

การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

ประจำปี 2566 (1 ตุลาคม 2565 – 31 มีนาคม 2566)



คำนำ

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี ได้จัดทำรายงานการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี ประจำปี 2566 ระยะเวลาดำเนินการตั้งแต่ 1 ตุลาคม 2565 – 31 มีนาคม 2566 ขึ้น เพื่อเป็นการรายงานความก้าวหน้าการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล และแสดงให้เห็นถึงการดำเนินงานที่สอดคล้องกับนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล และแผนพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี (พ.ศ. 2563 - 2567) เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยให้สอดคล้องกับนโยบายและแผนพัฒนาบุคลากร ดังนี้ 1. การบริหาร จัดการการพัฒนาบุคลากรให้มีระบบ กลไกและการดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ และมีทรัพยากรสนับสนุนการดำเนินงานอย่างเพียงพอ 2. การพัฒนาผู้บริหาร โดยตระหนักถึงการพัฒนาผู้ที่จะก้าว ขึ้นสู่ตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ให้สมรรถนะและทักษะในการบริหารในระดับสูง 3. การพัฒนาบุคลากรสาย วิชาการ ให้มีบุคลากรดำรงตำแหน่งทางวิชาการจำนวนเพิ่มขึ้น มีคุณวุฒิ การศึกษาระดับปริญญาเอกที่ตรงกับ สาขาวิชาที่มหาวิทยาลัยเปิดสอนและสามารถเป็นศักยภาพให้แก่หลักสูตรได้ จำนวนเพิ่มขึ้น มีสมรรถนะรวมถึง ทักษะในการปฏิบัติงานในระดับสูงขึ้น และ 4. การพัฒนาบุคลากรสาย สนับสนุนวิชาการ ให้บุคลากรที่ คุณสมบัติครบถ้วนและเหมาะสมได้ดำรงตำแหน่งในระดับสูงขึ้น และมีสมรรถนะ ตลอดจนทักษะในการ ปฏิบัติงานในระดับสูงขึ้น

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี
กองพัฒนาระบบบริหาร

สารบัญ

	หน้า
ประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี	1
นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี	
ด้านที่ 1 การบริหารจัดการการพัฒนาบุคลากร ให้มีระบบ กลไกและการดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ และมีทรัพยากรสนับสนุนการดำเนินงานอย่างเพียงพอ	2
ด้านที่ 2 การพัฒนาผู้บริหาร โดยตระหนักถึงการพัฒนาผู้ที่จะก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ให้มีสมรรถนะ และทักษะในการบริหารในระดับสูง	2
ด้านที่ 3 การพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ ให้มีบุคลากรดำรงตำแหน่งทางวิชาการจำนวนเพิ่มขึ้น มีคุณวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอกที่ตรงกับสาขาวิชาที่มหาวิทยาลัยเปิดสอนและสามารถเป็นศักยภาพให้แก่หลักสูตรได้จำนวนเพิ่มขึ้น มีสมรรถนะรวมถึงทักษะในการปฏิบัติงานในระดับสูงขึ้นไป	3
ด้านที่ 4 การพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ให้บุคลากรที่คุณสมบัติครบถ้วนและเหมาะสมได้ดำรงตำแหน่งในระดับสูงขึ้นไป และมีสมรรถนะตลอดจนทักษะในการปฏิบัติงานในระดับสูงขึ้นไป	4
การกำหนดกลยุทธ์การดำเนินการให้สอดคล้องกับนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล	5
รายงานผลความก้าวหน้าการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล	8



ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี
เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี
ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๖

ข้าพเจ้า ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ยุวลักษณ์ เวชวิทยาขลัง อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี ขอประกาศเจตนารมณ์ว่า จะบริหารงานและดำเนินการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ผ่านนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่มีจุดมุ่งหมายหรือวัตถุประสงค์ เพื่อก่อให้เกิดการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความโปร่งใสและมีคุณธรรม โดยมีนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

นโยบายการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรีที่ได้กำหนดไว้ เพื่อพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยทุกประเภท ได้แก่ บุคลากรสายวิชาการ บุคลากรประเภทผู้บริหาร และบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ พร้อมมอบหมายนโยบายให้หน่วยงานต่างๆ ของมหาวิทยาลัย นำไปพัฒนาบุคลากรทั้งสามด้าน ประกอบด้วย การพัฒนาด้านการดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น การพัฒนาด้านคุณวุฒิการศึกษา และการพัฒนาตามสมรรถนะตามการปฏิบัติงาน และเพื่อให้การนำไปปฏิบัติของหน่วยงานต่างๆ เป็นไปอย่างสอดคล้องและมีทิศทางเดียวกัน จึงกำหนดกลยุทธ์การพัฒนาบุคลากรและมีเป้าประสงค์ทั้งสี่ด้าน ได้แก่

๑. การบริหารจัดการการพัฒนาบุคลากร ให้มีระบบ กลไกและการดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ และมีทรัพยากรสนับสนุนการดำเนินงานอย่างเพียงพอ
๒. การพัฒนาผู้บริหาร โดยตระหนักถึงการพัฒนาผู้ที่จะก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ให้มีสมรรถนะและทักษะในการบริหารในระดับสูง
๓. การพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ ให้มีบุคลากรดำรงตำแหน่งทางวิชาการจำนวนเพิ่มขึ้น มีคุณวุฒิ การศึกษาระดับปริญญาเอกที่ตรงกับสาขาวิชาที่มหาวิทยาลัยเปิดสอนและสามารถเป็นศักยภาพให้แก่หลักสูตรได้จำนวนเพิ่มขึ้น มีสมรรถนะรวมถึงทักษะในการปฏิบัติงานในระดับสูงขึ้น
๔. การพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ให้บุคลากรที่คุณสมบัติครบถ้วนและเหมาะสมได้ดำรงตำแหน่งในระดับสูงขึ้น และมีสมรรถนะตลอดจนทักษะในการปฏิบัติงานในระดับสูงขึ้น

จึงประกาศให้ทราบทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๙ มกราคม พ.ศ.๒๕๖๖

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ยุวลักษณ์ เวชวิทยาขลัง)
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี กำหนดขึ้น เพื่อการพัฒนาบุคลากรของ มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรีทุกประเภท ได้แก่ ผู้บริหาร บุคลากรสายวิชาการ และบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ให้เป็นไปอย่างสอดคล้องและมีทิศทางเดียวกัน จึงกำหนดเป้าประสงค์ทั้ง 4 ด้าน ดังนี้

ด้านที่ 1 การบริหารจัดการการพัฒนาบุคลากร ให้มีระบบ กลไกและการดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากร ที่มีประสิทธิภาพ และมีทรัพยากรสนับสนุนการดำเนินงานอย่างเพียงพอ

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรีได้มุ่งเน้นในการพัฒนาระบบ กลไก และการดำเนินการในการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย ในทุก ๆ ด้าน อย่างต่อเนื่อง อาทิ การพัฒนากฎ ระเบียบ ข้อบังคับ พร้อมทั้งยังสร้างความพร้อมให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาและรับรู้ เพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานที่เรียบร้อยสามารถปฏิบัติงานของตนเองได้อย่างถูกต้องเหมาะสมและเกิดการพัฒนา อีกทั้งมหาวิทยาลัยยังได้ถ่ายทอดนโยบายในด้านดังกล่าวให้หน่วยงานต่าง ๆ ได้นำไปยึดถือเพื่อดำเนินการในการทำงานของตนเอง รวมไปถึง มหาวิทยาลัยสร้างความพร้อมในการสนับสนุนทรัพยากรต่างๆ เช่น ระบบสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน เครื่องใช้และอุปกรณ์สำนักงานที่เหมาะสมและถูกต้องกับลักษณะทางกายภาพของบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน รวมถึงอุปกรณ์ด้านเทคโนโลยีที่เหมาะสมกับบริบทการปฏิบัติงาน โดยมหาวิทยาลัยได้คำนึงถึงบริบททั้งภายในและภายนอกของมหาวิทยาลัย เพื่อให้เป็นการสนับสนุนและให้บุคลากรเกิดการพัฒนาตนเองอย่างเหมาะสมและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ด้านที่ 2 การพัฒนาผู้บริหาร โดยตระหนักถึงการพัฒนาผู้ที่จะก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ให้มีสมรรถนะ และทักษะในการบริหารในระดับสูง

มหาวิทยาลัยได้มุ่งเน้นการพัฒนาผู้บริหารในระดับต่างๆ ของมหาวิทยาลัย โดยมหาวิทยาลัยได้ ส่งเสริมให้ผู้บริหารเกิดการพัฒนาตนเองในทุกด้าน ด้วยการพัฒนาระบบผู้บริหารในระดับต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัยรวมถึงผู้ที่จะก้าวขึ้นสู่การเป็นผู้บริหาร เนื่องจากมหาวิทยาลัยตระหนักว่าหากผู้บริหารสามารถปฏิบัติงานด้านการบริหารด้วยสมรรถนะที่เหมาะสม มหาวิทยาลัยจะเกิดกระบวนการที่เป็นมาตรฐานทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัยอย่างต่อเนื่อง ซึ่งมหาวิทยาลัยได้ให้ผู้บริหารได้เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาด้านต่าง ๆ อาทิ การพัฒนากฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และ กระบวนการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งยังสนับสนุนให้เข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะในการ ปฏิบัติงานด้านการบริหาร จากหน่วยงานภายในและภายนอกเพื่อสร้างความพร้อมให้บุคลากรได้พัฒนาและรับรู้ความเปลี่ยนแปลงทางการบริหารที่เหมาะสม อีกทั้งมหาวิทยาลัยยังได้ถ่ายทอดนโยบายในด้าน ดังกล่าวให้หน่วยงานต่าง ๆ ได้นำไปสนับสนุนให้บุคลากรเกิดการพัฒนาตนเองอย่างเหมาะสมและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการประเมินทักษะ และสมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานเพื่อก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งประเภทบริหารของมหาวิทยาลัยอย่างครบถ้วน

ด้านที่ 3 การพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ ให้มีบุคลากรดำรงตำแหน่งทางวิชาการจำนวนเพิ่มขึ้น มีคุณวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอกที่ตรงกับสาขาวิชาที่มหาวิทยาลัยเปิดสอนและสามารถเป็นศักยภาพให้แก่หลักสูตรได้จำนวนเพิ่มขึ้น มีสมรรถนะรวมถึงทักษะในการปฏิบัติงานในระดับสูงขึ้น

มหาวิทยาลัยได้มุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ ของมหาวิทยาลัยเพื่อสนับสนุนให้เกิดความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ ได้แก่ ทางด้านตำแหน่งทางวิชาการ มหาวิทยาลัยได้ส่งเสริมสนับสนุนให้ บุคลากรสายวิชาการ ได้รับองค์ความรู้ในการทำผลงานวิชาการ โดยการจัดการอบรมทั้งในระดับมหาวิทยาลัย พร้อมสนับสนุนให้คณะต่าง ๆ ได้อบรมองค์ความรู้เหล่านั้นกับสายวิชาการ อีกทั้งยังมีการสร้างสิ่งสนับสนุนเสริมแรงในเรื่องค่าตอบแทนตามระดับตำแหน่งทางวิชาการ เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการ และในส่วนของการสนับสนุนให้บุคลากรสายวิชาการมี คุณวุฒิปริญญาเอก มหาวิทยาลัยได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรระยะเวลา 5 ปี โดยให้บุคลากรสายวิชาการทุกคนมีส่วนร่วมโดยการแสดงความต้องการในการไปศึกษาต่อของตนเองและผ่านการ พิจารณาความเหมาะสมจากสังกัดของตนเองเพื่อร่วมกำหนดค่าเป้าหมายระดับมหาวิทยาลัย ซึ่งจะเป็นส่วนช่วยในการให้บุคลากรสายวิชาการได้วางแผนในการพัฒนาตนเอง อีกทั้งมหาวิทยาลัยยังมอบนโยบายให้คณะและหน่วยงานต่าง ๆ มีหน้าที่ในการวางแผนพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ ในสังกัดของตนเองให้เกิดการพัฒนาเพื่อเป็นไปตามเกณฑ์ประกันคุณภาพการศึกษา นอกจากนี้มหาวิทยาลัย ยังส่งเสริมในการพัฒนาสมรรถนะและทักษะ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการในหลากหลายด้าน อาทิ การอนุญาตให้ได้เข้ารับการอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย การเข้าร่วมประชุมวิชาการทั้งในและต่างประเทศ การนำเสนอผลงานวิจัย และการไปศึกษาดูงานเพื่อให้บุคลากร สายวิชาการเป็นการ พัฒนาสมรรถนะหลากหลายด้าน ซึ่งการกลไกในการพัฒนาเหล่านี้ได้ขับเคลื่อนผ่านคณะกรรมการ กองทุนพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย ซึ่งคณะกรรมการได้ดำเนินการอย่างเป็นธรรมเพื่อให้เกิดความเหมาะสมและสอดคล้องกับแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัย

ด้านที่ 4 การพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ให้บุคลากรที่คุณสมบัติครบถ้วนและเหมาะสมได้ ดำรงตำแหน่งในระดับสูงขึ้น และมีสมรรถนะตลอดจนทักษะในการปฏิบัติงานในระดับสูงขึ้น

มหาวิทยาลัยได้มุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากร สายสนับสนุนวิชาการ ของมหาวิทยาลัยเพื่อสนับสนุนให้เกิดความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ ได้แก่ การส่งเสริมให้บุคลากรสายวิชาการ มีคุณสมบัติที่ครบถ้วนและเหมาะสม ในการดำรงตำแหน่งต่าง ๆ โดยเป็นไปตามที่มาตรฐานของ ตำแหน่งต่าง โดยมหาวิทยาลัยได้ส่งเสริมสนับสนุนให้ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการได้รับองค์ความรู้ในการปฏิบัติงาน โดยมหาวิทยาลัยจัดการอบรมให้ และยังส่งเสริมให้การอบรมกับหน่วยงานภายนอกมหาวิทยาลัย พร้อมสนับสนุนให้หน่วยงานต่าง ๆ ได้ถ่ายทอดองค์ความรู้จากผู้ปฏิบัติงาน อาวุโส และในส่วนของ การสนับสนุนให้บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการได้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น มหาวิทยาลัย ได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ระยะเวลา 5 ปี โดยให้บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการทุกคนมีส่วนร่วมโดยการแสดงความต้องการในการขึ้นสู่ตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ซึ่งจะเป็นส่วนช่วยใน การให้บุคลากรได้วางแผนในการพัฒนาตนเอง อีกมหาวิทยาลัยยังมอบนโยบายให้คณะและหน่วยงานต่าง ๆ มีหน้าที่ในการวางแผนพัฒนาบุคลากร สายสนับสนุนวิชาการในสังกัดของตนเองให้เกิดการอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ มหาวิทยาลัย ยังส่งเสริมในการพัฒนาสมรรถนะและทักษะในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในหลากหลายด้าน อาทิ การอนุญาตให้ได้เข้ารับการ อบรมในหลักสูตรต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย และการไปศึกษาดูงานเพื่อให้บุคลากร สามารถนำเอาองค์ความรู้ที่ได้รับมาพัฒนาและประยุกต์เพื่อพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ในหลากหลายด้าน ซึ่งการกลไกในการพัฒนาเหล่านี้ ได้ขับเคลื่อนผ่านคณะกรรมการกองทุนพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย ซึ่งคณะกรรมการ ได้ดำเนินการอย่างเป็นธรรมเพื่อให้เกิดความเหมาะสม และสอดคล้องกับแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยอย่างถึงที่สุด

- จากภาพรวมของมหาวิทยาลัยข้างต้นซึ่งมหาวิทยาลัยได้วางแผนแนวทางที่ชัดเจนในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัย โดยมุ่งให้เกิดการพัฒนาทั้งในระดับบุคคล หน่วยงาน ไปตลอดจนถึงระดับมหาวิทยาลัย เป็นสิ่งที่บ่งชี้ให้เกิดความหมายในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัย เพื่อให้เป็นประโยชน์ต่อบุคลากรของมหาวิทยาลัย ซึ่งมหาวิทยาลัยได้เล็งเห็นถึงความสำคัญอย่างมากเพราะหากบุคลากรของมหาวิทยาลัยทุกคนสามารถพัฒนาตนเองให้เกิดมาตรฐานและมีความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน ก็จะมีส่งผลให้มหาวิทยาลัยสามารถบรรลุ พันธกิจได้อย่างเหมาะสม โดยมหาวิทยาลัยมีเป้าหมายหลักในการนำเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาพัฒนาระบบในการบริหารจัดการการพัฒนาบุคลากรในทุก ๆ ด้านอย่างเต็มที่

การกำหนดกลยุทธ์การดำเนินการให้สอดคล้องกับนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี ได้กำหนดกลยุทธ์ในการดำเนินการให้สอดคล้องกับนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

นโยบาย	เป้าประสงค์	กลยุทธ์
<p>ด้านที่ 1 การบริหารจัดการการพัฒนาบุคลากร ให้มีระบบ กลไก และการดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ และมีทรัพยากรสนับสนุนการดำเนินงานอย่างเพียงพอ</p>	<p>1. เพิ่มจำนวน ระบบ กลไก ด้านการสนับสนุนให้เกิดการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยทุกประเภท</p> <p>2. เพิ่มจำนวนทรัพยากรด้านต่าง ๆ ในการสนับสนุนการดำเนินงานหรือการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกประเภทอย่างเพียงพอ</p>	<p>1. สนับสนุน ส่งเสริมให้หน่วยงานภายในที่มีหน้าที่โดยตรง หรือหน้าที่อันเกี่ยวข้อง ในการดำเนินการจัดหาระบบ กลไกหรือทรัพยากรต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ให้แก่บุคลากรของมหาวิทยาลัย</p> <p>2. สนับสนุน ส่งเสริมให้บุคลากรของมหาวิทยาลัยได้รับการพัฒนาสมรรถนะและทักษะด้านต่าง ๆ เพื่อให้สามารถใช้ระบบ กลไกหรือทรัพยากร ในการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเกิดประสิทธิภาพ</p>
<p>ด้านที่ 2 การพัฒนาผู้บริหาร โดยตระหนักถึงการพัฒนาผู้ที่จะก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ให้มีสมรรถนะ และทักษะในการบริหารในระดับสูง</p>	<p>1. เพิ่มจำนวนบุคลากรในการดำรงตำแหน่งทางการบริหารของมหาวิทยาลัย</p> <p>2. เพิ่มจำนวนบุคลากรที่ดำรงตำแหน่งทางการบริหารของมหาวิทยาลัยให้เข้าร่วมการอบรม / พัฒนาทักษะที่เกี่ยวข้องกับการบริหาร</p>	<p>1. สนับสนุน ส่งเสริมให้หน่วยงานภายในที่มีหน้าที่โดยตรง หรือหน้าที่อันเกี่ยวข้อง ในการดำเนินการจัดอบรม ให้แก่ผู้บริหารของมหาวิทยาลัย</p> <p>2. สนับสนุน ส่งเสริมให้ผู้บริหารของมหาวิทยาลัย เข้าร่วมการอบรมจากหน่วยงานภายในหรือภายนอก เพื่อพัฒนา</p>

นโยบาย	เป้าประสงค์	กลยุทธ์
<p>ด้านที่ 2 (ต่อ)</p>	<p>3. เพิ่มจำนวนบุคลากรที่ดำรงตำแหน่งทางการบริหารให้เป็นวิทยากร / ผู้ให้ความรู้ หรือ การเป็นผู้มีส่วนร่วมในการดำเนินการทางการบริหารด้านต่าง ๆ</p>	<p>สมรรถนะรวมถึงทักษะในการบริหาร</p> <p>3. สนับสนุน ส่งเสริมให้ผู้บริหารของมหาวิทยาลัย เข้าร่วมเป็นวิทยากร / ผู้ให้ความรู้ / หรือ การเป็นผู้มีส่วนร่วมในการดำเนินการทางการบริหารด้านต่าง ๆ</p>
<p>ด้านที่ 3 การพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ ให้มีบุคลากรดำรงตำแหน่งทางวิชาการจำนวนเพิ่มขึ้น มีคุณวุฒิ การศึกษาระดับปริญญาเอกที่ตรงกับสาขาวิชาที่มหาวิทยาลัยเปิดสอน และสามารถเป็นศักยภาพให้แก่หลักสูตรได้จำนวนเพิ่มขึ้น มีสมรรถนะรวมถึงทักษะในการปฏิบัติงานในระดับสูงขึ้น</p>	<p>1. เพิ่มจำนวนบุคลากรสายวิชาการที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ / รองศาสตราจารย์ / ศาสตราจารย์)</p> <p>2. เพิ่มจำนวนบุคลากรสายวิชาการที่ได้ขอรับทุนวิจัย/ทุนสนับสนุนการภายนอกมหาวิทยาลัย</p> <p>3. เพิ่มจำนวนบุคลากรสายวิชาการที่เข้าร่วมเป็นวิทยากร / ผู้ให้ความรู้ หรือ การเป็นผู้มีส่วนร่วมในการดำเนินการทางวิชาการด้านต่าง ๆ</p> <p>4. เพิ่มจำนวนบุคลากรสายวิชาการที่มีคุณวุฒิการศึกษาในระดับที่สูงขึ้นจากคุณวุฒิแรกบรรจุ</p> <p>5. เพิ่มจำนวนบุคลากรสายวิชาการในการเป็นอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร ในการพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรใหม่</p>	<p>1. สนับสนุน ส่งเสริมให้หน่วยงานภายในที่มีหน้าที่โดยตรง หรือหน้าที่อันเกี่ยวข้องในการดำเนินการจัดอบรม ให้แก่บุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัย</p> <p>2. สนับสนุน ส่งเสริมให้บุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัย เข้าร่วมการอบรมจากหน่วยงานภายใน หรือ ภายนอก เพื่อพัฒนาสมรรถนะรวมถึงทักษะในการปฏิบัติงาน</p> <p>3. สนับสนุน ส่งเสริมให้บุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัย เข้าร่วมเป็นวิทยากร/ ผู้ให้ความรู้ / หรือการเป็นผู้มีส่วนร่วมในการดำเนินการทางวิชาการด้าน ต่าง ๆ</p> <p>4. สนับสนุน ส่งเสริม ให้บุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัย ไปศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ฝึกอบรมทั้งในและนอกหน่วยงาน รวมถึง การศึกษาดูงานภายนอก</p>

นโยบาย	เป้าประสงค์	กลยุทธ์
<p>ด้านที่ 4 การพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ให้บุคลากรที่คุณสมบัติครบถ้วนและเหมาะสมได้ดำรงตำแหน่งในระดับสูงขึ้น และมีสมรรถนะตลอดจนทักษะในการปฏิบัติงานในระดับสูงขึ้น</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. เพิ่มจำนวนบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ที่ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นตามสายการปฏิบัติงาน 2. เพิ่มจำนวนบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ที่ได้ขอรับทุนวิจัย/ ทุน สนับสนุน การวิจัย จากมหาวิทยาลัยและหน่วยงานภายนอกมหาวิทยาลัย 3. เพิ่มจำนวนบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ที่เข้าร่วมเป็นวิทยากร / ผู้ให้ความรู้ หรือ การเป็นผู้มีส่วนร่วมในการดำเนินการทางวิชาการด้านต่าง ๆ 4. เพิ่มจำนวนบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ให้มีสมรรถนะทักษะ ที่จำเป็นหรือเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในปัจจุบัน ที่เพิ่มขึ้นตามขั้นตอนการปฏิบัติงานในปัจจุบัน 5. เพิ่มจำนวนบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในการเป็นผู้รับผิดชอบในการพัฒนาและปรับปรุงหลักโครงการในการปฏิบัติงาน หรือโครงการที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน 	<ol style="list-style-type: none"> 1. สนับสนุน ส่งเสริมให้หน่วยงานภายในที่มีหน้าที่โดยตรง หรือหน้าที่อันเกี่ยวข้องของการดำเนินการจัดอบรม ให้แก่บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการของมหาวิทยาลัย 2. สนับสนุน ส่งเสริมให้บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการของมหาวิทยาลัย เข้าร่วมการอบรมจากหน่วยงานภายในหรือภายนอก เพื่อพัฒนาสมรรถนะรวมถึงทักษะในการปฏิบัติงาน 3. สนับสนุน ส่งเสริมให้บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการของมหาวิทยาลัย เข้าร่วมเป็นวิทยากร ผู้ให้ความรู้ หรือ การเป็นผู้มีส่วนร่วมในการดำเนินการทางวิชาการด้านต่าง ๆ 4. สนับสนุน ส่งเสริม ให้บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการของมหาวิทยาลัย ไป ฝึกอบรมทั้งในและนอกหน่วยงาน รวมถึงการศึกษาดูงานภายนอก

**รายงานผลความก้าวหน้าการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
ระยะเวลาการดำเนินการ 1 ตุลาคม 2565 – 31 มีนาคม 2566 (ราย 6 เดือน)**

นโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาการดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)	ผลการดำเนินการ
ด้านที่ 1 การบริหารจัดการการพัฒนาบุคลากรให้มีระบบ กลไกและการดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีทรัพยากรสนับสนุนการดำเนินงานอย่างเพียงพอ	จ้างบำรุงรักษาระบบบริหารบุคลากรและเงินเดือน	29/12/2565	100,000	บุคลากรมีระบบบริหารบุคลากรและเงินเดือน
	พัฒนาระบบขอรับการพิจารณาจริยธรรมการวิจัย มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี	9/1/2566	52,000	บุคลากรมีระบบการพิจารณาจริยธรรมการวิจัย
	ซื้อเครื่องโทรสารสำนักงานและเครื่องโทรศัพท์สำนักงาน	9/2/2566	8,000	บุคลากรมีทรัพยากรในการดำเนินงาน
	โครงการ“ส่งเสริมสุขภาพบุคลากร: รู้ทันสุขภาพกับแอปพลิเคชัน” ภายใต้โครงการสร้างเสริมสุขภาพของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี	14/2/2566	4,000	บุคลากรมีระบบในการพัฒนาคุณภาพชีวิต
ด้านที่ 2 การพัฒนาผู้บริหาร โดยตระหนักถึงการพัฒนาผู้ที่จะก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งประเภทผู้บริหาร	โครงการศึกษาดูงานและหารือเรื่องสถาบันการศึกษาพี่เลี้ยง หลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต	10/10/2565	3,500	ผู้บริหารพัฒนาองค์ความรู้
	ประชุมเครือข่ายสภาคณบดีคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏแห่งประเทศไทย	11/10/2565	6,636	ผู้บริหารมีเครือข่ายทางวิชาการ

นโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาการดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)	ผลการดำเนินการ
ให้มีสมรรถนะ และทักษะในการบริหารในระดับสูง	การฝึกอบรม "หลักสูตรส่งเสริมคุณภาพกรรมการสภาสถาบันอุดมศึกษาและผู้บริหารระดับสูง" ตามโครงการฝึกอบรม "หลักสูตรการพัฒนาคุณธรรม-จริยธรรมสำหรับสภาสถาบันอุดมศึกษาและผู้บริหาร"	17/10/2565	52,800	ผู้บริหารได้รับการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม
	ประชุมเครือข่ายสมาคมบตี คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏทั่วประเทศ	13/12/2565	18,040	ผู้บริหารมีเครือข่ายทางวิชาการ
	โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการการเสริมสร้าง คุณธรรม จริยธรรมและความโปร่งใส สำหรับผู้บริหาร มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี	9/2/2566	36,800	ผู้บริหารได้รับการพัฒนา
ด้านที่ 3 การพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ ให้มีบุคลากรดำรงตำแหน่งทางวิชาการจำนวนเพิ่มขึ้น มีคุณวุฒิ การศึกษาระดับปริญญาเอกที่ตรงกับสาขาวิชาที่มหาวิทยาลัยเปิดสอนและสามารถเป็นศักยภาพให้แก่หลักสูตรได้จำนวนเพิ่มขึ้น มีสมรรถนะรวมถึงทักษะในการปฏิบัติงานในระดับสูงขึ้น	เข้ารับการอบรมสัมมนาเรื่อง การวางระบบบัญชีทางการเกษตร (Agricultural Accounting System Design) รุ่นที่ 1/65	4/10/2565	5,000	บุคลากรมีองค์ความรู้
	การบริหารความขัดแย้งในมหาวิทยาลัย (Conflict Management) รุ่นที่ 7	10/10/2565	15,000	บุคลากรมีองค์ความรู้
	อบรมหลักสูตร คณาจารย์นิเทศสหกิจศึกษาและการศึกษาเชิงบูรณาการกับการทำงาน (Cooperative and Work-Integrated Education ,CWIE)	10/10/2565	10,000	บุคลากรมีองค์ความรู้
	โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ การพัฒนาศักยภาพและทักษะการสื่อสารภาษาอังกฤษของบุคลากร และจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการให้บริการ เพื่อส่งเสริมความเป็นเลิศด้านการให้บริการ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	11/10/2565	48,100	บุคลากร ให้มีทักษะการสื่อสารภาษาอังกฤษของบุคลากร

นโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาการดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)	ผลการดำเนินการ
ด้านที่ 3 การพัฒนาบุคลากร สายวิชาการ ฯลฯ (ต่อ)	โครงการอบรม เรื่อง "การจัดการและพัฒนาคุณภาพวารสารวิชาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี ตามเกณฑ์ TCI"	11/10/2565	18,400	พัฒนาบุคลากรด้านการจัดทำวารสาร
	โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่องภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารในชั้นเรียน	11/10/2565	41,500	บุคลากรพัฒนาทักษะด้านภาษา
	ประชุมเชิงปฏิบัติการเสริมสร้างองค์ความรู้ในการจัดทำข้อมูลลงระบบ SDGs มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี ตามแนวทาง Impact Rankings Methodology 2023 ของ THE : Times Higher Education	21/10/2565	11,600	บุคลากรพัฒนาและ มีองค์ความรู้ในการปฏิบัติงาน
	โครงการอบรมจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ด้านสังคมและพฤติกรรมศาสตร์ รุ่นที่ 3/2565	3/11/2565	54,140	บุคลากรพัฒนาทักษะด้านการวิจัย
	อบรมเชิงปฏิบัติการการจัดการความรู้ “เทคนิคการบูรณาการยกระดับเศรษฐกิจและสังคมรายตำบลแบบบูรณาการกับการเรียนการสอน การวิจัย การบริการวิชาการ และการทำผลงานทางวิชาการ”	21/11/2565	55,400	บุคลากรพัฒนาและ มีองค์ความรู้ในการปฏิบัติงาน
	โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ การพัฒนาศักยภาพและทักษะการสื่อสารภาษาอังกฤษของบุคลากร และจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการให้บริการ เพื่อส่งเสริมความเป็นเลิศด้านการให้บริการ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	22/11/2565	48,100	บุคลากร มีทักษะการสื่อสารภาษาอังกฤษของบุคลากร
	อบรมหลักสูตรนิเทศสหกิจศึกษาและการศึกษาเชิงบูรณาการกับการทำงาน (Cooperative and Work-Integrated Education ,CWIE) รุ่นที่ 3	23/11/2565	45,500	บุคลากรพัฒนาทักษะด้านการปฏิบัติงานสหกิจ

นโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาการดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)	ผลการดำเนินการ
ด้านที่ 3 การพัฒนาบุคลากร สายวิชาการ ฯลฯ (ต่อ)	การนำเสนอผลงานวิจัยในวารสารระดับชาติและนานาชาติ	23/11/2565	49,650	บุคลากรพัฒนาทางด้านวิชาการ
	อบรมเชิงปฏิบัติการเรื่องการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาด้านการสร้างเครื่องมือวัดผลและประเมินผลการจัดการเรียนการสอนฐานสมรรถนะ	28/11/2565	39,960	บุคลากรพัฒนาทางด้านวิชาการ
	อบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่องการปรับปรุงพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี	1/12/2565	14,400	บุคลากรพัฒนาทางการปฏิบัติงาน
	ประชุมสัมมนาเชิงปฏิบัติการ “การจัดการความรู้ด้านการวิจัย: การพัฒนางานวิจัยให้มีคุณภาพ” ประจำปี 2566 ครั้งที่ 1	8/12/2565	59,200	บุคลากรพัฒนาด้านงานวิจัย
	อบรมการเป็นผู้ประเมินตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2557	9/12/2565	1,609.76	บุคลากรพัฒนาทางการปฏิบัติงาน
	อบรมเชิงปฏิบัติการเรื่อง ภาวะหมดไฟ (burnout) จุดไฟขึ้นใหม่ได้อย่างไร	14/12/2565	3,800	บุคลากรพัฒนาทางการปฏิบัติงาน
	ประชุมอภิปราย “การทำวิจัยให้มีคุณภาพถูกต้องตามระเบียบของมหาวิทยาลัย” ครั้งที่ 1	14/12/2565	8,550	บุคลากรพัฒนาและมืองค์ความรู้ในการปฏิบัติงานด้านงานวิจัย

นโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาการดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)	ผลการดำเนินการ
<p>ด้านที่ 3</p> <p>การพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ ฯลฯ (ต่อ)</p>	<p>ประชุมสัมมนาผู้บริหารโรงเรียน ครูพี่เลี้ยง อาจารย์นิเทศก์และผู้ที่เกี่ยวข้องในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี เทอม 2/65</p>	15/12/2565	151,640	บุคลากรพัฒนาและ มีองค์ความรู้ในการปฏิบัติงานด้านการฝึกสอน
	<p>โครงการอบรมหลักสูตรสหกิจศึกษาและการศึกษาเชิงบูรณาการกับการทำงาน (Cooperative and Work Integrated Education: CWIE) รุ่นที่ 4</p>	20/12/2565	3,500	บุคลากรพัฒนาทักษะด้านการปฏิบัติงานสหกิจ
	<p>อบรมเชิงปฏิบัติการเรื่องการจัดการเรียนรู้สังคมศึกษาด้วยศาสตร์พระราชาสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน</p>	3/1/2566	29,960	บุคลากรพัฒนาทักษะด้านการปฏิบัติงาน
	<p>อบรมเชิงปฏิบัติการเรื่องการพัฒนาผลงานวิชาการเพื่อขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้นของคณาจารย์ คณะครุศาสตร์ตามเกณฑ์ใหม่ พ.ศ. 2565</p>	4/1/2566	180,000	บุคลากรพัฒนาทางด้านตำแหน่งวิชาการ
	<p>เข้าร่วมอบรมหลักสูตร การกำกับและการบริหารความเสี่ยงของมหาวิทยาลัยตามกรอบแนวทาง COSO Enterprise Risk Management Integrating with Strategy and Performance รุ่น 7</p>	10/1/2566	15,000	บุคลากรพัฒนาทักษะด้านการปฏิบัติงาน
	<p>โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ การจัดการความรู้ในการทำหลักสูตรตามแนวทาง OBE (Outcome - Based Education)</p>	11/1/2566	21,600	บุคลากรพัฒนาทักษะด้านการปฏิบัติงาน
	<p>อบรมเชิงปฏิบัติการเรื่องการพัฒนาเทคนิคการเรียนการสอนเพื่อรับการเปลี่ยนแปลงในยุค Disruption เพื่อลดช่องว่างในการศึกษาและส่งเสริมการมีปฏิสัมพันธ์</p>	13/1/2566	18,040	บุคลากรพัฒนาทักษะด้านการปฏิบัติงาน

นโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาการดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)	ผลการดำเนินการ
ด้านที่ 3 การพัฒนาบุคลากร สายวิชาการ ฯลฯ (ต่อ)	อบรมการจัดการความรู้ "การจดสิทธิบัตรและลิขสิทธิ์"	16/1/2566	20,000	บุคลากรพัฒนาทักษะด้านการปฏิบัติงาน
	โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่องการวิเคราะห์สมการโครงสร้าง (SEM) ด้วยโปรแกรม ADANCO	18/1/2566	2,900	บุคลากรพัฒนาทักษะด้านการปฏิบัติงาน
	อบรมความรู้ด้านการประกันคุณภาพการศึกษาภายในระดับอุดมศึกษา ประจำปีการศึกษา 2565 ครั้งที่ 1	23/1/2566	2,000	บุคลากรพัฒนาทักษะด้านการปฏิบัติงาน
	อบรมเชิงปฏิบัติการเรื่องการผลิตสื่ออย่างสร้างสรรค์สำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษาปฐมวัย	24/1/2566	50,000	บุคลากรพัฒนาทักษะด้านการปฏิบัติงาน
	อบรมเชิงปฏิบัติการการจัดทำข้อเสนอโครงการวิจัยด้านนวัตกรรมเพื่อขอรับทุนอุดหนุนการวิจัย	25/1/2566	30,000	บุคลากรพัฒนาทักษะด้านการปฏิบัติงาน
	อบรมหลักสูตร Deep Learning for Image Application รุ่นที่ 4	30/1/2566	12,500	บุคลากรพัฒนาทักษะด้านการปฏิบัติงาน
	โครงการอบรมหลักสูตรเรื่อง Outcome-Based Education (OBE) และวิธีการเขียนผลการเรียนรู้ ที่คาดหวัง (ELO Writing) สำหรับอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรและอาจารย์ผู้สอน	8/2/2566	135,800	บุคลากรพัฒนาทักษะด้านการปฏิบัติงาน

นโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาการดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)	ผลการดำเนินการ
<p>ด้านที่ 3</p> <p>การพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ ฯลฯ (ต่อ)</p>	<p>อบรมแนวทางการขอตำแหน่งทางวิชาการ เครือข่ายคณบดีคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคกลาง</p>	<p>21/2/2566</p>	<p>15,200</p>	<p>บุคลากรพัฒนาทางการดำรงตำแหน่งทางวิชาการ</p>
	<p>โครงการสนับสนุนการนำเสนอผลงานวิจัยในวารสารระดับชาติและนานาชาติ (ผศ.ดร.ประสิทธิ์ ภูสมมา)</p>	<p>24/2/2566</p>	<p>19,800</p>	<p>บุคลากรพัฒนาทักษะด้านการปฏิบัติงาน</p>
	<p>เข้าร่วมโครงการหลักสูตรสหกิจศึกษาและการศึกษาเชิงบูรณาการกับการทำงาน (CWIE) รุ่นที่ 4</p>	<p>7/3/2566</p>	<p>63,000</p>	<p>บุคลากรพัฒนาทักษะด้านการปฏิบัติงาน</p>
	<p>โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ การเสริมสร้างนวัตกรรม การออกแบบการสอน การขับเคลื่อนการขอตำแหน่งทางวิชาการ และสืบสานวัฒนธรรมองค์กร คณะวิทยาการจัดการ</p>	<p>7/3/2566</p>	<p>186,700</p>	<p>บุคลากรพัฒนาทักษะด้านการปฏิบัติงาน และตำแหน่งวิชาการ</p>
	<p>อบรมเชิงปฏิบัติการการเตรียมและการจัดทำผลงานทางวิชาการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี</p>	<p>7/3/2566</p>	<p>155,000</p>	<p>บุคลากรพัฒนาทักษะด้านการปฏิบัติงาน และตำแหน่งวิชาการ</p>

นโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาการดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)	ผลการดำเนินการ
<p>ด้านที่ 4 การพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ให้บุคลากรที่คุณสมบัติครบถ้วนและเหมาะสมได้ดำรงตำแหน่ง ในระดับสูงขึ้น และมีสมรรถนะตลอดจนทักษะในการปฏิบัติงานในระดับสูงขึ้น</p>	อบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่องภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารในชีวิตประจำวัน	11/10/2565	23,000	บุคลากร มีทักษะการสื่อสารภาษาอังกฤษของบุคลากร
	อบรมหลักสูตร "ภาพรวมหลักเกณฑ์การคำนวณราคากลางงานก่อสร้าง และเทคนิคแนวทางการถอดแบบหาปริมาณงาน ค่าวัสดุ และค่าแรงงาน งานก่อสร้างอาคาร"	17/10/2565	5,500	บุคลากรพัฒนาและ มีองค์ความรู้ในการปฏิบัติงาน
	ประชุมเชิงปฏิบัติการเสริมสร้างองค์ความรู้ในการจัดทำข้อมูลลงทะเบียน SDGs มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี ตามแนวทาง Impact Rankings Methodology 2023 ของ THE : Times Higher Education	21/10/2565	11,600	บุคลากรพัฒนาและ มีองค์ความรู้ในการปฏิบัติงาน
	อบรมเชิงปฏิบัติการ : การจัดการเว็บไซต์สาขาวิชาเพื่อการประชาสัมพันธ์หลักสูตร	25/10/2565	13,000	บุคลากรพัฒนาและ มีองค์ความรู้ในการปฏิบัติงานด้านประชาสัมพันธ์
	อบรมสัมมนา หลักสูตร "เทคนิคการผ่านการประเมินการประกันคุณภาพงานตรวจสอบภายใน"	27/10/2565	1,000	บุคลากรพัฒนาและ มีองค์ความรู้ในการปฏิบัติงานการประกันคุณภาพ
	อบรมเชิงปฏิบัติการการจัดทำกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศของมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี	31/10/2565	13,200	บุคลากรพัฒนาและ มีองค์ความรู้ในการปฏิบัติงานด้านกฎหมาย

นโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาการดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)	ผลการดำเนินการ
<p>ด้านที่ 4 การพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการฯ</p>	โครงการอบรมจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ด้านสังคมและพฤติกรรมศาสตร์ รุ่นที่ 3/2565	3/11/2565	54,140	บุคลากรพัฒนาทักษะด้านการวิจัย
	อบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่องการจัดทำวารสารอิเล็กทรอนิกส์ ThaiJo 2.0 สำหรับวารสารวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี	9/11/2565	28,240	บุคลากรพัฒนาทักษะด้านจัดทำวารสาร
	โครงการพัฒนาศักยภาพผู้ปฏิบัติงานด้านกฎหมาย เรื่อง “ความรับผิดชอบละเมิดของเจ้าหน้าที่และการบังคับทางปกครองตามพระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการ พ.ศ. 2539	21/11/2565	15,000	บุคลากรพัฒนาและมืองค์ความรู้ในการปฏิบัติงานด้านกฎหมาย
	อบรมเชิงปฏิบัติการตามเกณฑ์ประกันคุณภาพการศึกษา ระดับหลักสูตร AUN-QA	21/11/2565	40,500	บุคลากรพัฒนาและมืองค์ความรู้ในการปฏิบัติงานด้านประกันคุณภาพการศึกษา
	อบรมเชิงปฏิบัติการการจัดทำกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศของมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี	22/11/2565	13,200	บุคลากรพัฒนาและมืองค์ความรู้ในการปฏิบัติงานด้านกฎหมาย
	เข้าอบรมหลักสูตร Dangerous Goods Regulations	23/11/2565	13,500	บุคลากรพัฒนาและมืองค์ความรู้ในการปฏิบัติงานด้าน

นโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาการดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)	ผลการดำเนินการ
ด้านที่ 4 การพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการฯ	อบรมเชิงปฏิบัติการการจัดทำกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ ประกาศของมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี	6/12/2565	13,200	บุคลากรพัฒนาและมืองค์ความรู้ในการปฏิบัติงานด้านกฎหมาย
	สัมมนาเครือข่ายสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยราชภัฏทั่วประเทศ ครั้งที่ 10	6/12/2565	34,600	บุคลากรพัฒนาด้านเครือข่ายและแนวทางปฏิบัติงาน
	ชุมเชิงปฏิบัติการ “การจัดการความรู้ด้านการวิจัย: การพัฒนางานวิจัยให้มีคุณภาพ” ประจำปี 2566 ครั้งที่ 1	8/12/2565	59,200	บุคลากรพัฒนาด้านงานวิจัย
	อบรมเชิงปฏิบัติการเรื่องการจัดการเรียนรู้สังคมศึกษาด้วยศาสตร์พระราชาสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน	3/1/2566	29,960	บุคลากรพัฒนาทักษะด้านการปฏิบัติงาน
	อบรมเชิงปฏิบัติการการจัดทำกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ ประกาศของมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี	6/1/2566	13,200	บุคลากรพัฒนาและมืองค์ความรู้ในการปฏิบัติงานด้านกฎหมาย
	อบรมเชิงปฏิบัติการเรื่องการพัฒนาเทคนิคการเรียนการสอนเพื่อรับการเปลี่ยนแปลงในยุค Disruption เพื่อลดช่องว่างในการศึกษาและส่งเสริมการมีปฏิสัมพันธ์	13/1/2566	18,040	บุคลากรพัฒนาทักษะด้านการปฏิบัติงาน
	อบรมการจัดการความรู้ "การจดสิทธิบัตรและลิขสิทธิ์"	16/1/2566	20,000	บุคลากรพัฒนาทักษะด้านการปฏิบัติงาน

นโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาการดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)	ผลการดำเนินการ
ด้านที่ 4 การพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการฯ	อบรมเชิงปฏิบัติการการจัดทำกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ ประกาศของมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี	17/1/2566	20,500	บุคลากรพัฒนาและ มีองค์ความรู้ในการปฏิบัติงานด้านกฎหมาย
	โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การจัดทำกรอบอัตรากำลังฯ สายสนับสนุน	20/1/2566	1,200	บุคลากรพัฒนาทักษะด้านการปฏิบัติงาน
	อบรมความรู้ด้านการประกันคุณภาพการศึกษาภายในระดับอุดมศึกษา ประจำปีการศึกษา 2565 ครั้งที่ 1	23/1/2566	2,000	บุคลากรพัฒนาทักษะด้านการปฏิบัติงาน
	อบรมเชิงปฏิบัติการการจัดทำข้อเสนอโครงการวิจัยด้านนวัตกรรมเพื่อขอรับทุนอุดหนุนการวิจัย	25/1/2566	30,000	บุคลากรพัฒนาทักษะด้านการปฏิบัติงาน
	อบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาเครือข่ายความยั่งยืน กลุ่มราชภัฏ และภาคีเครือข่าย	27/1/2566	44,000	บุคลากรพัฒนาทักษะด้านการปฏิบัติงาน
	อบรมเชิงปฏิบัติการการจัดทำกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ ประกาศของมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี	31/1/2566	6,600	บุคลากรพัฒนาและ มีองค์ความรู้ในการปฏิบัติงานด้านกฎหมาย

นโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาการดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)	ผลการดำเนินการ
ด้านที่ 4 การพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการฯ	หลักสูตรมาตรฐานวิชาชีพด้านการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐด้วยอิเล็กทรอนิกส์(Electronic Certificate in Public Procurement : e-CPP) C1 หลักสูตรหัวหน้าเจ้าหน้าที่ระดับต้น ปี2566	23/02/2566	3,500	บุคลากรพัฒนาทักษะด้านการปฏิบัติงาน
	โครงการอบรม การบังคับคดีสำหรับเจ้าพนักงานบังคับทางปกครอง	24/2/2566	12,000	บุคลากรพัฒนาทักษะด้านการปฏิบัติงาน
	เข้าร่วมโครงการอบรมหลักสูตร "กฎหมายมหาชนกับการบริหารงานมหาวิทยาลัย" รุ่นที่ 14	3/3/2566	12,000	บุคลากรพัฒนาทักษะด้านการปฏิบัติงาน