



รายงานสรุปและประเมินผลการดำเนินงาน
ตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ (รอบ ๖ เดือน)
(๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๔)

งานบริหารทรัพยากรบุคคล กองกลาง สำนักงานอธิการบดี
มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ

คำนำ

ตามที่คณะกรรมการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ในการประชุม ครั้งที่ ๓/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๗ มีนาคม ๒๕๖๐ และคณะบุคคลปฏิบัติหน้าที่แทนสภามหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ ในการประชุม ครั้งที่ ๓/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๕ เมษายน ๒๕๖๐ ได้พิจารณาและเห็นชอบแผน ยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ (๔ ปี) พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔ โดยได้กำหนดยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ โครงการ/กิจกรรม ตัวชี้วัด และเป้าหมาย ในการดำเนินการบริหาร และพัฒนาทรัพยากรบุคคลในแต่ละปี นั้น

รายงานฉบับนี้ จัดทำขึ้นเพื่อรายงานสรุปและประเมินผลการดำเนินงาน ตามแผน ยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓ ตามแผนยุทธศาสตร์ การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ (๔ ปี) พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔ เพื่อให้ มหาวิทยาลัย คณะกรรมการบริหาร และสภามหาวิทยาลัยทราบ หวังเป็นอย่างยิ่งว่า รายงานฉบับนี้ จะเป็นประโยชน์ต่อการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยในปีต่อไป

งานบริหารทรัพยากรบุคคล
พฤษภาคม ๒๕๖๔

สารบัญ

คำนำ		ก
สารบัญ		ข
ส่วนที่ ๑	ข้อมูลทั่วไปของมหาวิทยาลัย	๔
	๑.๑ ประวัติความเป็นมาของมหาวิทยาลัย	๔
	๑.๒ ตราสัญลักษณ์ประจำมหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ	๕
	๑.๓ ธงประจำมหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ	๕
	๑.๔ สีประจำมหาวิทยาลัย	๖
	๑.๕ ต้นไม้ประจำมหาวิทยาลัย	๖
	๑.๖ โครงสร้างการบริหารงาน	๗
	๑.๗ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและส่วนงานภายใน	๘
ส่วนที่ ๒	การกำกับ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงาน	๙
	๒.๑ ระบบกลไกการกำกับและติดตามการดำเนินงาน	๙
	๒.๒ การประเมินผลการดำเนินการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ ๒๕๖๔	๑๐
ส่วนที่ ๓	แผนยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ (๕ ปี) (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔)	๑๗
	๓.๑ กรอบแนวคิดในการวางระบบการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๒๐
	๓.๒ แผนยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล (๕ ปี)	๒๑
ส่วนที่ ๔	รายงานผลการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๒๘
	๔.๑ รายงานผลการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๒๘
	๔.๒ สรุปผลการประเมินดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๔ ตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๔๘
ส่วนที่ ๕	ความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ	๕๑
	๕.๑ ความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ	๕๑
	๕.๒ แนวทางการดำเนินการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลในปีต่อไป	๕๑
ภาคผนวก		๕๒
	ที่ปรึกษา	๕๓
	คณะผู้จัดทำ	๕๓

ส่วนที่ ๑

ข้อมูลพื้นฐานของมหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ

๑.๑ ประวัติความเป็นมาของมหาวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ ตั้งอยู่บนโคกเขาสระหงส์ ๔ ลูก ที่อยู่ติดกันในละแวกตำบลนาฝาย อำเภอเมืองชัยภูมิ จังหวัดชัยภูมิ มีทัศนียภาพที่รายรอบด้วยขุนเขาวยเหี้ยมค้อมอยู่รอบด้าน สภาพพื้นที่เป็นเนินสูง ส่วนอากาศนั้นมีลมโชนพัดได้ทุกหนทุกแห่ง มีต้นไม้ใบหญ้าเขียวชอุ่มตลอดปี ด้านหลังมหาวิทยาลัยยังมีป่าโปร่ง ประกอบด้วยต้นไม้ใหญ่ยืนต้นห่างเป็นระยะๆ พื้นที่ส่วนหนึ่งของด้านหลังจัดไว้เป็นสนามกอล์ฟ ๙ หลุม เพื่อฝึกทักษะการกีฬาแก่นักศึกษา และให้บริการแก่บุคคลทั่วไป มหาวิทยาลัยได้ปรับแต่งผืนดินและป่า สร้างเป็นทางเดินและถนนให้ดูเป็นระเบียบและสวยงาม พร้อมกับสร้างอาคารเป็นจุดๆ ตามผังที่วางไว้ ที่ดินผืนดังกล่าวนี้ มีเนื้อที่ ๑,๔๓๙ ไร่ ซึ่งเป็นที่สาธารณประโยชน์ที่สภาตำบลนาฝายมอบให้ และที่ต้องจารึกไว้ก็คือนอกจากเนื้อที่สาธารณประโยชน์ดังกล่าวแล้ว ยังมีชาวบ้านตำบลนาฝายและห้วยชันที่มีจิตใจเสียสละและเห็นถึงประโยชน์ของการศึกษาของชาวจังหวัดชัยภูมิ ได้ร่วมบริจาคสมทบอีก ๔๒ ไร่เศษ ทำให้มหาวิทยาลัยมีเนื้อที่รวม ๑,๔๘๒ ไร่เศษ

สำหรับการจัดตั้งมหาวิทยาลัยนั้น เริ่มเป็นโครงการจัดตั้งมาตั้งแต่ พ.ศ. ๒๕๓๗ และได้รับอนุมัติงบประมาณจากคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๙ เมษายน พ.ศ. ๒๕๔๐ จำนวน ๑๕ ล้านบาท สำนักงานโครงการจัดตั้งครั้งแรกให้อยู่ที่วิทยาลัยพลศึกษาชัยภูมิไปพลางก่อน ต่อมาเมื่อได้เริ่มสร้างมหาวิทยาลัยแล้วจึงได้ย้ายมาเมื่อวันที่ ๑๒ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๔๑ นอกจากนี้ยังมีผู้ช่วยเหลืออื่นๆ อีก อาทิ สมาคมศิษย์เก่าโรงเรียนชัยภูมิภักดีชุมพลบริจาคเงิน จำนวน ๑ ล้านบาท มูลนิธิการศึกษาญูเชียวบริจาคเงิน จำนวน ๕ แสนบาท และหน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่ ๕๕ ได้ช่วยก่อสร้างถนนลูกรังยาว ๑๒ กิโลเมตรเศษ ต่อมาปี พ.ศ. ๒๕๔๑ และ พ.ศ. ๒๕๔๒ โครงการจัดตั้งได้รับงบประมาณอีกจำนวน ๓ ล้านบาท และ จำนวน ๒.๔ ล้านบาท ตามลำดับ โดยเฉพาะในปี พ.ศ. ๒๕๔๒ ได้งบประมาณก่อสร้างอาคารจากมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา จำนวน ๑๐ ล้านบาท ปี พ.ศ. ๒๕๔๓ ได้งบประมาณ จำนวน ๒.๔ ล้านบาทและในปี พ.ศ. ๒๕๔๔ จึงได้งบประมาณก่อสร้างอาคารเรียน ๖ ชั้น เป็นเงิน จำนวน ๗๒ ล้านบาท ในที่สุดจึงมีพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งเป็น “สถาบันราชภัฏชัยภูมิ” เมื่อวันที่ ๑๒ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๔๔ โดยอธิการบดีคนแรก คือ รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริ เจริญวัย (พ.ศ. ๒๕๔๕ - ๒๕๔๗) ครั้นเมื่อปี พ.ศ. ๒๕๔๗ สถาบันราชภัฏทั่วประเทศได้รับการยกฐานะเป็น “มหาวิทยาลัยราชภัฏ” สถาบันราชภัฏชัยภูมิ จึงมีฐานะเป็นมหาวิทยาลัยด้วย โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิชัย ละแมนชัย เป็นอธิการบดีระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๔๘-๒๕๕๒ ศาสตราจารย์ ดร.เรืองวิทย์ เกษสุวรรณ เป็นอธิการบดีระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๕๒ - ๒๕๕๖ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เฉลย ภูมิพันธุ์ ปฏิบัติหน้าที่อธิการบดี ระหว่างวันที่ ๑๕ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๕๙ ถึง ๓๑ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๐ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ ภูเงิน ปฏิบัติหน้าที่อธิการบดีตามคำสั่งกระทรวงศึกษาธิการ ที่ ๔๙๓/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๑

ปัจจุบัน รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริวัฒน์ โปธิเวชกุล ดำรงตำแหน่งอธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ ตามประกาศสำนักนายกรัฐมนตรี เรื่อง แต่งตั้งอธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ ประกาศ ณ วันที่ ๒๒ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๑

๑.๒ ตราสัญลักษณ์ประจำมหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ



ภาพประกอบที่ ๑ ตราสัญลักษณ์ประจำมหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ

ตราสัญลักษณ์ประจำมหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ เป็นตราพระราชลัญจกร ประจำรัชกาลที่ ๙ แห่งราชวงศ์จักรี ซึ่งพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดชมหาราช พระราชทานอนุญาตให้มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ เมื่อวันที่ ๖ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๓๘ ลักษณะของตราสัญลักษณ์เป็นรูปกลมรีตั้ง ลายกลางเป็นรูปมหาอุณาโลมอยู่ภายในวงจักรรอบวงรัศมีเปล่งออกโดยรอบ เหนือจักรเป็นรูปเศวตฉัตรเจ็ดชั้น ฉัตรตั้งอยู่บนพระที่นั่งอัฐทิศ มีวงรัศมีรอบบรรจุอักษรข้อความ “มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ” ด้านล่างของตรามีอักษรข้อความ “CHAIYAPHUM RAJABHAT UNIVERSITY” และระบายสีในพระราชลัญจกร ๕ สี ได้แก่ สีน้ำเงิน สีเขียว สีทอง สีส้ม และสีขาว มีความหมายดังต่อไปนี้

สีน้ำเงิน	แทนค่า สถาบันพระมหากษัตริย์เป็นผู้ทรงให้กำเนิดและพระราชทานนาม “มหาวิทยาลัยราชภัฏ”
สีเขียว	แทนค่า แหล่งที่ตั้งของมหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ ในแหล่งธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่สวยงาม
สีทอง	แทนค่า ความเจริญรุ่งเรืองทางปัญญา
สีส้ม	แทนค่า ความรุ่งเรืองของศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่นที่ก้าวไกลในมหาวิทยาลัยราชภัฏ
สีขาว	แทนค่า ความคิดอันบริสุทธิ์ของนักปราชญ์แห่งพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช

๑.๓ ธงประจำมหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ



ภาพประกอบที่ ๒ ธงประจำมหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ

ธงประจำมหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ เป็นรูปสี่เหลี่ยมผืนผ้ากว้าง ๙๐ เซนติเมตร ยาว ๑๒๐ เซนติเมตร มี ๒ แถบสีเท่าๆ กัน โดยให้แถบสีเหลืองอยู่ด้านบน และแถบสีฟ้าอ่อนอยู่ด้านล่าง ตรงกลางมีตราประจำมหาวิทยาลัยอยู่ทั้งสองด้าน

๑.๔ สีประจำมหาวิทยาลัย



ภาพประกอบที่ ๓ สีประจำมหาวิทยาลัย

สีประจำมหาวิทยาลัย คือ สีเหลืองและสีฟ้าอ่อน

สีเหลือง แสดงถึงความสุข สว่างกว้างไกลความสดใสร่าเริงความมีคุณธรรม และความเป็นผู้นำ

สีฟ้าอ่อน แสดงถึงความสดชื่นสบายใจ ความสดใสเบิกบาน และความเอื้ออาทรต่อผู้อื่น

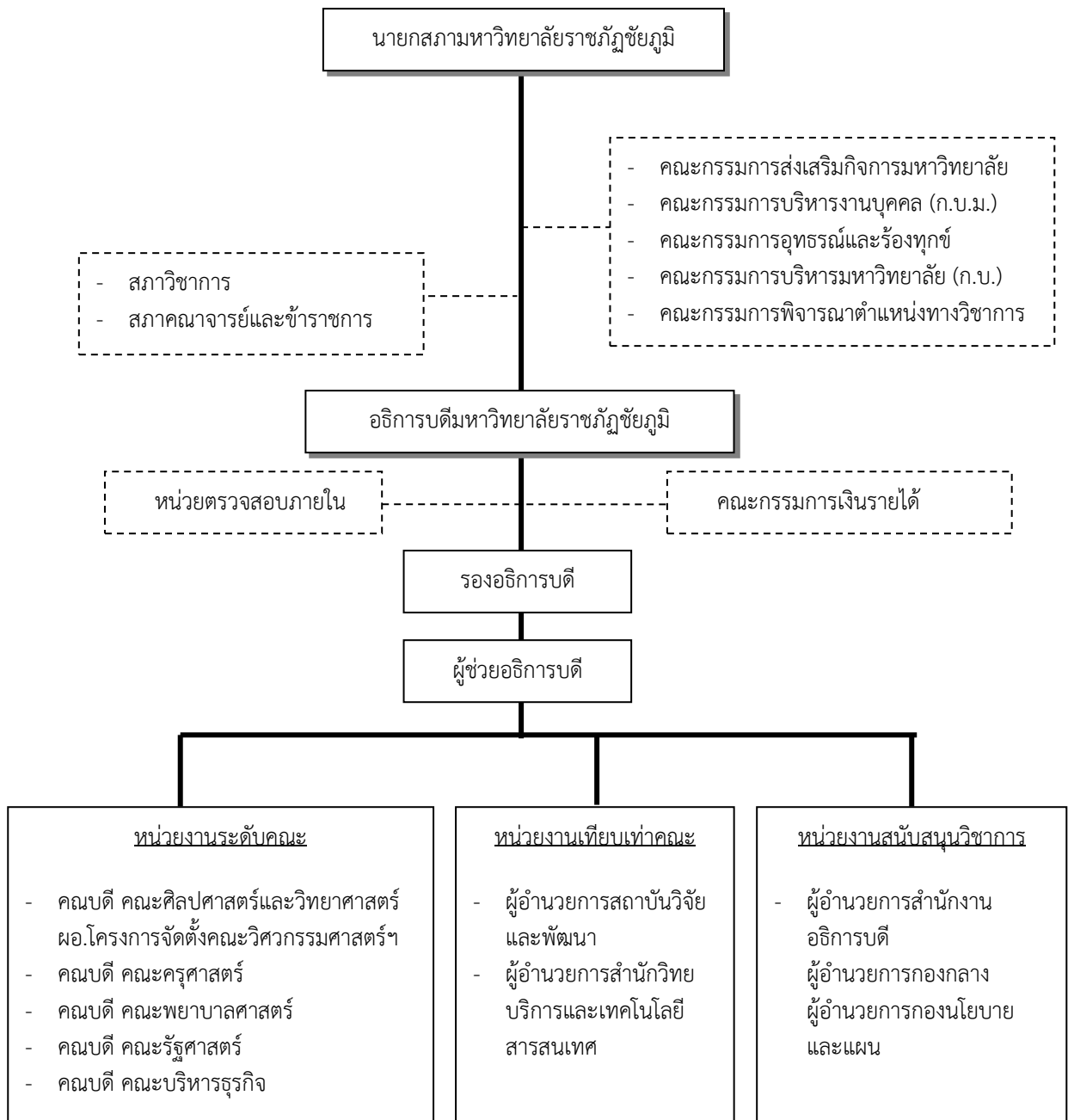
๑.๕ ต้นไม้ประจำมหาวิทยาลัย



ภาพประกอบที่ ๔ ต้นไม้ประจำมหาวิทยาลัย

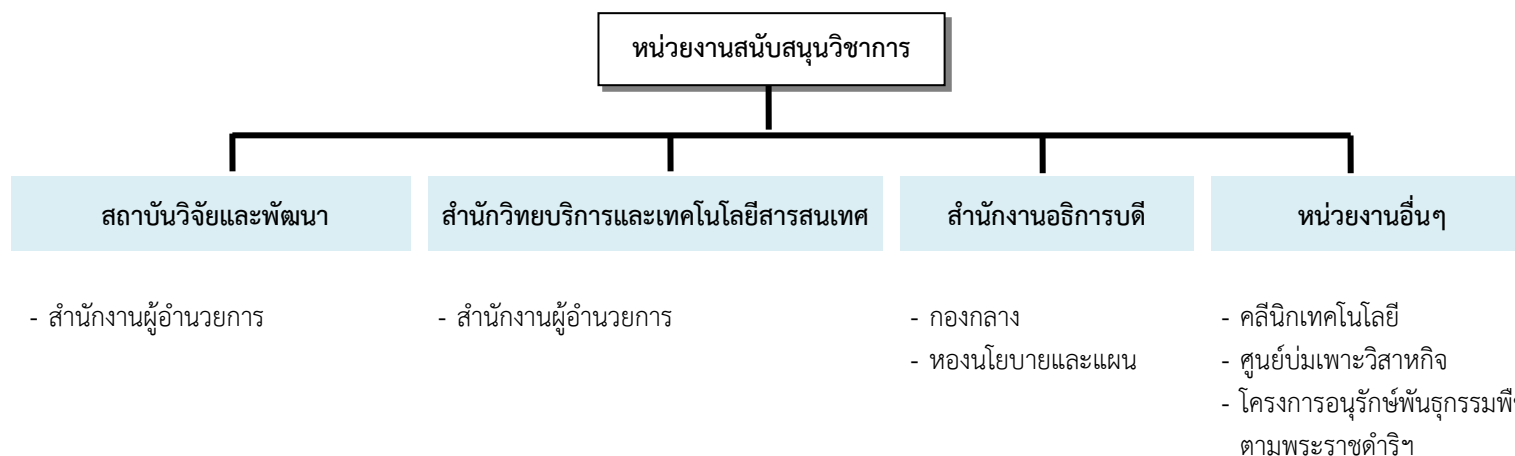
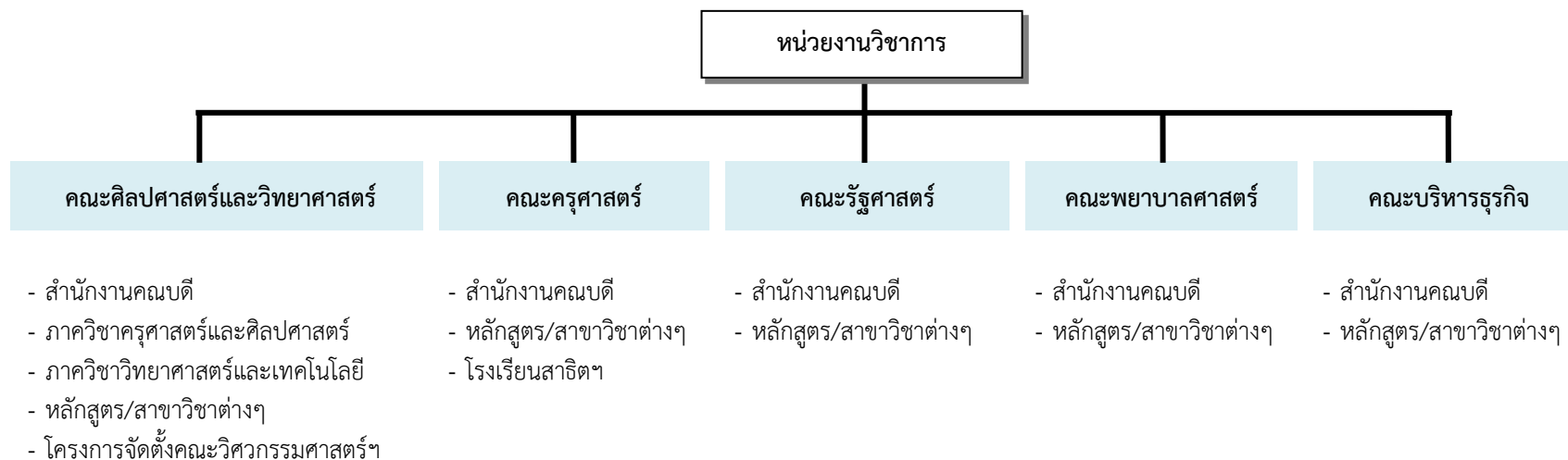
ต้นไม้ประจำมหาวิทยาลัย คือ ต้นประดู่กิ่งอ่อน ที่ออกดอกชูช่อบานสะพรั่งพร้อมกับบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษา ซึ่งเปรียบเสมือนบัณฑิตที่มีคุณภาพและคุณธรรม พร้อมออกไปรับใช้สังคม

๑.๖ โครงสร้างการบริหารงาน



ภาพประกอบที่ ๕ โครงสร้างการบริหารงานมหาวิทยาลัย

๑.๗ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและส่วนงานภายใน



ภาพประกอบที่ ๗ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและส่วนงานภายใน

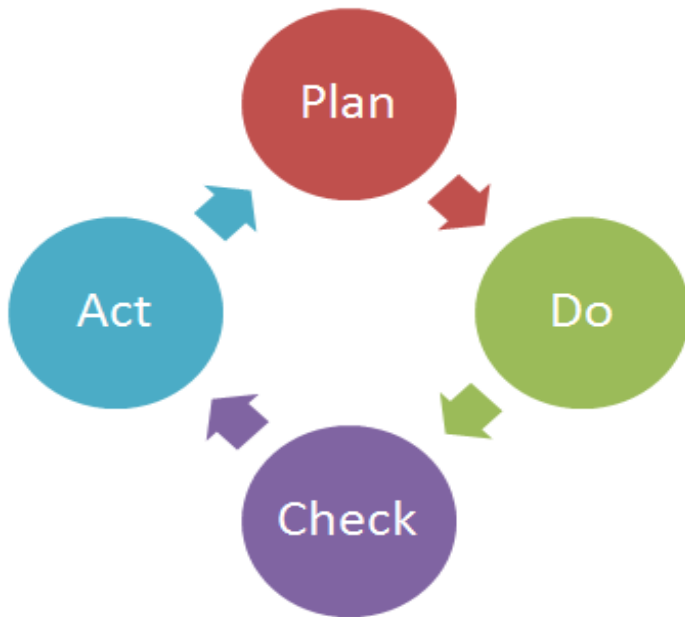
ส่วนที่ ๒

การกำกับ ติดตาม และการประเมินผลการดำเนินงาน ตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ (รอบ ๖ เดือน)

.....

๒.๑ ระบบและกลไก การกำกับ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงาน

การกำกับติดตามและประเมินผล เป็นกลไกที่สำคัญที่จะทำให้ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานทราบถึงความก้าวหน้า ความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการ และนำไปสู่การทบทวน ปรับปรุงแนวทางการดำเนินงานเพื่อแก้ไขปัญหาให้เหมาะสมและสอดคล้องกับสถานการณ์ จนส่งผลให้การดำเนินงานบรรลุตามเป้าประสงค์ที่กำหนด ทั้งนี้ อาศัยหลักการ PDCA กล่าวคือ มีการกำหนดยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ หรือแผนงาน/โครงการ (Plan) คือ แผนยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ (๔ ปี) พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ จากนั้นนำไปสู่การปฏิบัติ (Do) ผ่านกระบวนการถ่ายทอดการแปลงแผนไปสู่การปฏิบัติ มีการติดตามผลการดำเนินงานให้เป็นไปตามตัวชี้วัดที่กำหนดไว้หรือไม่ (Check) และหากพบว่าผลการดำเนินงานไม่เป็นไปตามที่กำหนด จำเป็นต้องมีการปรับปรุงแผน (Action) ปรากฏตามแผนภูมิต่อไปนี้



กลไกในการติดตาม และประเมินผล ประกอบด้วย ๓ แนวทาง คือ

๑. การติดตามความก้าวหน้าในการดำเนินงานของแผนงาน/โครงการ หรือกิจกรรมสำคัญใน รูปแบบของการรายงานผลการปฏิบัติงานประจำเดือน รายไตรมาส และรายปี เสนอต่อผู้บริหารทราบ

๒. การติดตามผลสัมฤทธิ์ตามตัวชี้วัดของหน่วยงานดำเนินงาน (Outcome) โดยใช้กลไกของ ระบบการตรวจราชการ เพื่อให้ทราบถึงผลการดำเนินงาน ปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะ เพื่อสรุป เสนอไป

ยังผู้บริหารสำหรับใช้เป็นข้อมูลในการทบทวน ปรับปรุงแผนการดำเนินงาน

๓. การติดตามประเมินผลในภาพรวมของแผนงาน/โครงการที่ได้ดำเนินการทั้งหมดเมื่อสิ้นสุดระยะเวลาการดำเนินงานตามแผน

๒.๒ การประเมินผลการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ (รอบ ๖ เดือน)

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย ๒๕๖๔	ประเมินผลการดำเนินงาน		
			บรรลุ	ไม่บรรลุ	หมายเหตุ
กลยุทธ์ที่ ๑ การปรับปรุงข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศ และแนวปฏิบัติต่างๆ ให้ชัดเจน มีมาตรฐาน					
(๑) ปรับปรุงระเบียบ ข้อบังคับ และประกาศ ที่ใช้ในการบริหารงานบุคคล ให้มีความชัดเจน	ผลสำเร็จของระเบียบที่ได้รับการพัฒนา/ปรับปรุง	๕	✓		
(๒) พัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานให้มีมาตรฐาน สามารถวัดผลสัมฤทธิ์และพฤติกรรม เป็นที่ประจักษ์ชัดเจนมากยิ่งขึ้น	ร้อยละของบุคลากรที่มีความพึงพอใจในทุกด้าน ๓.๕๑ ขึ้นไป	๙๐	✓		มีการดำเนินงานแต่ยังไม่ได้ประเมินความพึงพอใจ
(๓) จัดทำมาตรฐานขั้นตอนการปฏิบัติงานเพื่อยกระดับการให้บริการด้านบริหารงานบุคคล	ระดับความสำเร็จของการจัดทำมาตรฐานขั้นตอนปฏิบัติงานที่เพิ่มขึ้น	๕	✓		
กลยุทธ์ที่ ๒ การวางแผนอัตรากำลังและจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง					
(๑) จัดทำกรอบอัตรากำลังและดำเนินการสรรหาบุคคลให้เป็นไปตามกรอบที่สภาฯ อนุมัติ	ร้อยละของการดำเนินการสรรหาเป็นไปตามแผนอัตรากำลัง	๙๕	✓		
(๒) จัดทำแผนและดำเนินการพัฒนาบุคลากรให้เป็นไปตามแผนพัฒนาที่สภาฯ อนุมัติ	ร้อยละของการดำเนินการตามแผนงาน/โครงการประจำปี	๑๐	✓		
(๓) สนับสนุนงบประมาณที่ใช้ในการบริหารอัตรากำลังและพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง	ร้อยละของงบประมาณที่ได้รับจัดสรรเพิ่มขึ้น/ปี	๑๐๐	✓		
(๔) โครงการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่	ร้อยละของบุคลากรใหม่ที่ได้รับการปฐมนิเทศ	๑๐๐	✓		
กลยุทธ์ที่ ๓ การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการด้านบริหารงานบุคคล					
(๑) ตั้งคณะทำงานเพื่อพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการและบริการแก่บุคลากร	ร้อยละของบุคลากรที่มีความพึงพอใจในทุกด้าน ๓.๕๑ ขึ้นไป	๙๐		✗	
(๒) พัฒนาคุณภาพการให้บริการแก่บุคลากรและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม	ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจการให้บริการด้านบริหารงานบุคคล	๔.๕๑		✗	

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การส่งเสริมและพัฒนาสมรรถนะบุคลากร

กลยุทธ์/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย ๒๕๖๔	ประเมินผลการดำเนินงาน		
			บรรลุ	ไม่บรรลุ	หมายเหตุ
กลยุทธ์ที่ ๑ การส่งเสริมและพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารทุกระดับ					
(๑) จัดทำแผนการพัฒนาผู้บริหาร ประจำหน่วยงาน และ แผนพัฒนารายบุคคล	ร้อยละของหน่วยงานที่มี แผนการพัฒนาบุคลากร	๑๐๐	✓		
(๒) พัฒนาผู้บริหารระดับต้น ระดับกลาง และระดับสูง ตาม เกณฑ์ที่ ก.พ.อ.กำหนด	จำนวนผู้บริหารที่ได้รับ คัดเลือกให้เข้ารับการ อบรมแต่ละระดับ	๒		✗	
(๓) โครงการอบรมหลักสูตรผู้นำ องค์กรและบริหารการ เปลี่ยนแปลง	ร้อยละของผู้บริหารที่ เข้าร่วมโครงการ	๘๐		✗	
(๔) โครงการเสริมสร้างความเข้าใจ วิสัยทัศน์ เพื่อขับเคลื่อนการ ดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์	ร้อยละของผู้บริหารที่ เข้าร่วมโครงการและ ถ่ายทอดสู่การปฏิบัติได้	๘๐		✗	
(๕) การบริหารเพื่อพัฒนา/เปิด หลักสูตรการเรียนการสอน (คณิต/ประธานหลักสูตร)	ระดับความสำเร็จของ หลักสูตรที่ได้รับการ พัฒนา/เปิดใหม่/คณะ	๑	✓		
(๖) โครงการอบรมการบริหารความ เสี่ยง การควบคุมภายใน การ ประกันคุณภาพ และการจัดทำ รายงานผลการดำเนินงาน ประจำปี	ร้อยละของผู้บริหารที่ เข้าร่วมโครงการ	๑๐๐	✓		
กลยุทธ์ที่ ๒ การเสริมสร้างสมรรถนะและทักษะให้แก่บุคลากรสายวิชาการ					
(๑) จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร สายวิชาการประจำหน่วยงาน และแผนพัฒนารายบุคคล	ร้อยละของหน่วยงานที่มี แผนการพัฒนาบุคลากร	๑๐๐	✓		
(๒) ประชุมชี้แจงบทบาทหน้าที่และ ความรับผิดชอบของคณาจารย์ ในสถาบันอุดมศึกษา	ร้อยละของคณาจารย์ที่ เข้าร่วมประชุม	๑๐๐	✓		
(๓) โครงการอบรมเพื่อเตรียมความ พร้อมการทำและเสนอผลงาน ทางวิชาการ	ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของ บุคลากรที่เข้าร่วม โครงการและขอ ตำแหน่งทางวิชาการ	๕๐	✓		
(๔) โครงการอบรมเพื่อพัฒนาทักษะ ด้านการวิจัย และการทำผลงาน ทางวิชาการ	ร้อยละของบุคลากรที่ เข้าร่วมโครงการ และมี ผลงานที่ตีพิมพ์เผยแพร่	๑๐๐	✓		
(๕) โครงการอบรมการใช้ทักษะ การใช้เทคโนโลยีเพื่อพัฒนาสื่อ การสอน	ร้อยละของคณาจารย์ ทุกคณะที่เข้าร่วม โครงการ	๑๐๐	✓		

กลยุทธ์/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย ๒๕๖๔	ประเมินผลการดำเนินงาน		
			บรรลุ	ไม่บรรลุ	หมายเหตุ
(๖) โครงการอบรมทักษะภาษาอังกฤษและประชาคมอาเซียน	ร้อยละของจำนวนคณาจารย์ที่มีผลการทดสอบทางด้านภาษาตามเกณฑ์	๑๐๐		x	
(๗) โครงการพัฒนาทักษะและการจัดการความรู้ด้านเทคนิคการสอน การวัด และประเมินผลการเรียนการสอน	ร้อยละของจำนวนคณาจารย์ที่มีผลการประเมินความพึงพอใจด้านการสอนฯ มากกว่า ๓.๕๑	๑๐๐	✓		
(๘) โครงการอบรมมาตรฐานการศึกษาสู่การประกันคุณภาพขององค์กร ระดับหลักสูตรและระดับคณะ	ร้อยละของจำนวนหลักสูตรและจำนวนคณะที่ผ่านการประเมินคุณภาพในระดับดีขึ้น	๑๐๐๐	✓		
(๙) พัฒนาศักยภาพ ทักษะ และวิชาชีพ ด้านอื่นๆ	จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่จัดเพื่อพัฒนา ด้านอื่นๆ	๓	✓		
(๑๐) การกำกับ ติดตาม การนำความรู้ที่ได้จากการประชุม อบรม สัมมนา ศึกษาดูงานฯ มาพัฒนางาน/การจัดการเรียนการสอน	ร้อยละของจำนวนคณาจารย์ที่ไปอบรมฯ มีการรายงานและนำองค์ความรู้ไปพัฒนาการเรียนการสอน	๑๐๐	✓		
กลยุทธ์ที่ ๓ การเสริมสร้างสมรรถนะและทักษะให้แก่บุคลากรสายสนับสนุน					
(๑) จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนประจำหน่วยงาน และแผนพัฒนารายบุคคล	ร้อยละของหน่วยงานที่มีแผนการพัฒนาบุคลากร	๑๐๐	✓		
(๒) โครงการพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ	๑๐๐	✓		
(๓) โครงการอบรมเพื่อวิเคราะห์ค่า งาน และเตรียมความพร้อมเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการอบรม	๘๐	✓		
(๔) โครงการอบรมเทคนิคจัดทำแผนปฏิบัติการ การเขียนโครงการ การจัดการ และประเมินผลโครงการ	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ	๑๐๐	✓		
(๕) โครงการอบรมเพิ่มทักษะด้านงานสารบรรณ	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ	๑๐๐		x	
(๖) โครงการอบรมเพิ่มทักษะด้านการเงิน-พัสดุ	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ	๑๐๐		x	

กลยุทธ์/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย ๒๕๖๔	ประเมินผลการดำเนินงาน		
			บรรลุ	ไม่บรรลุ	หมายเหตุ
(๗) โครงการอบรมและเพิ่มทักษะด้านภาษาอังกฤษและประชาคมอาเซียน	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ	๑๐๐		x	
(๘) โครงการอบรมเทคนิคและรูปแบบการจัดทำคู่มือมาตรฐานขั้นตอนการปฏิบัติงาน	ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่เผยแพร่คู่มือปฏิบัติงานภายในมหาวิทยาลัย	๓๐	✓		
(๙) โครงการส่งเสริมการจัดการความรู้สู่การพัฒนาการปฏิบัติงานเป็นแนวปฏิบัติที่ดี	จำนวนเรื่อง/หน่วยงานที่ได้รับการพัฒนาเป็นแนวปฏิบัติที่ดี	๕	✓		
(๑๐) โครงการอบรมมาตรฐานการปฏิบัติงานสู่การประกันคุณภาพองค์กร ระดับหน่วยงาน และสถาบัน	ร้อยละของจำนวนหน่วยงานและผลประเมินระดับสถาบัน ที่ผ่านเกณฑ์ ระดับดีขึ้น	๑๐๐	✓		
(๑๑) ประชุมชี้แจงบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบของบุคลากรสายสนับสนุนและการให้บริการ	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ	๑๐๐	✓		
(๑๒) พัฒนาศักยภาพ ทักษะ และวิชาชีพ ด้านอื่นๆ	จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่จัดเพื่อพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน ด้านอื่นๆ	๓		x	
(๑๓) การกำกับ ติดตาม การนำความรู้ที่ได้จากการประชุมอบรม สัมมนา ศึกษาดูงานฯ มาพัฒนางานที่รับผิดชอบ	ร้อยละของจำนวนเจ้าหน้าที่ที่ไปอบรมฯ มีการรายงานและนำองค์ความรู้ไปพัฒนางาน	๑๐๐	✓		

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การสร้างแรงจูงใจ ส่งเสริมคุณภาพชีวิต และธำรงรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูง

กลยุทธ์/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย ๒๕๖๔	ประเมินผลการดำเนินงาน		
			บรรลุ	ไม่บรรลุ	หมายเหตุ
กลยุทธ์ที่ ๑ การพัฒนาระบบการจ่ายค่าจ้าง และค่าตอบแทน					
(๑) พัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อต่อสัญญาจ้าง	ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่มีคุณสมบัติผ่านการประเมินเพื่อต่อสัญญาจ้าง	๙๐	✓		
(๒) พัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มค่าจ้าง หรือเพิ่มค่าตอบแทนพิเศษอื่นๆ	ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่ได้รับการเพิ่มค่าจ้างหรือค่าตอบแทนพิเศษอื่นๆ	๙๕	✓		

กลยุทธ์/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย ๒๕๖๔	ประเมินผลการดำเนินงาน		
			บรรลุ	ไม่บรรลุ	หมายเหตุ
(๓) ปรับปรุงอัตราเงินเดือน ค่าตอบแทน ตามนโยบาย รัฐบาลและระเบียบที่มีการ เปลี่ยนแปลง	เรื่องที่เสนอให้ ดำเนินการตามนโยบาย รัฐบาล และสภา มหาวิทยาลัย	-	✓		
กลยุทธ์ที่ ๒ การสนับสนุนทุนเพื่อส่งเสริมความรู้และความก้าวหน้าในตำแหน่ง					
(๑) สนับสนุนกองทุนเพื่อการพัฒนา บุคลากรให้ศึกษาต่อในระดับที่ สูงขึ้น	ร้อยละของจำนวน บุคลากรที่ได้รับทุน ศึกษาต่อ	๑๕	✓		
(๒) ส่งเสริมและสนับสนุนทุนเพื่อ เสนอขอผลงานทางวิชาการ สายวิชาการ	ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของ จำนวนบุคลากรที่ขอ กำหนดตำแหน่งทาง วิชาการ	๒๕	✓		
(๓) ส่งเสริมและสนับสนุนทุนเพื่อ เสนอขอผลงานทางวิชาการ สายสนับสนุน	ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของ จำนวนบุคลากรที่ขอ กำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้น	๒๕	✓		
(๔) โครงการความร่วมมือเพื่อ ส่งเสริม สนับสนุนการเผยแพร่ และผลิตผลงานวิชาการ	จำนวนหน่วยงาน/ เครือข่ายความร่วมมือ ที่ ให้การสนับสนุนเพิ่มขึ้น	๑	✓		
(๕) สนับสนุนการเข้าร่วมโครงการ อบรม สัมมนา เพื่อพัฒนา ทักษะวิชาชีพแก่บุคลากรตาม ความต้องการ	ร้อยละของบุคลากรที่ ได้รับการส่งเสริมและ สนับสนุนเพื่อพัฒนา ทักษะวิชาชีพ	๕๐	✓		
กลยุทธ์ที่ ๓ การพัฒนาระบบสวัสดิการและสิทธิประโยชน์แก่บุคลากร					
(๑) จัดระบบสวัสดิการ กองทุน สำรองเลี้ยงชีพหรือกองทุนอื่นๆ ให้แก่บุคลากร	จำนวนสวัสดิการ/ กองทุน ที่จัดเพิ่มขึ้น	๑	✓		
(๒) โครงการ/กิจกรรมอื่นในการ สร้างแรงจูงใจ และธำรงรักษาไว้ ซึ่งบุคลากร ที่หน่วยงาน ดำเนินการเพิ่มเติม	จำนวนโครงการ/ กิจกรรมที่จัดเพื่อสร้าง แรงจูงใจด้านอื่นให้แก่ บุคลากรในหน่วยงาน	๑		✗	
กลยุทธ์ที่ ๔ การส่งเสริมสุขภาพและคุณภาพชีวิตที่ดีให้แก่บุคลากร					
(๑) สสำรวจความพึงพอใจของ บุคลากรในการพัฒนา จัด สวัสดิการ และการให้บริการ หรือด้านอื่นๆ	ร้อยละของบุคลากรที่มี ความพึงพอใจในทุกด้าน ๓.๕๑ ขึ้นไป	๙๐		✗	
(๒) โครงการศึกษาดูงานเพื่อสร้าง ความสัมพันธ์ที่ดีของบุคลากร ภายในหน่วยงาน	ร้อยละของหน่วยงานที่ จัดโครงการ	๑๐๐	✓		

กลยุทธ์/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย ๒๕๖๔	ประเมินผลการดำเนินงาน		
			บรรลุ	ไม่บรรลุ	หมายเหตุ
(๓) โครงการเสริมสร้างสุขภาพอนามัยที่ดีสำหรับบุคลากร	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ	๘๐	✓		
จัดสรรที่พักอาศัยให้แก่บุคลากรที่มีภูมิลำเนาต่างจังหวัด	ร้อยละของบุคลากรต่างภูมิลำเนาที่ได้รับการจัดสรรที่พักอาศัย	๙๐	✓		
(๔) โครงการแข่งขันกีฬาเพื่อเชื่อมความสัมพันธ์ ส่งท้ายปีเก่า และต้อนรับปีใหม่	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ	๘๐	✓		
(๕) โครงการส่งเสริมการจัดกิจกรรม ๕๕ + ๓	ร้อยละของหน่วยงานที่เข้าร่วมโครงการ	๑๐๐	✓		
(๖) โครงการ/กิจกรรมอื่นที่ส่งเสริมสุขภาพ คุณภาพชีวิต และเชิดชูเกียรติ ให้แก่บุคลากรภายในหน่วยงาน	จำนวนโครงการ/กิจกรรมอื่นที่ส่งเสริมสุขภาพ คุณภาพชีวิต และเชิดชูเกียรติ ให้แก่บุคลากร	๑	✓		
กลยุทธ์ที่ ๕ การส่งเสริมการยกย่องและเชิดชูเกียรติแก่บุคลากร					
(๑) โครงการเชิดชูเกียรติผู้เกษียณอายุราชการและได้รับพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์	ร้อยละของความพึงพอใจในการจัดโครงการ	๙๐	✓		
(๒) โครงการคัดเลือกบุคลากรผู้มีผลงานดีเด่นแต่ละด้านประจำปี	จำนวนบุคลากรที่ได้รับคัดเลือกในแต่ละด้านประจำปี	๒	✓		
(๓) ประกาศรายชื่อยกย่องผู้มีผลการประเมินการปฏิบัติงานประจำปีในระดับทีมหาวิทยาลัยกำหนด	ร้อยละของหน่วยงานที่ประกาศยกย่องผู้มีผลการประเมินการปฏิบัติงานประจำปี	๑๐๐	✓		

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณ และธรรมาภิบาลให้แก่บุคลากร

กลยุทธ์/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย ๒๕๖๔	ประเมินผลการดำเนินงาน		
			บรรลุ	ไม่บรรลุ	หมายเหตุ
กลยุทธ์ที่ ๑ การส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณ และธรรมาภิบาล					
(๑) โครงการอบรมคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ	๑๐๐	✓		
(๒) พัฒนาระบบการประเมินบุคลากรด้านคุณธรรมจริยธรรม และจรรยาบรรณบุคลากร	ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่ผ่านเกณฑ์การประเมิน	๑๐๐	✓		

กลยุทธ์/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย ๒๕๖๔	ประเมินผลการดำเนินงาน		
			บรรลุ	ไม่บรรลุ	หมายเหตุ
(๓) ส่งเสริมการให้ความรู้ สร้างความเข้าใจ เรื่องคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณ และธรรมาภิบาล	ร้อยละของจำนวนหน่วยงานที่ส่งเสริมและให้ความรู้เรื่องดังกล่าว	๑๐๐	✓		
(๔) โครงการ/กิจกรรมอื่นที่เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณ และธรรมาภิบาล ให้แก่บุคลากรภายในหน่วยงาน	จำนวนโครงการ/กิจกรรมอื่นที่เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณ และธรรมาภิบาล	๑		✗	
กลยุทธ์ที่ ๒ การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรให้สืบสานงานศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณี และโครงการตามพระราชดำริ					
(๑) โครงการรดน้ำ ดำหัว เนื่องในวันปีใหม่ไทย	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ	๑๐๐	✓		
(๒) โครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริถ่ายทอดสู่การปฏิบัติในองค์กร	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ	๑๐๐	✓		
(๓) โครงการแบ่งปันน้ำใจช่วยเหลือ เอื้อเฟื้อ เพื่อสังคม	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ	๑๐๐	✓		
(๔) โครงการ/กิจกรรม ส่งเสริมการอนุรักษ์ ศิลปะ วัฒนธรรม และประเพณีไทย	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมทุกโครงการ/กิจกรรม	๑๐๐	✓		

ส่วนที่ ๓

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

.....

ตามที่คณะกรรมการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา 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 และธำรงรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูง

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

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณ และธรรมาภิบาลให้แก่บุคลากร

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

แผนยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ ระยะ ๕ ปี
ปีงบประมาณ ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔

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

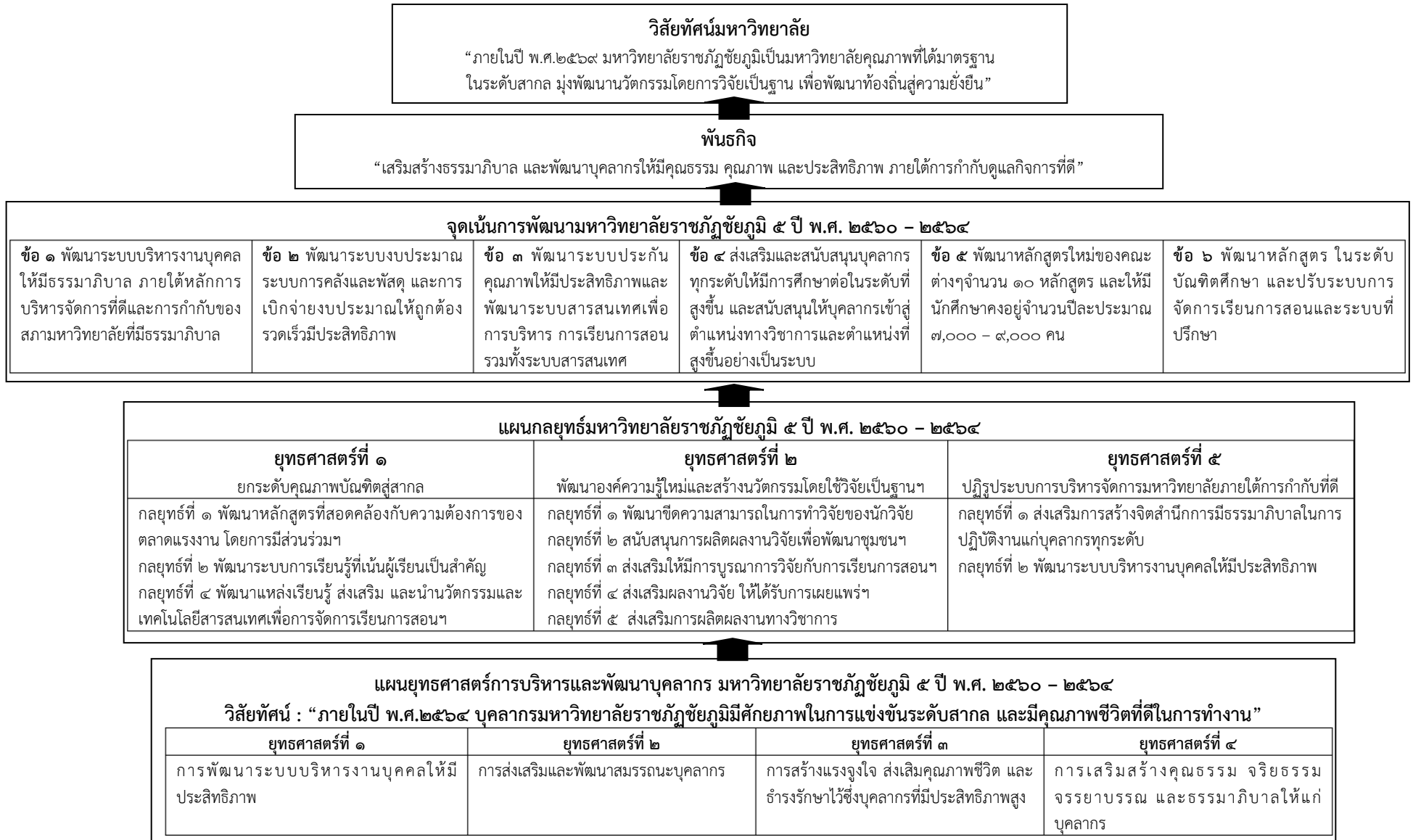
การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis)

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

	จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
ปัจจัยภายใน	<ol style="list-style-type: none"> บุคลากรมีศักยภาพในการทำงานสูง ส่วนใหญ่อยู่ในวัยทำงาน และมีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่จังหวัดชัยภูมิ บุคลากรมีผลงานวิจัยและงานวิชาการที่ตอบสนองและช่วยแก้ไขปัญหาท้องถิ่นจำนวนมาก จำนวนอาจารย์ประจำที่มีคุณวุฒิปริญญาเอกมีอัตราเพิ่มขึ้นและหลากหลายสาขา มหาวิทยาลัยมีจำนวนบุคลากรมากเพียงพอที่จะดำเนินงานในทุกๆ ด้านตามพันธกิจของมหาวิทยาลัย 	<ol style="list-style-type: none"> จำนวนของอาจารย์ประจำมีตำแหน่งทางวิชาการมีสัดส่วนที่ยังต่ำ การบริหารงานบุคคลขาดการพัฒนาให้ได้มาตรฐานการให้บริการ ระเบียบและข้อบังคับต่างๆ ยังไม่เอื้ออำนวยต่อการบริหารจัดการ บุคลากรขาดทักษะทางด้านภาษาอังกฤษ การสื่อสารเพื่อการบริหารภายในและภายนอกองค์กรยังไม่ได้ประสิทธิภาพ ความไม่ชัดเจนและต่อเนื่องของนโยบายและแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร บุคลากรขาดความตระหนักในบทบาทและความรับผิดชอบงานในหน้าที่
ปัจจัยภายนอก	<ol style="list-style-type: none"> มีโอกาสพัฒนาตนเองได้สูงมาก เพราะอยู่ในแหล่งวิชาการ นโยบายภาครัฐและเอกชนให้การสนับสนุนทุนการศึกษา เอื้อต่อการพัฒนา ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของประเทศมีความทันสมัยสะดวกต่อการสืบค้น หน่วยงานภายนอกสนับสนุนทุนการศึกษา ทุนวิจัย แก่บุคลากรอย่างต่อเนื่อง 	<ol style="list-style-type: none"> นโยบายภาครัฐมีการจำกัดอัตรากำลัง ทำให้มหาวิทยาลัยต้องพึ่งตนเองด้วยงบรายได้ในการบริหารอัตรากำลัง ระบบการบริหารงบประมาณมีการเปลี่ยนแปลง การเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจและสังคมส่งผลกระทบต่อแผนการใช้งบประมาณ ภาครัฐมีนโยบายด้านประกันคุณภาพและบริหารงานบุคคลที่ไม่แน่นอน และมีการเปลี่ยนแปลงทุกปี

ตารางที่ ๑๐ แสดงการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis)

๓.๑ กรอบแนวคิดและการเชื่อมโยงแผนกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัย กับ แผนยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล



๓.๒ แผนยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย (ปีงบประมาณ)					หน่วยงานรับผิดชอบ
		๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	
กลยุทธ์ที่ ๑ การปรับปรุงข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศ และแนวปฏิบัติต่างๆ ให้ชัดเจน มีมาตรฐาน							
(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
กลยุทธ์ที่ ๒ การวางแผนอัตรากำลังและจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง							
(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
กลยุทธ์ที่ ๓ การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการด้านบริหารงานบุคคล							
(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	
กลยุทธ์ที่ ๑ การส่งเสริมและพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารทุกระดับ							
(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
กลยุทธ์ที่ ๒ การเสริมสร้างสมรรถนะและทักษะให้แก่บุคลากรสายวิชาการ							
(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
กลยุทธ์ที่ ๓ การเสริมสร้างสมรรถนะและทักษะให้แก่บุคลากรสายสนับสนุน							
(๑) จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนประจำหน่วยงาน และแผนพัฒนารายบุคคล	ร้อยละของหน่วยงานที่มีแผนการพัฒนาบุคลากร	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	ทุกคณะวิชา/หน่วยงาน
(๒) โครงการพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ	๘๐	๘๐	๙๐	๙๐	๑๐๐	สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ
(๓) โครงการอบรมเพื่อวิเคราะห์ตำแหน่งงาน 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 ที่ผ่านเกณฑ์ระดับดีขึ้น	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	
กลยุทธ์ที่ ๑ การพัฒนาระบบการจ่ายค่าจ้าง และค่าตอบแทน							
(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

กลยุทธ์ที่ ๒ การสนับสนุนทุนเพื่อส่งเสริมความรู้และความก้าวหน้าในตำแหน่ง							
(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
กลยุทธ์ที่ ๓ การพัฒนาระบบสวัสดิการและสิทธิประโยชน์แก่บุคลากร							
(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	
กลยุทธ์ที่ ๔ การส่งเสริมสุขภาพและคุณภาพชีวิตที่ดีให้แก่บุคลากร							
(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) จัดสรรที่พักอาศัยให้แก่บุคลากรที่มีภูมิลำเนา	ร้อยละของบุคลากรต่างภูมิลำเนาที่	๖๐	๗๐	๘๐	๘๐	๙๐	กองอาคารสถานที่

ต่างจังหวัด	ได้รับการจัดสรรที่พักกอาศัย							
(๕) โครงการแข่งขันกีฬาเพื่อเชื่อมความสัมพันธ์ ส่งท้ายปีเก่า และต้อนรับปีใหม่	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ	๘๐	๘๐	๘๐	๘๐	๘๐	๘๐	กองกลาง
(๖) โครงการส่งเสริมการจัดกิจกรรม ๕ส + ๓	ร้อยละของหน่วยงานที่เข้าร่วมโครงการ	๘๐	๘๐	๙๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	กองมาตรฐานและประกันคุณภาพการศึกษา
(๗) โครงการ/กิจกรรมอื่นที่ส่งเสริมสุขภาพ คุณภาพชีวิต และเชิดชูเกียรติ ให้แก่บุคลากรภายในหน่วยงาน	จำนวนโครงการ/กิจกรรมอื่นที่ส่งเสริมสุขภาพ คุณภาพชีวิต และเชิดชูเกียรติ ให้แก่บุคลากร	๑	๑	๑	๑	๑	๑	ทุกคณะวิชา/หน่วยงาน
กลยุทธ์ที่ ๕ การส่งเสริมการยกย่องและเชิดชูเกียรติแก่บุคลากร								
(๑) โครงการเชิดชูเกียรติผู้เกษียณอายุราชการและได้รับพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์	ร้อยละของความพึงพอใจในการจัดโครงการ	๘๐	๘๐	๙๐	๙๐	๙๐	๙๐	กองบริหารงานบุคคล
(๒) โครงการคัดเลือกบุคลากรผู้มีผลงานดีเด่นแต่ละด้านประจำปี	จำนวนบุคลากรที่ได้รับคัดเลือกในแต่ละด้านประจำปี	๒	๒	๒	๒	๒	๒	กองบริหารงานบุคคล
(๓) ประกาศรายชื่อยกย่องผู้มีผลการประเมินการปฏิบัติงานประจำปีในระดับที่มหาวิทยาลัยกำหนด	ร้อยละของหน่วยงานที่ประกาศยกย่องผู้มีผลประเมินการปฏิบัติงานประจำปี	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	ทุกหน่วยงานภายใน

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณ และธรรมาภิบาลให้แก่บุคลากร

กลยุทธ์/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย (ปีงบประมาณ)					หน่วยงานรับผิดชอบ
		๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	
กลยุทธ์ที่ ๑ การส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณ และธรรมาภิบาล							
(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

บาล							
(๔) โครงการ/กิจกรรมอื่นที่เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณ และธรรมาภิบาลให้แก่บุคลากรภายในหน่วยงาน	จำนวนโครงการ/กิจกรรมอื่นที่เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณ และธรรมาภิบาล	๑	๑	๑	๑	๑	ทุกคณะวิชา/หน่วยงาน
กลยุทธ์ที่ ๒ การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรให้สืบสานงานศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณี และโครงการตามพระราชดำริ							
(๑) โครงการรดน้ำ ดำหัว เนื่องในวันปีใหม่มไทย	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ	๘๐	๘๐	๙๐	๙๐	๑๐๐	กึ่งกลาง
(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 ๔

รายงานผลการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ ตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔

๔.๑ รายงานผลการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ 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 มีการเสนอให้ออก และปรับปรุงระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศต่างๆ ที่ใช้ในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ในปีงบประมาณ ๒๕๖๓ ซึ่งอยู่ระหว่างการดำเนินการพิจารณา และเสนอลงนามระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศต่างๆ

กลยุทธ์/โครงการ/กิจกรรม พัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานให้มีมาตรฐาน สามารถวัดผลสัมฤทธิ์และพฤติกรรม เป็นที่ประจักษ์ ชัดเจนมากยิ่งขึ้น

ตัวชี้วัด/เป้าหมาย ร้อยละ ๘๐ ของบุคลากรที่มีความพึงพอใจในทุกด้าน ๓.๕๑ ขึ้นไป

ผู้รับผิดชอบ/ประสานงาน นายชินวร ศิริบุตร, นางสาวปรานค์พิกุล ผสมญาติ

ผลการดำเนินงาน ในปีงบประมาณ ๒๕๖๓ มหาวิทยาลัยได้แต่งตั้งคณะกรรมการทบทวนแบบประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มค่าจ้างหรือจ่ายค่าตอบแทนพิเศษ ของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา และพนักงานราชการ ซึ่งคณะกรรมการที่ได้รับแต่งตั้ง ประกอบไปด้วยผู้บริหารทุกหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัย เป็นตัวแทนบุคลากร

ทั้งนี้ คณะกรรมการที่ได้รับแต่งตั้งได้มีมติเห็นชอบ ให้ปรับเปลี่ยนแบบทำข้อตกลงแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน แบบแจ้งผลการประเมิน และให้ใช้แบบประเมินดังกล่าว ตั้งแต่วันที่ ๑/๒๕๖๓ เป็นต้นไป และจัดให้มีการประชุมชี้แจงบุคลากรทราบ ร่วมแสดงความคิดเห็น และประเมินความพึงพอใจในแบบประเมินใหม่ มีบุคลากรเข้าร่วมรับฟังคำชี้แจงทั้งหมด ๒๔๗ คน จากจำนวนทั้งหมด ๓๘๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๓ สามารถวัดผลสัมฤทธิ์และพฤติกรรม เป็นที่ประจักษ์ ชัดเจนมากยิ่งขึ้น โดยการมีส่วนร่วมของทุกหน่วยงาน และเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นทุกคน

<p>กลยุทธ์/โครงการ/กิจกรรม</p> <p>ตัวชี้วัด/เป้าหมาย</p> <p>ผู้รับผิดชอบ/ประสานงาน</p> <p>ผลการดำเนินงาน</p>	<p>จัดทำมาตรฐานขั้นตอนการปฏิบัติงานเพื่อยกระดับการให้บริการด้านบริหารงานบุคคล ระดับความสำเร็จของการจัดทำมาตรฐานขั้นตอนปฏิบัติงานที่เพิ่มขึ้น อย่างน้อย ๒ มาตรฐาน</p> <p>นายชินวร ศิริบุตร</p> <p>งานบริหารทรัพยากรบุคคล ได้จัดทำมาตรฐานขั้นตอนการปฏิบัติงาน เพื่อยกระดับการ ให้บริการและการปฏิบัติงานในเรื่องต่างๆ ตามภารกิจการบริหารและพัฒนาทรัพยากร บุคคลของมหาวิทยาลัย ในปีงบประมาณมีทั้งหมด ๓๐ มาตรฐาน ในปีงบประมาณ ๒๕๖๓ มีทั้งหมด ๓๓ มาตรฐาน ซึ่งเพิ่มขึ้นจำนวน ๓ มาตรฐาน</p>
--	--

กลยุทธ์ที่ ๒ การวางแผนอัตรากำลังและจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

<p>กลยุทธ์/โครงการ/กิจกรรม</p> <p>ตัวชี้วัด/เป้าหมาย</p> <p>ผู้รับผิดชอบ/ประสานงาน</p> <p>ผลการดำเนินงาน</p>	<p>จัดทำกรอบอัตรากำลังและดำเนินการสรรหาบุคคลให้เป็นไปตามกรอบที่สภาฯ อนุมัติ ร้อยละ ๘๕ ของการดำเนินการสรรหาเป็นไปตามแผนอัตรากำลัง</p> <p>นางจริยาพร ดวงแก้ว, นางสาวกฤษณา พัฒเพ็ง</p> <p>งานบริหารทรัพยากรบุคคล ได้มีการจัดทำกรอบอัตรากำลังซึ่งอยู่ระหว่างการพิจารณา รวบรวมเอกสารประกอบเสนอพิจารณาร่างกรอบอัตรากำลังสายวิชาการและสาย สนับสนุน กรอบระยะเวลา ๔ ปี (ปี ๒๕๖๒-๒๕๖๕) เพื่อเสนอสภามหาวิทยาลัยอนุมัติ กรอบอัตรากำลัง ระหว่างรอการพิจารณากรอบอัตรากำลัง กรณีดำเนินการสรรหาบุคคล มหาวิทยาลัยได้ดำเนินการสรรหาบุคคลตามทดแทนตามกรอบอัตรากำลังที่ว่างลง โดยไม่มีการ อนุมัติกรอบอัตรากำลังเพิ่ม ซึ่งมหาวิทยาลัยได้มีระเบียบข้อบังคับที่ใช้ในการดำเนินการสรรหา บุคคล ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ ว่าด้วย การบรรจุบุคคลเป็นพนักงานใน สถาบันอุดมศึกษา โดยวิธีการสอบแข่งขันหรือคัดเลือก พ.ศ. ๒๕๕๒ ๒. ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคล เพื่อบรรจุเป็นพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ในกรณีที่มีเหตุพิเศษ พ.ศ. ๒๕๖๑ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒)
--	--

<p>กลยุทธ์/โครงการ/กิจกรรม</p> <p>ตัวชี้วัด/เป้าหมาย</p> <p>ผู้รับผิดชอบ/ประสานงาน</p> <p>ผลการดำเนินงาน</p>	<p>จัดทำแผนและดำเนินการพัฒนาบุคลากรให้เป็นไปตามแผนพัฒนาที่สภาฯ อนุมัติ ร้อยละ ๘๕ ของการดำเนินการตามแผนงาน/โครงการ ประจำปี</p> <p>นายชินวร ศิริบุตร</p> <p>(อยู่ระหว่างดำเนินการ)</p>
--	--

<p>กลยุทธ์/โครงการ/กิจกรรม</p> <p>ตัวชี้วัด/เป้าหมาย</p> <p>ผู้รับผิดชอบ/ประสานงาน</p> <p>ผลการดำเนินงาน</p>	<p>สนับสนุนงบประมาณที่ใช้ในการบริหารอัตรากำลังและพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง</p> <p>ร้อยละ ๑๐ ของงบประมาณที่ได้รับจัดสรรเพิ่มขึ้นต่อปี</p> <p>นางจริยาพร ดวงแก้ว, นางสาวทิพวัลย์ ถิ่นอุดม</p> <p>มหาวิทยาลัยได้รับการจัดสรรงบประมาณแผ่นดิน จากแผนงานรายการบุคลากรภาครัฐ จำนวน ๙๕,๕๖๗,๔๐๐ บาท ดังต่อไปนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. หมวดยกบุคลากร ๒๒,๙๙๒,๐๐๐ บาท จัดสรรเป็นเงินเดือน ค่าจ้างชั่วคราว และค่าตอบแทนพนักงานราชการ ๒. หมวดยกดำเนิน ๘,๔๙๕,๒๐๐ บาท จัดสรรเป็นค่าเช่าบ้าน เงินประจำตำแหน่ง ผู้บริหารที่มีวาระ ค่าตอบแทนผู้บริหารที่เกษียณอายุราชการ ค่าตอบแทนเหมาจ่ายแทนการจัดหารถประจำตำแหน่ง เงินสมทบกองทุนประกันสังคม ๓. หมวดยกเงินอุดหนุน ๖๔,๐๘๐,๒๐๐ บาท จัดสรรเป็นค่าใช้จ่ายบุคลากร (เงินเดือนอัตราเดิม ๑๕๘ อัตรา และเงินเลื่อนขั้นร้อยละ๔ เงินประจำตำแหน่งทางวิชาการ <p>งบประมาณรายได้ ได้รับอนุมัติให้ใช้งบประมาณ ร้อยละ ๘๐ ของงบประมาณรายรับหลังปรับลดรายจ่ายแล้ว</p>
--	---

<p>กลยุทธ์/โครงการ/กิจกรรม</p> <p>ตัวชี้วัด/เป้าหมาย</p> <p>ผู้รับผิดชอบ/ประสานงาน</p> <p>ผลการดำเนินงาน</p>	<p>โครงการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่</p> <p>ร้อยละ ๑๐๐ ของบุคลากรใหม่ที่ได้รับการปฐมนิเทศก่อนเริ่มงาน</p> <p>นายชินวร ศิริบุตร, นางสาวทิพวัลย์ ถิ่นอุดม</p> <p>งานบริหารทรัพยากรบุคคล ได้จัดกิจกรรมการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ จำนวนประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓ ในวันที่ ๑๗-๑๘ สิงหาคม ๒๕๖๓ ณ โรงแรม เมเจอร์ แกรนด์ อำเภอชุมแพ จังหวัดขอนแก่น</p>
--	--

กลยุทธ์ที่ ๓ การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการด้านบริหารงานบุคคล

<p>กลยุทธ์/โครงการ/กิจกรรม</p> <p>ตัวชี้วัด/เป้าหมาย</p> <p>ผู้รับผิดชอบ/ประสานงาน</p> <p>ผลการดำเนินงาน</p>	<p>ตั้งคณะทำงานเพื่อพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการและบริการแก่บุคลากร</p> <p>ร้อยละ ๘๐ ของบุคลากรที่มีความพึงพอใจในทุกด้าน ๓.๕๑ ขึ้นไป</p> <p>นายชินวร ศิริบุตร</p> <p>(อยู่ระหว่างดำเนินการ)</p>
--	--

<p>กลยุทธ์/โครงการ/กิจกรรม</p> <p>ตัวชี้วัด/เป้าหมาย</p> <p>ผู้รับผิดชอบ/ประสานงาน</p> <p>ผลการดำเนินงาน</p>	<p>พัฒนาคุณภาพการให้บริการแก่บุคลากรและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม</p> <p>ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจการให้บริการด้านบริหารงานบุคคล ไม่น้อยกว่า ๓.๕๑</p> <p>นางสาวทิพวัลย์ ถิ่นอุดม</p> <p>(ยังไม่มีผลการดำเนินงาน)</p>
--	---

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การส่งเสริมและพัฒนาสมรรถนะบุคลากร

กลยุทธ์ที่ ๑ การส่งเสริมและพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารทุกระดับ

กลยุทธ์/โครงการ/กิจกรรม จัดทำแผนการพัฒนาผู้บริหารประจำหน่วยงาน และแผนพัฒนารายบุคคล

ตัวชี้วัด/เป้าหมาย ร้อยละของหน่วยงานที่มีแผนการพัฒนาบุคลากร ๑๐๐

ผู้รับผิดชอบ/ประสานงาน นางสาวเพ็ญภักดิ์ กระจุกฤกษ์, นางสาวศศินันท์ มิตรสันเทียะ

ผลการดำเนินงาน ดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติราชการตามยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ โดยผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๒๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑

กลยุทธ์/โครงการ/กิจกรรม พัฒนาผู้บริหารระดับต้น ระดับกลาง และระดับสูง ตามเกณฑ์ที่ ก.พ.อ.กำหนด

ตัวชี้วัด/เป้าหมาย จำนวนผู้บริหารที่ได้รับคัดเลือกให้เข้ารับการอบรมแต่ละระดับ

ผู้รับผิดชอบ/ประสานงาน นางสาวเพ็ญภักดิ์ กระจุกฤกษ์, นางสาวศศินันท์ มิตรสันเทียะ

ผลการดำเนินงาน ในปีงบประมาณ ๒๕๖๓ มหาวิทยาลัยไม่ได้ส่งผู้บริหารให้เข้ารับการอบรมแต่ละระดับ เนื่องจากมหาวิทยาลัยมีงบประมาณไม่เพียงพอ

กลยุทธ์/โครงการ/กิจกรรม โครงการอบรมหลักสูตรผู้นำองค์กรและบริหารการเปลี่ยนแปลง

ตัวชี้วัด/เป้าหมาย ร้อยละของผู้บริหารที่เข้าร่วมโครงการ

ผู้รับผิดชอบ/ประสานงาน นางสาวเพ็ญภักดิ์ กระจุกฤกษ์, นางสาวศศินันท์ มิตรสันเทียะ

ผลการดำเนินงาน ในปีงบประมาณ ๒๕๖๑ มหาวิทยาลัยไม่ได้ดำเนินการจัดโครงการอบรมหลักสูตรผู้นำองค์กรและบริหารการเปลี่ยนแปลง

กลยุทธ์/โครงการ/กิจกรรม โครงการเสริมสร้างความเข้าใจวิสัยทัศน์ เพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์

ตัวชี้วัด/เป้าหมาย ร้อยละของผู้บริหารที่เข้าร่วมโครงการและถ่ายทอดสู่การปฏิบัติได้

ผู้รับผิดชอบ/ประสานงาน นางสาวเพ็ญภักดิ์ กระจุกฤกษ์, นางสาวศศินันท์ มิตรสันเทียะ

ผลการดำเนินงาน ในปีงบประมาณ ๒๕๖๓ มหาวิทยาลัยไม่ได้ดำเนินการจัดโครงการเสริมสร้างความเข้าใจวิสัยทัศน์ เพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์

<p>กลยุทธ์/โครงการ/กิจกรรม</p> <p>ตัวชี้วัด/เป้าหมาย</p> <p>ผู้รับผิดชอบ/ประสานงาน</p> <p>ผลการดำเนินงาน</p>	<p>การบริหารเพื่อพัฒนา/เปิดหลักสูตรการเรียนการสอน (คณบดี/ประธานหลักสูตร)</p> <p>ระดับความสำเร็จของหลักสูตรที่ได้รับการพัฒนา/เปิดใหม่/คณะ</p> <p>นางสาวเพ็ญภักดี กระจุกฤกษ์, นางสาวศศิรินทร์ มิตรสันเทียะ</p> <p>มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิได้ดำเนินการปรับปรุงหลักสูตรและจัดทำหลักสูตรใหม่ ประจำปีการศึกษา ๒๕๖๑ ดังนี้</p> <p>๑. กรณีหลักสูตรปรับปรุง ปีการศึกษา ๒๕๖๓ จำนวน ๓ หลักสูตร โดยมีผลการดำเนินงาน ดังนี้</p> <p>๑.๑ หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา</p> <p>๑.๒ หลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา</p> <p>๑.๓ หลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาสหวิทยาการเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น</p>
--	--

<p>กลยุทธ์/โครงการ/กิจกรรม</p> <p>ตัวชี้วัด/เป้าหมาย</p> <p>ผู้รับผิดชอบ/ประสานงาน</p> <p>ผลการดำเนินงาน</p>	<p>โครงการอบรมการบริหารความเสี่ยง การควบคุมภายใน การประกันคุณภาพ และการจัดทำรายงานผลการดำเนินงานประจำปี</p> <p>ร้อยละของผู้บริหารที่เข้าร่วมโครงการ</p> <p>นางสาวทิพวัลย์ ถิ่นอุดม, นายชินวร ศิริบุตร</p> <p>มหาวิทยาลัยได้ดำเนินการจัดโครงการอบรมการบริหารความเสี่ยง การควบคุมภายใน การประกันคุณภาพ และการจัดทำรายงานผลการดำเนินงานประจำปี ๒๕๖๓ ณ ห้องประชุมสระหงส์ ๕ อาคาร ๕๐ พรรษามหาชิริาลงกรณ์ คณะผู้บริหารและบุคลากรเข้าร่วมโครงการจำนวน ๕๐ คน ผู้บริหารที่เข้าร่วมโครงการคิดเป็นร้อยละ ๑๐๐</p>
--	---

กลยุทธ์ที่ ๒ การเสริมสร้างสมรรถนะและทักษะให้แก่บุคลากรสายวิชาการ

<p>กลยุทธ์/โครงการ/กิจกรรม</p> <p>ตัวชี้วัด/เป้าหมาย</p> <p>ผู้รับผิดชอบ/ประสานงาน</p> <p>ผลการดำเนินงาน</p>	<p>จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการประจำหน่วยงาน และแผนพัฒนารายบุคคล</p> <p>ร้อยละของหน่วยงานที่มีแผนการพัฒนาบุคลากร</p> <p>นางสาวเพ็ญภักดี กระจุกฤกษ์</p> <p>มหาวิทยาลัยได้กำหนดให้หน่วยงานภายในจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร สายวิชาการ ประจำปี ๒๕๖๑ ซึ่งมีหน่วยงานที่ได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร มีจำนวน ๖ หน่วยงาน คิดเป็น ร้อยละ ๑๐๐ โดยมีรายละเอียดดังนี้</p> <p>๑. แผนพัฒนาบุคลากรคณะศิลปศาสตร์วิทยาศาสตร์</p> <p>๒. แผนพัฒนาบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ</p> <p>๓. แผนพัฒนาบุคลากรคณะครุศาสตร์</p> <p>๔. แผนพัฒนาบุคลากรคณะรัฐศาสตร์</p> <p>๕. แผนพัฒนาบุคลากรคณะพยาบาลศาสตร์</p> <p>๖. แผนพัฒนาบุคลากรโครงการจัดตั้งคณะวิศวกรรมศาสตร์ฯ</p>
--	---

กลยุทธ์/โครงการ/กิจกรรม ตัวชี้วัด/เป้าหมาย ผู้รับผิดชอบ/ประสานงาน ผลการดำเนินงาน	<p>ประชุมชี้แจงบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของคณาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา ร้อยละของคณาจารย์ที่เข้าร่วมประชุม</p> <p>นายชินวร ศิริบุต, นางสาวเพ็ญภักดิ์ กระจตุฤกษ์</p> <p>มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิได้จัดประชุมชี้แจงบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของคณาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา เพื่อให้บุคลากร สายวิชาการทราบถึงระเบียบ ข้อบังคับ แนวปฏิบัติราชการ และเรื่องอื่นๆที่เกี่ยวข้อง โดยจัดกิจกรรมการประชุมพิเศษบุคลากรใหม่</p>
กลยุทธ์/โครงการ/กิจกรรม ตัวชี้วัด/เป้าหมาย ผู้รับผิดชอบ/ประสานงาน ผลการดำเนินงาน	<p>โครงการอบรมเพื่อเตรียมความพร้อมการทำและเสนอผลงานทางวิชาการ ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการและขอตำแหน่งทางวิชาการ</p> <p>นายชินวร ศิริบุต, นางสาวเพ็ญภักดิ์ กระจตุฤกษ์</p> <p>ไม่มีการดำเนินการจัดอบรมเพื่อเตรียมความพร้อมการทำและเสนอผลงานทางวิชาการ เนื่องจาก ได้มี ประกาศ ก.พ.อ. เรื่องหลักเกณฑ์ และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ พ.ศ. ๒๕๖๐ ซึ่งมหาวิทยาลัยอยู่ระหว่างจัดทำข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ ว่าด้วย หลักเกณฑ์ และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ พ.ศ. ๒๕๖๑ ซึ่งมีกำหนดการอบรมเพื่อเตรียมความพร้อมในการทำ และเสนอผลงานทางวิชาการ (เกณฑ์ใหม่) ในปีงบประมาณ ๒๕๖๔</p>
กลยุทธ์/โครงการ/กิจกรรม ตัวชี้วัด/เป้าหมาย ผู้รับผิดชอบ/ประสานงาน ผลการดำเนินงาน	<p>โครงการอบรมเพื่อพัฒนาทักษะด้านการวิจัย และการทำผลงานทางวิชาการ ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ และมีผลงานที่ตีพิมพ์เผยแพร่</p> <p>นายชินวร ศิริบุต, นางสาวเพ็ญภักดิ์ กระจตุฤกษ์</p> <p>มหาวิทยาลัยได้จัดโครงการอบรมเพื่อพัฒนาทักษะด้านการวิจัย และการทำผลงานทางวิชาการ จำนวน โครงการ โดยมีรายละเอียด ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. โครงการพัฒนาวิทยวิจัยจากชุมชน ๒. โครงการพัฒนาบุคลากรด้านการวิจัย ๓. โครงการพัฒนาบุคลากรด้วยผลงานวิชาการ
กลยุทธ์/โครงการ/กิจกรรม ตัวชี้วัด/เป้าหมาย ผู้รับผิดชอบ/ประสานงาน ผลการดำเนินงาน	<p>โครงการอบรมการใช้ทักษะ การใช้เทคโนโลยีเพื่อพัฒนาสื่อการสอน ร้อยละของคณาจารย์ทุกคณะที่เข้าร่วมโครงการ</p> <p>นายชินวร ศิริบุต, นางสาวเพ็ญภักดิ์ กระจตุฤกษ์</p> <p>มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิได้ดำเนินการจัดโครงการอบรมการใช้ทักษะ การใช้เทคโนโลยีเพื่อพัฒนาสื่อการสอน (โครงการอบรมฐานข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์เพื่อการสืบค้น) โดยมีสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นหน่วยงานหลักในการดำเนินการ</p>

<p>กลยุทธ์/โครงการ/กิจกรรม</p> <p>ตัวชี้วัด/เป้าหมาย</p> <p>ผู้รับผิดชอบ/ประสานงาน</p> <p>ผลการดำเนินงาน</p>	<p>โครงการอบรมทักษะภาษาอังกฤษและประชาคมอาเซียน</p> <p>ร้อยละของจำนวนคณาจารย์ที่มีผลการทดสอบทางด้านภาษาตามเกณฑ์</p> <p>นางสาวเพ็ญภักดิ์ กระจุกฤกษ์</p> <p>ในปีงบประมาณ ๒๕๖๑ มหาวิทยาลัยไม่ได้ดำเนินการจัดโครงการอบรมทักษะภาษาอังกฤษและประชาคมอาเซียน</p>
<p>กลยุทธ์/โครงการ/กิจกรรม</p> <p>ตัวชี้วัด/เป้าหมาย</p> <p>ผู้รับผิดชอบ/ประสานงาน</p> <p>ผลการดำเนินงาน</p>	<p>โครงการพัฒนาทักษะและการจัดการความรู้ด้านเทคนิคการสอน การวัด และประเมินผลการเรียนการสอน</p> <p>ร้อยละของจำนวนคณาจารย์ที่มีผลการประเมินความพึงพอใจด้านการสอนฯ มากกว่า ๓.๕๑</p> <p>นางสาวเพ็ญภักดิ์ กระจุกฤกษ์</p> <p>ในปีงบประมาณ ๒๕๖๑ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิได้จัดโครงการพัฒนาทักษะและการจัดการความรู้ด้านเทคนิคการสอน การวัด และประเมินผลการเรียนการสอน ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. โครงการสัมมนาการจัดการเรียนการสอน ดำเนินการโดยคณะครุศาสตร์ ๒. โครงการสัมมนาการจัดการความรู้ด้านผลงานวิชาการ ดำเนินการโดยคณะครุศาสตร์ ๓. โครงการส่งเสริมการจัดการความรู้สายวิชาการ (Knowledge Management) ดำเนินงานโครงการโดย งานประกันคุณภาพการศึกษา <p>โดยมหาวิทยาลัยได้ดำเนินการให้นักศึกษาประเมินความพึงพอใจด้านการเรียนการสอนในระบบประเมินการสอนออนไลน์ ที่ http://assess.cpru.ac.th/ ซึ่งมีงานบริการการศึกษา กองกลาง สำนักงานอธิการบดี เป็นผู้รับผิดชอบและดำเนินการรวบรวมผลการประเมินความพึงพอใจ</p>
<p>กลยุทธ์/โครงการ/กิจกรรม</p> <p>ตัวชี้วัด/เป้าหมาย</p> <p>ผู้รับผิดชอบ/ประสานงาน</p> <p>ผลการดำเนินงาน</p>	<p>โครงการอบรมมาตรฐานการศึกษาสู่การประกันคุณภาพขององค์กร ระดับหลักสูตรและระดับคณะ</p> <p>ร้อยละของจำนวนหลักสูตรและจำนวนคณะที่ผ่านการประเมินคุณภาพในระดับดีขึ้น</p> <p>นางสาวเพ็ญภักดิ์ กระจุกฤกษ์</p> <p>มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิได้ดำเนินการจัดโครงการอบรมมาตรฐานการศึกษาสู่การประกันคุณภาพขององค์กร ระดับหลักสูตรและระดับคณะ โดยมีหลักสูตรและจำนวนคณะที่ผ่านการประเมินคุณภาพในระดับดีขึ้น จำนวน ๒๒ หลักสูตร จำนวน ๕ คณะ คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐</p>

กลยุทธ์/โครงการ/กิจกรรม	พัฒนาศักยภาพ ทักษะ และวิชาชีพ ด้านอื่นๆ
ตัวชี้วัด/เป้าหมาย	จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่จัดเพื่อพัฒนาบุคลากรสายวิชาด้านอื่นๆ
ผู้รับผิดชอบ/ประสานงาน	นางสาวเพ็ญภักดิ์ กระตุกฤษ
ผลการดำเนินงาน	<p>ในปีงบประมาณ ๒๕๖๓ คณะครุศาสตร์ได้จัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาศักยภาพ ทักษะ และวิชาชีพ ด้านอื่นๆ ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. อาจารย์ในสาขาวิชาคอมพิวเตอร์ศึกษา งบประมาณแผ่นดิน จำนวน ๑๐,๕๐๐ บาท ๒. อาจารย์ทางพลศึกษา งบประมาณแผ่นดิน จำนวน ๑๐,๐๐๐ บาท ๓. อาจารย์ในสาขาวิชาภาษาไทย งบประมาณแผ่นดิน จำนวน ๑๘,๐๐๐ บาท

กลยุทธ์/โครงการ/กิจกรรม	การกำกับ ติดตาม การนำความรู้ที่ได้จากการประชุม อบรม สัมมนา ศึกษาดูงานฯ มาพัฒนางาน/การจัดการเรียนการสอน
ตัวชี้วัด/เป้าหมาย	ร้อยละของจำนวนคณาจารย์ที่ไปอบรมฯ มีการรายงานและนำองค์ความรู้ไปพัฒนาการเรียนการสอน
ผู้รับผิดชอบ/ประสานงาน	นางสาวเพ็ญภักดิ์ กระตุกฤษ
ผลการดำเนินงาน	<p>ในปีงบประมาณ ๒๕๖๑ มหาวิทยาลัยได้กำหนดแบบฟอร์มให้บุคลากรสายวิชาการ รายงานการเข้าร่วมการประชุม อบรม สัมมนา ศึกษาดูงานฯ โดยผ่านหน่วยงานต้นสังกัดและงานบริหารทรัพยากรบุคคลรวบรวมและรายงานมหาวิทยาลัยทราบทั้งนี้ มหาวิทยาลัยไม่ได้ติดตามการนำองค์ความรู้ไปพัฒนาการเรียนการสอนซึ่งในปีงบประมาณ ๒๕๖๒ มหาวิทยาลัยได้มีแนวนโยบายในการ กำกับติดตามการนำองค์ความรู้ไปพัฒนาการเรียนการสอนต่อไป</p>

กลยุทธ์ที่ ๓ การเสริมสร้างสมรรถนะและทักษะให้แก่บุคลากรสายสนับสนุน

กลยุทธ์/โครงการ/กิจกรรม	จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนประจำหน่วยงาน และแผนพัฒนารายบุคคล
ตัวชี้วัด/เป้าหมาย	ร้อยละของหน่วยงานที่มีแผนการพัฒนาบุคลากร ร้อยละ ๑๐๐
ผู้รับผิดชอบ/ประสานงาน	นางสาวเพ็ญภักดิ์ กระตุกฤษ
ผลการดำเนินงาน	<p>มหาวิทยาลัยได้กำหนดให้หน่วยงานภายในจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร สายสนับสนุน ประจำปี ๒๕๖๓ ซึ่งมีหน่วยงานที่ได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร มีจำนวน ๙ หน่วยงาน คิดเป็น ร้อยละ ๑๐๐ โดยมีรายละเอียดดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. แผนการพัฒนาบุคลากรคณะศิลปศาสตร์วิทยาศาสตร์ ๒. แผนการพัฒนาบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ ๓. แผนการพัฒนาบุคลากรคณะครุศาสตร์ ๔. แผนการพัฒนาบุคลากรคณะรัฐศาสตร์ ๕. แผนการพัฒนาบุคลากรคณะพยาบาลศาสตร์ ๖. แผนการพัฒนาบุคลากรโครงการจัดตั้งคณะวิศวกรรมศาสตร์ฯ ๗. แผนการพัฒนาบุคลากรสถาบันวิจัยและพัฒนา ๘. แผนการพัฒนาบุคลากรสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ ๙. แผนการพัฒนาบุคลากรสำนักงานอธิการบดี

กลยุทธ์/โครงการ/กิจกรรม	โครงการพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
ตัวชี้วัด/เป้าหมาย	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ
ผู้รับผิดชอบ/ประสานงาน	นางสาวเพ็ญภักดิ์ กระจุกฤกษ์
ผลการดำเนินงาน	มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิได้ดำเนินการจัดโครงการอบรมการใช้ทักษะ การใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (โครงการอบรมฐานข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์เพื่อการสืบค้น) โดยมีสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นหน่วยงานดำเนินการ
กลยุทธ์/โครงการ/กิจกรรม	โครงการอบรมเพื่อวิเคราะห์ค่างาน และเตรียมความพร้อมเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น
ตัวชี้วัด/เป้าหมาย	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการอบรม
ผู้รับผิดชอบ/ประสานงาน	นางสาวเพ็ญภักดิ์ กระจุกฤกษ์
ผลการดำเนินงาน	งานบริหารทรัพยากรบุคคล กองกลาง สำนักงานอธิการบดี ได้จัดโครงการอบรมเพื่อวิเคราะห์ค่างาน และเตรียมความพร้อมเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น โดยมีรายละเอียด ดังนี้ กลุ่มเป้าหมาย/ผู้เข้าร่วมโครงการ ๑. ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา จำนวน ๑ ราย เข้าร่วม จำนวน ๐ ราย ๒. พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน จำนวน ๑๑๙ ราย เข้าร่วม จำนวน ๙๙ ราย ๓. บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ จำนวน ๓ ราย เข้าร่วม จำนวน ๓ ราย ตัวชี้วัดความสำเร็จ เชิงปริมาณ บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรม ๘๒.๙๒% (จำนวนทั้งสิ้น ๑๐๒ ราย จากผู้มีสิทธิ ๑๒๓ ราย)
กลยุทธ์/โครงการ/กิจกรรม	โครงการอบรมเทคนิคจัดทำแผนปฏิบัติการ การเขียนโครงการ การจัดการ และประเมินผลโครงการ
ตัวชี้วัด/เป้าหมาย	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ
ผู้รับผิดชอบ/ประสานงาน	เพ็ญภักดิ์ กระจุกฤกษ์
ผลการดำเนินงาน	มหาวิทยาลัยได้ดำเนินการจัดโครงการการเขียนโครงการ โดยมีกลุ่มเป้าหมายเป็นผู้บริหารและบุคลากรหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ จำนวน ๕๐ คน ซึ่งมีผู้เข้าร่วมโครงการ จำนวน ๔๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๐ โดยใช้งบประมาณรวม ๑๕,๐๐๐ บาท หน่วยงานที่รับผิดชอบในการดำเนินการคือ กองนโยบายและแผน
กลยุทธ์/โครงการ/กิจกรรม	โครงการอบรมเพิ่มทักษะด้านงานสารบรรณ
ตัวชี้วัด/เป้าหมาย	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ
ผู้รับผิดชอบ/ประสานงาน	นางสาวเพ็ญภักดิ์ กระจุกฤกษ์
ผลการดำเนินงาน	(ยังไม่ได้ดำเนินการ)

<p>กลยุทธ์/โครงการ/กิจกรรม ตัวชี้วัด/เป้าหมาย ผู้รับผิดชอบ/ประสานงาน ผลการดำเนินงาน</p>	<p>โครงการอบรมเพิ่มทักษะด้านการเงิน-พัสดุ ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ นางสาวเพ็ญภักดิ์ กระจตุฤกษ์ (ยังไม่ได้ดำเนินการ)</p>
<p>กลยุทธ์/โครงการ/กิจกรรม ตัวชี้วัด/เป้าหมาย ผู้รับผิดชอบ/ประสานงาน ผลการดำเนินงาน</p>	<p>โครงการอบรมและเพิ่มทักษะด้านภาษาอังกฤษและประชาคมอาเซียน ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ นางสาวเพ็ญภักดิ์ กระจตุฤกษ์ (ยังไม่ได้ดำเนินการ)</p>
<p>กลยุทธ์/โครงการ/กิจกรรม ตัวชี้วัด/เป้าหมาย ผู้รับผิดชอบ/ประสานงาน ผลการดำเนินงาน</p>	<p>โครงการอบรมเทคนิคและรูปแบบการจัดทำคู่มือมาตรฐานขั้นตอนการปฏิบัติงาน ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่เผยแพร่คู่มือปฏิบัติงานภายในมหาวิทยาลัย นางสาวเพ็ญภักดิ์ กระจตุฤกษ์ งานบริหารงานบุคคล กองกลาง สำนักงานอธิการบดี ได้จัดโครงการอบรมเพื่อวิเคราะห์ ค่างาน และเตรียมความพร้อมเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ภายหลังจากจัดอบรมดังกล่าว มีบุคลากรจัดทำคู่มือการปฏิบัติการ เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานและพัฒนา บุคลากรสายสนับสนุน</p>
<p>กลยุทธ์/โครงการ/กิจกรรม ตัวชี้วัด/เป้าหมาย ผู้รับผิดชอบ/ประสานงาน ผลการดำเนินงาน</p>	<p>โครงการส่งเสริมการจัดการความรู้สู่การพัฒนาการปฏิบัติงานเป็นแนวปฏิบัติที่ดี จำนวนเรื่อง/หน่วยงานที่ได้รับการพัฒนาเป็นแนวปฏิบัติที่ดี นางสาวเพ็ญภักดิ์ กระจตุฤกษ์ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิได้จัดโครงการส่งเสริมการจัดการความรู้สู่การ พัฒนาการปฏิบัติงานเป็นแนวปฏิบัติที่ดีสายสนับสนุน (Knowledge Management) โดยผู้บริหารมหาวิทยาลัยเป็นประธานในพิธีเปิดพร้อมด้วยรองอธิการบดี ได้รับความ อนุเคราะห์จาก รศ.นพ.จิตเจริญ ไชยาคำ เป็นวิทยากร ดำเนินงานโครงการ : งาน ประกันคุณภาพการศึกษา</p>
<p>กลยุทธ์/โครงการ/กิจกรรม ตัวชี้วัด/เป้าหมาย ผู้รับผิดชอบ/ประสานงาน ผลการดำเนินงาน</p>	<p>โครงการอบรมมาตรฐานการปฏิบัติงานสู่การประกันคุณภาพองค์กร ระดับหน่วยงาน และ สถาบัน ร้อยละของจำนวนหน่วยงานและผลประเมินระดับสถาบัน ที่ผ่านเกณฑ์ ระดับดีขึ้น นางสาวเพ็ญภักดิ์ กระจตุฤกษ์ (ยังไม่ได้ดำเนินการ)</p>

<p>กลยุทธ์/โครงการ/กิจกรรม</p> <p>ตัวชี้วัด/เป้าหมาย</p> <p>ผู้รับผิดชอบ/ประสานงาน</p> <p>ผลการดำเนินงาน</p>	<p>ประชุมชี้แจงบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรสายสนับสนุนและการให้บริการ ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ</p> <p>นางสาวเพ็ญภักดิ์ กระตุกฤษ์</p> <p>มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ ได้จัดประชุมชี้แจงบทบาทหน้าที่และความ รับผิดชอบของบุคลากรสายสนับสนุน เพื่อให้บุคลากรสายสนับสนุน ทราบถึงระเบียบ ข้อบังคับ แนวปฏิบัติราชการ และเรื่องอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยได้จัดกิจกรรมการประชุมนิเทศ บุคลากรใหม่</p> <p>สำหรับบุคลากรเก่าหน่วยงานได้จัดประชุมชี้แจงบทบาทหน้าที่และความ รับผิดชอบของบุคลากรสายสนับสนุน ในการประชุมของหน่วยงานต้นสังกัด ประจำเดือน/ ประจำปี</p>
<p>กลยุทธ์/โครงการ/กิจกรรม</p> <p>ตัวชี้วัด/เป้าหมาย</p> <p>ผู้รับผิดชอบ/ประสานงาน</p> <p>ผลการดำเนินงาน</p>	<p>พัฒนาศักยภาพ ทักษะ และวิชาชีพ ด้านอื่นๆ</p> <p>จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่จัดเพื่อพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนด้านอื่นๆ</p> <p>นางสาวเพ็ญภักดิ์ กระตุกฤษ์</p> <p>(ยังไม่ได้ดำเนินการ)</p>
<p>กลยุทธ์/โครงการ/กิจกรรม</p> <p>ตัวชี้วัด/เป้าหมาย</p> <p>ผู้รับผิดชอบ/ประสานงาน</p> <p>ผลการดำเนินงาน</p>	<p>การกำกับ ติดตาม การนำความรู้ที่ได้จากการประชุม อบรม สัมมนา ศึกษาดูงานฯ มา พัฒนางาน</p> <p>ร้อยละของจำนวนเจ้าหน้าที่ที่ไปอบรมฯ มีการรายงานและนำองค์ความรู้ไปพัฒนางาน</p> <p>นางจริยาพร ดวงแก้ว</p> <p>มหาวิทยาลัยได้กำหนดแบบฟอร์มให้บุคลากรสายสนับสนุนรายงานการเข้าร่วม การประชุม อบรม สัมมนา ศึกษาดูงานฯ โดยผ่านหน่วยงานต้นสังกัดและงานบริหาร ทรัพยากรบุคคลรวบรวมและรายงานมหาวิทยาลัยทราบทั้งนี้ มหาวิทยาลัยไม่ได้ติดตาม การนำองค์ความรู้ไปพัฒนางาน ซึ่งในปีงบประมาณ ๒๕๖๒ มหาวิทยาลัยได้มี แนวนโยบายในการ กำกับติดตามการนำองค์ความรู้ไปพัฒนางานต่อไป</p>

กลยุทธ์ที่ ๑ การพัฒนาระบบการจ่ายค่าจ้าง และค่าตอบแทน

กลยุทธ์/โครงการ/กิจกรรม	พัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อต่อสัญญาจ้าง
ตัวชี้วัด/เป้าหมาย	ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่มีคุณสมบัติผ่านการประเมินเพื่อต่อสัญญาจ้าง
ผู้รับผิดชอบ/ประสานงาน	นางสาวกฤษณา พัฒเพ็ง
ผลการดำเนินงาน	<u>ดำเนินการแล้ว</u> <ol style="list-style-type: none">๑. แจ้งเวียนให้พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ประเภทอาจารย์และเจ้าหน้าที่ประจำตามสัญญา ดำเนินการตามประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ เรื่อง หลักเกณฑ์วิธีการ และเงื่อนไขการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อต่อสัญญาจ้างของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๖๐ และฉบับที่ ๒ และฉบับที่ ๓ พ.ศ.๒๕๖๐๒. แจ้งเวียนให้พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ประเภทพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ และสายสนับสนุน ดำเนินการตามประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อต่อสัญญาจ้างของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๖๐ และฉบับที่ ๒ และฉบับที่ ๓ พ.ศ.๒๕๖๐๓. แจ้งเวียนให้ลูกจ้างชั่วคราว ประเภทรายวัน และหน่วยงาน ดำเนินการแสดงผลและความจำเป็นในการขอต่อสัญญาจ้าง ลูกจ้างชั่วคราว ประเภทรายวัน เพื่อดำเนินการบอกเลิก หรือต่อสัญญาจ้าง ตามขั้นตอนที่มหาวิทยาลัยกำหนด๔. แจ้งเวียนให้พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ประเภทพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ และสายสนับสนุน กรณีผู้ที่มีสัญญาจ้าง ๖๐ ปี ชะลอการดำเนินการตามประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อต่อสัญญาจ้างของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๖๐ และฉบับที่ ๒ <u>อยู่ในระหว่างดำเนินการ</u> ตรวจสอบข้อมูลสัญญาจ้างของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ ในแต่ละประเภท
กลยุทธ์/โครงการ/กิจกรรม	พัฒนาระบบประเมินการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มค่าจ้าง หรือเพิ่มค่าตอบแทนพิเศษอื่น ๆ
ตัวชี้วัด/เป้าหมาย	ร้อยละ ๙๐ ของจำนวนบุคลากรที่ได้รับการเพิ่มค่าจ้าง หรือค่าตอบแทนพิเศษอื่น ๆ
ผู้รับผิดชอบ/ประสานงาน	นางสาวปรารค์พิกุล ผสมญาติ
ผลการดำเนินงาน	บุคลากรได้พิจารณาเลื่อนเงินเดือน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓ รอบการประเมินครั้งที่ ๑ (ครึ่งปีแรก) และรอบการประเมินครั้งที่ ๒ (ครึ่งปีหลัง)

กลยุทธ์/โครงการ/กิจกรรม	ปรับปรุงอัตราเงินเดือน ค่าตอบแทน ตามนโยบายรัฐบาล และระเบียบที่มีการเปลี่ยนแปลง
ตัวชี้วัด/เป้าหมาย	เรื่องที่เสนอให้ดำเนินการตามนโยบายรัฐบาล และสภามหาวิทยาลัย
ผู้รับผิดชอบ/ประสานงาน	นางสาวปราณีพิกุล ผสมญาติ
ผลการดำเนินงาน	มหาวิทยาลัยได้ดำเนินการปรับปรุงอัตราเงินเดือน ตามนโยบายของรัฐบาล ซึ่งเป็นไปตามหนังสือสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ด่วนที่สุด ที่ ศธ ๐๕๐๙(๕)/ว ๒ เรื่อง การให้ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของตำแหน่ง หรือระดับตำแหน่งที่ดำรงอยู่ และการเลื่อนเงินเดือน ลงวันที่ ๕ ตุลาคม ๒๕๖๐

กลยุทธ์ที่ ๒ การสนับสนุนเพื่อส่งเสริมความรู้และความก้าวหน้าในตำแหน่ง

กลยุทธ์/โครงการ/กิจกรรม	สนับสนุนกองทุนเพื่อการพัฒนาบุคลากรให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น
ตัวชี้วัด/เป้าหมาย	ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่ได้รับทุนศึกษาต่อ
ผู้รับผิดชอบ/ประสานงาน	นางสาวปราณีพิกุล ผสมญาติ
ผลการดำเนินงาน	มหาวิทยาลัยแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ ตามระเบียบมหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ ว่าด้วยกองทุนพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ พ.ศ. ๒๕๔๘ คณะกรรมการที่ได้รับแต่งตั้ง ตามคำสั่งมหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ ที่ ๑๑๔๓/๒๕๖๒ ลงวันที่ ๑๒ มิถุนายน ๒๕๖๒ ได้ประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๖๒ และครั้งที่ ๒/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๗ สิงหาคม ๒๕๖๒ เพื่อพิจารณาดำเนินการตามหน้าที่ที่กำหนดไว้ตามระเบียบมหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ ว่าด้วยกองทุนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ พ.ศ. ๒๕๔๘ ระเบียบมหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ ว่าด้วยเงินอุดหนุนการศึกษาของอาจารย์และข้าราชการมหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ พ.ศ. ๒๕๔๘ และประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการขอรับการสนับสนุนจากกองทุนพัฒนาบุคลากร

กลยุทธ์/โครงการ/กิจกรรม	ส่งเสริมและสนับสนุนทุนเพื่อเสนอขอผลงานทางวิชาการ สายวิชาการ
ตัวชี้วัด/เป้าหมาย	ร้อยละ ๑๐ ที่เพิ่มขึ้นของจำนวนบุคลากรที่ขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ
ผู้รับผิดชอบ/ประสานงาน	นางสาวปราณีพิกุล ผสมญาติ
ผลการดำเนินงาน	จากการดำเนินการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ มีบุคลากรสายวิชาการ ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ ในปีงบประมาณ ๒๕๖๔ ดังนี้ <ol style="list-style-type: none"> ๑. รองศาสตราจารย์ จำนวน ๒ ราย ๒. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน ๓๘ ราย ๓. อาจารย์ จำนวน ๑๕๗ ราย

<p>กลยุทธ์/โครงการ/กิจกรรม</p> <p>ตัวชี้วัด/เป้าหมาย</p> <p>ผู้รับผิดชอบ/ประสานงาน</p> <p>ผลการดำเนินงาน</p>	<p>ส่งเสริมและสนับสนุนทุนเพื่อเสนอขอผลงานทางวิชาการ สายสนับสนุน ร้อยละ ๑๐ ที่เพิ่มขึ้นของจำนวนบุคลากรที่ขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้น</p> <p>นายชินวร ศิริบุตร, นางสาวเพ็ญภักดิ์ กระตุกฤษ์</p> <p>ตามที่ผู้ทรงคุณวุฒิจากสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาเดิม) ได้พิจารณาและให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการออกข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ ว่าด้วย มาตรฐานการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๕๘ อาจไม่ถูกต้อง ซึ่งมีข้อเสนอแนะให้มหาวิทยาลัยกลับไปทบทวนและแก้ไข เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งให้สูงขึ้นของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนเป็นไปด้วยความถูกต้อง งานบริหารทรัพยากรบุคคลจึงรายงานความคืบหน้าของการดำเนินการในเรื่องต่างๆ ดังนี้</p> <p>๑. งานบริหารทรัพยากรบุคคล ได้เสนอแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเสนอทบทวนข้อบังคับและแนวทางการดำเนินการขอกำหนดตำแหน่งให้สูงขึ้นของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน ตามคำสั่งมหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ ที่ ๔๔๓๔/๒๕๖๑ ลงวันที่ ๒๗ ธันวาคม ๒๕๖๑ ซึ่งคณะกรรมการชุดดังกล่าวได้ประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๒๕ มกราคม ๒๕๖๒ เพื่อพิจารณาวงรอบการดำเนินงานในเรื่องนี้</p> <p>๒. คณะกรรมการชุดดังกล่าวตามข้อ ๑ ได้ประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๒๕ มกราคม ๒๕๖๒ และแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเสนอทบทวนและวางโครงสร้างการออกข้อบังคับและแนวทางการดำเนินการขอกำหนดตำแหน่งให้สูงขึ้นของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน ตามคำสั่งมหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ ที่ ๑๙๙/๒๕๖๒ ลงวันที่ ๓๐ มกราคม ๒๕๖๒ ซึ่งขณะนี้ฝ่ายเลขานุการได้แก้ไข และรวบรวมข้อมูล เป็นที่เรียบร้อยแล้ว และมีกำหนดการประชุมคณะกรรมการเพื่อประชุมพิจารณาข้อบังคับ และเอกสารต่างๆ ในวันที่ ๑๙ สิงหาคม ๒๕๖๒</p>
<p>กลยุทธ์/โครงการ/กิจกรรม</p> <p>ตัวชี้วัด/เป้าหมาย</p> <p>ผู้รับผิดชอบ/ประสานงาน</p> <p>ผลการดำเนินงาน</p>	<p>โครงการความร่วมมือเพื่อส่งเสริมสนับสนุนการเผยแพร่และผลิตผลงานวิชาการ จำนวนหน่วยงาน/เครือข่ายความร่วมมือ ที่ให้การสนับสนุนเพิ่มขึ้น</p> <p>นางสาวปราณีพิบูล ผสมญาติ</p> <p>มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ ได้สนับสนุนทุนวิจัยให้กับนักวิจัยภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ และทุนอุดหนุนวิจัยจากแหล่งทุนภายนอก กล่าวคือ ทุนสร้างสถานภาพนักวิจัยรุ่นใหม่</p>

<p>กลยุทธ์/โครงการ/กิจกรรม</p> <p>ตัวชี้วัด/เป้าหมาย</p> <p>ผู้รับผิดชอบ/ประสานงาน</p> <p>ผลการดำเนินงาน</p>	<p>สนับสนุนการเข้าร่วมโครงการอบรม สัมมนา เพื่อพัฒนาทักษะวิชาชีพแก่บุคลากร ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนเพื่อพัฒนาทักษะวิชาชีพ</p> <p>นางจริยาพร ดวงแก้ว</p> <p>มหาวิทยาลัยได้สนับสนุนการเข้าร่วมโครงการอบรม สัมมนา เพื่อพัฒนาทักษะวิชาชีพแก่บุคลากร โดยการมอบหมาย/อนุญาตให้บุคลากรไปราชการ ดังนี้</p> <table border="0"> <tr> <td>๑. คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์</td> <td>จำนวน ๑๓ ครั้ง</td> </tr> <tr> <td>๒. คณะพยาบาลศาสตร์</td> <td>จำนวน ๙๗ ครั้ง</td> </tr> <tr> <td>๓. คณะครุศาสตร์</td> <td>จำนวน ๖๓ ครั้ง</td> </tr> <tr> <td>๔. คณะบริหารธุรกิจ</td> <td>จำนวน ๒๔ ครั้ง</td> </tr> <tr> <td>๕. คณะรัฐศาสตร์</td> <td>จำนวน ๒๓ ครั้ง</td> </tr> <tr> <td>๖. โครงการจัดตั้งคณะวิศวกรรมศาสตร์ฯ</td> <td>จำนวน ๒๐ ครั้ง</td> </tr> <tr> <td>๗. สถาบันวิจัยและพัฒนา</td> <td>จำนวน ๓๔ ครั้ง</td> </tr> <tr> <td>๘. สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ</td> <td>จำนวน ๐ ครั้ง</td> </tr> <tr> <td>๙. กองนโยบายและแผน</td> <td>จำนวน ๑๙ ครั้ง</td> </tr> <tr> <td>๑๐. งานประกันคุณภาพการศึกษา</td> <td>จำนวน ๔ ครั้ง</td> </tr> <tr> <td>๑๑. งานบริหารทั่วไป</td> <td>จำนวน ๑๓ ครั้ง</td> </tr> <tr> <td>๑๒. หน่วยเลขานุการ</td> <td>จำนวน ๑๐๑ ครั้ง</td> </tr> <tr> <td>๑๓. งานกิจการสภามหาวิทยาลัย</td> <td>จำนวน ๑๙ ครั้ง</td> </tr> <tr> <td>๑๔. งานนิติการ</td> <td>จำนวน ๑๐ ครั้ง</td> </tr> <tr> <td>๑๕. งานบริหารทรัพยากรบุคคล</td> <td>จำนวน ๑๑ ครั้ง</td> </tr> <tr> <td>๑๖. งานกิจการนักศึกษา</td> <td>จำนวน ๑๙ ครั้ง</td> </tr> <tr> <td>๑๗. งานบริการการศึกษา</td> <td>จำนวน ๔ ครั้ง</td> </tr> <tr> <td>๑๘. งานการเงินและบัญชี</td> <td>จำนวน ๓ ครั้ง</td> </tr> <tr> <td>๑๙. โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัย</td> <td>จำนวน ๑ ครั้ง</td> </tr> <tr> <td>๒๐. หน่วยตรวจสอบภายใน</td> <td>จำนวน ๑ ครั้ง</td> </tr> <tr> <td>๒๑. สภาคณาจารย์และข้าราชการ</td> <td>จำนวน ๒ ครั้ง</td> </tr> <tr> <td>๒๒. ศูนย์บ่มเพาะวิสาหกิจ</td> <td>จำนวน ๓ ครั้ง</td> </tr> </table>	๑. คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์	จำนวน ๑๓ ครั้ง	๒. คณะพยาบาลศาสตร์	จำนวน ๙๗ ครั้ง	๓. คณะครุศาสตร์	จำนวน ๖๓ ครั้ง	๔. คณะบริหารธุรกิจ	จำนวน ๒๔ ครั้ง	๕. คณะรัฐศาสตร์	จำนวน ๒๓ ครั้ง	๖. โครงการจัดตั้งคณะวิศวกรรมศาสตร์ฯ	จำนวน ๒๐ ครั้ง	๗. สถาบันวิจัยและพัฒนา	จำนวน ๓๔ ครั้ง	๘. สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ	จำนวน ๐ ครั้ง	๙. กองนโยบายและแผน	จำนวน ๑๙ ครั้ง	๑๐. งานประกันคุณภาพการศึกษา	จำนวน ๔ ครั้ง	๑๑. งานบริหารทั่วไป	จำนวน ๑๓ ครั้ง	๑๒. หน่วยเลขานุการ	จำนวน ๑๐๑ ครั้ง	๑๓. งานกิจการสภามหาวิทยาลัย	จำนวน ๑๙ ครั้ง	๑๔. งานนิติการ	จำนวน ๑๐ ครั้ง	๑๕. งานบริหารทรัพยากรบุคคล	จำนวน ๑๑ ครั้ง	๑๖. งานกิจการนักศึกษา	จำนวน ๑๙ ครั้ง	๑๗. งานบริการการศึกษา	จำนวน ๔ ครั้ง	๑๘. งานการเงินและบัญชี	จำนวน ๓ ครั้ง	๑๙. โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัย	จำนวน ๑ ครั้ง	๒๐. หน่วยตรวจสอบภายใน	จำนวน ๑ ครั้ง	๒๑. สภาคณาจารย์และข้าราชการ	จำนวน ๒ ครั้ง	๒๒. ศูนย์บ่มเพาะวิสาหกิจ	จำนวน ๓ ครั้ง
๑. คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์	จำนวน ๑๓ ครั้ง																																												
๒. คณะพยาบาลศาสตร์	จำนวน ๙๗ ครั้ง																																												
๓. คณะครุศาสตร์	จำนวน ๖๓ ครั้ง																																												
๔. คณะบริหารธุรกิจ	จำนวน ๒๔ ครั้ง																																												
๕. คณะรัฐศาสตร์	จำนวน ๒๓ ครั้ง																																												
๖. โครงการจัดตั้งคณะวิศวกรรมศาสตร์ฯ	จำนวน ๒๐ ครั้ง																																												
๗. สถาบันวิจัยและพัฒนา	จำนวน ๓๔ ครั้ง																																												
๘. สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ	จำนวน ๐ ครั้ง																																												
๙. กองนโยบายและแผน	จำนวน ๑๙ ครั้ง																																												
๑๐. งานประกันคุณภาพการศึกษา	จำนวน ๔ ครั้ง																																												
๑๑. งานบริหารทั่วไป	จำนวน ๑๓ ครั้ง																																												
๑๒. หน่วยเลขานุการ	จำนวน ๑๐๑ ครั้ง																																												
๑๓. งานกิจการสภามหาวิทยาลัย	จำนวน ๑๙ ครั้ง																																												
๑๔. งานนิติการ	จำนวน ๑๐ ครั้ง																																												
๑๕. งานบริหารทรัพยากรบุคคล	จำนวน ๑๑ ครั้ง																																												
๑๖. งานกิจการนักศึกษา	จำนวน ๑๙ ครั้ง																																												
๑๗. งานบริการการศึกษา	จำนวน ๔ ครั้ง																																												
๑๘. งานการเงินและบัญชี	จำนวน ๓ ครั้ง																																												
๑๙. โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัย	จำนวน ๑ ครั้ง																																												
๒๐. หน่วยตรวจสอบภายใน	จำนวน ๑ ครั้ง																																												
๒๑. สภาคณาจารย์และข้าราชการ	จำนวน ๒ ครั้ง																																												
๒๒. ศูนย์บ่มเพาะวิสาหกิจ	จำนวน ๓ ครั้ง																																												

กลยุทธ์ที่ ๓ การพัฒนาระบบสวัสดิการและสิทธิประโยชน์เชิงรุก

กลยุทธ์/โครงการ/กิจกรรม	จัดระบบสวัสดิการ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพหรือกองทุนอื่นๆ ให้แก่บุคลากร
ตัวชี้วัด/เป้าหมาย	จำนวนสวัสดิการ/กองทุน ที่จัดเพิ่มขึ้น
ผู้รับผิดชอบ/ประสานงาน	นางสาวศศิรินทร์ มิตรสันเทียะ
ผลการดำเนินงาน	<p>มหาวิทยาลัยได้พิจารณาและแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาและเสนอแนวทางการจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ให้กับบุคลากร ตามคำสั่งมหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ ที่ ๑๑๕๔/๒๕๖๒ ลงวันที่ ๑๓ มิถุนายน ๒๕๖๒</p> <p>คณะกรรมการพิจารณาและเสนอแนวทางการจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ให้กับบุคลากร ได้ประชุมเพื่อพิจารณหาแนวทางการจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ด้านต่างๆ ให้กับบุคลากร เพื่อแนวทางการจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ด้านต่างๆ ให้กับบุคลากร ดังต่อไปนี้</p> <ol style="list-style-type: none">๑. การปรับปรุงระบบการจัดสวัสดิการบ้านพัก๒. การติดตามการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาบุคลากร๓. การดำเนินงานของกองทุนวิจัย๔. การสนับสนุนทุนเพื่อการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ๕. การจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ๖. การประสานความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก๗. การเพิ่มทางเลือกสวัสดิการเพื่อสุขภาพ๘. การเพิ่มทางเลือกสวัสดิการเพื่อการประกันภัยจากรถยนต์๙. การส่งเสริมให้ความรู้เกี่ยวกับสิทธิประโยชน์สังคม๑๐. การทบทวนสิทธิประโยชน์การลา๑๑. สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ของบุคลากรจาก สหกรณ์ออมทรัพย์มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ และ สกสค.๑๒. การดำเนินงานของสโมสรบุคลากร
กลยุทธ์/โครงการ/กิจกรรม	โครงการ/กิจกรรมอื่นในการเสริมแรงจิตใจ และอ้างรางวัลซึ่งบุคลากร ที่หน่วยงานดำเนินการเพิ่มเติม
ตัวชี้วัด/เป้าหมาย	จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่จัดเพื่อสร้างแรงจูงใจด้านอื่นให้กับบุคลากรในหน่วยงาน
ผู้รับผิดชอบ/ประสานงาน	นางสาวศศิรินทร์ มิตรสันเทียะ
ผลการดำเนินงาน	<p>ปีงบประมาณ ๒๕๖๓ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ ร่วมกับ บริษัท เอ็ทน่าประกันสุขภาพ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ได้จัดทำประกันสุขภาพแบบกลุ่มให้กับบุคลากรเพื่อเป็นสวัสดิการในการพัฒนาสุขภาพและอนามัยให้กับบุคลากร และได้จัดประชุมชี้แจงรายละเอียดสิทธิประโยชน์ของกรมธรรม์ และลงพื้นที่ชี้แจงรายละเอียดให้คำปรึกษาแก่บุคลากร</p>

กลยุทธ์ที่ ๔ การส่งเสริมสุขภาพและคุณภาพชีวิตที่ดีให้แก่บุคลากร

กลยุทธ์/โครงการ/กิจกรรม	สำรวจความพึงพอใจของบุคลากรในการพัฒนา จัดสวัสดิการ และการให้บริการ หรือด้านอื่นๆ
ตัวชี้วัด/เป้าหมาย	ร้อยละของบุคลากรที่มีความพึงพอใจในทุกด้าน ๓.๕๑ ขึ้นไป
ผู้รับผิดชอบ/ประสานงาน	นางสาวศศิรินทร์ มิตรสันเทียะ
ผลการดำเนินงาน	โดยในปีงบประมาณ ๒๕๖๓ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ ร่วมกับ บริษัท เอ็ทน่า ประกันสุขภาพ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ได้จัดทำประกันสุขภาพแบบกลุ่มให้กับบุคลากร เพื่อเป็นสวัสดิการในการพัฒนาสุขภาพและอนามัยให้กับบุคลากร และได้จัดประชุมชี้แจงรายละเอียดสิทธิประโยชน์ของกรมธรรม์ และลงพื้นที่ชี้แจงรายละเอียด/ให้คำปรึกษาแก่บุคลากร โดยบุคลากรมีความพึงพอใจ คะแนนเฉลี่ย ๓.๖๗
กลยุทธ์/โครงการ/กิจกรรม	โครงการศึกษาดูงานเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีของบุคลากรภายในหน่วยงาน
ตัวชี้วัด/เป้าหมาย	ร้อยละของหน่วยงานที่จัดโครงการ
ผู้รับผิดชอบ/ประสานงาน	นางสาวศศิรินทร์ มิตรสันเทียะ
ผลการดำเนินงาน	ทุกหน่วยงานระดับคณะจัดโครงการศึกษาดูงานเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีของบุคลากรภายในหน่วยงาน
กลยุทธ์/โครงการ/กิจกรรม	โครงการเสริมสร้างสุขภาพอนามัยที่ดีสำหรับบุคลากร
ตัวชี้วัด/เป้าหมาย	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ
ผู้รับผิดชอบ/ประสานงาน	คณะพยาบาลศาสตร์
ผลการดำเนินงาน	คณะพยาบาลศาสตร์ ได้จัดกิจกรรมการเสริมสร้างสุขภาพ ตรวจสุขภาพประจำปีให้กับบุคลากร
กลยุทธ์/โครงการ/กิจกรรม	จัดสรรที่พักอาศัยให้แก่บุคลากรที่มีภูมิลำเนาต่างจังหวัด
ตัวชี้วัด/เป้าหมาย	ร้อยละของบุคลากรต่างภูมิลำเนาที่ได้รับการจัดสรรที่พักอาศัย
ผู้รับผิดชอบ/ประสานงาน	นางสาวศศิรินทร์ มิตรสันเทียะ
ผลการดำเนินงาน	๑. ดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อดำเนินการพิจารณาจัดสรรบุคลากรเพื่อเข้าบ้านพักสวัสดิการของมหาวิทยาลัย ตามคำสั่งมหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ ที่ ๑๓๙/๒๕๖๒ ลงวันที่ ๑๘ มกราคม ๒๕๖๒ ๒. คณะกรรมการพิจารณาจัดสรรบุคลากรเพื่อเข้าบ้านพักสวัสดิการของบุคลากร ได้ประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๓ โดยมีมติจัดสรรบ้านพักสวัสดิการให้กับบุคลากรตามประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ ที่ ๔๘๖๑/๒๕๖๒ ลงวันที่ ๘ กรกฎาคม ๒๕๖๒ และมีหนังสือแจ้งมติคณะกรรมการฯ เรียบร้อยแล้ว

<p>กลยุทธ์/โครงการ/กิจกรรม</p> <p>ตัวชี้วัด/เป้าหมาย</p> <p>ผู้รับผิดชอบ/ประสานงาน</p> <p>ผลการดำเนินงาน</p>	<p>โครงการแข่งขันกีฬาเพื่อเชื่อมความสัมพันธ์ ส่งท้ายปีเก่า และต้อนรับปีใหม่</p> <p>ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ</p> <p>นางสาวศศิรินทร์ มิตรสันเทียะ</p> <p>มหาวิทยาลัยได้จัดการแข่งขันกีฬาเพื่อเชื่อมความสัมพันธ์ ส่งท้ายปีเก่า และต้อนรับปีใหม่เป็นประจำทุกปี เนื่องจากช่วงเทศกาลปีใหม่ ๒๕๖๔ มีการระบาดของไวรัสโคโรนา จึงได้เลื่อนการจัดกิจกรรมเป็นวันที่ ๘ เมษายน ๒๕๖๔</p>
<p>กลยุทธ์/โครงการ/กิจกรรม</p> <p>ตัวชี้วัด/เป้าหมาย</p> <p>ผู้รับผิดชอบ/ประสานงาน</p> <p>ผลการดำเนินงาน</p>	<p>โครงการส่งเสริมการจัดกิจกรรม ๕ส + ๓</p> <p>ร้อยละของหน่วยงานที่เข้าร่วมโครงการ</p> <p>นางสาวศศิรินทร์ มิตรสันเทียะ</p> <p>ในปีการศึกษา ๒๕๖๓ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิมีนโยบายในการปรับเกณฑ์ตัวบ่งชี้การประเมินคุณภาพของหน่วยงานสนับสนุนการเรียนการสอน จึงทำให้ในปีการศึกษา ๒๕๖๓ ต้องงดการประเมินคุณภาพหน่วยงานสายสนับสนุน</p>
<p>กลยุทธ์/โครงการ/กิจกรรม</p> <p>ตัวชี้วัด/เป้าหมาย</p> <p>ผู้รับผิดชอบ/ประสานงาน</p> <p>ผลการดำเนินงาน</p>	<p>โครงการ/กิจกรรมอื่นที่ส่งเสริมสุขภาพ คุณภาพชีวิต และเชิดชูเกียรติ ให้แก่บุคลากรภายในหน่วยงาน</p> <p>จำนวนโครงการ/กิจกรรมอื่นที่ส่งเสริมสุขภาพ คุณภาพชีวิต และเชิดชูเกียรติ ให้แก่บุคลากร</p> <p>นางสาวเพ็ญภักดิ์ กระจุกฤกษ์</p> <p>มหาวิทยาลัยได้ดำเนินงานกิจกรรมการเชิดชูเกียรติบุคลากรเป็นประจำทุกปี อาทิ</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. การประกาศยกย่องผู้มีผลการประเมินการปฏิบัติงานดีเด่น ๒. การจัดพิธีมอบเครื่องราชอิสริยาภรณ์ ๓. การคัดเลือกหน่วยงานและบุคลากรดีเด่นประจำปี ๔. การจัดงานแสดงมุทิตาจิตผู้เกษียณอายุราชการ <p>เป็นต้น</p>

กลยุทธ์ที่ ๕ การส่งเสริมยกย่องและเชิดชูเกียรติแก่บุคลากร

<p>กลยุทธ์/โครงการ/กิจกรรม</p> <p>ตัวชี้วัด/เป้าหมาย</p> <p>ผู้รับผิดชอบ/ประสานงาน</p> <p>ผลการดำเนินงาน</p>	<p>โครงการเชิดชูเกียรติผู้เกษียณอายุราชการและได้รับพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์</p> <p>ร้อยละของความพึงพอใจในการจัดโครงการ</p> <p>นางสาวเพ็ญภักดิ์ กระจุกฤกษ์</p> <p>มหาวิทยาลัยได้ดำเนินงานเชิดชูเกียรติผู้เกษียณอายุราชการและได้รับพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ เป็นประจำทุกปี</p>
<p>กลยุทธ์/โครงการ/กิจกรรม</p> <p>ตัวชี้วัด/เป้าหมาย</p> <p>ผู้รับผิดชอบ/ประสานงาน</p> <p>ผลการดำเนินงาน</p>	<p>โครงการคัดเลือกบุคลากรผู้มีผลงานดีเด่นแต่ละด้านประจำปี</p> <p>จำนวนบุคลากรที่ได้รับคัดเลือกในแต่ละด้านประจำปี</p> <p>นางสาวเพ็ญภักดิ์ กระจุกฤกษ์</p> <p>มหาวิทยาลัยได้ดำเนินคัดเลือกบุคลากรผู้มีผลงานดีเด่นแต่ละด้านประจำปี</p>

กลยุทธ์/โครงการ/กิจกรรม	ประกาศรายชื่อยกย่องผู้มีผลการประเมินการปฏิบัติงานประจำปีในระดับที่มหาวิทยาลัยกำหนด
ตัวชี้วัด/เป้าหมาย	ร้อยละของหน่วยงานที่ประกาศยกย่องผู้มีผลประเมินการปฏิบัติงานประจำปี
ผู้รับผิดชอบ/ประสานงาน	นางสาวปราณีพิบูล ผสมญาติ, นางสาวเพ็ญภักดิ์ กระตุกฤษ์
ผลการดำเนินงาน	มหาวิทยาลัยประกาศรายชื่อยกย่องผู้มีผลการประเมินการปฏิบัติงานประจำปีในระดับที่มหาวิทยาลัยกำหนด เป็นประจำทุกปี

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณ และธรรมาภิบาลให้แก่บุคลากร

กลยุทธ์ที่ ๑ การส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณ และธรรมาภิบาล

กลยุทธ์/โครงการ/กิจกรรม	โครงการอบรมคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ
ตัวชี้วัด/เป้าหมาย	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วม
ผู้รับผิดชอบ/ประสานงาน	นายชินวร ศิริบุตร, นางจริยาพร ดวงแก้ว
ผลการดำเนินงาน	งานบริหารทรัพยากรบุคคล ดำเนินการจัดโครงการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพให้กับบุคลากร โดยมีศาสตราจารย์ นายแพทย์วันชัย วัฒนศัพท์ เป็นวิทยากรบรรยาย มีจำนวนบุคลากรเข้าร่วมจำนวน ๑๓๑ คน จากจำนวนบุคลากรทั้งหมด คิดเป็นร้อยละ ๘๒.๙๒
กลยุทธ์/โครงการ/กิจกรรม	พัฒนาระบบการประเมินบุคลากรด้านคุณธรรมจริยธรรม และจรรยาบรรณบุคลากร
ตัวชี้วัด/เป้าหมาย	ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่ผ่านเกณฑ์การประเมิน
ผู้รับผิดชอบ/ประสานงาน	นางสาวเพ็ญภักดิ์ กระตุกฤษ์
ผลการดำเนินงาน	มหาวิทยาลัยกำหนดให้มีการประเมินบุคลากรทางด้านคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพในแบบประเมินผลการปฏิบัติงานเพิ่มค่าจ้างหรือค่าตอบแทนของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา และพนักงานราชการ ซึ่งส่วนใหญ่บุคลากรผ่านการประเมินในด้านนี้ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐
กลยุทธ์/โครงการ/กิจกรรม	ส่งเสริมการให้ความรู้ สร้างความเข้าใจ เรื่องคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณ และธรรมาภิบาล
ตัวชี้วัด/เป้าหมาย	ร้อยละของจำนวนหน่วยงานที่ส่งเสริมและให้ความรู้เรื่องดังกล่าว
ผู้รับผิดชอบ/ประสานงาน	นางสาวเพ็ญภักดิ์ กระตุกฤษ์
ผลการดำเนินงาน	มหาวิทยาลัยกำหนดให้มีการประเมินบุคลากรทางด้านคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพในแบบประเมินผลการปฏิบัติงานเพิ่มค่าจ้างหรือค่าตอบแทนของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา และพนักงานราชการ ซึ่งมีการประชุมชี้แจง เพื่อทำความเข้าใจทั้งบุคลากรใหม่ และผู้รับการประเมินผลการปฏิบัติงาน

กลยุทธ์/โครงการ/กิจกรรม	โครงการ/กิจกรรมอื่นที่เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณ และธรรมาภิบาลให้แก่บุคลากรภายในหน่วยงาน
ตัวชี้วัด/เป้าหมาย	จำนวนโครงการ/กิจกรรมอื่นที่เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณ และธรรมาภิบาล
ผู้รับผิดชอบ/ประสานงาน	งานบริหารทรัพยากรบุคคล
ผลการดำเนินงาน	(ยังไม่ได้ดำเนินการ)

กลยุทธ์ที่ ๒ การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรให้สืบสานงานศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณี และโครงการตามพระราชดำริ

กลยุทธ์/โครงการ/กิจกรรม	โครงการรดน้ำดำหัว เนื่องในวันปีใหม่ไทย
ตัวชี้วัด/เป้าหมาย	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมทุกโครงการ/กิจกรรม
ผู้รับผิดชอบ/ประสานงาน	นายชินวร ศิริบุตร/นางจริยาพร ดวงแก้ว
ผลการดำเนินงาน	มหาวิทยาลัยได้ดำเนินการจัดโครงการส่งเสริมการอนุรักษ์ ศิลปะ วัฒนธรรม และประเพณีไทย เป็นประจำทุกปี โดยมีบุคลากรของมหาวิทยาลัยทั้งหมด

กลยุทธ์/โครงการ/กิจกรรม	โครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริถ่ายทอดสู่การปฏิบัติในองค์กร
ตัวชี้วัด/เป้าหมาย	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ
ผู้รับผิดชอบ/ประสานงาน	สถาบันวิจัยล้าพัฒนา/งานกิจการนักศึกษา
ผลการดำเนินงาน	มหาวิทยาลัยมีการดำเนินโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริถ่ายทอดสู่การปฏิบัติในมหาวิทยาลัย โดยมีสถาบันวิจัยล้าพัฒนา/งานกิจการนักศึกษา เป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบและดำเนินงาน

กลยุทธ์/โครงการ/กิจกรรม	โครงการแบ่งปันน้ำใจ ช่วยเหลือ เอื้อเฟื้อ เพื่อสังคม
ตัวชี้วัด/เป้าหมาย	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ
ผู้รับผิดชอบ/ประสานงาน	งานกิจการนักศึกษา
ผลการดำเนินงาน	มหาวิทยาลัยมีการดำเนินโครงการแบ่งปันน้ำใจ ช่วยเหลือ เอื้อเฟื้อ เพื่อสังคม โดยมีงานกิจการนักศึกษา เป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบและดำเนินงาน นำบุคลากรและนักศึกษาไปร่วมกิจกรรมดังกล่าวทุกปี

กลยุทธ์/โครงการ/กิจกรรม	โครงการ/กิจกรรม ส่งเสริมการอนุรักษ์ ศิลปะ วัฒนธรรมและประเพณีไทย
ตัวชี้วัด/เป้าหมาย	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมทุกโครงการ/กิจกรรม
ผู้รับผิดชอบ/ประสานงาน	นายชินวร ศิริบุตร, นางจริยาพร ดวงแก้ว
ผลการดำเนินงาน	มหาวิทยาลัยได้ดำเนินการจัดโครงการส่งเสริมการอนุรักษ์ ศิลปะ วัฒนธรรมและประเพณีไทย งบประมาณที่ได้รับเป็นจำนวนเงิน ๒๔๘,๐๐๐ บาท จำนวนบุคลากรเข้าร่วมจำนวน ๓๒๐ คน จากจำนวนบุคลากรทั้งหมด ๓๙๐ คิดเป็นร้อยละ ๘๒.๐๕

๔.๒ สรุปผลการประเมินการดำเนินงาน ตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔

ยุทธศาสตร์/กลยุทธ์	จำนวนตัวชี้วัด	สรุปการประเมินผลการดำเนินงาน		
		บรรลุ	ไม่บรรลุ	คิดเป็นร้อยละ
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาระบบบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพ	๙ ตัวชี้วัด	๖	๓	๖๖
กลยุทธ์ที่ ๑ การปรับปรุงข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศ และแนวปฏิบัติต่างๆ ให้ชัดเจน มีมาตรฐาน	๓ ตัวชี้วัด	๒	๑	๖๖
กลยุทธ์ที่ ๒ การวางแผนอัตรากำลังและจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง	๔ ตัวชี้วัด	๔	-	๑๐๐
กลยุทธ์ที่ ๓ การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการด้านบริหารงานบุคคล	๒ ตัวชี้วัด	-	๒	๐
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ส่งเสริมและพัฒนาสมรรถนะบุคลากร	๒๙ ตัวชี้วัด	๒๐	๙	๖๘
กลยุทธ์ที่ ๑ การส่งเสริมและพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารทุกระดับ	๖ ตัวชี้วัด	๓	๓	๕๐
กลยุทธ์ที่ ๒ การเสริมสร้างสมรรถนะและทักษะให้แก่บุคลากรสายวิชาการ	๑๐ ตัวชี้วัด	๘	๒	๘๐
กลยุทธ์ที่ ๓ การเสริมสร้างสมรรถนะและทักษะให้แก่บุคลากรสายสนับสนุน	๑๓ ตัวชี้วัด	๙	๔	๖๙
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ สร้างแรงจูงใจ ส่งเสริมคุณภาพชีวิต และธำรงรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูง	๒๐ ตัวชี้วัด	๑๘	๒	๙๐
กลยุทธ์ที่ ๑ การพัฒนาระบบการจ่ายค่าจ้าง และค่าตอบแทน	๓ ตัวชี้วัด	๓	-	๑๐๐
กลยุทธ์ที่ ๒ การสนับสนุนทุนเพื่อส่งเสริมความรู้และความก้าวหน้าในตำแหน่ง	๕ ตัวชี้วัด	๕	-	๑๐๐
กลยุทธ์ที่ ๓ การพัฒนาระบบสวัสดิการและสิทธิประโยชน์แก่บุคลากร	๒ ตัวชี้วัด	๑	๑	๕๐
กลยุทธ์ที่ ๔ การส่งเสริมสุขภาพและคุณภาพชีวิตที่ดีให้แก่บุคลากร	๗ ตัวชี้วัด	๖	๑	๘๕
กลยุทธ์ที่ ๕ การส่งเสริมการยกย่องและเชิดชูเกียรติแก่บุคลากร	๓ ตัวชี้วัด	๓	-	๑๐๐
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณ และธรรมาภิบาลให้แก่บุคลากร	๘ ตัวชี้วัด	๗	๑	๘๗
กลยุทธ์ที่ ๑ การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรให้สืบสานงาน ศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณี และโครงการตามพระราชดำริ	๔ ตัวชี้วัด	๓	๑	๗๕
กลยุทธ์ที่ ๒ การส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณ และธรรมาภิบาล	๔ ตัวชี้วัด	๔	-	๑๐๐
รวม	๖๖ ตัวชี้วัด	๕๑	๑๕	๗๗

จากการประเมินผลการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ ตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาบุคลากร สรุปการประเมินผลการดำเนินงานได้ว่า

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาระบบบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพ มีจำนวนโครงการหรือกิจกรรมรวม ๙ ตัวชี้วัด บรรลุเป้าหมาย ๖ ตัวชี้วัด ไม่บรรลุ ๓ ตัวชี้วัด ซึ่งการบรรลุเป้าหมาย คิดเป็นร้อยละ ๖๖ จำแนกเป็น กลยุทธ์ที่ ๑ การปรับปรุงข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศ และแนวปฏิบัติต่าง ๆ ให้ชัดเจน มีมาตรฐาน มีจำนวนโครงการหรือกิจกรรมรวม ๓ ตัวชี้วัด บรรลุเป้าหมาย ๒ ตัวชี้วัด ไม่บรรลุ ๑ ตัวชี้วัด ซึ่งการบรรลุเป้าหมาย คิดเป็นร้อยละ ๖๖ กลยุทธ์ที่ ๒ การวางแผนอัตรากำลังและจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง มีจำนวนโครงการหรือกิจกรรมรวม ๔ ตัวชี้วัด บรรลุเป้าหมาย ๔ ตัวชี้วัด คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ และกลยุทธ์ที่ ๓ การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการด้านบริหารงานบุคคล มีจำนวนโครงการหรือกิจกรรมรวม ๒ ตัวชี้วัด ไม่บรรลุเป้าหมายทั้ง ๒ ตัวชี้วัด

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ส่งเสริมและพัฒนาสมรรถนะบุคลากร มีจำนวนโครงการหรือกิจกรรมรวม ๒๙ ตัวชี้วัด บรรลุเป้าหมาย ๒๐ ตัวชี้วัด ไม่บรรลุ ๙ ตัวชี้วัด ซึ่งการบรรลุเป้าหมาย คิดเป็นร้อยละ ๖๘ จำแนกเป็น กลยุทธ์ที่ ๑ การส่งเสริมและพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารทุกระดับ มีจำนวนโครงการหรือกิจกรรมรวม ๖ ตัวชี้วัด บรรลุเป้าหมาย ๓ ตัวชี้วัด ไม่บรรลุ ๓ ตัวชี้วัด ซึ่งการบรรลุเป้าหมาย คิดเป็นร้อยละ ๕๐ กลยุทธ์ที่ ๒ การเสริมสร้างสมรรถนะและทักษะให้แก่บุคลากรสายวิชาการ มีจำนวนโครงการหรือกิจกรรมรวม ๑๐ ตัวชี้วัด บรรลุเป้าหมาย ๘ ตัวชี้วัด ไม่บรรลุ ๒ ตัวชี้วัด ซึ่งการบรรลุเป้าหมาย คิดเป็นร้อยละ ๘๐ และกลยุทธ์ที่ ๓ การเสริมสร้างสมรรถนะและทักษะให้แก่บุคลากรสายสนับสนุน มีจำนวนโครงการหรือกิจกรรมรวม ๑๓ ตัวชี้วัด บรรลุเป้าหมาย ๙ ตัวชี้วัด ไม่บรรลุ ๔ ตัวชี้วัด ซึ่งการบรรลุเป้าหมาย คิดเป็นร้อยละ ๖๙

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ สร้างแรงจูงใจ ส่งเสริมคุณภาพชีวิต และธำรงรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูง มีจำนวนโครงการหรือกิจกรรมรวม ๒๐ ตัวชี้วัด บรรลุเป้าหมาย ๑๘ ตัวชี้วัด ไม่บรรลุ ๒ ตัวชี้วัด ซึ่งการบรรลุเป้าหมาย คิดเป็นร้อยละ ๙๐ จำแนกเป็น กลยุทธ์ที่ ๑ การพัฒนาระบบการจ่ายค่าจ้าง และค่าตอบแทน มีจำนวนโครงการหรือกิจกรรมรวม ๓ ตัวชี้วัด บรรลุเป้าหมาย ๓ ตัวชี้วัด คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ กลยุทธ์ที่ ๒ การสนับสนุนทุนเพื่อส่งเสริมความรู้และความก้าวหน้าในตำแหน่ง มีจำนวนโครงการหรือกิจกรรมรวม ๕ ตัวชี้วัด บรรลุเป้าหมาย ๕ ตัวชี้วัด คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ กลยุทธ์ที่ ๓ การพัฒนาระบบสวัสดิการและสิทธิประโยชน์เกื้อกูล มีจำนวนโครงการหรือกิจกรรมรวม ๒ ตัวชี้วัด บรรลุเป้าหมาย ๑ ตัวชี้วัด ไม่บรรลุ ๑ ตัวชี้วัด ซึ่งการบรรลุเป้าหมาย คิดเป็นร้อยละ ๕๐ กลยุทธ์ที่ ๔ การส่งเสริมสุขภาพและคุณภาพชีวิตที่ดีให้แก่บุคลากร มีจำนวนโครงการหรือกิจกรรมรวม ๗ ตัวชี้วัด บรรลุเป้าหมาย ๖ ตัวชี้วัด ไม่บรรลุ ๑ ตัวชี้วัด ซึ่งการบรรลุเป้าหมาย คิดเป็นร้อยละ ๘๕ และกลยุทธ์ที่ ๕ การส่งเสริมการยกย่องและเชิดชูเกียรติแก่บุคลากร มีจำนวนโครงการหรือกิจกรรมรวม ๓ ตัวชี้วัด บรรลุเป้าหมาย ๓ ตัวชี้วัด คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณ และธรรมาภิบาลให้แก่บุคลากร มีจำนวนโครงการหรือกิจกรรมรวม ๘ ตัวชี้วัด บรรลุเป้าหมาย ๗ ตัวชี้วัด ไม่บรรลุ ๑ ตัวชี้วัด ซึ่งการบรรลุเป้าหมาย คิดเป็นร้อยละ ๘๗ จำแนกเป็น กลยุทธ์ที่ ๑ การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรให้สืบสานงานศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณี และโครงการตามพระราชดำริ มีจำนวนโครงการหรือกิจกรรมรวม ๔ ตัวชี้วัด บรรลุเป้าหมาย ๓ ตัวชี้วัด ไม่บรรลุ ๑ ตัวชี้วัด ซึ่งการบรรลุเป้าหมาย คิดเป็นร้อยละ ๗๕ และกลยุทธ์ที่ ๒ การส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณ และธรรมาภิบาล มีจำนวน

โครงการหรือกิจกรรมรวม ๔ ตัวชี้วัด บรรลุเป้าหมาย ๔ ตัวชี้วัด ซึ่งการบรรลุเป้าหมาย คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐

ทั้งนี้ เมื่อรวมทั้ง ๔ ยุทธศาสตร์ในการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ มีจำนวนโครงการหรือกิจกรรมรวม ๖๖ ตัวชี้วัด บรรลุเป้าหมาย ๕๑ ตัวชี้วัด ไม่บรรลุ ๑๕ ตัวชี้วัด ซึ่งการบรรลุเป้าหมาย คิดเป็นร้อยละ ๗๗

ส่วนที่ ๔ ความคิดเห็น และข้อเสนอแนะ

๕.๑ ความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ

จากการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ มีจำนวนโครงการหรือกิจกรรมรวม ๖๖ ตัวชี้วัด บรรลุเป้าหมาย ๕๑ ตัวชี้วัด ไม่บรรลุ ๑๕ ตัวชี้วัด ซึ่งการบรรลุเป้าหมาย คิดเป็นร้อยละ ๗๗ นั้น มีความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ดังนี้

๑. ไม่มีการกำหนดผู้รับผิดชอบที่ชัดเจน ส่งผลให้การกำกับติดตามและรายงานผลการดำเนินงานส่วนมาก ไม่ค่อยละเอียด เป็นไปตามตัวชี้วัดที่กำหนด
๒. หน่วยงานหรือผู้รับผิดชอบอาจไม่เข้าใจในการดำเนินงานตามตัวชี้วัดที่กำหนด
๓. ยุทธศาสตร์ และกลยุทธ์ที่กำหนด อาจมีโครงการและกิจกรรมมากเกินไป และกำหนดตัวชี้วัดจำนวนมาก ส่งผลให้การดำเนินงานส่วนใหญ่ ไม่สามารถเขียนหรือส่งรายงานได้ตามกำหนดการ
๔. การรายงานโครงการ/กิจกรรมบางตัว ไม่สอดคล้องกับตัวชี้วัดที่กำหนด
๕. ไม่มีการแต่งตั้งคณะกรรมการกำกับ ติดตาม ให้ชัดเจน
๖. ไม่มีแผน ระยะเวลา การกำกับติดตาม
๗. แผนยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาบุคลากร (๕ ปี) มีหลายตัวไม่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัย (๔ ปี) พ.ศ. ๒๕๖๒ – ๒๕๖๕ ควรมีการทบทวน

๕.๒ แนวทางการดำเนินการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลในปีต่อไป

๑. กำหนดผู้รับผิดชอบ แต่ละยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ และตัวชี้วัด ให้ชัดเจน
๒. แต่งตั้งคณะกรรมการกำกับติดตามการดำเนินงานเป็นระยะให้ชัดเจนยิ่งขึ้น
๓. จัดประชุมหน่วยงานหรือผู้รับผิดชอบ เพื่อทำความเข้าใจในการดำเนินงานตามตัวชี้วัดที่กำหนด
๔. แต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อทบทวนแผนยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัย (๔ ปี) พ.ศ. ๒๕๖๒ – ๒๕๖๕

ภาคผนวก

ที่ปรึกษา

- | | |
|---|---|
| ๑. รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริวัฒน์ โปธิเวชกุล | อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ |
| ๒. อาจารย์อาวุธ ปะเมโท | รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร |
| ๓. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อชิตพล ศศิธรานุวัฒน์ | รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการและประกันคุณภาพ |
| ๔. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประมุข ศรีชัยวงษ์ | รองอธิการบดีฝ่ายกายภาพ วิจัยและบริการวิชาการ |
| ๕. อาจารย์อดุลย์ สนั่นเอื้อเม็งไฮสง | รองอธิการบดีฝ่ายยุทธศาสตร์และสารสนเทศ |
| ๖. อาจารย์ธมลวรรณ สวัสดิ์สิงห์ | ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายวิชาการและประกันคุณภาพ |
| ๗. อาจารย์คุณัญญา คุ้มนางัว | ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายพัฒนานักศึกษาและศิษย์เก่าสัมพันธ์ |
| ๘. อาจารย์บวรวิช รอดรัมย์ | ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายพัสดุและทรัพย์สินรายได้ |
| ๙. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรินทร์ ภูสิงห์ | ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายกายภาพ |
| ๑๐. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ศิริภัสสร อินทรพานิชย์ | ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายแผนและงบประมาณ |
| ๑๑. อาจารย์วิภารัตน์ นิสากัย | ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล |
| ๑๒. นางอรุณี ปราบพยัคฆ์ | รักษาการในตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองกลาง |

จัดทำโดย

ผู้รวบรวม สรุป และประเมินผล

นายชินวร ศิริบุตร

หัวหน้างานบริหารทรัพยากรบุคคล

ผู้ประสานและรายงานข้อมูล

๑. นางสาวปราศรัยพิกุล ผสมญาติ
๒. นางจริยาพร ดวงแก้ว
๓. นางสาวทิพวัลย์ ถิ่นอุดม
๔. นางสาวเพ็ญภักดี กระตุฤกษ์
๕. นางสาวศศิณันท์ มีตรสันเทียะ
๖. นางสาวกฤษณา พัฒเพ็ง

เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปปฏิบัติการ
เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป
เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปปฏิบัติการ
บุคลากรปฏิบัติการ
บุคลากรปฏิบัติการ
บุคลากรปฏิบัติการ