

แผนการกำกับติดตามแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร
สรุปผลการดำเนินงานตามแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร
มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี
ประจำปีงบประมาณ 2565

แผนบริหารและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี ปีงบประมาณ 2565

กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ตัวบ่งชี้	หน่วยนับ	เป้าหมาย 2565	ผู้รับผิดชอบ
ยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาระบบและกลไกการพัฒนาบุคลากร					
กลยุทธ์ 1 พัฒนาระบบและกลไกในการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	1)โครงการทบทวนการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย	ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนพัฒนา	ระดับ	5	งานบริหารงานบุคคล
		ระดับ 5 บรรลุวัตถุประสงค์ดำเนินการตามโครงการ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ของโครงการ			
		ระดับ 4 บรรลุวัตถุประสงค์ดำเนินการตามโครงการ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 60 ของโครงการ			
		ระดับ 3 บรรลุวัตถุประสงค์ดำเนินการตามโครงการ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 40 ของโครงการ			
		ระดับ 2 บรรลุวัตถุประสงค์ดำเนินการตามโครงการ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 20 ของโครงการ			
		ระดับ 1 ไม่บรรลุวัตถุประสงค์ดำเนินการตามโครงการ			
		2)โครงการทบทวนและปรับปรุงระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศด้านการพัฒนาบุคลากร			
กลยุทธ์ 2 พัฒนาระบบและกลไกในการสร้าง	1)โครงการพัฒนาบุคลากรต้นแบบของมหาวิทยาลัย (STAR of PBRU)	จำนวนบุคลากรที่ได้รับรางวัลต้นแบบ	คน	15	งานบริหารงานบุคคล
กลยุทธ์ 3 สร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาบัณฑิตต้นกล้า	1)โครงการสนับสนุนและส่งเสริมการสร้างบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะในสาขาขาดแคลนจากบัณฑิตที่มีความโดดเด่นทางวิชาการ	จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา	คน	3	งานบริหารงานบุคคล/คณะ
		จำนวนเครือข่ายความร่วมมือ	หน่วยงาน	5	
กลยุทธ์ 4 ส่งเสริมการ	1)โครงการสัมมนาส่งเสริมการทำแผน พัฒนา	ร้อยละบุคลากรที่เข้าร่วมสัมมนาการทำ	ร้อยละ	40	งานบริหารงาน

กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ตัวบ่งชี้	หน่วยนับ	เป้าหมาย 2565	ผู้รับผิดชอบ
จัดทำแผนพัฒนาตนเอง	ตนเองของบุคลากร	แผนพัฒนาตนเอง			บุคคล/คณะ
ยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะที่สูงขึ้น					
กลยุทธ์ 1 พัฒนาทักษะด้านภาษาและการรู้ดิจิทัล	1)โครงการพัฒนาทักษะภาษาและเทคโนโลยีดิจิทัลสำหรับบุคลากร (Language and Digital literacy)	ร้อยละบุคลากรที่เข้าร่วมพัฒนาจากจำนวนที่รับของโครงการ	ร้อยละ	90	ศูนย์ภาษา/ศูนย์คอมพิวเตอร์/
กลยุทธ์ที่ 2 ส่งเสริมสนับสนุนการเพิ่มคุณวุฒิตำแหน่งทางวิชาการและวิชาชีพ	1)โครงการพัฒนาเชิงปฏิบัติสมรรถนะอาจารย์เพื่อขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ	ร้อยละอาจารย์ที่เข้าร่วมพัฒนาจากจำนวนที่รับของโครงการ	ร้อยละ	90	สำนักส่งเสริมวิชาการ/คณะ
	2)โครงการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการเพื่อเพิ่มคุณวุฒิปริญญาเอกตามเกณฑ์ สกอ.	ร้อยละของอาจารย์ที่ศึกษาต่อระดับปริญญาเอก	คน	3	งานบริหารงานบุคคล/คณะ
	3)โครงการสนับสนุนทุนการทำผลงานทางวิชาการเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ (ผศ.=15,000-35,000/รศ.=50,000/ศ.=60,000)	จำนวนอาจารย์ที่ได้รับการอนุมัติแต่งตั้งตำแหน่งทางวิชาการ(ผศ./รศ.)	จำนวน	10	สำนักส่งเสริมวิชาการ/คณะ
	4)โครงการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรสายสนับสนุนเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาชีพที่สูงขึ้น	ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนที่เข้าร่วมพัฒนาจากจำนวนที่รับของโครงการ	ร้อยละ	90	งานบริหารงานบุคคล/คณะ/
กลยุทธ์ 3 บ่มเพาะและพัฒนาคณะฯเข้าสู่ตำแหน่งทางการบริหาร	1)โครงการพัฒนาสมรรถนะสำหรับผู้บริหารระดับสูงของมหาวิทยาลัย(อธิการ/รองอธิการ/ผ.อธิการ/คณบดี/ผอ.สถาบัน-สำนัก)	ร้อยละของผู้บริหารระดับสูงที่เข้ารับการพัฒนจากผู้บริหารทั้งหมด	ร้อยละ	10	งานบริหารงานบุคคล
	2)โครงการพัฒนาสมรรถนะสำหรับผู้บริหารสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัย(ผอ.สนอ./หน.)	ร้อยละของผู้บริหารสายสนับสนุนที่เข้ารับการพัฒนจากผู้บริหารทั้งหมด	ร้อยละ	10	งานบริหารงานบุคคล
	3)โครงการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารระดับต้นเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 (รองคณบดี/ผอ/	ร้อยละของผู้บริหารระดับต้นที่เข้ารับการพัฒนจากผู้บริหารทั้งหมด	ร้อยละ	90	งานบริหารงานบุคคล

กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ตัวบ่งชี้	หน่วยนับ	เป้าหมาย 2565	ผู้รับผิดชอบ
	ประธานสาขาวิชา/หนง.)				
กลยุทธ์ 4 พัฒนาทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นเพื่อ รองรับการเปลี่ยนแปลง	สมรรถนะหลัก(Core Competency)	ร้อยละของบุคลากรที่เข้ารับการพัฒนา	ร้อยละ	90	งานบริหารงาน บุคคล
	1)โครงการพัฒนาสมรรถนะหลักและค่านิยม องค์กรสำหรับบุคลากรทุกระดับของมหาวิทยาลัย				
	● การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน				
	● การบริการที่ดี				
	● การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในอาชีพ				
	● การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและ				
	● การทำงานเป็นทีม				
	2)โครงการพัฒนาสมรรถนะอาจารย์ด้านเทคนิค การสอนในศตวรรษที่ 21	ร้อยละอาจารย์ที่เข้าร่วมพัฒนาจากจำนวนที่ รับของโครงการ	ร้อยละ	90	สำนักส่งเสริม วิชาการ/คณะ
	3)โครงการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรสายสนับสนุน ของมหาวิทยาลัย	ร้อยละบุคลากรสายสนับสนุนที่เข้าร่วม พัฒนาจากจำนวนที่รับจริงของโครงการ	ร้อยละ	90	งานบริหารงาน บุคคล/คณะ/ สถาบัน/สำนัก
	*อบรมการเขียนหนังสือราชการ/การจัดการ ประชุม/งานพิธีการต่าง ๆ				
*อบรมสมรรถนะในงานตามตำแหน่งที่รับผิดชอบ					
*อบรมการพัฒนาพื้นฐานความเป็นผู้นำและ การทำงานเป็นทีม					
*อบรมการพัฒนาทักษะภาษาต่างประเทศ					

กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ตัวบ่งชี้	หน่วยนับ	เป้าหมาย 2565	ผู้รับผิดชอบ
	*อบรมการใช้ Application ที่มีความจำเป็นในยุคเทคโนโลยีสมัยใหม่				
กลยุทธ์ 5 ส่งเสริมการจัดการความรู้ (KM) เพื่อ	1)โครงการสัมมนาแลกเปลี่ยนความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศแก่บุคลากร	ร้อยละของบุคลากรเข้าร่วมสัมมนาจากจำนวนที่รับจริงของโครงการ	ร้อยละ	90	งานบริหารงานบุคคล
ยุทธศาสตร์ที่ 3 ทรัพยากรบุคคลมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นและมีความสุขในการทำงาน					
กลยุทธ์ 1 ปรับระบบและกลไกการสร้างขวัญและแรงจูงใจในการทำงาน	1)โครงการนันทนาการเพื่อสานสัมพันธ์น้องพี่ PBRU	ร้อยละบุคลากรทั้งหมดที่เข้าร่วมกิจกรรม	ร้อยละ	90	งานบริหารงานบุคคล/ศูนย์กีฬา
	*กิจกรรมแข่งขันกีฬาสัมพันธ์น้องพี่ PBRU				
	*กิจกรรมสังสรรค์งานปีใหม่,เกษียณอายุ				
	2)โครงการอบรมความปลอดภัยในการทำงาน	ร้อยละบุคลากรทั้งหมดที่เข้าร่วมรับการอบรม	ร้อยละ	100	งานอาคารสถานที่/คณะ/สำนัก/สถาบัน
	3)โครงการศึกษาดูงานและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของบุคลากรมหาวิทยาลัย	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรม	ร้อยละ	90	งานบริหารงานบุคคล/คณะ/สำนัก/สถาบัน
4)โครงการตรวจสอบสุขภาพของบุคลากร	จำนวนบุคลากรที่ได้รับการตรวจสุขภาพ	คน	100	งานอาคารสถานที่/คณะ/สำนัก/สถาบัน	

ผลการดำเนินการตามแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี ปีงบประมาณ 2565

กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ตัวบ่งชี้	หน่วยนับ	เป้าหมาย 2565	ผลการดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ
ยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาระบบและกลไกการพัฒนาบุคลากร						
กลยุทธ์ 1 พัฒนาระบบและกลไกในการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	1)โครงการทบทวนการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย	ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนพัฒนา	ระดับ	5	x บรรลุวัตถุประสงค์ของโครงการคิดเป็นร้อยละ 43.80	งานบริหารงานบุคคล
		ระดับ 5 บรรลุวัตถุประสงค์ดำเนินการตามโครงการ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ของโครงการ				
		ระดับ 4 บรรลุวัตถุประสงค์ดำเนินการตามโครงการ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 60 ของโครงการ				
		ระดับ 3 บรรลุวัตถุประสงค์ดำเนินการตามโครงการ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 40 ของโครงการ				
		ระดับ 2 บรรลุวัตถุประสงค์ดำเนินการตามโครงการ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 20 ของโครงการ				
		ระดับ 1 ไม่บรรลุวัตถุประสงค์ดำเนินการตามโครงการ				
		2)โครงการทบทวนและปรับปรุงระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศด้านการพัฒนาบุคลากร				
กลยุทธ์ 2 พัฒนาระบบและกลไกในการสร้าง	1)โครงการพัฒนาบุคลากรต้นแบบของมหาวิทยาลัย (STAR of PBRU)	จำนวนบุคลากรที่ได้รับรางวัลต้นแบบ	คน	15	x อยู่ระหว่างดำเนินการ	งานบริหารงานบุคคล

กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ตัวบ่งชี้	หน่วยนับ	เป้าหมาย 2565	ผลการดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ
กลยุทธ์ 3 สร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาบัณฑิตต้นกล้า	1)โครงการสนับสนุนและส่งเสริมการสร้างบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะในสาขาขาดแคลนจากบัณฑิตที่มีความโดดเด่นทางวิชาการ	จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา	คน	3	✓ มีผู้ได้รับการพัฒนา จำนวน 10 ราย	งานบริหารงาน บุคคล/คณะ
		จำนวนเครือข่ายความร่วมมือ	หน่วยงาน	5	มีเครือข่าย 10 หน่วยงาน	
กลยุทธ์ 4 ส่งเสริมการจัดทำแผนพัฒนาตนเอง	1)โครงการสัมมนาส่งเสริมการทำแผน พัฒนาตนเองของบุคลากร	ร้อยละบุคลากรที่เข้าร่วมสัมมนาการทำแผนพัฒนาตนเอง	ร้อยละ	40	✓ มีผู้เข้าร่วมโครงการ 283 คน คิดเป็นร้อยละ 43.27	งานบริหารงาน บุคคล/คณะ
ยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะที่สูงขึ้น						
กลยุทธ์ 1 พัฒนาทักษะด้านภาษาและการรู้ดิจิทัล (Language and Digital literacy)	1)โครงการพัฒนาทักษะภาษาและเทคโนโลยีดิจิทัลสำหรับบุคลากร (Language and Digital literacy)	ร้อยละบุคลากรที่เข้าร่วมพัฒนาจากจำนวนที่รับของโครงการ	ร้อยละ	90	✓ จำนวนที่รับของโครงการ 100 คน มีผู้เข้าร่วมโครงการ 100 คน คิดเป็นร้อยละ 100	ศูนย์ภาษา/ศูนย์ คอมพิวเตอร์/ คณะ
กลยุทธ์ที่ 2 ส่งเสริมสนับสนุนการเพิ่มคุณวุฒิตำแหน่งทางวิชาการและวิชาชีพ	1)โครงการพัฒนาเชิงปฏิบัติสมรรถนะอาจารย์เพื่อข้อกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ	ร้อยละอาจารย์ที่เข้าร่วมพัฒนาจากจำนวนที่รับของโครงการ	ร้อยละ	90	✓ จำนวนที่รับของโครงการ 50 คน มีผู้เข้าร่วมโครงการ 50 คน คิดเป็นร้อยละ 100	สำนักส่งเสริม วิชาการ/คณะ
	2)โครงการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการเพื่อเพิ่มคุณวุฒิปริญญาเอกตามเกณฑ์ สกอ.	จำนวนอาจารย์ที่ศึกษาต่อระดับปริญญาเอก	คน	3	✓ มีผู้เข้ารับการศึกษาระดับ ปริญญาเอกจำนวน 4 คน	งานบริหารงาน บุคคล/คณะ
	3)โครงการสนับสนุนทุนการทำผลงานทางวิชาการเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ	จำนวนอาจารย์ที่ได้รับการอนุมัติแต่งตั้งตำแหน่งทางวิชาการ(ผศ./รศ.)	คน	10	✗ มีผู้ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรง ตำแหน่งทางวิชาการ	สำนักส่งเสริม วิชาการ/คณะ

กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ตัวบ่งชี้	หน่วยนับ	เป้าหมาย 2565	ผลการดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ
	(ผศ.=15,000-35,000/รศ.=50,000/ศ.=60,000)				จำนวน 8 คน	
	4)โครงการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรสายสนับสนุนเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาชีพที่สูงขึ้น	ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนที่เข้าร่วมพัฒนาจากจำนวนที่รับของโครงการ	ร้อยละ	90	✓ จำนวนที่รับของโครงการ 80 คน มีผู้เข้าร่วมโครงการ 80 คน คิดเป็นร้อยละ 100	งานบริหารงานบุคคล/คณะ/สถาบัน/สำนัก
กลยุทธ์ 3 บ่มเพาะและพัฒนาคนเก่งเข้าสู่ตำแหน่งทางการบริหาร	1)โครงการพัฒนาสมรรถนะสำหรับผู้บริหารระดับสูงของมหาวิทยาลัย(อธิการ/รองอธิการ/ผ.อธิการ/คณบดี/ผอ.สถาบัน-สำนัก)	ร้อยละของผู้บริหารระดับสูงที่เข้ารับการพัฒนาจากผู้บริหารทั้งหมด	ร้อยละ	10	✗ ไม่ได้ดำเนินโครงการ	งานบริหารงานบุคคล
	2)โครงการพัฒนาสมรรถนะสำหรับผู้บริหารสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัย(ผอ.สนอ./หน.สำนักงานคณะ สถาบัน สำนัก/ผอ.กอง)	ร้อยละของผู้บริหารสายสนับสนุนที่เข้ารับการพัฒนาจากผู้บริหารทั้งหมด	ร้อยละ	10	✓ มีผู้เข้ารับการพัฒนา 4 คนจากผู้บริหารสายสนับสนุน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 25	งานบริหารงานบุคคล
	3)โครงการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารระดับต้นเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 (รองคณบดี/ผอ/ประธานสาขาวิชา/หนง.)	ร้อยละของผู้บริหารระดับต้นที่เข้ารับการพัฒนาจากผู้บริหารทั้งหมด	ร้อยละ	90	✗ อยู่ระหว่างการพัฒนาหลักสูตร	งานบริหารงานบุคคล
กลยุทธ์ 4 พัฒนาทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง	สมรรถนะหลัก(Core Competency)	ร้อยละของบุคลากรที่เข้ารับการพัฒนา	ร้อยละ	90	✓	งานบริหารงานบุคคล
	1)โครงการพัฒนาสมรรถนะหลักและค่านิยมองค์กรสำหรับบุคลากรทุกระดับของมหาวิทยาลัย				มีผู้เข้าร่วมโครงการคิดเป็นร้อยละ 93.5	บุคคล
	● การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน					
	● การบริการที่ดี					
	● การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในอาชีพ					
● การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและ						

กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ตัวบ่งชี้	หน่วยนับ	เป้าหมาย 2565	ผลการดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ
	<ul style="list-style-type: none"> ● การทำงานเป็นทีม 					
	2)โครงการพัฒนาสมรรถนะอาจารย์ด้านเทคนิคการสอนในศตวรรษที่ 21	ร้อยละอาจารย์ที่เข้าร่วมพัฒนาจากจำนวนที่รับของโครงการ	ร้อยละ	90	✓ จำนวนที่รับของโครงการ 100 คน มีผู้เข้าร่วมโครงการ 100 คน คิดเป็นร้อยละ 100	สำนักส่งเสริมวิชาการ/คณะ
	3)โครงการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัย	ร้อยละบุคลากรสายสนับสนุนที่เข้าร่วมพัฒนาจากจำนวนที่รับจริงของโครงการ	ร้อยละ	90	✓ จำนวนที่รับของโครงการ 80 คน มีผู้เข้าร่วมโครงการ 80 คน คิดเป็นร้อยละ 100	งานบริหารงานบุคคล/คณะ/สถาบัน/สำนัก
	*อบรมการเขียนหนังสือราชการ/การจัดการประชุม/งานพิธีการต่าง ๆ					
	*อบรมสมรรถนะในงานตามตำแหน่งที่					
	*อบรมการพัฒนาพื้นฐานความเป็นผู้นำและการทำงานเป็นทีม					
	*อบรมการพัฒนาทักษะภาษาต่างประเทศ					
	*อบรมการใช้ Application ที่มีความจำเป็นในยุคเทคโนโลยีสมัยใหม่					
กลยุทธ์ 5 ส่งเสริมการจัดการความรู้ (KM) เพื่อพัฒนาสมรรถนะบุคลากร	1)โครงการสัมมนาแลกเปลี่ยนความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศแก่บุคลากร	ร้อยละของบุคลากรเข้าร่วมสัมมนาจากจำนวนที่รับจริงของโครงการ	ร้อยละ	90	✓ จำนวนที่รับของโครงการ 120 คน มีผู้เข้าร่วมโครงการ 120 คน คิดเป็นร้อยละ 100	งานบริหารงานบุคคล
ยุทธศาสตร์ที่ 3 ทรัพยากรบุคคลมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นและมีความสุขในการทำงาน						
กลยุทธ์ 1 ปรับระบบและกลไกการสร้างขวัญและ	1)โครงการนันทนาการเพื่อสานสัมพันธ์น้องพี่ PBRU	ร้อยละบุคลากรทั้งหมดที่เข้าร่วมกิจกรรม	ร้อยละ	90	✓ จำนวนที่รับของโครงการ	งานบริหารงานบุคคล/ศูนย์กีฬา
	*กิจกรรมแข่งขันกีฬาสัมพันธ์น้องพี่ PBRU					

กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ตัวบ่งชี้	หน่วยนับ	เป้าหมาย 2565	ผลการดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ
แรงจูงใจในการทำงาน	*กิจกรรมสังสรรค์งานปีใหม่,เกษียณอายุ				120 คน มีผู้เข้าร่วมโครงการ 120 คน คิดเป็นร้อยละ 100	
	2)โครงการอบรมความปลอดภัยในการทำงาน	ร้อยละบุคลากรทั้งหมดที่เข้าร่วมรับการอบรม	ร้อยละ	100	✓ จำนวนที่รับของโครงการ 30 คน มีผู้เข้าร่วมโครงการ 30 คน คิดเป็นร้อยละ 100	งานอาคาร สถานที่/คณะ/ สำนัก/สถาบัน
	3)โครงการศึกษาดูงานและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของ บุคลากรมหาวิทยาลัย	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรม	ร้อยละ	90	✓ จำนวนที่รับของโครงการ 50 คน มีผู้เข้าร่วมโครงการ 50 คน คิดเป็นร้อยละ 100	งานบริหารงาน บุคคล/คณะ/ สำนัก/สถาบัน
	4)โครงการตรวจสอบสุขภาพของบุคลากร	จำนวนบุคลากรที่ได้รับการตรวจสอบสุขภาพ	คน	100	✓ บุคลากรได้รับการตรวจ สุขภาพคิดเป็นร้อยละ 100	งานอาคาร สถานที่/คณะ/ สำนัก/สถาบัน

สรุปการดำเนินงานตามแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร 2565

ตัวชี้วัด 22

ผลการดำเนินงาน

บรรลุเป้าหมาย 16

ไม่บรรลุเป้าหมาย 6

บรรลุเป้าหมายคิดเป็นร้อยละ 72.73

กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ตัวบ่งชี้	หน่วยนับ	เป้าหมาย 2565	ผลการดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ
---------	-----------------	-----------	----------	------------------	----------------	--------------

ปัญหาและอุปสรรค

1. จากสถานการณ์โรคระบาด covid-19 ทำให้การจัดพัฒนาบุคลากรบางประเภทที่ต้องมีการศึกษาดูงานยังหน่วยงานอื่นๆ ยังไม่บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้
2. การพัฒนาบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน อาจดำเนินการไม่ได้ในบางช่วงเวลา เพราะติดภาระงานที่ต้องปฏิบัติงานประจำ

ข้อเสนอแนะ

1. จัดโครงการอบรมพัฒนาบุคลากรเป็น 2 รุ่น เพื่อให้บุคลากรทุกคนในแต่ละหน่วยงานสามารถเข้าอบรมโดยสลับกันมาได้