

ส่วนที่ 4

แบบการเขียนรายงาน (SSR)

ผลการดำเนินงานมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย

ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 (1 ตุลาคม 2562 - 30 กันยายน 2563)

(หน่วยงานสนับสนุนการจัดการศึกษา)

ชื่อหน่วยงาน กองบริหารงานบุคคล

ชื่อหัวหน้าหน่วยงาน นางสาวปราณี ทาสีลา

ตอนที่ 1 บริบทของหน่วยงาน

กองบริหารงานบุคคล สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย เป็นหน่วยงานที่มีภารกิจหลักรับผิดชอบในการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัย ได้แก่ การบริหารจัดการกองบริหารงานบุคคลให้สามารถดำเนินงานตามภารกิจได้ตามมาตรฐาน การส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรของมหาวิทยาลัยได้รับการพัฒนาศักยภาพเพื่อให้มีความรู้และเชี่ยวชาญในงานที่ปฏิบัติการดำเนินงานด้านสิทธิประโยชน์และสวัสดิการเพื่อให้บุคลากรของมหาวิทยาลัยได้รับสวัสดิการที่เหมาะสมและการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการดำเนินงานด้านวินัยและนิติการของมหาวิทยาลัย

ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 กองบริหารงานบุคคล ได้รับงบประมาณในการดำเนินงานจำนวน 4,313,800 บาท (สี่ล้านสามแสนหนึ่งหมื่นสามพันแปดร้อยบาทถ้วน) แบ่งเป็น งบประมาณแผ่นดินจำนวน 3,901,700 บาท (สามล้านเก้าแสนหนึ่งพันเจ็ดร้อยบาทถ้วน) และเงินนอกงบประมาณ (เงินรายได้) จำนวน 412,100 บาท (สี่แสนหนึ่งหมื่นสองพันหนึ่งร้อยบาทถ้วน) โดยมีตัวชี้วัดทั้งหมดของหน่วยงาน จำนวน 9 ตัวชี้วัด

วิสัยทัศน์

เป็นหน่วยงานที่มีการทำงานอย่างเป็นระบบได้มาตรฐานด้านการบริหารงานบุคคล

พันธกิจ

1. บริหารจัดการกองบริหารงานบุคคล
2. ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพบุคลากร
3. ดำเนินงานด้านสิทธิประโยชน์และสวัสดิการให้แก่บุคลากรในมหาวิทยาลัย
4. ดำเนินงานด้านวินัยและนิติการของมหาวิทยาลัย

ตอนที่ 2 องค์ประกอบการประเมิน

1. แผนปฏิบัติงานประจำปี

ผลการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ (แผนปฏิบัติการประจำปี) ดังนี้

1.1 การบรรลุเป้าหมาย

รายละเอียดดังตารางที่ 2.1

ตารางที่ 2.1 ร้อยละของการบรรลุเป้าหมายตามตัวชี้วัดของยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่	จำนวนตัวชี้วัด			ร้อยละของการบรรลุเป้าหมาย
	บรรลุเป้าหมาย	ไม่บรรลุเป้าหมาย	รวม	
1. ยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการกองบริหารงานบุคคล	6	-	6	66.67
2. ยกระดับคุณภาพการพัฒนาศักยภาพและทักษะการปฏิบัติงานของบุคลากร	1	-	1	11.11
3. ยกระดับคุณภาพการดำเนินงานด้านสิทธิประโยชน์และสวัสดิการของบุคลากร	1	-	1	11.11
4. ยกระดับคุณภาพมาตรฐานในการปฏิบัติงานด้านวินัยและนิติการ	1	-	1	11.11
รวมทั้งสิ้น	9	-	9	100

ตัวชี้วัดที่ไม่บรรลุเป้าหมาย

ไม่มี

1.2 ประสิทธิภาพและประสิทธิผลการใช้จ่ายงบประมาณ
รายละเอียดดังตารางที่ 2.2 – 2.4

ตารางที่ 2.2 ร้อยละของการใช้จ่ายงบประมาณตามยุทธศาสตร์

ประเภทรายจ่าย ยุทธศาสตร์ที่	งบประมาณแผ่นดิน		เงินนอกงบประมาณ (เงินรายได้)		รวม		ร้อยละ การ ใช้จ่าย
	จัดสรร	จ่ายจริง	จัดสรร	จ่ายจริง	จัดสรร	จ่ายจริง	
1. ยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการกองบริหารงานบุคคล	3,776,700	3,501,820	161,300	64,625.95	3,938,000	3,565,446	90.53
2. ยกระดับคุณภาพการพัฒนาศักยภาพและทักษะการปฏิบัติงานของบุคลากร	125,000	96,282	239,800	13,985	364,800	110,267	30.22
3. ยกระดับคุณภาพการดำเนินงานด้านสิทธิประโยชน์และสวัสดิการของบุคลากร			5,000	0	5,000	0	0.00
4. ยกระดับคุณภาพมาตรฐานในการปฏิบัติงานด้านวินัยและนิติการ			6,000	1,500	6,000	1,500	25
รวมทั้งสิ้น	3,901,700	3,598,102	412,100	80,110.95	4,313,800	3,687,213	85.47

ตารางที่ 2.3 ผลการใช้จ่ายงบประมาณแผ่นดิน จำแนกตามไตรมาส

ไตรมาส	งบประมาณแผ่นดิน			
	เป้าหมาย		ผลการใช้จ่าย	
	จำนวนเงิน (บาท)	ร้อยละ	จำนวนเงิน (บาท)	ร้อยละ
1	863,700	80	835,700	96.75
2	1,015,000	80	843,420	83.09
3	1,014,000	80	835,700	82.41
4	1,009,000	80	987,000	97.81

ตารางที่ 2.4 ผลการใช้จ่ายเงินนอกงบประมาณ จำแนกตามไตรมาส

ไตรมาส	เงินนอกงบประมาณ (เงินรายได้)			
	เป้าหมาย		ผลการใช้จ่าย	
	จำนวนเงิน (บาท)	ร้อยละ	จำนวนเงิน (บาท)	ร้อยละ
1	35,700	80	30,065.73	84.21
2	138,700	80	57,683	41.58
3	177,500	80	31,894.25	17.96
4	60,200	80	31,045	51.56

2. การบริหารงานตามพันธกิจ

2.1 การดำเนินโครงการตามพันธกิจ

จำนวนโครงการตามพันธกิจ ดังตารางที่ 2.5

ตารางที่ 2.5 ผลการดำเนินโครงการตามพันธกิจ

พันธกิจหลัก	โครงการที่ดำเนินการ	งบประมาณ	ความสำเร็จของโครงการ/ตัวชี้วัด		
			ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผลลัพธ์
บริหารจัดการ กองบริหารงาน บุคคล	1. เงินเดือนและ ค่าตอบแทนบุคลากร	3,863,000	บุคลากรได้รับเงินเดือนและ ค่าตอบแทนเป็นไปตามระยะเวลา ที่กำหนด	ทุกสิ้น เดือนตาม ระยะเวลา ที่กำหนด	ร้อยละ 100
บริหารจัดการ กองบริหารงาน บุคคล	2. จัดบริการด้าน สาธารณูปโภค	6,000	มีค่าสาธารณูปโภคใช้ในการ ดำเนินงานตามภารกิจอย่าง เพียงพอ	จำนวน 12 เดือน	ร้อยละ 91.66
บริหารจัดการ กองบริหารงาน บุคคล	3. ทบทวนและจัดทำ แผนปฏิบัติการและ แผนยุทธศาสตร์ ประจำปี	4,000	ร้อยละความสำเร็จของการ ดำเนินงานบรรลุเป้าหมายตาม แผนยุทธศาสตร์ที่กำหนดไว้	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80
บริหารจัดการ กองบริหารงาน บุคคล	4. สนับสนุนการ ดำเนินงานตามภารกิจ กองบริหารงานบุคคล	150,000	ร้อยละความพึงพอใจผู้รับบริการ ของหน่วยงาน (ด้านการบริหาร จัดการ) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563	ร้อยละ 80	ร้อยละ 91.24

พันธกิจหลัก	โครงการที่ดำเนินการ	งบประมาณ	ความสำเร็จของโครงการ/ตัวชี้วัด		
			ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผลลัพธ์
ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพบุคลากร	5. ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน	214,000	1. ร้อยละความพึงพอใจผู้รับบริการของหน่วยงาน (ด้านการประสานงานทั้งภายในและภายนอก) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563	ร้อยละ 80	ร้อยละ 91.24
			2. ร้อยละความสำเร็จของตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายหลักตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาหน่วยงาน ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2560 – 2564) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563)	ร้อยละ 80	ร้อยละ 91.24
บริหารจัดการกองบริหารงานบุคคล	6. บริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน	50,000	ร้อยละความพึงพอใจผู้รับบริการของหน่วยงาน (ด้านการประกันคุณภาพภายใน) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563	ร้อยละ 80	ร้อยละ 85
บริหารจัดการกองบริหารงานบุคคล	7. พัฒนาระบบการบริหารงานบุคคล	15,000	1. ร้อยละความพึงพอใจผู้รับบริการของหน่วยงาน (ด้านการคัดเลือกบุคลากรและการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80
			2. ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรในการใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติราชการที่ได้รับการปรับปรุงแล้ว	ร้อยละ 50	ร้อยละ 80

พันธกิจหลัก	โครงการที่ดำเนินการ	งบประมาณ	ความสำเร็จของโครงการ/ตัวชี้วัด		
			ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผลลัพธ์
ดำเนินงานด้านสิทธิประโยชน์และสวัสดิการให้แก่บุคลากรในมหาวิทยาลัย	8. เชิดชูเกียรติบุคลากรดีเด่นประจำปี	5,000	ร้อยละความพึงพอใจผู้รับบริการของหน่วยงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80
ดำเนินงานด้านวินัยและนิติการ	9. พัฒนางานวินัยและนิติการบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย	6,000	ร้อยละความพึงพอใจผู้รับบริการของหน่วยงาน (ด้านงานวินัยและนิติการ) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563	ร้อยละ 80	ร้อยละ 90

ผลการดำเนินงาน

การดำเนินงานตามพันธกิจ จำนวน 9 โครงการ บรรลุตามตัวชี้วัดทุกตัวชี้วัด

3. การบริหารจัดการหน่วยงานและการบริหารความเสี่ยง

3.1. การบริหารจัดการหน่วยงาน

3.1.1 โครงการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการและ/หรือสายสนับสนุน ดังตารางที่ 2.6 ตารางที่ 2.6 จำนวนโครงการและงบประมาณพัฒนาบุคลากรสายวิชาการและ/หรือสายสนับสนุน

ลำดับ	ชื่อโครงการ	จำนวนเงิน	แหล่งงบประมาณ
1	ประชุมสัมมนา เรื่อง การพัฒนาผลงานทางวิชาการเพื่อก้าวเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการให้แก่บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย วันที่ 18 - 19 มกราคม 2563 ณ โรงแรมเฮอริเทจ จังหวัดเชียงราย จำนวน 140 คน	321,260	กองทุนพัฒนาบุคลากร
2	อบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การเขียนแบบประเมินค่างาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 วันที่ 30 - 31 มกราคม 2563 ณ ทำน้ำภูแล อำเภอมะนัง จังหวัดเชียงราย จำนวน 137 คน	173,350	กองทุนพัฒนาบุคลากร
3	อบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การเขียนคู่มือการปฏิบัติงานสำหรับบุคลากรสายสนับสนุน รุ่นที่ 3 วันที่ 24 - 25 กุมภาพันธ์ 2563 ณ ห้องราชพฤกษ์ โรงแรมทีเคคาร์เด็น สปา รีสอร์ท จังหวัดเชียงราย จำนวน 82 คน	124,450	กองทุนพัฒนาบุคลากร
รวมจำนวนเงิน		619,090	

ผลการดำเนินงาน

1. บุคลากรสายวิชาการได้รับความรู้และสามารถนำไปเป็นแนวทางพัฒนาการทำผลงานทางวิชาการได้
2. บุคลากรสายสนับสนุนได้รับความรู้และสามารถนำไปเป็นแนวทางการเขียนแบบประเมินค่างานและคู่มือการปฏิบัติงานเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งระดับชำนาญการได้

3.1.2 การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการและการตัดสินใจของผู้บริหาร จำนวน 5 ระบบ ได้แก่

- 1) ระบบ CRRU NJOYS
- 2) ระบบ CRRU HRM
- 3) ระบบ Faculty
- 4) ระบบ MIS สำหรับผู้บริหาร
- 5) ระบบ TIMEWORK

ผลการดำเนินงาน

มีระบบสารสนเทศเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลที่ช่วยอำนวยความสะดวกให้แก่ผู้บริหารและบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงรายในการสืบค้นข้อมูล และสามารถนำข้อมูลไปใช้ในการบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.1.3 การบริหารจัดการด้านกายภาพและสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน

- 1) ซ่อมแซมผ้า màn ห้องประชุมกองบริหารงานบุคคล เนื่องจากอุปกรณ์บางชิ้นชำรุด
- 2) ซ่อมเครื่องสำรองไฟเครื่องคอมพิวเตอร์เนื่องจากไม่สามารถสำรองไฟได้
- 3) ซ่อมเครื่องพิมพ์คอมพิวเตอร์แบบ Laser เนื่องจากชำรุดไม่สามารถใช้งานได้

ตามปกติ

- 4) ซ่อมจอคอมพิวเตอร์ LCD เนื่องจากชำรุดไม่สามารถใช้งานได้ตามปกติ
- 5) ซ่อมเครื่องจัดเก็บเอกสารความเร็วสูง เนื่องจากชำรุดไม่สามารถใช้งานได้

ตามปกติ

ผลการดำเนินงาน

บุคลากรกองบริหารงานบุคคล มีสิ่งอำนวยความสะดวกเอื้อต่อการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

3.1.4 ผลการดำเนินงานปรับปรุงพัฒนาตามข้อเสนอแนะของคณะกรรมการติดตาม

ตรวจสอบและประเมินผลงานของปีที่ผ่านมา

ไม่มีประเด็นประเด็นข้อเสนอแนะของคณะกรรมการฯ ของปีที่ผ่านมา

3.2 ความสำเร็จในการดำเนินงานตามวิสัยทัศน์

3.2.1 ความสอดคล้องของวิสัยทัศน์กองบริหารงานบุคคลกับผลงานตามวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัย

กองบริหารงานบุคคล กำหนดวิสัยทัศน์ “เป็นหน่วยงานที่มีการทำงานอย่างเป็นระบบ ได้มาตรฐานด้านการบริหารงานบุคคล” และได้ดำเนินงานตามภารกิจหลัก จำนวน 4 งาน ได้แก่ งานบริหารงานทั่วไป งานบุคคล งานสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ และงานวินัยและนิติการ ซึ่งวิสัยทัศน์ดังกล่าวได้สนับสนุนการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัย ดังนี้

ความเชื่อมโยงกับพันธกิจ	พันธกิจที่ 1 : พัฒนามหาวิทยาลัยให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีคุณภาพและธรรมาภิบาล
และเป้าหมายหลักของมหาวิทยาลัย	เป้าหมายที่ 2 : บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ
ความเชื่อมโยงกับประเด็นยุทธศาสตร์	ยุทธศาสตร์ที่ 7 พัฒนาระบบการบริหารจัดการ
	กลยุทธ์ที่ 1 : พัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร
	กลยุทธ์ที่ 2 : ส่งเสริมสวัสดิการและการสร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากร
	กลยุทธ์ที่ 3 : พัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลที่เป็นระบบและมีประสิทธิภาพ

3.2.2 ผลการดำเนินงานตามวิสัยทัศน์

กองบริหารงานบุคคล ได้ดำเนินงานตามภารกิจหลักครบทั้ง 4 งาน ตามแผนยุทธศาสตร์ การพัฒนากองบริหารงานบุคคล ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2560 -2564) ฉบับทบทวนและปรับปรุง พ.ศ. 2561 ที่ใช้เป็นเครื่องมือในการกำหนดทิศทางการพัฒนาหน่วยงาน โดยได้นำแผนยุทธศาสตร์ที่จัดทำแปลงไปสู่การปฏิบัติ เป็นแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 จำนวน 9 โครงการ รวม 9 ตัวชี้วัด ในภาพรวมพบว่า บรรลุผลสำเร็จทั้ง 9 ตัวชี้วัด ซึ่งจากผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 ที่กำหนดไว้ ส่งผลให้วิสัยทัศน์ของกองบริหารงานบุคคลที่กำหนดไว้บรรลุผลสำเร็จ ตามตารางที่ 2.5 ผลการดำเนินโครงการตามพันธกิจ

3.3 การบริหารความเสี่ยง

กองบริหารงานบุคคล ได้ดำเนินการจัดทำแผนควบคุมภายในเพื่อกำหนดแนวทางการบริหารความเสี่ยง โดยกำหนดให้บุคลากรภายในกองบริหารงานบุคคลดำเนินการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน ของงานต่าง ๆ เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน และสามารถปฏิบัติงานแทนกันได้กรณีทีบุคลากรลา หรือมีภารกิจไม่สามารถปฏิบัติงานได้ ซึ่งถือเป็นข้อตกลงที่ปฏิบัติร่วมกัน รวมทั้งการวิเคราะห์ความเสี่ยง ระบุปัจจัยเสี่ยงที่เกิดขึ้นจากทางตรงและทางอ้อม ประเมินโอกาสที่จะเกิดผลกระทบความเสี่ยง และนำความเสี่ยงที่เกิดขึ้นจากปัจจัยเสี่ยงภายในหรือปัจจัยที่สามารถควบคุมได้ที่มีระดับสูง มาจัดทำแผนบริหารความเสี่ยง ติดตาม และประเมินผลการบริหารความเสี่ยงเพื่อการควบคุมภายในของหน่วยงาน โดยผลการบริหารความเสี่ยง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 มีรายละเอียด ดังนี้

3.3.1 การวิเคราะห์ความเสี่ยง

- 1) ด้านกลยุทธ์
 - คุณภาพการดำเนินงานและบริหารจัดการกองบริหารงานบุคคล
- 2) ด้านการดำเนินงาน
 - การพัฒนาศักยภาพบุคลากรไม่เป็นไปตามเป้าหมายการควบคุมภายในที่มีอยู่

3.3.2 แผนการบริหารความเสี่ยง

- 1) ด้านกลยุทธ์
 - ประชุมร่วมกันเพื่อวางแผนและแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน
 - วางแผนให้บุคลากรกองบริหารงานบุคคลเข้ารับการอบรมพัฒนาศักยภาพ

ตามสายงาน

- แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับหน่วยงานภายนอก

2) ด้านการดำเนินงาน

- ประชาสัมพันธ์ข้อมูลต่าง ๆ ทางเว็บไซต์กองบริหารงานบุคคล เพจเฟซบุ๊ก กองบริหารงานบุคคล และระบบ CRRU NJOYS

- ปรับรูปแบบการดำเนินงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน โดยการดำเนินการ ดังนี้

1. สสำรวจข้อมูลความต้องการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร
2. วิเคราะห์ข้อมูลแยกตามกลุ่มเพื่อกำหนดหัวข้อในการพัฒนา

3. วางแผนจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากร
4. ประชาสัมพันธ์ข้อมูลการจัดกิจกรรม
5. ดำเนินกิจกรรมพัฒนาศักยภาพบุคลากร
6. สรุปผลการดำเนินงาน

ผลการดำเนินงาน

จากการจัดทำแผนควบคุมภายในเพื่อกำหนดแนวทางการบริหารความเสี่ยงทำให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ทำให้ลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและสามารถบริหารจัดการปริมาณภาระงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

3.3.3 การประเมินการบริหารความเสี่ยง

- 1) ด้านกลยุทธ์
 - จัดทำข้อมูลกระบวนการ/ขั้นตอนการดำเนินงานและประชาสัมพันธ์ให้หน่วยงานทราบในรูปแบบต่าง ๆ รวมทั้งจัดอบรมให้ความรู้แก่บุคลากร
- 2) ด้านการดำเนินงาน
 - กำหนดให้บุคลากรกองบริหารงานบุคคลทุกคนเข้ารับการอบรมพัฒนาศักยภาพตามสายงาน อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง
- 3) ด้านการปฏิบัติตามกฎหมาย/กฎระเบียบ
 - สนับสนุนให้นิติกรเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้อย่างสม่ำเสมอรวมทั้งจัดทำหนังสือทางด้านกฎหมายให้นิติกรได้ศึกษาเพิ่มขึ้น
 - จัดทำข้อมูลสรุปการปรับปรุง กฎ ระเบียบต่าง ๆ ให้เป็นปัจจุบัน
 - จัดทำขั้นตอนและเส้นทางการดำเนินงานตามกระบวนการต่าง ๆ

ผลการดำเนินงาน

ตามรายงานสรุปผลการประเมินความเสี่ยง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 ของหน่วยตรวจสอบภายในได้แจ้งผลการประเมินความเสี่ยงด้านการกำหนดนโยบายและแผนกลยุทธ์ มีความเสี่ยงอยู่ในระดับ 2 และค่าเฉลี่ยคะแนนระดับหน่วยงาน มีความเสี่ยงอยู่ในระดับ 1.78 และค่าคะแนนระดับโครงการและกิจกรรมมีความเสี่ยงอยู่ในระดับ 1 ซึ่งผลคะแนนระดับหน่วยงานและระดับโครงการ/กิจกรรมของกองบริหารงานบุคคลมีค่าคะแนนเฉลี่ยรวมเท่ากับ 1.39 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ที่มีความเสี่ยงน้อยที่สุด

ปัญหาและอุปสรรคของหน่วยงานที่สำคัญ

- 1) การเปลี่ยนแปลง กฎ ระเบียบ และวิธีปฏิบัติในการดำเนินงาน ตามสถานการณ์ในปัจจุบัน ทำให้ต้องเร่งดำเนินการปรับปรุงกฎ ระเบียบต่าง ๆ ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง
- 2) สถานการณ์ COVID-19 ทำให้ไม่สามารถจัดกิจกรรมตามแผนปฏิบัติการบางกิจกรรมได้

ขอรับรองข้อมูลถูกต้อง

ลงชื่อผู้บันทึกข้อมูล


(นางปิ่นทิรา วิชา)

ลงชื่อหัวหน้าหน่วยงาน


(นางสาวปราณี ทาสีลา)

ขอขอบคุณที่ให้ข้อมูล
คณะกรรมการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลงาน
มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย