

แผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร  
คณะสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์  
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

พ.ศ. 2567



จัดทำโดย กลุ่มงานบริหาร : งานบุคคล

คณะสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

มกราคม 2567





## บทนำ

### 1. โครงสร้างองค์กร (Organization Profile)

#### 1.1 ลักษณะองค์กร:

คณะสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์ มีประวัติการจัดตั้งโดยเริ่มจาก วันที่ 17 กันยายน 2547 มหาวิทยาลัยอนุมัติให้จัดตั้ง โครงการบัณฑิตศึกษาวิทยาการสิ่งแวดล้อม สังกัดบัณฑิตวิทยาลัย โดยสภามหาวิทยาลัยมหาสารคาม ได้อนุมัติให้โครงการฯ เปิดสอนในระยะแรก 3 หลักสูตร ได้แก่ หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาสิ่งแวดล้อมศึกษา หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารจัดการสิ่งแวดล้อม และหลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสิ่งแวดล้อมศึกษา เมื่อวันที่ 24 กันยายน 2547 โครงการฯ เปิดทำการเรียนการสอนหลักสูตรดังกล่าว ตั้งแต่ปีการศึกษา 2547 เป็นต้นมา

ในปีการศึกษา 2548 โครงการฯ ได้ขยายการเรียนการสอนในระดับปริญญาโทในหลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารจัดการสิ่งแวดล้อม และสาขาวิชาสิ่งแวดล้อมศึกษา ไปที่ศูนย์พัฒนาการศึกษาอุดรธานี ณ สถาบันการพลศึกษา จังหวัดอุดรธานี อีกแห่งหนึ่ง เพื่อรองรับการขยายโครงการทางการศึกษาด้านสิ่งแวดล้อมสำหรับอนุภูมิภาคุ่มแม่น้ำโขง และในภาคเรียนที่ 2/2548 ได้ขยายการเรียนการสอนระดับปริญญาโท ในหลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสิ่งแวดล้อมศึกษา ไปยังศูนย์พัฒนาการศึกษาเพชรบูรณ์ เมื่อวันที่ 30 กันยายน 2548 ในการประชุมสภามหาวิทยาลัยมหาสารคาม ครั้งที่ 8/2548 สภามหาวิทยาลัยมหาสารคามได้มีมติให้จัดตั้งคณะสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์ ตามนโยบายของมหาวิทยาลัยจึงได้มีการโอนย้ายบุคลากร ครุภัณฑ์ นิสิตและหลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีสิ่งแวดล้อม (คณะเทคโนโลยี) มาสังกัดคณะสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์ ทั้งนี้ตั้งแต่วันที่ 1 พฤษภาคม 2549 เป็นต้นมา

ปัจจุบัน คณะสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์ มีจำนวนบุคลากรทั้งสิ้น 45 คน จำแนกเป็นดังนี้ บุคลากรสายวิชาการ จำนวน 29 คน แบ่งเป็นข้าราชการจำนวน 2 คน พนักงานมหาวิทยาลัยจำนวน 26 คน และลูกจ้างชั่วคราว 1 คน และบุคลากรสายสนับสนุน จำนวน 16 คน แบ่งเป็นข้าราชการจำนวน 1 คน พนักงานมหาวิทยาลัยจำนวน 9 คน และลูกจ้างชั่วคราว 6 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 2 กุมภาพันธ์ 2566)



## 1.2 สภาพแวดล้อมองค์กร

### 1.2.1 หลักสูตรและบริการ

ในปัจจุบัน คณะสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์ มีการจัดการเรียนการสอน จำนวน 9 หลักสูตร แบ่งเป็น หลักสูตรระดับปริญญาตรีจำนวน 4 หลักสูตร (เพิ่มใหม่ 1 หลักสูตร) ระดับบัณฑิตศึกษา จำนวน 6 หลักสูตร รวม 10 หลักสูตร ดังนี้

หลักสูตรระดับปริญญาตรีจำนวน 4 หลักสูตร ได้แก่

- 1) หลักสูตร วท.บ. สาขาวิชาเทคโนโลยีสิ่งแวดล้อม
- 2) หลักสูตร วท.บ. สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- 3) หลักสูตร วท.บ. สาขาวิชาสิ่งแวดล้อมศึกษา
- 4) หลักสูตร กศ.บ. สาขาวิชาสิ่งแวดล้อมศึกษาและเกษตรศึกษา

หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ระดับปริญญาโท จำนวน 3 หลักสูตร ได้แก่

- 1) หลักสูตร วท.ม. สาขาวิชาการจัดการสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน
- 2) หลักสูตร วท.ม. สาขาวิชาสิ่งแวดล้อมศึกษา
- 3) หลักสูตร วท.ม. สาขาวิชาเทคโนโลยีสิ่งแวดล้อม

หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ระดับปริญญาเอก จำนวน 3 หลักสูตร ได้แก่

- 1) หลักสูตร ปร.ด. สาขาวิชาสิ่งแวดล้อมศึกษา
- 2) หลักสูตร ปร.ด. สาขาวิชาการจัดการสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน
- 3) หลักสูตร ปร.ด. สาขาวิชานวัตกรรมทางเทคโนโลยีสิ่งแวดล้อมและการจัดการพลังงาน

หลักสูตรที่เปิดสอนในคณะสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์ เป็นหลักสูตรวิทยาศาสตร์ประยุกต์ (Applied Science) ที่มีความโดดเด่น ตรงกับความต้องการของประเทศด้านสิ่งแวดล้อม อาทิ หลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีสิ่งแวดล้อม เน้นการผลิตบัณฑิตสนองความต้องการภาคอุตสาหกรรม รวมทั้งหน่วยงานและองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนที่จำเป็นต้องใช้นักเทคโนโลยีสิ่งแวดล้อม ในการทำงานควบคุมระบบบำบัดน้ำเสีย มลพิษทางอากาศ และการจัดการสิ่งแวดล้อมในโรงงาน รวมทั้งสามารถเป็นนักวิชาการสิ่งแวดล้อมและนักวิจัยด้านการจัดทำรายงานการประเมินผลกระทบสิ่งแวดล้อมหรือทำงานเป็นนักวิชาการสิ่งแวดล้อมในหน่วยงานภาครัฐทั้งในราชการส่วนกลาง ภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น



หลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการสิ่งแวดล้อมและทรัพยากร เน้นการผลิตบัณฑิตสนองความต้องการของหน่วยงานและองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนที่จำเป็นต้องใช้นักวิชาการสิ่งแวดล้อม หลักสูตรนี้ผลิตบัณฑิตที่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ทั้งด้านสิ่งแวดล้อมและด้านทรัพยากร รองรับการตลาดงานที่เปิดกว้าง โดยมีใช้เพียงปฏิบัติหน้าที่ด้านการจัดการสิ่งแวดล้อม (น้ำเสีย มลพิษทางอากาศ ขยะมูลฝอย) แต่สามารถปฏิบัติหน้าที่ด้านอนุรักษ์ทรัพยากรดิน น้ำ ป่าไม้ และสัตว์ป่า พันธุ์พืช ได้เช่นเดียวกัน

หลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาสิ่งแวดล้อมศึกษา เน้นการผลิตบัณฑิตสนองความต้องการของหน่วยงานและองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนที่จำเป็นต้องใช้นักวิชาการสิ่งแวดล้อม ด้านปฏิบัติหน้าที่กับชุมชนและปัจเจกชน ในการปรับเปลี่ยนเจตคติและพฤติกรรมที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม หลักสูตรนี้ผลิตบัณฑิตที่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ทั้งเป็นนักวิชาการ นักวิจัย และนักสื่อสารมวลชนด้านสิ่งแวดล้อม รวมทั้งเป็นบุคลากรสายการสอนด้านสิ่งแวดล้อม

### 1.3 วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม สมรรถนะหลัก

#### 1.3.1. วิสัยทัศน์

“คณะสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคามเป็นแหล่งความรู้และสร้างสรรค์นวัตกรรมเพื่อการพัฒนาประเทศ ผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพและคุณธรรม เป็นผู้นำที่ดำรงตนเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม”

#### 1.3.2. พันธกิจ

1. ผลิตบัณฑิตสาขาวิชา เทคโนโลยีสิ่งแวดล้อม การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และสิ่งแวดล้อมศึกษา ตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพในระดับปริญญาตรีและบัณฑิตศึกษา เพื่อเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพและมีคุณธรรม

2. ผลิตงานวิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ และสร้างสรรค์นวัตกรรม การประยุกต์ใช้องค์ความรู้ และเทคโนโลยีเพื่อการอนุรักษ์ ฟื้นฟู และแก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อมของชุมชน ประเทศไทยและภูมิภาคอาเซียน

3. ให้บริการวิชาการสิ่งแวดล้อมในด้านต่างๆ แก่หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และชุมชน อาทิ เช่น การตรวจวิเคราะห์คุณภาพสิ่งแวดล้อม การจัดทำรายงานการวิเคราะห์ผลกระทบสิ่งแวดล้อมเบื้องต้น การให้คำปรึกษาการจัดการมลพิษด้านต่างๆ การพัฒนาศักยภาพองค์กรและชุมชน การส่งเสริมเผยแพร่และสร้างกระบวนการมีส่วนร่วม เป็นต้น ครอบคลุมพื้นที่ทั้งชุมชน ภายในประเทศและต่างประเทศ



4. ร่วมจัดกิจกรรมทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม โดยส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรมีความภาคภูมิใจใน อัตลักษณ์ ประเพณี และวัฒนธรรมที่สอดคล้องกับการดำรงตนเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม เชื่อมโยงสู่อาเซียน

### 1.3.3. ค่านิยม

SMART =

จริงใจ ถ่อมตน มุ่งมั่นสู่ความสำเร็จ

รับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม

คิดรอบครอบ

S = Sincerity

ความจริงใจ

M = Modest

ความอ่อนน้อม

A = Aspiration

ความมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จ

R = Responsibility and Environment

ความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม

T= Thoughtfulness

ความคิดรอบครอบ

### 1.4. สมรรถนะหลักของหน่วยงาน

คณะมีการสร้างความรู้ทางทรัพยากรสิ่งแวดล้อม เพื่อต่อยอดในการพัฒนานวัตกรรมและให้บริการตรวจวัดคุณภาพสิ่งแวดล้อมในท้องถิ่นและชุมชน

### 1.5. ยุทธศาสตร์

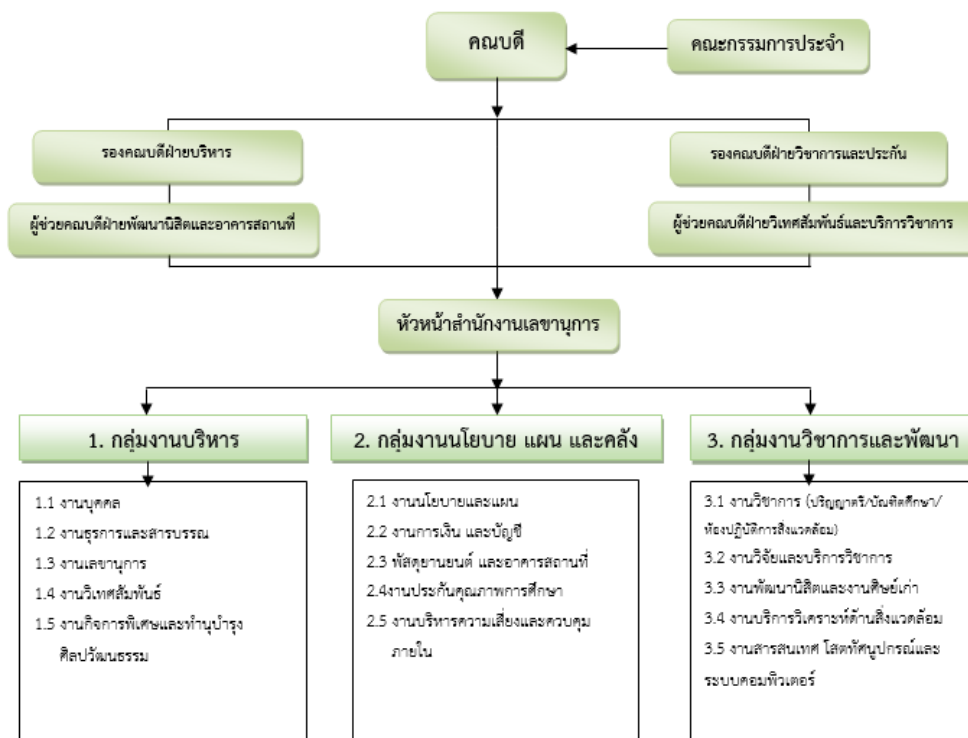
1. ผลิตบัณฑิตตรงกับความต้องการของสังคมโลก
2. สร้างงานวิจัยและนวัตกรรมเพื่อความเป็นเลิศในระดับนานาชาติ
3. ให้บริการวิชาการเพื่อตอบสนองความต้องการภาคอุตสาหกรรมและภาคประชาสังคม
4. ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมอีสานให้มีความโดดเด่นระดับนานาชาติ
5. บริหารองค์กรเพื่อความเป็นมหาวิทยาลัยอัจฉริยะ



## 2. โครงสร้างการบริหาร

คณะสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์ จัดโครงสร้างการบริหารงาน โดยมีคณบดีเป็น ผู้บริหารสูงสุด มีรองคณบดี 2 ฝ่าย คือ รองคณบดีฝ่ายวิชาการและประกันคุณภาพ รองคณบดีฝ่ายวิจัยและบริการวิชาการ และมีผู้ช่วยคณบดีจำนวน 1 ฝ่าย คือ ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายพัฒนานิสิต มีคณะกรรมการประจำคณะทำหน้าที่บริหารคณะตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม และมีคณะกรรมการด้านต่างๆ เช่น คณะกรรมการวิชาการ คณะกรรมการประกันคุณภาพ คณะกรรมการวิจัยและบริการวิชาการ เป็นต้น ในส่วนของการบริหารศูนย์ที่อยู่ภายใต้คณะนั้น จะมีผู้อำนวยการศูนย์และรองผู้อำนวยการศูนย์ทำหน้าที่บริหารจัดการ สำหรับในระดับหลักสูตรมีประธานหลักสูตรเป็นผู้บริหาร และมีหัวหน้าสำนักงานเลขานุการคณะทำหน้าที่บริหารงาน

### 2.1.1 โครงสร้างการบริหารงาน



ภาพ 1 แสดงโครงสร้างองค์กร



## 2.1 นโยบายการบริหารงาน

ด้วยมติที่ประชุมคณะกรรมการจัดสรรอัตรากำลัง มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ครั้งที่ 11/2565 เมื่อวันที่ 3 สิงหาคม 2565 ได้พิจารณากรณีการบริหารจัดการอัตรากำลังพนักงาน เงินแผ่นดิน กลุ่มอัตราที่ได้รับการจัดสรรจากสำนักงบประมาณ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 แล้วมีมติให้สำรวจความต้องการจากคณะ เพื่อขอรับการจัดสรรอัตรากำลังให้เป็นไปได้ด้วยความยุติธรรม รวมทั้งเป็นการจัดลำดับเหตุผลความจำเป็นเร่งด่วนในภาพรวมของคณะ เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับมติข้างต้น มหาวิทยาลัยจึงได้กำหนดนโยบายและแนวทางการดำเนินการ ดังนี้

1. คณะวิเคราะห์เหตุผลความจำเป็นและข้อมูลที่เกี่ยวข้องตามภารกิจหลัก พิจารณาอัตราที่เหมาะสมและสอดคล้องกับบทบาทภารกิจยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน ดังนี้

### 1.1 วิเคราะห์ภารกิจของหน่วยงาน

1.2 ทบทวนและตรวจสอบการใช้อัตรากำลัง อัตรากำลังปัจจุบันขาดหรือเกินในหลักสูตร/สาขาใดมากน้อยเพียงใด หรืออัตรากำลังสาขาใดว่างลงและยังไม่มีดำเนินการ หรืออัตรากำลังสาขาใดที่ได้รับการจัดสรรแล้วและอยู่ในระหว่างการคัดเลือก หรืออัตรากำลังสาขาใดที่ยังไม่ได้รับการจัดสรร อัตรากำลังจากมหาวิทยาลัย หากพิจารณาข้อมูลครบถ้วนแล้วยังมีเหตุผลความจำเป็น เนื่องจากเป็นงานที่ต้องดำเนินการตามภารกิจหลักของคณะ ถ้าไม่ดำเนินการจะทำให้เกิดผลกระทบต่อหน่วยงาน โดยให้จัดทำข้อมูลประกอบเสนอความต้องการอัตราใหม่

2. มหาวิทยาลัยมีนโยบายเน้นการจัดสรรอัตรากำลังรองรับภารกิจเป็นอัตราพนักงานวิชาการ คุณวุฒิปริญญาเอก เพื่อสร้างความเข้มแข็งและคุณภาพทางวิชาการ

3. อัตรากำลังเงินแผ่นดิน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ที่ได้รับการจัดสรรอัตรามิงบประมาณรองรับการดำเนินการจ้าง 3 เดือน ให้คณะวางแผนงบประมาณการจ้างเงินรายได้เพื่อรองรับการดำเนินการจ้างให้เพียงพอก่อน ส่วนงบประมาณการจ้างในงบถัดไป กองแผนงานจะดำเนินการตั้งงบประมาณแผ่นดิน ตามนโยบาย/หลักเกณฑ์การจัดทำงบประมาณรายจ่ายของสำนักงบประมาณต่อไป

4. คณะที่ได้รับการจัดสรรอัตรา ต้องมีความพร้อมในการดำเนินการและต้องเข้าสู่กระบวนการสรรหาคัดเลือกและมีคำสั่งจ้างภายในช่วงเดือนตุลาคม-พฤศจิกายน 2565 หากไม่ดำเนินการหลังได้รับมติหรือใกล้ระยะเวลาครบกำหนดแล้วคาดว่าจะไม่สามารถดำเนินการได้ทัน มหาวิทยาลัยจะสงวนสิทธิ์ขอคืนอัตราไว้ที่ส่วนกลางเพื่อบริหารจัดการตามแนวทางอื่นต่อไป

5. มหาวิทยาลัยจะพิจารณาบริหารอัตรากำลังตามเหตุผลความจำเป็นของภารกิจ โดยวิเคราะห์อัตรากำลัง/ภาระงาน สัดส่วนอาจารย์ต่อนิสิตหรือข้อมูลอื่นที่เกี่ยวข้องเพื่อให้สอดคล้องและตอบสนองต่อ



ประเด็นยุทธศาสตร์หรือกลยุทธ์หลักหรือภารกิจหลักที่สำคัญของมหาวิทยาลัย รวมทั้งสอดคล้องกับ  
อัตรากำลังและงบประมาณรายจ่ายที่ได้รับจัดสรรและเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพความคุ้มค่า และเป็น  
ประโยชน์สูงสุดต่อคณะ

## 2.2 ข้อมูลบุคลากร

### ลักษณะโดยรวมของบุคลากร

คณะสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์ แบ่งประเภทบุคลากรเป็น 3 ประเภท ประกอบด้วย  
ข้าราชการ (งบประมาณแผ่นดิน), พนักงานมหาวิทยาลัย (งบประมาณแผ่นดินและงบประมาณรายได้) และ  
ลูกจ้างชั่วคราว (งบประมาณรายได้)

ตารางที่ 1 บุคลากรคณะสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

ประเภท	แหล่งเงิน		รวม	หมายเหตุ
	แผ่นดิน	รายได้		
<b>ข้าราชการ</b>	<b>3</b>	<b>-</b>	<b>3</b>	
1 สายวิชาการ	2	-	2	
2 สายสนับสนุน	1	-	1	
<b>พนักงานมหาวิทยาลัย</b>	<b>29</b>	<b>6</b>	<b>35</b>	
1 พนักงานสายวิชาการ	26	-	26	
2 พนักงานสายสนับสนุน	3	*6	9	
<b>ลูกจ้างชั่วคราว</b>	<b>-</b>	<b>7</b>	<b>7</b>	
1 สายวิชาการ	-	1	1	
2 สายสนับสนุน	-	6	6	
<b>รวม</b>	<b>32</b>	<b>13</b>	<b>45</b>	

หมายเหตุ \* มีพนักงานเงินรายได้มหาวิทยาลัยจำนวน 1 คน และเงินรายได้หน่วยงานจำนวน 5 คน





ตารางที่ 2 จำนวนบุคลากร จำแนกตามประเภท

ประเภท	จำนวน (คน)	อ้างอิง
ข้าราชการ	4	
ประเภทวิชาการ	3	1. ผศ.อารีรัตน์ รักษาศิลป์ 2. ผศ.ธรรพร บุศย์น้ำเพชร
ประเภทบริหาร	1	1. นางสาววงสุดา สิงขรอาสน์
พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา	35	
พนักงานวิชาการ	26	1. รศ.ดร.อดิศักดิ์ สิงห์สีโว 2. รศ.ดร.ประยูร วงศ์จันทร์ 3. รศ.ดร.ธวัชชัย ธานี 4. รศ.ดร.จิตติมา ประสาระเอ 5. ผศ.ดร.ยรรยงค์ อินทร์ม่วง 6. ผศ.ดร.สุนันทา เลาว์ณย์ศิริ 7. ผศ.ดร.อภิพงษ์ พุฒคำ 8. ผศ.ดร.นิพนธ์ ต้นไพบูลย์กุล 9. ผศ.ดร.ปานใจ สือประเสริฐสิทธิ์ 10. ผศ.ดร.พลกฤษณ์ จิตรโต 11. ผศ.ดร.น้ำทิพย์ คำแร่ 12. ผศ.ดร.จุไรรัตน์ คุรุโคตร 13. ผศ.ดร.เพ็ญแข ธรรมเสนานุภาพ 14. ผศ.กนกวรรณ ศุกรนันท์ 15. ผศ.ดร.เสถียรพงษ์ ขาวหิต 16. ผศ.ดร.ยุวดี ไชยเชษฐ์ 17. ดร.จตุพร เทียรมา 18. ดร.มนตรี พิมพ์ใจ 19. ดร.วิจิตรา สิงห์หิรัญนุสรณ์ 20. ดร.ชอุพนธ์ เจริญสุข 21. ดร.ธายุกร พระบำรุง 22. ดร.นันทนัฐ ศรีประเสริฐ



ประเภท	จำนวน (คน)	อ้างอิง
		23. ดร.พรรคพงษ์ ศรีประเสริฐ 24. ดร.ลิขิต จันทร์แก้ว 25. ดร. สุภารัตน์ อ่อนก้อน 26. ดร.กรรณิกา สุขงาม 27. 1353 อัตราว่าง (ชะลอ)** 28. 928 อัตราว่าง (ชะลอ)** 29. 1101 อัตราว่าง (ชะลอ)**
พนักงานปฏิบัติการ	9	1. นางสาวนริศชา วรรณากุลพงศ์*** 2. นางสาวสุมิตรา ราชเมืองศรี*** 3. นางสาวปรมาภรณ์ ต่อฤทธิ์*** 4. นางสาวสุกัญญา ชมชื่น 5. นางสาวจิตตรานนท์ จันทะเสน 6. นางสาววรัชชฎาน์ ปุราณัง 7. นางสาวรณิดา หังสวนัส 8. นางสาวศรัณญา มูลจันทร์ 9. นางสาวพนิดา พันธุ์สมบัติ
ลูกจ้างชั่วคราว	7	
ประเภทวิชาการ	1	1. นางสาวอุไรวรรณ พรายมี
ประเภทสนับสนุน	6	1. นายชวนนท์ เนียมโงน 2. นายเอกสิทธิ์ อ่อนนางไย 3. นายชลทิตย์ สีเทา 4. นายอาทิตย์ หาญเสมอ 5. นายพงศ์ศักดิ์ พิมพิลา 6. นางสาวจิตราพร อาษาจิตร
รวม	45	



ตารางที่ 3 จำนวนบุคลากรสายวิชาการ จำแนกตามสาขาวิชา

ที่	สาขาวิชา	จำนวนอาจารย์ทั้งสิ้น
1	สาขาวิชาเทคโนโลยีสิ่งแวดล้อม (นักเรียนทุน/เทียรสิริ)*	12
2	สาขาวิชาการจัดการสิ่งแวดล้อม (1353 อัตราว่าง (ชะลอ))*	8
3	สาขาวิชาสิ่งแวดล้อมศึกษา (928 อัตราว่าง (ชะลอ))*	10
รวม		30

\*ยังไม่นับรวม เลขอัตรา 1353 นางคนธรส ขาวเมืองน้อย อูร์บานีค / เลขอัตรา 928 นายฤทธิรงค์ จังโกฏี (ได้รับการคืนอัตราให้ส่วนกลางโดยสาขาเทคโนโลยีสิ่งแวดล้อม)/ เลขอัตรา 1101 นางสาวเอริกา พฤตมิกิตติ)

ตารางที่ 4 จำนวนบุคลากรสายวิชาการ จำแนกตามคุณวุฒิ

ที่	สาขาวิชา	จำนวน อาจารย์ทั้งสิ้น	คุณวุฒิอาจารย์		
			ตรี	โท	เอก
1	สาขาวิชาเทคโนโลยีสิ่งแวดล้อม	12	-	2	10
2	สาขาวิชาการจัดการสิ่งแวดล้อม	8	-	1	7
3	สาขาวิชาสิ่งแวดล้อมศึกษา	9	-	-	9
รวม		29	-	3	26

ตารางที่ 5 จำนวนบุคลากรสายวิชาการ จำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการ

ที่	สาขาวิชา	จำนวนอาจารย์ ทั้งสิ้น	อาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการ			
			ผศ.	รศ.	ศ.	รวม
1	สาขาวิชาเทคโนโลยีสิ่งแวดล้อม	12	7	-	-	7
2	สาขาวิชาการจัดการสิ่งแวดล้อม	8	4	2	-	6
3	สาขาวิชาสิ่งแวดล้อมศึกษา	9	3	2	-	5
รวม		29	14	4	-	18



### 2.3 กระบวนการดำเนินการตามนโยบายการบริหารอัตรากำลัง

คณะสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม เล็งเห็นถึงความสำคัญของการศึกษาจึงได้กำหนดเป้าหมายและทิศทางการผลิตบัณฑิต ให้มีความรู้ความสามารถในสาขาวิชาต่างๆ โดยกระบวนการเรียนรู้ วิจัย มีความสามารถในการสร้างสรรค์ผลงานโดยเชื่อมโยงและบูรณาการศาสตร์ที่เกี่ยวข้องเข้ากับศาสตร์อื่นได้อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนาและสร้างความมั่นคงของสังคมและประเทศ โดยคณะสิ่งแวดล้อมฯ ได้จัดการเรียนการสอนจำนวน 10 หลักสูตร ในระดับปริญญาตรี จำนวน 4 หลักสูตร และระดับบัณฑิตศึกษาจำนวน 6 หลักสูตร โดยบุคลากรสายวิชาการจำนวน 31 คน และมีนิสิตระดับปริญญาตรี รวม 4 ชั้น ปี จำนวน 582 คน นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา รวมจำนวน 53 คน (1:20.48) (ข้อมูลจากระบบประมวลผล ณ วันที่ 10 สิงหาคม 2565) โดยวิเคราะห์จำนวนอาจารย์ต่อนิสิต ดังนี้

ตารางที่ 6 จำนวนนิสิตระดับปริญญาตรี โท และเอก

หลักสูตร	จำนวนบุคลากร	จำนวนนิสิตแต่ละชั้นปี						หมายเหตุ
		ปี 1	ปี 2	ปี 3	ปี 4	ปี 5	ปี 6	
1. วท.บ.เทคโนโลยีสิ่งแวดล้อม	5	44	16	33	26	3		ป.ตรีรักษาสภาพ 3
2. วท.บ.การจัดการทรัพยากร ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	5	48	34	33	28	1		ป.ตรีรักษาสภาพ 2
3. วท.บ.สิ่งแวดล้อมศึกษา	3 (อาจารย์ ภายนอก2)	51	66	62	88	5	2	ป.ตรีรักษาสภาพ 34
4. กศ.บ.สิ่งแวดล้อมศึกษาและเกษตรศึกษา	3 (ช่วยราชการ1)	-	-	-	-	-	-	เปิดรับปีการศึกษา 65
5. วท.ม.เทคโนโลยีสิ่งแวดล้อม	3	-	2	-	-	-	-	
6. วท.ม.การจัดการสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน	2	1	-	-	1	2	1	*ขาดอาจารย์ประจำ หลักสูตร
7. ปร.ด. สาขาวิชาการจัดการสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน		1	2	-	1	-	-	
8. วท.ม.สิ่งแวดล้อมศึกษา	2 (อาจารย์ ภายนอก1)	16	4	3	-	-	-	รักษาสภาพ 1
9. ปร.ด.สิ่งแวดล้อมศึกษา		10	2	-	1	2	2	
10. ปร.ด.นวัตกรรมทางเทคโนโลยีสิ่งแวดล้อมและการจัดการพลังงาน	2(อาจารย์ ภายนอก1)	1	-	-	-	-	-	



## บทที่ 2

### การบริหารและพัฒนาบุคลากร

#### สภาพแวดล้อมด้านบุคลากร

#### ก. ชีตความสามารถและอัตรากำลังบุคลากร

##### (1) ความจำเป็นด้านชีตความสามารถและอัตรากำลัง

คณะได้มีการประเมินความต้องการด้านชีตความสามารถและอัตรากำลังทั้งในระยะสั้นและระยะยาว ที่เน้นความสำเร็จตามวิสัยทัศน์และพันธกิจ ตามขั้นตอนดังนี้

1) พิจารณาแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการของคณะฯ เช่น การต้องการจัดทำหลักสูตรใหม่ มีแผนที่จะเน้นการให้บริการวิชาการตรวจวัดคุณภาพสิ่งแวดล้อม เป็นต้น

2) วิเคราะห์ชีตความสามารถที่จำเป็นรวมทั้งคุณวุฒิตามชีตความสามารถที่ต้องการ วิเคราะห์อัตรากำลังของสายวิชาการโดยพิจารณาค่า FTES และภาระงานเฉลี่ยของอาจารย์ ร่วมกับความจำเป็นความขาดแคลนของสาขาวิชา จำนวนผู้เกษียณอายุ และเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรของ สป.อว. สายสนับสนุนคำนวณตามเกณฑ์มาตรฐานภาระงาน เพื่อให้ได้มาซึ่งชีตความสามารถและอัตรากำลังในการบรรลุแผนปฏิบัติการของแต่ละกลยุทธ์

3) วิเคราะห์ความสามารถของบุคลากรปัจจุบันว่าเพียงพอหรือไม่ จากผลการปฏิบัติงาน ประสิทธิภาพ ประวัติการฝึกอบรมและใบรับรองคุณวุฒิ พิจารณาจำนวนบุคลากรในแต่ละระดับ ทุกพันธกิจว่าเพียงพอที่จะปฏิบัติตามแผนปฏิบัติการหรือไม่

4) จัดทำแผนอัตรากำลังและแผนพัฒนาบุคลากร โดยแผนอัตรากำลังระยะยาวของคณะสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์ล่าสุด คือ กรอบอัตรากำลังประจำปีงบประมาณ 2567 – 2571 และแผนอัตรากำลังระยะสั้น 1 ปี ซึ่งมีการทบทวนทุกปี เพื่อพัฒนาชีตความสามารถของบุคลากรคณะฯ ได้กำหนดวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์เพื่อเป็นองค์กรพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงความสามารถพึ่งตนเองได้และมีโครงการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร/สัมมนาบุคลากร

5) ในแต่ละปีจะมีการวิเคราะห์ผลกระทบก่อนที่จะนำแผนไปใช้จากนั้นจะนำแผนไปใช้ดำเนินการ

6) มีการกำกับ/ติดตามการดำเนินการตามแผนเป็นระยะอย่างต่อเนื่อง และมีการทบทวนกระบวนการทุกปี เพื่อเป็นข้อมูลนำเข้าจัดทำแผนกลยุทธ์ต่อไป



## (2) บุคลากรใหม่

คณะฯ สรรหาว่าจ้าง/บรรจุและรักษาบุคลากรใหม่ ตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1) การสรรหาโดยหลังจากแผนกรอกอัตรากำลังของคณะผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารอัตรากำลังในระดับมหาวิทยาลัยแล้วจะดำเนินการตามประกาศคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัยกำหนดคุณสมบัติสายวิชาการจะต้องจบปริญญาเอก มีคะแนนทักษะภาษาอังกฤษจากสถาบันที่เชื่อถือ มีคะแนน TOEFL > 500 หรือ IELTS 5.5 สายสนับสนุนตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัยมีการกำหนดคุณวุฒิระดับปริญญาตรีและมีผลการสอบผ่านภาค ก ของ กพ. สำหรับลูกจ้างรับสมัครและคัดเลือกตามภารกิจของหน่วยงาน โดยนโยบายของคณะฯ เปิดกว้างสำหรับบุคคลภายนอกในการสรรหาเพื่อให้ได้บุคลากรใหม่ที่มีศักยภาพ มาจากหลากหลายสถานศึกษา หลากหลายพื้นที่ คณะฯ ยังมีช่องทางสรรหาภายในโดยพิจารณาจากบุคลากรของคณะฯ ซึ่งเป็นผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานที่ดี สามารถสนับสนุนกลยุทธ์ของคณะ มีพฤติกรรมการทำงานที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กร การดำเนินการดังกล่าวยังมีส่วนในการเพิ่มความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อคณะได้อีกด้วย

2) การดำเนินการคัดเลือกโดยผู้บริหารและตัวแทน/ประธานหลักสูตรที่เกี่ยวข้องในกรณีที่เป็นสายวิชาการ หรือผู้บริหารและหัวหน้าสำนักงานเลขานุการคณะฯ ในกรณีที่เป็นสายสนับสนุน เพื่อให้ได้ผู้ที่มีคุณสมบัติและสมรรถนะตามที่ต้องการ คณะฯ จะประเมินความรู้ความสามารถ ทักษะด้านบุคคลเพื่อตรวจสอบทักษะด้านความคิด การวิเคราะห์ การตัดสินใจ สำหรับระดับบริหารจะทดสอบความสามารถในการบริหารและบุคลิกภาพเพิ่มเติมให้มั่นใจว่ามีความเหมาะสมกับวัฒนธรรมองค์กร

3) การว่าจ้างและการบรรจุโดยเมื่อได้บุคลากรตามต้องการจะทำสัญญาจ้างตามหลักเกณฑ์ของมหาวิทยาลัยตามประกาศกบม. โดยพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ/สายสนับสนุนทดลองงาน 1 ปี หรือไม่เกิน 1 ปี 6 เดือน เมื่อผ่านการทดลองงานให้มีการประเมินปีละ 2 ครั้ง โดยทำสัญญาจ้างถาวรสำหรับการจ้างพนักงานตามภารกิจ (ชาวต่างชาติ) ให้มีการจ้างตามภารกิจที่หน่วยงานต้องการและให้สอดคล้องตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด อย่างไรก็ตามจากการวิเคราะห์อัตรากำลังสายวิชาการของคณะฯ ตามเกณฑ์ FTES คณะฯ จะไม่ได้รับอัตราเพิ่มหรือทดแทนหลังเกษียณ แต่การดำเนินงานของคณะฯ ยังมีความจำเป็นด้านอัตรากำลังเพื่อการดำเนินการของคณะฯ ให้บรรลุวิสัยทัศน์ คณะฯ มีแนวทางการว่าจ้างเพื่อแก้ไขปัญหาดังกล่าว คือ (1) ให้หลักเกณฑ์และวิธีการว่าจ้างผู้เกษียณอายุราชการที่มีคุณสมบัติตามระเบียบข้อบังคับของมหาวิทยาลัยมหาสารคามว่าด้วยการต่ออายุราชการมีขีดความสามารถสูงโดยจ้างเป็นลูกจ้างมหาวิทยาลัย โดยกำหนดภาระงานให้สอนในสาขาวิชาตามแผนอัตรากำลัง (2) สนับสนุนการศึกษาต่อของบุคลากร

4) การรักษาบุคลากรใหม่ คณะฯ ได้ดำเนินการปฐมนิเทศและมีระบบพี่เลี้ยงที่จะให้คำแนะนำสำหรับบุคลากรใหม่ทั้งในการปฏิบัติงานและการปฏิบัติตน โดยดำเนินการในเรื่องสำคัญดังนี้ (1) การทำให้



บุคลากรใหม่เข้าใจวัฒนธรรมองค์กร (2) ทราบเส้นทางความก้าวหน้าในวิชาชีพ (3) การบริการและสิทธิประโยชน์ที่พึงได้รับ (4) การประเมินผลการปฏิบัติงาน (5) โอกาสในการได้รับการพัฒนา

5) ทบทวนกระบวนการ คณะฯ ทบทวนกระบวนการด้านบุคลากรใหม่ทุกปี โดยใช้ผลการสรรหาเทียบกับแผนและผลการลาออกของบุคลากรเป็นข้อมูลในการทบทวนผลการดำเนินการ ผลจากการดำเนินการดังกล่าวข้างต้นส่งผลให้คณะสามารถสรรหาบุคลากรได้ตามแผนอัตรากำลังและมีบุคลากรลาออก/โอนย้ายในอัตราที่ต่ำ

### (3) การจัดการการเปลี่ยนแปลงด้านบุคลากร

คณะมีการจัดระบบแลกเปลี่ยนเรียนรู้งานที่เกี่ยวข้องกัน เช่น งานฝ่ายวิชาการระดับปริญญาตรีและระดับบัณฑิตศึกษา งานการเงินและบัญชี เป็นต้น เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ลดปัญหาการหยุดชะงักของงานในกรณีที่มีเจ้าหน้าที่ในตำแหน่งงานใดมีความจำเป็นต้องลา เนื่องจากมีเจ้าหน้าที่ที่สามารถทำงานแทนได้ ตลอดจนรองรับความเสี่ยงในประเด็นของอัตรากำลังที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต โดยมีรายละเอียดดังนี้

#### ตารางที่ 2-1 การเตรียมความพร้อมเรื่องอัตรากำลังและขีดความสามารถ

การเตรียมความพร้อมเรื่องอัตรากำลัง
สายวิชาการ: 1) จ้างผู้เกษียณอายุราชการและมีขีดความสามารถสูงและจ้างอาจารย์พิเศษเพื่อคงความสามารถในการดำเนินงานตามพันธกิจ 2) มีการแต่งตั้งอาจารย์จากผู้ช่วยสอนที่ได้รับการพัฒนาจนมีคุณวุฒิปริญญาเอก ตรงตามคุณสมบัติของบุคลากรสายวิชาการที่มหาวิทยาลัยกำหนด
สายสนับสนุน: วางแผนของกรอบอัตรากำลังในตำแหน่งที่สนับสนุนยุทธศาสตร์และสมรรถนะหลัก เช่น ห้องปฏิบัติการด้านสิ่งแวดล้อม (ISO17025:2017) รวมทั้งคำนึงถึงการสร้างรายได้ในตำแหน่งนั้นๆ
การเตรียมความพร้อมเรื่องขีดความสามารถ
สายวิชาการ 1) <u>การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากร</u> คณะมีนโยบายส่งเสริมการสร้างหลักสูตรระยะสั้นที่ผู้สูงอายุสามารถเข้าร่วมเน้นการเรียนรู้ตลอดชีวิต ดังนั้นบุคลากรจำเป็นต้องมีทักษะด้านการสื่อสารและมีความรู้ความเข้าใจถึงพฤติกรรมหรือบริบทของผู้สูงอายุ 2) <u>ความต้องการปฏิรูปการเรียนรู้</u> รูปแบบการจัดการศึกษาถูกปรับให้เป็นแบบออนไลน์มากขึ้น ทำให้บุคลากรจำเป็นต้องมีองค์ความรู้ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อใช้ในการสอนหรือสร้างสื่อการสอน 3) <u>BCG Model</u> ถูกนำมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนควบคู่กับการบริการวิชาการ โดย BCG เป็นการพัฒนาเศรษฐกิจแบบองค์รวม ที่จะพัฒนาเศรษฐกิจ 3 มิติไปพร้อมกัน ได้แก่ เศรษฐกิจชีวภาพ (Bio-economy) ระบบเศรษฐกิจชีวภาพ มุ่งเน้นการใช้ทรัพยากรชีวภาพเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่ม โดยเน้นการพัฒนาเป็นผลิตภัณฑ์มูลค่าสูงเชื่อมโยงกับ เศรษฐกิจหมุนเวียน (Circular Economy) คำนึงถึงการนำวัสดุต่าง ๆ กลับมาใช้ประโยชน์ให้มากที่สุด และทั้ง 2



เศรษฐกิจนี้อยู่ภายใต้เศรษฐกิจสีเขียว (Green Economy) ซึ่งเป็นการพัฒนาเศรษฐกิจที่ไม่ได้มุ่งเน้นเพียงการพัฒนาเศรษฐกิจเท่านั้น แต่ต้องพัฒนาควบคู่ไปกับการพัฒนาสังคมและการรักษาสิ่งแวดล้อมได้อย่างสมดุลให้เกิดความมั่นคงและยั่งยืนไปพร้อมกัน ซึ่งบุคลากรของคณะฯ จึงมีความจำเป็นต้องทำความเข้าใจกับหลักการดังกล่าว และสามารถนำหลักการดังกล่าวมาประยุกต์ใช้ทำให้คณะสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์สามารถเข้าไปมีบทบาทได้มากขึ้น เช่น โครงการ U2T ที่เน้นทางด้าน BCG Model เป็นต้น 4) การเข้ามามีบทบาทของเทคโนโลยี ส่งผลให้บุคลากรของคณะต้องมีการปรับตัวในทุกพันธกิจ ตลอดจนการบริหารจัดการที่ต้องมีการใช้ดิจิทัลมากยิ่งขึ้น รวมทั้งต้องให้ความสำคัญกับ Big Data Analysis 5) การจัดลำดับของสถานศึกษา ซึ่งมีทิศทางเข้าสู่การเป็นนานาชาติ คณะฯ มีกลยุทธ์การพัฒนาสู่ความเป็นสากล ซึ่งสนับสนุนการดำเนินงานร่วมกับนานาชาติ ทั้งการเข้าร่วมและเป็นเจ้าภาพจัดประชุมนานาชาติ มีการรับผู้เชี่ยวชาญต่างประเทศ มีการสนับสนุนการจัดอบรมพัฒนาศักยภาพด้านภาษาอังกฤษให้แก่นิสิตทั้งในระดับปริญญาตรีและบัณฑิตศึกษา รวมทั้งการพัฒนาศักยภาพด้านภาษาอังกฤษแก่บุคลากร 6) สถานการณ์การระบาดของโรคโควิด-19 ทำให้รูปแบบการสอนเปลี่ยนไปเป็นการสอนออนไลน์/เทคโนโลยีสารสนเทศการสื่อสารทางไกลเข้ามามีบทบาทมากขึ้น ทำให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องจำเป็นต้องมีองค์ความรู้และสามารถใช้สื่อการสอนและเทคโนโลยีสารสนเทศได้

#### (4) การทำงานให้บรรลุผล

คณะมีการจัดระบบการทำงานและบริหารบุคลากรเพื่อให้พันธกิจของคณะฯ ประสบความสำเร็จโดยพิจารณาจากวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ ระบบงานที่มุ่งเน้นตามพันธกิจ ผลสัมฤทธิ์ในแต่ละพันธกิจและผู้รับบริการ โดยคณะฯ ได้จัดการบริหารบุคลากรโดย 1) บุคลากรสายวิชาการมีจัดการทำงานเป็นแบบหลักสูตร/สาขาวิชาตามบริบทของความรู้ความชำนาญเฉพาะด้าน 2) บุคลากรสายสนับสนุนมีการจัดการทำงานเป็นกลุ่มงานโดยภายในกลุ่มงาน/ระหว่างกลุ่มงานจะมีการปรับตัวเพื่อให้สอดคล้องกับพันธกิจและมีประสิทธิภาพมากขึ้น 3) มีการทำงานในรูปแบบคณะกรรมการ เช่น คณะกรรมการแผนและอัตรากำลัง คณะกรรมการวิจัย คณะกรรมการบัณฑิตศึกษาประจำคณะ เป็นต้น 4) มีการกำหนดการทำงานแบบ One stop service โดยจัดรูปแบบเพื่อความสะดวกของผู้รับบริการและผู้ปฏิบัติงานสามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้แนวทางปฏิบัติที่ดีร่วมกันได้ เช่น ห้องปฏิบัติการด้านสิ่งแวดล้อมที่รับบริการตรวจวัดคุณภาพสิ่งแวดล้อม 5) มีการกำหนด Team KPI ผ่านข้อตกลงปฏิบัติราชการของคณะฯ ที่มีการกำหนดไว้อย่างชัดเจนว่าผู้บริหารท่านใดเป็นผู้ควบคุม กำกับ และกำกับติดตาม และมี Individual KPI และการให้ Reward และ Recognition เพื่อสร้างแรงจูงใจให้บุคลากร ทำให้บรรลุผลการดำเนินงานที่สำคัญ





## ข. บรรยากาศการทำงานของบุคลากร

### (1) สภาวะแวดล้อมของการทำงาน

คณะฯ จัดการด้านสุขภาพ ความปลอดภัย และความสะอาดในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรโดยมีแนวทางดังนี้ 1) วิเคราะห์ความจำเป็นและความต้องการโดยใช้เกณฑ์ดังนี้ (1) กฎหมาย ระเบียบและข้อกำหนดมาตรฐานที่เกี่ยวข้อง (2) ปัจจัยที่กำหนดเป็นปัจจัยเสี่ยงตามเกณฑ์บริหารความเสี่ยงจากการทบทวนผลการดำเนินการที่ผ่านมา (3) ความต้องการบุคลากร โดยการสำรวจจากความคิดเห็นทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ 2) ออกแบบ วางแผน และดำเนินการปรับปรุง 3) ประเมินผลตามให้ได้มาตรฐานตามข้อกำหนด สำรวจความคิดเห็นของบุคลากร ติดตามผลการดำเนินงานในที่ประชุม คณะทำงานที่เกี่ยวข้อง และคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงจะรายงานในที่ประชุมคณะกรรมการประจำคณะอย่างต่อเนื่อง เพื่อทบทวนและปรับปรุงแนวทางการดำเนินงานให้เหมาะสมต่อไป ตัวอย่างการดำเนินงานเป็นดังตารางที่ 5-2

### ตารางที่ 2-2 การจัดการด้านสภาพแวดล้อมการทำงานของคณะฯ

<b>ด้านสุขภาพและความปลอดภัย</b>
มีการดำเนินงานดังนี้ 1) การจัดการขยะอันตรายตาม ESPReL Checklist 2) มีการเตรียมอุปกรณ์ป้องกันอุบัติเหตุที่อาจเกิดขึ้นในห้องปฏิบัติการ เช่น ฝักบัวล้างสารเคมี ถังดับเพลิง เป็นต้น 3) บริเวณอาคารมีการติดตั้งถังดับเพลิงและมีการบำรุงรักษาอย่างต่อเนื่องให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้ตลอดเวลาโดยกองอาคารและสถานที่ และมีการเตรียม PPE ที่ได้มาตรฐานไว้อย่างเพียงพอและเหมาะสม 4) มีการตรวจวัดคุณภาพสิ่งแวดล้อมภายในอาคารโดยการบูรณาการเข้าร่วมกับรายวิชาที่เกี่ยวข้องกับอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน
<b>ด้านสิ่งแวดล้อม</b>
มีการดำเนินงานดังนี้ 1) มีการปรับปรุงภูมิทัศน์โดยรอบอาคารให้สวยงาม สะอาด และร่มรื่น และมีการวางโต๊ะหินอ่อนไว้สำหรับให้นิสิตได้นั่งทำงานกลุ่ม กิจกรรมต่างๆ หรือนั่งพักระหว่างรายวิชา 2) มีการปรับปรุงสภาพแวดล้อมภายในอาคารโดยมีการปลูกต้นไม้ในวันสิ่งแวดล้อมโลก บุคลากรและนิสิตร่วมมือร่วมใจกันในการปลูกต้นไม้และนำไปวางตามจุดต่างๆ ภายในอาคาร 3) มีการรณรงค์การประหยัดการไฟฟ้าและน้ำประปาตามจุดต่างๆ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งในการช่วยปัญหาสิ่งแวดล้อมที่อาจเกิดขึ้นจากการใช้ทรัพยากรต่างๆ อย่างฟุ่มเฟือย



<b>ด้านสวัสดิภาพ</b>
มีการดำเนินงานดังนี้ 1) มีเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยในพื้นที่ตลอด 24 ชั่วโมง 2) มีระบบกล้องวงจรปิดติดตั้งครอบคลุมพื้นที่ทั้งคณะและมีการประเมินจุดการติดตั้งทุกปี 3) มีเบอร์โทรศัพท์ที่สามารถแจ้งเหตุได้ตลอดเวลาโดยความรับผิดชอบของกองอาคารและสถานที่ ทำให้สามารถดำเนินการระงับเหตุและแก้ไขอย่างทันท่วงที 4) มีการทบทวนแผนและมาตรการป้องกันอัคคีภัยของคณะฯ เป็นประจำทุกปี 5) มีการอบรมมาตรฐานความปลอดภัยของวิชาชีพในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรอย่างสม่ำเสมอ
ในช่วงสถานการณ์ระบาดของ COVID-19 ได้มีการดำเนินการดังนี้ 1) มีการตั้งจุดคัดกรองเพื่อตรวจวัดอุณหภูมิ ตรวจสอบการสวมหน้ากากอนามัย และให้ล้างมือด้วยเจลแอลกอฮอล์ 2) รณรงค์ให้ผู้ที่มีกิจกรรมที่ต้องเดินทางไปเข้าร่วมกิจกรรมใดๆ ที่มีคนรวมกลุ่มกันเป็นจำนวนมากควรทำการตรวจ ATK ก่อนเข้ามาทำงานตามปกติ

## (2) นโยบายและสิทธิประโยชน์สำหรับบุคลากร

คณะได้ดำเนินการให้บริการและสิทธิประโยชน์แก่บุคลากรเพื่อเป็นขวัญกำลังใจ และสร้างความผูกพัน ความมั่นคงให้กับผู้ปฏิบัติงานซึ่งอยู่ในรูปแบบต่างๆ โดยมีสิทธิประโยชน์ที่สำคัญดังตารางที่ 5-3

### ตารางที่ 5-3 สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ของกลุ่มบุคลากร

ด้าน	สวัสดิการและสิทธิประโยชน์
สุขภาพ	การตรวจสุขภาพประจำปี สวัสดิการค่ารักษาทางทันตกรรมสำหรับบุคลากร การสร้างภูมิคุ้มกันโรคติดต่อจากการทำงาน การดูแลกรณีเกิดอุบัติเหตุจากการทำงาน ประกันภัยกลุ่มที่ครอบคลุมทั้งการเกิดอุบัติเหตุ ผู้ป่วยนอก และผู้ป่วยใน (ประกันสังคม/กองทุนทดแทน/ประกันภัยกลุ่ม)
ค่าตอบแทน	ค่าตอบแทนการอยู่ปฏิบัติงานล่วงเวลา ค่าตอบแทนตำแหน่งทางวิชาการ
การพัฒนาตนเอง	งบประมาณสำหรับการพัฒนาศักยภาพประจำปี การเข้าร่วมสัมมนาวิชาการ การลาศึกษา/ฝึกอบรม การสนับสนุนทุนการศึกษา/ฝึกอบรม การเผยแพร่งานวิจัย การตีพิมพ์ตำรา
ชีวิตส่วนตัวและครอบครัว	สวัสดิการบุคลากร ประกอบด้วย 1) สวัสดิการช่วยเหลือค่ามาปนกิจศพ 2) เงินช่วยเหลือกรณีประสบภัยธรรมชาติ 3) สวัสดิการกู้ยืม สวัสดิการบุคลากร สายสนับสนุน ลูกจ้างชั่วคราว 4) ค่าใช้จ่ายในการคลอดบุตร นอกจากนี้ ยังมีในส่วนของทุนการศึกษาบุตร (สหกรณ์) ค่าลดหย่อนค่าเรียนของบุตรบุคลากร ที่อยู่อาศัย บุคลากร อีกด้วย



## ความผูกพันของบุคลากร

### ก.การประเมินความผูกพันของบุคลากร

#### (1) ปัจจัยขับเคลื่อนความผูกพัน

คณะถือว่าบุคลากรเป็นผู้มีส่วนร่วมในการผลักดันผลสัมฤทธิ์การบรรลุเป้าหมายของคณะ ดังนั้นทางคณะได้ทำการสำรวจปัจจัยหลักที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมุ่งมั่นต่อภารกิจ โดยยึดความต้องการพื้นฐานของบุคลากรและความรู้สึกที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรมาสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรเพื่อค้นหาปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรแต่ละกลุ่ม และหาข้อสรุปพร้อมทั้งยืนยันความถูกต้อง โดยเลือกกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นผู้แทนบริหารและพนักงานมาทำเป็น Focus Group และวิเคราะห์เพื่อสรุปให้ได้ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความผูกพันดังตามกลุ่มบุคลากรตามที่ได้แสดงในตาราง OP-1 ก(3-2) จากนั้นจึงนำปัจจัยสำคัญดังกล่าวมาเพื่อประเมินความผูกพันของบุคลากรตามข้อ 5.2 ก (2) เพื่อนำไปสู่การดำเนินการแผนกลยุทธ์เพื่อสร้างความผูกพันในบุคลากรต่อไป

#### ตาราง OP-1 ก (2-2) ปัจจัยหลักที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมุ่งมั่นต่อภารกิจ

คุณวุฒิการศึกษา	สายวิชาการ (คน)
สายวิชาการ	<ul style="list-style-type: none"> <li>- การพัฒนาความรู้และทักษะต่างๆ</li> <li>- การเปิดโอกาสให้ได้ใช้ความรู้ความสามารถ</li> <li>- การมอบหมายหน้าที่ที่ชัดเจน</li> <li>- สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีและมีสิ่งอำนวยความสะดวกในที่ทำงาน</li> </ul>
สายสนับสนุน	<ul style="list-style-type: none"> <li>- การพัฒนาความรู้และทักษะต่างๆ</li> <li>- การเปิดโอกาสให้ได้ใช้ความรู้ความสามารถ</li> <li>- การมอบหมายหน้าที่ที่ชัดเจน</li> <li>- ค่าตอบแทนที่เหมาะสม</li> <li>- สิทธิประโยชน์และสวัสดิการ</li> </ul>

#### (2) การประเมินความผูกพัน

ขั้นตอนการประเมินความผูกพันความผูกพันของบุคลากร ประกอบด้วย 1) ดำเนินการสำรวจความผูกพันโดยจัดทำแบบประเมินความผูกพันในลักษณะของ Google form เพื่อสะดวกต่อการเก็บและวิเคราะห์ข้อมูล 2) ทำการวิเคราะห์ผลการประเมินที่ได้ จัดทำ Focus Group เพื่อยืนยันความถูกต้องพร้อมสอบถามเพื่อจัดลำดับความสำคัญของปัจจัยที่ต้องทำการปรับปรุง 3) จัดทำแผนพัฒนาความผูกพันโดยเชื่อมโยงกับ



ปัจจัยที่สำคัญ 4) ดำเนินการตามแผน โดยประเมินผลการดำเนินโครงการก่อนประเมินความผูกพันในรอบปีต่อไป นอกจากนี้ คณะได้กำหนดตัวชี้วัดที่ไม่เป็นทางการเพื่อติดตามความผูกพันของบุคลากร เช่น อัตราการลาออกโอนย้าย เป็นต้น

#### ข. วัฒนธรรมองค์กร

วัฒนธรรมองค์กรที่เกิดการสื่อสารที่เปิดกว้าง การทำงานที่ให้ผลการดำเนินงานที่ดีและบุคลากรมีความผูกพัน โดยใช้กระบวนการดังนี้ 1) กำหนดวัฒนธรรมองค์กร เพื่อเป็นเป้าหมายในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่พึงประสงค์ ทางคณะฯ ได้มีการกำหนดวัฒนธรรมองค์กร คือ STAR ซึ่งมีความหมายดังนี้ S = Service-mind การบริการด้วยใจ T= Teamwork การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมของทุกคน A = Adaptability การปรับตัวให้ทันการเปลี่ยนแปลง และ R = Responsibility ความรับผิดชอบ 2) เชื่อมโยงกับค่านิยม SMART ของคณะฯ ได้ 3) พัฒนาโครงการเพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรม 4) ประเมินผลว่าบรรลุตามเป้าประสงค์ของโครงการหรือไม่ อย่างไร โดยการทบทวนกระบวนการ จากนั้นนำผลที่ได้ไปใช้ในการพัฒนา/ปรับปรุงกระบวนการให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

#### ค. การจัดการผลการปฏิบัติงานและการพัฒนา

##### (1) การจัดการผลการปฏิบัติงาน

เพื่อสนับสนุนให้เกิดการทำงานที่ให้ผลการดำเนินงานที่ดีและมีความผูกพันของบุคลากร จึงมีขั้นตอนการดำเนินงานดังนี้ 1) กำหนดให้มีตัวชี้วัด KPI ตามลำดับจากกลยุทธ์ลงสู่รายบุคคล 2) จัดทำข้อตกลงการปฏิบัติงานประจำปีตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายและตามนโยบายของกลุ่มงานและตำแหน่งงานของแต่ละคน เพื่อกำหนดขอบเขตงานที่จะได้รับมอบหมายในแต่ละปี โดยพิจารณาจากความเหมาะสมของตำแหน่งผนวกกับสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับบุคลากรในแต่ละระดับ โดยมีสัดส่วนผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน: พฤติกรรมการปฏิบัติงานเป็น 70: 30 3) ติดตามความก้าวหน้า โดยหัวหน้างานทำหน้าที่กำกับติดตามและเป็นพี่เลี้ยงในการปฏิบัติงาน ให้คำแนะนำและช่วยเหลือเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในรายงานและพฤติกรรม โดยมีคณะกรรมการประเมิน/คณะกรรมการกลั่นกรองเพื่อประเมินและให้ความเห็นผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดความยุติธรรม โปร่งใส และสะท้อนข้อมูลการปฏิบัติงานจริง ซึ่งผลการประเมินจะถูกแบ่ง 5 กลุ่ม ประกอบด้วย ดีเด่น ดีมาก ดี พอใช้ และควรปรับปรุง สำหรับบุคลากรสายวิชาการจะมีการมอบหมายภาระงาน ซึ่งมีทั้งหมด 6 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการสอนและพัฒนานิสิต ด้านการวิจัย ด้านการบริการวิชาการ



ด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ด้านอื่นๆ และด้านตามนโยบายคณะ ซึ่งในส่วนด้านตามนโยบายคณะเป็นด้านที่ตั้งรายละเอียดกิจกรรมให้สอดคล้องกับนโยบายที่มุ่งไปสู่ความเป็นสากล รวมทั้งเป็นการกระตุ้นการดำเนินงานของคณะฯ ในบางประเด็นที่ได้จากการวิเคราะห์ผลการปฏิบัติราชการของคณะฯ ในภาพรวมประกอบ ซึ่งรายละเอียดหัวข้อผลงานในด้านนี้ประกอบด้วย 1) ยื่นขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ 2) การได้รับการอ้างอิง ISI/Scopus 3) ผลงานอื่นๆ เช่น สิทธิบัตร หรือสิ่งประดิษฐ์ หรือรางวัลที่สร้างชื่อเสียงขึ้นอยู่กับการประเมินของประธานหลักสูตร 4) มีกิจกรรมทางวิชาการกับต่างประเทศ เช่น การรับนิสิต Inbound หรือการส่งนิสิต Outbound การรับนิสิตต่างชาติมาศึกษาใน คณะ หรือ กิจกรรมวิชาการอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับต่างประเทศ ที่มีผลงานอย่างเป็นรูปธรรม เช่น การตีพิมพ์ร่วม การโครงการวิจัยร่วม การเจรจาได้มาซึ่ง MOU/MOA/letter of Intent (LoI) 5) มีนวัตกรรม/ผลงาน/ที่สร้างมูลค่าเพิ่มที่เกิดจากความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกทั้งในหรือต่างประเทศ โดยมีสัดส่วนผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน: พฤติกรรมการปฏิบัติงานเป็น 70: 30 ในการประเมินจะมีการมอบหมายให้ประธานหลักสูตรเป็นผู้ตรวจผลการปฏิบัติงานและรายงานผลการปฏิบัติงานในเบื้องต้นของอาจารย์ภายในหลักสูตรในส่วนของผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน (70%) และมีคณบดีเป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติงาน และมีคณะกรรมการกลั่นกรองทำหน้าที่กลั่นกรองผลการปฏิบัติงาน สำหรับผู้บริหารและประธานหลักสูตรใช้เกณฑ์เดียวกันกับบุคลากรสายวิชาการอื่นๆ แต่คณบดีเป็นผู้พิจารณาผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานและพฤติกรรมการปฏิบัติงาน ก่อนเข้าสู่การกลั่นกรอง การกำกับติดตามผลการปฏิบัติงานจะมีการดำเนินงานทุก 6 เดือน โดยแบ่งออกเป็น 2 ระยะ คือ ระยะที่ 1 ตั้งแต่วันที่ 1 กันยายน – 28 กุมภาพันธ์ (สิ้นสุดเดือนกุมภาพันธ์) และระยะที่ 2 ตั้งแต่วันที่ 1 มีนาคม – 31 สิงหาคม

## (2) การพัฒนาผลการปฏิบัติงาน

ในการเรียนรู้และพัฒนาเพื่อสนับสนุนความต้องการขององค์กรและพัฒนาบุคลากร คณะใช้ระบบ 1) การจัดทำแผนอบรมพัฒนาบุคลากรที่เป็นความต้องการขององค์กร รวมถึงการเตรียมความพร้อมด้านขีดความสามารถของบุคลากรตามตารางที่ 5-1 เพื่อให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว 2) ทำการสำรวจความต้องการในการพัฒนาตนเองเพื่อวางแผนการฝึกอบรม รวมทั้งเสริมสร้างความชำนาญเฉพาะด้านตามสมรรถนะ 3) จัดทำแผนพัฒนาสมรรถนะรายบุคคลจากสมรรถนะที่ต้องใช้ในการบรรลุผลสัมฤทธิ์ของภาระงานตามแผนพัฒนาที่กำหนด โดยมีตัวอย่างการสนับสนุนและแนวทางการพัฒนาตามตารางที่ 5-4 4) เข้ารับการพัฒนาตามแผนที่กำหนด 5) ประเมินประสิทธิผลการเรียนรู้ ติดตามความสำเร็จของภาระงานทุก 6, 9 และ 12 เดือน หากจำเป็นต้องมีสมรรถนะใดที่ต้องพัฒนาเพิ่มเติม จะมีการปรับแผน



รายบุคคล เพื่อให้มีสมรรถนะมาใช้ในการปรับปรุงการทำงานได้ทันที และทบทวนกระบวนการเพื่อปรับปรุงกระบวนการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากรทุกปี

ตารางที่ 2-4 แนวทางการพัฒนาบุคลากร

ด้านการศึกษา
<p>(1) มีบุคลากรที่ศึกษาต่อระดับปริญญาเอกและสำเร็จการศึกษาในปีการศึกษา 2563 จำนวน 4 คน ปัจจุบันได้ใช้วุฒิดังกล่าวในการปฏิบัติงานเรียบร้อยแล้ว (2) มีบุคคลที่ได้รับทุนและกำลังศึกษาต่อระดับปริญญาเอกที่ประเทศเยอรมันด้านวิศวกรรมสิ่งแวดล้อม จำนวน 1 คน (3) มีบุคลากรที่กำลังศึกษาต่อระดับปริญญาเอกสาขาวิชาการจัดการสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืนของคณะ จำนวน 1 คน (เรียนในเวลาราชการ แต่มีการจัดการเรียนการสอนวันเสาร์-อาทิตย์) (4) มีบุคลากรที่กำลังศึกษาแบบไม่ใช้เวลาราชการในหลักสูตรการแพทย์แผนไทย คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น จำนวน 1 คน สำหรับสัดส่วนของอาจารย์ที่มีคุณวุฒิปริญญาเอกของคณะฯ มีจำนวนที่สูงมากถึงร้อยละ 87.10</p>
ด้านการฝึกอบรม
<p>(1) หลักสูตรระยะสั้น ทางคณะฯ มีการจัดอบรมหลักสูตรระยะสั้นที่หลากหลาย ประกอบด้วย การใช้ที่ดินและการจัดการทรัพยากรธรรมชาติทางการเกษตร การเขียนผลงานทางวิชาการสำหรับครูวิทยาศาสตร์ การออกแบบการเรียนรู้ในการจัดการทรัพยากรตามแนวคิด STEM สำหรับครูวิทยาศาสตร์ การจัดการขยะมูลฝอยและของเสียอันตรายสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และอาสาสมัครพิทักษ์สิ่งแวดล้อมในโรงเรียน ที่เปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถเข้าร่วมหลักสูตรดังกล่าวได้ หรือในกรณีที่บุคลากรต้องการจะพัฒนาศักยภาพส่วนบุคคลกับหน่วยงานภายนอกคณะหรือมหาวิทยาลัย ทางคณะฯ จะมีงบประมาณสนับสนุนซึ่งในแต่ละปีอาจมีจำนวนไม่เท่ากันแต่อยู่ระหว่าง 5,000 – 7,000 บาทต่อปี</p>
ด้านการวิจัย
<p>ทางคณะฯ มีการจัดสรรทุนจากงบประมาณเงินคณะฯ ที่ได้รับหรือหักจากงบประมาณวิจัย/บริการวิชาการที่บุคลากรได้รับจากหน่วยงานภายนอกคณะ/มหาวิทยาลัย ตามเกณฑ์ที่มหาวิทยาลัยกำหนด ทางคณะฯ จะนำงบในส่วนนี้มาจัดสรรกลับไปยังบุคลากรเพื่อสนับสนุนศักยภาพด้านการวิจัย นอกจากนี้ ทางคณะฯ ยังสนับสนุนในด้านดังกล่าว โดยมีการเข้าร่วมการจัดการประชุมวิชาการทั้งในระดับชาติและนานาชาติอย่างต่อเนื่อง เช่น การประชุมวิชาการสิ่งแวดล้อมระดับปริญญาตรีครั้งที่ 2 การจัดการประชุม STISWB 2022 เป็นต้น นอกจากนี้ ในแต่ละปี ทางคณะฯ จะมีการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่เป็นประโยชน์ให้แก่บุคลากรของคณะฯ เช่น กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้เรื่องการผลิตผลงานทางวิชาการเพื่อตีพิมพ์ในระดับนานาชาติ เป็นต้น</p>



### (3) ประสิทธิภาพของการเรียนรู้และการพัฒนา

คณะประเมินประสิทธิภาพของการเรียนรู้และพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร โดยวิธีการดังต่อไปนี้ 1) ผลงานที่เพิ่มสูงขึ้น เช่น จำนวนอาจารย์ที่มีคุณวุฒิปริญญาเอกที่สูงขึ้น เงินทุนวิจัยและจำนวนโครงการวิจัยที่สูงขึ้น เป็นต้น 2) พฤติกรรมและทักษะที่เปลี่ยนแปลงไป มีการนำความรู้และทักษะไปใช้จริงโดยหัวหน้างานเป็นผู้ติดตามเพื่อให้เกิดการพัฒนากระบวนการทำงานได้จริง เช่น เจ้าหน้าที่วิชาการนำความรู้เกี่ยวกับ Info-graphic ที่จัดโดยสำนักคอมพิวเตอร์มาใช้ในการจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์ที่ใช้ในการปรับปรุงหลักสูตร การใช้ Google Form ที่จัดอบรมโดยสำนักคอมพิวเตอร์ มาใช้ในการเก็บข้อมูลในส่วนต่างๆ

### (4) ความก้าวหน้าในอาชีพการงาน

ฝ่ายบุคคลจะทำแนวทางการก้าวหน้าในหน้าที่การงานโดยใช้หลักการ ขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการตามหลักเกณฑ์ กพอ. และตามประกาศของมหาวิทยาลัย สายวิชาการมีสนับสนุนการเข้าร่วมอบรมเขียนงานวิชาการอย่างไรจึงจะไม่ผิดจรรยาบรรณและจริยธรรมทางวิชาการฯ และทุนสนับสนุนการทำวิจัย เป็นต้น สำหรับหัวหน้างานทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษาในการวิเคราะห์งานประจำเพื่อนำมาใช้ในการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานและการวิเคราะห์ มีการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อให้ความรู้ และฝึกปฏิบัติการเขียนคู่มือปฏิบัติงานรายงานการวิเคราะห์ รวมถึงทุนสนับสนุนงานวิจัยในสายสนับสนุน สำหรับการวางแผนการสืบทอดผู้บริหาร เพื่อดำรงตำแหน่งคณบดี รองคณบดี คณะฯ ได้ให้เข้ามามีส่วนร่วมในคณะกรรมการคณะกรรมการเฉพาะกิจต่างๆ รวมทั้งช่วยบริหารงานในฐานะหัวหน้าสาขาวิชา ผู้ช่วยคณบดีฯ และส่งเสริมให้มีโอกาสพัฒนาตนเอง ผ่านการเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ของมหาวิทยาลัย รวมทั้งการเข้าอบรมหัวข้อต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหาร ด้วยวิธีการดังกล่าวทำให้คณะมีผู้บริหารที่เข้าใจงานอย่างต่อเนื่อง

#### - ข้อมูลอัตรากำลัง

ปัจจุบัน คณะสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์ มีจำนวนบุคลากรทั้งสิ้น 47 คน จำแนกเป็นดังนี้ บุคลากรสายวิชาการ จำนวน 30 คน แบ่งเป็นข้าราชการจำนวน 3 คน (ช่วยราชการจำนวน 1 คน) พนักงานมหาวิทยาลัยจำนวน 26 คน และลูกจ้างชั่วคราว 1 คน และบุคลากรสายสนับสนุน จำนวน 17 คน แบ่งเป็นข้าราชการจำนวน 2 คน พนักงานมหาวิทยาลัยจำนวน 9 คน และลูกจ้างชั่วคราว 6 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 6 ตุลาคม 2565)



ทั้งนี้ คณะสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์ มีอัตราพนักงานมหาวิทยาลัย ประเภท พนักงานวิชาการ ตำแหน่ง อาจารย์ คุณวุฒิปริญญาเอก ว่าง จำนวน 3 อัตรา (925/1101/1353) ซึ่งอยู่ในระหว่างที่มหาวิทยาลัยมหาสารคามให้ชะลอการดำเนินการสรรหา

**แผนอัตรากำลังระยะยาว (5 ปี)**

หน่วยงาน	สาขาวิชา	ปีงบประมาณ				รวม	หมายเหตุ
		2567	2568	2569	2570		
คณะสิ่งแวดล้อมและ ทรัพยากรศาสตร์	สาขาวิชาสิ่งแวดล้อมศึกษา	1	-	-	-	1	
	สาขาวิชาการจัดการสิ่งแวดล้อม	-	-	-	-		
	สาขาวิชาเทคโนโลยีสิ่งแวดล้อม	1	-	-	-	1	
<b>รวม</b>						<b>2</b>	

หมายเหตุ ข้อมูลจากแผนอัตรากำลังมหาวิทยาลัย

**แผนอัตรากำลังระยะสั้น (1 ปี)**

สาขาวิชา	ปีงบประมาณ 2567	รวม	หมายเหตุ
สาขาวิชาสิ่งแวดล้อมศึกษา	1		
สาขาวิชาการจัดการสิ่งแวดล้อม	-		
สาขาวิชาเทคโนโลยีสิ่งแวดล้อม	1		
<b>รวม</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	





## ตัวอย่างการดำเนินการขออนุมัติใช้อัตรา

เอกสารแนบ 1

### แบบฟอร์มรายละเอียดข้อมูล

การขอใช้อัตราพนักงานมหาวิทยาลัย หรือการจ้างพนักงานที่จ้างตามภารกิจ  
(ตามมาติ กบม. ครั้งที่ 4/2559 เมื่อวันที่ 8 มีนาคม 2559)  
ตำแหน่ง พนักงานมหาวิทยาลัย เลขประจำตำแหน่ง .... 1353.....  
สังกัด คณะสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม  
เพื่อคัดเลือก .....

### ส่วนที่ 1 คณะสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์

#### 1. เหตุผลความจำเป็น

เนื่องจากหลักสูตร วท.ม. การบริหารจัดการสิ่งแวดล้อม (หลักสูตรปรับปรุง วท.ม. การจัดการสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน) ได้มีอาจารย์ประจำหลักสูตร 1 ท่าน ได้ย้ายไปที่มหาวิทยาลัยรามคำแหง ส่งผลให้อาจารย์ประจำหลักสูตรฯ มีไม่ครบ 5 ท่าน ปัจจุบันหลักสูตรฯ ได้ขอความอนุเคราะห์ให้อาจารย์จากสถาบันวิจัยวลัยรุกขเวช 1 ท่าน ให้มาช่วยเป็นอาจารย์ประจำหลักสูตรฯ ซึ่งในทางปฏิบัติ หลักสูตรฯ ต้องการอาจารย์ประจำหลักสูตรฯ ซึ่งมีคุณวุฒิและคุณสมบัติตรงตามหลักสูตรฯ ต้องการ โดยหลักสูตรฯ มีแผนการขอบรรจุหลักสูตรใหม่ ได้แก่หลักสูตรปริญญาเอก ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน ซึ่งอัตราพนักงานมหาวิทยาลัย (อาจารย์) ที่ร้องขอ 1 อัตราดังกล่าว โดยท่านจะเป็นอาจารย์ประจำในหลักสูตรนี้ ซึ่งสามารถช่วยในการบริหารงานในหลักสูตรฯ วท.ม.การบริหารจัดการสิ่งแวดล้อม และ ปร.ด.การจัดการสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน (แผนการขอบรรจุหลักสูตรใหม่) ให้ดำเนินงานเป็นไปด้วยความสำเร็จ กอปรกับหลักสูตรฯ และคณะฯ มีงานวิจัยและงานบริการวิชาการร่วมกับหน่วยงานภายในประเทศและต่างประเทศ และมีการแลกเปลี่ยนและมีความร่วมมือทางวิชาการกับหน่วยงานและสถาบันการศึกษาต่างประเทศในหลายหน่วยงานและหลายโครงการที่มีเครือข่ายร่วมกับต่างประเทศ ซึ่งเป็นเหตุผลจำเป็นจะต้องขอใช้อัตราพนักงานมหาวิทยาลัย (อาจารย์) ดังกล่าว

#### 2. ภาระงานของตำแหน่งที่สอดคล้องกับคุณวุฒิ

อาจารย์ประจำหลักสูตร วท.ม. การจัดการสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน ปร.ด. การจัดการสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน (กำลังจะร่างหลักสูตร) เป็นอาจารย์สอนในสาขาวิชา วท.บ. การจัดการสิ่งแวดล้อม วท.ม. การจัดการสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน ปร.ด. การจัดการสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน ภาระงานด้านการเรียนการสอน ด้านงานวิจัย ด้านการบริการวิชาการ



ด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ด้านการพัฒนาตนเอง ภาระงานอื่น ๆ เกี่ยวกับการพัฒนาองค์กรภาควิชา/หลักสูตร ภาระงาน  
อื่นๆ เกี่ยวกับการพัฒนาองค์กรคณะ/มหาวิทยาลัย ดังเอกสารแนบ 2

### 3. เป็นอาจารย์ประจำหลักสูตร หรือสอน ในสาขาวิชาใดบ้าง

อาจารย์ประจำหลักสูตร วท.ม. การจัดการสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน, ปร.ด. การจัดการสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน  
(กำลังจะเปิดรับในปีการศึกษา 2562) และเป็นอาจารย์สอนในสาขาวิชา วท.บ. การจัดการสิ่งแวดล้อม, วท.ม. การ  
จัดการสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน และ ปร.ด. การจัดการสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

4. กรณีขออนุมัติอัตราค่าจ้างสูงกว่าคุณวุฒิหรือสูงกว่าบัญชีที่มหาวิทยาลัยกำหนด ให้เสนอความเชี่ยวชาญและ  
ประสบการณ์ ที่สำคัญต่อการพิจารณา

ลงชื่อ.....ผู้ให้ข้อมูล

(.....)

ตำแหน่ง ..ประธานหลักสูตร



เอกสารแนบ 2

แบบฟอร์มข้อมูลประกอบการขอใช้อัตรากำลังในตำแหน่งว่าง  
(ตามหนังสือกองแผนงาน ที่ ศธ 0530.1(4)/ว 1996 ลงวันที่ 4 กรกฎาคม 2561)  
ตำแหน่ง พนักงานมหาวิทยาลัย เลขประจำตำแหน่ง ....1353.....  
สังกัดงาน/กลุ่มงาน .....สาขาวิชาการจัดการสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน.....  
คณะสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

รายละเอียด	
<p>1. สาเหตุของตำแหน่งว่าง เนื่องจาก (โปรดทำเครื่องหมาย <input checked="" type="checkbox"/> ลงในช่อง <input type="checkbox"/> ให้สอดคล้องตามความจริง)</p> <p><input type="checkbox"/> ได้รับจัดสรรใหม่ <span style="margin-left: 200px;"><input checked="" type="checkbox"/> ลาออก (เพื่อไปขอใช้ทุนมหาวิทยาลัยอื่น)</span></p> <p><input type="checkbox"/> ย้ายไปครองตำแหน่ง/อัตราอื่น <span style="margin-left: 150px;"><input type="checkbox"/> เสียชีวิต</span></p> <p><input type="checkbox"/> อื่นๆ ระบุ.....</p>	
<p>2. เหตุผลความจำเป็นในการขอใช้ตำแหน่ง</p> <p>เนื่องจากหลักสูตร วท.ม. สาขาวิชาการจัดการสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน ได้มีอาจารย์ประจำหลักสูตร 1 ท่าน ได้ย้ายไปที่มหาวิทยาลัยรามคำแหง โดยหลักสูตรฯ ได้เปิดหลักสูตรใหม่ ปีการศึกษา 2562 ได้แก่ หลักสูตรปริญญาเอก ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน ซึ่งอัตราพนักงานมหาวิทยาลัย (อาจารย์) ที่ร้องขอ 1 อัตราดังกล่าว โดยท่านจะเป็นอาจารย์ประจำในหลักสูตรนี้ ซึ่งสามารถช่วยในการบริหารงานในหลักสูตร วท.ม. สาขาวิชาการจัดการสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน และ ปร.ด. สาขาวิชาการจัดการสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน (เปิดสอนปีการศึกษา 2562) จึงจำเป็นต้องมีอาจารย์ที่เชี่ยวชาญทางสาขามาเป็นอาจารย์ประจำหลักสูตร ช่วยให้การบริหารงานในหลักสูตร ดำเนินงานเป็นไปด้วยความสำเร็จ กอปรกับหลักสูตรฯ และคณะฯ มีงานวิจัยและงานบริการวิชาการร่วมกับหน่วยงานภายในประเทศและต่างประเทศ และมีการแลกเปลี่ยนและมีความร่วมมือทางวิชาการกับหน่วยงานและสถาบันการศึกษาต่างประเทศในหลายหน่วยงานและหลายโครงการที่มีเครือข่ายร่วมกับต่างประเทศ ซึ่งเป็นเหตุผลจำเป็นจะต้องขอใช้อัตรานักงานมหาวิทยาลัย (อาจารย์) ดังกล่าว</p> <p>ดังนั้นหลักสูตร วท.ม. สาขาวิชาการจัดการสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน และ ปร.ด. สาขาวิชาการจัดการสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน (เปิดสอนปีการศึกษา 2562) จึงมีความจำเป็นที่จะต้องขอใช้อัตรารัฐตำแหน่งที่ว่างลงดังกล่าว</p>	
<p>3. หน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งที่ขอใช้</p> <p>อาจารย์</p> <p>1. ภาระงานของตำแหน่งที่สอดคล้องกับคุณวุฒิ</p> <p style="margin-left: 40px;">คุณวุฒิ - ปริญญาตรี</p>	



### รายละเอียด

การจัดการสิ่งแวดล้อม (Environmental Management) การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (Natural Resource and Environmental Management) วิทยาศาสตร์สิ่งแวดล้อม (Environmental Science) เทคโนโลยีสิ่งแวดล้อม (Environmental Technology) เทคโนโลยีและการจัดการสิ่งแวดล้อม (Environmental Technology and Management) วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีสิ่งแวดล้อม (Environmental Science and Technology) วิศวกรรมสิ่งแวดล้อม (Environmental Engineering) นโยบายและแผนสิ่งแวดล้อม (Environmental Policy and Plan), เทคโนโลยีและการจัดการสิ่งแวดล้อม (Environmental Technology and Management), เทคโนโลยีการจัดการพลังงานและสิ่งแวดล้อม (Energy and Environmental Technology Management)

- ปริญญาโท

การจัดการสิ่งแวดล้อม (Environmental Management) การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (Natural Resource and Environmental Management) การบริหารจัดการสิ่งแวดล้อม (Environmental Administration and Management) วิทยาศาสตร์สิ่งแวดล้อม (Environmental Science) เทคโนโลยีสิ่งแวดล้อม (Environmental Technology) เทคโนโลยีและการจัดการสิ่งแวดล้อม (Environmental Technology and Management) เทคโนโลยีการจัดการสิ่งแวดล้อม (Environmental Management Technology) วิศวกรรมสิ่งแวดล้อม (Environmental Engineering) นโยบายและแผนสิ่งแวดล้อม (Environmental Policy and Plan), เทคโนโลยีและการจัดการสิ่งแวดล้อม (Environmental Technology and Management), เทคโนโลยีการจัดการพลังงานและสิ่งแวดล้อม (Energy and Environmental Technology Management)

- ปริญญาเอก

การจัดการสิ่งแวดล้อม (Environmental Management) การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (Natural Resource and Environmental Management) นโยบายและแผนสิ่งแวดล้อม (Environmental Policy and Plan) วิทยาศาสตร์ความยั่งยืน สิ่งแวดล้อมและการวางแผน

(Sustainability Science, Environment and Planning), เทคโนโลยีและการจัดการสิ่งแวดล้อม (Environmental Technology and Management), เทคโนโลยีการจัดการพลังงานและสิ่งแวดล้อม (Energy and Environmental Technology Management)

2. อาจารย์ประจำหลักสูตร วท.ม. การจัดการสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน ปร.ด. การจัดการสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน (เปิดสอนปีการศึกษา 2562)



รายละเอียด	
<p>3. ภาระการสอนในระดับปริญญาตรี โท และเอก หลักสูตรวท.บ. การจัดการสิ่งแวดล้อมและทรัพยากร วท.ม. การจัดการสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน ปร.ด. การจัดการสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน</p> <p>4. รับผิดชอบเป็นที่ปรึกษาหลักรายวิชาสัมมนา</p> <p>5. การควบคุมการฝึกงาน/ฝึกสอน</p> <p>6. ที่ปรึกษาโครงการปริญญาโท (ปริญญาตรี)</p> <p>7. ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ (ปริญญาโท และเอก)</p> <p>8. งานด้านวิจัยและผลงานวิชาการ</p> <p>9. งานด้านบริการวิชาการ</p> <p>10. งานด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม</p> <p>11. งานด้านการพัฒนาตนเอง</p>	
<p><b>4. จำนวนอัตรากำลังและงบประมาณ</b></p> <p><b>4.1 ปัจจุบันมีตำแหน่งนี้ จำนวน.....34.....อัตรา</b> โดยแบ่งเป็นข้าราชการจำนวน 3 อัตรา พนักงานมหาวิทยาลัย (งบแผ่นดิน จำนวน 28 คน) พนักงานมหาวิทยาลัย (งบรายได้ จำนวน 1 คน) ลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 2 คน ซึ่งอัตรา 1353 (ว่าง) เป็นพนักงานมหาวิทยาลัยงบประมาณแผ่นดิน</p> <p><b>4.2 งบประมาณรายจ่าย เงินรายได้ ปีงบประมาณ 2561</b></p> <p>(1) งบประมาณทั้งหมด จำนวน....12,032,700.....บาท</p> <p>(2) ค่าจ้างชั่วคราว จำนวน.....2,068,460.....บาท</p> <p>(3) เงินอุดหนุนการจ้างพนักงาน จำนวน.....1,191,100.....บาท</p> <p>(4) ร้อยละงบบุคลากรต่องบประมาณทั้งหมด [(2)+(3)หาร(1)].....27.09%.....บาท</p>	
<p><b>5. กรณีสายวิชาการ (โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง [ ] ให้สอดคล้องตามความจริง)</b></p> <p>[v] เป็นอาจารย์ประจำหลักสูตร <span style="margin-left: 200px;">[ ] ไม่เป็นอาจารย์ประจำหลักสูตร</span></p> <p>(1) วท.ม. การจัดการสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน <span style="margin-left: 100px;">(2) ปร.ด. การจัดการสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน</span></p> <p>[v] เป็นอาจารย์สอนในรายวิชาใด</p> <p>1) ภาระการสอนในระดับปริญญาตรี</p> <p>รหัสวิชา <span style="margin-left: 100px;">ชื่อรายวิชา</span></p> <p><span style="margin-left: 100px;">หน่วยกิต</span></p> <p>1706 343 <span style="margin-left: 100px;">การประเมินผลกระทบสิ่งแวดล้อม</span></p> <p><span style="margin-left: 100px;">3(2-2-5)</span></p> <p>1706 331 <span style="margin-left: 100px;">ขยะและของเสียชุมชน</span></p>	



รายละเอียด		
3(2-2-5)		
1706 452	การวิจัยปฏิบัติการด้านสิ่งแวดล้อมชุมชน	
3(1-4-4)		
2) ภาระการสอนในระดับปริญญาโท		
รหัสวิชา	ชื่อรายวิชา	
	หน่วยกิต	
1703 101	วิทยาระเบียบวิธีวิจัยเพื่อการจัดการสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน	
3(3-0-6)		
1703 102	ธรรมาภิบาลเพื่อการจัดการสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน	
2(2-0-4)		
1703 103	เทคโนโลยีการจัดการสิ่งแวดล้อมและนิเวศวิทยาสิ่งแวดล้อม	
3(3-0-6)		
1703 107	การจัดการสิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยในภาคอุตสาหกรรมและธุรกิจยั่งยืน	3(3-0-6)
1703 229	การวางแผนและการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน	3(3-0-6)
1703 236	นโยบายและการวางแผนสิ่งแวดล้อมเพื่อความยั่งยืน	3(3-0-6)
1703 301	วิทยานิพนธ์	12
	หน่วยกิต	
1703 302	วิทยานิพนธ์	36
	หน่วยกิต	
3) ภาระการสอนในระดับปริญญาเอก		
รหัสวิชา	ชื่อรายวิชา	
	หน่วยกิต	
1709 101	วิทยาระเบียบวิธีวิจัยและสถิติขั้นสูง	
3(3-0-6)		
1709 103	สัมมนางานวิจัยเชิงบูรณาการ	2(1-2-3)



รายละเอียด		
1709 104	สัมมนาความก้าวหน้าวิทยานิพนธ์	1(0-2-1)
1709 205	การวางแผนและการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน	3(3-0-6)
1709 217	การจัดการทรัพยากรน้ำขั้นสูง	3(3-0-6)
1709 301	วิทยานิพนธ์	36
หน่วยกิต		
1709 302	วิทยานิพนธ์	48
หน่วยกิต		
<b>6. กรณี อัตราว่างอยู่ระหว่างกระบวนการสรรหา/การคัดเลือก</b>		
<b>6.1 การสอบแข่งขัน</b>		
	<u>ขั้นตอน</u>	<u>ระยะเวลา</u>
1.	ประกาศรับสมัคร	วันที่ ..... ถึงวันที่ .....
2.	ขยายเวลารับสมัคร	วันที่ .....
3.	ผู้มีสิทธิ์สอบ	วันที่ .....
4.	ผู้มีสิทธิ์สอบสัมภาษณ์	วันที่ .....
5.	ประกาศรายชื่อผู้สอบผ่าน	วันที่ .....
6.	รายงานตัวเข้าปฏิบัติงาน	วันที่ .....
<b>6.2 การคัดเลือก</b>		
	<u>ขั้นตอน</u>	<u>ระยะเวลา</u>
1.	แต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือก	วันที่ .....
2.	การประเมิน/สอบ/สอบสัมภาษณ์	วันที่ .....
3.	รายงานผลผู้ผ่านการคัดเลือก	วันที่ .....
4.	รายงานตัวเข้าปฏิบัติงาน	วันที่ .....

ลงชื่อ ..... ผู้ให้ข้อมูล  
(.....)

ตำแหน่ง ..ประธานหลักสูตร  
วันที่...8...เดือน...ตุลาคม... พ.ศ. 2561



### แบบฟอร์มรายละเอียดข้อมูล

การขอใช้อัตรากำลังงานมหาวิทยาลัย หรือการจ้างพนักงานที่จ้างตามภารกิจ  
(ตามมาติ กบม. ครั้งที่ 4/2559 เมื่อวันที่ 8 มีนาคม 2559)

ตำแหน่ง พนักงานมหาวิทยาลัย เลขประจำตำแหน่ง ....1353.....

สังกัด คณะสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

เพื่อคัดเลือก .....

#### 1. คุณวุฒิ - ปริญญาตรี

การจัดการสิ่งแวดล้อม (Environmental Management) การจัดการ  
ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (Natural Resource and Environmental Management)  
วิทยาศาสตร์สิ่งแวดล้อม (Environmental Science) เทคโนโลยีสิ่งแวดล้อม (Environmental  
Technology) เทคโนโลยีและการจัดการสิ่งแวดล้อม (Environmental Technology and  
Management) วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีสิ่งแวดล้อม (Environmental Science and Technology)  
วิศวกรรมสิ่งแวดล้อม (Environmental Engineering) นโยบายและแผนสิ่งแวดล้อม (Environmental  
Policy and Plan), เทคโนโลยีและการจัดการสิ่งแวดล้อม (Environmental Technology and  
Management), เทคโนโลยีการจัดการพลังงานและสิ่งแวดล้อม (Energy and Environmental  
Technology Management)

#### - ปริญญาโท

การจัดการสิ่งแวดล้อม (Environmental Management) การจัดการ  
ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (Natural Resource and Environmental Management) การ  
บริหารจัดการสิ่งแวดล้อม (Environmental Administration and Management) วิทยาศาสตร์  
สิ่งแวดล้อม (Environmental Science) เทคโนโลยีสิ่งแวดล้อม (Environmental Technology)  
เทคโนโลยีและการจัดการสิ่งแวดล้อม (Environmental Technology and Management) เทคโนโลยี  
การจัดการสิ่งแวดล้อม (Environmental Management Technology) วิศวกรรมสิ่งแวดล้อม  
(Environmental Engineering) นโยบายและแผนสิ่งแวดล้อม (Environmental Policy and Plan),





เทคโนโลยีและการจัดการสิ่งแวดล้อม (Environmental Technology and Management), เทคโนโลยีการจัดการพลังงานและสิ่งแวดล้อม (Energy and Environmental Technology Management)

- ปริญญาเอก

การจัดการสิ่งแวดล้อม (Environmental Management) การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (Natural Resource and Environmental Management) นโยบายและแผนสิ่งแวดล้อม (Environmental Policy and Plan) วิทยาศาสตร์ความยั่งยืน สิ่งแวดล้อมและการวางแผน (Sustainability Science, Environment and Planning), เทคโนโลยีและการจัดการสิ่งแวดล้อม (Environmental Technology and Management), เทคโนโลยีการจัดการพลังงานและสิ่งแวดล้อม (Energy and Environmental Technology Management)

ทั้งนี้ ในกรณีที่จะจบการศึกษาจากต่างประเทศจะพิจารณาเป็นกรณีพิเศษ โดยต้องสำเร็จการศึกษาคณะนิติปริญาตรี หรือปริญญาโท หรือปริญญาเอก ทางด้านการจัดการสิ่งแวดล้อม

## 2. ภาระงานในอนาคตหลังบรรจุ

### 2.1 ภาระการสอนในระดับปริญญาตรี

รหัสวิชา	ชื่อรายวิชา	หน่วยกิต
1706 343	การประเมินผลกระทบสิ่งแวดล้อม	3(2-2-5)
1706 331	ขยะและของเสียชุมชน	3(2-2-5)
1706 452	การวิจัยปฏิบัติการด้านสิ่งแวดล้อมชุมชน	3(1-4-4)

### 2.2 ภาระการสอนในระดับปริญญาโท

รหัสวิชา	ชื่อรายวิชา	หน่วยกิต
1703 101	วิทยาระเบียบวิธีวิจัยเพื่อการจัดการสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน	3(3-0-6)
1703 102	ธรรมาภิบาลเพื่อการจัดการสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน	2(2-0-4)
1703 103	เทคโนโลยีการจัดการสิ่งแวดล้อมและนิเวศวิทยาสิ่งแวดล้อม	3(3-0-6)
1703 107	การจัดการสิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยในภาคอุตสาหกรรมและธุรกิจยั่งยืน	3(3-0-6)
1703 229	การวางแผนและการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน	3(3-0-6)
1703 236	นโยบายและการวางแผนสิ่งแวดล้อมเพื่อความยั่งยืน	3(3-0-6)



1703 301	วิทยานิพนธ์	12 หน่วยกิต
1703 302	วิทยานิพนธ์	36 หน่วยกิต
2.3 ภาระการสอนในระดับปริญญาเอก		
รหัสวิชา	ชื่อรายวิชา	หน่วยกิต
1709 101	วิทยาระเบียบวิธีวิจัยและสถิติขั้นสูง	3(3-0-6)
1709 103	สัมมนางานวิจัยเชิงบูรณาการ	2(1-2-3)
1709 104	สัมมนาความก้าวหน้าวิทยานิพนธ์	1(0-2-1)
1709 205	การวางแผนและการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน	3(3-0-6)
1709 217	การจัดการทรัพยากรน้ำขั้นสูง	3(3-0-6)
1709 301	วิทยานิพนธ์	36 หน่วยกิต
1709 302	วิทยานิพนธ์	48 หน่วยกิต



เอกสารแนบ 4

รายละเอียดภาระงานตามมาตรฐานภาระงานขั้นต่ำของพนักงานสายวิชาการ

1. ภาระงานด้านการสอน

1.1 การสอนภาคบรรยาย ระดับปริญญาตรี/โท/เอก

รหัสวิชา	ชื่อวิชา (วิชาเดิม/วิชาใหม่)	จำนวน หน่วยกิต	จำนวนสัปดาห์ ที่สอน (Wk*นค.* factor)	หน่วย ภาระ งาน
ระดับปริญญาตรี				
1706 343	การประเมินผลกระทบสิ่งแวดล้อม	3(2-2-5)	7*3*4	84
1706 331	ขยะและของเสียชุมชน	3(2-2-5)	7*3*4	84
	รวม		168	168
ระดับปริญญาโท				
1703 101	วิทยาระเบียบวิธีวิจัยเพื่อการจัดการสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน	3(3-0-6)	15*3*5	225
1703 102	ธรรมาภิบาลเพื่อการจัดการสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน	2(2-0-4)	15*2*5	150
1703 103	เทคโนโลยีการจัดการสิ่งแวดล้อมและนิเวศวิทยาสิ่งแวดล้อม	3(3-0-6)	7*3*5	105
1703 107	การจัดการสิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยในภาคอุตสาหกรรมและธุรกิจยั่งยืน	3(3-0-6)	7*3*5	105
1703 229	การวางแผนและการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการ	3(3-0-6)	15*3*5	225
1703 236	นโยบายและการวางแผนสิ่งแวดล้อมเพื่อความยั่งยืน	3(3-0-6)	15*3*5	225
	รวม		1,035	1,035
ระดับปริญญาเอก				
1709 101	วิทยาระเบียบวิธีวิจัยและสถิติขั้นสูง	3(3-0-6)	15*3*6	270
1709 103	สัมมนางานวิจัยเชิงบูรณาการ	2(1-2-3)	10*2*6	120



1709 104	สัมมนาความก้าวหน้าวิทยานิพนธ์	1(0-2-1)	10*1*6	60
1709 205	การวางแผนและการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน	3(3-0-6)	15*3*6	270
1709 217	การจัดการทรัพยากรน้ำขั้นสูง	3(3-0-6)	15*3*6	270
	รวม		990	990
	ภาระงานต่อสัปดาห์ (ทาร 30)		2,193/30= 73.1	73.1

### 1.2 การควบคุมสัมมนา

ชื่อเรื่อง/วิชา	หน้าที่	หน่วยภาระงาน	หมายเหตุ
ควบคุมสัมมนา ป.ตรี 2 คน	ที่ปรึกษาหลัก	15*2*2	60
ควบคุมสัมมนา ป.โท 2 คน	ที่ปรึกษาหลัก	15*3*2	90
ควบคุมสัมมนา ป.เอก 2 คน	ที่ปรึกษาหลัก	15*4*2	120
รวม		270	
ภาระงานต่อสัปดาห์ (ทาร 30)		9	

### 1.3 การควบคุมการฝึกงาน/ฝึกสอน

จำนวนนิสิตที่ควบคุมการฝึกงาน/ฝึกสอน	หน้าที่	หน่วยภาระงาน	หมายเหตุ
ควบคุมการฝึกงานนิสิต 3 คน	นิเทศน์	15 ชม.	
รวม		15	
ภาระงานต่อสัปดาห์ (ทาร 30)		0.5	

### 1.4 ที่ปรึกษาโครงการปริญญาโท (ปริญญาตรี)

ชื่อเรื่อง/วิชา	หน้าที่	หน่วยภาระงาน	หมายเหตุ
การวิจัยปฏิบัติการด้านสิ่งแวดล้อมชุมชน 3 กลุ่ม	ที่ปรึกษาหลัก	3*15*3 (135)	
การวิจัยปฏิบัติการด้านสิ่งแวดล้อมชุมชน 3 กลุ่ม	ที่ปรึกษา	1*15*3	



	รวม	(45)	
รวม		180	
ภาระงานต่อสัปดาห์ (หาร 30)		6	

1.5 ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ (ปริญญาโท/เอก)

ชื่อเรื่อง/วิชา	หน้าที่	หน่วยภาระงาน	หมายเหตุ
ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ปริญญาโท 3 คน	ที่ปรึกษาหลัก	5*30*3 (450)	
ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ปริญญาเอก 3 คน	ที่ปรึกษาหลัก	5*30*3 (450)	
รวม		900	
ภาระงานต่อสัปดาห์ (หาร 30)		30	

2. ภาระงานด้านวิจัยและผลงานวิชาการ

2.1 ภาระงานด้านวิจัย

ชื่อโครงการวิจัย	ระยะเวลา	จำนวนงบประมาณ/แหล่ง ทุน	หน้าที่	หน่วยภาระงาน	หมายเหตุ
โครงการวิจัยด้านการ จัดการสิ่งแวดล้อม	1 ปี	50,000 บาท / มมส. หรือ ภายนอก	หัวหน้า โครงการ	4*30 (120)	
รวม				120	
ภาระงานต่อสัปดาห์ (หาร 52)				2.3	

3. ภาระงานด้านบริการวิชาการ

หัวข้อ	หน่วยภาระงาน	หมายเหตุ
โครงการหนึ่งหลักสูตรหนึ่งชุมชน	2*52 (104)	
โครงการศูนย์บริการตรวจวัดคุณภาพสิ่งแวดล้อม	2*52 (104)	
โครงการการผลิตก๊าซชีวภาพจากขยะอินทรีย์และของเสียในชุมชน	2*52 (104)	
รวม	312	



ภาระงานต่อสัปดาห์ (หาร 52)	6	
----------------------------	---	--

4. ภาระงานด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

หัวข้อ	หน่วยภาระงาน	หมายเหตุ
โครงการพัฒนาศักยภาพนิสิต	2*52 (104)	
ร่วมโครงการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมของคณะฯ และมหาวิทยาลัย	70 ชม.	
รวม	174	
ภาระงานต่อสัปดาห์ (หาร 52)	3.3	

5. ภาระงานอื่นๆ

5.1 ภาระงานด้านการพัฒนาตนเอง

หัวข้อ	หน่วยภาระงาน	หมายเหตุ
การพัฒนาตนเอง	140 ชม.	
รวม	140	
ภาระงานต่อสัปดาห์ (หาร 52)	2.7	

รวม	หน่วยภาระงานเฉลี่ย
.....4,019...หน่วยภาระงาน	....132.9.... ภาระงาน/สัปดาห์

ลงชื่อ ..... ผู้ให้ข้อมูล

(.....)

ตำแหน่ง ..ประธานหลักสูตร



## บทที่ 3

### การบริหารสมรรถนะของบุคลากร

#### 1. หลักการและแนวความคิดการบริหารสมรรถนะบุคลากร

สำนักงาน ก.พ. ได้กำหนดนิยามและสมรรถนะว่าเป็น “คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ/ความสามารถ และคุณลักษณะอื่น ๆ ที่ทำให้บุคคลสามารถสร้างผลงานได้โดดเด่นกว่าเพื่อนร่วมงานอื่นๆ ในองค์กร” กล่าวคือ การที่บุคคลจะแสดงสมรรถนะใดสมรรถนะหนึ่งได้ มักจะต้องมีองค์ประกอบของทั้งความรู้ ทักษะ/ความสามารถ และคุณลักษณะอื่นๆ ตัวอย่างเช่น สมรรถนะการบริการที่ดี ซึ่งอธิบายว่า “สามารถให้บริการที่ผู้รับบริการต้องการได้” นั้น หากขาดองค์ประกอบต่างๆ ได้แก่ ความรู้ในงาน หรือทักษะที่เกี่ยวข้อง เช่น อาจต้องหาข้อมูลจากคอมพิวเตอร์ และคุณลักษณะของบุคคลที่เป็นคนใจเย็นอดทน ชอบช่วยเหลือคนอื่นแล้ว บุคคลก็ไม่อาจแสดงสมรรถนะของการบริการที่ดีด้วยการให้บริการที่ผู้รับบริการต้องการได้

กล่าวอีกอย่างก็คือ สมรรถนะเป็นกลุ่มพฤติกรรมที่องค์กรต้องการจากบุคลากร เพราะเชื่อว่าหากบุคลากรมีพฤติกรรมการทำงานในแบบที่องค์กรกำหนดแล้ว จะส่งผลให้บุคลากรผู้นั้นมีผลการปฏิบัติงานที่ดี และส่งผลให้องค์กรบรรลุเป้าประสงค์ที่ต้องการ ตัวอย่างเช่น การกำหนดสมรรถนะ การบริการที่ดี เพราะหน้าที่หลักของบุคลากรคือให้บริการแก่ประชาชน ทำให้หน่วยงานของรัฐบรรลุวัตถุประสงค์คือการทำให้เกิดประโยชน์สุขแก่ประชาชน

#### 2. สมรรถนะสำหรับตำแหน่งข้าราชการและพนักงานสังกัดมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

สมรรถนะหลักได้แก่

- 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation)
- 2) การบริการที่ดี (Service Mind)
- 3) การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise)
- 4) การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม (Integrity)
- 5) การทำงานเป็นทีม (Teamwork)



สภามหาวิทยาลัยในคราวประชุมครั้งที่ 4/2554 เมื่อวันที่ 29 เมษายน 2554 เลือก 5 ด้าน  
สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ ได้แก่

1. การคิดวิเคราะห์ (Analytical Thinking)
2. การมองภาพองค์รวม (Conceptual Thinking)
3. การใส่ใจและพัฒนาผู้อื่น (Caring Others)
4. การสั่งการตามอำนาจหน้าที่ (Holding People Accountable)
5. การสืบเสาะหาข้อมูล (Information Seeking)
6. ความเข้าใจข้อแตกต่างทางวัฒนธรรม (Cultural Sensitivity)
7. ความเข้าใจผู้อื่น (Interpersonal Understanding)
8. ความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ (Organizational Awareness)
9. การดำเนินการเชิงรุก (Proactiveness)
10. การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการ (Concern for Order)
11. ความมั่นใจในตนเอง (Self Confidence)
12. ความยืดหยุ่นผ่อนปรน (Flexibility)
13. ศิลปะการสื่อสารจูงใจ (Communication & Influencing)
14. สุนทรียภาพทางศิลปะ (Aesthetic Quality)
15. ความผูกพันที่มีต่อส่วนราชการ (Organizational Commitment)
16. การสร้างสัมพันธภาพ (Relationship Building)

(สภามหาวิทยาลัยในคราวประชุมครั้งที่ 4 /2554 เมื่อวันที่ 29 เมษายน 2554 มีมติเลือก 6  
ด้าน ทั้งนี้สภามหาวิทยาลัยเลือกแล้ว 3 ด้าน คือ ด้านการคิดวิเคราะห์ ด้านการทำงานเชิงรุก ด้านความ  
ผูกพันที่มีต่อส่วนราชการ อีก 3 ด้าน เป็นไปตามประกาศมหาวิทยาลัยมหาสารคามว่าด้วยการกำหนด  
สมรรถนะและระดับสมรรถนะสำหรับข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยมหาสารคาม พ.ศ. 2554)

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำหนดสมรรถนะสำหรับการปฏิบัติงาน มีดังนี้

1. สมรรถนะหลักจำนวน 5 ด้าน ใช้สำหรับข้าราชการและพนักงานทุกตำแหน่ง
2. สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ จำนวน 6 ด้าน ใช้สำหรับข้าราชการและ  
พนักงานเฉพาะตามตำแหน่งที่รับผิดชอบ
3. สมรรถนะทางการบริหาร จำนวน 5 ด้าน ใช้สำหรับตำแหน่งประเภทผู้บริหาร





### 1.1 ระดับสมรรถนะสำหรับการปฏิบัติงาน มีดังนี้

สมรรถนะหลักและสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ ซึ่งจำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในประเภทตำแหน่งต่างๆ มีดังนี้

#### 1.1.1 ตำแหน่งประเภททั่วไป

- 1) ระดับปฏิบัติงานและระดับชำนาญงาน กำหนดให้ต้องมีสมรรถนะ ระดับที่ 1
- 2) ระดับชำนาญงานพิเศษ กำหนดให้ต้องมีสมรรถนะ ระดับที่ 2

#### 2.1.2 ตำแหน่งประเภทวิชาชีพอเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ

- 1) ระดับปฏิบัติการ กำหนดให้ต้องมีสมรรถนะ ระดับที่ 1
- 2) ระดับชำนาญการ กำหนดให้ต้องมีสมรรถนะ ระดับที่ 2
- 3) ระดับชำนาญการพิเศษ กำหนดให้ต้องมีสมรรถนะ ระดับที่ 3
- 4) ระดับเชี่ยวชาญ กำหนดให้ต้องมีสมรรถนะ ระดับที่ 4
- 5) ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ กำหนดให้ต้องมีสมรรถนะ ระดับที่ 5 นอกจากนี้

กำหนดให้ต้องมีสมรรถนะทางการบริหารด้านวิสัยทัศน์ การวางแผนกลยุทธ์ภาครัฐ และศักยภาพเพื่อนำการเปลี่ยนแปลง ระดับที่ 3 ด้วย

#### 2.2.3 ตำแหน่งประเภทผู้บริหาร

- 1) ระดับผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่า กำหนดให้ต้องมีสมรรถนะ ระดับที่ 3
- 2) ระดับผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี หรือเทียบเท่ากำหนดให้ต้องมีสมรรถนะระดับที่ 4

### 3. สมรรถนะทางการบริหารในประเภทตำแหน่งต่างๆ มีดังนี้

#### 3.1.1 ตำแหน่งประเภทผู้บริหาร

- 1) ระดับผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่า กำหนดให้ต้องมีสมรรถนะ ระดับที่ 1
- 2) ระดับผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดีหรือเทียบเท่า กำหนดให้ต้องมีสมรรถนะระดับที่ 2

#### 3.1.2 ตำแหน่งประเภทวิชาชีพอเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ (กรณีปฏิบัติหน้าที่ หัวหน้า

หน่วยงาน)

- 1) ระดับชำนาญการและระดับชำนาญการพิเศษกำหนดให้ต้องมีสมรรถนะระดับ 1
- 2) ระดับเชี่ยวชาญ กำหนดให้ต้องมีสมรรถนะ ระดับ 2



#### 4. สมรรถนะทางการบริหาร

กรณีข้าราชการตำแหน่งประเภทผู้บริหารข้าราชการตำแหน่งประเภทผู้บริหารตามมาตรา18(ข) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ.2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2551 ให้ประเมินสมรรถนะทางการบริหารด้วย สภามหาวิทยาลัยในคราวประชุมครั้งที่ 4/2554 เมื่อวันที่ 29 เมษายน 2554 กำหนด 5 ด้านโดยให้ ก.บ.ม. เลือกดังนี้

1. สภาวะผู้นำ (Leadership)
2. วิสัยทัศน์ (Visioning)
3. การวางกลยุทธ์ภาครัฐ (Strategic Orientation)
4. ศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน (Change Leadership)
5. การสอนงานและการมอบหมายงาน (Coaching and Empowering Others)

*“...การนำแนวคิดเรื่องสมรรถนะมาใช้ในการบริหารงานทรัพยากรบุคคลเชื่อว่า จะทำให้การบริหารทรัพยากรบุคคลมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ไม่ว่าจะเป็นเรื่อง การสรรหา การพัฒนา การจํารงรักษา และการใช้ประโยชน์...”*



## บทที่ 4

### การบริหารผลการปฏิบัติงาน

#### 1. หลักการและแนวคิดการบริหารผลการปฏิบัติงาน

การบริหารผลการปฏิบัติงานเกิดจากแนวคิดในการสร้างความเชื่อมโยงในเป้าหมาย การปฏิบัติงานของทุกระดับในองค์กร (Organizational Alignment) โดยการบริหารผลการปฏิบัติงานของ คนในองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด เพื่อความสำเร็จขององค์กร โดยมุ่งเน้นที่ผลการปฏิบัติงาน หรือการ บริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Performance-based หรือ Result-oriented) ที่มีความเป็นรูปธรรม มีผลผลิตและผลลัพธ์ที่ชัดเจน สามารถวัดได้จริง มีความโปร่งใสและเป็นธรรม ทั้งนี้เพื่อให้ผลการปฏิบัติงาน ในระดับบุคคลดำเนินไปในทิศทางเดียวกับเป้าหมายผลการปฏิบัติงานที่องค์กรต้องการ

#### 2. กระบวนการบริหารผลการปฏิบัติงาน

##### 2.1 เป้าหมายการปฏิบัติงานระดับองค์กร

เนื่องจากเป้าหมายการปฏิบัติงานในทุกระดับขององค์กรต้องมีความสอดคล้องและเชื่อมโยง อย่างเป็นเหตุเป็นผลกัน ดังนั้นองค์กรจึงจำเป็นต้องกำหนดทิศทางและเป้าหมายขององค์กรให้ชัดเจนก่อน จากนั้นจึงดำเนินการถอดเป้าหมายการปฏิบัติงานระดับองค์กรลงสู่ระดับ คณะ / สถาบัน / กอง / ศูนย์ / ลงสู่ระดับภาควิชา / ฝ่าย / กลุ่มงาน และลงสู่ระดับผู้ปฏิบัติงานที่สุด

เมื่อมีการกำหนดเป้าหมายในระดับองค์กรที่ชัดเจนและถ่ายทอดเป้าหมายเหล่านั้นลงมา ตามลำดับชั้นการบังคับบัญชาแล้ว องค์กรที่เข้าสู่วงจรกระบวนการบริหารผลการปฏิบัติงานซึ่ง ประกอบด้วย

- 1) การวางแผนการปฏิบัติงาน (Plan)
- 2) การพัฒนาผลการปฏิบัติงาน (Do)
- 3) การติดตามผลการปฏิบัติงาน (Check)
- 4) การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Action)

ซึ่งทั้ง 4 กระบวนการเป็นวงจรที่เป็นระบบต่อเนื่อง เคลื่อนไหวที่สัมพันธ์กันอยู่ตลอดเวลา



## 2.1 การวางแผนการปฏิบัติงาน (Plan)

การวางแผนการปฏิบัติงานเป็นการสร้างความชัดเจนในเป้าหมายการปฏิบัติงานโดยแบ่งออกเป็น 2 องค์ประกอบ คือ (1) การวางแผนเป้าหมายการปฏิบัติงาน และ (2) การกำหนดคุณลักษณะ/สมรรถนะที่คาดหวัง โดยทั้ง 2 ส่วนต้องมีความชัดเจนจัดทำเป็นการมอบหมายงาน (Performance Agreement) ที่ผู้บังคับบัญชาและผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนร่วมกันจัดทำเป็นลายลักษณ์อักษร รับทราบและได้รับอย่างเป็นทางการ เพื่อกำหนดผลผลิต/ผลลัพธ์ของงาน ตัวชี้วัด และค่าเป้าหมายที่ระดับของความสำเร็จของงาน ซึ่งผู้ปฏิบัติงานผู้นั้นต้องบรรลุในแต่ละปีงบประมาณ หรือแต่ละรอบการประเมิน ตลอดจนระบุสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งแผนการปฏิบัติงานนี้จะใช้เป็นกรอบในการติดตามพัฒนา และประเมินผลการปฏิบัติงาน

## 2.2 การพัฒนาผลการปฏิบัติงาน (Do)

การพัฒนาผลการปฏิบัติงานเป็นกระบวนการวางแผนการพัฒนาผลการปฏิบัติงานรายบุคคล (Individual Performance Plan : IPIP) เพื่อส่งเสริมและปรับปรุงความรู้ ทักษะ และสมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล เพื่อให้บรรลุเป้าหมายการปฏิบัติงานที่กำหนดไว้ในปัจจุบัน การวางแผนการพัฒนาผลการปฏิบัติงานนี้ จะต้องเริ่มทำอย่างชัดเจนตั้งแต่ต้นรอบการประเมินและทำการทบทวนแผนการพัฒนายอย่างต่อเนื่องควบคู่ไปกับการติดตามผลการปฏิบัติงานตลอดรอบการประเมิน

### 2.2.1 การกำหนดสมรรถนะเป้าหมายในการพัฒนา

การกำหนดสมรรถนะเป้าหมายในการพัฒนาสามารถพิจารณาจากข้อมูล 2 แหล่งคือ ผลการประเมินสมรรถนะจากกรอบการประเมินที่ผ่านมา หรือความรู้และทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติตามข้อตกลงผลการปฏิบัติงานในรอบปัจจุบัน ซึ่งอาจเลือกพัฒนาสมรรถนะที่ได้คะแนนสูง เพื่อส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีสมรรถนะนั้นๆ ดียิ่งขึ้นไป หรืออาจพัฒนาสมรรถนะที่ได้คะแนนต่ำ เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชานั้นสามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้

### 2.2.2 การกำหนดกิจกรรมการพัฒนา

การกำหนดกิจกรรมเพื่อการพัฒนาสามารถดำเนินการได้ทั้งแบบที่เป็นการฝึกอบรมและแบบที่ไม่ใช่การฝึกอบรม การพัฒนาตนเอง (การเรียนรู้ด้วยตนเองจากสื่อต่างๆ การจัดกิจกรรมทางวิชาการ หรือ การศึกษาต่อ) การพัฒนาในงาน (การสอนงาน การเป็นที่เลี้ยง การมอบหมาย



งานที่ไม่ถนัดเพื่อเป็นการฝึกฝนให้ดียิ่งขึ้น) หรือการพัฒนาองาน (การให้เข้ารับการฝึกอบรม การศึกษาดูงาน)

### 2.2.3 การกำหนดระยะเวลาและวิธีการประเมินผลการพัฒนา

การกำหนดระยะเวลาและวิธีการประเมินผลการพัฒนาจะช่วยให้แผนการพัฒนาผลการปฏิบัติงานรายบุคคลมีความชัดเจนมากขึ้น ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาต้องเห็นความสำคัญและมีการดำเนินการพัฒนาอย่างจริงจัง โดยอาจกำหนดระยะเวลาเป็นช่วงเวลา หรือระยะเวลาสิ้นสุดของการดำเนินการ

การกำหนดวิธีการประเมินควรคำนึงถึงความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ โดยเฉพาะในระยะแรกของการดำเนินการเพื่อป้องกันความยุ่งยากและซับซ้อน เช่นการเข้ารับการอบรมครบตามเวลาที่กำหนด การดำเนินงานตามภารกิจที่ ได้รับมอบหมายสำเร็จ การนำเสนอผลการศึกษาค้นคว้าข้อมูลต่อผู้บังคับบัญชา หรือผ่านเกณฑ์การประเมินหลังการฝึกอบรม เป็นต้น

## 2.3 การติดตามผลการปฏิบัติงาน (Check)

การติดตามผลการปฏิบัติงาน เป็นกระบวนการที่ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมกันแบ่งปันข้อมูลเกี่ยวกับการคืบหน้าของงาน ปัญหาอุปสรรค และแนวทางการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น โดยผู้บังคับบัญชาควรทำการติดตามดูแลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิด ให้คำแนะนำหรือข้อเสนอแนะ มีการสอนงานอย่างต่อเนื่องโดยมีการบันทึกผลการปฏิบัติงานและการสอนงาน ผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคนเอาไว้

แบบติดตามผลการปฏิบัติงานนี้เป็นบันทึกช่วยจำแก่ผู้บังคับบัญชาโดยใช้เป็นแหล่งข้อมูลสำคัญสำหรับการพัฒนาผลการปฏิบัติงานและใช้ประกอบการพิจารณาการประเมินผลการปฏิบัติงาน

สิ่งสำคัญในการติดตามดูแลผลการปฏิบัติงาน คือการสื่อสารระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งผู้บังคับบัญชาควรรับฟังและสนองตอบด้วยความเข้าใจกระตุ้นการมีส่วนร่วม และรักษาหรือส่งเสริมศักดิ์ศรีของผู้ใต้บังคับบัญชา

## 2.4 การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Action)

การประเมินผลการปฏิบัติงาน คือ การประเมินค่าของผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาผลสัมฤทธิ์ของงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายซึ่งต้องมีการกำหนดดัชนีหรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของ



งานร่วมกันระหว่างผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน และพิจารณาพฤติกรรมในการปฏิบัติราชการตามสมรรถนะที่ ก.บ.ม. กำหนด

การประเมินผลการปฏิบัติงานมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาใช้เป็นเครื่องมือในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา และนำผลการประเมินไปประกอบการพิจารณาในการบริหารงานบุคคลในด้านต่างๆ ดังต่อไปนี้

- การพัฒนาและเพิ่มพูนประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ
- การเลื่อนเงินเดือน การเพิ่มค่าจ้างและค่าตอบแทนประจำปี
- การให้รางวัลประจำปี รางวัลจูงใจและค่าตอบแทนต่างๆ
- การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงาน หรือดำรงตำแหน่งสูงขึ้น
- การบริหารงานบุคคลที่เกี่ยวข้องอื่นๆ ที่ ก.บ.ม. กำหนด

### 3. การประเมินผลการปฏิบัติงาน

การประเมินผลการปฏิบัติงานให้ดำเนินการปีละ 2 รอบ รอบละ 6 เดือนดังนี้

รอบที่ 1 ระหว่างวันที่ 1 กันยายน ถึงวันที่ 28 กุมภาพันธ์ ของปีถัดไป

รอบที่ 2 ระหว่างวันที่ 1 มีนาคม ถึงวันที่ 31 สิงหาคม ของปีเดียวกัน

โดยพิจารณาจากองค์ประกอบและสัดส่วนของการประเมิน ดังต่อไปนี้

1. ผลสัมฤทธิ์ของงาน โดยให้สัดส่วนคะแนนร้อยละเจ็ดสิบ ให้ประเมินจากปริมาณงานคุณภาพงานตามดัชนีชี้วัดหรือองค์ประกอบอื่นๆ โดยพิจารณาจากหลักฐานที่บ่งชี้ความสำเร็จของงานตามข้อตกลงการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน

2. พฤติกรรมการปฏิบัติงาน โดยให้สัดส่วนคะแนนร้อยละสามสิบ ให้ประเมินจากสมรรถนะหลักสมรรถนะประจำกลุ่มงาน หรือสมรรถนะทางการบริหาร

*“...ผลการประเมินสมรรถนะ หากทำอย่างถูกต้อง มีการกระจายข้อมูลที่ได้รับอย่างเพียงพอ จะนำมาซึ่งข้อมูลที่เชื่อถือได้ โดยสามารถบ่งชี้ถึงชุดพฤติกรรมพึงประสงค์ หรือสมรรถนะที่เป็นจุดเด่น และจุดด้อยของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนได้ เพื่อนำไปกำหนดวิธีการปรับปรุงผลการปฏิบัติงาน และกำหนดค่าเป้าหมายการนำทางได้อย่างเหมาะสมสำหรับการบริหารผลการปฏิบัติงานในรอบต่อไป...”*



## บทที่ 5

### โครงการ/ กิจกรรมการพัฒนาบุคลากร คณะสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์

#### 1. วิสัยทัศน์การพัฒนาบุคลากร

คณะสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม มุ่งพัฒนาทรัพยากรบุคลากรให้มี ทักษะ ความรู้ และสมรรถนะ ในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยไปสู่วิสัยทัศน์ที่กำหนดภายใต้ การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และระบบการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ และก้าวทันการ เปลี่ยนแปลง

#### 2. กลยุทธ์การพัฒนาบุคลากร

- กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริมและสนับสนุนให้อาจารย์มีความรู้ ทักษะ และความก้าวหน้าในวิชาชีพ
- กลยุทธ์ที่ 2 ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรสายสนับสนุนได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะ และ ความก้าวหน้าในวิชาชีพ
- กลยุทธ์ที่ 3 ส่งเสริมและสนับสนุนให้อาจารย์มีวุฒิปริญญาเอกเพิ่มขึ้น
- กลยุทธ์ที่ 4 ส่งเสริมและสนับสนุนให้อาจารย์ดำรงตำแหน่งทางวิชาการเพิ่มขึ้น
- กลยุทธ์ที่ 5 ส่งเสริมให้บุคลากรมีจรรยาบรรณวิชาชีพและมีความภาคภูมิใจในตนเองและองค์กร

#### 3. การวิเคราะห์ศักยภาพแวดล้อม (SWOT)

##### จุดแข็ง

- 1. บุคลากรสายวิชาการส่วนใหญ่มีคุณวุฒิระดับปริญญาเอก
- 2. ศักยภาพของบุคลากรสายวิชาการในแต่ละหลักสูตรที่เปิดสอนเป็นไปตามเกณฑ์
- 3. บุคลากรส่วนใหญ่อยู่ในวัยหนุ่มสาว และอยู่ในวัยทำงาน จึงมีความกระตือรือร้นในการ ทำงาน



### จุดอ่อน

1. อัตราส่วนของอาจารย์ผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการยังต่ำกว่าเกณฑ์
2. บุคลากรสายสนับสนุนมีจำนวนน้อยไม่เพียงพอ จึงมีภาระงานมาก ทำให้การทำงานบางงานล่าช้า ไม่ตรงตามระยะเวลาที่กำหนด
3. บุคลากรสายสนับสนุนบางส่วนยังเป็นลูกจ้างชั่วคราวมีอัตราการเปลี่ยนงานสูง ทำให้ขาดความมั่นคง ความต่อเนื่องในการพัฒนางาน

### โอกาส

1. มหาวิทยาลัยมีทุนสนับสนุนการศึกษาต่อระดับปริญญาเอกทั้งภายในและภายนอกประเทศ

### ภาวะคุกคาม

1. นโยบายปฏิรูปการศึกษามีผลทำให้มหาวิทยาลัยไม่มีตำแหน่งข้าราชการทดแทนอัตราเกษียณ
2. กรอบอัตรากำลังได้รับการจัดสรรน้อยกว่าอัตรากำลังที่ต้องการใช้จริง
3. เงินงบประมาณแผ่นดินที่สนับสนุนการจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยมีจำกัด
4. นโยบายการปฏิบัติงานเชิงรุกของคณะและมหาวิทยาลัยที่ก้าวเป็นสถาบันที่มีชื่อเสียงในระดับสากล ไม่สอดคล้องกับทรัพยากรงบประมาณและทรัพยากรบุคคลที่มี

### 4. ตามนโยบายการบริหารงาน

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	เป้าหมายการดำเนินงาน	การดำเนินงาน	หมายเหตุ
				2567	
1	โครงการสัมมนาผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ประจำปี	- คณบดี/ รองคณบดี/ หน.สำนักงานฯ	ผู้บริหารเข้าร่วมฯ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80	√	- มหาวิทยาลัยฯ ดำเนินการ
2	การประชุม อบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนทักษะการสอน/ วิจัย/ วิชาชีพ/	บุคลากรสายวิชาการ	คณาจารย์เข้าร่วมฯ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80	√	- งบประมาณสนับสนุน 7,000 บาท/คน





ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	เป้าหมายการดำเนินงาน	การดำเนินงาน	หมายเหตุ
				2567	
	คุณธรรมและจริยธรรม/ อื่น ๆ				
3	การประชุม อบรม เพื่อ เพิ่มพูนทักษะการ ปฏิบัติงาน/ วิชาชีพ/ คุณธรรมและจริยธรรม/ อื่น ๆ	บุคลากรสาย สนับสนุน	บุคลากรฯ เข้าร่วมฯ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80	√	
4	การพัฒนาสมรรถนะตาม ตำแหน่ง	บุคลากรสาย สนับสนุน	1. บุคลากรสาย สนับสนุนยื่นขอกำหนด ตำแหน่งที่สูงขึ้น 1 คน 2. บุคลากรฯ เข้าร่วมฯ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80	√	- มหาวิทยาลัยฯ ดำเนินการ
5	ส่งเสริมการเข้าสู่ตำแหน่ง ทางวิชาการ	บุคลากรสาย วิชาการ	1. บุคลากรสาย วิชาการยื่นขอกำหนด ตำแหน่งทางวิชาการ 1 คน 2. บุคลากรสาย วิชาการได้รับการ แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ทางวิชาการเพิ่มขึ้น จำนวน 1 คน 3. บุคลากรฯ เข้าร่วมฯ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80	√	- มหาวิทยาลัย ดำเนินการ
6	ส่งเสริมบุคลากรไปนำเสนอ ผลงาน	บุคลากรสาย วิชาการ	จำนวนที่ไปนำเสนอฯ อย่างน้อย 1 คน	√	



ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	เป้าหมายการดำเนินงาน	การดำเนินงาน	หมายเหตุ
				2567	
	ที่ต่างประเทศ				
7	โครงการสัมมนาบุคลากรประจำปี	ไม่มีในแผนงบประมาณ	ไม่มีในแผนงบประมาณ	ไม่มีในแผนงบประมาณ	ไม่มีในแผนงบประมาณ



5. แผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

1.1 สายวิชาการ

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	แผนการศึกษาต่อ	แผนการยื่น กำหนดตำแหน่ง ทางวิชาการ	หมายเหตุ
			2567	2567	
<b>หลักสูตร วท.บ./ วท.ม./ ปร.ด. สาขาวิชาสิ่งแวดล้อมศึกษา</b>					
1	นายอดิศักดิ์ สิงห์สีโว	รองศาสตราจารย์	-	-	
2	นายประยูร วงศ์จันทร์	รองศาสตราจารย์	-	-	
3	นางสาวจุไรรัตน์ คุรุโคตร	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	-	-	
4	นางสาวน้ำทิพย์ คำแร่	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	-	-	
5	นายยรรยงค์ อินทร์ม่วง	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	-	-	
6	นายลิขิต จันทร์แก้ว	อาจารย์	-	-	
7	นางสาวสุภารัตน์ อ่อนก้อน	อาจารย์	-	-	
8	นางสาวกรรณิกา สุขงาม	อาจารย์	-	-	
9	นางสาวอุไรวรรณ พรายมี	อาจารย์	-	-	
<b>หลักสูตร วท.บ. การจัดการสิ่งแวดล้อมและทรัพยากร/ วท.ม. การบริหารจัดการสิ่งแวดล้อม</b>					
10	นายธวัชชัย ธาณี	รองศาสตราจารย์	-	-	
11	นางสาวเพ็ญแข ธรรมเสนานุภาพ	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	-	-	
12	นายมนตรี พิมพ์ใจ	อาจารย์	-	-	ผศ.
13	นายจตุพร เทียรมา	อาจารย์	-	-	ผศ.
14	นางอารีรัตน์ รักษาศิลป์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	-	-	ผศ.
15	นางสาวสุนันทา เลาวัฒน์ศิริ	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	-	-	รศ.
16	นางสาวจิตติมา ประสาระเอ	รองศาสตราจารย์	-	-	ศ
17	นายเสถียรพงษ์ ขาวหิต	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	-	-	บรรจุ 2



ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	แผนการศึกษาต่อ	แผนการยื่น กำหนดตำแหน่ง ทางวิชาการ	หมายเหตุ
			2567	2567	
					พฤศจิกายน 2563
<b>หลักสูตร วท.บ./ วท.ม. สาขาวิชาเทคโนโลยีสิ่งแวดล้อม</b>					
18	นายพลกฤษณ์ จิตรโต	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	-	-	รศ.
19	นายนิพนธ์ ต้นไพบูลย์กุล	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	-	-	รศ.
20	นางสาวธรรพร บุศย์น้ำ เพชร	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	-	-	รศ.
21	นางสาวกนกวรรณ ศุกร นันทน์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	-	-	รศ.
22	นายชฤพนธ์ เจริญสุข	อาจารย์	-	-	ผศ.
23	นายธายุกร พระบำรุง	อาจารย์	-	-	
24	นางสาวยุวดี ไชยเชษฐ์	อาจารย์	-	-	รศ.
25	นางสาววิจิตรา สิงห์หิรัญ นุสรณ์	อาจารย์	-	✓	ผศ.
26	นางสาวปานใจ สือประเสริฐ สิทธิ์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	-	-	รศ.
27	นายอภิพงษ์ พุฒคำ	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	-	-	รศ.
28	นายพรรคพงษ์ ศรี ประเสริฐ	อาจารย์	-	-	ผศ.
29	นางนันทนัฐ ศรีประเสริฐ	อาจารย์	-	-	ผศ.
<b>หลักสูตร สาขาวิชาการจัดการสิ่งแวดล้อมและทรัพยากร/ สิ่งแวดล้อมศึกษา</b>					
30	นางสาวอุไรวรรณ พรายมี	อาจารย์	-	-	

ข้อมูล ณ ธันวาคม 2566



แผนและจำนวนการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

6.2.1 จำนวนตำแหน่งทางวิชาการอาจารย์แยกตามกลุ่มหลักสูตร

ตารางที่ 1 พนักงานมหาวิทยาลัยที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน 11 คน

ลำดับที่	สาขาวิชา	ชื่อ/สกุล	วันที่ได้รับการแต่งตั้ง	ครบยื่นขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้น	หมายเหตุ
<b>สิ่งแวดล้อมศึกษา</b>					
1.		ผศ.ดร.ยรรยงค์ อินทร์ม่วง	ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์		
2.		ผศ.วรรณศักดิ์พิจิตร บุญเสริม	ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์		
3.		ผศ.ดร.จุไรรัตน์ ครูโคตร	ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์		
			27 มิถุนายน 2561	27 มิถุนายน 2563	306/2562 (29-01-62)
4.		ผศ.ดร.น้ำทิพย์ คำแร่	ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์		
			27 มิถุนายน 2561	27 มิถุนายน 2563	306/2562 (29-01-62)
<b>การจัดการสิ่งแวดล้อม</b>					
5.		ผศ.ดร.สุนันทา เลาว์ณศิริ	ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์		
			12 ธันวาคม 2554	12 ธันวาคม 2556	2438/2555 (5-6-55)
<b>เทคโนโลยีสิ่งแวดล้อม</b>					
6.		ผศ.ดร.ปานใจ สือประเสริฐสิทธิ์	ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์		
			13 กรกฎาคม 2554	13 กรกฎาคม 2556	1542/2555 (3-4-55)
7.		ผศ.ดร.นิพนธ์ ตันไพบูลย์กุล	ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์		
			7 ตุลาคม 2556	7 ตุลาคม 2558	1966/2557 (3-6-57)
8.		ผศ.ดร.อภิพงษ์ พุ่มคำ	ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์		
			14 ธันวาคม 2558	14 ธันวาคม 2560	1210/2559 (30-3-59)
9.		ผศ.ดร.พลกฤษณ์ จิตรโต	ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์		
			28 ธันวาคม 2559	28 ธันวาคม 2561	3727/2560 (4-12-60)
10.		ผศ.ธรรพร บุศย์น้ำเพชร	ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์		
			22 ตุลาคม 2561	22 ตุลาคม 2563	666/2563 (3-03-63)
11.		ผศ.กนกวรรณ ศุภรนนท์	ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์		
			30 กันยายน 2563	1 ตุลาคม 2565	
12.		ผศ.ดร.เพ็ญแข ธรรมเสนานุภาพ	ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์		



สาขาวิชา ลำดับที่	ชื่อ/สกุล	วันที่ได้รับการ แต่งตั้ง	ครบยื่นขอกำหนด ตำแหน่งที่สูงขึ้น	หมายเหตุ
13.	ผศ.ดร.เสถียรพงษ์ ขาวहित	ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์		
14.	ผศ.อารีรัตน์ รักษาศิลป์	ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์		
15.	ผศ.ดร.ยูวดี ไชยเชษฐ์	ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์		

ตารางที่ 2 พนักงานมหาวิทยาลัยที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ รองศาสตราจารย์ จำนวน 4 คน

สาขาวิชา ลำดับที่	ชื่อ/สกุล	วันที่ได้รับการ แต่งตั้ง	ครบยื่นขอกำหนด ตำแหน่งที่สูงขึ้น	หมายเหตุ
<b>สิ่งแวดล้อมศึกษา</b>				
1.	ผศ.ดร.อดิศักดิ์ สิงห์สีโว	ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์		
		21 พฤศจิกายน 2554	21 พฤศจิกายน 2556	2131/2556 (4-6-56)
		ตำแหน่งรองศาสตราจารย์		
		27 มิถุนายน 2561	27 มิถุนายน 2563	306/2562 (29-01-62))
2.	ผศ.ดร.ประยูร วงศ์จันทร์	ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์		
		21 พฤศจิกายน 2554	21 พฤศจิกายน 2556	2131/2556 (11-3-56)
		ตำแหน่งรองศาสตราจารย์		
		18 ตุลาคม 2560	18 ตุลาคม 2562	2542/2561 (27-06-61)
3.	ผศ.ดร.ธวัชชัย ธานี	ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์		
		8 มกราคม 2553	8 มกราคม 2555	3105/2554 (30-6-54)
		ตำแหน่งรองศาสตราจารย์		
		3 เมษายน 2562	3 เมษายน 2564	1869/2562 (29-05-62)
4.	ผศ.ดร.จิตติมา ประสาระเอ	ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์		
		14 สิงหาคม 2556	14 สิงหาคม 2558	
		ตำแหน่งรองศาสตราจารย์		
		24 เมษายน 2562	24 เมษายน 2564	1924/2563(7ส.ค.63)

บันทึก วันที่ 30 ตุลาคม 66



ตารางที่ 3 พนักงานมหาวิทยาลัย ที่อยู่ในกระบวนการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ ผู้ช่วยศาสตราจารย์  
จำนวน 2 คน

สาขาวิชา ลำดับที่	ชื่อ/สกุล	วันที่ได้รับการแต่งตั้ง	หมายเหตุ
การจัดการ			
สิ่งแวดล้อมศึกษา			
เทคโนโลยีสิ่งแวดล้อม			

ตารางที่ 4 พนักงานมหาวิทยาลัย ที่อยู่ในกระบวนการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ รองศาสตราจารย์  
จำนวน - คน

สาขาวิชา ลำดับที่	ชื่อ/สกุล	วันที่ได้รับการแต่งตั้ง	หมายเหตุ
การจัดการ			
1.	-		
สิ่งแวดล้อมศึกษา			
1.	-		
เทคโนโลยีสิ่งแวดล้อม			
1.	-		



ตารางที่ 5 รายชื่อผู้ครบระยะเวลาขึ้นขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการจำนวน 15 คน

รายชื่ออาจารย์ที่ครบกำหนดขอตำแหน่งวิชาการ  
คณะสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	การศึกษา	วันที่บรรจุ/ดำรงตำแหน่ง	หมายเหตุ
1	นายจตุพร เทียมมา	อาจารย์	ปริญญาเอก	27 ต.ค. 47	
2	นางนันทนัฐ ศรีประเสริฐ	อาจารย์	ปริญญาเอก	2 ต.ค. 49	
3	นายพรรคพงษ์ ศรีประเสริฐ	อาจารย์	ปริญญาโท	2 ต.ค. 49	
4	นายชอุพนธ์ เจริญสุข	อาจารย์	ปริญญาเอก	2 ต.ค. 49	
5	นายมนตรี พิมพ์ใจ	อาจารย์	ปริญญาเอก	16 ก.พ. 49	
6	นางสาววิจิตรา สิงห์หิรัญนุสรณ์	อาจารย์	ปริญญาเอก	5 ม.ค. 53	
7	นายธายุกร พระบำรุง	อาจารย์	ปริญญาเอก	31 พ.ค. 56	
8	นางอารีรัตน์ รักษาศิลป์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	ปริญญาโท	14 ธ.ค. 41	
9	นายอภิพงษ์ พุดคำ	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	ปริญญาเอก	14 ธ.ค. 58	
10	นางสาวสุนันทา เลาวณิชย์ศิริ	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	ปริญญาเอก	12 ธ.ค. 54	
11	นางสาวปานใจ สือประเสริฐสิทธิ์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	ปริญญาเอก	13 ก.ค. 54	
12	นายนิพนธ์ ต้นไพบูลย์กุล	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	ปริญญาเอก	7 ต.ค. 56	
13	นายยรรยงค์ อินทร์ม่วง	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	ปริญญาเอก	5 ม.ค. 58	ลงจากตำแหน่งบริหาร 5 ม.ค.2562
14	นายพลกฤษณ์ จิตรโต	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	ปริญญาเอก	28 ธ.ค. 59	
15	นายลิขิต จันทร์แก้ว	อาจารย์	ปริญญาเอก		
16	นางสาวสุภารัตน์ อ่อนก้อน	อาจารย์	ปริญญาเอก		
17	นางสาวกรรณิกา สุขงาม	อาจารย์	ปริญญาเอก		
18	นางสาวธรรพร บุศย์น้ำเพชร	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	ปริญญาโท		
19	นางสาวน้ำทิพย์ คำแร่	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	ปริญญาเอก		
20	นางสาวจุไรรัตน์ คุรุโคตร	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	ปริญญาเอก		
21	นางสาวกนกวรรณ ศุกรนันท์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	ปริญญาเอก		
22	นางสาวยุวดี ไชยเชษฐ์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	ปริญญาเอก		
23	นางสาวเพ็ญแข ธรรมเสนานุภาพ	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	ปริญญาเอก		
24	นายนิพนธ์ ต้นไพบูลย์กุล	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	ปริญญาเอก		





6.2 สายสนับสนุนรายบุคคล (ยังไม่ระบุแผนเนื่องจากยังไม่มีประกาศกรอบตำแหน่งจากทางมหาวิทยาลัยฯ)

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	แผนการศึกษาต่อ	แผนการอื่นกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ	หมายเหตุ
			2567	2567	
1	นางสรวงสุดา สิงขรอาสน์	จนท.บริหารงานทั่วไป ชำนาญการพิเศษ	-	-	
2	นางสาวปรมาภรณ์ ต่อฤทธิ	นักวิชาการเงินและ บัญชี ปฏิบัติการ	-	-	ชำนาญการ
3	นางสาวนริศร์ชา วรรณากุล พงศ์	นักวิชาการพัสดุ ปฏิบัติการ	-	-	ชำนาญการ
4	นางสาวสุมิตรา ราชเมืองศรี	นักวิชาการศึกษา ปฏิบัติการ	-	-	ชำนาญการ
5	นางสาวสุกัญญา ชมชื่น	นักวิทยาศาสตร์ ชำนาญการ	✓	-	ชำนาญการพิเศษ
6	นางสาวจิตตรานนท์ จันทะ เสน	จ. บริหารงานทั่วไป ปฏิบัติการ	-	-	ชำนาญการ
7	นางสาวรณิดา หังสวณัส	นักวิชาการเงินและ บัญชี ปฏิบัติการ	-	-	ชำนาญการ
8	นางสาวพนิดา พันธุ์สมบัติ	นักวิทยาศาสตร์ ปฏิบัติการ	-	-	ชำนาญการ
9	นางสาววรัศชญาน์ ปุรา ถานัง	นักวิชาการศึกษา ปฏิบัติการ	-	-	ชำนาญการ
10	นางสาวศรัญญา มูลจันทร์	จ. บริหารงานทั่วไป ชำนาญการ	-	-	
11	นายพลตรี บุญหล้า	นักวิทยาศาสตร์	-	-	ลูกจ้างชั่วคราว



ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	แผนการ ศึกษาต่อ	แผนการยื่น กำหนด ตำแหน่งทาง วิชาการ	หมายเหตุ
			2567	2567	
12	นายพงศ์ดี พิมพิลา	พนักงานขับรถ	-	-	ลูกจ้างชั่วคราว
13	นายชลทิตย์ สีเทา	นักวิชาการ คอมพิวเตอร์	-	-	ลูกจ้างชั่วคราว
14	นายอาทิตย์ หาญเสมอ	พนักงานขับรถ	-	-	ลูกจ้างชั่วคราว
15	นายธนนท์ เนียมโงน	จ. บริหารงานทั่วไป	✓	-	ลูกจ้างชั่วคราว
16	นายเอกสิทธิ์ อ่อนนางไย	นักวิทยาศาสตร์	-	-	ลูกจ้างชั่วคราว
17	นางสาวจิตราพร อาษาจิตร	นักวิทยาศาสตร์	✓	-	ลูกจ้างชั่วคราว
18					



รายชื่อบุคลากรสายสนับสนุนที่ครบกำหนดขอตำแหน่งที่สูงขึ้น  
คณะสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	การศึกษา	ตำแหน่งที่สูงขึ้น	หมายเหตุ
1	นางสาวนริศชา วรรณากุลพงศ์	นักวิชาการพัสดุ ปฏิบัติการ	ปริญญาตรี	ชำนาญการ	
2	นางสาวสุมิตรา ราชเมืองศรี	นักวิชาการศึกษา ปฏิบัติการ	ปริญญาโท	ชำนาญการ	
3	นางสาวปรมาภรณ์ ต่อฤทธิ	นักวิชาการเงินและบัญชี ปฏิบัติการ	ปริญญาโท	ชำนาญการ	
4	นางสาวจิตตรานนท์ จันทะเสน	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป ปฏิบัติการ	ปริญญาโท	ชำนาญการ	
5	นางสาวพินดา พันธุ์สมบัติ	นักวิทยาศาสตร์ ปฏิบัติการ	ปริญญาโท	ชำนาญการ	
6	นางสาวรณิดา หังสนัส	นักวิชาการเงินและบัญชี ปฏิบัติการ	ปริญญาตรี	ชำนาญการ	
7	นางสาววรัศชญาณ์ ปุราณัง	นักวิชาการศึกษา ปฏิบัติการ	ปริญญาตรี	ชำนาญการ	
8	นางสาวสุกัญญา ชมชื่น	นักวิทยาศาสตร์ ปฏิบัติการ	ปริญญาโท	ชำนาญการพิเศษ	
9	นางสาวศรีัญญา มูลจันทร์	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	ปริญญาโท	ชำนาญการพิเศษ	

ข้อมูล ณ มกราคม 2567



## บทที่ 6

### การติดตามและประเมินผลงาน

#### 1. แนวทางการติดตามและประเมินผล

เพื่อให้การติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากร คณะสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม บรรลุเป้าหมายตามเป้าประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ คณะฯ จึงควรดำเนินการ ดังนี้

- 1) รองคณบดี/ ประธานหลักสูตร/ หัวหน้าสำนักงานเลขานุการ ทำหน้าที่กำกับติดตามการดำเนินงานตามแผนฯ
- 2) ให้มีการประเมินผลตามเป้าหมายของแผนพัฒนาบุคลากรของคณะฯ โดยรองคณบดี/ ประธานหลักสูตร/ หัวหน้าสำนักงานเลขานุการ เป็นผู้กำหนดระยะเวลาในการรายงานและการติดตามประเมินผล
- 3) นำแผนพัฒนาบุคลากรฯ ไปบูรณาการร่วมกับการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีของคณะ
- 4) ให้มีการพัฒนาระบบฐานข้อมูลสำหรับการประเมินผลการดำเนินงานของหน่วยงานในระดับปฏิบัติการ ตามระยะเวลาที่กำหนดให้มีการประเมินแผนฯ เพื่อนำผลการประเมินมาปรับปรุงแผนให้สอดคล้องกับสถานการณ์
- 5) ทบทวนแผนพัฒนาบุคลากรคณะฯ ทุกปี เพื่อติดตามความก้าวหน้าในการดำเนินงานและปรับปรุงแผนฯให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ด้านต่างๆ


#### 2. การติดตามประเมินผลความสำเร็จของแผน

การกำกับติดตามประเมินผลความสำเร็จของแผนพัฒนาบุคลากร แบ่งเป็น 2 ส่วน คือ

- 1) ผู้เข้าฝึกอบรมเพื่อพัฒนาตนเอง 2) ผู้รับผิดชอบโครงการจะต้องรายงานผลการดำเนินโครงการ
  - 1) ผู้เข้ารับการฝึกอบรมรายงานการพัฒนาตนเองหลังจากสิ้นสุดการฝึกอบรม ผู้เข้าร่วมโครงการจะต้องดำเนินการรายงานผลการพัฒนาตนเองรายบุคคล โดยใช้แบบรายงานการเข้ารับการประชุม/ฝึกอบรม/สัมมนา/ศึกษาดูงาน (แบบ มส. QA-2.4-01) ได้จากงานบุคลากร หรือเว็บไซต์กองการเจ้าหน้าที่ <http://www.pd.msu.ac.th> โดยให้ผู้ที่เข้ารับการฝึกอบรมจะต้องดำเนินการรายงานผลการพัฒนาตนเองต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อนำไปประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงาน



ตัวอย่างแบบรายงานการเข้ารับการประชุม/ฝึกอบรม/สัมมนา/ศึกษาดูงาน

	คณะ/หน่วยงาน คณะสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม		
	แบบรายงานการเข้ารับ การประชุม/ฝึกอบรม/สัมมนา/ศึกษาดูงาน	รหัสเอกสาร	: แบบ มมส QA-2.4-01
		วันที่มีผลบังคับ	: 9 สิงหาคม 2554
		ฉบับแก้ไขครั้งที่	: 00
หน้า	: 1 /		

ส่วนที่ 1 : ข้อมูลผู้เข้าประชุม/ฝึกอบรม/สัมมนา/ศึกษาดูงาน			
ชื่อ-สกุล		ตำแหน่ง	
สังกัด			

ส่วนที่ 2 : ข้อมูลหลักสูตรประชุม/ฝึกอบรม/สัมมนา/ศึกษาดูงาน	
หลักสูตร/โครงการ	
จัดโดย	
ระยะเวลาที่จัด	
สถานที่จัด	
งบประมาณที่ใช้	[ ] แผ่นดิน ..... บาท [ ] รายได้ ..... บาท
ปี 25.....	[ ] อื่นๆ (ระบุ) ..... บาท

ส่วนที่ 3 : ผลการประชุม/ฝึกอบรม/สัมมนา/ศึกษาดูงาน	
3.1) สรุปสาระสำคัญที่ได้รับจากการประชุม/ฝึกอบรม/สัมมนา/ศึกษาดูงาน	
3.2) ประเมินผลภาพรวมในการเข้าประชุม/ฝึกอบรม/สัมมนา/ศึกษาดูงาน สรุปโดยภาพรวมของหลักสูตรนี้	
[ ] ดีมาก [ ] ดี [ ] ไม่ดี	
ความคิดเห็นเพิ่มเติม : .....	



ส่วนที่ 4 : การนำความรู้และทักษะที่ได้จากการพัฒนาไปใช้ประโยชน์ในการเรียนการสอนหรือการปฏิบัติงาน			
ความรู้และทักษะที่จะนำไปใช้ประโยชน์	ใช้อย่างไร (กำหนดอย่างน้อย 1 ด้าน)	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	กำหนดเสร็จ
	- การเรียนการสอน/ การวิจัย/ การทำนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรม: ..... ..... - การปฏิบัติงาน(กรณีสายสนับสนุน) : ..... .....		
ลงชื่อ ..... ผู้รายงาน (.....) ตำแหน่ง .....			

ส่วนที่ 5 : ข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะของผู้บังคับบัญชา
..... ..... .....
ลงชื่อ ..... ผู้บังคับบัญชา (.....) ตำแหน่ง .....

ส่วนที่ 6 : การติดตาม/การนำไปใช้เป็นหลักฐานอ้างอิง	
เจ้าหน้าที่บุคคลรับเรื่อง วันที่...../...../..... ..... (.....)	กำหนดติดตามงาน วันที่...../...../..... ข้อมูล/หลักฐานที่พบ : ..... .....



เอกสารนี้ใช้ประกอบการประเมิน (ระบุ) :	
1) ประกันคุณภาพการศึกษาภายใน : ตัวบ่งชี้ [ ] 5.1 ข้อ 6 [ ] อื่นๆ ระบุ .....	3) TQF : ตัวบ่งชี้ .....
2) ประกันคุณภาพการศึกษาภายนอก : ตัวบ่งชี้ .....	4) แผนปฏิบัติราชการประจำปี : ตัวชี้วัด .....
	5) ISO : เกณฑ์ .....

**หมายเหตุ :** เอกสารนี้ให้ใช้แนบประกอบการขออนุมัติเบิกค่าใช้จ่ายหลังจากการไปราชการหรือเข้าร่วมโครงการเสร็จสิ้น ภายใน 7 วัน

## 2) ผู้รับผิดชอบโครงการฝึกอบรมรายงานสรุปผลการดำเนินงาน

เพื่อเป็นการกำกับติดตามและประเมินความสำเร็จของการดำเนินงาน ผู้รับผิดชอบโครงการจะต้องรายงานสรุปผลการดำเนินงาน ตามแบบฟอร์มการจัดทำรายงานสรุปผลการดำเนินโครงการ ผ่านผู้บังคับบัญชาของหน่วยงานตามลำดับ

ซึ่งคณะสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จะดำเนินการรวบรวมวิเคราะห์ สรุปผลการพัฒนาบุคลากรในภาพรวมของมหาวิทยาลัย และนำผลการประเมิน ไปปรับปรุงแก้ไข ให้ระบบบริหารทรัพยากรบุคคลมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น เพื่อนำไปพัฒนาแผนพัฒนาบุคลากรคณะสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคามปีถัดไป



## เอกสารอ้างอิง

กองการเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. คู่มือหลักเกณฑ์ และแนวปฏิบัติในการประเมินผล  
การปฏิบัติงานของข้าราชการและพนักงาน สังกัดมหาวิทยาลัยมหาสารคาม , กองการเจ้าหน้าที่  
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม 2554

ข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ว่าด้วยตำแหน่งพนักงาน พ.ศ. 2553

ข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ว่าด้วยตำแหน่งพนักงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2554

ประกาศมหาวิทยาลัยมหาสารคาม เรื่อง การกำหนดตำแหน่งและมาตรฐานกำหนดตำแหน่งพนักงาน  
พ.ศ.2554

ประกาศมหาวิทยาลัยมหาสารคาม เรื่อง การกำหนดตำแหน่งและมาตรฐานกำหนดตำแหน่งพนักงาน  
(ฉบับที่ 2 ) พ.ศ.2554





ภาคผนวก ค

สรุปแผนการพัฒนาดตนเอง

ของบุคลากรคณะสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานบุคลากร คณะสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ๒๗๒๖

ที่ อว ๐๖๐๕.๒๒/

วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖

เรื่อง รายงานแผนพัฒนาตนเองและแผนเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖

เรียน คณบดีคณะสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์

ตามที่คณะสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์ ได้จัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ไว้แล้วนั้น บัดนี้ เพื่อให้การบริหารจัดการแผนของคณะฯ เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและให้สอดคล้องกับนโยบายการบริหารงานบุคลากร จึงใคร่ขอรายงานแผนพัฒนาตนเองและแผนเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ รอบ ๑๒ เดือน รายละเอียดดังที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและโปรดพิจารณา

(นางสาวจิตตรานนท์ จันทะเสน)

เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป ปฏิบัติการ ปฏิบัติงานบุคลากร



สรุปแผนการพัฒนาดตนเอง ประจำปีงบประมาณ 2566

คณะสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

1. ด้านการพัฒนาดตนเอง

วัน เดือน ปี	ชื่อ-สกุล	เรื่อง	สถานที่	งบประมาณ
<b>สายวิชาการ</b>				
16-19 ตุลาคม 2566	ดร.มนตรี พิมพ์ใจ	อบรมหลักสูตร การดูแลผู้มีภาวะพึ่งพิง สำหรับอาสาสมัครสุขภาพชายแดน โครงการพัฒนาไกลไกลความร่วมมือ ด้านสุขภาพเพื่อการเข้าถึงบริการ สุขภาพของประชากรข้ามชาติ และผู้มี ปัญหาสถานะบุคคลและประชากรข้าม ชาติในพื้นที่ชายแดนไทย-ลาว กรณี อำเภอกำลือ จังหวัดเลย	โรงพยาบาลส่งเสริม สุขภาพตำบลปากคาย อำเภอกำลือ จังหวัดเลย	-
8-10 ตุลาคม 2566	ผศ.ดร.อภิพงษ์ พุฒ คำ	อบรมโครงการประชุมเชิงปฏิบัติการ เพื่อปรับปรุงหลักสูตรประกาศนียบัตร nondegree	จังหวัดขอนแก่น	3600 บาท
18-31 ตุลาคม 2566	ผศ.ดร.ยรรยงค์ อินทร์ม่วง	ศึกษาดูงานเรื่อง Capacity building program for sustainable and climate resilient water resources management for high level officials	ประเทศเกาหลี	-
21-24 กุมภาพันธ์ 2567	ผศ.ดร.ปานใจ สือ ประเสริฐสิทธิ์	อบรมหลักสูตรการประเมินคาร์บอน ฟุตพริ้นท์ของผลิตภัณฑ์เชิงลึก	โรงแรมที่เคพาเลซ กทม	
7-8 ธันวาคม 2566	ดร.ธายุกร พระ บำรุง	สัมมนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้และนำเสนอ สื่อนวัตกรรมโครงการพัฒนาคุณภาพ การศึกษาและพัฒนาท้องถิ่น	โรงแรมเวลาดี จังหวัด นครพนม	



วัน เดือน ปี	ชื่อ-สกุล	เรื่อง	สถานที่	งบประมาณ
<b>สายสนับสนุนวิชาการ</b>				
7-9 มีนาคม 2567	นางสาววิรัชชญา ปุราถาณัง	โครงการพัฒนาบุคลากรด้านการให้บริการระดับบัณฑิตศึกษาและคณะ	โรงแรมเวลาดิ จังหวัด นครพนม	
15 มีนาคม 2567	นายอาทิตย์ หาญเสมอ	โครงการอบรมสัมมนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้สู่การปฏิบัติงานกองทุนกี้ยืมเพื่อการศึกษา ประจำปีการศึกษา 2567	โรงแรมเวลาดิ จังหวัด นครพนม	

## 2. ด้านการนำเสนอผลงานวิชาการ/ประชุมวิชาการ

วัน เดือน ปี	ชื่อ-สกุล	เรื่อง	สถานที่	งบประมาณ
<b>สายวิชาการ</b>				
9-10 พฤศจิกายน 2566	ดร.มนตรี พิมพ์ใจ	นำเสนอผลงานวิชาการ เรื่อง ระบบสารสนเทศเชิงพื้นที่เพื่อการตัดสินใจในการจัดการปัญหาผู้มีปัญหาสถานะบุคคลและประชากรข้ามชาติในพื้นที่ชายแดนไทย-ลาว กรณีอำเภอท่าลี่ จังหวัดเลย	เวทีประชุมวิชาการ ระดับชาติศรีโคตรบูรณศึกษาครั้งที่ 3 เขตโขง นครา ภูมิธรรมภูมิปัญญา เพื่อพัฒนา นวัตกรรมและเศรษฐกิจ BCG.	-



สายสนับสนุนวิชาการ				

### 3. ด้านการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ/ตำแหน่งที่สูงขึ้น

วัน เดือน ปี	ชื่อ-สกุล	ระดับการยื่นขอกำหนดตำแหน่ง	วันที่เสนอหน่วยงาน	หมายเหตุ
สายวิชาการ				
สายสนับสนุนวิชาการ				

### 4. ด้านการเป็นวิทยากร

วัน เดือน ปี	ชื่อ-สกุล	เรื่อง	สถานที่	งบประมาณ
สายวิชาการ				
20-23 ตุลาคม 2566	ดร.วิจิตรา สิงห์ หิรัญนุสรณ์	วิทยากรบรรยายในงาน 4 <sup>th</sup> Field Course in Conservation Biology and Global Health: At the Human-Environment Interface”	คณะวิทยาศาสตร์ สิ่งแวดล้อม มหาวิทยาลัย แห่งชาติลาว ประเทศลาว	7000 บาท
2-4 ตุลาคม 2566		วิทยากรอบรมโครงการห้องเรียนธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมท้องถิ่น ปี 2566	จังหวัดชัยภูมิ	
17-22 ตุลาคม 2566	รศ.ดร.ธวัชชัย ธานี	วิทยากรบรรยายพิเศษ ในหัวข้อเรื่อง Wildlife diversity of Thailand and Wildlife researc in thailand	ประเทศลาว	
4-8 ธันวาคม		วิทยากรเรื่อง เกษตรนิเวศในภาคอีสานกับ	อำเภอหาดใหญ่	



วัน เดือน ปี	ชื่อ-สกุล	เรื่อง	สถานที่	งบประมาณ
2566		การรับมือการเปลี่ยนแปลงได้หรือไม่	จังหวัดสงขลา	
5-6 มีนาคม 2567		วิทยากรวิพากษ์โครงการงานวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ เทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อม	วารี วิลเล่ย์ รีสอร์ท จังหวัดขอนแก่น	
7 และ14 กุมภาพันธ์ 2567	ผศ.ดร.อภิพงษ์ พุ่มคำ	วิทยากรอบรมโครงการส่งเสริมการมีส่วนร่วม ของชุมชนในการคัดแยกขยะที่ต้นทาง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567	อ.วาปีประทุม จ มหาสารคาม	
9-10 ธันวาคม 2566	ดร.มนตรี พิมพ์ใจ	วิทยากรโครงการพัฒนาแนวทางการส่งเสริม การท่องเที่ยวเชิงประวัติศาสตร์และระบบ นิเวศวัฒนธรรมพื้นที่หุบอี่เล็ด	อำเภอนาแก จังหวัด นครพนม	
14 ธันวาคม 2566		วิทยากรเวทีประชุมนำเสนอแผนยุทธศาสตร์ การบริหารจัดการป่าชุมชนพื้นที่ชายแดน จังหวัดศรีสะเกษในโครงการอนุรักษ์และฟื้นฟู ป่าชุมชนชายแดนจังหวัดศรีสะเกษร่วมกับ สำนักนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม	อำเภอภูสิงห์ จังหวัด ศรีสะเกษ	
30 มกราคม 2567		วิทยากรการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อถอด บทเรียนการพัฒนาพื้นที่วิจัยเชิงยุทธศาสตร์ เมืองชายแดนแบบบูรณาการพหุภาคี เพื่อ ขจัดความยากจน	จังหวัดมุกดาหาร	
4-8 ธันวาคม 2566	ดร.จตุพร เทียร มา	วิทยากรเรื่อง ยุทธศาสตร์เครือข่าย เกษตรกรรมทางเลือกภาคใต้กับการรับมือการ เปลี่ยนแปลงภูมิอากาศ	อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา	
13-15 มกราคม 2567		วิทยากรเวทีอบรมเชิงปฏิบัติการการศึกษา ทางวิชาการ ด้านการบริการทางนิเวศและ ศักยภาพในการดูดซับคาร์บอนและฝุ่นละออง ขนาดเล็กของระบบเกษตรกรรมในรูปแบบไร่ หมุนเวียน	อำเภอแม่เมาะ จังหวัดลำปาง	
20-22 มีนาคม 2567	ดร.ชายุกร พระ บำรุง	วิทยากรเรื่อง การบูรณาการทักษะการสื่อสาร เพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงในชุมชนสู่การ	มหาวิทาลัยขอนแก่น	



วัน เดือน ปี	ชื่อ-สกุล	เรื่อง	สถานที่	งบประมาณ
		พัฒนาที่ยั่งยืน		
สายสนับสนุนวิชาการ				



ภาคผนวก ง

การติดตามแผนการพัฒนาดตนเอง  
ของบุคลากรคณะสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์





## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานบุคลากร คณะสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ๒๗๒๖

ที่ อว ๐๖๐๕.๒๒/

วันที่ ..... สิงหาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ติดตามแผนพัฒนาตนเองและแผนเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖

เรียน ข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัย สังกัด คณะสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์ทุกท่าน

ตามที่ท่านได้กำหนดแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ไว้นั้น บัดนี้ ได้ล่วงเลยระยะเวลาพอสมควรแล้ว บัดนี้ คณะสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์ จึงใคร่ขอติดตามแผนพัฒนาตนเองและแผนเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ และให้ชี้แจงรายงานความก้าวหน้าในการดำเนินการตามแผนดังกล่าวมายังคณะฯ เพื่อพิจารณาประกอบการจัดทำแผนพัฒนาตนเองและแผนเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ ต่อไป โดยให้ชี้แจงรายงานความก้าวหน้าฯ มายังคณะฯ ภายในวันที่ ๓๑ สิงหาคม ..... รายละเอียดดังที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณาดำเนินการต่อไป

(รองศาสตราจารย์ ดร.อดิศักดิ์ สิงห์สีโว)

คณบดีคณะสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์



## สารบัญ

บทที่	หน้า
<b>1 บทนำ</b>	<b>1</b>
โครงสร้างองค์กร (Organization Profile)	1
โครงสร้างการบริหาร	5
ข้อมูลบุคลากร	7
ความสัมพันธ์ระดับองค์กร	8
<b>2 ข้อมูลบุคลากร</b>	<b>10</b>
ข้อมูลบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาสารคาม	10
ข้อมูลบุคลากรคณะสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์	13
<b>3 การบริหารสมรรถนะของบุคลากร</b>	<b>18</b>
หลักการและแนวความคิดการบริหารสมรรถนะบุคลากร	18
สมรรถนะสำหรับตำแหน่งข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยมหาสารคาม	18
สมรรถนะในประเภทตำแหน่งต่างๆ	20
สมรรถนะทางการบริหาร	21
<b>4 การบริหารผลการปฏิบัติงาน</b>	<b>22</b>
หลักการและแนวความคิดการบริหารผลการปฏิบัติงาน	22
กระบวนการบริหารผลการปฏิบัติงาน	22
การประเมินผลการปฏิบัติงาน	25



-ต่อ-

บทที่	หน้า	
<b>5</b>	<b>โครงการกิจกรรมพัฒนาบุคลากร</b>	<b>26</b>
	วิสัยทัศน์การพัฒนาบุคลากร	26
	กลยุทธ์การพัฒนาบุคลากร	26
	การวิเคราะห์ศักยภาพแวดล้อม	26
	ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารองค์กรเพื่อความเป็นมหาวิทยาลัยอัจฉริยะ	27
	โครงการ/กิจกรรม การพัฒนาบุคลากร	29
	แผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล	32
<b>6</b>	<b>การติดตามและประเมินผลงาน</b>	<b>42</b>
	แนวทางการติดตามและประเมินผล	42
	การติดตามประเมินผลความสำเร็จของแผน	42
	<b>เอกสารอ้างอิง</b>	<b>46</b>
	<b>ภาคผนวก</b>	<b>47</b>
	ภาคผนวก ก.	47
	ภาคผนวก ข.	52
	ภาคผนวก ค.	67
	ภาคผนวก ง.	77
	ภาคผนวก จ.	79



## คำนำ

คณะสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม เล็งเห็นความสำคัญและความจำเป็นของการพัฒนาบุคลากร โดยมุ่งมั่นพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีทักษะ ความรู้ และสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อขับเคลื่อนคณะฯ ไปสู่วิสัยทัศน์ที่กำหนด ภายใต้หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีและระบบการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ จึงได้จัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร คณะสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์ พ.ศ. 2565 ให้สอดคล้องกับแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรคณะสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์ พ.ศ. 2561-2565 และสอดคล้องกับแผนกลยุทธ์คณะฯ และมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

เพื่อให้การดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากรของคณะสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์ เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและสอดคล้องในทิศทางเดียวกันกับมหาวิทยาลัย และเป็นไปตามนโยบายการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

คณะสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์