



MAHASARAKHAM
UNIVERSITY

แผนพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน สำนักศึกษาทั่วไป

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

แผนพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน สำนักศึกษาทั่วไป มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

หลักการและเหตุผล

มหาวิทยาลัยมหาสารคามได้ตระหนักถึงความสำคัญและความจำเป็นของการพัฒนาบุคลากร ตามสาระสำคัญของแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ฉบับที่ 13 (พ.ศ.2565-2569) โดยมหาวิทยาลัยได้กำหนดให้มีการพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและระบบการพัฒนาบุคลากรทุกระดับอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมุ่งเน้นให้บุคลากรมีความเป็นมืออาชีพ (คนเก่ง) เป็นคนดี (คุณธรรม จริยธรรม) รักองค์กร มีความสุขในการทำงานและสามารถยกระดับคุณภาพชีวิตบุคลากรเพื่อขับเคลื่อนภารกิจของสถาบันได้ภายใต้หลักการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล และระบบการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ

สำนักศึกษาทั่วไปเป็นหน่วยงานที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ มีการดำเนินการตามแผนกลยุทธ์ของสำนักศึกษาทั่วไป มีความสอดคล้องตามยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ตามพันธกิจข้อที่ 2 พัฒนาอาจารย์ด้านการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพและพัฒนาบุคลากรสำนักศึกษาทั่วไปให้มีสมรรถนะตามสายงานอย่างต่อเนื่อง และเป้าประสงค์ที่ 2 ตามยุทธศาสตร์การพัฒนาสำนักศึกษาทั่วไป ที่มุ่งเน้นพัฒนาอาจารย์ด้านการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพและพัฒนาบุคลากรสำนักศึกษาทั่วไปให้มีสมรรถนะตามสายงานอย่างต่อเนื่องนั้น สำนักศึกษาทั่วไป จึงให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน ตามนโยบายการบริหารงานสำนักศึกษาทั่วไป (พ.ศ. 2563 – 2567) ที่มุ่งส่งเสริมขั้นนำในจัดการเรียนการสอน และพัฒนาอาจารย์ บุคลากร และนิสิตอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับการบริหารบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ภายใต้ยุทธศาสตร์ที่ 5 การบริหารองค์กรเพื่อความเป็นมหาวิทยาลัยอัจฉริยะ ในเป้าประสงค์ที่ 5.4 พัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและระบบการพัฒนาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ โดยมีกลยุทธ์ 1) มีระบบการจ้างงานที่หลากหลายและยืดหยุ่น 2) มีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เอื้อต่อการพัฒนา และความก้าวหน้า ทั้งนี้เป้าหมายการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยมีเป้าหมายคือ ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนได้รับการพัฒนา เป้าหมายร้อยละ 80

ศักยภาพของบุคลากรเป็นตัวบ่งชี้ความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์กร บุคลากรที่มีความสามารถ มีคุณธรรม จริยธรรม สามารถปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้มหาวิทยาลัยมีความเจริญก้าวหน้า นำพาไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย ดังนั้น การพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพเพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นตลอดจนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ จึงเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน โดยการเน้นย้ำถึงความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ด้วยการออกแบบกระบวนการที่เหมาะสมเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ ความเข้าใจ มีทักษะในการปฏิบัติงาน ตลอดจนมีทัศนคติและพฤติกรรมที่ดี เพื่อให้มีประสิทธิภาพในการทำงานให้ดีขึ้น และสามารถใช้ศักยภาพที่มีอยู่ได้อย่างเต็มที่ ทั้งใน

ปัจจุบันและอนาคต รวมถึงการสร้างและส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศของการเรียนรู้ในองค์กร เพื่อให้เกิดการพัฒนาในสายงานอาชีพของบุคลากรในมหาวิทยาลัย ตลอดจนเป็นกระบวนการสร้างองค์ความรู้ต่าง ๆ ให้เกิดขึ้นได้

เพื่อให้กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลมีความสอดคล้องกับระดับนโยบายจนถึงระดับปฏิบัติ ตลอดจนมีมาตรการและแนวทางการดำเนินงานที่เป็นรูปแบบชัดเจน จึงได้จัดทำแผนการปฏิบัติงานบุคคล สำนักศึกษาทั่วไป ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารจัดการและมีแผนในการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนสำนักศึกษาทั่วไปต่อไป

วัตถุประสงค์ของแผน

1. เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาความรู้ทักษะการปฏิบัติงานตามสมรรถนะ/ภารกิจ/นโยบาย
2. เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรนำความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรม/พัฒนาตนเองมาใช้ในการปฏิบัติงาน
3. เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรเสนอขอรับการประเมินเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ภายในปีงบประมาณ

2569 อย่างน้อย 2 คน

ตัวชี้วัดความสำเร็จของแผน

เชิงคุณภาพ

1. บุคลากรได้พัฒนาความรู้ทักษะการปฏิบัติงานตามสมรรถนะ/ภารกิจ/นโยบาย
2. บุคลากรนำความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรม/พัฒนาตนเองมาใช้ในการปฏิบัติงาน
3. บุคลากรเสนอขอรับการประเมินเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ภายในปีงบประมาณ 2569

อย่างน้อย 2 คน

เชิงปริมาณ

1. ร้อยละบุคลากรได้พัฒนาความรู้ทักษะการปฏิบัติงานตามสมรรถนะ/ภารกิจ/นโยบาย
2. ร้อยละบุคลากรนำความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรม/พัฒนาตนเองมาใช้ในการปฏิบัติงาน
3. จำนวนบุคลากรที่เสนอขอรับการประเมินเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ภายในปีงบประมาณ 2569

อย่างน้อย 2 คน

เป้าหมายความสำเร็จตามตัวชี้วัด

เชิงคุณภาพ

1. บุคลากรได้พัฒนาความรู้ทักษะการปฏิบัติงานตามสมรรถนะ/ภารกิจ/นโยบาย
2. บุคลากรนำความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรม/พัฒนาตนเองมาใช้ในการปฏิบัติงาน

3. บุคลากรเสนอขอรับการประเมินเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ภายในปีงบประมาณ 2569 อย่างน้อย 2 คน

เชิงปริมาณ

1. บุคลากรได้พัฒนาความรู้ทักษะการปฏิบัติงานตามสมรรถนะ/ภารกิจ/นโยบาย ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 100

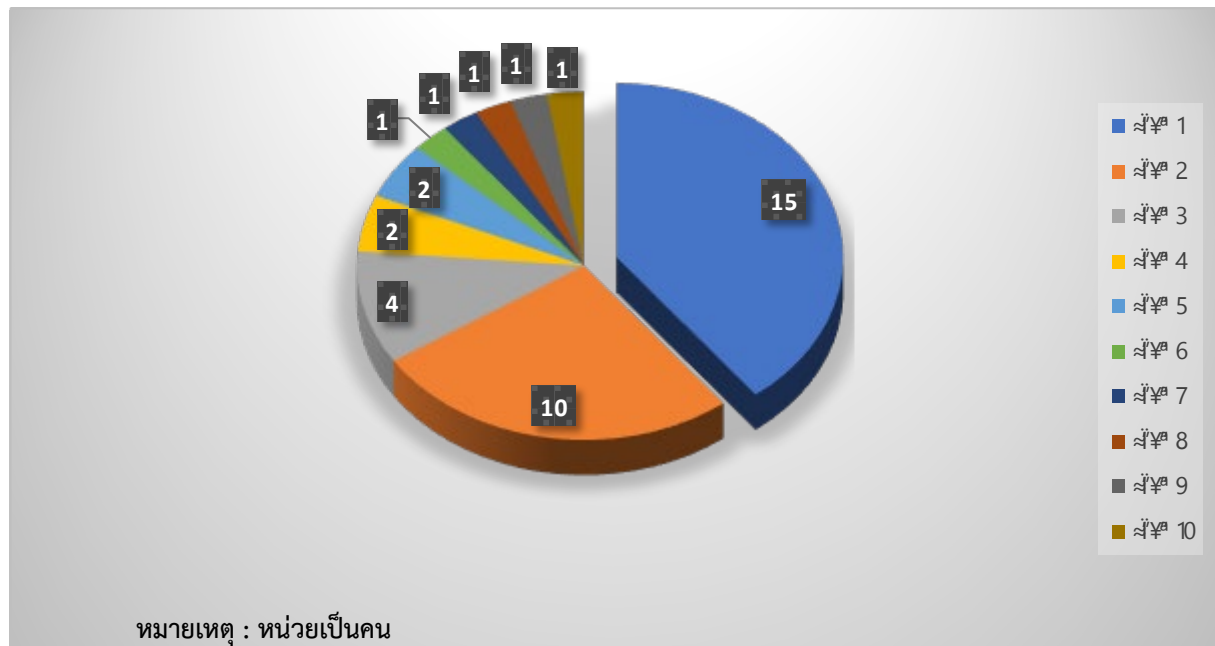
2. บุคลากรนำความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรม/พัฒนาตนเองมาใช้ในการปฏิบัติงาน ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 70

กิจกรรมการดำเนินงาน ปีงบประมาณ 2566

ลำดับ	กิจกรรม	ปี 2565			ปี 2566								
		ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
1	จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน	↔											
2	สำรวจความต้องการพัฒนาตนเอง	↔											
3	วิเคราะห์และสรุปผลการสำรวจต่อผู้บริหาร	↔											
4	การจัดทำคำสั่งมอบหมายงาน (วิเคราะห์ศักยภาพบุคลากร) *						↔						
5	จัดทำแผน/แนวทางการสรรหาบุคลากร/การบริหารบุคลากร *			↔									
6	จัดทำคำสั่งคณะกรรมการจัดการเรียนรู้ในสถานที่ทำงาน (Workplace Learning)				↔								
7	จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ในสถานที่ทำงาน (Workplace Learning)				↔								
8	ดำเนินการจัดกิจกรรมตามแผนการจัดการเรียนรู้ในสถานที่ทำงาน (Workplace Learning)					↔	↔	↔					
9	จัดทำแผนส่งเสริมบุคลากรให้เข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น*			↔									
14	ประชุมคณะกรรมการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน					↔							
15	โครงการพัฒนาบุคลากรประจำปี			↔					↔				
16	บุคลากรรายงานการพัฒนาตนเองต่อผู้บริหาร	←	←	←	←	←	←	←	←	←	←	←	←
17	ติดตามการนำความรู้จากการพัฒนาตนเองมาใช้ในการปฏิบัติงาน	←	←	←	←	←	←	←	←	←	←	←	←
18	ประเมินผลการดำเนินงานตามแผน											↔	↔
19	นำผลจากการประเมิน/ข้อเสนอแนะ มาปรับปรุงพัฒนาแผนฯ ในปีถัดไป											↔	↔

หมายเหตุ : * เกณฑ์ที่สอดคล้องกับ EdPex

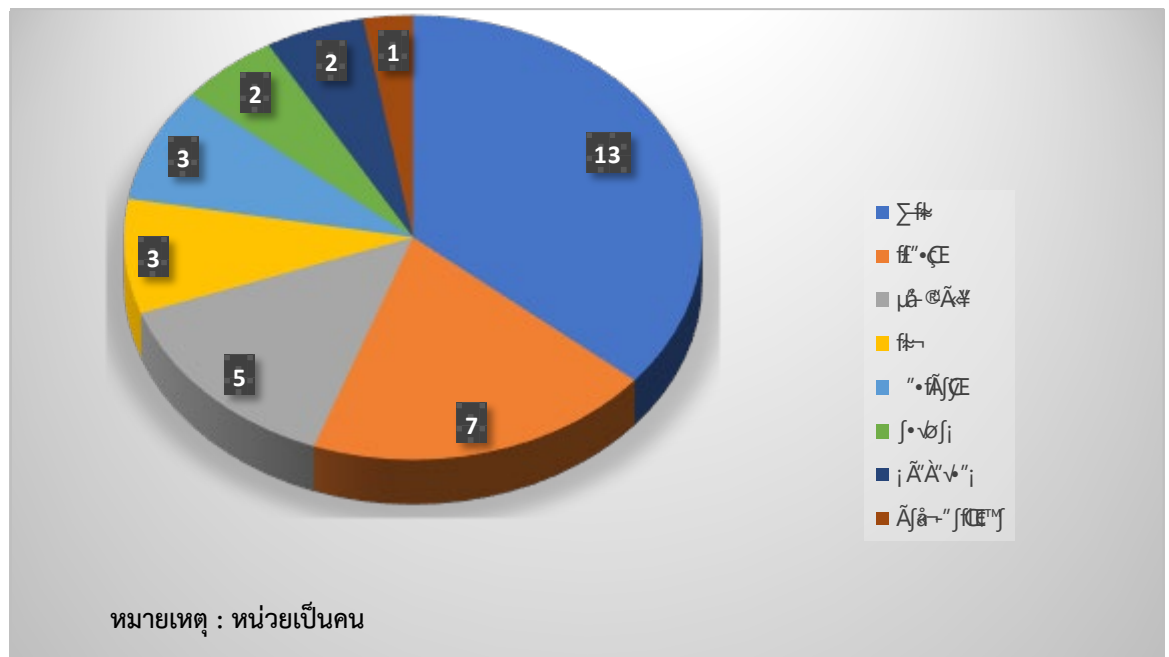
กราฟที่ 1 ประเด็นการพัฒนาศักยภาพประจำปีงบประมาณ 2566



ลำดับ	ประเด็น / หัวข้อ	จำนวนคน	ร้อยละ
1	การอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ด้านการทำงาน และการใช้ชีวิต	15 คน	39
2	การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ และการใช้โปรแกรมเพื่อสนับสนุนการทำงานเพื่อการทำงานอย่างสร้างสรรค์	10 คน	26
3	การพัฒนา Growth Mindset ทักษะการคิด ทักษะการพูด	4 คน	10
4	การทำงานเป็นทีม	2 คน	5
5	การพัฒนาศักยภาพประจำตำแหน่ง	2 คน	5
6	การทำวิจัย	1 คน	3
7	การพัฒนาด้านการเขียนผลงานทางวิชาการ	1 คน	3
8	การพัฒนาคู่มือการปฏิบัติงาน	1 คน	3
9	การเขียนโครงการ	1 คน	3
10	การสอนงานอย่างมืออาชีพ	1 คน	3

จากกราฟที่ 1 พบว่า ประเด็นการพัฒนาศักยภาพประจำปีงบประมาณ 2566 ที่บุคลากรเสนอประเด็นสูงที่สุด 3 ลำดับแรกคือ ประเด็นการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ด้านการทำงาน และการใช้ชีวิต จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 39 รองลงมา คือประเด็น การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ และการใช้โปรแกรมเพื่อสนับสนุนการทำงานเพื่อการทำงานอย่างสร้างสรรค์ จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 26 และประเด็นการพัฒนา Growth Mindset ทักษะการคิด ทักษะการพูด จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 10 ตามลำดับ

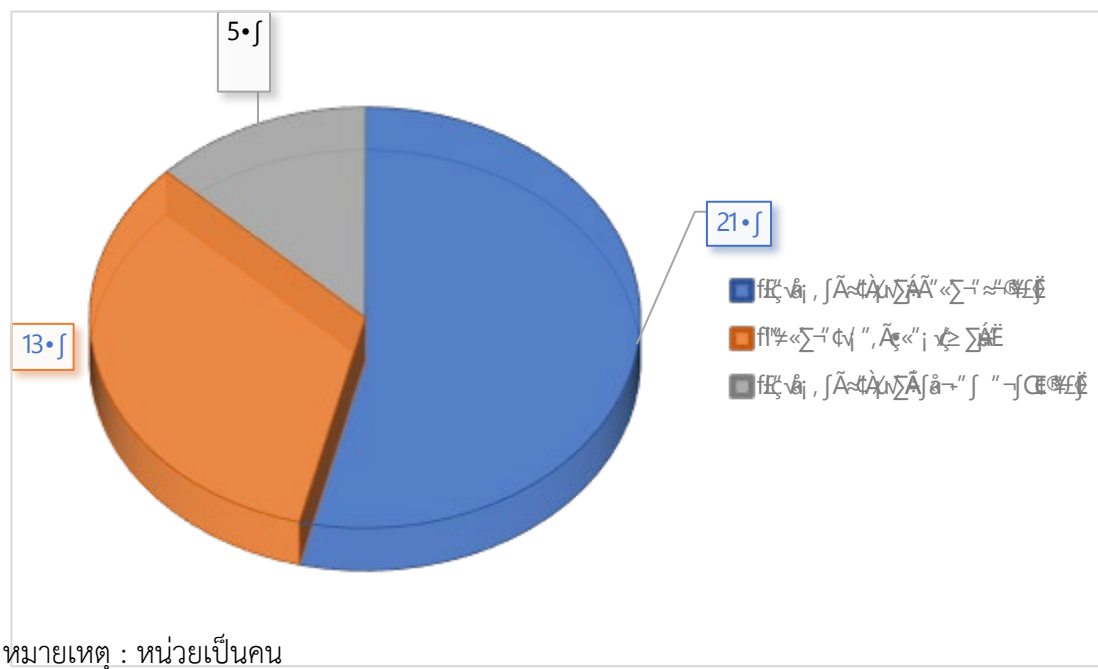
กราฟที่ 2 ความต้องการด้านสถานที่จัดโครงการพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ 2566



ลำดับ	สถานที่	จำนวนคน	ร้อยละ
1	ทะเล	13	36
2	เขาค้อ	7	19
3	ต่างจังหวัด	5	14
4	เลย	3	8
5	ภาคเหนือ	3	8
6	นครพนม	2	6
7	มหาสารคาม	2	6
8	หน่วยงานเอกชน	1	3

จากกราฟที่ 2 พบว่า ความต้องการด้านสถานที่จัดโครงการพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ 2566 สูงที่สุด 3 ลำดับแรกคือ ทะเล จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 36 รองลงมาคือ เขาค้อ จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 19 และระบุความต้องการเป็นต่างจังหวัด จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 14 ตามลำดับ

กราฟที่ 3 แนวทางการพัฒนาตนเองตามสมรรถนะประจำตำแหน่งของบุคลากร
ประจำปีงบประมาณ 2566



ลำดับ	แนวทางการพัฒนาตนเองตามสมรรถนะประจำตำแหน่ง	จำนวนคน	ร้อยละ
1	เข้าร่วมในหลักสูตรที่มหาวิทยาลัยจัดขึ้น	21	53.85
2	เชิญวิทยากรมาให้ความรู้ ณ ที่ตั้ง	13	33.34
3	เข้าร่วมในหลักสูตรที่หน่วยงานภายนอกจัดขึ้น	5	12.81

จากกราฟที่ 3 พบว่า แนวทางการพัฒนาตนเองตามสมรรถนะประจำตำแหน่งของบุคลากรประจำปีงบประมาณ 2566 สูงที่สุด 3 ลำดับแรกคือ การเข้าร่วมในหลักสูตรที่มหาวิทยาลัยจัดขึ้น จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 53.85 รองลงมาคือ เชิญวิทยากรมาให้ความรู้ ณ ที่ตั้ง จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 33.34 และลำดับสุดท้าย คือ เข้าร่วมในหลักสูตรที่หน่วยงานภายนอกจัดขึ้น จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 12.81 ตามลำดับ

ประเด็นการพัฒนาดตนเองตามสมรรถนะประจำตำแหน่งของบุคลากร (รายบุคคล)

ประจำปีงบประมาณ 2566

ลำดับ	ชื่อ	กลุ่มงาน	ประเด็นการพัฒนาดตนเอง ตามสมรรถนะประจำตำแหน่ง
1	กฤษฎา ศักดิ์คำดวง	บริหาร	การพัฒนาระบบสารสนเทศให้ตอบสนอง Device สมัยใหม่
2	จักรพงศ์ กุตเสนา	วิชาการและพัฒนานิสิต	Proactive
3	จุมพฏ จันทรสอาด	บริหาร	ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ อุปกรณ์ สื่อ โสต
4	เจริญใจ กุลติลก	นโยบาย แผนและคลัง	หลักสูตรที่สนใจตามสมรรถนะ / OKR
5	ช่อลัดดา คำธานี	บริหาร	หลักสูตรการติดต่อ VDO
6	ฉาณฤทธิ์ อรัญมิตร	วิชาการและพัฒนานิสิต	การนำความรู้ด้านเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน
7	ณฐพร สีบัวลา	วิชาการและพัฒนานิสิต	-
8	ธวัชชัย ทับพิลา	บริหาร	อบรมเกี่ยวกับการซ่อมบำรุงรักษารถยนต์
9	นภาพลัย ป่องเรือ	วิชาการและพัฒนานิสิต	การออกแบบและสร้างสื่อการเรียนรู้และประชาสัมพันธ์หน่วยงาน
10	ประยงค์ ศรีแก่นจันทร์	บริหาร	การพัฒนาช่างฝีมือ
11	ประสาธ เสนาราช	บริหาร	การพัฒนาด้านภูมิทัศน์
12	ปริญญ์ งามสุทธิ	นโยบาย แผนและคลัง	การจัดการระบบคุณภาพ การพัฒนาหน่วยงานสู่ความเป็นเลิศ
13	ปานิสสา ทรายสูงเนิน	วิชาการและพัฒนานิสิต	OBE PLO mapping skill ของหลักสูตร
14	ไพรินทร์ วรรณโยธา	บริหาร	การทำงานเป็นทีม
15	ภคอร มุลยาพอ	วิชาการและพัฒนานิสิต	การวิเคราะห์ สังเคราะห์งานประจำตำแหน่งที่สูงขึ้น
16	ภาณุพงศ์ คงสวัสดิ์	วิชาการและพัฒนานิสิต	การบริหารจัดการโครงการ
17	ภาณุพล ปะสังข์ณี	วิชาการและพัฒนานิสิต	การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่เพื่อการทำงานและการให้บริการและการจัดสอบกรณีสอบออนไลน์
18	มัทธราวัลย์ สีบัวฉนะ	วิชาการและพัฒนานิสิต	การวิเคราะห์หรือสังเคราะห์ความต้องการลงทะเบียนเรียนของนิสิตในแต่ละภาคเรียน
19	มานะ ภูพินนา	บริหาร	การออกแบบและสร้างสื่อการเรียนรู้และประชาสัมพันธ์หน่วยงาน
20	ยุภา พลดี	บริหาร	เทคนิคการใช้เครื่องมือ Google Form
21	รัชยา ชูคันหอม	นโยบาย แผนและคลัง	พัฒนาดตนเองเรื่องการเบิกจ่ายและศึกษาระเบียบใหม่ในปัจจุบัน

ลำดับ	ชื่อ	กลุ่มงาน	ประเด็นการพัฒนาตนเองตามสมรรถนะประจำตำแหน่ง
22	รัตนา บุตรดี	บริหาร	การพัฒนาด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
23	ฤทัยรัตน์ มายร์ สรสันต์	นโยบาย แผนและคลัง	การเรียนรู้ระเบียบปัจจุบันและหลักการเบิกจ่ายเงินที่ถูกต้อง
24	ศศิธร นุชิต	นโยบาย แผนและคลัง	การพัฒนาทักษะทางกลยุทธ์
25	ศิริวรรณ บุญเพ็ง	บริหาร	การพัฒนาการใช้งาน Microsoft Office
26	สิริกานต์ มงคลมะไฟ	วิชาการและพัฒนานิสิต	การใช้โปรแกรม MS Office/การเขียนหนังสือราชการ (ภายนอก)
27	สุพัตรา โยธะคง	บริหาร	การสร้างความสุขในการทำงาน
28	สุภารัตน์ ใจบุญ	นโยบาย แผนและคลัง	อบรมเกี่ยวกับหนังสือแจ้งเวียนต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับงานพัสดุ การตรวจสอบพัสดุประจำปี หรือเรื่องอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานพัสดุ
29	สุรัชย์ แสนตอ	บริหาร	เทคโนโลยีสารสนเทศ
30	สุสิทธิ์ อยู่หว่า	บริหาร	wordpress
31	สุวิทย์ สุนทรพิศ	บริหาร	การพัฒนาด้านภูมิทัศน์
32	เสกสรรค์นิมิตร	บริหาร	ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ
33	หทัยพัชร์ กุตเสนา	วิชาการและพัฒนานิสิต	การวิเคราะห์คุณภาพของข้อสอบ
34	อดิศักดิ์ แก้วรุณา	บริหาร	เทคโนโลยีสารสนเทศ
35	อรทัย มัครมย์	บริหาร	1. การบริหารความเสี่ยง 2. เลขานุการอย่างมืออาชีพ
36	อังคณา นาชัยเพิ่ม	นโยบาย แผนและคลัง	อบรมการใช้ระเบียบและหนังสือเวียนต่าง ๆ เกี่ยวกับระเบียบพัสดุ ในปัจจุบัน
37	อารียา พลศรี	วิชาการและพัฒนานิสิต	การใช้ Microsoft Office และการใช้โปรแกรม Photoshop
38	อุดมพงษ์ แสงจันทร์	บริหาร	การพัฒนาด้านช่างฝีมือ
39	Cong Xu	วิชาการและพัฒนานิสิต	การใช้โปรแกรม