

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล  
มหาวิทยาลัยบูรพา ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖  
(ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๕ ถึง ๓๑ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๖)

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การปรับปรุงและพัฒนาระบบการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล

| กลยุทธ์และตัวชี้วัดเชิงกลยุทธ์  | หน่วยวัด  | เป้าหมาย  | ผลการดำเนินงาน  | งบประมาณที่เบิกจ่าย  | ปัญหาและอุปสรรค  | ข้อเสนอแนะ |
|---|---|---|---|--|--|------------|
| <b>๑. การปรับปรุงข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศ หรือแนวปฏิบัติให้รัดกุมและทันสมัย</b> |   |   |   |  |  |            |
| ๑.๑ แนวทางการประเมินผล การปฏิบัติงานแบบออนไลน์                                  | ติดตามและพัฒนาต่อยอดจากระบบที่ได้พัฒนาแล้วเสร็จ | สภามหาวิทยาลัยได้มีการออกข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี และได้กำหนดให้ทุกส่วนงานต้องใช้ระบบ KPI Online ในการกรอกข้อมูลและประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อประโยชน์ในการบริหารผลการประเมิน นอกจากนี้ กองบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานอธิการบดี ในฐานะเจ้าภาพในการดำเนินการ ได้มีการจัดอบรมการใช้ระบบ KPI Online ให้กับส่วนงานต่างๆ ภายในมหาวิทยาลัย | เป็นระบบที่พัฒนาแล้วเสร็จตั้งแต่ปี ๒๕๖๔ จึงไม่มีการใช้งบประมาณในปี ๒๕๖๖ | ในกรณีของส่วนงานที่มีที่ตั้งอยู่ที่วิทยาเขต จำเป็นต้องใช้แนวทางการอบรมแบบ Online เพื่อลดการเดินทางและความเสี่ยงต่างๆ | ควรมีการติดตามการใช้งานระบบอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งสำรวจความต้องการใช้งานในด้านต่างๆ เพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงระบบต่อไป |            |
| ๑.๒ การกำหนดแนวปฏิบัติการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหาร                     | ปรับปรุงตามความเหมาะสม                          | มหาวิทยาลัยฯ ในรอบการประเมิน ๒๕๖๕ ที่ผ่านมา ได้ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหาร และมีการจัดทำรายงานผลโดยเรียบร้อย  | เป็นการพิจารณา ทบทวนแนวทางการประเมิน ซึ่งไม่ได้ใช้งบประมาณ              | เนื่องจากการประเมินผล การปฏิบัติงานของผู้บริหาร มีรายละเอียดที่ต้องพิจารณาจำนวนมาก                                   | ควรนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเข้าช่วยในการประมวลผลงาน เพื่อลดระยะเวลาดำเนินการ  |            |

| กลยุทธ์และตัวชี้วัดเชิงกลยุทธ์                             | หน่วยวัด                 | เป้าหมาย | ผลการดำเนินงาน   | งบประมาณที่เบิกจ่าย                                       | ปัญหาและอุปสรรค  | ข้อเสนอแนะ                               |
|--|--------------------------|----------|--|---|--|--|
|  |                          |          |  |   | จึงจำเป็นต้องใช้ระยะเวลาดำเนินการ ซึ่งอาจเกินจากระยะเวลาที่กำหนด |  |
| ๑.๓ การปรับปรุงระเบียบหรือรูปแบบสวัสดิการ                  | ปรับปรุงตามความเหมาะสม   |          | อยู่ระหว่างการพิจารณาทบทวนรายละเอียดสวัสดิการและเปรียบเทียบกับมหาวิทยาลัยอื่นๆ   | เป็นการวิเคราะห์เอกสาร จึงไม่มีการใช้งบประมาณ             | ไม่มี  | ไม่มี                                    |
| <b>๒. การปรับปรุงและพัฒนากระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล</b>  |                          |          |  |   |  |  |
| ๒.๑ การวิเคราะห์และจัดทำกรอบอัตรากำลังเพื่อการพัฒนาในอนาคต | ฉบับ (ต่อเนื่องจากปี ๖๕) | ๑        | มหาวิทยาลัยได้มีคำสั่งมหาวิทยาลัยบูรพา ที่ ๒๓๕๘/๒๕๖๕ เรื่อง แต่งตั้งคณะอนุกรรมการวิเคราะห์กรอบอัตรากำลังของมหาวิทยาลัย ลงวันที่ ๒๙ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๕ เพื่อทำหน้าที่วิเคราะห์กรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมของมหาวิทยาลัยในอีก ๑๐ ชำงหน้า และเพื่อประโยชน์ด้านการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล | อยู่ระหว่างเริ่มดำเนินการ จึงยังไม่มีค่าใช้จ่ายใดเกิดขึ้น | ไม่มี เนื่องจากอยู่ระหว่างเริ่มดำเนินการ                         | ไม่มี เนื่องจากอยู่ระหว่างเริ่มดำเนินการ |
| ๒.๒ การปรับปรุงและพัฒนามาตรฐานภาระงาน                      | ฉบับ                     | ๑        | การดำเนินงาน ๒ เรื่องนี้ อยู่ระหว่างการทบทวนและจะดำเนินการควบคู่กับการ   | ไม่มี   | ไม่มี  | ไม่มี                                    |
| ๒.๓ การวิเคราะห์โครงสร้างเงินเดือนและค่าตอบแทน             | ฉบับ                     | ๑        | วิเคราะห์กรอบอัตรากำลังตามข้อ ๒.๑  | ไม่มี   | ไม่มี  | ไม่มี                                    |
| ๒.๔ สร้างเครือข่ายเจ้าหน้าที่บุคลากรของส่วนงาน             | กิจกรรม                  | ๔        | อยู่ระหว่างเตรียมการดำเนินการ  | ไม่มี   | ไม่มี  | ไม่มี                                    |

| กลยุทธ์และตัวชี้วัดเชิงกลยุทธ์  | หน่วยวัด | เป้าหมาย | ผลการดำเนินงาน   | งบประมาณที่เบิกจ่าย   | ปัญหาและอุปสรรค | ข้อเสนอแนะ |
|---|----------|----------|--|---|-----------------|------------|
| ๒.๕ วิเคราะห์และกำหนดแนวทางและหลักเกณฑ์การสรรหาคัดเลือกและลักษณะการจ้างบุคลากรที่มีศักยภาพสูง (Talent) เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย | ฉบับ     | ๑        | ปัจจุบัน มหาวิทยาลัยมีประกาศที่เกี่ยวข้องกับการจ้างพนักงานตามภารกิจ ซึ่งเป็นกลุ่มพนักงานที่มีศักยภาพสูง โดยจ้างเพื่อปฏิบัติงานเฉพาะเรื่อง เช่น การพัฒนาผลงานทางวิชาการ เป็นต้น | เป็นการดำเนินการตามประกาศมหาวิทยาลัยที่ต่อเนื่องจากปี ๒๕๖๕ จึงไม่มีการใช้งบประมาณ | ไม่มี           | ไม่มี      |

#### ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการ

| กลยุทธ์และตัวชี้วัดเชิงกลยุทธ์                                     | หน่วยวัด                  | เป้าหมาย | ผลการดำเนินงาน  | งบประมาณที่เบิกจ่าย  | ปัญหาและอุปสรรค | ข้อเสนอแนะ |
|--|---------------------------|----------|---|--|-----------------|------------|
| <b>๑. การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรบุคคล</b> |                           |          |   |  |                 |            |
| ๑.๑ การวิเคราะห์และบูรณาการฐานข้อมูลกลางเพื่อการบริหาร             | ปรับปรุงต่อเนื่องจากปี ๖๕ |          | สภามหาวิทยาลัยได้มีคำสั่งสภามหาวิทยาลัยที่ ๐๐๓๙/๒๕๖๕ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยสู่มหาวิทยาลัยดิจิทัล สั่ง ณ วันที่ ๒๒ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๕ โดยมี วัตถุประสงค์เพื่อให้คณะกรรมการดังกล่าวดำเนินการศึกษา วิเคราะห์ และออกแบบแนวทางการบูรณาการฐานข้อมูลต่างๆ ที่ใช้อยู่ปัจจุบัน ให้เชื่อมต่อและถ่ายโอนข้อมูลระหว่างกัน | ยังอยู่ระหว่างประชุมเพื่อสรุปแนวทางการพัฒนา จึงยังไม่มีงบประมาณที่เบิกจ่าย | ไม่มี           | ไม่มี      |

| กลยุทธ์และตัวชี้วัดเชิงกลยุทธ์  | หน่วยวัด                  | เป้าหมาย | ผลการดำเนินงาน  | งบประมาณที่เบิกจ่าย   | ปัญหาและอุปสรรค | ข้อเสนอแนะ |
|---|---------------------------|----------|---|---|-----------------|------------|
| ๑.๒ การพัฒนาระบบบุคลากรอิเล็กทรอนิกส์ให้มีความสมบูรณ์   | ปรับปรุงต่อเนื่องจากปี ๖๕ |          | โครงการนี้ได้รับการผนวกรวมอยู่ในโครงการตามข้อ ๑.๑ ข้างต้น   | ไม่มี   | ไม่มี           | ไม่มี      |
| <b>๒. การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการพัฒนาบุคลากร</b>   |                           |          |   |   |                 |            |
| ๒.๑ ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบออนไลน์   | ปรับปรุงต่อเนื่องจากปี ๖๕ |          | สภามหาวิทยาลัยได้มีการออกข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง โดยกำหนดให้ทุกส่วนงานใช้ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีแบบออนไลน์ (KPIs Online) เพื่อนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์ในการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล นอกจากนี้ ในรอบปีงบประมาณ ๒๕๖๕ - ๒๕๖๖ กองบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลได้ดำเนินการประชาสัมพันธ์และให้ความรู้เกี่ยวกับการใช้งานระบบแก่บุคลากรของส่วนงานต่างๆ อย่างต่อเนื่อง | เป็นระบบที่พัฒนาแล้วเสร็จตั้งแต่ปี ๒๕๖๔ จึงไม่มีการใช้งบประมาณในปี ๒๕๖๖ | ไม่มี           | ไม่มี      |
| ๒.๒ การพัฒนาต่อยอดระบบการประเมินตาม ๒.๑<br>- การประมวลผลและเปรียบเทียบผลการประเมิน<br>- การเลื่อนเงินเดือน<br>- การพัฒนารายบุคคล<br>- การต่อสัญญาจ้าง | ปรับปรุงต่อเนื่องจากปี ๖๕ |          | อยู่ระหว่างการออกแบบและพัฒนาต่อยอดระบบ KPIs Online ให้สามารถวิเคราะห์ Competency Gap และ Individual Development Plan ได้  | ไม่มี   | ไม่มี           | ไม่มี      |

## ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาศักยภาพบุคลากร

| กลยุทธ์และตัวชี้วัดเชิงกลยุทธ์  | หน่วยวัด | เป้าหมาย | ผลการดำเนินงาน  | งบประมาณที่เบิกจ่าย  | ปัญหาและอุปสรรค  | ข้อเสนอแนะ  |
|---|----------|----------|---|--|--|---|
| <b>๑. การเสริมสร้างศักยภาพของบุคลากร</b>  |          |          |   |  |  |   |
| ๑.๑ การอบรม/สัมมนาเพื่อการพัฒนาความรู้ความเข้าใจ/เตรียมความพร้อมในการปฏิบัติงาน                         |          |          |   |  |  |   |
| - กลุ่มผู้บริหารระดับสูง (รองอธิการบดี ผู้ช่วยอธิการบดี หัวหน้าส่วนงาน รองหัวหน้าส่วนงาน)               | ครั้ง    | ๑        | อยู่ระหว่างเตรียมการ คาดว่าจะจัดโครงการในช่วงไตรมาสที่ ๓ ของปีงบประมาณ ๒๕๖๖   | กรอบงบประมาณจำนวน ๒ ครั้ง ครั้งละ ๕๐๐,๐๐๐ บาท  | ไม่มี  | ไม่มี   |
| - กลุ่มผู้บริหารระดับกลาง (ผู้ช่วยหัวหน้าส่วนงาน หัวหน้าภาควิชา ประธานสาขา หัวหน้าหน่วยงานภายในส่วนงาน) | ครั้ง    | ๒        | ครั้งที่ ๑ โครงการกระบวนทัศน์ใหม่สำหรับการจัดการเรียนรู้แบบ SMART EDUCATION EP ๒ ประธานหลักสูตรระดับปริญญาตรี ซึ่งจัดขึ้นระหว่างวันที่ ๑๖ - ๑๙ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๕ โดยมีประธานหลักสูตรระดับปริญญาตรีเข้าร่วม จำนวน ๕๕ คน จากที่กำหนดจำนวน ๖๐ คน<br><br>ครั้งที่ ๒ กำหนดจัดโครงการอบรมหลักสูตร กระบวนทัศน์ใหม่สำหรับการจัดการเรียนรู้แบบ SMART EDUCATION EP ๒ รุ่นที่ ๒ ประธาน | ๙๐๗,๕๐๐ บาท<br>จากกรอบงบประมาณ ๙๕๐,๐๐๐ บาท<br><br>๕๗๒,๐๐๐ บาท<br>จากกรอบงบประมาณ ๕๗๒,๐๐๐ บาท | ประธานหลักสูตรระดับปริญญาตรีบางท่านติดภารกิจ ไม่สามารถเข้าร่วมได้<br><br>ประธานหลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษาบางท่านติดภารกิจ ไม่สามารถเข้าร่วมได้ | ผู้จัดโครงการมีแผนที่จะจัดโครงการดังกล่าวอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเปิดโอกาสให้ประธานหลักสูตรที่ยังไม่ได้เข้าร่วมกิจกรรม สามารถบริหารจัดการเวลาและเข้าร่วมกิจกรรมได้<br><br>ผู้จัดโครงการมีแผนที่จะจัดโครงการอย่างต่อเนื่อง โดยโครงการนี้มีประธานหลักสูตรระดับปริญญาตรีที่ |

| กลยุทธ์และตัวชี้วัดเชิงกลยุทธ์  | หน่วยวัด | เป้าหมาย | ผลการดำเนินงาน   | งบประมาณที่เบิกจ่าย                               | ปัญหาและอุปสรรค | ข้อเสนอแนะ  |
|---|----------|----------|--|---|-----------------|---|
|   |          |          | <p>หลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษา ซึ่งจัดขึ้นระหว่างวันที่ ๑ - ๓ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๖ โดยมีผู้เข้าอบรม จำนวน ๔๔ คน จากที่กำหนดไว้ จำนวน ๖๐ คน</p> <p>ครั้งที่ ๓ โครงการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารระดับกองและสำนักงานเพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพ โดยจัดขึ้นระหว่างวันที่ ๒๖-๒๘ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๖ ณ วิทยาเขตจันทบุรี โดยมีผู้เข้าร่วมอบรม จำนวน ๓๒ คน จากแผน จำนวน ๓๔ คน</p> | <p>๑๙๒,๒๐๖.๕๕ บาท จากกรอบงบประมาณ ๒๕๐,๕๙๐ บาท</p> | ไม่มี           | <p>ไม่ได้เข้าร่วมกิจกรรมในครั้งที่ ๑ มาเข้าร่วมกิจกรรมด้วย</p> <p>ได้รับข้อเสนอแนะให้มหาวิทยาลัยจัดโครงการในลักษณะดังกล่าวอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ผู้บริหารสายสนับสนุนวิชาการได้มีการพัฒนาศักยภาพมากขึ้น</p> |
| ๑.๒ การพัฒนาผลงานเพื่อการขอกำหนดตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น สำหรับสายสนับสนุนวิชาการ | ครั้ง    | ๓        | <p>ครั้งที่ ๑ โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการหลักสูตร “การพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย (R2R) สำหรับบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งในการจัดทำผลงานเพื่อขอกำหนดตำแหน่งในทางวิชาชีพ โดยจัดขึ้นในวันที่ ๑๔ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๕ โดยมีผู้เข้ารับการอบรม จำนวน ๔๒ คน จากแผนที่กำหนด ๕๐ คน</p>   | <p>๓๐,๒๒๕ บาท จากกรอบงบประมาณ ๒๒,๐๐๐ บาท</p>      | ไม่มี           | <p>กองบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล จะดำเนินการติดตามความก้าวหน้าของผู้ที่เข้ารับการอบรม เพื่อมุ่งหวังให้เกิดการนำความรู้ไปปฏิบัติให้เกิดประโยชน์จริง</p>   |

| กลยุทธ์และตัวชี้วัดเชิงกลยุทธ์  | หน่วยวัด                  | เป้าหมาย | ผลการดำเนินงาน   | งบประมาณที่เบิกจ่าย                             | ปัญหาและอุปสรรค   | ข้อเสนอแนะ   |
|---|---------------------------|----------|--|---|---|--|
|   |                           |          | ครั้งที่ ๒ โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ หลักสูตร “One-sheet R2R Proposal แผนที่สำหรับการวิจัยจากงานประจำ” สำหรับบุคลากรกลุ่มสนับสนุนวิชาการ ซึ่งจัดในวันที่ ๑๖ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๖ โดยมีผู้เข้ารับการอบรม จำนวน ๖๓ คน จากแผนที่กำหนด จำนวน ๑๐๐ คน | ๓๔,๖๐๐ บาท<br>จากกรอบ<br>งบประมาณ<br>๓๗,๔๐๐ บาท | ไม่มี   | กำหนดการติดตามผล<br>ภายหลังการอบรม ๖ เดือน   |
| ๑.๓ คลินิกการให้คำปรึกษา<br>การขอกำหนดตำแหน่งใน<br>ระดับชำนาญการ        | ครั้ง                     | ๑๒       | เป็นกิจกรรมให้คำปรึกษาการเขียน<br>ผลงานเพื่อขอกำหนดตำแหน่งวิชาชีพ<br>ซึ่งดำเนินการต่อเนื่องตลอดทั้ง<br>ปีงบประมาณ  | ไม่มี   | ไม่มี   | ๑. ควรมีการติดตามผลการ<br>ให้คำปรึกษาอย่างต่อเนื่อง<br>และติดตามความก้าวหน้า<br>ของผู้ที่เข้ารับคำปรึกษา<br>เพื่อให้สามารถยื่นขอ<br>ตำแหน่งทางวิชาชีพได้<br>๒. ควรมีการพัฒนา<br>ฐานข้อมูลเพื่อแสดง<br>รายงานที่เกี่ยวข้องได้ |
| ๑.๔ ศึกษาวิเคราะห์และ<br>กำหนดสมรรถนะหลักสำหรับ<br>บุคลากรในมหาวิทยาลัย | ปรับปรุงต่อเนื่องจากปี ๖๕ |          | กองบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล<br>ได้ดำเนินการศึกษาและจัดทำร่าง<br>ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการกำหนด<br>สมรรถนะและการประเมินสมรรถนะ<br>โดยผ่านการพิจารณาจากคณะ<br>กรรมการบริหารมหาวิทยาลัย และให้   | ไม่มี   | เนื่องจากเป็นรายการสมรรถนะใหม่ ที่ครอบคลุมทั้งการ<br>ส่งเสริมศักยภาพในการปฏิบัติงาน ความคิดสร้างสรรค์<br>และการรักษาวินัย จรรยาบรรณ และจริยธรรมของ<br>บุคลากร ประกอบกับวิธีการประเมิน มีความแตกต่างไป<br>จากที่เคยปฏิบัติ ดังนั้น จึงได้มีการจัดประชุมและ<br>ประชาสัมพันธ์ให้กับหัวหน้าส่วนงาน ผู้บริหารและ |  |

| กลยุทธ์และตัวชี้วัดเชิงกลยุทธ์                               | หน่วยวัด | เป้าหมาย | ผลการดำเนินงาน   | งบประมาณที่เบิกจ่าย  | ปัญหาและอุปสรรค  | ข้อเสนอแนะ  |
|--|----------|----------|--|--|--|---|
|  |          |          | ความเห็นชอบโดยคณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยบูรพาแล้ว ซึ่งมีผลบังคับใช้ตาม ประกาศมหาวิทยาลัยบูรพา ที่ ๐๙๖๗/๒๕๖๕ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการกำหนดสมรรถนะและการประเมินสมรรถนะ ประกาศ ณ วันที่ ๒๑ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๕ ซึ่งจะมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๒๕๖๖ เป็นต้นไป |  | บุคลากรที่รับผิดชอบด้านการเจ้าหน้าที่ได้เข้าใจแล้ว และยังคงดำเนินการอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ มหาวิทยาลัยจะทำการเก็บรวบรวมผลการพัฒนาสมรรถนะตามประกาศฉบับใหม่นี้ และจะทำการปรับปรุงแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง |   |
| <b>๒. การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตและบรรยากาศในการปฏิบัติงาน</b> |          |          |  |  |  |   |
| ๒.๑ การปฐมนิเทศพนักงานมหาวิทยาลัยบูรพา                       | ครั้ง    | ๑        | การปฐมนิเทศพนักงานใหม่ รอบที่ ๑ จัดขึ้นในวันที่ ๒๕ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๕ โดยมีพนักงานใหม่เข้าร่วม ๓๒ คน จากจำนวน ๔๓ คน<br><br>การปฐมนิเทศพนักงานใหม่ รอบที่ ๒ จัดขึ้นในวันที่ ๑๗ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๖ โดยมีพนักงานใหม่เข้าร่วม ๒๒ คน จากจำนวน ๒๒ คน                    | ๑๑,๒๐๐ บาท<br>จากกรอบ<br>งบประมาณ<br>๒๕,๐๐๐ บาท<br><br>๕,๕๐๐ บาท จาก<br>กรอบงบประมาณ<br>๑๕,๗๕๐ บาท | บุคลากรบางส่วน เป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานเป็นกะหรือเป็นผลัด ซึ่งไม่สามารถเข้าร่วมกิจกรรมปฐมนิเทศได้  | กองบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลได้ประสานไปยังส่วนงานต้นสังกัด ให้มีการจัดปฐมนิเทศให้กับบุคลากรเหล่านั้น หรือกำหนดเวลาให้บุคลากรเหล่านั้นเข้าร่วมกิจกรรมปฐมนิเทศที่มหาวิทยาลัยจัดขึ้นในรอบถัดไปแล้ว |
| ๒.๒ โครงการเสริมสร้างจิตบริการและจิตสาธารณะ                  | ครั้ง    | ๒        | ครั้งที่ ๑ มีการจัดโครงการอบรมการสร้างสุขด้วยสติ (Mindfulness in Organization:MIO) ซึ่งจัดขึ้นในวันที่   | ๑๘,๙๐๐ บาท<br>จากกรอบ  | ไม่มี  | ไม่มี   |



| กลยุทธ์และตัวชี้วัดเชิงกลยุทธ์                          | หน่วยวัด                  | เป้าหมาย | ผลการดำเนินงาน  | งบประมาณที่เบิกจ่าย   | ปัญหาและอุปสรรค | ข้อเสนอแนะ |
|---|---------------------------|----------|---|---|-----------------|------------|
|   |                           |          | ๒๓ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๕ โดยมีบุคลากรเข้าร่วมจำนวน ๖๓ คน จากจำนวนที่กำหนด ๘๐ คน<br><br>ครั้งที่ ๒ คาดว่าจะจัดขึ้นในช่วงไตรมาสที่ ๔ ของปีงบประมาณ ๒๕๖๖ | งบประมาณ ๔๔,๐๐๐ บาท<br><br>ใช้งบประมาณที่เหลือจากครั้งที่ ๑ | ไม่มี           | ไม่มี      |
| ๒.๓ โครงการวางแผนทางการเงินสำหรับผู้ปฏิบัติงาน          | ครั้ง                     | ๑        | อยู่ระหว่างประสานงาน กำหนดจัดในช่วงไตรมาสที่ ๓ ของปีงบประมาณ ๒๕๖๖   | ไม่มี   | ไม่มี           | ไม่มี      |
| ๒.๔ โครงการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณสำหรับผู้ปฏิบัติงาน | ครั้ง                     | ๑        | อยู่ระหว่างประสานงาน กำหนดจัดในช่วงไตรมาสที่ ๓ ของปีงบประมาณ ๒๕๖๖   | ไม่มี   | ไม่มี           | ไม่มี      |
| ๒.๕ การพัฒนาแนวทาง/ระบบการให้รางวัลและเชิดชูเกียรติ     | ปรับปรุงต่อเนื่องจากปี ๖๕ |          | อยู่ระหว่างประสานงาน กำหนดจัดในช่วงไตรมาสที่ ๓ ของปีงบประมาณ ๒๕๖๖   | ไม่มี   | ไม่มี           | ไม่มี      |

**หมายเหตุ :** โดยภาพรวม การจัดโครงการต่าง ๆ ดำเนินการไปตามแผนที่กำหนด ภายใต้กรอบงบประมาณที่ตั้งไว้ ณ ต้นปีงบประมาณ ทั้งนี้ เนื่องจากกองบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ได้ดำเนินการพัฒนากลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัย ฉบับปี พ.ศ. ๒๕๖๖ ถึง พ.ศ. ๒๕๖๙ ซึ่งอาจมีโครงการอบรมและการใช้งบประมาณเพิ่มเติมจากที่กำหนดไว้ตามแผน ดังนั้น โครงการอบรมและงบประมาณที่จะใช้ดำเนินการ จะทำการขออนุมัติเพิ่มเติมจากมหาวิทยาลัย ภายหลังจากที่แผนกลยุทธ์ดังกล่าวได้รับการอนุมัติแล้ว