

รายงานผลการติดตามการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากรปีงบประมาณ 2562 รอบ 12 เดือน

**สรุปผลการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร
แผนพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ 2562
รอบ 12 เดือน (1 ตุลาคม 2561 – 30 กันยายน 2562)**

แผนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ปีงบประมาณ 2562 นำมาจากแผนพัฒนาบุคลากร ปีงบประมาณ 2558 – 2562 (ผ่านสภามหาวิทยาลัยแล้วเมื่อคราวประชุมครั้งที่ 3/2558 เมื่อวันที่ 22 พฤษภาคม 2558) โดยแผนพัฒนาบุคลากรปีงบประมาณ 2562 ฉบับนี้ประกอบด้วยกรอบอัตรากำลังบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน และมีการพัฒนาบุคลากรโดยใช้ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร 3 มิติ 6 ประเด็นยุทธศาสตร์ รวม 21 ตัวชี้วัด ซึ่งผลการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์บรรลุ 17 ตัวชี้วัด ไม่บรรลุ 4 ตัวชี้วัด คิดเป็นร้อยละ 80.95

มิติที่ 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 ต่อมาได้มีการปรับปรุงโครงสร้างอัตรากำลัง กรอบอัตรากำลัง และระดับตำแหน่งที่สูงขึ้นสายสนับสนุน โดยสภามหาวิทยาลัยเห็นชอบในการประชุมครั้งที่ 10/2561 เมื่อวันที่ 12 ตุลาคม 2561 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	ระดับ 5	มหาวิทยาลัยโดยกองบริหารงานบุคคล ได้ดำเนินการสรรหาบุคลากรตามแผนอัตรากำลัง ประจำปี 2562 จำนวน 4 ครั้ง การสรรหาดำเนินการตามขั้นตอนข้อบังคับและประกาศของมหาวิทยาลัย เพื่อทดแทนอัตราลาออกของพนักงาน และเป็นอัตราที่ได้รับตามกรอบอัตรากำลังมหาวิทยาลัย มีการบรรจุแต่งตั้งบุคลากรที่ผ่านการสรรหา และพบว่าไม่มีการร้องเรียนกระบวนการสรรหาของมหาวิทยาลัย ผลการดำเนินงาน ระดับคุณภาพของการสรรหาบุคลากรบรรลุทั้ง 5 ตัวชี้วัด	กองบริหารงานบุคคล	ข้อที่ 1 : มีขั้นตอนการสรรหาบุคลากร ข้อที่ 2 : มีข้อบังคับประกาศ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผล การปฏิบัติราชการ ข้อที่ 3 : มีการสรรหาบุคลากรตามแผนอัตรากำลัง ข้อที่ 4 : มีการบรรจุแต่งตั้งบุคลากรตามแผนอัตรากำลัง ข้อที่ 5 : การสรรหาเป็นไปด้วยความโปร่งใส	บรรลุ

มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (ต่อ)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 การวางแผนอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจและทิศทางการพัฒนามหาวิทยาลัย

กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงานรอบ 12 เดือน	ผู้รับผิดชอบ	เกณฑ์ตัวชี้วัด	ผลการประเมิน
	2.พัฒนาระบบการประเมินบุคลากร	ระดับคุณภาพของระบบการประเมินบุคลากร	ระดับ 5	มหาวิทยาลัยมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรตามรอบระยะเวลาของแต่ละปีงบประมาณ ปีละ 2 ครั้ง รอบวันที่ 1 เมษายน และวันที่ 1 ตุลาคม ในปีงบประมาณ 2562 มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ รอบวันที่ 1 เมษายน 2562 และ 1 ตุลาคม 2562 การประเมินผลการปฏิบัติงานได้นำกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการประเมินมาใช้ ซึ่งในแต่ละรอบการประเมินได้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองเพื่อประเมินผลการปฏิบัติราชการและแจ้งผลการประเมินให้บุคลากรได้รับทราบและแจ้งไปยังหัวหน้าหน่วยงานเพื่อเป็นข้อมูลแก่ผู้บริหาร โดยมีหนังสือประชาสัมพันธ์ให้ตรวจสอบผลได้ที่ http://mis.nrru.ac.th ผลการดำเนินงาน ระดับคุณภาพของระบบการประเมินบุคลากรดำเนินการได้ทั้ง 5 ระดับ	กองบริหารงานบุคคล	ระดับที่ 1 : มีขั้นตอนการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ระดับที่ 2 : มีข้อบังคับประกาศ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ระดับที่ 3 : มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามรอบระยะเวลา ระดับที่ 4 : แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินการปฏิบัติราชการของบุคลากร ระดับที่ 5 : มีการแจ้งผลการประเมินการปฏิบัติราชการแก่ผู้รับการประเมินและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	บรรลุ

มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (ต่อ)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 การวางแผนอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจและทิศทางการพัฒนามหาวิทยาลัย

กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงานรอบ 12 เดือน	ผู้รับผิดชอบ	เกณฑ์ตัวชี้วัด	ผลการประเมิน
1.3 ปรับกระบวนการและวัฒนธรรมในการทำงานให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารราชการแนวใหม่	1. โครงการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่	ร้อยละของบุคลากรใหม่ที่ได้รับการปฐมนิเทศ	100	มหาวิทยาลัยโดยกองบริหารงานบุคคลมีการบรรจุแต่งตั้งพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาในปีงบประมาณ 2562 จำนวน 21 คน โดยทั้ง 21 คน ได้มารายงานตัวพร้อมทั้งเข้ารับการปฐมนิเทศ และในปีงบประมาณ 2562 กองบริหารงานบุคคลได้จัดทำคู่มือการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่เพื่ออำนวยความสะดวกในการรับรู้ข้อมูลถึงสิทธิประโยชน์และสวัสดิการ และระบบงานต่างๆ ของมหาวิทยาลัย และเพื่อให้บุคลากรใหม่สามารถศึกษาและเกิดความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติหน้าที่ในฐานะบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ผลการดำเนินงาน ร้อยละบุคลากรใหม่ที่ได้รับการปฐมนิเทศ คิดเป็นร้อยละ 100	กองบริหารงานบุคคล		บรรลุ
	2. โครงการปรับกระบวนการและวัฒนธรรมในการทำงานของบุคลากร	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมอบรมตามเป้าหมายของโครงการ	80	มหาวิทยาลัยโดยกองประกันคุณภาพการศึกษา สำนักงานอธิการบดี ได้ดำเนินการจัดโครงการพัฒนาคุณภาพการศึกษาแบบองค์รวม เพื่อสร้างบัณฑิตแห่งอนาคต หัวข้อ “การพัฒนาคุณภาพการศึกษาแบบองค์รวม เพื่อสร้างบัณฑิตแห่งอนาคต” และหัวข้อ “การพัฒนากระบวนการจัดการมหาวิทยาลัยสู่ความเป็นเลิศในยุคการเปลี่ยนแปลง” ในวันที่ 22-23 สิงหาคม 2562 ผลการดำเนินงาน จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ 383 คน จาก 442 คน คิดเป็นร้อยละ 86.65	กองบริหารงานบุคคล		บรรลุ

กลยุทธ์	โครงการ/ กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่า เป้าหมาย	ผลการดำเนินงานรอบ 12 เดือน	ผู้รับผิดชอบ	เกณฑ์ตัวชี้วัด	ผลการ ประเมิน
		ระดับความสำเร็จของ บุคลากรที่ได้รับการ อบรม	ระดับ 4	มหาวิทยาลัยมีแผนการจัดโครงการปรับกระบวน ทัศน์และวัฒนธรรมในการทำงาน ซึ่งกำหนดไว้ใน แผนพัฒนาบุคลากรและแผนปฏิบัติการงบประมาณ ปีงบประมาณ 2562 โดยได้ดำเนินการจัดโครงการ พัฒนาคุณภาพการศึกษาแบบองค์รวม เพื่อสร้าง บัณฑิตแห่งอนาคต หัวข้อ “การพัฒนาคุณภาพ การศึกษาแบบองค์รวม เพื่อสร้างบัณฑิตแห่ง อนาคต” และหัวข้อ “การพัฒนาระบบบริหารจัดการ มหาวิทยาลัยสู่ความเป็นเลิศในยุคการเปลี่ยนแปลง” ในวันที่ 22-23 สิงหาคม 2562 มีตัวแทนของ บุคลากรทุกหน่วยงานในมหาวิทยาลัยเข้าอบรม 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 การพัฒนาผู้บริหารทุกระดับของมหาวิทยาลัยให้เป็นผู้ว่าการบริหารมหาวิทยาลัยยุคใหม่ที่ก้าวทันการเปลี่ยนแปลง

กลยุทธ์	โครงการ/ กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงานรอบ 12 เดือน	ผู้รับผิดชอบ	เกณฑ์ตัวชี้วัด	ผลการ ประเมิน
2.1 พัฒนาสมรรถนะของ ผู้บริหารทุกระดับอย่าง เป็นระบบและต่อเนื่อง	1. โครงการ พัฒนาสมรรถนะ ผู้บริหารระดับสูง	ร้อยละของผู้บริหารที่ ได้รับการพัฒนา	100	ผู้บริหารหน่วยงานระดับสูงจำนวน 22 คน จาก 22 คน ได้รับการพัฒนาในโครงการที่มหาวิทยาลัยเป็น ผู้ดำเนินการจัด ได้แก่ โครงการอบรมการพัฒนา สมรรถนะผู้บริหารเรื่อง “กฎหมายปกครองสำหรับ ผู้บริหารและการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม” ในวันที่ 30-31 พฤษภาคม 2562 และอบรม”การพัฒนาระบบ บริหารกิจการมหาวิทยาลัยสู่ความเป็นเลิศในยุคการ เปลี่ยนแปลง” วันที่ 23 สิงหาคม พ.ศ. 2562 นอกจากนี้ยังมีโครงการที่หน่วยงานต่าง ๆ เป็นผู้จัด ผลการดำเนินงาน ร้อยละของผู้บริหารระดับสูงที่ได้รับการพัฒนา คิดเป็น ร้อยละ 100	กอง บริหารงาน บุคคล / คณะ/สำนัก/ สถาบัน	อธิการบดี รองอธิการบดี คณบดี ผู้อำนวยการสำนัก/ สถาบัน	บรรลุ
	2. โครงการ พัฒนาสมรรถนะ ผู้บริหาร ระดับกลาง	ร้อยละของผู้บริหารที่ ได้รับการพัฒนา	90	ผู้บริหารหน่วยงานระดับกลางจำนวน 75 คน จาก 75 คน ได้รับการพัฒนาในโครงการที่มหาวิทยาลัยเป็น ผู้ดำเนินการจัด ได้แก่ โครงการอบรมการพัฒนา สมรรถนะผู้บริหารเรื่อง “กฎหมายปกครองสำหรับ ผู้บริหารและการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม” ในวันที่ 30-31 พฤษภาคม 2562 และอบรม”การพัฒนาระบบ บริหารกิจการมหาวิทยาลัยสู่ความเป็นเลิศในยุคการ เปลี่ยนแปลง” วันที่ 23 สิงหาคม พ.ศ. 2562 นอกจากนี้ยังมีโครงการที่หน่วยงานต่าง ๆ เป็นผู้จัด ผลการดำเนินงาน ร้อยละของผู้บริหารระดับสูงที่ได้รับการพัฒนา คิดเป็น ร้อยละ 100	กอง บริหารงาน บุคคล / คณะ/สำนัก/ สถาบัน	ผู้ช่วยอธิการบดี รองคณบดี รองผู้อำนวยการ สำนัก ผอ.กอง หัวหน้าสำนักงาน	บรรลุ

มิติที่ 2 ประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล (ต่อ)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาผู้บริหารทุกระดับของมหาวิทยาลัยให้เป็นผู้บริหารมหาวิทยาลัยยุคใหม่ที่ก้าวทันการเปลี่ยนแปลง

กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงานรอบ 12 เดือน	ผู้รับผิดชอบ	เกณฑ์ตัวชี้วัด	ผลการประเมิน
	3. โครงการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารระดับต้น	ร้อยละของผู้บริหารที่ได้รับการพัฒนา	90	ผู้บริหารหน่วยงานระดับต้นจำนวน 166 คน จาก 176 คน ได้รับการพัฒนาในโครงการที่มหาวิทยาลัยเป็นผู้ดำเนินการจัด ได้แก่ โครงการอบรมการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารเรื่อง “กฎหมายปกครองสำหรับผู้บริหารและการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม” ในวันที่ 30-31 พฤษภาคม 2562 และอบรม”การพัฒนาระบบบริหารจัดการมหาวิทยาลัยสู่ความเป็นเลิศในยุคการเปลี่ยนแปลง” วันที่ 23 สิงหาคม พ.ศ. 2562 นอกจากนี้ยังมีโครงการที่หน่วยงานต่างๆ เป็นผู้จัด ผลการดำเนินงาน ร้อยละของผู้บริหารระดับสูงที่ได้รับการพัฒนา คิดเป็นร้อยละ 94.32	กองบริหารงานบุคคล / 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	ผลการประเมิน
3.1 พัฒนาสมรรถนะของบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนให้เหมาะสมตามลักษณะงาน	1. โครงการส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาต่อ	ร้อยละของอาจารย์ที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก	40	มหาวิทยาลัยมีอาจารย์ที่มีคุณวุฒิปริญญาเอกจำนวน 223 คน จาก 547 คน ผลการดำเนินงาน ร้อยละของอาจารย์ที่มีคุณวุฒิปริญญาเอกคิดเป็นร้อยละ 40.77	กองบริหารงานบุคคล/คณะ		บรรลุ
	2. โครงการพัฒนาอาจารย์เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน	ร้อยละของอาจารย์ที่ได้รับการพัฒนา	90	มหาวิทยาลัยได้จัดโครงการต่าง ๆ เพื่อพัฒนาอาจารย์เพื่อการพัฒนาการเรียนการสอน เช่น “การพัฒนาศมรรถนะอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา : การสอนแบบผสมผสาน (Blended Learning) ” ในวันที่ 2 กรกฎาคม 2562 โดยมีอาจารย์เข้าร่วมโครงการรวม 39 คนจาก 40 คน นอกจากนี้ยังมีโครงการที่หน่วยงานต่าง ๆ เป็นผู้จัด จำนวน 541 จาก 564 คน ผลการดำเนินงาน ร้อยละของอาจารย์ที่ได้รับการพัฒนา คิดเป็นร้อยละ 95.92	สำนักส่งเสริมวิชาการ/ กองบริหารงานบุคคล/ คณะ/สำนักคอมพิวเตอร์		บรรลุ

มิติที่ 2 ประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล (ต่อ)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 การเสริมสร้างสมรรถนะตามลักษณะงานของบุคลากร

กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงานรอบ 12 เดือน	ผู้รับผิดชอบ	เกณฑ์ตัวชี้วัด	ผลการประเมิน
	3. โครงการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเป็นรายบุคคล	ระดับความสำเร็จการดำเนินงานตามแผน	ระดับ 4	มหาวิทยาลัยได้ให้แต่ละหน่วยงานจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคลในระบบสารสนเทศ โดยทุกหน่วยงานมีการดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากร และได้มีการติดตามประเมินแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคลบุคลากรในทุกหน่วยงาน บุคลากรในทุกหน่วยงานมีการดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากร คิดเป็นร้อยละ 88.68 ผลการดำเนินงาน ระดับความสำเร็จการดำเนินงานตามแผนบรรลุ 5 ระดับ	สำนักส่งเสริมวิชาการ/กองบริหารงานบุคคล/คณะ/สถาบัน	ระดับที่ 1 : ทุกหน่วยงานมีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล ระดับที่ 2 : ทุกหน่วยงานมีการดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากร ระดับที่ 3 : ทุกหน่วยงานมีการติดตาม ประเมินแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล ระดับที่ 4 : แผนพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยบรรลุผลสำเร็จ ร้อยละ 60-80 ระดับที่ 5 : แผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคลของมหาวิทยาลัยบรรลุผลสำเร็จ มากกว่า ร้อยละ 80	บรรลุ

มิติที่ 2 ประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล (ต่อ)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 การเสริมสร้างสมรรถนะตามลักษณะงานของบุคลากร

กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงานรอบ 12 เดือน	ผู้รับผิดชอบ	เกณฑ์ตัวชี้วัด	ผลการประเมิน
	4. โครงการเสริมสร้างสมรรถนะและพัฒนานักวิจัย	ร้อยละของอาจารย์และนักวิจัยที่ได้รับการเสริมสร้างสมรรถนะ	90	<p>1. สถาบันวิจัยและพัฒนา ได้จัดโครงการให้อาจารย์และนักวิจัย ได้แก่</p> <ul style="list-style-type: none"> - การพัฒนาโจทย์และการเขียนข้อเสนอโครงการวิจัยสำหรับนักวิจัยเชิงพื้นที่ ในวันที่ 23 มกราคม 2562 มีรายชื่ออาจารย์ที่เข้าร่วมโครงการในคำสั่ง 25 คน มีผู้เข้าร่วมจำนวน 25 คน - การอบรมเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมในการคัดเลือกเครื่องมือวิจัยและพัฒนาพื้นที่ ในวันที่ 31 มกราคม 2562 มีรายชื่อในคำสั่ง 57 คน มีผู้เข้าร่วมจำนวน 52 คน - การรายงานความก้าวหน้าโครงการวิจัยและพัฒนาพื้นที่ ปี 4 ในวันที่ 11 กรกฎาคม 2562 มีรายชื่อในคำสั่ง 37 คน มีผู้เข้าร่วมจำนวน 33 คน <p>โดยมีอาจารย์และนักวิจัยได้รับการเสริมสร้างสมรรถนะ ที่อบรมตามเป้าหมาย ของทั้ง 3 โครงการ รวมจำนวน 110 คน จากเป้าหมายที่กำหนดไว้ 119 คน</p> <p>ผลการดำเนินงาน</p> <p>ร้อยละของอาจารย์และนักวิจัยที่ได้รับการเสริมสร้างสมรรถนะเข้าอบรมตามเป้าหมายของโครงการ คิดเป็นร้อยละ 92.00</p>	สถาบันวิจัยและพัฒนา/ คณะ		บรรลุ

กลยุทธ์	โครงการ/ กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงานรอบ 12 เดือน	ผู้รับผิดชอบ	เกณฑ์ตัวชี้วัด	ผลการ ประเมิน
		ร้อยละของโครงการที่ได้ จากการเสริมเสริมสร้าง สมรรถนะ	70	สถาบันวิจัยและพัฒนา ได้จัดโครงการเสริมสร้าง สมรรถนะและพัฒนานักวิจัย ให้แก่อาจารย์และ นักวิจัย ได้แก่ - อบรมปฏิบัติการพัฒนาโจทย์และการเขียน ข้อเสนอโครงการวิจัยสำหรับนักวิจัยเชิงพื้นที่ รุ่นที่ 2 ในวันที่ 23 มกราคม 2562 โดยมีรายชื่ออาจารย์ ที่เข้าร่วมโครงการ ในคำสั่ง 25 คน มีผู้ส่งข้อเสนอ โครงการวิจัยเพื่อพัฒนาโจทย์ จำนวน 22 โครงการ - พัฒนาข้อเสนอโครงการวิจัย และพัฒนา พื้นที่ ปีที่ 4 ภายใต้โครงการ นวัตกรรมเพื่อการพัฒนาขีด ความสามารถในการแข่งขันของเกษตรกร ที่เป็น สมาชิกนาแปลงใหญ่เพื่อยกระดับเศรษฐกิจฐานราก ในพื้นที่จังหวัดนครราชสีมา โดยมีรายชื่ออาจารย์ที่ เข้าร่วมโครงการ ในคำสั่ง 34 คน มีผู้ส่งข้อเสนอ โครงการวิจัยเพื่อพัฒนาโจทย์ จำนวน 17 โครงการ โดยมีอาจารย์และนักวิจัยได้รับการเสริมสร้าง สมรรถนะได้ส่งข้อเสนอโครงการวิจัยเพื่อพัฒนา โจทย์ ของทั้ง 2 โครงการ รวมจำนวน 39 โครงการ จากผู้เข้าร่วมจำนวน 59 คน ผลการดำเนินงาน ร้อยละของโครงการที่ได้จากการเสริมสร้าง สมรรถนะคิดเป็นร้อยละ 66.00	สถาบันวิจัย และพัฒนา/ คณะ		ไม่บรรลุ

มิติที่ 2 ประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล (ต่อ)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 การเสริมสร้างสมรรถนะตามลักษณะงานของบุคลากร

กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงานรอบ 12 เดือน	ผู้รับผิดชอบ	เกณฑ์ตัวชี้วัด	ผลการประเมิน
	5. โครงการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรสายสนับสนุน	ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนที่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะ	100	มหาวิทยาลัยโดยกองบริหารงานบุคคลได้จัดโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ พัฒนาสมรรถนะบุคลากรสายสนับสนุน จำนวน 2 โครงการ ดังนี้ 1) โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ พัฒนาสมรรถนะบุคลากรสายสนับสนุน เรื่อง การเขียนประเมินค่างานและผลงานเพื่อกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น การพัฒนาบุคลากร และส่งเสริมการพัฒนาผลงาน ระหว่างวันที่ 14-16 พฤศจิกายน 2561 ณ ห้องประชุม ดร.เศาวนิตเศาวณานนท์ ชั้น 3 อาคารเฉลิมพระเกียรติ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา และห้องบาหลี 2 โรงแรมสตาร์เวลล์บาหลี มีผู้เข้าร่วมโครงการจำนวน 151 คน 2) โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ พัฒนาสมรรถนะบุคลากรสายสนับสนุน เรื่อง การเขียนเอกสารประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น วันที่ 24 มกราคม 2562 ณ ห้องประชุม ดร.เศาวนิตเศาวณานนท์ ชั้น 3 อาคารเฉลิมพระเกียรติ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา มีผู้เข้าร่วมโครงการ จำนวน 24 คน นอกจากนี้ยังมีบุคลากรจากทุกหน่วยงานเข้าโครงการที่หน่วยงาน เป็นผู้จัด โดยมีผู้เข้าร่วมโครงการทั้งสิ้นจำนวน 381 คน จาก 455 คน ผลการดำเนินงาน ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนที่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะคิดเป็น ร้อยละ 83.72	กองบริหารงานบุคคล/คณะ/สำนัก/สถาบัน		ไม่บรรลุ

มิติที่ 2 ประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล (ต่อ)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล

กลยุทธ์	โครงการ/ กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงานรอบ 12 เดือน	ผู้รับผิดชอบ	เกณฑ์ตัวชี้วัด	ผลการ ประเมิน
4.1 พัฒนาระบบสารสนเทศให้สามารถสนับสนุนการบริหารทรัพยากรบุคคลได้ครอบคลุมและมีประสิทธิภาพ	1. โครงการพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารทรัพยากรบุคคล	ระดับคุณภาพของระบบสารสนเทศ	ระดับ 5	มหาวิทยาลัยโดยสำนักคอมพิวเตอร์มีระบบสารสนเทศที่สนับสนุนการบริหารทรัพยากรบุคคลระดับคณะและมหาวิทยาลัย ซึ่งให้ข้อมูลเป็นปัจจุบัน โดยมีระบบสแกนลายนิ้วมือที่สามารถเชื่อมโยงองค์ประกอบอื่นเพื่อนำไปสู่การตัดสินใจ โดยอยู่ระหว่างทดสอบระบบการใช้งาน ผลการดำเนินงาน ระดับคุณภาพของระบบสารสนเทศอยู่ระดับ 3	สำนักคอมพิวเตอร์/ กองบริหารงานบุคคล	ระดับที่ 1 : มีระบบสารสนเทศที่สนับสนุนการบริหารทรัพยากรบุคคล ระดับคณะ และมหาวิทยาลัย ระดับที่ 2 : มีระบบสารสนเทศที่ให้ข้อมูลถูกต้อง และเป็นปัจจุบัน ระดับที่ 3 : มีระบบสารสนเทศที่สามารถเชื่อมโยงกับองค์ประกอบอื่นเพื่อนำไปสู่การตัดสินใจ ระดับที่ 4 : มีผลประเมินระบบสารสนเทศ ทรัพยากรบุคคล ได้ผลการประเมิน 4.50 ระดับที่ 5 : มีการนำผลการประเมินมาปรับปรุงระบบอย่างเป็นรูปธรรม	ไม่บรรลุ

มิติที่ 3 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 การสร้างแรงจูงใจและความมั่นคงในวิชาชีพ

กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงานรอบ 12 เดือน	ผู้รับผิดชอบ	เกณฑ์ตัวชี้วัด	ผลการประเมิน
5.1 พัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจบุคลากร	1. โครงการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจการทำงานแก่บุคลากร	ระดับความพึงพอใจของบุคลากรต่อระบบการบริหารมหาวิทยาลัย	4	ระดับความพึงพอใจของบุคลากรต่อระบบการบริหารมหาวิทยาลัย ผลการดำเนินงาน ความพึงพอใจของบุคลากรต่อระบบการบริหารมหาวิทยาลัยระดับ 4.18 อยู่ในระดับมาก	กองบริหารงานบุคคล/กองประกันคุณภาพ		บรรลุ
5.2 เพิ่มความมั่นคงในการทำงานแก่บุคลากร	1. โครงการส่งเสริมการเข้าสู่ตำแหน่งวิชาการ	ร้อยละของบุคลากรที่มีตำแหน่งทางวิชาการเพิ่มขึ้น	10	มหาวิทยาลัยมีบุคลากรสายวิชาการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการปี 2560 จำนวน 150 คน (กันยายน 2561) เมื่อเทียบกับ ปี 2562 จำนวน 194 คน (กันยายน 2561) ผลการดำเนินงาน ร้อยละของบุคลากรที่มีตำแหน่งทางวิชาการเพิ่มขึ้นจำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 29.33	กองบริหารงานบุคคล/คณะ		บรรลุ
	2. โครงการส่งเสริมบุคลากรสายสนับสนุนเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	จำนวนของบุคลากรสายสนับสนุนที่เข้าสู่ตำแหน่ง	3	มหาวิทยาลัยมีพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาสายสนับสนุน เข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นจำนวนทั้งสิ้น 9 คน เป็นตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงานจำนวน 4 คน โดยแต่งตั้งตามมติสภามหาวิทยาลัย ครั้งที่ 10/2561 ลงวันที่ 26 ตุลาคม 2561 และตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะระดับชำนาญการ จำนวน 5 คน แต่งตั้งตามมติสภามหาวิทยาลัย ครั้งที่ 11/2561 วันที่ 23 พฤศจิกายน 2561 และมติสภามหาวิทยาลัย ครั้งที่ 2/2562 วันที่ 15 กุมภาพันธ์ 2562 ผลการดำเนินงาน มหาวิทยาลัยมีบุคลากรสายสนับสนุนเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น จำนวน 9 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 ได้จัดโครงการอบรมการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารเรื่อง “กฎหมายปกครองสำหรับผู้บริหารและการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม” ในวันที่ 30-31 พฤษภาคม 2562 มีผู้เข้าร่วม 72 คน จากเป้าหมายที่กำหนดไว้ 74 คน ผลการดำเนินงาน ร้อยละของบุคลากรที่ได้เข้าร่วมการอบรม คิดเป็นร้อยละ 97.30	กองบริหารงานบุคคล/คณะ/สำนัก/สถาบัน		บรรลุ
	2. โครงการส่งเสริมบุคลากรเพื่อสร้างความปรองดองและภาคีต่อองค์กร	ร้อยละของบุคลากรที่ได้เข้าร่วมอบรมตามเป้าหมายของโครงการ	90	มหาวิทยาลัยโดยกองบริหารงานบุคคล ได้จัดโครงการอบรมการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารเรื่อง “กฎหมายปกครองสำหรับผู้บริหารและการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม” ในวันที่ 30-31 พฤษภาคม 2562 มีผู้เข้าร่วม 72 คน จากเป้าหมายที่กำหนดไว้ 74 คน ผลการดำเนินงาน ร้อยละของบุคลากรที่ได้เข้าร่วมการอบรม คิดเป็นร้อยละ 97.30	กองบริหารงานบุคคล/คณะ/สำนัก/สถาบัน		บรรลุ