



รายงานผลการดำเนินงาน
แผนบริหารและพัฒนาบุคลากร
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

คำนำ

การพัฒนาบุคลากร ถือเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาองค์กร เป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนการดำเนินงานตามพันธกิจขององค์กรให้เป็นไปตามยุทธศาสตร์การพัฒนา เพื่อไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร เพื่อสร้างฐานปัญญาที่เข้มแข็งเตรียมพร้อมที่จะใช้ฐานปัญญาที่มีของบุคลากรอย่างชาญฉลาด สำหรับการพัฒนามหาวิทยาลัยฯ ไปสู่ระดับสูงสุด การพัฒนาบุคลากร ถือเป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาองค์กรทุกระดับ ซึ่งกลไกในการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยฯ จะดำเนินการในรูปของคณะกรรมการ มีกลยุทธ์ในการพัฒนาบุคลากร เพื่อสร้างความสำเร็จในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพ การพัฒนาสู่ความเป็นสากล ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีมีความสุข และมีคุณธรรมจริยธรรม อย่างเป็นรูปธรรม

รายงานผลการดำเนินงานของส่วนการพัฒนาศักยภาพบุคลากรฉบับนี้ เป็นการรายงานผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 ซึ่งมีผลการดำเนินงานในการพัฒนาบุคลากรตามทิศทางและแนวโน้มที่มหาวิทยาลัยฯ คาดหวังอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งผลการดำเนินงานและความคุ้มค่าในการลงทุนพัฒนาอย่างไรก็ตาม ความสำเร็จของการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยฯ จะบรรลุได้ หากขาดการบูรณาการและความร่วมมือกันในทุกกระดับ และทุกภาคส่วนงาน สุดท้ายนี้ส่วนการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ขอขอบคุณมายังผู้บริหารอาจารย์ ของมหาวิทยาลัยฯ ตลอดจนหน่วยงานต่าง ๆ ที่มีส่วนช่วยในการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยฯ ที่ให้ความร่วมมือและให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงผลการดำเนินงานมาโดยตลอด

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

สารบัญ

	หน้า
คำนำ	
บทสรุปผู้บริหาร	
ส่วนที่ 1 บทนำ	1
หลักการและเหตุผล	1
ขอบเขตการรายงานผลการดำเนินงาน	2
คำจำกัดความ	2
เป้าหมาย	2
งบประมาณ	2
ผู้รับผิดชอบแผนพัฒนาบุคลากร	2
ความสอดคล้องยุทธศาสตร์/เป้าประสงค์	3
ข้อมูลบุคลากร	4
- จำนวนผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ	4
- จำนวนผู้ดำรงตำแหน่งวิชาการ และคุณวุฒิสายวิชาการ	5
- ข้อมูลปัจจุบันบุคลากรสายสนับสนุน แยกตามคุณวุฒิ	6
ส่วนที่ 2 ผลการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏ	
มหาสารคาม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564	9
เกณฑ์ประเมินผลการดำเนินการ	15
สรุปและข้อเสนอแนะ	15
ภาคผนวก	15
คณะผู้จัดทำ	32

บทสรุปสำหรับผู้บริหาร

งานพัฒนาบุคลากร ในส่วนการบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ได้ดำเนินงานตามนโยบายมหาวิทยาลัยสอดคล้องกับสถานะที่เปลี่ยนแปลง ตามแผนเส้นทางการพัฒนาบุคลากร (Training Roadmap) ตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีภายใต้ภารกิจการดูแลของผู้บริหารมหาวิทยาลัยในภาพรวมการพัฒนาบุคลากรปีงบประมาณ 2564 พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยได้รับการพัฒนาทั้งภายในและภายนอกจัดขึ้นอย่างต่อเนื่อง (ตามแผนพัฒนาบุคลากรระดับคณะ/หน่วยงาน/สำนักข้อมูล ณ วันที่ 20 เมษายน 2564) ในส่วนที่งานพัฒนาบุคลากร ได้ดำเนินการและร่วมดำเนินการกับหน่วยงานอื่น ๆ

เมื่อพิจารณาแผนและผลการพัฒนาบุคลากรแยกตามแผนกลยุทธ์/เป้าประสงค์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม มีกิจกรรม / โครงการตามแผนปฏิบัติราชการ ทั้งหมดจำนวน 17 กิจกรรม/โครงการ มีตัวชี้วัดการดำเนินการตามแผนทั้งสิ้น จำนวน 9 ตัวชี้วัด แผนการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร ผลบรรลุเป้าหมาย จำนวน 6 ตัวชี้วัด (คิดเป็นร้อยละ 66.66) ผลบรรลุเป้าหมายจำนวน 14 กิจกรรม/โครงการ (คิดเป็นร้อยละ 82.35) อยู่ในเกณฑ์การบรรลุเป้าหมายในระดับดี

ส่วนที่ 1 บทนำ

หลักการและเหตุผล

เพื่อให้การดำเนินงานพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ โดยให้สอดคล้องกับ แผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม การพัฒนาระบบบริหารจัดการที่ดีและมีประสิทธิภาพ จึงขอรายงานผลการดำเนินการแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 ขึ้น ซึ่งจะเป็นเครื่องมือ สำคัญในการบริหารงานด้านการพัฒนาบุคลากร โดยคณะกรรมการสนับสนุนการจัดทำแผนพัฒนาและ เจ้าหน้าที่กองบริหารงานบุคคล มีหน้าที่ในการรวบรวมแผนงาน/โครงการพัฒนาของมหาวิทยาลัยฯ ภายใต้ แผนพัฒนาฉบับที่ 12 (2560-2564) ที่ต้องดำเนินการและมีส่วนร่วมในการพัฒนา เพื่อให้การจัดการและ การติดตามการดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการพัฒนาและกิจกรรม ที่ดำเนินการมีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น

การจัดทำแผนการดำเนินงานพัฒนาบุคลากร ของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ประกอบด้วย องค์ประกอบ 2 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 บทนำ/เนื้อหาและความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยฯ และส่วน ที่ 2 สรุปผลบัญชีรายการผลการดำเนินโครงการ/กิจกรรม ซึ่งเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้ทราบถึงโครงการ/ กิจกรรมที่จะเกิดขึ้น ในการบริหารงาน การประสานงาน และการติดตามประเมินผลการดำเนินงานต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อเป็นแนวทางการดำเนินงานและสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยฯ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) และแนวทางการพัฒนาและแผนพัฒนาคุณภาพ (Improvement Plan) ของปีการศึกษานั้น และตามที่กำหนดไว้ในแผนยุทธศาสตร์ในปีถัดไป

2. เพื่อให้บุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามมีคุณลักษณะบนพื้นฐานของการทำงาน ตามหลัก สมรรถนะประจำกลุ่มงานของตนเอง เช่น

- มีความรู้และทักษะในงานที่ปฏิบัติอย่างดี
- มีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองและพัฒนางานในหน้าที่มีคุณภาพสูงสุด
- มีคุณภาพ มีความรักความผูกพันต่อองค์กร มุ่งมั่นตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ตามภาระงานที่ได้รับ

มอบหมาย

- มีความพึงพอใจในการทำงาน/มีจิตสำนึก ความเป็นมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

3. เพื่อสอดคล้องกับการจัดการจัดการความรู้ของหน่วยงานต่างๆ ในมหาวิทยาลัย และนำองค์ ความรู้ที่ได้จากการจัดการความรู้มาใช้ในการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้เกิดการใช้ประโยชน์อย่างกว้างขวางและ คุ่มค่า

4. เพื่อควบคุมการดำเนินงานให้เป็นไปอย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

5. เพื่อใช้กำหนดโครงการ/กิจกรรม ที่จะมีการดำเนินการจริง เป็นประโยชน์สูงสุดต่อมหาวิทยาลัยฯ และประเทศชาติ

ขอบเขตการรายงานผลการดำเนินงาน

เพื่อให้ครอบคลุมการกำหนดแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 และแผนพัฒนาบุคลากรระยะ 5 ปี (2560-2564) การดำเนินโครงการ/กิจกรรมพัฒนาบุคลากร การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลของบุคลากรในสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

คำจำกัดความ

- ผู้บังคับบัญชา หมายถึง อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
- ผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคล หมายถึง ผู้อำนวยการบริหารงานบุคคล หรือผู้ที่ได้รับการมอบหมายให้รับผิดชอบแผนการพัฒนาบุคลากร
- คณะกรรมการดำเนินงาน หมายถึง คณะกรรมการดำเนินงานที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำเนินการรับผิดชอบจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี/และคณะกรรมการดำเนินโครงการ/กิจกรรม คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำร่างแผนพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

เป้าหมาย

บุคลากรในสังกัดมหาวิทยาลัย ได้แก่ ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ เพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพการทำงานทางด้านวิชาการและสนับสนุนทางวิชาการที่ได้รับการสำรวจและการพิจารณาตามความเหมาะสม ในการเข้ารับการพัฒนาศักยภาพแต่ละบุคคล

งบประมาณ

ใช้งบประมาณเงินอุดหนุน (บกศ.) ที่จัดสรรให้สำนักงานอธิการบดี กองบริหารงานบุคคล และงบประมาณการบริหารงานบุคคลที่จัดสรรลงระดับหน่วยงาน คณะ/สำนัก/สถาบัน ในช่วงปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 จำนวน 285,000 บาท (สองแสนแปดหมื่นห้าบาทถ้วน) และงบประมาณที่จัดสรรให้ระดับหน่วยงานคณะ

ผู้รับผิดชอบแผนพัฒนาบุคลากร

1. อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
2. คณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งรับผิดชอบในการดำเนินโครงการพัฒนาบุคลากร/คณะกรรมการดำเนินโครงการกิจกรรม/คณะหน่วยงาน/สำนัก/สถาบัน ตามคำสั่งแต่งตั้ง
3. บุคลากรผู้มีหน้าที่สรุปผลโครงการตามประเด็นยุทธศาสตร์
 - สำรวจความต้องการในการพัฒนาบุคลากร
 - วิเคราะห์รวบรวมข้อมูล และจัดทำโครงการตามแผนพัฒนาบุคลากร
 - เสนอโครงการและกิจกรรมตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีต่อคณะกรรมการ/คณะ/หน่วยงานที่ได้รับมอบหมาย

- แจ้งผลการพิจารณาโครงการกิจกรรม แผนพัฒนาบุคลากรประจำปี ให้อธิการบดีทราบ
- จัดทำและรวบรวมผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ

พ.ศ. 2564 ตามหน่วยงานที่ได้รับมอบหมาย

ความสอดคล้องกับประเด็นยุทธศาสตร์ของแผนพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏ

มหาสารคาม 2 ประเด็นยุทธศาสตร์ ดังนี้

ตารางที่ 1.1 ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ กลยุทธ์

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์
ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรให้มีศักยภาพตามสายงาน	1. มหาวิทยาลัยส่งเสริมให้บุคลากรมีแผนสมรรถนะรายบุคคล(Individual Development Plan:IDP) และแสวงหาบุคคลที่มีศักยภาพสูง (Talent Management)	1. มหาวิทยาลัยมีมาตรการนำผลด้านสมรรถนะประกอบการพิจารณาการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามมาตรฐาน
ยุทธศาสตร์ที่ 2 ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพสามารถปฏิบัติงานตอบสนองต่อพันธกิจของมหาวิทยาลัย	1.พัฒนาบุคลากรตามภารกิจให้มีศักยภาพ ทักษะความรู้ได้มาตรฐานวิชาชีพที่สูงขึ้น	1.พัฒนาบุคลากรตามภารกิจให้มีศักยภาพ ทักษะความรู้ได้มาตรฐานวิชาชีพที่สูงขึ้น 2. พัฒนาและกำหนดให้ภาระงานตรงกับมาตรฐานตำแหน่งสายงานแรกบรรจุ
ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน ให้มีความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากร อย่างมีอาชีพ	1.ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมสัมมนาเพื่อพัฒนาทักษะความรู้ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติราชการ	1.พัฒนาบุคลากรตามภารกิจให้มีศักยภาพ ทักษะความรู้ได้มาตรฐานวิชาชีพที่สูงขึ้น
	2.บุคลากรสายวิชาการได้พัฒนาตามสมรรถนะทางวิชาการและได้มาตรฐาน	2.ส่งเสริมการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ 3.ส่งเสริมวิชาชีพบุคลากรให้มีความโดดเด่นทางวิชาการและวิจัยในระดับนานาชาติ
	3. บุคลากรสายสนับสนุนได้รับการพัฒนาสมรรถนะและเส้นทางความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพที่สูงขึ้น	4.สนับสนุนให้บุคลากรมีความก้าวหน้าและตำแหน่งวิชาชีพที่สูงขึ้น

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์
	4. มหาวิทยาลัยมีระบบกำกับติดตามการ ไล่ศึกษาต่อ ปฏิบัติการวิจัยอย่างมีคุณภาพ	5. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการพัฒนา คุณวุฒิ และงานวิจัย

ข้อมูลบุคลากร

ตารางที่ 1.2 แสดงจำนวนประเภทบุคลากรทั้งหมดในมหาวิทยาลัย

ประเภทบุคลากร	จำนวนบุคลากร ปีงบประมาณ 2562	ร้อยละ
1. ข้าราชการพลเรือนฯ	93	8.93
2. ลูกจ้างประจำ	11	1.06
3. พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา (เงินงบประมาณแผ่นดิน)	345	33.53
4. พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา (เงินบรยายได้มหาวิทยาลัย)	540	51.97
5. พนักงานราชการ	41	3.84
6. พนักงานชาวต่างประเทศ	7	0.67
รวม	1,037	100

ตารางที่ 1.3 จำนวนผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ ปีการศึกษา 2565

ผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ ประจำปีการศึกษา 2565	จำนวน	ร้อยละ
1. ศาสตราจารย์	-	-
2. รองศาสตราจารย์	13	2.08
3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์	108	17.25
4. อาจารย์	505	80.67
รวม	626	100

สรุปจากตารางที่ 3 ปัจจุบันพบว่าตำแหน่งทางวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

สรุปสัดส่วนตำแหน่งทางวิชาการ ปีการศึกษา 2565 คิดเป็นสัดส่วนดังนี้

ตำแหน่งทางวิชาการ ศ. : รศ. : ผศ. : อ. ประจำปีการศึกษา 2565

คิดเป็นสัดส่วน 0 : 2.08 : 17.25 : 80.67

ตารางที่ 1.4 จำนวนผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ และคุณวุฒิสายวิชาการ

ลำดับ	คณะ	อาจารย์				ผู้ช่วยศาสตราจารย์				รองศาสตราจารย์			ศาสตราจารย์	รวม
		ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก	รวม	ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก	รวม	ป.โท	ป.เอก	รวม		
1	คณะครุศาสตร์	4	63	35	102	-	4	16	20	-	3	3	-	125
2	คณะเทคโนโลยีการเกษตร	3	16	14	33	-	1	5	6	-	2	2	-	41
3	คณะเทคโนโลยีสารสนเทศ	-	16	11	27	-	1	2	3	-	-	-	-	30
4	คณะนิติศาสตร์	-	11	4	15	-	-	1	1	-	-	-	-	16
5	คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	5	64	22	91	1	5	11	17	1	3	4	-	112
6	คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์	3	9	11	23	-	0	5	5	-	1	1	-	29
7	คณะวิทยาการจัดการ	1	33	18	52	-	2	13	15	-	1	1	-	68
8	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	4	45	32	81	-	6	23	29	-	1	1	-	111
9	คณะวิศวกรรมศาสตร์	-	18	5	23	-	6	6	12	-	1	1	-	36
	รวม	20	275	152	447	1	25	83	108	1	12	13	-	568

ตารางที่ 1.5 ข้อมูลปัจจุบันจำนวนบุคลากรสายสนับสนุน แยกตามคุณวุฒิ

ลำดับ	คณะ/หน่วยงาน	สายสนับสนุน				
		ต่ำกว่า ป.ตรี	ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก	รวม
1	สำนักงานอธิการบดี	-	-	-	-	-
	1.1 กองกลาง	54	19	7	-	80
	1.2 กองคลัง	2	32	6	-	40
	1.3 กองนโยบายและแผน	1	8	2	-	11
	1.4 กองบริหารงานบุคคล	1	10	7	-	18
	1.5 กองพัฒนานักศึกษา	4	13	2	-	19
2	คณะครุศาสตร์	8	13	3	-	24
	2.1 ศูนย์การศึกษาพิเศษ	2	5	1	-	8
3	คณะเทคโนโลยีการเกษตร	6	9	3	-	18
4	คณะเทคโนโลยีสารสนเทศ	2	8	2	-	12
5	คณะนิติศาสตร์	2	3	3	-	8
6	คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	8	11	-	-	19
7	คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์	1	6	6	1	14

ตารางที่ 1.5 ข้อมูลปัจจุบันจำนวนบุคลากรสายสนับสนุน แยกตามคุณวุฒิ (ต่อ)

ลำดับ	คณะ/หน่วยงาน	สายสนับสนุน				
		ต่ำกว่า ป.ตรี	ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก	รวม
8	คณะวิทยาการจัดการ	3	6	3	-	12
9	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	6	15	7	-	28
10	คณะวิศวกรรมศาสตร์	3	6	3	-	12
11	บัณฑิตวิทยาลัย	-	7	-	-	7
12	สถาบันวิจัยและพัฒนา	1	3	-	-	4
13	สำนักบริการวิชาการ	1	3	-	-	4
14	สำนักมาตรฐานและประกันคุณภาพ	1	2	2	-	5
15	สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ	2	15	2	1	20
	15.1 ศูนย์คอมพิวเตอร์	-	6	1	-	7
	15.2 โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม	1	1	1	-	3
16	สำนักวิเทศสัมพันธ์และการจัดการศึกษานานาชาติ	1	5	1	-	7
17	สำนักศิลปะและวัฒนธรรม	1	4	-	-	5
18	สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน	1	9	2	-	12
19	โรงเรียนสาธิต	10	3	2	-	15

ตารางที่ 1.5 ข้อมูลปัจจุบันจำนวนบุคลากรสายสนับสนุน แยกตามคุณวุฒิ (ต่อ)

ลำดับ	คณะ/หน่วยงาน	สายสนับสนุน				
		ต่ำกว่า ป.ตรี	ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก	รวม
23	สำนักงานสภาคณาจารย์-ข้าราชการ	-	-	1	-	1
24	สำนักงานสภามหาวิทยาลัย	-	2	2	-	4
25	หน่วยตรวจสอบภายใน	-	3	-	-	3
รวมทั้งหมด		122	227	69	2	420

หมายเหตุ : ข้อมูล ณ วันที่ 26 ตุลาคม 2564 จาก กองบริหารงานบุคคล

ส่วนที่ 2

ผลการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

ตารางที่ 2.1 รายละเอียดผลการติดตามและประเมินผลพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน ปีงบประมาณ 64		โครงการ ผลผลิต กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
				แผน	ผล		
1.การพัฒนา สมรรถนะบุคลากรให้ มีศักยภาพตามสาย งาน	1. มหาวิทยาลัย ส่งเสริมให้บุคลากรมี แผนสมรรถนะ รายบุคคล (Individual Development Plan:IDP) และ แสวงหาบุคคลที่มี ศักยภาพสูง (Talent Management)	1. มหาวิทยาลัยมี มาตรการนำผล ด้านสมรรถนะ ประกอบการ พิจารณาการ ประเมินผลการ ปฏิบัติราชการ ตามมาตรฐาน	ระดับความสำเร็จ การพัฒนาบุคลากร ตามแผนสมรรถนะ	4	5	- โครงการอบรมการจัดทำ แผนพัฒนา รายบุคคล (Individual Development Plan: IDP) - การพิจารณาผู้มีคุณวุฒิ ความสามารถสูง เพื่อรับทุน สำหรับบุคลากร ตามความ ต้องการและกลับมาเป็น ศักยภาพทางวิชาการ	- ข้อตกลงการปฏิบัติงานของ บุคลากรตามแบบประเมินผลการ ปฏิบัติรอบปีงบประมาณ 2564 - สรุปผลการคัดเลือกผู้ได้รับทุนส่วน ราชการทุนพัฒนาบุคลากรภาครัฐ 3 ราย จากกระทรวงวิทย์ฯ

ตารางที่ 2.1 รายละเอียดผลการติดตามและประเมินผลพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน ปีงบประมาณ 64		โครงการ ผลผลิต กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
				แผน	ผล		
2.ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพสามารถปฏิบัติงานตอบสนองต่อพันธกิจของมหาวิทยาลัย	1.พัฒนาบุคลากรตามภารกิจ ให้มีศักยภาพ ทักษะความรู้ ได้มาตรฐานวิชาชีพที่สูงขึ้น	1.พัฒนาบุคลากรตามภารกิจ ให้มีศักยภาพ ทักษะความรู้ ได้มาตรฐานวิชาชีพที่สูงขึ้น	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามสายงาน	85	86.70	- โครงการศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และเทคนิคการปฏิบัติงานตามสายวิชาชีพ	- สรุปผลการพัฒนาบุคลากรระดับคณะ/ทุกหน่วยงาน
		2. พัฒนาและกำหนดให้ภาระงานตรงกับมาตรฐานตำแหน่งสายงานแรกบรรจุ	ระดับความสำเร็จของบุคลากรที่ปฏิบัติงานตรงตามสายงาน	5	5	- โครงการวิเคราะห์ภาระงานตามมาตรฐานตำแหน่งของสายวิชาการและสายสนับสนุนโดยมีส่วนร่วมของบุคลากร	- สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลภาระงานสายวิชาการ/สายสนับสนุน ประจำปี 2564 จากมติที่ประชุมกลั่นกรองผลการประเมินการปฏิบัติราชการ

ตารางที่ 2.1 รายละเอียดผลการติดตามและประเมินผลพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน ปีงบประมาณ 64		โครงการ ผลผลิต กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
				แผน	ผล		
3.การพัฒนา ศักยภาพบุคลากร สายวิชาการและสาย สนับสนุน ให้มี ความก้าวหน้าในสาย อาชีพของบุคลากร อย่างมืออาชีพ	1.บุคลากรมีการ พัฒนาทักษะ ความรู้ อย่างมีคุณภาพตาม มาตรฐานวิชาการ และวิชาชีพอย่าง ต่อเนื่อง	1.ส่งเสริมและ สนับสนุนให้ บุคลากรเข้ารับการ ฝึกอบรมสัมมนา เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ที่จำเป็น สำหรับการปฏิบัติ ราชการ	ร้อยละของสาย วิชาการที่ได้รับการ พัฒนาทักษะในการ ปฏิบัติการสอน	85	N/A	- โครงการพัฒนาทักษะการ สอนและเทคนิคการสอนใน ยุค 4.0 - โครงการพัฒนาทักษะ ภาษาอังกฤษสำหรับ บุคลากรสายวิชาการ	- N/A
			ร้อยละของสาย สนับสนุนที่ได้รับการ พัฒนาทักษะในการ ปฏิบัติงาน	85	88.60	- โครงการพัฒนาการทักษะการ ให้บริการในวิชาชีพของสาย สนับสนุน - โครงการอบรมภาษาอังกฤษ สำหรับสื่อสารงานอย่างมือ อาชีพ	- โครงการส่งเสริมความก้าวหน้า ทางวิชาชีพของบุคลากรสาย สนับสนุน - โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ พัฒนาระบบการเงินและบัญชี มหาวิทยาลัย - ประกาศกรอบอัตราตำแหน่งที่ สูงขึ้นสายสนับสนุนเพื่อเข้าสู่ ตำแหน่งที่สูงขึ้น

ตารางที่ 2.1 รายละเอียดผลการติดตามและประเมินผลพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน ปีงบประมาณ 64		โครงการ ผลผลิต กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
				แผน	ผล		
3.การพัฒนาศักยภาพ บุคลากรสายวิชาการ และสายสนับสนุน ให้ มีความก้าวหน้าใน สายอาชีพของ บุคลากร อย่างมี อาชีพ	2.บุคลากรสาย วิชาการได้พัฒนาตาม สมรรถนะทาง วิชาการและได้ มาตรฐาน	2.ส่งเสริมการเข้าสู่ ตำแหน่งทาง วิชาการ	ร้อยละของ อาจารย์ ประจำที่ดำรง ตำแหน่งทาง วิชาการ	22	28.87	โครงการสัมมนาชี้แจง/ ทบทวนแนวทางการเข้าสู่ ตำแหน่งทางวิชาการ (เกณฑ์ใหม่) - โครงการอบรมการเขียน และผลิตตำราผลงานทาง วิชาการ	- สรุปจำนวนผู้ได้รับการแต่งตั้งจาก สภามหาวิทยาลัยฯ ข้อมูลดังตาราง สรุปตำแหน่งทางวิชาการ - โครงการชักจูงความเข้าใจการ เทียบเคียงตำแหน่งทางวิชาการ
		3.ส่งเสริมวิชาชีพ บุคลากรให้มีความ โดดเด่นทาง วิชาการและวิจัยใน ระดับนานาชาติ	จำนวนผลงานของ บุคลากรที่ ได้รับการตีพิมพ์ใน ระดับนานาชาติ	30	18	ส่งเสริมและสนับสนุนการนำ เสนอผลงานวิจัยและผลงาน ทางวิชาการ	- สรุปผลรายละเอียดการขอรับทุน สนับสนุนส่งเสริมผลงานทางวิชาการ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

ตารางที่ 2.1 รายละเอียดผลการติดตามและประเมินผลพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน ปีงบประมาณ 64		โครงการ ผลผลิต กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
				แผน	ผล		
3.การพัฒนา ศักยภาพบุคลากร สายวิชาการและสาย สนับสนุน ให้มี ความก้าวหน้าในสาย อาชีพของบุคลากร อย่างมืออาชีพ	3. บุคลากรสาย สนับสนุน ได้รับการพัฒนา สมรรถนะ และเส้นทาง ความก้าวหน้าใน ทักษะวิชาชีพที่สูงขึ้น	4.สนับสนุนให้ บุคลากรมี ความก้าวหน้าและ ตำแหน่งวิชาชีพที่ สูงขึ้น	จำนวนบุคลากรที่ ได้รับการแต่งตั้ง	5	N/A	-โครงการอบรมเชิง ปฏิบัติการจัดทำคู่มือการ เขียนผลงานวิชาการเพื่อขอ กำหนดตำแหน่งให้ สูงขึ้น - กิจกรรมการพิจารณาการ ขอกำหนด ตำแหน่งชำนาญการ ชำนาญการพิเศษ เชี่ยวชาญและเชี่ยวชาญ พิเศษ - โครงการวิจัย R2R เพื่อ พัฒนางานประจำ และการขอกำหนดตำแหน่ง ที่สูงขึ้น	- โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ เทคนิคการเขียนผลงานวิชาการ เพื่อขอตำแหน่งที่สูงขึ้นสาย สนับสนุน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 - สรุปรมติดสภามหาวิทยาลัยได้กรอบ อัตราการกำหนดตำแหน่งสาย สนับสนุน - N/A

ตารางที่ 2.1 รายละเอียดผลการติดตามและประเมินผลพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน ปีงบประมาณ 64		โครงการ ผลผลิต กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
				แผน	ผล		
3.การพัฒนา ศักยภาพบุคลากร สายวิชาการและสาย สนับสนุน ให้มี ความก้าวหน้าในสาย อาชีพของบุคลากร อย่างมืออาชีพ	4. มหาวิทยาลัยมี ระบบกำกับ ติดตาม การ าศึกษาต่อ ปฏิบัติการวิจัยอย่างมี คุณภาพ	5. ส่งเสริมและ สนับสนุนให้ บุคลากรได้รับการ พัฒนา คุณวุฒิ และ งานวิจัย	จำนวนบุคลากร ที่มี คุณวุฒิเพิ่มขึ้น	10	20	- กิจกรรมการกำกับและติดตามผลของผู้ได้รับทุนลาศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น - การส่งเสริมและจัดสรรทุนศึกษาต่อสำหรับบุคลากรวิชาการและสายสนับสนุน - การพิจารณาจัดสรรทุนศึกษามหาวิทยาลัยฯ ตามความจำเป็น	- ข้อมูลรายงานผลการกำกับติดตามผู้ได้รับทุนเสนอต่อคณะกรรมการเพื่อทราบ - มติคณะกรรมการ ก.บ.ม.เพื่อติดตามกรณีการพ้นสภาพการเป็นนักศึกษา - ประกาศรายชื่อผู้ได้รับทุนจากส่วนราชการอื่น - ทะเบียนรายชื่อผู้สำเร็จการศึกษาภายในปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 - รายงานประชุมคณะกรรมการพิจารณาทุนศึกษาต่อ 1 ครั้ง และรายงานสภาพปัญหา/งบประมาณต่อคณะกรรมการ

เกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงาน

ผ่าน : ร้อยละของการบรรลุเป้าหมายตามตัวชี้วัดของการปฏิบัติงานที่กำหนดร้อยละ 80

ไม่ผ่าน : ร้อยละของการบรรลุเป้าหมายตามตัวชี้วัดของการปฏิบัติงานที่กำหนดต่ำกว่า 80

1.1 มีระดับเกณฑ์การบรรลุเป้าหมาย ดังนี้

ร้อยละของการบรรลุเป้าหมายตามแผนพัฒนาบุคลากรตัวชี้วัด	ต่ำกว่า 60	อยู่ในระดับ	ควรปรับปรุง
ร้อยละของการบรรลุเป้าหมายตามแผนพัฒนาบุคลากรตัวชี้วัด	ต่ำกว่า 60 - 69	อยู่ในระดับ	พอใช้
ร้อยละของการบรรลุเป้าหมายตามแผนพัฒนาบุคลากรตัวชี้วัด	ต่ำกว่า 70 - 79	อยู่ในระดับ	ปานกลาง
ร้อยละของการบรรลุเป้าหมายตามแผนพัฒนาบุคลากรตัวชี้วัด	ต่ำกว่า 80 - 89	อยู่ในระดับ	ดี
ร้อยละของการบรรลุเป้าหมายตามแผนพัฒนาบุคลากรตัวชี้วัด	ต่ำกว่า 90 - 100	อยู่ในระดับ	ดีมาก

2.2 สรุปและข้อเสนอแนะ

1) ปัญหา / อุปสรรคจากผลการดำเนินงาน

- ผลการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี พ.ศ.2564 มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม พบอุปสรรคจากการดำเนินงานดังนี้
- ช่วงกรอบระยะเวลาในการกำกับติดตามผลการดำเนินงาน โครงการกิจกรรม/เนื่องจากระยะเวลาไม่เอื้อต่อการพัฒนาบุคลากร เช่น ผู้รับทุนไม่สามารถสำเร็จการศึกษาตามสัญญา

รับทุน การติดตามให้สำเร็จไม่ตรงตามระยะเวลาที่หลักสูตรกำหนด จำนวนบุคลากรที่หลากหลายไม่สามารถพัฒนาตรงตามสมรรถนะได้ครอบคลุม ด้วยภารกิจที่กว้างตามขอบเขตของมาตรฐานตำแหน่งงานที่รับผิดชอบ ทำให้ระบบการดำเนินโครงการกิจกรรมไม่ครอบคลุมทุกตำแหน่ง ส่งผลให้ความก้าวหน้าทางสายงานวิชาชีพเกิดความล่าช้า ทั้งนี้เนื่องจากข้อระเบียบ/ประกาศ/ข้อบังคับและอยู่ในระหว่างปรับปรุง เพื่อเสนอต่อสภามหาวิทยาลัยฯ

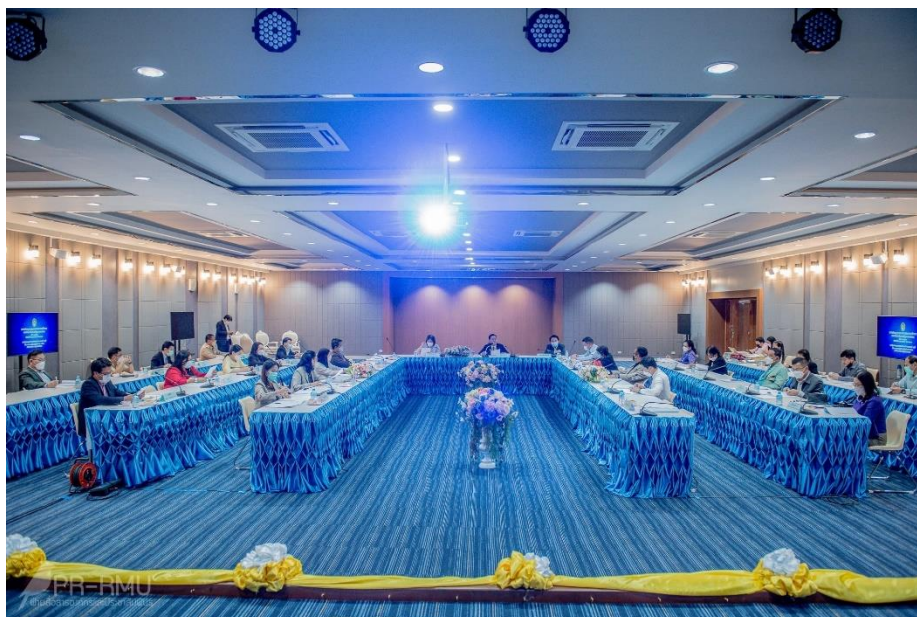
- ขาดความต่อเนื่องของการพัฒนารายประเด็น ส่งผลให้การบริหารจัดการไม่มีประสิทธิภาพ ตามสภาวะของการบริหารการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง

2) ข้อเสนอแนะจากผลการดำเนินงาน

- ควรมีการระดมความคิดเห็น และศึกษาดูงานให้สอดคล้องกับภารกิจและทิศทาง การพัฒนางานของบุคลากรในสภาวะวิกฤตที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว
- นำเสนอต่อคณะกรรมการ เพื่อกำหนดและเพิ่มโครงการกิจกรรม ความก้าวหน้าทางวิชาชีพเร่งด่วน เพื่อกำหนดช่วงระยะเวลาในการยื่นส่งผลงานของสายสนับสนุน

ภาคผนวก

ตัวอย่าง ภาพกิจกรรม



การประชุมคณะกรรมการบริหาร มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ตัวอย่าง ภาพกิจกรรม



การประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคล (ก.บ.ม.) มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ตัวอย่าง ภาพกิจกรรม



พิธีวางพานพุ่มดอกไม้ ถวายบังคม

ตัวอย่าง ภาพกิจกรรม



ประชุมการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น

ตัวอย่าง ภาพกิจกรรม



สำนักงานอธิการบดี ลงนามความร่วมมือความร่วมมือ คำรับรองการปฏิบัติราชการ

ตัวอย่าง ภาพกิจกรรม



สำนักงานอธิการบดี รับการติดตามตรวจสอบ และประเมินผลงาน ของ
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ตัวอย่าง ภาพกิจกรรม



สำนักงานอธิการบดี รับการติดตามตรวจสอบ และประเมินผลงาน ของ
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

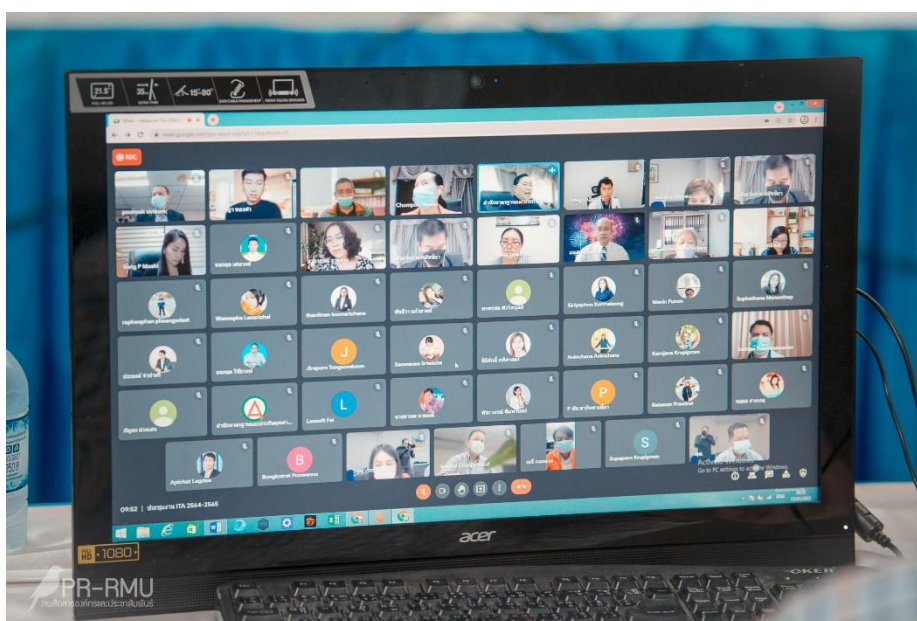
ตัวอย่าง ภาพกิจกรรม



สำนักมาตรฐานและประกันคุณภาพ จัดโครงการ KM สัณจร ครั้งที่ 1 จิบกาแฟ แอร์ไอเดีย

เชียร์นักศึกษา มาเรียน RMU

ตัวอย่าง ภาพกิจกรรม



การจัดประชุมคณะกรรมการการประเมินคุณธรรมและ
ความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ

ตัวอย่าง ภาพกิจกรรม



การประชุมคณะกรรมการผังแม่บทและการก่อสร้างภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ตัวอย่าง ภาพกิจกรรม



การยกย่องเชิดชูเกียรติ

ตัวอย่าง ภาพกิจกรรม



การยกย่องเชิดชูเกียรติ

ตัวอย่าง ภาพกิจกรรม



โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการโครงการทบทวนสมรรถนะหลัก (Core Competency) และสมรรถนะประจำกลุ่มงาน (Functional Competency) ของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ตัวอย่าง ภาพกิจกรรม



การจัดประชุม เพื่อขอทราบเกี่ยวกับการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น

คณะผู้จัดทำ

ที่ปรึกษา

รองศาสตราจารย์นิรุฒ ถึงนาค
 อาจารย์วุฒิพล ฉัตรจรัสกุล
 นางลำดวน ดวงคมทา
 นายเมธี กลมดวง

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
 รองอธิการบดี
 ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี
 ผู้อำนวยการกองกลาง รักษาการในตำแหน่ง
 ผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคล

คณะผู้จัดทำ

นางลำดวน ดวงคมทา
 ผู้ช่วยศาสตราจารย์จักรกฤษณ์ จันทศิริ
 ผู้ช่วยศาสตราจารย์พูนศักดิ์ ศิริโสม
 นายเมธี กลมดวง
 นายประยงค์ จำปาศรี
 นางสาวศรวิไล นีราราช
 นายนครินทร์ ม่วงอ่อน
 นายมัทธา ยี่สารพัฒน์
 นางสาวกาญจนา ครูพิพรม
 นางวงเดือน พันธุ์พิชัย
 นางสาวแพรวพรรณ สร้อยอ้วน

รวบรวม/เรียบเรียง/ออกแบบรูปเล่ม

นางสาวศรวิไล นีราราช / นายนครินทร์ ม่วงอ่อน

หน่วยงาน

กองบริหารงานบุคคล สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
 ชั้น 2 อาคารเฉลิมพระเกียรติ 72 พรรษา
 80 ถนนนครสวรรค์ ตำบลตลาด อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม รหัสไปรษณีย์ 44000
 โทรศัพท์/โทรสาร 043713060
 เว็บไซต์ <http://www.rmu.ac.th/>