



รายงานผลการบริหารทรัพยากรบุคคล
และพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗
มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์

กองบริหารทรัพยากรบุคคล
สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์

คำนำ

มหาวิทยาลัยกำหนดนโยบายและกลยุทธ์ด้านการพัฒนาบุคลากรให้มีขีดความสามารถและสมรรถนะที่สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาของมหาวิทยาลัย ซึ่งมหาวิทยาลัยได้มีการพัฒนาบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนให้เป็นผู้ที่มีศักยภาพสูง มีทักษะที่หลากหลาย ทั้งทักษะทางภาษาและทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ อันจะเป็นการทำงานที่เพิ่มมูลค่า (Value-added) ให้กับองค์กรอย่างยั่งยืน มหาวิทยาลัยมีหน่วยงานที่รับผิดชอบเรื่องงานบุคคลทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน คือ กองบริหารทรัพยากรบุคคล โดยมีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับวางแผนอัตรากำลัง การสรรหาการบรรจุแต่งตั้งรวมถึงการพัฒนา/อบรมเพิ่มพูนสมรรถนะพื้นฐานให้กับบุคลากร ภายใต้การกำกับของรองอธิการบดีที่ได้รับมอบหมาย และมีกองส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน และศูนย์วิจัยและนวัตกรรม เป็นหน่วยงานที่มีส่วนร่วมในการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการในด้านต่าง ๆ โดยเฉพาะความเชี่ยวชาญหรือความเป็นมืออาชีพด้านการสอน ด้านการวิจัยและการผลิตนวัตกรรมให้มีศักยภาพสูงขึ้น โดยทั้งสามหน่วยงาน (กองบริหารทรัพยากรบุคคล กองส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน ศูนย์วิจัยและนวัตกรรม) ดำเนินการในลักษณะของการประสานความร่วมมือในการจัดกิจกรรม/โครงการตามบทบาทหน้าที่ของแต่ละหน่วยงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของการพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย ในแต่ละประเด็นยุทธศาสตร์ ประกอบด้วย

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การวางแผนและบริหารอัตรากำลัง (Workforce Planning)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาศักยภาพบุคลากร (Workforce Development)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาผู้บริหารของมหาวิทยาลัยให้เป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลง

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ ส่งเสริมระบบการบริหารจัดการด้วยหลักธรรมาภิบาลและการธำรงรักษาไว้ซึ่งบุคลากร (Maintaining personnel)

ในการจัดอบรมแต่ละครั้ง หน่วยงานที่รับผิดชอบจัดโครงการจะสอบถามผู้เข้าอบรมเกี่ยวกับความต้องการในการจัดอบรมครั้งถัดไป ตลอดจนขอความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงพัฒนาการจัดอบรมให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยมหาวิทยาลัยมีการจัดสรรงบประมาณผ่านหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และส่งเสริมให้พนักงานสายวิชาการได้นำเสนอผลงานวิชาการ งานวิจัย เพื่อการก้าวสู่ตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้น และกำหนดให้มีการจัดกิจกรรม/โครงการสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาคุณภาพอาจารย์เพื่อส่งเสริมการบรรลุผลลัพธ์การเรียนรู้ตามมาตรฐานคุณวุฒิอุดมศึกษา ส่งเสริมการจัดระบบพี่เลี้ยงและการจัดทำแผนพัฒนาตนเองของอาจารย์เพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่การขอรับการประเมินตามแนวทาง Thailand PSF และการพัฒนาตามกรอบมาตรฐานสมรรถนะอาจารย์ของมหาวิทยาลัย

องค์ประกอบที่ ๑: ตารางแสดงผลการบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗

ประเด็นยุทธศาสตร์/กลยุทธ์/มาตรการ/ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	รายการ/โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการ	ระยะเวลาดำเนินการ
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การวางแผนและบริหารอัตรากำลัง (Workforce Planning)				
กลยุทธ์: จัดสรรอัตรากำลังให้เป็นไปตามสัดส่วนเกณฑ์ที่ สกอ. กำหนด				
มาตรการ: การตรวจสอบสัดส่วน บุคลากรสายวิชาการกับนิสิตตามค่า FTES ตามเกณฑ์ที่ สกอ. กำหนด				
ตัวชี้วัดที่.. ร้อยละการบรรจุบุคลากรที่ได้ตามกรอบ (ร้อยละ ๙๐)	๙๐	โครงการสำรวจและคำนวณผลค่า สัดส่วน FTES ต่ออาจารย์ประจำตามเกณฑ์ที่ สกอ.กำหนด	บรรลุตามเป้าหมาย ซึ่งในปีงบประมาณ ๒๕๖๗ มีการบรรจุแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน ๙๐ คน รับโอน จำนวน ๑๑ คน แยกเป็นสายวิชาการ จำนวน ๒๔ คน และสายสนับสนุน จำนวน ๗๗ คน	ต.ค. ๒๕๖๖ ถึง ก.ย. ๒๕๖๗
ผลลัพธ์ตามตัวชี้วัด: สัดส่วนอาจารย์และกับัณฑิตเป็นไปตามเกณฑ์ที่ สกอ. กำหนด	๑๐๐			

ประเด็นยุทธศาสตร์/กลยุทธ์/มาตรการ/ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	รายการ/โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการ	ระยะเวลาดำเนินการ
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาศักยภาพบุคลากร (Workforce Development)				
กลยุทธ์: - ส่งเสริมและสนับสนุนความก้าวหน้าในสายงานของ บุคลากรสายวิชาการและสนับสนุน: ด้านคุณวุฒิ การขอตำแหน่งทางวิชาการ และการเข้าสู่ตำแหน่ง สูงขึ้น - เสริมสร้างความรู้และทักษะที่จำเป็นต่อการ ปฏิบัติงาน (Up Skill – Re Skill)				
มาตรการ: - การพัฒนาความก้าวหน้า ในตำแหน่ง ผศ. รศ. ศ. คุณวุฒิปริญญาเอก และตำแหน่ง ชำนาญการ - การพัฒนาศักยภาพ และสมรรถนะบุคลากร ในการปฏิบัติงาน				
ตัวชี้วัดที่.. ร้อยละบุคลากรสายวิชาการที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก	๔๐	โครงการประชุมจัดสรรทุน	ไม่บรรลุตามเป้าหมาย ผู้เข้าร่วมประชุมจัดสรรทุน ๑๙ คน ซึ่งผลการดำเนินงาน บุคลากรที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก ในปีงบประมาณ ๒๕๖๗ จำนวน ๑๔๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๑.๒๙	ต.ค. ๒๕๖๖ ถึง ก.ย. ๒๕๖๗
ผลลัพธ์ตามตัวชี้วัด: ร้อยละ ๔๐ ของบุคลากรสายวิชาการที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก	๓๑.๒๙			
ตัวชี้วัดที่.. ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการที่มีตำแหน่งทางวิชาการ	๔๐	๑. โครงการสนับสนุนการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ	ไม่บรรลุตามเป้าหมาย บุคลากรสายวิชาการ ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ รวมทั้งหมด จำนวน 133 คน คิดเป็นร้อยละของบุคลากรสายวิชาการ 29.10	ต.ค. ๒๕๖๖ ถึง ก.ย. ๒๕๖๗
ผลลัพธ์ตามตัวชี้วัด: ร้อยละ ๔๐ ของบุคลากรสายวิชาการที่มีตำแหน่งทางวิชาการ ผศ. รศ. และ ศ.	๒๙.๑๐			
ตัวชี้วัดที่.. ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการที่มีตำแหน่งทางวิชาการ	๔๐	๒. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายวิชาการ	ไม่บรรลุตามเป้าหมาย ไม่ได้ดำเนินการตามแผนฯ ในปีงบประมาณ ๒๕๖๗	มิ.ย ๒๕๖๗ ถึง ส.ค. ๒๕๖๗ <i>(ไม่ได้ดำเนินการตามแผนฯ)</i>
ผลลัพธ์ตามตัวชี้วัด: ร้อยละ ๔๐ ของบุคลากรสายวิชาการที่มีตำแหน่งทางวิชาการ ผศ. รศ. และ ศ.	-			

ประเด็นยุทธศาสตร์/กลยุทธ์/มาตรการ/ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	รายการ/โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการ	ระยะเวลาดำเนินการ
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาศักยภาพบุคลากร (Workforce Development) (ต่อ)				
ตัวชี้วัดที่..จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนที่มีตำแหน่งระดับชำนาญการ	๕	โครงการให้ความรู้ในการจัดทำคู่มือในการปฏิบัติงานและการขอ กำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้น (การจัด KM ในแต่ละส่วนราชการ)	บรรลุตามเป้าหมาย มีผู้เข้าร่วมโครงการ ๑๗๓ คน ซึ่งทำให้มหาวิทยาลัยมีบุคลากรได้รับการแต่งตั้งดำรงตำแหน่งชำนาญการ	พ.ย. ๒๕๖๖ ถึง ส.ค. ๒๕๖๗
ผลลัพธ์ตามตัวชี้วัด: การดำเนินงานในปี ๖๗ บรรลุตามเป้าหมาย (ซึ่งมีจำนวน ๑๓ คน)	๑๓			
ตัวชี้วัดที่..ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา	๘๐	๑. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาศักยภาพสายวิชาการ	บรรลุตามเป้าหมาย บุคลากรสายวิชาการคิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ บุคลากรสายสนับสนุนคิดเป็นร้อยละ ๗๙.๒๓	ต.ค ๖๕ – ก.ย.๖๗
ผลลัพธ์ตามตัวชี้วัด: ร้อยละ ๘๐ ของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา	๘๒.๕๘	๒. โครงการอบรมการให้ความรู้การจัดเก็บข้อมูลออนไลน์	ไม่บรรลุตามเป้าหมาย ไม่ได้ดำเนินการตามแผนฯ ในปีงบประมาณ ๒๕๖๗	ต.ค ๒๕๖๖ ถึง ก.ย. ๒๕๖๗ (ไม่ได้ดำเนินการตามแผนฯ)
		๓. โครงการให้ความรู้ในการจัดทำคู่มือในการปฏิบัติงานและการขอ กำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้น	ไม่บรรลุตามเป้าหมาย ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ บุคลากรสายสนับสนุนมีการจัดส่งผลงานส่งผลงานจำนวน ๔๒ คน จากจำนวนบุคลากรสายสนับสนุน ๓๔๓ คน (ข้าราชการ/พนักงานฯ)	ต.ค ๒๕๖๖ ถึง ก.ย. ๒๕๖๗
		๔. โครงการส่งเสริมให้บุคลากรผลิตผลงานวิจัยและนวัตกรรมประยุกต์ใช้/ตอบโจทย์ความต้องการชุมชน	บรรลุตามเป้าหมาย ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ มีบุคลากรผลิตผลงานวิจัยและนวัตกรรมประยุกต์ใช้ตอบโจทย์ความต้องการชุมชน	ต.ค ๒๕๖๖ ถึง ก.ย. ๒๕๖๗ (ไม่ได้ดำเนินการตามแผนฯ)

ประเด็นยุทธศาสตร์/กลยุทธ์/มาตรการ/ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	รายการ/โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการ	ระยะเวลาดำเนินการ
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาผู้บริหารของมหาวิทยาลัยให้เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง				
กลยุทธ์ : การบริหารการเปลี่ยนแปลง				
มาตรการ : พัฒนาผู้บริหารของมหาวิทยาลัยให้มีความสามารถในการบริหารท่ามกลางความหลากหลายในสังคมพหุวัฒนธรรม การบริหารความแตกต่างของบุคลากรในแต่ละช่วงอายุ (Generation) เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างกลมกลืน สร้างวัฒนธรรมองค์กรในการให้เกียรติซึ่งกันและกัน เพื่อให้บรรยากาศที่ดีในการทำงาน				
ตัวชี้วัดที่.. จำนวนโครงการ/กิจกรรมพัฒนาผู้บริหารของมหาวิทยาลัย	๒	๑. โครงการเพิ่มพูนความเชี่ยวชาญด้านการบริหารสถาบันอุดมศึกษา	ไม่บรรลุตามเป้าหมาย ไม่ได้ดำเนินการตามแผนฯ ในปีงบประมาณ ๒๕๖๗	พ.ย. ๒๕๖๖ ถึง ส.ค. ๒๕๖๗ <i>(ไม่ได้ดำเนินการตามแผนฯ)</i>
ผลลัพธ์ตามตัวชี้วัด: จำนวนโครงการในปีงบประมาณ ๖๗	-	๒. โครงการประเมินการปฏิบัติงานผู้บริหาร	ไม่บรรลุตามเป้าหมาย ไม่ได้ดำเนินการตามแผนฯ ในปีงบประมาณ ๒๕๖๗	พ.ย. ๒๕๖๖ ถึง ส.ค. ๒๕๖๗ <i>(ไม่ได้ดำเนินการตามแผนฯ)</i>
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ ส่งเสริมระบบการบริหารจัดการด้วยหลักธรรมาภิบาลและการธำรงรักษาไว้ซึ่งบุคลากร (Maintaining Personnel)				
กลยุทธ์: การเสริมสร้างการปฏิบัติตามวัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันของบุคลากร				
มาตรการ: เสริมสร้างบุคลากรให้ปฏิบัติตามวัฒนธรรมของมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ โดยผู้บริหารและผู้ปฏิบัติหน้าที่ก่อนปฏิบัติเป็นแบบอย่างให้ผู้ที่เข้ามาให้เกิดความเคยชิน และความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โดยส่งเสริมสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในสายงาน การมอบหมายงาน ปริมาณงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถและความถนัดการยกย่องชมเชย พุดจาให้เกียรติซึ่งกันและกัน รวมถึงมีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานเชื่อมโยงกับผลตอบแทน				
ตัวชี้วัดที่: ร้อยละของความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากร	๘๕	โครงการแบบประเมินความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากร	บรรลุตามเป้าหมาย จำนวนผู้ตอบแบบสำรวจ ๗๖๘ คน (บุคลากรมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์)	มิ.ย. ๒๕๖๖ ถึง ก.ย. ๒๕๖๗
ผลลัพธ์ตามตัวชี้วัด: ร้อยละ ๘๕ ของความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากรในปีงบประมาณ ๒๕๖๗	๘๖.๑๖			

องค์ประกอบที่ ๒: ตารางแสดงผลการพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗

ประเด็นยุทธศาสตร์/กลยุทธ์/มาตรการ/ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการ	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร (บาท)	งบประมาณที่ใช้ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ	ปัญหา/อุปสรรค/ข้อเสนอแนะ
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การวางแผนและบริหารอัตรากำลัง (Workforce Planning)							
กลยุทธ์: จัดสรรอัตรากำลังให้เป็นไปตามสัดส่วนเกณฑ์ที่ สกอ. กำหนด							
มาตรการ: การตรวจสอบสัดส่วน บุคลากรสายวิชาการกับนิสิตตามค่า FTES ตามเกณฑ์ที่ สกอ. กำหนด							
ตัวชี้วัดที่.. ร้อยละการบรรจุบุคลากรที่ได้ตามกรอบ (ร้อยละ ๙๐)	๙๐	โครงการสำรวจและคำนวณผลค่า สัดส่วน	บรรลุตามเป้าหมาย ซึ่งในปีงบประมาณ ๒๕๖๗ มีการบรรจุแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน ๙๐ คน รับโอน จำนวน ๑๑ คน แยกเป็นสายวิชาการ จำนวน ๒๔ คน และสายสนับสนุน จำนวน ๗๗ คน	๔๑,๔๐๐	๔๑,๔๐๐	ต.ค. ๒๕๖๖ ถึง ก.ย. ๒๕๖๗	อาจารย์ประจำมีทักษะความรู้ด้านภาษาอังกฤษต่ำ ข้อเสนอแนะ ๑. จัดโครงการอบรมภาษาอังกฤษให้กับอาจารย์ประจำ ๒. กำหนดเกณฑ์และรูปแบบการประเมินทักษะภาษาอังกฤษสำหรับบุคลากรสายวิชาการ
ผลลัพธ์ตามตัวชี้วัด: สัดส่วนอาจารย์และกบนิสิตเป็นไปตามเกณฑ์ที่ สกอ. กำหนด	๑๐๐	FTES ต่ออาจารย์ประจำตามเกณฑ์ที่ สกอ. กำหนด					

ประเด็นยุทธศาสตร์/กลยุทธ์/มาตรการ/ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร (บาท)	งบประมาณที่ใช้ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ	ปัญหา/อุปสรรค/ข้อเสนอแนะ
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาศักยภาพบุคลากร (Workforce Development)							
กลยุทธ์: - ส่งเสริมและสนับสนุนความก้าวหน้าในสายงานของ บุคลากรสายวิชาการและสนับสนุน: ด้านคุณวุฒิ การขอตำแหน่งทางวิชาการ และการเข้าสู่ตำแหน่ง สูงขึ้น - เสริมสร้างความรู้และทักษะที่จำเป็นต่อการ ปฏิบัติงาน (Up Skill – Re Skill)							
มาตรการ: - การพัฒนาความก้าวหน้า ในตำแหน่ง ผศ. รศ. ศ. คุณวุฒิปริญญาเอก และตำแหน่ง ชำนาญการ - การพัฒนาศักยภาพ และสมรรถนะบุคลากร ในการปฏิบัติงาน							
ตัวชี้วัดที่.. ร้อยละบุคลากรสายวิชาการที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก	๔๐	โครงการประชุมจัดสรรทุน	ไม่บรรลุตามเป้าหมาย ผู้เข้าร่วมประชุมจัดสรรทุน ๑๙ คน ซึ่งผลการดำเนินงานบุคลากรที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก ในปีงบประมาณ ๒๕๖๗ จำนวน ๑๔๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๑.๒๙	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	ต.ค. ๒๕๖๖ ถึง ก.ย. ๒๕๖๗	๑. ผู้ประสงค์รับทุนไม่มีความพร้อมด้านคะแนนภาษาอังกฤษ (กรณีศึกษาต่อต่างประเทศ) ๒. ผู้รับทุนศึกษาต่อไม่จบตามระยะเวลาที่กำหนด ข้อเสนอแนะ ๑. กรณีผลการเรียนต่ำกว่าเกณฑ์สามารถนำผลงานวิจัยมาประกอบ ๒. จัดคอร์สเรียนภาษาอังกฤษสำหรับภาวลาศึกษาต่อ
ตัวชี้วัดที่.. ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการที่มีตำแหน่งทางวิชาการ	๔๐	๑. โครงการสนับสนุนการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ	ไม่บรรลุตามเป้าหมาย บุคลากรสายวิชาการดำรงตำแหน่งทางวิชาการรวมทั้งหมดจำนวน 133 คน คิดเป็นร้อยละของบุคลากรสายวิชาการ 29.10	๑๔๖,๖๕๐	๑๔๖,๖๕๐	ต.ค. ๒๕๖๖ ถึง ก.ย. ๒๕๖๗	ผู้เข้าอบรมยังไม่มีผลงานเนื่องจากเป็นบุคลากรใหม่ ข้อเสนอแนะ อบรมเจาะลึกการผลิตผลงานทางวิชาการเพื่อเตรียมความพร้อม
ผลลัพธ์ตามตัวชี้วัด: ร้อยละ ๔๐ ของบุคลากรสายวิชาการที่มีตำแหน่งทางวิชาการ ผศ. รศ. และ ศ.	๒๙.๑๐						

ประเด็นยุทธศาสตร์/กลยุทธ์/มาตรการ/ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร (บาท)	งบประมาณที่ใช้ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ	ปัญหา/อุปสรรค/ข้อเสนอแนะ
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาศักยภาพบุคลากร (Workforce Development) (ต่อ)							
ตัวชี้วัดที่..ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการที่มีตำแหน่งทางวิชาการ	๔๐	๒. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายวิชาการ	ไม่บรรลุตามเป้าหมาย ไม่ได้ดำเนินการตามแผนฯ ในปีงบประมาณ ๒๕๖๗	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	มี.ย ๒๕๖๗ ถึง ส.ค. ๒๕๖๗ <i>(ไม่ได้ดำเนินการตามแผนฯ)</i>	เนื่องจากในปี ๒๕๖๗ มีเหตุการณ์ความไม่สงบในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ จึงทำให้วิทยากรไม่สะดวกลงมาในพื้นที่
ผลลัพธ์ตามตัวชี้วัด: ร้อยละ ๔๐ ของบุคลากรสายวิชาการที่มีตำแหน่งทางวิชาการ ผศ. รศ. และ ศ.	-						
ตัวชี้วัดที่..จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนที่มีตำแหน่งระดับชำนาญการ	๕	โครงการให้ความรู้ในการจัดทำคู่มือในการปฏิบัติงานและการขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้น (การจัด KM ในแต่ละส่วนราชการ)	บรรลุตามเป้าหมาย มีผู้เข้าร่วมโครงการ ๑๗๓ คน ซึ่งทำให้มหาวิทยาลัยมีบุคลากรได้รับการแต่งตั้งดำรงตำแหน่งชำนาญการ	๒๓,๕๕๐	๒๓,๕๕๐	พ.ย. ๒๕๖๖ ถึง ส.ค. ๒๕๖๗	ผู้เข้าร่วมอบรมไม่เข้าใจขั้นตอนใน การทำวิจัย และการวิเคราะห์สังเคราะห์ ข้อเสนอแนะ ควรจัด KM ให้ความรู้ และสร้างความตระหนัก ในการขอ กำหนดตำแหน่งสูงขึ้น
ผลลัพธ์ตามตัวชี้วัด: การดำเนินงานในปี ๖๗ บรรลุตามเป้าหมาย (ซึ่งมีจำนวน ๑๓ คน)	๑๓						

ประเด็นยุทธศาสตร์/กลยุทธ์/มาตรการ/ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร (บาท)	งบประมาณที่ใช้ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ	ปัญหา/อุปสรรค/ข้อเสนอแนะ/หมายเหตุ
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาศักยภาพบุคลากร (Workforce Development) (ต่อ)							
ตัวชี้วัดที่..ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา	๘๐	๑. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาศักยภาพสายวิชาการ	บรรลุตามเป้าหมาย บุคลากรสายวิชาการ คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ บุคลากรสายสนับสนุน คิดเป็นร้อยละ ๗๙.๒๓	ไม่ใช่ งบประมาณ	ไม่ใช่ งบประมาณ	ต.ค ๖๕ – ก.ย. ๖๖	งบประมาณในการพัฒนาทักษะเฉพาะด้าน ข้อเสนอแนะ ควรให้มีการส่งเสริมพัฒนาทักษะด้านภาษาอังกฤษแก่บุคลากรสายวิชาการ
ผลลัพธ์ตามตัวชี้วัด: ร้อยละ ๘๐ ของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา	๘๒.๕๘	๒. โครงการอบรมการให้ความรู้การจัดเก็บข้อมูลออนไลน์	ไม่บรรลุตามเป้าหมาย ไม่ได้ดำเนินการตามแผนฯ ในปีงบประมาณ ๒๕๖๗	ไม่ใช่ งบประมาณ	ไม่ใช่ งบประมาณ	ต.ค ๒๕๖๖ ถึง ก.ย. ๒๕๖๗ <i>(ไม่ได้ดำเนินการตามแผนฯ)</i>	เนื่องจากเจ้าหน้าที่ที่ดูแลระบบจัดเก็บข้อมูลออนไลน์ของแต่ละส่วนราชการ มีการประชุมติดตามงานมาเรื่อยๆ แล้ว
		๓. โครงการให้ความรู้ในการจัดทำคู่มือในการปฏิบัติงานและการขอ กำหนดตำแหน่งสูงขึ้น	ไม่บรรลุตามเป้าหมาย ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ บุคลากรสายสนับสนุน มีการจัดส่งผลงานส่ง ผลงานจำนวน ๔๒ คน จากจำนวนบุคลากรสายสนับสนุน ๓๔๓ คน (ข้าราชการ/พนักงานฯ)	๑๖,๓๕๐	๑๖,๓๕๐	ต.ค ๒๕๖๖ ถึง ก.ย. ๒๕๖๗	บุคลากรยังขาดความรู้ในการทำวิจัย และการวิเคราะห์สังเคราะห์ ข้อเสนอแนะ ควรจัด KM ให้ความรู้ และสร้างความรู้หมึก ในการขอ กำหนดตำแหน่งสูงขึ้น

ประเด็นยุทธศาสตร์/กลยุทธ์/มาตรการ/ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร (บาท)	งบประมาณที่ใช้ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ	ปัญหา/อุปสรรค/ข้อเสนอแนะ/หมายเหตุ
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาศักยภาพบุคลากร (Workforce Development) (ต่อ)							
ตัวชี้วัดที่..ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา	๘๐	๔. โครงการส่งเสริมให้บุคลากรผลิตผลงานวิจัยและนวัตกรรมประยุกต์ใช้/ตอบโจทยความต้องการชุมชน	บรรลุตามเป้าหมาย ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ มีบุคลากรผลิตผลงานวิจัยและนวัตกรรมประยุกต์ใช้ตอบโจทยความต้องการชุมชน	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ	ต.ค ๒๕๖๖ ถึง ก.ย. ๒๕๖๗	เนื่องจากในปี ๒๕๖๗ มีเหตุการณ์ความไม่สงบในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ จึงทำให้วิทยากรไม่สะดวกลงมาในพื้นที่
ผลลัพธ์ตามตัวชี้วัด: ร้อยละ ๘๐ ของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา							

ประเด็นยุทธศาสตร์/กลยุทธ์/มาตรการ/ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน/ จำนวนผู้เข้าร่วม	งบประมาณ ที่ได้รับ จัดสรร (บาท)	งบประมาณ ที่ใช้ (บาท)	ระยะเวลา ดำเนินการ	ปัญหา/อุปสรรค/ ข้อเสนอแนะ
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาผู้บริหารของมหาวิทยาลัยให้เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง							
กลยุทธ์ : การบริหารการเปลี่ยนแปลง							
มาตรการ : พัฒนาผู้บริหารของมหาวิทยาลัยให้มีความสามารถในการบริหารท่ามกลางความหลากหลายในสังคมพหุวัฒนธรรม การบริหารความแตกต่างของบุคลากรในแต่ละช่วงอายุ (Generation) เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างกลมกลืน สร้างวัฒนธรรมองค์กรในการให้เกียรติซึ่งกันและกัน เพื่อให้บรรยากาศที่ดีในการทำงาน							
ตัวชี้วัดที่..จำนวนโครงการ/กิจกรรมพัฒนาผู้บริหารของมหาวิทยาลัย	๒	๑. โครงการเพิ่มพูนความเชี่ยวชาญด้านการบริหารสถาบันอุดมศึกษา	ไม่บรรลุตามเป้าหมาย ไม่ได้ดำเนินการตามแผนฯ ในปีงบประมาณ ๒๕๖๗	ไม่ใช่ งบประมาณ	ไม่ใช่ งบประมาณ	พ.ย. ๒๕๖๖ ถึง ส.ค. ๒๕๖๗ <u>(ไม่ได้ดำเนินการตามแผนฯ)</u>	ความพร้อมและรูปแบบในการจัดโครงการ รวมถึงชาววิทยากรในการให้ความรู้ ข้อเสนอแนะ : สนับสนุนงบประมาณในการจัดโครงการฯ
ผลลัพธ์ตามตัวชี้วัด: จำนวนโครงการในปีงบประมาณ ๖๗	-	๒. โครงการประเมินการปฏิบัติงานผู้บริหาร	ไม่บรรลุตามเป้าหมาย ไม่ได้ดำเนินการตามแผนฯ ในปีงบประมาณ ๒๕๖๗	๓๘,๙๔๐	ไม่ใช่ งบประมาณ	พ.ย. ๒๕๖๖ ถึง ส.ค. ๒๕๖๗ <u>(ไม่ได้ดำเนินการตามแผนฯ)</u>	

ประเด็นยุทธศาสตร์/กลยุทธ์/มาตรการ/ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน/ จำนวนผู้เข้าร่วม	งบประมาณ ที่ได้รับ จัดสรร (บาท)	งบประมาณ ที่ใช้ (บาท)	ระยะเวลา ดำเนินการ	ปัญหา/อุปสรรค/ ข้อเสนอแนะ
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ ส่งเสริมระบบการบริหารจัดการด้วยหลักธรรมาภิบาลและการธำรงรักษาไว้ซึ่งบุคลากร (Maintaining Personnel)							
กลยุทธ์: การเสริมสร้างการปฏิบัติตามวัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันของบุคลากร							
มาตรการ: เสริมสร้างบุคลากรให้ปฏิบัติตามวัฒนธรรมของมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ โดยผู้บริหารและปฏิบัติหน้าที่ก่อนปฏิบัติเป็นแบบอย่างให้ผู้ที่เข้ามาให้เกิดความเคยชิน และความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โดยส่งเสริมสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในสายงาน การมอบหมายงาน ปริมาณงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถและความถนัดการยกย่องชมเชย พุดจาให้เกียรติซึ่งกันและกัน รวมถึงมีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานเชื่อมโยงกับผลตอบแทน							
ตัวชี้วัดที่: ร้อยละของความพึงพอใจและความผูกพัน ของบุคลากร	๘๕	โครงการแบบประเมิน ความผูกพันและความ พึงพอใจของบุคลากร	บรรลุตามเป้าหมาย จำนวนผู้ตอบแบบ สำรวจ ๗๖๘ คน (บุคลากรมหาวิทยาลัย นราธิวาส ราชนครินทร์)	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ	มิ.ย. ๒๕๖๖ ถึง ก.ย. ๒๕๖๗	มีการล่าช้าในการตอบ แบบสำรวจ ข้อเสนอแนะ : จัดทำมาตรการกำหนด ระยะเวลาในการตอบ แบบสอบถาม
ผลลัพธ์ตามตัวชี้วัด: ร้อยละ ๘๕ ของความพึงพอใจและ ความผูกพันของบุคลากรในปีงบประมาณ ๒๕๖๗	๘๖.๑๖						

