



แผนพัฒนาบุคลากร

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
Personnel Development Plan

ระยะ 5 ปี

2566

2570



คำนำ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม เป็นสถาบันอุดมศึกษาเพื่อพัฒนาท้องถิ่น ตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 โดยมีวัตถุประสงค์ในการให้การศึกษา ส่งเสริมวิชาการและวิชาชีพชั้นสูง ทำการสอน วิจัย ให้บริการทางวิชาการแก่สังคม ปรับปรุง ถ่ายทอด และพัฒนาเทคโนโลยี ทำนุบำรุงศิลปและวัฒนธรรม ผลิตและส่งเสริมวิทยฐานะครู และได้กำหนดภาระหน้าที่ของมหาวิทยาลัยไว้หลายประการ มหาวิทยาลัยได้ตระหนักถึงภาระหน้าที่ในการพัฒนาบุคลากรทุกสายงานให้มีความพร้อมในการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ที่ดี และเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของมหาวิทยาลัย ตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 จึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ขึ้น โดยได้ผ่านขั้นตอนการมีส่วนร่วมของบุคลากรในองค์กรโดยการจัดประชุมของผู้เกี่ยวข้อง และคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ทั้งนี้หวังว่าจะเป็นประโยชน์และเป็นแนวทางในการขับเคลื่อนสู่การปฏิบัติของบุคลากรมหาวิทยาลัยในอนาคต

พฤศจิกายน 2568

สารบัญ

	หน้า
ส่วนที่ 1 บทนำ	1
1.1 หลักการและเหตุผล	1
1.2 วัตถุประสงค์แผนพัฒนาบุคลากร	2
1.3 ขอบเขตของแผนพัฒนาบุคลากร	2
1.4 กระบวนการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร	2
1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	3
ส่วนที่ 2 นโยบาย ยุทธศาสตร์และแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ประจำปีงบประมาณ 2566-2570	4
2.1 ความเป็นมาและกรอบนโยบายสภามหาวิทยาลัย	4
2.2 ประเด็นท้าทายด้านยุทธศาสตร์การดำเนินงานต่อมหาวิทยาลัย	7
2.3 แผนปฏิบัติการ 5 ปี พ.ศ. 2566 – 2570 มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม	7
2.4 ประเด็นยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัยในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากร	9
2.5 สมรรถนะ (Competency)	11
ส่วนที่ 3 ข้อมูลบุคลากร	22
3.1 ข้อมูลบุคลากร	22
ส่วนที่ 4 ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม	28
4.1 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis) ด้านการบริหารงานบุคคล	29
4.2 ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM)	33
4.3 ประเด็นการพัฒนาบุคลากร (HRD)	34
4.4 แนวทางการถ่ายทอดกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ	34
4.5 แนวทางการดำเนินการ	34
ส่วนที่ 5 ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม พ.ศ.2566-2570	35
5.1 วิสัยทัศน์ (Vision)	36
5.2 พันธกิจ (Mission)	36
5.3 ประเด็นยุทธศาสตร์	36
ส่วนที่ 6 แนวทางการติดตามและประเมินผล	53
6.1 กรอบการประเมินผล	53
6.2 แนวทางการติดตามและประเมินผล	53
6.3 การติดตามผล	54
6.4 การทบทวนแผน	54
ภาคผนวก	55

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 1 ตารางกำหนดระดับสมรรถนะ	17
ตารางที่ 2 ตัวอย่างเกณฑ์สมรรถนะในการแก้ปัญหา	18
ตารางที่ 3 สรุปการกำหนดกรอบอัตรากำลังสายวิชาการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567	23
ตารางที่ 4 จำนวนบุคลากรสายวิชาการ จำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการ	25
ตารางที่ 5 จำนวนบุคลากรสายวิชาการ จำแนกตามวุฒิการศึกษา	26
ตารางที่ 6 จำนวนบุคลากรสายสนับสนุน จำแนกตามตำแหน่ง	27

สารบัญกราฟ

	หน้า
กราฟที่ 1 จำนวนบุคลากรสายวิชาการ จำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการ	25
กราฟที่ 2 จำนวนบุคลากรสายวิชาการ จำแนกตามวุฒิการศึกษา	26

ส่วนที่ 1

บทนำ

1.1 หลักการและเหตุผล

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้มีความรู้ทักษะในการปฏิบัติงานที่สนับสนุนการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2564) โดยมุ่งพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรให้มีความพร้อมในด้านวิชาการ และการสนับสนุนให้การบริหารงานมหาวิทยาลัยเป็นไปตามแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย และการบริหารจัดการองค์กรยุคใหม่ มีจิตให้บริการเสริมสร้างค่านิยมการทำงานเป็นทีมคุณธรรมและจริยธรรมเพื่อรักษาไว้ซึ่งทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพ

การพัฒนาบุคลากรเป็นสิ่งสำคัญที่จะนำพาให้บุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามไปสู่วิสัยทัศน์ที่กำหนดโดยมุ่งหมายให้สอดคล้องกับเป้าหมาย และแนวทางการดำเนินกิจกรรมตามแผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยที่ใช้ในการกำหนดแผนมาจากนโยบายของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม คณะผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม การสำรวจความต้องการด้านการพัฒนาของบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม โดยจะกำหนดแผนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัย เพื่อจัดทำให้สอดคล้องกับสมรรถนะหลักสมรรถนะประจำกลุ่มงาน และจากการสำรวจความต้องการในการพัฒนาของบุคลากรมาประกอบในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรนี้ด้วย

ดังนั้น มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ต้องเร่งดำเนินการในเรื่องการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรควบคู่กับแผนบริหารทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัย เพื่อให้สอดคล้องกับหน้าที่ที่รับผิดชอบในฐานะเป็นสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ชุมชนที่มีหน้าที่ในการผลิตบัณฑิต พัฒนาบุคลากรระดับวิชาชีพให้กับประเทศชาติ เนื่องจากทรัพยากรบุคคลถือเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาองค์กร เพราะปัจจัยด้านบุคลากรหรืออัตรากำลังเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญในการชี้ขาดความสำเร็จในการทำงานทุกองค์กร ดังนั้นการพัฒนาบุคลากร จึงเป็นกลไกสำคัญที่จะเข้าไปขับเคลื่อนการดำเนินงานตามภารกิจหลักของมหาวิทยาลัยให้เป็นไปตามยุทธศาสตร์การพัฒนา เพื่อก้าวไปสู่มหาวิทยาลัยแห่งการเรียนรู้ พัฒนาคนด้านวิชาชีพเพื่อเสริมสร้างสังคมคุณภาพสู่มาตรฐานสากล

การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จัดทำขึ้นอย่างเป็นระบบโดยคำนึงถึงแผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม (พ.ศ. 2565 - 2569) โครงสร้างองค์กร (Organization) วิสัยทัศน์ (Vision) พันธกิจ (Mission) ยุทธศาสตร์ (Strategy) เป้าประสงค์ (Goal) แผนงาน (Action Plan) นโยบายในการพัฒนาบุคลากร และระบบการบริหารงานบุคคล (Human Resource Management) ที่ใช้การบริหารจัดการที่อิงสมรรถนะ (Competency Based Management) บนพื้นฐานของทักษะ ความรู้ และความสามารถ เพื่อให้เกิดผลงานที่มีประสิทธิภาพสูงสุด โดยมีระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management) เป็นเครื่องมือสำคัญในการเชื่อมโยงกระบวนการบริหารงานบุคคลกับผลการปฏิบัติงาน

ในการพัฒนาบุคลากร โดยแผนพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยนี้สามารถใช้เป็นกรอบทิศทางให้มหาวิทยาลัย คณะ และหน่วยงานได้นำแนวทางดังกล่าวไปปฏิบัติให้บรรลุผลได้ตามพันธกิจ

1.2 วัตถุประสงค์แผนพัฒนาบุคลากร

- 1.2.1 เพื่อพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยให้สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลง
- 1.2.2 เพื่อจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568
- 1.2.3 เพื่อเป็นฐานสำหรับการจัดทำแผนการจัดหา และพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยสำหรับใช้เป็นกรอบหรือแนวทางในการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพ
- 1.2.4 เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการพิจารณาควบคุม กำกับ และจัดสรรอัตรากำลังให้หน่วยงานต่าง ๆ ภายในมหาวิทยาลัยให้เป็นไปตามเป้าหมายของแผนพัฒนามหาวิทยาลัย
- 1.2.5 เพื่อใช้เป็นฐานข้อมูลสำหรับการวางแผนในการพัฒนาบุคลากรในด้านการศึกษาต่อ วิจัย ฝึกอบรม ทุน

1.3 ขอบเขตของแผนพัฒนาบุคลากร

- 1.3.1 ตอบสนองวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม พ.ศ. 2568 และแผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ระยะ 20 ปี พ.ศ. 2560 - 2579
- 1.3.2 ตอบสนองต่อแนวทางการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัย
- 1.3.3 ตอบสนองการพัฒนาสมรรถนะตามมาตรฐานการกำหนดตำแหน่ง ตามประกาศของคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2553 และแนวทางการกำหนดความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา รวมถึงพนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาทุกประเภท

1.4 กระบวนการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม พ.ศ. 2568 คณะกรรมการดำเนินงานได้กำหนดแนวทางการดำเนินงานและขั้นตอนต่าง ๆ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์ที่สุด เพื่อการจัดทำแผนกลยุทธ์ ฉบับนี้ ผ่านโครงการประชุมประชาพิจารณ์ ณ ห้องประชุมรองศาสตราจารย์ ดร.สมเจตน์ ภูศรี ชั้น 5 มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ดังนี้

- 1.4.1 ทบทวนผลการดำเนินงานที่ผ่านมา เตรียมเอกสารประกอบการจัดทำแผนปฏิบัติราชการ พ.ศ. 2560 - 2564
- 1.4.2 ประชุมเชิงปฏิบัติการ ระดมความคิดเห็น วิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis) ตามประเด็นยุทธศาสตร์ Worksheet
- 1.4.3 ประชาพิจารณ์ (ร่าง) แผนปฏิบัติราชการมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
- 1.4.4 เสนอคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย
- 1.4.5 ถ่ายทอดแผนปฏิบัติราชการสู่การปฏิบัติ สู่หน่วยงานสู่บุคลากร

1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม พ.ศ. 2568

1.5.1 บุคลากรในสังกัดมหาวิทยาลัยได้รับการพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่อง และสามารถปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจหลักได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.5.2 ผู้รับบริการเกิดความประทับใจ และมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

1.5.3 การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ รายละเอียดยุทธศาสตร์ระดับมหาวิทยาลัยและระดับหน่วยงานคณะ/สำนัก/กอง

1.5.4 ก่อให้เกิดวัฒนธรรมที่ดีในองค์กร พร้อมความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและความผูกพัน

ส่วนที่ 2

นโยบาย ยุทธศาสตร์และแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำ

แผนพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ประจำปีงบประมาณ 2568

2.1 ความเป็นมาและกรอบนโยบายสภามหาวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม เป็นสถาบันอุดมศึกษาที่มีหน้าที่ในการผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพ เพื่อตอบสนองประเด็นยุทธศาสตร์และเป้าหมาย การพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรให้มีคุณภาพ ตามยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรให้มีคุณภาพ ตลอดจนข้อสรุปจากการประเมินผล การปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อนำมาจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนอย่างเป็นรูปธรรม ดังวิสัยทัศน์ ที่ว่า “มหาวิทยาลัยแห่งการเรียนรู้ที่มีคุณภาพตามแนวปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อพัฒนาท้องถิ่น และสังคม” เพื่อให้บรรลุภารกิจของมหาวิทยาลัย บุคลากรถือเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนการดำเนินการ ให้เป็นไปตามภารกิจ ดังนั้นมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรระยะ 1 ปี พ.ศ. 2568 สำหรับเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากร ภายใต้กรอบยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย และโดยใช้กระบวนการมีส่วนร่วม ของผู้บริหาร และผู้เกี่ยวข้องในการให้ข้อมูล รวมทั้งการวิเคราะห์โครงสร้างองค์กร (Organization) วิสัยทัศน์ (Vision) พันธกิจ (Mission) จุดเน้นความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัย ปณิธาน การผลิตบัณฑิต เป้าหมายการจัดการ ศึกษา จำนวนหลักสูตรที่เปิดสอน และแผนการเปิดสอน จำนวนนักศึกษา และประมาณการจำนวน นักศึกษาใหม่ที่จะรับในปีการศึกษา พ.ศ. 2568 ประกอบกับข้อมูลอัตรากำลังบุคลากรปัจจุบัน และอนาคต ที่จำแนกตามประเภท คุณวุฒิ และตำแหน่งทางวิชาการ

ทิศทางการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จัดทำขึ้นอย่างเป็นระบบ คำนึงถึง แผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย นโยบายในการพัฒนาบุคลากร และแผนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management) ซึ่งใช้การบริหารจัดการที่อิงข้อมูลและผลสัมฤทธิ์ที่เกิดขึ้น และคาดการณ์ จากความต้องการของเจตนารมณ์ในการพัฒนาบุคลากร และหลักสมรรถนะ (Competency Based Management) บนพื้นฐานของทักษะ ความรู้ และความสามารถ เพื่อให้เกิดผลงานที่มีประสิทธิภาพสูงสุด โดยมีระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management) เป็นเครื่องมือสำคัญในการเชื่อมโยง กระบวนการบริหารงานบุคคลกับผลการปฏิบัติงานในการพัฒนาบุคลากร

มหาวิทยาลัยได้กำหนดนโยบายเพื่อการพัฒนาภารกิจระยะ 20 ปี ให้บรรลุตามเป้าหมายในการเป็น มหาวิทยาลัยที่มีคุณภาพเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นให้มีความเข้มแข็งและยั่งยืนไว้ดังนี้

1. นโยบายข้อที่ 1 ด้านการเป็นมหาวิทยาลัยเพื่อท้องถิ่น

1.1 มหาวิทยาลัยมีระบบการบริหารจัดการพันธกิจสัมพันธ์ที่มีความคล่องตัวยืดหยุ่นรวดเร็ว สอดคล้อง กับเทคโนโลยี 4.0 รองรับการบริหารจัดการร่วมกับชุมชน เข้าใจ เข้าถึง และเข้าร่วมพัฒนาชุมชน

อย่างเข้มแข็ง โดยการบูรณาการภารกิจด้านการศึกษา การวิจัย การบริการวิชาการ และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม สู่นวัตกรรมเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น

1.2 มหาวิทยาลัยขับเคลื่อนการพัฒนาท้องถิ่นบนฐานความรู้ และนวัตกรรม ที่ได้จากการศึกษาวิจัย เพื่อให้ประชาชนสามารถสร้างมูลค่าทางเศรษฐกิจบนพื้นฐานความรู้ และนวัตกรรมของชุมชน สร้างความโดดเด่น และความสามารถทางการแข่งขันให้ประชาชนในชุมชน

1.3 มหาวิทยาลัยแห่งการเรียนรู้ร่วมกับชุมชนร่วมพัฒนานวัตกรรม และองค์ความรู้ใหม่ เสริมสร้างศักยภาพชุมชนการเรียนรู้ของชุมชนตามแนวทางพระราชดำริ สร้างวัฒนธรรมองค์กร มีความเชื่อมั่นและนับถือในตนเองสูงขึ้น

1.4 มหาวิทยาลัยที่มีคุณภาพเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นตามแนวพระราชดำริอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ชุมชนมีการบริหารจัดการความเสี่ยงในการดำเนินชีวิต สร้างความเข้มแข็งของชุมชนให้มีความยั่งยืนทางเศรษฐกิจ สังคม ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีเกียรติภูมิและศักดิ์ศรี มีดัชนีความสุขเพิ่มขึ้น และได้รับการคุ้มครองทางสังคมอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม

2. นโยบายข้อที่ 2 ด้านการผลิตบัณฑิต

2.1 ปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรการจัดการเรียนรู้ตอบสนองนโยบาย Thailand 4.0 หลักสูตรสหวิทยาการ หลักสูตรแบบสหกิจศึกษา และหลักสูตรแบบ WIL ให้มีเอกลักษณ์ของบัณฑิตสร้างจุดเด่น จุดเน้นของหลักสูตร สอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการ และนโยบายการพัฒนาประเทศให้หลักสูตรมีคุณภาพมาตรฐานได้รับการรับรองจากสภาวิชาชีพ หรือได้รับการเผยแพร่ตามกรอบมาตรฐาน TQF หรือ TQR

2.2 ปรับปรุงและพัฒนาสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้จัดสรรทรัพยากร สื่อ อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และการปฏิบัติการให้ทันสมัยสอดคล้องกับความต้องการของนักศึกษา และอาจารย์ เพื่อให้เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอนมีความทันสมัย คล่องตัว ยืดหยุ่นรองรับการจัดการเรียนการสอนแบบ Blended-Learning & WIL : Work Integrated Learning แผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 - 2579)

2.3 จัดกิจกรรมพัฒนานักศึกษาตามจุดเด่น จุดเน้นของหลักสูตร พัฒนาทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลบูรณาการจัดการเรียนการสอนกับงานวิจัยด้วยความร่วมมือกับท้องถิ่น และพื้นที่จัดกิจกรรมบริการวิชาการอย่างสร้างสรรค์ ส่งเสริม ถ่ายทอดเทคโนโลยีและทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมแก่ท้องถิ่น และพื้นที่เพื่อส่งเสริมการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ และการสร้างประสบการณ์การเรียนรู้ให้กับนักศึกษาจากปัญหา และความต้องการของท้องถิ่น

2.4 พัฒนาอาจารย์ให้เป็นครูมืออาชีพ สร้างเครือข่ายการจัดการศึกษา ร่วมศึกษา วิจัยพัฒนาทักษะการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการพัฒนานักศึกษาตามจุดเด่น จุดเน้นของหลักสูตร ส่งเสริมให้อาจารย์ได้รับการฝึกปฏิบัติการในโรงเรียน หรือสถานประกอบการที่มีคุณภาพ เพื่อฝึกทักษะและประสบการณ์ให้เท่าทันกับความต้องการของผู้ใช้บัณฑิตรองรับการจัดการเรียนการสอนแบบสหกิจศึกษา และ WIL

3. นโยบายข้อที่ 3 ด้านการวิจัย

3.1 พัฒนาระบบและกลไกมาตรการการบริหารจัดการงานวิจัยให้มีความรวดเร็วทันสมัย และคล่องตัว และกำกับติดตามมาตรการการบริหารจัดการงานวิจัยให้มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล

3.2 สร้างเครือข่าย และพันธมิตรร่วมกับสถานประกอบการทั้งในประเทศ และต่างประเทศ บุคลากร พนักงานของมหาวิทยาลัย เพื่อการพัฒนาท้องถิ่น และพื้นที่ร่วมกับการสร้างฐานข้อมูล เพื่อการพัฒนาท้องถิ่น (Big Data) ที่เป็นประโยชน์ต่อการวิจัยเชิงพื้นที่อย่างต่อเนื่อง

3.3 มุ่งเน้นการพัฒนา ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัย สร้างนวัตกรรมด้วยศาสตร์พระราชา เพื่อการแก้ปัญหา หรือความต้องการของท้องถิ่นเชิงพื้นที่ และเชิงพาณิชย์ในรูปแบบการวิจัยพื้นฐานการวิจัยประยุกต์ เชิงนโยบาย และการวิจัยเชิงปฏิบัติ (Action Research) สู่มาตรฐานนานาชาติ

3.4 ส่งเสริม และสนับสนุนให้อาจารย์ทุกคนมีผลงานวิจัย หรือผลงานทางวิชาการเน้นให้ศึกษา วิจัยที่บูรณาการจัดการเรียนรู้ร่วมกับการให้บริการวิชาการ และการส่งเสริมทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรมสู่ การสร้างมูลค่าเพิ่ม และการสร้างสรรค์นวัตกรรมสู่การนำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาท้องถิ่นและพื้นที่ และเผยแพร่ผลงานในระดับชาติหรือนานาชาติ

4. นโยบายข้อที่ 4 ด้านบริการทางวิชาการ และศิลปะและวัฒนธรรม

4.1 จัดระบบและกลไกการบริหารจัดการ และพัฒนาศูนย์เรียนรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่น ในการยกระดับ ชุมชนแห่งการเรียนรู้ด้วยระบบการเรียนการสอนและการวิจัย เพื่อสร้างสรรค์และเพิ่มมูลค่าต่อการพัฒนา ท้องถิ่นแผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 - 2579)

4.2 ส่งเสริม อนุรักษ์ พัฒนา สืบสาน และเผยแพร่การทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรมภูมิปัญญา ท้องถิ่นปราชญ์ชาวบ้าน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในพื้นที่เชิงสร้างสรรค์ และเกิดมูลค่าเพิ่ม ให้แก่ท้องถิ่นในพื้นที่สร้างเศรษฐกิจรายได้ครัวเรือนที่เพิ่มขึ้นส่งผลต่อการประกอบอาชีพที่หลากหลาย สร้างต้นแบบเพื่อให้ได้รับการยอมรับในระดับชาติหรือนานาชาติ

4.3 ส่งเสริมสุขภาวะให้ชุมชนพื้นที่บริการ เพื่อลดอัตราการป่วย ส่งเสริมสุขภาวะผู้สูงอายุและผู้ดูแล ผู้สูงวัยเพื่อรับมือสังคมสูงวัย

4.4 พัฒนาหลักสูตรระยะสั้น หลักสูตรท้องถิ่น และนวัตกรรมเพื่อส่งเสริมสมรรถนะให้กับผู้นำ ชุมชนเยาวชน ครู และบุคลากรทางการศึกษา

5. นโยบายข้อที่ 5 ด้านบริหารจัดการมหาวิทยาลัย

5.1 ปรับโครงสร้างและระบบการบริหารจัดการทรัพยากร (Resources) (คน เงิน งานอาคาร สถานที่ โครงสร้างพื้นฐาน สิ่งอำนวยความสะดวก และอื่น ๆ) ปรับปรุงระบบไอซีที และระบบฐานข้อมูล เพื่อการบริหารให้ครบถ้วนเป็นปัจจุบันทันสมัย คล่องตัว รวดเร็ว โปร่งใส เป็นธรรมและตรวจสอบได้

5.2 พัฒนาระบบและกลไกการบริหารจัดการองค์กร ด้วยระบบการประกันคุณภาพการศึกษา (SAR) เกณฑ์การบริหารจัดการศึกษาเป็นเลิศ (Educational Criteria for Performance Excellence: EdPEX) เพื่อการรับรองคุณภาพมาตรฐานวิชาชีพหรือมาตรฐานองค์กร มีความพร้อมในการพึ่งพาตนเอง

(Self-Regulation) มีความโปร่งใสเป็นธรรม และตรวจสอบได้พร้อมที่จะก้าวสู่การเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ (Autonomous University)

5.3 ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรเป็นมืออาชีพในการบริหารจัดการ การจัดการเรียนการสอน ส่งเสริมความรักความผูกพันกับองค์กร ส่งเสริมการศึกษาต่อเพื่อให้มีคุณวุฒิที่สูงขึ้น ส่งเสริมการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการและวิชาชีพตามเกณฑ์มาตรฐานอุดมศึกษาเพิ่มขึ้น

5.4 สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐ และเอกชนทั้งในและต่างประเทศเพื่อยกระดับการพัฒนามหาวิทยาลัยให้มีคุณภาพ ได้รับการยอมรับส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรให้ได้รับการรับรองในวิชาชีพ ความเป็นมืออาชีพ พัฒนางานวิจัย นวัตกรรมพัฒนาสิ่งแวดล้อมและสภาพแวดล้อมเข้าสู่ Smart Green & Clean & University พัฒนาระบบการบริหารจัดการเว็บไซต์ และฐานข้อมูลที่มีคุณภาพ

2.2 ประเด็นท้าทายด้านยุทธศาสตร์การดำเนินงานต่อมหาวิทยาลัย

2.2.1 สร้างพันธกิจสัมพันธ์ เพื่อการพัฒนาท้องถิ่นอย่างสร้างสรรค์สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับทุกภาคส่วน เพื่อให้มหาวิทยาลัยมีความเป็นเลิศในการสร้างความมั่นคงให้กับประเทศด้วยการน้อมนำแนวพระราชดำริสู่การปฏิบัติพัฒนาท้องถิ่นตามศักยภาพ และความต้องการที่แท้จริงของชุมชนบูรณาการองค์ความรู้สู่นวัตกรรม เพื่อการพัฒนาเชิงพื้นที่ ชุมชน และท้องถิ่นให้ได้รับการพัฒนาด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านการศึกษา เสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนอย่างยั่งยืน

2.2.2 ผลิตและพัฒนาครูมืออาชีพที่มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่พึงประสงค์ตามกรอบศตวรรษที่ 21 มีความสมบูรณ์ด้วยคุณลักษณะ 4 ประการได้แก่ 1) มีทัศนคติที่ดีและถูกต้อง 2) มีพื้นฐานชีวิตที่มั่นคง เข้มแข็ง 3) มีงานทำ-มีอาชีพ และ 4) เป็นพลเมืองดี มีระเบียบวินัย มีจิตวิญญาณครู และเป็นที่ต้องการของผู้ใช้บัณฑิตมีอัตลักษณ์ และสมรรถนะเป็นเลิศเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

2.2.3 ยกระดับคุณภาพการศึกษาสู่ความเป็นเลิศ เน้นการพัฒนาคณาจารย์บัณฑิตให้เป็นที่ต้องการของผู้ใช้บัณฑิต ด้วยอัตลักษณ์ สมรรถนะ และคุณลักษณะ 4 ประการ พร้อมรองรับบริบทที่เปลี่ยนแปลงสู่การเป็นมืออาชีพที่มีสมรรถนะเป็นที่ยอมรับในระดับชาติและนานาชาติ

2.2.4 พัฒนาระบบบริหารจัดการบนพื้นฐานธรรมาภิบาล โดยการยกระดับการบริหารจัดการทรัพยากรภายในมหาวิทยาลัยให้มีคุณภาพ ให้บริการที่ดีแก่ผู้รับบริการทั้งในและนอกมหาวิทยาลัย บริหารจัดการคล่องตัว และมีประสิทธิภาพด้วยหลักธรรมาภิบาล พร้อมรองรับบริบทการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน

2.3 แผนปฏิบัติราชการ ระยะ 1 ปี พ.ศ. 2568 มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

แผนปฏิบัติราชการ ระยะ 1 ปี พ.ศ. 2568 มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงปรับเปลี่ยนการผลิตและพัฒนากำลังคนให้เป็นไปตามความต้องการกำลังคนของการพัฒนาท้องถิ่น พื้นที่ และประเทศ เพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาชุมชนท้องถิ่นให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis) มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามได้นำมากำหนดกรอบเป้าหมายในการพัฒนามหาวิทยาลัย 4 ระยะ คือ ระยะที่ 1

พ.ศ. 2560 - 2564 มหาวิทยาลัยร่วมพัฒนาชุมชนอย่างสร้างสรรค์ ระยะที่ 2 พ.ศ. 2565 - 2569 มหาวิทยาลัยเสริมสร้างพลังท้องถิ่นสู่ความมั่นคง ระยะที่ 3 พ.ศ. 2570 - 2574 มหาวิทยาลัยสานพลังประชารัฐสู่สังคมคุณภาพ และระยะที่ 4 พ.ศ. 2575 - 2579 มหาวิทยาลัยแห่งคุณภาพเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นที่ยั่งยืน การขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ให้บรรลุวิสัยทัศน์ในการเป็น “มหาวิทยาลัยที่มีคุณภาพ เพื่อการพัฒนาท้องถิ่นให้มีความเข้มแข็งและยั่งยืน” พัฒนานักศึกษาให้มีอัตลักษณ์ “พร้อมทำงาน จิตบริการ สมานสามัคคี มีความรับผิดชอบ” ที่มุ่งเน้นให้มหาวิทยาลัยมีเอกลักษณ์ “เป็นแหล่งเสริมสร้างภูมิปัญญาแผ่นดิน” โดยการสร้างค่านิยมในการพัฒนา คือ สร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ เชิดชูคุณธรรม นำอย่างมีวิสัยทัศน์ เน้นผลลัพธ์ที่มีคุณค่า เพื่อให้เป้าหมายในการเป็นมหาวิทยาลัยที่มีคุณภาพเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นให้มีความเข้มแข็งและยั่งยืน มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ ๔ ประเด็น ดังนี้ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 พันธกิจสัมพันธ์เพื่อการพัฒนาท้องถิ่นอย่างสร้างสรรค์ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 การผลิตและพัฒนาครูมืออาชีพ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 ยกระดับคุณภาพการศึกษาสู่ความเป็นเลิศ และประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 พัฒนาระบบบริหารจัดการบนพื้นฐานธรรมาภิบาล

ปณิธาน (Resolution) :

วิชาการเป็นเลิศ ประเสริฐคุณธรรม นำชุมชนพัฒนา (วิชา จ รมโม ขนต วิเนติ)

ปรัชญา (Philosophy) :

ความรู้คู่คุณธรรม นำชุมชนพัฒนา

เอกลักษณ์ (Uniqueness)

เป็นแหล่งเสริมสร้างภูมิปัญญาเพื่อแผ่นดิน

(A Source of Wisdom for the Land)

อัตลักษณ์ (Identity) (นักศึกษา)

พร้อมทำงาน จิตบริการ สมานสามัคคี มีความรับผิดชอบ

(Ready to work with Mind of service, Unity and responsibility)

R : Ready to work

M : Mind of service

U : Unity and responsibility

ค่านิยม (Values)

- สร้างสังคมแห่งการเรียนรู้
- เชิดชูคุณธรรม
- นำอย่างมีวิสัยทัศน์
- เน้นผลลัพธ์ที่มีคุณค่า

วิสัยทัศน์ / Vision

มหาวิทยาลัยที่มีคุณภาพเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นให้มีความเข้มแข็งและยั่งยืน

(A Quality University for Local-based Sustainable Development)

คำอธิบายวิสัยทัศน์ (Vision Explanation)

1. มหาวิทยาลัยที่มีคุณภาพ หมายถึง มหาวิทยาลัยที่มีความพร้อมในการบริหารจัดการพันธกิจสัมพันธ์ บริหารจัดการแบบมีอาชีพ พัฒนาบัณฑิตที่มีเอกลักษณ์ มีคุณภาพมาตรฐาน และเป็นที่ยอมรับของชุมชนและ ท้องถิ่นและระดับสากล

2. พัฒนาท้องถิ่นให้มีความเข้มแข็งและยั่งยืน หมายถึง มหาวิทยาลัยที่เป็นที่พึ่งของชุมชนและท้องถิ่น บูรณาการพันธกิจสัมพันธ์เพื่อพัฒนาท้องถิ่นร่วมกับหน่วยงานภายในและภายนอก ทั้งภาครัฐและเอกชน ศึกษา วิจัย พัฒนานวัตกรรม องค์ความรู้ โดยน้อมนำแนวทางตามพระราชดำริสู่การพัฒนาชุมชนและท้องถิ่น ให้มี ศักยภาพในการบริหารจัดการ พึ่งพาตนเอง อยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

พันธกิจ (Mission)

1. ผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพ มีทัศนคติที่ดี เป็นพลเมืองดีในสังคม และมีสมรรถนะตามความต้องการ ของผู้ใช้บัณฑิต

2. วิจัยสร้างองค์ความรู้ และนวัตกรรมที่มีคุณภาพ มาตรฐาน เป็นที่ยอมรับ มุ่งเน้นบูรณาการ พันธมิตรสัมพันธ์ เพื่อบริการวิชาการ นำไปใช้ประโยชน์ต่อยอดเชิงพาณิชย์อย่างเป็นรูปธรรม

3. พัฒนาท้องถิ่นตามศักยภาพ สภาพปัญหาและความต้องการที่แท้จริงของชุมชน ส่งเสริมทำนุบำรุง พื้นฟู ศิลปะและวัฒนธรรม สิ่งแวดล้อม ถ่ายทอดองค์ความรู้และเทคโนโลยี โดยน้อมนำแนวพระราชดำริสู่การ ปฏิบัติ

4. สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับทุกภาคส่วน เพื่อการพัฒนาท้องถิ่น และเสริมสร้างความเข้มแข็ง ของผู้นำชุมชนให้มีคุณธรรม และความสามารถในการบริหารงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวม

5. บริหารจัดการทรัพยากรภายในมหาวิทยาลัยอย่างมีประสิทธิภาพด้วยหลักธรรมาภิบาลพร้อม รองรับบริบทการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน

ประเด็นยุทธศาสตร์

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 พันธกิจสัมพันธ์เพื่อการพัฒนาท้องถิ่นอย่างสร้างสรรค์

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 การผลิตและพัฒนาครูมีอาชีพ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 ยกระดับคุณภาพการศึกษาสู่ความเป็นเลิศ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 พัฒนาระบบบริหารจัดการบนพื้นฐานธรรมาภิบาล

เป้าประสงค์

เป้าประสงค์ 1.1 เพื่อพัฒนางานวิจัย นวัตกรรม องค์ความรู้สู่การพัฒนาชุมชนท้องถิ่นอย่างสร้างสรรค์

เป้าประสงค์ 1.2 เพื่อพัฒนางานบริการวิชาการบนพื้นฐานความต้องการของชุมชนท้องถิ่นสู่ความเข้มแข็ง อย่างยั่งยืน

เป้าประสงค์ 1.3 เพื่อบูรณาการศิลปะและวัฒนธรรมสู่การวิจัย และการเรียนการสอนที่ส่งเสริมการสร้างมูลค่า สืบสานต่อยอดภูมิปัญญาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน

เป้าประสงค์ 1.4 เพื่อพัฒนาฐานข้อมูลชุมชนที่ส่งเสริมการพัฒนาท้องถิ่น

เป้าประสงค์ 2.1 เพื่อผลิตครูผู้สร้างนวัตกรรมการพัฒนาชุมชนท้องถิ่นอย่างสร้างสรรค์

เป้าประสงค์ 2.2 เพื่อส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะของครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ

เป้าประสงค์ 3.1 เพื่อพัฒนาหลักสูตรที่ตอบสนองต่อการพัฒนาเชิงพื้นที่

เป้าประสงค์ 3.2 เพื่อพัฒนาระบบกลไกส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต

เป้าประสงค์ 3.3 เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาสู่ความเป็นเลิศ

เป้าประสงค์ 4.1 เพื่อปลดล็อก ระเบียบ ประกาศ เกณฑ์ภายในของมหาวิทยาลัยให้คล่องตัวและเอื้อต่อการทำงานของบุคลากร

เป้าประสงค์ 4.2 เพื่อจัดทำระบบประเมิน และกำกับติดตามการดำเนินงานธรรมาภิบาลภายในมหาวิทยาลัย

เป้าประสงค์ 4.3 เพื่อจัดทำแผนการบริหารบุคลากร และระบบการประเมินบุคลากรที่เน้นสมรรถนะจริยธรรมและผลลัพธ์

เป้าประสงค์ 4.4 เพื่อจัดทำระบบการบริหารการเงิน และงบประมาณที่มีจุดเน้น คล่องตัว โปร่งใส และตรวจสอบได้

เป้าประสงค์ 4.5 เพื่อบริหารจัดการมหาวิทยาลัยสู่ความเป็นเลิศ

เป้าประสงค์ 4.6 เพื่อยกระดับการดำเนินงานด้านการประกันคุณภาพการศึกษาภายในให้สอดคล้องกับความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัย

2.4 ประเด็นยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัยในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากร

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาระบบบริหารจัดการธรรมาภิบาล

เป้าประสงค์

1. เพื่อปลดล็อกระเบียบ ประกาศ เกณฑ์ภายในของมหาวิทยาลัยให้คล่องตัวและเอื้อต่อการทำงานของบุคลากร

2. เพื่อจัดทำระบบประเมินและกำกับติดตามการดำเนินงานธรรมาภิบาลในมหาวิทยาลัย

3. เพื่อจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร และระบบการประเมินบุคลากรที่เน้นสมรรถนะจริยธรรมและผลลัพธ์

4. เพื่อจัดทำระบบการบริหารการเงินและงบประมาณที่มีจุดเน้น คล่องตัว โปร่งใส และตรวจสอบได้

5. เพื่อบริหารจัดการมหาวิทยาลัยสู่ความเป็นเลิศ

6. เพื่อยกระดับการดำเนินงานด้านการประกันคุณภาพการศึกษาภายในให้สอดคล้องกับความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัย

2.5 สมรรถนะ (Competency)

2.5.1 ที่มาและแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ (Competency)

ในปี ค.ศ. 1970 บริษัท McBar ได้รับการติดต่อจาก The US State Department (กระทรวงการต่างประเทศสหรัฐอเมริกา) ให้ช่วยเหลือเกี่ยวกับการคัดเลือก Foreign Service Information Officer หรือเจ้าหน้าที่ที่ทำหน้าที่เป็นตัวแทนของประเทศสหรัฐอเมริกาในประเทศต่าง ๆ ทั่วโลก มีหน้าที่เผยแพร่วัฒนธรรม และเรื่องราวของประเทศสหรัฐอเมริกา ให้กับคนในประเทศเหล่านั้น ซึ่งในขณะนั้นแทบทั้งหมดของเจ้าหน้าที่เหล่านี้ “เป็นคนผิวขาว”

ก่อนหน้านั้น The US State Department คัดเลือกเจ้าหน้าที่ด้วยการใช้แบบทดสอบที่เรียกว่า Foreign Service Officer Exam ซึ่งเป็นแบบทดสอบที่มุ่งทดสอบด้านทักษะ (Skill) ที่เจ้าหน้าที่ระดับสูง (Senior Office) ของหน่วยงานนี้คิดว่าจำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่งนี้ แต่แบบทดสอบดังกล่าวนี้มีจุดอ่อนคือ

- 1) เป็นการวัดผลเรื่องวัฒนธรรมของชนชั้นกลาง และชนชั้นสูง โดยใช้เกณฑ์ที่สูงมากในการวัดผล ทำให้ชนกลุ่มน้อยในประเทศ (Minority) หรือคนผิวดำไม่มีโอกาสที่จะสอบผ่าน ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าการคัดเลือกพนักงานของหน่วยงานนี้มีลักษณะของ “การเลือกปฏิบัติ”

- 2) มีการค้นพบภายหลังว่า คะแนนสอบไม่สัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน กล่าวคือ ผู้ที่ทำคะแนนสอบได้ดี กลับไม่ได้มีผลการปฏิบัติงานที่ดีตามที่องค์กรคาดหวังเสมอไป

The US State Department จึงได้จ้าง บริษัท McBar ภายใต้การนำของ David C. McClelland ให้เข้ามาช่วยแก้ไขปัญหาดังกล่าวข้างต้น

สิ่งที่ David C. McClelland ได้รับมอบหมายให้ทำ คือ การหาเครื่องมือชนิดใหม่ที่ดีกว่า และสามารถทำนายผลการปฏิบัติงาน ของเจ้าหน้าที่ FSO ได้อย่างแม่นยำ แทนแบบทดสอบเก่า ดังนั้น David C. McClelland จึงเริ่มต้นด้วยกระบวนการดังต่อไปนี้

- 1) ทำการเปรียบเทียบเจ้าหน้าที่ที่มีผลการปฏิบัติงานที่ (Superior Performer) กับเจ้าหน้าที่ที่มีผลการปฏิบัติงานตามเกณฑ์เฉลี่ย (Average Performer)

- 2) สร้างเทคนิคการประเมินแบบใหม่ที่เรียกว่า Behavioral Event Interview (BEI) ซึ่งเป็นเทคนิคที่ให้ผู้ทำแบบทดสอบตอบคำถามเกี่ยวกับความสำเร็จสูงสุด 3 เรื่อง และความล้มเหลวสูงสุด 3 เรื่อง เพื่อนำไปสู่สิ่งที่ David C. McClelland ต้องการค้นหา คือ ผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานดี (Superior Performer) มีลักษณะพฤติกรรมอย่างไร

- 3) วิเคราะห์คะแนนสอบที่ได้จากการทำแบบทดสอบ BEI ของเจ้าหน้าที่ที่มีผลการปฏิบัติงานดี (Superior Performer) และผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานตามเกณฑ์เฉลี่ย (Average Performer) เพื่อค้นหาลักษณะของพฤติกรรมที่แตกต่างกันของคน 2 กลุ่มนี้ ซึ่งลักษณะของพฤติกรรมที่ก่อให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่ดี หรือ Superior Performance นี้ David C. McClelland เรียกว่า Competency

David C. McClelland ได้แสดงแนวคิดของเขาในเรื่อง Competency ไว้ในบทความชื่อ Testing for Competence Rather Than Intelligence ว่า “IQ (ประกอบด้วยความถนัด หรือความเชี่ยวชาญทางวิชาการ

ความรู้และความมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จ) ไม่ใช่ตัวชี้วัดที่ดีของผลงาน และความสำเร็จโดยรวม แต่ Competency กลับเป็นสิ่งที่สามารถคาดหมายความสำเร็จในงานได้ดีกว่า” ซึ่งสะท้อนให้เห็นได้อย่างชัดเจนว่า “ผู้ที่ทำงานเก่ง” มิได้หมายถึง “ผู้ที่เรียนเก่ง” แต่ผู้ที่ประสบผลสำเร็จในการทำงานต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถในการประยุกต์ใช้หลักการ หรือวิชาการที่มีอยู่ในตัวตนเองนั้น ก่อให้เกิดประโยชน์ในงานที่ตนทำ จึงจะกล่าวได้ว่าบุคคลผู้นั้น มี Competency จากจุดกำเนิด Competency ดังกล่าวข้างต้นนี้ ทำให้นักวิชาการการศึกษา และนักวิชาการหลายสำนักได้นำวิธีการของ McClelland มาเป็นแนวทางในการศึกษาเรื่อง Competency ในเวลาต่อมา

สำหรับแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะที่จะได้ทำความเข้าใจในหัวข้อนี้เป็นบทความที่เขียนในหัวข้อ สมรรถนะ (Competency) : หลักการ และแนวปฏิบัติ โดยรองศาสตราจารย์เทือน ทองแก้ว มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต ซึ่งได้เขียนและเรียบเรียงไว้ดังนี้

แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะเริ่มจากการนำเสนอบทความทางวิชาการของเดวิด แมคเคลแลนด์ (David C. McClelland) นักจิตวิทยาแห่งมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด เมื่อปี ค.ศ. 1960 ซึ่งกล่าวถึงความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะที่ดีของบุคคล (Excellent Performer) ในองค์กรกับระดับทักษะความรู้ ความสามารถ โดยกล่าวว่า การวัด IQ และการทดสอบบุคลิกภาพยังไม่เหมาะสมในการทำนายความสามารถ หรือสมรรถนะของบุคคลได้ เพราะไม่ได้สะท้อนความสามารถที่แท้จริงออกมาได้

ในปี ค.ศ. 1970 US State Department ได้ติดต่อบริษัท McBar ซึ่งแมคเคลแลนด์เป็นผู้บริหารอยู่ในขณะนั้น เพื่อหาเครื่องมือชนิดใหม่ที่สามารถทำนายผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ได้อย่างแม่นยำ แทนแบบทดสอบเก่าซึ่งไม่สัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน เนื่องจากคนได้คะแนนดีแต่ปฏิบัติงานไม่ประสบผลสำเร็จ จึงต้องเปลี่ยนแปลงวิธีการใหม่ แมคเคลแลนด์ได้เขียนบทความ “Testing for Competence Rather Than For Intelligence” ในวารสาร American Psychologist เพื่อเผยแพร่แนวคิด และสร้างแบบประเมินแบบใหม่ที่เรียกว่า Behavioral Event Interview (BEI) เป็นเครื่องมือประเมินที่ค้นหาผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานดี ซึ่งแมคเคลแลนด์ เรียกว่า สมรรถนะ (Competency)

ในปี ค.ศ. 1982 ริชาร์ด โบยาดซิส (Richard Boyatais) (1982) อ้างถึงในดนัย เทียนพุฒิ, 2545 หน้า 58) ได้เขียนหนังสือชื่อ The Competent Manager : A Model of Effective Performance และปี 1996 เขาได้นิยามความสามารถในงานเป็นคุณลักษณะที่อยู่ภายในบุคคลที่นำไปสู่การปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพ และเน้นว่า “คุณลักษณะที่อยู่ภายใน” เป็นทักษะไม่ใช่พฤติกรรม เพราะสิ่งที่กำหนดอยู่ภายในบุคคลนั้นทำให้เกิดคุณลักษณะที่แตกต่างอย่างสำคัญมาก เนื่องจากขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมต่าง ๆ จะเกิดขึ้นเมื่อมีการกำหนดหรือเหตุผลจากสิ่งที่อยู่ภายใน

ปี ค.ศ. 1994 แกรีแฮมเมล และซีเค.พราฮาลาด (Gary Hamel และ C.K.Prahalad) ได้เขียนหนังสือชื่อ Competing For The Future ซึ่งได้นำเสนอแนวคิดที่สำคัญคือ Core Competencies เป็นความสามารถหลักของธุรกิจ ซึ่งถือว่าในการประกอบธุรกิจนั้นจะต้องมีเนื้อหาสาระหลัก เช่น พื้นฐานความรู้ ทักษะ และความสามารถในการทำงานอะไรได้บ้าง และอยู่ในระดับใด จึงทำงานได้มีประสิทธิภาพสูงสุดตรงตามความต้องการขององค์กร (ข้อมูลจาก:<http://www.novabiz.com/NovaAce/Competency.htm>)

ในปัจจุบัน องค์กรของเอกชนชั้นนำได้นำแนวคิดสมรรถนะไปใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารงานมากขึ้น และยอมรับว่าเป็นเครื่องมือสมัยใหม่ที่ต้องการต้องได้รับความพึงพอใจอยู่ในระดับต้น ๆ มีการสำรวจพบว่า มี 708 บริษัททั่วโลก นำ Core Competency เป็น 1 ใน 25 เครื่องมือที่ได้รับความนิยมเป็นอันดับ 3 รองจาก Corporate Code of Ethics และ Strategic Planning (พสุ เดชะรินทร์ 2546 : 13) แสดงว่า Core Competency จะมีบทบาทสำคัญที่จะเข้าไปช่วยให้งานบริหารประสบความสำเร็จ จึงมีผู้สนใจศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการนำหลักการของสมรรถนะมาปรับให้เพิ่มมากขึ้น

หน่วยงานของรัฐ และเอกชนของไทยหลายหน่วยงานได้ให้ความสนใจนำมาใช้ เช่น บริษัทปูนซีเมนต์ไทย ปตท. และสำนักงานข้าราชการพลเรือน เป็นต้น

สำหรับความหมายของสมรรถนะมีการให้ความหมายไว้อย่างน้อย 3 อย่าง ดังจะยกตัวอย่างการให้ความหมายของนักวิชาการบางท่าน ดังนี้

สก๊อต บี พารี (Scott B. Parry) นิยามคำว่าสมรรถนะ คือ กลุ่มของความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และคุณลักษณะ (Attributes) ที่เกี่ยวข้องกัน ซึ่งมีผลกระทบต่องานหลักของตำแหน่งงานหนึ่ง ๆ โดยกลุ่มความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะดังกล่าว สัมพันธ์กับผลงานของตำแหน่งงานนั้น ๆ และสามารถวัดผลเทียบกับมาตรฐานที่เป็นที่ยอมรับและเป็นสิ่งที่สามารถเสริมสร้างขึ้นได้โดยผ่านการฝึกอบรมและการพัฒนา (สุกัญญา รัชมิธรรมโชติ 2004 : 48)

แมคเคลแลนด์ กล่าวว่า สมรรถนะ คือ บุคลิกลักษณะที่ซ่อนอยู่ภายในปัจเจกบุคคล ซึ่งสามารถผลักดันให้ปัจเจกบุคคลนั้น สร้างผลการปฏิบัติงานที่ดี หรือตามเกณฑ์ที่กำหนดในงานที่ตนรับผิดชอบ

อานนท์ ศักดิ์วรวิชญ์ (2547 : 61) ได้สรุปคำนิยามของสมรรถนะไว้ว่า สมรรถนะ คือ คุณลักษณะของบุคคล ซึ่งได้แก่ ความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณสมบัติต่าง ๆ อันได้แก่ ค่านิยม จริยธรรม บุคลิกภาพ คุณลักษณะทางกายภาพ และอื่น ๆ ซึ่งจำเป็นและสอดคล้องกับความเหมาะสมกับองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งต้องสามารถจำแนกได้ว่าผู้ที่ประสบความสำเร็จในการทำงานได้ต้องมีคุณลักษณะเด่น ๆ อะไร หรือลักษณะสำคัญ ๆ อะไรบ้าง หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง คือ สาเหตุที่ทำงานแล้วไม่ประสบความสำเร็จ เพราะขาดคุณลักษณะบางประการคืออะไร เป็นต้น

จากที่กล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า สมรรถนะจึงเป็น ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่จำเป็นของบุคคลในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ มีผลงานได้ตามเกณฑ์หรือมาตรฐานที่กำหนดหรือสูงกว่า

2.5.2 องค์ประกอบของสมรรถนะ

หลักตามแนวคิดของแมคเคลแลนด์มี 5 ส่วน คือ

1) ความรู้ (Knowledge) คือ ความรู้เฉพาะในเรื่องที่ต้องรู้ เป็นความรู้ที่เป็นสาระสำคัญ เช่น ความรู้ด้านเครื่องยนต์ เป็นต้น

2) ทักษะ (Skill) คือ สิ่งที่ต้องการให้ทำได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น ทักษะทางคอมพิวเตอร์ ทักษะทางการถ่ายทอดความรู้ เป็นต้น ทักษะที่เกิดขึ้นนั้นมาจากพื้นฐานทางความรู้ และสามารถปฏิบัติได้อย่างแคล่วคล่องว่องไว

3) ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง (Self – Concept) คือ เจตคติ ค่านิยม และความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตน หรือสิ่งที่บุคคลเชื่อว่าตนเองเป็น เช่น ความมั่นใจในตนเอง เป็นต้น

4) บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล (Traits) เป็นสิ่งที่อธิบายถึงบุคคลนั้น เช่น คนที่น่าเชื่อถือและไว้วางใจได้ หรือมีลักษณะเป็นผู้นำ เป็นต้น

5) แรงจูงใจ / เจตคติ (Motives / Attitude) เป็นแรงจูงใจ หรือแรงขับภายใน ซึ่งทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่เป้าหมาย หรือมุ่งสู่ความสำเร็จ เป็นต้น

จากแนวคิดของแมคเคลแลนดั้น สกอตต์ ปี พาร์ เห็นว่าควรจะรวมส่วนประกอบที่เป็นความคิดเกี่ยวกับตนเอง คุณลักษณะและแรงจูงใจเข้าเป็นกลุ่มเรียกว่าคุณลักษณะ (Attributes)

ดังนั้น บางครั้งเมื่อพูดถึงองค์ประกอบของสมรรถนะจึงมีเพียง 3 ส่วน คือ ความรู้ ทักษะ คุณลักษณะ ซึ่งตามทัศนะของแมคเคลแลนดักกล่าวว่า (สฤัญญา รัชมิธรรมโชติ 2004 : 48) สมรรถนะเป็นส่วนประกอบขึ้นมาจากความรู้ ทักษะ และเจตคติ / แรงจูงใจ หรือ ความรู้ ทักษะ และเจตคติ / แรงจูงใจ ก่อให้เกิดสมรรถนะในทำนองเดียวกัน ความสามารถในการก่อสร้างบ้านถือว่าเป็นทักษะ แต่ความสามารถในการสร้างบ้านและนำเสนอให้เกิดความแตกต่างจากคู่แข่ง ได้ถือว่าเป็นสมรรถนะหรือในกรณีเจตคติ / แรงจูงใจก็เช่นเดียวกันที่ไม่ใช่สมรรถนะ แต่สิ่งจูงใจให้เกิดพลังทำงานสำเร็จตรงตามเวลา หรือเรียกว่ากำหนด หรือดีกว่ามาตรฐานถือว่าเป็นสมรรถนะ

สมรรถนะตามนัยดังกล่าวข้างต้นสามารถแบ่งออกได้เป็น 2 กลุ่ม คือ

1) สมรรถนะขั้นพื้นฐาน (Threshold Competencies)

หมายถึง ความรู้ หรือทักษะพื้นฐานที่จำเป็นของบุคคลที่ต้องมีเพื่อให้สามารถที่จะทำงานที่สูงกว่า หรือซับซ้อนกว่าได้ เช่น สมรรถนะในการพูด การเขียน เป็นต้น

2) สมรรถนะที่ทำให้เกิดความแตกต่าง (Differentiating Competencies)

หมายถึง ปัจจัยที่ทำให้บุคคลมีผลการทำงานที่ดีกว่า หรือสูงกว่ามาตรฐานสูงกว่าคนทั่วไป จึงทำให้เกิดผลสำเร็จที่แตกต่างกัน

2.5.3 ประเภทของสมรรถนะ

สมรรถนะสามารถจำแนกได้เป็น 5 ประเภท คือ

1) สมรรถนะส่วนบุคคล (Personal Competencies) หมายถึง สมรรถนะที่แต่ละคนมีความสามารถเฉพาะตัวคนอื่นไม่สามารถลอกเลียนแบบได้ เช่น การต่อสู้ป้องกันตัวของ จา พนม นักแสดงชื่อดังในหนังเรื่อง “ต้มยำกุ้ง” ความสามารถของนักดนตรี นักกายกรรม และนักกีฬา เป็นต้น ลักษณะเหล่านี้ยากที่จะเลียนแบบ หรือต้องมีความพยายามสูงมาก

2) สมรรถนะเฉพาะงาน (Job Competencies) หมายถึง สมรรถนะของบุคคลกับการทำงานในตำแหน่ง หรือบทบาทเฉพาะตัว เช่น อาชีพนักสำรวจ ก็ต้องมีความสามารถในการวิเคราะห์ตัวเลข การคิดคำนวณ ความสามารถในการทำบัญชี เป็นต้น

3) สมรรถนะองค์กร (Organization Competencies) หมายถึง ความสามารถพิเศษเฉพาะองค์กรนั้นเท่านั้น เช่น บริษัท เนชั่นแนล (ประเทศไทย) จำกัด เป็นบริษัทที่มีความสามารถในการผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า หรือบริษัทฟอร์ด มอเตอร์ จำกัด มีความสามารถในการผลิตรถยนต์ หรือบริษัท ที โอ เอ (ประเทศไทย) จำกัด มีความสามารถในการผลิตสี เป็นต้น

4) สมรรถนะหลัก (Core Competencies) หมายถึง ความสามารถสำคัญที่บุคคลต้องมี หรือต้องทำเพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ เช่น พนักงานเลขานุการสำนักงาน ต้องมีสมรรถนะหลัก คือ การใช้คอมพิวเตอร์ได้ ติดต่อประสานงานได้ดี เป็นต้น หรือผู้จัดการบริษัท ต้องมีสมรรถนะหลัก คือ การสื่อสาร การวางแผน และการบริหารจัดการ และการทำงานเป็นทีม เป็นต้น

5) สมรรถนะในงาน (Functional Competencies) หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่มีตามหน้าที่ที่รับผิดชอบ ตำแหน่งหน้าที่อาจเหมือนแต่ความสามารถตามหน้าที่ต่างกัน เช่น ข้าราชการตำรวจเหมือนกันแต่มีความสามารถต่างกัน บางคนมีสมรรถนะทางการสืบสวน สอบสวน บางคนมีสมรรถนะทางปราบปราม เป็นต้น

2.5.4 การกำหนดสมรรถนะ

การกำหนดสมรรถนะ หรือการสร้างรูปแบบสมรรถนะ (Competency Remodel) สามารถกำหนดได้ดังนี้ (อานนท์ ศักดิ์วรวิชญ์ 2547 : 62 ; สุกัญญา รัชมีธรรมโชติ 2004 : 50-51 ,58-59)

ในการกำหนดสมรรถนะจะเริ่มจากการนำวิสัยทัศน์ (Vision) พันธกิจ (Mission) ค่านิยม (Values) ขององค์กรมาเป็นแนวทางในการกำหนดสมรรถนะ

จากสมรรถนะหลักก็มาพิจารณาสมรรถนะของหน้าที่ของบุคคลในองค์กรตามตำแหน่งต่าง ๆ ซึ่งจะต้องสอดคล้องกับสมรรถนะของบุคคล สมรรถนะของบุคคลกับสมรรถนะหน้าที่จะไปในทางเดียวกัน งานต่าง ๆ ก็จะไปในทางเดียวกัน

ถ้ามองในทิศทางกลับกัน สมรรถนะหลักจะมาจากสมรรถนะของแต่ละคน ดังนั้นถ้าจะให้ลึกลงในรายละเอียดสู่การปฏิบัติสามารถนำหลัก Balance Scorecard และหลักของการกำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน (KPI) มาใช้

ในการกำหนดสมรรถนะอาจกำหนดได้ในแนวทางอื่น ๆ อีก เช่น

1. การใช้ผลงานวิจัยมากำหนดเป็นสมรรถนะ เช่น การสำรวจว่าการเป็นบุคคลมาดำรงตำแหน่งหรือทำหน้าที่นั้น ๆ มีสมรรถนะหลักอะไรบ้าง ผลจากการวิจัยก็จะทำให้ได้สมรรถนะที่เรียกว่า Generic Model หรือรูปแบบทั่วไป

อีกประการหนึ่งอาจกำหนดสมรรถนะจากงานที่เรียกว่า Job / Task Analysis หมายถึง การกำหนดสมรรถนะโดยการวิเคราะห์ตำแหน่งต่าง ๆ มาออกแบบสมรรถนะ ซึ่งเหมาะสำหรับการคัดเลือกคนเข้ามาสู่งานหรือการปรับปรุงผลผลิตใหม่ ก็กำหนดสมรรถนะของบุคคลที่จะทำงานให้ได้ผลผลิตตามต้องการ

วิธีการกำหนดสมรรถนะในวิธีการหลักนี้จะรวดเร็ว และสะดวก แต่จะไม่เห็นความเชื่อมโยงต่างกับรูปแบบแรกที่ยังมองเห็นความเชื่อมโยงแต่จะเสียเวลามาก และอาจหลงทางได้

ตัวอย่างสมรรถนะ

1. สมรรถนะส่วนบุคคล ได้แก่ การติดต่อสื่อสาร ความมั่นใจตนเอง ความคิดสร้างสรรค์ และการสร้างนวัตกรรม เป็นต้น
2. สมรรถนะของผู้จัดการ ได้แก่ การติดต่อสื่อสาร การวางแผน และการบริหารงาน การทำงานเป็นทีม ความสามารถเชิงกลยุทธ์ ความสามารถด้านต่างประเทศ ความสามารถในการจัดการตนเอง เป็นต้น

การวัดสมรรถนะ

การวัดสมรรถนะทำได้ค่อนข้างลำบาก จึงอาศัยวิธีการ หรือใช้เครื่องมือบางชนิด เพื่อวัดสมรรถนะของบุคคล ดังนี้

1. ประวัติการทำงานของบุคคลว่าทำอะไรบ้าง มีความรู้ ทักษะหรือความสามารถอะไร เคยมีประสบการณ์อะไรบ้าง จากประวัติการทำงานทำให้ได้ข้อมูลส่วนบุคคล
2. ผลประเมินการปฏิบัติงาน (performance appraisal) ซึ่งจะเป็นข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานใน 2 ลักษณะ คือ

2.1 ผลการปฏิบัติที่เป็นเนื้องาน (Task Performance) เป็นการทำงานที่ได้เนื้องานแท้ ๆ

2.2 ผลงานการปฏิบัติที่ไม่ใช่เนื้องานแต่เป็นบริบทของเนื้องาน (Contextual Performance) ได้แก่ ลักษณะพฤติกรรมของคนปฏิบัติงาน เช่น การมีน้ำใจเสียสละช่วยเหลือคนอื่น เป็นต้น

2. ผลการสัมภาษณ์ (Interview) ได้แก่ ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ อาจจะเป็นการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง คือ กำหนดคำถามสัมภาษณ์ไว้แล้ว สัมภาษณ์ตามที่กำหนดประเด็นไว้กับการสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้าง คือ สอบถามตามสถานการณ์ คล้ายกับเป็นการพูดคุยกันธรรมดา แต่ผู้สัมภาษณ์จะต้องเตรียมคำถามไว้ในใจ โดยใช้กระบวนการสนทนาให้ผู้ถูกสัมภาษณ์สบายใจ ให้ข้อมูลที่ตรงกับสภาพจริงมากที่สุด

3. ศูนย์ประเมิน (Assessment Center) จะเป็นศูนย์รวมเทคนิคการวัดทางจิตวิทยาหลาย ๆ อย่างเข้าด้วยกัน รวมทั้งการสนทนากลุ่มแบบไม่มีหัวหน้ากลุ่มรวมอยู่ด้วยในศูนย์นี้

4. 360 Degree Feedback หมายถึง การประเมินรอบด้าน ได้แก่ การประเมินจากเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และลูกค้า เพื่อตรวจสอบความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะ

2.5.5 การตรวจสอบสมรรถนะ

การตรวจสอบสมรรถนะว่าพฤติกรรมที่เกิดขึ้นนั้นเป็นสมรรถนะที่ต้องการหรือไม่ มีข้อสังเกตดังนี้

- 1) เป็นพฤติกรรมที่สังเกตได้อธิบายได้
- 2) สามารถลอกเลียนแบบได้
- 3) มีผลกระทบต่อความก้าวหน้าขององค์กร
- 4) เป็นพฤติกรรมที่สามารถนำไปใช้ได้หลายสถานการณ์
- 5) เป็นพฤติกรรมที่ต้องเกิดขึ้นบ่อย ๆ

2.5.6 ระดับของสมรรถนะ

ระดับของสมรรถนะ หมายถึง ระดับความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะซึ่งแตกต่างกัน แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ

1) แบบกำหนดเป็นสเกล (Scale)

สมรรถนะแต่ละตัวจะกำหนดระดับความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะแตกต่างกันตามปัจจัย จะกำหนดเป็นตัวชี้บ่งพฤติกรรม (Behavioral indicator) ที่สะท้อนถึงความสามารถในแต่ละระดับ (Proficiency Scale) โดยกำหนดเกณฑ์การจัดระดับความสามารถไว้ 5 ระดับ คือ

- (1) ระดับเริ่มต้น (Beginner)
- (2) ระดับมีความรู้บ้าง (Novice)
- (3) ระดับมีความรู้กลาง (Intermediate)
- (4) ระดับมีความรู้สูง (Advanced)
- (5) ระดับผู้เชี่ยวชาญ (Expert)

ในแต่ละเกณฑ์ความสามารถมีตัวชี้วัดพฤติกรรมดังนี้

ตารางที่ 1 ตารางกำหนดระดับของสมรรถนะ

เกณฑ์ความสามารถ	ตัวชี้วัดพฤติกรรม
1. ระดับเริ่มต้น	มีความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับแนวคิดและทฤษฎี
2. ระดับมีความรู้บ้าง	สามารถประยุกต์แนวคิดทฤษฎีมาใช้ในการงาน
3. ระดับมีความรู้ปานกลาง	สามารถนำความรู้ ทักษะ มาใช้ให้เป็นรูปธรรม
4. ระดับมีความรู้สูง	สามารถแปลงทฤษฎีมาเป็นเครื่องมือในการปฏิบัติ และผู้อื่นสามารถนำเครื่องมือไปปฏิบัติได้จริง
5. ระดับผู้เชี่ยวชาญ	สามารถกำหนดทิศทางยุทธศาสตร์ในการบริหารจัดการในเรื่องความรู้ ทักษะที่เกี่ยวข้องให้แก่หน่วยงานได้

ในการแปลความหมายของเกณฑ์ข้างต้นเมื่อเทียบกับมาตรฐานที่กำหนดไว้จะมีดังนี้

- (1) ระดับเริ่มต้น = ยังไม่สามารถทำได้ตามมาตรฐาน (Not Meet Standard)
- (2) ระดับมีความรู้บ้าง = ทำได้ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้บางส่วน (Partially Meet Standard)
- (3) ระดับมีความรู้ปานกลาง = ทำได้ตามมาตรฐานที่กำหนด (Meet Standard)
- (4) ระดับมีความรู้สูง = ทำได้สูงกว่ามาตรฐานที่กำหนด (Exceeds Standard)
- (5) ระดับผู้เชี่ยวชาญ = ทำได้สูงกว่ามาตรฐานที่กำหนดมาก (Substantially Exceeds Standard)

ตารางที่ 2 ตัวอย่างเกณฑ์สมรรถนะในการแก้ปัญหา

เกณฑ์ความสามารถ	ดัชนีชี้วัดพฤติกรรมในการแก้ปัญหา
สมรรถนะในการแก้ปัญหาระดับที่ 1	สามารถแก้ไขปัญหาร่วมกับผู้อื่นได้
สมรรถนะในการแก้ปัญหาระดับที่ 2	สามารถแก้ไขปัญหาด้วยตนเองได้บ้าง
สมรรถนะในการแก้ปัญหาระดับที่ 3	สามารถแก้ไขปัญหาด้วยตนเองได้เป็นส่วนใหญ่
สมรรถนะในการแก้ปัญหาระดับที่ 4	สามารถแก้ไขปัญหาด้วยตนเองจนประสบผลสำเร็จ
สมรรถนะในการแก้ปัญหาระดับที่ 5	สามารถแก้ไขปัญห และสามารถวางแผนป้องกันปัญหาที่จะไม่ให้เกิดขึ้นอีก

2) แบบไม่กำหนดเป็นสเกล

เป็นสมรรถนะที่เป็นพฤติกรรมเชิงความรู้สึก หรือเจตคติที่ไม่ต้องใช้สเกล เช่น ความซื่อสัตย์ ความตรงต่อเวลา เป็นต้น

2.5.7 การนำ Competency ไปประยุกต์ใช้

การนำ Competency ไปประยุกต์ใช้ในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ (HR) สามารถทำได้หลายประการ คือ

1) การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Planning) จะเป็นการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ทั้งความต้องการเกี่ยวกับตำแหน่ง ซึ่งจะต้องเกี่ยวข้องกับการกำหนด Competency ในแต่ละตำแหน่ง เพื่อให้ทราบว่าในองค์กรมีคนที่เหมาะสมจะต้องมี Competency ไต่บ้างเพื่อให้สอดคล้องกับการวางกลยุทธ์ขององค์กร

2) การตีค่างาน และการบริหารค่าจ้างและเงินเดือน (Joto Evaluation of Wage And Salary Administration Competency) สามารถนำมาใช้ในการกำหนดค่างาน (Compensable Factor) เช่นวิธีการ Point Method โดยการกำหนดปัจจัยแล้วให้คะแนนว่าแต่ละปัจจัยมีความจำเป็นต้องใช้ในตำแหน่งงานนั้น ๆ มากน้อยเพียงใด เป็นต้น

3) การสรรหาและการคัดเลือก (Recruitment And Selection) เมื่อมีการกำหนด Competency ไว้แล้ว การสรรหาพนักงานก็ต้องให้สอดคล้องกับ Competency ตรงกับตำแหน่งงาน

4) การบรรจุตำแหน่งก็ควรคำนึงถึง Competency ของผู้ที่มีคุณสมบัติเหมาะสมหรือมีความสามารถตรงตามตำแหน่งที่ต้องการ

5) การฝึกอบรมและพัฒนา (Training And Development) การฝึกอบรมและพัฒนาที่ดำเนินการฝึกอบรมให้สอดคล้องกับ competency ของบุคลากรให้เต็มขีดสุดของแต่ละคน

6) การวางแผนสายอาชีพ และการสืบทอดตำแหน่ง (Career Planning And Succession Planning) องค์กรจะต้องวางแผนเส้นทางอาชีพ (career path) ในแต่ละเส้นทางที่แต่ละคนก้าวเดินไปในแต่ละขั้นตอนนั้น ต้องมี Competency อะไรบ้างองค์กรจะช่วยเหลือให้ก้าวหน้าได้อย่างไร และตนเองจะต้องพัฒนาอย่างไร

ในองค์กรจะต้องมีการสร้างบุคคลขึ้นมาแทนในตำแหน่งบริหารเป็นการสืบทอด จะต้องมีการพัฒนาสมรรถนะอย่างไร และต้องมีการวัด Competency เพื่อนำไปสู่การพัฒนาอย่างไร ซึ่งจะนำไปสู่กระบวนการฝึกอบรมต่อไป

7) การโยกย้าย การเลิกจ้าง การเลื่อนตำแหน่ง (Rotation Termination And Promotion) การทราบ Competency ของแต่ละคนทำให้สามารถบริหารงานบุคคลเกี่ยวกับการโยกย้าย การเลิกจ้าง และการเลื่อนตำแหน่งได้ง่าย และเหมาะสม

8) การจัดการผลการปฏิบัติงาน (Performance Management) เป็นการนำหลักการจัดการทางคุณภาพที่เรียกว่า วงจรคุณภาพ PDCA มาใช้ในการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ ตั้งแต่การวางแผนที่ต้องคำนึงถึง Competency ของแต่ละคน วางคนให้เหมาะกับงานและความสามารถ รวมทั้งการติดตามการทำงาน และการประเมินผลพิจารณาจาก Competency เป็นสำคัญ และนำผลที่ได้ไปปรับปรุงต่อไป

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามได้มีการกำหนดสมรรถนะ เพื่อใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ หรือการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา และพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ตั้งแต่ปีงบประมาณ 2553 การดำเนินการกำหนดสมรรถนะดังกล่าวได้กำหนดสมรรถนะออกเป็น 3 ประเภท คือ สมรรถนะหลัก สมรรถนะผู้บริหาร และสมรรถนะประจำกลุ่มงาน ซึ่งได้แบ่งกลุ่มงานออกเป็น 12 กลุ่มงาน ในการกำหนดสมรรถนะได้อาศัยแนวทางจากมหาวิทยาลัยแม่โจ้เป็นแนวทางในการกำหนดสมรรถนะเป็นหลัก

การกำหนดสมรรถนะ และค่าคาดหวังระดับสมรรถนะ ที่ใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามได้ดำเนินการมาเป็นระยะเวลานาน และการกำหนดสมรรถนะดังกล่าวยังไม่ครอบคลุมถึงการกำหนดค่าคาดหวังเรื่องความรู้ ความสามารถ และทักษะที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ตามแนวทางที่สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาให้ไว้ตามหนังสือที่ ศธ 0509(2)/ว 2 ลงวันที่ 24 มกราคม พ.ศ. 2554 ประกอบกับสถานการณ์ปัจจุบันการบริหารจัดการด้านการอุดมศึกษามีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ได้มีแนวนโยบายให้แต่ละสถาบันอุดมศึกษาต้องพลิกโฉมโดยปฏิรูปโครงสร้างการบริหารจัดการ ของมหาวิทยาลัยให้สามารถนำพาองค์กรไปสู่ความเป็นเลิศ และการผลิตกำลังคนที่มีศักยภาพสูง และแนวทางที่ดำเนินการปฏิรูปที่สำคัญ คือ ด้านการบริหารงานบุคคลที่ต้องพัฒนาศักยภาพบุคลากรที่เน้นสมรรถนะ เพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

ดังนั้นเพื่อให้การบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ จึงได้ดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการทบทวนสมรรถนะ ความรู้ความสามารถ และทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน และจัดโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เพื่อทบทวนการกำหนดสมรรถนะของบุคลากรมหาวิทยาลัยขึ้น โดยใช้แนวทางพัฒนาบุคลากรภาครัฐของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน และแผนด้านการอุดมศึกษา พ.ศ. 2564 – 2570 ของกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม

บัดนี้คณะกรรมการทบทวนสมรรถนะ ความรู้ความสามารถ และทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยได้พิจารณา และทบทวนการกำหนดสมรรถนะ ความรู้ความสามารถ และทักษะที่ใช้ปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายของมหาวิทยาลัยเรียบร้อยแล้ว ซึ่งในการดำเนินการได้สรุปดังนี้

1. ด้านความรู้ความสามารถที่ใช้ในการปฏิบัติงาน
 - 1.1 ความรู้ความสามารถที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน
 - 1.2 ความรู้เรื่องกฎหมายและกฎระเบียบราชการ
2. ด้านทักษะ (Skill)
 - 2.1 การใช้คอมพิวเตอร์
 - 2.2 ภาษาอังกฤษ
 - 2.3 การคำนวณ
 - 2.4 การจัดการข้อมูล
3. ด้านสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาชีพเฉพาะและเชี่ยวชาญเฉพาะ ประเภทวิชาการ และประเภทบริหาร (Competency) ประกอบด้วย
 - 3.1 สมรรถนะหลัก (Core Competency)
 - 3.2 สมรรถนะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Functional Competency)
 - 3.3 สมรรถนะทางการบริหาร (Managerial Competency)

สายวิชาการ

1. จบการศึกษาต่ำสุดระดับปริญญาโทในสาขาที่จะรับเข้าทำงานหรือพัฒนา และเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ตามเกณฑ์ที่กำหนดโดยไม่ชักช้า เพื่อให้เหมาะสมกับการเป็นนักวิชาชีพ และวิชาการ
2. ความเป็นมืออาชีพมีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ หรือความสามารถในการจัดระบบการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นในตัวผู้เรียน มีวิธีการสอนที่มีประสิทธิภาพ
3. มีความรู้ลึกในศาสตร์ สาขาที่สอน สามารถผลิตงานวิจัยที่มีคุณภาพ และเป็นที่ยอมรับ
4. มีความชำนาญในการสอนที่ถือเป็นแบบอย่างที่ดี (Best Practices) สามารถออกแบบการสอน (Instructional Design) ในวิชาที่รับผิดชอบที่มีการจัดระบบการสอน โดยใช้องค์ประกอบสำคัญหลายด้านมากกว่าเรื่องแผนการสอนธรรมดา
5. มีประสบการณ์แห่งความสำเร็จเป็นที่ยอมรับโดยทั่วไป
6. มีสมรรถนะ 5 ประการ ตามกรอบของ สกอ.ที่ผ่านความเห็นชอบของ ก.บ.ม. แล้วประกอบด้วย การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และการทำงานเป็นทีม
7. มีความสามารถในการใช้ภาษาที่สอง เพื่อเตรียมการในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน (ภาษาและเกณฑ์สำหรับสายวิชาการ)

8. บุคลากรสายวิชาการต้องมีความรับผิดชอบ และมีคุณธรรมและจริยธรรมตามลักษณะงาน ลักษณะวิชาชีพ ตามที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด

9. มีความสามารถพื้นฐานในการใช้งานเทคโนโลยีสารสนเทศได้ในระดับที่ดี

สายสนับสนุน

1. มีวุฒิการศึกษาขั้นต่ำเป็นไปตามข้อกำหนดของภาระงานที่ต้องรับผิดชอบ

2. มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

3. มีสมรรถนะ 5 ประการ ตามกรอบของ สกอ.ที่ผ่านความเห็นชอบของ ก.บ.ม. แล้ว ประกอบด้วย การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และการทำงานเป็นทีม

4. บุคลากรสายสนับสนุนต้องมีคุณธรรมและจริยธรรม ตามสภามหาวิทยาลัยกำหนด

5. มีความสามารถในการใช้ภาษาที่สอง เพื่อเตรียมการในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน (ภาษาและเกณฑ์สำหรับสายสนับสนุน กำหนดโดยผู้เกี่ยวข้องทุกภาคส่วนของมหาวิทยาลัยที่ผ่านความเห็นชอบจาก สภามหาวิทยาลัย)

6. มีความสามารถพื้นฐานในการใช้งานเทคโนโลยีสารสนเทศได้ในระดับที่ดี

ในส่วนของกรอบสมรรถนะหลักของข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย และพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาทั้งสายวิชาการ และสายสนับสนุนนั้น มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามใช้ตัวแบบสมรรถนะหลักของ สกอ.เป็นกรอบ ซึ่งกรอบสมรรถนะดังกล่าวได้รับความเห็นชอบจาก ก.บ.ม.

2.5.8 วัตถุประสงค์

1) เพื่อกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน และมหาวิทยาลัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 – 2570

2) เพื่อทบทวนเกณฑ์การกำหนดกรอบอัตรากำลัง และการวิเคราะห์อัตรากำลังที่เหมาะสมของมหาวิทยาลัย

3) เพื่อวิเคราะห์ขนาดกำลังคนที่เหมาะสมกับปริมาณงาน และพันธกิจของมหาวิทยาลัยที่สามารถตอบสนองกับภารกิจใหม่ ๆ และการขยายงานตามนโยบายของผู้บริหาร และตอบสนองต่อการดำเนินงานตามข้อเสนอแนะของสภามหาวิทยาลัย

4) เพื่อจัดส่งให้หน่วยงาน สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา และสำนักงบประมาณ เพื่อกำหนดวงเงินงบประมาณเพิ่มเติมจากกรอบเดิม

ส่วนที่ 3

ข้อมูลบุคลากร

3.1 ข้อมูลบุคลากร

สถานการณ์ของบุคลากรในปัจจุบันของมหาวิทยาลัยมีบุคลากรปฏิบัติงาน 2 ประเภท ดังนี้

3.1.1 บุคลากรสายวิชาการ หมายถึง บุคลากรที่ปฏิบัติงานสอน และงานวิจัยเป็นหลัก ได้แก่ ตำแหน่ง อาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ โดยประกอบไปด้วยอาจารย์ที่มีสถานภาพเป็นข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา และอาจารย์ที่มีสถานภาพเป็นพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา

3.1.2 บุคลากรสายสนับสนุน หมายถึง บุคลากรที่ปฏิบัติงานเพื่อสนับสนุนการสอน การวิจัย การบริการทางวิชาการ การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ปฏิบัติงานในหน่วยงานต่าง ๆ อาทิ สำนักงานอธิการบดี คณะ สำนัก ศูนย์ สถาบัน มีตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป นักวิเคราะห์นโยบายและแผน นิติกร บุคลากร นักวิชาการศึกษา นักวิชาการเงินและบัญชี นักวิชาการพัสดุ นักวิชาการคอมพิวเตอร์ เป็นต้น โดยประกอบไปด้วย

- 1) บุคลากรที่มีสถานภาพเป็นข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา
- 2) บุคลากรที่มีสถานภาพเป็นพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา (จบแผ่นดิน)
 - 2.1) พนักงานมหาวิทยาลัย
 - 2.2) พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา (งบรายได้เดิม)
 - 2.3) พนักงานประจำตามสัญญา
- 3) ลูกจ้างประจำ
- 4) พนักงานราชการ
- 5) ลูกจ้างชาวต่างประเทศ
- 6) อื่น ๆ อาทิ อาจารย์ประจำหลักสูตร ผู้มีความรู้ความสามารถพิเศษ (ผู้เชี่ยวชาญ)

ในปีการศึกษา 2567 มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม มีจำนวนบุคลากรทั้งสิ้น 1139 คน ประกอบด้วย บุคลากรสายวิชาการ 542 คน และสายสนับสนุน 597 คน โดยจำแนกได้ดังนี้

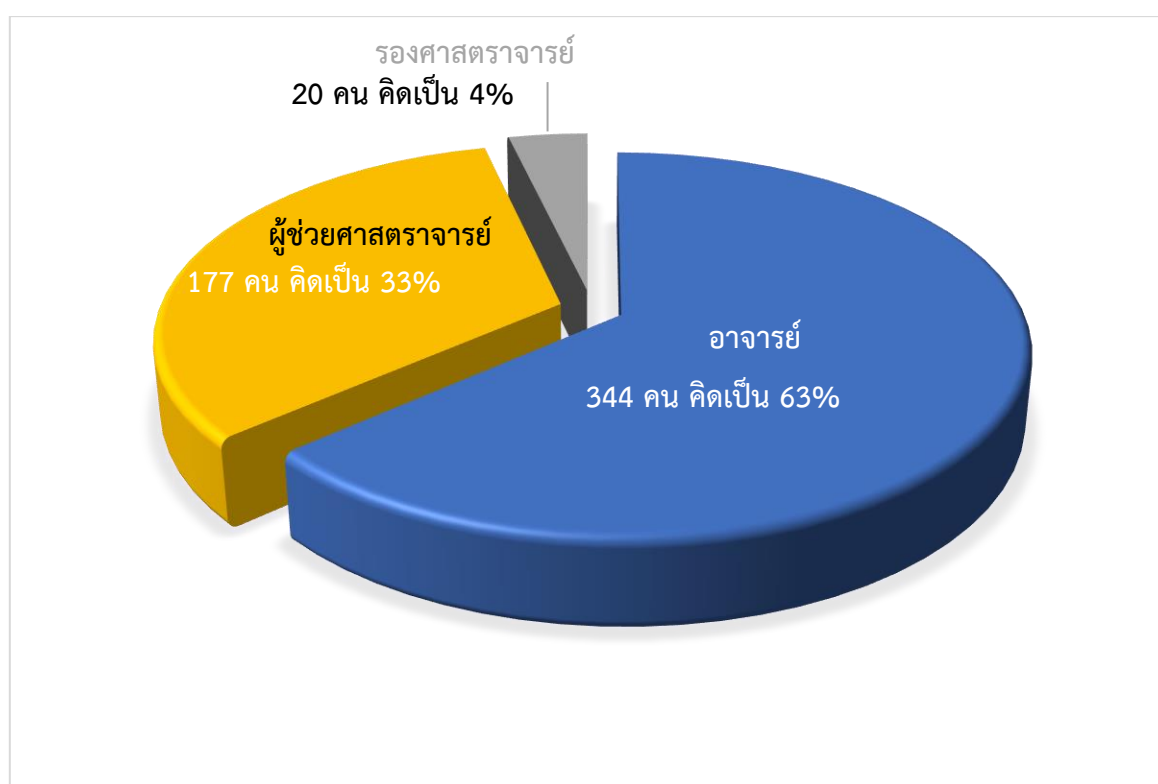
ตารางที่ 3 สรุปการกำหนดกรอบอัตรากำลังสายวิชาการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2567

ร.ที่	คณะ/หน่วยงาน	สายวิชาการ							สายสนับสนุน								รวม	
		แบบฝึกหัดข้อเขียน ประเภทบริหาร (นักบริหาร ระดับสูง)	นักบริหาร ระดับสูง (นักบริหาร ระดับสูง)	นักบริหาร ระดับสูง (นักบริหาร ระดับสูง)	นักบริหาร ระดับสูง (นักบริหาร ระดับสูง)	นักบริหาร ระดับสูง (นักบริหาร ระดับสูง)	นักบริหาร ระดับสูง (นักบริหาร ระดับสูง)	รวม	แบบฝึกหัดข้อเขียน ประเภทบริหาร (นักบริหาร ระดับสูง)	นักบริหาร ระดับสูง (นักบริหาร ระดับสูง)	นักบริหาร ระดับสูง (นักบริหาร ระดับสูง)	นักบริหาร ระดับสูง (นักบริหาร ระดับสูง)	นักบริหาร ระดับสูง (นักบริหาร ระดับสูง)	นักบริหาร ระดับสูง (นักบริหาร ระดับสูง)	นักบริหาร ระดับสูง (นักบริหาร ระดับสูง)	นักบริหาร ระดับสูง (นักบริหาร ระดับสูง)	รวม	รวมทั้งสิ้น
1	สำนักงานอธิการบดี								4	63	69	9		19	5		169	169
	1.1 สำนักงานอธิการบดี								1	2							3	3
	1.2 กองกลาง								1	11	49	4		11	5		81	81
	1.3 กองคลัง									23	9	1		5			38	38
	1.4 กองนโยบายและแผน									8	1	1					10	10
	1.5 กองบริหารงานบุคคล									12	1			2			15	15
	1.6 กองพัฒนานักศึกษา								2	5	4	1		1			13	13
	1.7 ศูนย์เทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรม									2	5	2					9	9
2	คณะครุศาสตร์	14	64	32	2		22	134		6	12	5		1			24	158
3	คณะเทคโนโลยีการเกษตร	2	21	16			3	42		3	9	2		3			17	59
4	คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	16	40	30		3	7	96	1	6	3	1		4			15	111
5	คณะวิทยาการจัดการ	11	36	18				65	1	6	2	1					10	75
6	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	16	40	35			1	92		7	11	5		4			27	119
7	คณะเทคโนโลยีสารสนเทศ	2	10	14			3	29		1	3			7			11	40

ร.ร.	คณะ/หน่วยงาน	สายวิชาการ							สายสนับสนุน								รวม
		เลขบผู้พดอัยกับยพพในอริยพพรบาณวณ															

ตารางที่ 4 จำนวนบุคลากรสายวิชาการ จำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการ ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2567

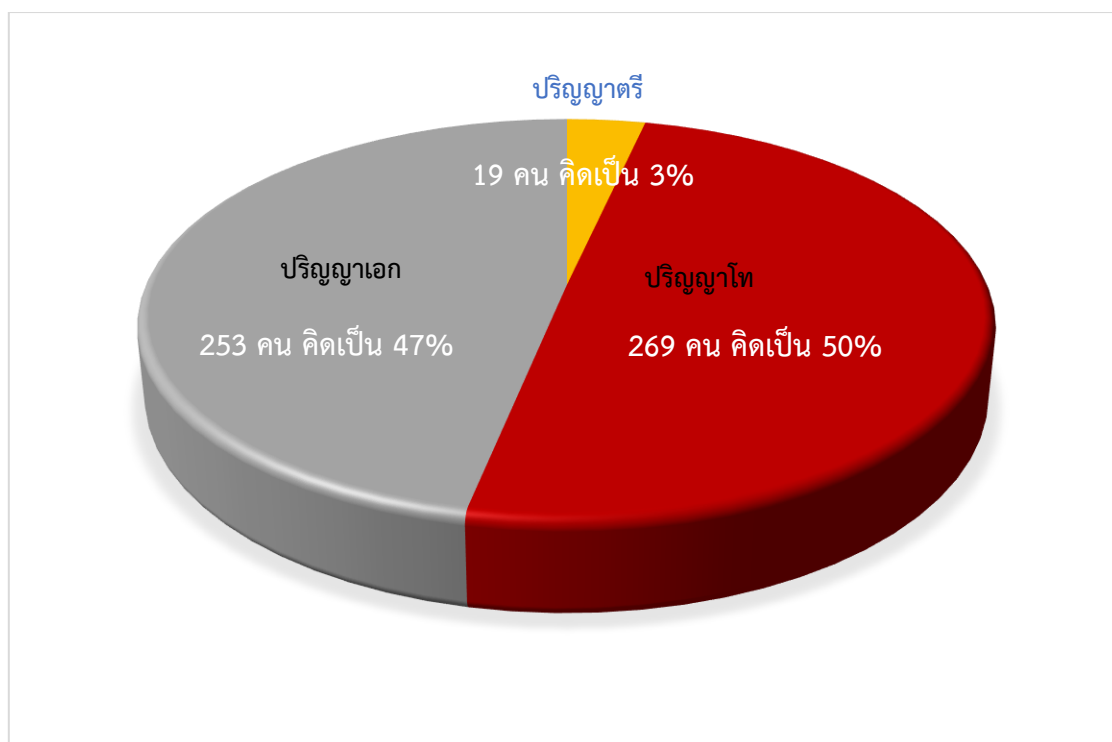
คณะ	อาจารย์	ผู้ช่วย ศาสตราจารย์	รอง ศาสตราจารย์	รวม
คณะครุศาสตร์	88	40	6	134
คณะเทคโนโลยีการเกษตร	29	11	2	42
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	70	23	3	96
คณะวิทยาการจัดการ	40	23	2	65
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	47	43	1	91
คณะเทคโนโลยีสารสนเทศ	21	8	0	29
คณะนิติศาสตร์	8	7	0	15
คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์	12	6	4	22
คณะวิศวกรรมศาสตร์	27	16	2	45
สำนักวิเทศสัมพันธ์และการจัดการศึกษานานาชาติ	1	0	0	1
โรงเรียนสาธิต	1	0	0	1
รวม	344	177	20	541



กราฟที่ 1 จำนวนบุคลากรสายวิชาการ จำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการ

ตารางที่ 5 จำนวนบุคลากรสายวิชาการ จำแนกตามวุฒิการศึกษา ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2567

คณะ	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก	รวม
คณะครุศาสตร์	8	68	58	134
คณะเทคโนโลยีการเกษตร	2	17	23	42
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	4	57	35	96
คณะวิทยาการจัดการ	1	31	33	65
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	3	38	50	91
คณะเทคโนโลยีสารสนเทศ	-	12	17	29
คณะนิติศาสตร์	-	11	4	15
คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์	-	7	15	22
คณะวิศวกรรมศาสตร์	-	27	18	45
สำนักวิทยุเทศสัมพันธ์และการจัดการศึกษานานาชาติ	1	-	-	1
โรงเรียนสาธิต	-	1	-	1
รวม	19	269	253	541



กราฟที่ 2 จำนวนบุคลากรสายวิชาการ จำแนกตามวุฒิการศึกษา

ตารางที่ 6 จำนวนบุคลากรสายสนับสนุน จำแนกตามวุฒิการศึกษา ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2567

สังกัด	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก	รวม
คณะครุศาสตร์	6	14	5	-	25
คณะเทคโนโลยีการเกษตร	3	1	4	-	17
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	5	9	1	-	15
คณะวิทยาการจัดการ	-	6	4	-	10
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	5	17	5	-	27
คณะเทคโนโลยีสารสนเทศ	2	8	1	-	11
คณะนิติศาสตร์	2	3	3	-	8
คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์	-	2	5	1	8
คณะวิศวกรรมศาสตร์	2	7	2	-	11
บัณฑิตวิทยาลัย	-	6	1	-	7
สถาบันวิจัย	-	4	-	-	4
สำนักงานอธิการบดี	53	93	21	1	168
สำนักศิลปะและวัฒนธรรม	-	4	1	-	5
สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน	-	1	3	1	14
สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ	3	13	2	-	18
สำนักมาตรฐานและประกันคุณภาพ	-	3	2	-	5
สำนักวิเทศสัมพันธ์และการจัดการศึกษานานาชาติ	1	5	1	-	7
สำนักบริการวิชาการ	1	3	-	-	4
สภาคณาจารย์และข้าราชการ	-	-	1	-	1
สภามหาวิทยาลัย	-	3	2	-	5
โรงเรียนสาธิต	8	35	11	-	54
หน่วยตรวจสอบภายใน	-	4	-	-	4
รวม	91	259	74	3	428

ส่วนที่ 4

ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบบริหารจัดการธรรมาภิบาล

ภายหลังการปฏิรูประบอบราชการเมื่อปี พ.ศ. 2545 ได้มีการกำหนดให้การบริหารราชการแนวทางใหม่ ต้องมีการกำหนดวิสัยทัศน์ นโยบาย เป้าหมาย และแผนการปฏิบัติงาน เพื่อให้สามารถประเมินผลการปฏิบัติงาน ในแต่ละระดับได้อย่างชัดเจน โดยมีบทบัญญัติในพระราชกฤษฎีกา ว่าด้วย หลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการ บ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 เป็นกรอบและแนวทาง เพื่อให้การบริหารราชการบรรลุเป้าหมาย ตามเจตนารมณ์ ของพระราชกฤษฎีกา ว่าด้วย หลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 คณะรัฐมนตรี ได้มีมติให้ส่วนราชการระดับกรม และจังหวัด จัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการโดยจะต้องจัดทำแผนยุทธศาสตร์ ซึ่งมีตัวชี้วัดค่าเป้าหมาย และเกณฑ์การให้คะแนน

ตัวชี้วัดตามกรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ 4 มิติคือ **มิติที่ 1** มิติด้านประสิทธิผล ตามยุทธศาสตร์ **มิติที่ 2** มิติด้านคุณภาพการให้บริการ **มิติที่ 3** มิติด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติราชการ **มิติที่ 4** มิติด้านการพัฒนาองค์กร

การบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ ข้าราชการพลเรือนมีเป้าหมายสูงสุด เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถ ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ และมีประสิทธิภาพเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ และตอบสนองความต้องการของประชาชนตามนโยบายของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 พระราชบัญญัติระเบียบ บริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2545 และพระราชกฤษฎีกา ว่าด้วย หลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการ บ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 ดังนั้นการปรับเปลี่ยนบทบาทด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในภาคราชการ จึงมีจุดมุ่งหมายเพื่อสร้างความเข้มแข็งให้กับส่วนราชการในการบริหารทรัพยากรบุคคลของตนเอง ตามหลัก ปรัชญาการบริหารงานสมัยใหม่ที่ "ผู้บริหารสายงานหลัก คือ ผู้บริหารทรัพยากรบุคคลที่แท้จริง" ด้วยเหตุนี้ ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ จึงต้องเป็นระบบที่สร้างความคล่องตัวให้แก่ผู้บริหารไม่ยึดติด อยู่กับกฎระเบียบ และต้องเป็น **ระบบที่เกื้อหนุนต่อการทำงานเชิงยุทธศาสตร์** ช่วยให้ส่วนราชการบรรลุ **เป้าหมายที่ตั้งไว้** ในขณะเดียวกันจะต้องเป็นระบบที่มีประสิทธิผลประสิทธิภาพมีความโปร่งใส เป็นธรรม และทำให้ข้าราชการมีความพึงพอใจตลอดจนมีคุณภาพชีวิตที่ดีด้วย ดังนั้นมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ซึ่งเป็นส่วนราชการหนึ่งเทียบได้กับระดับกรม จึงได้นำแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 นโยบายของรัฐบาล ประเด็นทิศทาง และนโยบายของกรอบแผนอุดมศึกษาระยะยาว และแผนบริหารราชการ แผ่นดินของกระทรวงศึกษาธิการ มหาวิทยาลัยได้นำนโยบายในส่วนที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรมาเชื่อมโยง รวมถึง การนำผลการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การทบทวน วิเคราะห์สภาพแวดล้อม บริบท ยุทธศาสตร์ และกลยุทธ์ การพัฒนาบุคลากร (2566 - 2570) เป้าหมาย (1) : ปรับเปลี่ยนองค์กรเพื่อไปสู่ Digital Organization ที่มีความ คล่องตัวและมีประสิทธิภาพ เป้าหมาย (2) : สร้าง Platform การแลกเปลี่ยนทรัพยากรทั้งบุคลากร ครุภัณฑ์ นวัตกรรม ผลงาน และการวิจัยร่วมกันระหว่าง 38 มหาวิทยาลัยราชภัฏ รวมถึงการเชื่อมโยงกับหน่วยงาน

ภายนอก เป้าหมาย (3) : บุคลากรมหาวิทยาลัยมีสมรรถนะสูงสอดคล้องตามสาขางาน และมีทักษะรองรับการเปลี่ยนแปลง

ในการดำเนินการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร ของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570) คณะกรรมการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรได้ดำเนินการตามขั้นตอน โดยเริ่มจากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม โดยมีรายละเอียด ดังนี้

4.1 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis) ด้านการบริหารงานบุคคล

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis) ของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ประกอบการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ ระยะ 20 ปี พ.ศ. 2560 - 2579 และเพื่อนำมาใช้ในการทบทวนแผนยุทธศาสตร์ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 - 2570) โดยการมีส่วนร่วมของผู้บริหาร บุคลากร นักศึกษา ศิษย์เก่า ผู้ใช้บัณฑิต ชุมชน ในพื้นที่ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ผลของการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม โดยสรุปดังนี้

จุดแข็ง (Strength)

ที่	ประเด็น
1	มหาวิทยาลัยมีชื่อเสียง ภาพลักษณ์ และเอกลักษณ์ที่โดดเด่น ทางด้านการผลิตและพัฒนาครู เป็นที่สนใจของนักศึกษา
2	ผู้บริหารและทีมผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ท้าทาย และร่วมรับผิดชอบผลักดันการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยอย่างจริงจัง
3	อาจารย์ บุคลากรมีความผูกพันกับท้องถิ่น และมีความรู้ความสามารถ มีความเชี่ยวชาญ เป็นที่ยอมรับของชุมชนและสังคม
4	หลักสูตร และระบบการจัดการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนและตลาดแรงงาน
5	มีความร่วมมือทางวิชาการกับหน่วยงานภายนอก ทั้งภาครัฐ และเอกชน ชุมชน ท้องถิ่น ในการดำเนินงานโครงการบริการวิชาการแก่สังคม
6	มีระบบและกลไกในการดำเนินงาน ด้านวิจัยและการบริการวิชาการ
7	มีการสนับสนุนการวิจัยพัฒนางานทุกพันธกิจ เพื่อการพัฒนาท้องถิ่นและสร้างองค์ความรู้ใหม่
8	มีการถ่ายทอดแผนยุทธศาสตร์ระยะ 5 ปี สู่การปฏิบัติในระดับหน่วยงานอย่างชัดเจน
9	เป็นศูนย์กลางของภาคอีสาน ทำให้ผู้เรียนเดินทางมาเรียนได้สะดวก
10	เป็นสถาบันการศึกษาที่ตั้งมานาน และเป็นที่ยอมรับของประชาชนสังคมและภูมิภาค
11	มีหน่วยงานที่ให้บริการทางวิชาการที่มีชื่อเสียง และสร้างรายได้ให้กับมหาวิทยาลัย
12	มีวารสารทางวิชาการที่เผยแพร่ผลงานสู่ชุมชน
13	มีการส่งเสริมทำนุบำรุงและเผยแพร่ศิลปะและวัฒนธรรมพื้นถิ่น

จุดอ่อน (Weakness)

ที่	ประเด็น
1	สัดส่วนอาจารย์ด้านวุฒิการศึกษาปริญญาเอกตำแหน่งทางวิชาการ และการเผยแพร่ผลงานวิชาการยังไม่เป็นไปตามเกณฑ์ประกันคุณภาพ
2	บุคลากรส่วนใหญ่ขาดทักษะภาษาอังกฤษ
3	การนำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์ และเผยแพร่ในระดับชาติ/นานาชาติยังมีน้อย
4	ยังไม่มีระบบกลไกในการให้อาจารย์กำหนดตำแหน่งทางวิชาการจากผลงานการรับใช้สังคม
5	ผลงานวิจัยยังไม่สามารถแก้ปัญหาชุมชนท้องถิ่นได้อย่างแท้จริง
6	ยังขาดการประชาสัมพันธ์เชิงรุกและการสร้างภาพลักษณ์ให้องค์กรต่อชุมชน
7	การบูรณาการงานวิจัยสู่การเรียนการสอน และการบริการวิชาการแก่สังคมท้องถิ่นยังมีน้อย
8	ระบบการบริการของหน่วยงานสนับสนุนบางหน่วยงานยังไม่เอื้ออำนวยต่อผู้มาใช้บริการเท่าที่ควร
9	ระบบการจัดสรรงบประมาณยังไม่เพียงพอต่อการบริหารจัดการของหน่วยงาน
10	ยังไม่มีระบบการประเมินกำกับติดตาม การประเมินธรรมาภิบาลของมหาวิทยาลัย
11	ยังไม่มีระบบการบริหารบุคลากรที่เน้นสมรรถนะจริยธรรม และผลลัพธ์
12	ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารสถาบันยังไม่สมบูรณ์
13	ยังไม่มีระบบการบริหารจัดการหลักสูตรระยะสั้นและระบบสะสมหน่วยกิตเพื่อส่งเสริมการสร้างรายได้ให้มหาวิทยาลัย

โอกาส (Opportunity)

ที่	ประเด็น
1	นโยบายการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาการศึกษาและร่วมมือทางการศึกษามากขึ้น
2	เทคโนโลยีทันสมัยที่เกิดขึ้นทำให้เอื้ออำนวยต่อการบริหารงานมากขึ้น
3	รัฐบาลมีนโยบายพัฒนาคุณภาพคน สอดคล้องกับหลักสูตรของมหาวิทยาลัย
4	ประเทศไทยเข้าสู่สังคมสูงอายุส่งผลต่อการพัฒนาหลักสูตร เพื่อผลิตบัณฑิตและหลักสูตรระยะสั้น
5	การขยายตัวทางเศรษฐกิจ และความต้องการของภาคธุรกิจต้องการความรู้เชิงวิชาการจากมหาวิทยาลัย
6	ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ทำให้มหาวิทยาลัยมีโอกาสนในการพัฒนาหลักสูตรที่หลากหลาย และพัฒนาระบบการบริหารจัดการให้สอดคล้องกับบริบทมากยิ่งขึ้น
7	แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ส่งผลให้มหาวิทยาลัยสร้างโอกาสในการพัฒนามหาวิทยาลัย ร่วมกับเครือข่ายความร่วมมือทั้งในและต่างประเทศเพิ่มมากยิ่งขึ้น

ที่	ประเด็น
8	แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 - 2579 สร้างโอกาสในการพัฒนากำลังคนที่หลากหลาย แก่มหาวิทยาลัย

โอกาส (Opportunity) (ต่อ)

ที่	ประเด็น
9	ยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น ทำให้มหาวิทยาลัยมีโอกาสนำมาใช้ในการพัฒนา นวัตกรรม และองค์ความรู้ร่วมกับชุมชนและท้องถิ่นอย่างยั่งยืน
10	แผนพัฒนาจังหวัดมหาสารคาม ส่งผลให้มหาวิทยาลัยมีโอกาสสร้างความร่วมมือกับท้องถิ่น พัฒนางค์ความรู้และนวัตกรรม
11	รัฐบาลสนับสนุนนโยบายการสร้างการแข่งขันให้ชุมชนทำให้มหาวิทยาลัยมีพื้นที่ทำกิจกรรม มากขึ้น
12	ผู้เรียนมีความสนใจเข้าศึกษา เพราะเป็นมหาวิทยาลัยในท้องถิ่น มีคุณภาพ ค่าเล่าเรียนถูก และสามารถกู้ยืมเงินกองทุนกู้ยืม เพื่อการศึกษาได้

ภาวะคุกคาม (Threat)

ที่	ประเด็น
1	สถาบันการศึกษาทั้งในประเทศ และต่างประเทศมีการแข่งขันกันมากขึ้น
2	งบประมาณจากรัฐ และรายได้ของมหาวิทยาลัยมีจำกัด ทำให้การพัฒนาล่าช้า
3	แนวโน้มจำนวนประชากรของประเทศไทยลดลง ทำให้อัตราการเกิดลดลง อัตราประชากร ในวัยเรียนลดลง แต่มีอัตราผู้สูงอายุเพิ่มขึ้น
4	สภาวะทางเศรษฐกิจที่ตกต่ำส่งผลต่อการตัดสินใจของผู้ปกครองในการเลือกสถานศึกษาให้ผู้เรียน
5	นักเรียนบางสาขาที่เข้ามาเป็นนักศึกษา มีความรู้พื้นฐานในเชิงวิชาการค่อนข้างต่ำ
6	ตลาดแรงงานต้องการพนักงานที่มีความรู้ความสามารถ และทักษะเฉพาะทางมากขึ้น จึงสวนทางกับหลักสูตรที่หลากหลายแต่ไม่ตอบสนองตลาดแรงงาน
7	เสถียรภาพทางการเมืองของรัฐบาลเป็นอุปสรรคต่อการบริหารการศึกษาของมหาวิทยาลัย
8	การแพร่ระบาดของโรคอุบัติใหม่เช่น ไวรัสโคโรนา 2019 ส่งผลต่ออัตราการคงอยู่ของนักศึกษา เนื่องจากขาดอุปกรณ์การเรียนการสอน และส่งผลต่องบประมาณการบริหารจัดการของ มหาวิทยาลัย
9	ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีส่งผลเชิงลบต่อการเปลี่ยนแปลงการทำงานขององค์กรยุคใหม่

ที่	ประเด็น
10	ค่านิยมในการเข้าศึกษาต่อของผู้เรียนในการเรียนแบบออนไลน์มากขึ้นทำให้ผู้เรียนเข้ามาเรียนในสถานศึกษาน้อยลง

การวิเคราะห์ TOWS Matrix

กลยุทธ์เชิงรุก (SO)	กลยุทธ์เชิงป้องกัน (ST)
1. สร้างและพัฒนาความร่วมมือกับท้องถิ่นในการวางแผนพัฒนาเชิงพื้นที่ และดำเนินการตามพันธกิจ และศักยภาพของมหาวิทยาลัย	1. ปรับปรุงหลักสูตร เนื้อหาสาระรายวิชา และกระบวนการผลิตให้มีสมรรถนะเป็นเลิศ เป็นที่ยอมรับด้วย School Integrated Learning และสอดคล้องกับความต้องการของประเทศ
2. บูรณาการความร่วมมือในมหาวิทยาลัยและนอกมหาวิทยาลัย ในการดำเนินโครงการพัฒนาสังคม ท้องถิ่น ให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีนัยสำคัญ	2. สร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้กับบัณฑิตครูจากมหาวิทยาลัยเข้าสู่วิชาชีพครู
3. บูรณาการการจัดการเรียนการสอน การวิจัย ศิลปะ และวัฒนธรรม และการบริการวิชาการของนักศึกษา และอาจารย์กับการพัฒนาท้องถิ่นอย่างสร้างสรรค์	3. ปรับปรุงหลักสูตรให้ทันสมัยและพัฒนาหลักสูตรใหม่ในรูปแบบสหวิทยาการ ที่ตอบสนองการพัฒนาท้องถิ่น และสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาประเทศ
4. ผลิตบัณฑิตได้ตามความต้องการของผู้ใช้บัณฑิต ทั้งด้านสมรรถนะ วิชาชีพทักษะบัณฑิตศตวรรษที่ 21 และคุณลักษณะ 4 ประการ	4. พัฒนาศักยภาพผู้สอนและบุคลากรสายสนับสนุนให้เป็นมืออาชีพ
5. ส่งเสริมบุคลากรเป็นคนดี คนเก่ง ให้พัฒนาและแสดงออกถึงความรู้ ความสามารถ และศักยภาพ เพื่อพัฒนามหาวิทยาลัยและท้องถิ่นอย่างเต็มที่	5. พัฒนาระบบบริหารจัดการและฐานข้อมูล (งบประมาณ และบุคลากร) ให้ทันสมัย รวดเร็ว มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และมีธรรมาภิบาล
6. เพิ่มบทบาทการเป็นมหาวิทยาลัยเพื่อท้องถิ่น โดยให้ความสำคัญกับการบูรณาการเรียน การสอน กับการพัฒนาท้องถิ่น และการสร้างผลประโยชน์จากทรัพย์สินทางปัญญา	

กลยุทธ์เชิงแก้ปัญหา (WO)	กลยุทธ์เชิงรับ (WT)
1. สร้างความร่วมมือ ส่งเสริมการเรียนรู้ของชุมชน และท้องถิ่น เพื่อสร้างความรักและความผูกพัน พลังประชารัฐในชุมชนและท้องถิ่น	1. พัฒนาสมรรถนะครู ของครูให้มีความเป็นมืออาชีพ ด้วยคุณลักษณะ 4 ประการ และคุณลักษณะครู ศตวรรษที่ 21

กลยุทธ์เชิงแก้ปัญหา (WO)	กลยุทธ์เชิงรับ (WT)
2. ยกระดับสมรรถนะครูประจำการ โดยเฉพาะผู้ที่จบการศึกษาจากมหาวิทยาลัย และบ่มเพาะสมรรถนะใหม่ให้สอดคล้องกับสภาวะการณ์ที่เปลี่ยนแปลง	2. บ่มเพาะนักศึกษาคณะครุศาสตร์ให้มีสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพ พร้อมด้วยจิตวิญญาณความเป็นครู และคุณลักษณะ 4 ประการ
3. พัฒนาห้องปฏิบัติการ/สิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ เพื่อสนับสนุนการผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพ	3. ปรับกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่บูรณาการกับการทำงาน เสริมสร้างทักษะและจิตสำนึกในการพัฒนาท้องถิ่น (สหกิจศึกษา/WIL/Start up)
4. สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับองค์กรภายในและต่างประเทศ เพื่อเสริมสร้างประสิทธิผลตามวิสัยทัศน์และพันธกิจของมหาวิทยาลัย	4. พัฒนาระบบและกลไกเพื่อยกระดับการประกันคุณภาพการศึกษาของหลักสูตร/คณะ/ศูนย์/สำนัก/มหาวิทยาลัย ที่ส่งผลต่อการเป็นที่ยอมรับในระดับชาติ/สากล
5. ทบทวน/ปรับปรุงระเบียบ ข้อบังคับ ระบบและกลไกการดำเนินงานให้มีความเหมาะสม คล่องตัว และรวดเร็ว เพื่อยกระดับประสิทธิผลของการปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัย	

4.2 ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM)

4.2.1 Manpower (กำลังคน) เพื่อพิจารณาลักษณะของกำลังคน ทั้งคุณภาพ ปริมาณ คุณสมบัติที่ต้องการในอนาคต และสภาพปัญหาที่มีในปัจจุบัน

4.2.2 Recruitment & Selection (การสรรหาและคัดเลือก) เพื่อพิจารณาระบบการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร ทั้งเข้าใหม่และเลื่อนตำแหน่ง เพื่อให้สามารถสรรหาบุคลากรที่มีคุณสมบัติตรงตามความต้องการ

4.2.3 Performance Management (การบริหารผลงาน) เพื่อพิจารณาการบริหารผลงาน การประเมินและวัดผล การถ่ายทอดตัวชี้วัดจากระดับหน่วยงานมาที่ระดับบุคคล เพื่อให้ในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

4.2.4 Compensation & Benefit (ผลประโยชน์และสวัสดิการ) เพื่อพิจารณาระบบผลประโยชน์และสวัสดิการโดยเฉพาะอย่างยิ่ง ผลประโยชน์ และสวัสดิการนอกเหนือจากที่กฎหมาย และระเบียบราชการกำหนดรวมถึงระเบียบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

4.2.5 Career Growth (การเติบโตตามสายอาชีพ) เพื่อพิจารณาเส้นทางความก้าวหน้าให้รองรับการเติบโตในสายงาน หรือสายอาชีพสำหรับตำแหน่งใหม่ ๆ ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต

4.2.6 Quality of Work life (คุณภาพชีวิตในการทำงาน) เพื่อพิจารณาระบบ และกลไก รวมถึงลักษณะทางกายภาพที่เอื้อต่อการสร้างคุณภาพชีวิตในที่ทำงาน

4.2.7 Regulation (กฎระเบียบและวินัย) เพื่อพิจารณากฎระเบียบและวินัยที่มีอยู่ ที่ควรพิจารณาปรับปรุงแก้ไขให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น

4.3 ประเด็นการพัฒนาศักยภาพ (HRD)

4.3.1 Competency (สมรรถนะบุคคล) เพื่อพิจารณาความเหมาะสมของสมรรถนะ ทั้งประเภท จำนวนรวมถึงสมรรถนะของบุคลากรที่มีอยู่ในปัจจุบัน และความต้องการในอนาคต

4.3.2 Career Development (การพัฒนาตามเส้นทางอาชีพ) เพื่อพิจารณากระบวนการพัฒนาศักยภาพตามเส้นทางความก้าวหน้า ตามสายอาชีพ และตำแหน่งงาน

4.3.3 Training & Development (การฝึกอบรมและพัฒนา) เพื่อพิจารณากระบวนการฝึกอบรมและพัฒนา ที่จำเป็นต้องมีการพัฒนาที่ตรงตามวัตถุประสงค์ และหน้าที่งานของบุคลากร โดยเน้นผลการพัฒนาในระดับผลลัพธ์ (Outcome)

4.3.4 Culture (การสร้างคุณลักษณะตามวัฒนธรรมองค์กร) เพื่อพิจารณาแนวทางการพัฒนาค่านิยมหลักสู่การสร้างพฤติกรรมที่พึงปรารถนา ที่จะนำไปสู่แบบแผนการปฏิบัติ และวัฒนธรรมองค์กรต่อไป

4.3.5 Leadership Development (การพัฒนาภาวะผู้นำ) เพื่อพิจารณาการพัฒนาภาวะผู้นำในบุคลากรทุกระดับ เพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่มีในปัจจุบัน

4.4 แนวทางการถ่ายทอดกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ

การถ่ายทอดกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ	
บริบทและการค้นหา ปัญหาความจำเป็น	บริบท / สภาพการณ์
	วิเคราะห์สภาพแวดล้อม
	ปัญหา / ประเด็นสำคัญด้าน HR
จัดทำกลยุทธ์	กลยุทธ์ HR (ประเด็นสำคัญในการบริหารงานบุคคล)
จัดทำแผนปฏิบัติการ	แผนปฏิบัติการ

ตารางที่ 9 การถ่ายทอดกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ

4.5 แนวทางการดำเนินการ

4.5.1 วิเคราะห์สภาพแวดล้อม บริบท และการค้นหาปัญหาความจำเป็น

4.5.2 กำหนดแนวทางการแก้ปัญหา เพื่อเป็นแนวทางในการจัดทำกลยุทธ์

4.5.3 จัดทำกลยุทธ์ ด้าน HR (ประเด็นสำคัญในการบริหารงานบุคคล)

4.5.4 กำหนดแผนงาน โครงการ เพื่อบรรลุกลยุทธ์ กำหนดตัวชี้วัด และกิจกรรมหลัก

4.5.5 จัดทำแผนปฏิบัติการ โดยเน้นการวางกรอบแผนงานโครงการ ในช่วงปี 2565 ถึง 2569

ส่วนที่ 5

ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์กลาง

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม พ.ศ. 2568

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามได้มีการกำหนดทิศทางการพัฒนาศูนย์กลางของมหาวิทยาลัย มุ่งการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร โดยใช้เครื่องมือบริหารจัดการยุคใหม่ การจัดการทรัพยากรที่มีอยู่จำกัด ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ประกอบการประเมินสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กร โดยการวิเคราะห์ SWOT เพื่อให้ทราบสถานะที่แท้จริง เป้าหมาย และยุทธศาสตร์ใดของมหาวิทยาลัยที่สอดคล้อง และมีความเป็นไปได้ที่จะบรรลุผลตามที่หน่วยงานต้องการ ซึ่งในส่วนของงานบริหารงานบุคคล พบว่าสิ่งที่มหาวิทยาลัย ควรเร่งดำเนินการ ได้แก่ มาตรฐานภาระงาน เพื่อกำหนดอัตรากำลังรองรับในแต่ละหน่วยงาน การเพิ่ม สัดส่วนคุณวุฒิ และตำแหน่งทางวิชาการ แผนพัฒนาตนเองแบบรายบุคคล การพัฒนาความรู้และศักยภาพ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่จำเป็นในแต่ละตำแหน่งงาน รวมทั้งคุณภาพชีวิตที่ดีของบุคลากร และส่งเสริม เรื่องขวัญและกำลังใจแก่บุคลากร โดยนำเรื่องสมรรถนะ (Competency) แปลงกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัย ไปสู่การปฏิบัติ และมีการติดตามประเมินผล เพื่อสามารถบ่งชี้ความสำเร็จ ความล้มเหลว และปัญหาอุปสรรค ในการดำเนินงานตามแผน

ดังนั้น เพื่อให้การจัดทำแผนพัฒนาศูนย์กลางระยะ 1 ปี พ.ศ. 2568 บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล มหาวิทยาลัยได้กำหนดแผนยุทธศาสตร์ในการพัฒนาศูนย์กลาง ตามแนวทาง แบบแผนการ ปฏิบัติที่ดี (Best Practices) เกี่ยวกับระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัย คือ มาตรฐานความสำเร็จ ของระบบบริหารทรัพยากรบุคคล (Standard For Success) ซึ่งหมายถึง ผลการบริหารราชการด้านการ บริหารทรัพยากรบุคคล เป้าหมายสุดท้ายที่ส่วนราชการต้องบรรลุ ซึ่งมีอยู่ด้วยกัน 5 มิติ และสอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์ของการพัฒนาศูนย์กลาง 5 ยุทธศาสตร์ กำหนดไว้ดังนี้

มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ 1 ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับพันธกิจของมหาวิทยาลัย
เพื่อรองรับการเข้าสู่สากล

มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

ยุทธศาสตร์ 2 การวางแผนอัตรากำลัง และระบบการสรรหาบุคลากรตามภารกิจและ
สอดคล้องกับการพัฒนาศูนย์กลาง

มิติที่ 3 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

ยุทธศาสตร์ 3 การจัดการความรู้ที่ตอบสนองต่อประเด็นยุทธศาสตร์

มิติที่ 4 ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ยุทธศาสตร์ 4 ระบบบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบ ด้วยความโปร่งใส ถูกต้อง
และเป็นธรรม

มิติที่ 5 คุณภาพชีวิตและความสุขสมดุระหว่างชีวิตกับการทำงาน

ยุทธศาสตร์ 5 การเสริมสร้างความผาสุก และแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร
เพื่อการบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5.1 วิสัยทัศน์

มุ่งพัฒนาระบบบริหารบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม เพื่อให้ได้มาซึ่งบุคลากรที่มีสมรรถนะสูง สามารถขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยไปสู่ความเป็นเลิศในการพัฒนาท้องถิ่นและชุมชนอื่น

5.2 พันธกิจ

1. พัฒนาระบบการบริหารบุคลากรของมหาวิทยาลัยให้มีความเข้มแข็ง การวางแผน สรรหา คัดเลือก และการจูงใจเพื่อให้ได้บุคลากรที่มีสมรรถนะสูง และมีคุณธรรมและจริยธรรม
2. พัฒนาระบบการพัฒนาศักยภาพบุคลากรของมหาวิทยาลัยให้มีประสิทธิภาพ และพัฒนาขีดความสามารถ ทักษะทางอาชีพ ความก้าวหน้าในอาชีพ การดำรงรักษาคนดี คนเก่ง รวมทั้งการสร้าง และพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรทุกระดับ
3. เสริมสร้างและพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรให้มีชีวิตที่ดีในการทำงาน
4. การบริหารด้านสารสนเทศทรัพยากรบุคคล

5.3 ประเด็นยุทธศาสตร์

1. พัฒนาระบบกลไกการพัฒนาศักยภาพบุคลากรของมหาวิทยาลัยให้มีประสิทธิภาพ
2. พัฒนาศักยภาพให้มีทักษะ สมรรถนะ และความก้าวหน้าในอาชีพ
3. พัฒนาศักยภาพทุกระดับ เพื่อเป็นผู้นำในการขับเคลื่อนสู่การเป็นมหาวิทยาลัยเพื่อชุมชนท้องถิ่น
4. พัฒนาระบบสารสนเทศด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากรของมหาวิทยาลัยให้มีประสิทธิภาพ
5. สร้างแรงจูงใจ ในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรของมหาวิทยาลัยให้มีประสิทธิภาพ

ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ กลยุทธ์ และตัวชี้วัด

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาระบบกลไกการพัฒนาบุคคลของมหาวิทยาลัยให้มีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์ 1.1 หลักเกณฑ์การสรรหาที่เหมาะสมกับกลุ่มบุคลากร

เป้าประสงค์ 2 : บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน มีความรักและผูกพันต่อมหาวิทยาลัย

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย/ ตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
			2568			
1 หลักเกณฑ์การสรรหาที่เหมาะสมกับกลุ่มบุคลากร	1.1 ปรับปรุงหลักเกณฑ์การสรรหาบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนที่เหมาะสม	- ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงหลักเกณฑ์ให้เหมาะสมกับกลุ่มบุคคล	5	-	ต.ค. 67 – ก.ย. 68	กองบริหารงานบุคคลสำนักงานอธิการบดี
		- จำนวนโครงการที่ปรับปรุงหลักเกณฑ์การสรรหา	4	โครงการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารเพื่อความเป็นเลิศในการพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน	ต.ค. 67 – ก.ย. 68	
2 กระบวนการสรรหาบุคคลที่เหมาะสมกับงาน	2.1 พัฒนาระบบการสรรหาบุคคลสายวิชาการและสายสนับสนุนที่เหมาะสมกับงาน	-ระดับความสำเร็จของกระบวนการสรรหาบุคคลที่เหมาะสมกับงาน	5	-	ต.ค. 67 – ก.ย. 68	
		- จำนวนโครงการที่ปรับปรุงหลักเกณฑ์การสรรหา	4	-	ต.ค. 67 – ก.ย. 68	
3 ระบบสรรหาที่โปร่งใส	3.1 ยกระดับการสรรหาที่โปร่งใส	- จำนวนข้อร้องเรียน	2	-	ต.ค. 67 – ก.ย. 68	

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย/ ตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
			2568			
		- จำนวนคลังข้อสอบแต่ละกลุ่ม ที่มีจำนวนหลากหลาย (ข้อสอบ มีหลากหลายชุด)	20	-	ต.ค. 67 – ก.ย. 68	

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาบุคลากรให้มีทักษะ สมรรถนะ และความก้าวหน้าในอาชีพ

เป้าประสงค์ 1 : ผู้บริหารมีศักยภาพด้านการบริหารจัดการเป็นเลิศ

เป้าประสงค์ 2 : บุคลากรสายวิชาการพัฒนาสมรรถนะตามภาระงาน

เป้าประสงค์ 3 : บุคลากรสายสนับสนุนที่มีสมรรถนะเพียงพอต่อการพัฒนางาน

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย/ ตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
			2568			
1. ผู้บริหารมี ศักยภาพด้านการ บริหารจัดการเป็น เลิศ	1.1 ส่งเสริมให้ผู้บริหาร พัฒนา ศักยภาพด้านการ บริหาร	ร้อยละของผู้บริหารที่ผ่านการ อบรม	100	โครงการพัฒนาศักยภาพ ผู้บริหารเพื่อความเป็นเลิศ ในการพัฒนาท้องถิ่นอย่าง ยั่งยืน	4 - 6 มิถุนายน 2568	กองบริหารงาน บุคคล สำนักงาน อธิการบดี
		ร้อยละของผู้บริหารระดับสูงที่ ผ่าน การอบรมและเป็น วิทยากรได้	75	โครงการบริหารจัดการ ตามหลักธรรมาภิบาลของ งานวิชาการมหาวิทยาลัย	ต.ค. 67 – ก.ย. 68	สำนักงาน อธิการบดี
				โครงการพัฒนาศักยภาพ ผู้บริหารเพื่อความเป็นเลิศ ในการพัฒนาท้องถิ่นอย่าง ยั่งยืน	6 – 9 กันยายน 2568	กองบริหารงาน บุคคล สำนักงาน อธิการบดี
		ร้อยละของผู้บริหารระดับกลาง ที่ผ่าน เกณฑ์การประเมิน แบบทดสอบ สมรรถนะ	98	โครงการส่งเสริมการ พัฒนาสมรรถนะบุคลากร	ต.ค. 67 – ก.ย. 68	คณะเทคโนโลยี สารสนเทศ
				โครงการพัฒนาศักยภาพ บุคลากร	ต.ค. 67 – ก.ย. 68	สำนักวิเทศน์ สัมพันธ์และการ

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย/ ตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
			2568			
						จัดการศึกษา นานาชาติ
		ร้อยละของความรู้ความเข้าใจ ของผู้บริหารระดับต้นที่มี เพิ่มขึ้นหลังอบรมเปรียบเทียบกับ ก่อนอบรม	98	โครงการพัฒนาบุคลากร สาขาวิชาเทคโนโลยี สารสนเทศ	ม.ค. - มี.ค. 68	คณะเทคโนโลยี สารสนเทศ
				โครงการเสริมสร้างความ เข้าใจและพัฒนาศักยภาพ การปฏิบัติงานของ บุคลากร คณะ วิทยาศาสตร์และ เทคโนโลยี	ต.ค. 67 -ก.ย. 68	คณะวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี
2. บุคลากรสาย วิชาการพัฒนา สมรรถนะตามภาระ งาน	2.1 บุคลากรสายวิชาการ รุ่นใหม่ได้รับการส่งเสริม ให้เข้าสู่ตำแหน่งทาง วิชาการ	ระดับความสำเร็จ	5	โครงการพัฒนาบุคลากร สาขาวิชาเทคโนโลยี สารสนเทศ	ม.ค. - มี.ค. 68	คณะเทคโนโลยี สารสนเทศ
				โครงการพัฒนาศักยภาพ บุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งทาง วิชาการ	มี.ย. 68	คณะ มนุษยศาสตร์และ สังคมศาสตร์

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย/ ตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
			2568			
	2.2 พัฒนาระบบกลไก การบริหารอาจารย์	ระดับความสำเร็จ	5	การสื่อสารและเสริมสร้าง องค์ความรู้บุคลากร ประจำภาคการศึกษาที่ 1/2568	9 มิถุนายน 2568	กองบริหารงาน บุคคล สำนักงาน อธิการบดี
				โครงการพัฒนาศักยภาพ บุคลากรและการจัดการ ความรู้	ต.ค. 67 -ก.ย. 68	ศูนย์เทคโนโลยี ดิจิทัลและ นวัตกรรม สำนักงาน อธิการบดี
	2.3 สร้างเครือข่ายความ ร่วมมือสู่ชุมชนแห่งการ เรียนรู้ทางวิชาการ	จำนวนเครือข่ายภายใน	5	โครงการอบรมเชิง ปฏิบัติการพัฒนาคณ พัฒนางาน เพื่อการ เสริมสร้างพลังท้องถิ่นให้มี ความเข้มแข็งและยั่งยืน	27 – 28 สิงหาคม 2568	กองบริหารงาน บุคคล สำนักงาน อธิการบดี
				โครงการส่งเสริมสุขภาพ เชื่อมความสัมพันธ์ และ สร้างขวัญกำลังใจบุคลากร และกิจกรรมส่งท้ายปีเก่า ต้อนรับปีใหม่	26 ธันวาคม 2567	สำนักงาน อธิการบดี

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย/ ตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
			2568			
2. บุคลากรสาย วิชาการพัฒนา สมรรถนะตามภาระ งาน (ต่อ)	2.4 สร้างเครือข่ายความ ร่วมมือสู่ชุมชนแห่งการ เรียนรู้ทางวิชาการ	จำนวนเครือข่ายภายนอก	5	โครงการยุทธศาสตร์ หมู่บ้าน/ชุมชน/โรงเรียน	ต.ค. 67 – ก.ย. 68	ทุกหน่วยงาน
				โครงการยุทธศาสตร์ หมู่บ้าน/ชุมชน/โรงเรียน	ต.ค. 67 – ก.ย. 68	ทุกหน่วยงาน
				โครงการพัฒนาเครือข่าย และความร่วมมือกับสถาน ประกอบการและ องค์กรวิชาชีพเพื่อสร้าง ผู้ประกอบการทางสังคม	ต.ค. – ธ.ค. 67	คณะวิทยาการ จัดการ
	2.5 ส่งเสริมการพัฒนา ผลงานทางวิชาการรับใช้ สังคมและท้องถิ่น	ร้อยละของผลงานรับใช้สังคม ต่ออาจารย์ทั้งหมด	50	โครงการยุทธศาสตร์ โครงการบริการวิชาการ บทความวิชาการเพื่อสังคม งานวิจัยรับใช้สังคม หมู่บ้าน/ชุมชน/โรงเรียน โครงการยกระดับ มาตรฐานผลิตภัณฑ์ชุมชน ยั่งยืนสู่แพลตฟอร์ม ออนไลน์ จำนวน 56 โครงการ โครงการพัฒนา	ต.ค. 67 – ก.ย. 68	ทุกหน่วยงาน

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย/ ตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
			2568			
				คุณภาพชีวิตและยกระดับเศรษฐกิจฐานราก จำนวน 20 โครงการ โครงการศูนย์การเรียนรู้เพื่อการพัฒนากิจการบริการจัดการทรัพยากรชุมชนอย่างยั่งยืน จำนวน 18 โครงการ โครงการพัฒนาระดับนวัตกรรมชุมชนด้วยกระบวนการวิศวกรสังคม จำนวน 29 โครงการ		
	2.6 ส่งเสริมอาจารย์รุ่นใหม่ให้เข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ	ร้อยละของอาจารย์ที่ได้เข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ	65	-	1 ต.ค. 67 – 30 ก.ย. 68	สำนักงานอธิการบดี
	2.7 พัฒนาอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการให้มีตำแหน่งที่สูงขึ้น	ร้อยละของอาจารย์ที่ดำรงตำแหน่งรองศาสตราจารย์ขึ้นไป	65	-	1 ต.ค. 67 – 30 ก.ย. 68	สำนักงานอธิการบดี

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย/ ตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
			2568			
	2.8 ส่งเสริมและพัฒนาสมรรถนะอาจารย์ ให้มีผลงานทางวิชาการที่ได้รับการยอมรับในระดับสากล	Ranking University of RMU Top 5	5	-	1 ต.ค. 67 – 30 ก.ย. 68	ทุกหน่วยงาน
	2.9 ส่งเสริมอาจารย์ให้มีคุณวุฒิที่สูงขึ้น	ROI ของอาจารย์ที่จบปริญญาเอก		บุคลากรแจ้งสำเร็จการศึกษา	ต.ค. 67 - ก.ย. 68	กองบริหารงานบุคคล สำนักงานอธิการบดี
	3. บุคลากรสายสนับสนุนที่มีสมรรถนะเพียงพอต่อการพัฒนางาน	3.1 ส่งเสริมการเข้าสู่ตำแหน่งสายงานที่สูงขึ้นประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน	ร้อยละของผู้มีศักยภาพส่งเสริมการเข้าสู่ตำแหน่งสายงานที่สูงขึ้นประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน	65	โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการการจัดการความรู้เกี่ยวกับการจัดทำแบบประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน	25 - 26 สิงหาคม 69
	3.2 ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะหรือวิชาชีพเฉพาะระดับปฏิบัติการ	ร้อยละของผู้มีศักยภาพที่เข้าร่วมของตำแหน่งที่สูงขึ้นประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะหรือวิชาชีพเฉพาะ ระดับชำนาญการ	65	โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ	มิ.ย. 68	คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
				โครงการส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร	ต.ค. - ธ.ค. 67	คณะเทคโนโลยีสารสนเทศ

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย/ ตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
			2568			
				ประชุมเชิงปฏิบัติการการจัดการความรู้เกี่ยวกับการจัดทำแบบประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน	25 - 26 ส.ค. 68	กองบริหารงานบุคคล สำนักงานอธิการบดี
				โครงการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพบุคลากรคณะเทคโนโลยีการเกษตร	มี.ค. 68 - พ.ค. 68	คณะเทคโนโลยีการเกษตร
	3.3 ส่งเสริมบุคลากรระดับชำนาญการเข้าสู่ระดับชำนาญการพิเศษ	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านระดับชำนาญการพิเศษ	50	โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการการจัดการความรู้เกี่ยวกับการจัดทำแบบประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน	25 - 26 สิงหาคม 69	กองบริหารงานบุคคล สำนักงานอธิการบดี
	3.4 สร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากหัวหน้าสำนักงาน	ระดับความสำเร็จการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้จากหัวหน้าสำนักงาน	5	โครงการการพัฒนาศักยภาพและพัฒนาสมรรถนะบุคลากร	24 - 26 กุมภาพันธ์ 2568	กองบริหารงานบุคคล สำนักงานอธิการบดี

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย/ ตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
			2568			
				สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏ มหาสารคาม ที่ปฏิบัติงาน ด้านอาคารสถานที่และ บริการ		
				โครงการพัฒนาศักยภาพ บุคลากรคณะ วิศวกรรมศาสตร์สู่การ บริหารงาน อย่างมีประสิทธิภาพ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568	เม.ย – มิ.ย. 68	คณะ วิศวกรรมศาสตร์

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อเป็นผู้นำในการขับเคลื่อนสู่การเป็นมหาวิทยาลัยเพื่อชุมชนท้องถิ่นบุคลากร

เป้าประสงค์ 1 : เกณฑ์การประเมินที่สอดคล้องในกลุ่มบุคลากรที่แตกต่าง

เป้าประสงค์ 2 : ระบบประเมินดิจิทัลที่สะดวก ถูกต้อง รวดเร็วต่อการใช้งาน

เป้าประสงค์ 3 : สารสนเทศจากระบบประเมินที่สามารถนำมาใช้ในการตัดสินใจของผู้บริหาร

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย/ ตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลา ดำเนินการ	หมายเหตุ
			2568			
1. เกณฑ์การประเมินที่สอดคล้องในกลุ่มบุคลากรที่แตกต่าง	1.1 การปรับปรุงเกณฑ์ประเมิน (สายวิชาการ,สายสนับสนุน และผู้บริหาร)	ร้อยละความพึงพอใจของผู้ใช้ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของสายวิชาการ	70	ประเมินความพึงพอใจจากหน่วยงาน	ต.ค. 67 – ก.ย. 68	ทุกหน่วยงาน
	1.2 ปรับปรุงการประเมินผลการปฏิบัติราชการของสายสนับสนุน	ระดับความรู้ความเข้าใจของบุคลากรเกี่ยวกับเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของสายวิชาการ	5	โครงการการสื่อสารและเสริมสร้างองค์ความรู้บุคลากร ประจำปีภาคการศึกษาที่ 1/2568	9 มิถุนายน 2568	กองบริหารงานบุคคล สำนักงานอธิการบดี
2. ระบบประเมินดิจิทัลที่สะดวก ถูกต้อง รวดเร็วต่อการใช้งาน	2.1 การพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบดิจิทัล	ระดับความสำเร็จการพัฒนา ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบดิจิทัล	4	ระบบบันทึกคะแนนการประเมินการปฏิบัติราชการ (https://asg.rmu.ac.th)	ต.ค. 67 – ก.ย. 68	กองบริหารงานบุคคล สำนักงานอธิการบดี
	2.2 ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจการใช้งานระบบการประเมินดิจิทัล	ร้อยละของบุคลากรในการใช้ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบออนไลน์	70	-	ต.ค. 67 – ก.ย. 68	กองบริหารงานบุคคล สำนักงานอธิการบดี

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย/ ตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลา ดำเนินการ	หมายเหตุ
			2568			
3. สารสนเทศจากระบบประเมินที่สามารถนำมาใช้ในการตัดสินใจของผู้บริหาร	3.1 พัฒนาสารสนเทศการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร	ร้อยละบุคลากรสามารถจัดทำ IDP รายบุคคลได้	90	โครงการพัฒนาตามแผนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัย	ต.ค. 67 – ก.ย. 68	กองบริหารงานบุคคล สำนักงานอธิการบดี
	3.2 ส่งเสริมให้บุคลากรนำระบบการประเมินไปใช้ได้อย่างถูกต้อง	ร้อยละบุคลากรที่เข้าใจระบบจำนวนข้อร้องเรียน	90	-	ต.ค. 67 – ก.ย. 68	กองบริหารงานบุคคล สำนักงานอธิการบดี

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 พัฒนาระบบสารสนเทศด้านการพัฒนาบุคคลของมหาวิทยาลัยให้มีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์ 1 : ยกระดับโปรแกรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่ตอบสนองต่อการใช้งานของบุคลากรทุกระดับ

เป้าประสงค์ 2 : ยกระดับระบบเครือข่ายให้มีเสถียรภาพครอบคลุมต่อการใช้งาน

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย/ ตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลา ดำเนินการ	หมายเหตุ
			2568			
1. ยกระดับโปรแกรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่ตอบสนองต่อการใช้งานของบุคลากรทุกระดับ	1.1 ปรับปรุงโปรแกรมการบริหารทรัพยากรบุคคล	ระดับความรู้ความเข้าใจของบุคลากรเกี่ยวกับข้อมูลสารสนเทศ การบริหารทรัพยากรบุคคล	4		ต.ค. 67 – ก.ย. 68	กองบริหารงานบุคคล สำนักงานอธิการบดี
	1.2 พัฒนาประสิทธิภาพระบบสารสนเทศบริหารทรัพยากรบุคคล	ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่เข้าใช้ ระบบสารสนเทศบริหารทรัพยากร บุคคล	70		ต.ค. 67 – ก.ย. 68	กองบริหารงานบุคคล สำนักงานอธิการบดี
	1.3 ส่งเสริมให้บุคลากรใช้งานระบบสารสนเทศบริหารทรัพยากรบุคคล	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการพัฒนาศักยภาพในการใช้งานระบบ สารสนเทศบริหารทรัพยากรบุคคล	90		ต.ค. 67 – ก.ย. 68	กองบริหารงานบุคคล สำนักงานอธิการบดี
		ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากร ที่มีต่อการใช้ระบบ	90		ต.ค. 67 – ก.ย. 68	กองบริหารงานบุคคล สำนักงานอธิการบดี

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย/ ตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลา ดำเนินการ	หมายเหตุ
			2568			
		สารสนเทศการบริหารทรัพยากร บุคคล				

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 สร้างแรงจูงใจ ในการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยให้มีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์ 1 : สร้างบรรยากาศการทำงานที่ผ่อนคลายและสร้างสุขภาวะทางร่างกายที่แข็งแรง

เป้าประสงค์ 2 : การสร้างขวัญกำลังใจ และความสัมพันธ์ฉันท์ครอบครัว

เป้าประสงค์ 3 : การพัฒนาทักษะชีวิต และวินัยทางการเงิน

เป้าประสงค์ 4 : การส่งเสริมสังคมดี และจิตวิญญาณ

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย/ ตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลา ดำเนินการ	หมายเหตุ
			2568			
1. สร้างแรงจูงใจ ให้บุคลากรพัฒนา ผลงานให้มี ประสิทธิภาพ	2.1 ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนา ผลงานและส่งผลงาน เพื่อขอรับ รางวัลเชิดชูคนดี	- จำนวนบุคลากรที่ส่งผลงาน - จำนวนบุคลากรที่ได้รับรางวัล	30 คน/ปี 10 คน/ปี	โครงการสนับสนุน การส่งเสริมเผยแพร่ ผลงานทางวิชาการการ ตีพิมพ์เผยแพร่ บทความวิชาการ 2568	ต.ค. 67 – ก.ย. 68	สถาบันวิจัยและพัฒนา
	2.2 จัดสรรสวัสดิการให้ บุคลากร	- ร้อยละความพึงพอใจของ บุคลากร	90	แบบสำรวจพึงพอใจ ของบุคลากรในการ จัดสรรสวัสดิการของ มหาวิทยาลัย	ต.ค. 67 – ก.ย. 68	สำนักงาน อธิการบดีกอง บริหารงาน บุคคล
3. การพัฒนา ทักษะชีวิต และ วินัยทางการเงิน	3.1 พัฒนาทักษะความเสี่ยง และการลงทุนบุคลากร	-ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการ อบรมความเสี่ยงและการลงทุน	50		ต.ค. 67 – ก.ย. 68	มหาวิทยาลัย ราชภัฏ มหาสารคาม

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย/ ตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลา ดำเนินการ	หมายเหตุ
			2568			
4. การส่งเสริม สังคมดี	4.1 การส่งเสริมสังคมดี	- ร้อยละของบุคลากรในการมีส่วนร่วมต่อการส่งเสริมสังคมดี และจริยธรรมทางสังคม	80	โครงการมนุษยพันธ์ดี กตัญญู มุทิตาจิต	มิ.ย. 68	คณะ มนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์
				กิจกรรมพิธีสงฆ์น้ำพระ เจ้าใหญ่ เพื่อเสริม ความเป็นสิริมงคลเนื่อง ในประเพณีสงกรานต์ ประจำปี 2568	10 เม.ย. 68	มหาวิทยาลัยราช ภัฏมหาสารคาม
				กิจกรรมพิธีรดน้ำดำหัว ขอพรอาจารย์อาวุโส เนื่องในเทศกาล สงกรานต์ ประจำปี 2568	10 เม.ย. 68	มหาวิทยาลัยราช ภัฏมหาสารคาม
				โครงการส่งเสริม วัฒนธรรมประเพณีรด น้ำขอพร	มิ.ย. 68	คณะ มนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์

ส่วนที่ 6

แนวทางการติดตามและประเมินผล

6.1 กรอบการประเมินผล

เพื่อให้การติดตามประเมินผลการดำเนินงานของแผนการพัฒนาศูนย์กลางของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม พ.ศ. 2568 สามารถประเมินและติดตามผลของการดำเนินงาน และความสำเร็จตามเป้าหมายของแผนงาน โดยใช้แนวทางการประเมินผล ตามตัวชี้วัดทางยุทธศาสตร์ ตามค่าเป้าหมายของแผนพัฒนาบุคลากร ของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ที่กำหนดไว้ในแต่ละระดับ ได้แก่

6.1.1 ระดับเป้าประสงค์ของแผน คือ ผลการปฏิบัติงาน ของบุคลากรของมหาวิทยาลัย เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด

6.1.2 ระดับประสิทธิผลของแผน คือ

- ขวัญและกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงานของบุคลากร และบุคลากรมีความรู้
- ความสามารถในการปฏิบัติงานตามระดับสมรรถนะที่กำหนด

6.1.3 ระดับกลยุทธ์ คือ การวัดความสำเร็จ ตามค่าเป้าหมายกลยุทธ์ที่กำหนด

6.1.4 ระดับโครงการ คือ การวัดความสำเร็จ ตามค่าเป้าหมายโครงการภายใต้กลยุทธ์ ที่กำหนด

6.2 แนวทางการติดตามและประเมินผล

6.2.1 แต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนาศูนย์กลางของมหาวิทยาลัย ทำหน้าที่กำกับติดตามการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ประจำปี

6.2.2 มีการประเมินผล ตามเป้าหมายรายยุทธศาสตร์ของแผนพัฒนาศูนย์กลาง

6.2.3 ให้มหาวิทยาลัย และคณะ/หน่วยงานนำแผนพัฒนาศูนย์กลางของมหาวิทยาลัยไปบูรณาการร่วมกับการจัดทำแผนปฏิบัติราชการประจำปีของมหาวิทยาลัย และแผนปฏิบัติราชการประจำปีของคณะ/หน่วยงาน

6.2.4 นำตัวชี้วัดในแผนพัฒนาศูนย์กลางไปกำหนดเป็นส่วนหนึ่งในการประเมิน TOR สำหรับรายบุคคล

6.2.5 มีการพัฒนาระบบฐานข้อมูลสำหรับการประเมินผลการดำเนินงานของหน่วยงานในระดับปฏิบัติการตามระยะเวลาที่กำหนดให้มีการประเมินแผน เพื่อนำผลการประเมินมาปรับปรุงแผนให้สอดคล้องกับสถานการณ์

6.2.6 ทบทวนแผนพัฒนาศูนย์กลางมหาวิทยาลัย เพื่อติดตามความก้าวหน้าในการดำเนินงานและปรับปรุงแผน

6.3 การติดตามผล

6.3.1 การติดตามโครงการ ในกรณีที่ระยะเวลาโครงการมีช่วงเวลาดำเนินโครงการ ผู้รับผิดชอบโครงการเป็นผู้ทำการติดตามความคืบหน้าของการดำเนินโครงการ และรายงานผลตามแนวทาง และรูปแบบที่ใช้ในการดำเนินโครงการตามแผนปฏิบัติงานตามปกติ

6.3.2 การติดตามความคืบหน้า และแนวโน้มความสำเร็จตามค่าเป้าหมายตามตัวชี้วัด ทุก 6 เดือน รวมถึงปัญหาในการดำเนินการตามแผน และรายงานผู้รับผิดชอบตามที่กำหนดในเรื่องการประเมินผล

6.4 การทบทวนแผน

ทำการทบทวนแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ทั้งด้านสภาพแวดล้อม บริบท แผนงาน และโครงการทุกปี

ภาคผนวก



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กองบริหารงานบุคคล สำนักงานอธิการบดี โทร.๔๑๑

ที่ กบค.ว ๐๐๕๑/๒๕๖๖

วันที่ ๑๖ มกราคม ๒๕๖๖

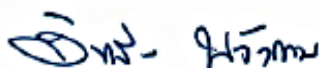
เรื่อง ส่งคำสั่งให้บุคลากรเข้าร่วมโครงการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (Human Resource Management Plan) แผนบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development Plan) และแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (Individual Development Plan IDP) มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ประจำปี ๒๕๖๖ -๒๕๗๐

เรียน อธิการบดี / รองอธิการบดี / คณบดีคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ / คณบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ / คณบดีคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี / คณบดีคณะเทคโนโลยีการเกษตร / คณบดีคณะเทคโนโลยีสารสนเทศ / คณบดีคณะวิศวกรรมศาสตร์ / คณบดีคณะวิทยาการจัดการ / คณบดีคณะนิติศาสตร์ / คณบดีคณะครุศาสตร์ / คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย / ผู้อำนวยการสำนัก / ผู้อำนวยการกอง /

ด้วยมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามได้ทำคำสั่งให้บุคลากรเข้าร่วมโครงการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (Human Resource Management Plan) แผนบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development Plan) และแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (Individual Development Plan IDP) มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ประจำปี ๒๕๖๕ -๒๕๖๙ เพื่อจัดทำแผนพัฒนาให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และเก็บรวบรวมข้อมูลพื้นฐานที่จำเป็นต่อการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรโดยรวบรวมวิเคราะห์จากการประชุมปฏิบัติการเพื่อนำมาวิเคราะห์/สรุปข้อมูล สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ กลยุทธ์ ที่มีการระดมความคิดเห็น ในการจัดทำแผนพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ตามคำสั่งมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ที่ ๐๑๗๖/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑๑ มกราคม ๒๕๖๖

ดังนั้นเพื่อให้การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (Individual Development Plan IDP) แผนบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development Plan) และแผนพัฒนาบุคลากร (Human Resource Management Plan) มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ประจำปี ๒๕๖๖ -๒๕๗๐ ระหว่างวันที่ ๒๙-๓๐ มกราคม ๒๕๖๖ ณ ห้องประชุมรองศาสตราจารย์ ดร.สมเจตน์ ภูศรี ชั้น ๕ อาคารเฉลิมพระเกียรติ ๗๒ พรรษา เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและเกิดประสิทธิภาพ กองบริหารงานบุคคล จึงขอส่งคำสั่งดังกล่าวมาเพื่อหน่วยงานทราบตามที่แนบมาพร้อมหนังสือนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ



(นายอิทธิพล พ่วงคาม)

นิติกรชำนาญการ

รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคล



คำสั่งมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ที่ ๐๑๗๖/๒๕๖๖

เรื่อง ให้บุคลากรเข้าร่วมโครงการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (Human Resource Management Plan) แผนบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resource Development Plan) และ แผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (Individual Development Plan) มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐)

ด้วยมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จัดโครงการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (Human Resource Management Plan) แผนบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resource Development Plan) และ แผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (Individual Development Plan) มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐) เพื่อประชุมเชิงปฏิบัติการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ให้หลักต้นองค์กรไปสู่เป้าหมายที่กำหนดได้ พร้อมขับเคลื่อนให้การพัฒนากระบวนการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสำเร็จในอนาคต ระหว่างวันที่ ๒๙ -๓๐ มกราคม ๒๕๖๖ ณ ห้องประชุม รองศาสตราจารย์ ดร.สมเจตน์ ภูศรี ชั้น ๕ อาคารเฉลิมพระเกียรติ ๗๒ พรรษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

เพื่อให้การดำเนินโครงการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (Human Resource Management Plan) แผนบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resource Development Plan) และ แผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (Individual Development Plan) มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐) บรรลุวัตถุประสงค์และเกิดประโยชน์สูงสุด จึงให้บุคคลต่อไปนี้

- | | |
|---------------------------------------|---|
| ๑. นางสาวนิศารัตน์ โชติเชย | รักษาราชการแทนอธิการบดี
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม |
| ๒. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ กนกวรรณ ศรีวาปี | รองอธิการบดี |
| ๓. นางสาวจิระนันท์ เสนาจักร | รองอธิการบดี |
| ๔. นางสาวกานต์สินี ทิพย์มณฑิลา | ผู้ช่วยอธิการบดี |
| ๕. นางสาวเกศณีสรี เทียนประเสริฐ | ผู้ช่วยอธิการบดี |
| ๖. นายเสถียร ภูมิแก่คำ | ผู้ช่วยอธิการบดี |
| ๗. นางรัตนฐาภัทร สีนเฮว | รักษาราชการแทนผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี |
| ๘. นายอิทธิพล พวงคาม | รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคล |
| ๙. นายเมธี กลมดวง | ผู้อำนวยการกองกลาง |
| ๑๐. นางสาวปฎิมา มะเลิศ | รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการกองคลัง |
| ๑๑. นางวรรณวิสา ยศระวาส | รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการกองนโยบายและแผน |
| ๑๒. นายอนุสรณ์ ภูสินแก่น | คณบดีคณะครุศาสตร์ |
| ๑๓. นายสุรศักดิ์ หาญธีระพิทักษ์ | รองคณบดีคณะครุศาสตร์ |
| ๑๔. นายเจษฎากรณ์ รันศรี | ผู้ช่วยคณบดีคณะครุศาสตร์ |

/ ๑๕. นางสาวเจนจิรา...

~ ๒ ~

๑๕. นางสาวเจนจิรา ปุยวงศ์
 ๑๔. นางกมลพร ขรรค์ทัพไทย
 ๑๓. นายณัฐวุฒิ ฤทธิเดช
 ๑๘. นางสาววันทนี พลวิเศษ
 ๑๙. นางพรพรรณ พัวไพบูลย์
 ๒๐. นางสาวธนิษฐนันท์ บุญศรีชนะ
 ๒๑. นายนพตล สมผล
 ๒๒. นางสาวศรัญญา ภูหัวไร่
 ๒๓. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ธรัช อารีราษฎร์
 ๒๔. นายอภิชาติ เหล็กดี
 ๒๕. ผู้ช่วยศาสตราจารย์วรมภา อารีราษฎร์
 ๒๖. นายภาสกร ธนศิริธรรม
 ๒๗. นายธนกฤต วิชัยวงศ์
 ๒๘. นางสาวสุภาพร หาชัยภูมิ
 ๒๙. รองศาสตราจารย์ศิวตล กัญญาคำ
 ๓๐. ผู้ช่วยศาสตราจารย์สมชาย อินทะตา
 ๓๑. นายทรงพล นามคุณ
 ๓๒. ผู้ช่วยศาสตราจารย์วุฒิชัย พรพัชรพงศ์
 ๓๓. นายวุฒิกร อนันตสิริชัย
 ๓๔. นางสาวชนิดา อินทะตา
 ๓๕. ผู้ช่วยศาสตราจารย์เนตรชนก จันทร์สว่าง
 ๓๖. ผู้ช่วยศาสตราจารย์พันธิวา แก้วมาตย์
 ๓๗. ผู้ช่วยศาสตราจารย์กรรณิการ์ ทองดอนเปียง
 ๓๘. นางสาวรติกร แสงห้าว
 ๓๙. นางรัตนา อาสาทำ
 ๔๐. นายณัฐพงศ์ พันธุ์พิชัย
 ๔๑. นายกริช สินธุศิริ
 ๔๒. นางสาวชัชวรินทร์ สีโรจนวุฒิกุล
 ๔๓. นางสาวสุธิดา ผิวขาว
 ๔๔. นางสาววรรณภา เหล่าศรีชัย
 ๔๕. รองศาสตราจารย์ วาที พน. กิตติกรณ์ บำรุงบุญ
 ๔๖. ผู้ช่วยศาสตราจารย์สินปิยะ ขยมนุสสนี จันทร์ดอน
- อาจารย์
 รักษาการในตำแหน่งหัวหน้าสำนักงานคณบดี
 นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ
 คณบดีคณะเทคโนโลยีการเกษตร
 รองคณบดีคณะเทคโนโลยีการเกษตร
 ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายบริหาร
 รองคณบดีฝ่ายวิชาการ
 นักวิเคราะห์นโยบายและแผน
 คณบดีคณะเทคโนโลยีสารสนเทศ
 รองคณบดีคณะเทคโนโลยีสารสนเทศ
 ผู้ช่วยศาสตราจารย์
 อาจารย์
 ผู้ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งหัวหน้าสำนักงานคณบดี
 เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปปฏิบัติการ
 คณบดีคณะวิศวกรรมศาสตร์
 รองคณบดีคณะวิศวกรรมศาสตร์
 รองคณบดีคณะวิศวกรรมศาสตร์
 ผู้ช่วยศาสตราจารย์
 รักษาการแทนหัวหน้าสำนักงานคณบดี
 นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ
 คณบดีคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
 รองคณบดีคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
 ผู้ช่วยศาสตราจารย์
 อาจารย์
 รักษาการในตำแหน่งหัวหน้าสำนักงานคณบดี
 นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ
 คณบดีคณะนิติศาสตร์
 รองคณบดีคณะนิติศาสตร์
 อาจารย์
 เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปปฏิบัติการ
 คณบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
 รองคณบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

~ ๓ ~

๔๗. ผู้ช่วยศาสตราจารย์อำพร แสงไชยา
 ๔๘. นางสาวศศิธร อ่อนเหลา
 ๔๙. ว่าที่ ร.ต.บุญคง สีเสน
 ๕๐. นางสาวละอองดาว ภูสำโรง
 ๕๑. นางนิธิภักดิ์ กทิสาสตร์
 ๕๒. นายปริญญา ทองคำ
 ๕๓. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ภาพิต ศรีสว่างวงศ์
 ๕๔. นายชัยยง ศรีคุณแก้ว
 ๕๕. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ชาคร คัยนันท์
 ๕๖. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ยุวเรศ หลุดพา
 ๕๗. นางสิริกัญญา เสดิ
 ๕๘. นางสาวสิทธิพร สุนทร
 ๕๙. นางสาวปริญญช วัฒนกุล
 ๖๐. นางสาวเปรมฤดี ชิมวงษา
 ๖๑. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ไพศาล วรคำ
 ๖๒. ผู้ช่วยศาสตราจารย์พัชรภรณ์ พิมพ์จันทร์
 ๖๓. นายเศรษฐา โพธิ์สีสม
 ๖๔. นายปวิศ สารมะโน
 ๖๕. นางสาวสุชาดา หวังสิทธิเดช
 ๖๖. นางประภาพร พิมพ์พาศรีภิมย์
 ๖๗. นายปริญญา สโรบล
 ๖๘. นายสัญญา เคนาภูมิ
 ๖๙. นายกฤษฎา แสนบัวคำ
 ๗๐. นายภูทัย รัฐบาล
 ๗๑. ผู้ช่วยศาสตราจารย์พูนศักดิ์ ศิริโสม
 ๗๒. นางสาวรัตนดา อาจวิชัย
 ๗๓. นางสาวชมภู เทนิอศรี
 ๗๔. นายสันธวัช พวงมั่งขิมา
 ๗๕. นางสาวณัฐธิดา กลางประชา
 ๗๖. นางสาวนฤมล กางเกต
 ๗๗. นายศักดิ์สิทธิ์ สุวรรณไตรย์
 ๗๘. ผู้ช่วยศาสตราจารย์วันดี ปินะเต
 รองคณบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
 อาจารย์
 หัวหน้าสำนักงานคณบดี
 นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ
 รองคณบดีคณะวิทยาการจัดการ
 ผู้ช่วยคณบดีคณะคณบดีคณะวิทยาการจัดการ
 ผู้ช่วยศาสตราจารย์
 นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ
 คณบดีคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์
 รองคณบดีคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์
 ผู้ช่วยคณบดีคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์
 อาจารย์
 อาจารย์
 นักวิชาการศึกษาชำนาญการ
 คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
 รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
 นักวิชาการคอมพิวเตอร์
 รองผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน
 ผู้ช่วยผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน
 วิชาการในตำแหน่งหัวหน้าสำนักส่งเสริมฯ
 นักวิชาการคอมพิวเตอร์
 ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยและพัฒนา
 รองผู้อำนวยการสถาบันวิจัยและพัฒนา
 เจ้าหน้าที่วิจัยปฏิบัติการ
 ผู้อำนวยการสำนักมาตรฐานและประกันคุณภาพ
 รองผู้อำนวยการสำนักมาตรฐานและประกันคุณภาพ
 รองผู้อำนวยการสำนักมาตรฐานและประกันคุณภาพ
 นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ
 ผู้อำนวยการสำนักพิเศษสัมพันธ์ฯ
 รองผู้อำนวยการสำนักพิเศษสัมพันธ์ฯ
 นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ
 ผู้อำนวยการสำนักบริการวิชาการ

~ ๔ ~

๗๙. ผู้ช่วยศาสตราจารย์กุลธิดา ภูมิเหล่าแจ้ง	รองผู้อำนวยการสำนักบริการวิชาการ
๘๐. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ทวีทรัพย์ ไชยรักษ์	รองผู้อำนวยการสำนักบริการวิชาการ
๘๑. นางสาวสิริยาพร เกษไชยสง	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน
๘๒. ผู้ช่วยศาสตราจารย์กาญจนา คำสมบัติ	ผู้ช่วยศาสตราจารย์
๘๓. นายวีระพน ภาณุรักษ์	อาจารย์
๘๔. นายวุฒิพงศ์ รารัตน์	อาจารย์
๘๕. นายบัญชา พุฒินากุล	อาจารย์
๘๖. นายวินัย แสงกล้า	อาจารย์
๘๗. นายวิชณุ ทุมมี	อาจารย์
๘๘. นายประยงค์ จำปาศรี	บุคลากรชำนาญการ
๘๙. นางสาวรตวรรณ ประวิรัตน์	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ
๙๐. นายวีรวัฒน์ ดอนเกิด	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ
๙๑. นายพนมพร บำรุงบุญ	บุคลากรชำนาญการ
๙๒. นางสาวกาญจนา ครูพิพรร	บุคลากรชำนาญการ
๙๓. นายมีขวา ยี่สารพัฒน์	บุคลากรปฏิบัติการ
๙๔. นางสาวศรีวิไล นิราราช	บุคลากรปฏิบัติการ
๙๕. นางวงเดือน พันธุ์พิชัย	บุคลากรปฏิบัติการ
๙๖. นายวุฒิศิริ พุทธิติโลก	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปชำนาญการ
๙๗. นายนครินทร์ ม่วงอ่อน	นักวิชาการคอมพิวเตอร์ปฏิบัติการ
๙๘. นางสาวแพรวพรรณ สร้อยอัว	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปปฏิบัติงาน
๙๙. นางสาวอมรรัตน์ ตาลสถิตย์	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปปฏิบัติงาน
๑๐๐. นายยุทธชัย บุญพันธ์	นิติกรปฏิบัติการ
๑๐๑. นายสถิตย์ สุระมะณี	นิติกรปฏิบัติการ
๑๐๒. นางสาวสุภาวรรณ ชูปฏิบัติ	นิติกรปฏิบัติการ
๑๐๓. นางสาวปรียากร สุนันทมา	นิติกรปฏิบัติการ
๑๐๔. นายสุภกร เพ็งที	นิติกร
๑๐๕. นางสาวสุภาภรณ์ ครูพิพรร	นิติกร

เข้าร่วมโครงการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (Human Resource Management Plan) แผนบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resource Development Plan) และ แผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (Individual Development Plan) มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐) ระหว่างวันที่ ๒๙-๓๐ มกราคม ๒๕๖๖ เวลา ๐๘.๓๐ - ๑๖.๓๐ น. ณ ห้องประชุมรองศาสตราจารย์ ดร.สมเจตน์ ภูศรี ชั้น ๕ อาคารเฉลิม

~ ๕ ~

พระเกียรติ ๗๒ พรรษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ทั้งนี้ ให้เบิกค่าใช้จ่ายจากงบประมาณจากค่าใช้จ่าย
บริหารจัดการสำนักงานสำนักงานอธิการบดี รายการค่าใช้จ่ายบริหารจัดการในงบประมาณ ๒๕๖๖

สั่ง ณ วันที่ ๑๑ มกราคม พ.ศ.๒๕๖๖


(นางสาวนิศารัตน์ โชติเชย)

คณบดีคณะวิทยาการจัดการ รักษาการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

NEWS
UPDATE

โดยกองบริหารงานบุคคล จัดโครงการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร
แผนบริหารทรัพยากรบุคคล และแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ระยะ 5 ปี พ.ศ. 2566-2570
วันที่ 29-30 มกราคม 2566 ณ ห้องประชุมรองศาสตราจารย์ ดร.สมเจตน์ ภูศรี



www.rmu.ac.th



www.facebook.com/www.rmu.ac.th













คณะผู้จัดทำ

ที่ปรึกษา

ดร.เนตรชนก จันทร์สว่าง	รักษาราชการแทนอธิการบดี
	มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
ผู้ช่วยศาสตราจารย์กนกวรรณ ศรีวาปี	รองอธิการบดี
ผู้ช่วยศาสตราจารย์กรรณิการ์ ทองดอนเปรี้ยง	รองอธิการบดี
ดร.ศิวดล กัญญาคำ	รองอธิการบดี
ดร.เกตน์สิรี เทียนประเสริฐ	ผู้ช่วยอธิการบดี
ผู้ช่วยศาสตราจารย์กานต์สินี ทิพย์มณฑิยา	ผู้ช่วยอธิการบดี
ดร.วีระพน ภาณุรักษ์	ผู้ช่วยอธิการบดี
นางลำดวน ดวงคมทา	ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี

คณะกรรมการดำเนินงาน

นางลำดวน ดวงคมทา	ประธานกรรมการ
นายพนมพร บำรุงบุญ	กรรมการ
นายอิทธิพล พวงคาม	กรรมการ
นางสาวกาญจนา ครูพิพรม	กรรมการ
นายนครินทร์ ม่วงอ่อน	กรรมการ
นางวงเดือน พันธุ์พิชัย	กรรมการ
นายมัฆวา ยี่สารพัฒน์	กรรมการ
นายประยงค์ จำปาศรี	กรรมการ
นางสาวศรีวิไล นิราราช	กรรมการและเลขานุการ

รวบรวม/เรียบเรียง/รูปเล่ม

นายประยงค์ จำปาศรี	บุคลากรชำนาญการ
นางสาวศรีวิไล นิราราช	บุคลากรปฏิบัติการ

แบบปก

นายนครินทร์ ม่วงอ่อน	นักวิชาการคอมพิวเตอร์ปฏิบัติการ
----------------------	---------------------------------

หน่วยงาน

สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
 80 ถนนนครสวรรค์ ตำบลตลาด อำเภอเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม 44000
 โทรศัพท์ 080-8376075 ต่อ 311 , 411 และ 511
 เว็บไซต์ <http://www.rmu.ac.th>
 Email : personnel@rmu.ac.th