

สรุปสาระสำคัญการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

1. เป้าหมายความสำเร็จ

- 1.1 บุคลากรของมหาวิทยาลัยมีความรู้ความเชี่ยวชาญในงานที่ปฏิบัติ
- 1.2 บุคลากรได้รับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่เหมาะสม
- 1.3 มหาวิทยาลัยมีมาตรฐานในการปฏิบัติงานด้านวินัยและนิติการ
- 1.4 มีระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ

2 ประเด็นยุทธศาสตร์

- 2.1 พัฒนาศักยภาพ และทักษะการปฏิบัติงานของบุคลากร
- 2.2 ยกระดับคุณภาพการดำเนินงานด้านสิทธิประโยชน์และสวัสดิการของบุคลากร
- 2.3 ยกระดับคุณภาพการดำเนินงานวินัยและนิติการ
- 2.4 ยกระดับคุณภาพการบริหารงานบุคคล

3. กลยุทธ์หลักเพื่อขับเคลื่อนวิสัยทัศน์และประเด็นยุทธศาสตร์

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 กลยุทธ์ 1	พัฒนาศักยภาพและทักษะการปฏิบัติงานของบุคลากร พัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานบุคลากรของมหาวิทยาลัย
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 บุคลากร กลยุทธ์ 1	ยกระดับคุณภาพการดำเนินงานด้านสิทธิประโยชน์และสวัสดิการของ ส่งเสริมสวัสดิการและการสร้างขวัญกำลังใจแก่บุคลากรของบุคลากร ของมหาวิทยาลัย
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 กลยุทธ์ 1 กลยุทธ์ 2	ยกระดับคุณภาพการดำเนินงานด้านวินัยและนิติการ เสริมสร้างและพัฒนาระบบงานด้านวินัยและนิติการของมหาวิทยาลัย สร้างระบบและกลไกการบริหารจัดการองค์กรที่โปร่งใส มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลโดยใช้หลักธรรมาภิบาล
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 กลยุทธ์ 1 กลยุทธ์ 2	ยกระดับคุณภาพการบริหารงานบุคคล พัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกองบริหารงานบุคคล พัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพ

4. ตัวชี้วัดความสำเร็จ

เป้าหมายความสำเร็จ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	ค่าเป้าหมาย เมื่อสิ้นสุดแผน (ปี พ.ศ.2569)
1. บุคลากรของมหาวิทยาลัย มีความรู้ความเชี่ยวชาญในงาน ที่ปฏิบัติ	1.1 จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาให้เป็น มืออาชีพในการทำงาน (Flagship)	80
	1.2 จำนวนบุคลากรสายวิชาการและ สายสนับสนุนวิชาการได้รับการพัฒนา ให้มีวุฒิ และเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการและ วิชาชีพในระดับที่สูงขึ้น (Flagship)	60
2. บุคลากรได้รับสิทธิประโยชน์ และสวัสดิการที่เหมาะสม	2.1 จำนวนกิจกรรมการสร้างองค์กรให้เป็น องค์กรแห่งความสุข (Happy University)	5
3. มหาวิทยาลัยมีมาตรฐานในการ ปฏิบัติงานด้านวินัยและนิติการ	3.1 ร้อยละของจำนวนกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับภายในของมหาวิทยาลัย ที่สอดคล้องกับการพัฒนากับพัฒนา มหาวิทยาลัยในอนาคตภายใต้แผนพัฒนา ความเป็นเลิศ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2565 - 2569) (Flagship)	100
	3.2 ร้อยละของจำนวนการปรับปรุง กฎระเบียบ ข้อบังคับ กฎเกณฑ์ให้เอื้อ ต่อการพลิกโฉมมหาวิทยาลัยทั้งระบบ (Flagship)	80
	3.3 ร้อยละของจำนวนกิจกรรมยกระดับ ธรรมาภิบาลและปรับกลไกการกำกับ ดูแลและมหาวิทยาลัย (Flagship)	5
4. มหาวิทยาลัยมีระบบ การบริหารจัดการที่มี ประสิทธิภาพ	4.1 จำนวนระบบการบริหารจัดการ ที่ได้รับการปรับปรุงให้เอื้อต่อการ พลิกโฉมของมหาวิทยาลัย (ด้านการพัฒนา บุคลากร ด้านกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ หลักเกณฑ์ และด้านธรรมาภิบาล)	3
	4.2 อัตราการลาออกของบุคลากรลดลง	0.5

5. กลยุทธ์ และโครงการ

5.1 ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาศักยภาพและทักษะการปฏิบัติงานของบุคลากร ตัวชี้วัด และค่าเป้าหมายจำแนกรายปี

ตัวชี้วัด	เป้าหมาย (สิ้นสุด แผน ปี 2569)	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมาย				
			2565	2566	2567	2568	2569
1. ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาให้เป็นมืออาชีพในการทำงาน (Flagship)	80	ร้อยละ	60	65	70	75	80
2. ร้อยละของจำนวนบุคลากรสายวิชาการ และสายสนับสนุนวิชาการที่ได้รับการพัฒนาให้มีวุฒิและเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการและวิชาชีพในระดับที่สูงขึ้น (Flagship)	50	ร้อยละ	20	20	30	40	50

■ กลยุทธ์ แผนงาน/โครงการเพื่อขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ และประเด็นยุทธศาสตร์

กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ
พัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรของมหาวิทยาลัย	<ol style="list-style-type: none"> ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรในการทำผลงานทางวิชาการและการเข้ารับการศึกษาต่อปริญญาโท (Flagship) ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ หรือวิชาชีพที่สูงขึ้น (Flagship)

5.2 ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 ยกระดับคุณภาพการดำเนินงานด้านสิทธิประโยชน์และสวัสดิการ
ของบุคลากร
ตัวชี้วัด และค่าเป้าหมายจำแนกรายปี

ตัวชี้วัด	เป้าหมาย (สิ้นสุดแผน ปี 2569)	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย				
			2565	2566	2567	2568	2569
จำนวนกิจกรรมสร้างองค์กรให้เป็น องค์กรแห่งความสุข (Happy University)	5	กิจกรรม	3	3	3	4	5

■ กลยุทธ์ แผนงาน/โครงการเพื่อขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ และประเด็นยุทธศาสตร์

กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ
ส่งเสริมสวัสดิการและการสร้างขวัญกำลังใจแก่ บุคลากรของมหาวิทยาลัย	1. จัดสวัสดิการด้านสุขภาพ สวัสดิการสงเคราะห์ และสวัสดิการเงินกู้สำหรับบุคลากร 2. ประกาศเกียรติคุณและมอบรางวัลให้แก่ บุคลากรดีเด่นในด้านต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย

5.3 ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 ยกระดับคุณภาพมาตรฐานในการปฏิบัติงานด้านวินัยและนิติการ

ตัวชี้วัด และค่าเป้าหมายจำแนกรายปี

ตัวชี้วัด	เป้าหมาย (สิ้นสุดแผน ปี 2569)	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย				
			2565	2566	2567	2568	2569
1. ร้อยละของจำนวนกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับภายใน มหาวิทยาลัยที่สอดคล้องกับ การพัฒนามหาวิทยาลัย ในอนาคตภายใต้แผนพัฒนา ความเป็นเลิศ มหาวิทยาลัย ราชภัฏเชียงใหม่ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2565 - 2569)(Flagship)	100	ร้อยละ	60	70	80	90	100

ตัวชี้วัด	เป้าหมาย (สิ้นสุดแผน ปี 2569)	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย				
			2565	2566	2567	2568	2569
2. ร้อยละของจำนวนกฎหมาย ระเบียบ หลักเกณฑ์ที่เอื้อ ต่อการพลิกโฉมมหาวิทยาลัย ทั้งระบบ (Smart University) (Flagship)	80	ร้อยละ	60	65	70	75	80
3. ร้อยละของจำนวน การยกระดับธรรมาภิบาลและ ปรับกลไกการกำกับดูแล มหาวิทยาลัย (Flagship)	5	กิจกรรม	3	3	3	4	5

■ กลยุทธ์ แผนงาน/โครงการเพื่อขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ และประเด็นยุทธศาสตร์

กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ
1. ส่งเสริมและพัฒนาระบบด้านวินัยและนิติการ ของมหาวิทยาลัย	1.1 ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรของ มหาวิทยาลัยมีความรู้ด้านกฎหมายที่เกี่ยวข้อง กับการปฏิบัติงาน (Flagship) 1.2 ทบทวนและปรับปรุงกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ภายในมหาวิทยาลัยให้ทันสมัยและเหมาะสมกับ สถานการณ์ปัจจุบัน (Flagship)
2. สร้างระบบและกลไกการบริหารจัดการที่โปร่งใส มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลโดยใช้หลัก ธรรมาภิบาล	2.1 พัฒนาระบบการสื่อสารและผลักดันให้มีการ ดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาลอย่างทั่วถึง ทั้งระบบ (Flagship)

5.4 ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 ยกระดับคุณภาพการบริหารงานบุคคล
ตัวชี้วัด และค่าเป้าหมายจำแนกรายปี

ตัวชี้วัด	เป้าหมาย (สิ้นสุด แผน)	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมาย				
			2565	2566	2567	2568	2569
1. จำนวนระบบการบริหารจัดการ ที่ได้รับการปรับปรุงให้เอื้อต่อการ พลิกโฉมของมหาวิทยาลัย (ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านกฎระเบียบ ข้อบังคับหลักเกณฑ์ และด้านธรรมาภิบาล)	3	ระบบ	1	1	1	-	-
2. อัตราการลาออกของบุคลากรลดลง	0.5	ร้อยละ	1	1	0.5	0.5	0.5

■ กลยุทธ์ และโครงการ เพื่อขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ และประเด็นยุทธศาสตร์

กลยุทธ์	โครงการ
1. พัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร กองบริหารงานบุคคล	<p>1.1 ส่งเสริมและสนับสนุนการไปแลกเปลี่ยนเรียนรู้ กับหน่วยงานภายนอกเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของบุคลากร</p> <p>1.2 ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรเข้าร่วมประชุม สัมมนา และฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับงาน ที่รับผิดชอบ</p> <p>1.3 สนับสนุนการปรับปรุงสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการ ทำงาน</p>
2. พัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลที่มี ประสิทธิภาพ	<p>2.1 พัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ของบุคลากร (Flagship)</p> <p>2.2 พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากรให้มี ประสิทธิภาพโดยเชื่อมโยงข้อมูลไปยังหน่วยงาน ที่เกี่ยวข้อง (Flagship)</p> <p>2.3 พัฒนาศักยภาพการดำเนินงานด้านการบริหาร งานบุคคล</p> <p>2.4 จัดหาทรัพยากรให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน</p> <p>2.5 ติดต่อประสานงานและสร้างความร่วมมือในงาน กับหน่วยงานอื่น</p>

โครงการจุดเน้น (Flagship Projects)

1. ด้านการพัฒนากระบวนการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพ

- 1) โครงการ : พัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากร (Flagship)
- 2) โครงการ : พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากรให้มีประสิทธิภาพโดยเชื่อมโยงข้อมูลไปยังหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง (Flagship)
- 3) โครงการ : พัฒนาศักยภาพการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล
- 4) โครงการ : จัดหาทรัพยากรให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน
- 5) โครงการ : ติดต่อประสานงานและสร้างความร่วมมือในงานกับหน่วยงานอื่น

2. ด้านการพัฒนาศักยภาพและทักษะในการปฏิบัติงานของบุคลากร

- 1) โครงการ : ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรในการทำผลงานทางวิชาการและการเข้ารับการฝึกอบรมวิชาชีพ (Flagship)
- 2) โครงการ : ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรเพื่อเข้าสู่ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ หรือวิชาชีพที่สูงขึ้น (Flagship)

3. ด้านการดำเนินงานด้านสิทธิประโยชน์และสวัสดิการของบุคลากร

- 1) โครงการ : จัดสวัสดิการด้านสุขภาพ สวัสดิการสงเคราะห์ และสวัสดิการเงินกู้สำหรับบุคลากร
- 2) โครงการ : ประกาศเกียรติคุณและมอบรางวัลให้แก่บุคลากรดีเด่นด้านต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย

4. ด้านการเสริมสร้างและพัฒนาระบบงานด้านวินัยและนิติการของมหาวิทยาลัย

- 1) โครงการ : ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรของมหาวิทยาลัยมีความรู้ด้านกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน
- 2) โครงการ : ทบทวนและปรับปรุงกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับภายในมหาวิทยาลัยให้ทันสมัยและเหมาะสมกับสถานการณ์ในปัจจุบัน (Flagship)
- 3) โครงการ : พัฒนาระบบการสื่อสารและผลักดันให้มีการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาลอย่างถ่วงถ่วงทั้งระบบ (Flagship)

5. ด้านการบริหารงานบุคคล

- 1) โครงการ : ส่งเสริมและสนับสนุนการไปแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับหน่วยงานภายนอกเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร
- 2) โครงการ : ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรเข้าร่วมประชุม สัมมนา และฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับงานที่รับผิดชอบ
- 3) โครงการ : สนับสนุนการปรับปรุงสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน

รายละเอียดแผนปฏิบัติการ (Action Plan)

ประเด็นยุทธศาสตร์/ กลยุทธ์	โครงการ	ระยะเวลาดำเนินการ					ความเชื่อมโยงสอดคล้อง กับยุทธศาสตร์การพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏ เชียงราย ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2565 – 2569)
		พ.ศ. 2565 (ปี งบประมาณ 2566)	พ.ศ. 2566 (ปี งบประมาณ 2567)	พ.ศ. 2567 (ปี งบประมาณ 2568)	พ.ศ. 2568 (ปี งบประมาณ 2569)	พ.ศ. 2569 (ปี งบประมาณ 2570)	
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาศักยภาพและทักษะการปฏิบัติงานของบุคลากร							
กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรของมหาวิทยาลัย	1.1 โครงการ : ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรสายวิชาการในการทำผลงานทางวิชาการและการเข้ารับการฝึกอบรมวิชาชีพ(Flagship)	✓	✓	✓	✓	✓	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 (SI1) ยกระดับคุณภาพการศึกษา กลยุทธ์ที่ 3 (S1.3) พัฒนาบุคลากรและส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพ
	1.2 โครงการ : ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรสายสนับสนุนบุคลากรเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ หรือวิชาชีพที่สูงขึ้น (Flagship)	✓	✓	✓	✓	✓	
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 ยกระดับคุณภาพการดำเนินงานด้านสวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ของบุคลากร							
กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริมสวัสดิการ และการสร้างขวัญกำลังใจแก่บุคลากรของมหาวิทยาลัย	1.1 โครงการ : จัดสวัสดิการด้านสุขภาพสวัสดิการสงเคราะห์ และสวัสดิการเงินกู้สำหรับบุคลากร	✓	✓	✓	✓	✓	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 (SI5) พัฒนาระบบ กลไก และบริหารจัดการ กลยุทธ์ที่ 1 (S5.3) สร้างองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งความสุข
	1.2 โครงการ : ประกาศเกียรติคุณและมอบรางวัลให้แก่บุคลากรดีเด่นในด้านต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย	✓	✓	✓	✓	✓	

ประเด็นยุทธศาสตร์/ กลยุทธ์	โครงการ	ระยะเวลาดำเนินการ					ความเชื่อมโยงสอดคล้อง กับยุทธศาสตร์การพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏ เชียงราย ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2565 – 2569)
		พ.ศ. 2565 (ปี งบประมาณ 2566)	พ.ศ. 2566 (ปี งบประมาณ 2567)	พ.ศ. 2567 (ปี งบประมาณ 2568)	พ.ศ. 2568 (ปี งบประมาณ 2569)	พ.ศ. 2569 (ปี งบประมาณ 2570)	
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 ยกระดับคุณภาพการดำเนินงานด้านวินัยและนิติการ							
กลยุทธ์ที่ 1 เสริมสร้างและพัฒนา ระบบงานด้านวินัย และนิติการของ มหาวิทยาลัย	1.โครงการ : ส่งเสริม และสนับสนุนให้ บุคลากรของ มหาวิทยาลัยมีความรู้ ด้านกฎหมายที่ เกี่ยวข้องกับกร ปฏิบัติงาน (Flagship)	√	√	√	√	√	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 (SI5) พัฒนาระบบ กลไก และบริหารจัดการ กลยุทธ์ที่ 1 (S5.1) ปฏิรูป ระบบบริหารจัดการที่เอื้อ ต่อการเป็นมหาวิทยาลัย เพื่อการพัฒนาท้องถิ่นที่มี ธรรมาภิบาล
	1.2) โครงการ : ทบทวน และปรับปรุงกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ภายในมหาวิทยาลัยให้ ทันสมัยและเหมาะสม กับสถานการณ์ใน ปัจจุบัน (Flagship)	√	√	√	√	√	
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 ยกระดับคุณภาพการบริหารงานบุคคล							
กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนา ศักยภาพการ ปฏิบัติงานของ บุคลากร	1.1 ส่งเสริมและ สนับสนุนการไป แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับ หน่วยงานภายนอกเพื่อ เพิ่มประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานของบุคลากร	√	√	√	√	√	
	1.2 โครงการ : ส่งเสริม และสนับสนุนให้ บุคลากรเข้าร่วมประชุม สัมมนา และฝึกอบรมที่ เกี่ยวข้องกับงานที่ รับผิดชอบ	√	√	√	√	√	

ประเด็นยุทธศาสตร์/ กลยุทธ์	โครงการ	ระยะเวลาดำเนินการ					ความเชื่อมโยงสอดคล้อง กับยุทธศาสตร์การพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏ เชียงราย ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2565 – 2569)
		พ.ศ. 2565 (ปี งบประมาณ 2566)	พ.ศ. 2566 (ปี งบประมาณ ม. 2567)	พ.ศ. 2567 (ปี งบประมาณ ม. 2568)	พ.ศ. 2568 (ปี งบประมาณ ม. 2569)	พ.ศ. 2569 (ปี งบประมาณ ม. 2570)	
	1.3 โครงการ สนับสนุน การปรับปรุง สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อ การทำงาน	√	√	√	√	√	
กลยุทธ์ที่ 2 พัฒนา ระบบการบริหารงาน บุคคลที่มี ประสิทธิภาพ	2.1 โครงการ : พัฒนา ระบบการประเมินผล การปฏิบัติราชการของ บุคลากร (Flagship)	√	√	√	√	√	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 (SI5) พัฒนาระบบ กลไก และบริหารจัดการกลยุทธ์ ที่ 1 (S5.1) ปฏิรูประบบ บริหารจัดการที่เอื้อต่อ การเป็นมหาวิทยาลัยเพื่อ การพัฒนาท้องถิ่นที่มีธรร มาภิบาล
	2.2 โครงการ : พัฒนา ระบบฐานข้อมูลบุคลากร ให้มีประสิทธิภาพโดย เชื่อมโยงข้อมูลไปยัง หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง (Flagship)	√	√	√	√	√	
	2.3 โครงการ : พัฒนา ศักยภาพการดำเนินงาน ด้านการบริหารงาน บุคคล	√	√	√	√	√	
	2.4 โครงการ : จัดหา ทรัพยากรให้เพียงพอต่อ การปฏิบัติงาน	√	√	√	√	√	
	2.5 โครงการ : ติดต่อ ประสานงานและสร้าง ความร่วมมือในงานกับ หน่วยงานอื่น	√	√	√	√	√	

ผลการดำเนินงานการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

โครงการ	รายการ	อ้างอิง
1. ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาศักยภาพและทักษะการปฏิบัติงานของบุคลากร		
1.1 โครงการ : ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากร เพื่อเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการหรือวิชาชีพ ที่สูงขึ้น (Flagship)	โครงการอบรมสัมมนาเตรียมความพร้อมเพื่อเข้าสู่ ตำแหน่งทางวิชาการสำหรับบุคลากรสายวิชาการ วันที่ 29 - 30 มกราคม 2566 ณ โรงแรมภูฟ้าวารีย์ รีสอร์ท จังหวัดเชียงราย จำนวนผู้เข้าร่วม 339 คน ค่าใช้จ่าย ตลอดโครงการ จำนวน 361,242 บาท	กองทุนพัฒนาบุคลากรปีงบประมาณ พ.ศ. 2566
1.2 โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การเขียนผลงานเชิงวิเคราะห์ สำหรับบุคลากร สายสนับสนุนในการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	อยู่ระหว่างดำเนินการ	กองทุนพัฒนาบุคลากรปีงบประมาณ พ.ศ. 2566
1.3 โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่อง การเขียน คู่มือปฏิบัติงานสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุนในการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	อยู่ระหว่างดำเนินการ	กองทุนพัฒนาบุคลากรปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

โครงการ	รายการ	อ้างอิง
2. ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 ยกระดับคุณภาพการดำเนินงานด้านสิทธิประโยชน์และสวัสดิการของบุคลากร		
2.1 โครงการ : จัดสวัสดิการด้านสุขภาพ สวัสดิการสงเคราะห์ และสวัสดิการเงินกู้สำหรับบุคลากร	1. จัดสวัสดิการด้านสุขภาพ ประกันสุขภาพพวยุทธยา อลิอันซ์ / โควิด / วัคซีนป้องกันโควิด 2. สวัสดิการสงเคราะห์ (สมรส / คอลดบุตร/อุปสมบท/ บิดา-มารดา-สามี-บุตรเสียชีวิต/ บุคลากรถึงแก่กรรมและ ประสพภัยธรรมชาติ 3. ค่าเบี้ยประกันสุขภาพ/วัคซีน 4. ตรวจสอบสุขภาพบุคลากรประจำปี 5. สวัสดิการเงินกู้	กองทุนสวัสดิการมหาวิทยาลัยปีงบประมาณ พ.ศ. 2566
2.2 โครงการ : ประกาศเกียรติคุณและมอบรางวัลให้แก่บุคลากรดีเด่นในด้าน ต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย	อยู่ระหว่างดำเนินงานซึ่งจะดำเนินการช่วงเดือนกันยายน 2566	โครงการ “รากแก้วราชภัฏ”
3. ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 ยกระดับคุณภาพมาตรฐานในการปฏิบัติงานด้านวินัยและนิติการ		
3.1 โครงการยกระดับธรรมาภิบาล และปรับกลไกการกำกับดูแลมหาวิทยาลัย	บูรณาการการทำงานด้านธรรมาภิบาลในทุกภารกิจของมหาวิทยาลัย ซึ่งในแต่ละปีงบประมาณมหาวิทยาลัยได้รับการติดตาม ตรวจสอบ และ ประเมินผลงานด้านธรรมาภิบาลจากคณะกรรมการติดตาม ตรวจสอบ และ ประเมินผลงาน และการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) จาก ป.ป.ช.เป็นประจำทุก	มอบงานวินัยและนิติการ ดำเนินการด้านธรรมาภิบาล จากคณะกรรมการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลงาน และการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) จาก ป.ป.ช.เป็นประจำทุกปี

โครงการ	รายการ	อ้างอิง
	ปี	
3.2 โครงการ ปรับปรุงกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ หลักเกณฑ์ ให้เอื้อต่อการพลิกโฉมมหาวิทยาลัย ทั้งระบบ	อยู่ระหว่างดำเนินการ โดยไม่ได้ใช้งบประมาณในการดำเนินงาน	มอบงานวินัยและนิติการ ดำเนินการ ปรับปรุงกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ หลักเกณฑ์ ให้เอื้อต่อการพลิกโฉมมหาวิทยาลัย ทั้งระบบ
3.3 โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง พัฒนา บุคลากรด้านการปฏิบัติตามจรรยาบรรณ วิชาชีพ	อยู่ระหว่างดำเนินการ	กองทุนพัฒนาบุคลากรปีงบประมาณ พ.ศ. 2566
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 ยกระดับคุณภาพการบริหารงานบุคคล		
4.1 โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงาน ด้านการบริหารจัดการงานบุคคล งานสวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ และงานวินัยและนิติการ ให้แก่บุคลากรกองบริหารงานบุคคล	อยู่ระหว่างดำเนินการ โดยไม่ได้ใช้งบประมาณในการดำเนินงาน	ดำเนินการให้ความรู้กับบุคลากรผ่านระบบ NJOYS
4.2 โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ การพัฒนา ศักยภาพผู้ปฏิบัติงานในสำนักงาน	อยู่ระหว่างดำเนินการ โดยไม่ได้ใช้งบประมาณในการดำเนินงาน	ดำเนินการให้ความรู้กับบุคลากรผ่านระบบ NJOYS
4.3 ส่งเสริมและสนับสนุนการไปแลกเปลี่ยน เรียนรู้กับหน่วยงานภายนอกเพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร	1. ไปราชการเพื่อติดต่อร์ับประกาศนียบัตรกำกับเครื่อง ราชย์อิสริยาภรณ์ ชั้นต่ำกว่าสายสะพาย และเหรียญ จักรพรรดิมาลา ประจำปี 2563 ณ กองส่งเสริมและ พัฒนาทุนทางปัญญา ชั้น 6 อาคารอุดมศึกษา สนง.ปลัด กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัย และนวัตกรรม	แผนปฏิบัติการกองบริหารงานบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

โครงการ	รายการ	อ้างอิง
	กรุงเทพฯ วันที่ 17 กุมภาพันธ์ 2566 (นางสาวปราณี ทาสีลา และนส.พัชรินทร์ แซ่แต้) ค่าใช้จ่ายจำนวน 8,480 บาท	
4.4 โครงการ : ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรเข้าร่วมประชุม สัมมนา และฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับงานที่รับผิดชอบ	1. ประชุมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การจัดทำข้อบังคับ/ประกาศว่าด้วยเรื่องเรื่องธรรมาภิบาลและจริยธรรมของมหาวิทยาลัยภาคเหนือ ณ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ วันที่ 1 – 3 พฤศจิกายน 2565 (นายธรรมนุญ วิบูลความดี) ค่าใช้จ่ายจำนวน 1,250 บาท	แผนปฏิบัติการกองบริหารงานบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566
	2. โครงการพัฒนาศักยภาพผู้ปฏิบัติงานด้านกฎหมาย เรื่อง ความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่ และการบังคับทางการปกครองตามพระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. 2539 ณ โรงแรมเซ็นทารา ริเวอร์ไซด์ จังหวัดเชียงใหม่ วันที่ 14 – 16 ธันวาคม 2565 (นางพรทิพย์ สุวรรณ และนายธรรมนุญ วิบูลความดี) ค่าใช้จ่ายจำนวน 13,332 บาท	แผนปฏิบัติการกองบริหารงานบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566
	3. ประชุมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง แนวการปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลในสถาบันอุดมศึกษา 2539 ณ โรงแรมเซ็นทารา ริเวอร์ไซด์ จังหวัดเชียงใหม่ วันที่ 9 – 10 กุมภาพันธ์ 2566 (นายธรรมนุญ วิบูลความดี) ค่าใช้จ่าย	แผนปฏิบัติการกองบริหารงานบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

โครงการ	รายการ	อ้างอิง
	จำนวน 3,018 บาท	
	4. โครงการอบรมหลักสูตรการเสริมสร้างความรู้ในการเบิกจ่ายของส่วนราชการ รุ่นที่ 4 ณ โรงแรมดวงตะวัน จังหวัดเชียงใหม่ (นางปิ่นศิรา วิษา) ค่าใช้จ่ายจำนวน 5,860 บาท	แผนปฏิบัติการกองบริหารงานบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566
4.5 โครงการ : สนับสนุนการปรับปรุงสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน	ซ่อมเครื่องพิมพ์เอกสาร จำนวน 2 เครื่อง ค่าใช้จ่ายจำนวน 1,640 บาท	แผนปฏิบัติการกองบริหารงานบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566
4.6 โครงการ : พัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากร (Flagship)	ประชุมเพื่อถกแถลงการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากร วันที่ 20 และ 29 มีนาคม 2566 ณ ห้องประชุมอธิการบดี สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย ค่าใช้จ่ายจำนวน 1,995 บาท	แผนปฏิบัติการกองบริหารงานบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566
4.7 โครงการ : พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากรให้มีประสิทธิภาพโดยเชื่อมโยงข้อมูลไปยังหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง (Flagship)	ประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากรให้มีประสิทธิภาพโดยเชื่อมโยงข้อมูลไปยังหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง วันที่ 22 มีนาคม 2566 (โดยดำเนินกิจกรรมผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์) จำนวนผู้เข้าร่วม 70 คน ค่าใช้จ่ายจำนวน 4,995 บาท	แผนปฏิบัติการกองบริหารงานบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566
4.8 โครงการ : จัดหาทรัพยากรให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	1. จัดหาครุภัณฑ์ จำนวน 7 รายการ ค่าใช้จ่ายจำนวน 100,000 บาท	แผนปฏิบัติการกองบริหารงานบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

โครงการ	รายการ	อ้างอิง
	2. จัดหาวัสดุสำนักงาน จำนวน 40 รายการ ค่าใช้จ่าย จำนวน 52,800 บาท 3. ค่าเช่าเครื่องถ่ายเอกสาร จำนวน 6 เดือน ค่าใช้จ่าย จำนวน 12,000 บาท 4. ค่าน้ำดื่ม 6 เดือน จำนวน ค่าใช้จ่ายจำนวน 3,670 บาท	
4.9 โครงการ : พัฒนาศักยภาพการดำเนินงาน ด้านการบริหารงานบุคคล	อยู่ระหว่างดำเนินงาน โดยไม่ได้ใช้งบประมาณในการ ดำเนินงาน	การอบรมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์
4.10 โครงการ : ติดต่อประสานงานและสร้าง ความร่วมมือในงานกับหน่วยงานอื่น	ปฐมนิเทศบุคลากรคณะพยาบาลศาสตร์ วันที่ 26 เมษายน 2566	ห้องประชุมกองบริหารงานบุคคล

ปัญหา/อุปสรรคและข้อเสนอแนะ

ไม่มี

