพัฒนาทรัพยากรบุคคลและการบริหารทีมงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์	-	√	√				
- การบริหารการจัดการความรู้โดยไอทีเทคโนโลยีสารสนเทศ	-	√	√				
- การบริหารจัดการ กฎระเบียบ (การเงิน งบประมาณ ฯลฯ)	-	√	√				



ตำแหน่ง	สมรรถนะหลัก	วัตถุประสงค์	หลักสูตร/โครงการ	การพัฒนาศักยภาพ skill			หมายเหตุ
				Re	Up	New	
1.2 หลักสูตรการพัฒนาผู้บริหารระดับกลาง -รองคณบดี - ผู้ช่วยคณบดี -ผู้อำนวยการกอง -หัวหน้าสำนักงานเลขานุการคณะหรือเทียบเท่า ระดับต้น - หัวหน้าภาค - หัวหน้ากลุ่มงาน - ผู้ที่มีคุณสมบัติจะเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหาร	1.การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน 2.การบริการที่ดี 3.การสั่งสมความเชี่ยวชาญในอาชีพ 4. คุณธรรม จริยธรรม 5. การทำงานเป็นทีม	วัตถุประสงค์ทั่วไป 1. เพื่อเตรียมความพร้อมผู้บริหารสายสนับสนุน ให้มีความรู้ความเข้าใจเพียงพอต่อกลไกในการบริหารงานสถาบันอุดมศึกษา มีความเข้าใจและพร้อมเป็นส่วนหนึ่งในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยมหาสารคาม 2. เพื่อพัฒนาความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการพัฒนางานและองค์กร พร้อมทั้งเป็นผู้เชื่อมโยงและแปลงนโยบายสู่การปฏิบัติงานตามแผนกลยุทธ์ 3. เพื่อผลักดันสมรรถนะที่จำเป็นต่อการเป็นผู้นำการสอนงาน การทำงานเป็นทีม จัดการกับความคาดหวังผู้รับบริการได้เหมาะสม 4. เพื่อพัฒนาแนวความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการพัฒนางานและองค์กรภายใต้คุณธรรม จริยธรรม และการกำกับกิจการที่ดี วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม 1. สามารถอธิบายถึงบทบาทและทิศทางที่มหาวิทยาลัยมหาสารคามกำลังมุ่งไป 2. สามารถแสดงให้เห็นที่ประจักษ์ถึงการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการพัฒนางานและองค์กร พร้อมทั้งเป็นผู้เชื่อมโยงและแปลงนโยบายสู่การปฏิบัติงานตามแผนกลยุทธ์ 3. สามารถอธิบายถึงประเด็นสำคัญของกฎระเบียบ และระบบงานหลักของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม 4. สามารถขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยสู่เป้าหมายตามพันธกิจได้ โดยมีสมรรถนะทางบริหารทั้ง 5 ด้าน	หมวดที่ 2 กลุ่มวิชาการบริหารสถาบันอุดมศึกษาและภาวะผู้นำ หลักการบริหารสถาบันอุดมศึกษา - ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารและการจัดการข้อมูลภายใน - นวัตกรรมในการบริหารสถาบันอุดมศึกษา ยุทธศาสตร์การบริหารสถาบันอุดมศึกษา - การประเมินนโยบายแผนงานและโครงการ - กฎหมายสำหรับผู้บริหารมหาวิทยาลัย - การประเมินความคุ้มค่าในการบริหารจัดการสถาบันอุดมศึกษา ภาวะผู้นำเพื่อความสำเร็จในการบริหาร - การสื่อสารองค์กร /การสื่อสารและการจัดการในภาวะวิกฤติ - ภาวะผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลงและการสร้างวัฒนธรรมองค์กร - จิตวิทยาในการบริหารและการบริหารทีมงาน - เทคนิคการแก้ปัญหาและการตัดสินใจในการบริหารงาน - การสร้างทีมงานและบริหารเครือข่าย - การบริหารความขัดแย้งภายในองค์กร - การพัฒนาบุคลิกภาพสำหรับผู้บริหารเพื่อเสริมสร้างองค์กร				
			หมวดที่ 3 การศึกษาดูงานและฝึกปฏิบัติ - ศึกษาดูงาน /การจัดทำรายงานและการนำเสนอจัดทำรายงานความรู้และประสบการณ์ที่ได้จากการศึกษาดูงานนำเสนอผลงานที่ได้จากการศึกษาดูงาน การสร้างทีมงาน				
			หมวดที่ 4 การจัดทำและเสนอรายงานการศึกษา - การจัดทำรายงาน (รายบุคคล) นำเสนอผลงานจากการวิเคราะห์ข้อมูล - การจัดทำรายงาน (เป็นกลุ่ม) นำเสนอผลงานจากการวิเคราะห์ข้อมูล				



2) ประเภทสายวิชาการ

2.1 หลักสูตรการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ

อายุงาน	สมรรถนะหลัก	วัตถุประสงค์	หลักสูตร/โครงการ	การพัฒนาศักยภาพ			หมายเหตุ
				Re	Up	New	
2.1.1 อาจารย์ใหม่ ที่มีอายุการปฏิบัติงาน 1-2 ปี	1.การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ของงาน 2.การบริการที่ดี 3.การสั่งสมความ เชี่ยวชาญในอาชีพ 4. คุณธรรมจริยธรรม 5. การทำงานเป็นทีม	- เพื่อเข้าใจในพันธกิจ เป้าหมาย นโยบายและแนวปฏิบัติที่ดีของ มหาวิทยาลัย - เพื่อทราบและเข้าใจเกี่ยวกับ จรรยาบรรณวิชาชีพ - เพื่อจัดการเรียนรู้และพัฒนา ผู้เรียนได้ตามเป้าหมายของ หลักสูตร - เพื่อเข้าใจหลักการวิเคราะห์ ประเมินผลและนำผลมาพัฒนา ผู้เรียน - สามารถผลิตสื่อประกอบการ จัดการเรียนรู้ได้อย่างมี ประสิทธิภาพ - สามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ในการเรียนการสอนและใช้ โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยได้ ถูกต้อง -สามารถผลิตบัณฑิตและพัฒนา หลักสูตรเพื่อรองรับ Thailand 4.0 - เพื่อเตรียมพร้อมในการเข้าสู่ ตำแหน่งทางวิชาการ	Preliminary Course : MSU Mindset	-	-	√	
			1. การปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ - พันธกิจมหาวิทยาลัย - อุดมการณ์ของอาจารย์ attitude - จริยธรรมของอาจารย์ - กฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง - ความก้าวหน้าในสายงาน	-	-	√	
			2. การบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลง (Change Management Programs) - ธรรมเนียม วัฒนธรรมองค์กร สำนักวิจัย - ภาวะผู้นำ - การเปลี่ยนแปลงในยุค Digital Disruption - การมีจิตบริการที่ดี (Service mind) - Growth Mindset	-	-	√	
			3. การจัดเรียนการสอนแบบเอาผลลัพธ์เป็นฐาน (Outcome-based Education)	-	-	√	
			4. การวัดการประเมินผลที่มีประสิทธิภาพตามผลลัพธ์ผู้เรียน	-	-	√	
			5. เทคนิคการจัดการเรียนการสอน (ด้วยเครื่องมือ IT)	-	-	√	
			6. เทคนิคการเป็นอาจารย์ที่ปรึกษา และการให้คำปรึกษา	-	-	√	
7. การบริหารโครงการ (กฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง)	-	-	√				



อายุงาน	สมรรถนะหลัก	วัตถุประสงค์	หลักสูตร/โครงการ	การพัฒนาศักยภาพ			หมายเหตุ
				Re	Up	New	
2.1.2) อาจารย์ ที่มีอายุการปฏิบัติงาน ตั้งแต่ 2 ปีขึ้นไป และ ยังไม่มีตำแหน่ง ทางวิชาการ	1.การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ของงาน 2.การบริการที่ดี 3.การสั่งสมความ เชี่ยวชาญในอาชีพ 4. คุณธรรมจริยธรรม 5. การทำงานเป็นทีม	- สามารถพัฒนาการ จัดการเรียนรู้ใน สาขาวิชาที่ รับผิดชอบ - สามารถเผยแพร่ ผลงานให้เป็นที่ ยอมรับใน สาขาวิชาของ ตนเอง	1. การเสริมสร้างสมรรถนะการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับการ พัฒนาหลักสูตร และรูปแบบการจัดการเรียนการสอน เช่น Research Based Learning/ Problem Based Learning	-	√	-	
			2. การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน	-	√	-	
			3. การเสริมศักยภาพด้านการวิจัยสำหรับอาจารย์รุ่นใหม่ (Area Based) เช่น การขอทุนวิจัยจากหน่วยงานภายนอก การบริการ วิชาการภายนอก เป็นต้น	-	√	-	
			4. การผลิตตำราและเอกสารทางวิชาการ การพัฒนาผลงานเพื่อความก้าวหน้าทางวิชาชีพ	-	√	-	
			5. การเขียนบทความวิจัยเพื่อตีพิมพ์ระดับชาติระดับนานาชาติและ การบริการวิชาการ	-	√	-	
			6. ระบบคุณภาพกับการเรียนการสอน	-	√	-	
			7. การเสริมสร้างศักยภาพการเป็นพี่เลี้ยงด้านการสอนและการวิจัย	-	√	-	



อายุงาน	สมรรถนะหลัก	วัตถุประสงค์	หลักสูตร/โครงการ	การพัฒนาศักยภาพ			หมายเหตุ
				Re	Up	New	
2.1.3) อาจารย์ที่มีอายุ การปฏิบัติงาน 5 ปีขึ้นไป หรือระดับ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ขึ้นไป	1.การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ของงาน 2.การบริการที่ดี 3.การสั่งสมความ เชี่ยวชาญในอาชีพ 4. คุณธรรมจริยธรรม 5. การทำงานเป็นทีม	- สามารถสร้างองค์ ความรู้ในสาขาวิชา ของตนเอง - สามารถจัดการ เรียนรู้โดยใช้การวิจัย เป็นฐาน - สามารถผลิตและ พัฒนาเอกสารทาง วิชาการอันเป็น ข้อค้นพบจากการวิจัย และประสบการณ์ของ ตนเอง	1. การบริหารจัดการหลักสูตรการเรียนการสอน - สามารถจัดทำหลักสูตรให้ทันสมัยต่อ สภาวะการณ์ ตอบสนองความต้องการของผู้มี ส่วนได้ส่วนเสีย - การพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการ	-	√	-	
			2. การเสริมศักยภาพด้านการวิจัยสำหรับอาจารย์ (Area Based) - การขอทุนวิจัยจากภายนอก การบริการวิชาการ ภายนอก - พัฒนาทีมและเครือข่ายงานวิจัยและบริการวิชาการ อย่างลุ่มลึก - การบริหารชุดโครงการวิจัย การวิจัยแบบบูรณาการ และทรัพยากรวิจัย	-	√	-	
			3. การบริการวิชาการที่สามารถเพิ่มมูลค่า - การสร้างรายได้ (หลักสูตรระยะสั้น) - การบริหารงานบริการวิชาการ	-	√	-	
			4. ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับลิขสิทธิ์และทรัพย์สินทางปัญญา ทางวิชาการ	-	√	-	
			5. การพัฒนาผลงานทางวิชาการ (การผลิตผลงานวิชาการ)	-	√	-	



3) ประเภทสายสนับสนุน

3.1 หลักสูตรพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน

อายุงาน	สมรรถนะหลัก	วัตถุประสงค์	หลักสูตร/โครงการ	การพัฒนาศักยภาพ			หมายเหตุ
				skill			
				Re	Up	New	
3.1.1 พนักงานใหม่ ที่มีอายุการปฏิบัติงาน 1-2 ปี	1.การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ของงาน 2.การบริการที่ดี 3.การส่งมอบความ เชี่ยวชาญในอาชีพ 4. คุณธรรม จริยธรรม 5. การทำงานเป็น ทีม	- เพื่อให้เข้าใจในพันธกิจ เป้าหมายนโยบายและแนว ปฏิบัติที่ดีขององค์กร - สามารถปฏิบัติงานที่ รับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ	Preliminary Course : MSU Mindset	-	-	√	
			1. การปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ - พันธกิจมหาวิทยาลัย จรรยาบรรณสายสนับสนุน - ธรรมเนียมปฏิบัติขององค์กร สำนักประกันสังคม - กฎระเบียบที่เกี่ยวข้องสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย - การบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลง (Change Management Programs) - ความก้าวหน้าในสายงาน	-	-	√	
			2. การพัฒนาทักษะพนักงานใหม่เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงาน				
			- การเขียนหนังสือราชการ	-	-	√	
			- การพัฒนาบุคลากรด้านภาษาอังกฤษเพื่อการทำงาน	-	√	-	
			- การพัฒนาบุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	-	√	-	
			- การสื่อสารเพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากร	-	-	√	
			- การมีจิตบริการที่ดี (Service Mind)	-	-	√	
- ความรู้เบื้องต้นด้านความปลอดภัยสารสนเทศสำหรับผู้ ใช้คอมพิวเตอร์ และความรู้เกี่ยวกับพระราชบัญญัติ คอมพิวเตอร์)	-	-	√				



อายุงาน	สมรรถนะหลัก	วัตถุประสงค์	หลักสูตร/โครงการ	การพัฒนาศักยภาพ skill			หมายเหตุ
				Re	Up	New	
3.1.2 ผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุการปฏิบัติงานตั้งแต่ 2 ปีขึ้นไป และยังไม่มิตำแหน่งชำนาญการ	1.การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน 2.การบริการที่ดี 3.การสั่งสมความเชี่ยวชาญในอาชีพ 4. คุณธรรมจริยธรรม 5. การทำงานเป็นทีม	สามารถเรียนรู้และพัฒนาการปฏิบัติงานตามเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ	1. ระบบคุณภาพกับผลสัมฤทธิ์ขององค์กร - การทำงานเพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์ขององค์กร - ระบบคุณภาพกับการปฏิบัติงาน	-	√	-	
			2. การพัฒนาทักษะเพื่อยกระดับคุณภาพงานของผู้ปฏิบัติงาน - การจัดการประชุมและการจัดบันทึกรายงานการประชุม - การเสริมสร้างประสิทธิภาพงานบริการ - การพัฒนาบุคลิกภาพและคุณภาพตนเองเพื่อความสำเร็จในงานอาชีพ - ทักษะการสื่อสารและประสานงานอย่างมืออาชีพ - การสร้างมนุษยสัมพันธ์และการทำงานร่วมกับผู้อื่น - การสร้างและพัฒนาคู่มือการปฏิบัติงาน /งานวิจัย /งานวิเคราะห์/งานสังเคราะห์	-	√	-	
			3. การกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้น - ตำแหน่งชำนาญการ - ตำแหน่งชำนาญการพิเศษ	-	√	-	
			4. เครื่องมือที่ใช้ในการพัฒนาประสิทธิภาพของงาน (เครื่องมือในการวางแผน คาดการณ์ การได้รับผลกระทบ)	-	-	√	
			5. การสร้างภาพลักษณ์ และการสร้างแบรนด์ดี (Branding)	-	-	√	



อายุงาน	สมรรถนะหลัก	วัตถุประสงค์	หลักสูตร/โครงการ	การพัฒนาศักยภาพ skill			หมายเหตุ
				Re	Up	New	
3.1.3 ผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุการปฏิบัติงาน 5 ปีขึ้นไป หรือระดับชำนาญการ/ชำนาญการพิเศษ	1.การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน 2.การบริการที่ดี 3.การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในอาชีพ 4. คุณธรรม 5. การทำงานเป็นทีม	- เพื่อพัฒนาแนวปฏิบัติที่ดีหรือนวัตกรรมในการปฏิบัติงาน - สามารถวิเคราะห์และประยุกต์ใช้องค์ความรู้เพื่อพัฒนางานได้ - สามารถรายงานผลการปฏิบัติงานต่อผู้บริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพ	1. การพัฒนาผลการปฏิบัติงานเพื่อสนับสนุนองค์การสู่ความเป็นเลิศ <u>ด้านการพัฒนางาน</u> - การคิดวิเคราะห์และการสร้างสรรค์ผลงาน - กลยุทธ์การลดขั้นตอนการทำงาน - การพัฒนาผลการปฏิบัติงานตามตำแหน่งงาน - เทคนิคการรายงานผลการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ	-	√	-	
			2. การพัฒนาผลการปฏิบัติงานเพื่อสนับสนุนองค์การสู่ความเป็นเลิศ <u>ด้านการพัฒนาองค์กร</u> - การวิจัยเพื่อพัฒนานวัตกรรมหรือนวัตกรรมที่ดีจากการปฏิบัติงาน - การวิจัยสถาบันเพื่อยกระดับคุณภาพผลการปฏิบัติงาน - การสร้างและการบริหารทีมงาน	-	√	-	
			3. การกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้น - ตำแหน่งเชี่ยวชาญ - ตำแหน่งเชี่ยวชาญพิเศษ	-	√	-	



อายุงาน	สมรรถนะหลัก	วัตถุประสงค์	หลักสูตร/โครงการ	การพัฒนาศักยภาพ			หมายเหตุ
				skill			
				Re	Up	New	
<p>3.1.4 ผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุการปฏิบัติงาน 20 ปีขึ้นไป</p> <p>หรือ</p> <p>ระดับเชี่ยวชาญ/เชี่ยวชาญพิเศษ</p>	<p>1.การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน</p> <p>2.การบริการที่ดี</p> <p>3.การส่งมอบความเชี่ยวชาญในอาชีพ</p> <p>4. คุณธรรมจริยธรรม</p> <p>5. การทำงานเป็นทีม</p>	<p>- สามารถวางแผน และพัฒนาการ ปฏิบัติงานได้ตามยุทธศาสตร์ ขององค์การได้เป็นอย่างดี</p> <p>- สามารถวิเคราะห์ ประเมินผล และนำผลสู่การพัฒนาการ ปฏิบัติงานได้</p> <p>- สามารถจัดการความรู้ ถ่ายทอด ประสบการณ์ ให้คำปรึกษา ชี้แนะแนวปฏิบัติที่ดีหรือนวัตกรรมที่พัฒนาขึ้น เพื่อสนับสนุนการ พัฒนางค์การแห่งการ เรียนรู้ได้</p>	<p>1. การเสริมสร้างประสิทธิภาพผลการปฏิบัติงานเพื่อส่งเสริมองค์การสู่ความเป็นเลิศ</p> <p>- การจัดทำแผนยุทธศาสตร์</p> <p>- การพัฒนานวัตกรรมหรือรูปแบบการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ</p> <p>- การพัฒนาบุคลากรเพื่อการก้าวสู่ระดับผู้นำองค์กร</p> <p>- การสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ ในองค์กรเพื่อการพัฒนางาน</p> <p>- การถ่ายทอดความรู้ในองค์กร</p> <p>- การให้คำปรึกษา แนะนำ และการสะท้อนผลงาน</p>	-	√	-	



บทที่ 5

การบริหารผลการปฏิบัติงาน

หลักการและแนวคิดการบริหารผลการปฏิบัติงาน

การบริหารผลการปฏิบัติงานเกิดจากแนวคิดในการสร้างความเชื่อมโยงในเป้าหมายการปฏิบัติงานของทุกระดับในองค์กร (Organizational Alignment) โดยการบริหารผลการปฏิบัติงานของคนในองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด เพื่อความสำเร็จขององค์กร โดยมุ่งเน้นที่ผลการปฏิบัติงาน หรือการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Performance-based หรือ Result-oriented) ที่มีความเป็นรูปธรรม มีผลผลิตและผลลัพธ์ที่ชัดเจน สามารถวัดได้จริง มีความโปร่งใสและเป็นธรรม ทั้งนี้เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานในระดับบุคคลดำเนินไปในทิศทางเดียวกับเป้าหมายผลการปฏิบัติงานที่องค์กรต้องการ

กระบวนการบริหารผลการปฏิบัติงาน

เป้าหมายการปฏิบัติงานระดับองค์กร

เนื่องจากเป้าหมายการปฏิบัติงานในทุกระดับขององค์กรต้องมีความสอดคล้องและเชื่อมโยงอย่างเป็นเหตุเป็นผลกัน ดังนั้นองค์กรจึงจำเป็นต้องกำหนดทิศทางและเป้าหมายขององค์กรให้ชัดเจนก่อน จากนั้นจึงดำเนินการถอดเป้าหมายการปฏิบัติงานระดับองค์กรลงสู่ระดับ คณะ / สถาบัน / กอง / ศูนย์ / ลงสู่ระดับ ภาควิชา / ฝ่าย / กลุ่มงาน และลงสู่ระดับผู้ปฏิบัติงานที่สุด

เมื่อมีการกำหนดเป้าหมายในระดับองค์กรที่ชัดเจนและถ่ายทอดเป้าหมายเหล่านั้นลงมาตามลำดับชั้นการบังคับบัญชาแล้ว องค์กรที่เข้าสู่วงจรกระบวนการบริหารผลการปฏิบัติงานซึ่งประกอบด้วย

1. การวางแผนการปฏิบัติงาน (Plan)
2. การพัฒนาผลการปฏิบัติงาน (Do)
3. การติดตามผลการปฏิบัติงาน (Check)
- 4 การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Action)

ซึ่งทั้ง 4 กระบวนการเป็นวงจรที่เป็นระบบต่อเนื่อง เคลื่อนไหวที่สัมพันธ์กันอยู่ตลอดเวลา

การวางแผนการปฏิบัติงาน (Plan)

การวางแผนการปฏิบัติงานเป็นการสร้างความชัดเจนในเป้าหมายการปฏิบัติงานโดยแบ่งออกเป็น 2 องค์ประกอบ คือ (1) การวางแผนเป้าหมายการปฏิบัติงาน และ (2) การกำหนดคุณลักษณะ/สมรรถนะที่คาดหวัง โดยทั้ง 2 ส่วนต้องมีความชัดเจนจัดทำเป็นการมอบหมายงาน (Performance Agreement) ที่ผู้บังคับบัญชาและผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนร่วมกันจัดทำเป็นลายลักษณ์อักษร รับทราบและได้รับอย่างเป็นทางการ เพื่อกำหนดผลผลิต/ผลลัพธ์ของงาน ตัวชี้วัด และค่าเป้าหมายที่ระดับของความสำเร็จของงาน ซึ่งผู้ปฏิบัติงานผู้นั้นต้องบรรลุในแต่ละปีงบประมาณหรือแต่ละรอบการประเมิน ตลอดจนระบุสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งแผนการปฏิบัติงานนี้จะใช้เป็นกรอบในการติดตามพัฒนา และประเมินผลการปฏิบัติงาน



การพัฒนาผลการปฏิบัติงาน (Do)

การพัฒนาผลการปฏิบัติงานเป็นกระบวนการวางแผนการพัฒนาผลการปฏิบัติงานรายบุคคล (Individual Performance Plan : IPIP) เพื่อส่งเสริมและปรับปรุงความรู้ ทักษะ และสมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล เพื่อให้บรรลุเป้าหมายการปฏิบัติงานที่กำหนดไว้ในปัจจุบัน การวางแผนการพัฒนาผลการปฏิบัติงานนี้ จะต้องเริ่มทำอย่างชัดเจนตั้งแต่ต้นรอบการประเมินและทำการทบทวนแผนการพัฒนาดังกล่าวอย่างต่อเนื่องควบคู่ไปกับการติดตามผลการปฏิบัติงานตลอดรอบการประเมิน

1. การกำหนดสมรรถนะเป้าหมายในการพัฒนา

การกำหนดสมรรถนะเป้าหมายในการพัฒนาสามารถพิจารณาจากข้อมูล 2 แหล่งคือ ผลการประเมินสมรรถนะจากรอบการประเมินที่ผ่านมา หรือความรู้และทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติตามข้อตกลงผลการปฏิบัติงานในรอบปัจจุบัน ซึ่งอาจเลือกพัฒนาสมรรถนะที่ได้คะแนนสูงเพื่อส่งเสริมให้ผู้ได้บังคับบัญชามีสมรรถนะนั้นๆ ดียิ่งขึ้นไป หรืออาจพัฒนาสมรรถนะที่ได้คะแนนต่ำ เพื่อให้ผู้ได้บังคับบัญชานั้นสามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้

2. การกำหนดกิจกรรมการพัฒนา

การกำหนดกิจกรรมเพื่อการพัฒนาสามารถดำเนินการได้ทั้งแบบที่เป็นการฝึกอบรมและแบบที่ไม่ใช่การฝึกอบรม การพัฒนาตนเอง (การเรียนรู้ด้วยตนเองจากสื่อต่าง ๆ การจัดกิจกรรมทางวิชาการ หรือ การศึกษาต่อ) การพัฒนาในงาน (การสอนงาน การเป็นพี่เลี้ยง การมอบหมายงานที่ท้าทายเพื่อเป็นการฝึกฝนให้ดียิ่งขึ้น) หรือการพัฒนานอกงาน (การให้เข้ารับการฝึกอบรม การศึกษาดูงาน)

3. การกำหนดระยะเวลาและวิธีการประเมินผลการพัฒนา

การกำหนดระยะเวลาและวิธีการประเมินผลการพัฒนาจะช่วยให้แผนการพัฒนาผลการปฏิบัติงานรายบุคคลมีความชัดเจนมากขึ้น ผู้บังคับบัญชาและผู้ได้บังคับบัญชาต้องเห็นความสำคัญและมีการดำเนินการพัฒนาอย่างจริงจัง โดยอาจกำหนดระยะเวลาเป็นช่วงเวลา หรือระยะเวลาสิ้นสุดของการดำเนินการ

การกำหนดวิธีการประเมินควรคำนึงถึงความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ โดยเฉพาะในระยะแรกของการดำเนินการเพื่อป้องกันความยุ่งยากและซับซ้อน เช่นการเข้ารับการอบรมครบตามเวลาที่กำหนด การดำเนินงานตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายสำเร็จ การนำเสนอผลการศึกษาค้นคว้าข้อมูลต่อผู้บังคับบัญชา หรือผ่านเกณฑ์การประเมินหลังการฝึกอบรม เป็นต้น

การติดตามผลการปฏิบัติงาน (Check)

การติดตามผลการปฏิบัติงาน เป็นกระบวนการที่ผู้บังคับบัญชาและผู้ได้บังคับบัญชา ร่วมกันแบ่งปันข้อมูลเกี่ยวกับการคืบหน้าของงาน ปัญหาอุปสรรค และแนวทางการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น โดยผู้บังคับบัญชาควรทำการติดตามดูแลการปฏิบัติงานของผู้ได้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิด ให้คำแนะนำหรือข้อเสนอแนะ มีการสอนงานอย่างต่อเนื่องโดยมีการบันทึกผลการปฏิบัติงานและการสอนงานผู้ได้บังคับบัญชาแต่ละคนเอาไว้

แบบติดตามผลการปฏิบัติงานนี้เป็นบันทึกช่วยจำแก่ผู้บังคับบัญชาโดยใช้เป็นแหล่งข้อมูลสำคัญสำหรับการพัฒนาผลการปฏิบัติงานและใช้ประกอบการพิจารณาการประเมินผลการปฏิบัติงาน

สิ่งสำคัญในการติดตามดูแลผลการปฏิบัติงาน คือการสื่อสารระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ได้บังคับบัญชา ซึ่งผู้บังคับบัญชาควรรับฟังและสนองตอบด้วยความเข้าใจกระตุ้นการมีส่วนร่วม และรักษาหรือส่งเสริมศักดิ์ศรีของผู้ได้บังคับบัญชา



การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Action)

คือ การประเมินค่าของผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาผลสัมฤทธิ์ของงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งต้องมีการกำหนดดัชนีหรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานร่วมกันระหว่างผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน และพิจารณาพฤติกรรมในการปฏิบัติราชการตามสมรรถนะที่ ก.บ.ม. กำหนด

การประเมินผลการปฏิบัติงานมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาใช้เป็นเครื่องมือในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา และนำผลการประเมินไปประกอบการพิจารณาในการบริหารงานบุคคลในด้านต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

- การพัฒนาและเพิ่มพูนประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ
- การเลื่อนเงินเดือน การเพิ่มค่าจ้างและค่าตอบแทนประจำปี
- การให้รางวัลประจำปี รางวัลจูงใจและค่าตอบแทนต่าง ๆ
- การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงาน หรือดำรงตำแหน่งสูงขึ้น
- การบริหารงานบุคคลที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ ที่ ก.บ.ม. กำหนด

การประเมินผลการปฏิบัติงาน

การประเมินผลการปฏิบัติงานให้ดำเนินการปีละ 2 รอบ รอบละ 6 เดือนดังนี้
รอบที่ 1 ระหว่างวันที่ 1 กันยายน ถึงวันที่ 28 กุมภาพันธ์ ของปีถัดไป
รอบที่ 2 ระหว่างวันที่ 1 มีนาคม ถึงวันที่ 31 สิงหาคม ของปีเดียวกัน

โดยพิจารณาจากองค์ประกอบและสัดส่วนของการประเมิน ดังต่อไปนี้

1. ผลสัมฤทธิ์ของงาน โดยให้สัดส่วนคะแนนร้อยละเจ็ดสิบ ให้ประเมินจากปริมาณงานคุณภาพงานตามดัชนีชี้วัดหรือองค์ประกอบอื่น ๆ โดยพิจารณาจากหลักฐานที่บ่งชี้ความสำเร็จของงานตามข้อตกลงการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน
2. พฤติกรรมการปฏิบัติงาน โดยให้สัดส่วนคะแนนร้อยละสามสิบ ให้ประเมินจากสมรรถนะหลักสมรรถนะประจำกลุ่มงาน หรือสมรรถนะทางการบริหาร

“...ผลการประเมินสมรรถนะ หากทำอย่างถูกต้อง มีการกระจายข้อมูลที่ได้รับอย่างเพียงพอ จะนำมาซึ่งข้อมูลที่เชื่อถือได้ โดยสามารถบ่งชี้ถึงชุดพฤติกรรมพึงประสงค์ หรือสมรรถนะที่เป็นจุดเด่น และจุดด้อยของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนได้ เพื่อนำไปกำหนดวิธีการปรับปรุงผลการปฏิบัติงาน และกำหนดค่าเป้าหมายการนำทางได้อย่างเหมาะสมสำหรับการบริหารผลการปฏิบัติงานในรอบต่อไป...”



บทที่ 6 การติดตามและประเมินผลงาน

แนวทางการติดตามและประเมินผล

เพื่อให้การติดตามและประเมินผลแผนการบริหารบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาสารคามบรรลุเป้าหมายตามเป้าประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ มหาวิทยาลัยจึงควรดำเนินการดังนี้

- 1) แต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนาศักยภาพบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาสารคาม และทำหน้าที่กำกับติดตามการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ประจำปี พิจารณาทบทวนการจัดทำหลักสูตรการพัฒนาศักยภาพบุคลากร
- 2) ให้มีการประเมินผลตามเป้าหมายรายยุทธศาสตร์ของแผนการบริหารบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาสารคามและประเมินผลตัวชี้วัดตามเป้าประสงค์ และยุทธศาสตร์ โดยให้คณะกรรมการฯเป็นผู้กำหนดระยะเวลาในการรายงานและการติดตามประเมินผล
- 3) กำหนดให้มหาวิทยาลัย และคณะ/หน่วยงานนำแผนการบริหารบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาสารคามไปบูรณาการร่วมกับการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีของมหาวิทยาลัย และแผนปฏิบัติการประจำปีของคณะ/หน่วยงาน
- 4) ให้นำตัวชี้วัดในแผนการบริหารบุคลากรไปกำหนดเป็นส่วนหนึ่งในการประเมิน TOR สำหรับรายบุคคล
- 5) ให้มีการพัฒนาระบบฐานข้อมูลสำหรับการประเมินผลการดำเนินงานของหน่วยงานในระดับปฏิบัติการ ตามระยะเวลาที่กำหนดให้มีการประเมินแผนฯ เพื่อนำผลการประเมินมาปรับปรุงแผนให้สอดคล้องกับสถานการณ์
- 6) ทบทวนแผนบริหารบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาสารคามทุกปี เพื่อติดตามความก้าวหน้าในการดำเนินงานและปรับปรุงแผนฯ ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ด้านต่าง ๆ

การติดตามประเมินผลความสำเร็จของแผนฯ

การกำกับติดตามประเมินผลความสำเร็จของแผนการบริหารบุคลากร แบ่งเป็น 2 ส่วนคือ

- 1) ผู้เข้าฝึกอบรมเพื่อพัฒนาตนเอง
- 2) ผู้รับผิดชอบโครงการจะต้องรายงานผลการดำเนินโครงการ


ผู้เข้ารับการฝึกอบรมรายงานการพัฒนาตนเอง

หลังจากสิ้นสุดการฝึกอบรม ผู้เข้าร่วมโครงการจะต้องดำเนินการกรกรรายงานผลการพัฒนาตนเองรายบุคคลเพื่อให้ระบบบริหารทรัพยากรบุคคลมีประสิทธิภาพ มหาวิทยาลัยมหาสารคามใช้ตัวบ่งชี้รายบุคคล (Personal KPI) ที่เชื่อมโยงกับการจ่ายค่าตอบแทนตามภาระงาน (Pay for Performance) โดยใช้แบบรายงานการเข้ารับการประชุม/ฝึกอบรม/สัมมนา/ศึกษาดูงาน (แบบ มมส.QA-2.4-01) สามารถ Download แบบฟอร์มได้ทางเว็บไซต์ของกองการเจ้าหน้าที่ <http://www.pd.msu.ac.th>

โดยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะต้องดำเนินการรายงานผลการพัฒนาตนเองต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อนำไปประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงาน



ตัวอย่าง แบบรายงานการเข้ารับการประชุม/ฝึกอบรม/สัมมนา/ศึกษาดูงาน

	คณะ/หน่วยงาน ศูนย์พัฒนาและประกันคุณภาพการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม		
	แบบรายงานการเข้ารับ การประชุม/ฝึกอบรม/สัมมนา/ศึกษาดูงาน	รหัสเอกสาร	: แบบ มมส QA-2.4-01
		วันที่มีผลบังคับ	: 9 สิงหาคม 2554
		ฉบับแก้ไขครั้งที่	: 00
		หน้า	: 1 /

ส่วนที่ 1 : ข้อมูลผู้เข้าประชุม/ฝึกอบรม/สัมมนา/ศึกษาดูงาน			
ชื่อ-สกุล		ตำแหน่ง	
สังกัด			

ส่วนที่ 2 : ข้อมูลหลักสูตรประชุม/ฝึกอบรม/สัมมนา/ศึกษาดูงาน	
หลักสูตร/โครงการ	
จัดโดย	
ระยะเวลาที่จัด	
สถานที่จัด	
งบประมาณที่ใช้ปี 25.....	<input type="checkbox"/> แผ่นดิน บาท <input type="checkbox"/> รายได้ บาท <input type="checkbox"/> อื่นๆ (ระบุ) บาท

ส่วนที่ 3 : ผลการประชุม/ฝึกอบรม/สัมมนา/ศึกษาดูงาน	
3.1) สรุปสาระสำคัญที่ได้รับจากการประชุม/ฝึกอบรม/สัมมนา/ศึกษาดูงาน	
3.2) ประเมินผลภาพรวมในการเข้าประชุม/ฝึกอบรม/สัมมนา/ศึกษาดูงาน สรุปโดยภาพรวมของหลักสูตรนี้	
<input type="checkbox"/> ดีมาก <input type="checkbox"/> ดี <input type="checkbox"/> ไม่ดี	
ความคิดเห็นเพิ่มเติม :	



ส่วนที่ 4 : การนำความรู้และทักษะที่ได้จากการพัฒนาไปใช้ประโยชน์ในการเรียนการสอนหรือการปฏิบัติงาน			
ความรู้และทักษะที่จะนำไปใช้ประโยชน์	ใช้อย่างไร (กำหนดอย่างน้อย 1 ด้าน)	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	กำหนดเสร็จ
	- การเรียนการสอน/ การวิจัย/ การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม: - การปฏิบัติงาน(กรณีสายสนับสนุน) :		
ลงชื่อ		ผู้รายงาน	
(.....)			
ตำแหน่ง			

ส่วนที่ 5 : ข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะของผู้บังคับบัญชา
.....
ลงชื่อ
(.....)
ตำแหน่ง

ส่วนที่ 6 : การติดตาม/การนำไปใช้เป็นหลักฐานอ้างอิง	
เจ้าหน้าที่บุคคลรับเรื่อง วันที่/...../..... (.....)	กำหนดติดตามงาน วันที่/...../..... ข้อมูล/หลักฐานที่พบ :
เอกสารนี้ใช้ประกอบการประเมิน (ระบุ) :	
1) ประกันคุณภาพภายใน : ตัวบ่งชี้ [] 2.1 , [] 2.4 , อื่นๆ ระบุ 2) ประกันคุณภาพภายนอก : ตัวบ่งชี้	3) TQF : ตัวบ่งชี้ 4) แผนปฏิบัติราชการประจำปี : ตัวบ่งชี้ 5) ISO : เกณฑ์

หมายเหตุ เอกสารนี้ให้ใช้แบบประกอบการขออนุมัติเบิกค่าใช้จ่ายหลังจากการไปราชการหรือเข้าร่วมโครงการเสร็จสิ้น ภายใน 7 วัน



1. ผู้รับผิดชอบโครงการฝึกอบรมรายงานสรุปผลการดำเนินงาน

เพื่อเป็นการกำกับติดตามและประเมินความสำเร็จของการดำเนินงาน ผู้รับผิดชอบโครงการ จะต้องรายงานสรุปผลการดำเนินงาน ตามแบบฟอร์มการจัดทำรายงานสรุปผลการดำเนินโครงการ ผ่านผู้บังคับบัญชาของหน่วยงานตามลำดับ และเสนอรองอธิการบดีฝ่ายบริหารและนโยบายมหาวิทยาลัย หลังจากดำเนินกิจกรรมโครงการเรียบร้อยแล้ว

ซึ่งมหาวิทยาลัยจะดำเนินการรวบรวม วิเคราะห์ สรุปผลการพัฒนาบุคลากรในภาพรวมของมหาวิทยาลัย และนำผลการประเมิน ไปปรับปรุง แก้ไข ให้ระบบบริหารทรัพยากรบุคคลมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น เพื่อนำไปพัฒนาแผนการบริหารบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาสารคามปีถัดไป

แบบฟอร์มการจัดทำรายงานสรุปผลการดำเนินงานโครงการ หรือกิจกรรม ประกอบด้วยส่วนต่าง ๆ ดังนี้

หน้าปก

คำนำ

สารบัญ

บทที่ 1 บทนำ

- หลักการและเหตุผล
- วัตถุประสงค์
- ตัวชี้วัดความสำเร็จของโครงการ
- สถานที่ดำเนินงาน
- กิจกรรมในการดำเนินงาน
- วิทยากร
- ผลที่คาดว่าจะได้รับ
- การติดตามและประเมินผล

บทที่ 2 ผลการดำเนินงาน (ชื่อโครงการ)

- สรุปจำนวน และรายชื่อผู้เข้าร่วมโครงการจริง
- ผลการดำเนินกิจกรรม
- สรุปผลการประเมินโครงการ

บทที่ 3 การประเมินผลโครงการ

- ปัญหาอุปสรรค และการดำเนินการแก้ไข
- ข้อเสนอแนะ

ภาคผนวก

- ภาคผนวก ก ภาพกิจกรรม
- ภาคผนวก ข ประวัติวิทยากร
- ภาคผนวก ค เอกสารประกอบการบรรยาย
- ภาคผนวก ง แบบประเมินโครงการ
- ภาคผนวก จ รายละเอียดโครงการ
 - บันทึกข้อความขออนุมัติโครงการ
 - บันทึกข้อความเชิญวิทยากร - ขอขอบคุณวิทยากร
 - บันทึกข้อความประชาสัมพันธ์โครงการ
 - หนังสือราชการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง (ถ้ามี)



รายละเอียดในส่วนต่างๆ ดังนี้

1. **ปกนอก** เป็นส่วนที่ระบุรายละเอียดของรายงานสรุปโครงการ ประกอบด้วย ชื่อเรื่อง ชื่อผู้ที่รับผิดชอบหรือหน่วยงานที่รับผิดชอบ
2. **ปกใน** เหมือนปกนอก
3. **คำนำ** เป็นการกล่าวถึงสาเหตุที่จัดทำรายงาน
4. **สารบัญ** เป็นการบอกโครงสร้างของรายงานทั้งหมด โดยระบุหัวข้อของแต่ละบท เรียงลำดับหัวข้อตามเนื้อหา ในรายงานพร้อมทั้งระบุเลขหน้ากำกับ โดยเริ่มลำดับหน้าตั้งแต่สารบัญเป็นต้นไป
5. **สารบัญตาราง (ถ้ามี)** เป็นส่วนที่แจ้งตำแหน่งหน้าของตารางทั้งหมด ทำให้ผู้อ่านค้นหาตารางในรายงานได้สะดวก สารบัญตารางต้องบอกเลขที่ของตาราง ชื่อตาราง และเลขหน้าของตาราง
6. **สารบัญภาพ (ถ้ามี)** เป็นส่วนที่แจ้งตำแหน่งหน้าของภาพทั้งหมด ภาพที่ประกอบในรายงาน ได้แก่ รูปภาพ แผนภาพ แผนภูมิ และกราฟต่าง ๆ ซึ่งช่วยประกอบให้รายงานได้ดีขึ้น การเขียนสารบัญภาพเขียนเช่นเดียวกับ สารบัญตาราง
7. **บทที่ 1 บทนำ** เป็นส่วนที่แสดงเนื้อหาสำคัญของโครงการโดยย่อ
8. **บทที่ 2 ผลการดำเนินงาน (ตามโครงการ)** เป็นการแสดงผลการดำเนินงานของโครงการตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้
9. **บทที่ 3 การประเมินผลโครงการ** เป็นการประเมินผลโครงการของผู้เข้าร่วมโครงการ อาจจะทั้งก่อนเข้าร่วมโครงการ และภายหลังการเข้าร่วมโครงการ
ปัญหาอุปสรรคและการดำเนินแก้ไข เป็นการเสนอปัญหาอุปสรรคจากการดำเนินงานตามโครงการ หรือผลจากการติดตามประเมินผลโครงการ ทั้งในระหว่างการทำงาน และหลังจากการสิ้นโครงการ หรือแนวทางที่จะนำไปปรับใช้
ข้อเสนอแนะ เป็นการวิจารณ์ และเสนอข้อเสนอนั้น ซึ่งอาจเป็นข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการดำเนินงานตามโครงการ และแนวทางที่จะนำไปปรับใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อไป
10. **ภาคผนวก** เป็นส่วนที่จะเสนอรายละเอียดบางอย่างเพิ่มเติม ซึ่งรายละเอียดเหล่านั้นไม่จำเป็นต้องใส่ไว้ในเนื้อหา แต่ควรเสนอไว้ด้วยเพื่อให้ผู้อ่านมีความเข้าใจชัดเจนยิ่งขึ้น เช่น รายละเอียดโครงการ ประวัติวิทยากร (ถ้ามี) เอกสารประกอบคำบรรยายของวิทยากร (ถ้ามี) แบบสอบถามการประเมินโครงการ และอื่นๆ เป็นต้น



เอกสารอ้างอิง

- มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. คู่มือหลักเกณฑ์ และแนวปฏิบัติในการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและพนักงาน สังกัด มหาวิทยาลัยมหาสารคาม : กองการเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2554.
- มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. แผนพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560-2564) ฉบับปรับปรุง กันยายน 2563 : กองแผนงาน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2563.
- มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. แผนพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ฉบับที่ 13 (พ.ศ.2565-2569) ฉบับปรับปรุง กันยายน 2563 : กองแผนงาน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2563.
- มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. สถิติบุคลากร 2564 <https://pd.msu.ac.th/pd4/hr>. 15 มกราคม 2564.
- มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. แผนพัฒนาคุณภาพ (Improvement Plan) จากผลการประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน วงรอบปี การศึกษา 2562 เพื่อดำเนินงานปีการศึกษา 2563 : ศูนย์พัฒนาและประกันคุณภาพการศึกษา มหาวิทยาลัย มหาสารคาม
- มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ว่าด้วยตำแหน่งพนักงาน พ.ศ.2553. ลงวันที่ 11 พฤษภาคม 2553.
- มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ว่าด้วยตำแหน่งพนักงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2554. ลงวันที่ 12 พฤษภาคม 2554.
- มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. ประกาศมหาวิทยาลัยมหาสารคาม เรื่อง มาตรฐานการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้ง ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น (ฉบับที่ 2) 2554. ลงวันที่ 13 ธันวาคม 2554.
- สำนักงานข้าราชการพลเรือน. HR Success Stories in Public Sector แบบอย่างปฏิบัติการบริหารคน. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานข้าราชการพลเรือน, 2551.
- สำนักนายกรัฐมนตรี. ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ. 2547. ลงวันที่ 13 มกราคม 2547
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. แผนการปฏิรูปประเทศ (ฉบับปรับปรุง) ลงวันที่ 26 กุมภาพันธ์ 2564



ภาคผนวก



ภาคผนวก

ก

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร
เพื่อส่งเสริมด้านการศึกษา ฝึกอบรมดูงาน หรือปฏิบัติการวิจัย พ.ศ.2559-2563



สรุปผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร
เพื่อส่งเสริมด้านการศึกษามืออาชีพ งาน หรือปฏิบัติการวิจัย พ.ศ. 2559-2563

ลำดับ	หน่วยงาน	จำนวนที่ลา	สอดคล้องตามแผน	ไม่สอดคล้องตามแผน	ร้อยละความสอดคล้อง
1	คณะมนุษยศาสตร์ฯ	27	24	3	88.89
2	คณะศึกษาศาสตร์	13	4	9	30.77
3	คณะการบัญชีฯ	24	24	0	100.00
4	คณะศิลปกรรมศาสตร์	5	2	3	40.00
5	คณะการท่องเที่ยวฯ	5	5	0	100.00
6	วิทยาลัยการเมืองฯ	4	2	2	50.00
7	วิทยาลัยดุริยางคศิลป์	3	3	0	100.00
8	คณะนิติศาสตร์	7	7	0	100.00
9	คณะวิทยาศาสตร์	8	6	2	75.00
10	คณะเทคโนโลยี	5	2	3	40.00
11	คณะวิศวกรรมศาสตร์	9	3	6	33.33
12	คณะสถาปัตยกรรมฯ	22	20	2	90.91
13	คณะวิทยาการสารสนเทศ	7	6	1	85.71
14	คณะสิ่งแวดล้อมฯ	3	1	2	33.33
15	สถาบันวิจัยวลัยรุกขเวช	5	5	0	100.00
16	คณะแพทยศาสตร์	34	1	33	2.94
17	คณะเภสัชศาสตร์	5	4	1	80.00
18	คณะพยาบาลศาสตร์	3	2	1	66.67
19	คณะสาธารณสุขศาสตร์	5	2	3	40.00
20	คณะสัตวแพทยศาสตร์	13	7	6	53.85
รวมทั้งสิ้น		207	130	77	62.80



รายงานผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร พ.ศ. 2559-2563

ที่	คณะ/หน่วยงาน	สาขาวิชาตามแผนพัฒนาบุคลากร พ.ศ. 2559-2563	สาขาวิชาที่บุคลากรลาศึกษาต่อ สอดคล้องตามแผน	สาขาวิชาที่บุคลากรลาศึกษาต่อ <u>ไม่</u> สอดคล้องตามแผน	ร้อยละ ความสอดคล้องตามแผน
กลุ่มมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์					
1	คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	<ul style="list-style-type: none"> - ภูมิศาสตร์ - ภาษาศาสตร์และภาษาศาสตร์ประยุกต์ - วรรณคดีอังกฤษ - วรรณคดีฝรั่งเศส - ภาษาอังกฤษธุรกิจเพื่อการสื่อสาร - ภาษาอังกฤษธุรกิจ - สังคมศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาชุมชน - ประวัติศาสตร์ - ภาษาไทย - ภาษาจีน - ภาษาญี่ปุ่น - ภาษาพม่า - ภาษาเกาหลี - ภาษาเพื่อการสร้างสรรค์งานสื่อสิ่งพิมพ์ - ภาษาลาว - ภาษาเขมร - ภาษาเวียดนาม - ภาษาอังกฤษ - ภาษาฝรั่งเศส - ภาษาและวัฒนธรรมอาเซียน - ศาสนาและปรัชญา 	<ul style="list-style-type: none"> - การใช้ที่ดินและการจัดการทรัพยากรธรรมชาติอย่างยั่งยืน 1 คน - Natural Resources and Life Sciences 1 คน - ภาษาและการสื่อสาร 1 คน - Sciences' du Language 1 คน - Teaching English to Speakers of Other Languages 1 คน - Linguistics Department of Linguistics and English Language 1คน - Modern Languages 2 คน - ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารระหว่างประเทศ 1 คน - วรรณคดีฝรั่งเศสเปรียบเทียบและวรรณคดีฝรั่งเศส 1 คน - Linguistics and Applied - Linguistics 1 คน - Linguistics 1 คน - Modern Languages and Area Studies 1 คน - การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และชุมชน 1 คน - HISTOIRE Spécialté Histoire Médiévale 1 คน - ประวัติศาสตร์ 1 คน 	<ul style="list-style-type: none"> -Urban Design and Regional Planning 1 คน -วิจัยศิลปะและวัฒนธรรม 1 คน -โทศึกษา 1 คน 	ลาศึกษา 27 คน สอดคล้อง 24 คน ไม่สอดคล้อง 3 คน สอดคล้องร้อยละ 88.89



ที่	คณะ/หน่วยงาน	สาขาวิชาตามแผนพัฒนาบุคลากร พ.ศ. 2559-2563	สาขาวิชาที่บุคลากรลาศึกษาต่อ สอดคล้องตามแผน	สาขาวิชาที่บุคลากรลาศึกษาต่อ <u>ไม่</u> สอดคล้องตามแผน	ร้อยละ ความสอดคล้อง ตามแผน
			<ul style="list-style-type: none"> - ภาษาไทย 3 คน - -สื่อสารมวลชน 1 คน - ภาษาศาสตร์ 2 คน - เอเชียตะวันออกเฉียงใต้ศึกษา 1 คน - Chinese linguistics 1 คน 		
2	คณะศึกษาศาสตร์	<ul style="list-style-type: none"> - วิจัยและประเมินผล - วัดผลการศึกษา - จิตวิทยา - คอมพิวเตอร์ศึกษา - วิทยาศาสตร์การกีฬา - วิทยาศาสตร์การออกกำลังกายและสุขภาพ - การบริหารการศึกษา - จิตวิทยาการศึกษา - เทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา - ดนตรีศึกษา - การสอนภาษาจีน - พลศึกษา 	<ul style="list-style-type: none"> - วิทยาศาสตร์การออกกำลังกายและ การกีฬา 3 คน - จิตวิทยา 1 คน 	<ul style="list-style-type: none"> -คณิตศาสตร์ศึกษา 1 คน -วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีศึกษา 1 คน - ชีวเวชศาสตร์ 1คน - จิตวิทยาพัฒนาธรรม 1 คน - Education 3 คน - หลักสูตรและการสอน 1 คน - วิทยาการคอมพิวเตอร์ 1 คน 	ลาเรียน 13 คน สอดคล้อง 4 คน ไม่สอดคล้อง 9 คน สอดคล้องร้อยละ 30.77
3	คณะการบัญชี	<ul style="list-style-type: none"> - การบัญชี - คอมพิวเตอร์ธุรกิจ - การจัดการ - การตลาด - เศรษฐศาสตร์ธุรกิจ 	<ul style="list-style-type: none"> - การบัญชี 4 คน - คอมพิวเตอร์ธุรกิจ 8 คน - การจัดการ 3 คน - การตลาด 5 คน - เศรษฐศาสตร์ธุรกิจ 5 คน 		ลาเรียน 24 คน สอดคล้อง 24 คน สอดคล้องร้อยละ 100
4	คณะศิลปกรรมศาสตร์	<ul style="list-style-type: none"> - ศิลปะการละคร - ศิลปะการแสดง - การละครเวทีและภาพยนตร์ - การวิจัยทางศิลปกรรมศาสตร์ 	<ul style="list-style-type: none"> - ทัศนศิลป์ 2 คน 	<ul style="list-style-type: none"> -ประวัติศาสตร์ศิลปะ 1 คน -Film, Media and Journalism 1คน -ทฤษฎีและประวัติศาสตร์ทัศนศิลป์ 1 คน 	ลาเรียน 5 คน สอดคล้อง 2 คน ไม่สอดคล้อง 3 คน สอดคล้องร้อยละ 40



ที่	คณะ/หน่วยงาน	สาขาวิชาตามแผนพัฒนาบุคลากร พ.ศ. 2559-2563	สาขาวิชาที่บุคลากรลาศึกษาต่อ สอดคล้องตามแผน	สาขาวิชาที่บุคลากรลาศึกษาต่อ <u>ไม่</u> สอดคล้องตามแผน	ร้อยละ ความสอดคล้อง ตามแผน
		<ul style="list-style-type: none"> - ศิลปวัฒนธรรมวิจัย - ทัศนศิลป์ - นาฏยศิลป์ไทย - นาฏยศิลป์ 			
5	คณะกรรมการท่องเที่ยวฯ	<ul style="list-style-type: none"> - การจัดการท่องเที่ยว - การจัดการโรงแรม - การจัดการท่องเที่ยวนานาชาติ - การจัดการท่องเที่ยวและการโรงแรม 	<ul style="list-style-type: none"> - การจัดการท่องเที่ยว 4 คน - การจัดการท่องเที่ยวและการโรงแรม 1 คน 	-	ลาเรียน 5 คน สอดคล้อง 5 คน สอดคล้องร้อยละ 100
6	วิทยาลัยการเมืองฯ	<ul style="list-style-type: none"> - การเมืองการปกครอง - รัฐประศาสนศาสตร์ - ความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ - สิทธิมนุษยชน - สิทธิมนุษยชนศึกษา 	<ul style="list-style-type: none"> - รัฐศาสตร์ 1 คน - รัฐประศาสนศาสตร์ 1 คน 	<ul style="list-style-type: none"> -การวางแผนพัฒนาภูมิภาค และชนบท 1 คน -การศึกษาวิศวกรรมโยธา และโครงสร้างพื้นฐาน 1 คน 	ลาศึกษา 4 คน สอดคล้อง 2 คน ไม่สอดคล้อง 2 คน สอดคล้องร้อยละ 50
7	วิทยาลัยดุริยางคศิลป์	<ul style="list-style-type: none"> - ดุริยางคศิลป์ - การจัดการธุรกิจดนตรี 	<ul style="list-style-type: none"> - ดุริยางคศิลป์ 3 คน 		ลาเรียน 3 คน สอดคล้อง 3 คน สอดคล้องร้อยละ 100
8	คณะวัฒนธรรมศาสตร์	<ul style="list-style-type: none"> - วัฒนธรรมศาสตร์ - การจัดการวัฒนธรรม 	-	-	-
9	คณะนิติศาสตร์	<ul style="list-style-type: none"> - นิติศาสตร์ - กฎหมายทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม - กฎหมายมหาชน - กฎหมายเอกชน 	<ul style="list-style-type: none"> - นิติศาสตร์ 6 คน - กฎหมายทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม 1 คน 	-	ลาเรียน 7 คน สอดคล้อง 7 คน สอดคล้องร้อยละ 100



ที่	คณะ/หน่วยงาน	สาขาวิชาตามแผนพัฒนาบุคลากร พ.ศ. 2559-2563	สาขาวิชาที่บุคลากรลาศึกษาต่อ สอดคล้องตามแผน	สาขาวิชาที่บุคลากรลาศึกษาต่อ <u>ไม่</u> สอดคล้องตามแผน	ร้อยละ ความสอดคล้อง ตามแผน
กลุ่มวิทยาศาสตร์เทคโนโลยี					
1	คณะวิทยาศาสตร์	<ul style="list-style-type: none"> - สถิติประยุกต์ - คณิตศาสตร์ - คณิตศาสตร์ประยุกต์ - ฟิสิกส์ - เคมี - ชีววิทยา 	<ul style="list-style-type: none"> -Applied Statistics 1 คน -สถิติประยุกต์ 1 คน -คณิตศาสตร์ 2 คน -คณิตศาสตร์ประยุกต์ 1 คน -ชีววิทยา 1 คน 	<ul style="list-style-type: none"> -พลังงานทดแทน 1 คน -วิศวกรรมไฟฟ้าและคอมพิวเตอร์ 1 คน 	ลาเรียน 8 ตาม สอดคล้อง 6 คน ไม่สอดคล้อง 2 คน สอดคล้องร้อยละ ร้อยละ 75
2	คณะเทคโนโลยี	<ul style="list-style-type: none"> - เศรษฐศาสตร์เกษตร - ปฐพีศาสตร์ - ส่งเสริมการเกษตร - สัตวศาสตร์ - ชีววิทยาประมง - เพาะเลี้ยงสัตว์น้ำ - การจัดการประมง - อนุกรมวิธานสัตว์น้ำ - โภชนาการและนักกำหนดอาหาร - เทคโนโลยีการบรรจุ - บรรจุภัณฑ์อาหาร - การพัฒนาผลิตภัณฑ์ - การวิเคราะห์ทางประสาทสัมผัส - วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการอาหาร - การประกันคุณภาพอาหาร - การจัดการธุรกิจอาหาร - ความปลอดภัยอาหาร - พิษวิทยาอาหาร 	<ul style="list-style-type: none"> -สัตวศาสตร์ 1 คน -เพาะเลี้ยงสัตว์น้ำ 1 คน 	<ul style="list-style-type: none"> -Natural Resources and Life Science 1 คน -Bioindustrial Sciences 1 คน -Molecular Biology 1 คน 	ลาเรียน 5 คน สอดคล้อง 2 คน ไม่สอดคล้อง 3 คน สอดคล้องร้อยละ 40.00



ที่	คณะ/หน่วยงาน	สาขาวิชาตามแผนพัฒนาบุคลากร พ.ศ. 2559-2563	สาขาวิชาที่บุคลากรลาศึกษาต่อ สอดคล้องตามแผน	สาขาวิชาที่บุคลากรลาศึกษาต่อ <u>ไม่</u> สอดคล้องตามแผน	ร้อยละ ความสอดคล้อง ตามแผน
		<ul style="list-style-type: none"> - วิศวกรรมอาหาร - วิทยาการและเทคโนโลยีหลังการเก็บเกี่ยว - เทคโนโลยีชีวภาพ - เทคโนโลยีทางพืชพันธุ์ 			
3	คณะวิศวกรรมศาสตร์	<ul style="list-style-type: none"> - วิศวกรรมไฟฟ้า 	-วิศวกรรมไฟฟ้าและคอมพิวเตอร์ 3 คน	<ul style="list-style-type: none"> -วิศวกรรมโยธา 2 คน -วิศวกรรมสิ่งแวดล้อม 1 คน -วิศวกรรมเครื่องกล 3 คน 	ลาเรียน 9 คน สอดคล้อง 3 คน ไม่สอดคล้อง 6 คน สอดคล้องร้อยละ 33.33
4	คณะสถาปัตยกรรมฯ	<ul style="list-style-type: none"> - สถาปัตยกรรมศาสตร์ - Architecture and Urban Science - Division of Sustainable Energy and Environmental Engineering - สถาปัตยกรรมพื้นถิ่น - สิ่งแวดล้อมสรรค์สร้าง - สิ่งแวดล้อม การพัฒนาและความยั่งยืน - สิ่งแวดล้อมศึกษา - การจัดการมรดกทางวัฒนธรรม - ประวัติศาสตร์สถาปัตยกรรม - Integrated Sustainable Design - Architecture and Sustainable design and practice - เทคโนโลยีสถาปัตยกรรมและสิ่งแวดล้อม - ผังเมือง - การวางแผนชุมชนเมือง - การออกแบบชุมชนเมือง 	<ul style="list-style-type: none"> -สถาปัตยกรรมศาสตร์ 5 คน -Architectural Design 1 คน -Division of Sustainable Energy and Environmental Engineering 1 คน -สถาปัตยกรรมพื้นถิ่น 1 คน -สิ่งแวดล้อมสรรค์สร้าง 1 คน -สหวิทยาการสภาพแวดล้อมสรรค์สร้าง 1 คน -สิ่งแวดล้อม การพัฒนาและความยั่งยืน 1 คน -สิ่งแวดล้อมศึกษา 1 คน -Urban Environmental Management 1 คน -Urban and Regional Planning 2 คน -วิศวกรรมโยธา แขนงวิชาวิศวกรรมกรรมการบริหาร การก่อสร้าง 1 คน -รัฐประศาสนศาสตร์ 1 คน -นฤมิตรศิลป์ 2 คน -Human Science International Couse 1 คน 	-วัฒนธรรม ศิลปกรรมและการ ออกแบบ 2 คน	ลาเรียน 22 คน สอดคล้อง 20 คน ไม่สอดคล้อง 2 คน สอดคล้องร้อยละ 90.91



ที่	คณะ/หน่วยงาน	สาขาวิชาตามแผนพัฒนาบุคลากร พ.ศ. 2559-2563	สาขาวิชาที่บุคลากรลาศึกษาต่อ สอดคล้องตามแผน	สาขาวิชาที่บุคลากรลาศึกษาต่อ <u>ไม่</u> สอดคล้องตามแผน	ร้อยละ ความสอดคล้อง ตามแผน
		<ul style="list-style-type: none">- Planning (Spatial and Environmental Planning)- Urban Environmental Management- Urban and Regional Planning- Transportation Planning- วิศวกรรมโยธา แขนงวิชาวิศวกรรมกรรมการบริหารการก่อสร้าง- รัฐประศาสนศาสตร์- นฤมิตศิลป์- ธุรกิจเทคโนโลยีและการจัดการนวัตกรรม- Human Science International Course- ศิลปกรรมศาสตร์- การวิจัยทางศิลปกรรมศาสตร์- Textile Design- ภูมิสถาปัตยกรรม- การบริหารจัดการสิ่งแวดล้อม- Environmental Impact Assessment- Park, Recreation, and Tourism Management- การจัดการลุ่มน้ำ- สาขาการจัดการและออกแบบพื้นที่ท่องเที่ยวและนันทนาการในแหล่งธรรมชาติ- สถาปัตยกรรมภายใน- สหวิทยาการการวิจัยเพื่อการออกแบบ- นฤมิตศิลป์			



ที่	คณะ/หน่วยงาน	สาขาวิชาตามแผนพัฒนาบุคลากร พ.ศ. 2559-2563	สาขาวิชาที่บุคลากรลาศึกษาต่อ สอดคล้องตามแผน	สาขาวิชาที่บุคลากรลาศึกษาต่อ <u>ไม่</u> สอดคล้องตามแผน	ร้อยละ ความสอดคล้อง ตามแผน
5	คณะวิทยาการสารสนเทศ	<ul style="list-style-type: none"> - สารสนเทศศาสตร์ - นิเทศศาสตร์ - วิทยาการคอมพิวเตอร์ - เทคโนโลยีสารสนเทศ - ภูมิสารสนเทศ - สื่ออนิเมิต - คอมพิวเตอร์แอนิเมชันและเกม 	นิเทศการศาสตร์การตลาด 1 คน -นิเทศศาสตร์ 1 คน -วิทยาการคอมพิวเตอร์ 2 คน -เทคโนโลยีสารสนเทศ 2 คน	บริหารธุรกิจ 1 คน	ลาเรียน 7 คน สอดคล้อง 6 คน ไม่สอดคล้อง 1 คน สอดคล้องร้อยละ 85.71
6	คณะสิ่งแวดล้อมฯ	<ul style="list-style-type: none"> - เทคโนโลยีสิ่งแวดล้อม - สิ่งแวดล้อมศึกษา 	-สิ่งแวดล้อมศึกษา 1 คน	-civil Engineering and Environment 1 คน -Civil Engineering 1 คน	ลาศึกษา 3 คน สอดคล้อง 1 คน ไม่สอดคล้อง 2 คน สอดคล้องร้อยละ 33.33
7	สถาบันวิจัยวลัยรุกขเวช	<ul style="list-style-type: none"> - ความหลากหลายทางชีวภาพด้านพันธุกรรม ความหลากหลายทางชีวภาพด้านระบบนิเวศ - ความหลากหลายทางชีวภาพด้านการอนุรักษ์ - ความหลากหลายทางชีวภาพและการประยุกต์ - ความหลากหลายทางชีวภาพด้านชนิดพันธุ์ 	<ul style="list-style-type: none"> - อบรมด้านความหลากหลายทางชีวภาพด้านพันธุกรรม 2 คน - อบรมความหลากหลายทางชีวภาพด้านระบบนิเวศ 1 คน - อบรมด้านความหลากหลายทางชีวภาพและการประยุกต์ 2 คน 		ลาฝึกอบรม 5 คน สอดคล้อง 5 คน สอดคล้องร้อยละ 100



ที่	คณะ/หน่วยงาน	สาขาวิชาตามแผนพัฒนาบุคลากร พ.ศ. 2559-2563	สาขาวิชาที่บุคลากรลาศึกษาต่อ สอดคล้องตามแผน	สาขาวิชาที่บุคลากรลาศึกษาต่อ <u>ไม่</u> สอดคล้องตามแผน	ร้อยละ ความสอดคล้อง ตามแผน
กลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ					
1	คณะแพทยศาสตร์	<ul style="list-style-type: none"> - เวชศาสตร์ครอบครัว - พยาธิวิทยาทั่วไป - พยาธิวิทยากายวิภาค - นิติเวชศาสตร์ - จิตเวชศาสตร์ - จิตเวชศาสตร์เด็กและวัยรุ่น - ประสาทศัลยศาสตร์ - ศัลยกรรมศาสตร์ทรวงอก - เวชศาสตร์ป้องกัน (แขนงระบาดวิทยา) 	-ประสาทศัลยศาสตร์ 1 คน	<ul style="list-style-type: none"> -กุมารเวชศาสตร์ 2 คน -จอบประสาทและทันตา 1 คน -จักษุวิทยาวิทยา 1 คน -ประสาทวิทยา 1 คน -รังสีวินิจฉัย 1 คน -วิสัญญีวิทยา 2 คน -เวชศาสตร์การนอนหลับ 1 คน -ศัลยศาสตร์ทั่วไป 2 คน -ศัลยศาสตร์ยูโรวิทยา 1 คน -สูติศาสตร์-นรีเวชวิทยา 3 คน -โสต ศอ นาสิกวิทยา 2 คน -อนุสาขากจักษุวิทยา กระจกตาและการผ่าตัดรักษาสายตาคผิดปกติ 1 คน -อนุสาขากจักษุวิทยาจอตาและทันตา 1 คน -ออโรโธปิดิกส์ 3 คน -อายุรศาสตร์ 9 คน -อายุรศาสตร์มะเร็งวิทยา 1 คน -อายุรศาสตร์โรกระบบทางเดินอาหาร 1 คน 	34 คน สอดคล้อง 1 คน ไม่สอดคล้อง 33 คน สอดคล้องร้อยละ 2.95
2	คณะเภสัชศาสตร์	<ul style="list-style-type: none"> - จิตเวชศาสตร์ (Psychiatry) หรือประสาทวิทยา (Neurology) - การดูแลผู้สูงอายุ (Geriatric care) - สารสนเทศทางยา (Drug Information) - ภูมิคุ้มกันวิทยา (Immunology) - การดูแลผู้เปลี่ยนถ่ายอวัยวะ (Transplantation) - การดูแลการใช้ยาฉุกเฉิน (Emergency medicine or Emergency care) 	<ul style="list-style-type: none"> -การบริหารทางเภสัชกรรมสำหรับผู้ป่วยนอก (Ambulatory care) 1 คน - บริบาลทางเภสัชกรรม 2 คน - เภสัชกรรมคลินิก 2 คน - เภสัชศาสตร์สังคม 1 คน 	<ul style="list-style-type: none"> - การบริหารทางเภสัชกรรมสำหรับผู้ป่วยนอก (มะเร็งและเคมีบำบัด oncology) 1 คน 	5 คน สอดคล้อง 4 คน ไม่สอดคล้อง 1 คน สอดคล้องร้อยละ 80



ที่	คณะ/หน่วยงาน	สาขาวิชาตามแผนพัฒนาบุคลากร พ.ศ. 2559-2563	สาขาวิชาที่บุคลากรลาศึกษาต่อ สอดคล้องตามแผน	สาขาวิชาที่บุคลากรลาศึกษาต่อ <u>ไม่</u> สอดคล้องตามแผน	ร้อยละ ความสอดคล้อง ตามแผน
		<ul style="list-style-type: none"> - การบริหารทางเภสัชกรรมสำหรับผู้ป่วยนอก (Ambulatory care) - การคุ้มครองผู้บริโภคด้านยาและสุขภาพ (Consumer protection in health and medicine) - โรคไต (Reral discecse) - การดูแลเด็ก (Pediatric care) - โรคติดเชื้อ (Infections disease) - อายุรศาสตร์ (Interal medicine) - โรคหัวใจและหลอดเลือด (Cardiovascular disease) 			
		<ul style="list-style-type: none"> - เภสัชเศรษฐศาสตร์(Pharmaco economics) - การวิจัยผลลัพธ์ (Outcomes Research) - มนุษยศาสตร์การแพทย์ (Medical Anthropology) หรือสังคมศาสตร์การแพทย์ (Social medicine) - นาโนเทคโนโลยีทางเภสัชศาสตร์ (Nano Technology) - บริบาลทางเภสัชกรรม - เภสัชกรรมคลินิก - เภสัชศาสตร์สังคม - วิทยาศาสตร์ทางเภสัชศาสตร์ 			
3	คณะพยาบาลศาสตร์	<ul style="list-style-type: none"> - พยาบาลศาสตร์ 	-พยาบาลศาสตร์ 2 ราย	-วิทยาศาสตร์สุขภาพ 1 ราย	ลาเรียน 3 คน สอดคล้อง 2 คน ไม่สอดคล้อง 1 คน สอดคล้องร้อยละ 66.66



ที่	คณะ/หน่วยงาน	สาขาวิชาตามแผนพัฒนาบุคลากร พ.ศ. 2559-2563	สาขาวิชาที่บุคลากรลาศึกษาต่อ สอดคล้องตามแผน	สาขาวิชาที่บุคลากรลาศึกษาต่อ <u>ไม่</u> สอดคล้องตามแผน	ร้อยละ ความสอดคล้อง ตามแผน
4	คณะสาธารณสุขศาสตร์	<ul style="list-style-type: none"> - สาธารณสุขศาสตร์ - อนามัยสิ่งแวดล้อม - โภชนศาสตร์สาธารณสุข - วิทยาการกำหนดอาหาร - สุขศาสตร์อุตสาหกรรม - อาชีวอนามัยและความปลอดภัย - สารสนเทศสุขภาพ - ชีวสถิติ - ระบาดวิทยา - สุขศึกษาและพฤติกรรมศาสตร์ส่งเสริมสุขภาพ 	<ul style="list-style-type: none"> - สาธารณสุขศาสตร์ 1 คน - อนามัยสิ่งแวดล้อม 1 คน 	<ul style="list-style-type: none"> - การพัฒนาสุขภาพชุมชน 1 คน - วิทยาศาสตร์สุขภาพ 1 คน - Biology of Interactions 1 คน 	ลาเรียน 5 คน สอดคล้อง 2 คน ไม่สอดคล้อง 3 คน สอดคล้องร้อยละ 40
5	คณะสัตวแพทยศาสตร์	<ul style="list-style-type: none"> - สาขาวิทยาการสืบพันธุ์ทางสัตวแพทย์ - รังสีวิทยาทางสัตวเล็ก - วิทยาศาสตร์การสัตวแพทย์ - สหวิทยาทางสัตวแพทย์ - เทคโนโลยีชีวภาพทางการแพทย์ - อายุรศาสตร์ - ศัลยกรรมกระดูกทางสัตวแพทย์ - พยาธิวิทยา - สัตวแพทยสาธารณสุข - กายวิภาคศาสตร์ - เภสัชวิทยา - ประสาทวิทยา - วิทยาการสืบพันธุ์สัตว์ - Virology - Toxicology, Pharmacology - Embryology, Histology 	<ul style="list-style-type: none"> - วิทยาศาสตร์การสัตวแพทย์ 4 คน - พยาธิชีววิทยา 1 คน - เภสัชวิทยา 1 คน - วิทยาการสืบพันธุ์สัตว์ 1 คน 	<ul style="list-style-type: none"> - Environmental & Evolutionary Biology 1 คน - Veterinary and Animal Sciences Veterinary Clinical Sciences 1 คน - เวชศาสตร์คลินิกทางสัตวแพทย์ 2 คน - จุลชีววิทยาทางการแพทย์ 1 คน - Medical Sciences 1 คน 	ลาศึกษา 13 คน สอดคล้อง 7 คน ไม่สอดคล้อง 6 คน สอดคล้องร้อยละ 53.84



ภาคผนวก

ข

คณะกรรมการพัฒนาศักยภาพบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาสารคาม



คำสั่งมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ที่ ๑๘๘๘/ 2563

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนาศักยภาพบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

.....
เพื่อให้นโยบายการพัฒนากุศลกรมหาวิทยาลัยมหาสารคามเป็นไปด้วยความเรียบร้อย มีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับนโยบายการจัดการศึกษากระทรวงการอุดมศึกษาวิทยาศาสตร์ วิจัย และนวัตกรรม การจัดกลุ่มยุทธศาสตร์สถาบันอุดมศึกษา (Reinventing University) มหาวิทยาลัยจึงได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำหลักสูตรการพัฒนากุศลกรเพื่อเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการพัฒนากุศลกรของมหาวิทยาลัยมหาสารคามทุกระดับให้เป็นบุคลากรมืออาชีพ เป็นคนดี รักองค์กร และมีสมรรถนะ ความรู้ ความสามารถ และทักษะที่จำเป็นต่อการทำให้มหาวิทยาลัยบรรลุผลตามเป้าประสงค์ที่ตั้งไว้ ตลอดจนสอดคล้องกับยุทธศาสตร์และทิศทางการพัฒนามหาวิทยาลัย ดังนั้นจึงแต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนาศักยภาพบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ดังนี้

1. ที่ปรึกษา

1. อธิการบดีมหาวิทยาลัยมหาสารคาม
2. รองอธิการบดีฝ่ายพัฒนารับราชการบุคคล
3. รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการและนวัตกรรมการเรียนรู้
4. รองอธิการบดีฝ่ายบริหารและพัฒนา
5. รองอธิการบดีฝ่ายพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน วิจัย และนวัตกรรม

หน้าที่

- 1) กำหนดนโยบาย กรอบแนวทางและทิศทางการจัดทำหลักสูตรการพัฒนากุศลกรมหาวิทยาลัย
- 2) ส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงานการจัดทำหลักสูตรการพัฒนากุศลกรมหาวิทยาลัยมหาสารคาม
- 3) ให้คำปรึกษาแนวทางการดำเนินงานการจัดทำหลักสูตรการพัฒนากุศลกรมหาวิทยาลัยมหาสารคามให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และมีประสิทธิภาพ

2. คณะกรรมการจัดทำหลักสูตรการพัฒนากุศลกร

- | | |
|--|---------------|
| 1. รองอธิการบดีฝ่ายพัฒนารับราชการบุคคล | ประธานกรรมการ |
| 2. รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการและนวัตกรรมการเรียนรู้ | กรรมการ |
| 3. รองอธิการบดีฝ่ายบริหารและพัฒนา | กรรมการ |
| 4. รองอธิการบดีฝ่ายพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน วิจัย และนวัตกรรม | กรรมการ |
| 5. ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายกฎหมาย | กรรมการ |
| 6. ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายนโยบายและแผน | กรรมการ |
| 7. ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายวิชาการและนวัตกรรมการเรียนรู้ | กรรมการ |

/8. คณบดี

(-2-)

8. คณบดีคณะแพทยศาสตร์	กรรมการ
9. คณบดีคณะเภสัชศาสตร์	กรรมการ
10. คณบดีคณะวิทยาศาสตร์	กรรมการ
11. คณบดีวิทยาลัยการเมืองการปกครอง	กรรมการ
12. คณบดีคณะวิทยาการสารสนเทศ	กรรมการ
13. ผู้อำนวยการสำนักศึกษาทั่วไป	กรรมการ
14. ผู้อำนวยการสำนักวิทยบริการ	กรรมการ
15. ผู้อำนวยการสำนักคอมพิวเตอร์	กรรมการ
16. ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยศิลปะและวัฒนธรรมอีสาน	กรรมการ
17. ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยวลัยรุกขเวช	กรรมการ
18. หัวหน้าสำนักงานอธิการบดี	กรรมการ
19. ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่	กรรมการและเลขานุการ
20. นางบุญนิดา อรุณวรรณนะ (กองการเจ้าหน้าที่)	กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ
21. นางสาวกนกวรรณ เชาว์น้อย (กองการเจ้าหน้าที่)	กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ
22. นายเมธา วงศ์คำตา(กองการเจ้าหน้าที่)	กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ
23. นางสาวเสาวลักษณ์ รัตนบุตรา (กองการเจ้าหน้าที่)	กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ

หน้าที่

- 1) พิจารณาทบทวนนโยบาย วิสัยทัศน์ กรอบแนวทาง และทิศทางการพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยทุก ระดับเพื่อจัดทำหลักสูตรการพัฒนาคณากรที่เหมาะสม
- 2) กำหนดหลักสูตรการพัฒนาคณากรทุกระดับ เพื่อนำเสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยมหาสารคาม
- 3) ให้ข้อเสนอแนะ และคำปรึกษาในประเด็นต่างๆที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การดำเนินการเป็นตามกรอบมาตรฐานและสมรรถนะตามสายงานสอดคล้องกับยุทธศาสตร์และเป้าประสงค์ของมหาวิทยาลัย

สั่ง ณ วันที่ 30 กรกฎาคม พ.ศ. 2563

(รองศาสตราจารย์ประยุทธ์ ศรีวิไล)
อธิการบดีมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

คณะผู้จัดทำ

แผนการบริหารบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาสารคาม พ.ศ. 2564-2568

คณะกรรมการพัฒนาศักยภาพบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

คณะที่ปรึกษา

รองศาสตราจารย์ ดร.ประยุทธ์ ศรีวิไล

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มลฤดี เขาวรัตน์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กนกพร รัตนสุธีระกุล

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พนารัตน์ มาศมมาตล

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ฉันทนา เวชโอสถศักดิ์ดา

นายนิวัฒน์ พัฒนินบูลย์

นายจิรพันธ์ ภูครองเพชร

นางสาวกนกวรรณ เชาว์น้อย

อธิการบดีมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

รองอธิการบดีฝ่ายบริหารและนโยบาย

รองอธิการบดีฝ่ายการคลังและพัสดุ

ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายกฎหมาย

ผู้เชี่ยวชาญ

ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่

ผู้ช่วยผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่

ผู้ช่วยผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่

วิเคราะห์ รวบรวม ข้อมูล/จัดทำรูปเล่ม

นางบุญนิตา อรุณวรรณนะ บุคลากรปฏิบัติการ

ปีที่พิมพ์

มีนาคม 2564