



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

## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานอธิการบดี กองการบริหารงานบุคคล งานบริหารงานบุคคล โทร. ๑๑๗๔

ที่ อว ๐๖๐๓.๐๑.๐๗(๒)/๓๔๔๑

วันที่ ๓๐ กรกฎาคม ๒๕๖๓

เรื่อง แผนยุทธศาสตร์กองการบริหารงานบุคคล ระยะ ๔ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - พ.ศ. ๒๕๖๔)

ฉบับปรับปรุง ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ - พ.ศ. ๒๕๖๔

เรียน อธิการบดี

ตามที่ มหาวิทยาลัยนเรศวรได้ปรับปรุงแผนพัฒนาการศึกษามหาวิทยาลัยนเรศวร ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) ฉบับปรับปรุง พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๔ จัดทำเพื่อทบทวนกรอบทิศทางการพัฒนามหาวิทยาลัยระยะครึ่งแผนสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ ให้มหาวิทยาลัยขับเคลื่อนตามพันธกิจหลักในช่วง พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๔ อย่างมีทิศทาง ประกอบกับผลการทบทวนการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และข้อจำกัด (SWOT Analysis) ของมหาวิทยาลัย ต่อมา กองการบริหารงานบุคคลได้ดำเนินการจัดทำแผนยุทธศาสตร์กองการบริหารงานบุคคล ฉบับปรับปรุง ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ - พ.ศ. ๒๕๖๔ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้เกิดความสอดคล้องกับนโยบาย กลยุทธ์ ของมหาวิทยาลัยมุ่งสู่วิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ นั้น

บัดนี้ กองการบริหารงานบุคคล ได้ดำเนินการจัดทำรูปแบบแผนยุทธศาสตร์กองการบริหารงานบุคคล ระยะ ๔ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - พ.ศ. ๒๕๖๔) ฉบับปรับปรุง ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ - พ.ศ. ๒๕๖๔ เสร็จเรียบร้อยแล้ว ปรากฏตามเอกสารที่แนบเสนอมาร่วมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติ

(นายอารมย์ จินน้อย)

ผู้อำนวยการกองการบริหารงานบุคคล

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พีรธร บุณยรัตพันธุ์  
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 จัดทำเพื่อทบทวนกรอบทิศทางการพัฒนา มหาวิทยาลัยระยะครึ่งแผนสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ ให้มหาวิทยาลัยขับเคลื่อนตามพันธกิจหลักในช่วง พ.ศ. 2563 - 2564 อย่างมีทิศทาง ประกอบกับผลการทบทวนการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และข้อจำกัด (SWOT Analysis) ของมหาวิทยาลัย การวิเคราะห์สถานการณ์แวดล้อมการบริหารกิจการ มหาวิทยาลัยในบริบทใหม่ของโลก อาทิ การสร้างศักยภาพในกลุ่มประเทศประชาคมอาเซียน (ASEAN Community) การเพิ่มขึ้นของประชากรโลก ความมั่นคงด้านทรัพยากรอาหาร พลังงาน น้ำ และการเปลี่ยนแปลงภูมิอากาศ ปัจจัยแวดล้อมที่มีผลกระทบต่อพัฒนาพื้นที่ในกลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง ทั้ง 9 จังหวัด ประกอบกับมหาวิทยาลัยได้ให้ความสำคัญต่อการประกันคุณภาพภายใน ซึ่งเป็นเครื่องมือในการกระตุ้นให้การดำเนินงานของหน่วยงานต่าง ๆ มีผลการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องตาม วิสัยทัศน์และพันธกิจของมหาวิทยาลัย โดยคณะกรรมการตรวจประเมินให้ข้อเสนอแนะอื่น ๆ iva หน่วยงานควรปรับปรุงข้อมูลในภาพรวมโครงสร้างองค์กรให้มีความชัดเจนมากขึ้น และควรปรับแก้ รายละเอียดของข้อมูลให้มีความสอดคล้องกับการทำงานจริง

กองการบริหารงานบุคคล

กรกฎาคม 2563

## สารบัญ

	หน้า
<b>บทที่ 1 บทนำ</b>	<b>1</b>
- หลักการและเหตุผล	1
- คำขวัญ ปรัชญา ปณิธาน วิสัยทัศน์	1
- ภารกิจหลักกองการบริหารงานบุคคล	1
- นโยบาย	1
- วิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT ANALYSIS)	2
- โครงสร้างองค์กร กองการบริหารงานบุคคล	3
- โครงสร้างการบริหารงาน กองการบริหารงานบุคคล	4
- รายชื่อบุคลากรกองการบริหารงานบุคคล	5
- ที่ตั้ง	6
<b>บทที่ 2 นโยบายการพัฒนา และกลยุทธ์</b>	<b>7</b>
- กลยุทธ์และกิจกรรม โครงการ	8
- แผนที่ยุทธศาสตร์	10
- กิจกรรม โครงการ และตัวชี้วัด	11
<b>บทที่ 3 กรอบกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัยนเรศวร</b>	<b>14</b>
<b>และกรอบกลยุทธ์ของกองการบริหารงานบุคคล</b>	
- ตารางเปรียบเทียบกรอบกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัยนเรศวร	14
และกรอบกลยุทธ์ของกองการบริหารงานบุคคล	
<b>บทที่ 4 การติดตามและประเมินผล</b>	<b>18</b>

## บทที่ 1 บทนำ

### 1. หลักการและเหตุผล

การดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์กองการบริหารงานบุคคล ระยะ 4 ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 - พ.ศ. 2564) ได้ดำเนินการตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 – 2562 ระยะเวลา 2 ปี ถือเป็นครั้งหนึ่งของการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ฯ 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 เพื่อดำเนินการปรับปรุงข้อมูลในภาพรวมโครงสร้างองค์กรให้มีความชัดเจนมากขึ้น และปรับแก้รายละเอียดของข้อมูลให้มีความสอดคล้องกับสภาวการณ์ปัจจุบัน

### 2. คำขวัญ ปรัชญา ปณิธาน วิสัยทัศน์

<b>คำขวัญ</b>	บริการเด่น เน้นมาตรฐาน บริหารงานบุคคล
<b>ปรัชญา</b>	คล่องตัวในการทำงาน เน้นความถูกต้อง พร้อมให้บริการ
<b>ปณิธาน</b>	มุ่งมั่นให้บริการ และสนับสนุนพันธกิจหลักของมหาวิทยาลัยด้านการผลิตบัณฑิต ด้านการวิจัย ด้านการบริการวิชาการแก่สังคม ด้านทำนุบำรุงศิลปและวัฒนธรรม และด้านบริหารจัดการ
<b>วิสัยทัศน์</b>	เป็นหน่วยงานที่ให้บริการด้านการบริหารงานบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ ตามพันธกิจหลักของมหาวิทยาลัยนเรศวร

### 3. ภารกิจหลักกองการบริหารงานบุคคล (JOB DESCRIPTIONS)

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

### 4. นโยบาย (Policy)

1. สร้างความเข้มแข็งให้ระบบการบริหารงานบุคคลมีประสิทธิภาพ
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)

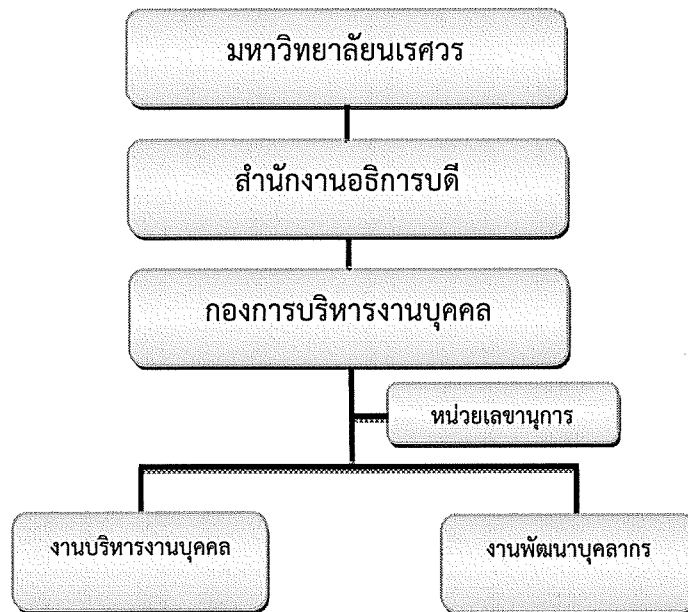
- สร้างเครือข่ายด้านการบริหารงานบุคคลกับหน่วยงานภายนอก
- มหาวิทยาลัยมีนโยบายในการพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้เป็นไปตาม Career path
- มหาวิทยาลัยได้เปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระมากขึ้น
- ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีทำให้สามารถปรับปรุงและลดขั้นตอนการทำงานด้านการบริหารงานบุคคลให้รวดเร็วขึ้น

### อุปสรรค (Threats)

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

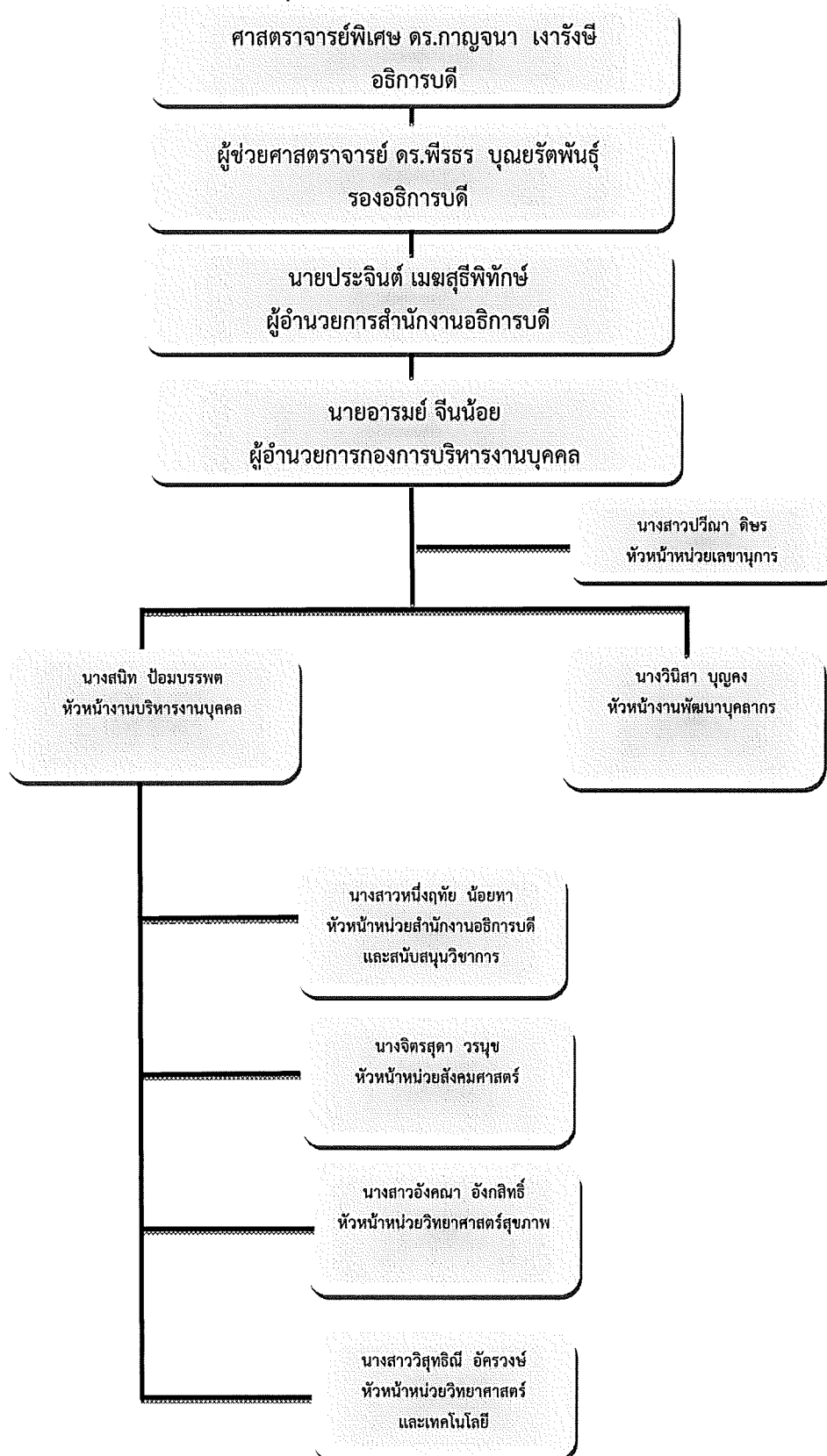
## 6. โครงสร้างองค์กร

กองการบริหารงานบุคคล สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยนเรศวร



## 7. โครงสร้างการบริหารงาน

## กองการบริหารงานบุคคล สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยนเรศวร







### งานพัฒนาบุคลากร

6. นางวินิสา	บุญคง	บุคลากร ระดับ ชำนาญการ
(หัวหน้างานพัฒนาบุคลากร)		
6.1 นายศุภฤกษ์	วรนุช	นักวิชาการคอมพิวเตอร์
6.2 นางสาวณัฐนันท์	วิวัฒน์กุล	บุคลากร
6.3 นายชัชวาลย์	หวานชะเอม	บุคลากร
6.4 นางสาวสุภาพร	เนธิบุตร	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป
6.5 นายนนทพล	ภานุไพศาล	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป

### หน่วยเลขานุการ

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

### 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

### นโยบายการพัฒนา และกลยุทธ์ของกองการบริหารงานบุคคล

#### นโยบายการพัฒนา ประกอบด้วย 2 นโยบาย

1. สร้างความเข้มแข็งให้ระบบการบริหารงานบุคคลากรมีประสิทธิภาพ
2. พัฒนาและส่งเสริมศักยภาพของบุคลากร

#### กลยุทธ์ที่ 1 ด้านพัฒนาองค์กร

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

#### 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

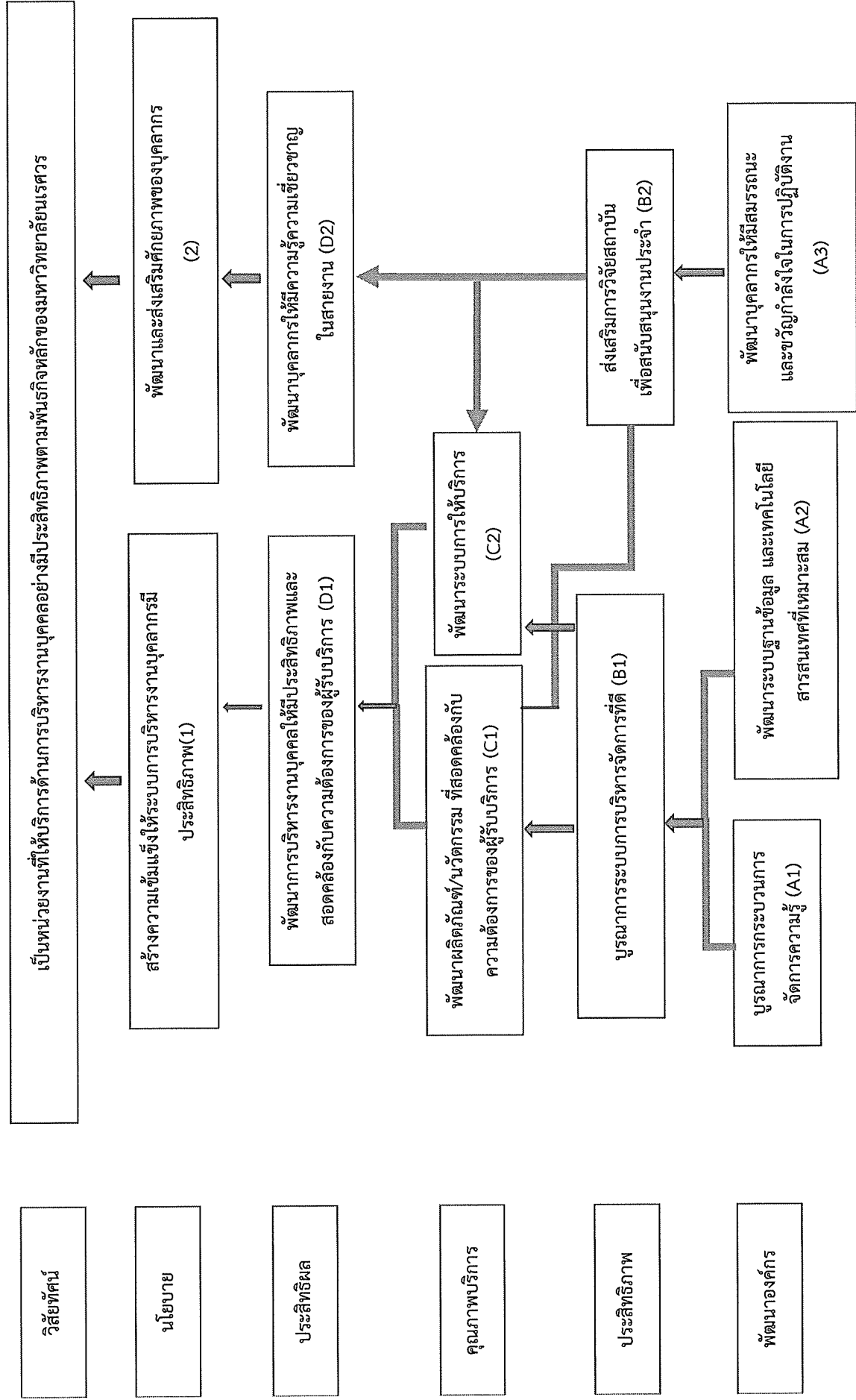
- กลยุทธ์ที่ 4.1 พัฒนาการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับความต้องการของผู้รับบริการ
- กลยุทธ์ที่ 4.2 พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความเชี่ยวชาญในสายงาน

กลยุทธ์ กิจกรรมและโครงการ

BSC	กลยุทธ์	กิจกรรม/โครงการ
ประสิทธิผล	D1 พัฒนาการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับความต้องการของผู้รับบริการ	1. กิจกรรมพัฒนาทักษะด้านจิตพิสัยของบุคลากรกองการบริการงานบุคคล
	D2 พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความเชี่ยวชาญในสายงาน	1. กิจกรรมการทำผลงาน เพื่อเลื่อนระดับ เป็น ข้าราชการชำนาญการพิเศษ
คุณภาพบริการ	C1 พัฒนาผลิตภัณฑ์/นวัตกรรม ที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้รับบริการ	1. คู่มือการปฏิบัติงาน/กระบวนการทำงานด้านบริหารงานบุคคล
	C2 พัฒนาระบบการให้บริการ	1. สำรวจความต้องการของผู้รับบริการ 2. สำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการ

BSC	กลยุทธ์	กิจกรรม/โครงการ
ประสิทธิภาพ	B1 บูรณาการระบบการบริหารจัดการที่ดี	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. โครงการเกษียณอายุราชการ</li> <li>2. โครงการกิจกรรม 5ส กองการบริหารงานบุคคล</li> <li>3. โครงการประหยัดพลังงานไฟฟ้า</li> <li>4. โครงการอบรมสำหรับผู้สูงอายุ "การดำรงชีวิตอย่างมีความสุขหลังเกษียณอายุราชการ"</li> <li>5. แผนยุทธศาสตร์กองการบริหารงานบุคคล</li> <li>6. แผนปฏิบัติการกองการบริหารงานบุคคล</li> <li>7. แผนพัฒนาบุคลากรกองการบริหารงานบุคคล</li> </ol>
	B2 ส่งเสริมการวิจัยสถาบันเพื่อสนับสนุนงานประจำ	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ส่งเสริมให้บุคลากรทำวิจัยสถาบัน/อบรมความรู้ด้านงานวิจัย</li> </ol>
พัฒนาองค์กร	A1 บูรณาการกระบวนการจัดการความรู้	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. โครงการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์กร (KM)</li> </ol>
	A2 พัฒนาระบบฐานข้อมูลและเทคโนโลยีสารสนเทศที่เหมาะสม	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. การตรวจสอบฐานข้อมูลบุคลากร</li> <li>2. โครงการพัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากร</li> </ol>
	A3 พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะและช่วยกำลังใจในการปฏิบัติงาน	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. โครงการอบรมคุณธรรม จริยธรรม และการปฏิบัติตามจรรยาบรรณของบุคลากรมหาวิทยาลัยนเรศวร</li> <li>2. ส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วมอบรมในหลักสูตรต่างๆ</li> <li>3. สนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการศึกษาคือในระดับที่สูงขึ้น</li> </ol>

## แผนที่ยุทธศาสตร์ กองการบริหารงานบุคคล



กิจกรรม โครงการ และตัวชี้วัด

กลยุทธ์	จุดเน้นตาม BSC	กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	ปีงบประมาณ		ผู้รับผิดชอบ
				63	64	
4.1 พัฒนาการบริหารงานบุคคล ให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับความต้องการของผู้รับบริการ	ประสิทธิผล	1. กิจกรรมพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากร กองการบริหารงานบุคคล	ร้อยละความพึงพอใจ ของผู้เข้าร่วมโครงการ	70	75	งานพัฒนาบุคลากร
		1. กิจกรรมการทำผลงาน เพื่อเลื่อนระดับ เป็นชำนาญการ ชำนาญการพิเศษ	ร้อยละความพึงพอใจ ของผู้เข้าร่วมโครงการ	70	75	หน่วยวิทยาศาสตร์สุขภาพ
4.2 พัฒนาศูนย์ในสายงาน ผู้เชี่ยวชาญในสายงาน	ประสิทธิผล	1. คู่มือการปฏิบัติงาน/กระบวนการทำงาน ด้านบริหารงานบุคคล	มีเล่มคู่มือการปฏิบัติงาน/ กระบวนการทำงาน ด้านบริหารงานบุคคล	1	1	ทุกคน
3.1 พัฒนผลผลิตภัณฑ์/นวัตกรรม ที่สอดคล้องกับความต้องการ ของผู้รับบริการ	คุณภาพบริการ	1. สำรองความต้องการของผู้รับบริการ	ร้อยละความพึงพอใจ ของผู้รับบริการ	70	70	หน่วยงานสำนักงานอธิการบดีฯ
		2. สำรองความพึงพอใจของผู้รับบริการ	ร้อยละความพึงพอใจ ของผู้รับบริการ	70	70	หน่วยงานสำนักงานอธิการบดีฯ
3.2 พัฒนาระบบการให้บริการ	ประสิทธิภาพ	1. โครงการเกษียณอายุราชการ	ร้อยละความพึงพอใจ ของผู้เข้าร่วมโครงการ	75	80	หน่วยเลขานุการ
		2. โครงการกิจกรรม 5ส กองการบริหารงานบุคคล	ร้อยละความพึงพอใจ ของผู้เข้าร่วมโครงการ	75	80	หน่วยวิทยาศาสตร์สุขภาพ

กลยุทธ์	จุดเน้นตาม BSC	กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	ปีงบประมาณ		ผู้รับผิดชอบ
				63	64	
2.1 บุคลากรระบบการบริหารจัดการที่ดี (ต่อ)	ประสิทธิภาพ	3. โครงการประหยัดพลังงานไฟฟ้า 4. โครงการอบรมสำหรับผู้สูงอายุ "การดำรงชีวิตอย่างมีความสุขหลังเกษียณอายุราชการ" 5. แผนยุทธศาสตร์กองการบริการงานบุคคล 6. แผนปฏิบัติการกองการบริการงานบุคคล 7. แผนพัฒนาบุคลากรกองการบริการงานบุคคล	ร้อยละของการใช้พลังงานไฟฟ้าและงบประมาณที่ลดลง ร้อยละความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการ ร้อยละความสำเร็จของแผนยุทธศาสตร์ ร้อยละความสำเร็จของแผนปฏิบัติการ ร้อยละความสำเร็จของแผนพัฒนาบุคลากร	20%	25%	หน่วยวิทยาศาสตร์สุขภาพ
2.2 ส่งเสริมการวิจัยสถาบัน เพื่อสนับสนุนงานประจำ	ประสิทธิภาพ	1. ส่งเสริมให้บุคลากรทำวิจัยสถาบัน/อบรมความรู้ด้านงานวิจัย 1. โครงการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์กร (KM)	จำนวนผลงานวิจัยสถาบันหรือการเข้าประชุม/อบรม จำนวนองค์ความรู้ที่ได้รับจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้	2	2	ทุกงาน
1.1 บุคลากรกระบวนการจัดการความรู้	พัฒนาองค์กร	1. การตรวจสอบฐานข้อมูลบุคลากร 2. โครงการพัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากร	ร้อยละความถูกต้องของข้อมูล ร้อยละความพึงพอใจของผู้ใช้งานระบบสารสนเทศ	70	75	งานพัฒนาบุคลากร
1.2 พัฒนาระบบฐานข้อมูลและเทคโนโลยีสารสนเทศที่เหมาะสม	พัฒนาองค์กร			70	75	งานพัฒนาบุคลากร



กลยุทธ์	จุดเน้นตาม BSC	กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	ปีงบประมาณ		ผู้รับผิดชอบ
				63	64	
1.3 พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะ และช่วยผลักดันใจในการปฏิบัติงาน	พัฒนาองค์กร	<p>กิจกรรม/โครงการ</p> <p>1. โครงการอบรมคุณธรรม จริยธรรม และการปฏิบัติตามจรรยาบรรณของบุคลากรมหาวิทยาลัยขอนแก่น</p> <p>2. ส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วมอบรมในหลักสูตรต่างๆ</p> <p>3. สนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการศึกษาคู่ต่อในระดับที่สูงขึ้น</p>	ร้อยละความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการ	75	80	หน่วยวิทยาศาสตร์สุขภาพ
			จำนวนบุคลากรที่ได้รับ การพัฒนาในหลักสูตรต่างๆ	33	33	ทุกคน
			จำนวนบุคลากรที่ได้รับคุณวุฒิส่งขึ้น	1	2	ทุกคน

บทที่ 3

กรอบกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัยนเรศวร และกรอบกลยุทธ์ของกองการบริหารงานบุคคล

มหาวิทยาลัย		ระดับหน่วยงาน	
วิสัยทัศน์:	มุ่งพัฒนามหาวิทยาลัยนเรศวรสู่การเป็นสถาบันอุดมศึกษา 4.0	วิสัยทัศน์:	เป็นหน่วยงานที่ให้บริการด้านการบริหารงานบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพตามพันธกิจหลักของมหาวิทยาลัยนเรศวร
พันธกิจ:	ด้านการผลิตบัณฑิต ด้านการวิจัย ด้านการบริหารวิชาการแก่สังคม ด้านทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม และด้านบริหารจัดการ	ภารกิจหลัก :	1. สรรหาและคัดเลือกบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล 2. ดูแลรักษา จัดการสวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ให้แก่บุคลากรที่เหมาะสม 3. ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรทุกระดับอย่างมีระบบและต่อเนื่อง 4. การพ้นจากองค์กรหรือการทำงาน 5. พัฒนาระบบข้อมูลบุคลากรมหาวิทยาลัยด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย และมีประสิทธิภาพ
ยุทธศาสตร์:	ยุทธศาสตร์ที่ 1 การผลิตบัณฑิตให้มีคุณภาพ และสอดคล้องกับความต้องการของประเทศ เพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน ยุทธศาสตร์ที่ 2 การเพิ่มขีดความสามารถการวิจัย เพื่อสร้างนวัตกรรมสู่ความเป็นเลิศ ยุทธศาสตร์ที่ 3 การเสริมสร้างศักยภาพการให้บริการวิชาการ เพื่อสร้างความเข้มแข็งให้แก่ชุมชน ยุทธศาสตร์ที่ 4 การส่งเสริมการทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม เพื่ออนุรักษ์สืบสานและเชื่อมโยงกับประเพณีของท้องถิ่น ยุทธศาสตร์ที่ 5 การบริหารจัดการเชิงบูรณาการ เพื่อความเข้มแข็งและยั่งยืน	นโยบาย:	นโยบายที่ 1. สร้างความเข้มแข็งให้ระบบการบริหารงานบุคลากร มีประสิทธิภาพ นโยบายที่ 2. พัฒนาและส่งเสริมศักยภาพของบุคลากร

มหาวิทยาลัย		ระดับหน่วยงาน	
แผนกลยุทธ์:	ตัวชี้วัด:	แผนกลยุทธ์:	ตัวชี้วัด:
การผลิตบัณฑิต		กลยุทธ์ด้านพัฒนาองค์กร	
1.2 สนับสนุนให้อาจารย์ผลิตผลงานทางวิชาการและนำไปประยุกต์ใช้ในการเรียนการสอน	1. อาจารย์ประจำสถาบันที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก 2. อาจารย์ประจำสถาบันที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ 3. ร้อยละจำนวนอาจารย์ชาวต่างชาติ	1.1 บูรณาการกระบวนการจัดการความรู้อ	1.1.1 จำนวนองค์ความรู้ที่ได้รับจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้
แนวทางการขับเคลื่อน		กลยุทธ์ด้านประสิทธิภาพ	
1.2.1 สนับสนุนและพัฒนาอาจารย์		2.2 ส่งเสริมการวิจัยสถาบัน เพื่อสนับสนุนงานประจำ	2.2.1 จำนวนผลงานวิจัยสถาบันหรือการเข้าประชุม/อบรม
		กลยุทธ์ด้านคุณภาพบริการ	
		3.1 พัฒนาผลิตภัณฑ์/นวัตกรรมที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้รับบริการ	3.1.1 มีเล่มคู่มือการปฏิบัติงาน/กระบวนการทำงานด้านบริหารงานบุคคล

มหาวิทยาลัย		ระดับหน่วยงาน	
แผนกลยุทธ์:	ตัวชี้วัด:	แผนกลยุทธ์:	ตัวชี้วัด:
<p><b>ด้านบริหารจัดการ</b></p> <p>5.2 ยกระดับขีดความสามารถบุคลากร และพัฒนาระบบบริหารงานบุคคล</p> <p><b>แนวทางการขับเคลื่อน</b></p> <p>5.2.1 พัฒนาสมรรถนะการทำงานของบุคลากร</p> <p>5.2.2 พัฒนาระบบบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพ</p>	<p>1. ร้อยละของการประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการของสายวิชาการ</p> <p>2. ร้อยละของการประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการของสายสนับสนุนวิชาการ</p> <p>3. ปรับปรุง/พัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและพัฒนากุศลการ</p> <p>4. ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานบุคคล</p>	<p><b>กลยุทธ์ด้านพัฒนาองค์กร</b></p> <p>1.2 พัฒนาระบบฐานข้อมูลและเทคโนโลยีสารสนเทศที่เหมาะสม</p> <p>1.3 พัฒนาคูคณาจารย์ที่มีสมรรถนะและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน</p>	<p>1.2.1 ร้อยละความถูกต้องของข้อมูล</p> <p>1.2.2 ร้อยละความพึงพอใจของผู้ใช้งานระบบสารสนเทศ</p> <p>1.3.1 ร้อยละความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการ</p> <p>1.3.2 จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาในหลักสูตรต่าง ๆ</p> <p>1.3.3 จำนวนบุคลากรที่ได้รับคุณวุฒิสูงขึ้น</p>
		<p><b>กลยุทธ์ด้านประสิทธิภาพ</b></p> <p>2.1 บูรณาการระบบการบริหารจัดการที่ดี</p>	<p>2.1.1 ร้อยละความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการ</p> <p>2.1.2 ร้อยละของการใช้พลังงานไฟฟ้าและงบประมาณที่ลดลง</p> <p>2.1.3 ร้อยละความสำเร็จของแผนยุทธศาสตร์</p> <p>2.1.4 ร้อยละความสำเร็จของแผนปฏิบัติการ</p> <p>2.1.5 ร้อยละความสำเร็จของแผนพัฒนาบุคลากร</p>

มหาวิทยาลัย		ระดับหน่วยงาน	
แผนกลยุทธ์:	ตัวชี้วัด:	แผนกลยุทธ์:	ตัวชี้วัด:
		กลยุทธ์ด้านคุณภาพบริการ	
		3.2 พัฒนาระบบการให้บริการ	3.2.1 ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการ 3.2.2 ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการ
		กลยุทธ์ด้านประสิทธิผล	
		4.1 พัฒนาการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับความต้องการของผู้รับบริการ	4.1.1 ร้อยละความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการ
		4.2 พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความเชี่ยวชาญในสายงาน	

## บทที่ 4

### การติดตาม และประเมินผล

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

1. ให้มีการติดตามผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดแผนยุทธศาสตร์กองการบริหารงานบุคคล ระยะ 4 ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 - พ.ศ. 2564) ฉบับปรับปรุง ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 - พ.ศ. 2564 และติดตามผลการดำเนินงานโครงการ/กิจกรรมตามแผนปฏิบัติการประจำปีที่สุดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ฯ รายงานต่อผู้อำนวยการกองการบริหารงานบุคคล

2. ให้มีการทบทวน/ปรับแผนยุทธศาสตร์ฯ ทุกปีให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง ทั้งปัจจัยภายใน และภายนอก รวมทั้งกลยุทธ์การพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขัน

3. ให้มีการประเมินแผนยุทธศาสตร์ฯ ภาพรวม 4 ปี เสนอมหาวิทยาลัยนเรศวร เพื่อรับทราบ และให้ข้อเสนอแนะสำหรับจัดทำแผนยุทธศาสตร์กองการบริหารงานบุคคล (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 - พ.ศ. 2568) ต่อไป