



เอกสารเพิ่มเติมแผนบริหารทรัพยากรบุคคล
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ระยะ 5 ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 – 2570

กองบริหารงานบุคคล สำนักงานอธิการบดี

ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ กลยุทธ์ และตัวชี้วัด

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาระบบกลไกการพัฒนาบุคคลของมหาวิทยาลัยให้มีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์ 1.1 หลักเกณฑ์การสรรหาที่เหมาะสมกับกลุ่มบุคลากร

เป้าประสงค์ 2 : บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน มีความรักและผูกพันต่อมหาวิทยาลัย

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่า เป้าหมาย/ ตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
1 หลักเกณฑ์การสรรหาที่เหมาะสมกับกลุ่มบุคลากร	1.1 ปรับปรุงหลักเกณฑ์การสรรหาบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนที่เหมาะสม	- ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงหลักเกณฑ์ให้เหมาะสมกับกลุ่มบุคคล	5	-	0	ต.ค. 68 – ก.ย. 69	กอง บริหารงาน บุคคล สำนักงาน อธิการบดี
		- จำนวนโครงการที่ปรับปรุงหลักเกณฑ์การสรรหา	4	โครงการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารเพื่อความเป็นเลิศในการพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน	686,000	ต.ค. 67 – ก.ย. 68	
2 กระบวนการสรรหาบุคคลที่เหมาะสมกับงาน	2.1 พัฒนากิจกรรมการสรรหาบุคคลสายวิชาการและสายสนับสนุนที่เหมาะสมกับงาน	-ระดับความสำเร็จของกระบวนการสรรหาบุคคลที่เหมาะสมกับงาน	5	-	0	ต.ค. 68 – ก.ย. 69	
		- จำนวนโครงการที่ปรับปรุงหลักเกณฑ์การสรรหา	4	-	0	ต.ค. 68 – ก.ย. 69	

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่า เป้าหมาย/ ตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
3 ระบบสรรหาที่ โปร่งใส	3.1 ยกระดับการสรรหา ที่โปร่งใส	- จำนวนข้อร้องเรียน	2	-	0	ต.ค. 68 – ก.ย. 69	
		- จำนวนคลังข้อสอบแต่ละ กลุ่มที่มีจำนวนหลากหลาย (ข้อสอบมีหลากหลายชุด)	20	-	0	ต.ค. 68 – ก.ย. 69	กอง บริหารงาน บุคคล สำนักงาน อธิการบดี

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาบุคลากรให้มีทักษะ สมรรถนะ และความก้าวหน้าในอาชีพ

เป้าประสงค์ 1 : ผู้บริหารมีศักยภาพด้านการบริหารจัดการเป็นเลิศ

เป้าประสงค์ 2 : บุคลากรสายวิชาการพัฒนาสมรรถนะตามภาระงาน

เป้าประสงค์ 3 : บุคลากรสายสนับสนุนที่มีสมรรถนะเพียงพอต่อการพัฒนางาน

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่า เป้าหมาย/ ตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
1. ผู้บริหารมี ศักยภาพด้านการ บริหารจัดการเป็น เลิศ	1.1 ส่งเสริมให้ผู้บริหาร พัฒนา ศักยภาพด้าน การบริหาร	ร้อยละของผู้บริหารที่ผ่าน การอบรม	100	โครงการพัฒนาศักยภาพ ผู้บริหารเพื่อความเป็น เลิศในการพัฒนาท้องถิ่น อย่างยั่งยืน	686,000	4 - 6 มิถุนายน 2568	กองบริหารงาน บุคคล สำนักงาน อธิการบดี
		ร้อยละของผู้บริหาร ระดับสูงที่ผ่าน การอบรม และเป็นวิทยากรได้	75	โครงการบริหารจัดการ ตามหลักธรรมาภิบาล ของงานวิชาการ มหาวิทยาลัย	700,000	ต.ค. 67 – ก.ย. 68	สำนักงาน อธิการบดี
				โครงการพัฒนาศักยภาพ ผู้บริหารเพื่อความเป็น เลิศในการพัฒนาท้องถิ่น อย่างยั่งยืน	680,000	6 – 9 กันยายน 2568	กองบริหารงาน บุคคล สำนักงาน อธิการบดี

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่า เป้าหมาย/ ตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
		ร้อยละของผู้บริหาร ระดับกลางที่ผ่าน เกณฑ์ การประเมินแบบทดสอบ สมรรถนะ	98	โครงการส่งเสริมการ พัฒนาสมรรถนะบุคลากร	80,000	ต.ค. 67 – ก.ย. 68	คณะเทคโนโลยี สารสนเทศ
				โครงการพัฒนาศักยภาพ บุคลากร	40,000	ต.ค. 67 – ก.ย. 68	สำนักวิเทศน์ สัมพันธ์และการ จัดการศึกษา นานาชาติ
		ร้อยละของความรู้ความ เข้าใจของผู้บริหารระดับ ต้นที่มีเพิ่มขึ้นหลังอบรม เปรียบเทียบกับก่อนอบรม	98	โครงการพัฒนาบุคลากร สาขาวิชาเทคโนโลยี สารสนเทศ	25,000	ม.ค. - มี.ค. 68	คณะเทคโนโลยี สารสนเทศ
				โครงการเสริมสร้างความ เข้าใจและพัฒนา ศักยภาพการปฏิบัติงาน ของบุคลากร คณะ วิทยาศาสตร์และ เทคโนโลยี	30,000	ต.ค. 67 -ก.ย. 68	คณะ วิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่า เป้าหมาย/ ตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
2. บุคลากรสาย วิชาการพัฒนา สมรรถนะตาม ภาระงาน	2.1 บุคลากรสาย วิชาการรุ่นใหม่ได้รับ การส่งเสริมให้เข้าสู่ ตำแหน่งทางวิชาการ	ระดับความสำเร็จ	5	โครงการพัฒนาบุคลากร สาขาวิชาเทคโนโลยี สารสนเทศ	25,000	ม.ค. - มี.ค. 68	คณะเทคโนโลยี สารสนเทศ
				โครงการพัฒนาศักยภาพ บุคลากรเข้าสู่ตำแหน่ง ทางวิชาการ	30,000	มิ.ย. 68	คณะ มนุษยศาสตร์ และ สังคมศาสตร์
	2.2 พัฒนาระบบกลไก การบริหารอาจารย์	ระดับความสำเร็จ	5	การสื่อสารและเสริมสร้าง องค์ความรู้บุคลากร ประจำภาคการศึกษาที่ 1/2568	52,200	9 มิถุนายน 2568	กองบริหารงาน บุคคล สำนักงาน อธิการบดี
				โครงการพัฒนาศักยภาพ บุคลากรและการจัดการ ความรู้	93,000	ต.ค. 67 -ก.ย. 68	ศูนย์เทคโนโลยี ดิจิทัลและ นวัตกรรม สำนักงาน อธิการบดี

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่า เป้าหมาย/ ตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
	2.3 สร้างเครือข่าย ความร่วมมือสู่ชุมชน แห่งการเรียนรู้ทาง วิชาการ	จำนวนเครือข่ายภายใน	5	โครงการอบรมเชิง ปฏิบัติการพัฒนาคณ พัฒนางาน เพื่อการ เสริมสร้างพลังท้องถิ่นให้ มีความเข้มแข็งและยั่งยืน	370,000	27 – 28 สิงหาคม 2568	กองบริหารงาน บุคคล สำนักงาน อธิการบดี
				โครงการส่งเสริมสุขภาพ เชื่อมความสัมพันธ์ และ สร้างขวัญกำลังใจ บุคลากร และกิจกรรมส่ง ท้ายปีเก่าต้อนรับปีใหม่	0	26 ธันวาคม 2567	สำนักงาน อธิการบดี
				โครงการยุทธศาสตร์ หมู่บ้าน/ชุมชน/โรงเรียน	43,273,300	ต.ค. 67 – ก.ย. 68	ทุกหน่วยงาน
2. บุคลากรสาย วิชาการพัฒนา สมรรถนะตาม ภาระงาน (ต่อ)	2.4 สร้างเครือข่าย ความร่วมมือสู่ชุมชน แห่งการเรียนรู้ทาง วิชาการ	จำนวนเครือข่ายภายนอก	5	โครงการยุทธศาสตร์ หมู่บ้าน/ชุมชน/โรงเรียน	43,273,300	ต.ค. 67 – ก.ย. 68	ทุกหน่วยงาน
				โครงการพัฒนาเครือข่าย และความร่วมมือกับ สถานประกอบการและ	30,000	ต.ค. – ธ.ค. 67	คณะวิทยาการ จัดการ

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่า เป้าหมาย/ ตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
				องค์กรวิชาชีพเพื่อสร้าง ผู้ประกอบการทางสังคม			
	2.5 ส่งเสริมการพัฒนา ผลงานทางวิชาการรับ ใช้สังคมและท้องถิ่น	ร้อยละของผลงานรับใช้ สังคม ต่ออาจารย์ทั้งหมด	50	โครงการยุทธศาสตร์ โครงการบริการวิชาการ บทความวิชาการเพื่อ สังคม งานวิจัยรับใช้ สังคมหมู่บ้าน/ชุมชน/ โรงเรียน โครงการยกระดับ มาตรฐานผลิตภัณฑ์ ชุมชนยั่งยืนสู่ แพลตฟอร์มออนไลน์ จำนวน 56 โครงการ โครงการพัฒนาคุณภาพ ชีวิตและยกระดับ เศรษฐกิจฐานราก จำนวน 20 โครงการ	25,660,400	ต.ค. 67 – ก.ย. 68	ทุกหน่วยงาน

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่า เป้าหมาย/ ตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
				โครงการศูนย์การเรียนรู้ เพื่อการพัฒนาการ บริหารจัดการทรัพยากร ชุมชนอย่างยั่งยืน จำนวน 18 โครงการ โครงการ พัฒนาระดับ นวัตกรรมชุมชนด้วย กระบวนการวิศวกรสังคม จำนวน 29 โครงการ			
	2.6 ส่งเสริมอาจารย์รุ่นใหม่ให้เข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ	ร้อยละของอาจารย์ที่ได้เข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ	65	-	0	1 ต.ค. 67 – 30 ก.ย. 68	สำนักงาน อธิการบดี
	2.7 พัฒนาอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการให้มีตำแหน่งที่สูงขึ้น	ร้อยละของอาจารย์ที่ดำรงตำแหน่งรองศาสตราจารย์ขึ้นไป	65	-	0	1 ต.ค. 67 – 30 ก.ย. 68	สำนักงาน อธิการบดี

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่า เป้าหมาย/ ตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
	2.8 ส่งเสริมและพัฒนาสมรรถนะอาจารย์ให้มีผลงานทางวิชาการที่ได้รับการยอมรับในระดับสากล	Ranking University of RMU Top 5	5	-	0	1 ต.ค. 67 – 30 ก.ย. 68	ทุกหน่วยงาน
	2.9 ส่งเสริมอาจารย์ให้มีคุณวุฒิที่สูงขึ้น	ROI ของอาจารย์ที่จบปริญญาเอก		บุคลากรแจ้งสำเร็จการศึกษา	0	ต.ค. 67 - ก.ย. 68	กองบริหารงานบุคคล สำนักงานอธิการบดี
3. บุคลากรสายสนับสนุนที่มีสมรรถนะเพียงพอต่อการพัฒนางาน	3.1 ส่งเสริมการเข้าสู่ตำแหน่งสายงานที่สูงขึ้นประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน	ร้อยละของผู้มีศักยภาพส่งเสริมการเข้าสู่ตำแหน่งสายงานที่สูงขึ้นประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน	65	โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการการจัดการความรู้เกี่ยวกับการจัดทำแบบประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน	90,000	25 - 26 สิงหาคม 69	กองบริหารงานบุคคล สำนักงานอธิการบดี

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่า เป้าหมาย/ ตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
	3.2 ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะหรือวิชาชีพเฉพาะ ระดับปฏิบัติการ	ร้อยละของผู้มีศักยภาพที่เข้าร่วมของตำแหน่งที่สูงขึ้นประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะหรือวิชาชีพเฉพาะระดับชำนาญการ	65	โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ	30,000	มิ.ย. 68	คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
				โครงการส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร	80,000	ต.ค. - ธ.ค. 67	คณะเทคโนโลยีสารสนเทศ
				ประชุมเชิงปฏิบัติการการจัดการความรู้เกี่ยวกับการจัดทำแบบประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน	90,000	25 - 26 ส.ค. 68	กองบริหารงานบุคคลสำนักงานอธิการบดี
				โครงการส่งเสริมและพัฒนา ศักยภาพบุคลากร คณะเทคโนโลยีการเกษตร	30,000	มี.ค. 68 - พ.ค. 68	คณะเทคโนโลยีการเกษตร

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่า เป้าหมาย/ ตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
	3.3 ส่งเสริมบุคลากร ระดับชำนาญการเข้าสู่ ระดับชำนาญการ พิเศษ	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่าน ระดับชำนาญการพิเศษ	50	โครงการประชุมเชิง ปฏิบัติการการจัดการ ความรู้เกี่ยวกับการจัดทำ แบบประเมิน เพื่อแต่งตั้งให้ดำรง ตำแหน่งสูงขึ้น เพื่อการ พัฒนาที่ยั่งยืน	90,000	25 - 26 สิงหาคม 69	กองบริหารงาน บุคคล สำนักงาน อธิการบดี
	3.4 สร้างเครือข่าย แลกเปลี่ยนเรียนรู้จาก หัวหน้าสำนักงาน	ระดับความสำเร็จการสร้าง เครือข่ายการเรียนรู้จาก หัวหน้าสำนักงาน	5	โครงการการพัฒนา ศักยภาพและพัฒนา สมรรถนะบุคลากร สังกัดสำนักงาน อธิการบดี มหาวิทยาลัย ราชภัฏมหาสารคาม ที่ ปฏิบัติงานด้านอาคาร สถานที่และบริการ	160,849	24 – 26 กุมภาพันธ์ 2568	กองบริหารงาน บุคคล สำนักงาน อธิการบดี
				โครงการพัฒนาศักยภาพ บุคลากรคณะ	200,000	เม.ย – มิ.ย. 68	คณะ วิศวกรรมศาสตร์

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่า เป้าหมาย/ ตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
				วิศวกรรมศาสตร์สู่การ บริหารงาน อย่างมีประสิทธิภาพ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568			

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อเป็นผู้นำในการขับเคลื่อนสู่การเป็นมหาวิทยาลัยเพื่อชุมชนท้องถิ่นบุคลากร

เป้าประสงค์ 1 : เกณฑ์การประเมินที่สอดคล้องในกลุ่มบุคลากรที่แตกต่าง

เป้าประสงค์ 2 : ระบบประเมินดิจิทัลที่สะดวก ถูกต้อง รวดเร็วต่อการใช้งาน

เป้าประสงค์ 3 : สารสนเทศจากระบบประเมินที่สามารถนำมาใช้ในการตัดสินใจของผู้บริหาร

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย/ ตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	หมายเหตุ
1. เกณฑ์การประเมินที่สอดคล้องในกลุ่มบุคลากรที่แตกต่าง	1.1 การปรับปรุงเกณฑ์ประเมิน (สายวิชาการ,สายสนับสนุน และผู้บริหาร)	ร้อยละความพึงพอใจของผู้ใช้ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของสายวิชาการ	70	ประเมินความพึงพอใจจากหน่วยงาน	0	ต.ค. 67 – ก.ย. 68	ทุกหน่วยงาน
	1.2 ปรับปรุงการประเมินผลการปฏิบัติราชการของสายสนับสนุน	ระดับความรู้ความเข้าใจของบุคลากรเกี่ยวกับเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของสายวิชาการ	5	โครงการการสื่อสารและเสริมสร้างองค์ความรู้บุคลากร ประจำปีภาคการศึกษาที่ 1/2568	52,000	9 มิถุนายน 2568	กองบริหารงานบุคคล สำนักงานอธิการบดี
2. ระบบประเมินดิจิทัลที่สะดวก ถูกต้อง รวดเร็วต่อการใช้งาน	2.1 การพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบดิจิทัล	ระดับความสำเร็จการพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบดิจิทัล	4	ระบบบันทึกคะแนนการประเมินการปฏิบัติราชการ (https://asg.rmu.ac.th)	0	ต.ค. 67 – ก.ย. 68	กองบริหารงานบุคคล สำนักงานอธิการบดี
	2.2 ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจการใช้	ร้อยละของบุคลากรในการใช้ระบบการประเมินผล	70	-	0	ต.ค. 67 – ก.ย. 68	กองบริหารงาน

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย/ ตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	หมายเหตุ
	งานระบบการประเมิน ดิจิทัล	การปฏิบัติงานแบบ ออนไลน์					บุคคล สำนักงาน อธิการบดี
3. สารสนเทศ จากระบบ ประเมินที่ สามารถนำมา ใช้ในการ ตัดสินใจของ ผู้บริหาร	3.1 พัฒนาสารสนเทศการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน บุคลากร	ร้อยละบุคลากรสามารถ จัดทำ IDP รายบุคคลได้	90	โครงการพัฒนาตาม แผนพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัย	500,000	ต.ค. 67 – ก.ย. 68	กอง บริหารงาน บุคคล สำนักงาน อธิการบดี
	3.2 ส่งเสริมให้บุคลากรนำ ระบบการประเมินไปใช้ได้ อย่างถูกต้อง	ร้อยละบุคลากรที่เข้าใจ ระบบ จำนวนข้อร้องเรียน	90	-	0	ต.ค. 67 – ก.ย. 68	กอง บริหารงาน บุคคล สำนักงาน อธิการบดี

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 พัฒนาระบบสารสนเทศด้านการพัฒนาบุคคลของมหาวิทยาลัยให้มีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์ 1 : ยกระดับโปรแกรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่ตอบสนองต่อการใช้งานของบุคลากรทุกระดับ

เป้าประสงค์ 2 : ยกระดับระบบเครือข่ายให้มีเสถียรภาพครอบคลุมต่อการใช้งาน

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย/ ตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	หมายเหตุ
1. ยกระดับโปรแกรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่ตอบสนองต่อการใช้งานของบุคลากรทุกระดับ	1.1 ปรับปรุงโปรแกรมการบริหารทรัพยากรบุคคล	ระดับความรู้ความเข้าใจของบุคลากรเกี่ยวกับข้อมูลสารสนเทศ การบริหารทรัพยากรบุคคล	4	-	0	ต.ค. 67 – ก.ย. 68	กอง บริหารงาน บุคคล สำนักงาน อธิการบดี
	1.2 พัฒนาประสิทธิภาพระบบสารสนเทศบริหารทรัพยากรบุคคล	ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่ เข้าใจ ระบบสารสนเทศ บริหารทรัพยากร บุคคล	70	-	0	ต.ค. 67 – ก.ย. 68	กอง บริหารงาน บุคคล สำนักงาน อธิการบดี
	1.3 ส่งเสริมให้บุคลากรใช้งานระบบสารสนเทศบริหารทรัพยากรบุคคล	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่าน การพัฒนาศักยภาพในการใช้ งานระบบ สารสนเทศบริหาร ทรัพยากรบุคคล	90	-	0	ต.ค. 67 – ก.ย. 68	กอง บริหารงาน บุคคล

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย/ ตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	หมายเหตุ
							สำนักงาน อธิการบดี
		ร้อยละความพึงพอใจของ บุคลากร ที่มีต่อการใช้ระบบ สารสนเทศบริหารทรัพยากร บุคคล	90	-	0	ต.ค. 67 – ก.ย. 68	กอง บริหารงาน บุคคล สำนักงาน อธิการบดี

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 สร้างแรงจูงใจ ในการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยให้มีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์ 1 : สร้างบรรยากาศการทำงานที่ผ่อนคลายและสร้างสุขภาวะทางร่างกายที่แข็งแรง

เป้าประสงค์ 2 : การสร้างขวัญกำลังใจ และความสัมพันธ์อันดีรอบครัว

เป้าประสงค์ 3 : การพัฒนาทักษะชีวิต และวินัยทางการเงิน

เป้าประสงค์ 4 : การส่งเสริมสังคมดี และจิตวิญญาณ

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย/ ตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	หมายเหตุ
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	262,200	ต.ค. 67 – ก.ย. 68	สถาบันวิจัยและ พัฒนา
	2.2 จัดสรรสวัสดิการให้ บุคลากร	- ร้อยละความพึงพอใจของ บุคลากร	90	แบบสำรวจพึงพอใจ ของบุคลากรในการ จัดสรรสวัสดิการของ มหาวิทยาลัย	0	ต.ค. 67 – ก.ย. 68	สำนักงาน อธิการบดีกอง บริหารงาน บุคคล
3. การพัฒนา ทักษะชีวิต และ วินัยทางการเงิน	3.1 พัฒนาทักษะความเสี่ยง และการลงทุนบุคลากร	-ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการ อบรมความเสี่ยงและการลงทุน	50	-	0	ต.ค. 67 – ก.ย. 68	มหาวิทยาลัย ราชภัฏ มหาสารคาม

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย/ ตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	หมายเหตุ
4. การส่งเสริม สังคมดี	4.1 การส่งเสริมสังคมดี	- ร้อยละของบุคลากรในการมีส่วนร่วมต่อการส่งเสริมสังคมดี และจริยธรรมทางสังคม	80	โครงการมนุษย์พันธุ์ดี กตัญญู มุทิตาจิต	120,000	มิ.ย. 68	คณะ มนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์
				กิจกรรมพิธีสงฆ์น้ำพระ เจ้าใหญ่ เพื่อเสริม ความเป็นสิริมงคลเนื่อง ในประเพณีสงกรานต์ ประจำปี 2568	0	10 เม.ย. 68	มหาวิทยาลัยราช ภัฏมหาสารคาม
				กิจกรรมพิธีรดน้ำดำหัว ขอพรอาจารย์อาวุโส เนื่องในเทศกาล สงกรานต์ ประจำปี 2568	0	10 เม.ย. 68	มหาวิทยาลัยราช ภัฏมหาสารคาม
				โครงการส่งเสริม วัฒนธรรมประเพณีรด น้ำขอพร	20,000	มิ.ย. 68	คณะ มนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์

2. สรุปและข้อเสนอแนะ

1) ปัญหา / อุปสรรคจากผลการดำเนินงาน

ผลการติดตามและประเมินผลแผนบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม พบอุปสรรคจากการดำเนินงานดังนี้

- ช่วงกรอบระยะเวลาในการกำกับติดตามผลการดำเนินงานโครงการกิจกรรม เนื่องจากระยะเวลา ไม่เอื้อต่อการพัฒนาบุคลากร เช่น การติดตามให้สำเร็จไม่ตรงตามระยะเวลาที่หลักสูตรกำหนดจำนวน บุคลากรที่หลากหลายไม่สามารถพัฒนาตรงตามสมรรถนะได้ครอบคลุม ด้วยภารกิจที่กว้างตามขอบเขตของมาตรฐานตำแหน่งงานที่รับผิดชอบ ทำให้ระบบการดำเนินโครงการกิจกรรมไม่ครอบคลุมทุกตำแหน่ง ส่งผลให้ความก้าวหน้าทางสายงานวิชาชีพเกิดความล่าช้า ทั้งนี้เนื่องจากข้อระเบียบ ประกาศ ข้อบังคับ และอยู่ในระหว่างปรับปรุง เพื่อเสนอต่อสภามหาวิทยาลัย

- ขาดความต่อเนื่องของการพัฒนารายประเด็น ส่งผลให้การบริหารจัดการไม่มีประสิทธิภาพ ตามสถานะของการบริหารการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง

2) ข้อเสนอแนะจากผลการดำเนินงาน

- ควรมีการระดมความคิดเห็น และศึกษาดูงานให้สอดคล้องกับภารกิจและทิศทางการพัฒนางาน ของบุคลากรในสถานะวิกฤตที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

- นำเสนอต่อคณะกรรมการ เพื่อกำหนดและเพิ่มโครงการกิจกรรม ความก้าวหน้าทางวิชาชีพ แรงจูงใจ เพื่อกำหนดช่วงระยะเวลาในการยื่นส่งผลงานของสายสนับสนุน