



แผนปฏิบัติราชการ ด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากร พ.ศ.2566

งานกรเจ้าหน้าที  
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

## แผนปฏิบัติการด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากร ปีงบประมาณ พ.ศ.2566

### 1. นิยามศัพท์

**การบริหารบุคลากร** หมายถึง กระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการวางแผนกำลังคน การสรรหาบุคคล การคัดเลือกบุคคลที่เหมาะสมเข้าทำงาน จัดคนให้เหมาะสมกับงาน รวมทั้งการบำรุงรักษาบุคลากร การพัฒนาบุคลากรและการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้บุคลากรอยู่ในองค์กร

**การพัฒนาบุคลากร** หมายถึง กระบวนการในการพัฒนาและส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ ความเข้าใจ มีทักษะในการปฏิบัติงาน ตลอดจนมีทัศนคติและพฤติกรรมที่ดี เพื่อให้มีประสิทธิภาพในการทำงานที่ดีขึ้น

### 2. การประเมินสถานการณ์ ปัญหา และความจำเป็นของแผนปฏิบัติการด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากร ปีงบประมาณ พ.ศ.2566

#### 2.1. การวิเคราะห์ปัจจัยภายในที่ส่งผลกระทบต่อการทำงาน

ปัจจัยด้าน	จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
โครงสร้าง (Structure)	S1 โครงสร้างหน่วยงานภายในมีความชัดเจนตามสายการบังคับบัญชา	-
กลยุทธ์ (Strategy)	S2 มหาวิทยาลัยมีนโยบายที่ชัดเจนในการพัฒนาบุคลากรให้มีความก้าวหน้าทางวิชาการและวิชาชีพ	W1 ไม่มีแผนบริหารคนดีและคนเก่ง (Talent Management) ที่ชัดเจน เป็นรูปธรรม
ระบบ (Systems)	S3 มหาวิทยาลัยฯ มีระบบกลไกการบริหารจัดการเกี่ยวกับบุคลากรที่ชัดเจน	W2 ระบบฐานข้อมูลกลางที่ใช้ในการบริหารจัดการขาดความเชื่อมโยงต่อกัน ข้อมูลไม่เป็นปัจจุบัน
ทักษะ (Skills)	S4 บุคลากรมีความรู้ความสามารถ ตรงตามตำแหน่งงานและทักษะวิชาชีพ S5 มหาวิทยาลัยฯ เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกสายงานได้รับการพัฒนาตนเอง	W3 บุคลากรมีทักษะด้านภาษาอังกฤษค่อนข้างต่ำ W4 บุคลากรสายวิชาการ มีคุณวุฒิและตำแหน่งทางวิชาการไม่เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด W5 บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการส่วนใหญ่ ยังเป็นระดับปฏิบัติการ ไม่ได้พัฒนาเข้าสู่ตำแหน่งในสายอาชีพที่สูงขึ้น
รูปแบบ (Styles)	S6 การบริหารในลักษณะรับฟังความคิดเห็นของบุคลากร มีความเป็นประชาธิปไตยเข้าถึงได้ง่าย	W6 เป็นการทำงานประจำตามวงรอบปกติ ขาดการทำงานเชิงรุก

ปัจจัยด้าน	จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
บุคลากร (Staffs)	S7 มหาวิทยาลัยฯ มีกระบวนการการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ มีคุณธรรม โปร่งใส	W7 ลูกจ้างชั่วคราว ควบคุมดูแลด้านสวัสดิการ และมีแนวทางการพัฒนาเข้าสู่การเป็นบุคลากรประจำ เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน
ค่านิยมร่วม (Shared value)	S8 มีระบบเกื้อกูลในการดูแลในการทำงานเป็นทีม มีความสามัคคีในหมู่คณะ S9 บุคลากรให้ความร่วมมือ มีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ	W8 บุคลากรบางส่วนมีทัศนคติแบบ Fixed Mindset และการทำงานอยู่ใน Comfort zone ทำให้ขาดการพัฒนาตนเอง หรือเป็นไปอย่างล่าช้า ไม่สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

## 2.2 การวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกที่ส่งผลกระทบต่อการทำงาน

ปัจจัยด้าน	โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
การเมือง (Politics)	O1 นโยบายการพัฒนาการศึกษา ที่มุ่งเน้นการพัฒนาท้องถิ่นทำให้บุคลากรมีความชัดเจนในการวางรากฐานการพัฒนาท้องถิ่น O2 นโยบายการสร้างและพัฒนาบุคลากรภาครัฐ เป็นโอกาสให้มหาวิทยาลัยได้พัฒนากลไกการบริหารและการพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะที่สูงขึ้น	T1 นโยบายด้านนโยบายการลดงบประมาณ ทำให้มหาวิทยาลัยต้องใช้งบรายได้ทดแทนในส่วนตัว
เศรษฐกิจ (Economics)	O3 สภาวะเศรษฐกิจที่ชะลอตัวจนถึงติดลบ การจ้างงานภาคธุรกิจลดลง และความต้องการงานที่มั่นคงหรืองานราชการเพิ่มขึ้น ทำให้การคัดเลือกบุคลากรมีการแข่งขันสูงขึ้น เป็นโอกาสให้ได้บุคคลที่มีสมรรถนะสูงขึ้น	
สังคม (Social)	O4 ค่านิยม/วิถีชีวิตแบบปกติใหม่ (New normal) การทำงานรูปแบบใหม่ เป็นโอกาสให้บุคลากรตื่นตัวเพื่อเรียนรู้และพัฒนาทักษะใหม่ ๆ ที่สอดคล้องกับการทำงานในศตวรรษที่ 21 ซึ่ง	T2 วิถีชีวิตแบบปกติใหม่ (New normal) และการทำงานรูปแบบใหม่ผ่านระบบออนไลน์ หรือเทคโนโลยี ทำให้การปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรลดลง

ปัจจัยด้าน	โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
	เป็นทักษะที่จะทำให้ตนเองประสบความสำเร็จและเป็นที่ต้องการขององค์กรมากขึ้น	
เทคโนโลยี (Technological)	O5 มีเทคโนโลยีที่ทันสมัยและอำนวยความสะดวกในรูปแบบ Platform software และ Hardware ต่างๆ เพื่อให้บุคลากรสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน	-
สิ่งแวดล้อม (Environmental)	-	-
กฎหมาย (Legal)	O6 กฎกระทรวง การจัดกลุ่มสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2565 เป็นโอกาสให้มหาวิทยาลัยได้ปฏิรูปการบริหารบุคลากรให้สอดคล้องกับการพลิกโฉมมหาวิทยาลัย	T3 ระเบียบ ข้อบังคับ ในการบริหารจัดการบางฉบับไม่สอดคล้องกับการพลิกโฉมมหาวิทยาลัย

### 3.สาระสำคัญของแผนปฏิบัติการ ด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากร ปีงบประมาณ พ.ศ.2566

#### วัตถุประสงค์/เป้าหมาย (Goal)

- 1) เพื่อพัฒนาระบบบริหารและพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับการพลิกโฉมมหาวิทยาลัย
- 2) เพื่อปรับปรุงระบบบริหารบุคลากรให้มีความครอบคลุมบุคลากรทุกกลุ่มในมหาวิทยาลัย และมีแนวทางการถ่ายทอดสู่การปฏิบัติอย่างชัดเจน
- 3) เพื่อเป็นแนวทางในการขับเคลื่อนการพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพ มีสมรรถนะ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีความสุขในการทำงาน

#### เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด กลยุทธ์

- O1 การบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและคล่องตัว มุ่งเน้นการสร้างธรรมาภิบาล ความพร้อม และสามารถปรับตัวเพื่อรองรับบริบทที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
- O2 บุคลากรของมหาวิทยาลัยได้รับการยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขัน

เป้าประสงค์	ผลลัพธ์ที่สำคัญ	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย	กลยุทธ์
			2566	
O1 การบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและคล่องตัว มุ่งเน้นการสร้างธรรมาภิบาล ความพร้อม และสามารถปรับตัวเพื่อรองรับบริบทที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล	KR1.1 ระบบงานที่ได้รับ การพัฒนาเป็นระบบ สารสนเทศ	ระบบ	3	1. พัฒนาระบบเทคโนโลยีและ สารสนเทศที่ใช้ในการบริหารงาน บุคคล
	KR1.2 ระบบงานที่ได้รับ การพัฒนาเป็นระบบการ ให้บริการดิจิทัล	ระบบ	3	2. พัฒนาระบบการปฏิบัติงานการ บริหารจัดการต่างๆ และการให้บริการ ผ่านระบบออนไลน์ที่สามารถเข้าถึงได้ ทุกที่ ทุกเวลา
	KR1.4 ระบบกาประเมินผล งานโดยเน้นความเป็นวัตถุ วิสัยและการทำงานเป็นทีม (Objective and Teamwork Assessment)	ระบบ	3	4. พัฒนาระบบค่าตอบแทนและ สวัสดิการให้สอดคล้องกับ ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร ทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน วิชาการ (ประเมินตามกลุ่มงาน เช่น เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป นักวิเคราะห์นโยบายและแผน นักวิชาการศึกษา เป็นต้น)

เป้าประสงค์	ผลลัพธ์ที่สำคัญ	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย	กลยุทธ์
			2566	
O2 บุคลากรของมหาวิทยาลัยได้รับการยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขัน	KR 2.2 : จำนวนอาจารย์ที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้นในปีที่ประเมิน	ร้อยละ	30	<p>การพัฒนาอาจารย์ผู้สอนให้มีคุณภาพและศักยภาพ เป็นมืออาชีพ ด้วยมาตรการ ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. พัฒนาระบบกลไกและดำเนินการสนับสนุนการศึกษาต่อระดับปริญญาเอกและการทำผลงานวิชาการเพื่อการเข้าสู่ตำแหน่งวิชาการ</li> <li>2. ส่งเสริมการศึกษาต่อระดับปริญญาเอกเพื่อเพิ่มคุณวุฒิให้เป็นที่ไปตามเกณฑ์มาตรฐานอุดมศึกษา</li> <li>3. การบ่มเพาะ การผลิตผลงานวิชาการเพื่อขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้น</li> </ol>
	KR 2.3 : จำนวนอาจารย์ที่มีคุณวุฒิปริญญาเอกที่สูงขึ้นในปีที่ประเมิน	ร้อยละ	38	