

รายงานผลการดำเนินงาน  
ตามแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร  
ปีงบประมาณ 2566  
สถาบันวิจัยวลัยรุกขเวช มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารสถาบันวิจัยวลัยรุกขเวช  
ครั้งที่ 6/2566 วันที่ 25 ตุลาคม 2566

## สารบัญ

	หน้า
1. สรุปข้อมูลสถิติด้านบุคลากร	1
1.1 อัตรากำลัง	1
1.2 การเปลี่ยนแปลงด้านบุคลากรภายในองค์กรปีงบประมาณ 2566	2
2. ความสอดคล้องเชื่อมโยงของผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรกับนโยบายสถาบันวิจัยวลัยรุกขเวชและมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ปีงบประมาณ 2566	3
3. ผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร ปีงบประมาณ 2566	4
3.1 ผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร ปีงบประมาณ 2566	4
3.2 สรุปจำนวนบุคลากรที่ได้เข้ารับฝึกอบรมพัฒนาตนเอง	12
3.3 การประเมินตัวชี้วัดความสำเร็จของแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร ปีงบประมาณ 2566	12
4. ปัญหา/อุปสรรค	13
5. ข้อเสนอแนะ	13

1. สรุปข้อมูลสถิติด้านบุคลากร ปีงบประมาณ 2566

1.1 อัตรากำลัง

อัตรากำลังของบุคลากรสถาบันวิจัยวลัยรุกขเวช มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ปีงบประมาณ 2566 เป็นดังนี้

ที่	ชื่อตำแหน่ง	กรอบอัตรากำลัง ณ สิ้นปีงบประมาณ 2566					การเปลี่ยนแปลง
		ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ	พนักงาน	ลูกจ้างชั่วคราว	รวม	
	<b>สายวิชาการ</b>	<b>4</b>	<b>-</b>	<b>4</b>	<b>-</b>	<b>8</b>	
1	รองศาสตราจารย์	-	-	2	-	2	
2	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	4	-	-	-	4	
3	อาจารย์	-	-	2	-	2	ลาออก1
	<b>สายสนับสนุน</b>	<b>7</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>35</b>	<b>49</b>	
1	ผู้บริหาร (หัวหน้าสำนักงานฯ)	1	-	-	-	1	
2	นักวิจัย	4	-	1	-	5	
	เจ้าหน้าที่วิจัย		-	-	0	0	ลาออก 1
3	นักวิชาการเกษตร	1	-	1	-	2	
4	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	-	-	1	2	3	
5	นักวิชาการเงินและบัญชี	1	-	-	-	1	
6	นักวิชาการพัสดุ	-	-	1	-	1	
7	นักวิชาการศึกษา	-	-	-	1	1	ลาออก1 (แต่อัตรายังคงอยู่ 2)
8	นักวิชาการช่างศิลป์	-	-	-	1	1	
9	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	-	-	-	1	1	
10	พนักงานขับรถยนต์	-	-	-	1	1	
11	พนักงานทั่วไป	-	2	-	23	25	
12	พนักงานบริการเอกสารทั่วไป	-	1	-	-	1	
13	พนักงานรักษาความปลอดภัย	-	-	-	6	6	
	<b>รวมทั้งสิ้น</b>	<b>11</b>	<b>3</b>	<b>8</b>	<b>35</b>	<b>57</b>	

## 1.2 การเปลี่ยนแปลงด้านบุคลากรภายในองค์กรปีงบประมาณ 2566

### ปีงบประมาณ 2566 สถาบันวิจัยวลัยรุกขเวชมีการเปลี่ยนแปลงด้านบุคลากรภายในองค์กรดังนี้

#### 1.2.1 โยกย้าย ลาออก

1. นายวีระ ทองเนตร ลูกจ้างชั่วคราว ตำแหน่งเจ้าหน้าที่วิจัย ลาออกเมื่อวันที่ 1 ธันวาคม 2565
2. นายพรภริมรย์ โกตะวัฒน์ ลูกจ้างชั่วคราว ตำแหน่งพนักงานทั่วไป ลาออกเมื่อวันที่ 19 ธันวาคม 2565
3. นางสุทธิรา เขตลัค พนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งอาจารย์ ลาออกเมื่อวันที่ 16 มกราคม 2566
4. นายวราวุธ พิลาภ ลูกจ้างชั่วคราว ตำแหน่งนักวิชาการการศึกษา ลาออกเมื่อวันที่ 24 กรกฎาคม 2566

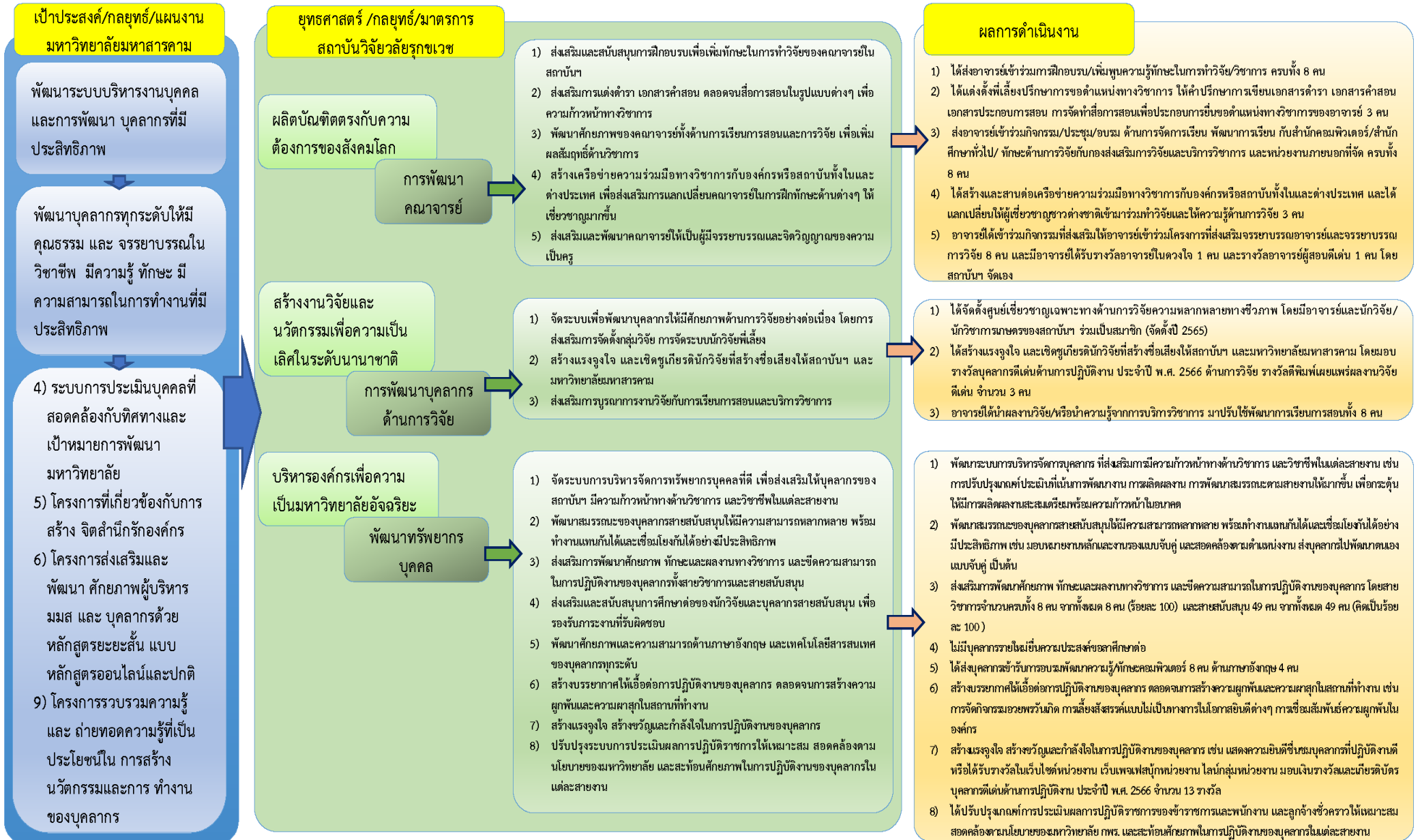
#### 1.2.2 การเกษียณอายุราชการ

1. นายอดิศักดิ์ อัจฉาญ ข้าราชการตำแหน่งนักวิชาการเกษตร ชำนาญการ เกษียณอายุราชการวันที่ 1 ตุลาคม 2565

#### 1.2.3 การบรรจุ แต่งตั้ง หรือเลื่อนระดับตำแหน่ง

1. พนักงานมหาวิทยาลัยได้รับการบรรจุแต่งตั้งใหม่ 1 คน คือ นายวราวุธ พิลาภ ตำแหน่งนักวิจัย ปฏิบัติการ ตั้งแต่วันที่ 24 กรกฎาคม 2566 เป็นต้นไป
2. ลูกจ้างชั่วคราวได้รับการบรรจุแต่งตั้งใหม่ 5 คน ได้แก่
  - 2.1 นางธัญญภัทร์ ศรีวิจารณ์ ตำแหน่งนักวิชาการศึกษา ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2565 เป็นต้นไป
  - 2.2 นางสาววิหุณี โฮมละคร ตำแหน่งพนักงานทั่วไป ตั้งแต่วันที่ 1 พฤศจิกายน 2565 เป็นต้นไป
  - 2.3 นายจิระวัฒน์ บำพิมาย ตำแหน่งพนักงานทั่วไป ตั้งแต่วันที่ 1 พฤศจิกายน 2565 เป็นต้นไป
  - 2.4 นายนาวัน ปะวะภูตา ตำแหน่งพนักงานทั่วไป ตั้งแต่วันที่ 1 พฤศจิกายน 2565 เป็นต้นไป
  - 2.5 นายอรรถชัย สีชมพู ตำแหน่งพนักงานทั่วไป ตั้งแต่วันที่ 3 กรกฎาคม 2566 เป็นต้นไป
3. แต่งตั้งนายพัฒนา ภาสอน พนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งนักวิชาการเกษตร ชำนาญการ ปฏิบัติหน้าที่เป็นหัวหน้าส่วนงานวิจัย พัฒนา และถ่ายทอดเทคโนโลยี หัวหน้ากลุ่มงานวิจัยและพัฒนา และหัวหน้างานอาคารสถานที่และภูมิทัศน์ ตั้งแต่วันที่ 16 มกราคม 2566 เป็นต้นไป

## 2. ความสอดคล้องเชื่อมโยงของผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร กับนโยบายสถาบันวิจัยวลัยรุกเวชและมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ปีงบประมาณ 2566



3. ผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร ปี 2566 สถาบันวิจัยวลัยรุกขเวช มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

3.1 ผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร ปี 2566

ประเภทบุคลากร	กลุ่มเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม ตามนโยบาย/แผน	เป้าหมาย ปี 2566	ผลการดำเนินงาน	การบรรลุเป้าหมาย
<b>1. ผู้บริหาร</b>					
1.1 ผู้บริหารระดับสูง	ผู้อำนวยการ	หมวด 1 การบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลง - คุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลของผู้บริหาร  หมวด 3 กลุ่มวิชาเครื่องมือการบริหารจัดการคุณภาพ - ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับเครื่องมือการบริหารจัดการคุณภาพ - การบริหารคุณภาพโดยรวมทั่วองค์กร	1 เรื่อง/ปี	1 เรื่อง ได้แก่ - โครงการสัมมนาผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ประจำปีงบประมาณ 2566 หัวข้อ การเตรียมความพร้อมในการจัดทำงบประมาณ เพื่อสร้างความเป็นเลิศของคณะและหน่วยงานสู่การเป็นมหาวิทยาลัยชั้นนำของเอเชีย	✓
1.2 ผู้บริหารระดับกลาง	1. รองผู้อำนวยการ 2. หัวหน้าสำนักงาน	การเพิ่มพูนความรู้ของผู้บริหารระดับกลาง/ระดับต้น หมวดที่ 1 กลุ่มวิชาบริหารและยุทธศาสตร์การบริหารสถาบันอุดมศึกษา 2. ยุทธศาสตร์การบริหารสถาบันอุดมศึกษา หมวดที่ 2 กลุ่มวิชาการบริหารสถาบันอุดมศึกษาและภาวะผู้นำ 2. ยุทธศาสตร์การบริหารสถาบันอุดมศึกษา	1 เรื่อง/ปี/คน	มี 3 คน - โครงการสัมมนาผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ประจำปีงบประมาณ 2566 หัวข้อ การเตรียมความพร้อมในการจัดทำงบประมาณ เพื่อสร้างความเป็นเลิศของคณะและหน่วยงานสู่การเป็นมหาวิทยาลัยชั้นนำของเอเชีย 1 คน - เข้าร่วมอบรมโครงการพัฒนาการขับเคลื่อน EdPEX ทั้ง 3 คน - อบรมการวัดความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของโครงการ (2 คน)	✓
1.3 ผู้บริหารระดับต้น	1. หัวหน้าส่วนงาน 2. หัวหน้ากลุ่มงาน		1 เรื่อง/ปี/คน	มี 5 คน - โครงการประชุมสัมมนาขับเคลื่อน EdPEX (5 คน)	✓

ประเภทบุคลากร	กลุ่มเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม ตามนโยบาย/แผน	เป้าหมาย ปี 2566	ผลการดำเนินงาน	การบรรลุเป้าหมาย
	3.หัวหน้าสถานีปฏิบัติการ			- อบรมการวัดความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของโครงการ (5 คน)	
<b>2. สายวิชาการ (อาจารย์)</b>					
2.1 อาจารย์ใหม่	อาจารย์ใหม่ที่มีอายุการปฏิบัติงาน 1-2 ปี	-	-	ไม่มีอาจารย์บรรจุใหม่	-
2.2 อาจารย์ที่มีอายุการปฏิบัติงานตั้งแต่ 2 ปีขึ้นไปและยังไม่มีตำแหน่งทางวิชาการ	อาจารย์ที่มีอายุการปฏิบัติงานตั้งแต่ 2 ปีขึ้นไปและยังไม่มีตำแหน่งทางวิชาการ 1. อ.ดร.นคร ประดิษฐ์ 2.อ.ดร.อดุลย์ สมานธิ	<b>การเพิ่มพูนความรู้</b> 1. การเสริมศักยภาพด้านการวิจัยสำหรับอาจารย์รุ่นใหม่ (Area Based) เช่น การขอทุนวิจัยจากหน่วยงานภายนอก การบริการ วิชาการภายนอก เป็นต้น 2. การผลิตตำราและเอกสารทางวิชาการ การพัฒนาผลงานเพื่อความก้าวหน้าทางวิชาชีพ 3. การเขียนบทความวิจัยเพื่อตีพิมพ์ระดับชาติระดับนานาชาติและ การบริการวิชาการ 4. ระบบคุณภาพกับการเรียนการสอน 5. การเสริมสร้างศักยภาพการเป็นพี่เลี้ยงด้านการสอนและการวิจัย	1 เรื่อง/ปี/คน	ทั้ง 2 คน ได้เข้ารับพัฒนาตนเองอย่างน้อย 1 เรื่อง/ปี/คน ตามหัวข้อดังนี้ 1.เข้าร่วมฝึกอบรมเรื่อง eDNA for biomonitoring in environments และ เรื่อง Mycobioime: Importance and its applications 2. การฝึกอบรมหลักสูตรเกี่ยวกับ AUN QA จำนวน 4 หลักสูตร - การจัดทำผลลัพธ์การเรียนรู้ระดับหลักสูตร (PLOs Formulation) รุ่นที่ 1 - การจัดทำผลลัพธ์การเรียนรู้ระดับรายวิชา (CLOs Formulation) รุ่นที่ 7 - การออกแบบหลักสูตรตามแนวทาง OBE (Backward Curriculum Design) รุ่นที่ 1 - AUN-QA Implementation and Gap Analysis version 4 รุ่นที่ 12 2.การสัมมนาวิชาการ เรื่องความโดดเด่นทางด้าน ธรณีวิทยา อุทยานธรณีภาพลันธุ์	✓

ประเภทบุคลากร	กลุ่มเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม ตามนโยบาย/แผน	เป้าหมาย ปี 2566	ผลการดำเนินงาน	การบรรลุเป้าหมาย
				3. การประชุมวิชาการอนุกรมวิธานและซิสเทมาติกส์ในประเทศไทยครั้งที่ 11 4. อบรม/สัมมนา โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง นิติมานุษยวิทยา (Intensive Workshop on Forensic Anthropology) : It is in your bones!	
2.3 อาจารย์ที่มีอายุ การปฏิบัติงาน 5 ปีขึ้นไป หรือระดับผู้ช่วยศาสตราจารย์	อาจารย์ที่มีอายุ การปฏิบัติงาน 5 ปีขึ้นไป หรือระดับผู้ช่วยศาสตราจารย์ 1. รศ.ดร.วีระชัย สายจันทา 2. รศ.ดร.สุรพล แสนสุข 3. ผศ.ดร.รัชนิ นามมาตย์ 4. ผศ.ดร.ชฎาพร เสนาคุณ 5. ผศ.ดร.สมบัติ อัมระภา	<b>การเพิ่มพูนความรู้</b> 1. การบริหารจัดการหลักสูตรการเรียนการสอน - สามารถจัดทำหลักสูตรให้ทันสมัยต่อสภาวะการณ์ - ตอบสนองความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย - การพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการ 2. การเสริมศักยภาพด้านการวิจัยสำหรับอาจารย์ (Area Based) - การขอทุนวิจัยจากภายนอก การบริการวิชาการ ภายนอก - พัฒนาทีมและเครือข่ายงานวิจัยและบริการวิชาการ อย่างลุ่มลึก - การบริหารชุดโครงการวิจัย การวิจัยแบบบูรณาการ และทรัพยากรวิจัย 3. การบริการวิชาการที่สามารถเพิ่มมูลค่า - การสร้างรายได้ (หลักสูตรระยะสั้น) - การบริหารงานบริการวิชาการ 4. ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับลิขสิทธิ์และทรัพย์สินทางปัญญาทางวิชาการ 5. การพัฒนาผลงานทางวิชาการ (การผลิตผลงานวิชาการ)	1 เรื่อง/ปี/คน	ทุกคนได้เข้ารับการพัฒนาตนเองอย่างน้อย 1 เรื่อง/ปี/คน 1. ประชุมวิชาการอนุกรมวิธานและซิสเทมาติกส์ในประเทศไทยครั้งที่ 11 2. โครงการพัฒนาศักยภาพนักวิจัยเพื่อเข้าสู่ มหาวิทยาลัยกลุ่มการวิจัยระดับแนวหน้าของโลก 3. อบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อปรับปรุงแก้ไขต้นฉบับบทความวิจัยเพื่อให้ได้รับการตีพิมพ์ 4. การอบรมทำแผนที่เพื่อการศึกษาวิจัยและตีพิมพ์ ผลงานวิจัยระดับนานาชาติด้านความหลากหลายทางชีวภาพครั้งที่ 2 5. การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการหลักสูตรการพัฒนา วิทยากรตัวคุณด้านมาตรฐานสินค้าเกษตร (TOT) เรื่องการปฏิบัติทางการเกษตรที่ดี สำหรับพืช สมุนไพร 6. อบรมสัมมนาโครงการมุ่งเน้นการยกระดับ อุตสาหกรรม 7. อบรมสัมมนาการพัฒนาเทคโนโลยี นวัตกรรม และแนวทางการใช้ประโยชน์ภายใต้ พรบ.ส่งเสริม การใช้ประโยชน์ผลงานวิจัยและนวัตกรรม พ.ศ. 2564	✓



ประเภทบุคลากร	กลุ่มเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม ตามนโยบาย/แผน	เป้าหมาย ปี 2566	ผลการดำเนินงาน	การบรรลุเป้าหมาย
				8. การอบรมเชิงปฏิบัติการ การเขียนบทความเพื่อตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารวิชาการ 9. การแปรรูปสมุนไพรและนวัตกรรมการแปรรูปสมุนไพร	
<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 - การเขียนหนังสือราชการ - การพัฒนาบุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ - การสื่อสารเพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากร - ความรู้เบื้องต้นด้านความปลอดภัยสารสนเทศสำหรับผู้ใช้อินเทอร์เน็ต และความรู้เกี่ยวกับพระราชบัญญัติคอมพิวเตอร์)	3 เรื่อง/ปี	บุคลากรใหม่ที่บรรจุตำแหน่งระดับปริญญาตรีขึ้นไปได้รับการพัฒนาทักษะเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างน้อย 3 เรื่อง/ปี ครบทุกคน - หลักสูตรการใช้โปรแกรมตารางคำนวณ (Microsoft Excel) - การเขียนหนังสือราชการ - เข้าร่วมโครงการพัฒนาศักยภาพและการทำงานของแม่บ้าน - ติดตั้งบั้งกระบอก	✓
		- การมีจิตบริการที่ดี (Service Mind)	1 ครั้ง/ปี/คน	ได้รับการพัฒนาครบทุกคน (อบรมแบบไม่เป็นทางการเป็นการสอนงานโดยผู้อำนวยการฯ และส่งไปอบรมกับคณะกรรมการท่องเที่ยวและการโรงแรม)	✓
3.2 บุคลากรที่มีอายุการปฏิบัติงานตั้งแต่ 2 ปีขึ้นไปและยังไม่ได้ตำแหน่งชำนาญการ	ผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุการปฏิบัติงานตั้งแต่ 2 ปีขึ้นไปและยัง				

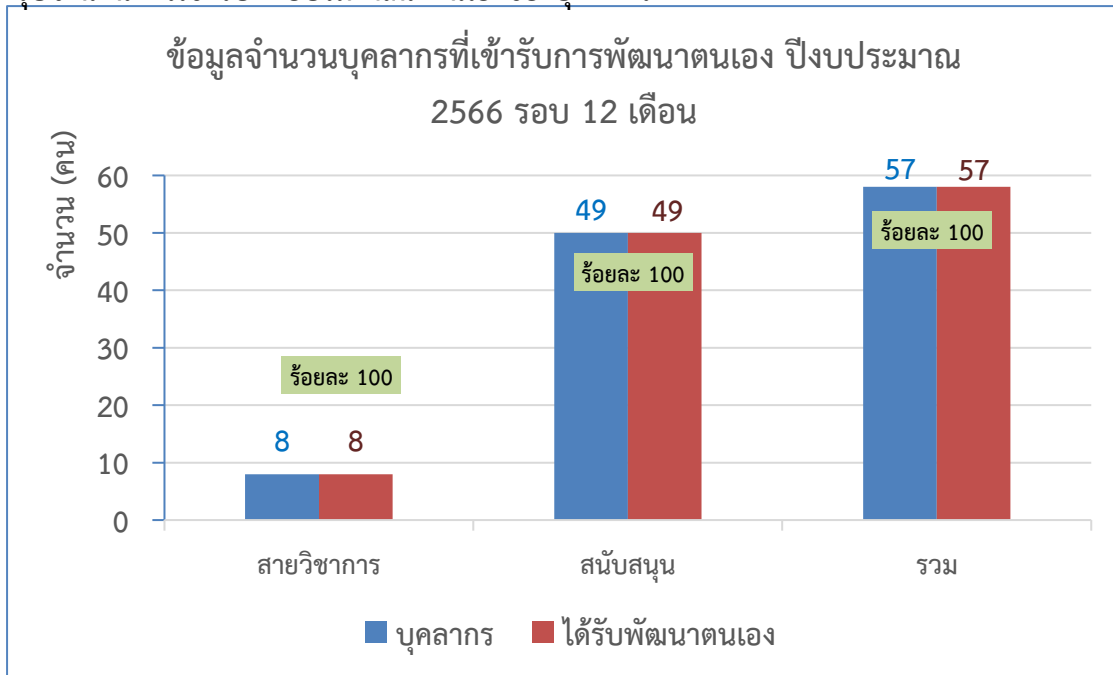
ประเภทบุคลากร	กลุ่มเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม ตามนโยบาย/แผน	เป้าหมาย ปี 2566	ผลการดำเนินงาน	การบรรลุเป้าหมาย
	ไม่ได้ตำแหน่ง ชำนาญการ				
	-ข้าราชการ 1. นายพงศอนันต์ ตันบุญ -พนักงาน 1.นส.กนต์กนิษฐ์ หาญวงษา	1. ระบบคุณภาพกับผลสัมฤทธิ์ขององค์กร - การทำงานเพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์ขององค์กร - ระบบคุณภาพกับการปฏิบัติงาน 2. การพัฒนาทักษะเพื่อยกระดับคุณภาพงานของผู้ปฏิบัติงาน - การสร้างและพัฒนาคู่มือการปฏิบัติงาน /งานวิจัย / งานวิเคราะห์/งานสังเคราะห์ <u>- การพัฒนาความรู้และทักษะด้านคอมพิวเตอร์ / เทคโนโลยีดิจิทัล สำหรับพัฒนางานในหน้าที่</u> 3. การกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้น - ตำแหน่งชำนาญการ 4. เครื่องมือที่ใช้ในการพัฒนาประสิทธิภาพของงาน (เครื่องมือในการวางแผนคาดการณ์ การได้รับผลกระทบ) 5. การสร้างภาพลักษณ์ และการสร้างแบรนด์ดิ้ง (Branding)	1 เรื่อง/ปี	- โครงการการฝึกอบรม “สร้างนักวิจัยรุ่นใหม่” (ลูกไก่) - หลักสูตรการใช้โปรแกรมตารางคำนวณ (Microsoft Excel)	✓
	-ลูกจ้างประจำ 1. นายดำรัส พร ชัย 2. นายชัย สงคราม จันท ศิลป์ 3. นายประเสริฐ ประทุมไชย	1. ระบบคุณภาพกับผลสัมฤทธิ์ขององค์กร - การทำงานเพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์ขององค์กร - ระบบคุณภาพกับการปฏิบัติงาน 2. การพัฒนาทักษะเพื่อยกระดับคุณภาพงานของผู้ปฏิบัติงาน - การเสริมสร้างประสิทธิภาพงานบริการ - การสร้างมนุษยสัมพันธ์และการทำงานร่วมกับผู้อื่น <u>- การพัฒนาความรู้และทักษะด้านคอมพิวเตอร์ / เทคโนโลยีดิจิทัล สำหรับพัฒนางานในหน้าที่</u> 3. การกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้น - ตำแหน่งระดับ2 หัวหน้า	1 เรื่อง/ปี/คน	- โครงการสัมมนาบุคลากรและถ่ายทอด นโยบายสู่การปฏิบัติ ปีงบประมาณ 2566	✓

ประเภทบุคลากร	กลุ่มเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม ตามนโยบาย/แผน	เป้าหมาย ปี 2566	ผลการดำเนินงาน	การบรรลุเป้าหมาย
	-ลูกจ้างชั่วคราว ระดับปริญญาตรี 1. นส.ภารดี ศรีภิรมย์ 2. นส.ศิริวรรณ โนรินทร์ 3. นายพีรภูธ วรรณทร 4. นายจิระวัฒน์ ภูสำภา 5. นางกัญจน์กมล ภูสำภา	1. ระบบคุณภาพกับผลสัมฤทธิ์ขององค์กร - การทำงานเพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์ขององค์กร - ระบบคุณภาพกับการปฏิบัติงาน 2. การพัฒนาทักษะเพื่อยกระดับคุณภาพงานของผู้ปฏิบัติงาน - การจัดการประชุมและการจัดบันทึกรายงานการประชุม - การเสริมสร้างประสิทธิภาพงานบริการ - การพัฒนาบุคลิกภาพและคุณภาพตนเองเพื่อความสำเร็จในงานอาชีพ - ทักษะการสื่อสารและประสานงานอย่างมืออาชีพ - การสร้างมนุษยสัมพันธ์และการทำงานร่วมกับผู้อื่น - การสร้างและพัฒนาคู่มือการปฏิบัติงาน /งานวิจัย /งานวิเคราะห์/งานสังเคราะห์ - <u>การพัฒนาความรู้และทักษะด้านคอมพิวเตอร์ /เทคโนโลยีดิจิทัล สำหรับพัฒนางานในหน้าที่</u> 3. การสร้างภาพลักษณ์ และการสร้างแบรนด์ดี (Branding)	1 เรื่อง/ปี/คน	- หลักสูตรการใช้โปรแกรมตารางคำนวณ (Microsoft Excel) - หลักสูตรการออกแบบ โดย Canva - โครงการพัฒนาบุคลากรด้านการเงิน พัสดุ - โครงการพัฒนาบุคลากรด้านการจัดการเรียนการสอน - โครงการพัฒนาบุคลากรด้านธุรการ - โครงการพัฒนาบุคลากรด้านคอมพิวเตอร์สารสนเทศ - จัดทำป้ายสื่อองค์ความรู้ในฐานการเรียนรู้	✓
	-ลูกจ้างชั่วคราว ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี สถานีปฏิบัติการ นาดูน 23 คน	1. ระบบคุณภาพกับผลสัมฤทธิ์ขององค์กร - การทำงานเพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์ขององค์กร - ระบบคุณภาพกับการปฏิบัติงาน 2. การพัฒนาทักษะเพื่อยกระดับคุณภาพงานของผู้ปฏิบัติงาน - การเสริมสร้างประสิทธิภาพงานบริการ - การพัฒนาบุคลิกภาพและคุณภาพตนเองเพื่อความสำเร็จในงานอาชีพ - ทักษะการสื่อสารและประสานงานอย่างมืออาชีพ - การสร้างมนุษยสัมพันธ์และการทำงานร่วมกับผู้อื่น	1 เรื่อง/ปี/คน	- โครงการสัมมนาบุคลากรและถ่ายทอดนโยบายสู่การปฏิบัติ ปีงบประมาณ 2566 - เข้าร่วมโครงการพัฒนาศักยภาพและการทำงานของแม่บ้าน - ติดตั้งบั้งกระบอก - การให้บริการที่ตรงรับการท่องเที่ยว	✓

ประเภทบุคลากร	กลุ่มเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม ตามนโยบาย/แผน	เป้าหมาย ปี 2566	ผลการดำเนินงาน	การบรรลุเป้าหมาย
	-ลูกจ้างชั่วคราวระดับต่ำกว่าปริญญาตรี สถานีปฏิบัติการบ้านแก่ง 9 คน	<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>การเสริมสร้างประสิทธิภาพงานบริการ</li> <li>การพัฒนาบุคลิกภาพและคุณภาพตนเองเพื่อความสำเร็จในงานอาชีพ</li> <li>ทักษะการสื่อสารและประสานงานอย่างมืออาชีพ</li> <li>การสร้างมนุษย์สัมพันธ์และการทำงานร่วมกับผู้อื่น</li> </ul> </li> </ol>	1 เรื่อง/ปี/คน	-การให้บริการที่ตรงรับการท่องเที่ยว	✓
3.3 บุคลากรที่มีอายุการปฏิบัติงาน 5 ปีขึ้นไปหรือระดับชำนาญการ/ชำนาญการพิเศษ	<p>ผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุการปฏิบัติงาน 5 ปีขึ้นไปหรือระดับชำนาญการ/ชำนาญการพิเศษ-ข้าราชการ</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>นายคมกริช วงศ์ภาคำ</li> <li>นายถวิล ชนะบุญ</li> <li>นายธนกร บุญพันธ์</li> <li>นายสุรพล ยอดศิริ</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>การพัฒนาผลการปฏิบัติงานเพื่อสนับสนุนองค์การสู่ความเป็นเลิศ ด้านการพัฒนางาน <ul style="list-style-type: none"> <li>การคิดวิเคราะห์และการสร้างสรรค์ผลงาน</li> <li>กลยุทธ์การลดขั้นตอนการทำงาน</li> <li>การพัฒนาผลการปฏิบัติงานตามตำแหน่งงาน</li> <li>เทคนิคการรายงานผลการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ</li> </ul> </li> <li>การพัฒนาผลการปฏิบัติงานเพื่อสนับสนุนองค์การสู่ความเป็นเลิศ ด้านการพัฒนางานองค์กร <ul style="list-style-type: none"> <li>การวิจัยเพื่อพัฒนานวัตกรรมหรือแนวปฏิบัติที่ดีจากการทำงาน</li> <li>การวิจัยสถาบันเพื่อยกระดับคุณภาพผลการปฏิบัติงาน</li> <li>การสร้างและการบริหารทีมงาน</li> </ul> </li> <li>การกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้น <ul style="list-style-type: none"> <li>ตำแหน่งชำนาญการพิเศษ</li> <li>ตำแหน่งเชี่ยวชาญ</li> </ul> </li> </ol>	1 เรื่อง/ปี/คน	<ul style="list-style-type: none"> <li>เข้าร่วมประชุม Mekong Wetland University Network 20th Anniversary Meeting</li> <li>ศึกษาดูงานการเพาะ-ขยาย และธนาคารเมล็ดพันธุ์อินทรีย์วิถีไทย</li> <li>โครงการพัฒนาบุคลากรด้านการเงินและพัสดุ</li> <li>โครงการพัฒนาศักยภาพนักวิจัย</li> <li>โครงการพัฒนาบุคลากรด้านงานบุคคล</li> <li>หลักสูตรการใช้โปรแกรมตารางคำนวณ (Microsoft Excel)</li> <li>หลักสูตรการออกแบบ โดย Canva</li> <li>เข้าร่วมอบรมโครงการพัฒนาการขับเคลื่อน EdPEX</li> <li>อบรมการวัดความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของโครงการ</li> </ul>	✓

ประเภทบุคลากร	กลุ่มเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม ตามนโยบาย/แผน	เป้าหมาย ปี 2566	ผลการดำเนินงาน	การบรรลุเป้าหมาย
	5. นางพนิดา เหล่าทองสาร -พนักงาน 1. นายพัฒนา ภาสอน 2. นางกัทลี ศักดาคำ				
3.4 ผู้ปฏิบัติงานที่มี อายุการปฏิบัติงาน 20 ปีขึ้นไป หรือระดับ เชี่ยวชาญ/ เชี่ยวชาญ พิเศษ	1. นางฉวีวรรณ คินสันเทียะ 2. นายคมกริช วงศ์ภาคำ 3. นายถวิล ชนะ บุญ 4. นายธนกร บุญ พันธุ์	1. การเสริมสร้างประสิทธิภาพผลการปฏิบัติงานเพื่อส่งเสริม องค์กรสู่ความเป็นเลิศ - การจัดทำแผนยุทธศาสตร์ - การพัฒนานวัตกรรมหรือรูปแบบการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ - การพัฒนาบุคลากรภาพเพื่อการก้าวสู่ระดับผู้นำองค์กร - การสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ในองค์กรเพื่อการพัฒนางาน - การถ่ายทอดความรู้ในองค์กร - การให้คำปรึกษา แนะนำ และการสะท้อนผลงาน	1 เรื่อง	การพัฒนาองค์กรเพื่อขับเคลื่อนสู่ความเป็นเลิศ (2 คน)	x

### 3.2 สรุปจำนวนการเข้ารับฝึกอบรมพัฒนาตนเองของบุคลากร



### 3.3 การประเมินตัวชี้วัดความสำเร็จของแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร ปีงบประมาณ 2566

ตัวชี้วัดความสำเร็จ	ผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัด	การประเมิน
1. มีการดำเนินการตามแผนการบริหารบุคลากรและแผนพัฒนาบุคลากร และบรรลุเป้าหมายไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ของโครงการ/กิจกรรมทั้งหมด	กิจกรรมตามแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรมีทั้งหมด 15 กิจกรรม - มีการดำเนินการบรรลุเป้าหมายจำนวน 14 กิจกรรม คิดเป็นร้อยละ 93.33 - ไม่ได้ดำเนินการหรือดำเนินการแล้วไม่บรรลุเป้าหมาย จำนวน 1 กิจกรรม คิดเป็นร้อยละ 6.67	บรรลุ
2. ผู้บริหารได้รับการพัฒนาไม่น้อยกว่าร้อยละ 80	ผู้บริหารทุกระดับทั้งหมดจำนวน 9 คน ได้รับการพัฒนาจำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 100	บรรลุ
3. อาจารย์ได้รับการพัฒนาร้อยละ 100	อาจารย์ทั้งหมดจำนวน 8 คน ได้รับการพัฒนา 8 คน คิดเป็นร้อยละ 100	บรรลุ
4. บุคลากรสายสนับสนุนได้รับการพัฒนาไม่น้อยกว่าร้อยละ 80	บุคลากรสายสนับสนุนทั้งหมดทุกระดับ 49 คน ได้รับการพัฒนา 49 คน คิดเป็นร้อยละ 100	บรรลุ
5. อาจารย์ที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการในระดับที่สูงขึ้นอย่างน้อย 1 คน	ยังไม่มีอาจารย์ที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการเพิ่มขึ้นในรอบปีงบประมาณนี้ (แต่ได้ยื่นขอจำนวน 2 คน)	ไม่บรรลุ

สรุปผลการประเมินตัวชี้วัดความสำเร็จของแผน จากทั้งหมดมีจำนวน 5 ตัวชี้วัด มีการบรรลุเป้าหมายจำนวน 4 ตัวชี้วัด คิดเป็นร้อยละ 80

#### 4. ปัญหา/อุปสรรค

- ได้รับผลกระทบจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ต่อเนื่อง ส่งผลให้ในช่วงต้นปีงบประมาณ 2566 กิจกรรมหรือโครงการพัฒนาบุคลากรต่างๆ ได้ยกเลิกหรือเลื่อนการจัดออกไป
- บุคลากรบางส่วนยังได้รับการพัฒนาตนเองไม่สอดคล้องกับแผนพัฒนาบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะในกลุ่มระดับคณงาน (สถานปฏิบัติการณ์) ยังไม่สามารถจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรได้ครบถ้วนทุกคนอย่างทั่วถึง

#### 5. ข้อเสนอแนะ

- ปรับเปลี่ยนเพิ่มช่องทางการจัดกิจกรรม โครงการต่างๆ ควบคู่กับการจัดในรูปแบบออนไลน์เพิ่มเติม และประชาสัมพันธ์แจ้งให้บุคลากรเข้าร่วม
- ควรมีการส่งเสริมให้จัดกิจกรรมพัฒนาตนเองครบทุกระดับให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น
- ควรปรับปรุงพัฒนาระบบการกำกับติดตามการเข้ารับพัฒนาตนเองนอกเหนือจากการส่งแบบรายงานผลการพัฒนาตนเอง และพัฒนาข้อมูลให้เป็นปัจจุบันเพื่อประกอบการตัดสินใจของผู้บริหารได้อย่างรวดเร็ว

.....