

แผนบริหารและพัฒนาบุคลากร
มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์
พ.ศ. ๒๕๖๕ – ๒๕๖๙



กองบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานอธิการบดี
มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์

คำนำ

แผนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕-๒๕๖๙ จัดทำขึ้น เพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยในช่วงปี พ.ศ. ๒๕๖๕-๒๕๖๙ โดยมีความสอดคล้องกับแผนกลยุทธ์การพัฒนามหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ – ๒๕๖๙ และเชื่อมโยงกับกรอบยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนงาน ผลผลิตโครงการ และแผนมหาวิทยาลัยโดยการรับนโยบาย วิสัยทัศน์จากผู้บริหารสูงสุด การร่วมกันระดมความคิดเห็นจากคณะผู้บริหาร และบุคลากร ร่วมกันพิจารณา ทบทวนสภาพการณ์ทั้งภายในและภายนอก เป้าหมาย และทิศทางการพัฒนา ซึ่งประกอบด้วยการวิเคราะห์ ศักยภาพองค์กร ปรัชญา วิสัยทัศน์ อัตลักษณ์ เอกลักษณ์วัฒนธรรมองค์กรบัณฑิตที่พึงประสงค์ ค่านิยม รวมถึง ตัวชี้วัดเป้าประสงค์ กลยุทธ์ โครงการและผู้รับผิดชอบหลัก ตลอดจนการถ่ายทอดแผนสู่การปฏิบัติในทุกระดับ

มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ ขอขอบคุณธีรเสฏฐ์ ศิรณานนท์ นักวิชาการอิสระ ที่ได้ให้เกียรติ เป็นวิทยากรและแนะแนวทางในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ ครั้งนี้ ให้สามารถสำเร็จลุล่วง

มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ ขอขอบคุณท่านผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จรงค์ พลาศัย นายกษามหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ รองศาสตราจารย์ ดร.รสสุคนธ์ แสงมณี อธิการบดีมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ คณะผู้บริหาร และบุคลากรทุกท่าน ที่ให้ความสำคัญในการจัดทำแผนในครั้งนี้ เพื่อรองรับการพัฒนาให้เป็นไปตามพันธกิจ และวิสัยทัศน์ที่มหาวิทยาลัยกำหนด

กองบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานอธิการบดี

มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์

สารบัญ

	หน้า
- บทสรุปผู้บริหาร	๑
- การวิเคราะห์ความต้องการด้านบุคลากรของแผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ – ๒๕๖๙	๒
- ความเชื่อมโยงวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ และกลยุทธ์	๔
- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ - ๔	๕
- ทบทวนสภาพปัจจุบันด้านการบริหารงานบุคคล	๗
- แผนภาพแสดงบุคลากร	๘
- แผนพัฒนาบุคลากร	๙
- แนวโน้มการบริหารทรัพยากรบุคคลในยุค THAILAND ๔.๐ (HR ๔.๐)	๑๐
- กรอบการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร	๑๑
- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การวางแผนและบริหารอัตรากำลัง (Workforce Planning)	๑๒
- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาศักยภาพบุคลากร (Workforce Development)	๑๓
- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาผู้บริหารของมหาวิทยาลัยให้เป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลง	๑๔
- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ ส่งเสริมระบบการบริหารจัดการด้วยหลักธรรมาภิบาลและการธำรงรักษาไว้ซึ่ง บุคลากร (Maintaining personnel)	๑๕
- การติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร	๑๖

ภาคผนวก

- คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565-2569
- แบบเสนอโครงการประชุมสัมมนาเชิงปฏิบัติการจัดทำแผนกลยุทธ์การพัฒนามหาวิทยาลัย
นราธิวาสราชนครินทร์ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565-2569
- ภาพกิจกรรม

บทสรุปผู้บริหาร

การจัดแผนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ มีความสำคัญอย่างยิ่งสำหรับองค์กร กระบวนการจัดทำอย่างมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางและแนวทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้องค์กรบรรลุ วัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ตั้งไว้สอดคล้องกับสถานการณ์ภายใต้บริบทแวดล้อมทางสังคม เศรษฐกิจ การเมือง เทคโนโลยี และอื่นๆ ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างต่อเนื่อง เป็นเครื่องมือที่ใช้กำหนดทิศทางการพัฒนาองค์กร จึงได้ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเพื่อใช้ระหว่างปี พ.ศ.๒๕๖๕-๒๕๖๙ ที่สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย นราธิวาสราชนครินทร์ที่จะใช้เป็นกรอบแนวทางการพัฒนามหาวิทยาลัย สำหรับทุกส่วนราชการใน มหาวิทยาลัยเพื่อใช้กำหนดทิศทางการพัฒนามหาวิทยาลัยและเป็นแนวทางการปฏิบัติร่วมกันของบุคลากรที่ เกี่ยวข้องใช้ขับเคลื่อนการดำเนินงาน นำไปสู่ผลลัพธ์ที่จะส่งผลให้มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ บรรลุ วัตถุประสงค์ตามพันธกิจ และวิสัยทัศน์ที่มหาวิทยาลัยกำหนด

แผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏวราชนครินทร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ – ๒๕๖๙

๑. ปรัชญา วิสัยทัศน์ อัตลักษณ์ เอกลักษณ์ วัฒนธรรมองค์กร ค่านิยม และสมรรถนะหลัก

ปรัชญา : ศึกษา วิจัย วิชาชีพด้านวิทยาศาสตร์เทคโนโลยี วิทยาศาสตร์สุขภาพ และ สังคมศาสตร์ เป็นรากฐานในการพัฒนาคน ชุมชน สังคมของสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

วิสัยทัศน์

มหาวิทยาลัยแห่งเทคโนโลยีและนวัตกรรมที่เข้าถึงชุมชนและชุมชนเข้าถึง
(Technology and Innovation to reach in/out to the community)

๒. นิยามศัพท์ อธิบายวิสัยทัศน์ ดังนี้

๒.๑. เทคโนโลยี (Technology) หมายถึง การใช้ความรู้ ความคิด หลักการ เครื่องมือ เทคนิค ระเบียบวิธี กระบวนการตลอดจนผลงานทางวิทยาศาสตร์ทั้งสิ่งประดิษฐ์และวิธีการ มาประยุกต์ใช้ในระบบงาน เพื่อช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการทำงานให้ดียิ่งขึ้นและเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานให้มากยิ่งขึ้น

๒.๒. นวัตกรรม (Innovation) หมายถึง ความคิด การปฏิบัติ หรือสิ่งประดิษฐ์ใหม่ ๆ ที่ยังไม่เคยมีใช้มาก่อนหรือเป็นการพัฒนาดัดแปลงมาจากของเดิมที่มีอยู่แล้ว ให้ทันสมัยและใช้ได้ผลดียิ่งขึ้น

๒.๓. ชุมชน (Community) หมายถึง ประชาชนพำนักในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้แก่ จังหวัดนราธิวาส ยะลาและปัตตานี

อัตลักษณ์

เก่งเทคโนโลยี มีวินัย ใฝ่เรียนรู้ สู้งาน เด่นด้านคุณธรรม ดำรงตนได้ในสังคมพหุวัฒนธรรม

เอกลักษณ์

เป็นมหาวิทยาลัยที่เน้นด้านวิทยาศาสตร์และสังคมศาสตร์บนพื้นฐานพหุวัฒนธรรม

ค่านิยม

PNU

P = Personality (บุคลิกภาพ)

N = Noble (การเชิดชูเกียรติ)

U = Unity (ความเป็นหนึ่งเดียว)

สมรรถนะหลัก

มนร.

ม = มีอาชีพ หมายถึง ความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ

น = นวัตกรรม หมายถึง สามารถผลิตนวัตกรรมหรือสร้างนวัตกรรมผลงานทางวิชาการ

ร = รักษามาตรฐาน

พันธกิจ

๑. การผลิตบัณฑิตให้มีคุณภาพ
๒. ผลิตผลงานวิชาการ งานสร้างสรรค์และงานวิจัย
๓. บริการวิชาการและวิชาชีพเพื่อพัฒนาศักยภาพทุกภาคส่วน
๔. ทำนุบำรุงศาสนาและศิลปวัฒนธรรม
๕. การบริหารและการจัดการ

ความเชื่อมโยงวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ และกลยุทธ์

วิสัยทัศน์ : มหาวิทยาลัยแห่งเทคโนโลยีและนวัตกรรมที่เข้าถึงชุมชนและชุมชนเข้าถึง

พันธกิจ

- 1. ผลิตบัณฑิตทุกระดับที่มีคุณภาพ
- 2. ผลิตผลงานวิชาการ งานสร้างสรรค์และ
- 3. บริการวิชาการและวิชาชีพเพื่อพัฒนาศักยภาพทุกภาคส่วน
- 4. ทำนุบำรุง ศาสนาและ ศิลปวัฒนธรรม
- 5. การบริหารและการจัดการ

ยุทธศาสตร์

- 1 การผลิตบัณฑิตให้มีคุณภาพ ทางด้านวิชาชีพและนวัตกรรม
- 2 ผลิตผลงานวิชาการ งานวิจัย และนวัตกรรมที่มีคุณภาพ
- 3 บริการวิชาการ วิชาชีพที่มีมาตรฐาน ตอบสนองความต้องการของชุมชนและสังคมในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้
- 4 พัฒนาการบริหารจัดการสู่องค์กรชั้นนำ โดยเน้นประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์ 1. มีหลักสูตรที่ทันสมัยและส่งเสริมการพัฒนาเทคโนโลยี/นวัตกรรม เพื่อตอบสนองความต้องการของสังคมและประเทศ 2. นักศึกษา/บัณฑิต มีคุณภาพทางด้านวิชาชีพและนวัตกรรม ตามมาตรฐานระดับสากล 3. มีเครือข่ายความร่วมมือทางการศึกษาระหว่างหน่วยงานภายในและภายนอก เพื่อการพัฒนาการศึกษา 4. มีโครงสร้างพื้นฐานด้านการเรียนการสอนแบบครบวงจร 5 การสืบสานศิลปวัฒนธรรม และการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม จิตสาธารณะ รวมทั้งการดำรงชีวิตของนักศึกษาภายใต้สังคมพหุวัฒนธรรมได้

เป้าประสงค์ 1. มีผลงานวิชาการ งานวิจัยและนวัตกรรมที่ได้รับการเผยแพร่ในระดับชาติและนานาชาติ 2. งานวิจัยและนวัตกรรมที่นำไปใช้ประโยชน์และสร้างมูลค่าเพิ่มในระดับชุมชน สังคมและอุตสาหกรรม 3. งานวิจัยและนวัตกรรม ที่ได้รับการคุ้มครองทรัพย์สินทางปัญญา

เป้าประสงค์ 1. เป็นศูนย์กลางในการบริการวิชาการและวิชาชีพ ที่มุ่งเน้นเทคโนโลยีและนวัตกรรม โดยบูรณาการด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี/วิทยาศาสตร์สุขภาพ/สังคมศาสตร์ เพื่อตอบสนองความต้องการของชุมชนและสังคม ในสามจังหวัดชายแดนใต้ 2. เป็นมหาวิทยาลัยหลักในการบริการและวิชาการ ด้านการศึกษาเพื่อความมั่นคงเพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนาจังหวัดชายแดนภาคใต้

เป้าประสงค์ 1. มีระบบบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ รองรับการเปลี่ยนแปลง โดยยึดหลักธรรมาภิบาล

กลยุทธ์

1. บริหารจัดการหลักสูตร การเรียนการสอน ที่มีความหลากหลาย ทางเทคโนโลยี/นวัตกรรม 2. ส่งเสริมและพัฒนานักศึกษาให้มีทักษะวิชาชีพและนวัตกรรม ทักษะการเรียนรู้ที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 3. ส่งเสริมและสนับสนุนการปฏิบัติงานของบัณฑิต 4. จัดทำงบประมาณจากแหล่งทุน เพื่อสนับสนุนการพัฒนาเทคโนโลยี/นวัตกรรม เพื่อพัฒนานักศึกษา/บัณฑิต 5. สร้างเครือข่ายความร่วมมือทางการศึกษากับหน่วยงานภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชนธุรกิจ ภาคอุตสาหกรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ 6. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ สื่อการเรียนการสอน อินเทอร์เน็ตความเร็วสูง 7. สนับสนุนการเรียนการสอนเชื่อมโยงการสืบสานศิลปวัฒนธรรม คุณธรรม จริยธรรม จิตสาธารณะแก่นักศึกษา

1. ส่งเสริมสนับสนุนงานวิจัยและนวัตกรรมให้ได้รับการตีพิมพ์และเผยแพร่ ยกย่องเชิดชูเกียรติ 2. ส่งเสริมการผลิตผลงานวิจัยและนวัตกรรมที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้หรือตอบโต้ความต้องการเพื่อนำไปสู่การแก้ปัญหาของชุมชน สังคมและภาคอุตสาหกรรม 3. ส่งเสริมการสร้างผลงานวิจัยและนวัตกรรม ให้ได้รับการคุ้มครองทรัพย์สินทางปัญญา

1. พัฒนาศักยภาพศูนย์เฉพาะทางให้บริการวิชาการและวิชาชีพและนวัตกรรม โดยบูรณาการด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี/วิทยาศาสตร์สุขภาพ/สังคมศาสตร์ ที่ตอบสนองความต้องการของชุมชนและสังคม ภายใต้สังคมพหุวัฒนธรรม 2. ส่งเสริมการบริการวิชาการ ด้านการศึกษาเพื่อความมั่นคง พัฒนาศักยภาพเยาวชนจังหวัดชายแดนใต้สู่การเรียนรู้สังคมพหุวัฒนธรรม เพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนาจังหวัดชายแดนภาคใต้

1. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยี ดิจิทัลสารสนเทศ งานข้อมูลเพื่อการบริหารจัดการพัฒนา มหาวิทยาลัย 2. บริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ โดยยึดหลักธรรมาภิบาล และอนุรักษ์สืบสานศิลปวัฒนธรรม 3. สร้างระบบบริหารจัดการมหาวิทยาลัยสีเขียว ด้วยนโยบาย 5G (Green campus initiative) เพื่ออนุรักษ์พลังงานและสิ่งแวดล้อม 4. พัฒนาศักยภาพบุคลากร สร้างสรรค์องค์ความรู้ใหม่ในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และสนับสนุนความก้าวหน้าในสายงานสร้างขวัญกำลังใจ

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การผลิตบัณฑิตให้มีคุณภาพทางด้านวิชาชีพและนวัตกรรม

กลยุทธ์ของมหาวิทยาลัย	ตัวชี้วัดของมหาวิทยาลัย	ความต้องการด้านบุคลากร
๑. บริหารจัดการหลักสูตร การเรียนการสอน ที่มีความหลากหลาย ทางเทคโนโลยี/นวัตกรรม	จำนวนหลักสูตรระยะสั้น (Non-Degree) ๕ หลักสูตร	๑.ความเชี่ยวชาญทางเทคโนโลยี/นวัตกรรม ๒.ทักษะความรู้ด้านสายวิชาชีพและภาษาอังกฤษ ๓.มีกฎ/ระเบียบ/ข้อบังคับรองรับในการให้ทุน ๔.การดำรงชีวิตภายใต้สังคมพหุวัฒนธรรมได้อย่างมีความสุข
๒. ส่งเสริมและพัฒนานักศึกษาให้มีทักษะวิชาชีพและนวัตกรรม ทักษะการเรียนรู้ที่จำเป็นในศตวรรษที่ ๒๑	ร้อยละของนักศึกษา/บัณฑิตที่เป็นผู้ประกอบการที่เกิดจากกระบวนการพัฒนาและการเสริมสร้างนวัตกรรม	
๓. ส่งเสริมและสนับสนุนการมีงานทำของบัณฑิต	ร้อยละของบัณฑิตที่มีงานทำ/ประกอบอาชีพอิสระ/ศึกษาต่อภายใน ๑ ปี	
๔. จัดหางบประมาณจากแหล่งทุน เพื่อสนับสนุนการพัฒนาเทคโนโลยี/นวัตกรรม เพื่อพัฒนานักศึกษา/บัณฑิต	ร้อยละของงบประมาณที่ได้รับ การสนับสนุนจากบุคคลหรือหน่วยงานภายนอก เพื่อการสร้างผู้ประกอบการใหม่	
๕. สร้างเครือข่ายความร่วมมือทางการศึกษากับหน่วยงานภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชนธุรกิจ ภาคอุตสาหกรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ	จำนวนหน่วยงานภายในและภายนอกที่ร่วมเป็นเครือข่ายเพื่อการพัฒนาการศึกษา กับมหาวิทยาลัย	
๖. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ สื่อการเรียนการสอน อินเทอร์เน็ต ความเร็วสูง	ร้อยละของความพึงพอใจของนักศึกษาต่อการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ สื่อการเรียนการสอน อินเทอร์เน็ตความเร็วสูง	
๗. สนับสนุนการเรียนการสอนเชื่อมโยงการสืบสานศิลปวัฒนธรรม คุณธรรม จริยธรรม จิตสาธารณะแก่นักศึกษา	ร้อยละของนักศึกษา ที่เข้าร่วมกิจกรรม/โครงการอนุรักษ์สืบสานศิลปวัฒนธรรม สังคมพหุวัฒนธรรมของมหาวิทยาลัยหรือหน่วยงานภายนอกอย่างน้อย ๔ โครงการ	

ยุทธศาสตร์ ๒ : ผลิตผลงานวิชาการ งานวิจัย และนวัตกรรมที่มีคุณภาพ

กลยุทธ์ของมหาวิทยาลัย	ตัวชี้วัดของมหาวิทยาลัย	ความต้องการด้านบุคลากร
๑. ส่งเสริมสนับสนุนงานวิจัยและนวัตกรรมให้ได้รับการตีพิมพ์และเผยแพร่ ยกย่องเชิดชูเกียรติ	จำนวนบทความวิจัยหรือบทความทางวิชาการ หรือบทความปริทัศน์ (Review article) จากการตีพิมพ์ในฐานข้อมูล TCI 1	มีความรู้และสามารถผลิตผลงานวิจัย
๒. ส่งเสริมการผลิตผลงานวิจัยและนวัตกรรมที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้หรือตอบโจทย์ความต้องการเพื่อนำไปสู่การแก้ปัญหาของชุมชน สังคม และภาคอุตสาหกรรม	จำนวนงานวิจัยและนวัตกรรมที่นำไปใช้ประโยชน์ ในระดับชุมชน สังคมและภาคอุตสาหกรรม	สามารถตอบโจทย์สังคมและชุมชน
๓. ส่งเสริมการสร้างผลงานวิจัยและนวัตกรรม ให้ได้รับการคุ้มครองทรัพย์สินทางปัญญา	จำนวนรายได้ที่เกิดจากผลงานที่ได้รับการคุ้มครองทรัพย์สินทางปัญญา	

ยุทธศาสตร์ ๓ : บริการวิชาการ วิชาชีพที่มีมาตรฐาน ตอบสนองความต้องการของชุมชนและสังคมในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

กลยุทธ์ของมหาวิทยาลัย	ตัวชี้วัดของมหาวิทยาลัย	ความต้องการด้านบุคลากร
๑. พัฒนาศักยภาพศูนย์เฉพาะทางให้บริการวิชาการและวิชาชีพและนวัตกรรม โดยบูรณาการด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี/วิทยาศาสตร์สุขภาพ/สังคมศาสตร์ ที่ตอบสนองความต้องการของชุมชนและสังคม ภายใต้อสังคัมพหุวัฒนธรรม	ร้อยละผู้รับบริการวิชาการและวิชาชีพที่พึงพอใจในระดับดีขึ้นไป (ค่าเฉลี่ย 3.51 ขึ้นไป)	ทักษะในการให้บริการวิชาการ
๒. ส่งเสริมการบริการวิชาการ ด้านการศึกษาเพื่อความมั่นคง พัฒนาศักยภาพเยาวชนจังหวัดชายแดนใต้สู่การเรียนรู้สังคัมพหุวัฒนธรรม เพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนาจังหวัดชายแดนภาคใต้	จำนวนผู้เข้ารับบริการวิชาการด้านการศึกษาเพื่อความมั่นคง	

ยุทธศาสตร์ ๔ : พัฒนาการบริหารจัดการสู่องค์กรชั้นนำโดยเน้นประสิทธิภาพ

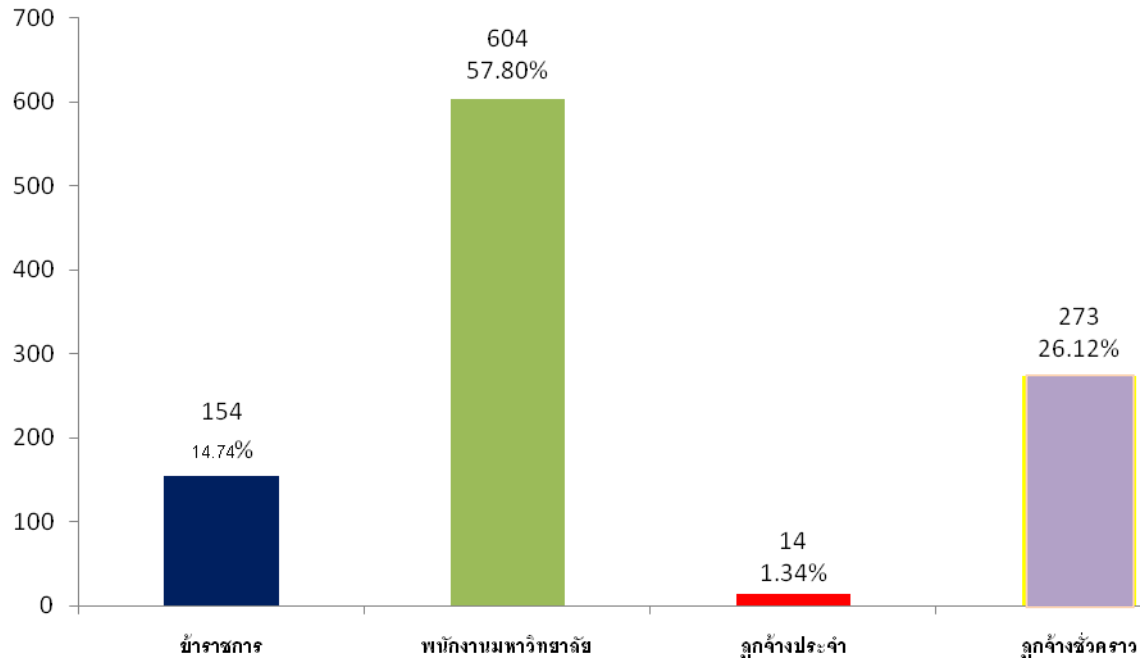
กลยุทธ์ของมหาวิทยาลัย	ตัวชี้วัดของมหาวิทยาลัย	ความต้องการด้านบุคลากร
๑. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยี ดิจิทัล สารสนเทศ งานข้อมูลเพื่อการบริหารจัดการพัฒนา มหาวิทยาลัย	จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่พัฒนากระบวนการด้านการบริหารจัดการ	ความพร้อมของบุคลากรในการพัฒนาองค์กรสู่ความยั่งยืน
๒. บริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพโดยยึดหลักธรรมาภิบาล และอนุรักษ์สืบสานศิลปวัฒนธรรม	คะแนนที่มหาวิทยาลัยได้รับการประเมินหลักธรรมาภิบาลในการดำเนินการไม่น้อยกว่าร้อยละ	
๓. สร้างระบบบริหารจัดการมหาวิทยาลัยสีเขียว ด้วยนโยบาย ๕G (Green campus initiative) เพื่ออนุรักษ์พลังงานและสิ่งแวดล้อม	จำนวนมาตรฐานของมหาวิทยาลัยที่ได้รับการรับรองมาตรฐานสากลด้านการจัดการสิ่งแวดล้อม	
๔. พัฒนาศักยภาพบุคลากร สร้างสรรค์องค์ความรู้ใหม่ในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และสนับสนุนความก้าวหน้าในสายงาน สร้างขวัญกำลังใจ	จำนวนองค์ความรู้ที่นำมาใช้ในการพัฒนาด้านการบริหารจัดการ	

ทบทวนสภาพปัจจุบันด้านการบริหารงานบุคคล

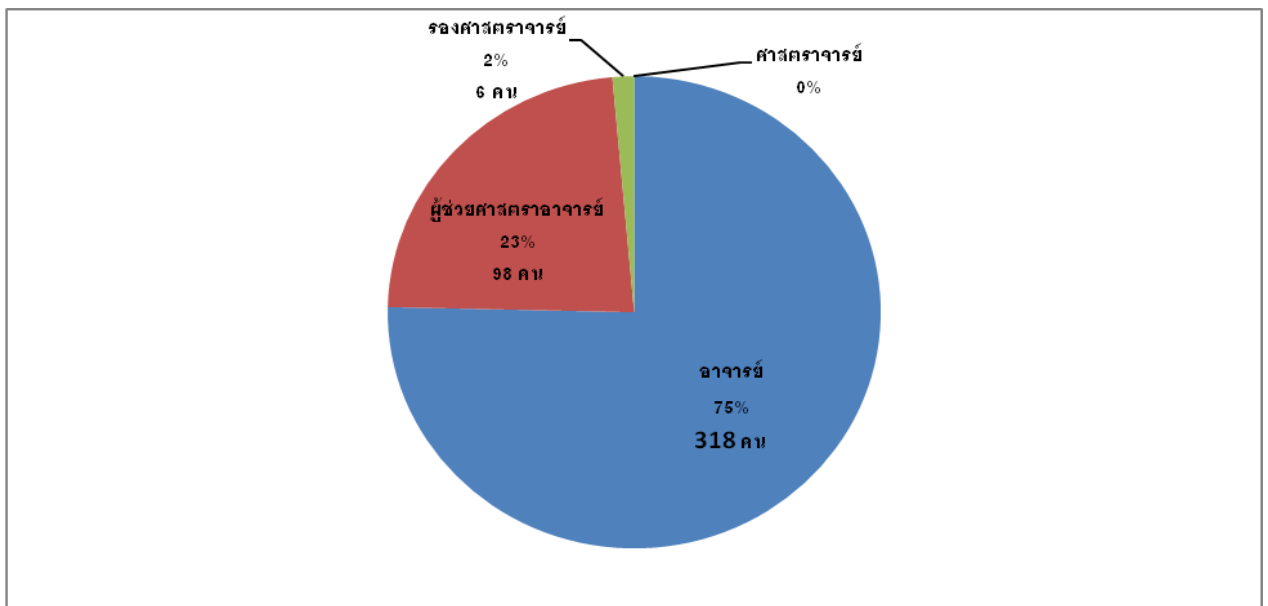
การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันของการบริหารงานบุคคล เป็นการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กรที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย โดยใช้หลักการ SWOT Analysis โดยได้นำผลกาวิเคราะห์มาจากแผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ – ๒๕๖๙ ที่เกี่ยวข้องกัับด้านการบริหารงานบุคคล สรุป ได้ดังนี้

จุดแข็ง	จุดอ่อน
<ol style="list-style-type: none"> ๑. บุคลากรสายวิชาการมีคุณวุฒิปริญญาเอกเพิ่มมากขึ้น ๒. มหาวิทยาลัยมีนโยบายเรื่องการสนับสนุน ให้บุคลากรทุกระดับได้มีการพัฒนาคุณวุฒิมากขึ้น (เช่น โอกาสจากทุนเฉพาะกิจภาคใต้) ทุนพัฒนาบุคลากรด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ทั้งสายสอนและสายสนับสนุน ๓. ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อบุคลากร มีเทคโนโลยีที่ทันสมัย ทำงานเป็นทีม ๔. ผู้บริหารมีภาวะผู้นำและมีการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล ๕. มีศูนย์วิจัยและนวัตกรรม ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากร ผลิตผลงานทางวิชาการ ๖. มีวารสารมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ อยู่ในฐาน ACI และ วารสารมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ อยู่ในฐานข้อมูล TCI กลุ่ม ๒ ซึ่งช่วยส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาสในการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการได้มากขึ้น 	<ol style="list-style-type: none"> ๑. บุคลากรสายสอนและวิจัย ที่มีตำแหน่งสูงกว่า ผู้ช่วยศาสตราจารย์มีจำนวนน้อย ๒. บุคลากรสายสนับสนุนที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะตำแหน่งมีจำนวนน้อย ๓. ขาดความต่อเนื่องของการประเมินสมรรถนะบุคลากรรายบุคคล เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (หมายเหตุ - ประเมินสมรรถนะ เพื่อนำมาจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรฯ)
โอกาส	อุปสรรค
<ol style="list-style-type: none"> ๑. มหาวิทยาลัยตั้งอยู่ในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ส่งผลให้บุคลากรได้รับบำเหน็จความชอบพิเศษ เช่น บำเหน็จความดีความชอบ การนับเวลาวิฤตเงินเลี้ยงชีพ ทุนศึกษาต่อ ๒. สถานที่ตั้งของมหาวิทยาลัยอยู่ใกล้กับสนามบินและประเทศเพื่อนบ้าน ทำให้มีเครือข่ายความร่วมมือทั้งในและต่างประเทศ ๓. หน่วยงานภายนอกมีการจัดอบรมพัฒนาบุคลากร โดยใช้ระบบออนไลน์มากขึ้นส่งผลให้บุคลากรมีโอกาสในการพัฒนามากขึ้นด้วย 	<ol style="list-style-type: none"> ๑. สถานการณ์ความไม่สงบใน ๓ จังหวัดชายแดนภาคใต้มีผลต่อการสรรหาบุคลากร ที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะ ๒. สถาบันอุดมศึกษาอื่นให้แรงจูงใจและตอบสนองความต้องการมากกว่า เช่น ประเภททุนการศึกษาที่หลากหลาย และสวัสดิการต่างๆ ๓. เทคโนโลยีสารสนเทศมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว จำเป็นต้องมีการพัฒนาบุคลากรด้านเทคโนโลยีให้ก้าวทันเทคโนโลยี

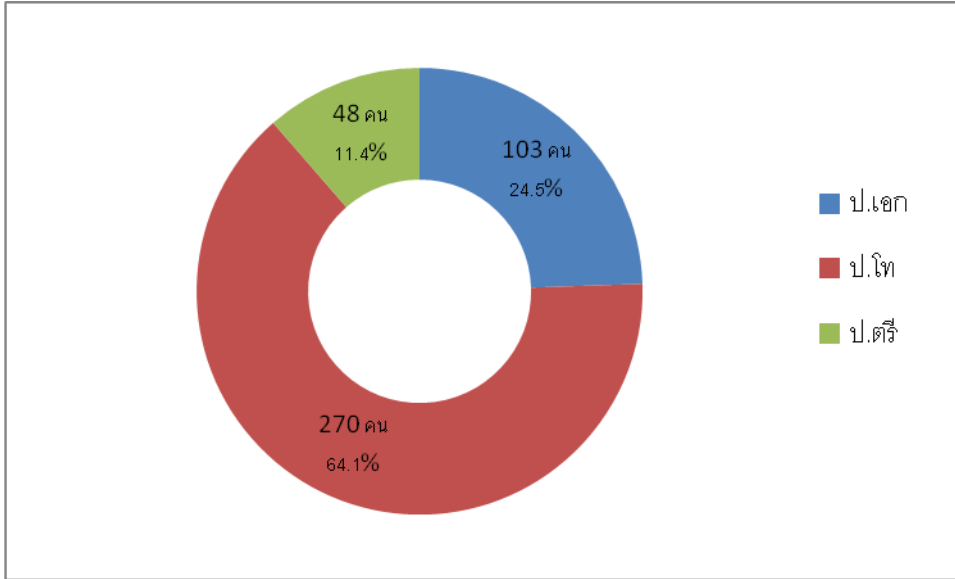
แผนภาพที่ ๑ อัตราส่วนบุคลากรจำแนกตามประเภทบุคลากร



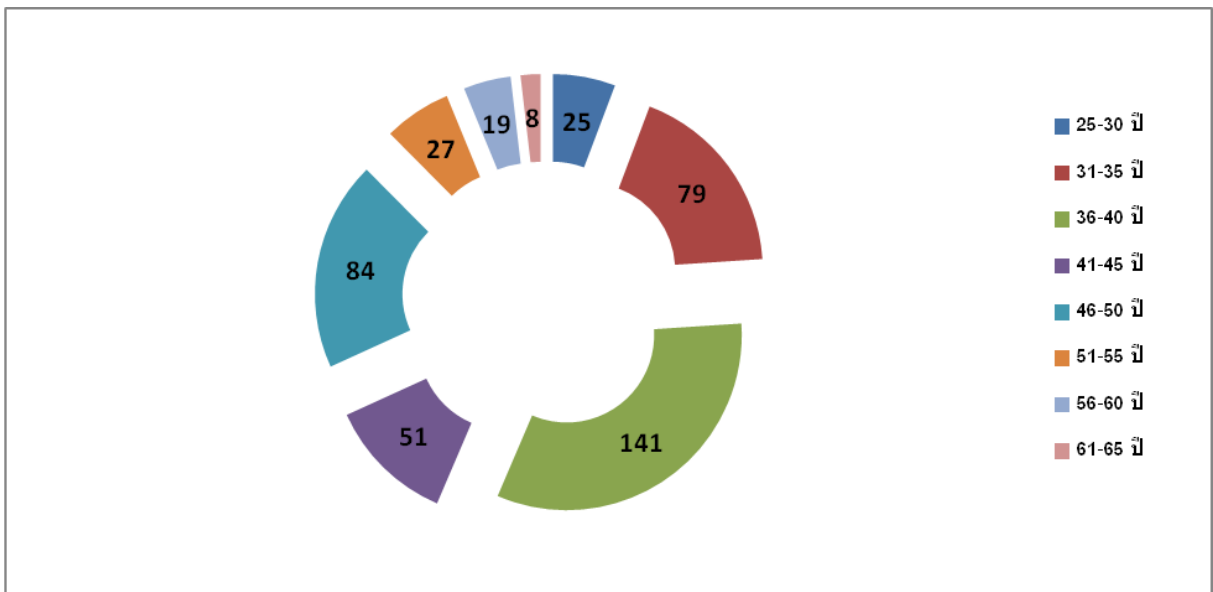
แผนภาพที่ ๒ อัตราส่วนของบุคลากรสายวิชาการจำแนกตามประเภทตำแหน่งวิชาการ



แผนภาพที่ ๓ อัตราส่วนบุคลากรสายวิชาการจำแนกตามคุณวุฒิ



แผนภาพที่ ๔ ช่วงอายุบุคลากรสายวิชาการ



แผนพัฒนาบุคลากร

มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ โดยกองบริหารทรัพยากรบุคคลได้ตระหนักถึงความสำคัญของการมีแผนพัฒนาบุคลากรเพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยให้มีศักยภาพ ทักษะความรู้คุณธรรม และจริยธรรมในการปฏิบัติงานที่มีความสอดคล้องเชื่อมโยงกับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ พ.ศ.๒๕๖๕ – ๒๕๖๙ ด้านประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาการบริหารจัดการสู่องค์กรชั้นนำโดยเน้นประสิทธิภาพและความยั่งยืน ให้บรรลุตั้งวิสัยทัศน์มหาวิทยาลัยที่ว่า “มหาวิทยาลัยแห่งเทคโนโลยีและนวัตกรรมที่เข้าถึงชุมชนและชุมชนเข้าถึง” (Technology and Innovation to reach in/out to the community)

วิสัยทัศน์

บุคลากรที่มีความพร้อมด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมที่เข้าถึงชุมชนและชุมชนเข้าถึง

พันธกิจด้านการพัฒนาบุคลากร

๑. กำหนดสมรรถนะ คุณลักษณะ และทักษะที่จำเป็นของบุคลากร
๒. เสริมสร้างศักยภาพของบุคลากรให้มีศักยภาพสูงและส่งเสริมโอกาสในการพัฒนาตนเองด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม
๓. ประเมินผลการปฏิบัติงานตามคำรับรองการปฏิบัติงาน
๔. สร้างแรงจูงใจและความผูกพันต่อองค์กรเพื่อการรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่มีศักยภาพสูง
๕. นำเทคโนโลยีด้านสารสนเทศที่ทันสมัยมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อความคล่องตัวและเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ

๔. แนวโน้มการบริหารทรัพยากรบุคคลในยุค THAILAND ๔.๐ (HR ๔.๐)

ตามที่ รัฐบาลได้กำหนดนโยบาย THAILAND ๔.๐ โดยปรับเปลี่ยนโครงสร้างเศรษฐกิจไปสู่ “เศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม” ส่งผลให้ทุกภาคส่วนต้องมีการปรับตัวให้สอดคล้องการเปลี่ยนแปลง รวมไปถึงมิติด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ต้องมีการปรับตัวเช่นกัน โดยทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคลในยุค HR ๔.๐^๕ มีดังนี้

๑. การถ่ายทอดองค์ความรู้จากคนรุ่นเก่าไปสู่คนรุ่นใหม่
๒. การปรับองค์กรให้เหมาะสมกับคนยุคใหม่
๓. การพัฒนาศักยภาพคน และสร้างคนให้เป็น “นักคิด” ที่สร้างนวัตกรรม
๔. การศึกษาปรากฏการณ์ต่างๆ ในโลก และพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง
๕. การเตรียมแผนขับเคลื่อนคนให้พร้อมไปกับโลกยุคดิจิทัล การทำงานผ่านระบบออนไลน์ การบริหารจัดการดิจิทัล และการบริหารจัดการข้อมูลให้เป็นประโยชน์
๖. การปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานผ่าน Mobile Technology
๗. การดูแล Work – Line Balance ของบุคลากรที่มีรูปแบบต่างไปจากเดิม
๘. การสร้างการมีส่วนร่วมให้เกิดขึ้นภายในองค์กร และสร้างโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น แลกเปลี่ยน แบ่งปันความรู้ และความคิดสร้างสรรค์กันได้อย่างตลอดเวลา
๙. การส่งเสริมให้บุคลากรได้เรียนรู้ด้วยตนเอง
๑๐. การนำพาคนและองค์กรไปสู่ CSR (Corporate Social Responsibility) และ CSV (Creating Shared Value) ปลูกฝังจิตสำนึกค่านิยมในเรื่อง ความรับผิดชอบต่อสังคม ชีวิต สิ่งแวดล้อม ธรรมชาติ และการอยู่ร่วมกันในสังคมพหุวัฒนธรรม
๑๑. การใช้หลักธรรมทางศาสนาและการน้อมนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และสร้างสำนึกด้านจิตอาสาใช้ในการดำเนินชีวิตที่เหมาะสมสอดคล้องกับสภาพการปัจจุบัน

อัตรากำลัง / บุคลากรใหม่ /
การจัดการการเปลี่ยนแปลง
ด้านบุคลากร

ค่านิยม / วัฒนธรรมองค์กร /
ความผูกพัน

ขีดความสามารถ / การ
ประเมินผลการปฏิบัติงาน

ระบบการเรียนรู้และพัฒนา
(การเตรียมคน) /
ความก้าวหน้าในหน้าที่การ

การใช้เทคโนโลยี

การสร้างนวัตกรรม

ประกอบด้วย ๔ ประเด็นยุทธศาสตร์ ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การวางแผนและบริหารอัตรากำลัง (Workforce Planning)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาศักยภาพบุคลากร (Workforce Development)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาผู้บริหารของมหาวิทยาลัยให้เป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลง

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ ส่งเสริมระบบการบริหารจัดการด้วยหลักธรรมาภิบาลและการธำรงรักษาไว้ซึ่งบุคลากร (Maintaining personnel)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การวางแผนและบริหารอัตรากำลัง (Workforce Planning)

เป้าประสงค์ สรรหาบุคลากรมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ ที่มีศักยภาพสูงด้านการปฏิบัติงาน มีทักษะการสอนที่ทันสมัยทันเทคโนโลยี รวมถึงผลิตผลงานวิจัยที่มีคุณภาพ สร้างความตระหนักถึงความสำคัญของเทคโนโลยีและนวัตกรรม

กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย					กลุ่มเป้าหมาย	โครงการเชิงกลยุทธ์
		๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
จัดสรรอัตรากำลัง/พัฒนาบุคลากร ด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม คำอธิบาย : จัดสรรอัตรากำลังให้กับส่วนราชการเพื่อการพัฒนาด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมหรือพัฒนาบุคลากรที่มีอยู่ที่ปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีให้มีศักยภาพสูงในการปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยี และสามารถสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน	ร้อยละการบรรจุบุคลากรที่ได้ตามกรอบ/จำนวนนวัตกรรมที่นำมาใช้ในการปฏิบัติงาน	๙๐	๙๐	๙๐	๙๐	๙๐	พนักงานสายวิชาการและสายสนับสนุน	จัดสรรอัตรากำลังให้กับส่วนงานให้มีความเหมาะสมกับพันธกิจของส่วนราชการ
การสรรหาเชิงรุก คำอธิบาย : สรรหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ มีสมรรถนะและมีประสบการณ์สูง ที่สามารถขับเคลื่อนนโยบายด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมของมหาวิทยาลัย	ร้อยละของผู้เชี่ยวชาญภายนอกที่มีข้อตกลงตามกรอบอัตรา	๒๕	๒๕	๒๕	๒๕	๒๕	ส่วนราชการได้บุคลากรตามความต้องการ	เปิดรับบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถจากบุคลากรภายนอกที่เคยที่มีประสบการณ์ที่สามารถขับเคลื่อนนโยบายเชิงรุกของมหาวิทยาลัย

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาศักยภาพบุคลากร (Workforce Development)

เป้าประสงค์ สร้างบุคลากรมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ให้เป็นมืออาชีพในการปฏิบัติงานโดยใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย มีอาชีพด้านการวิจัยและสร้างสรรค์นวัตกรรม รวมทั้งรู้เท่าทันความเปลี่ยนแปลงที่มาพร้อมกับเทคโนโลยีสามารถปรับตัวเข้ากับการทำงานได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย					กลุ่มเป้าหมาย	โครงการเชิงกลยุทธ์
		๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
พัฒนาศักยภาพด้านการวิจัย การศึกษา และบริการวิชาการ <u>คำอธิบาย</u> : พัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้มีความสามารถสูง มีความพร้อมด้านการวิจัย การศึกษา และบริการวิชาการ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถของมหาวิทยาลัยในการเป็นมหาวิทยาลัยแห่งเทคโนโลยีและนวัตกรรม	จำนวนโครงการ/กิจกรรมพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้มีความสามารถสูงด้านงานวิจัยและนวัตกรรม	๓	๓	๓	๔	๕	สายวิชาการ	กิจกรรมพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้มีความสามารถสูงด้านงานวิจัยและนวัตกรรม
พัฒนาทักษะด้านดิจิทัล <u>คำอธิบาย</u> : เสริมสร้างความรู้ในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่จำเป็นให้กับบุคลากรสำหรับการปฏิบัติงานในโลกปัจจุบัน เพื่อให้สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ	ร้อยละของความพึงพอใจของผู้ใช้ระบบระบบฐานข้อมูลโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีดิจิทัลสารสนเทศ	๗๐	๗๕	๘๐	๘๕	๙๐	สายวิชาการและสายสนับสนุน	โครงการ/กิจกรรมเสริมสร้างให้บุคลากรให้มีความรู้ในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล
พัฒนาทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม <u>คำอธิบาย</u> : พัฒนาทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์ การสร้างสรรค์ผลงานเชิงนวัตกรรม ส่งเสริมการเรียนรู้และเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น แลกเปลี่ยนประสบการณ์ และแสดงความสามารถในเชิงสร้างสรรค์	จำนวนเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนด้านนวัตกรรม	๓	๓	๓	๔	๕	สายวิชาการ	โครงการส่งเสริมให้บุคลากรผลิตผลงานวิจัยและนวัตกรรมประยุกต์ใช้/ตอบโจทย์ความต้องการชุมชนและภาคอุตสาหกรรม

กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย					กลุ่มเป้าหมาย	โครงการเชิงกลยุทธ์
		๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
ส่งเสริมและสนับสนุนความก้าวหน้าในสายงานของบุคลากรสายวิชาการและสนับสนุน: ด้านคุณวุฒิ การขอตำแหน่งทางวิชาการ และการเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้น	ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก	30	35	40	45	50	สายวิชาการ	โครงการจัดสรรทุนการศึกษาระดับปริญญาเอก
	ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการที่มีตำแหน่งทางวิชาการ	25	30	35	40	45	สายวิชาการ	โครงการสนับสนุนการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากร
	จำนวนของบุคลากรสายสนับสนุนที่มีตำแหน่งระดับชำนาญการ	5	5	5	5	5	สายสนับสนุน	สายวิชาการ และสายสนับสนุน
เสริมสร้างความรู้และทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน (Up Skill – Re Skill)	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน (Up Skill – Re Skill)	๗๐	๗๕	๘๐	๘๕	๙๐	สายวิชาการและสายสนับสนุน	<ul style="list-style-type: none"> - โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสอนและวิจัย - โครงการส่งเสริมทักษะภาษาอังกฤษ - โครงการอบรมการให้ความรู้การจัดเก็บข้อมูลออนไลน์ - โครงการให้ความรู้ในการจัดทำคู่มือในการปฏิบัติงานและการข้อกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้น

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาผู้บริหารของมหาวิทยาลัยให้เป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลง

เป้าประสงค์ สร้างผู้บริหารมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ให้เป็นผู้นำยุคดิจิทัล มีทักษะการบริหารคน การคิดเชิงสร้างสรรค์ สามารถบริหารแบบรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของโลกปัจจุบัน เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน และการเตรียมคนรุ่นใหม่เข้าสู่ตำแหน่งบริหาร

กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย					กลุ่มเป้าหมาย	โครงการเชิงกลยุทธ์
		๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
<p>การบริหารการเปลี่ยนแปลง</p> <p>คำอธิบาย : พัฒนาผู้บริหารของมหาวิทยาลัยให้เป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล และสามารถบริหารการเปลี่ยนแปลงเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันในยุคปัจจุบัน</p>	จำนวนโครงการ/กิจกรรมพัฒนาผู้บริหารของมหาวิทยาลัย	๑	๑	๒	๒	๒	ผู้บริหารมหาวิทยาลัย	โครงการฝึกอบรมพัฒนาผู้บริหารในยุคดิจิทัล
<p>การบริหารความหลากหลายในสังคมพหุวัฒนธรรม</p> <p>คำอธิบาย : พัฒนาผู้บริหารของมหาวิทยาลัยให้มีความสามารถในการบริหารท่ามกลางความหลากหลายในสังคมพหุวัฒนธรรม การบริหารความแตกต่างของบุคลากรในแต่ละช่วงอายุ (Generation) เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างกลมกลืน สร้างวัฒนธรรมองค์กรในการให้เกียรติซึ่งกันและกัน เพื่อบรรยากาศที่ดีในการทำงาน</p>	ร้อยละของความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร	๘๕	๘๕	๘๕	๘๕	๘๕	ผู้บริหารมหาวิทยาลัย	แบบประเมินความผูกพัน
<p>การบริหารบุคลากรที่มีศักยภาพสูง</p> <p>คำอธิบาย : พัฒนาผู้บริหารของมหาวิทยาลัยให้มีความสามารถในการบริหารบุคลากรที่มีศักยภาพสูง กระตุ้นและส่งเสริมให้บุคลากรที่มีศักยภาพสูงสามารถใช้ศักยภาพให้เกิดประโยชน์กับองค์กรอย่างสูงที่สุด</p>	ร้อยละของความพึงพอใจของบุคลากร	๘๕	๘๕	๘๕	๘๕	๘๕	ผู้บริหารมหาวิทยาลัย	แบบประเมินความพึงพอใจ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ ส่งเสริมระบบการบริหารจัดการด้วยหลักธรรมาภิบาลและการธำรงรักษาไว้ซึ่งบุคลากร (Maintaining personnel)

เป้าประสงค์ สร้างผู้บริหารและบุคลากรมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ให้มีการบริหารจัดการรวมถึงวิธีการปฏิบัติงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อให้บุคลากรสามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างมีความสุขสามารถธำรงรักษาบุคลากรให้อยู่กับองค์กรได้อย่างยาวนาน

กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย					กลุ่มเป้าหมาย	โครงการเชิงกลยุทธ์
		๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
การเสริมสร้างการปฏิบัติตามวัฒนธรรมองค์กร คำอธิบาย : เสริมสร้างบุคลากร ให้ปฏิบัติตาม วัฒนธรรมของมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ โดยผู้บริหารและผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ก่อน ปฏิบัติเป็น แบบอย่างให้กับผู้ที่เข้ามาให้เกิดความเคยชิน	ร้อยละของความผูกพันของ บุคลากรต่อองค์กร	๘๕	๘๕	๘๕	๘๕	๘๕	บุคลากรมหาวิทยาลัย	แบบประเมินความผูกพัน
สร้างความผูกพันของบุคลากร คำอธิบาย : เสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานและ ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โดยส่งเสริม สนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในสายงาน การ มอบหมายงานปริมาณงานที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถและความถนัด การยกย่องชมเชย พุดจาให้เกียรติซึ่งกันและกัน รวมถึง มีระบบการ ประเมินผลการปฏิบัติงานเชื่อมโยงกับผลตอบแทน		๘๕	๘๕	๘๕	๘๕	๘๕		
การจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ คำอธิบาย : มีการจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ ต่างๆ ที่เหมาะสมให้กับบุคลากร เพื่อสร้างความ เชื่อมมั่นรวมถึง สร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากรใน การปฏิบัติงานเพื่อองค์กร	ร้อยละของความพึงพอใจ ของบุคลากร	๘๕	๘๕	๘๕	๘๕	๘๕	บุคลากรมหาวิทยาลัย	แบบประเมินความพึง พื่อใจ
เสริมสร้างบุคลิกภาพ คำอธิบาย : พัฒนาให้เป็นผู้นำด้านบุคลิกภาพ การ แต่งกาย กิริยา การพุดจา เหมาะสมกาลเทศะ และสถานการณ์ต่างๆ		๘๕	๘๕	๘๕	๘๕	๘๕		

การติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร

การนำแผนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัย ประจำปีงบประมาณพ.ศ. ๒๕๖๕ ไปสู่การปฏิบัติ จำเป็นต้องให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานให้มีความสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา มหาวิทยาลัยนเรศวรวิธานครินทร์ ประจำปีงบประมาณพ.ศ. ๒๕๖๕ – ๒๕๖๙ ให้เป็นไปตามประเด็นยุทธศาสตร์กลยุทธ์มาตรการและตัวชี้วัดของมหาวิทยาลัยที่กำหนดเป็นแนวทางไว้เพื่อพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยรวมทั้งมีการติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามแผนอย่างเป็นระบบเพื่อให้เกิดผลในทางปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรมมีการกำหนดแนวทางการนำแผนการพัฒนาบุคลากรระยะ ๕ ปี (๒๕๖๕ - ๒๕๖๙) ไปสู่การปฏิบัติโครงการ/กิจกรรมประจำปีงบประมาณพ.ศ. ๒๕๖๕ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าวจึงกำหนดแนวทางการนำแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณพ.ศ. ๒๕๖๕ ดังนี้

๑. สร้างความเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณพ.ศ. ๒๕๖๕ โดยจัดทำแนวทางการสื่อสารและประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างความเข้าใจในภารกิจเป้าหมายและโครงการ/กิจกรรมให้กับบุคลากรของหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยได้ทราบถึงบทบาทความรับผิดชอบของตนที่จะสนับสนุนการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัย ประจำปีงบประมาณพ.ศ. ๒๕๖๕

๒. การพัฒนาระบบบริหารจัดการบุคลากรสายวิชาการให้มีอัตรากำลังเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานการจัดการศึกษาการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรให้มีทักษะความก้าวหน้าทั้งสายวิชาการ/สายสนับสนุนการพัฒนาระบบสวัสดิการต่างๆให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา มหาวิทยาลัย

๓. มีการกำกับติดตามการดำเนินงานโครงการ/กิจกรรมของหน่วยงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณพ.ศ. ๒๕๖๕ และสามารถประเมินผลได้อย่างเป็นรูปธรรมการติดตามและประเมินผลแผนการพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณพ.ศ. ๒๕๖๕ การติดตามประเมินผลเป็นเครื่องมือสำคัญที่จะให้การดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้ในแผนพัฒนาบุคลากรเพื่อให้ทุกหน่วยงานได้ทราบถึงความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการดำเนินงานตามแผนจึงมีการกำกับติดตามและประเมินผลดังนี้

๑. กำหนดให้ทุกหน่วยงานจัดทำรายงานผลการดำเนินงานประจำปีเสนอต่อมหาวิทยาลัยพิจารณาเพื่อเป็นการติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณพ.ศ. ๒๕๖๕

๒. การนำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณพ.ศ. ๒๕๖๕ เป็นส่วนหนึ่งสำหรับเข้ารับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ประจำปี

๓. การนำผลประเมินการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณพ.ศ. ๒๕๖๕ ใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนากระบวนการทำงานสู่ความเป็นเลิศ (EdPEX)

๔. การประเมินผลการดำเนินงานตามแผนของทุกหน่วยงานเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงแผนของแต่ละหน่วยงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ในปีถัดไป

๕. รายงานผลการดำเนินงานตามแผนต่อมหาวิทยาลัยเพื่อนำผลการประเมินมาทบทวนและปรับปรุงแผนพัฒนาบุคลากรในปีต่อไป