

รายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๔ รอบ ๖ เดือน

มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

ที่	ประเด็นนโยบาย	แนวปฏิบัติ	ผลการดำเนินการ
๑.	<p>ด้านการบรรจุแต่งตั้ง</p> <p>มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ดำเนินการวางแผนอัตรากำลังคน และแสวงหาบุคคลตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และบรรจุบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะและความเชี่ยวชาญในแต่ละสาขาเพื่อปฏิบัติงานให้ตรงตามภารกิจของมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่</p>	<p>๑.๑ ดำเนินการบรรจุบุคคลตามกรอบอัตรากำลังบุคลากรระยะ ๔ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ – ๒๕๖๕) โดยผ่านความเห็นชอบจากสภามหาวิทยาลัย เพื่อใช้ในการบริหารอัตรากำลังรองรับภารกิจของมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่</p> <p>๑.๒ ดำเนินการการบรรจุบุคคลเพื่อแต่งตั้งเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยและพนักงานราชการให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงโดยวิธีการรับสมัครสอบแข่งขัน วิธีคัดเลือก และวิธีการสรรหา ซึ่งการดำเนินการทั้งสามวิธีเป็นไปตามระเบียบที่มหาวิทยาลัยกำหนด</p>	<p>มีการดำเนินการย้ายสังกัดของพนักงานมหาวิทยาลัยจำนวน ๒ ราย จ้างพนักงานมหาวิทยาลัยชั่วคราว จำนวน ๔ ราย ทั้งนี้ เป็นไปตามกรอบอัตรากำลังบุคลากรระยะ ๔ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ – ๒๕๖๕)</p>
๒.	<p>ด้านการพัฒนา</p> <p>ดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคลากร เตรียมความพร้อมของบุคลากร พัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรแต่ละประเภทโดยใช้เครื่องมือที่หลากหลายตามสายงานของบุคลากรเพื่อให้สามารถรองรับภารกิจของมหาวิทยาลัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p>	<p>๒.๑ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรระยะ ๕ ปี ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย โดยผ่านความเห็นชอบจากสภามหาวิทยาลัย ซึ่งเป็นเครื่องมือในการขับเคลื่อนภารกิจไปสู่เป้าหมายด้วยเหตุผลบุคลากรของมหาวิทยาลัยต้องมีความรู้ ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะที่เหมาะสม</p> <p>๒.๒ ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นโดยจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล</p> <p>๒.๓ สนับสนุนให้บุคลากรได้มีคุณวุฒิที่สูงขึ้นโดยการให้ไปศึกษาต่อ ฝึกอบรม และให้ทุนการศึกษา</p>	<p>๑) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๘) ซึ่งมีรายละเอียดตามคำสั่งมหาวิทยาลัยที่ ๔๔๑/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ พ.ศ.๒๕๖๔ ซึ่งคณะกรรมการมีหน้าที่จัดทำ (ร่าง) แผนพัฒนาบุคลากรและนำเสนอต่อมหาวิทยาลัย ในขณะนี้ อยู่ระหว่างดำเนินการ</p>

ที่	ประเด็นนโยบาย	แนวปฏิบัติ	ผลการดำเนินการ
		<p>๒.๔ สนับสนุนให้บุคลากรจัดทำผลงานทางวิชาการและให้ทุนสนับสนุน</p> <p>๒.๕ จัดให้มีโครงการหรือกิจกรรมให้ความรู้กับบุคลากรแต่ ละประเภทตามความเหมาะสม</p> <p>๒.๖ จัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ มาตรฐานความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่มหาวิทยาลัย กำหนด</p>	<p>๒) สนับสนุนให้บุคลากรได้มีคุณวุฒิที่สูงขึ้นโดยอนุมัติ เงินกองทุนพัฒนาบุคลากรเพื่อเป็นทุนสนับสนุนการศึกษา ต่อระดับปริญญาเอกสำหรับคณาจารย์ จำนวน ๔ ราย และอนุมัติให้บุคลากรลาศึกษาต่อด้วยทุนส่วนตัวหรือทุน อื่น ๆ จำนวน ๑ ราย</p> <p>๓) สนับสนุนการตีพิมพ์บทความวิจัยหรือบทความวิชาการ สำหรับบุคลากรของมหาวิทยาลัยทั้งสายวิชาการและสาย สนับสนุน จำนวน ๒๕ ราย</p> <p>๔) ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ สูงขึ้น ตำแหน่งครูชำนาญการ จำนวน ๑ ราย</p> <p>๔) จัดโครงการอบรมให้ความรู้กับบุคลากร ดังนี้</p> <p>๔.๑) โครงการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน ผ่าน ระบบออนไลน์ เรื่อง เทคนิคการจัดทำและวิธีเขียนคู่มือ การปฏิบัติงานหลัก ในวันที่ ๑๐ - ๓๑ ต.ค. ๒๕๖๓</p> <p>๔.๒) โครงการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน ผ่าน ระบบออนไลน์ เรื่อง “วินัยการเงินการคลังและการเบิก จ่ายเงิน เพื่อป้องกันความผิดละเมิดของเจ้าหน้าที่” ในวันที่ ๒๓ มี.ค. ๒๕๖๔</p>

ที่	ประเด็นนโยบาย	แนวปฏิบัติ	ผลการดำเนินการ
๓.	<p>ด้านการรักษาไว้</p> <p>มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ โดยกองบริหารงานบุคคลจัดทำระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ และยกย่องชมเชยบุคลากร เพื่อให้บุคลากรเกิดความภาคภูมิใจและผูกพันต่อมหาวิทยาลัย</p>	<p>๓.๑ กำหนดให้มีการจัดกิจกรรมกีฬาเป็นประจำทุกปี เพื่อให้กีฬาเป็นสื่อกลางในการเชื่อมความสัมพันธ์และความสามัคคีที่ดีของบุคลากรระหว่างหน่วยงาน รวมทั้งเป็นการเสริมสร้างสุขภาพให้แข็งแรง</p> <p>๓.๒ จัดกิจกรรมเชิดชูเกียรติ ยกย่อง และชมเชยบุคลากรในโอกาสต่าง ๆ เช่น แสดงความยินดีกับผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหาร ผู้สำเร็จการศึกษา ผู้ได้รับรางวัลข้าราชการพลเรือนดีเด่น การมอบรางวัลพิฆเนศวร รางวัลจรรยาบรรณดีเด่นเป็นประจำทุกปี ให้กับบุคลากรเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน</p> <p>๓.๓ จัดทำระบบฐานข้อมูลบุคลากร (e-personal) ให้เป็นปัจจุบันและทันสมัย บุคลากรทุกคนสามารถเข้าถึงข้อมูลประวัติของตนเองได้</p> <p>๓.๔ จัดให้มีสวัสดิการค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร ค่าตรวจสุขภาพประจำปี และเงินช่วยเหลือกรณีพนักงานมหาวิทยาลัยถึงแก่ความตาย</p> <p>๓.๕ ควบคุมการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรซึ่งเป็นส่วนหนึ่งในการเลื่อนเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่มหาวิทยาลัยกำหนด พร้อมทั้งให้มีการเลื่อนเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนเป็นไปตามช่วงเวลาที่กำหนด</p>	<p>มีการดำเนินการเชิดชูเกียรติ ยกย่อง และชมเชยบุคลากรในโอกาสต่าง ๆ ดังนี้</p> <p>๑) แสดงความยินดีกับผู้ที่ได้รับรางวัลข้าราชการพลเรือนดีเด่น ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ จำนวน ๑ ราย</p> <p>๒) แสดงความยินดีผู้ที่ได้รับการคัดเลือกเป็นบุคลากรผู้ปฏิบัติงานดีเด่นเพื่อเข้ารับรางวัลพระพิฆเนศวร ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ จำนวน ๔ ราย</p> <p>๓) แสดงความยินดีกับผู้ที่ได้รับรางวัลจรรยาบรรณดีเด่น ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๔ จำนวน ๑๘ ราย</p> <p>๔) แสดงความยินดีกับผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น จำนวน ๑ ราย</p> <p>๕) แสดงความยินดีกับผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหาร จำนวน ๑๑ ราย</p> <p>๖) มีสวัสดิการกระเช้าเยี่ยมไข้บุคลากรและญาติสายตรง รวมถึงการร่วมทำบุญงานฌาปนกิจบุคลากรและญาติสายตรง</p> <p>๗) มีสวัสดิการค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร ค่าตรวจสุขภาพประจำปี และเงินช่วยเหลือกรณีพนักงานมหาวิทยาลัยถึงแก่ความตาย</p> <p>๘) ประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการของบุคลากรทุกประเภทตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ซึ่งในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ได้ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่</p>

ที่	ประเด็นนโยบาย	แนวปฏิบัติ	ผลการดำเนินการ
			<p>ราชการ วงรอบที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๔) เรียบร้อยแล้ว โดยการดำเนินการเป็นไปตามระเบียบ ข้อบังคับ และกำหนดการ ที่กำหนดไว้</p> <p>๙) เลื่อนเงินเดือน ค่าจ้าง ของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา และลูกจ้างประจำส่วนราชการ โดยนำผลการประเมินและข้อมูลที่เกี่ยวข้องมาประกอบการพิจารณาเรียบร้อยแล้ว โดยการดำเนินการเป็นไปตามระเบียบ ข้อบังคับ และกำหนดการ ที่กำหนดไว้</p>