



แผนการบริหาร และพัฒนามาตรวิทยากร บุคคล

ประจำปีงบประมาณ

2569

วิทยาเขตเชียงราย
มหาวิทยาลัยพะเยา



พัฒนามาตรวิทยากรบุคคล
สู่ความเป็นเลิศ



ส่งเสริมศักยภาพ
พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง



สร้างคุณค่า
เพื่อชุมชนและสังคม

ตัวชี้วัดสำคัญ (Flagships)

LIFELONG LEARNING

- หลักสูตร Nondegree U.In 1 หลักสูตร
- Pre degree U.In 1 หลักสูตร
- ร่วมกับสถานประกอบการพัฒนาหลักสูตรศูนย์การเรียนรู้และเครือข่ายชุมชนเพื่อรับมืออุทกภัยและมลพิษทางอากาศ

WORLD RECOGNITION

- พัฒนาผลงานตีพิมพ์ระดับนานาชาติ 1 ผลงาน
- ขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยสู่สากล Sign MOU1 แห่ง



SOCIAL INNOVATION

- สร้างสวนพอเพียงเป็นพื้นที่การเรียนรู้ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
- สร้างฐานการเรียนรู้ มหาวิทยาลัยวัยที่สาม ร่วมกับเทศบาลนครเชียงราย ;อาหารเพื่อสุขภาพ,งานอดิเรกสูงวัย ,ป้องกันภัยไซเบอร์

SDGS

- จัดหารายได้จากบริการต่างๆ
- พัฒนาพื้นที่สีเขียวเพื่อบรรเทาอุทกภัยและลดฝุ่น PM2.5
- ระบบประเมิน TQA
- ศูนย์เรียนรู้ Carbon neutrality

การบริหารงานของวิทยาเขตเชียงรายได้กำหนดตัวชี้วัดสำคัญ (Flagships) ซึ่งหมายถึงโครงการหรือกิจกรรมที่มีความสำคัญ และความมุ่งมั่นในการพัฒนาในด้านต่าง ๆ ของวิทยาเขตเชียงราย ดังนี้

Flagship ที่ 1 Lifelong Learning หมายถึงการเรียนรู้ตลอดชีวิต ซึ่งเป็นการส่งเสริมให้บุคคลสามารถพัฒนาทักษะและความรู้ได้ตลอดเวลา ไม่ว่าจะเป็นในรูปแบบการศึกษาอย่างเป็นทางการหรือไม่เป็นทางการ การเรียนรู้ตลอดชีวิตช่วยให้บุคคลสามารถปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงในสังคมและตลาดแรงงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการจัดโครงการ/กิจกรรม ดังนี้

1. หลักสูตร Nondegree ระดับปริญญาโท 1 หลักสูตร และ หลักสูตร Pre Degree ระดับปริญญาโท 1 หลักสูตร
2. ร่วมกับประสานประกอบการพัฒนาหลักสูตรศูนย์การเรียนรู้และเครือข่ายชุมชนเพื่อรับมืออุทกภัยและมลพิษทางอากาศ

Flagship ที่ 2 Social Innovation คือการสร้างสรรค์นวัตกรรมทางสังคมที่มุ่งเน้นการแก้ไขปัญหาสังคมและการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน โดยใช้วิธีการใหม่ๆ ที่สามารถนำไปใช้ได้จริงและมีผลกระทบที่ยั่งยืน การนำนวัตกรรมทางสังคมมาใช้สามารถช่วยสร้างความเปลี่ยนแปลงในชุมชนและสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนี้

1. สร้างพื้นที่การเรียนรู้ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
2. การสร้างฐานการเรียนรู้ มหาวิทยาลัยวัยที่สามร่วมกับเทศบาลนครเชียงราย หลักสูตร อาหารเพื่อสุขภาพ งานอดิเรกสูงวัย และป้องกันภัยไซเบอร์



Flagship ที่ 3 World Recognition หมายถึงการได้รับการยอมรับในระดับโลก ซึ่งเป็นการยกย่องความสำเร็จและความสามารถของหน่วยงานหรือบุคคลในด้านต่าง ๆ เช่น การวิจัย การศึกษา หรือการพัฒนานวัตกรรม การได้รับการยอมรับในระดับโลกช่วยเสริมสร้างชื่อเสียงและความน่าเชื่อถือของหน่วยงาน วิทยาเขตเชียงใหม่ เป้าหมาย ดังนี้

1. พัฒนาผลงานการตีพิมพ์ระดับนานาชาติ 1 ผลงาน
2. ขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยสู่สากลโดย MOU (การบันทึกความเข้าใจร่วมกัน) 1 แห่ง

Flagship ที่ 4 SDGs (Sustainable Development Goals) หรือ เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน เป็นเป้าหมายที่กำหนดโดยองค์การสหประชาชาติ เพื่อส่งเสริมการพัฒนาที่ยั่งยืนในทุกมิติ ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม การดำเนินการตามเป้าหมาย SDGs ช่วยให้โลกมีความยั่งยืนและเป็นธรรมมากขึ้น ดังนี้

1. จัดหารายได้จากบริการต่าง ๆ
2. พัฒนาพื้นที่สีเขียวในวิทยาเขตเชียงใหม่เพื่อบรรเทาอุทกภัยและลดฝุ่น PM 2.5
3. ใช้ระบบประเมิน TQA (รางวัลคุณภาพแห่งชาติ) ซึ่งเป็นกรอบการบริหารจัดการที่ครอบคลุมทุกมิติ
4. เป็นศูนย์การเรียนรู้ carbon neutrality

จากตัวชี้วัดสำคัญ 4 ประการของวิทยาเขตเชียงใหม่ มหาวิทยาลัยพะเยา ได้มุ่งเน้นให้บุคลากรมีทักษะในการปฏิบัติงาน ตามวัฒนธรรมองค์กรของวิทยาเขตเชียงใหม่ที่นำมาจากชื่อ Chiang Rai Campus หรือ CRC ให้ความหมาย ดังนี้ C: Collectivity (ปัญญารวมหมู่) คือ บุคลากร วิทยาเขตเชียงใหม่มีส่วนร่วมระดมความคิดในการสร้างสรรค์ พัฒนาวิทยาเขตเชียงใหม่ให้มั่นคงและยั่งยืน R: Responsibility (ความรับผิดชอบ) คือ การทำงานอย่างมีหลักการและเหตุผล มีความน่าเชื่อถือและกฎเกณฑ์ที่ชัดเจน พร้อมรับผิดชอบจากผลของการตัดสินใจและปฏิบัติงานทั้งในทางบวกและในทางลบและมีความพร้อมที่จะถูกตรวจสอบ C: Congeniality (ความเป็นมิตร) คือ บุคลากรวิทยาเขตเชียงใหม่มีความภูมิใจ ที่ได้เป็นเพื่อนที่ดี ยินดีจะให้คำแนะนำ ให้คำปรึกษา ช่วยเหลือ สนับสนุน ผู้รับบริการจากวิทยาเขตเชียงใหม่ และช่วยเหลือหน่วยงานภายนอก ตามปณิธานของมหาวิทยาลัยพะเยา (Wisdom for Community Empowerment)

ดังนั้น วิทยาเขตเชียงใหม่จึงต้องเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถที่สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา ประจำปีงบประมาณ. พ.ศ. 2565–2569 ตลอดจนส่งเสริมให้นำศักยภาพของบุคลากรมาใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด



ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธิดาวัลย์ อุ่นกอง
ผู้อำนวยการวิทยาเขตเชียงราย มหาวิทยาลัยพะเยา



วิสัยทัศน์วิทยาเขตเชียงราย

แหล่งรวมปัญญา เพื่อพัฒนาชุมชนด้วยมาตรฐานสากลอย่างยั่งยืน

พันธกิจวิทยาเขตเชียงราย

1. พัฒนากำลังคนที่มีสมรรถนะและทักษะแห่งอนาคต
2. วิจัยและนวัตกรรมพัฒนาเศรษฐกิจสังคม และชุมชน
3. บริการวิชาการด้วยองค์ความรู้และนวัตกรรม
4. ทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรมและสืบสานเอกลักษณ์ความเป็นไทย
5. บริหารจัดการทันสมัยมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และมีธรรมาภิบาล



อำนาจหน้าที่ของวิทยาเขตเชียงราย

ตามมาตรา 6 ของพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. 2553 ให้ มหาวิทยาลัยเป็นสถานศึกษาทางวิชาการและวิชาชีพชั้นสูงมีวัตถุประสงค์ ให้การศึกษา ส่งเสริมและพัฒนาวิชาการและวิชาชีพชั้นสูง ทำการสอน ทำการวิจัย ให้ บริการทางวิชาการแก่สังคม ให้โอกาสทางการศึกษาแก่ประชาชน และทำนุบำรุงศิลปและวัฒนธรรม เพื่อประโยชน์ต่อการพัฒนาชุมชน สังคม และประเทศชาติ

ภารกิจการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัย

ภารกิจการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยพะเยา ในช่วงปี พ.ศ. 2567-2571 (ตามแผนอัตรากำลังและแผนพัฒนาบุคลากร) มุ่งเน้นการสร้างองค์กรแห่งความสุข สมรรถนะสูง และขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยไปสู่มหาวิทยาลัยคุณภาพพระระดับแนวหน้าของประเทศ โดยมีประเด็นสำคัญดังนี้

1. พัฒนาสมรรถนะบุคลากร ยกกระดับทักษะบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนให้มีสมรรถนะสูง มีความสามารถในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูง เพื่อขับเคลื่อนองค์กร
2. สร้างระบบนิเวศการทำงานที่ดี พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและสภาพแวดล้อมการทำงานที่ทันสมัย โปร่งใส และมีธรรมาภิบาล เพื่อส่งเสริมการทำงานที่สร้างสรรค์และคุณภาพ
3. การบริหารจัดการตามแนวทางความสุข (Happinometer) สร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน (Happy Workplace) เพื่อผลสัมฤทธิ์ของผลงาน
4. สร้างความก้าวหน้าในวิชาชีพ มีแผนการพัฒนาที่ชัดเจน ทั้งการพัฒนาความรู้ ทักษะทางวิชาชีพ การศึกษาต่อ และการทำผลงานวิชาการ



แผนบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resource Management : HRM) วิทยาเขตเชียงราย มหาวิทยาลัยพะเยา

แหล่งรวมปัญญา
เพื่อพัฒนาชุมชนด้วย
มาตรฐานสากลอย่างยั่งยืน

ประจำปี พ.ศ. 2569

วิทยาเขตเชียงราย มหาวิทยาลัยพะเยา มุ่งพัฒนาองค์กรให้เป็น “แหล่งรวมปัญญา เพื่อพัฒนาชุมชนด้วยมาตรฐานสากลอย่างยั่งยืน” โดยขับเคลื่อนผ่านตัวชี้วัดสำคัญ (Flagships) ได้แก่ Lifelong Learning, Social Innovation, World Recognition และ SDGs ดังนั้น การบริหารทรัพยากรบุคคลจึงมุ่งเน้นการบริหารบุคลากรอย่างเป็นระบบ โปร่งใส และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย เพื่อให้บุคลากรมีสมรรถนะสูง มีความสุขในการทำงาน และสามารถสนับสนุนภารกิจขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ขับเคลื่อนองค์กรด้วย 4 Flagships

Lifelong Learning การเรียนรู้ ตลอดชีวิต	Social Innovation นวัตกรรมทางสังคม เพื่อคุณภาพชีวิต	World Recognition การได้รับการยอมรับ ในระดับโลก	SDGs การพัฒนาที่ยั่งยืน ในทุกมิติ
ส่งเสริมการเรียนรู้ ตลอดชีวิต พัฒนาทักษะ และความรู้ที่จำเป็น ต่อการเปลี่ยนแปลง	สร้างสรรค์นวัตกรรมทางสังคม เพื่อแก้ไขปัญหา และยกระดับ คุณภาพชีวิตของชุมชน อย่างยั่งยืน	ยกระดับผลงานวิชาการ วิจัย และนวัตกรรม สู่มาตรฐานสากล สร้างชื่อเสียงและความเชื่อถือ ในระดับนานาชาติ	ขับเคลื่อนการดำเนินงาน ให้สอดคล้องกับเป้าหมาย การพัฒนาที่ยั่งยืน อย่างเป็นรูปธรรม

เป้าประสงค์การบริหารทรัพยากรบุคคล

01	เพื่อพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล ให้มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้
02	เพื่อส่งเสริมสมรรถนะและศักยภาพของบุคลากร ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์องค์กร
03	เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมและวัฒนธรรมองค์กร แห่งความสุข (Happy Workplace)
04	เพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพ และสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
05	เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานตามเกณฑ์คุณภาพ การบริหารจัดการภาครัฐและ TQA



แผนบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resource Management : HRM) วิทยาเขตเชียงราย มหาวิทยาลัยพะเยา ประจำปี พ.ศ. 2569

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์ของโครงการ	งบประมาณ (บาท)	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
จัดทำแผนอัตรากำลังและแผนพัฒนารายบุคคล (IDP)	เพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนาศักยภาพและความสามารถของบุคลากรในองค์กรให้สอดคล้องยุทธศาสตร์องค์กร เพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและความสามารถในการแข่งขันขององค์กร และเพื่อสร้างความเข้าใจและความร่วมมือระหว่างบุคลากรและผู้บริหารในการพัฒนาตนเอง	3,500	บุคลากรวิทยาเขตเชียงราย	บุคลากรมีแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ครบ 100%	ก.พ. 69	งานบุคคล
การประเมินผลการปฏิบัติงานตาม KPI	ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน	ไม่ใช้งบประมาณ	บุคลากรวิทยาเขตเชียงราย	บุคลากรปฏิบัติงานตาม KPI และมีประสิทธิภาพ	ตลอดปี	ผู้อำนวยการ/งานบุคคล
องค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace)	1. เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีทั้งด้านร่างกายและจิตใจ 2. เพื่อเสริมสร้างความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร (Engagement) 3. สร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือที่ดีในองค์กร	ไม่ใช้งบประมาณ	บุคลากรวิทยาเขต เชียงราย	ระดับความพึงพอใจของบุคลากรไม่น้อยกว่าร้อยละ 80	ตลอดปี	งานบุคคล



แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resource Development : HRD) วิทยาเขตเชียงราย มหาวิทยาลัยพะเยา

แหล่งรวมปัญญา
เพื่อพัฒนาชุมชนด้วย
มาตรฐานสากลอย่างยั่งยืน

ประจำปี พ.ศ. 2569

วิทยาเขตเชียงราย มหาวิทยาลัยพะเยา มุ่งพัฒนาองค์กรให้เป็น “แหล่งรวมปัญญา เพื่อพัฒนาชุมชนด้วยมาตรฐานสากลอย่างยั่งยืน” โดยขับเคลื่อนผ่านตัวชี้วัดสำคัญ (Flagships) ได้แก่ Lifelong Learning, Social Innovation, World Recognition และ SDGs ดังนั้น การพัฒนาทรัพยากรบุคคลจึงมุ่งเน้นการพัฒนาสมรรถนะ ความรู้ ทักษะ และศักยภาพของบุคลากรอย่างเป็นระบบ เพื่อให้บุคลากรสามารถรองรับการเปลี่ยนแปลง ขับเคลื่อนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย และสร้างผลงานที่มีคุณภาพอย่างยั่งยืน

ขับเคลื่อนองค์กรด้วย 4 Flagships

Lifelong Learning การเรียนรู้ ตลอดชีวิต	Social Innovation นวัตกรรมทางสังคม เพื่อคุณภาพชีวิต	World Recognition การได้รับการยอมรับ ในระดับโลก	SDGs การพัฒนาที่ยั่งยืน ในทุกมิติ
ส่งเสริมการเรียนรู้ ตลอดชีวิต พัฒนาทักษะ และความรู้ที่จำเป็น ต่อการเปลี่ยนแปลง	สร้างสรรค์นวัตกรรมทางสังคม เพื่อแก้ไขปัญหา และยกระดับ คุณภาพชีวิตของชุมชน อย่างยั่งยืน	ยกระดับผลงานวิชาการ วิจัย และนวัตกรรม ฐานมาตรฐานสากล สร้างชื่อเสียงและความเชื่อถือ ในระดับนานาชาติ	ขับเคลื่อนการดำเนินงาน ให้สอดคล้องกับเป้าหมาย การพัฒนาที่ยั่งยืน อย่างเป็นรูปธรรม

เป้าประสงค์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

01	เพื่อพัฒนาสมรรถนะและทักษะที่จำเป็นในอนาคต ยกระดับความรู้ ทักษะ และสมรรถนะของบุคลากร ให้พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง	พัฒนาความรู้และทักษะที่จำเป็น เช่น ดิจิทัล นวัตกรรม การคิดเชิงวิเคราะห์ และภาวะผู้นำ
02	เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต สร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ สนับสนุนการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ในทุกช่วงของการทำงาน	ส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเอง การอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน และการเรียนรู้ออนไลน์
03	เพื่อสร้างผลงานวิชาการและนวัตกรรมที่มีคุณภาพ ส่งเสริมการวิจัย การสร้างนวัตกรรม และการตีพิมพ์ผลงาน ในระดับชาติและนานาชาติ	สนับสนุนทุนวิจัย การพัฒนานวัตกรรม และการตีพิมพ์เผยแพร่ผลงาน
04	เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำและความสามารถในการทำงานเป็นทีม เสริมสร้างภาวะผู้นำ การทำงานร่วมกัน และทักษะการสื่อสาร เพื่อประสิทธิผลขององค์กร	พัฒนาภาวะผู้นำ การทำงานเป็นทีม การสื่อสาร และการแก้ไขปัญหา
05	เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์และคุณภาพองค์กร พัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย และเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐและ TQA	เสริมสร้างความรู้ด้านยุทธศาสตร์ การบริหารจัดการ คุณภาพ และการประเมินตามเกณฑ์ TQA



แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resource Development : HRD) วิทยาเขตเชียงราย มหาวิทยาลัยพะเยา ประจำปี พ.ศ. 2569

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์ของโครงการ	งบประมาณ (บาท)	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
พัฒนางานประจำสู่ งานวิจัย (R2R)	1. เพื่อพัฒนาทักษะด้านการวิจัยให้บุคลากร 2. เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	ไม่ใช่ งบประมาณ	บุคลากรวิทยา เขตเชียงราย (ไม่รวมพนักงาน บริการ)	บุคลากรมี ผลงาน คนละ 1 ผลงาน	ม.ค.-ก.ค.69	ผู้อำนวยการ/ งานบุคคล
การจัดการขยะอย่างมี ประสิทธิภาพ	1. เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจ ด้านการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม และการจัดการ ทรัพยากรอย่างยั่งยืน 2. เพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการ ดำเนินกิจกรรมด้านการจัดการขยะอย่างถูกต้อง 3. เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานตามเป้าหมายการ พัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) และนโยบาย Green University ของมหาวิทยาลัย	20,640	บุคลากรวิทยา เขต เชียงราย และโรงเรียน เครือข่ายความ ร่วมมือ	บุคลากรเข้าร่วม ไม่น้อยกว่าร้อยละ 90	มี.ค. 69	งานบุคคล
การวิเคราะห์ค่างาน และ การเขียนแบบประเมินค่า งานเพื่อกำหนดตำแหน่งที่ สูงขึ้น	เพื่อเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจและทักษะในการ วิเคราะห์ค่างานและการจัดทำแบบประเมินค่างาน ให้ถูกต้องตามหลักเกณฑ์และมาตรฐานที่กำหนด	17,200	บุคลากรวิทยา เขตเชียงราย	บุคลากรเขียน แบบประเมินค่า งานเพื่อกำหนด ตำแหน่งที่สูงขึ้น 1 คน	มี.ค. 69	งานบุคคล
พัฒนาทักษะดิจิทัล	1. เพิ่มทักษะเทคโนโลยีและ AI	ไม่ใช่ งบประมาณ	บุคลากรวิทยา เขตเชียงราย	บุคลากรมี สมรรถนะ เพิ่มขึ้นตาม เกณฑ์ที่กำหนด	ตลอดปี	ผู้อำนวยการ/ งานบุคคล



แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resource Development : HRD) วิทยาเขตเชียงราย มหาวิทยาลัยพะเยา ประจำปี พ.ศ. 2569

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์ของโครงการ	งบประมาณ (บาท)	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
จัดทำรายงานการประเมินตนเอง (Self-Assessment Report) ตามเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติ (TQA) ประจำปีงบประมาณ 2568	1. เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจ และมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามเกณฑ์ TQA และการจัดทำรายงาน SAR 2. เพื่อพัฒนากระบวนการดำเนินงานของหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และสอดคล้องกับแนวทางการบริหารจัดการที่เป็นเลิศ 3. เพื่อจัดทำรายงานการประเมินตนเองของหน่วยงานให้สอดคล้องตามเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติ	10,000	บุคลากรวิทยาเขตเชียงราย	ผลการประเมินองค์กรตามเกณฑ์ TQA ผ่านเกณฑ์ที่ตั้งเป้าหมายไว้	พ.ย.68	งานบุคคล/ งานแผนงาน