

**ติดตามผลการดำเนินการตามตัวชี้วัดของนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล  
ระยะเวลาระหว่าง (1 ตุลาคม 2565 – 31 มีนาคม 2566)**

นโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณที่ใช้ดำเนินงาน	ผลสัมฤทธิ์	ปัญหาอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ	เอกสารอ้างอิง
<p>1 ด้านโครงสร้างและการบริหารอัตรากำลัง</p> <p>1.1 วิเคราะห์อัตรากำลังสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ</p>	<p>ระดับคุณภาพของรายงานการวิเคราะห์กรอบอัตรากำลังอยู่ในระดับดี</p>	<p>ระดับดี</p>	<p>เพื่อกำหนดระดับตำแหน่งเป็นไปตามกรอบอัตรากำลังสายสนับสนุน 4 ปี (ปีงบประมาณ 2566-2569) มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง ดำเนินการจัดทำประกาศ เรื่อง แนวทางปฏิบัติสำหรับการกำหนดระดับตำแหน่งของพนักงานมหาวิทยาลัย ประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ระดับชำนาญการและชำนาญการพิเศษ และจัดทำประกาศ เรื่อง แนวปฏิบัติการยื่นขอประเมินค่างานเพื่อกำหนดระดับตำแหน่งของพนักงานมหาวิทยาลัย ประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ระดับชำนาญการและชำนาญการพิเศษ ลงวันที่ 27 มีนาคม พ.ศ. 2566 และจัดทำบันทึกที่ อว 06035.01(01)บค./136 ลว. 24 มีนาคม 2566 เรื่อง นำส่งแจ้งประกาศเกี่ยวกับประเมินค่างาน ทั้งสองฉบับให้ผู้บริหารทุกหน่วยงานทราบและประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรในหน่วยงานได้ทราบโดยทั่วกัน</p> <p>สำหรับกรอบอัตรากำลังสายวิชาการอยู่ระหว่างศึกษาและวางแผนการดำเนินการวิเคราะห์กรอบอัตรากำลังสายวิชาการ</p>	<p>ไม่มี</p>	<p>อยู่ระหว่างดำเนินการ</p>	<p>(1) ต้องศึกษากฎระเบียบ ข้อบังคับ หลากหลาย (2) ศึกษาหลักการและสูตรการคำนวณการวิเคราะห์สายวิชาการ</p>	<p>ไม่มี</p>	<p>1.1-01-บันทึกเสนอและประกาศ แนวปฏิบัติสำหรับการกำหนดระดับตำแหน่งฯ 1.1-02-บันทึกเสนอและประกาศ แนวปฏิบัติสำหรับการกำหนดระดับตำแหน่งฯ 1.1-03 ประกาศ เรื่อง แนวทางปฏิบัติสำหรับการกำหนดระดับตำแหน่งของพนักงานมหาวิทยาลัย ประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ระดับชำนาญการและชำนาญการพิเศษ ลงวันที่ 27 มีนาคม พ.ศ. 2566 1.1-04 ประกาศ เรื่อง แนวปฏิบัติการยื่นขอประเมินค่างานเพื่อกำหนดระดับตำแหน่งของพนักงานมหาวิทยาลัย ประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ระดับชำนาญการและชำนาญการพิเศษ ลงวันที่ 27 มีนาคม พ.ศ. 2566 1.1-05-บันทึกที่ อว 06035.01(01)บค./136 ลว. 24 มีนาคม 2566 เรื่อง นำส่งแจ้งประกาศเกี่ยวกับประเมินค่างาน</p>
<p>1.2 จัดสรรอัตรากำลังประจำปี</p>	<p>สภามหาวิทยาลัยอนุมัติการจัดสรรอัตรากำลังประจำปีภายในไตรมาสแรกของปีงบประมาณ</p>	<p>ไตรมาสแรกของปีงบประมาณ (ตุลาคม - ธันวาคม)</p>	<p>ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 มีข้าราชการเกษียณอายุราชการ สายวิชาการ จำนวน 4 อัตรา ลาออกจำนวน 2 อัตรา ข้าราชการเกษียณอายุราชการ สายสนับสนุนจำนวน 1 อัตราและในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 มีข้าราชการเกษียณอายุราชการ สายวิชาการ จำนวน 4 อัตรา ข้าราชการเกษียณอายุราชการ สายสนับสนุนจำนวน 1 อัตรา มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง จึงมีคำสั่งที่ 1620/2565 เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำ(ร่าง) จัดสรรอัตรากำลังพนักงานในมหาวิทยาลัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 สั่งวันที่ 30 พฤศจิกายน พ.ศ. 2565 ประกอบกับดำเนินการจัดทำแผนการดำเนินงานด้านอัตรากำลังพนักงานมหาวิทยาลัย ประจำปีงบประมาณ 2566 เพื่อวางแผนการบริหารอัตรากำลังของพนักงานในมหาวิทยาลัยเกษียณราชการ ลาออก ในปีงบประมาณ 2565-2566 ในการประกอบการของงบประมาณค่าจ้างจากสำนักงบประมาณ ทั้งนี้ได้ผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย ในการประชุมครั้งที่ 1/2566 เมื่อวันที่ 17 มกราคม พ.ศ. 2566</p> <p>คณะกรรมการจัดทำร่างจัดสรรอัตรากำลังพนักงานในมหาวิทยาลัย เห็นชอบการจัดสรรอัตรากำลังพนักงานในมหาวิทยาลัยในการประชุมครั้งที่ 1/2566 เมื่อวันที่ 30 มกราคม 2566 ดังนี้</p> <p>(1) จัดสรรอัตรากำลังสายวิชาการและสายสนับสนุน ปีงบประมาณ 2566 (สายวิชาการ จำนวน 6 อัตรา สายสนับสนุน จำนวน 1 อัตรา</p>	<p>อยู่ระหว่างดำเนินการ</p>	<p>อยู่ระหว่างดำเนินการ</p>	<p>งบประมาณค่าจ้างได้จากสำนักงบประมาณ 2 เดือน (สิงหาคม-กันยายน 2566 สำหรับอัตราเกษียณ 2565)</p>	<p>ไม่มี</p>	<p>1.2-01 คำสั่งมหาวิทยาลัยที่ 1620/2565 เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำ(ร่าง) จัดสรรอัตรากำลังพนักงานในมหาวิทยาลัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 1.2-02 แผนการดำเนินงานด้านอัตรากำลังพนักงานมหาวิทยาลัย ประจำปีงบประมาณ 2566 1.2-03 รายงานการประชุมคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัยในการประชุมครั้งที่ 1/2566 เมื่อวันที่ 17 มกราคม พ.ศ. 2566 1.2-04 (ร่าง) จัดสรรอัตรากำลังพนักงานในมหาวิทยาลัย ประจำปีงบประมาณ 2566</p>

**ติดตามผลการดำเนินการตามตัวชี้วัดของนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล  
ระยะเวลาระหว่าง (1 ตุลาคม 2565 – 31 มีนาคม 2566)**

นโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณที่ใช้ดำเนินงาน	ผลสัมฤทธิ์	ปัญหาอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ	เอกสารอ้างอิง	
			(2) จัดสรรอัตรากำลังสายวิชาการ จำนวน และสายสนับสนุน ปีงบประมาณ 2567 (สายวิชาการ จำนวน 4 อัตรา สายสนับสนุน จำนวน 1 อัตรา) (3) อัตราว่าง ประเภทบุคลากรเงินรายได้ สายวิชาการ 3 อัตรา สายวิชาการ เปลี่ยนเป็นสายสนับสนุน เปลี่ยนชื่อตำแหน่ง และตัดโอน ทั้งนี้ (1) และ (2) ผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย ในการประชุมครั้งที่ 3/2566 เมื่อ 20 มีนาคม 2566 และ(3) ได้ผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำ มหาวิทยาลัย ในการประชุม ครั้งที่ 1/2566 เมื่อวันที่ 9 มีนาคม 2566						
2	ด้านการจัดการสารสนเทศในงานบุคคล	ระบบการจัดการสารสนเทศ งานบุคคลมีความปลอดภัย ร้อยละ 100	100%	ระบบมีความปลอดภัยในการทำงาน 100% โดยได้มีการป้องกันการเข้าถึงสารสนเทศที่เป็นความลับ ได้แก่ การ กำหนดสิทธิในการเข้าถึงข้อมูลในทั้งในระดับผู้ดูแลระบบและระดับผู้ใช้งาน ระบบ ให้มีสิทธิเข้าถึงข้อมูลตามที่ได้อนุญาตเท่านั้น และมีการปรับปรุง ข้อมูลให้มีความถูกต้อง เพื่อให้สารสนเทศมีความถูกต้องสามารถนำไปใช้ งานได้อย่างถูกต้อง ทันต่อความต้องการ	ไม่มี	เป็นไปตามเป้าหมาย	ไม่มี	ไม่มี	'ระบบบริหารจัดการข้อมูลงาน บริหารบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏ หมู่บ้านจอมบึง <a href="http://tqf.mcr.u.ac.th/emp/index.jsp">http://tqf.mcr.u.ac.th/emp/index.jsp</a>
3	ด้านสรรหาและคัดเลือก	จำนวนบุคลากรที่ได้รับการ สรรหาและคัดเลือกภายใน ระยะเวลาที่กำหนด ไม่น้อย กว่าร้อยละ 80	ไม่น้อยกว่าร้อย ละ 80 ของ อัตราที่ว่าง	มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง โดยงานบริหารบุคคล กองกลาง สำนักงานอธิการบดี ดำเนินการสรรหาและคัดเลือกในรอบปีงบประมาณ 2566 ระหว่าง 1 ตุลาคม 2565 ถึง 31 มีนาคม 2566 ระยะเวลา 6 เดือน (นับจำนวนอัตราว่างซ้ำ) ของบุคลากรประเภทพนักงานมหาวิทยาลัย อัตรา ว่างที่เปิดรับสมัครจำนวน 30 อัตรา สอบผ่านจำนวน 10 อัตรา คิดเป็นร้อย ละ 33.40 ประเภทพนักงานราชการ อัตราว่างที่เปิดรับสมัครจำนวน 3 อัตรา สอบผ่านจำนวน 2 อัตรา คิดเป็นร้อยละ 66.70 ประเภทบุคลากรเงิน รายได้ อัตราว่างที่เปิดรับสมัคร จำนวน 7 อัตรา สอบผ่านจำนวน 6 อัตรา คิดเป็นร้อยละ 85.80 ประเภทครูโรงเรียนสาธิตแห่งมหาวิทยาลัยราชภัฏ หมู่บ้านจอมบึง อัตราว่างที่เปิดรับสมัครจำนวน 2 อัตรา สอบผ่านจำนวน 2 อัตราคิดเป็นร้อยละ 100 ประเภทลูกจ้างชั่วคราวรายเดือนและรายวัน อัตราว่างที่เปิดรับสมัครจำนวน 2 อัตรา สอบผ่านจำนวน 2 อัตรา คิดเป็น ร้อยละ 100 อนึ่งรวมทุกประเภทบุคลากรของมหาวิทยาลัยฯ อัตราว่างที่ เปิดรับสมัครจำนวน 45 อัตรา สอบผ่านจำนวน 21 อัตรา คิดเป็นร้อยละ 46.67	ไม่มี	ไม่เป็นไปตาม เป้าหมาย	ผู้สมัครเข้ารับการ คัดเลือกสอบบางด้าน ไม่ถึงเกณฑ์ที่กำหนด อาทิ ด้านภาษาอังกฤษ ด้านระเบียบกฎหมาย ที่ควรรู้ หรือด้าน ขอบข่ายภาระหน้าที่ ของตำแหน่ง เป็นต้น	ควรเสนอ คณะกรรมการที่ เกี่ยวข้องพิจารณา แนวทางและกติกากการ สอบคัดเลือก เพื่อให้ บุคลากรที่มี ความสามารถ แต่อาจ ขาดทักษะบางด้านซึ่ง สามารถเติมเต็มใน ช่วงเวลาทดลองงาน อาทิ ความรู้ด้าน กฎหมาย ความรู้ด้าน ภาษาอังกฤษ	3-01 สรุปผลการสรรหาและคัดเลือก บุคลากร รอบ 6 เดือน (1 ตุลาคม 2565-31 มีนาคม 2566)
4	ด้านการบริหารผลการปฏิบัติงาน	จำนวนบุคลากรได้รับความ เป็นธรรมในการบริหารผล การปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า ร้อยละ 80	ไม่น้อยกว่าร้อย ละ 80	บุคลากรได้รับความเป็นธรรมในการบริหารผลการปฏิบัติงานร้อยละ 100 เนื่องจากไม่มีข้อร้องเรียน	ไม่มี	เป็นไปตามเป้าหมาย	งานบริหารบุคคล ไม่มีข้อร้องเรียนในการ บริหารผลการ ปฏิบัติงานแต่ หน่วยงานอาจส่งมาที่ อธิการบดีหรืองานนิติ กรแต่งานบริหารบุคคล ไม่ทราบ	ควรจัดตั้งหน่วยรับ เรื่องร้องเรียนในการ บริหารผลการปฏิบัติงาน	-

ติดตามผลการดำเนินการตามตัวชี้วัดของนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล  
 ระยะเวลาระหว่าง (1 ตุลาคม 2565 – 31 มีนาคม 2566)

นโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณที่ใช้ดำเนินงาน	ผลสัมฤทธิ์	ปัญหาอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ	เอกสารอ้างอิง	
5	ด้านการบริหารค่าตอบแทน	จำนวนบุคลากรได้รับค่าตอบแทนตามกำหนดเวลาไม่น้อยกว่าร้อยละ 80	ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80	การดำเนินการบริหารค่าตอบแทน ปีงบประมาณ 2566 (ระหว่าง 1 ตุลาคม 2565 - 31 มีนาคม 2566) การจ่ายค่าตอบแทนเดือนเงิน ณ 1 เมษายน 2566 เป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนด รายละเอียดดังนี้ (1) ผลการโอนเงินเดือนของข้าราชการ จำนวน 57 คน (2) ผลการโอนเงินเดือนของพนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 285 คน เป็นไปตามกำหนดเวลาการโอนเงินเดือน ณ 1 เมษายน 2566 จำนวน 57 คน จากจำนวน 342 คน ซึ่งการจ่ายค่าตอบแทนเดือนเงินพนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 285 คน อยู่ระหว่างขั้นตอนการบริหารวงเงินโอนเงินเดือน คิดเป็นร้อยละ 16.67	ไม่มี	ไม่เป็นไปตามเป้าหมาย	การติดตามผลการปฏิบัติราชการยังไม่เกิดประสิทธิภาพเท่าที่ควร	ต้องประสานเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบแต่ละหน่วยงานเป็นรายบุคคลเพื่อกระตุ้น	5-01 สถิติการออกคำสั่งโอนเงินเดือนข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัย (1 ตุลาคม 2565 - 31 มีนาคม 2566)
6	ด้านสวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ	บุคลากรได้รับด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ตามสิทธิของบุคลากรแต่ละประเภทร้อยละ 100	100%	มหาวิทยาลัยฯ ดูแลบุคลากรของมหาวิทยาลัยให้ได้รับสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ตามสิทธิของบุคลากรที่ได้จัดทำเป็นประกาศ ระเบียบ ร้อยละ 100 และข้าราชการได้รับสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ตามสิทธิตามข้อกำหนดของกฎหมาย ร้อยละ 100	1) งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินงานค่ารักษาพยาบาลของพนักงานมหาวิทยาลัยบุคลากรเงินรายได้ ประจำปี 2566 เป็นเงิน 2,011,908 บาท 2) งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินงานเงินช่วยเหลือพิเศษในกรณีที่พนักงานมหาวิทยาลัยถึงแก่ความตาย จำนวน 1 คน เป็นเงิน 110,070 บาท	เป็นไปตามเป้าหมาย	ไม่มี	ไม่มี	6-01 ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง ว่าด้วยหลักเกณฑ์การจ่ายเงินสมทบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พ.ศ. 2559 6-02 ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง ว่าด้วยหลักเกณฑ์การจ่ายเงินสมทบประกันสังคม พ.ศ. 2559 6-03 ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการจัดสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาบุตรของพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2560 6-04 ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการดำเนินการจ่ายเงินค่ารักษาพยาบาลของพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2562 6-05 ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการจ่ายเงินช่วยเหลือพิเศษในกรณีที่พนักงานมหาวิทยาลัยถึงแก่ความตาย พ.ศ. 2564 6-06 ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการจ่ายเงินสวัสดิการค่ารักษาพยาบาลของบุคลากรเงินรายได้ พ.ศ. 2565 6-07 ประกาศ เรื่อง การกำหนดอัตราค่าจ้างของลูกจ้างชั่วคราวรายวันของมหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง

**ติดตามผลการดำเนินการตามตัวชี้วัดของนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล  
ระยะเวลาระหว่าง (1 ตุลาคม 2565 – 31 มีนาคม 2566)**

นโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณที่ใช้ดำเนินงาน	ผลสัมฤทธิ์	ปัญหาอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ	เอกสารอ้างอิง
7	ด้านการสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงาน	สภาพแวดล้อมในการทำงานได้รับการพัฒนาให้มีความเรียบร้อยไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ของพื้นที่	ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ของพื้นที่ - อยู่ระหว่างดำเนินการจัดทำโครงการกิจกรรม 5 ส ปี 2566 ให้เป็นไปตามเป้าหมายและประกาศ เรื่อง เกณฑ์วัดความสำเร็จในการดำเนินงานกิจกรรม 5 ส ที่ระบุไว้ - อยู่ระหว่างดำเนินการจัดกิจกรรมการสร้างสุขและจิตสำนึกด้วยโปรแกรมสติในองค์กร (Mindfulness in Organization : Mio) เพื่อส่งเสริมและขับเคลื่อนการนำโปรแกรมสติไปใช้ทั่วทั้งองค์กรเพื่อเป็นมหาวิทยาลัยแห่งสติ	- งบประมาณที่ได้รับในการดำเนินกิจกรรมการสร้างสุขและจิตสำนึกด้วยโปรแกรมสติในองค์กร (MIO) จำนวน 158,500 บาท - งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินงานกิจกรรมการสร้างสุขและจิตสำนึกด้วยโปรแกรมสติในองค์กร (MIO) จำนวน 150,590 บาท - คงเหลือ จำนวน 7,910 บาท	ไม่เป็นไปตามเป้าหมาย	อยู่ระหว่างดำเนินการจัดทำโครงการกิจกรรม	เมื่อดำเนินการตามเป้าหมายแล้วควรมีการติดตามเป็นระยะ	7-01 คำสั่ง เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการตรวจประเมินกิจกรรม 5 ส ประจำปีงบประมาณ 2566 7-02 ประกาศ เรื่อง ปฏิทินการดำเนินการกิจกรรม 5 ส ประจำปีงบประมาณ 2566 7-03 โครงการบริหารและพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566
8	ด้านการสร้างความสัมพันธ์และผูกพันภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง	บุคลากรมีความพึงพอใจต่อกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์และผูกพันภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80	ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 - อยู่ระหว่างการจัดกิจกรรมด้านการสร้างความสัมพันธ์และผูกพันภายในได้แก่ การจัดกิจกรรมการสร้างสุขและจิตสำนึกด้วยโปรแกรมสติในองค์กร (Mindfulness in Organization : Mio) เพื่อส่งเสริมและขับเคลื่อนการนำโปรแกรมสติไปใช้ทั่วทั้งองค์กรเพื่อเป็นมหาวิทยาลัยแห่งสติ กิจกรรม พ.จ. น.ก.สัมพันธ์ ณ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม โครงการ "สร้างเสริม สุข" มหาวิทยาลัยราชภัฏไปสู่สังคมสุขภาวะ มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง และอยู่ระหว่างการจัดกิจกรรมการสร้างความสัมพันธ์และผูกพันในมหาวิทยาลัยเกี่ยวกับกิจกรรมอื่น ๆ	- งบประมาณที่ได้รับในการดำเนินกิจกรรมการสร้างสุขและจิตสำนึกด้วยโปรแกรมสติในองค์กร (MIO) จำนวน 158,500 บาท - งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินงานกิจกรรมการสร้างสุขและจิตสำนึกด้วยโปรแกรมสติในองค์กร (MIO) จำนวน 150,590 บาท - คงเหลือ จำนวน 7,910 บาท	ไม่เป็นไปตามเป้าหมาย	อยู่ระหว่างดำเนินการจัดทำโครงการกิจกรรม	เมื่อดำเนินการตามเป้าหมายแล้วควรมีการติดตามเป็นระยะ	8-01 โครงการบริหารและพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 8-02 บันทึกข้อตกลงความร่วมมือว่าด้วยการสร้างภาคเครือข่ายมหาวิทยาลัยแห่งความสุขกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏ 38 แห่ง ระหว่างโครงการ "สร้างเสริมสุข" มหาวิทยาลัยราชภัฏไปสู่สังคมสุขภาวะ
9	ด้านการพัฒนาและความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากร	9.1 บุคลากรได้รับการพัฒนาไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 ต่อปีงบประมาณ	ไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 ผลการพัฒนาปีงบประมาณ 2566 (ระหว่าง 1 ต.ค. 2565 -31 มี.ค.2566) ผลการพัฒนาร้อยละ 60.44	- งบประมาณที่ได้รับในการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานภายใน (คณะ / สำนัก / สถาบัน / โรงเรียน) จำนวน 14 หน่วยงาน เป็นเงิน 1,957,600 บาท - งบประมาณที่ใช้ในการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานภายใน (คณะ / สำนัก / สถาบัน / โรงเรียน) จำนวน 14 หน่วยงาน เป็นเงิน 791,239 บาท - คงเหลือ 1,166,361 บาท	เป็นไปตามเป้าหมาย	1. การรายงานของระบบไม่เป็นไปตามต้องการ 2. บุคลากรที่ไปพัฒนานตนเองส่วนใหญ่ไม่ได้บันทึกตามประกาศแนวปฏิบัติฯ	ระบบที่กำลังพัฒนาควรสอนให้ผู้ใช้มีการฝึกปฏิบัติ และสามารถรองรับรายงานได้ตามความต้องการ	9.1-01 ข้อมูลผลการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยฯ รอบ 6 เดือน (ระหว่าง 1 ตุลาคม 2565 ถึง-31 มี.ค. 2566)
		9.2 บุคลากรสายวิชาการได้รับตำแหน่งทางวิชาการเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ 2 ต่อปีงบประมาณ	เพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ 2 ต่อปีงบประมาณ ความก้าวหน้าในบุคลากรสายวิชาการ ปีงบประมาณ 2566 (ระหว่าง 1 ต.ค. 2565-31 มี.ค. 2566) จำนวนบุคลากรสายวิชาการ จำนวน 218 คน ประกอบด้วย (1) ข้าราชการสายวิชาการ จำนวน 49 คน (2) พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ จำนวน 169 คน ซึ่งได้รับตำแหน่งทางวิชาการ จำนวน 2 คน บุคลากรสายวิชาการได้รับตำแหน่งทางวิชาการเพิ่มขึ้น ร้อยละ 0.92	- งบประมาณที่ได้รับในการดำเนินงานให้บุคลากรสายวิชาการได้รับตำแหน่งทางวิชาการ จำนวน 77,000 บาท - งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินการไปแล้ว จำนวน 33,915 บาท - คงเหลือ จำนวน 43,085 บาท	ไม่เป็นไปตามเป้าหมาย	- บุคลากรสายวิชาการไม่มีความประสงค์จะขอตำแหน่งทางวิชาการ	จัดอบรมให้ความรู้การจัดทำผลงานวิชาการการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ	9.2-01 รายชื่อผู้ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ ระหว่าง 1 ต.ค. 2565 -31 มี.ค. 2566
		9.3 บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมีตำแหน่งสูงขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ 2 ต่อปีงบประมาณ	ไม่น้อยกว่าร้อยละ 2 ต่อปีงบประมาณ ความก้าวหน้าในปีงบประมาณ 2566 (ระหว่าง 1 ต.ค. 2565 – 31 มี.ค. 2566) จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ จำนวน 124 คน ประกอบด้วย ข้าราชการ 8 คน , พนักงานมหาวิทยาลัย 116 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 31 มีนาคม 2566) ผู้ได้รับตำแหน่งเพิ่มขึ้น จำนวน 6 คน บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการได้รับตำแหน่งเพิ่มขึ้น ร้อยละ 4.84 ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ	- งบประมาณที่ได้รับในการดำเนินงานให้บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการได้มีตำแหน่งสูงขึ้น จำนวน 185,600 บาท - งบประมาณที่ได้ใช้ในการดำเนินงานให้บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการได้มีตำแหน่งสูงขึ้น จำนวน 16,260 บาท - คงเหลือ จำนวน 169,340 บาท	เป็นไปตามเป้าหมาย	ไม่มี	ไม่มี	9.3-01 รายชื่อบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมีตำแหน่งสูงขึ้น

ติดตามผลการดำเนินการตามตัวชี้วัดของนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล  
 ระยะเวลาระหว่าง (1 ตุลาคม 2565 – 31 มีนาคม 2566)

นโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณที่ใช้ดำเนินงาน	ผลสัมฤทธิ์	ปัญหาอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ	เอกสารอ้างอิง
10 ด้านการส่งเสริมธรรมมาภิบาลในการบริหารบุคคล	คะแนนประเมิน ITA อยู่ในระดับดีมากขึ้นไป	ระดับดีมาก	อยู่ระหว่างการดำเนินการ	ไม่มี	อยู่ระหว่างดำเนินการ	เนื่องจากระบบราชการมีกฎหมายที่ต้องศึกษาและมีกระบวนการซับซ้อนทำให้เกิดความล่าช้าและขาดความต่อเนื่องในการ	จัดทำแผนปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงาน	