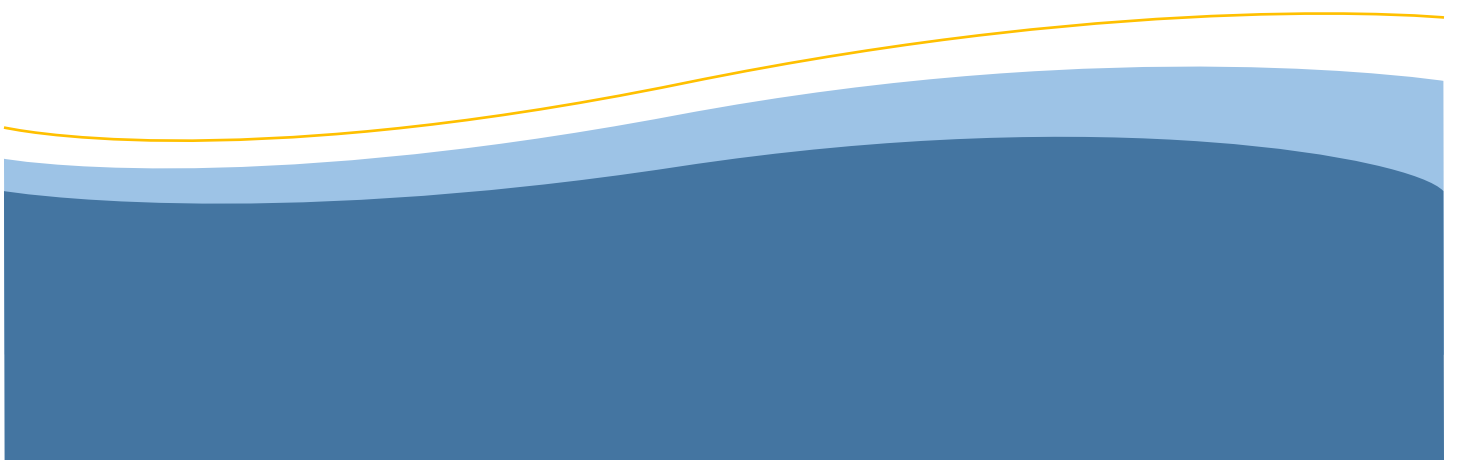


แผนยุทธศาสตร์



กองการบริหารงานบุคคล ระยะ 4 ปี
(ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 - พ.ศ. 2564)



คำนำ

แผนยุทธศาสตร์กองการบริหารงานบุคคล ระยะ 4 ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.2561 – พ.ศ.2564) ฉบับนี้ จัดทำขึ้นเพื่อให้เกิดความสอดคล้องกับนโยบาย ยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ และมาตรการต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัยนเรศวร และเป็นแนวทางในการดำเนินงานของกองการบริหารงานบุคคล ตลอดระยะ 4 ปี

กองการบริหารงานบุคคล ขอขอบคุณบุคลากรของกองการบริหารงานบุคคลทุกท่านที่ได้ร่วมมือ พยายาม และเสียสละ จนมีส่วนทำให้กองการบริหารงานบุคคลสามารถตอบสนองนโยบาย ได้ตามที่มหาวิทยาลัย กำหนดไว้ และมุ่งหวังให้ทุกคนได้ร่วมมือช่วยกันพัฒนาและปฏิบัติตามแผนยุทธศาสตร์ที่วางไว้เพื่อพัฒนาให้ มหาวิทยาลัยนเรศวรไปสู่จุดมุ่งหมายตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ ต่อไป

กองการบริหารงานบุคคล

ตุลาคม 2560

สารบัญ

| | หน้า |
|--|-----------|
| บทที่ 1 วิสัยทัศน์ โครงสร้างและภารกิจ | 1 |
| ประวัติความเป็นมา | 1 |
| คำขวัญ ปรัชญา ปณิธาน วิสัยทัศน์ | 1 |
| ภารกิจหลักกองการบริหารงานบุคคล | 2 |
| นโยบาย | 2 |
| วิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT ANALYSIS) | 2 |
| โครงสร้างองค์กร กองการบริหารงานบุคคล | 3 |
| โครงสร้างการบริหารงาน กองการบริหารงานบุคคล | 4 |
| รายชื่อบุคลากรกองการบริหารงานบุคคล | 5 |
| ที่ตั้ง | 6 |
| บทที่ 2 แผนยุทธศาสตร์กองการบริหารงานบุคคล ระยะ 4 ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.2561 – พ.ศ.2564) | 7 |
| นโยบายการพัฒนา | 7 |
| กลยุทธ์ | 7 |
| แผนที่ยุทธศาสตร์ | 8 |
| กลยุทธ์ กิจกรรมและโครงการ | 9 |
| กิจกรรม โครงการ และตัวชี้วัด | 11 |
| บทที่ 3 กรอบกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัยนเรศวร และกรอบกลยุทธ์ของกองการบริหารงานบุคคล | 14 |
| ตารางเปรียบเทียบกรอบกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัยนเรศวร | 14 |
| และกรอบกลยุทธ์ของกองการบริหารงานบุคคล | |
| บทที่ 4 การติดตามและประเมินผล | 19 |

บทที่ 1 บทนำ

1. ประวัติความเป็นมา

มหาวิทยาลัยนเรศวร เป็นมหาวิทยาลัยที่ได้รับการพัฒนา โดยการยกฐานะจากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ วิทยาเขตพิษณุโลก ขึ้นเป็นมหาวิทยาลัยเอกเทศซึ่งได้รับการจัดตั้งให้เป็นมหาวิทยาลัยตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยนเรศวร พ.ศ. 2533 โดยได้มีผลบังคับใช้มาตั้งแต่วันที่ 29 กรกฎาคม 2533 เป็นต้นมา ซึ่งในขณะนั้นมหาวิทยาลัยนเรศวรมีสถานภาพเป็นมหาวิทยาลัยตั้งใหม่มีการจัดตั้งหน่วยงานระดับคณะ สถาบัน ศูนย์ สำนัก รวม 6 หน่วยงาน ได้แก่ คณะวิทยาศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ คณะศึกษาศาสตร์ สำนักงานอธิการบดี สำนักหอสมุด และบัณฑิตวิทยาลัย

ปี พ.ศ. 2534 ทบวงมหาวิทยาลัยได้ประกาศแบ่งส่วนราชการในมหาวิทยาลัยนเรศวรซึ่งตามประกาศดังกล่าวได้แบ่งสำนักงานอธิการบดี ออกเป็น 4 กอง คือ กองกลาง กองกิจการนิสิต กองบริการการศึกษา และกองแผนงาน สำหรับในปี พ.ศ. 2536 ก.ม.ได้มีมติให้แบ่งส่วนราชการในกองกลางออกเป็น 8 งาน คือ งานสารบรรณ งานประชุมและพิธีการ งานคลังและพัสดุ งานการเจ้าหน้าที่ งานอาคารสถานที่ งานสภาอาจารย์ งานประชาสัมพันธ์ และงานประสานงาน

ปี พ.ศ. 2544 มหาวิทยาลัยได้ประกาศจัดตั้งหน่วยงานภายในสำนักงานอธิการบดีขึ้นมา 1 กอง จาก งานคลังและพัสดุ เป็น กองคลัง ซึ่งมีผลทำให้กองกลางมีจำนวนหน่วยงานเหลือเพียง 7 หน่วยงาน คือ งานสารบรรณ งานประชุมและพิธีการ งานการเจ้าหน้าที่ งานอาคารสถานที่ งานสภาอาจารย์ งานประชาสัมพันธ์ และงานประสานงาน

ปี พ.ศ. 2551 มหาวิทยาลัยได้ประกาศจัดตั้งหน่วยงานภายในสำนักงานอธิการบดีขึ้นมา 1 กอง จาก งานการเจ้าหน้าที่ เป็น กองการบริหารงานบุคคล ซึ่งได้แบ่งโครงสร้างออกเป็น 6 งาน คือ งานธุรการ งานทะเบียนประวัติและสารสนเทศ งานทุนการศึกษาและฝึกอบรม งานระบบเงินเดือนและค่าตอบแทน งานการบริหารตำแหน่งและอัตราค่าจ้าง และงานสวัสดิการ

ปี พ.ศ. 2558 มหาวิทยาลัยได้ปรับเปลี่ยนโครงสร้างของกองการบริหารงานบุคคล เดิม มีจำนวน 6 งาน เปลี่ยนเป็น 2 งาน คือ งานบริหารงานบุคคล และงานพัฒนาบุคลากร

2. คำขวัญ ปรัชญา ปณิธาน วิสัยทัศน์

คำขวัญ บริการเด่น เน้นมาตรฐาน บริหารงานบุคคล

ปรัชญา คล่องตัวในการทำงาน เน้นความถูกต้อง พร้อมให้บริการ

ปณิธาน มุ่งมั่นให้บริการ และสนับสนุนพันธกิจหลักของมหาวิทยาลัยด้านการผลิตบัณฑิต ด้านการวิจัย ด้านการบริการวิชาการแก่สังคม ด้านทำนุบำรุงศิลปและวัฒนธรรม และด้านบริหารจัดการ

วิสัยทัศน์ เป็นหน่วยงานที่ให้บริการด้านการบริหารงานบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพตามพันธกิจหลักของมหาวิทยาลัยนเรศวร

3. ภารกิจหลักกองการบริหารงานบุคคล (JOB DESCRIPTIONS)

1. สรรหาและคัดเลือกบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล
2. ดูแลรักษา จัดการสวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ ให้แก่บุคลากรที่เหมาะสม
3. ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรทุกระดับอย่างมีระบบและต่อเนื่อง
4. การพ้นจากองค์กรหรือการทำงาน
5. พัฒนาระบบข้อมูลบุคลากรมหาวิทยาลัยด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ

4. นโยบาย (Policy)

1. สร้างความเข้มแข็งให้ระบบการบริหารงานบุคลากรมีประสิทธิภาพ
2. พัฒนาและส่งเสริมศักยภาพของบุคลากร

5. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis)

จุดแข็ง (Strengths)

- มีการเรียนรู้ร่วมกัน (KM) และมีการทำงานเป็นทีม
- มีการพัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากรอย่างต่อเนื่อง
- ส่งเสริมบุคลากรให้มีการเพิ่มพูนความรู้และเกิดความเชี่ยวชาญในงานที่ปฏิบัติ
- บุคลากรมีจิตบริการ

จุดอ่อน (Weaknesses)

- สถานที่ปฏิบัติงานแออัด คับแคบ เนื่องจากมีเอกสารจำนวนมากไม่สามารถทำลายได้ ส่งผลต่อบรรยากาศในการทำงาน และประสิทธิภาพในการทำงาน

- บุคลากรขาดทักษะทางด้านภาษาอังกฤษในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับเอกสารและการสื่อสาร
- ขาดการวิจัยในสถาบัน เพื่อนำมาปรับปรุงหรือพัฒนางาน

โอกาส (Opportunities)

- สร้างเครือข่ายด้านการบริหารงานบุคคลกับหน่วยงานภายนอก

- มหาวิทยาลัยมีนโยบายในการพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้เป็นไปตาม Career path

- มหาวิทยาลัยได้เปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระมากขึ้น

- ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีทำให้สามารถปรับปรุงและลดขั้นตอนการทำงานด้านการบริหารงานบุคคลให้รวดเร็วขึ้น

- สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษามีการกระจายอำนาจการบริหารงานบุคคลส่วนใหญ่ให้แต่ละสถาบันอุดมศึกษาสามารถดำเนินการได้เอง

อุปสรรค (Threats)

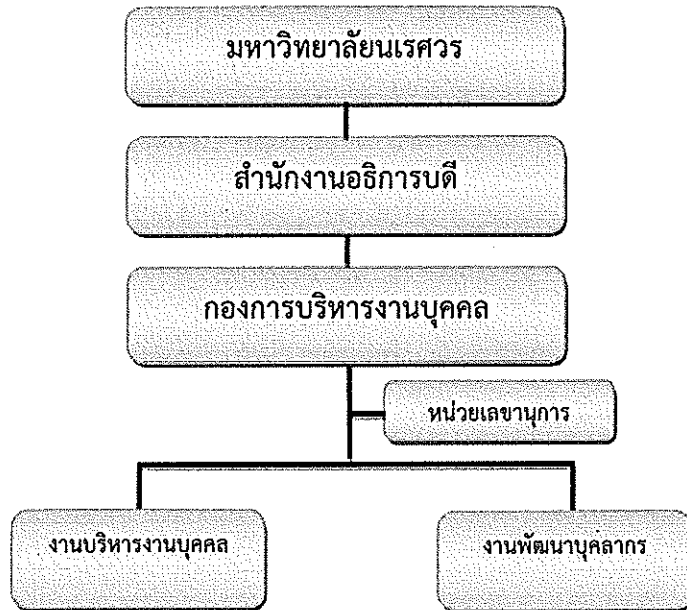
- บุคลากรของมหาวิทยาลัย ขาดความสนใจ และละเลยในการเข้าร่วมกิจกรรมที่มหาวิทยาลัยจัดขึ้น

- ขาดงบประมาณในการสนับสนุนโครงการพัฒนาบุคลากรของกองการบริหารงานบุคคลที่ดำเนินการตามยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย

- หน่วยงาน/บุคลากรของมหาวิทยาลัย ขาดความเคร่งครัดในการปฏิบัติตามระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ

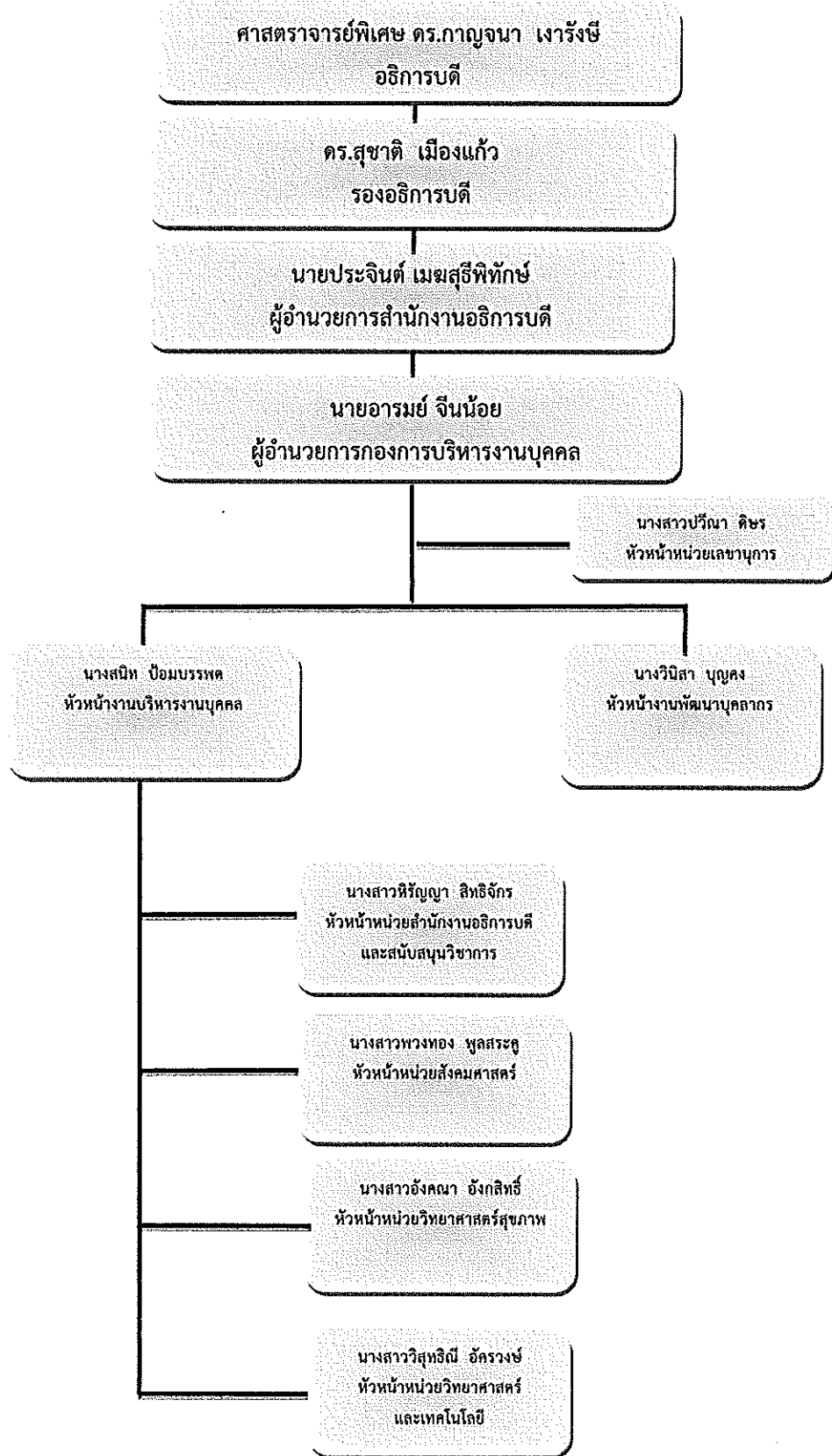
6. โครงสร้างองค์กร

กองการบริหารงานบุคคล สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยนเรศวร



7. โครงสร้างการบริหารงาน

กองการบริหารงานบุคคล สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยนเรศวร



8. รายชื่อบุคลากรกองการบริหารงานบุคคล

ผู้อำนวยการกองการบริหารงานบุคคล

นายอารมย์ จินน้อย บุคลากร ระดับชำนาญการพิเศษ
งานบริหารงานบุคคล

1. นางสาวสนิธา ป้อมบรรพต บุคลากร ระดับชำนาญการ
(หัวหน้างานบริหารงานบุคคล)
2. นางสาวทริศญา สิทธิจักร บุคลากร ระดับชำนาญการ
(หัวหน้าหน่วยงานงานอธิการบดีและสนับสนุนวิชาการ)
 - 2.1 นางสาวหนึ่งฤทัย น้อยหา บุคลากร
 - 2.2 นางอารีรัตน์ ชุนกอง เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป
 - 2.3 นางสาวสุภาพร บุญวังแร่ บุคลากร
 - 2.4 นางวชิราภรณ์ พลเยี่ยม เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป
3. นางสาวพวงทอง พูลสระคู เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป ระดับชำนาญการ
(หัวหน้าหน่วยสังคมศาสตร์)
 - 3.1 นางจิตรสุดา วรบุช บุคลากร
 - 3.2 นางปัทมา มีบุญ เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป
 - 3.3 นางสาวนิลเนตร มีเมตตา บุคลากร
 - 3.4 นางเฉลิมขวัญ พยอมหอม เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป
 - 3.5 นายชยุต รัชตะปิติ เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป
4. นางสาวอังคณา อังกสิทธิ์ บุคลากร ระดับชำนาญการ
(หัวหน้าหน่วยวิทยาศาสตร์สุขภาพ)
 - 4.1 นางปณิตธร วรรมโสภา บุคลากร
 - 4.2 นางสาวทิพย์ มะศักดิ์ บุคลากร
 - 4.3 นางสาวทัศนีย์ แยมทัศน เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป
 - 4.4 นางสาวสุภาวดี รอดสวัสดิ์ เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป
 - 4.5 นางสาวเจนจิรา แก้วสีทอง เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป
5. นางสาววิสุทธิณี อัครวงษ์ เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป ระดับชำนาญการ
(หัวหน้าหน่วยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี)
 - 5.1 นางสาววาสนา อำซีน เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป
 - 5.2 นางสาววิภาวี โทธิ์ศรี เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป
 - 5.3 นางสาวเกษร สุขสบาย เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป
 - 5.4 นางธนพร ศรแก้ว เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป

งานพัฒนาบุคลากร

| | | |
|--------------------------|-----------|----------------------------|
| 6. นางวินิสา | บุญคง | บุคลากร ระดับ ชำนาญการ |
| (หัวหน้างานพัฒนาบุคลากร) | | |
| 6.1 นายศุภฤกษ์ | วรนุช | นักวิชาการคอมพิวเตอร์ |
| 6.2 นางอัจฉรา | คูหาจิต | เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป |
| 6.3 นายชัชวาลย์ | หวานชะเอม | เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป |
| 6.4 นางสาวณัฐนิตินันท์ | วัฒนะกุล | บุคลากร |

หน่วยเลขานุการ

| | | |
|-------------------------|--------------|---|
| 7. นางสาวปวีณา | ดิษร | เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป ระดับ ปฏิบัติการ |
| (หัวหน้าหน่วยเลขานุการ) | | |
| 7.1 นางสาวสุภาพร | เมืองแก้ว | บุคลากร |
| 7.2 นางสาวสุภาพร | อุยแสง | เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป |
| 7.3 นางสาวพิชญ์สินี | บริรัมย์มงคล | เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป |
| 7.4 นางสาวสวัสดิ์ | ศรีสว่าง | คนงาน |

9. ที่ตั้ง

อาคารมิ่งขวัญ มหาวิทยาลัยนเรศวร ชั้น 1 และชั้น 2

เลขที่ 99 หมู่ 9 ถนนพิษณุโลก - นครสวรรค์ ตำบลท่าโพธิ์ อำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก 65000

หมายเลขโทรศัพท์ 055 961112 - 3 , 1172 - 5 , 1178

หมายเลขโทรสาร 055 961173 , 055 961179

เว็บไซต์ของกองการบริหารงานบุคคล <http://www.personnal.nu.ac.th/home/>

บทที่ 2

แผนยุทธศาสตร์กองการบริหารงานบุคคล ระยะ 4 ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.2561 – พ.ศ.2564)

นโยบายการพัฒนา ประกอบด้วย 2 นโยบาย

1. สร้างความเข้มแข็งให้ระบบการบริหารงานบุคคลมีประสิทธิภาพ
2. พัฒนาและส่งเสริมศักยภาพของบุคลากร

กลยุทธ์ที่ 1 ด้านพัฒนาองค์กร

- กลยุทธ์ที่ 1.1 บูรณาการกระบวนการจัดการความรู้
- กลยุทธ์ที่ 1.2 พัฒนาระบบฐานข้อมูล และเทคโนโลยีสารสนเทศที่เหมาะสม
- กลยุทธ์ที่ 1.3 พัฒนาบุคลากรที่มีสมรรถนะและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

กลยุทธ์ที่ 2 ด้านประสิทธิภาพ

- กลยุทธ์ที่ 2.1 บูรณาการระบบการบริหารจัดการที่ดี
- กลยุทธ์ที่ 2.2 ส่งเสริมการวิจัยสถาบัน เพื่อสนับสนุนงานประจำ

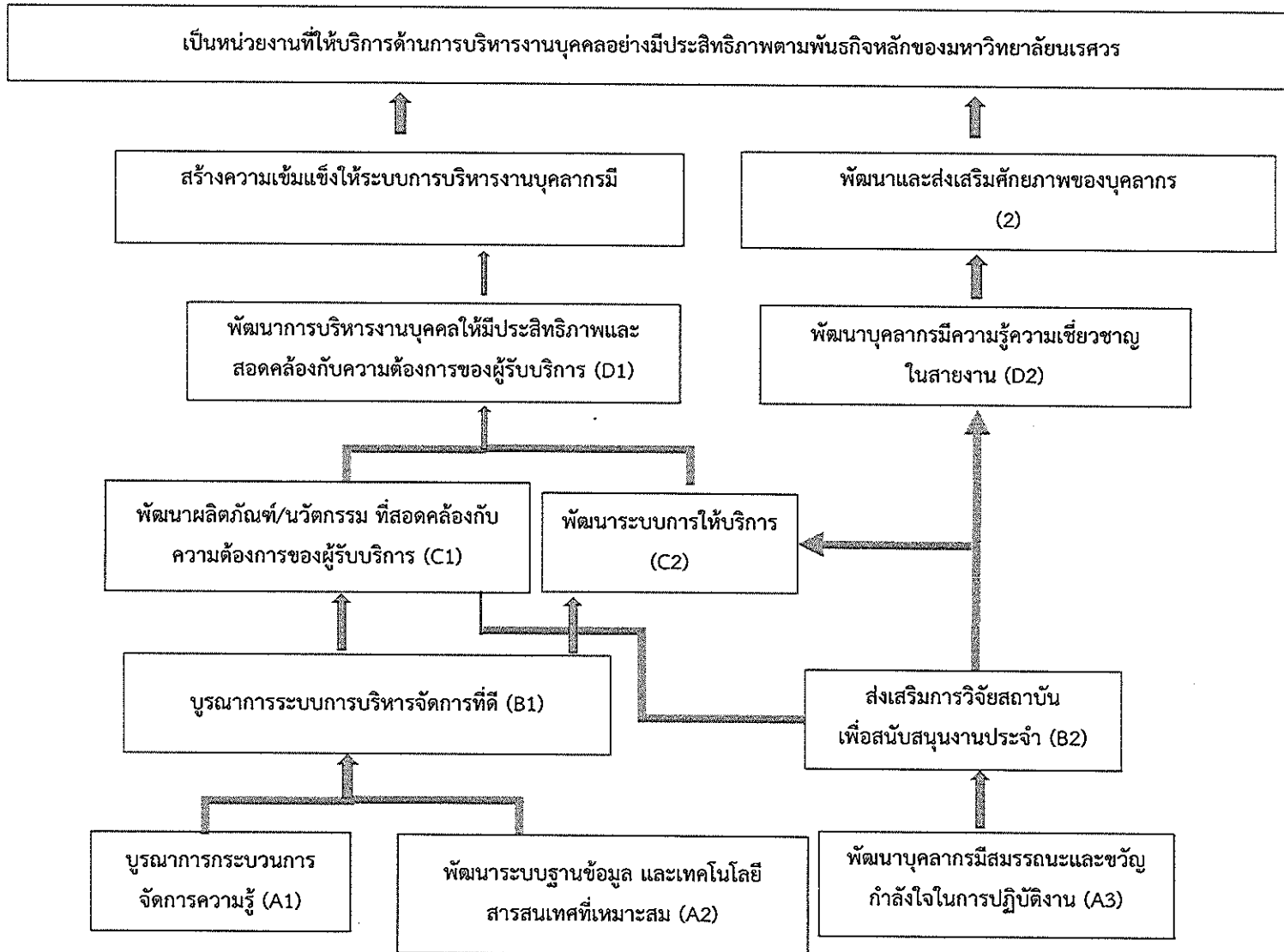
กลยุทธ์ที่ 3 ด้านคุณภาพบริการ

- กลยุทธ์ที่ 3.1 พัฒนาผลิตภัณฑ์/นวัตกรรม ที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้รับบริการ
- กลยุทธ์ที่ 3.2 พัฒนาระบบการให้บริการ

กลยุทธ์ที่ 4 ด้านประสิทธิผล

- กลยุทธ์ที่ 4.1 พัฒนาการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับความต้องการของผู้รับบริการ
- กลยุทธ์ที่ 4.2 พัฒนาบุคลากรมีความรู้ความเชี่ยวชาญในสายงาน

แผนที่ยุทธศาสตร์ กองการบริหารงานบุคคล



วิสัยทัศน์

นโยบาย

ประสิทธิผล

คุณภาพบริการ

ประสิทธิภาพ

พัฒนาองค์กร

กลยุทธ์ กิจกรรมและโครงการ

| BSC | กลยุทธ์ | กิจกรรม/โครงการ |
|--------------|---|---|
| ประสิทธิผล | D1 พัฒนาการบริหารงานบุคคลให้มี ประสิทธิภาพและสอดคล้องกับ ความต้องการของผู้รับบริการ | <ol style="list-style-type: none"> 1. โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายวิชาการ หลักสูตร "การพัฒนาสมรรถนะผู้บริหาร" 2. โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายวิชาการ หลักสูตร "การปฐมนิเทศและอบรมพัฒนาอาจารย์" 3. โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายวิชาการ หลักสูตร "หลักเกณฑ์และเทคนิคในการขอตำแหน่งทางวิชาการ" |
| | D2 พัฒนาบุคลากรมีความรู้ความเชี่ยวชาญ ในสายงาน | <ol style="list-style-type: none"> 1. โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ หลักสูตร "หลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนระดับให้สูงขึ้น" 2. โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ หลักสูตร "การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง" 3. โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ หลักสูตร "การเตรียมผู้บริหารรุ่นใหม่" |
| คุณภาพบริการ | C1 พัฒนาผลิตภัณฑ์/นวัตกรรม ที่สอดคล้อง กับความต้องการของผู้รับบริการ | <ol style="list-style-type: none"> 1. คู่มือการปฏิบัติงาน/กระบวนการทำงานด้านบริหารงานบุคคล |
| | C2 พัฒนาระบบการให้บริการ | <ol style="list-style-type: none"> 1. สำรวจความต้องการของผู้รับบริการ 2. สำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการ |

| BSC | กลยุทธ์ | กิจกรรม/โครงการ |
|-------------|---|---|
| ประสิทธิภาพ | B1 บูรณาการระบบการบริหารจัดการที่ดี | <ol style="list-style-type: none"> 1. โครงการเกษียณอายุราชการ 2. โครงการกิจกรรม 5ส กองการบริหารงานบุคคล 3. โครงการประหยัดพลังงานไฟฟ้า 4. โครงการลดทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม 5. โครงการอบรมสำหรับผู้สูงอายุ "การดำรงชีวิตอย่างมีความสุขหลังเกษียณ" 6. แผนบริหารและพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย 7. แผนยุทธศาสตร์กองการบริหารงานบุคคล 8. แผนปฏิบัติการกองการบริหารงานบุคคล |
| | B2 ส่งเสริมการวิจัยสถาบัน เพื่อสนับสนุนงานประจำ | <ol style="list-style-type: none"> 1. ส่งเสริมให้บุคลากรทำวิจัยสถาบัน 2. โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ หลักสูตร "การพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย (Routine to Research : R2R)" |
| พัฒนาองค์กร | A1 บูรณาการกระบวนการจัดการความรู้ | <ol style="list-style-type: none"> 1. โครงการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์กร (KM) 2. แผนพัฒนาบุคลากรกองการบริหารงานบุคคล |
| | A2 พัฒนาระบบฐานข้อมูล และเทคโนโลยีสารสนเทศที่เหมาะสม | <ol style="list-style-type: none"> 1. การตรวจสอบฐานข้อมูลบุคลากร 2. โครงการพัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากร |
| | A3 พัฒนาบุคลากรมีสมรรถนะและขวัญกำลังใจ ในการปฏิบัติงาน | <ol style="list-style-type: none"> 1. โครงการอบรมคุณธรรม จริยธรรม และการปฏิบัติตามจรรยาบรรณของบุคลากรมหาวิทยาลัยนเรศวร 2. ส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วมอบรมในหลักสูตรต่างๆ 3. สนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการศึกษาคู่ต่อในระดับที่สูงขึ้น |

กิจกรรม โครงการ และตัวชี้วัด

| กลยุทธ์ | จุดเน้นตาม BSC | กิจกรรม/โครงการ | ตัวชี้วัดความสำเร็จ | ปีงบประมาณ | | | | ผู้รับผิดชอบ |
|--|----------------|---|--|------------|----|----|----|-----------------|
| | | | | 61 | 62 | 63 | 64 | |
| 4.1 พัฒนาการบริหารงานบุคคล ให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับความต้องการของผู้รับบริการ | ประสิทธิผล | 1. โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายวิชาการ หลักสูตร "การพัฒนาสมรรถนะผู้บริหาร" | ร้อยละของความพึงพอใจ ของผู้เข้าร่วมโครงการ | 70 | 75 | 75 | 80 | งานพัฒนาบุคลากร |
| | | 2. โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายวิชาการ หลักสูตร "การปฐมนิเทศและอบรมพัฒนาอาจารย์" | ร้อยละของความพึงพอใจ ของผู้เข้าร่วมโครงการ | 75 | 80 | 85 | 90 | งานพัฒนาบุคลากร |
| | | 3. โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายวิชาการ หลักสูตร "หลักเกณฑ์และเทคนิคในการขอตำแหน่ง ทางวิชาการ" | ร้อยละของความพึงพอใจ ของผู้เข้าร่วมโครงการ | 70 | 75 | 75 | 80 | งานพัฒนาบุคลากร |
| 4.2 พัฒนาบุคลากรมีความรู้ความ เชี่ยวชาญในสายงาน | ประสิทธิผล | 1. โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร สายสนับสนุนวิชาการ หลักสูตร "หลักเกณฑ์ และวิธีการเลื่อนระดับให้สูงขึ้น" | ร้อยละของความพึงพอใจ ของผู้เข้าร่วมโครงการ | 70 | 75 | 75 | 80 | งานพัฒนาบุคลากร |
| | | 2. โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร สายสนับสนุนวิชาการ หลักสูตร "การเป็นผู้นำการ เปลี่ยนแปลง" | ร้อยละของความพึงพอใจ ของผู้เข้าร่วมโครงการ | 70 | 75 | 75 | 80 | งานพัฒนาบุคลากร |
| | | 3. โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร สายสนับสนุนวิชาการ หลักสูตร "การเตรียมผู้บริหาร รุ่นใหม่" | ร้อยละของความพึงพอใจ ของผู้เข้าร่วมโครงการ | 70 | 75 | 75 | 80 | งานพัฒนาบุคลากร |
| 3.1 พัฒนาลิขิตภัณฑ์/นวัตกรรม ที่สอดคล้องกับความต้องการ ของผู้รับบริการ | คุณภาพบริการ | 1. คู่มือการปฏิบัติงาน/กระบวนการทำงาน ด้านบริหารงานบุคคล | มีเล่มคู่มือการปฏิบัติงาน/ กระบวนการทำงาน ด้านบริหารงานบุคคล | 1 | 1 | 1 | 1 | ทุกงาน |

| กลยุทธ์ | จุดเน้นตาม BSC | กิจกรรม/โครงการ | ตัวชี้วัดความสำเร็จ | ปีงบประมาณ | | | | ผู้รับผิดชอบ |
|--------------------------------------|----------------|---|---|------------|-----|-----|-----|------------------------|
| | | | | 61 | 62 | 63 | 64 | |
| 3.2 พัฒนาระบบการให้บริการ | คุณภาพบริการ | 1. สำรวจความต้องการของผู้รับบริการ | ร้อยละของความต้องการของผู้รับบริการ | 70 | 70 | 70 | 70 | หน่วยงานงานอธิการบดีฯ |
| | | 2. สำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการ | ร้อยละของความพึงพอใจของผู้รับบริการ | 70 | 70 | 70 | 70 | หน่วยงานงานอธิการบดีฯ |
| 2.1 บูรณาการระบบการบริหารจัดการที่ดี | ประสิทธิภาพ | 1. โครงการเกษียณอายุราชการ | ร้อยละของความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการ | 75 | 80 | 85 | 90 | หน่วยเลขานุการ |
| | | 2. โครงการกิจกรรม 5ส กองการบริหารงานบุคคล | ร้อยละของความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการ | 75 | 80 | 85 | 90 | หน่วยวิทยาศาสตร์สุขภาพ |
| | | 3. โครงการประหยัดพลังงานไฟฟ้า | ร้อยละของการใช้พลังงานไฟฟ้าและงบประมาณที่ลดลง | 20% | 25% | 30% | 35% | หน่วยวิทยาศาสตร์สุขภาพ |
| | | 4. โครงการลดทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม | ปริมาณการใช้ทรัพยากรลดลง | | | | | |
| | | 5. โครงการอบรมสำหรับผู้สูงอายุ "การดำรงชีวิตอย่างมีความสุขหลังเกษียณ" | ร้อยละของความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการ | 70 | 75 | 75 | 80 | งานพัฒนาบุคลากร |
| | | 6. แผนบริหารและพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย | มีแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย | 1 | | | | ทุกงาน |
| | | 7. แผนยุทธศาสตร์กองการบริหารงานบุคคล | ร้อยละความสำเร็จของแผนยุทธศาสตร์ | 70 | 70 | 70 | 70 | หน่วยวิทยาศาสตร์สุขภาพ |
| | | 8. แผนปฏิบัติการกองการบริหารงานบุคคล | ร้อยละความสำเร็จของแผนปฏิบัติการ | 70 | 70 | 70 | 70 | หน่วยวิทยาศาสตร์สุขภาพ |

| กลยุทธ์ | จุดเน้นตาม BSC | กิจกรรม/โครงการ | ตัวชี้วัดความสำเร็จ | ปีงบประมาณ | | | | ผู้รับผิดชอบ |
|---|----------------|---|---|---------------|---------------|---------------|---------------|---|
| | | | | 61 | 62 | 63 | 64 | |
| 2.2 ส่งเสริมการวิจัยสถาบัน เพื่อสนับสนุนงานประจำ | ประสิทธิภาพ | 1. ส่งเสริมให้บุคลากรทำวิจัยสถาบัน 2. โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ หลักสูตร "การพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย (Routine to Research : R2R)" | จำนวนผลงานวิจัยสถาบัน ร้อยละของความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการ | 2 70 | 2 75 | 2 75 | 2 80 | ทุกงาน งานพัฒนาบุคลากร |
| 1.1 บูรณาการกระบวนการจัดการความรู้ | พัฒนาองค์กร | 1. โครงการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์กร (KM) 2. แผนพัฒนาบุคลากรกองการบริหารงานบุคคล | จำนวนองค์ความรู้ที่ได้รับจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ร้อยละความสำเร็จของแผนพัฒนาบุคลากร | 2 70 | 2 70 | 3 70 | 3 70 | หน่วยงานงานอธิการบดีฯ หน่วยวิทยาศาสตร์สุขภาพ |
| 1.2 พัฒนาระบบฐานข้อมูลและเทคโนโลยีสารสนเทศที่เหมาะสม | พัฒนาองค์กร | 1. การตรวจสอบฐานข้อมูลบุคลากร 2. โครงการพัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากร | ร้อยละความถูกต้องของร้อยละความพึงพอใจของผู้ใช้งานระบบสารสนเทศ | 70 70 | 75 75 | 80 80 | 85 85 | งานพัฒนาบุคลากร งานพัฒนาบุคลากร |
| 1.3 พัฒนาบุคลากรที่มีสมรรถนะและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน | พัฒนาองค์กร | 1. โครงการอบรมคุณธรรม จริยธรรมและการปฏิบัติตามจรรยาบรรณของบุคลากรมหาวิทยาลัยนครสวรรค์ 2. ส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วมอบรมในหลักสูตรต่างๆ 3. สนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการศึกษาคู่ในระดับที่สูงขึ้น | ร้อยละของความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการ จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาในหลักสูตรต่างๆ จำนวนบุคลากรที่ได้รับการ | 75 33 1 | 80 33 2 | 85 33 2 | 90 33 3 | หน่วยวิทยาศาสตร์สุขภาพ ทุกงาน ทุกงาน |

บทที่ 3

กรอบกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัยนเรศวร และกรอบกลยุทธ์ของกองการบริหารงานบุคคล

| มหาวิทยาลัย | | ระดับหน่วยงาน | |
|-------------|--|---------------|--|
| วิสัยทัศน์: | ภายในปี 2564 มหาวิทยาลัยนเรศวรเป็นมหาวิทยาลัยที่จัดอยู่ในลำดับ 1 ใน 250 ของเอเชียตาม QS University Rankings : Asia | วิสัยทัศน์: | เป็นหน่วยงานที่ให้บริการด้านการบริหารงานบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพตามพันธกิจหลักของมหาวิทยาลัยนเรศวร |
| พันธกิจ: | ด้านการผลิตบัณฑิต ด้านการวิจัย ด้านบริการวิชาการแก่สังคม ด้านทำนุบำรุง ศิลปะและวัฒนธรรม และด้านบริหารจัดการ | ภารกิจหลัก : | <ol style="list-style-type: none"> 1. สรรหาและคัดเลือกบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล 2. ดูแลรักษา จัดการสวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ให้แก่บุคลากรที่เหมาะสม 3. ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรทุกระดับอย่างมีระบบและต่อเนื่อง 4. การพ้นจากองค์กรหรือการทำงาน 5. พัฒนาระบบข้อมูลบุคลากรมหาวิทยาลัยด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย และมีประสิทธิภาพ |
| นโยบาย: | <p>นโยบายที่ 1 จัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพ</p> <p>นโยบายที่ 2 ส่งเสริม สนับสนุน การวิจัยของมหาวิทยาลัย</p> <p>นโยบายที่ 3 ส่งเสริมการให้บริการทางวิชาการแก่สังคมให้กว้างขวางและทั่วถึง</p> <p>นโยบายที่ 4 ส่งเสริมการดำเนินงานด้านทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม ให้กว้างขวางแพร่หลาย และยั่งยืน</p> <p>นโยบายที่ 5 ปรับปรุงโครงสร้างองค์กรและปรับปรุงระบบการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยให้มีประสิทธิภาพ</p> <p>นโยบายที่ 6 เร่งรัดดำเนินการด้านการบริหารสินทรัพย์ของมหาวิทยาลัยให้เหมาะสมกับสถานการณ์ เพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันในระดับประเทศและนานาชาติ</p> | นโยบาย: | <p>นโยบายที่ 1. สร้างความเข้มแข็งให้ระบบการบริหารงานบุคลากร มีประสิทธิภาพ</p> <p>นโยบายที่ 2. พัฒนาและส่งเสริมศักยภาพของบุคลากร</p> |

| มหาวิทยาลัย | | ระดับหน่วยงาน | |
|------------------------|--|--|--|
| แผนกลยุทธ์: | ตัวชี้วัด: | แผนกลยุทธ์: | ตัวชี้วัด: |
| แผนกลยุทธ์ด้านการวิจัย | | แผนกลยุทธ์ด้านประสิทธิภาพ | |
| | <ol style="list-style-type: none"> 1. จำนวนโครงการวิจัย 2. จำนวนโครงการวิจัยที่นำไปสู่เชิงพาณิชย์ 3. จำนวนโครงการวิจัยที่ตีพิมพ์เผยแพร่ระดับประเทศ 4. จำนวนโครงการวิจัยที่ตีพิมพ์เผยแพร่ระดับนานาชาติ 5. ผลงานวิจัยของอาจารย์โดยเฉลี่ยต่อคนต่อปี 6. จำนวนเงินทุนเพื่อการวิจัยต้องบดำเนินการ 7. จำนวนโครงการวิจัยที่นำไปสู่การพัฒนาชุมชน/ท้องถิ่น 8. จำนวนโครงการวิจัยที่ได้รับการอ้างอิง (citation) 9. จำนวนโครงการที่ได้รับการจดสิทธิบัตร/อนุสิทธิบัตร/ลิขสิทธิ์ | <p>กลยุทธ์ที่ 2.2 ส่งเสริมการวิจัยสถาบัน เพื่อสนับสนุนงานประจำ</p> | <ol style="list-style-type: none"> 2.2.1 จำนวนผลงานวิจัยสถาบัน 2.2.2 ร้อยละของความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการ |

| มหาวิทยาลัย | | ระดับหน่วยงาน | |
|--------------------------------|--|---|---|
| แผนกลยุทธ์: | ตัวชี้วัด: | แผนกลยุทธ์: | ตัวชี้วัด: |
| แผนกลยุทธ์ด้านการบริการวิชาการ | | แผนกลยุทธ์ด้านประสิทธิผล | |
| | <ol style="list-style-type: none"> 1. จำนวนโครงการที่ให้บริการวิชาการ 2. จำนวนผู้เข้ารับบริการทางวิชาการ 3. ความพึงพอใจของผู้รับบริการ 4. ร้อยละของจำนวนงบประมาณที่ได้รับในการบริการวิชาการจากทุกแหล่งทุน 5. จำนวนบุคลากรที่ได้รับขึ้นทะเบียนที่ปรึกษาไทยกระทรวงการคลัง | <p>กลยุทธ์ที่ 4.1 พัฒนาการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับความต้องการของผู้รับบริการ</p> <p>กลยุทธ์ที่ 4.2 พัฒนาบุคลากรมีความรู้ความเชี่ยวชาญในสายงาน</p> | ร้อยละของความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการ |

| มหาวิทยาลัย | | ระดับหน่วยงาน | |
|----------------------------|---|--|--|
| แผนกลยุทธ์: | ตัวชี้วัด: | แผนกลยุทธ์: | ตัวชี้วัด: |
| แผนกลยุทธ์ด้านบริหารจัดการ | | แผนกลยุทธ์ด้านพัฒนาองค์กร | |
| | <ol style="list-style-type: none"> 1. ความสำเร็จในการปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารมหาวิทยาลัยนเรศวรจากส่วนราชการไปเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ 2. การออกกฎระเบียบข้อบังคับ 3. บุคลากรภายในมหาวิทยาลัยมีความเข้าใจในการเปลี่ยนแปลงและให้ความร่วมมือ 4. มีฐานข้อมูลที่ใช้ในการวางแผนและใช้สำหรับการตัดสินใจในส่วนที่เกี่ยวข้องได้อย่างทันท่วงที 5. มีระบบบริหารจัดการความเสี่ยง 6. มีการจัดทำแผนการบริหารจัดการด้านกายภาพและสิ่งแวดล้อม 7. จำนวนอาจารย์ชาวต่างประเทศ 8. คุณวุฒิอาจารย์ประจำ (โท : เอก) 9. ร้อยละตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ประจำ (ผศ. : รศ. : ศ) 10. อัตราการเติบโตของรายรับ <ol style="list-style-type: none"> 10.1 รายรับจากงบประมาณแผ่นดินเพิ่มขึ้น 10.2 รายรับจากเงินรายได้เพิ่มขึ้น 11. อัตราการเติบโตของรายได้สะสม | <ol style="list-style-type: none"> กลยุทธ์ที่ 1.1 บูรณาการกระบวนการจัดการความรู้ กลยุทธ์ที่ 1.2 พัฒนาระบบฐานข้อมูลและเทคโนโลยีสารสนเทศที่เหมาะสม กลยุทธ์ที่ 1.3 พัฒนาบุคลากรที่มีสมรรถนะและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน | <ol style="list-style-type: none"> 1.1.1 จำนวนองค์ความรู้ที่ได้รับจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 1.1.2 ร้อยละความสำเร็จของแผนพัฒนาบุคลากร <ol style="list-style-type: none"> 1.2.1 ร้อยละความถูกต้องของข้อมูล 1.2.2 ร้อยละความพึงพอใจของผู้ใช้งานระบบสารสนเทศ 1.3.1 ร้อยละของความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการ 1.3.2 จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาในหลักสูตรต่างๆ 1.3.3 จำนวนบุคลากรที่ได้รับคุณวุฒิสูงขึ้น |

| มหาวิทยาลัย | | ระดับหน่วยงาน | |
|-------------|------------|--|--|
| แผนกลยุทธ์: | ตัวชี้วัด: | แผนกลยุทธ์: | ตัวชี้วัด: |
| | | แผนกลยุทธ์ด้านประสิทธิภาพ | |
| | | กลยุทธ์ที่ 2.1 บูรณาการระบบการบริหารจัดการที่ดี | 2.1.1 ร้อยละของความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการ 2.1.2 ร้อยละของการใช้พลังงานไฟฟ้าและงบประมาณที่ลดลง 2.1.3 ปริมาณการใช้ทรัพยากรลดลง 2.1.4 มีแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย 2.1.5 ร้อยละความสำเร็จของแผนยุทธศาสตร์ 2.1.6 ร้อยละความสำเร็จของแผนปฏิบัติการ |
| | | แผนกลยุทธ์ด้านคุณภาพบริการ | |
| | | กลยุทธ์ที่ 3.1 พัฒนาผลิตภัณฑ์/นวัตกรรมที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้รับบริการ กลยุทธ์ที่ 3.2 พัฒนาระบบการให้บริการ | 3.1.1 มีเล่มคู่มือการปฏิบัติงาน/กระบวนการทำงานด้านบริหารงานบุคคล 3.2.1 ร้อยละของความต้องการของผู้รับบริการ 3.2.2 ร้อยละของความพึงพอใจของผู้รับบริการ |

บทที่ 4

การติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงาน และการรายงานผล

กองการบริหารงานบุคคลมีการดำเนินการกำกับติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ เป็นรายไตรมาส ปีละ 3 ครั้ง โดยหน่วยงานต่าง ๆ ภายในกองการบริหารงานบุคคล จะรายงานผลการดำเนินงาน และประเมินผลโครงการและกิจกรรมต่างๆ ตามกิจกรรม โครงการ และตัวชี้วัดที่กำหนดไว้ในแผนยุทธศาสตร์ ซึ่งจะมีการนำผลการประเมินโครงการและกิจกรรมต่าง ๆ ในรอบปีงบประมาณไปปรับปรุงในแผนปฏิบัติการประจำปีในปีต่อไป โดยมีรายละเอียดการติดตามและประเมินผล ดังนี้

แผนการดำเนินงาน

| กิจกรรม | ระยะเวลาดำเนินการ | | | | ผู้รับผิดชอบ |
|--|-------------------|------|------|------|--------------|
| | 2561 | 2562 | 2563 | 2564 | |
| 1. จัดทำแผนติดตามและประเมินผล | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ทุกงาน |
| 2. กำหนดระยะเวลาการติดตามและประเมินผล | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ทุกงาน |
| 3. จัดส่งแบบติดตามการดำเนินงานโครงการ/กิจกรรมตามแผนยุทธศาสตร์ให้หน่วยงานที่รับผิดชอบ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ทุกงาน |
| 4. สรุปรายงานการติดตามและประเมินผลแผนยุทธศาสตร์และนำเสนอมหาวิทยาลัยนเรศวร | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ทุกงาน |
| 5. ประชุมเพื่อระดมความคิดเห็นจากคณะกรรมการจัดทำแผนยุทธศาสตร์กองการบริหารงานบุคคล เพื่อนำผลการประเมินมาปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์ในปีต่อไป | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ทุกงาน |