



แผนบริหารและพัฒนาบุคลากร Human Resource Management and Development Plan

ระยะ 5 ปี พ.ศ. 2566-2570
ฉบับทบทวน 2568



จัดทำโดย
ฝ่ายวางแผนและพัฒนา
มีนาคม 2568

คำนำ

แผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ระยะ 5 ปี พ.ศ. 2566 – 2570 และประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ฉบับนี้ จัดทำขึ้นภายใต้กรอบยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม และแผนปฏิบัติราชการระยะ 5 ปี คณะวิทยาการจัดการ พ.ศ. 2566-2570 ฉบับทบทวน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 โดยได้จัดให้มีการประชุมคณะกรรมการดำเนินงานแผนและงบประมาณของคณะวิทยาการจัดการ เพื่อรวบรวมข้อมูลในระดับสาขาวิชาและทั้งในระดับคณะ ซึ่งทำให้ได้ข้อมูลที่สามารถนำมาใช้ในการจัดทำแผนจากกระบวนการที่เป็นระบบ ได้แก่ การวิเคราะห์ภาระงานเพื่อประกอบการวิเคราะห์อัตรากำลังของ สายสนับสนุน การสำรวจความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรสายสนับสนุน รวมทั้งข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากการประเมินความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ ตลอดจนข้อสรุปจากการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนอย่างเป็นรูปธรรม

แผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ และสายสนับสนุนได้ข้อมูลจากสาขาวิชาทุกสาขาวิชาและจากสำนักงานคณบดี สามารถนำมาวิเคราะห์และประมาณการข้อมูล เพื่อจัดทำแผน การสำรวจความต้องการศึกษา ฝึกอบรมสัมมนา/ศึกษาดูงาน และการพัฒนาตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรในแต่ละสาขาวิชา โดยได้คำนึงถึงสัดส่วนมาตรฐานของอาจารย์ต่อนักศึกษาในแต่ละกลุ่มสาขาวิชา สัดส่วนคณาจารย์ และสัดส่วนของอาจารย์ประจำที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ ตามหลักเกณฑ์ของการประกันคุณภาพการศึกษาระดับอุดมศึกษา ซึ่งทำให้การจัดทำแผนการรับบุคลากรเพิ่มเพื่อรองรับการเปิดหลักสูตรใหม่และทดแทนอัตราเกษียณ แผนการพัฒนาบุคลากรประจำการโดยการให้ลาศึกษาต่อ แผนการพัฒนาตำแหน่งทางวิชาการ และแผนการพัฒนาบุคลากรโดยการฝึกอบรมสัมมนาและศึกษาดูงานแล้วเสร็จและคาดว่าจะสามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้จริง

คณะวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

สารบัญ

	หน้า
คำนำ	ก
สารบัญ	ข
ส่วนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานคณะวิทยาการจัดการ	1
ความเป็นมา	1
คณบดีคณะวิทยาการจัดการ	3
ผู้บริหารคณะวิทยาการจัดการ	3
โครงสร้างองค์กรคณะวิทยาการจัดการ	4
ข้อมูลปัจจุบันด้านบุคลากรคณะวิทยาการจัดการ	6
สรุปผลการดำเนินงานในรอบปีที่ผ่านมา	16
ส่วนที่ 2 แผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรคณะวิทยาการจัดการ	17
หลักการและเหตุผล	17
วัตถุประสงค์ของการบริหารและพัฒนาบุคลากร	17
วิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์	17
ยุทธศาสตร์บริหารและพัฒนาบุคลากร	17
ยุทธศาสตร์ที่ 1 การวางแผนอัตรากำลังและการสรรหาบุคลากรให้สอดคล้องกับภาระงาน	19
ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาศักยภาพ สมรรถนะ และความก้าวหน้าในสายอาชีพ ของบุคลากร	23
ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาเผยแพร่ กฎ ระเบียบ ค่าตอบแทน สวัสดิการ คุณภาพ และความมั่นคงในชีวิตบุคลากร	26
ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณของบุคลากร	28
แผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรตามประเด็นยุทธศาสตร์/เป้าหมาย/ตัวชี้วัด ระยะ 5 ปี	29
แผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรตามประเด็นยุทธศาสตร์/เป้าหมาย/ตัวชี้วัด ราย ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567	35
แผนพัฒนาบุคลากรด้านการศึกษาต่อสายวิชาการ	38
แผนพัฒนาบุคลากรด้านตำแหน่งทางวิชาการ	38
แผนบุคลากรที่จะศึกษาต่อ	40
แผนพัฒนาบุคลากรด้านการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ	41
แผนพัฒนาบุคลากรด้านการศึกษาต่อสายสนับสนุน	42
แผนพัฒนาบุคลากรด้านการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาชีพ	42

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

ส่วนที่ 3 ระบบและกลไกการกำกับติดตามแผนยุทธการบริหารและพัฒนาบุคลากร	44
แผนภูมิระบบและกลไกการกำพัฒนาบุคลากร	45
ตารางเริ่มปฏิบัติงานและเกษียณอายุราชการ	47
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	57
ระยะเวลา	57
ผู้รับผิดชอบ	57
ปฏิทินการดำเนินงาน	58
ผู้จัดทำ	59

ส่วนที่ 1

ข้อมูลพื้นฐานคณะวิทยาการจัดการ

1. ความเป็นมา

คณะวิทยาการจัดการ เดิมชื่อว่า คณะวิชาวิทยาการจัดการ พัฒนามาจากภาควิชาสหกรณ์คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ วิทยาลัยครุมหาสารคาม การเคลื่อนไหวทางความคิดที่จัดตั้งคณะวิชาวิทยาการจัดการ เริ่มในปลายปี พ.ศ. 2527 ทั้งนี้ หลังจากที่วิทยาลัยครุได้ปฏิบัติภารกิจตามพระราชบัญญัติวิทยาลัยครุ พ.ศ. 2518 มาระยะหนึ่ง (ประมาณ 9 ปี) พบว่า การผลิตครูได้มีปริมาณเพียงพอต่อความต้องการของสังคม วิทยาลัยครุในฐานะที่เป็นสถาบันอุดมศึกษาในท้องถิ่น จึงได้หาหนทางขยายฐานทางวิชาการ (Diversify) เพิ่มบทบาทของตนเองขึ้นเพราะมีอาคารสถานที่และบุคลากรเพียงพอที่จะพัฒนาได้ ผู้บริหารกรมการฝึกหัดครูยุคนั้น เช่น อธิบดีพะยอม แก้วกำเนิด รองอธิบดี ดร.วิจิตร จันทรากุล จึงได้ระดมสมองบุคลากรของวิทยาลัยครุ มาช่วยกันหาทางขยายฐานทางวิชาการให้กว้างขวางขึ้นและผลสุดท้ายได้ปรับปรุงพระราชบัญญัติวิทยาลัยครุ พ.ศ. 2518 เดิม เปลี่ยนมาใช้พระราชบัญญัติวิทยาลัยครุ (ฉบับที่) 2 พ.ศ. 2527 แทน

จากบทบัญญัติของพระราชบัญญัติวิทยาลัยครุ พ.ศ. 2527 เปิดโอกาสให้วิทยาลัยครุสามารถเปิดสอน สาขาวิชาการอื่น ๆ นอกเหนือจากสาขาวิชาการศึกษาในขั้นต้น วิทยาลัยครุได้พัฒนาหลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต (ศศ.บ.) และ วิทยาศาสตร์บัณฑิต (วท.บ.) เพิ่มขึ้นจากที่เดิม หลังจากที่ได้ทดลองเปิดหลักสูตรประกาศนียบัตร วิชาการศึกษาชั้นสูง (ปกศ.ชั้นสูง) ทางเทคนิคอาชีวมาแล้ว ได้ผลดีพอสมควร ในปลายปี การศึกษา 2527 วิทยาลัยครุมหาสารคามโดยอธิการบดี รองศาสตราจารย์ ดร.ประหยัด ลักษณะงาม ซึ่งได้แต่งตั้งให้ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สุวกิจ ศรีปัดถา อาจารย์คณะครุศาสตร์ รักษาการหัวหน้าคณะวิชาวิทยาการจัดการ เป็นคนแรก โดยให้ทำหน้าที่เตรียมการพัฒนาหลักสูตรและเปิดสอนวิชาทางด้านการบริหารธุรกิจ การจัดการและการประชาสัมพันธ์เป็นวิชาพื้นฐานบังคับทั่วไป สำหรับนักศึกษาที่เรียนสาขาศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ หลักสูตรดังกล่าว เปิดสอนปี พ.ศ. 2528 คือกลุ่มวิชาองค์การและการจัดการในระยะเริ่มแรก ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุวกิจ ศรีปัดถา ได้เริ่มระดมบุคลากรเข้าสู่อำนาจของคณะวิชาวิทยาการจัดการ โดยขอใช้ภาควิชาสหกรณ์คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์เป็นที่ทำการในครั้งนั้น หมวดวิชาสหกรณ์ มีอาจารย์อยู่ 3 คน คือ อาจารย์สาทร อมรพันธ์ อาจารย์พิชัย สารภักดิ์ และอาจารย์สุวรรณี วิวัฒนาเจริญกุล การเตรียมการเพื่อเปิดสอนวิชาพื้นฐาน 10 หน่วยกิต ได้เริ่มขึ้นในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2527 ใช้เวลาเตรียมงานอยู่ ประมาณ 5 เดือนเศษ ระดมคณาจารย์จากหน่วยงานต่างๆ ได้มาชุดหนึ่งเพื่อมาเป็นอาจารย์ คณะวิชาวิทยาการจัดการ ในตอนนั้นยังไม่แยกภาควิชา บุคลากรทุกคนทำงานร่วมกันเป็นทีมวิทยาการจัดการ ช่วยกันค้นคว้า และสอนวิชาพื้นฐานตามกำหนดในหลักสูตร จำนวน 10 หน่วยกิต

คณาจารย์ชุดบุกเบิกของคณะวิชาวิทยาการจัดการ (รุ่นแรก) ก่อนเปิดสอนในปี 2528 มีดังนี้

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สุวกิจ ศรีปัดถา
2. อาจารย์สาทร อมรพันธ์
3. อาจารย์สุวรรณี วิวัฒนาเจริญกุล
4. อาจารย์พิชัย สารภักดิ์

5. อาจารย์อุตร เวียงสมุทร
6. อาจารย์อุตมวดี บุญโยธา
7. อาจารย์ภัทรวิทย์ อุตรินทร์
8. อาจารย์วิเชียร พลหาญ
9. อาจารย์สมชาย สุทธิปัญญา
10. อาจารย์พรพิมล เฉลิมมีประเสริฐ
11. อาจารย์รุ่งพิศ พรรณะ

ต่อมาเมื่อเปิดภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2528 จึงมีบุคลากรย้ายจากคณะอื่นๆ มาเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ โดยในภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2528 คณะวิชาวิทยาการจัดการ ได้เริ่มดำเนินการตามคำสั่งวิทยาลัยครูมหาสารคาม ที่ 382/2528 เปิดสอนวิชาต่างๆ ตามบทบัญญัติ แห่งพระราชบัญญัติวิทยาลัยครู พ.ศ. 2518 (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2527 ภาระหน้าที่ของคณะวิชานี้คือการสอน การวิจัย การให้บริการวิชาการแก่ชุมชนและ การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม เน้นการผลิตบัณฑิตสาขาวิทยาการจัดการ ในช่วงแรกคณะได้จัดการเรียนการสอนวิชาพื้นฐาน วิชาการกลุ่มการจัดการ จำนวน 10 หน่วยกิต คือ

1. องค์กรและการจัดการ	3	หน่วยกิต
2. หลักการตลาด	2	หน่วยกิต
3. หลักการบัญชี	3	หน่วยกิต
4. ธุรกิจเบื้องต้น	2	หน่วยกิต

ในภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2528 นี้ คณะวิชาวิทยาการจัดการ ได้เปิดสอนระดับหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาการศึกษาชั้นสูง (ป.กศ. ชั้นสูง) วิชาเอกสหกรณ์ และปริญญาตรีหลักสูตรครุศาสตร์บัณฑิต (คบ.) วิชาเอกสหกรณ์ หลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต (ศศ.บ.) วิชาเอกเศรษฐศาสตร์สหกรณ์ ต่อจากนั้นจึงได้เปิดสอนระดับปริญญาตรี หลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต (ศศ.บ.) วิชาเอกการจัดการทั่วไป ต่อมาในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2529 หลังจากคณะวิชาวิทยาการจัดการ ได้ตั้งขึ้นและดำเนินการก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง จนได้พัฒนาหลักสูตร พัฒนาโปรแกรมวิชาเพิ่มเติมขึ้น คณาจารย์มีจำนวนเพิ่มมากขึ้นตามลำดับ

ในปี พ.ศ. 2535 วิทยาลัยครู ได้รับพระราชทานนามเป็นสถาบันราชภัฏ คณะวิชาวิทยาการจัดการ ก็ยังคงทำหน้าที่ให้บริการสอนวิชาด้านการบริหารธุรกิจ โดยยึดปณิธานในการดำเนินการสอนด้านวิชาการ บริหารธุรกิจให้นักศึกษาเรียนรู้เศรษฐกิจ สามารถบริหารจัดการ และสร้างงานอิสระได้ นับตั้งแต่ปี พ.ศ. 2528 - 2535 คณะวิชาวิทยาการจัดการ มีสำนักงานตั้งอยู่ที่ อาคาร 1 ห้อง 113 จนกระทั่งปี พ.ศ. 2540 อธิการบดี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ไพฑูรย์ เจริญพันธุ์วงศ์ ได้เปลี่ยนชื่อเป็น คณะวิทยาการจัดการ มีสำนักงานที่ตั้งที่อาคาร 9 สถาบันราชภัฏมหาสารคาม และในปี พ.ศ. 2555 คณะวิทยาการจัดการ ได้ย้ายสำนักงานมาที่ อาคารเฉลิมพระเกียรติฉลองสิริราชสมบัติครบ 60 ปี (อาคาร 34) มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำกับดูแลโดยอธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ทำให้คณะวิทยาการจัดการ เจริญเติบโตและเพิ่มศักยภาพขึ้นอย่างต่อเนื่อง

2. คณบดีคณะวิทยาการจัดการ

ผู้บริหารในตำแหน่งหัวหน้าคณะวิชา และคณบดี ประกอบด้วย

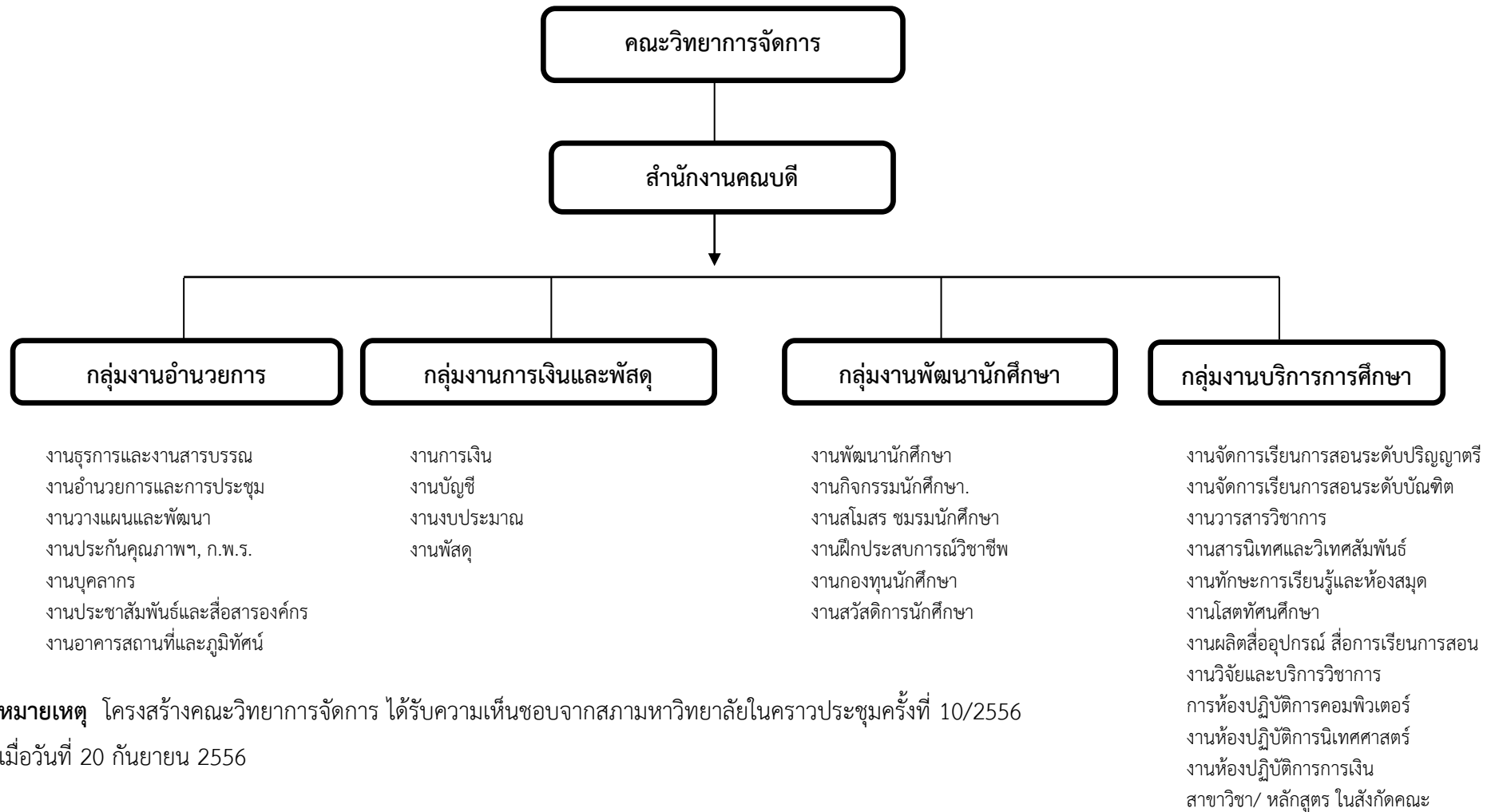
1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุวกิจ ศรีปัดถา	รักษาการหัวหน้าคณะวิชา	พ.ศ. 2528 - 2528
2. อาจารย์สาทร อมรพันธ์	หัวหน้าคณะวิชา	พ.ศ. 2528 - 2532
3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุวกิจ ศรีปัดถา	หัวหน้าคณะวิชา	พ.ศ. 2532 - 2536
4. อาจารย์สุวรรณี วิวัฒนาเจริญกุล	หัวหน้าคณะวิชา	พ.ศ. 2536 - 2539
5. อาจารย์ภัทรวิทย์ อุตรินทร์	คณบดี	พ.ศ. 2539 - 2542
6. อาจารย์สุรพล เสาร่ม	คณบดี	พ.ศ. 2542 - 2546
7. ผู้ช่วยศาสตราจารย์พรพิมล เถลิ้มมีประเสริฐ คณบดี		พ.ศ. 2546 - 2547
8. ผู้ช่วยศาสตราจารย์พรพิมล เถลิ้มมีประเสริฐ คณบดี		พ.ศ. 2547 - 2552
9. อาจารย์วุฒิมิพล ฉัตรจรัสกุล	คณบดี	พ.ศ. 2552 - 2556
10. อาจารย์วุฒิมิพล ฉัตรจรัสกุล	คณบดี	พ.ศ. 2556 - 2560
11. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เขมิกา แสนโสม	คณบดี	พ.ศ. 2560 - 2564
12. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นิศารัตน์ โชติเชย	คณบดี	พ.ศ. 2564 - ปัจจุบัน

3. ผู้บริหารคณะวิทยาการจัดการ

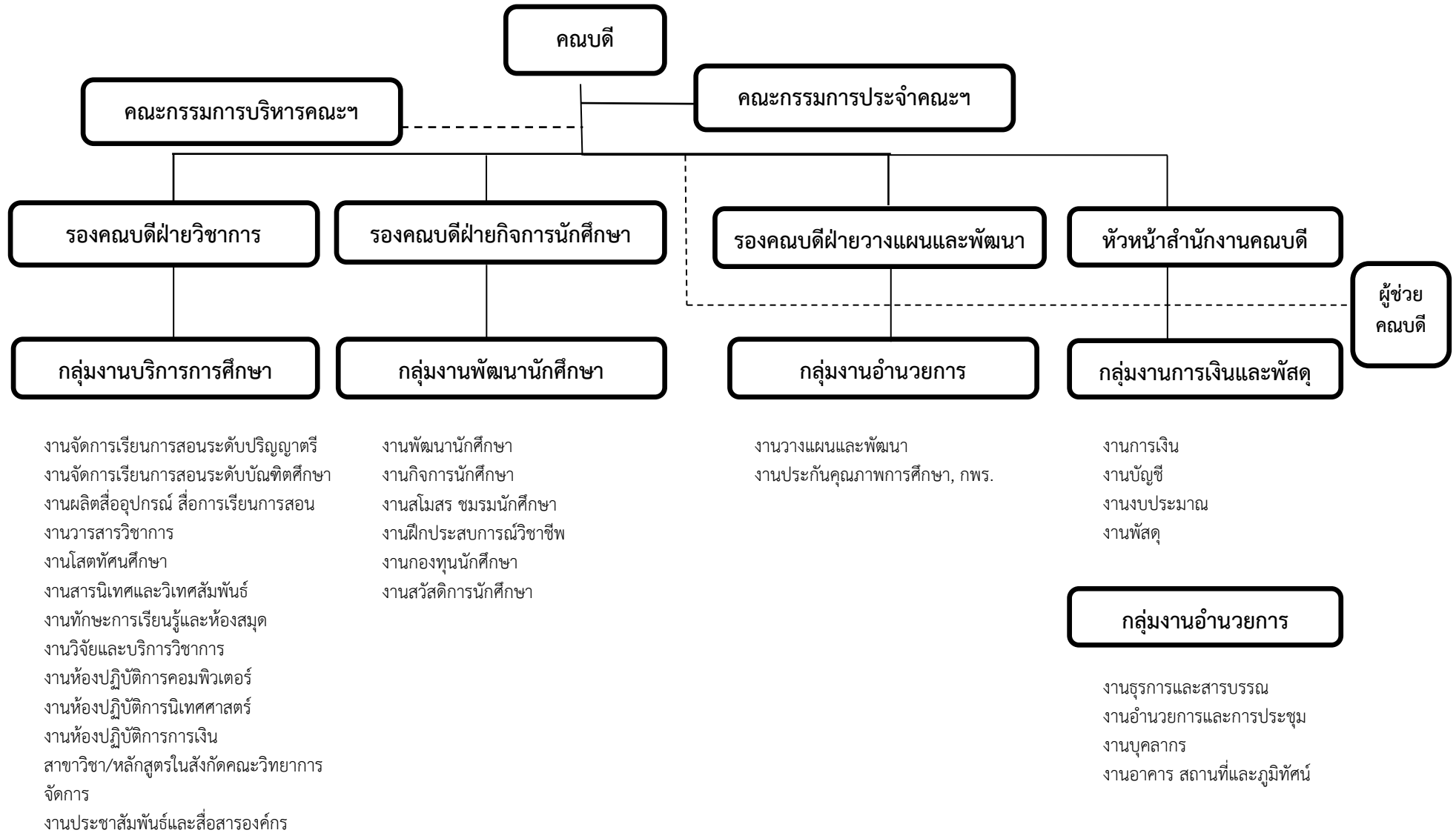
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นิศารัตน์ โชติเชย	คณบดีคณะวิทยาการจัดการ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กิตติชัย เจริญชัย	รองคณบดีฝ่ายวิชาการ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นิธิภัคดี กทิสาสตร์	รองคณบดีฝ่ายวางแผนและพัฒนา
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรีพร คลังพระศรี	รองคณบดีฝ่ายกิจการนักศึกษา
นางจันทนันทน์ จารุโณปถัมภ์	หัวหน้าสำนักงานคณบดี

4. โครงสร้างคณะวิทยาการจัดการ

โครงสร้างหน่วยงาน คณะวิทยาการจัดการ



5. โครงสร้างการบริหารคณะวิทยาการจัดการ



6. ข้อมูลปัจจุบันด้านบุคลากรคณะวิทยาการจัดการ

บุคลากรคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม มีการส่งเสริมและพัฒนา จนมาถึงปัจจุบัน สามารถสรุปข้อมูลได้ดังนี้

6.1 สรุปจำนวนบุคลากร

6.1.1 บุคลากรทั้งหมดของคณะวิทยาการจัดการ

บุคลากร	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา	12	15.79
2. พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา งบประมาณแผ่นดิน	42	55.26
3. พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา งบประมาณเงินรายได้	21	27.693
4. พนักงานราชการ	1	1.32
รวม	76	100.00

บุคลากรสายวิชาการ

บุคลากรสายวิชาการ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา	11	16.92
2. พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา งบประมาณแผ่นดิน	36	55.38
3. พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา งบประมาณเงินรายได้	18	27.69
รวม	65	100.00

บุคลากรสายสนับสนุน

ประเภทสายสนับสนุน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา	1	9.09
2. พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา งบประมาณแผ่นดิน	6	54.55
3. พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา งบประมาณเงินรายได้	3	27.27
4. พนักงานราชการ	1	9.09
รวม	11	100.00

6.1.4 บุคลากรสายวิชาการจำแนกตามวุฒิการศึกษา

วุฒิการศึกษา	ประเภท			รวมทั้งสิ้น	ร้อยละ
	ข้าราชการ	พนง. เงินแผ่นดิน	พนง. เงินรายได้		
1.ปริญญาเอก	4	24	5	33	50.77
2.ปริญญาโท	6	12	13	31	47.69
3.ปริญญาตรี	1	-	-	1	1.54
รวม	11	36	18	65	100.00

บุคลากรสายวิชาการจำแนกตามวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	วุฒิการศึกษา
1	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นิศารัตน์ โชติเชย	ปร.ด. (บริหารธุรกิจ)
2	รองศาสตราจารย์ ดร.อัครพร เฉลิมชิต	บธ.ด. (บริหารธุรกิจ)
3	รองศาสตราจารย์ ดร. วรายุทธ พลาศรี	ปร.ด. (เศรษฐศาสตร์)
3	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุริพร คลังพระศรี	นศ.ด. (นิเทศศาสตร์)
4	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กิตติชัย เจริญชัย	บธ.ด. (บริหารธุรกิจ)
5	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นิธิภัคดี กทิตศาสตร์	บธ.ด. (บริหารธุรกิจ)
6	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เขมิกา แสนโสม	บธ.ด. (บริหารธุรกิจ)
7	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พัชรภรณ์ ฉายบุญครอง	บธ.ด. (บริหารธุรกิจ)
9	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธารีรัตน์ ชูลีลัง	ปร.ด. (การจัดการ)
10	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กชนิภา วานิชกิตติกุล	ปร.ด. (การจัดการ)
11	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นาวา มาสวนจิก	บธ.ด.(บริหารธุรกิจ)
12	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กมลทิพย์ ตรีเดช	บธ.ด. (บริหารธุรกิจ)
13	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไอลัดดา โอ่งกลาง	ปรด. (บริหารธุรกิจ) วิชาเอกการบัญชี
14	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธันชัย สิงห์มาตย์	บธ.ด. (บริหารธุรกิจ)
15	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนทรียา ไชยปัญหา	กจ.ด.(การจัดการทรัพยากรมนุษย์)
16	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พรวิดี รักษาศรี	บธ.ด.(บริหารธุรกิจ)
17	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กอบชัย นิกรพิทยา	บธ.ด. (บริหารธุรกิจ)
18	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปภาพิต ศรีสว่างวงศ์	ปร.ด. (การบัญชี)
19	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กุลธิดา ภูมิเหล่าแจ้ง	นศ.ด. (นิเทศศาสตร์)
20	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กุลริศา คำสิงห์	บธ.ด.(บริหารธุรกิจ)
21	อาจารย์ ดร.ธันวาคม วิมลชัยฤกษ์	บธ.ด. (บริหารธุรกิจ)
22	อาจารย์ ดร.จรรุวรรณ เอกสะพัง	ปร.ด. (การบัญชี)
23	อาจารย์ ดร.เกรียงไกร นามนัย	ปร.ด.(การบัญชี)
24	อาจารย์ ดร.ศรินทร์ เลียงจินดาถาวร	บธ.ด. (บริหารธุรกิจ)
25	อาจารย์ ดร.กชมน วงศ์คำ	บธ.ด. (บริหารธุรกิจ)
26	อาจารย์ ดร.รทวรรณ อภิโชติธนกุล	บธ.ด. (การเงิน)
27	อาจารย์ ดร.ปัญญาภรณ์ พงศ์ศาสตร์	นศ.ด. (นิเทศศาสตร์)

28	อาจารย์ ดร.วิชา เลี่ยมสกุล	ปร.ด. (คอมพิวเตอร์ศึกษา)
29	อาจารย์ ดร.ชัยวิช ศรีบริวารพิทักษ์	ปร.ด. (การจัดการนวัตกรรมการท่องเที่ยวและบริการ)
30	อาจารย์ ดร.ณัฐภา เตชานุกา	บธ.ด. (การเงิน)
31	อาจารย์ ดร.ดวงนภา สุวรรณธาดา	บธ.ด. (บริหารธุรกิจ)
32	อาจารย์ ดร.นริศรา คำสิงห์	ปร.ด. (สาขาวิชาการจัดการการท่องเที่ยวและการโรงแรม)
33	อาจารย์ ดร.ธีระศักดิ์ เกียงขวา	ปร.ด. (คอมพิวเตอร์ศึกษา)
รวมจำนวนอาจารย์ที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก		33 คน

บุคลากรสายวิชาการจำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการ

ตำแหน่งทางวิชาการ	รวมทั้งสิ้น	ร้อยละ
1. รองศาสตราจารย์	2	3.08
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์	28	43.08
3. อาจารย์	35	53.85
รวม	65	100.00

หมายเหตุ :

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่งทางวิชาการ
1	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นิศารัตน์ โชติเชย	ปร.ด. (บริหารธุรกิจ)
2	รองศาสตราจารย์ ดร.อัฉรพร เฉลิมชิต	บธ.ด. (บริหารธุรกิจ)
3	รองศาสตราจารย์ ดร. วรายุทธ พลาศรี	ปร.ด. (เศรษฐศาสตร์)
4	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรีพร คลังพระศรี	นศ.ด. (นิเทศศาสตร์)
5	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กิตติชัย เจริญชัย	บธ.ด. (บริหารธุรกิจ)
6	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นิธิภัคดี กทิตศาสตร์	บธ.ด. (บริหารธุรกิจ)
7	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เขมิกา แสนโสม	บธ.ด. (บริหารธุรกิจ)
8	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พัชรภรณ์ ฉายบุญครอง	บธ.ด. (บริหารธุรกิจ)
9	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ลักขณา ศิริจำปี	บธ.ม. (การตลาด)
10	ผู้ช่วยศาสตราจารย์นุชนาถ มีนาสันติรักษ์	บธ.ม. (บริหารธุรกิจ)
11	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธารีรัตน์ ชูลีลัง	ปร.ด. (การจัดการ)
12	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กชนิภา วานิชกิตติกุล	ปร.ด. (การจัดการ)
13	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นาวา มาสวนจิก	บธ.ด.(บริหารธุรกิจ)
14	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กมลทิพย์ ตรีเดช	บธ.ด. (บริหารธุรกิจ)
15	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไอลัดดา โอ่งกลาง	ปรด. (บริหารธุรกิจ) วิชาเอก การบัญชี
16	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธันนชัย สิงห์มาตย์	บธ.ด. (บริหารธุรกิจ)
17	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนทรียา ไชยปัญญา	กจ.ด.(การจัดการทรัพยากร)

		มนุษย์)
18	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พรวิดี รักษาศรี	บธ.ด.(บริหารธุรกิจ)
19	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กอบชัย นิกรพิทยา	บธ.ด. (บริหารธุรกิจ)
20	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปภาพิต ศรีสว่างวงศ์	ปร.ด. (การบัญชี)
21	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กุลธิดา ภูมิเหล่าแจ้ง	นศ.ด. (นิเทศศาสตร์)
22	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กุลริศา คำสิงห์	บธ.ด.(บริหารธุรกิจ)
23	ผู้ช่วยศาสตราจารย์อมร โททำ	บธ.ม. (การบัญชี)
24	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ธัญชนก ปะวะละ	บธ.ม. (เศรษฐศาสตร์)
25	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ปฎิมาศ เสริฐเลิศ	บธ.ม. (การจัดการการ ท่องเที่ยว)
26	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธันวาคม วิมลชัยฤกษ์	บธ.ด. (บริหารธุรกิจ)
27	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จารุวรรณ เอกสะพัง	ปร.ด. (การบัญชี)
28	ผู้ช่วยศาสตราจารย์พิมพ์พรรณ คัยนันท์	บธ.ม. (การจัดการ)
29	ผู้ช่วยศาสตราจารย์กชวรา ศาลารมย์	บธ.ม. (การบัญชี)
30	ผู้ช่วยศาสตราจารย์กฤษณา อาษาศรี	บธ.ม. (การบัญชี)
รวมจำนวนอาจารย์ประจำคณะที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ		30 คน
<p>ทั้งนี้ บุคลากรที่อยู่ระหว่างรอผลการพิจารณากำหนดตำแหน่งทางวิชาการ จำนวน 2 คน จำแนกตำแหน่งระดับ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน 2 คน</p>		

6.1.5 บุคลากรที่อยู่ระหว่างรอผลการพิจารณากำหนดตำแหน่งทางวิชาการ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน 3 คน ดังนี้

ลำดับ	รายชื่อบุคลากร	ระดับตำแหน่งทาง วิชาการ	สาขาวิชา	หมายเหตุ
1	อาจารย์ ดร.รทวรรณ อภิโชติธนกุล	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	บริหารการเงิน	ผ่านการเห็นชอบจากกรรมการ ประจำคณะฯ ครั้งที่ 4/60 4 เมษายน 2560
2	อาจารย์ ดร.ปัญญาภรณ์ พงศ์ศาสตร์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	นิเทศศาสตร์	ผ่านการเห็นชอบจากกรรมการ ประจำคณะฯ ครั้งที่ 10/61 7 สิงหาคม 2561
3	อาจารย์ ดร.ชัยวัช ศิริ บวรพิทักษ์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	การโรงแรมและ การท่องเที่ยว	

6.1.6 บุคลากรที่เข้าร่วมโครงการส่งเสริมการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการที่ยังไม่ส่งผลงานเพื่อขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ จำนวนทั้งสิ้น 14 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 21 มีนาคม พ.ศ. 2568) จำแนกเป็น

ระดับรองศาสตราจารย์ จำนวน 1 คน

ระดับผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน 13 คน

ลำดับ	รายชื่อบุคลากร	ระดับตำแหน่งทางวิชาการ	สาขาวิชา	ผ่านการเห็นชอบจากกรรมการประจำคณะ
1	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนทรียา ไชยปัญญา	รองศาสตราจารย์	การจัดการ	ผ่านการเห็นชอบจากกรรมการประจำคณะฯ ครั้งที่ 2/60 7 กุมภาพันธ์ 2560
2	อาจารย์วุฒิมิพล ฉัตรจรัสกุล	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	นิเทศศาสตร์	ผ่านการเห็นชอบจากกรรมการประจำคณะฯ ครั้งที่ 3/2558 11 พฤษภาคม 2558
3	อาจารย์วัลลวี ศีลพันธุ์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	คอมพิวเตอร์ธุรกิจ	ผ่านการเห็นชอบจากกรรมการประจำคณะฯ ครั้งที่ (ว)3/2558 4 สิงหาคม 2558
4	อาจารย์ ดร.นริศรา คำสิงห์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	การโรงแรมและการท่องเที่ยว	ผ่านการเห็นชอบจากกรรมการประจำคณะฯ ครั้งที่ 4/2558 22 กันยายน 2558
5	อาจารย์สุพจน์ เกตุดาว	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	การจัดการ	ผ่านการเห็นชอบจากกรรมการประจำคณะฯ ครั้งที่ 4/2558 22 กันยายน 2558
6	อาจารย์ ว่าที่ร้อยตรีภานุทัต สวัสดิ์ถาวร	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	การจัดการ	ผ่านการเห็นชอบจากกรรมการประจำคณะฯ ครั้งที่ 4/2558 22 กันยายน 2558
7	อาจารย์สุรศักดิ์ วงษ์เปรี้ยว	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	บริหารการเงิน	ผ่านการเห็นชอบจากกรรมการประจำคณะฯ ครั้งที่ 5/2558 27 ตุลาคม 2558
8	อาจารย์ ดร.ณัฐภาดา เตชานุกา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	บริหารการเงิน	ผ่านการเห็นชอบจากกรรมการประจำคณะฯ ครั้งที่ 6/2558 1 ธันวาคม 58
9	อาจารย์ ดร.ดวงนภา สุวรรณธาดา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	การจัดการ	ผ่านการเห็นชอบจากกรรมการประจำคณะฯ ครั้งที่ 6/2559 6 กันยายน 2559
10	อาจารย์ณลินี หิมพงษ์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	เศรษฐศาสตร์	ผ่านการเห็นชอบจากกรรมการประจำคณะฯ ครั้งที่ 8/2559 6 ธันวาคม 2559
11	อาจารย์สรดา วงศ์มังกร	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	การบัญชี	ผ่านการเห็นชอบจากกรรมการประจำคณะฯ ครั้งที่ 2/60 7 กุมภาพันธ์ 2560
12	อาจารย์จินดาพร ปัสสาโก	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	บริหารการเงิน	ผ่านการเห็นชอบจากกรรมการประจำคณะฯ ครั้งที่ 3/60

ลำดับ	รายชื่อบุคลากร	ระดับตำแหน่งทางวิชาการ	สาขาวิชา	ผ่านการเห็นชอบจากกรรมการประจำคณะ
				7 มีนาคม 2560
13	อาจารย์ตนยา สงครินทร์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	คอมพิวเตอร์ธุรกิจ	ผ่านการเห็นชอบจากกรรมการประจำคณะฯ ครั้งที่ 5/60 8 พฤษภาคม 2560
14	อาจารย์ดุชนันท์ เสนฤทธิ์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	คอมพิวเตอร์ธุรกิจ	ผ่านการเห็นชอบจากกรรมการประจำคณะฯ ครั้งที่ 8/60 5 มิถุนายน 2561

(ข้อมูล ณ วันที่ 21 มีนาคม 2568)

6.2 สรุปลักษณะรายบุคคล ด้านผลงานทางวิชาการและวุฒิการศึกษา

อาจารย์ประจำ ประเภทข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาคณะวิทยาการจัดการ

ลำดับ	รายชื่อ	ตำแหน่งทางวิชาการ				วุฒิการศึกษา			หมายเหตุ
		อ.	ผศ.	รศ.	ศ.	ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก	
1	นางเขมิกา แสนโสม		✓					✓	
2	นางสาวพัชรภรณ์ ฉายบุญครอง		✓					✓	
3	นางนุชนาถ มีนาสันติรักษ์		✓				✓		
4	นางสาวนิศารัตน์ โชติเชย		✓					✓	
5	นางลักขณา ศิริจำปา		✓				✓		
6	นางศรินทร เลียงจินดาถาวร	✓						✓	
7	นายวุฒิพล ฉัตรจรัสกุล	✓					✓		กำลังศึกษา ป.เอก
8	นางสาวจันทน์ทักภาส รัตนประดิษฐ์กุล	✓					✓		
9	นางสาวนิรมิตา จันทสูตร นันทเสน	✓				✓			กำลังศึกษา ป.โท
10	นางสาวสิริกร วานิชสุจิต	✓					✓		
11	นายสุรศักดิ์ วงษ์เปรี๊ยะ	✓					✓		กำลังศึกษา ป.เอก
	รวม	6	5	-	-	1	6	4	

อาจารย์ประจำ ประเภทพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา (งบประมาณแผ่นดิน)

คณะวิทยาการจัดการ

ลำดับ	รายชื่อ	ตำแหน่งทางวิชาการ				วุฒิการศึกษา			หมายเหตุ
		อ.	ผศ.	รศ.	ศ.	ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก	
1	นายวรายุทธ พลาศรี			✓				✓	
2	นายธณชัย สิงห์มาตย์		✓					✓	
3	นายกิตติชัย เจริญชัย		✓					✓	
4	นายกอบชัย นิกรพิทยา		✓					✓	
5	นางสาวอัจฉรพร เฉลิมชิต			✓				✓	
6	นางสาวสุนทรียา ไชยปัญญา		✓					✓	
7	นางพรวิดี รักษาศรี		✓					✓	
8	นางสาวกมลทิพย์ ตรีเดช		✓					✓	
9	นางสาวจรรุวรรณ เอกสะพัง		✓					✓	
10	นางสาวธันวาท วิมลชัยฤกษ์		✓					✓	
11	นางกุลริศา คำสิงห์		✓					✓	
12	นางสาวปภาพิต ศรีสว่างวงศ์		✓					✓	
13	นางสาวกุลธิดา ภูมิเหล่าแจ้ง		✓					✓	
14	นางสาวพิมพ์พรรณ คัยนันท์		✓				✓		
15	นางสาวกชธมน วงศ์คำ	✓						✓	
16	นางสาวรทวรรณ อภิโชติธนกุล	✓						✓	
17	นางสาวไอลัดดา โอ่งกลาง		✓					✓	
18	นางสาวสุรีพร คลังพระศรี		✓					✓	
19	นางสาวกชนิภา วานิชกิตติกุล		✓					✓	
20	นางสาวปิฎาภรณ์ พงศ์ศาสตร์	✓						✓	
21	นางสาวธารีรัตน์ ชูลีลัง		✓					✓	
22	นางสาวนิศรา คำสิงห์	✓						✓	
23	นายเกรียงไกร นามนัย	✓						✓	
24	นายชัยธวัช ศิริบรรพพิทักษ์	✓						✓	
25	นายสุพจน์ เกตุดาว	✓					✓		กำลังศึกษา ป.เอก
26	นายฉัตรชัย อุดมรัตน์	✓					✓		
27	ว่าที่ ร.ต.ภานุทัต สวัสดิ์ถาวร	✓					✓		

ลำดับ	รายชื่อ	ตำแหน่งทางวิชาการ				วุฒิการศึกษา			หมายเหตุ
		อ.	ผศ.	รศ.	ศ.	ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก	
28	นางสาวกชวรา ศาถารมย์		✓				✓		
29	นางสาวปิยะวรรณ ยางคำ	✓					✓		กำลังศึกษา ป.เอก
30	นางสาวณิชภา พิมลศิริ	✓					✓		
31	นางสาววัลลี ศิลพันธุ์	✓					✓		
32	นางอมร โททำ		✓				✓		กำลังศึกษา ป.เอก
33	นางสาวสรดา วงศ์มังกร	✓					✓		กำลังศึกษา ป.เอก
34	นางสาวอนรรฆมณี โกศสวัสดิ์	✓					✓		
35	นางสาวธัญชนก ปะวะละ		✓				✓		กำลังศึกษา ป.เอก
36	นายนาวา มาสวนจิก		✓					✓	
	รวม	14	20	2			12	24	

อาจารย์ประจำ ประเภทพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา (งบประมาณรายได้)

คณะวิทยาการจัดการ

ลำดับ	รายชื่อ	ตำแหน่งทางวิชาการ				วุฒิการศึกษา			หมายเหตุ
		อ.	ผศ.	รศ.	ศ.	ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก	
1	นางกฤษทิรา อาษาศรี		✓				✓		กำลังศึกษา ป.เอก
2	นางสาวดวงนภา สุวรรณธาดา	✓						✓	
3	นางสาวณัฐภา เดชานุกษา	✓						✓	
4	นายวิชา เลี่ยมสกุล	✓						✓	
5	นายปริญญา ทองคำ	✓					✓		
6	นายณัฐกร สีธา	✓					✓		
7	นายธีระศักดิ์ เกียงขวา	✓						✓	
8	นางสาวดนยา สงครินทร์	✓					✓		
9	นางกุลธิดา ยามี	✓					✓		กำลังศึกษา ป.เอก
10	นางสาวจินดาพร ปัสสาโก	✓					✓		
11	นางสาวนลินี หิมพงษ์	✓					✓		
12	นางนิธิภัคดี กทิตาสตร์		✓					✓	
13	นางสาวธนาภรณ์ ทศนภักดิ์	✓					✓		
14	นางสาวคัมภีร์พรรณ จักรบุตร	✓					✓		
15	นางสาวดุขฎี แสนฤทธิ์	✓					✓		
16	นางสาวปฎิมาศ เสริฐเลิศ		✓				✓		
17	นางสาวสมใจ จอมหงส์	✓					✓		
18	นางสาวนันทภรณ์ บุญจิ่งเจริญรัตน์	✓					✓		กำลังศึกษา ป.เอก
	รวม	15	3	-	-	-	13	5	

หัวหน้าสำนักงานคณบดี คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ลำดับ	รายชื่อ	วุฒิการศึกษา					หมายเหตุ
		ประถม	ปวส.	ตรี	โท	เอก	
1	นางจันทน์ จารุโณปถัมภ์				✓		
	รวมทั้งสิ้น 1 คน				1		

(ข้อมูล ณ วันที่ 21 มีนาคม 2568)

พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา (จบประมาณแผ่นดิน)

ลำดับ	รายชื่อ	วุฒิการศึกษา					หมายเหตุ
		ประถม	ปวส.	ตรี	โท	เอก	
1	นายชัยยง ศรีคุณแก้ว			✓			
2	นางสร้อยศิริรินทร์ เพียงเกตุ				✓		
3	นางไพรัช นุตไฉ				✓		
4	ว่าที่ ร.ต.รังสิต เรียงอิศราง			✓			
5	นางสาวประภัสสร แสนพินิจ				✓		
6	นางสาวจิตรลดา ศรีบุญเรือง				✓		
	รวมทั้งสิ้น			2	4		

พนักงานราชการ

ลำดับ	รายชื่อ	วุฒิการศึกษา					หมายเหตุ
		ประถม	ปวส.	ตรี	โท	เอก	
1	นายณรงค์ฤทธิ์ แก้วสีขาว			✓			
	รวมทั้งสิ้น 1 คน				1		

พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา (งบประมาณรายได้)

ลำดับ	รายชื่อ	วุฒิการศึกษา					หมายเหตุ
		ประถม	ปวส.	ตรี	โท	เอก	
1	นายเอกพันธ์ ศูนย์จันทร์			✓			
2	นางสาวสุรีพร อู่อรุณ				✓		
3	นายสมพงษ์ เกตแก้ว	✓					
	รวมทั้งสิ้น	1		1	1	-	

(ข้อมูล ณ วันที่ 21 มีนาคม 2568)

6.3 สรุปผลการดำเนินงานของปีที่ผ่านมา

สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 คณะวิทยาการจัดการ ได้ดำเนินการตามแผนบริหารและพัฒนابุคลากร โดยใช้กระบวนการมีส่วนร่วมจากบุคลากรทุกส่วนงาน และสาขาวิชา และใช้กระบวนการจัดการความรู้เป็นเครื่องมือในการดำเนินการบริหารและพัฒนابุคลากร ซึ่งบุคลากรคณะวิทยาการจัดการได้ขับเคลื่อนผลการดำเนินงานของแผนให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์และตัวชี้วัดที่กำหนด ด้วยความร่วมมือ ยึดถือนโยบาย แนวปฏิบัติ และภารกิจที่จะต้องพัฒนาศักยภาพตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนابุคลากร ประกอบไปด้วย 4 ประเด็นยุทธศาสตร์ ได้แก่ 1. การวางแผนอัตรากำลังและการสรรหาบุคลากรให้สอดคล้องกับภาระงาน 2. การพัฒนาศักยภาพ สมรรถนะ และความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากร 3. การพัฒนาเผยแพร่ กฎ ระเบียบ ค่าตอบแทน สวัสดิการ คุณภาพและความมั่นคงในชีวิตบุคลากร 4. การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณของบุคลากร ประกอบไปด้วย 16 ตัวชี้วัด ผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดของแผนการส่งเสริมและพัฒนابุคลากร คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 สามารถบรรลุเป้าหมายทุกตัวชี้วัด จำนวน 16 ตัวชี้วัด คิดเป็นร้อยละ 100

ส่วนที่ 2

แผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรคณะวิทยาการจัดการ

1. หลักการและเหตุผล

แผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรคณะวิทยาการจัดการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 จัดทำขึ้นภายใต้กรอบยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม โดยได้ประชุมเพื่อชี้แจงและขอข้อมูลเบื้องต้นจากบุคลากรทุกส่วนงานของคณะวิทยาการจัดการ เพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรจากกระบวนการที่เป็นระบบ ได้แก่ การวิเคราะห์ภาระงาน การสำรวจความต้องการฝึกอบรมของบุคลากร รวมทั้งข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากการประเมินความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ ตลอดจนข้อสรุปจากการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรคณะวิทยาการจัดการอย่างเป็นรูปธรรม

2. วัตถุประสงค์ของแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร

1. เพื่อส่งเสริมให้คณาจารย์เพิ่มพูนความรู้โดยการเข้ารับการอบรมสัมมนาและศึกษาดูงาน และเพื่อสนับสนุนให้คณาจารย์ทำวิจัยและผลิตผลงานทางวิชาการอย่างต่อเนื่อง
2. เพื่อให้บุคลากรมีตำแหน่งทางวิชาการ/วิชาชีพที่สูงขึ้น
3. เพื่อให้บุคลากรมีวุฒิการศึกษาที่สูงขึ้น

3. วิสัยทัศน์

บริหารและพัฒนาบุคลากร ตามหลักธรรมาภิบาล พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง

4. พันธกิจ

1. สรรหาบุคลากรที่มีคุณภาพ
2. พัฒนาและส่งเสริมบุคลากรโดยเน้นการเพิ่มศักยภาพ สวัสดิการ ความมั่นคง และความก้าวหน้าในวิชาชีพ ด้วยระบบคุณภาพและยุติธรรม
3. รักษาบุคลากรที่มีคุณภาพให้คงอยู่ในองค์กร

5. ยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาบุคลากร

1. การวางแผนอัตรากำลังและการสรรหาบุคลากรให้สอดคล้องกับภาระงาน
2. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีศักยภาพมีสมรรถนะ พร้อมการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ อย่างมีความสุข และมีความผูกพันกับองค์กร
3. การพัฒนาเผยแพร่ กฎ ระเบียบ ค่าตอบแทน สวัสดิการ คุณภาพและความมั่นคงในชีวิตบุคลากร
4. การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณของบุคลากร

ยุทธศาสตร์/เป้าประสงค์/ตัวชี้วัด
ยุทธศาสตร์ที่ 1 การวางแผนอัตรากำลังและการสรรหาบุคลากรให้สอดคล้องกับภาระงาน
เป้าประสงค์
<ol style="list-style-type: none"> 1. มีแผนพัฒนาความต้องการกำลังคนให้ครอบคลุมทุกหน่วยงาน 2. มีระบบการสรรหาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ 3. มีฐานข้อมูลเพื่อการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพ
ตัวชี้วัด
<ol style="list-style-type: none"> 1. ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงหลักเกณฑ์ให้เหมาะสมกับกลุ่มบุคคล 2. จำนวนข้อเรียกร้องเกี่ยวกับการสรรหาบุคลากร 3. ระดับความสำเร็จของกระบวนการสรรหาบุคคลที่เหมาะสมกับงาน 4. มีการรายงานผลการดำเนินงานด้านบุคลากรได้ตรงตามเวลาที่กำหนด อย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง
ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีศักยภาพมีสมรรถนะ พร้อมการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ อย่างมีความสุข และมีความผูกพันกับองค์กร
เป้าประสงค์
<ol style="list-style-type: none"> 1. บุคลากรทำงานอย่างมีความสุขและมีความผูกพันต่อองค์กร 2. บุคลากรทุกระดับมีสมรรถนะและมีทักษะการทำงานที่พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงและสนับสนุนวิสัยทัศน์ของคณะ
ตัวชี้วัด
<ol style="list-style-type: none"> 1. ระดับความสำเร็จการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ 2. จำนวนโครงการที่เกี่ยวข้องข้องในการพัฒนาทักษะการทำงานของบุคลากร 3. ร้อยละของอาจารย์ประจำที่มีตำแหน่งทางวิชาการ 4. ร้อยละของอาจารย์ประจำที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก 5. จำนวนอาจารย์ที่สอบผ่านมาตรฐานภาษาอังกฤษ 6. จำนวนโครงการสร้างความผูกพันของบุคลากรและสวัสดิการบุคลากรรวมถึงการส่งเสริมองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) 7. ร้อยละของผู้บริหารที่ผ่านการอบรม 8. ROI ของอาจารย์ที่จบปริญญาเอก 9. ร้อยละของผู้มีศักยภาพที่เข้าร่วมของตำแหน่งที่สูงขึ้นประเภทเชี่ยวชาญหรือวิชาชีพเฉพาะระดับชำนาญการ
ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาเผยแพร่ กฎ ระเบียบ ค่าตอบแทน สวัสดิการ คุณภาพและความมั่นคงในชีวิตบุคลากร
เป้าประสงค์
<ol style="list-style-type: none"> 1. มีกฎ ระเบียบระบบค่าตอบแทนและสวัสดิการของบุคลากรที่เหมาะสม 2. มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่โปร่งใสและเป็นธรรม 3. บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี
ยุทธศาสตร์/เป้าประสงค์/ตัวชี้วัด

ตัวชี้วัด
1. ร้อยละของบุคลากรที่มีส่วนร่วมในกิจกรรมของมหาวิทยาลัย
2. ร้อยละของบุคลากรที่มีความรักภักดี/ผูกพันกับองค์กร/มหาวิทยาลัย
3. ร้อยละของบุคลากรในการใช้ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบออนไลน์
4. ร้อยละบุคลากรสามารถจัดทำ IDP รายบุคคล
ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณของบุคลากร
เป้าประสงค์
1. ส่งเสริมให้บุคลากรในสังกัดเป็นผู้มีความประพฤติดี มีระเบียบวินัย สำนึกในหน้าที่ สามารถปฏิบัติงานได้อย่าง มีประสิทธิภาพ
2. เสริมสร้างชื่อเสียง เกียรติคุณ และเกียรติภูมิของตนเองและมหาวิทยาลัย อันยังผลให้เป็นที่เลื่อมใสศรัทธาและได้รับการยกย่องจากบุคคลทั่วไป
ตัวชี้วัด
1. ร้อยละของบุคลากรที่มีส่วนร่วมต่อการส่งเสริมสังคมดีและจริยธรรมทางสังคม
2. การประเมินผลการปฏิบัติตามจรรยาบรรณของบุคลากร
3. การรายงานผู้กระทำผิดหรือไม่ปฏิบัติตามจรรยาบรรณ

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การวางแผนอัตรากำลังและการสรรหาบุคลากรให้สอดคล้องกับภาระงาน

การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรใหม่ เปนหน้าที่พื้นฐานที่สำคัญของคณะวิทยาการจัดการ เนื่องจากการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรเขาทำงานเปนงานที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวในการดำเนินงานและการพัฒนานักศึกษาอย่างมาก ดังนั้นขั้นตอนและวิธีการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรจึงตองดำเนินการอย่างจริงจัง มีหลักเกณฑ์และยุติธรรม เพื่อให้ได้บุคลากร ที่มีความเหมาะสมกับงานที่หลักสูตรตองการมากที่สุดเขามารวมงาน

1. สาเหตุที่ต้องมีการสรรหาหรือรับบุคลากรใหม่

โดยทั่วไปคณะวิทยาการจัดการ จะทำการสรรหาบุคลากรใหม่ ก็ต่อเมื่อ

- 1.1 มีบุคลากรลาออก
- 1.2 ปริมาณภาระงานของคณะวิทยาการจัดการเพิ่มขึ้น
- 1.3 ตามคำร้องของสายการบังคับบัญชาของคณะฯ และมหาวิทยาลัย
- 1.4 มีบุคลากรเกษียณราชการ
- 1.5 มีการจัดสรรกรอบอัตรากำลัง

2. องค์ประกอบของการสรรหาและคัดเลือก

การสรรหาบุคลากร มีองค์ประกอบ 3 ด้าน

- 2.1 ต้องมีการสื่อสาร เช่น การโฆษณารับสมัคร การติดประกาศที่คณะฯ และมหาวิทยาลัย และแหล่งต่างๆ
- 2.2 ผู้หางานต้องการบุคลิกภาพและทักษะตรงกับความต้องการในตำแหน่งงานนั้นๆ

2.3 ผู้หางานต้องมีแรงจูงใจที่จะสมัครงาน

3. คุณสมบัติของบุคลากร

2.3.1 มีคุณวุฒิทางการศึกษาระดับตรี หรือปริญญาโท หรือสูงกว่า
ปริญญาโท หรือคุณสมบัติตามสาขาที่ต้องการให้เหมาะสมกับตำแหน่งงานที่ได้รับมอบหมาย

2.3.2 หากมีประสบการณ์หรือปฏิบัติงานมาก่อน จะพิจารณาเป็นพิเศษ

2.3.3 ต้องเป็นบุคคลที่ไม่มีเรื่องร้องเรียนหรืออยู่ในระหว่างการพิจารณาคดีหรือ
ลงโทษด้านประพฤติตน การทุจริตคอร์ปชั่น

2.3.4 ต้องมีผลการทดสอบภาษาอังกฤษตามเกณฑ์ขั้นต่ำที่กำหนด จากการทดสอบ
ภาษาอังกฤษรายใดรายการหนึ่งดังต่อไปนี้

- TOEFL (Paper)	คะแนนขั้นต่ำ 550
- TOEFL (CBT)	คะแนนขั้นต่ำ 213
- TOEFL (IBT)	คะแนนขั้นต่ำ 79-80
- IELTS	คะแนนขั้นต่ำ 6.5
- CU – TEP	คะแนนขั้นต่ำ 75
- KU –EPT	คะแนนขั้นต่ำ 65
- TOEIC	คะแนนขั้นต่ำ 700

หากไม่มีผลการทดสอบดังกล่าวให้ทำการทดสอบภาษาอังกฤษตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด

4. ขั้นตอนการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรใหม่

ในการสรรหาและคัดเลือกอาจารย์ใหม่ประจำสาขาวิชา จะต้องดำเนินการตาม
ขั้นตอนดังนี้

4.1 การวางแผนการสรรหา

4.1.1 คณะวิทยาการจัดการพิจารณาการวางแผนอัตรากำลังของบุคลากร
โดยการวางแผนทั้งในระยะสั้นและระยะยาวเพื่อวิเคราะห์ถึงภาระงานและความคุ้มค่าคุ้มทุนของคณะ
วิทยาการจัดการ

4.1.2 ก่อนที่จะสรรหาบุคลากรเพื่อเข้ามาทำงาน ควรพิจารณาทางเลือก
อื่นๆ ในการใช้บุคลากรทำงานควบคู่ไปด้วย เช่น การจ้างเหมา การจ้างอาจารย์พิเศษ การนำ
เทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้แทนคน การจ้างชั่วคราว เป็นต้น

4.1.3 พิจารณาคุณสมบัติของบุคลากรใหม่ประจำคณะฯ เข้าทำงาน โดยจะ
พิจารณาการรับเข้าทำงานในตำแหน่งอาจารย์หรือสายสนับสนุนการเรียนการสอนให้ตรงกับคุณสมบัติ
ที่ต้องการเสียก่อน แล้วค่อยส่งเสริมให้ความก้าวหน้าตามโอกาสต่อไปภายหลัง

4.1.4 หากประสงค์จะรับบุคลากรใหม่เข้ามาทำงานแล้วตามมติที่ประชุม
คณะกรรมการบริหารคณะฯ ให้คณบดีคณะวิทยาการจัดการ จัดทำหนังสือขออนุมัติเพิ่มอัตรากำลัง
ต่อมหาวิทยาลัยตามลำดับจนกว่าจะได้อัตรากำลังใหม่

4.2 การรับสมัคร

กระบวนการรับและสมัครบุคลากรใหม่ของคณะวิทยาการจัดการ ให้เป็นไปตามขั้นตอนปฏิบัติของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม โดยเป็นหน่วยงานที่ดำเนินการรับสมัครบุคลากรใหม่

4.3 การทดสอบหรือคัดเลือกบุคลากรใหม่

4.3.1 ผู้บริหารคณะฯ ประธานกรรมการหลักสูตร หรือผู้ที่รับมอบหมายของคณะวิทยาการจัดการ มีส่วนร่วมในการออกข้อสอบและการสอบสัมภาษณ์เพื่อคัดเลือกบุคลากรใหม่ที่มีคุณสมบัติเป็นไปตามที่หลักสูตรกำหนด

4.3.2 ผู้บริหารคณะฯ ประธานกรรมการหลักสูตร หรือผู้ที่รับมอบหมายของคณะวิทยาการจัดการ จะต้องมีส่วนร่วมในการตรวจคุณสมบัติของผู้สมัคร

4.3.3 การทดสอบสำหรับผู้มีคุณสมบัติผ่านนั้น ให้เป็นไปตามระเบียบและขั้นตอนของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ได้แก่ สอบข้อเขียน สอบสัมภาษณ์ ที่กำหนดไว้ในการรับสมัครงาน

4.3.4 ประกาศผลสอบอย่างเป็นลายลักษณ์อักษร

4.4 การรับเข้าปฏิบัติงาน

4.4.1 ผู้ได้รับคัดเลือกเข้าปฏิบัติงานใหม่ของคณะวิทยาการจัดการนั้น จะต้องรายงานตัวตามระยะเวลาที่กำหนด โดยปฏิบัติตามขั้นตอนที่มหาวิทยาลัยกำหนด

4.4.2 บุคลากรใหม่ที่เข้ามาปฏิบัติงานครั้งแรก คณะวิทยาการจัดการจะทำการแสดงความยินดีและต้อนรับ พร้อมทั้งปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ดังนี้

1) คณบดีคณะวิทยาการจัดการแนะนำบุคลากรใหม่ต่อที่ประชุมบุคลากรคณะวิทยาการจัดการ

2) แต่งตั้งอาจารย์พี่เลี้ยง เพื่อคอยแนะนำการทำงานให้เป็นระบบตามระเบียบที่กำหนดไว้

3) มีการถ่ายทอดจรรยาบรรณของอาจารย์และบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม เพื่อให้ยึดถือปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี

4) มีการต้อนรับบุคลากรใหม่ถึงความอบอุ่นและเป็นกันเอง เช่น การเลี้ยงต้อนรับ การกล่าวแสดงความยินดีอาจารย์ใหม่ในที่ประชุม เป็นต้น

4.5 ตัวชี้วัดของแผนการสรรหาและรับอาจารย์ใหม่

ขั้นตอน	ตัวชี้วัด	หลักฐานอ้างอิง
1. การวางแผนการสรรหา	1.1 มีขั้นตอนการสรรหาบุคลากรใหม่	แผนสรรหา
	1.2 มีการวิเคราะห์อัตรากำลังตามภาระงานในปัจจุบันอย่างเป็นลายลักษณ์อักษร	ตารางสรุปอัตรากำลังกับภาระงาน
	1.3 มีการประชุมการวางแผนสรรหาบุคลากรใหม่อย่างเป็นลายลักษณ์อักษร	รายงานการประชุมเกี่ยวกับวางแผนอัตรากำลัง
2. การรับสมัคร	2.1 มีประกาศรับสมัครอย่างเป็นลายลักษณ์อักษร	ประกาศ

ขั้นตอน	ตัวชี้วัด	หลักฐานอ้างอิง
	2.2 มีประกาศผู้ผ่านคุณสมบัติการรับสมัครเป็นลายลักษณ์อักษร	ประกาศ
	2.3 ประกาศผลการคัดเลือกผู้ผ่านเกณฑ์เป็นลายลักษณ์อักษร	ประกาศ
	2.4 มีการแต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกเป็นลายลักษณ์อักษร	คำสั่ง
3. การทดสอบหรือคัดเลือกอาจารย์ใหม่	3.1 คำสั่งอาจารย์ประจำสาขาวิชาที่มีส่วนร่วมในการเป็นกรรมการคัดเลือกบุคลากรใหม่	คำสั่งแต่งตั้ง
4. การรับเข้าปฏิบัติงาน	4.1 การประชุมเพื่อแนะนำและต้อนรับบุคลากรใหม่	รายงานการประชุม
	4.2 การส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรใหม่เข้ารับการอบรมในปีการศึกษาแรกที่เข้าปฏิบัติงาน	โครงการ/คำสั่งที่ไปพัฒนาตนเอง/ปฐมนิเทศใหม่

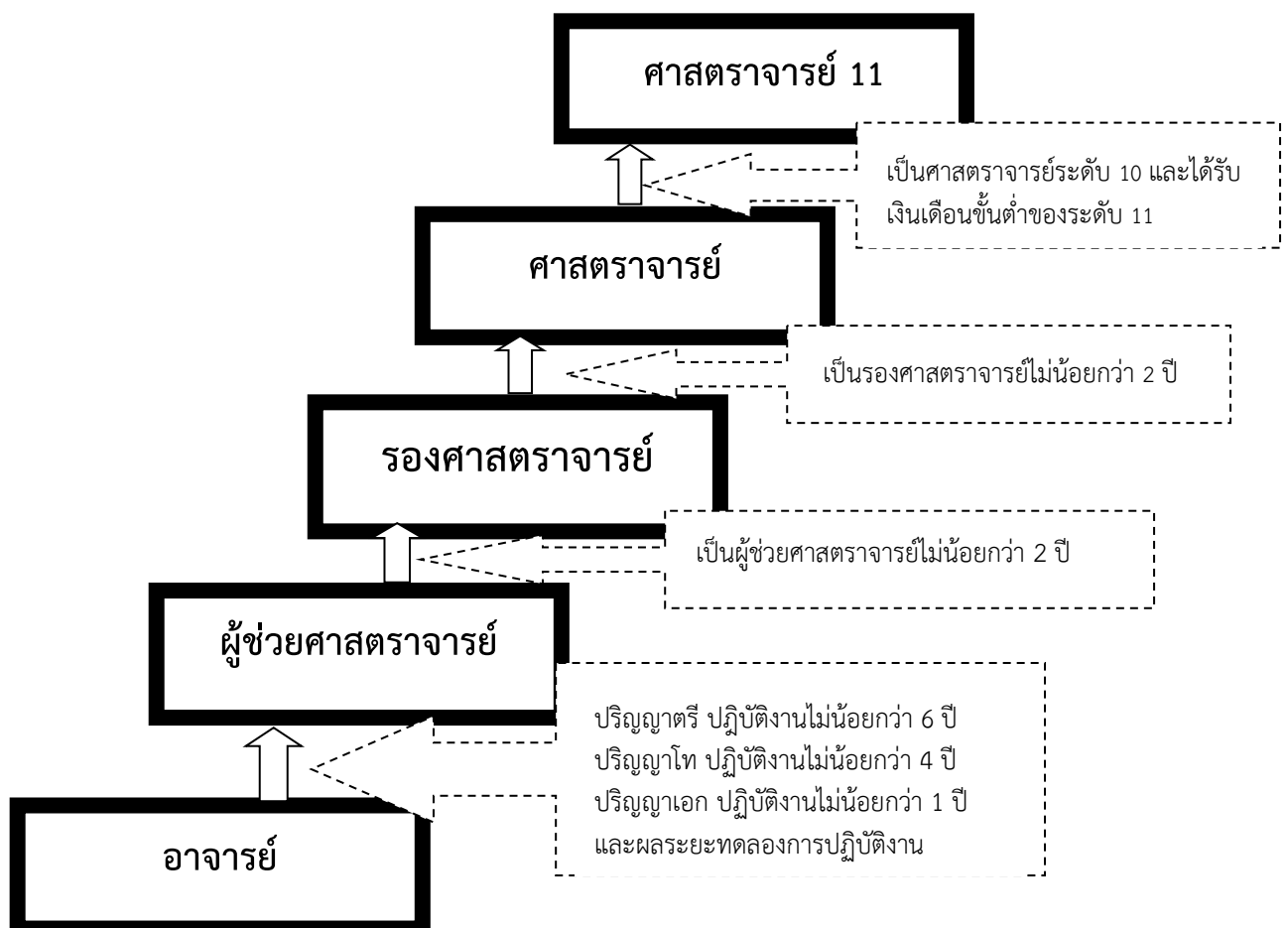
ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีศักยภาพมีสมรรถนะ พร้อมการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ อย่างมีความสุข และมีความผูกพันกับองค์กร

การพัฒนาศักยภาพ สมรรถนะ และความก้าวหน้าสายอาชีพของบุคลากรเป็นยุทธศาสตร์ที่สำคัญในด้านการพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพทั้งในด้านการศึกษาต่อ และการพัฒนาตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากร ดังนี้

2.1 แผนพัฒนาอาชีพสายวิชาการ (Career Path)

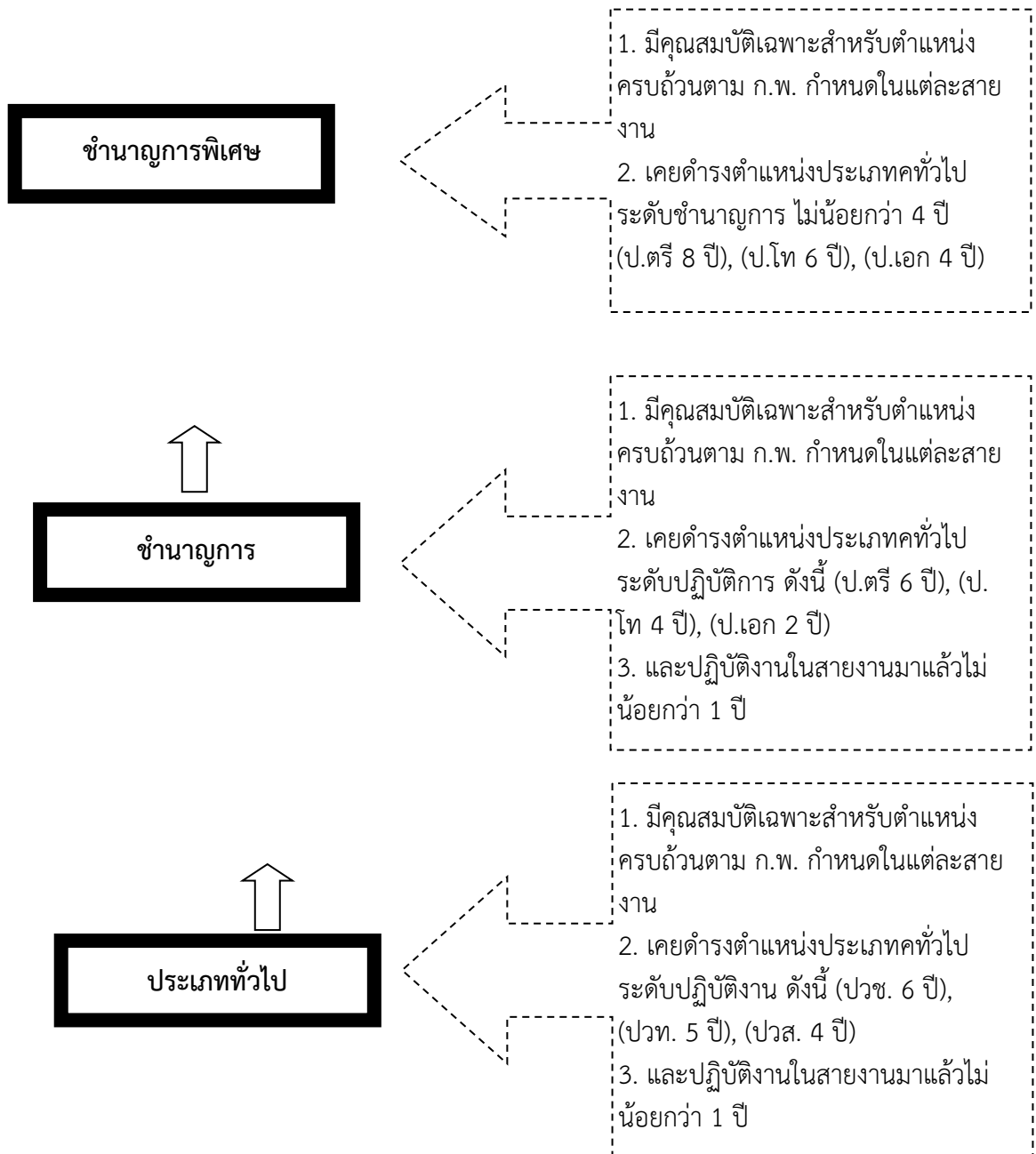
คณะวิทยาการจัดการได้ดำเนินแนวทางการพัฒนาอาชีพตามระเบียบข้อบังคับของมหาวิทยาลัยซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

Career Path สายวิชาการ : การขอตำแหน่งวิชาการ สำหรับข้าราชการ และพนักงานงบประมาณแผ่นดินและพนักงานงบประมาณเงินรายได้



หมายเหตุ อ้างอิงหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคลากรให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ พ.ศ. 2564

2.2 พัฒนาการวิชาชีพสายสนับสนุน (Career Path)



2.3 ส่งเสริมและสนับสนุนให้คณะวิทยาการจัดการเป็นองค์กรแห่งความสุข (FMS Happy Workplace)

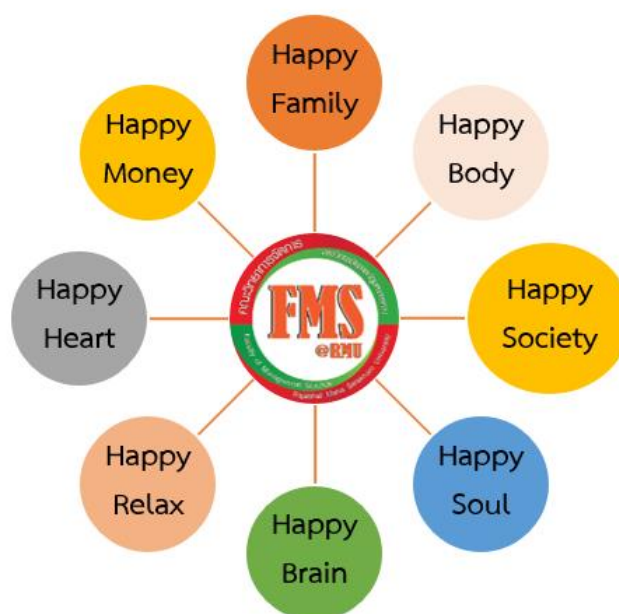
องค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) เป็นแนวคิดหลักที่มุ่งการดำเนินงานกับกลุ่มเป้าหมายหลักคือ “คนทำงาน ในองค์กร” ที่ถือเป็นบุคคลสำคัญและเป็นกำลังหลักของทั้งครอบครัว องค์กร ชุมชน และสังคม การสร้างความสุขในที่ทำงาน นับว่าเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารองค์กร มุ่งเน้นให้บุคลากรทุกคนในองค์กร มีความสุขในการทำงาน ความสุขที่เกิดขึ้นนั้นก่อให้เกิดกระบวนการทางความคิด ทำให้งานที่ได้รับมอบหมายมีประสิทธิภาพมากขึ้น ลดความตึง

เครียดจากการทำงาน สภาพแวดล้อม รวมทั้งลดความขัดแย้งภายในองค์กร ความสุขที่เกิดขึ้นจากการทำงานเปรียบเสมือนน้ำหล่อเลี้ยงให้พฤติกรรมคนปรับเปลี่ยนและพัฒนาในแนวโน้มที่ดีขึ้น

Happy Workplace คือ กระบวนการพัฒนาคนในองค์กรอย่างมีเป้าหมายและให้ยุทธศาสตร์สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร เพื่อให้องค์กรมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง ซึ่งจะนำพาองค์กรไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน (การจัดการองค์กรโดยเน้น การจัดการ “คน” เป็นหลัก) โดยใช้ความสุขพื้นฐานแปดประการ (Happy 8) เป็นแนวทางในการบริหารจัดการชีวิตให้มีความสุข อย่างยั่งยืน สร้างทัศนคติบวกต่อมุมมองในการดำเนินชีวิต การอยู่ร่วมกับผู้อื่น การรับผิดชอบต่อสังคม เป็นสมาชิกที่ดีต่อครอบครัว องค์กร และสังคม โดยมีความสุขที่แท้จริงบนพื้นฐาน ความสุขแปดประการที่สมดุลกับชีวิต ประกอบด้วย (สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.), 2565)

1. Happy Body ส่งเสริมด้านสุขภาพกายให้แข็งแรง
2. Happy Heart ส่งเสริมการมีน้ำใจ เกื้อกูล มีกิจกรรมให้พนักงานได้อยู่ร่วมกัน มีความสุขจากการเป็นผู้ให้
3. Happy Relax ส่งเสริมความผ่อนคลายต่อสิ่งต่าง ๆ เพื่อให้พนักงานได้พักผ่อนคลายสมองและร่างกาย เพื่อให้บรรเทาความเครียดจากการทำงาน
4. Happy Brain ส่งเสริมให้พัฒนาความรู้ความสามารถ
5. Happy Soul ส่งเสริมการมีศีลธรรม มีสติในการทำงาน นำหลักคำสอนมาใช้ได้ ให้เคารพพื้นที่ของทุกคน
6. Happy Money ส่งเสริมการจัดการรายรับ รายจ่าย ไม่ให้เป็นหนี้ รู้จักการใช้เงิน การสร้างผลตอบแทนให้เหมาะสมกับแต่ละบุคคล
7. Happy Family ส่งเสริมให้พนักงานมีเวลาอยู่กับครอบครัว รักครอบครัว
8. Happy Society ส่งเสริมสังคมดี ผลักดันชุมชน ผลักดันสังคมในการทำงานที่ดี สังคมส่วนรวมดีขึ้น

FMS Happy Workplace



ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาเผยแพร่ กฎ ระเบียบ ค่าตอบแทน สวัสดิการ คุณภาพและความมั่นคงในชีวิตบุคลากร

3.1 แผนธำรงรักษาบุคลากรคณะวิทยาการจัดการ

ความคิดในการธำรงรักษาบุคลากรเป็นบทบาทของผู้บริหารที่จะต้องทำให้บุคลากรที่ดีมีคุณภาพได้อยู่ทำคุณประโยชน์ให้แก่องค์กรได้นานเท่าที่จะนานได้ เพราะหากไม่รักษาคนดีมีความสามารถเอาไว้ องค์กรย่อมจะพัฒนาให้เจริญรุ่งเรืองเติบโตไปได้ยาก การธำรงรักษาบุคลากรเป็นหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาและผู้บริหาร มิใช่เป็นงานของฝ่ายบุคคลโดยลำพัง การธำรงรักษาบุคลากรจะช่วยให้เกิดการเพิ่มผลผลิตได้ในที่สุด

การธำรงรักษาบุคลากรจะต้องส่งเสริมพัฒนาศักยภาพของบุคคลให้สูงขึ้น เพื่อให้บุคลากรอยู่กับองค์กรอย่างมีคุณค่าและมีแผนพัฒนาความก้าวหน้าในงานอาชีพของผู้ซึ่งมีศักยภาพสูง บุคลากรก็จะมีความรักองค์กรและรักงานที่ทำ ทุ่มเทกำลังกายและกำลังใจทำงานเต็มความสามารถผลิตผลงานที่ดีออกมา ฝ่ายบริหารดูแลให้ความเป็นธรรมและยอมรับในผลงานของผู้ปฏิบัติงาน

การรับบุคลากรใหม่เข้ามาทำงาน จะต้องใช้เวลาฝึกสอนงาน ให้ความรู้และทักษะในการทำงานซึ่งมีทั้งได้ผลและไม่ได้ผล ต้องเสียเวลาและค่าใช้จ่ายมากกว่าจะได้ผลงานที่เกิดประสิทธิผลอย่างมีประสิทธิภาพเท่าคนเดิมที่เป็นผู้ที่มีความสามารถพร้อมที่จะทำงานให้เกิดผล

1. ความสำคัญของการธำรงรักษา

การธำรงรักษาบุคลากรมีคุณค่าเป็นพิเศษ ทำให้องค์กรมีบุคลากรที่ดี มีความสามารถและความชำนาญจัดเจนเพิ่มจำนวนมากขึ้นอยู่เรื่อย ๆ ลดอัตราการเข้าออกงาน ทำให้ไม่ต้องมีการระในการสอนงานบุคลากรใหม่ เกิดทีมงานที่มั่นคงมีความรักความผูกพันและเข้าใจกัน บุคลากรที่มีทักษะในงานสูง สามารถช่วยแบ่งเบาหน้าที่งานให้แก่ผู้บังคับบัญชาได้มากกว่า บุคลากรที่อยู่ระหว่างการเรียนรู้งาน ทำให้ไม่เกิดปัญหาในการปฏิบัติงานหรือมีปัญหาไม่มากนัก ทำให้เกิดภาพลักษณ์ที่ดีเพราะมีบุคลากรที่ทำงานอยู่กับองค์กรเป็นเวลานาน แสดงให้เห็นว่าองค์กรให้ความสำคัญอยู่กับที่ที่มีความอบอุ่นมั่นคง เป็นผลให้มีผู้ต้องการมาสมัครงานใหม่มาก โดยอาศัยบุคลากรเก่าช่วยแนะนำกันมา

2. สาเหตุที่บุคลากรลาออก

สาเหตุของการลาออกจากงานเท่าที่ประมวลได้จากการสอบถามและการสัมภาษณ์ที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ มีดังต่อไปนี้

- 3.2.1 ไม่พอใจอัตราค่าจ้าง
- 3.2.2 งานไม่ตรงกับสายวิชาที่เรียนมา
- 3.2.3 งานหนัก
- 3.2.4 ที่พักอยู่ไกลที่ทำงาน และเดินทางไม่สะดวก

- 3.2.5 เสี่ยงดั่ง
- 3.2.6 ผู้บังคับบัญชาไม่เอาใจใส่พนักงาน
- 3.2.7 เข้ากับผู้ร่วมงานไม่ได้
- 3.2.8 ผู้บังคับบัญชาดำหิรุนแรงหรือดุด่า
- 3.2.9 ไม่พอใจสวัสดิการ
- 3.2.10 ไม่มีความก้าวหน้าในงานที่ทำ
- 3.2.11 มีความคาดหวังในงานสูงและผิดหวัง
- 3.2.12 การชักจูงจากเพื่อนในที่ทำงานซึ่งมีรายได้สูง
- 3.2.13 ได้งานที่ดีกว่า ค่าตอบแทนสูงกว่า
- 3.2.14 ได้รับข้อเสนอตำแหน่งสูงกว่าเดิม

ถ้าจะประมวลสาเหตุใหญ่ ๆ ก็อาจสรุปได้ว่า ไม่พอใจในงาน ผู้บังคับบัญชา ค่าตอบแทนและสวัสดิการ

3. แผนการธำรงรักษาบุคลากร

ทุกคนในคณะวิทยาการจัดการ มีส่วนช่วยแก้ไขหรือขจัดสาเหตุที่ เกิดสาเหตุที่จะ ทำให้บุคลากรลาออก ในส่วนของบุคลากรหากมีความคิดที่จะช่วยแก้ไขสาเหตุของการลาออกก็ สามารถทำได้ด้วยหลายวิธี ดังนี้

3.1 ผู้บังคับบัญชา

- 1) การทำงานกันเป็นทีม
- 2) ผู้บังคับบัญชาก็ต้องปรับปรุงวิธีการปกครองบังคับบัญชาให้ถูกต้องเหมาะสม ให้ความเป็นธรรม แบ่งงานอย่างยุติธรรม ไม่เลือกที่รักมักที่ชัง และไม่เลือกปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ระมัดระวังการเกิดอคติและความลำเอียง ประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างถูกต้อง เชื่อถือได้และเที่ยงตรง
- 3) ส่งเสริมความก้าวหน้าให้แก่บุคลากรผู้มีศักยภาพสูง ได้แก่ การส่งเสริมให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ
- 4) เป็นพี่เลี้ยงเอาใจใส่ดูแลทุกข์สุขและช่วยแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน
- 5) เสริมสร้างขวัญกำลังใจ ให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความสุขจากความสำเร็จในการทำงาน และให้ได้รับเกียรติและการยกย่องจากการปฏิบัติตนและปฏิบัติงานดีเป็นแบบอย่างแก่ผู้อื่น ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกตนว่ามีคุณค่าต่อทีมงาน สร้างความยึดเหนี่ยวทางจิตใจ และให้ความเป็นกันเอง
- 6) สร้างวัฒนธรรมการให้คำปรึกษาแนะนำในเรื่องต่างๆ เท่าที่สามารถจะทำได้ หมั่นสังเกตความเป็นอยู่การดำเนินชีวิตการทำงาน และสอบถามความไม่สบายใจ

3.2 เพื่อนร่วมงาน

- 1) มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานร่วมกัน
- 2) ช่วยปลอบโยนและให้ความหวังให้เกิดกำลังใจในยามทุกข์ ยาก ผิดหวัง
- 3) สร้างแรงจูงใจให้โอกาสแสดงความคิดเห็นในการทำงานร่วมกัน

เป็นทีม

4) ช่วยให้เพื่อนที่ท้อแท้ต่องานซึ่งยากลำบากได้ทำงานจนสำเร็จ และถ้าเห็นว่าปริมาณงานมากในบางครั้งก็นำมาช่วยทำเป็นการแบ่งเบา แต่ถ้าเห็นว่างานมากและหนักเกินกำลังจริง ๆ ก็ควรจะเสนอความเห็นต่อผู้บังคับบัญชาว่าปริมาณงานมาก เกินกว่าที่จะทำลำพังผู้เดียวได้

5) ควรแบ่งงานเสียใหม่ และเฉลี่ยกระจายงานไปทั่วๆ ถ้าเกลี่ยงานไม่ได้ ต้องเสนอให้พิจารณาเพิ่มอัตรากำลังหรือนำงานบางอย่างส่งให้บุคคลภายนอกรับจ้างทำ เพื่อนพนักงานที่รักและหวังดีต่อกัน จะช่วยยืดเหนี่ยวไม่ให้คุณลากรลาออกโดยง่าย เพราะติดเพื่อนและทำงานเข้าทีมกันได้อยู่แล้ว

3.2 แผนการหาตำแหน่งทดแทนกรณีลาไปศึกษาต่อ/เกษียณราชการ/อื่นๆ

กรณี	การทดแทน
1) การลาไปศึกษาต่อ	1.1) ให้อาจารย์ในสาขาวิชาช่วยกันปฏิบัติงานแทนหรือสอนตามศักยภาพของคนที่จะสามารถรับภาระงานเมื่อเพื่อนร่วมงานไปศึกษาต่อเพื่อพัฒนาตนเอง 1.2) เสนอจ้างอาจารย์พิเศษหรืออาจารย์ชั่วคราวเพื่อทดแทนจนกว่าจะสำเร็จการศึกษา
2) การเกษียณราชการ	2.1 ให้วิเคราะห์อัตรากำลังกับภาระงานถึงความเหมาะสมและเพียงพอ เพื่อวางแผนรับอาจารย์ใหม่ทดแทน 2.2 หากสรุปว่าต้องสรรหาอาจารย์ใหม่มาทดแทนผู้เกษียณราชการ จะต้องให้ดำเนินการตามแผนการสรรหาและรับอาจารย์ใหม่ทุกขั้นตอน

ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณของบุคลากร

การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณของบุคลากร จะมุ่งให้บุคลากรใช้หลักปฏิบัติและจรรยาบรรณทั้งในวิชาชีพ จรรยาบรรณบุคลากร และจรรยาบรรณอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน เพื่อนำมาสู่การดำรงตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีต่อตนเอง นักศึกษา และสังคมอย่างมีคุณภาพ คุณธรรม

6. แผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรตามประเด็นยุทธศาสตร์/เป้าหมาย/และตัวชี้วัด ระยะ 5 ปี พ.ศ. 2566 - 2570

ยุทธศาสตร์/ตัวชี้วัด	เป้าหมาย/ ปีงบประมาณ		เป้าหมาย/ ปีงบประมาณ		เป้าหมาย/ ปีงบประมาณ	เป้าหมาย/ ปีงบประมาณ	เป้าหมาย/ ปีงบประมาณ	เป้าหมาย/ ปีงบประมาณ	เป้าหมาย/ ปีงบประมาณ	เป้าหมาย/ ปีงบประมาณ	เป้าหมาย/ ปีงบประมาณ	หมายเหตุ	
	ยุทธศาสตร์ที่ 1 การวางแผนอัตรากำลังและการสรรหาบุคลากรให้สอดคล้องกับภาระงาน												
	เป้าประสงค์												
	1. มีแผนพัฒนาความต้องการกำลังคนให้ครอบคลุมทุกหน่วยงาน												
	2. มีระบบการสรรหาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ												
	3. มีฐานข้อมูลเพื่อการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพ												
	เกณฑ์	ค่าเป้า หมาย 2566	ผล 2566	เกณฑ์	ค่า เป้าหมาย 2567	ผล 2567	เกณฑ์	ค่า เป้าหมาย 2568	เกณฑ์	ค่า เป้าหมาย 2569	เกณฑ์	ค่า เป้าหมาย 2570	
1. ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงหลักเกณฑ์ให้เหมาะสมกับกลุ่มบุคคล	-	-	-	-	-	-	ระดับ	4	ระดับ	5	ระดับ	5	
2. จำนวนข้อเรียกร้องเกี่ยวกับการสรรหาบุคลากร	-	-	-	-	-	-	จำนวน	2	จำนวน	1	จำนวน	0	
3. ระดับความสำเร็จของกระบวนการสรรหาบุคคลที่เหมาะสมกับงาน	-	-	-	-	-	-	ระดับ	4	ระดับ	5	ระดับ	5	

ยุทธศาสตร์/ตัวชี้วัด	เป้าหมาย/ ปีงบประมาณ		เป้าหมาย/ ปีงบประมาณ		เป้าหมาย/ ปีงบประมาณ		เป้าหมาย/ ปีงบประมาณ		เป้าหมาย/ ปีงบประมาณ		เป้าหมาย/ ปีงบประมาณ		หมายเหตุ		
	ยุทธศาสตร์ที่ 1 การวางแผนอัตรากำลังและการสรรหาบุคลากรให้สอดคล้องกับภาระงาน														
4. มีการรายงานผลการดำเนินงานด้านบุคลากรได้ตรงตามเวลาที่กำหนดอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง	ครั้ง	2	2	ครั้ง	2	2	ครั้ง	2	ครั้ง	2	ครั้ง	3	ครั้ง	3	

ยุทธศาสตร์/ตัวชี้วัด	เป้าหมาย/ ปีงบประมาณ			เป้าหมาย/ ปีงบประมาณ			เป้าหมาย/ ปีงบประมาณ			เป้าหมาย/ ปีงบประมาณ			หมายเหตุ
	ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีศักยภาพมีสมรรถนะ พร้อมการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ อย่างมีความสุข และมีความผูกพันกับองค์กร												
	เป้าประสงค์												
	1. บุคลากรทำงานอย่างมีความสุขและมีความผูกพันต่อองค์กร 2. บุคลากรทุกระดับมีสมรรถนะและมีทักษะการทำงานที่พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงและสนับสนุนวิสัยทัศน์ของคณะ												
	เกณฑ์	ค่าเป้าหมาย 2566	ผล 2566	เกณฑ์	ค่าเป้าหมาย 2567	ผล 2567	เกณฑ์	ค่าเป้าหมาย 2568	เกณฑ์	ค่าเป้าหมาย 2569	เกณฑ์	ค่าเป้าหมาย 2570	
5. ระดับความสำเร็จการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ	ระดับ						ระดับ	5	ระดับ	5	ระดับ	5	
6. จำนวนโครงการที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาทักษะการทำงานของบุคลากร	จำนวน	1	2	จำนวน	1	1	จำนวน	2	จำนวน	3	จำนวน	4	
7. ร้อยละของอาจารย์ประจำที่มีตำแหน่งทางวิชาการ	ร้อยละ	10	21.82	ร้อยละ	15	35.38	ร้อยละ	20	ร้อยละ	25	ร้อยละ	30	
8. ร้อยละของอาจารย์ประจำที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก	ร้อยละ	50	50	ร้อยละ	50	50.77	ร้อยละ	50	ร้อยละ	52	ร้อยละ	52	

ยุทธศาสตร์/ตัวชี้วัด	เป้าหมาย/ ปีงบประมาณ		เป้าหมาย/ ปีงบประมาณ		เป้าหมาย/ ปีงบประมาณ		เป้าหมาย/ ปีงบประมาณ		เป้าหมาย/ ปีงบประมาณ		เป้าหมาย/ ปีงบประมาณ		หมายเหตุ	
	ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีศักยภาพมีสมรรถนะ พร้อมการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ อย่างมีความสุข และมีความผูกพันกับองค์กร													
9. จำนวนอาจารย์ที่สอบผ่านมาตรฐานภาษาอังกฤษ	จำนวน	3	3	จำนวน	3	4	จำนวน	4	จำนวน	4	จำนวน	5		
10. จำนวนโครงการสร้างความผูกพันของบุคลากรและสวัสดิการบุคลากรรวมถึงการส่งเสริมองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace)	จำนวน	1	1	จำนวน	1	1	จำนวน	1	จำนวน	1	จำนวน	1		
11. ร้อยละของผู้บริหารที่ผ่านการอบรม							ร้อยละ	70	ร้อยละ	75	ร้อยละ	80		
12. ROI ของอาจารย์ที่จบปริญญาเอก							ร้อยละ	20		30		40		

ยุทธศาสตร์/ตัวชี้วัด	เป้าหมาย/ ปีงบประมาณ		เป้าหมาย/ ปีงบประมาณ		เป้าหมาย/ ปีงบประมาณ	เป้าหมาย/ ปีงบประมาณ	เป้าหมาย/ ปีงบประมาณ	เป้าหมาย/ ปีงบประมาณ	หมายเหตุ			
		ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีศักยภาพที่มีสมรรถนะ พร้อมการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ อย่างมีความสุข และมีความผูกพันกับองค์กร										
		เป้าประสงค์										
		1. บุคลากรทำงานอย่างมีความสุขและมีความผูกพันต่อองค์กร 2. บุคลากรทุกระดับมีสมรรถนะและมีทักษะการทำงานที่พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงและสนับสนุนวิสัยทัศน์ของคณะ										
13. ร้อยละของผู้มีศักยภาพที่เข้าร่วมของตำแหน่งที่สูงขึ้นประเภทเชี่ยวชาญหรือวิชาชีพเฉพาะระดับชำนาญการ						ร้อยละ	10	ร้อยละ	10	ร้อยละ	20	

ยุทธศาสตร์/ตัวชี้วัด	เป้าหมาย/ ปีงบประมาณ		เป้าหมาย/ ปีงบประมาณ		เป้าหมาย/ ปีงบประมาณ		เป้าหมาย/ ปีงบประมาณ		เป้าหมาย/ ปีงบประมาณ		เป้าหมาย/ ปีงบประมาณ		หมายเหตุ	
	ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาเผยแพร่ ภูมิ ระเบียบ ค่าตอบแทน สวัสดิการ คุณภาพและความมั่นคงในชีวิตบุคลากร													
	1. มีภูมิ ระเบียบระบบค่าตอบแทนและสวัสดิการของบุคลากรที่เหมาะสม													
	2. มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่โปร่งใสและเป็นธรรม													
	3. บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี													
	เกณฑ์	ค่า เป้าหมาย 2566	ผล 2566	เกณฑ์	ค่า เป้าหมาย 2567	ผล 2567	เกณฑ์	ค่า เป้าหมาย 2568	เกณฑ์	ค่า เป้าหมาย 2569	เกณฑ์	ค่า เป้าหมาย 2570		
14. ร้อยละของบุคลากรที่มีส่วนร่วมในกิจกรรมของมหาวิทยาลัย	ร้อยละ	50	100	ร้อยละ	60	90	ร้อยละ	70	ร้อยละ	80	ร้อยละ	80		
15. ร้อยละของบุคลากรที่มีความรักภักดี/ผูกพันกับองค์กร/มหาวิทยาลัย	ร้อยละ	80	100	ร้อยละ	85	100	ร้อยละ	90	ร้อยละ	95	ร้อยละ	100		
16. ร้อยละของบุคลากรในการใช้ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบออนไลน์							ร้อยละ	70	ร้อยละ	75	ร้อยละ	80		
17. ร้อยละบุคลากรสามารถจัดทำ IDP รายบุคคล							ร้อยละ	80	ร้อยละ	90	ร้อยละ	100		

ยุทธศาสตร์/ตัวชี้วัด	เป้าหมาย/ ปีงบประมาณ			เป้าหมาย/ ปีงบประมาณ			เป้าหมาย/ ปีงบประมาณ			เป้าหมาย/ ปีงบประมาณ			หมายเหตุ	
	ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณของบุคลากร													
	1. ส่งเสริมให้บุคลากรในสังกัดเป็นผู้มีความประพฤติดี มีระเบียบวินัย สำนึกในหน้าที่ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ													
	2. เสริมสร้างชื่อเสียง เกียรติคุณ และเกียรติภูมิของตนเองและมหาวิทยาลัย อันยังผลให้เป็นที่เลื่อมใสศรัทธาและได้รับการยกย่องจากบุคคลทั่วไป													
	เกณฑ์	ค่า เป้าหมาย 2566	ผล 2566	เกณฑ์	ค่า เป้าหมาย 2567	ผล 2567	เกณฑ์	ค่า เป้าหมาย 2568	เกณฑ์	ค่า เป้าหมาย 2569	เกณฑ์	ค่าเป้าหมาย 2570		
18. ร้อยละของบุคลากรที่มีส่วนร่วมต่อการส่งเสริมสังคมดีและจริยธรรมทางสังคม							ร้อยละ	80	ร้อยละ	85	ร้อยละ	90		
19. การประเมินผลการปฏิบัติตามจรรยาบรรณของบุคลากร	ระดับ	3.50	5	ระดับ	3.60	5	ระดับ	3.70	ระดับ	3.80	ระดับ	3.90		
20. การรายงานผู้กระทำผิดหรือไม่ปฏิบัติตามจรรยาบรรณ	ร้อยละ	0.2	0	ร้อยละ	0.2	0	ร้อยละ	0.2	ร้อยละ	0.2	ร้อยละ	0.2		

7. แผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรตามประเด็นยุทธศาสตร์/เป้าหมาย/และตัวชี้วัด รายปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

จากประเด็นยุทธศาสตร์ข้างต้น ได้จัดทำแผนโครงการ งบประมาณ และผู้รับผิดชอบ เพื่อให้สอดคล้องกับแผนปฏิบัติราชการ ระยะ 5 ปี คณะวิทยาการจัดการ พ.ศ. 2566 - 2570 ดังนี้

ยุทธศาสตร์/เป้าประสงค์/ตัวชี้วัด	เป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ.		โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
	เกณฑ์	2568		
ยุทธศาสตร์ที่ 1 การวางแผนอัตรากำลังและการสรรหาบุคลากรให้สอดคล้องกับภาระงาน				
เป้าประสงค์				
<ol style="list-style-type: none"> มีแผนพัฒนาความต้องการกำลังคนให้ครอบคลุมทุกหน่วยงาน มีระบบการสรรหาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ มีฐานข้อมูลเพื่อการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพ 				
1. ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงหลักเกณฑ์ให้เหมาะสมกับกลุ่มบุคคล	ระดับ	4	กิจกรรม/การประชุมจัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรและอัตรากำลังคนประจำปี	- คณบดี - รองคณบดีฝ่ายวางแผนและพัฒนา
2. จำนวนข้อเรียกร้องเกี่ยวกับการสรรหาบุคลากร	จำนวน	2		- คณบดี - รองคณบดี - หัวหน้าสำนักงาน
3. ระดับความสำเร็จของกระบวนการสรรหาบุคคลที่เหมาะสมกับงาน	ระดับ	4		- คณบดี - รองคณบดี - หัวหน้าสำนักงาน
4. มีการรายงานผลการดำเนินงานด้านบุคลากรได้ตรงตามเวลาที่กำหนดอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง	ครั้ง	2	จัดทำรายงานผลการบริหารและพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน
ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีศักยภาพมีสมรรถนะ พร้อมการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ อย่างมีความสุข และมีความผูกพันกับองค์กร				
เป้าประสงค์				
<ol style="list-style-type: none"> บุคลากรทำงานอย่างมีความสุขและมีความผูกพันต่อองค์กร บุคลากรทุกระดับมีสมรรถนะและมีทักษะการทำงานที่พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงและสนับสนุนวิสัยทัศน์ของคณะ 				

ยุทธศาสตร์/เป้าประสงค์/ตัวชี้วัด	เป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ.		โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
	เกณฑ์	2568		
5. ระดับความสำเร็จการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ	ระดับ	5		คณบดี รองคณบดี ฝ่ายวิชาการ หลักสูตร
6. จำนวนโครงการที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาทักษะการทำงานของบุคลากร	จำนวน	2		คณบดี รองคณบดี ฝ่ายวิชาการ หลักสูตร
7. ร้อยละของอาจารย์ประจำที่มีตำแหน่งทางวิชาการ	ร้อยละ	20	ส่งเสริมการขอตำแหน่งทางวิชาการ	คณบดี รองคณบดีฝ่ายวิชาการ รองคณบดีฝ่ายวางแผนฯ
8. ร้อยละของอาจารย์ประจำที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก	ร้อยละ	50	ส่งเสริมการศึกษาต่อในระดับปริญญาเอก	คณบดี รองคณบดีฝ่ายวิชาการ
9. จำนวนอาจารย์ที่สอบผ่านมาตรฐานภาษาอังกฤษ	จำนวน	4		คณบดี รองคณบดี ฝ่ายวิชาการ หลักสูตร
10. จำนวนโครงการสร้างความผูกพันของบุคลากรและสวัสดิการบุคลากรรวมถึงการส่งเสริมองค์กรแห่งความสุข (Happy WorkPlace)	จำนวน	1		คณบดี รองคณบดี ฝ่ายวิชาการ
11. ร้อยละของผู้บริหารที่ผ่านการอบรม	ร้อยละ	1		- คณบดี - รองคณบดี - หัวหน้าสำนักงาน
12. ROI ของอาจารย์ที่จบปริญญาเอก	ร้อยละ	20		- รองคณบดีฝ่ายวิชาการ
13. ร้อยละของผู้มีศักยภาพที่เข้าร่วมขอตำแหน่งที่สูงขึ้นประเภทเชี่ยวชาญหรือวิชาชีพเฉพาะระดับชำนาญการ	ร้อยละ	10		คณบดี/ หัวหน้าสำนักงาน

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาเผยแพร่ กฎ ระเบียบ ค่าตอบแทน สวัสดิการ คุณภาพและความมั่นคงในชีวิตบุคลากร				
เป้าประสงค์				
1. มีกฎ ระเบียบระบบค่าตอบแทนและสวัสดิการของบุคลากรที่เหมาะสม				
2. มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่โปร่งใสและเป็นธรรม				
3. บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี				
14. ร้อยละของบุคลากรที่มีส่วนร่วมในกิจกรรมของมหาวิทยาลัย	ร้อยละ	70	การเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ภายในมหาวิทยาลัย	รองคณบดีฝ่ายกิจการนักศึกษา หัวหน้าสำนักงาน
15. ร้อยละของบุคลากรที่มีความรักภักดี/ผูกพันกับองค์กร/มหาวิทยาลัย	ร้อยละ	90	สำรวจการบริหารจัดการคณะวิทยาการจัดการ (ด้านความรักความผูกพันกับองค์กร)	คณบดี รองคณบดีฝ่ายวางแผนและพัฒนา หัวหน้าสำนักงาน
16. ร้อยละของบุคลากรในการใช้ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบออนไลน์	ร้อยละ	70		- คณบดี - รองคณบดี - หัวหน้าสำนักงาน
17. ร้อยละบุคลากรสามารถจัดทำ IDP รายบุคคล	ร้อยละ	80		- คณบดี - รองคณบดี - หัวหน้าสำนักงาน

ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณของบุคลากร				
เป้าประสงค์				
1. ส่งเสริมให้บุคลากรในสังกัดเป็นผู้มีความประพฤติดี มีระเบียบวินัย สำนึกในหน้าที่ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ				
2. เสริมสร้างชื่อเสียง เกียรติคุณ และเกียรติภูมิของตนเองและมหาวิทยาลัย อันยังผลให้เป็นที่เลื่อมใสศรัทธาและได้รับการยกย่องจากบุคคลทั่วไป				
18. ร้อยละของบุคลากรที่มีส่วนร่วมต่อการส่งเสริมสังคมดีและจริยธรรมทางสังคม	ร้อยละ	80		- คณบดี - รองคณบดี - หัวหน้าสำนักงาน
19. การประเมินผลการปฏิบัติตามจรรยาบรรณของบุคลากร	ระดับ	3.70	ผลการประเมินการปฏิบัติตามจรรยาบรรณของ	คณบดี หัวหน้าสำนักงาน คณะกรรมการ

			บุคลากร	ประเมินผลการปฏิบัติราชการ
20. การรายงานผู้กระทำผิดหรือไม่ปฏิบัติตามจรรยาบรรณ	ร้อยละ	0.2	การติดตามประเมินผลผู้กระทำผิดทางจรรยาบรรณที่เกี่ยวข้อง	คนบดี หัวหน้าสำนักงาน คณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

8. แผนพัฒนาบุคลากรด้านการศึกษาต่อสายวิชาการ

สำเร็จการศึกษาปริญญาเอกแล้ว	กำลังศึกษาต่อระดับปริญญาเอก		คาดว่าจะสำเร็จการศึกษาในปี 2568 (1)	แผนการศึกษาต่อในปี 2568	คาดว่าจะมีผู้สำเร็จการศึกษาปริญญาเอก พ.ศ. 2568 ทั้งสิ้น
	เต็มเวลา	นอกเวลาราชการ			
33 คน ร้อยละ 50.77	0	10 คน	5 คน	2 คน	38 คน ร้อยละ 58.46

หมายเหตุ :

(1) บุคลากรคาดว่าจะสำเร็จการศึกษาในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 มีจำนวน 5 คน ประกอบด้วย

- 1) ผู้ช่วยศาสตราจารย์กฤษณา อวิชาตรี หลักสูตรบัญชีบัณฑิต
- 2) อาจารย์ปิยะวรรณ ยางคำ หลักสูตรบัญชีบัณฑิต
- 3) อาจารย์สรดา วงษ์มังกร หลักสูตรบัญชีบัณฑิต
- 4) อาจารย์กุลธิดา ยามี หลักสูตรบริหารธุรกิจ (สาขาการโรงแรมและการท่องเที่ยว)
- 5) อาจารย์สุพจน์ เกตุดาว หลักสูตรบริหารธุรกิจ (สาขาวิชาการจัดการ)

9. แผนพัฒนาบุคลากรด้านตำแหน่งทางวิชาการ

ได้รับตำแหน่งทางวิชาการแล้ว	คาดว่าจะได้รับตำแหน่งทางวิชาการ (1) ในปี 2568	คาดว่าจะมีผู้ได้รับตำแหน่งทางวิชาการ พ.ศ. 2568 ทั้งสิ้น
30 คน	3 คน	33 คน

ร้อยละ 46.15		ร้อยละทั้งหมด 50.77
--------------	--	---------------------

หมายเหตุ :

(1) บุคลากรคาดว่าจะได้รับตำแหน่งทางวิชาการ พ.ศ. 2568 มีจำนวน 3 คน
ประกอบด้วย

- | | |
|--------------------------------------|-----------------------------------|
| 1) อาจารย์ ดร.รทวรรณ อภิโชติธนกุล | สาขาวิชาการบริหารการเงิน |
| 2) อาจารย์ ดร.ปัญญาภรณ์ พงศ์ศาสตร์ | สาขาวิชานิติศาสตร์ |
| 3) อาจารย์ ดร.ชัยวัช ศิริบรรพพิทักษ์ | สาขาวิชาการโรงแรมและการท่องเที่ยว |

10. แผนบุคลากรที่จะศึกษาต่อ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

10.1) แผนพัฒนาบุคลากรด้านการศึกษาต่อ (สายวิชาการ)

ลำดับที่	สาขาวิชา	เป้าหมายการพัฒนา (ระดับการศึกษาต่อ)		จำนวน	ชื่อ - สกุล	ภาคเรียน/ ปีงบประมาณ	หลักสูตร/สาขาวิชาที่ศึกษาต่อ
		ปริญญา โท	ปริญญาเอก				
1.	เศรษฐศาสตร์ธุรกิจ						
2	การโรงแรมและการ ท่องเที่ยว		√	1	อาจารย์ปฎิมาศ เสริฐเลิศ	2568	หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการการ ท่องเที่ยวและการโรงแรม
3	การบัญชี						
4	ธุรกิจดิจิทัล		√	1	อาจารย์ปริญญา ทองคำ	2568	บริหารธุรกิจและนวัตกรรม ดิจิทัล นอกเวลาราชการ แบบ 2.1
5	การบัญชี						
6	การจัดการ						
7	นิเทศศาสตร์						
8	การตลาด						
9	บริหารการเงิน(กำลัง ปรับปรุงหลักสูตร)						
รวมจำนวน					2 คน		

10.2) แผนพัฒนาบุคลากรด้านการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ (สายวิชาการ)

ลำดับที่	สาขาวิชา	เป้าหมายการพัฒนา		ศ.	ชื่อ - สกุล	ปีงบประมาณ
		ผศ.	รศ.			
1.	เศรษฐศาสตร์ธุรกิจ					
2	การโรงแรมและการท่องเที่ยว	√			อาจารย์ ดร.นริศรา คำสิงห์	2568
3	การบัญชี					
4	การจัดการ		√		ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นาวา มาสวนจิก	2568
5	คอมพิวเตอร์ธุรกิจ					
6	นิเทศศาสตร์	√			อาจารย์นันทภรณ์ บุญจิ่งเจริญรัตน์	2568
7	การตลาด		√		ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เขมิกา แสนโสม	2568
8	บริหารการเงิน					
9	ธุรกิจดิจิทัล	√			อาจารย์ธนาภรณ์ ทศนภักดิ์	2568
รวมจำนวน 5 คน						

10.3) แผนพัฒนาบุคลากรด้านการศึกษาต่อ (สายสนับสนุน)

ลำดับที่	สาขาวิชา	เป้าหมายการพัฒนา (ระดับการศึกษาต่อ)		จำนวน	ชื่อ - สกุล	หลักสูตร/สาขาวิชาที่ศึกษาต่อ
		ปริญญาโท	ปริญญาเอก			
1.	สำนักงานคณบดี คณะวิทยาการจัดการ	-	-	-	-	-
รวมจำนวน					คน	

11. แผนพัฒนาบุคลากร ด้านการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาชีพ (สายสนับสนุน)

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	เป้าหมายการพัฒนา (ตำแหน่งทางวิชาชีพ)				ประเภท
		ชำนาญงาน	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	
1	นายชัยยง ศรีคุณแก้ว			√		ทั่วไป
2	นางสาวสร้อยศิริรินทร์ เพียงเกตุ		√			ทั่วไป
3	นางสาวจิตรลดา ศรีบุญเรือง		√			ทั่วไป
4	นางสาวประภัสสร แสนพินิจ		√			ทั่วไป
5	นายณรงค์ฤทธิ์ แก้วสีขาว		√			ทั่วไป

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	เป้าหมายการพัฒนา (ตำแหน่งทางวิชาการวิชาชีพ)				ประเภท
		ชำนาญงาน	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	
6	นางสาวสุรีพร อู่อรุณ	√				ทั่วไป
	รวม	1	4	1		6 คน

ส่วนที่ 3

ระบบและกลไกการกำกับติดตามแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร

คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ได้จัดทำระบบและกลไกกำกับติดตามการบริหารและพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะของคณะวิทยาการจัดการ โดยมีขั้นตอน ดังนี้

1. ให้บุคลากรคณะวิทยาการจัดการ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินงานตามแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร

2. แนวทางการดำเนินงานของแผน

2.1 จัดทำแผนอัตรากำลังของบุคลากร คณะวิทยาการจัดการ

2.2 ประชุมวางแผนเพื่อสร้างความเข้าใจด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากรในทิศทางเดียวกัน

3. กำหนดแผนพัฒนาบุคลากร

3.1 ส่งเสริมเรียนต่อระดับปริญญาเอก

3.2 ส่งเสริมการจัดทำผลงานทางวิชาการ และการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ

3.3 อาจารย์ประจำเข้าร่วมอบรม/สัมมนา จัดโดยมหาวิทยาลัย/หน่วยงาน

ภายนอก (ร้อยละ 80 ต่อบุคลากร)

4. การจัดสรรทรัพยากร

5. มอบหมายผู้รับผิดชอบ ติดตามและวิเคราะห์ระบบและกลไกเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และทำการทบทวนระบบและกลไก เพื่อพัฒนาและปรับปรุงให้ดีขึ้น

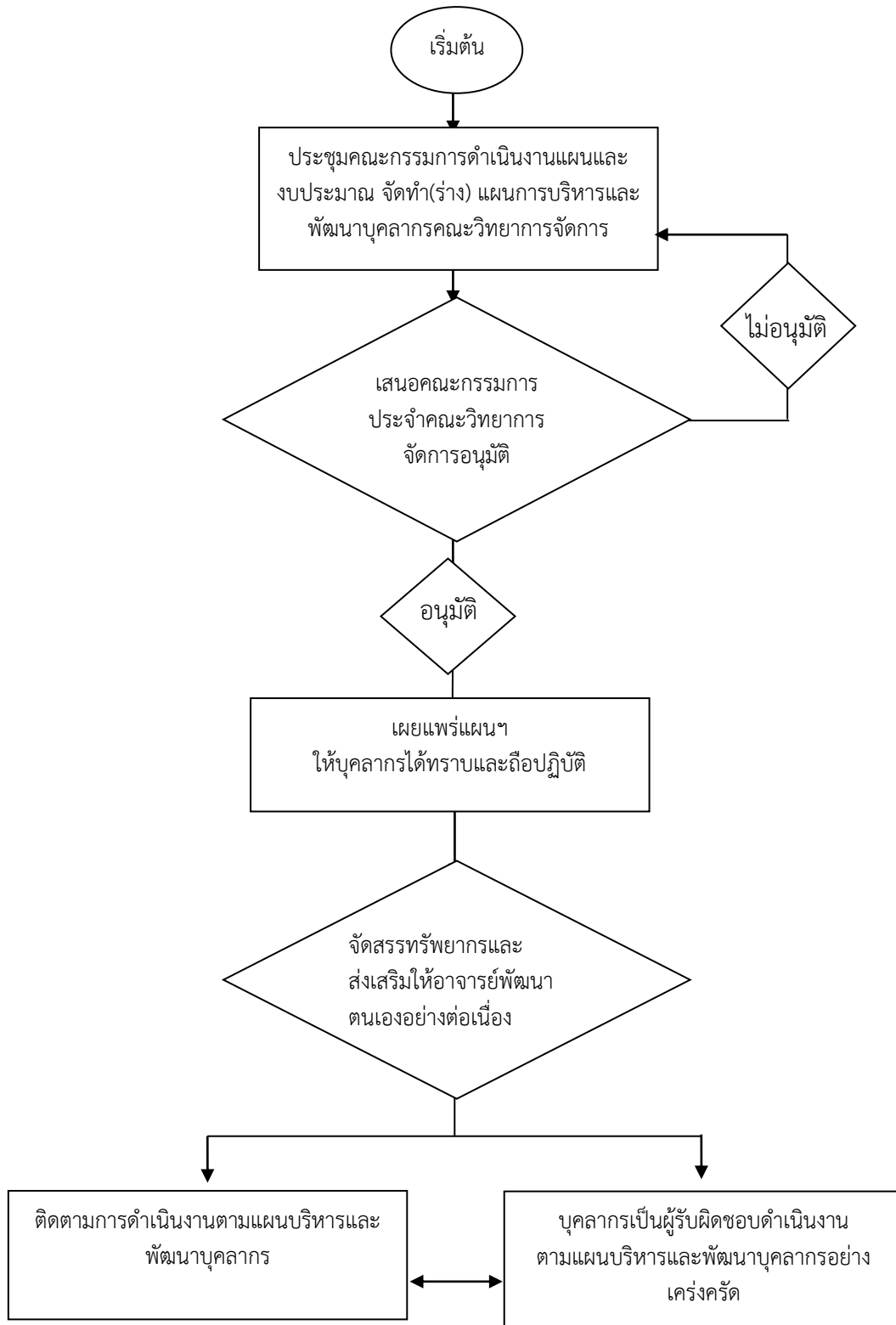
7. งบประมาณ

บางโครงการหรือกิจกรรมไม่ใช้งบประมาณในการดำเนินการ ส่วนงบประมาณที่ใช้ในการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร ได้แก่

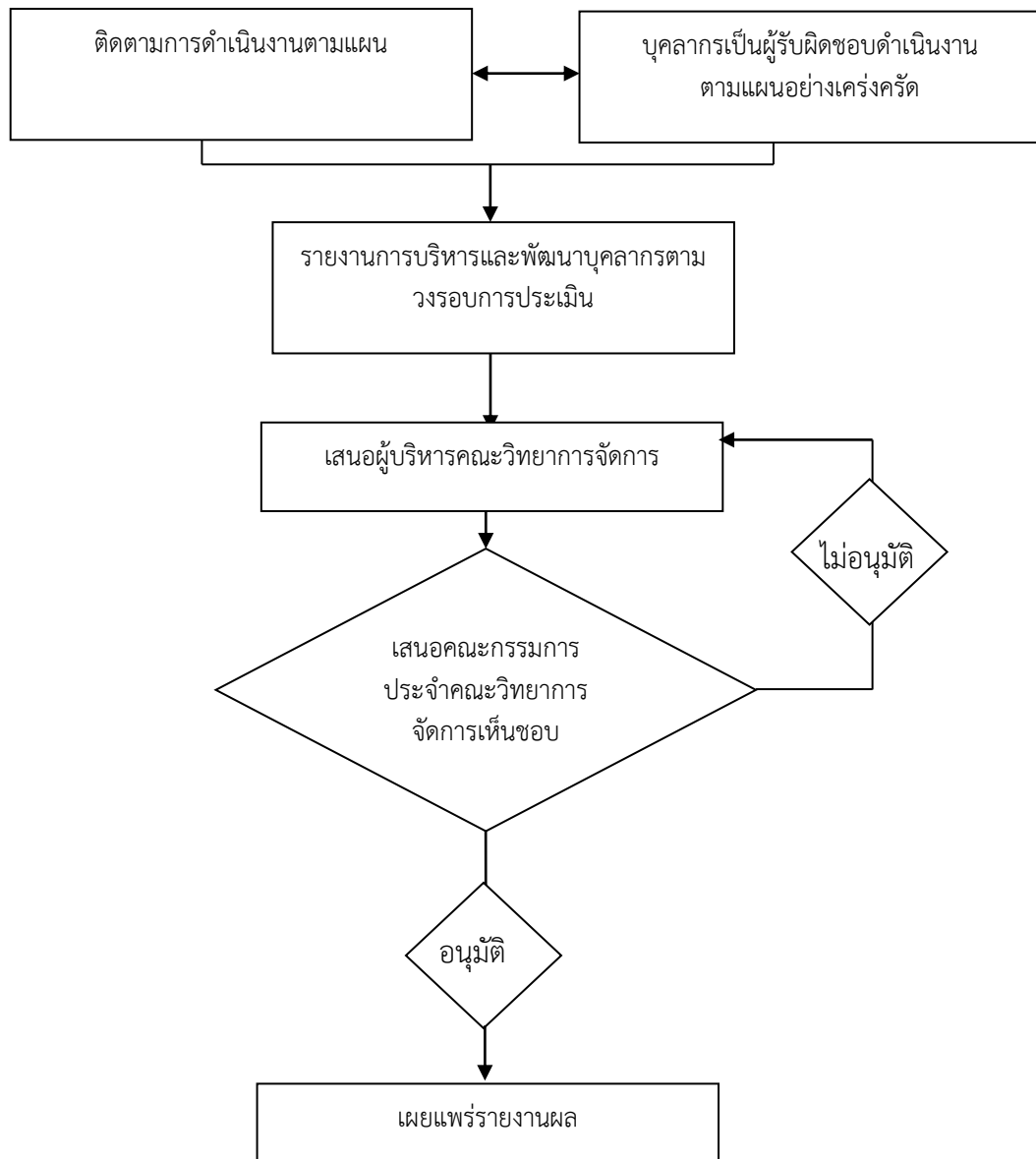
7.1 งบประมาณแผ่นดินประจำปีงบประมาณแต่ละปี ในการพัฒนาบุคลากรตามโครงการที่รับผิดชอบ

7.2 งบประมาณรายได้ที่จัดสรรเพื่อใช้ในการพัฒนาบุคลากร

แผนภูมิระบบและกลไกแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร
คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม



แผนภูมิระบบและกลไกแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร
คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม (ต่อ)



2. สาขาวิชาการบัญชี

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	วันเริ่ม บรรจุ	วันเริ่ม ปฏิบัติงาน มรม.	วันเดือน/ปี เกิด	อายุ ราชการ คงเหลือ	วัน เกษียณ อายุ ราชการ	สถานะปัจจุบัน								
							วุฒิการศึกษา			ตำแหน่งวิชาการ			กำลัง ศึกษาต่อ ป.โท	กำลัง ศึกษาต่อ ป.เอก	อบรมวิชาชีพ
							ตรี	โท	เอก	ผศ.	รศ.	ศ.			
	ข้าราชการพลเรือนในสถาบันฯ	-													
1	อ.สิริกร วานิชสุจิต	19/01/41	19/01/41	03/08/10	2 ปี	30/09/70		√							
	พนักงานในสถาบันฯ (งปม.)	-													
2	อ.ดร.โอฬัดดา โอ่งกลาง	03/07/49	03/07/49	22/04/23	15 ปี	30/09/83			√	√					
3	อ.ดร.เกรียงไกร นามนัย	01/07/46	01/07/46	12/03/22	14 ปี	30/09/82			√						
4	อ.ดร.จารุวรรณ เอกสะพัง	20/06/48	20/06/48	03/05/22	14 ปี	30/09/82			√	√					
5	ผศ.ดร.ปภาพิต ศรีสว่างวงศ์	06/12/49	06/12/49	25/09/24	16 ปี	30/09/84			√	√					
6	อ.กชวรา ศาการมย์	06/12/49	06/12/49	12/02/24	16 ปี	30/09/84		√		√					
7	อ.สรดา วงศ์มังกร	24/10/50	24/10/50	10/02/14	6 ปี	30/09/74		√						√	
8	อ.ปิยะวรรณ ยางคำ	03/07/49	03/07/49	15/06/20	12 ปี	30/09/80		√						√	
9	อ.อมร โทท่า	15/06/54	15/06/54	21/03/23	15 ปี	30/09/83		√		√				√	
	พนักงานในสถาบันฯ (งบรายได้)	-	-												
10	ผศ.กฤษณา อาษาศรี	07/06/53	07/06/53	05/03/21	13 ปี	30/09/81		√		√				√	
		รวมบุคลากรสาขาวิชาการบัญชี จำนวน 10 คน													

3. สาขาวิชานิเทศศาสตร์

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	วันเริ่ม บรรจุ	วันเริ่ม ปฏิบัติงาน มรม.	วัน/เดือน/ปี เกิด	อายุ ราชการ คงเหลือ	วัน เกษียณ อายุ ราชการ	สถานะปัจจุบัน								
							วุฒิการศึกษา			ตำแหน่งวิชาการ			กำลัง ศึกษาต่อ ป.โท	กำลัง ศึกษาต่อ ป.เอก	อบรม วิชาชีพ
							ตรี	โท	เอก	ผศ.	รศ.	ศ.			
	ข้าราชการพลเรือนในสถาบันฯ	-													
1	อ.วุฒิพล ฉัตรจรัสกุล	01/04/42	01/04/42	21/06/16	8 ปี	30/09/76		√						√	
	พนักงานในสถาบันฯ (งปม.)	-													
2	ผศ.ดร.สุรีพร คลังพระศรี	01/07/45	01/07/45	06/12/20	13 ปี	30/09/81			√	√					
3	อ.ดร.ปัญญาภรณ์ พงศ์ศาสตร์	03/07/49	03/07/49	11/04/19	11 ปี	30/09/79			√						
4	ผศ.ดร.กุลธิดา ภูมิเหล่าแจ้ง	16/10/51	16/10/51	07/01/24	16 ปี	30/09/84			√	√					
	พนักงานในสถาบันฯ (งบรายได้)														
5	อนนทภรณ์ บุญจิ่งเจริญรัตน์	24/10/60	24/10/60	27/02/32	24 ปี	30/09/92		√						√	
		รวม บุคลากรสาขาวิชานิเทศศาสตร์ จำนวน 5 คน													

9. สาขาวิชาธุรกิจดิจิทัล

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	วันเริ่ม บรรจุ	วันเริ่ม ปฏิบัติงาน มรม.	วัน/เดือน/ปี เกิด	อายุ ราชการ คงเหลือ	วัน เกษียณ อายุ ราชการ	สถานะปัจจุบัน								
							วุฒิการศึกษา			ตำแหน่งวิชาการ			กำลัง ศึกษาต่อ ป.โท	กำลัง ศึกษาต่อ ป.เอก	อบรม วิชาชีพ
							ตรี	โท	เอก	ผศ.	รศ.	ศ.			
	พนักงานในสถาบัน (จบแผ่นดิน)														
1	ผศ.ดร.ธารีรัตน์ ชูสีลัง	03/07/49	03/07/49	06/02/16	8 ปี	30/09/76			√	√					
	พนักงานในสถาบัน (จบรายได้)														
2	อ.ดร.ณัฐภา เตชานุกษา	16/08/53	16/08/53	05/11/25	18 ปี	30/09/86			√						
3	อ.ปริญญา ทองคำ	07/06/53	07/06/53	23/03/28	20 ปี	30/09/88		√							
4	อ.ธนาภรณ์ ทัศนภักดิ์	30/05/55	30/05/55	01/02/29	21 ปี	30/09/89		√							
5	ผศ.ดร.นิธิภักดิ์ กทิตาสตร์	18/08/57	18/08/57	31/12/21	14 ปี	30/09/82			√	√					
		รวมบุคลากรสาขาวิชาธุรกิจดิจิทัล จำนวน 5 คน													

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

การปฏิบัติตามแผนพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง โดยมีการติดตามประเมินผลและนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี คาดว่าจะทำให้บุคลากรของคณะวิทยาการจัดการ จะได้รับการพัฒนาและสามารถพัฒนาตนเอง จนสามารถปฏิบัติภาระหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันเป็นการสนับสนุนการดำเนินงานตามประเด็นแผนกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัย ให้พัฒนาก้าวหน้าตามแผนพัฒนามหาวิทยาลัยได้อย่างต่อเนื่อง

ตัวชี้วัดความสำเร็จของแผน

กำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จของแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร ประจำปี 2568 โดยแผนประกอบไปด้วย 4 ประเด็นยุทธศาสตร์ 16 ตัวชี้วัด ตัวชี้วัดความสำเร็จของแผน คือ สามารถบรรลุตัวชี้วัดที่มีอย่างน้อย 75% (12 ตัวชี้วัด)

ระยะเวลา

1 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

ผู้รับผิดชอบ

- รองคณบดีฝ่ายวางแผนและพัฒนา
- คณะกรรมการดำเนินงานแผนและงบประมาณ คณะวิทยาการจัดการ

**ปฏิทินการบริหารแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร คณะวิทยาการจัดการ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568**

ลำดับ	วัน/เดือน/ปี	การดำเนินงาน
1	ตุลาคม 2567	- ทบทวนผลการดำเนินงานปีที่ผ่านมา เพื่อนำมาสู่การจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร คณะวิทยาการจัดการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 - กำหนดปฏิทินการประชุม/ดำเนินงานของคณะกรรมการฝ่ายวางแผนและพัฒนา
2	พฤศจิกายน 2567 – กุมภาพันธ์ 2568	- ประชุมคณะกรรมการดำเนินงานฝ่ายวางแผนและพัฒนา ร่วมจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร คณะวิทยาการจัดการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 - นำ (ร่าง) แผนปฏิบัติการรายปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 เสนอต่อคณะกรรมการประจำ เพื่อพิจารณาอนุมัติให้ความเห็นชอบ
3	เมษายน 2568	ติดตาม/ประเมิน/สรุปผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร คณะวิทยาการจัดการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 รอบ 6 เดือน (1 ต.ค. 2567 ถึง 31 มี.ค. 2568)
4	กรกฎาคม 2568	ติดตาม/ประเมิน/สรุปผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร คณะวิทยาการจัดการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 รอบ 9 เดือน (1 ต.ค. 2567 ถึง 30 ก.ย. 2568)
5	กันยายน 2568	- ทบทวนผลการดำเนินงาน รอบ 12 เดือน เพื่อนำมาสู่การจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร คณะวิทยาการจัดการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 - กำหนดปฏิทินการประชุม/ดำเนินงานของคณะกรรมการฝ่ายวางแผนและพัฒนา ประจำปีงบประมาณ 2567
6	ตุลาคม 2568	ติดตาม/ประเมิน/สรุปผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร คณะวิทยาการจัดการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 รอบ 12 เดือน (1 ต.ค. 2567 ถึง 30 ก.ย. 2568)

คณะผู้จัดทำ

ที่ปรึกษา

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นิศารัตน์ โชติเชย	คณบดีคณะวิทยาการจัดการ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กิตติชัย เจริญชัย	รองคณบดีฝ่ายวิชาการ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นิธิภัคดี กทิสาสตร์	รองคณบดีฝ่ายวางแผนและพัฒนา
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรีพร คลังพระศรี	รองคณบดีฝ่ายกิจการนักศึกษา
นางจันทน์นันทน์ จารุโณปถัมภ์	หัวหน้าสำนักงานคณบดี
คณะกรรมการประจำคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม	

รวบรวม วิเคราะห์และสรุปข้อมูล

คณะกรรมการดำเนินงานแผนและงบประมาณ คณะวิทยาการจัดการ

ออกแบบ/พิมพ์

อาจารย์ปริญญา ทองคำ	ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายวางแผนและพัฒนา
นายชัยยง ศรีคุณแก้ว	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ

ปีที่พิมพ์

มีนาคม พ.ศ. 2568