



รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ รอบ ๖ เดือน
(ระหว่างเดือน ๑ ต.ค.๖๕ – ๓๑ มี.ค.๖๖)
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนครินทร์

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์

การนำแผนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ไปสู่การปฏิบัติ จำเป็นต้องให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานให้มีความสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ การพัฒนามหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ ให้เป็นไปตามประเด็นยุทธศาสตร์ กลยุทธ์มาตรการ และ ตัวชี้วัดของ มหาวิทยาลัย ที่กำหนดเป็นแนวทางไว้เพื่อพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยรวมทั้งมีการติดตาม ประเมินผล การดำเนินงานตามแผนอย่างเป็นระบบเพื่อให้เกิดผลในทางปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม ไปสู่การ ปฏิบัติ โครงการ/กิจกรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าว จึงกำหนดแนวทางการ นำแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ดังนี้

๑. สร้างความเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ โดย จัดทำ แนวทางการสื่อสาร และประชาสัมพันธ์ เพื่อสร้างความเข้าใจในภารกิจ เป้าหมาย และโครงการ/ กิจกรรม ให้กับบุคลากรของหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัย ได้ทราบถึงบทบาทความรับผิดชอบของตนที่จะ สนับสนุน การดำเนินงาน ตามแผนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

๒. การพัฒนาระบบบริหารจัดการบุคลากรสายวิชาการให้มีอัตรากำลังเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐาน การจัดการศึกษา การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรให้มีทักษะ ความก้าวหน้าทั้งสายวิชาการ/สายสนับสนุน พัฒนาระบบสวัสดิการต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์

๓. มีการกำกับติดตามการดำเนินงานโครงการ/กิจกรรมของหน่วยงาน ให้บรรลุวัตถุประสงค์ตาม แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ และสามารถประเมินผลได้อย่างเป็นรูปธรรมการ ติดตามและประเมินผลแผนการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ การติดตาม ประเมินผล เป็นเครื่องมือสำคัญที่จะให้การดำเนินงาน บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้ในแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อให้ทุก หน่วยงานได้ทราบถึงความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการดำเนินงานตามแผนจึงมีการกำกับ ติดตามและ ประเมินผล ดังนี้

(๑) การนำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เป็นส่วนหนึ่งสำหรับเข้า รับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ประจำปี

(๒) การนำผลประเมินการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ใช้ เป็นข้อมูลในการพัฒนาระบบการทำงานสู่ความเป็นเลิศ (EdPEX)

(๓) การประเมินผลการดำเนินงานตามแผนของทุกหน่วยงาน เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการ ปรับปรุงแผน ของแต่ละหน่วยงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ในปีถัดไป

(๔) รายงานผลการดำเนินงานตามแผนต่อที่มหาวิทยาลัยเพื่อนำผลการประเมินมาทบทวน และปรับปรุงแผนพัฒนาบุคลากรในปีต่อไป

โดยมีประเด็นยุทธศาสตร์ที่ต้องดำเนินการตามแผนดังต่อไปนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การวางแผนและบริหารอัตรากำลัง (Workforce Planning)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาศักยภาพบุคลากร (Workforce Development)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาผู้บริหารของมหาวิทยาลัยให้เป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลง

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ ส่งเสริมระบบการบริหารจัดการด้วยหลักธรรมาภิบาลและการธำรงรักษาไว้ซึ่งบุคลากร (Maintaining personnel)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การวางแผนและบริหารอัตรากำลัง (Workforce Planning)

กลยุทธ์	มาตรการ	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖	ข้อมูลการดำเนินงาน	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณที่ใช้	ผลการดำเนินงาน
จัดสรรอัตรากำลัง/ พัฒนาบุคลากรด้าน เทคโนโลยีและ นวัตกรรม	การตรวจสอบสัดส่วน บุคลากรสายวิชาการ กับนิสิตตามค่า FTES ตามเกณฑ์ที่ สกอ. กำหนด	ร้อยละการบรรจุ บุคลากรที่ได้ตาม กรอบ/จำนวน นวัตกรรมที่นำมาใช้ ในการปฏิบัติงาน	ร้อยละการบรรจุ บุคลากรที่ได้ตาม กรอบ ๙๐	ผลการดำเนินงานใน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ รอบ ๖ เดือน (ระหว่าง ๑ ต.ค.๖๕ – ๓๑ มี.ค.๖๖) พบว่า ร้อยละจำนวน บุคลากรสอดคล้องกับ การปฏิบัติตามภารกิจ (โดยใช้สัดส่วนค่า FTES ต่ออาจารย์ ประจำตามเกณฑ์ที่ สกอ. กำหนด)	คำนวณผลค่า สัดส่วน FTES ต่อ อาจารย์ประจำตาม เกณฑ์ที่ สกอ.กำหนด	ไม่มีค่าใช้จ่าย	บรรลุตามเป้าหมาย

กพ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาศักยภาพบุคลากร (Workforce Development)

กลยุทธ์	มาตรการ	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖	ข้อมูลการดำเนินงาน	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณที่ใช้ (บาท)	ผลการดำเนินงาน
- ส่งเสริมและสนับสนุนความก้าวหน้าในสายงานของบุคลากรสายวิชาการและสนับสนุน: ด้านคุณวุฒิ การขอตำแหน่งทางวิชาการ และการเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้น	การพัฒนาความก้าวหน้าในตำแหน่ง ผศ. รศ. ศ. คุณวุฒิปริญญาเอก และตำแหน่ง ชำนาญการ	ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก	ร้อยละ ๓๐	จำนวนผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก จำนวน ๑๓๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๐.๑๑ (ดำเนินโครงการโดย กองบริหารทรัพยากรบุคคล)	โครงการจัดสรรทุนการศึกษาระดับปริญญาเอก	ไม่มีค่าใช้จ่าย	บรรลุตามเป้าหมาย
		ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการที่มีตำแหน่งทางวิชาการ	ร้อยละ ๒๕	อยู่ระหว่างดำเนินการ (ดำเนินโครงการโดย กองบริหารทรัพยากรบุคคล)	โครงการสนับสนุนการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ และสายสนับสนุน	อยู่ระหว่างการเสนองบประมาณ (คาดว่าจะดำเนินโครงการเดือน เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๖)	อยู่ระหว่างดำเนินการ
		จำนวนของบุคลากรสายสนับสนุนที่มีตำแหน่งระดับชำนาญการ	จำนวน ๕ คน	อยู่ระหว่างดำเนินการ (ดำเนินโครงการโดย กองบริหารทรัพยากรบุคคล)			อยู่ระหว่างดำเนินการ
- เสริมสร้างความรู้และทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน (Up Skill – Re Skill)	การพัฒนาศักยภาพและสมรรถนะบุคลากรในการปฏิบัติงาน	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา	ร้อยละ ๗๕	อยู่ระหว่างดำเนินการ (ดำเนินโครงการโดย คณะวิศวกรรมศาสตร์)	โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสอนและวิจัย	๓,๐๐๐	อยู่ระหว่างดำเนินการ
				อยู่ระหว่างดำเนินการ (ดำเนินโครงการโดย คณะศิลปศาสตร์)	โครงการส่งเสริมทักษะภาษาอังกฤษ	๑๕,๐๐๐	อยู่ระหว่างดำเนินการ

ทพ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาศักยภาพบุคลากร (Workforce Development) (ต่อ)

กลยุทธ์	มาตรการ	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖	ข้อมูลการดำเนินงาน	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณที่ใช้ (บาท)	ผลการดำเนินงาน
				อยู่ระหว่างดำเนินการ (ดำเนินโครงการโดยงานสารสนเทศและงานประชาสัมพันธ์)	โครงการอบรมการให้ความรู้การจัดเก็บข้อมูลออนไลน์	ไม่มีค่าใช้จ่าย	อยู่ระหว่างดำเนินการ
				อยู่ระหว่างดำเนินการ (ดำเนินโครงการโดยคณะแพทยศาสตร์)	โครงการให้ความรู้ในการจัดทำคู่มือในการปฏิบัติงานและการขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้น	๒๘,๔๒๐	อยู่ระหว่างดำเนินการ
- พัฒนาศักยภาพด้านความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม	พัฒนาทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์ การสร้างสรรค์ผลงานเชิงนวัตกรรม ส่งเสริมการเรียนรู้และเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น แลกเปลี่ยน ประสพการณ์ และแสดงความสามารถในเชิงสร้างสรรค์	จำนวนเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านนวัตกรรม	จำนวน ๓ เครือข่าย	อยู่ระหว่างดำเนินการ (ดำเนินโครงการโดยศูนย์วิจัยและนวัตกรรม)	โครงการส่งเสริมให้บุคลากรผลิตผลงานวิจัยและนวัตกรรมประยุกต์ใช้/ตอบโจทย์ความต้องการชุมชนและภาคอุตสาหกรรม	อยู่ระหว่างการเสนองบประมาณ	อยู่ระหว่างดำเนินการ

กพ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาศักยภาพบุคลากร (Workforce Development) (ต่อ)

กลยุทธ์	มาตรการ	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖	ข้อมูลการดำเนินงาน	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณที่ใช้ (บาท)	ผลการดำเนินงาน
- พัฒนาศักยภาพด้านดิจิทัล	พัฒนาความรู้ในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่เป็นให้กับบุคลากรสำหรับการปฏิบัติงานในโลกปัจจุบัน เพื่อให้สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ	ร้อยละของความพึงพอใจของผู้ใช้ระบบระบบฐานข้อมูลโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีดิจิทัลสารสนเทศ	ร้อยละของความพึงพอใจ ๗๕	อยู่ระหว่างดำเนินการ (ดำเนินการโครงการโดยงานสารสนเทศ กองนโยบายและแผน)	โครงการ/กิจกรรมเสริมสร้างให้บุคลากรมีความรู้ในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล	๒,๐๐๐	อยู่ระหว่างดำเนินการ

mg

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาผู้บริหารของมหาวิทยาลัยให้เป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลง

กลยุทธ์	มาตรการ	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	ข้อมูลการดำเนินงาน	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณที่ใช้ (บาท)	ผลการดำเนินงาน
การบริหารการเปลี่ยนแปลง	พัฒนาผู้บริหารของมหาวิทยาลัยให้มีความสามารถในการบริหารท่ามกลางความหลากหลายในสังคมพหุวัฒนธรรม การบริหารความแตกต่างของบุคลากรในแต่ละช่วงอายุ (Generation) เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างกลมกลืน สร้างวัฒนธรรมองค์กรในการให้เกียรติซึ่งกันและกัน เพื่อบรรยากาศที่ดีในการทำงาน	จำนวนโครงการ/กิจกรรมพัฒนาผู้บริหารของมหาวิทยาลัย	๑	ดำเนินโครงการโดยคณะศิลปศาสตร์เมื่อวันที่ ๗ - ๘ ส.ค. ๒๕๖๕	โครงการเพิ่มพูนความเชี่ยวชาญด้านการบริหารสถาบันอุดมศึกษาแก่คณะกรรมการสภามหาวิทยาลัย นราธิวาสราชนครินทร์	๒๑๐,๘๔๐	บรรลุตามเป้าหมาย

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ ส่งเสริมระบบการบริหารจัดการด้วยหลักธรรมาภิบาลและการธำรงรักษาไว้ซึ่งบุคลากร (Maintaining personnel) เป้าประสงค์

กลยุทธ์	มาตรการ	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	ข้อมูลการดำเนินงาน	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณที่ใช้ (บาท)	ผลการดำเนินงาน
การเสริมสร้างการปฏิบัติตามวัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันของบุคลากร	เสริมสร้างบุคลากร ให้ปฏิบัติตามวัฒนธรรมของมหาวิทยาลัย นราธิวาสราชนครินทร์ โดยผู้บริหารและผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ก่อนปฏิบัติเป็นแบบอย่างให้กับผู้ที่เข้ามาให้เกิดความเคยชิน และความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โดยส่งเสริมสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในสายงาน การมอบหมายงาน ปริมาณงานที่เหมาะสม กับความรู้ความสามารถ และความถนัด การยกย่องชมเชย พุดจาให้เกียรติซึ่งกันและกัน รวมถึง มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานเชื่อมโยงกับผลตอบแทน	ร้อยละของความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากร	ร้อยละ ๘๕	โดยจะมีการสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากรของปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ภายในเดือนสิงหาคม – กันยายน ๒๕๖๖	แบบประเมินความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากร	ไม่มีค่าใช้จ่าย	อยู่ระหว่างดำเนินการ

กพ

ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

จากการดำเนินงานโครงการและกิจกรรมตามแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร สิ่งที่สำคัญที่ถือเป็นปัจจัยส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายตามแผนฯ นั้น คือ มีแผนการดำเนินงานที่สามารถติดตามผลการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ปัญหาที่พบส่วนใหญ่เป็นเรื่องของกระบวนการบริหารจัดการ ซึ่งต้องมีการพัฒนาและปรับปรุงแก้ไขอย่างต่อเนื่อง โดยสรุปได้ ดังนี้

ปัญหาและอุปสรรค

๑. บุคลากรที่เป็นกลุ่มเป้าหมายมีภาระงานมาก และมีภารกิจหลักตรงกับวันที่มีการจัดโครงการทำให้บุคลากรบางส่วนไม่สามารถเข้าร่วมโครงการได้
๒. โครงการได้รับการจัดสรรงบประมาณไม่เป็นไปตามที่หน่วยงานประมาณการไว้ ทำให้การดำเนินงานไม่เต็มศักยภาพ
๓. มีการเปลี่ยนแปลงโครงการเพื่อให้ตรงกับความต้องการพัฒนาของหน่วยงานที่เปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์

ข้อเสนอแนะ

๑. ควรมีการกำกับติดตาม ทบทวนและปรับปรุงแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร ประจำปี เพื่อให้แผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรมีความทันสมัย สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป รวมถึงการเปลี่ยนแปลงของข้อกำหนด และระเบียบต่าง ๆ
๒. ควรมีการกำหนดรางวัล หรือสิ่งจูงใจให้กับผู้ที่รับผิดชอบในการปฏิบัติงานตามแผนเพื่อให้เกิดความมุ่งมั่นและมีส่วนร่วมสนับสนุนการดำเนินการตามแผนให้บรรลุผลสำเร็จต่อไป