



รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์

กองบริหารทรัพยากรบุคคล
สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์

คำนำ

กองบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ มีหน้าที่หลักในการให้บริการและดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้เป็นไปตามกฎหมาย กฎ ข้อบังคับ ระเบียบต่าง ๆ ของทางราชการ รวมทั้งปฏิบัติตามพันธกิจที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ และนโยบาย ของมหาวิทยาลัย เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดต่อไป ในการนี้ กองบริหารทรัพยากรบุคคลได้จัดทำรายงานประจำปี ๒๕๖๖ มีวัตถุประสงค์ ดังนี้

๑. เพื่อรวบรวมความก้าวหน้าผลการดำเนินงานโครงการตามแผนที่วางไว้ โดยมีการกำหนดกรอบระยะเวลาในการดำเนินงาน วัตถุประสงค์ในการดำเนินการ เพื่อให้สามารถมองเห็นภาพรวมของการดำเนินงานให้สำเร็จตามเป้าหมายเชิงปริมาณ คุณภาพ และเวลาของกิจกรรมหรือโครงการต่าง ๆ ได้

๒. เพื่อทราบปัญหา อุปสรรคการดำเนินงานเป็นระยะ ๆ นำไปสู่การปรับปรุงแผนการดำเนินงานประจำปีในช่วงเวลาที่เหมาะสมต่อไป

๓. เพื่อต้องการทราบผลสัมฤทธิ์โดยรวมของการปฏิบัติงานตามแผน เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีในระยะต่อไป

๔. เพื่อใช้เป็นข้อมูล ในการวางแผน และปรับปรุงการดำเนินงานโครงการ/กิจกรรมต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับทรัพยากรหรือสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปในระหว่างปี ตลอดจนวางแผนในการดำเนินการในระยะต่อไปด้วย

ตารางสรุปผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖

ประเด็นยุทธศาสตร์/กลยุทธ์/มาตรการ/ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน/ จำนวนผู้เข้าร่วม	งบประมาณ ที่ได้รับ จัดสรร (บาท)	งบประมาณ ที่ใช้ (บาท)	ระยะเวลาเริ่ม - สิ้นสุดการ ดำเนินการ	ปัญหา/อุปสรรค/ ข้อเสนอแนะ
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การวางแผนและบริหารอัตรากำลัง (Workforce Planning)							
กลยุทธ์: จัดสรรอัตรากำลังให้เป็นไปตามสัดส่วนเกณฑ์ที่ สกอ.กำหนด							
มาตรการ: การตรวจสอบสัดส่วน บุคลากรสายวิชาการ กับนิสิตตามค่า FTES ตามเกณฑ์ที่ สกอ. กำหนด							
ตัวชี้วัดที่.. ร้อยละการบรรจุบุคลากรที่ได้ตามกรอบ (ร้อยละ ๙๐)	๙๐	โครงการสำรวจและ คำนวณผลค่า สัดส่วน	บรรลุตามเป้าหมาย ซึ่งในปีงบประมาณ ๒๕๖๖ มีการบรรจุ แต่งตั้งพนักงาน มหาวิทยาลัย จำนวน ๑๒ คน รับโอนจำนวน ๔ คน	๗๐,๘๐๐	๖๕,๓๕๐	ต.ค. ๖๕ – ก.ย. ๖๖	๑. อาจารย์ประจำมี ทักษะความรู้ด้าน ภาษาอังกฤษต่ำ ๒. ผู้สมัครตำแหน่ง อาจารย์ขาดคุณสมบัติ เนื่องจากคะแนน ภาษาอังกฤษไม่เป็นไป ตามเกณฑ์ที่ มหาวิทยาลัยกำหนด
ผลลัพธ์ตามตัวชี้วัด: สัดส่วนอาจารย์และกนิสิตเป็นไป ตามเกณฑ์ที่ สกอ. กำหนด	๑๐๐	FTES ต่ออาจารย์ประจำ ตามเกณฑ์ที่ สกอ. กำหนด					ข้อเสนอแนะ ๑. จัดอบรม ภาษาอังกฤษให้กับ อาจารย์ประจำ ๒. กรณีมีความจำเป็น อาจรับสมัครเข้ามาก่อน แล้วให้ดำเนินการยื่น คะแนนภาษาอังกฤษ ภายหลัง

(๒)

ประเด็นยุทธศาสตร์/กลยุทธ์/มาตรการ/ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน/ จำนวนผู้เข้าร่วม	งบประมาณ ที่ได้รับ จัดสรร (บาท)	งบประมาณ ที่ใช้ (บาท)	ระยะเวลาเริ่ม - สิ้นสุดการ ดำเนินการ	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.. ร้อยละบุคลากรสายวิชาการที่มีคุณวุฒิ ปริญญาเอก	๓๕	โครงการประชุมจัดสรร ทุน	ไม่บรรลุตามเป้าหมาย ผู้เข้าร่วมประชุม จัดสรรทุน ๑๙ คน ซึ่ง ผลการดำเนินงาน คิด เป็นร้อยละ ๓๐.๑๓	ไม่มี ค่าใช้จ่าย	ไม่มี ค่าใช้จ่าย	ต.ค. ๖๕ – ก.ย. ๖๖	๑. ผู้ประสงค์รับทุนมีผล การเรียนสะสมเฉลี่ยต่ำ กว่าเกณฑ์ที่กำหนด ๒. ผู้ประสงค์รับทุนไม่มี ความพร้อมด้านคะแนน ภาษาอังกฤษ (กรณีลา ศึกษาต่อต่างประเทศ) ข้อเสนอแนะ ๑. กรณีผลการเรียนต่ำ กว่าเกณฑ์สามารถนำ ผลงานวิจัยมาประกอบ ๒. จัดคอร์สเรียน ภาษาอังกฤษสำหรับการ ลาศึกษาต่อ
ผลลัพธ์ตามตัวชี้วัด: ร้อยละ ๓๕ ของบุคลากรสาย วิชาการที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก	๓๐.๑๓						

(๓)

ประเด็นยุทธศาสตร์/กลยุทธ์/มาตรการ/ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน/ จำนวนผู้เข้าร่วม	งบประมาณ ที่ได้รับ จัดสรร (บาท)	งบประมาณ ที่ใช้ (บาท)	ระยะเวลาเริ่ม - สิ้นสุดการ ดำเนินการ	ปัญหา/อุปสรรค/ ข้อเสนอแนะ
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาศักยภาพบุคลากร (Workforce Development) (ต่อ)							
ตัวชี้วัดที่...ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการที่มีตำแหน่งทางวิชาการ	๓๐	๑. โครงการสนับสนุนการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ	ไม่บรรลุตามเป้าหมายผู้เข้าร่วมอบรมโครงการ ๑๙๐ คน ซึ่งผลดำเนินงานในปี ๖๖ คิดเป็นร้อยละ ๒๗.๒๓	๑๔๖,๖๕๐	๑๔๖,๖๕๐	ต.ค. ๖๕ - ก.ย. ๖๖	๑. ความล่าช้าในการตีพิมพ์ผลงาน ๒. ผู้เข้าอบรมยังไม่มีผลงานเนื่องจากเป็นบุคลากรใหม่
ผลลัพธ์ตามตัวชี้วัด: ร้อยละ ๓๐ ของบุคลากรสายวิชาการที่มีตำแหน่งทางวิชาการ ผศ. รศ. และ ศ.	๒๗.๒๓	๒. โครงการอบรมชี้แจงการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการด้านผลงานรับใช้ท้องถิ่นและสังคม	บรรลุตามเป้าหมายผู้เข้าร่วมอบรมโครงการข้าราชการและพนักงานสายวิชาการเข้าร่วมโครงการ ๑๕๐ คน	๒๙,๔๕๐	๒๙,๔๕๐	เม.ย. ๖๖ - ส.ค. ๖๖	๑. อบรมเจาะลึกการผลิตผลงานทางวิชาการเพื่อเตรียมความพร้อม ๒. จัดสรรลำดับในการตีพิมพ์ผลงานในวารสารของมหาวิทยาลัย ข้อเสนอแนะ ๑. อบรมเจาะลึกการผลิตผลงานทางวิชาการเพื่อเตรียมความพร้อม ๒. จัดสรรลำดับในการตีพิมพ์ผลงานในวารสารของมหาวิทยาลัย การทำผลงานลักษณะนี้ค่อนข้างยุ่งยากและใช้เวลานานกว่าจะได้ผลงานตามเกณฑ์จึงส่งผลให้มีผู้สนใจน้อย ข้อเสนอแนะ ทำความเข้าใจและสร้างแรงจูงใจให้เริ่มผลิตผลงาน

(๔)

ประเด็นยุทธศาสตร์/กลยุทธ์/มาตรการ/ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน/ จำนวนผู้เข้าร่วม	งบประมาณ ที่ได้รับ จัดสรร (บาท)	งบประมาณ ที่ใช้ (บาท)	ระยะเวลาเริ่ม - สิ้นสุดการ ดำเนินการ	ปัญหา/อุปสรรค/ ข้อเสนอแนะ
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาศักยภาพบุคลากร (Workforce Development) (ต่อ)							
ตัวชี้วัดที่..จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนที่มีตำแหน่งระดับชำนาญการ	๕	โครงการให้ความรู้การจัดทำคู่มือในการ	บรรลุตามเป้าหมาย	๓๒,๑๐๐	๓๒,๑๐๐	พ.ย. ๖๕ - ส.ค. ๖๖	ผู้เข้าร่วมโครงการไม่เข้าใจขั้นตอนในการทำ
ผลลัพธ์ตามตัวชี้วัด: การดำเนินงานในปี ๖๖ บรรลุตามเป้าหมาย (ซึ่งมีจำนวน ๗ คน)	๗	ปฏิบัติงานและการขอ กำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้น	มีผู้เข้าร่วมโครงการ ๑๗๓ คน ซึ่งทำให้มหาวิทยาลัยมีบุคลากรได้รับการแต่งตั้งดำรงตำแหน่งชำนาญการ				คู่มือ การทำวิจัย และวิเคราะห์สังเคราะห์ <u>ข้อเสนอแนะ</u> จัดอบรมให้ความรู้และสร้างความตระหนักในการขอตำแหน่งที่สูงขึ้น

(๕)

ประเด็นยุทธศาสตร์/กลยุทธ์/มาตรการ/ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน/ จำนวนผู้เข้าร่วม	งบประมาณ ที่ได้รับ จัดสรร (บาท)	งบประมาณ ที่ใช้ (บาท)	ระยะเวลาเริ่ม - สิ้นสุดการ ดำเนินการ	ปัญหา/อุปสรรค/ ข้อเสนอแนะ
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาศักยภาพบุคลากร (Workforce Development) (ต่อ)							
ตัวชี้วัดที่..ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา	๗๕	โครงการอบรมเชิง ปฏิบัติการพัฒนา บุคลากรสายวิชาการ และสายสนับสนุนใน รูปแบบ KM	บรรลุตามเป้าหมาย บุคลากรสายวิชาการ คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ บุคลากรสายสนับสนุน คิดเป็นร้อยละ ๖๙.๒๓	ไม่มี ค่าใช้จ่าย	ไม่มี ค่าใช้จ่าย	ต.ค ๖๕ - ก.ย. ๖๖	ไม่มี <u>ข้อเสนอแนะ</u> ส่งเสริมให้บุคลากรสาย สนับสนุนเข้าใจและ ตระหนักกับการเข้าสู่ ตำแหน่งที่สูงขึ้น
ผลลัพธ์ตามตัวชี้วัด: ร้อยละ ๗๕ ของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา	๘๒.๕๘						

(๖)

ประเด็นยุทธศาสตร์/กลยุทธ์/มาตรการ/ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน/ จำนวนผู้เข้าร่วม	งบประมาณ ที่ได้รับ จัดสรร (บาท)	งบประมาณ ที่ใช้ (บาท)	ระยะเวลาเริ่ม - สิ้นสุดการ ดำเนินการ	ปัญหา/อุปสรรค/ ข้อเสนอแนะ
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาผู้บริหารของมหาวิทยาลัยให้เป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลง							
กลยุทธ์ : การบริหารการเปลี่ยนแปลง							
มาตรการ : พัฒนาผู้บริหารของมหาวิทยาลัยให้มีความสามารถในการบริหารท่ามกลางความหลากหลายในสังคมพหุวัฒนธรรม การบริหารความแตกต่างของบุคลากรในแต่ละช่วงอายุ (Generation) เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างกลมกลืน สร้างวัฒนธรรมองค์กรในการให้เกียรติซึ่งกันและกัน เพื่อให้บรรยากาศที่ดีในการทำงาน							
ตัวชี้วัดที่..จำนวนโครงการ/กิจกรรมพัฒนาผู้บริหารของมหาวิทยาลัย	๑	โครงการเพิ่มพูนความเชี่ยวชาญด้านการบริหารสถาบันอุดมศึกษา	ไม่ได้ดำเนินการในปี ๖๖	ไม่มีค่าใช้จ่าย	ไม่มีค่าใช้จ่าย	ไม่ได้ดำเนินการ	ไม่มี
ผลลัพธ์ตามตัวชี้วัด: ปีงบประมาณ ๖๖ ไม่ได้ดำเนินการ	-						

(๗)

ประเด็นยุทธศาสตร์/กลยุทธ์/มาตรการ/ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน/ จำนวนผู้เข้าร่วม	งบประมาณ ที่ได้รับ จัดสรร (บาท)	งบประมาณ ที่ใช้ (บาท)	ระยะเวลาเริ่ม - สิ้นสุดการ ดำเนินการ	ปัญหา/อุปสรรค/ ข้อเสนอแนะ
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ ส่งเสริมระบบการบริหารจัดการด้วยหลักธรรมาภิบาลและธำรงรักษาไว้ซึ่งบุคลากร (Maintaining Personnel)							
กลยุทธ์ : การเสริมสร้างการปฏิบัติตามวัฒนธรรม องค์กรและความผูกพันของบุคลากร							
มาตรการ : เสริมสร้างบุคลากรให้ปฏิบัติตามวัฒนธรรมของมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ โดยผู้บริหารและผู้ปฏิบัติหน้าที่ก่อนปฏิบัติเป็นแบบอย่างให้กับผู้ที่เข้ามาให้เกิดความเคยชินและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โดยส่งเสริมสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในสายงาน การมอบหมายงาน ปริมาณงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถและความถนัด การยกย่องชมเชย พุดจาให้เกียรติซึ่งกันและกัน รวมถึงมีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานเชื่อมโยงกับผลตอบแทน							
ตัวชี้วัดที่..ร้อยละของความพึงพอใจและความผูกพัน ของบุคลากร	๘๕	โครงการแบบประเมิน ความผูกพันและความ พึงพอใจของบุคลากร	บรรลุตามเป้าหมาย จำนวนผู้ตอบแบบ สำรวจ ๗๖๘ คน (บุคลากรมหาวิทยาลัย นราธิวาสราชนครินทร์)	ไม่มี ค่าใช้จ่าย	ไม่มี ค่าใช้จ่าย	มี.ย. ๖๖ - ก.ย. ๖๖	มีการล่าช้าในการตอบ แบบสำรวจ
ผลลัพธ์ตามตัวชี้วัด: ร้อยละ ๘๕ ของความพึงพอใจ และความผูกพันของบุคลากรในปีงบประมาณ ๖๖	๘๖.๑๖						<u>ข้อเสนอแนะ</u> จัดทำมาตรการกำหนด ระยะเวลาในการตอบ แบบสำรวจ

ข้อมูลสถิติอัตรากำลังของบุคลากรมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์

ลำดับ	หน่วยงาน/สังกัด	ข้าราชการ		พนักงาน มนร									ลูกจ้างประจำ						ลูกจ้างชั่วคราว						รวมทั้งหมด		
		อาจารย์	เจ้าหน้าที่	อาจารย์	เจ้าหน้าที่	พยาบาล	ผ.พยาบาล	แม่บ้าน	คนงาน	คนสวน	ยาม	พชร.	จนท/ช่าง	ยาม	คนงาน	คนสวน	แม่บ้าน	พชร	จนท	แม่บ้าน	คนงาน	คนสวน	ยาม	พชร		ครูพี่เลี้ยง	ผ.สอน/อ.จ้าง
1	สำนักงานอธิการบดี		4		87			6	9	3	11	10							49	16	3	4	30	2			234
2	คณะเกษตรศาสตร์	7		17	11				2			1							4	1							43
3	คณะพยาบาลศาสตร์	20		17	16					1	1		3			1	1	14	5			4	1	3	2	89	
4	คณะแพทยศาสตร์	15		42	44	38	4	1	2			3						49	16		1	1	2		1	219	
5	คณะวิทยาการจัดการ	12	1	23	8			2				1						5	1							53	
6	คณะวิทยาศาสตร์ฯ	10	1	35	9			2	1			1						9							1	69	
7	คณะวิศวกรรมศาสตร์	15	1	36	12							1						6	3	1						75	
8	คณะศิลปศาสตร์	5	1	28	6			2				1						7							6	56	
9	สถาบันอิสลามฯ	1		18	9			1										1	1	2			1			34	
10	ว.เกษตรฯ	16	1	10	11			1	3		2	2	1	1			1	2		4		3	1		1	60	
11	ว.ตากใบ	4		7	6			1	2		1	2						2		1		1	1		1	29	
12	ว.เทคนิคฯ	34	1	50	20			1	3		2		2				1	14	2		1	2			17	150	
รวม		139	10	283	239	38	4	17	22	4	17	22	6	1	0	1	0	3	162	45	11	6	41	8	3	29	1111
รวมทั้งหมด		149		646									11						305								

สายวิชาการ	451
สายสนับสนุน	660
รวม	1111

ข้อเสนอแนะ

๑. ควรมีการกำกับติดตาม ทบทวนและปรับปรุงแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร ประจำปี เพื่อให้แผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรมีความทันสมัย สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป รวมถึงการเปลี่ยนแปลงของข้อกำหนด และระเบียบต่าง ๆ

๒. ควรมีการกำหนดรางวัล หรือสิ่งจูงใจให้กับผู้ที่รับผิดชอบในการปฏิบัติงานตามแผน เพื่อให้เกิดความมุ่งมั่นและมีส่วนร่วมสนับสนุนการดำเนินการตามแผนให้บรรลุผลสำเร็จต่อไป

๓. ควรมีการจัดสรรงบประมาณให้เป็นไปตามที่หน่วยงานประมาณการไว้ เพื่อให้การดำเนินงานเต็มศักยภาพ

๔. ควรมีการเปลี่ยนแปลงโครงการเพื่อให้ตรงกับความต้องการพัฒนาของหน่วยงานที่เปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์