



รายงานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

รายงานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

ด้านการบรรจุแต่งตั้ง

1. ประเด็นนโยบาย

มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ดำเนินการวางแผนอัตรากำลังคน และแสวงหาบุคคลตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และบรรจุบุคคล ที่มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะและความเชี่ยวชาญในแต่ละสาขาเพื่อปฏิบัติงานให้ตรงตามภารกิจของมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

2. แนวปฏิบัติ

2.1 ดำเนินการบรรจุบุคคลตามกรอบอัตรากำลังบุคลากรระยะ 4 ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565-2566) โดยผ่านความเห็นชอบจากสภามหาวิทยาลัย เพื่อใช้ในการบริหารอัตรากำลังรองรับภารกิจของมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

2.2 ดำเนินการการบรรจุบุคคลเพื่อแต่งตั้งเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยและพนักงานราชการให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง โดยวิธีการรับสมัครสอบแข่งขัน วิธีคัดเลือก และวิธีการสรรหา ซึ่งการดำเนินการทั้งสามวิธีเป็นไปตามระเบียบที่มหาวิทยาลัยกำหนด

3. ผลการดำเนินการ

3.1 มีการดำเนินการย้ายสังกัดของพนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 10 ราย ประกอบด้วยสายวิชาการ จำนวน 2 ราย สายสนับสนุน จำนวน 7 ราย และจ้างผู้เกษียณอายุราชการเป็นคณาจารย์ประจำ จำนวน 1 ราย

3.2 มีการบรรจุและแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ จำนวน 17 ราย และสายสนับสนุน จำนวน 16 ราย และมีการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเพื่อจ้างเป็นพนักงานราชการ จำนวน 1 ราย

ด้านการพัฒนา

1. ประเด็นนโยบาย

ดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคลากร เตรียมความพร้อมของบุคลากร พัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรแต่ละประเภทโดยใช้เครื่องมือที่หลากหลาย ตามสายงานของบุคลากรเพื่อให้สามารถรองรับภารกิจของมหาวิทยาลัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ มหาวิทยาลัยได้จัดโครงการ/กิจกรรมการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ดังนี้

2. แนวปฏิบัติ

2.1 จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรระยะ 5 ปี ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย โดยผ่านความเห็นชอบจากสภามหาวิทยาลัย ซึ่งเป็นเครื่องมือในการขับเคลื่อนภารกิจไปสู่เป้าหมายด้วยเหตุผลบุคลากรของมหาวิทยาลัยต้องมีความรู้ ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะที่เหมาะสม

2.2 ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นโดยจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล

2.3 สนับสนุนให้บุคลากรได้มีคุณวุฒิที่สูงขึ้นโดยการให้ไปศึกษาต่อ ฝึกอบรม และให้ทุนการศึกษา

2.4 สนับสนุนให้บุคลากรจัดทำผลงานทางวิชาการและให้ทุนสนับสนุน

2.5 จัดให้มีโครงการหรือกิจกรรมให้ความรู้กับบุคลากรแต่ละประเภทตามความเหมาะสม

2.6 จัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่มหาวิทยาลัยกำหนด

3. ผลการดำเนินการ

1. การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) ในขณะนี้อยู่ระหว่างดำเนินการ

2. ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ดังนี้

1) ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการ จำนวน 5 ราย รายละเอียดตามคำสั่งมหาวิทยาลัย ที่ 2258/2564 ลงวันที่ 5 พฤศจิกายน 2564 และคำสั่งมหาวิทยาลัย ที่ 1480/2565 ลงวันที่ 14 มิถุนายน 2565

2) ตำแหน่งประเภทวิชาการ ตำแหน่งครูชำนาญการ จำนวน 2 ราย รายละเอียดตามคำสั่งมหาวิทยาลัย ที่ 2256/2564 ลงวันที่ 5 พฤศจิกายน 2564

3. สนับสนุนให้บุคลากรได้มีคุณวุฒิที่สูงขึ้นโดยอนุมัติเงินกองทุนพัฒนาบุคลากรเพื่อเป็นทุนสนับสนุนการศึกษาต่อระดับปริญญาเอกสำหรับบุคลากรสายวิชาการ จำนวน 5 ราย ระดับปริญญาโทสำหรับบุคลากรสายสนับสนุน จำนวน 1 ราย และอนุมัติให้บุคลากรไปศึกษาต่อด้วยทุนส่วนตัวหรือทุนอื่น ๆ ระดับปริญญาเอก จำนวน 10 ราย ระดับปริญญาโท จำนวน 2 ราย

5 สนับสนุนการนำเสนอผลงานวิชาการ ณ ต่างประเทศ โดยอนุมัติเงินกองทุนพัฒนาบุคลากรเพื่อเป็นทุนสนับสนุนการนำเสนอผลงานวิชาการ ณ ต่างประเทศ สำหรับบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัย จำนวน 1 ราย และสนับสนุนการตีพิมพ์บทความวิจัยหรือบทความวิชาการสำหรับบุคลากรของมหาวิทยาลัยทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน จำนวน 73 ราย

6. จัดโครงการอบรมให้ความรู้กับบุคลากร ดังนี้

ยุทธศาสตร์/โครงการ	ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน
1) โครงการพัฒนาบุคลากร ผ่านระบบออนไลน์ เรื่อง ยกระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ในวันที่ 23 เมษายน 2565 งบประมาณ 3,600 บาท	ร้อยละ 60 ของผู้เข้าร่วมโครงการจากเป้าหมาย (บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ จำนวน 10,82 คน)	มีผู้เข้าร่วมโครงการร้อยละ 44.7 บุคลากรที่เข้าร่วมโครงการเกิดผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ร้อยละ 100
2) โครงการเตรียมความพร้อมสู่การเกษียณอายุราชการ “เกษียณสร้างสุข” ในวันที่ 30 มีนาคม 2565 งบประมาณ 3,600 บาท	ร้อยละ 80 ของผู้เข้าร่วมโครงการจากเป้าหมาย (บุคลากรที่เกษียณอายุ จำนวน 12คน)	มีผู้เข้าร่วมโครงการร้อยละ 91.67 บุคลากรที่เข้าร่วมโครงการเกิดผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ร้อยละ 100

ยุทธศาสตร์/โครงการ	ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน
3) โครงการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน (หัวหน้างาน) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ในวันที่ 18 มิถุนายน 2565 งบประมาณ 37,010 บาท	ร้อยละ 80 ของผู้เข้าร่วมโครงการจากเป้าหมาย (บุคลากรสายสนับสนุน ตำแหน่งหัวหน้างานจำนวน 65 คน)	มีผู้เข้าร่วมโครงการร้อยละ 84.62 บุคลากรที่เข้าร่วมโครงการเกิดผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ร้อยละ 100
4) โครงการพัฒนาบุคลากรให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ในวันที่ 24 - 25 กันยายน 2565 งบประมาณ 116,212 บาท	ร้อยละ 90 ของผู้เข้าร่วมโครงการจากเป้าหมาย (บุคลากรใหม่ จำนวน 59 คน)	มีผู้เข้าร่วมโครงการร้อยละ 96.61 บุคลากรที่เข้าร่วมโครงการเกิดผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ร้อยละ 100

7. ประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการของบุคลากรทุกประเภทตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ซึ่งในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ได้ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการ วงรอบที่ 1 (1 ตุลาคม 2564 – 31 มีนาคม 2565) และวงรอบที่ 2 (1 เมษายน – 30 กันยายน 2565) เรียบร้อยแล้ว โดยการดำเนินการเป็นไปตามระเบียบ ข้อบังคับ และกำหนดการ ที่กำหนดไว้

ด้านการรักษาไว้

1. ประเด็นนโยบาย

มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ โดยกองบริหารงานบุคคลจัดทำระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ และยกย่อง ชมเชยบุคลากร เพื่อให้บุคลากรเกิดความภาคภูมิใจและผูกพันต่อมหาวิทยาลัย

2. แนวปฏิบัติ

2.1 กำหนดให้มีการจัดกิจกรรมกีฬาเป็นประจำทุกปี เพื่อให้กีฬาเป็นสื่อกลางในการเชื่อมความสัมพันธ์และความสามัคคีที่ดีของบุคลากรระหว่างหน่วยงาน รวมทั้งเป็นการเสริมสร้างสุขภาพให้แข็งแรง

2.2 จัดกิจกรรมเชิดชูเกียรติ ยกย่อง และชมเชยบุคลากรในโอกาสต่าง ๆ เช่น แสดงความยินดีกับผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหาร ผู้สำเร็จการศึกษา ผู้ได้รับรางวัลข้าราชการพลเรือนดีเด่น การมอบรางวัลพินเนศวร รางวัลจรรยาบรรณดีเด่น เป็นประจำทุกปี ให้กับบุคลากรเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

2.3 จัดทำระบบฐานข้อมูลบุคลากร (e-personal) ให้เป็นปัจจุบันและทันสมัย บุคลากรทุกคนสามารถเข้าถึงข้อมูลประวัติของตนเองได้

2.4 จัดให้มีสวัสดิการค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร ค่าตรวจสุขภาพประจำปี และเงินช่วยเหลือกรณีพนักงานมหาวิทยาลัยถึงแก่ความตาย

2.5 ควบคุมการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งในการเลื่อนเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่มหาวิทยาลัยกำหนด พร้อมทั้งให้มีการเลื่อนเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนเป็นไปตามเวลาที่กำหนด

3. ผลการดำเนินการ

3.1 มีการดำเนินการเชิดชูเกียรติ ยกย่อง และชมเชยบุคลากรในโอกาสต่าง ๆ ดังนี้

1) แสดงความยินดีกับผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ดังนี้

- ตำแหน่งประภทวิชาชีพอเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการ จำนวน 5 ราย
- ตำแหน่งประภทวิชาการ ตำแหน่งครูชำนาญการ จำนวน 2 ราย

2) แสดงความยินดีกับผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหาร จำนวน 16 ราย

3) แสดงความยินดีผู้ที่สำเร็จการศึกษา จำนวน ๑๗ ราย

- สายวิชาการ จำนวน ๑๓ ราย

- สายสนับสนุน จำนวน ๔ ราย

4) แสดงความยินดีกับผู้ที่ได้รับรางวัลข้าราชการพลเรือนดีเด่น ประจำปี พ.ศ. 2564

จำนวน 1 ราย (URL: <https://www.cmru.ac.th/news/4525-รศ-ดร-กัลทิมา-พิชัย-ข้าราชการพลเรือนดีเด่น-ประจำปี-พ-ศ-2564.htm>)

5) แสดงความยินดีผู้ที่ได้รับการคัดเลือกเป็นบุคลากรผู้ปฏิบัติงานดีเด่นเพื่อเข้ารับรางวัลพระพิฆเนศวร ประจำปี พ.ศ. 2565 จำนวน 4 ราย (URL: <https://www.cmru.ac.th/news/4526-มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่-ประกาศรายชื่อบุคลากรผู้ปฏิบัติงานดีเด่นเข้ารับรางวัลพระพิฆเนศวร-ประจำปีพุทธศักราช-2565.html>)

6) แสดงความยินดีกับผู้ที่ได้รับรางวัลจรรยาบรรณดีเด่น ประจำปี พ.ศ.2565 จำนวน 18 ราย (URL:<https://www.cmru.ac.th/news/4539-มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ขอแสดงความยินดีกับบุคลากรผู้ได้รับคัดเลือกให้เป็นผู้มีจรรยาบรรณดีเด่น-ประจำปี-พ-ศ-2565.html>)

3.2 มีสวัสดิการกระเช้าเยี่ยมใช้บุคลากรและญาติสายตรง รวมถึงการร่วมทำบุญงานฌาปนกิจบุคลากรและญาติสายตรง

3.3 มีสวัสดิการค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร ค่าตรวจสุขภาพประจำปี และเงินช่วยเหลือกรณีพนักงานมหาวิทยาลัยถึงแก่ความตาย

3.4 ประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการของบุคลากรทุกประเภทตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ซึ่งในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ได้ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการ วงรอบที่ 1 (1 ตุลาคม 2564 – 31 มีนาคม 2565) และวงรอบที่ 2 (1 เมษายน 2565 – 30 กันยายน 2565) เรียบร้อยแล้ว โดยการดำเนินการเป็นไปตามระเบียบ ข้อบังคับ และกำหนดการ ที่กำหนดไว้

3.5 เลื่อนเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนของบุคลากร ทุกประเภท โดยนำผลการประเมินและข้อมูลที่เกี่ยวข้องมาประกอบการพิจารณาเรียบร้อยแล้ว โดยการดำเนินการเป็นไปตามระเบียบ ข้อบังคับ และกำหนดการ ที่กำหนดไว้

ปัญหาและอุปสรรค

1. ปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นและมีความต้องการใช้บุคลากรที่มีความชำนาญ หรือต้องมีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน
2. บุคลากรขาดการใส่ใจในการพัฒนาตนเอง และเมื่อภายหลังจากการไปเข้ารับการฝึกอบรมแล้วไม่ได้มีการจัดทำสรุปรายงานผลหรือสรุปความรู้ที่ได้รับจากการไปฝึกอบรมอย่างเป็นรูปธรรม รวมถึงการติดตามประเมินผลของการพัฒนาบุคลากรยังไม่สามารถทำได้ต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

1. ควรมีการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจ
 2. การแก้ปัญหาการจัดฝึกรอบรมไม่ตรงกับความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย ต้องแก้ปัญหาโดยการสำรวจความต้องการของบุคลากรว่ามีกองใดที่สนใจเข้าร่วมการจัดอบรมและกำหนดหลักสูตรการฝึกรอบรมให้สอดคล้องกับความต้องการมากที่สุด
-