

**แผนพัฒนาบุคลากร**  
**คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม**  
(Human Resource Development Plan, Faculty of Science)  
(พ.ศ. 2566 – 2569)

## สารบัญ

### บทนำ

นโยบายการพัฒนาบุคลากร .....	1
ปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ และประเด็นยุทธศาสตร์ .....	2
นโยบายการบริหารและพัฒนาคณะวิทยาศาสตร์ .....	3
ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT) แผนพัฒนาการศึกษาคณะวิทยาศาสตร์ .....	4
ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT) แผนพัฒนาบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์ .....	5
โครงสร้างการบริหารงาน .....	7
สารสนเทศด้านบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์ .....	8
งบประมาณ .....	9
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ .....	9
การบริหารสมรรถนะของบุคลากร .....	10
แนวทางการดำเนินการพัฒนาบุคลากร .....	13
โครงการ/กิจกรรมการพัฒนาบุคลากร .....	14

## บทนำ นโยบายการพัฒนาบุคลากร

### ความนำ

คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม เล็งเห็นความสำคัญและความจำเป็นของการพัฒนาบุคลากร โดยมุ่งมั่นพัฒนาทรัพยากรบุคคลทุกระดับ ให้มีทักษะ ความรู้ และสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อขับเคลื่อนคณะวิทยาศาสตร์ ไปสู่วิสัยทัศน์ที่กำหนด ภายใต้หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีและพัฒนากระบวนการบริหาร งานบุคคลและการพัฒนาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ (Smart People) และสนับสนุนการดำเนินงานของคณะวิทยาศาสตร์ ให้เป็นไปตามแผนพัฒนาการศึกษาของคณะวิทยาศาสตร์ และแผนพัฒนาการศึกษามหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากรของคณะวิทยาศาสตร์ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และสอดคล้องในทิศทางเดียวกันกับมหาวิทยาลัย และเป็นไปตามนโยบายการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ดังนี้

1. ส่งเสริมและสนับสนุนทุนการศึกษา ฝึกอบรม ดูงานหรือปฏิบัติการวิจัย ทั้งในประเทศและต่างประเทศ
2. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้บริหารและหัวหน้าหน่วยงานได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะตามสายงาน
3. ส่งเสริมและสนับสนุนให้คณาจารย์ประจำเข้าร่วมประชุมวิชาการ หรือนำเสนอผลงานทางวิชาการ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ
4. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรสายสนับสนุนได้รับการพัฒนาความรู้ และทักษะในวิชาชีพ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ
5. ส่งเสริมและสนับสนุนให้คณาจารย์ประจำดำรงตำแหน่งทางวิชาการ โดยการให้ทุนส่งเสริมการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ
6. ส่งเสริมและสนับสนุนให้คณาจารย์ประจำได้รับรางวัลผลงานทางวิชาการหรือวิชาชีพในระดับชาติและนานาชาติ
7. ส่งเสริมให้บุคลากรมีจรรยาบรรณวิชาชีพและความภาคภูมิใจในตนเองและองค์กร
8. คณะมีคณาจารย์ประจำให้ดำเนินการกำกับติดตามคณาจารย์ในคณะ ดังนี้
  - 8.1 พนักงานวิชาการที่มีวุฒิปริญญาเอก ปฏิบัติงานครบ 1 ปี และวุฒิปริญญาโท ปฏิบัติงานครบ 4 ปี จะต้องยื่นผลงานเพื่อเสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ
  - 8.2 พนักงานวิชาการที่มีวุฒิปริญญาโท เมื่อปฏิบัติงานครบ 5 ปี แล้วยังไม่ยื่นผลงานเพื่อเสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการจะต้องลาศึกษาต่อในระดับปริญญาเอก
  - 8.3 พนักงานวิชาการที่มีวุฒิปริญญาตรีจะต้องไปศึกษาต่อในระดับสูงขึ้นภายใน 2 ปี นับตั้งแต่วันเริ่มบรรจุเข้าปฏิบัติหน้าที่ราชการ

## ปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ และประเด็นยุทธศาสตร์

### 1. ปรัชญา

“ผู้มีปัญญาพึงเป็นอยู่เพื่อมหาชน”

### 2. วิสัยทัศน์ (Vision)

“คณะวิทยาศาสตร์ชั้นนำของเอเชีย”

### ตัวชี้วัดวิสัยทัศน์ :

คณะวิทยาศาสตร์ถูกจัดอยู่ในอันดับ (Ranking) โดยการจัดลำดับของ Scimago Institutions Rankings อันดับที่ 100 ของเอเชีย และอยู่ในอันดับที่ 1 ใน 10 ของประเทศ

### 3. อัตลักษณ์

นิสิตกับการช่วยเหลือสังคมและชุมชน

### 4. เอกลักษณ์

การเป็นที่พึ่งของสังคมและชุมชน

คำอธิบายเอกลักษณ์ : คณะวิทยาศาสตร์เป็นศูนย์กลางความหลากหลายทางชีวภาพและหัตถ์มีฤทธิ์ทางยา ศึกษาบรรพชีวิน ถิ่นนวัตกรรมใหม่ ใช้พลังงานทดแทน

### 5. พันธกิจ (Mission)

1. ผลิตบัณฑิตที่มีทักษะสอดคล้องกับความต้องการของสังคมโลก
2. ผลิตงานวิจัยและนวัตกรรมที่มีคุณภาพระดับสากล
3. การบริการวิชาการที่มีคุณภาพมาตรฐานสากล

### 6. ปณิธาน (Pledge)

มุ่งผลิตบัณฑิตทางด้านวิทยาศาสตร์ ให้มีความเป็นเลิศทางวิชาการ มีคุณธรรม และจริยธรรม พัฒนาการวิจัยและบริการวิชาการที่สามารถนำความรู้และทรัพยากรท้องถิ่น มาพัฒนาให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อชุมชน สังคมโลก

### 7. ค่านิยม (Core Values)

การเรียนรู้ตลอดชีวิต

## 8. คุณลักษณะ (Character)

บุคลากรของคณะวิทยาศาสตร์ มีคุณลักษณะ มุ่งมั่นในการทำงาน มีความรักในองค์กร เห็นแก่ประโยชน์ของส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน มีจิตสาธารณะ มีความสัมพันธ์ที่ดีกับองค์กร อยู่ร่วมกันแบบกัลยาณมิตร มีความรู้ ความสามารถในสาขาของตน และสามารถจะบูรณาการองค์ความรู้ได้ มีความพร้อมที่จะรับการเปลี่ยนแปลง และมีความสุขภาพอ่อนโยน

## 9. สมรรถนะหลัก (Core competency)

เชี่ยวชาญด้านการศึกษาและใช้ประโยชน์ทรัพยากรท้องถิ่น เพื่อพัฒนานวัตกรรม

Expertise in study and utilization of local resources for innovation development

## 10. ยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ 1. ผลิตบัณฑิตตรงกับความต้องการของสังคมโลก

ยุทธศาสตร์ที่ 2. สร้างงานวิจัยและนวัตกรรมเพื่อความเป็นเลิศในระดับนานาชาติ

ยุทธศาสตร์ที่ 3. ให้บริการวิชาการเพื่อตอบสนองความต้องการภาคอุตสาหกรรม และภาคประชาสังคม

ยุทธศาสตร์ที่ 4. บริหารองค์กรเพื่อความเป็นคณะวิทยาศาสตร์อัจฉริยะ

## 11. นโยบายในการบริหารและพัฒนาคณะวิทยาศาสตร์ (พ.ศ. 2565-2569)

1. มีหลักสูตรที่รองรับการพัฒนาประเทศ (หลักสูตรระยะสั้น – หลักสูตรปกติ)

2. เน้นการจัดการเรียนการสอนที่พัฒนาทักษะสำหรับนิสิต

3. ทุกหลักสูตรต้องมีการบูรณาการการจัดการเรียนการสอน การวิจัย การบริการวิชาการ ระหว่างภาควิชาคณะ หน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภายนอกและภายใน

4. บัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาจากคณะวิทยาศาสตร์ ต้องมีอัตราการได้งานทำของบัณฑิตเพิ่มขึ้น และมีคุณสมบัติที่พึงประสงค์มีคุณลักษณะตรงตามความต้องการของผู้ใช้บัณฑิต

5. คณะวิทยาศาสตร์มีผลงานวิจัยตีพิมพ์ในวารสารวิชาการระดับนานาชาติที่มาตรฐานและปรากฏในฐานข้อมูล Scopus/ISI ไม่น้อยกว่าร้อยละ 100 ของบุคลากร

6. คณะวิทยาศาสตร์ส่งเสริมให้มีผลงานวิจัยที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในเชิงพาณิชย์

7. คณะวิทยาศาสตร์มีอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการเพิ่มขึ้น คิดเป็นร้อยละ 90 ของอาจารย์ทั้งหมด

8. คณะวิทยาศาสตร์มีความมั่นคงทางการเงินการคลังเพื่อรองรับการบริหารจัดการศึกษาและการจัดการองค์กร

9. คณะวิทยาศาสตร์ได้รับการถูกจัดอยู่ในอันดับ (Ranking) อันดับที่ 100 ของเอเชีย และอยู่ในอันดับที่ 1 ใน 10 ของประเทศ

## 12. ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT) แผนพัฒนาการศึกษาคณะวิทยาศาสตร์

ผลการวิเคราะห์จุดแข็ง (Strength) จุดอ่อน (Weakness) โอกาส (Opportunities) และอุปสรรค (Threats) หรือการทำ SWOT อย่างมีส่วนร่วมของผู้บริหารและบุคลากรของคณะวิทยาศาสตร์ ปรากฏผล ดังตาราง

จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weakness)
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. อาจารย์จบการศึกษาระดับปริญญาเอกจำนวนมาก บุคลากรมีความสามารถเฉพาะตัวสูง</li> <li>2. มีงานวิจัยที่ได้รับการตีพิมพ์ และยอมรับในระดับนานาชาติหลากหลายสาขา</li> <li>3. มีความเข้มแข็งในการบริการวิชาการให้แก่สังคมและชุมชน</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. คุณภาพนิสิตรับเข้ามีความรู้พื้นฐานยังไม่เพียงพอ</li> <li>2. ความร่วมมือของบุคลากรและนิสิตในการทำงาน เพื่อส่วนรวมยังไม่มากเท่าที่ควร</li> </ol>
โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. มีทรัพยากรท้องถิ่นมาก</li> <li>2. มีความใกล้ชิดกับชุมชน และท้องถิ่น</li> <li>3. งานวิจัยภายในคณะสามารถนำไปใช้แก้ปัญหา หรือพัฒนาชุมชนและสังคมได้</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ค่าตอบแทน สิ่งจูงใจและสวัสดิการของบุคลากรของมหาวิทยาลัยอื่นสูงกว่ามหาวิทยาลัยมหาสารคาม</li> <li>2. การขยายตัวของมหาวิทยาลัยอื่น ๆ รอบ ๆ พื้นที่ เป็นคู่แข่งในการรับนิสิต ทำให้โอกาสในการรับนิสิต เข้าศึกษาต่อในคณะฯ จำนวนลดลง</li> <li>3. สถานที่ตั้งของคณะวิทยาศาสตร์อยู่ห่างไกล สถานประกอบการทั้งภาครัฐและเอกชน</li> </ol>

จากการประเมินจุดแข็งจุดอ่อนซึ่งเป็นสภาพแวดล้อมภายใน และประเมินโอกาสและอุปสรรคซึ่งเป็นสภาพแวดล้อมภายนอก เมื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์ในรูปแบบความสัมพันธ์ โดยใช้ตาราง SWOT Matrix ได้ผล ดังตาราง

	Strengths	Weaknesses
Opportunities	<ul style="list-style-type: none"> <li>• บุคลากรมีความรู้ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน มีจำนวนอาจารย์ที่มีคุณวุฒิระดับปริญญาเอกจำนวนมาก อีกทั้งยังเป็นคนรุ่นใหม่ ที่สามารถผลิตผลงานวิจัยในหลากหลายสาขา หากนำความเชี่ยวชาญมาใช้ในการพัฒนาทรัพยากรต่าง ๆ ที่มีมากในชุมชนและท้องถิ่น และใช้โอกาสที่ตั้งอยู่ใกล้ชิดชุมชน ในการนำผลงานวิจัยกลับไปใช้แก้ปัญหาหรือพัฒนาสังคมได้ จะสามารถสร้างความโดดเด่นให้กับคณะวิทยาศาสตร์</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ตำแหน่งที่ตั้งคณะวิทยาศาสตร์ อยู่ห่างไกล จากหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชน ทำให้หน่วยงานต่าง ๆ ไม่สามารถรับนิสิตคณะวิทยาศาสตร์เข้าปฏิบัติงานได้ ขณะเดียวกัน นิสิตที่เข้ามาศึกษาส่วนใหญ่เป็นคนในพื้นที่ ซึ่งมีความเข้ากับท้องถิ่นได้ดี</li> </ul>
Threats	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์ยังน้อย ทำให้อาจารย์ที่มีศักยภาพสูงย้ายไปปฏิบัติงานที่อื่น</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• นิสิตที่มีศักยภาพและมีคุณภาพสูงทาง Science ไม่เลือกเรียนคณะวิทยาศาสตร์ และความร่วมมือทางวิชาการกับหน่วยงานภาครัฐและเอกชนยังน้อย เมื่อเทียบกับมหาวิทยาลัยอื่นที่มีที่ตั้งอยู่ใกล้กับภาคอุตสาหกรรม</li> </ul>

### 13. ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT) แผนพัฒนาบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์

วิเคราะห์ปัจจัยภายในภายนอก (SWOT) MATRIX การพัฒนาบุคลากร คณะวิทยาศาสตร์  
วิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis)

#### ปัจจัยภายใน (Internal Factor)

คุณลักษณะที่ดี (Helpful)	คุณลักษณะที่ควรพัฒนา (Harmful)
จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
<ol style="list-style-type: none"> <li>ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ ความเป็นผู้นำ และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการพัฒนาบุคลากร</li> <li>มีการแบ่งโครงสร้างองค์กรและกำหนดหน้าที่การทำงานอย่างชัดเจน</li> <li>มีการกำหนดยุทธศาสตร์ แผนงาน/โครงการ และเป้าหมายการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ครอบคลุมทุกด้านมีเทคโนโลยีสารสนเทศเพียงพอต่อการทำงาน</li> <li>บุคลากรมีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน หลายสาขา ทั้งด้านการสอน และการวิจัย สามารถผลิตผลงานวิจัยในระดับนานาชาติ</li> <li>บุคลากรเป็นคนรุ่นใหม่ อายุเฉลี่ย 30-40 ปี เป็นวัยทำงาน</li> <li>บุคลากรมีเครือข่าย ความร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐและเอกชนทั้งในและต่างประเทศ</li> <li>บุคลากรมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรบางส่วนยังน้อย ทำให้บุคลากรที่มีศักยภาพสูงลาออกไปปฏิบัติงานที่อื่น</li> <li>บุคลากรบางส่วนขาดการมีส่วนร่วมกับองค์กร</li> <li>เครื่องมือในห้องปฏิบัติการบางส่วนล้าสมัย และไม่เพียงพอ</li> <li>หัวข้อในการอบรม/พัฒนาบุคลากรไม่สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร</li> <li>ข้อจำกัดเกี่ยวกับ งบประมาณ ยังไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน</li> </ol>

#### ปัจจัยภายนอก (External Factor)

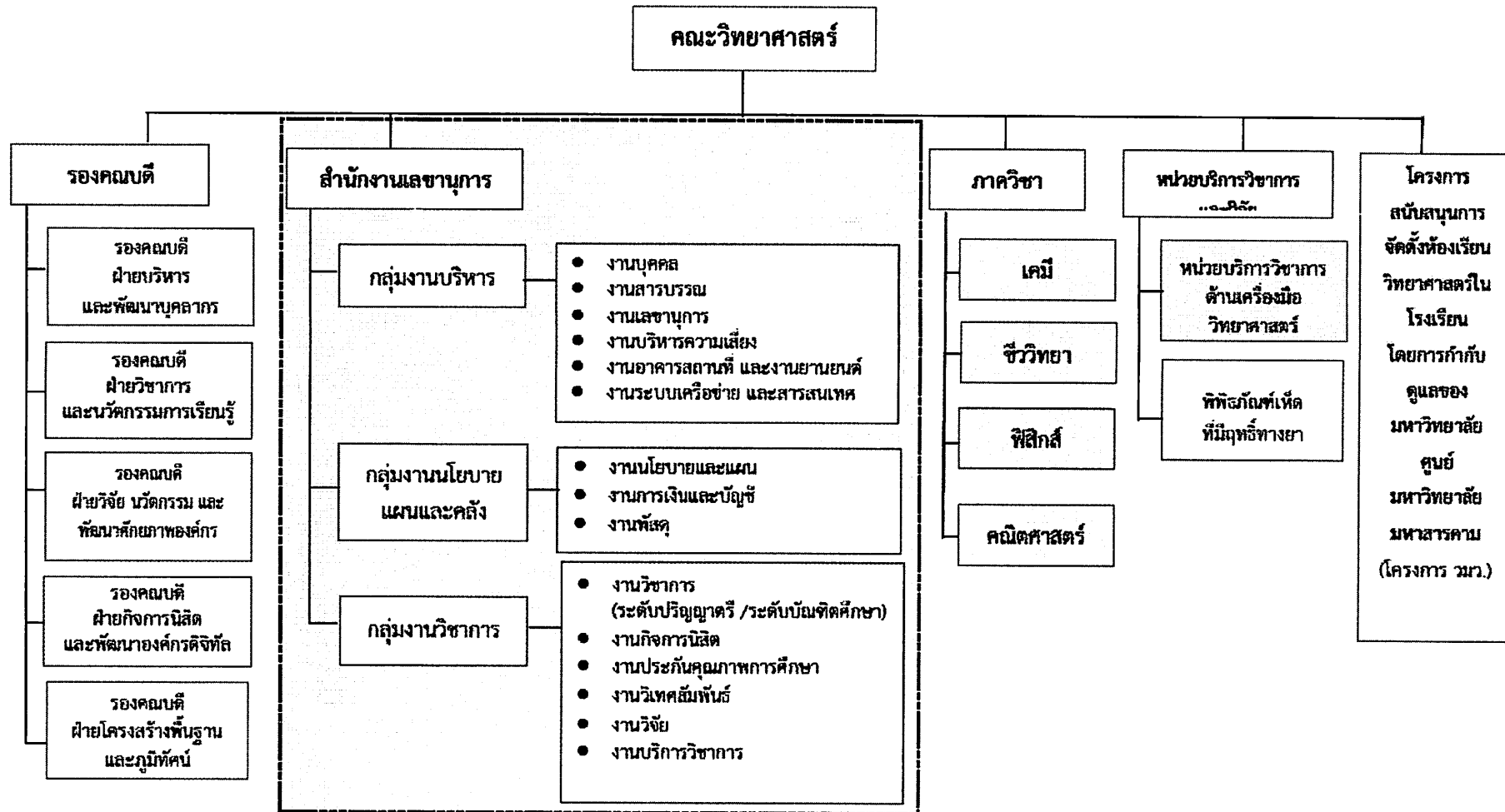
คุณลักษณะที่ดี (Helpful)	คุณลักษณะที่ควรพัฒนา (Harmful)
โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
<ol style="list-style-type: none"> <li>มีความใกล้ชิดชุมชน</li> <li>ทรัพยากรท้องถิ่นหลากหลาย</li> <li>มีเทคโนโลยีสารสนเทศในการศึกษาค้นคว้าหลายรูปแบบ</li> <li>มีการพัฒนาบุคลากรโดยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างหน่วยงานโดยการศึกษาดูงาน</li> <li>หน่วยงานราชการมีการบริหารจัดการที่มีคุณภาพมาตรฐาน เสมอภาค โปร่งใสและเป็นธรรม</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>ค่าตอบแทน สิ่งจูงใจและสวัสดิการของบุคลากรของมหาวิทยาลัยอื่นสูงกว่ามหาวิทยาลัยมหาสารคาม</li> </ol>

## ผลการวิเคราะห์ TOWS Matrix

	Strengths	Weaknesses
Opportunities	<ol style="list-style-type: none"> <li>บุคลากรมีความรู้ความเชี่ยวชาญหลายสาขา ได้นำความเชี่ยวชาญมาพัฒนาทรัพยากรท้องถิ่น ที่มีอยู่หลากหลาย และใช้โอกาสที่ตั้งอยู่ใกล้ชิดชุมชน มีความโดดเด่นในการนำผลงานวิจัย กลับไปใช้ในการแก้ปัญหาและพัฒนาสังคมได้</li> <li>มีการพัฒนาและนำระบบเครือข่ายเทคโนโลยีสารสนเทศให้บริการและประชาสัมพันธ์ข้อมูล ข่าวสาร ทั้งภายในและภายนอกคณะ</li> <li>ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรักและมีความสุขในการทำงาน</li> <li>พัฒนาทักษะด้านบุคลิกภาพและการสื่อสารในระดับสากล</li> <li>บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายงาน</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>พัฒนาเทคโนโลยีมาช่วยในการปฏิบัติงาน ให้มากยิ่งขึ้น</li> <li>จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างหน่วยงาน</li> <li>จัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ ระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน เพื่อส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และการบริการที่เป็นเลิศ</li> <li>ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจและนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการปฏิบัติงาน และส่งเสริมกิจกรรมการมีส่วนร่วมของบุคลากรในทุกมิติ</li> </ol>
Threats	<ol style="list-style-type: none"> <li>ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรทุกสายงานให้ได้รับความรู้เฉพาะตำแหน่ง เพื่อพัฒนาศักยภาพในการทำงาน เพื่อขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น</li> <li>สร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากรเพื่อการพัฒนาศักยภาพในการทำงาน</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>พัฒนาระบบการจัดการความรู้ (KM) และสร้างให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้</li> <li>จัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการทำงาน</li> <li>มอบรางวัลและแสดงความยกย่องแก่บุคลากรผู้มีผลงานในระดับต่าง ๆ</li> <li>สวัสดิการ ค่าล่วงเวลา</li> </ol>



โครงสร้างการบริหารภายในคณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม



## ข้อมูลบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ปีงบประมาณ พ.ศ.2566 มีบุคลากร รวมทั้งสิ้น 204 คน  
จำแนกตามสายงาน/ประเภท ดังนี้

ประเภท	จำนวน (คน)	ร้อยละ
<b>บุคลากร สายวิชาการ (จำนวน 149 คน)</b>		
ข้าราชการ สายวิชาการ	30	14.71
พนักงานวิชาการ	119	58.33
<b>บุคลากร สายสนับสนุน (จำนวน 55 คน)</b>		
ข้าราชการ สายสนับสนุน	4	1.96
พนักงานปฏิบัติการ	29	14.22
พนักงานราชการ	2	0.98
ลูกจ้างชั่วคราว	20	9.80
<b>รวมทั้งสิ้น</b>	<b>204</b>	<b>100</b>

- จำนวนบุคลากร สายวิชาการ จำแนกตามวุฒิการศึกษา

วุฒิการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ปริญญาเอก	143	95.97
ปริญญาโท	6	4.03
ปริญญาตรี	-	-
<b>รวมทั้งสิ้น</b>	<b>149</b>	<b>100</b>

- จำนวนบุคลากร สายวิชาการ จำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการ

ตำแหน่งทางวิชาการ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ศาสตราจารย์	1	0.67
รองศาสตราจารย์	42	28.19
ผู้ช่วยศาสตราจารย์	73	48.99
อาจารย์	33	22.15
<b>รวมทั้งสิ้น</b>	<b>149</b>	<b>100</b>

- จำนวนบุคลากร สายวิชาการ ที่เข้าเกณฑ์ขอตำแหน่งทางวิชาการ

ภาควิชา	ตำแหน่งทางวิชาการ		
	ศาสตราจารย์	รองศาสตราจารย์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์
ภาควิชาเคมี	10	17	6
ภาควิชาชีววิทยา	8	20	13
ภาควิชาฟิสิกส์	7	11	9
ภาควิชาคณิตศาสตร์	4	21	5
<b>รวมทั้งสิ้น</b>	<b>29</b>	<b>69</b>	<b>33</b>

## งบประมาณ

งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร มาจาก 2 แหล่ง ได้แก่

หมวดรายจ่าย	ปีงบประมาณ 2564		ปีงบประมาณ 2565		ปีงบประมาณ 2566	
	เงินแผ่นดิน	เงินรายได้	เงินแผ่นดิน	เงินรายได้	เงินแผ่นดิน	เงินรายได้
1. งบบุคลากร	19,579,910	3,021,000	20,415,212	3,067,500	21,924,650	2,930,400
2. งบดำเนินงาน	-	10,113,418	-	16,912,266	-	15,183,270
3. งบลงทุน	-	-	-	6,916,200	-	8,782,400
4. งบเงินอุดหนุน	8,918,316	11,970,806	5,029,190	13,047,428	72,671,070	15,338,532
5. งบรายจ่ายอื่น	-	3,536,276	-	4,299,000	-	2,250,000
<b>รวม</b>	<b>28,498,226</b>	<b>28,641,500</b>	<b>25,444,402</b>	<b>44,242,394</b>	<b>94,595,720</b>	<b>44,484,602</b>

1. งบประมาณ แผ่นดินประจำปีงบประมาณแต่ละปี ของคณะฯที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาบุคลากร เช่น เงินเดือน ค่าตอบแทน

2. งบประมาณรายจ่ายจากรายได้ของคณะฯ ที่ได้รับจัดสรรใน โครงการที่เกี่ยวข้อง ได้แก่

- สำหรับกิจกรรม /โครงการ พัฒนาอาจารย์ และบุคลากรสายสนับสนุน เพื่อเป็นค่าเดินทางไปเสนอบทความทางวิชาการ ณ ต่างประเทศ และการจัดสัมมนาวิชาการ ประมาณปีละ 2,000,000 บาท
- สำหรับกิจกรรม / โครงการ พัฒนาบุคลากร ประมาณปีละ 500,000 บาท  
โครงการพัฒนาศักยภาพผู้บริหาร ประมาณปีละ 50,000 บาท
- เงินอุดหนุนทุนวิจัย ประมาณปีละ 1,000,000 บาท

## ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

หากมีการปฏิบัติตามแผนพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง โดยมีการติดตามประเมินผลและนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากรเป็นประจำทุกปี คาดว่าจะทำให้บุคลากรของคณะวิทยาศาสตร์จะได้รับการพัฒนาและสามารถพัฒนาตนเอง จนสามารถปฏิบัติภาระหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันเป็นการสนับสนุนการดำเนินงานตามประเด็นยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย ให้พัฒนาก้าวหน้าตามแผนพัฒนามหาวิทยาลัยได้อย่างต่อเนื่อง

## การบริหารสมรรถนะของบุคลากร

### 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 บุคคลก็ไม่ว่าจะแสดงสมรรถนะของการบริการที่ดีด้วยการให้บริการที่ผู้รับบริการต้องการได้

กล่าวอีกอย่างก็คือ สมรรถนะเป็นกลุ่มพฤติกรรมที่องค์กรต้องการจากบุคลากร เพราะเชื่อว่าหากบุคลากรมีพฤติกรรมการทำงานในแบบที่องค์กรกำหนดแล้ว จะส่งผลให้บุคลากรผู้นั้นมีผลการปฏิบัติงานที่ดี และส่งผลให้องค์กรบรรลุเป้าประสงค์ที่ต้องการ ตัวอย่างเช่น การกำหนดสมรรถนะการบริการที่ดี เพราะหน้าที่หลักของบุคลากรคือให้บริการแก่ประชาชน ทำให้หน่วยงานของรัฐบรรลุวัตถุประสงค์คือการทำให้เกิดประโยชน์สุขแก่ประชาชน

### สมรรถนะสำหรับตำแหน่งข้าราชการและพนักงานสังกัดมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

สมรรถนะหลักได้แก่

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

(สภามหาวิทยาลัยในคราวประชุมครั้งที่ 4/2554 เมื่อวันที่ 29 เมษายน 2554 เลือก 5 ด้าน)

สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ ได้แก่

1. การคิดวิเคราะห์ (Analytical Thinking)
2. การมองภาพองค์รวม (Conceptual Thinking)
3. การใส่ใจและพัฒนาผู้อื่น (Caring Others)
4. การสั่งการตามอำนาจหน้าที่ (Holding People Accountable)
5. การสืบเสาะหาข้อมูล (Information Seeking)
6. ความเข้าใจข้อแตกต่างทางวัฒนธรรม (Cultural Sensitivity)
7. ความเข้าใจผู้อื่น (Interpersonal Understanding)
8. ความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ (Organizational Awareness)
9. การดำเนินการเชิงรุก (Proactiveness)
10. การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการงาน (Concern for Order)
11. ความมั่นใจในตนเอง (Self Confidence)

12. ความยืดหยุ่นผ่อนปรน (Flexibility)
13. ศิลปะการสื่อสารจูงใจ (Communication & Influencing)
14. สุนทรียภาพทางศิลปะ (Aesthetic Quality)
15. ความผูกพันที่มีต่อส่วนราชการ (Organizational Commitment)
16. การสร้างสัมพันธภาพ (Relationship Building)

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

#### มหาวิทยาลัยมหาสารคามกำหนดสมรรถนะสำหรับการปฏิบัติงานมีดังนี้

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

#### ระดับสมรรถนะสำหรับการปฏิบัติงาน มีดังนี้

1. สมรรถนะหลักและสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ ซึ่งจำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในประเภทตำแหน่งต่างๆ มีดังนี้
  - 1.1 ตำแหน่งประเภททั่วไป
    - 1) ระดับปฏิบัติงานและระดับชำนาญงาน กำหนดให้ต้องมีสมรรถนะ ระดับที่ 1
    - 2) ระดับชำนาญงานพิเศษ กำหนดให้ต้องมีสมรรถนะ ระดับที่ 2
  - 1.2 ตำแหน่งประเภทวิชาชีพอเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ
    - 1) ระดับปฏิบัติการ กำหนดให้ต้องมีสมรรถนะ ระดับที่ 1
    - 2) ระดับชำนาญการ กำหนดให้ต้องมีสมรรถนะ ระดับที่ 2
    - 3) ระดับชำนาญการพิเศษ กำหนดให้ต้องมีสมรรถนะ ระดับที่ 3
    - 4) ระดับเชี่ยวชาญ กำหนดให้ต้องมีสมรรถนะ ระดับที่ 4
    - 5) ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ กำหนดให้ต้องมีสมรรถนะ ระดับที่ 5 นอกจากนั้นกำหนดให้ต้องมีสมรรถนะทางการบริหารด้านวิสัยทัศน์ การวางแผนกลยุทธ์ภาครัฐ และศักยภาพเพื่อนำการเปลี่ยนแปลง ระดับที่ 3 ด้วย
  - 1.3 ตำแหน่งประเภทผู้บริหาร
    - 1) ระดับผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่า กำหนดให้ต้องมีสมรรถนะ ระดับที่ 3
    - 2) ระดับผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี หรือเทียบเท่ากำหนดให้ต้องมีสมรรถนะระดับที่ 4

## 2. สมรรถนะทางการบริหารในประเภทตำแหน่งต่างๆ มีดังนี้

### 2.1) ตำแหน่งประเภทผู้บริหาร

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

### 2.2) ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ (กรณีปฏิบัติหน้าที่ หัวหน้าหน่วยงาน)

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

## 3. สมรรถนะทางการบริหาร

กรณีข้าราชการตำแหน่งประเภทผู้บริหารข้าราชการตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ตามมาตรา 18 (ข) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ.2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2551 ให้ประเมินสมรรถนะทางการบริหารด้วย สภามหาวิทยาลัยในคราวประชุมครั้งที่ 4/2554 เมื่อวันที่ 29 เมษายน 2554 กำหนด 5 ด้านโดยให้ ก.บ.ม. เลือกดังนี้

- 3.1 สภาวะผู้นำ (Leadership)
- 3.2 วิสัยทัศน์ (Visioning)
- 3.3 การวางกลยุทธ์ภาครัฐ (Strategic Orientation)
- 3.4 ศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน (Change Leadership)
- 3.5 การสอนงานและการมอบหมายงาน (Coaching and Empowering Others)

**“...การนำแนวคิดเรื่องสมรรถนะมาใช้ในการบริหารงานทรัพยากรบุคคลเชื่อว่า จะทำให้การบริหารทรัพยากรบุคคลมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ไม่ว่าจะเป็นในเรื่อง การสรรหา การพัฒนา การธำรงรักษา และการใช้ประโยชน์...”**

## แนวทางการดำเนินกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร

ในปัจจุบันทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญต่อองค์กร เนื่องจากเป็นปัจจัยที่มีส่วนผลักดันและส่งเสริมให้องค์กรเกิดการปรับปรุง พัฒนา สามารถเติบโตและแข่งขันได้กับตลาดภายนอก ซึ่งองค์กรที่แสวงหาความสำเร็จในปัจจุบันต่างมุ่งเน้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในหลายด้าน โดยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human resource development) หรือเรียกย่อ ๆ ว่า HRD นั้น เป็นกระบวนการสำคัญที่มีส่วนขับเคลื่อนให้คนในองค์กรมีการเรียนรู้เพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะ สมรรถนะ และทัศนคติของบุคลากรในองค์กรให้มีพฤติกรรมการทำงานที่ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร และยังหมายถึงการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน การส่งเสริมการเรียนรู้อันจะส่งผลให้เกิดความก้าวหน้าต่อตนเอง และทำให้องค์กรก้าวหน้า มีประสิทธิภาพสูงสุดและได้รับการยอมรับอย่างแพร่หลายในทุกวงการ

คณะวิทยาศาสตร์ มีนโยบายให้การสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรของคณะมีคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่สนับสนุนการดำเนินงานของคณะวิทยาศาสตร์ ดังนี้

1. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรไปศึกษา อบรม ดูงาน ทั้งภายในประเทศ และต่างประเทศ
2. ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ตามยุทธศาสตร์การพัฒนาของคณะวิทยาศาสตร์ เพื่อพัฒนาความรู้ สร้างทักษะด้านต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน อย่างต่อเนื่อง ทั้งถึงและตอบสนองตามความต้องการของบุคลากร
3. ส่งเสริมและสนับสนุนให้จัดทำผลงานทางวิชาการ ผลงานวิจัย บทความวิชาการ เพื่อเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้น ทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน
4. สร้างเครือข่ายกับหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภายในประเทศและภายนอกประเทศ เพื่อสร้างความร่วมมือและเครือข่ายการพัฒนาทางด้านวิชาการ ด้านการเรียนการสอน การวิจัย ในระยะยาว
5. ดำเนินการจัดการความรู้ (Knowledge Management) เพื่อพัฒนาบุคลากรด้านการวิจัย การพัฒนาผลงานทางวิชาการ การค้นคว้าหาข้อมูลด้วยตนเองเพื่อสร้างผลงานวิจัย โดยร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อให้สามารถนำความรู้จาก การปฏิบัติจริง จากกรณีศึกษา และจากประสบการณ์มาใช้ให้เป็นประโยชน์เพื่อการพัฒนาบุคลากรและการพัฒนางาน
6. พัฒนาบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานแทนกันได้โดยส่งเสริมการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน
7. ส่งเสริมให้ปรับปรุงกระบวนการทำงานที่รวดเร็ว มีประสิทธิภาพ ลดขั้นตอนการทำงาน โดยการนำนวัตกรรมมาใช้ในการพัฒนางาน
8. ฝึกอบรมด้านการใช้ภาษาอังกฤษให้แก่บุคลากรสนับสนุนอย่างต่อเนื่องเพื่อสร้างโอกาสให้บุคลากรได้ฝึกฝนและพัฒนาทักษะการใช้ภาษาอังกฤษในการติดต่อสื่อสารในระดับที่สามารถใช้ในการปฏิบัติงานได้จริง
9. นำประสบการณ์และความสำเร็จของศิษย์เก่าของคณะวิทยาศาสตร์มาเป็นตัวอย่างเผยแพร่บน Website / Facebook ของคณะฯ เพื่อให้บุคลากรเกิดแรงบันดาลใจและสร้างแนวคิดเกี่ยวกับการมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จและแนวปฏิบัติเพื่อการบรรลุเป้าหมาย

โครงการ/กิจกรรมการพัฒนาบุคลากร

กิจกรรม	กลุ่ม เป้าหมาย	จำนวนกิจกรรม / ปีงบประมาณ พ.ศ.			
		2566	2567	2568	2569
1. สนับสนุนบุคลากรเข้าร่วมประชุม วิชาการ หรือนำเสนอผลงานวิชาการ ในประเทศ (ทั้งหน่วยงานภายในและ ภายนอกจัดชั้น)	สายวิชาการ / สายสนับสนุน	35 คน	35 คน	35 คน	35 คน
2. สนับสนุนบุคลากรเข้าร่วมประชุม วิชาการ หรือนำเสนอผลงานวิชาการ ณ ต่างประเทศ	สายวิชาการ / สายสนับสนุน	10 คน	10 คน	10 คน	10 คน
3. สนับสนุนการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ ทางวิชาการ วิจัย บริการวิชาการ ร่วมกับ องค์กรภายนอกทั้งภาครัฐ และเอกชน ทั้งในและต่างประเทศ	สายวิชาการ	5 หน่วยงาน	5 หน่วยงาน	5 หน่วยงาน	5 หน่วยงาน
4. โครงการฝึกอบรมด้านการใช้เทคโนโลยี สารสนเทศ	สายวิชาการ / สายสนับสนุน	1 หลักสูตร	1 หลักสูตร	1 หลักสูตร	1 หลักสูตร
5. การจัดการความรู้ หรือการแลกเปลี่ยน เรียนรู้การปฏิบัติงาน	สายวิชาการ / สายสนับสนุน	5 ครั้ง	5 ครั้ง	5 ครั้ง	5 ครั้ง
6. โครงการทบทวนการปฏิบัติงานและ เข้าร่วมอบรมทักษะที่เกี่ยวกับการ ปฏิบัติงาน	สายสนับสนุน	2 ครั้ง	2 ครั้ง	2 ครั้ง	2 ครั้ง
7. โครงการฝึกอบรมด้านการใช้ ภาษาอังกฤษ สำหรับบุคลากร	สายสนับสนุน	1 หลักสูตร	1 หลักสูตร	1 หลักสูตร	1 หลักสูตร
8. สนับสนุนบุคลากรเข้าฝึกอบรม สัมมนา หรือดูงานในประเทศ (ทั้งหน่วยงานภายในและภายนอกจัดชั้น)	สายสนับสนุน	10 คน	10 คน	10 คน	10 คน
9. สนับสนุนบุคลากรเข้าฝึกอบรม สัมมนา หรือดูงาน ณ ต่างประเทศ	สายสนับสนุน	2 คน	2 คน	2 คน	2 คน
10. บุคลากรสายสนับสนุนผลิตคู่มือ หรือมาตรฐานการปฏิบัติงาน	สายสนับสนุน	ทุก กลุ่มงาน	ทุก กลุ่มงาน	ทุก กลุ่มงาน	ทุก กลุ่มงาน



กิจกรรม	กลุ่ม เป้าหมาย	จำนวนกิจกรรม / ปีงบประมาณ พ.ศ.			
		2566	2567	2568	2569
11.จัดกิจกรรมด้านการวิจัย บริการวิชาการ หรือกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อชุมชน หรือสังคม	สายวิชาการ / สายสนับสนุน	10 ครั้ง	10 ครั้ง	10 ครั้ง	10 ครั้ง
12. สนับสนุนทุนวิจัยให้กับอาจารย์ประจำ และบุคลากรสายสนับสนุน	สายวิชาการ / สายสนับสนุน	15 ทุน	15 ทุน	15 ทุน	15 ทุน
13.สนับสนุนและส่งเสริมการบริการวิชาการ เพื่อพัฒนาความเข้มแข็งของผู้ประกอบการ ในภาคธุรกิจและอุตสาหกรรม	สายวิชาการ	1	1	1	1
14. นำผลจากการวิจัยมาใช้ในการบริการวิชาการ การจัดการเรียนการสอน หรือการ นำไปใช้ประโยชน์	สายวิชาการ	5 เรื่อง	5 เรื่อง	5 เรื่อง	5 เรื่อง
15.มีการนำความรู้จากการวิจัยบริการวิชาการ มาใช้ในการเรียนการสอน	สายวิชาการ	2 วิชา	2 วิชา	2 วิชา	2 วิชา