



แผนพัฒนาบุคลากร ปีงบประมาณ 2568  
วิทยาลัยการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยมหาสารคาม



งานบุคคล วิทยาลัยการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยมหาสารคาม  
ผ่านความเห็นชอบจากที่ประชุมคณะกรรมการบริหารวิทยาลัยการเมืองการปกครอง ครั้งที่ 1 / 2568  
ในคราวประชุมเมื่อวันที่ 15 มกราคม 2568

## คำนำ

งานบุคคล ได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร วิทยาลัยการเมืองการปกครอง ประจำปี พ.ศ. 2568 เพื่อใช้เป็นแผนกำกับทิศทางการพัฒนาบุคลากรของวิทยาลัย ซึ่งการจัดทำแผนดังกล่าวเป็นการดำเนินการตามแผนกลยุทธ์วิทยาลัยการเมืองการปกครอง และตามเกณฑ์การประเมินของ สกอ. และเกณฑ์การประเมินตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ กพร. ที่กำหนดให้มีแผนพัฒนาคณาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุน รวมทั้งนโยบายของผู้บริหารที่มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร

วิทยาลัยการเมืองการปกครอง มีความคาดหวังให้แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลฉบับนี้ เป็นเครื่องมือช่วยให้สามารถพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ไปสู่ผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมาย และพร้อมที่จะขับเคลื่อนวิทยาลัยไปสู่วิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้ต่อไป

งานบุคคล วิทยาลัยการเมืองการปกครอง

## สารบัญ

เรื่อง	หน้า
หลักการและเหตุผล.....	1
ข้อมูลด้านบุคลากร ปีงบประมาณ 2568.....	3
การวิเคราะห์อัตรากำลัง.....	7
การวิเคราะห์สถานการณ์.....	8
แผนพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ.....	11
แผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคลของบุคลากรสายวิชาการ.....	12
แผนพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน.....	17
แผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคลของบุคลากรสายสนับสนุน.....	19
แนวทางการติดตามประเมินผล.....	20
ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม.....	20



**แผนพัฒนาบุคลากร ปีงบประมาณ 2568**  
**วิทยาลัยการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยมหาสารคาม**

---

◆ **หลักการและเหตุผล**

วิทยาลัยการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรคณาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุน ปีงบประมาณ 2568 โดยจัดทำขึ้นเพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรของวิทยาลัยการเมืองการปกครอง เนื่องจากบุคลากรเป็นองค์ประกอบสำคัญในการขับเคลื่อนการดำเนินงานของวิทยาลัยฯ ให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยแผนพัฒนาบุคลากรได้ใช้กระบวนการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับ และเป็นไปตามกรอบเกณฑ์มาตรฐานการประกันคุณภาพ และสอดคล้องยุทธศาสตร์ในแผนกลยุทธ์วิทยาลัยการเมืองการปกครอง พ.ศ. 2565 – 2568 (ฉบับมกราคม 2565) ยุทธศาสตร์ที่ 5 พัฒนาระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ เป็นมืออาชีพ และส่งเสริมภาพลักษณ์ของวิทยาลัย เป้าประสงค์ที่ 5.1 บุคลากรมีความสุขในการปฏิบัติงานภายใต้องค์กรแห่งความสุข

**วัตถุประสงค์**

1. เพื่อให้บุคลากรมีความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานที่ดี
2. เพื่อให้บุคลากร มุ่งมั่นตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ตามภาระงานและตามที่ได้รับมอบหมายงานตาม
3. เพื่อให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเอง และพัฒนางานในหน้าที่ให้มีคุณภาพสูงสุด
4. เพื่อเตรียมความพร้อมในการสูงขึ้นตามสายงานอาชีพ

**ปรัชญา ปณิธาน วิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์การพัฒนาวิทยาลัยการเมืองการปกครอง**

**ปรัชญา**

ผู้มีปัญญา พึงเป็นอยู่เพื่อมหาชน (พหุณฺ ฺปณฺทิตฺ ชีเว)

**ปณิธาน**

รัฐศาสตร์ฐานราก เพื่อรากฐานของสังคม

## วิสัยทัศน์

บ้านแห่งการเรียนรู้ทางรัฐศาสตร์ เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนของอีสานและสังคมโลก

## เอกลักษณ์

ศูนย์กลางรัฐศาสตร์อีสาน เพื่อการรับใช้สังคม

## อัตลักษณ์

รัฐศาสตร์ทันสมัย รับใช้สังคม

## ค่านิยมร่วมองค์กร (Shared Values)

- C - Creativity ความคิดสร้างสรรค์
- O - Optimization ความมีประสิทธิภาพคุ้มค่า
- P - Prestige ความมีเกียรติภูมิ
- A - Ability ความสามารถ
- G - Generosity ความมีน้ำใจ

## พันธกิจ

1. มุ่งผลิตบัณฑิตและพัฒนาบุคลากรที่มีคุณภาพทั้งด้านความรู้ ด้านความสามารถ และด้านคุณธรรม จริยธรรม
2. สร้างงานวิจัยที่มีคุณภาพเพื่อสร้างองค์ความรู้ภายใต้บริบทระดับภูมิภาค ระดับชาติ และระดับนานาชาติ
3. ให้บริการวิชาการต่อสังคม เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งให้แก่ชุมชนและสังคม
4. ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมในระดับชุมชน ท้องถิ่น เพื่อรักษาประเพณีและค่านิยม อันดีงาม

## ยุทธศาสตร์ตามแผนกลยุทธ์วิทยาลัยการเมืองการปกครอง ที่สอดคล้องกับการพัฒนาศักยภาพบุคลากร

แผนพัฒนาบุคลากร ปีงบประมาณ 2568 สอดคล้องยุทธศาสตร์ในแผนกลยุทธ์วิทยาลัยการเมืองการปกครอง พ.ศ. 2565 – 2568 (ฉบับมกราคม 2566)

**ยุทธศาสตร์ที่ 4** พัฒนาระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ เป็นมืออาชีพ และส่งเสริมภาพลักษณ์ของวิทยาลัย

**เป้าประสงค์ที่ 4.3** บุคลากรมีความสุขในการทำงานโดยมีสมรรถนะสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร

### กลยุทธ์ตามเป้าประสงค์

- 4.3.1 พัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องตามเกณฑ์สุขภาวะขององค์กร
- 4.3.2 พัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อสนับสนุนตำแหน่งที่สูงขึ้น
- 4.3.3 พัฒนาศักยภาพบุคลากรสายวิชาการให้มีคุณวุฒิและตำแหน่งที่สูงขึ้น

### เป้าหมายและตัวชี้วัดความสำเร็จของแผนพัฒนาบุคลากร

ผลการดำเนินงานบรรลุเป้าหมายตามแผนพัฒนาบุคลากร ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80

### ผู้รับผิดชอบ : งานบุคคล

นางนงลักษณ์ พุ่มม่วง นางสาวอุษณี สืบพันธุ์โพธิ์

### ◆ ข้อมูลด้านบุคลากร ปีงบประมาณ 2568

บุคลากรทั้งหมด 59 คน

- อาจารย์ประจำทั้งหมด 33 คน
  - อาจารย์ประจำที่ปฏิบัติงานจริง 32 คน
  - อาจารย์ที่ลาศึกษาต่อ 1 คน (เต็มเวลาราชการ)
  - อาจารย์ที่ลาศึกษาต่อ 2 คน (ลาบางส่วน 1 คน ลานอกเวลาราชการ 1 คน)
- สายสนับสนุน 27 คน

### อาจารย์ประจำที่ปฏิบัติงานจริง จำนวน 33 คน

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง ทางวิชาการ	การศึกษา	วันที่เริ่มบรรจุ	ประเภท
1.	นายเชิงชาญ จงสมชัย คณบดีวิทยาลัยการเมืองการปกครอง	ผศ.	ปริญญาโท	26 กันยายน 2539	ข้าราชการ
2.	นางสาวกัณดา วิลาชัย	ผศ.	ปริญญาโท	1 มีนาคม 2553	พนักงานมหาวิทยาลัย
3.	นายคะนอง พิลุน	ผศ.	ปริญญาโท	20 มิถุนายน 2555	พนักงานมหาวิทยาลัย
4.	นางสาวคู่บุญ จารุมนี	อาจารย์ ดร.	ปริญญาเอก	28 พฤษภาคม 2550	พนักงานมหาวิทยาลัย
5.	นางสาวจิตรลดา ไชยะ	ผศ.ดร.	ปริญญาโท	1 กรกฎาคม 2556	พนักงานมหาวิทยาลัย
6.	นางสาวจิตราภรณ์ สมยานนทนากุล	ผศ.	ปริญญาโท	24 พฤษภาคม 2549	พนักงานมหาวิทยาลัย
7.	นายจิรวัดน์ เจริญสุข	อาจารย์ ดร.	ปริญญาเอก	2 พฤศจิกายน 2552	พนักงานมหาวิทยาลัย
8.	นายจิรศักดิ์ โพกาวิณ	ผศ.ดร.	ปริญญาเอก	1 มิถุนายน 2550	พนักงานมหาวิทยาลัย
9.	นายเฉลิมเกียรติ ภาระเวช	ผศ.	ปริญญาโท	3 มีนาคม 2543	พนักงานมหาวิทยาลัย
10.	นายชินวัตร เชื้อสระคู	อาจารย์ ดร.	ปริญญาเอก	3 มิถุนายน 2562	พนักงานมหาวิทยาลัย
11.	นางสาวณัฐกานต์ อัครพงศ์พิศักดิ์	ผศ.ดร.	ปริญญาเอก	6 กุมภาพันธ์ 2555	พนักงานมหาวิทยาลัย
12.	นางสาวทิพสุดา ญาณศิริรัตน์	อาจารย์	ปริญญาโท	1 มีนาคม 2556	พนักงานมหาวิทยาลัย

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง ทางวิชาการ	การศึกษา	วันที่เริ่มบรรจุ	ประเภท
13.	นายรัชชัย บ่องศรี	ผศ.	ปริญญาโท	15 มีนาคม 2554	พนักงานมหาวิทยาลัย
14.	นางสาวนิลบล ไพเราะ	ผศ.ดร.	ปริญญาเอก	2 พฤศจิกายน 2552	พนักงานมหาวิทยาลัย
15.	นายประโยชน์ ส่งกลิ่น	รศ.ดร.	ปริญญาเอก	12 พฤษภาคม 2551	พนักงานมหาวิทยาลัย
16.	นางสาวปิยธิดา โคกโพธิ์	อาจารย์ ดร.	ปริญญาโท	1 กรกฎาคม 2557	พนักงานมหาวิทยาลัย
17.	นายวรุฒิจิ จำลองนาค	ผศ.ดร.	ปริญญาเอก	1 กุมภาพันธ์ 2549	พนักงานมหาวิทยาลัย
18.	นายชिरวัตต์ อาริยะสิริโชติ	รศ.	ปริญญาโท	7 สิงหาคม 2556	พนักงานมหาวิทยาลัย
19.	นางวนิดา พรหมหล้า	ผศ.ดร.	ปริญญาเอก	1 ตุลาคม 2559	พนักงานมหาวิทยาลัย
20.	นายวินัย ผลเจริญ	ผศ.ดร.	ปริญญาเอก	1 มิถุนายน 2550	พนักงานมหาวิทยาลัย
21.	นางสาวศุทธิกานต์ มีจั่น	รศ.ดร.	ปริญญาเอก	20 ตุลาคม 2548	พนักงานมหาวิทยาลัย
22.	นางสาวศุภิต ชีวะพานิชย์	อาจารย์	ปริญญาโท	1 กรกฎาคม 2557	พนักงานมหาวิทยาลัย
23.	นางสาวสัณญารัตน์ มีสุวรรณ	รศ.ดร.	ปริญญาเอก	6 พฤศจิกายน 2549	พนักงานมหาวิทยาลัย
24.	นางสาวสิรกุล สุวินทวงศ์	อาจารย์ ดร.	ปริญญาเอก	2 พฤศจิกายน 2552	พนักงานมหาวิทยาลัย
25.	นายสุกรี นาคแย้ม	อาจารย์ ดร.	ปริญญาเอก	1 ธันวาคม 2561	พนักงานมหาวิทยาลัย
26.	นางสาวสุจิตตรา ฤทธิสกุลชัย	รศ.ดร.	ปริญญาเอก	1 มีนาคม 2553	พนักงานมหาวิทยาลัย
27.	นางสาวหนึ่งนยา ไหลงาม	อาจารย์	ปริญญาโท	1 มีนาคม 2560	พนักงานมหาวิทยาลัย
28.	นายสุนทรชัย ขอบยศ	รศ.	ปริญญาโท	1 เมษายน 2556	พนักงานมหาวิทยาลัย
29.	นายอลงกรณ์ อรรคแสง	รศ.ดร.	ปริญญาเอก	1 พฤษภาคม 2550	พนักงานมหาวิทยาลัย
30.	นายโอม ฉัตรนนท์	อาจารย์ ดร.	ปริญญาเอก	25 ตุลาคม 2549	พนักงานมหาวิทยาลัย
31.	นายสมชัย ภัทรธรรณันท์	รศ.ดร.	ปริญญาเอก	1 ตุลาคม 2565	พนักงานที่จ้างตามภารกิจ
32.	นายไมเคิล ลากิน	อาจารย์	ปริญญาโท	2 มกราคม 2567	พนักงานที่จ้างตามภารกิจ
33.	สิบเอกนันทนพ เข้มเพชร	อาจารย์	ปริญญาโท	1 ตุลาคม 2567	ลูกจ้างชั่วคราว

อาจารย์ลาศึกษาต่อ จำนวน 1 คน (เต็มเวลาราชการ)

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง ทางวิชาการ	การศึกษา	วันที่เริ่มบรรจุ	ประเภท
1.	นางสาวทิพสุดา ญาณภริต	อาจารย์	ปริญญาโท	1 มีนาคม 2556	พนักงานมหาวิทยาลัย

## อาจารย์ลาศึกษาต่อ จำนวน 2 คน (ลาบางส่วนและลานอกเวลาราชการ)

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง ทางวิชาการ	การศึกษา	วันที่เริ่มบรรจุ	ประเภท
ลาศึกษา บางส่วน					
1.	นางสาวจิตราภรณ์ สมยานนทนากุล	ผศ.	ปริญญาโท	24 พฤษภาคม 2549	พนักงานมหาวิทยาลัย
ลาศึกษา นอกเวลาราชการ					
2.	นายชิวรัตต์ อาริยะสิริโชติ	รศ.	ปริญญาโท	7 สิงหาคม 2556	พนักงานมหาวิทยาลัย

## บุคลากรสายสนับสนุน จำนวน 26 คน

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	วันบรรจุ	ประเภท
1.	นางนงลักษณ์ พุ่มม่วง	ทน.สนง.เลขานุการ	3 ธันวาคม 2533	ข้าราชการ
2.	ว่าที่ร้อยตรีภวินทร์ พิมจินนา	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	15 ธันวาคม 2551	พนักงานมหาวิทยาลัย
3.	นางสาวเกษราภรณ์ คลังแสง	นักวิชาการศึกษา	4 มกราคม 2554	ลูกจ้างชั่วคราว
4.	นายเกียรติคุณ เรืองสุวรรณ	นักวิชาการเงินและบัญชี	10 กุมภาพันธ์ 2547	พนักงานมหาวิทยาลัย
5.	นางสาวจันทร์สุดา การดี	นักประชาสัมพันธ์	5 มกราคม 2551	พนักงานมหาวิทยาลัย
6.	นางสาวจารุณี มาพร	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	1 ตุลาคม 2550	พนักงานมหาวิทยาลัย
7.	นางสาวจิรวรรณ บุญคำภา	นักวิชาการศึกษา	1 มิถุนายน 2552	พนักงานมหาวิทยาลัย
8.	นางสาวจุไรรัตน์ ผดุงกิจ	นักวิชาการพัสดุ	11 กันยายน 2551	พนักงานมหาวิทยาลัย
9.	นายเดชิมท์ สีหาฤทธิ์	พนักงานขับรถยนต์	1 เมษายน 2557	ลูกจ้างชั่วคราว
10.	นางสาวธราภร อนุเวช	นักวิชาการศึกษา	3 มิถุนายน 2556	พนักงานมหาวิทยาลัย
11.	นายธีรพงษ์ ทองอ้วน	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	14 มีนาคม 2559	พนักงานมหาวิทยาลัย
12.	นายธีระวัช จิบจันทร์	นักวิชาการศึกษา	1 สิงหาคม 2555	พนักงานมหาวิทยาลัย
13.	นางสาวนภาพร อุดมลาภ	นักวิชาการเงินและบัญชี	1 พฤศจิกายน 2554	พนักงานมหาวิทยาลัย
14.	นางสาวเปรมกมล มาลัยพวง	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	15 มิถุนายน 2549	พนักงานมหาวิทยาลัย
15.	นางสาวพรรณิ แก้วบุญเรือง	นักวิเคราะห์นโยบายฯ	1 มิถุนายน 2552	พนักงานมหาวิทยาลัย
16.	นายไพบูรณ์ อาปัดชิง	พนักงานขับรถยนต์	10 กรกฎาคม 2566	ลูกจ้างชั่วคราว
17.	นายภัทรกวี กันทรมงคล	นักวิชาการโสตทัศนศึกษา	1 ตุลาคม 2550	พนักงานมหาวิทยาลัย
18.	นายมารุต บุพผามาลา	นักวิชาการศึกษา	13 กรกฎาคม 2552	พนักงานมหาวิทยาลัย
19.	นางราตรี พาผล	แม่บ้าน	1 กุมภาพันธ์ 2561	ลูกจ้างชั่วคราว
20.	นายวรฉัตร รุ่งวิริยะวนิช	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	1 ตุลาคม 2558	พนักงานมหาวิทยาลัย
21.	นางสาววรินทร์ รัชโพธิ์	นักวิชาการศึกษา	15 มกราคม 2550	พนักงานมหาวิทยาลัย
22.	นางวิไลวรรณ เรืองสุวรรณ	นักวิชาการศึกษา	16 มิถุนายน 2546	พนักงานมหาวิทยาลัย
23.	นายศักดิ์ดา ดุระยับ	นักวิชาการศึกษา	24 พฤษภาคม 2561	ลูกจ้างชั่วคราว
24.	นางสาวสุดารัตน์ โยธาวงศ์	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	1 กุมภาพันธ์ 2553	พนักงานมหาวิทยาลัย

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	วันบรรจุ	ประเภท
25.	นางสุธิดารัตน์ ชาวชายโขง	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	24 มีนาคม 2549	พนักงานมหาวิทยาลัย
26.	นางสาวอุษณี สืบพันธุ์โพธิ์	บุคลากร	1 ตุลาคม 2550	พนักงานมหาวิทยาลัย

## ◆ การวิเคราะห์อัตรากำลัง

### สายวิชาการ

ใช้วิธีการวิเคราะห์อัตรากำลังที่มีตามสัดส่วนอาจารย์ต่อนิสิต เพื่อพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องเหมาะสมและใกล้เคียงกับเกณฑ์มาตรฐานของส่วนกลาง โดยการคงกรอบอัตราเดิมไว้ พิจารณาสัดส่วนจริงในปัจจุบันว่าคณาจารย์ที่มีอยู่สามารถรองรับนิสิตได้เท่าใด เพื่อปรับสัดส่วนให้สอดคล้องกับสภาพปัจจุบันก่อน โดยใช้วิธีคำนวณอาจารย์ที่มีอยู่เดิมในปัจจุบันคูณกับอัตราส่วนอาจารย์ต่อนักศึกษาเต็มเวลา

นักศึกษาเต็มเวลาในหน่วยนับปริญญาตรี	= FTES ระดับปริญญาตรี + (1.8 x FTES ระดับบัณฑิตศึกษา)
สัดส่วนจำนวนนักศึกษาเต็มเวลา ต่ออาจารย์ประจำ	25 : 1

### สายสนับสนุน

อัตรากำลังสายสนับสนุน เป็นการคงกรอบอัตราเดิมไว้ โดยอาจใช้วิธีการเกลี่ยหรือการเปลี่ยนงานในหน่วยงาน เพื่อปรับโครงการภาระงานให้สอดคล้องเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล

ประเภท	อัตรากำลัง ณ ปัจจุบัน	อัตรากำลังที่ควรจะมี			อัตรากำลังที่ควรเพิ่ม		
		2568	2569	2570	2568	2569	2570
สายวิชาการ	33	34	35	36	1	1	1
สายสนับสนุน	26	27	28	28	1	1	-

\*\*อัตรากำลัง หมายถึง จำนวนหรืออัตรากำลังของบุคลากรทุกประเภทของหน่วยงาน คือ อัตราข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย และลูกจ้างชั่วคราว โดยรวมอัตราว่าง/อัตราที่อยู่ระหว่างดำเนินการและอัตราที่ลาศึกษาต่อ

## ◆ การวิเคราะห์สถานการณ์

สถานการณ์	จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weakness)	โอกาส (Opportunity)	อุปสรรค (Threats)
บุคลากร	<p>1. มีการจัดสรรงบประมาณเพื่อการพัฒนาบุคลากร ทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน</p> <p>2. คณาจารย์ส่วนใหญ่จบการศึกษาตรงกับสาขาวิชา มีความพร้อมต่อการเรียนรู้การถ่ายทอดวิทยาการและเทคโนโลยีใหม่</p> <p>3. บุคลากรสายสนับสนุนจบการศึกษาในระดับปริญญาตรีและมีบุคลากรบางส่วนจบการศึกษาระดับปริญญาโทซึ่งทำให้มีศักยภาพในการปฏิบัติงานและสร้างสรรค์ผลงาน</p> <p>4. มีบุคลากรที่มีความตั้งใจและพร้อมที่จะมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กร เห็นได้จากการที่มีสัดส่วนของอาจารย์ต่อนิสิต และจำนวนบุคลากรสายสนับสนุนที่มีจำนวนน้อย</p> <p>5. มีผู้นำที่มีความตระหนักและให้ความสำคัญกับระบบและกลไกในการประกันคุณภาพ</p>	<p>1. สัดส่วนอาจารย์ต่อนิสิตต่ำกว่ามาตรฐาน</p> <p>2. มีอาจารย์ดำรงตำแหน่งทางวิชาการไม่เป็นไปตามเกณฑ์</p>	<p>ตามข้อบังคับ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ว่าด้วยการบริหารและดำเนินงานของวิทยาลัยการเมืองการปกครอง พ.ศ. 2553 และตามประกาศมหาวิทยาลัยมหาสารคาม เรื่อง การแบ่งส่วนงานภายในสำนักงานเลขานุการวิทยาลัยการเมืองการปกครอง พ.ศ. 2564 ทำให้เกิดความคล่องตัวในการบริหารจัดการและการดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ</p>	<p>เกณฑ์มาตรฐาน สกอ. ที่กำหนดจำนวนอาจารย์ปริญญาเอกและอาจารย์ที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการไว้ค่อนข้างสูง จึงมีผลต่อคณะในการจัดสรรอาจารย์ให้ได้ตามเกณฑ์</p>

สถานการณ์	จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weakness)	โอกาส (Opportunity)	อุปสรรค (Threats)
หลักสูตรและการจัดการศึกษา	<p>1. วิทยาลัยการเมืองการปกครอง เปิดสอนหลักสูตรรัฐศาสตร์แห่งแรกของอีสาน สามารถสร้างให้เป็น ศูนย์กลางการเรียนรู้ของอีสานได้ ก็ จะนำชื่อเสียงมาสู่วิทยาลัยการเมือง การปกครอง</p> <p>2. มีระบบและกลไกในการพัฒนา และบริหารหลักสูตรที่ชัดเจน</p> <p>3. มีการกระบวนการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ</p> <p>4. มีระบบและกลไกสนับสนุนให้ อาจารย์ประจำทำวิจัยเพื่อ พัฒนาการเรียนการสอนที่ชัดเจน</p>		<p>1. สาขาวิชาต่างๆ ที่เปิด ทั้งในระดับปริญญาตรี ปริญญาโทและปริญญา เอก เป็นที่ต้องการของ ตลาด จึงช่วยส่งเสริมให้ การศึกษาของภาค ตะวันออกเฉียงเหนือกว้าง ขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ นโยบายของรัฐที่สนับสนุน การศึกษา</p> <p>2. สร้างความร่วมมือกับ อนุภูมิภาคลุ่มแม่น้ำโขงได้ ง่าย เนื่องจากมีอาณาเขต ติดต่อกัน รวมทั้งมีองค์กร ระหว่างประเทศ ช่วย ส่งเสริมความร่วมมือ</p> <p>3. รัฐส่งเสริมให้ ประชาชนมีความรู้ด้าน ต่างๆ เพิ่มขึ้นทำให้ ประชาชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เข้ามาอบรมในหลักสูตร บริการทางสังคม ได้อย่าง ทั่วถึง</p>	<p>1. มีการแข่งขันกัน เปิดหลักสูตรในภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ ทำให้วิทยาลัย การเมืองการปกครอง ได้ผู้เข้าศึกษาน้อยลง</p> <p>2. ประชากรในภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ มีรายได้ต่ำ ซึ่งส่งผล กระทบต่อโอกาสทาง การศึกษา</p>

สถานการณ์	จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weakness)	โอกาส (Opportunity)	อุปสรรค (Threats)
การบริหาร	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. มีการแต่งตั้งกรรมการประจำวิทยาลัยการเมืองการปกครอง ที่มีอำนาจและหน้าที่ในการบริหารจัดการองค์กร</li> <li>2. มีเป้าหมายในการบริหาร การพัฒนาองค์กร และบุคลากรอย่างชัดเจนในอนาคต</li> <li>2. มีศักยภาพของระบบฐานข้อมูลเพื่อการบริหารจัดการและการเรียนการสอน การวิจัยที่ชัดเจนและนำไปใช้ได้จริง</li> </ol>		<p>การเปิดโอกาสให้องค์กรได้บริหารจัดการจากเงินรายได้</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. การเปิดเสรีทางการศึกษา ทำให้มีการแข่งขันที่สูงขึ้น</li> <li>2. ภาคอุตสาหกรรมส่วนใหญ่ต้องการแรงงานที่มีคุณสมบัติต่ำกว่าปริญญาตรี</li> </ol>
งบประมาณ	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. มีกระบวนการในการบริหารจัดการงบประมาณที่มีประสิทธิภาพ</li> <li>2. มีการใช้ทรัพยากรร่วมกับสถาบันทั้งภายในและภายนอกอย่างชัดเจน</li> <li>3. มีนโยบายส่งเสริมการวิจัยโดยการสนับสนุนงบประมาณจากเงินรายได้ของวิทยาลัยการเมืองการปกครอง</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. การวิเคราะห์ถึงการประหยัดงบประมาณที่เกิดจากการใช้ทรัพยากรยังไม่ชัดเจน</li> <li>2. งบประมาณในการสนับสนุนการวิจัยทั้งภายในและภายนอกยังมีสัดส่วนไม่เหมาะสม</li> </ol>	<p>มีแหล่งงบประมาณภายนอกจากหลายหน่วยงานที่ให้การสนับสนุนการทำวิจัย</p>	<p>ความผันผวนทางเศรษฐกิจมีผลต่อการบริหารงบประมาณขององค์กร</p>

## ◆ แผนพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ

ที่	เป้าประสงค์	ค่าเป้าหมาย	การดำเนินงาน	กิจกรรม/โครงการ /งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
<b>การพัฒนาศักยภาพและสมรรถนะของบุคลากร</b>					
1	คณาจารย์ มีการพัฒนาตนเอง เพื่อเพิ่มความรู้ และทักษะในการ ปฏิบัติงาน	อาจารย์ ได้รับการพัฒนา ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 80 ของอาจารย์ทั้งหมด	อาจารย์เข้าร่วม กิจกรรมและโครงการ พัฒนาตนเองตามความ ต้องการของตนเองและ ความต้องการของ หลักสูตรทั้งในส่วนที่ ดำเนินการเอง ภายในหน่วยงาน และภายนอก หน่วยงาน อย่างน้อยปี ละ 1 ครั้ง	- โครงการ/อบรม/สัมมนา เพื่อเพิ่มสมรรถนะในการ ปฏิบัติงาน ด้านการสอน ด้านการจัดการเรียนการ สอน และด้านอื่นๆ งบประมาณ 150,000 บาท  - โครงการ/อบรม/สัมมนา ศึกษาดูงาน นอกสถานที่ เพื่อพัฒนาศักยภาพสำหรับ บุคลากรประจำปี งบประมาณ 350,000 บาท  - โครงการส่งเสริมและ สนับสนุน ด้านการสร้าง องค์กรแห่งความสุข Happy Workplace และการสร้าง ขวัญและกำลังใจให้กับ บุคลากร งบประมาณ 320,000 บาท	- มหาวิทยาลัย - ฝ่ายวิชาการ - ฝ่ายบุคคล
<b>การศึกษาต่อระดับปริญญาเอกของอาจารย์</b>					
2	อาจารย์ มีความพร้อมก่อน การศึกษาระดับ ปริญญาเอก	มีอาจารย์ไปศึกษา ต่อปริญญาเอก อย่างน้อย ร้อยละ 5 ต่อปี เท่ากับ 1 คนต่อปี	- ส่งเสริมและกระตุ้น ให้อาจารย์ศึกษาต่อ ในระดับปริญญาเอก  - สนับสนุนระบบพี่ เลี้ยงเพื่อการเตรียม ความพร้อมให้กับ อาจารย์ที่กำลัง จะไปศึกษาต่อ ระดับ ปริญญาเอก	- โครงการ/กิจกรรม ประชาสัมพันธ์แหล่ง การศึกษาต่อต่อระดับ ปริญญาเอก  - ไม่ใช้งบประมาณ	- มหาวิทยาลัย - ฝ่ายบุคคล วิทยาลัยฯ

ที่	เป้าประสงค์	ค่าเป้าหมาย	การดำเนินงาน	กิจกรรม/โครงการ /งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
<b>การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์</b>					
3	อาจารย์ ยื่นผลงาน เพื่อขอ กำหนด ตำแหน่งทางวิชาการ	อาจารย์ ยื่นผลงาน ขอ กำหนด ตำแหน่งทางวิชาการ อย่างน้อย ร้อยละ 5 ต่อปี เท่ากับ 1 คนต่อปี	ส่งเสริมการผลิตผลงาน ทางวิชาการ และ กระตุ้นให้อาจารย์ขอ กำหนดตำแหน่งทาง วิชาการเพิ่มขึ้น	- โครงการ/อบรม/สัมมนา ด้านการพัฒนา งานวิชาการ และพัฒนาตนเองด้านต่างๆ ในการเข้าสู่ตำแหน่งทาง วิชาการ งบประมาณ 50,000 บาท	- มหาวิทยาลัย - ฝ่ายบุคคลฯ วิทยาลัยฯ
4	อาจารย์ เตรียม ผลงานเพื่อขอ กำหนด ตำแหน่งทางวิชาการ	อาจารย์ ยื่นเรื่องขอ เสนอการรับทุนวิจัย	ส่งเสริมและสนับสนุน ทุนวิจัย เพื่อเตรียม ผลงานยื่นขอ กำหนด ตำแหน่งทางวิชาการ	- ประกาศเปิดรับข้อเสนอ ทุนอุดหนุนการวิจัย วิทยาลัยการ เมืองการ ปกครอง งบประมาณ 1,500,000 บาท	-ฝ่ายวิจัย -ฝ่ายบุคคล

#### ◆ แผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (Individual Development Plan) ของบุคลากรสายวิชาการ

แผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคลของพนักงานมหาวิทยาลัยเป็นแผนพัฒนาความสามารถในการทำงานของบุคลากรที่เป็นอาจารย์ภายใต้ความคาดหวังของวิทยาลัยการ เมืองการปกครองและมหาวิทยาลัย มหาสารคาม โดยพัฒนาขีดความสามารถของอาจารย์ให้มีตำแหน่งทางวิชาการหรือคุณวุฒิที่สูงขึ้นไป

#### การสนับสนุนและส่งเสริมการขอ กำหนดตำแหน่งทางวิชาการ

วิทยาลัยการ เมืองการปกครอง ส่งเสริมและสนับสนุนการขอ กำหนดตำแหน่งทางวิชาการ สร้างแรง กระตุ้นให้คณาจารย์เกิดความกระตือรือร้นและให้มีความพร้อมในการยื่นผลงานเพื่อ กำหนดตำแหน่ง บุคลากร มีความรู้ มีผลงานอันโดดเด่น สามารถนำไปสู่การพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้าและเข้มแข็งมากขึ้น

อาจารย์ประจำทั้งหมด	33	คน
อาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการ	21	คน
อาจารย์ที่ครบกำหนดยื่นผลงาน	12	คน

อาจารย์ประจำที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ 21 คน

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	สถานะ
1.	นางสาวกัญดา วิลาชัย	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	อยู่ระหว่างเตรียมผลงาน
2.	นายคะนอง พิณ	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	มีแผนยื่นขอตำแหน่ง รศ.
3.	นายจිරศักดิ์ โปกาวิน	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.	มีแผนยื่นขอตำแหน่ง รศ.

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	สถานะ
4.	นางสาวจิตรลดา ไชยะ	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.	อยู่ระหว่างเตรียมผลงาน
5.	นางสาวจิตราภรณ์ สมยานนทนากุล	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	อยู่ระหว่างเตรียมผลงาน
6.	นายเฉลิมเกียรติ ภาวะเวช	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	มีแผนยื่นขอตำแหน่ง รศ.
7.	นายเชิงชาญ จงสมชัย	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	อยู่ระหว่างเตรียมผลงาน
8.	นางสาวณัฐกานต์ อัครพงศ์พิศักดิ์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.	ยื่นแล้ว อยู่ระหว่างการพิจารณา
9.	นายธวัชชัย ป้องศรี	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	อยู่ระหว่างเตรียมผลงาน
10.	นางสาวนิลุบล ไพเราะ	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.	อยู่ระหว่างเตรียมผลงาน
11.	นายประโยชน์ สังกลิ่น	รองศาสตราจารย์ ดร.	อยู่ระหว่างเตรียมผลงาน
12.	นายวรวิทย์ จำลองนาค	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.	อยู่ระหว่างเตรียมผลงาน
13.	นายชิวรัตน์ อาริยะสิริโชติ	รองศาสตราจารย์	อยู่ระหว่างเตรียมผลงาน
14.	นางวนิดา พรหมล้ำ	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.	อยู่ระหว่างเตรียมผลงาน
15.	นายวินัย ผลเจริญ	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.	อยู่ระหว่างเตรียมผลงาน
16.	นางสาวศุทธิกานต์ มีจั่น	รองศาสตราจารย์ ดร.	อยู่ระหว่างเตรียมผลงาน
17.	นางสาวสัญญารัตน์ มีสุวรรณ	รองศาสตราจารย์ ดร.	อยู่ระหว่างเตรียมผลงาน
18.	นางสาวสุจิตตรา ฤทธิ์สกุลชัย	รองศาสตราจารย์ ดร.	อยู่ระหว่างเตรียมผลงาน
19.	นายสุนทรชัย ขอบยศ	รองศาสตราจารย์	อยู่ระหว่างเตรียมผลงาน
20.	นายอลงกรณ์ อรรคแสง	รองศาสตราจารย์ ดร.	อยู่ระหว่างเตรียมผลงาน
21.	นายสมชัย ภัทรธนานันท์	รองศาสตราจารย์ ดร.	

#### อาจารย์ที่ครบกำหนดการยื่นผลงาน 14 คน

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	สถานะ
1.	นางสาวคุณญา จารุมณี	อาจารย์ ดร.	อยู่ระหว่างเตรียมผลงาน
2.	นายจิรวัดน์ เจริญสุข	อาจารย์ ดร.	อยู่ระหว่างเตรียมผลงาน
3.	นายชินวัตร เชื้อสระคู	อาจารย์ ดร.	ยื่นแล้ว อยู่ระหว่างการพิจารณา
4.	นางสาวทิพสุดา ญาณภีร์	อาจารย์	อยู่ระหว่างเตรียมผลงาน
5.	นางสาวปิยธิดา โคกโพธิ์	อาจารย์ ดร.	อยู่ระหว่างเตรียมผลงาน
6.	นางสาวไศภิต ชีวะพานิชย์	อาจารย์	อยู่ระหว่างเตรียมผลงาน
7.	นางสาวสิรกุล สุวินทวงศ์	อาจารย์ ดร.	อยู่ระหว่างเตรียมผลงาน

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	สถานะ
8.	นายสุกรี นาคแย้ม	อาจารย์ ดร.	อยู่ระหว่างเตรียมผลงาน
9.	นางสาวหนึ่งนยา ไหลงาม	อาจารย์	อยู่ระหว่างเตรียมผลงาน
10.	นายโอม ฉัตรนนท์	อาจารย์ ดร.	อยู่ระหว่างเตรียมผลงาน
11.	นายไมเคิล ลาร์กิน	อาจารย์	
12.	สืบเอกนันทนพ เข้มเพชร	อาจารย์	

### การสนับสนุนและส่งเสริมการศึกษาต่อของอาจารย์ประจำ

วิทยาลัยการเมืองการปกครอง ได้ตระหนักถึงความสำคัญในการพัฒนาตนเอง โดยเฉพาะการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นของอาจารย์ ทั้งวิทยาลัยการเมืองการปกครอง ยังขาดแคลนอาจารย์ที่ได้รับคุณวุฒิปริญญาเอก การสนับสนุนการศึกษาต่อของอาจารย์นั้น สามารถนำไปสู่การพัฒนาองค์กรให้เข้มแข็งขึ้นได้

อาจารย์ประจำทั้งหมด	33	คน
อาจารย์ที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก	20	คน
อาจารย์ที่มีคุณวุฒิปริญญาโท	13	คน

### อาจารย์ที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก 20 คน

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง
1.	นางสาวคุ์บุญ จารุมณี	อาจารย์ ดร.
2.	นางสาวจิตรลดา ไชยะ	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.
3.	นายจิรวัดน์ เจริญสุข	อาจารย์ ดร.
4.	นายจิรศักดิ์ โปกาวิน	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.
5.	นายชินวัตร เชื้อสระคู	อาจารย์ ดร.
6.	นางสาวณัฐกานต์ อัครพงศ์พิศักดิ์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.
7.	นางสาวนิลบล ไพเราะ	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.
8.	นายประโยชน์ สงกลิ่น	รองศาสตราจารย์ ดร.
9.	นางสาวปิยธิดา โคกโพธิ์	อาจารย์ ดร.
10.	นายวรวุฒิ จำลองนาค	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.
11.	นางวนิดา พรหมหล้า	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.
12.	นายวินัย ผลเจริญ	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.
13.	นางสาวศุทธิกานต์ มีจั่น	รองศาสตราจารย์ ดร.
14.	นางสาวสัณญารัตน์ มีสุวรรณ	รองศาสตราจารย์ ดร.
15.	นางสาวสิริกกุล สุวินทวงศ์	อาจารย์ ดร.

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง
16.	นายสุกรี นาคแย้ม	อาจารย์ ดร.
17.	นางสาวสุจิตตรา ฤทธิสกุลชัย	รองศาสตราจารย์ ดร.
18.	นายอลงกรณ์ อรรคแสง	รองศาสตราจารย์ ดร.
19.	นายโอม ฉัตรนนท์	อาจารย์ ดร.
20.	นายสมชัย ภัทรนันทน์	รองศาสตราจารย์ ดร.

### อาจารย์ที่มีคุณวุฒิปริญญาโท 13 คน

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	สถานะ
1.	นางสาวกัณตา วิลาชัย	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	
2.	นายคะนอง พิรุน	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	
3.	นางสาวจิตราภรณ์ สมยานนทนากุล	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	อยู่ระหว่างลาศึกษา (ลาบางส่วน)
4.	นายเฉลิมเกียรติ ภาวะเวช	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	
5.	นายเชิงชาญ จงสมชัย	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	
6.	นางสาวทิพสุดา ญาณภีร์	อาจารย์	อยู่ระหว่างการศึกษา (ลาศึกษาเต็มเวลา)
7.	นายธวัชชัย ป้องศรี	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	
8.	นายวชิรวัฒน์ อาริยะสิริโชติ	รองศาสตราจารย์	อยู่ระหว่างการศึกษา (นอกเวลาราชการ)
9.	นางสาวไศภิต ชีวะพานิชย์	อาจารย์	
10.	นายสุนทรชัย ชอบยศ	รองศาสตราจารย์	
11.	นางสาวหนึ่งนยา ไหลงาม	อาจารย์	
12.	นายไมเคิล ลาร์กิน	อาจารย์	
13.	สิบเอกนันทนพ เข้มเพชร	อาจารย์	

## แผนการส่งเสริมและสนับสนุนด้านการศึกษาต่อ

ลำดับ	ผู้ขอลาศึกษา	สาขาวิชา	ปีการศึกษา	แหล่งการศึกษา	เหตุผลความจำเป็น
อันดับ 1	อาจารย์หนึ่งนยา ไหลงาม	สิทธิมนุษยชนศึกษา (Human Rights Studies)	2568	ในประเทศ	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. สาขารัฐศาสตร์ยังขาดแคลนอาจารย์ผู้สอนในด้านนี้</li> <li>2. เป็นการพัฒนาอาจารย์ในสาขาวิชารัฐศาสตร์ให้มีความรู้กว้างขวางขึ้น</li> <li>3. เป็นสาขาที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในโลกสมัยใหม่ ที่แนวคิดเรื่องสิทธิ เสรีภาพ และศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์</li> <li>4. องค์กรความรู้ในเรื่องสิทธิมนุษยชน สอดคล้องกับพันธกิจของสถาบันการศึกษาในการที่จะเป็นที่พึ่งของสังคม</li> </ol>
อันดับ 2	ผศ.กัณตา วิลาชัย	นโยบายสาธารณะ เน้นด้านนโยบายการก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ	2569	ในประเทศ	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. เป็นการพัฒนาอาจารย์ในสาขาวิชารัฐศาสตร์ให้มีความรู้กว้างขวางขึ้น</li> <li>2. สาขารัฐประศาสนศาสตร์ยังขาดแคลนอาจารย์ผู้สอนในด้านนี้</li> <li>3. สังคมประเทศไทยกำลังอยู่ในช่วงการเปลี่ยนผ่านเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุโดยสมบูรณ์ (Aged Society) สาขาวิชานี้จึงมีความสำคัญกับสังคมในอนาคต</li> </ol>
อันดับ 3	อาจารย์รัชชัย ป้องศรี	สังคมวิทยา	2571	ในประเทศ	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. เป็นการพัฒนาอาจารย์ในสาขาวิชารัฐศาสตร์ให้มีความรู้กว้างขวางขึ้น</li> <li>2. เพิ่มมุมมองและมิติทางด้านรัฐศาสตร์ เข้าไปสู่การปรับปรุงกฎหมายและระเบียบต่างๆ ให้ทันสมัย เป็นธรรม และมีความเป็นสากล</li> <li>3. อาจารย์รัฐศาสตร์ในประเทศไทยที่เน้นศึกษาในเชิงสถาบันทางการเมืองแต่เพียงอย่างเดียวมีจำนวนไม่มาก ส่วนใหญ่จะเน้นศึกษาประวัติศาสตร์ หรือบทบาทของตัวแสดงที่เกี่ยวข้อง</li> </ol>
อันดับ 4	ผศ.คณอง พิรุน	รัฐประศาสนศาสตร์	2572	ในประเทศ	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. มีวิชาในระดับปริญญาโทและปริญญาเอก ที่ยังขาดแคลนผู้สอน</li> <li>2. นิสิตปริญญาโทมีประมาณ 80 คน</li> <li>3. ต้องเชิญอาจารย์ภายนอกมาสอนซึ่งมีงบประมาณไม่เพียงพอ</li> </ol>

## ◆ แผนพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน

ที่	เป้าประสงค์	ค่าเป้าหมาย	การดำเนินงาน	กิจกรรม/โครงการ / งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
<b>การพัฒนาศักยภาพและสมรรถนะของบุคลากร</b>					
1	บุคลากรสายสนับสนุน มีการพัฒนาตนเอง เพื่อเพิ่มความรู้ และสมรรถนะในการปฏิบัติงาน	บุคลากรสายสนับสนุน ได้รับการพัฒนา ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 80 ของบุคลากรสายสนับสนุนทั้งหมด	ส่งเสริมให้บุคลากรสายสนับสนุนเข้าร่วมกิจกรรม และโครงการพัฒนาตนเอง ตามความต้องการของตนเอง และความต้องการของ หลักสูตรทั้งในส่วนที่ ดำเนินการเอง ภายในหน่วยงาน และภายนอกหน่วยงาน อย่างน้อย ปีละ 1 ครั้ง	<ul style="list-style-type: none"> <li>- โครงการ/อบรม/สัมมนา ด้านสมรรถนะการ ปฏิบัติงาน งบประมาณ 60,000 บาท</li> <li>- โครงการสัมมนา ศึกษาดูงาน นอกสถานที่ เพื่อ พัฒนาศักยภาพสำหรับ บุคลากรประจำปี งบประมาณ 350,000 บาท</li> <li>- โครงการส่งเสริมและ สนับสนุน ด้านการสร้าง องค์กรแห่งความสุข Happy Workplace และการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับ บุคลากร งบประมาณ 320,000 บาท</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- มหาวิทยาลัย</li> <li>- ฝ่ายบุคคล</li> </ul>
2	บุคลากรสายสนับสนุน ยื่นขอกำหนด ตำแหน่งที่สูงขึ้น ในระดับ ข้าราชการ ข้าราชการพิเศษ	บุคลากรสายสนับสนุน ยื่นผลงาน เพื่อขอ กำหนด ตำแหน่งในระดับที่ สูงขึ้น	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ส่งเสริมการผลิตผลงาน ทางวิชาการ และกระตุ้นให้ ยื่น ขอ กำหนด ตำแหน่ง ที่ สูง ขึ้น เพิ่มขึ้น</li> <li>- ส่งเสริมและสนับสนุนทุน วิจัย เพื่อเตรียมผลงานยื่นขอ กำหนดตำแหน่งในระดับที่ สูงขึ้น</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- โครงการแนะแนวส่งเสริม และสนับสนุนการเข้า สู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น (สายสนับสนุน) งบประมาณ 40,000 บาท</li> <li>- ประกาศเปิดรับข้อเสนอ ทุนอุดหนุนการวิจัยวิทยาลัย การเมืองการปกครอง งบประมาณ 1,500,000 บาท</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ฝ่ายวิจัย</li> <li>- ฝ่ายบุคคล</li> </ul>

เส้นทางฝึกอบรมบุคลากรสายสนับสนุน วิทยาลัยการเมืองการปกครองจำแนกตามสมรรถนะ  
(Training Road Map and Curriculum)

สมรรถนะ (Competency)	หัวข้อการอบรม (Courses/Programs)	วัน	ผู้เข้ารับการ อบรม	ช่วงเวลา
หลัก (Core)	1. การทำงานเป็นทีม	1 วัน	ทุกระดับ	มกราคม
	2. การเพิ่มสมรรถนะในการปฏิบัติงาน	1 วัน	ทุกระดับ	กุมภาพันธ์
	2. การสร้างเสริมสมรรถนะการทำงาน ที่นำไปสู่การสร้างองค์กรแห่งความสุข	1 วัน	ทุกระดับ	พฤษภาคม
เฉพาะ ตำแหน่งงาน (Funtional)	1. การเพิ่มสมรรถนะในการปฏิบัติงาน กลุ่มงานบริหาร	1 วัน	กลุ่มงานบริหาร	กรกฎาคม
	2. การเพิ่มสมรรถนะในการปฏิบัติงาน กลุ่มงานวิชาการและพัฒนานิสิต	1 วัน	กลุ่มงานวิชาการ และพัฒนานิสิต	กรกฎาคม
	3. การเพิ่มสมรรถนะในการปฏิบัติงาน กลุ่มงานแผนและประกันคุณภาพ	1 วัน	กลุ่มงานแผน และประกัน คุณภาพ	กรกฎาคม
	4. การสร้างความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน	1 วัน	ทุกระดับ	กรกฎาคม

\*\*ช่วงเวลา อาจมีการปรับเปลี่ยนได้ตามความเหมาะสม

◆ แผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (Individual Development Plan) ของพนักงานสายสนับสนุน

การส่งเสริมและสนับสนุนการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น

วิทยาลัยการเมืองการปกครอง ได้ตระหนักและเล็งเห็นถึงความสำคัญของความก้าวหน้าในสายงานของบุคลากรสายสนับสนุน การเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นย่อมเป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงศักยภาพของบุคลากรที่มีการพัฒนาตนเอง รวมถึงการผลิตผลงานที่ได้ออกสู่สังคม บุคลากรที่มีคุณภาพ ย่อมนำไปสู่องค์กรที่เป็นเลิศได้

บุคลากรสายสนับสนุน	20	คน
บุคลากรที่ถึงเกณฑ์ยื่นเข้าสู่ตำแหน่ง	20	คน
บุคลากรที่ยื่นผลงานแล้ว	3	คน

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	สถานะ
1.	ว่าที่ร้อยตรีภินทร์ พิมจันนา	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	ชำนาญการ	
2.	นายเกียรติคุณ เรืองสุวรรณ	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชำนาญการ	
3.	นางสาวจันทร์สุดา การดี	นักประชาสัมพันธ์	ปฏิบัติการ	อยู่ระหว่างเตรียมผลงาน
4.	นางสาวจารุณี มาพร	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	ปฏิบัติการ	อยู่ระหว่างเตรียมผลงาน
5.	นางสาวจิรวรรณ บุญคำภา	นักวิชาการศึกษา	ปฏิบัติการ	อยู่ระหว่างเตรียมผลงาน
6.	นางสาวจุไรรัตน์ ผดุงกิจ	นักวิชาการพัสดุ	ปฏิบัติการ	อยู่ระหว่างเตรียมผลงาน
7.	นางสาวธรากร อนุเวช	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	ปฏิบัติการ	อยู่ระหว่างเตรียมผลงาน
8.	นายธีรพงษ์ ทองอ้วน	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	ปฏิบัติการ	อยู่ระหว่างเตรียมผลงาน
9.	ว่าที่ร้อยตรีธีระวัช จิบจันทร์	นักวิชาการศึกษา	ปฏิบัติการ	อยู่ระหว่างเตรียมผลงาน
10.	นางสาวนภาพร อุดมลาภ	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปฏิบัติการ	อยู่ระหว่างเตรียมผลงาน
11.	นางสาวเปรมกมล มาลัยพวง	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	ปฏิบัติการ	อยู่ระหว่างเตรียมผลงาน
12.	นางสาวพรณี แก้วบุญเรือง	นักวิเคราะห์นโยบายฯ	ปฏิบัติการ	อยู่ระหว่างเตรียมผลงาน
13.	นายภัทรกวี กันทรมงคล	นักวิชาการโสตทัศนศึกษา	ปฏิบัติการ	อยู่ระหว่างเตรียมผลงาน
14.	นายมารุต บุปผามาลา	นักวิชาการศึกษา	ปฏิบัติการ	อยู่ระหว่างเตรียมผลงาน
15.	นายวรฉัตร รุ่งวิริยะวณิช	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	ปฏิบัติการ	อยู่ระหว่างเตรียมผลงาน
16.	นางสาววรินทร์ รัชโพธิ์	นักวิชาการศึกษา	ปฏิบัติการ	อยู่ระหว่างเตรียมผลงาน
17.	นางวิไลวรรณ เรืองสุวรรณ	นักวิชาการศึกษา	ชำนาญการ	
18.	นางสาวสุดารัตน์ โยธาวงศ์	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	ปฏิบัติการ	อยู่ระหว่างเตรียมผลงาน
19.	นางสุธิดารัตน์ ชาวชายโขง	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	ปฏิบัติการ	อยู่ระหว่างเตรียมผลงาน
20.	นางสาวอุษณี สืบพันธุ์โพธิ์	บุคลากร	ปฏิบัติการ	อยู่ระหว่างเตรียมผลงาน

◆ **แนวทางการติดตามประเมินผล**

1. มีการประเมินผลตามเป้าหมายของแผนพัฒนาบุคลากร
2. หน่วยงานนำแผนพัฒนาบุคลากรไปบูรณาการร่วมกับการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีและแผนปฏิบัติการประจำปีของหน่วยงาน
3. นำตัวชี้วัดในแผนพัฒนาบุคลากรไปกำหนดเป็นส่วนหนึ่งในการประเมินผลการปฏิบัติการสำหรับรายบุคคล
4. รายงานผลการดำเนินงานตามแผน กิจกรรม/โครงการในแต่ละปีงบประมาณ
5. ทบทวนแผนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัย เพื่อติดตามความก้าวหน้าในการดำเนินงานและปรับปรุงแผนในปีถัดไป

◆ **ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม**

1. เพิ่มเติมการจัดโครงการ/อบรม/สัมมนา ให้กับบุคลากรสายสนับสนุน เพื่อเป็นการต่อยอดและประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานประจำได้
2. เพิ่มเติมการให้ทุนอุดหนุนงานวิจัย เพื่อการเตรียมผลงานในการขอกำหนดตำแหน่ง
3. เพิ่มเติมการสนับสนุนการตีพิมพ์ผลงาน