แผนบริหารและพัฒนาบุคลากร

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

(ระยะ 1 ปี ตั้งแต่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2566 ถึง 30 กันยายน พ.ศ. 2567)

Human Resource Mangement and Development Plan
Kanchanaburi Rajabhat University

มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี

กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม

คำนำ

การพัฒนาบุคลากรเป็นปัจจัยสำคัญ ที่จะช่วยให้องค์กรสามารถขับเคลื่อนภารกิจไปสู่เป้าหมาย บุคลากรจึงต้องมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่ถูกต้องและเหมาะสมตามสายงาน ตลอดจน มีคุณธรรม จริยธรรม มีจรรยาบรรณวิชาชีพ รวมทั้งมีความก้าวหน้าและมั่นคงในชีวิต ที่ต้องได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพราะทรัพยากรบุคคลถือเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาองค์กร

สืบเนื่องจากแผนบริหารและพัฒนาบุคลกร ระยะ 5 ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 – 2570) ที่ได้ผ่านการพิจารณาและมีมติเห็นชอบจากคณะกรรมการสภามหาวิทยาลัย ครั้งที่ 1/2566 เมื่อวันที่ 21 มกราคม พ.ศ. 2566 แล้วนั้น ในการนี้เพื่อให้การบริหารและพัฒนาบุคลกรสอดคล้องกับแผนดังกล่าว คณะกรรมการจึงได้จัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 โดยมีระยะเวลา 1 ปี ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2566 ถึงวันที่ 30 กันยายน 2567

คณะกรรมการจัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร
มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี

สารบัญ

หน้า

บทที่ 1 กรอบแนวคิดการจัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร 1

ความเป็นมาและความสำคัญ 1

วัตถุประสงค์การจัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร 3

ขั้นตอนการดำเนินการ 3

บทที่ 2 ข้อมูลพื้นฐาน 5

ปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ แผนพัฒนามหาวิทยาลัย 5

อัตลักษณ์ เอกลักษณ์และค่านิยม 5

พันธกิจ ยุทธศาสตร์ และเป้าประสงค์ 7

หลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน 8

อัตรากำลังบุคลากร 16

เส้นทางความก้าวหน้าของบุคลากร 26

ผลการดำเนินงานตามแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร 33

บทที่ 3 แผนบริหารและพัฒนาบุคลากร 36

การวิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อม 37

วิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาบุคลากร 43

ยุทธศาสตร์ที่ 1 ยกระดับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ การสร้างความมั่นคงและความก้าวหน้าทางวิชาชีพ 44

ยุทธศาสตร์ที่ 2 ยกระดับคุณภาพชีวิตของบุคลากร 47

โครงการ/กิจกรรม 48

งบประมาณที่ใช้แต่ละโครงการ/กิจกรรม 48

ระยะเวลาในการดำเนินการโครงการ/กิจกรรม 48

บทที่ 4 แนวทางการนำแผนสู่การปฏิบัติและการติดตาม 50

แนวทางการนำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร ไปสู่การปฏิบัติ 50

การติดตามและประเมินผลแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร 50

การปรับปรุงและสรุปผลการดำเนินการ 52

บทสรุปผู้บริหาร 53

ภาคผนวก 54

บทที่ 1 กรอบแนวคิดการจัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร

ความเป็นมาและความสำคัญ

บุคลากรถือเป็นกลไกสำคัญที่จะขับเคลื่อนการดำเนินงานตามภารกิจขององค์กรให้บรรลุเป้าหมาย บุคลากรจึงจะต้องมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่ถูกต้องและเหมาะสมตามสายงาน ตลอดจนมีคุณธรรม จริยธรรม มีจรรยาบรรณวิชาชีพ และจะต้องได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพราะทรัพยากรบุคคลถือเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาองค์กร

การบริหารและพัฒนาบุคลากรเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนการดำเนินงานตามภารกิจหลักของมหาวิทยาลัยให้เป็นไปตามยุทธศาสตร์การพัฒนาเพื่อก้าวไปสู่มหาวิทยาลัยแห่งการเรียนรู้ พัฒนาคนด้านวิชาชีพเพื่อเสริมสร้างสังคมคุณภาพ มหาวิทยาลัยจึงได้จัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี ระยะ 5 ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 - 2570) ให้ทุกหน่วยงานในมหาวิทยาลัย สามารถดำเนินงานตามแนวทางการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องและสนับสนุนซึ่งกันและกัน อันจะทำให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการใช้งบประมาณอย่างคุ้มค่า อีกทั้งนำไปสู่การบรรลุผลตามแผนพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี ระยะ 5 ปี (ปีงบประมาณ 2566 - 2570) และแผนด้านการอุดมศึกษาเพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนของประเทศ

ดังนั้น เพื่อให้การบริหารและพัฒนานาบุคลากรในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 สอดคล้องกับแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร ระยะ 5 ปี ของมหาวิทยาลัย คณะกรรมการจึงได้จัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 โดยมีระยะเวลา 1 ปี ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2566 ถึงวันที่ 30 กันยายน 2567

มหาวิทยาลัยจัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรโดยใช้แนวคิดการบูรณาการกรอบแนวคิดการพัฒนาบุคลากรที่สำคัญ 6 ประการ ได้แก่

1. นโยบายการบริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี ด้านที่ 6 นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากรและยกระดับคุณภาพชีวิตบุคลากร ได้แก่ 1) การพัฒนาบุคลากรอย่างยั่งยืน ในการอบรมทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติหน้าที่ การเพิ่มคุณวุฒิ และการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น 2) การยกระดับคุณภาพชีวิตบุคลากร เป็นการสร้างความภูมิใจในการเป็นบุคลากรของ KRU และการให้สวัสดิการ

หลักการจัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร

2. ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) ยุทธศาสตร์ที่ 3 ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อพัฒนาคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี เก่ง และมีคุณภาพ มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 มีทักษะสื่อสารภาษาอังกฤษและภาษาที่สาม และอนุรักษ์ภาษาท้องถิ่น ประกอบด้วยประเด็นพัฒนา 7 ประเด็น ได้แก่

1) การปรับเปลี่ยนค่านิยมและวัฒนธรรม
2) การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต
3) ปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21
4) การตระหนักถึงพหุปัญญาของมนุษย์ที่หลากลาย
5) การเสริมสร้างให้คนไทยมีสุขภาวะที่ดี ครอบคลุมทั้งด้านกาย ใจ สติปัญญา และสังคม
6) การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์
7) การเสริมสร้างศักยภาพการกีฬาในการสร้างคุณค่าทางสังคมและพัฒนาประเทศ

3. แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (11) การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต (พ.ศ. 2561 - 2580) มีเป้าหมายคือ คนไทยทุกช่วงวัยมีคุณภาพเพิ่มขึ้น ได้รับการพัฒนาอย่างสมดุลทั้งด้านร่างกาย สติปัญญา และคุณธรรมจริยธรรม เป็นผู้มีความรู้ และทักษะในศตวรรษที่ 21 รักการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต ประกอบด้วยแผนแม่บทย่อย 5 แผนแม่บท ดังนี้ 1) การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพมนุษย์ 2) การพัฒนาเด็กตั้งแต่ช่วงการตั้งครรภ์จนถึงปฐมวัย 3) การพัฒนาช่วงวัยเรียน/วันรุ่น 4) การพัฒนาและยกระดับศักยภาพแรงงาน 5) การส่งเสริมศักยภาพผู้สูงอายุ

4. ยุทธศาสตร์ใหม่มหาวิทยาลัยราชภัฏเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นตามพระราโชบายระยะ 20 ปี (พ.ศ.2560 - 2579) ในประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 ยกระดับคุณภาพการศึกษา ในประเด็นการพัฒนาศักยภาพอาจารย์ด้านการจัดการเรียนรู้และความเชี่ยวชาญในสาขา

5 .มหาวิทยาลัยกำหนดสมรรถนะหลักและสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติตามแนวทางการกำหนดสมรรถนะสำหรับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ของ ก.พ.อ.

6. แผนด้านการอุดมศึกษาเพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนของประเทศ พ.ศ. 2564-2570 มุ่งหวังให้ “อุดมศึกษาสร้างคน สร้างปัญญา เพื่อพัฒนาสังคมอย่างยั่งยืน” เป็นกรอบในการดำเนินงานของสถาบันอุดมศึกษาในส่วนของการผลิตและพัฒนากำลังคนให้มีทั้งปริมาณ และคุณภาพ

ที่เพียงพอ ทั้งในมิติของสมรรถนะอันเกิดจากความรู้ความเชี่ยวชาญในศาสตร์แขนงต่าง ๆ และในมิติของคุณธรรมจริยธรรม

7. นโยบายและยุทธศาสตร์ การอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม พ.ศ. 2563-2570 มีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติมุ่งเน้นการพัฒนานโยบายสำหรับทุกกลุ่มทั้งเชิงพื้นที่ และระดับประเทศ และอยู่บนพื้นฐานของข้อเท็จจริงที่มีข้อมูลสนับสนุน (Evidence-based Policy) หน่วยงานทุกภาคส่วนและทุกระดับในระบบอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมรวมถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจำเป็นต้องมีบทบาทร่วมกันต่อการขับเคลื่อนให้บรรลุผลในปีพ.ศ. 2570 โดยใช้กลไกด้านการพัฒนาคนควบคู่กับการพัฒนาวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม

วัตถุประสงค์การจัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร

1. เพื่อกำหนดทิศทางการบริหารและพัฒนาบุคลากรทั้งระดับบุคคล หน่วยงานและมหาวิทยาลัย เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม

2. เพื่อพัฒนาผู้บริหาร บุคลากรสายสอนและบุคลากรสายสนับสนุนให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ และมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ

ขั้นตอนการดำเนินการ

การจัดทำแผน

1) แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร

2) ทบทวนแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรในปีที่ผ่านมา โดยจัดประชุมพิจารณาผลการดำเนินการที่ผ่านมาทั้งในด้านผลสำเร็จ ปัญหา และอุปสรรค ที่เกิดขึ้น

3) ทบทวนและปรับปรุงสมรรถนะของบุคลากร ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เพื่อเป็นแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติราชการและการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะและพฤติกรรมการปฏิบัติงาน

4) ดำเนินการจัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร ระยะ 1 ปี

5) เสนอแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรต่อกรรมการเพื่อให้ความเห็นชอบ

การบริหาร

1) ให้หน่วยงานระดับคณะ ศูนย์ สำนัก สถาบัน จัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน โดยนำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยไปเป็นแนวทางในการจัดแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานและถ่ายทอดสู่การปฏิบัติ โดยพิจารณากำหนดโครงการดังนี้ โครงการพัฒนาบุคลากรตามภารกิจของหน่วยงาน ให้หน่วยงานระดับคณะ ศูนย์ สำนัก สถาบัน กำหนดโครงการพัฒนาบุคลากรตามภารกิจของหน่วยงานและตามสายงานของบุคลากร

2) ดำเนินโครงการพัฒนาบุคลากรโดยใช้กระบวนการจัดการความรู้ ให้หน่วยงานระดับคณะ ศูนย์ สำนัก สถาบัน ใช้กระบวนการจัดการความรู้เป็นเครื่องมือหลักในการพัฒนาบุคลากร โดยจัดให้มีกระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลายตามความต้องการจำเป็นและศักยภาพของแต่และบุคคล

การกำกับ ติดตาม และการประเมินผล

ในการติดตามและประเมินผลการดำเนินการตามแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยราชกาญจนบุรีได้กำหนดหลักการในการกำกับ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินการตามแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรไว้ ผู้ที่มีบทบาทหน้าที่ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผน แบ่งออกเป็น 3 ระดับ คือ ระดับคณะ สำนัก สถาบัน ระดับมหาวิทยาลัย และระดับสภามหาวิทยาลัย

บทที่ 2 ข้อมูลพื้นฐาน

มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรีได้ดำเนินการตามพันธกิจของสถาบันอุดมศึกษาและมุ่งเน้นการพัฒนาท้องถิ่น โดยการเป็นแหล่งเรียนรู้ และเป็นหลักทางวิชาการของท้องถิ่น แล้วยังได้จัดโครงการความร่วมมือทางวิชาการ และสร้างเครือข่ายทางวิชาการกับองค์กรต่างๆ ทั้งภายในและภายนอก โดยมหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรีมีส่วนราชการภายในที่ จัดตั้งตามกฎกระทรวงศึกษาธิการ เมื่อวันที่ 8 มีนาคม พ.ศ. 2548 ดังนี้

1) คณะครุศาสตร์
2) คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
3) คณะวิทยาการจัดการ
4) คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
5) คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม
6) สำนักงานอธิการบดี
7) สำนักศิลปะและวัฒนธรรม
8) สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ
9) สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน
10) สถาบันวิจัยและพัฒนา

ปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ แผนพัฒนามหาวิทยาลัย

ปรัชญา มหาวิทยาลัยเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น และเสริมสร้างพลังปัญญาของแผ่นดิน
วิสัยทัศน์ มหาวิทยาลัยชั้นนำเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน

อัตลักษณ์ เอกลักษณ์และค่านิยม

อัตลักษณ์ มีวินัย ใฝ่เรียนรู้ คู่จิตสาธารณะ

มีวินัย หมายถึง การมีเจตจำนงในการประพฤติปฏิบัติตนได้ตามกฎเกณฑ์ และข้อบังคับของสังคม มีความซื่อสัตย์ สุจริต มีความรับผิดชอบ ตรงต่อเวลา มีความตั้งใจที่จะทำงาน ติดตามผลงานที่ได้กระทำ รวมทั้งรู้จักเสียสละ มีความเห็นใจและเคารพสิทธิของผู้อื่น รวมทั้งการปฏิบัติตนได้ตามแบบแผน

ใฝ่เรียนรู้ หมายถึง การแสดงออกถึงความตั้งใจ เพียรพยายามในการเรียน การเข้าร่วมกิจกรรมการเรียนรู้ การแสวงหาความรู้ทั้งจากแหล่งเรียนรู้ภายในและภายนอกอย่างสม่ำเสมอ รู้จักวิเคราะห์ สรุปเป็นองค์ความรู้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ถ่ายทอด เผยแพร่ และสามารถนำไปใช้ในชีวิตประจำวันได้

จิตสาธารณะ หมายถึง ผู้ที่มีจิตที่เป็นผู้ให้ คิดดี คิดสร้างสรรค์ บนพื้นฐานความตั้งใจดี และเจตนาดี และมุ่งกระทำสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม และประเทศชาติ โดยการใช้หลักธรรม

เอกลักษณ์ แหล่งเรียนรู้ สู่การพัฒนาท้องถิ่น

แหล่งเรียนรู้ หมายถึง แหล่งให้บริการความรู้ และแหล่งการบริการวิชาการที่สนับสนุนให้ผู้เรียน ได้แสวงหาความรู้ และเรียนรู้ได้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง ตลอดชีวิต เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งและยกระดับคุณภาพชีวิตของท้องถิ่น

การพัฒนาท้องถิ่น หมายถึง การทำให้พื้นที่ที่เป็นอยู่อาศัยเจริญงอกงามขึ้น ทั้งนี้ การทำให้ท้องถิ่นเกิดการพัฒนาขึ้น มหาวิทยาลัยมุ่งเน้นการพัฒนาท้องถิ่นโดยยึดตามพันธกิจของมหาวิทยาลัย 4 ด้าน คือ ด้านการผลิตบัณฑิต ด้านการวิจัย ด้านการให้บริการทางวิชาการแก่สังคม และด้านการทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม ควบคู่ไปกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตและความเข้มแข็งของชุมชน

ค่านิยม บุคลากรทุกคนมีสิ่งที่ต้องรับผิดชอบและยึดถือร่วมกัน คือ

K (Knowledge) การทำงานโดยใช้องค์ความรู้เป็นฐาน เน้นการประยุกต์ใช้ความรู้ทางด้านวิชาการหรือวิชาชีพอย่างบูรณาการและสร้างสรรค์ ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้บุคลากรในมหาวิทยาลัยทุกระดับ

R (Responsibility) มีความรับผิดชอบต่อการสร้างสรรค์คุณภาพผลงานและการบริการรักษาคุณภาพและมาตรฐานในการทำงาน)

U (Unity) สร้างทีมเป็นหนึ่งเดียว ทำงานด้วยความรู้รักสามัคคี ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน และเสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวม

พันธกิจ ยุทธศาสตร์ และเป้าประสงค์

พันธกิจ

พันธกิจที่ 1 ผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพ มีคุณธรรม เชี่ยวชาญการปฏิบัติ มีทักษะการสื่อสารและเทคโนโลยีสารสนเทศ มีความรัก ผูกพัน และเป็นที่พึ่งของท้องถิ่น

พันธกิจที่ 1 วิจัยและพัฒนานวัตกรรมเพื่อการใช้ประโยชน์ และการยกระดับคุณภาพชีวิต

พันธกิจที่ 1 บริการวิชาการเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน ชุมชนพึ่งตนเองได้โดยอาศัยหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

พันธกิจที่ 1 ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม สืบสาน สร้างสรรค์ทุนทางวัฒนธรรม วิถีชีวิตที่ดีงามบนพื้นฐานทางวัฒนธรรม

ยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ 1 ผลิตบัณฑิตให้มีความรู้ เชี่ยวชาญการปฏิบัติ มีทักษะการสื่อสารและเทคโนโลยี มีความรัก ความผูกพันต่อท้องถิ่น และเสริมสร้างการพัฒนาประเทศที่ยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ 2 ยกระดับคุณภาพงานวิจัย การสร้างนวัตกรรมการนำไปประโยชน์ เพื่อยกระดับความเข้มแข็งของชุมชน และยกระดับคุณภาพชีวิตของท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ 3 ส่งเสริม พัฒนาคุณภาพการให้บริการวิชาการและวิชาชีพ

ยุทธศาสตร์ 4 ยกระดับแหล่งเรียนรู้ด้านศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่นและชาติพันธุ์ เพื่อเสริมสร้างคุณค่าในการดำเนินชีวิต

ยุทธศาสตร์ 5 พัฒนาระบบการบริหารจัดการเชิงรุกรองรับการเปลี่ยนแปลง

เป้าประสงค์

เป้าประสงค์ที่ 1 บัณฑิตมีสมรรถนะ คุณภาพสอดคล้องกับตลาดแรงงาน และกำาลังคนทุกช่วงวัย ได้รับการพัฒนาทักษะสำาคัญต่อการยกระดับคุณภาพชีวิต

เป้าประสงค์ที่ 2 ผลงานวิจัย นวัตกรรมและเทคโนโลยีที่เพิ่มมูลค่าทางเศรษฐกิจ และการพัฒนาท้องถิ่นให้เกิดความเข้มแข็งและยั่งยืน

เป้าประสงค์ที่ 3 ศูนย์กลางการถ่ายทอดองค์ความรู้ ภูมิปัญญาท้องถิ่น นวัตกรรมเทคโนโลยีและการพัฒนาการศึกษาของท้องถิ่น

เป้าประสงค์ที่ 4 องค์กรที่มีคุณภาพโปร่งใสตรวจสอบได้

หลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน

จำนวนหลักสูตรที่เปิดสอนในปัจจุบัน

คณะที่เปิดสอน	จำนวนหลักสูตร			
	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก	รวม
ครุศาสตร์	9	2	2	**13**
มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	8	-	-	**8**
วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	6	-	-	**6**
วิทยาการจัดการ	8	1	-	**9**
เทคโนโลยีอุตสาหกรรม	5	-	-	**5**
รวม	**36**	**3**	**2**	**41**

ตารางที่ 2.1 จำนวนหลักสูตรที่เปิดสอน ณ ปัจจุบัน แยกตามคณะและระดับการศึกษา
ที่มา : สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน จำนวนหลักสูตรที่เปิดสอน ณ วันที่ 5 กันยายน 2565

จำนวนหลักสูตรใหม่แยกตามคณะและระดับการศึกษา

คณะที่เปิดสอน	ปริญญาตรี				ปริญญาเอก
	2565	2566	2567	2568	2565
ครุศาสตร์	1				2
มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์			2		
วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี					
วิทยาการจัดการ	1				
เทคโนโลยีอุตสาหกรรม			1		
รวม	**2**	**0**	**3**	**0**	**2**

ตารางที่ 2.2 จำนวนหลักสูตรที่เปิดสอน ณ ปัจจุบัน แยกตามคณะและระดับการศึกษา
ที่มา : สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน จำนวนหลักสูตรที่เปิดสอน ณ วันที่ 5 กันยายน 2565

รายชื่อหลักสูตรที่มีแผนเปิดสอนในปีการศึกษาในปีการศึกษา 2565 – 2568

จากตารางแสดงหลักสูตรที่เปิดสอนในปีการศึกษา 2565 และหลักสูตรที่มีแผนเปิดสอนในระดับปริญญาตรี ปีการศึกษา 2565-2568 แสดงหลักสูตรใหม่ที่มีแผนเปิดสอนในปีการศึกษาดังกล่าว และมีอักษรย่อปริญญาและชื่อปริญญาดังตารางที่ 2.3 ถึง 2.10 (**ที่มา :** สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน จำนวนหลักสูตรที่เปิดสอน ณ วันที่ 5 กันยายน 2565)

คณะครุศาสตร์ ระดับปริญญาตรี			
ปีการศึกษา 2565	**ปีการศึกษา 2566**	**ปีการศึกษา 2567**	**ปีการศึกษา 2568**
การศึกษาปฐมวัย (ค.บ.)	การศึกษาปฐมวัย (ค.บ.)	การศึกษาปฐมวัย (ค.บ.)	การศึกษาปฐมวัย (ค.บ.)
วิทยาศาสตร์ทั่วไป (ค.บ.)	วิทยาศาสตร์ทั่วไป (ค.บ.)	วิทยาศาสตร์ทั่วไป (ค.บ.)	วิทยาศาสตร์ทั่วไป (ค.บ.)
สังคมศึกษา (ค.บ.)	สังคมศึกษา (ค.บ.)	สังคมศึกษา (ค.บ.)	สังคมศึกษา (ค.บ.)
คณิตศาสตร์ (ค.บ.)	คณิตศาสตร์ (ค.บ.)	คณิตศาสตร์ (ค.บ.)	คณิตศาสตร์ (ค.บ.)
ภาษาอังกฤษ (ค.บ.)	ภาษาอังกฤษ (ค.บ.)	ภาษาอังกฤษ (ค.บ.)	ภาษาอังกฤษ (ค.บ.)
ภาษาไทย (ค.บ.)	ภาษาไทย (ค.บ.)	ภาษาไทย (ค.บ.)	ภาษาไทย (ค.บ.)
พลศึกษา (ค.บ.)	พลศึกษา (ค.บ.)	พลศึกษา (ค.บ.)	พลศึกษา (ค.บ.)
การประถมศึกษา (ค.บ.)	การประถมศึกษา (ค.บ.)	การประถมศึกษา (ค.บ.)	การประถมศึกษา (ค.บ.)
วิทยาศาสตร์การกีฬาและการออกกำลังกาย (วท.บ.)	วิทยาศาสตร์การกีฬาและการออกกำลังกาย (วท.บ.)	วิทยาศาสตร์การกีฬาและการออกกำลังกาย (วท.บ.)	วิทยาศาสตร์การกีฬาและการออกกำลังกาย (วท.บ.)

ตารางที่ 2.3 รายชื่อหลักสูตรที่มีแผนเปิดสอนในระดับปริญญาตรี คณะครุศาสตร์

คณะครุศาสตร์ ระดับปริญญาโท			
ปีการศึกษา 2565	**ปีการศึกษา 2566**	**ปีการศึกษา 2567**	**ปีการศึกษา 2568**
การบริหารการศึกษา (ค.ม.)	การบริหารการศึกษา (ค.ม.)	การบริหารการศึกษา (ค.ม.)	การบริหารการศึกษา (ค.ม.)
หลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ (ค.ม.)	หลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ (ค.ม.)	หลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ (ค.ม.)	หลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ (ค.ม.)

ตารางที่ 2.4 รายชื่อหลักสูตรที่มีแผนเปิดสอนในระดับปริญญาโท คณะครุศาสตร์

คณะครุศาสตร์ ระดับปริญญาเอก			
ปีการศึกษา 2565	**ปีการศึกษา 2566**	**ปีการศึกษา 2567**	**ปีการศึกษา 2568**
การบริหารการศึกษา (ปร.ด.)	การบริหารการศึกษา (ปร.ด.)	การบริหารการศึกษา (ปร.ด.)	การบริหารการศึกษา (ปร.ด.)
หลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ (ปร.ด.)	หลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ (ปร.ด.)	หลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ (ปร.ด.)	หลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ (ปร.ด.)

ตารางที่ 2.5 รายชื่อหลักสูตรที่มีแผนเปิดสอนในระดับปริญญาเอก คณะครุศาสตร์

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ระดับปริญญาตรี			
ปีการศึกษา 2565	**ปีการศึกษา 2566**	**ปีการศึกษา 2567**	**ปีการศึกษา 2568**
ดนตรีศึกษา (ค.บ.)	ดนตรีศึกษา (ค.บ.)	ดนตรีศึกษา (ค.บ.)	ดนตรีศึกษา (ค.บ.)
รัฐประศาสนศาสตร์ (รป.บ.)	รัฐประศาสนศาสตร์ (รป.บ.)	รัฐประศาสนศาสตร์ (รป.บ.)	รัฐประศาสนศาสตร์ (รป.บ.)
นิติศาสตร์(น.บ.)	นิติศาสตร์(น.บ.)	นิติศาสตร์(น.บ.)	นิติศาสตร์(น.บ.)
นวัตกรรมสังคมเพื่อการพัฒนาชุมชน (ศศ.บ.)	นวัตกรรมสังคมเพื่อการพัฒนาชุมชน (ศศ.บ.)	นวัตกรรมสังคมเพื่อการพัฒนาชุมชน (ศศ.บ.)	นวัตกรรมสังคมเพื่อการพัฒนาชุมชน (ศศ.บ.)
ภาษาอังกฤษธุรกิจ (ศศ.บ.)	ภาษาอังกฤษธุรกิจ (ศศ.บ.)	ภาษาอังกฤษธุรกิจ (ศศ.บ.)	ภาษาอังกฤษธุรกิจ (ศศ.บ.)
ภาษาจีน(ศศ.บ.)	ภาษาจีน(ศศ.บ.)	ภาษาจีน(ศศ.บ.)	ภาษาจีน(ศศ.บ.)
การออกแบบดิจิทัลคอนเทนต์ (ศศ.บ.)	การออกแบบดิจิทัลคอนเทนต์ (ศศ.บ.)	การออกแบบดิจิทัลคอนเทนต์ (ศศ.บ.)	การออกแบบดิจิทัลคอนเทนต์ (ศศ.บ.)
ภาษาไทยเพื่อการอาชีพ (ศศ.บ.)	ภาษาไทยเพื่อการอาชีพ (ศศ.บ.)	ภาษาไทยเพื่อการอาชีพ (ศศ.บ.)	ภาษาไทยเพื่อการอาชีพ (ศศ.บ.)
		วัฒนธรรมศึกษาเพื่อการบูรณาการท้องถิ่น (ศศ.บ.)	วัฒนธรรมศึกษาเพื่อการบูรณาการท้องถิ่น (ศศ.บ.)

ตารางที่ 2.6 รายชื่อหลักสูตรที่มีแผนเปิดสอนในระดับปริญญาตรี คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ระดับปริญญาตรี			
ปีการศึกษา 2565	**ปีการศึกษา 2566**	**ปีการศึกษา 2567**	**ปีการศึกษา 2568**
วิทยาศาสตร์เครื่องสำอางและความงาม (วท.บ.)	วิทยาศาสตร์เครื่องสำอางและความงาม (วท.บ.)	วิทยาศาสตร์เครื่องสำอางและความงาม (วท.บ.)	วิทยาศาสตร์เครื่องสำอางและความงาม (วท.บ.)
เทคโนโลยีสมัยใหม่เพื่อการจัดการพืช (วท.บ.)	เทคโนโลยีสมัยใหม่เพื่อการจัดการพืช (วท.บ.)	เทคโนโลยีสมัยใหม่เพื่อการจัดการพืช (วท.บ.)	เทคโนโลยีสมัยใหม่เพื่อการจัดการพืช (วท.บ.)
เทคโนโลยีการอาหาร (วท.บ.)	เทคโนโลยีการอาหาร (วท.บ.)	เทคโนโลยีการอาหาร (วท.บ.)	เทคโนโลยีการอาหาร (วท.บ.)
วิทยาการคอมพิวเตอร์ (วท.บ.)	วิทยาการคอมพิวเตอร์ (วท.บ.)	วิทยาการคอมพิวเตอร์ (วท.บ.)	วิทยาการคอมพิวเตอร์ (วท.บ.)
คหกรรมศาสตรศึกษา (ค.บ.)	คหกรรมศาสตรศึกษา (ค.บ.)	คหกรรมศาสตรศึกษา (ค.บ.)	คหกรรมศาสตรศึกษา (ค.บ.)
เทคโนโลยี (คอมพิวเตอร์ศึกษา) (ค.บ.)	เทคโนโลยี (คอมพิวเตอร์ศึกษา) (ค.บ.)	เทคโนโลยี (คอมพิวเตอร์ศึกษา) (ค.บ.)	เทคโนโลยี (คอมพิวเตอร์ศึกษา) (ค.บ.)

ตารางที่ 2.7 รายชื่อหลักสูตรที่มีแผนเปิดสอนในระดับปริญญาตรี คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

คณะวิทยาการจัดการ ระดับปริญญาตรี			
ปีการศึกษา 2565	**ปีการศึกษา 2566**	**ปีการศึกษา 2567**	**ปีการศึกษา 2568**
การตลาดสมัยใหม่ (บธ.บ.)	การตลาดสมัยใหม่ (บธ.บ.)	การตลาดสมัยใหม่ (บธ.บ.)	การตลาดสมัยใหม่ (บธ.บ.)
เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อธุรกิจ (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ) (บธ.บ.)	เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อธุรกิจ (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ) (บธ.บ.)	เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อธุรกิจ (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ) (บธ.บ.)	เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อธุรกิจ (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ) (บธ.บ.)
การจัดการ (บธ.บ.)	การจัดการ (บธ.บ.)	การจัดการ (บธ.บ.)	การจัดการ (บธ.บ.)
การจัดการธุรกิจการค้าสมัยใหม่ (บธ.บ.)	การจัดการธุรกิจการค้าสมัยใหม่ (บธ.บ.)	การจัดการธุรกิจการค้าสมัยใหม่ (บธ.บ.)	การจัดการธุรกิจการค้าสมัยใหม่ (บธ.บ.)
ผู้ประกอบการและนวัตกรรมการจัดการการท่องเที่ยว (บธ.บ.)	ผู้ประกอบการและนวัตกรรมการจัดการการท่องเที่ยว (บธ.บ.)	ผู้ประกอบการและนวัตกรรมการจัดการการท่องเที่ยว (บธ.บ.)	ผู้ประกอบการและนวัตกรรมการจัดการการท่องเที่ยว (บธ.บ.)
บัญชีบัณฑิต (บช.บ.)	บัญชีบัณฑิต (บช.บ.)	บัญชีบัณฑิต (บช.บ.)	บัญชีบัณฑิต (บช.บ.)
สื่อใหม่และมัลติมีเดีย (นศ.บ.)	สื่อใหม่และมัลติมีเดีย (นศ.บ.)	สื่อใหม่และมัลติมีเดีย (นศ.บ.)	สื่อใหม่และมัลติมีเดีย (นศ.บ.)
การท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์(ศศ.บ.)	การท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์(ศศ.บ.)	การท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์(ศศ.บ.)	การท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์(ศศ.บ.)

ตารางที่ 2.8 รายชื่อหลักสูตรที่มีแผนเปิดสอนในระดับปริญญาตรี คณะวิทยาการจัดการ

คณะวิทยาการจัดการ ระดับปริญญาโท			
ปีการศึกษา 2565	**ปีการศึกษา 2566**	**ปีการศึกษา 2567**	**ปีการศึกษา 2568**
บัญชี (บช.ม.)	บัญชี (บช.ม.)	บัญชี (บช.ม.)	บัญชี (บช.ม.)

ตารางที่ 2.9 รายชื่อหลักสูตรที่มีแผนเปิดสอนในระดับปริญญาโท คณะวิทยาการจัดการ

คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม ระดับปริญญาปริญญาตรี			
ปีการศึกษา 2565	**ปีการศึกษา 2566**	**ปีการศึกษา 2567**	**ปีการศึกษา 2568**
เทคโนโลยีอุตสาหกรรม (ทล.บ.)	เทคโนโลยีอุตสาหกรรม (ทล.บ.)	เทคโนโลยีอุตสาหกรรม (ทล.บ.)	เทคโนโลยีอุตสาหกรรม (ทล.บ.)
เทคโนโลยีอัตโนมัติและหุ่นยนต์ (ทล.บ.)	เทคโนโลยีอัตโนมัติและหุ่นยนต์(ทล.บ.)	เทคโนโลยีอัตโนมัติและหุ่นยนต์(ทล.บ.)	เทคโนโลยีอัตโนมัติและหุ่นยนต์(ทล.บ.)
การจัดการโลจิสติกส์ (วท.บ.)	การจัดการโลจิสติกส์ (วท.บ.)	การจัดการโลจิสติกส์ (วท.บ.)	การจัดการโลจิสติกส์ (วท.บ.)
อุตสาหกรรมศิลป์ (ค.อ.บ.)	อุตสาหกรรมศิลป์ (ค.อ.บ.)	อุตสาหกรรมศิลป์ (ค.อ.บ.)	อุตสาหกรรมศิลป์ (ค.อ.บ.)
สถาปัตยกรรมและการออกแบบ (ค.อ.บ.)	สถาปัตยกรรมและการออกแบบ (ค.อ.บ.)	สถาปัตยกรรมและการออกแบบ (ค.อ.บ.)	สถาปัตยกรรมและการออกแบบ (ค.อ.บ.)
		เทคโนโลยีเครื่องกลและยานยนต์สมัยใหม่ (ทล.บ.)	เทคโนโลยีเครื่องกลและยานยนต์สมัยใหม่ (ทล.บ.)

ตารางที่ 2.10 รายชื่อหลักสูตรที่มีแผนเปิดสอนในระดับปริญญาตรี คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม

จำนวนนักศึกษาปัจจุบันจำแนกตามหน่วยงาน

คณะ	ระดับ	จำนวนนักศึกษาในแต่ละปีการศึกษา				
		2562	2563	2564	2565	รวม
ครุศาสตร์	ปริญญาตรี	291	276	303	448	1,318
	ปริญญาโท			69	65	134
	ปริญญาเอก					
มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	ปริญญาตรี	174	208	276	359	1,017
	ปริญญาโท					
	ปริญญาเอก					
วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	ปริญญาตรี	35	40	40	72	187
	ปริญญาโท					
	ปริญญาเอก					
วิทยาการจัดการ	ปริญญาตรี	151	161	176	308	796
	ปริญญาโท			3	3	6
	ปริญญาเอก					
เทคโนโลยีอุตสาหกรรม	ปริญญาตรี	67	85	65	106	323
	ปริญญาโท					
	ปริญญาเอก					
รวม		**718**	**770**	**932**	**1,361**	**3,781**

ตารางที่ 2.11 รายชื่อหลักสูตรที่มีแผนเปิดสอนในระดับปริญญาตรี คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม

จำนวนนักเรียนโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี

ปีการศึกษา	2560	2561	2562	2563	2564	2565
ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น	61	129	205	213	214	221
ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย	42	89	117	133	125	178
รวม	**103**	**218**	**322**	**346**	**339**	**399**

ตารางที่ 2.12 จำนวนนักเรียนโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี

ที่มา : โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี จำนวนนักเรียนแต่ละปีการศึกษา วันที่ 13 ธันวาคม 2565

แผนการรับนักศึกษาระดับปริญญาตรี

คณะ / สาขาวิชา	ปี 2566	ปี 2567	ปี 2568	ปี 2569
คณะครุศาสตร์				
หลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.) 4 ปี				
การศึกษาปฐมวัย	30	30	30	30
วิทยาศาสตร์ทั่วไป	60	60	60	60
สังคมศึกษา	60	60	60	60
คณิตศาสตร์	60	60	60	60
ภาษาอังกฤษ	60	60	60	60
ภาษาไทย	60	60	60	60
พลศึกษา	60	60	60	60
การประถมศึกษา	60	60	60	60
หลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต (วท.บ.) 4 ปี				
วิทยาศาสตร์การกีฬาและการออกกำลังกาย	60	60	60	60
รวมคณะครุศาสตร์	**510**	**510**	**510**	**510**
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี				
หลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต (วท.บ.) 4 ปี				
วิทยาศาสตร์เครื่องสำอางและความงาม	30	30	30	30
เทคโนโลยีสมัยใหม่เพื่อการจัดการพืช	30	30	30	30
เทคโนโลยีการอาหาร	30	30	30	30
วิทยาการคอมพิวเตอร์	60	60	60	60
หลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.) 4 ปี				
คหกรรมศาสตรศึกษา	60	30	30	30
เทคโนโลยี (คอมพิวเตอร์ศึกษา)	60	60	60	60
รวมคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	**270**	**240**	**240**	**240**
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์				
หลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.) 4 ปี				
ดนตรีศึกษา	60	60	60	60
หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต (รป.บ.) 4 ปี				
รัฐประศาสนศาสตร์	100	100	100	100

แผนการรับนักศึกษาระดับปริญญาตรี (ต่อ)

หลักสูตรนิติศาสตรบัณฑิต (น.บ.) 4 ปี				
นิติศาสตร์	40	40	40	40
หลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต (ศศ.บ.) 4 ปี				
นวัตกรรมสังคมเพื่อการพัฒนาชุมชน	50	50	50	50
ภาษาอังกฤษธุรกิจ	40	40	40	40
ภาษาจีน	30	30	30	30
การออกแบบดิจิทัลคอนเทนต์	30	30	30	30
ภาษาไทยเพื่อการอาชีพ	30	30	30	30
วัฒนธรรมศึกษาเพื่อการบูรณาการท้องถิ่น *	-	30	30	30
รวมคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	**380**	**410**	**410**	**410**

คณะ / สาขาวิชา	ปี 2566	ปี 2567	ปี 2568	ปี 2569
คณะวิทยาการจัดการ				
หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต (บธ.บ.) 4 ปี				
การตลาดสมัยใหม่	30	30	30	30
เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อธุรกิจ (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	45	45	45	45
การจัดการ	40	40	40	40
การจัดการธุรกิจการค้าสมัยใหม่	20	20	20	20
ผู้ประกอบการและนวัตกรรมการจัดการการท่องเที่ยว	30	30	30	30
หลักสูตรบัญชีบัณฑิต (บช.บ.) 4 ปี				
บัญชีบัณฑิต	60	60	60	60
หลักสูตรนิเทศศาสตรบัณฑิต (นศ.บ.) 4 ปี				
สื่อใหม่และมัลติมีเดีย	30	30	30	30
หลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต (ศศ.บ.) 4 ปี				
การท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์	30	30	30	30
รวมคณะวิทยาการจัดการ	**285**	**285**	**285**	**285**
คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม				
หลักสูตรเทคโนโลยีบัณฑิต (ทล.บ.) 4 ปี				
เทคโนโลยีอุตสาหกรรม	30	30	30	30
เทคโนโลยีอัตโนมัติและหุ่นยนต์	25	25	25	25
หลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต (วท.บ.) 4 ปี				
การจัดการโลจิสติกส์	50	50	50	50
หลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรมบัณฑิต (ค.อ.บ.) 4 ปี				
อุตสาหกรรมศิลป์	30	30	30	30
สถาปัตยกรรมและการออกแบบ	30	30	30	30
รวมคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม	**165**	**165**	**165**	**165**
รวมทั้งสิน	**1610**	**1610**	**1610**	**1610**

ตารางที่ 2.13 แผนการรับนักศึกษาระดับปริญญาตรี ภาคปกติ ปีการศึกษา 2566 – 2569

ที่มา : แผนการรับนักศึกษาระดับปริญญาตรี ภาคปกติ ปีการศึกษา 2566 – 2569 โดยสภาวิชาการให้ความเห็นชอบในการประชุมครั้งที่ 5/2565 เมื่อวันที่ 18 พฤษภาคม 2565

สัดส่วนอาจารย์ต่อจำนวนนักศึกษา

คณะ	จำนวนนักศึกษา	จำนวนอาจารย์	สัดส่วน	กลุ่มสาขา
ครุศาสตร์	30	1	30:1	ครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์
มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	25	1	25:1	สังคมศาสตร์/มนุษยศาสตร์
วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	20	1	20:1	วิทยาศาสตร์กายภาพ
วิทยาการจัดการ	25	1	25:1	บริหารธุรกิจ/พาณิชยศาสตร์/บัญชี/การจัดการ/ท่องเที่ยว/เศรษฐศาสตร์
เทคโนโลยีอุตสาหกรรม	20	1	20:1	วิทยาศาสตร์กายภาพ
รวม	**120**	**5**		

ตารางที่ 2.14 แผนการรับนักศึกษาระดับปริญญาตรี ภาคปกติ ปีการศึกษา 2566 – 2569
ที่มา : สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, เกณฑ์มาตรฐานอัตรากำลังในสถานศึกษา, 2561

สัดส่วนครูต่อจำนวนนักเรียน

สังกัด	จำนวนนักเรียน	จำนวนครู	สัดส่วน
โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี	20	1	20:1

ตารางที่ 2.15 แผนการรับนักศึกษาระดับปริญญาตรี ภาคปกติ ปีการศึกษา 2566 – 2569

จากตารางที่ 2.15 แสดงข้อมูลสัดส่วนครูต่อนักเรียนของโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี มีการเรียนการสอนระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและมัธยมศึกษาตอนปลาย โดยมีการกำหนดสัดส่วนครูต่อจำนวนนักเรียน คือ จำนวนนักเรียน 20 คน ต่อ จำนวนครู 1 คน

อัตรากำลังบุคลากร

จำนวนบุคลากรตามประเภทและหน่วยงานที่สังกัด

หน่วยงาน	สายการสอน	สายสนับสนุน	รวม
1. คณะครุศาสตร์	50	8	58
2. คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	53	8	61
3. คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	46	14	60
4. คณะวิทยาการจัดการ	36	7	43
5. คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม	22	7	29
6. สำนักงานอธิการบดี	0	84	84
7. สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน	0	14	14
8. สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ	0	19	19
9. สถาบันวิจัยและพัฒนา	0	8	8
10. สำนักศิลปะและวัฒนธรรม	0	6	6
11. สำนักงานตรวจสอบภายใน	0	4	4
12. โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี	19	7	26
รวม	**226**	**186**	**412**

ตารางที่ 2.16 จำนวนบุคลากรตามประเภทและหน่วยงานที่สังกัด

ที่มา : งานบริหารงานบุคคล ,ข้อมูล ณ วันที่ 3 มกราคม 2567

จำนวนอาจารย์จำแนกตามวุฒิการศึกษา

คณะ	จำนวนทั้งหมด	จำนวนคุณวุฒิ		
		เอก	โท	ตรี
คณะครุศาสตร์	50	27	23	0
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	53	9	38	5
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	46	20	26	0
คณะวิทยาการจัดการ	36	12	24	0
คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม	22	8	14	0
โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี	19	4	11	4
รวม	**226**	**80**	**136**	**9**

ตารางที่ 2.17 จำนวนอาจารย์จำแนกตามวุฒิการศึกษา

จำนวนอาจารย์จำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการและผู้ที่อยู่ในขั้นตอน

ตารางที่ 1 จำนวนผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ (คน)

#	สังกัด	อาจารย์		ผู้ช่วยศาสตราจารย์		รองศาสตราจารย์		รวมทั้งหมด	รวม ผศ. / รศ.	
		จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		จำนวน	ร้อยละ
1	คณะครุศาสตร์	35	17.24	14	6.90	1	0.49	50	15	7.39
2	คณะมนุษยศาสตร์ฯ	41	20.20	7	3.45	0	0.00	48	7	3.45
3	คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม	13	5.96	9	4.13	0	0.00	22	9	4.13
4	คณะวิทยาศาสตร์ฯ	30	14.78	15	7.39	0	0.00	45	15	7.39
5	คณะวิทยาการจัดการ	27	13.30	8	3.94	1	0.49	36	9	4.43
6	โรงเรียนสาธิตฯ	2	0.99	0	0.00	0	0.00	2	0	0.00
รวม		**148**	**72.91**	**53**	**26.11**	**2**	**0.99**	**203**	**55**	**27.09**

ตารางที่ 2 จำนวนผู้ที่อยู่ในขั้นตอนขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ (คน)

#	สังกัด	รับรองคุณภาพผลงาน			ขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ		
		ผศ.	รศ.	ศ.	ผศ.	รศ.	ศ.
1	คณะครุศาสตร์	0	3	0	1	0	1
2	คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	4	0	0	1	0	0
3	คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม	0	0	0	1	0	0
4	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	5	0	0	0	0	0
5	คณะวิทยาการจัดการ	3	0	1	0	0	0
6	โรงเรียนสาธิตฯ	0	0	0	1	0	0
รวม		**12**	**3**	**1**	**4**	**0**	**1**
		16			**5**		

ตารางที่ 2.18 จำนวนอาจารย์จำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการและผู้ที่อยู่ในขั้นตอน

ที่มา : งานบริหารงานบุคคล ,ข้อมูล ณ วันที่ 3 มกราคม 2567

จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนประเภทข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัย

ข้อ	ข้อมูลพื้นฐาน	ประเภท		รวม
		ข้าราชการ	พนักงานมหาวิทยาลัย	
1	**จำนวนทั้งหมด**	**8**	**150**	**158**
2	**จำนวนผู้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น**	**8**	**65**	**73**
	ชำนาญงาน	0	1	**1**
	ชำนาญการ	0	64	**64**
	ชำนาญการพิเศษ	0	0	**0**
	ผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่า	7	0	**7**
	ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี	1	0	**1**
3	**ร้อยละของผู้ที่ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น**	**100**	**43.33**	**46.2**

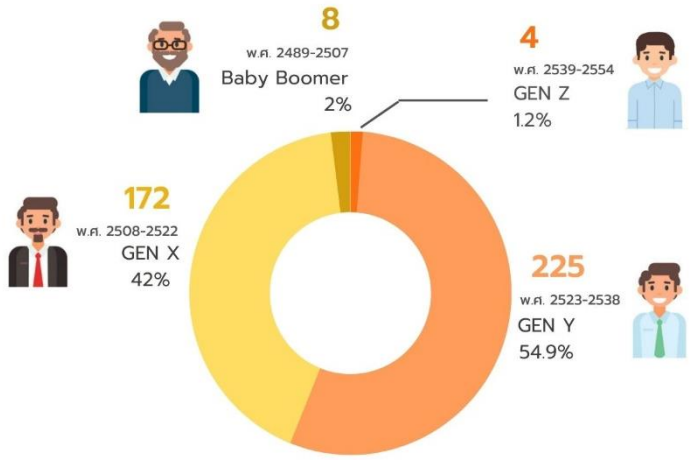
ตารางที่ 2.19 จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนประเภทข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัย
ที่มา : งานบริหารงานบุคคล ,ข้อมูล ณ วันที่ 3 มกราคม 2567

บุคลากรที่จะเกษียณอายุ ในปีงบประมาณ 2565 - 2568

ประเภท	2565		2566		2567		2568		รวม 2565 - 2568	
	สอน	สนับสนุน	สอน	สนับสนุน	สอน	สนับสนุน	สอน	สนับสนุน	สอน	สนับสนุน
ข้าราชการ	2	0	4	0	3	0	2	0	11	0
ลูกจ้างประจำ	0	1	0	4	0	1	0	0	0	6
พนักงานมหาวิทยาลัย	0	3	1	0	0	0	1	1	2	4
พนักงานราชการ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ลูกจ้างมหาวิทยาลัย	0	0	1	0	0	0	1	0	2	0
รวม	**2**	**4**	**6**	**4**	**3**	**1**	**4**	**1**	15	10
	6		**10**		**4**		**5**		**25**	

ตารางที่ 2.20 แสดงข้อมูลจำนวนบุคลากรที่จะเกษียณอายุ ในปีงบประมาณ 2565 - 2568
ที่มา : งานบริหารงานบุคคล ,ข้อมูล ณ วันที่ 30 พฤศจิกายน 2565

ช่วงอายุของบุคลากร



ตารางที่ 2.21 แสดงข้อมูลอายุของบุคลากรตามกลุ่มช่วงวัย
ที่มา : งานบริหารงานบุคคล ,ข้อมูล ณ วันที่ 10 พฤศจิกายน 2566

การวิเคราะห์อัตรากำลังสายสอนประจำคณะที่พึงมี

คณะ	FTES	สัดส่วน	จำนวนนักศึกษา	จำนวนคนที่คำนวณ	จำนวนคนที่มีอยู่จริง	เพิ่ม/ลด
ครุศาสตร์	1516.17	30 : 1	1,452	45	51	-6
มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	718.67	25 : 1	1017	29	56	-27
วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	235.05	20 : 1	187	12	49	-37
วิทยาการจัดการ	643.77	25 : 1	802	26	36	-10
เทคโนโลยีอุตสาหกรรม	339.34	20 : 1	323	17	24	-7
รวม				**129**	**216**	-87

ตารางที่ 2.22 แสดงข้อมูลการวิเคราะห์อัตรากำลังสายสอนประจำคณะที่พึงมี
ที่มา : ข้อมูลต้นทุนต่อหน่วยผลผลิตด้านการผลิตบัณฑิต ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 , ณ วันที่ 13 กันยายน 2565

จากตาราง 2.22 จากการวิเคราะห์อัตรากำลังสายสอนประจำคณะ ควรมีอัตรากำลังที่พึงมี จำนวน 129 อัตรา ปัจจุบันมหาวิทยาลัยมีอัตรากำลังสายสอนอยู่จริง จำนวน 216 อัตรา (ไม่รวมอัตราโรงเรียนสาธิตฯ) ดังนั้นจำนวนอัตรากำลังที่มีอยู่จริงในปัจจุบัน มีอัตรากำลังสายสอนเกินกว่าอัตราที่พึงมี จำนวน 87 อัตรา ที่เป็นการวิเคราะห์อัตรากำลังที่พึงมีตามค่า FTES แต่เนื่องจากปัจจุบันหลักสูตรตามเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับปริญญาตรี พ.ศ. 2558 ต้องมีอาจารย์ประจำหลักสูตรที่มี

คุณวุฒิและคุณสมบัติที่สัมพันธ์กับสาขาวิชาที่เปิดสอนจำนวนอย่างน้อย 5 คน และจำนวนนักศึกษาในบางสาขาวิชาที่เปิดสอนไม่เต็มตามแผนการรับนักศึกษา

การวิเคราะห์อัตรากำลังที่พึงมีตามค่า FTES

อัตราส่วนสายสอนต่อสายสนับสนุน 1:0.8 โดยไม่นับรวมอัตราบุคลากรโรงเรียนสาธิตฯ

หน่วยงาน	จำนวนบุคลากรที่มีอยู่จริง		จำนวนบุคลากรที่พึงมีตามค่า FTES		เพิ่ม/ลด	
	สายสอน	สายสนับสนุน	สายสอน	สายสนับสนุน	สายสอน	สายสนับสนุน
คณะครุศาสตร์	50	8	45		-5	
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	53	8	29		-24	
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	46	14	12		-34	
คณะวิทยาการจัดการ	36	7	29		-7	
เทคโนโลยีอุตสาหกรรม	22	7	17		-5	
สำนักงานอธิการบดี (รวม)		84				
สำนักวิทยบริการ		19				
สำนักส่งเสริมวิชาการ		14				
สำนักศิลปะและวัฒนธรรม		6				
สถาบันวิจัยและพัฒนา		8				
สำนักงนาตรวจสอบภายใน		4				
รวม	**207**	**179**	**129**	**103**	**-75**	**-76**

ตารางที่ 2.23 แสดงข้อมูลการวิเคราะห์อัตรากำลังที่พึงมีตามค่า FTES

จากตาราง 2.23 จากการวิเคราะห์อัตรากำลังที่พึงมีตามอัตราส่วนอัตรากำลังสายสอนต่ออัตรากำลังสายสนับสนุน 1:0.8 (ไม่นับรวมอัตราบุคลากรโรงเรียนสาธิตฯ) พบว่า อัตรากำลังสายสอนมีอัตรากำลังที่พึงมีจำนวน 129 อัตรา แต่ปัจจุบันมีอัตรากำลังที่มีอยู่จริงจำนวน 207 อัตรา ซึ่งเกินจากอัตรากำลังที่พึงมีจำนวน 75 อัตรา ในส่วนของอัตรากำลังสายสนับสนุนมีอัตรากำลังที่พึงมีจำนวน 103 อัตรา แต่ปัจจุบันมีอัตรากำลังที่มีอยู่จริงจำนวน 179 อัตรา ซึ่งเกินจากอัตรากำลังที่พึงมีจำนวน 76 อัตรา

การวิเคราะห์นักศึกษาเต็มเวลาเทียบเท่า (FTES) ประจำปีการศึกษา พ.ศ. 2564

กลุ่มสาขา หลักสูตร/สาขาวิชา	ปริมาณ (FTES)
1. การผลิตบัณฑิตระดับปริญญาตรี	3,335.47
1.1 กลุ่มสาขาวิชาครุศาสตร์	1,512.40
- สาขาวิชาการศึกษาปฐมวัย (ค.บ.)	171.11
- สาขาวิชาวิทยาศาสตร์ทั่วไป (ค.บ.)	124.47
- สาขาวิชาสังคมศึกษา (ค.บ.)	139.98
- สาขาวิชาคณิตศาสตร์ (ค.บ.)	164.44
- สาขาวิชาภาษาอังกฤษ (ค.บ.)	189.50
- สาขาวิชาภาษาไทย (ค.บ.)	300.91
- สาขาวิชาพลศึกษา (ค.บ.)	217.45
- สาขาวิชาคหกรรมศาสตร์ศึกษา (ค.บ.)	73.79
- สาขาวิชาเทคโนโลยีการศึกษาและคอมพิวเตอร์ (ค.บ.)	7.33
กลุ่มสาขา หลักสูตร/สาขาวิชา	**ปริมาณ (FTES)**
- สาขาวิชาดนตรีศึกษา (ค.บ.)	32.48
- สาขาวิชาคอมพิวเตอร์ศึกษา (ค.บ.)/สาขาวิชาเทคโนโลยี (ค.บ.) (หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ. 2562)	75.74
- สาขาวิชาอุตสาหกรรมศิลป์ (ค.อ.บ.)	15.20
1.2 กลุ่มสาขาวิชามนุษศาสตร์และสังคมศาสตร์	686.19
- สาขาวิชาการพัฒนาชุมชน (ศศ.บ.)	61.59
- สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (รป.บ.)	335.65
- สาขาวิชาดนตรี (ศศ.บ.)	12.87
- สาขาวิชาภาษาอังกฤษธุรกิจ (ศศ.บ.)	116.09
- สาขาวิชาภาษาจีน (ศศ.บ.)	45.69
- สาขาวิชาการออกแบบดิจิทัลคอนเทนต์ (ศศ.บ.)	39.29
- สาขาวิชานิติศาสตร์ (น.บ.)	64.44
- สาขาวิชาภาษาไทย (ศศ.บ.) /สาขาวิชาภาษาไทยเพื่อการอาชีพ (ศศ.บ.) (หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ. 2563)	10.57
1.3 กลุ่มสาขาวิชาบริหาร (บริหารธุรกิจ พาณิชยศาสตร์ การบัญชี และเศรษฐศาสตร์)	639.74
- สาขาวิชาการตลาด (บธ.บ.)	27.34
- สาขาวิชาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ (บธ.บ.)	89.66
- สาขาวิชาการจัดการ (บธ.บ.)	204.73

กลุ่มสาขา หลักสูตร/สาขาวิชา	ปริมาณ (FTES)
- สาขาวิชาบัญชีบัณฑิต (บช.บ.)	177.19
- สาขาวิชานิเทศศาสตร์ (นศ.บ.)	44.77
- สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรมบริการการท่องเที่ยว (ศศ.บ.)	74.83
- สาขาวิชาการจัดการธุรกิจค้าปลีก (บธ.บ.)	21.22
1.4 กลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์กายภาพและชีวภาพ	404.42
- สาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการอาหาร (วท.บ.)	28.08
- สาขาวิชาวิทยาการคอมพิวเตอร์ (วท.บ.)	48.88
- สาขาวิชาวิทยาศาสตร์เครื่องสำอางและความงาม (วท.บ.)	3.32
- สาขาวิชาการจัดการโลจิสติกส์ (วท.บ.)	145.84
- สาขาวิชาออกแบบอุตสาหกรรม (ทล.บ.)	31.12
- สาขาวิชาการบริหารจัดการอาคาร (วท.บ.)	10.24
- สาขาวิชาเทคโนโลยีอัตโนมัติและหุ่นยนต์ (ทล.บ.)	3.50
- สาขาวิชาเทคโนโลยีอุตสาหกรรม (ทล.บ.)	133.44
กลุ่มสาขา หลักสูตร/สาขาวิชา	**ปริมาณ (FTES)**
1.5 กลุ่มสาขาวิชาเกษตรศาสตร์	5.24
- สาขาวิชาเทคโนโลยีพืชผักแบบบูรณาการ (วท.บ.)	5.24
1.6 กลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ	87.48
- สาขาวิชาวิทยาศาสตร์การกีฬา (วท.บ.)	87.48
2. การผลิตบัณฑิตระดับปริญญาโท	117.53
2.1 กลุ่มสาขาวิชาครุศาสตร์	113.50
- สาขาวิชาการบริหารการศึกษา (ค.ม.)	104.00
- สาขาวิชาหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ (ค.ม.)	9.50
2.2 กลุ่มสาขาวิชาบริหาร (บริหารธุรกิจ พาณิชยศาสตร์ การบัญชี และเศรษฐศาสตร์)	4.03
- หลักสูตรบัญชีมหาบัณฑิต (บช.ม.)	4.03

ตารางที่ 2.24 แสดงข้อมูลการวิเคราะห์นักศึกษาเต็มเวลาเทียบเท่า (FTES) ประจำปีการศึกษา พ.ศ. **2564**
ที่มา : กองนโยบายและแผน สำนักงานอธิการบดี ข้อมูลต้นทุนต่อหน่วยผลผลิตด้านการผลิตบัณฑิตกรณีไม่รวมค่าเสื่อมราคาและค่าตัดจำหน่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 , ณ วันที่ 13 กันยายน 2565

แผนความต้องการบุคลากร

แผนจำนวนผู้ขอตำแหน่งทางวิชาการเดิม ในปีการศึกษา 2561 – 2564

หน่วยงาน	แผนจำนวนผู้ขอตำแหน่งทางวิชาการในแต่ละประเภท / แต่ละปี															
	ปีการศึกษา 2561			รวม	ปีการศึกษา 2562			รวม	ปีการศึกษา 2563			รวม	ปีการศึกษา 2564			รวม
	ศ	รศ	ผศ		ศ	รศ	ผศ		ศ	รศ	ผศ		ศ	รศ	ผศ	
คณะครุศาสตร์	-	1	1	**2**	-	-	2	**2**	-	-	2	**2**	1	1	2	**4**
คณะวิทยาศาสตร์ฯ	-	-	2	**2**	-	1	6	**7**	-	-	5	**5**	-	2	6	**8**
คณะมนุษยศาสตร์ฯ	-	-	2	**2**	-	1	4	**5**	-	3	13	**16**	-	-	13	**13**
คณะวิทยาการจัดการ	-	1	2	**3**	1	-	12	**13**	-	-	6	**6**	-	2	7	**9**
คณะเทคโนโลยีฯ	-	1	5	**6**	-	1	9	**10**	-	-	1	**1**	-	4	5	**9**
รวม	**-**	**3**	**12**	**15**	**1**	**3**	**33**	**37**	**-**	**3**	**27**	**30**	**1**	**9**	**33**	**43**

ตารางที่ 2.25 แสดงแผนจำนวนผู้ขอตำแหน่งทางวิชาการ

กรอบตำแหน่งของบุคลากรสายสนับสนุนที่พึงมี

หน่วยงาน		ทั่วไป		วิชาชีพเฉพาะ/เชี่ยวชาญเฉพาะ		ผู้บริหาร		รวม
		ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ผอ.กอง/เทียบเท่า	ผอ.สนอ	
1	คณะครุศาสตร์	0	0	9	0	1	0	10
2	คณะมนุษยศาสตร์ฯ	0	0	4	5	1	0	10
3	คณะวิทยาศาสตร์ฯ	4	0	9	1	1	0	15
4	คณะวิทยาการจัดการ	0	0	7	2	1	0	10
5	คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม	1	0	4	4	1	0	10
6	สำนักงานอธิการบดี	22	1	43	26	3	1	96
7	สำนักส่งเสริมวิชาการฯ	0	0	5	10	1	0	16
8	สำนักวิทยบริการฯ	7	0	6	8	1	0	22
9	สถาบันวิจัยและพัฒนา	0	0	6	1	1	0	8
10	สำนักศิลปะและวัฒนธรรม	0	0	3	3	1	0	7
11	หน่วยตรวจสอบภายใน	0	0	3	1	0	0	4
12	โรงเรียนสาธิตฯ	0	0	9	0	0	0	9
รวม		**34**	**1**	**108**	**61**	**12**	**1**	**217**
		35		**169**		**13**		

ตารางที่ 2.26 แสดงข้อมูลกรอบตำแหน่งของบุคลากรสายสนับสนุนที่พึงมี ประจำปีงบประมาณ 2566 – 2569

กรอบการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น

หน่วยงาน		ทั่วไป (1)	วิชาชีพเฉพาะ/เชี่ยวชาญเฉพาะ (2)		รวม (1+2)
		ชำนาญงาน	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	
1	คณะครุศาสตร์	0	5	0	**5**
2	คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	0	8	1	**9**
3	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	0	7	0	**7**
4	คณะวิทยาการจัดการ	0	3	0	**3**
5	คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม	1	6	1	**8**
6	สำนักงานอธิการบดี	4	38	1	**43**
7	สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน	0	13	0	**13**
8	สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ	2	8	1	**11**
9	สถาบันวิจัยและพัฒนา	0	5	1	**6**
10	สำนักศิลปะและวัฒนธรรม	0	5	0	**5**
11	หน่วยตรวจสอบภายใน	0	2	1	**3**
12	โรงเรียนสาธิต ม.ราชภัฏกาญจนบุรี	0	6	0	**6**
รวม		**7**	**106**	**6**	**119**
			112		

ตารางที่ 2.27 แสดงข้อมูลกรอบตำแหน่งการเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้น ประจำปีงบประมาณ 2566 – 2569

ที่มา : งานบริหารงานบุคคล ,ข้อมูล ณ วันที่ 3 มกราคม 2567

แผนพัฒนาตนเองรายบุคคล ระยะ 5 ปี (ปีการศึกษา 2565 – 2570)

แผนการเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ	จำนวนผู้ที่มีแผน (คน) / ปีงบประมาณ						รวม
	2566	2567	2568	2569	2570	ปีอื่นๆ	
ผู้ช่วยศาสตราจารย์	28	20	20	9	9	7	93
รองศาสตราจารย์	1	5	9	3	8	2	28
ศาสตราจารย์	0	0	0	0	0	0	0
รวม	**29**	**25**	**29**	**12**	**17**	**9**	**121**

แผนการศึกษาต่อ	จำนวนผู้ที่มีแผน (คน) / ปีงบประมาณ						รวม
	2566	2567	2568	2569	2570	ปีอื่นๆ	
ปริญญาโท	1	1	0	0	0	1	3
ปริญญาเอก	3	11	12	2	9	6	43
รวม	**4**	**12**	**12**	**2**	**9**	**7**	**46**

แผนการฝึกอบรมพัฒนาตนเองประจำปี	จำนวนผู้ที่มีแผน (คน) / ปีงบประมาณ						รวม
	2566	2567	2568	2569	2570	ปีอื่นๆ	
1. ความเชี่ยวชาญตามศาสตร์	52	40	47	44	48		231
2. การพัฒนาการเรียนการสอน	33	39	34	33	29		168
3. เทคโนโลยีดิจิทัล	20	25	28	24	22		119
4. ภาษาและการสื่อสาร	13	15	16	17	18		79
5. การทำผลงานวิชาการ	25	28	23	19	20		115
6. คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ	12	11	8	12	10		53
7. การบริหารจัดการองค์กร	13	9	9	10	12		53
8. ด้านอื่นๆ						3	3
รวม	**155**	**167**	**165**	**159**	**159**	**0**	**818**

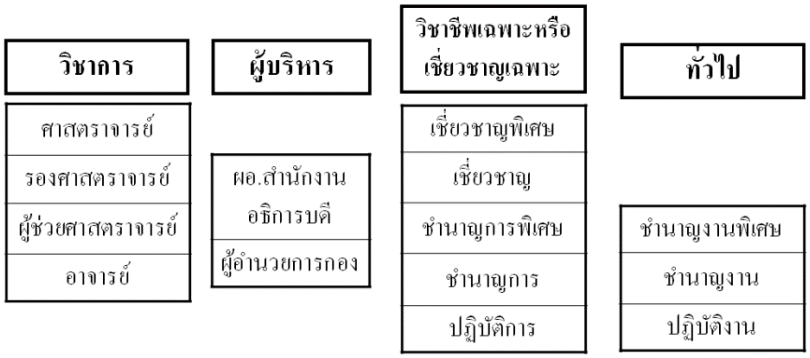
หมายเหตุ ใช้ตัวเลขหน้าข้อเป็นลัญญาลักษณ์ของ 1 คนอบรม แทนการอบรมประจำปี

ข้อมูล ณ วันที่ 1 ธันวาคม 2565

ตารางที่ 2.27 แสดงข้อมูลแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล ระยะ 5 ปี (ปีการศึกษา 2565 – 2570)

เส้นทางความก้าวหน้าของบุคลากร

โครงสร้างสายงานทุกประเภทตำแหน่ง



ตำแหน่งทางวิชาการ

ตำแหน่ง	คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ (ผศ.)	- ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ดำรงตำแหน่งอาจารย์และปฏิบัติหน้าที่มาแล้ว 6 ปี - ปริญญาโทหรือเทียบเท่า ดำรงตำแหน่งอาจารย์และปฏิบัติหน้าที่มาแล้ว 4 ปี - ปริญญาเอกหรือเทียบเท่า ดำรงตำแหน่งอาจารย์และปฏิบัติหน้าที่มาแล้ว 1 ปี
รองศาสตราจารย์ (รศ.)	- ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ และปฏิบัติหน้าที่มาแล้ว 2 ปี
ศาสตราจารย์ (ศ.)	- ดำรงตำแหน่งรองศาสตราจารย์ และปฏิบัติหน้าที่มาแล้ว 2 ปี

ตำแหน่งประเภทผู้บริหาร

ตำแหน่ง	คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง
ผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่า	2.1 เป็นบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี และ 2.2 สำเร็จการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี และ 2.3 เป็นผู้มีคุณสมบัติเป็นไปตามมาตรฐานกำหนด ดังนี้ 1) มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งของสายงานบริหารงานทั่วไป และ 2) ดำรงตำแหน่งในระดับ 7 หรือเทียบเท่ามาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี หรือ 3) ดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าระดับ 6 หรือเทียบเท่ามาแล้วไม่น้อยกว่า 3 ปี หรือ 4) ดำรงตำแหน่งประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการพิเศษมาแล้ว ไม่น้อยกว่า 3 ปี หรือ 5) ดำรงตำแหน่งประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการ มาแล้วไม่น้อยกว่า 7 ปี และ

ตำแหน่ง	คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง
	2.4 ได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของระดับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง และ 2.5 มีประสบการณ์ทางบริหารในตำแหน่งหัวหน้างานหรือเทียบเท่า หรือปฏิบัติงานในตำแหน่งหัวหน้างานหรือเทียบเท่า ตามประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี เรื่อง การแบ่งส่วนราชการระดับงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี พ.ศ.255๐ มาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี และ 2.6 ผ่านการอบรมหลักสูตรที่ ก.พ.อ.รับรอง หรือผ่านการอบรมหลักสูตรตามกรอบมาตรฐานหลักสูตรการบริหารงานอุดมศึกษาระดับสูงที่ ก.พ.อ.กำหนดและรับรองหน่วยจัด และ 2.7 ผ่านการประเมินในองค์ประกอบ ดังนี้ 1) ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ 2) ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะ ประเมิน 3) สมรรถนะทางการบริหาร
ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี	1.1 เป็นบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี และ 1.2 สำเร็จการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี และ 1.3 เป็นผู้มีคุณสมบัติเป็นไปตามมาตรฐานกำหนด ดังนี้ 1) มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งของสายงานบริหารงานทั่วไป **และ** 2) ดำรงตำแหน่งในระดับ 8 หรือเทียบเท่ามาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี **หรือ** 3) ดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าระดับ 7 หรือเทียบเท่ามาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี **หรือ** ดำรงตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ในตำแหน่งผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่า ไม่น้อยกว่า 1 ปี **หรือ** ดำรงตำแหน่งประเภทผู้บริหารในตำแหน่งผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่า และประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการพิเศษ รวมกันไม่น้อยกว่า 4 ปี **หรือ** ดำรงตำแหน่งประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับเชี่ยวชาญ **หรือ** ดำรงตำแหน่งประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการพิเศษ ไม่น้อยกว่า 4 ปี **และ** 1.4 ได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของระดับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง และ 1.5 มีประสบการณ์ทางการบริหารในตำแหน่งผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่า หรือปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่า มาแล้วไม่น้อยกว่า 3 ปี และ 1.6. ผ่านการอบรมหลักสูตรที่ ก.พ.อ.รับรอง หรือผ่านการอบรมหลักสูตรตามกรอบมาตรฐานหลักสูตรการบริหารงานอุดมศึกษาระดับสูงที่ ก.พ.อ.กำหนดและรับรองหน่วยจัด และ 1.7 ผ่านการประเมินในองค์ประกอบ ดังนี้ 1) ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ 2) ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน 3) สมรรถนะทางการบริหาร ทั้งนี้ ผู้ที่ผ่านเกณฑ์การประเมินเข้าสู่ตำแหน่งประเภทผู้บริหาร แต่ยังไม่ผ่านการอบรมตามหลักสูตรที่ ก.พ.อ. กำหนด มหาวิทยาลัยจะแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งไปก่อน โดยต้องเข้ารับการอบรมหลักสูตรดังกล่าวภายในระยะเวลา 2 ปี นับตั้งแต่วันที่ได้รับการแต่งตั้ง

ทั้งนี้ ผู้ที่ผ่านเกณฑ์การประเมินเข้าสู่ตำแหน่งประเภทผู้บริหาร แต่ยังไม่ผ่านการอบรมตามหลักสูตรที่ ก.พ.อ. กำหนด มหาวิทยาลัยจะแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งไปก่อน โดยต้องเข้ารับการอบรมหลักสูตรดังกล่าวภายในระยะเวลา 2 ปี นับตั้งแต่วันที่ได้รับการแต่งตั้ง

ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ

ตำแหน่ง	คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง	การประเมินและผลงานประกอบการประเมิน
ระดับชำนาญการ	1. สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า และดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติการ ซึ่งปฏิบัติหน้าที่มาแล้วไม่น้อยกว่า 6 ปี หรือ 2. สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโทหรือเทียบเท่า และดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติการ ซึ่งปฏิบัติหน้าที่มาแล้วไม่น้อยกว่า 4 ปี หรือ 3. สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอกหรือเทียบเท่า และดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติการ ซึ่งปฏิบัติหน้าที่มาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี และ 4. ปฏิบัติงานตรงตามตำแหน่ง หรืองานอื่นที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติ มาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี และ 5. ได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของระดับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง	1. ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ 2. ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน 3. ผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการ ได้แก่ คู่มือปฏิบัติงานหลักอย่างน้อย 1 เล่ม และ ผลงานเชิงวิเคราะห์ หรือสังเคราะห์ หรืองานวิจัย ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานในหน้าที่ อย่างน้อย 1 เรื่อง 4. จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ
ชำนาญการพิเศษ	1. สำเร็จการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า และ 2. ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการและปฏิบัติหน้าที่มาแล้ว 4 ปี และ 3. ปฏิบัติงานตรงตามตำแหน่ง หรืองานอื่นที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติ มาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี	1. ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ 2. ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน 3. ผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการพิเศษ ได้แก่ ผลงานเชิงวิเคราะห์หรือสังเคราะห์ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานของหน่วยงาน อย่างน้อย 1 เรื่อง และ งานวิจัย หรือผลงานลักษณะอื่นที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน อย่างน้อย 1 เรื่อง / รายการ 4. จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ
เชี่ยวชาญ	1. สำเร็จการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า และ 2. ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษและปฏิบัติหน้าที่มาแล้ว 3 ปี และ 3. ปฏิบัติงานตรงตามตำแหน่ง หรืองานอื่นที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติ มาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี	1. ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ 2. ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน 3. ผลงานที่แสดงความเป็นผู้เชี่ยวชาญ ได้แก่ ผลงานเชิงวิเคราะห์หรือสังเคราะห์ หรือผลงานลักษณะอื่น ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานของสถาบันอุดมศึกษา

ตำแหน่ง	คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง	การประเมินและผลงานประกอบการประเมิน
		อย่างน้อย 1 เรื่อง/รายการ และ งานวิจัยซึ่งได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ในระดับชาติหรือระดับนานาชาติ อย่างน้อย 1 เรื่อง 4. การใช้ความรู้ความสามารถในงานสนับสนุนงานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพบริการสังคม เช่น การให้ความเห็น คำแนะนำ หรือเสนอแนะ การให้คำปรึกษาแนะนำ การอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับหลักการ แนวทาง ระบบ รูปแบบ เทคนิคและวิธีการในการแก้ไขปัญหาหรือการพัฒนางานสนับสนุน งานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพนั้น ๆ 5. จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ
เชี่ยวชาญพิเศษ	1. สำเร็จการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า และ 2. ดำรงตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญและปฏิบัติหน้าที่มาแล้ว 2 ปี และ 3. ปฏิบัติงานตรงตามตำแหน่ง หรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องซึ่งเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติ มาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี	1. ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ 2. ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน 3. ผลงานที่แสดงความเป็นผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ได้แก่ ผลงานเชิงวิเคราะห์หรือสังเคราะห์ หรือผลงานลักษณะอื่น ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานของสถาบันอุดมศึกษา อย่างน้อย 1 เรื่อง/รายการ และ งานวิจัยซึ่งได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ในระดับชาติหรือระดับนานาชาติ อย่างน้อย 1 เรื่อง 4. ใช้ความรู้ความสามารถในงานสนับสนุนงานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพบริการต่อสังคม เช่น การให้ความเห็น คำแนะนำ หรือเสนอแนะ การให้คำปรึกษาแนะนำ การอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับหลักการ แนวทาง ระบบ รูปแบบ เทคนิคและวิธีการในการแก้ไขปัญหาหรือการพัฒนางานสนับสนุน งานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพนั้น ๆ 5. ความเป็นที่ยอมรับในงานด้านนั้น ๆ หรือ ในวงวิชาการ หรือวิชาชีพ หมายถึง ผลงานได้รับการยอมรับ ยกย่อง หรือได้รับรางวัลในระดับชาติ หรือผลการปฏิบัติงานสนับสนุนงานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพ หรือในงานที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นที่ยอมรับอย่างกว้างขวางในระดับชาติ หรือระดับนานาชาติ 5. จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ

ตำแหน่งประเภททั่วไป

ตำแหน่ง	คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง	การประเมินและผลงานประกอบการประเมิน
ชำนาญงาน	1. สำเร็จการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ หรือคุณวุฒิอย่างอื่นที่เทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ และดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติงานและปฏิบัติหน้าที่มาแล้ว 6 ปี และ 2. ปฏิบัติงานตรงตามตำแหน่ง หรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องซึ่งเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติ มาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี	1. ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ 2. ความรู้ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน 3. ผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญงาน ได้แก่ คู่มือปฏิบัติงานหลักอย่างน้อย 1 เล่ม 4. จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ
ชำนาญงานพิเศษ	1. สำเร็จการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ หรือคุณวุฒิอย่างอื่นที่เทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ และ 2. ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญงาน และปฏิบัติหน้าที่มาแล้ว 6 ปี และ 3. ปฏิบัติงานตรงตามตำแหน่ง หรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องซึ่งเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติ มาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี	1. ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ 2. ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน 3. ผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญงานพิเศษ ได้แก่ คู่มือปฏิบัติงานหลักอย่างน้อย 1 เล่ม และ ผลงานเชิงวิเคราะห์ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานในหน้าที่ อย่างน้อย 1 เรื่อง 4. จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ

ขั้นตอนการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัย

1. รับเรื่องการอนุญาตให้จ้างพนักงานมหาวิทยาลัยจากหน่วยงานต่าง ๆ โดยตรวจสอบรายละเอียดชื่อตำแหน่ง สังกัด งบประมาณ และระยะเวลาในการจ้าง

2. จัดทำประกาศรับสมัครเสนอผ่านผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น เพื่อลงนามในประกาศ โดยกำหนดรับสมัครอย่างน้อย 5 วันทำการ

3. ติดประกาศรับสมัครงานที่บอร์ดประชาสัมพันธ์ เว็บไซต์และเฟซบุ๊กของงานบริหารงานบุคคล พร้อมทั้งจัดส่งสำเนาประกาศไปประชาสัมพันธ์ตามหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย ก่อนวันรับสมัคร อย่างน้อย 3 วัน

4. เสนอคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกเสนอผ่านผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นเพื่อลงนามในคำสั่ง และสำเนาแจ้งกรรมการทุกท่าน

5. จัดทำเอกสารการรับสมัคร และดำเนินการรับสมัครตามกำหนดการในประกาศ

6. ตรวจสอบเอกสาร คุณสมบัติของผู้สมัคร และจัดทำประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิ์เข้ารับการสอบข้อเขียน / ปฏิบัติ เสนอผ่านผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นเพื่อลงนามในประกาศ พร้อมทั้งสำเนาแจ้งผู้เกี่ยวข้องทราบ ภายใน 3 วันนับแต่วันที่ปิดรับสมัคร

7. ทำบันทึกข้อความถึงหัวหน้าหน่วยงานให้เสนอชื่อกรรมการออกข้อสอบ โดยให้หน่วยงานทำบันทึกแจ้งงานบริหารงานบุคคลใส่ซองเป็นเรื่องลับถึงงานบริหารงานบุคคล

8. จัดทำคำสั่งกรรมการออกข้อสอบ เสนอผ่านผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นเพื่อลงนามในคำสั่ง และส่งคำสั่งถึงกรรมการออกข้อสอบ โดยกำหนดให้กรรมการออกข้อสอบนำส่งข้อสอบถึงหัวหน้างานบริหารงานบุคคลก่อนถึงวันสอบข้อเขียน / ปฏิบัติ 1 วันทำการ

9. จัดทำข้อสอบ และเอกสารที่จะใช้ในการสอบ เช่น ใบลงชื่อผู้เข้าสอบ ใบกรอกคะแนน และจัดเตรียมห้องสอบ

10. ประสานกรรมการกำกับการสอบ และดำเนินการสอบข้อเขียน / ปฏิบัติ ตามกำหนดการในประกาศ

11. จัดทำผลคะแนนการสอบข้อเขียน/ปฏิบัติ และจัดทำประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิเข้ารับการสอบสัมภาษณ์ / สอบทดลองสอน เสนอผ่านผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น เพื่อลงนามในประกาศภายใน 4 วันทำการ หลังจากเสร็จสิ้นการสอบ

12. ประสานหน่วยงานต้นสังกัด เพื่อดำเนินการจัดการสอบสัมภาษณ์ / สอบทดลองสอน

13. จัดทำเอกสารประกอบการสอบสัมภาษณ์ / สอบทดลองสอน จัดส่งหน่วยงานต้นสังกัดไปดำเนินการสอบ เมื่อหน่วยงานดำเนินการสอบเรียบร้อยแล้ว ให้ทำบันทึกรายงานผลการสอบถึงหัวหน้างานบริหารงานบุคคล

14. ประมวลผลการสอบข้อเขียน/ปฏิบัติ สอบสัมภาษณ์/สอบทดลองสอน เพื่อจัดทำประกาศผลการคัดเลือก เสนอประกาศผลการสอบถึงมหาวิทยาลัย เพื่อลงนามในประกาศ

15. ติดประกาศผลการคัดเลือกที่บอร์ดประชาสัมพันธ์ เว็บไซต์ของงานบริหารงานบุคคล และแจ้งให้หน่วยงานต้นสังกัดทราบ

16. รับรายงานตัวพนักงานมหาวิทยาลัย และชี้แจงรายละเอียดเรื่องประกันสังคม และการลงเวลาปฏิบัติราชการ และสิทธิประโยชน์อื่นๆ พร้อม

ทั้งมีหนังสือส่งตัวพนักงานมหาวิทยาลัยไปปฏิบัติงานที่หน่วยงานต้นสังกัด

ระบบบริหารบุคลากร

มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรีจัดกลุ่มสถาบันอุดมศึกษาเป็นกลุ่ม 3 กลุ่มพัฒนาชุมชนท้องถิ่นหรือชุมชนอื่น และมีพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 กำหนดเป็นสถาบันอุดมศึกษาเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น โดยการบริหารบุคลากรเป็นไปตามกระบวนการ PDCA มีกระบวนการดังนี้

1. ขั้นวางแผน (Plan) คณะกรรมการจัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรโดยสอดคล้องกับนโยบายของสภา มหาวิทยาลัย นโยบายมหาวิทยาลัย เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงานระบบบริหารบุคลากร

2. ขั้นปฏิบัติ (Do) เป็นการดำเนินการบริหารบุคลากรได้ด้านต่างๆ เพื่อให้บุคลากรมีศักยภาพเป็นไปตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติและตามระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง และดำเนินการจัดเก็บข้อมูลในระบบการบริหารข้อมูลของมหาวิทยาลัย โดยบูรณาการเป็นระบบฐานข้อมูลที่รองรับการตรวจประเมินคุณภาพ (Common Data Set)

3. ขั้นตรวจสอบ (Check) มหาวิทยาลัยดำเนินการประเมินผลความพึงพอใจของบุคลากรต่อระบบบริหารบุคลากรสายสอน เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามนโยบายของมหาวิทยาลัยในด้านการบริหารงานบุคคล และดำเนินการเก็บข้อมูลเป็นระบบฐานข้อมูลในการดำเนินงาน (Common Data Set)

4. ขั้นปรับปรุง (Act) ประเมินผลการดำเนินงานตามระบบบริหารบุคลากร และนำผลการประเมินมาทบทวนและปรับปรุงระบบบริหารบุคลากร เพื่อพัฒนาระบบบริหารบุคลากรให้มีประสิทธิภาพตอบสนองความต้องการของบุคลากรและมหาวิทยาลัย พร้อมทั้งเผยแพร่ผลการดำเนินงาน ต่อสาธารณชน

ผลผลิต/ผลลัพธ์

ผลการบริหารบุคลากรส่งผลต่อคุณภาพของบุคลากร บุคลากรมีความพึงพอใจในระบบบริหารบุคลากร มีความผูกพันต่อองค์กร มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีคุณวุฒิและตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้น พร้อมทั้งมีผลงานทางวิชาการและมีงานวิจัยที่ได้รับการยอมรับ สร้างประโยชน์ให้กับชุมชน ท้องถิ่น และสังคมสามารถพัฒนาตนเองให้มีคุณภาพเป็นไปตามกรอบมาตรฐานระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ และเกณฑ์อื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

ผลการดำเนินงานตามแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร

รายงานผลการดำเนินการตามแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 รอบระยะเวลา 12 เดือน (เดือนตุลาคม 2565 – เดือนกันยายน 2566) ซึ่งมีประเด็นยุทธศาสตร์ จำนวน 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

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 มี 1 กลยุทธ์ 2 ตัวชี้วัด ตัวชี้วัดที่บรรลุ 2 ตัวชี้วัด

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

ปัญหาอุปสรรค ข้อเสนอแนะ ในการดำเนินการตามแผน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2566

ปัญหาอุปสรรค

เกณฑ์การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการสายการสอน มีการปรับและเพิ่มเงื่อนไขในการขอกำหนดตำแหน่ง หากผลงานวิชาการเกี่ยวข้องกับจริยธรรมในคนหรือในสัตว์ จะต้องมีการยื่นขอจริยธรรมในคน/สัตว์ก่อน เพื่อใช้ในการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ

ข้อเสนอแนะ/แนวทางพัฒนา

จัดประชุมชี้แจงและทำความเข้าใจให้มีผลงานวิชาการเป็นไปตามเกณฑ์ กพอ.2564

บทที่ 3 แผนบริหารและพัฒนาบุคลากร

แผนบริหารและพัฒนาบุคลากร เป็นแผนสำหรับกำหนดนโยบายในการพัฒนาบุคลากรที่เป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุด และระบบการบริหารบุคลากรจะเน้นให้มีคุณภาพมีประสิทธิภาพตามมาตรฐานสากลและมีคุณธรรมสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบการบริหารมหาวิทยาลัยตามหลักการบริหารจัดการที่ดี โดยยึดกรอบตามแผนพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี 5 ปี พ.ศ. 2566-2570 ซึ่งการกำหนดนโยบายในการพัฒนาบุคลากรและระบบการบริหารบุคลากรจะเน้นให้มีคุณภาพมีประสิทธิภาพตามมาตรฐานสากลและมีคุณธรรมสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบการบริหารมหาวิทยาลัยตามหลักการบริหารจัดการที่ดีเพื่อก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้สามารถตอบสนองต่อการพัฒนามหาวิทยาลัยและกำหนดมาตรการในการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพให้สอดคล้องกับภารกิจหลักของมหาวิทยาลัยและนโยบายสภามหาวิทยาลัย

ทิศทางการบริหารและพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยมุ่งการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรโดยใช้เครื่องมือบริหารจัดการยุคใหม่ การจัดการทรัพยากรที่มีอยู่จำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด ประกอบการประเมินสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กร โดยการวิเคราะห์ SWOT เพื่อให้ทราบสภาวะที่แท้จริง เป้าหมาย และยุทธศาสตร์ใดขององค์กรที่สอดคล้องและมีความเป็นไปได้ที่จะบรรลุผลตามที่องค์กรต้องการ ซึ่งในส่วนของการบริหารงานบุคคล พบว่า สิ่งที่มหาวิทยาลัยควรเร่งดำเนินการ ได้แก่ การเพิ่มสัดส่วนคุณวุฒิ และตำแหน่งทางวิชาการให้อยู่ในระดับมาตรฐาน การเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุน ตามที่สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษากำหนด การพัฒนาองค์ความรู้และศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่จำเป็น รวมทั้งการส่งเสริมเรื่องขวัญและกำลังใจแก่บุคลากร โดยนำแนวคิดเรื่องการจัดการความรู้เป็นเครื่องมือแปลงกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัยไปสู่การปฏิบัติและมีการติดตามประเมินผล เพื่อสามารถบ่งชี้ความสำเร็จ ความล้มเหลวและปัญหาอุปสรรค์ในการดำเนินงานตามแผน

การวิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อม

มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรีเป็นสถาบันอุดมศึกษาของท้องถิ่น มีภารกิจหลักในการผลิตบัณฑิต การวิจัย การบริการวิชาการแก่สังคม และการทำนุบำรุงศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรม ดำเนินภารกิจหลักด้วยหลักการบริหารเชิงกลยุทธ์ ดังนั้นในการวางแผนเกี่ยวกับโครงสร้างองค์กร การบริหารจัดการ บุคลากร การจัดการศึกษา และการบริหารงบประมาณของมหาวิทยาลัย จำเป็นที่มหาวิทยาลัยจะต้องศึกษาและวิเคราะห์สถานการณ์ต่างๆ เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการวางแผน เพื่อให้การปฏิบัติงานสำเร็จลุล่วงตามพันธกิจ โดยการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมในเชิงกลยุทธ์ทั้งภายในและภายนอกองค์กรที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยโดยใช้หลักการ SWOT Analysis รายละเอียด ดังนี้

ปัจจัยภายใน (Internal Factor)

คุณลักษณะที่ดี (Helpful)	**คุณลักษณะที่ควรพัฒนา (Harmful)**
จุดแข็ง (Strengths) 1. ผู้บริหารให้ความสำคัญในการเปิดโอกาสให้บุคลากร ทุกระดับมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นที่หลากหลายช่องทาง 2. บุคลากรของมหาวิทยาลัยมีความเชี่ยวชาญในศาสตร์ที่หลากหลาย สามารถบูรณาการกับการการเรียนการสอน การวิจัย การบริการวิชาการ และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม เพื่อการพัฒนาท้องถิ่น 3. มีกองทุนพัฒนาอาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุนทั้งด้านการศึกษาต่อ การเพิ่มพูนความรู้ทักษะในงาน และการจัดทำผลงานทางวิชาการ 4. มหาวิทยาลัยมีนโยบายและให้ความสำคัญในความก้าวหน้าของบุคลากร คุณภาพชีวิต การสร้างขวัญและกำลังใจ	**จุดอ่อน (Weaknesses)** 1.บุคลากรสายสอนส่วนใหญ่ที่มีประสบการณ์ทำงานมานาน แต่ยังได้ตำแหน่งทางวิชาการน้อย 2.บุคลากรไม่ให้ความสำคัญกับการดำเนินการและรายงานผลตามแผน 3.ไม่มีการดำเนินการตามมาตรการที่กำหนดไว้ กรณีที่ไม่ได้ดำเนินการตามแผนพัฒนารายบุคคล

ปัจจัยภายนอก (External Factor)

คุณลักษณะที่ดี (Helpful)	คุณลักษณะที่ควรพัฒนา (Harmful)
โอกาส (Opportunities) 1. ประกาศของคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ก.พ.อ.) เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ พ.ศ. 2564 มีการเพิ่มประเภทของผลงานวิชาการ ในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ 2. มีแหล่งทุนสนับสนุนจากภายนอก การศึกษาต่อ การอบรม การวิจัย 3. ความก้าวหน้าของเทคโนโลยี / นวัตกรรมสื่อการเรียนรู้ในปัจจุบัน ส่งผลให้มีช่องทางที่หลากหลายในการพัฒนาตนเอง	**อุปสรรค (Threats)** 1. ความต้องการศึกษาของผู้เรียนในระบบลดน้อยลง ส่งผลต่อการวางแผนอัตรากำลัง 2. รัฐบาลจัดสรรงบประมาณด้านบุคลากรลดลง

การวิเคราะห์กลยุทธ์ด้วย TOWS Matrix โดยนำปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกที่ได้จากการวิเคราะห์ สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis) เพื่อสร้างกลยุทธ์ 4 รูปแบบ คือกลยุทธ์เชิงรุก (SO) ซึ่งเป็นการจับคู่ของจุดแข็งกับโอกาส กลยุทธ์ในส่วนนี้เน้นไปที่การใช้จุดแข็งร่วมกับโอกาสเพื่อทำให้เกิดผลประโยชน์สูงสุดกับองค์กร, กลยุทธ์เชิงรับ (ST) ซึ่งเป็นการจับคู่ของจุดแข็งกับอุปสรรค ทำให้เป็นกลยุทธ์ใช้จุดแข็งเพื่อแก้ไขอุปสรรคที่เกิดขึ้น, กลยุทธ์เชิงแก้ไข (WO) เป็นการจับคู่ของจุดอ่อนกับโอกาส ที่ใช้โอกาสมาแก้ไขจุดอ่อนขององค์กร และกลยุทธ์เชิงป้องกัน (WT) เป็นการจับคู่ของจุดอ่อนกับอุปสรรค เป็นกลยุทธ์ตั้งรับกับจุดอ่อนและอุปสรรคที่เกิดขึ้น ดังรายละเอียดต่อไปนี้

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์กลยุทธ์เชิงรุก (SO)

S: จุดแข็ง	O: โอกาส
S1 ผู้บริหารให้ความสำคัญในการเปิดโอกาสให้บุคลากร ทุกระดับมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นที่หลากหลายช่องทาง	O1 ประกาศของคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ก.พ.อ.) เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ พ.ศ. 2564 มีการเพิ่มประเภทของผลงานวิชาการ ในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ
S2 บุคลากรของมหาวิทยาลัยมีความเชี่ยวชาญในศาสตร์ที่หลากหลายและสามารถบูรณาการกับการการเรียนการสอน การวิจัย การบริการวิชาการ และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม เพื่อการพัฒนาท้องถิ่น	O2 มีแหล่งทุนสนับสนุนจากภายนอก การศึกษาต่อ การอบรม การวิจัย
S3 มีกองทุนพัฒนาอาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุนทั้งด้านการศึกษาต่อ การเพิ่มพูนความรู้ทักษะในงาน และการจัดทำผลงานทางวิชาการ	O3 ความก้าวหน้าของเทคโนโลยี / นวัตกรรมสื่อการเรียนรู้ในปัจจุบัน ส่งผลให้มีช่องทางที่หลากหลายในการพัฒนาตนเอง
S4 มหาวิทยาลัยมีนโยบายและให้ความสำคัญในความก้าวหน้าของบุคลากร คุณภาพชีวิต การสร้างขวัญและกำลังใจ	

การวิเคราะห์กลยุทธ์เชิงรุก (SO)	หมายเหตุ
SO1 พัฒนาศักยภาพทางวิชาการและวิชาชีพบนพื้นฐานคุณธรรม จริยธรรมและปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ เพื่อความก้าวหน้าของบุคลากร	S1+S2+S4+O1+O2
SO2 ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีความเชี่ยวชาญ โดยอาศัยความก้าวหน้าของเทคโนโลยี	S3+O3

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์กลยุทธ์เชิงรับ (ST)

S: จุดแข็ง	T: อุปสรรค
S1 ผู้บริหารให้ความสำคัญในการเปิดโอกาสให้บุคลากร ทุกระดับมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นที่หลากหลายช่องทาง	T1 ความต้องการศึกษาของผู้เรียนในระบบ ลดน้อยลง ส่งผลต่อการวางแผนอัตรากำลัง
S2 บุคลากรของมหาวิทยาลัยมีความเชี่ยวชาญในศาสตร์ที่หลากหลายและสามารถบูรณาการกับการการเรียนการสอน การวิจัย การบริการวิชาการ และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น	T2 รัฐบาลจัดสรรงบประมาณด้านบุคลากรลดลง
S3 มีกองทุนพัฒนาอาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุนทั้งด้านการศึกษาต่อ การเพิ่มพูนความรู้ทักษะในงาน และการจัดทำผลงานทางวิชาการ	
S4 มหาวิทยาลัยมีนโยบายและให้ความสำคัญในความก้าวหน้าของบุคลากร คุณภาพชีวิต การสร้างขวัญและกำลังใจ	

การวิเคราะห์กลยุทธ์กลยุทธ์เชิงรับ (ST)	หมายเหตุ
ST1 พัฒนาการบริหารอัตรากำลัง ให้สอดคล้องกับภารกิจและทิศทางการพัฒนาของมหาวิทยาลัย	S1+T1+T2
ST2 ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรให้ทันต่อบริบทสังคมที่เปลี่ยนแปลง	S2+S3+S4+T1+T2
ST3 สร้างวัฒนธรรมองค์กรให้มีค่านิยมร่วมและสร้างความภาคภูมิใจการเป็นบุคลากร ของ KRU	S4+T1+T2
ST4 ส่งเสริมผู้บริหาร	S1+S2+S4 + T1+T2

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์กลยุทธ์เชิงแก้ไข (WO)

W: จุดอ่อน	O: โอกาส
W1 บุคลากรสายสอนส่วนใหญ่ ยังมีตำแหน่งทางวิชาการน้อย	O1 ประกาศของคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ก.พ.อ.) เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ พ.ศ. 2564 มีการเพิ่มประเภทของผลงานวิชาการ ในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ
W2 บุคลากรไม่ให้ความสำคัญกับการดำเนินการและรายงานผลตามแผน	O2 มีแหล่งทุนสนับสนุนจากภายนอก การศึกษาต่อ การอบรม การวิจัย
W3 ไม่มีการดำเนินการตามมาตรการที่กำหนดไว้ กรณีที่ไม่ได้ดำเนินการตามแผนพัฒนารายบุคคล	O3 ความก้าวหน้าของเทคโนโลยี / นวัตกรรมสื่อการเรียนรู้ในปัจจุบัน ส่งผลให้มีช่องทางที่หลากหลายในการพัฒนาตนเอง

การวิเคราะห์กลยุทธ์เชิงแก้ไข (WO)	หมายเหตุ
WO1 ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้เข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	W1+O1+O2
WO2 ปรับปรุงมาตรการกำกับติดตามรายงานผลตามแผน	W2+W3+O3

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์กลยุทธ์ป้องกัน (WT)

W: จุดอ่อน	T: อุปสรรค
W1 บุคลากรสายสอนส่วนใหญ่ ยังมีตำแหน่งทางวิชาการน้อย	T4 ความต้องการศึกษาของผู้เรียนในระบบ ลดน้อยลง ส่งผลต่อการวางแผนอัตรากำลัง
W2 บุคลากรไม่ให้ความสำคัญกับการดำเนินการและรายงานผลตามแผน	T5 รัฐบาลจัดสรรงบประมาณด้านบุคลากรลดลง
W3 ไม่มีการดำเนินการตามมาตรการที่กำหนดไว้ กรณีที่ไม่ได้ดำเนินการตามแผนพัฒนารายบุคคล	

การวิเคราะห์กลยุทธ์ป้องกัน (WT)	หมายเหตุ
WT1 พัฒนาศักยภาพบุคลากรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง	W1+T4+T5
WT2 ปรับปรุงมาตรการกำกับติดตาม รายงานผลตามแผน	W2+W3+T4+T5

พันธกิจการบริหารและพัฒนาบุคลากร

1. การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล สมรรถนะและคุณภาพการปฏิบัติงานตามภารกิจหลักของตำแหน่งงาน เพื่อเพิ่มศักยภาพการสนับสนุนการดำเนินงานตามพันธกิจ ให้บรรลุเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ของ มหาวิทยาลัย

2. สนับสนุนให้บุคลากรได้รับการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับตำแหน่ง ความก้าวหน้าในสายงาน เป้าหมายการพัฒนา จุดเน้นและจุดเด่นของมหาวิทยาลัย

3. ส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์และแนวปฏิบัติที่ดีของบุคลากรที่มีประสบการณ์สูงสู่บุคลากรรุ่นใหม่ ทั้งด้านการผลิตบัณฑิต การวิจัย การบริการวิชาการ การทำนุบำรุงศิลปะวัฒนธรรม การบริหารวิชาการและการบริหารจัดการ

4. ส่งเสริมความสามารถด้านสังคม เพื่อให้บุคลากรเป็นคนดี และมีสุขในการทำงานร่วมกัน ทั้งนี้ความสามารถด้านสังคม เป็นทักษะด้านความสัมพันธ์ซึ่งเป็นสิ่งที่ทุกคนในองค์กรควรมี เช่น การทำงานเป็นทีม (Teamwork) การตรงต่อเวลา (Always Punctual) การคิดอย่างมีวิจารณญาณ (Critical Thinking) เป็นต้น ส่วนความสามารถด้านความรู้ เป็นความสามารถพื้นฐานที่ในแต่ละอาชีพที่ต้องมีและต้องเรียนรู้ต่อไป

วิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาบุคลากร

ในการบริหารและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี ระยะ 5 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 – 2570 มหาวิทยาลัยกำหนดยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาบุคลากร ประกอบด้วย 2 ประเด็นยุทธศาสตร์ 4 เป้าประสงค์ 4 กลยุทธ์ 9 ตัวชี้วัด

ยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ และตัวชี้วัด ในการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 มีรายละเอียด ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 1 ยกระดับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ การสร้างความมั่นคงและความก้าวหน้าทางวิชาชีพ

เป้าประสงค์ 1. มีการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพและทันต่อความเปลี่ยนแปลง

2. บุคลากรมีความมั่นคงและความก้าวหน้าทางวิชาชีพตามสายงาน

3. บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรม และปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ

ยุทธศาสตร์ที่ 1 กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้เข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย 2567	มาตรการผลักดัน	รายละเอียดโครงการ / กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
1. จำนวนบุคลากรที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ (สายการสอน)	15 คน	1. สร้างการรับรู้กระบวนการในการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น 2. สร้างแรงจูงใจในการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น 3. กำกับให้บุคลากรดำเนินการแผนพัฒนารายบุคคล ด้านการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	1. โครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น (การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการสายสอน การเข้าสู่ตำแหน่งวิชาชีพสายสนับสนุน) 2. โครงการสนับสนุนการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น 3. การติดตามการดำเนินการตามแผนพัฒนารายบุคคล (รายงาน 6 เดือน, 12 เดือน ระดับคณะ/หน่วยงาน/ร.ร.สาธิต และระดับมหาวิทยาลัย)	สำนักงานอธิการบดี คณะ/หน่วยงาน/ร.ร.สาธิต
2. จำนวนบุคลากรที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น (สายสนับสนุน)	8 คน			

ยุทธศาสตร์ที่ 1 กลยุทธ์ที่ 2 บริหารกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจและทิศทางการพัฒนาของมหาวิทยาลัย

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย 2567	มาตรการผลักดัน	รายละเอียดโครงการ / กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
บริหารกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจและทิศทางการพัฒนาของมหาวิทยาลัย	ระดับ 5	1. กำหนดตำแหน่งและจำนวนให้ตรงกับภาระกิจของหน่วยงานและมหาวิทยาลัย 2. จัดคนให้ตรงกับภาระงานตามตำแหน่ง 3. ทบทวนกรอบอัตรากำลังตามภาระงาน ปรับเปลี่ยนอัตรากำลังให้เหมาะสมกับหน่วยงาน และทิศทางการพัฒนามหาวิทยาลัย	การสำรวจและวิเคราะห์ บริหาร ทบทวน ติดตาม รายงานผลกรอบอัตรากำลัง	สำนักงานอธิการบดี /คณะกรรมการจัดทำกรอบอัตรากำลังบุลคากรสายสนับสนุน

ตัวชี้วัด : ระดับความสำเร็จของการบริหารอัตรากำลังตามกรอบ

ระดับ 1 มีการทบทวนกรอบอัตรากำลังที่สอดคล้องกับภารกิจและทิศทางการพัฒนาของมหาวิทยาลัย

ระดับ 2 มีการกำกับติดตามแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร และกรอบอัตรากำลัง

ระดับ 3 มีการรายงานผลการกำกับติดตามแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร และกรอบอัตรากำลังต่อมหาวิทยาลัย

ระดับ 4 นำผลการดำเนินงานไปปรับปรุงแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร และกรอบอัตรากำลัง

ระดับ 5 ร้อยละของการบรรลุตัวชี้วัดตามแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80

แบบรายงานผล

สายการสอน	สายสนับสนุนการสอน
การติดตามการเตรียมอาจารย์ตามหลักสูตรให้สอดคล้องกับแผนการเปิดหลักสูตร	อัตรากำลังในหน่วยงานตรงกับภาระงาน

ยุทธศาสตร์ที่ 1 กลยุทธ์ที่ 3 ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย 2567	มาตรการผลักดัน	รายละเอียดโครงการ / กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
1. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง	ร้อยละ 100	1. กำหนดให้บุคลากรทุกคนมีแผนพัฒนาตนเอง และดำเนินการตามแผน 2. กำหนดให้บุคลากรเข้าร่วมโครงการพัฒนาบุคลากรที่มหาวิทยาลัยจัดขึ้น อย่างน้อย 1 ครั้งต่อปี 3. ให้หน่วยงานรายงานผลการพัฒนาตนเอง รอบ 6 เดือน 12 เดือน	1. โครงการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย หรือไปเข้าร่วมโครงการพัฒนาตนเอง จากหน่วยงานภายนอก 2. โครงการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม 3. การพัฒนางานโดยใช้โครงการ KM 4. โครงการพัฒนาผู้บริหาร (หลักธรรมภิบาล/ระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ภาวะผู้นำ ฯลฯ)	สำนักงานอธิการบดี คณะ/หน่วยงาน/ร.ร.สาธิต
2. ร้อยละของผู้บริหารที่ได้รับการพัฒนา	ร้อยละ 100			
3. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตรงตามศาสตร์/วิชาชีพ และมีผลงานที่เกิดขึ้นจากการอบรม	ร้อยละ 75			
4. จำนวนบุคลากรที่ได้รับรางวัลด้านคุณธรรมจริยธรรม และปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพจากหน่วยงานภายนอก	15 คน			

ยุทธศาสตร์ที่ 2 ยกระดับคุณภาพชีวิตของบุคลากร

เป้าประสงค์ บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น มีความสุข และมีความรักในองค์กร

ยุทธศาสตร์ที่ 2 กลยุทธ์ สร้างวัฒนธรรมองค์กรให้มีค่านิยมร่วมและสร้างความภาคภูมิใจการเป็นบุคลากรของ KRU

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย 2567	มาตรการผลักดัน	รายละเอียดโครงการ / กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
1. ร้อยละความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการ/กิจกรรมที่ส่งเสริมให้เกิดค่านิยมร่วมและความภาคภูมิใจ	ร้อยละ 90	1. จัดโครงการ/กิจกรรม ที่ส่งเสริมให้เกิดค่านิยมร่วม ความภาคภูมิใจ คุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น และรักองค์กร 2. โครงการมหาวิทยาลัยสร้างสุข Happy University **<u>นิยาม</u>** **การส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดี** การส่งเสริมให้ชีวิตมีคุณภาพ มีความสมบูรณ์ทั้ง ด้านสุขภาพ ร่างกาย และจิตใจ สามารถดำรงชีวิตให้สอดคล้องตามสภาวะทางสังคม เศรษฐกิจ การเมือง วัฒนธรรม สภาพแวดล้อมในการดำเนินชีวิตและทรัพยากรที่มีอยู่ (ราชบัณฑิตยสถาน, 2550) **สวัสดิการ** การให้สิ่งที่เอื้ออำนวยให้ผู้ทำงานมีชีวิตและสภาพความเป็นอยู่ที่ดีและสะดวกสบาย เช่น มีสถานพยาบาล ให้ที่พักอาศัย จัดรถรับส่ง. (ราชบัณฑิตยสถาน, 2554)	1. สานสัมพันธ์ KRU We can do สร้างค่านิยมร่วม ความภาคภูมิใจ และความรักองค์กร 2. กีฬาสานสัมพันธ์บุคลากร 3. งานสังสรรค์ปีใหม่ 4. ปรับปรุงกฎระเบียบข้อบังคับ มาตรฐานภาระงาน ผลงานวิชาการ และความมั่นคง เพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น มีความสุข	สำนักงานอธิการบดี คณะ/หน่วยงาน/ร.ร.สาธิต สโมสรบุคลากร คณะกรรมการกฎหมาย
2. ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อการบริหารจัดการของมหาวิทยาลัยใน การส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น	ร้อยละ 85			

โครงการ/กิจกรรม

งบประมาณที่ใช้แต่ละโครงการ/กิจกรรม

ระยะเวลาในการดำเนินการโครงการ/กิจกรรม

ยุทธศาสตร์ที่ 1 ยกระดับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ การสร้างความมั่นคงและความก้าวหน้าทางวิชาชีพ

กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้เข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น

โครงการ / กิจกรรม	งบประมาณที่ใช้แต่ละโครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาในการดำเนินการโครงการ/กิจกรรม
1. โครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น (การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการสายสอน การเข้าสู่ตำแหน่งวิชาชีพสายสนับสนุน)	207,400.00 บาท	มกราคม – สิงหาคม 2567
2. โครงการสนับสนุนการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	18,200.00 บาท	พฤศจิกายน 2566 – สิงหาคม 2567
3. การติดตามการดำเนินการตามแผนพัฒนารายบุคคล (รายงาน 6 เดือน, 12 เดือน ระดับคณะ/หน่วยงาน/ร.ร.สาธิต และระดับมหาวิทยาลัย)	ไม่ใช้งบประมาณ	รอบที่ 1 เมษายน 2567 รอบที่ 2 กันยายน 2567

ยุทธศาสตร์ที่ 1 กลยุทธ์ที่ 2 บริหารกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจและทิศทางการพัฒนาของมหาวิทยาลัย

โครงการ / กิจกรรม	งบประมาณที่ใช้แต่ละโครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาในการดำเนินการโครงการ/กิจกรรม
การสำรวจและวิเคราะห์ บริหาร ทบทวน ติดตาม รายงานผลกรอบอัตรากำลัง	ไม่ใช้งบประมาณ	ตุลาคม 2566 – ธันวาคม 2566

ยุทธศาสตร์ที่ 1 กลยุทธ์ที่ 3 ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

โครงการ / กิจกรรม	งบประมาณที่ใช้แต่ละโครงการ/ กิจกรรม	ระยะเวลาในการดำเนินการ โครงการ/กิจกรรม
1. โครงการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย หรือไปเข้าร่วมโครงการพัฒนาตนเอง จากหน่วยงานภายนอก	269,600. บาท	มกราคม – มิถุนายน 2567
2. โครงการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม	ไม่ใช้งบประมาณ	ตุลาคม 2566 – กรกฎาคม 2567
3. การพัฒนางานโดยใช้โครงการ KM	63,900.00 บาท	พฤศจิกายน 2566 – สิงหาคม 2567
4. โครงการพัฒนาผู้บริหาร (หลักธรรม ภิบาล/ระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ภาวะผู้นำ ฯลฯ)	625,500.00 บาท	มกราคม - มิถุนายน 2567

ยุทธศาสตร์ที่ 2 ยกระดับคุณภาพชีวิตของบุคลากร

กลยุทธ์ สร้างวัฒนธรรมองค์กรให้มีค่านิยมร่วมและสร้างความภาคภูมิใจการเป็นบุคลากรของ KRU

รายละเอียดโครงการ / กิจกรรม	งบประมาณที่ใช้แต่ละโครงการ/ กิจกรรม	ระยะเวลาในการดำเนินการ โครงการ/กิจกรรม
1. สานสัมพันธ์ KRU We can do สร้างค่านิยมร่วม ความภาคภูมิใจและความรักองค์กร	1,250,000.00 บาท	พฤษภาคม – มิถุนายน 2567
2. กีฬาสานสัมพันธ์บุคลากร	ไม่ใช้งบประมาณ	ธันวาคม 2566 – มกราคม 2567
3. งานสังสรรค์ปีใหม่	ไม่ใช้งบประมาณ	ธันวาคม 2566 – มกราคม 2567
4. ปรับปรุงกฎระเบียบข้อบังคับ มาตรฐานภาระงาน ผลงานวิชาการและความมั่นคง เพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น มีความสุข	22,100.00 บาท	มีนาคม – กรกฎาคม 2567

บทที่ 4 แนวทางการนำแผนสู่การปฏิบัติและการติดตาม

แนวทางการนำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร ไปสู่การปฏิบัติ

1) ให้หน่วยงานระดับคณะ ศูนย์ สำนัก สถาบัน จัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน โดยนำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยไปเป็นแนวทางในการจัดแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน โดยพิจารณากำหนดโครงการ ดังนี้ โครงการพัฒนาบุคลากรตามภารกิจของหน่วยงาน ให้หน่วยงานระดับคณะ ศูนย์ สำนัก สถาบัน กำหนดโครงการพัฒนาบุคลากรตามภารกิจของหน่วยงานและตามสายงานของบุคลากร

2) ดำเนินโครงการพัฒนาบุคลากรโดยใช้กระบวนการจัดการความรู้ ให้หน่วยงานระดับคณะ ศูนย์ สำนัก สถาบัน ใช้กระบวนการจัดการความรู้เป็นเครื่องมือหลักในการพัฒนาบุคลากร โดยจัดให้มีกระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลายตามความต้องการจำเป็นและศักยภาพของแต่และบุคคล

การติดตามและประเมินผลแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร

ในการติดตามและประเมินผลการดำเนินการตามแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชกาญจนบุรีได้กำหนดหลักการในการกำกับ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินการตามแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรไว้ ดังนี้

ผู้ที่มีบทบาทหน้าที่ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผน แบ่งออกเป็น 3 ระดับ คือ ระดับคณะ ศูนย์ สำนัก สถาบัน และระดับมหาวิทยาลัย ดังนี้

1) ระดับคณะ ให้ผู้บริหารของหน่วยงานทำหน้าที่ในการกำกับติดตาม ประเมินผล และให้คำแนะนำในการดำเนินงานตามแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรของคณะ และรายงานผลการดำเนินงานต่อมหาวิทยาลัยอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง

2) ระดับมหาวิทยาลัย ให้รองอธิการบดีหรือผู้ช่วยอธิการบดีที่รับผิดชอบเป็นผู้กำกับติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานตามแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานต่างๆ และ

รวบรวมผลการดำเนินงานสรุป และจัดทำรายงานนำเสนอผลการดำเนินการเสนอต่ออธิการบดี อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

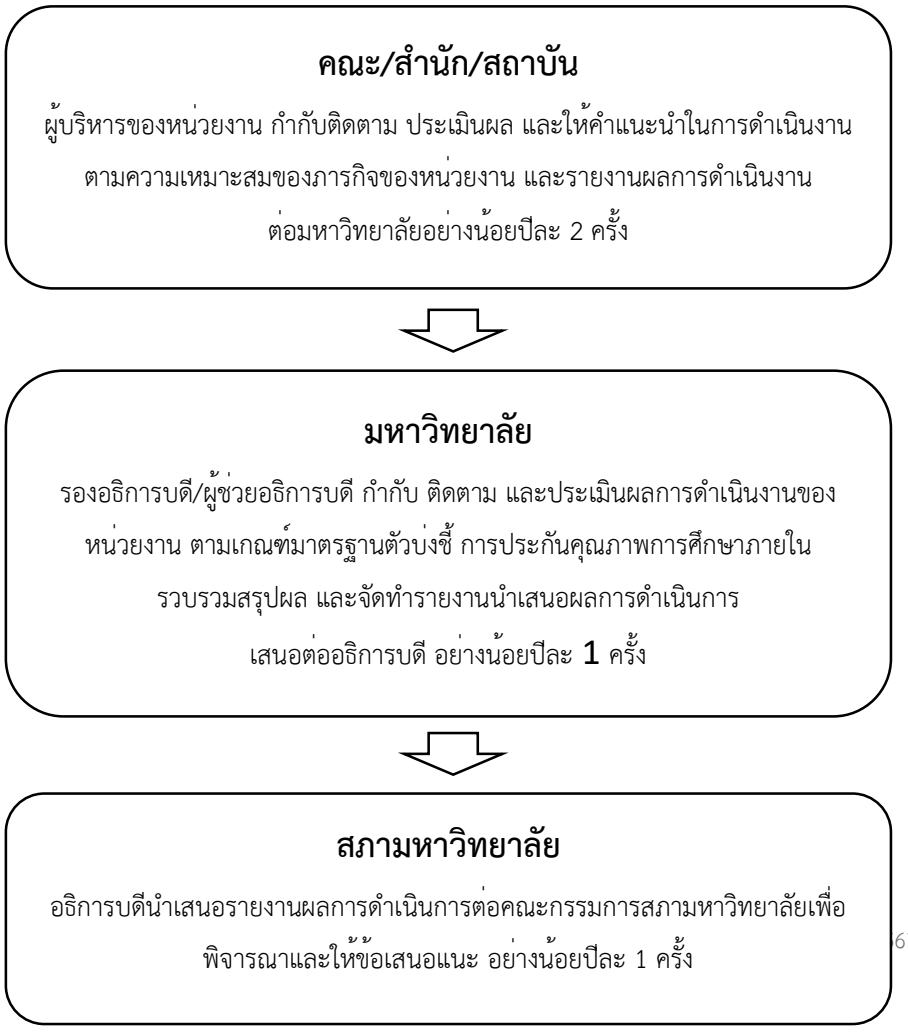
3) ระดับสภามหาวิทยาลัย ให้อธิการบดีนำเสนอรายงานผลการดำเนินการต่อคณะกรรมการสภามหาวิทยาลัยเพื่อพิจารณาและให้ข้อเสนอแนะ อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

กรอบการติดตามประเมินผล

1) กรอบระยะเวลา ให้ผู้มีหน้าที่ในข้อ 4.2.1 ติดตามการดำเนินการตามแผนอย่างต่อเนื่อง ตามความเหมาะสมของภารกิจของหน่วยงาน ประเมินผลการดำเนินงานตามแผนและสรุปรายงานสัมฤทธิผลของแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

2) กรอบเนื้อหา ให้ผู้มีหน้าที่ในข้อ 4.2.2 ติดตามและประเมินผลการดำเนินการตามเกณฑ์มาตรฐานตัวบ่งชี้ การประกันคุณภาพการศึกษาภายใน ตัวบ่งชี้ที่ 2.4 ระบบการพัฒนาคณาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุน

ผังกระบวนการติดตามและประเมินผลแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร



การปรับปรุงและสรุปผลการดำเนินการ

การปรับปรุงแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร

กำหนดให้คณะทำงานจัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร มีการพิจารณาทบทวนและปรับปรุงแผนตามความเหมาะสม และแจ้งให้หน่วยงานได้นำไปปรับปรุงแนวทางการการดำเนินการตามแผน

การสรุปผลการดำเนินการ

กำหนดให้คณะทำงานจัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร สรุปผลการดำเนินการในภาพรวมของการดำเนินงานตามแผนประจำปี ประกอบด้วย

1. รายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
2. สรุปปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะ

บทสรุปผู้บริหาร

แผนบริหารและพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ 2566 – 2570 จัดทำขึ้นเพื่อใช้เป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากร ภายใต้กรอบยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) ยุทธศาสตร์ที่ 3 ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (11) การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต ยุทธศาสตร์ใหม่มหาวิทยาลัยราชภัฏเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นตามพระราโชบายระยะ 20 ปี (พ.ศ.2560 - 2579) และแผนด้านการอุดมศึกษาเพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนของประเทศ พ.ศ. 2564-2570 มุ่งหวังให้ “อุดมศึกษาสร้างคน สร้างปัญญา เพื่อพัฒนาสังคมอย่างยั่งยืน” แผนบริหารและพัฒนาบุคลากรฉบับนี้ได้ใช้กระบวนการมีส่วนร่วมของผู้บริหารและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการให้ข้อมูล หลักสูตรที่เปิดสอนและแผนการเปิดสอน จำนวนนักศึกษาและประมาณการจำนวนนักศึกษาใหม่ ประกอบกับ ข้อมูลอัตรากำลังบุคลากรจำแนกตามประเภท คุณวุฒิ ตำแหน่งทางวิชาการ และมีการทบทวนแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรในรอบปีที่ผ่านมา ได้วิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านบุคลากรในปัจจุบัน จึงนำมากำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ 3 ประเด็น สำหรับการจัดทำ แผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร ระยะ 5 ปี ปีงบประมาณ พ.ศ.2566 – 2570 ประกอบด้วย 2 ประเด็นยุทธศาสตร์ 4 เป้าประสงค์ 4 กลยุทธ์ 9 ตัวชี้วัด เพื่อเป็นแนวทางให้ทุกหน่วยงานในมหาวิทยาลัย สามารถดำเนินงานตามแนวทางการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องและสนับสนุนซึ่งกันและกัน อันจะทำให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการใช้งบประมาณอย่างคุ้มค่า อีกทั้งเพื่อนำไปสู่การบรรลุผลตามแผนพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี ระยะ 5 ปี (ปีงบประมาณ 2566 - 2570)

ภาคผนวก

ก คำสั่งคณะกรรมการจัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร

ข แบบรายงานผลการดำเนินการตามแผน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

ภาคผนวก ก

คำสั่งคณะกรรมการจัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร

คำสั่งมหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี
ที่ ๐๗๙๘ / ๒๕๖๕
เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร ระยะ ๔ ปี
(ประจำปีการศึกษา ๒๕๖๕ - ๒๕๖๘)

ด้วยมหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรีได้กำหนดนโยบายในการพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพ มีประสิทธิภาพตามมาตรฐานสากล และมีคุณธรรมสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบการบริหารมหาวิทยาลัยตามหลักการบริหารจัดการ ที่ดีนั้น มหาวิทยาลัยจึงเห็นควรให้ดำเนินการจัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร ระยะ ๔ ปี (ประจำปีการศึกษา ๒๕๖๕ – ๒๕๖๘) เพื่อเป็นแนวทางให้ทุกหน่วยงานตั้งแต่ระดับบุคคล หน่วยงาน และองค์กร สามารถดำเนินงานการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องและสนับสนุนซึ่งกันและกัน อันจะทำให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการใช้งบประมาณอย่างคุ้มค่า ดังนั้นเพื่อให้การดำเนินการดังกล่าวเป็นไปด้วยความเรียบร้อย มหาวิทยาลัยจึงแต่งตั้งบุคคลดังต่อไปนี้เป็นคณะกรรมการจัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร ดังรายละเอียดต่อไปนี้

๑. คณะกรรมการอำนวยการ มีหน้าที่ให้คำปรึกษาและแนะนำการจัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร ประกอบด้วย

๑.๑ ผศ.ดร.พจนีย์	สุขชาวนา	ประธานกรรมการ
๑.๒ ผศ.ดร.สุรีวรรณ	แจ้งจิตร	รองประธานกรรมการ
๑.๓ ดร.ณรงค์เดช	รัตนานนท์เสถียร	กรรมการ
๑.๔ ผศ.เชิดชาย	ดวงภมร	กรรมการ
๑.๕ ผศ.ดร.ขวัญนรี	กล้าปราบโจร	กรรมการ
๑.๖ ดร.กุลวิตรี	พร่ำรุ่ง	กรรมการ
๑.๗ ผศ.ศิริรัตน์	เซ็งเส็ง	กรรมการ
๑.๘ ผศ.จรายุทธ	ประทีปวรกาญจน์	กรรมการ
๑.๙ ผศ.ธวัชชัย	ประหยัดวงศ์	กรรมการ
๑.๑๐ ผศ.ดร.ภูชิต	ภูชำนิ	กรรมการ
๑.๑๑ นายวีระวัฒน์	อุดมทรัพย์	กรรมการ
๑.๑๒ ดร.ธัญวภณ	ยิ่งประเสริฐชัย	กรรมการ
๑.๑๓ ดร.บรรจบพร	อินดี	กรรมการ
๑.๑๔ ผศ.ดร.มงคล	พัชรวงศ์สิริ	กรรมการ
๑.๑๕ ดร.เศกสิทธิ์	ปักษี	กรรมการ
๑.๑๖ ดร.ปิยะพร	พิทักษ์ตันสกุล	กรรมการ
๑.๑๗ ดร.ณรงค์	พันธุ์คง	กรรมการ
๑.๑๘ ดร.สายชล	เทียนงาม	กรรมการ
๑.๑๙ ผศ.ดร.พงษ์ศักดิ์	รวมชมรัตน์	กรรมการ
๑.๒๐ นางนารี	สุขดี	กรรมการ
๑.๒๑ นางสาวอารีย์	มหานิล	กรรมการ
๑.๒๒ นางปรานอม	ดวงภมร	กรรมการ
๑.๒๓ ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี		กรรมการและเลขานุการ

๒. คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร มีหน้าที่ร่วมกันจัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร ระยะ ๔ ปี (ประจำปีการศึกษา ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙) ดำเนินงานตามแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร และรายงานผลการดำเนินงานตามแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร ประกอบด้วย

๒.๑ ผศ.ดร.สุรีวรรณ	แจ้งจิตร	ประธานกรรมการ
๒.๒ ดร.วลีพร	ตะพัง	รองคณบดีคณะครุศาสตร์
๒.๓ ดร.สุทิน	อ้อนอุบล	รองคณบดีคณะมนุษยศาสตร์ฯ
๒.๔ ดร.สัมฤทธิ์	มากสง	รองคณบดีคณะวิทยาศาสตร์ฯ
๒.๕ ดร.ฐิติพร	พระโพธิ์	รองคณบดีคณะวิทยาการจัดการ
๒.๖ ดร.เอกบุตร	อยู่สุข	รองคณบดีคณะเทคโนโลยีฯ
๒.๗ ดร.ญดาภัค	กิจทวี	รอง ผอ.สำนักส่งเสริมวิชาการฯ
๒.๘ ดร.นัสทยา	ชุ่มบุญชู	รอง ผอ.สำนักศิลปะฯ
๒.๙ นางจิราพร	โพธิ์งาม	รอง ผอ.สถาบันวิจัยฯ
๒.๑๐ นางฐิติยาวรดา	กันภัย	รอง ผอ.สำนักวิทยบริการฯ
๒.๑๑ นางสาวอารีย์	มหานิล	ผู้อำนวยการกองพัฒนานักศึกษา
๒.๑๒ นางนารี	สุขดี	ผู้อำนวยการกองนโยบายและแผน
๒.๑๓ นางปรานอม	ดวงภมร	ผู้อำนวยการกองกลาง
๒.๑๔ นางวีรนุช	สามกองงาม	หัวหน้าสำนักงานคณบดี
๒.๑๕ นายภูวนาถ	วิสุทธากร	ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง หัวหน้าสำนักงานคณบดี
๒.๑๖ นางสาวเอื้อมพร	ศรีกรด	ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง หัวหน้าสำนักงานคณบดี
๒.๑๗ นายพีรพงศ์	โชคจักรเพชร์	ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง หัวหน้าสำนักงานคณบดี
๒.๑๘ นางสาวกนิษฐา	สัฏชนะ	ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง หัวหน้าสำนักงานคณบดี
๒.๑๙ นางสุธาสินี	ขำคม	หัวหน้าสำนักงานผู้อำนวยการ
๒.๒๐ นางดาวรุ่ง	เรียนรู้	หัวหน้าสำนักงานผู้อำนวยการ
๒.๒๑ นางอมรา	เกรอด	หัวหน้าสำนักงานผู้อำนวยการ
๒.๒๒ นางอัมพร	ไชยศร	หัวหน้าสำนักงานผู้อำนวยการ
๒.๒๓ นางสาวปวริศา	วิริยะนุกลทรัพย์	ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง หัวหน้าสำนักงานโรงเรียนสาธิตฯ
๒.๒๔ นางพนารัตน์	บุญจีน	หัวหน้าสำนักงานตรวจสอบภายใน
๒.๒๕ นางสาวนพวรรณ	ถาวรประเสริฐ	หัวหน้างานติดตามและประเมินผล
๒.๒๖ นางสาวพัชรา	มืดอินทร์	หัวหน้างานบริหารทั่วไป
๒.๒๗ นางกัญญา	ทรัพย์พล	หัวหน้างานบริหารการคลัง
๒.๒๘ นายภาคภูมิ	พันธุวาสิฏฐ์	หัวหน้างานประชาสัมพันธ์
๒.๒๙ นางสาวธันย์ดารินทร์	เดชาสิริภัทท์	หัวหน้างานบริหารพัสดุ
๒.๓๐ นางสาวนิดา	กลั่นบุศย์	หัวหน้างานประชุมและพิธีการ
๒.๓๑ นายชนะรัตน์	ชนะผล	หัวหน้างานอาคารสถานที่ฯ
๒.๓๒ นางสาวสุนันทา	แก้วสอาด	หัวหน้างานสำนักงาน จัดการผลประโยชน์
๒.๓๓ นายบัณฑิต	ปานโศก	หัวหน้างานมาตรฐานและประกันฯ
๒.๓๔ นางสาวธันย์ธณิภา	พูลสวัสดิ์	หัวหน้างานบริหารงานบุคคล
๒.๓๕ นางสาวศิราพร	โพธิ์ศรีทอง	พนักงานธุรการ ระดับ ๓
๒.๓๖ นางสาวอรนุช	สุมณฑา	บุคลากร
๒.๓๗ นายสันติสุข	โพธิ์งาม	บุคลากร

๒.๓๘ นางสาวอัญชลิตา	อึ้งพานิช	บุคลากร
๒.๓๙ นางสาวมณีวรรณ	ลิตโต	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป

๓. คณะกรรมการติดตามการรายงานผล มีหน้าที่กำกับ ติดตามให้มีการดำเนินงานตามแผนและรายงานผลการดำเนินงานตามแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร ประกอบด้วย

๓.๑ ผศ.ดร.สุรีวรรณ	แจ้งจิตร	ประธานกรรมการ
๓.๒ ดร.สายชล	เทียนงาม	กรรมการ
๓.๓ นางนารี	สุขดี	กรรมการ
๓.๔ นางปรานอม	ดวงภมร	กรรมการ
๓.๕ ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี		กรรมการและเลขานุการ
๓.๕ นางสาวธันย์ธณิภา	พูลสวัสดิ์	ผู้ช่วยเลขานุการ
๓.๖ นายสันติสุข	โพธิ์งาม	ผู้ช่วยเลขานุการ

ทั้งนี้ ให้คณะกรรมการดังกล่าวปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย โดยมอบให้ ผศ.ดร.สุรีวรรณ แจ้งจิตร รองอธิการบดี ควบคุม ดูแลการจัดทำแผนให้เป็นไปตามคำสั่งนี้โดยเคร่งครัด

สั่ง ณ วันที่ ๓๑ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๕

(ผศ.ดร.พจนีย์ สุขชาวนา)
รักษาราชการแทนอธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี

ภาคผนวก ข

แบบรายงานผลการดำเนินการตามแผน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567