



รายงานผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากร  
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

**รายงานผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรของคณะศึกษาศาสตร์**  
**ประจำปีงบประมาณ 2565 (1 ตุลาคม 2564 – 30 กันยายน 2565) รอบ 12 เดือน**

ตามที่คณะศึกษาศาสตร์ได้จัดสรรงบประมาณในวงรอบงบประมาณ 2565 นั้น ได้ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของคณะศึกษาศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ 2565 เพื่อใช้เป็นแผนในการดำเนินการพัฒนาบุคลากรในองค์กร เพื่อให้เกิดผลงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้นและเห็นประสิทธิผลของการบริหารงานบุคคลที่ชัดเจน ครบคลุมในทุกเป้าหมาย ภายใต้การกำกับดูแลสายงานของผู้บริหาร โดยมีรองคณบดีฝ่ายบริหารเป็นผู้กำกับดูแลทั้งบุคลากรสายวิชาการ และสายสนับสนุน อำนวยความสะดวกข้อมูลต่างๆ และการมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ช่วยเหลือให้เกิดผลการดำเนินงานเป็นไปตามแผนฯ ทั้งนี้ ดังสรุปประเด็นต่างๆ ดังนี้

ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน ✓ =ดำเนินการแล้ว X =ยังไม่ดำเนินการ NA= อยู่ระหว่างดำเนินการ
พัฒนาระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพและยกระดับการบริหารจัดการได้มาตรฐานสากล	คณะมีระบบการบริหารงานบุคคล และส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร	1. ร้อยละของอาจารย์ที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ (ร้อยละ 57.66) 2. จำนวนรองศาสตราจารย์ที่เพิ่มขึ้น (2 คน)	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 1. ส่งเสริมและสนับสนุนให้อาจารย์มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาเอกต้องไปศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น</li> <li>✓ 2. ส่งเสริมและสนับสนุนให้อาจารย์ทุกคนยื่นขอ กำหนดตำแหน่งทางวิชาการตามเงื่อนไขของระบบบริหารงานบุคคล</li> <li>✓ 3. สร้างระบบ Career Development ให้สอดคล้องกับระบบ Career Path*</li> </ul>

ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน ✓ =ดำเนินการแล้ว X =ยังไม่ดำเนินการ NA= อยู่ระหว่างดำเนินการ
			<p>✓ 4. ส่งเสริมและพัฒนาความร่วมมือกับมหาวิทยาลัยชั้นนำในต่างประเทศ ประสานงานเพื่อแสวงหาความร่วมมือทางวิชาการ การวิจัย และแลกเปลี่ยนบุคลากรและนิสิตระดับต่าง ๆ กับสถาบันต่างประเทศ</p> <p>✓ 5. ส่งเสริมและแสวงหาทุนการศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน ประชุม สัมมนาต่างประเทศ การเผยแพร่ ข้อมูลเรื่องทุนการศึกษา ฝึกอบรม วิจัยหรือดูงาน ในหน่วยงานต่างประเทศ สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรและนิสิตไปเสนอผลงานทางวิชาการ และเข้าร่วมการประชุมสัมมนาระดับนานาชาติ</p> <p>✓ 6. มีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เอื้อต่อการพัฒนา และความก้าวหน้า</p>

## 1. โครงการ/กิจกรรมการวางแผนอัตรากำลังและระบบการสรรหาบุคลากร

ที่	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ	ผลการดำเนินงาน ✓ =ดำเนินการแล้ว X =ยังไม่ดำเนินการ NA= อยู่ระหว่างดำเนินการ	
1	กำหนดกรอบอัตรากำลังบุคลากรประจำปีงบประมาณ 2565	1 ต.ค. 64 – 30 เม.ย. 65	✓	บรรจุไว้ในแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ 2565
2	จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี	1 ต.ค. 64 – 30 มิ.ย. 65	✓	ดำเนินการทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ 2565
3	ทบทวนแผนอัตรากำลังและแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี	1 ต.ค. 64 – 30 ก.ค. 65	✓	บรรจุไว้ในแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ 2565
4	ถ่ายทอดแผนพัฒนาบุคลากรให้บุคลากรในหน่วยงานได้รับทราบ	1 พ.ค. 65 – 31 ส.ค. 65	✓	แจ้งเวียนในที่ประชุมผู้บริหาร คณาจารย์ และบุคลากร โดยถ่ายทอดผ่านนโยบายการบริหารงานของคณบดี และเว็บไซต์คณะฯ เฟสบุ๊กบุคลากร
5	คัดเลือก/สรรหาบุคลากรสายวิชาการ ระดับ ป.เอก หรือ สายสนับสนุน เพื่อทดแทนอัตราที่ว่างลง และกรอบอัตราที่ได้รับ	1 ต.ค. 64 – 30 ก.ย. 65	✓	1. ปีงบประมาณ 2565 ได้ดำเนินการจัดบรรจุบุคลากรตำแหน่ง พนักงานทั่วไป (คนสวน) จำนวน 1 อัตรา เพื่อทดแทนอัตราที่เกษียณอายุราชการ 2. บรรจุใหม่จำนวน 2 อัตรา ได้แก่ สาขาวิชาวิทยาศาสตร์และการกีฬา และ สาขาวิชาคณิตศาสตร์ประยุกต์

ที่	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ	ผลการดำเนินงาน ✓ = ดำเนินการแล้ว X = ยังไม่ดำเนินการ NA = อยู่ระหว่างดำเนินการ	
	คัดเลือก/สรรหาบุคลากรสายวิชาการ ระดับ ป.เอก หรือ สายสนับสนุน เพื่อทดแทนอัตราที่ว่างลง และกรอบบัตรที่ได้รับ	1 ต.ค. 64 – 30 ก.ย. 65 (ขยายต่อถึง งบประมาณ 2566)	NA	3. คณะมีอัตราที่ได้มีมติเห็นชอบให้ใช้อัตรา อยู่ระหว่างการประกาศรับสมัครเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งอาจารย์ จำนวน 4 อัตรา ได้แก่ สาขาภาษาไทย สาขาสังคมหรือภาษาอังกฤษ หรือการสอนภาษาไทย และสาขาการบริหารการศึกษา
6	ทบทวน/ปรับปรุง กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานและดัชนีชี้วัดผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายบริหาร สายวิชาการและสายสนับสนุนพร้อมจัดทำข้อตกลงภาระงาน (ป.01-ป.02-TOR)	1 ต.ค. 64 – 30 ก.ย. 65	✓	มีการติดตาม ตามวงรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ตามภาระงาน (TOR) ปีละ 2 ครั้ง
7	จัดทำรายละเอียดภาระหน้าที่การปฏิบัติงานในทุกตำแหน่งงาน (Job Description) ให้มีความชัดเจน	1 ต.ค. 64 – 30 ก.ย. 65	✓	มีการจัดทำ (Job Description) และมอบหมายหน้าที่รับผิดชอบของแต่งงานอย่างชัดเจน
8	พัฒนาระบบฐานข้อมูล บุคลากร ให้เป็นปัจจุบันอยู่เสมอ	1 ต.ค. 64 – 30 ก.ย. 65	✓	คณะมีการพัฒนาระบบฐานข้อมูล บุคลากรให้เป็นปัจจุบันอยู่เสมอ โดยใช้ฐานข้อมูลจากเว็บไซต์คณะ <a href="http://edu.msu.ac.th/">http://edu.msu.ac.th/</a>

2. แผนความต้องการบุคลากรสายวิชาการ ตำแหน่ง อาจารย์ เพิ่มเพื่อรองรับการเปิดหลักสูตร / สาขาวิชาใหม่ และทดแทนอัตราเกษียณอายุราชการ (2564-2565)

ตำแหน่ง	จำนวนบุคลากรสายวิชาการที่จะรับเพิ่มจำแนกตามคุณวุฒิ											
	2564***			2565**			2566			รวม		
	โท	เอก	รวม	โท	เอก	รวม	โท	เอก	รวม	โท	เอก	รวม
พนักงานสายวิชาการ (ตำแหน่งอาจารย์)	2	2	4	-	6	6	-	-	-	-	6	6

หมายเหตุ \*\* หมายถึง ทดแทนอัตราเกษียณ/อัตรารว่างรอการบรรจุ-สรรหา

\*\*\* หมายถึง อัตราที่ขอตั้งกรอบใหม่ บรรจุเรียบร้อยแล้ว

ผลการดำเนินงาน : ในปีงบประมาณ 2565 คณะประกาศรับสมัครสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่ง อาจารย์ คุณวุฒิปริญญาเอก จำนวน 6 อัตรา (ยังไม่มีผู้ผ่านการคัดเลือก 2 อัตรา และอีก 4 อัตรา ยังไม่มีผู้มาสมัคร)

3. แผนความต้องการบุคลากรสายสนับสนุนเพิ่มตามกรอบอัตรากำลัง และทดแทนอัตราเกษียณอายุราชการในปี 2565

ตำแหน่ง	จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนที่จะรับเพิ่มจำแนกตามคุณวุฒิ								
	2564		2565		2566		รวม		
	ต่ำกว่า ป.ตรี	ตรี/โท	ต่ำกว่า ป.ตรี	ตรี/โท	ต่ำกว่า ป.ตรี	ตรี/โท	ต่ำกว่า ป.ตรี	ตรี/โท	ทั้งหมด
พนักงานมหาวิทยาลัย						3 (ตรี)			
(ระดับ ปฏิบัติการ)									
- นักวิชาการคอมพิวเตอร์***						2 (ตรี)			3
- เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป**						1 (ตรี)			
ลูกจ้างชั่วคราว			1						
- พนักงานทั่วไป (คนสวน)**			1(มัธยม)						
รวม			1			3			4
รวมทั้งสิ้น (2565)	4 อัตรา								

หมายเหตุ \*\* หมายถึง ทดแทนอัตราเกษียณ/อัตรารว่างรอการบรรจุ-สรรหา

\*\*\* หมายถึง อัตราที่ขอตั้งกรอบใหม่

ผลการดำเนินงาน : ในปีงบประมาณ 2565 คณะบรรจุบุคลากรสายสนับสนุนเพิ่ม 1 อัตรา (พนักงานทั่วไป (คนสวน) นายกุมพล วงศ์นคร

ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน ✓ =ดำเนินการแล้ว X =ยังไม่ดำเนินการ NA= อยู่ระหว่างดำเนินการ
2. การพัฒนาศักยภาพ สมรรถนะ และความก้าวหน้า ในสายอาชีพของบุคลากร	1. บุคลากรมีแผนการพัฒนาดตนเอง 2. สัดส่วนอาจารย์ที่คณวุฒิปริญญาเอก เพิ่มมากขึ้น 3. มีสัดส่วนตำแหน่งทางวิชาการของ อาจารย์ประจำตรงตามเกณฑ์มาตรฐาน คุณภาพการศึกษา 4. บุคลากรมีความรู้ ความสามารถและ สมรรถนะในการทำงานเพิ่มมากขึ้น	1. บุคลากรทั้งสายวิชาการและสาย สนับสนุนมีแผนการพัฒนาดตนเองอย่าง น้อยร้อยละ 60 ของบุคลากรทั้งหมด 2. สัดส่วนคณวุฒิอาจารย์ประจำตรงตาม เกณฑ์มาตรฐานคุณภาพการศึกษา 3. สัดส่วนตำแหน่งทางวิชาการของ อาจารย์ประจำตรงตามเกณฑ์มาตรฐาน คุณภาพการศึกษา 4. บุคลากรร้อยละ 80 ได้รับการ ฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและสมรรถนะใน การปฏิบัติงานอย่างน้อย 1 ครั้ง/คน/ปี	✓ 1. ปีงบประมาณ 2565 มีบุคลากรสายวิชาการ และสายสนับสนุนที่มีแผนพัฒนาดตนเอง 85 คน จากจำนวนทั้งสิ้น 120 คน คิดเป็นร้อยละ 70.83 ของบุคลากรทั้งหมด ✓ 2. สัดส่วนผลการดำเนินงานข้อ 2-3 คณวุฒิ อาจารย์ประจำ และสัดส่วนตำแหน่งทางวิชาการ ของอาจารย์ประจำตรงตามเกณฑ์มาตรฐาน คุณภาพการศึกษา ✓ 3. ปีงบประมาณ 2565 มีบุคลากรได้รับการ ฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและสมรรถนะในการ ปฏิบัติงาน จำนวน 108 คน จากจำนวนทั้งสิ้น 120 คน คิดเป็นร้อยละ 90 ของบุคลากรทั้งหมด



## 2.1 โครงการ / กิจกรรมการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร สมรรถนะ และความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากร

โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ	ผลการดำเนินงาน ✓=ดำเนินการแล้ว X =ยังไม่ดำเนินการ NA= อยู่ระหว่างดำเนินการ	
1. การสำรวจแผนพัฒนาตนเองสำหรับบุคลากรทุกคน (รายบุคคล) ทั้งทางด้านการศึกษา การขอตำแหน่งทางวิชาการ การขอตำแหน่งทางสายวิชาชีพเฉพาะ (ชำนาญการ)	1 ต.ค. 64 – 28 ก.พ. 65	✓	สำรวจช่วงต้นปี 2565
2. สำรวจแผนการจัดทำรายละเอียดภาระงานเพื่อวิเคราะห์ค่างานของกรอบตำแหน่งทางสายวิชาชีพเฉพาะ ระดับชำนาญการ/ และทบทวนภาระงานของบุคลากรสายสนับสนุนเพื่อประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงานให้มีความเหมาะสม	1 ต.ค. 64 – 30 ก.ย. 65	✓	ดำเนินการตลอดปีงบประมาณ 2565 มีการทำบันทึกติดตาม (JOB/TOR) ตามกำหนดของมหาวิทยาลัยกำหนด
3. จัดโครงการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ครั้งที่ 1	14-15 ธ.ค.64	✓	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. มีการจัดโครงการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ โดยวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก ศ.ดร.อลงกลด แทนอมทอง บรรยาย หลักเกณฑ์และวิธีการเขียนผลงานทางวิชาการ และการเขียนตำราและหนังสือ เพื่อขอตำแหน่งทางวิชาการ และวันที่สองจัดแบบคลินิกเป็นการกระตุ้นได้ดีเยี่ยม จัดที่คณะศึกษาศาสตร์</li> <li>2. มอบใบเกียรติบัตรให้ผู้ร่วมโครงการทุกคน จำนวน 45 คน</li> <li>3. ผลการประเมินโครงการอยู่ในระดับ มากที่สุด</li> </ol>

โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ	ผลการดำเนินงาน ✓ =ดำเนินการแล้ว X =ยังไม่ดำเนินการ NA= อยู่ระหว่างดำเนินการ	
4. จัดโครงการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมและความเข้มแข็งภายในองค์กร หัวข้อ ดังนี้ 1. ปลุกจิตสำนึก เปลี่ยนพฤติกรรม สู่การทำงานอย่างมืออาชีพ 2. การปรับกระบวนการทัศนคติการทำงานขององค์กรยุคใหม่	20 ธ.ค. 64	✓	1. มีการจัดโครงการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมและความเข้มแข็งภายในองค์กร โดยวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก คุณพีระณัฐ สีทองเดชารัตน์ และศ.ดร.อนงค์ฤทธิ์ แข็งแรง เป็นการกระตุ้นได้ดีเยี่ยม จัดที่คณะศึกษาศาสตร์ 2. มอบใบเกียรติบัตรให้ผู้ร่วมโครงการทุกคน จำนวน 50 คน 3. ผลการประเมินโครงการอยู่ในระดับ มากที่สุด
5. จัดโครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร-ปัจจัยขับเคลื่อนความผูกพันในองค์กร ประจำปีงบประมาณ 2565	1 ต.ค. 64 – 30 ก.ย. 65	✓	คณะศึกษาศาสตร์จัดโครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร-ปัจจัยขับเคลื่อนความผูกพันในองค์กร ประจำปีงบประมาณ 2565 ทั้งบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนเข้าร่วมในครั้งนี้อย่างดี จำนวน 95 คน จัดนอกสถานที่ ณ จังหวัดนครพนม
6. จัดโครงการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ครั้งที่ 2 ประจำปีงบประมาณ 2565	ก.พ.- มี.ค.2565	X	ยังไม่ได้ดำเนินการ
7. โครงการพัฒนาบุคลากรคุณภาพบุคลากร ประจำปีงบประมาณ 2565	เม.ย.- พ.ค.2565	X	ยังไม่ได้ดำเนินการ
8. โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรระดับปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ 2565	ก.ค.- ส.ค.2565	X	ยังไม่ได้ดำเนินการ

## 2.2 แผนพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ (พนักงานฯ และลูกจ้างชั่วคราว) ด้านการศึกษาต่อในปีงบประมาณ 2565

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล/สาขา	เรียนสาขาวิชา	การดำเนินงาน				หมายเหตุ
			ระดับ	สถานที่เรียน	เริ่มเรียน	ทุนสนับสนุน	
1	อ.ณัฐธิดา ตาชัยภูมิ	สาขาวิชา ภาษาอังกฤษ (หลักสูตรและ การสอน)	ป.เอก	New Zealand	26 พ.ค.2562-25 พ.ค. 2565 ขยายต่อ เม.ย.66	ทุนจาก Waikato Doctoral Scholarship มหาวิทยาลัยไวกา โต ประเทศนิวซีแลนด์	คาดว่าจะสำเร็จ ต้นปี 66
2	อ.ชนยุตภูษณ์ ช้างเพชร	สาขา วิทยาศาสตร์และ เทคโนโลยี การศึกษา ภาควิชาเทคโนโลยี	ป.เอก	ม.มหิดล	7 ม.ค.2562- 7 ม.ค.2565	ทุนจากกองทุนพัฒนา มหาวิทยาลัย	กลับเข้าปฏิบัติ ราชการ วันที่ 6 พ.ค.65
3	ผศ.วรรณนิษา หาคูณ	หลักสูตรและการ สอน	ป.เอก	ม.ขอนแก่น	1 ต.ค. 64 ถึง 30 ก.ย. 67	จากเงิน (กองทุน กพม.)	
4	ผศ.ศรีภักดิ์ สอน รังษีบรรกุล	เทคโนโลยีและ สื่อสารการศึกษา	ป.เอก	มมส.	22 พ.ย.64 ถึง 21 พ.ย.67	ใช้ทุน ส่วนตัว	ลาเรียนนอก เวลาราชการ

## ปัญหาอุปสรรค :

1. สำเร็จการศึกษาไม่ทันตามที่กำหนด
2. ส่งเอกสารขอขยายการต่อเวลาล้าช้า

ผลการดำเนินงาน : ในปีงบประมาณ 2565 มีบุคลากรลาศึกษาต่อ จำนวน 2 คน คือ อ.ณัฐธิดา ตาชัยภูมิ และ ผศ.วรรณนิษา หาคูณ

## 2.3 แผนพัฒนาบุคลากรประจำสายวิชาการ ด้านการขอตำแหน่งทางวิชาการ ในปีงบประมาณ 2565

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ระดับที่ยื่น	การดำเนินงาน				หมายเหตุ
			รับเรื่อง	ประชุม คณะกรรมการ	ประชุม กก.ประจำคณะฯ	ส่งกองการ เจ้าหน้าที่	
1	รศ.ดร.รังสรรค์ โฉมยา	ศ.	18 ก.ค.64	1 ก.ย. 64	1 ก.ย. 64	9 ก.ย. 64	เกณฑ์ 60
2	รศ.ดร.สุธรรม ธรรมทัศนานนท์	ศ.	9 ก.ย.64	17 ก.ย. 64	17 ก.ย. 64	22 ก.ย. 64	เกณฑ์ 60
3	อาจารย์ ดร.ธนดล ภูสีฤทธิ์	ผศ.	27 ก.ย.64	1 ธ.ค. 64	1 ธ.ค. 64	13 ธ.ค. 64	เกณฑ์ 60
4	ผศ.ดร.ธำปณี สีเฉลียว	รศ.	5 ม.ค.65	2 มี.ค.65	2 มี.ค.65	7 มี.ค.65	เกณฑ์ 60
5	ผศ.ดร.ภมรพรรณ ยุระยาตร์	รศ.	5 ม.ค.65	2 มี.ค.65	2 มี.ค.65	7 มี.ค.65	เกณฑ์ 64
6	ผศ.ดร.วราพร เอรารวรรณ	รศ.	21 มี.ค.65	3 พ.ค.65	3 พ.ค.65	9 พ.ค.65	เกณฑ์ 60
7	ผศ.ดร.กัญญารัตน์ โคจร	รศ.	2 พ.ค.65	18 พ.ค.65	1 มิ.ย.65	17 มิ.ย.65	เกณฑ์ 60
8	ผศ.ดร.อัฐพล อินตะเสนา	รศ.	2 พ.ค.65	19 พ.ค.65	1 มิ.ย.65	17 มิ.ย.65	เกณฑ์ 60
9	ผศ.ดร.อพันธ์วี พูลพุดธา	รศ.	2 พ.ค.65	17 พ.ค.65	1 มิ.ย.65	17 มิ.ย.65	เกณฑ์ 60
10	ผศ.ดร.รัชনীวรรณ ตั้งภักดี	รศ.	3 พ.ค.65	17 พ.ค.65	1 มิ.ย.65	17 มิ.ย.65	เกณฑ์ 60
11	ผศ.ดร.ญาณภัทร สีหะมงคล	รศ.	11 พ.ค.65	17 พ.ค.65	1 มิ.ย.65	17 มิ.ย.65	เกณฑ์ 60
12	ผศ.ดร.ญาณภัทร สีหะมงคล	รศ.	11 พ.ค.65	17 พ.ค.65	1 มิ.ย.65	17 มิ.ย.65	เกณฑ์ 60
13	ผศ.วีณา ประชากุล	รศ.	11 พ.ค.65	19 พ.ค.65	1 มิ.ย.65	17 มิ.ย.65	เกณฑ์ 60
14	อ.ดร.ชัยพร พงษ์พิสันต์รัตน์	ผศ.	5 พ.ค.65	17 พ.ค.65	1 มิ.ย.65	17 มิ.ย.65	เกณฑ์ 60
15	อ.ดร.กันยารัตน์ สอนสุภาพ	ผศ.	2 พ.ค.65	19 พ.ค.65	1 มิ.ย.65	17 มิ.ย.65	เกณฑ์ 60
16	อ.ดร.เขาวนุช ทานาม	ผศ.	11 พ.ค.65	19 พ.ค.65	1 มิ.ย.65	17 มิ.ย.65	เกณฑ์ 60
17	อ.สุดาเรศ ศิริสิทธิ์ธนาภาค	ผศ.	11 พ.ค.65	18 พ.ค.65	1 มิ.ย.65	17 มิ.ย.65	เกณฑ์ 60

โครงการ/กิจกรรม	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน ✓ =ดำเนินการแล้ว X =ยังไม่ดำเนินการ NA= อยู่ระหว่างดำเนินการ
3. การพัฒนาค่าตอบแทน สวัสดิการคุณภาพและความ มั่นคงในชีวิตของบุคลากร	1. มีนโยบายการจ่ายค่าตอบแทน สวัสดิการของบุคลากรที่เหมาะสม 2. มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการที่ โปร่งใสและเป็นธรรม 3. บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี	1. คณะฯ มีนโยบายการจ่ายค่าตอบแทน สวัสดิการของบุคลากรที่เหมาะสม 2. มีการร้องเรียนในเรื่องการประเมินผล การปฏิบัติราชการไม่เกินร้อยละ1	✓ คณะฯ มีนโยบายที่ชัดเจนในการจ่ายค่าตอบแทน สวัสดิการของบุคลากรที่เหมาะสม โดยเป็นไป ตามระเบียบการเบิกจ่ายของทางมหาวิทยาลัย ตามสิทธิของบุคลากรอย่างชัดเจน และในการ ดำเนินการดังกล่าวไม่มีการร้องเรียนในเรื่องการ ประเมินผลการปฏิบัติราชการแต่อย่างใด

## 3.1 โครงการ / กิจกรรมการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ค่าตอบแทน สวัสดิการ คุณภาพและความมั่นคงในชีวิตของบุคลากร

โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ	ผลการดำเนินงาน	
		✓ =ดำเนินการแล้ว X =ยังไม่ดำเนินการ	NA= อยู่ระหว่างดำเนินการ
1. การสนับสนุน ส่งเสริม การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรทั้งบุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายสนับสนุน	1 ต.ค. 64 – 30 ก.ย. 65	✓	ตามกิจกรรม 2.1
2. กิจกรรมการตรวจสุขภาพประจำปีของบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน มีการอำนวยความสะดวกประสานทางศูนย์ตรวจสุขภาพ โรงพยาบาลสุทธาเวช คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม และ (Walk in) ได้ตลอดเวลาในวันเวลาราชการ	1 ต.ค. 64 – 30 ก.ย. 65	✓	คณะมีการจัดบุคลากรที่ประสงค์เข้ารับการตรวจสุขภาพประจำปีของบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน ณ ศูนย์ตรวจสุขภาพโรงพยาบาลสุทธาเวช คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ทุกปี
3. ปรับปรุง และทบทวน การกำหนดแนวทางและเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากร ทั้ง พนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานที่จ้างตามภารกิจ และลูกจ้างชั่วคราว และการจัดทำข้อตกลงภาระงาน (ตามวงรอบการเลื่อนขั้นเงินเดือน)	1 ต.ค. 64 – 30 ก.ย. 65	✓	หนังสือแจ้งเวียนการประเมิน (TOR) ปีละ 2 ครั้ง โดยการปรับปรุงและทบทวน การกำหนดแนวทางและเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากร ทั้ง พนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานที่จ้างตามภารกิจ และลูกจ้างชั่วคราว และการจัดทำข้อตกลงภาระงาน (ตามวงรอบการเลื่อนขั้นเงินเดือน) เป็นไปตามบริบทของหน่วยงานเพื่อให้สอดคล้องกับบทบาทและภาระหน้าที่ที่ชัดเจน โปร่งใส

โครงการ/กิจกรรม	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน ✓ =ดำเนินการแล้ว X =ยังไม่ดำเนินการ NA= อยู่ระหว่างดำเนินการ
4. การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณ ของบุคลากร	<p>1. ส่งเสริมให้บุคลากรมีความจงรักภักดี และซื่อสัตย์สุจริตต่อจรรยาบรรณวิชาชีพและต่อคณะศึกษาศาสตร์</p> <p>2. บุคลากรมีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ ชยัน อดทน มีวินัย และมีสติในการทำงาน</p> <p>3. เสริมสร้างชื่อเสียง เกียรติคุณและ เกียรติภูมิของตนเองและมหาวิทยาลัย มหาสารคาม</p>	<p>1. บุคลากรในคณะฯ รับทราบและปฏิบัติตามข้อบังคับ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ว่าด้วยจรรยาบรรณคณาจารย์และสาย สนับสนุนวิชาการในสถาบันอุดมศึกษา</p> <p>2. บุคลากรได้รับการยกย่อง/รางวัล ทั้ง จากภายในและภายนอกคณะ/ มหาวิทยาลัยฯ</p> <p>3. มีการรายงานผู้กระทำผิดหรือไม่ ปฏิบัติตามจรรยาบรรณไม่เกินร้อยละ1</p>	<p>✓ 1. บุคลากรรับทราบและปฏิบัติตามข้อบังคับ มหาวิทยาลัยมหาสารคามว่าด้วยจรรยาบรรณ คณาจารย์และสายสนับสนุนวิชาการใน สถาบันอุดมศึกษา โดยแจ้งเวียน EDS และ ประชาสัมพันธ์ไว้ที่เว็บไซต์ คณะศึกษาศาสตร์</p> <p>✓ 2. มีการแจ้งเวียนให้ทราบในกรณีมีบุคลากรได้รับ รางวัลเพื่อเชิดชูเกียรติ โดยผ่านทุกช่องทาง เช่น มีการประชาสัมพันธ์ผ่านทางเว็บไซต์คณะ เพจ Facebook คณะศึกษาศาสตร์</p> <p>✓ 3. ในปีงบประมาณ 2565 ไม่มีการรายงาน ผู้กระทำผิดหรือไม่ปฏิบัติตามจรรยาบรรณฯ</p>

## 4.1 โครงการ / กิจกรรม ด้านการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณของบุคลากร

โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ	ผลการดำเนินงาน	
		✓ = ดำเนินการแล้ว X = ยังไม่ดำเนินการ NA = อยู่ระหว่างดำเนินการ	
1. ประชาสัมพันธ์ และส่งเสริมบุคลากรให้รับทราบเกี่ยวกับจรรยาบรรณของบุคลากรให้เหมาะสม (ทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน)	1 ต.ค. 64 – 30 ก.ย. 65	✓	- แจ้างเวียนทาง EDS - เว็บไซต์ เพจ Facebook คณะศึกษาศาสตร์ - เว็บไซต์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
2. จัดกิจกรรม สนับสนุน ส่งเสริม/กระตุ้นจิตสำนึกการปฏิบัติตามจรรยาบรรณให้กับบุคลากร	1 ต.ค. 64 – 30 ก.ย. 65	✓	- เป็นส่วนหนึ่งในเกณฑ์การประเมิน TOR
3. มีการสร้างเสริมแรงจูงใจและสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากร โดยมีการคัดเลือกบุคลากรดีเด่น ประจำปี ทั้งบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน	1 ต.ค. 64 – 30 ก.ย. 65	✓	- ตามประกาศ เรื่องบุคลากรดีเด่นประจำปี หรือแต่ละโอกาสต่าง ๆ ของทางคณะ/มหาวิทยาลัยฯ
4. โครงการ /กิจกรรม ที่ส่งเสริม และ/หรือพัฒนาระบบบริหารจัดการอย่างมีธรรมาภิบาล	1 ต.ค. 64 – 30 ก.ย. 65	✓	- กิจกรรมการมีส่วนร่วมในการถ่ายทอดนโยบายและแผนประจำปีงบประมาณของคณะศึกษาศาสตร์ และมหาวิทยาลัยมหาสารคาม
5. จัดโครงการสร้างสุขด้วยสติในองค์กร (โปรแกรม MIO) (Mindfulness in Organization) เป็นโปรแกรมการสร้างสุขด้วยสติในองค์กร	ส.ค. 65 – 30 มี.ค. 66	✓	- เป็นนโยบายของคณะศึกษาศาสตร์ที่เล็งเห็นความสำคัญของบุคลากร และจากที่เราได้เข้าร่วมโครงการก็พบว่าความสุขที่แท้จริงคือ ความสุขสงบ ฝึกให้เป็นวิธ้องค์กร

ลงชื่อ.....ผู้รายงาน

(นางสาวณัชชลิตา เหลี่ยมไธสง)

หัวหน้ากลุ่มงานบริหาร

ลงชื่อ.....ผู้รับรอง

(รองศาสตราจารย์ ดร. มนต์รี วงษ์สะพาน)

รองคณบดีฝ่ายบริหาร