

แผนพัฒนาบุคลากร

ประจำปีงบประมาณ 2566

คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

เสนอ

คณะกรรมการประจำคณะวิศวกรรมศาสตร์

ร่วมกับที่ปรึกษาคณะกรรมการประจำคณะวิศวกรรมศาสตร์

อนุมัติในการประชุมครั้งที่ 2 / 2566 วันที่ 15 พฤษภาคม พ.ศ. 2566

ส่วนที่ 1

บทนำ

คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ได้กำหนดยุทธศาสตร์ **ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5** บริการองค์กรเพื่อความเป็นมหาวิทยาลัยอัจฉริยะ (Smart University) ของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม และ **ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3** บริหารจัดการองค์กรสู่ความเป็นเลิศตามหลักธรรมาภิบาลและเป็นองค์กรที่พร้อมเปลี่ยนแปลงสังคมโลก ของคณะวิศวกรรมศาสตร์ โดยมีทิศทางการพัฒนาด้านเทคโนโลยีดิจิทัลตามแนวทางของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ประกอบด้วย การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม สมรรถนะหลัก วัฒนธรรมองค์กร ประเด็นยุทธศาสตร์ ดังต่อไปนี้

วิสัยทัศน์ : มุ่งมั่นสู่ความเป็นเลิศด้านวิศวกรรม (ด้านวิศวกรรมพลังงานทดแทนและนวัตกรรมทางการเกษตร)

พันธกิจ : ผลิตบัณฑิตด้านวิศวกรรม วิจัยและบริการวิชาการ บริหารจัดการองค์กรสู่ความเป็นเลิศตามหลักธรรมาภิบาล

ค่านิยม : EN - MSU

E = Excellence Research in Renewable Energy and agricultural innovation

N = Networking in Academic service,

M = Management by fact and transparency

S = Societal contributions

U = Unity

สมรรถนะหลัก : มีความเชี่ยวชาญด้านวิศวกรรมพลังงานทดแทนและนวัตกรรมทางการเกษตร

วัฒนธรรมองค์กร : SUN GEAR

บุคลากรร่วมมือร่วมใจในการทำงาน มีการขับเคลื่อนองค์กรและอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข

ประเด็นยุทธศาสตร์

1. จัดการเรียนการสอนเพื่อผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพมาตรฐาน มีคุณลักษณะพึงประสงค์และมีความรู้เป็นผู้ประกอบการ
2. พัฒนางานวิจัยและนวัตกรรมสู่ความเป็นเลิศในระดับชาติและนานาชาติที่นำไปสู่การถ่ายทอดเทคโนโลยีแก่ชุมชน (บริการวิชาการ)

3. บริหารจัดการองค์กรสู่ความเป็นเลิศตามหลักธรรมาภิบาลและเป็นองค์กรที่พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก

ส่วนที่ 2

ข้อมูลบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์

โครงสร้างบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์

คณะวิศวกรรมศาสตร์ ได้จำแนกประเภทของบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ ได้ดังนี้

1. ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา จำแนกออกเป็น 3 ประเภท ประกอบด้วย

1.1) ประเภทผู้บริหาร เช่น คณบดี รองคณบดี หัวหน้าสำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์ หัวหน้าสำนักงานเลขานุการฯ และ หัวหน้ากลุ่มงาน

1.2) ประเภทวิชาการ เช่น ศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ และ อาจารย์หรือตำแหน่งอื่นตามที่ ก.พ.อ. กำหนด

1.3) ประเภทสายสนับสนุน เช่น วิชาชีพอเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ตามที่ ก.พ.อ. กำหนด

2. พนักงานมหาวิทยาลัย หมายความว่า พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งได้รับการจ้างตามสัญญาจ้างให้ทำงานมหาวิทยาลัยมหาสารคาม โดยได้รับค่าจ้างหรือค่าตอบแทนจากเงินงบประมาณแผ่นดินหรือเงินรายได้มหาวิทยาลัยมหาสารคามตำแหน่งพนักงาน มีดังต่อไปนี้

2.1) ตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ได้แก่ 1) คณบดี 2) รองคณบดี 3) ผู้ช่วยคณบดี 4) หัวหน้าสำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์ 5) หัวหน้าสำนักงานเลขานุการฯ 6) หัวหน้ากลุ่มงาน และ 7) ตำแหน่งอื่นตามที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด

2.2) ตำแหน่งวิชาการ ซึ่งมีหน้าที่สอนและวิจัย ได้แก่ 1) ศาสตราจารย์ 2) รองศาสตราจารย์ 3) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ 4) อาจารย์ และ 5) ตำแหน่งอื่นตามที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด

2.3) ตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาชีพอเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ

ระดับตำแหน่งประเภททั่วไป ได้แก่ 1) ระดับชำนาญงานพิเศษ 2) ระดับชำนาญงาน 3) ระดับปฏิบัติงาน และ 4) ระดับอื่นตามที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด

ระดับตำแหน่งประเภทวิชาชีพอเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ได้แก่ 1) ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ 2) ระดับเชี่ยวชาญ 3) ระดับชำนาญการพิเศษ 4) ระดับชำนาญการ 5) ระดับปฏิบัติการ และ 6) ระดับอื่นตามที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด

3. ลูกจ้างชั่วคราว หมายความว่า ลูกจ้างรายเดือน ซึ่งได้รับการจ้างไว้ปฏิบัติงานที่มีลักษณะชั่วคราวและหรือมีกำหนดเวลาจ้างและเงื่อนไขที่ระบุไว้ในสัญญาจ้าง แต่ทั้งนี้ ระยะเวลาการจ้างต้องไม่เกินปีงบประมาณ โดยได้รับค่าจ้างจากเงินงบประมาณรายได้ ที่ดำเนินการจ้างอยู่ 2 กลุ่ม ดังนี้ 1) สายวิชาการ และ 2) สายสนับสนุน

ข้อมูลบุคลากรจำแนกตามคุณวุฒิ ตำแหน่งทางวิชาการ และตำแหน่งงานที่สูงขึ้น

จำนวนและประเภทของบุคลากร คณะวิศวกรรมศาสตร์มีบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรจำนวน 96 คน จำแนกได้ดังนี้

1. ประเภทบุคลากร

ลำดับ	ประเภท	จำนวนบุคลากร (คน)	คิดเป็น ร้อยละ
1	บุคลากรสายวิชาการ	60	61.86
2	บุคลากรสายสนับสนุน	37	38.14
รวม		97	100.00

1.1 บุคลากรสายวิชาการ

1.1.1 จำนวนบุคลากร จำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการ และระดับการศึกษา

ลำดับ	ประเภท	ตำแหน่งวิชาการ				รวม	คุณวุฒิ			รวม
		อ.	ผศ.	รศ.	ศ.		ตรี	โท	เอก	
1	ข้าราชการ	-	4	1	-	5	-		5	5
2	พนักงานวิชาการ	8	28	13	2	51	-	3	48	51
3	ลูกจ้างชั่วคราว	4	-	-	-	4	-	3	1	4
รวม		12	32	14	2	60	-	6	54	60

1.1.2 จำแนกตามประเภทบุคลากรแต่ละสาขาวิชา

ลำดับ ที่	สาขาวิชา	จำนวน (คน)			รวม (คน)
		ข้าราชการ	พนักงาน	ลูกจ้าง ชั่วคราว	
1	สาขาวิชาวิศวกรรมไฟฟ้า	1	8	1	11
2	สาขาวิชาวิศวกรรมเมคคาทรอนิกส์	1	5	0	5
3	สาขาวิชาวิศวกรรมสิ่งแวดล้อม	0	6	0	6
4	สาขาวิชาวิศวกรรมโยธา	1	10	1	11
5	สาขาวิชาวิศวกรรมการผลิต	2	4	0	6
6	สาขาวิชาวิศวกรรมชีวภาพ	0	5	0	5
7	สาขาวิชาวิศวกรรมเครื่องกล	0	10	1	9
9	สาขาวิชาวิศวกรรมรถไฟความเร็วสูง	0	3	1	7
รวม		5	51	4	60
รวมร้อยละ		8.33	85.00	6.67	

1.1.3 จำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการแต่ละสาขา

ลำดับ ที่	สาขาวิชา	ระดับตำแหน่งทางวิชาการ(คน)				รวม
		อ.	ผศ.	รศ.	ศ.	
1	สาขาวิชาวิศวกรรมไฟฟ้า	3	5	2	1	11
2	สาขาวิชาวิศวกรรมเมคคาทรอนิกส์	2	2	1	0	5
3	สาขาวิชาวิศวกรรมสิ่งแวดล้อม	0	5	0	1	6
4	สาขาวิชาวิศวกรรมโยธา	2	6	3	0	11
5	สาขาวิชาวิศวกรรมการผลิต	1	1	4	0	6
6	สาขาวิชาวิศวกรรมชีวภาพ	0	5	0	0	5
7	สาขาวิชาวิศวกรรมเครื่องกล	1	4	4	0	9
8	สาขาวิชาวิศวกรรมรถไฟ ความเร็วสูง	3	4	0	0	7
รวม		12	31	15	2	60
รวมร้อยละ		20.00	51.67	25.00	3.33	

1.2 บุคลากรสายสนับสนุน

1.2.1 จำแนกตามประเภท และระดับการศึกษา

ลำดับ	สำนักวิชา	ประเภท				รวม	คุณวุฒิ				รวม
		ชำนาญ การพิเศษ	ชำนาญ การ	ปฏิบัติ การ	ปฏิบัติ งาน		ต่ำกว่า ป.ตรี	ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก	
1	ข้าราชการ	1	-	-	-	1	-	-	1	-	1
2	พนักงาน	-	1	18	3	22	3	14	5	-	22
3	ลูกจ้างชั่วคราว	-	-	10	4	13	4	8	1	-	13
รวม		1	1	28	7	37	7	23	7	-	37

ที่มา : งานบุคลากร คณะวิศวกรรมศาสตร์ 29 เมษายน 2566

ส่วนที่ 3

แผนการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร คณะวิศวกรรมศาสตร์

วิเคราะห์ศักยภาพ (SWOT Analysis) ของบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์

ตามยุทธศาสตร์ที่ 5 บริการองค์กรเพื่อความเป็นมหาวิทยาลัยอัจฉริยะ (Smart University) ของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม และ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 บริหารจัดการองค์กรสู่ความเป็นเลิศตามหลักธรรมาภิบาลและเป็นองค์กรที่พร้อมเปลี่ยนแปลงสังคมโลก คณะวิศวกรรมศาสตร์ได้ดำเนินการวิเคราะห์ศักยภาพ (SWOT Analysis) เพื่อเป็นการประเมินสถานะแวดล้อม และ สถานภาพขององค์กร ซึ่งจำเป็นต้องนำมาใช้วิเคราะห์โดยเน้นศักยภาพและความพร้อมขององค์กรที่มีอยู่และพยายามหลีกเลี่ยงอุปสรรค หรือความเสี่ยงจากสถานะแวดล้อมภายนอกรวมทั้งแก้ไขจุดอ่อน (จุดด้อย) ขององค์กรด้วย เนื่องจากปัจจัยเหล่านี้มีโอกาสที่จะก่อให้เกิดทั้งคุณและโทษต่อองค์กร ซึ่งหากนำจุดแข็งและโอกาสที่มีอยู่มาใช้จะเกิดประโยชน์ ในขณะที่จุดอ่อนขององค์กรและอุปสรรคหรือความเสี่ยงจากภายนอกอาจคุกคาม หรือ สร้างความเสียหายให้แก่องค์กรได้

จุดแข็ง (Strength : S)	จุดอ่อน (Weakness : W)
S1. คณะมีโครงสร้างการบริหารจัดการการเรียนการสอนในรูปแบบสำนักวิชาที่เอื้อต่อการสื่อสารองค์กรในด้านวิจัยและบริการวิชาการ	W1. ยังไม่มีรูปแบบการบูรณาหลักสูตรนานาชาติและหลักสูตรแนวใหม่ รวมถึงระบบคลังหน่วยกิต
S2. คณะมีหลักสูตรการเรียนการสอนที่ครอบคลุมสาขาวิชาหลักด้านวิศวกรรมและมีความพร้อมในการร่วมพัฒนาหลักสูตร งานวิจัยและนวัตกรรม ร่วมกับภาคอุตสาหกรรมและเครือข่ายความร่วมมือกับสถาบันการศึกษาในประเทศและต่างประเทศ	W2. จำนวนนิสิตและบัณฑิตมีทักษะการคิดวิเคราะห์/ การสื่อสาร/ทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ/และทักษะการเป็นผู้ประกอบการน้อย
S3. คณะมีหน่วยวิจัยที่หลากหลาย มีนักวิจัยที่มีศักยภาพสูง และมีผลงานวิจัยที่โดดเด่นสู่การต่อยอดเชิงนวัตกรรม นำไปสู่การถ่ายทอดบริการวิชาการเป็นที่ยอมรับในระดับภูมิภาคและระดับประเทศ	W3. ระบบสารสนเทศและข้อมูลสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้และการบริหารจัดการของคณะมีไม่เพียงพอที่จะตอบสนองต่อพันธกิจและเป้าหมายการขับเคลื่อนคณะ
S4. มีความพร้อมในการนำความรู้ไปบริการวิชาการสู่ชุมชนและสังคม	W4. คณะมีผลงานวิจัยที่สามารถนำมาต่อยอดในเชิงนวัตกรรม สิทธิบัตร อนุสิทธิบัตร และงานวิจัยที่มีความร่วมมือในระดับนานาชาติ มีจำนวนน้อย
S5. มีเครือข่ายในการร่วมงานกับภาครัฐและเอกชน	W5. บุคลากรที่ให้ความสำคัญกับการบริการวิชาการยังมีจำนวนน้อย
S6. คณะสนับสนุนทุนวิจัยและค่าตอบแทนการตีพิมพ์	W6. โครงสร้างพื้นฐานยังไม่เพียงพอสำหรับหลักสูตรใหม่
S7. อัตลักษณ์ของบัณฑิตที่มีความอดทนและสู้งาน	
S8. อาจารย์มีวุฒิการศึกษาและตำแหน่งทางวิชาการที่สูง	

โอกาส (Opportunity : O)	อุปสรรค/ภาวะคุกคาม (Threat : T)
<p>O1. แผนยุทธศาสตร์ชาติและแผนแม่บทการพัฒนา ระบบโลจิสติกส์ของประเทศ เปิดโอกาสให้เปิด หลักสูตรใหม่ที่สอดคล้องกับการพัฒนาประเทศ / พรบ. การศึกษา เปิดโอกาสให้จัดทำหลักสูตรร่วม การ จัดทำระบบคลังหน่วยกิต หลักสูตรบูรณาการ หลักสูตรระยะสั้น หลักสูตรพันธุ์ใหม่ การเรียนรู้ตลอด ชีวิต เพื่อเป็นโอกาสทางเลือกที่หลากหลายของผู้เรียน</p> <p>O2. มหาวิทยาลัยมีนโยบายขับเคลื่อนการเป็น มหาวิทยาลัยชั้นนำของเอเชีย</p> <p>O3. ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติและ นโยบายอื่น ๆ ทางภาครัฐสนับสนุนให้คณะ วิศวกรรมศาสตร์สามารถผลิตผลงานวิจัยและ นวัตกรรมด้าน BCG Economy</p> <p>O4. มหาวิทยาลัยมหาสารคามได้รับโอกาสเป็น อว. ส่วนหน้า ในการร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกเพื่อนำ องค์ความรู้และนวัตกรรมสู่ชุมชนและสังคมเพื่อการ พัฒนาอย่างยั่งยืน (SDGs)</p> <p>O5. ภาครัฐส่งเสริมการให้ทุนวิจัยด้านพลังงานทดแทน และนวัตกรรมทางการเกษตร</p> <p>O6. มหาวิทยาลัยมีการวางโครงสร้างดิจิทัลพื้นฐาน (Big data, Metaverse) ครอบคลุมพื้นที่เพื่อรองรับ ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี</p> <p>O7. นโยบาย Green University ของมหาวิทยาลัย</p>	<p>T1. สถาบันการศึกษาที่จัดการเรียนการสอนด้าน เทคโนโลยีและวิศวกรรมศาสตร์มีการแข่งขันสูง ทั้ง ด้านวิชาการ วิจัยและบริการวิชาการ</p> <p>T2. อัตราการเกิดน้อยลง และคนรุ่นใหม่บางส่วนไม่ มุ่งเข้าการเรียนรู้ในระดับปริญญา</p> <p>T3. สถานการณ์การเกิดโรคระบาดอุบัติใหม่ และการ เปลี่ยนแปลงของโลกอย่างกะทันหัน ส่งผลต่อการ เรียนการสอนและการแลกเปลี่ยนนิสิตต่างชาติ</p> <p>T4. มหาวิทยาลัยได้รับการสนับสนุนงบประมาณ แผ่นดินเพื่อการดำเนินงานน้อยลง</p> <p>T5. การปรับเปลี่ยนนโยบาย กฎระเบียบของรัฐบาล และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องที่ส่งผลกระทบต่อโดยตรงกับ การบริหารจัดการของคณะ เช่น การจัดทำขอ งบประมาณแผ่นดิน เป็นต้น</p>

ที่มาข้อมูล : การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของบุคลากรและผู้บริหารที่เข้าร่วม “โครงการพัฒนาบุคลากรในแต่ละสาย งาน เพิ่มศักยภาพสมรรถนะ และปรับกระบวนการทัศน์ ค่านิยม วัฒนธรรมการทำงาน ประจำปีงบประมาณ 2565” วันที่ 11-13 พฤษภาคม 2565 ณ แชนด์ ดูนส์ เจ้าหลาว บีช รีสอร์ท จังหวัดจันทบุรี

กลยุทธ์ในการพัฒนาบุคลากร (Strategies)

จากการวิเคราะห์ปรัชญา วิสัยทัศน์ เป้าประสงค์ และประเด็นยุทธศาสตร์ในการพัฒนาบุคลากรของ คณะวิศวกรรมศาสตร์ดังกล่าวข้างต้น คณะฯได้กำหนดกลยุทธ์ในการพัฒนาบุคลากร ตามยุทธศาสตร์ที่ 5 บริการองค์กรเพื่อความเป็นมหาวิทยาลัยอัจฉริยะ (Smart University) ของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม และ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 บริหารจัดการองค์กรสู่ความเป็นเลิศตามหลักธรรมาภิบาลและเป็นองค์กรที่พร้อม เปลี่ยนแปลงสังคมโลก ดังนี้

1 เป้าประสงค์หลัก

บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจ ความตระหนัก และมีทักษะการใช้เทคโนโลยี ดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีคุณธรรม มีจริยธรรม รู้เท่าทัน และปลอดภัย

2. กลยุทธ์ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล

- 1) พัฒนาความรู้ ทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลสำหรับนิสิตและบุคลากร เพื่อรองรับการ เป็น Smart University
- 2) ปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ของบุคลากรด้านเทคโนโลยีดิจิทัล
- 3) สร้างความร่วมมือด้านวิชาการกับภาคเอกชนเป้าหมาย
- 4) พัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยให้มีความรู้และทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล
- 5) พัฒนาบุคลากรให้สามารถใช้เครื่องมือดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- 6) สร้างความร่วมมือด้านการพัฒนาศักยภาพเทคโนโลยีดิจิทัลกับหน่วยงานภายนอกทั้ง ภาครัฐและเอกชน

3) กลยุทธ์ด้านการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายสนับสนุน

- 1) พัฒนาให้บุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายสนับสนุน สามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงาน หรือ จากการผ่านการอบรมมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน
- 2) พัฒนาส่งเสริมให้บุคลากรมีตำแหน่งงานที่สูงขึ้น
- 3) พัฒนาและส่งเสริมสนับสนุน ให้บุคลากรถูกจ้างชั่วคราวได้บรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย อย่างน้อย 1 คน
- 4) พัฒนาส่งเสริมให้บุคลากรมีสุขภาพ คุณธรรม และจริยธรรมที่ดี
- 5) พัฒนาให้บุคลากรได้เข้าใจกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
- 6) พัฒนาให้บุคลากรมีสุขภาพสมบูรณ์แข็งแรง

การพัฒนาบุคลากรให้พร้อมสำหรับยุคเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล (Smart People)

ตัวชี้วัด	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมายภายในปีงบประมาณ					ผู้รับผิดชอบ
		65	66	67	68	69	
1.โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านเทคโนโลยีดิจิทัล	โครงการ	--	2	2	2	2	ฝ่ายบริหารและ พัฒนาบุคลากร
2. ร้อยละของบุคลากรคณะฯที่เข้าร่วม โครงการพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลเพิ่มขึ้น	ร้อยละ	--	80	80	80	80	ฝ่ายบริหารและ พัฒนาบุคลากร
3. ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการผ่านเกณฑ์การ ประเมิน ศักยภาพด้านเทคโนโลยีดิจิทัล	ร้อยละ	--	80	80	80	80	ฝ่ายบริหารและ พัฒนาบุคลากร

ตัวชี้วัด	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมายภายในปีงบประมาณ					ผู้รับผิดชอบ
		65	66	67	68	69	
4. จำนวนความร่วมมือด้านการพัฒนาศักยภาพเทคโนโลยีดิจิทัลกับหน่วยงานภายนอกทั้งภาครัฐและเอกชน	ครั้ง	--	1	1	1	1	ฝ่ายบริหารและ พัฒนาบุคลากร

แผนปฏิบัติการในการพัฒนาบุคลากรของคณะวิศวกรรมศาสตร์ (Action Plans)

ยุทธศาสตร์ที่ 5 บริการองค์กรเพื่อความเป็นมหาวิทยาลัยอัจฉริยะ (Smart University) ของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม และ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 บริหารจัดการองค์กรสู่ความเป็นเลิศตามหลักธรรมาภิบาล และ เป็นองค์กรที่พร้อมเปลี่ยนแปลงสังคมโลก เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจ ตระหนัก และมีทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีคุณธรรม มีจริยธรรม รู้เท่าทัน และ ปลอดภัย ดังนี้

เป้าประสงค์	กลยุทธ์/แนวทางการดำเนินงาน	แผนงาน/โครงการ
บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจ ตระหนัก และมีทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีคุณธรรม มีจริยธรรม รู้เท่าทัน และ ปลอดภัย	<ol style="list-style-type: none"> พัฒนาความรู้ ทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลสำหรับนิสิต และบุคลากร เพื่อรองรับการเป็น Smart University ปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ของบุคลากรด้านเทคโนโลยีดิจิทัล สร้างความร่วมมือด้านวิชาการกับภาคเอกชน 	<ol style="list-style-type: none"> โครงการพัฒนาบุคลากรในแต่ละสายงาน เพิ่มศักยภาพสมรรถนะ และปรับกระบวนทัศน์ ค่านิยม วัฒนธรรมการทำงาน ประจำปีงบประมาณ 2566 โครงการอบรมเพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในสายงานของบุคลากรสายสนับสนุน โครงการผู้บริหารพบบุคลากร โครงการสัมมนาผู้บริหาร

แผนการดำเนินโครงการประจำปีงบประมาณ 2566

รหัสบ:รายการ	งบประมาณปี 2566 (หลังโอน)
เงินแผ่นดิน	
6620913218: โครงการผู้บริหารพบบุคลากร	80,000
6620913219: โครงการพัฒนาบุคลากรในแต่ละสายงาน เพิ่มศักยภาพสมรรถนะ และปรับกระบวนทัศน์ ค่านิยม วัฒนธรรมการทำงาน ประจำปีงบประมาณ 2566	850,000
6620913220: โครงการอบรมเพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในสายงานของบุคลากรสายสนับสนุน	20,000
6620913221: โครงการสัมมนาผู้บริหาร	150,000

ส่วนที่ 4

การติดตามและประเมินผล

แนวทางติดตามและประเมินผล

เพื่อให้การติดตามและประเมินผลการบริหารบุคลากร คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคามบรรลุตามเป้าหมายและเป้าประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ คณะฯ จึงควรดำเนินการดังนี้

- 1) แต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนาศักยภาพบุคลากรของคณะฯ ทำหน้าที่กำกับติดตามการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ประจำปี เพื่อพิจารณาทบทวนการจัดทำ ปรับปรุงแผนพัฒนาศักยภาพบุคลากรประจำปี
- 2) ให้มีการประเมินผลตามเป้าหมายรายยุทธศาสตร์ของแผนบริหารบุคลากรของคณะฯ และประเมินผลตัวชี้วัดตามเป้าประสงค์ และ ยุทธศาสตร์ โดยให้คณะกรรมการเป็นผู้กำหนดระยะเวลาในการรายงานและติดตามประเมินผล
- 3) กำหนดให้คณะฯ นำแผนการบริหารบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ไปบูรณาการร่วมกับการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีของคณะวิศวกรรมศาสตร์
- 4)ให้นำตัวชี้วัดในแผนบริหารบุคคลไปกำหนดเป็นส่วนหนึ่งใน TOR สำหรับบุคลากร
- 5) ให้มีการพัฒนาระบบฐานข้อมูลสำหรับการประเมินผลการดำเนินงานของบุคลากรตามระยะเวลาที่กำหนด ให้มีการประเมินตามแผนฯ เพื่อนำผลการประเมินมาปรับปรุงแผนให้สอดคล้องกับสถานการณ์

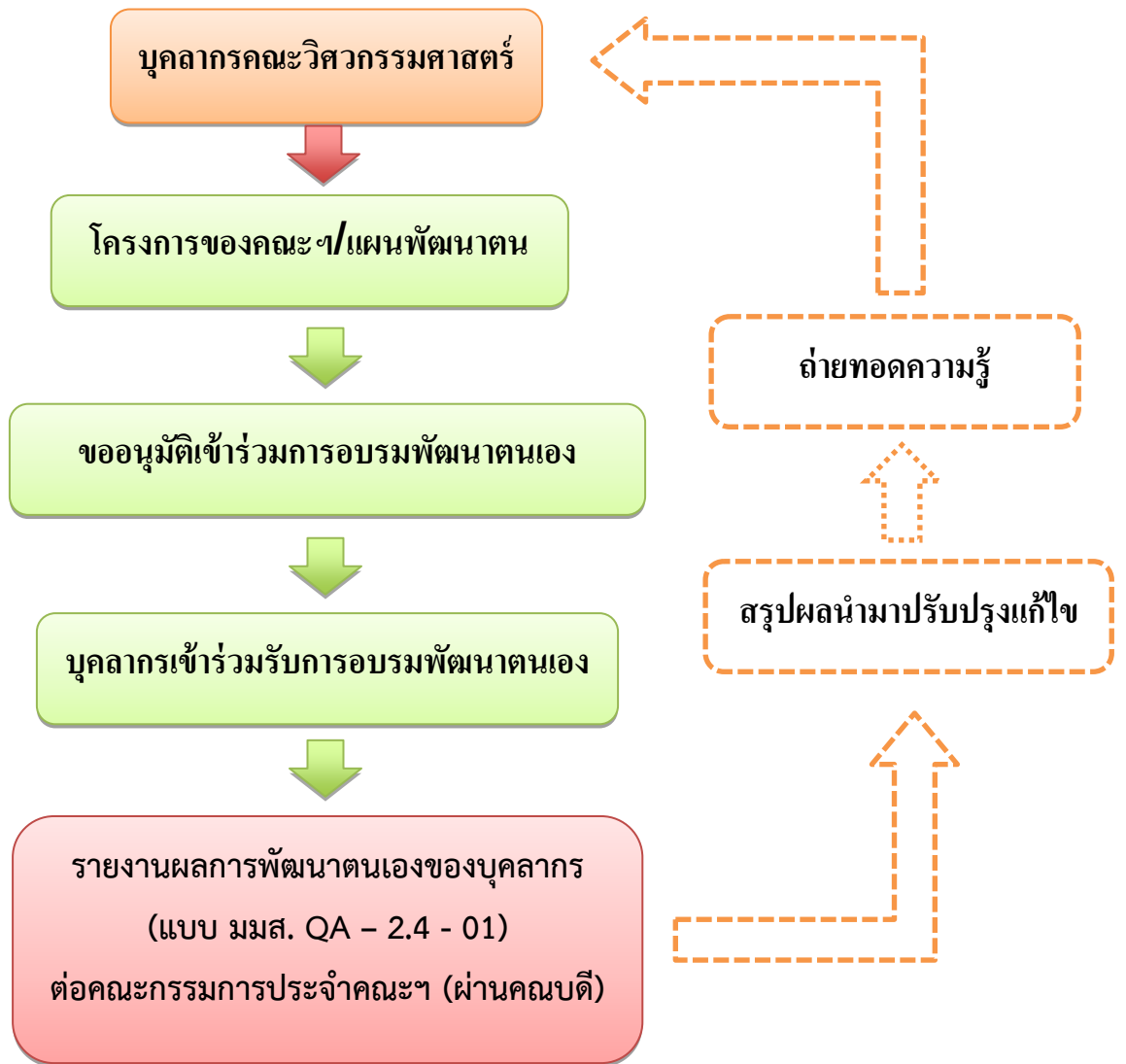
การติดตามประเมินผลความสำเร็จของแผนฯ

การกำกับติดตามประเมินผลความสำเร็จของแผนการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร แบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ 1) ผู้เข้าฝึกอบรมเพื่อพัฒนาตนเอง 2) ผู้รับผิดชอบโครงการต้องรายงานผลการดำเนินโครงการ

ผู้เข้าฝึกอบรมเพื่อพัฒนาตนเอง

หลังจากสิ้นสุดการฝึกอบรม ผู้เข้าร่วมโครงการต้องดำเนินการรายงานผลการพัฒนาตนเองรายบุคคล เพื่อให้ระบบบริหารทรัพยากรมีประสิทธิภาพ โดยใช้แบบรายงานการเข้าร่วมการประชุม/ฝึกอบรม/สัมมนา/ศึกษาดูงาน (แบบ มมส. QA – 2.4 - 01) สามารถ Download แบบฟอร์มได้ทางเว็บไซต์ของกองการเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หรือ ติดต่อรับแบบฟอร์มที่งานบุคคล กลุ่มงานบริหาร คณะวิศวกรรมศาสตร์

โดยให้ผู้ที่เข้าร่วมการฝึกอบรมรายงานผลการพัฒนาตนเองต่อคณะกรรมการประจำคณะฯ (ผ่านคณบดี) ดังแสดงขั้นตอนตามภาพประกอบ 1 เพื่อนำไปประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงาน และคณะกรรมการประจำคณะฯ อาจสั่งการให้ถ่ายทอดความรู้ให้บุคลากรในคณะฯ



ภาพประกอบ 1 ฝั่งงาน (Flow Chart) การพัฒนาบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์

โครงการพัฒนาบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ 2566

ประเภทบุคลากร	การพัฒนาสมรรถนะในการบริหาร (Managerial Competency)	การพัฒนาสมรรถนะตามตำแหน่งงาน (Functional Competency)	การพัฒนาสมรรถนะเพื่อบรรลุวิสัยทัศน์ (Vision competency)
ผู้บริหาร/ หัวหน้างาน	1. โครงการพัฒนาความเป็นผู้นำและการมีวิสัยทัศน์ 2. โครงการพัฒนาการบริหารจัดการกลยุทธ์ 3. โครงการพัฒนาการวิเคราะห์การตัดสินใจและวางแผนปรับปรุงงาน 4. โครงการพัฒนาความรู้ด้านการบริหารงานตามแนวทาง EdPEX	-	1. โครงการบริหารจัดการความเปลี่ยนแปลงในยุค Digital Disruption
บุคลากรสายวิชาการ	-	1. การปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ 2. เทคนิคการเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาและการให้คำปรึกษา 3. อบรมการใช้โปรแกรมออกแบบสื่อการสอนออนไลน์	โครงการอบรมทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อรองรับการเป็น Smart University 1. อบรมเทคนิคการจัดการเรียนการสอน (ด้วยเครื่องมือ IT)
บุคลากรสายสนับสนุน	-	1. โครงการอบรมการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ในการพัฒนางาน	1. อบรมทักษะการทำงานอย่างมีความสุข (Mind set) 2. โครงการพัฒนาแนวทางการทำงานในยุค Digital Disruption



คำสั่งคณะกรรมการศาสตร์

ที่ ๗๔ / 2566

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

คณะกรรมการศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

เพื่อให้การดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร คณะกรรมการศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ สามารถกำหนดเป้าหมายและทิศทางการพัฒนาคณะฯ ให้เป็นไปตามนโยบายมหาวิทยาลัย ปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ ที่คณะกำหนด มีความสอดคล้องเชื่อมโยงยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580) แผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2560 - 2579) แผนพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2565 - 2569) ฉบับปรับปรุงกันยายน 2565 และแผนพัฒนาศึกษาบุคลากร มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ดังนั้น จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร คณะกรรมการศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ดังต่อไปนี้

1. ที่ปรึกษา

กรรมการประจำคณะกรรมการศาสตร์

หน้าที่

- 1) ให้คำปรึกษาแนะนำในประเด็นต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการกิจ และทิศทางการพัฒนาคณะกรรมการศาสตร์
- 2) อนุมัติให้ความเห็นชอบแผนพัฒนาบุคลากร คณะกรรมการศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

2. คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

- | | |
|--|------------------|
| 1) คณบดีคณะกรรมการศาสตร์ | ประธานกรรมการ |
| 2) รองคณบดี ฝ่ายบริหารและพัฒนาบุคลากร | รองประธานกรรมการ |
| 3) รองคณบดี ฝ่ายแผนและกิจการนิสิต | กรรมการ |
| 4) รองคณบดี ฝ่ายสาธารณูปโภคและอาคารสถานที่ | กรรมการ |
| 5) รองคณบดี ฝ่ายวิชาการและนวัตกรรม | กรรมการ |
| 6) ผู้ช่วยคณบดี ฝ่ายประชาสัมพันธ์และกิจการต่างประเทศ | กรรมการ |
| 7) ผู้ช่วยคณบดี ฝ่ายวิจัย | กรรมการ |
| 8) ผู้ช่วยคณบดี ฝ่ายพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศ | กรรมการ |
| 9) ผู้ช่วยคณบดี ฝ่ายกิจการนิสิต | กรรมการ |
| 10) หัวหน้าสำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์ | กรรมการ |
| 11) หัวหน้ากลุ่มงานบริหาร | กรรมการ |
| 12) หัวหน้ากลุ่มงานนโยบาย แผนและคลัง | กรรมการ |
| 13) หัวหน้ากลุ่มงานวิชาการและพัฒนานิสิต | กรรมการ |

- | | |
|---|---------------------|
| 14) หัวหน้างานอาคารสถานที่และบริการวิชาการ | กรรมการ |
| 15) บุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ทุกท่าน | กรรมการ |
| 16) หัวหน้าสำนักงานเลขานุการคณะวิศวกรรมศาสตร์ | กรรมการและเลขานุการ |

หน้าที่

- 1) พิจารณาบททวนนโยบาย วิสัยทัศน์ กรอบแนวทางและทิศทางการพัฒนาคณะวิศวกรรมศาสตร์
- 2) วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม เพื่อนำไปสู่การจัดทำแผน
- 3) จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร
- 4) กำหนดเป้าหมายการดำเนินงาน โครงการ/ กิจกรรม เพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานในการพัฒนาคณะฯ
- 5) ให้ข้อเสนอแนะ และคำปรึกษาแนะนำในเรื่องต่างๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อให้การดำเนินการเป็นไปตามกรอบ

ทิศทางและแนวทางที่กำหนด

3. ฝ่ายเลขานุการ

- | | |
|--|---------------------|
| 1) หัวหน้าสำนักงานเลขานุการคณะวิศวกรรมศาสตร์ | ประธานกรรมการ |
| 2) นายพยุหศักดิ์ ภักดีพล | กรรมการ |
| 3) นางสาวเกศรินทร์ ภูผานี | กรรมการ |
| 4) นางสาวพัชณี คำวงษา | กรรมการและเลขานุการ |

หน้าที่

- 1) วิเคราะห์และจัดทำข้อมูล เพื่อสนับสนุนการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร
- 2) ประสานงานและจัดประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร
- 3) จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร
- 4) ดำเนินงานโครงการ/กิจกรรม และมีการกำกับติดตาม ประเมิน และสรุปผลการดำเนินงานตามแผน
- 5) อื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ 11 เมษายน พ.ศ. 2566



(รองศาสตราจารย์ ดร.เกียรติศักดิ์ ศรีประทีป)
คณบดีคณะวิศวกรรมศาสตร์