



รายงานสรุปและประเมินผลการดำเนินงาน  
ตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล  
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑

งานบริหารทรัพยากรบุคคล กองกลาง สำนักงานอธิการบดี  
มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ

## คำนำ

ตามที่คณะกรรมการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ในการประชุม ครั้งที่ ๓/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๗ มีนาคม ๒๕๖๐ และคณะบุคคลปฏิบัติหน้าที่แทนสภามหาวิทยาลัยราชภัฏ ชัยภูมิ ในการประชุม ครั้งที่ ๗/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๕ เมษายน ๒๕๖๐ ได้พิจารณาและเห็นชอบแผน ยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ (๔ ปี) พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔ โดยได้กำหนดยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ โครงการ/กิจกรรม ตัวชี้วัด และเป้าหมาย ในการดำเนินการ บริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลในแต่ละปี นั้น

รายงานฉบับนี้ จัดทำขึ้นเพื่อรายงานสรุปและประเมินผลการดำเนินงาน ตามแผนยุทธศาสตร์ การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ ตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารและ พัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ (๔ ปี) พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔ เพื่อให้มหาวิทยาลัย คณะกรรมการบริหาร และสภามหาวิทยาลัยทราบ หวังเป็นอย่างยิ่งว่า รายงานฉบับนี้ จะเป็นประโยชน์ ต่อการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยในปีต่อไป

งานบริหารทรัพยากรบุคคล  
๓๐ กันยายน ๒๕๖๑

## สารบัญ

คำนำ		ก
สารบัญ		ข
<b>ส่วนที่ ๑</b>	<b>ข้อมูลทั่วไปของมหาวิทยาลัย</b>	XX
	๑.๑ ประวัติความเป็นมาของมหาวิทยาลัย	XX
	๑.๒ ปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ ของมหาวิทยาลัย	XX
	๑.๓ การแบ่งโครงสร้างหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัย	XX
	๑.๔ แผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัย	XX
	๑.๕ สถิติจำนวนบุคลากร	XX
<b>ส่วนที่ ๒</b>	<b>แผนยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล</b>	XX
	<b>มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ (๕ ปี) พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔</b>	XX
	๒.๑ กรอบแนวคิดในการวางระบบการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	XX
	๒.๒ แผนยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล (๕ ปี)	XX
<b>ส่วนที่ ๓</b>	<b>รายงานผลการดำเนินการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ ๒๕๖๑</b>	XX
	๓.๑ ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาระบบบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพ	XX
	๓.๒ ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ส่งเสริมและพัฒนาสมรรถนะบุคลากร	XX
	๓.๓ ยุทธศาสตร์ที่ ๓ สร้างแรงจูงใจ ส่งเสริมคุณภาพชีวิต และธำรงรักษาไว้ซึ่งบุคลากรฯ	XX
	๓.๔ ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณ และธรรมาภิบาลฯ	XX
<b>ส่วนที่ ๔</b>	<b>การกำกับ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงาน</b>	XX
	๔.๑ ระบบกลไกการกำกับและติดตามการดำเนินงาน	XX
	๔.๒ การประเมินผลการดำเนินการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ ๒๕๖๑	XX
<b>ส่วนที่ ๕</b>	<b>ความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ</b>	XX
	๖.๑ ความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ	XX
	๖.๒ แนวทางการดำเนินการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลในปีต่อไป	XX
<b>ภาคผนวก</b>		XX
	ที่ปรึกษา	XX
	คณะผู้จัดทำ	XX

## ส่วนที่ ๑

ข้อมูลทั่วไปของมหาวิทยาลัย

---

รอนดลมาช่วย

## ส่วนที่ ๒

### แผนยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ (๕ ปี) พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔

ตามทีคณะกรรมการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ในการประชุม ครั้งที่ ๓/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๗ มีนาคม ๒๕๖๐ และคณะบุคคลปฏิบัติหน้าที่แทนสภามหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ ในการประชุม ครั้งที่ ๗/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๕ เมษายน ๒๕๖๐ ได้พิจารณาและเห็นชอบแผนยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ (๕ ปี) พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔ โดยได้กำหนดยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ โครงการ/กิจกรรม ตัวชี้วัด และเป้าหมาย ในการดำเนินการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ดังนี้

#### ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาระบบบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพ

- กลยุทธ์ที่ ๑ การปรับปรุงข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศ และแนวปฏิบัติต่างๆ ให้ชัดเจน มีมาตรฐาน
- กลยุทธ์ที่ ๒ การวางแผนอัตรากำลังและจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง
- กลยุทธ์ที่ ๓ การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการด้านบริหารงานบุคคล

#### ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ส่งเสริมและพัฒนาสมรรถนะบุคลากร

- กลยุทธ์ที่ ๑ การส่งเสริมและพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารทุกระดับ
- กลยุทธ์ที่ ๒ การเสริมสร้างสมรรถนะและทักษะให้แก่บุคลากรสายวิชาการ
- กลยุทธ์ที่ ๓ การเสริมสร้างสมรรถนะและทักษะให้แก่บุคลากรสายสนับสนุน

#### ยุทธศาสตร์ที่ ๓ สร้างแรงจูงใจ ส่งเสริมคุณภาพชีวิต และธำรงรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่มี ประสิทธิภาพสูง

- กลยุทธ์ที่ ๑ การพัฒนาระบบการจ่ายค่าจ้าง และค่าตอบแทน
- กลยุทธ์ที่ ๒ การสนับสนุนทุนเพื่อส่งเสริมความรู้และความก้าวหน้าในตำแหน่ง
- กลยุทธ์ที่ ๓ การพัฒนาระบบสวัสดิการและสิทธิประโยชน์แก่บุคลากร
- กลยุทธ์ที่ ๔ การส่งเสริมสุขภาพและคุณภาพชีวิตที่ดีให้แก่บุคลากร
- กลยุทธ์ที่ ๕ การส่งเสริมการยกย่องและเชิดชูเกียรติแก่บุคลากร

#### ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณ และธรรมาภิบาล ให้แก่บุคลากร

- กลยุทธ์ที่ ๑ การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรให้สืบสานงานศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณี และโครงการตามพระราชดำริ
- กลยุทธ์ที่ ๒ การส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณ และธรรมาภิบาล

**แผนยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ ระยะ ๕ ปี**  
**ปีงบประมาณ ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔**

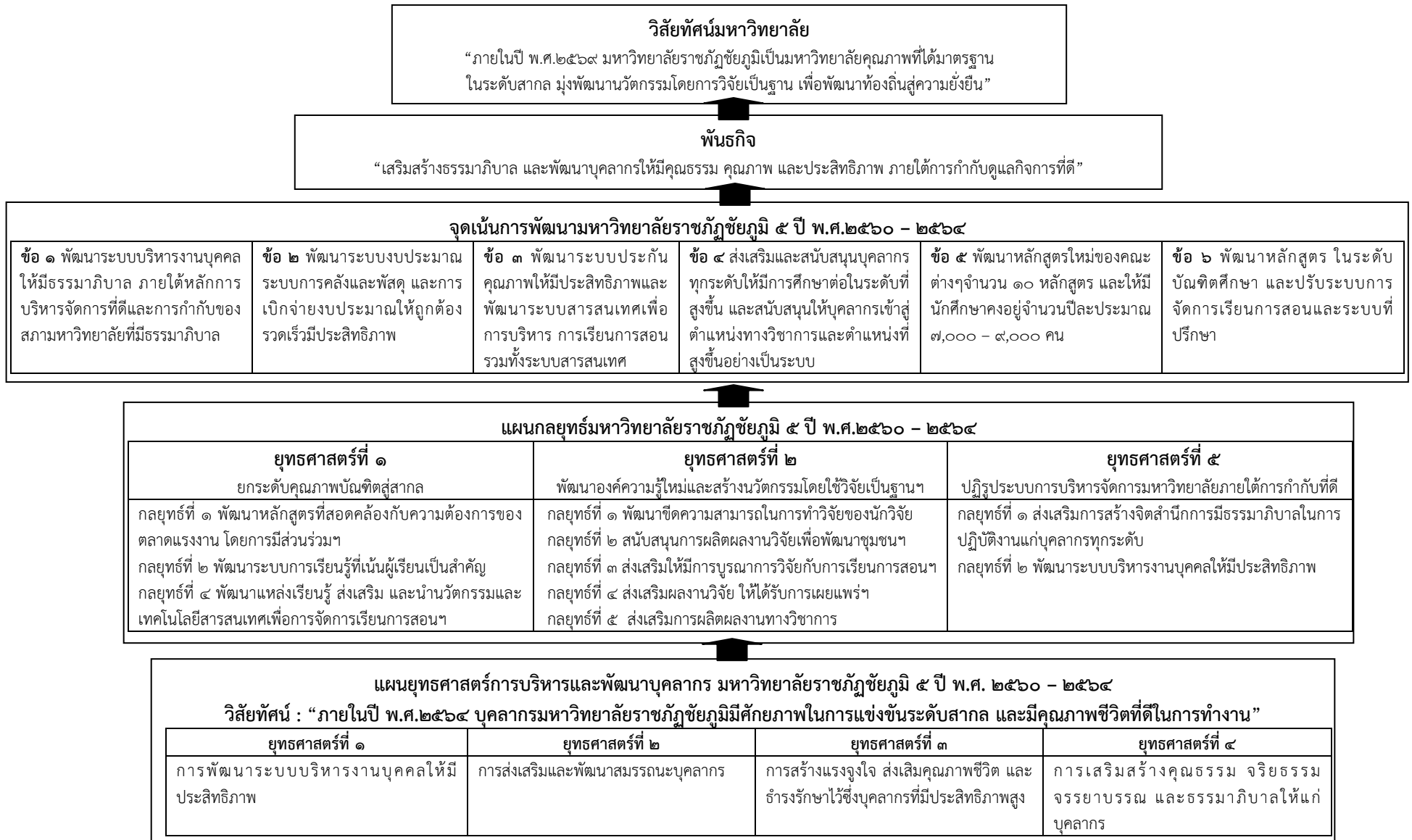
<b>วิสัยทัศน์</b>	“ภายในปี พ.ศ.๒๕๖๔ บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิมีศักยภาพในการแข่งขันระดับสากล และมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน”
<b>วัตถุประสงค์</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>๑. พัฒนาระบบบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ และความโปร่งใส ตรวจสอบได้</li> <li>๒. เพิ่มขีดความสามารถของบุคลากร เพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศในระดับภูมิภาค ระดับชาติ และระดับนานาชาติ</li> <li>๓. สนับสนุน ส่งเสริม ให้บุคลากรพัฒนาตนเอง เพื่อความก้าวหน้าทางวิชาชีพ</li> <li>๔. เพื่อสร้างวัฒนธรรมคุณภาพองค์กร ให้เกิดคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน</li> <li>๕. ส่งเสริมความตระหนักในบทบาทหน้าที่ และเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม ธรรมภิบาล และจรรยาบรรณวิชาชีพ</li> </ol>
<b>ยุทธศาสตร์/ กลยุทธ์</b>	<p><b>ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาระบบบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพ</b></p> <p>กลยุทธ์ที่ ๑ การปรับปรุงข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศ และแนวปฏิบัติต่างๆ ให้ชัดเจน มีมาตรฐาน</p> <p>กลยุทธ์ที่ ๒ การวางแผนอัตรากำลังและจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง</p> <p>กลยุทธ์ที่ ๓ การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการด้านบริหารงานบุคคล</p> <p><b>ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ส่งเสริมและพัฒนาสมรรถนะบุคลากร</b></p> <p>กลยุทธ์ที่ ๑ การส่งเสริมและพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารทุกระดับ</p> <p>กลยุทธ์ที่ ๒ การเสริมสร้างสมรรถนะและทักษะให้แก่บุคลากรสายวิชาการ</p> <p>กลยุทธ์ที่ ๓ การเสริมสร้างสมรรถนะและทักษะให้แก่บุคลากรสายสนับสนุน</p> <p><b>ยุทธศาสตร์ที่ ๓ สร้างแรงจูงใจ ส่งเสริมคุณภาพชีวิต และธำรงรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูง</b></p> <p>กลยุทธ์ที่ ๑ การพัฒนาระบบการจ่ายค่าจ้าง และค่าตอบแทน</p> <p>กลยุทธ์ที่ ๒ การสนับสนุนทุนเพื่อส่งเสริมความรู้และความก้าวหน้าในตำแหน่ง</p> <p>กลยุทธ์ที่ ๓ การพัฒนาระบบสวัสดิการและสิทธิประโยชน์แก่บุคลากร</p> <p>กลยุทธ์ที่ ๔ การส่งเสริมสุขภาพและคุณภาพชีวิตที่ดีให้แก่บุคลากร</p> <p>กลยุทธ์ที่ ๕ การส่งเสริมการยกย่องและเชิดชูเกียรติแก่บุคลากร</p> <p><b>ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณ และธรรมาภิบาลให้แก่บุคลากร</b></p> <p>กลยุทธ์ที่ ๑ การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรให้สืบสานงานศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณี และโครงการตามพระราชดำริ</p> <p>กลยุทธ์ที่ ๒ การส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณ และธรรมาภิบาล</p>

## การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis)

การวิเคราะห์สถานการณ์ (SWOT Analysis) เป็นการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อมภายในและภายนอกที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานด้านบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ โดยแบ่งการวิเคราะห์เป็นการวิเคราะห์สถานการณ์จากปัจจัยภายใน เป็นการศึกษาองค์ประกอบภายในของมหาวิทยาลัยที่มีผลกระทบต่อการทำงานด้านบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย อันจะเป็นการบ่งบอกถึงจุดแข็งและจุดอ่อนของการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย การวิเคราะห์สถานการณ์ภายนอกส่งผลกระทบต่อการทำงานของมหาวิทยาลัย ที่เป็นทั้งโอกาสและอุปสรรค ในการดำเนินงาน ดังนี้

	<b>จุดแข็ง (Strengths)</b>	<b>จุดอ่อน (Weaknesses)</b>
<b>ปัจจัยภายใน</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>๑. บุคลากรมีศักยภาพในการทำงานสูง ส่วนใหญ่อยู่ในวัยทำงาน และมีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่จังหวัดชัยภูมิ</li> <li>๒. บุคลากรมีผลงานวิจัยและงานวิชาการที่ตอบสนองและช่วยแก้ไขปัญหาท้องถิ่นจำนวนมาก</li> <li>๓. จำนวนอาจารย์ประจำที่มีคุณวุฒิปริญญาเอกมีอัตราเพิ่มขึ้นและหลากหลายสาขา</li> <li>๔. มหาวิทยาลัยมีจำนวนบุคลากรมากเพียงพอที่จะดำเนินงานในทุกๆ ด้านตามพันธกิจของมหาวิทยาลัย</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>๑. จำนวนของอาจารย์ประจำมีตำแหน่งทางวิชาการมีสัดส่วนที่ยังต่ำ</li> <li>๒. การบริหารงานบุคคลขาดการพัฒนาให้ได้มาตรฐานการให้บริการ</li> <li>๓. ระเบียบและข้อบังคับต่างๆ ยังไม่เอื้ออำนวยต่อการบริหารจัดการ</li> <li>๔. บุคลากรขาดทักษะทางด้านภาษาอังกฤษ</li> <li>๕. การสื่อสารเพื่อการบริหารภายในและภายนอกองค์กรยังไม่ได้ประสิทธิภาพ</li> <li>๖. ความไม่ชัดเจนและต่อเนื่องของนโยบายและแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร</li> <li>๗. บุคลากรขาดความตระหนักในบทบาทและความรับผิดชอบงานในหน้าที่</li> </ol>
<b>ปัจจัยภายนอก</b>	<b>โอกาส (Opportunities)</b>	<b>อุปสรรค (Threats)</b>
	<ol style="list-style-type: none"> <li>๑. มีโอกาสพัฒนาตนเองได้สูงมาก เพราะอยู่ในแหล่งวิชาการ</li> <li>๒. นโยบายภาครัฐและเอกชนให้การสนับสนุนทุนการศึกษา เอื้อต่อการพัฒนา</li> <li>๓. ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของประเทศมีความทันสมัยสะดวกต่อการสืบค้น</li> <li>๔. หน่วยงานภายนอกสนับสนุนทุนการศึกษา ทุนวิจัย แก่บุคลากรอย่างต่อเนื่อง</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>๑. นโยบายภาครัฐมีการจำกัดอัตรากำลัง ทำให้มหาวิทยาลัยต้องพึ่งตนเองด้วยงบรายได้ในการบริหารอัตรากำลัง</li> <li>๒. ระบบการบริหารงบประมาณมีการเปลี่ยนแปลง</li> <li>๓. การเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจและสังคมส่งผลกระทบต่อแผนการใช้งบประมาณ</li> <li>๔. ภาครัฐมีนโยบายด้านประกันคุณภาพและบริหารงานบุคคลที่ไม่แน่นอน และมีการเปลี่ยนแปลงทุกปี</li> </ol>

กรอบแนวคิดและการเชื่อมโยงแผนกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัย กับ แผนยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล





แผนยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย (ปีงบประมาณ)					หน่วยงานรับผิดชอบ
		๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	
<b>กลยุทธ์ที่ ๑ การปรับปรุงข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศ และแนวปฏิบัติต่างๆ ให้ชัดเจน มีมาตรฐาน</b>							
(๑) ปรับปรุงระเบียบ ข้อบังคับ และประกาศ ที่ใช้ในการบริหารงานบุคคล ให้มีความชัดเจน	ระดับความสำเร็จของระเบียบที่ได้รับการพัฒนา/ปรับปรุง	๑๐	๘	๗	๖	๕	กองบริหารงานบุคคล
(๒) พัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานให้มีมาตรฐาน สามารถวัดผลสัมฤทธิ์และพฤติกรรมเป็นที่ประจักษ์ ชัดเจนมากยิ่งขึ้น	ร้อยละของบุคลากรที่มีความพึงพอใจในทุกด้าน ๓.๕๑ ขึ้นไป	๘๐	๘๐	๙๐	๙๐	๙๐	กองบริหารงานบุคคล
(๓) จัดทำมาตรฐานขั้นตอนการปฏิบัติงานเพื่อยกระดับการให้บริการด้านบริหารงานบุคคล	ระดับความสำเร็จของการจัดทำมาตรฐานขั้นตอนปฏิบัติงานที่เพิ่มขึ้น	๑	๒	๓	๔	๕	กองบริหารงานบุคคล
<b>กลยุทธ์ที่ ๒ การวางแผนอัตรากำลังและจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง</b>							
(๑) จัดทำกรอบอัตรากำลังและดำเนินการสรรหาบุคคลให้เป็นไปตามกรอบที่สภาฯ อนุมัติ	ร้อยละของการดำเนินการสรรหาเป็นไปตามแผนอัตรากำลัง	๘๐	๘๕	๙๐	๙๕	๙๕	กองบริหารงานบุคคล
(๒) จัดทำแผนและดำเนินการพัฒนาบุคลากรให้เป็นไปตามแผนพัฒนาที่สภาฯ อนุมัติ	ร้อยละของการดำเนินการตามแผนงาน/โครงการ ประจำปี	๘๐	๘๕	๙๐	๙๕	๙๕	กองบริหารงานบุคคล
(๓) สนับสนุนงบประมาณที่ใช้ในการบริหารอัตรากำลังและพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง	ร้อยละของงบประมาณที่ได้รับจัดสรรเพิ่มขึ้นต่อปี	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	กองนโยบายและแผน
(๔) โครงการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่	ร้อยละของบุคลากรใหม่ที่ได้รับการปฐมนิเทศก่อนเริ่มงาน	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	กองบริหารงานบุคคล คณะวิชา/หน่วยงาน
<b>กลยุทธ์ที่ ๓ การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการด้านบริหารงานบุคคล</b>							
(๑) ตั้งคณะทำงานเพื่อพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการและบริการแก่บุคลากร	ร้อยละของบุคลากรที่มีความพึงพอใจในทุกด้าน ๓.๕๑ ขึ้นไป	๘๐	๘๐	๙๐	๙๐	๙๐	คณะกรรมการพัฒนาระบบสารสนเทศฯ
(๒) พัฒนาคณาจารย์ให้บริการแก่บุคลากรและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม	ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจการให้บริการด้านบริหารงานบุคคล	๓.๕๑	๓.๕๑	๔.๐๐	๔.๐๐	๔.๕๑	สถาบันวิจัยและพัฒนา

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การส่งเสริมและพัฒนาสมรรถนะบุคลากร

กลยุทธ์/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย (ปีงบประมาณ)					หน่วยงานรับผิดชอบ
		๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	
<b>กลยุทธ์ที่ ๑ การส่งเสริมและพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารทุกระดับ</b>							
(๑) จัดทำแผนการพัฒนาผู้บริหารประจำหน่วยงาน และแผนพัฒนารายบุคคล	ร้อยละของหน่วยงานที่มีแผนการพัฒนาบุคลากร	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	ทุกหน่วยงาน
(๒) พัฒนาผู้บริหารระดับต้น ระดับกลาง และระดับสูง ตามเกณฑ์ที่ ก.พ.อ.กำหนด	จำนวนผู้บริหารที่ได้รับคัดเลือกให้เข้ารับการอบรมแต่ละระดับ	-	๒	๒	๒	๒	กองบริหารงานบุคคล และคณะต่างๆ
(๓) โครงการอบรมหลักสูตรผู้นำองค์กรและบริหารการเปลี่ยนแปลง	ร้อยละของผู้บริหารที่เข้าร่วมโครงการ	-	๘๐	๘๐	๘๐	๘๐	กองนโยบายและแผน
(๔) โครงการเสริมสร้างความเข้าใจวิสัยทัศน์ เพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์	ร้อยละของผู้บริหารที่เข้าร่วมโครงการ และถ่ายทอดสู่การปฏิบัติได้	-	๘๐	๘๐	๘๐	๘๐	กองนโยบายและแผน
(๕) การบริหารเพื่อพัฒนา/เปิดหลักสูตรการเรียนการสอน (คณบดี/ประธานหลักสูตร)	ระดับความสำเร็จของหลักสูตรที่ได้รับการพัฒนา/เปิดใหม่/คณะ	-	๑	๑	๑	๑	กองบริการการศึกษา
(๖) โครงการอบรมการบริหารความเสี่ยง การควบคุมภายใน การประกันคุณภาพ และการจัดทำรายงานผลการดำเนินงานประจำปี	ร้อยละของผู้บริหารที่เข้าร่วมโครงการ	๘๐	๘๐	๙๐	๙๐	๑๐๐	กองนโยบายและแผน
<b>กลยุทธ์ที่ ๒ การเสริมสร้างสมรรถนะและทักษะให้แก่บุคลากรสายวิชาการ</b>							
(๑) จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการประจำหน่วยงาน และแผนพัฒนารายบุคคล	ร้อยละของหน่วยงานที่มีแผนการพัฒนาบุคลากร	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	ทุกคณะวิชา
(๒) ประชุมชี้แจงบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของคณาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา	ร้อยละของคณาจารย์ที่เข้าร่วมประชุม	๘๐	๘๐	๙๐	๙๐	๑๐๐	กองบริหารงานบุคคล กองบริการการศึกษา
(๓) โครงการอบรมเพื่อเตรียมความพร้อมการทำและเสนองานทางวิชาการ	ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการและขอตำแหน่งทางวิชาการ	๑๐	๒๐	๓๐	๔๐	๕๐	กองบริหารงานบุคคล
(๔) โครงการอบรมเพื่อพัฒนาทักษะด้านการวิจัยและการทำผลงานทางวิชาการ	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ และมีผลงานที่ตีพิมพ์เผยแพร่	๖๐	๗๐	๘๐	๙๐	๑๐๐	สถาบันวิจัยและพัฒนา
(๕) โครงการอบรมการใช้ทักษะ การใช้เทคโนโลยี เพื่อพัฒนาสื่อการสอน	ร้อยละของคณาจารย์ทุกคณะที่เข้าร่วมโครงการ	๖๐	๗๐	๘๐	๙๐	๑๐๐	สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ

กลยุทธ์/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย (ปีงบประมาณ)					หน่วยงานรับผิดชอบ
		๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	
(๖) โครงการอบรมทักษะภาษาอังกฤษและประชาคมอาเซียน	ร้อยละของจำนวนคณาจารย์ที่มีผลการทดสอบทางด้านภาษาตามเกณฑ์	๖๐	๗๐	๘๐	๙๐	๑๐๐	โครงการจัดตั้งคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
(๗) โครงการพัฒนาทักษะและการจัดการความรู้ด้านเทคนิคการสอน การวัด และประเมินผล การเรียนการสอน	ร้อยละของจำนวนคณาจารย์ที่มีผลการประเมินความพึงพอใจด้านการสอนมากกว่า ๓.๕๑	๘๐	๘๐	๙๐	๙๐	๑๐๐	กองบริการการศึกษา
(๘) โครงการอบรมมาตรฐานการศึกษาสู่การประกันคุณภาพขององค์กร ระดับหลักสูตรและระดับคณะ	ร้อยละของจำนวนหลักสูตรและจำนวนคณะที่ผ่านการประเมินคุณภาพในระดับดีขึ้น	๘๐	๙๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	กองมาตรฐานและประกันคุณภาพการศึกษา
(๙) พัฒนาศักยภาพ ทักษะ และวิชาชีพ ด้านอื่นๆ	จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่จัดเพื่อพัฒนาบุคลากรสายวิชาด้านอื่นๆ	๑	๑	๒	๒	๓	คณะวิชา
(๑๐) การกำกับ ติดตาม การนำความรู้ที่ได้จากการประชุม อบรม สัมมนา ศึกษาดูงานฯ มาพัฒนา งาน/การจัดการเรียนการสอน	ร้อยละของจำนวนคณาจารย์ที่ไปอบรมฯ มีการรายงานและนำองค์ความรู้ไปพัฒนาการเรียนการสอน	๘๐	๘๐	๙๐	๙๐	๑๐๐	คณะวิชา
<b>กลยุทธ์ที่ ๓ การเสริมสร้างสมรรถนะและทักษะให้แก่บุคลากรสายสนับสนุน</b>							
(๑) จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนประจำหน่วยงาน และแผนพัฒนารายบุคคล	ร้อยละของหน่วยงานที่มีแผนการพัฒนาบุคลากร	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	ทุกคณะวิชา/หน่วยงาน
(๒) โครงการพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ	๘๐	๘๐	๙๐	๙๐	๑๐๐	สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ
(๓) โครงการอบรมเพื่อวิเคราะห์ค่างาน และเตรียมความพร้อมเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการอบรม	๘๐	๘๐	๘๐	๘๐	๘๐	กองบริหารงานบุคคล
(๔) โครงการอบรมเทคนิคจัดทำแผนปฏิบัติราชการ การเขียนโครงการ การจัดการ และประเมินฯ	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ	๘๐	๘๐	๙๐	๙๐	๑๐๐	กองนโยบายและแผน
(๕) โครงการอบรมเพิ่มทักษะด้านงานสารบรรณ	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ	๘๐	๘๐	๙๐	๙๐	๑๐๐	กองกลาง
(๖) โครงการอบรมเพิ่มทักษะด้านการเงิน-พัสดุ	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ	๘๐	๘๐	๙๐	๙๐	๑๐๐	กองคลังและพัสดุ
(๗) โครงการอบรมและเพิ่มทักษะด้านภาษาอังกฤษและประชาคมอาเซียน	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ	๘๐	๘๐	๙๐	๙๐	๑๐๐	โครงการจัดตั้งคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

กลยุทธ์/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย (ปีงบประมาณ)					หน่วยงานรับผิดชอบ
		๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	
(๘) โครงการอบรมเทคนิคและรูปแบบการจัดทำคู่มือมาตรฐานขั้นตอนการปฏิบัติงาน	ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่เผยแพร่คู่มือปฏิบัติงานภายในมหาวิทยาลัย	๑๐	๑๕	๒๐	๒๕	๓๐	กองบริหารงานบุคคล
(๙) โครงการส่งเสริมการจัดการความรู้สู่การพัฒนาการปฏิบัติงานเป็นแนวปฏิบัติที่ดี	จำนวนเรื่อง/หน่วยงานที่ได้รับการพัฒนาเป็นแนวปฏิบัติที่ดี	๑	๒	๓	๔	๕	ทุกหน่วยงาน
(๑๐) โครงการอบรมมาตรฐานการปฏิบัติงานสู่การประกันคุณภาพองค์กร ระดับหน่วยงาน และสถาบัน	ร้อยละของจำนวนหน่วยงานและผลประเมินระดับสถาบัน ที่ผ่านเกณฑ์ระดับดีขึ้นไป	๘๐	๙๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	กองมาตรฐานและประกันคุณภาพการศึกษา
(๑๑) ประชุมชี้แจงบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรสายสนับสนุนและการให้บริการ	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ	๘๐	๘๐	๙๐	๙๐	๑๐๐	กองบริหารงานบุคคล
(๑๒) พัฒนาศักยภาพ ทักษะ และวิชาชีพ ด้านอื่นๆ	จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่จัดเพื่อพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนด้านอื่นๆ	๑	๑	๒	๒	๓	คณะวิชา/หน่วยงาน
(๑๓) การกำกับ ติดตาม การนำความรู้ที่ได้จากการประชุม อบรม สัมมนา ศึกษาดูงานฯ มาพัฒนางานที่รับผิดชอบ	ร้อยละของจำนวนเจ้าหน้าที่ที่ไปอบรมฯ มีการรายงานและนำองค์ความรู้ไปพัฒนางาน	๘๐	๘๐	๙๐	๙๐	๑๐๐	กองบริหารงานบุคคล

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การสร้างแรงจูงใจ ส่งเสริมคุณภาพชีวิต และธำรงรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูง

กลยุทธ์/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย (ปีงบประมาณ)					หน่วยงานรับผิดชอบ
		๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	
<b>กลยุทธ์ที่ ๑ การพัฒนาระบบการจ่ายค่าจ้าง และค่าตอบแทน</b>							
(๑) พัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อต่อสัญญาจ้าง	ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่มีคุณสมบัติผ่านการประเมินเพื่อต่อสัญญาจ้าง	๘๐	๘๐	๙๐	๙๐	๙๐	กองบริหารงานบุคคล
(๒) พัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มค่าจ้าง หรือเพิ่มค่าตอบแทนพิเศษอื่นๆ	ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่ได้รับการเพิ่มค่าจ้างหรือค่าตอบแทนพิเศษอื่นๆ	๙๐	๙๐	๙๐	๙๐	๙๕	กองบริหารงานบุคคล
(๓) ปรับปรุงอัตราเงินเดือน ค่าตอบแทน ตามนโยบายรัฐบาลและระเบียบฯ	เรื่องที่เสนอให้ดำเนินการตามนโยบายรัฐบาล และสภามหาวิทยาลัย	(ทุกเรื่อง ยกเว้น งบรายได้ ขึ้นอยู่กับ กก.เงินรายได้ และสภามหาวิทยาลัย)					กองนโยบายและแผน กองคลังและพัสดุ
<b>กลยุทธ์ที่ ๒ การสนับสนุนทุนเพื่อส่งเสริมความรู้และความก้าวหน้าในตำแหน่ง</b>							
(๑) สนับสนุนกองทุนเพื่อการพัฒนาบุคลากรให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่ได้รับทุนศึกษาต่อ	๕	๕	๑๐	๑๐	๑๕	คณะกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาบุคลากร
(๒) ส่งเสริมและสนับสนุนทุนเพื่อเสนอขอผลงานทางวิชาการ สายวิชาการ	ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของจำนวนบุคลากรที่ขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ	๕	๑๐	๑๕	๒๐	๒๕	คณะกรรมการส่งเสริมการขอตำแหน่งทางวิชาการ
(๓) ส่งเสริมและสนับสนุนทุนเพื่อเสนอขอผลงานทางวิชาการ สายสนับสนุน	ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของจำนวนบุคลากรที่ขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้น	๕	๑๐	๑๕	๒๐	๒๕	กองบริหารงานบุคคล
(๔) โครงการความร่วมมือเพื่อส่งเสริม สนับสนุนการเผยแพร่และผลิตผลงานวิชาการ	จำนวนหน่วยงาน/เครือข่ายความร่วมมือ ที่ให้การสนับสนุนเพิ่มขึ้น	๑	๑	๑	๑	๑	สถาบันวิจัยและพัฒนา
(๕) สนับสนุนการเข้าร่วมโครงการอบรม สัมมนา เพื่อพัฒนาทักษะวิชาชีพแก่บุคลากร	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนเพื่อพัฒนาทักษะวิชาชีพ	๑๐	๒๐	๓๐	๔๐	๕๐	กองบริหารงานบุคคล
<b>กลยุทธ์ที่ ๓ การพัฒนาระบบสวัสดิการและสิทธิประโยชน์แก่บุคลากร</b>							
(๑) จัดระบบสวัสดิการ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพหรือกองทุนอื่นๆ ให้แก่บุคลากร	จำนวนสวัสดิการ/กองทุน ที่จัดเพิ่มขึ้น	๑	๑	๑	๑	๑	กองบริหารงานบุคคล
(๒) โครงการ/กิจกรรมอื่นในการสร้างแรงจูงใจ และธำรงรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ที่หน่วยงานดำเนินการเพิ่มเติม	จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่จัดเพื่อสร้างแรงจูงใจด้านอื่นให้แก่บุคลากรในหน่วยงาน	๑	๑	๑	๑	๑	ทุกคณะวิชา/หน่วยงาน

กลยุทธ์/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย (ปีงบประมาณ)					หน่วยงานรับผิดชอบ
		๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	
<b>กลยุทธ์ที่ ๔ การส่งเสริมสุขภาพและคุณภาพชีวิตที่ดีให้แก่บุคลากร</b>							
(๑) สสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรในการพัฒนาจัดสวัสดิการ และการให้บริการ หรือด้านอื่นๆ	ร้อยละของบุคลากรที่มีความพึงพอใจในทุกด้าน ๓.๕๑ ขึ้นไป	๘๐	๘๐	๙๐	๙๐	๙๐	สถาบันวิจัยและพัฒนา
(๒) โครงการศึกษาดูงานเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีของบุคลากรภายในหน่วยงาน	ร้อยละของหน่วยงานที่จัดโครงการ	๖๐	๗๐	๘๐	๙๐	๑๐๐	ทุกคณะวิชา/หน่วยงาน
(๓) โครงการเสริมสร้างสุขภาพอนามัยที่ดีสำหรับบุคลากร	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ	๘๐	๘๐	๘๐	๘๐	๘๐	คณะพยาบาลศาสตร์
(๔) จัดสรรที่พักอาศัยให้แก่บุคลากรที่มีภูมิลำเนาต่างจังหวัด	ร้อยละของบุคลากรต่างภูมิลำเนาที่ได้รับการจัดสรรที่พักอาศัย	๖๐	๗๐	๘๐	๘๐	๙๐	กองอาคารสถานที่
(๕) โครงการแข่งขันกีฬาเพื่อเชื่อมความสัมพันธ์ ส่งท้ายปีเก่า และต้อนรับปีใหม่	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ	๘๐	๘๐	๘๐	๘๐	๘๐	กองกลาง
(๖) โครงการส่งเสริมการจัดกิจกรรม ๕ส + ๓	ร้อยละของหน่วยงานที่เข้าร่วมโครงการ	๘๐	๘๐	๙๐	๑๐๐	๑๐๐	กองมาตรฐานและประกันคุณภาพการศึกษา
(๗) โครงการ/กิจกรรมอื่นที่ส่งเสริมสุขภาพ คุณภาพชีวิต และเชิดชูเกียรติ ให้แก่บุคลากรภายในหน่วยงาน	จำนวนโครงการ/กิจกรรมอื่นที่ส่งเสริมสุขภาพ คุณภาพชีวิต และเชิดชูเกียรติ ให้แก่บุคลากร	๑	๑	๑	๑	๑	ทุกคณะวิชา/หน่วยงาน
<b>กลยุทธ์ที่ ๕ การส่งเสริมการยกย่องและเชิดชูเกียรติแก่บุคลากร</b>							
(๑) โครงการเชิดชูเกียรติผู้เกษียณอายุราชการและได้รับพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์	ร้อยละของความพึงพอใจในการจัดโครงการ	๘๐	๘๐	๙๐	๙๐	๙๐	กองบริหารงานบุคคล
(๒) โครงการคัดเลือกบุคลากรผู้มีผลงานดีเด่นแต่ละด้านประจำปี	จำนวนบุคลากรที่ได้รับคัดเลือกในแต่ละด้านประจำปี	๒	๒	๒	๒	๒	กองบริหารงานบุคคล
(๓) ประกาศรายชื่อยกย่องผู้มีผลการประเมิณการปฏิบัติงานประจำปีในระดับที่มหาวิทยาลัยกำหนด	ร้อยละของหน่วยงานที่ประกาศยกย่องผู้มีผลประเมิณการปฏิบัติงานประจำปี	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	ทุกหน่วยงานภายใน

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณ และธรรมาภิบาลให้แก่บุคลากร

กลยุทธ์/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย (ปีงบประมาณ)					หน่วยงานรับผิดชอบ
		๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	
<b>กลยุทธ์ที่ ๑ การส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณ และธรรมาภิบาล</b>							
(๑) โครงการอบรมคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ	๘๐	๘๐	๙๐	๙๐	๑๐๐	กองบริหารงานบุคคล
(๒) พัฒนาระบบการประเมินบุคลากรด้านคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณบุคลากร	ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่ผ่านเกณฑ์การประเมิน	๘๐	๘๐	๙๐	๙๐	๑๐๐	กองบริหารงานบุคคล
(๓) ส่งเสริมการให้ความรู้ สร้างความเข้าใจ เรื่องคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณ และธรรมาภิบาล	ร้อยละของจำนวนหน่วยงานที่ส่งเสริมและให้ความรู้เรื่องดังกล่าว	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	ทุกคณะวิชา/หน่วยงาน
(๔) โครงการ/กิจกรรมอื่นที่เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณ และธรรมาภิบาลให้แก่บุคลากรภายในหน่วยงาน	จำนวนโครงการ/กิจกรรมอื่นที่เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณ และธรรมาภิบาล	๑	๑	๑	๑	๑	ทุกคณะวิชา/หน่วยงาน
<b>กลยุทธ์ที่ ๒ การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรให้สืบสานงานศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณี และโครงการตามพระราชดำริ</b>							
(๑) โครงการรดน้ำ ดำหัว เนื่องในวันปีใหม่ไทย	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ	๘๐	๘๐	๙๐	๙๐	๑๐๐	กองกลาง
(๒) โครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริถ่ายทอดสู่การปฏิบัติในองค์กร	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ	๘๐	๘๐	๙๐	๙๐	๑๐๐	กองกิจการนักศึกษาและกิจการพิเศษ
(๓) โครงการแบ่งปันน้ำใจ ช่วยเหลือ เอื้อเฟื้อ เพื่อสังคม	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ	๘๐	๘๐	๙๐	๙๐	๑๐๐	กองกิจการนักศึกษาและกิจการพิเศษ
(๔) โครงการ/กิจกรรม ส่งเสริมการอนุรักษ์ ศิลปะ วัฒนธรรม และประเพณีไทย	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมทุกโครงการ/กิจกรรม	๘๐	๘๐	๙๐	๙๐	๑๐๐	กองศิลปะและวัฒนธรรม

## ส่วนที่ ๓

รายงานผลการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑  
ตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ  
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔

.....

### ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพ

#### กลยุทธ์ที่ ๑ การปรับปรุงข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศ และแนวปฏิบัติต่างๆ ให้ชัดเจน มีมาตรฐาน

กลยุทธ์/โครงการ/กิจกรรม	ปรับปรุงระเบียบ ข้อบังคับ และประกาศ ที่ใช้ในการบริหารงานบุคคล ให้มีความชัดเจน
ตัวชี้วัด/เป้าหมาย	ผลสำเร็จของระเบียบที่ได้รับการพัฒนา/ปรับปรุง ไม่น้อยกว่า ๘ เรื่อง
ผู้รับผิดชอบ/ประสานงาน	นายชินวร ศิริบุตร
ผลการดำเนินงาน	<p>มีการเสนอให้ออก และปรับปรุงระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศต่างๆ ที่ใช้ในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ในปีงบประมาณ ๒๕๖๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๑) มีผลสำเร็จและประกาศใช้ในช่วงระยะเวลาดังกล่าว จำนวน ๘ ฉบับ ตามจำนวนเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้</p> <ol style="list-style-type: none"><li>๑. ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ ว่าด้วย มาตรฐานการจำแนกตำแหน่ง และมาตรฐานการกำหนดตำแหน่งของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๖๑ (ประกาศ ณ วันที่ ๔ กรกฎาคม ๒๕๖๑)</li><li>๒. ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ เรื่อง การกำหนดบัญชีค่าจ้าง และค่าจ้างขั้นต่ำขั้นสูงของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๖๑ (ประกาศ ณ วันที่ ๑๙ กรกฎาคม ๒๕๖๑)</li><li>๓. ระเบียบมหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ ว่าด้วย การจ่ายเงินค่าตอบแทนคณะกรรมการดำเนินงาน กำหนดตำแหน่งและพิจารณาผลงานทางวิชาการ พ.ศ. ๒๕๖๑ (ประกาศ ณ วันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๑)</li><li>๔. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ ว่าด้วยการส่งพักราชการหรือการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน พ.ศ. ๒๕๖๑ (ประกาศ ณ วันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๑)</li><li>๕. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๑ (ประกาศ ณ วันที่ ๑๔ มิถุนายน ๒๕๖๑)</li><li>๖. ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อต่อสัญญาจ้างของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๐ (ประกาศ ณ วันที่ ๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๐)</li><li>๗. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ พ.ศ. ๒๕๖๑ (ประกาศ ณ วันที่ ๑๓ กันยายน ๒๕๖๑)</li><li>๘. ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุเป็นพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ในกรณีที่มีเหตุพิเศษ พ.ศ. ๒๕๖๑ (ประกาศ ณ วันที่ ๒๖ มีนาคม ๒๕๖๑)</li></ol>



กลยุทธ์/โครงการ/กิจกรรม	พัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานให้มีมาตรฐาน สามารถวัดผลสัมฤทธิ์และพฤติกรรม เป็นที่ประจักษ์ ชัดเจนมากยิ่งขึ้น
ตัวชี้วัด/เป้าหมาย	ร้อยละ ๘๐ ของบุคลากรที่มีความพึงพอใจในทุกด้าน ๓.๕๑ ขึ้นไป
ผู้รับผิดชอบ/ประสานงาน	นายชินวร ศิริบุตร
ผลการดำเนินงาน	<p>ในปีงบประมาณ ๒๕๖๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๑) มหาวิทยาลัยได้แต่งตั้งคณะกรรมการทบทวนแบบประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มค่าจ้างหรือจ่ายค่าตอบแทนพิเศษ ของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา และพนักงานราชการ ตามคำสั่งมหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ ที่ ๖๓๘/๒๕๖๑ ลงวันที่ ๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑ ซึ่งคณะกรรมการที่ได้รับแต่งตั้ง ประกอบไปด้วย ผู้บริหารทุกหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัย เป็นตัวแทนบุคลากร ได้ประชุมจำนวน ๓ ครั้ง ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. การประชุม ครั้งที่ ๑ เมื่อวันที่ ๑๙ มีนาคม ๒๕๖๑</li> <li>๒. การประชุม ครั้งที่ ๒ เมื่อวันที่ ๒ พฤษภาคม ๒๕๖๑</li> <li>๓. การประชุม ครั้งที่ ๓ เมื่อวันที่ ๒๙ มิถุนายน ๒๕๖๑</li> </ol> <p>ทั้งนี้ คณะกรรมการที่ได้รับแต่งตั้งได้มีมติเห็นชอบ ให้ปรับเปลี่ยนแบบทำข้อตกลง แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน แบบแจ้งผลการประเมิน และให้ใช้แบบประเมินดังกล่าว ตั้งแต่รอบ ๑/๒๕๖๑ เป็นต้นไป และจัดให้มีการประชุมชี้แจงบุคลากรทราบ ร่วมแสดงความคิดเห็น และประเมินความพึงพอใจในแบบประเมินใหม่ ในวันที่ ๖ กันยายน ๒๕๖๑ ณ ห้อง ๖๒๐๕ ชั้น ๒ อาคารเรียนรวม ๙ ชั้น มีบุคลากรเข้าร่วมรับฟังคำชี้แจงทั้งหมด ๒๔๗ คน จากจำนวนทั้งหมด ๓๘๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๓ ซึ่งยังไม่ได้ดำเนินการประเมินความพึงพอใจเกี่ยวกับแบบประเมินใหม่ แต่มีการพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานให้มีมาตรฐาน สามารถวัดผลสัมฤทธิ์และพฤติกรรม เป็นที่ประจักษ์ ชัดเจนมากยิ่งขึ้น โดยการมีส่วนร่วมของทุกหน่วยงาน และเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นทุกคน</p>

กลยุทธ์/โครงการ/กิจกรรม	จัดทำมาตรฐานขั้นตอนการปฏิบัติงานเพื่อยกระดับการให้บริการด้านบริหารงานบุคคล	
ตัวชี้วัด/เป้าหมาย	ระดับความสำเร็จของการจัดทำมาตรฐานขั้นตอนปฏิบัติงานที่เพิ่มขึ้น อย่างน้อย ๒ มาตรฐาน	
ผู้รับผิดชอบ/ประสานงาน	นายทศพร พิษะระ	
ผลการดำเนินงาน	งานบริหารทรัพยากรบุคคล ได้จัดทำมาตรฐานขั้นตอนการปฏิบัติงาน เพื่อยกระดับการให้บริการและการปฏิบัติงานในเรื่องต่างๆ ตามภารกิจการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัย ในปีงบประมาณมีทั้งหมด ๓๐ มาตรฐาน ในปีงบประมาณ ๒๕๖๑ มีทั้งหมด ๓๓ มาตรฐาน ซึ่งเพิ่มขึ้นจำนวน ๓ มาตรฐาน เกินจำนวนเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีรายละเอียดดังนี้	
	มาตรฐานขั้นตอนการปฏิบัติงาน ปี ๒๕๖๐	มาตรฐานขั้นตอนการปฏิบัติงาน ปี ๒๕๖๑
	<ol style="list-style-type: none"> <li>๑. การออกหนังสือรับรอง</li> <li>๒. การออกบัตรประจำตัวเจ้าหน้าที่ของรัฐ</li> <li>๓. การปฐมพยาบาลฉุกเฉิน</li> <li>๔. การตรวจสอบสิทธิการลา</li> <li>๕. การรายงานการลงเวลาปฏิบัติราชการ</li> <li>๖. การจัดทำทะเบียนประวัติบุคลากร</li> <li>๗. การลงข้อมูลสารสนเทศบนเว็บไซต์</li> <li>๘. การสอบแข่งขัน</li> <li>๙. การสอบคัดเลือก</li> <li>๑๐. การโยกย้าย</li> <li>๑๑. การขอไปช่วยราชการ</li> <li>๑๒. การลาออกจากราชการ</li> <li>๑๓. การเปลี่ยนตำแหน่ง/ตัดโอนตำแหน่ง</li> <li>๑๔. การประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคล</li> <li>๑๕. การวิเคราะห์อัตรากำลัง</li> <li>๑๖. การขอความเห็นชอบทะเบียนตำแหน่ง</li> <li>๑๗. การประเมินทดลองงาน</li> <li>๑๘. การประเมินเพื่อเลื่อนเงินเดือน</li> <li>๑๙. การประเมินเพื่อต่อสัญญาจ้าง</li> <li>๒๐. การจัดทำประกันสังคม</li> <li>๒๑. การจัดทำบัญชีถือจ่าย</li> <li>๒๒. การจัดทำบำเหน็จความดีความชอบ</li> <li>๒๓. การเบิกค่าเช่าบ้าน</li> <li>๒๔. การจัดสวัสดิการบ้านพัก</li> <li>๒๕. การขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์</li> <li>๒๖. การขออนุญาตลาศึกษาต่อ</li> <li>๒๗. การคัดเลือกหน่วยงานและบุคลากรดีเด่น</li> <li>๒๘. การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร</li> <li>๒๙. การขอปรับเปลี่ยนสถานภาพ</li> <li>๓๐. การขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>๑. การออกหนังสือรับรอง</li> <li>๒. การออกบัตรประจำตัวเจ้าหน้าที่ของรัฐ</li> <li>๓. การปฐมพยาบาลฉุกเฉิน</li> <li>๔. การตรวจสอบสิทธิการลา</li> <li>๕. การรายงานการลงเวลาปฏิบัติราชการ</li> <li>๖. การจัดทำทะเบียนประวัติบุคลากร</li> <li>๗. การลงข้อมูลสารสนเทศบนเว็บไซต์</li> <li>๘. การสอบแข่งขัน</li> <li>๙. การสอบคัดเลือก</li> <li>๑๐. การโยกย้าย</li> <li>๑๑. การขอไปช่วยราชการ</li> <li>๑๒. การลาออกจากราชการ</li> <li>๑๓. การเปลี่ยนตำแหน่ง/ตัดโอนตำแหน่ง</li> <li>๑๔. การประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคล</li> <li>๑๕. การวิเคราะห์อัตรากำลัง</li> <li>๑๖. การขอความเห็นชอบทะเบียนตำแหน่ง</li> <li>๑๗. การประเมินทดลองงาน</li> <li>๑๘. การประเมินเพื่อเลื่อนเงินเดือน</li> <li>๑๙. การประเมินเพื่อต่อสัญญาจ้าง</li> <li>๒๐. การจัดทำประกันสังคม</li> <li>๒๑. การจัดทำบัญชีถือจ่าย</li> <li>๒๒. การจัดทำบำเหน็จความดีความชอบ</li> <li>๒๓. การเบิกค่าเช่าบ้าน</li> <li>๒๔. การจัดสวัสดิการบ้านพัก</li> <li>๒๕. การขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์</li> <li>๒๖. การขออนุญาตลาศึกษาต่อ</li> <li>๒๗. การคัดเลือกหน่วยงานและบุคลากรดีเด่น</li> <li>๒๘. การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร</li> <li>๒๙. การขอปรับเปลี่ยนสถานภาพ</li> <li>๓๐. การขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ</li> <li>๓๑. การประเมินผลการสอนไว้ก่อน</li> <li>๓๒. การขอเทียบประสบการณ์</li> <li>๓๓. การขอจ้างลูกจ้างชาวต่างชาติ</li> </ol>

กลยุทธ์ที่ ๒ การวางแผนอัตรากำลังและจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

กลยุทธ์/โครงการ/กิจกรรม	จัดทำกรอบอัตรากำลังและดำเนินการสรรหาบุคคลให้เป็นไปตามกรอบที่สภาฯ อนุมัติ
ตัวชี้วัด/เป้าหมาย	ร้อยละ ๘๕ ของการดำเนินการสรรหาเป็นไปตามแผนอัตรากำลัง
ผู้รับผิดชอบ/ประสานงาน	นางจริยาพร ดวงแก้ว
ผลการดำเนินงาน	

กลยุทธ์/โครงการ/กิจกรรม	จัดทำแผนและดำเนินการพัฒนาบุคลากรให้เป็นไปตามแผนพัฒนาที่สภาฯ อนุมัติ
ตัวชี้วัด/เป้าหมาย	ร้อยละ ๘๕ ของการดำเนินการตามแผนงาน/โครงการ ประจำปี
ผู้รับผิดชอบ/ประสานงาน	นายธนดล คงเกษม
ผลการดำเนินงาน	

กลยุทธ์/โครงการ/กิจกรรม	สนับสนุนงบประมาณที่ใช้ในการบริหารอัตรากำลังและพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง
ตัวชี้วัด/เป้าหมาย	ร้อยละ ๑๐ ของงบประมาณที่ได้รับจัดสรรเพิ่มขึ้นต่อปี
ผู้รับผิดชอบ/ประสานงาน	นางจริยาพร ดวงแก้ว
ผลการดำเนินงาน	

กลยุทธ์/โครงการ/กิจกรรม	โครงการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่
ตัวชี้วัด/เป้าหมาย	ร้อยละ ๑๐๐ ของบุคลากรใหม่ที่ได้รับการปฐมนิเทศก่อนเริ่มงาน
ผู้รับผิดชอบ/ประสานงาน	นายชินวร ศิริบุตร
ผลการดำเนินงาน	

กลยุทธ์ที่ ๓ การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการด้านบริหารงานบุคคล

กลยุทธ์/โครงการ/กิจกรรม	ตั้งคณะทำงานเพื่อพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการและบริการแก่บุคลากร
ตัวชี้วัด/เป้าหมาย	ร้อยละ ๘๐ ของบุคลากรที่มีความพึงพอใจในทุกด้าน ๓.๕๑ ขึ้นไป
ผู้รับผิดชอบ/ประสานงาน	นายณภัฏ ศรีชมพล
ผลการดำเนินงาน	

กลยุทธ์/โครงการ/กิจกรรม	พัฒนาคุณภาพการให้บริการแก่บุคลากรและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม
ตัวชี้วัด/เป้าหมาย	ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจการให้บริการด้านบริหารงานบุคคล ไม่น้อยกว่า ๓.๕๑
ผู้รับผิดชอบ/ประสานงาน	นายณภัฏ ศรีชมพล
ผลการดำเนินงาน	



ยุทธศาสตร์ที่ ๒ รอกที่มณฑล  
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ รอกที่มเจ้แดง

ส่วนที่ ๔

การประเมินผลการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑  
ตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ  
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔

.....

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย ๒๕๖๑	ประเมินผลการดำเนินงาน		
			บรรลุ	ไม่บรรลุ	หมายเหตุ
<b>กลยุทธ์ที่ ๑ การปรับปรุงข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศ และแนวปฏิบัติต่างๆ ให้ชัดเจน มีมาตรฐาน</b>					
(๑) ปรับปรุงระเบียบ ข้อบังคับ และประกาศ ที่ใช้ในการบริหารงานบุคคล ให้มีความชัดเจน	ผลสำเร็จของระเบียบที่ได้รับการพัฒนา/ปรับปรุง	๘	✓		
(๒) พัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานให้มีมาตรฐาน สามารถวัดผลสัมฤทธิ์และพฤติกรรม เป็นที่ประจักษ์ ชัดเจนมากยิ่งขึ้น	ร้อยละของบุคลากรที่มีความพึงพอใจในทุกด้าน ๓.๕๑ ขึ้นไป	๘๐	✓		มีการดำเนินงานแต่ยังไม่ได้ประเมินความพึงพอใจ
(๓) จัดทำมาตรฐานขั้นตอนการปฏิบัติงานเพื่อยกระดับการให้บริการด้านบริหารงานบุคคล	ระดับความสำเร็จของการจัดทำมาตรฐานขั้นตอนปฏิบัติงานที่เพิ่มขึ้น	๒	✓		
<b>กลยุทธ์ที่ ๒ การวางแผนอัตรากำลังและจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง</b>					
(๑) จัดทำกรอบอัตรากำลังและดำเนินการสรรหาบุคคลให้เป็นไปตามกรอบที่สภาฯ อนุมัติ	ร้อยละของการดำเนินการสรรหาเป็นไปตามแผนอัตรากำลัง	๘๕			
(๒) จัดทำแผนและดำเนินการพัฒนาบุคลากรให้เป็นไปตามแผนพัฒนาที่สภาฯ อนุมัติ	ร้อยละของการดำเนินการตามแผนงาน/โครงการ ประจำปี	๘๕			
(๓) สนับสนุนงบประมาณที่ใช้ในการบริหารอัตรากำลังและพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง	ร้อยละของงบประมาณที่ได้รับจัดสรรเพิ่มขึ้นต่อปี	๑๐			
(๔) โครงการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่	ร้อยละของบุคลากรใหม่ที่ได้รับการปฐมนิเทศ	๑๐๐			
<b>กลยุทธ์ที่ ๓ การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการด้านบริหารงานบุคคล</b>					
(๑) ตั้งคณะทำงานเพื่อพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการและบริการแก่บุคลากร	ร้อยละของบุคลากรที่มีความพึงพอใจในทุกด้าน ๓.๕๑ ขึ้นไป	๘๐			
(๒) พัฒนาคุณภาพการให้บริการแก่บุคลากรและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม	ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจการให้บริการด้านบริหารงานบุคคล	๓.๕๑			

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การส่งเสริมและพัฒนาสมรรถนะบุคลากร

กลยุทธ์/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย ๒๕๖๑	ประเมินผลการดำเนินงาน		
			บรรลุ	ไม่บรรลุ	หมายเหตุ
<b>กลยุทธ์ที่ ๑ การส่งเสริมและพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารทุกระดับ</b>					
(๑) จัดทำแผนการพัฒนาผู้บริหารประจำหน่วยงาน และแผนพัฒนารายบุคคล	ร้อยละของหน่วยงานที่มีแผนการพัฒนาบุคลากร	๑๐๐			
(๒) พัฒนาผู้บริหารระดับต้น ระดับกลาง และระดับสูง ตามเกณฑ์ที่ ก.พ.อ.กำหนด	จำนวนผู้บริหารที่ได้รับคัดเลือกให้เข้ารับการอบรมแต่ละระดับ	๒			
(๓) โครงการอบรมหลักสูตรผู้นำองค์กร และ บริหารการเปลี่ยนแปลง	ร้อยละของผู้บริหารที่เข้าร่วมโครงการ	๘๐			
(๔) โครงการเสริมสร้างความเข้าใจวิสัยทัศน์ เพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์	ร้อยละของผู้บริหารที่เข้าร่วมโครงการและถ่ายทอดสู่การปฏิบัติได้	๘๐			
(๕) การบริหารเพื่อพัฒนา/เปิดหลักสูตรการเรียนการสอน (คณบดี/ประธานหลักสูตร)	ระดับความสำเร็จของหลักสูตรที่ได้รับการพัฒนา/เปิดใหม่/คณะ	๑			
(๖) โครงการอบรมการบริหารความเสี่ยง การควบคุมภายใน การประกันคุณภาพ และการจัดทำรายงานผลการดำเนินงานประจำปี	ร้อยละของผู้บริหารที่เข้าร่วมโครงการ	๘๐			
<b>กลยุทธ์ที่ ๒ การเสริมสร้างสมรรถนะและทักษะให้แก่บุคลากรสายวิชาการ</b>					
(๑) จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการประจำหน่วยงาน และแผนพัฒนารายบุคคล	ร้อยละของหน่วยงานที่มีแผนการพัฒนาบุคลากร	๑๐๐			
(๒) ประชุมชี้แจงบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของคณาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา	ร้อยละของคณาจารย์ที่เข้าร่วมประชุม	๘๐			
(๓) โครงการอบรมเพื่อเตรียมความพร้อมการทำและเสนอผลงานทางวิชาการ	ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ และขอตำแหน่งทางวิชาการ	๒๐			
(๔) โครงการอบรมเพื่อพัฒนาทักษะด้านการวิจัย และการทำผลงานทางวิชาการ	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ และมีผลงานที่ตีพิมพ์เผยแพร่	๓๐			
(๕) โครงการอบรมการใช้ทักษะ การใช้เทคโนโลยีเพื่อพัฒนาสื่อการสอน	ร้อยละของคณาจารย์ทุกคณะที่เข้าร่วมโครงการ	๓๐			

กลยุทธ์/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย ๒๕๖๑	ประเมินผลการดำเนินงาน		
			บรรลุ	ไม่บรรลุ	หมายเหตุ
(๖) โครงการอบรมทักษะภาษาอังกฤษและประชาคมอาเซียน	ร้อยละของจำนวนคณาจารย์ที่มีผลการทดสอบทางด้านภาษาตามเกณฑ์	๗๐			
(๗) โครงการพัฒนาทักษะและการจัดการความรู้ด้านเทคนิคการสอน การวัด และประเมินผลการเรียนการสอน	ร้อยละของจำนวนคณาจารย์ที่มีผลการประเมินความพึงพอใจด้านการสอนฯ มากกว่า ๓.๕๑	๘๐			
(๘) โครงการอบรมมาตรฐานการศึกษาสู่การประกันคุณภาพขององค์กร ระดับหลักสูตรและระดับคณะ	ร้อยละของจำนวนหลักสูตรและจำนวนคณะที่ผ่านการประเมินคุณภาพในระดับดีขึ้น	๙๐			
(๙) พัฒนาศักยภาพ ทักษะ และวิชาชีพ ด้านอื่นๆ	จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่จัดเพื่อพัฒนาบุคลากรสายวิชา ด้านอื่นๆ	๑			
(๑๐) การกำกับ ติดตาม การนำความรู้ที่ได้จากการประชุม อบรม สัมมนา ศึกษาดูงานฯ มาพัฒนา งาน/การจัดการเรียนการสอน	ร้อยละของจำนวนคณาจารย์ที่ไปอบรมฯ มีการรายงานและนำองค์ความรู้ไปพัฒนาการเรียนการสอน	๘๐			
<b>กลยุทธ์ที่ ๓ การเสริมสร้างสมรรถนะและทักษะให้แก่บุคลากรสายสนับสนุน</b>					
(๑) จัดทำแผนการพัฒนาศักยภาพสนับสนุนประจำหน่วยงาน และแผนพัฒนารายบุคคล	ร้อยละของหน่วยงานที่มีแผนการพัฒนาศักยภาพ	๑๐๐			
(๒) โครงการพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ	๘๐			
(๓) โครงการอบรมเพื่อวิเคราะห์ค่า งาน และเตรียมความพร้อมเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการอบรม	๘๐			
(๔) โครงการอบรมเทคนิคจัดทำแผนปฏิบัติการ การเขียนโครงการ การจัดการ และประเมินผลโครงการ	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ	๘๐			
(๕) โครงการอบรมเพิ่มทักษะด้านงานสารบรรณ	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ	๘๐			
(๖) โครงการอบรมเพิ่มทักษะด้านการเงิน-พัสดุ	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ	๘๐			
(๗) โครงการอบรมและเพิ่มทักษะด้านภาษาอังกฤษและประชาคมอาเซียน	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ	๘๐			

กลยุทธ์/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย ๒๕๖๑	ประเมินผลการดำเนินงาน		
			บรรลุ	ไม่บรรลุ	หมายเหตุ
(๘) โครงการอบรมเทคนิคและรูปแบบการจัดทำคู่มือมาตรฐานขั้นตอนการปฏิบัติงาน	ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่เผยแพร่คู่มือปฏิบัติงานภายในมหาวิทยาลัย	๑๕			
(๙) โครงการส่งเสริมการจัดการความรู้สู่การพัฒนาการปฏิบัติงานเป็นแนวปฏิบัติที่ดี	จำนวนเรื่อง/หน่วยงานที่ได้รับการพัฒนาเป็นแนวปฏิบัติที่ดี	๒			
(๑๐) โครงการอบรมมาตรฐานการปฏิบัติงานสู่การประกันคุณภาพองค์กร ระดับหน่วยงาน และสถาบัน	ร้อยละของจำนวนหน่วยงานและผลประเมินระดับสถาบันที่ผ่านเกณฑ์ ระดับดีขึ้น	๙๐			
(๑๑) ประชุมชี้แจงบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรสายสนับสนุนและการให้บริการ	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ	๘๐			
(๑๒) พัฒนาศักยภาพ ทักษะ และวิชาชีพ ด้านอื่นๆ	จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่จัดเพื่อพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนด้านอื่นๆ	๑			
(๑๓) การกำกับ ติดตาม การนำความรู้ที่ได้จากการประชุม อบรม สัมมนา ศึกษาดูงานฯ มาพัฒนางานที่รับผิดชอบ	ร้อยละของจำนวนเจ้าหน้าที่ที่ไปอบรมฯ มีการรายงานและนำองค์ความรู้ไปพัฒนางาน	๘๐			

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การสร้างแรงจูงใจ ส่งเสริมคุณภาพชีวิต และธำรงรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูง

กลยุทธ์/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย ๒๕๖๑	ประเมินผลการดำเนินงาน		
			บรรลุ	ไม่บรรลุ	หมายเหตุ
<b>กลยุทธ์ที่ ๑ การพัฒนาระบบการจ่ายค่าจ้าง และค่าตอบแทน</b>					
(๑) พัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อต่อสัญญาจ้าง	ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่มีคุณสมบัติ ผ่านการประเมินเพื่อต่อสัญญาจ้าง	๘๐			
(๒) พัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มค่าจ้าง หรือเพิ่มค่าตอบแทนพิเศษอื่นๆ	ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่ได้รับค่าจ้างหรือค่าตอบแทนพิเศษอื่นๆ	๙๐			
(๓) ปรับปรุงอัตราเงินเดือนค่าตอบแทน ตามนโยบายรัฐบาล และระเบียบที่มีการเปลี่ยนแปลง	เรื่องที่เสนอให้ดำเนินการตามนโยบายรัฐบาล และสภามหาวิทยาลัย				
<b>กลยุทธ์ที่ ๒ การสนับสนุนทุนเพื่อส่งเสริมความรู้และความก้าวหน้าในตำแหน่ง</b>					
(๑) สนับสนุนกองทุนเพื่อการพัฒนาบุคลากรให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่ได้รับทุนศึกษาต่อ	๕			
(๒) ส่งเสริมและสนับสนุนทุนเพื่อเสนอขอผลงานทางวิชาการ สายวิชาการ	ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของจำนวนบุคลากรที่ขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ	๑๐			
(๓) ส่งเสริมและสนับสนุนทุนเพื่อเสนอขอผลงานทางวิชาการ สายสนับสนุน	ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของจำนวนบุคลากรที่ขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้น	๑๐			
(๔) โครงการความร่วมมือเพื่อส่งเสริมสนับสนุนการเผยแพร่และผลิตผลงานวิชาการ	จำนวนหน่วยงาน/เครือข่ายความร่วมมือ ที่ให้การสนับสนุนเพิ่มขึ้น	๑			
(๕) สนับสนุนการเข้าร่วมโครงการอบรม สัมมนา เพื่อพัฒนาทักษะวิชาชีพแก่บุคลากรตามความต้องการ	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนเพื่อพัฒนาทักษะวิชาชีพ	๒๐			
<b>กลยุทธ์ที่ ๓ การพัฒนาระบบสวัสดิการและสิทธิประโยชน์แก่บุคลากร</b>					
(๑) จัดระบบสวัสดิการ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพหรือกองทุนอื่นๆ ให้แก่บุคลากร	จำนวนสวัสดิการ/กองทุน ที่จัดเพิ่มขึ้น	๑			
(๒) โครงการ/กิจกรรมอื่นในการสร้างแรงจูงใจ และธำรงรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ที่หน่วยงานดำเนินการเพิ่มเติม	จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่จัดเพื่อสร้างแรงจูงใจด้านอื่น ให้แก่บุคลากรในหน่วยงาน	๑			

กลยุทธ์/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย ๒๕๖๑	ประเมินผลการดำเนินงาน		
			บรรลุ	ไม่บรรลุ	หมายเหตุ
<b>กลยุทธ์ที่ ๔ การส่งเสริมสุขภาพและคุณภาพชีวิตที่ดีให้แก่บุคลากร</b>					
(๑) สสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรในการพัฒนา จัดสวัสดิการ และการให้บริการ หรือด้านอื่นๆ	ร้อยละของบุคลากรที่มีความพึงพอใจในทุกด้าน ๓.๕๑ ขึ้นไป	๘๐			
(๒) โครงการศึกษาคูงานเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีของบุคลากรภายในหน่วยงาน	ร้อยละของหน่วยงานที่จัดโครงการ	๗๐			
(๓) โครงการเสริมสร้างสุขภาพอนามัยที่ดีสำหรับบุคลากร	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ	๘๐			
(๔) จัดสรรที่พักอาศัยให้แก่บุคลากรที่มีภูมิลำเนาต่างจังหวัด	ร้อยละของบุคลากรต่างภูมิลำเนาที่ได้รับการจัดสรรที่พักอาศัย	๗๐			
(๕) โครงการแข่งขันกีฬาเพื่อเชื่อมความสัมพันธ์ ส่งท้ายปีเก่า และต้อนรับปีใหม่	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ	๘๐			
(๖) โครงการส่งเสริมการจัดกิจกรรม ๕ส + ๓	ร้อยละของหน่วยงานที่เข้าร่วมโครงการ	๘๐			
(๗) โครงการ/กิจกรรมอื่นที่ส่งเสริมสุขภาพ คุณภาพชีวิต และเชิดชูเกียรติ ให้แก่บุคลากรภายในหน่วยงาน	จำนวนโครงการ/กิจกรรมอื่นที่ส่งเสริมสุขภาพ คุณภาพชีวิต และเชิดชูเกียรติ ให้แก่บุคลากร	๑			
<b>กลยุทธ์ที่ ๕ การส่งเสริมการยกย่องและเชิดชูเกียรติแก่บุคลากร</b>					
(๑) โครงการเชิดชูเกียรติผู้เกษียณอายุราชการและได้รับพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์	ร้อยละของความพึงพอใจในการจัดโครงการ	๘๐			
(๒) โครงการคัดเลือกบุคลากรผู้มีผลงานดีเด่นแต่ละด้านประจำปี	จำนวนบุคลากรที่ได้รับคัดเลือกในแต่ละด้านประจำปี	๒			
(๓) ประกาศรายชื่อยกย่องผู้มีผลการประเมินการปฏิบัติงานประจำปีในระดับที่มหาวิทยาลัยกำหนด	ร้อยละของหน่วยงานที่ประกาศยกย่องผู้มีผลประเมินการปฏิบัติงานประจำปี	๑๐๐			

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณ และธรรมาภิบาลให้แก่บุคลากร

กลยุทธ์/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย ๒๕๖๑	ประเมินผลการดำเนินงาน		
			บรรลุ	ไม่บรรลุ	หมายเหตุ
<b>กลยุทธ์ที่ ๑ การส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณ และธรรมาภิบาล</b>					
(๑) โครงการอบรมคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ	๘๐			
(๒) พัฒนาระบบการประเมินบุคลากรด้านคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณบุคลากร	ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่ผ่านเกณฑ์การประเมิน	๘๐			
(๓) ส่งเสริมการให้ความรู้ สร้างความเข้าใจ เรื่องคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณ และธรรมาภิบาล	ร้อยละของจำนวนหน่วยงานที่ส่งเสริมและให้ความรู้เรื่องดังกล่าว	๑๐๐			
(๔) โครงการ/กิจกรรมอื่นที่เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณ และธรรมาภิบาลให้แก่บุคลากรภายในหน่วยงาน	จำนวนโครงการ/กิจกรรมอื่นที่เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณ และธรรมาภิบาล	๑			
<b>กลยุทธ์ที่ ๒ การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรให้สืบสานงานศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณี และโครงการตามพระราชดำริ</b>					
(๑) โครงการรดน้ำดำหัว เนื่องในวันปีใหม่ไทย	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ	๘๐			
(๒) โครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริถ่ายทอดสู่การปฏิบัติในองค์กร	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ	๘๐			
(๓) โครงการแบ่งปันน้ำใจ ช่วยเหลือเอื้อเฟื้อ เพื่อสังคม	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ	๘๐			
(๔) โครงการ/กิจกรรม ส่งเสริมการอนุรักษ์ ศิลปะ วัฒนธรรม และประเพณีไทย	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมทุกโครงการ/กิจกรรม	๘๐			