

แผนปฏิบัติการด้านการบริหารและแผนพัฒนาบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน ระยะที่ 1 (พ.ศ. 2563 -2565)

นิยามศัพท์

การบริหารบุคลากร หมายถึง กระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการวางแผนกำลังคน การสรรหาบุคคล การคัดเลือกบุคคลที่เหมาะสมเข้าทำงาน จัดคนให้เหมาะสมกับงาน รวมทั้งการธำรงรักษาบุคลากร การพัฒนาบุคลากรและการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้บุคลากรอยู่ในองค์กร

การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการในการพัฒนาและส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ ความเข้าใจ มีทักษะในการปฏิบัติงาน ตลอดจนมีทัศนคติและพฤติกรรมที่ดี เพื่อให้มีประสิทธิภาพในการทำงานที่ดีขึ้น

แผนการบริหารบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน

การประเมินสถานการณ์ ปัญหา และความจำเป็นของแผนปฏิบัติราชการ ด้านการบริหารบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน ระยะที่ 1 (พ.ศ. 2563 -2565)

INTERNAL	จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weakness)
	<ol style="list-style-type: none"> มีระบบ กลไก การสรรหา คัดเลือกบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ ให้ได้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถที่เหมาะสมกับตำแหน่ง มีประกาศ หลักเกณฑ์ที่ชัดเจนในเรื่องการต่อสัญญาจ้าง การประเมินผลการปฏิบัติราชการมีระบบกลไกหลักเกณฑ์ที่ชัดเจน ระบบความก้าวหน้าของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการมีความชัดเจน มีข้อบ่งชี้ฯ ที่เอื้อต่อการจ้างบุคลากรหลังเกษียณอายุราชการ 	<ol style="list-style-type: none"> ค่าตอบแทนและความมั่นคงของอาจารย์ประจำสัญญาจ้างมีน้อย ความแตกต่างของค่าตอบแทนของแต่ละประเภทบุคลากร การจัดสวัสดิการให้บุคลากรไม่ชัดเจน มีประเภทบุคลากรที่หลากหลาย ระบบบำรุงรักษาบุคลากรยังไม่มีประสิทธิภาพทำให้มีอัตราการเข้าออกของบุคลากรสูง ขาดหลักเกณฑ์ วิธีการ ความก้าวหน้าของอาจารย์ประจำสัญญาจ้าง
EXTERNAL	โอกาส (Opportunity)	อุปสรรค (Threats)
	<ol style="list-style-type: none"> การบริหารจัดการภาครัฐสนับสนุนให้มหาวิทยาลัยบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างอิสระและคล่องตัว รัฐบาลมีการส่งเสริมและสนับสนุนทุนพัฒนาศักยภาพและความเชี่ยวชาญของบุคลากรให้มีคุณวุฒิ และความเชี่ยวชาญทางด้านวิชาชีพตามกรอบสมรรถนะที่สูงขึ้น นโยบาย Reprofile ของรัฐบาลเปิดโอกาสให้บุคลากรมีการพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ๆ และสามารถนำมาปฏิบัติได้ตามความเชี่ยวชาญในศาสตร์นั้นๆ แนวทางการพัฒนาประเทศไทย 4.0 ทำให้บุคลากรได้พัฒนาความคิดสร้างสรรค์นำไปสู่การพัฒนานวัตกรรมใหม่ๆ 	<ol style="list-style-type: none"> นโยบายของรัฐบาลมีการเปลี่ยนแปลงบ่อย ส่งผลให้การพัฒนามหาวิทยาลัยขาดความต่อเนื่อง นโยบายอัตราทดแทนผู้เกษียณอายุราชการไม่ครอบคลุมทุกประเภทบุคลากรทำให้มหาวิทยาลัยต้องจ้างบุคลากรด้วยงบประมาณเงินรายได้ทดแทน ค่าครองชีพที่สูงขึ้นทำให้ขาดผู้สนใจมาสมัครในตำแหน่งอาจารย์ประจำสัญญาจ้าง การเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีมีผลกระทบต่อพฤติกรรมกรรับรู้ข่าวสารการรับสมัครงาน

สาระสำคัญของแผนปฏิบัติการ แผนด้านการบริหารบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน ระยะที่ 1 (พ.ศ. 2563 -2565)

1. วัตถุประสงค์

1. เพื่อพัฒนาระบบบริหารบุคลากรให้สอดคล้องกับนโยบายของมหาวิทยาลัย
2. เพื่อปรับปรุงระบบบริหารบุคลากรให้มีความครอบคลุมบุคลากรทุกกลุ่มในมหาวิทยาลัยและมีแนวทางการถ่ายทอดสู่การปฏิบัติอย่างชัดเจน

2. เป้าหมายและตัวชี้วัด

เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย			ผู้รับผิดชอบ
		2563	2564	2565	
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราชมีระบบบริหารที่มีประสิทธิภาพและคล่องตัว มุ่งเน้นการสร้างธรรมาภิบาล ความพร้อมและความสามารถ ปรับตัวอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลกับสถานะมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ	ผลงานของ อาจารย์ที่ได้รับ การตีพิมพ์เผยแพร่หรือได้รับ รางวัลในระดับชาติและ นานาชาติ	25 ผลงาน/ คณะ/ปี (อาจารย์)	25 ผลงาน/ คณะ/ปี (อาจารย์)	25 ผลงาน/ คณะ/ปี (อาจารย์)	ทุกหน่วยงาน
	ผลการสำรวจการรับรู้ ข่าวสาร (เช่น นโยบาย/ แผนพัฒนาต่าง ๆ ที่สำคัญ ระดับชาติ/จังหวัด/องค์กร) ของบุคลากรภายใน มหาวิทยาลัย	ระดับ 4.51	ระดับ 4.51	ระดับ 4.51	ทุกหน่วยงาน
	ระบบบริหารจัดการที่มี ประสิทธิภาพและ ประสิทธิผล	3 ระบบ	3 ระบบ	3 ระบบ	ทุกหน่วยงาน

เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย			ผู้รับผิดชอบ
		2563	2564	2565	
	ร้อยละบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนที่ได้รับการพัฒนาอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100	ทุกหน่วยงาน
	ร้อยละของอาจารย์ที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ	ร้อยละ 30	ร้อยละ 35	ร้อยละ 40	ทุกหน่วยงาน
	ร้อยละของอาจารย์ที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก	ร้อยละ 30	ร้อยละ 35	ร้อยละ 40	ทุกหน่วยงาน

3. แนวทางการพัฒนา

- พัฒนาการวางแผนกำลังคน การสรรหาบุคคล การคัดเลือกบุคคลที่เหมาะสมเขาทำงาน จัดคนให้เหมาะสมกับงาน รวมทั้งการบำรุงรักษาบุคลากรไว้ในองค์กร
- ส่งเสริม และพัฒนาคุณภาพของบุคลากรให้มีคุณธรรมจริยธรรม มีคุณภาพชีวิตและสวัสดิการที่ดี

4. โครงการ/กิจกรรมที่ต้องดำเนินการ

ที่	โครงการ/กิจกรรม	ปีดำเนินการ			หน่วยงานดำเนินการหลัก
		2563	2564	2565	
1	โครงการ ส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรสู่ความเป็นเลิศ	-	✓	✓	กจ. กองกลาง
	กิจกรรม ส่งเสริมความเข้าใจเกี่ยวกับการวิเคราะห์ วางแผน และบริหารอัตรากำลังที่สอดคล้องกับภารกิจและทิศทางการพัฒนามหาวิทยาลัย				

ที่	โครงการ/กิจกรรม	ปีที่ดำเนินการ			หน่วยงาน ดำเนินการ หลัก
		2563	2564	2565	
	สาระสำคัญ อบรม สัมมนา แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ฝึกฝนเชิงปฏิบัติการ โดยวิทยากรที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญ ในเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับการวิเคราะห์ การวางแผน การกำหนดกรอบอัตรากำลัง การบริหาร อัตรากำลังที่สอดคล้องกับนโยบาย ภารกิจ และทิศทางการพัฒนามหาวิทยาลัยให้กับบุคลากรที่ เกี่ยวข้อง				
2	โครงการ พัฒนาระบบบริหารจัดการมหาวิทยาลัยสู่ความเป็นเลิศ กิจกรรม พัฒนาระบบสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ สาระสำคัญ จัดทำประกาศหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ให้กับบุคลากรเพิ่มเติมจากสวัสดิการที่กฎหมาย กำหนด	-	✓	✓	กจ. กองกลาง

แผนพัฒนาบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน

การประเมินสถานการณ์ ปัญหา และความจำเป็นของแผนปฏิบัติการ ด้านการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน ระยะที่ 1 (พ.ศ. 2563 -2565)

1.ผลการวิเคราะห์ SWOT ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (กลุ่มบุคลากรสายวิชาการ)

	จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weakness)
INTERNAL	<ol style="list-style-type: none"> 1. บุคลากรมีคุณวุฒิตำแหน่งวิชาการ ประสพการณ์ และศักยภาพที่หลากหลายทำให้สามารถดำเนินงานได้ทุกพันธกิจ 2. มหาวิทยาลัยฯ มีงบประมาณสนับสนุนการดำเนินโครงการพัฒนาบุคลากร 3. มีการสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาผลงานวิชาการและมีความก้าวหน้าในสายอาชีพ ทำให้บุคลากรมีตำแหน่งทางวิชาการ และทำผลงานอย่างต่อเนื่อง 4. มีสิ่งแวดล้อมทางกายภาพที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานและการใช้ชีวิต 5. มีผลงานตีพิมพ์และเผยแพร่จำนวนมาก 6. มีบุคลากรที่เป็นชาวต่างประเทศมาสอนภาษาอังกฤษโดยตรง 7. มีความร่วมมือความสามัคคีในการทำงาน 	<ol style="list-style-type: none"> 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

		<p>14. เวลาในการปฏิบัติกิจกรรมกลุ่มมีน้อยหรือขาดกิจกรรมเชื่อมสัมพันธ์บุคลากรในแต่ละส่วนงาน</p> <p>15. ขาดการสร้างขวัญและกำลังใจ และปลูกฝังค่านิยมให้กับบุคลากรมีความสามัคคี รักองค์กร และทำงานอย่างมีความสุข</p>
EXTERNAL	โอกาส (Opportunity)	อุปสรรค (Threats)
	<p>1.เกณฑ์มาตรฐานการศึกษา พ.ศ.2558 เป็นสิ่งผลักดันทำให้บุคลากรพัฒนาตนเองเพิ่มขึ้น</p> <p>2.นโยบายการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีเอื้อต่อการมีเครือข่าย ได้รับความร่วมมือจากชุมชนและท้องถิ่นในการดำเนินงานทุกพันธกิจ</p> <p>3.หน่วยงานภาครัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีนโยบายที่เอื้อต่อการพัฒนาบุคลากร</p> <p>4.มีงบประมาณสนับสนุนการศึกษาต่อ การวิจัย และการพัฒนาบุคลากรจากหน่วยงานภายนอก</p> <p>5.ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการงานบุคลากร</p> <p>6.ชุมชนให้การยอมรับบุคลากรของมหาวิทยาลัย</p> <p>7.มหาวิทยาลัยเป็นหน่วยงานที่มีชื่อเสียงในการพัฒนาครูมาตั้งแต่อดีต</p> <p>8.นโยบายการศึกษาที่เน้นภาษาอังกฤษ และการเน้นการวัดค่ามาตรฐาน CEFR ทำให้มีความจำเป็นต้องมีบุคลากรชาวต่างชาติ</p>	<p>1. อัตราเงินเดือนและสวัสดิการค่อนข้างน้อย</p> <p>2. นโยบายของรัฐบาลในการเกี่ยวกับการลดอัตราค่าจ้าง</p> <p>3. ภาวะเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงทำให้ต้นทุนในการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรต้องใช้งบประมาณเพิ่มขึ้น</p> <p>4. ที่ตั้งของมหาวิทยาลัยไม่เป็นจุดสนใจให้บุคลากรชาวต่างชาติที่มีความรู้ความสามารถสมัครเข้ามาทำงาน</p>

2. ผลการวิเคราะห์ SWOT ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (กลุ่มบุคลากรสายสนับสนุน)

	จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weakness)
INTERNAL	<p>1.มีโครงสร้างการบริหารงานของบุคลากรและการกระจายอำนาจในระดับโครงสร้างที่ชัดเจน</p> <p>2. มีคุณวุฒิตรงตามตำแหน่งงาน ทำให้มีความสามารถในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ และสามารถปฏิบัติงานได้หลากหลาย</p> <p>3.มีจิตสาธารณะ ชยัน อดทน สู้งาน ทำงานเป็นทีม มีเอกภาพและสามารถปรับตัวเข้ากับการ</p>	<p>1.อัตราค่าจ้างคนบางงานไม่เพียงพอหรือไม่สมดุลกับภาระงาน</p> <p>2.มีความรู้และทักษะภาษาอังกฤษค่อนข้างน้อย บางส่วนยังขาดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน</p> <p>3.งบประมาณสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรไม่เพียงพอ</p> <p>4.ขาดการพัฒนาสมรรถนะตามสายงานและพัฒนา</p>

	<p>เปลี่ยนแปลงได้ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี</p> <p>4. มีการสนับสนุนให้พัฒนาด้านการใช้ภาษาต่างประเทศ</p> <p>5. มีงบประมาณและโอกาสในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง</p> <p>6. มีนโยบาย วางแผนและพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายอาชีพ</p> <p>7. ให้ความสำคัญและมีคุณสมบัติในการให้บริการกับทุกหน่วยงาน</p> <p>8. มีการพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อใช้ในการแสดงผลงานของบุคลากร (e-Portfolio)</p> <p>9. มีความรัก ความผูกพันต่อองค์กร ทำให้ปฏิบัติงานด้วยความสุข และปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ</p> <p>10. มีระบบสารสนเทศ อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกที่ทันสมัย และเอื้อต่อการปฏิบัติงาน</p> <p>11. มีการยกย่องชมเชยบุคลากรเพื่อเสริมสร้างความผูกพันระหว่างบุคลากรและมหาวิทยาลัย</p>	<p>อย่างต่อเนื่อง</p> <p>5. บุคลากรบางส่วนปฏิบัติหน้าที่ หรือความรับผิดชอบไม่ตรงกับชื่อตำแหน่ง ซึ่งส่งผลกระทบต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ</p> <p>6. บุคลากรประเภทลูกจ้างชั่วคราวมีโอกาสก้าวหน้าในสายอาชีพค่อนข้างยาก</p> <p>7. บุคลากรสายสนับสนุนขาดความรู้และประสบการณ์ใหม่</p> <p>8. บุคลากรบางส่วนไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลงทำให้การพัฒนาล่าช้าไม่เป็นไปตามเป้าหมายของมหาวิทยาลัย</p> <p>9. จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนที่ได้เลื่อนเข้าสู่ระดับตำแหน่งที่สูงขึ้นมีน้อย</p> <p>10. ขาดการนำระบบสารสนเทศเพื่อใช้ในการแสดงผลงานของบุคลากร (e-Portfolio) มีใช้งานอย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>11. บุคลากรขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน</p> <p>12. สถานที่ไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงานและการบริการ</p>
EXTERNAL	โอกาส (Opportunity)	อุปสรรค (Threats)
	<p>1. หน่วยงานภายนอกให้การยอมรับในความสามารถของบุคลากร ทำให้มีกิจกรรมบริการหน่วยงานภายนอกอย่างต่อเนื่อง</p> <p>2. มีเครือข่ายในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการพัฒนาตนเอง</p> <p>3. ความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยี เอื้อต่อการบริหารจัดการ ช่วยเพิ่มความรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ</p>	<p>1. กิจกรรมที่พัฒนาบุคลากรจัดโดยหน่วยงานภายนอก จัดในช่วงเวลาไม่เหมาะสมกับการเข้าร่วมกิจกรรม</p> <p>2. เทคโนโลยีเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทำให้บุคลากรต้องปรับตัวอย่างต่อเนื่อง</p> <p>3. นโยบายการปรับลดงบประมาณและอัตราค่าจ้างภาครัฐ ทำให้การดำเนินงานของหน่วยงานไม่ครอบคลุมตามพันธกิจของหน่วยงาน</p>

3. ผลการวิเคราะห์ SWOT ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (กลุ่มผู้บริหาร)

	จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weakness)
INTERNAL	<p>1.บริหารงานด้วยความโปร่งใส มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี มีการพัฒนาตนเองในการหาความรู้เพื่อนำมาใช้ในการบริหารงานองค์กร</p> <p>2.มีการบริหารบุคลากรตามหลักธรรมาภิบาล มีส่วนร่วม มีการทำงานเป็นทีมเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นและยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน</p> <p>3.ให้การแนะนำบุคลากรในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่</p> <p>4.สนับสนุนการดำเนินงานและมีส่วนร่วมในทุกพันธกิจ</p> <p>5.มีการกระจายอำนาจการบริหารงาน และสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน</p> <p>6.มีนโยบายการจัดระบบคุณภาพและการบริหารจัดการองค์กรที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ภายใต้การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ชัดเจน</p> <p>7.มีศักยภาพสูงในด้านวิจัย เทคโนโลยีสารสนเทศ และภาษาต่างประเทศ</p>	<p>1.นโยบายการบริหารงานเปลี่ยนไปตามวาระผู้บริหาร</p> <p>2.การปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงยังทำได้ไม่ดี</p> <p>3.ขาดการกำหนดทิศทาง การวางแผน และพัฒนาผู้บริหารอย่างเป็นระบบ</p> <p>4.ขาดการศึกษาดูงานในส่วนงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารองค์กรที่ทันสมัย</p>
	โอกาส (Opportunity)	อุปสรรค (Threats)
EXTERNAL	<p>1.กระทรวงใหม่มีแนวทางให้ มหาวิทยาลัยราชภัฏ ได้ทำงานเพื่อสนองพระราชดำริในการพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน ทำให้เกิดการบริหารงานในเชิงรุกทั้งด้านงบประมาณและกำลังคน</p> <p>2.นโยบายการกระจายอำนาจของฝ่ายบริหารทำให้เกิดความคล่องตัวในการดำเนินงาน</p>	<p>1.การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วภายในประเทศ ทำให้การกำกับดูแลบุคลากรตามตัวชี้วัดเป็นเรื่องยาก ต้องส่งเสริมให้บุคลากร ปรับทักษะวิธีการทำงาน และเรียนรู้สิ่งใหม่ตลอดเวลา ส่งผลให้งานบางอย่างไม่ทันต่อความต้องการ</p> <p>2.นโยบายรัฐบาลในการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ทำให้มีข้อจำกัดด้านงบประมาณและอัตรากำลัง</p> <p>3.ข้อจำกัดเรื่องงบประมาณ ทำให้ไม่สามารถจัดกิจกรรมได้อย่างเต็มศักยภาพ</p> <p>4.ความไม่มีเสถียรภาพของรัฐบาลและความผันผวนของ สภาพสังคม เศรษฐกิจ การเมือง</p>

สาระสำคัญของแผนปฏิบัติการ แผนพัฒนาบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน ระยะที่ 1 (พ.ศ. 2563 -2565)

1. วัตถุประสงค์

1. เพื่อกำหนดแนวทางและกระบวนการในการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับเป้าหมายของมหาวิทยาลัย
2. เพื่อขับเคลื่อนแนวทางและกระบวนการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับนโยบายของมหาวิทยาลัยนำไปสู่การพัฒนาระบบบริหารบุคลากร

2. เป้าหมายและตัวชี้วัด

เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย			ผู้รับผิดชอบ
		2563	2564	2565	
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราชมีระบบบริหารที่มีประสิทธิภาพและคล่องตัว มุ่งเน้นการสร้างธรรมาภิบาล ความพร้อมและความสามารถ ปรับตัวอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลกับสถานะมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ	ร้อยละบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนที่ได้รับการพัฒนาอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100	ทุกหน่วยงาน
	ร้อยละของอาจารย์ที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ	ร้อยละ 30	ร้อยละ 35	ร้อยละ 40	ทุกหน่วยงาน
	ร้อยละของอาจารย์ที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก	ร้อยละ 30	ร้อยละ 35	ร้อยละ 40	ทุกหน่วยงาน
	ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ได้เลื่อนระดับเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	-	ร้อยละ 5	ร้อยละ 10	ทุกหน่วยงาน

3. แนวทางการพัฒนา

แนวทางการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ บุคลากรสายสนับสนุน และบุคลากรกลุ่มผู้บริหาร มุ่งเน้นการพัฒนาให้ครอบคลุมทั้งการพัฒนาการบริหารจัดการด้านบุคลากร การพัฒนาสมรรถนะและความก้าวหน้าในสายงาน การพัฒนาระบบสารสนเทศและแหล่งเรียนรู้ด้านการพัฒนาบุคลากร และการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร ดังนี้

3.1 แนวทางการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการมุ่งการทำความเข้าใจพันธกิจ เป้าหมาย นโยบายและแนวปฏิบัติที่ดีของหลักสูตร คณะ และมหาวิทยาลัย เรียนรู้และพัฒนาสมรรถนะเฉพาะบุคคล เพื่อสร้างความพร้อมในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ จัดการเรียนรู้และพัฒนาผู้เรียนได้ตามเป้าหมายของหลักสูตร วิจัยเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ในสาขาวิชาที่รับผิดชอบ เผยแพร่ผลงานให้เป็นที่ยอมรับ พัฒนาหลักสูตรที่ทันสมัยและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม และเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานครอบคลุมตามพันธกิจทุกด้าน ตลอดจนการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน

3.2 แนวทางการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนมุ่งเข้าใจพันธกิจ เป้าหมาย นโยบายและแนวปฏิบัติที่ดีของหลักสูตร คณะ และมหาวิทยาลัย ปฏิบัติงานที่รับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ เรียนรู้และพัฒนาการปฏิบัติงานตามเป้าหมายขององค์การ พัฒนาแนวปฏิบัติที่ดีหรือนวัตกรรมในการปฏิบัติงาน สร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ และพัฒนาสมรรถนะในการทำงาน สนับสนุนความก้าวหน้าในสายอาชีพ ปรับปรุงทัศนคติที่ดี ส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงาน และสร้างความรักและความผูกพันต่อองค์การ

3.3 แนวทางการพัฒนาบุคลากรในกลุ่มผู้นำหรือผู้บริหารทั้งระดับต้น ระดับกลาง และระดับสูง โดยการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพผู้บริหารทุกระดับให้สามารถเป็นผู้นำการขับเคลื่อนนโยบายของมหาวิทยาลัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ ปรับปรุงและพัฒนาให้มีสมรรถนะพร้อมเป็นผู้บริหารระดับที่สูงขึ้น มีความพร้อมรับมือการเปลี่ยนแปลง การบริหารความขัดแย้งในองค์กร และกำหนดแนวทาง ยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัย และขับเคลื่อนตามแผนได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งปัจจุบันและอนาคต

4. โครงการ/กิจกรรมที่ต้องดำเนินการ

ที่	โครงการ/กิจกรรม	ปีที่ดำเนินการ			หน่วยงาน ดำเนินการ หลัก
		2563	2564	2565	
1	โครงการ ส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรสู่ความเป็นเลิศ	✓	✓	✓	กจ.
1.1	กิจกรรม ส่งเสริมและพัฒนาสมรรถนะและความก้าวหน้าในสายอาชีพสำหรับบุคลากรสายวิชาการ	✓	✓	✓	กองกลาง
	สาระสำคัญ อบรมให้ความรู้ สัมมนา ศึกษาดูงาน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และฝึกฝนเชิงปฏิบัติการ โดยวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิและมีความเชี่ยวชาญ ให้บุคลากรสายวิชาการมีความรู้ความเข้าใจ เกิดการพัฒนาสมรรถนะในการทำงาน ครอบคลุมภารกิจทั้งด้านการจัดการเรียนการสอน การบริการวิชาการ การวิจัย การทำนุศิลาและวัฒนธรรม ตลอดจนการพัฒนาผลงานวิชาการเพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรสายวิชาการ				

ที่	โครงการ/กิจกรรม	ปีที่ดำเนินการ			หน่วยงาน ดำเนินการ หลัก
		2563	2564	2565	
1.2	กิจกรรม ส่งเสริมและพัฒนาสมรรถนะและความก้าวหน้าในสายอาชีพสำหรับบุคลากรสายสนับสนุน	✓	✓	✓	
	สาระสำคัญ อบรมให้ความรู้ สัมมนา ศึกษาดูงาน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และฝึกฝนเชิงปฏิบัติการ โดยวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิและมีความเชี่ยวชาญ ให้บุคลากรสายสนับสนุนมีความรู้ความเข้าใจ มีทักษะในการปฏิบัติงาน เกิดการพัฒนาสมรรถนะในการทำงาน ส่งเสริมการปรับปรุงและเพิ่มประสิทธิภาพในงาน สนับสนุนความก้าวหน้าในสายอาชีพ สอดคล้องกับนโยบายของมหาวิทยาลัย				
1.3	กิจกรรม ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรกลุ่มผู้นำองค์กรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง	✓	✓	✓	
	สาระสำคัญ อบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน หรือแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ให้ผู้นำองค์กรหรือผู้บริหารทุกระดับเกิดการพัฒนาแนวคิด กระบวนการทำงาน การวางแผน เตรียมพร้อม และปรับปรุงองค์กร เพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลงต่อสภาวะแวดล้อมทั้งในปัจจุบันและอนาคต				
1.4	กิจกรรม จัดตั้งศูนย์พัฒนาทรัพยากรมนุษย์		✓	✓	
	สาระสำคัญ วิเคราะห์ วางแผน กำหนดนโยบาย ดำเนินการจัดตั้งศูนย์พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้เป็นหน่วยงานสำหรับการรวบรวมข้อมูลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ดำเนินการพัฒนาบุคลากรภายในมหาวิทยาลัย พัฒนาบุคลากรของหน่วยงานภายนอกตามความต้องการ สนับสนุนและผลักดันให้บุคลากรของมหาวิทยาลัยเป็นวิทยากรที่มีชื่อเสียงตลอดจนพัฒนาแนวทางการจัดการรายได้จากการจัดกิจกรรมอบรมในหัวข้อต่าง ๆ ให้กับหน่วยงานภายนอก				
1.5	กิจกรรม ส่งเสริมและพัฒนาความรักและผูกพันต่อองค์กร	✓	✓	✓	
	สาระสำคัญ ดำเนินการจัดกิจกรรมส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความรักและผูกพันต่อเพื่อนร่วมงาน เช่น การบำเพ็ญประโยชน์ การจัดกีฬาเชื่อมความสัมพันธ์ของบุคลากร เป็นต้น ซึ่งจะก่อให้เกิดความจงรักภักดี มีความทัศนคติที่ดีต่อหน่วยงานและมหาวิทยาลัย เชื่อมความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรแต่ละหน่วยงานและทุกระดับชั้น ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ความช่วยเหลือเอื้ออาทร และพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร				

ที่	โครงการ/กิจกรรม	ปีดำเนินการ			หน่วยงาน ดำเนินการ หลัก
		2563	2564	2565	
1.6	กิจกรรม ยกย่องเชิดชูบุคลากรดีเด่น	✓	✓	✓	
	<p>สาระสำคัญ</p> <p>จัดทำโล่เกียรติยศสำหรับบุคลากรดีเด่น นำไปจัดแสดงเพื่อเชิดชูบุคลากรดีเด่น หรือบุคลากรที่ทำงาน มีคุณงามความดีต่อมหาวิทยาลัย เป็นการสร้างขวัญ กำลัง ยกย่องให้เกียรติ เพิ่มความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง ให้กับบุคลากรที่ทำผลงานดีเด่นหรือทำงานจนครบอายุเกษียณ</p>				