

แผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร
คณะสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

พ.ศ. 2568



เสนอที่ประชุมคณะกรรมการประจำคณะประจำเดือน เมษายน 2568

คำนำ

คณะสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ได้จัดทำแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร คณะสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม (พ.ศ. 2564 - 2568) ขึ้นเพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความเชื่อมโยง สอดคล้อง และเป็นไปในทิศทางเดียวกับแผนพัฒนาการศึกษา คณะสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ฉบับที่ 13 (พ.ศ.2565 - 2569) ฉบับอนุมัติตามมติที่ประชุมคณะกรรมการประจำคณะฯ พ.ศ. 2564 ตามนโยบายของกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและ นวัตกรรม (พ.ศ.2560-2570) และแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยมหาสารคาม (พ.ศ.2564 - 2568)

ในปีงบประมาณ 2568 คณะสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคามได้จัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ประจำปีงบประมาณ 2568 ขึ้นเพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรทุกระดับทุกสายงานในเชิงรุก รองรับการปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานภายใต้ภาวะชีวิตวิถีใหม่ (New Normal) เพื่อขับเคลื่อนภารกิจของคณะสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์ มหาวิทยาลัยภายใต้หลักการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล และระบบการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมุ่งเน้นให้บุคลากรเป็นคนดี (มีคุณธรรม จริยธรรม) ความเป็นมืออาชีพ (คนเก่ง) รักองค์กร มีความสุขในการทำงาน มีความพร้อมทั้งกาย ใจ สติปัญญา และมีสุขภาพที่ดี พร้อมรับการปรับเปลี่ยน สามารถแก้ปัญหา ปรับตัว สื่อสาร และทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างรู้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีวินัย รู้สิทธิหน้าที่ มีความรับผิดชอบ และมีจิตสาธารณะ เช่น การสร้างกรอบความคิด (Mindset) การรู้และตระหนักในวัฒนธรรมองค์กร สร้างจิตสำนึกองค์กร มีจิตบริการที่ดี และการปรับเปลี่ยนการบริหารงาน และบริการให้เข้าสู่การทำงานระบบดิจิทัล เป็นต้น

โดยคณะสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่าแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ประจำปีงบประมาณ 2568 จะเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยมหาสารคามทุกระดับ ให้มีสมรรถนะ ความรู้ ความสามารถ และทักษะที่จำเป็นต่อการทำให้มหาวิทยาลัยบรรลุผลตามเป้าหมายและพันธกิจที่ได้ตั้งไว้ รวมถึงการเพิ่มสมรรถนะของบุคลากรให้มีศักยภาพในการแข่งขันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกปัจจุบันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สารบัญ

	หน้า
ส่วนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานและข้อมูลบุคลากร.....	1
ข้อมูลพื้นฐาน.....	1
ปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยมองค์กร.....	2
ยุทธศาสตร์.....	3
ตัวชี้วัดความสำเร็จของแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร.....	4
วัตถุประสงค์.....	6
โครงสร้างหน่วยงาน.....	8
ข้อมูลบุคลากร.....	9
ส่วนที่ 2 สมรรถนะของบุคลากร	10
หลักการและแนวความคิดการบริหารสมรรถนะบุคลากร.....	10
สมรรถนะของบุคลากรในการปฏิบัติงาน.....	11
ส่วนที่ 3 แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล.....	15
ด้านการสรรหา	15
ด้านการพัฒนา	16
ด้านการอํารงรักษา.....	17
ด้านการใช้ประโยชน์	17
นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล	17
แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ปี 2568-2572.....	18
ส่วนที่ 4 แผนการพัฒนาบุคลากร	20
ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล.....	20
แผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากรปี 2568-2572	31
แผนโครงการ/กิจกรรมพัฒนาบุคลากร ปี 2568.....	33
แผนปฏิบัติการการพัฒนาบุคลากรรายบุคคล ปี 2568.....	36
ส่วนที่ 5 แนวทางการติดตามและประเมินผล.....	46
แนวทางการติดตามและประเมินผลงาน.....	46
การติดตามประเมินผลความสำเร็จของแผนฯ	46

ส่วนที่ 6 การเตรียมความพร้อมเพื่อทดแทนอัตรากำลัง..... 48

ภาคผนวก

ผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร ปงบประมาณ พ.ศ. 2568..... 51

คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนการบริหารและ พัฒนาบุคลากร พ.ศ. 2568... ..

ส่วนที่ 1

บทนำ

การขับเคลื่อนภารกิจของคณะสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์ ให้ได้บรรลุเป้าหมายและเกิดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าที่ตั้งไว้ นั้น จำเป็นต้องอาศัยทรัพยากรบุคคลเป็นผู้ดำเนินงานขององค์กรโดยบุคคลดังกล่าวนี้ ต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถ มีคุณธรรมและจริยธรรม ที่จะปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ให้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อนำพาคณะสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์ ให้เจริญก้าวหน้าในระดับชาติ และระดับนานาชาติ ฉะนั้น การพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพเพิ่มมากขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ จึงเป็นหัวใจสำคัญในการพัฒนาองค์กรได้อย่างยั่งยืน คณะสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์ ได้ตระหนักถึงความสำคัญและความจำเป็นของการพัฒนาบุคลากร ตามสาระสำคัญของแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา คณะสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ฉบับที่ 13 (พ.ศ.2565-2569) โดยคณะสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์ ได้กำหนดให้มีการพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและระบบการพัฒนาบุคลากร ทุกระดับอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมุ่งเน้นให้บุคลากรมีความเป็นมืออาชีพ (คนเก่ง) เป็นคนดี (คุณธรรม จริยธรรม) รักองค์กร มีความสุขใน การทำงานและสามารถยกระดับ คุณภาพชีวิตบุคลากร เพื่อขับเคลื่อนภารกิจของสถาบันได้ภายใต้หลักการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล และระบบการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างมีระบบ คณะสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์ จึงได้จัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล คณะสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ 2568 โดยคำนึงถึงยุทธศาสตร์การบริหารงานที่จะนำพา คณะสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์ ยกระดับองค์ความรู้ และสร้างการมีส่วนร่วมในทุกส่วน พัฒนาและส่งเสริม ให้บุคลากรเป็นคนเก่ง คนดี มีความผูกพันและรักองค์กร มีผลการปฏิบัติงานราชการ ที่สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาการปฏิบัติราชการที่สำนักงาน ก.พ.ร. กำหนดและครอบคลุมถึงเป้าหมาย แนวทางการดำเนินกิจกรรม สอดคล้องกับพันธกิจและยุทธศาสตร์ของคณะสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์ โดยกำหนดให้มีการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรทุกระดับทุกสายงาน ทั้งในเชิงปริมาณ และคุณภาพ ในฐานะบุคลากรของคณะสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์ ที่จะต้องบริหาร จัดการและสร้างให้เกิดการพัฒนาองค์ความรู้อย่างต่อเนื่อง การวิเคราะห์ปัจจัยสิ่งแวดล้อม การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรจำเป็นที่จะต้องเข้าใจปัจจัยสิ่งแวดล้อมที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะสภาวะการเปลี่ยนแปลงของโลกอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยี สภาพแวดล้อมและการแข่งขันทางธุรกิจ เศรษฐกิจ ทำให้องค์กรต่าง ๆ ได้รับผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญ และอีกทั้งสถานการณ์โรคระบาดโควิด 19 ที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ (New Normal) เพื่อนำมาวิเคราะห์ประกอบในการกำหนดแนวทาง ที่จะส่งผลให้องค์กรได้รับประโยชน์สูงสุด

วิสัยทัศน์

“คณะสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคามเป็นแหล่งความรู้และสร้างสรรค์นวัตกรรมเพื่อการพัฒนาประเทศ ผลิตภัณฑ์ที่มีคุณภาพและคุณธรรม เป็นผู้นำที่ดำรงตนเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม”

พันธกิจ

1. ผลิตบัณฑิตสาขาวิชา เทคโนโลยีสิ่งแวดล้อม การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และสิ่งแวดล้อมศึกษา ตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพในระดับปริญญาตรีและบัณฑิตศึกษา เพื่อเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพและมีคุณธรรม
2. ผลิตงานวิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ และสร้างสรรค์นวัตกรรม การประยุกต์ใช้องค์ความรู้และเทคโนโลยีเพื่อการอนุรักษ์ ฟื้นฟู และแก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อมของชุมชน ประเทศไทยและภูมิภาคอาเซียน
3. ให้บริการวิชาการสิ่งแวดล้อมในด้านต่างๆ แก่หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และชุมชน อาทิ เช่น การตรวจวิเคราะห์คุณภาพสิ่งแวดล้อม การจัดทำรายงานการวิเคราะห์ผลกระทบสิ่งแวดล้อมเบื้องต้น การให้คำปรึกษาการจัดการมลพิษด้านต่างๆ การพัฒนาศักยภาพองค์กรและชุมชน การส่งเสริมเผยแพร่และสร้างกระบวนการมีส่วนร่วม เป็นต้น ครอบคลุมพื้นที่ทั้งชุมชน ภายในประเทศและต่างประเทศ
4. ร่วมจัดกิจกรรมทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม โดยส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรมีความภาคภูมิใจในอัตลักษณ์ ประเพณี และวัฒนธรรมที่สอดคล้องกับการดำรงตนเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม เชื่อมโยงสู่อาเซียน

ค่านิยม

SMART =	จริงใจ ถ่อมตน มุ่งมั่นสู่ความสำเร็จ รับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม คิดรอบครอบ
S = Sincerity	ความจริงใจ
M = Modest	ความอ่อนน้อม
A = Aspiration	ความมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จ
R = Responsibility and Environment	ความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม
T = Thoughtfulness	ความคิดรอบครอบ

สมรรถนะหลักของหน่วยงาน

คณะมีการสร้างความรู้ทางทรัพยากรสิ่งแวดล้อม เพื่อต่อยอดในการพัฒนานวัตกรรมและให้บริการตรวจวัดคุณภาพสิ่งแวดล้อมในท้องถิ่นและชุมชน

ยุทธศาสตร์

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

แผนงานโครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร

การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนที่ตอบสนองการพัฒนาของคณะอย่างยั่งยืน รวมถึงการสร้างความรู้ผูกพันในองค์กรอย่างยั่งยืนภายใต้ค่านิยม SMART ร่วมกัน และการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำหรับการบริหารบุคลากรของคณะสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์ ภายใต้ยุทธศาสตร์ที่ 5 บริหารองค์กรเพื่อความเป็นมหาวิทยาลัยอัจฉริยะ (Smart University) ในเป้าประสงค์ที่ 5.4 พัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและการพัฒนาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ (Smart People) โดยมีการกำหนดเป้าหมายของการดำเนินงานในปี 2568

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 การบริหารองค์กรเพื่อความเป็นมหาวิทยาลัยอัจฉริยะ (Smart University)	
เป้าประสงค์	ผลลัพธ์
5.4) พัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและการพัฒนาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ (Smart People)	<ul style="list-style-type: none"> - บุคลากรกลุ่มบริหาร ซึ่งได้แก่ ผู้บริหารระดับต้น ระดับกลาง และระดับสูง ได้รับการพัฒนาศักยภาพทางด้านการบริหาร - บุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนได้รับการอบรมและพัฒนาศักยภาพในด้านความเชี่ยวชาญในสาขาวิชาชีพ - บุคลากรสายวิชาการมีความเชี่ยวชาญด้านการสอนและวิจัย รวมถึงการให้บริการวิชาการ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 การบริหารองค์กรเพื่อความเป็นมหาวิทยาลัยอัจฉริยะ (Smart University)	
เป้าประสงค์	ผลลัพธ์
	<ul style="list-style-type: none"> - บุคลากรมีการนำองค์ความรู้ด้านการวิจัย นวัตกรรม และการบริการวิชาการไปยกระดับคุณภาพชีวิต ของชุมชนและสังคม - บุคลากรมีความรู้ ความชำนาญด้านเทคโนโลยี ดิจิทัลเพื่อนำมาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน - บุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนมีความก้าวหน้าในตำแหน่งทางวิชาการ และใน ตำแหน่งที่สูงขึ้น

กลยุทธ์ตัวชี้วัด และค่าเป้าหมาย

กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
ยกระดับการพัฒนา บุคลากรที่มีประสิทธิภาพ	<ul style="list-style-type: none"> - ร้อยละของบุคลากรกลุ่ม บริหารที่ได้รับการพัฒนา - ร้อยละของบุคลากรสาย วิชาการที่ได้รับการ พัฒนาตามสายงาน - ร้อยละของบุคลากรสาย สนับสนุนที่ได้รับการ พัฒนาตามสายงาน - ร้อยละของอาจารย์ที่มี วุฒิปริญญาเอก 	<ul style="list-style-type: none"> - ร้อยละ 95 - ร้อยละ 95 - ร้อยละ 95 - ร้อยละ 75 	งานบุคคล
ส่งเสริมและสนับสนุนให้ บุคลากรจัดทำแผนงาน เพื่อขอปรับ ตำแหน่งให้สูงขึ้น	<ul style="list-style-type: none"> - ร้อยละของอาจารย์ที่ ดำรงตำแหน่งทาง วิชาการ - ร้อยละของสาย สนับสนุนที่ดำรงตำแหน่ง ที่สูงขึ้น 	<ul style="list-style-type: none"> - ร้อยละ 65 - ร้อยละ 20 	งานบุคคล

นโยบาย แนวทาง และการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในปัจจุบันและอนาคต ทั้งในเรื่องระบบเศรษฐกิจ การแข่งขันทางเทคโนโลยี นโยบายทางการเมือง สภาพแวดล้อมทางสังคมทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานทำให้คณะหรือหน่วยงานต่างๆ ได้รับผลกระทบต่อความผันผวนนั้น เช่น ปัญหาจากโรคระบาด (Covid-19) การเปลี่ยนแปลงด้านนวัตกรรม (Disruptive Innovation) เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน และเทคโนโลยีในการบริหารจัดการ การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากร สัดส่วนผู้สูงอายุเพิ่มขึ้นต่อเนื่อง วัยแรงงานลดลง อนาคตของงานโดยงานบางประเภทจะหายไป และเกิดงานประเภทใหม่ ส่งผลให้หน่วยงานต้องมีการปรับตัวปรับเปลี่ยนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง และพัฒนาหน่วยงานให้มีการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ มีความน่าเชื่อถือ และเป็นที่ยอมรับของสังคม มีคุณธรรมและจริยธรรม มีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีสมรรถนะการทำงานที่ดี สร้างความมั่นคงและความสุขในการทำงาน และสามารถยกระดับคุณภาพชีวิตบุคลากรเพื่อขับเคลื่อนภารกิจของหน่วยงานได้

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2568

พัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและการพัฒนาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ (Smart People) แผนงานโครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนที่ตอบสนองการพัฒนาของคณะอย่างยั่งยืน รวมถึงการสร้างความผูกพันในองค์กรอย่างยั่งยืน ภายใต้ค่านิยม SMART ร่วมกัน

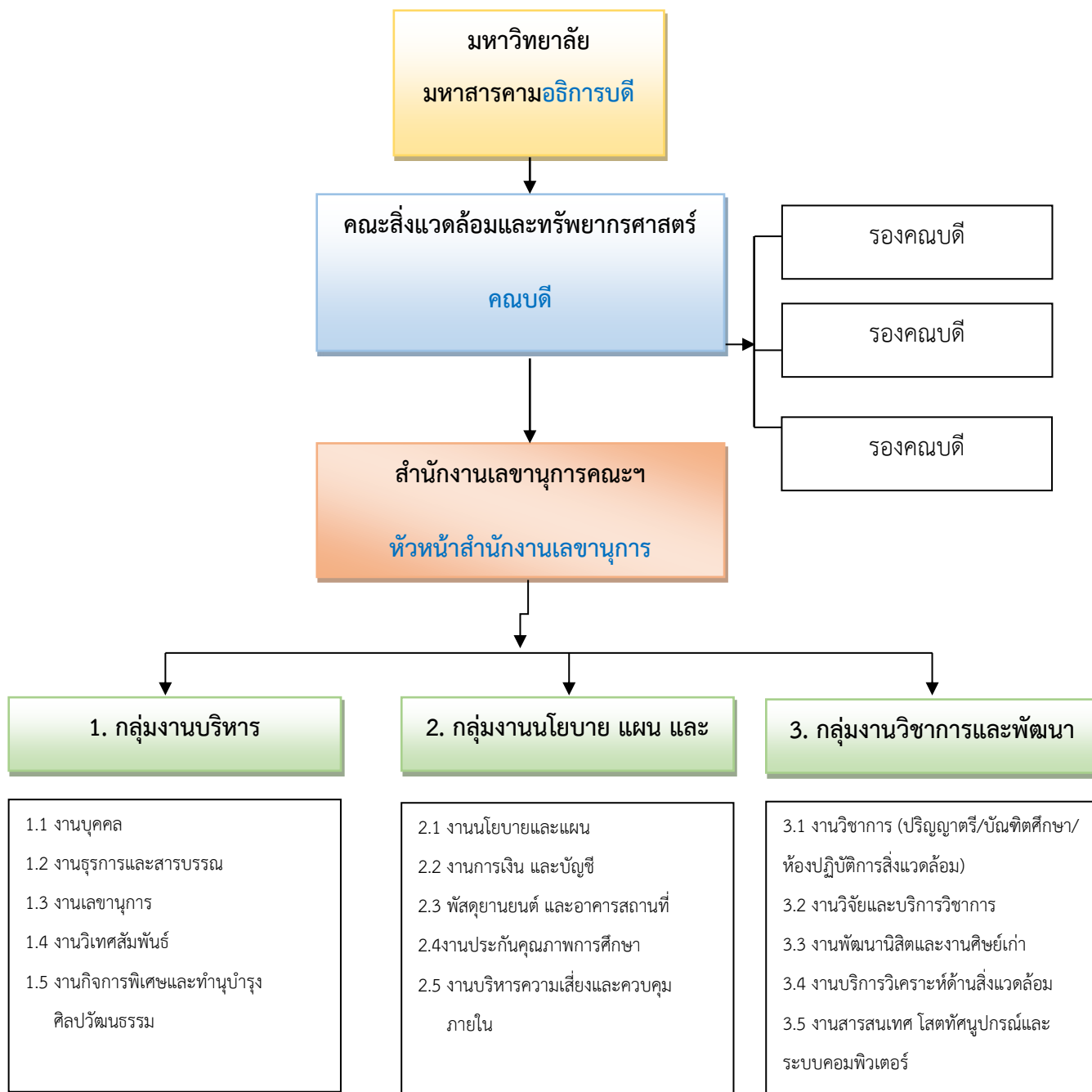
วัตถุประสงค์ในการจัดทำแผนการบริหารบุคลากร

1. เพื่อจัดทำแผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล คณะสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พ.ศ. 2568 ให้สอดคล้องต่อเนื่องเชื่อมโยงกับนโยบายและทิศทางการบริหารคณะตามแผนพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ฉบับที่ 13 (พ.ศ.2565 - 2569)
2. เพื่อพัฒนาระบบบริหารงานทรัพยากรบุคคลของคณะให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องต่อเนื่องเชื่อมโยงยุทธศาสตร์ และสามารถขับเคลื่อนไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจของคณะ
3. เพื่อจัดทำแผนการจัดหาและการพัฒนาบุคลากรของคณะ และใช้เป็นกรอบหรือแนวทางในการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพ
4. เพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งความสุข บุคลากรมีความรักและความผูกพันต่อองค์กร (Employee Engagement)

เป้าหมายการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ 2568

1. ร้อยละของบุคลากรกลุ่มบริหารที่ได้รับการพัฒนา (ร้อยละ 95)
2. ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการที่ได้รับการพัฒนาตามสายงาน (ร้อยละ 95)
3. ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนที่ได้รับการพัฒนาตามสายงาน (ร้อยละ 95)
4. ร้อยละของอาจารย์ที่มีวุฒิปริญญาเอก (ร้อยละ 75)
5. ร้อยละของอาจารย์ที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ (ร้อยละ 65)
6. ร้อยละของสายสนับสนุนที่ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น (ร้อยละ 20)

โครงสร้างการบริหารงานคณะสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์



กรอบอัตรากำลังในปัจจุบัน ในปีงบประมาณ 2568

คณะสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์ มีจำนวนบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน 45 คน

- จำแนกตามสายงาน/ประเภท ดังนี้

ประเภท	กรอบอัตรากำลัง
ข้าราชการ	<u>3</u>
-ข้าราชการวิชาการ	2
-ข้าราชการวิชาชีพเฉพาะ/เชี่ยวชาญเฉพาะ	1
พนักงานประจำเต็มเวลา	<u>36</u>
-พนักงานสายวิชาการ	27
-พนักงานสายสนับสนุน	9
ลูกจ้างชั่วคราว	<u>6</u>
-ลูกจ้างชั่วคราวสายสนับสนุน	6
รวม	<u>45</u>

จำนวนบุคลากร ที่จะเกษียณอายุปีงบประมาณ พ.ศ. 2568-2572

ปีที่เกษียณ	ข้าราชการ	พนักงานมหาวิทยาลัย	ลูกจ้างชั่วคราว	รวม
2568	1	-	-	1
2569	-	-	-	-
2570	-	-	-	-
2571	-	-	-	-
2572	-	-	-	-

ส่วนที่ 2

สมรรถนะของบุคลากรคณะสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

หลักการและแนวความคิดการบริหารสมรรถนะบุคลากร

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

กล่าวอีกอย่างก็คือ สมรรถนะเป็นกลุ่มพฤติกรรมที่องค์กรต้องการจากบุคลากร เพราะเชื่อว่าหากบุคลากรมีพฤติกรรมการทำงานในแบบที่องค์กรกำหนดแล้ว จะส่งผลให้บุคลากรผู้นั้นมีผลการปฏิบัติงานที่ดี และส่งผลให้องค์กรบรรลุเป้าประสงค์ที่ต้องการ ตัวอย่างเช่น การกำหนดสมรรถนะ การบริการที่ดี เพราะหน้าที่หลักของบุคลากรคือให้บริการแก่ประชาชน ทำให้หน่วยงานของรัฐบรรลุวัตถุประสงค์คือการทำให้เกิดประโยชน์สุขแก่ประชาชน

สมรรถนะสำหรับตำแหน่งข้าราชการและพนักงานสังกัดมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

สมรรถนะหลัก ได้แก่

1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation)
2. บริการที่ดี (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. การใส่ใจและการพัฒนาผู้อื่น (Caring Others)
4. การสั่งการตามอำนาจหน้าที่ (Holding People Accountable)
5. การสืบเสาะหาข้อมูล (Information Seeking)
6. ความเข้าใจข้อแตกต่างทางวัฒนธรรม (Cultural Sensitivity)
7. ความเข้าใจผู้อื่น (Interpersonal Understanding)
8. ความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ (Organizational Awareness)

สมรรถนะทางการบริหาร ได้แก่

1. สภาวะผู้นำ
2. วิสัยทัศน์
3. การวางกลยุทธ์ภาครัฐ
4. ศักยภาพเพื่อนำการเปลี่ยนแปลง
5. การสอนงานและการมอบหมายงาน

9. การดำเนินการเชิงรุก (Proactiveness)
10. การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการ (Concern for Order)
11. ความมั่นใจในตนเอง (Self Confidence)
12. ความยืดหยุ่นผ่อนปรน (Flexibility)
13. ศิลปะการสื่อสารจูงใจ (Communication Comomtment)
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 และด้านความผูกพันที่มีต่อส่วนราชการ ส่วนอีก 3 ด้านให้ไปปฏิบัติตามประกาศมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ว่าด้วยการกำหนดสมรรถนะและระดับ สมรรถนะสำหรับข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยมหาสารคาม พ.ศ. 2554)

การนำสมรรถนะมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลในองค์กรมีประโยชน์ ดังนี้

สำหรับบุคลากร

1. ช่วยให้บุคลากรทราบถึงระดับสมรรถนะของตนเอง (ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะ) ว่าอยู่ในระดับใด มีจุดแข็งจุดอ่อนในเรื่องใดบ้าง และจะต้องพัฒนาสมรรถนะในเรื่องใดบ้าง
2. ช่วยให้บุคลากรทราบกรอบพฤติกรรมมาตรฐาน หรือพฤติกรรมที่องค์กรคาดหวังให้ตน แสดงพฤติกรรมในตำแหน่งนั้นอย่างไรบ้าง และสามารถใช้เป็นเกณฑ์ในการวัดผลความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมในการปฏิบัติงานได้อย่างชัดเจน และเป็นระบบมาตรฐานเดียวกันทั้งองค์กร
3. ช่วยให้พนักงานทราบถึงเส้นทางความเจริญเติบโตก้าวหน้าในสายวิชาชีพ (Career Development) ของตนเอง และแนวทางการพัฒนาศักยภาพของตนเองให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างชัดเจน

สำหรับผู้บริหารหน่วยงาน

1. ช่วยให้ผู้บริหารระดับหน่วยงานทราบถึงสมรรถนะ (ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะ) ที่ บุคลากรในหน่วยงานของตนเองจำเป็นต้องมีเพื่อให้การปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้นประสบความสำเร็จ และบรรลุเป้าหมาย
2. เป็นข้อมูลพื้นฐานในการวางแผนการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานของตนเป็นรายบุคคล
3. ใช้เป็นเครื่องมือในการพิจารณาสรรหาและคัดเลือกบุคลากรของหน่วยงานให้ตรงกับ คุณสมบัติของตำแหน่งงานนั้น ๆ

สำหรับหน่วยงานที่รับผิดชอบ

1. เห็นภาพรวมของสมรรถนะองค์กร สมรรถนะหลัก และสมรรถนะตามกลุ่มงาน/สายวิชาชีพของบุคลากรทุกตำแหน่งงาน
2. สามารถวิเคราะห์ความจำเป็นในการพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากรในองค์กรได้ตรง ตามความต้องการของบุคลากรและคณะ
3. นำไปใช้เป็นพื้นฐานในการบริหารทรัพยากรบุคคลในองค์กร อาทิเช่น การสรรหาและ คัดเลือก การพัฒนาบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง การพัฒนาความก้าวหน้า ในสายอาชีพ การดูแลรักษาบุคลากร และการจ่ายผลตอบแทน เป็นต้น

การกำหนดสมรรถนะสำหรับข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

1. ประเภทผู้บริหาร

ตำแหน่ง	สมรรถนะหลัก	สมรรถนะตามลักษณะงาน	สมรรถนะทางการบริหาร
ประเภทผู้บริหาร	<ol style="list-style-type: none"> 1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2. บริการที่ดี 3. การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ 4. การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม 5. การทำงานเป็นทีม 	<ol style="list-style-type: none"> 1. การคิดวิเคราะห์ 2. การดำเนินการเชิงรุก 3. ความผูกพันที่มีต่อส่วนราชการ 4. การมองภาพองค์รวม 5. การใส่ใจและพัฒนาผู้อื่น 6. ความเข้าใจผู้อื่น 	<ol style="list-style-type: none"> 1. สภาวะผู้นำ 2. วิสัยทัศน์ 3. การวางกลยุทธ์ภาครัฐ 4. ศักยภาพเพื่อนำการเปลี่ยนแปลง 5. การสอบงานและการมอบหมายงาน

2. ประเภทสายวิชาการ

ตำแหน่ง	สมรรถนะหลัก	สมรรถนะตามลักษณะงาน
อาจารย์	1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2. บริการที่ดี 3. การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ 4. การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม 5. การทำงานเป็นทีม	1. การคิดวิเคราะห์ 2. การดำเนินการเชิงรุก 3. ความผูกพันที่มีต่อส่วนราชการ 4. การมองภาพองค์รวม 5. การใส่ใจและพัฒนาผู้อื่น 6. ความเข้าใจผู้อื่น

3. ประเภทสายสนับสนุน

ตำแหน่ง	สมรรถนะหลัก	สมรรถนะตามลักษณะงาน
เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป/ นักวิชาการศึกษา/ นักวิทยาศาสตร์/นักวิชาการ คอมพิวเตอร์/นักวิชาการพัสดุ/ นักวิชาการเงินและบัญชี/ พนักงานขับรถ	1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2. บริการที่ดี 3. การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ 4. การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม 5. การทำงานเป็นทีม	1. การคิดวิเคราะห์ 2. การดำเนินการเชิงรุก 3. ความผูกพันที่มีต่อส่วนราชการ 4. 5. 6.

ส่วนที่ 3

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลคณะสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

การบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อการขับเคลื่อนภารกิจของมหาวิทยาลัยให้บรรลุเป้าหมายและเกิดผลสัมฤทธิ์ของงานตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ มหาวิทยาลัยได้มีการกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ แผนกลยุทธ์ ตัวชี้วัด และค่าเป้าหมาย เพื่อการขับเคลื่อนการบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2547 และแก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2551 พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยมหาสารคาม พ.ศ.2537 พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 รองรับภารกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) คณะสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์ จึงกำหนดแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานตามแนวนโยบายของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ดังนี้

1. ด้านการสรรหา

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม วางแผนกำลังคน และคัดเลือกผู้มีศักยภาพสูง คนเก่ง คนดีเพื่อปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม โดยมหาวิทยาลัยมีการจัดสรรอัตรากำลังบุคลากรที่มหาวิทยาลัยจำเป็นต้องมีเพื่อการขับเคลื่อนภารกิจของมหาวิทยาลัยให้บรรลุเป้าหมายและเกิดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ นั้น จำเป็นต้องอาศัยทรัพยากรบุคคลเป็นผู้ดำเนินงานขององค์กร โดยบุคลากรของมหาวิทยาลัยนั้น จะต้องเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ มีคุณธรรมและจริยธรรม ที่จะปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ให้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อนำพามหาวิทยาลัยไปสู่ความเจริญก้าวหน้าในระดับชาติ และระดับนานาชาติ มหาวิทยาลัยมหาสารคามได้ตระหนักถึงความสำคัญและความจำเป็นในการบริหารงานบุคคลตามสาระสำคัญของแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2565-2569) โดยมหาวิทยาลัยได้กำหนดให้มีการพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและพัฒนาบุคลากรทุกระดับอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมุ่งเน้นให้บุคลากรเป็นคนดี (คุณธรรม จริยธรรม) มีความเป็นมืออาชีพ (คนเก่ง) รักองค์กร มีความสุขในการทำงานและสามารถยกระดับคุณภาพชีวิตบุคลากรเพื่อขับเคลื่อนภารกิจของมหาวิทยาลัยได้ ภายใต้หลักบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล และระบบบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ โดยคณะกรรมการบริหารอัตรากำลังมีหน้าที่ ดังนี้

- 1) ให้ความเห็นชอบนโยบายและหลักเกณฑ์การบริหารอัตรากำลังให้มีความสอดคล้องกับความเป็นไปตามยุทธศาสตร์และการปฏิบัติการกิจของมหาวิทยาลัย
- 2) อนุมัติการขออัตรากำลังของคณะ/หน่วยงานต่างๆ โดยวิเคราะห์อัตรากำลังหรือภาระงานหรือข้อมูลอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องให้สอดคล้องและตอบสนองต่อประเด็นยุทธศาสตร์หรือกลยุทธ์หลักหรือภารกิจหลักที่สำคัญของมหาวิทยาลัย รวมทั้งสอดคล้องกับอัตรากำลังและงบประมาณรายจ่ายที่ได้รับจัดสรร ประจำปีงบประมาณ
- 3) กลั่นกรอง กำกับ ติดตาม การขอใช้อัตรากำลัง การขอเปลี่ยนแปลงเงื่อนไข การเปลี่ยนแปลงประเภท ตำแหน่ง หรือการเปลี่ยนชื่อตำแหน่ง การจัดสรรหรือการเกลี้ยอัตรากำลัง การตัดโอนตำแหน่ง การจ้างพนักงานที่จ้างตามภารกิจ ก่อนเสนอ ก.บ.ม. พิจารณา
- 4) กลั่นกรอง กำกับติดตาม การลาศึกษาต่อ การขยายเวลาศึกษาต่อ การเปลี่ยนแปลงเงื่อนไข เกี่ยวข้องกับการลาศึกษาต่อ ก่อนเสนอผู้มีอำนาจหรือคณะกรรมการที่เกี่ยวข้องพิจารณาอนุมัติ
- 5) กลั่นกรอง กำกับ ติดตาม เรื่องอื่นที่เกี่ยวข้องด้านอัตรากำลัง หรือตามที่ได้รับมอบหมาย โดยคณะกรรมการบริหารอัตรากำลังได้กำหนดหลักเกณฑ์การบริหารอัตรากำลังของบุคลากรแต่ละประเภท เพื่อมิให้เกิดผลกระทบต่อการบริหารงบประมาณและบริหารอัตรากำลังของมหาวิทยาลัยในอนาคต รวมทั้งการพิจารณาอัตรากำลังและการบริหารบุคคลให้มีความเชื่อมโยงกับคณะและหน่วยงานกับนโยบายและทิศทางการพัฒนามหาวิทยาลัย

2. ด้านการพัฒนา

คณะสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์ ได้มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี และมีกิจกรรม โครงการ และหลักสูตร ในการพัฒนาความรู้ ทักษะ สมรรถนะทางวิชาการและสมรรถนะทางวิชาชีพ เพื่อรองรับภารกิจของมหาวิทยาลัยที่สอดคล้องกับแผนปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การพัฒนาศักยภาพผู้บริหารทุกระดับ พัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อยกระดับคุณภาพปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน พัฒนาความก้าวหน้าตามสายงานของบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน พัฒนทักษะเพื่อการจัดการเรียน การสอน การวิจัยของบุคลากรสายวิชาการรวมถึงการพัฒนาความรู้ความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อรองรับการเข้าสู่ Smart University

3. ด้านการธำรงรักษา

คณะสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์ ได้มีการส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรให้เป็นคนดี คนเก่ง ยกย่องชมเชย ให้รางวัล เพื่อเป็นขวัญ กำลังใจ สร้างความผูกพันของบุคลากร กับมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ดังนี้

- 1) จัดกิจกรรมยกย่อง ชมเชยบุคลากรที่มีผลงานดีเด่น เพื่อเสริมสร้างความรัก ความผูกพันระหว่างบุคลากรกับมหาวิทยาลัย
- 2) จัดกิจกรรมการมีส่วนร่วมของบุคลากร เช่น กิจกรรมทานุบำรุงศิลปวัฒนธรรม
- 3) ส่งเสริมความก้าวหน้าในสายงานให้กับบุคลากรทุกประเภท
- 4) มีการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่เพื่อสร้างความเข้าใจในภารกิจของมหาวิทยาลัย บุคลากรใหม่เข้าใจวิสัยทัศน์ นโยบายการขับเคลื่อนมหาวิทยาลัย ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร
- 5) การมอบหมายงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งงาน
- 6) จัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ที่พึงได้รับ
- 7) มีระบบพี่เลี้ยงคอยสอนงานและเปิดโอกาสให้บุคลากรใหม่ได้เรียนรู้งานเพิ่มเติม
- 8) จัดสวัสดิการการศึกษาบุตรบุคลากรที่เรียนในโรงเรียนสาธิตของมหาวิทยาลัย
- 9) จัดให้มีที่พักอาศัยสำหรับบุคลากร 9) สวัสดิการอื่น ๆ เช่น สถานที่ออกกำลังกาย พักผ่อนหย่อนใจ เป็นต้น

4. ด้านการใช้ประโยชน์

คณะสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์ ได้มีการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบ และมีการกำกับดูแลให้การปฏิบัติงานของบุคลากรเต็มศักยภาพและมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยมีการมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถ และสมรรถนะของบุคลากร รวมถึงการบริหารผลงาน การพัฒนาระบบการประเมินให้สอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงาน และมาตรฐานภาระงาน ส่งเสริมให้บุคลากรนำองค์ความรู้ด้านการวิจัย นวัตกรรม และการบริการวิชาการไปยกระดับคุณภาพชีวิตของชุมชนและสังคม

นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคลากร

- 1 ส่งเสริมและสนับสนุนทุนการศึกษาฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติการวิจัย ทั้งในประเทศและต่างประเทศ
- 2 ส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้บริหารและหัวหน้าหน่วยงานได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะตามสายงาน

3 ส่งเสริมและสนับสนุนให้คณาจารย์ประจำเข้าร่วมประชุมวิชาการหรือนำเสนอผลงานทางวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศ

4 ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรสายสนับสนุนได้รับการพัฒนาความรู้ และทักษะในวิชาชีพทั้งในประเทศและต่างประเทศ

5 ส่งเสริมและสนับสนุนให้คณาจารย์ประจำดำรงตำแหน่งทาง วิชาการ

6 ส่งเสริมและสนับสนุนให้คณาจารย์ประจำได้รับรางวัลผลงานทาง วิชาการหรือวิชาชีพในระดับชาติและนานาชาติ

7 ส่งเสริมให้บุคลากรมีจรรยาบรรณวิชาชีพและมีความภาคภูมิใจในตนเองและองค์กร

8 ทุกคณะ/หน่วยงาน (ยกเว้นโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยมหาสารคาม) ที่มีคณาจารย์ประจำ ให้ดำเนินการกำกับติดตามคณาจารย์ในคณะ/หน่วยงาน ดังนี้

8.1 พนักงานวิชาการที่มีวุฒิปริญญาเอก ปฏิบัติงานครบ 1 ปี (ไม่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติงาน) และวุฒิปริญญาโท ปฏิบัติงานครบ 4 ปี จะต้องยื่นผลงาน เพื่อเสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ

8.2 พนักงานวิชาการที่มีวุฒิปริญญาโท เมื่อปฏิบัติงานครบ 4 ปี แล้วยังไม่ยื่นผลงานเพื่อเสนอขอ กำหนดตำแหน่งทาง วิชาการจะต้องล่าศึกษาต่อในระดับปริญญาเอก

8.3 พนักงานวิชาการที่มีวุฒิปริญญาตรีจะต้องไปศึกษาต่อในระดับสูงขึ้นภายใน 2 ปี นับตั้งแต่วันเริ่มบรรจุเข้าปฏิบัติหน้าที่ราชการ

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ปี 2568-2572

คณะสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์ อ้างอิงแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พ.ศ.2568-2572 โดยความเห็นชอบของสภามหาวิทยาลัย เป็นแผนบริหารทรัพยากรบุคคลที่เอื้อต่อการพัฒนาและความก้าวหน้า โดยให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรทุกระดับทุกสายงาน แยกเป็น 3 ประเภท ดังนี้

- 1) ประเภทผู้บริหาร
- 2) ประเภทสายวิชาการ
- 3) ประเภทสายสนับสนุน

หลักยุทธการพัฒน เน้นการพัฒนาศักยภาพ ดังนี้

- 1) Re skill 2) Up skill 3) New skill

วัตถุประสงค์

1) เพื่อขับเคลื่อนภารกิจของมหาวิทยาลัย ภายใต้หลักการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล และระบบการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมุ่งเน้น ให้ความสำคัญเป็นอันดับหนึ่ง (คุณธรรม จริยธรรม) และเป็นมืออาชีพ (คนเก่ง) รักองค์กร มีความสุขในการทำงานและสามารถยกระดับคุณภาพชีวิตบุคลากรได้

2) เพื่อให้บุคลากร สามารถปรับตัวพร้อมรับการปรับเปลี่ยน สามารถแก้ปัญหาปรับตัว สื่อสาร และทำงาน ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีวินัย รู้สิทธิหน้าที่ที่มีความรับผิดชอบ และมีจิตสาธารณะ เช่น การสร้างกรอบความคิด (Mindset) การรู้และตระหนักในวัฒนธรรมองค์กร สร้างจิตสำนึกรักองค์กร มีจิตบริการที่ดี และปรับเปลี่ยนการบริหารและบริการให้เข้าสู่การทำงานระบบดิจิทัล เป็นต้น

3) เพื่อรองรับการปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานภายใต้ภาวะชีวิตวิถีใหม่ (New Normal)

ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล คณะสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์

ยุทธศาสตร์ บริหารองค์กรเพื่อความเป็นมหาวิทยาลัยอัจฉริยะ (Smart University)

เป้าประสงค์ พัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและการพัฒนาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ (Smart People)

- 1) ร้อยละของอาจารย์ที่มีวุฒิปริญญาเอก (ร้อยละ 80)
- 2) ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการที่ได้รับการพัฒนาตามสายงาน (ร้อยละ 95)
- 3) ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนที่ได้รับการพัฒนาตามสายงาน (ร้อยละ 95)
- 4) ร้อยละของอาจารย์ที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ (ร้อยละ 61)
- 5) ร้อยละของสายสนับสนุนที่ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น (ร้อยละ 20)

ส่วนที่ 4

แผนการพัฒนาศูนย์พยาบาลบุคคลคณะสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

การจัดทำแผนพัฒนาศูนย์พยาบาลบุคคล ของคณะสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์นั้น มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรทุกระดับทุกสายงานในเชิงรุก รองรับการปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานภายใต้ภาวะชีวิตวิถีใหม่ (New Normal) เพื่อขับเคลื่อนภารกิจของมหาวิทยาลัยได้ภายใต้หลักการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล และระบบการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมุ่งเน้นให้บุคลากรเป็นคนดี (มีคุณธรรม จริยธรรม) ความเป็นมืออาชีพ (คนเก่ง) รักองค์กร มีความสุขในการทำงาน มีความพร้อมทั้งกาย ใจ สติปัญญา และมีสุขภาพที่ดี พร้อมรับการปรับเปลี่ยนสามารถแก้ปัญหา ปรับตัว สื่อสาร และทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมีวินัย รู้สิทธิหน้าที่ มีความรับผิดชอบ และมีจิตสาธารณะ เช่น การสร้างกรอบความคิด (Mindset) การรู้และตระหนักในวัฒนธรรมองค์กร สร้างจิตสำนึกรักองค์กรมีจิตบริการที่ดี และการปรับเปลี่ยนการบริหารงาน และบริการให้เข้าสู่การทำงานระบบดิจิทัล โดยคณะสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์ ได้เตรียมความพร้อมในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรของคณะสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์ ทั้งในรูปแบบของ Re-skills /Up-skills /New-skills เพื่อเพิ่มทักษะบุคลากรให้พร้อมรับการปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานอันเนื่องมาจากความก้าวหน้าของเทคโนโลยีที่ล้ำสมัยแบบก้าวกระโดดภายใต้ภาวะชีวิตวิถีใหม่ (New Normal) และในสถานการณ์ที่ต้องเผชิญกับภาวะวิกฤติ ไม่ว่าจะเป็นวิกฤติเศรษฐกิจ ภัยธรรมชาติ โรคระบาดหรือวิกฤติอื่น ๆ จนทำให้ไม่สามารถดำเนินงานได้อย่างปกติ ให้สามารถแก้ปัญหา ปรับตัว สื่อสาร บริหารจัดการและพัฒนางานในสถานการณ์วิกฤติได้เป็นอย่างดี ตลอดจนทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีวินัย รู้สิทธิหน้าที่ มีความรับผิดชอบ และมีจิตสาธารณะ เช่น การสร้างกรอบความคิด Mindset การรู้และตระหนักในวัฒนธรรมองค์กร สร้างจิตสำนึกรักองค์กรมีจิตบริการที่ดี และการปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการด้วยระบบดิจิทัล เป็นต้น

ด้านการพัฒนาศูนย์พยาบาลบุคคล

คณะสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์ ได้มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี และมีกิจกรรม โครงการ และหลักสูตร ในการพัฒนาความรู้ ทักษะ สมรรถนะทางวิชาการและสมรรถนะทางวิชาชีพ เพื่อรองรับภารกิจของมหาวิทยาลัยที่สอดคล้องกับแผนปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การพัฒนาศักยภาพผู้บริหารทุกระดับ พัฒนาศูนย์พยาบาล เพื่อ

ยกระดับคุณภาพปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน พัฒนาความก้าวหน้าตามสายงานของบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน พัฒนทักษะเพื่อการจัดการเรียน การสอน การวิจัยของบุคลากรสายวิชาการ รวมถึงการพัฒนาความรู้ความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อรองรับการเข้าสู่ Smart University

1) การพัฒนาคุณวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก

คณะสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์ สนับสนุนให้บุคลากรสายวิชาการได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง ตามนโยบายการพัฒนาคณาจารย์ของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ทั้งนี้การลาศึกษาต่อ คณะและมหาวิทยาลัยได้จัดสรรงบประมาณสนับสนุนบุคลากรศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น จากกองทุนพัฒนามหาวิทยาลัยมหาสารคาม หรือทุนจากแหล่งทุนภายนอกตามศักยภาพของบุคลากรแต่ละรายที่ได้รับทุน โดยในปีงบประมาณ 2568 มีบุคลากรสายวิชาการ (ข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย) ทั้งสิ้น ที่อยู่ปฏิบัติงานจริง จำนวน 29 คน มีคุณวุฒิปริญญาเอก จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 89.66

ตารางแสดงจำนวนบุคลากรสายวิชาการ จำแนกตามคุณวุฒิ

ที่	สาขาวิชา	จำนวน อาจารย์ทั้งสิ้น	คุณวุฒิอาจารย์		
			ตรี	โท	เอก
1	สาขาวิชาเทคโนโลยีสิ่งแวดล้อม	13	-	2	11
2	สาขาวิชาการจัดการสิ่งแวดล้อม	8	-	1	7
3	สาขาวิชาสิ่งแวดล้อมศึกษา	8	-	-	8
รวม		29	-	3	26

ตารางแสดงข้อมูลคณาจารย์บุคลากร ประเภทวิชาการ

ลำดับ	ตำแหน่ง ทางวิชาการ	ชื่อ	สกุล	ประเภท	คุณวุฒิ สูงสุด	ระดับ การศึกษา	วุฒิการศึกษา (ตรี-โท-เอก)
สาขาวิชาเทคโนโลยีสิ่งแวดล้อม (13)							
1	ผศ.	ธรรพร	บุศย์น้ำเพชร	ข้าราชการ ประเภทวิชาการ	โท	โท ตรี	-วท.ม.วิทยาศาสตร์สิ่งแวดล้อม -วท.บ.วนศาสตร์
2	ผศ.	พลกฤษณ์	จิตรโต	พนักงานวิชาการ	เอก	เอก โท ตรี	-ปร.ด.เทคโนโลยีสิ่งแวดล้อม -วท.ม.เทคโนโลยีสิ่งแวดล้อม -วท.บ.เทคโนโลยีชีวภาพ
3	ผศ.	อภิพงษ์	พุดคำ	พนักงานวิชาการ	เอก	เอก โท ตรี	-Ph.D.Chemical Engineering of Advanced Materials. -วท.ม.เทคโนโลยีสิ่งแวดล้อม -วท.บ.วิทยาศาสตร์สิ่งแวดล้อม
4	ผศ.	นิพนธ์	ตันไพบูลย์กุล	พนักงานวิชาการ	เอก	เอก โท ตรี	-ปร.ด.เทคโนโลยีสิ่งแวดล้อม -วท.ม.เทคโนโลยีสิ่งแวดล้อม -วท.บ.เคมีอุตสาหกรรม
5	ผศ.	ยุวดี	ไชยเชษฐ์	พนักงานวิชาการ	เอก	เอก โท ตรี	-ปร.ด.เทคโนโลยีสิ่งแวดล้อม -วท.ม.เทคโนโลยีสิ่งแวดล้อม -วท.บ.วิทยาศาสตร์สุขภาพ
6	ผศ.	ปานใจ	สือประเสริฐ สิทธิ์	พนักงานวิชาการ	เอก	เอก โท ตรี	-ปร.ด.เทคโนโลยีสิ่งแวดล้อม -วศ.ม.วิศวกรรมสิ่งแวดล้อม -วศ.บ.วิศวกรรมเคมี

ลำดับ	ตำแหน่ง ทางวิชาการ	ชื่อ	สกุล	ประเภท	คุณวุฒิ สูงสุด	ระดับ การศึกษา	วุฒิการศึกษา (ตรี-โท-เอก)
7	ผศ.	กนกวรรณ	ศุภรณันท์	พนักงานวิชาการ	โท	โท ตรี	-วท.ม.วิทยาศาสตร์สภาวะ สิ่งแวดล้อม -วท.บ.เทคโนโลยีชีวภาพ
8	ดร.	ชฤพนธ์	เจริญสุข	พนักงานวิชาการ	เอก	เอก โท ตรี	-วศ.ด.วิศวกรรมสิ่งแวดล้อม -วท.ม.เคมีสิ่งแวดล้อม -วท.บ.เทคโนโลยีสิ่งแวดล้อม
สาขาวิชาเทคโนโลยีสิ่งแวดล้อม (13)							
9	ดร.	วิจิตรา	สิงห์หิรัญ นุสรณ์	พนักงานวิชาการ	เอก	เอก โท ตรี	-Ph.D. Civil Engineering -Master of Science In Civil Engineering ผม.การวางแผนชุมชนเมืองและ สภาพแวดล้อม -วท.บ.วิทยาศาสตร์สิ่งแวดล้อม
10	ดร.	ธายุกร	พระบำรุง	พนักงานวิชาการ	เอก	เอก โท ตรี	ปร.ด.เทคโนโลยีสิ่งแวดล้อม วท.ม.เทคโนโลยีสิ่งแวดล้อม วท.บ.วิทยาศาสตร์สิ่งแวดล้อม
11	ดร.	พรรคพงษ์	ศรีประเสริฐ	พนักงานวิชาการ	โท	เอก โท ตรี	-Ph.D. Civil Engineering -วศ.ม.วิศวกรรมสิ่งแวดล้อม -วศ.บ.วิศวกรรมสิ่งแวดล้อม

ลำดับ	ตำแหน่ง ทางวิชาการ	ชื่อ	สกุล	ประเภท	คุณวุฒิ สูงสุด	ระดับ การศึกษา	วุฒิการศึกษา (ตรี-โท-เอก)
12	ดร.	นันทนัฐ	ศรีประเสริฐ	พนักงานวิชาการ	เอก	เอก โท ตรี	-Ph.D. Civil Engineering -วศ.ม.วิศวกรรมสิ่งแวดล้อม -วศ.บ.วิศวกรรมสิ่งแวดล้อม
13	ดร.	เชียรศิริ	เกิดทอง	พนักงานวิชาการ	เอก	เอก โท ตรี	-Doktor- Ingenieurin(Environmental Engineering) -M.A.(Environmental Engineering) -B.A.(Environmental Engineering)
สาขาวิชาการจัดการสิ่งแวดล้อม (8)							
1	รศ.	ธวัชชัย	ธานี	พนักงานวิชาการ	เอก	โท-เอก ตรี	-ปร.ด.ชีวเคมี -วท.บ.ชีววิทยา
2	รศ.	จิตติมา	ประสาระเอ	พนักงานวิชาการ	เอก	เอก โท ตรี	-Ph.D.Taught in English -วศ.ม.เทคโนโลยีสิ่งแวดล้อม -วศ.บ.วิศวกรรมชลประทาน
วิชาการจัดการสิ่งแวดล้อม (8)							
3	ผศ.	สุนันทา	เลาวัลย์ศิริ	พนักงานวิชาการ	เอก	เอก โท ตรี	-ปร.ด.เทคโนโลยีสิ่งแวดล้อม -วท.ม.เทคโนโลยีสิ่งแวดล้อม -วท.บ.วิทยาศาสตร์สิ่งแวดล้อม

ลำดับ	ตำแหน่ง ทางวิชาการ	ชื่อ	สกุล	ประเภท	คุณวุฒิ สูงสุด	ระดับ การศึกษา	วุฒิการศึกษา (ตรี-โท-เอก)
4	ผศ.	เพ็ญแข	ธรรมเสนา ภาพ	พนักงานวิชาการ	เอก	เอก โท ตรี	วท.ด.ชีววิทยา วท.ม.ชีววิทยา วท.บ.ชีววิทยา
5	ผศ.	เสถียรพงษ์	ชาวहित	พนักงานวิชาการ	เอก	เอก โท ตรี	-ปร.ด.(วิทยาศาสตร์ สิ่งแวดล้อม) -วท.ม.(เพาะเลี้ยงสัตว์น้ำ) -วท.บ.(เพาะเลี้ยงสัตว์น้ำ)
6	ผศ.	อารีรัตน์	รักษาศิลป์	ข้าราชการ ประเภทวิชาการ	โท	โท ตรี	-วท.ม.วิทยาศาสตร์สิ่งแวดล้อม -วท.บ.วนศาสตร์
7	ดร.	มนตรี	พิมพ์ใจ	พนักงานวิชาการ	เอก	เอก โท ตรี	-วท.ด.ภูมิสารสนเทศ -วท.ม.ภูมิศาสตร์การวาง แผนการตั้งถิ่นฐานมนุษย์ -ศศ.บ.การพัฒนาชุมชน
8	ดร.	จตุพร	เทียรมา	พนักงานวิชาการ	เอก	เอก โท ตรี	-ปร.ด.การใช้ที่ดินและการจัดการ ทรัพยากรธรรมชาติอย่างยั่งยืน -วท.ม.การจัดการทรัพยากร -ศป.บ.ศิลป์ไทย
สาขาวิชาสิ่งแวดล้อมศึกษาและเกษตรศึกษา (8)							
1	รศ.	อดิศักดิ์	สิงห์สีโว	พนักงานวิชาการ	เอก	เอก โท ตรี	-กศ.ด.วิทยาศาสตร์ศึกษา -กศ.ม.วิทยาศาสตร์ศึกษา -กศ.บ.วิทยาศาสตร์-เคมี

ลำดับ	ตำแหน่ง ทางวิชาการ	ชื่อ	สกุล	ประเภท	คุณวุฒิ สูงสุด	ระดับ การศึกษา	วุฒิการศึกษา (ตรี-โท-เอก)
2	รศ.	ประยูร	วงศ์จันทรา	พนักงานวิชาการ	เอก	เอก โท ตรี	-ปร.ด.สิ่งแวดล้อมศึกษา -กศ.ม.การสอนสิ่งแวดล้อม -ศน.บ.ภาษาอังกฤษ
3	ผศ.	จุไรรัตน์	คุรุโคตร	พนักงานวิชาการ	เอก	เอก โท ตรี	-ปร.ด.สิ่งแวดล้อมศึกษา -วท.ม.วนศาสตร์ -วท.บ.เทคโนโลยีการเกษตร
4	ผศ.	น้ำทิพย์	คำแร่	พนักงานวิชาการ	เอก	เอก โท ตรี	-ปรด.การศึกษาและพัฒนา สังคม -วท.ม.การจัดการ ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม -ศ.บ.วิทยาศาสตร์ทั่วไป
5	ดร.	ลิขิต	จันทร์แก้ว	พนักงานวิชาการ	เอก	เอก โท ตรี	ปร.ด.สิ่งแวดล้อมศึกษา วท.ม. สิ่งแวดล้อมศึกษา วท.บ.สิ่งแวดล้อมศึกษา
6	ดร.	อุไรวรรณ	พรายมี	พนักงานวิชาการ	เอก	เอก โท ตรี	-ปร.ด.สิ่งแวดล้อมศึกษา -วท.ม.(เทคโนโลยีที่เหมาะสม เพื่อการพัฒนาทรัพยากรและ สิ่งแวดล้อม) -วท.บ.(วิทยาศาสตร์ สิ่งแวดล้อม)

ลำดับ	ตำแหน่ง ทางวิชาการ	ชื่อ	สกุล	ประเภท	คุณวุฒิ สูงสุด	ระดับ การศึกษา	วุฒิการศึกษา (ตรี-โท-เอก)
7	ดร.	สุภารัตน์	อ่อนก้อน	พนักงานวิชาการ	โท	เอก โท ตรี	ปร.ด.สิ่งแวดล้อมศึกษา วท.ม. สิ่งแวดล้อมศึกษา วท.บ.สิ่งแวดล้อมศึกษา
8	ดร.	กรรณิกา	สุขงาม	พนักงานวิชาการ	เอก	เอก โท ตรี	ปร.ด.สิ่งแวดล้อมศึกษา วท.ม. สิ่งแวดล้อมศึกษา วท.บ.สิ่งแวดล้อมศึกษา

ตารางแสดงข้อมูลคุณวุฒิบุคลากร สายสนับสนุนการจัดการเรียนการสอน

ลำดับ	ชื่อ	สกุล	ตำแหน่ง	ประเภท	คุณวุฒิ สูงสุด	ระดับ การศึกษา	วุฒิการศึกษา (ตรี-โท-เอก)
หัวหน้าสำนักงานเลขานุการคณะสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์							
1	นางสรวงสุตา	สิงขรอาสน์	เจ้าหน้าที่บริหารงาน ทั่วไป ระดับชำนาญการ พิเศษ	ข้าราชการ	เอก	เอก โท ตรี	-ปร.ด. (วัฒนธรรมศาสตร์) -กศม.จิตวิทยาให้คำปรึกษา -กศ.บ.วิชาเอกการแนะแนว - (ปน.ศ.สูง) วิชาเอกนาฏศิลป์
กลุ่มงานสนับสนุนการจัดการเรียนการสอน							
1	นางสาวสุ กัญญา	ชมชื่น	นักวิทยาศาสตร์ ระดับ ชำนาญการ	พนักงาน มหาวิทยาลัย	โท	*เอก โท ตรี	-ปร.ด.การจัดการสิ่งแวดล้อม อย่างยั่งยืน -วท.ม. (การบริหารจัดการ สิ่งแวดล้อม) -วท.บ. (เทคโนโลยีชีวภาพ)

ลำดับ	ชื่อ	สกุล	ตำแหน่ง	ประเภท	คุณวุฒิ สูงสุด	ระดับ การศึกษา	วุฒิการศึกษา (ตรี-โท-เอก)
2	นางสาวศรัญญา	มูลจันทร์	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป ระดับ ชำนาญการ (หัวหน้ากลุ่มงานนโยบาย แผนและคลัง)	พนักงานมหาวิทยาลัย	โท	โท ตรี	-บธ.ม. (การจัดการเชิงกลยุทธ์) -บธ.บ.(แขนงวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์)
3	นางสาวจิตตรานนท์	จันทะเสน	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป ระดับปฏิบัติการ (หัวหน้ากลุ่มงานบริหาร)	พนักงานมหาวิทยาลัย	โท	โท ตรี	-บธ.ม.(การจัดการการตลาด) -บธ.บ.(การบริหารธุรกิจ) แขนงการตลาด
4	นางสาววรรษชญา	ปุระถาณัง	นักวิชาการศึกษาระดับ ปฏิบัติการ (รักษาการหัวหน้ากลุ่มงานวิชาการและพัฒนานิสิต)	พนักงานมหาวิทยาลัย	ตรี	ตรี	-วท.บ.(เทคโนโลยีสิ่งแวดล้อม)
5	นางสาวสุมิตรา	ราชเมืองศรี	นักวิชาการศึกษาระดับ ปฏิบัติการ	พนักงานมหาวิทยาลัย	โท	โท ตรี	-กศ.ม. (การบริหารการศึกษา) -ศศ.บ. (เศรษฐศาสตร์สหกรณ์)
6	นางสาวพนิดา	พันธ์สมบัติ	นักวิทยาศาสตร์ระดับ ปฏิบัติการ	พนักงานมหาวิทยาลัย	โท	โท ตรี	-วท.ม.(เทคโนโลยีสิ่งแวดล้อม) -วท.บ.(เทคโนโลยีสิ่งแวดล้อม)
7	นางสาวปรมาภรณ์	ต่อฤทธิ	นักวิชาการเงินและบัญชี ระดับปฏิบัติการ	พนักงานมหาวิทยาลัย	โท	โท ตรี	-บธ.ม. (การจัดการเชิงกลยุทธ์) -บธ.บ. (การตลาด)
8	นางสาวรณิดา	หังสวานัส	นักวิชาการเงินและบัญชี ระดับปฏิบัติการ	พนักงานมหาวิทยาลัย	ตรี	ตรี	-บัญชีบัณฑิต

ลำดับ	ชื่อ	สกุล	ตำแหน่ง	ประเภท	คุณวุฒิ สูงสุด	ระดับ การศึกษา	วุฒิการศึกษา (ตรี-โท-เอก)
9	นางสาวนริศ ชา	วรรณากุล พงศ์	นักวิชาการพัสดุ ระดับ ปฏิบัติการ	พนักงาน มหาวิทยาลัย	ตรี	ตรี	-ศศ.บ. (สารสนเทศศาสตร์)
10	นายชลทิตย์	สีเทา	นักวิชาการ คอมพิวเตอร์	ลูกจ้างชั่วคราว	ตรี	ตรี	-ทล.บ.เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์
11	นายอาทิตย์	หาญเสมอ	นักวิชาการศึกษา	ลูกจ้างชั่วคราว	ตรี	ตรี	- ปริญญาตรี วิทยาศาสตร์การ กีฬา
12	นายเอกสิทธิ์	อ่อนนางใย	นักวิทยาศาสตร์	ลูกจ้างชั่วคราว	ตรี	ตรี	วท.บ.(เทคโนโลยีชีวภาพ)
13	นางสาวจิตรา พร	อาษาจิตร	นักวิทยาศาสตร์	ลูกจ้างชั่วคราว	ตรี	ตรี	วท.บ.สิ่งแวดล้อมศึกษา
14	นายธวัช	เนียมโงน	เจ้าหน้าที่บริหารงาน ทั่วไป	ลูกจ้างชั่วคราว	ตรี	ตรี	วท.บ.(วิทยาศาสตร์ทั่วไป)
15	นายพงศ์ศักดิ์	พิมพ์พิลา	พนักงานขับรถ	ลูกจ้างชั่วคราว	ปวส.	ปวส.	-ปวส.การตลาด

2) การพัฒนาตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้น

คณะสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์ สนับสนุนบุคลากรผลิตผลงานทางวิชาการ เพื่อยื่นขอ
กำหนดตำแหน่งทางวิชาการอย่างต่อเนื่อง ในรูปแบบการเชิญวิทยากร หรือผู้ทรงคุณวุฒิได้มาบรรยาย
แลกเปลี่ยนเรียนรู้ เทคนิคแนวทางการผลิตผลงานทางวิชาการ ได้แก่ เอกสารประกอบการสอน เอกสาร
ประกอบคำสอน การผลิตหนังสือ ตำรา เทคนิคการเขียนบทความเพื่อตีพิมพ์ในวารสารต่าง ๆ ตลอดทั้งการ
จัดสรรงบประมาณเพื่อเป็นทุนสนับสนุน เผยแพร่ผลงานทางวิชาการ ประกอบนโยบายพัฒนาบุคลากร
มหาวิทยาลัยมหาสารคามได้กำหนดให้ พนักงานวิชาการที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก ปฏิบัติงานครบ 1 ปี (ไม่อยู่
ระหว่างทดลองงาน) และวุฒิปริญญาโท ปฏิบัติงานครบ 4 ปี จะต้องยื่นผลงานวิชาการเพื่อขอ กำหนด
ตำแหน่งทางวิชาการ จากนโยบายดังกล่าวคณะสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์ มีบุคลากรสายวิชาการที่
ไม่มีตำแหน่งทางวิชาการ และมีคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์ ในการขอ กำหนดตำแหน่งทางวิชาการ สรุปดัง
ตาราง

ตารางแสดงจำนวนบุคลากรสายวิชาการ จำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการ

ที่	สาขาวิชา	จำนวน อาจารย์ ทั้งสิ้น	อาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการ			
			อ.	ผศ.	รศ.	ศ.
1	สาขาวิชาเทคโนโลยีสิ่งแวดล้อม	13	6	7	-	-
2	สาขาวิชาการจัดการสิ่งแวดล้อม	8	2	4	2	-
3	สาขาวิชาสิ่งแวดล้อมศึกษา	8	4	2	2	-
รวม		29	12	13	4	-

ตาราง กลุ่มเป้าหมายการพัฒนาตำแหน่งทางวิชาการ

รายชื่ออาจารย์ที่ไม่มีตำแหน่งทางวิชาการที่ครบกำหนดขอตำแหน่งวิชาการ
คณะสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	การศึกษา	วันที่บรรจุ/ดำรง ตำแหน่ง	หมายเหตุ
1	นายจตุพร เทียรมา	อาจารย์	ปริญญาเอก	27 ตุลาคม 2547	
2	นางนันทนัฐ ศรีประเสริฐ	อาจารย์	ปริญญาเอก	2 ตุลาคม 2549	
3	นายพรรคพงษ์ ศรีประเสริฐ	อาจารย์	ปริญญาโท	2 ตุลาคม 2549	
4	นายชฤพนธ์ เจริญสุข	อาจารย์	ปริญญาเอก	2 ตุลาคม 2549	
5	นายมนตรี พิมพ์ใจ	อาจารย์	ปริญญาเอก	16 กุมภาพันธ์ 2549	
6	นางสาวจิตรา สิงห์หิรัญนุสรณ์	อาจารย์	ปริญญาเอก	5 มกราคม 2553	
7	นายธายุกร พระบำรุง	อาจารย์	ปริญญาเอก	31 พฤษภาคม 2556	
8	นายลิขิต จันท์แก้ว	อาจารย์	ปริญญาเอก	4 มกราคม 2561	
9	นางสาวสุภารัตน์ อ่อนก้อน	อาจารย์	ปริญญาเอก	1 ธันวาคม 2563	
10	นางสาวกรรณิกา สุขงาม	อาจารย์	ปริญญาเอก	2 มิถุนายน 2564	

แผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากรปีงบประมาณ 2568-2572

คณะสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

แผนบริหารและพัฒนาบุคลากร คณะสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ประจำปีงบประมาณ 2568-2572 เป็นแผนการบริหารด้านทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วยด้านบุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายสนับสนุนภายในคณะสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์ ในระหว่างปีงบประมาณ 2568-2572 และแผนด้านการพัฒนาบุคลากร ส่งเสริมศักยภาพและสมรรถนะของบุคลากรสายวิชาการบุคลากรสายสนับสนุน และผู้บริหาร แผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากรปีงบประมาณ 2568

ตาราง เป้าหมายและตัวชี้วัดแผนพัฒนาบุคลากร ปีงบประมาณ พ.ศ.2568 กิจกรรม และผู้รับผิดชอบ

แผนพัฒนาบุคลากร							
ตัวชี้วัด	เป้าหมาย					กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
	2568	2569	2570	2571	2572		
การพัฒนาบุคลากรมีระดับการศึกษาที่สูงขึ้น							
- ร้อยละบุคลากรสายวิชาการมีคุณวุฒิระดับปริญญาเอก	80	80	80	80	80	1.มีการสำรวจบุคลากรสายวิชาการที่มีคุณสมบัติครบถ้วนตามเกณฑ์ในการศึกษาต่อ	รองคณบดีฝ่ายบริหาร
การพัฒนาบุคลากรดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น							
- ร้อยละบุคลากรวิชาการที่ดำรงตำแหน่งวิชาการเพิ่มขึ้น	61	62	63	64	65	-การเชิญวิทยากร/ผู้ทรงคุณวุฒิมาให้ความรู้/แนะนำ/เป็นที่ปรึกษาในการจัดทำเอกสารประกอบการสอน เอกสารประกอบคำสอน -เทคนิคการเขียนบทความเพื่อให้ได้รับการตีพิมพ์ใน	รองคณบดีฝ่ายบริหาร

แผนพัฒนาบุคลากร							
ตัวชี้วัด	เป้าหมาย					กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
	2568	2569	2570	2571	2572		
						ฐานข้อมูลวารสารระดับนานาชาติ -การให้ทุนสนับสนุนการเผยแพร่ผลงานทาง วิชาการ/ ทุนสนับสนุนผู้ทรงคุณวุฒิอ่านผลงานทาง วิชาการ/ทุน สนับสนุนการทำวิจัย	
- พนักงานสายสนับสนุนได้ดำรงตำแหน่ง ชำนาญการหรือชำนาญการพิเศษอย่าง น้อย 1 คน	20	21	22	23	24	-Workshop เขียนผลงานคู่มือการทำงาน -สนับสนุนงบประมาณ เผยแพร่ผลงาน คู่มือการ ปฏิบัติงาน -สนับสนุนงบประมาณทุนการวิจัย	รองคณบดีฝ่ายบริหาร
การพัฒนาทักษะและสมรรถนะการปฏิบัติหน้าที่							
- ร้อยละบุคลากรสายวิชาการได้รับการ พัฒนาทักษะ/สมรรถนะการปฏิบัติ หน้าที่	95	96	97	98	99	การฝึกอบรม/การประชุมสัมมนา/การแลกเปลี่ยน เรียนรู้	รองคณบดีฝ่ายบริหาร
- ร้อยละบุคลากรสายสนับสนุนผ่านการ ทดสอบสมรรถนะ	95	96	97	98	99	การฝึกอบรม/การประชุมสัมมนา/การแลกเปลี่ยน เรียนรู้	รองคณบดีฝ่ายบริหาร

แผนโครงการ/กิจกรรมพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ 2568

คณะสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

แผนโครงการ/กิจกรรมพัฒนาบุคลากรรายบุคคล คณะสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ประจำปีงบประมาณ 2568 (สายวิชาการและบุคลากรสายสนับสนุน) คณะสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์ ด้านการพัฒนาบุคลากร ส่งเสริมศักยภาพและสมรรถนะของบุคลากรสายวิชาการ บุคลากรสายสนับสนุน และผู้บริหารแผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากรงบประมาณ 2568

ลำดับ	โครงการ	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินโครงการ	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
1	โครงการสัมมนาเพื่อพัฒนาบุคลากร เรื่อง ความก้าวหน้าทางด้านสายงานและการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568	<p>1) เพื่อให้ผู้เข้าร่วมโครงการ มีความรู้ ความเข้าใจหลักเกณฑ์และวิธีการยื่นขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้น</p> <p>2) เพื่อให้ผู้เข้าร่วมโครงการสามารถผลิต/สร้างผลงานทางวิชาการประเภท คู่มือการปฏิบัติงาน และผลงานวิจัยในรูปแบบที่เป็นมาตรฐานและมีคุณภาพตามเกณฑ์</p> <p>3) เพื่อให้ผู้เข้าร่วมโครงการสามารถนำผลงานทางวิชาการประเภท คู่มือการปฏิบัติงาน และผลงานวิจัยในรูปแบบที่เป็นมาตรฐานและมีคุณภาพตามเกณฑ์ มาใช้ในการยื่นขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้นได้</p> <p>4) เพื่อให้บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ดำเนินการยื่นขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้นอย่างน้อยปีละ 1 คน</p>	บุคลากรสายสนับสนุน	ร้อยละ 90	ระหว่างวันที่ 8-13 ธันวาคม 2567	80,000.-	น.ส.จิตตรานนท์ จันทร์แสน

ลำดับ	โครงการ	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินโครงการ	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
2	โครงการถ่ายทอดประสบการณ์ เรื่อง ถ่ายทอดงาน ถ่ายทอด ประสบการณ์ ถ่ายทอดความรู้ จากรุ่นสู่รุ่น ประจำปี 2568	1) เพื่อสร้างขวัญ กำลังใจให้แก่พนักงาน มหาวิทยาลัยที่เกษียณอายุราชการและ พนักงานมหาวิทยาลัยและลูกจ้างชั่วคราวในสังกัดคณะสิ่งแวดล้อมฯ 2) เพื่อยกย่อง ชมเชย เชิดชูเกียรติแก่ พนักงานมหาวิทยาลัยที่เกษียณอายุราชการ และพนักงานมหาวิทยาลัยและลูกจ้างชั่วคราวในสังกัดคณะสิ่งแวดล้อมฯ 3) เพื่อให้เกิดความร่วมมือ สัมผัสสามัคคีระหว่างคณาจารย์ เจ้าหน้าที่ภายในคณะฯ	ผู้บริหาร คณาจารย์ เจ้าหน้าที่	ร้อยละ 90	วันที่ 17 กันยายน 2568	40000	น.ส.จิตตรานนท์ จันทร์แสน
3	โครงการถ่ายทอดนโยบายสู่การปฏิบัติ	เพื่อให้เข้าใจในพันธกิจ เป้าหมายนโยบาย และแนวปฏิบัติที่ดีขององค์กรสามารถ ปฏิบัติงานที่รับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ	ผู้บริหาร คณาจารย์ เจ้าหน้าที่	ร้อยละ 90	วันที่ 17 กันยายน 2568	20000	นางสรวงสุดา สิงขรอาสน์
4	โครงการวันสถาปนาคณะสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์	1. เพื่อส่งเสริมให้คณาจารย์บุคลากร นิสิต และศิษย์เก่า มีส่วนร่วมในการสืบสาน อนุรักษ์วัฒนธรรมที่ดีงามของคณะ 2. เพื่อส่งเสริมให้คณาจารย์ บุคลากร นิสิต และศิษย์เก่า เกิดความรักความผูกพันและมีทัศนคติที่ดีต่อสถาบันและองค์กร	ผู้บริหาร คณาจารย์ เจ้าหน้าที่	ร้อยละ 90	วันที่ 17 กันยายน 2568	20000	นางสรวงสุดา สิงขรอาสน์
5	โครงการทำนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรม ประจำปี	1. เพื่อสืบสานวันสำคัญทางพุทธศาสนา 2. เพื่อใหญ่บุคลากรและผู้มีจิตศรัทธาได้มี	ผู้บริหาร คณาจารย์	ร้อยละ 90	วันที่ 9 เมษายน 2568 วันที่ 20 เมษายน 2568	20000	นางสรวงสุดา สิงขรอาสน์

ลำดับ	โครงการ	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินโครงการ	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
	งบประมาณ พ.ศ. 2568	โอกาสทำบุญรวมกัน 3. ส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม 4. เพื่อดำรงและสืบสานประเพณีวัฒนธรรมอันดีงาม	เจ้าหน้าที่				
6	โครงการเสริมสร้างความเป็นครู กศ.บ สาขาวิชาสิ่งแวดล้อมศึกษาและเกษตรศึกษา	1. เพื่อให้ผู้สอนได้รับความรู้จากการฝึกอบรมตามความถนัดและวิชาที่รับผิดชอบ 2. เพื่อให้ผู้สอนได้นำเอาความรู้ที่ได้รับมาขยายผลต่อและใช้ประโยชน์กับนิสิต	คณาจารย์สาขาวิชาสิ่งแวดล้อมศึกษาและเกษตรศึกษา	ร้อยละ 90		40000	ดร.อุไรวรรณ พรายมี
7	โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเตรียมความพร้อมอาจารย์นิเทศ หลักสูตรการศึกษาบัณฑิต หลักสูตร 4 ปี	1. เพื่อให้ผู้สอนได้รับความรู้จากการฝึกอบรมตามความถนัดและวิชาที่รับผิดชอบ 2. เพื่อให้ผู้สอนได้นำเอาความรู้ที่ได้รับมาขยายผลต่อและใช้ประโยชน์กับนิสิต	คณาจารย์สาขาวิชาสิ่งแวดล้อมศึกษาและเกษตรศึกษา	ร้อยละ 90		30000	ดร.อุไรวรรณ พรายมี

ส่วนที่ 5

การติดตามและประเมินผลงาน

แนวทางการติดตามและประเมินผลงาน

เพื่อให้การติดตามและประเมินผลแผนการบริหารบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาสารคามบรรลุเป้าหมายตามเป้าประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ คณะสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์ จึงควรดำเนินการดังนี้

1) แต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนาศักยภาพบุคลากรคณะสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์ และทำหน้าที่กำกับติดตามการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ประจำปี พิจารณาทบทวนแผนการพัฒนาศักยภาพบุคลากร

2) ให้มีการประเมินผลตามเป้าหมายรายยุทธศาสตร์ของแผนการบริหารบุคลากรคณะสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์ และประเมินผลตัวชี้วัดตามเป้าประสงค์ และยุทธศาสตร์ โดยให้คณะกรรมการฯ เป็นผู้กำหนดระยะเวลาในการรายงานและการติดตามประเมินผล

3) ให้นำตัวชี้วัดในแผนการบริหารบุคลากรไปกำหนดเป็นส่วนหนึ่งในการประเมิน TOR สำหรับรายบุคคล

4) ให้มีการพัฒนาระบบฐานข้อมูลสำหรับการประเมินผลการดำเนินงานของหน่วยงานในระดับปฏิบัติการ ตามระยะเวลาที่กำหนดให้มีการประเมินแผนฯ เพื่อนำผลการประเมินมาปรับปรุงแผนให้สอดคล้องกับสถานการณ์


5) ทบทวนแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล คณะสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์ ทุกปี เพื่อติดตามความก้าวหน้าในการดำเนินงานและปรับปรุงแผนฯ ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ด้านต่าง ๆ

การติดตามประเมินผลความสำเร็จของแผนฯ

การกำกับติดตามประเมินผลความสำเร็จของแผนการบริหารบุคลากร แบ่งเป็น 2 ส่วนคือ

- 1) ผู้เข้าฝึกอบรมเพื่อพัฒนาตนเอง
- 2) ผู้รับผิดชอบโครงการจะต้องรายงานผลการดำเนินโครงการ

ตัวอย่าง แบบรายงานการเข้ารับการประชุม/ฝึกอบรม/สัมมนา/ศึกษาดูงาน

	คณะ/หน่วยงาน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม		
	แบบรายงานการเข้ารับ การประชุม/ฝึกอบรม/สัมมนา/ศึกษาดูงาน	รหัสเอกสาร :	แบบ <u>นมส</u> 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	<input type="checkbox"/> แคนดิน บาท <input type="checkbox"/> รายได้ บาท	
ปี 25.....	<input type="checkbox"/> อื่นๆ (ระบุ) บาท	

ส่วนที่ 3 : ผลการประชุม/ฝึกอบรม/สัมมนา/ศึกษาดูงาน		
3.1) สรุปสาระสำคัญที่ได้รับจากการประชุม/ฝึกอบรม/สัมมนา/ศึกษาดูงาน		
3.2) ประเมินผลภาพรวมในการเข้าประชุม/ฝึกอบรม/สัมมนา/ศึกษาดูงาน สรุปโดยภาพรวมของหลักสูตรนี้		
<input type="checkbox"/> ดีมาก <input type="checkbox"/> ดี <input type="checkbox"/> ไม่ดี		
ความคิดเห็นเพิ่มเติม :		

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

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

ส่วนที่ 6 : การติดตาม/การนำไปใช้เป็นหลักฐานอ้างอิง	
เจ้าหน้าที่บุคคลกรเรื่อง วันที่	กำหนดติดตามงาน วันที่/...../.....
...../...../.....	ข้อมูล/หลักฐานที่พบ :
(.....)
เอกสารที่ใช้ประกอบการประเมิน (ระบุ) :	
1) ประเมินคุณภาพภายใน : ตัวบ่งชี้ I 1.2.1 I 1.2.4, <u>อื่นๆ</u> ระบุ	3) IQF : ตัวบ่งชี้
2) ประเมินคุณภาพภายนอก : ตัวบ่งชี้	4) แผนปฏิบัติการประจำปี : ตัวบ่งชี้
	5) ISO : เกณฑ์

หมายเหตุ เอกสารนี้ให้ใช้แบบประกอบการขออนุมัติเบิกค่าใช้จ่ายหลังจากการไปราชการหรือเข้าร่วมโครงการเสร็จสิ้นภายใน 7 วัน

ส่วนที่ 6

การเตรียมความพร้อมเพื่อทดแทนอัตรากำลัง

ในแต่ละปี คณะสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์ จะมีอัตรากำลังว่างด้วยปัจจัยต่าง ๆ เช่น การเกษียณอายุราชการ การลาออกจากราชการเพื่อประกอบอาชีพอื่น เป็นต้น ดังนั้น เพื่อให้สามารถขับเคลื่อนภารกิจคณะสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์ ได้อย่างต่อเนื่อง และมีประสิทธิภาพและเกิดความคล่องตัว จึงได้กำหนดแนวทางการดำเนินงานเตรียมความพร้อมเพื่อทดแทนอัตรากำลังที่ว่างลง หรือไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้ ดังต่อไปนี้

1. ทบทวน วิเคราะห์ และจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล โดยจัดทำแผนในช่วง 3-4 ปีข้างหน้า ตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จของระบบบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นเครื่องมือการประเมินผลสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด

2. มอบหมายให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ราชการ ในกรณีผู้ที่ดำรงตำแหน่งทางการบริหารไม่อยู่ หรือไม่อาจปฏิบัติราชการได้ ดังนี้

1) มอบหมายให้รองคณบดีปฏิบัติราชการแทนคณบดี โดยรับผิดชอบการบริหารและดูแลส่วนราชการ และให้มีอำนาจในการสั่ง การอนุญาต การอนุมัติ การปฏิบัติราชการหรือการดำเนินการอื่นใดตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่งที่เกี่ยวข้อง หรือตามมติของคณะรัฐมนตรี ที่กำหนดเป็นอำนาจคณบดี

2) มอบหมายรองคณบดีให้รักษาการแทน กรณีที่คณบดีไม่อาจปฏิบัติราชการได้

3. สรรหาบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและมีความเหมาะสม เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ว่างโดยเร็ว โดยเฉพาะอย่างยิ่งตำแหน่งว่างที่มีความสำคัญในการบริหารงานภายใน

4. สรรหาและคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเป็นบุคลากรของคณะสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์ เพื่อทดแทนการยุบเลิกอัตรากำลัง เป็นการดำเนินการตามนโยบายปรับขนาดอัตรากำลังที่ควบคุมการเพิ่มอัตราตั้งใหม่ และส่งเสริมให้ส่วนราชการใช้กำลังคนให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยบุคลากรดังกล่าวจะปฏิบัติงานตามภารกิจหลักและภารกิจงานสนับสนุนของคณะสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์ อยู่ภายใต้การควบคุม กำกับดูแล และตรวจสอบอย่างใกล้ชิดจากหัวหน้างาน

5. จัดอบรมหลักสูตรที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มศักยภาพบุคลากรทุกระดับให้มีความรู้ ทักษะและสมรรถนะในการปฏิบัติงานตามภารกิจของคณะสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์ อย่างมืออาชีพ และเป็นระบบ รวมทั้งให้มีภาวะผู้นำที่ดีมีจิตให้บริการ เสริมสร้างค่านิยมการทำงานเป็นทีมและมีคุณธรรม จริยธรรม อันจะเป็นการเตรียมความพร้อมสู่ตำแหน่งที่จะว่างลงในอนาคต

6. พัฒนาระบบบริหารจัดการองค์ความรู้ โดยนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการจัดการองค์ความรู้ ผ่านระบบจัดการองค์ความรู้ของคณะสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์ เพื่อเป็นเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ถ่ายทอดประสบการณ์ในการทำงาน ทำให้เกิดกระบวนการคิดและทักษะใหม่ๆ ในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ยังได้ดำเนินการรวบรวมความรู้ที่มีอยู่ในหน่วยงานซึ่งเกิดจากการปฏิบัติงานบุคคลมาจัดทำเป็น คู่มือการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

คณะผู้จัดทำ

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

คณะสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ 2568

ที่ปรึกษา

1. คณบดีคณะสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์
2. รองคณบดีฝ่ายบริหาร
3. รองคณบดีฝ่ายวิชาการและประกันคุณภาพ
4. ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายวิเทศสัมพันธ์และบริการวิชาการ
5. ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายพัฒนานิสิตและอาคารสถานที่

วิเคราะห์ รวบรวม ข้อมูล / จัดทำรูปเล่ม

1. หัวหน้าสำนักงานเลขานุการคณะสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์
2. ผู้ปฏิบัติงานบุคคลคณะสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์

ปีที่พิมพ์

2568

ภาคผนวก

รายงานผลการดำเนินงานบริหารและพัฒนาบุคลากร
คณะสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

สรุปผลการดำเนินงานบริหารและพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

ด้านการบริหารงานตามแผนพัฒนาบุคลากร

ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล คณะสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์

ยุทธศาสตร์ บริหารองค์กรเพื่อความเป็นมหาวิทยาลัยอัจฉริยะ (Smart University)

เป้าประสงค์ พัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและการพัฒนาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ (Smart People)

- 1) ร้อยละของอาจารย์ที่มีวุฒิปริญญาเอก (ร้อยละ 80)
- 2) ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการที่ได้รับการพัฒนาตามสายงาน (ร้อยละ 95)
- 3) ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนที่ได้รับการพัฒนาตามสายงาน (ร้อยละ 95)
- 4) ร้อยละของอาจารย์ที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ (ร้อยละ 61)
- 5) ร้อยละของสายสนับสนุนที่ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น (ร้อยละ 20)

1. ผลการประเมินความสำเร็จของแผนพัฒนาบุคลากร

ลำดับ	ตัวชี้วัดเป้าหมาย	รายละเอียดการดำเนินงาน	การบรรลุเป้าหมาย			หมายเหตุ
			อยู่ระหว่างการดำเนินงาน	ยังไม่บรรลุ	บรรลุ	
1	อาจารย์ที่มีวุฒิปริญญาเอก					
2	บุคลากรสายวิชาการที่ได้รับการพัฒนาตามสายงาน					
3	บุคลากรสายสนับสนุนที่ได้รับการ					

ลำดับ	ตัวชี้วัดเป้าหมาย	รายละเอียดการดำเนินงาน	การบรรลุเป้าหมาย			หมายเหตุ
			อยู่ระหว่างการดำเนินงาน	ยังไม่บรรลุ	บรรลุ	
	พัฒนาตามสายงาน					
4	อาจารย์ที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ					
5	สายสนับสนุนที่ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น					
สรุป						

2. ผลการดำเนินงานการจัดโครงการ/กิจกรรมตามแผนพัฒนาบุคลากร

ลำดับ	โครงการ	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ	ผู้เข้าร่วมโครงการ/กิจกรรม		ผลการดำเนินงานรอบ 12 เดือน		
				จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ	คิดเป็นร้อยละ	บรรลุ	อยู่ระหว่างรอดำเนินการ	ยังไม่ได้ดำเนินการ
1	โครงการสัมมนาเพื่อพัฒนาบุคลากร เรื่อง ความก้าวหน้าทางด้านสายงาน และการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568	ดำเนินโครงการในระหว่างวันที่ 8-13 ธันวาคม 2568 ณ ภูฝ้ายวิลล่า อำเภอเชียงคาน จังหวัดเลย	80000 บาท	20	100	/		
2	โครงการถ่ายทอดประสบการณ์ เรื่อง ถ่ายทอดงาน ถ่ายทอดประสบการณ์		40000 บาท					/

ลำดับ	โครงการ	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ	ผู้เข้าร่วมโครงการ/กิจกรรม		ผลการดำเนินงานรอบ 12 เดือน		
				จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ	คิดเป็นร้อยละ	บรรลุ	อยู่ระหว่างรอดำเนินการ	ยังไม่ได้ดำเนินการ
	ถ่ายทอดความรู้จากฐานสู่รุ่น ประจำปี 2568							
3	โครงการถ่ายทอดนโยบายสู่การปฏิบัติ		20000 บาท					/
4	โครงการวันสถาปนาคณะสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์		20000 บาท					/
5	โครงการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568		20000 บาท					/
6	โครงการเสริมสร้างความเป็นครู กศ.บ สาขาวิชาสิ่งแวดล้อมศึกษาและเกษตรศึกษา		30000 บาท					/
7	โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเตรียมความพร้อมอาจารย์นิเทศหลักสูตรการศึกษาบัณฑิต หลักสูตร 4 ปี		40000 บาท					/
สรุป								

3. ผลการพัฒนาบุคลากรรายบุคคล

ข้อมูลการพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

สังกัด คณะสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ประเภท	จำนวนบุคลากร	จำนวนบุคลากร ที่ได้รับการพัฒนาตนเอง	ร้อยละของบุคลากร ที่ได้รับการพัฒนาตนเอง	หมายเหตุ
1) ผู้บริหาร - คณบดี - รองคณบดี/หัวหน้าสำนักงาน เลขานุการ - หัวหน้ากลุ่มงาน	9	9	9	
2) สายวิชาการ	24	24	24	
3) สายสนับสนุน	12	12	100	
รวมจำนวนบุคลากรทั้งสิ้น	<u>45</u>	<u>17</u>	<u>100</u>	

ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน

ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 คณะสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์ ได้รับผลกระทบในด้านงบประมาณที่ถูกตัดลดงบประมาณลง เหลือรายบุคคล 6000 บาท ทำให้คณะฯ ได้มีการปรับแผนในการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารจัดการงบประมาณประจำปี

แนวทางการแก้ไข้ปัญหา

คณะฯ จะเตรียมวางแผนแนวทางในการพัฒนาบุคลากรภายในหน่วยงานให้ได้รับการพัฒนาตนเองผ่านระบบออนไลน์ และกำหนดให้มีการจัดกิจกรรมอบรม/แลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในหน่วยงานซึ่งเป็นการสนทนาหรือแลกเปลี่ยนทัศนคติและความรู้ในด้านที่สนใจ รวมไปถึงการพัฒนาตนเองในสายอาชีพ ความก้าวหน้าทางตำแหน่งทางวิชาการ