



KALASIN UNIVERSITY

**รายงานผลการดำเนินงานตามแผนการบริหาร
และพัฒนาบุคลากร
มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ พ.ศ. 2565**

**งานบริหารงานบุคคล กองกลาง
สำนักงานอธิการบดี
มกราคม 2566**

บทสรุปผู้บริหาร

การพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ ถือเป็นหัวใจสำคัญที่จะขับเคลื่อนให้มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ ก้าวผ่านยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงจำเป็นต้องพัฒนาบุคลากรให้มีความเหมาะสมสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สอดคล้องกับระบบบริหารทรัพยากรบุคคลในบริบทไทยแลนด์ 4.0 ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงในหลายด้าน ไม่ว่าจะเป็นการปฏิรูประบบราชการ การเป็นองค์กรธรรมาภิบาล (Good Governance) การทำงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์องค์กรเป็นสำคัญ อีกทั้ง มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ยังเป็นมหาวิทยาลัยกลุ่มใหม่ที่จำเป็นต้องปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ เปลี่ยนวิธีการ โดยใช้บุคลากรกลุ่มเดิมแต่ใช้กลยุทธ์และวิธีใหม่ๆ เพื่อให้มหาวิทยาลัยก้าวสู่การเป็นองค์กรมืออาชีพและเป็นมาตรฐานทัดเทียมมหาวิทยาลัยชั้นนำของประเทศ แผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ ปี พ.ศ. 2565 จัดทำขึ้น โดยมุ่งเน้นวัตถุประสงค์ 3 ประการ คือ (1) เพื่อใช้เป็นกรอบและทิศทางในการพัฒนาด้านการบริหารงานบุคคลแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ (Results Based Management) ตามแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนามหาวิทยาลัยฯ ระยะ 4 ปี ให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามวัตถุประสงค์พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ พ.ศ. 2558 และแนวนโยบายการกำกับดูแลองค์กรที่ดี (2) เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการกำกับ ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติราชการด้านการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยฯ ปี พ.ศ. 2565 ให้บรรลุวัตถุประสงค์ของมหาวิทยาลัยฯ (3) เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการสื่อสารและถ่ายทอดแผนปฏิบัติการด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดการรับรู้ความเข้าใจ นำไปสู่การปฏิบัติอย่างมีแบบแผน โดยในการจัดทำได้ศึกษา วิเคราะห์สถานการณ์ปัจจุบัน และบริบท นโยบาย ทิศทางการพัฒนาประเทศ เชื่อมโยง กับการพัฒนาด้านการบริหารงานบุคคล และแนวทางการบริหารและพัฒนาบุคลากรตามบริบทมหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ ความสอดคล้องเชื่อมโยงกับ แผนการพัฒนามหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2564-2568) ฉบับทบทวนปี พ.ศ. 2565 รวมไปถึงสภาพปัจจุบันด้านการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ นำไปสู่การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านการบริหารงานบุคคลเพื่อการวางแผนปฏิบัติการด้านการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ ทั้งนี้ ได้สรุปกรอบประเด็นการพัฒนาภายใต้แผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรไว้ 3 ประเด็นการพัฒนา คือ (1) พัฒนาศักยภาพ สมรรถนะมืออาชีพ มีความเป็นเลิศและสำนึกรับผิดชอบต่อส่วนรวม (2) พัฒนาศักยภาพให้มีก้าวหน้าตามสายงานอย่างต่อเนื่องและทั่วถึงอย่างเป็นธรรม และ (3) สร้างเครือข่ายการปฏิบัติงานและพัฒนาแหล่งเรียนรู้ที่สนับสนุนการปฏิบัติงาน

มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ ปี พ.ศ. 2565 ฉบับนี้จะกรอบทิศทางในการพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ กรอบการขับเคลื่อนให้มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ ก้าวผ่านยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง ให้รู้จุดหมายตามที่ทุกฝ่ายคาดหวังในอนาคตต่อไป

งานบริหารงานบุคคล
สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์
มกราคม 2566

คำนำ

รายงานผลการบริหารและพัฒนาบุคลากร เป็นการรายงานการดำเนินการและรวบรวมผลการดำเนินการในการบริหารและพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ โดยส่วนงานบริหารงานบุคคลซึ่งเป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบการดำเนินการให้เป็นไปตามระเบียบ/ข้อบังคับที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย รวมทั้งสนับสนุน ส่งเสริมและดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ให้สอดคล้องกับลักษณะงานที่เื้ออำนวยการกิจและพันธกิจของ มหาวิทยาลัยอย่างเป็นระบบและมีคุณภาพ

งานบริหารงานบุคคล

มกราคม 2566

สารบัญ

	หน้า
บทสรุปผู้บริหาร	ก
คำนำ	ข
สารบัญ	ค
ส่วนที่ 1 บทนำ	1
1.1 ปรัชญา ปณิธาน วิสัยทัศน์ พันธกิจ เอกลักษณ์ อัตลักษณ์และ ประเด็นแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนามหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์	2
1.2 โครงสร้างส่วนราชการในมหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์	2
ส่วนที่ 2 การดำเนินงานของการบริหารงานบุคคล	7
2.1 แนวทางด้านการบริหารงานบุคคล	7
2.2 ระบบการบริหารงานบุคคล	7
2.3 จำนวนบุคลากร	8
2.4 โมเดลการขับเคลื่อนแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ ปี พ.ศ. 2565	12
2.5 แผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ ปี พ.ศ. 2565	12
2.6 แผนที่ แผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ ประจำปี พ.ศ. 2565	13
2.7 ผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ พ.ศ. 2565	14
ส่วนที่ 3 ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ	22
3.1 ปัญหา อุปสรรค การดำเนินการตามแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ ปี พ.ศ. 2565	22
3.2 ข้อเสนอแนะ การดำเนินการตามแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ ปี พ.ศ. 2565	22

ส่วนที่ 1

บทนำ

การพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ ถือเป็นหัวใจสำคัญที่จะขับเคลื่อนให้มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ ก้าวผ่านยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง ยุคแห่งการเริ่มต้น จำเป็นต้องพัฒนาบุคลากรให้มีความเหมาะสม สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สอดคล้องกับ ระบบบริหารทรัพยากรบุคคลในบริบทไทยแลนด์ 4.0 ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงในหลายด้าน ไม่ว่าจะเป็นการปฏิรูประบบราชการ การเป็นองค์กรธรรมาภิบาล (Good Governance) การปรับเปลี่ยนมุมมองที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ขององค์กรเป็นสำคัญ อีกทั้งมหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ยังเป็นมหาวิทยาลัยกลุ่มใหม่ที่จำเป็นต้องปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ เปลี่ยนวิธีการ โดยใช้บุคลากรกลุ่มเดิมแต่ใช้กลยุทธ์และวิธีใหม่ ๆ เพื่อให้มหาวิทยาลัยก้าวสู่การเป็นองค์กรมืออาชีพและเป็นมาตรฐานทัดเทียมมหาวิทยาลัยชั้นนำของประเทศ ดังนั้น บุคลากรของมหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ จึงจำเป็นต้องมีการปรับตัวและพัฒนาตนเองเพื่อเตรียมความพร้อมในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่อาจเป็นอุปสรรคหรือปัจจัยหนึ่งที่ทำให้โอกาสการบรรลุภารกิจและเป้าประสงค์ของมหาวิทยาลัย ในส่วนการรองรับและเตรียมความพร้อมของบุคลากรในการรองรับกับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวข้างต้นจึงจำเป็นต้องมีการวางแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มสมรรถนะและขีดความสามารถในการทำงานของบุคลากรทั้งระดับบุคคลและระดับองค์กร เพื่อการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรที่จะทำให้เกิดนวัตกรรมหรือการเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ รวมทั้งการสร้างสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานต่อไปในอนาคต โดยในการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ ปี พ.ศ. 2565 มีวัตถุประสงค์ 3 ประการ คือ

- 1) เพื่อใช้เป็นกรอบและทิศทางในการพัฒนาด้านการบริหารงานบุคคลแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ (Results Based Management) ตามแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนามหาวิทยาลัยฯ ให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามวัตถุประสงค์พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ พ.ศ. 2558 และแนวนโยบายการกำกับดูแลองค์กรที่ดี

- 2) เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการกำกับ ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติราชการด้านการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยฯ ในแต่ละปีงบประมาณ ปี พ.ศ. 2565 ให้บรรลุวัตถุประสงค์ของมหาวิทยาลัยฯ

- 3) เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการสื่อสารและถ่ายทอดแผนปฏิบัติการด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดการรับรู้ความเข้าใจ นำไปสู่การปฏิบัติอย่างมีแบบแผน

1.1 ปรัชญา ปณิธาน วิสัยทัศน์ พันธกิจ เอกลักษณ์ อัตลักษณ์และประเด็นแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนา มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์

1.1.1 ปรัชญา

ความรู้สร้างคุณค่า ภูมิปัญญาสร้างสังคม

1.1.2 ปณิธาน

สร้างคนดี มีงานทำ ชี้นำสังคม

1.1.3 วิสัยทัศน์

มหาวิทยาลัยแห่งการพัฒนาท้องถิ่น ชุมชน บนฐานความรู้ด้านวิทยาศาสตร์ สังคมศาสตร์ เทคโนโลยี และนวัตกรรมเพื่อพัฒนาศักยภาพการผลิตและบริการที่สามารถแข่งขันได้

1.1.4 พันธกิจ

- 1) ผลิตบัณฑิตให้มีความรู้ความสามารถทางวิชาการและทักษะในวิชาชีพรู้จักคิดอย่างมีเหตุผล มีคุณธรรม จริยธรรม และมีความใฝ่เรียนรู้
- 2) จัดการศึกษาทางด้านวิชาชีพทั้งระดับต่ำกว่าปริญญาและระดับปริญญาเพื่อตอบสนองความต้องการตลาดแรงงานและทิศทางการพัฒนาประเทศ
- 3) ส่งเสริมการวิจัย การบริการวิชาการและวิชาชีพ เพื่อถ่ายทอดองค์ความรู้และเทคโนโลยีที่เป็นประโยชน์ในการพัฒนาศักยภาพการผลิตและบริการชุมชน สังคมและประเทศ
- 4) ทะนุบำรุงศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ส่งเสริมและสนับสนุนการกีฬาและนันทนาการ

1.1.5 เอกลักษณ์มหาวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น

1.1.6 อัตลักษณ์บัณฑิต

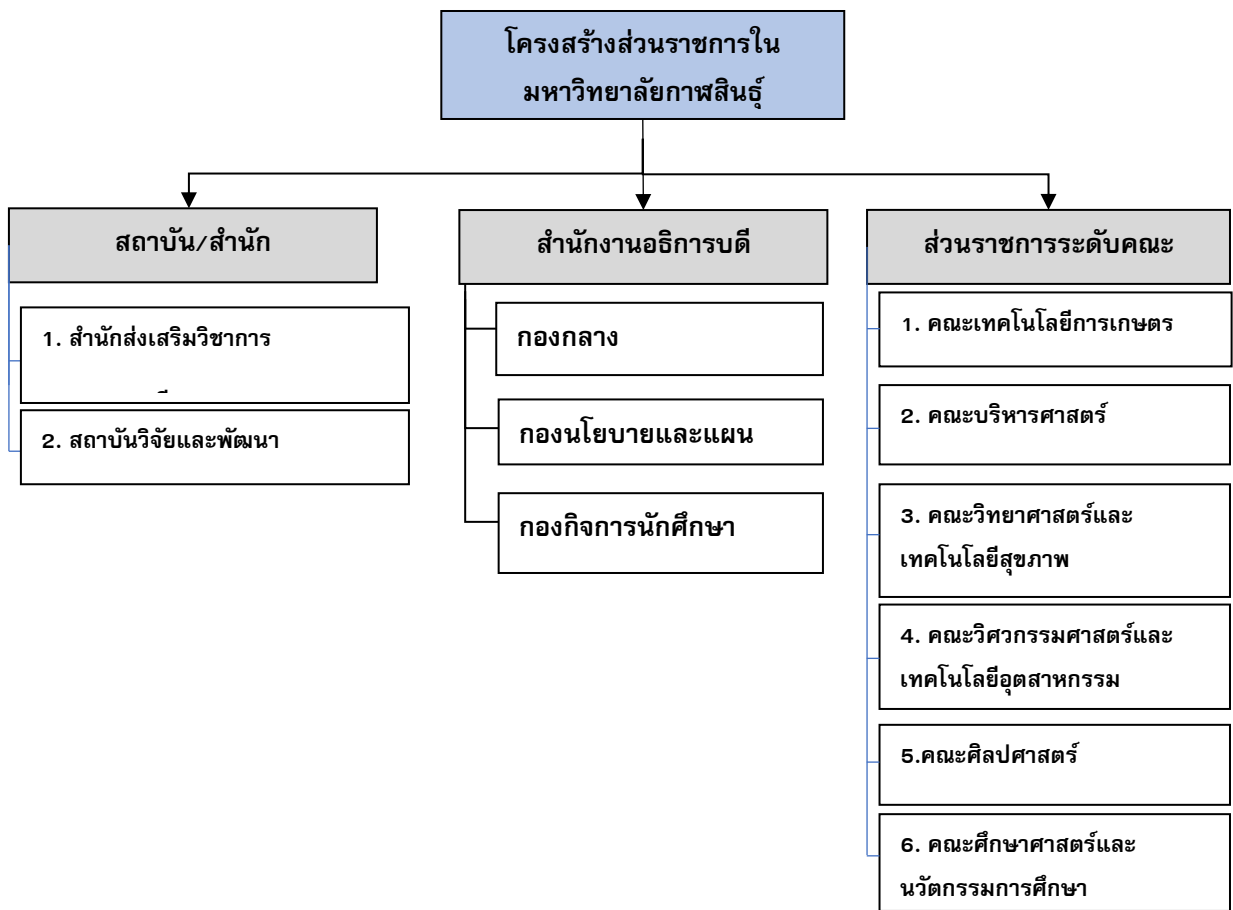
อดทน สู้งาน เชี่ยวชาญเทคโนโลยี

1.2 โครงสร้างส่วนราชการในมหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์

ตามที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการได้ลงนามในกฎกระทรวง จัดตั้งส่วนราชการในมหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2561 และได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม 135 ตอนที่ 69 ก เมื่อวันที่ 13 กันยายน 2561 และ) ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการในมหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ พ.ศ. 2562 ประกาศราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ ๑๓๖ ตอนที่พิเศษ ๕๕ ง เมื่อวันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๖๒ แล้วนั้น สำระสำคัญของกฎกระทรวงจัดตั้งส่วนราชการในมหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ กระทรวงศึกษาธิการ รวม 9 ส่วนราชการ ดังนี้

- (1) สำนักงานอธิการบดี
 - (1.1) กองกลาง
 - (1.2) กองนโยบายและแผน
 - (1.3) กองกิจการนักศึกษา

- (2) คณะเทคโนโลยีการเกษตร
- (3) คณะบริหารศาสตร์
- (4) คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีสุขภาพ
- (5) คณะวิศวกรรมศาสตร์และเทคโนโลยีอุตสาหกรรม
- (6) คณะศิลปศาสตร์
- (7) คณะศึกษาศาสตร์ และนวัตกรรมการศึกษา
- (8) สถาบันวิจัยและพัฒนา
- (9) สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน



รูปที่ 1.1 โครงสร้างส่วนราชการในมหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์

1.2.1 รายนามผู้บริหารมหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์



รองศาสตราจารย์จระพันธ์ ห้วยแสน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์



ผู้ช่วยศาสตราจารย์พัฒนา ฟิ่งพันธุ์
รองอธิการบดีมหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์



ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิชยุทธ จันทะวี
รองอธิการบดีมหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์



รองศาสตราจารย์ ดร.สุพรรณ สุดสนธิ์
รองอธิการบดีมหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์



นายอรอดพงษ์ ศิริสุวรรณ
รองอธิการบดีมหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์



ผู้ช่วยศาสตราจารย์ศศิกร สุรมณี
รองอธิการบดีมหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์



ดร.ลิขิต สิริสันติเมธาคม
ผู้ช่วยอธิการบดีมหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์



ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นิภา นาลินพร้อม
ผู้ช่วยอธิการบดีมหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์



ดร.ศักดิ์เกษม ปานะลาด
ผู้ช่วยอธิการบดีมหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์



ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.คาสตรา สัทสัทธน์
ผู้ช่วยอธิการบดีมหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์



รองศาสตราจารย์ ดร.กตัญญู แก้วหานาม
ผู้ช่วยอธิการบดีมหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์



นางปฎิมา บุขราคัม
ปฏิบัติหน้าที่
ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี



ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กวีชญ์ เพชรจุล
คณบดีคณะเทคโนโลยีการเกษตร



ผู้ช่วยศาสตราจารย์กัชรินทร์ ชาดิน
คณบดีคณะบริหารศาสตร์



ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทองรด พิมพิศาล
คณบดีคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีสุขภาพ



นายสรายุทธ รุติธะภาส
คณบดีคณะวิศวกรรมศาสตร์และเทคโนโลยี
อุตสาหกรรม



ผู้ช่วยศาสตราจารย์ณัฐชิต แสนปากดี
คณบดีคณะศิลปศาสตร์



ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อมร มะลาศรี
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์และ
นวัตกรรมการศึกษา



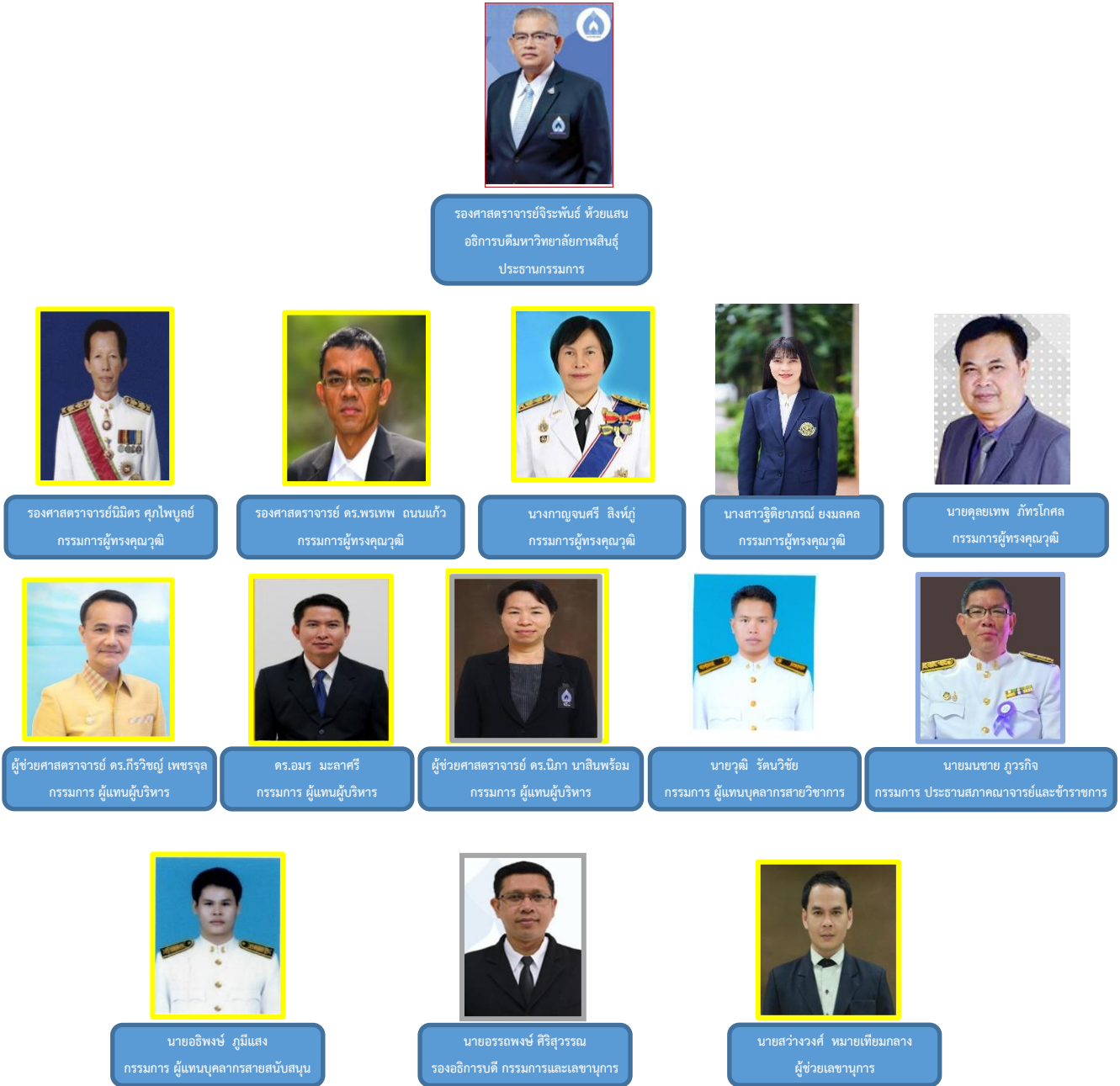
นายณพคุณ ทองมวล
ผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมวิชาการ
และงานทะเบียน



ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิมพ์ลิขิต แก้วหานาม
ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยและพัฒนา

รูปที่ 1.2 ผู้บริหารมหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์

1.2.2 รายนามคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ (ก.บ.ม.)



รูปที่ 1.3 คณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ (ก.บ.ม.)

ส่วนที่ 2

การดำเนินงานของการบริหารงานบุคคล

2.1 แนวทางด้านการบริหารงานบุคคล (Human Resource Management Policies)

- (1) วางแผนกำลังคนอย่างเหมาะสมตามกรอบเป้าหมายภารกิจ
- (2) กำหนดกระบวนการคัดเลือกคนเข้าสู่ตำแหน่งด้วยระบบคุณธรรม และดำเนินการด้วยความเป็นธรรมโปร่งใส ตรวจสอบได้
- (3) ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตและสวัสดิการที่ดีอันจะนำไปสู่ความจงรักภักดีต่อองค์กร
- (4) จัดระบบการประเมินผลงานที่มีประสิทธิภาพเป็นธรรม เพื่อกำหนดค่าตอบแทนสิทธิประโยชน์ สวัสดิการที่เหมาะสมกับภาระงาน สมรรถนะและผลการปฏิบัติงาน
- (5) วางแผน ส่งเสริม และ พัฒนาบุคลากรเพื่อให้มีความรู้ความสามารถเหมาะสมในการเลื่อนระดับ ตำแหน่งตามเส้นทางก้าวหน้าตามตำแหน่งงาน (Career path) และเกิดความก้าวหน้าในสายงานหรือวิชาชีพที่ครองอยู่
- (6) พัฒนาบุคลากรมีความรู้ ความสามารถในงานเพิ่มขึ้นเพื่อการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพโดยสามารถวัดได้จากความรวดเร็วในการทำงาน ความรอบรู้ในงาน ความถูกต้องของข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับงาน ระยะเวลาการปฏิบัติงานที่เหมาะสม
- (7) สนับสนุนการจัดอบรมเพิ่มพูนความรู้ใหม่ ๆ
- (8) ส่งเสริมการเข้าร่วมอบรม/สัมมนา ที่จัดโดยหน่วยงาน/สถาบันภายนอก
- (9) ส่งเสริมด้านคุณธรรม จริยธรรม และจิตสำนึกองค์กรให้แก่บุคลากร

2.2 ระบบการบริหารงานบุคคล (Human Resource Management System)

มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ใช้ระบบบริหารงานบุคคล ตามกฎหมาย โดยแยกตามประเภทของบุคลากรได้แก่

- (1) ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา มีพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา กฎกระทรวงศึกษาธิการ และประกาศ ก.พ.อ.
- (2) พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา มีข้อบังคับว่าด้วยการบริหารบุคคล
- (3) พนักงานราชการ มีระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยพนักงานราชการ
- (4) ลูกจ้างประจำ มีระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วยลูกจ้างประจำของส่วนราชการ
- (5) ลูกจ้างชั่วคราว มีสัญญาจ้างที่กำหนดขึ้นโดยมหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์

2.3 จำนวนบุคลากร

2.3.1 จำนวนบุคลากรภาพรวมมหาวิทยาลัย

(1) จำนวนบุคลากรภาพรวมมหาวิทยาลัย จำแนกตามประเภทบุคลากร

ตารางที่ 2.1 จำนวนบุคลากรภาพรวมมหาวิทยาลัย จำแนกตามประเภทบุคลากร และประเภทภารกิจ

ที่	ประเภทบุคลากร	สายวิชาการ	สายสนับสนุนฯ	ผลรวมทั้งหมด	ร้อยละ
1	ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา	47	2	49	8.92
2	พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา (งบประมาณแผ่นดิน)	232	120	352	64.11
3	พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา (งบประมาณรายได้)	8	-	8	1.45
4	พนักงานราชการ	-	37	37	8.73
5	ลูกจ้างประจำ	-	8	8	1.45
6	ลูกจ้างชั่วคราว	10	83	93	16.93
7	ลูกจ้างชั่วคราวชาวต่างประเทศ	3	-	3	0.55
ผลรวมทั้งหมด		300	250	550	100.00
ร้อยละบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน		54.54	36.36	100.00	

ข้อมูลจากงานบริหารงานบุคคล ณ มกราคม 2566

(2) จำนวนบุคลากรภาพรวมมหาวิทยาลัย จำแนกประเภทบุคลากร และหน่วยงาน

ตารางที่ 2.2 จำนวนบุคลากรภาพรวมมหาวิทยาลัย จำแนกตามประเภทบุคลากร และหน่วยงาน

ที่	หน่วยงาน/บุคลากรจำแนกตามประเภทภาระงาน	ประเภทบุคลากร							รวม
		ข้าราชการฯ	พมว.ในสถาบันฯ (แผ่นดิน)	พมว.ในสถาบันฯ (รายได้)	พมว.ราชการ	ลจ.ประจำ	ลจ.ชั่วคราว	ลจ.ชั่วคราว ชาวต่างประเทศ	
1	สำนักงานอธิการบดี								
	สายสนับสนุน	1	64		8	4	41		118
2	คณะเทคโนโลยีการเกษตร								
	สายวิชาการ	20	35						55
	สายสนับสนุน		7		1	2	9		19
3	คณะบริหารศาสตร์								
	สายวิชาการ	7	34				2		43
	สายสนับสนุน	1	7				4		12
4	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีสุขภาพ								
	สายวิชาการ	1	38	8					47
	สายสนับสนุน		3		5		2		10
5	คณะวิศวกรรมศาสตร์และเทคโนโลยีอุตสาหกรรม								
	สายวิชาการ	7	46				1		54
	สายสนับสนุน		6		2	1			9
6	คณะศิลปศาสตร์								
	สายวิชาการ	5	45				2	1	53
	สายสนับสนุน		6		2		2		10
7	คณะศึกษาศาสตร์และนวัตกรรมการศึกษา								
	สายวิชาการ	7	34				5		46
	สายสนับสนุน		4		2		5		11
8	สถาบันวิจัยและพัฒนา								
	สายสนับสนุน		9		7	1	13		30
9	สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน								
	สายสนับสนุน		11		6		4		21
10	หน่วยงานขึ้นตรงต่ออธิการบดี								
	10.1 หน่วยตรวจสอบภายใน								
	สายสนับสนุน		1		2				3
	10.2 สำนักงานกิจการสภามหาวิทยาลัย								
	สายสนับสนุน		2		1		1		4
	10.3 ศูนย์ภาษา								
	สายวิชาการ							2	2
	สายสนับสนุน						2		2
	10.4 หน่วยบ่มเพาะวิสาหกิจ								
	สายสนับสนุน								
	10.5 ศูนย์ความเป็นเลิศด้านนวัตกรรมฯ								
	สายสนับสนุน				1				1
	ผลรวมทั้งหมด	49	352	8	37	8	93	3	550
	ร้อยละจำนวนบุคลากร	8.91	64.00	1.45	6.73	1.45	16.91	0.55	100

ข้อมูลจากงานบริหารงานบุคคล ณ มกราคม 2566

(3) จำนวนบุคลากรภาพรวมมหาวิทยาลัย จำแนกตามประเภทบุคลากร และสายงาน

ตารางที่ 2.3 จำนวนบุคลากรภาพรวมมหาวิทยาลัย จำแนกตามประเภทบุคลากร และสายงาน

ที่	ประเภทบุคลากร	สายวิชาการ								สายสนับสนุน								รวมทั้งสิ้น		ร้อยละ					
		ป.ตรี		ป.โท		ป.เอก		รวมสายวิชาการ		ต่ำกว่า ป.ตรี		ป.ตรี		ป.โท		ป.เอก		รวมสายสนับสนุน		ช	ญ	ช	ญ	ร้อยละ	
		ช	ญ	ช	ญ	ช	ญ	ช	ญ	ช	ญ	ช	ญ	ช	ญ	ช	ญ								
1	ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา	2		13	9	13	10	28	19						2				2	28	21	57.14	42.86	100	
2	พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา (แผ่นดิน)			77	68	38	49	115	117			38	82						38	82	153	199	43.47	56.53	100
3	พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา (รายได้)			1	2	5		6	2											6	2	75.00	25.00	100	
4	พนักงานราชการ											9		8	20				17	20	17	20	45.95	54.05	100
5	ลูกจ้างประจำ									7			1						7	1	7	1	87.50	12.50	100
6	ลูกจ้างชั่วคราว			6	4			6	4	48	3	12	20						60	23	66	27	70.97	29.03	100
7	ลูกจ้างชาวต่างประเทศ	1	1	1				2	1											2	1	66.67	33.33	100	
	รวม	3	1	98	83	56	59	157	143	55	3	59	103	8	22	0	0		122	128	279	271	50.73	49.27	100

ข้อมูลจากงานบริหารงานบุคคล ณ มกราคม 2566

(4) จำนวนบุคลากรภาพรวมมหาวิทยาลัย จำแนกตามประเภทบุคลากร และตำแหน่งทางวิชาการ

ตารางที่ 2.4 จำนวนบุคลากรภาพรวมมหาวิทยาลัย จำแนกตามประเภทบุคลากร และตำแหน่งทางวิชาการ

ที่	ประเภทบุคลากร	อาจารย์			ผู้ช่วยศาสตราจารย์ (ผศ)			รองศาสตราจารย์ (รศ)			ศาสตราจารย์ (ศ)			รวมทั้งสิ้น	ร้อยละ
		ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก	ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก	ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก	ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก		
1	ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา	2	10	6		11	15		1	2				47	15.67
2	พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา (แผ่นดิน)		105	49		42	35		1					232	77.33
3	พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา (รายได้)		3	3			2							8	2.67
4	ลูกจ้างชั่วคราว		10											10	3.33
5	ลูกจ้างชาวต่างประเทศ	2	1											3	1.00
	รวม	4	129	58		53	52		1	3				300	100
	ร้อยละสายสนับสนุน จำแนกตามตำแหน่ง		63.67			35.00			1.33						

ข้อมูลจากงานบริหารงานบุคคล ณ มกราคม 2566

(5) จำนวนบุคลากรภาพรวมมหาวิทยาลัย จำแนกตามประเภทบุคลากร และตำแหน่งทางวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ

ตารางที่ 2.5 จำนวนบุคลากรภาพรวมมหาวิทยาลัย จำแนกตามประเภทบุคลากร และตำแหน่งทางวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ

ที่	ประเภทบุคลากร	ปฏิบัติงาน			ปฏิบัติกร			ชำนาญการ			ชำนาญการพิเศษ			เชี่ยวชาญ			เชี่ยวชาญพิเศษ			รวมทั้งสิ้น	ร้อยละ
		ต่ำกว่า ป.ตรี	ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก	ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก	ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก	ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก	ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก				
1	ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา					2													2	0.80	
2	พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา		111			9													120	48.00	
3	พนักงานราชการ	9	28																37	14.80	
4	ลูกจ้างประจำ	7	1																8	3.20	
5	ลูกจ้างชั่วคราว	51	32																83	33.20	
	รวม	67	172			9	2												250	100	
	ร้อยละสายสนับสนุน จำแนกตามตำแหน่ง	26.80		68.80		4.40															

ข้อมูลจากงานบริหารงานบุคคล ณ มกราคม 2566

2.4 โมเดลการขับเคลื่อนแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ ปี พ.ศ. 2565



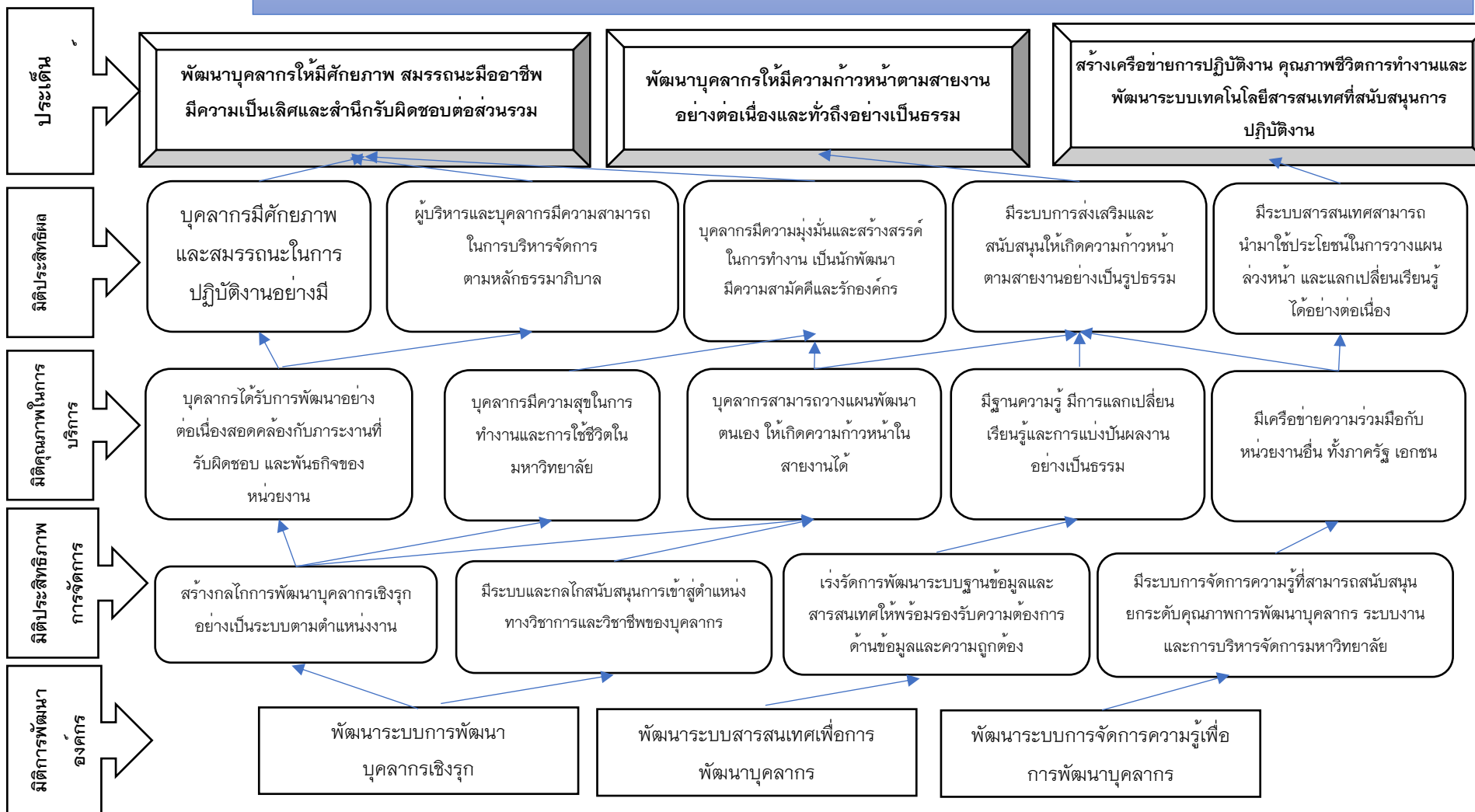
2.5 แผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ ปี พ.ศ. 2565

วิสัยทัศน์	พันธกิจ
บุคลากรมีศักยภาพในการทำงาน พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง มีความก้าวหน้าวิชาชีพ และการบริการอย่างมีธรรมาภิบาล	<ol style="list-style-type: none"> 1) วางแผนและพัฒนาการบริหารงานบุคคล 2) สรรหาบุคลากร 3) พัฒนาบุคลากร 4) ดำรงรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพ 5) จัดสวัสดิการให้แก่บุคลากร
เป้าหมาย	ภารกิจหลัก
<ol style="list-style-type: none"> 1) พัฒนางานบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ 2) สรรหาบุคลากรที่มีคุณภาพ 3) พัฒนาคุณภาพบุคลากรของมหาวิทยาลัย 4) ดำรงรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพ 5) จัดสวัสดิการและให้บริการอย่างมีคุณภาพ 6) พัฒนา ปรับปรุง แก้ไข ระบบบริหารงานบุคคลให้เอื้อต่อการปฏิบัติงาน 	<ol style="list-style-type: none"> 1) ดำเนินการงานบริหารงานบุคคล เกี่ยวกับการสรรหา การบรรจุแต่งตั้ง การกำหนดตำแหน่ง การจัดทำทะเบียนประวัติ การเลื่อนขั้นเงินเดือนและสวัสดิการ 2) ดำเนินการเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างของมหาวิทยาลัย 3) ดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร เกี่ยวกับการศึกษาต่อ ฝึกอบรมดูงานและนำเสนอผลงานทางวิชาการ

2.6 แผนที่ แผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ ประจำปี พ.ศ. 2565

กรอบการดำเนินการ

บุคลากรมีศักยภาพในการทำงาน พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง มีความก้าวหน้าวิชาชีพและการบริการอย่างมีธรรมาภิบาล



2.7 ผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ พ.ศ. 2565

แผนเป้าหมายตัวชี้วัด (KPI) สำนักงานอธิการบดี ตามแผนปฏิบัติการมหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ ปี พ.ศ. 2565													
ลำดับ	ตัวชี้วัด (KPI)	Based Line	เป้าหมายสูงสุด ระยะ 5 ปี	ปี พ.ศ. 2565							ข้อมูลที่น่ามารายงาน	ผู้รับผิดชอบโครงการ	ชื่อโครงการ
				หน่วยนับ	เป้าหมาย พ.ศ.2565	เป้าหมาย หน่วยงา	ไตรมาส 4 (แผน)	ไตรมาส 4		ผลสำเร็จ			
								สะสม	ผลสำเร็จ				
ประเด็นแผนงานด้านที่ 1 : มุ่งเน้น													
ตัวชี้วัด (KPI) P-S (ด้านที่ 1)													
3	ตัวชี้วัดที่ (KPI) P-S3 ร้อยละของ นักศึกษาที่ได้อ่านทำก่อนสำเร็จ การศึกษา (Job Guarantee)	N/A	50	ร้อยละ	10	10	10	10	10	10	S3 ร้อยละของนักศึกษาที่ได้อ่านทำก่อนสำเร็จการศึกษา (Job Guarantee) รวม 50 คน (1) คณะเกษตร จำนวน 4 คน นักศึกษาศาสาวิชาเทคโนโลยีการผลิตสัตว์ หลักสูตร CWIE ระดับปริญญาตรี วท.บ. สัตวศาสตร์ เรียน 2 ปี และฝึกงาน 2 ปี เบทาโรเกษตรอุตสาหกรรม จำกัด 1. นางสาวลาวัลย์ บุญสงคราม 2. นายเกียรติศักดิ์ โกฎิรักษ์ 3. นายภาณุวัฒน์ ทองฤทธิ์ 4. นางสาวสุภาภรณ์ วงศ์ศิริ (2) คณะบริหาร จำนวน 18 คน MOU ร่วมกับสถานประกอบการเพื่อร่วมการพัฒนาหลักสูตร (3) คณะวิศวกรรมศาสตร์ จำนวน 3 คน (4) คณะศิลปศาสตร์ 1.พิพิธภัณฑ์ของดีเมืองกาฬสินธุ์ (หอศิลป์) ศาลากลางจังหวัดกาฬสินธุ์ (หลังเก่า) 2.ร้านเคมีภัณฑ์ Shop นวัตกรรม	สำนักงานอธิการบดี กองกิจการนักศึกษา	
ผลการดำเนินการ							0	8	8				
ร้อยละความสำเร็จ							0.00	78.10	78.10				
ระดับความสำเร็จ							0.00	3.91	3.91				

ลำดับ	ตัวชี้วัด (KPI)	Based Line	เป้าหมายสูงสุด ระยะ 5 ปี	ปี พ.ศ. 2565							ข้อมูลที่น่ามารายงาน	ผู้รับผิดชอบโครงการ	ชื่อโครงการ
				หน่วยนับ	เป้าหมาย พ.ศ.2565	เป้าหมาย หน่วยงา	ไตรมาส	ไตรมาส 4					
							4 (แผน)	ไตรมาส 4 สะสม	ผลสำเร็จ				
ตัวชี้วัด (KPI) P (Action Plans)							0.00	0.00	0.20				
10	KPI 10. ร้อยละความพึงพอใจของ สถานประกอบการ/นายจ้างใน ด้านคุณภาพของบัณฑิต	N/A	100	ร้อยละ	85	85	85	85	85		กองกิจการนักศึกษา นางโชติกา ชันธีรัตน์ นายจรยุทธ ภูกิจนิน		
ผลการดำเนินการ							91	91	91				
ร้อยละความสำเร็จ							107.06	107.06	107.06				
ระดับความสำเร็จ							5.00	5.00	5.00				
11	KPI 11. จำนวนนักศึกษาที่มี รายได้ระหว่างเรียน	N/A	1000	๐	300 คน ให้ค่านวร้อยละ หมายถึง ร้อยละของ จำนวนนักศึกษาที่มีรายได้ เพิ่มขึ้นตามจำนวน นศ. ทั้งหมดของมหาวิทยาลัย หรือของคณะ ประจำปี	300	50	300	300	โครงการ U2T (จ้างงานนักศึกษา)	กองกิจการนักศึกษา นางโชติกา ชันธีรัตน์ นายจรยุทธ ภูกิจนิน	โครงการ U2T (จ้างงานนักศึกษา) /จ้างเก็บข้อมูลโรง การแก่นัง / โครงการประเมินจากกรมชลประทาน	
ผลการดำเนินการ							0	162	162				
ร้อยละความสำเร็จ							0.00	54.00	54.00				
ระดับความสำเร็จ							0.00	2.70	2.70				
12	KPI 12. ร้อยละของผู้สำเร็จ การศึกษาที่ทำงานในพื้นที่	N/A	95	ร้อยละ	80	80	80	80	80		กองกิจการนักศึกษา นางโชติกา ชันธีรัตน์ นายจรยุทธ ภูกิจนิน		
ผลการดำเนินการ							0	72	72				
ร้อยละความสำเร็จ							0.00	90.00	90.00				
ระดับความสำเร็จ							0.00	4.50	4.50				
ประเด็นแผนงานด้านที่ 2 : พัฒนา													
ตัวชี้วัด (KPI) P-S (ด้านที่ 2)							0	0	0				
ตัวชี้วัด (KPI) P (Action Plans)							0.00	12.00	12.00				

ลำดับ	ตัวชี้วัด (KPI)	Based Line	เป้าหมายสูงสุด ระยะ 5 ปี	ปี พ.ศ. 2565							ข้อมูลที่น่ามารายงาน	ผู้รับผิดชอบโครงการ	ชื่อโครงการ
				หน่วยนับ	เป้าหมาย พ.ศ.2565	เป้าหมาย หน่วยงา	ไตรมาส	ไตรมาส 4					
							(แผน)	สะสม	ผลสำเร็จ				
21	KPI 21. จำนวนทุนการศึกษา นักศึกษา	N/A	500	ทุน/ปี	150 ทุน แบ่งออกเป็น 3 ไตรมาส คิดเป็นร้อยละโดย เพิ่มจำนวนขึ้นโดยไม่นับซ้ำ	150.0		150.0	150.0	150.0	การจัดทุนจากเงินบริจาคจำนวน 250,000 บาท โดยแบ่งเป็น ทุนละ 5,000 บาท จำนวน 50 ทุน และทุนต่าง ๆ 25 ทุน	กองกิจการนักศึกษา นางสร้อยญา ศรีพุทธิธรัตน์ นางกาญจนา สุภีร์คำ นายคณพล มหิพันธ์ นายจรยุทธ ภูักิ่งหิน	การจัดทุนจากเงินบริจาคจำนวน 250,000 บาท โดย แบ่งเป็นทุนละ 5,000 บาท จำนวน 50 ทุน และ อีก 25 ทุนจากหน่วยงานเอกชน
	ผลการดำเนินการ							162.0	162.0				
	ร้อยละความสำเร็จ					0.00		108.00	108.00				
	ระดับความสำเร็จ					0.00		5.00	5.00				
23	KPI 23. รายได้จากการบริการ วิชาการ งานวิจัยแหล่งทุน ภายนอกมหาวิทยาลัย	N/A	20	ล้านบาท	5	5	5	5	5	5	รายได้จากการบริการวิชาการและงานวิจัยของปี 2564 ณ 31 ส.ค. 64 เป็นเงิน 1,463,651.77 บาท และ ปี 2565 ณ 31 ส.ค. 65 เป็นเงิน 1,735,261.23 บาท เพิ่มขึ้น ร้อยละ 15.65	สำนักงานอธิการบดี กองกลาง กองนโยบายและแผน กองกิจการนักศึกษา	
	ผลการดำเนินการ						0	2	2				
	ร้อยละความสำเร็จ					0.00		34.70	34.70				
	ระดับความสำเร็จ					0.00		1.74	1.74				
ประเด็นแผนงานด้านที่ 3 : พัฒนา									0				
ตัวชี้วัด (KPI) P-S (ด้านที่ 3)							0	79.86666667	79.867				
6	ตัวชี้วัดที่ (KPI) P-S6 ความพึง พอใจของบุคลากร-นักศึกษาด้าน สภาพแวดล้อมและบรรยากาศของ การเรียนรู้ในมหาวิทยาลัย	N/A	100	ร้อยละ	85	85	90	90	90	90		สำนักงานอธิการบดี กองกลาง กองนโยบายและแผน กองกิจการนักศึกษา	
	ผลการดำเนินการ						0	72	72				
	ร้อยละความสำเร็จ					0.00		79.87	79.87				
	ระดับความสำเร็จ					0.00		3.99	3.99				

ลำดับ	ตัวชี้วัด (KPI)	Based Line	เป้าหมายสูงสุด ระยะ 5 ปี	ปี พ.ศ. 2565								
				หน่วยนับ	เป้าหมาย พ.ศ.2565	เป้าหมาย หน่วยงา	ไตรมาส	ไตรมาส 4		ข้อมูลที่น่ามารายงาน	ผู้รับผิดชอบโครงการ	ชื่อโครงการ
							4	ไตรมาส	ผลสำเร็จ			
							(แผน)	สะสม				
ตัวชี้วัด (KPI) P (Action Plans)							0	87.05882353	87.059			
24	KPI 24. ความสำเร็จของการจัดทำแผนแม่บทเข้าสู่ Green University	N/A	5	ระดับ	5	5	5	5	5	คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานการพัฒนาการจัดอันดับมหาวิทยาลัยสีเขียว (UI Green Metric) และมีการประชุมคณะกรรมการเพื่อแบ่งการทำงาน - อยู่ในระหว่างจัดทำร่างแผนแม่บทเข้าสู่ Green University	สำนักงานอธิการบดี กองกลาง กองนโยบายและแผน กองกิจการนักศึกษา	
	ผลการดำเนินการ						0	3	3			
	ร้อยละความสำเร็จ						0.00	60.00	60.00			
	ระดับความสำเร็จ						0.00	3.00	3.00			
25	KPI 25. ระดับคะแนนจากการประเมินผล Green University (Green Metric)	N/A	5	ระดับ และแปลงการวัดเป็นร้อยละ หมายถึง ร้อยละของแผนงานหรือระดับของแผนการดำเนินงาน/นับรวมร้อยละแต่ละไตรมาส	ระดับ ของผลคะแนนการจัดอันดับ	5	85	85	85	คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานการพัฒนาการจัดอันดับมหาวิทยาลัยสีเขียว (UI Green Metric) การมหาวิทยาลัยสีเขียวทั้ง 6 ด้าน กำลังรวบรวมข้อมูลเพื่อลงรายละเอียดใน	สำนักงานอธิการบดี กองกลาง กองนโยบายและแผน กองกิจการนักศึกษา	
	ผลการดำเนินการ						0	0	0			
	ร้อยละความสำเร็จ						0.00	0.00	0.00			
	ระดับความสำเร็จ						0.00	0.00	0.00			
26	KPI 26. จำนวนหน่วยพลังงานไฟฟ้าในอาคาร/พื้นที่เป้าหมายที่ประหยัดได้	N/A	30	ร้อยละ	5	5	5	5	5	ข้อมูลการใช้พลังงานไฟฟ้า เดือนตุลาคม 2563 - กันยายน 2564 ประจำปีงบประมาณ 2564 มีการใช้พลังงานไฟฟ้าจำนวนทั้งสิ้น 3,200,815 kW เปรียบเทียบกับ การใช้พลังงานไฟฟ้า เดือนตุลาคม 2564 - สิงหาคม 2565ประจำปีงบประมาณ 2565 มีการใช้พลังงานไฟฟ้า จำนวน 2,863,869 kW เป้าหมายลดลง 5.01	นางสาวอรลดา โนนคำ	โครงการรณรงค์ประหยัดการใช้พลังงาน
	ผลการดำเนินการ						5	5	5			
	ร้อยละความสำเร็จ						100.00	100.20	100.20			
	ระดับความสำเร็จ						4.99	5.00	5.00			

ลำดับ	ตัวชี้วัด (KPI)	Based Line	เป้าหมายสูงสุด ระยะ 5 ปี	ปี พ.ศ. 2565									
				หน่วยนับ	เป้าหมาย พ.ศ.2565	เป้าหมาย หน่วยงา	ไตรมาส 4	ไตรมาส 4		ข้อมูลที่น่ามารายงาน	ผู้รับผิดชอบโครงการ	ชื่อโครงการ	
							(แผน)	สะสม	ผลสำเร็จ				
27	KPI 27. ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของนักศึกษาด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศของการเรียนรู้ (ห้องสมุดรวม, ห้องสมุดคณะ, Work Space, Fab. Lab., Innovative Zone, ห้องเรียน, ห้องปฏิบัติการ ฯลฯ)	N/A	100	ร้อยละ หมายถึง ร้อยละความสำเร็จการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล (มีใช้ค่าความพึงพอใจ)	85	85	85	85	85	85	ข้อมูลที่น่ามารายงาน	สำนักงานอธิการบดี กองกลาง กองนโยบายและแผน กองกิจการนักศึกษา	
	ผลการดำเนินการ					0	74	74					
	ร้อยละความสำเร็จ					0.00	87.06	87.06					
	ระดับความสำเร็จ					0.00	4.35	4.35					
28	KPI 28. รายได้จากงานฟาร์มและการบริหารสินทรัพย์มหาวิทยาลัยเพิ่มขึ้น	N/A	10	ร้อยละ	5	5	5	5	5	ข้อมูล ณ วันที่ 31 สิงหาคม ของปี 2564 มีรายได้จากงานฟาร์มและการบริหารสินทรัพย์มหาวิทยาลัยเท่ากับ 4,929,434.68บาท ในขณะที่ปี 2565 ณ 31 สิงหาคม 2565 มีรายได้จากงานฟาร์มและการบริหารสินทรัพย์มหาวิทยาลัยเท่ากับ 5,780,935.13 บาท เพิ่มขึ้นร้อยละ 14.73	สำนักงานอธิการบดี กองกลาง		
	ผลการดำเนินการ					15	15	15					
	ร้อยละความสำเร็จ					294.00	294.60	294.60					
	ระดับความสำเร็จ					5.00	5.00	5.00					
8	ตัวชี้วัดที่ (KPI) P-S8 จำนวนเทคโนโลยี นวัตกรรมด้านการบริหารจัดการที่ใช้สนับสนุนการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลมากขึ้น (บริหารงานหรือการตัดสินใจใด ๆ อยู่บนฐานข้อมูลที่แท้จริง รวดเร็ว ทันเวลา Right Time on the Right Place)		10	ฐานข้อมูล	4	4	1	4	4	1.ระบบประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรมหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ 2. ระบบติดตามโครงการ มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ 3. แอปพลิเคชันรวบรวมระบบเทคโนโลยีสารสนเทศภายในมหาวิทยาลัย 4. พัฒนาฟังก์ชันการบันทึก แบบฟอร์มสำหรับจัดทำข้อมูลการปฏิบัติราชการ ตำแหน่งประเภทผู้บริหาร 5. พัฒนาฟังก์ชันการบันทึกผลการประเมินระดับชั้นต้น และส่งคะแนนการประเมินไปยังคณะกรรมการประเมินของแต่ละหน่วยงาน	สำนักงานอธิการบดี กองนโยบายและแผน (งานเทคโนโลยีสารสนเทศ)	1.ระบบประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรมหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ 2. ระบบติดตามโครงการ มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ 3. แอปพลิเคชันรวบรวมระบบเทคโนโลยีสารสนเทศภายในมหาวิทยาลัย 4. พัฒนาฟังก์ชันการบันทึก แบบฟอร์มสำหรับจัดทำข้อมูลการปฏิบัติราชการ ตำแหน่งประเภทผู้บริหาร 5. พัฒนาฟังก์ชันการบันทึกผลการประเมินระดับชั้นต้น และส่งคะแนนการประเมินไปยังคณะกรรมการประเมินของแต่ละหน่วยงาน	
	ผลการดำเนินการ						2	5	5				
	ร้อยละความสำเร็จ						200.00	125.00	125.00				
	ระดับความสำเร็จ						5.00	5.00	5.00				

ลำดับ	ตัวชี้วัด (KPI)	Based Line	เป้าหมายสูงสุด ระยะ 5 ปี	ปี พ.ศ. 2565									
				หน่วยนับ	เป้าหมาย พ.ศ.2565	เป้าหมาย หน่วยงา	ไตรมาส 4			ข้อมูลที่น่ามารายงาน	ผู้รับผิดชอบโครงการ	ชื่อโครงการ	
							ไตรมาส (แผน)	ไตรมาส 4					
								สะสม	ผลสำเร็จ				
9	ตัวชี้วัดที่ (KPI) P-S9 สัดส่วนงบประมาณ งบดำเนินการระหว่างงบประมาณแผ่นดินและงบประมาณรายได้ (มีเงินรายได้เพิ่มมากขึ้น)	N/A	50 : 50	สัดส่วน	70 : 30 ตัวเลขหลัง 30 หมายถึงตัวเลขร้อยละงบประมาณรายได้	30:70	70	70	70	70	ณ 31 ส.ค. 2565 ใช้งบดำเนินงานเงินแผ่นดิน เป็นเงิน 3,554,374.96 บาท เงินรายได้เป็นเงิน 13,932,570.82 บาท คิดเป็นสัดส่วนร้อยละ เงินรายได้ : แผ่นดิน เป็น 79.67 : 20.33	สำนักงานอธิการบดี กองกลาง กองนโยบายและแผน กองกิจการนักศึกษา	
	ผลการดำเนินการ						0	26	26				
	ร้อยละความสำเร็จ						0.00	37.54	37.54				
	ระดับความสำเร็จ						0.00	1.88	1.88				
10	ตัวชี้วัดที่ (KPI) P-S10 ร้อยละบุคลากรสายวิชาการ-สนับสนุนได้รับการพัฒนาสมรรถนะตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP)	N/A	100	ร้อยละ หมายถึง บุคลากรในองค์กรได้รับการพัฒนาสมรรถนะด้านใดด้านหนึ่งโดยไม่นับซ้ำ	80	80	80	80	80	80	จำนวน 111 คน โครงการอบรมทักษะภาษาอังกฤษ เพิ่มจากเดิมอีกจำนวน 50 คน และผ่านการทดสอบดิจิทัล จำนวน 61 คน จากจำนวนทั้งหมด 551 คน (80 % = 440 คน)	สำนักงานอธิการบดี กองกลาง (งานบุคลากร) นายสว่างค์ หมายถึง ย่อมกลาง	1. อบรม Thai-Moc 2. ทักษะการใช้เครื่องมือ 3. ฝึกอบรม-ทดสอบมาตรฐานฝีมือ โครงการอบรมทักษะภาษาอังกฤษ เพิ่มจากเดิม 5 คน อีกจำนวน 50 คน จากจำนวนสายสนับสนุน-วิชาการ ทั้งหมด 551 คน
	ผลการดำเนินการ						10	20	20				
	ร้อยละความสำเร็จ						12.50	25.19	25.19				
	ระดับความสำเร็จ						0.63	1.26	1.26				
ตัวชี้วัด (KPI) P (Action Plans)							45.35	100.75	100.75				
30	KPI 30. ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการที่ยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการต่อผู้ที่มีคุณสมบัติครบที่จะขอตำแหน่งทางวิชาการ	N/A	80	ร้อยละ บุคลากรในองค์กรที่มีคุณสมบัติครบถ้วนได้รับการพัฒนาเพื่อขอตำแหน่งทางวิชาการ	50	50	10	50	50	50	ผู้ที่มีคุณสมบัติครบมี 230 คน มีคนยื่นขอ 61 คน ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการที่ยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการต่อผู้ที่มีคุณสมบัติครบที่จะขอตำแหน่งทางวิชาการ เดิม 58 คน เพิ่มขึ้นจากเดิม 3 คน รวม 61 คน จากจำนวนสายวิชาการ ในปีงบประมาณ 2565 ทั้งหมด 230 คน (50 % = 115 คน)	สำนักงานอธิการบดี กองกลาง (งานบุคลากร) นายสว่างค์ หมายถึง ย่อมกลาง	บุคลากรสายวิชาการที่ยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการต่อผู้ที่มีคุณสมบัติครบที่จะขอตำแหน่งทางวิชาการ เดิม 58 คน เพิ่มขึ้นจากเดิม 3 คน รวม 61 คน จากจำนวนสายวิชาการ ในปีงบประมาณ 2565 ทั้งหมด 230 คน
	ผลการดำเนินการ						26	26	26				
	ร้อยละความสำเร็จ						255.20	51.04	51.04				
	ระดับความสำเร็จ						5.00	2.55	2.55				

ลำดับ	ตัวชี้วัด (KPI)	Based Line	เป้าหมายสูงสุด ระยะ 5 ปี	ปี พ.ศ. 2565								
				หน่วยนับ	เป้าหมาย พ.ศ.2565	เป้าหมาย หน่วยงา	ไตรมาส 4	ไตรมาส 4	ผลสำเร็จ	ข้อมูลที่น่ามารายงาน	ผู้รับผิดชอบโครงการ	ชื่อโครงการ
							(แผน)	สะสม				
31	KPI 31. ร้อยละบุคลากรสายสนับสนุนที่มีคุณสมบัติครบยื่นขอระดับตำแหน่งที่สูงขึ้นต่อผู้ที่มีคุณสมบัติครบที่จะขอระดับตำแหน่ง	N/A	95	ร้อยละ บุคลากรในองค์กรที่มีคุณสมบัติครบถ้วนได้รับการพัฒนาเพื่อขอตำแหน่งทางวิชาชีพ	70	70	10	70	70	ผู้มีคุณสมบัติครบมี 99 คน มีคนยื่นขอรวมทั้งหมดมี 20 คน และได้เข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น 9 คน จากจำนวนสายสนับสนุน ในปีงบประมาณ 2565 ทั้งหมด 99 คน (70 % = 69.3 คน)	สำนักงานอธิการบดี กองกลาง (งานบุคลากร) นายสว่างค์ หมายเทียมกลาง	บุคลากรสายสนับสนุนที่มีคุณสมบัติครบยื่นขอระดับตำแหน่งที่สูงขึ้นต่อผู้ที่มีคุณสมบัติครบที่จะขอระดับตำแหน่ง รวมทั้งหมดมี 20 คน และได้เข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น 9 คน จากจำนวนสายสนับสนุน ในปีงบประมาณ 2565 ทั้งหมด 99 คน
	ผลการดำเนินการ				20	20	20					
	ร้อยละความสำเร็จ				202.00	28.86	28.86					
	ระดับความสำเร็จ				5.00	1.44	1.44					
32	KPI 32. ผู้บริหารระดับต้น ระดับกลาง ระดับสูง ได้รับการพัฒนาทักษะในหลักสูตรเชิงบริหารจัดการ	N/A	5	ครั้งต่อปี ผู้บริหารระดับต้น ระดับกลาง และระดับสูงที่ได้รับการพัฒนาในหลักสูตรเชิงบริหารจัดการไม่น้อยกว่าร้อยละ 60	1 ร้อยละ 70	ร้อยละ 70	70	70	70	โครงการได้รับอนุมัติแล้ว กำหนดการดำเนินการ ระหว่างวันที่ 20 ส.ค - 17 ก.ย. 65 ระดับต้น จำนวน 75 คน ระดับกลาง 14 คน ระดับสูง 6 คน จำนวน 95 คน จากจำนวนผู้บริหาร ในปีงบประมาณ 2565 ทั้งหมด 156 คน (70 % = 109 คน)	นายลิขิต ศิริสันติเมธขคม สำนักงานอธิการบดี กองกลาง กองนโยบายและแผน กองกิจการนักศึกษา	1. การสัมมนาพัฒนาศักยภาพผู้บริหารเพื่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาด้วยเกณฑ์ EdPEX ระหว่างวันที่ 17-19 มีนาคม 2565 ณ จังหวัดมุกดาหาร 2. โครงการได้รับอนุมัติแล้ว กำหนดการดำเนินการ ระหว่างวันที่ 20 ส.ค - 17 ก.ย. 65 จำนวน 102 คน จากจำนวนผู้บริหาร ในปีงบประมาณ 2565 ทั้งหมด 156 คน
	ผลการดำเนินการ				61	61	61					
	ร้อยละความสำเร็จ				87.14	87.14	87.14					
	ระดับความสำเร็จ				4.36	4.36	4.36					

ลำดับ	ตัวชี้วัด (KPI)	Based Line	เป้าหมายสูงสุด ระยะ 5 ปี	ปี พ.ศ. 2565									
				หน่วยนับ	เป้าหมาย พ.ศ.2565	เป้าหมาย หน่วยยา	ไตรมาส 4	ไตรมาส 4		ข้อมูลที่น่ามารถรายงาน	ผู้รับผิดชอบโครงการ	ชื่อโครงการ	
							(แผน)	สะสม	ผลสำเร็จ				
33	KPI 33. พัฒนาระบบข้อมูลเพื่อบริหารและการตัดสินใจที่สมบูรณ์	N/A	10	ฐานข้อมูล	4	4	1	4	4	4	1.ระบบประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรมหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ 2. ระบบติดตามโครงการ มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ 3. แอปพลิเคชันรวบรวมระบบเทคโนโลยีสารสนเทศภายในมหาวิทยาลัย 4. พัฒนาฟังก์ชันการบันทึก แบบฟอร์มสำหรับจัดทำข้อมูลการปฏิบัติราชการ ตำแหน่งประเภทผู้บริหาร 5. พัฒนาฟังก์ชันการบันทึกผลการประเมินระดับชั้นต้น และส่งคะแนนการประเมินไปยังคณะกรรมการประเมินของแต่ละหน่วยงาน	สำนักงานอธิการบดี กองนโยบายและแผน (งานเทคโนโลยีสารสนเทศ)	1.ระบบประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรมหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ 2. ระบบติดตามโครงการ มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ 3. แอปพลิเคชันรวบรวมระบบเทคโนโลยีสารสนเทศภายในมหาวิทยาลัย 4. พัฒนาฟังก์ชันการบันทึก แบบฟอร์มสำหรับจัดทำข้อมูลการปฏิบัติราชการ ตำแหน่งประเภทผู้บริหาร 5. พัฒนาฟังก์ชันการบันทึกผลการประเมินระดับชั้นต้น และส่งคะแนนการประเมินไปยังคณะกรรมการประเมินของแต่ละหน่วยงาน
	ผลการดำเนินการ						2	5	5				
	ร้อยละความสำเร็จ						200.00	125.00	125.00				
	ระดับความสำเร็จ						5.00	5.00	5.00				
38	KPI 38. จำนวนบุคลากรที่ได้รับ การพัฒนาความรู้ทักษะ ทางภาษาต่างประเทศ / ความเป็นนานาชาติ / สมรรถนะสากล	N/A	30	ร้อยละ	5	5	5	5	5	5	** โครงการอบรมพัฒนาบุคลากรด้านการสื่อสารภาษาอังกฤษในชีวิตประจำวัน วันที่ 4 สิงหาคม 2565 ณ ห้องประชุมลีลาวดี มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ พื้นที่ในเมือง และ วันที่ 5 สิงหาคม 2565 ณ ห้องประชุมสนามมหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ อาคารบริการ การศึกษาและบริการกลางมหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ พื้นที่นาทม ** จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนเข้าร่วม 50 คน ** จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนสำนักงานอธิการบดี ทั้งหมด 75 คน เข้าร่วมอบรม 50 คน คิดเป็นร้อยละ 66.67 ** จำนวนบุคลากร สอ. 119 คน เข้าร่วมอบรม 50 คน คิดเป็นร้อยละ 42.01 *** การทดสอบดิจิทัล จำนวน 61 คน จากสำนักงานอธิการบดี 18 คน คณะเทคโนโลยีการเกษตร 10 คน คณะบริหารศาสตร์ 12 คน คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีสุขภาพ 10 คน คณะวิศวกรรมศาสตร์และเทคโนโลยีอุตสาหกรรม 9 คน คณะศิลปศาสตร์ 10 คน คณะศึกษาศาสตร์และนวัตกรรมการศึกษา 10 คน สถาบันวิจัยและพัฒนา 10 คน สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน 4 คน	สำนักงานอธิการบดี กองกลาง (งานประชาสัมพันธ์) กองนโยบายและแผน กองกิจการนักศึกษา	** โครงการอบรมพัฒนาบุคลากรด้านการสื่อสารภาษาอังกฤษในชีวิตประจำวัน วันที่ 4 สิงหาคม 2565 ณ ห้องประชุมลีลาวดี มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ พื้นที่ในเมือง และ วันที่ 5 สิงหาคม 2565 ณ ห้องประชุมสนามมหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ อาคารบริการ การศึกษาและบริการกลางมหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ พื้นที่นาทม ** จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนเข้าร่วม 50 คน ** จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนสำนักงานอธิการบดี ทั้งหมด 75 คน เข้าร่วมอบรม 50 คน คิดเป็นร้อยละ 66.67 ** จำนวนบุคลากร สอ. 119 คน เข้าร่วมอบรม 50 คน คิดเป็นร้อยละ 42.01 *** การทดสอบดิจิทัล จำนวน 61 คน จากสำนักงานอธิการบดี 18 คน คณะเทคโนโลยีการเกษตร 10 คน คณะบริหารศาสตร์ 12 คน คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีสุขภาพ 10 คน คณะวิศวกรรมศาสตร์และเทคโนโลยีอุตสาหกรรม 9 คน คณะศิลปศาสตร์ 10 คน คณะศึกษาศาสตร์และนวัตกรรมการศึกษา 10 คน สถาบันวิจัยและพัฒนา 10 คน สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน 4 คน
	ผลการดำเนินการ						9	20	20				
	ร้อยละความสำเร็จ						181.40	403.00	403.00				
	ระดับความสำเร็จ						5.00	5.00	5.00				

ส่วนที่ 3

ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

3.1 ปัญหา อุปสรรค การดำเนินการตามแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ ปี พ.ศ. 2565

3.1.1 ปัญหา อุปสรรค การดำเนินการตามแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ ปี พ.ศ. 2565 การดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดถือเป็นขั้นตอนสำคัญ ซึ่งต้องเกิดจากความร่วมมือจากทุกหน่วยงานและบุคลากรทุกคนในมหาวิทยาลัย จึงจะสามารถดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายได้ตามที่กำหนดซึ่งการดำเนินการตามแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร พบปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการ ดังนี้

- (1) งบประมาณเงินรายได้มีจำนวนจำกัด จึงทำให้การจัดสรรงบประมาณเพื่อพัฒนาบุคลากร อาจยังไม่เพียงพอ
- (2) กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ มีข้อจำกัด ทำให้การดำเนินการไม่คล่องตัว
- (3) ระบบสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคลยังไม่สามารถเชื่อมโยงข้อมูลได้ทั้งมหาวิทยาลัย และยังไม่เป็นมาตรฐานเดียวกัน
- (4) บุคลากรบางส่วนยังไม่พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงและเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ รวมถึงตระหนักต่อการสื่อสารภายในองค์กร
- (5) ขาดระบบการติดตามผลการพัฒนาตนเอง
- (6) ความห่างไกลระหว่างสองพื้นที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการภาพรวม
- (7) การนำเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยจำเป็นต้องใช้งบประมาณในการพัฒนาบุคลากรและพัฒนาระบบเพื่อรองรับการทำงานให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี
- (8) เนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรค Covid-19 โครงการ/กิจกรรม จึงไม่สามารถจัดโครงการได้

3.2 ข้อเสนอแนะ การดำเนินการตามแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ ปี พ.ศ. 2565

- (1) พัฒนาระบบฐานข้อมูลสำหรับการประเมินผลการดำเนินงานของหน่วยงาน ตามระยะเวลาที่กำหนดให้มีการประเมินแผนฯ เพื่อนำผลการประเมินมาปรับปรุงแผนให้สอดคล้องกับสถานการณ์
- (2) ควรมีการทบทวนแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัย เพื่อติดตามความก้าวหน้าในการดำเนินงานและปรับปรุงแผนฯ เป็นระยะ ๆ รายไตรมาส และรายปีงบประมาณ
- (3) หน่วยงานนำแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยไปบูรณาการร่วมกับการจัดทำแผนปฏิบัติราชการประจำปีของมหาวิทยาลัยและแผนปฏิบัติราชการประจำปีของคณะ/หน่วยงาน

ภาคผนวก

คณะจัดทำรายงานผลการดำเนินงานตามแผนการบริหาร และพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ พ.ศ. 2565

.....

๑. นายอรรถพงษ์	ศิริสุวรรณ	รองอธิการบดีมหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์
๒. นายลิขิต	ศิริสันติเมธาคม	ผู้ช่วยอธิการบดีมหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์
๓. นางปฎิมา	บุษราคัม	ปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี
๔. นายชาติ	ภูตินทราย	ปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการกองกลาง
๕. นายสว่างวงศ์	หมายเทียมกลาง	ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้างานบริหารงานบุคคล
๖. นางสาวกรรณิการ์	เดชประเสริฐ	บุคลากร
๗. นางสาวพรพิมล	สีบสำราญ	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป
๘. นางสาวณัฐณิชา	ทองโชติ	บุคลากร
๙. นางสาวมธุรส	เก่งกว่าสิงห์	บุคลากร
๑๐. นางสาวสุชาดา	อุทัยกลม	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป