



เราเป็นมากกว่ามหาวิทยาลัย



รายงานผลการดำเนินงาน ตามแผนพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ปีงบประมาณ 2565

รอบ 12 เดือน

(1 ตุลาคม พ.ศ. 2564 - 30 กันยายน พ.ศ. 2565)



โดย กองบริหารงานบุคคล
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

กันยายน 2565

**รายงานผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร
และประเมินความสำเร็จของแผนพัฒนาบุคลากร
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ปีงบประมาณ 2565
รอบ 12 เดือน
(1 ตุลาคม 2564 – 30 กันยายน 2565)**

ความเป็นมา

บุคลากร ถือเป็นทรัพยากรหลักในการขับเคลื่อน นโยบายต่าง ๆ ของหน่วยงานให้ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ การพัฒนาบุคลากรจึงเป็นเรื่องที่สำคัญของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา เพื่อให้มหาวิทยาลัยดำเนินการกิจได้อย่างราบรื่น ตรงตามเป้าหมายยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

บุคลากรจึงต้องมีความพร้อมทั้งความรู้ ทักษะ และพฤติกรรม อีกทั้งต้องมีคุณภาพ รักรงค์กร มุ่งมั่นตั้งใจที่จะปฏิบัติหน้าที่ เพื่อประโยชน์สูงสุดต่อมหาวิทยาลัย และตลอดระยะเวลาที่ผ่านมามหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา มีแนวทางในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรอย่างต่อเนื่องในปีงบประมาณ 2564 กองบริหารงานบุคคล สำนักงานอธิการบดี ร่วมกับหน่วยงานต่างๆ ภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประกอบ กลยุทธ์ กิจกรรม / โครงการต่างๆ มากมาย โดยมุ่งเน้นประเด็นความรู้ที่บุคลากรภายในมหาวิทยาลัย ความต้องการพัฒนา และใช้การแลกเปลี่ยนประเด็นความรู้ระหว่างบุคลากรภายในหน่วยงาน โดยมุ่งหวังให้บุคลากรทุกคนได้มีโอกาสเข้าถึงความรู้ พัฒนาตนเองให้มีทักษะที่สามารถนำไปใช้สนับสนุนการปฏิบัติงาน การดำเนินชีวิตประจำวันและสามารถให้ความช่วยเหลือผู้อื่นได้ ก่อให้เกิดสมรรถนะในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์

1. เพื่อวางแผนอัตรากำลังให้เหมาะสม สอดคล้องกับภารกิจและทิศทางการพัฒนามหาวิทยาลัย
2. เพื่อจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรทุกประเภทให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะตามตำแหน่ง
3. เพื่อกำหนดแนวทางการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เป็นแนวทางในการจัดสรรอัตรากำลังและจัดสรรงบประมาณสำหรับจัดหา และพัฒนาบุคลากรทุกประเภทได้อย่างเหมาะสม และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัย
2. ผู้บริหาร บุคลากรสายวิชาการ และบุคลากรสายสนับสนุน ได้รับการพัฒนาสมรรถนะตามภาระรับผิดชอบ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

มติการพัฒนาบุคลากร ประเด็นยุทธศาสตร์ และเป้าประสงค์

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์
การพัฒนากระบวนการบริหารจัดการให้มีสมรรถนะสูง มีธรรมาภิบาลและมีความเป็นสากล	เพื่อผลักดันให้มหาวิทยาลัยก้าวไปสู่การเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีธรรมาภิบาล มีความมั่นคง ยั่งยืน และมีศักยภาพในการพึ่งพาตนเอง

ตัวชี้วัดความสำเร็จของแผนพัฒนาบุคลากร

ตัวชี้วัดความสำเร็จของแผนพัฒนาบุคลากรแผนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ปีงบประมาณ 2565 มีดังนี้

1. ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินงานที่บรรลุเป้าหมายตามแผนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ประจำปีงบประมาณ 2565 โดยภาพรวม อย่างน้อยร้อยละ 80 ตามกลยุทธ์ โครงการ/กิจกรรม ตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย 2 กลยุทธ์ 5 โครงการ 5 ตัวชี้วัด
2. ร้อยละของอาจารย์ที่มีคุณวุฒิเพิ่มขึ้น อย่างน้อยร้อยละ 50
3. ร้อยละของอาจารย์ที่ได้รับการพัฒนา อย่างน้อย ร้อยละ 90
4. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา อย่างน้อย ร้อยละ 70
5. ร้อยละของบุคลากรที่มีตำแหน่งทางวิชาการ อย่างน้อย ร้อยละ 45
6. จำนวนของบุคลากรสายสนับสนุนที่ได้รับการเข้าสู่ตำแหน่ง อย่างน้อย จำนวน 15 คน

กลยุทธ์ในการพัฒนาบุคลากร

รายละเอียดของแผนพัฒนาบุคลากรแผนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ประจำปีงบประมาณ 2565 มีดังนี้

ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินงานที่บรรลุเป้าหมายตามแผนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ประจำปีงบประมาณ 2565 โดยภาพรวม อย่างน้อยร้อยละ 80 ตามกลยุทธ์ โครงการ/กิจกรรม ตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย 2 กลยุทธ์ 5 โครงการ 5 ตัวชี้วัด

กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาศักยภาพของบุคลากรทุกระดับอย่างต่อเนื่อง

1. โครงการส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาต่อ

ตัวชี้วัดความสำเร็จ ร้อยละของอาจารย์ที่มีคุณวุฒิเพิ่มขึ้น

2. โครงการพัฒนาอาจารย์เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน

ตัวชี้วัดความสำเร็จ ร้อยละของอาจารย์ที่ได้รับการพัฒนา

3. โครงการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

ตัวชี้วัดความสำเร็จ ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา

กลยุทธ์ที่ 2 ส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาการและวิชาชีพของบุคลากร

1. โครงการส่งเสริมการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ

ตัวชี้วัดความสำเร็จ ร้อยละของบุคลากรที่มีตำแหน่งทางวิชาการ

2. โครงการส่งเสริมบุคลากรสายสนับสนุนเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น

ตัวชี้วัดความสำเร็จ จำนวนของบุคลากรสายสนับสนุนที่ได้เข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น

ผลการดำเนินงาน

จากผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร ในปีงบประมาณ 2565 (1 ตุลาคม 2564 – 30 กันยายน 2565) เป้าหมายร้อยละความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ประจำปีงบประมาณ 2565 โดยภาพรวมต้องมีอย่างน้อยร้อยละ 80 ตามกลยุทธ์ โครงการ/กิจกรรม ตัวชี้วัด กลยุทธ์ 2 โครงการ 5 ตัวชี้วัด โดยผลการดำเนินงาน บรรลุเป้าหมาย ร้อยละ 80 (บรรลุ 4 ตัวชี้วัด ไม่บรรลุ 1 ตัวชี้วัด) โดยมีรายละเอียดของแต่ละตัวชี้วัด และข้อเสนอแนะ ปัญหาอุปสรรค ดังนี้

กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาศักยภาพของบุคลากรทุกระดับอย่างต่อเนื่อง

1. โครงการส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาต่อ

ตัวชี้วัดความสำเร็จ ร้อยละของอาจารย์ที่มีคุณวุฒิเพิ่มขึ้น เป้าหมายร้อยละ 50

ผลการดำเนินงาน ร้อยละ 50.09

บรรลุเป้าหมาย

ในปีงบประมาณ 2565 รอบ 12 เดือน (1 ตุลาคม 2564 – 30 กันยายน 2565) มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมาได้มีการวางแผนเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการให้ทุนสนับสนุนการศึกษาต่อ โดยมีกองทุนพัฒนาบุคลากรบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ซึ่งมีคณะกรรมการกองทุนฯ ในการพิจารณาอนุมัติทุนสนับสนุนการศึกษา เพื่อให้เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากรที่สนับสนุนทุนสนับสนุนการศึกษาต่อให้กับบุคลากรมหาวิทยาลัย ให้มีคุณวุฒิระดับปริญญาเอกเพิ่มขึ้น ส่งผลให้ในปีงบประมาณ 2565 มีจำนวนอาจารย์ประจำสถาบันที่มีคุณวุฒิปริญญาเอกจำนวน 278 คน คิดเป็นร้อยละ 50.09 จากจำนวนอาจารย์ประจำมหาวิทยาลัย จำนวน 555 คน (ไม่รวมลูกจ้างชั่วคราว)

ปัญหา/อุปสรรค

1. ผู้รับทุนการศึกษาไม่ติดต่อขอขยายระยะเวลาศึกษาต่อกรณีที่ยังไม่สำเร็จการศึกษา
2. ผู้รับทุนการศึกษาไม่รายงานสถานภาพการศึกษาต่อมหาวิทยาลัยเป็นรายภาคการศึกษา
3. ข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศ ยังไม่ครอบคลุมการแก้ไขปัญหาต่างๆ เช่น การขอคืนทุนการศึกษาโดยหักเงินเดือน

ข้อเสนอแนะ

จากสถิติที่ผ่านมา พบว่า ร้อยละของอาจารย์ประจำที่มีคุณวุฒิปริญญาเอกของมหาวิทยาลัย มีแนวโน้มเพิ่มขึ้น และผ่านตามเกณฑ์ประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2557 คือ ต้องมีอาจารย์ประจำสถาบันที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก ร้อยละ 40 ซึ่งปีงบประมาณ 2565 มีอาจารย์ประจำสถาบันที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก ร้อยละ 50.09 แสดงให้เห็นว่ามหาวิทยาลัยให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรให้มีคุณวุฒิสูงขึ้น โดยมีการกำหนดนโยบายไว้ดังนี้ 1) มีกองทุนพัฒนาบุคลากร เพื่อสนับสนุนทุนสนับสนุนการศึกษาต่อให้กับบุคลากรมหาวิทยาลัย 2) สำหรับการสอบคัดเลือกบุคลากรสายวิชาการใหม่ มหาวิทยาลัยมีนโยบายเน้นรับบุคคลที่มีคุณวุฒิปริญญาเอกเป็นหลัก

2. โครงการพัฒนาอาจารย์เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน

ตัวชี้วัดความสำเร็จ ร้อยละของอาจารย์ที่ได้รับการพัฒนา เป้าหมายร้อยละ 90

ผลการดำเนินงาน ร้อยละ 90.05

บรรลุเป้าหมาย

ในปีงบประมาณ 2565 รอบ 12 เดือน (1 ตุลาคม 2564 – 30 กันยายน 2565) มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา มีการส่งเสริมให้อาจารย์มีสมรรถนะในการจัดการเรียนการสอน มีแผนและนโยบายส่งเสริม สนับสนุนให้คณาจารย์ ในการจัดโครงการต่างๆ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอน ปัจจุบันได้มีการจัดโครงการเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนในรูปแบบออนไลน์ และการจัดการเรียนการสอนในรูปแบบ Onsite สำหรับนักศึกษาปีการศึกษา 2565 ชั้นปีที่ 1 เพื่อปรับใช้กับสถานการณ์โควิด -19 ในปัจจุบัน ซึ่งในปีงบประมาณ 2565 มีอาจารย์ได้รับการพัฒนาจำนวนทั้งสิ้น 498 คน จากจำนวนทั้งหมด 553 คน คิดเป็นร้อยละ 90.05

ปัญหา/อุปสรรค

เนื่องจากปัญหาสถานการณ์โควิด-19 ทำให้การจัดการเรียนการสอนเป็นไปในรูปแบบออนไลน์ การจัดโครงการพัฒนาการเรียนการสอนจึงเป็นไปในรูปแบบออนไลน์ขาดความต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะ

จากผลการดำเนินงานตามโครงการเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน การวิจัย การบริการวิชาการ ของอาจารย์ประจำทั้งหมด มหาวิทยาลัยฯ ควรมีการส่งเสริมในภาพรวมและในส่วนบุคคลที่สังกัดอย่างต่อเนื่อง รวมถึงสามารถให้พัฒนาตามความเชี่ยวชาญของสาขาวิชา เพื่อส่งเสริมให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

3. โครงการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

ตัวชี้วัดความสำเร็จ ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา เป้าหมายร้อยละ 70

ผลการดำเนินงาน ร้อยละ 80.21

บรรลุเป้าหมาย

ในปีงบประมาณ 2565 รอบ 12 เดือน (1 ตุลาคม 2564 – 30 กันยายน 2565) มหาวิทยาลัยได้มีการสำรวจแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล กำหนดให้ทุกหน่วยงานสำรวจความต้องการแผนพัฒนาบุคลากรเป็นรายบุคคล ทั้งบุคลากรสายวิชาการ และสายสนับสนุน จากผลการดำเนินงานที่ผ่านมา มีบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา จำนวน 912 คน จากบุคลากรทั้งสิ้น 1,137 คน (รวมลูกจ้างชั่วคราว) คิดเป็นร้อยละ 80.21

ปัญหาอุปสรรค

1. การติดตามแผนพัฒนาบุคลากรเป็นไปได้ค่อนข้างยาก เนื่องจากระบบการติดตามข้อมูลอยู่ในระหว่างการพัฒนาปรับปรุง
2. มีการเปลี่ยนแปลงผู้บริหาร เช่น ประธานหลักสูตรทุกภาคการศึกษา ทำให้แผนการดำเนินการต้องปรับเปลี่ยนอยู่บ่อยครั้ง

ข้อเสนอแนะ

จากผลการดำเนินงานที่ผ่านมา มหาวิทยาลัยได้กำกับและติดตามให้บุคลากรดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากรที่กำหนดไว้ เพื่อให้บุคลากรทุกคนตระหนักในการพัฒนาตนเองตามแผนพัฒนาบุคลากร ควรส่งเสริมให้คณะ หรือหน่วยงานที่สังกัด ช่วยกำกับและติดตาม หรือให้บุคลากรตระหนักในการปฏิบัติตามแผนพัฒนาบุคลากรที่กำหนดไว้

กลยุทธ์ที่ 2 ส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาการและวิชาชีพของบุคลากร

1. โครงการส่งเสริมการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ

ตัวชี้วัดความสำเร็จ ร้อยละของบุคลากรที่มีตำแหน่งทางวิชาการ เป้าหมายร้อยละ 45

ผลการดำเนินงาน ร้อยละ 45.01

บรรลุเป้าหมาย

ในปีงบประมาณ 2565 รอบ 12 เดือน (1 ตุลาคม 2564 – 30 กันยายน 2565) มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา มีอาจารย์ประจำที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการทั้งหมด จำนวน 248 คน (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน 227 คน รองศาสตราจารย์ จำนวน 20 คน และศาสตราจารย์ จำนวน 1 คน) คิดเป็นร้อยละ 45.01

ปัญหาอุปสรรค

1. เกณฑ์ ก.พ.อ.เปลี่ยนจากปี 2560 เป็นปี 2564 ส่งผลต่อการจัดทำผลงานทางวิชาการ เช่น การเผยแพร่ผลงานวิชาการประเภทงานวิจัย จะต้องเป็น Peer Reviewer จำนวน 3 คน รวมถึงรายละเอียดอื่นๆ ที่ส่งผลต่อการขอกำหนดเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ของคณาจารย์

2.การจัดทำผลงานทางวิชาการ ได้มีขั้นตอนรายละเอียดขยับขยายเพิ่มมากขึ้น เพื่อให้ผลงานทางวิชาการมีปริมาณ และคุณภาพเป็นไปตามเกณฑ์ เช่น การขอจริยธรรมวิจัยในมนุษย์ ตำรา และหนังสือต้องมีดัชนีค้นค่า

ข้อเสนอแนะ

จากเกณฑ์มาตรฐานของสถาบันอุดมศึกษา ที่อาจารย์ประจำสถาบันที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการไม่น้อยกว่าร้อยละ 60 นั้น ถึงแม้ว่าผลการดำเนินงานจะบรรลุเป้าหมาย แต่หากพิจารณา มหาวิทยาลัยยังคงต้องส่งเสริมให้คณาจารย์เข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการเพิ่มมากขึ้น โดยต้องส่งเสริมด้านงบประมาณในการจัดโครงการดังกล่าวอย่างต่อเนื่องเป็นประจำทุกปี เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ได้มีการส่งเสริมให้คณาจารย์เข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ด้วยการจัดโครงการอบรมเชิงวิชาการ “การขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการตามเกณฑ์ ประกาศ ก.พ.อ. พ.ศ. 2564” ในวันพฤหัสบดีที่ 31 มีนาคม พ.ศ. 2565 อบรมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ ด้วยระบบ Zoom Cloud Meeting ณ สตูดิโอ ชั้น 5 สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ผลการดำเนินงาน มีผู้เข้าร่วมโครงการอบรมเชิงวิชาการ จำนวนทั้งสิ้น 220 คน ได้ทราบแนวทางการข้อกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ ในเกณฑ์ประกาศ ก.พ.อ. เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ พ.ศ. 2564 คณาจารย์มีความเข้าใจและมีแนวทางในการจัดทำผลงานทางวิชาการ และกระตุ้นและสร้างแรงจูงใจให้คณาจารย์เข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการเพิ่มมากขึ้น

2. โครงการส่งเสริมบุคลากรสายสนับสนุนเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น

ตัวชี้วัดความสำเร็จ จำนวนของบุคลากรสายสนับสนุนที่ได้เข้าสู่ตำแหน่ง เป้าหมาย

จำนวน 15 คน

ผลการดำเนินงาน จำนวน 10 คน

ไม่บรรลุเป้าหมาย

ในปีงบประมาณ 2565 รอบ 12 เดือน (1 ตุลาคม 2564 – 30 กันยายน 2565) มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา มีบุคลากรสายสนับสนุนได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นจำนวน 10 คน ประกอบด้วย ระดับชำนาญงาน 1 คน และระดับชำนาญการ 9 คน ประกอบด้วย

1. นายณัฐภัทร แก้วมน พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน ให้ดำรงตำแหน่ง ผู้ปฏิบัติงานโสตทัศนศึกษา ตำแหน่งเลขที่ 0545 สังกัดกลุ่มงานโสตทัศนูปกรณ์และพัฒนาสื่อมัลติมีเดีย สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นระดับชำนาญงาน

2. นายสุภฤกษ์ คำแปล พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาสายสนับสนุน ให้ดำรงตำแหน่งนักวิชาการคอมพิวเตอร์ ตำแหน่งเลขที่ 0141 สังกัดงานบริการการศึกษา สำนักงานคณบดี คณะวิทยาการจัดการ เป็นระดับชำนาญการ

3. นายชุตินันท์ ทองคำ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาสายสนับสนุน ให้ดำรงตำแหน่งนักวิชาการศึกษา ตำแหน่งเลขที่ 0563 สังกัดกลุ่มงานหอวัฒนธรรมและศูนย์การเรียนรู้ สำนักศิลปะและวัฒนธรรม เป็นระดับชำนาญการ

4. นางสาวสุพัตรา ก้อนก้อนบุรี พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาสายสนับสนุน ให้ดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป ตำแหน่งเลขที่ 0337 สังกัดงานทรัพย์สินและรายได้ กองกิจการพิเศษ สำนักงานอธิการบดี เป็นระดับชำนาญการ

5. นายศักดิ์สิทธิ์ ศรีมณีสวัสดิ์ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาสายสนับสนุน ให้ดำรงตำแหน่งนักวิชาการโสตทัศนศึกษา ตำแหน่งเลขที่ 0139 สังกัดงานบริการการศึกษา สำนักงานคณบดี คณะวิทยาการจัดการ เป็นระดับชำนาญการ

6. นางสาวสายม่าน เสมากกติ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาสายสนับสนุน ให้ดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารทั่วไป ตำแหน่งเลขที่ 0156 สังกัดงานบริหารทั่วไป สำนักงานคณบดี คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม เป็นระดับชำนาญการ

7. นางสาวภัสกุล ไกรสูงเนิน พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาสายสนับสนุน ให้ดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป ตำแหน่งเลขที่ 0301 สังกัดงานบริหารทั่วไป กองคลัง สำนักงานอธิการบดี เป็นระดับชำนาญการ

8. นางเพ็ญศรี พุ่มพุกษ์ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาสายสนับสนุน ให้ดำรงตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชี ตำแหน่งเลขที่ 0304 สังกัดงานการเงิน กองคลัง สำนักงานอธิการบดี เป็นระดับชำนาญการ

9. นางธัญญลักษณ์ พิลาสมบัติ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาสายสนับสนุน ให้ดำรงตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชี ตำแหน่งเลขที่ 0310 สังกัดงานการเงิน กองคลัง สำนักงานอธิการบดี เป็นระดับชำนาญการ

10. นางสาวทัศนีย์ คล่องขยัน พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาสายสนับสนุน ให้ดำรงตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชี ตำแหน่งเลขที่ 0318 สังกัดงานบัญชี กองคลัง สำนักงานอธิการบดี เป็นระดับชำนาญการ

ผลการดำเนินงานในปีงบประมาณ 2565 มีจำนวนของบุคลากรสายสนับสนุนที่ได้เข้าสู่ตำแหน่งไม่บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ คือ จำนวน 10 คน ตั้งเป้าหมายไว้จำนวน 15 คน แต่ทั้งนี้บุคลากรสายสนับสนุนยื่นส่งผลงานเพื่อประเมินค่างานกำหนดระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น จำนวนทั้งสิ้น 16 คน อีกทั้งยังมีผู้ที่ขอเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นอยู่ในกระบวนการอีกจำนวน 15 คน

ปัญหา/อุปสรรค

กระบวนการการขอกำหนดตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุน บางขั้นตอนกระบวนการมีระยะเวลาที่นาน ทำให้กรอบระยะเวลาส่งผลให้บุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งต้องใช้ระยะเวลานาน ยังขาดการประชาสัมพันธ์ หรือให้ความรู้หรือสร้างความเข้าใจในกระบวนการขอ กำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้น ขาดความต่อเนื่องในการจัดกิจกรรมโครงการส่งเสริมการเขียนผลงานเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นเพื่อกระตุ้นให้บุคลากรสายสนับสนุนทำผลงานเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น

ข้อเสนอแนะ

มหาวิทยาลัยควรทบทวนกระบวนการการขอ กำหนดตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุน โดยมีการกำหนดกรอบระยะเวลาการดำเนินงานแต่ละขั้นตอน และสร้างความเข้าใจให้ผู้เกี่ยวข้องได้รับทราบอันจะส่งผลให้บุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งได้เร็วขึ้น ควรจัดกิจกรรมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการการขอ กำหนดตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุน และส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน เช่น จัดโครงการส่งเสริมการเขียนผลงานเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง

โดยผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ปีงบประมาณ 2565 โดยมีรายละเอียดของแต่ละกลยุทธ์ โครงการ/กิจกรรม ตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย 2 กลยุทธ์ 5 โครงการ ซึ่งผลการดำเนินงานความสำเร็จของแผนพัฒนาบุคลากร จากทั้งหมด 5 ตัวชี้วัด บรรลุเป้าหมายร้อยละ 80 สรุปรายละเอียดดังตารางต่อไปนี้

ตารางผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ปีงบประมาณ 2565 รอบ 12 เดือน

กลยุทธ์	โครงการ/ กิจกรรม	ตัวชี้วัด/ กิจกรรม	ค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ 2565	ผลการดำเนินงาน ปีงบประมาณ 2565	ข้อเสนอแนะ
กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาศักยภาพของบุคลากรทุกระดับอย่างต่อเนื่อง					
	1. โครงการส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาคือ	ร้อยละของอาจารย์ที่มีคุณวุฒิเพิ่มขึ้น	50	<p>ผลการดำเนินงาน ร้อยละ 50.09</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> บรรลุเป้าหมาย</p> <p>ในปีงบประมาณ 2565 รอบ 12 เดือน (1 ตุลาคม 2564 – 30 กันยายน 2565) มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมาได้มีการวางแผนเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการให้ทุนสนับสนุนการศึกษาคือ โดยมีกองทุนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ซึ่งมีคณะกรรมการกองทุนฯ ในการพิจารณาอนุมัติทุนสนับสนุนการศึกษาคือ เพื่อให้เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากรที่สนับสนุนทุนสนับสนุนการศึกษาคือให้กับบุคลากรมหาวิทยาลัย คือบมีคุณวุฒิระดับปริญญาเอกเพิ่มขึ้น ส่งผลให้ในปีงบประมาณ 2565 มีจำนวนอาจารย์ประจำสถาบันที่บมีคุณวุฒิปริญญาเอก จำนวน 278 คน คิดเป็นร้อยละ 50.09 จากจำนวนอาจารย์ประจำมหาวิทยาลัย จำนวน 555 คน (ไม่รวมลูกจ้างชั่วคราว) รายละเอียดประกอบ</p>	จากสถิติที่ผ่านมา พบว่า ร้อยละของอาจารย์ประจำที่บมีคุณวุฒิปริญญาเอกของมหาวิทยาลัย มีแนวโน้มเพิ่มขึ้น และผ่านตามเกณฑ์ประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2557 คือบต้องมีอาจารย์ประจำสถาบันที่บมีคุณวุฒิปริญญาเอก ร้อยละ 40 ซึ่งปีงบประมาณ 2565 มีอาจารย์ประจำสถาบันที่บมีคุณวุฒิปริญญาเอก ร้อยละ 50.09 แสดงให้เห็นว่ามหาวิทยาลัยให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรให้บมีคุณวุฒิสุงขึ้น โดยมีการกำหนดนโยบายไว้ดังนี้ 1) มีกองทุนพัฒนาบุคลากร เพื่อสนับสนุนทุนสนับสนุนการศึกษาคือให้กับบุคลากรมหาวิทยาลัย 2) สำหรับการสอบคัดเลือกบุคลากรสายวิชาการใหม่ มหาวิทยาลัยมีนโยบายเน้นรับบุคคลที่บมีคุณวุฒิปริญญาเอกเป็นหลัก

กลยุทธ์	โครงการ/ กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ 2565	ผลการดำเนินงาน ปีงบประมาณ 2565	ข้อเสนอแนะ
กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาศักยภาพของบุคลากรทุกระดับอย่างต่อเนื่อง (ต่อ)					
	2. โครงการ พัฒนาอาจารย์ เพื่อพัฒนาการ เรียนการสอน	ร้อยละของ อาจารย์ ที่ได้รับการ พัฒนา	90	<p>ผลการดำเนินงาน ร้อยละ 90.05</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> บรรลุเป้าหมาย</p> <p>ในปีงบประมาณ 2565 รอบ 12 เดือน (1 ตุลาคม 2564 – 30 กันยายน 2565) มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา มีการส่งเสริมให้อาจารย์มีสมรรถนะในการจัดการเรียนการสอน มีแผนและนโยบายส่งเสริม สนับสนุนให้คณาจารย์ ในการจัดโครงการต่างๆ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอน ปัจจุบันได้มีการจัดโครงการเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนในรูปแบบออนไลน์ และการจัดการเรียนการสอนในรูปแบบ Onsite สำหรับนักศึกษาปีการศึกษา 2565 ชั้นปีที่ 1 เพื่อปรับใช้กับสถานการณ์โควิด -19 ในปัจจุบัน ซึ่งในปีงบประมาณ 2565 มีอาจารย์ได้รับการพัฒนา จำนวนทั้งสิ้น 498 คน จากจำนวนทั้งหมด 553 คน คิดเป็นร้อยละ 90.05</p> <p>รายละเอียดประกอบ</p>	จากผลการดำเนินงานตามโครงการเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน การวิจัย การบริการวิชาการ ของอาจารย์ประจำทั้งหมด มหาวิทยาลัยฯ ควรมีการส่งเสริมในภาพรวมและใน ส่วนคณะที่สังกัดอย่างต่อเนื่อง รวมถึงสามารถให้พัฒนาตามความเชี่ยวชาญของสาขาวิชา เพื่อส่งเสริมให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

กลยุทธ์	โครงการ/ กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ 2565	ผลการดำเนินงาน ปีงบประมาณ 2565	ข้อเสนอแนะ
กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาศักยภาพของบุคลากรทุกระดับอย่างต่อเนื่อง (ต่อ)					
	3. โครงการจัดทำ แผนพัฒนา บุคลากร มหาวิทยาลัย ราชภัฏ นครราชสีมา	ร้อยละของ บุคลากรที่ ได้รับการ พัฒนา	ร้อยละ 70	<p>ผลการดำเนินงาน ร้อยละ 80.21</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> บรรลุเป้าหมาย</p> <p>ในปีงบประมาณ 2565 รอบ 12 เดือน (1 ตุลาคม 2564 – 30 กันยายน 2565) มหาวิทยาลัยได้มีการสำรวจแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล กำหนดให้ทุกหน่วยงานสำรวจความต้องการ แผนพัฒนาบุคลากรเป็นรายบุคคล ทั้งบุคลากรสายวิชาการ และสายสนับสนุน จากผลการดำเนินงานที่ผ่านมา มีบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา จำนวน 912 คน จากบุคลากรทั้งสิ้น 1,137 คน (รวมลูกจ้างชั่วคราว) คิดเป็นร้อยละ 80.21</p> <p>รายละเอียดประกอบ</p>	<p>จากผลการดำเนินงานที่ผ่านมา มหาวิทยาลัยได้กำกับและติดตามให้บุคลากรดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากรที่กำหนดไว้ เพื่อให้บุคลากรทุกคนตระหนักในการพัฒนาตนเองตามแผนพัฒนาบุคลากร ควรส่งเสริมให้คณะ หรือหน่วยงานที่สังกัด ช่วยกำกับและติดตาม หรือให้บุคลากรตระหนักในการปฏิบัติตามแผนพัฒนาบุคลากรที่กำหนดไว้</p>

กลยุทธ์	โครงการ/ กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ 2565	ผลการดำเนินงาน ปีงบประมาณ 2565	ข้อเสนอแนะ
2. ส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาการและวิชาชีพของบุคลากร					
	1. โครงการ ส่งเสริมการเข้าสู่ ตำแหน่งทาง วิชาการ	ร้อยละของ บุคลากร ที่มีตำแหน่ง ทางวิชาการ เพิ่มขึ้น	45	<p>ผลการดำเนินงาน ร้อยละ 45.01</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> บรรลุเป้าหมาย</p> <p>ในปีงบประมาณ 2565 รอบ 12 เดือน (1 ตุลาคม 2564 – 30 กันยายน 2565) มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา มีอาจารย์ประจำที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการทั้งหมด จำนวน 248 คน (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน 227 คน รองศาสตราจารย์ จำนวน 20 คน และ ศาสตราจารย์ จำนวน 1 คน) คิดเป็นร้อยละ 45.01 รายละเอียดประกอบ</p>	<p>จากเกณฑ์มาตรฐานของสถาบันอุดมศึกษาที่อาจารย์ประจำสถาบันที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการไม่น้อยกว่าร้อยละ 60 นั้น ถึงแม้ว่าผลการดำเนินงานจะบรรลุเป้าหมาย แต่หากพิจารณา มหาวิทยาลัยยังคงต้องส่งเสริมให้คณาจารย์เข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการเพิ่มมากขึ้น โดยต้องส่งเสริมด้านงบประมาณในการจัดโครงการดังกล่าวอย่างต่อเนื่องเป็นประจำทุกปี เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้</p> <p>มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ได้มีการส่งเสริมให้คณาจารย์เข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ด้วยการจัดโครงการอบรมเชิงวิชาการ “การขอ กำหนดตำแหน่งทางวิชาการตามเกณฑ์ ประกาศ ก.พ.อ. พ.ศ. 2564” ในวันที่ พุธที่สิบสี่ที่ 31 มีนาคม พ.ศ. 2565</p>

กลยุทธ์	โครงการ/ กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ 2565	ผลการดำเนินงาน ปีงบประมาณ 2565	ข้อเสนอแนะ
2. ส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาการและวิชาชีพของบุคลากร (ต่อ)					
	1. โครงการ ส่งเสริมการเข้าสู่ ตำแหน่งทาง วิชาการ (ต่อ)				<p>อบรมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ ด้วยระบบ Zoom Cloud Meeting ณ สตูดิโอ ชั้น 5 สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ผลการดำเนินงาน มีผู้เข้าร่วมโครงการอบรมเชิงวิชาการ จำนวนทั้งสิ้น 220 คน ได้ทราบแนวทางการข้อกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ ในเกณฑ์ประกาศ ก.พ.อ. เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ พ.ศ. 2564 คณาจารย์มีความเข้าใจและมีแนวทางในการจัดทำผลงานทางวิชาการ และกระตุ้นและสร้างแรงจูงใจให้คณาจารย์เข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการเพิ่มมากขึ้น</p>

กลยุทธ์	โครงการ/ กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ 2565	ผลการดำเนินงาน ปีงบประมาณ 2565	ข้อเสนอแนะ
2. ส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาการและวิชาชีพของบุคลากร (ต่อ)					
	2. โครงการส่งเสริมบุคลากรสายสนับสนุนเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	จำนวนของบุคลากรสายสนับสนุนที่ได้เข้าสู่ตำแหน่ง	15	<p>ผลการดำเนินงาน จำนวน 10 คน <input checked="" type="checkbox"/> ไม่บรรลุเป้าหมาย</p> <p>ในปีงบประมาณ 2565 รอบ 12 เดือน (1 ตุลาคม 2564 – 30 กันยายน 2565) มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา มีบุคลากรสายสนับสนุนได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น จำนวน 10 คน ประกอบด้วย ระดับชำนาญงาน 1 คน และระดับชำนาญการ 9 คน ประกอบด้วย</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. นายณัฐภัทร แก้วมน พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน ให้ดำรงตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานโสตทัศนศึกษา ตำแหน่งเลขที่ 0545 สังกัดกลุ่มงานโสตทัศนอุปกรณ์และพัฒนาสื่อมัลติมีเดีย สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นระดับชำนาญงาน 2. นายศุภฤกษ์ คำแปล พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาสายสนับสนุน ให้ดำรงตำแหน่งนักวิชาการคอมพิวเตอร์ ตำแหน่งเลขที่ 0141 สังกัดงานบริการการศึกษา สำนักงานคณบดี คณะวิทยาการจัดการ เป็นระดับชำนาญการ 	<p>กระบวนการการขอกำหนดตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุน บางขั้นตอนกระบวนการมีระยะเวลาที่นาน ทำให้กรอบระยะเวลาส่งผลให้บุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งต้องใช้ระยะเวลานาน ยังขาดการประชาสัมพันธ์หรือให้ความรู้หรือสร้างความเข้าใจในกระบวนการขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้น ขาดความต่อเนื่องในการจัดกิจกรรมโครงการส่งเสริมการเขียนผลงานเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น กระตุ้นให้บุคลากรสายสนับสนุนทำผลงานเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น</p>

กลยุทธ์	โครงการ/ กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ 2565	ผลการดำเนินงาน ปีงบประมาณ 2565	ข้อเสนอแนะ
2. ส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาการและวิชาชีพของบุคลากร (ต่อ)					
	2. โครงการส่งเสริมบุคลากรสายสนับสนุนเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น (ต่อ)			<p>3. นายชุตินันท์ ทองคำ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาสายสนับสนุน ให้ดำรงตำแหน่งนักวิชาการศึกษา ตำแหน่งเลขที่ 0563 สังกัดกลุ่มงานหอวัฒนธรรมและศูนย์การเรียนรู้ สำนักศิลปะและวัฒนธรรม เป็นระดับชำนาญการ</p> <p>4. นางสาวสุพัตรา ก้อนก้อนบุรี พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาสายสนับสนุน ให้ดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป ตำแหน่งเลขที่ 0337 สังกัดงานทรัพย์สินและรายได้ กองกิจการพิเศษ สำนักงานอธิการบดี เป็นระดับชำนาญการ</p> <p>5. นายศักดิ์สิทธิ์ ศรีมณีสวัสดิ์ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาสายสนับสนุน ให้ดำรงตำแหน่งนักวิชาการโสตทัศนศึกษา ตำแหน่งเลขที่ 0139 สังกัดงานบริการการศึกษา สำนักงานคณบดี คณะวิทยาการจัดการ เป็นระดับชำนาญการ</p>	<p>มหาวิทยาลัยควรทบทวนกระบวนการการขอกำหนดตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุน โดยมีการกำหนดกรอบระยะเวลาการดำเนินงานแต่ละขั้นตอน และสร้างความเข้าใจให้ผู้เกี่ยวข้องได้รับทราบ อันจะส่งผลให้บุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งได้เร็วขึ้น ควรจัดกิจกรรมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการการขอกำหนดตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุน และส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน เช่น จัดโครงการส่งเสริมการเขียนผลงานเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง</p>

กลยุทธ์	โครงการ/ กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ 2565	ผลการดำเนินงาน ปีงบประมาณ 2565	ข้อเสนอแนะ
2. ส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาการและวิชาชีพของบุคลากร (ต่อ)					
	2. โครงการส่งเสริมบุคลากรสายสนับสนุนเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น (ต่อ)			<p>6. นางสาวสายม่าน เสมารักดี พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาสายสนับสนุน ให้ดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารทั่วไป ตำแหน่งเลขที่ 0156 สังกัดงานบริหารทั่วไป สำนักงานคณบดี คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม เป็นระดับชำนาญการ</p> <p>7. นางสาวรัศกุล ไกรสูงเนิน พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาสายสนับสนุน ให้ดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป ตำแหน่งเลขที่ 0301 สังกัดงานบริหารทั่วไป กองคลัง สำนักงานอธิการบดี เป็นระดับชำนาญการ</p> <p>8. นางเพ็ญศรี พุ่มพฤษ์ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาสายสนับสนุน ให้ดำรงตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชี ตำแหน่งเลขที่ 0304 สังกัดงานการเงิน กองคลัง สำนักงานอธิการบดี เป็นระดับชำนาญการ</p> <p>9. นางธัญญลักษณ์ พิลาสมบัติ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาสายสนับสนุน ให้ดำรงตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชี ตำแหน่งเลขที่ 0310 สังกัดงานการเงิน กองคลัง สำนักงานอธิการบดี เป็นระดับชำนาญการ</p>	

กลยุทธ์	โครงการ/ กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ 2565	ผลการดำเนินงาน ปีงบประมาณ 2565	ข้อเสนอแนะ
2. ส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาการและวิชาชีพของบุคลากร (ต่อ)					
	2. โครงการ ส่งเสริมบุคลากร สายสนับสนุนเพื่อ เข้าสู่ตำแหน่งที่ สูงขึ้น (ต่อ)			<p>10. นางสาวทัศนีย์ คล่องขยัน พนักงานใน สถาบันอุดมศึกษาสายสนับสนุน ให้ดำรงตำแหน่ง นักวิชาการเงินและบัญชี ตำแหน่งเลขที่ 0318 สังกัด งานบัญชี กองคลัง สำนักงานอธิการบดี เป็นระดับ ชำนาญการ</p> <p>ผลการดำเนินงานในปีงบประมาณ 2565 มีจำนวนของบุคลากรสายสนับสนุนที่ได้เข้าสู่ ตำแหน่งไม่บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ คือ จำนวน 10 คน ตั้งเป้าหมายไว้จำนวน 15 คน แต่ทั้งนี้ บุคลากรสายสนับสนุนยื่นส่งผลงานเพื่อประเมินค่า งานกำหนดระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น จำนวนทั้งสิ้น 16 คน อีกทั้งยังมีผู้ที่ขอเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นอยู่ใน กระบวนการอีกจำนวน 15 คน</p> <p>รายละเอียดประกอบ</p>	

กลยุทธ์	โครงการ/ กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ 2565	สรุปผลการดำเนินงาน ปีงบประมาณ 2565
	รวมความสำเร็จของ แผนพัฒนาบุคลากร แผนพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏ นครราชสีมา ปีงบประมาณ 2565	ร้อยละ ความสำเร็จ ของการ ดำเนินงาน ตาม แผนพัฒนา บุคลากร	80	<input checked="" type="checkbox"/> บรรลุเป้าหมาย ร้อยละ 80 จากผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร ในปีงบประมาณ 2565 (1 ตุลาคม 2564 – 30 กันยายน 2565) เป้าหมายร้อยละความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัย ราชภัฏนครราชสีมา ประจำปีงบประมาณ 2565 โดยภาพรวมต้องมียังน้อย ร้อยละ 80 ตามกลยุทธ์ โครงการ/กิจกรรม ตัวชี้วัด กลยุทธ์ 2 โครงการ 5 ตัวชี้วัด โดยผลการดำเนินงาน บรรลุเป้าหมาย ร้อยละ 80 (บรรลุ 4 ตัวชี้วัด ไม่บรรลุ 1 ตัวชี้วัด)

ปัญหา/อุปสรรค

1. ผู้รับทุนการศึกษาไม่ติดต่อขอขยายระยะเวลาศึกษาต่อกรณีที่ยังไม่สำเร็จการศึกษา
2. ผู้รับทุนการศึกษาไม่รายงานสถานภาพการศึกษาต่อมหาวิทยาลัยเป็นรายภาคการศึกษา
3. ข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศ ยังไม่ครอบคลุมการแก้ไขปัญหาต่างๆ เช่น การขอคืนทุนการศึกษา โดยหักเงินเดือน
4. เนื่องจากปัญหาสถานการณ์โควิด-19 ทำให้การจัดการเรียนการสอนเป็นไปในรูปแบบออนไลน์ การจัดทำโครงการพัฒนาการเรียนการสอนจึงเป็นไปในรูปแบบออนไลน์ขาดความต่อเนื่อง
5. การติดตามแผนพัฒนาบุคลากรเป็นไปได้ค่อนข้างยาก เนื่องจากระบบการติดตามข้อมูลอยู่ในระหว่างการพัฒนาปรับปรุง
6. มีการเปลี่ยนแปลงผู้บริหาร เช่น ประธานหลักสูตรทุกภาคการศึกษา ทำให้แผนการดำเนินการต้องปรับเปลี่ยนอยู่บ่อยครั้ง
7. เกณฑ์ ก.พ.อ.เปลี่ยนจากปี 2560 เป็นปี 2564 ส่งผลต่อการจัดทำผลงานทางวิชาการ เช่น การเผยแพร่ผลงานวิชาการประเภทงานวิจัย จะต้องเป็น Peer Reviewer จำนวน 3 คน รวมถึงรายละเอียดอื่นๆ ที่ส่งผลต่อการขอกำหนดเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ของคณาจารย์
8. การจัดทำผลงานทางวิชาการ ได้มีขั้นตอนรายละเอียดยิบย่อยเพิ่มมากขึ้น เพื่อให้ผลงานทางวิชาการมีปริมาณ และคุณภาพเป็นไปตามเกณฑ์ เช่น การขอจริยธรรมวิจัยในมนุษย์ ตำราและหนังสือต้องมีดัชนีค้นคว้า
9. กระบวนการขอกำหนดตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุน บางขั้นตอนกระบวนการมีระยะเวลายาวนาน ทำให้กรอบระยะเวลาส่งผลให้บุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งต้องใช้ระยะเวลานาน ยังขาดการประชาสัมพันธ์ หรือให้ความรู้หรือสร้างความเข้าใจในกระบวนการขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้น ขาดความต่อเนื่องในการจัดกิจกรรมโครงการส่งเสริมการเขียนผลงานเพื่อ เข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นเพื่อกระตุ้นให้บุคลากรสายสนับสนุนทำผลงานเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น

ข้อเสนอแนะ

1. อาจารย์ประจำที่มีคุณวุฒิปริญญาเอกของมหาวิทยาลัย มีแนวโน้มเพิ่มขึ้น และผ่านตามเกณฑ์ประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2557 แสดงให้เห็นว่ามหาวิทยาลัยให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรให้มีคุณวุฒิส่งขึ้น โดยมีการกำหนดนโยบายไว้ดังนี้ 1) มีกองทุนพัฒนาบุคลากร เพื่อสนับสนุนทุนสนับสนุนการศึกษาต่อให้กับบุคลากรมหาวิทยาลัย 2) สำหรับการสอบคัดเลือกบุคลากรสายวิชาการใหม่ มหาวิทยาลัยมีนโยบายเน้นรับบุคคลที่มีวุฒิปริญญาเอกเป็นหลัก
2. มหาวิทยาลัยฯ ควรมีการส่งเสริมการพัฒนาการเรียนการสอน การวิจัย การบริการวิชาการในส่วนคณะที่สังกัดอย่างต่อเนื่อง รวมถึงสามารถให้พัฒนาตามความเชี่ยวชาญของสาขาวิชา
3. มหาวิทยาลัยได้กำกับและติดตามให้บุคลากรดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากรที่กำหนดไว้ เพื่อให้บุคลากรทุกคนตระหนักในการพัฒนาตนเองตามแผนพัฒนาบุคลากร ควรส่งเสริมให้คณะ หรือหน่วยงานที่สังกัด ช่วยกำกับและติดตาม หรือให้บุคลากรตระหนักในการปฏิบัติตามแผนพัฒนาบุคลากรที่กำหนดไว้
4. มหาวิทยาลัยยังคงต้องส่งเสริมให้คณาจารย์เข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการเพิ่มมากขึ้น โดยต้องส่งเสริมด้านงบประมาณในการจัดโครงการดังกล่าวอย่างต่อเนื่องเป็นประจำทุกปี เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้
5. มหาวิทยาลัยควรทบทวนกระบวนการการขอกำหนดตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุน โดยมีการกำหนดกรอบระยะเวลาการดำเนินงานแต่ละขั้นตอน และสร้างความเข้าใจให้ผู้เกี่ยวข้องได้รับทราบอันจะส่งผลให้บุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งได้เร็วขึ้น ควรจัดกิจกรรมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการการขอกำหนดตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุน และส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน เช่น จัดโครงการส่งเสริมการเขียนผลงานเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง