



แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลและ
แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘
มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์

กองบริหารทรัพยากรบุคคล
สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์

การนำแผนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ไปสู่การปฏิบัติได้ ซึ่งจำเป็นต้องให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานให้มีความสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ การพัฒนามหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ ให้เป็นไปตามประเด็นยุทธศาสตร์ กลยุทธ์มาตรการ และ ตัวชี้วัดของมหาวิทยาลัย ที่กำหนดเป็นแนวทางไว้เพื่อพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยรวมทั้งมีการติดตาม ประเมินผลการดำเนินงานตามแผนอย่างเป็นระบบเพื่อให้เกิดผลในทางปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม ไปสู่การ ปฏิบัติ โครงการ/กิจกรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าว จึงกำหนด แนวทางการนำแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ดังนี้

๑. สร้างความเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ โดยจัดทำแนวทางการสื่อสาร และประชาสัมพันธ์ เพื่อสร้างความเข้าใจในภารกิจ เป้าหมาย และโครงการ/ กิจกรรมให้กับบุคลากรของหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัย ได้ทราบถึงบทบาทความรับผิดชอบของตนที่ จะสนับสนุนการดำเนินงาน ตามแผนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

๒. การพัฒนาระบบบริหารจัดการบุคลากรสายวิชาการให้มีอัตรากำลังเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐาน การจัดการศึกษา การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรให้มีทักษะ ความก้าวหน้าทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน พัฒนาระบบสวัสดิการต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์

๓. มีการกำกับติดตามการดำเนินงานโครงการ/กิจกรรมของหน่วยงาน ให้บรรลุวัตถุประสงค์ ตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ และสามารถประเมินผลได้อย่างเป็นรูปธรรม การติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ การติดตาม ประเมินผล เป็นเครื่องมือสำคัญที่จะให้การดำเนินงาน บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้ในแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อให้ ทุกหน่วยงานได้ทราบถึงความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการดำเนินงานตามแผนจึงมีการกำกับ ติดตามและ ประเมินผล ดังนี้

(๑) การนำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ เป็นส่วนหนึ่งสำหรับ เข้ารับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ประจำปี

(๒) การนำผลประเมินการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนากระบวนการทำงานสู่ความเป็นเลิศ (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)

ตารางแสดงแผนการบริหารและแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

ประเด็นยุทธศาสตร์/กลยุทธ์/มาตรการ/ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	รายการ/โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณที่ใช้ (บาท)	ระยะเวลาในการดำเนินการ
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การวางแผนและบริหารอัตรากำลัง (Workforce Planning)				
กลยุทธ์: จัดสรรอัตรากำลังให้เป็นไปตามสัดส่วนเกณฑ์ที่ สกอ. กำหนด				
มาตรการ: การตรวจสอบสัดส่วน บุคลากรสายวิชาการ กับนักศึกษาตามค่า FTES ตามเกณฑ์ที่ สกอ. กำหนด				
ตัวชี้วัดที่: ร้อยละการบรรจุบุคลากรที่ได้ตามกรอบ (ร้อยละ ๙๐)	๙๐	โครงการสำรวจและคำนวณผลค่า	ไม่ใช้งบประมาณ	มิ.ย. ๒๕๖๘
ผลลัพธ์ตามตัวชี้วัด: สัดส่วนอาจารย์และกับนักศึกษาเป็นไปตามเกณฑ์ที่ สกอ. กำหนด		สัดส่วน FTES ต่ออาจารย์ประจำปีตามเกณฑ์ที่ สกอ.กำหนด		

ประเด็นยุทธศาสตร์/กลยุทธ์/มาตรการ/ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	รายการ/โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณที่ใช้ (บาท)	ระยะเวลาในการดำเนินการ
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาศักยภาพบุคลากร (Workforce Development)				
กลยุทธ์: - ส่งเสริมและสนับสนุนความก้าวหน้าในสายงานของบุคลากรสายวิชาการและสนับสนุน: ด้านคุณวุฒิ การขอตำแหน่งทางวิชาการ และการเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้น - เสริมสร้างความรู้และทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน (Up Skill – Re Skill)				
มาตรการ: - การพัฒนาความก้าวหน้าในตำแหน่ง ผศ. รศ. ศ. คุณวุฒิปริญญาเอก และตำแหน่งชำนาญการ - การพัฒนาศักยภาพ และสมรรถนะบุคลากรในการปฏิบัติงาน				
ตัวชี้วัดที่: ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก ผลลัพธ์ตามตัวชี้วัด: ร้อยละ ๔๕ ของบุคลากรสายวิชาการที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก	๔๕	๑. โครงการประชุมจัดสรรทุน ๒. โครงการพัฒนาระบบการกำกับติดตามให้บุคลากรสายวิชาการมีคุณวุฒิปริญญาเอกสูงขึ้น	ไม่ใช้งบประมาณ ไม่ใช้งบประมาณ	ต.ค. ๒๕๖๗ – ก.ย. ๒๕๖๘ ม.ค. ๒๕๖๘ - ก.ย. ๒๕๖๘
ตัวชี้วัดที่: ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการที่มีตำแหน่งทางวิชาการ ผลลัพธ์ตามตัวชี้วัด: ร้อยละ ๔๐ ของบุคลากรสายวิชาการที่มีตำแหน่งทางวิชาการ ผศ. รศ. และ ศ.	๔๐	๑. โครงการสนับสนุนการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ ๒. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายวิชาการ ๓. โครงการพัฒนาระบบกำกับติดตามให้บุคลากรสายวิชาการมีตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้น	๑๔๖,๖๕๐ ๕๓,๐๐๐ ไม่ใช้งบประมาณ	ต.ค. ๒๕๖๗ – ก.ย. ๒๕๖๘ มิ.ย. ๒๕๖๘ ม.ค. ๒๕๖๘ – ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๘

ประเด็นยุทธศาสตร์/กลยุทธ์/มาตรการ/ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	รายการ/โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณที่ใช้ (บาท)	ระยะเวลาในการดำเนินการ
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาศักยภาพบุคลากร (Workforce Development) (ต่อ)				
ตัวชี้วัดที่: จำนวนของบุคลากรสายสนับสนุนที่มีตำแหน่งระดับชำนาญการ	๕	โครงการให้ความรู้ในการจัดทำคู่มือในการปฏิบัติงานและการข้อกำหนดตำแหน่งสูงขึ้นดำเนินการโดยการจัด KM ในแต่ละหน่วยงาน	ไม่ใช้งบประมาณ	ดำเนินโครงการในปีงบประมาณ ๒๕๖๙
ผลลัพธ์ตามตัวชี้วัด: ผลการดำเนินงานในปี ๖๗ บรรลุตามเป้าหมาย ซึ่งมีจำนวน ๑๓ คน				
ตัวชี้วัดที่: ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา	๘๕	๑. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาศักยภาพสายวิชาการ	ไม่ใช้งบประมาณ	ต.ค. ๒๕๖๗ – ก.ย. ๒๕๖๘
ผลลัพธ์ตามตัวชี้วัด: ร้อยละ ๘๕ ของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา		๒. โครงการอบรมการให้ความรู้การจัดเก็บข้อมูลออนไลน์	ไม่ใช้งบประมาณ	ต.ค. ๒๕๖๗ – ก.ย. ๒๕๖๘
		๓. โครงการให้ความรู้ในการจัดทำคู่มือในการปฏิบัติงานและการข้อกำหนดตำแหน่งสูงขึ้น	ไม่ใช้งบประมาณ	ต.ค. ๒๕๖๗ – ก.ย. ๒๕๖๘
		๔. โครงการส่งเสริมให้บุคลากรผลิตผลงานวิจัยและนวัตกรรมประยุกต์ใช้/ตอบโจทย์ความต้องการชุมชนและภาคอุตสาหกรรม	ไม่ใช้งบประมาณ	ต.ค. ๒๕๖๗ – ก.ย. ๒๕๖๘

ประเด็นยุทธศาสตร์/กลยุทธ์/มาตรการ/ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	รายการ/โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณที่ใช้ (บาท)	ระยะเวลาในการดำเนินการ
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาศักยภาพบุคลากร (Workforce Development) (ต่อ)				
		๕. โครงการพัฒนาสมรรถนะและทักษะด้านการสื่อสารภาษาอังกฤษของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ ๖. โครงการให้ความรู้ด้านการพัฒนากระบวนการทำงานสู่ความเป็นเลิศ (EdPEX)	๕๕,๓๕๐ ๘๓,๑๕๐	พ.ศ. ๒๕๖๘ ๖ ธ.ค. ๒๕๖๗

ประเด็นยุทธศาสตร์/กลยุทธ์/มาตรการ/ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	รายการ/โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณที่ใช้ (บาท)	ระยะเวลาในการดำเนินการ
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาผู้บริหารของมหาวิทยาลัยให้เป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลง				
กลยุทธ์: - การบริหารการเปลี่ยนแปลง				
มาตรการ: - การพัฒนาผู้บริหารของมหาวิทยาลัยให้มีความสามารถในการบริหารท่ามกลางความหลากหลายในสังคมพหุวัฒนธรรม การบริหารความแตกต่างของบุคลากรในแต่ละช่วงอายุ (Generation) เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างกลมกลืน สร้างวัฒนธรรมองค์กรในการให้เกียรติซึ่งกันและกัน เพื่อบรรยากาศที่ดีในการทำงาน				
ตัวชี้วัดที่: จำนวนโครงการ/กิจกรรมพัฒนาผู้บริหารของมหาวิทยาลัย	๒	๑. โครงการเพิ่มพูนความเชี่ยวชาญด้านการบริหารสถาบันอุดมศึกษา	ไม่ใช้งบประมาณ	พ.ย. ๒๕๖๗ – ส.ค. ๒๕๖๘
ผลลัพธ์ตามตัวชี้วัด: จำนวนโครงการในปีงบประมาณ ๖๘		๒. โครงการประเมินการปฏิบัติงานผู้บริหาร	๓๘,๙๔๐	พ.ย. ๒๕๖๗ – ส.ค. ๒๕๖๘
		๓. โครงการพัฒนาผู้บริหารทุกระดับทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนเพื่อรองรับการพัฒนาตามยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย	ไม่ใช้งบประมาณ	ก.พ. ๒๕๖๘ - ก.ค. ๒๕๖๘

ประเด็นยุทธศาสตร์/กลยุทธ์/มาตรการ/ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	รายการ/โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณที่ใช้ (บาท)	ระยะเวลาในการดำเนินการ
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ ส่งเสริมระบบการบริหารจัดการด้วยหลักธรรมาภิบาลและการธำรงรักษาไว้ซึ่งบุคลากร (Maintaining Personnel)				
กลยุทธ์: - การเสริมสร้างการปฏิบัติตามวัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันของบุคลากร				
มาตรการ: - เสริมสร้างบุคลากรให้ปฏิบัติตามวัฒนธรรมของมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ โดยผู้บริหารและผู้ปฏิบัติหน้าที่ก่อนปฏิบัติเป็นแบบอย่างให้ผู้ที่เข้ามาให้เกิดความเคยชิน และความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โดยส่งเสริมสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในสายงาน การมอบหมายงาน ปริมาณงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถและความถนัดการยกย่องชมเชย พุดจาให้เกียรติซึ่งกันและกัน รวมถึงมีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานเชื่อมโยงกับผลตอบแทน				
ตัวชี้วัดที่: ร้อยละของความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากร	๘๕	โครงการแบบประเมินความผูกพันและ	ไม่ใช้งบประมาณ	มิ.ย. ๒๕๖๘ – ก.ย. ๒๕๖๘
ผลลัพธ์ตามตัวชี้วัด: ร้อยละ ๘๕ ของความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากรในปีงบประมาณ ๒๕๖๗		ความพึงพอใจของบุคลากร		