

แผนบริหารและแผนพัฒนาบุคลากร

คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ ผังเมืองและ นฤมิตศิลป์
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๖๗

สารบัญ

ข้อมูลพื้นฐาน.....	๒
ผลการดำเนินงานแผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากร ปีงบประมาณ ๒๕๖๕ คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ ผังเมืองและนฤมิตศิลป์.....	๖
ปัญหาและข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร.....	๘
แผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร.....	๙
๑.บุคลากรสายวิชาการ.....	๙
การบริหารอัตรา.....	๙
การพัฒนาคุณวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก.....	๑๒
การพัฒนาตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้น.....	๑๔
๒.บุคลากรสายสนับสนุน.....	๑๖
การบริหารอัตรา.....	๑๖
การพัฒนาการปฏิบัติงาน.....	๑๖
แผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากรปีงบประมาณ ๒๕๖๖-๒๕๖๗ คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ ผังเมืองและ นฤมิตศิลป์.....	๑๘
ภาคผนวก.....	๒๓
ประกาศคณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ ผังเมืองและนฤมิตศิลป์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม เรื่อง งบประมาณสนับสนุนการ ประเมินคุณภาพ หนังสือ ดำรา ก่อนการพิมพ์เผยแพร่ พ.ศ. ๒๕๖๖.....	๒๔
ประกาศคณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ ผังเมืองและนฤมิตศิลป์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม เรื่อง หลักเกณฑ์การขอรับ งบประมาณสนับสนุนการเผยแพร่ผลงานวิชาการ พ.ศ. ๒๕๖๖.....	๒๖

คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ ผังเมืองและนฤมิตศิลป์ การประเมินผลจากการดำเนินการ ทบทวนและปรับปรุงแผนพัฒนาบุคลากรเป็นประจำทุกปีงบประมาณ ให้สอดคล้องกับประกาศมหาวิทยาลัยมหาสารคาม เรื่อง นโยบายการพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ ดังนั้นคณะอนุกรรมการบริหารคณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ ผังเมืองและนฤมิตศิลป์ ได้ทบทวนผลการดำเนินการตามแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๕ ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ ซึ่งปรากฏผลการดำเนินการแผนไม่บรรลุตามเป้าหมายร้อยละ ๕๐ ของแผน โดยเฉพาะด้านการสัดส่วนบุคลากรสายวิชาการที่มีการศึกษาระดับปริญญาเอก ซึ่งปรากฏบุคลากรไม่สามารถสำเร็จการศึกษาได้ตามแผนการลาศึกษาต่อและขอยุติการศึกษาในระดับปริญญาเอก รวมทั้งมีบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนลาออกในปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ส่งผลกระทบต่อการปฏิบัติหน้าที่ภายในคณะฯ

นอกจากการทบทวนการดำเนินการแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรแล้ว คณะฯ ได้จัดกิจกรรมรณรงค์ส่งเสริมและขอเสนอแนะ ข้อคิดเห็นจากการประชุมบุคลากร วันที่ ๑๗ มกราคม ๒๕๖๖ ในการพัฒนาการบริหารอัตรา ส่งเสริมศักยภาพและสมรรถนะของบุคลากร ตลอดจนการผลกระทบจากปัจจัยภายนอก สถานการณ์การเปลี่ยนแปลงจากผลกระทบการรับนิสิต โดยอนุกรรมการบริหารคณะฯ ได้มีมติเห็นชอบแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖-๒๕๖๗ ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๖ วันที่ ๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ ดังนี้

ข้อมูลพื้นฐาน

คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ ผังเมืองและ นฤมิตศิลป์ ก่อตั้งขึ้นในปี พ.ศ.๒๕๓๙ เป็นคณะที่จัดตั้งขึ้นเป็นหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม บุคลากรภายในคณะจึงประกอบด้วยข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้างชั่วคราว อัตราบุคลากรโดยรวมทั้งคณะจากปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ จำนวนอัตราโดยรวมปรับลดลงโดยลำดับ ซึ่งคณะฯ ได้ดำเนินการตามแผนบริหารอัตราบุคลากร พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๘ ด้วยการเปลี่ยนแปลงโอนย้ายอัตราจากพนักงานเงินรายได้เป็นพนักงานงบประมาณเงินแผ่นดิน และยุบอัตราลูกจ้างชั่วคราว จากเดิมมีอัตราบุคลากรสนับสนุน ๒๕ อัตรา เป็น ๒๒ อัตรา

ในระหว่างปีงบประมาณ ๒๕๖๐-๒๕๖๔ คณะฯ ปรับลดจำนวนลูกจ้างชั่วคราวและขอจัดสรรอัตราพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน และสายวิชาการเพื่อรองรับให้บุคลากรที่มีความสามารถบรรจุเป็นพนักงาน ในสัดส่วนการปรับลดลูกจ้างชั่วคราว ๒ อัตรา เป็นพนักงานเงินรายได้ ๑ อัตรา ส่งผลให้งบประมาณบุคลากรค่าจ้างเงินรายได้ของ คณะฯ ในปีงบประมาณ ๒๕๖๕ เป็นร้อยละ ๓๗ ของงบประมาณ

การปรับลดจำนวนลูกจ้างชั่วคราวสายสนับสนุนลงและมีการเปลี่ยนแปลงรูปแบบสัญญาจ้างและแหล่งงบประมาณเป็นพนักงานสัญญาจ้างไม่เกิน ๔ ปี ในปีงบประมาณ ๒๕๖๖ คณะมีอัตราบุคลากรสายวิชาการทั้งสิ้น ๕๙ อัตรา สายสนับสนุน ๒๒ อัตรา ปัจจุบัน (กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖) เป็นอัตราว่างพนักงานวิชาการ ๑ อัตรา และลูกจ้างชั่วคราว ๑ อัตรา คิดบุคลากรเป็นสัดส่วนระหว่างสายวิชาการ:สายสนับสนุน เป็น ๓:๑ ดังรายละเอียดในตารางที่ ๑

ตารางที่ ๑ อัตราบุคลากรคณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ ผังเมืองและ นฤมิตศิลป์ จำแนกตามแหล่งงบประมาณ ปีงบประมาณ ๒๕๖๖

งบประมาณ	ข้าราชการ	พนักงานเงินแผ่นดิน	พนักงานเงินรายได้	พนักงานตามภารกิจ	ลูกจ้างชั่วคราว	รวม
สายวิชาการ	๑	๕๒	๔	๑	๑	๕๙
สายสนับสนุน	๑	๕	๗	๐	๙ ^๑	๒๒
รวม	๒	๕๗	๑๑	๑	๑๐	๘๑

^๑ อัตราบุคลากรสายสนับสนุนรวม ผู้ช่วยสอน ๒ อัตรา สาขานวัตกรรมการออกแบบ และสถาปัตยกรรมภายใน

โดยบุคลากรของคณะฯ มีข้อมูลพื้นฐานดังนี้

ตารางที่ ๒ ข้อมูลบุคลากรสายวิชาการ ปีงบประมาณ ๒๕๖๖

ลำดับ	รายชื่อ	สาขา	ตำแหน่ง	การศึกษา	ประเภทการจ้าง	งบประมาณ
๑.	กตัญญู หอสุดิสิมา	สถาปัตยกรรมผังเมือง	ผศ.	ป.โท	พนักงานประจำ	เงินแผ่นดิน
๒.	กฤต ไ้วธนสุวรรณ	การจัดการการก่อสร้าง	รศ.	ป.เอก	พนักงานประจำ	เงินแผ่นดิน
๓.	กฤษณ ฝโลปกรณ์	สถาปัตยกรรมผังเมือง	ผศ.	ป.โท	พนักงานประจำ	เงินแผ่นดิน
๔.	กัญจน์ชญา จันทรงษ์	นวัตกรรมการออกแบบ	อาจารย์	ป.โท	พนักงานประจำ	เงินแผ่นดิน
๕.	กิงกาญจน์ โสภณพิศุตม์	สถาปัตยกรรมภายใน	ผศ.	ป.โท	พนักงานประจำ	เงินแผ่นดิน
๖.	โกวิทย์ วาปีศิลป์	ภูมิสถาปัตยกรรม	อาจารย์	ป.โท	พนักงานประจำ	เงินแผ่นดิน
๗.	ขวัญเนตร บลูเมอ	ภูมิสถาปัตยกรรม	อาจารย์	ป.เอก	พนักงานประจำ	เงินแผ่นดิน
๘.	จารุณีย์ นิมิตศิริวัฒน์	สถาปัตยกรรม	ผศ.	ป.โท	พนักงานประจำ	เงินแผ่นดิน
๙.	จิราภา ธนไชยสกุล	สถาปัตยกรรมผังเมือง	อาจารย์	ป.โท	พนักงานประจำ	เงินแผ่นดิน
๑๐.	เจนจิรา ตราชู	สถาปัตยกรรม	อาจารย์	ป.โท	พนักงานประจำ	เงินแผ่นดิน
๑๑.	ชัยนันท์ พรหมเพ็ญ	สถาปัตยกรรม	ผศ.	ป.เอก	พนักงานประจำ	เงินแผ่นดิน
๑๒.	ฐิติรัตน์ นิมิตรบรรณสาร	นวัตกรรมการออกแบบ	อาจารย์	ป.ตรี	พนักงานประจำ	เงินแผ่นดิน
๑๓.	ณัฐวัฒน์ จิตศีล	สถาปัตยกรรม	อาจารย์	ป.โท	พนักงานประจำ	เงินแผ่นดิน
๑๔.	ดาราลัย ไชมะเริง	สถาปัตยกรรมภายใน	ผศ.	ป.โท	พนักงานประจำ	เงินแผ่นดิน
๑๕.	ดิฐา แสงวัฒนะชัย	สถาปัตยกรรมผังเมือง	ผศ.	ป.เอก	พนักงานประจำ	เงินแผ่นดิน
๑๖.	ธนายุทธ ไชยธงรัตน์	การจัดการการก่อสร้าง	ผศ.	ป.เอก	พนักงานประจำ	เงินแผ่นดิน
๑๗.	ธราวุฒิ บุญเหลือ	สถาปัตยกรรมผังเมือง	ผศ.	ป.เอก	พนักงานประจำ	เงินแผ่นดิน
๑๘.	ธัญญรัตน์ อัครวนนท์	นวัตกรรมการออกแบบ	อาจารย์	ป.โท	พนักงานประจำ	เงินแผ่นดิน
๑๙.	นิพัทธา วรรณภา	สถาปัตยกรรมภายใน	ผศ.	ป.เอก	พนักงานประจำ	เงินแผ่นดิน
๒๐.	นิลปัทม์ ศรีโสภาพ	สถาปัตยกรรม	อาจารย์	ป.เอก	พนักงานประจำ	เงินแผ่นดิน
๒๑.	บริรักษ์ อินทรกุลไชย	สถาปัตยกรรม	ผศ.	ป.โท	พนักงานประจำ	เงินแผ่นดิน
๒๒.	ประสิทธิ์ สว่างศรี	สถาปัตยกรรมผังเมือง	อาจารย์	ป.โท	พนักงานประจำ	เงินแผ่นดิน
๒๓.	ปาริชาติ ศรีสนาม	นวัตกรรมการออกแบบ	อาจารย์	ป.เอก	พนักงานประจำ	เงินแผ่นดิน
๒๔.	พรทิพย์ เรืองธรรม	สถาปัตยกรรมภายใน	รศ.	ป.เอก	พนักงานประจำ	เงินแผ่นดิน
๒๕.	พลเดช เขาวรัตน์	สถาปัตยกรรมผังเมือง	ผศ.	ป.เอก	พนักงานประจำ	เงินแผ่นดิน
๒๖.	เพชรลัดดา เพ็ชรภักดี	สถาปัตยกรรมผังเมือง	ผศ.	ป.เอก	พนักงานประจำ	เงินแผ่นดิน
๒๗.	เมทินี โคตรดี	ภูมิสถาปัตยกรรม	ผศ.	ป.โท	พนักงานประจำ	เงินแผ่นดิน
๒๘.	เมธี พิริยการนนท์	สถาปัตยกรรมผังเมือง	ผศ.	ป.โท	พนักงานประจำ	เงินแผ่นดิน
๒๙.	รังสิทธิ ต้นสุขี	สถาปัตยกรรมภายใน	ผศ.	ป.โท	พนักงานประจำ	เงินแผ่นดิน
๓๐.	รัชณุพรรณ คำสิงห์ศรี	สถาปัตยกรรม	ผศ.	ป.โท	พนักงานประจำ	เงินแผ่นดิน
๓๑.	วรวรรณ เนตรพระ	สถาปัตยกรรม	ผศ.	ป.เอก	พนักงานประจำ	เงินแผ่นดิน
๓๒.	วรวิทย์ จันทเดช	สถาปัตยกรรมผังเมือง	อาจารย์	ป.โท	พนักงานประจำ	เงินแผ่นดิน
๓๓.	วรากุล ต้นทนะเทวินทร์	สถาปัตยกรรมภายใน	ผศ.	ป.เอก	พนักงานประจำ	เงินแผ่นดิน
๓๔.	วิกรม วงษ์สุวรรณ	นวัตกรรมการออกแบบ	ผศ.	ป.โท	พนักงานประจำ	เงินแผ่นดิน
๓๕.	วิชนาถ ทิวะสิงห์	นวัตกรรมการออกแบบ	รศ.	ป.เอก	พนักงานประจำ	เงินแผ่นดิน

ลำดับ	รายชื่อ	สาขา	ตำแหน่ง	การศึกษา	ประเภทการจ้าง	งบประมาณ
๓๖.	วิชาภรณ์ ชานิกำจร	สถาปัตยกรรมผังเมือง	ผศ.	ป.โท	พนักงานประจำ	เงินแผ่นดิน
๓๗.	วิภา พันธวงศ์	สถาปัตยกรรมผังเมือง	อาจารย์	ป.โท	พนักงานประจำ	เงินแผ่นดิน
๓๘.	วิโรจน์ ชีวาสุขถาวร	การจัดการการก่อสร้าง	รศ.	ป.เอก	พนักงานประจำ	เงินแผ่นดิน
๓๙.	วีรพล เจียมวิสุทธิ์	นวัตกรรมการออกแบบ	อาจารย์	ป.เอก	พนักงานประจำ	เงินแผ่นดิน
๔๐.	ศุภธิดา สว่างแจ่ม	สถาปัตยกรรมผังเมือง	ผศ.	ป.โท	พนักงานประจำ	เงินแผ่นดิน
๔๑.	สกลชัย บุญปัญญา	สถาปัตยกรรม	ผศ.	ป.โท	พนักงานประจำ	เงินแผ่นดิน
๔๒.	สันทนา ภิรมย์เกียรติ	สถาปัตยกรรมภายใน	อาจารย์	ป.โท	พนักงานประจำ	เงินแผ่นดิน
๔๓.	สุนทรี ฤกษ์จิตต์	นวัตกรรมการออกแบบ	อาจารย์	ป.โท	พนักงานประจำ	เงินแผ่นดิน
๔๔.	สุรีพรรณ สุพรรณสมบูรณ์	สถาปัตยกรรม	ผศ.	ป.โท	พนักงานประจำ	เงินแผ่นดิน
๔๕.	แสน ศรีสุโร	นวัตกรรมการออกแบบ	อาจารย์	ป.โท	พนักงานประจำ	เงินแผ่นดิน
๔๖.	อนุวัฒน์ การถัก	ภูมิสถาปัตยกรรม	ผศ.	ป.เอก	พนักงานประจำ	เงินแผ่นดิน
๔๗.	อมฤต ทมวดทอง	สถาปัตยกรรม	ผศ.	ป.เอก	พนักงานประจำ	เงินแผ่นดิน
๔๘.	อำภา บั้วระภา	ภูมิสถาปัตยกรรม	ผศ.	ป.โท	พนักงานประจำ	เงินแผ่นดิน
๔๙.	อิสสระ ดวงเกตุ	นวัตกรรมการออกแบบ	อาจารย์	ป.เอก	พนักงานประจำ	เงินแผ่นดิน
๕๐.	ภนิดา สุรินตะ	สถาปัตยกรรมผังเมือง	ผศ.	ป.โท	ข้าราชการ	เงินแผ่นดิน
๕๑.	เอมิกา ไชควรรกุล	สถาปัตยกรรมภายใน	อาจารย์	ป.โท	พนักงานประจำ	เงินแผ่นดิน
๕๒.	จตุรงค์ ประเสริฐสังข์	สถาปัตยกรรมภายใน	อาจารย์	ป.โท	พนักงานประจำ	เงินรายได้
๕๓.	ทรงภพ เมฆพรรณโอภาส	การจัดการการก่อสร้าง	อาจารย์	ป.โท	พนักงานประจำ	เงินรายได้
๕๔.	ทศพล เถาว์ทิพย์	สถาปัตยกรรมภายใน	อาจารย์	ป.โท	ลูกจ้างชั่วคราว	เงินรายได้
๕๕.	ธเนศ ฉัตรจุฑามณี	ภูมิสถาปัตยกรรม	อาจารย์	ป.โท	พนักงานประจำ	เงินรายได้
๕๖.	วิวัฒน์ วอทอง	สถาปัตยกรรมภายใน	อาจารย์	ป.โท	พนักงานตามภารกิจ	เงินรายได้
๕๗.	ศมลวรรณ วรกาญจน์	ภูมิสถาปัตยกรรม	อาจารย์	ป.โท	พนักงานประจำ	เงินรายได้
๕๘.	สรุพงษ์ ลิวไธสง	การจัดการการก่อสร้าง	อาจารย์	ป.โท	พนักงานประจำ	เงินรายได้
๕๙.	อัคราว่าง*	สถาปัตยกรรม	อาจารย์	ป.เอก	พนักงานประจำ	เงินแผ่นดิน

ปีงบประมาณ ๒๕๖๖ บุคลากรสายวิชาการดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์จำนวน ๒๙ ราย และรองศาสตราจารย์ ๔ ราย หรือ คิดเป็นร้อยละ ๕๐ และร้อยละ ๗ ของบุคลากรวิชาการตามลำดับ และมีการศึกษาระดับปริญญาเอก ๒๐ ราย คิดเป็นร้อยละ ๓๔ ของบุคลากรวิชาการ

ตารางที่ ๓ ข้อมูลบุคลากรสายสนับสนุน ปีงบประมาณ ๒๕๖๖

ลำดับ	รายชื่อ	ตำแหน่ง	การศึกษา	ประเภทการจ้าง	งบประมาณ
๑.	มยุรี ผาผิง	หัวหน้าสำนักงาน	ป.โท	ข้าราชการ	เงินแผ่นดิน
๒.	จารุณี คำศรี	บุคลากร	ป.ตรี	พนักงานประจำ	เงินแผ่นดิน
๓.	ชญาภา พิมพ์ชะอุ่ม	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ตรี	พนักงานประจำ	เงินแผ่นดิน
๔.	ทนนภรณ์ กัลยาพรม	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.ตรี	พนักงานประจำ	เงินแผ่นดิน
๕.	ธัญญธร ตลเยี่ยม	นักวิชาการพัสดุ	ป.ตรี	พนักงานประจำ	เงินรายได้
๖.	วุฒิไกร ป้อมมะรัง	นักวิชาการโสตทัศนศึกษา	ป.โท	พนักงานประจำ	เงินแผ่นดิน
๗.	ไชยา ฆารเจริญ	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	ป.โท	พนักงานประจำ	เงินแผ่นดิน
๘.	วรารินทร์ ปัญญาวงษ์	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	ป.โท	พนักงานประจำ	เงินรายได้

ลำดับ	รายชื่อ	ตำแหน่ง	การศึกษา	ประเภทการจ้าง	งบประมาณ
๙.	ศิริินภา วงษ์ชาติ	นักวิชาการศึกษา	ป.ตรี	พนักงานประจำ	เงินรายได้
๑๐.	อธิพงษ์ พลแสน	นักวิชาการศึกษา	ป.ตรี	พนักงานประจำ	เงินรายได้
๑๑.	ปิยะนุช อินทร์พรหม	นักวิชาการศึกษา	ป.ตรี	พนักงานประจำ	เงินรายได้
๑๒.	ศรัทธาชาติ ศรีสังข์	นักวิชาการศึกษา	ป.ตรี	ลูกจ้างชั่วคราว	เงินรายได้
๑๓.	สายฝน จำปาทอง	นักวิชาการศึกษา	ป.ตรี	ลูกจ้างชั่วคราว	เงินรายได้
๑๔.	ปิรียาณัฐ มีรัตนไพร	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	ป.ตรี	พนักงานประจำ	เงินรายได้
๑๕.	อภิชญา จำรูญศิริ	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	ป.ตรี	พนักงานประจำ	เงินรายได้
๑๖.	ลัดดา พลขวา	นักวิชาการพัสดุ	ป.ตรี	ลูกจ้างชั่วคราว	เงินรายได้
๑๗.	เกวลี เฉ็ดติลก	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	ป.ตรี	ลูกจ้างชั่วคราว	เงินรายได้
๑๘.	ประยูร แพงจันทร์	คนสวน	ต่ำกว่าป.ตรี	ลูกจ้างชั่วคราว	เงินรายได้
๑๙.	ทวีชัย ฤทธิธรรมกุล	ช่างเทคนิค	ต่ำกว่าป.ตรี	ลูกจ้างชั่วคราว	เงินรายได้
๒๐.	สายันต์ รัตนธา	ช่างเทคนิค	ต่ำกว่าป.ตรี	ลูกจ้างชั่วคราว	เงินรายได้
๒๑.	สาโรจน์ ปกาเวสา	พนักงานขับรถยนต์	ต่ำกว่าป.ตรี	ลูกจ้างชั่วคราว	เงินรายได้
๒๒.	อัคราว่าง	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.ตรี	ลูกจ้างชั่วคราว	เงินรายได้

บุคลากรมีตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญ ๒ ราย หรือคิดเป็นร้อยละ ๑๕ ของข้าราชการและพนักงานประจำสายสนับสนุน

ผลการดำเนินงานแผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากร ปีงบประมาณ ๒๕๖๕ คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ ผังเมืองและนฤมิตศิลป์

จากแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ ผังเมืองและนฤมิตศิลป์

ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผลดำเนินงานตามแผน ปฏิบัติการพัฒนาบุคลากร	บรรลุ	ไม่บรรลุ
	๒๕๖๕			
การบริหารทรัพยากรและงบประมาณบุคคล				
<ul style="list-style-type: none"> ▪ ร้อยละของงบประมาณรายจ่ายเงินรายได้ด้านบุคลากร ต้องงบประมาณรายจ่ายเงินรายได้ทั้งหมด 	<๔๐%	คณะมีการบริหารงบประมาณรายจ่ายเงินรายได้ เพื่อจ่ายในส่วนที่เป็นงบบุคลากร ร้อยละ ๓๓.๗๘ (งบประมาณเงินรายได้ด้านบุคลากรทั้งหมด ๒๒,๓๘๐,๓๐๐ บาท รายจ่ายเงินรายได้ด้านบุคลากร ๗,๕๖๐,๒๐๐ บาท)	✓	
การส่งเสริมสวัสดิการและความมั่นคงในอาชีพ				
<ul style="list-style-type: none"> ▪ ระดับความพึงพอใจด้านสวัสดิการและปัจจัยส่งเสริมการปฏิบัติงาน 	>๔.๕๐	คณะฯ มีระดับความพึงพอใจด้านสวัสดิการ ค่าคะแนน ๔.๑๓ ระดับมาก		✓
<ul style="list-style-type: none"> ▪ การประเมินความผูกพันต่อองค์กร 	>๔.๐๐	-การประเมินความผูกพันต่อองค์กร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ระดับความพึงพอใจ มากที่สุด >๔.๐๐	✓	
การพัฒนาบุคลากรวิชาการมีระดับการศึกษาที่สูงขึ้น				
<ul style="list-style-type: none"> ▪ ร้อยละบุคลากรวิชาการมีระดับการศึกษาปริญญาเอก 	๖๐	บุคลากรสายวิชาการ ๕๘ คนวุฒิปริญญาเอก ๑๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๓		✓
การพัฒนาบุคลากรดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น				
<ul style="list-style-type: none"> ▪ ร้อยละบุคลากรวิชาการที่ดำรงตำแหน่งวิชาการ 	๖๐	ดำรงตำแหน่งทางวิชาการจำนวน ๓๓ คน หรือร้อยละ ๕๗		✓
<ul style="list-style-type: none"> ▪ ร้อยละพนักงานสายสนับสนุน ได้ดำรงตำแหน่งชำนาญการ 	๒๕	ปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ข้าราชการและพนักงานสายสนับสนุนทั้งหมด ๑๒ คน ดำรงตำแหน่งชำนาญการพิเศษ ๑ คน และดำรงตำแหน่งชำนาญการ ๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๖.๖๗		✓
การพัฒนาทักษะและสมรรถนะการปฏิบัติหน้าที่				
<ul style="list-style-type: none"> ▪ จำนวนรายวิชาที่มีการเรียนการสอนระบบออนไลน์ 	๑๐(วิชา)	-คณาจารย์ภายในคณะ มีการจัดทำสื่อการสอนออนไลน์ มากกว่า ๑๐ วิชา	✓	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ ร้อยละรายวิชาที่มีระดับความพึงพอใจของนิสิตต่อการสอนสูงกว่า ๔.๐๐ 	๘๐	ปีการศึกษา ๒๕๖๔ (ปีงบประมาณ ๒๕๖๕) มีจำนวนรายวิชาที่มีผลการประเมิน ๑๕๑ รายวิชา แบ่งเป็น <ul style="list-style-type: none"> - ๑/๒๕๖๔ จำนวน ๑๓๙ รายวิชา มีผลการประเมินระดับความพึงพอใจของนิสิตต่อการสอนเฉลี่ย ๔.๓๕ และมีรายวิชาที่มีผล 	✓	

ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผลดำเนินงานตามแผน ปฏิบัติการพัฒนาบุคลากร	บรรลุ	ไม่บรรลุ
	๒๕๖๕			
		การประเมินความพึงพอใจสูงกว่า ๔.๐๐ จำนวน ๑๒๓ รายวิชา หรือคิดเป็นร้อยละ ๘๘ - ๒/๒๕๖๕ จำนวน ๕๑ รายวิชา มีผลการประเมินระดับความพึงพอใจของนิสิตต่อการสอนเฉลี่ย ๔.๔๔ และมีรายวิชาที่มีผลการประเมินความพึงพอใจสูงกว่า ๔.๐๐ จำนวน ๔๙ รายวิชา หรือคิดเป็นร้อยละ ๙๖		
▪ ร้อยละบุคลากรสนับสนุนมีระดับการประเมินความพึงพอใจต่อการปฏิบัติหน้าที่ การให้บริการ และการร้องเรียน สูงกว่า ๔.๐๐	๘๐	การประเมินความพึงพอใจ/ไม่พึงพอใจต่อการให้บริการสำนักงานเลขาฯ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ จากผู้ตอบแบบสำรวจทั้งสิ้น ๘๐ คน มีผลการประเมินความพึงพอใจ ๔.๒๗ จาก ๕.๐๐ คะแนน	✓	
▪ ร้อยละบุคลากรสนับสนุนเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษ	๕๐	บุคลากรสายสนับสนุนเข้าร่วมการอบรมและทดสอบสมรรถนะด้านภาษาอังกฤษ บุคลากรวุฒิปริญญาตรี ๑๔ คน เข้าร่วมกิจกรรมทั้งหมด ๑๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๔ ของบุคลากรสายสนับสนุน	✓	
ผลการประเมิน			๖	๔

ปัญหาและข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร

กิจกรรมและการดำเนินการในปีงบประมาณ ๒๕๖๕ เป็นผลให้บรรลุตามประเด็นการพัฒนาบุคลากร ๒ ประเด็น คือ

- การบริหารทรัพยากรและงบประมาณบุคคล
- การพัฒนาทักษะและสมรรถนะการปฏิบัติหน้าที่

ประเด็นที่ไม่บรรลุ ๓ ประเด็นคือ

- การส่งเสริมสวัสดิการและความมั่นคงในอาชีพ
- การพัฒนาบุคลากรวิชาการมีระดับการศึกษาที่สูงขึ้น
- การพัฒนาบุคลากรดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น

จากผลดำเนินการตามแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร ในปี ๒๕๖๕ ได้มีประเด็นปัญหาและข้อเสนอแนะดังนี้

ประเด็นการพัฒนาบุคลากร	ปัญหา	ข้อเสนอแนะ
การบริหารทรัพยากรและ งบประมาณบุคคล	<ul style="list-style-type: none"> - การลดจำนวนอัตรากำลังรวมส่งผลกระทบต่อจำนวนผู้สอน(ลูกจ้างชั่วคราว)ในสาขาสถาปัตยกรรม และสาขาภูมิสถาปัตยกรรม - 	<ul style="list-style-type: none"> - เปลี่ยนแปลงการใช้งบประมาณ เป็นค่าตอบแทนอาจารย์พิเศษ และการจัดสรรงบประมาณของสาขาโดยพิจารณาตามสัดส่วน ftes เพื่อชดเชยการจ้างผู้ช่วยสอน - การเปลี่ยนอัตรากำลังสนับสนุนจากลูกจ้างชั่วคราวเป็นพนักงาน ในระยะแรกจะควบคุมงบประมาณรายจ่ายงบประมาณบุคคลได้ หากแต่ในระยะยาวจะส่งผลกระทบต่องบประมาณจากระดับเงินเดือนที่เพิ่มขึ้น ดังนั้นการบริหารอัตรา/การปรับเปลี่ยนอัตราควรพิจารณาตามลำดับงานและตำแหน่งตามความจำเป็น
การส่งเสริมสวัสดิการและ ความมั่นคงในอาชีพ	<ul style="list-style-type: none"> - กิจกรรมประชุมสัมมนา (Outing) ในปีงบประมาณ ๒๕๖๕ สามารถจัดได้ในกลุ่มย่อย ด้วยสภาพการณ์แพร่ระบาดเชื้อโรคโควิด ๑๙ - จำนวนพื้นที่ สภาพแวดล้อมและครุภัณฑ์ไม่สามารถจัดสรรให้เพียงพอตามความต้องการได้พร้อมกัน ต้องมีการจัดสรรลำดับความสำคัญ - 	<ul style="list-style-type: none"> - การจัดกิจกรรมประชุมสัมมนา (Outing) เพื่อสร้างการทำงานเป็นทีม ความเข้าใจและความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร จึงควรมีบุคลากรที่มีส่วนร่วมในทุกสาขา วิชาการและสายสนับสนุน - สวัสดิการและสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมกับการทำงาน ควรมีความสะอาด สะดวกและปลอดภัย เช่นการปรับปรุงพื้นที่ห้อง pantry ห้องน้ำ ห้องเก็บผลงาน

ประเด็นการพัฒนาบุคลากร	ปัญหา	ข้อเสนอแนะ
การพัฒนาบุคลากรวิชาการมีระดับการศึกษาที่สูงขึ้น	- อาจารย์ลาศึกษาต่อ ป. เอก กลับเข้ารายงานตัวแล้ว แต่ไม่สามารถสำเร็จการศึกษา	- ติดตามความก้าวหน้าตามกำหนดการสำเร็จการศึกษา
การพัฒนาบุคลากรดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น	- เกณฑ์การสนับสนุนงบประมาณการพัฒนาตนเองมีการเปลี่ยนแปลงตามงบประมาณ บุคลากรมีความสับสนในการขอใช้งบประมาณ	- จัดทำประกาศเกณฑ์การสนับสนุนงบประมาณเพื่อการพัฒนาตนเองของบุคลากรด้านการเผยแพร่ผลงานวิชาการ - งบประมาณเงินรายได้ประจำปีงบประมาณไม่สามารถใช้เพื่อการสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรได้เพียงพอตามความต้องการ จึงความปรับเปลี่ยนใช้งบประมาณสนับสนุนจากกองทุน หรือการสนับสนุนกิจกรรมวิจัย
การพัฒนาทักษะและสมรรถนะการปฏิบัติหน้าที่	- เกณฑ์การประเมินการปฏิบัติราชการไม่ชัดเจนในด้านการประเมินสมรรถนะ และไม่ได้พิจารณาตามสัดส่วน ftes - ขาดแผนการพัฒนาสมรรถนะรายบุคคลที่ชัดเจน	- การปรับปรุงเกณฑ์การประเมินการปฏิบัติราชการรายบุคคลสายวิชาการและสายสนับสนุน โดยพิจารณาเกณฑ์สัมพันธ์กับแผนยุทธศาสตร์คณะฯ - การสนับสนุนบุคลากรพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์คณะฯ และแผนพัฒนาของสาขา

แผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร

๑. บุคลากรสายวิชาการ

▪ การบริหารอัตรา

บุคลากรสายวิชาการ คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ ผังเมืองและ นฤมิตศิลป์ หมายถึงผู้ปฏิบัติหน้าที่สอนในหลักสูตรต่างๆ ซึ่งมีความแตกต่างในรูปแบบการปฏิบัติงานและแหล่งงบประมาณ โดยประกอบด้วย

- แหล่งงบประมาณเงินแผ่นดิน คือ ข้าราชการ พนักงานวิชาการ
- แหล่งงบประมาณเงินรายได้หน่วยงาน คือ พนักงานวิชาการ พนักงานตามภารกิจ และลูกจ้างชั่วคราว

คณะฯ มีนโยบายการจำกัดการใช้งบประมาณบุคลากรสายวิชาการ จากแหล่งเงินรายได้ทั้งนี้เพื่อรักษาสมดุลของการจัดสรรงบประมาณเงินรายได้ประจำปีงบประมาณ โดยในปีงบประมาณ ๒๕๖๖ คณะฯ ได้รับจัดสรรอัตราบุคลากรสายวิชาการงบประมาณเงินแผ่นดิน ในอัตราอาจารย์ สาขาสถาปัตยกรรม จำนวน ๑ อัตรา ซึ่งอยู่ระหว่างการกระบวนการคัดเลือก(มกราคม ๒๕๖๖)

จากอัตราบุคลากรสายวิชาการที่ได้รับจัดสรรเพิ่มแล้วนั้น คณะฯยังคงมีความจำเป็นในการบริหารจัดการอัตราให้สมดุล เนื่องจากบุคลากรสายวิชาการในคณะฯ อยู่ระหว่างลาศึกษาต่อ ๔ รายดังนี้ ดังนี้

ตารางที่ ๔ ข้อมูลบุคลากรลาศึกษาต่อระดับที่สูงขึ้น

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	สาขา	แหล่งทุน	ความก้าวหน้าการศึกษา	กำหนดการศึกษา
๑	ผศ.วิชาภรณ์ ชำนิ กำจร	ปริญญาเอก สาขาวิชาสถาปัตยกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น	มหาวิทยาลัย มหาสารคาม	สอบ Progress นำเสนอ ความก้าวหน้าวิทยานิพนธ์	๒ ธันวาคม ๒๕๖๒ - ๑๔ กรกฎาคม ๒๕๖๖
๒	ผศ.ศุภธิดา สว่าง แจ่ม	ปริญญาเอก สาขาวิชาสถาปัตยกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น	มหาวิทยาลัย มหาสารคาม	ได้รับอนุมัติเค้าโครง วิทยานิพนธ์เรียบร้อยแล้ว	๒๒ กรกฎาคม ๒๕๖๒ - ๒๑ มีนาคม ๒๕๖๘
๓	ผศ.รัชฎพรณ คำ สิงห์ศรี	ปริญญาเอก สาขาวิชาสิ่งแวดล้อมสรรค์สร้าง มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์	ทุนกระทรวงวิทย์ฯ	สอบ Proposal บทที่ ๑-๓ และสอบวัดคุณสมบัติ (Qualifying Examination)	๑๑ มกราคม ๒๕๖๔ - ๑๒ สิงหาคม ๒๕๖๖
๔	ผศ.อำภา บัวระภา	ปริญญาเอก สาขาวิชาภูมิสถาปัตยกรรม มหาวิทยาลัยศิลปากร	ทุนกระทรวงวิทย์ฯ	ศึกษารายวิชาบังคับ และ วิชาเลือก	๖ กรกฎาคม ๒๕๖๕ - ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๘

นอกจากบุคลากรสายวิชาการที่อยู่ระหว่างการลาศึกษาดังกล่าวแล้ว คณะฯได้สำรวจความต้องการศึกษาต่อ และกำหนดแนวทางการวางแผนการลาศึกษาต่อของบุคลากรไว้เพื่อเป็นแนวปฏิบัติ การพิจารณาอนุมัติการลาศึกษาต่อดังนี้

- ๑) บุคลากรที่ลาศึกษาต่อ จะต้องไม่อายุไม่เกิน ๔๐ ปี ในปีที่กำหนดไปศึกษาต่อ และเป็นไปตามเงื่อนไขของผู้ให้ทุน
- ๒) บุคลากรสามารถลาศึกษาต่อตามระยะเวลาในหลักสูตรกำหนด หรือ ๓ ปี และเป็นไปตามเงื่อนไขของผู้ให้ทุน
- ๓) การยื่นขอขยายเวลาลาศึกษาต่อภายในประเทศ ได้ครั้งละไม่เกิน ๖ เดือน จำนวน ๒ ครั้ง ในต่างประเทศ ได้ครั้งละไม่เกิน ๑ ปี
- ๔) การลาศึกษาต่อของบุคลากรจะต้องไม่กระทบกับเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตร จำนวนอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน
- ๕) สาขาที่ลาศึกษาต่อในระดับปริญญาเอกจะต้องสอดคล้องกับหลักสูตร วิชา และความเชี่ยวชาญที่อาจารย์รับผิดชอบ และนโยบายการพัฒนาของมหาวิทยาลัย
- ๖) อาจารย์ที่ลาศึกษาต่อจะต้องมีตำแหน่งทางวิชาการ ระดับผู้ช่วยศาสตราจารย์ขึ้นไป หรือได้ยื่นขอกำหนดตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ ก่อนการลาศึกษาต่อ

จากเงื่อนไขการลาศึกษาต่อดังกล่าวและจากการสำรวจความต้องการพัฒนาบุคลากรของแต่ละหลักสูตร สามารถสรุปแผนการลาศึกษาต่อของบุคลากรในระหว่างปีการศึกษา ๒๕๖๕ - ๒๕๗๐ ได้ดังนี้

ตารางที่ ๕ แผนการลาศึกษาต่อระดับปริญญาเอกระหว่างปีการศึกษา ๒๕๖๕-๒๕๗๐

รายชื่อบุคลากร	สาขา	ปีการศึกษา					
		๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
อำภา บัวระภา	LA						
เมทินี โคตรดี	LA						
ศมลวรรณ วรกาญจน์	LA						
เจนจิรา นามืองรักษ์	AR						
ธเนศ ฉัตรจุฑามณี	LA						
ทรงภพ เมฆพรรณโอภาส	LA						

การลาศึกษาต่อส่งผลกระทบต่อสัดส่วนภาระงานภายในคณะฯ โดยเฉพาะ สาขาภูมิสถาปัตยกรรม ทั้งนี้คณะฯจำเป็นต้องมีการจัดสรรบุคลากรสายวิชาการให้เป็นไปตามมาตรฐานหลักสูตร และภาระงานที่เหมาะสม โดยได้คาดการณ์สัดส่วนภาระงานสอนระดับปริญญาตรี จากสัดส่วนนิสิตเต็มเวลาเทียบเท่า (ftes) จำแนกตามหลักสูตร จากการประมาณการผลการรับนิสิตในปีการศึกษา ๒๕๖๓-๒๕๖๕ ดังนี้

ตารางที่ ๕ อัตราบุคลากรสายวิชาการ^๒ และการลาศึกษาต่อ ปีงบประมาณ ๒๕๖๖-๒๕๖๙

ปีงบประมาณ		สถาปัตยกรรม	สถาปัตยกรรม ผังเมือง	ภูมิ สถาปัตยกรรม	การจัดการ การก่อสร้าง	สถาปัตยกรรม ภายใน	นวัตกรรม การออกแบบ	รวม
๒๕๖๖	ลาศึกษาต่อ/ว่าง	๒	๒	๑	๐	๐	๐	๕
	ปฏิบัติงานเต็มเวลา	๙	๑๒	๗	๕	๑๒	๑๑	๕๖
๒๕๖๗	ลาศึกษาต่อ	๐	๐	๒	๐	๐	๐	๒
	ปฏิบัติงานเต็มเวลา	๑๑	๑๔	๖	๕	๑๒	๑๑	๕๙
๒๕๖๘	ลาศึกษาต่อ	๑	๐	๔	๐	๐	๐	๕
	ปฏิบัติงานเต็มเวลา	๑๐	๑๔	๔	๕	๑๒	๑๑	๕๖
๒๕๖๙	ลาศึกษาต่อ	๑	๐	๒	๐	๑	๐	๔
	ปฏิบัติงานเต็มเวลา	๑๐	๑๔	๖	๕	๑๑	๑๑	๕๗

คาดการณ์จำนวนบุคลากรปฏิบัติงานในปีงบประมาณ ๒๕๖๖-๒๕๖๙ ดังกล่าวเมื่อนำมาพิจารณาร่วมกับจำนวนนิสิตปัจจุบันและการคาดการณ์การรับนิสิตของหลักสูตรเพื่อคาดการณ์จำนวนนิสิตปีการศึกษา ๒๕๖๖-๒๕๖๙ พบว่าภาระงานบุคลากรไม่สมดุลกันของสัดส่วนนิสิตเต็มเวลาเทียบเท่าดังตารางที่ ๖ และไม่สอดคล้องกับสัดส่วนนิสิตเต็มเวลาเทียบเท่าของหลักสูตรสถาปัตยกรรม จากการศึกษาข้อมูลของสภาคณบดีคณะสถาปัตยกรรมศาสตร์แห่งประเทศไทย (CDAST) ที่มีจำนวนนิสิตเต็มเวลาเทียบเท่าต่ออาจารย์ ๑๕:๑

^๒ รวมผู้ปฏิบัติงานผู้ช่วยสอน ๒ อัตรา สาขานวัตกรรมการออกแบบ และสถาปัตยกรรมภายใน

ตารางที่ ๖ การคาดการณ์สัดส่วนนิสิตเต็มเวลาเทียบเท่า (ftes) ต่ออาจารย์ จำแนกตามสาขา ปีการศึกษา ๒๕๖๖-๒๕๖๙

สาขา	สัดส่วนนิสิตเต็มเวลาเทียบเท่า (ftes)				
	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	เฉลี่ย
สถาปัตยกรรม	๑๕.๙๖	๑๙.๘๒	๑๖.๑๙	๑๖.๗๗	๑๗.๑๙
สถาปัตยกรรมผังเมือง	๑๒.๓๒	๑๐.๑๙	๙.๓๒	๙.๐๓	๑๐.๒๒
ภูมิสถาปัตยกรรม	๑๑.๖๗	๑๖.๓๐	๑๔.๑๓	๑๓.๔๑	๑๓.๘๘
การจัดการการก่อสร้าง	๑๑.๖๓	๑๑.๑๔	๑๑.๑๔	๑๒.๓๒	๑๑.๕๖
สถาปัตยกรรมภายใน	๑๓.๗๑	๑๕.๔๙	๑๒.๘๔	๑๓.๑๐	๑๓.๗๙
นวัตกรรมการออกแบบ	๑๐.๒๓	๑๓.๗๙	๑๓.๗๙	๑๔.๔๙	๑๓.๐๘

จาก ftes จำแนกตามสาขา พบว่าในปีงบประมาณ ๒๕๖๗ มีสาขาที่มีสัดส่วน ftes สูงกว่า ๑๕:๑ และเป็นปีที่คาดว่าจะมีอัตราบุคลากรสายวิชาการไม่เพียงพอกับภาระงาน โดยเฉพาะในสาขา สถาปัตยกรรม ภูมิสถาปัตยกรรม และสถาปัตยกรรมภายใน ตามลำดับ สัดส่วน ftes ที่สูงมากกว่า ๑๕:๑ เนื่องจากสาขาสถาปัตยกรรม และสาขาสถาปัตยกรรมภายในมีการรับนิสิตมากกว่าแผนการรับนิสิตอย่างต่อเนื่อง ส่วนสาขาภูมิสถาปัตยกรรมมีค่า ftes ที่สูงเนื่องจากมีแผนการลาศึกษาต่อและบุคลากรที่ปฏิบัติงานจริงลดลง ๒ อัตรา ข้อมูลการคาดการณ์อัตราบุคลากรและภาระงานดังกล่าว คณะฯจึงมีแนวทางการบริหารอัตราบุคลากรสายวิชาการ ดังนี้

- ๑) เพิ่มอัตราพนักงานสัญญาจ้างไม่เกิน ๔ ปี หรือ อัตราลูกจ้างชั่วคราวตำแหน่งอาจารย์สัญญารายปี
- ๒) ลดภาระงานสอนของอาจารย์ประจำโดยการจัดหาอาจารย์พิเศษที่มีคุณสมบัติตรงตามมาตรฐานหลักสูตรและสภาสถาบันก โดยจัดสรรงบประมาณเงินรายได้ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗
- ๓) จัดสรรอาจารย์ในสาขาที่มีสัดส่วน ftes น้อยกว่า ๑๕:๑ และมีคุณสมบัติตรงกับมาตรฐานคุณภาพหลักสูตรปฏิบัติหน้าที่ชัดเจนในสาขาที่มี ftes สูงกว่า ๑๕:๑
- ๔) พิจารณาการอนุมัติลาศึกษาต่อ หรือขยายเวลาลาศึกษาต่อตามแผนพัฒนาบุคคลโดยไม่กระทบต่อจำนวนอาจารย์ผู้สอน

■ **การพัฒนาคุณภาพการศึกษาระดับปริญญาเอก**

ปีงบประมาณ ๒๕๖๖ บุคลากรสายวิชาการทั้งสิ้น ๕๘ คน มีคุณภาพการศึกษาระดับปริญญาเอก ๒๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๔ ของบุคลากรสายวิชาการ ซึ่งคงที่มาตั้งแต่ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ และเพิ่มขึ้นจากปีงบประมาณ ๒๕๖๓ ที่มีบุคลากรวุฒิปริญญาเอกร้อยละ ๒๗ ของบุคลากรสายวิชาการ การเพิ่มขึ้นของร้อยละบุคลากรวิชาการที่มีวุฒิปริญญาเอก ดังกล่าวยังไม่สามารถบรรลุตามแผนบริหารอัตราและพัฒนาบุคลากรของคณะฯ ซึ่งมีเป้าหมายที่ ร้อยละ ๖๐ ของบุคลากรสายวิชาการ หรือ ๓๕ คน

นอกเหนือจากบุคลากรลาศึกษาต่อระดับปริญญาเอก ๔ คนแล้ว ปัจจุบันมีบุคลากรที่กลับเข้าปฏิบัติงานภายหลังจากการลาศึกษาต่อตามกำหนดและยังคงดำเนินการเพื่อให้สำเร็จการศึกษา ๖ ราย และคาดว่าจะสำเร็จการศึกษาในปีการศึกษา ๒๕๖๕ ดังนี้

ตารางที่ ๗ รายงานความก้าวหน้าและการคาดการณ์สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	สาขา	กลับเข้าปฏิบัติงาน	แหล่งทุน	ความก้าวหน้าการศึกษา	ปีที่คาดว่าจะสำเร็จการศึกษา	การดำเนินการ
๑.	อ.สุนทรี ฤกษ์จิตต์	ปริญญาเอก สาขาวิชาธุรกิจเทคโนโลยี และการจัดการนวัตกรรม จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ตั้งแต่วันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๕๓ ถึงวันที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๕๘	วันที่ ๒๓ ธันวาคม ๒๕๕๘	ทุนรัฐบาล (สกอ.เดิม)	อยู่ในระหว่างการ ดำเนินการตีพิมพ์ บทความวิชาการ เพื่อ จบการศึกษาตาม หลักสูตร	ภาคต้นปี การศึกษา ๒๕๖๕	ไม่เป็นไปตาม กำหนด
๒.	ผศ.ภนิดา สุรินตะ	ปริญญาเอก สาขาวิชา Urban and Regional Planning ณ University of Groningen ราชอาณาจักรเนเธอร์แลนด์ ตั้งแต่วันที่ ๕ พฤศจิกายน ๒๕๕๔ ถึงวันที่ ๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๙	วันที่ ๔ พฤศจิกายน ๒๕๕๙	ทุนรัฐบาล (ก.พ.)	ตีพิมพ์บทความแล้ว ๒ บทความ อยู่ระหว่างการ เขียนบทความเรื่องที่ ๓- ๔ คาดว่าจะสามารถยื่น ขอสำเร็จการศึกษาได้ ภายในกลางปี ๒๕๖๖	กลางปี ๒๕๖๖	อยู่ระหว่าง ดำเนินการ
๓.	ผศ.กตัญญู หอสูติสิ มา	ปริญญาเอก สาขาวิชาสิ่งแวดล้อมศึกษา มหาวิทยาลัยมหิดล ตั้งแต่วันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๕๖ ถึงวันที่ ๑๔ กรกฎาคม ๒๕๖๒	วันที่ ๑๕ กรกฎาคม ๒๕๖๒	ทุนมนุษย์ฯ	-ส่งเล่มวิทยานิพนธ์ฉบับ สมบูรณ์เรียบร้อยแล้ว -อยู่ระหว่างเขียน บทความเพื่อตีพิมพ์	ภายในปี การศึกษา ๒๕๖๕	ไม่เป็นไปตาม กำหนด
๔.	อ.แสน ศรีสุโร	ปริญญาเอก สาขาวิชา Environmental Design, Doctoral Program of Human Science, School of Design, Kyushu University ประเทศญี่ปุ่น ตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๖ ถึงวันที่ ๒๘ มีนาคม ๒๕๖๑	วันที่ ๒๙ มีนาคม ๒๕๖๑	ทุนมนุษย์ฯ	อยู่ในระหว่างการเขียน บทความส่งตีพิมพ์ใน วารสารวิชาการ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖	อยู่ระหว่าง ดำเนินการ

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	สาขา	กลับเข้าปฏิบัติงาน	แหล่งทุน	ความก้าวหน้าการศึกษา	ปีที่คาดว่าจะสำเร็จการศึกษา	การดำเนินการ
๕.	ผศ.กฤษณ ฝิโล ปกรณ์	ปริญญาเอก สาขาวิชาการวางแผนภาค และเมือง มหาวิทยาลัยขอนแก่น ตั้งแต่วันที่ ๔ สิงหาคม ๒๕๖๐ ถึงวันที่ ๓ สิงหาคม ๒๕๖๔	วันที่ ๔ สิงหาคม ๒๕๖๔	มหาวิทยาลัย มหาสารคาม	อยู่ระหว่างเตรียมสอบ ป้องกันวิทยานิพนธ์ คาด ว่าจะสอบในวันที่ ๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖	๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖	อยู่ระหว่าง ดำเนินการ
๖.	ผศ.เมธี พิริยการ นนท์	ปริญญาเอก สาขาวิชาสถาปัตยกรรม ศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ตั้งแต่วันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๖๑ ถึงวันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๖๕	วันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๖๕	มหาวิทยาลัย มหาสารคาม	-เข้าสู่ขั้นตอนบัณฑิต วิทยาลัยตรวจสอบข้อมูล ในการสำเร็จการศึกษา	เดือนมีนาคม ๒๕๖๖	อยู่ระหว่าง ดำเนินการ

เมื่อพิจารณาจำนวนผู้กำลังศึกษาต่อระดับปริญญาเอกทั้งสิ้น ๑๐ คน จึงคาดการณ์ว่าเมื่อบุคลากรดังกล่าวสำเร็จการศึกษามีบุคลากรการศึกษาระดับปริญญาเอก ร้อยละ ๕๑ ของบุคลากรสายวิชาการ ดังนั้นคณะฯจึงยังมีความจำเป็นในการส่งเสริมบุคลากรสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอกอีก ๕ คน ซึ่งสอดคล้องกับแผนการลาศึกษาต่อระดับปริญญาเอก ๒๕๖๕-๒๕๗๐ ดังข้อมูลในตารางที่ ๕ และคณะฯ ได้ดำเนินการเสนอขอรับการสนับสนุนทุนโครงการพัฒนากำลังคนด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ แล้ว ๑ ราย ในหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการรับรู้จากระยะไกลและระบบสารสนเทศภูมิศาสตร์ ณ มหาวิทยาลัยขอนแก่น และอยู่ระหว่างขอรับการสนับสนุนทุนโครงการพัฒนากำลังคนด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๘ จำนวน ๓ ราย

จากแผนการลาศึกษาต่อระดับปริญญาเอกและการดำเนินการของคณะฯดังกล่าว สัดส่วนบุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอกตามเป้าหมายร้อยละ ๖๐ ของบุคลากรสายวิชาการ คาดว่าจะบรรลุได้ในปีงบประมาณ ๒๕๗๔ ดังนั้นนอกเหนือจากการส่งเสริมบุคลากรลาศึกษาต่อแล้ว คณะฯยังมีแนวทางการดำเนินการเพื่อให้มีสัดส่วนบุคลากรระดับการศึกษาปริญญาเอก ดังนี้

- (๑) กำหนดเกณฑ์การรับอัตราบุคลากรวิชาการระดับการศึกษาปริญญาเอก หรืออยู่ระหว่างการศึกษาระดับปริญญาเอก สำหรับการรับบุคลากรอัตราพนักงานวิชาการทดแทนอัตราที่ว่างลงหรืออัตราใหม่
- (๒) ส่งเสริมการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น โดยทุนการศึกษาจากแหล่งทุนการศึกษาภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย
- (๓) ติดตามผลการศึกษา และส่งเสริม สนับสนุนผู้ศึกษาต่อระดับปริญญาเอกให้เป็นตามแผนการศึกษา

■ การพัฒนาตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้น

คณะฯ สนับสนุนบุคลากรเสนอผลงานวิชาการเพื่อพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการอย่างสม่ำเสมอ มีผลให้บุคลากรวิชาการได้รับการดำรงตำแหน่งทางวิชาการจำนวน ๓๓๓ คน หรือร้อยละ ๕๗ ของบุคลากรสายวิชาการ แบ่งเป็นผู้ช่วยศาสตราจารย์ ๒๙ คน และ

รองศาสตราจารย์ ๔ คน จำนวนผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการยังไม่บรรลุนิติภาวะตามแผนพัฒนาบุคลากร ที่มีเป้าหมายร้อยละ ๖๐ ของบุคลากรสายวิชาการ และประกาศมหาวิทยาลัยมหาสารคามเรื่อง นโยบายพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ข้อ ๘.๑ พนักงานวิชาการที่มีวุฒิปริญญาเอก ปฏิบัติงานครบ ๑ ปี (ไม่อยู่ระหว่างทดลองงาน) และวุฒิปริญญาโท ปฏิบัติงานครบ ๔ ปี จะต้องยื่นผลงานวิชาการเพื่อขอกำหนดตำแหน่งวิชาการ โดยแบ่งกลุ่มเป้าหมายในการพัฒนาตำแหน่งทางวิชาการเป็น ๓ กลุ่ม คือ

- (๑) พัฒนาตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์
- (๒) พัฒนาตำแหน่งรองศาสตราจารย์
- (๓) พัฒนาตำแหน่งศาสตราจารย์

โดยมีรายชื่อกลุ่มเป้าหมายในการพัฒนาได้ดังนี้

ตารางที่ ๘ กลุ่มเป้าหมายการพัฒนาตำแหน่งทางวิชาการ

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	วันบรรจุ	กำหนดขอ ผศ.	หมายเหตุ
พัฒนาตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์				
๑.	นางสาววิภา พันธวงศ์	๔ มิ.ย. ๔๔	๓ มิ.ย. ๔๘	
๒.	นางสาวจิราภา ธนาไชยสกุล	๑ ต.ค. ๔๕	๓๐ ก.ย. ๔๙	
๓.	นางสาวจิตติรัตน์ นิมิตรบรรณสาร	๔ มิ.ย. ๔๔	๗ เม.ย. ๕๐	
๔.	นายสันทนา ภิรมย์เกียรติ	๒๔ มิ.ย. ๔๖	๒๓ มิ.ย. ๕๐	
๕.	นายวรวิทย์ จันทเดช	๑ มิ.ย. ๔๙	๓๑ พ.ค. ๕๓	
๖.	นางสาวปาริชาติ ศรีสนาม	๑๕ มิ.ย. ๔๙	๑๔ มิ.ย. ๕๓	
๗.	นางสาวธัญญรัตน์ อัครนนท์	๑ พ.ค. ๕๐	๓๑ เม.ย. ๕๔	
๘.	นายวีรพล เจริญวิสุทธิ	๒๘ ส.ค. ๔๔	๒๘ ส.ค. ๕๔	
๙.	นายอิสสระ ดวงเกตุ	๒ พ.ย. ๕๒	๑ พ.ย. ๕๖	
๑๐.	นางสาวสุนทรี ลูกจิตต์	๑ มิ.ย. ๕๐	๒๒ ต.ค. ๕๘	
๑๑.	นางสาวเจนจิรา นาเมืองรักษ์	๓ มิ.ย. ๕๖	๒ มิ.ย. ๖๐	
๑๒.	นายโกวิท วาปีศิลป์	๒๓ ก.ย. ๕๖	๒๒ ก.ย. ๖๐	
๑๓.	นายณัฐวัฒน์ จิตศีล	๑ ก.ค. ๕๘	๓๐ มิ.ย. ๖๒	ยื่น กพอ.๐๓ ที่งานบุคคล ๒ ธ.ค. ๖๕
๑๔.	นายจตุรงค์ ประเสริฐสังข์	๓ ส.ค. ๕๘	๒ ส.ค. ๖๒	
๑๕.	นางสาวนิลปัทม์ ศรีโสภภาพ	๔ ม.ค. ๕๕	๒ ก.ย. ๖๒	
๑๖.	นายแสน ศรีสุโร	๑ พ.ย. ๕๔	๒๙ ต.ค. ๖๓	
๑๗.	นางสาวเอมิกา ไชควรรกุล	๑ ก.พ. ๕๙	๓๑ ม.ค. ๖๓	
๑๘.	นางสาวกัญจน์ชญา จันทรังษี	๒๒ ก.ย. ๖๐	๒๑ ก.ย. ๖๔	
๑๙.	นางสาวศมลวรรณ วรกาญจน์	๑ พ.ย. ๖๐	๓๑ ต.ค. ๖๔	
๒๐.	นายธเนศ ฉัตรจุฑามณี	๓ ธ.ค. ๖๑	๒ ธ.ค. ๖๕	
๒๑.	นายทรงภพ เมฆพรรณโอภาส	๑ ส.ค. ๖๒	๓๑ ก.ค. ๖๖	
๒๒.	นายสุรพงษ์ ลิวไธสง	๒ ธ.ค. ๖๒	๑ ธ.ค. ๖๖	
พัฒนาตำแหน่งรองศาสตราจารย์				
๑	นายธรรวุฒิ บุญเหลือ	๙ มี.ค. ๕๔	๘ มี.ค. ๕๖	ยื่นขอกำหนดตำแหน่ง ๘ มิ.ย. ๖๕

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	วันบรรจุ	กำหนดขอ ผศ.	หมายเหตุ
๒	นายอนุวัฒน์ การลัก	๒๗ ก.ย. ๕๕	๒๖ ก.ย. ๕๗	
๓	นางสาวจารุณี นิมิตศิริวัฒน์	๕ พ.ย. ๕๗	๔ พ.ย. ๕๙	
๔	นายพลเดช เขาวรัตน์	๗ ม.ค. ๕๘	๖ ม.ค. ๖๐	
๕	นายเมธี ปริยการนนท์	๔ ก.พ. ๕๘	๓ ก.พ. ๖๐	
๖	นายบริรักษ์ อินทรกุลไชย	๓ ก.พ. ๕๙	๒ ก.พ. ๖๑	
๗	นางสาววิชาภรณ์ ชำนิกำจร	๓ ก.พ. ๕๙	๒ ก.พ. ๖๑	
๘	นายรังสิตี ต้นสุชี	๑ มี.ย. ๕๙	๓๑ พ.ค. ๖๑	
๙	นางสาวเพชรลัดดา เพ็ชรภักดี	๑ ก.พ. ๖๐	๓๑ ม.ค. ๖๒	
๑๐	นางสาวสุรีพรรณ สุพรรณสมบุรณ์	๑ มี.ค. ๖๐	๒๘ ก.พ. ๖๒	
๑๑	นายชัยนันท์ พรหมเพ็ญ	๕ เม.ย. ๖๐	๔ เม.ย. ๖๒	
๑๒	นายวิกรม วงษ์สุวรรณ	๕ ก.ค. ๖๐	๔ ก.ค. ๖๒	
๑๓	นางสาวดิฐา แสงวัฒนะชัย	๑๘ ต.ค. ๖๐	๑๗ ต.ค. ๖๒	
๑๔	นางสาวดาราลัย ไชมะเริง	๑ พ.ย. ๖๐	๓๑ ต.ค. ๖๒	
๑๕	นางนิพัทธา ทรนภา	๑ ส.ค. ๖๑	๓๑ ก.ค. ๖๓	
๑๖	นางสาวรัชนีพรรณ คำสิงห์ศรี	๒๐ ส.ค. ๖๑	๑๙ ส.ค. ๖๓	
๑๗	นางกิงกาญจน์ โสภณพิศุทธิ์	๕ ก.ย. ๖๑	๔ ก.ย. ๖๓	
๑๘	นายสกลชัย บุญปัญญา	๕ ก.ย. ๖๑	๔ ก.ย. ๖๓	
๑๙	นางสาวศุภธิดา สว่างแจ้ง	๕ ก.ย. ๖๑	๔ ก.ย. ๖๓	
๒๐	นายประสิทธิ์ สว่างศรี	๒๔ ต.ค. ๖๑	๒๓ ต.ค. ๖๓	
๒๑	นางสาวอุมาภรณ์ บุพไชย	๒๔ ต.ค. ๖๑	๒๓ ต.ค. ๖๓	
๒๒	นางสาวอำภา บัวระภา	๖ มี.ค. ๖๒	๕ มี.ค. ๖๔	
๒๓	นายอมฤต หมวดทอง	๓ มี.ย. ๕๘	๒๔ มี.ค. ๖๔	
๒๔	นายธนายุทธ ไชยธรรตน์	๖ เม.ย. ๖๒	๕ เม.ย. ๖๔	
๒๕	นายกตัญญู หอสูติสิมา	๑๕ ก.ค. ๖๒	๑๔ ก.ค. ๖๔	
๒๖	นางสาววรากุล ตันทนะเทวินทร์	๖ ก.พ. ๖๒	๕ ก.ย. ๖๔	
๒๗	นายกฤษณ ฝโลปกรณ์	๕ ก.ค. ๖๐	๔ ก.ค. ๖๖	
พัฒนาตำแหน่งศาสตราจารย์				
๑	นางสาวพรทิพย์ เรืองธรรม	๑ ก.พ. ๖๐	๓๑ ม.ค. ๖๒	
๒	นายกฤต ใจ้วนสุวรรณ	๖ ธ.ค. ๖๐	๕ ธ.ค. ๖๒	
๓	นายวิโรจน์ ชีวาสุขถาวร	๖ ก.พ. ๖๒	๕ ก.พ. ๖๔	
๔	นางสาววิชนาถ ทิวะสิงห์	๕ พ.ค. ๖๔	๔ พ.ค. ๖๖	

แนวทางการพัฒนาบุคลากรสู่ตำแหน่งที่วิชาการที่สูงขึ้น คณะฯ ได้จัดให้มีกิจกรรมและโครงการ รวมทั้งการสนับสนุน การเข้าร่วมกิจกรรมกับหน่วยงานภายนอกเพื่อสร้างเสริมการวิจัย การผลิตและเผยแพร่ผลงานวิชาการ หนังสือ ตำรา บทความวิจัยและ บทความวิชาการ การกำหนดให้การพัฒนาสู่ตำแหน่งวิชาการเป็นเกณฑ์การประเมินผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการจำแนกตามกลุ่มเป้าหมาย

ในการพัฒนา โดยปัจจุบันมีผู้ยื่นขอพิจารณาผลงานวิชาการเพื่อขอกำหนดตำแหน่งวิชาการที่สูงขึ้น และอยู่ระหว่างการพิจารณา ๒ ราย ดังนั้นในปีงบประมาณ ๒๕๖๖ สัดส่วนบุคลากรดำรงตำแหน่งทางวิชาการจะเพิ่มเป็น ร้อยละ ๕๙ ของบุคลากรสายวิชาการ

การพัฒนาบุคลากรให้มีตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้นนอกจากการส่งเสริมให้มีตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ดังกล่าวแล้ว นั้น คณะฯ ได้ทบทวนการจัดสรรงบประมาณสนับสนุนการเผยแพร่ผลงานวิชาการ การเข้าร่วมการประชุมวิชาการ การอบรมพัฒนาทักษะ โดยให้สอดคล้องกับเกณฑ์การเผยแพร่ผลงานตามรูปแบบการเผยแพร่และลักษณะคุณภาพของผลงานทางวิชาการ ในเอกสารแนบท้าย ประกาศ ก.พ.อ. เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ และงบประมาณสนับสนุนการประชุมวิชาการเพื่อเผยแพร่ผลงาน ณ ต่างประเทศ ตามประกาศคณะกรรมการบริหารกองทุนพัฒนามหาวิทยาลัยมหาสารคาม (ก.พ.ม.) เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการให้ทุนสนับสนุนบุคลากรและบุคคลทั่วไป พ.ศ.๒๕๖๕ โดยบุคลากรขอรับการสนับสนุนงบประมาณ สามารถยื่นขอได้มากกว่า ๑ ครั้ง ในปีงบประมาณ รวมแล้วไม่เกินงบประมาณตามหมวดรายการประกาศคณะกรรมการสภามหาวิทยาลัยมหาสารคาม เรื่อง หลักเกณฑ์การขอรับงบประมาณสนับสนุนการเผยแพร่ผลงานวิชาการ พ.ศ. ๒๕๖๖ และรวมประจำปีงบประมาณแล้วไม่เกิน ๓๐,๐๐๐ บาท

๒. บุคลากรสายสนับสนุน

■ การบริหารอัตรา

มหาวิทยาลัยมหาสารคามได้ศึกษาภาระงานการทำงานประจำบุคลากร เพื่อจัดทำกลุ่มมาตรฐานการปฏิบัติภาระงานที่เหมือนกัน เพื่อใช้ในการวางแผนกำลังคนรองรับการเปลี่ยนแปลง การมอบหมายงานสอดคล้องกับตำแหน่งงาน การปรับลดภาระงานหรืออัตรากำลังคนส่วนที่หมดความจำเป็น โดยได้กำหนดแนวทางการบริหารอัตรากำลังมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ในการประชุมชี้แจงวันที่ ๑๗ มีนาคม ๒๕๖๔ ให้แต่ละคณะทบทวนการมอบหมายภาระงานในแต่ละตำแหน่งที่เกิดผลสัมฤทธิ์ของงาน โดยเฉพาะตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราว ทั้งนี้คณะจะต้องบริหารอัตรากำลังภายใต้กรอบวงเงินค่าจ้างลูกจ้างชั่วคราวเดิมที่ตั้งในปีงบประมาณ ๒๕๖๔ และในปีงบประมาณ ๒๕๖๕ มหาวิทยาลัยได้พิจารณาเห็นชอบให้มีการปรับเงินค่าจ้างลูกจ้างชั่วคราว ในปีงบประมาณ ๒๕๖๕ มีค่าจ้างเพิ่มขึ้นโดยเฉลี่ยร้อยละ ๑๐ ของเงินค่าจ้างเดิม เมื่อพิจารณาอัตราเงินค่าจ้างลูกจ้างชั่วคราวที่ปรับเพิ่มขึ้นร้อยละ ๑๐ ของฐานเงินค่าจ้างเดิม คณะฯจึงบริหารอัตรากำลังภายใต้กรอบวงเงินค่าจ้างลูกจ้างชั่วคราวที่ได้รับการอนุมัติ ปรับลดหรือปรับเปลี่ยนการจ้างบุคคลเพื่อปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจ ซึ่งคณะฯได้รับอนุมัติอัตรากำลังพนักงานเงินรายได้ โดยการยุบอัตราลูกจ้างชั่วคราวปรับเป็นอัตรากำลังพนักงานเงินรายได้ ในสัดส่วน ๒:๑ ในปัจจุบันปีงบประมาณ ๒๕๖๖ จึงมีอัตรากุศลกรสนับสนุน ๒๒ อัตรา รวมอัตรากุศลกรช่วยสอน ๒ อัตรา และอัตราลูกจ้างชั่วคราวตำแหน่งเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่ว่างลง สัดส่วนบุคลากรสายวิชาการ:บุคลากรสายสนับสนุน เป็น ๓:๑

การลดจำนวนลูกจ้างชั่วคราวเป็นพนักงานเงินรายได้ คณะฯได้คัดเลือกบุคลากรที่มีความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ และมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างตำแหน่งทั้งนี้เพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ทดแทนกันได้ และเพื่อให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงาน

■ การพัฒนาการปฏิบัติงาน

คณะฯได้พัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน พนักงานมหาวิทยาลัยเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นเพื่อพัฒนาความเชี่ยวชาญ ในปีงบประมาณ ๒๕๖๖ บุคลากรสายสนับสนุน ข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยที่มีการพัฒนาความเชี่ยวชาญ ๒ อัตรา หรือคิดเป็นร้อยละ ๑๕ ของข้าราชการและพนักงานสายสนับสนุน และได้มีการพัฒนาสู่ตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มงานบริหารเพิ่มขึ้น ๑ ราย ซึ่งการพัฒนาดังกล่าวไม่สอดคล้องกับการก้าวหน้าในการเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารในระดับคณะฯ ดังนั้นคณะฯ จึงส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น โดยการกำหนดให้มีกิจกรรม และกำหนดเกณฑ์การพัฒนาเอกสารคู่มือการทำงาน การจัดโครงสร้างกลุ่มงานสายสนับสนุนภายในหน่วยงาน และพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนในการพัฒนาเข้าสู่ผู้บริหาร ทั้งนี้คณะฯ ได้ปรับปรุงเกณฑ์การประเมินการปฏิบัติราชการให้

สอดคล้องกับการพัฒนาตนเองของบุคลากร รวมทั้งการสนับสนุนโดยกองทุนคณะฯ ในการส่งเสริมสวัสดิการ การสร้างขวัญและกำลังใจ การส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาการทำงานร่วมกัน การสร้างนวัตกรรมที่สัมพันธ์กับภาระงาน

นอกเหนือจากการพัฒนาตนเองในตำแหน่งการปฏิบัติงานที่สูงขึ้นแล้ว คณะฯ สนับสนุนให้บุคลากรได้มีโอกาสเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความชำนาญ ที่เกี่ยวข้องกับภาระหน้าที่ โดยการจัดกิจกรรมพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานด้วยกิจกรรมรูปแบบต่างๆ กิจกรรมเชิงปฏิบัติการ กิจกรรมประเพณี จัดสรรงบประมาณการเข้าร่วมกิจกรรม หรือโครงการภายนอกคณะฯ โดยบุคลากรขอรับการสนับสนุนงบประมาณ สามารถยื่นขอได้มากกว่า ๑ ครั้ง ในปีงบประมาณ รวมประจำปีงบประมาณแล้วไม่เกิน ๗,๐๐๐ บาท

แผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากรปีงบประมาณ ๒๕๖๖-๒๕๖๗

คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ ผังเมืองและ นฤมิตศิลป์

แผนบริหารและพัฒนาบุคลากร คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ ผังเมืองและนฤมิตศิลป์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖-๒๕๖๗ เป็นแผนการบริหาร ด้านทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วยบุคลากรวิชาการ และบุคลากรสายสนับสนุนภายในคณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ ผังเมืองและนฤมิตศิลป์ ในระหว่างปีงบประมาณ ๒๕๖๖-๒๕๖๗ และแผนด้านการพัฒนาบุคลากร ส่งเสริมศักยภาพและสมรรถนะของบุคลากรวิชาการ บุคลากรสายสนับสนุน และผู้บริหาร โดยได้รับการเห็นชอบจากอนุกรรมการบริหารคณะฯ ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๖ วันที่ ๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ ดังนี้

๑. แผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากรปีงบประมาณ ๒๕๖๖-๒๕๖๗

ตารางที่ ๑๐ เป้าหมายและตัวชี้วัดแผนพัฒนาบุคลากร ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖-๒๕๖๗ กิจกรรม และผู้รับผิดชอบ

แผนพัฒนาบุคลากร (เดิม)			พัฒนาบุคลากร (ใหม่)			
ตัวชี้วัด	เป้าหมาย๒๕๖๕		ตัวชี้วัด	เป้าหมาย ๒๕๖๖	กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
	๒๕๖๔	๒๕๖๕				
การพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล			การบริหารทรัพยากรและงบประมาณบุคคล			
<ul style="list-style-type: none"> ร้อยละของงบประมาณรายจ่ายเงินรายได้ด้านบุคลากร ต่องบประมาณรายจ่ายเงินรายได้ทั้งหมด 	<๔๐%	<๔๐%	<ul style="list-style-type: none"> ร้อยละของงบประมาณรายจ่ายเงินรายได้ด้านบุคลากร ต่องบประมาณรายจ่ายเงินรายได้ทั้งหมด 	<๔๐%	<ul style="list-style-type: none"> แผนอัตรากำลังและงบประมาณรายจ่ายเงินรายได้มีการปรับ อัตราลูกจ้างชั่วคราวเป็นพนักงานสายสนับสนุน ๓ อัตรา (ต่อเนื่องจากปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๕) เพิ่มอัตราอาจารย์ (ลูกจ้างชั่วคราว) 	รองฯ บริหาร
การส่งเสริมสวัสดิการและความมั่นคงในอาชีพ			การส่งเสริมสวัสดิการและความมั่นคงในอาชีพ			
<ul style="list-style-type: none"> ระดับความพึงพอใจด้านสวัสดิการและสิ่งสนับสนุนการปฏิบัติงาน 	>๔.๕๐	>๔.๕๐	<ul style="list-style-type: none"> ระดับความพึงพอใจด้านสวัสดิการและปัจจัยส่งเสริมการปฏิบัติงาน 	>๔.๕๐	<ul style="list-style-type: none"> การปรับปรุงอาคาร และสิ่งสนับสนุน เหมาะสมต่อการทำงาน การจัดทำเกณฑ์/ประกาศ ข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรให้ชัดเจน 	รองฯ บริหาร

แผนพัฒนาบุคลากร (เดิม)			พัฒนาบุคลากร (ใหม่)			
ตัวชี้วัด	เป้าหมาย๒๕๖๕		ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
	๒๕๖๔	๒๕๖๕		๒๕๖๖		
					<ul style="list-style-type: none"> - กิจกรรมประชุมสัมมนา (Outing) /กิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ในองค์กร - การพัฒนาฐานข้อมูลในการประเมินผลการปฏิบัติราชการบุคลากร 	
					<ul style="list-style-type: none"> - การมอบรางวัล และขวัญกำลังใจ - ส่งเสริมสวัสดิการบุคลากร 	คณะกรรมการกองทุนฯ
▪ ระดับการประเมินการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารในทุกระดับ	>๔.๐๐	>๔.๐๐	▪ การประเมินความผูกพันต่อองค์กร	>๔.๐๐	- การประเมินความพึงพอใจต่อองค์กร	ประกันคุณภาพ
การพัฒนาบุคลากรมีระดับการศึกษาที่สูงขึ้น			การพัฒนาบุคลากรวิชาการมีระดับการศึกษาที่สูงขึ้น			
▪ ร้อยละบุคลากรวิชาการมีระดับการศึกษาปริญญาเอก	๒๕	๖๐	▪ คงเดิม	๖๐	<ul style="list-style-type: none"> - ติดตามผลการศึกษา / การสำเร็จการศึกษา - แสวงหาแหล่งงบประมาณทุนการศึกษาต่อ 	รองฯบริหาร
					<ul style="list-style-type: none"> - การ KM การเสนอหัวข้อวิทยานิพนธ์ /การเตรียมความพร้อมการศึกษาต่อ 	รองฯวิชาการ
การพัฒนาบุคลากรดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น			การพัฒนาบุคลากรดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น			
▪ ร้อยละบุคลากรวิชาการที่ดำรงตำแหน่งวิชาการ	๕๐	๖๐	▪ คงเดิม	๖๐	<ul style="list-style-type: none"> - สนับสนุนค่าใช้จ่าย นำเสนอผลงานวิชาการ ๓๐,๐๐๐ บาท / ปีงบประมาณ ตามประกาศคณะฯ (ประชุมวิชาการระดับชาติ ๑๐,๐๐๐ บาท ระดับนานาชาติ ๑๕,๐๐๐ บาท และ ระดับนานาชาติ ณ ต่างประเทศเผยแพร่ผลงานวิชาการ ระดับ Scopus ๓๐,๐๐๐) - สนับสนุนงบประมาณการประเมินหนังสือ ตำรา (ค่าตอบแทนกรรมการ ๔,๐๐๐ บาท/ปีงบประมาณ) 	รองฯบริหาร

แผนพัฒนาบุคลากร (เดิม)			พัฒนาบุคลากร (ใหม่)			
ตัวชี้วัด	เป้าหมาย ๒๕๖๕		ตัวชี้วัด	เป้าหมาย ๒๕๖๖	กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
	๒๕๖๔	๒๕๖๕				
					<ul style="list-style-type: none"> - การจัดการความรู้บุคลากรวิชาการ ด้านการจัดทำเอกสารประกอบการสอน - การจัดการความรู้บุคลากรวิชาการการผลิตหนังสือ ตำรา 	รองฯบริหาร
					<ul style="list-style-type: none"> - การสนับสนุนทุนวิจัย และการเผยแพร่ผลงานวิจัย - กิจกรรม KM เผยแพร่ผลงานวิจัย ผลงานวิชาการ 	ผช.ฯวิจัย
<ul style="list-style-type: none"> ▪ ร้อยละพนักงานสายสนับสนุน ได้ดำรงตำแหน่งชำนาญการ 	๒๒	๒๕	<ul style="list-style-type: none"> ▪ ร้อยละพนักงานสายสนับสนุน ได้ดำรงตำแหน่งชำนาญการ 	๒๕	<ul style="list-style-type: none"> - Workshop เขียนผลงาน คู่มือการทำงาน 	หน.สนง.ฯ
					<ul style="list-style-type: none"> - สนับสนุนงบประมาณเผยแพร่ผลงาน ปฏิบัติงาน - สนับสนุนงบประมาณทุนการวิจัย 	ผช.ฯวิจัย
การพัฒนาทักษะและสมรรถนะการปฏิบัติหน้าที่			การพัฒนาทักษะและสมรรถนะการปฏิบัติหน้าที่			
<ul style="list-style-type: none"> ▪ จำนวนผลงานวิชาการ เอกสารประกอบการสอน (คณะฯ) 	๕	๑๐	<ul style="list-style-type: none"> ▪ จำนวนหนังสือ ตำรา ที่ได้รับการประเมินในเกณฑ์ ดี ขึ้นไป 	๖	<ul style="list-style-type: none"> - สนับสนุนงบประมาณการประเมินหนังสือ ตำรา (ค่าตอบแทนกรรมการ ๔,๐๐๐ บาท/ปีงบประมาณ) 	รองฯบริหาร
<ul style="list-style-type: none"> ▪ ร้อยละรายวิชาที่มีระดับความพึงพอใจของนิสิตต่อการสอนสูงกว่า ๔.๐๐ 	๘๐	๘๐	<ul style="list-style-type: none"> ▪ ร้อยละรายวิชาที่มีระดับความพึงพอใจของนิสิตต่อการสอนสูงกว่า ๔.๐๐ 	๘๐	<ul style="list-style-type: none"> - บุคลากรบรรจุใหม่ ได้รับการพัฒนาและเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่ 	รองฯบริหาร
					<ul style="list-style-type: none"> - การ Km / อบรมพัฒนาทักษะการสอน การประเมินผล / การให้คำปรึกษา 	รองฯ วิชาการ / ผช.ฯ พัฒนานิสิต
<ul style="list-style-type: none"> ▪ ร้อยละบุคลากรสนับสนุนมีระดับการประเมินความพึงพอใจต่อการปฏิบัติหน้าที่ การให้บริการ และการร้องเรียน สูงกว่า ๔.๐๐ 	ไม่มี	๘๐	<ul style="list-style-type: none"> ▪ คงเดิม 	๘๐	<ul style="list-style-type: none"> - สนับสนุนงบประมาณบุคลากรสายสนับสนุนเข้าร่วมอบรมเพื่อพัฒนาทักษะการปฏิบัติหน้าที่ (๗,๐๐๐ บาท) - การพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานด้วย IT 	หน.สนง.ฯ

แผนพัฒนาบุคลากร (เดิม)			พัฒนาบุคลากร (ใหม่)			
ตัวชี้วัด	เป้าหมาย ๒๕๖๕		ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
	๒๕๖๔	๒๕๖๕		๒๕๖๖		
					<ul style="list-style-type: none"> - การจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน / ระบบการปฏิบัติงาน - การประชุมติดตามการปฏิบัติงาน - การประเมินการปฏิบัติราชการ และข้อร้องเรียน 	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ ร้อยละบุคลากรวิชาการและสนับสนุน เข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาทักษะ 	๔๐	๕๐	<ul style="list-style-type: none"> ▪ ร้อยละบุคลากรสนับสนุน ผ่านการทดสอบสมรรถนะ 	๘๐	<ul style="list-style-type: none"> - การสอบ/ทดสอบ สมรรถนะตามตำแหน่ง / ภาระงาน 	ทน.สนง.

ภาคผนวก

หมวดที่ 2

การพัฒนาตนเองด้านวิชาการ และการปฏิบัติงาน

ข้อ 17. การสนับสนุนงบประมาณเข้าร่วมโครงการหรือกิจกรรมพัฒนาตนเอง การเรียนรู้ พัฒนาทักษะ และการแลกเปลี่ยนความรู้ด้านวิชาการและวิชาชีพ อันเป็นประโยชน์ต่อการเพิ่มพูนวิชาการ หรือการปฏิบัติงานตามพันธกิจ

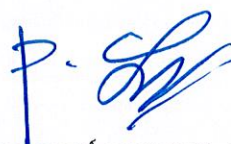
ข้อ 18. โครงการ หรือกิจกรรมการพัฒนาตนเอง

- 1) มีวัตถุประสงค์เกี่ยวข้องหรือเป็นประโยชน์ต่อการผลิตบัณฑิต การวิจัย การบริการวิชาการ ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และการบริหาร
- 2) ระบุในแผนพัฒนาบุคลากร หรือได้รับการรับรองโดยประธานหลักสูตร หรือผู้ช่วยคณบดี หรือหัวหน้าสำนักวิชาสถาปัตยกรรม
- 3) ดำเนินการโดยสถาบันการศึกษา องค์กร หน่วยงานด้านวิชาการหรือวิชาชีพที่มีการลงทะเบียน หรือมีหลักฐานจากผู้ดำเนินการแสดงการเข้าร่วมโครงการหรือกิจกรรม ประกอบการรายงานการเข้าร่วม และการเบิกจ่ายงบประมาณตามจริงได้
- 4) ไม่ซ้ำซ้อนการสนับสนุนงบประมาณโดยคณะฯ
- 5) ไม่ซ้ำซ้อนโครงการวิจัยหรือการบริการวิชาการที่บุคลากรได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากแหล่งทุนภายนอก

ข้อ 19. งบประมาณสนับสนุนการพัฒนาตนเองให้เป็นไปนโยบายและแนวปฏิบัติการเบิกจ่ายงบประมาณเงินรายได้มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หรือระเบียบกระทรวงการคลัง

ข้อ 20. การเบิกจ่ายให้เบิกจ่ายตามที่จ่ายจริง รวมแล้วไม่เกิน 10,000 บาท ต่อปีงบประมาณ

ประกาศ ณ วันที่ 17 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2566



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พลเดช เขาวรัตน์)

คณบดีคณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ ผังเมืองและนฤมิตศิลป์

