



แผนบริหารและพัฒนาบุคลากรคณะเทคโนโลยีสารสนเทศ
ฉบับที่ 2 (ประจำปี พ.ศ. 2565 - 2569)



คณะเทคโนโลยีสารสนเทศ
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม
ฉบับได้รับการเห็นชอบจากที่ประชุมคณะกรรมการประจำคณะในการประชุมครั้งที่ 2/2565
วันที่ 8 เมษายน 2565

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
สารบัญ	ค
ส่วนที่ 1 บทนำ	1
กรอบแนวคิดและเนื้อหา	1
ข้อมูลทั่วไปของคณะเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.....	4
ข้อมูลทางกายภาพของคณะเทคโนโลยีสารสนเทศ	8
วัตถุประสงค์การจัดทำแผนบริหารและเป้าหมายการพัฒนาบุคลากร.....	18
ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมคณะเทคโนโลยีสารสนเทศ	19
การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน	11
ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ของคณะเทคโนโลยีสารสนเทศ	24
ส่วนที่ 4 ยุทธศาสตร์และแผนในการบริหารและพัฒนาบุคคลของคณะเทคโนโลยี สารสนเทศ	28
ส่วนที่ 5 การติดตามและประเมินผลงาน	42

ส่วนที่ 1

บทนำ

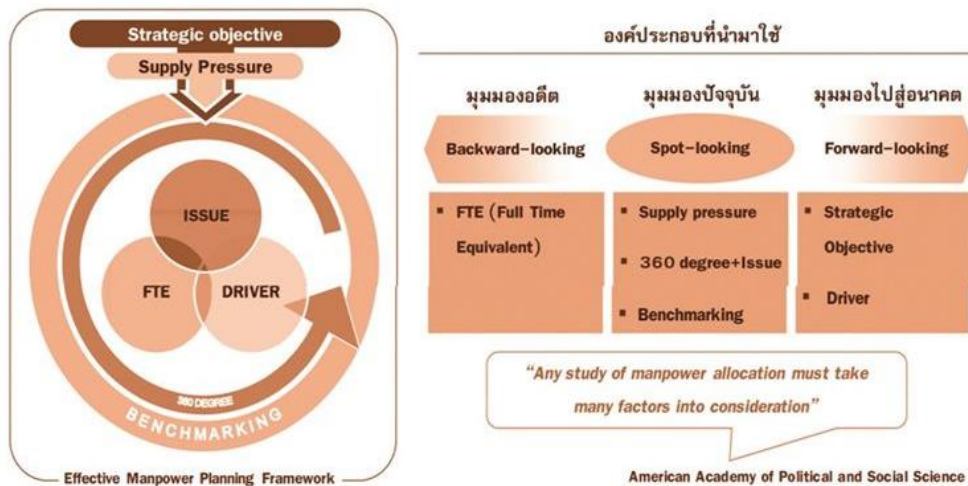
1.1 กรอบแนวคิดและเนื้อหา

จากสภาพแวดล้อม สังคม เศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว โลกก้าวเข้าสู่ยุคการบริหารที่เน้นองค์ความรู้ (Knowledge Economy) เป็นหลัก องค์กรต่าง ๆ ต่างเผชิญกับสถานะการแข่งขันที่รุนแรงและทัดเทียมกันมากยิ่งขึ้น เป็นเหตุให้องค์กรต้องเริ่มหันมาสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน (Competitive Advantage) ในแง่มุมต่าง ๆ มากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะด้านการบริหารจัดการ “คน” เพราะเนื่องจากว่า การสร้างหรือพัฒนา “คน” ขององค์กร เปรียบเสมือนการพัฒนาทุนส่วนสำคัญขององค์กร อาจเรียกได้ว่า “**ทุนมนุษย์(Human capital)**” ซึ่งทุนมนุษย์นี้ สามารถที่จะสร้างคุณค่า (Value Creation) อันมหาศาลและสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันให้กับองค์กรนั้น ๆ ได้

ทรัพยากรมนุษย์ (Human resource) เป็นผู้สร้างสรรพสิ่งทุกอย่างจนกระทั่งกลายเป็นผลผลิตหรือการบริการตามแต่ละประเภทขององค์กร ซึ่งนำไปสู่ความสำเร็จและการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีแก่องค์กร โดยทั่วไปมนุษย์แต่ละคนมีลักษณะหลากหลายแตกต่างกันในด้าน ความรู้ ทักษะ ทัศนคติ ซึ่งจะเป็นองค์ประกอบที่ทำหน้าที่ในการปฏิบัติการกิจต่างๆ ให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย การดำเนินการให้มนุษย์สามารถสร้างสรรค์งาน อย่างมีประสิทธิภาพนั้นต้องอาศัยคุณภาพทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร (พะยอม วงศ์สารศรี. 2538 : 2) ดังนั้น ผู้บริหารองค์กรทุกคนสมควรต้องมีความรู้และความเข้าใจอย่างลึกซึ้งถึงหลักการบริหารทรัพยากร มนุษย์ เพื่อให้สามารถบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดประโยชน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพก่อให้เกิดประสิทธิผลแก่ องค์กร

จากความสำคัญดังกล่าวจึงเป็นที่มาของแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลังคนและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรอย่างเป็นระบบ ชัดเจนและระมัดระวังเพราะเรื่องของทรัพยากรมนุษย์มีความละเอียดอ่อนและเกี่ยวข้องกับทุกระบบ ทุกโครงสร้างที่ยึดโยงกันเป็นองค์กรและความสัมพันธ์กับผลิตภาพผลิตผลขององค์กร

ดังนั้น กรอบแนวคิดและเนื้อหาของการทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรนี้จึงมุ่งดำเนินการตามกระบวนการของสำนักงาน ก.พ. ตามกรอบความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง เริ่มจากการทบทวนข้อมูลวิเคราะห์จุดอ่อนจุดแข็ง ปัญหา อุปสรรค และโอกาสของคณะเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ด้วยเทคนิค SWOT ที่เคยดำเนินการไว้แล้วและนำไปสู่ การกำหนดวิสัยทัศน์ (Vision) ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategic Issue) เป้าประสงค์ (Goals) ยุทธศาสตร์ (Strategies) แผนงาน (Action Plan) โครงสร้างองค์กร (Organization) ระบบทรัพยากรบุคคล (Human Resources) และตำแหน่ง (Position) ภายใต้แนวคิดหลัก : “**สรรหา พัฒนา รักษาไว้ ใช้ประโยชน์**” ตามลำดับ และจากนั้นจึงนำไปสู่กระบวนการในการจัดทำแผนอัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework) ตามรูปที่ 1.1



รูปที่ 1.1 กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง
ที่มา : สำนักงาน ก.พ. 2553. หน้า 3

การพิจารณาอัตรากำลังด้วยการใช้เพียงวิธีการเดียวอาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้ จึงควรพิจารณา ผ่านวิธีการที่หลากหลายและยึดโยงกันเพื่อให้ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น ดังนี้

1. การวิเคราะห์ยุทธศาสตร์และภารกิจองค์กร : Strategic objective เพื่อให้การดำเนินการขององค์กรบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการ ดำเนินการ โดยมุมมองนี้จะเป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ หรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ใน ปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ ปรับเปลี่ยนไปตาม ทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

2. การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากร บุคคลที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

2.1 การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

2.2 การจัดสรรประเภทของข้าราชการ (ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว) โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลัง ข้าราชการในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควร เปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โครงการศึกษาข้อมูลและพัฒนางานองค์ความรู้เพื่อรองรับ การกำหนดตำแหน่งในส่วนราชการ คู่มือวิเคราะห์อัตรากำลังของส่วนราชการ

3. การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ : Full Time Equivalent (FTE) เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่างานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบ ย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่าโดยเปรียบเทียบ อย่างไรก็ตามในภาคราชการพลเรือนนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนด

นโยบายมาตรฐาน กลไก หรืองานบริการ บางประเภท ไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ตั้งนั้นการคำนวณ FTE ในกรณีของภาครัฐราชการ พลเรือนนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช่ ในการกำหนดคำนวณอัตราากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในโรงงานอุตสาหกรรม หรือในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณ FTE ส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่าความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความ จำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

4. การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลัง : Driver เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละหน่วยงาน (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และ พันธกิจขององค์กร) มายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคนที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่ พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานใน ปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญอาจ ต้องมีการพิจารณาแนวทางในการ กำหนด/เกลี่ยกำลังคนใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและ สนับสนุนการทำงานตาม ภารกิจของหน่วยงานสูงสุด

5. การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ 360 องศาและประเด็นต่างๆ (360 Degree + Issue) เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ เรื่องการบริหาร คน/องค์กรมา พิจารณา อย่างน้อยใน 3 ประเด็น ดังนี้

5.1 เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่ง งานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้าง ที่มากมาย จะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้างาน งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปใน สำนักงานซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนด โครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

5.2 เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการ สูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการ เกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้การปรับตำแหน่ง ที่เหมาะสมขึ้นทดแทน ตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

5.3 ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในองค์กร และ ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมอง ต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

6. การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ : Benchmark

กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงาน ใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของฝ่ายการเจ้าหน้าที่ใน กรม ก. และ ฝ่ายการ เจ้าหน้าที่ในกรม ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้ อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการทั้ง 6 วิธีนั้นจะทำให้การพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลัง เป็นไปอย่างเหมาะสมและมีเหตุมีผลมากยิ่งขึ้น เช่น หากวิเคราะห์จากยุทธศาสตร์และภารกิจของ องค์กรแล้ว พบว่างานในหน่วยงานหนึ่งมีความสำคัญมาก และการเก็บข้อมูลจากกระบวนการทำงาน และเวลา (FTE) ก็ พบว่างานนี้เป็นงานที่ใช้เวลามาก นอกจากนั้นการเก็บผลงานที่ผ่านมา (Driver) ก็พบว่ามียุทธศาสตร์จำนวนมาก เกิดขึ้นเมื่อเปรียบเทียบกับอดีตที่ผ่านมา ถ้ากรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุมีผลเพียงพอที่ต้องการอัตรากำลังเพิ่ม เป็นต้น

อย่างไรก็ดีการวิเคราะห์กรอบอัตราากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ยหรือลดจำนวน กรอบอัตราากำลังเป็นสิ่งสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณา กรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบและมีความคงเส้นคงวามากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวน ตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่าย (Supply Pressure) แล้วพบว่ากำหนดยุทธศาสตร์ตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการ ในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงาน (FTE) ก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติการ และ ส่วนราชการอื่น ก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ (Benchmarking) ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย

โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่ากรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตราากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอ ในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจ งานของแต่ละหน่วยงานนอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น โครงการศึกษาข้อมูลและพัฒนาองค์ความรู้เพื่อรองรับการกำหนดตำแหน่งในส่วนราชการที่มีวิเคราะห์อัตรากำลังของส่วนราชการ

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน
- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐาน ที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาว ส่วนราชการ สามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุง กระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมี ประสิทธิภาพมากขึ้น
- การเก็บข้อมูลผลงาน (Driver) จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับแต่ง 1) ยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจนั้นที่จะเพิ่ม/ลดลง 2) แนวทางหรือวิธีการทำงานเพื่อรองรับภารกิจนั้นๆ

จากความสำเร็จดังกล่าวจึงเป็นที่มาของแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลังคนและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรอย่างเป็นระบบ ชัดเจนและระมัดระวังเพราะเรื่องของทรัพยากรมนุษย์มีความละเอียดอ่อนและเกี่ยวข้องกับทุกระบบ ทุกโครงสร้างที่ยึดโยงกันเป็นองค์กรและความสัมพันธ์กับผลิตภาพผลิตผลขององค์กร

1.2 ข้อมูลทั่วไปของคณะเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

คณะเทคโนโลยีสารสนเทศจัดตั้งขึ้นตามมติสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม เมื่อวันที่ 23 เดือนธันวาคม พ.ศ. 2551 ซึ่งมีพันธกิจด้านการเรียนการสอน การบริการ การวิจัย และทำนุบำรุง ศิลปะวัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อม และการบริหารจัดการหน่วยงาน ตามพันธกิจของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม โดยในการจัดตั้งครั้งแรก บุคลากรของคณะได้ย้ายจากคณะครุศาสตร์ และคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ในปีการศึกษา 2551 มีหลักสูตรระดับปริญญาตรี 1 หลักสูตร คือ หลักสูตรวิทยาศาสตร์บัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศ และคณะเทคโนโลยีสารสนเทศ ก็ได้มีการพัฒนาหลักสูตรด้าน

เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อจัดการเรียนการสอน และการบูรณาการในการพัฒนาท้องถิ่น อีกทั้งมีบุคลากรย้ายมาสังกัดคณะเทคโนโลยีสารสนเทศ ดังนี้

ปีการศึกษา 2552 อาจารย์จากคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ย้ายมาสังกัดจำนวน 4 คน และบรรจุเพิ่มอีก 1 คนดังนี้

ปีการศึกษา 2552 มหาวิทยาลัยได้บรรจุเจ้าหน้าที่จำนวน 3 อัตรา และคณะจัดจ้างโดยใช้งบประมาณเงินรายได้ของคณะจำนวน 1 อัตรา ดังนี้

ปีการศึกษา 2553 คณะเทคโนโลยีสารสนเทศ มีบุคลากรทั้งหมด จำนวน 20 คน ประกอบด้วยบุคลากรสายวิชาการ จำนวน 14 คน และบุคลากรฝ่ายสนับสนุน จำนวน 6 คน

ด้านการผลิตบัณฑิต คณะเทคโนโลยีสารสนเทศในภาคเรียนที่ 1/2552 มหาวิทยาลัยได้โอนย้ายหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาคอมพิวเตอร์ศึกษา จากคณะครุศาสตร์และหลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาเทคโนโลยีสารสนเทศ จากคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มาสังกัดคณะเทคโนโลยีสารสนเทศ ทั้งนี้หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต ได้โอนย้ายนักศึกษาที่เรียนอยู่ก่อนหน้ามาสังกัดคณะเทคโนโลยีสารสนเทศ ส่วนสาขาเทคโนโลยีสารสนเทศให้คณะดำเนินการรับนักศึกษาใหม่ตั้งแต่ปีการศึกษา 1/2552 เป็นต้นไปและคณะเทคโนโลยีสารสนเทศได้พัฒนาหลักสูตรระดับปริญญาเอก สาขาคอมพิวเตอร์ศึกษา ในปีการศึกษา 2553 โดยได้เปิดรับนักศึกษา รุ่นแรก ภาคเรียนที่ 3/2552

ปีการศึกษา 2554 คณะเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม มีบุคลากร จำนวน 31 คน ประกอบด้วย บุคลากรสายวิชาการ จำนวน 21 คน และบุคลากรสายสนับสนุน จำนวน 9 คน

ปีการศึกษา 2555 คณะเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม มีบุคลากร จำนวน 38 คน ประกอบด้วย บุคลากรสายวิชาการ จำนวน 29 คน และบุคลากรสายสนับสนุน จำนวน 9 คน

ปีการศึกษา 2556 คณะเทคโนโลยีสารสนเทศ มีบุคลากรสายวิชาการ จำนวน 29 คน และบุคลากรสายสนับสนุน จำนวน 9 คน

ปีการศึกษา 2557 คณะเทคโนโลยีสารสนเทศ มีบุคลากรสายวิชาการ จำนวน 31 คน และบุคลากรสายสนับสนุน จำนวน 10 คน

ปีการศึกษา 2558 คณะเทคโนโลยีสารสนเทศ มีบุคลากรสายวิชาการ จำนวน 31 คน และบุคลากรสายสนับสนุน จำนวน 10 คน

ปีการศึกษา 2559 คณะเทคโนโลยีสารสนเทศ มีบุคลากรสายวิชาการ จำนวน 31 คน และบุคลากรสายสนับสนุน จำนวน 9 คน

ปีการศึกษา 2560 คณะเทคโนโลยีสารสนเทศ มีบุคลากรสายวิชาการ จำนวน 32 คน และบุคลากรสายสนับสนุน จำนวน 10 คน

ปีการศึกษา 2561 คณะเทคโนโลยีสารสนเทศ มีบุคลากรสายวิชาการ จำนวน 28 คน และบุคลากรสายสนับสนุน จำนวน 10 คน

ปีการศึกษา 2562 คณะเทคโนโลยีสารสนเทศ มีบุคลากรสายวิชาการ จำนวน 27 คน และบุคลากรสายสนับสนุน จำนวน 9 คน

ปีการศึกษา 2563 คณะเทคโนโลยีสารสนเทศ มีบุคลากรสายวิชาการ จำนวน 28 คน และบุคลากรสายสนับสนุน จำนวน 9 คน

ปีการศึกษา 2564 คณะเทคโนโลยีสารสนเทศ มีบุคลากรสายวิชาการ จำนวน 28 คน และบุคลากรสายสนับสนุน จำนวน 9 คน

อีกทั้ง ในปีการศึกษา 2564 คณะเทคโนโลยีสารสนเทศ ได้เปิดการเรียนการสอนนักศึกษาทั้งในระดับปริญญาตรี ปริญญาโท และระดับปริญญาเอก จำนวน 3 หลักสูตร 5 สาขาวิชา ดังนี้

1. หลักสูตรระดับปริญญาตรี คือ หลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต จำนวน 4 สาขาวิชา ได้แก่

- 1.1 สาขาวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศ
- 1.2 สาขาวิชาเทคโนโลยีมัลติมีเดียและแอนิเมชัน
- 1.3 สาขาวิชาเทคโนโลยีดิจิทัล
- 1.4 สาขาวิชาการจัดการนวัตกรรมดิจิทัล

2. หลักสูตรระดับปริญญาโท คือ หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานวัตกรรมการจัดการเทคโนโลยี

3. หลักสูตรระดับปริญญาเอก คือ หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชานวัตกรรมการจัดการเทคโนโลยี

ปรัชญา ปณิธาน วิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์และเป้าหมาย

1. ปณิธาน พัฒนาคน ส่งเสริมการวิจัย นำวิชาการสู่สังคมด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล
 2. ปรัชญา พัฒนางานด้านเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างมีคุณค่า เพื่อส่งเสริมการศึกษาและพัฒนา
 ท้องถิ่น

3. วิสัยทัศน์ คณะเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ผลิตบัณฑิตที่มีความรู้คู่
 คุณธรรม เป็นผู้นำด้านบริการวิชาการ สร้างงานวิจัยอย่างมีคุณค่า พัฒนาชุมชนและท้องถิ่นด้วยเทคโนโลยี
 ดิจิทัล

4. พันธกิจ

1. ผลิตบัณฑิตด้านเทคโนโลยีสารสนเทศตามมาตรฐานวิชาชีพ และกรอบคุณลักษณะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ที่พร้อมทำงานในทุกสถานการณ์

2. พัฒนางานวิจัยด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม

3. เสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนและท้องถิ่นด้านเทคโนโลยีดิจิทัล

4. ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการบริหารจัดการ ด้านศิลปวัฒนธรรม

ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

5. ประสานความร่วมมือกับองค์กรภาครัฐและเอกชนทั้งในและต่างประเทศ

5. วัตถุประสงค์

1. เพื่อผลิตบัณฑิตด้านเทคโนโลยีสารสนเทศให้มีความรู้ คู่คุณธรรม ตามมาตรฐานวิชาชีพ

2. เพื่อพัฒนางานวิจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่อสังคมและ

ชุมชน

3. เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งของสังคมและชุมชนด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ให้มี

คุณภาพและมาตรฐานวิชาชีพ

4. เพื่อส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการ ด้านศิลปวัฒนธรรม


ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

5. เพื่อประสานความร่วมมือกับองค์กรภาครัฐและเอกชนในการพัฒนาชุมชนและ

ท้องถิ่นด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

อาคารสถานที่

คณะเทคโนโลยีสารสนเทศ ตั้งอยู่ที่อาคารคณะเทคโนโลยีสารสนเทศ (อาคาร 38) ถนนนครสวรรค์ ตำบลตลาด อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม รหัสไปรษณีย์ 44000 โทรศัพท์ – โทรสาร 0-4302-0-227 และ โฮมเพจ <http://www.it.rmu.ac.th>

สีประจำคณะ  สีน้ำเงิน แทนค่า พระมหากษัตริย์ ผู้ให้กำเนิดและพระราชทานนาม “มหาวิทยาลัยราชภัฏ”

เอกลักษณ์หรือวัฒนธรรมของหน่วยงาน

คณะเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม เป็นคณะที่จัดตั้งขึ้นโดยสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม เมื่อวันที่ 23 ธันวาคม 2551 เพื่อดำเนินการจัดการเรียนการสอนตามมาตรฐานวิชาชีพ วิจัยและบริการวิชาการด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของสังคมและชุมชน

ยุทธศาสตร์ของคณะเทคโนโลยีสารสนเทศในระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2561- 2565) ฉบับทบทวน พ.ศ. 2563 เป็นยุทธศาสตร์ที่อยู่บนพื้นฐานภารกิจหลักของมหาวิทยาลัย ภารกิจในการเร่งรัดผลิตบัณฑิตด้านคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ และภารกิจในการเป็นศูนย์กลางการบริการคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศให้แก่ชุมชนและท้องถิ่น โดยเน้นให้คณะเทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นคณะที่มีคุณภาพมาตรฐานสามารถดำเนินการตามภารกิจได้อย่างครบถ้วนสมบูรณ์ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยการมีส่วนร่วมจากทุกๆ ฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

ค่านิยม

SMART IT

ความหมายของค่านิยม อธิบายได้ดังนี้

- S หมายถึง การมีจิตใจพร้อมจะให้บริการ
- M หมายถึง การทำงานอย่างมืออาชีพ
- A หมายถึง การปฏิบัติงานด้วยความ ซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใส และรับผิดชอบ
- R หมายถึง การมีน้ำใจ ใจเปิดกว้าง เป็นพี่เป็นน้อง
- T หมายถึง การทำงานเป็นทีม
- IT หมายถึง เทคโนโลยีสารสนเทศอัตลักษณ์ : บัณฑิตมีความรู้คู่คุณธรรม

เอกลักษณ์: เสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนและท้องถิ่นด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ



1.3 ข้อมูลทางกายภาพของคณะเทคโนโลยีสารสนเทศ

คณะเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จำนวนบุคลากรออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่บุคลากรสายวิชาการ จำนวน 29 คน และบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ จำนวน 9 คน ดังนี้

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนบุคลากรคณะเทคโนโลยีสารสนเทศทั้งหมด

ประเภท/สาขาวิชา	ข้าราชการ พลเรือนใน สถาบันอุดมศึกษา	พนักงานใน สถาบันอุดมศึกษา		ลูกจ้างประจำ	รวม
		จ้างด้วย งบประมาณ แผ่นดิน	จ้างด้วยเงิน รายได้		
สายวิชาการ	2	10	17		29
สาขาวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศ	-	3	6	-	9
สาขาวิชาเทคโนโลยีมีัลติมีเดีย และแอนิเมชัน	-	3	3	-	6
สาขาวิชาเทคโนโลยีดิจิทัล	-	2	3	-	5
สาขาวิชาการจัดการนวัตกรรม ดิจิทัล	-	2	4	-	6
บัณฑิตศึกษา สาขาวิชา นวัตกรรมการจัดการ เทคโนโลยี	2	-	1	-	3
สายสนับสนุนวิชาการ	-	1	8	-	9
เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	-	1	2	-	3
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	1	-	1
นักวิชาการคอมพิวเตอร์	-	-	4	-	4
ผู้ปฏิบัติงานบริหาร	-	-	1	-	1
รวมทั้งสิ้น	2	11	25	-	38

ตารางที่ 2 แสดงจำนวนบุคลากรสายวิชาการจำแนกตามคุณวุฒิการศึกษา

สาขาวิชา	ตำแหน่งทางวิชาการ			รวม
	อาจารย์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	รองศาสตราจารย์	
สาขาวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศ	8	1	-	9
สาขาวิชาเทคโนโลยีมีัลติมีเดียและ แอนิเมชัน	6	-	-	6
สาขาวิชาเทคโนโลยีดิจิทัล	5	-	-	5
สาขาวิชาการจัดการนวัตกรรมดิจิทัล	6	-	-	6
บัณฑิตศึกษา สาขาวิชานวัตกรรมการ จัดการเทคโนโลยี	1	2	-	3
รวมทั้งสิ้น	26	3	-	29

ตารางที่ 3 แสดงจำนวนบุคลากรสายวิชาการจำแนกตามคุณวุฒิการศึกษา

หลักสูตร/สาขาวิชา	วุฒิการศึกษา		รวม
	ปริญญาโท	ปริญญาเอก	
สาขาวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศ	8	1	9
สาขาวิชาเทคโนโลยีมีัลติมีเดียและแอนิเมชัน	2	4	6
สาขาวิชาเทคโนโลยีดิจิทัล	1	4	5
สาขาวิชาการจัดการนวัตกรรมดิจิทัล	5	1	6
บัณฑิตศึกษา สาขาวิชานวัตกรรมการจัดการเทคโนโลยี	-	3	3
รวมทั้งสิ้น	16	13	29

หมายเหตุ

1. สาขาวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศ อยู่ระหว่างการศึกษาระดับปริญญาเอก จำนวน 4 คน
2. สาขาวิชาการจัดการนวัตกรรมดิจิทัล อยู่ระหว่างการศึกษาระดับปริญญาเอก จำนวน 4 คน

ตารางที่ 4 แสดงจำนวนบุคลากรสายวิชาการที่เกษียณอายุราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ 2565 – 2569

หลักสูตร/สาขาวิชา	ปีงบประมาณ/จำนวน (คน)					รวม
	2565	2566	2567	2568	2569	
สาขาวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศ	-	-	-	-	-	-
สาขาวิชาเทคโนโลยีมีัลติมีเดียและแอนิเมชัน	-	-	-	-	-	-
สาขาวิชาเทคโนโลยีดิจิทัล	-	-	-	-	-	-
สาขาวิชาการจัดการนวัตกรรมดิจิทัล	-	-	-	-	-	-
บัณฑิตศึกษา สาขาวิชานวัตกรรมการจัดการเทคโนโลยี	-	-	-	1	1	2
รวมทั้งสิ้น	-	-	-	1	1	2

ตารางที่ 5 แสดงจำนวนบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการจำแนกตามคุณวุฒิการศึกษา

ประเภทบุคลากร	วุฒิการศึกษา			รวม
	ต่ำกว่า ป.ตรี	ป.ตรี	ป.โท	
ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา	-	-	-	-
พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา งบประมาณแผ่นดิน	-	-	1	1
พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา งบประมาณเงินรายได้	1	7	-	8
พนักงานราชการ	-	-	-	-
ลูกจ้างประจำ	-	-	-	-
รวมทั้งสิ้น	1	7	1	9

หมายเหตุ บุคลากรสายสนับสนุนอยู่ระหว่างการลาศึกษาต่อระดับปริญญาโท จำนวน 1 คน

ตารางที่ 6 แสดงจำนวนบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่เกษียณอายุราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ 2565 – 2569

หลักสูตร/สาขาวิชา	ปีงบประมาณ/จำนวน (คน)					รวม
	2565	2566	2567	2568	2569	
ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา	-	-	-	-	-	-
พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา งบประมาณแผ่นดิน	-	-	-	-	-	-
พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา งบประมาณเงินรายได้	-	-	-	-	-	-
พนักงานราชการ	-	-	-	-	-	-
ลูกจ้างประจำ	-	-	-	-	-	-
รวมทั้งสิ้น	-	-	-	-	-	-

ตารางที่ 7 รายชื่อและวุฒิการศึกษาสูงสุดของบุคลากรสายวิชาการ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิสูงสุด	ตำแหน่ง
1.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์รัช อารีราษฎร์	ปร.ด. คอมพิวเตอร์ศึกษา ปร.ด. การจัดการเทคโนโลยี	คณบดีคณะเทคโนโลยีสารสนเทศ
2.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์วโรปภา อารีราษฎร์	ปร.ด. คอมพิวเตอร์ศึกษา ปร.ด. การจัดการเทคโนโลยี	รองอธิการบดี/ผู้อำนวยการศูนย์ การเรียนรู้ไอซีทีชุมชน/ประธาน หลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษา
3.	นายวีระพน ภาณุรักษ์	ปร.ด. คอมพิวเตอร์ศึกษา	รองคณบดีฝ่ายวิชาการ
4.	อาจารย์อภิชาติ เหล็กดี	ปร.ด. คอมพิวเตอร์ศึกษา ปร.ด. การจัดการเทคโนโลยี	รองคณบดีฝ่ายวางแผนและ พัฒนา
5.	อาจารย์ธเนศ ยืนสุข	ค.ม. คอมพิวเตอร์ศึกษา	รองคณบดีฝ่ายส่งเสริมกิจการ
6.	นายวรวิทย์ สังขทิพย์*	ปร.ด. เทคโนโลยีสารสนเทศ* วท.ม. เทคโนโลยีสารสนเทศ	ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายฝึกประสบการณ์ วิชาชีพ
7.	อาจารย์ณพรรณนัท ทองปาน	ปร.ด. เทคโนโลยีสารสนเทศ	ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายพัฒนานักศึกษา และวิศวกรสังคม/ประธาน สาขาวิชาเทคโนโลยีดิจิทัล
8.	อาจารย์กาญจนา ดงสงคราม	ปร.ด. การจัดการเทคโนโลยี	ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายบริการวิชาการ และนวัตกรรม

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิสูงสุด	ตำแหน่ง
9.	นายปิยศักดิ์ ถีอาสนา	ปร.ด. การบริหารการจัดการศึกษา	ประธานสาขาวิชาเทคโนโลยี มัลติมีเดียและแอนิเมชัน
10.	อาจารย์ภาสกร ธนศิริธรรม	วท.ม. การจัดการเทคโนโลยี	ประธานสาขาวิชาเทคโนโลยี สารสนเทศ
11.	อาจารย์กฤษดา หินเช่าวี	ปร.ด. การจัดการเทคโนโลยี	ประธานสาขาการจัดการ นวัตกรรมดิจิทัล
12.	อาจารย์เกียรติ ทองเนตร	บธ.ม บริหารธุรกิจ	อาจารย์สาขาการจัดการ นวัตกรรมดิจิทัล
13.	อาจารย์วรรณพร สารภักดิ์*	ปร.ด. วิศวกรรมคอมพิวเตอร์* Master of Business (Enterprise Resource Planning and Information System)	อาจารย์สาขาการจัดการ นวัตกรรมดิจิทัล
14.	อาจารย์อุมาภรณ์ เหล็กดี	ค.ม. หลักสูตรและการสอน วท.ม. การจัดการเทคโนโลยี สารสนเทศ	อาจารย์สาขาการจัดการ นวัตกรรมดิจิทัล
15.	อาจารย์อุดมศักดิ์ พิมพ์พาศรี	ปร.ด. การจัดการเทคโนโลยี* บธ.ม. การจัดการเทคโนโลยีและ พานิชย์อิเล็กทรอนิกส์	อาจารย์สาขาการจัดการ นวัตกรรมดิจิทัล
16.	อาจารย์ทิพวิมล ชมภูคำ	ปร.ด. เทคโนโลยีสารสนเทศ* วท.ม. เทคโนโลยีสารสนเทศ	อาจารย์สาขาวิชาเทคโนโลยี ดิจิทัล
17.	อาจารย์ณัฐพงศ์ พลสยาม	ปร.ด. การจัดการเทคโนโลยี	อาจารย์สาขาวิชาเทคโนโลยี ดิจิทัล
18.	อาจารย์ชนะชัย อวนวัง	ปร.ด. คอมพิวเตอร์ศึกษา	อาจารย์สาขาวิชาเทคโนโลยี ดิจิทัล

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิสูงสุด	ตำแหน่ง
19.	อาจารย์วินัย โกหล่า	วท.ม. เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์เพื่อการศึกษา	อาจารย์สาขาวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศ
20.	อาจารย์บัณฑิต สุวรรณโท	วท.ม. สื่อณฤมิต	อาจารย์สาขาวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศ
21.	อาจารย์ชเนตตี พิมพ์สุวรรณค์*	ปร.ด. สารสนเทศศึกษา* กศ.ม. เทคโนโลยีการศึกษา	อาจารย์สาขาวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศ
22.	อาจารย์เดือนเพ็ญ ภาณุรักษ์*	ปร.ด. เทคโนโลยีสารสนเทศ* ค.ม. คอมพิวเตอร์ศึกษา	อาจารย์สาขาวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศ
23.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ วงษ์ปัญญา นวนแก้ว*	ปร.ด. เทคโนโลยีสารสนเทศ* วท.ม. เทคโนโลยีสารสนเทศ	อาจารย์สาขาวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศ
24.	อาจารย์มณีนรัตน์ ผลประเสริฐ*	ปร.ด. วิศวกรรมคอมพิวเตอร์* วท.ม. วิทยาการคอมพิวเตอร์	อาจารย์สาขาวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศ
25.	อาจารย์อภิดา รุณวาทย์	ปร.ด. เทคโนโลยีการศึกษา	อาจารย์สาขาวิชาเทคโนโลยี มัลติมีเดียและแอนิเมชัน
26.	อาจารย์ธวัชชัย สหพงษ์	ปร.ด. คอมพิวเตอร์ศึกษา	อาจารย์สาขาวิชาเทคโนโลยี มัลติมีเดียและแอนิเมชัน
27.	อาจารย์ณัฐพงษ์ พระลับรักษา	ปร.ด. คอมพิวเตอร์ศึกษา	อาจารย์สาขาวิชาเทคโนโลยี มัลติมีเดียและแอนิเมชัน
28.	อาจารย์พจนศิริรินทร์ ลิมปินันท์	วท.ม. สื่อณฤมิต	อาจารย์สาขาวิชาเทคโนโลยี มัลติมีเดียและแอนิเมชัน
29.	อาจารย์นฤมล อินทธีรักษ์	ค.ม. คอมพิวเตอร์ศึกษา	อาจารย์สาขาวิชา เทคโนโลยีมัลติมีเดียและ แอนิเมชัน

ตารางที่ 8 รายชื่อและคุณวุฒิสูงสุดของบุคลากรสายสนับสนุน

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิสูงสุด	ตำแหน่ง
1	นายธนภุต วิชัยวงษ์	ร.ม. การบริหารและกฎหมาย	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปชำนาญการ
2	นางสาวสุภาพร หาชัยภูมิ	ร.บ. การบริหารรัฐกิจและ กิจการสาธารณะ	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปปฏิบัติการ
3	นางสาวพัชรินทร์ เชื้อภักดี	บธ.บ. คอมพิวเตอร์ธุรกิจ	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปปฏิบัติการ
4	นางสาวศิริพร จำปาศรี	ปวส.บัญชี	ผู้ปฏิบัติงานงานบริหารปฏิบัติงาน
5	นางชนิดา พุทธิติลล	วศ.บ. การจัดการโลจิสติกส์	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน ปฏิบัติการ
6	นายกิตติพงษ์ ไชยลิต	วท.บ.วิทยาการคอมพิวเตอร์	นักวิชาการคอมพิวเตอร์ปฏิบัติการ
7	นางสาวอารยา กิตติจรรุภักดี	วท.บ.วิทยาการคอมพิวเตอร์	นักวิชาการคอมพิวเตอร์ปฏิบัติการ
8	นายอำพล ภูคำศักดิ์	ค.บ. คอมพิวเตอร์ศึกษา	นักวิชาการคอมพิวเตอร์ปฏิบัติการ
9	นางสาวประภาพรณ จอมคำสิงห์	บธ.บ. สาขาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ	นักวิชาการคอมพิวเตอร์ปฏิบัติการ

ด้านหลักสูตรและการเรียนการสอน

คณะเทคโนโลยีสารสนเทศได้เปิดการเรียนการสอนนักศึกษาทั้งในระดับปริญญาตรี ปริญญาโท และปริญญาเอก จำนวน 6 สาขาวิชา ดังนี้

กลุ่มสาขาวิชา	ระดับ ปริญญา	หลักสูตรและสาขาวิชา	ได้รับการอนุมัติจาก ที่ประชุมสภา
1. หลักสูตรระดับปริญญาตรี			
1.1 หลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต	ปริญญาตรี	วท.บ. เทคโนโลยีสารสนเทศ (หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ. 2561)	ครั้งที่ 5/2561 วันที่ 18 พฤษภาคม 2561
1.2 หลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต	ปริญญาตรี	วท.บ. เทคโนโลยีมีัลติมีเดีย และแอนิเมชัน (หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ. 2563)	ครั้งที่ 4/2563 วันที่ 22 พฤษภาคม 2563
1.3 หลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต	ปริญญาตรี	วท.บ. เทคโนโลยีดิจิทัล (หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ. 2563)	ครั้งที่ 4/2563 วันที่ 22 พฤษภาคม 2563

กลุ่มสาขาวิชา	ระดับปริญญา	หลักสูตรและสาขาวิชา	ได้รับการอนุมัติจากที่ประชุมสภา
1.4 หลักสูตรวิทยาศาสตร์บัณฑิต	ปริญญาตรี	วท.บ. การจัดการนวัตกรรมดิจิทัล (หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ. 2563)	ครั้งที่ 11/2563 วันที่ 25 ธันวาคม 2563
2. หลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษา			
2.1 หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต	ปริญญาโท	วท.ม. นวัตกรรมจัดการเทคโนโลยี (หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ. 2564)	ครั้งที่ 5/2564 วันที่ 30 เมษายน 2564
2.2 หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต	ปริญญาเอก	ปร.ด. นวัตกรรมจัดการเทคโนโลยี (หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ. 2563)	ครั้งที่ 9/2563 วันที่ 19 ตุลาคม 2563

ด้านจำนวนนักศึกษา

ลำดับ	หลักสูตรสาขาวิชา	จำนวนนักศึกษา				
		ชั้นปีที่ 1	ชั้นปีที่ 2	ชั้นปีที่ 3	ชั้นปีที่ 4	รวม
ระดับปริญญาตรี		115	101	72	73	361
1	เทคโนโลยีสารสนเทศ	81	64	49	32	226
2	เทคโนโลยีมีัลติมีเดียและแอนิเมชัน	18	12	14	19	63
3	เทคโนโลยีดิจิทัล	9	13	5	14	41
4	การจัดการนวัตกรรมดิจิทัล	7	12	4	8	31
ระดับปริญญาโท		-	-	-	1	1
5	การจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ	-	-	-	1	1
ระดับปริญญาเอก		-	-	14	1	15
6	การจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ	-	-	14	1	15
รวมระดับคณะ		115	101	86	75	377

ด้านการวิจัยและนวัตกรรม

คณะเทคโนโลยีสารสนเทศได้จัดโครงการ/กิจกรรม ที่สนับสนุนการเผยแพร่งานวิจัยให้กับอาจารย์ บุคลากร และนักวิจัย ได้เผยแพร่ โดยได้จัดเวทีในการนำเสนอผลงานวิจัยพร้อมทั้งจัดทำวารสารวิชาการ เพื่อเป็นแหล่งในการนำเสนอผลงานวิจัยให้กับนักศึกษา อาจารย์ บุคลากร และนักวิจัยทั่วไป ดังนี้

1. จัดงานประชุมวิชาการระดับชาติ **“การจัดการเทคโนโลยีและนวัตกรรม” The National Conference on Technology and Innovation Management หรือ NCTIM** โดยมีมหาวิทยาลัยเข้าร่วมเป็นเครือข่าย จำนวน 11 แห่ง ได้แก่ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ และมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ

2. คณะเทคโนโลยีสารสนเทศได้จัดทำวารสารวิชาการของคณะ จำนวน 2 ฉบับ ได้แก่ **วารสารวิชาการ “การจัดการเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม”** และ **วารสารวิชาการ “การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ”** ซึ่งวารสารทั้ง 2 ฉบับ ได้รับการรับรองประเมินคุณภาพวารสารให้อยู่ในวารสารกลุ่มที่ 2 ของฐานศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย หรือ “TCI”

ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา

ปีการศึกษา 2563 คณะเทคโนโลยีสารสนเทศได้รับการประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน ตามเกณฑ์การประเมินคุณภาพการศึกษา ที่สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษากำหนด ทั้งในระดับสาขาวิชา และระดับคณะวิชา ซึ่งมีผลการประเมิน ดังนี้

1. ผลการประเมินคุณภาพการศึกษาภายในระดับคณะ

คณะเทคโนโลยีสารสนเทศ ได้รับการประเมินคุณภาพการศึกษา ประจำปีการศึกษา 2563 จำนวน ทั้งสิ้น 5 องค์ประกอบ 18 ตัวชี้วัด ได้คะแนนการประเมิน 4.62 ผลการประเมินอยู่ในระดับดีมาก ตามรายละเอียด ดังนี้

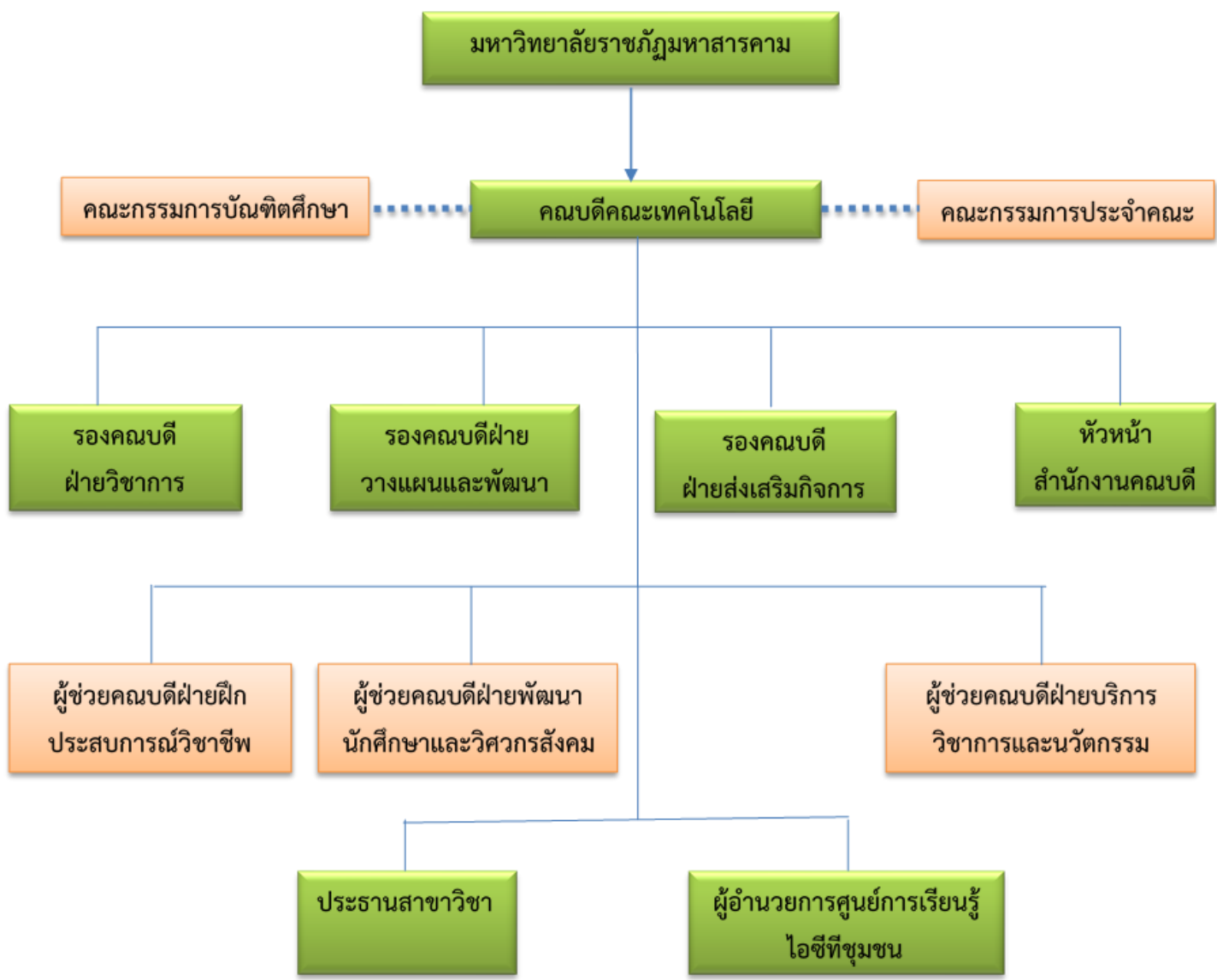
องค์ประกอบคุณภาพ	คะแนนการประเมินเฉลี่ย			รวม	ผลการประเมิน
	ด้านปัจจัยนำเข้า (Input)	ด้านกระบวนการ (Process)	ด้านผลผลิต (Output)		
องค์ประกอบที่ 1 การผลิตบัณฑิต	3.10	4.75	4.19	4.20	ระดับดี
องค์ประกอบที่ 2 การวิจัย	5.00	5.00	5.00	5.00	ระดับดีมาก
องค์ประกอบที่ 3 การบริการวิชาการ	-	5.00	5.00	5.00	ระดับดีมาก
องค์ประกอบที่ 4 ด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย	-	5.00	-	5.00	ระดับดีมาก
องค์ประกอบที่ 5 การบริหารจัดการ	-	5.00	-	5.00	ระดับดีมาก
เฉลี่ยรวมทุกตัวบ่งชี้	3.73	4.90	4.67	4.64	ระดับดีมาก

2. ผลการประเมินระดับสาขาวิชา

คณะเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยหลักสูตรที่สังกัด ได้รับการประเมินคุณภาพการศึกษา ประจำปีการศึกษา 2563 จำนวน ทั้งสิ้น 6 องค์ประกอบ 14 ตัวบ่งชี้ ตามรายละเอียด ดังนี้

หลักสูตร	สาขาวิชา	คะแนนการประเมิน	ผลการประเมิน
หลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต	เทคโนโลยีสารสนเทศ	3.45	ระดับดี
หลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต	เทคโนโลยีมีัลติมีเดียและแอนิเมชัน	3.53	ระดับดี
หลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต	เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์และการสื่อสาร	3.34	ระดับดี
หลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต	การจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศดิจิทัล	3.34	ระดับดี
หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต	การจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ	3.16	ระดับดี
ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต	การจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ	3.26	ระดับดี

โครงสร้างการบริหารคณะเทคโนโลยีสารสนเทศ



แผนภาพที่ 1 โครงสร้างการบริหารงานคณะเทคโนโลยีสารสนเทศ

จุดเด่นและข้อเสนอแนะในภาพรวมของคณะเทคโนโลยีสารสนเทศ

จุดเด่นคณะเทคโนโลยีสารสนเทศ

1. การบริหารจัดการการเรียนการสอนนักศึกษาในระดับปริญญาตรีค่อนข้างเป็นรูปธรรม ปรากฏผลชัดเจน ทั้งด้านการให้คำปรึกษา การให้ข้อมูลสารสนเทศในการเรียน การเตรียมความพร้อมก่อนการสำเร็จการศึกษา อีกทั้งมีการประเมินผลการจัดกิจกรรมอย่างชัดเจน
2. คณะเทคโนโลยีสารสนเทศมีการจัดสรรงบประมาณการวิจัยลงหลักสูตร / สนับสนุนงบประมาณการนำเสนอเผยแพร่งานวิชาการของอาจารย์ทุกคนอย่างเป็นรูปธรรม

3. คณะเทคโนโลยีสารสนเทศมีการบูรณาการการเรียนการสอนสู่การบริการวิชาการครบทุกหลักสูตรและมีพื้นที่บริหารวิชาการตามเป้าหมายของพื้นที่

4. คณะเทคโนโลยีสารสนเทศมีบุคลากรที่มีความสามารถทางด้านเทคโนโลยี สามารถพัฒนาสื่อ/นวัตกรรมสำหรับนำเสนอ/ประชาสัมพันธ์ ด้านการทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม

จุดควรพัฒนาคณะเทคโนโลยีสารสนเทศ

1. คณะเทคโนโลยีสารสนเทศควรมีการทบทวนแผนพัฒนาอาจารย์ด้วยการกำกับติดตามในด้านการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ให้เป็นรูปธรรมขึ้น โดยการบูรณาการกับการเรียนการสอน การวิจัย การบริการวิชาการ ซึ่งเป็นภารกิจที่คณะได้ดำเนินการอยู่แล้ว

2. คณะเทคโนโลยีสารสนเทศควรเพิ่มจำนวนการแหล่งทุนทำวิจัยของอาจารย์ในคณะจากภายนอกมากขึ้น

ข้อสังเกตและข้อเสนอแนะ

ปัญหา	โอกาสในการพัฒนา
จำนวนบุคลากรสายวิชาการของคณะเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีตำแหน่งทางวิชาการจำนวนน้อย	บุคลากรสายวิชาการมีโอกาสที่จะพัฒนาในการทำผลงานทางวิชาการเพื่อขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการระดับผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ ทั้งเนื่องจากกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ได้ออกประกาศกระทรวงในการจัดแบ่งกลุ่มสถาบันซึ่งมหาวิทยาลัยราชภัฏได้จัดอยู่ในมหาวิทยาลัยกลุ่มที่ 3 กลุ่มพัฒนาชุมชนท้องถิ่นหรือชุมชนอื่น ประกอบกับ ก.พ.อ ได้ออกประกาศ เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ ฉบับที่ 9 พ.ศ. 2556 โดยการให้นำผลงานวิชาการรับใช้สังคม มาเป็นผลงานทางวิชาการเพื่อยื่นขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ ซึ่งเป็นโอกาสในการพัฒนาให้อาจารย์ของคณะเทคโนโลยีสารสนเทศได้บูรณาการการบริการวิชาการและการรับใช้สังคมมาเป็นผลงานในการยื่นขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการได้
จำนวนอาจารย์ประจำคณะที่ขอทุนวิจัยจากภายนอกยังมีน้อย	กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม รวมถึงหน่วยงานที่เกี่ยวข้องด้านเทคโนโลยีดิจิทัลได้มีการสนับสนุนทุนวิจัยให้กับอาจารย์และนักวิจัย เป็นจำนวนมาก ซึ่งเป็นการส่งเสริมให้อาจารย์และนักวิจัยได้มีการบูรณาการการทำงานสู่การวิจัยเพื่อนำงานวิจัยด้านเทคโนโลยีดิจิทัลแก้ไข้ปัญหาให้กับชุมชนอย่างเป็นรูปธรรม เช่น 1. สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (สป.อว.) 2. สำนักงานการวิจัยแห่งชาติหรือ วช.

ปัญหา	โอกาสในการพัฒนา
	3. กองทุนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม 4. สำนักกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ เป็นต้น ซึ่งจะเป็นโอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมให้อาจารย์ ได้ยื่นขอทุนวิจัยจากภายนอกให้มีจำนวนมากขึ้น

1.4 วัตถุประสงค์การจัดทำแผนบริหารและเป้าหมายการพัฒนาคณาจารย์

1. วัตถุประสงค์ของการจัดทำแผน

1.1 เพื่อจัดทำแผนการบริหารคณาจารย์คณะเทคโนโลยีสารสนเทศ พ.ศ.2565–2569 ให้สอดคล้องต่อเนื่องเชื่อมโยงกับนโยบายและทิศทางการบริหารมหาวิทยาลัย ตามแผนปฏิบัติราชการ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2563-2565) ในวาระแรก ระยะ 3 ปี (พ.ศ. 2563 – 2565)

1.2 เพื่อพัฒนาระบบบริหารงานทรัพยากรบุคคลของคณะให้มีประสิทธิภาพสอดคล้องต่อเนื่องเชื่อมโยงยุทธศาสตร์ และสามารถขับเคลื่อนไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจของคณะ

1.3 เพื่อจัดทำแผนการจัดหาและการพัฒนาคณาจารย์ของคณะและใช้เป็นกรอบหรือแนวทางในการปฏิบัติงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพ

2. เป้าหมายการพัฒนาคณาจารย์

- 2.1 ร้อยละของผู้บริหารได้รับการพัฒนา เป้าหมายร้อยละ 80
- 2.2 ร้อยละของอาจารย์ที่มีวุฒิปริญญาเอก เป้าหมายร้อยละ 50
- 2.3 ร้อยละของอาจารย์ที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ เป้าหมายร้อยละ 40
- 2.4 ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการได้รับการพัฒนา เป้าหมายร้อยละ 80

ส่วนที่ 2

ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมคณะเทคโนโลยีสารสนเทศ

1. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและความสามารถภายในองค์กรโดยใช้ 7s ของ Mckinsey's ได้แก่ โครงสร้างขององค์กร (Structure: S1) กลยุทธ์ขององค์กร (Strategy: S2) ระบบในการดำเนินงานขององค์กร (System: S3) แบบแผนหรือพฤติกรรมกรรมการบริหารจัดการ (Style: S4) บุคลากรในองค์กร (Staff: S5) ทักษะ ความรู้ ความสามารถขององค์กร (Skills: S6) และค่านิยมร่วมของสมาชิกในองค์กร (Shared Values: S7) ได้ผลดังนี้

จุดแข็ง

1. บุคลากรในองค์กรมีการพัฒนาตนเองและปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์และเป้าหมายที่ชัดเจนในการพัฒนาตนเอง
2. บุคลากรมีศักยภาพในการให้บริการวิชาการในชุมชนและท้องถิ่น
3. คณะมีความร่วมมือและมีเครือข่ายที่เข้มแข็งทั้งหน่วยงานภายนอกและภายในในการให้บริการบริการวิชาการสู่ชุมชนและท้องถิ่น
4. อาจารย์ในคณะมีความรู้ ทักษะ ความสามารถ มีความเชี่ยวชาญในสาขาวิชา
5. บุคลากรพัฒนาทักษะด้านไอทีและเทคโนโลยีใหม่ตลอดเวลา
6. คณะมีโครงสร้างการบริหารงานที่ชัดเจน
7. บุคลากรของคณะสายวิชาการสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอกเป็นจำนวนอัตราส่วนที่มาก
8. บุคลากรมีการดำเนินงานตามหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบ

จุดอ่อน

1. บุคลากรส่วนใหญ่มีความตระหนักในการหน้าที่รับผิดชอบน้อย
2. อุปกรณ์ทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศยังไม่ทันสมัย
3. งบประมาณสนับสนุนการตีพิมพ์วารสารไม่เพียงพอ
4. บุคลากรในองค์กรยังไม่มีความพร้อมการทำงานที่เป็นทีม
5. อาจารย์ส่วนใหญ่ไม่มีผลงานวิชาการในระดับนานาชาติ
6. งบประมาณในการจัดซื้ออุปกรณ์คอมพิวเตอร์สำหรับการจัดการเรียนการสอนมีไม่เพียงพอ

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน แต่ไม่สามารถควบคุมได้หรือควบคุมได้ในระยะสั้น การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและความสามารถภายนอกโดยใช้ปัจจัย 5 ด้าน ด้วยหลัก C-PEST ด้านพฤติกรรมของลูกค้า (Customer Behaviors: C) ด้านการเมืองและกฎหมาย (Political and legal: P) ด้านเศรษฐกิจ (Economic: E) ด้านสังคมและวัฒนธรรม (Social-cultural: S) ด้านเทคโนโลยี (Technology: T) ได้ผลดังนี้

โอกาส

1. มีเครือข่ายสถานประกอบการที่รองรับนักศึกษาด้านการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ
2. นโยบายด้านไอซีทีของรัฐบาลและนโยบายด้านไอซีทีระดับท้องถิ่นที่ส่งเสริมการใช้ไอซีทีเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจระดับท้องถิ่น
3. ความร่วมมือกับบริษัทเอกชนทำให้อุตสาหกรรมมีเทคโนโลยีใหม่ๆ และเป็นการสร้างความน่าเชื่อถือให้กับผู้เรียน
4. บริษัทและสถานประกอบการมีความต้องการบุคลากรทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ
5. นโยบายของรัฐบาลสนับสนุนทุนการศึกษาให้กับนักศึกษาในการเข้ารับการศึกษาระดับอุดมศึกษา
6. นโยบายของรัฐที่มุ่งเน้นการพัฒนาเศรษฐกิจดิจิทัลส่งผลให้กลุ่มเป้าหมายสนใจศึกษาต่อในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ
7. นโยบายการจัดกลุ่มมหาวิทยาลัยเป็นช่องทางในการประชาสัมพันธ์กลุ่มเป้าหมายที่ชัดเจน
8. เทคโนโลยีทางการสื่อสารและสารสนเทศเข้าถึงทุกพื้นที่ส่งผลให้กลุ่มเป้าหมายสนใจศึกษาต่อในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศทั้งในหลักสูตรปกติและหลักสูตรระยะสั้น

ภัยคุกคาม

1. โครงสร้างประชากรก้าวเข้าสู่ผู้สูงอายุส่งผลให้กลุ่มเป้าหมายที่เข้าศึกษาต่อในสถาบันอุดมศึกษาน้อย
2. การแข่งขันระหว่างสถาบันใกล้เคียง ซึ่งมีหลักสูตรคล้ายคลึงกันซึ่งนักเรียนเลือกศึกษาต่อจากค่านิยมของสถาบันใหญ่และมีชื่อเสียง
3. สถานการณ์การแพร่โรคอุบัติใหม่โคโรนาไวรัส ส่งผลต่อเศรษฐกิจและการตัดสินใจเข้าศึกษาต่อในระดับอุดมศึกษา

ผลการประเมินสถานภาพของหน่วยงาน โดยระบุตำแหน่งสถานภาพที่ได้จากการประเมินและการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม

จุดแข็ง

ที่	ปัจจัยภายในจุดแข็ง	น้ำหนัก	คะแนน	ผลกระทบ
1	บุคลากรในองค์กรมีการพัฒนาตนเองและปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์และเป้าหมายที่ชัดเจนในการพัฒนาตนเอง	0.11	4.08	0.55
2	บุคลากรมีศักยภาพในการให้บริการวิชาการในชุมชนและท้องถิ่น	0.12	4.05	0.37

ที่	ปัจจัยภายในจุดแข็ง	น้ำหนัก	คะแนน	ผลกระทบ
3	คณะมีความร่วมมือและมีเครือข่ายที่เข้มแข็งทั้งหน่วยงานภายนอกและภายในในการให้บริการบริการวิชาการสู่ชุมชนและท้องถิ่น	0.11	4.05	0.56
4	อาจารย์ในคณะมีความรู้ ทักษะ ความสามารถ มีความเชี่ยวชาญในสาขาวิชา	0.11	4.19	0.45
5	บุคลากรพัฒนาทักษะด้านไอทีและเทคโนโลยีใหม่ตลอดเวลา	0.12	4.50	0.36
6	คณะมีโครงสร้างการบริหารงานที่ชัดเจน	0.12	4.50	0.57
7	บุคลากรของคณะสายวิชาการสำเร็จการศึกษา ระดับปริญญาเอกเป็นจำนวนอัตราส่วนที่มาก	0.11	4.20	0.58
8	บุคลากรมีการดำเนินงานตามหน้าที่ที่รับผิดชอบ	0.11	4.43	0.59
รวม				4.03

จุดอ่อน

ที่	ปัจจัยภายในจุดอ่อน	น้ำหนัก	คะแนน	ผลกระทบ
1	บุคลากรส่วนใหญ่มีความตระหนักในการหน้าที่รับผิดชอบน้อย	0.11	4.52	0.76
2	อุปกรณ์ทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศยังไม่ทันสมัย	0.12	3.74	0.63
3	งบประมาณสนับสนุนการตีพิมพ์วารสารไม่เพียงพอ	0.13	4.19	0.69
4	บุคลากรในองค์กรยังไม่มีความพร้อมการทำงานที่เป็นทีม	0.12	4.10	0.69
5	อาจารย์ส่วนใหญ่ไม่มีผลงานวิชาการในระดับนานาชาติ	0.11	3.95	0.77
6	งบประมาณในการจัดซื้ออุปกรณ์คอมพิวเตอร์สำหรับการจัดการเรียนการสอนมีไม่เพียงพอ	0.12	4.52	0.67
รวม				4.21

โอกาส

ที่	ปัจจัยภายนอกโอกาส	น้ำหนัก	คะแนน	ผลกระทบ
1	มีเครือข่ายสถานประกอบการที่รองรับนักศึกษา ด้านการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ	0.14	4.40	0.57

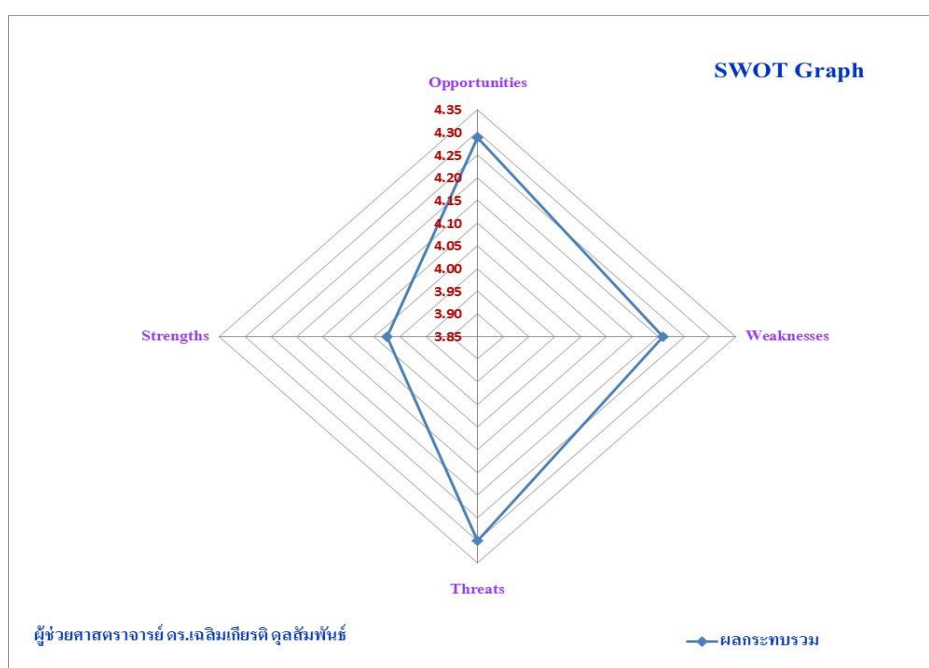
ที่	ปัจจัยภายนอกโอกาส	น้ำหนัก	คะแนน	ผลกระทบ
2	นโยบายด้านไอซีทีของรัฐบาลและนโยบายด้านไอซีทีระดับท้องถิ่นที่ส่งเสริมการใช้ไอซีทีเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจระดับท้องถิ่น	0.13	4.37	0.45
3	ความร่วมมือกับบริษัทเอกชนทำให้คณะมีเทคโนโลยีใหม่ๆ และเป็นการสร้างความน่าเชื่อถือให้กับผู้เรียน	0.08	4.30	0.46
4	บริษัทและสถานประกอบการมีความต้องการบุคลากรทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	0.08	4.25	0.58
5	นโยบายของรัฐบาลสนับสนุนทุนการศึกษาให้กับนักศึกษาในการเข้ารับการศึกษาระดับอุดมศึกษา	0.08	4.65	0.55
6	นโยบายของรัฐที่มุ่งเน้นการพัฒนาเศรษฐกิจดิจิทัลส่งผลให้กลุ่มเป้าหมายสนใจศึกษาต่อในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	0.08	4.00	0.59
7	นโยบายการจัดกลุ่มมหาวิทยาลัยเป็นช่องทางในการประชาสัมพันธ์กลุ่มเป้าหมายที่ชัดเจน	0.08	4.15	0.57
8	เทคโนโลยีทางการสื่อสารและสารสนเทศเข้าถึงทุกพื้นที่ส่งผลให้กลุ่มเป้าหมายสนใจศึกษาต่อในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศทั้งในหลักสูตรปกติและหลักสูตรระยะสั้น	0.08	4.45	0.52
รวม				4.29

ภัยคุกคาม

ที่	ปัจจัยภายนอกภัยคุกคาม	น้ำหนัก	คะแนน	ผลกระทบ
1	โครงสร้างประชากรก้าวเข้าสู่ผู้สูงอายุส่งผลให้กลุ่มเป้าหมายที่เข้าศึกษาต่อในสถาบันอุดมศึกษาน้อย	0.11	5.5	1.56
2	การแข่งขันระหว่างสถาบันใกล้เคียง ซึ่งมีหลักสูตรคล้ายคลึงกันซึ่งนักเรียนเลือกศึกษาต่อจากค่านิยมของสถาบันใหญ่และมีชื่อเสียง	0.11	5.59	1.15
3	สถานการณ์การแพร่โรคอุบัติใหม่โคโรนาไวรัสส่งผลต่อเศรษฐกิจและการตัดสินใจเข้าศึกษาต่อในระดับอุดมศึกษา	0.11	5.6	1.59
รวม				4.30

แสดงตำแหน่งสภาพปัจจุบันและแนวโน้มของหน่วยงานในการกำหนดกลยุทธ์

กราฟแสดง SWOT Analysis



จุดแข็ง	4.03
จุดอ่อน	4.21
โอกาส	4.29
ภัยคุกคาม	4.30
กลยุทธ์	WT

เมื่อนำผลการวิเคราะห์มากำหนดตำแหน่งยุทธศาสตร์พบว่า คณะเทคโนโลยีสารสนเทศ มีตำแหน่งยุทธศาสตร์อยู่ในพื้นที่ WT ซึ่งเป็นพื้นที่ที่เกิดจากการกำหนดตำแหน่งผลการวิเคราะห์ จุดอ่อน (W) และภัยคุกคาม (T) โดยมีค่าเฉลี่ย 4.21 และ 4.30 ตามลำดับ ซึ่งหมายถึงคณะเทคโนโลยีสารสนเทศจะต้องใช้กลยุทธ์เชิงรับ โดยใช้ประโยชน์จากจุดแข็งที่มีอยู่และสภาพโอกาสที่เอื้ออำนวยเพิ่มศักยภาพในการทำงานของหน่วยงาน เกิดเป็นปริมาณและคุณภาพให้สูงที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้

ส่วนที่ 3

การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ของคณะเทคโนโลยีสารสนเทศ

การวิเคราะห์สภาพสภาพปัจจุบันด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมในเชิงกลยุทธ์ ทั้งภายในและภายนอกองค์กรที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัย โดยใช้หลักการ SWOT Analysis ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในองค์กร (จุดแข็ง : Strengths/ จุดอ่อน : Weaknesses)

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในองค์กรประกอบด้วย ระบบ (System) โครงสร้าง (Structure) กลยุทธ์ (Strategy) บุคลากร (Staff) ทักษะ (Skill) ผลการวิเคราะห์จุดแข็ง – จุดอ่อนด้านการบริหารทรัพยากร บุคคลของคณะเทคโนโลยีสารสนเทศ มีดังนี้

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
<p>ด้านระบบ (System)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. คณะมีการสนับสนุนให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายอาชีพ 2. คณะมีอุปกรณ์ที่ทันสมัยและมีสิ่งอำนวยความสะดวกที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน 3. คณะให้ความสำคัญและการสนับสนุนส่งเสริมให้มีการพัฒนาศักยภาพบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนในการศึกษาต่อ หรือเพิ่มพูนความรู้ 4. มีอุปกรณ์ที่ทันสมัยและมีสิ่งอำนวยความสะดวกที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน 5. มีคณะกรรมการประจำคณะ คณะกรรมการบริหารคณะ กำกับระเบียบ ข้อบังคับ ที่มีประสิทธิภาพ โปร่งใส เป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาล 	<p>ด้านระบบ (System)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ มีข้อจำกัด ทำให้การดำเนินการไม่คล่องตัว 2. ยังไม่มีการนำระบบสมรรถนะมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านอื่น ๆ อย่างเป็นรูปธรรม อาทิ การสรรหาคัดเลือกการพัฒนาบุคลากรการจ่ายค่าตอบแทน เป็นต้น 3. ขาดการวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลังที่ยืดหยุ่นและ เหมาะสม 4. ยังไม่มีกระบวนการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรทุกระดับเกี่ยวกับการบริหารงานด้านต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ 5. ขาดระบบสนับสนุนการวิเคราะห์ผลการประเมินสมรรถนะบุคลากร เพื่อนำไปสู่การวางแผนบุคลากร
<p>ด้านโครงสร้าง (Structure)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. สายการบังคับบัญชามีความชัดเจน 2. มีการกระจายอำนาจการบริหารงานทำให้การบริหาร จัดการมีความยืดหยุ่น คล่องตัว 3. มีคณะกรรมการประจำคณะที่มีองค์ประกอบที่หลากหลาย และมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน 	<p>ด้านโครงสร้าง (Structure)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. โครงสร้างองค์กรมีหลายรูปแบบ ทำให้การบริหารจัดการไม่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน 2. โครงสร้างการบริหารงานมีหลายระดับ ทำให้มีขั้นตอน ในการดำเนินการที่ไม่คล่องตัว

<p>ด้านกลยุทธ์ (Strategy)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. มีเครือข่ายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เข้มแข็ง 2. มีการกำหนดนโยบายการพัฒนาบุคลากรตามแผนเส้นทางการพัฒนาบุคลากร (Development Roadmap) บุคลากร (Staff) 3. มีนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ชัดเจน 	<p>ด้านกลยุทธ์ (Strategy)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์และนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลบางประเด็นยังไม่สามารถนำมาปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม และบรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนด 2. ยังไม่มีการจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งที่เป็นรูปธรรม (Succession Plan)
<p>บุคลากร (Staff)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ และมีผลงานที่โดดเด่นในศาสตร์ของสาขาวิชา 2. บุคลากรมีความรักและผูกพันกันในองค์กร และมีสัมพันธภาพที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน 	<p>บุคลากร (Staff)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. บุคลากรบางส่วนยังไม่พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงและ เรียนรู้สิ่งใหม่ 2. สัดส่วนคุณวุฒิและตำแหน่งทางวิชาการ ของอาจารย์ยังคงค่อนข้างต่ำ
<p>ทักษะ (Skill)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. บุคลากรส่วนใหญ่เป็นผู้มีความรู้ ประสบการณ์ และมี ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน 	<p>ทักษะ (Skill)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. บุคลากรขาดการพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน เช่น ภาษาอังกฤษ

2. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร (โอกาส : Opportunity / อุปสรรค : Threat)

โอกาส (Opportunity)	อุปสรรค (Threat)
<ol style="list-style-type: none"> 1. นโยบายการพัฒนาบุคลากรของกระทรวงใหม่ คือกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัย และนวัตกรรม มีความชัดเจน เป็นกระทรวงแห่งปัญญา กระทรวงแห่งโอกาส และกระทรวงแห่งอนาคต 2. ความชัดเจนของกรอบแผนอุดมศึกษาระยะยาว 20 ปี (พ.ศ.2561-2580) ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรอุดมศึกษาและกำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของสถาบันอุดมศึกษา ทำให้สามารถวางเป้าหมายและกำหนดกรอบการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาประเทศได้ 	<ol style="list-style-type: none"> 1. ภาวะการแข่งขันที่สูงขึ้นระหว่างสถาบันการศึกษาของรัฐกับของเอกชนนับของเอกชนและมหาวิทยาลัยจากต่างประเทศ 2. การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ ทำให้เกิดต้นทุนในการดูแลสูงขึ้น 3. ช่วงอายุที่แตกต่างกันของคนในสังคม (Generation Gap) 4. การแข่งขันของตลาดแรงงาน ในเรื่องค่าตอบแทน สวัสดิการ ทำให้เกิดภาวะสมองไหล ถูก แย่งชิงบุคลากร

3. การจัดลำดับความสำคัญ SWOT ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

จุดแข็ง (S)	จุดอ่อน (W)	โอกาส (O)	อุปสรรค (T)
<p>1. คณะกรรมการสนับสนุนให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายอาชีพ</p> <p>2. คณะมีอุปกรณ์ที่ทันสมัยและมีสิ่งอำนวยความสะดวกที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน</p> <p>3. คณะให้ความสำคัญและการสนับสนุนส่งเสริมให้มีการพัฒนาศักยภาพบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนในการศึกษาต่อ หรือเพิ่มพูนความรู้</p> <p>4. มีอุปกรณ์ที่ทันสมัยและมีสิ่งอำนวยความสะดวกที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน</p> <p>5. มีคณะกรรมการประจำคณะ คณะกรรมการบริหารคณะ กำกับระเบียบ ข้อบังคับ ที่มีประสิทธิภาพ โปร่งใส เป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาล</p> <p>6. สายการบังคับบัญชา มีความชัดเจน</p> <p>7. มีการกระจายอำนาจการบริหารงานทำให้การบริหารจัดการมีความยืดหยุ่น คล่องตัว</p> <p>8. มีคณะกรรมการประจำคณะที่มีองค์ประกอบที่หลากหลาย และมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน</p>	<p>1. กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ มีข้อจำกัด ทำให้การดำเนินการไม่คล่องตัว</p> <p>2. ยังไม่มีการนำระบบสมรรถนะมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านอื่น ๆ อย่างเป็นรูปธรรม อาทิ การสรรหา คัดเลือก การพัฒนาบุคลากร การจ่ายค่าตอบแทน เป็นต้น</p> <p>3. ขาดการวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลังที่ยืดหยุ่นและเหมาะสม</p> <p>4. ยังไม่มีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรทุกระดับเกี่ยวกับการบริหารงานด้านต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ</p> <p>5. ขาดระบบสนับสนุนการวิเคราะห์ผลการประเมินสมรรถนะบุคลากร เพื่อนำไปสู่การวางแผนพัฒนาบุคลากร</p> <p>6. โครงสร้างองค์กรมีหลายรูปแบบ ทำให้การบริหารจัดการไม่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน</p> <p>7. โครงสร้างการบริหารงานมีหลายระดับ ทำให้มีขั้นตอนในการดำเนินการที่ไม่คล่องตัว</p> <p>8. การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์และนโยบายด้านการ</p>	<p>1. นโยบายการพัฒนาบุคลากรของกระทรวงใหม่คือกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัย และนวัตกรรม มีความชัดเจนเป็นกระทรวงแห่งปัญญา กระทรวงแห่งโอกาส และกระทรวงแห่งอนาคต</p> <p>2. ความชัดเจนของกรอบแผนอุดมศึกษาระยะยาว 20 ปี (พ.ศ.2561-2580) ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรอุดมศึกษาและกำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของสถาบันอุดมศึกษา ทำให้สามารถวางเป้าหมายและกำหนดกรอบการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาประเทศได้</p>	<p>1. ภาวะการแข่งขันที่สูงขึ้นระหว่างสถาบันการศึกษาของรัฐกับของเอกชนนับจากต่างประเทศ</p> <p>2. การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ ทำให้เกิดต้นทุนในการดูแลสูงขึ้น</p> <p>3. ช่วงอายุที่แตกต่างกันของคนในสังคม (Generation Gap)</p> <p>4. การแข่งขันของตลาดแรงงาน ในเรื่องค่าตอบแทน สวัสดิการ ทำให้เกิดภาวะสมองไหล ถูก แย่งชิงบุคลากร</p>

จุดแข็ง (S)	จุดอ่อน (W)	โอกาส (O)	อุปสรรค (T)
<p>9. มีเครือข่ายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เข้มแข็ง</p> <p>10. มีการกำหนดนโยบายการพัฒนาบุคลากรตามแผนเส้นทางการพัฒนาบุคลากร (Development Roadmap) บุคลากร (Staff)</p> <p>11. มีนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ชัดเจน</p> <p>12. บุคลากรมีความรู้ความสามารถ และมีผลงานที่โดดเด่นในศาสตร์ของสาขาวิชา</p> <p>13. บุคลากรมีความรักและผูกพันกันในองค์กร และมีสัมพันธภาพที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน</p> <p>14. บุคลากรส่วนใหญ่เป็นผู้มีความรู้ ประสบการณ์ และมี ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน</p>	<p>บริหารทรัพยากรบุคคลบางประเด็นยังไม่สามารถนำมาปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม และบรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนด</p> <p>9. ยังไม่มีการจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งที่เป็นรูปธรรม (Succession Plan)</p> <p>10. บุคลากรบางส่วนยังไม่พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงและ เรียนรู้สิ่งใหม่</p> <p>11. สัดส่วนคุณวุฒิและตำแหน่งทางวิชาการ ของอาจารย์ยังคงค่อนข้างต่ำ</p> <p>12. บุคลากรขาดการพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน เช่น ภาษาอังกฤษ</p>		

ส่วนที่ 4

ยุทธศาสตร์และแผนในการบริหารและพัฒนาบุคคลของคณะเทคโนโลยีสารสนเทศ

คณะเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จัดอยู่ในหน่วยงานภายใต้ มหาวิทยาลัยกลุ่มที่ 3 ตามราชกิจจานุเบกษาการจัดกลุ่มสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2564 ในการพัฒนา ชุมชนท้องถิ่นหรือชุมชนอื่น มีพันธกิจหลักและยุทธศาสตร์ที่มุ่งสู่การพัฒนาชุมชนท้องถิ่นและชุมชนที่มี วัตถุประสงค์หรือประโยชน์ร่วมกัน การเป็นแหล่งเรียนรู้ถ่ายทอดความรู้และเทคโนโลยีเพื่อสร้างความเข้มแข็ง ให้แก่ชุมชน และการให้ประชาชนมีโอกาสเรียนรู้ตลอดชีวิตอันจะนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน ซึ่งจากพันธกิจ ดังกล่าวคณะเทคโนโลยีสารสนเทศ ได้กำหนดเป้าหมายของคณะเทคโนโลยีสารสนเทศ จะเป็น “คณะวิชา **เชิงพื้นที่ (Area-Based Faculty)**” โดยมีเป้าหมายเพื่อ สร้างความเป็นเลิศในด้านการพัฒนากำลังคนใน ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล **สู่การพัฒนาชุมชนให้ยกระดับเศรษฐกิจและสังคมอย่างยั่งยืนโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล อย่างสร้างสรรค์** และมีแนวทางในการขับเคลื่อนการเข้าสู่การเป็น “คณะวิชาเชิงพื้นที่ (Area-Based Faculty)” ดังนี้

1. ด้านบุคลากร กำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากร และการแสวงหาบุคลากร ไว้ดังนี้

1.1 บุคลากรจะต้องได้รับการ Up Skill/Re-Skill/New Skill เพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

1.2 บุคลากรจะต้องเป็นคนของพระราชธา ข้าราชการแผ่นดิน ตามข้อกำหนดของมหาวิทยาลัย ราชภัฏอย่างเป็นรูปธรรม

1.3 บุคลากรจะต้องมีการกำหนดระดับความสำเร็จของการดำเนินโครงการที่ร่วมพัฒนา ชุมชนและท้องถิ่นอย่างเป็นรูปธรรม และสามารถวัดผลผลิตอย่างชัดเจน

1.4 บุคลากรจะต้องมีการพัฒนางานประจำเพื่อก่อให้เกิดนวัตกรรมสู่การพัฒนาชุมชน และท้องถิ่น

1.5 บุคลากรจะต้องได้รับการส่งเสริมและเข้าร่วมเป็นบุคลากรด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และนวัตกรรม (Talent Mobility)

1.6 แสวงหาบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะจากหน่วยงานอื่น ๆ เช่น จากสถาน ประกอบการ หรือจากมหาวิทยาลัยอื่น ๆ ทั้งใน และต่างประเทศ ร่วมกันพัฒนาบัณฑิต หรือผู้เรียนทั้งใน หลักสูตรระดับปริญญา และหลักสูตรระยะสั้น

2. ด้านการบริการวิชาการ การวิจัยเพื่อการพัฒนาชุมชน

2.1 วิจัย และบูรณาการความรู้ในด้านเทคโนโลยีดิจิทัล และวิชาการด้านอื่น ๆ เพื่อพัฒนา องค์ความรู้สู่การยกระดับเศรษฐกิจและสังคมของชุมชนให้อย่างยั่งยืน

2.2 พัฒนาความรู้ ทักษะในด้านดิจิทัลให้กับชุมชน นำสู่จัดตั้งหมู่บ้านดิจิทัล ที่มีการใช้ ประโยชน์จากเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างสร้างสรรค์ และยกระดับเศรษฐกิจและสังคมอย่างยั่งยืน

2.3 ยกระดับเศรษฐกิจและสังคมในชุมชน ให้มีรายได้เพิ่มขึ้นร้อยละ 20 ในแต่ละปี

3. ด้านการบริหารจัดการหน่วยงาน คณะเน้นการบริหารจัดการหน่วยงานตามหลักธรรมาภิบาล ดังนี้

3.1 ผลักดันให้คณะเทคโนโลยีสารสนเทศ เป็น e-Faculty ที่ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นเครื่องมือการบริหารจัดการอย่างสมบูรณ์ ลดการเดินทางการติดต่อของผู้มีส่วนได้เสีย ลดการใช้กระดาษ ตรวจสอบได้ตลอดเวลา และอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

3.2 สร้างการมีส่วนร่วมทุกภาคส่วนในการบริหารจัดการทุกภารกิจ ทั้งบุคลากรในคณะ และผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย ทั้งในประเทศและต่างประเทศ

3.3 แสวงหาบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะจากหน่วยงานอื่น ๆ เช่น จากสถานประกอบการ หรือจากมหาวิทยาลัยอื่น ๆ ทั้งใน และต่างประเทศ ร่วมกันพัฒนาบัณฑิต หรือผู้เรียนทั้งในหลักสูตรระดับปริญญา และหลักสูตรระยะสั้น

จุดเน้น ทิศทาง และเป้าหมายตามสาขาความเชี่ยวชาญของคณะเทคโนโลยีสารสนเทศ

คณะเทคโนโลยีสารสนเทศ ได้กำหนดจุดเน้นและทิศทางในการบริหารหน่วยงานเพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายการจัดกลุ่มสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2564 ในกลุ่มที่ 3 กลุ่มพัฒนาชุมชนท้องถิ่นหรือชุมชนอื่น มีพันธกิจหลักและยุทธศาสตร์ที่มุ่งสู่การพัฒนาชุมชนท้องถิ่นและชุมชนที่มีวัตถุประสงค์หรือประโยชน์ร่วมกัน การเป็นแหล่งเรียนรู้ถ่ายทอดความรู้และเทคโนโลยีเพื่อสร้างความเข้มแข็งให้แก่ชุมชน และการให้ประชาชนมีโอกาสเรียนรู้ตลอดชีวิตอันจะนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน โดยแนวทางหลักในการจัดทำแผนการพัฒนาคณะเป็นเลิศของคณะเทคโนโลยีสารสนเทศ แผนการผลิตกำลังคนระดับสูงเฉพาะทางตามความต้องการของประเทศ โดยเลือกนำแนวทางในการดำเนินงานตามกิจกรรมหลักของการพลิกโฉมสถาบันอุดมศึกษา จำนวน 4 กิจกรรม ตามแนวทางในการจัดทำแผนมาเป็นแนวทางในการกำหนดแผนพัฒนาความเป็นเลิศคือ

กิจกรรมที่ 1 การพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน ได้แก่ เทคโนโลยีและระบบแวดล้อมสำหรับการเพิ่มคุณภาพการเรียนการสอนสมัยใหม่และเน้นประสิทธิภาพการเรียนรู้ในสถานการณ์โรคระบาดของ COVID-19 การพัฒนาหลักสูตรตามทิศทางของกลุ่มสถาบันอุดมศึกษา เช่น หลักสูตรที่มีมาตรฐานระดับนานาชาติ หลักสูตรการพัฒนาบุคลากรในอุตสาหกรรม หรือหลักสูตรพัฒนาบุคลากรในท้องถิ่น การ Upskill/Reskill คนในวัยทำงาน โดยเน้นความเข้มแข็งของสถาบันอุดมศึกษาเป็นตัวตั้งและเสริมด้วยการทำงานร่วมกับพันธมิตรที่เกี่ยวข้อง การพัฒนาวิธีการเรียนรู้ของนิสิต นักศึกษา เช่น active learning และอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

กิจกรรมที่ 2 การพัฒนาและแสวงหาบุคลากร ได้แก่ การพัฒนาทักษะ (Upskill/Reskill) อาจารย์เพื่อตอบสนองต่อการเรียนในศตวรรษที่ 21 การจ้างผู้เชี่ยวชาญการวิจัยระดับโลก ทั้งแบบเต็มเวลา (Full-time) และไม่เต็มเวลา (Adjunct & Visiting Scholar) ทุนบัณฑิตศึกษาและนักวิจัยหลังปริญญาเอก (Postdoctoral Fellows) และอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

กิจกรรมที่ 3 ความเป็นนานาชาติ ได้แก่ การสร้างเครือข่ายกับสถาบันอุดมศึกษาชั้นนำระดับโลกในกลุ่มที่เกี่ยวข้องที่เป็นรูปธรรมในลักษณะ strategic partner มีรายละเอียดความร่วมมือที่ชัดเจนโดยสถาบันอุดมศึกษาควรระบุสถาบันอุดมศึกษาและกิจกรรมความร่วมมือที่สอดคล้องกับทิศทางและจุดเน้นของสถาบันอุดมศึกษาและประเทศ เช่น การวิจัยร่วม การแลกเปลี่ยนบุคลากร นักศึกษา หลักสูตรร่วม เป็นต้น ทุนการศึกษาให้ประเทศในกลุ่มที่ขาดแคลน เช่น ASEAN เป็นต้น เพื่อดึงนิสิต นักศึกษาระดับมัธยมจากทั่ว

โลกมาเรียน และศึกษาวิจัยในประเทศไทย การจัดประชุมวิชาการระดับโลกที่สามารถดึงนักวิจัยที่มีชื่อเสียงระดับโลกให้เข้าร่วมได้ และอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

กิจกรรมที่ 4 การบริหารงานวิจัยและนวัตกรรม ได้แก่ ระบบการบริหารและจัดการทรัพย์สินทางปัญญาเพื่อขับเคลื่อนการนำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์ การผลักดันศูนย์วิจัยให้สู่ระดับโลก เช่น การดึงดูดนักวิจัยระดับโลกมาร่วมงาน การส่งเสริมให้แสวงหาทุนวิจัยระดับนานาชาติ และกิจกรรมความร่วมมือกับสถาบันวิจัยชั้นนำระดับโลก ระบบบริหารกลุ่มวิจัยภายในสถาบันอุดมศึกษาตามกลุ่มยุทธศาสตร์และจุดเน้นสถาบันอุดมศึกษา โดยสอดคล้องกับระบบทุนวิจัยงบประมาณแผ่นดินที่จัดสรรเป็น block grant และอื่นๆที่เกี่ยวข้อง

ภายใต้การดำเนินการดังกล่าวดังกล่าว คณะเทคโนโลยีสารสนเทศ ได้วางแผนในการดำเนินการและกำหนดจุดเน้น ทิศทาง และเป้าหมายตามสาขาความเชี่ยวชาญของคณะเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อการพัฒนาสู่ความเป็นเลิศ ดังนี้

ดังนั้นคณะเทคโนโลยีสารสนเทศ จึงได้จัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรของคณะเทคโนโลยีสารสนเทศ ระยะ 5 ปี (2565-2569) เพื่อเป็นกรอบในการดำเนินงาน และสนับสนุนการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย ดังนี้

<p align="center">แผนบริหารและพัฒนาบุคลากรคณะเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม พ.ศ. 2565-2569 ปรัชญาคณะ : ถวายทอดนวัตกรรมดิจิทัลเพื่อพัฒนาชุมชน</p>		
<p>วิสัยทัศน์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม : มหาวิทยาลัยที่มีคุณภาพ เพื่อการพัฒนาท้องถิ่นให้มีความเข้มแข็งและยั่งยืน</p>	<p>วิสัยทัศน์ตามแผนปฏิบัติราชการ ระยะ 5 ปี คณะเทคโนโลยีสารสนเทศ: เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ผลิตบัณฑิตและพัฒนาวิศวกรสังคม เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของชุมชนด้วยนวัตกรรมดิจิทัล</p>	<p>กลยุทธ์การบริการและพัฒนาบุคลากร</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. พัฒนาระบบบริหารจัดการและพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ 2. ส่งเสริมพัฒนาศักยภาพอาจารย์ผู้สอน ให้ผลิตผลงานวิชาการ วิจัยนวัตกรรม 3. ส่งเสริมอาจารย์ให้มีตำแหน่งทางวิชาการสูงขึ้น 4. ส่งเสริมอาจารย์ให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น 5. ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพอาจารย์/บุคลากรสายสนับสนุนให้มีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงและทำงานแบบมืออาชีพ 6. ส่งเสริมพนักงานสายสนับสนุนวิชาการให้มีตำแหน่งที่สูงขึ้น 7. ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรมปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ
<p>พันธกิจมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ผลิตบัณฑิตให้มีคุณภาพ มีทัศนคติที่ดี เป็นพลเมืองดีในสังคม และมี 	<p>พันธกิจ คณะเทคโนโลยีสารสนเทศ :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ผลิตบัณฑิตด้านเทคโนโลยีสารสนเทศตามมาตรฐาน 	<p>เป้าหมายการบริหารและพัฒนาบุคลากร</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. บุคลากรเป็นคนดี (มีคุณธรรม จริยธรรม) เป็นคนเก่ง (มีความเป็นมืออาชีพ)

<p>สมรรถนะตาม ความต้องการของผู้ใช้บัณฑิต</p> <p>2. วิจัยสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมที่มีคุณภาพ มาตรฐาน เป็นที่ยอมรับ มุ่งเน้นบูรณาการพันธกิจสัมพันธ์ เพื่อ บริการวิชาการ นำไปใช้ประโยชน์หรือต่อยอดเชิงพาณิชย์อย่างเป็นรูปธรรม</p> <p>3. พัฒนาท้องถิ่นตามศักยภาพ สภาพปัญหาและความต้องการที่แท้จริงของชุมชน ส่งเสริมทานุบำรุง พื้นฟู ศิลปะ และวัฒนธรรม สิ่งแวดล้อม ถ่ายทอดองค์ความรู้ และเทคโนโลยี โดยน้อมนาแนวพระราชดำริสู่การปฏิบัติ</p> <p>4. สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับทุกภาคส่วนเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น และเสริมสร้าง ความเข้มแข็งของผู้นำชุมชนให้มีคุณธรรมและความสามารถในการบริหารงานเพื่อประโยชน์ต่อส่วนรวม</p> <p>5. บริหารจัดการทรัพยากรภายในมหาวิทยาลัยอย่างมีประสิทธิภาพด้วยหลักธรรมาภิบาล พร้อมรองรับบริบทการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน</p>	<p>วิชาชีพ และกรอบคุณลักษณะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ที่พร้อมทำงานในทุกสถานการณ์</p> <p>2. พัฒนางานวิจัยด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม</p> <p>3. เสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนและท้องถิ่นด้านนวัตกรรมดิจิทัล</p> <p>4. ใช้นวัตกรรมดิจิทัลเพื่อส่งเสริมศิลปะ วัฒนธรรมและความเป็นไทย</p> <p>5. ส่งเสริมการใช้นวัตกรรมเพื่อการบริหารจัดการและประสานความร่วมมือกับองค์กรภาครัฐและเอกชนทั้งในและต่างประเทศ</p>	<p>2. บุคลากรมีความรักองค์กร มีความสุขในการปฏิบัติงานตามเป้าหมายและวิสัยทัศน์มหาวิทยาลัย</p> <p>3. สามารถสร้างงานที่มีคุณภาพงานสอดคล้องกับสมรรถนะบุคลากร คุณภาพงานสอดคล้องกับบุคลากรปริมาณ/จำนวนบุคลากรต้องเหมาะสมกับงานที่มีขององค์กร (อาชีวตามภาระงาน วัดด้วยผลสำเร็จของงานการบรรลุเป้าหมาย/วิสัยทัศน์ของคณะ)</p> <p>4. มีความก้าวหน้าในสายงาน สามารถสร้างนวัตกรรมใหม่ ในสายงาน</p>
<p>แผนปฏิบัติราชการมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2563-2565) (ด้านการพัฒนาบุคลากร) *****</p> <p>ยุทธศาสตร์ที่ 3 ยกระดับคุณภาพการศึกษาสู่ความเป็นเลิศ</p> <p>เป้าหมาย : อาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาทุกสาขาวิชาเป็นมืออาชีพ มีสมรรถนะเป็นที่ยอมรับในระดับชาติและนานาชาติ</p> <p>กลยุทธ์ : พัฒนาศักยภาพผู้สอนและบุคลากรสายสนับสนุนให้เป็นผู้มืออาชีพ</p>	<p>แผนปฏิบัติราชการคณะเทคโนโลยีสารสนเทศ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2563-2565) (ด้านการพัฒนาบุคลากร) *****</p> <p>ยุทธศาสตร์ที่ 3 ยกระดับคุณภาพการศึกษาสู่ความเป็นเลิศ</p> <p>เป้าหมาย : อาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาทุกสาขาวิชาเป็นมืออาชีพ มีสมรรถนะเป็นที่ยอมรับในระดับชาติและนานาชาติ</p>	

<p>ยุทธศาสตร์ที่ 4 พัฒนาระบบบริหารจัดการบนพื้นฐานธรรมาภิบาล</p> <p>เป้าหมาย : มหาวิทยาลัยได้รับการยอมรับระดับชาติ/นานาชาติด้านการเป็นสถาบันการศึกษาเพื่อท้องถิ่นที่สร้างความมั่นคงให้กับประเทศ</p> <p>กลยุทธ์ : ส่งเสริมบุคลากรเป็นคณาจารย์คนเก่ง ให้พัฒนาและแสดงออกถึงความรู้ ความสามารถ และศักยภาพ เพื่อพัฒนามหาวิทยาลัยและท้องถิ่นอย่างเต็มที่</p>	<p>กลยุทธ์ : พัฒนาศักยภาพผู้สอนและบุคลากรสายสนับสนุนให้เป็นมืออาชีพ</p> <p>ยุทธศาสตร์ที่ 4 พัฒนาระบบบริหารจัดการบนพื้นฐานธรรมาภิบาล</p> <p>เป้าหมาย : คณะได้รับการยอมรับระดับชาติ/นานาชาติด้านการเป็นสถาบันการศึกษาเพื่อท้องถิ่นที่สร้างความมั่นคงให้กับประเทศ</p> <p>กลยุทธ์ : ส่งเสริมบุคลากรเป็นคณาจารย์คนเก่ง ให้พัฒนาและแสดงออกถึงความรู้ ความสามารถ และศักยภาพ เพื่อพัฒนาคณะและท้องถิ่นอย่างเต็มที่</p>	
--	---	--

ด้วยคณะเทคโนโลยีสารสนเทศได้คำนึงถึงการพัฒนาบุคลากรทุกระดับอันประกอบไปด้วย ผู้บริหาร บุคลากรสายวิชาการ และบุคลากรสายสนับสนุน จึงได้จัดทำแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรคณะเทคโนโลยีสารสนเทศ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2565-2569) ขึ้นภายใต้ยุทธศาสตร์ตามแผนปฏิบัติราชการคณะเทคโนโลยีสารสนเทศ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2563-2565) ด้านการพัฒนาบุคลากร ยุทธศาสตร์ที่ 3 ยกย่องคุณภาพการศึกษาสู่ความเป็นเลิศ และ ยุทธศาสตร์ที่ 4 พัฒนาระบบบริหารจัดการบนพื้นฐานธรรมาภิบาล และตามเป้าหมายของคณะเทคโนโลยีสารสนเทศ จะเป็น “คณะวิชาเชิงพื้นที่ (Area-Based Faculty)” อีกทั้งมุ่งเน้นให้บุคลากรเป็นคณาจารย์ (มีคุณธรรม จริยธรรม) คนเก่ง (มีความเป็นมืออาชีพ) มีความรักองค์กร มีความสุขในการปฏิบัติงานตามเป้าหมายและวิสัยทัศน์มหาวิทยาลัย ด้วยการวางแผนและการจัดการที่ดีเมื่อเผชิญกับภาวะวิกฤติที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกปัจจุบัน ทั้งนี้คณะเทคโนโลยีสารสนเทศ จึงได้จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับการพัฒนาบุคลากรดังนี้

ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรคณะเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

คณะเทคโนโลยีสารสนเทศกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ประกอบด้วย 7 ประเด็นยุทธศาสตร์ ซึ่งมีเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ ตัวชี้วัด และกลยุทธ์ และมีเป้าหมายการพัฒนา บุคลากร ดังนี้

ตารางที่ 9 ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ ตัวชี้วัด และกลยุทธ์การพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 – 2569

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	กลุ่มเป้าหมาย	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์
1. การเสริมสร้างสมรรถนะและทักษะการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร	1.1 บุคลากรสายวิชาการมีสมรรถนะและทักษะในวิชาชีพที่เหมาะสมตามสายงานและตอบสนองต่อยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย	บุคลากรสายวิชาการ	1.1.1 ร้อยละบุคลากรสายวิชาการที่มีการพัฒนาสมรรถนะ 1.1.2 ร้อยละอาจารย์ประจำที่นำเสนอผลงานวิชาการทั้งในและต่างประเทศ 1.1.3 ร้อยละอาจารย์ประจำที่เผยแพร่ผลงานทางวิชาการ 1.1.4 ระดับความพึงพอใจของนักศึกษาต่อคุณภาพการสอนของอาจารย์	1. พัฒนาระบบบริหารจัดการและพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ 2. ส่งเสริมพัฒนาศักยภาพอาจารย์ผู้สอนให้ผลิตผลงานวิชาการวิจัยนวัตกรรม
	1.2 พัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการให้มีสมรรถนะและทักษะในวิชาชีพในการปฏิบัติงานที่ตอบสนองต่อยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย	บุคลากรสายสนับสนุน	1.2.1 ร้อยละบุคลากรสายสนับสนุน ได้รับการพัฒนาสมรรถนะและทักษะวิชาชีพ 1.2.2 ร้อยละความพึงพอใจของผู้ใช้บริการต่อหน่วยงานสนับสนุน	ส่งเสริมและพัฒนา ศักยภาพอาจารย์/บุคลากรสายสนับสนุนให้มี ความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงและทำงานแบบมืออาชีพ
2. การวางแผนอัตรากำลังและการสร้างความมั่นคงในวิชาชีพ	2.1 ส่งเสริมให้บุคลากรมีความมั่นคงในการทำงาน	บุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน	2.1.1 ร้อยละของอาจารย์ประจำที่มีวุฒิปริญญาเอกหรือเทียบเท่าต่ออาจารย์ประจำ	ส่งเสริมพนักงานสายสนับสนุนวิชาการให้มีตำแหน่งที่สูงขึ้น

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	กลุ่มเป้าหมาย	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์
			2.1.2 ร้อยละ อาจารย์ที่ดำรง ตำแหน่งทาง วิชาการ 2.1.3 ร้อยละ บุคลากรสาย สนับสนุนที่ได้รับ ความก้าวหน้า ตามสายงาน	
	2.2 การพัฒนาระบบการสรรหาบุคลากรที่เหมาะสมกับภารกิจและทิศทางการพัฒนามหาวิทยาลัย	บุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน	2.2.1 ระดับความสำเร็จของแผนความต้องการอัตรากำลังสายวิชาการและสายสนับสนุนที่สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนามหาวิทยาลัย	พัฒนาระบบบริหารจัดการและพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ
3. การเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมให้แก่บุคลากร	3.1 บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรมและปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ	บุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน	3.1.1 ระดับความสำเร็จของการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพคณาจารย์ 3.1.2 ระดับความสำเร็จของการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ	ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรมปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ

ตารางที่ 10 เป้าหมายการพัฒนาบุคลากรของคณะเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ประเด็นยุทธศาสตร์/ เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
		2565	2566	2567	2568	2569	
ยุทธศาสตร์ที่ 1 การเสริมสร้างสมรรถนะและทักษะการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร							
1.1 บุคลากรสายวิชาการมีสมรรถนะและทักษะในวิชาชีพที่เหมาะสมตามสายงานและตอบสนองต่อยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย							
	1.1.1 ร้อยละบุคลากรสายวิชาการมีการพัฒนาสมรรถนะ	70	75	80	85	90	คณะ/ สาขาวิชา/ หลักสูตร
	1.1.2 ร้อยละอาจารย์ประจำที่นำเสนอผลงานวิชาการทั้งในและต่างประเทศ	5	10	15	20	25	คณะ/ สาขาวิชา/ หลักสูตร
	1.1.3 ร้อยละอาจารย์ประจำที่เผยแพร่ผลงานทางวิชาการ	80	85	90	95	100	คณะ/ สาขาวิชา/ หลักสูตร
	1.1.4 ระดับความพึงพอใจของนักศึกษาต่อคุณภาพการสอนของอาจารย์	3.25	3.50	4.25	4.50	5.00	คณะ/ สาขาวิชา/ หลักสูตร
	1.1.5 จำนวนบุคลากรสายวิชาการที่เข้าศึกษาต่อในระดับปริญญาเอก	2	2	4	6	8	คณะ/ สาขาวิชา/ หลักสูตร
1.2 พัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการให้มีสมรรถนะและทักษะในวิชาชีพในการปฏิบัติงานที่ตอบสนองต่อยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย							
	1.2.1 ร้อยละบุคลากรสายสนับสนุน ได้รับการพัฒนาสมรรถนะและทักษะวิชาชีพ	80	85	90	95	100	คณะ/ บุคลากรสาย สนับสนุน
	1.2.2 ร้อยละความพึงพอใจของผู้ใช้บริการต่อหน่วยงานสนับสนุน	3.25	3.50	4.25	4.50	5.00	คณะ/ บุคลากรสาย สนับสนุน
ยุทธศาสตร์ที่ 2. การวางแผนอัตรากำลังและการสร้างความมั่นคงในวิชาชีพ							
2.1 ส่งเสริมให้บุคลากรมีความมั่นคงในการทำงาน							
	2.2.1 ระดับความสำเร็จของแผนความต้องการอัตรากำลังสายวิชาการและสายสนับสนุนที่สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนามหาวิทยาลัย	2.00	2.00	3.00	4.00	5.00	คณะ/ สาขาวิชา/ หลักสูตร
ยุทธศาสตร์ที่ 3 การเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมให้แก่บุคลากร							
3.1 บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรมและปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ							

ประเด็นยุทธศาสตร์/ เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
		2565	2566	2567	2568	2569	
	3.1.1 ระดับความสำเร็จของ การปฏิบัติตามจรรยาบรรณ วิชาชีพคณาจารย์	2.00	2.00	3.00	4.00	5.00	คณะ/ สาขาวิชา/ หลักสูตร
	3.1.2 ระดับความสำเร็จของ การปฏิบัติตามจรรยาบรรณ วิชาชีพของบุคลากรสาย สนับสนุน วิชาการ	2.00	2.00	3.00	4.00	5.00	คณะ/ สาขาวิชา/ หลักสูตร

ทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากรคณะเทคโนโลยีสารสนเทศ ได้จัดทำแผนในการพัฒนาบุคลากรตาม
ยุทธศาสตร์ไว้ดังนี้

1. แผนพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมด้านการศึกษาฝึกอบรม ติวงาน หรือปฏิบัติการวิจัย

คณะเทคโนโลยีสารสนเทศ ได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมด้านการศึกษาฝึกอบรม ติวงาน
หรือปฏิบัติการวิจัย ประกอบไปด้วย 2 ส่วนคือ

1.1 เพื่อส่งเสริมด้านการศึกษาฝึกอบรม ติวงาน หรือปฏิบัติการวิจัยโดยให้สอดคล้องกับแผน
ยุทธศาสตร์ และแผนอัตรากำลังเชื่อมโยงกับค่า FTES (จำนวนนักศึกษาเต็มเวลา) โดยคณะเทคโนโลยี
สารสนเทศมีการกำกับติดตามแผนฯและรายงานผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง

1.2 เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรไปศึกษาในสาขาวิชาที่มีความต้องการและจำเป็นในการแผนการ
พัฒนาคณะ และตามนโยบายมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม โดยมีสาขาวิชา ดังนี้

1) ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

- 1.1 ระบบปัญญาประดิษฐ์ (AI)
- 1.2 ระบบและเทคโนโลยีการป้องกันความปลอดภัยขั้นสูง (Cyber Security)
- 1.3 วิศวกรรมคอมพิวเตอร์
- 1.4 ด้านการพัฒนาระบบฐานข้อมูลเบื้องต้น
- 1.5 ด้านเครือข่ายคอมพิวเตอร์
- 1.6 ด้านการทำเหมืองข้อมูล
- 1.7 ด้านการพัฒนาโปรแกรมจาวาฝั่งแม่ข่าย

2) ด้านเทคโนโลยีมัลติมีเดียและแอนิเมชัน

- 2.1 ด้านศิลปวิจิทัศน์
- 2.2 ด้านคอมพิวเตอร์แอนิเมชัน 3 มิติ
- 2.3 ด้านสื่ออนิเมิต
- 2.4 ด้านการผลิตเกม
- 2.5 ด้านเทคโนโลยีการศึกษา

3) ด้านเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์และดิจิทัล

- 3.1 พัฒนาระบบสมองกลฝังตัว (IOT)
- 3.2 พัฒนาระบบผ่านระบบเคลื่อนที่(Mobile)
- 3.3 พัฒนาซอฟต์แวร์สมองกลฝังตัว

3.4 ด้านทรัพยากรดิจิทัล

4) ด้านการจัดการนวัตกรรมดิจิทัล

- 4.1 นวัตกรรมทางด้านดิจิทัล
- 4.2 ระบบธุรกิจในยุคดิจิทัล
- 4.3 เศรษฐศาสตร์ดิจิทัล
- 4.4 การตลาดเชิงสร้างสรรค์ในยุคดิจิทัล
- 4.5 การจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการเงิน
- 4.6 นวัตกรรมการยกระดับผลิตภัณฑ์โอท็อป

2. แผนการพัฒนาศักยภาพบุคลากรคณะเทคโนโลยีสารสนเทศ พ.ศ.2565-2569

คณะได้ออกแบบและพัฒนาหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบภายใต้แนวคิดการพัฒนาตามแนวทางการยกระดับขีดสมรรถนะของบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ และเน้นการพัฒนาอย่างมีส่วนร่วมประกอบด้วย การวิเคราะห์หน้าที่ความรับผิดชอบคุณลักษณะสำหรับตำแหน่งของกลุ่มเป้าหมาย พัฒนาสมรรถนะหลัก ซึ่งได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ และการทำงานเป็นทีม ซึ่งหลักสูตรการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรทุกสายงานนั้น คณะมีการเตรียมความพร้อมก่อนการปฏิบัติหน้าที่คือ การปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ และจัดทำแผนความก้าวหน้าในสายงานทุกสายงาน พัฒนาเครือข่ายการทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงานภายในคณะ โดยแบ่งบุคลากรออกเป็น 3 ประเภท ซึ่งมีหลักสูตรการพัฒนาที่แตกต่างกันดังต่อไปนี้

2.1) ประเภทผู้บริหาร มีหลักสูตรแบ่งออกเป็น 3 ระดับดังนี้

จะเน้นการเตรียมความพร้อมสู่การเป็นผู้บริหาร เช่น การปรับ Mindset การบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลง วางแผนและการจัดการเมื่อเผชิญภาวะวิกฤติ การสื่อสารในองค์กรและการสร้างแบรนด์ การทำงานเป็นทีม การแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในหน่วยงานและผลกระทบจากนอกหน่วยงาน การติดตามประเมินผลของบุคลากร เป็นต้น

2.2) ประเภทสายวิชาการ

การที่จะเป็นคณะเชิงพื้นที่นั้น จะต้องมีการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างบัณฑิตที่มีคุณภาพ ทั้งหลักสูตรการเรียน การสอน งานวิจัย การบริการวิชาการแก่สังคม ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และความก้าวหน้าในสายงาน การพัฒนาศักยภาพ อาจารย์จึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งเพราะเป็นวิธีที่จะช่วยเพิ่มพูนความรู้ความสามารถและทักษะในการ ปฏิบัติงานของอาจารย์ให้ได้ผลดี ซึ่งคณะมีหลักสูตรเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนความก้าวหน้าบุคลากรสายวิชาการ 3 หลักสูตรดังนี้

- 2.2.1 อาจารย์ใหม่ที่มีอายุการปฏิบัติงาน 1-2 ปี
- 2.2.2 อาจารย์ที่มีอายุการปฏิบัติงานตั้งแต่ 2 ปีขึ้นไป และยังไม่มียุทธศาสตร์ทางวิชาการ
- 2.2.3 อาจารย์ที่มีอายุการปฏิบัติงาน 5 ปีขึ้นไป หรือระดับผู้ช่วยศาสตราจารย์ขึ้นไป

2.3) ประเภทสายสนับสนุน

บุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติหน้าที่สนับสนุนวิชาการในคณะมีหลักสูตรเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนความก้าวหน้าบุคลากรสายสนับสนุน 3 หลักสูตรดังนี้

- 2.3.1 พนักงานใหม่ที่มีอายุการปฏิบัติงาน 1-2 ปี
- 2.3.2 ผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุการปฏิบัติงานตั้งแต่ 2 ปีขึ้นไปและยังไม่ได้ตำแหน่งชำนาญการ
- 2.3.3 ผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุการปฏิบัติงาน 5 ปีขึ้นไปหรือระดับชำนาญการ/ชำนาญการพิเศษ
- 2.3.4 ผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุการปฏิบัติงาน 20 ปีขึ้นไป หรือระดับเชี่ยวชาญ/เชี่ยวชาญพิเศษ

3. แนวทางการพัฒนาบุคลากรคณะเทคโนโลยีสารสนเทศ

3.1 บุคลากรสายวิชาการ

ตำแหน่ง	สมรรถนะหลัก	วัตถุประสงค์	หลักสูตร/โครงการ	การพัฒนาศักยภาพ (Skill)			หมายเหตุ
				Re	Up	New	
ประเภทผู้บริหาร พัฒนาสมรรถนะ ผู้บริหาร	1.การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน 2.การบริการที่ดี 3.การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในอาชีพ 4. คุณธรรมจริยธรรม 5. การทำงานเป็นทีม	เพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับบริบทและความท้าทายที่สำคัญของอุดมศึกษาในอาเซียนและยุทธศาสตร์การบริหารคณะในภารกิจด้านต่าง ๆ รวมถึงหลักและวิธีการบริหารจัดการและความเป็นผู้นำ	<ul style="list-style-type: none"> - ภาวะผู้นำบทบาทความเป็นผู้นำในยุคดิจิทัล - การเปลี่ยนแปลงในยุค Digital Disruption และการบริหารจัดการภาวะวิกฤติ - การพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร - การวางแผนเชิงกลยุทธ์ (Strategic Planning) - การใช้ดุลพินิจและอำนาจหน้าที่ให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี - การบริหารการจัดการความรู้โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ 	-	✓	✓	
				-	✓	✓	
				-	-	✓	
				-	-	✓	
				✓			

ตำแหน่ง	สมรรถนะหลัก	วัตถุประสงค์	หลักสูตร/โครงการ	การพัฒนาศักยภาพ (Skill)			หมายเหตุ
				Re	Up	New	
อาจารย์ใหม่ ที่มีอายุการ ปฏิบัติงาน 1-2 ปี	1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ของงาน 2. การบริการที่ดี 3. การส่งสมความ เชี่ยวชาญในอาชีพ 4. คุณธรรมจริยธรรม 5. การทำงานเป็นทีม	<ul style="list-style-type: none"> - เพื่อเข้าใจในพันธกิจ เป้าหมายนโยบายและ แนวปฏิบัติที่ดี - เพื่อทราบและเข้าใจ เกี่ยวกับจรรยาบรรณ วิชาชีพ - เพื่อจัดการเรียนรู้ และพัฒนาผู้เรียนได้ ตามเป้าหมายของ หลักสูตร - เพื่อเข้าใจหลักการ วิเคราะห์ประเมินผล และนำผลมาพัฒนา ผู้เรียน - สามารถผลิตสื่อ ประกอบการจัดการ เรียนรู้ได้อย่างมี ประสิทธิภาพ - สามารถใช้เทคโนโลยี สารสนเทศในการเรียน 	<ul style="list-style-type: none"> - การปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ - การบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลง (Change Management Programs) - การจัดเรียนการสอนแบบเอาผลลัพธ์เป็น ฐาน (Outcome-based Education) - การวัดการประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ ตามผลลัพธ์ผู้เรียน - เทคนิคการจัดการเรียนการสอน (ด้วย เครื่องมือ IT) 	-	-	<ul style="list-style-type: none"> ✓ ✓ ✓ ✓ ✓ ✓ 	

ตำแหน่ง	สมรรถนะหลัก	วัตถุประสงค์	หลักสูตร/โครงการ	การพัฒนาศักยภาพ (Skill)			หมายเหตุ
				Re	Up	New	
		<p>การสอนและใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยได้</p> <p>ถูกต้อง</p> <p>-สามารถผลิตบัณฑิตและพัฒนาหลักสูตรเพื่อรองรับ Thailand 4.0</p> <p>- เพื่อเตรียมพร้อมในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ</p>					
<p>อาจารย์ที่มีอายุการปฏิบัติงานตั้งแต่ 2 ปีขึ้นไปและยังไม่มีตำแหน่งทางวิชาการ</p>	<p>1.การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน</p> <p>2.การบริการที่ดี</p> <p>3.การสั่งสมความเชี่ยวชาญในอาชีพ</p> <p>4. คุณธรรมจริยธรรม</p> <p>5. การทำงานเป็นทีม</p>	<p>- สามารถพัฒนาการจัดการเรียนรู้ในสาขาวิชาที่รับผิดชอบ</p> <p>- สามารถเผยแพร่ผลงานให้เป็นที่ยอมรับในสาขาวิชา</p>	<p>- การเสริมสร้างสมรรถนะการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับการพัฒนาหลักสูตรและรูปแบบการจัดการเรียนการสอน เช่น Research Based Learning/ Problem Based Learning</p> <p>- การเสริมศักยภาพด้านการวิจัยสำหรับอาจารย์รุ่นใหม่ (Area Based) เช่น การขอทุนวิจัยจากหน่วยงานภายนอก การบริการ วิชาการภายนอก เป็นต้น</p>	-	✓	-	
				-	✓	-	

ตำแหน่ง	สมรรถนะหลัก	วัตถุประสงค์	หลักสูตร/โครงการ	การพัฒนาศักยภาพ (Skill)			หมายเหตุ
				Re	Up	New	
			<ul style="list-style-type: none"> - การผลิตตำราและเอกสารทางวิชาการ การพัฒนาผลงานเพื่อความก้าวหน้าทางวิชาชีพ - ระบบคุณภาพกับการเรียนการสอน - การเสริมสร้างศักยภาพการเป็นพี่เลี้ยงด้านการสอนและการวิจัย 	-	✓	-	
				-	✓	-	
				-	✓	-	
อาจารย์ที่มีอายุการปฏิบัติงาน 5 ปีขึ้นไปหรือระดับผู้ช่วยศาสตราจารย์ขึ้นไป	<ol style="list-style-type: none"> 1.การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน 2.การบริการที่ดี 3.การสั่งสมความเชี่ยวชาญในอาชีพ 4. คุณธรรมจริยธรรม 5. การทำงานเป็นทีม 	<ul style="list-style-type: none"> - สามารถสร้างองค์ความรู้ในสาขาวิชาของตนเอง - สามารถจัดการเรียนรู้โดยใช้การวิจัยเป็นฐาน - สามารถผลิตและพัฒนาเอกสารทางวิชาการอันเป็นข้อค้นพบจากการวิจัยและประ 	<ul style="list-style-type: none"> - การเสริมศักยภาพด้านการวิจัยสำหรับอาจารย์ (Area Based) - การบริการวิชาการที่สามารถเพิ่มมูลค่า - ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับลิขสิทธิ์และทรัพย์สินทางปัญญาทางวิชาการ 	-	✓	-	
				-	✓	-	
				-	✓	-	

3.2 บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ

ตำแหน่ง	สมรรถนะหลัก	วัตถุประสงค์	หลักสูตร/โครงการ	การพัฒนาศักยภาพ (Skill)			หมายเหตุ
				Re	Up	New	
พนักงานใหม่ ที่มีอายุการ ปฏิบัติงาน 1-2 ปี	1.การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน 2.การบริการที่ดี 3.การสั่งสมความเชี่ยวชาญในอาชีพ 4. คุณธรรมจริยธรรม 5. การทำงานเป็นทีม	- เพื่อให้เข้าใจในพันธกิจ เป้าหมายนโยบายและแนวปฏิบัติที่ดีขององค์การ - สามารถปฏิบัติงานที่รับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ	- การปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ - การพัฒนาทักษะพนักงานใหม่เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน - การพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร	-	-	✓	
ผู้ปฏิบัติงาน ที่มีอายุการ ปฏิบัติงาน ตั้งแต่ 2 ปีขึ้นไป และยังไม่มี ตำแหน่ง ชำนาญการ	1.การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน 2.การบริการที่ดี 3.การสั่งสมความเชี่ยวชาญในอาชีพ 4. คุณธรรมจริยธรรม	สามารถเรียนรู้และพัฒนาการปฏิบัติงานตามเป้าหมายขององค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ	- ระบบคุณภาพกับผลสัมฤทธิ์ขององค์กร - การพัฒนาทักษะเพื่อยกระดับคุณภาพงานของผู้ปฏิบัติงาน - การกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้น - เครื่องมือที่ใช้ในการพัฒนาประสิทธิภาพของงาน (เครื่องมือในการวางแผน คาดการณ์ การได้รับผลกระทบ)	-	✓	-	

ตำแหน่ง	สมรรถนะหลัก	วัตถุประสงค์	หลักสูตร/โครงการ	การพัฒนาศักยภาพ (Skill)			หมายเหตุ
				Re	Up	New	
ผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุการปฏิบัติงาน 5 ปีขึ้นไป หรือระดับชำนาญการ/ชำนาญการพิเศษ	1.การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน 2.การบริการที่ดี 3.การสั่งสมความเชี่ยวชาญในอาชีพ 4. คุณธรรมจริยธรรม 5. การทำงานเป็นทีม	- เพื่อพัฒนาแนวปฏิบัติที่ดีหรือนวัตกรรมในการปฏิบัติงาน - สามารถวิเคราะห์และประยุกต์ใช้องค์ความรู้เพื่อพัฒนางานได้ - สามารถรายงานผลการปฏิบัติงานต่อผู้บริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพ	- การพัฒนาผลการปฏิบัติงานเพื่อสนับสนุนองค์การสู่ความเป็นเลิศ - การพัฒนาผลการปฏิบัติงานเพื่อสนับสนุนองค์การสู่ความเป็นเลิศ - การกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้น	-	✓	-	
ผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุการปฏิบัติงาน 20 ปีขึ้นไป หรือ	1.การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน 2.การบริการที่ดี 3.การสั่งสมความเชี่ยวชาญในอาชีพ 4. คุณธรรมจริยธรรม	- สามารถวางแผน และพัฒนาการ ปฏิบัติงานได้ตามยุทธศาสตร์ ขององค์การได้เป็นอย่างดี - สามารถวิเคราะห์ ประเมินผล และนำผลสู่	- การเสริมสร้างประสิทธิภาพผลการปฏิบัติงานเพื่อส่งเสริม องค์การสู่ความเป็นเลิศได้แก่ - การจัดทำแผนยุทธศาสตร์ - การพัฒนานวัตกรรมหรือรูปแบบการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ	-	✓	-	

ตำแหน่ง	สมรรถนะหลัก	วัตถุประสงค์	หลักสูตร/โครงการ	การพัฒนาศักยภาพ (Skill)			หมายเหตุ
				Re	Up	New	
ระดับเชี่ยวชาญ/ เชี่ยวชาญพิเศษ	5. การทำงานเป็นทีม	<p>การพัฒนาการปฏิบัติงานได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - สามารถจัดการความรู้ ถ่ายทอด ประสบการณ์ ให้คำปรึกษา ชี้แนะ แนวปฏิบัติที่ดีหรือนวัตกรรมที่พัฒนาขึ้น เพื่อสนับสนุนการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้ 	<ul style="list-style-type: none"> - การพัฒนาบุคลากรเพื่อการก้าวสู่ระดับผู้นำองค์กร - การสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ ในองค์กรเพื่อการพัฒนา - การถ่ายทอดความรู้ในองค์กร - การให้คำปรึกษา แนะนำ และการสะท้อนผลงาน 				

ส่วนที่ 5

การติดตามและประเมินผลงาน

แนวทางการติดตามและประเมินผล

เพื่อให้การติดตามและประเมินผลแผนการบริหารบุคลากรบรรลุเป้าหมายตามเป้าประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ มหาวิทยาลัยจึงควรดำเนินการดังนี้

- 1) แต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนาศักยภาพบุคลากร และทำหน้าที่กำกับติดตามการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ประจำปี พิจารณาทบทวนการจัดทำหลักสูตรการพัฒนาศักยภาพบุคลากร
- 2) ให้มีการประเมินผลตามเป้าหมายรายยุทธศาสตร์ของแผนการบริหารบุคลากรและประเมินผลตัวชี้วัดตามเป้าประสงค์ และยุทธศาสตร์ โดยให้คณะกรรมการฯ เป็นผู้กำหนดระยะเวลาในการรายงานและการติดตามประเมินผล
- 3) กำหนดให้มหาวิทยาลัย และคณะ/หน่วยงานนำแผนการบริหารบุคลากรไปบูรณาการร่วมกับการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีของมหาวิทยาลัย และแผนปฏิบัติการประจำปีของคณะ/หน่วยงาน
- 4)ให้นำตัวชี้วัดในแผนการบริหารบุคลากรไปกำหนดเป็นส่วนหนึ่งในการประเมิน TOR สำหรับรายบุคคล
- 5) ให้มีการพัฒนาระบบฐานข้อมูลสำหรับการประเมินผลการดำเนินงานของหน่วยงานในระดับปฏิบัติการ ตามระยะเวลาที่กำหนดให้มีการประเมินแผนฯ เพื่อนำผลการประเมินมาปรับปรุงแผนให้สอดคล้องกับสถานการณ์
- 6) ทบทวนแผนบริหารบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาสารคามทุกปี เพื่อติดตามความก้าวหน้าในการดำเนินงานและปรับปรุงแผนฯ ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ด้านต่าง ๆ

การติดตามประเมินผลความสำเร็จของแผนฯ

การกำกับติดตามประเมินผลความสำเร็จของแผนการบริหารบุคลากร แบ่งเป็น 2 ส่วนคือ

- 1) ผู้เข้าฝึกอบรมเพื่อพัฒนาตนเอง
- 2) ผู้รับผิดชอบโครงการจะต้องรายงานผลการดำเนินโครงการ

ผู้เข้ารับการฝึกอบรมรายงานการพัฒนาตนเอง

หลังจากสิ้นสุดการฝึกอบรม ผู้เข้าร่วมโครงการจะต้องดำเนินการกรอกรายงานผลการพัฒนาตนเองรายบุคคลเพื่อให้ระบบบริหารทรัพยากรบุคคลมีประสิทธิภาพ มหาวิทยาลัยมหาสารคามใช้ตัวบ่งชี้รายบุคคล(Personal KPI) ที่เชื่อมโยงกับการจ่ายค่าตอบแทนตามภาระงาน (Pay for Performance) โดยใช้แบบรายงานการเข้ารับการประชุม/ฝึกอบรม/สัมมนา/ศึกษาดูงาน

