

องค์ประกอบที่ 5 การบริหารจัดการ

ตัวบ่งชี้ 5.2 การบริหารของสถาบันเพื่อกำกับติดตามผลลัพธ์ตามพันธกิจ กลุ่มสถาบัน และเอกลักษณ์ของสถาบัน

ผู้กำกับดูแล ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวียา ปรารธนาดี ชาติวิวัฒนาการ		รองอธิการบดีฝ่ายทรัพยากรบุคคล และกิจการทั่วไป	โทรศัพท์ 08-0088-0855
ผู้จัดเก็บข้อมูล			โทรศัพท์
1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ลลิตาภรณ์ บุญรักษา อินทาบัว	คณะครุศาสตร์		1. 08-0819-1848
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ศศิธร หวังคำ กลาง	คณะมนุษยศาสตร์และ สังคมศาสตร์		2. 08-1593-9301
3. ดร.ศิวพร แพงคำ	คณะวิทยาศาสตร์และ เทคโนโลยี		3. 08-1592-6658
4. อาจารย์อัคริย์ เดชตานนท์	คณะวิทยาการจัดการ		4. 08-3100-1234
5. ดร.อังคาร คำเรือน	คณะเทคโนโลยี อุตสาหกรรม		5. 08-3945-3949
6. รองศาสตราจารย์ ดร.อรรถวิทย์ สิงห์ศาลาแสง	คณะสาธารณสุข ศาสตร์		6. 08-0376-2044
7. อาจารย์รณชัย คนบุญ	คณะพยาบาลศาสตร์		7. 08-8594-6924
8. นางสาวจรรยาพรณ จันทร์แรม	กองบริหารงานบุคคล		8. 08-1265-4811
9. นางสาวเปรมยุดา ต่วนดอน	กองบริหารงานบุคคล		9. 09-8153-9153
10. นายสโรชา ศรีอภัย	กองบริหารงานบุคคล		10.
11. นางสาวเสาวลักษณ์ ทองกลาง	กองบริหารงานบุคคล		08-6584-1633
			11. 08-9948-4292

เกณฑ์การประเมิน

คะแนน 1	คะแนน 2	คะแนน 3	คะแนน 4	คะแนน 5
มีการดำเนิน การ 1 ข้อ	มีการดำเนิน การ 2 ข้อ	มีการดำเนินการ 3 - 4 ข้อ	มีการดำเนิน การ 5 - 6 ข้อ	มีการดำเนิน การ 7 ข้อ

ร้อยละของอาจารย์ประจำที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก $\times 5$ ร้อยละของอาจารย์ประจำที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก $\times 5$
 ร้อยละที่ให้คะแนนเต็ม 5 ร้อยละที่ให้คะแนนเต็ม 5

รายละเอียดผลการดำเนินงาน เกณฑ์มาตรฐานข้อที่ 6

มี	ข้อ	เกณฑ์มาตรฐานและผลการดำเนินงาน	เอกสารหลักฐาน
□	6	การกำกับติดตามผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยมีระบบและกลไกในการดำเนินงานด้านการบริหาร และพัฒนาบุคลากร โดยได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนติดตามและประเมินความสำเร็จของแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ 2566-2568 (มรณม.5.5.2.6.1) ประกอบด้วย อธิการบดี เป็นที่ปรึกษา คณะกรรมการประกอบด้วย รองอธิการบดีฝ่ายทรัพยากรบุคคลฯ เป็นประธานกรรมการ และรองอธิการบดี เป็นรองประธานกรรมการ และตัวแทนของหน่วยงานต่าง ๆ ในมหาวิทยาลัย เป็นกรรมการ และผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคลเป็นกรรมการและเลขานุการ ทำหน้าที่ 1) จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566-2568 เสนอคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย 2) จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา 3) ทบทวนและปรับปรุงแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 4) กำกับติดตามการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566-2568 และ 5) ประเมินผลสำเร็จแผนพัฒนาบุคลากร ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566-2568 รายงานให้คณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัยทราบ มหาวิทยาลัยฯ มีนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อการขับเคลื่อนองค์กร ให้เป็นองค์กรแห่งความสุข ด้วยความร่วมมือร่วมใจของบุคลากรในหน่วยงานจึงออกประกาศแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. 2567 (มรณม.5.5.2.6.2) โดยแผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 และแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ได้ผ่านความเห็นชอบจากที่ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผน ติดตามและประเมินความสำเร็จของแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566-2568 เมื่อวันที่ 13 มีนาคม พ.ศ. 2567 คณะกรรมการฯ ดังกล่าวได้มีการประชุมเพื่อทบทวนแผนแผนพัฒนาบุคลากร และติดตามผล การดำเนินงาน ประเมินความสำเร็จแผนพัฒนาบุคลากรของแผน	มรณม. 5.5.2.6.1 คำสั่งที่ 1910/2565 เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนติดตามและประเมินผลสำเร็จของแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ 2566-2568 มรณม. 5.5.2.6.2 ประกาศ มหาวิทยาลัย เรื่อง แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. 2567 มรณม. 5.5.2.6.3 รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

	พัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 (มรณม. 5.5.2.6.3) ซึ่งจะไปทบทวนและปรับปรุงเป็นแผนพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ประจำปีงบประมาณ 2567 และนำเสนอให้คณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย ในคราวประชุมครั้งที่ 3/2567 วันที่ 25 มีนาคม 2567 (มรณม.5.5.2.6.4) แผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 (มรณม.5.5.2.6.5) ได้จาก การนำโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการหน่วยงานภายใน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ตามประกาศสภา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา (มรณม.5.5.2.6.6) และกรอบอัตรา กำลังและระดับตำแหน่งที่สูงขึ้นบุคลากรสายสนับสนุน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567-2570 (มรณม. 5.5.2.6.7) แผนกรอบอัตรากำลังบุคลากรสาย วิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ระยะ 4 ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 - 2570) (มรณม. 5.5.2.6.8) เกณฑ์มาตรฐานต่างๆ เช่น เกณฑ์มาตรฐาน หลักสูตรระดับอุดมศึกษา เกณฑ์ประกันคุณภาพการ ศึกษาภายใน เกณฑ์ภาระงานขั้นต่ำร้อยละบุคลากรสาย วิชาการ ตามเกณฑ์สำนักงานคณะกรรมการการ อุดมศึกษา อายุ คุณวุฒิ ระดับตำแหน่ง จำนวนบุคลากรที่ จะเกษียณ การลาศึกษาต่อเต็มเวลาเพื่อประกอบการ กำหนดกรอบอัตรา กำลังของสายวิชาการในส่วนสาย สนับสนุนได้วิเคราะห์จากกรอบอัตรากำลังของ มหาวิทยาลัยที่ได้นำเสนอให้สภามหาวิทยาลัยได้อนุมัติ พร้อมทั้งการกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าของบุคลากร สายสนับสนุน โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการของ มหาวิทยาลัย เกณฑ์ภาระงานความจำเป็น ในการใช้ บุคลากร เพื่อนำมากำหนดอัตราความต้องการของสาย สนับสนุน จากการวิเคราะห์ความต้องการ คณะกรรมการฯ ได้กำหนดแผนอัตรา ความต้องการอัตรากำลัง ในแต่ละปีงบประมาณ และยังมีการกำหนดให้บุคลากร ต้อง มีความรู้ ทักษะ สมรรถนะ อีกทั้งยังจะต้องดำรงรักษา บุคลากรที่มีคุณภาพ จึงได้มีการกำหนดยุทธศาสตร์การ พัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย อีกทั้งคณะกรรมการจัด ทำระบบแผนพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏ นครราชสีมา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566-2568 (มรณม.5.5.2.6.9) ได้จัดทำระบบการจัดเก็บข้อมูลในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ โดยกำหนดให้ทุกหน่วย งาน สำนวณความต้องการแผนพัฒนาบุคลากร	ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. 2566 มติที่ประชุม คณะกรรมการ บริหาร มหาวิทยาลัย ครั้งที่ 3/2567 วันที่ 25 มีนาคม 2567 แผนบริหารและ พัฒนา ทรัพยากร บุคคล มหาวิทยาลัย ราชภัฏ นครราชสีมา ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. 2567 ประกาศสภา มหาวิทยาลัย ราชภัฏนครราช สีมา เรื่อง การแบ่งส่วน ราชการภายใน มหาวิทยาลัย ราชภัฏนคร ราชสีมา กรอบอัตรา กำลังและระดับ ตำแหน่งที่สูง ขึ้นบุคลากร สายสนับสนุน ประจำปี งบประมาณพ. มรณม. 5.5.2.6.4 มรณม. 5.5.2.6.5 มรณม. 5.5.2.6.6 มรณม. 5.5.2.6.7
--	--	---

	เป็นรายบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2567 ผ่านระบบแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา (NRRU Individual Development Plan: NRRU IDP) (มรณม.5.5.2.6.10) ซึ่งในแผนพัฒนาบุคลากรยังมี การปรับปรุงตัวชี้วัดแผนการดำเนินงานให้มีความชัดเจนเพิ่มขึ้น โดยให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา พ.ศ. 2566-2570 (มรณม.5.5.2.6.11) การบริหารทรัพยากรบุคคลตามกรอบอัตรากำลังที่ สภามหาวิทยาลัยและคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย กำหนด โดยกองบริหารงานบุคคล ได้ดำเนินการรวบรวมอัตรากำลังที่มีความต้องการตามแผน และอัตราทดแทนที่เกิดจากการลาออกหรือจากบันทึกเสนอขออัตรากำลังจากหน่วยงานต่างๆ รวบรวมเสนอต่อมหาวิทยาลัย เพื่อพิจารณาอัตรากำลังที่มีความจำเป็น และดำเนินการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ผลดำเนินการสรรหาบุคลากร ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 จำนวนทั้งสิ้น 11 ครั้ง ได้บุคลากรทั้งสิ้น 30 คน ประกอบด้วย พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายวิชาการ จำนวน 22 คน และพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน จำนวน 8 คน (มรณม.5.5.2.6.12) โดยการสรรหาดำเนินการตามขั้นตอนข้อบังคับ และประกาศของมหาวิทยาลัย เพื่อทดแทนอัตราลาออกของพนักงาน และเป็นอัตราที่รับตามกรอบอัตรากำลังมหาวิทยาลัย ซึ่งการดำเนินการสรรหาบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน เป็นไปตามแผนอัตรากำลังมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมาได้จัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคล โดยมีการวางแผนและประเมินความต้องการของบุคลากร การวิเคราะห์ความต้องการในการจ้างงาน และการประเมินทักษะและความสามารถของบุคลากรที่มีอยู่ สร้างแผนการพัฒนาศักยภาพบุคลากร กำหนดเป้าหมายและแผนการพัฒนาทักษะและความรู้ของบุคลากร เพื่อสนับสนุนความก้าวหน้าในการทำงาน และการเรียนรู้ การบริหารจัดการผลประโยชน์และค่าตอบแทน จัดทำนโยบายและระเบียบวินัย เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมทำงานที่ดีและส่งเสริมความพึงพอใจของพนักงาน ส่งเสริมสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี และจัดสวัสดิการสำหรับพนักงาน รวมทั้งสร้างบรรยากาศที่กระตุ้นการเรียนรู้และพัฒนา สนับสนุนกิจกรรมการเรียนรู้ และการพัฒนาทักษะของบุคลากรผ่านการอบรมการสร้างพื้นที่สำหรับแลกเปลี่ยนความรู้ และการสร้างความเข้าใจในวัฒนธรรมองค์กรเหตุผลและความจำเป็น	มรณม. 5.5.2.6.8 ศ. 2567 - 2570 แผนกรอบอัตรากำลังบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ระยะ 4 ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.2567 - 2570) มรณม. 5.5.2.6.9 คณะกรรมการจัดทำระบบแผนพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566-2568 มรณม. 5.5.2.6.10 ระบบแผนพัฒนาศักยภาพบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา (NRRU Individual Development
--	--	--

	การพัฒนาบุคลากร โดยมหาวิทยาลัยได้จัดสรรงบประมาณสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของสายสนับสนุนและสายวิชาการ ตามหน่วยงานในแต่ละปีงบประมาณ ตามแผนปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 (มรณม. 5.5.2.6.13) นอกจากนี้กองบริหารงานบุคคลและหน่วยงานต่าง ๆ ยังได้ จัดกิจกรรม/โครงการสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย และหน่วยงานนั้น ๆ (มรณม.5.5.2.6.14-มรณม.5.5.2.6.18) โดยบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาดำเนินการรายงานผลสัมฤทธิ์ของการพัฒนาบุคลากรแจ้งต่อหัวหน้าหน่วยงานและมหาวิทยาลัยฯ รับทราบ เพื่อนำความรู้ที่ได้รับการพัฒนา มาปรับปรุงการเรียนการสอนหรือการดำเนินงาน การพัฒนาดำเนินการรายงานผลสัมฤทธิ์ของการพัฒนาบุคลากร การดำเนินการและกำกับติดตามแผนพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยโดยมอบให้กองบริหารงานบุคคลดำเนินการติดตามผลการดำเนินงานตาม การพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 จากทุกหน่วยงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 (มรณม.5.5.2.6.19) และนำเสนอต่อมหาวิทยาลัยฯ รอบ 6 เดือน รอบ 9 เดือน และรอบ 12 เดือน โดยการกำกับติดตาม การดำเนินงานในส่วน ของแผนพัฒนาบุคลากร และแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล ได้มอบให้ผู้บังคับบัญชาของหน่วยงานดำเนินการ ติดตาม ให้บุคลากรดำเนินการตามแผนฯ ที่วางไว้ แล้ว รายงานผลตามแผนพัฒนาบุคลากรฯ ใน ระบบสารสนเทศระบบแผนพัฒนานาบุคลากรรายบุคคล เพื่อนำมา สรุปเป็นรายงานผลการดำเนินงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ต่อมหาวิทยาลัยฯ รอบ 6 เดือน (มรณม.5.5.1.6.20) รอบ 9 เดือน (มรณม.5.5.1.6.21) อีกทั้งยังมีการรายงานผลการดำเนินงานความสำเร็จของ แผนบริหาร และพัฒนาบุคลากร ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 รอบ 12 เดือน (มรณม. 5.5.1.6.22) ต่อมหาวิทยาลัยฯ เพื่อรายงานให้คณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัยทราบ จากการติดตามผลการดำเนินการตามแผน บริหารและพัฒนาบุคลากร ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 พบว่า ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร มีตัวชี้วัดความสำเร็จของแผน 14 ตัวบ่งชี้ ผลการ	Plan: NRRU IDP) มรณม. 5.5.2.6.1 1 แผน ยุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัย ราชภัฏ นครราชสีมา พ.ศ. 2566-2570 มรณม. 5.5.2.6.1 2 รายงานการสรุ หาและบรรจุ แต่งตั้งบุคลากร ปีงบประมาณ 2567 มรณม. 5.5.2.6.1 3 แผนปฏิบัติ ราชการประจำปี งบประมาณ พ.ศ. 2567 มรณม. 5.5.2.6.1 4 โครงการอบรม ของ มหาวิทยาลัย ราชภัฏ นครราชสีมา มรณม. 5.5.2.6.1 5 โครงการอบรม เชิงปฏิบัติการ พัฒนาทักษะ บุคลากรสาย
--	--	--

ดำเนินงานบรรลุ 13 ตัวบ่งชี้ ไม่บรรลุ 1 ตัวบ่งชี้ คิดเป็นร้อยละ 92.86 ซึ่งถือว่าแผนพัฒนาบุคลากรบรรลุความสำเร็จ เนื่องจากผลความสำเร็จของแผน ตั้งเป้าหมายไว้ร้อยละ 80 (มรณม. 5.5.2.6.22)

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	การบรรลุเป้าหมาย
1. ระดับความสำเร็จของการบริหารอัตรากำลังคนของมหาวิทยาลัย	ระดับ 4	ระดับ 4	☐ บรรลุเป้าหมาย
2. ร้อยละของผู้บริหารที่ได้รับการพัฒนา	ร้อยละ 80 ของผู้บริหารทั้งมหาวิทยาลัย	ร้อยละ 100	☐ บรรลุเป้าหมาย
3. ร้อยละของอาจารย์ที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก	ร้อยละ 50 ของคณาจารย์ประจำ	ร้อยละ 51.90	☐ บรรลุเป้าหมาย
4. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา	ร้อยละ 90 ของบุคลากรทั้งมหาวิทยาลัย	ร้อยละ 95.35	☐ บรรลุเป้าหมาย
5. ระดับความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะสามารถรองรับการเปลี่ยนแปลง	ระดับ 4	ระดับ 4	☐ บรรลุเป้าหมาย
6. ระดับความสำเร็จของแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (IDP)	ระดับ 4	ระดับ 4	☐ บรรลุเป้าหมาย

มรณม.
5.5.2.6.1
6

มรณม.
5.5.2.6.1
7

มรณม.
5.5.2.6.1
8

สนับสนุน เรื่อง
เทคนิคการ
เขียน แบบ
ประเมินเพื่อ
แต่งตั้ง
พนักงานใน
สถาบัน
อุดมศึกษาให้
ดำรงตำแหน่ง
สูงขึ้น
โครงการพัฒนา
บุคลากรและ
ส่งเสริมการ
พัฒนาผลงาน
ทางวิชาการ
(กิจกรรมที่ 1
โครงการอบรม
การเตรียมความ
พร้อมในการขอ
เข้าสู่ตำแหน่ง
ทางวิชาการ)
โครงการพัฒนา
บุคลากรและ
ส่งเสริมการ
พัฒนาผลงาน
ทางวิชาการ
(กิจกรรมที่ 2
โครงการอบรม
เชิงปฏิบัติการ
ค่ายเขียนผล
งานทาง
วิชาการ ปี
2567)
โครงการอบรม
เชิงปฏิบัติการ
เสวนาทาง
วิชาการ เรื่อง

	7. ระดับความพึงพอใจด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ของบุคลากร	คะแนน ไม่ต่ำกว่า 4.20	4.23 คะแนน	☐ บรรลุเป้าหมาย	มรณม. 5.5.2.6.1 9	“การขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ ในระดับ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ ศาสตราจารย์” บันทึกติดตามการดำเนินงานการพัฒนาทรัพยากรบุคคล จากทุกหน่วยงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567
	8. ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	ระดับ 4	ระดับ 4	☐ บรรลุเป้าหมาย		
	9. คะแนนความพึงพอใจของผู้ใช้งานระบบสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	ไม่น้อยกว่า 3.5 คะแนน	4.06 คะแนน	☐ บรรลุเป้าหมาย		
	10. ระดับความสำเร็จในการพัฒนาระบบการเข้าสู่ความก้าวหน้าในสายวิชาชีพของบุคลากรทุกระดับ (บุคลากรสายวิชาการ)	ระดับ 4	ระดับ 4	☐ บรรลุเป้าหมาย		
	11. ระดับความสำเร็จในการพัฒนาระบบการเข้าสู่ความก้าวหน้าในสายวิชาชีพของบุคลากรทุกระดับ (บุคลากรสายสนับสนุน)	ระดับ 4	ระดับ 4	☐ บรรลุเป้าหมาย		
	12. ร้อยละของบุคลากรที่มีตำแหน่งทางวิชาการ	ร้อยละ 45 ของ คณาจารย์ประจำ	ร้อยละ 45.98	☐ บรรลุเป้าหมาย		
	13. จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนที่เสนอขอกำหนดตำแหน่งที่สูงตามกรอบระดับตำแหน่ง (หมายถึงบุคลากรที่ส่งประเมินค่างาน)	จำนวน 10 คน	6 คน	☐ ไม่บรรลุเป้าหมาย		
	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	การบรรลุเป้าหมาย	มรณม. 5.5.2.6.2 0	รายงานผลการดำเนินงานตามแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 รอบ 6 เดือน รายงานผลการดำเนินงานตามแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 รอบ 9 เดือน รายงานผลการดำเนินงานตามแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร
					มรณม. 5.5.2.6.2 1	
					มรณม. 5.5.2.6.2 2	

14. จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนที่ได้รับ การดำรงตำแหน่งที่สูง ตามกรอบระดับ ตำแหน่ง (หมายถึง บุคคลที่ส่งขอตำแหน่ง ที่สูงขึ้น)	จำนวน 4 คน	14 คน	☐ บรรลุ เป้าหมาย	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 รอบ 12 เดือน
ร้อยละความสำเร็จของ การดำเนินงานตามแผน พัฒนาศักยภาพ	ร้อยละ 80	ร้อยละ 92.86	☐ บรรลุ เป้าหมาย	
นอกจากนี้ ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 มหาวิทยาลัยฯ ได้นำ ระบบแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏ นครราชสีมา (NRRU Individual Development Plan: NRRU IDP) (มรณม.5.5.2.6.23) มาทดลองใช้ เพื่อใช้ในการเก็บข้อมูล และปรับปรุงพัฒนาระบบเพื่อการใช้งานในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ต่อไป โดยผ่านระบบการจัดเก็บข้อมูล ในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ ตามคู่มือการใช้ระบบแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา (Individual Development Plan: IDP)” (มรณม. 5.5.2.6.24) เพื่อจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล ของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏ นครราชสีมา และเป็นกรอบแนวทาง ที่ จะช่วยให้บุคลากรในมหาวิทยาลัยทั้งสาย วิชาการ และสายสนับสนุน ในการ พัฒนาดตนเองที่เน้นการสื่อสารแบบสองทาง ระหว่างผู้บริหาร (ผู้บังคับบัญชา) กับบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ผู้บริหารสามารถกำกับดูแล และติดตามให้บุคลากรดำเนินการตามแผนฯ ในการพัฒนาดตนเองผ่านระบบนี้ เพื่อสร้างความก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลให้การปฏิบัติงานบรรลุ ตามเป้าหมายของหน่วยงาน และสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และความต้องการ ตามสมรรถนะหลัก การพัฒนา จุดอ่อน และเสริมจุดแข็งของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา นอกจากนี้				มรณม. 5.5.2.6.2 3 ระบบแผน พัฒนาศักยภาพ มหาวิทยาลัย ราชภัฏ นครราชสีมา IDP มรณม. 5.5.2.6.2 4 คู่มือการใช้ ระบบแผน พัฒนาศักยภาพ มหาวิทยาลัย



	เพื่อให้มีบุคลากรที่มีศักยภาพพร้อมที่จะ ขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้อย่าง มีประสิทธิภาพต่อไป	ราชภัฏ นครราชสีมา IDP
--	--	---

จุดเด่น/แนวทางเสริม จุดที่ควรพัฒนาและข้อเสนอแนะในการปรับปรุง

จุดเด่น

มหาวิทยาลัยฯ ให้ความสำคัญและกำหนดนโยบายในการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ
ให้มีคุณวุฒิและตำแหน่งทางวิชาการ ที่สูงขึ้น รวมไปถึงการส่งเสริมสนับสนุน
ให้บุคลากรสายสนับสนุนเข้าสู่เส้นทางความก้าวหน้าในวิชาชีพอันจะส่งผลต่อการพัฒนา
มหาวิทยาลัยต่อไป

แนวทางเสริม

มหาวิทยาลัยฯ ควรส่งเสริมให้บุคลากรดำเนินการพัฒนาตนเอง ตาม KPI ที่ได้
กำหนดหรือระบุไว้ในแผนพัฒนาตนเอง