รายงานผลการติดตามและประเมินผล

แผนพัฒนาบุคลากร

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

กองบริหารงานบุคคล สำนักงานอธิการบดี

คำนำ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม เป็นสถาบันอุดมศึกษาเพื่อพัฒนาท้องถิ่น ตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 โดยมีวัตถุประสงค์ในการให้การศึกษา ส่งเสริมวิชาการและวิชาชีพชั้นสูง ทำการสอน วิจัย ให้บริการทางวิชาการแก่สังคม ปรับปรุง ถ่ายทอด และพัฒนาเทคโนโลยี ทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม ผลิตและส่งเสริมวิทยฐานะครู และได้กำหนดภาระหน้าที่ของมหาวิทยาลัยไว้หลายประการ มหาวิทยาลัยได้ตระหนักถึงภาระหน้าที่ในการพัฒนาบุคลากรทุกสายงานให้มีความพร้อมในการปฏิบัติราชการ ให้เกิดผลสัมฤทธิ์ที่ดี และเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของมหาวิทยาลัยตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 ได้จัดทำรายงานแผนพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ขึ้นโดยได้ผ่านขั้นตอนการมีส่วนร่วมของบุคลากรในองค์กรโดยการจัดประชุมของผู้เกี่ยวข้อง และคณะกรรมการจัดทำรายงานแผนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ทั้งนี้หวังว่าจะเป็นประโยชน์และเป็นแนวทางในการขับเคลื่อนสู่การปฏิบัติของบุคลากรมหาวิทยาลัย

กองบริหารงานบุคคล สำนักงานอธิการบดี

ธันวาคม 2568

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
คำนำ	ก
สารบัญ	ข
สารบัญตาราง	ค
สารบัญกราฟ	ง
ส่วนที่ 1 บทนำ	1
1.1 หลักการและเหตุผล	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร	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 แผนปฏิบัติราชการ ระยะ 5 ปี พ.ศ. 2566 – 2570 มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม	7
2.4 ประเด็นยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัยในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากร	10
2.5 สมรรถนะ (Competency)	11
ส่วนที่ 3 ข้อมูลบุคลากร	23
3.1 ข้อมูลบุคลากร	23
ส่วนที่ 4 ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ประจำปีงบประมาณ 2568	31
4.1 วิสัยทัศน์	32
4.2 พันธกิจ	32
4.3 ประเด็นยุทธศาสตร์	32
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาระบบกลไกการบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยให้มีประสิทธิภาพ	33
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาสมรรถนะบุคลากรตามสายงานวิชาการและสายสนับสนุน	36
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ	43
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 พัฒนาระบบสารสนเทศด้านการจัดการทรัพยากรบุคคล	45
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 เสริมสร้างแรงจูงใจในการบริหารบุคคลให้มีประสิทธิภาพ	46
บรรณานุกรม	51
คณะผู้จัดทำ	52

สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 1 ตารางกำหนดระดับของสมรรถนะ 17

ตารางที่ 2 ตัวอย่างเกณฑ์สมรรถนะในการแก้ปัญหา 18

ตารางที่ 3 ข้อมูลบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จำแนกตามประเภทบุคลากร 23

ตารางที่ 4 สรุปการกำหนดกรอบอัตรากำลังสายวิชาการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม 25

ตารางที่ 5 จำนวนบุคลากรสายวิชาการ จำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการ 27

ตารางที่ 6 ข้อมูลบุคลากรสายวิชาการ จำแนกตามวุฒิการศึกษา 28

ตารางที่ 7 จำนวนบุคลากรสายสนับสนุน จำแนกตามวุฒิการศึกษา 29

สารบัญกราฟ

หน้า

กราฟที่ 1 จำนวนบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จำแนกตามประเภทบุคลากร 24
กราฟที่ 2 จำนวนบุคลากรสายวิชาการ จำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการ 27
กราฟที่ 3 ข้อมูลบุคลากรสายวิชาการ จำแนกตามวุฒิการศึกษา 28
กราฟที่ 4 จำนวนบุคลากรสายสนับสนุน จำแนกตามวุฒิการศึกษา 30

ส่วนที่ 1

บทนำ

1.1 หลักการและเหตุผล

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้มีความรู้ทักษะในการปฏิบัติงานที่สนับสนุนการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2564) โดยมุ่งพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรให้มีความพร้อมในด้านวิชาการและการสนับสนุนให้การบริหารงานมหาวิทยาลัยเป็นไปตามแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย และการบริหารจัดการองค์กรยุคใหม่มีจิตให้บริการเสริมสร้างค่านิยมการทำงานเป็นทีมคุณธรรมและจริยธรรมเพื่อรักษาไว้ซึ่งทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพ

การพัฒนาบุคลากรเป็นสิ่งสำคัญที่จะนำพาให้บุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามไปสู่วิสัยทัศน์ที่กำหนด โดยมุ่งหมายให้สอดคล้องกับเป้าหมาย และแนวทางการดำเนินกิจกรรมตามแผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยที่ใช้ในการกำหนดแผนมาจากนโยบายของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม คณะผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม การสำรวจความต้องการด้านการพัฒนาของบุคลากรของมหาวิทยาราชภัฏมหาสารคาม โดยจะกำหนดแผนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัย เพื่อจัดทำให้สอดคล้องกับสมรรถนะหลักสมรรถนะประจำกลุ่มงาน และจากการสำรวจความต้องการในการพัฒนาของบุคลากรมาประกอบในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรนี้ด้วย

ดังนั้น มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ต้องเร่งดำเนินการในเรื่องการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรควบคู่กับแผนบริหารทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัย เพื่อให้สอดคล้องกับหน้าที่ที่รับผิดชอบในฐานะเป็นสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ชุมชนที่มีหน้าที่ในการผลิตบัณฑิต พัฒนาบุคลากรระดับวิชาชีพให้กับประเทศชาติ เนื่องจากทรัพยากรบุคคลถือเป็นหัวใจสำคัญ ของการพัฒนาองค์กร เพราะปัจจัยด้านบุคลากร หรืออัตรากำลังเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญในการชี้ขาดความสำเร็จในการทำงานทุกองค์กร ดังนั้นการพัฒนาบุคลากร จึงเป็นกลไกสำคัญที่จะเข้าไปขับเคลื่อนการดำเนินงานตามภารกิจหลักของมหาวิทยาลัยให้เป็นไปตามยุทธศาสตร์การพัฒนาเพื่อก้าวไปสู่มหาวิทยาลัยแห่งการเรียนรู้ 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 ความรู้และความสามารถเพื่อให้เกิดผลงานที่มีประสิทธิภาพสูงสุด โดยมีระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management) เป็นเครื่องมือสำคัญในการเชื่อมโยงกระบวนการบริหารงานบุคคลกับผลการปฏิบัติงาน

ในการพัฒนาบุคลากร โดยแผนพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยนี้สามารถใช้เป็นกรอบทิศทางให้มหาวิทยาลัย คณะและหน่วยงานได้นำแนวทางดังกล่าวไปปฏิบัติให้บรรลุผลได้ตามพันธกิจ

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 ดูงาน

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 ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา 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 เตรียมเอกสารประกอบการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร พ.ศ. 2566 - 2570

1.4.2 ประชุมเชิงปฏิบัติการ ระดมความคิดเห็น วิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis) ตามประเด็นยุทธศาสตร์ Worksheet

1.4.3 ประชาพิจารณ์ (ร่าง) แผนพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

1.4.4 เสนอคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย

1.4.5 ถ่ายทอดแผนพัฒนาบุคลากรสู่การปฏิบัติ สู่หน่วยงานสู่บุคลากร

1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม พ.ศ. 2568

1.5.1 บุคลากรในสังกัดมหาวิทยาลัยได้รับการพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่อง และสามารถปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจหลักได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.5.2 ผู้รับบริการเกิดความประทับใจ และมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

1.5.3 การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ รายประเด็นยุทธศาสตร์ระดับมหาวิทยาลัยและระดับหน่วยงานคณะ/สำนัก/กอง

1.5.4 ก่อให้เกิดวัฒนธรรมที่ดีในองค์กร พร้อมความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและความผูกพัน

ส่วนที่ 2
นโยบาย ยุทธศาสตร์และแนวคิดที่เกี่ยวเนื่องกับการจัดทำ
แผนพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
ประจำปีงบประมาณ 2568

2.1 ความเป็นมาและกรอบนโยบายสภามหาวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม เป็นสถาบันอุดมศึกษาที่มีหน้าที่ในการผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพ เพื่อตอบสนองประเด็นยุทธศาสตร์และเป้าหมาย การพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรให้มีคุณภาพ ตามยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรให้มีคุณภาพ ตลอดจนข้อสรุปจากการประเมินผล การปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อจะนำมาจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนอย่างเป็นรูปธรรม ดังวิสัยทัศน์ ที่ว่า “มหาวิทยาลัยแห่งการเรียนรู้ที่มีคุณภาพตามแนวปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อพัฒนาท้องถิ่น และสังคม” เพื่อให้บรรลุภารกิจของมหาวิทยาลัย บุคลากรถือเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนการดำเนินการ ให้เป็นไปตามภารกิจ ดังนั้นมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามจึงจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรระยะ 1 ปี พ.ศ. 2568 สำหรับเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากร ภายใต้กรอบยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยและโดยใช้กระบวนการมีส่วนร่วม ของผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้องในการให้ข้อมูล รวมทั้งการวิเคราะห์โครงสร้างองค์กร (Organization) วิสัยทัศน์ (Vision) พันธกิจ (Mission) จุดเน้นความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัย ปณิธาน การผลิตบัณฑิต เป้าหมาย การจัดการศึกษา จำนวนหลักสูตรที่เปิดสอน และแผนการเปิดสอน จำนวนนักศึกษา และประมาณการจำนวน นักศึกษาใหม่ที่จะรับในปีการศึกษา พ.ศ. 2568 ประกอบกับข้อมูลอัตรากำลังบุคลากรปัจจุบัน และอนาคต จำแนกตามประเภท คุณวุฒิและตำแหน่งทางวิชาการ

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

มหาวิทยาลัยได้กำหนดนโยบายเพื่อการพัฒนาภารกิจระยะ 20 ปี ให้บรรลุตามเป้าหมาย ในการเป็นมหาวิทยาลัยที่มีคุณภาพเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นให้มีความเข้มแข็งและยั่งยืนไว้ดังนี้

1. นโยบายข้อที่ 1 ด้านการเป็นมหาวิทยาลัยเพื่อท้องถิ่น

1.1 มหาวิทยาลัยมีระบบการบริหารจัดการพันธกิจสัมพันธ์ที่มีความคล่องตัว ยืดหยุ่น รวดเร็ว สอดคล้องกับเทคโนโลยี 4.0 รองรับการบริหารจัดการร่วมกับชุมชน เข้าใจ เข้าถึง และเข้าร่วมพัฒนาชุมชน

อย่างเข้มแข็ง โดยการบูรณาการภารกิจด้านการศึกษา การวิจัย การบริการวิชาการและการทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรมสู่นวัตกรรมเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น

1.2 มหาวิทยาลัยขับเคลื่อนการพัฒนาท้องถิ่นบนฐานความรู้และนวัตกรรมที่ได้จากการศึกษาวิจัย เพื่อให้ประชาชนสามารถสร้างมูลค่าทางเศรษฐกิจบนพื้นฐานความรู้และนวัตกรรมของชุมชน สร้างความโดดเด่นและความสามารถทางการแข่งขันให้ประชาชนในชุมชน

1.3 มหาวิทยาลัยแห่งการเรียนรู้ร่วมกับชุมชนร่วมพัฒนานวัตกรรมและองค์ความรู้ใหม่ 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 และการปฏิบัติการให้ทันสมัยสอดคล้องกับความต้องการของนักศึกษาและอาจารย์ 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 ถ่ายทอดเทคโนโลยีและทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรมแก่ท้องถิ่นและพื้นที่ เพื่อส่งเสริมการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ และการสร้างประสบการณ์การเรียนรู้ให้กับนักศึกษาจากปัญหา และความต้องการของท้องถิ่น

2.4 พัฒนาอาจารย์ให้เป็นครูมืออาชีพ สร้างเครือข่ายการจัดการศึกษา ร่วมศึกษา วิจัยพัฒนาทักษะการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการพัฒนานักศึกษาตามจุดเด่น จุดเน้นของหลักสูตร ส่งเสริมให้อาจารย์ได้รับการฝึกปฏิบัติการในโรงเรียนหรือสถานประกอบการที่มีคุณภาพ เพื่อฝึกทักษะและประสบการณ์ให้เท่าทันกับความต้องการของผู้ใช้บัณฑิตรองรับการจัดการเรียนการสอนแบบสหกิจศึกษา และ WIL

3. นโยบายข้อที่ 3 ด้านการวิจัย

3.1 พัฒนาระบบและกลไกมาตรการการบริหารจัดการงานวิจัยให้มีความรวดเร็วทันสมัย และคล่องตัว และกำกับติดตามมาตรการการบริหารจัดการงานวิจัยให้มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล

3.2 สร้างเครือข่าย และพันธมิตรร่วมกับสถานประกอบการทั้งในประเทศ และต่างประเทศ บูรณาการพันธกิจของมหาวิทยาลัย เพื่อการพัฒนาท้องถิ่นและพื้นที่ร่วมกับการสร้างฐานข้อมูล เพื่อการพัฒนาท้องถิ่น (Big Data) ที่เป็นประโยชน์ต่อการวิจัยเชิงพื้นที่อย่างต่อเนื่อง

3.3 มุ่งเน้นการพัฒนา ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัย สร้างนวัตกรรมด้วยศาสตร์พระราชา เพื่อการแก้ปัญหาหรือความต้องการของท้องถิ่นเชิงพื้นที่ และเชิงพาณิชย์ในรูปแบบการวิจัยพื้นฐานการวิจัยประยุกต์เชิงนโยบาย และการวิจัยเชิงปฏิบัติ (Action Research) สู่มาตรฐานนานาชาติ

3.4 ส่งเสริม และสนับสนุนให้อาจารย์ทุกคนมีผลงานวิจัย หรือผลงานทางวิชาการเน้นให้ศึกษาวิจัยที่บูรณาการจัดการเรียนรู้ร่วมกับการให้บริการวิชาการ และการส่งเสริมทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรมสู่การสร้างมูลค่าเพิ่มและการสร้างสรรค์นวัตกรรมสู่การนำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาท้องถิ่นและพื้นที่ และเผยแพร่ผลงานในระดับชาติหรือนานาชาติ

4. นโยบายข้อที่ 4 ด้านบริการทางวิชาการ และศิลปะและวัฒนธรรม

4.1 จัดระบบและกลไกการบริหารจัดการ และพัฒนาศูนย์เรียนรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่น ในการยกระดับชุมชนแห่งการเรียนรู้ด้วยระบบการเรียนการสอนและการวิจัย เพื่อสร้างสรรค์และเพิ่มมูลค่าต่อการพัฒนาท้องถิ่นแผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 - 2579)

4.2 ส่งเสริม อนุรักษ์ ฟื้นฟู สืบทอด และเผยแพร่การทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรมภูมิปัญญาท้องถิ่นปราชญ์ชาวบ้าน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในพื้นที่เชิงสร้างสรรค์ และเกิดมูลค่าเพิ่มให้แก่ท้องถิ่นในพื้นที่สร้างเศรษฐกิจรายได้ครัวเรือนที่เพิ่มขึ้นส่งผลต่อการประกอบอาชีพที่หลากหลาย สร้างต้นแบบเพื่อให้ได้รับการยอมรับในระดับชาติหรือนานาชาติ

4.3 ส่งเสริมสุขภาวะให้ชุมชนพื้นที่บริการ เพื่อลดอัตราการป่วย ส่งเสริมสุขภาวะผู้สูงอายุและผู้ดูแลผู้สูงวัย เพื่อรับมือสังคมสูงวัย

4.4 พัฒนาหลักสูตรระยะสั้น หลักสูตรท้องถิ่น และนวัตกรรมเพื่อส่งเสริมสมรรถนะให้กับผู้นำชุมชน เยาวชน ครู และบุคลากรทางการศึกษา

5. นโยบายข้อที่ 5 ด้านบริหารจัดการมหาวิทยาลัย

5.1 ปรับโครงสร้างและระบบการบริหารจัดการทรัพยากร (Resources) (คน เงิน งานอาคารสถานที่ โครงสร้างพื้นฐาน สิ่งอำนวยความสะดวก และอื่น ๆ) ปรับปรุงระบบไอซีที และระบบฐานข้อมูลเพื่อการบริหารให้ครบถ้วนเป็นปัจจุบันทันสมัย คล่องตัว รวดเร็ว โปร่งใส เป็นธรรมและตรวจสอบได้

5.2 พัฒนาระบบและกลไกการบริหารจัดการองค์กร ด้วยระบบการประกันคุณภาพการศึกษา (SAR) เกณฑ์การบริหารจัดการศึกษาเป็นเลิศ (Educational Criteria for Performance Excellence: EdPEx)

เพื่อการรับรองคุณภาพมาตรฐานวิชาชีพหรือมาตรฐานองค์การ มีความพร้อมในการพึ่งพาตนเอง (Self-Regulation) มีความโปร่งใสเป็นธรรมและตรวจสอบได้พร้อมที่จะก้าวสู่การเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ (Autonomous University)

5.3 ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรเป็นมืออาชีพในการบริหารจัดการ การจัดการเรียนการสอน ส่งเสริมความรักความผูกพันกับองค์กร ส่งเสริมการศึกษาต่อเพื่อให้มีคุณวุฒิที่สูงขึ้น ส่งเสริมการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการและวิชาชีพตามเกณฑ์มาตรฐานอุดมศึกษาเพิ่มขึ้น

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

2.2 ประเด็นท้าทายด้านยุทธศาสตร์การดำเนินงานต่อมหาวิทยาลัย

2.2.1 สร้างพันธกิจสัมพันธ์ เพื่อการพัฒนาท้องถิ่นอย่างสร้างสรรค์สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับทุกภาคส่วน เพื่อให้มหาวิทยาลัยมีความเป็นเลิศในการสร้างความมั่นคงให้กับประเทศด้วยการน้อมนำแนวพระราชดำริสู่การปฏิบัติพัฒนาท้องถิ่นตามศักยภาพ และความต้องการที่แท้จริงของชุมชนบูรณาการองค์ความรู้สู่นวัตกรรม เพื่อการพัฒนาเชิงพื้นที่ ชุมชนและท้องถิ่นให้ได้รับการพัฒนาด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านการศึกษา เสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนอย่างยั่งยืน

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

2.2.3 ยกระดับคุณภาพการศึกษาสู่ความเป็นเลิศ เน้นการพัฒนาคุณภาพบัณฑิตให้เป็นที่ต้องการของผู้ใช้บัณฑิต ด้วยอัตลักษณ์ สมรรถนะ และคุณลักษณะ 4 ประการ พร้อมรองรับบริบทที่เปลี่ยนแปลงสู่การเป็นมืออาชีพที่มีสมรรถนะ เป็นที่ยอมรับในระดับชาติและนานาชาติ

2.2.4 พัฒนาระบบบริหารจัดการบนพื้นฐานธรรมาภิบาล โดยการยกระดับการบริหารจัดการทรัพยากรภายในมหาวิทยาลัยให้มีคุณภาพ ให้บริการที่ดีแก่ผู้รับบริการทั้งในและนอกมหาวิทยาลัย บริหารจัดการคล่องตัวและมีประสิทธิภาพด้วยหลักธรรมาภิบาล 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) มหาวิทยาลัย

ราชภัฏมหาสารคามได้นำมากำหนดกรอบเป้าหมายในการพัฒนามหาวิทยาลัย 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 “มหาวิทยาลัยที่มีคุณภาพเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นให้มีความเข้มแข็งและยั่งยืน” 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 (วิชฺชา จ ธมฺโม ชนตํ วิเนติ)

ปรัชญา (Philosophy) :

ความรู้คู่คุณธรรม นำชุมชนพัฒนา

เอกลักษณ์ (Uniqueness)

เป็นแหล่งเสริมสร้างภูมิปัญญาเพื่อแผ่นดิน

(A Source of Wisdom for the Land)

อัตลักษณ์ (Identity) (นักศึกษา)

พร้อมทำงาน จิตบริการ สมานสามัคคี มีความรับผิดชอบ

(**R**eady to work with **M**ind of service, **U**nity 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 มหาวิทยาลัยที่มีความพร้อมในการบริหารจัดการพันธกิจสัมพันธ์บริหารจัดการแบบมืออาชีพ พัฒนาบัณฑิตที่มีเอกลักษณ์ มีคุณภาพมาตรฐาน และเป็นที่ยอมรับของชุมชนและท้องถิ่น และระดับสากล

2. พัฒนาท้องถิ่นให้มีความเข้มแข็งและยั่งยืน หมายถึง มหาวิทยาลัยที่เป็นที่พึ่งของชุมชนและท้องถิ่น บูรณาการพันธกิจสัมพันธ์เพื่อพัฒนาท้องถิ่นร่วมกับหน่วยงานภายในและภายนอก ทั้งภาครัฐและเอกชน ศึกษา วิจัย พัฒนานวัตกรรม องค์ความรู้ โดยน้อมนำแนวทางตามพระราชดำริสู่การพัฒนาชุมชนและท้องถิ่นให้มีศักยภาพในการบริหารจัดการ พึ่งพาตนเองอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

พันธกิจ (Mission)

1. ผลิตบัณฑิตให้มีคุณภาพ มีทัศนคติที่ดี เป็นพลเมืองดีในสังคม และมีสมรรถนะตามความต้องการของผู้ใช้บัณฑิต

2. วิจัยสร้างองค์ความรู้ และนวัตกรรมที่มีคุณภาพ มาตรฐาน เป็นที่ยอมรับ มุ่งเน้นบูรณาการพันธกิจสัมพันธ์เพื่อบริการวิชาการ นำไปใช้ประโยชน์ต่อยอดเชิงพาณิชย์อย่างเป็นรูปธรรม

3. พัฒนาท้องถิ่นตามศักยภาพ สภาพปัญหาและความต้องการที่แท้จริงของชุมชน ส่งเสริมทำนุบำรุง ฟื้นฟู ศิลปะและวัฒนธรรม สิ่งแวดล้อม ถ่ายทอดองค์ความรู้และเทคโนโลยี โดยน้อมนำแนวพระราชดำริสู่การปฏิบัติ

4. สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับทุกภาคส่วน เพื่อการพัฒนาท้องถิ่น และเสริมสร้างความเข้มแข็งของผู้นำชุมชนให้มีคุณธรรม และความสามารถในการบริหารงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวม

5. บริหารจัดการทรัพยากรภายในมหาวิทยาลัยอย่างมีประสิทธิภาพด้วยหลักธรรมาภิบาลพร้อมรองรับบริบทการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน

ประเด็นยุทธศาสตร์

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 พันธกิจสัมพันธ์เพื่อการพัฒนาท้องถิ่นอย่างสร้างสรรค์

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 การผลิตและพัฒนาครูมืออาชีพ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 ยกระดับคุณภาพการศึกษาสู่ความเป็นเลิศ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 พัฒนาระบบบริหารจัดการบนพื้นฐานธรรมาภิบาล

เป้าประสงค์

เป้าประสงค์ 1.1 เพื่อพัฒนางานวิจัย นวัตกรรม องค์ความรู้สู่การพัฒนาชุมชนท้องถิ่นอย่างสร้างสรรค์

เป้าประสงค์ 1.2 เพื่อพัฒนางานบริการวิชาการบนพื้นฐานความต้องการของชุมชนท้องถิ่นสู่ความเข้มแข็งอย่างยั่งยืน

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 เพื่อปลดล็อค ระเบียบ ประกาศ เกณฑ์ภายในของมหาวิทยาลัยให้คล่องตัวและเอื้อต่อการทำงานของบุคลากร

เป้าประสงค์ 4.2 เพื่อจัดทำระบบประเมิน และกำกับติดตามการดำเนินงานธรรมาภิบาลภายในมหาวิทยาลัย

เป้าประสงค์ 4.3 เพื่อจัดทำแผนการบริหารบุคลากรและระบบการประเมินบุคลากรที่เน้นสมรรถนะจริยธรรมและผลลัพธ์

เป้าประสงค์ 4.4 เพื่อจัดทำระบบการบริหารการเงิน และงบประมาณที่มีจุดเน้น คล่องตัว โปร่งใส และตรวจสอบได้

เป้าประสงค์ 4.5 เพื่อบริหารจัดการมหาวิทยาลัยสู่ความเป็นเลิศ

เป้าประสงค์ 4.6 เพื่อยกระดับการดำเนินงานด้านการประกันคุณภาพการศึกษาภายในให้สอดคล้องกับความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัย

2.4 ประเด็นยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัยในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากร

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาระบบบริหารจัดการธรรมาภิบาล

เป้าประสงค์

1. เพื่อปลดล็อคระเบียบ ประกาศ เกณฑ์ภายในของมหาวิทยาลัยให้คล่องตัวและเอื้อต่อการทำงานของบุคลากร

2. เพื่อจัดทำระบบประเมินและกำกับติดตามการดำเนินงานธรรมาภิบาลในมหาวิทยาลัย

3. เพื่อจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร และระบบการประเมินบุคลากรที่เน้นสมรรถนะจริยธรรมและผลลัพธ์

4. เพื่อจัดทำระบบการบริหารการเงินและงบประมาณที่มีจุดเน้นคล่องตัว 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 มีหน้าที่เผยแพร่ วัฒนธรรม 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 จึงได้ว่าจ้าง บริษัท McBar ภายใต้การนำของ David C. McClelland ให้เข้ามาช่วยแก้ไขปัญหาดังกล่าวข้างต้น

สิ่งที่ David C. McClelland ได้รับมอบหมายให้ทำ คือ การหาเครื่องมือชนิดใหม่ที่ดีกว่าและสามารถทำนายผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ 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) เพื่อค้นหาลักษณะ

ของพฤติกรรมที่แตกต่างกันของคน 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) ไม่ใช่ตัวชี้วัดที่ดีของผลงานและความสำเร็จโดยรวมแต่ Competency กลับเป็นสิ่งที่สามารถคาดหมายความสำเร็จในงานได้ดีกว่า” ซึ่งสะท้อนให้เห็นได้อย่างชัดเจนว่า “ผู้ที่ทำงานเก่ง” มิได้หมายถึง “ผู้ที่เรียนเก่ง” แต่ผู้ที่ประสบผลสำเร็จในการทำงานต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถในการประยุกต์ใช้หลักการหรือวิชาการที่มีอยู่ในตัวเองนั้น ก่อให้เกิดประโยชน์ในงานที่ตนทำ จึงจะกล่าวได้ว่าบุคคลผู้นั้นมี Competency จากจุดกำเนิด Competency ดังกล่าวข้างต้นนี้ ทำให้นักวิชาการการศึกษา และนักวิชาการหลายสำนักได้นำวิธีการของ McClelland มาเป็นแนวทางในการศึกษาเรื่อง Competency ในเวลาต่อมา

สำหรับแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะที่จะได้ทำความเข้าใจในหัวข้อนี้เป็นบทความที่เขียนในหัวข้อ สมรรถนะ (Competency) : หลักการและแนวปฏิบัติ โดยรองศาสตราจารย์เทื้อน ทองแก้ว มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต ซึ่งได้เขียนและเรียบเรียงไว้ดังนี้

แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะเริ่มจากการนำเสนอบทความทางวิชาการของเดวิด แมคเคลแลนด์ (David C. McClelland) นักจิตวิทยาแห่งมหาวิทยาลัยฮาวาร์ด 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 เพื่อหาเครื่องมือชนิดใหม่ที่สามารถทำนายผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ได้อย่างแม่นยำแทนแบบทดสอบเก่าซึ่งไม่สัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน เนื่องจากคนได้คะแนนดีแต่ปฏิบัติงานไม่ประสบผลสำเร็จ จึงต้องเปลี่ยนแปลงวิธีการใหม่ แมคเคลแลนด์ได้เขียนบทความ “Testing for Competence Rather Than For Intelligence” ในวารสาร AmericanPsychologist เพื่อเผยแพร่แนวคิด และสร้างแบบประเมินแบบใหม่ที่เรียกว่า Behavioral Event Interview (BEI) เป็นเครื่องมือประเมิน ที่ค้นหาผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานดี ซึ่งแมคเคลแลนด์ เรียกว่า สมรรถนะ (Competency)

ในปี ค.ศ. 1982 ริชาร์ด โบยาตซิส (Richard Boyatais) (1982) อ้างถึงใน ดนัย 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 แกรีแฮเมล และซีเค.พราฮาราด (Gary Hamel และ C.K.Prahalad) ได้เขียนหนังสือชื่อ Competing For The Future ซึ่งได้นำเสนอแนวคิดที่สำคัญคือ Core Competencies เป็นความสามารถหลักของธุรกิจ ซึ่งถือว่าในการประกอบธุรกิจนั้นจะต้องมีเนื้อหาสาระหลัก เช่น พื้นฐานความรู้ ทักษะ และความสามารถในการทำงานอะไรได้บ้าง และอยู่ในระดับใด จึงทำงานได้มีประสิทธิภาพสูงสุดตรงตามความต้องการขององค์การ (ข้อมูลจาก:http://www.novabiz.com/NovaAce/Competency.htm)

ในปัจจุบัน องค์กรของเอกชนชั้นนำได้นำแนวคิดสมรรถนะไปใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารงานมากขึ้นและยอมรับว่าเป็นเครื่องมือสมัยใหม่ที่องค์การต้องได้รับความพึงพอใจอยู่ในระดับต้น ๆ มีการสำรวจพบว่ามี 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

สำหรับความหมายของสมรรถนะมีการให้ความหมายไว้หลายนัย ดังจะยกตัวอย่างการให้ความหมายของนักวิชาการบางท่าน ดังนี้

สก็อต บี พารี (Scott B. Parry) นิยามคำว่าสมรรถนะ คือ กลุ่มของความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และคุณลักษณะ (Attributes) ที่เกี่ยวข้องกัน ซึ่งมีผลกระทบต่องานหลักของตำแหน่งงานหนึ่ง ๆ โดยกลุ่มความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะดังกล่าว สัมพันธ์กับผลงานของตำแหน่งงานนั้น ๆ และสามารถวัดผลเทียบกับมาตรฐานที่เป็นที่ยอมรับและเป็นสิ่งที่สามารถเสริมสร้างขึ้นได้โดยผ่านการฝึกอบรมและการพัฒนา (สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ 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 โดยเฉพาะอย่างยิ่งต้องสามารถจำแนกได้ว่าผู้ที่จะประสบความสำเร็จในการทำงานได้ต้องมีคุณลักษณะเด่น 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 ทักษะที่เกิดได้นั้นมาจากพื้นฐานทางความรู้ 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

จากแนวคิดของแมคเคลแลนด์นั้น สกอตต์ บี พารี เห็นว่าควรจะรวมส่วนประกอบที่เป็นความคิดเกี่ยวกับตนเอง คุณลักษณะและแรงจูงใจเข้าเป็นกลุ่มเรียกว่าคุณลักษณะ (Attributes)

ดังนั้น บางครั้งเมื่อพูดถึงองค์ประกอบของสมรรถนะจึงมีเพียง 3 ส่วน คือ ความรู้ ทักษะ คุณลักษณะ ซึ่งตามทัศนะของแมคเคลแลนด์กล่าวว่า (สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ 2004 : 48) สมรรถนะเป็นส่วนประกอบขึ้นมาจากความรู้ ทักษะ และเจตคติ / แรงจูงใจ หรือ ความรู้ ทักษะ และเจตคติ / แรงจูงใจ ก่อให้เกิดสมรรถนะในทำนองเดียวกัน ความสามารถในการก่อสร้างบ้านถือว่าเป็นทักษะ แต่ความสามารถในการสร้างบ้านและนำเสนอให้เกิดความแตกต่างจากคู่แข่งได้ถือว่าเป็นสมรรถนะหรือในกรณีเจตคติ / แรงจูงใจก็เช่นเดียวกัน ก็ไม่ใช่สมรรถนะ แต่สิ่งจูงใจให้เกิดพลังทำงานสำเร็จตรงตามเวลา หรือเรียกว่ากำหนด หรือดีกว่ามาตรฐานถือว่าเป็นสมรรถนะ

สมรรถนะตามนัยดังกล่าวข้างต้นสามารถแบ่งออกได้เป็น 2 กลุ่ม คือ

1) สมรรถนะขั้นพื้นฐาน (Threshold Competencies)

หมายถึง ความรู้ หรือทักษะพื้นฐานที่จำเป็นของบุคคลที่ต้องมีเพื่อให้สามารถที่จะทำงานที่สูงกว่าหรือซับซ้อนกว่าได้ 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 สมรรถนะที่แต่ละคนมีเป็นความสามารถเฉพาะตัวคนอื่นไม่สามารถลอกเลียนแบบได้ เช่น การต่อสู้ป้องกันตัวของ จา พนม นักแสดงชื่อดังในหนังเรื่อง “ต้มยำกุ้ง” ความสามารถของนักดนตรี นักกายกรรม และนักกีฬา เป็นต้น ลักษณะเหล่านี้ยากที่จะเลียนแบบ หรือต้องมีความพยายามสูงมาก

2) สมรรถนะเฉพาะงาน (Job Competencies) หมายถึง สมรรถนะของบุคคลกับการทำงานในตำแหน่งหรือบทบาทเฉพาะตัว เช่น อาชีพนักสำรวจก็ต้องมีความสามารถในการวิเคราะห์ตัวเลข 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 ความสามารถสำคัญที่บุคคลต้องมีหรือต้องทำเพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ เช่น พนักงานเลขานุการสำนักงานต้องมีสมรรถนะหลัก 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 รัศมีธรรมโชติ 2004 : 50-51 ,58-59)

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

จากสมรรถนะหลักก็มาพิจารณาสมรรถนะของหน้าที่ของบุคคลในองค์กรตามตำแหน่งต่าง ๆ ซึ่งจะต้องสอดคล้องกับสมรรถนะของบุคคล สมรรถนะของบุคคลกับสมรรถนะหน้าที่จะไปในทางเดียวกันงานต่าง ๆ ก็จะไปในทางเดียวกัน

ถ้ามองในทิศทางกลับกัน สมรรถนะหลักจะมาจากสมรรถนะของแต่ละคน ดังนั้นถ้าจะให้ลึกลงในรายละเอียดสู่การปฏิบัติสามารถนำหลัก Balance Scorecard และหลักของการกำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน (KPI) มาใช้ในการกำหนดสมรรถนะอาจกำหนดได้ในแนวทางอื่น ๆ อีก เช่น

1. การใช้ผลงานวิจัยมากำหนดเป็นสมรรถนะ เช่น การสำรวจว่าการเป็นบุคคลมาดำรงตำแหน่งหรือทำหน้าที่นั้น ๆ มีสมรรถนะหลักอะไรบ้าง ผลจากการวิจัยก็จะทำให้ได้สมรรถนะที่เรียกว่า Generic Model หรือรูปแบบทั่วไปอีกประการหนึ่งอาจกำหนดสมรรถนะจากงานที่เรียกว่า Job / Task Analysis หมายถึง การกำหนดสมรรถนะโดยการวิเคราะห์ตำแหน่งต่าง ๆ มาออกแบบสมรรถนะ ซึ่งเหมาะสำหรับการคัดเลือกคนเข้ามาสู่งานหรือการปรับปรุงผลผลิตใหม่ ก็กำหนดสมรรถนะของบุคคลที่จะทำงานให้ได้ผลผลิตตามต้องการ

วิธีการกำหนดสมรรถนะในวิธีการหลักนี้จะรวดเร็ว และสะดวก แต่จะไม่เห็นความเชื่อมโยงต่างกับรูปแบบแรกที่มองเห็นความเชื่อมโยงแต่จะเสียเวลามาก และอาจหลงทางได้

ตัวอย่างสมรรถนะ

1. สมรรถนะส่วนบุคคล ได้แก่ การติดต่อสื่อสาร ความมั่นใจตนเอง ความคิดสร้างสรรค์และการสร้างนวัตกรรม เป็นต้น

2. สมรรถนะของผู้จัดการ ได้แก่ การติดต่อสื่อสาร การวางแผน และการบริหารงาน การทำงานเป็นทีม ความสามารถเชิงกลยุทธ์ ความสามารถด้านต่างประเทศ ความสามารถในการจัดการตนเอง เป็นต้น

การวัดสมรรถนะ

การวัดสมรรถนะทำได้ค่อนข้างลำบาก จึงอาศัยวิธีการ หรือใช้เครื่องมือบางชนิด เพื่อวัดสมรรถนะของบุคคล ดังนี้

1. ประวัติการทำงานของบุคคลว่าทำอะไรบ้าง มีความรู้ ทักษะหรือความสามารถอะไร เคยมีประสบการณ์อะไรมาบ้าง 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 กำหนดคำสัมภาษณ์ไว้แล้ว สัมภาษณ์ตามที่กำหนดประเด็นไว้ กับการสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้าง 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 (Behavioralindicator) ที่สะท้อนถึงความสามารถในแต่ละระดับ (Proficiency Scale) โดยกำหนดเกณฑ์การจัดระดับความสามารถไว้ 5 ระดับ คือ

(1) ระดับเริ่มต้น (Beginner)

(2) ระดับมีความรู้บ้าง (Novice)

(3) ระดับมีความรู้กลาง (Intermediate)

(4) ระดับมีความรู้สูง (Advanced)

(5) ระดับความเชี่ยวชาญ (Expert)

ในแต่ละเกณฑ์ความสามารถมีตัวชี้วัดพฤติกรรมดังนี้

ตารางที่ 1 ตารางกำหนดระดับของสมรรถนะ

เกณฑ์ความสามารถ	ตัวชี้วัดพฤติกรรม
1. ระดับเริ่มต้น	มีความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับแนวคิดและทฤษฎี
2. ระดับมีความรู้บ้าง	สามารถประยุกต์แนวคิดทฤษฎีมาใช้ในงาน
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	ดัชนีชี้วัดพฤติกรรมการแก้ปัญหา
สมรรถนะในการแก้ปัญหาระดับที่ 1	สามารถแก้ไขปัญหาร่วมกับผู้อื่นได้
สมรรถนะในการแก้ปัญหาระดับที่ 2	สามารถแก้ไขปัญหาด้วยตนเองได้บ้าง
สมรรถนะในการแก้ปัญหาระดับที่ 3	สามารถแก้ไขปัญหาด้วยตนเองได้เป็นส่วนใหญ่
สมรรถนะในการแก้ปัญหาระดับที่ 4	สามารถแก้ไขปัญหาด้วยตนเองจนประสบผลสำเร็จ
สมรรถนะในการแก้ปัญหาระดับที่ 5	สามารถแก้ไขปัญหา 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 เพื่อให้ทราบว่าในองค์การมีคนที่เหมาะสมจะต้องมี Competency ใดบ้างเพื่อให้สอดคล้องกับการวางกลยุทธ์ขององค์กร

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

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

4) การบรรจุตำแหน่งก็ควรคำนึงถึง Competency ของผู้มีคุณสมบัติเหมาะสมหรือมีความสามารถตรงตามตำแหน่งที่ต้องการ

5) การฝึกอบรมและพัฒนา (Training And Development) การฝึกอบรมและพัฒนาก็ดำเนินการฝึกอบรมให้สอดคล้องกับ competency ของบุคลากรให้เต็มขีดสุดของแต่ละคน

6) การวางแผนสายอาชีพ และการสืบทอดตำแหน่ง (Career Planning And Succession Planning) องค์กรจะต้องวางแผนเส้นทางอาชีพ (career path) ในแต่ละเส้นทางที่แต่ละคนก้าวเดินไปในแต่ละขั้นตอนนั้นต้องมี 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 รวมทั้งการติดตามการทำงานและการประเมินผลก็พิจารณาจาก Competency เป็นสำคัญ และนำผลที่ได้ไปปรับปรุงต่อไป

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามได้มีการกำหนดสมรรถนะ เพื่อใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการหรือการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา และพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ตั้งแต่ปีงบประมาณ 2553 การดำเนินการกำหนดสมรรถนะดังกล่าวได้กำหนดสมรรถนะออกเป็น 3 ประเภท คือ สมรรถนะหลัก สมรรถนะผู้บริหาร และสมรรถนะประจำกลุ่มงาน ซึ่งได้แบ่งกลุ่มงานออกเป็น 12 กลุ่มงาน ในการกำหนดสมรรถนะได้อาศัยแนวทางจากมหาวิทยาลัยแม่โจ้เป็นแนวทางในการกำหนดสมรรถะเป็นหลัก

การกำหนดสมรรถนะ และค่าคาดหวังระดับสมรรถนะ ที่ใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามได้ดำเนินการมาเป็นระยะเวลานาน และการกำหนดสมรรถนะดังกล่าวยังไม่ครอบคลุมถึงการกำหนดค่าคาดหวังเรื่องความรู้ ความสามารถ และทักษะที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ตามแนวทางที่สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาให้ไว้ตามหนังสือที่ ศธ 0509(2)/ว 2 ลงวันที่ 24 มกราคม พ.ศ. 2554 ประกอบกับสถานการณ์ปัจจุบันการบริหารจัดการด้านการอุดมศึกษามีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนตวัตกรรม 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 การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และการทำงานเป็นทีม

7. มีความสามารถในการใช้ภาษาที่สอง เพื่อเตรียมการในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน (ภาษาและเกณฑ์สำหรับสายวิชาการ)

8. บุคลากรสายวิชาการต้องมีความรับผิดชอบ และมีคุณธรรมและจริยธรรมตามลักษณะงานลักษณะวิชาชีพ ตามที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด

9. มีความสามารถพื้นฐานในการใช้งานเทคโนโลยีสารสนเทศได้ในระดับที่ดี

สายสนับสนุน

1. มีวุฒิการศึกษาขั้นต่ำเป็นไปตามข้อกำหนดของภาระงานที่ต้องรับผิดชอบ

2. มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

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

4. บุคลากรสายสนับสนุนต้องมีคุณธรรมและจริยธรรม ตามสภามหาวิทยาลัยกำหนด

5. มีความสามารถในการใช้ภาษาที่สอง เพื่อเตรียมการในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน (ภาษาและเกณฑ์สำหรับสายสนับสนุน กำหนดโดยผู้เกี่ยวข้องทุกภาคส่วนของมหาวิทยาลัยที่ผ่านความเห็นชอบจากสภามหาวิทยาลัย)

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 และพันกิจของมหาวิทยาลัยที่สามารถตอบสนองกับภารกิจใหม่ ๆ และการขยายงานตามนโยบายของผู้บริหาร และตอบสนองต่อการดำเนินงานตามข้อแนะนำของสภามหาวิทยาลัย

4) เพื่อจัดส่งให้หน่วยงาน สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม และสำนักงบประมาณ เพื่อการกำหนดวงเงินงบประมาณเพิ่มเติมจากกรอบเดิม

ส่วนที่ 3
ข้อมูลบุคลากร

3.1 ข้อมูลบุคลากร

สถานการณ์ของบุคลากรในปัจจุบันของมหาวิทยาลัยมีบุคลากรปฏิบัติงาน 2 ประเภท ดังนี้

3.1.1 บุคลากรสายวิชาการ หมายถึง บุคลากรที่ปฏิบัติงานสอนและงานวิจัยเป็นหลัก ได้แก่ ตำแหน่งอาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ โดยประกอบไปด้วยอาจารย์ที่มีสถานภาพเป็นข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา และอาจารย์ที่มีสถานภาพเป็นพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา

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

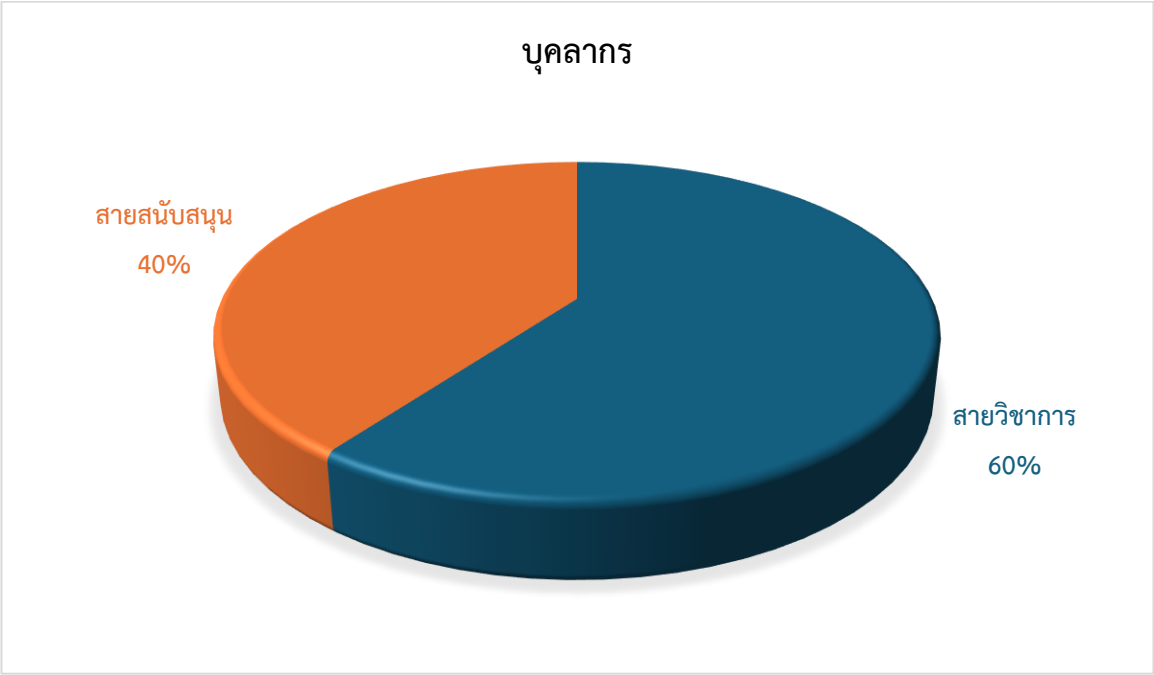
1) บุคลากรที่มีสถานภาพเป็นข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา
2) บุคลากรที่มีสถานภาพเป็นพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา (งบรายได้ของมหาวิทยาลัย)
3) พนักงานมหาวิทยาลัย
4) ลูกจ้างประจำ
5) พนักงานราชการ
6) ลูกจ้างชาวต่างประเทศ
7) พนักงานประจำตามสัญญา
8) พนักงานโรงเรียนสาธิต

ในปีการศึกษา 2568 มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม มีจำนวนบุคลากรทั้งสิ้น 934 คน ประกอบด้วยบุคลากรสายวิชาการ 562 คน และสายสนับสนุน 372 คน โดยจำแนกได้ดังนี้

ตารางที่ 3 ข้อมูลบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จำแนกตามประเภทบุคลากร

ประเภทบุคลากร	สายงาน		รวม
	วิชาการ	สนับสนุน	
1. ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา	54	7	61
2. ลูกจ้างประจำ	-	3	3
3. พนักงานมหาวิทยาลัย	245	123	368
4. พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา (งบรายได้)	193	144	337
5. พนักงานราชากร	4	36	40
6. ลูกจ้างชาวต่างประเทศ	6	-	6

ประเภทบุคลากร	สายงาน		รวม
	วิชาการ	สนับสนุน	
7. พนักงานประจำตามสัญญา	51	58	109
8. พนักงานโรงเรียนสาธิต	8	1	9
รวม	561	372	933



กราฟที่ 1 จำนวนบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จำแนกตามประเภทบุคลากร

ที่มา : เว็บไซต์กองบริหารงานบุคคล สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ข้อมูลวันที่ 30 กันยายน 2568

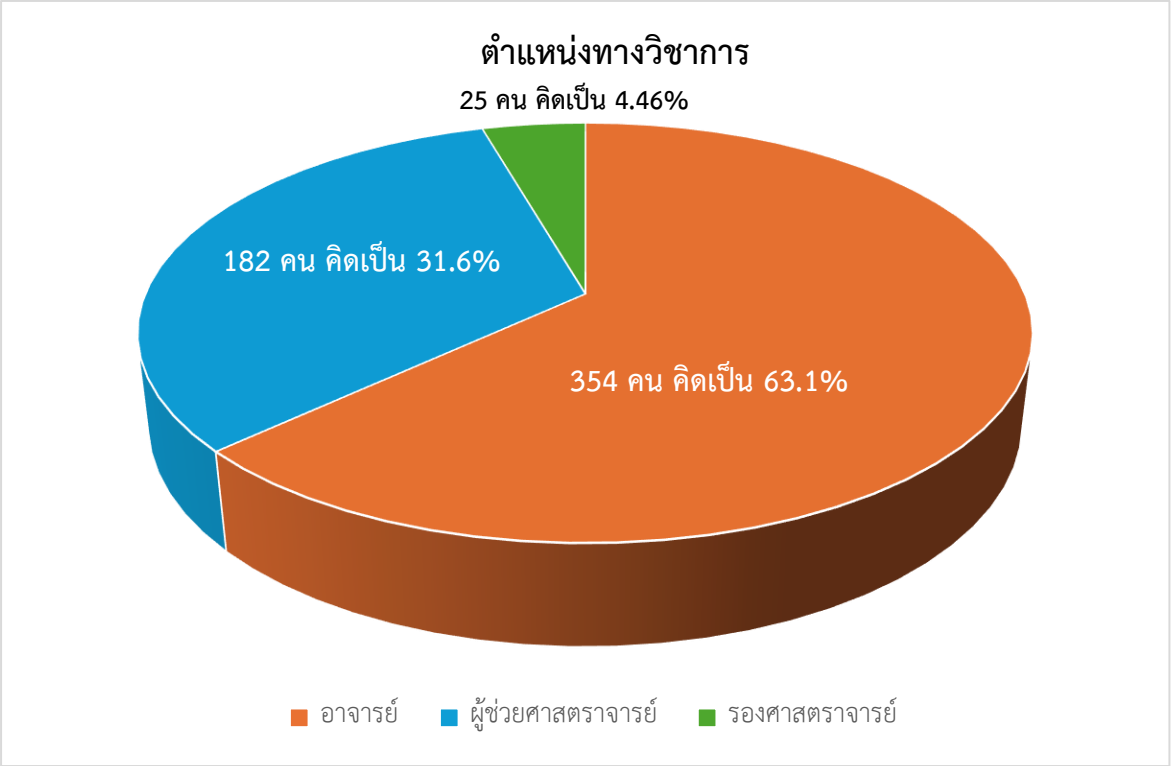
ตารางที่ 4 สรุปการกำหนดกรอบอัตรากำลังสายวิชาการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2568

ที่	คณะ/หน่วยงาน	สายวิชาการ									สายสนับสนุน									รวม
		ผู้ช่วยศาสตราจารย์	รองศาสตราจารย์	ศาสตราจารย์(ผู้ทรงคุณวุฒิพิเศษ)	เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	พนักงานปฏิบัติการ	รวม	ผู้ช่วยนักวิทยาศาสตร์	นักวิทยาศาสตร์	(ผู้ทรงคุณวุฒิพิเศษ)นักวิทยาศาสตร์	เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	พนักงานปฏิบัติการ	รวม	
1	สำนักงานอธิการบดี	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1	1	1	-	-	-	**4**	**4**
	1.1 กองกลาง	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	3	42	12	11	4	-	-	**73**	**73**
	1.2 กองคลัง	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	10	7	22	1	-	-	**40**	**40**
	1.3 กองนโยบายและแผน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3	3	10	1	-	-	**17**	**17**
	1.4 กองบริหารงานบุคคล	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	5	11	1	-	-	**18**	**18**
	1.5 กองพัฒนานักศึกษา	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	4	1	7	1	-	-	**14**	**14**
	1.6 ศูนย์เทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรม	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3	3	3	2	-	-	**11**	**11**
	1.7 ศูนย์สหกิจศึกษาและพัฒนาอาชีพ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	**1**	**1**
2	คณะครุศาสตร์	10	-	30	22	68	1	-	1	**132**	-	-	10	1	7	5	-	-	**23**	**155**
3	คณะเทคโนโลยีการเกษตร	2	-	15	4	21	-	-	-	**42**	-	-	7	2	3	2	-	-	**14**	**56**
4	คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	12	-	27	8	43	-	-	3	**93**	1	-	2	4	6	1	-	-	**14**	**107**
5	คณะวิทยาการจัดการ	9	-	15	-	38	-	-	-	**62**	1	-	2	-	6	1	-	-	**10**	**72**
6	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	14	-	43	4	47	-	-	-	**18**	-	-	11	9	7	5	-	-	**32**	**140**
7	คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์	2	-	5	4	11	-	-	-	**22**	-	-	7	-	1	-	-	-	**8**	**30**
8	บัณฑิตวิทยาลัย	-	-	-	-	-	-	-	-	**-**	-	-	4	-	2	1	-	-	**7**	**7**
9	คณะนิติศาสตร์	-	3	3	8	-	-	-	-	**14**	-	-	2	2	2	1	-	-	**7**	**21**
10	คณะวิศวกรรมศาสตร์	4	-	19	6	16	-	-	-	**45**	-	-	6	2	3	1	-	-	**12**	**57**

ที่	คณะ/หน่วยงาน	สายวิชาการ									สายสนับสนุน									รวม
		ศาสตราจารย์	รองศาสตราจารย์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ (ดูแลนักศึกษาระดับปริญญาเอก)	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	อาจารย์	ครูผู้ช่วย	ครูอัตราจ้าง	ชาวต่างประเทศผู้เชี่ยวชาญ	รวม	ศาสตราจารย์	รองศาสตราจารย์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ (ดูแลนักศึกษาระดับปริญญาเอก)	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	อาจารย์	ครูผู้ช่วย	ครูอัตราจ้าง	ชาวต่างประเทศผู้เชี่ยวชาญ	รวม	
11	สถาบันวิจัยและพัฒนา	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3	1	3	-	-	-	7	7
12	สำนักศิลปะและวัฒนธรรม	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3	-	3	-	-	-	6	6
13	สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน	-	-	-	-	-	-	-	1	1	1	-	3	4	5	5	-	-	18	19
14	สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	7	1	7	1	-	-	16	16
15	สภาคณาจารย์และข้าราชการ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	1	1
16	สำนักงานสภามหาวิทยาลัย	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	5	-	-	-	5	5
17	โรงเรียนสาธิต	-	-	28	-	-	3	11	-	42	-	-	6	-	-	1	1	1	9	51
18	หน่วยตรวจสอบภายใน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	2	1	1	-	-	-	5	5
รวม		**53**	**-**	**185**	**51**	**252**	**4**	**11**	**5**	**561**	**7**	**3**	**137**	**61**	**126**	**36**	**1**	**1**	**372**	**933**

ตารางที่ 5 จำนวนบุคลากรสายวิชาการ จำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการ ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2568

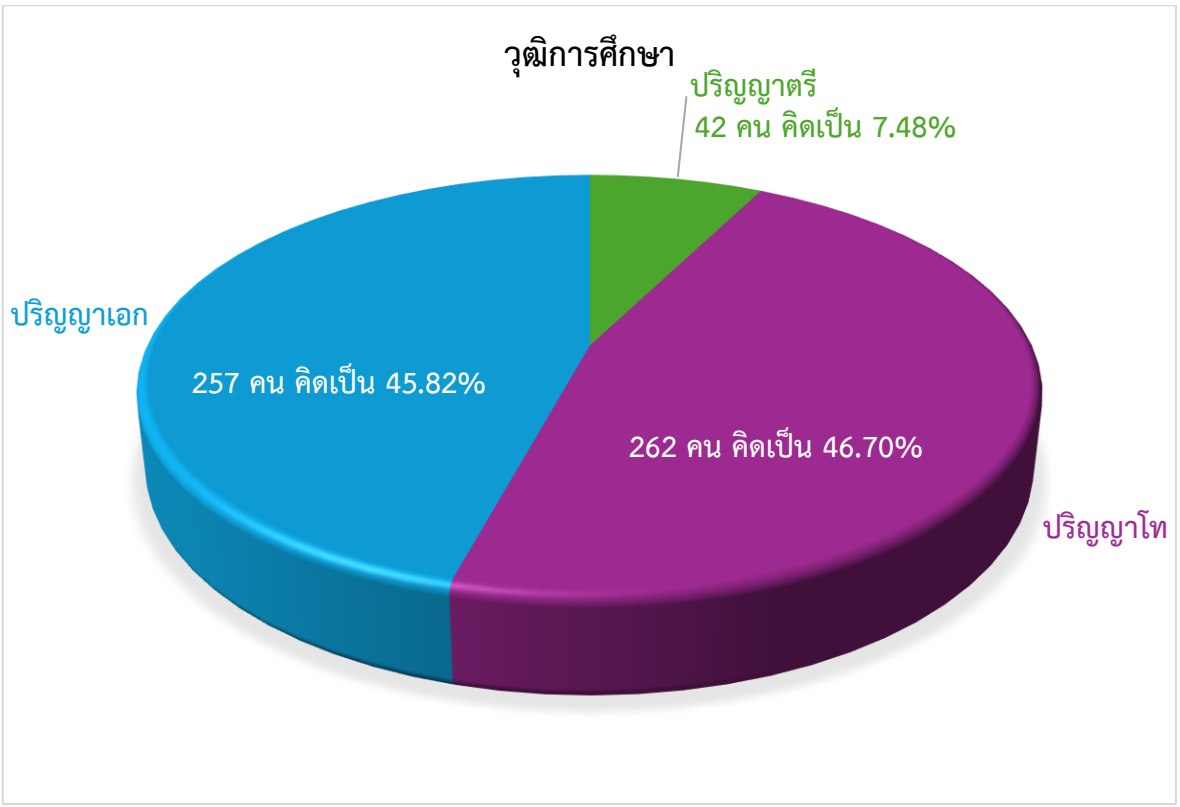
คณะ	อาจารย์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	รองศาสตราจารย์	รวม
คณะครุศาสตร์	88	37	7	132
คณะเทคโนโลยีการเกษตร	23	17	2	42
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	69	22	2	93
คณะวิทยาการจัดการ	32	28	2	62
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	58	46	4	108
คณะนิติศาสตร์	8	6	-	14
คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์	9	9	4	22
คณะวิศวกรรมศาสตร์	24	17	4	45
โรงเรียนสาธิต	42	-	-	42
สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน	1	-	-	1
รวม	**354**	**182**	**25**	**561**



กราฟที่ 2 จำนวนบุคลากรสายวิชาการ จำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการ

ตารางที่ 6 ข้อมูลบุคลากรสายวิชาการ จำแนกตามวุฒิการศึกษา ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2568

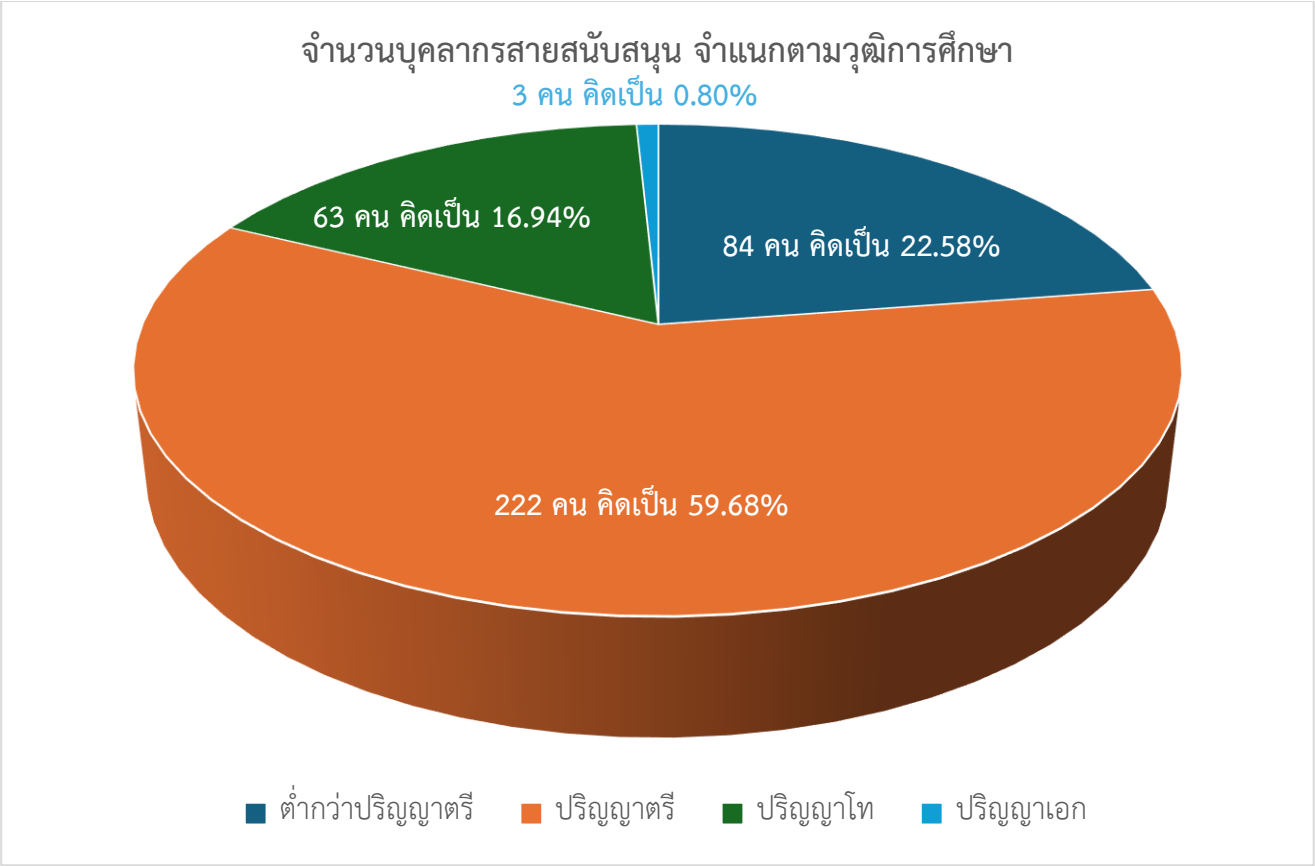
คณะ	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก	รวม
คณะครุศาสตร์	4	68	60	132
คณะเทคโนโลยีการเกษตร	1	17	24	42
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	2	53	38	93
คณะวิทยาการจัดการ	1	29	32	62
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	1	42	65	108
คณะนิติศาสตร์	-	10	4	14
คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์	-	7	15	22
คณะวิศวกรรมศาสตร์	-	26	19	45
โรงเรียนสาธิต	33	9	-	42
สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน	-	1	-	1
รวม	**42**	**262**	**257**	**561**



กราฟที่ 3 จำนวนบุคลากรสายวิชาการ จำแนกตามวุฒิการศึกษา

ตารางที่ 7 จำนวนบุคลากรสายสนับสนุน จำแนกตามวุฒิการศึกษา ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2568

สังกัด	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก	รวม
คณะครุศาสตร์	7	12	4	-	23
คณะเทคโนโลยีการเกษตร	2	8	4	-	14
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	4	9	1	-	14
คณะวิทยาการจัดการ	-	5	5	-	10
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	6	21	5	-	32
คณะนิติศาสตร์	2	3	2	-	7
คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์	-	-	7	1	8
คณะวิศวกรรมศาสตร์	3	7	2	-	12
บัณฑิตวิทยาลัย	-	6	1	-	7
สถาบันวิจัยและพัฒนา	-	6	1	-	7
สำนักงานอธิการบดี	49	94	22	1	166
สำนักศิลปะและวัฒนธรรม	1	5	-	-	6
สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน	1	13	3	1	18
สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ	3	12	1	-	16
สภาคณาจารย์และข้าราชการ	-	-	1	-	1
สภามหาวิทยาลัย	-	3	2	-	5
โรงเรียนสาธิต	6	2	1	-	9
หน่วยตรวจสอบภายใน	-	5	-	-	5
ศูนย์เทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรม	-	10	1	-	11
ศูนย์สหกิจศึกษาและพัฒนาอาชีพ	-	1	-	-	1
รวม	**84**	**222**	**63**	**3**	**372**



กราฟที่ 4 จำนวนบุคลากรสายสนับสนุน จำแนกตามวุฒิการศึกษา

ส่วนที่ 4
ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบบริหารจัดการธรรมาภิบาล
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม พ.ศ. 2568

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามได้มีการกำหนดทิศทางการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย มุ่งการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร โดยใช้เครื่องมือบริหารจัดการยุคใหม่ การจัดการทรัพยากรที่มีอยู่จำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด ประกอบการประเมินสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กร โดยการวิเคราะห์ SWOT เพื่อให้ทราบสภาวะที่แท้จริง เป้าหมายและยุทธศาสตร์ใดของมหาวิทยาลัยที่สอดคล้องและมีความเป็นไปได้ที่จะบรรลุผลตามที่หน่วยงานต้องการ ซึ่งในส่วนของการบริหารงานบุคคล พบว่าสิ่งที่มหาวิทยาลัยควรเร่งดำเนินการ ได้แก่ มาตรฐานภาระงาน เพื่อการกำหนดอัตรากำลังรองรับในแต่ละหน่วยงาน การเพิ่มสัดส่วนคุณวุฒิ และตำแหน่งทางวิชาการ แผนพัฒนาตนเองแบบรายบุคคล การพัฒนาความรู้และศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่จำเป็นในแต่ละตำแหน่งงาน รวมทั้งคุณภาพชีวิตที่ดีของบุคลากร และส่งเสริมเรื่องขวัญและกำลังใจแก่บุคลากร โดยนำเรื่องสมรรถนะ (Competency) แปลงกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัยไปสู่การปฏิบัติ และมีการติดตามประเมินผล เพื่อสามารถบ่งชี้ความสำเร็จ ความล้มเหลว และปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงานตามแผน

ดังนั้น เพื่อให้การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรระยะ 1 ปี พ.ศ. 2568 บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มหาวิทยาลัยได้กำหนดแผนยุทธศาสตร์ในการพัฒนาบุคลากรตามแนวทางแบบแผนการปฏิบัติที่ดี (Best Practices) เกี่ยวกับระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัย คือ มาตรฐานความสำเร็จของระบบบริหารทรัพยากรบุคคล (Standard For Success) ซึ่งหมายถึงผลการบริหารราชการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เป้าหมายสุดท้ายที่ส่วนราชการต้องบรรลุ ซึ่งมีอยู่ด้วยกัน 5 มิติ และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของการพัฒนาบุคลากร 5 ยุทธศาสตร์ กำหนดไว้ดังนี้

มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ 1 ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับพันธกิจของมหาวิทยาลัยเพื่อรองรับการเข้าสู่สากล

มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

ยุทธศาสตร์ 2 การวางแผนอัตรากำลัง และระบบการสรรหาบุคลากรตามภารกิจและสอดคล้องกับการพัฒนาบุคลากร

มิติที่ 3 ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล

ยุทธศาสตร์ 3 การจัดการความรู้ที่ตอบสนองต่อประเด็นยุทธศาสตร์

มิติที่ 4 ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ยุทธศาสตร์ 4 ระบบบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบ ด้วยความโปร่งใสถูกต้องและเป็นธรรม

มิติที่ 5 คุณภาพชีวิตและความสุขสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

ยุทธศาสตร์ 5 การเสริมสร้างความผาสุก และแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรเพื่อการบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4.1 วิสัยทัศน์

มุ่งพัฒนาระบบบริหารบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม เพื่อให้ได้มาซึ่งบุคลากรที่มีสมรรถนะสูง สามารถขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยไปสู่ความเป็นเลิศในการพัฒนาท้องถิ่นและชุมชนอื่น

4.2 พันธกิจ

1. พัฒนาระบบการบริหารบุคลากรของมหาวิทยาลัยให้มีความเข้มแข็ง การวางแผน สรรหาคัดเลือกและการจูงใจเพื่อให้ได้บุคลากรที่มีสมรรถนะสูง และมีคุณธรรมและจริยธรรม

2. พัฒนาระบบการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยให้มีประสิทธิภาพ และพัฒนาขีดความสามารถทักษะทางอาชีพ ความก้าวหน้าในอาชีพ การธำรงรักษาคนดี คนเก่ง รวมทั้งการสร้าง และพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรทุกระดับ

3. เสริมสร้างและพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรให้มีชีวิตที่ดีในการทำงาน

4. การบริหารด้านสารสนเทศทรัพยากรบุคคล

4.3 ประเด็นยุทธศาสตร์

1. พัฒนาระบบกลไกการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยให้มีประสิทธิภาพ
2. พัฒนาบุคลากรให้มีทักษะ สมรรถนะ และความก้าวหน้าในอาชีพ
3. พัฒนาบุคลากรทุกระดับ เพื่อเป็นผู้นำในการขับเคลื่อนสู่การเป็นมหาวิทยาลัยเพื่อชุมชนท้องถิ่น
4. พัฒนาระบบสารสนเทศด้านการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยให้มีประสิทธิภาพ
5. สร้างแรงจูงใจ ในการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยให้มีประสิทธิภาพ

ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ กลยุทธ์ และตัวชี้วัด

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาระบบกลไกการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยให้มีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์ที่ 1 : หลักเกณฑ์การสรรหาที่เหมาะสมกับกลุ่มบุคลากร

เป้าประสงค์ที่ 2 : บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความทุ่มเทในการ7ปฏิบัติงาน มีความรักและผูกพันต่อมหาวิทยาลัย

กลยุทธ์ที่ 1 ปรับปรุงหลักเกณฑ์การสรรหาบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนที่เหมาะสม

กลยุทธ์ที่ 2 พัฒนากระบวนการสรรหาบุคคลสายวิชาการและสายสนับสนุนที่เหมาะสมกับงาน

กลยุทธ์ที่ 3 ยกระดับการสรรหาที่โปร่งใส

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	ผลการบรรลุเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	แหล่งงบประมาณ	งบประมาณ			ผลการดำเนินโครงการ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
						งบประมาณ	เบิกจ่าย	คงเหลือ			
1. ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงหลักเกณฑ์ให้เหมาะสมกับกลุ่มบุคคล	5	4	ไม่บรรลุ	ระเบียบ ประกาศ หรือหลักเกณฑ์ที่ปรับปรุงใหม่ ได้รับความเห็นชอบจาก คณะ กรรมการบริหาร มหาวิทยาลัยหรือ สภามหาวิทยาลัย และมีการ ประกาศใช้เป็นลาย ลักษณ์อักษร ได้แก่ ข้อบังคับมหาวิทยา จำนวน 1 เรื่อง ประกาศ มหาวิทยาลัย จำนวน 4 เรื่อง	-	0	0	0	ข้อบังคับ มหาวิทยาลัยฯ จำนวน 1 เรื่อง ว่าด้วย หลักเกณฑ์และวิธีการ ประเมินผลการ ปฏิบัติราชการของ ข้าราชการพลเรือน ในสถาบัน อุดมศึกษา มหาวิทยาลัยราช-ภัฏสารคาม พ.ศ. 2568 ประกาศ มหาวิทยาลัยฯ จำนวน 4 เรื่อง หลักเกณฑ์และ วิธีการประเมินผล การปฏิบัติงานของ พนักงานใน	ต.ค. 67 – ก.ย. 68	กองบริหารงานบุคคล สำนักงานอธิการบดี

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	ผลการบรรลุเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	แหล่งงบประมาณ	งบประมาณ			ผลการดำเนินโครงการ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
						งบประมาณ	เบิกจ่าย	คงเหลือ			
									สถาบันอุดมศึกษา พ.ศ.2568 หลักเกณฑ์และวิธีการคำนวณภาระงานของผู้ดำรงตำแหน่ง อาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ พ.ศ. 2568 การกำหนดอัตราค่าจ้างและเงินค่าตอบแทนประจำตำแหน่งของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2568 และการเขียนผลงานการขอกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาและพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาสายสนับสนุน ตำแหน่งประเภททั่วไปและประเภท		

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	ผลการบรรลุเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	แหล่งงบประมาณ	งบประมาณ			ผลการดำเนินโครงการ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
						งบประมาณ	เบิกจ่าย	คงเหลือ			
									วิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ พ.ศ.2568		
2. จำนวนโครงการที่ปรับปรุงหลักเกณฑ์การสรรหา	4	1	ไม่บรรลุ	โครงการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารเพื่อความเป็นเลิศในการพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน	งบประมาณแผ่นดิน	686,000	581,531.08	104,468.92	เสร็จสิ้นแล้ว	ต.ค. 67 – ก.ย. 68	
3. ระดับความสำเร็จของกระบวนการสรรหาบุคคลที่เหมาะสมกับงาน	5	4	ไม่บรรลุ		-	0	0	0	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามเปิดรับสมัครพนักงานใหม่ จำนวน คน บุลคากรใหม่ที่รับเข้ามามีผลการประเมินการปฏิบัติงานในรอบทดลองงานผ่านเกณฑ์ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ของจำนวนผู้เข้าใหม่ทั้งหมด	ต.ค. 67 – ก.ย. 68	
4.จำนวนข้อร้องเรียน	2	4	ไม่บรรลุ	-	-	0	0	0	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 มีจำนวนข้อร้องเรียนทั้งสิ้น 4 ข้อร้องเรียน	ต.ค. 67 – ก.ย. 68	

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	ผลการบรรลุเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	แหล่งงบประมาณ	งบประมาณ			ผลการดำเนินโครงการ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
						งบประมาณ	เบิกจ่าย	คงเหลือ			
5.จำนวนคลังข้อสอบแต่ละกลุ่มที่มีจำนวนหลากหลาย (ข้อสอบมีหลากหลายชุด)	20	20	บรรลุ	-	-	0	0	0	จำนวนคลังข้อสอบประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 กองบริหารงานบุคคลมีจำนวนคลังข้อสอบแต่ละกลุ่มมีจำนวนทั้งหมด ชุด	ต.ค. 67 – ก.ย. 68	

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาบุคลากรให้มีทักษะ สมรรถนะ และความก้าวหน้าในอาชีพ

เป้าประสงค์ 1 : ผู้บริหารมีศักยภาพด้านการบริหารจัดการเป็นเลิศ

เป้าประสงค์ 2 : บุคลากรสายวิชาการพัฒนาสมรรถนะตามภาระงาน

เป้าประสงค์ 3 : บุคลากรสายสนับสนุนที่มีสมรรถนะเพียงพอต่อการพัฒนางาน

กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริมให้ผู้บริหารพัฒนา ศักยภาพด้านการบริหาร

กลยุทธ์ที่ 2 บุคลากรสายวิชาการรุ่นใหม่ได้รับการส่งเสริมให้เข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ

กลยุทธ์ที่ 3 พัฒนาระบบกลไกการบริหารอาจารย์

กลยุทธ์ที่ 4 สร้างเครือข่ายความร่วมมือสู่ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาการ

กลยุทธ์ที่ 5 ส่งเสริมการพัฒนาผลงานทางวิชาการรับใช้สังคมและท้องถิ่น

กลยุทธ์ที่ 6 ส่งเสริมอาจารย์รุ่นใหม่ให้เข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ

กลยุทธ์ที่ 7 พัฒนาอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการให้มีตำแหน่งที่สูงขึ้น

กลยุทธ์ที่ 8 ส่งเสริมและพัฒนาสมรรถนะอาจารย์ ให้มีผลงานทางวิชาการที่ได้รับการยอมรับในระดับสากล

กลยุทธ์ที่ 9 ส่งเสริมอาจารย์ให้มีคุณวุฒิที่สูงขึ้น

กลยุทธ์ที่ 10 ส่งเสริมการเข้าสู่ตำแหน่งสายงานที่สูงขึ้นประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน

กลยุทธ์ที่ 11 ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะหรือวิชาชีพเฉพาะ ระดับปฏิบัติการ

กลยุทธ์ที่ 12 ส่งเสริมบุคลากรระดับชำนาญการเข้าสู่ระดับชำนาญการพิเศษ

กลยุทธ์ที่ 13 สร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากหัวหน้าสำนักงาน

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	ผลการบรรลุเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	แหล่งงบประมาณ	งบประมาณ			ผลการดำเนินโครงการ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
						งบประมาณ	เบิกจ่าย	คงเหลือ			
1.ร้อยละของผู้บริหารที่ผ่านการอบรม	100	79.34	ไม่บรรลุ	1.โครงการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารเพื่อความเป็นเลิศในการพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน ณ โรงแรมเวลาดี จังหวัดอุดรธานี ซึ่งมีผู้เข้าร่วมโครงการ จำนวนทั้งสิ้น 73 คน จากผู้บริหารจำนวนทั้งสิ้น 92 คน	แผ่นดิน	686,000	581,531.08	104,468.92	เสร็จสิ้นแล้ว	4 - 6 มิถุนายน 2568	กองบริหารงานบุคคล สำนักงานอธิการบดี
2.ร้อยละของผู้บริหารระดับสูงที่ผ่านการอบรมและเป็นวิทยากรได้	75	90.47	บรรลุ	2.โครงการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของงานวิชาการมหาวิทยาลัย	รายได้	700,000	700,000	0	เสร็จสิ้นแล้ว	ต.ค. 67 – ก.ย. 68	สำนักงานอธิการบดี
				3.โครงการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารเพื่อความเป็นเลิศในการพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน	แผ่นดิน	680,000	680,000	0	เสร็จสิ้นแล้ว	6 – 9 กันยายน 2568	กองบริหารงานบุคคล สำนักงานอธิการบดี
3.ร้อยละของผู้บริหารระดับกลางที่ผ่าน เกณฑ์การประเมินแบบทดสอบสมรรถนะ	98	42.68	ไม่บรรลุ	4.โครงการส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร	แผ่นดิน	80,000	80,000	0	เสร็จสิ้นแล้ว	ต.ค. - ธ.ค. 67	คณะเทคโนโลยีสารสนเทศ
				5.โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร	รายได้	40,000	40,000	0	เสร็จสิ้นแล้ว	ต.ค. 67 - ธ.ค. 67	สำนักวิเทศน์สัมพันธ์และการจัดการศึกษานานาชาติ

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	ผลการบรรลุเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	แหล่งงบประมาณ	งบประมาณ			ผลการดำเนินโครงการ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
						งบประมาณ	เบิกจ่าย	คงเหลือ			
4.ร้อยละของความรู้ความเข้าใจของผู้บริหารระดับต้นที่มีเพิ่มขึ้นหลังอบรมเปรียบเทียบกับก่อนอบรม	98	22.41	ไม่บรรลุ	6.โครงการพัฒนาบุคลากรสาขาวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศ	แผ่นดิน	25,000	25,000	0	เสร็จสิ้นแล้ว	ม.ค. - มี.ค. 68	คณะเทคโนโลยีสารสนเทศ
				7.โครงการเสริมสร้างความเข้าใจและพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	รายได้	30,000	30,000	0	เสร็จสิ้นแล้ว	ต.ค. 67 - ก.ย. 68	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
5.ระดับความสำเร็จของกระบวนการขอตำแหน่งทางวิชาการ	5	5	บรรลุ	8.โครงการพัฒนาบุคลากรสาขาวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศ	แผ่นดิน	25,000	25,000	0	เสร็จสิ้นแล้ว	ม.ค. - มี.ค. 68	คณะเทคโนโลยีสารสนเทศ
				9.โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ	รายได้	30,000	30,000	0	เสร็จสิ้นแล้ว	มิ.ย. 68	คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
6.ระดับความสำเร็จการพัฒนาระบบกลไกการบริหารอาจารย์	5	3	ไม่บรรลุ	10.การสื่อสารและเสริมสร้างองค์ความรู้บุคลากร ประจำภาคการศึกษาที่ 1/2568	แผ่นดิน	52,200	50,915	1,285	เสร็จสิ้นแล้ว	9 มิถุนายน 2568	กองบริหารงานบุคคล สำนักงานอธิการบดี
				11.โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรและการจัดการความรู้	รายได้	93,000	93,000	0	เสร็จสิ้นแล้ว	ต.ค. 67 - ก.ย. 68	ศูนย์เทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรม สำนักงานอธิการบดี
7.จำนวนเครือข่ายภายในมหาวิทยาลัย	5	26	บรรลุ	12.โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาคนพัฒนางาน เพื่อการเสริมสร้างพลังท้องถิ่นให้มีความเข้มแข็งและยั่งยืน	แผ่นดิน	370,000	370,000	0	เสร็จสิ้นแล้ว	27 – 28 สิงหาคม 2568	กองบริหารงานบุคคล สำนักงานอธิการบดี

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	ผลการบรรลุเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	แหล่งงบประมาณ	งบประมาณ			ผลการดำเนินโครงการ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
						งบประมาณ	เบิกจ่าย	คงเหลือ			
				13. โครงการส่งเสริมสุขภาวะเชื่อมความสัมพันธ์และสร้างขวัญกำลังใจบุคลากร และกิจกรรมส่งท้ายปีเก่าต้อนรับปีใหม่	รายได้				เสร็จสิ้นแล้ว	26 ธันวาคม 2567	สำนักงานอธิการบดี
				13.โครงการยุทธศาสตร์หมู่บ้าน/ชุมชน/โรงเรียน	แผ่นดิน	43,273,300	43,273,300	0	เสร็จสิ้นแล้ว	ต.ค. 67 – ก.ย. 68	ทุกหน่วยงาน
8.จำนวนเครือข่ายภายนอกมหาวิทยาลัย	5	56	บรรลุ	14.โครงการยุทธศาสตร์หมู่บ้าน/ชุมชน/โรงเรียน	แผ่นดิน	43,273,300	43,273,300	0	เสร็จสิ้นแล้ว	ต.ค. 67 – ก.ย. 68	ทุกหน่วยงาน
				15.โครงการพัฒนาเครือข่ายและความร่วมมือกับสถานประกอบการและองค์กรวิชาชีพเพื่อสร้างผู้ประกอบการทางสังคม	รายได้	30,000	30,000	0	เสร็จสิ้นแล้ว	ต.ค. – ธ.ค. 67	คณะวิทยาการจัดการ
9.ร้อยละของผลงานรับใช้สังคมต่ออาจารย์ทั้งหมด	50	(123/561) x 100 = 21.92	ไม่บรรลุ	16.โครงการยุทธศาสตร์โครงการบริการวิชาการบทความวิชาการเพื่อสังคม งานวิจัยรับใช้สังคมหมู่บ้าน/ชุมชน/โรงเรียน โครงการยกระดับมาตรฐานผลิตภัณฑ์ชุมชนยั่งยืนสู่แพลตฟอร์มออนไลน์ จำนวน 56 โครงการ โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตและยกระดับเศรษฐกิจฐานราก จำนวน 20 โครงการ โครงการศูนย์การเรียนรู้เพื่อการพัฒนาการบริหารจัดการ	แผ่นดิน	25,660,400	25,660,400	0	เสร็จสิ้นแล้ว	ต.ค. 67 – ก.ย. 68	ทุกหน่วยงาน

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	ผลการบรรลุเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	แหล่งงบประมาณ	งบประมาณ			ผลการดำเนินโครงการ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
						งบประมาณ	เบิกจ่าย	คงเหลือ			
				ทรัพยากรชุมชนอย่างยั่งยืน จำนวน 18 โครงการ โครงการพัฒนายกระดับนวัตกรรมชุมชนด้วยกระบวนการวิศวกรสังคม จำนวน 29 โครงการ							
10.ร้อยละของอาจารย์ที่ได้เข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ	65	ผศ. 181 รศ. 24 (205/561) x 100 = 36.54	ไม่บรรลุ	ประกาศแต่งตั้งรายชื่อผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ	-	0	0	0	-	1 ต.ค. 67 – 30 ก.ย. 68	สำนักงานอธิการบดี
11.ร้อยละของอาจารย์ที่ดำรงตำแหน่งรองศาสตราจารย์ขึ้นไป	65	รศ. 24 (24/561) x 100 = 4.27	ไม่บรรลุ	ประกาศแต่งตั้งรายชื่อผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ	-	0	0	0	-	1 ต.ค. 67 – 30 ก.ย. 68	สำนักงานอธิการบดี
12. Ranking University of RMU Top 5	5	5	บรรลุ	18.Rajabhat Maha Sarakham University 2025 Country rank 60 World rank 5708 (Cr. https://www.unirank.org/th/uni/rajabhat-maha-sarakham-university/) เทียบกับมหาวิทยาลัยราชภัฏ 38 แห่ง มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จัด	-	0	0	0	-	ต.ค. 67 – ก.ย. 68	ทุกหน่วยงาน

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	ผลการบรรลุเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	แหล่งงบประมาณ	งบประมาณ			ผลการดำเนินโครงการ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
						งบประมาณ	เบิกจ่าย	คงเหลือ			
				อันดับอยู่ที่ 4 ข้อมูล ณ วันที่ 17 กรกฎาคม 2568							
13. ROI ของอาจารย์ที่จบปริญญาเอก	5	N/A		19.บุคลากรแจ้งสำเร็จการศึกษา	-	0	0	0	แจ้งสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568	ต.ค. 67 – ก.ย. 68	สำนักงานอธิการบดี กองบริหารงานบุคคล
14.ร้อยละของผู้มีศักยภาพส่งเสริมการเข้าสู่ตำแหน่งสายงานที่สูงขึ้นประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน	65	-	ไม่บรรลุ	จากผลการดำเนินงานในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 บุคลากรระดับปฏิบัติงานไม่มีการยื่นขอเลื่อนระดับชำนาญงาน	-	0	0	0	-	ต.ค. 67 - ก.ย. 68	กองบริหารงานบุคคล สำนักงานอธิการบดี
15.ร้อยละของผู้มีศักยภาพที่เข้าร่วมของตำแหน่งที่สูงขึ้นประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะหรือวิชาชีพเฉพาะ ระดับชำนาญการ	65	(102/231) x 100 = 44.15	ไม่บรรลุ	21.โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ	งบรายได้	30,000	30,000	0	เสร็จสิ้นแล้ว	มิ.ย. 68	คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
				22.โครงการส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร	แผ่นดิน	80,000	80,000	0	เสร็จสิ้นแล้ว	ต.ค. - ธ.ค. 67	คณะเทคโนโลยีสารสนเทศ
				ประชุมเชิงปฏิบัติการการจัดการความรู้เกี่ยวกับการจัดทำแบบประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน	แผ่นดิน	90,000	89,458	542	เสร็จสิ้นแล้ว	25 - 26 ส.ค. 68	กองบริหารงานบุคคล สำนักงานอธิการบดี
				23.โครงการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพบุคลากรคณะเทคโนโลยีการเกษตร	รายได้	30,000	30,000	0	เสร็จสิ้นแล้ว	มี.ค. 68 - พ.ค. 68	คณะเทคโนโลยีการ เกษตร

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	ผลการบรรลุเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	แหล่งงบประมาณ	งบประมาณ			ผลการดำเนินโครงการ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
						งบประมาณ	เบิกจ่าย	คงเหลือ			
16.ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านระดับชำนาญการพิเศษ	50	0.43	ไม่บรรลุ	ระดับปฏิบัติการ 176 ระดับชำนาญการ 52 ระดับชำนาญการพิเศษ สะสม 1 (1/228) x 100 = 0.43	-	0	0	0		ต.ค. 67 – ก.ย. 68	กองบริหารงานบุคคล สำนักงานอธิการบดี
17.ระดับความสำเร็จการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้จากหัวหน้าสำนักงาน	5	1	ไม่บรรลุ	24.โครงการการพัฒนาศักยภาพและพัฒนาสมรรถนะบุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ที่ปฏิบัติงานด้านอาคารสถานที่และบริการ	เงินรายได้	160,849	134,315	26,534	เสร็จสิ้นแล้ว	24 – 26 กุมภาพันธ์ 2568	กองบริหารงานบุคคล สำนักงานอธิการบดี
				26.โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์สู่การบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568	เงินรายได้	200,000	200,000	0	เสร็จสิ้นแล้ว	เม.ย – มิ.ย. 68	คณะวิศวกรรมศาสตร์

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาบุคลากรทุกระดับ เพื่อเป็นผู้นำในการขับเคลื่อนสู่การเป็นมหาวิทยาลัยเพื่อชุมชนท้องถิ่น

เป้าประสงค์ 1 : เกณฑ์การประเมินที่สอดคล้องในกลุ่มบุคลากรที่แตกต่าง

เป้าประสงค์ 2 : ระบบประเมินดิจิทัลที่สะดวก ถูกต้อง รวดเร็วต่อการใช้งาน

เป้าประสงค์ 3 : สารสนเทศจากระบบประเมินที่สามารถนำมาใช้ในการตัดสินใจของผู้บริหาร

กลยุทธ์ที่ 1 การปรับปรุงเกณฑ์ประเมิน (สายวิชาการ,สายสนับสนุน และผู้บริหาร)

กลยุทธ์ที่ 2 ปรับปรุงการประเมินผลการปฏิบัติราชการของสายสนับสนุน

กลยุทธ์ที่ 3 การพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบดิจิทัล

กลยุทธ์ที่ 4 ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจการใช้งานระบบการประเมินดิจิทัล

กลยุทธ์ที่ 5 พัฒนาสารสนเทศการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร

กลยุทธ์ที่ 6 ส่งเสริมให้บุคลากรนำระบบการประเมินไปใช้ได้อย่างถูกต้อง

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	ผลการบรรลุเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	แหล่งงบประมาณ	งบประมาณ			ผลการดำเนินโครงการ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
						งบประมาณ	เบิกจ่าย	คงเหลือ			
1.ร้อยละความพึงพอใจของผู้ใช้ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของสายวิชาการ	70	70	บรรลุ	1.ประเมินความพึงพอใจจากหน่วยงาน	-	0	0	0		ต.ค. 67 – ก.ย. 68	ทุกหน่วยงาน
2.ระดับความรู้ความเข้าใจของบุคลากรเกี่ยวกับเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของสายวิชาการ	5	2	ไม่บรรลุ	2.โครงการการสื่อสารและเสริมสร้างองค์ความรู้บุคลากร ประจำภาคการศึกษาที่ 1/2568	แผ่นดิน	52,000	50,915	1,285	เสร็จสิ้นแล้ว	9 มิถุนายน 2568	กองบริหารงานบุคคล สำนักงานอธิการบดี
3.ระดับความสำเร็จการพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบดิจิทัล	4	3	ไม่บรรลุ	3.ระบบบันทึกคะแนนการประเมินการปฏิบัติราชการ	-	0	0	0		ต.ค. 67 – ก.ย. 68	กองบริหารงานบุคคล สำนักงานอธิการบดี

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	ผลการบรรลุเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	แหล่งงบประมาณ	งบประมาณ			ผลการดำเนินโครงการ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
						งบประมาณ	เบิกจ่าย	คงเหลือ			
4.ร้อยละของบุคลากรในการใช้ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบออนไลน์	70	(561/933) x 100 = 60.12	ไม่บรรลุ	https://asg.rmu.ac.th)	-	0	0	0		ต.ค. 67 – ก.ย. 68	กองบริหารงานบุคคล สำนักงานอธิการบดี
5.ร้อยละบุคลากรสามารถจัดทำ IDP รายบุคคลได้	90	90	บรรลุ	4.โครงการพัฒนาตามแผนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัย	รายได้	500,000	500,000	0	เสร็จสิ้นแล้ว	ต.ค. 67 - ธ.ค. 67	กองบริหารงานบุคคล สำนักงานอธิการบดี
6.ร้อยละบุคลากรที่เข้าใจระบบจำนวนข้อร้องเรียน	90			-	-	0	0	0		ต.ค. 67 – ก.ย. 68	กองบริหารงานบุคคล สำนักงานอธิการบดี

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 พัฒนาระบบสารสนเทศด้านการพัฒนาบุคคลของมหาวิทยาลัยให้มีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์ 1 : ยกระดับโปรแกรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่ตอบสนองต่อการใช้งานของบุคลากรทุกระดับ

เป้าประสงค์ 2 : ยกระดับระบบเครือข่ายให้มีเสถียรภาพครอบคลุมต่อการใช้งาน

กลยุทธ์ที่ 1 ปรับปรุงโปรแกรมการบริหารทรัพยากรบุคคล

กลยุทธ์ที่ 2 พัฒนาประสิทธิภาพระบบสารสนเทศบริหารทรัพยากรบุคคล

กลยุทธ์ที่ 3 ส่งเสริมให้บุคลากรใช้งานระบบสารสนเทศบริหารทรัพยากรบุคคล

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	ผลการบรรลุเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	แหล่งงบประมาณ	งบประมาณ			ผลการดำเนินโครงการ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
						งบประมาณ	เลิกจ่าย	คงเหลือ			
1.ระดับความรู้ความเข้าใจของบุคลากรเกี่ยวกับข้อมูลสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคล	4	2	ไม่บรรลุ	1.ระบบบันทึกคะแนนการประเมินการปฏิบัติราชการ https://asg.rmu.ac.th)	-	0	0	0		ต.ค. 67 – ก.ย. 68	สำนักงานอธิการบดี กองบริหารงานบุคคล
2.ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่เข้าใช้ ระบบสารสนเทศบริหารทรัพยากรบุคคล	70	70	บรรลุ	2.ระบบรับสมัครงานออนไลน์ (https://work.rmu.ac.th)	-	0	0	0		ต.ค. 67 – ก.ย. 68	สำนักงานอธิการบดี กองบริหารงานบุคคล
3.ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการพัฒนาศักยภาพในการใช้งานระบบสารสนเทศบริหารทรัพยากรบุคคล	90	90	บรรลุ	3.ระบบติดตามและตรวจสอบการลงเวลาปฏิบัติราชการและการลางานออนไลน์ (https://la.rmu.ac.th) 4.ระบบแบบฟอร์ม	-	0	0	0		ต.ค. 67 – ก.ย. 68	สำนักงานอธิการบดี กองบริหารงานบุคคล
4.ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากร ที่มีต่อการใช้ระบบสารสนเทศบริหารทรัพยากรบุคคล	90	90	บรรลุ	ขอหนังสือรับรองออนไลน์ (https://certi.rmu.ac.th)	-	0	0	0		ต.ค. 67 – ก.ย. 68	สำนักงานอธิการบดี กองบริหารงานบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 สร้างแรงจูงใจ ในการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยให้มีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์ 1 : สร้างบรรยากาศการทำงานที่ผ่อนคลายและสร้างสุขภาวะทางร่างกายที่แข็งแกร่ง

เป้าประสงค์ 2 : การสร้างขวัญกำลังใจ และความสัมพันธ์ฉันท์ครอบครัว

เป้าประสงค์ 3 : การพัฒนาทักษะชีวิต และวินัยทางการเงิน

เป้าประสงค์ 4 : การส่งเสริมสังคมดี และจิตวิญญาณ

กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาผลงานและส่งผลงาน เพื่อขอรับรางวัลเชิดชูคนดี

กลยุทธ์ที่ 2 จัดสรรสวัสดิการให้บุคลากร

กลยุทธ์ที่ 3 พัฒนาทักษะความเสี่ยง และการลงทุนบุคลากร

กลยุทธ์ที่ 4 การส่งเสริมสังคมดี

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	ผลการบรรลุเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	แหล่งงบประมาณ	งบประมาณ			ผลการดำเนินโครงการ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
						งบประมาณ	เลิกจ่าย	คงเหลือ			
1.จำนวนบุคลากรที่ส่งผลงาน	30	77	บรรลุ	1.โครงการสนับสนุนการส่งเสริมเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ การตีพิมพ์เผยแพร่บทความวิชาการ 2568 ฐานข้อมูล สากล Q1 = 2 เรื่อง Q2 = 10 เรื่อง Q3 = 6 เรื่อง Q4 = 3 เรื่อง ERIC = 12 เรื่อง ฐานข้อมูล TCI ฐาน 1 = 8 เรื่อง TCI ฐาน 2 = 36 เรื่อง การประชุมวิชาการระดับนานาชาติ = 1 เรื่อง รวมทั้งสิ้น 77 เรื่อง	รายได้	262,200	262,200	0	เสร็จสิ้นแล้ว	ต.ค.67 - ก.ย. 68	สถาบันวิจันและพัฒนา

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	ผลการบรรลุเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	แหล่งงบประมาณ	งบประมาณ			ผลการดำเนินโครงการ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
						งบประมาณ	เลิกจ่าย	คงเหลือ			
2.จำนวนบุคลากรที่ได้รับรางวัลในระดับชาติ และนานาชาติ	10	3	ไม่บรรลุ	1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไอลัดดา โอ่งกลาง ที่ได้รับรางวัลชนะเลิศการประกวด “Product Champion” จากกระทรวงการอุดมศึกษาวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (อว.) 2. อาจารย์สุรัตนา เหล่าไชย “รางวัลต้นแบบการขับเคลื่อนการดำเนินงานสร้างความรอบรู้และเฝ้าระวังมะเร็งเต้านมในสถานศึกษา” จากศูนย์อนามัยที่ 7 ขอนแก่น ในงานมหกรรมขับเคลื่อนเครือข่ายภาคีสุขภาพเสริมสร้างสมรรถภาพผู้บริหารสาธารณสุขอำเภอ สู่การลดโรค NCDs 3. วงปัญญ์ญศิลป์ คว้ารางวัลชนะเลิศอันดับ 1 เหรียญทอง	-	0	0	0	-	ต.ค.67 - ก.ย. 68	ทุกหน่วยงาน

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	ผลการบรรลุเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	แหล่งงบประมาณ	งบประมาณ			ผลการดำเนินโครงการ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
						งบประมาณ	เลิกจ่าย	คงเหลือ			
				ได้รับคัดเลือกให้เป็นตัวแทนของกลุ่มเอเชียตะวันออกเฉียงใต้เข้าร่วมแข่งขันต่อที่ประเทศญี่ปุ่น IMTC Fukuoka Competition 2025							
3.ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรในการจัดสรรสวัสดิการของมหาวิทยาลัย	90	96.76	บรรลุ	2.แบบสำรวจพึงพอใจของบุคลากรในการจัดสรรสวัสดิการของมหาวิทยาลัย	-	0	0	0	-	ต.ค. 67 – ก.ย. 68	สำนักงานอธิการบดี กองบริหารงานบุคคล
4.ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการอบรมความเสี่ยงและการลงทุน	50	-	ไม่บรรลุ	-	-	0	0	0	-	ต.ค. 67 – ก.ย. 68	มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
5.ร้อยละของบุคลากรในการมีส่วนร่วมต่อการส่งเสริมสังคมดีและจริยธรรมทางสังคม	80	80	บรรลุ	3.โครงการมนุษย์พันธ์ดีกตัญญู มุทิตาจิต	งบรายได้	120,000	120,000	0	เสร็จสิ้นแล้ว	มิ.ย. 68	คณะมนุษศยศาสตร์และสังคมศาสตร์
				กิจกรรมพิธีสรงน้ำพระเจ้าใหญ่ เพื่อเสริมความเป็นสิริมงคลเนื่องในประเพณีสงกรานต์ประจำปี 2568		0	0	0	เสร็จสิ้นแล้ว	10 เม.ย. 68	มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
				กิจกรรมพิธีรดน้ำดำหัว ขอพรอาจารย์อาวุโส เนื่องใน		0	0	0	เสร็จสิ้นแล้ว	10 เม.ย. 68	มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	ผลการบรรลุเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	แหล่งงบประมาณ	งบประมาณ			ผลการดำเนินโครงการ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
						งบประมาณ	เลิกจ่าย	คงเหลือ			
				เทศกาลสงกรานต์ประจำปี 2568							
				4.โครงการส่งเสริมวัฒนธรรมประเพณีรดน้ำขอพร		20,000	20,000	0	เสร็จสิ้นแล้ว	มิ.ย. 68	คณะมนุษศยศาสตร์และสังคมศาสตร์

2. สรุปและข้อเสนอแนะ

1) ปัญหา / อุปสรรคจากผลการดำเนินงาน

ผลการติดตามและประเมินผลแผนบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม พบอุปสรรคจากการดำเนินงานดังนี้

- ช่วงกรอบระยะเวลาในการกำกับติดตามผลการดำเนินงานโครงการกิจกรรม เนื่องจากระยะเวลาไม่เอื้อต่อการพัฒนาบุคลากร เช่น การติดตามให้สำเร็จไม่ตรงตามระยะเวลาที่หลักสูตรกำหนดจำนวนบุคลากรที่หลากหลายไม่สามารถพัฒนาตรงตามสมรรถนะได้ครอบคลุม ด้วยภารกิจที่กว้างตามขอบเขตของมาตรฐานตำแหน่งงานที่รับผิดชอบ ทำให้ระบบการดำเนินโครงการกิจกรรมไม่ครอบคลุมทุกตำแหน่ง ส่งผลให้ความก้าวหน้าทางสายงานวิชาชีพเกิดความล่าช้า ทั้งนี้เนื่องจากข้อระเบียบ ประกาศ ข้อบังคับ และอยู่ในระหว่างปรับปรุง เพื่อเสนอต่อสภามหาวิทยาลัย

- ขาดความต่อเนื่องของการพัฒนารายประเด็น ส่งผลให้การบริหารจัดการไม่มีประสิทธิภาพตามสภาวะของการบริหารการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง

2) ข้อเสนอแนะจากผลการดำเนินงาน

- ควรมีการระดมความคิดเห็น และศึกษาดูงานให้สอดคล้องกับภารกิจและทิศทางการพัฒนางานของบุคลากรในสภาวะวิกฤตที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

- นำเสนอต่อคณะกรรมการ เพื่อกำหนดและเพิ่มโครงการกิจกรรม ความก้าวหน้าทางวิชาชีพเร่งด่วน เพื่อกำหนดช่วงระยะเวลาในการยื่นส่งผลงานของสายสนับสนุน

บรรณานุกรม

กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม. (2562). นโยบายและยุทธศาสตร์การอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม พ.ศ. 2563 – 2570.

คณะกรรมการการปฏิรูป. (2562). แผนการปฏิรูปประเทศ (ฉบับปรับปรุง) 23 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2564.

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม. (2568). แผนปฏิบัติราชการ ระยะ 5 ปี พ.ศ. 2566-2570 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2568)

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม. (2568). ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหาร (MIS) 30 กันยายน 2568.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2552). คู่มือสมรรถนะหลัก ตุลาคม 2552.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2561). ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี พ.ศ. 2561-2580 ฉบับประกาศราชกิจจานุเบกษา. พิมพ์ครั้งที่ 1.

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2565). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13.

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี. (2566). แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2566 – 2580 ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม.

คณะผู้จัดทำ

ที่ปรึกษา

ผู้ช่วยศาสตราจารย์เนตรชนก จันทร์สว่าง	รักษาราชการแทนอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
ผู้ช่วยศาสตราจารย์กนกวรรณ ศรีวาปี	รองอธิการบดี
ผู้ช่วยศาสตราจารย์จักรกฤษณ์ จันทรศิริ	รองอธิการบดี
รองศาสตราจารย์ศิวดล กัญญาคำ	รองอธิการบดี
นายวีระพน ภานุรักษ์	รองอธิการบดี
นายมาวิน ปูนอน	ผู้ช่วยอธิการบดี
นางสาวเกตน์สิรี เทียนประเสริฐ	ผู้ช่วยอธิการบดี
ผู้ช่วยศาสตราจารย์กานต์สินี ทิพย์มณเทียร	ผู้ช่วยอธิการบดี
ผู้ช่วยศาสตราจารย์พจน์ศิรินทร์ ลิมปินันทน์	ผู้ช่วยอธิการบดี

คณะกรรมการดำเนินงาน

นางลำดวน ดวงคมทา	ประธานกรรมการ
นายประยงค์ จำปาศรี	กรรมการ
นางวงเดือน พันธุ์พิชัย	กรรมการ
นางสาวกาญจนา ครูพิพรม	กรรมการ
นายนครินทร์ ม่วงอ่อน	กรรมการ
นางวงเดือน พันธุ์พิชัย	กรรมการ
นายมัฆวา ยี่สารพัฒน์	กรรมการ
นางสาวปริยากร สุบันทมา	กรรมการ
นางสาวศรีวิไล นิราราช	กรรมการและเลขานุการ

รวบรวม/เรียบเรียง/รูปเล่ม

นายประยงค์ จำปาศรี	บุคลากรชำนาญการ
นางสาวศรีวิไล นิราราช	บุคลากรปฏิบัติการ
นางสาวสิริยาพร เกษไธสง	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ

แบบปก

นางสาวสิริยาพร เกษไธสง	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ

หน่วยงาน

กองบริหารงานบุคคล สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
80 ถนนนครสวรรค์ ตำบลตลาด อำเภอเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม 44000
โทรศัพท์ 080-8376075 ต่อ 311 ,411 และ