



แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗  
มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์

กองบริหารทรัพยากรบุคคล  
สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์

## แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

การนำแผนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ไปสู่การปฏิบัติได้ ซึ่งจำเป็นต้องให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานให้มีความสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ การพัฒนามหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ ให้เป็นไปตามประเด็นยุทธศาสตร์ กลยุทธ์มาตรการ และ ตัวชี้วัดของมหาวิทยาลัย ที่กำหนดเป็นแนวทางไว้เพื่อพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยรวมทั้งมีการติดตาม ประเมินผลการดำเนินงานตามแผนอย่างเป็นระบบเพื่อให้เกิดผลในทางปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม ไปสู่การ ปฏิบัติ โครงการ/กิจกรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าว จึงกำหนด แนวทางการนำแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ดังนี้

๑. สร้างความเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ โดยจัดทำแนวทางการสื่อสาร และประชาสัมพันธ์ เพื่อสร้างความเข้าใจในภารกิจ เป้าหมาย และโครงการ/ กิจกรรมให้กับบุคลากรของหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัย ได้ทราบถึงบทบาทความรับผิดชอบของตนที่ จะสนับสนุนการดำเนินงาน ตามแผนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

๒. การพัฒนาระบบบริหารจัดการบุคลากรสายวิชาการให้มีอัตรากำลังเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐาน การจัดการศึกษา การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรให้มีทักษะ ความก้าวหน้าทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน พัฒนาระบบสวัสดิการต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์

๓. มีการกำกับติดตามการดำเนินงานโครงการ/กิจกรรมของหน่วยงาน ให้บรรลุวัตถุประสงค์ ตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ และสามารถประเมินผลได้อย่างเป็นรูปธรรม การติดตามและประเมินผลแผนการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ การติดตาม ประเมินผล เป็นเครื่องมือสำคัญที่จะให้การดำเนินงาน บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้ในแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อให้ ทุกหน่วยงานได้ทราบถึงความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการดำเนินงานตามแผนจึงมีการกำกับ ติดตามและ ประเมินผล ดังนี้

(๑) การนำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ เป็นส่วนหนึ่งสำหรับ เข้ารับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ประจำปี

(๒) การนำผลประเมินการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ 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)

ตารางแสดงการดำเนินงานตามแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ประเด็นยุทธศาสตร์/กลยุทธ์/มาตรการ/ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	กิจกรรม/โครงการ	งบประมาณที่ใช้ (บาท)	ระยะเวลา
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 การวางแผนและบริหารอัตรากำลัง (Workforce Planning)				
กลยุทธ์: จัดสรรอัตรากำลังให้เป็นไปตามสัดส่วนเกณฑ์ที่ สกอ.กำหนด				
มาตรการ: การตรวจสอบสัดส่วน บุคลากรสายวิชาการ กับนิสิตตามค่า FTES ตามเกณฑ์ที่ สกอ. กำหนด				
ตัวชี้วัดที่: ร้อยละการบรรจุบุคลากรที่ได้ตามกรอบ (ร้อยละ ๙๐)	๙๐	โครงการสำรวจและคำนวณผลค่า	๔๑,๔๐๐	ต.ค. ๖๖ – ก.ย. ๖๗
ผลลัพธ์ตามตัวชี้วัด: สัดส่วนอาจารย์และกบนิสิตเป็นไปตามเกณฑ์ที่ สกอ. กำหนด		สัดส่วน FTES ต่ออาจารย์ประจำปีตามเกณฑ์ที่ สกอ.กำหนด		

ประเด็นยุทธศาสตร์/กลยุทธ์/มาตรการ/ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	กิจกรรม/โครงการ	งบประมาณที่ใช้ (บาท)	ระยะเวลา
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาศักยภาพบุคลากร (Workforce Development)				
<b>กลยุทธ์:</b> - ส่งเสริมและสนับสนุนความก้าวหน้าในสายงานของบุคลากรสายวิชาการและสนับสนุน: ด้านคุณวุฒิ การขอตำแหน่งทางวิชาการ และการเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้น - เสริมสร้างความรู้และทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน (Up Skill – Re Skill)				
<b>มาตรการ:</b> - การพัฒนาความก้าวหน้าในตำแหน่ง ผศ. รศ. ศ. คุณวุฒิปริญญาเอก และตำแหน่งชำนาญการ - การพัฒนาศักยภาพ และสมรรถนะบุคลากรในการปฏิบัติงาน				
<b>ตัวชี้วัดที่:</b> ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก	๔๐	โครงการประชุมจัดสรรทุน	ไม่มีค่าใช้จ่าย	ต.ค. ๖๖ – ก.ย. ๖๗
<b>ผลลัพธ์ตามตัวชี้วัด:</b> ร้อยละ ๓๕ ของบุคลากรสายวิชาการที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก				

ประเด็นยุทธศาสตร์/กลยุทธ์/มาตรการ/ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	กิจกรรม/โครงการ	งบประมาณที่ใช้ (บาท)	ระยะเวลา
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาศักยภาพบุคลากร (Workforce Development) (ต่อ)				
ตัวชี้วัดที่: ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการที่มีตำแหน่งทางวิชาการ	๓๕	๑. โครงการสนับสนุนการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ	๑๔๖,๖๕๐	ต.ค. ๖๖ – ก.ย. ๖๗
ผลลัพธ์ตามตัวชี้วัด: ร้อยละ ๓๐ ของบุคลากรสายวิชาการที่มีตำแหน่งทางวิชาการ ผศ. รศ. และ ศ.		๒. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายวิชาการ		

ประเด็นยุทธศาสตร์/กลยุทธ์/มาตรการ/ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	กิจกรรม/โครงการ	งบประมาณที่ใช้ (บาท)	ระยะเวลา
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาศักยภาพบุคลากร (Workforce Development) (ต่อ)				
ตัวชี้วัดที่: จำนวนของบุคลากรสายสนับสนุนที่มีตำแหน่งระดับชำนาญการ	๕	โครงการให้ความรู้ในการจัดทำคู่มือในการปฏิบัติงานและการขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้นดำเนินการโดยการจัด KM ในแต่ละหน่วยงาน	๒๓,๕๕๐	พ.ย. ๖๖ – ก.ค. ๖๗
ผลลัพธ์ตามตัวชี้วัด: ผลการดำเนินงานในปี ๖๖ บรรลุตามเป้าหมาย ซึ่งมีจำนวน ๗ คน				

ประเด็นยุทธศาสตร์/กลยุทธ์/มาตรการ/ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	กิจกรรม/โครงการ	งบประมาณที่ใช้ (บาท)	ระยะเวลา
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาศักยภาพบุคลากร (Workforce Development) (ต่อ)				
ตัวชี้วัดที่: ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา	๘๐	๑. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาศักยภาพสายวิชาการ	ไม่มีค่าใช้จ่าย	ต.ค. ๖๖ – ก.ย. ๖๗
ผลลัพธ์ตามตัวชี้วัด: ร้อยละ ๓๕ ของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา		๒. โครงการอบรมการให้ความรู้การจัดเก็บข้อมูลออนไลน์	ไม่มีค่าใช้จ่าย	ต.ค. ๖๖ – ก.ย. ๖๗
		๓. โครงการให้ความรู้ในการจัดทำคู่มือในการปฏิบัติงานและการขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้น	๑๖,๓๕๐	ต.ค. ๖๖ – ก.ย. ๖๗
		๔. โครงการส่งเสริมให้บุคลากรผลิตผลงานวิจัยและนวัตกรรมประยุกต์ใช้/ตอบโจทย์ความต้องการชุมชนและภาคอุตสาหกรรม	ไม่มีค่าใช้จ่าย	ต.ค. ๖๖ – ก.ย. ๖๗

ประเด็นยุทธศาสตร์/กลยุทธ์/มาตรการ/ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	กิจกรรม/โครงการ	งบประมาณที่ใช้ (บาท)	ระยะเวลา
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาผู้บริหารของมหาวิทยาลัยให้เป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลง				
กลยุทธ์: - การบริหารการเปลี่ยนแปลง				
มาตรการ: - การพัฒนาผู้บริหารของมหาวิทยาลัยให้มีความสามารถในการบริหารท่ามกลางความหลากหลายในสังคมพหุวัฒนธรรม การบริหารความแตกต่างของบุคลากรในแต่ละช่วงอายุ (Generation) เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างกลมกลืน สร้างวัฒนธรรมองค์กรในการให้เกียรติซึ่งกันและกัน เพื่อบรรยากาศที่ดีในการทำงาน				
ตัวชี้วัดที่: จำนวนโครงการ/กิจกรรมพัฒนาผู้บริหารของมหาวิทยาลัย	๒	๑. โครงการเพิ่มพูนความเชี่ยวชาญด้าน การบริหารสถาบันอุดมศึกษา	ไม่มีค่าใช้จ่าย	พ.ย. ๖๖ – ส.ค. ๖๗
ผลลัพธ์ตามตัวชี้วัด: จำนวนโครงการในปีงบประมาณ ๖๗		๒. โครงการประเมินการปฏิบัติงาน ผู้บริหาร	๓๘,๙๔๐	พ.ย. ๖๖ – ส.ค. ๖๗



ประเด็นยุทธศาสตร์/กลยุทธ์/มาตรการ/ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	กิจกรรม/โครงการ	งบประมาณที่ใช้ (บาท)	ระยะเวลา
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 ส่งเสริมระบบการบริหารจัดการด้วยหลักธรรมาภิบาลและการบำรุงรักษาไว้ซึ่งบุคลากร (Maintaining Personnel)				
กลยุทธ์: - การเสริมสร้างการปฏิบัติตามวัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันของบุคลากร				
มาตรการ: - เสริมสร้างบุคลากรให้ปฏิบัติตามวัฒนธรรมของมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ โดยผู้บริหารและผู้ปฏิบัติหน้าที่ก่อนปฏิบัติเป็นแบบอย่างให้ผู้ที่เข้ามาให้เกิดความเคยชิน และความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โดยส่งเสริมสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในสายงาน การมอบหมายงาน ปริมาณงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถและความถนัดการยกย่องชมเชย พุดจาให้เกียรติซึ่งกันและกัน รวมถึงมีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานเชื่อมโยงกับผลตอบแทน				
ตัวชี้วัดที่: ร้อยละของความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากร	๘๕	โครงการแบบประเมินความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากร	ไม่มีค่าใช้จ่าย	มิ.ย. – ก.ย. ๖๗
ผลลัพธ์ตามตัวชี้วัด: ร้อยละ ๘๕ ของความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากรในปีงบประมาณ ๒๕๖๗				

แผนพัฒนาประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ ในปีงบประมาณ ๒๕๖๗

ตัวชี้วัดที่	ค่าเป้าหมาย	การพัฒนาสู่การบรรลุค่าเป้าหมายภายใต้ความผู้รับผิดชอบของคณะ/สถาบัน/วิทยาลัย											หมายเหตุ
		คณะเกษตรศาสตร์	คณะพยาบาลศาสตร์	คณะแพทยศาสตร์	คณะวิทยาการจัดการ	คณะวิทยาศาสตร์ฯ	คณะวิศวกรรมฯ	คณะศิลปศาสตร์	สถาบันอิสลามฯ	วิทยาลัยการอาชีพตากใบ	วิทยาลัยเกษตรฯ	วิทยาลัยเทคนิคนราธิวาส	
๑. ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก	๔๐	๗๐	๔๐	๕๐	๓๕	๕๐	๕๐	๑๕	๖๕	-	๘	๕	
๒. ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการที่มี ตำแหน่งทางวิชาการ	๓๕	๖๐	๕๐	๒๐	๓๕	๓๕	๓๕	๑๔	๖๐	๓๕	๑๐	๘	
๓. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา	๘๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๕๐	๑๐๐	๑๐๐	๕๐	๑๐๐	๑๐๐	๖๕	
๔. จำนวนตำแหน่งระดับชำนาญการ	๕	๑	๔	๖	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	๑	