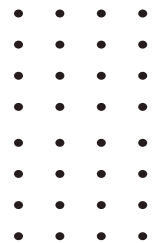




แผนปฏิบัติการรายด้าน ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570)

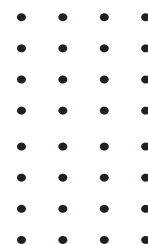
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช



สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม
กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม

แผนปฏิบัติการราชการรายด้าน ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570)

ด้านการบริหารและ
พัฒนาบุคลากร



แผนปฏิบัติการด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากร ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2566 – 2570)

1. นิยามศัพท์

การบริหารบุคลากร หมายถึง กระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการวางแผนกำลังคน การสรรหาบุคคล การคัดเลือกบุคคลที่เหมาะสมเข้าทำงาน จัดคนให้เหมาะสมกับงาน รวมทั้งการธำรงรักษาบุคลากร การพัฒนาบุคลากรและการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้บุคลากรอยู่ในองค์กร

การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการในการพัฒนาและส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ ความเข้าใจ มีทักษะในการปฏิบัติงาน ตลอดจนมีทัศนคติและพฤติกรรมที่ดี เพื่อให้มีประสิทธิภาพในการทำงานที่ดีขึ้น

2. การประเมินสถานการณ์ ปัญหา และความจำเป็นของแผนปฏิบัติการด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากร ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2566 – 2570)

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 | W3 บุคลากรมีทักษะด้านภาษาอังกฤษค่อนข้างต่ำ W4 บุคลากรสายวิชาการ มีคุณวุฒิและตำแหน่งทางวิชาการไม่เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด |

| ปัจจัยด้าน | จุดแข็ง (Strengths) | จุดอ่อน (Weaknesses) |
|----------------------------|---|---|
| | S5 มหาวิทยาลัยฯ เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกสายงานได้รับการพัฒนาตนเอง | W5 บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการส่วนใหญ่ ยังเป็นระดับปฏิบัติการ ไม่ได้พัฒนาเข้าสู่ตำแหน่งในสายอาชีพที่สูงขึ้น |
| รูปแบบ (Styles) | S6 การบริหารในลักษณะรับฟังความคิดเห็นของบุคลากร มีความเป็นประชาธิปไตยเข้าถึงได้ง่าย | W6 เป็นการทำงานประจำตามวงรอบปกติ ขาดการทำงานเชิงรุก |
| บุคลากร (Staffs) | S7 มหาวิทยาลัยฯ มีกระบวนการการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่มีประสิทธิภาพ มีคุณธรรม โปร่งใส | W7 ลูกจ้างชั่วคราว ควบคุมดูแลด้านสวัสดิการ และมีแนวทางการพัฒนาเข้าสู่การเป็นบุคลากรประจำ เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน |
| ค่านิยมร่วม (Shared value) | S8 มีระบบเกื้อกูลในการดูแลในการทำงานเป็นทีม มีความสามัคคีในหมู่คณะ S9 บุคลากรให้ความร่วมมือ มีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ | W8 บุคลากรบางส่วนมีทัศนคติแบบ Fixed Mindset และการทำงานอยู่ใน Comfort zone ทำให้ขาดการพัฒนาตนเองและพัฒนาตนเอง หรือเป็นไปอย่างล่าช้า ไม่สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว |

2.2 การวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกที่ส่งผลกระทบต่อการทำงาน

| ปัจจัยด้าน | โอกาส (Opportunities) | อุปสรรค (Threats) |
|---------------------|---|--|
| การเมือง (Politics) | O1 นโยบายการพัฒนาการศึกษา ที่มุ่งเน้นการพัฒนาท้องถิ่น ทำให้บุคลากรมีความชัดเจนในการวางรากฐานการพัฒนาท้องถิ่น O2 นโยบายการสร้างและพัฒนาบุคลากรภาครัฐ เป็นโอกาสให้มหาวิทยาลัยได้พัฒนากลไกการบริหารและการพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะที่สูงขึ้น | T1 นโยบายด้านนโยบายการลดงบประมาณ ทำให้มหาวิทยาลัยต้องใช้จ่ายเงินรายได้ทดแทนในส่วนขาด |

| ปัจจัยด้าน | โอกาส (Opportunities) | อุปสรรค (Threats) |
|-----------------------------|--|---|
| เศรษฐกิจ (Economics) | O3 สภาวะเศรษฐกิจที่ชะลอตัวจนถึงติดลบ การจ้างงานภาคธุรกิจลดลง และความต้องการงานที่มั่นคงหรืองานราชการเพิ่มขึ้น ทำให้การคัดเลือกบุคลากรมีการแข่งขันสูงขึ้น เป็นโอกาสให้ได้บุคคลที่มีสมรรถนะสูงขึ้น | |
| สังคม (Social) | O4 ค่านิยม/วิถีชีวิตแบบปกติใหม่ (New normal) การทำงานรูปแบบใหม่ เป็นโอกาสให้บุคลากรตื่นตัวเพื่อเรียนรู้และพัฒนาทักษะใหม่ ๆ ที่สอดคล้องกับการทำงานในศตวรรษที่ 21 ซึ่งเป็นทักษะที่จะทำให้ตนเองประสบความสำเร็จและเป็นที่ต้องการขององค์กรมากขึ้น | T2 วิถีชีวิตแบบปกติใหม่ (New normal) และการทำงานรูปแบบใหม่ผ่านระบบออนไลน์ หรือเทคโนโลยี ทำให้การปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรลดลง |
| 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. สาระสำคัญของแผนปฏิบัติการด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากร ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2566 – 2570)

3.1 วัตถุประสงค์/เป้าหมาย (Goal)

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

3.2 เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด กลยุทธ์

| เป้าประสงค์ | ผลลัพธ์ที่สำคัญ | หน่วยนับ | ผลการดำเนินงาน พ.ศ.2563 – 2564 (ถ้ามี) | | | ค่าเป้าหมาย | | | | | กลยุทธ์ |
|---|--|----------|--|------|------|-------------|------|------|------|------|---|
| | | | 2563 | 2564 | 2565 | 2566 | 2567 | 2568 | 2569 | 2570 | |
| O1 การบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและคล่องตัว มุ่งเน้นการสร้างธรรมาภิบาล ความพร้อม และสามารถปรับตัวเพื่อรองรับบริบทที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล | KR1.1 ระบบงานที่ได้รับการพัฒนาเป็นระบบสารสนเทศ | ระบบ | | | | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1. พัฒนาระบบเทคโนโลยีและสารสนเทศที่ใช้ในการบริหารงานบุคคล |
| | KR1.2 ระบบงานที่ได้รับการพัฒนาเป็นระบบการให้บริการดิจิทัล | ระบบ | | | | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2. พัฒนาระบบการปฏิบัติงาน การบริหารจัดการต่างๆ และการให้บริการ ผ่านระบบออนไลน์ที่สามารถเข้าถึงได้ทุกที่ ทุกเวลา |
| | KR1.3 ระบบค่าตอบแทนและสวัสดิการให้สอดคล้องกับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร | ระบบ | | | | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3. การพัฒนาระบบกลไกการบริหารงานบุคลากรแบบมุ่งเน้นผลงานและสมรรถนะ สร้างแรงจูงใจในการทำงาน และส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงาน |

| เป้า ประสงค์ | ผลลัพธ์ที่สำคัญ | หน่วยนับ | ผลการดำเนินงาน พ.ศ.2563 - 2564 (ถ้ามี) | | | ค่าเป้าหมาย | | | | | กลยุทธ์ |
|-----------------|---|----------|--|------|------|-------------|------|------|------|------|---|
| | | | 2563 | 2564 | 2565 | 2566 | 2567 | 2568 | 2569 | 2570 | |
| | KR1.4 ระบบการ ประเมินผลงานโดยเน้น ความเป็นวัตถุวิสัยและการ ทำงานเป็นทีม (Objective and Teamwork Assessment) | ระบบ | | | | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4. พัฒนาระบบค่าตอบแทน และสวัสดิการให้สอดคล้องกับ ประสิทธิภาพการทำงานของ บุคลากรทั้งสายวิชาการและ สายสนับสนุนวิชาการ (ประเมินตามกลุ่มงาน เช่น เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป นักวิเคราะห์นโยบายและแผน นักวิชาการศึกษา เป็นต้น) |
| | KR1.5 ความสำเร็จในการ สร้างความเข้าใจของ บุคลากรเกี่ยวกับค่านิยม ของมหาวิทยาลัย | ระดับ | | | | 4.00 | 4.20 | 4.40 | 4.60 | 4.80 | 5. ใช้ระบบการประเมินผลงาน โดยเน้นความเป็นวัตถุวิสัยและ การทำงานเป็นทีม (Objective and Teamwork Assessment) ให้มี ประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ทั้งนี้เพราะ เป็นระบบที่มีความเที่ยงตรงสูง |

| เป้า ประสงค์ | ผลลัพธ์ที่สำคัญ | หน่วยนับ | ผลการดำเนินงาน พ.ศ.2563 - 2564 (ถ้ามี) | | | ค่าเป้าหมาย | | | | | กลยุทธ์ |
|---|---|----------|--|-------|-------|-------------|------|------|------|------|--|
| | | | 2563 | 2564 | 2565 | 2566 | 2567 | 2568 | 2569 | 2570 | |
| O2 บุคลากรของ มหาวิทยาลัยได้รับการ ยกระดับขีด ความสามารถในการ แข่งขัน | KR 2.1 ระบบกลไกและ ดำเนินการสนับสนุน การศึกษาต่อระดับ ปริญญาเอกและการทำ ผลงานวิชาการเพื่อการเข้า สู่งานวิชาการ | ระบบ | | | | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 6. การพัฒนาอาจารย์ผู้สอนให้ มีคุณภาพและศักยภาพ เป็น มืออาชีพ ด้วยมาตรการ ดังนี้ - พัฒนาระบบกลไกและ ดำเนินการสนับสนุนการศึกษา ต่อระดับปริญญาเอกและการ ทำผลงานวิชาการเพื่อการเข้า สู่งานวิชาการ - ส่งเสริมการศึกษาต่อระดับ ปริญญาเอกเพื่อเพิ่มคุณวุฒิให้ เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐาน อุดมศึกษา - การบ่มเพาะการผลิตผลงาน วิชาการเพื่อขอกำหนด ตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้น 7. การพัฒนาบุคลากรสาย สนับสนุนวิชาการให้มี สมรรถนะที่สูงขึ้นและมี ความก้าวหน้าในอาชีพ ด้วย มาตรการ ดังนี้ |
| | KR 2.2 อาจารย์มีตำแหน่ง ทางวิชาการ | ร้อยละ | 98.89 | 79.92 | 76.99 | 30 | 40 | 50 | 60 | 70 | |
| | KR 2.3 อาจารย์มีวุฒิ การศึกษาระดับปริญญา เอก | ร้อยละ | 28.16 | 27.07 | 30.24 | 38 | 39 | 40 | 41 | 42 | |
| | KR 2.4 ระบบกลไกการ พัฒนาสมรรถนะบุคลากร สายสนับสนุนวิชาการ | ระบบ | | | | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| | KR 2.5 บุคลากรสาย สนับสนุนวิชาการมีความ เชี่ยวชาญในสายงานและ วิชาชีพ และมีตำแหน่งที่ สูงขึ้น | ร้อยละ | N/A | 0 | N/A | 10 | 15 | 20 | 25 | 30 | |

| เป้า ประสงค์ | ผลลัพธ์ที่สำคัญ | หน่วยนับ | ผลการดำเนินงาน พ.ศ.2563 – 2564 (ถ้ามี) | | | ค่าเป้าหมาย | | | | | กลยุทธ์ |
|-----------------|--|----------|--|------|------|-------------|------|------|------|------|---|
| | | | 2563 | 2564 | 2565 | 2566 | 2567 | 2568 | 2569 | 2570 | |
| | KR 2.6 ระบบกลไกการ พัฒนาสมรรถนะผู้บริหาร | ระบบ | | | | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | - พัฒนาระบบกลไกและ ดำเนินการพัฒนาสมรรถนะ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ให้มีความชำนาญในงานที่ ปฏิบัติและมีความก้าวหน้าใน อาชีพ - ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร สายสนับสนุนวิชาการให้มี ประสิทธิภาพ มีความชำนาญ ในงานที่ปฏิบัติ และเข้าสู่ระดับ ชำนาญการมากขึ้น - การพัฒนาผู้บริหารองค์กร ทุกระดับ (ระดับต้น ระดับกลาง และระดับสูง) เพื่อให้สามารถนำองค์กรสู่ องค์กรชั้นนำของภูมิภาคและ ประเทศ |
| | KR 2.7 ผู้บริหารที่ได้ผ่าน หลักสูตรอบรมผู้บริหาร ตามแผนการพัฒนา ผู้บริหาร | ร้อยละ | | | | 10 | 15 | 20 | 25 | 30 | |
| | KR 2.8 ดัชนีความผูกพัน ของบุคลากรใน มหาวิทยาลัย | ร้อยละ | | | | 80 | 85 | 90 | 95 | 100 | |

3.3 โครงการ/กิจกรรม

| ที่ | โครงการ/กิจกรรม | ปีดำเนินการ | | | | | หน่วยงาน ดำเนินการ หลัก |
|-----|---|-------------|------|------|------|------|-------------------------------|
| | | 2566 | 2567 | 2568 | 2569 | 2570 | |
| 1 | <p>โครงการพัฒนาระบบบริหารจัดการมหาวิทยาลัยสู่ความเป็นเลิศ สาระสำคัญ</p> <p>พัฒนาระบบบริหารบุคลากรให้สอดคล้องกับการพลิกโฉมมหาวิทยาลัย และเป็น SMART University</p> <ul style="list-style-type: none"> - ระบบการให้บริการแบบออนไลน์ (E-Office, E-Document) - วิเคราะห์ วางแผน และกำหนดนโยบายการบริหารบุคลากรเชิงรุก เพื่อจัดทำแผนการบริหารบุคลากรเชิงรุก และแผนการบริหารคนดีและคนเก่ง (Talent Management) - ส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยปรับกำลังคนและภาระงานให้เหมาะสม ทั้งปริมาณและคุณภาพ เพื่อสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work Life Balance) - ปรับรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยใช้ระบบการประเมินผลงานโดยเน้นความเป็นวัตถุประสงค์และการทำงานเป็นทีม (Objective and Teamwork Assessment) และปรับเปลี่ยนระบบค่าตอบแทนที่เป็นธรรม มีมาตรฐานเหมาะสมสอดคล้องกับภาระงานเพื่อการรักษาคนดีและคนเก่ง และสร้างแรงจูงใจในการทำงาน (ประเมินตามกลุ่มงาน เช่น เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป นักวิเคราะห์นโยบายและแผน นักวิชาการศึกษา เป็นต้น) - เปลี่ยนแปลงกลไกการวางแผนกำลังคน รูปแบบการจ้างงาน การสรรหา การคัดเลือก การแต่งตั้ง เพื่อเอื้อให้เกิดการหมุนเวียน แลกเปลี่ยน และโยกย้าย | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | กองกลาง (กจ.) สวท. |

| ที่ | โครงการ/กิจกรรม | ปีที่ดำเนินการ | | | | | หน่วยงาน ดำเนินการ หลัก |
|-----|---|----------------|------|------|------|------|-------------------------------|
| | | 2566 | 2567 | 2568 | 2569 | 2570 | |
| | <p>บุคลากรคุณภาพในหลากหลายระดับระหว่างหน่วยงานภายในได้อย่าง คล่องตัว</p> <ul style="list-style-type: none"> - พัฒนาให้เกิดระบบการใช้บุคลากรร่วมกันระหว่างสถาบันอุดมศึกษา หน่วยงานในระบบวิจัยและนวัตกรรม และภาคเอกชน รวมทั้งการจัดจ้างหรือ แลกเปลี่ยนผู้เชี่ยวชาญพิเศษจากต่างประเทศ โดยปรับปรุงกฎระเบียบเกี่ยวกับ ค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์อื่นร่วมกัน เพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าทาง อาชีพ และยกระดับการพัฒนาในภาพรวม | | | | | | |
| 2 | <p>โครงการส่งเสริม สนับสนุนบุคลากรสู่ความเป็นเลิศ สาระสำคัญ</p> <ul style="list-style-type: none"> - การพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ โดยอบรมให้ความรู้ สัมมนา ศึกษาดูงาน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และฝึกฝนเชิงปฏิบัติการ โดยวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิและมี ความเชี่ยวชาญ ให้บุคลากรสายวิชาการมีความรู้ความเข้าใจ เกิดการพัฒนา สมรรถนะในการทำงาน ครอบคลุมภารกิจทั้งด้านการจัดการเรียนการสอน การบริการวิชาการ การวิจัย การทะนุสศิลปะและวัฒนธรรม ตลอดจนการ พัฒนาผลงานวิชาการเพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรสาย วิชาการ - การพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ อบรมให้ความรู้ สัมมนา ศึกษาดู งาน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และฝึกฝนเชิงปฏิบัติการ โดยวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิและ มีความเชี่ยวชาญ ให้บุคลากรสายสนับสนุนมีความรู้ความเข้าใจ มีทักษะในการ ปฏิบัติงาน เกิดการพัฒนาสมรรถนะในการทำงาน ส่งเสริมการปรับปรุงและ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | กองกลาง (กจ.) ทุกส่วนงาน |

| ที่ | โครงการ/กิจกรรม | ปีที่ดำเนินการ | | | | | หน่วยงาน ดำเนินการ หลัก |
|-----|--|----------------|------|------|------|------|-------------------------------|
| | | 2566 | 2567 | 2568 | 2569 | 2570 | |
| | <p>เพิ่มประสิทธิภาพในงาน สนับสนุนความก้าวหน้าในสายอาชีพ สอดคล้องกับนโยบายของมหาวิทยาลัย</p> <ul style="list-style-type: none"> - การพัฒนาบุคลากรกลุ่มผู้บริหาร โดยอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน หรือ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ให้ผู้นาองค์กรหรือผู้บริหารทุกระดับเกิดการพัฒนาแนวคิด กระบวนการทำงาน การวางแผน เตรียมพร้อม และปรับปรุงองค์กร เพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลงต่อสภาวะแวดล้อมทั้งในปัจจุบันและอนาคต - ส่งเสริมและพัฒนาความรักและผูกพันต่อองค์กร โดยจัดกิจกรรมส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความรักและผูกพันต่อเพื่อนร่วมงาน เช่น การบำเพ็ญประโยชน์ การจัดกีฬาเชื่อมความสัมพันธ์ของบุคลากร เป็นต้น ซึ่งจะก่อให้เกิดความจงรักภักดี มีความทัศนคติที่ดีต่อหน่วยงานและมหาวิทยาลัย เชื่อมความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรแต่ละหน่วยงานและทุกระดับชั้น ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ความช่วยเหลือเอื้ออาทร และพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร - ยกย่องเชิดชูบุคลากรดีเด่น โดยจัดทำโล่เกียรติยศสำหรับบุคลากรดีเด่น นำไปจัดแสดงเพื่อเชิดชูบุคลากรดีเด่น หรือบุคลากรที่ทำงาน มีคุณงามความดีต่อมหาวิทยาลัย เป็นการสร้างขวัญ กำลัง ยกย่องให้เกียรติ เพิ่มความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง ให้กับบุคลากรที่ทำผลงานดีเด่นหรือทำงานจนครบอายุเกษียณ | | | | | | |

3.4 แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

| ที่ | รายการ/กิจกรรม | ช่วงระยะเวลาในการดำเนินงาน | หน่วยงานดำเนินการหลัก |
|-----|--|---|---|
| 1. | <p>โครงการพัฒนาระบบบริหารจัดการมหาวิทยาลัยสู่ความเป็นเลิศ สาระสำคัญ มีระบบบริหารบุคลากรให้สอดคล้องกับการพลิกโฉมมหาวิทยาลัย และเป็น SMART University</p> <ul style="list-style-type: none"> - ระบบการให้บริการแบบออนไลน์ (E-Office, E-Document) - วิเคราะห์ วางแผน และกำหนดนโยบายการบริหารบุคลากรเชิงรุก เพื่อจัดทำ แผนการบริหารบุคลากรเชิงรุก และแผนการบริหารคนดีและคนเก่ง (Talent Management) - ส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยปรับกำลังคนและภาระงานให้เหมาะสม ทั้งปริมาณและคุณภาพ เพื่อสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work Life Balance) - ปรับรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยใช้ระบบการประเมินผลงาน โดย เน้นความเป็นวัตถุวิสัยและการทำงานเป็นทีม (Objective and Teamwork Assessment) และปรับเปลี่ยนระบบค่าตอบแทนที่เป็นธรรม มีมาตรฐาน เหมาะสมสอดคล้องกับภาระงานเพื่อการรักษาคนดีและคนเก่ง และสร้าง แรงจูงใจในการทำงาน (ประเมินตามกลุ่มงาน เช่น เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป นักวิเคราะห์นโยบายและแผน นักวิชาการศึกษา เป็นต้น) | <p>1 ตุลาคม 2568 – 30 กันยายน 2569</p> <p>2 ธันวาคม 2568</p> <p>2 ธันวาคม 2568</p> <p>20 สิงหาคม 2569</p> | <p>สำนักวิทยบริการฯ งานกาณ์เจ้าหน้าที่</p> <p>งานกาณ์เจ้าหน้าที่</p> <p>งานกาณ์เจ้าหน้าที่</p> |

| ที่ | รายการ/กิจกรรม | ช่วงระยะเวลาในการดำเนินงาน | หน่วยงานดำเนินการหลัก |
|-----|--|---|---|
| | <ul style="list-style-type: none"> - เปลี่ยนแปลงกลไกการวางแผนกำลังคน รูปแบบการจ้างงาน การสรรหา การ คัดเลือก การแต่งตั้ง เพื่อเอื้อให้เกิดการหมุนเวียน แลกเปลี่ยน และ โยกย้าย บุคลากรคุณภาพในหลากหลายระดับระหว่างหน่วยงานภายในได้ อย่าง คล่องตัว - พัฒนาให้เกิดระบบการใช้บุคลากรร่วมกันระหว่างสถาบันอุดมศึกษา หน่วยงานในระบบวิจัยและนวัตกรรม และภาคเอกชน รวมทั้งการจัดจ้าง หรือ แลกเปลี่ยนผู้เชี่ยวชาญพิเศษจากต่างประเทศ โดยปรับปรุงกฎระเบียบ เกี่ยวกับ ค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์อื่นร่วมกัน เพื่อส่งเสริม ความก้าวหน้าทาง อาชีพ และยกระดับการพัฒนาในภาพรวม | <p>1 ตุลาคม 2568 – 30 กันยายน 2569</p> <p>1 ตุลาคม 2568 – 30 กันยายน 2569</p> | <p>งานการเจ้าหน้าที่</p> <p>งานการเจ้าหน้าที่</p> |

3.5 แผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

| ที่ | โครงการ/กิจกรรม | ระยะเวลาการดำเนินการและงบประมาณ | | หน่วยงาน ดำเนินการหลัก |
|-----|--|---------------------------------|----------------------------|---|
| | | งบประมาณ | ช่วงระยะเวลาในการดำเนินงาน | |
| 2. | <p>โครงการส่งเสริม สนับสนุนบุคลากรสู่ความเป็นเลิศ สาระสำคัญ</p> <ul style="list-style-type: none"> - การพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ โดยอบรมให้ความรู้ สัมมนา ศึกษาดูงาน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และฝึกฝนเชิงปฏิบัติการ โดยวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิและมีความเชี่ยวชาญ ให้บุคลากรสายวิชาการมีความรู้ความเข้าใจ เกิดการพัฒนา สมรรถนะในการทำงาน ครอบคลุมภารกิจทั้งด้านการจัดการเรียน การสอน การบริการวิชาการ การวิจัย การทะนุศิลปะและวัฒนธรรม ตลอดจนการ พัฒนาผลงานวิชาการเพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพ ของบุคลากรสายวิชาการ <p>โดยจัดโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ “การประยุกต์ใช้ AI ในฐานะเครื่องมือ สนับสนุนการเรียนรู้และการสอน”</p> <ul style="list-style-type: none"> - การพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ อบรมให้ความรู้ สัมมนา ศึกษาดูงาน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และฝึกฝนเชิงปฏิบัติการ โดยวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิ และ มีความเชี่ยวชาญ ให้บุคลากรสายสนับสนุนมีความรู้ความเข้าใจ มี ทักษะในการ ปฏิบัติงาน เกิดการพัฒนาสมรรถนะในการทำงาน ส่งเสริม การปรับปรุงและเพิ่มประสิทธิภาพในงาน สนับสนุนความก้าวหน้าในสาย อาชีพ สอดคล้องกับ นโยบายของมหาวิทยาลัย | 65,600 | 14 – 15 พฤษภาคม 2569 | สำนักวิทยบริการ และเทคโนโลยี สารสนเทศ งานกาเจ้าหน้าที่ |
| | | 70,000 | 25 สิงหาคม 2569 | |

| ที่ | โครงการ/กิจกรรม | ระยะเวลาการดำเนินการและงบประมาณ | | หน่วยงาน ดำเนินการหลัก |
|-----|--|---------------------------------|----------------------------|---|
| | | งบประมาณ | ช่วงระยะเวลาในการดำเนินงาน | |
| | - การพัฒนาบุคลากรกลุ่มผู้บริหาร โดยอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน หรือ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ให้ผู้นาองค์กรหรือผู้บริหารทุกระดับเกิดการพัฒนา แนวคิด กระบวนการทำงาน การวางแผน เตรียมพร้อม และปรับปรุง องค์กร เพื่อรับมือ กับการเปลี่ยนแปลงต่อสภาวะแวดล้อมทั้งในปัจจุบัน และอนาคต | 65,600 | 14 – 15 พฤษภาคม 2569 | สำนักวิทยบริการ และเทคโนโลยี สารสนเทศ |
| | - ส่งเสริมและพัฒนาความรักและผูกพันต่อองค์กร โดยจัดกิจกรรมส่งเสริมให้ บุคลากรเกิดความรักและผูกพันต่อเพื่อนร่วมงาน เช่น การบำเพ็ญ ประโยชน์ การจัดกีฬาเชื่อมความสัมพันธ์ของบุคลากร เป็นต้น ซึ่งจะ ก่อให้เกิดความ จงรักภักดี มีความทัศนคติที่ดีต่อหน่วยงานและ มหาวิทยาลัย เชื่อมความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรแต่ละหน่วยงานและ ทุกระดับชั้น ก่อให้เกิด ความพึงพอใจในการทำงาน ความช่วยเหลือเอื้อ ออาทร และพฤติกรรมการเป็น สมาชิกที่ดีต่อองค์กร | 887,300 | 6 – 10 เมษายน 2569 | กองกลาง |
| | - ยกย่องเชิดชูบุคลากรดีเด่น โดยจัดทำโล่เกียรติยศสำหรับบุคลากรดีเด่น นำไป จัดแสดงเพื่อเชิดชูบุคลากรดีเด่น หรือบุคลากรที่ทำงาน มีคุณงาม ความดีต่อ มหาวิทยาลัย เป็นการสร้างขวัญ กำลัง ยกย่องให้เกียรติ เพิ่ม ความรู้สึกมีคุณค่า ในตนเอง ให้กับบุคลากรที่ทำผลงานดีเด่นหรือทำงานจน ครบอายุเกษียณ | 30,000 | 14 กุมภาพันธ์ 2569 | งานกาารเจ้าหน้าที่ |