



กองกลาง สำนักงานอธิการบดี
รับที่ 109961
วันที่ 30 ก.ค. 2563
เวลา 9.16 น.

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานอธิการบดี กองการบริหารงานบุคคล งานบริหารงานบุคคล โทร. ๑๖๗๔
ที่ อว ๐๖๐๓.๐๑.๐๗(๒)/๓๔๔๑ วันที่ ๓๐ กรกฎาคม ๒๕๖๓
เรื่อง แผนยุทธศาสตร์กองการบริหารงานบุคคล ระยะ ๕ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – พ.ศ. ๒๕๖๕)
ฉบับปรับปรุง ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ – พ.ศ. ๒๕๖๔

เรียน อธิการบดี

ตามที่ มหาวิทยาลัยนเรศวรได้ปรับปรุงแผนพัฒนาการศึกษามหาวิทยาลัยนเรศวร
ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) ฉบับปรับปรุง พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๔ จัดทำเพื่อทบทวนกรอบ
ทิศทางการพัฒนามหาวิทยาลัยระยะครึ่งแผนสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ ให้มหาวิทยาลัยขับเคลื่อนตาม
พันธกิจหลักในช่วง พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๔ อย่างมีทิศทาง ประกอบกับผลการทบทวนการวิเคราะห์
จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และข้อจำกัด (SWOT Analysis) ของมหาวิทยาลัย ต่อมา กองการบริหารงานบุคคล
ได้ดำเนินการจัดทำแผนยุทธศาสตร์กองการบริหารงานบุคคล ฉบับปรับปรุง ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓
- พ.ศ. ๒๕๖๔ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้เกิดความสอดคล้องกับนโยบาย กลยุทธ์ ของมหาวิทยาลัยมุ่งสู่วิสัยทัศน์
ที่กำหนดไว้ นั้น

บัดนี้ กองการบริหารงานบุคคล ได้ดำเนินการจัดทำรูปเล่มแผนยุทธศาสตร์กองการบริหารงาน
บุคคล ระยะ ๕ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – พ.ศ. ๒๕๖๕) ฉบับปรับปรุง ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓
- พ.ศ. ๒๕๖๔ เสร็จเรียบร้อยแล้ว ปรากฏตามเอกสารที่แนบเสนอมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติ

(นายอาرمย์ จินน้อย)

ผู้อำนวยการกองการบริหารงานบุคคล

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิชาดา บุญยังก์กัน
รองอธิการบดี รักษาการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยนเรศวร

แผนยุทธศาสตร์



กองการบริหารงานบุคคล ระยะ 4 ปี

(ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 - พ.ศ. 2564)

ฉบับปรับปรุง ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 - พ.ศ. 2564

คำนำ

มหาวิทยาลัยนเรศวรได้ปรับปรุงแผนพัฒนาการศึกษามหาวิทยาลัยนเรศวร ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2564) ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2563 – 2564 จัดทำเพื่อทบทวนกรอบทิศทางการพัฒนามหาวิทยาลัยระยะครึ่งแผนสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ ให้มหาวิทยาลัยขับเคลื่อนตามพันธกิจหลักในช่วง พ.ศ. 2563 – 2564 อย่างมีทิศทาง ประกอบกับผลการทบทวนการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และข้อจำกัด (SWOT Analysis) ของมหาวิทยาลัย การวิเคราะห์สถานการณ์แวดล้อมการบริหารกิจการมหาวิทยาลัยในบริบทใหม่ของโลก อาทิ การสร้างศักยภาพในกลุ่มประเทศประชาคมอาเซียน (ASEAN Community) การเพิ่มขึ้นของประชากรโลก ความมั่นคงด้านทรัพยากรอาหาร พลังงาน น้ำ และการเปลี่ยนแปลงภูมิอากาศ ปัจจัยแวดล้อมที่มีผลกระทบต่อการพัฒนาพื้นที่ในกลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง ทั้ง 9 จังหวัด ประกอบกับมหาวิทยาลัยได้ให้ความสำคัญต่อการประกันคุณภาพภายใน ซึ่งเป็นเครื่องมือในการกระตุ้นให้การดำเนินงานของหน่วยงานต่าง ๆ มีผลการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องตามวิสัยทัศน์และพันธกิจของมหาวิทยาลัย โดยคณะกรรมการตรวจสอบประเมินให้ข้อเสนอแนะอีน ๆ ไว้ว่า หน่วยงานควรปรับปรุงข้อมูลในภาพรวมโครงร่างองค์กรให้มีความชัดเจนมากขึ้น และควรปรับแก้รายละเอียดของข้อมูลให้มีความสอดคล้องกับการทำงานจริง

กองการบริหารงานบุคคล

กรกฎาคม 2563

สารบัญ

	หน้า
บทที่ 1 บทนำ	1
- หลักการและเหตุผล	1
- คำชี้แจง ปรัชญา ปณิธาน วิสัยทัศน์	1
- ภารกิจหลักของ การบริหารงานบุคคล	1
- นโยบาย	1
- วิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT ANALYSIS)	2
- โครงสร้างองค์กร กองการบริหารงานบุคคล	3
- โครงสร้างการบริหารงาน กองการบริหารงานบุคคล	4
- รายชื่อบุคลากรกองการบริหารงานบุคคล	5
- ที่ตั้ง	6
บทที่ 2 นโยบายการพัฒนา และกลยุทธ์	7
- กลยุทธ์และกิจกรรม โครงการ	8
- แผนที่ยุทธศาสตร์	10
- กิจกรรม โครงการ และตัวชี้วัด	11
บทที่ 3 ครอบคลุมทั้งหมดของมหาวิทยาลัยนเรศวร	14
และครอบคลุมทั้งหมดของกองการบริหารงานบุคคล	
- ตารางเปรียบเทียบครอบคลุมทั้งหมดของมหาวิทยาลัยนเรศวร	14
และครอบคลุมทั้งหมดของกองการบริหารงานบุคคล	
บทที่ 4 การติดตามและประเมินผล	18

บทที่ 1 บทนำ

1. หลักการและเหตุผล

การดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์กองการบริหารงานบุคคล ระยะ 4 ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 - พ.ศ. 2564) ได้ดำเนินการตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 – 2562 ระยะเวลา 2 ปี ถือว่าเป็นครึ่งหนึ่งของการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ฯ ซึ่งการดำเนินงานที่ผ่านมา มีทั้งปัจจัยภายใน ภายนอก และสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงซึ่งเป็นตัวแปรสำคัญในการทำให้แผนยุทธศาสตร์ฯ เกิดผลสัมฤทธิ์ ดังนั้น กองการบริหารงานบุคคล จึงได้มีการจัดทำแผนยุทธศาสตร์กองการบริหารงานบุคคล ระยะ 4 ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 - พ.ศ. 2564) ฉบับปรับปรุง ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 - พ.ศ. 2564 ขึ้น เพื่อดำเนินการปรับปรุงข้อมูลในภาพรวมโครงร่างองค์กรให้มีความชัดเจนมากขึ้น และปรับแก้รายละเอียดของข้อมูลให้มีความสอดคล้องกับสภาพการณ์ปัจจุบัน

2. คำวัญ ปรัชญา ปณิธาน วิสัยทัศน์

คำวัญ	บริการเด่น เน้นมาตรฐาน บริหารงานบุคคล
ปรัชญา	คล่องตัวในการทำงาน เน้นความถูกต้อง พร้อมให้บริการ
ปณิธาน	มุ่งมั่นให้บริการ และสนับสนุนพัฒกิจลักษณะทางวิทยาลัยด้านการผลิต บัณฑิต ด้านการวิจัย ด้านการบริการวิชาการแก่สังคม ด้านทำนุบำรุงศิลปะ และวัฒนธรรม และด้านบริหารจัดการ
วิสัยทัศน์	เป็นหน่วยงานที่ให้บริการด้านการบริหารงานบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ ตามพันธกิจหลักของมหาวิทยาลัยนเรศวร

3. การกิจหลักกองการบริหารงานบุคคล (JOB DESCRIPTIONS)

- สร้างและคัดเลือกบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล
- ดูแลรักษา จัดการสวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ ให้แก่บุคลากรที่เหมาะสม
- ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรทุกระดับอย่างมีระบบและต่อเนื่อง
- การพัฒนาองค์กรหรือการทำงาน
- พัฒนาระบบข้อมูลบุคลากรมหาวิทยาลัยด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ

4. นโยบาย (Policy)

- สร้างความเข้มแข็งให้ระบบการบริหารงานบุคคล้มีประสิทธิภาพ
- 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)

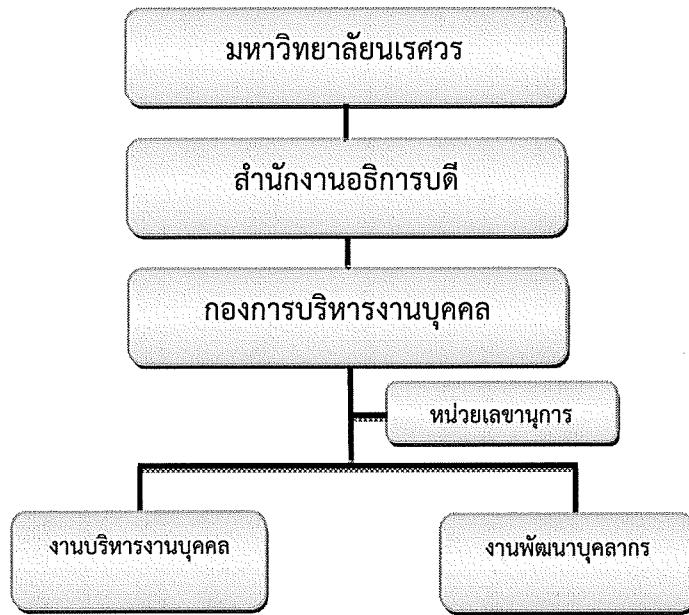
- สร้างเครือข่ายด้านการบริหารงานบุคคลกับหน่วยงานภายนอก
- มหาวิทยาลัยมีนโยบายในการพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้เป็นไปตาม Career path
- มหาวิทยาลัยได้เปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดได้อย่างอิสระมากขึ้น
- ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีทำให้สามารถปรับปรุงและลดขั้นตอนการทำงานด้านการบริหารงานบุคคลให้รวดเร็วขึ้น

อุปสรรค (Threats)

- บุคลากรของมหาวิทยาลัย ขาดความสนใจ และละเลยในการเข้าร่วมกิจกรรมที่มหาวิทยาลัยจัดขึ้น
- ขาดงบประมาณในการสนับสนุนโครงการพัฒนาบุคลากรของกองการบริหารงานบุคคลที่ดำเนินการตามยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย
- หน่วยงาน/บุคลากรของมหาวิทยาลัย ขาดความเครื่องครัดในการปฏิบัติตามระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ

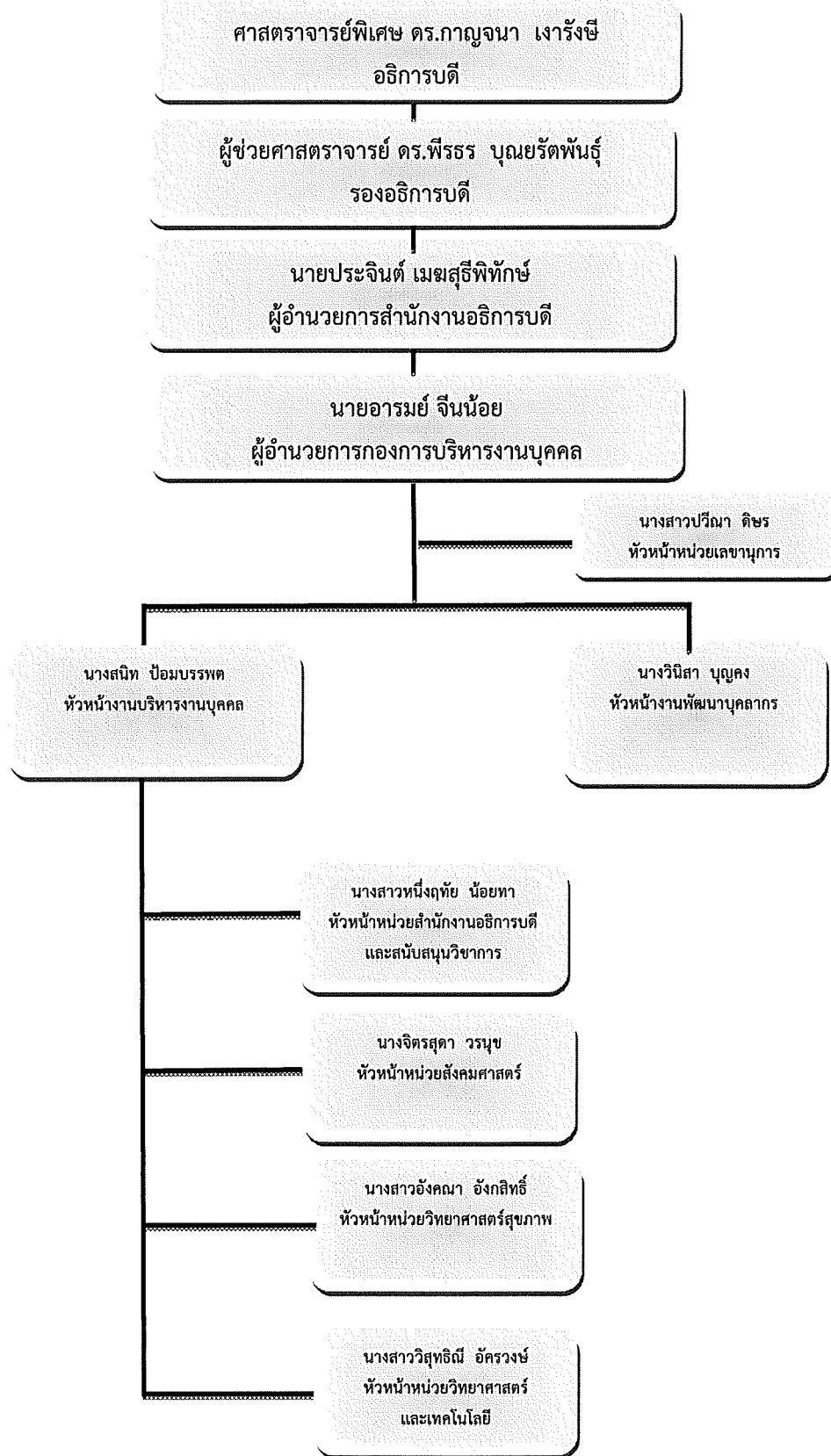
6. โครงสร้างองค์กร

กองการบริหารงานบุคคล สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยนเรศวร



7. โครงสร้างการบริหารงาน

กองการบริหารงานบุคคล สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยนเรศวร



8. รายชื่อบุคลากรกองการบริหารงานบุคคล

ผู้อำนวยการกองการบริหารงานบุคคล

นายอารมย์

จีน้อย

บุคลากร ระดับ ชำนาญการพิเศษ

งานบริหารงานบุคคล

1. นางสนิท

ป้อมบรรพต

บุคลากร ระดับ ชำนาญการ

(หัวหน้างานบริหารงานบุคคล)

2. นางสาวหนึ่งฤทัย น้อยทา

บุคลากร ระดับ ชำนาญการ

(หัวหน้าหน่วยสำนักงานอธิการบดีและสนับสนุนวิชาการ)

2.1 นางอารีรัตน์

ขุนกอง

เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป

2.2 นางสาวสุภาพร

บุญวังแร่

บุคลากร

2.3 นางวชิราภรณ์

ผลเยี่ยม

เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป

2.4 นางสาวภรียาภรณ์

ทองประกอบ

เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป

3. นางจิตราสุดา วรนุช

บุคลากร ระดับ ชำนาญการ

(หัวหน้าหน่วยสังคมศาสตร์)

3.1 นางปัทมา

มีบุญ

บุคลากร

3.2 นางนิลเนตร

มีเมตตา แก้วศรีทัด

บุคลากร

3.3 นางเฉลิมชัยณุ

พยอมหอม

เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป

3.4 นางสาวพวงทอง

พูลสรรคุ

บุคลากร

3.5 นายชัยต รัชตะปิติ

เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป

4. นางสาวอังคณา อังกสิทธิ์

บุคลากร ระดับ ชำนาญการ

(หัวหน้าหน่วยวิทยาศาสตร์สุขภาพ)

4.1 นางปนธธร

วรรณโสภา

บุคลากร

4.2 นางสายทิพย์

มะทักษิ

บุคลากร

4.3 นางสาวสุภาวดี

รอดสวัสดิ์

บุคลากร

4.4 นางสาวทัศนีย์

แย้มทัศน์

บุคลากร

5. นางสาววิสุทธิณี อัครวงศ์

บุคลากร ระดับ ชำนาญการ

(หัวหน้าหน่วยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี)

5.1 นางสาววราชนา อ้ำชื่น

บุคลากร

5.2 นางสาววิภาวดี

โพธิ์ศรี

บุคลากร

5.3 นางสาวเกษร

สุขสบายน

เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป

5.4 นางธนพร

ศรแก้ว

บุคลากร

5.5 นางเจนจิรา อ่อนเพ็ชร

บุคลากร

งานพัฒนาบุคลากร

6. นางวินิสา	บุญคง	บุคลากร ระดับ ชำนาญการ
(หัวหน้างานพัฒนาบุคลากร)		
6.1 นายศุภฤกษ์	วนุช	นักวิชาการคอมพิวเตอร์
6.2 นางสาวณัฐฐานันท์	วัฒนะกุล	บุคลากร
6.3 นายชัชวาลย์	หวานะเออม	บุคลากร
6.4 นางสาวชฎาพร	เนธิบุตร	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป
6.5 นายนันพพล	ภาณุเพศala	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป

หน่วยเลขานุการ

7. นางสาวปวีณา	ดิษร	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป ระดับ ปฏิบัติการ
(หัวหน้าหน่วยเลขานุการ)		
7.1 นางสาวสุภาพร	เมืองแก้ว	บุคลากร
7.2 นางสาวสุภาพร	ฉุยแสง	บุคลากร
7.3 นางสาวพิชญ์สินี	บริรุ่งมงคล	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป

9. ที่ตั้ง

อาคารมีงขวัญ มหาวิทยาลัยนเรศวร ชั้น 1 และชั้น 2

เลขที่ 99 หมู่ 9 ถนนพิษณุโลก – นครสวรรค์ ตำบลท่าโพธิ์ อำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก 65000

หมายเลขโทรศัพท์ 055 961112 – 3 , 1172 – 5 , 1178

หมายเลขโทรศัพท์ 055 961173 , 055 961179

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

บทที่ 2

นโยบายการพัฒนา และกลยุทธ์ของกองการบริหารงานบุคคล

นโยบายการพัฒนา ประกอบด้วย 2 นโยบาย

1. สร้างความเข้มแข็งให้ระบบการบริหารงานบุคคลมีประสิทธิภาพ
2. พัฒนาและส่งเสริมศักยภาพของบุคลากร

กลยุทธ์ที่ 1 ด้านพัฒนาองค์กร

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

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

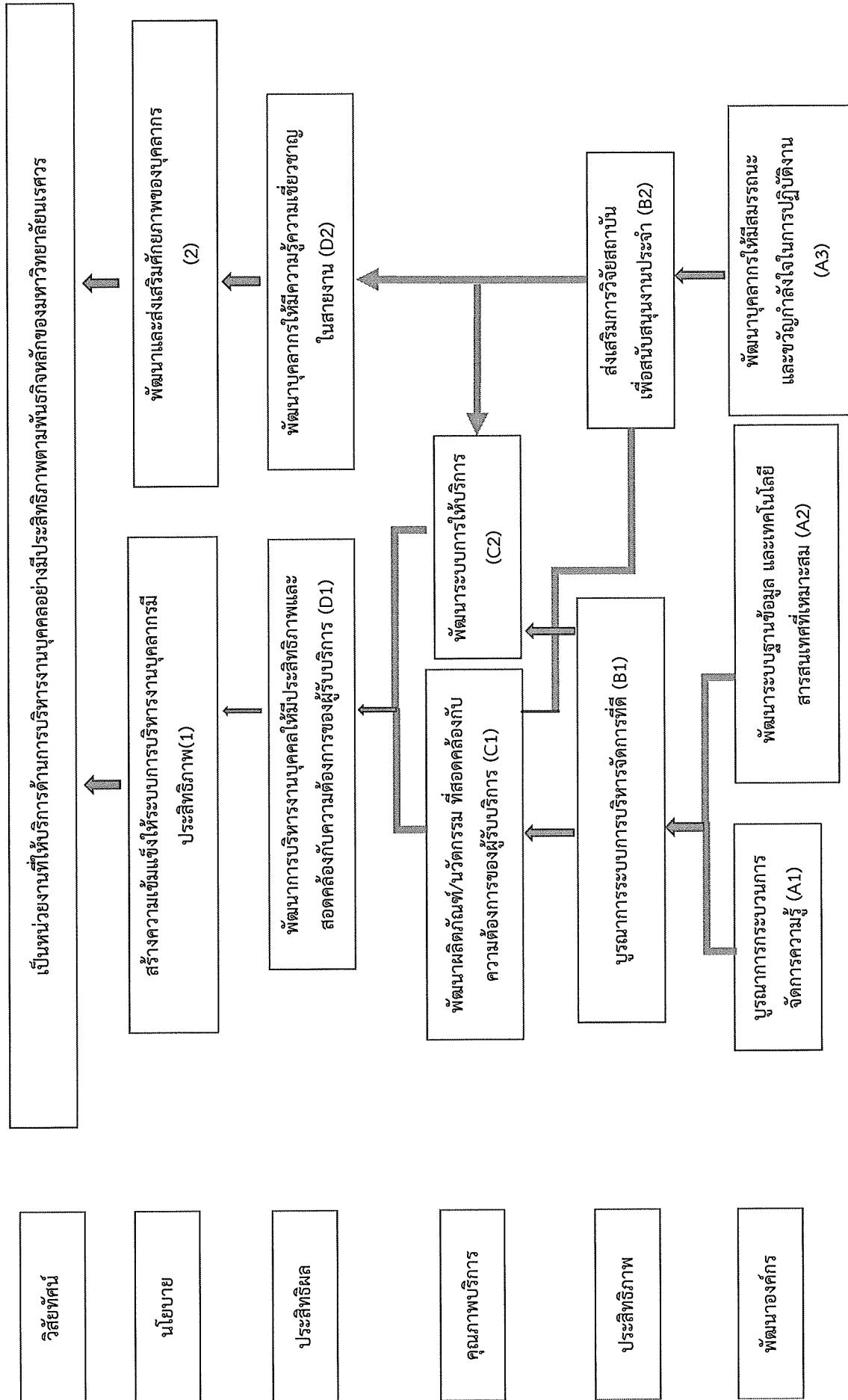
- กลยุทธ์ที่ 4.1 พัฒนาการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับความต้องการของผู้รับบริการ
- กลยุทธ์ที่ 4.2 พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความเชี่ยวชาญในสายงาน

กลยุทธ์ กิจกรรมและโครงการ

กิจกรรม กิจกรรมและโครงการ			
BSC	กลยุทธ์	กลยุทธ์	กิจกรรม/โครงการ
ประสิทธิภาพและลดต้นทุนเบ็ดเตล็ด	D1 พัฒนาการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพและลดต้นทุนเบ็ดเตล็ด	D1 พัฒนาการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพและลดต้นทุนเบ็ดเตล็ด	1. กิจกรรมพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรรองการบริหารงานบุคคล
	ต้องการของผู้รับบริการ		
ประสิทธิผล	D2 พัฒนาบุคลากรให้มีศักดิ์ความสามารถรักษาภาระงานที่มีอยู่ทุกๆ หน้าที่	D2 พัฒนาบุคลากรให้มีศักดิ์ความสามารถรักษาภาระงานที่มีอยู่ทุกๆ หน้าที่	1. กิจกรรมการทำผลงาน เนื่องด้วยภาระตัว เป็น สำนักงานภาระพิเศษ
	ในระยะยาว		
คุณภาพบริการ	C1 พัฒนาผลิตภัณฑ์/นวัตกรรม ที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้รับบริการ	C1 พัฒนาผลิตภัณฑ์/นวัตกรรม ที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้รับบริการ	1. คุ้มครองผู้บริโภค/กระบวนการทำงานดำเนินการของบุคคล
	C2 พัฒนาระบบการให้บริการ	C2 พัฒนาระบบการให้บริการ	1. สำรวจความต้องการของผู้รับบริการ 2. สำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการ

BSC	กลยุทธ์	กิจกรรม/โครงการ
	B1 บูรณาการระบบการบริหารจัดการที่ดิน	<p>1. โครงการแก้ไขปัญหาภัยราชการ</p> <p>2. โครงการกิจกรรม 5ส กองการบริหารงานบุคคล</p> <p>3. โครงการประทับตราพัฒนาไม้ฟ้า</p> <p>4. โครงการอบรมสำหรับผู้สูงอายุ "การดำเนินชีวิตอย่างมีคุณภาพสุขหลังเกษียณอย่างชาญฉลาด"</p> <p>5. เมนยุทธศาสตร์องค์กรบริหารงานบุคคล</p> <p>6. เมนบูรณาการขององค์กรบริหารงานบุคคล</p> <p>7. เมนพัฒนาบุคลากรองค์กรบริหารงานบุคคล</p>
	B2 สร้างเสริมภาวะวิจัยและงานเพื่อสอนนักศึกษา	<p>1. ส่งเสริมให้บุคลากรทำวิจัยสถาบัน/อบรมความรู้ด้านงานวิจัย</p>
	A1 บูรณาการระบบงานการจัดการครุภัณฑ์	<p>1. โครงการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์กร (KM)</p>
พัฒนาองค์กร	A2 พัฒนาระบบฐานข้อมูล และเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อเหมาะสม	<p>1. การตรวจสอบฐานข้อมูลบุคลากร</p> <p>2. โครงการพัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากร</p>
	A3 พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะและขั้นบุญ กำลังใจในการปฏิบัติงาน	<p>1. โครงการอบรมครุภัณฑ์ จริยธรรม และการปฏิบัติตามจรรยาบรรณของบุคลากรมหาวิทยาลัยแม่ริม</p> <p>2. ส่งเสริมให้บุคลากรเรียนรู้ความอุปสรรคทางด้านจรรยาบรรณและกฎหมาย</p> <p>3. สนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น</p>

แผนที่ยุทธศาสตร์ กองการบริหารงานบุคคล



กิจกรรม โครงการ และตัวชี้วัด

กลยุทธ์	จุดเน้นตาม BSC	กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	ปีงบประมาณ		ผู้รับผิดชอบ
				63	64	
4.1 พัฒนาการบริหารงานบุคคล ให้ประสิทธิภาพและสอดคล้องกับความ ต้องการของผู้รับบริการ	ประสิทธิผล	1. กิจกรรมพัฒนาทักษะด้านติดจัดประชุมบุคลากร กองการบริหารงานบุคคล	ร้อยละความพึงพอใจ ของผู้เข้าร่วมโครงการ	70	75	งานพัฒนาบุคลากร
4.2 พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความ เชี่ยวชาญในสายงาน	ประสิทธิผล	1. กิจกรรมการทำฝึกงาน เพื่อเลื่อนระดับ เป็น ชำนาญการ สำนักงานบริษัทฯ	ร้อยละความพึงพอใจ ของผู้เข้าร่วมโครงการ	70	75	หน่วยวิชาการตั้งศูนย์ฯ
3.1 พัฒนาศักยภาพ/นวัตกรรม เพื่อตอกย้ำถึงความต้องการ ของผู้รับบริการ	คุณภาพบริการ	1. คุ้มครองป้องกัน/บรรบากภัณฑ์งาน กระบวนการทางบุคคล ด้านบริหารงานบุคคล	มีเกณฑ์มาตรฐาน/ กระบวนการดำเนินงาน ด้านบริหารงานบุคคล	1	1	ทำงาน
3.2 ประสานระบบการให้บริการ	คุณภาพบริการ	1. สำรวจความต้องการของผู้รับบริการ 2. สำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการ	ร้อยละความต้องการ ของผู้รับบริการ ร้อยละความพึงพอใจ ของผู้รับบริการ	70	70	หน่วยสำนักงานบริการฯ
2.1 บูรณาการระบบการบริหารจัดการรัฐ	ประสิทธิภาพ	1. โครงการแก้ไขข้อมูลอย่างราชบูรพา 2. โครงการกิจกรรม 5ส กองการบริหารงานบุคคล	ร้อยละความพึงพอใจ ของผู้เข้าร่วมโครงการ ร้อยละความพึงพอใจ ของผู้เข้าร่วมโครงการ	75	80	หน่วยวิชาการตั้งศูนย์ฯ

กลยุทธ์	จุดเน้นตาม BSC	กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	ปัจจัยประเมิน	ผู้รับผิดชอบ
2.1 บูรณาการระบบบริหารจัดการที่ดี (ต่อ)	ประสิทธิภาพ	3. โครงการประทายด้พัฒนาไฟฟ้า	ร้อยละของรายได้จากการใช้ไฟฟ้า	20%	หน่วยวิทยาศาสตร์สุขาภิบาล
		4. โครงการอบรมสำหรับผู้สูงอายุ "การดำเนินชีวิตอย่างมีคุณภาพและปลอดภัย"	ร้อยละความพึงพอใจ	70	75
		5. แนะนำบริการสัตว์รักษากลไกเพื่อรักษาอนุคติ	ของผู้ใช้บริการ	70	70
		6. แนะนำบริการออกบัตรประจำบุคคล	ร้อยละความสำเร็จ	70	70
		7. แนะนำบริการห้องน้ำบุคคล	ของแม่บ้านที่ใช้บริการ	70	70
2.2 sondserinให้บุคลากรทำวิจัยสถานที่บ้าน/อปฐมศึกษา รัฐธรรมนูญ ฯบุรฉัจ	ประสิทธิภาพ	1. ส่งเสริมให้บุคลากรทำวิจัยสถานที่บ้าน/อปฐมศึกษา รัฐธรรมนูญ	จำนวนผู้ลงนามวิจัยสถาบัน	2	2 ทุกงาน
		2. นิเทศ	หรือการเข้าบาระบุน/อบรม	2	2 หน่วยสำนักงานอธิการบดีฯ
1.1 บูรณาการระบบบริหารจัดการความรู้	พัฒนาองค์กร	1. โครงการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์กร (KM)	จำนวนองค์กรที่ได้รับ	2	2 หน่วยสำนักงานอธิการบดีฯ
1.2 พัฒนาระบบฐานข้อมูล และเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย	พัฒนาองค์กร	1. การตรวจสอบฐานข้อมูลบุคลากร 2. โครงการพัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากร	ร้อยละความถูกต้องของข้อมูล ระบบสารสนเทศ	70	75 จำนวนหน่วยงาน

กลยุทธ์	จุดเน้นตาม BSC	กิจกรรม/โครงสร้าง	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	ปีงบประมาณ		ผู้รับผิดชอบ
				63	64	
1.3 พัฒนาศักยภาพให้มีสมรรถนะ และเป็นภูมิภาคล่างใจในการปฏิบัติงาน	พัฒนาองค์กร	1. โครงการอบรมดูแลบุคคล จัดอบรม แลบทราบปฏิบัติตามจรรยาบรรณ ของบุคลากรและวิทยาลัยในเครือ 2. ส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วมอบรม ในแหล่งเรียนรู้ต่างๆ 3. สนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการศึกษาต่อ ในระดับสูง	ร้อยละความพึงพอใจ ของผู้ใช้รวมโครงการ จำนวนบุคลากรที่ได้รับ การพัฒนาในหลักสูตรต่างๆ จำนวนบุคลากรที่ได้รับคุณวุฒิ ในระดับสูง	75	80	หน่วยวิชาการสถานศรีบูรพาฯ

บทที่ 3

กรอบกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัยและศาสตราจารย์ของสถาบันบริหารงานบุคคล

มหาวิทยาลัย		ระดับหน่วยงานฯ	
วัสดุที่ศูนย์: บุรุษพญานาค	ภูมิปัญญาทางวิทยาศาสตร์สู่การเป็นสถาบันชั้นนำศึกษา 4.0	วัสดุที่ศูนย์: บุรุษพญานาคให้บริการต่อต้านการบุกรุกทางบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพตามพันธกิจหลักของมหาวิทยาลัยแห่งชาติ	เป็นหน่วยงานฯให้บริการต่อต้านการบุกรุกทางบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพตามพันธกิจหลักของมหาวิทยาลัยแห่งชาติ
ผู้มีอำนาจ: บุรุษศิริประเสริฐ	ดำเนินการยกระดับคุณภาพ ด้านการวิจัย ด้านการบริการวิชาการและสังคม ด้านพาหนะ นำร่องศิริประเสริฐและด้านบริหารจัดการ	ภารกิจหลัก : 1. สร้างห้องเรียนแบบบุคคลикаรอย่างมีประสิทธิภาพตามที่ต้องการ หลักปรัชญาบุรุษศิริประเสริฐ 2. ดูแลศิริประเสริฐ จัดการและสนับสนุนศิริประเสริฐให้แก่บุคลากรที่เหมาะสมสม ^๔ 3. สงเคราะห์และพัฒนาบุคลากรที่ทรงคุณวุฒิอย่างมีประสิทธิภาพและตรวจสอบ ^๕ 4. กำกับดูแลองค์กรหรือการทำางาน 5. พัฒนาระบบข้อมูลบุคคลากรและทำวิทยาศาสตร์ด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย และมีประสิทธิภาพ ^๖	1. ศักยภาพที่ดี จัดการและสนับสนุนศิริประเสริฐให้แก่บุคลากรที่ทรงคุณวุฒิและตรวจสอบ ^๔ 2. ดูแลศิริประเสริฐ จัดการและสนับสนุนศิริประเสริฐให้แก่บุคลากรที่เหมาะสมสม ^๕ 3. สงเคราะห์และพัฒนาบุคลากรที่ทรงคุณวุฒิอย่างมีประสิทธิภาพและตรวจสอบ ^๖ 4. กำกับดูแลองค์กรหรือการทำางาน 5. พัฒนาระบบข้อมูลบุคคลากรและทำวิทยาศาสตร์ด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย และมีประสิทธิภาพ ^๗
ผู้ทดสอบ: บุรุษศิริประเสริฐ	ยุทธศาสตร์ที่ 1 การผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพ และสอดคล้องกับความต้องการของประเทศ เพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขัน ^๘ ยุทธศาสตร์ที่ 2 การเพิ่มศักยภาพความสามารถทางวิชาการ เพื่อสร้างบัณฑิตที่มีคุณภาพ ^๙ เป้าหมาย	นโยบายที่ 1. สร้างศักยภาพและศักย์ที่จะช่วยในการบุกรุกทางบุคคล มีประสิทธิภาพ นโยบายที่ 2. พัฒนาและสร้างเครื่องมือทักษะทางบุคคล	นโยบายที่ 1. สร้างศักยภาพและศักย์ที่จะช่วยในการบุกรุกทางบุคคล มีประสิทธิภาพ นโยบายที่ 2. พัฒนาและสร้างเครื่องมือทักษะทางบุคคล
ผู้ทดสอบ: บุรุษศิริประเสริฐ	ยุทธศาสตร์ที่ 3 การเตรียมตัวรับกับความเปลี่ยนแปลง แม้จะสอดคล้องกับความต้องการของประเทศ เพื่อสร้างความ ^{๑๐} ยุทธศาสตร์ที่ 4 การส่งเสริมการทบทวนบุรุษศิริประเสริฐและวัฒนธรรม เพื่อสนับสนุนราก ^{๑๑} สืบสานและอนรรค์อย่างกับประเทศไทย ^{๑๒} ยุทธศาสตร์ที่ 5 การบริหารจัดการเชิงบูรณาการ เพื่อความเจริญและยั่งยืน ^{๑๓}		

มหภาคภาษาอังกฤษ	ระดับหน่วยงาน	ตัวชี้วัด:	ตัวชี้วัด:
แผนกอบรมฯ:	ตัวชี้วัด:	แผนกอบรมฯ:	แผนกอบรมฯ:
การสืบสานคุณวิชาการยั่งยืนและพัฒนาทางวิชาการและนำไปประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอน	1. อาจารย์ประจำจ้าวสถาปัตย์และอาจารย์ประจำสาขาวิชา 2. อาจารย์ประจำจ้าวสถาปัตย์ที่มีภาระสอนหลักสูตร 3. ร้อยละจำนวนอาจารย์ที่อาจารย์ต้องทำบทติ	กลยุทธ์ด้านเพื่อมาตรฐานคุณภาพ 1.1 บูรณาการกระบวนการคัดกรองความต้องการของผู้เรียน 1.2 กลยุทธ์ประจำจ้าวสถาปัตย์ที่มุ่งเน้นทางวิชาการ กลยุทธ์ด้านประสิทธิภาพ 2.1 สำนักบริการวิจัยสถาปัตย์เพื่อสนับสนุน 2.2 สำนักบริการวิจัยสถาปัตย์เพื่อสนับสนุน 3. ร้อยละจำนวนอาจารย์ที่อาจารย์ต้องทำบทติ	1.1.1 จัดทำรายละเอียดค่าธรรมเนียมรับเข้ามาเรียน 1.1.2 จัดทำรายละเอียดค่าธรรมเนียมรับเข้ามาเรียน กลยุทธ์ด้านประสิทธิภาพ 2.2.1 จัดทำรายละเอียดค่าธรรมเนียมรับเข้ามาเรียน 2.2.2 จัดทำรายละเอียดค่าธรรมเนียมรับเข้ามาเรียน 3.1.1 มีค่าคอมมูนิเคชันในการประเมินค่าธรรมเนียม/ค่าบริการที่ทางนักเรียนต้องชำระ 3.1.2 จัดทำรายละเอียดค่าธรรมเนียมที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน
แผนกวิชาการซึ่งบูรณาการภาษาอังกฤษ	1.2.1 สนับสนุนและสนับสนุนาอาจารย์ 2. สนับสนุนและสนับสนุนาอาจารย์	กลยุทธ์ด้านคุณภาพบริการ 3.1 พัฒนาผลิตภัณฑ์/นวัตกรรมที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน	3.1.1 มีค่าคอมมูนิเคชันในการประเมินค่าธรรมเนียม/ค่าบริการที่ทางนักเรียนต้องชำระ 3.1.2 จัดทำรายละเอียดค่าธรรมเนียมที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน
			บุคลากร

ชื่อ กิจกรรม/หน่วย		ระดับหน้างานฯ		ระดับหน้างานฯ	
ดำเนินการจัดทำ	แม่บทกฎหมาย:	ผู้รับผิดชอบ:	ผู้รับผิดชอบ:	แม่บทกฎหมาย:	ผู้รับผิดชอบ:
5.2 ยกระดับคุณภาพงานตามมาตรฐานบุคลากร และพัฒนาระบบบริหารงานบุคคล แนวพัฒนาการทันตีสู่รองคุณภาพ	1. ร้อยละของกรรมการประযุกต์และผู้ทรงคุณวุฒิที่ทรงคุณวุฒิที่ได้รับแต่งตั้ง รวมทั้งผู้ทรงคุณวุฒิที่ได้รับแต่งตั้งโดยคณะกรรมการบุคคล 2. ร้อยละของกรรมการประยุกต์และผู้ทรงคุณวุฒิที่ได้รับแต่งตั้งโดยคณะกรรมการบุคคล 5.2.1 พัฒนาการจัดทำกรุงเทพมหานครให้เป็นศูนย์กลางการท่องเที่ยว 5.2.2 พัฒนาการจัดทำกรุงเทพมหานครให้เป็นศูนย์กลางการท่องเที่ยวที่มีคุณภาพ	บุคลากร	บุคลากร	กลยุทธ์ด้านพัฒนาองค์กร	1.2 พัฒนาระบบฐานข้อมูลและเทคโนโลยีสารสนเทศที่เหมาะสม สำหรับการทำงานที่เหมาะสม 1.3 พัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพและมีความภูมิใจในการทำงาน 3. ปรับปรุง/พัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและ พัฒนาบุคลากร 4. ร้อยละของกรรมการประยุกต์และผู้ทรงคุณวุฒิที่ได้รับแต่งตั้งโดยคณะกรรมการบุคคล
5.3 ยกระดับคุณภาพงานตามมาตรฐานบุคลากร และพัฒนาระบบบริหารงานบุคคล แนวพัฒนาการทันตีสู่รองคุณภาพ	5.2.1 บังคับใช้มาตรการที่ได้รับแต่งตั้งมาดำเนินการ 5.2.2 บังคับใช้มาตรการที่ได้รับแต่งตั้งมาดำเนินการ	บุคลากร	บุคลากร	กลยุทธ์ด้านการบริหารและการพัฒนา	2.1 บัญชีการเบบบังคับใช้มาตรการที่ได้รับแต่งตั้งมาดำเนินการ 4. รับฟังความคิดเห็นของบุคลากรที่ได้รับแต่งตั้งมาดำเนินการ
5.4 ยกระดับคุณภาพงานตามมาตรฐานบุคลากร และพัฒนาระบบบริหารงานบุคคล แนวพัฒนาการทันตีสู่รองคุณภาพ	5.2.1 บังคับใช้มาตรการที่ได้รับแต่งตั้งมาดำเนินการ 5.2.2 บังคับใช้มาตรการที่ได้รับแต่งตั้งมาดำเนินการ	บุคลากร	บุคลากร	กลยุทธ์ด้านการบริหารและการพัฒนา	2.1.1 ร้อยละของกรรมการประยุกต์และผู้ทรงคุณวุฒิที่ได้รับแต่งตั้งมาดำเนินการ 2.1.2 ร้อยละของกรรมการประยุกต์และผู้ทรงคุณวุฒิที่ได้รับแต่งตั้งมาดำเนินการ 2.1.3 ร้อยละของกรรมการประยุกต์และผู้ทรงคุณวุฒิที่ได้รับแต่งตั้งมาดำเนินการ 2.1.4 ร้อยละของกรรมการประยุกต์และผู้ทรงคุณวุฒิที่ได้รับแต่งตั้งมาดำเนินการ 2.1.5 ร้อยละของกรรมการประยุกต์และผู้ทรงคุณวุฒิที่ได้รับแต่งตั้งมาดำเนินการ

มหาวิทยาลัย	ระดับหน่วยงาน		
แผนกยุทธ์:	ตัวชี้วัด:	แผนกสัญญา:	ตัวชี้วัด:
		กลยุทธ์ด้านคุณภาพบริการ	3.2.1 ร้อยละความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ
		3.2 พัฒนาระบบการให้บริการ	3.2.2 ร้อยละความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ
กลยุทธ์ด้านประสิทธิผล		4.1 พัฒนาการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับความต้องการผู้ใช้ร่วมครองการ	4.1.1 ร้อยละความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ
		4.2 พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถเชิงพาณิชย์ในสายงาน	

บทที่ 4

การติดตาม และประเมินผล

การบริหารแผนยุทธศาสตร์ของการบริหารงานบุคคล ระยะ 4 ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 - พ.ศ. 2564) ฉบับปรับปรุง ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 - พ.ศ. 2564 มีการขับเคลื่อนอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การดำเนินงานมีประสิทธิผล บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ กองการบริหารงานบุคคล มีแนวทางการติดตาม ประเมินผล ดังนี้

1. ให้มีการติดตามผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดแผนยุทธศาสตร์ของการบริหารงานบุคคล ระยะ 4 ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 - พ.ศ. 2564) ฉบับปรับปรุง ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 - พ.ศ. 2564 และติดตามผล การดำเนินงานโครงการ/กิจกรรมตามแผนปฏิบัติการประจำปีที่สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ฯ รายงานต่อผู้อำนวยการกองการบริหารงานบุคคล
2. ให้มีการทบทวน/ปรับแผนยุทธศาสตร์ฯ ทุกปีให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง ทั้งปัจจัยภายใน และภายนอก รวมทั้งกลยุทธ์การพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขัน
3. ให้มีการประเมินแผนยุทธศาสตร์ฯ ภาพรวม 4 ปี เสนอมหาวิทยาลัยนเรศวร เพื่อรับทราบ และให้ข้อแนะนำสำหรับจัดทำแผนยุทธศาสตร์ของการบริหารงานบุคคล (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 - พ.ศ. 2568) ต่อไป