

รายงานผลการดำเนินงาน  
ตามแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร  
ปีงบประมาณ 2565  
สถาบันวิจัยวลัยรุกขเวช มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารสถาบันวิจัยวลัยรุกขเวช  
ครั้งที่ 6/2565 วันที่ 26 ตุลาคม 2565

## สารบัญ

	หน้า
1. สรุปข้อมูลสถิติด้านบุคลากร	1
1.1 อัตรากำลัง	1
1.2 การเปลี่ยนแปลงด้านบุคลากรภายในองค์กรปีงบประมาณ 2565	2
2. ความสอดคล้องเชื่อมโยงของผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรกับนโยบายสถาบันวิจัยวลัยรุกขเวชและมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ปีงบประมาณ 2565	3
3. ผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร ปีงบประมาณ 2565	4
3.1 ผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร ปีงบประมาณ 2565	4
3.2 สรุปจำนวนบุคลากรที่ได้เข้ารับฝึกอบรมพัฒนาตนเอง	12
3.3 การประเมินตัวชี้วัดความสำเร็จของแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร ปีงบประมาณ 2565	12
4. ปัญหา/อุปสรรค	13
5. ข้อเสนอแนะ	14

**1. สรุปข้อมูลสถิติด้านบุคลากร ปีงบประมาณ 2565**

**1.1 อัตรากำลัง**

อัตรากำลังของบุคลากรสถาบันวิจัยวลัยรุกขเวช มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ปีงบประมาณ 2565 เป็นดังนี้

ที่	ชื่อตำแหน่ง	กรอบอัตรากำลัง ณ สิ้นปีงบประมาณ 2565				
		ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ	พนักงาน	ลูกจ้างชั่วคราว	รวม
	<b>สายวิชาการ</b>	<b>4</b>	<b>-</b>	<b>5</b>	<b>-</b>	<b>9</b>
1	รองศาสตราจารย์	-	-	2	-	2
2	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	4	-	-	-	4
3	อาจารย์	-	-	3	-	3
	<b>สายสนับสนุน</b>	<b>8</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>37</b>	<b>51</b>
1	ผู้บริหาร (หัวหน้าสำนักงานฯ)	1	-	-	-	1
2	นักวิจัย	4	-	-	-	4
3	เจ้าหน้าที่วิจัย		-	-	1	1
4	นักวิชาการเกษตร	2	-	1	-	3
5	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	-	-	1	2	3
6	นักวิชาการเงินและบัญชี	1	-	-	-	1
7	นักวิชาการพัสดุ	-	-	1	-	1
8	นักวิชาการศึกษา	-	-	-	2	2
9	นักวิชาการช่างศิลป์	-	-	-	1	1
10	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	-	-	-	1	1
11	พนักงานขับรถยนต์	-	-	-	1	1
12	พนักงานทั่วไป	-	2	-	23	25
13	พนักงานบริการเอกสารทั่วไป	-	1	-	-	1
14	พนักงานรักษาความปลอดภัย	-	-	-	6	6
	<b>รวมทั้งสิ้น</b>	<b>12</b>	<b>3</b>	<b>8</b>	<b>37</b>	<b>60</b>

## 1.2 การเปลี่ยนแปลงด้านบุคลากรภายในองค์กรปีงบประมาณ 2565

ปีงบประมาณ 2565 สถาบันวิจัยวลัยรุกขเวชมีการเปลี่ยนแปลงด้านบุคลากรภายในองค์กรดังนี้

### 1.2.1 การแต่งตั้ง หรือเลื่อนระดับตำแหน่ง

1. ลูกจ้างชั่วคราวได้รับการบรรจุแต่งตั้งใหม่ 1 คน คือ นางธัญญภัทร์ ศรีวิจารณ์ ตำแหน่งพนักงานทั่วไป ตั้งแต่วันที่ 1 กรกฎาคม 2565 เป็นต้นไป
2. แต่งตั้งนายจิระวัฒน์ ภูสำเภา ตำแหน่งนักวิชาการช่างศิลป์ ให้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าสถานีปฏิบัติการนาควน ตั้งแต่วันที่ 21 มีนาคม 2565 เป็นต้นไป

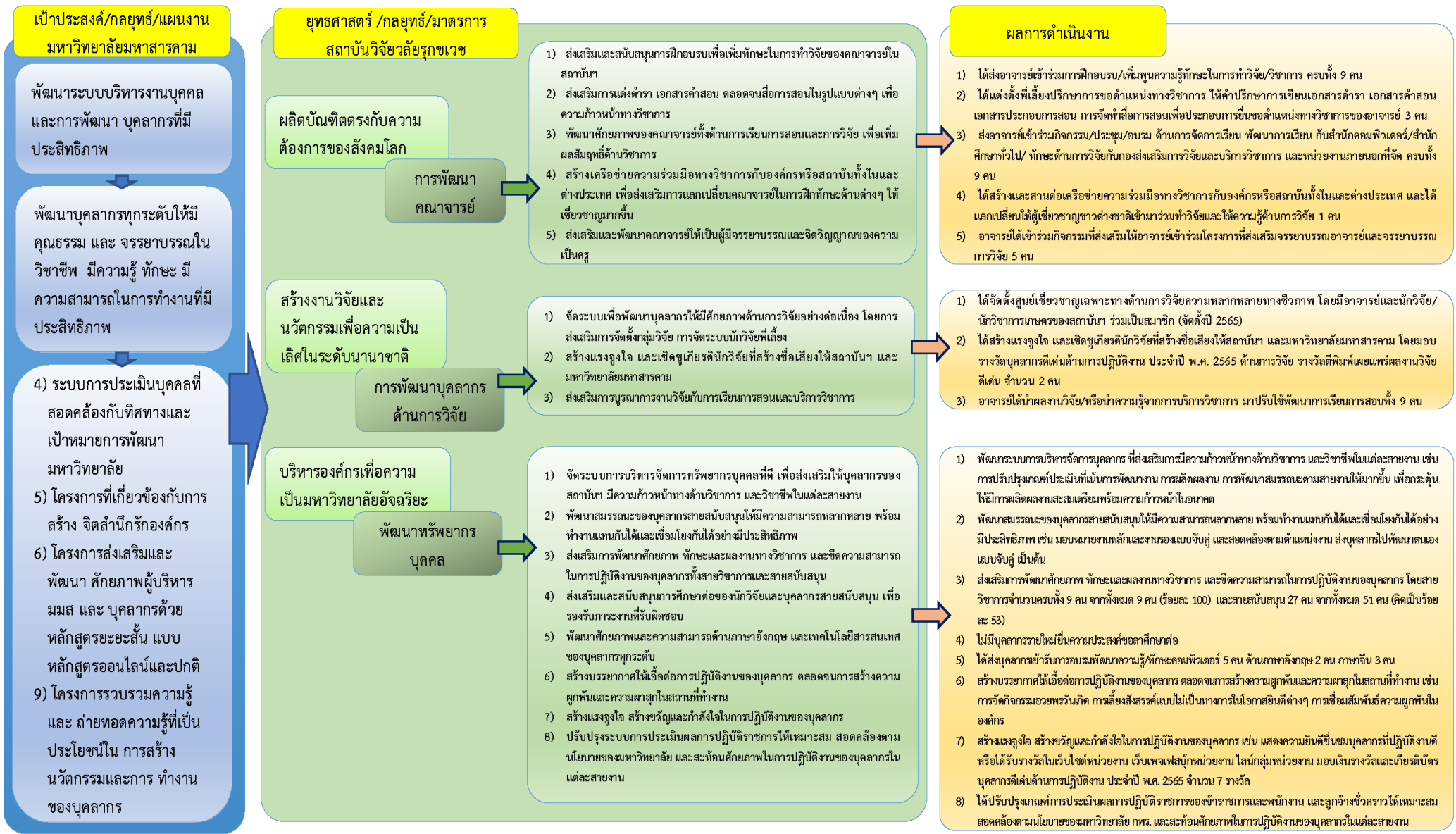
### 1.2.2 โยกย้าย ลาออก

1. อ.ดร.อดุลย์ สมานธิ ลาออกจากตำแหน่งผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายดิจิทัลและเทคโนโลยีสารสนเทศ ตั้งแต่วันที่ 1 กุมภาพันธ์ 2565 เป็นต้นไป
2. อ.ดร.นคร ประดิษฐ์ ลาออกจากตำแหน่งหัวหน้าส่วนหลักสูตรความหลากหลายทางชีวภาพระดับบัณฑิตศึกษา ตั้งแต่วันที่ 1 กุมภาพันธ์ 2565 เป็นต้นไป
3. ลูกจ้างชั่วคราว ลาออก 1 คน คือ นางสาววิมล แพงวิเศษ ตำแหน่งพนักงานทั่วไป ตั้งแต่วันที่ 18 ตุลาคม 2564 เป็นต้นไป

### 1.2.3 การเกษียณอายุราชการ

-ไม่มีข้าราชการหรือพนักงานที่เกษียณอายุราชการ-

2. ความสอดคล้องเชื่อมโยงของผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร กับนโยบายสถาบันวิจัยวลัยรุกขเวชและมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ปีงบประมาณ 2565



3. ผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร ปี 2565 สถาบันวิจัยวลัยรุกขเวช มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

3.1 ผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร ปี 2565

ประเภทบุคลากร	กลุ่มเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม ตามนโยบาย/แผน	เป้าหมาย ปี 2565	ผลการดำเนินงาน	การบรรลุเป้าหมาย
<b>1. ผู้บริหาร</b>					
1.1 ผู้บริหารระดับสูง	ผู้อำนวยการ	หมวด 1 การบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลง - คุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลของผู้บริหาร  หมวด 3 กลุ่มวิชาเครื่องมือการบริหารจัดการคุณภาพ - ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับเครื่องมือการบริหารจัดการคุณภาพ - การบริหารคุณภาพโดยรวมทั่วองค์กร	1 เรื่อง/ปี	3 เรื่อง ได้แก่ - เข้าร่วมโครงการอบรมให้ความรู้เกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติ (TQA Criteria) (สำหรับผู้บริหาร) - เข้าร่วมอบรมโครงการพัฒนาการขับเคลื่อน EdPEX - เข้าร่วมอบรมโครงการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง	✓
1.2 ผู้บริหารระดับกลาง	1. รองผู้อำนวยการ 2. หัวหน้าสำนักงาน	การเพิ่มพูนความรู้ของผู้บริหารระดับกลาง/ระดับต้น หมวดที่ 1 กลุ่มวิชาบริบทและยุทธศาสตร์การบริหารสถาบันอุดมศึกษา 2. ยุทธศาสตร์การบริหารสถาบันอุดมศึกษา	1 เรื่อง/ปี/คน	- เข้าร่วมอบรมโครงการพัฒนาการขับเคลื่อน EdPEX ทั้ง 2 คน	✓
1.3 ผู้บริหารระดับต้น	1. หัวหน้าส่วนงาน 2. หัวหน้ากลุ่มงาน 3. หัวหน้าสถานีปฏิบัติการ	หมวดที่ 2 กลุ่มวิชาการบริหารสถาบันอุดมศึกษาและภาวะผู้นำ 2. ยุทธศาสตร์การบริหารสถาบันอุดมศึกษา	1 เรื่อง/ปี/คน	การบริหารจัดการพัสดุและระเบียบการเงิน (หัวหน้าส่วน 1 คน และหัวหน้ากลุ่มงาน 1 คน)	X
<b>2. สายวิชาการ (อาจารย์)</b>					

ประเภทบุคลากร	กลุ่มเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม ตามนโยบาย/แผน	เป้าหมาย ปี 2565	ผลการดำเนินงาน	การบรรลุเป้าหมาย
2.1 อาจารย์ใหม่	<p>อาจารย์ใหม่ที่มีอายุการปฏิบัติงาน 1-2 ปี</p> <p>1. อ.ดร.นคร ประดิษฐ์</p> <p>2. อ.ดร.อดุลย์ สมานธิ</p>	<p><b>การเพิ่มพูนความรู้ของอาจารย์ใหม่</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. การปฐมนิเทศบุคลากรใหม่</li> <li>2. การบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลง</li> <li>3. การจัดเรียนการสอนแบบเอาผลลัพธ์เป็นฐาน</li> <li>4. การวัดการประเมินผลที่มีประสิทธิภาพตามผลลัพธ์ผู้เรียน</li> <li>5. เทคนิคการจัดการเรียนการสอน (ด้วยเครื่องมือ IT)</li> <li>6. การบริหารโครงการ (กฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง)</li> </ol>	3 ครั้ง/ปี/คน	<p>อย่างน้อย 3 ครั้ง/ปี/คน ได้แก่</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. อาจารย์ใหม่ได้เข้าร่วมโครงการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ ครบทั้ง 2 คน</li> <li>2. จัดส่งอาจารย์เข้าร่วมโครงการพัฒนาศักยภาพนักวิจัย</li> <li>3. จัดกิจกรรมที่เสี่ยงให้คำปรึกษาด้านการจัดการเรียนการสอนภายในหลักสูตร</li> </ol>	✓
2.2 อาจารย์ที่มีอายุการปฏิบัติงานตั้งแต่ 2 ปีขึ้นไปและยังไม่มีตำแหน่งทางวิชาการ	<p>อาจารย์ที่มีอายุการปฏิบัติงานตั้งแต่ 2 ปีขึ้นไปและยังไม่มีตำแหน่งทางวิชาการ</p> <p>1. อ.ดร.สุทธิรา เซตลัด</p> <p>2. อ.ดร.นคร ประดิษฐ์</p> <p>อ.ดร.อดุลย์ สมานธิ</p>	<p><b>การเพิ่มพูนความรู้</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. การเสริมศักยภาพด้านการวิจัยสำหรับอาจารย์รุ่นใหม่ (Area Based) เช่น การขอทุนวิจัยจากหน่วยงานภายนอก การบริการ วิชาการภายนอก เป็นต้น</li> <li>2. การผลิตตำราและเอกสารทางวิชาการ การพัฒนาผลงานเพื่อความก้าวหน้าทางวิชาชีพ</li> <li>3. การเขียนบทความวิจัยเพื่อตีพิมพ์ระดับชาติระดับนานาชาติและ การบริการวิชาการ</li> <li>4. ระบบคุณภาพกับการเรียนการสอน</li> <li>5. การเสริมสร้างศักยภาพการเป็นที่เลี้ยงด้านการสอนและการวิจัย</li> </ol>	1 เรื่อง/ปี/คน	<p>ทั้ง 3 คน ได้เข้ารับพัฒนาตนเองอย่างน้อย 1 เรื่อง/ปี/คน ตามหัวข้อดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. การเสริมศักยภาพด้านการวิจัยสำหรับอาจารย์รุ่นใหม่ (Area Based) เช่น การขอทุนวิจัยจากหน่วยงานภายนอก ( 2 คน)</li> <li>2. การผลิตตำราและเอกสารทางวิชาการ การพัฒนาผลงานเพื่อความก้าวหน้าทางวิชาชีพ (3 คน)</li> <li>3. การเขียนบทความวิจัยเพื่อตีพิมพ์ระดับชาติระดับนานาชาติและการบริการวิชาการ (2 คน)</li> <li>4. ระบบคุณภาพกับการเรียนการสอน (1 คน)</li> <li>5. การเสริมสร้างศักยภาพการเป็นที่เลี้ยงด้านการสอนและการวิจัย (2 คน)</li> </ol>	✓
2.3 อาจารย์ที่มีอายุการปฏิบัติงาน 5 ปีขึ้นไป หรือระดับผู้ช่วยศาสตราจารย์	<p>อาจารย์ที่มีอายุการปฏิบัติงาน 5 ปีขึ้นไป</p>	<p><b>การเพิ่มพูนความรู้</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. การบริหารจัดการหลักสูตรการเรียนการสอน <ul style="list-style-type: none"> <li>- สามารถจัดทำหลักสูตรให้ทันสมัยต่อสภาวะการณ์</li> <li>ตอบสนองความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย</li> </ul> </li> </ol>	1 เรื่อง/ปี/คน	ทุกคนได้เข้ารับการพัฒนาตนเองอย่างน้อย 1 เรื่อง/ปี/คน	✓

ประเภทบุคลากร	กลุ่มเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม ตามนโยบาย/แผน	เป้าหมาย ปี 2565	ผลการดำเนินงาน	การบรรลุเป้าหมาย
	หรือระดับผู้ช่วยศาสตราจารย์ 1. รศ.ดร.วีระชัย สายจันทา 2. รศ.ดร.สุรพล แสนสุข 3. ผศ.ดร.รัชนี นามมาตย์ 4. ผศ.ดร.ชฎาพร เสนาคุน ผศ.ดร.สมบัติ อัมระภา	<ul style="list-style-type: none"> <li>- การพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการ</li> <li>2. การเสริมศักยภาพด้านการวิจัยสำหรับอาจารย์ (Area Based)               <ul style="list-style-type: none"> <li>- การขอทุนวิจัยจากภายนอก การบริการวิชาการ ภายนอก</li> <li>- พัฒนาทีมและเครือข่ายงานวิจัยและบริการวิชาการ อย่างกลุ่มลี้ก</li> <li>- การบริหารชุดโครงการวิจัย การวิจัยแบบบูรณาการ และทรัพยากรวิจัย</li> </ul> </li> <li>3. การบริการวิชาการที่สามารถเพิ่มมูลค่า               <ul style="list-style-type: none"> <li>- การสร้างรายได้ (หลักสูตรระยะสั้น)</li> <li>- การบริหารงานบริการวิชาการ</li> </ul> </li> <li>4. ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับลิขสิทธิ์และทรัพย์สินทางปัญญาทางวิชาการ</li> <li>5. การพัฒนาผลงานทางวิชาการ (การผลิตผลงานวิชาการ)</li> </ul>			
<b>3. บุคลากรสายสนับสนุน</b>					
3.1 บุคลากรใหม่	บุคลากรใหม่ที่มีอายุการปฏิบัติงาน 1-2 ปี	<b>การเพิ่มพูนความรู้</b> Preliminary Course : MSU Mindset 1. การปฐมนิเทศบุคลากรใหม่	1 ครั้ง/คน	บุคลากรใหม่ ได้เข้ารับการปฐมนิเทศทุกคน	✓
		2. การพัฒนาทักษะบุคลากรใหม่เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน <ul style="list-style-type: none"> <li>- การเขียนหนังสือราชการ</li> <li>- การพัฒนาบุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ</li> <li>- การสื่อสารเพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากร</li> </ul>	3 เรื่อง/ปี	บุคลากรใหม่ ยังไม่ได้รับการพัฒนาทักษะบุคลากรใหม่เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานครบทุกคนอย่างน้อย 3 เรื่อง/ปี มีเพียง 1 คน ที่ได้รับการพัฒนาครบถ้วน (ธัญญภัทร์)	X



ประเภทบุคลากร	กลุ่มเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม ตามนโยบาย/แผน	เป้าหมาย ปี 2565	ผลการดำเนินงาน	การบรรลุเป้าหมาย
		- ความรู้เบื้องต้นด้านความปลอดภัยสารสนเทศสำหรับผู้ใช้คอมพิวเตอร์ และความรู้เกี่ยวกับพระราชบัญญัติคอมพิวเตอร์)			
		- การมีจิตบริการที่ดี (Service Mind)	1 ครั้ง/ปี/คน	ได้รับการพัฒนาครบทุกคน (อบรมแบบไม่เป็นทางการเป็นการสอนงานโดยผู้อำนวยการฯ)	✓
3.2 บุคลากรที่มีอายุการปฏิบัติงานตั้งแต่ 2 ปีขึ้นไปและยังไม่ได้ตำแหน่งชำนาญการ	ผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุการปฏิบัติงานตั้งแต่ 2 ปีขึ้นไปและยังไม่ได้ตำแหน่งชำนาญการ				
	-ข้าราชการ 1. นายพงศอนันต์ ต้นบุญ	<ol style="list-style-type: none"> <li>ระบบคุณภาพกับผลสัมฤทธิ์ขององค์กร <ul style="list-style-type: none"> <li>การทำงานเพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์ขององค์กร</li> <li>ระบบคุณภาพกับการปฏิบัติงาน</li> </ul> </li> <li>การพัฒนาทักษะเพื่อยกระดับคุณภาพงานของผู้ปฏิบัติงาน <ul style="list-style-type: none"> <li>การสร้างและพัฒนาคู่มือการปฏิบัติงาน /งานวิจัย /งานวิเคราะห์/งานสังเคราะห์</li> </ul> </li> <li>การกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้น <ul style="list-style-type: none"> <li>ตำแหน่งชำนาญการ</li> </ul> </li> <li>เครื่องมือที่ใช้ในการพัฒนาประสิทธิภาพของงาน (เครื่องมือในการวางแผนคาดการณ์ การได้รับผลกระทบ)</li> <li>การสร้างภาพลักษณ์ และการสร้างแบรนด์ดี (Branding)</li> </ol>	1 เรื่อง/ปี	-	x
	-พนักงาน 1. นส.กนต์กนิษฐ์ หาญวงษา	<ol style="list-style-type: none"> <li>ระบบคุณภาพกับผลสัมฤทธิ์ขององค์กร <ul style="list-style-type: none"> <li>การทำงานเพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์ขององค์กร</li> <li>ระบบคุณภาพกับการปฏิบัติงาน</li> </ul> </li> </ol>	1 เรื่อง/ปี	เข้ารับการพัฒนาตนเอง 2 เรื่อง <ul style="list-style-type: none"> <li>การทำงานเพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์ขององค์กร (ระเบียบพัสดุและการคลัง)</li> </ul>	✓

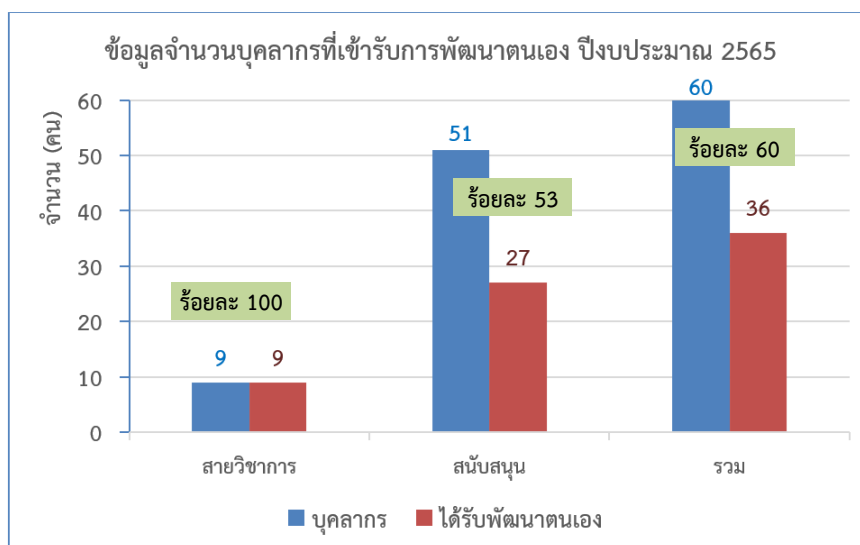
ประเภทบุคลากร	กลุ่มเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม ตามนโยบาย/แผน	เป้าหมาย ปี 2565	ผลการดำเนินงาน	การบรรลุเป้าหมาย
		2. การพัฒนาทักษะเพื่อยกระดับคุณภาพงานของผู้ปฏิบัติงาน <ul style="list-style-type: none"> <li>- การเสริมสร้างประสิทธิภาพงานบริการ</li> <li>- ทักษะการสื่อสารและประสานงานอย่างมืออาชีพ</li> <li>- การสร้างมนุษยสัมพันธ์และการทำงานร่วมกับผู้อื่น</li> <li>- การสร้างและพัฒนาคู่มือการปฏิบัติงาน /งานวิจัย /งานวิเคราะห์/งานสังเคราะห์</li> </ul> 3. การกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้น <ul style="list-style-type: none"> <li>- ตำแหน่งชำนาญการ</li> </ul> 4. เครื่องมือที่ใช้ในการพัฒนาประสิทธิภาพของงาน (เครื่องมือในการวางแผนคาดการณ์ การได้รับผลกระทบ)		<ul style="list-style-type: none"> <li>- ทักษะการสื่อสารและประสานงานอย่างมืออาชีพ</li> </ul>	
	-ลูกจ้างประจำ 1. นายดำรงส พรชัย 2. นายชัยสงคราม จันทศิลป์ 3. นายประเสริฐประทุมไชย	1. ระบบคุณภาพกับผลสัมฤทธิ์ขององค์กร <ul style="list-style-type: none"> <li>- การทำงานเพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์ขององค์กร</li> <li>- ระบบคุณภาพกับการปฏิบัติงาน</li> </ul> 2. การพัฒนาทักษะเพื่อยกระดับคุณภาพงานของผู้ปฏิบัติงาน <ul style="list-style-type: none"> <li>- การเสริมสร้างประสิทธิภาพงานบริการ</li> <li>- การสร้างมนุษยสัมพันธ์และการทำงานร่วมกับผู้อื่น</li> </ul> 3. การกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้น <ul style="list-style-type: none"> <li>- ตำแหน่งระดับ2 หัวหน้า</li> </ul>	1 เรื่อง/ปี/คน	-	x
	-ลูกจ้างชั่วคราวระดับปริญญาตรี 1. นส.ภารดี ศรีภริมย์ 2. นายวิระ ทองเนตร	1. ระบบคุณภาพกับผลสัมฤทธิ์ขององค์กร <ul style="list-style-type: none"> <li>- การทำงานเพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์ขององค์กร</li> <li>- ระบบคุณภาพกับการปฏิบัติงาน</li> </ul> 2. การพัฒนาทักษะเพื่อยกระดับคุณภาพงานของผู้ปฏิบัติงาน <ul style="list-style-type: none"> <li>- การจัดการประชุมและการจัดบันทึกรายงานการประชุม</li> </ul>	1 เรื่อง/ปี/คน	ทุกคนได้เข้ารับการพัฒนาตนเองอย่างน้อยคนละ 1 เรื่อง/ปี	✓

ประเภทบุคลากร	กลุ่มเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม ตามนโยบาย/แผน	เป้าหมาย ปี 2565	ผลการดำเนินงาน	การบรรลุเป้าหมาย
	3. นายวราวุธ พิลาภ 4. นส.ศิริวรรณ โนรินทร์ 5. นายพีรวัช วรรณทร 6. นายจิระวัฒน์ ภูสำเภา 7. นางกัญจน์กมล ภูสำเภา	<ul style="list-style-type: none"> <li>- การเสริมสร้างประสิทธิภาพงานบริการ</li> <li>- การพัฒนาบุคลากรและคุณภาพตนเองเพื่อความสำเร็จในงานอาชีพ</li> <li>- ทักษะการสื่อสารและประสานงานอย่างมืออาชีพ</li> <li>- การสร้างมนุษยสัมพันธ์และการทำงานร่วมกับผู้อื่น</li> <li>- การสร้างและพัฒนาคู่มือการปฏิบัติงาน /งานวิจัย /งานวิเคราะห์/งานสังเคราะห์</li> </ul> 3. การสร้างภาพลักษณ์ และการสร้างแบรนด์ดีดิง (Branding)			
	-ลูกจ้างชั่วคราวระดับต่ำกว่าปริญญาตรี สถานีปฏิบัติการนาตุณ 22 คน	1. ระบบคุณภาพกับผลสัมฤทธิ์ขององค์กร <ul style="list-style-type: none"> <li>- การทำงานเพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์ขององค์กร</li> <li>- ระบบคุณภาพกับการปฏิบัติงาน</li> </ul> 2. การพัฒนาทักษะเพื่อยกระดับคุณภาพงานของผู้ปฏิบัติงาน <ul style="list-style-type: none"> <li>- การเสริมสร้างประสิทธิภาพงานบริการ</li> <li>- การพัฒนาบุคลากรและคุณภาพตนเองเพื่อความสำเร็จในงานอาชีพ</li> <li>- ทักษะการสื่อสารและประสานงานอย่างมืออาชีพ</li> <li>- การสร้างมนุษยสัมพันธ์และการทำงานร่วมกับผู้อื่น</li> </ul>	1 เรื่อง/ปี/คน	-	x
	-ลูกจ้างชั่วคราวระดับต่ำกว่าปริญญาตรี บ้านแก้ง 9 คน	1. ระบบคุณภาพกับผลสัมฤทธิ์ขององค์กร <ul style="list-style-type: none"> <li>- การทำงานเพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์ขององค์กร</li> <li>- ระบบคุณภาพกับการปฏิบัติงาน</li> </ul> 2. การพัฒนาทักษะเพื่อยกระดับคุณภาพงานของผู้ปฏิบัติงาน <ul style="list-style-type: none"> <li>- การเสริมสร้างประสิทธิภาพงานบริการ</li> </ul>	1 เรื่อง/ปี/คน	-	x

ประเภทบุคลากร	กลุ่มเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม ตามนโยบาย/แผน	เป้าหมาย ปี 2565	ผลการดำเนินงาน	การบรรลุเป้าหมาย
		<ul style="list-style-type: none"> <li>- การพัฒนาบุคลิกภาพและคุณภาพตนเองเพื่อความสำเร็จในงานอาชีพ</li> <li>- ทักษะการสื่อสารและประสานงานอย่างมืออาชีพ</li> <li>- การสร้างมนุษยสัมพันธ์และการทำงานร่วมกับผู้อื่น</li> </ul>			
3.3 บุคลากรที่มีอายุการปฏิบัติงาน 5 ปีขึ้นไปหรือระดับชำนาญการ/ชำนาญการพิเศษ	<p>ผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุการปฏิบัติงาน 5 ปีขึ้นไปหรือระดับชำนาญการ/ชำนาญการพิเศษ</p> <p>-ข้าราชการ</p> <p>1. นายคมกริช วงศ์คำคำ</p> <p>2. นายถวิล ชนะบุญ</p> <p>3. นายธนกร บุญพันธ์</p> <p>4. นายสุรพล ยอดศิริ</p> <p>5. นางพนิดา เหล่าทองสาร</p> <p>6. นายอดิศักดิ์ อัจหาญ</p> <p>-พนักงาน</p>	<p>1. การพัฒนาผลการปฏิบัติงานเพื่อสนับสนุนองค์การสู่ความเป็นเลิศ ด้านการพัฒนางาน</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- การคิดวิเคราะห์และการสร้างสรรค์ผลงาน</li> <li>- กลยุทธ์การลดขั้นตอนการทำงาน</li> <li>- การพัฒนาผลการปฏิบัติงานตามตำแหน่งงาน</li> <li>- เทคนิคการรายงานผลการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ</li> </ul> <p>2. การพัฒนาผลการปฏิบัติงานเพื่อสนับสนุนองค์การสู่ความเป็นเลิศ ด้านการพัฒนองค์กร</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- การวิจัยเพื่อพัฒนานวัตกรรมหรือแนวปฏิบัติที่ดีจากการปฏิบัติงาน</li> <li>- การวิจัยสถาบันเพื่อยกระดับคุณภาพผลการปฏิบัติงาน</li> <li>- การสร้างและการบริหารทีมงาน</li> </ul> <p>3. การกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้น</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ตำแหน่งชำนาญการพิเศษ</li> <li>- ตำแหน่งเชี่ยวชาญ</li> </ul>	1 เรื่อง/ปี/คน	ได้เข้ารับการพัฒนากับการพัฒนาผลการปฏิบัติงานตามตำแหน่งงานครบทุกคน อย่างน้อยคนละ 1 เรื่อง	✓

ประเภทบุคลากร	กลุ่มเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม ตามนโยบาย/แผน	เป้าหมาย ปี 2565	ผลการดำเนินงาน	การบรรลุเป้าหมาย
	1. นายพัฒนา ภาสอน 2. นางกัทลี ศักดาคำ				
3.4 ผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุการปฏิบัติงาน 20 ปีขึ้นไป หรือระดับเชี่ยวชาญ/เชี่ยวชาญพิเศษ	1. นางฉวีวรรณ คีนสันเทียะ 2. นายคมกริช วงศ์ภาคำ 3. นายถวิล ชนะบุญ 4. นายธนกร บุญพันธ์ 5. นายพงศ์อนันต์ ต้นบุญ 6. นางพนิดา เหล่าทองสาร	1. การเสริมสร้างประสิทธิภาพผลการปฏิบัติงานเพื่อส่งเสริมองค์การสู่ความเป็นเลิศ - การจัดทำแผนยุทธศาสตร์ - การพัฒนานวัตกรรมหรือรูปแบบการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ - การพัฒนาบุคลากรเพื่อการก้าวสู่ระดับผู้นำองค์กร - การสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ในองค์กรเพื่อการพัฒนางาน - การถ่ายทอดความรู้ในองค์กร - การให้คำปรึกษา แนะนำ และการสะท้อนผลงาน	1 เรื่อง	ได้เข้ารับการพัฒนา 2 คน	x

### 3.2 สรุปจำนวนการเข้ารับฝึกอบรมพัฒนาตนเองของบุคลากร



### 3.3 การประเมินตัวชี้วัดความสำเร็จของแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร ปีงบประมาณ 2565

ตัวชี้วัดความสำเร็จ	ผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัด	การประเมิน
1. มีการดำเนินการตามแผนการบริหารบุคลากรและแผนพัฒนาบุคลากร และบรรลุเป้าหมายไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ของโครงการ/กิจกรรมทั้งหมด	กิจกรรมตามแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรมีทั้งหมด 17 กิจกรรม <ul style="list-style-type: none"> <li>- มีการดำเนินการบรรลุเป้าหมายจำนวน 10 กิจกรรม คิดเป็นร้อยละ 58.82</li> <li>- ไม่ได้ดำเนินการหรือดำเนินการแล้วไม่บรรลุเป้าหมาย จำนวน 7 กิจกรรม คิดเป็นร้อยละ 41.18</li> </ul>	ไม่บรรลุ
2. ผู้บริหารได้รับการพัฒนาไม่น้อยกว่าร้อยละ 80	ผู้บริหารทุกระดับทั้งหมดจำนวน 7 คน ได้รับการพัฒนาจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 71.43	ไม่บรรลุ
3. อาจารย์ได้รับการพัฒนาร้อยละ 100	อาจารย์ทั้งหมดจำนวน 9 คน ได้รับการพัฒนา 9 คน คิดเป็นร้อยละ 100	บรรลุ
4. บุคลากรสายสนับสนุนได้รับการพัฒนาไม่น้อยกว่าร้อยละ 80	บุคลากรสายสนับสนุนทั้งหมดทุกระดับ 51 คน ได้รับการพัฒนา 27 คน คิดเป็นร้อยละ 52.94	ไม่บรรลุ
5. อาจารย์ที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการในระดับที่สูงขึ้นอย่างน้อย 1 คน	ยังไม่มีอาจารย์ที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการเพิ่มขึ้นในรอบปีงบประมาณนี้	ไม่บรรลุ

สรุปผลการประเมินตัวชี้วัดความสำเร็จของแผน จากทั้งหมดมีจำนวน 5 ตัวชี้วัด มีการบรรลุเป้าหมายจำนวน 1 ตัวชี้วัด คิดเป็นร้อยละ 20

#### 4. ปัญหา/อุปสรรค

- ได้รับผลกระทบจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ต่อเนื่อง ส่งผลให้ในช่วงต้นปีงบประมาณ 2565 กิจกรรมหรือโครงการพัฒนาบุคลากรต่างๆ ได้ยกเลิกหรือเลื่อนการจัดออกไป จึงส่งผลให้กิจกรรมตามแผนพัฒนาบุคลากรส่วนใหญ่ไม่ได้ดำเนินงาน และไม่บรรลุตามที่กำหนดไว้
- บุคลากรส่วนใหญ่เป็นกลุ่มระดับคนงาน (สถานปฏิบัติการณ์) ยังไม่สามารถจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรได้ครบถ้วนทุกคนอย่างทั่วถึง

#### 5. ข้อเสนอแนะ

- ควรปรับเปลี่ยนกิจกรรม โครงการต่างๆ ที่สามารถจัดได้ในรูปแบบออนไลน์ และประชาสัมพันธ์แจ้งให้บุคลากรเข้าร่วม
- ควรวางแผนและหาหรือแนวทางจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรให้ครบทุกระดับตามแผนที่กำหนดและเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ
- ควรปรับปรุงพัฒนาระบบการกำกับติดตามการเข้ารับพัฒนาตนเองนอกเหนือจากการส่งแบบรายงานผลการพัฒนาตนเอง และพัฒนาข้อมูลให้เป็นปัจจุบันเพื่อประกอบการตัดสินใจได้ทันต่อเหตุการณ์

.....