

มรณม. 5.5.1.6.12 รายงานผลการติดตามการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากรปีงบประมาณ 2561 รอบ 12 เดือน

**สรุปผลการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร
แผนพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ 2561
รอบ 12 เดือน (1 ตุลาคม 2560 – 30 กันยายน 2561)**

แผนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ปีงบประมาณ 2561 นำมาจากแผนพัฒนาบุคลากร ปีงบประมาณ 2558 – 2562 (ผ่านสภามหาวิทยาลัยแล้วเมื่อคราวประชุมครั้งที่ 3/2558 เมื่อวันที่ 22 พฤษภาคม 2558) โดยแผนพัฒนาบุคลากรปีงบประมาณ 2561 คณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัยได้เห็นชอบในคราวประชุมครั้งที่ 12/2560 เมื่อวันที่ 8 ธันวาคม 2560 แผนพัฒนาบุคลากรฉบับนี้ประกอบด้วยกรอบอัตรากำลังบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน และมีการพัฒนาบุคลากรโดยใช้ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร 3 มิติ 6 ประเด็นยุทธศาสตร์ รวม 20 ตัวชี้วัด ซึ่งผลการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์บรรลุ 18 ตัวชี้วัด ไม่บรรลุ 2 ตัวชี้วัด คิดเป็นร้อยละ 90

มติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 การวางแผนอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจและทิศทางการพัฒนามหาวิทยาลัย

กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงานรอบ 12 เดือน	ผู้รับผิดชอบ	เกณฑ์ตัวชี้วัด	ผลการประเมิน
1.1 มีแผนอัตรากำลังที่เหมาะสมกับภารกิจและทิศทางการพัฒนามหาวิทยาลัย	1.วิเคราะห์และจัดทำแผนอัตรากำลัง	ร้อยละของหน่วยงานที่มีแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับภารกิจและทิศทางการพัฒนามหาวิทยาลัย	100	มหาวิทยาลัยได้ดำเนินการวิเคราะห์อัตรากำลังของสายวิชาการ และสายสนับสนุนทุกหน่วยงานและจัดทำเป็นโครงสร้างอัตรากำลัง กรอบอัตรากำลังและระดับตำแหน่งที่สูงขึ้นสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา โดยสภามหาวิทยาลัยได้เห็นชอบในคราวประชุมครั้งที่ 8/2560 เมื่อวันที่ 17 พฤศจิกายน 2560 และกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย เห็นชอบกรอบอัตรากำลังในแผนพัฒนาบุคลากรปีงบประมาณ 2561 ในคราวประชุมเมื่อวันที่ 8 ธันวาคม 2560 ซึ่งทุกหน่วยงานในมหาวิทยาลัย รวม 16 หน่วยงานมีแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับภารกิจและทิศทางการพัฒนามหาวิทยาลัย ผลการดำเนินงาน ร้อยละของหน่วยงานที่มีแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับภารกิจและทิศทางการพัฒนามหาวิทยาลัย คิดเป็นร้อยละ 100	กรรมการบริหารมหาวิทยาลัย		บรรลุ

กลยุทธ์	โครงการ/ กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงานรอบ 12 เดือน	ผู้รับผิดชอบ	เกณฑ์ตัวชี้วัด	ผลการ ประเมิน
1.2 มีระบบการสรรหาและประเมินบุคลากรที่สอดคล้องกับภารกิจและทิศทางการพัฒนามหาวิทยาลัย	1.การสรรหาบุคลากรตามแผนอัตรากำลัง	ระดับคุณภาพของการสรรหาบุคลากร	4 จาก 5 ข้อ	มหาวิทยาลัยโดยกองบริหารงานบุคคลได้ดำเนินการสรรหาบุคลากรตามแผนอัตรากำลังประจำปี 2561 จำนวน 3 ครั้ง การสรรหาดำเนินการตามขั้นตอนข้อบังคับและประกาศของมหาวิทยาลัยเพื่อทดแทนอัตรลาออกของพนักงาน และเป็นอัตราที่ได้รับตามกรอบอัตรากำลังมหาวิทยาลัย มีการบรรจุแต่งตั้งบุคลากรที่ผ่านการสรรหา และพบว่าไม่มีการร้องเรียนกระบวนการสรรหาของมหาวิทยาลัย ระดับคุณภาพของการสรรหาบุคลากรบรรลุทั้ง 5 ตัวชี้วัด	กองบริหารงานบุคคล	ข้อที่ 1 : มีขั้นตอนการสรรหาบุคลากร ข้อที่ 2 : มีข้อบังคับประกาศ หลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผล การปฏิบัติราชการ ข้อที่ 3 : มีการสรรหาบุคลากรตามแผนอัตรากำลัง ข้อที่ 4 : มีการบรรจุแต่งตั้งบุคลากรตามแผนอัตรากำลัง ข้อที่ 5 : การสรรหาเป็นไปด้วยความโปร่งใส	บรรลุ

มติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (ต่อ)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 การวางแผนอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจและทิศทางการพัฒนามหาวิทยาลัย

กลยุทธ์	โครงการ/ กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่า เป้าหมาย	ผลการดำเนินงานรอบ 12 เดือน	ผู้รับผิดชอบ	เกณฑ์ตัวชี้วัด	ผลการ ประเมิน
	2.พัฒนาระบบ การประเมิน บุคลากร	ระดับคุณภาพของระบบ การประเมินบุคลากร	5 จาก 5 ระดับ	มหาวิทยาลัยมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของ บุคลากรตามรอบระยะเวลาของแต่ละปีงบประมาณ ปีละ 2 ครั้ง ทุกวันที่ 1 ตุลาคม และวันที่ 1 เมษายน ในปีงบประมาณ 2561 มีการประเมินผลการปฏิบัติ ราชการ รอบวันที่ 1 ตุลาคม 2560 และ 1 เมษายน 2561 การประเมินผลการปฏิบัติงานได้นำกฎหมาย ที่เกี่ยวข้องกับการประเมินมาใช้ ซึ่งในแต่ละรอบการ ประเมินได้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองเพื่อ ประเมินผลการปฏิบัติราชการและแจ้งผลการ ประเมินให้บุคลากรได้รับทราบและแจ้งไปยังหัวหน้า หน่วยงานเพื่อเป็นข้อมูลแก่ผู้บริหาร โดยมีหนังสือ ป ร ะ ช าสัม พันธ์ ให้ ต ร ว จ ส อ บ ผล ได้ ที่ http://mis.nrru.ac.th ผลการดำเนินงาน ระดับคุณภาพของระบบการประเมินบุคลากร ดำเนินการได้ทั้ง 5 ระดับ	กอง บริหารงาน บุคคล	ระดับที่ 1 : มีขั้นตอน การประเมินผลการ ปฏิบัติราชการ ระดับที่ 2 : มีข้อบังคับ ประกาศ หลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผล การปฏิบัติราชการ ระดับที่ 3 : มีการ ประเมินผลการปฏิบัติ ราชการตามรอบ ระยะเวลา ระดับที่ 4 : แต่งตั้ง คณะกรรมการ กลั่นกรองผลการ ประเมินการปฏิบัติ ราชการของบุคลากร ระดับที่ 5 : มีการแจ้ง ผลการประเมินการ ปฏิบัติราชการแก่ผู้รับ การประเมินและ หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	บรรลุ

มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (ต่อ)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 การวางแผนอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจและทิศทางการพัฒนามหาวิทยาลัย

กลยุทธ์	โครงการ/ กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่า เป้าหมาย	ผลการดำเนินงานรอบ 12 เดือน	ผู้รับผิดชอบ	เกณฑ์ตัวชี้วัด	ผลการ ประเมิน
1.3 ปรับกระบวนการทัศน์ และวัฒนธรรมในการ ทำงานให้สอดคล้องกับ แนวทางการบริหาร ราชการแนวใหม่	1. โครงการ ปฐมนิเทศ บุคลากรใหม่	ร้อยละของบุคลากรใหม่ ที่ได้รับการปฐมนิเทศ	100	มหาวิทยาลัยโดยกองบริหารงานบุคคลมีการบรรจุ แต่งตั้งพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาในปีงบประมาณ 2561 จำนวน 13 คน โดยทั้ง 13 คน ได้มารายงานตัว พร้อมทั้งเข้ารับการปฐมนิเทศ ผลการดำเนินงาน ร้อยละบุคลากรใหม่ที่ได้รับการปฐมนิเทศ คิดเป็นร้อย ละ 100	กอง บริหารงาน บุคคล		บรรลุ
	2. โครงการปรับ กระบวนการทัศน์ และวัฒนธรรมใน การทำงานของ บุคลากร	ร้อยละของบุคลากรที่เข้า ร่วมอบรมตามเป้าหมาย ของโครงการ	80	มหาวิทยาลัยโดยกองบริหารงานบุคคลได้ดำเนินการจัด โครงการอบรมปรับกระบวนการทัศน์และวัฒนธรรมในการ ทำงาน สร้างความภาคภูมิใจต่อองค์กร ในวันที่ 20 สิงหาคม 2561 ผลการดำเนินงาน จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ 40 คน จาก 42 คน คิดเป็น ร้อยละ 95.24	กอง บริหารงาน บุคคล		บรรลุ
		ระดับความสำเร็จของ บุคลากรที่ได้รับการ อบรม	4 จาก 5 ระดับ	มหาวิทยาลัยมีแผนการจัดโครงการปรับกระบวนการทัศน์ และวัฒนธรรมในการทำงาน ซึ่งกำหนดไว้ใน แผนพัฒนาบุคลากรและแผนปฏิบัติการงบประมาณ ปีงบประมาณ 2561 โดยได้ดำเนินการจัดโครงการวันที่ 20 สิงหาคม 2561 มีตัวแทนของบุคลากรทุกหน่วยงาน ในมหาวิทยาลัยเข้าอบรม และกองบริหารงานบุคคลได้ มีการติดตามผลสัมฤทธิ์ไปยังหน่วยงาน ผลการดำเนินงาน ระดับความสำเร็จของบุคลากรที่ได้รับการอบรม ระดับ 1-3	คณะ/สำนัก/ สถาบัน	ระดับที่ 1 : มหาวิทยาลัยมี แผนการจัดโครงการ ระดับที่ 2 : บุคลากรทุก หน่วยงานในมหาวิทยาลัย ได้รับการอบรม ระดับที่ 3 : หน่วยงานติดตาม ผลสัมฤทธิ์การเข้าอบรมของ บุคลากร ระดับที่ 4 : บุคลากรร้อยละ 50 นำผลการอบรมไปใช้ใน หน่วยงาน ระดับที่ 5 : บุคลากรร้อยละ 80 นำผลการอบรมไปใช้ใน หน่วยงาน	ไม่บรรลุ

มิติที่ 2 ประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาผู้บริหารทุกระดับของมหาวิทยาลัยให้เป็นผู้บริหารมหาวิทยาลัยยุคใหม่ที่ก้าวทันการเปลี่ยนแปลง

กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงานรอบ 12 เดือน	ผู้รับผิดชอบ	เกณฑ์ตัวชี้วัด	ผลการประเมิน
2.1 พัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารทุกระดับอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	1. โครงการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารระดับสูง	ร้อยละของผู้บริหารที่ได้รับการพัฒนา	100	ผู้บริหารหน่วยงานระดับสูงจำนวน 23 คน จาก 23 คน ได้รับการพัฒนาในโครงการที่มหาวิทยาลัยเป็นผู้ดำเนินการจัด ได้แก่ โครงการอบรมการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม และสร้างความภักดีต่อองค์กร “กฎหมายปกครองสำหรับผู้บริหาร และผลประโยชน์ทับซ้อนในทางปกครอง ในวันที่ 27 กุมภาพันธ์ 2561 และโครงการประชุมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมาตามแผนยุทธศาสตร์ระยะ 20 ปี ระหว่างวันที่ 27-28 เมษายน พ.ศ. 2561 ผลการดำเนินงาน ร้อยละของผู้บริหารระดับสูงที่ได้รับการพัฒนา คิดเป็นร้อยละ 100	กองบริหารงานบุคคล / คณะ/สำนัก/สถาบัน	อธิการบดี รองอธิการบดี คณบดี ผู้อำนวยการสำนัก/ สถาบัน	บรรลุ
	2. โครงการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารระดับกลาง	ร้อยละของผู้บริหารที่ได้รับการพัฒนา	80	ผู้บริหารหน่วยงานระดับกลางจำนวน 72 คน จาก 80 คน ได้รับการพัฒนาในโครงการที่มหาวิทยาลัยเป็นผู้ดำเนินการจัด ได้แก่ โครงการอบรมการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม และสร้างความภักดีต่อองค์กร “กฎหมายปกครองสำหรับผู้บริหาร และผลประโยชน์ทับซ้อนในทางปกครอง ในวันที่ 27 กุมภาพันธ์ 2561 และโครงการพัฒนาอาจารย์เพื่อการพัฒนาการเรียนการสอน “การพัฒนาสมรรถนะและประสิทธิภาพของวิชาการอาจารย์สู่อาจารย์มืออาชีพ” ในวันที่ 1 มิถุนายน 2561 นอกจากนี้ยังมีโครงการที่หน่วยงานต่าง ๆ เป็นผู้จัด เช่น โครงการศึกษาดูงานและพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน ผลการดำเนินงาน ร้อยละของผู้บริหารระดับกลางที่ได้รับการพัฒนา คิดเป็นร้อยละ 90.00 คน	กองบริหารงานบุคคล / คณะ/สำนัก/สถาบัน	ผู้ช่วยอธิการบดี รองคณบดี รองผู้อำนวยการสำนัก ผอ.กอง หัวหน้าสำนักงาน	บรรลุ

มิติที่ 2 ประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล (ต่อ)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาผู้บริหารทุกระดับของมหาวิทยาลัยให้เป็นผู้บริหารมหาวิทยาลัยยุคใหม่ที่ก้าวทันการเปลี่ยนแปลง

กลยุทธ์	โครงการ/ กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่า เป้าหมาย	ผลการดำเนินงานรอบ 12 เดือน	ผู้รับผิดชอบ	เกณฑ์ตัวชี้วัด	ผลการ ประเมิน
	3. โครงการ พัฒนา สมรรถนะ ผู้บริหารระดับ ต้น	ร้อยละของผู้บริหารที่ ได้รับการพัฒนา	80	ผู้บริหารหน่วยงานระดับต้นจำนวน 142 คน จาก 162 คนได้รับการพัฒนาในโครงการที่มหาวิทยาลัย เป็นผู้ดำเนินการจัด ได้แก่ โครงการอบรมการ ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม และสร้างความภาคภูมิใจต่อ องค์กร “กฎหมายปกครองสำหรับผู้บริหาร และ ผลประโยชน์ทับซ้อนในทางปกครอง ในวันที่ 27 กุมภาพันธ์ 2561 และโครงการพัฒนาอาจารย์เพื่อ การพัฒนาการเรียนการสอน “การพัฒนาสมรรถนะ และประสิทธิภาพของวิชาการอาจารย์สู่อาจารย์มืออาชีพ” ในวันที่ 1 มิถุนายน 2561 นอกจากนี้ยังมี โครงการที่หน่วยงานต่าง ๆ เป็นผู้จัด เช่น โครงการ ศึกษาดูงานและพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน ผลการดำเนินงาน ร้อยละของผู้บริหารระดับต้นที่ได้รับการพัฒนา คิด เป็นร้อยละ 87.65	กอง บริหารงาน บุคคล / คณะ/ สำนัก/ สถาบัน	ผู้ช่วยคณบดี รองผู้อำนวยการกอง หัวหน้างาน ประธานหลักสูตร	บรรลุ

มิติที่ 2 ประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล (ต่อ)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 การเสริมสร้างสมรรถนะตามลักษณะงานของบุคลากร

กลยุทธ์	โครงการ/ กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงานรอบ 12 เดือน	ผู้รับผิดชอบ	เกณฑ์ตัวชี้วัด	ผลการ ประเมิน
3.1 พัฒนาสมรรถนะ ของบุคลากรสาย วิชาการและสาย สนับสนุนให้เหมาะสม ตามลักษณะงาน	1. โครงการ ส่งเสริมและ สนับสนุน การศึกษาต่อ	ร้อยละของอาจารย์ที่มี คุณวุฒิปริญญา เอก	35	มหาวิทยาลัยมีอาจารย์ที่มีคุณวุฒิปริญญา เอกจำนวน 212 คน จาก 562 คน ผลการดำเนินงาน ร้อยละของอาจารย์ที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก คิดเป็นร้อยละ 37.72	กอง บริหารงาน บุคคล/คณะ		บรรลุ
	2. โครงการ พัฒนาอาจารย์ เพื่อพัฒนาการ เรียนการสอน	ร้อยละของอาจารย์ที่ ได้รับการพัฒนา	90	มหาวิทยาลัยได้จัดโครงการต่าง ๆ เพื่อพัฒนา อาจารย์เพื่อการพัฒนาการเรียนการสอน เช่น “การพัฒนาสมรรถนะและประสิทธิภาพของ อาจารย์สู่อาจารย์มืออาชีพ” ในวันที่ 1 มิถุนายน 2561 การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม และสร้างความภาคภูมิใจเรื่อง "กฎหมาย ปกครองสำหรับผู้บริหารและผลประโยชน์ทับ ซ้อนในทางปกครอง" ในวันที่ 27 กุมภาพันธ์ 2561 และโครงการที่หน่วยงานต่าง ๆ เป็นผู้จัด โดยมีอาจารย์เข้าโครงการ รวม 544 คนจาก 564 คน ผลการดำเนินงาน ร้อยละของอาจารย์ที่ได้รับการพัฒนา คิดเป็น ร้อยละ 96.45	สำนัก ส่งเสริม วิชาการ/ กอง บริหารงาน บุคคล/ คณะ/สำนัก คอมพิวเตอร์		บรรลุ

มิติที่ 2 ประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล (ต่อ)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 การเสริมสร้างสมรรถนะตามลักษณะงานของบุคลากร

กลยุทธ์	โครงการ/ กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงานรอบ 12 เดือน	ผู้รับผิดชอบ	เกณฑ์ตัวชี้วัด	ผลการ ประเมิน
	3. โครงการ จัดทำ แผนพัฒนา บุคลากรเป็น รายบุคคล	ระดับความสำเร็จการ ดำเนินงานตามแผน	4 จาก 5 ระดับ	มหาวิทยาลัยได้ให้แต่ละหน่วยงานจัดทำ แผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคลในระบบ สารสนเทศ โดยทุกหน่วยงานมีการดำเนินการ ตามแผนพัฒนาบุคลากร และได้มีการติดตาม ประเมินแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล โดย กองบริหารงานบุคคลได้ติดตามให้ทุกหน่วยงาน รายงานผลซึ่งได้มีการแจ้งผ่านการประชุม คณะกรรมการติดตามฯ บุคลากรในทุก หน่วยงานมีการดำเนินการตามแผนพัฒนา รายบุคคล คิดเป็นร้อยละ 57.14 ระดับความสำเร็จการดำเนินงานตามแผนบรรลุ 3 ระดับ ได้แก่ ระดับที่ 1-3	สำนัก ส่งเสริม วิชาการ/ กอง บริหารงาน บุคคล/ คณะ/ สถาบัน	ระดับที่ 1 : ทุกหน่วยงานมีการ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร รายบุคคล ระดับที่ 2 : ทุกหน่วยงานมีการ ดำเนินการตามแผนพัฒนา บุคลากร ระดับที่ 3 : ทุกหน่วยงานมีการ ติดตาม ประเมินแผนพัฒนา บุคลากรรายบุคคล ระดับที่ 4 : แผนพัฒนาบุคลากร ของมหาวิทยาลัยบรรลุผลสำเร็จ ร้อยละ 60-80 ระดับที่ 5 : แผนพัฒนาบุคลากร รายบุคคลของมหาวิทยาลัย บรรลุผลสำเร็จ มากกว่า ร้อยละ 80	ไม่บรรลุ

มิติที่ 2 ประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล (ต่อ)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 การเสริมสร้างสมรรถนะตามลักษณะงานของบุคลากร

กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงานรอบ 12 เดือน	ผู้รับผิดชอบ	เกณฑ์ตัวชี้วัด	ผลการประเมิน
	4. โครงการเสริมสร้างสมรรถนะและพัฒนานักวิจัย	ร้อยละของอาจารย์และนักวิจัยที่ได้รับการเสริมสร้างสมรรถนะที่เข้าร่วมอบรมตามเป้าหมายของโครงการ	80	สถาบันวิจัยและพัฒนาได้จัดโครงการให้อาจารย์และนักวิจัย ได้แก่ การอบรมปฏิบัติการเขียนบทความวิจัยเพื่อการตีพิมพ์เผยแพร่ระดับชาติและนานาชาติ ในวันที่ 16 กุมภาพันธ์ 2561 มีผู้เข้าร่วมจำนวน 86 คน และการอบรมเพื่อเขียนรายงานการวิจัยเชิงพื้นที่ รุ่นที่ 1 วันที่ 21 มิถุนายน 2561 มีผู้เข้าร่วมจำนวน 31 คน และได้จัดโครงการให้สายสนับสนุนเพื่อเขียนรายงานการวิจัยสำหรับนักวิจัย R2R ในวันที่ 20 มิถุนายน 2561 มีผู้เข้าร่วมจำนวน 22 คน และมีการรายงานความก้าวหน้างานวิจัยภายใต้โครงการ “นวัตกรรมเพื่อการพัฒนาพื้นที่ทุนเสริมขีดความสามารถของเกษตรกร และยกระดับเศรษฐกิจฐานรากในจังหวัดนครราชสีมา” ในวันที่ 21 กันยายน 2560 มีผู้เข้าร่วมจำนวน 40 คน โดยมีอาจารย์และนักวิจัยได้รับการเสริมสร้างสมรรถนะที่อบรมตามเป้าหมายของทั้ง 4 โครงการ รวมจำนวน 179 คน จากเป้าหมายที่กำหนดไว้ 200 คน ผลการดำเนินงาน ร้อยละของอาจารย์และนักวิจัยที่ได้รับการเสริมสร้างสมรรถนะเข้าอบรมตามเป้าหมายโครงการคิดเป็นร้อยละ 89.5	สถาบันวิจัยและพัฒนา/ คณะ		บรรลุ

มิติที่ 2 ประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล (ต่อ)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 การเสริมสร้างสมรรถนะตามลักษณะงานของบุคลากร

กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงานรอบ 12 เดือน	ผู้รับผิดชอบ	เกณฑ์ตัวชี้วัด	ผลการประเมิน
	5. โครงการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรสายสนับสนุน	ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนที่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะ	50	มหาวิทยาลัยโดยกองบริหารงานบุคคลได้จัดโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การพัฒนาบุคลากร และส่งเสริมการพัฒนาผลงาน จำนวน 4 ครั้ง ครั้งที่ 1 ในวันที่ 13-15 พฤศจิกายน 2560 ครั้งที่ 2 วันที่ 18-19 ธ.ค. 2560 ครั้งที่ 3 วันที่ 19 กรกฎาคม 2561 และครั้งที่ 4 วันที่ 6-8 สิงหาคม 2561 มีผู้เข้าร่วมโครงการจำนวน 87 คน นอกจากนี้ยังมีบุคลากรจากทุกหน่วยงานเข้าโครงการที่หน่วยงาน เป็นผู้จัด เช่น โครงการศึกษาดูงานและพัฒนาบุคลากร โดยมีผู้เข้าร่วมโครงการทั้งสิ้นจำนวน 417 คน จาก 473 คน ผลการดำเนินงาน ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนที่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะคิดเป็น ร้อยละ 88.16	กองบริหารงานบุคคล/คณะ/สำนัก/สถาบัน		บรรลุ

มิติที่ 2 ประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล (ต่อ)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล

กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงานรอบ 12 เดือน	ผู้รับผิดชอบ	เกณฑ์ตัวชี้วัด	ผลการประเมิน
4.1 พัฒนาระบบสารสนเทศให้สามารถสนับสนุนการบริหารทรัพยากรบุคคลได้ครอบคลุมและมีประสิทธิภาพ	1. โครงการพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารทรัพยากรบุคคล	ระดับคุณภาพของระบบสารสนเทศ	5 จาก 5 ระดับ	มหาวิทยาลัยโดยสำนักคอมพิวเตอร์มีระบบสารสนเทศที่สนับสนุนการบริหารทรัพยากรบุคคลระดับคณะและมหาวิทยาลัย ซึ่งให้ข้อมูลเป็นปัจจุบัน โดยมีบางระบบสารสนเทศที่สามารถเชื่อมโยงองค์ประกอบอื่นเพื่อนำไปสู่การตัดสินใจ มีผลประเมินระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล ในระดับ 4.39 กองบริหารงานบุคคลได้นำผลจากข้อเสนอแนะมาปรับปรุงระบบสารสนเทศ แผนพัฒนาบุคลากรรายคน ผลการดำเนินงาน ระดับคุณภาพของระบบสารสนเทศอยู่ระดับ 5	สำนักคอมพิวเตอร์/กองบริหารงานบุคคล	ระดับที่ 1 : มีระบบสารสนเทศที่สนับสนุนการบริหารทรัพยากรบุคคล ระดับคณะ และมหาวิทยาลัย ระดับที่ 2 : มีระบบสารสนเทศที่ให้ข้อมูลถูกต้อง และเป็นปัจจุบัน ระดับที่ 3 : มีระบบสารสนเทศที่สามารถเชื่อมโยงกับองค์ประกอบอื่นเพื่อนำไปสู่การตัดสินใจ ระดับที่ 4 : มีผลประเมินระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล ได้ผลการประเมิน 4.00 ระดับที่ 5 : มีการนำผลการประเมินมาปรับปรุงระบบอย่างเป็นรูปธรรม	บรรลุ

มิติที่ 3 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 การสร้างแรงจูงใจและความมั่นคงในวิชาชีพ

กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงานรอบ 12 เดือน	ผู้รับผิดชอบ	เกณฑ์ตัวชี้วัด	ผลการประเมิน
5.1 พัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจบุคลากร	1. โครงการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจการทำงานแก่บุคลากร	ระดับความพึงพอใจของบุคลากรต่อระบบการบริหารมหาวิทยาลัย	ระดับ 3.51	ระดับความพึงพอใจของบุคลากรต่อระบบการบริหารมหาวิทยาลัย ผลการดำเนินงาน ความพึงพอใจของบุคลากรต่อระบบการบริหารมหาวิทยาลัยระดับ 4.14 อยู่ในระดับมาก	กองบริหารงานบุคคล/กองประกันคุณภาพ		บรรลุ
5.2 เพิ่มความมั่นคงในการทำงานแก่บุคลากร	1. โครงการส่งเสริมการเข้าสู่ตำแหน่งวิชาการ	ร้อยละของบุคลากรที่มีตำแหน่งทางวิชาการเพิ่มขึ้น	5	มหาวิทยาลัยมีบุคลากรสายวิชาการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการปี 2560 จำนวน 137 คน (กันยายน 2560) เมื่อเทียบกับ ปี 2561 จำนวน 150 คน (กันยายน 2561) ผลการดำเนินงาน ร้อยละของบุคลากรที่มีตำแหน่งทางวิชาการเพิ่มขึ้นจำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 9.49	กองบริหารงานบุคคล/คณะ		บรรลุ
	2. โครงการส่งเสริมบุคลากรสายสนับสนุนเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	จำนวนของบุคลากรสายสนับสนุนที่เข้าสู่ตำแหน่ง	2 คน	มหาวิทยาลัยมีข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นจำนวน 2 คน เป็นตำแหน่งประเภทผู้บริหารระดับผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี แต่งตั้งตามมติสภามหาวิทยาลัย ครั้งที่ 1/2561 วันที่ 19 มกราคม 2561 และตำแหน่งประเภทผู้บริหารระดับผู้อำนวยการกอง ตำแหน่งผู้อำนวยการกองนโยบายและแผน แต่งตั้งตามมติสภามหาวิทยาลัย ครั้งที่ 8/2561 วันที่ 24 สิงหาคม 2561 ผลการดำเนินงาน มหาวิทยาลัยมีบุคลากรสายสนับสนุนเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น จำนวน 2 คน	กองบริหารงานบุคคล/คณะ/สำนัก/สถาบัน		บรรลุ

มิติที่ 3 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (ต่อ)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 6 การเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมให้แก่บุคลากร

กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงานรอบ 12 เดือน	ผู้รับผิดชอบ	เกณฑ์ตัวชี้วัด	ผลการประเมิน
6.1 ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรม ปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพ และมีจิตสำนึกที่ดีต่อองค์กร	1.โครงการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของบุคลากร	ร้อยละของบุคลากรที่ได้เข้าร่วมอบรมตามเป้าหมายของโครงการ	90	มหาวิทยาลัยโดยกองบริหารงานบุคคล ได้จัดโครงการอบรมส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและสร้างความภาคภูมิใจต่อองค์กร ในหัวข้อ "กฎหมายปกครองสำหรับผู้บริหารและผลประโยชน์ทับซ้อนในทางปกครอง" ในวันที่ 27 กุมภาพันธ์ 2561 มีผู้เข้าร่วม 202 คน จากเป้าหมายที่กำหนดไว้ 200 คน ผลการดำเนินงาน ร้อยละของบุคลากรที่ได้เข้าร่วมการอบรม คิดเป็นร้อยละ 100	กองบริหารงานบุคคล/คณะ/สำนัก/สถาบัน		บรรลุ
	2. โครงการส่งเสริมบุคลากรเพื่อสร้างความปรองดอง และภาคภูมิใจต่อองค์กร	ร้อยละของบุคลากรที่ได้เข้าร่วมอบรมตามเป้าหมายของโครงการ	90	กองบริหารงานบุคคล ได้จัดโครงการอบรมส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมและสร้างความภาคภูมิใจต่อองค์กรในหัวข้อ "กฎหมายปกครองสำหรับผู้บริหารและผลประโยชน์ทับซ้อนในทางปกครอง" ในวันที่ 27 กุมภาพันธ์ 2561 และโครงการปรับกระบวนการทัศน์วัฒนธรรมในการทำงานเพื่อสร้างความปรองดอง และภาคภูมิใจต่อองค์กร ในวันที่ 20 สิงหาคม 2561 มีผู้เข้าร่วมโครงการทั้งสิ้น 242 คน จากเป้าหมายที่กำหนดไว้ 242 คน ผลการดำเนินงาน ร้อยละของบุคลากรที่ได้เข้าร่วมการอบรม คิดเป็นร้อยละ 100	กองบริหารงานบุคคล/คณะ/สำนัก/สถาบัน		บรรลุ