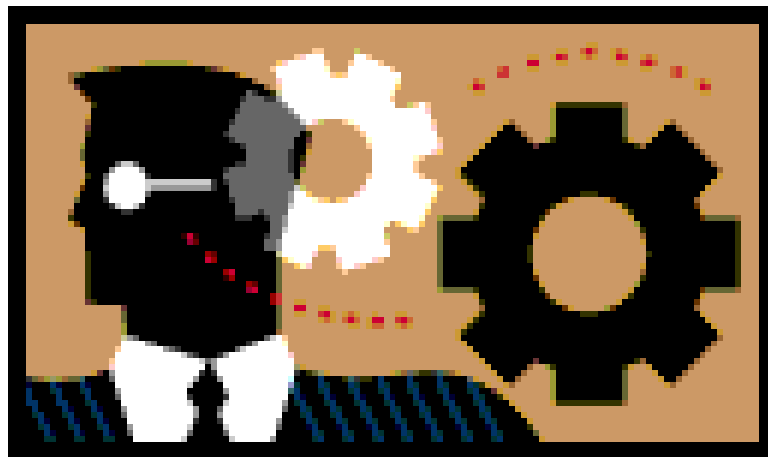


สรุปรายงาน
การประเมินผลความสำเร็จของแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร
ประจำปีงบประมาณ 2567



คณะวิทยาการสารสนเทศ
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

สรุปรายงาน
การประเมินผลความสำเร็จของแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร
งบประมาณประจำปีงบประมาณ 2567
คณะวิทยาการสารสนเทศ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ตามที่คณะวิทยาการสารสนเทศ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ได้จัดทำแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร งบประมาณประจำปีงบประมาณ 2567 ขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อวางแผนการดำเนินงานให้บรรลุเป้าประสงค์ตามนโยบายในการบริหารงานนั้น ซึ่งผลการดำเนินงานในแต่ละรอบที่ผ่านมา มีการดำเนินการให้เป็นไปตามแผน จึงขอสรุปรายงานผลการประเมินผลความสำเร็จของแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร ดังนี้

1) การดำเนินงาน

1. คณะฯ ได้ศึกษาค้นคว้า ทำความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล และการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ให้เป็นไปตามนโยบายของการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย

- ด้านนโยบาย
- ด้านกฎระเบียบ ข้อบังคับ ของการบริหารงานบุคคล
- ด้านการพัฒนาบุคลากร
- ด้านการส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากร
- ด้านการรักษาสิทธิประโยชน์ที่ควรได้รับของบุคลากร
- ด้านการรักษาบุคลากรที่ดีไว้

2. วิเคราะห์ข้อมูลเชิงประจักษ์ในสภาพแวดล้อมของคณะจากความเป็นจริงในการจัดทำแผนให้สอดคล้องในสภาพปัจจุบัน

- อัตรากำลังในปัจจุบัน
- แนวโน้มความเปลี่ยนแปลงในระบบการบริหารงานบุคคล
- งบประมาณที่จะใช้พัฒนาบุคลากร
- ความคุ้มค่าของการส่งเสริมบุคลากรที่จะเป็นประโยชน์ให้แก่คณะ
- ศักยภาพของบุคลากรในแต่ละคน
- วัฒนธรรมขององค์กร

3. แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล

- แต่งตั้งผู้ปฏิบัติงานตามภารกิจหลักที่สำคัญของคณะ ใน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารจัดการ ด้านงานวิชาการ ด้านงานวิจัยและวิเทศสัมพันธ์ และด้านการพัฒนานิสิต

4. การศึกษาและกำหนดตำแหน่งบุคลากรให้เหมาะสมกับสมรรถนะความรับผิดชอบในตำแหน่งงาน

- ทางด้านวิชาการ
- ทางด้านสนับสนุนวิชาการ

5. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร สู่การปฏิบัติราชการประจำปี
 - ให้สอดคล้องกับงบประมาณที่จัดสรรในการพัฒนาบุคลากร
 - ให้บรรลุภารกิจทั้ง 4 ด้านของคณะ
6. เผยแพร่และประชาสัมพันธ์แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ให้แก่บุคลากรคณะ
วิทยาการสารสนเทศ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์
สูงสุด
 - ผู้บริหารสามารถถ่ายทอดความรู้ รายงานผลการดำเนินงานด้านการบริหาร
ทรัพยากรบุคคล โดยจัดเป็นโครงการสัมมนาบุคลากรของคณะทุกปี

2) ประเมินผลความสำเร็จของแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร

1. ด้านการพัฒนาระบบการสรรหาบุคลากร
2. ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรทุกระดับ
3. พัฒนาระบบการรักษาและใช้ประโยชน์จากทรัพยากรบุคคล

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

การจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล คณะวิทยาการสารสนเทศ ได้มีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมโดยพิจารณาจากปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลกระทบต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้งภายในและภายนอกองค์กร เพื่อประเมินสถานการณ์ที่มีผลกระทบต่อสภาพที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน และแนวโน้มที่จะส่งผลกระทบต่อในอนาคต รวมทั้งสภาพความเป็นจริงและความคาดหวังของบุคลากรผู้ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ผลจากการวิเคราะห์สรุปได้ดังนี้

1. การพัฒนาระบบการสรรหาบุคลากร

ที่	ตัวชี้วัด / เป้าหมาย	กิจกรรม	ประเมินผล	หมายเหตุ
1	ระดับความสำเร็จของการจัดทำ การสรรหาบุคลากรให้ยุติธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้	1. มีการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากร บุคคล ของคณะวิทยาการสารสนเทศ 2. มีการวิเคราะห์อัตรากำลังบุคลากร เพื่อ รองรับกับการเปลี่ยนแปลง และวิเคราะห์ สภาพการปฏิบัติงานในปัจจุบัน 3. มีการกำหนดหลักเกณฑ์ คุณสมบัติ และมาตรฐานการสรรหาบุคลากร โดยยึดระเบียบเกณฑ์ของมหาวิทยาลัย 4. มีการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง บุคลากรที่ถูกต้องตามระเบียบของ มหาวิทยาลัย และเป็นที่ยอมรับ 5. การได้มาซึ่งบุคลากรที่มีคุณสมบัติ ตรงตามที่กำหนดในการปฏิบัติงาน	1. คณะมีการแต่งตั้งคณะกรรมการ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อจัดทำ แผนที่สอดคล้องต่อภารกิจหลักของคณะ 2. ได้ดำเนินการวิเคราะห์อัตรากำลัง เพื่อจะใช้เป็นข้อมูลในการขออัตรา ประจำปีงบประมาณ 2567 3. คณะให้สาขาวิชากำหนดหลักเกณฑ์ และคุณสมบัติในการสรรหาบุคลากร โดยใช้ระบบการสรรหาที่มีความยุติธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้ ตามเกณฑ์ ของมหาวิทยาลัย 4. ได้ดำเนินการสอบคัดเลือกตำแหน่ง อาจารย์ของสาขาวิชานิเทศศาสตร์และ สาขาวิชาวิทยาการคอมพิวเตอร์ จำนวน 3 อัตรา ตำแหน่งนักวิชาการศึกษา พนักงานปฏิบัติการ 1 อัตรา และอัตรา ลูกจ้างชั่วคราว 13 อัตรา 5. บุคลากรที่ได้มามีคุณสมบัติตามที่ ต้องการ	ปฏิบัติได้ตามแผน สำเร็จ บรรลุผล

2. การพัฒนาบุคลากรคณะวิทยาการสารสนเทศ

2.1 การพัฒนาผู้บริหาร

ที่	ตัวชี้วัด / เป้าหมาย	กิจกรรม	ประเมินผล	ผลที่ได้
1	การพัฒนาศักยภาพด้านการบริหารงานที่สอดคล้องต่อนโยบายและแผนการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม	คณบดี รองคณบดี ผู้ประสานงานสาขาวิชา และผู้ช่วยคณบดี ได้มีการพัฒนาศักยภาพด้านการบริหารงาน ตามที่มหาวิทยาลัยได้จัดโครงการประชุมสัมมนา	กิจกรรมของมหาวิทยาลัย	ปฏิบัติได้ตามแผนสำเร็จ บรรลุผล
2	การพัฒนาศักยภาพด้านการบริหารงานตามนโยบายและแผนการดำเนินงานของคณะวิทยาการสารสนเทศ	ผู้บริหารของคณะ ได้ดำเนินการพัฒนาศักยภาพของตนเองตามภาระงานที่รับผิดชอบ ได้แก่ การเดินทางไปราชการ การเข้าร่วมประชุม สัมมนาอบรม ทุกสาขาวิชา	กิจกรรมที่เข้าร่วมพัฒนาตนเอง เช่น หนังสือเชิญประชุม หนังสือขออนุมัติไปราชการ -โครงการ “การจัดการความรู้ของการทำงานผู้บริหารอย่างมีประสิทธิภาพ” - โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ศึกษาดูงานและสร้างเครือข่ายความร่วมมือฯ	ปฏิบัติได้ตามแผนสำเร็จ บรรลุผล
3	การพัฒนาความรู้ ความสามารถที่เป็นประโยชน์อื่นๆ นอกเหนือจากด้านการบริหารงาน	มีการเข้าร่วมพัฒนาความรู้ด้านอื่น และการเข้าร่วมมือกับองค์กร และชุมชน ในการสร้างเครือข่ายให้แก่คณะ	มีการร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก	ปฏิบัติได้ตามแผนสำเร็จ บรรลุผล

2.2 การพัฒนาคณาจารย์

ที่	ตัวชี้วัด / เป้าหมาย	กลุ่มเป้าหมาย	เป้าหมาย	เป็นไปตามแผน	ไม่เป็นไปตามแผน	อยู่ระหว่างดำเนินการ
1	โครงการพัฒนาคณาจารย์ด้านการจัดการเรียนการสอน / เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ/การวัดและประเมินผล	อาจารย์ประจำ	1 โครงการ	✓		
2	โครงการบูรณาการด้านการจัดการเรียนการสอนกับวิจัย/บริการวิชาการ/ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม	อาจารย์ประจำ	1 โครงการ	✓		
3	โครงการพัฒนาคณาจารย์ด้านตำแหน่งทางวิชาการและการเพิ่มคุณวุฒิ - โครงการพัฒนาบุคลากร : การเขียนบทความวิจัยและบทความวิชาการ - การอนุมัติให้บุคลากรลาศึกษาต่อระดับปริญญาเอกแบบเต็มเวลา และไม่ใช่เวลาราชการ	อาจารย์ประจำ	1 โครงการ	✓		
4	โครงการพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัย	อาจารย์ประจำ	1 โครงการ	✓		
5	ส่งเสริมการเขียนบทความวิชาการ/บทความวิจัย/หนังสือ/ตำรา -โครงการส่งเสริมของมหาวิทยาลัย -โครงการของคณะ	อาจารย์ประจำ	3 ครั้ง	✓		
6	โครงการสัมมนา/ประชุมวิชาการ/นำเสนอผลงานวิชาการ	อาจารย์ประจำ	3 เรื่อง	✓		
7	การพัฒนาคณาจารย์ด้านวิชาชีพเฉพาะ และอื่นๆ -การไปราชการ/อบรม/สัมมนาของอาจารย์ -โครงการพัฒนาบุคลากรทุกหลักสูตร	อาจารย์ประจำ	1 ครั้ง	✓		

2.3 การพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน

ที่	ตัวชี้วัด / เป้าหมาย	กลุ่มเป้าหมาย	เป้าหมาย	เป็นไปตามแผน	ไม่เป็นไปตามแผน	อยู่ระหว่างดำเนินการ
1	การพัฒนาบุคลากรด้านความรู้และทักษะเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน - กลุ่มบริหาร - กลุ่มงานนโยบาย แผนและคลัง - กลุ่มวิชาการและพัฒนานิสิต	บุคลากรสายสนับสนุน	อย่างน้อยคนละ 1 หลักสูตร	✓		
2	การส่งเสริมการเข้าสู่ตำแหน่งสายสนับสนุน	บุคลากรสายสนับสนุน	พนักงานปฏิบัติการ	✓		

2.4 การพัฒนาบุคลากรทุกสายงานในส่วนกลางของคณะวิทยาการสารสนเทศ

ที่	ตัวชี้วัด / เป้าหมาย	กลุ่มเป้าหมาย	เป้าหมาย	เป็นไปตามแผน	ไม่เป็นไปตามแผน	อยู่ระหว่างดำเนินการ
1	โครงการฝึกอบรมด้านการใช้ภาษาอังกฤษสำหรับบุคลากร	อาจารย์ประจำและบุคลากรสายสนับสนุน	1 โครงการ	✓		
2	โครงการฝึกอบรมด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ	อาจารย์ประจำและบุคลากรสายสนับสนุน	1 หลักสูตร	✓		
3	โครงการด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม	อาจารย์ประจำและบุคลากรสายสนับสนุน	5 โครงการ	✓		
4	โครงการ/กิจกรรมด้านการจัดการความรู้หรือการแลกเปลี่ยนเรียนรู้	อาจารย์ประจำและบุคลากรสายสนับสนุน	5 ครั้ง	✓		
5	โครงการสร้างเสริมสุขภาพ	อาจารย์ประจำและบุคลากรสายสนับสนุน	1 โครงการ	✓		

ที่	ตัวชี้วัด / เป้าหมาย	กลุ่มเป้าหมาย	เป้าหมาย	เป็นไปตามแผน	ไม่เป็นไปตามแผน	อยู่ระหว่างดำเนินการ
6	โครงการด้านการควบคุมภายใน และการบริหารจัดการความเสี่ยงของคณะวิทยาการสารสนเทศ	อาจารย์ประจำและบุคลากรสายสนับสนุน	1 ครั้ง	✓		
7	สัมมนาบุคลากรคณะวิทยาการสารสนเทศ ประจำปี	อาจารย์ประจำและบุคลากรสายสนับสนุน	1 ครั้ง	✓		
8	ประชุมสัมมนาเรื่อง ระบบงานประกันคุณภาพการศึกษา	อาจารย์ประจำและบุคลากรสายสนับสนุน	1 ครั้ง	✓		

3. การพัฒนาระบบการรักษาและใช้ประโยชน์จากทรัพยากรบุคคล

ที่	ตัวชี้วัด / เป้าหมาย	กิจกรรม	ประเมินผล	ผลที่ได้
1	- ระดับความสำเร็จของการประเมินผล การปฏิบัติราชการของบุคลากรทุกระดับ ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล - เพื่อให้รักษาทรัพยากรบุคคลให้คงอยู่และใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด	1. มีการกำหนดหลักเกณฑ์และมาตรฐาน การประเมินผลที่วัดผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงานและสามารถเชื่อมโยงกับการจัดสรรสิ่งจูงใจ 2. มีการประเมินการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดการพัฒนาและการปรับปรุง 3. มีการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากรในการปฏิบัติงาน 4. มีการกำหนดแนวทางในการรักษาบุคลากรที่มีความสามารถไว้ในหน่วยงาน 5. มีการติดตามผลการบริหารทรัพยากรบุคคล	1. คณะมีระบบการประเมินบุคลากรที่ทุกคนมีส่วนร่วม 2. บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้ตาม TOR ที่ได้จัดทำ 3. บุคลากรมีความก้าวหน้าในด้าน การปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น - การศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น - การไปปฏิบัติงานช่วยงานบริหารของมหาวิทยาลัย	ปฏิบัติได้ตามแผนสำเร็จ บรรลุผล

ผลการดำเนินงานพัฒนาอาจารย์ด้านคุณวุฒิและตำแหน่งทางวิชาการในปี 2567

ตำแหน่งทางวิชาการ

อาจารย์ได้รับการแต่งตั้งเป็นรองศาสตราจารย์เพิ่ม จำนวน 3 คน

ที่	ชื่อ-สกุล	วันที่ดำรงตำแหน่ง	วันอนุมัติคำสั่ง
1	รศ.ดร.ปวิวัติ ฤทธิเดช	25 ตุลาคม 2565	12 กุมภาพันธ์ 2568
2	รศ.ดร.แกมกาญจน์ สมประเสริฐศรี	19 กันยายน 2566	23 กรกฎาคม 2567
3	รศ.ดร.โอฬาริก สุรินตะ	25 เมษายน 2566	8 มีนาคม 2567

อาจารย์ได้รับการแต่งตั้งเป็นผู้ช่วยศาสตราจารย์เพิ่ม จำนวน 4 คน

ที่	ชื่อ-สกุล	วันที่ดำรงตำแหน่ง	วันอนุมัติคำสั่ง
1	ผศ.ดร.ภูสิทธิ์ คำพิลัง	23 สิงหาคม 2565	8 พฤศจิกายน 2566
2	ผศ.ดร.จักรกฤษณ์ แสงแก้ว	25 มกราคม 2565	10 ตุลาคม 2566
3	ผศ.ดร.คชาภุช เหลี่ยมไธสง	20 มิถุนายน 2566	5 มกราคม 2567
4	ผศ.พฤต ธนรัช	14 กุมภาพันธ์ 2567	16 กันยายน 2567

อาจารย์อยู่ระหว่างการยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการ จำนวน 4 คน

ที่	ชื่อ-สกุล	ภาควิชา	สถานะการดำเนินการ
1	ผศ.ศศิธร แก้วมัน	วิทยาการคอมพิวเตอร์	กจ. มมส
2	อ.อรทัย สุทธิรักษ์	สื่อมิต	คณะฯ
3	อ.ดร.นัฐริยา เหล่าประชา	วิทยาการคอมพิวเตอร์	คณะฯ
4	อ.มนันยา นิมพิศาล	สื่อมิต	คณะฯ

อาจารย์ที่สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาเอก

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	สาขาวิชา	วันที่สำเร็จการศึกษา
	ภาควิชาสารสนเทศศาสตร์		
1	ผศ.ภัทธีรา สุวรรณโค	สาขาวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี	18 มิถุนายน 2567

อาจารย์ลาศึกษาต่อในระดับปริญญาเอก

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	สาขาวิชา	ระยะเวลา
1.	ผศ.ธนนชัย คำเกตุ	สาขาวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม	2 ก.ค.2565-2 ก.ค. 2568 (นอกเวลา)
2.	ผศ.ศิริพร น้อยอำคา	สาขาวิชาสื่ออนมิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม	1 ก.ค.2565 – 30 มิ.ย. 2568 (นอกเวลา)
3.	อ.อรทัย สุทธิจักษ์	สาขาวิชาสื่ออนมิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม	1 ก.ค.2565 – 30 มิ.ย. 2568 (นอกเวลา)
4.	อ.พฤต ธนรัช	สาขาวิชาวิทยาการคอมพิวเตอร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม	20 พ.ย.2566-19 พ.ย. 2569 (นอกเวลา)
5.	อ.ปรีวัฒน์ พิสิษฐพงษ์	สาขาวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศ (นานาชาติ) สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า เจ้าคุณทหารลาดกระบัง	27 พ.ย.2566-26 พ.ย. 2569

อาจารย์ลาศึกษาต่อในระดับปริญญาเอก และกลับเข้าปฏิบัติราชการ

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	สาขาวิชา	วันรายงานตัวกลับ
1	อ.สุริวัลย์ บุตรชานนท์	สาขาวิชานิติศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย	21 สิงหาคม 2567

รายชื่อนักเรียนทุน

ที่	ชื่อ-สกุล	สาขาวิชา	ประเทศ	ประเภททุน	ภาค วิชา
1	นายชนะ ชนะบุญ	เทคโนโลยีสารสนเทศ (เน้น Artificial Intelligence หรือ Data Science หรือ Software Engineering)	สหรัฐอเมริกา	ทุน กระทรวงวิทยาศาสตร์ ทุนระดับ ม.ปลาย ตริ- โท-เอก	IT
2	น.ส.นฤมล จาตรัมย์	เทคโนโลยีสารสนเทศ (เน้น Artificial Intelligence หรือ Data Science หรือ Software Engineering)	ญี่ปุ่น	ทุน กระทรวงวิทยาศาสตร์ ทุนบุคคลภายนอก ระดับ ป.โท-เอก	IT
3	น.ส.เพ็ญพิชชา กุรัมย์	เทคโนโลยีอวกาศและภูมิ สารสนเทศ	สหรัฐอเมริกา	ทุน กระทรวงวิทยาศาสตร์ ทุนระดับ ม.ปลาย ตริ- โท-เอก	GIS
4	นายสรวิษฐ์ มาตรา	วิทยาการคอมพิวเตอร์/วิศวกรรม คอมพิวเตอร์	สหรัฐอเมริกา	ทุน กระทรวงวิทยาศาสตร์ ทุนระดับ ม.ปลาย ตริ- โท-เอก	CS

แนวทางแก้ไขผลการดำเนินงาน

ลำดับ ที่	รายการ	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา / อุปสรรค	แนวทางแก้ไข
1	ผลงานด้านวิชาการ ของคณาจารย์	1. อาจารย์มีการเขียนหนังสือ หรือตำรา และเอกสารการ สอน เพื่อประกอบการขอ ตำแหน่งทางวิชาการ 2. คณะสนับสนุน งบประมาณในการนำเสนอ ผลงานวิจัยและการตีพิมพ์ เพื่อประกอบการขอตำแหน่ง ทางวิชาการ	1. อาจารย์ยังไม่มี ประสบการณ์ในการ เขียนหนังสือ หรือ ตำรา และเอกสาร ประกอบการสอน	ให้บุคลากรสาย วิชาการปรับเปลี่ยน การเขียนตำราหรือ เอกสารการสอนให้ ผ่านกรรมการ ผู้ทรงคุณวุฒิ ภายนอกตามเกณฑ์ การประเมิน การขอตำแหน่งทาง วิชาการ

ลำดับ ที่	รายการ	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา / อุปสรรค	แนวทางแก้ไข
2	รายงานการศึกษา ต่อในระดับปริญญา เอกของคณาจารย์	อาจารย์ของคณะวิทยาการ สารสนเทศ มีจำนวนทั้งสิ้น 70 คน มีคุณวุฒิปริญญาเอก จำนวน 43 คน อาจารย์กำลังศึกษาต่อระดับ ปริญญาเอก จำนวน 4 คน ทั้งนี้ คาดจะมีอาจารย์ที่จะ สำเร็จการศึกษาระดับ ปริญญาเอก ในปี 2568 จำนวน 2 คน	1. ศักยภาพทางด้าน ภาษา ต่างประเทศของ อาจารย์ยังไม่ผ่าน เกณฑ์ 2. ทุนการศึกษาต่อที่ มหาวิทยาลัยจัดสรรให้ ไม่เพียงพอ 3. ศักยภาพของ อาจารย์ในการหาแหล่ง ทุนสนับสนุนการศึกษา ต่อยังมีน้อย	1. พัฒนาศักยภาพ ทางด้าน ภาษาต่างประเทศให้ อาจารย์มากขึ้น 2. สร้างเครือข่าย ความร่วมมือกับ องค์กรภายในและ ภายนอกประเทศ
3	รายงานการขอ ตำแหน่งทาง วิชาการของ คณาจารย์	ปัจจุบัน อาจารย์ของคณะ วิทยาการสารสนเทศ มีจำนวนทั้งสิ้น 70 คน มีตำแหน่งทางวิชาการ จำนวน 41 คน (ผู้ช่วย ศาสตราจารย์ 31 คน และ รองศาสตราจารย์ 10 คน) ในปีงบประมาณ 2567 มี อาจารย์ได้ยื่นการขอตำแหน่ง ทางวิชาการ โดยวิธีปกติ ระดับผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน 3 คน ระดับรอง ศาสตราจารย์ จำนวน 1 คน	1. อาจารย์บางส่วน เป็นอาจารย์ใหม่ อายุ การทำงาน ยังไม่ถึง 5 ปี ซึ่งยัง ขาดประสบการณ์ใน การเขียนหนังสือ ตำรา บทความทาง วิชาการ 2. อาจารย์ส่วนใหญ่ มีภาระด้านการสอน มากจนไม่มีเวลาผลิต ผลงานทางวิชาการเพื่อ ยื่นเสนอขอตำแหน่ง ทางวิชาการ	สนับสนุนให้อาจารย์ ได้มีการยื่นเสนอขอ ตำแหน่งทางวิชาการ ดังนี้ 1. จัดสรร งบประมาณในการ ผลิตหนังสือ ตำรา 2. จัดโครงการ อบรมการผลิต ผลงานทางวิชาการ
4	การขอตำแหน่งที่ สูงขึ้นของสาย สนับสนุน	ปัจจุบันคณะวิทยาการ สารสนเทศมีบุคลากรสาย สนับสนุนทั้งสิ้น 26 คน (ข้าราชการ 1 คน พนักงาน มหาวิทยาลัย 12 คน และ ลูกจ้างชั่วคราว 13 คน) โดยพนักงานที่มีตำแหน่ง ระดับชำนาญการพิเศษ 1 คน ระดับชำนาญการ 1 คน และ ระดับปฏิบัติการ 10 คน	พนักงานปฏิบัติการ ส่วนใหญ่ที่มีคุณสมบัติ เป็นไปตามเกณฑ์การ ขอกำหนดตำแหน่งที่ สูงขึ้น ยังขาดเอกสาร ผลงานประกอบการขอ กำหนดตำแหน่ง ได้แก่ 1) ขาดผลงานวิจัย และ 2) ขาดคู่มือการ ปฏิบัติงานที่สมบูรณ์	1) สนับสนุน และ ส่งเสริมให้บุคลากร สายสนับสนุนสร้าง ผลงานวิจัย และ 2) กระตุ้นให้จัดทำ คู่มือการปฏิบัติงาน ให้เป็นระบบ

การพัฒนาอาจารย์

คณะวิทยาการสารสนเทศ มีนโยบายส่งเสริมและสนับสนุนให้อาจารย์ได้ลาศึกษาต่อระดับปริญญาเอกทั้งในประเทศและต่างประเทศ จึงมีแนวทางและมาตรการให้อาจารย์ในคณะฯมีคุณวุฒิระดับปริญญาเอกเพิ่มขึ้นดังนี้

- 1) ส่งเสริมพัฒนาอาจารย์ในด้านการอบรมภาษาอังกฤษ เพื่อให้อาจารย์ที่มีแผนการไปศึกษาต่อต่างประเทศ มีความพร้อมและผ่านเงื่อนไข เกณฑ์คะแนนภาษาอังกฤษ เพื่อศึกษาต่อ ณ ต่างประเทศ
- 2) ใช้มาตรการในการประเมินการปฏิบัติงานของอาจารย์ ในการต่อสัญญาจ้างถาวร ซึ่งกำหนดให้อาจารย์ที่ปฏิบัติงานมาครบ 5 ปี ต้องมีการพัฒนาตนเองในเรื่องการศึกษาต่อระดับปริญญาเอกให้ได้ตามเกณฑ์
- 3) คณะจะมีการติดตามผลการศึกษาของอาจารย์เป็นประจำทุกปี
- 4) คณะจะสร้างความร่วมมือด้านวิชาการ และการวิจัย ร่วมกับหน่วยงานต่างประเทศ เพื่อสร้างเครือข่ายในการพัฒนาอาจารย์ ให้มีแนวทางในการไปศึกษาต่อต่างประเทศได้มากขึ้น

การพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน

คณะวิทยาการสารสนเทศ มีนโยบายส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรสายสนับสนุนได้พัฒนาตนเองพัฒนาศักยภาพในการทำงานทุกตำแหน่งงาน จึงมีแนวทางในการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ดังนี้

- 1) ส่งเสริมพัฒนาบุคลากรในด้านการอบรมภาษาอังกฤษ เพื่อให้มีความพร้อมและสามารถให้บริการกับนิสิตต่างชาติและผู้มาติดต่องานได้ดียิ่งขึ้น
- 2) ส่งเสริมพัฒนาบุคลากรในด้านการอบรมการใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน การใช้ AI เพื่อช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน
- 3) จัดสรรงบประมาณสนับสนุนให้บุคลากรสายสนับสนุนสามารถเข้ารับการอบรมทั้งภายในหน่วยงานและภายนอกมหาวิทยาลัยเพื่อพัฒนาสมรรถนะตามตำแหน่งงาน

ผลประโยชน์ที่ได้รับ

1. โครงสร้างการบริหารของคณะวิทยาการสารสนเทศ ครอบคลุมทุกภารกิจของคณะ ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารจัดการ ด้านงานวิชาการ ด้านงานวิจัยและวิเทศสัมพันธ์ และด้านการพัฒนานิสิต ทำให้สามารถพัฒนาบุคลากรได้ครอบคลุมทุกคน
2. บุคลากรทุกคน มีศักยภาพ ความสามารถที่ดีขึ้น
3. บุคลากรปฏิบัติตามแผนได้บรรลุวัตถุประสงค์

ข้อเสนอแนะ

1. ควรสนับสนุนงบประมาณให้เพียงพอในการพัฒนาบุคลากร หรือจัดหาแหล่งทุนสนับสนุนจากภายนอกที่เกี่ยวข้อง
2. คณะควรมอบหมายหน้าที่ภาระงานในการปฏิบัติงานให้ชัดเจน
3. บุคลากรควรมีการพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง
4. บุคลากรต้องสามารถถ่ายทอดความรู้ให้แก่ผู้อื่นได้ใช้ประโยชน์ได้ด้วย
5. บุคลากรต้องสร้างจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติงาน

ภาคผนวก

การปรับปรุงรายงานผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล คณะวิทยาการสารสนเทศ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567

ตามที่คณะวิทยาการสารสนเทศได้มีการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล คณะวิทยาการสารสนเทศ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2568 และรายงานผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล คณะวิทยาการสารสนเทศ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567 ซึ่งผ่านความเห็นชอบจากที่ประชุมคณะกรรมการประจำคณะฯ ในการประชุมครั้งที่ 12/2567 เมื่อวันที่ 24 ธันวาคม 2567 และคณะฯ มีการถ่ายทอดนโยบายฯ ในโครงการถ่ายทอดนโยบายและแผนพัฒนาบุคลากรคณะวิทยาการสารสนเทศ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2568 เมื่อวันที่ 25 ธันวาคม 2568

เพื่อให้การบริหารจัดการของคณะฯ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย สอดคล้องตามนโยบายและพันธกิจของหน่วยงาน คณะฯ จึงได้มีการทบทวนแผนกลยุทธ์และแผนการปฏิบัติงาน วิเคราะห์และปรับปรุงกระบวนการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ เมื่อวันที่ 21 มีนาคม 2568 และได้นำเสนอผ่านความเห็นชอบจากมติที่ประชุมคณะกรรมการประจำคณะฯ ครั้งที่ 4/2568 เมื่อวันที่ 22 เมษายน 2568 มีรายละเอียดการปรับปรุงเพิ่มเติมดังนี้

1. การปรับปรุงแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล คณะวิทยาการสารสนเทศ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2568

ยุทธศาสตร์ที่ 1 : การพัฒนาระบบการวางแผนและบริหารอัตรากำลัง

ยุทธศาสตร์ที่ 2 : ส่งเสริมศักยภาพและพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารและบุคลากรทุกระดับ

ยุทธศาสตร์ที่ 3 : ส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร

2. การปรับปรุงรายงานผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล คณะ
วิทยาการสารสนเทศ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567

รายงานผลการดำเนินการตามแผนการบริหารและการพัฒนาบุคลากร คณะวิทยาการสารสนเทศ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567

ยุทธศาสตร์ที่ 1 : การพัฒนาระบบการวางแผนและบริหารอัตรากำลัง

เป้าประสงค์	โครงการ/ กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	ตัวชี้วัดและเป้าหมายความสำเร็จ		เป้าหมาย	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ	การบรรลุเป้าหมาย เชิงปริมาณ		การบรรลุ เป้าหมาย เชิงคุณภาพ
			เชิงปริมาณ	เชิงคุณภาพ				บรรลุ	ไม่บรรลุ	
1.1 วางแผนอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจและทิศทางการพัฒนาคณะ	1.1.1 ประชุมกรรมการประจำคณะ ทบทวนแผนอัตรากำลังของทุกหน่วยงาน	ผู้บริหารคณะ	-	1. ข้อมูลพื้นฐานในด้านทรัพยากรบุคคล	1 ฐานข้อมูล	-	ฝ่ายบริหาร/ หัวหน้างาน- ภาควิชา/ งานแผน	/		1 ฐานข้อมูล
				2. แผนอัตรากำลังสำหรับอนาคตเพื่อทดแทนการเกษียณอายุราชการ พ.ศ. 2567-2580	1 แผน			/		1 แผน

ยุทธศาสตร์ที่ 2 : ส่งเสริมศักยภาพและพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารและบุคลากรทุกระดับ

เป้าประสงค์	โครงการ/กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	ตัวชี้วัดและเป้าหมายความสำเร็จ		เป้าหมาย	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ	การบรรลุเป้าหมาย เชิงปริมาณ		การบรรลุ เป้าหมาย เชิงคุณภาพ
			เชิงปริมาณ	เชิงคุณภาพ	2567			บรรลุ	ไม่บรรลุ	
2.1 พัฒนาผู้บริหาร อย่างเป็นระบบและทัน การเปลี่ยนแปลง	2.1.1 ผู้บริหารเข้าร่วมประชุม/อบรม/สัมมนาทางด้านการบริหาร	ผู้บริหารคณะ	ร้อยละของ ผู้บริหารที่ได้รับการพัฒนา อย่างน้อย 1 ครั้ง/ปี		100	350,000	คณบดี/รอง คณบดี/ผู้ช่วย คณบดี/ หัวหน้า ภาควิชา	/		ร้อยละ 100
				นวัตกรรม/ แนวปฏิบัติ/ ผลงานที่ นำมาใช้ในการ บริหารอย่าง น้อย 1 ชิ้นงาน	1			/		1
2.2 การพัฒนาบุคลากร ทุกระดับให้ทันต่อการ เปลี่ยนแปลง	2.2.1 โครงการ พัฒนาบุคลากร คณะวิทยาการ สารสนเทศ	บุคลากรสาย วิชาการและ สายสนับสนุน	1.ร้อยละของ บุคลากรที่เข้า ร่วมโครงการ		80	450,000	คณะกรรมการ บริหาร	/		ร้อยละ 88 วันที่ 3, 7-9 พฤษภาคม 2567
			2. ระดับ คะแนนความ พึงพอใจในการ เข้าร่วม โครงการ		3.51					4.47

เป้าประสงค์	โครงการ/กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	ตัวชี้วัดและเป้าหมายความสำเร็จ		เป้าหมาย	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ	การบรรลุเป้าหมาย เชิงปริมาณ		การบรรลุ เป้าหมาย เชิงคุณภาพ
			เชิงปริมาณ	เชิงคุณภาพ	2567			บรรลุ	ไม่บรรลุ	
				แนวทางใน การปรับปรุง กระบวนการ ปฏิบัติงาน	1 กระบวนการ			/		3 กระบวนการ
2.3 พัฒนาสมรรถนะ และทักษะของบุคลากร สายวิชาการ	2.3.1 บุคลากรสาย วิชาการเข้าร่วม ประชุม/อบรม/ สัมมนาเพื่อเพิ่มพูน ทักษะการสอน/ การวิจัย/วิชาชีพ/ คุณธรรมและ จริยธรรม	บุคลากรสาย วิชาการ	ร้อยละของ บุคลากรที่ ได้รับการ เพิ่มพูนทักษะ ด้านการสอน/ การวิจัย/ วิชาชีพ/ คุณธรรมและ จริยธรรม ไม่ น้อยกว่า 2 ครั้ง/ปี	ร้อยละของ บุคลากรสาย วิชาการไป พัฒนาตนเอง และนำไปใช้ ประโยชน์	100	19,000/ คน	ภาควิชา/งาน บุคลากร	/		ร้อยละ100 (ครั้งที่ 1 กันยายน 2566- กุมภาพันธ์ 2567) (ครั้งที่ 2 มีนาคม - สิงหาคม 2567)
	2.3.2 โครงการ เสริมสร้าง ประสิทธิภาพผู้สอน -โครงการพัฒนา อาจารย์การจัดการ เรียนการสอนเชิง ปฏิบัติการ	บุคลากรสาย วิชาการ	1.ร้อยละของ บุคลากรเข้า ร่วมโครงการ	ร้อยละของ บุคลากรสาย วิชาการไป พัฒนาตนเอง และนำไปใช้ ประโยชน์ใน การเรียนการ สอน	80	30,000	รองคณบดี ฝ่ายวิชาการ ฯ/หัวหน้า ภาควิชา/ ประธาน หลักสูตร	/		ร้อยละ 85 วันที่ 11 มิถุนายน 2567

เป้าประสงค์	โครงการ/กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	ตัวชี้วัดและเป้าหมายความสำเร็จ		เป้าหมาย	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ	การบรรลุเป้าหมายเชิงปริมาณ		การบรรลุเป้าหมายเชิงคุณภาพ
			เชิงปริมาณ	เชิงคุณภาพ	2567			บรรลุ	ไม่บรรลุ	
2.4 พัฒนาสมรรถนะและทักษะวิชาชีพของบุคลากรสายสนับสนุนให้สามารถตอบสนองต่อยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะ	2.4.1 บุคลากรสายสนับสนุนเข้าร่วมประชุม/อบรม/สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนทักษะการปฏิบัติงาน/วิชาชีพ/คุณธรรมและจริยธรรม/ภาษาอังกฤษ	บุคลากรสายสนับสนุน	ร้อยละของบุคลากรได้รับการเพิ่มพูนทักษะด้านวิชาชีพ/คุณธรรมและจริยธรรม/ภาษาอังกฤษ/ทักษะด้านการใช้เทคโนโลยี/หรืออื่นที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ อย่างน้อย 2 ครั้ง/ปี	ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนไปพัฒนาตนเองและนำไปใช้ประโยชน์	100	10,000/คน	งานบริหาร/หัวหน้าสำนักงานเลขานุการ/หัวหน้างาน/ภาควิชา/งานบุคลากร	/		ร้อยละ 100 (ครั้งที่ 1 กันยายน 2566-กุมภาพันธ์ 2567) (ครั้งที่ 2 มีนาคม - สิงหาคม 2567)
	3. โครงการอบรมการใช้งานเทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับบุคลากรสายสนับสนุน		1. ร้อยละของบุคลากรได้รับการเพิ่มพูนทักษะด้านวิชาชีพ 1 ครั้ง		80	22,200	งานบริหาร/หัวหน้าสำนักงานเลขานุการ/หัวหน้างาน/งานบุคลากร	/		ร้อยละ 93.33 วันที่ 15 กรกฎาคม 2567

เป้าประสงค์	โครงการ/กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	ตัวชี้วัดและเป้าหมายความสำเร็จ		เป้าหมาย	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ	การบรรลุเป้าหมาย เชิงปริมาณ		การบรรลุ เป้าหมาย เชิงคุณภาพ
			เชิงปริมาณ	เชิงคุณภาพ	2567			บรรลุ	ไม่บรรลุ	
			2.ระดับคะแนน ความพึงพอใจ ในการเข้าร่วม โครงการ		3.51			/		4.62
	โครงการพัฒนา บุคลากรสาย สนับสนุนด้าน ทักษะภาษาอังกฤษ (English for Work)		ร้อยละของ บุคลากรได้รับ การเพิ่มพูน ทักษะด้าน ภาษาอังกฤษ 1 ครั้ง		80	54,000	งานบริหาร/ หัวหน้า สำนักงาน เลขานุการ/ หัวหน้างาน/ งานบุคลากร	/		ร้อยละ 100 วันที่ 8-22 มิถุนายน 2567
2.5 อาจารย์มีตำแหน่ง ทางวิชาการสูงขึ้น	2.5.1 โครงการ ส่งเสริมเข้าสู่ ตำแหน่งทาง วิชาการ	บุคลากรสาย วิชาการที่ยัง ไม่มีตำแหน่ง ทางวิชาการ	1.ร้อยละของ บุคลากรที่เข้า ร่วมโครงการ		80	150,000	รองคณบดี ฝ่ายบริหาร/ รองคณบดี ฝ่ายวิชาการฯ	/		ร้อยละ 86 วันที่ 10 เมษายน 2567 17-25 สิงหาคม 2567
				2. ร้อยละของ อาจารย์ที่มี ตำแหน่งทาง วิชาการสูงขึ้น	1			/		4 (ผศ.)

เป้าประสงค์	โครงการ/กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	ตัวชี้วัดและเป้าหมายความสำเร็จ		เป้าหมาย	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ	การบรรลุเป้าหมาย เชิงปริมาณ		การบรรลุ เป้าหมาย เชิงคุณภาพ
			เชิงปริมาณ	เชิงคุณภาพ	2567			บรรลุ	ไม่บรรลุ	
2.6 บุคลากรสาย สนับสนุนมีตำแหน่งที่ สูงขึ้น	2.5.1 โครงการ ส่งเสริมบุคลากร สายสนับสนุน	บุคลากรสาย สนับสนุน	1.ร้อยละของ บุคลากรที่เข้า ร่วมโครงการ		80	5,0000	รองคณบดี ฝ่ายบริหาร/ หัวหน้า สำนักงาน เลขานุการ	/		ร้อยละ 90 วันที่ 10 เมษายน 2567 17-25 สิงหาคม 2567
				2. จำนวนของ บุคลากรสาย สนับสนุนที่ยื่น เอกสารเพื่อขอ กำหนด ตำแหน่งที่ สูงขึ้น	1			/		1 (ชำนาญ การพิเศษ)

ยุทธศาสตร์ที่ 3 : ส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร

เป้าประสงค์	โครงการ/ กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	ตัวชี้วัดและเป้าหมาย ความสำเร็จ		เป้าหมาย	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ	การบรรลุ เป้าหมาย เชิงปริมาณ		การบรรลุ เป้าหมาย เชิงคุณภาพ
			เชิงปริมาณ	เชิง คุณภาพ				บรรลุ	ไม่ บรรลุ	
3.1 การจัดสวัสดิการที่ เหมาะสมและกิจกรรม สัมพันธ์แก่บุคลากร	3.1.1 โครงการ ตรวจสุขภาพ ประจำปี	บุคลากรสาย วิชาการและ สายสนับสนุน	1.ร้อยละของ บุคลากรที่เข้า ร่วมโครงการ		80	-	รองคณบดีฝ่าย บริหาร/งาน บุคลากร		/	ร้อยละ 50 บุคลากรบางส่วน ไปการตรวจจาก สถานพยาบาล อื่นด้วยตนเอง
	3.1.2 โครงการ สืบทอดวัฒนธรรม	บุคลากรสาย วิชาการและ สายสนับสนุน	1.ร้อยละของ บุคลากรที่เข้า ร่วมโครงการ		80	50,000	งานบริหาร/ งานพัฒนา นิสิต/งาน	/		ร้อยละ 80 วันที่ 9 เมษายน 2567
			2.ระดับความพึง พอใจในการเข้า ร่วมโครงการ		3.51		ศิลปวัฒนธรรม	/		4.7
	3.1.3 โครงการ สร้างเสริม กิจกรรมสนทนา การและการสร้าง สัมพันธ์อันดีของ บุคลากรสาย วิชาการและสาย สนับสนุน	บุคลากรสาย วิชาการและ สายสนับสนุน	1.ร้อยละของ บุคลากรที่เข้า ร่วมโครงการ		70	25,000	รองคณบดีฝ่าย บริหาร/งาน บุคลากร	/		ร้อยละ 73.00 วันที่ 7 สิงหาคม 2567
			2.ระดับความพึง พอใจในการเข้า ร่วมโครงการ		3.51			/		4.64

เป้าประสงค์	โครงการ/ กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	ตัวชี้วัดและเป้าหมาย ความสำเร็จ		เป้าหมาย	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ	การบรรลุ เป้าหมาย เชิงปริมาณ		การบรรลุ เป้าหมาย เชิงคุณภาพ
			เชิงปริมาณ	เชิง คุณภาพ				บรรลุ	ไม่ บรรลุ	
3.2 การสร้างแรงจูงใจ เพื่อรักษาบุคลากรที่มี สมรรถนะสูง	กิจกรรมยกย่อง เชิดชูเกียรติ บุคลากรดีเด่น	บุคลากรสาย วิชาการและ สายสนับสนุน	ร้อยละของ บุคลากรสาย วิชาการและการ สายสนับสนุน ได้รับการยกย่อง เชิดชูเกียรติ		10	-	งานบริหาร/ หัวหน้า สำนักงาน เลขานุการ/ หัวหน้างาน/ ภาควิชา	/		ร้อยละ 14 (13 ราย)