

แผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร
คณะสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
พ.ศ. 2569



คำนำ

คณะสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ได้จัดทำแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร คณะสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม (พ.ศ. 2568-2572) 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.2568-2572)

ในปีงบประมาณ 2569 คณะสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคามได้จัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ประจำปีงบประมาณ 2569 ขึ้นเพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรทุกระดับทุกสายงานในเชิงรุก รองรับการปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานภายใต้ภาวะชีวิตวิถีใหม่ (New Normal) เพื่อขับเคลื่อนภารกิจของคณะสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์ มหาวิทยาลัยภายใต้หลักการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล และระบบการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมุ่งเน้นให้บุคลากรเป็นคนดี (มีคุณธรรม จริยธรรม) ความเป็นมืออาชีพ (คนเก่ง) รักองค์กร มีความสุขในการทำงาน มีความพร้อมทั้งกาย ใจ สติปัญญา และมีสุขภาวะที่ดี พร้อมรับการปรับเปลี่ยน สามารถแก้ปัญหา ปรับตัว สื่อสาร และทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างรู้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีวินัย รู้สิทธิหน้าที่ มีความรับผิดชอบ และมีจิตสาธารณะ เช่น การสร้างกรอบความคิด (Mindset) การรู้และตระหนักในวัฒนธรรมองค์กร สร้างจิตสำนึกองค์กร มีจิตบริการที่ดี และการปรับเปลี่ยนการบริหารงาน และบริการให้เข้าสู่การทำงานระบบดิจิทัล เป็นต้น

โดยคณะสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่าแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ประจำปีงบประมาณ 2569 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
ด้านการดำรงรักษา.....	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 ให้ได้บรรลุเป้าหมายและเกิดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าที่ตั้งไว้นั้น จำเป็นต้องอาศัยทรัพยากรบุคคลเป็นผู้ดำเนินงานขององค์กรโดยบุคคลดังกล่าวนี้ต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถ 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 2569 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 ที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในวิถีชีวิตใหม่ (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 ทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนที่ตอบสนองการพัฒนาของคณะ อย่างยั่งยืน รวมถึงการสร้างความรู้ผูกพันในองค์กรอย่างยั่งยืนภายใต้คำนิยาม SMART ร่วมกัน และการบริหาร และพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำหรับการบริหารบุคลากรของคณะสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์ ภายใต้ ยุทธศาสตร์ที่ 5 บริหารองค์กรเพื่อความเป็นมหาวิทยาลัยอัจฉริยะ (Smart University) ในเป้าประสงค์ที่ 5.4 พัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและการพัฒนาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ (Smart People) โดยมีการกำหนด เป้าหมายของการดำเนินงานในปี 2569

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 การบริหารองค์กรเพื่อความเป็นมหาวิทยาลัยอัจฉริยะ (Smart University)	
เป้าประสงค์	ผลลัพธ์
5.4) พัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและการพัฒนาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ (Smart People)	- บุคลากรกลุ่มบริหาร ซึ่งได้แก่ ผู้บริหารระดับต้น ระดับกลาง และระดับสูง ได้รับการพัฒนาศักยภาพทางด้านการบริหาร - บุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนได้รับการอบรมและพัฒนาศักยภาพในด้านความเชี่ยวชาญในสาขาวิชาชีพ - บุคลากรสายวิชาการมีความเชี่ยวชาญด้านการสอนและวิจัย รวมถึงการให้บริการวิชาการ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 การบริหารองค์กรเพื่อความเป็นมหาวิทยาลัยอัจฉริยะ (Smart University)	
เป้าประสงค์	ผลลัพธ์
	- บุคลากรมีการนำองค์ความรู้ด้านการวิจัย นวัตกรรม และการบริการวิชาการไปยกระดับคุณภาพชีวิตของชุมชนและสังคม - บุคลากรมีความรู้ ความชำนาญด้านเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อนำมาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน - บุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนมีความก้าวหน้าในตำแหน่งทางวิชาการ และในตำแหน่งที่สูงขึ้น

กลยุทธ์ตัวชี้วัด และค่าเป้าหมาย

กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
ยกระดับการพัฒนาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ	- ร้อยละของบุคลากรกลุ่มบริหารที่ได้รับการพัฒนา - ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการที่ได้รับการพัฒนาตามสายงาน - ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนที่ได้รับการพัฒนาตามสายงาน - ร้อยละของอาจารย์ที่มีวุฒิปริญญาเอก	- ร้อยละ 95 - ร้อยละ 95 - ร้อยละ 95 - ร้อยละ 75	งานบุคคล
ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรจัดทำแผนงานเพื่อขอปรับตำแหน่งให้สูงขึ้น	- ร้อยละของอาจารย์ที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ - ร้อยละของสายสนับสนุนที่ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น	- 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 2569

พัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและการพัฒนาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ (Smart People) แผนงานโครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนที่ตอบสนองการพัฒนาของคณะอย่างยั่งยืน รวมถึงการสร้างความรู้ความผูกพันในองค์กรอย่างยั่งยืน ภายใต้ค่านิยม SMART ร่วมกัน

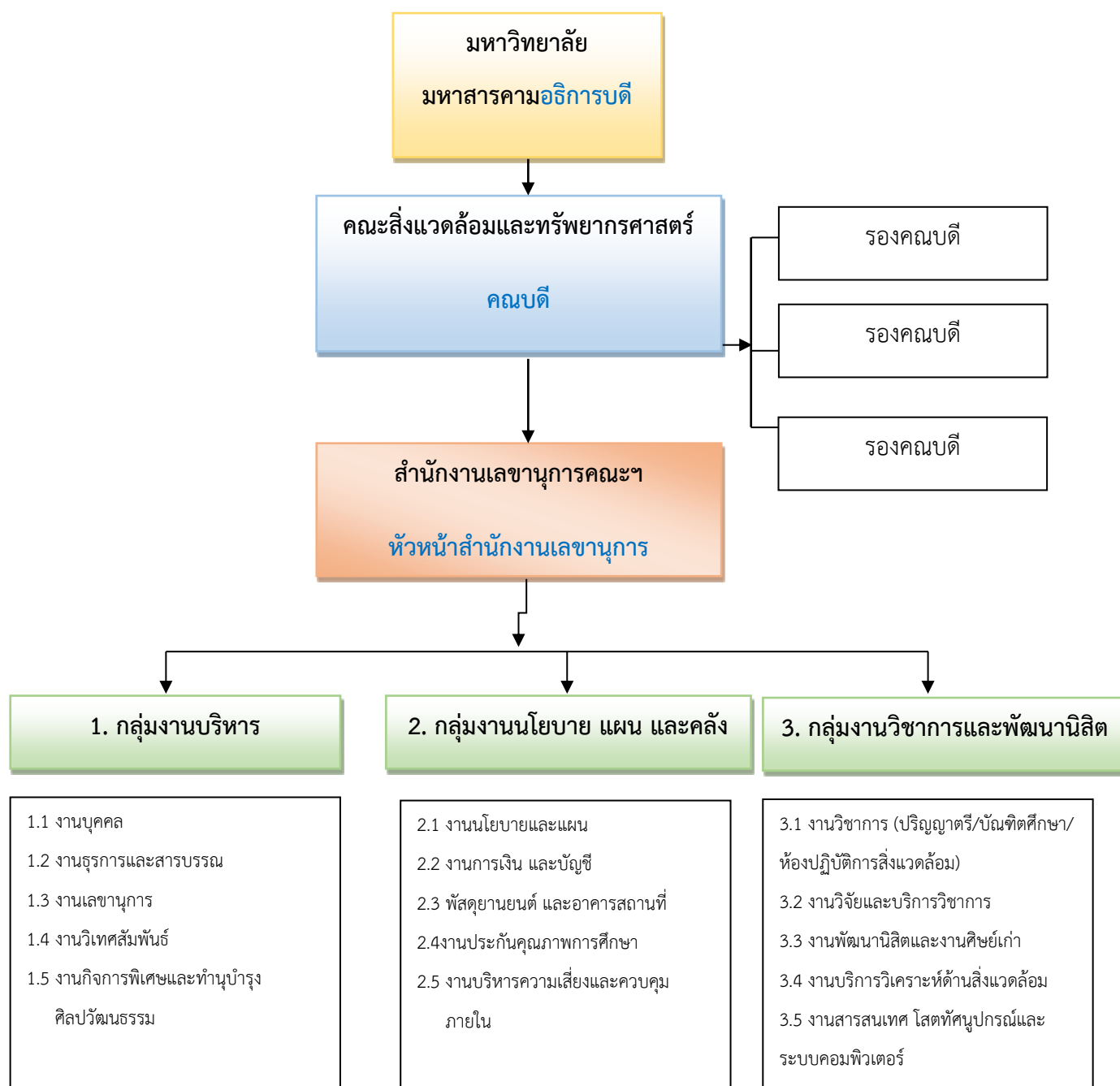
วัตถุประสงค์ในการจัดทำแผนการบริหารบุคลากร

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

เป้าหมายการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ 2569

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>2</u>
-ข้าราชการวิชาการ	2
พนักงานประจำเต็มเวลา	<u>37</u>
-พนักงานสายวิชาการ	27
-พนักงานสายสนับสนุน	10
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 และคุณลักษณะอื่นๆที่ทำให้บุคคลสามารถสร้างผลงานได้โดดเด่นกว่าเพื่อนร่วมงานอื่นๆ 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

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. การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการงาน (Concern for Order)
11. ความมั่นใจในตนเอง (Self Confidence)
12. ความยืดหยุ่นผ่อนปรน (Flexibility)
13. ศิลปะการสื่อสารจูงใจ (Communication Comomtment)
14. สุนทรียภาพทางศิลปะ (Aesthetic Quality)
15. ความผูกพันที่มีต่อส่วนราชการ (Organizational Commitment)
16. การสร้างสัมพันธภาพ (Relationsahip Building)

(สภามหาวิทยาลัยในคราวประชุมครั้งที่ 4/2554 เมื่อวันที่ 29 เมษายน 2554 มีมติเลือก 6 ด้าน ทั้งนี้สภามหาวิทยาลัยเลือกแล้ว 3 ด้าน คือ ด้านการ
 คติวิเคราะห์ ด้านการทำงานเชิงรุก และด้านความผูกพันที่มีต่อส่วนราชการ ส่วนอีก 3 ด้านให้เป็นไปตามประกาศมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ว่าด้วยการกำหนด
 สมรรถนะและระดับ สมรรถนะสำหรับข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยมหาสารคาม พ.ศ. 2554)

การนำสมรรถนะมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลในองค์กรมีประโยชน์ ดังนี้

สำหรับบุคลากร

1. ช่วยให้บุคลากรทราบถึงระดับสมรรถนะของตนเอง (ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะ) ว่าอยู่ในระดับใด มีจุดแข็งจุดอ่อนในเรื่องใดบ้าง และจะต้องพัฒนาสมรรถนะในเรื่องใดบ้าง
2. ช่วยให้บุคลากรทราบกรอบพฤติกรรมมาตรฐาน หรือพฤติกรรมที่องค์กรคาดหวังให้ตน แสดงพฤติกรรมในตำแหน่งนั้นอย่างไรบ้าง และสามารถใช้เป็น
 เกณฑ์ในการวัดผลความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมในการปฏิบัติงานได้อย่างชัดเจน และเป็นระบบมาตรฐานเดียวกันทั้งองค์กร
3. ช่วยให้พนักงานทราบถึงเส้นทางความเจริญเติบโตก้าวหน้าในสายวิชาชีพ (Career Development) ของตนเอง และแนวทางการพัฒนาศักยภาพของ
 ตนเองให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างชัดเจน

สำหรับผู้บริหารหน่วยงาน

1. ช่วยให้ผู้บริหารระดับหน่วยงานทราบถึงสมรรถนะ (ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะ) ที่ บุคลากรในหน่วยงานของตนเองจำเป็นต้องมีเพื่อให้การปฏิบัติ
 งานในตำแหน่งนั้นประสบความสำเร็จ 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	1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2. บริการที่ดี 3. การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ 4. การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม 5. การทำงานเป็นทีม	1. การคิดวิเคราะห์ 2. การดำเนินการเชิงรุก 3. ความผูกพันที่มีต่อส่วนราชการ 4. การมองภาพองค์กรรวม 5. การใส่ใจและพัฒนาผู้อื่น 6. ความเข้าใจผู้อื่น	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	1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2. บริการที่ดี 3. การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ 4. การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม 5. การทำงานเป็นทีม	1. การคิดวิเคราะห์ 2. การดำเนินการเชิงรุก 3. ความผูกพันที่มีต่อส่วนราชการ 4. ความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ 5. การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการงาน 6. ความยืดหยุ่นผ่อนปรน
นักวิชาการศึกษา	1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2. บริการที่ดี	1. การคิดวิเคราะห์ 2. การดำเนินการเชิงรุก

ตำแหน่ง	สมรรถนะหลัก	สมรรถนะตามลักษณะงาน
	3 การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ 4 การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม 5 การทำงานเป็นทีม	3 ความผูกพันที่มีต่อส่วนราชการ 4 ความยืดหยุ่นผ่อนปรน 5 การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการงาน 6 การสร้างสัมพันธภาพ
นักวิทยาศาสตร์	1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2 บริการที่ดี 3 การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ 4 การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม 5 การทำงานเป็นทีม	1 การคิดวิเคราะห์ 2 การดำเนินการเชิงรุก 3 ความผูกพันที่มีต่อส่วนราชการ 4 การใส่ใจและการพัฒนาผู้อื่น 5 การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการงาน 6 การสร้างสัมพันธภาพ
นักวิชาการคอมพิวเตอร์	1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2 บริการที่ดี 3 การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ 4 การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม 5 การทำงานเป็นทีม	1 การคิดวิเคราะห์ 2 การดำเนินการเชิงรุก 3 ความผูกพันที่มีต่อส่วนราชการ 4 การมองภาพองค์รวม 5 การสืบเสาะหาข้อมูล 6 การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการงาน
นักวิชาการพัสดุ	1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2 บริการที่ดี 3 การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	1 การคิดวิเคราะห์ 2 การดำเนินการเชิงรุก 3 ความผูกพันที่มีต่อส่วนราชการ

ตำแหน่ง	สมรรถนะหลัก	สมรรถนะตามลักษณะงาน
	4 การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม 5 การทำงานเป็นทีม	4 การมองภาพองค์รวม 5 ความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ 6 การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการงาน
นักวิชาการเงินและบัญชี	1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2 บริการที่ดี 3 การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ 4 การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม 5 การทำงานเป็นทีม	1 การคิดวิเคราะห์ 2 การดำเนินการเชิงรุก 3 ความผูกพันที่มีต่อส่วนราชการ 4 ความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ 5 การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการงาน 6 การสร้างสัมพันธภาพ

ส่วนที่ 3

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลคณะสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

การบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อการขับเคลื่อนภารกิจของคณะสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ให้บรรลุเป้าหมายและเกิดผลสัมฤทธิ์ของงานตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ คณะฯ ได้มีการกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ แผนกลยุทธ์ ตัวชี้วัด และค่าเป้าหมาย เพื่อการขับเคลื่อนการบริหารทรัพยากรบุคคลของคณะสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2547 และแก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2551 พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยมหาสารคาม พ.ศ.2537 พระราชบัญญัติว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 รองรับภารกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) รวมทั้ง ให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) คณะสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์ จึงกำหนดแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานตามแนวนโยบายของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ดังนี้

1. ด้านการสรรหา

คณะสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม วางแผนกำลังคน และคัดเลือกผู้มีศักยภาพสูง คนเก่ง คนดี เพื่อปฏิบัติงานในคณะสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม โดยมีการจัดสรรอัตรากำลังบุคลากรที่จำเป็นต้องมี เพื่อการขับเคลื่อนภารกิจของคณะสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์ ให้บรรลุเป้าหมายและเกิดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้นั้น จำเป็นต้องอาศัยทรัพยากรบุคคลเป็นผู้ดำเนินงานขององค์กร โดยบุคลากรของคณะนั้นจะต้องเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ มีคุณธรรมและจริยธรรม ที่จะปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ให้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อนำพามหาวิทยาลัยไปสู่ความเจริญก้าวหน้าในระดับชาติ และระดับนานาชาติ คณะสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ได้ตระหนักถึงความสำคัญและความจำเป็นในการบริหารงานบุคคลตามสาระสำคัญของแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2565-2569) โดยคณะได้กำหนดให้มีการพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและพัฒนาบุคลากรทุกระดับอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมุ่งเน้นให้บุคลากรเป็นคนดี (คุณธรรม จริยธรรม) มีความเป็นมืออาชีพ (คนเก่ง) รักองค์กร มีความสุขในการทำงานและสามารถยกระดับคุณภาพชีวิตบุคลากรเพื่อขับเคลื่อน

ภารกิจของคณะได้ ภายใต้หลักบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล และระบบบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ โดยคณะกรรมการบริหารคณะสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์ มีหน้าที่ ดังนี้

- 1) ให้ความเห็นชอบนโยบายและหลักเกณฑ์การบริหารอัตรากำลังให้มีความสอดคล้องกับความจำเป็นตามยุทธศาสตร์และการปฏิบัติการของคณะสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์
- 2) อนุมัติการขออัตรากำลังของคณะ โดยวิเคราะห์อัตรากำลังหรือภาระงานหรือข้อมูลอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องให้สอดคล้องและตอบสนองต่อประเด็นยุทธศาสตร์หรือกลยุทธ์หลักหรือภารกิจหลักที่สำคัญของมหาวิทยาลัย รวมทั้งสอดคล้องกับอัตรากำลังและงบประมาณรายจ่ายที่ได้รับจัดสรร ประจำปีงบประมาณ
- 3) กลั่นกรอง กำกับ ติดตาม การขอใช้อัตรากำลัง การขอเปลี่ยนแปลงเงื่อนไข การเปลี่ยนประเภท ตำแหน่ง หรือการเปลี่ยนชื่อตำแหน่ง การจัดสรรหรือการเกลี้ยอัตรากำลัง การตัดโอนตำแหน่ง การจ้างพนักงานที่จ้างตามภารกิจ ก่อนเสนอคณะกรรมการบริหารอัตรากำลังมหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อพิจารณา
- 4) กลั่นกรอง กำกับติดตาม การลาศึกษาต่อ การขยายเวลาศึกษาต่อ การเปลี่ยนแปลงเงื่อนไข เกี่ยวข้องกับการลาศึกษาต่อ ก่อนเสนอผู้มีอำนาจหรือคณะกรรมการที่เกี่ยวข้องพิจารณาอนุมัติ
- 5) กลั่นกรอง กำกับ ติดตาม เรื่องอื่นที่เกี่ยวข้องด้านอัตรากำลัง หรือตามที่ได้รับมอบหมาย โดยคณะกรรมการบริหารอัตรากำลังได้กำหนดหลักเกณฑ์การบริหารอัตรากำลังของบุคลากรแต่ละประเภท เพื่อมิให้เกิดผลกระทบต่อการบริหารงบประมาณและบริหารอัตรากำลังของคณะ ในอนาคต รวมทั้งการพิจารณาอัตรากำลังและการบริหารบุคคลให้มีความเชื่อมโยงกับมหาวิทยาลัยกับนโยบายและทิศทางการพัฒนาคณะและมหาวิทยาลัย

2. ด้านการพัฒนา

คณะสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์ ได้มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี และมีกิจกรรม โครงการ และหลักสูตร ในการพัฒนาความรู้ ทักษะ สมรรถนะทางวิชาการและสมรรถนะทางวิชาชีพ เพื่อรองรับภารกิจของคณะที่สอดคล้องกับแผนปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การพัฒนาศักยภาพผู้บริหารทุกระดับ พัฒนาศักยภาพเพื่อยกระดับคุณภาพปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน พัฒนาความก้าวหน้าตามสายงานของบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน พัฒนาทักษะเพื่อการจัดการเรียน การสอน การวิจัยของบุคลากรสายวิชาการ รวมไปถึงการพัฒนาความรู้ความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อรองรับการเข้าสู่ Smart University

3. ด้านการธำรงรักษา

คณะสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์ ได้มีการส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรให้เป็นคนดี คนเก่ง ยกย่องชมเชย ให้รางวัล เพื่อเป็นขวัญ กำลังใจ สร้างความผูกพันของบุคลากร กับมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ดังนี้

- 1) จัดกิจกรรมยกย่อง ชมเชยบุคลากรที่มีผลงานดีเด่น เพื่อเสริมสร้างความรัก ความผูกพันระหว่างบุคลากรกับคณะ
- 2) จัดกิจกรรมการมีส่วนร่วมของบุคลากร เช่น กิจกรรมทานุบำรุงศิลปวัฒนธรรม
- 3) ส่งเสริมความก้าวหน้าในสายงานให้กับบุคลากรทุกประเภท
- 4) มีการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่เพื่อสร้างความเข้าใจในภารกิจของคณะและมหาวิทยาลัย บุคลากรใหม่เข้าใจวิสัยทัศน์ นโยบายการขับเคลื่อนคณะและมหาวิทยาลัย ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร
- 5) การมอบหมายงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งงาน
- 6) จัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ที่พึงได้รับ
- 7) มีระบบพี่เลี้ยงคอยสอนงานและเปิดโอกาสให้บุคลากรใหม่ได้เรียนรู้งานเพิ่มเติม
- 8) มีสวัสดิการการศึกษาบุตรบุคลากรที่เรียนในโรงเรียนสาธิตของมหาวิทยาลัย
- 9) มีสวัสดิการที่พักอาศัยสำหรับบุคลากร
- 10) สวัสดิการอื่น ๆ เช่น สถานที่ออกกำลังกาย พักผ่อนหย่อนใจ เป็นต้น

4. ด้านการใช้ประโยชน์

คณะสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์ ได้มีการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบ และมีการกำกับดูแลให้การปฏิบัติงานของบุคลากรเต็มศักยภาพและมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยมีการมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถ และสมรรถนะของบุคลากร รวมถึงการบริหารผลงาน การพัฒนาระบบการประเมินให้สอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงาน และมาตรฐานภาระงาน ส่งเสริมให้บุคลากรนำองค์ความรู้ด้านการวิจัย นวัตกรรม และการบริการวิชาการไปยกระดับคุณภาพชีวิตของชุมชนและสังคม

นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคลากร

- 1 ส่งเสริมและสนับสนุนทุนการศึกษาฝึกอบรม ทุนงาน หรือปฏิบัติการวิจัย ทั้งในประเทศและต่างประเทศ
- 2 ส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้บริหารและหัวหน้าหน่วยงานได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะตามสายงาน

3 ส่งเสริมและสนับสนุนให้คณาจารย์ประจำเข้าร่วมประชุมวิชาการหรือนำเสนอผลงานทางวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศ

4 ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรสายสนับสนุนได้รับการพัฒนาความรู้ และทักษะในวิชาชีพทั้งในประเทศและต่างประเทศ

5 ส่งเสริมและสนับสนุนให้คณาจารย์ประจำดำรงตำแหน่งทาง วิชาการ

6 ส่งเสริมและสนับสนุนให้คณาจารย์ประจำได้รับรางวัลผลงานทาง วิชาการหรือวิชาชีพในระดับชาติและนานาชาติ

7 ส่งเสริมให้บุคลากรมีจรรยาบรรณวิชาชีพและมีความภาคภูมิใจในตนเองและองค์กร

8 มีการกำกับติดตามอาจารย์ประจำ ในคณะ ดังนี้

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

8.2 พนักงานวิชาการที่มีวุฒิปริญญาโท เมื่อปฏิบัติงานครบ 4 ปี แล้วยังไม่ยื่นผลงานเพื่อเสนอขอกำหนดตำแหน่งทาง 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

หลักสูตรการพัฒนา เน้นการพัฒนาศักยภาพ ดังนี้

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

วัตถุประสงค์

1) เพื่อขับเคลื่อนภารกิจของคณะ ภายใต้หลักการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล และระบบการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมุ่งเน้น ให้อาจารย์เป็นคณบดี (คุณธรรม จริยธรรม) และเป็นมืออาชีพ (คนเก่ง) รักองค์กร มีความสุขในการทำงานและสามารถยกระดับคุณภาพชีวิตบุคลากรได้

2) เพื่อให้บุคลากร สามารถปรับตัวพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง สามารถแก้ปัญหาปรับตัว สื่อสาร และทำงาน ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีวินัย รู้สิทธิหน้าที่ที่มีความรับผิดชอบ และมีจิตสาธารณะ เช่น การสร้างกรอบความคิด (Mindset) การรู้และตระหนักในวัฒนธรรมองค์กร สร้างจิตสำนึกรักองค์กร มีจิตบริการที่ดี และปรับเปลี่ยนการบริหารและบริหารให้เข้าสู่การทำงานระบบดิจิทัล 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

แผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลคณะสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

การจัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของคณะสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์นั้น มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรทุกระดับทุกสายงานในเชิงรุก รองรับการปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานภายใต้ภาวะชีวิตวิถีใหม่ (New Normal) เพื่อขับเคลื่อนภารกิจของคณะได้ ภายใต้หลักการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล และระบบการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมุ่งเน้นให้บุคลากรเป็น คนดี (มีคุณธรรม จริยธรรม) ความเป็นมืออาชีพ (คนเก่ง) รักองค์กร มีความสุขในการทำงาน มีความพร้อมทั้งกาย ใจ สติปัญญา และมีสุขภาวะที่ดี พร้อมรับการปรับเปลี่ยนสามารถแก้ปัญหา ปรับตัว สื่อสาร และทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีวินัย รู้สิทธิหน้าที่ มีความรับผิดชอบ และมีจิตสาธารณะ เช่น การสร้างกรอบความคิด (Mindset) การรู้และตระหนักในวัฒนธรรมองค์กร สร้างจิตสำนึก รักองค์กรมีจิตบริการที่ดี 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

ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

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

ยกระดับคุณภาพปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน พัฒนาความก้าวหน้าตามสายงานของบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน พัฒนทักษะเพื่อการจัดการเรียน การสอน การวิจัยของบุคลากรสายวิชาการ รวมไปถึงการพัฒนาความรู้ความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อรองรับการเข้าสู่ Smart University

1) การพัฒนาคุณวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก

คณะสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์ สนับสนุนให้บุคลากรสายวิชาการได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง ตามนโยบายการพัฒนากุศลกรของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ทั้งนี้ การลาศึกษาต่อ คณะและมหาวิทยาลัยได้จัดสรรงบประมาณสนับสนุนบุคลากรศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น จากกองทุนพัฒนามหาวิทยาลัยมหาสารคาม หรือทุนจากแหล่งทุนภายนอกตามศักยภาพของบุคลากรแต่ละรายที่ได้รับทุน โดยในปีงบประมาณ 2569 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.(School of Chemical Engineerint & 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.	เจียรลรี	เกิดทอง	พนักงานวิชาการ	เอก	เอก โท ตรี	-Dr.-Ing (Energy-,Process and Bio-Engineering) -M.Sc.Environmental Engineering -B.Sc.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.(Environment and Planning) -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	ธรรมเสนานุ ภาพ	พนักงานวิชาการ	เอก	เอก โท ตรี	วท.ด.ชีววิทยา วท.ม.ชีววิทยา วท.บ.ชีววิทยา
5	ผศ.	เสถียรพงษ์	ขาวहित	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.ศิลปไทย
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 ระดับชำนาญการ	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	นางสาววรรัชชญา	ปุราณัง	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	นางสาวพินิดา	พันธ์สมบัติ	นักวิทยาศาสตร์ระดับ ปฏิบัติการ	พนักงานมหาวิทยาลัย	โท	โท ตรี	-วท.ม.(เทคโนโลยีสิ่งแวดล้อม) -วท.บ.(เทคโนโลยีสิ่งแวดล้อม)
7	นางสาวปรมาภรณ์	ต่อฤทธิ์	นักวิชาการเงินและบัญชี ระดับปฏิบัติการ	พนักงานมหาวิทยาลัย	โท	โท ตรี	-บธ.ม. (การจัดการเชิงกลยุทธ์) -บธ.บ. (การตลาด)
8	นางสาวรณิดา	หังสนัส	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	นายชลธิศย์	สีเทา	นักวิชาการ คอมพิวเตอร์	ลูกจ้างชั่วคราว	ตรี	ตรี	-ทล.บ.เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์
11	นายอาทิตย์	หาญเสมอ	นักวิชาการศึกษา	ลูกจ้างชั่วคราว	ตรี	ตรี	- ปริญญาตรี วิทยาศาสตร์การ กีฬา
12	นายเอกสิทธิ์	อ่อนนางไย	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	พิมพ์ลา	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 จะต้องยื่นผลงานวิชาการเพื่อขอกำหนด
ตำแหน่งทางวิชาการ จากนโยบายดังกล่าวคณะสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์ มีบุคลากรสายวิชาการที่
ไม่มีตำแหน่งทางวิชาการ และมีคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์ ในการขอตำแหน่งทางวิชาการ 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	นางสาววิจิตรา สิงห์หิรัญสรณ์	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	

แผนการพัฒนาคณาจารย์ในการยื่นขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ ปี 2568-2572

คณะสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

แผนบริหารและพัฒนาคณาจารย์ คณะสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ประจำปีงบประมาณ 2568-2572 เป็นแผนการบริหารด้านทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วยด้านบุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายสนับสนุนภายในคณะสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์ ในระหว่างงบประมาณ 2568-2572 และแผนด้านการพัฒนาคณาจารย์ในการยื่นขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ

ตารางแสดงการพัฒนาคณาจารย์เพื่อเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ

แผนการยื่นขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการคณะสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์							
ลำดับ	ชื่อ-สกุล	จำนวนคนที่คาดว่าจะยื่นขอกำหนดตำแหน่ง					หมายเหตุ
		2568	2569	2570	2571	2572	
ตำแหน่งศาสตราจารย์		-	-	-	-	1	
ตำแหน่งรองศาสตราจารย์		-	2	-	-	11	
ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์		-	4	-	-	8	

แผนการยื่นขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการรายบุคคล							
ลำดับ	ชื่อ-สกุล	ปีที่คาดว่าจะยื่นขอกำหนดตำแหน่ง					หมายเหตุ
		2568	2569	2570	2571	2572	
ตำแหน่งศาสตราจารย์ (4)		-	-	-	-	1	
1	รศ.ดร.อดิศักดิ์ สิงห์สีโว	-	-	-	-	-	
2	รศ.ดร.ประยูร วงศ์จันทร์	-	-	-	-	-	
3	รศ.ดร.ธวัชชัย ธานี	-	-	-	-	-	
4	รศ.ดร.จิตติมา ประสาระเอ	-	-	-	-	-	
ตำแหน่งรองศาสตราจารย์ (13)		-	2	-	-	11	
1	ผศ.ดร.สุนันทา เลาวัฒนศิริ	-	-	-	-	√	
2	ผศ.ดร.ปานใจ สือประเสริฐสิทธิ์	-	-	-	-	√	
3	ผศ.ดร.นิพนธ์ ต้นไพบูลย์กุล	-	-	-	-	√	
4	ผศ.ดร.อภิพงษ์ พุดคำ	-	√	-	-	-	
5	ผศ.ดร.พลกฤษณ์ จิตรโต	-	-	-	-	√	
6	ผศ.ดร.น้ำทิพย์ คำแร่	-	-	-	-	√	
7	ผศ.ดร.จุไรรัตน์ คุรุโคตร	-	-	-	-	√	
8	ผศ.ธรรพ์ บุศย์น้ำเพชร	-	-	-	-	√	
9	ผศ.กนกวรรณ ศุภรนนท์	-	-	-	-	√	
10	ผศ.ดร.เพ็ญแข ธรรมเสนานุภาพ	-	-	-	-	√	
11	ผศ.ดร.ยุวดี ไชยเชษฐ์	-	-	-	-	√	

แผนการยื่นขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการรายบุคคล							
ลำดับ	ชื่อ-สกุล	ปีคาดว่าจะยื่นขอกำหนดตำแหน่ง					หมายเหตุ
		2568	2569	2570	2571	2572	
12	ผศ.อารีรัตน์ รักษาศิลป์	-	-	-	-	√	
13	ผศ.ดร.เสถียรพงษ์ ขาวหิต	-	√	-	-	-	
ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ (12)		-	4	-	-	8	
1	ดร.จตุพร เทียรมา	-	√	-	-	-	
2	ดร.มนตรี พิมพีใจ	-	-	-	-	√	
3	ดร.ชอุพนธ์ เจริญสุข	-	-	-	-	√	
4	ดร.วิจิตรา สิงห์รัญญุสรณ์	-	-	-	-	√	
5	ดร.ธายุกร พระบำรุง	-	-	-	-	√	
6	ดร.พรรคพงษ์ ศรีประเสริฐ	-	-	-	-	√	
7	ดร.นันทนัฐ ศรีประเสริฐ	-	-	-	-	√	
8	ดร.ลิขิต จันทร์แก้ว	-	√	-	-	-	
9	ดร.สุภารัตน์ อ่อนก้อน	-	√	-	-	-	
10	ดร.กรรณิกา สุขงาม	-	√	-	-	-	
11	ดร.เอียรศิริ เกิดทอง	-	-	-	-	√	
12	ดร.อุไรวรรณ พรายมี	-	-	-	-	√	

แผนการพัฒนาคณาการในการยื่นขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ ปี 2568-2572

คณะสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

แผนบริหารและพัฒนาคณาการ คณะสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ประจำปีงบประมาณ 2568-2572 เป็นแผนการบริหารด้านทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วยด้านบุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายสนับสนุนภายในคณะสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์ ในระหว่างงบประมาณ 2568-2572 และแผนด้านการพัฒนาคณาการในการยื่นขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้น

ตารางแสดงการพัฒนาคณาการเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น

ที่	ตำแหน่ง	กำหนดระดับ	แผนการดำเนินการ (ปี พ.ศ.)				
			2568	2569	2570	2571	2572
1	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	ชำนาญการ		√			-
2	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	ชำนาญการพิเศษ			√		-
3	นักวิชาการศึกษา	ชำนาญการ			√		-
4	นักวิชาการศึกษา	ชำนาญการ			√		-
5	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชำนาญการ			√		-
6	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชำนาญการ				√	-
7	นักวิชาการพัสดุ	ชำนาญการ			√		-
8	นักวิทยาศาสตร์	ชำนาญการ		√			-
9	นักวิทยาศาสตร์	ชำนาญการพิเศษ		√			-

ที่	ตำแหน่ง	กำหนด ระดับ	หน้าที่รับผิดชอบ	แผนการดำเนินการ (ปี พ.ศ.)				
				2568	2569	2570	2571	2572
1	เจ้าหน้าที่บริหารงาน ทั่วไป (นางสาวจิตตรานนท์ จัน ทะเลสน)	ชำนาญการ	1. งานบริหารบุคลากร 1.1 งานวิเคราะห์และออกแบบระบบการบริหารงานบุคคล สรรหา บรรจุแต่งตั้ง 1.2 งานวิเคราะห์และออกแบบระบบการพัฒนาบุคลากร 1.3 งานวิเคราะห์และออกแบบระบบการประเมินผลบุคลากร การเลื่อนขั้นเงินเดือน และการ เพิ่มค่าจ้าง 1.4 งานวิเคราะห์และออกแบบระบบการทะเบียนประวัติ งานวินัยและจรรยาบรรณ 1.5 งานบริหารจัดการระบบสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล 2. งานวิเคราะห์และออกแบบระบบการการประชุมประจำคณะ 3. งานบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน 4. งานอื่นๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย		✓			
2	เจ้าหน้าที่บริหารงาน ทั่วไป (นางสาวศรียุญา มูล จันทร์)	ชำนาญการ พิเศษ	1. งานวิเคราะห์การจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการระดับหลักสูตร/ระดับคณะประจำปี 2. งานวิเคราะห์การจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการระดับสำนักงาน 3. งานวิเคราะห์และออกแบบระบบการประกันคุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการ ที่เป็นเลิศ (EdPEX) 4. งานวิเคราะห์และออกแบบระบบการจัดการความรู้ของหน่วยงาน 5. งานอื่นๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย			✓		
3	นักวิชาการศึกษา (นางสาวสุมิตรา ราชเมือง ศรี)	ชำนาญการ	1. งานวิชาการปริญญาดู 1.1 งานวิเคราะห์และออกแบบระบบการจัดการเรียนการสอนระดับปริญญาดู 1.2 งานวิเคราะห์และออกแบบระบบการขับเคลื่อนการผลิตหลักสูตรใหม่/ งานปรับปรุง หลักสูตร/งานประชาสัมพันธ์หลักสูตรระดับปริญญาดู 1.3 งานวิเคราะห์แผนการรับนิสิตใหม่/ งานการรับบุคคลเข้าศึกษาต่อระดับปริญญาดู			✓		

ที่	ตำแหน่ง	กำหนด ระดับ	หน้าที่รับผิดชอบ	แผนการดำเนินการ (ปี พ.ศ.)				
				2568	2569	2570	2571	2572
			1.4 งานวิเคราะห์ระบบการจัดอาจารย์ที่ปรึกษานิสิตรระดับปริญญาตรี 1.5 งานวิเคราะห์การจัดตารางสอบ ระดับปริญญาตรี 1.6 งานวิเคราะห์การตารางสอน ระดับปริญญาตรี 1.7 งานโครงการพัฒนาอาจารย์ นิสิต /งานบริหาร หลักสูตรและคณะที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียน การสอนระดับปริญญาตรี 1.8 งานวิเคราะห์และออกแบบระบบการประกันคุณภาพการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับงานวิชาการ เกี่ยวกับ กพร. การประกันคุณภาพภายในหลักสูตร (มคอ.7) ระบบ checo, cheqa 2. งานพัฒนานิสิต 2.1 งานวิเคราะห์และออกแบบระบบการพัฒนานิสิตระดับปริญญาตรีทุกหลักสูตร 2.2 งานทุนนิสิต 2.3 งานฝึกประสบการณ์นิสิต 2.4 งานวิจัยระดับปริญญาตรี 3. งานอื่นๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย					
4	นักวิชาการศึกษา (นางสาววรัศชญาณ์ ปุรา ถาณัง)	ชำนาญการ	1. งานวิชาการระดับบัณฑิตศึกษา 1.1 งานวิเคราะห์และออกแบบระบบการจัดการเรียนการสอนระดับบัณฑิตศึกษา 1.2 งานวิเคราะห์และออกแบบระบบการขับเคลื่อนการผลิตหลักสูตรใหม่/ งานปรับปรุง หลักสูตร/ งานประชาสัมพันธ์หลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษา 1.3 งานวิเคราะห์แผนการรับนิสิตใหม่/ งานการรับบุคคลเข้าศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษา 1.4 งานวิเคราะห์ระบบการจัดอาจารย์ที่ปรึกษานิสิตรระดับบัณฑิตศึกษา 1.5 งานวิเคราะห์การจัดตารางสอบ ระดับบัณฑิตศึกษา			✓		

ที่	ตำแหน่ง	กำหนด ระดับ	หน้าที่รับผิดชอบ	แผนการดำเนินการ (ปี พ.ศ.)				
				2568	2569	2570	2571	2572
			1.6 งานวิเคราะห์การตารางสอน ระดับบัณฑิตศึกษา 1.7 งานวิเคราะห์การเบิกจ่ายค่าตอบแทนกรรมการ ระดับบัณฑิตศึกษา 1.8 งานโครงการพัฒนาอาจารย์ นิสิต /งานบริหาร หลักสูตรและคณะที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียน การสอน ระดับบัณฑิตศึกษา 1.9 งานวิเคราะห์และออกแบบระบบการประกันคุณภาพการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับงานวิชาการ เกี่ยวกับ กพร. การประกันคุณภาพภายในหลักสูตร (มคอ.7) ระบบ checo, cheqa 2. งานวิจัยและวิเทศสัมพันธ์คณะสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์ 3. งานอื่นๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย					
5	นักวิชาการพัสดุ (นางสาวนริศรชา วรรณ กุลพงศ์)	ชำนาญการ	1. งานบริหารพัสดุ 1.1 งานวิเคราะห์การจัดซื้อ/จ้าง ด้วยวิธีเฉพาะเจาะจง/ ด้วยวิธีคัดเลือก/ ด้วยวิธีประกวดราคา อิเล็กทรอนิกส์ (e-bidding) 1.2 งานวิเคราะห์จัดซื้อ/จัดจ้าง การตรวจรับ การเก็บ รักษาการร่างสัญญาซื้อ/สัญญาจ้าง 1.3 งานวิเคราะห์และออกแบบระบบการซ่อมแซมและดูแลรักษาพัสดุในครอบครอง เพื่อ ให้มีสภาพที่พร้อมใช้งาน จำหน่ายพัสดุเมื่อชำรุด หรือเสื่อมสภาพ 1.4 งานพัฒนาและออกแบบระบบการจัดทำ ทะเบียนวัสดุสำนักงานคงเหลือ 1.5 งานพัฒนาระบบจัดทำรายงานตรวจสอบพัสดุประจำปีและจำหน่ายพัสดุประจำปี 1.6 งานวิเคราะห์ระบบการโอนย้ายครุภัณฑ์/ลงทะเบียนจำหน่ายในระบบ ERP			✓		

ที่	ตำแหน่ง	กำหนด ระดับ	หน้าที่รับผิดชอบ	แผนการดำเนินการ (ปี พ.ศ.)				
				2568	2569	2570	2571	2572
			1.7 งานพัฒนาและออกแบบระบบการจัดทำ ทะเบียนคณาจารย์ 1.8 งานวิเคราะห์ สรุปผลการจัดซื้อ/จัดจ้าง พัสดุประจำปี 2. งานอื่นๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย					
6	นักวิชาการเงินและบัญชี (การเงิน) (นางสาวปรมาภรณ์ ต่อ ฤทธิ์)	ชำนาญการ	1. งานวิเคราะห์และออกแบบระบบการบริหารการเงินหน่วยงาน 2. งานวิเคราะห์และออกแบบระบบการจัดทำแผนงบประมาณประจำปีของหน่วยงาน 3. งานวิเคราะห์และออกแบบระบบการโครงการวิจัยและบริการวิชาการของหน่วยงาน 4. งานอื่นๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย			✓		
7	นักวิชาการเงินและบัญชี (งานบัญชี) (นางสาวรณิดา หังสนัส)	ชำนาญการ	1. งานวิเคราะห์และออกแบบระบบการบริหารการบัญชีหน่วยงาน 2. งานวิเคราะห์และออกแบบระบบการบริหารเงินทองราชการของหน่วยงาน 4. งานอื่นๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย				✓	
8	นักวิทยาศาสตร์ (นางสาวพนิดา พันธุ์ สมบัติ)	ชำนาญการ	1. งานวิเคราะห์และออกแบบระบบการสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนภาคปฏิบัติการทาง วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี 2. งานวิเคราะห์และออกแบบระบบการบริการตรวจวิเคราะห์ทดสอบคุณภาพสิ่งแวดล้อม 3. งานวิเคราะห์ความต้องการและการออกแบบการจัดหาวัสดุการศึกษาทางวิทยาศาสตร์และ เทคโนโลยี 4. งานวิเคราะห์และออกแบบระบบการตรวจสอบ บำรุง รักษา ครุภัณฑ์ทางวิทยาศาสตร์และ เทคโนโลยี 5. งานวิเคราะห์และออกแบบระบบการให้คำปรึกษา แนะนำทางด้านวิทยาศาสตร์และ เทคโนโลยี 6. งานอื่นๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย		✓			

ที่	ตำแหน่ง	กำหนด ระดับ	หน้าที่รับผิดชอบ	แผนการดำเนินการ (ปี พ.ศ.)				
				2568	2569	2570	2571	2572
9	นักวิทยาศาสตร์ (นางสาวสุกัญญา ชมชื่น)	ชำนาญการ พิเศษ	1. งานวิเคราะห์และจัดเตรียมความพร้อมด้านการจัดการเรียนการสอนภาคปฏิบัติการทาง วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี 2. งานพัฒนาและออกแบบระบบการยกระดับความปลอดภัยในห้องปฏิบัติการ 3. งานวิเคราะห์ดัชนีปัจจัยคุณภาพสิ่งแวดล้อม 4. งานวิเคราะห์และออกแบบระบบการจัดการขยะอันตรายจากห้องปฏิบัติการทางวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี 5. งานวิเคราะห์การจัดหาครุภัณฑ์ทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการจัดการเรียน การสอน การวิจัยและการให้บริการวิชาการ 6. งานบริการตรวจวิเคราะห์ด้านมาตรฐาน ISO/IEC17025 7. งานวิเคราะห์และออกแบบระบบการบริการวิชาการ 8. งานอื่นๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย		✓			

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/เป็นพี่เลี้ยงในการจัดทำเอกสารประกอบการสอน 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 2569

คณะสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

แผนโครงการ/กิจกรรมพัฒนาบุคลากรรายบุคคล คณะสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ประจำปีงบประมาณ 2569
(สายวิชาการและบุคลากรสายสนับสนุน) คณะสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์ ด้านการพัฒนาบุคลากร ส่งเสริมศักยภาพและสมรรถนะของบุคลากรสายวิชาการ
บุคลากรสายสนับสนุน และผู้บริหารแผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากรปีงบประมาณ 2569

ลำดับ	โครงการ	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินโครงการ	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
2	โครงการถ่ายทอดนโยบายสู่การปฏิบัติ	เพื่อให้เข้าใจในพันธกิจ เป้าหมายนโยบาย และแนวปฏิบัติที่ดีขององค์กรสามารถ ปฏิบัติงานที่รับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ	ผู้บริหาร คณาจารย์ เจ้าหน้าที่	ร้อยละ 90	วันที่ 6 มกราคม 2569	20000	หัวหน้าสำนักงานฯ
3	โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ และศึกษาดูงานเพื่อยกระดับสมรรถนะและพัฒนาศักยภาพบุคลากร ด้านการจัดการศึกษาด้านสิ่งแวดล้อม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569	1. เพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการ แนวคิด ทฤษฎี และความก้าวหน้าล่าสุดในการจัดการศึกษาด้านสิ่งแวดล้อม 2. เพื่อพัฒนาทักษะและเทคนิคที่จำเป็นสำหรับการจัดการศึกษาด้านสิ่งแวดล้อมอย่างมีประสิทธิภาพ 3. เพื่อยกระดับสมรรถนะของบุคลากรในการปฏิบัติงานจริงด้านการจัดการศึกษาด้านสิ่งแวดล้อม 4. เพื่อส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์และแนวปฏิบัติที่ดีระหว่างบุคลากร	ผู้บริหาร คณาจารย์ เจ้าหน้าที่	ร้อยละ 90	วันที่ 27 กุมภาพันธ์-8 พฤษภาคม 2569	300,000	นางสาวจิตตรานนท์ จันทะเสน

ลำดับ	โครงการ	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินโครงการ	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
		5. เพื่อสร้างแรงบันดาลใจและทัศนคติเชิงบวกต่อการจัดการศึกษาด้านสิ่งแวดล้อม 6. เพื่อศึกษาดูงานและนำประสบการณ์จากหน่วยงานต้นแบบมาประยุกต์ใช้ 7. เพื่อพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือระหว่างบุคลากรและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง					
4	โครงการวันสถาปนาคณะสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์	1. เพื่อส่งเสริมให้คณาจารย์บุคลากร นิสิต และศิษย์เก่า มีส่วนร่วมในการสืบสานอนุรักษ์วัฒนธรรมที่ดีงามของคณะ 2. เพื่อส่งเสริมให้คณาจารย์ บุคลากร นิสิต และศิษย์เก่า เกิดความรักความผูกพันและมีทัศนคติที่ดีต่อสถาบันและองค์กร 3. เพื่อรำลึกถึงการสถาปนาคณะสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์ 4. เพื่อเสริมสร้างขวัญกำลังใจแก่ผู้บริหาร คณาจารย์ บุคลากร และนิสิต 5. เพื่อส่งเสริมวัฒนธรรมอันดีงามของไทยผ่านกิจกรรมทำบุญเลี้ยงพระ 6. เพื่อสร้างความสัมพันธ์และความสามัคคีในองค์กร	ผู้บริหาร คณาจารย์ เจ้าหน้าที่	ร้อยละ 90	วันที่ 17 กันยายน 2569	20,000	นางสรวิศา สิงขร อาสน์

ลำดับ	โครงการ	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินโครงการ	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
5	โครงการทำนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรม ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. 2569	1. เพื่อสืบสานวันสำคัญทางพุทธศาสนา 2. เพื่อให้บุคลากรและผู้มีจิตศรัทธาได้มี โอกาสทำบุญร่วมกัน 3. ส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการอนุ รักษศิลปวัฒนธรรม 4. เพื่อดำรงและสืบสานประเพณีวัฒนธรรม อันดีงาม	ผู้บริหาร คณาจารย์ เจ้าหน้าที่	ร้อยละ 90	วันที่ 9 เมษายน 2568 วันที่ 20 เมษายน 2568	20000	นางสรวงสุตา สิงขร อาสน์

แผนปฏิบัติการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ประจำปีงบประมาณ 2569

คณะสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

แผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล คณะสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ประจำปีงบประมาณ 2569 (สายวิชาการและบุคลากรสายสนับสนุน) คณะสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์ ด้านการพัฒนาบุคลากร ส่งเสริมศักยภาพและสมรรถนะของบุคลากรสายวิชาการบุคลากรสายสนับสนุน และผู้บริหารแผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากรปีงบประมาณ 2569

[illegible]

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

แบบรายงานการเข้ารับ
การประชุม/ฝึกอบรม/สัมมนา/ศึกษาดูงาน

	คณะ/หน่วยงาน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม		
	แบบรายงานการเข้ารับ การประชุม/ฝึกอบรม/สัมมนา/ศึกษาดูงาน	รหัสเอกสาร	: แบบ <u>มมส</u> QA-24-01
		วันที่มีผลบังคับ	: 9 สิงหาคม 2554
		ฉบับแก้ไขครั้งที่	: 00
	หน้า	: 1 /	

பி.உ-சுருது

ชื่อ-สกุล		ตำแหน่ง	
สังกัด			

หลักสูตร/โครงการ

หลักสูตร/โครงการ		
จัดโดย		
ระยะเวลาที่จัด		
สถานที่จัด		
งบประมาณที่ใช้	[] แนวนับ บาท	[] รายได้ บาท
ปี 25.....	[] อื่นๆ (ระบุ) บาท	

3.1) สรุปสาระสำคัญที่ได้รับจากการประชุม/ฝึกอบรม/สัมมนา/ศึกษาดูงาน

3.1) สรุปสาระสำคัญที่ได้รับจากการประชุม/ฝึกอบรม/สัมมนา/ศึกษาดูงาน

3.2) ประเมินผลภาพรวมในการเข้าประชุม/ฝึกอบรม/สัมมนา/ศึกษาดูงาน สรุปโดยภาพรวมของ
หลักสูตรนี้ ☐ ดีมาก ☐ ดี ☐ ไม่ดี
ความคิดเห็นเพิ่มเติม :

ความรู้และทักษะที่จะนำไป
ประโยชน์

ความรู้และทักษะที่จะนำไปใช้ประโยชน์	ใช้อย่างไร (กำหนดอย่างน้อย 1 ด้าน)	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	กำหนดเสร็จ
	- การเรียนการสอน/ การวิจัย/ การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม : _____ _____ _____ - การปฏิบัติงาน(กรณีสายสนับสนุน) : _____ _____ _____		
ลงชื่อ _____		ผู้รายงาน	
(_____)			
ตำแหน่ง _____			

ลงชื่อ ผู้บังคับบัญชา
 (.....)
 ตำแหน่ง

เจ้าหน้าที่บุคคลกรรับเรื่อง วันที่

เจ้าหน้าที่บุคคลรับเรื่อง วันที่ _____ / _____ / _____ (.....)	กำหนดติดตามงาน วันที่ _____ / _____ / _____ ข้อมูล/หลักฐานที่พบ : _____ _____ _____
เอกสารที่ใช้ประกอบการประเมิน (ระบุ) :	
1) ประเมินคุณภาพภายใน : ตัวบ่งชี้ I 2.2.1 I 2.2.4. อื่นๆ ระบุ _____ _____	3) TOF : ตัวบ่งชี้ _____ 4) แผนปฏิบัติการประจำปี : ตัวบ่งชี้ _____ 5) ISO : เกณฑ์ _____ _____
2) ประเมินคุณภาพภายนอก : ตัวบ่งชี้ _____ _____	

หมายเหตุ เอกสารนี้ให้ใช้แบบประกอบการขออนุมัติเบิกค่าใช้จ่ายหลังจากการไปราชการหรือเข้าร่วมโครงการเสร็จสิ้นภายใน 7 วัน

ส่วนที่ 6

การเตรียมความพร้อมเพื่อทดแทนอัตรากำลัง

ในแต่ละปี คณะสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์ จะมีอัตราว่างด้วยปัจจัยต่าง 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 เพื่อเป็นเวทีแลกเปลี่ยน เรียนรู้ถ่ายทอดประสบการณ์ในการทำงาน ทำให้เกิดกระบวนการคิดและทักษะใหม่ๆ ในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ยังได้ดำเนินการรวบรวมความรู้ที่มีอยู่ในหน่วยงานซึ่งเกิดจากการปฏิบัติงานบุคคลมาจัดทำเป็น คู่มือการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

คณะผู้จัดทำ

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

คณะสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ 2568

ที่ปรึกษา

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

วิเคราะห์ รวบรวม ข้อมูล / จัดทำรูปแบบ

1. หัวหน้าสำนักงานเลขานุการคณะสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์
2. ผู้ปฏิบัติงานบุคคลคณะสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์

ปีที่พิมพ์

2568



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานบุคลากร คณะสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ๒๗๒๖
ที่ อว ๐๖๐๕.๒๒/ว. **วันที่**

เรื่อง รายงานการพัฒนาบุคลากรตามแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๙
(รอบ ๕ เดือน)

เรียน คณบดีคณะสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์

ตามที่คณะสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ได้จัดสรรงบประมาณ เพื่อการพัฒนาตนเองของบุคลากรสังกัด คณะสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์ จำนวนเงินคนละ ๘,๖๐๐ บาท (-แปดพันหกร้อยบาทถ้วน-) ต่อปีงบประมาณนั้น และตามนโยบายคณะฯ ที่สนับสนุนให้บุคลากร ได้รับการพัฒนานายวิชาฯ นั้น

ในการนี้ จึงขอรายงานผลการพัฒนาบุคลากรตามแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๙ และขอแจ้งเวียนบุคลากรเพื่อเป็นการรับรู้และเรียนรู้จากการพัฒนาตนเองของบุคลากรจากหลักสูตรต่างๆ ที่ได้รับการอบรม ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๙ (รอบ ๕ เดือน) รายละเอียด ดังเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้ อนึ่ง เห็นสมควรให้แจ้งงานประกันคุณภาพการศึกษา/ก.พ.ร./งานแผน และนโยบาย ได้ทราบด้วยเพื่อประกอบการรายงานการดำเนินงาน

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณา

(นางสาวจิตตรานนท์ จันทะเสน)

เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป ปฏิบัติการ

ปฏิบัติงานบุคลากร

รายงานผลการดำเนินงานบริหารและพัฒนาบุคลากร
คณะสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

สรุปผลการดำเนินงานบริหารและพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

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	คณะสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์ สนับสนุนให้บุคลากรสายวิชาการได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง ตามนโยบายการการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ทั้งนี้การลาศึกษาต่อคณะและมหาวิทยาลัยได้จัดสรรงบประมาณ			√	

ลำดับ	ตัวชี้วัดเป้าหมาย	รายละเอียดการดำเนินงาน	การบรรลุเป้าหมาย			หมายเหตุ
			อยู่ระหว่างการดำเนินงาน	ยังไม่บรรลุ	บรรลุ	
		สนับสนุนบุคลากรศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น จาก กองทุนพัฒนามหาวิทยาลัยมหาสารคาม หรือทุน จากแหล่งทุนภายนอกตามศักยภาพของบุคลากร แต่ละรายที่ได้รับทุน โดยในปีงบประมาณ 2569 มี บุคลากรสายวิชาการ (ข้าราชการ พนักงาน มหาวิทยาลัย) ทั้งสิ้น ที่อยู่ปฏิบัติงานจริง จำนวน 29 คน มีคุณวุฒิปริญญาเอก จำนวน 26 คน คิด เป็นร้อยละ 89.66				
2	บุคลากรสายวิชาการที่ได้รับการ พัฒนาตามสายงาน	คณะสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์ มีบุคลากร สายวิชาการจำนวน 29 คน สายสนับสนุนจำนวน 16 คน รวมบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน 45 คน และ ได้รับการพัฒนาตนเอง จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 100			√	
3	บุคลากรสายสนับสนุนที่ได้รับการ พัฒนาตามสายงาน	คณะสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์ มีบุคลากร สายวิชาการจำนวน 29 คน สายสนับสนุนจำนวน 16 คน รวมบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน 45 คน และ ได้รับการพัฒนาตนเอง จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 100			√	
4	อาจารย์ที่ดำรงตำแหน่งทาง วิชาการ	คณะสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์ มีบุคลากร สายวิชาการจำนวน 29 คน ดำรงตำแหน่งอาจารย์ จำนวน 12 คน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน 13 คน		√		

ลำดับ	ตัวชี้วัดเป้าหมาย	รายละเอียดการดำเนินงาน	การบรรลุเป้าหมาย			หมายเหตุ
			อยู่ระหว่างการดำเนินงาน	ยังไม่บรรลุ	บรรลุ	
		และรองศาสตราจารย์ จำนวน 4 คน รวมมีอาจารย์ที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 58.62 และคาดว่าในปีงบประมาณ 2569 จะมีบุคลากรสายวิชาการยื่นขอกำหนดตำแหน่งรองศาสตราจารย์ และตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์เพิ่มขึ้น ตำแหน่งละ 1 คน				
5	สายสนับสนุนที่ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น	คณะสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์ มีบุคลากรสายสนับสนุนจำนวน 16 คน แบ่งเป็นข้าราชการ 1 คน พนักงานมหาวิทยาลัย 9 คน ลูกจ้างชั่วคราว 6 คน โดยในปี 2569 มหาวิทยาลัยอนุมัติกรอบตำแหน่งสำหรับการยื่นขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้น และบุคลากรที่มีคุณสมบัติอยู่ในระหว่างการเตรียมผลงานในการยื่นขอกำหนดตำแหน่ง และในปีงบประมาณ พ.ศ. 2569-2572 คาดว่าจะมีบุคลากรยื่นขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้น ปีละไม่น้อยกว่า 1 คน	-อยู่ระหว่างเตรียมผลงาน-	✓		
สรุป คณะสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์ ดำเนินงานตามแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรที่กำหนดไว้ และสามารถบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด และในส่วนที่ไม่บรรลุเป้าหมายในปีงบประมาณถัดไป คณะฯ จะพยายามวางแผนและดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายต่อไป						

3. ผลการพัฒนาศักยภาพบุคลากร

ข้อมูลการพัฒนาศักยภาพบุคลากรประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

สังกัด คณะสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ประเภท	จำนวนบุคลากร	จำนวนบุคลากร ที่ได้รับการพัฒนาตนเอง	ร้อยละของบุคลากร ที่ได้รับการพัฒนาตนเอง	หมายเหตุ
1) ผู้บริหาร - คณบดี - รองคณบดี/หัวหน้าสำนักงาน เลขานุการ - หัวหน้ากลุ่มงาน	9	9		
2) สายวิชาการ	24	17		
3) สายสนับสนุน	12	9		
รวมจำนวนบุคลากรทั้งสิ้น	<u>45</u>	<u>35</u>		

ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาศักยภาพของหน่วยงาน

ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 คณะสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์ ได้รับผลกระทบในด้านงบประมาณที่ถูกตัดลดลงประมาณลง เหลือรายบุคคล 8,600 บาท ทำให้คณะฯ ได้มีการปรับแผนในการพัฒนาศักยภาพให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารจัดการงบประมาณประจำปี

แนวทางการแก้ไข้ปัญหา

คณะฯ จะเตรียมวางแผนแนวทางในการพัฒนาบุคลากรภายในหน่วยงานให้ได้รับการพัฒนาตนเองผ่านระบบออนไลน์ และกำหนดให้มีการจัดกิจกรรมอบรม/แลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในหน่วยงานซึ่งเป็นการสนทนาหรือแลกเปลี่ยนทัศนคติและความรู้ในด้านที่สนใจ รวมไปถึงการพัฒนาตนเองในสายอาชีพ ความก้าวหน้าทางตำแหน่งทางวิชาการ

ลำดับ	ตัวชี้วัดเป้าหมาย/ชื่อ-สกุล บุคลากร	รายละเอียดการดำเนินงาน	การบรรลุเป้าหมาย			งบประมาณ
			สถานที่/ระยะเวลา	ยังไม่บรรลุ	บรรลุ	
บุคลากรสายวิชาการที่ได้รับการพัฒนาตาม สายงาน		คณะสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์ มีบุคลากร สายวิชาการจำนวน 29 คน สายสนับสนุนจำนวน 16 คน รวมบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน 45 คน และ ได้รับการพัฒนาตนเอง จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อย ละ ...			✓	
ผู้บริหาร						
1	รศ.ดร.อดิศักดิ์ สิงห์สีโว	โครงการสัมมนาผู้บริหาร ขับเคลื่อน ยุทธศาสตร์ มุ่งสู่การเป็นมหาวิทยาลัยชั้นนำ แห่งเอเชีย	ระหว่างวันที่ 26-28 ธันวาคม 2568 ณ โรงแรม เวลาดี จังหวัดอุดรธานี		✓	
2	ผศ.อารีรัตน์ รักษาศิลป์	-	-	-	-	ช่วยราชการ
3	ผศ.ดร.ปานใจ สือประเสริฐสิทธิ์	อบรมหลักการประเมินวัฏจักรชีวิตของ ผลิตภัณฑ์ รุ่นที่ 27	โรงแรมเซนจูรี่พาร์ค กรุงเทพฯ วันที่ 4-8 พฤศจิกายน 2569		✓	12840 บาท
4	ดร.ลิขิต จันทน์แก้ว	โครงการศึกษาดูงานและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ทางวิชาการระหว่างประเทศ	คณะวิทยาศาสตร์ สิ่งแวดล้อม มหาวิทยาลัย แห่งชาติลาว วันที่ 18-20 กุมภาพันธ์ 2569		✓	127800 บาท

ลำดับ	ตัวชี้วัดเป้าหมาย/ชื่อ-สกุล บุคลากร	รายละเอียดการดำเนินงาน	การบรรลุเป้าหมาย			งบประมาณ
			สถานที่/ระยะเวลา	ยังไม่บรรลุ	บรรลุ	
5	ดร.พรรคพงษ์ ศรีประเสริฐ	โครงการศึกษาดูงานและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ทางวิชาการระหว่างประเทศ	คณะวิทยาศาสตร์ สิ่งแวดล้อม มหาวิทยาลัย แห่งชาติลาว วันที่ 18-20 กุมภาพันธ์ 2569		✓	127800 บาท
สายวิชาการ						
6	รศ.ดร.ธวัชชัย ธานี	โครงการ Net Zero ภาควิชาส่งเสริมสร้าง ศักยภาพธุรกิจอุตสาหกรรมและสังคม	มหาวิทยาลัยขอนแก่นใน วันที่ 17 ตุลาคม 2568		✓	0 บาท
		โครงการศึกษาดูงานและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ทางวิชาการระหว่างประเทศ	คณะวิทยาศาสตร์ สิ่งแวดล้อม มหาวิทยาลัย แห่งชาติลาว วันที่ 18-20 กุมภาพันธ์ 2569		✓	127800 บาท
7	รศ.ดร.จิตติมา ประสาระเอ	อบรมสัมมนาหลักสูตรคาร์บอนฟุตพริ้นท์ ของผลิตภัณฑ์เชิงลึก	โรงแรมทีเคพาเลซ แอนด์ คอนเวนชั่น กรุงเทพฯ ใน วันที่ 25-28 พฤศจิกายน 2568		✓	8600 บาท
8	ผศ.ดร.สุนันทา เลาว์ณศิริ	ศึกษาดูงานด้านการจัดการ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่าง ยั่งยืนผ่านนวัตกรรมและเทคโนโลยีอนุรักษ์	ในระหว่างวันที่ 28 ตุลาคม- 1 พฤศจิกายน 2568		✓	62,000 บาท

ลำดับ	ตัวชี้วัดเป้าหมาย/ชื่อ-สกุล บุคลากร	รายละเอียดการดำเนินงาน	การบรรลุเป้าหมาย			งบประมาณ
			สถานที่/ระยะเวลา	ยังไม่บรรลุ	บรรลุ	
		สิ่งแวดล้อม และแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับ การพัฒนางานวิจัยและการปรับปรุง หลักสูตรในอนาคต				
9	ผศ.ดร.เพ็ญแข ธรรมเสนานุภาพ	โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการการศึกษา ภาคสนามชีววิทยาทางการอนุรักษ์และสุข ภาวะของโลกครั้งที่ 14			√	
10	ผศ.ดร.เสถียรพงษ์ ขาวหิต					
11	ดร.มนตรี พิมพ์ใจ	ศึกษาดูงานการพัฒนาอาชีพเพื่อสร้างรายได้ ในชุมชนร่วมกับคณะกรรมการแก้ไข ปัญหานี้สินความยากจนและลดความ เหลื่อมล้ำสภาผู้แทนราษฎร	อำเภอนิคมคำสร้อย อำเภอ หนองสูง จังหวัดมุกดาหาร		√	-
12	ดร.จตุพร เทียรมา	โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการการศึกษา ภาคสนามชีววิทยาทางการอนุรักษ์และสุข ภาวะของโลกครั้งที่ 14			√	
13	ผศ.ดร.นิพนธ์ ตันไพบูลย์กุล	Sustainability Expro 2025	ศูนย์ประชุมแห่งชาติสิริกิติ์ กรุงเทพฯ		√	19580
		ศึกษาดูงานด้านเทคโนโลยีและการจัดการ สิ่งแวดล้อม	จังหวัดนครราชสีมา สระบุรี พระนครศรีอยุธยา		√	70000

ลำดับ	ตัวชี้วัดเป้าหมาย/ชื่อ-สกุลบุคลากร	รายละเอียดการดำเนินงาน	การบรรลุเป้าหมาย			งบประมาณ
			สถานที่/ระยะเวลา	ยังไม่บรรลุ	บรรลุ	
			กรุงเทพ สมุทรปราการ ชลบุรี ระยอง			
14	ผศ.ธรรพร บุศย์น้ำเพชร	ศึกษาดูงานด้านเทคโนโลยีและการจัดการ สิ่งแวดล้อม	จังหวัดนครราชสีมา สระบุรี พระนครศรีอยุธยา กรุงเทพ สมุทรปราการ ชลบุรี ระยอง		√	70000
15	ผศ.ดร.อภิพงษ์ พุฒคำ	Sustainability Expro 2025	ศูนย์ประชุมแห่งชาติสิริกิติ์ กรุงเทพฯ		√	19580
16	ผศ.ดร.พลกฤษณ์ จิตรโต	ศึกษาดูงานด้านเทคโนโลยีและการจัดการ สิ่งแวดล้อม	จังหวัดนครราชสีมา สระบุรี พระนครศรีอยุธยา กรุงเทพ สมุทรปราการ ชลบุรี ระยอง		√	70000
17	ผศ.กนกวรรณ ศุกรนันท์	กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในหัวข้อ “การ ประยุกต์ใช้ Generative AI ในการจัดการ เรียนการสอนและการวิจัย”	คณะสิ่งแวดล้อมและ ทรัพยากรศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม วันที่ 14 มกราคม 2569		√	
18	ผศ.ดร.ยุวดี ไชยเชษฐ์	Sustainability Expro 2025	ศูนย์ประชุมแห่งชาติสิริกิติ์ กรุงเทพฯ		√	19580

ลำดับ	ตัวชี้วัดเป้าหมาย/ชื่อ-สกุล บุคลากร	รายละเอียดการดำเนินงาน	การบรรลุเป้าหมาย			งบประมาณ
			สถานที่/ระยะเวลา	ยังไม่บรรลุ	บรรลุ	
19	ดร.ชฤพนธ์ เจริญสุข	ศึกษาดูงานด้านการจัดการ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่าง ยั่งยืนผ่านนวัตกรรมและเทคโนโลยีอนุรักษ์ สิ่งแวดล้อม และแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับ การพัฒนางานวิจัยและการปรับปรุง หลักสูตรในอนาคต	ในระหว่างวันที่ 28 ตุลาคม- 1 พฤศจิกายน 2568		✓	62,000 บาท
		ศึกษาดูงานด้านเทคโนโลยีและการจัดการ สิ่งแวดล้อม	จังหวัดนครราชสีมา สระบุรี พระนครศรีอยุธยา กรุงเทพ สมุทรปราการ ชลบุรี ระยอง		✓	70000
20	ดร.วิจิตรา สิงห์หิรัญสรณ์	ศึกษาดูงานพลังงานทดแทนในประเทศไทย และกิจกรรมอบรมด้านเทคโนโลยี สิ่งแวดล้อม	ในระหว่างวันที่ 10-13 ตุลาคม 2568 ณ สำนักงาน พลังงานจังหวัดหนองคาย และมหาวิทยาลัยแห่งชาติ ลาว		✓	33,600 บาท
		ศึกษาดูงานด้านเทคโนโลยีและการจัดการ สิ่งแวดล้อม	จังหวัดนครราชสีมา สระบุรี พระนครศรีอยุธยา กรุงเทพ สมุทรปราการ		✓	70000

ลำดับ	ตัวชี้วัดเป้าหมาย/ชื่อ-สกุลบุคลากร	รายละเอียดการดำเนินงาน	การบรรลุเป้าหมาย			งบประมาณ
			สถานที่/ระยะเวลา	ยังไม่บรรลุ	บรรลุ	
			ชลบุรี ระยอง			
21	ดร.นันทนัฐ ศรีประเสริฐ	กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในหัวข้อ “การประยุกต์ใช้ Generative AI ในการจัดการเรียนการสอนและการวิจัย”	คณะสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์มหาวิทยาลัยมหาสารคามวันที่ 14 มกราคม 2569		√	
22	ดร.ธายุกร พระบำรุง					
23	ดร.เอียรศิริ เกิดทอง	Sustainability Expro 2025	ศูนย์ประชุมแห่งชาติสิริกิติ์ กรุงเทพฯ		√	19580
24	รศ.ดร.ประยูร วงศ์จันทร์					
25	ผศ.ดร.น้ำทิพย์ คำแร่	ศึกษาดูงานและหารือแลกเปลี่ยนการวิจัยด้านการดูแลสุขภาพแบบองค์รวมและการส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ	ณ สาธารณรัฐจีน (ประเทศไต้หวัน) วันที่ 11-16 มีนาคม 2569		√	8600 บาท
26	ผศ.ดร.จุไรรัตน์ คุรุโคตร	กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในหัวข้อ “การประยุกต์ใช้ Generative AI ในการจัดการเรียนการสอนและการวิจัย”	คณะสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์มหาวิทยาลัยมหาสารคามวันที่ 14 มกราคม 2569		√	
27	ดร.สุภารัตน์ อ่อนก้อน					
28	ดร.กรรณิกา สุขงาม					

ลำดับ	ตัวชี้วัดเป้าหมาย/ชื่อ-สกุล บุคลากร	รายละเอียดการดำเนินงาน	การบรรลุเป้าหมาย			งบประมาณ
			สถานที่/ระยะเวลา	ยังไม่บรรลุ	บรรลุ	
29	ดร.อุไรวรรณ พรายมี					
บุคลากรสายสนับสนุนที่ได้รับการพัฒนาตามสายงาน		คณะสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์ มีบุคลากรสายสนับสนุนจำนวน 16 คน และได้รับการพัฒนาตนเอง จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 100			√	
1	นางศรินทรยา เกียงขวา	โครงการฝึกอบรมหลักสูตรการบริหารงานอุดมศึกษาสายสนับสนุนระดับสูง นบสส รุ่นที่ 27	โรงแรมเบสเวสเทรินพลาส แวนด้าแกรนด์ จังหวัดนนทบุรี		√	
2	นางสาวศรัญญา มุลจันทร์	โครงการพัฒนาศักยภาพเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนเพื่อขับเคลื่อน AUN-QA	ห้องประชุม 1 ชั้น 4 อาคารบรมราชกุมารี		√	-
3	นางสาวจิตตรานนท์ จันทะเสน	โครงการพัฒนาผู้บริหาร กิจกรรมศึกษาดูงานหัวข้อ “แลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศ”	ณ คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ในวันที่ 3 ธันวาคม พ.ศ. 2568		√	-
4	นางสาวสุกัญญา ชมชื่น	ศึกษาดูงานด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืนผ่านนวัตกรรมและเทคโนโลยีอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม และแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการพัฒนางานวิจัยและการปรับปรุงหลักสูตรในอนาคต	ในระหว่างวันที่ 28 ตุลาคม- 1 พฤศจิกายน 2568		√	62,000 บาท

ลำดับ	ตัวชี้วัดเป้าหมาย/ชื่อ-สกุล บุคลากร	รายละเอียดการดำเนินงาน	การบรรลุเป้าหมาย			งบประมาณ
			สถานที่/ระยะเวลา	ยังไม่บรรลุ	บรรลุ	
		ฝึกอบรม และศึกษาดูงาน ห้องปฏิบัติการ ของคณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัย มหาสารคาม	วันที่ 22 มกราคม 2568		✓	
5	นางสาวสุมิตรา ราชเมืองศรี	โครงการส่งเสริมการให้คำปรึกษาและพัฒนา ด้านวิชาการสำหรับอาจารย์ที่ปรึกษาและ นักวิชาการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม	โครงการเจริญธานี จังหวัด ขอนแก่น วันที่ 29-30 มกราคม 2569		✓	
6	นางสาวนริศร์ชา วรรณากุลพงศ์	โครงการด้านการจัดซื้อจัดจ้าง หั้วข้อ การ ปฏิบัติหน้าที่เลขานุการคณะกรรมการ พิจารณาผลการเปิดของ	ห้องประชุมวิทยาลัย การเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยมหาสารคาม วันที่ 15 มกราคม 2569		✓	-
7	นางสาวปรมาภรณ์ ต่อฤทธิ์	โครงการพัฒนาทักษะและขับเคลื่อนงาน ด้านการเงินและบัญชีสำหรับผู้ปฏิบัติงาน ด้านการเงินและบัญชี	ห้องประชุมแม่น้ำของ คณะ มนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัย มหาสารคาม วันที่ 28 มกราคม 2569		✓	
8	นางสาวพนิดา พันธุ์สมบัติ	ฝึกอบรม และศึกษาดูงาน ห้องปฏิบัติการ ของคณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัย มหาสารคาม	วันที่ 22 มกราคม 2568		✓	
9	นางสาววรวิษญานัน ปุราถาณัง	โครงการพัฒนาผู้บริหาร กิจกรรมศึกษาดู	ณ คณะทันตแพทยศาสตร์		✓	-

ลำดับ	ตัวชี้วัดเป้าหมาย/ชื่อ-สกุล บุคลากร	รายละเอียดการดำเนินงาน	การบรรลุเป้าหมาย			งบประมาณ
			สถานที่/ระยะเวลา	ยังไม่บรรลุ	บรรลุ	
		งานหัวข้อ “แลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศ”	มหาวิทยาลัยขอนแก่น ใน วันที่ 3 ธันวาคม พ.ศ. 2568			
		ฝึกอบรม และศึกษาดูงาน ห้องปฏิบัติการ ของคณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัย มหาสารคาม	วันที่ 22 มกราคม 2568		✓	
10	นางสาวรณิดา หังสนันท์	โครงการพัฒนาทักษะและขับเคลื่อนงาน ด้านการเงินและบัญชีสำหรับผู้ปฏิบัติงาน ด้านการเงินและบัญชี	ห้องประชุมแม่น้ำของ คณะ มนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัย มหาสารคาม วันที่ 28 มกราคม 2569		✓	
11	นายเอกสิทธิ์ อ่อนนางไย	ฝึกอบรม และศึกษาดูงาน ห้องปฏิบัติการ ของคณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัย มหาสารคาม	วันที่ 22 มกราคม 2568		✓	
12	นายธวัช นعيمโง	โครงการได้เดินทางไปศึกษาดูงานและ แลกเปลี่ยนประสบการณ์ ณ องค์กรชั้นนำ ภายนอกมหาวิทยาลัย เพื่อเรียนรู้แนวปฏิบัติ ที่เป็นเลิศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เชิงกลยุทธ์และการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้	โรงพยาบาลพญาไท 2 บริษัทปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) หรือ SCG และ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย วันที่ 11 - 13 ธันวาคม		✓	3500 บาท

ลำดับ	ตัวชี้วัดเป้าหมาย/ชื่อ-สกุล บุคลากร	รายละเอียดการดำเนินงาน	การบรรลุเป้าหมาย			งบประมาณ
			สถานที่/ระยะเวลา	ยังไม่บรรลุ	บรรลุ	
		ในการพัฒนางาน	2568			
13	นายชลทิตย์ สีเทา					
14	นายอาทิตย์ หาญเสมอ					
15	นางสาวจิตราพร อาษาจิตร	ศึกษาดูงานด้านการจัดการ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่าง ยั่งยืนผ่านนวัตกรรมและเทคโนโลยีอนุรักษ์ สิ่งแวดล้อม และแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับ การพัฒนางานวิจัยและการปรับปรุง หลักสูตรในอนาคต	ในระหว่างวันที่ 28 ตุลาคม- 1 พฤศจิกายน 2568		✓	62,000 บาท
16	นายพงศ์ศักดิ์ พิมพิลา					

นำเสนอผลงาน/ประชุมวิชาการ

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	รายละเอียดการดำเนินงาน	ระยะเวลา	สถานที่	งบประมาณ
1	ผศ.ดร.อภิพงษ์ พุฒิกำ	ประชุมวิชาการ International Conference on Biodiversity Science and Technology	16 มกราคม 2569	โรงแรมอวานี จังหวัดขอนแก่น	5000 บาท
2		นำเสนอผลงานและนวัตกรรมในงานวันนักประดิษฐ์ ประจำปี พ.ศ. 2569	7-10 มกราคม 2569	ศูนย์นิทรรศการและการประชุมไบเทค บางนา กรุงเทพฯ	30,000 บาท

บริการวิชาการ/กรรมการ

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	รายละเอียดการดำเนินงาน	ระยะเวลา	สถานที่	งบประมาณ
1	ดร.วิจิตรา สิงห์หิรัญสรณ์	อาจารย์พิเศษสอนนิสิตระดับปริญญาเอก คณะวิทยาศาสตร์สิ่งแวดล้อม มหาวิทยาลัย แห่งชาติลาว	19-22 กุมภาพันธ์ 2569	คณะวิทยาศาสตร์ สิ่งแวดล้อม มหาวิทยาลัยแห่งชาติ ลาว	-
2.	รศ.ดร.วัชรชัย ธานี	กรรมการสอบวิทยานิพนธ์นิสิตระดับ ปริญญาเอก คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น	9 ตุลาคม 2568	คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น	

วิทยากรบรรยาย

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	รายละเอียดการดำเนินงาน	ระยะเวลา	สถานที่	งบประมาณ
1	ดร.จตุพร เทียรมา	วิทยากรการเก็บข้อมูลงานศึกษาวิชาการด้านการบริการเชิงนิเวศและการบริการทางวัฒนธรรมฯ	ในระหว่างวันที่ 24-27 ตุลาคม 2568	ชุมชนบ้านห้วยผาดิน ตำบลบ้านโป่ง อำเภอเวียงป่าเป้า จังหวัดเชียงราย และ ชุมชนบ้านแม่ส้าน จังหวัดลำปาง	
2.	รศ.ดร.ธวัชชัย ธาณี	วิทยากรจัดอบรมเชิงปฏิบัติการ เยาวชนรุ่นใหม่ใส่ใจสิ่งแวดล้อมเตรียมพร้อมรับมือการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ	14 มกราคม 2569	หอประชุมซ่อมะขาม โรงแรมหนองขามวิทยา จังหวัดชัยภูมิ	-
		วิทยากรบรรยายพิเศษและนำเสนอผลงานวิจัยในที่ประชุมวิชาการสิ่งแวดล้อมและการพัฒนาครั้งที่ 1	11-13 ธันวาคม 2568	คณะวิทยาศาสตร์ สิ่งแวดล้อม มหาวิทยาลัยแห่งชาติลาว	-
3.	ดร.จตุพร เทียรมา	วิทยากรสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับร่างพระราชบัญญัติบริหารจัดการเพื่ออากาศสะอาด	วันที่ 6-8 พฤศจิกายน 2568	บ้านแม่ส้าน หมู่ 6 อำเภอแม่เมะ จังหวัดลำปาง	-
		วิทยากรให้ข้อคิดเห็นเรื่องโมเดลการปรับตัว	วันที่ 18-19 พฤศจิกายน 2568	สถาบันชุมชนการเกษตร ยั่งยืน จังหวัดเชียงใหม่	-
		วิทยากรบรรยายพิเศษและนำเสนอผลงานวิจัยในที่ประชุมวิชาการสิ่งแวดล้อม	11-13 ธันวาคม 2568	คณะวิทยาศาสตร์ สิ่งแวดล้อม มหาวิทยาลัย	-

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	รายละเอียดการดำเนินงาน	ระยะเวลา	สถานที่	งบประมาณ
		และการพัฒนาครั้งที่ 1		แห่งชาติลาว	
4	รศ.ดร.อดิศักดิ์ สิงห์สีโว	วิทยากรบรรยายพิเศษและนำเสนอ ผลงานวิจัยในที่ประชุมวิชาการสิ่งแวดล้อม และการพัฒนาครั้งที่ 1	11-13 ธันวาคม 2568	คณะวิทยาศาสตร์ สิ่งแวดล้อม มหาวิทยาลัย แห่งชาติลาว	-
5.	ดร.พรรคพงษ์ ศรีประเสริฐ	วิทยากรบรรยายพิเศษและนำเสนอ ผลงานวิจัยในที่ประชุมวิชาการสิ่งแวดล้อม และการพัฒนาครั้งที่ 1	11-13 ธันวาคม 2568	คณะวิทยาศาสตร์ สิ่งแวดล้อม มหาวิทยาลัย แห่งชาติลาว	-
6	ผศ.ดร.จุไรรัตน์ คุรุโคตร	วิทยากรอบรมหลักสูตร สเปรย์น้ำแร่ข้าว หอมมะลิใบบัวบกบำรุงผิวหน้าให้ความชุ่ม ชื้นเพิ่มคอลลาเจน	13 ธันวาคม 2568	หอประชุมอ่างเก็บน้ำธวัช ชัย อำเภोधวัชบุรี จังหวัด ร้อยเอ็ด	-
7	ดร.ธายุกน พระบำรุง	วิทยากรบรรยายใน Th1 International Conference on Sustainable Energy Advanced Materiale AI and Environmental Preservation	4-7 ธันวาคม 2568	The westin Josun Hotel ประเทศเกาหลี	-