



แผนพัฒนาบุคลากร  
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช  
(ปีงบประมาณ พ.ศ.2563)

## คำนำ

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราชได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร จึงได้มีการกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรในแผนปฏิบัติราชการประจำปี พ.ศ. 2563 ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาระบบการบริหารจัดการ ภายใต้โครงการส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรสู่ความเป็นเลิศ โดยกำหนดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรให้ครอบคลุมมิติการพัฒนาบุคลากร 4 มิติ คือ การบริหารจัดการด้านบุคลากร การพัฒนาสมรรถนะและความก้าวหน้าในสายงาน การพัฒนาระบบสารสนเทศ และแหล่งเรียนรู้ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน ทั้งนี้เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพ มีประสิทธิภาพ สามารถปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมายตามที่มหาวิทยาลัยต้องการ มีความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต รวมทั้งสร้างและพัฒนาผู้นำองค์กรทั้งในระดับต้น ระดับกลาง และระดับสูงให้เป็นผู้นำองค์กรที่มีความคิดทันสมัย วิสัยทัศน์กว้างไกล มีคุณธรรมจริยธรรม และขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยให้ประสบความสำเร็จได้ในอนาคต

เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราชเป็นรูปธรรม มีความชัดเจน และสามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราชได้ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรระยะ 4 ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.2563-2566) และประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2563 ขึ้นภายใต้กรอบประเด็นยุทธศาสตร์ในแผนปฏิบัติราชการปี 2563 และนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยคำนึงถึงการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทั้งภายนอกและภายในมหาวิทยาลัย นโยบายของผู้บริหาร ข้อมูลบุคลากร สมรรถนะและความก้าวหน้าในสายอาชีพ ตลอดจนคุณภาพชีวิตและความรักความผูกพันของบุคลากร

คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร



## สารบัญ

	หน้า
คำนำ	ก
สารบัญ	ค
<b>บทที่ 1 บทนำ</b>	1
ประวัติมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช	1
ปรัชญา	2
วิสัยทัศน์	2
พันธกิจ	2
เอกลักษณ์	3
อัตลักษณ์	3
ค่านิยม	3
วัฒนธรรมองค์กร	3
สมรรถนะหลักของบุคลากร	3
<b>บทที่ 2 สภาพปัจจุบันด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล</b>	5
เหตุผลและความจำเป็น	5
วัตถุประสงค์ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร	6
สภาพปัจจุบันด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	6
เส้นทางความก้าวหน้าในสายงานของบุคลากร	10
การวิเคราะห์สถานการณ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	11
การวิเคราะห์เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์และตัวชี้วัดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	17
<b>บทที่ 3 แผนการพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช</b>	
<b>ประจำปีงบประมาณ 2563</b>	19
วิสัยทัศน์การพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช	19
พันธกิจการพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช	19
สมรรถนะหลักของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช	19
แผนการพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช	
ประจำปีงบประมาณ 2563	21
แนวทางการพัฒนาบุคลากรกลุ่มผู้บริหาร	28
แนวทางการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ	29

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
แนวทางการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน	30
<b>บทที่ 4 การนำแผนปฏิบัติราชการประจำปี พ.ศ. 2563 ไปสู่การปฏิบัติ</b>	31
แนวทางการดำเนินงานที่สนับสนุนการนำแผนพัฒนาสู่การปฏิบัติ	31
การขับเคลื่อนแผนสู่การปฏิบัติ	31
<b>บทที่ 5 การติดตามและประเมินผล</b>	33
การติดตามและประเมินผล	33
<b>บทที่ 6 แนวทางการพัฒนาบุคลากรในอนาคต</b>	35
แนวทางการพัฒนาบุคลากรในอนาคต	35

# บทที่ 1

## บทนำ

### 1. ประวัติมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

“มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช” มีกำเนิดและพัฒนาจาก “โรงเรียนฝึกหัดครู นครศรีธรรมราช” โดยเริ่มแรกในปี พ.ศ.2448 ตรงกับรัชสมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ได้มีการจัดตั้ง “โรงเรียนฝึกหัดครูเมืองนครศรีธรรมราช” ขึ้น โดยใช้กุฏิของพระวัดท่าโพธิ์เป็นสถานที่เรียน ต่อมาเมื่อวันที่ 1 มกราคม พ.ศ.2500 กระทรวงศึกษาธิการได้ประกาศจัดตั้งโรงเรียนฝึกหัดครู นครศรีธรรมราช แต่เนื่องจากก่อสร้างอาคารเรียนไม่ทัน จึงเปิดทำการสอนชั่วคราวที่อาคาร ห้างสมุดประชาชน สนามหน้าเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช และในปี พ.ศ. 2502 เปิดสอนจริงใน สถานที่ปัจจุบัน ซึ่งตั้งอยู่บริเวณเชิงเขามหาชัย หมู่ที่ 4 ตำบลท่าจิว อำเภอเมือง จังหวัด นครศรีธรรมราช พื้นที่ประมาณ 300 ไร่ ห่างจากตัวเมืองนครศรีธรรมราชไปทางทิศตะวันตก ตามถนนนคร-นบพิตา เป็นระยะทาง 13 กิโลเมตร ซึ่งเป็นสถานที่ที่พลเอกมังกร พรหมโยธี อดีตรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ ได้มาสำรวจและตกลงใจที่จะจัดตั้งโรงเรียนฝึกหัดครูขึ้นมา ใหม่ในจังหวัดนครศรีธรรมราช ก่อตั้งตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ ลงวันที่ 9 มกราคม 2500 โดยพลเอกมังกร พรหมโยธี รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการในรัฐบาลจอมพล ป.พิบูลสงคราม ได้ใช้เปิดสอนครั้งแรกเมื่อวันที่ 17 พฤษภาคม 2500 ด้วยหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาการศึกษา (ป.กศ.) เปิดรับนักเรียนมัธยมปีที่ 6 จาก 6 จังหวัดภาคใต้ตอนบน ประกอบด้วย จังหวัดกระบี่ พังงา ภูเก็ต ระนอง ชุมพร และนครศรีธรรมราช หลังจากเปิดสอนได้ 12 ปี จึงได้รับการยกฐานะเป็น “วิทยาลัยครูนครศรีธรรมราช” ตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการเมื่อวันที่ 13 กุมภาพันธ์ 2512 ด้วยหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาการศึกษาชั้นสูง (ป.กศ.ชั้นสูง) ต่อมาสามารถเปิดสอนถึงระดับปริญญาตรีตามพระราชบัญญัติวิทยาลัยครู พุทธศักราช 2518 และพระราชบัญญัติวิทยาลัยครู พุทธศักราช 2538 ตามลำดับ

เมื่อวันที่ 14 กุมภาพันธ์ 2535 ได้รับพระราชทานชื่อ “ราชภัฏ” แทนคำ “วิทยาลัย ครู” พร้อม ๆ กับวิทยาลัยครูอื่น ๆ ทั่วประเทศ จากนั้นจึงได้รับการตราพระราชบัญญัติเพื่อกำกับ ควบคุมดูแลและพัฒนาสถาบันขึ้นชื่อว่า “พระราชบัญญัติสถาบันราชภัฏ” เมื่อพุทธศักราช 2538 ต่อมาได้มีการปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมใน พ.ศ.2547 ในชื่อ “พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ

พุทธศักราช 2547” กำหนดให้มีฐานะเป็นสถาบันอุดมศึกษาในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการทำหน้าที่เป็นสถาบันอุดมศึกษาเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น มีวัตถุประสงค์ให้การศึกษาวิชาการและวิชาชีพชั้นสูง เปิดสอนในระดับปริญญา ทำการวิจัย ให้บริการทางวิชาการแก่สังคม ปรับปรุงพัฒนาและถ่ายทอดเทคโนโลยี ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ผลิตครูและส่งเสริมวิทยฐานะครู

ปัจจุบันสถาบันแห่งนี้จึงมีฐานะเป็น “มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช” ปฏิบัติพันธกิจทางวิชาการ เช่นเดียวกับมหาวิทยาลัยอื่น ๆ ในประเทศ สามารถเปิดสอนทั้งระดับปริญญาตรี จนถึงระดับปริญญาเอกได้ ควบคู่ไปกับพันธกิจด้านการวิจัย การบริการวิชาการ และการทำนุบำรุง ศิลปะและวัฒนธรรม ภายใต้ปรัชญา “ประทีปถิ่น ประเทืองไทย”

## 2. ปรัชญา

ประทีปถิ่น ประเทืองไทย ก้าวไกลสู่สากล

## 3. วิสัยทัศน์

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช เป็นสถาบันที่ผลิตบัณฑิต ที่มีอัตลักษณ์ มีคุณภาพ มีสมรรถนะและเป็นสถาบันหลักที่บูรณาการองค์ความรู้สู่นวัตกรรมในการพัฒนาท้องถิ่น เพื่อสร้างความมั่นคงให้กับประเทศ

## 4. พันธกิจ

1. ผลิตบัณฑิตให้มีคุณภาพ มีทัศนคติที่ดี เป็นพลเมืองดีในสังคม และมีสมรรถนะตามความต้องการของผู้ใช้บัณฑิต
2. วิจัยสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมที่มีคุณภาพและได้มาตรฐานเป็นที่ยอมรับ มุ่งเน้นการบูรณาการเพื่อนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างเป็นรูปธรรม
3. พัฒนาท้องถิ่นตามศักยภาพ สภาพปัญหาและความต้องการที่แท้จริงของชุมชน โดยการถ่ายทอดองค์ความรู้ เทคโนโลยี และน้อมนำแนวพระราชดำริสู่การปฏิบัติ
4. สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับทุกภาคส่วนเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น และเสริมสร้างความเข้มแข็งของผู้นำชุมชนให้มีคุณธรรมและความสามารถในการบริหารงานเพื่อประโยชน์ต่อส่วนรวม
5. บริหารจัดการทรัพยากรภายในมหาวิทยาลัยอย่างมีประสิทธิภาพด้วยหลักธรรมาภิบาล พร้อมรองรับบริบทการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

## 5. เอกลักษณ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช เป็นมหาวิทยาลัยเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น เน้นบริการวิชาการ สืบสานทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม

## 6. อัตลักษณ์

บัณฑิตมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช เป็นบัณฑิตนักคิด นักปฏิบัติ มีจิตสาธารณะ

## 7. ค่านิยม

NSTRU คือ จิตวิญญาณชาวราชภัฏนครศรีธรรมราช

N = New Idea หมายถึง การคิดใหม่คิดชอบ คิดถูกต้อง กล้าคิด กล้าทำในสิ่งที่ชอบและถูกต้อง

S = Service Mind หมายถึง การบริการด้วยใจ บริการอย่างฉันทมิตร ด้วยจิตสาธารณะ

T = Teamwork หมายถึง การทำงานเป็นทีม ร่วมมือในการทำงาน

R = Responsibility หมายถึง ความรับผิดชอบพร้อมรับการตรวจสอบทั้งในระดับองค์กร ท้องถิ่นและสังคม

U = Universal หมายถึง สู่ความเป็นสากล

## 8. วัฒนธรรมองค์กร

1. การสร้างความพึงพอใจให้แก่ผู้รับบริการ
2. การมีคุณธรรม จริยธรรม และรับผิดชอบต่อสังคม
3. การที่บุคลากรรักการเรียนรู้ ใฝ่รู้ ใฝ่งาน และมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง
4. การที่ทุกคนมีความรักในองค์กร และมีส่วนร่วมในการสร้างคุณภาพ
5. การให้ความสำคัญแก่กระบวนการการทำงานทุกขั้นตอน

## 9. สมรรถนะหลักของบุคลากร NSTRU

1. การบริการที่ดี (Service Mind)
2. การมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motivation)
3. การทำงานเป็นทีม (Teamwork)
4. การเข้าใจองค์กร และระบบราชการ (Organizational Awareness)
5. การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม (Integrity)





## บทที่ 2

### สภาพปัจจุบันด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

#### 1. เหตุผลและความจำเป็น

การพัฒนาบุคลากรเป็นเรื่องที่องค์การให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่งในปัจจุบัน และยิ่งมีความสำคัญมากขึ้นเป็นทวีคูณต่อไปในอนาคต เนื่องจากทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยหลักดันให้องค์การเติบโตได้อย่างยั่งยืน องค์การใดที่มีบุคลากรพร้อมที่จะพัฒนาตนเองตลอดเวลา นับว่าองค์การนั้นมีทุนสะสมสำหรับการพัฒนาให้เจริญเติบโตมากกว่าองค์การอื่น นอกจากนี้ทรัพยากรบุคคลยังเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจต่าง ๆ ขององค์การให้บรรลุเป้าหมาย ศักยภาพของบุคลากรจึงเป็นตัวบ่งชี้ความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์การ บุคลากรที่มีทักษะความรู้ความสามารถผนวกกับการมีคุณธรรมจริยธรรม สามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้องค์การเติบโตภายใต้สภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็ว ดังนั้นการพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพเพิ่มขึ้นอย่างมีระบบ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ตลอดจนมีคุณลักษณะที่องค์การพึงประสงค์ เป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาองค์การอย่างยั่งยืน

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราชได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร จึงได้มีการกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรในแผนปฏิบัติราชการประจำปี พ.ศ. 2563 ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาระบบการบริหารจัดการ ภายใต้โครงการส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรสู่ความเป็นเลิศ โดยกำหนดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรให้ครอบคลุมมิติการพัฒนาบุคลากร 4 มิติ คือ การบริหารจัดการด้านบุคลากร การพัฒนาสมรรถนะและความก้าวหน้าในสายงาน การพัฒนาระบบสารสนเทศ และแหล่งเรียนรู้ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน ทั้งนี้เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพ มีประสิทธิภาพ สามารถปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมายตามที่มหาวิทยาลัยต้องการ มีความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต รวมทั้งสร้างและพัฒนาผู้นำองค์กรทั้งในระดับต้น ระดับกลาง และระดับสูงให้เป็นผู้นำองค์กรที่มีความคิดทันสมัย วิสัยทัศน์กว้างไกล มีคุณธรรมจริยธรรม และขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยให้ประสบความสำเร็จได้ในอนาคต

เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราชเป็นรูปธรรม มีความชัดเจน และสามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราชได้ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรระยะ 4 ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.2563-2566) และประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2563 ขึ้นภายใต้กรอบประเด็นยุทธศาสตร์ในแผนปฏิบัติราชการปี 2563 และนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยคำนึงถึงการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทั้งภายนอกและภายในมหาวิทยาลัย นโยบายของผู้บริหาร ข้อมูล

บุคลากร สมรรถนะและความก้าวหน้าในสายอาชีพ ตลอดจนคุณภาพชีวิตและความรักความผูกพันของบุคลากร

## 2. วัตถุประสงค์ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

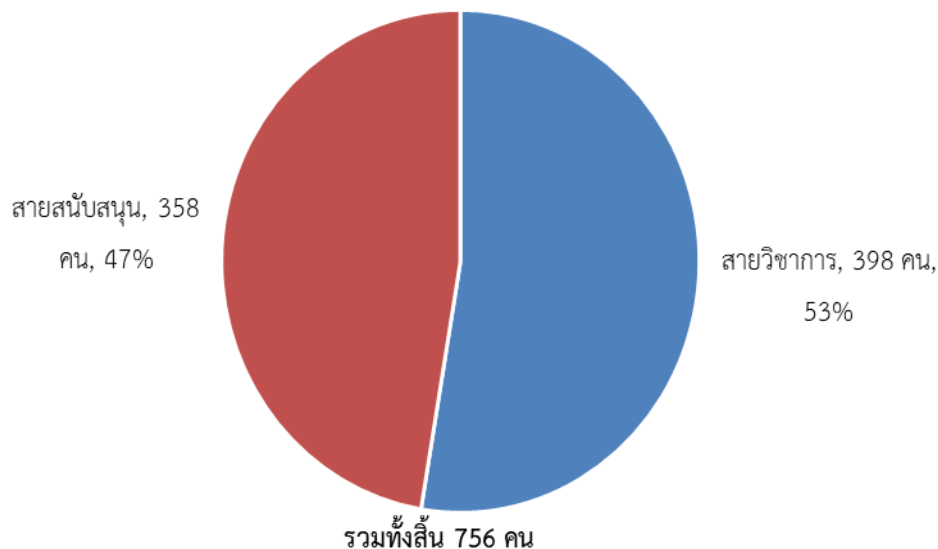
1. เพื่อรวบรวม ศึกษา วิเคราะห์ แนวทางในการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยให้มีการพัฒนาเพิ่มพูนทักษะ สมรรถนะ ความรู้ความสามารถ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม สอดคล้องกับนโยบายและพันธกิจของมหาวิทยาลัย

2. เพื่อจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยระยะ 4 ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.2563 – 2566) ให้สอดคล้องกับนโยบายของมหาวิทยาลัย

3. เพื่อจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น

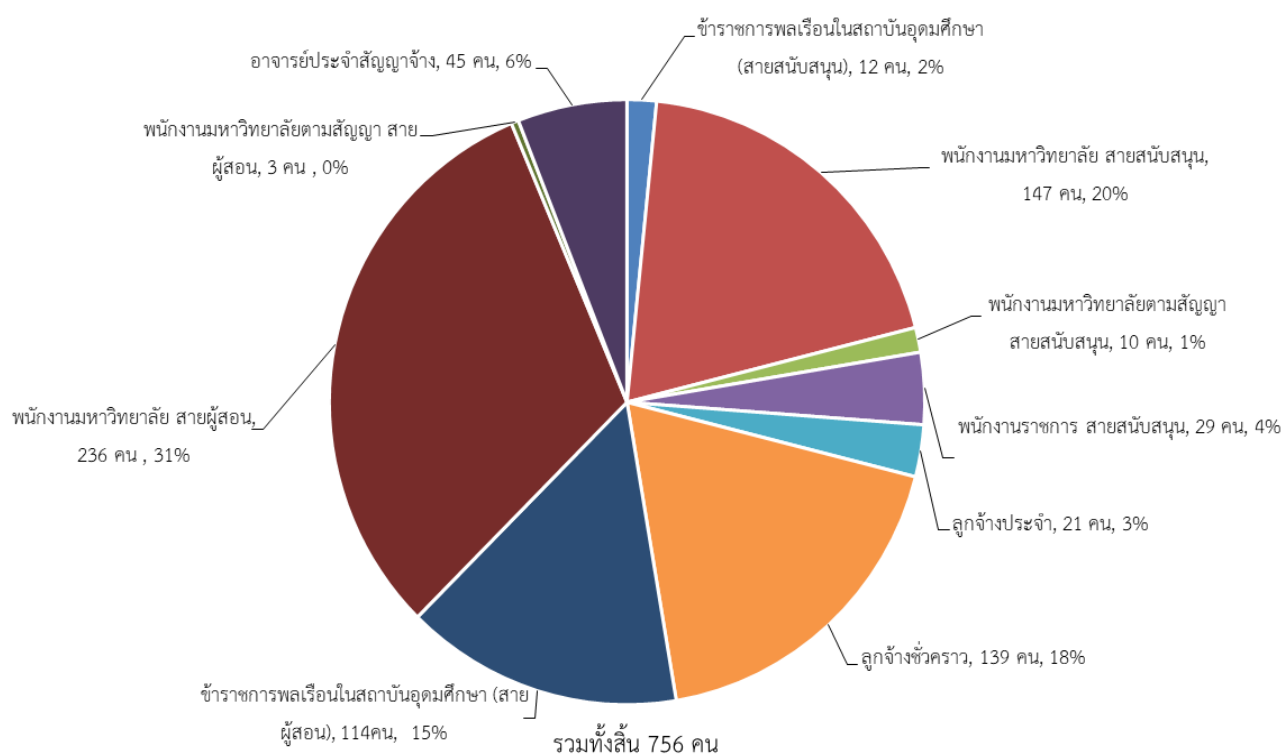
## 3. สภาพปัจจุบันด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ปัจจุบันมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช มีจำนวนทั้งสิ้น 756 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 4 ตุลาคม 2562) โดยแบ่งเป็นบุคลากรสายวิชาการจำนวน 398 คน คิดเป็นร้อยละ 53 ของบุคลากรทั้งหมด และบุคลากรสายสนับสนุนจำนวน 358 คน คิดเป็นร้อยละ 47 ซึ่งแสดงได้ตามภาพที่ 2.1



ภาพที่ 2.1 จำนวนบุคลากรจำแนกสายวิชาการและสายสนับสนุน

มหาวิทยาลัยได้จำแนกบุคลากรของออกเป็น 10 ประเภท ได้แก่ 1) พนักงานมหาวิทยาลัยสายผู้สอน จำนวน 236 คน 2) พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน จำนวน 147 คน 3) ลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 139 คน 4) ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (สายผู้สอน) จำนวน 114 คน 5) อาจารย์ประจำสัญญาจ้าง จำนวน 45 คน 6) พนักงานราชการสายสนับสนุน จำนวน 29 คน 7) ลูกจ้างประจำจำนวน 21 คน 8) ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา(สายสนับสนุน) จำนวน 12 คน 9) พนักงานมหาวิทยาลัยตามสัญญา สายสนับสนุน จำนวน 10 คน และ 10) พนักงานมหาวิทยาลัยตามสัญญา สายผู้สอน จำนวน 3 คน ดังแสดงได้ตามภาพที่ 2.2



ภาพที่ 2.2 จำนวนบุคลากรจำแนกตามประเภท

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราชจำแนกออกเป็น 12 ส่วนงาน มีบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนรวมกันดังนี้ 1) สำนักงานอธิการบดีมีบุคลากรจำนวน 206 คน 2) คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีมีบุคลากรจำนวน 113 คน 3) คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์มี

บุคลากรจำนวน 109 คน 4) คณะครุศาสตร์มีจำนวนบุคลากร 101 คน 5) คณะวิทยาการจัดการมีบุคลากรจำนวน 78 คน 6) คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรมมีบุคลากรจำนวน 63 คน 7) สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศมีบุคลากรจำนวน 39 คน 8) สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียนมีบุคลากรจำนวน 30 คน 9) สถาบันวิจัยและพัฒนามีบุคลากรจำนวน 11 คน 10) วิทยาลัยศิลปและวัฒนธรรมมีบุคลากรจำนวน 3 คน 11) หน่วยตรวจสอบภายในมีบุคลากรจำนวน 2 คน 12) บัณฑิตวิทยาลัยมีบุคลากรจำนวน 1 คน ดังแสดงได้ตามตารางที่ 2.1

ตารางที่ 2.1 จำนวนบุคลากรจำแนกตามส่วนงาน

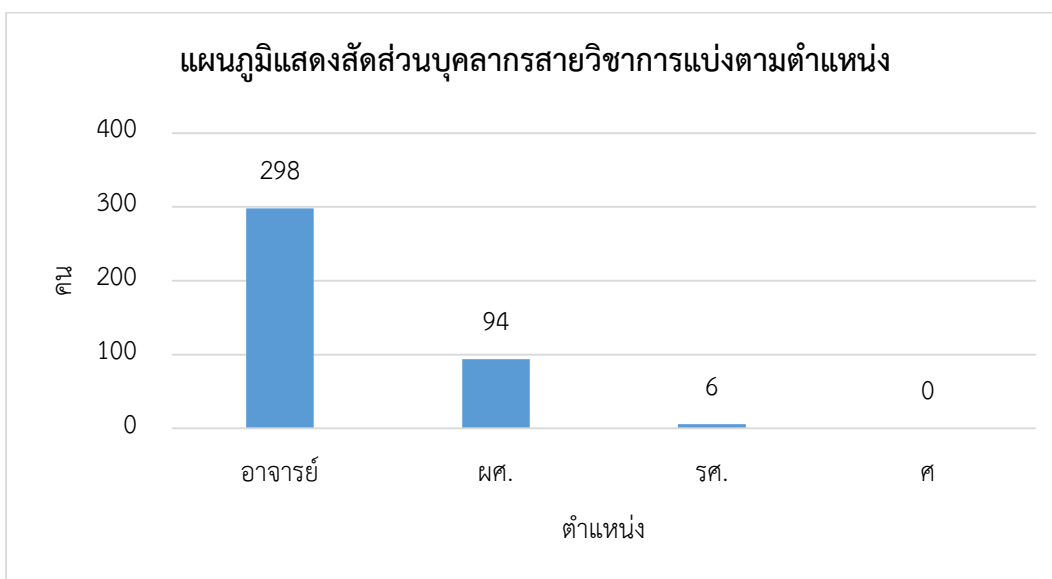
ที่	ส่วนงาน	สาย	สาย	รวม	
		วิชาการ	สนับสนุน	จำนวน	ร้อยละ
		จำนวน (คน)	จำนวน (คน)	จำนวน (คน)	
1	คณะครุศาสตร์	83	18	101	13.36
2	คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม	55	8	63	8.33
3	คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	97	12	109	14.42
4	คณะวิทยาการจัดการ	68	10	78	10.32
5	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	86	27	113	14.95
6	สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน	9	21	30	3.97
7	สำนักงานอธิการบดี		206	206	27.25
8	สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ		39	39	5.16
9	สถาบันวิจัยและพัฒนา		11	11	1.46
10	บัณฑิตวิทยาลัย		1	1	0.13
11	วิทยาลัยศิลปและวัฒนธรรม		3	3	0.40
12	หน่วยตรวจสอบภายใน		2	2	0.26
	รวม	398	358	756	100.00

เมื่อจำแนกบุคลากรสายวิชาการตามระดับการศึกษาและตำแหน่งทางวิชาการพบว่า อาจารย์มีระดับการศึกษาระดับปริญญาโทจำนวน 230 คน ระดับการศึกษาปริญญาเอก 68 คน ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ มีระดับการศึกษาระดับปริญญาโท 53 คน ระดับการศึกษาปริญญาเอก 41 คน และรองศาสตราจารย์ มีระดับการศึกษาระดับปริญญาโท 2 คน และปริญญาเอก 4 คน ดังแสดงได้ตามตารางที่ 2.2 และ 2.3

ตารางที่ 2.2 จำนวนบุคลากรสายวิชาการจำแนกตามระดับการศึกษา

ประเภทบุคลากร	อาจารย์		ผศ.		รศ.		ศ		รวม
	โท	เอก	โท	เอก	โท	เอก	โท	เอก	
ข้าราชการพลเรือนใน สถาบันอุดมศึกษา (สายผู้สอน)	25	22	34	28	1	4			114
พนักงานมหาวิทยาลัย สายผู้สอน	160	43	19	13	1				236
พนักงานมหาวิทยาลัยตาม สัญญาสายผู้สอน	3								3
อาจารย์ประจำสัญญาจ้าง	42	3							45
ผลรวมทั้งหมด	230	68	53	41	2	4	0	0	398
	298		94		6		0		

ภาพแผนภูมิที่ 2.1 จำนวนบุคลากรสายวิชาการแบ่งตามตำแหน่ง



#### 4. เส้นทางการก้าวหน้าในสายงานของบุคลากร



## 5. การวิเคราะห์สถานการณ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรในครั้งนี้ คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราชได้ให้ความสำคัญกับการประเมินสภาพปัจจุบันด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล จึงได้ร่วมกันระดมความคิดเห็นจากการมีส่วนร่วมของทุกหน่วยงานในการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค (SWOT) โดยแบ่งกลุ่มบุคลากรออกเป็น 3 กลุ่มคือ กลุ่มผู้บริหาร บุคลากรสายวิชาการ และบุคลากรสายสนับสนุน ซึ่งผลการวิเคราะห์ดังกล่าวดังนี้

### 5.1 ผลการวิเคราะห์ SWOT ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (กลุ่มผู้บริหาร)

#### จุดแข็ง

1. บริหารงานด้วยความโปร่งใส มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี มีการพัฒนาตนเองในการหาความรู้เพื่อนำมาใช้ในการบริหารงานองค์กร

1. มีการบริหารบุคลากรตามหลักธรรมาภิบาล มีส่วนร่วม มีการทำงานเป็นทีมเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นและยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน

2. ให้การแนะนำบุคลากรในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่

3. สนับสนุนการดำเนินงานและมีส่วนร่วมในทุกพันธกิจ

5. มีการกระจายอำนาจการบริหารงาน และสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน

6. มีนโยบายการจัดระบบคุณภาพและการบริหารจัดการองค์กรที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ภายใต้การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ชัดเจน

7. มีศักยภาพสูงในด้านวิจัย เทคโนโลยีสารสนเทศ และภาษาต่างประเทศ

#### จุดอ่อน

1. นโยบายการบริหารงานเปลี่ยนไปตามวาระผู้บริหาร

2. การปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงยังทำได้ไม่ดี

3. ขาดการกำหนดทิศทาง การวางแผน และพัฒนาผู้บริหารอย่างเป็นระบบ

4. ขาดการศึกษาดูงานในส่วนงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารองค์กรที่ทันสมัย

#### โอกาส

1. กระทรวงใหม่มีแนวทางให้ มหาวิทยาลัยราชภัฏได้ทำงานเพื่อสนองพระราชดำริในการพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน ทำให้เกิดการบริหารงานในเชิงรุกทั้งด้านงบประมาณและกำลังคน

2. นโยบายการกระจายอำนาจของฝ่ายบริหารทำให้เกิดความคล่องตัวในการดำเนินงาน



## อุปสรรค

1. การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วภายในประเทศ ทำให้การกำกับดูแลบุคลากรตามตัวชี้วัดเป็นเรื่องยาก ต้องส่งเสริมให้บุคลากร ปรับทักษะวิธีการทำงานและเรียนรู้สิ่งใหม่ตลอดเวลา ส่งผลให้งานบางอย่างไม่ทันต่อความต้องการ
2. นโยบายรัฐบาลในการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ทำให้มีข้อจำกัดด้านงบประมาณและอัตรากำลัง
3. ข้อจำกัดเรื่องงบประมาณ ทำให้ไม่สามารถจัดกิจกรรมได้อย่างเต็มศักยภาพ
4. ความไม่มีเสถียรภาพของรัฐบาลและความผันผวนของ สภาพสังคม เศรษฐกิจ การเมือง

## 5.2 ผลการวิเคราะห์ SWOT ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (กลุ่มบุคลากรสายวิชาการ)

### จุดแข็ง

1. บุคลากรมีคุณวุฒิตำแหน่งวิชาการ ประสบการณ์ และศักยภาพที่หลากหลายทำให้สามารถดำเนินงานได้ทุกพันธกิจ
2. มหาวิทยาลัยฯ มีงบประมาณสนับสนุนการดำเนินโครงการพัฒนาบุคลากร
3. มีการสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาผลงานวิชาการและมีความก้าวหน้าในสายอาชีพ ทำให้บุคลากรมีตำแหน่งทางวิชาการ และทำผลงานอย่างต่อเนื่อง
4. มีสิ่งแวดล้อมทางกายภาพที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานและการใช้ชีวิต
5. มีผลงานตีพิมพ์และเผยแพร่จำนวนมาก
6. มีบุคลากรที่เป็นชาวต่างประเทศมาสอนภาษาอังกฤษโดยตรง
7. มีความร่วมมือความสามัคคีในการทำงาน

### จุดอ่อน

1. บุคลากรเกษียณอายุจำนวนมาก (ระหว่าง พ.ศ.2560-2565) และคณะไม่ได้รับการจัดสรรอัตราทดแทน แต่ใช้การจ้างรายปี
2. บุคลากรมีช่วงอายุที่แตกต่างกัน
3. ภาระงานสอนมีไม่เท่ากัน (บางคนมีภาระงานสอนมาก บางคนมีภาระงานสอนน้อย)
4. เนื่องจากภาระงานตามพันธกิจ เพิ่มขึ้นในทุก ๆ ปี จึงทำให้การมีส่วนร่วมในกิจกรรมลดน้อยลง
5. คุณวุฒิระดับปริญญาเอกและตำแหน่งทางวิชาการยังไม่เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐาน
6. งบประมาณสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรน้อย

7. หลักสูตรการฝึกอบรมที่น่าสนใจในพื้นที่ใกล้เคียงมีน้อย
8. ไม่มีระบบการติดตามประเมินการพัฒนาตนเองอย่างชัดเจน
9. ไม่ได้กำหนดนโยบายในการพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพอย่างชัดเจนกับบุคลากรบางกลุ่ม
10. บุคลากรขาดทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติ เช่น ทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ ทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ
11. บุคลากรชาวต่างประเทศ บางท่านไม่ได้จบการสอน ทำให้ไม่มีกลยุทธ์ เทคนิควิธี และการจัดการปัญหาในการสอน ขาดความเป็นครู และขาดความเข้าใจวัฒนธรรม
12. ขาดการบูรณาการการใช้ข้อมูลทรัพยากรเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรร่วมกัน
13. การจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ไม่ตอบสนองความต้องการของบุคลากร
14. เวลาในการปฏิบัติกิจกรรมกลุ่มมีน้อยหรือขาดกิจกรรมเชื่อมสัมพันธ์บุคลากรในแต่ละส่วนงาน
15. ขาดการสร้างขวัญและกำลังใจ และปลูกฝังค่านิยมให้กับบุคลากรมีความสามัคคี รักองค์กร และทำงานอย่างมีความสุข

#### โอกาส

1. เกณฑ์มาตรฐานการศึกษา พ.ศ.2558 เป็นสิ่งผลักดันทำให้บุคลากรพัฒนาตนเองเพิ่มขึ้น
2. นโยบายการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีเอื้อต่อการมีเครือข่าย ได้รับความร่วมมือจากชุมชนและท้องถิ่นในการดำเนินงานทุกพันธกิจ
3. หน่วยงานภาครัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีนโยบายที่เอื้อต่อการพัฒนาบุคลากร
4. มีงบประมาณสนับสนุนการศึกษาต่อ การวิจัยและการพัฒนาบุคลากรจากหน่วยงานภายนอก
5. ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการงานบุคลากร
6. ชุมชนให้การยอมรับบุคลากรของมหาวิทยาลัย
7. มหาวิทยาลัยเป็นหน่วยงานที่มีชื่อเสียงในการพัฒนาครูมาตั้งแต่อดีต
8. นโยบายการศึกษาที่เน้นภาษาอังกฤษ และการเน้นการวัดค่ามาตรฐาน CEFR ทำให้มีความจำเป็นต้องมีบุคลากรชาวต่างชาติ

#### อุปสรรค

1. อัตรากำลังและสวัสดิการค่อนข้างน้อย
2. นโยบายของรัฐบาลในการเกี่ยวกับการลดอัตรากำลัง

3. ภาวะเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงทำให้ต้นทุนในการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรต้องใช้งบประมาณเพิ่มขึ้น

4. ที่ตั้งของมหาวิทยาลัยไม่เป็นจุดสนใจให้บุคลากรชาวต่างชาติที่มีความรู้ความสามารถมาสมัครเข้ามาทำงาน

### 5.3 ผลการวิเคราะห์ SWOT ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (กลุ่มบุคลากรสายสนับสนุน)

#### จุดแข็ง

1. มีโครงสร้างการบริหารงานของบุคลากรและการกระจายอำนาจในระดับโครงสร้างที่ชัดเจน
1. มีคุณวุฒิตรงตามตำแหน่งงาน ทำให้มีความสามารถในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ และสามารถปฏิบัติงานได้หลากหลาย
2. มีจิตสาธารณะ ขยัน อดทน สู้งาน ทำงานเป็นทีม มีเอกภาพและสามารถปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงได้ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี
3. มีการสนับสนุนให้พัฒนาด้านการใช้ภาษาต่างประเทศ
4. มีงบประมาณและโอกาสในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง
5. มีนโยบาย วางแผนและพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายอาชีพ
6. ให้ความสำคัญและมีคุณสมบัติในการให้บริการกับทุกหน่วยงาน
7. มีการพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อใช้ในการแสดงผลงานของบุคลากร (e-Portfolio)
8. มีความรัก ความผูกพันต่อองค์กร ทำให้ปฏิบัติงานด้วยความสุข และปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ
10. มีระบบสารสนเทศ อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกที่ทันสมัย และเอื้อต่อการปฏิบัติงาน
11. มีการยกย่องชมเชยบุคลากรเพื่อเสริมสร้างความผูกพันระหว่างบุคลากรและมหาวิทยาลัย

#### จุดอ่อน

1. อัตรากำลังคนบางงานไม่เพียงพอหรือไม่สมดุลกับภาระงาน
2. มีความรู้และทักษะภาษาอังกฤษค่อนข้างน้อย บางส่วนยังขาดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน
3. งบประมาณสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรไม่เพียงพอ
4. ขาดการพัฒนาสมรรถนะตามสายงานและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

5. บุคลากรบางส่วนปฏิบัติหน้าที่ หรือความรับผิดชอบไม่ตรงกับชื่อตำแหน่ง ซึ่งส่งผลกระทบต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ
6. บุคลากรประเภทลูกจ้างชั่วคราวมีโอกาสก้าวหน้าในสายอาชีพค่อนข้างยาก
7. บุคลากรสายสนับสนุนขาดความรู้และประสบการณ์ใหม่
8. บุคลากรบางส่วนไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลงทำให้การพัฒนาล่าช้าไม่เป็นไปตามเป้าหมายของมหาวิทยาลัย
9. จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนที่ได้เลื่อนเข้าสู่ระดับตำแหน่งที่สูงขึ้นมีน้อย
10. ขาดการนำระบบสารสนเทศเพื่อใช้ในการแสดงผลงานของบุคลากร (e-Portfolio) มีใช้งานอย่างมีประสิทธิภาพ
11. บุคลากรขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน
12. สถานที่ไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงานและการบริการ

### โอกาส

1. หน่วยงานภายนอกให้การยอมรับในความสามารถของบุคลากร ทำให้มีกิจกรรมบริการหน่วยงานภายนอกอย่างต่อเนื่อง
  1. มีเครือข่ายในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการพัฒนาตนเอง
  3. ความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยี เอื้อต่อการบริหารจัดการ ช่วยเพิ่มความรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

### อุปสรรค

1. กิจกรรมที่พัฒนาบุคลากรจัดโดยหน่วยงานภายนอก จัดในช่วงเวลาไม่เหมาะสมกับการเข้าร่วมกิจกรรม
2. เทคโนโลยีเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทำให้บุคลากรต้องปรับตัวอย่างต่อเนื่อง
3. นโยบายการปรับลดงบประมาณและอัตรากำลังภาครัฐ ทำให้การดำเนินงานของหน่วยงานไม่ครอบคลุมตามพันธกิจของหน่วยงาน

## 6. การวิเคราะห์เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์และตัวชี้วัดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

มหาวิทยาลัยได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช ประจำปี งบประมาณ 2563-2566 ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจและนโยบายของมหาวิทยาลัย จึงมีการทบทวนนโยบายสภามหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช พ.ศ.2559-2562 สมรรถนะหลักของบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช แผนปฏิบัติราชการปี พ.ศ. 2563 และนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช เพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย โดยกำหนดเป็นแผนการพัฒนาบุคลากรที่มุ่งเน้นการบริหารทรัพยากรบุคคลและระบบการประเมินผลโดยอิงระบบสมรรถนะ เพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถหลักให้แก่บุคลากร โดยนำแนวความคิดการบริหารงานเพื่อให้เกิดผลสำเร็จอย่างรอบด้านในมิติต่าง ๆ มาใช้ในการวางแผนการพัฒนาบุคคล ซึ่งประกอบด้วย 4 มิติ ดังนี้

**มิติที่ 1 การพัฒนาการบริหารจัดการด้านบุคลากร** หมายถึง มหาวิทยาลัยมีแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการงานบุคคล ดังนี้

- มีนโยบาย แผนงาน และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ นโยบายของมหาวิทยาลัย
- มีการวางแผนอัตรากำลัง สรรหาและคัดเลือกบุคลากรให้สอดคล้องกับคุณลักษณะที่กำหนด และเลือกสรรคนดีคนเก่ง
- มีการบริหารจัดการงานบุคลากรทุกระดับตามหลักธรรมาภิบาล

**มิติที่ 2 การพัฒนาสมรรถนะและความก้าวหน้าในสายงาน** หมายถึง มหาวิทยาลัยมีแนวทางการพัฒนาขีดความสามารถและเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานของบุคลากรทุกระดับอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ เพื่อให้บุคลากรมีความสามารถในการปฏิบัติงานที่เหมาะสมตามพันธกิจหลักของมหาวิทยาลัย ดังนี้

- มีการวางแผนและพัฒนาบุคลากรกลุ่มผู้นำองค์กรและผู้ที่มีทักษะและสมรรถนะสูงอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ
- มีการระบบพัฒนาศักยภาพและสมรรถนะในการปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ
- มีการเสริมสร้างและพัฒนาสมรรถนะของบุคคลให้มีความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- มีการส่งเสริมความมั่นคงและความก้าวหน้าในสายงานของบุคลากรทุกระดับ

**มติที่ 3 การพัฒนาระบบสารสนเทศและแหล่งเรียนรู้** หมายถึง มหาวิทยาลัยมีแนวทางการพัฒนาระบบสารสนเทศงานบุคลากรและพัฒนาแหล่งเรียนรู้เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานและภารกิจของมหาวิทยาลัย ดังนี้

- มีการพัฒนาและเชื่อมโยงระบบสารสนเทศงานที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ จากหน่วยงานอื่นภายในมหาวิทยาลัยเพื่อนำมาใช้สนับสนุนงานบุคลากร
- มีการพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อยกระดับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลมาให้เป็นระบบงานพัฒนาบุคลากร (HRDS) อย่างต่อเนื่อง
- มีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ถูกต้อง เทียบตรง และทันสมัย
- มีการพัฒนาแหล่งเรียนรู้และศูนย์พัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างเป็นระบบ

**มติที่ 4 การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน** หมายถึง มหาวิทยาลัยมีแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรที่ดีและมีประสิทธิภาพ ดังนี้

- มีการวางแผน ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทุกระดับอย่างมีประสิทธิภาพ
- มีการพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงาน สวัสดิการ และระบบงานเพื่อสร้างความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร
- มีการพัฒนาระบบการยกย่อง ชมเชยบุคลากรเพื่อสร้างแรงจูงใจและเป็นขวัญและกำลังใจในการทำงาน
- มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรทุกระดับเพื่อเสริมสร้างผูกพันระหว่างบุคลากรและมหาวิทยาลัย
- มีการพัฒนาและเสริมสร้างให้มหาวิทยาลัยเป็นองค์กรแห่งความสุข



### บทที่ 3

## รายละเอียดแผนการพัฒนาคณากรมหาวิทาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช ประจำปีงบประมาณ 2563

### วิสัยทัศน์การพัฒนาคณากรมหาวิทาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

“ยึดหลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการ ที่มุ่งพัฒนาคณากรตามหลักสมรรถนะสู่ความเป็นเลิศ  
เพื่อสนับสนุนภารกิจของมหาวิทาลัย”

### พันธกิจการพัฒนาคณากรมหาวิทาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

1. พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และนโยบายของมหาวิทาลัย โดยยึดหลักธรรมาภิบาลเป็นสำคัญ
2. พัฒนาสมรรถนะของคณากรทุกระดับ เพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับตำแหน่งงาน ความก้าวหน้าในสายงาน และพันธกิจของมหาวิทาลัยอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง
3. ส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างฐานสารสนเทศและแหล่งเรียนรู้ด้านการพัฒนาคณากรที่ถูกต้อง เทียงตรง และทันสมัย
4. เสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานอย่างเหมาะสม

### สมรรถนะหลักของคณากรมหาวิทาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช (Core Competency)

1. การบริการที่ดี (Service Mind)
2. การมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motivation)
3. การทำงานเป็นทีม (Teamwork)
4. การเข้าใจองค์กร และระบบราชการ (Organizational Awareness)
5. การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม (Integrity)



**แผนการพัฒนาคณากรมหาวิทาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช ประจำปีงบประมาณ 2563**

วิสัยทัศน์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช	การพัฒนาคณากร
<p>มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช เป็นสถาบันที่ผลิตบัณฑิตที่มีอัตลักษณ์ มีคุณภาพ มีสมรรถนะและเป็นสถาบันหลักที่บูรณาการองค์ความรู้สู่สู่นวัตกรรมในการพัฒนาท้องถิ่นเพื่อสร้างความมั่นคงให้กับประเทศ</p>	<p>โครงการส่งเสริมสนับสนุนคณากรสู่ความเป็นเลิศ</p> <p>1) มติกรพัฒนากกรบริหารจัดการด้านคณากร</p>
<p><b>พันธกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช</b></p>	<p>2) มติกรพัฒนาสมรรถนะและความก้าวหน้าในสายงาน</p>
<p>1. ผลิตบัณฑิตให้มีคุณภาพ มีทัศนคติที่ดี เป็นพลเมืองดีในสังคม และมีสมรรถนะตามความต้องการของผู้ใช้บัณฑิต</p> <p>2. วิจัยสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมที่มีคุณภาพและได้มาตรฐานเป็นที่ยอมรับ มุ่งเน้นการบูรณาการเพื่อนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างเป็นรูปธรรม</p> <p>3. พัฒนาท้องถิ่นตามศักยภาพ สภาพปัญหาและความต้องการที่แท้จริงของชุมชน โดยการถ่ายทอดองค์ความรู้เทคโนโลยี และน้อมนำแนวพระราชดำริสู่การปฏิบัติ</p> <p>4. สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับทุกภาคส่วนเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น และเสริมสร้างความเข้มแข็งของผู้นำชุมชนให้มีคุณธรรมและความสามารถในการบริหารงานเพื่อประโยชน์ต่อส่วนรวม</p> <p>5. บริหารจัดการทรัพยากรภายในมหาวิทยาลัยอย่างมีประสิทธิภาพด้วยหลักธรรมาภิบาล พร้อมรองรับบริบทการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน</p>	<p>3) มติกรพัฒนาระบบสารสนเทศและแหล่งเรียนรู้ด้านการพัฒนาคณากร</p> <p>4) มติกรพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของคณากร</p>
<p><b>แผนปฏิบัติราชการ</b> <b>มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช</b></p>	
<p><b>ยุทธศาสตร์ที่ 4</b> การพัฒนาระบบการบริหารจัดการ</p>	
<p><b>เป้าประสงค์</b> : . มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราชมีระบบบริหารที่มีประสิทธิภาพและคล่องตัว มุ่งเน้นการสร้าง ธรรมาภิบาล ความพร้อมและความสามารถ ปรับตัวอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลกับสถานะมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ</p>	
<p><b>กลยุทธ์</b>: ส่งเสริมคณากรที่เป็นคนดีและคนเก่งให้พัฒนาและแสดงออกถึงรู้ความสามารถและศักยภาพเพื่อพัฒนามหาวิทยาลัยและท้องถิ่นอย่างเต็มที่</p>	

รายละเอียดแผนการพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราชประจำปีงบประมาณ 2563

เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน ปี 2562	เป้าหมาย ปี 2563	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณรายจ่าย (บาท)				เจ้าภาพ/ผู้รับผิดชอบ
						เงินแผ่นดิน	เงินรายได้	เงินอื่น ๆ (กองทุนพัฒนาบุคลากร)	รวมทั้งสิ้น	
<b>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่</b> การพัฒนาระบบบริหารจัดการ										
1 มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราชมีระบบบริหารที่มีประสิทธิภาพและคล่องตัว มุ่งเน้นการสร้างสรรค์มาภิบาล ความพร้อมและความสามารถปรับตัวอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลกับสถานะมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ	1.1. ร้อยละบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนที่ได้รับการพัฒนาอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง (ตัวชี้วัดที่ 4.10) 1.2 ร้อยละของอาจารย์ที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ (ตัวชี้วัดที่ 4.11) 1.3 ร้อยละของอาจารย์ที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก (ตัวชี้วัดที่ 4.12)		ร้อยละ 100	ส่งเสริมบุคลากรที่มีคนดีและคนเก่งให้พัฒนาและแสดงออกถึงความรู้ความสามารถและศักยภาพเพื่อพัฒนามหาวิทยาลัยและท้องถิ่นอย่างเต็มที่	<b>1. โครงการส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรสู่ความเป็นเลิศ (Core Projects) (โครงการที่ 28)</b>					
			ร้อยละ 30		<b>กิจกรรมที่ 1</b> กิจกรรมส่งเสริมและพัฒนาสมรรถนะและความก้าวหน้าในสายอาชีพสำหรับบุคลากรสายวิชาการ			464,300	464,300	คณะกรรมการขับเคลื่อนแผนฯ
			ร้อยละ 30		<b>กิจกรรมที่ 2</b> กิจกรรมส่งเสริมและพัฒนาสมรรถนะและความก้าวหน้าในสายอาชีพสำหรับบุคลากรสายสนับสนุน			300,900	300,900	คณะกรรมการขับเคลื่อนแผนฯ
			ร้อยละ 30		<b>กิจกรรมที่ 3</b> กิจกรรมส่งเสริมและพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรดำเนินงานบริการงานตักแตงสถานที่ และงานแม่บ้าน			63,200	63,200	คณะกรรมการขับเคลื่อนแผนฯ
					<b>กิจกรรมที่ 4</b> กิจกรรมส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรเพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับการพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรให้มีความทันสมัยและรองรับการเปลี่ยนแปลง			153,400	153,400	คณะกรรมการขับเคลื่อนแผนฯ
	<b>กิจกรรมที่ 5</b> กิจกรรมส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรเพื่อปรับปรุงคุณภาพการทำงาน					45,700	45,700	คณะกรรมการขับเคลื่อนแผนฯ		

เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน ปี 2562	เป้าหมาย ปี 2563	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณรายจ่าย (บาท)				เจ้าภาพ/ผู้รับผิดชอบ
						เงินแผ่นดิน	เงินรายได้	เงินอื่น ๆ (กองทุนพัฒนาบุคลากร)	รวมทั้งสิ้น	
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ การพัฒนาระบบบริหารจัดการ										
					ให้มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับพันธกิจของมหาวิทยาลัย					
					<b>กิจกรรมที่ 6</b> กิจกรรมส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรเพื่อการขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยสู่ความก้าวหน้าในระดับชาติและนานาชาติ			915,500	915,500	คณะกรรมการขับเคลื่อนแผนฯ
					<b>กิจกรรมที่ 7</b> กิจกรรมส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยภายใต้หลักธรรมาภิบาล ควบคู่กับการเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง			500,000	500,000	คณะกรรมการขับเคลื่อนแผนฯ
					<b>กิจกรรมที่ 8</b> กิจกรรมส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงกฎ ระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ ตามนโยบายของรัฐ			70,000	70,000	คณะกรรมการขับเคลื่อนแผนฯ
					<b>กิจกรรมที่ 9</b> กิจกรรมเสริมและพัฒนาความรักและผูกพันต่อองค์กร - มหาชัยสามพันห้า สัปดาห์ปีใหม่ ครั้งที่ 1 (การแข่งขันกีฬาบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช 2562)		150,000		150,000	ผู้ช่วยอธิการบดี
					<b>กิจกรรมที่ 10</b> กิจกรรมยกย่องเชิดชูบุคลากรดีเด่น			28,000	28,000	คณะกรรมการขับเคลื่อนแผนฯ

เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน ปี 2562	เป้าหมาย ปี 2563	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณรายจ่าย (บาท)				เจ้าภาพ/ผู้รับผิดชอบ
						เงินแผ่นดิน	เงินรายได้	เงินอื่น ๆ (กองทุนพัฒนาบุคลากร)	รวมทั้งสิ้น	
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ การพัฒนาระบบบริหารจัดการ										
					กิจกรรมที่ 11 กิจกรรมพัฒนาศักยภาพอาจารย์เพื่อพัฒนาหลักสูตรตามเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตร			500,000	500,000	คณะกรรมการขับเคลื่อนแผนฯ
					กิจกรรมที่ 12 การประชุมเชิงปฏิบัติการ “ร่วมสร้างสรรค์แบ่งปันความรู้ Knowledge Sharing” ด้านงานพัสดุ			118,800	118,800	งานพัสดุ
					กิจกรรมที่ 13 อบรมเชิงปฏิบัติการ “การขับเคลื่อนเพื่อพัฒนาผลงานทางวิชาการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการให้แล้วเสร็จภายใน 1 ปี รุ่นที่ 1 พ.ศ.2563”			628,000	628,000	งานนิติการและการเจ้าหน้าที่
					กิจกรรมที่ 14 ส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาบุคลากรเฉพาะหน่วยงานย่อย					
					<b>1. หน่วยตรวจสอบภายใน</b>					
					1.1 ประชุม อบรม และสัมมนา ด้านการตรวจสอบภายในหรือหลักสูตรที่เกี่ยวข้อง			40,000	40,000	หน่วยตรวจสอบภายใน
					1.2 อบรมเชิงปฏิบัติการการจัดทำรายงานการควบคุมภายใน		50,000	20,000	70,000	หน่วยตรวจสอบภายใน
					<b>2. กองกลาง</b>					
					2.1 พัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ			150,000	150,000	กองกลาง
					<b>3. กองพัฒนานักศึกษา</b>					
								160,000	160,000	

เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน ปี 2562	เป้าหมาย ปี 2563	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณรายจ่าย (บาท)				เจ้าภาพ/ผู้รับผิดชอบ
						เงินแผ่นดิน	เงินรายได้	เงินอื่น ๆ (กองทุนพัฒนาบุคลากร)	รวมทั้งสิ้น	
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ การพัฒนาระบบบริหารจัดการ										
					3.1 พัฒนาบุคลากรเข้าร่วมประชุมอบรมสัมมนาเพื่อพัฒนาสมรรถนะการทำงาน					กองพัฒนานักศึกษา
					<b>4. สำนักงานเลขานุการสภามหาวิทยาลัย</b>					สำนักงานเลขานุการสภามหาวิทยาลัย
					4.1 พัฒนาสมรรถนะบุคลากร			30,000	30,000	
					<b>5. สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ</b>					สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ
					5.1 การพัฒนาบุคลากรของสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ			310,000	310,000	
					5.2 การอบรมเทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับอาจารย์และบุคลากร		26,440		26,440	สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ
					5.3 การอบรมการอ้างอิงผลงานวิชาการ		20,000		20,000	สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ
					<b>6. สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน</b>					สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน
					6.1 พัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการให้มีความก้าวหน้าตามเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพภายในประเทศ/ต่างประเทศ		256,500		256,500	

เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน ปี 2562	เป้าหมาย ปี 2563	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณรายจ่าย (บาท)				เจ้าภาพ/ผู้รับผิดชอบ
						เงินแผ่นดิน	เงินรายได้	เงินอื่น ๆ (กองทุนพัฒนาบุคลากร)	รวมทั้งสิ้น	
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ การพัฒนาระบบบริหารจัดการ										
					6.2 พัฒนาบุคลากรตามภาระงาน			168,000	168,000	สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน
					6.3 สร้างขวัญและยกย่องเชิดชูเกียรติแก่บุคลากร		15,000		15,000	สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน
					6.4 พัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการให้มีความก้าวหน้าตามเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพภายในประเทศ/ต่างประเทศ		60,000		60,000	สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน
					6.5 พัฒนาภาระงานของบุคลากร			82,000	82,000	สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน
					<b>7. สถาบันวิจัยและพัฒนา</b>					
					7.1 พัฒนาสมรรถนะสำหรับบุคลากรทุกระดับตามเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ (Career path) บนฐานสมรรถนะ		15,000		15,000	สถาบันวิจัยและพัฒนา
					<b>8. คณะครุศาสตร์</b>					
					8.1 พัฒนาบุคลากรทุกสายงานเข้าสู่ตำแหน่งความก้าวหน้าในอาชีพ			640,000	640,000	คณะครุศาสตร์
					8.2 อบรมการบริหารจัดการของผู้บริหารและบุคลากรสายสนับสนุน		219,000		219,000	คณะครุศาสตร์

เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน ปี 2562	เป้าหมาย ปี 2563	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณรายจ่าย (บาท)				เจ้าภาพ/ผู้รับผิดชอบ
						เงินแผ่นดิน	เงินรายได้	เงินอื่น ๆ (กองทุนพัฒนาบุคลากร)	รวมทั้งสิ้น	
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ การพัฒนาระบบบริหารจัดการ										
					8.3 พัฒนาบุคลากรทุกระดับ (ศึกษาดูงาน)		339,500		339,500	คณะครุศาสตร์
					<b>9. คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์</b>					คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
					9.1 ศึกษาดูงานภายในประเทศ (สนง.คณะ)		312,250		312,250	
					9.2 พัฒนาบุคลากรสายวิชาการสนับสนุนวิชาการและนักศึกษา			300,000	300,000	คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
					<b>10. คณะวิทยาการจัดการ</b>					คณะวิทยาการจัดการ
					10.1 บุคลากรเข้าร่วมประชุม อบรมสัมมนา และศึกษาดูงาน			696,000	696,000	
					10.2 อบรมและแลกเปลี่ยนรู้ตามความก้าวหน้าของบุคลากรสายสนับสนุน		140,000		140,000	คณะวิทยาการจัดการ
					10.3 พัฒนาสมรรถนะผู้บริหาร		75,000		75,000	คณะวิทยาการจัดการ
					10.4 การเขียนผลงานวิชาการ		30,000		30,000	คณะวิทยาการจัดการ
					<b>11. คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี</b>					คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
					11.1 พัฒนาศักยภาพ อาจารย์ บุคลากร			50,000	50,000	
					11.2 จัดส่งบุคลากรเข้ารับการสัมมนา อบรม ศึกษาดูงาน			8,000	8,000	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
					<b>12. คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม</b>					คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม
					12.1 พัฒนาศักยภาพบุคลากร			90,900	90,900	

เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงานปี 2562	เป้าหมายปี 2563	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณรายจ่าย (บาท)				เจ้าภาพ/ผู้รับผิดชอบ
						เงินแผ่นดิน	เงินรายได้	เงินอื่น ๆ (กองทุนพัฒนาบุคลากร)	รวมทั้งสิ้น	
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ การพัฒนาระบบบริหารจัดการ										
					12.2 ศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาและเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร		370,000		370,000	คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม
					<b>13. บัณฑิตวิทยาลัย</b>					
					13.1 พัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน			80,000	80,000	บัณฑิตวิทยาลัย
					13.2 พัฒนาบุคลากรสายวิชาการ(บัณฑิต			300,000	300,000	บัณฑิตวิทยาลัย
					13.3 การศึกษาดูงานกับมหาวิทยาลัยเครือข่าย(คณะครุศาสตร์)		210,000		210,000	บัณฑิตวิทยาลัย
					<b>14.ส่วนงานบริหารทรัพย์สินและจัดหารายได้</b>					ส่วนงานบริหารทรัพย์สินและจัดหารายได้
					14.1พัฒนาสมรรถนะบุคลากร		30,000		30,000	
							<b>2,318,690</b>	<b>6,912,700</b>	<b>9,231,390</b>	



## แนวทางการพัฒนาบุคลากรกลุ่มผู้บริหาร

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช ประจำปีงบประมาณ 2563-2566

**บุคลากร:** อธิการบดี/รองอธิการบดี/คณบดีหรือผู้อำนวยการสถาบัน สำนัก ศูนย์หรือเทียบเท่า /ผู้ช่วย  
อธิการบดี รองคณบดี รองผู้อำนวยการสถาบัน สำนัก ศูนย์หรือเทียบเท่า

**วัตถุประสงค์ :** - มีแนวทางการพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ

- ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพผู้บริหารทุกระดับให้สามารถเป็นผู้นำการขับเคลื่อนนโยบาย  
ของมหาวิทยาลัยได้

- ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพผู้บริหารทุกระดับให้มีสมรรถนะพร้อมเป็นผู้บริหารระดับที่  
สูงขึ้น

**แนวทางการพัฒนา :** แนวทางการพัฒนาบุคลากรในกลุ่มผู้นำหรือผู้บริหารทั้งระดับต้น ระดับกลาง  
และระดับสูง โดยการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพผู้บริหารทุกระดับให้สามารถเป็นผู้นำการ  
ขับเคลื่อนนโยบายของมหาวิทยาลัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ ปรับปรุงและพัฒนาให้มีสมรรถนะ  
พร้อมเป็นผู้บริหารระดับที่สูงขึ้น มีความพร้อมรับมือการเปลี่ยนแปลง การบริหารความ  
ขัดแย้งในองค์กร และกำหนดแนวทาง ยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัย และขับเคลื่อนตาม  
แผนได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งปัจจุบันและอนาคต

**ตัวอย่างหัวข้อ หลักสูตรหรือกิจกรรม :** เช่น ทักษะการบริหารหลักสูตร การปรับปรุงหลักสูตรให้  
ทันสมัย สัมมนาเครือข่ายนักบริหารระดับสูงด้านกิจกรรมนักศึกษา หลักสูตรเสาหลัก  
เกียรติยศ การพัฒนาภาวะผู้นำเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหาร ผู้นำพร้อมรับการ  
เปลี่ยนแปลง การรับมือกับความขัดแย้งในองค์กร นักบริหารยุทธศาสตร์การป้องกันและ  
ปราบปรามการทุจริตระดับสูง เป็นต้น

## แนวทางการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช ประจำปีงบประมาณ 2563-2566

**บุคลากร:** บุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

**วัตถุประสงค์ :** - เข้าใจพันธกิจ เป้าหมาย นโยบายและแนวปฏิบัติที่ดีของหลักสูตร คณะ และมหาวิทยาลัย

- เข้าใจเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพ
- จัดการเรียนรู้และพัฒนาผู้เรียนได้ตามเป้าหมายของหลักสูตร
- มีความพร้อมในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ
- วิจัยเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ในสาขาวิชาที่รับผิดชอบ
- เผยแพร่ผลงานให้เป็นที่ยอมรับ
- พัฒนาหลักสูตรที่ทันสมัยและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม
- บริหารจัดการงานด้านวิชาการ วิจัย การบริการวิชาการให้มีประสิทธิภาพ
- เข้าใจการบริหารจัดการนวัตกรรม ลิขสิทธิ์และทรัพย์สินทางปัญญา ผลงานทางวิชาการ

และผลงานวิจัย

**แนวทางการพัฒนา :** แนวทางการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการมุ่งการทำความเข้าใจพันธกิจ เป้าหมาย นโยบายและแนวปฏิบัติที่ดีของหลักสูตร คณะ และมหาวิทยาลัย เรียนรู้และพัฒนาสมรรถนะเฉพาะบุคคล เพื่อสร้างความพร้อมในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ จัดการเรียนรู้และพัฒนาผู้เรียนได้ตามเป้าหมายของหลักสูตร วิจัยเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ในสาขาวิชาที่รับผิดชอบ เผยแพร่ผลงานให้เป็นที่ยอมรับ พัฒนาหลักสูตรที่ทันสมัยและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม และเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานครอบคลุมตามพันธกิจทุกด้าน ตลอดจนการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน

**ตัวอย่างหัวข้อ หลักสูตรหรือกิจกรรม :** เช่น การปฐมนิเทศอาจารย์ใหม่ จรรยาบรรณอาจารย์/นักวิจัย การพัฒนาศักยภาพการเรียนการสอนที่จำเป็น การเสริมสร้างสมรรถนะการเรียนการสอนที่ในศตวรรษที่ 21 การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน การพัฒนาผลงานเพื่อความก้าวหน้าทางวิชาการ การเขียนบทความเพื่อตีพิมพ์ในระดับชาติและนานาชาติ การประกันคุณภาพกับการเรียนการสอน ความรู้เรื่อง ลิขสิทธิ์และทรัพย์สินทางปัญญา การปรับปรุงหลักสูตรให้ทันสมัย เป็นต้น

**แนวทางการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน**  
**มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช ประจำปีงบประมาณ 2563-2566**

**บุคลากร:** บุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

**วัตถุประสงค์ :** - เข้าใจพันธกิจ เป้าหมาย นโยบายและแนวปฏิบัติที่ดีของหลักสูตร คณะ และมหาวิทยาลัย

- ปฏิบัติงานที่รับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ
- เรียนรู้และพัฒนาการปฏิบัติงานตามเป้าหมายขององค์การ
- พัฒนาแนวปฏิบัติที่ดีหรือนวัตกรรมในการปฏิบัติงาน
- สร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ

**แนวทางการพัฒนา :** แนวทางการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนมุ่งเข้าใจพันธกิจ เป้าหมาย นโยบาย และแนวปฏิบัติที่ดีของหลักสูตร คณะ และมหาวิทยาลัย ปฏิบัติงานที่รับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ เรียนรู้และพัฒนาการปฏิบัติงานตามเป้าหมายขององค์การ พัฒนาแนวปฏิบัติที่ดีหรือนวัตกรรมในการปฏิบัติงาน สร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ และพัฒนาสมรรถนะในการทำงาน สนับสนุนความก้าวหน้าในสายอาชีพ ปรับปรุงทัศนคติที่ดี ส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงาน และสร้างความรักและความผูกพันต่อองค์การ

**ตัวอย่างหัวข้อ หลักสูตรหรือกิจกรรม :** เช่น การปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ การพัฒนาทักษะพนักงานใหม่เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน การประกันคุณภาพกับผลสัมฤทธิ์ขององค์การ การพัฒนาทักษะเพื่อยกระดับคุณภาพงานของผู้ปฏิบัติงาน การเข้าสู่ตำแหน่งชำนาญการ/ชำนาญการพิเศษ การพัฒนาผลการปฏิบัติงานเพื่อสนับสนุนองค์การสู่ความเป็นเลิศด้านการพัฒนางานและพัฒนาองค์การ การสร้างและการบริหารทีมงาน เป็นต้น

## ส่วนที่ 4

### การนำแผนปฏิบัติราชการประจำปี พ.ศ. 2563 ไปสู่การปฏิบัติ

#### แนวทางการดำเนินงานที่สนับสนุนการนำแผนพัฒนาสู่การปฏิบัติ

การพัฒนาบุคลากรไม่ใช่หน้าที่และความรับผิดชอบของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง มหาวิทยาลัยจึงมีวิธีการร่วมกันผ่านการสื่อสาร การถ่ายทอดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย ไปสู่ระดับคณะ สถาบัน สำนัก หน่วยงานปฏิบัติต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรทุกระดับภายในมหาวิทยาลัยมีการตระหนักถึงความสำคัญและร่วมกันรับผิดชอบในการดำเนินการมากขึ้น โดยการกระจายอำนาจด้านงบประมาณ และการปฏิบัติสู่หน่วยงานต่าง ๆ รับผิดชอบและดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ภายใต้แนวทางการดำเนินงานที่สนับสนุนซึ่งกันและกัน ดังนี้

1. ระดับนโยบาย/โครงการ ให้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงาน มีผู้รับผิดชอบนโยบาย/โครงการทำหน้าที่กำกับดูแลการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องตามงบประมาณที่ได้รับจัดสรรพิจารณาเสนอแนะนโยบาย/โครงการเพื่อให้เกิดผลในทางปฏิบัติ
2. ระดับขับเคลื่อนแผน ให้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงาน มีคณะทำงานทำหน้าที่ในการดำเนินนโยบาย/โครงการสู่การปฏิบัติ รวมทั้งติดตามความก้าวหน้า รวบรวมข้อเสนอแนะตลอดจนปัญหาอุปสรรคในการดำเนินนโยบาย/โครงการ และประเมินความสำเร็จของนโยบาย/โครงการ
3. ระดับปฏิบัติการ บุคลากรทุกคนจะต้องรับทราบนโยบาย/โครงการ และมีส่วนร่วมในการปฏิบัติส่วนที่ตนมีความรู้ความสามารถและเกี่ยวข้อง

#### การขับเคลื่อนแผนสู่การปฏิบัติ แบ่งเป็น

1. ระดับมหาวิทยาลัย ผู้บริหารมีการบูรณาการแผนพัฒนาบุคลากรจากแผนปฏิบัติราชการประจำปี
2. ระดับคณะ/สำนักงาน/สถาบัน ผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานทุกระดับ มีหน้าที่โดยตรงในการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยวิธีการต่าง ๆ เพื่อช่วยพัฒนาขีดความสามารถ ความรอบรู้ที่เกี่ยวข้องตามตำแหน่งงาน โดยมอบหมายภาระงานตามหน้าที่ที่รับผิดชอบ และกำหนดตัวชี้วัดในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ กำหนดแผนการปฏิบัติงานแต่ละรอบการประเมิน รวมทั้งกระตุ้น

ผู้ได้บังคับบัญชาให้มีการพัฒนาและเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนมีการติดตามประเมินผล การพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

3. ระดับบุคคล บุคลากรจัดทำแผนการปฏิบัติงานแต่ละรอบการประเมินตามหน้าที่ที่รับผิดชอบ เพื่อการตรวจติดตามและประเมินผลการปฏิบัติราชการ นอกจากนั้นผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานและผู้ได้บังคับบัญชาต้องร่วมกันกำหนดสมรรถนะระดับบุคคลตามตำแหน่งงานเพื่อวัดผลงานระดับบุคคล และนำไปสู่การเป็นส่วนหนึ่งของการพิจารณาความดีความชอบระดับบุคคลหรือการต่อสัญญาปฏิบัติงานต่อไป

## ส่วนที่ 5

### การติดตามและประเมินผล

มหาวิทยาลัยได้จัดให้มีระบบการติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากร และผลการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้เข้ารับการพัฒนา ได้กำหนดวิธีการติดตามผลการพัฒนาและวิธีการประเมินผลการพัฒนา เพื่อนำผลการติดตามและประเมินผลมาใช้สรุปผลการดำเนินการพัฒนาจากกิจกรรมต่างๆ ของบุคลากรทุกสายงาน อันเป็นการพัฒนาตนเองเพื่อไปใช้ในการปฏิบัติงาน และสามารถเป็นแนวทางในการทบทวนปรับปรุงการพัฒนาบุคลากรในอนาคตต่อไป โดยใช้การติดตามและประเมินผลการพัฒนา ดังนี้

1. ประเมินผลการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากร โดยการใช้แบบสอบถามก่อนและหรือหลังจากการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากร เพื่อทราบถึงผลของการจัดกิจกรรมในแต่ละครั้ง โดยนำผลที่ได้ นั้นมาปรับปรุงการจัดกิจกรรมครั้งต่อไป และสรุปผลการดำเนินกิจกรรม หรือรูปแบบอื่น ๆ ที่ถูกกำหนดขึ้นตามผลลัพธ์ของแต่ละกิจกรรม

2. ประเมินผลด้านการพัฒนาบุคลากร โดยใช้แบบประเมินผลการนำความรู้จากการพัฒนาบุคลากรไปใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อติดตามผลผู้เข้ารับการพัฒนาหลังจากการได้รับการพัฒนาไปได้ระยะหนึ่ง ผู้บังคับบัญชาขึ้นต้นสังเกตความก้าวหน้า การพัฒนาผลการปฏิบัติงาน จากนั้นประเมินผลความก้าวหน้าในแบบประเมินผลการนำความรู้จากการพัฒนาบุคลากรไปใช้ในการปฏิบัติงาน และประเมินในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร หรือรูปแบบอื่น ๆ ที่ถูกกำหนดขึ้นตามผลลัพธ์ของแต่ละกิจกรรม

3. แบบรายงานการพัฒนาบุคลากร แบบฟอร์มจะระบุรายละเอียดของการไปอบรม ศึกษาดูงาน และหรือประชุมสัมมนา เพื่อให้ทราบถึงข้อมูลการไปในแต่ละครั้งว่าได้มีการพัฒนาตนเองอย่างไรบ้าง เช่น หัวข้อเรื่อง หน่วยงานดำเนินการ การใช้ประโยชน์ รายละเอียดการเข้าร่วม แนวทางการนำความรู้ที่ได้มาพัฒนา เป็นต้น

4. แบบติดตามการนำความรู้จากเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนา และศึกษาดูงานไปใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นผลการดำเนินงานการนำความรู้ที่ได้มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน โดยแบบฟอร์มจะระบุรายละเอียดของการไปประชุม อบรม สัมมนา และศึกษาดูงาน เพื่อทราบถึงข้อมูลการไปในแต่ละครั้ง

ว่าได้มีการนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานอย่างไรบ้าง เช่น หัวข้อความรู้ที่นำมาประยุกต์ใช้ ผลการดำเนินงาน เอกสารอ้างอิง เป็นต้น

## ส่วนที่ 6

### แนวทางการพัฒนาบุคลากรในอนาคต

การพัฒนาบุคลากรเป็นการพัฒนาทรัพยากรหนึ่งขององค์กรที่มีความสำคัญยิ่งของมหาวิทยาลัย และการบริหารงานของมหาวิทยาลัยจะพัฒนาไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้นน้อยเพียงใด ต้องอาศัยบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยเป็นกุญแจไขสู่ความสำเร็จ การพัฒนาบุคลากรจึงนับเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้เกี่ยวข้องทุกคนต้องพึงตระหนักและร่วมกันพัฒนาบุคลากรในระดับ เพื่อความเจริญก้าวหน้า และความเจริญเติบโตอย่างยั่งยืนและมั่นคงขององค์กร และเพื่อเพิ่มศักยภาพของบุคลากรให้ประสบความสำเร็จในชีวิตการทำงาน สามารถดำรงตนในสังคมได้อย่างมีความสุข

ดังนั้น ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงของบริบทด้านต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้น จึงต้องมีการทบทวนและปรับปรุงการพัฒนาให้ทันต่อสถานการณ์อย่างต่อเนื่อง การพัฒนาบุคลากรจึงให้ความสำคัญกับการพัฒนาแรงขับภายในตัวบุคคล เช่น ทักษะคิด ค่านิยม แรงจูงใจ และอุปนิสัย เป็นการพัฒนาจากจิตใจเพื่อให้บุคลากรปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่พึงประสงค์ได้อย่างถาวรและเกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยแนวทางการพัฒนาบุคลากรในอนาคต ประกอบด้วย

1. การเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางพัฒนา อันส่งเสริมการทำงานเป็นทีม เพื่อให้บุคลากรได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ช่วยกันแก้ไขปัญหา สร้างสัมพันธภาพ และทัศนคติที่ดีระหว่างกัน ส่งผลให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน
2. คุณภาพชีวิตการทำงาน คำนึงถึงปัจจัย เช่น สภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความเหมาะสม โดยการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้พัฒนาความรู้ ความสามารถ และการสร้างโอกาสความก้าวหน้า และความมั่นคงในอาชีพ
3. วัฒนธรรมองค์กร ช่วยหล่อหลอมบุคลากรให้เข้าใจกฎ กติกา มารยาท เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน วัฒนธรรมที่เข้มแข็งมีส่วนช่วยให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร
4. โอกาสการพัฒนา ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้าและมั่นคงตามตำแหน่งและภาระงานของตนเอง และความสำเร็จต่อองค์กร