



**รายงานแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร  
มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี  
ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566  
รอบ 12 เดือน  
(ตุลาคม 2565 – กันยายน 2566)**

## คำนำ

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 รอบ 12 เดือน (เดือนตุลาคม 2565 – เดือนกันยายน 2566) ฉบับนี้ จัดทำขึ้นเพื่อติดตามผลการดำเนินงานตามแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 โดยรวบรวมข้อมูลผลการดำเนินงานจากทุกหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัย จึงหวังเป็นอย่างยิ่งว่า รายงานการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 รอบ 12 เดือน (เดือนตุลาคม 2565 – เดือนกันยายน 2566) จะเป็นประโยชน์ต่อการกำกับ ติดตาม และใช้เป็นข้อมูลในการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยต่อไป

คณะกรรมการจัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร  
มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี

## สารบัญ

	หน้า
หลักการและเหตุผล	3
พันธกิจการบริหารและพัฒนาบุคลากร	4
วัตถุประสงค์	4
ยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ และกลยุทธ์	5
ข้อมูลสถิติอัตรากำลัง จำแนกตามประเภทตำแหน่ง	5
การจัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร	6
การติดตามและประเมินผลแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร	6
โครงการหรือกิจกรรม	8
รายงานผลการดำเนินการตามแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร	11
ผลการดำเนินการของแต่ละโครงการ/กิจกรรม	13
ยุทธศาสตร์ที่ 1 ยกระดับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ การสร้างความมั่นคงและ ความก้าวหน้าทางวิชาชีพ	13
ยุทธศาสตร์ที่ 2 ยกระดับคุณภาพชีวิตของบุคลากร	
ข้อมูลสถิติจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมหรือพัฒนาทรัพยากรบุคคล	22
งบประมาณที่ได้รับจัดสรรและผลการใช้จ่ายงบประมาณที่ใช้ดำเนินการแต่ละโครงการ/ กิจกรรม	27
ระยะเวลาในการดำเนินการ	27
ปัญหาอุปสรรค ในการจัดทำรายงานแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร	31
ข้อเสนอแนะ ในการจัดทำรายงานแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร	31

## หลักการและเหตุผล

“บุคลากรของมหาวิทยาลัย” ถือเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจไปสู่เป้าหมาย บุคลากรจึงต้องมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่ถูกต้องและเหมาะสมตามสายงาน ตลอดจนมีคุณธรรม จริยธรรม มีจรรยาบรรณวิชาชีพ รวมทั้งมีความก้าวหน้าและมั่นคงในชีวิต ที่ต้องได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพราะทรัพยากรบุคคลถือเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาองค์กร ซึ่งปัจจัยด้านบุคลากร หรืออัตรากำลังเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญในการชี้ขาดความสำเร็จในการทำงานทุกองค์กร ดังนั้นการพัฒนากุศลกร จึงเป็นกลไกสำคัญที่จะขับเคลื่อนการดำเนินงานตามภารกิจหลักของมหาวิทยาลัยให้เป็นไปตามยุทธศาสตร์การพัฒนา เพื่อก้าวไปสู่มหาวิทยาลัยแห่งการเรียนรู้ พัฒนาคนด้านวิชาชีพเพื่อเสริมสร้างสังคมคุณภาพ

แผนบริหารและพัฒนากุศลกร มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 มีระยะเวลาการดำเนินงานตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2565 – วันที่ 30 กันยายน 2566 ซึ่งได้ใช้แนวคิดการบูรณาการกรอบแนวคิดการพัฒนากุศลกรที่สำคัญ 7 ประการ ได้แก่ 1) นโยบายการบริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี ด้านที่ 6 นโยบายด้านการพัฒนากุศลกรและยกระดับคุณภาพชีวิตบุคลากร 2) ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) ยุทธศาสตร์ที่ 3 ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ 3) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (11) การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต (พ.ศ. 2561 - 2580) 4) ยุทธศาสตร์ใหม่มหาวิทยาลัยราชภัฏเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นตามพระราชบัญญัติ 20 ปี (พ.ศ.2560 - 2579) ในประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 ยกระดับคุณภาพการศึกษา ในประเด็นการพัฒนาศักยภาพอาจารย์ด้านการจัดการเรียนรู้และความเชี่ยวชาญในสาขา 5) แผนด้านการอุดมศึกษาเพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนของประเทศ พ.ศ. 2564-2570 มุ่งหวังให้ “อุดมศึกษาสร้างคน สร้างปัญญา เพื่อพัฒนาสังคมอย่างยั่งยืน” 6) มหาวิทยาลัยกำหนดสมรรถนะหลักและสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติตามแนวทางการกำหนดสมรรถนะสำหรับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ของ ก.พ.อ. และข้อ 7)นโยบายและยุทธศาสตร์ การอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม พ.ศ. 2563-2570

แผนบริหารและพัฒนากุศลกร เป็นแผนสำหรับกำหนดนโยบายในการพัฒนากุศลกรที่เป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุด และระบบการบริหารบุคลากรจะเน้นให้มีคุณภาพมีประสิทธิภาพตามมาตรฐานสากลและมีคุณธรรม สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบการบริหารมหาวิทยาลัยตามหลักการบริหารจัดการที่ดีโดยยึดกรอบตามแผนพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี 5 ปี พ.ศ.2566 - 2570 ซึ่งการกำหนดนโยบายในการพัฒนากุศลกร และระบบการบริหารบุคลากรจะเน้นให้มีคุณภาพ มีประสิทธิภาพตามมาตรฐานสากล และมีคุณธรรมสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบการบริหารมหาวิทยาลัยตามหลักการบริหารจัดการที่ดี เพื่อก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้สามารถตอบสนองต่อการพัฒนามหาวิทยาลัยและกำหนดมาตรการในการส่งเสริมและพัฒนากุศลกรทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพให้สอดคล้องกับภารกิจหลักของมหาวิทยาลัยและนโยบายสภามหาวิทยาลัย โดยแผนบริหารและพัฒนากุศลกร ปีงบประมาณ พ.ศ.2566 ได้ถอดมาจากแผนบริหารและพัฒนากุศลกรมหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี ระยะ 5 ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 - 2570) โดยมีทิศทางการบริหารและพัฒนากุศลกรของมหาวิทยาลัยมุ่งการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร โดยใช้เครื่องมือ

บริหารจัดการยุคใหม่ การจัดการทรัพยากรที่มีอยู่จำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุดโดยการ ประเมินสภาพแวดล้อมทั้ง ภายในและภายนอกองค์กร

### **พันธกิจการบริหารและพัฒนาบุคลากร**

1. การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล สมรรถนะและคุณภาพการปฏิบัติงานตามภารกิจหลักของตำแหน่งงาน เพื่อเพิ่มศักยภาพการสนับสนุนการดำเนินงานตามพันธกิจ ให้บรรลุเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย
2. สนับสนุนให้บุคลากรได้รับการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับตำแหน่ง ความก้าวหน้าในสายงาน เป้าหมายการพัฒนา จุดเน้นและจุดเด่นของมหาวิทยาลัย
3. ส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์และแนวปฏิบัติที่ดีของบุคลากรที่มี ประสบการณ์สูงสู่บุคลากรรุ่นใหม่ ทั้งด้านการผลิตบัณฑิต การวิจัย การบริการวิชาการ การทำนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรม การบริหารวิชาการและการบริหารจัดการ
4. ส่งเสริมความสามารถด้านสังคม เพื่อให้บุคลากรเป็นคนดี และมีความสุขในการทำงานร่วมกัน  
ทั้งนี้ความสามารถด้านสังคม เป็นทักษะด้านความสัมพันธ์ซึ่งเป็นสิ่งที่ทุกคนในองค์กรควรมี เช่น การทำงานเป็นทีม (Teamwork) การตรงต่อเวลา (Always Punctual) การคิดอย่างมีวิจารณญาณ (Critical Thinking) เป็นต้น ส่วนความสามารถด้านความรู้เป็นความสามารถพื้นฐานที่ในแต่ละอาชีพต้องมีและ ต้องเรียนรู้ต่อไป

### **วัตถุประสงค์ของแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร**

1. เพื่อกำหนดทิศทางการบริหารและพัฒนาบุคลากรทั้งระดับบุคคล หน่วยงานและมหาวิทยาลัย เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม
2. เพื่อพัฒนาผู้บริหาร บุคลากรสายสอนและบุคลากรสายสนับสนุนให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ และมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ

### **ยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ และตัวชี้วัด**

แผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2566 มหาวิทยาลัยกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ประกอบด้วย 2 ประเด็นยุทธศาสตร์ 4 เป้าประสงค์ 4 กลยุทธ์ 9 ตัวชี้วัด

ข้อมูลสถิติอัตรากำลัง จำแนกตามประเภทตำแหน่ง

หน่วยงาน	ตำแหน่งสายวิชาการ				ตำแหน่งสายสนับสนุน					รวมทั้ง หมด
	อ.	ผศ.	รศ.	รวม	ชำนาญงาน	ชำนาญการ	บริหาร	อื่นๆ	รวม	
1. คณะครุศาสตร์	33	14	1	48	0	0	1	6	7	55
2. คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	44	10	0	54	0	4	0	4	8	62
3. คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	40	9	0	49	0	1	0	13	14	63
4. คณะวิทยาการจัดการ	28	8	1	37	0	6	0	1	7	44
5. คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม	6	15	0	21	0	4	0	3	7	28
6. โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี	18	0	0	18	0	0	0	7	7	25
7. สำนักงานอธิการบดี					1	27	3	57	88	88
8. สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน					0	10	1	4	15	15
9. สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ					0	7	1	11	19	19
10. สถาบันวิจัยและพัฒนา					0	1	1	6	8	8
11. สำนักศิลปะและวัฒนธรรม					0	3	1	2	6	6
12. สำนักงานตรวจสอบภายใน					0	1	0	3	4	4
<b>รวม</b>	<b>169</b>	<b>56</b>	<b>2</b>	<b>227</b>	<b>1</b>	<b>64</b>	<b>8</b>	<b>117</b>	<b>190</b>	<b>417</b>

ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2566

## วิสัยทัศน์

มุ่งพัฒนาสมรรถนะบุคลากร ให้มีความมั่นคง ความก้าวหน้าทางวิชาชีพ มีคุณภาพชีวิตที่ดีบนพื้นฐาน คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ

### ยุทธศาสตร์ที่ 1

ยกระดับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ การสร้างความมั่นคงและความก้าวหน้าทางวิชาชีพ

#### เป้าประสงค์

1. มีการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพและทันต่อความเปลี่ยนแปลง
2. บุคลากรมีความมั่นคงและความก้าวหน้าทางวิชาชีพตามสายงาน
3. บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรม และปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ

#### กลยุทธ์ที่ 1

ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้เข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น

#### กลยุทธ์ที่ 2

บริหารกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจและทิศทางการพัฒนาของมหาวิทยาลัย

#### กลยุทธ์ที่ 3

ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรให้ทันต่อบริบทสังคมที่เปลี่ยนแปลง

### ยุทธศาสตร์ที่ 2

ยกระดับคุณภาพชีวิตของบุคลากร

#### เป้าประสงค์

บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นมีความสุข และมีความรักในองค์กร

#### กลยุทธ์ที่ 1

สร้างวัฒนธรรมองค์กรให้มีความนิยมร่วม และสร้างความภาคภูมิใจการเป็นบุคลากรของ KRU

## การจัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร

การจัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน โดยให้นำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยไปเป็นแนวทางในการจัดแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน โดยพิจารณากำหนดโครงการ ดังนี้

1. โครงการพัฒนาบุคลากรตามภารกิจของหน่วยงาน ให้หน่วยงานระดับคณะ ศูนย์ สำนัก สถาบัน กำหนดโครงการพัฒนาบุคลากรตามภารกิจของหน่วยงาน และตามสายงานของบุคลากร
2. ดำเนินโครงการพัฒนาบุคลากรโดยใช้กระบวนการจัดการความรู้ ให้หน่วยงานระดับคณะ ศูนย์ สำนัก สถาบัน ใช้กระบวนการจัดการความรู้เป็นเครื่องมือหลักในการพัฒนาบุคลากร โดยจัดให้มีกระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลายตามความต้องการจำเป็นและศักยภาพของแต่ละบุคคล

## การติดตามและประเมินผลแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร

มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรีได้กำหนดหลักการในการกำกับ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินการตามแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรไว้ 3 ระดับ ดังนี้ 1) ระดับคณะ ให้ผู้บริหารของหน่วยงานทำหน้าที่ในการกำกับติดตาม ประเมินผล และให้คำแนะนำในการดำเนินงานตามแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร และรายงานผลการดำเนินงานต่อมหาวิทยาลัยอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง 2) ระดับมหาวิทยาลัย ให้รองอธิการบดีหรือผู้ช่วยอธิการบดีที่รับผิดชอบเป็นผู้กำกับ ติดตามและประเมินผล การดำเนินงานตามแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานต่างๆ และรวบรวมผลการดำเนินงานสรุป และจัดทำรายงานนำเสนอผลการดำเนินการเสนอต่ออธิการบดีอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง และ 3) ระดับสภามหาวิทยาลัย รายงานผลการดำเนินการต่อสภามหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรีเพื่อพิจารณาและให้ข้อเสนอแนะ อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

จากกระบวนการดังกล่าว มหาวิทยาลัยได้จัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2566 มีระยะเวลาการดำเนินงานตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2565 – วันที่ 30 กันยายน 2566 โดยมีการติดตามการดำเนินงานตามแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี โดยได้จัดทำรายงานผลการดำเนินงานตามแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร รอบ 6 เดือน (เดือนตุลาคม 2565 – เดือนมีนาคม 2566) เสนอที่ประชุมคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี ครั้งที่ 6/2566 วันที่ 6 มิถุนายน 2566 และจัดทำรายงานผลการดำเนินงานตามแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร รอบ 12 เดือน (เดือนตุลาคม 2565 – เดือนกันยายน 2566) เสนอที่ประชุมคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี ครั้งที่ 11/2566 วันที่ 7 พฤศจิกายน 2566



## โครงการ/กิจกรรม

**ยุทธศาสตร์ที่ 1 กลยุทธ์ที่ 1** ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้เข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย 2566	มาตรการผลักดัน	โครงการ / กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
1. จำนวนบุคลากรที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ (สายการสอน)	15 คน	1. สร้างการรับรู้กระบวนการในการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น 2. สร้างแรงจูงใจในการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	1. โครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น (การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการสายสอน การเข้าสู่ตำแหน่งวิชาชีพลายสนับสนุน) 2. โครงการสนับสนุนการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	สำนักงาน อธิการบดี คณะ/หน่วยงาน/ ร.ร.สาธิต
2. จำนวนบุคลากรที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น (สายสนับสนุน)	8 คน	3. กำกับให้บุคลากรดำเนินการแผนพัฒนารายบุคคล ด้านการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	3. การติดตามการดำเนินการตามแผนพัฒนารายบุคคล (รายงาน 6 เดือน, 12 เดือน ระดับคณะ/หน่วยงาน/ร.ร.สาธิต และระดับมหาวิทยาลัย)	

**ยุทธศาสตร์ที่ 1 กลยุทธ์ที่ 2** บริหารกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจและทิศทางการพัฒนาของมหาวิทยาลัย

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย 2566	มาตรการผลักดัน	โครงการ / กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
บริหารกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจและทิศทางการพัฒนาของมหาวิทยาลัย	ระดับ 5	1. กำหนดตำแหน่งและจำนวนให้ตรงกับภารกิจของหน่วยงานและมหาวิทยาลัย 2. จัดคนให้ตรงกับภาระงานตามตำแหน่ง 3. ทบทวนกรอบอัตรากำลังตามภาระงาน ปรับเปลี่ยนอัตรากำลังให้เหมาะสมกับหน่วยงาน และทิศทางการพัฒนามหาวิทยาลัย	การสำรวจและวิเคราะห์ บริหาร ทบทวน ติดตาม รายงานผลกรอบอัตรากำลัง	สำนักงานอธิการบดี /คณะกรรมการจัดทำ กรอบอัตรากำลังบุคลากร สายสนับสนุน

ตัวชี้วัด : ระดับความสำเร็จของการบริหารอัตรากำลังตามกรอบ

ระดับ 1 มีการทบทวนกรอบอัตรากำลังที่สอดคล้องกับภารกิจและทิศทางการพัฒนาของมหาวิทยาลัย

ระดับ 2 มีการกำกับติดตามแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร และกรอบอัตรากำลัง

ระดับ 3 มีการรายงานผลการกำกับติดตามแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร และกรอบอัตรากำลังต่อมหาวิทยาลัย

ระดับ 4 นำผลการดำเนินงานไปปรับปรุงแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร และกรอบอัตรากำลัง

ระดับ 5 ร้อยละของการบรรลุตัวชี้วัดตามแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80

### ยุทธศาสตร์ที่ 1 กลยุทธ์ที่ 3 ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย 2566	มาตรการหลักต้น	โครงการ / กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
1. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง	ร้อยละ 100	1. กำหนดให้บุคลากรทุกคนมีแผนพัฒนาตนเอง และดำเนินการตามแผน	1. โครงการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย หรือไปเข้าร่วมโครงการพัฒนาตนเอง จากหน่วยงานภายนอก	สำนักงานอธิการบดี คณะ/หน่วยงาน/ร.ร. สาธิต
2. ร้อยละของผู้บริหารที่ได้รับการพัฒนา	ร้อยละ 100	2. กำหนดให้บุคลากรเข้าร่วมโครงการพัฒนาบุคลากรที่มหาวิทยาลัยจัดขึ้น อย่างน้อย 1 ครั้งต่อปี	2. โครงการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม	
3. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตรงตามศาสตร์/วิชาชีพ และมีผลงานที่เกิดขึ้นจากการอบรม	ร้อยละ 70	3. ให้หน่วยงานรายงานผลการพัฒนาตนเอง	3. การพัฒนางานโดยใช้โครงการ KM	
4. จำนวนบุคลากรที่ได้รับรางวัลด้านคุณธรรมจริยธรรม และปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพจากหน่วยงานภายนอก	15 คน	รอบ 6 เดือน 12 เดือน	4. โครงการพัฒนาผู้บริหาร (หลักธรรมภิบาล/ระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ภาวะผู้นำ ฯลฯ)	

ยุทธศาสตร์ที่ 2 ยกระดับคุณภาพชีวิตของบุคลากร

เป้าประสงค์ บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น มีความสุข และมีความรักในองค์กร

ยุทธศาสตร์ที่ 2 กลยุทธ์ สร้างวัฒนธรรมองค์กรให้มีความนิยมร่วมและสร้างความภาคภูมิใจการเป็นบุคลากรของ KRU

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย 2566	มาตรการผลักดัน	โครงการ / กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
1. ร้อยละความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการ/กิจกรรมที่ส่งเสริมให้เกิดค่านิยมร่วมและความภาคภูมิใจ	ร้อยละ 85	<p>1. จัดโครงการ/กิจกรรม ที่ส่งเสริมให้เกิดค่านิยมร่วม ความภาคภูมิใจ คุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น และรักองค์กร</p> <p>2. โครงการมหาวิทยาลัยสร้างสุข Happy University</p> <p><b>นิยาม</b>  <b>การส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดี</b>                      การส่งเสริมให้ชีวิตมีคุณภาพ มีความสมบูรณ์ทั้ง ด้านสุขภาพ ร่างกาย และจิตใจ สามารถดำรงชีวิตให้สอดคล้องตามสภาวะทางสังคม เศรษฐกิจ การเมือง วัฒนธรรม สภาพแวดล้อมในการดำเนินชีวิตและทรัพยากรที่มีอยู่                      (ราชบัณฑิตยสถาน, 2550)</p> <p><b>สวัสดิการ</b>                      การให้สิ่งที่เหมาะสมช่วยให้ผู้ทำงานมีชีวิตและสภาพความเป็นอยู่ที่ดีและสะดวกสบาย เช่น มีสถานพยาบาล ให้ที่พักอาศัย จัดรถรับส่ง.                      (ราชบัณฑิตยสถาน, 2554)</p>	<p>1. สานสัมพันธ์ KRU We can do สร้างค่านิยมร่วม ความภาคภูมิใจ และความรักองค์กร</p> <p>2. กีฬาสานสัมพันธ์บุคลากร</p> <p>3. งานสร้างสรรค์ปีใหม่</p> <p>4. ปรับปรุงกฎระเบียบข้อบังคับ</p> <p>มาตรฐานภาระงาน ผลงานวิชาการ และความมั่นคง เพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น มีความสุข</p>	<p>สำนักงานอธิการบดี                      คณะ/หน่วยงาน/ร.ร.                      สาธิต                      สโมสรบุคลากร                      คณะกรรมการ                      กฎหมาย</p>

## รายงานผลการดำเนินการตามแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร

รายงานผลการดำเนินการตามแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2566 รอบระยะเวลา 12 เดือน (เดือนตุลาคม 2565 – เดือนกันยายน 2566) ซึ่งมีประเด็นยุทธศาสตร์จำนวน 2 ยุทธศาสตร์ 4 เป้าประสงค์ 4 กลยุทธ์ 9 ตัวชี้วัด โดยรายงานผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัด จำนวน 9 ตัวชี้วัด ซึ่งมีผลการดำเนินงานการบรรลุเป้าหมายจำนวน 7 ตัวชี้วัด คิดเป็นร้อยละ 77.78 ตัวชี้วัดที่ไม่บรรลุจำนวน 2 ตัวชี้วัด คิดเป็นร้อยละ 22.22 จำแนกตามยุทธศาสตร์ได้ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 1 ยกระดับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ การสร้างความมั่นคงและความก้าวหน้าทางวิชาชีพ มี 3 กลยุทธ์ 7 ตัวชี้วัด ตัวชี้วัดที่บรรลุ 5 ตัวชี้วัด และไม่บรรลุ 2 ตัวชี้วัด

ยุทธศาสตร์ที่ 2 ยกระดับคุณภาพชีวิตของบุคลากร มี 1 กลยุทธ์ 2 ตัวชี้วัด ตัวชี้วัดที่บรรลุ 2 ตัวชี้วัด

รายละเอียดผลการดำเนินงานดังนี้

**ยุทธศาสตร์ที่ 1 ยกระดับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ การสร้างความมั่นคงและความก้าวหน้าทางวิชาชีพ**

- เป้าประสงค์ :**
1. การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพและทันต่อความเปลี่ยนแปลง
  2. บุคลากรมีความมั่นคงและความก้าวหน้าทางวิชาชีพตามสายงาน
  3. บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรม และปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ

กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	บรรลุเป้าหมาย
1. ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้เข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	1.จำนวนบุคลากรที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ (สายการสอน)	15 คน	11 คน	ไม่บรรลุ
	2.จำนวนบุคลากรที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น (สายสนับสนุน)	8 คน	29 คน	บรรลุ
2. บริหารกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจและทิศทางการพัฒนาของมหาวิทยาลัย	1.ระดับความสำเร็จของการบริหารอัตรากำลัง	ระดับ 5	ระดับ 4	ไม่บรรลุ

กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	บรรลุเป้าหมาย
3. ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง	1. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100	บรรลุ
	2. ร้อยละของผู้บริหารที่ได้รับการพัฒนา	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100	บรรลุ
	3. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตรงตามศาสตร์/วิชาชีพ และมีผลงานที่เกิดขึ้นจากการอบรม	ร้อยละ 70	ร้อยละ 81.98	บรรลุ
	4. จำนวนบุคลากรที่ได้รับรางวัลด้านคุณธรรม จริยธรรม และปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพจากหน่วยงานภายนอก	15 คน	17 คน	บรรลุ

### ยุทธศาสตร์ที่ 2 ยกระดับคุณภาพชีวิตของบุคลากร

เป้าประสงค์ : 1. บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นมีความสุขและมีความรักในองค์กร

กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	บรรลุเป้าหมาย
สร้างวัฒนธรรมองค์กรใหม่ ค่านิยมร่วมและสร้างคุณภาพภูมิใจการเป็นบุคลากรของ KRU	1. ร้อยละความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการ/กิจกรรมที่ส่งเสริมให้เกิดค่านิยมร่วมและความภาคภูมิใจ	ร้อยละ 85	ร้อยละ 88.12	บรรลุ
	2. ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อการบริหารจัดการของมหาวิทยาลัยในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น	ร้อยละ 85	ร้อยละ 85.14	บรรลุ

## ผลการดำเนินการของแต่ละโครงการ/กิจกรรม

**ยุทธศาสตร์ที่ 1** ยกระดับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ การสร้างความมั่นคงและความก้าวหน้าทางวิชาชีพ

- เป้าประสงค์ :**
1. การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพและทันต่อความเปลี่ยนแปลง
  2. บุคลากรมีความมั่นคงและความก้าวหน้าทางวิชาชีพตามสายงาน
  3. บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรม และปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ

**กลยุทธ์ที่ 1** ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้เข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น

**ตัวชี้วัดที่ 1** จำนวนบุคลากรที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ (สายการสอน)

ค่าเป้าหมาย = 15 คน    ผลการดำเนินงาน = 11 คน    ไม่บรรลุเป้าหมาย

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ดำรงตำแหน่ง	สังกัด	วันที่ลงคำสั่ง
1	ผศ.ดร.นัสทยา ชุ่มบุญชู	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สาขาวิชาบริหารธุรกิจ	คณะวิทยาการจัดการ	25 พ.ย. 2565
2	ผศ.นิรุทธ์ จรเจริญ	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สาขาวิชาบริหารธุรกิจ	คณะวิทยาการจัดการ	25 พ.ย. 2565
3	ผศ.พัชรินทร์ บุญสมธป	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สาขาวิชานิเทศศาสตร์	คณะวิทยาการจัดการ	25 พ.ย. 2565
4	ผศ.ดร.รจนารณ ศรีช่วงโชติ	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์	คณะมนุษยศาสตร์และ สังคมศาสตร์	27 ม.ค. 2566
5	ผศ.ดร.สัมฤทธิ์ มากสง	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สาขาวิชาชีววิทยา	คณะวิทยาศาสตร์และ เทคโนโลยี	27 ม.ค. 2566
6	ผศ.ดร.ณรงค์เดช รัตนานนท์เสถียร	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สาขาวิชาเทคโนโลยี สารสนเทศ	คณะวิทยาศาสตร์และ เทคโนโลยี	25 เม.ย. 2566
7	ผศ.อมร เจือดี	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สาขาวิชาเทคโนโลยี สารสนเทศ	คณะวิทยาศาสตร์และ เทคโนโลยี	25 เม.ย. 2566
8	ผศ.รังสรรค์ โพธิกุล	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สาขาวิชาการศึกษา	คณะเทคโนโลยี อุตสาหกรรม	25 เม.ย. 2566
9	ผศ.ดร.สมเกียรติ สุขุมพันธ์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สาขาวิชาการศึกษา	คณะเทคโนโลยี อุตสาหกรรม	25 เม.ย. 2566

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ดำรงตำแหน่ง	สังกัด	วันที่ลงคำสั่ง
10	ผศ.ดร.ปริญญา ปันสุวรรณ	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สาขาวิชาการศึกษา	คณะครุศาสตร์	25 เม.ย. 2566
11	ผศ.แสงแข สพันธุ์พงศ์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สาขาวิชาคหกรรมศาสตร์	คณะวิทยาศาสตร์และ เทคโนโลยี	18 ก.ค. 2566

โครงการ/กิจกรรมสนับสนุนบุคลากรให้เข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น

โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงานตามเป้าหมาย	หน่วยงาน
การประชุมเชิงปฏิบัติการ “ซักซ้อมความเข้าใจเกี่ยวกับ ประกาศ ก.พ.อ. และขั้นตอน การเสนอขอกำหนดตำแหน่ง ทางวิชาการ”	กิจกรรมจัดขึ้นในระหว่างวันที่ 26 - 27 เมษายน 2566 ณ ห้องประชุม ศรีภักดิ์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี และผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ มีการ อภิปราย เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรง ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ 2564 และประวัติ/ ความเป็นมาของการพัฒนามหาวิทยาลัยเพื่อการรับใช้ ท้องถิ่นและสังคม	กองกลาง สำนักงาน อธิการบดี
การประชุมเชิงปฏิบัติการ “การเขียนผลงานวิชาการ อย่างไรไม่ผิดจรรยาบรรณและ จรรยาบรรณทางวิชาการ”	กิจกรรมจัดขึ้นในวันที่ 26 - 27 สิงหาคม 2566 มีการเชิญผู้มีความ เชี่ยวชาญด้านการเขียนอ้างอิงและบรรณานุกรมมาเข้าร่วม เพื่อร่วมกัน แสดงความคิดเห็นต่อ (ร่าง) คู่มือการเขียนผลงานทางวิชาการ “การ เขียนผลงานทางวิชาการอย่างไรไม่ผิดจรรยาบรรณและจรรยาบรรณทาง วิชาการ” และในวันที่ 1 กันยายน 2566 ทำกิจกรรม หัวข้อ “การ เขียนอ้างอิงและบรรณานุกรมในผลงานทางวิชาการ สำหรับแสดง หลักฐานการค้นคว้าได้ถูกต้อง” และหัวข้อ “การเขียนอ้างอิงผลงาน โดยใช้หลักวิชาการเป็นเกณฑ์มาตรฐานและรองรับความก้าวหน้าทาง เทคโนโลยี ด้วยรายการอ้างอิงสำหรับสื่ออิเล็กทรอนิกส์ และการอ้างอิง จากเว็บไซต์” นอกจากนี้ยังเปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมตั้งประเด็นคำถาม เพื่อสอบถามวิทยากร	กองกลาง สำนักงาน อธิการบดี
การประชุมเชิงปฏิบัติการ “การพัฒนาผลงานและเพิ่ม ตำแหน่งวิชาการเชิงรุก”	กิจกรรมจัดขึ้นในวันที่ 30-31 สิงหาคม 2566 ณ ห้องประชุมไพลิน อาคาร 9 โดยมีการเชิญวิทยากรที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ และ ประสบการณ์ในการเสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการทั่วไป และ เฉพาะด้าน: ด้านรับใช้ท้องถิ่นและสังคม มาให้ความรู้แก่บุคลากร มี การอภิปราย หัวข้อ “การพัฒนาผลงานที่สอดคล้องกับหลักเกณฑ์และ วิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รอง ศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ พ.ศ. 2564” และทำกิจกรรมร่วมกัน โดยการแบ่งกลุ่มทำกิจกรรม หัวข้อ “การเขียนผลงานวิชาการเฉพาะ ด้าน ด้านรับใช้ท้องถิ่นและสังคม” และกิจกรรม หัวข้อ “การเขียน	กองกลาง สำนักงาน อธิการบดี

โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงานตามเป้าหมาย	หน่วยงาน
	ผลงานวิชาการทั่วไป” นอกจากนี้ยังมีการให้บุคลากรนำเสนอความคืบหน้าของผลงานงานวิชาการในการเขียนผลงานวิชาการเฉพาะด้านและการเขียนผลงานทั่วไป	
โครงการอบรมการทำผลงานวิชาการ	โครงการอบรมการทำผลงานวิชาการ วันที่ 13 มีนาคม 2566 ณ ห้องประชุม 1 คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี	คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม
การประชุมเชิงปฏิบัติการการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อบูรณาการเรียนการสอนกับการวิจัยและบริการวิชาการ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566	คณะได้ดำเนินการจัดโครงการการประชุมเชิงปฏิบัติการการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อบูรณาการเรียนการสอนกับการวิจัยและบริการวิชาการ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เมื่อวันที่ 8 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2566 ณ ห้องประชุมสัตตบุษย์ ชั้น 4 อาคารพัชรปัญญา คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี ผู้เข้าร่วมอบรมเข้าร่วมอบรมจำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 100.00 ผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.51 ขึ้นไป ร้อยละ 95.26	คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้เข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น

ตัวชี้วัดที่ 2 จำนวนบุคลากรที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น (สายสนับสนุน)

ค่าเป้าหมาย = 8 คน ผลการดำเนินงาน = 29 คน บรรลุเป้าหมาย

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	สังกัด	วันที่ลงคำสั่ง
1	นางกัญญา ทรัพย์พล	นักวิชาการเงินและบัญชี ระดับชำนาญการ	กองกลาง สำนักงานอธิการบดี	28 ต.ค. 2565
2	นางณภัทร บัวกลิ่น	นักวิชาการเงินและบัญชี ระดับชำนาญการ	กองกลาง สำนักงานอธิการบดี	28 ต.ค. 2565
3	นางสาวธันธธณิภา พูลสวัสดิ์	บุคลากร ระดับชำนาญการ	กองกลาง สำนักงานอธิการบดี	28 ต.ค. 2565
4	นางสาวเบญจมาศ เพ็ชรจะบก	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ระดับชำนาญการ	กองนโยบายและแผน สำนักงานอธิการบดี	28 ต.ค. 2565
5	นางสาวพัชรา มีดิอินทร์	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป ระดับชำนาญการ	กองกลาง สำนักงานอธิการบดี	28 ต.ค. 2565
6	นางสาวรัชณี กานติมาอักษรย์	นักวิชาการศึกษา ระดับชำนาญการ	สำนักส่งเสริมวิชาการและ งานทะเบียน	28 ต.ค. 2565



ลำดับ	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	สังกัด	วันที่ลงคำสั่ง
7	นางสาวรัตนากร พุฒิเอก	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป ระดับชำนาญการ	สำนักศิลปะและวัฒนธรรม	28 ต.ค. 2565
8	นายศิริพงษ์ ยิ้มมะเริง	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป ระดับชำนาญการ	กองกลาง สำนักงานอธิการบดี	28 ต.ค. 2565
9	นางบุญญาพร ไบบัว	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป ระดับชำนาญการ	กองนโยบายและแผน สำนักงานอธิการบดี	28 ต.ค. 2565
10	นางวารุณี เทนอิสสระ	นักวิชาการศึกษา ระดับชำนาญการ	สำนักส่งเสริมวิชาการและ งานทะเบียน	28 ต.ค. 2565
11	นางสาวสุวารีย์ จงเจริญรัตน์ศิริ	นักวิชาการศึกษา ระดับชำนาญการ	สำนักส่งเสริมวิชาการและ งานทะเบียน	28 ต.ค. 2565
12	นางสาวนุชชรา ตีเยาว์	นักประชาสัมพันธ์ ระดับชำนาญการ	กองกลาง สำนักงานอธิการบดี	28 ต.ค. 2565
13	นายมนตรี จุฑะบาล	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ระดับชำนาญการ	กองนโยบายและแผน สำนักงานอธิการบดี	28 ต.ค. 2565
14	นายพรพจน์ ศกุนะสิงห์	นักวิชาการศึกษา ระดับชำนาญการ	กองพัฒนานักศึกษา สำนักงานอธิการบดี	28 ต.ค. 2565
15	นางสาววาสนา อวนประเสริฐ	นักวิชาการเงินและบัญชี ระดับชำนาญการ	กองกลาง สำนักงานอธิการบดี	28 ต.ค. 2565
16	นางสุรรักษา ภูมรินทร์	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป ระดับชำนาญการ	สำนักส่งเสริมวิชาการและ งานทะเบียน	25 พ.ย. 2565
17	นายณัฐศักดิ์ อินทสุวรรณ	วิศวกรไฟฟ้า ระดับชำนาญการ	กองกลาง สำนักงานอธิการบดี	25 พ.ย. 2565
18	นางสาวฉันทดารินทร์ เดชาสิริภักดิ์	นักวิชาการพัสดุ ระดับชำนาญการ	กองกลาง สำนักงานอธิการบดี	25 พ.ย. 2565
19	นางสาวณัฐมณฑา โตไต้	นักวิชาการพัสดุ ระดับชำนาญการ	กองกลาง สำนักงานอธิการบดี	25 พ.ย. 2565
20	นางสาวศิริณ เก่งสุวรรณ	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป ระดับชำนาญการ	กองกลาง สำนักงานอธิการบดี	25 พ.ย. 2565
21	นายพรสันต์ พูลสวัสดิ์	นักวิชาการโสตทัศนศึกษา ระดับชำนาญการ	คณะวิทยาการจัดการ	25 พ.ย. 2565
22	นายพีรพงศ์ โชคจักรเพชร	นักวิชาการโสตทัศนศึกษา ระดับชำนาญการ	คณะวิทยาการจัดการ	25 พ.ย. 2565
23	นางสาวตรีสุคนธ์ เจริญชัยชาวกิจ	นักวิทยาศาสตร์ ระดับชำนาญการ	คณะวิทยาศาสตร์และ เทคโนโลยี	25 พ.ย. 2565

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	สังกัด	วันที่ลงคำสั่ง
24	นางมัทธา เทพรักษ์	ผู้ปฏิบัติงานพยาบาล ระดับชำนาญงาน	กองพัฒนานักศึกษา สำนักงานอธิการบดี	18 มี.ค. 2566
25	นางสาวธิตารัศมี ศรีชมรินทร์	นักวิชาการศึกษา ระดับชำนาญการ	คณะวิทยาการจัดการ	18 มี.ค. 2566
26	นางสาวจริญญา เสนาบุตร	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป ระดับชำนาญการ	สำนักวิทยบริการและ เทคโนโลยีสารสนเทศ	20 พ.ค. 2566
27	นางสาวรชตวัน วุฒิวโรดม	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป ระดับชำนาญการ	กองกลาง สำนักงานอธิการบดี	16 ก.ย. 2566
28	นางสาววรรภัทร วงศ์มโนเชาว์	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป ระดับชำนาญการ	คณะวิทยาการจัดการ	16 ก.ย. 2566
29	นางสาวนิธินันท์ ศศิโกคินเมศร์	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป ระดับชำนาญการ	คณะวิทยาการจัดการ	16 ก.ย. 2566

โครงการ/กิจกรรมสนับสนุนบุคลากรให้เข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น

โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงานตามเป้าหมาย	หน่วยงาน
กิจกรรมพี่เลี้ยงสำหรับน้องเพื่อการ เข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	บุคลากรสายสนับสนุนการสอนได้จัดเตรียมเอกสารคู่มือปฏิบัติงาน และเอกสารต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง สำหรับการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น เมื่อ มหาวิทยาลัยได้มีประกาศให้ดำเนินการต่อไป	คณะมนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์
แลกเปลี่ยนเรียนรู้ เรื่อง การเข้าสู่ ตำแหน่งที่สูงขึ้นของสายสนับสนุน	จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เรื่อง การเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของ สาย สนับสนุน วิทยาการโดย นางสาวตรีสุคนธ์ เจริญชัยชาญกิจ	คณะวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี

กลยุทธ์ที่ 2 บริหารกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจและทิศทางการพัฒนาของมหาวิทยาลัย  
 ตัวชี้วัดที่ 1 บริหารกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจและทิศทางการพัฒนาของมหาวิทยาลัย  
 ค่าเป้าหมาย = ระดับ 5 ผลการดำเนินงาน = ระดับ 4 ไม่บรรลุเป้าหมาย

ระดับความสำเร็จของการบริหารอัตรากำลังตามกรอบ	ผลการดำเนินงานตามเป้าหมาย	หน่วยงาน
ระดับ 1 มีการทบทวนกรอบอัตรากำลังที่สอดคล้องกับภารกิจและทิศทางการพัฒนาของมหาวิทยาลัย	1. ทบทวนและจัดทำกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับมาตรฐานภาระงาน ภารกิจและทิศทางการพัฒนามหาวิทยาลัย เมื่อวันที่ 8 -10 พฤศจิกายน 2565 ดังนี้ กลุ่มที่ 1 งานบริหารทั่วไป พัสดุ การเงิน แแผน บริหารบุคคล กลุ่มที่ 2 งานบริหารกิจการนักศึกษาและสวัสดิการ กลุ่มที่ 3 งานบริการการศึกษาและบริการวิชาการ กลุ่มที่ 4 งานบริหารกิจการพิเศษ เทคโนโลยี และงานอื่น ๆ 2.จัดทำกรอบอัตรากำลังบุคลากรสายสนับสนุนที่พึงมี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 – 2569 ระยะ 4 ปี จำนวน 217 อัตรา และเสนอสภามหาวิทยาลัยได้ให้ความเห็นชอบในการประชุมครั้งที่ 1/2566 วันที่ 21 มกราคม 2566 3.จัดกรอบการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ประเภททั่วไป ประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะจัดกรอบการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ประเภททั่วไป ประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ จำนวนรวม 57 ตำแหน่ง และเสนอสภามหาวิทยาลัยได้ให้ความเห็นชอบในการประชุมครั้งที่ 8/2566 วันที่ 5 กันยายน 2566	คณะกรรมการจัดทำกรอบอัตรากำลัง
ระดับ 2 มีการกำกับติดตามแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร และกรอบอัตรากำลัง	1. มหาวิทยาลัยได้จัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2566 มีระยะเวลาการดำเนินงานตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2565 – วันที่ 30 กันยายน 2566 2. มีการติดตามการดำเนินงานตามแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี โดยได้จัดทำรายงานผลการดำเนินงานตามแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร รอบ 6 เดือน (เดือนตุลาคม 2565 – เดือนมีนาคม 2566) เสนอที่ ประชุมคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี ครั้งที่ 6/2566 วันที่ 6 มิถุนายน 2566	คณะกรรมการจัดทำกรอบอัตรากำลังงานบริหารบุคคล

ระดับความสำเร็จของการบริหารอัตรากำลังตามกรอบ	ผลการดำเนินงานตามเป้าหมาย	หน่วยงาน
	<p>3. จัดทำรายงานผลการดำเนินงานตามแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร รอบ 12 เดือน (เดือนตุลาคม 2565 – เดือนกันยายน 2566) เสนอที่ประชุมคณะกรรมการมหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี ครั้งที่ 11/2566 วันที่ 7 พฤศจิกายน 2566</p> <p>4. กำกับติดตามกรอบอัตรากำลังตามประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี เรื่อง กรอบอัตรากำลังบุคลากรสายสนับสนุนที่พึงมีประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 – 2569 ประกาศ ณ วันที่ 30 มกราคม 2566</p> <p>5. กำกับติดตามการใช้กรอบอัตรากำลังของหน่วยงานโดยตรวจสอบการใช้อัตราไม่ให้เกิดกรอบอัตรากำลังที่กำหนด เช่น ตามหนังสือรับคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรมที่ 2491 ลงวันที่ 1 กันยายน 2566 เรื่อง ขอสนับสนุนอัตรากำลังสายสนับสนุน เป็นต้น</p>	
ระดับ 3 มีการรายงานผลการกำกับติดตามแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร และกรอบอัตรากำลังต่อมหาวิทยาลัย	<p>1. จัดทำรายงานผลการดำเนินงานตามแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร รอบ 6 เดือน (เดือนตุลาคม 2565 – เดือนมีนาคม 2566) เสนอที่ประชุมคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี ครั้งที่ 6/2566 วันที่ 6 มิถุนายน 2566</p> <p>2. จัดทำรายงานผลการดำเนินงานตามแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร รอบ 12 เดือน (เดือนตุลาคม 2565 – เดือนกันยายน 2566) เสนอที่ประชุมคณะกรรมการมหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี ครั้งที่ 11/2566 วันที่ 7 พฤศจิกายน 2566</p> <p>3. กำกับติดตามกรอบอัตรากำลังตามประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี เรื่อง กรอบอัตรากำลังบุคลากรสายสนับสนุนที่พึงมีประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 – 2569 ประกาศ ณ วันที่ 30 มกราคม 2566</p> <p>4. รายงานผลการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากร ตามกรอบการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ประเภททั่วไป ประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะจัดกรอบการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ประเภททั่วไป ประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ในที่ประชุมสภามหาวิทยาลัย</p>	คณะกรรมการจัดทำกรอบอัตรากำลังงานบริหารบุคคล

ระดับความสำเร็จของการบริหารอัตรากำลังตามกรอบ	ผลการดำเนินงานตามเป้าหมาย	หน่วยงาน
ระดับ 4 นำผลการดำเนินงานไปปรับปรุงแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรและกรอบอัตรากำลัง	ในการจัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร และกรอบอัตรากำลัง จะนำข้อมูลรายงานผลการดำเนิน ข้อสรุปปัญหาอุปสรรคและแนวทางแก้ไขในปีที่ผ่านมา พร้อมข้อเสนอแนะของที่ประชุมคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัยและข้อเสนอแนะของที่ประชุมสภามหาวิทยาลัย มาใช้เป็นข้อมูลประกอบการจัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรในปีถัดไป	คณะกรรมการจัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร
ระดับ 5 ร้อยละของการบรรลุตัวชี้วัดตามแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80	<p>การติดตามแผนพัฒนาตนเองรายบุคคลการติดตามแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2566</p> <p>1. บุคลากรสายสอนที่มีแผนพัฒนาตนเองในด้านตำแหน่งวิชาการมีแผนเสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ จำนวน 28 คน มีบุคลากรที่ดำเนินการได้ตามแผน จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 46.43 และด้านศึกษาระดับปริญญาเอก จำนวน 3 คน มีบุคลากรที่ดำเนินการได้ตามแผนจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 33.33</p> <p>2. บุคลากรสายสนับสนุน มีแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล ด้านการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น (ระดับชำนาญการ/ชำนาญงาน) จำนวน 40 คน โดยดำเนินการตามแผนแล้ว 29 คน คิดเป็นร้อยละ 72.5</p>	คณะกรรมการจัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร

กลยุทธ์ที่ 3 ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง  
 ตัวชี้วัดที่ 1 ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง  
 ค่าเป้าหมาย = ร้อยละ 100 ผลการดำเนินงาน = ร้อยละ 100 บรรลุเป้าหมาย

โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงานตามเป้าหมาย	หน่วยงาน
<p>1. การจัดอบรมเรื่อง “กระบวนการวิศวกรสังคมเพื่อการปฏิบัติงาน”</p> <p>2. โครงการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร หลักสูตรการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร สายสนับสนุนการสอน วันที่ 24 – 25 ธันวาคม 2565 ณ ห้องประชุมอรพิม อาคารบริการวิชาการและบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี</p> <p>3.โครงการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร หลักสูตรการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร สายการสอน วันที่ 14 – 15 มกราคม 2566 ณ ห้องประชุมอรพิม อาคารบริการวิชาการและบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี</p>	<p>บุคลากรได้รับการพัฒนาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง โดยเข้ารับการอบรมจากโครงการ/กิจกรรม และการไปอบรมจากหน่วยงานภายนอกทั้งในรูปแบบจัดในที่ตั้งและการจัดออนไลน์ จากจำนวนบุคลากรทั้งสิ้น 423 คน เข้ารับการอบรมครบ 423 คน คิดเป็นร้อยละ 100</p> <p>1.การอบรม เรื่อง “กระบวนการวิศวกรสังคมเพื่อการปฏิบัติงาน” บรรยายแนวคิด กระบวนการวิศวกรสังคม การสังเกต เก็บข้อมูล คิดวิเคราะห์ แบบมีเหตุและผล รวมทั้งการแก้ไขปัญหาแบบเป็นระบบ เพื่อร่วมสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆ ในการแก้ปัญหาในการทำงาน สาขาวิชาการจำนวน 136 คน สายสนับสนุน จำนวน 132 คน</p> <p>2. การอบรมหัวข้อ “การพัฒนาศักยภาพบุคลากรสู่การบริการที่เป็นเลิศ (ในยุคดิจิทัล)” บรรยายเกี่ยวกับการทำงานในโลกดิจิทัล การทำงานบริการเชิงรุก การสร้างแรงบันดาลใจและพัฒนาตนเอง มีผู้เข้าร่วมโครงการ จำนวน 132 ราย</p> <p>3. บรรยาย เรื่อง “นวัตกรรมทางการเรียน การสอน การสร้างและพัฒนา สื่อนวัตกรรมเพื่อการสอนเชิงสร้างสรรค์” ผู้เข้าร่วมอบรมได้รับการพัฒนานวัตกรรมเกี่ยวกับสมรรถนะที่สำคัญ ในการสร้างนวัตกรรมการเรียนการสอน และกิจกรรมสร้างหอคอยด้วยเส้นสปาเก็ตตี้ เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมใช้สร้างความคิดสร้างสรรค์และได้ทำงานร่วมกัน มีผู้เข้าร่วมโครงการ จำนวน 111 ราย</p>	<p>มหาวิทยาลัย</p>

สถิติจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมหรือพัฒนาทรัพยากรบุคคล

การพัฒนาความรู้ / ทักษะในวิชาชีพ (Up skill/Re skill/New Skill)	บุคลากรทั้งหมด (คน)	ผู้เข้ารับการอบรม พัฒนาสมรรถนะบุคลากร (คน)	คิดเป็นร้อยละ
1. บุคลากรสายการสอน (การพัฒนาสมรรถนะผู้สอนในการจัดการ เรียนการสอนในศตวรรษที่ 21)	149	114	76.51
2. บุคลากรสายสนับสนุนการสอน (การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรสายสนับสนุน การสอนด้วยวิศวกรรมสังคม)	141	132	93.62
3. ผู้บริหารระดับต้น - กลาง (การพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารยุคใหม่เพื่อ การพลิกโฉมมหาวิทยาลัย)	110	92	83.64
4. ผู้บริหารระดับสูง (การพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารยุคใหม่เพื่อ การพลิกโฉมมหาวิทยาลัย)	17	14	82.35
รวม	417	352	84.41

ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2566

กลยุทธ์ที่ 3 ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

ตัวชี้วัดที่ 2 ร้อยละของผู้บริหารที่ได้รับการพัฒนา

ค่าเป้าหมาย = ร้อยละ 100 ผลการดำเนินงาน = ร้อยละ 100 บรรลุเป้าหมาย

โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงานตามเป้าหมาย	หน่วยงาน
1.โครงการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร หลักสูตรการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารยุค ใหม่เพื่อการพลิกโฉมมหาวิทยาลัย ผู้บริหาร ระดับกลาง และผู้บริหารระดับต้น วันที่ 28 - 29 มกราคม 2566 ณ เกาะกอกหญ้า รีสอร์ท จังหวัดกาญจนบุรี	ผู้บริหารของมหาวิทยาลัยได้รับการพัฒนา โดยผู้บริหารจำนวน 110 คน ได้รับการ พัฒนาครบทั้ง 110 คน คิดเป็นร้อยละ 100 1.การจัดโครงการในครั้งนี้มีผู้เข้าร่วม โครงการทั้งหมด จำนวน 91 ราย หัวข้อ “การพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารยุคใหม่” บรรยายเกี่ยวกับการบริหารในโลกดิจิทัล การสร้างแรงบันดาลใจและพัฒนาตนเอง	มหาวิทยาลัย
2.โครงการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร หลักสูตรการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารยุค ใหม่เพื่อการพลิกโฉมมหาวิทยาลัย ผู้บริหาร ระดับสูง วันที่ 8 - 10 มีนาคม 2566 ณ จังหวัดฉะเชิงเทราและชลบุรี	2.การจัดโครงการในครั้งนี้มีผู้เข้าร่วม โครงการทั้งหมด จำนวน 19 ราย หัวข้อ “ภาวะความเป็นผู้นำ” และ “การสร้าง กรอบความคิด การทำงานเชิงรุก”	

กลยุทธ์ที่ 3 ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

ตัวชี้วัดที่ 3 ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตรงตามศาสตร์/วิชาชีพและมีผลงานที่เกิดขึ้นจากการอบรม

ค่าเป้าหมาย = ร้อยละ 70 ผลการดำเนินงาน = ร้อยละ 81.98 บรรลุเป้าหมาย

โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงานตามเป้าหมาย	หน่วยงาน
โครงการพัฒนาสมรรถนะ ผู้สอนในการจัดการเรียน การสอนในศตวรรษที่ 21	จัดขึ้นระหว่างวันที่ 14 - 15 มกราคม 2566 ณ ห้อง ประชุมอรพิม อาคารบริการวิชาการและบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี การจัดโครงการในครั้งนี้มี ผู้เข้าร่วมโครงการ จำนวน 111 ราย โดยผู้เข้าอบรมได้รับ การพัฒนาตรงตามศาสตร์ มีผลงานสื่อนวัตกรรมและได้ นำเสนอผลงานทาง Padlet “KRU2023” เผยแพร่ทาง เว็บไซต์ <a href="https://padlet.com/charng/padlet-kru-2023">https://padlet.com/charng/padlet-kru-2023</a> จำนวน 91 ราย คิดเป็นร้อยละ 81.98	มหาวิทยาลัย



กลยุทธ์ที่ 3 ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

ตัวชี้วัดที่ 4 จำนวนบุคลากรที่ได้รับรางวัลด้านคุณธรรม จริยธรรม และปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพจากหน่วยงานภายนอก

ค่าเป้าหมาย = 15 คน ผลการดำเนินงาน = 17 คน บรรลุเป้าหมาย

รายชื่อบุคลากรที่ได้รับรางวัลด้านคุณธรรม จริยธรรม และปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพจากหน่วยงานภายนอก

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	รางวัล	หน่วยงาน
1	ผศ.ดร.รังรอง งามศิริ	ข้าราชการพลเรือนดีเด่น ประจำปี พ.ศ. 2565	กระทรวงการอุดมศึกษา
2	ดร.เศกสิทธิ์ ปักชี	รางวัล ผู้สร้างคุณประโยชน์ทางด้านศิลปะและวัฒนธรรม เนื่องในวันอนุรักษ์มรดกไทย "รางวัล พชรกฤษกร" ประจำปี 2566 สาขาการเฝ้าระวังทางวัฒนธรรมและสร้างภูมิคุ้มกันทางสังคม	มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์
3	ผศ.ดร.สาโรจน์ เมาวศากุล	รางวัล "บุคคลดีเด่นแห่งปี"	หนังสือพิมพ์ผู้นำก้าวหน้า
4	ผศ.ดร.พณีย์ สุขขาวนา	นักบริหารดีเด่นแห่งปี ประจำปี 2566	มูลนิธิเพื่อสังคมไทย
5	ดร.มิตภานี พุ่มกล่อม	ครูผู้สอนดีเด่นแห่งปี ประจำปี 2566	มูลนิธิเพื่อสังคมไทย
6	ดร.ประเมษฐ์ กลิ่นหอม	"คนแห่งแผ่นดิน" สาขาแม่พิมพ์แห่งแผ่นดิน	โครงการเทิดพระเกียรติตรีนรงค์ สอนคุณคืนแผ่นดินแม่สรรหา 65 ล้านความดีเพื่อเชิดชูเกียรติ
7	ผศ.ดร.อานนท์ วันลา	ผู้ฝึกสอนดีเด่น กีฬาจากรอน	การแข่งขันกีฬาแห่งชาติครั้งที่ 48 "กาญจนาบุรีเกมส์"
8	รศ.ดร.กรัณย์พล วิวรรณมงคล	บุคลากรที่ทำคุณประโยชน์ด้านการศึกษาและภูมิปัญญา	อำเภอสุวรรณบุรี จังหวัดชัยนาท
9	ผศ.ดร.สุวิวรรณ แจงจิตร	"คนดีศรีกาญจนศึกษา ประจำปี 2565 จังหวัดกาญจนบุรี"	สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาญจนบุรี
10	ผศ.ดร.มงคล พืชรวงศ์ศิริ	"คนดีศรีกาญจนศึกษา ประจำปี 2565 จังหวัดกาญจนบุรี"	สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาญจนบุรี
11	ดร.ธัญวณณ ยิ่งประเสริฐชัย	"คนดีศรีกาญจนศึกษา ประจำปี 2565 จังหวัดกาญจนบุรี"	สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาญจนบุรี
12	ดร.บรรจบพร อินดี	"คนดีศรีกาญจนศึกษา ประจำปี 2565 จังหวัดกาญจนบุรี"	สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาญจนบุรี
13	ดร.ไมตรี เกตุขาว	"คนดีศรีกาญจนศึกษา ประจำปี 2565 จังหวัดกาญจนบุรี"	สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาญจนบุรี
14	อาจารย์นนทวัตรศ เกียรติศรีตรัสกุล	"คนดีศรีกาญจนศึกษา ประจำปี 2565 จังหวัดกาญจนบุรี"	สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาญจนบุรี

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	รางวัล	หน่วยงาน
15	นายภูวนาท วิสุทธากร	“คนดีศรีกาญจนศึกษา ประจำปี 2565 จังหวัดกาญจนบุรี”	สำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดกาญจนบุรี
16	นางธนวรรณ รักอู่	“คนดีศรีกาญจนศึกษา ประจำปี 2565 จังหวัดกาญจนบุรี”	สำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดกาญจนบุรี
17	ผศ.ลัดดาวัลย์ จำปา	“นักวิจัยดีเด่น” โครงการ “ราชภัฏวิจัย ครั้งที่ 7 วิจัย นวัตกรรม พลิกโฉมการพัฒนาท้องถิ่นสู่สังคมก้าวหน้าเศรษฐกิจสร้างมูลค่าอย่างยั่งยืน”	มหาวิทยาลัยราชภัฏร่วมกับ สำนักงานคณะกรรมการ การอุดมศึกษาและเครือข่ายวิจัย

## ยุทธศาสตร์ที่ 2 ยกระดับคุณภาพชีวิตของบุคลากร

เป้าประสงค์ : บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นมีความสุขและมีความรักในองค์กร

กลยุทธ์ที่ 1 สร้างวัฒนธรรมองค์กรให้มีค่านิยมร่วมและสร้างความภาคภูมิใจการเป็นบุคลากรของ KRU

ตัวชี้วัดที่ 1 ร้อยละความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการ/กิจกรรมที่ส่งเสริมให้เกิดค่านิยมร่วมและความภาคภูมิใจ

ค่าเป้าหมาย = ร้อยละ 85 ผลการดำเนินงาน = ร้อยละ 88.12 บรรลุเป้าหมาย

โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงานตามเป้าหมาย	หน่วยงาน
โครงการสานสัมพันธ์ KRU WE CAN DO ปีที่ 9 เพื่อส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรให้มีค่านิยมร่วม มีความรักความสามัคคี มีความภาคภูมิใจ ในระหว่างวันที่ 15 - 17 พฤษภาคม พ.ศ. 2566 ณ Radisson Resort & Spa Hua Hin อำเภอบางบาล จังหวัดเพชรบุรี	ผู้เข้าร่วมกิจกรรมได้ละลายพฤติกรรม เรียนรู้ที่จะเปิดเผยความเป็นตัวเองต่อคนแปลกหน้าและกล้าแสดงออกมากขึ้น โดยการทำกิจกรรมกับผู้อื่นที่ไม่สนิทในรูปแบบต่างๆ เริ่มตั้งแต่พูดคุยกันปกติ ไปจนถึงเกมทดสอบความกล้า ซึ่งจะทำให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรม ยอมรับตัวเองพร้อมกับมองเห็นและเข้าใจตัวตนของคนอื่น ส่งผลไปถึงงานที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยมีความพึงพอใจในภาพรวมต่อการจัดโครงการ ร้อยละ 88.12	มหาวิทยาลัย
บุคลากรแต่งกายด้วยผ้าไทยหรือผ้าพื้นเมือง	บุคลากรแต่งกายด้วยผ้าไทยหรือผ้าพื้นเมืองทุกวันอังคาร-ทุกวันศุกร์ เริ่มตั้งแต่วันที่ 4 ตุลาคม 2565 และมีการถ่ายภาพหมู่ร่วมกันทุกวันศุกร์แรกของเดือน	สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ

กลยุทธ์ที่ 1 สร้างวัฒนธรรมองค์กรให้มีค่านิยมร่วมและสร้างความภาคภูมิใจการเป็นบุคลากรของ KRU

ตัวชี้วัดที่ 2 ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อการบริหารจัดการของมหาวิทยาลัย

ค่าเป้าหมาย = ร้อยละ 85 ผลการดำเนินงาน = ร้อยละ 85.14 บรรลุเป้าหมาย

โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงานตามเป้าหมาย	หน่วยงาน
สำรวจความพึงพอใจที่มีต่อบรรยากาศการทำงานของบุคลากร	จากผลการสำรวจความพึงพอใจที่มีต่อบรรยากาศการทำงานของบุคลากร และความภูมิใจ ความผูกพันที่มีต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี มีความพึงพอใจ ร้อยละ 85.14 (สำรวจออนไลน์ระหว่างวันที่ 24 ส.ค. - 30 ก.ย. 2566)	มหาวิทยาลัย
สำรวจความผูกพัน ความพึงพอใจ และความสุข ของบุคลากร ตามแนวทางความสุข 8 ประการ (Happinometer) ครั้งที่ 1	จากผลการสำรวจของบุคลากร จำนวน 229 ราย มีความสุขในภาพรวม ร้อยละ 65.2 (สำรวจออนไลน์เดือนกรกฎาคม 2566)	คณะกรรมการโครงการ “สร้าง เสริม สุข” มหาวิทยาลัยราชภัฏไปสู่อสังคัมสุขภาวะ

**งบประมาณที่ได้รับจัดสรรและผลการใช้จ่ายงบประมาณที่ใช้ดำเนินการ  
และระยะเวลาในการดำเนินการ**

ยุทธศาสตร์/กลยุทธ์/ ตัวชี้วัด	โครงการ / กิจกรรม	งบประมาณที่ ได้รับจัดสรร	ระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุด การดำเนินการ	ผลการใช้จ่าย งบประมาณ	ระยะเวลาที่ดำเนินการ
<b>ยุทธศาสตร์ที่ 1 กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้เข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น</b>					
1. จำนวนบุคลากรที่ ได้รับการแต่งตั้งให้ ดำรงตำแหน่งทาง วิชาการ (สายการ สอน) 2. จำนวนบุคลากรที่ ได้รับการแต่งตั้งให้ ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น (สายสนับสนุน)	1. โครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น (การเข้าสู่ ตำแหน่งทางวิชาการสายสอน)	100,000.00	พฤศจิกายน 2565 – สิงหาคม 2566	100,000.00	วันที่ 26 - 27 เมษายน 2566 วันที่ 26 - 27 สิงหาคม 2566 วันที่ 30 – 31 สิงหาคม 2566
	2. โครงการสนับสนุนการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น การเข้าสู่ ตำแหน่งวิชาชีพสายสนับสนุน	50,000.00	กรกฎาคม – สิงหาคม 2566	15,300.00	วันที่ 29 สิงหาคม 2566
	3. การติดตามการดำเนินการตามแผนพัฒนารายบุคคล (รายงาน 6 เดือน, 12 เดือน ระดับคณะ/หน่วยงาน/ร.ร.สาธิต และระดับมหาวิทยาลัย)	ไม่ใช่ งบประมาณ	มีนาคม 2566 กันยายน 2566	ไม่ใช่งบประมาณ	รายงานเดือนเมษายน 2566
<b>ยุทธศาสตร์ที่ 1 กลยุทธ์ที่ 2 บริหารกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจและทิศทางการพัฒนาของมหาวิทยาลัย</b>					
บริหารกรอบ อัตรากำลังให้ สอดคล้องกับภารกิจ และทิศทางการ พัฒนาของ มหาวิทยาลัย	การสำรวจและวิเคราะห์ บริหาร ทบทวน ติดตาม รายงานผล กรอบอัตรากำลัง	100,000.00	ธันวาคม 2565 – สิงหาคม 2566	79,000.00	วันที่ 8 -10 พฤศจิกายน 2565 จัดทำกรอบอัตรากำลังเพื่อให้ สอดคล้องกับมาตรฐานภาระ งาน ภารกิจและทิศทางการ พัฒนามหาวิทยาลัย

ยุทธศาสตร์/กลยุทธ์/ ตัวชี้วัด	โครงการ / กิจกรรม	งบประมาณที่ ได้รับจัดสรร	ระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุด การดำเนินการ	ผลการใช้จ่าย งบประมาณ	ระยะเวลาที่ดำเนินการ
					จัดทำกรอบการเข้าสู่ตำแหน่งที่ สูงขึ้น ประเภททั่วไป ประเภท วิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญ เฉพาะจัดกรอบการเข้าสู่ ตำแหน่งที่สูงขึ้น ประเภททั่วไป ประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือ เชี่ยวชาญเฉพาะ
<b>ยุทธศาสตร์ที่ 1 กลยุทธ์ที่ 3 ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง</b>					
1. ร้อยละ ของ บุคลากรที่ได้รับการ พัฒนาให้ทันต่อการ เปลี่ยนแปลง 2. ร้อยละ ของ ผู้บริหารที่ได้รับการ พัฒนา 3. ร้อยละ ของ บุคลากรที่ได้รับการ พัฒนาตรงตาม ศาสตร์/วิชาชีพ และ มีผลงานที่เกิดขึ้นจาก การอบรม	1. โครงการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย หรือไปเข้าร่วม โครงการพัฒนาตนเอง จากหน่วยงานภายนอก	212,400.00	ตุลาคม 2565 – สิงหาคม 2566	202,050.00	จัดโครงการพัฒนาบุคลากร 24-25 ธันวาคม 2565 14-15 มกราคม 2566
	2. โครงการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม	ไม่ใช่ งบประมาณ	พฤศจิกายน 2565 – สิงหาคม 2566	ไม่ใช่งบประมาณ	ธันวาคม 2565
	3. การพัฒนางานโดยใช้โครงการ KM	ไม่ใช่ งบประมาณ	พฤษภาคม 2566 – สิงหาคม 2566	ไม่ใช่งบประมาณ	8 กุมภาพันธ์ 2566
	4. โครงการพัฒนาผู้บริหาร (หลักธรรมาภิบาล/ระบบการ ประเมินผลการปฏิบัติราชการ ภาวะผู้นำ ฯลฯ)	250,000.00	มกราคม 2566 – สิงหาคม 2566	223,040.00	วันที่ 28 - 29 มกราคม พ.ศ. 2566 (พัฒนาผู้บริหารระดับต้นและ ระดับกลาง) วันที่ 8 – 10 มีนาคม 2566 (พัฒนาผู้บริหารระดับสูง)

ยุทธศาสตร์/กลยุทธ์/ ตัวชี้วัด	โครงการ / กิจกรรม	งบประมาณที่ ได้รับจัดสรร	ระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุด การดำเนินการ	ผลการใช้จ่าย งบประมาณ	ระยะเวลาที่ดำเนินการ
4. จำนวนบุคลากรที่ ได้รับรางวัลด้าน คุณธรรม จริยธรรม และปฏิบัติตาม จรรยาบรรณวิชาชีพ จากหน่วยงาน ภายนอก					
<b>ยุทธศาสตร์ที่ 2 กลยุทธ์ สร้างวัฒนธรรมองค์กรใหม่ค่านิยมรวมและสร้างความภาคภูมิใจการเป็นบุคลากรของ KRU</b>					
1. ร้อยละความพึง พอใจของผู้เข้าร่วม โครงการ/กิจกรรมที่ ส่งเสริมให้เกิดค่านิยม รวม และ ความ ภาคภูมิใจ	1. สานสัมพันธ์ KRU We can do สร้างค่านิยมรวม ความ ภาคภูมิใจ และความรักองค์กร	1,200,000.00	พฤษภาคม 2566 – สิงหาคม 2566	980,000.00	วันที่ 15 - 17 พฤษภาคม 2566
	2. กีฬาสานสัมพันธ์บุคลากร	ไม่ใช่ งบประมาณ	ธันวาคม 2565 – มกราคม 2566	ไม่ใช่งบประมาณ	วันที่ 28 ธันวาคม 2565
	3. งานสร้างสรรค์ปีใหม่	ไม่ใช่ งบประมาณ	ธันวาคม 2565 – มกราคม 2566	ไม่ใช่งบประมาณ	วันที่ 28 ธันวาคม 2565
	4. ปรับปรุงกฎระเบียบข้อบังคับมาตรฐานภาระงาน ผลงาน วิชาการ และความมั่นคง เพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น มีความสุข	150,000.00	ตุลาคม 2565 – สิงหาคม 2566	100,575.00	วันที่ 7 – 8 สิงหาคม 2566

**ปัญหาอุปสรรค ข้อเสนอแนะ ในการดำเนินการตามแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2566**

**ปัญหาอุปสรรค**

เกณฑ์การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการสายการสอน มีการปรับและเพิ่มเงื่อนไขในการขอกำหนดตำแหน่ง  
หากผลงานวิชาการเกี่ยวข้องกับจริยธรรมในคนหรือในสัตว์ จะต้องมีการยื่นขอจริยธรรมในคน/สัตว์ก่อน เพื่อใช้ในการ  
การขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ

**ข้อเสนอแนะ/แนวทางพัฒนา**

จัดประชุมชี้แจงและทำความเข้าใจให้มีผลงานวิชาการเป็นไปตามเกณฑ์ กพอ.2564