



รายงานผลการดำเนินงาน ตามแผนพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ปีงบประมาณ 2566

รอบ 12 เดือน

(1 ตุลาคม พ.ศ. 2565 - 30 กันยายน พ.ศ. 2566)



โดย กองบริหารงานบุคคล
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

กันยายน 2566

**รายงานผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร
และประเมินความสำเร็จของแผนพัฒนาบุคลากร
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ปีงบประมาณ 2566
รอบ 12 เดือน
(1 ตุลาคม 2565 – 30 กันยายน 2566)**

ความเป็นมา

บุคลากร ถือเป็นทรัพยากรหลักในการขับเคลื่อน นโยบายต่าง ๆ ของหน่วยงานให้ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ การพัฒนาบุคลากรจึงเป็นเรื่องที่สำคัญของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา เพื่อให้มหาวิทยาลัยดำเนินการได้อย่างราบรื่น ตรงตามเป้าหมายยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

บุคลากรจึงต้องมีความพร้อมทั้งความรู้ ทักษะ และพฤติกรรม อีกทั้งต้องมีคุณภาพ รักรงค์รุ่ม มุ่งมั่นตั้งใจที่จะปฏิบัติหน้าที่ เพื่อประโยชน์สูงสุดต่อมหาวิทยาลัย และตลอดระยะเวลาที่ผ่านมามหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา มีแนวทางในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรอย่างต่อเนื่องในปีงบประมาณ 2566 กองบริหารงานบุคคล สำนักงานอธิการบดี ร่วมกับหน่วยงานต่างๆ ภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประกอบ กลยุทธ์ กิจกรรม / โครงการต่างๆ มากมาย โดยมุ่งเน้นประเด็นความรู้ที่บุคลากรภายในมหาวิทยาลัย ความต้องการพัฒนา และใช้การแลกเปลี่ยนประเด็นความรู้ระหว่างบุคลากรภายในหน่วยงาน โดยมุ่งหวังให้บุคลากรทุกคนได้ มีโอกาสเข้าถึงความรู้ พัฒนาตนเองให้มีทักษะที่สามารถนำไปใช้สนับสนุนการปฏิบัติงาน การดำเนินชีวิตประจำวันและสามารถให้ความช่วยเหลือผู้อื่นได้ ก่อให้เกิดสมรรถนะในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์

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

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

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

มิติการพัฒนาบุคลากร ประเด็นยุทธศาสตร์ และเป้าประสงค์

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์
การพัฒนากระบวนการบริหารจัดการให้มีสมรรถนะสูงมีธรรมาภิบาลและมีความเป็นสากล	เป็นมหาวิทยาลัยที่มีสมรรถนะสูง นำอยู่ นำทำงาน มีธรรมาภิบาล มีความเป็นสากล และทันต่อการเปลี่ยนแปลง	พัฒนาบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนให้สามารถทำงานแบบบูรณาการ ทั้งในหน่วยงานและข้ามหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ตัวชี้วัดความสำเร็จของแผนพัฒนาบุคลากร

ตัวชี้วัดความสำเร็จของแผนพัฒนาบุคลากรแผนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ปีงบประมาณ 2566 มีดังนี้

1. ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินงานที่บรรลุเป้าหมายตามแผนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ประจำปีงบประมาณ 2566 โดยภาพรวม อย่างน้อยร้อยละ 80 ตามกลยุทธ์ โครงการ/กิจกรรม ตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย 2 กลยุทธ์ 5 โครงการ 5 ตัวชี้วัด
2. ร้อยละของอาจารย์ที่มีคุณวุฒิปริญญาเอกเพิ่มขึ้น อย่างน้อยร้อยละ 50 ของคณาจารย์ประจำ
3. ร้อยละของอาจารย์ที่ได้รับการพัฒนา อย่างน้อย ร้อยละ 90
4. ร้อยละของบุคลากร สายวิชาการ ที่ได้รับการพัฒนา อย่างน้อย ร้อยละ 70
5. ร้อยละของบุคลากรที่มีตำแหน่งทางวิชาการ อย่างน้อย ร้อยละ 45 ของคณาจารย์ประจำ
6. จำนวนของบุคลากรสายสนับสนุนที่ได้รับการเข้าสู่ตำแหน่ง อย่างน้อย จำนวน 15 คน

กลยุทธ์ในการพัฒนาบุคลากร

รายละเอียดของแผนพัฒนาบุคลากรแผนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ปีงบประมาณ 2566 มีดังนี้

ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินงานที่บรรลุเป้าหมายตามแผนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ประจำปีงบประมาณ 2566 โดยภาพรวม อย่างน้อยร้อยละ 80 ตามกลยุทธ์ โครงการ/กิจกรรม ตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย 2 กลยุทธ์ 5 โครงการ 5 ตัวชี้วัด

กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาศักยภาพของบุคลากรทุกระดับอย่างต่อเนื่อง

1. โครงการส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาต่อ

ตัวชี้วัดความสำเร็จ ร้อยละของอาจารย์ที่มีคุณวุฒิปริญญาเอกเพิ่มขึ้น

2. โครงการพัฒนาอาจารย์เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน

ตัวชี้วัดความสำเร็จ ร้อยละของอาจารย์ที่ได้รับการพัฒนา

3. โครงการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

ตัวชี้วัดความสำเร็จ ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนที่ได้รับการพัฒนา

กลยุทธ์ที่ 2 ส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาการและวิชาชีพของบุคลากร

1. โครงการส่งเสริมการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ

ตัวชี้วัดความสำเร็จ ร้อยละของบุคลากรที่มีตำแหน่งทางวิชาการ

2. โครงการส่งเสริมบุคลากรสายสนับสนุนเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น

ตัวชี้วัดความสำเร็จ จำนวนของบุคลากรสายสนับสนุนที่ได้เข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น

ผลการดำเนินงาน

จากผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร ในปีงบประมาณ 2566 (1 ตุลาคม 2565 – 30 กันยายน 2566) เป้าหมายร้อยละความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ประจำปีงบประมาณ 2566 โดยภาพรวมต้องมียังน้อยร้อยละ 80 ตามกลยุทธ์โครงการ/กิจกรรม ตัวชี้วัด กลยุทธ์ 2 โครงการ 5 ตัวชี้วัด โดยผลการดำเนินงาน บรรลุเป้าหมายร้อยละ 80 (บรรลุ 4 ตัวชี้วัด ไม่บรรลุ 1 ตัวชี้วัด) โดยมีรายละเอียดของแต่ละตัวชี้วัด และข้อเสนอแนะปัญหาอุปสรรค ดังนี้

กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาศักยภาพของบุคลากรทุกระดับอย่างต่อเนื่อง

1. โครงการส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาต่อ

ตัวชี้วัดความสำเร็จ ร้อยละของอาจารย์ที่มีคุณวุฒิเพิ่มขึ้น เป้าหมายร้อยละ 50

ผลการดำเนินงาน ร้อยละ 51.80

บรรลุเป้าหมาย

ในปีงบประมาณ 2566 รอบ 12 เดือน (1 ตุลาคม 2565 – 30 กันยายน 2566) มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมาได้มีการวางแผนเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการให้ทุนสนับสนุนการศึกษาต่อ โดยมีกองทุนพัฒนาบุคลากรบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ซึ่งมีคณะกรรมการกองทุนฯ ในการพิจารณาอนุมัติทุนสนับสนุนการศึกษา เพื่อให้เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากรที่สนับสนุนทุนสนับสนุนการศึกษาต่อให้กับบุคลากรมหาวิทยาลัย ให้มีคุณวุฒิระดับปริญญาเอกเพิ่มขึ้น ส่งผลให้ในปีงบประมาณ 2566 มีจำนวนอาจารย์ประจำสถาบันที่มีคุณวุฒิปริญญาเอกจำนวน 273 คน คิดเป็นร้อยละ 51.80 จากจำนวนอาจารย์ประจำมหาวิทยาลัย จำนวน 527 คน (ไม่รวมลูกจ้างชั่วคราว)

รายงานสรุปจำนวนอาจารย์ที่มีวุฒิระดับปริญญาเอกมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

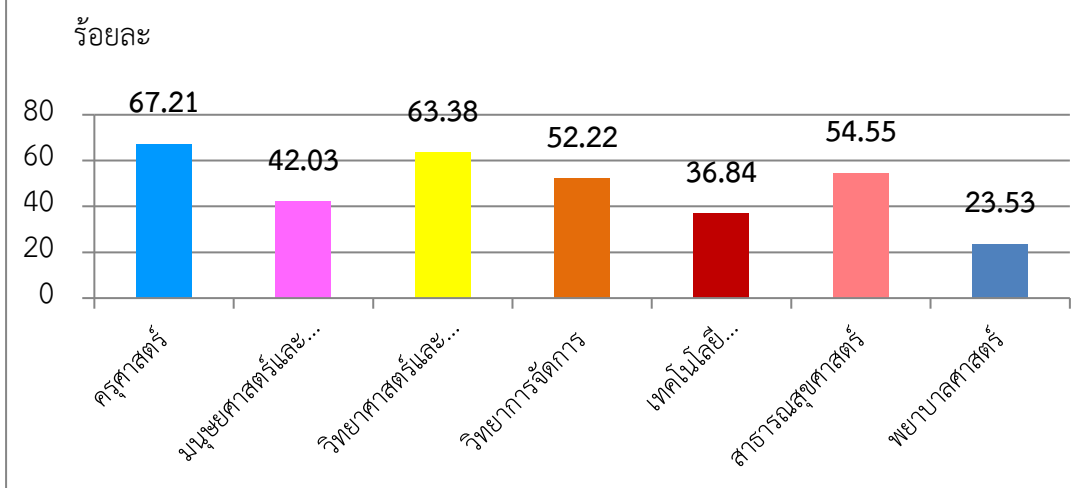
ณ วันที่ 30 กันยายน พ.ศ. 2566

คณะ	จำนวน คณาจารย์ ประจำ	วุฒิการศึกษา			อาจารย์ที่มีวุฒิ ปริญญาเอก คิดเป็นร้อยละ
		ตรี	โท	เอก	
ครุศาสตร์	61	0	20	41	67.21
มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	138	1	79	58	42.03
วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	142	2	50	90	63.38
วิทยาการจัดการ	90	0	43	47	52.22
เทคโนโลยีอุตสาหกรรม	57	1	35	21	36.84
สาธารณสุขศาสตร์	22	0	10	12	54.55
พยาบาลศาสตร์	17	0	13	4	23.53
รวม	527	4	250	273	51.80

แผนภูมิแสดงร้อยละอาจารย์ที่มีวุฒิระดับปริญญาเอก

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมาจำแนกตามคณะ

ณ วันที่ 30 กันยายน พ.ศ. 2566



ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน พ.ศ. 2566

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 2566 มีอาจารย์ประจำสถาบันที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก ร้อยละ 51.80 แสดงให้เห็นว่ามหาวิทยาลัยให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรให้มีคุณวุฒิสูงขึ้น โดยมีการกำหนดนโยบายไว้ดังนี้

- 1) มีกองทุนพัฒนาบุคลากร เพื่อสนับสนุนทุนสนับสนุนการศึกษาต่อให้กับบุคลากรมหาวิทยาลัย
- 2) สำหรับการสอบคัดเลือกบุคลากรสายวิชาการใหม่ มหาวิทยาลัยมีนโยบายเน้นรับบุคคลที่มีวุฒิปริญญาเอกเป็นหลัก

2. โครงการพัฒนาอาจารย์เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน

ตัวชี้วัดความสำเร็จ ร้อยละของอาจารย์ที่ได้รับการพัฒนา เป้าหมายร้อยละ 90

ผลการดำเนินงาน ร้อยละ 93.92

บรรลุเป้าหมาย

ในปีงบประมาณ 2566 รอบ 12 เดือน (1 ตุลาคม 2565 – 30 กันยายน 2566) มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา มีการส่งเสริมให้อาจารย์มีสมรรถนะในการจัดการเรียนการสอน มีแผนและนโยบายส่งเสริม สนับสนุนให้คณาจารย์ ในการจัดโครงการต่างๆ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพ การจัดการเรียนการสอน ปัจจุบันได้มีการจัดโครงการเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนในรูปแบบออนไลน์ และการจัดการเรียนการสอนในรูปแบบ Onsite สำหรับนักศึกษาปีการศึกษา 2566 ชั้นปีที่ 1 เพื่อปรับใช้กับสถานการณ์โควิด -19 ในปัจจุบัน ซึ่งในปีงบประมาณ 2566 มีอาจารย์ที่ได้รับการพัฒนา จำนวนทั้งสิ้น 587 คน จากจำนวนทั้งหมด 625 คน คิดเป็นร้อยละ 93.92

ตารางสรุปจำนวนบุคลากรสายวิชาการที่ได้รับการพัฒนา

รอบ 12 เดือน ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2565 – 30 กันยายน 2566

หน่วยงาน	จำนวนบุคลากรทั้งสิ้น	จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา (คน)						คิดเป็นร้อยละ
		ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ	พนักงานราชการ	พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา	ลูกจ้างชั่วคราว	รวม	
1.คณะครุศาสตร์	130	23	0	0	90	5	118	90.77
2.คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	156	16	0	0	117	16	149	95.51
3.คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	147	33	0	0	99	1	133	90.48
4.คณะวิทยาการจัดการ	93	30	0	0	58	3	91	97.85
5.คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม	58	12	0	0	45	1	58	100.00
6.คณะสาธารณสุขศาสตร์	22	2	0	0	18	0	20	90.91
7.คณะพยาบาลศาสตร์	19	0	0	0	18	0	18	94.74
รวมทั้งสิ้น	625	116	0	0	445	26	587	93.92

หมายเหตุ* รวมรร.สาธิตฯ สายวิชาการ

ปัญหา/อุปสรรค

เนื่องจากปัญหาสถานการณ์โควิด-19 ทำให้การจัดการเรียนการสอนเป็นไปในรูปแบบออนไลน์ การจัดโครงการพัฒนาการเรียนการสอนจึงเป็นไปในรูปแบบออนไลน์ขาดความต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะ

จากผลการดำเนินงานตามโครงการเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน การวิจัย การบริการวิชาการ ของอาจารย์ประจำทั้งหมด มหาวิทยาลัยฯ ควรมีการส่งเสริมในภาพรวมและในส่วนบุคคลที่สังกัดอย่างต่อเนื่อง รวมถึงสามารถให้พัฒนาตามความเชี่ยวชาญของสาขาวิชา เพื่อส่งเสริมให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

3. โครงการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

ตัวชี้วัดความสำเร็จ ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนที่ได้รับการพัฒนา เป้าหมายร้อยละ 70

ผลการดำเนินงาน ร้อยละ 70.45

บรรลุเป้าหมาย

ในปีงบประมาณ 2566 รอบ 12 เดือน (1 ตุลาคม 2565 – 30 กันยายน 2566) มหาวิทยาลัยได้มีการสำรวจแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล กำหนดให้ทุกหน่วยงานสำรวจความต้องการแผนพัฒนาบุคลากรเป็นรายบุคคล จากผลการดำเนินงานที่ผ่านมา มีบุคลากรสายสนับสนุนที่ได้รับการพัฒนา จำนวน 379 คน จากบุคลากรสายสนับสนุนทั้งสิ้น 538 คน (รวมลูกจ้างชั่วคราว) คิดเป็นร้อยละ 70.45

ตารางสรุปจำนวนบุคลากรสายสนับสนุนที่ได้รับการพัฒนา

รอบ 9 เดือน (1 ตุลาคม 2565 – 30 กันยายน 2566)

ที่	หน่วยงาน	จำนวนบุคลากรทั้งสิ้น	จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนที่ได้รับการพัฒนา					รวมทั้งสิ้น	ร้อยละ
			ขรก.สนับสนุน	ลูกจ้างประจำ	พนงสนับสนุน	พนง.ราชการ	ลูกจ้าง ชค.		
1	ครุศาสตร์*	58	0	0	1	52	12	65	112.07
2	มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	12	0	0	0	9	1	10	83.33
3	วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	50	0	0	2	18	1	21	42.00
4	วิทยาการจัดการ	16	0	0	0	12	0	12	75.00
5	เทคโนโลยีอุตสาหกรรม	14	1	0	2	11	0	14	100.00
6	สาธารณสุขศาสตร์	8	0	0	0	7	0	7	87.50
7	พยาบาลศาสตร์	7	0	0	0	0	5	5	71.43
8	สำนักวิทยบริการฯ	37	1	1	2	31	0	35	94.59
9	สถาบันวิจัยและพัฒนา	9	1	0	0	6	1	8	88.89
10	สำนักงานอธิการบดี	230	3	2	5	106	10	126	54.78
11	สำนักคอมพิวเตอร์	23	0	0	0	10	4	14	60.87
12	สถาบันภาษา	3	0	0	0	3	0	3	100.00
13	สถาบันวิจัยไม่กลายเป็นหินฯ	26	0	0	3	14	10	27	103.85
14	หน่วยตรวจสอบภายใน	5	0	0	0	4	0	4	80.00
15	บัณฑิตวิทยาลัย	10	0	0	0	9	0	9	90.00
16	สำนักศิลปะและวัฒนธรรม	9	0	0	1	0	7	8	88.89
17	สำนักส่งเสริมวิชาการฯ	21	0	0	0	11	0	11	52.38
รวมทั้งสิ้น		538	6	3	16	303	51	379	70.45

หมายเหตุ * รวมรร.สาธิตฯ สายสนับสนุน

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 45.73

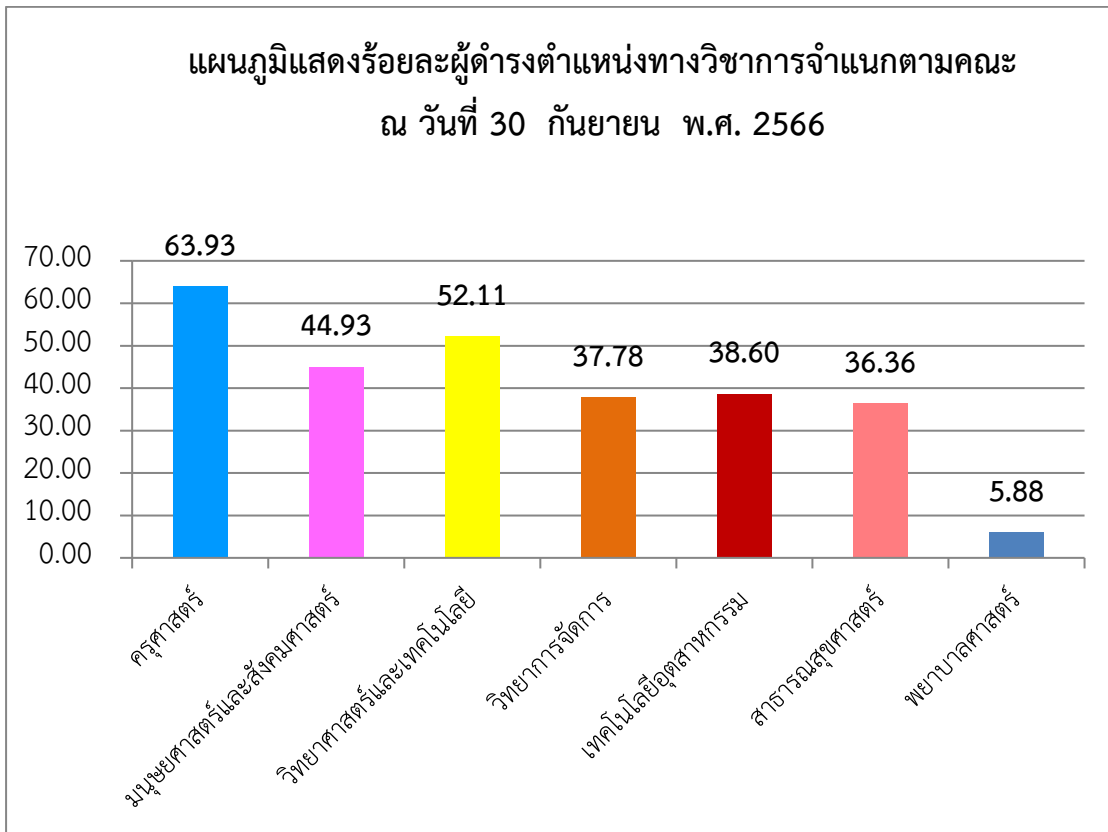
บรรลุเป้าหมาย

ในปีงบประมาณ 2566 รอบ 12 เดือน (1 ตุลาคม 2565 – 30 กันยายน 2566) มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา มีอาจารย์ประจำที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการทั้งหมด จำนวน 241 คน (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน 213 คน รองศาสตราจารย์ จำนวน 27 คน และศาสตราจารย์ จำนวน 1 คน) คิดเป็นร้อยละ 45.73

รายงานสรุปจำนวนผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

ณ วันที่ 30 กันยายน พ.ศ. 2566

คณะ	จำนวน คณาจารย์ ประจำ	จำนวน ผู้ดำรงตำแหน่ง ทางวิชาการ			รวมจำนวน ผู้ดำรง ตำแหน่งทาง วิชาการ	อาจารย์ที่ ดำรงตำแหน่ง ทางวิชาการ คิดเป็นร้อยละ
		ผศ.	รศ.	ศ.		
ครุศาสตร์	61	35	5	0	40	65.57
มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	138	57	4	1	62	44.93
วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	142	65	9	0	74	52.11
วิทยาการจัดการ	90	28	6	0	34	37.78
เทคโนโลยีอุตสาหกรรม	57	21	1	0	22	38.60
สาธารณสุขศาสตร์	22	6	2	0	8	36.36
พยาบาลศาสตร์	17	1	0	0	1	5.88
รวม	527	213	27	1	241	45.73



ปัญหาอุปสรรค

1. เกณฑ์ ก.พ.อ.เปลี่ยนจากปี 2560 เป็นปี 2564 ส่งผลต่อการจัดทำผลงานทางวิชาการ เช่น การเผยแพร่ผลงานวิชาการประเภทงานวิจัย จะต้องเป็น Peer Reviewer จำนวน 3 คน รวมถึงรายละเอียดอื่นๆ ที่ส่งผลกระทบต่อข้อกำหนดเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ของคณาจารย์
2. การจัดทำผลงานทางวิชาการ ได้มีขั้นตอนรายละเอียดยิบย่อยเพิ่มมากขึ้น เพื่อให้ผลงานทางวิชาการมีปริมาณ และคุณภาพเป็นไปตามเกณฑ์ เช่น การขอจริยธรรมวิจัยในมนุษย์ ตำรา และหนังสือต้องมีดัชนีค้นค่า

ข้อเสนอแนะ

จากเกณฑ์มาตรฐานของสถาบันอุดมศึกษา ที่อาจารย์ประสถาบันที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการไม่น้อยกว่าร้อยละ 60 นั้น ถึงแม้ว่าผลการดำเนินงานจะบรรลุเป้าหมาย แต่หากพิจารณา มหาวิทยาลัยยังคงต้องส่งเสริมให้คณาจารย์เข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการเพิ่มมากขึ้น โดยต้องส่งเสริมด้านงบประมาณในการจัดโครงการดังกล่าวอย่างต่อเนื่องเป็นประจำทุกปี เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ได้มีการส่งเสริมให้คณาจารย์เข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ด้วยการจัดซื้อโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ การเขียนผลงานทางวิชาการ ปี 2565 ใน

ระหว่าง วันที่ 13-16 ธันวาคม พ.ศ. 2565 ณ ภัทรavana รีสอร์ท เขาใหญ่ จังหวัดนครราชสีมา โดยมีวัตถุประสงค์ของการจัดโครงการ คือ เพื่อพัฒนาสมรรถนะของอาจารย์ในการเขียนผลงานวิชาการ ให้ทราบเทคนิคและวิธีการเขียนผลงานวิชาการ นำไปสู่ผลงานที่ดี มีคุณภาพ รับทราบข้อเสนอแนะ สิ่งที่ต้องปฏิบัติและปรับปรุง สร้างแรงจูงใจ แก่อาจารย์ให้ผลิตและพัฒนาผลงานทางวิชาการ รวมถึงการกระตุ้น ให้อาจารย์ก้าวสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ตามเกณฑ์ประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ พ.ศ. ๒๕๖๔ เพื่อต้องการให้ผลงานทางวิชาการ มีความทันสมัยเป็นที่ยอมรับในระดับนานาชาติ สามารถแข่งขันกับนานาชาติได้ จำนวนผู้เข้าร่วม คณาจารย์จำนวน 50 คน ผลการดำเนินโครงการ คณาจารย์ได้ทราบแนวทางการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ ตามเกณฑ์ประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ พ.ศ. 2564 เพื่อพัฒนาสมรรถนะของอาจารย์ในการเขียนผลงานทางวิชาการ เพื่อกระตุ้นและสร้างแรงจูงใจในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ เพื่อให้ทราบวิธีการจัดทำผลงานวิชาการที่มีคุณภาพ เพื่อให้คณาจารย์ได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับวิทยากรที่มีประสบการณ์ในการเขียนผลงานวิชาการ มีความเข้าใจและมีแนวทางในการจัดทำผลงานทางวิชาการ และกระตุ้นและสร้างแรงจูงใจให้คณาจารย์เข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการเพิ่มมากขึ้น

2. โครงการส่งเสริมบุคลากรสายสนับสนุนเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น

ตัวชี้วัดความสำเร็จ จำนวนของบุคลากรสายสนับสนุนที่ได้เข้าสู่ตำแหน่ง เป้าหมาย
จำนวน 15 คน

ผลการดำเนินงาน จำนวน 9 คน

ไม่บรรลุเป้าหมาย

ในปีงบประมาณ 2566 รอบ 12 เดือน (1 ตุลาคม 2565 – 30 กันยายน 2566) มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา มีบุคลากรสายสนับสนุนได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ระดับชำนาญการ 9 คน ประกอบด้วย

1. นางสาวธนิดา ธุระพันธ์ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน ตำแหน่ง ประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ สังกัด สำนักงานคณบดี คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ตำแหน่งนักวิชาการพัสดุ ระดับชำนาญการ

2. นายยุทธนา ตอสกุล พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน ตำแหน่ง ประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ สังกัด ศูนย์วิทยาศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป ระดับชำนาญการ

3. นายจักรรวี แสงจันทร์ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน ตำแหน่ง ประเภทวิชาชีพเฉพาะ สังกัด สำนักคอมพิวเตอร์ ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ตำแหน่ง นักวิชาการคอมพิวเตอร์ ระดับชำนาญการ

4. นางกรรณิกา งามวงศ์ธนชัย พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน ตำแหน่ง ประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ สังกัดกองคลัง สำนักงานอธิการบดี ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชี ระดับชำนาญการ

5. นางสาวพัชรภร เมธาจิตรทิวา พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน ตำแหน่ง ประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ สังกัดกองคลัง สำนักงานอธิการบดี ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชี ระดับชำนาญการ

6. นางสาววรรณวีไล สีมา พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน ตำแหน่ง ประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ สังกัดกองคลัง สำนักงานอธิการบดี ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชี ระดับชำนาญการ

7. นางวิจิตรา ประจันตะเสน พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน ตำแหน่ง ประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ สังกัดกองคลัง สำนักงานอธิการบดี ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชี ระดับชำนาญการ

8. นายมานัต รัตนเนนย์ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน ตำแหน่ง ประเภทวิชาชีพเฉพาะ สังกัด กองบริหารงานบุคคล สำนักงานอธิการบดี ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ตำแหน่งนักวิชาการคอมพิวเตอร์ ระดับชำนาญการ

9. นางสาวนฤพร พร่องครบุรี พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน ตำแหน่ง ประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ สังกัด สำนักงานคณบดี คณะสาธารณสุขศาสตร์ ได้รับแต่งตั้งให้ดำรง ตำแหน่งที่สูงขึ้น ตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป ระดับชำนาญการ

ผลการดำเนินงานในปีงบประมาณ 2566 มีจำนวนของบุคลากรสายสนับสนุนที่ได้ เข้าสู่ตำแหน่งทั้งสิ้นจำนวน 13 คน ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นจำนวน 9 คน ไม่ผ่านเกณฑ์ จำนวน 1 คน อยู่ระหว่างดำเนินการ จำนวน 2 คน สรุปไม่บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งตั้งเป้าหมาย ไว้จำนวน 15 คน แต่ทั้งนี้บุคลากรสายสนับสนุนยื่นส่งผลงานเพื่อประเมินค่างานกำหนดระดับ ตำแหน่งที่สูงขึ้น อีกทั้งยังมีผู้ที่ขอเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นอยู่ในกระบวนการ

ปัญหา/อุปสรรค

กระบวนการการขอกำหนดตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุน บางขั้นตอนกระบวนการมีระยะเวลาที่นาน ทำให้กรอบระยะเวลาส่งผลให้บุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งต้อง ใช้ระยะเวลานาน ยังขาดการประชาสัมพันธ์ หรือให้ความรู้หรือสร้างความเข้าใจในกระบวนการขอ กำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้น ขาดความต่อเนื่องในการจัดกิจกรรมโครงการส่งเสริมการเขียนผลงานเพื่อ เข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นเพื่อกระตุ้นให้บุคลากรสายสนับสนุนทำผลงานเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น

ข้อเสนอแนะ

มหาวิทยาลัยควรทบทวนกระบวนการการขอกำหนดตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นของ บุคลากรสายสนับสนุน โดยมีการกำหนดกรอบระยะเวลาการดำเนินงานแต่ละขั้นตอน และสร้างความ เข้าใจให้ผู้เกี่ยวข้องได้รับทราบอันจะส่งผลให้บุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งได้เร็วขึ้น ควรจัดกิจกรรมสร้าง ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการการขอกำหนดตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นของบุคลากรสาย สนับสนุน และส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน เช่น จัดโครงการส่งเสริมการเขียนผลงาน เพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง

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

ตารางผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ปีงบประมาณ 2566 รอบ 12 เดือน

กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด/	ค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ 2566	งบประมาณ	ผลการดำเนินงาน ปีงบประมาณ 2566	ข้อเสนอแนะ
กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาศักยภาพของบุคลากรทุกระดับอย่างต่อเนื่อง						
	1. โครงการส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาต่อ	ร้อยละของอาจารย์ที่มีคุณวุฒิเพิ่มขึ้น	50	2,892,674	<p>ผลการดำเนินงาน ร้อยละ 51.80</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> บรรลุเป้าหมาย</p> <p>ในปีงบประมาณ 2566 รอบ 12 เดือน (1 ตุลาคม 2565 – 30 กันยายน 2566) มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมาได้มีการวางแผนเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการให้ทุนสนับสนุนการศึกษาต่อ โดยมีกองทุนพัฒนาบุคลากรบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ซึ่งมีคณะกรรมการกองทุนฯ ในการพิจารณาอนุมัติทุนสนับสนุนการศึกษาเพื่อให้เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากรที่สนับสนุนทุนสนับสนุนการศึกษาต่อให้กับบุคลากรมหาวิทยาลัย ให้มีคุณวุฒิระดับปริญญาเอกเพิ่มขึ้น ส่งผลให้ในปีงบประมาณ 2566 มีจำนวนอาจารย์ประจำสถาบันที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก จำนวน 273 คน คิดเป็นร้อยละ 51.80 จากจำนวนอาจารย์ประจำมหาวิทยาลัย จำนวน 527 คน (ไม่รวมลูกจ้างชั่วคราว)</p> <p>รายละเอียดประกอบ</p>	<p>จากสถิติที่ผ่านมา พบว่า ร้อยละของอาจารย์ประจำที่มีคุณวุฒิปริญญาเอกของมหาวิทยาลัย มีแนวโน้มเพิ่มขึ้น และผ่านตามเกณฑ์ประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2557 คือ ต้องมีอาจารย์ประจำสถาบันที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก ร้อยละ 40 ซึ่งปีงบประมาณ 2565 มีอาจารย์ประจำสถาบันที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก ร้อยละ 51.80 แสดงให้เห็นว่ามหาวิทยาลัยให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรให้มีคุณวุฒิสูงขึ้น โดยมีการกำหนดนโยบายไว้ดังนี้ 1) มีกองทุนพัฒนาบุคลากร เพื่อสนับสนุนทุนสนับสนุนการศึกษาต่อให้กับบุคลากรมหาวิทยาลัย 2) สำหรับการสอบคัดเลือกบุคลากรสายวิชาการใหม่ มหาวิทยาลัยมีนโยบายเน้นรับบุคคลที่มีวุฒิปริญญาเอกเป็นหลัก</p>

กลยุทธ์	โครงการ/ กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ 2566	งบประมาณ	ผลการดำเนินงาน ปีงบประมาณ 2566	ข้อเสนอแนะ
กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาศักยภาพของบุคลากรทุกระดับอย่างต่อเนื่อง (ต่อ)						
	2. โครงการพัฒนาอาจารย์เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน	ร้อยละของอาจารย์ที่ได้รับการพัฒนา	90	ไม่ได้ใช้งบประมาณดำเนินการ	<p>ผลการดำเนินงาน ร้อยละ 93.92</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> บรรลุเป้าหมาย</p> <p>ในปีงบประมาณ 2566 รอบ 12 เดือน (1 ตุลาคม 2565 – 30 กันยายน 2566) มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา มีการส่งเสริมให้อาจารย์มีสมรรถนะในการจัดการเรียนการสอน มีแผนและนโยบายส่งเสริมสนับสนุนให้คณาจารย์ ในการจัดโครงการต่างๆ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอน ปัจจุบันได้มีการจัดโครงการเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนในรูปแบบออนไลน์ และการจัดการเรียนการสอนในรูปแบบ Onsite สำหรับนักศึกษาปีการศึกษา 2566 ชั้นปีที่ 1 เพื่อปรับใช้กับสถานการณ์โควิด -19 ในปัจจุบัน ซึ่งในปีงบประมาณ 2566 มีอาจารย์ได้รับการพัฒนา จำนวนทั้งสิ้น 587 คน จากจำนวนทั้งหมด 625 คน คิดเป็นร้อยละ 93.92 รายละเอียดประกอบ</p>	จากผลการดำเนินงานตามโครงการเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน การวิจัย การบริการวิชาการ ของอาจารย์ประจำทั้งหมด มหาวิทยาลัยฯ ควรมีการส่งเสริมในภาพรวม และในส่วนคณะที่สังกัดอย่างต่อเนื่อง รวมถึงสามารถให้พัฒนาตามความเชี่ยวชาญของสาขาวิชา เพื่อส่งเสริมให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

กลยุทธ์	โครงการ/ กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ 2566	งบประมาณ	ผลการดำเนินงาน ปีงบประมาณ 2566	ข้อเสนอแนะ
กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาศักยภาพของบุคลากรทุกระดับอย่างต่อเนื่อง (ต่อ)						
	3. โครงการ จัดทำ แผนพัฒนา บุคลากร มหาวิทยาลัย ราชภัฏ นครราชสีมา	ร้อยละของ บุคลากรสาย สนับสนุนที่ ได้รับการ พัฒนา	ร้อยละ 70	ไม่ได้ใช้ งบประมาณ ดำเนินการ	<p>ผลการดำเนินงาน ร้อยละ 70.45</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> บรรลุเป้าหมาย</p> <p>ในปีงบประมาณ 2566 รอบ 12 เดือน (1 ตุลาคม 2565 – 30 กันยายน 2566) มหาวิทยาลัยได้มีการสำรวจแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล กำหนดให้ทุกหน่วยงานสำรวจความต้องการแผนพัฒนาบุคลากรเป็นรายบุคคล จากผลการดำเนินงานที่ผ่านมา มีบุคลากรสายสนับสนุนที่ได้รับการพัฒนา จำนวน 379 คน จากบุคลากรสายสนับสนุนทั้งสิ้น 538 คน (รวมลูกจ้างชั่วคราว) คิดเป็นร้อยละ 70.45 รายละเอียดประกอบ</p>	จากผลการดำเนินงานที่ผ่านมา มหาวิทยาลัยได้กำกับและติดตามให้บุคลากรดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากรที่กำหนดไว้ เพื่อให้บุคลากรทุกคนตระหนักในการพัฒนาตนเองตามแผนพัฒนาบุคลากร ควรส่งเสริมให้คณะหรือหน่วยงานที่สังกัด ช่วยกำกับและติดตาม หรือให้บุคลากรตระหนักในการปฏิบัติตามแผนพัฒนาบุคลากรที่กำหนดไว้

กลยุทธ์	โครงการ/ กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ 2566	งบประมาณ	ผลการดำเนินงาน ปีงบประมาณ 2566	ข้อเสนอแนะ
2. ส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาการและวิชาชีพของบุคลากร						
	1. โครงการส่งเสริมการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ	ร้อยละของบุคลากรที่มีตำแหน่งทางวิชาการเพิ่มขึ้น	45	1,812,800	<p>ผลการดำเนินงาน ร้อยละ 45.73</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> บรรลุเป้าหมาย</p> <p>ผลการดำเนินงาน ร้อยละ 45.73</p> <p>ในปีงบประมาณ 2566 รอบ 12 เดือน (1 ตุลาคม 2565 – 30 กันยายน 2566) มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา มีอาจารย์ประจำที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการทั้งหมด จำนวน 241 คน (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน 213 คน รองศาสตราจารย์ จำนวน 27 คน และศาสตราจารย์ จำนวน 1 คน) คิดเป็นร้อยละ 45.73 รายละเอียดประกอบ</p>	<p>จากเกณฑ์มาตรฐานของสถาบันอุดมศึกษาที่อาจารย์ประจำสถาบันที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการไม่น้อยกว่าร้อยละ 60 นั้น ถึงแม้ว่าผลการดำเนินงานจะบรรลุเป้าหมาย แต่หากพิจารณา มหาวิทยาลัยยังคงต้องส่งเสริมให้คณาจารย์เข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการเพิ่มมากขึ้น โดยต้องส่งเสริมด้านงบประมาณในการจัดโครงการดังกล่าวอย่างต่อเนื่องเป็นประจำทุกปี เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้</p> <p>มหาวิทยาลัยได้มีการส่งเสริมให้คณาจารย์เข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ด้วยการจัดโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ การเขียนผลงานทางวิชาการ ปี 2565 ในระหว่าง วันที่ 13-16 ธันวาคม ณ ภัทรavana รีสอร์ท เขาใหญ่ จังหวัดนครราชสีมา</p>

กลยุทธ์	โครงการ/ กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ 2566	งบประมาณ	ผลการดำเนินงาน ปีงบประมาณ 2566	ข้อเสนอแนะ
2. ส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาการและวิชาชีพของบุคลากร (ต่อ)						
	1. โครงการ ส่งเสริมการเข้าสู่ตำแหน่งทาง วิชาการ (ต่อ)					<p>มีผู้เข้าร่วมโครงการเป็น คณาจารย์ จำนวน 50 คน ผลการดำเนินโครงการ คณาจารย์ได้ทราบแนวทางการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ ตามเกณฑ์ประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ พ.ศ. 2564 เพื่อพัฒนาสมรรถนะของอาจารย์ในการเขียนผลงานทางวิชาการ กระตุ้นและสร้างแรงจูงใจในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ทราบวิธีการจัดทำผลงานวิชาการที่มีคุณภาพ เพื่อให้คณาจารย์ได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับวิทยากรที่มีประสบการณ์ มีความเข้าใจและมีแนวทางในการจัดทำผลงานทางวิชาการ ให้เข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการเพิ่มมากขึ้น</p>

กลยุทธ์	โครงการ/ กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ 2566	งบประมาณ	ผลการดำเนินงาน ปีงบประมาณ 2566	ข้อเสนอแนะ
2. ส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาการและวิชาชีพของบุคลากร (ต่อ)						
	2. โครงการส่งเสริมบุคลากรสายสนับสนุนเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	จำนวนของบุคลากรสายสนับสนุนที่ได้เข้าสู่ตำแหน่ง	15	504,770	<p>ผลการดำเนินงาน จำนวน 9 คน</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> ไม่บรรลุเป้าหมาย</p> <p>ในปีงบประมาณ 2566 รอบ 12 เดือน (1 ตุลาคม 2565 – 30 กันยายน 2566) มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา มีบุคลากรสายสนับสนุนได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ระดับชำนาญการ 9 คน ประกอบด้วย</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. นางสาวธนิดา ธุระพันธ์ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน ตำแหน่งประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ สังกัด สำนักงานคณบดี คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ตำแหน่งนักวิชาการพัสดุ ระดับชำนาญการ 2. นายยุทธนา ตอสกุล พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน ตำแหน่งประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ สังกัด ศูนย์วิทยาศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป ระดับชำนาญการ 	<p>กระบวนการการขอ กำหนดตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุน บางขั้นตอนกระบวนการมีระยะเวลาที่นาน ทำให้กรอบระยะเวลาส่งผลให้บุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งต้องใช้ระยะเวลานาน ยังขาดการประชาสัมพันธ์ หรือให้ความรู้หรือสร้างความเข้าใจในกระบวนการขอ กำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้น ขาดความต่อเนื่องในการจัดกิจกรรมโครงการส่งเสริมการเขียนผลงานเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น กระตุ้นให้บุคลากรสายสนับสนุนทำผลงานเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น</p>

กลยุทธ์	โครงการ/ กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ 2566		ผลการดำเนินงาน ปีงบประมาณ 2566	ข้อเสนอแนะ
2. ส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาการและวิชาชีพของบุคลากร (ต่อ)						
	2. โครงการส่งเสริมบุคลากรสายสนับสนุนเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น (ต่อ)				<p>3. นายจักรรวี แสงจันทร์ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ สังกัด สำนักคอมพิวเตอร์ ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ตำแหน่งนักวิชาการคอมพิวเตอร์ ระดับชำนาญการ</p> <p>4. นางกรรณิกา งามวงศ์ธมชัย พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน ตำแหน่งประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ สังกัดกองคลัง สำนักงานอธิการบดี ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชี ระดับชำนาญการ</p> <p>5. นางสาวพัชรภร เมธาจิตรทิวา พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน ตำแหน่งประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ สังกัดกองคลัง สำนักงานอธิการบดี ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชี ระดับชำนาญการ</p> <p>6. นางสาววรรณวิไล สีมา พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน ตำแหน่งประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ สังกัดกองคลัง สำนักงานอธิการบดี ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชี ระดับชำนาญการ</p>	มหาวิทยาลัยควรถบพทวนกระบวนกรการขอ กำหนดตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุน โดยมี การกำหนดกรอบระยะเวลาการ ดำเนินงานแต่ละขั้นตอน และ สร้างความเข้าใจให้ผู้เกี่ยวข้องได้ รับทราบอันจะส่งผลให้บุคลากร เข้าสู่ตำแหน่งได้เร็วขึ้น ควรจัด กิจกรรมสร้างความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับกระบวนกรการขอ กำหนดตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ของบุคลากรสายสนับสนุน และ ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร สายสนับสนุน เช่น จัดโครงการ ส่งเสริมการเขียนผลงานเพื่อเข้า สู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง

กลยุทธ์	โครงการ/ กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ 2566	งบประมาณ	ผลการดำเนินงาน ปีงบประมาณ 2566	ข้อเสนอแนะ
2. ส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาการและวิชาชีพของบุคลากร (ต่อ)						
	2. โครงการส่งเสริมบุคลากรสายสนับสนุนเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น (ต่อ)				<p>7. นางวิจิตรา ประจันตะเสน พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน ตำแหน่งประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ สังกัดกองคลัง สำนักงานอธิการบดี ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชี ระดับชำนาญการ</p> <p>8. นายมานัต รัตนเนนย์ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ สังกัด กองบริหารงานบุคคล สำนักงานอธิการบดี ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ตำแหน่งนักวิชาการคอมพิวเตอร์ ระดับชำนาญการ</p> <p>9. นางสาวนฤพร พร่องครบุรี พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน ตำแหน่งประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ สังกัด สำนักงานคณบดี คณะสาธารณสุขศาสตร์ ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป ระดับชำนาญการ</p>	

กลยุทธ์	โครงการ/ กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ 2566		ผลการดำเนินงาน ปีงบประมาณ 2566	ข้อเสนอแนะ
2. ส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาการและวิชาชีพของบุคลากร (ต่อ)						
	2. โครงการ ส่งเสริม บุคลากรสาย สนับสนุนเพื่อ เข้าสู่ตำแหน่งที่ สูงขึ้น (ต่อ)				<p>ผลการดำเนินงานในปีงบประมาณ 2566 มีจำนวนของบุคลากรสายสนับสนุนที่ได้เข้าสู่ตำแหน่งทั้งสิ้นจำนวน 13 คน ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นจำนวน 9 คน ไม่ผ่านเกณฑ์จำนวน 1 คน อยู่ระหว่างดำเนินการ จำนวน 2 คน สรุปไม่บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งตั้งเป้าหมายไว้จำนวน 15 คน แต่ทั้งนี้บุคลากรสายสนับสนุนยื่นส่งผลงานเพื่อประเมินค่างานกำหนดระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น อีกทั้งยังมีผู้ที่ขอเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นอยู่ในกระบวนการ</p> <p>รายละเอียดประกอบ</p>	

กลยุทธ์	โครงการ/ กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ 2566		สรุปผลการดำเนินงาน ปีงบประมาณ 2566
	รวมความสำเร็จของ แผนพัฒนาบุคลากร แผนพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏ นครราชสีมา ปีงบประมาณ 2566	ร้อยละ ความสำเร็จ ของการ ดำเนินงาน ตาม แผนพัฒนา บุคลากร	80		<p><input checked="" type="checkbox"/> บรรลุเป้าหมาย ร้อยละ 80</p> <p>จากผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร ในปีงบประมาณ 2566 รอบ 12 เดือน (1 ตุลาคม 2565– 30 กันยายน 2566) เป้าหมายร้อยละความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัย ราชภัฏนครราชสีมา ประจำปีงบประมาณ 2566 โดยภาพรวมต้องมีอย่างน้อยร้อยละ 80 ตามกลยุทธ์ โครงการ/กิจกรรม ตัวชี้วัด กลยุทธ์ 2 โครงการ 5 ตัวชี้วัด โดยผลการดำเนินงาน บรรลุเป้าหมาย ร้อยละ 80 (บรรลุ 4 ตัวชี้วัด ไม่บรรลุ 1 ตัวชี้วัด)</p>

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 ที่ส่งผลกระทบต่อข้อกำหนดเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ของคณาจารย์
8. การจัดทำผลงานทางวิชาการ ได้มีขั้นตอนรายละเอียดยิบย่อยเพิ่มมากขึ้น เพื่อให้ผลงานทางวิชาการมีปริมาณ และคุณภาพเป็นไปตามเกณฑ์ เช่น การขอจริยธรรมวิจัยในมนุษย์ ตำราและหนังสือต้องมีดัชนีค้นคว้า
9. กระบวนการการขอกำหนดตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุนบางขั้นตอน กระบวนการมีระยะเวลายาวนาน ทำให้กรอบระยะเวลาส่งผลให้บุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งต้องใช้ระยะเวลานาน ยังขาดการประชาสัมพันธ์ หรือให้ความรู้หรือสร้างความเข้าใจในกระบวนการขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้น ขาดความต่อเนื่องในการจัดกิจกรรมโครงการส่งเสริมการเขียนผลงานเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นเพื่อกระตุ้นให้บุคลากรสายสนับสนุนทำผลงานเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น

ข้อเสนอแนะ

1. อาจารย์ประจำที่มีคุณวุฒิปริญญาเอกของมหาวิทยาลัย มีแนวโน้มเพิ่มขึ้น และผ่านตามเกณฑ์ประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2557 แสดงให้เห็นว่ามหาวิทยาลัยให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรให้มีคุณวุฒิสูงขึ้น 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