มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์

รายงานผลการดำเนินงาน
โครงการ การพัฒนาบุคลากรตามแผนปฏิบัติราชการ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

งานบริหารงานบุคคล กองกลาง
สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์

สารบัญ

เรื่อง	**หน้า**
สารบัญ	๑
บทสรุป	๒
รายงานผลการดำเนินงาน	๔
ภาคผนวก	๘

บทสรุป

โครงการ การพัฒนาบุคลากรตามแผนปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ มีวัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ และทักษะที่จำเป็นในการบริหารองค์กรด้านการบริหารงานบุคคลของหน่วยงานและเพิ่มประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน บุคลากรได้รับความรู้และทักษะที่หลากหลาย เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคลากร และช่วยให้เกิดเครือข่ายความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงาน เพื่อเสริมสร้างและส่งเสริมความรู้ความเข้าใจในหลักของจริยธรรมสำหรับบุคลากรมหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ ปลูกฝังจิตสำนึกและค่านิยมของบุคลากรให้ยึดมั่นในความซื่อสัตย์ มีกระบวนทัศน์วัฒนธรรมในการปฏิบัติงานที่มุ่งเพิ่มสมรรถนะโดยยึดหลักบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี เพื่อประโยชน์สูงสุดขององค์กร เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างแรงจูงในการทำงานให้กับบุคลากรให้มีคุณลักษณะเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐยุคใหม่ที่มีคุณธรรมจริยธรรม และให้บุคลากรตระหนักถึงการปฏิบัติธำรงไว้ซึ่งคุณธรรม จริยธรรม พฤติกรรมทางจริยธรรมของบุคลากร (Do’s and Don’ts) และหลักคำธรรมาภิบาลเพื่อนำไปพัฒนาคุณภาพชีวิตไม่ให้ยึดติดวัตถุนิยมจนเกินไป สามารถนำนโยบาย "No Gift Policy“ ไปสู่การปฏิบัติได้อย่างเหมาะสม และเป็นไปในมาตรการเดียวกัน รวมถึงได้รับการอบรมและพัฒนาตนเองในทุกด้านให้ครอบคลุมกับวิชาชีพและหน้าที่ความรับผิดชอบตามหลักคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน เพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตกับการทำงานอย่างมีความสุข KSU@HAPPY RELAX ของบุคลากรอย่างมั่นยืน เพื่อให้บุคลากรได้รับการพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานด้านภาษาอังกฤษและเทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาระบบการปฏิบัติงานของหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงขึ้นขององค์กรต่อไป

โครงการ การพัฒนาบุคลากรตามแผนปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ได้ดำเนินการเมื่อวันที่ ๒๑ – ๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘ ณ โรงแรมบ้านคุณแม่บลูเลอวาร์ด อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยได้รับเกียรติจากผู้ช่วยศาสตราจารย์อมร มะลาศรี รองอธิการบดีมหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ เป็นวิทยากร หัวข้อ การบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคล (ซักซ้อมแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลภายในองค์กร) พ.อ.อ.ศตวพงชณ์ ผาดงยาง พนักงานไต่สวน ระดับกลาง สำนักงาน ป.ป.ช. ประจำจังหวัดกาฬสินธุ์ วิทยากร หัวข้อ การเสริมสร้างและส่งเสริมจริยธรรมสำหรับบุคลากรมหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ภูมิ หมั่นพลศรี วิทยากร อาจารย์ประจำสาขาวิชาการท่องเที่ยว คณะศิลปศาสตร์ หัวข้อ การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตกับการทำงานอย่างมีความสุข KSU@HAPPY RELAX อาจารย์รณชัย สังหมื่นเม้า อาจารย์ประจำสาขาวิชาวิศวกรรมคอมพิวเตอร์ คณะวิศวกรรมศาสตร์และเทคโนโลยีอุตสาหกรรม วิทยากร หัวข้อ การพัฒนาทักษะความเข้าใจและการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Literacy) ทักษะดิจิทัลมาตรฐานสากล และ Mr. Jake Joshau L. อาจารย์ประจำศูนย์ภาษาและวิเทศสัมพันธ์ วิทยากร หัวข้อ การใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารในการทำงานและในชีวิตประจำวัน ซึ่งมีบุคลากรมหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ที่สนใจเข้าร่วมโครงการทั้งหมด จำนวน ๔๐ คน

สรุปผลของการประเมินการดำเนินโครงการ การพัฒนาบุคลากรตามแผนปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ดังนี้

๑. เชิงปริมาณ

- จำนวนกลุ่มเป้าหมายของโครงการ (คน/หน่วยงาน).....๔๐... (คน/หน่วยงาน)

ผล : บรรลุ (ผู้เข้าร่วมโครงการ ๔๐ คน)

๒. เชิงคุณภาพ (ร้อยละ)

- ร้อยละความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการ/ผู้รับบริการ (ต้องไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๕) ร้อยละ ๘๕

ผล : บรรลุ (ร้อยละ ๙๖.๓๔)

๓. เชิงเวลา (ร้อยละ)

- ร้อยละของโครงการแล้วเสร็จตามระยะเวลาที่กำหนด (ต้องไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๕) ร้อยละ ๘๕

ผล : บรรลุ (๑๐๐%)

- ข้อเสนอแนะ

๑. ควรจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรอย่างครอบคลุม โดยให้ครอบคลุมบุคลากรทุกกลุ่ม ทุกระดับ และทุกคน เพื่อให้เกิดการรับรู้และเข้าใจในนโยบาย ตลอดจนแนวทางการดำเนินงานของหน่วยงานอย่างทั่วถึง

๒. ผู้เข้าร่วมโครงการมีความพึงพอใจและชื่นชมการดำเนินโครงการ โดยเห็นว่าโครงการมีประโยชน์และสร้างความสนุกสนานในการเรียนรู้ พร้อมทั้งขอขอบคุณผู้บริหารและคณะผู้จัดโครงการที่ได้ดำเนินการจัดกิจกรรมที่มีคุณค่า และแสดงความประสงค์ให้มีการจัดโครงการลักษณะนี้อย่างต่อเนื่อง

๓. เห็นควรให้มีการดำเนินโครงการอย่างสม่ำเสมอ เพื่อเป็นการเสริมสร้างขวัญกำลังใจ สร้างบรรยากาศที่อบอุ่น และส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร

๔. มีข้อเสนอให้ขยายระยะเวลาในการจัดอบรม เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมได้มีเวลาเรียนรู้แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และพัฒนาศักยภาพได้อย่างเต็มที่

งานบริหารงานบุคคล กองกลาง
สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์

รายงานผลการดำเนินงาน

๑. ความเป็นมาและความสำคัญของโครงการและการประเมินโครงการ

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development-HRD) เป็นหัวใจสำคัญต่อการเปลี่ยนแปลงองค์กร มนุษย์จึงจำเป็นที่จะต้องได้รับการพัฒนาตลอดเวลาเพื่อให้มนุษย์มีความคิดสร้างสรรค์ (initiative) และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ การที่ได้ทำสิ่งใหม่จะเป็นบ่อเกิดทำให้เศรษฐกิจและสังคมเกิดการเปลี่ยนแปลงตามไปด้วย การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นการนำศักยภาพของแต่ละบุคคลมาใช้ไม่ว่าจะเป็นการนำเอาความรู้ ความสามารถที่ใช้ในการปฏิบัติราชการ กฎหมายและระเบียบต่างๆ ที่จำเป็นในการปฏิบัติราชการ และสมรรถนะเพื่อให้การปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด และสร้างให้แต่ละบุคคลเกิดทัศนคติที่ดีต่อองค์กร ตลอดจนเกิดความตระหนักในคุณค่าของตนเอง มีเป้าประสงค์เพื่อพัฒนาและเพิ่มพูนความรู้ ทักษะและสมรรถนะของบุคลากรทุกระดับให้ปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ เกิดผลสัมฤทธิ์ คุ้มค่า อีกทั้งองค์ประกอบที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาองค์กร ประกอบด้วย ๒ ด้านคือ การพัฒนาระบบในการทำงาน และการพัฒนาศักยภาพบุคลากร เพียงแต่มีความแตกต่างกันคือระบบในการทำงานเมื่อมีการปรับเข้าสู่ระบบเรียบร้อยแล้วมีการปฏิบัติงานไปตามระบบ แต่ศักยภาพของบุคลากรจะต้องมีการพัฒนาและปรับให้มีความเหมาะสมกับยุคสมัยที่มีการเปลี่ยนแปลงไปตลอดเวลา การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานรวมถึงความรู้ในด้านต่างๆของบุคลากรเป็นเรื่องที่จะต้องมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งนอกจากเป็นการเสริมสร้างความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานได้อย่างดี แล้วยังเป็นการสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน ที่นับว่าเป็นสวัสดิการอันดีให้กับบุคลากรในองค์กรซึ่งจะทำให้บุคลากรได้รับความรู้เพื่อนำไปใช้ในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น การบริหารทรัพยากรบุคคล ตามแนวทางของพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ได้นำหลักสมรรถนะมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อเสริมสร้างให้การทำงานของบุคคลและส่วนราชการมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น สมรรถนะในระบบบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่นๆ ที่ทำให้บุคคลสามารถสร้างผลงานได้โดดเด่นในองค์กร โดยกำหนดประเภทของสมรรถนะออกเป็น ๓ ประเภท ได้แก่ สมรรถนะหลัก สมรรถนะทางการบริหาร และสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ การนำหลักสมรรถนะมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลนั้นเป็นการขยายขอบเขตของคุณสมบัติของผู้ดำรงตำแหน่ง ซึ่งแต่เดิมเน้นเฉพาะความรู้ความสามารถ แต่พบว่าบุคคลที่มีความรู้ความสามารถในระดับใกล้เคียงกัน แสดงผลงานในระดับที่แตกต่างกันมาก ดังนั้น การที่บุคคลจะแสดงผลงานที่ดีได้จึงน่าจะมีองค์ประกอบอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากความรู้ความสามารถที่บุคคลมี แต่สิ่งที่น่าสนใจคือ อะไรทำให้บุคคลแสดงผลงานแตกต่างกัน ซึ่งสรุปกันว่าเป็นคุณลักษณะเชิงลึกของบุคคลที่แสดงออกในรูปของพฤติกรรมในการทำงาน ดังนั้น ในการบริหารทรัพยากรบุคคลแบบอิงสมรรถนะจึงให้ความสำคัญกับคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมในการทำงานของบุคคลที่ทำให้เกิดผลงานที่โดดเด่น ประกอบกับในการประเมินคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐานสากล EdPEx ในหมวดที่ ๕ บุคลากร (Workforce) ๕.๑ สภาพแวดล้อมด้านบุคลากร ก. ขีดความสามารถและอัตรากำลัง ซึ่งจะใช้การประเมินสมรรถนะของบุคลากรเพื่อวิเคราะห์ขีดความสามารถของบุคลากร และนำผลการประเมินที่ได้ มาวางแผนพัฒนาศักยภาพบุคลากรในแต่ละด้าน ให้ประสบความสำเร็จ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกภาคส่วนไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานภายในและหน่วยงานภายนอก เพื่อช่วยให้โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรมีประสิทธิภาพมากขึ้น บุคลากรได้รับความรู้และทักษะที่หลากหลาย เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคลากรและช่วยให้เกิดเครือข่ายความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงาน ๕.๒ ความผูกพันของบุคลากร ๕.๒ ก การประเมิน

ความผูกพันของบุคลากร ๕.๒ ก (๑) ปัจจัยขับเคลื่อนผูกพัน ที่หน่วยงานจะต้องดำเนินการให้เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด รวมถึงให้สอดคล้องกับการดำเนินการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) ผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี และการสร้างความร่วมมือ สร้างเครือข่ายขององค์กรเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อไป

รวมทั้งกระบวนการพัฒนาคนในองค์กรอย่างมีเป้าหมายและยุทธศาสตร์ ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร เพื่อให้คนมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง นำพาองค์กรไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน ซึ่งมีลักษณะสำคัญ ๓ ประการ คือ คนทำงานมีความสุข (Happy People) ที่ทำงานน่าอยู่ (Happy Home) และชุมชนสมานฉันท์ (Happy Team Work) ขับเคลื่อนโดยใช้แนวทางความสุขพื้นฐานแปดประการ (Happy ๘) ประกอบด้วย สุขภาพดี (Happy Body) น้ำใจงาม (Happy Heart) สังคมดี (Happy Society) ผ่อนคลาย (Happy Relax) พัฒนาสมอง (Happy Brain) ศาสนาและศีลธรรม (Happy Soul) ปลอดหนี้ (Happy Money) และครอบครัวดี (Happy Family) ดำเนินงานกับกลุ่มเป้าหมายหลักคือ “บุคลากรในองค์กร” ซึ่งถือเป็นบุคคลสำคัญและเป็นกำลังหลักของทั้งครอบครัว องค์กร ชุมชนและสังคม ในด้านการพัฒนานโยบาย การสร้างองค์ความรู้ และการขับเคลื่อนเครือข่าย ในการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตบุคลากร ด้วยเห็นความสำคัญว่า เมื่อบุคลากรในองค์กรมีความสุข ย่อมส่งผลกระทบที่ดีต่อผลประกอบการหรือผลผลิตขององค์กร ความผาสุกในครอบครัว ชุมชนและสังคมอยู่เย็นเป็นสุขได้

ในการดำเนินโครงการแต่ละโครงการจะต้องมีการประเมินผลการดำเนินโครงการเพื่อจะได้นำข้อมูลที่ได้มาวางแผนในการดำเนินโครงการถัดไป ซึ่งผลการประเมินที่บุคลากรได้ประเมินมานั้น จะทำให้ผู้ดำเนินโครงการทราบข้อเสนอแนะ พร้อมทั้งปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินโครงการ ซึ่งจะได้นำผลการประเมินนั้นมาปรับปรุงในการดำเนินโครงการในครั้งถัดไป และทำการรายงานผลการดำเนินโครงการให้ผู้บังคับบัญชาทราบ

๒. วัตถุประสงค์ของการประเมินโครงการ

๒.๑ เพื่อประเมินความสำเร็จของการดำเนินงานโครงการหรือประเมินประสิทธิผลของโครงการในเรื่องต่อไปนี้

๒.๑.๑ บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ และทักษะที่จำเป็นในการบริหารองค์กรด้านการบริหารงานบุคคลของหน่วยงานและเพิ่มประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

๒.๑.๒ บุคลากรมีจิตสำนึกและค่านิยมของบุคลากรให้ยึดมั่นในความซื่อสัตย์ มีกระบวนทัศน์วัฒนธรรมในการปฏิบัติงานที่มุ่งเพิ่มสมรรถนะโดยยึดหลักบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี เพื่อประโยชน์สูงสุดขององค์กรเพิ่มมากขึ้น

๒.๑.๓ บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในหลักของจริยธรรมสำหรับบุคลากรมหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์

๒.๑.๔ บุคลากรมีความสุขในการทำงาน

๒.๑.๕ บุคลากรมีทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานด้านภาษาอังกฤษและเทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๑.๖ บุคลากรมีเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาระบบการปฏิบัติงานของหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๒.๑.๗ บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจตระหนักถึงการปฏิเสธการรับของขวัญและของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่

๒.๒ เพื่อศึกษาปัญหาอุปสรรคจากการดำเนินงานโครงการ ข้อเสนอแนะและแนวทางการแก้ปัญหา

๓. ขอบเขตของการดำเนินงานโครงการ

๓.๑ กลุ่มเป้าหมายบุคลากรมหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ สำนักงานอธิการบดี จำนวน ๔๐ คน

๓.๒ ดำเนินโครงการในวันที่ ๒๑ - ๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘ ณ โรงแรมบ้านคุณแม่บลูเลอวาร์ด อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์

๓.๓ ขั้นตอนการดำเนินงานและกิจกรรมที่สำคัญ

๓.๓.๑ ประชุมวางแผนการดำเนินงาน

๓.๓.๒ ศึกษาข้อมูลและวางแผนการดำเนินงานเบื้องต้น

๓.๓.๓ เขียนโครงการ และเสนอขออนุมัติ

๓.๓.๔ เสนอคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการและประชุมคณะกรรมการเพื่อมอบหมายงานรับผิดชอบ

๓.๓.๕ ดำเนินการจัดโครงการฯ

๓.๓.๖ สรุปผลการดำเนินงานโครงการฯ

๓.๓.๗ ประชุมเพื่อนำเสนอสรุปผลการดำเนินงาน ปัญหา/อุปสรรค/ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

๔. ผลการประเมินโครงการ

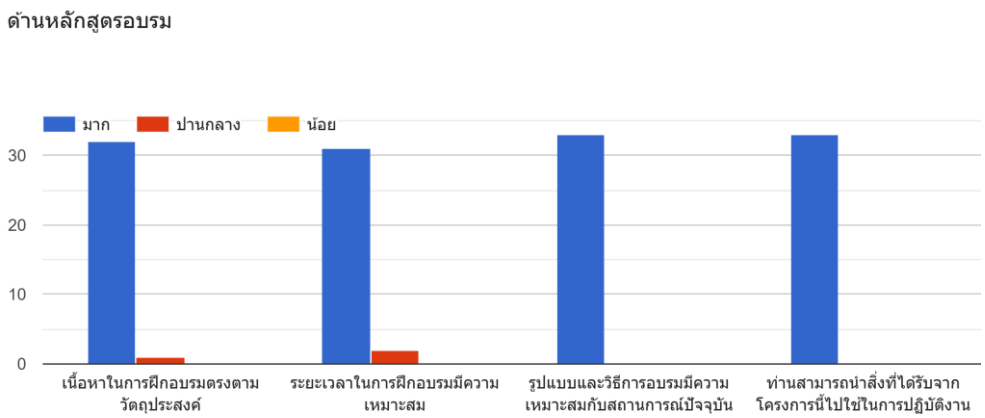
โครงการ การพัฒนาบุคลากรตามแผนปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ดำเนินการเมื่อวันที่ ๒๑ – ๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘ ณ โรงแรมบ้านคุณแม่บลูเลอวาร์ด อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยมีบุคลากรสนใจเข้าร่วม ๔๐ คน แบ่งเป็นหน่วยงานดังนี้

๑. สำนักงานอธิการบดี จำนวน ๓๘ คน

๒. หน่วยงานขึ้นตรงต่ออธิการบดี จำนวน ๒ คน

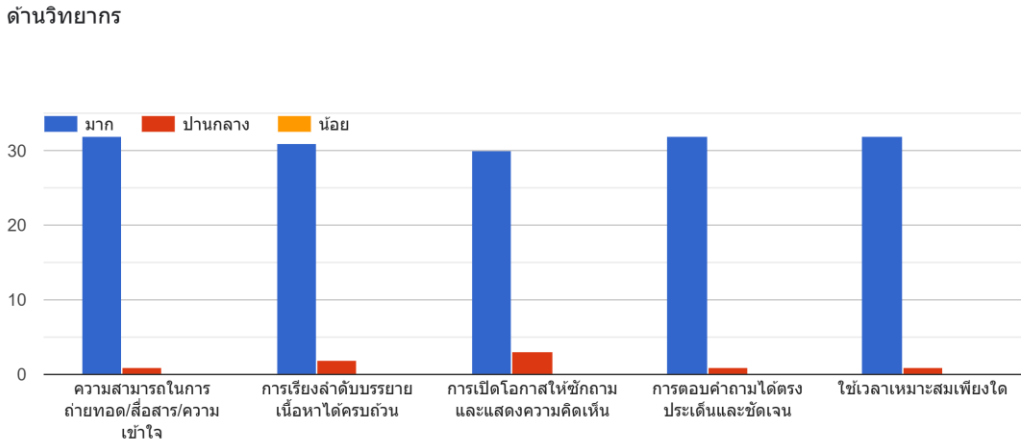
สามารถสรุปผลการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการฯ ดังนี้

- ด้านหลักสูตรอบรม



ผู้เข้าร่วมโครงการมีความพึงพอใจด้านรูปแบบและวิธีการอบรมมีความเหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน และท่านสามารถนำสิ่งที่ได้รับจากโครงการนี้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน มากที่สุด อยู่ในระดับคะแนน ๒.๙๒ คิดเป็นร้อยละ ๙๗.๓๒ และด้านระยะเวลาในการฝึกอบบรมมีความเหมาะสม พึงพอใจน้อยที่สุด อยู่ในระดับคะแนน ๒.๘๓ คิดเป็นร้อยละ ๙๔.๒๕

- ด้านวิทยากร



ผู้เข้าร่วมโครงการมีความพึงพอใจด้านความสามารถในการถ่ายทอด/สื่อสาร/ความเข้าใจ ด้านการตอบคำถามได้ตรงประเด็นและชัดเจน ด้านใช้เวลาเหมาะสมเพียงใด มากที่สุด อยู่ในระดับคะแนน ๒.๙๒ คิดเป็นร้อยละ ๙๗.๓๒ และด้านการเปิดโอกาสให้ซักถามและแสดงความคิดเห็น พึงพอใจน้อยที่สุด อยู่ในระดับคะแนน ๒.๘๕ คิดเป็นร้อยละ ๙๕.๐๒

๕. สรุปค่าใช้จ่ายของโครงการ/กิจกรรม

- ไม่ใช้งบประมาณ

๖. สรุปผลและข้อเสนอแนะ

๑. เชิงปริมาณ

- จำนวนกลุ่มเป้าหมายของโครงการ (คน/หน่วยงาน).....๔๐... (คน/หน่วยงาน)

ผล : บรรลุ (ผู้เข้าร่วมโครงการ ๔๐ คน)

๒. เชิงคุณภาพ (ร้อยละ)

- ร้อยละความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการ/ผู้รับบริการ (ต้องไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๕) ร้อยละ ๘๕

ผล : บรรลุ (ร้อยละ ๙๖.๓๔)

๓. เชิงเวลา (ร้อยละ)

- ร้อยละของโครงการแล้วเสร็จตามระยะเวลาที่กำหนด (ต้องไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๕) ร้อยละ ๘๕

ข้อเสนอแนะ

๑. ควรจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรอย่างครอบคลุม โดยให้ครอบคลุมบุคลากรทุกกลุ่ม ทุกระดับ และทุกคน เพื่อให้เกิดการรับรู้และเข้าใจในนโยบาย ตลอดจนแนวทางการดำเนินงานของหน่วยงานอย่างทั่วถึง

๒. ผู้เข้าร่วมโครงการมีความพึงพอใจและชื่นชมการดำเนินโครงการ โดยเห็นว่าโครงการมีประโยชน์และสร้างความสนุกสนานในการเรียนรู้ พร้อมทั้งขอขอบคุณผู้บริหารและคณะผู้จัดโครงการที่ได้ดำเนินการจัดกิจกรรมที่มีคุณค่า และแสดงความประสงค์ให้มีการจัดโครงการลักษณะนี้อย่างต่อเนื่อง

๓. เห็นควรให้มีการดำเนินโครงการอย่างสม่ำเสมอ เพื่อเป็นการเสริมสร้างขวัญกำลังใจ สร้างบรรยากาศที่อบอุ่น และส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร

๔. มีข้อเสนอให้ขยายระยะเวลาในการจัดอบรม เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมได้มีเวลาเรียนรู้แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และพัฒนาศักยภาพได้อย่างเต็มที่

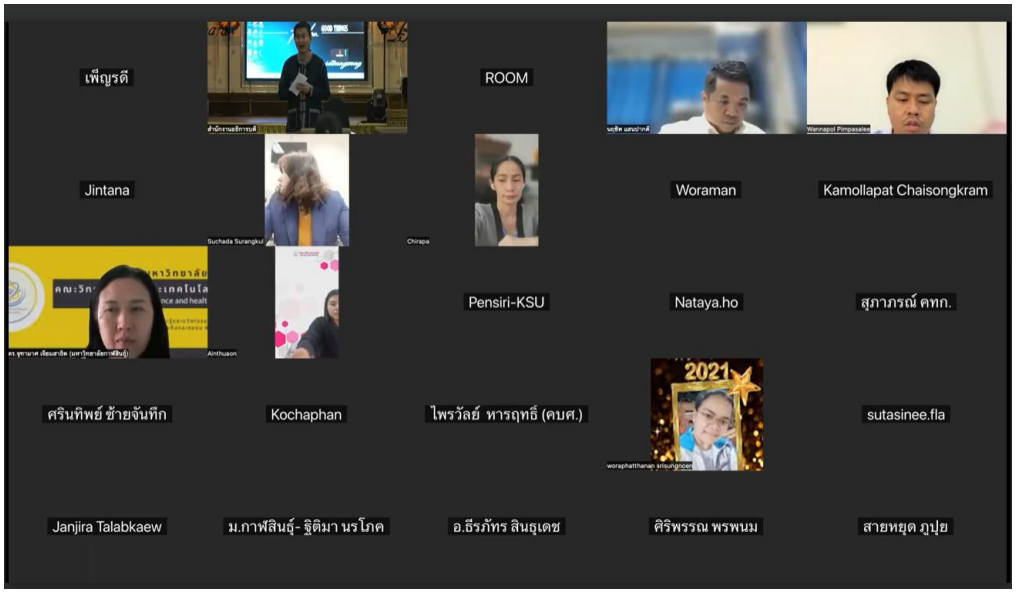
ภาคผนวก

ภาพการอบรมโครงการ การพัฒนาบุคลากรตามแผนปฏิบัติราชการ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘
หัวข้อ การบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคล
(ซักซ้อมแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารงาน บุคคลภายในองค์กร)

หัวข้อ การเสริมสร้างและส่งเสริมจริยธรรมสำหรับบุคลากรมหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์

(จัดทั้งออนไซต์และผ่านระบบออนไลน์ ผู้เข้าร่วมทั้งหมด ๑๓๐ คน)

Baankoonmae
Boulevard
Baankoonmae
Boulevard


เพ็ญรดี
ROOM
Jintana
Suchada Surangkul
Chirapa
Woraman
Kamollapat Chaisongkram
Pensiri-KSU
Nataya.ho
สุภาภรณ์ คทก.
Aimthuaon
ศรินทิพย์ ช้ายจันทึก
Kochaphan
ไพรวัลย์ หารฤทธิ์ (คบศ.)
2021
sutasinee.fla
Janjira Talabkaew
ม.กาฬสินธุ์- ฐิติมา นรโภค
อ.ธีรภัทร สินธุเดช
ศิริพรรณ พรพนม
สายหยุด ภูปุย

หัวข้อ การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตกับการทำงานอย่างมีความสุข

KSU@HAPPY RELAX

หัวข้อ การพัฒนาทักษะความเข้าใจและการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Literacy)

ทักษะดิจิทัลมาตรฐานสากล

หัวข้อ การใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารในการทำงานและในชีวิตประจำวัน

English for Work
and Daily Life

มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์
งานบริหารงานบุคคล กองกลาง สำนักงานอธิการบดี
☐ งบประมาณแผ่นดิน ☑ งบประมาณเงินรายได้

****

๑. ชื่อโครงการ โครงการพัฒนาบุคลากรตามแผนปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘

๒. ประเภทโครงการ ☑ โครงการใหม่ ☐ โครงการต่อเนื่อง

๓. สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี / แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ / แผนปฏิบัติราชการมหาวิทยาลัยฯ ข้อใด

๓.๑ แผนยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (ระบุ) ยุทธศาสตร์ชาติที่ ๓ ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

๓.๒ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (ระบุ) แผนแม่บท ๑๑ การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต

๓.๓ แผนปฏิบัติราชการมหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ ประจำปีงบประมาณ

๓.๓.๑ ประเด็นการพัฒนาที่ (ระบุ) .....

๓.๓.๒ เป้าประสงค์ที่ (ระบุ) .....

๓.๓.๓ Action Plan ที่ (ระบุ) .....

๓.๓.๔ ตัวชี้วัด Action ที่ (ระบุ) KPI-O๒๒ ร้อยละบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาทักษะวิชาชีพ

KPI-O๒๓ ดัชนีความสุขของบุคลากร

๔. โครงการได้รับจัดสรรงบประมาณ ตามแผนงาน ผลผลิต/โครงการ ข้อใด (ตามเอกสารจัดสรรงบประมาณ)

☐ **๔.๑ แผนงานยุทธศาสตร์พัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต**

- ☐ ผลผลิต : ผู้สำเร็จการศึกษาด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
- ☐ ผลผลิต : ผู้สำเร็จการศึกษาด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ
- ☐ ผลผลิต : ผู้สำเร็จการศึกษาด้านสังคมศาสตร์
- ☐ ผลผลิต : ผลงานการให้บริการวิชาการ
- ☐ ผลผลิต : ผลงานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

☐ **๔.๒ แผนงานยุทธศาสตร์** .....

๕. โครงการนี้สอดคล้องกับการประเมินคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐานสากล (EdPEx/TQA) ข้อใด

<u>หมวด ๑ การนำองค์กร</u>

☐ ๑.๑ การนำองค์กรโดยผู้นำระดับสูง (Senior Leadership)

☐ ๑.๒ การกำกับดูแลองค์กรและการสร้างประโยชน์ให้สังคม (Governance and Societal Contributions)

<u>หมวดที่ ๒ กลยุทธ์ (Strategy)</u>

☐ ๒.๑ การจัดทำกลยุทธ์ (Strategy Development)

☐ ๒.๒ การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ (Strategy Implementation)

<u>หมวดที่ ๓ ลูกค้า (Customer)</u>

☐ ๓.๑ ความคาดหวังของลูกค้า (Customer Expectations)

☐ ๓.๒ ความผูกพันของลูกค้า (Customer Engagement)

<u>หมวดที่ ๔ การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ (Measurement, Analysis, and Knowledge Management)</u>

☐ ๔.๑ การวัด วิเคราะห์ และปรับปรุงผลการดำเนินการของสถาบัน (Measurement, Analysis, and Improvement of Organizational Performance)

☐ ๔.๒ การจัดการสารสนเทศ และการจัดการความรู้ (Information, and Knowledge Management)

หมวดที่ ๕ บุคลากร (Workforce)

☐ ๕.๑ สภาวะแวดล้อมด้านบุคลากร (Workforce Environment)

☐ ๕.๒ ความผูกพันของบุคลากร (Workforce Engagement)

หมวด ๖ ระบบปฏิบัติการ (Operations)

☐ ๖.๑ กระบวนการทำงาน (Work processes)

☐ ๖.๒ ประสิทธิผลของการปฏิบัติการ (Operational Effectiveness)

หมวดที่ ๗ ผลลัพธ์ (Results)

☐ ๗.๑ ผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน และบริการที่ตอบสนองต่อลูกค้ากลุ่มอื่น และด้านกระบวนการ (Student Learning, Customer-Focused Service Results, Process Results)

☐ ๗.๒ ผลลัพธ์ด้านลูกค้า (Customer Results)

☑ ๗.๓ ผลลัพธ์ด้านบุคลากร (Workforce Results)

☐ ๗.๔ ผลลัพธ์ด้านการนำองค์กรและการกำกับดูแลองค์กร (Leadership and Governance Results)

☐ ๗.๕ ผลลัพธ์ด้านงบประมาณ การเงิน ตลาด และกลยุทธ์ (Budgetary, Financial, Market, and Strategy Results)

๖. หน่วยงานที่รับผิดชอบ งานบริหารงานบุคคล กองกลาง สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์

๗. สถานที่ดำเนินงานโครงการ โรงแรมบ้านคุณแม่บูเลอวาร์ด อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์

๘. กำหนดการจัดโครงการ วันที่ ๒๑-๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘

๙. หลักการและเหตุผล

ปัจจุบันการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development-HRD) เป็นหัวใจสำคัญต่อการเปลี่ยนแปลงองค์กร มนุษย์จึงจำเป็นที่จะต้องได้รับการพัฒนาตลอดเวลาเพื่อให้มนุษย์มีความคิดสร้างสรรค์ (initiative) และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ การที่ได้ทำสิ่งใหม่จะเป็นบ่อเกิดทำให้เศรษฐกิจและสังคมเกิดการเปลี่ยนแปลงตามไปด้วย การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นการนำศักยภาพของแต่ละบุคคลมาใช้ไม่ว่าจะเป็นการนำเอาความรู้ ความสามารถที่ใช้ในการปฏิบัติราชการ กฎหมายและระเบียบต่างๆ ที่จำเป็นในการปฏิบัติราชการ และสมรรถนะเพื่อให้การปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด และสร้างให้แต่ละบุคคลเกิดทัศนคติที่ดีต่อองค์กร ตลอดจนเกิดความตระหนักในคุณค่าของตนเอง มีเป้าประสงค์เพื่อพัฒนาและเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และสมรรถนะของบุคลากรทุกระดับให้ปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ เกิดผลสัมฤทธิ์ คุ้มค่า อีกทั้งองค์ประกอบที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาองค์กร ประกอบด้วย ๒ ด้านคือ การพัฒนาระบบในการทำงาน และการพัฒนาศักยภาพบุคลากร เพียงแต่มีความแตกต่างกันคือระบบในการทำงานเมื่อมีการปรับเข้าสู่ระบบเรียบร้อยแล้วมีการปฏิบัติงานไปตามระบบ แต่ศักยภาพของบุคลากรจะต้องมีการพัฒนาและปรับให้มีความเหมาะสมกับยุคสมัยที่มีการเปลี่ยนแปลงไปตลอดเวลา การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานรวมถึงความรู้ในด้านต่างๆของบุคลากรเป็นเรื่องที่จะต้องมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งนอกจากเป็นการเสริมสร้างความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานได้อย่างดี แล้วยังเป็นการสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน ที่นับว่าเป็นสวัสดิการอันดีให้กับบุคลากรในองค์กรซึ่งจะทำให้บุคลากรได้รับความรู้เพื่อนำไปใช้ในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น การบริหารทรัพยากรบุคคล ตามแนวทางของพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ได้นำหลักสมรรถนะมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อเสริมสร้างให้การทำงานของบุคคลและส่วนราชการมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น สมรรถนะในระบบบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่นๆ ที่ทำให้บุคคลสามารถสร้างผลงานได้โดดเด่นในองค์กร โดยกำหนดประเภทของสมรรถนะออกเป็น ๓ ประเภท ได้แก่ สมรรถนะหลัก สมรรถนะทางการบริหาร และสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ การนำหลักสมรรถนะมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลนั้นเป็นการขยายขอบเขตของคุณสมบัติของผู้ดำรงตำแหน่ง ซึ่งแต่เดิมเน้นเฉพาะความรู้ความสามารถ แต่พบว่าบุคคลที่มีความรู้ความสามารถในระดับใกล้เคียงกันแสดงผลงานในระดับที่แตกต่างกันมาก ดังนั้น การที่บุคคลจะแสดงผลงานที่ดีได้จึงน่าจะมีองค์ประกอบอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากความรู้ความสามารถที่บุคคลมี แต่สิ่งที่น่าสนใจคือ อะไรทำให้บุคคลแสดงผลงานแตกต่างกัน ซึ่งสรุปกันว่าเป็นคุณลักษณะเชิงลึกของบุคคลที่แสดงออกในรูปของพฤติกรรมในการทำงาน ดังนั้น ในการบริหารทรัพยากรบุคคลแบบอิงสมรรถนะจึงให้ความสำคัญกับคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมในการทำงานของบุคคลที่ทำให้เกิดผลงานที่โดดเด่น ประกอบกับในการประเมินคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐานสากล EdPEx ในหมวดที่ ๕ บุคลากร (Workforce) ๕.๑ สภาพแวดล้อมด้านบุคลากร ก. ขีดความสามารถและอัตรากำลัง ซึ่งจะใช้การประเมินสมรรถนะของบุคลากรเพื่อวิเคราะห์ขีดความสามารถของบุคลากร และนำผลการประเมินที่ได้ มาวางแผนพัฒนาศักยภาพ

บุคลากรในแต่ละด้าน ให้ประสบความสำเร็จ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกภาคส่วนไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานภายในและหน่วยงานภายนอก เพื่อช่วยให้โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรมีประสิทธิภาพมากขึ้น บุคลากรได้รับความรู้และทักษะที่หลากหลาย เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคลากร และช่วยให้เกิดเครือข่ายความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงาน ๕.๒ ความผูกพันของบุคลากร ๕.๒ ก การประเมินความผูกพันของบุคลากร ๕.๒ ก (๑) ปัจจัยขับเคลื่อนผูกพัน ที่หน่วยงานจะต้องดำเนินการให้เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด รวมถึงให้สอดคล้องกับการดำเนินการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA O๑๙ ผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี และการสร้างความร่วมมือ สร้างเครือข่ายขององค์กรเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิผลสูงสุ ดต่อไป

รวมทั้งกระบวนการพัฒนาคนในองค์กรอย่างมีเป้าหมายและยุทธศาสตร์ ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร เพื่อให้คนมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง นำพาองค์กรไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน ซึ่งมีลักษณะสำคัญ ๓ ประการ คือ คนทำงานมีความสุข (Happy People) ที่ทำงานน่าอยู่ (Happy Home) และชุมชนสมานฉันท์ (Happy Team Work) ขับเคลื่อนโดยใช้แนวทางความสุขพื้นฐานแปดประการ (Happy ๘) ประกอบด้วย สุขภาพดี (Happy Body) น้ำใจงาม (Happy Heart) สังคมดี (Happy Society) ผ่อนคลาย (Happy Relax) พัฒนาสมอง (Happy Brain) ศาสนาและศีลธรรม (Happy Soul) ปลอดหนี้ (Happy Money) และครอบครัวดี (Happy Family) ดำเนินงานกับกลุ่มเป้าหมายหลักคือ “บุคลากรในองค์กร” ซึ่งถือเป็นบุคคลสำคัญและเป็นกำลังหลักของทั้งครอบครัว องค์กร ชุมชนและสังคม ในด้านการพัฒนานโยบาย การสร้างองค์ความรู้ และการขับเคลื่อนเครือข่ายในการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตบุคลากร ด้วยเห็นความสำคัญว่า เมื่อบุคลากรในองค์กรมีความสุข ย่อมส่งผลกระทบที่ดีต่อผลประกอบการหรือผลผลิตขององค์กร ความผาสุกในครอบครัว ชุมชนและสังคมอยู่เย็นเป็นสุขได้

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น งานบริหารงานบุคคล กองกลาง สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ ในฐานะหน่วยงานกลางที่ทำหน้าที่พัฒนาบุคลากรในองค์กร ได้เล็งเห็นความสำคัญคือ “คนทำงานในองค์กร” ถือเป็นบุคคลสำคัญและเป็นกำลังหลักของทั้งครอบครัว องค์กร ชุมชน และสังคม จึงได้จัดโครงการพัฒนาบุคลากรตามแผนปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘ ภายใต้กิจกรรม การบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคล (ซักซ้อมแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลภายในองค์กร) กิจกรรม การเสริมสร้างและส่งเสริมจริยธรรมสำหรับบุคลากรมหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ กิจกรรม การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตกับการทำงานอย่างมีความสุข KSU@HAPPY RELAX กิจกรรม การพัฒนาทักษะความเข้าใจและการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Literacy) ทักษะดิจิทัลมาตรฐานสากล ICDL กิจกรรม การใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารในการทำงานและในชีวิตประจำวัน เพื่อส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้พัฒนาศักภาพและนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงขึ้นขององค์กรต่อไป

๑๐. วัตถุประสงค์

๑๐.๑ เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ และทักษะที่จำเป็นในการบริหารองค์กรด้านการบริหารงานบุคคลของหน่วยงานและเพิ่มประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

๑๐.๒ เพื่อเสริมสร้างและส่งเสริมความรู้ความเข้าใจในหลักของจริยธรรมสำหรับบุคลากรมหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์

๑๐.๓ เพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตกับการทำงานอย่างมีความสุข KSU@HAPPY RELAX ของบุคลากรอย่างมั่นยืน

๑๐.๔ เพื่อให้บุคลากรได้รับการพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานด้านภาษาอังกฤษและเทคโนโลยีดิจิทัล ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๑๐.๕ เพื่อสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาระบบการปฏิบัติงานของหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๑๐.๖ เพื่อให้บุคลากรได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ปฏิบัติงานและนำมาประยุกต์ใช้ในหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเอง

๑๐.๗ เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจตระหนักถึงการปฏิเสธการรับของขวัญและของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่

๑๑. กิจกรรมการดำเนินงาน

กิจกรรม	ขั้นตอน/วิธีดำเนินการ
กิจกรรมที่ ๑ การวางแผนการดำเนินการ (P_Plan)	- ประชุมวางแผนการดำเนินงาน - ศึกษาข้อมูลและวางแผนการดำเนินงานเบื้องต้น - เขียนโครงการ และเสนอขออนุมัติ - เสนอคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการและประชุมคณะกรรมการเพื่อมอบหมายงานรับผิดชอบ
กิจกรรมที่ ๒ การดำเนินงานตามแผน (D_Do)	- ดำเนินการจัดโครงการฯ
กิจกรรมที่ ๓ การติดตาม และประเมินผลการดำเนินงาน (C_Check)	- สรุปผลการดำเนินงานโครงการฯ

[illegible]	[illegible]
กิจกรรมที่ ๔ การปรับปรุง/พัฒนา/แก้ไขจากผลการติดตาม (A_Action)	- ประชุมเพื่อนำเสนอสรุปผลการดำเนินงาน ปัญหา/อุปสรรค/ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข - แก้ไข/จัดทำข้อมูลตามรูปแบบรายงานผลการดำเนินโครงการ

๑๒. **กลุ่มเป้าหมายผู้เข้าร่วมโครงการ** (ให้ระบุกลุ่มเป้าหมาย และจำนวนให้ชัดเจน)

ผู้บริหาร วิทยากร บุคลากรสำนักงานอธิการบดี พร้อมพนักงานขับรถยนต์ รวมจำนวน ๔๐ คน

๑๓. **ตัวชี้วัดเป้าหมายผลผลิตความสำเร็จโครงการ (Output)** (ให้ระบุให้ชัดเจน)

๑๓.๑ เชิงปริมาณ

- จำนวนกลุ่มเป้าหมายของโครงการ.....๔๐.....คน

๑๓.๒ เชิงคุณภาพ (ร้อยละ)

- ร้อยละความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการ/ผู้รับบริการ (ต้องไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๕) ร้อยละ.....๘๕.....

๑๓.๓ เชิงเวลา (ร้อยละ)

- ร้อยละของโครงการแล้วเสร็จตามระยะเวลาที่กำหนด (ต้องไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๕) ร้อยละ.....๘๕.....

๑๓.๔ เชิงค่าใช้จ่าย (บาท)

- งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินโครงการ .....**๔๒,๗๕๐**.....บาท ไม่ใช้งบประมาณ

๑๔. **งบประมาณ** (แจกแจงรายละเอียดให้ชัดเจน)

รายละเอียดงบประมาณ ดังนี้

ประเภทงบประมาณ	รายละเอียด (แตกตัวคูณโดยละเอียด)	งบประมาณ (บาท)
ค่าใช้สอย	๑. ค่าที่พัก (๒๒ ห้อง x ๘๕๐ บาท x ๑ คืน)	๑๘,๗๐๐
	๒. ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม (๔๐ คน x ๕๐ บาท x ๔ มื้อ)	๘,๐๐๐
	๓. ค่าอาหารกลางวัน (๔๐ คน x ๑๐๐ บาท x ๒ มื้อ)	๘,๐๐๐
	๔. ค่าอาหารเย็น (๔๐ คน x ๑๘๕ บาท x ๑ มื้อ)	๗,๔๐๐
	๕. ค่าน้ำมันเชื้อเพลิง	๖๕๐
รวมงบประมาณทั้งหมด	**(สี่หมื่นสองพันเจ็ดร้อยห้าสิบบาทถ้วน)**	**๔๒,๗๕๐**

หมายเหตุ ขอถัวเฉลี่ยจ่ายทุกรายการ

๑๕. **แผนปฏิบัติงาน (แผนงาน) /แผนการใช้จ่ายงบประมาณ (แผนเงิน)**

แผนปฏิบัติงาน (แผนงาน) (ใส่ลูกศรในช่วงเวลาปฏิบัติงาน) / แผนการใช้จ่ายงบประมาณ(แผนเงิน:บาท) (ใส่จำนวนเงินในช่วงเวลาปฏิบัติงาน)	ปี งปม. พ.ศ. ๒๕๖๘											
	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย	พ.ค.	มิ.ย	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
๑.วางแผนการดำเนินการ (P) (แผนงาน)					←	→						
(แผนการเบิกจ่ายเงิน)												
๒.การดำเนินการจัดโครงการ(D)(แผนงาน)					←	→						
(แผนการเบิกจ่ายเงิน)												
๓.การติดตาม ประเมินผล (C) (แผนงาน)					←	→						
(แผนการเบิกจ่ายเงิน)												
๔.การปรับปรุง/พัฒนา/แก้ไขจากผลการติดตาม (A) (แผนงาน)						←	→					
(แผนการเบิกจ่ายเงิน)												

๑๖. ผลที่คาดว่าจะได้รับ (Outcome) (ต้องสอดคล้องกับวัตถุประสงค์)

๑๐.๑ บุคลากรได้รับการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ และทักษะที่จำเป็นในการบริหารองค์กรด้านการบริหารงานบุคคลของหน่วยงานและเพิ่มประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

๑๐.๒ บุคลากรได้รับความเข้าใจในหลักของจริยธรรมสำหรับบุคลากรมหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์

๑๐.๓ บุคลากรได้รับการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตกับการทำงานอย่างมีความสุข KSU@HAPPY RELAX ของบุคลากรอย่างมั่นยืน

๑๐.๔ บุคลากรได้รับการพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานด้านภาษาอังกฤษและเทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๑๐.๕ บุคลากรได้สร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาระบบการปฏิบัติงานของหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๑๐.๖ บุคลากรได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ปฏิบัติงานและนำมาประยุกต์ใช้ในหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเอง

ลงชื่อ ..... ผู้รับผิดชอบโครงการ

(นายสว่างวงศ์ หมายเทียมกลาง)

หัวหน้างานบริหารงานบุคคล

วันที่ 3 / ก.พ. / 68

เบอร์โทรศัพท์ ๐๙๘-๔๑๖-๔๖๑๕

ความคิดเห็นผู้บังคับบัญชา เห็นควรอนุมัติ

.....

.....

ลงชื่อ .....

(นางปฏิมา บุษราคัม)

ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี

วันที่ 3 / ก.พ. / 68

ความคิดเห็นผู้บังคับบัญชา - เห็นควรอนุมัติ

.....

.....

ลงชื่อ .....

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อมร มะลาศรี)

รองอธิการบดีด้านบริหารและพัฒนาบุคลากร

วันที่ 6 ก.พ. 2568

ความเห็นผู้มีอำนาจอนุมัติ

☑ อนุมัติ

☐ ไม่อนุมัติ.....

.....

.....

ลงชื่อ .....

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์กีรวิชญ์ เพชรจุล)

รักษาราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์

วันที่..... 6 ก.พ. 2568 .....

กำหนดการ

โครงการ การพัฒนาบุคลากรตามแผนปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘

ระหว่างวันที่ ๒๑ - ๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘

ณ โรงแรมบ้านคุณแม่บูเลอวาร์ด อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์

.....

วัน เวลา	กิจกรรม	หมายเหตุ
วันที่ ๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘		
๐๗.๐๐ – ๐๘.๐๐ น.	ออกเดินทาง จาก มกส.ในเมือง/นามน	
๐๘.๐๐ – ๐๙.๐๐ น.	ลงทะเบียน	
๐๙.๐๐ – ๐๙.๑๐ น.	พิธีเปิดโครงการ	
๐๙.๑๐ – ๑๒.๐๐ น.	การบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคล (ชักชวนแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลภายในองค์กร) วิทยากร โดย ผศ.ดร.อมร มะลาศรี รองอธิการบดีด้านบริหารและพัฒนาบุคลากร และ เจ้าหน้าที่งานบริหารงานบุคคล	
๑๒.๐๐ – ๑๓.๐๐ น.	พักรับประทานอาหารกลางวัน	
๑๓.๐๐ – ๑๖.๐๐ น.	การเสริมสร้างและส่งเสริมจริยธรรมสำหรับบุคลากรมหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ วิทยากร โดย พ.อ.อ.ศตวพงษณ์ ผาดงยาง พนักงานไต่สวน ระดับกลาง สำนักงาน ป.ป.ช. ประจำจังหวัดกาฬสินธุ์	
๑๖.๐๐ – ๑๘.๐๐ น.	การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตกับการทำงานอย่างมีความสุข KSU@HAPPY RELAX วิทยากร โดย ผศ.ภูมิ หมั่นพลศรี อาจารย์ประจำสาขาวิชาการท่องเที่ยว คณะศิลปศาสตร์ และทีมงาน	
๑๘.๐๐ – ๑๙.๓๐ น.	พักรับประทานอาหารเย็น	
๑๙.๓๐ – ๒๑.๐๐ น.	การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตกับการทำงานอย่างมีความสุข KSU@HAPPY RELAX วิทยากร โดย ผศ.ภูมิ หมั่นพลศรี อาจารย์ประจำสาขาวิชาการท่องเที่ยว คณะศิลปศาสตร์ และทีมงาน	
วันที่ ๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘		
๐๘.๐๐ – ๐๙.๐๐ น.	ลงทะเบียน	
๐๙.๐๐ – ๑๒.๐๐ น.	การพัฒนาทักษะความเข้าใจและการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Literacy) ทักษะดิจิทัลมาตรฐานสากล วิทยากร โดย นายรณชัย สังหมื่นเม้า อาจารย์ประจำสาขาวิชาวิศวกรรมคอมพิวเตอร์ คณะวิศวกรรมศาสตร์และเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มกส.	
๑๒.๐๐ – ๑๓.๐๐ น.	พักรับประทานอาหารกลางวัน	
๑๓.๐๐ – ๑๖.๓๐ น.	การใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารในการทำงานและในชีวิตประจำวัน วิทยากร โดย Mr.Jake Joshua L. อาจารย์ประจำสาขาวิชาภาษาอังกฤษ คณะศิลปศาสตร์ มกส.	
๑๖.๓๐ – ๑๗.๓๐ น.	เดินทางกลับมหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์โดยสวัสดิภาพ	

หมายเหตุ กำหนดการอาจมีการเปลี่ยนแปลงตามความเหมาะสม