



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานอธิการบดี กองการบริหารงานบุคคล งานบริหารงานบุคคล โทร. ๑๑๗๔

ที่ ศธ ๐๕๒๗.๐๑.๐๗(๒)/๓๑๒๓

วันที่ ๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒

เรื่อง อนุมัติการจัดแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ของ กองการบริหารงานบุคคล

เรียน ผู้อำนวยการกองการบริหารงานบุคคล

ตามที่ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์มีวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้คือ “ภายในปี ๒๕๖๔ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์ เป็นมหาวิทยาลัยที่จัดอยู่ในลำดับ ๑ ใน ๒๕๐ ของเอเชียตาม QS University Rankings : Asia” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งในการขับเคลื่อนมหาวิทยาลัย กองการบริหารงานบุคคล จึงได้จัดทำแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ เพื่อใช้เป็นกรอบกำหนดแนวทางในการดำเนินงานภายในกองการบริหารงานบุคคล วางแผนการพัฒนาบุคลากรให้มีมาตรฐานสอดคล้องกับเป้าหมาย ภารกิจของกอง และยังเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในกองการบริหารงานบุคคล นั้น

บัดนี้ กองการบริหารงานบุคคล ได้จัดทำแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ เพื่อนำแผนดังกล่าว มาใช้เป็นกรอบกำหนดแนวทางในการดำเนินงานภายในกองการบริหารงานบุคคล เสร็จเรียบร้อยแล้ว โดยได้แนบเล่มแผนปฏิบัติการ ฯ มาทำยนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุมัติ

(นางสนิท ป้อมบรรพต)

หัวหน้างานบริหารงานบุคคล

- อนุมัติ

- ดำเนินการตามแผน  
ที่เสนอต่อไป

๐๕/๒๕๖๒  
25 ก.พ. 62



# แผนปฏิบัติการ

กองการบริหารงานบุคคล

ประจำปีงบประมาณ

พ.ศ. ๒๕๖๒

## คำนำ

แผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 (ตุลาคม 2561 – กันยายน 2562) ของกองการบริหารงานบุคคล จัดทำขึ้นเพื่อใช้เป็นกรอบและกำหนดแนวทางในการดำเนินงานภายในกองการบริหารงานบุคคล อย่างมีประสิทธิภาพ และวางแผนการพัฒนากุศลกรให้มีมาตรฐานสอดคล้องกับเป้าหมาย และภารกิจขององค์กร รวมถึงเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในกองการบริหารงานบุคคล

กองการบริหารงานบุคคล ขอขอบคุณบุคลากรทุกคนที่ได้ร่วมกันปฏิบัติหน้าที่ด้วยความทุ่มเท เสียสละ จนมีส่วนทำให้กองการบริหารงานบุคคลสามารถพัฒนาได้ในปัจจุบัน และมุ่งหวังให้ทุกคนได้ร่วมมือช่วยกันพัฒนา และปฏิบัติตามแผนงานที่วางไว้ เพื่อพัฒนาให้มหาวิทยาลัยนเรศวรของเราไปสู่จุดมุ่งหมายตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ว่า “ภายในปี 2564 มหาวิทยาลัยนเรศวรเป็นมหาวิทยาลัยที่จัดอยู่ในลำดับ 1 ใน 250 ของเอเชียตาม QS University Rankings : Asia” ต่อไป

กองการบริหารงานบุคคล

กุมภาพันธ์ 2562

## สารบัญ

	หน้า
บทที่ 1 บทนำ	1
1. ประวัติความเป็นมา	1
2. คำขวัญ ปรัชญา ปณิธาน วิสัยทัศน์	1
3. ภารกิจหลักกองการบริหารงานบุคคล (JOB DESCRIPTIONS)	2
4. นโยบาย (Policy)	2
5. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis)	2
6. โครงสร้างองค์กร	3
7. โครงสร้างการบริหารงาน	4
8. รายชื่อบุคลากรกองการบริหารงานบุคคล	5
9. ที่ตั้ง	6
บทที่ 2 แผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์กองการบริหารงานบุคคล	7
บทที่ 3 แผนการดำเนินงาน	12
บทที่ 4 การติดตาม และประเมินผลการดำเนินงาน	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 งานการบริหารตำแหน่งและอัตรากำลัง 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 และสนับสนุนภารกิจหลักของมหาวิทยาลัยด้านการจัดการเรียนการสอน การวิจัย การบริการวิชาการ และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

**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
- ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีทำให้สามารถปรับปรุงและลดขั้นตอนการทำงานด้านการบริหารงานบุคคล

ให้รวดเร็วขึ้น

- สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษามีการกระจายอำนาจการบริหารงานบุคคลส่วนใหญ่ให้แก่แต่ละสถาบันอุดมศึกษาสามารถดำเนินการได้เอง

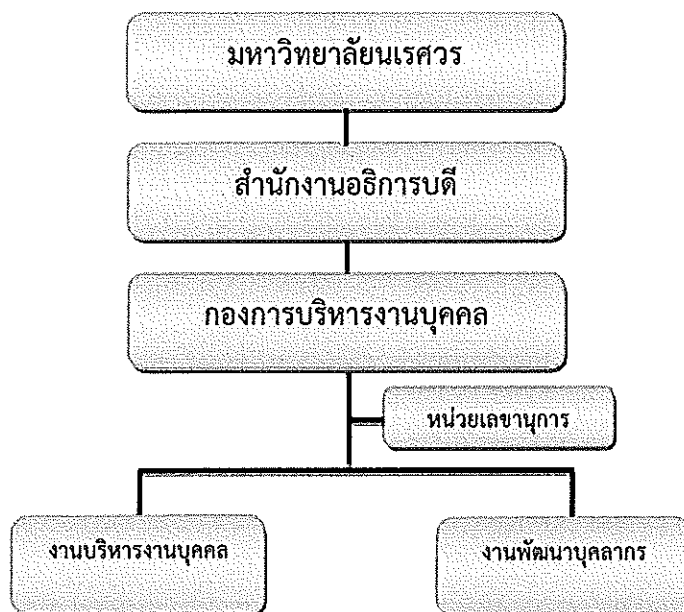
#### อุปสรรค (Threats)

- บุคลากรของมหาวิทยาลัย ขาดความสนใจ และละเลยในการเข้าร่วมกิจกรรมที่มหาวิทยาลัยจัดขึ้น
- ขาดงบประมาณในการสนับสนุนโครงการพัฒนาบุคลากรของกองการบริหารงานบุคคลที่ดำเนินการตามยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย

- หน่วยงาน/บุคลากรของมหาวิทยาลัย ขาดความเคร่งครัดในการปฏิบัติตามระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ

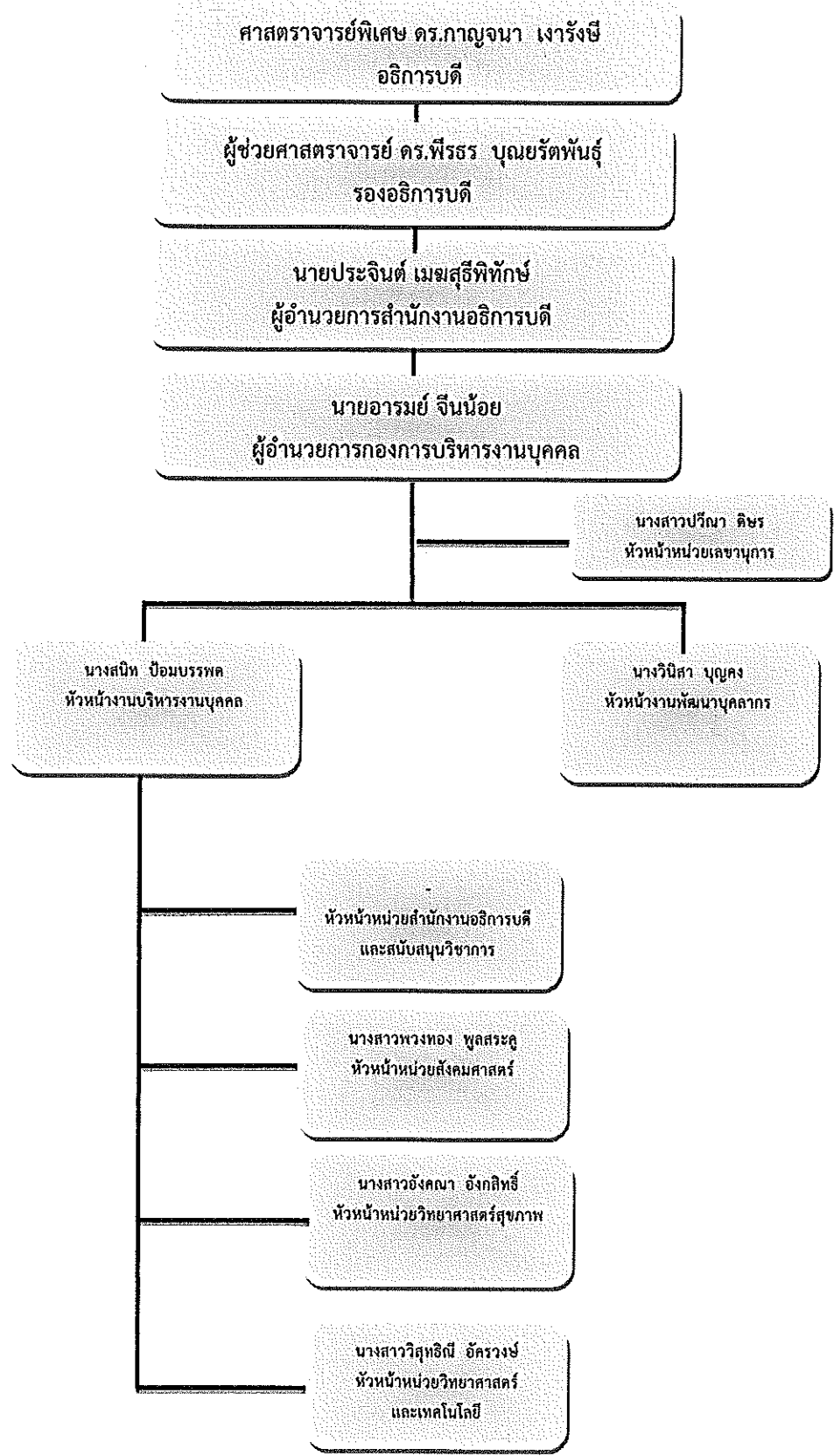
## 6. โครงสร้างองค์กร

กองการบริหารงานบุคคล สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยนเรศวร



### 7. โครงสร้างการบริหารงาน

#### กองการบริหารงานบุคคล สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยนเรศวร





## 8. รายชื่อบุคลากรกองการบริหารงานบุคคล

## ผู้อำนวยการกองการบริหารงานบุคคล

นายอารมย์	จิ้นน้อย	บุคลากร ระดับชำนาญการพิเศษ
-----------	----------	----------------------------

งานบริหารงานบุคคล

1. นางสนิท ป้อมบรรพต บุคลากร ระดับชำนาญการ  
(หัวหน้างานบริหารงานบุคคล)
2. -  
(หัวหน้าหน่วยงานสำนักงานอธิการบดีและสนับสนุนวิชาการ)
  - 2.1 นางสาวหนึ่งฤทัย น้อยทา 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 วรนุช บุคลากร
  - 3.2 นางปัทมา มีบุญ เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป
  - 3.3 นางนิลเนตร มีเมตตา แก้วศรีหัด บุคลากร
  - 3.4 นางเฉลิมขวัญ พยอมหอม เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป
  - 3.5 นายชยุต รัชตะปิติ เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป
4. นางสาวอังคณา อังกสิทธิ์ บุคลากร ระดับชำนาญการ  
(หัวหน้าหน่วยวิทยาศาสตร์สุขภาพ)
  - 4.1 นางปัทธร วรรณโสภา บุคลากร
  - 4.2 นางสาวทิพย์ มะศักดิ์ บุคลากร
  - 4.3 นางสาวทัศนีย์ แยมทัศน์ เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป
  - 4.4 นางสาวสุภาวดี รอดสวัสดิ์ เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป
5. นางสาววิสุทธิณี อัครวงษ์ เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป ระดับชำนาญการ  
(หัวหน้าหน่วยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี)
  - 5.1 นางสาววาสนา อ่ำชื่น เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป
  - 5.2 นางสาววิภาวี โพธิ์ศรี เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป
  - 5.3 นางสาวเกษร สุขสบาย เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป
  - 5.4 นางธนพร ศรแก้ว เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป
  - 5.5 นางสาวเจนจิรา แก้วสีทอง 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 นางสาวณัฐฐานันท์	วัฒนะกุล	บุคลากร
6.5 นายนันทพล	ภาณุไพศาล	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป

### 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	คณงาน

### 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 แผนปฏิบัติการตามแผนยุทธศาสตร์กองการบริหารงานบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562

### 1. วัตถุประสงค์ของการจัดทำแผน

การจัดทำแผนปฏิบัติการตามแผนยุทธศาสตร์กองการบริหารงานบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 (ตุลาคม 2561 – กันยายน 2562) ของกองการบริหารงานบุคคล จัดทำขึ้นเพื่อใช้เป็นกรอบและกำหนดแนวทางในการดำเนินงานภายในกองการบริหารงานบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ และวางแผนการพัฒนาบุคลากรให้มีมาตรฐานสอดคล้องกับเป้าหมายและภารกิจขององค์กรรวมถึงเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในกองการบริหารงานบุคคล และเพื่อให้ทราบว่าในแต่ละปี กองการบริหารงานบุคคลดำเนินการจัดทำโครงการ/กิจกรรมอะไรบ้าง มีวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายอย่างไร ซึ่งพันธกิจและประเด็นยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย มีรายละเอียดดังนี้

พันธกิจของมหาวิทยาลัย

- ด้านการผลิตบัณฑิต
- ด้านการวิจัย
- ด้านการบริการวิชาการแก่สังคม
- ด้านทำนุบำรุงศิลปและวัฒนธรรม
- ด้านบริหารจัดการ

### นโยบายการพัฒนา ประกอบด้วย 2 นโยบาย

1. สร้างความเข้มแข็งให้ระบบการบริหารงานบุคลากรมีประสิทธิภาพ
2. พัฒนาและส่งเสริมศักยภาพของบุคลากร

#### กลยุทธ์ที่ 1 ด้านพัฒนาองค์กร

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

#### 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

กองการบริหารงานบุคคล ได้จัดทำรายละเอียดกิจกรรม/โครงการตามแผนปฏิบัติการตามแผนยุทธศาสตร์  
กองการบริหารงานบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ 2562 รวมทั้งสิ้น 26 กิจกรรม/โครงการ ดังนี้

กิจกรรม/โครงการ ของกองการบริหารงานบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562

กลยุทธ์	จุดเน้นตาม BSC	กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	ปีงบประมาณ		ผู้รับผิดชอบ
					62	
4.1 พัฒนาการบริหารงานบุคคล ให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับความต้องการของผู้รับบริการ	ประสิทธิภาพผล	1. โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายวิชาการ หลักสูตร "การพัฒนาสมรรถนะผู้บริหาร"	ร้อยละของความสำเร็จของผู้เข้าร่วมโครงการ	70	งานพัฒนาบุคลากร	
		2. โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายวิชาการ หลักสูตร "การปฐมนิเทศและอบรมพัฒนาอาจารย์"	ร้อยละของความสำเร็จของผู้เข้าร่วมโครงการ	75	งานพัฒนาบุคลากร	
		3. โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายวิชาการ หลักสูตร "หลักเกณฑ์และเทคนิคในการขอตำแหน่งทางวิชาการ"	ร้อยละของความสำเร็จของผู้เข้าร่วมโครงการ	70	งานพัฒนาบุคลากร	
4.2 พัฒนาศักยภาพบุคลากรมีความรู้ความเชี่ยวชาญในสายงาน	ประสิทธิภาพผล	1. โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร สายสนับสนุนวิชาการ หลักสูตร "หลักเกณฑ์ และวิธีการเลื่อนระดับให้สูงขึ้น"	ร้อยละของความสำเร็จของผู้เข้าร่วมโครงการ	70	งานพัฒนาบุคลากร	
		2. โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร สายสนับสนุนวิชาการ หลักสูตร "การเป็นผู้จัดการ เปลี่ยนแปลง"	ร้อยละของความสำเร็จของผู้เข้าร่วมโครงการ	70	งานพัฒนาบุคลากร	
		3. โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร สายสนับสนุนวิชาการ หลักสูตร "การเตรียมผู้บริหารรุ่นใหม่"	ร้อยละของความสำเร็จของผู้เข้าร่วมโครงการ	70	งานพัฒนาบุคลากร	
3.1 พัฒนาศักยภาพเจ้าหน้าที่/นวัตกรรม ที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้รับบริการ	คุณภาพบริการ	1. คู่มือการปฏิบัติงาน/กระบวนการทำงาน ด้านบริหารงานบุคคล	มีคู่มือการปฏิบัติงาน/กระบวนการทำงาน ด้านบริหารงานบุคคล	1	พนักงาน	

กลยุทธ์	จุดเน้นตาม BSC	กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	ปีงบประมาณ		ผู้รับผิดชอบ
					62	
3.2 พัฒนาระบบการให้บริการ	คุณภาพบริการ	1. สํารวจความต้องการของผู้รับบริการ	ร้อยละของความพึงพอใจของผู้รับบริการ	70		หน่วยงานงานอํานวยการบ้ํา
		2. สํารวจความพึงพอใจของผู้รับบริการ	ร้อยละของความพึงพอใจของผู้รับบริการ	70		หน่วยงานงานอํานวยการบ้ํา
2.1 บุรณาการระบบการบริหารจัดการที่ดี	ประสิทธิภาพ	1. โครงการเกษียณอายุราชการ	ร้อยละของความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการ	75		หน่วยเลขานุการ
		2. โครงการกิจกรรม 5ส กองการบริหารงานบุคคล	ร้อยละของความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการ	75		หน่วยวิทยศาสตร์สุขภาพ
		3. โครงการประหยัดพลังงานไฟฟ้า	ร้อยละของการใช้พลังงานไฟฟ้าและงบประมาณที่ลดลง	20%		หน่วยวิทยศาสตร์สุขภาพ
		4. โครงการลดทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม	ปริมาณการใช้ทรัพยากรลดลง			
		5. โครงการอบรมสําคัญสำหรับผู้สูงอายุ "การดำรงชีวิตอย่างมีความสุขหลังเกษียณ"	ร้อยละของความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการ	70		งานพัฒนาบุคลากร
		6. แผนบริหารและพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย	มีแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย	1		ทํางาน
		7. แผนยุทธศาสตร์กองการบริหารงานบุคคล	ร้อยละความสำเร็จของแผนยุทธศาสตร์	70		หน่วยวิทยศาสตร์สุขภาพ
		8. แผนปฏิบัติการกองการบริหารงานบุคคล	ร้อยละความสำเร็จของแผนปฏิบัติการ	70		หน่วยวิทยศาสตร์สุขภาพ

กลยุทธ์	จุดเน้นตาม BSC	กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	ปีงบประมาณ		ผู้รับผิดชอบ
					62	
2.2 ส่งเสริมการวิจัยสถาบัน เพื่อสนับสนุนงานประจำ	ประสิทธิภาพ	1. ส่งเสริมให้บุคลากรทำวิจัยสถาบัน 2. โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร สายสนับสนุนวิชาการ หลักสูตร "การพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย (Routine to Research : R2R)"	จำนวนผลงานวิจัยสถาบัน ร้อยละของความสำเร็จ ของผู้เข้าร่วมโครงการ	2 70	ทุกงาน งานพัฒนาบุคลากร	
1.1 บูรณาการกระบวนการจัดการความรู้	พัฒนาองค์กร	1. โครงการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์กร (KM) 2. แผนพัฒนาบุคลากรกองการบริหางานบุคคล	จำนวนองค์ความรู้ที่ได้รับ จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ร้อยละความสำเร็จ ของแผนพัฒนาบุคลากร	2 70	หน่วยงานงานอำนวยการบริด้า หน่วยวิทยาศาสตร์สุขภาพ	
1.2 พัฒนาระบบฐานข้อมูลและเทคโนโลยีสารสนเทศที่เหมาะสม	พัฒนาองค์กร	1. การตรวจตรวจสอบฐานข้อมูลบุคลากร 2. โครงการพัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากร	ร้อยละความถูกต้องของข้อมูล ร้อยละความพึงพอใจของผู้ใช้งาน ระบบสารสนเทศ	70 70	งานพัฒนาบุคลากร งานพัฒนาบุคลากร	
1.3 พัฒนาศูนย์ข้อมูลที่มีสมรรถนะและช่วยกำกับจิตใจในการปฏิบัติงาน	พัฒนาองค์กร	1. โครงการอบรมคุณธรรม จริยธรรม และการปฏิบัติตามจรรยาบรรณ ของบุคลากรมหาวิทยาลัยรัตนนคร 2. ส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วมอบรมในหลักสูตรต่างๆ 3. สนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการศึกษาต่อ ในระดับที่สูงขึ้น	ร้อยละของความพึงพอใจ ของผู้เข้าร่วมโครงการ จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา ในหลักสูตรต่างๆ จำนวนบุคลากรที่ได้รับคุณวุฒิสูงขึ้น	75 33 1	หน่วยวิทยาศาสตร์สุขภาพ ทุกงาน ทุกงาน	

บทที่ 3 แผนการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562  
(1 ตุลาคม 2561 - 30 กันยายน 2562)



แผนการดำเนินงานกิจกรรม/โครงการ ของกองการบริหารงานบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562

กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	การดำเนินโครงการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562													ผู้รับผิดชอบ			
		พ.ศ. 2561												ก.ย.				
		พ.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.						
1. โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายวิชาการ หลักสูตร "การพัฒนาสมรรถนะผู้บริหาร"	ร้อยละของความพึงพอใจ ของผู้เข้าร่วมโครงการ		P															งานพัฒนาบุคลากร
2. โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายวิชาการ หลักสูตร "การปฐมวัยและอบรมพัฒนาอาจารย์"	ร้อยละของความพึงพอใจ ของผู้เข้าร่วมโครงการ				P	P					D	D	C	C	C	C	A	งานพัฒนาบุคลากร
3. โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายวิชาการ หลักสูตร "หลักเกณฑ์และเทคนิคในการขอตำแหน่ง ทางวิชาการ"	ร้อยละของความพึงพอใจ ของผู้เข้าร่วมโครงการ	P	P								D	D	C	C	C			งานพัฒนาบุคลากร
4. โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร สายสนับสนุนวิชาการ หลักสูตร "หลักเกณฑ์ และวิธีการเลื่อนระดับให้สูงขึ้น"	ร้อยละของความพึงพอใจ ของผู้เข้าร่วมโครงการ	P	P	P									C	C	C		A	งานพัฒนาบุคลากร
5. โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร สายสนับสนุนวิชาการ หลักสูตร "การเป็นผู้นำการ เปลี่ยนแปลง"	ร้อยละของความพึงพอใจ ของผู้เข้าร่วมโครงการ	P	P	P							D	D	C	C	C		A	งานพัฒนาบุคลากร

กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	การดำเนินงานโครงการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562												ผู้รับผิดชอบ		
		พ.ศ. 2561														
		พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.				
6. โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร สายสนับสนุนวิชาการ หลักสูตร "การเตรียมผู้บริหาร รุ่นใหม่"	ร้อยละของความพึงพอใจ ของผู้เข้าร่วมโครงการ	P	P	D	D	D	D	D	C	C	C	C	A	A	A	งานพัฒนาบุคลากร
7. คู่มือการปฏิบัติงาน/กระบวนการทำงาน ด้านบริหารงานบุคคล	มีเล่มคู่มือการปฏิบัติงาน/ กระบวนการทำงาน ด้านบริหารงานบุคคล	P	P	P	D	D	D	D	C	C	C	C	A	A	A	ทุกงาน
8. สสำรวจความต้องการของผู้รับบริการ	ร้อยละของความพึงพอใจ ของผู้รับบริการ	P	P	P	D	D	D	D	C	C	C	C	A	A	A	หน่วยงานงานอธิการบดีฯ
9. สสำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการ	ร้อยละของความพึงพอใจ ของผู้รับบริการ	P	P	P	D	D	D	D	C	C	C	C	A	A	A	หน่วยงานงานอธิการบดีฯ
10. โครงการเกษียณอายุราชการ	ร้อยละความพึงพอใจ ของผู้เข้าร่วมโครงการ															หน่วยเลขานุการ

กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	การดำเนินงานโครงการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562											ผู้รับผิดชอบ				
		พ.ศ. 2561															
		ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.		ก.ย.			
11. โครงการกิจกรรม 5ส กองการบริหารงานบุคคล	ร้อยละของความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการ		P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	หน่วยวิทยาศาสตร์สุขภาพ
12. โครงการประหยัดพลังงานไฟฟ้า	ร้อยละของการใช้พลังงานไฟฟ้าและงบประมาณที่ลดลง		P														หน่วยวิทยาศาสตร์สุขภาพ
13. โครงการลดทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม	ปริมาณการใช้ทรัพยากรลดลง																หน่วยวิทยาศาสตร์สุขภาพ
14. โครงการอบรมสำหรับคู่สมชาย "การดำรงชีวิตอย่างมีความสุขหลังเกษียณ"	ร้อยละของความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการ	P	P														งานพัฒนาบุคลากร
15. แผนบริหารและพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย	มีแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย	P	P														ทุกงาน

กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	การดำเนินงานโครงการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562											ผู้รับผิดชอบ					
		พ.ศ. 2561																
		ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.		ก.ย.				
16. แผนยุทธศาสตร์กองการบริหารงานบุคคล	ร้อยละความสำเร็จ ของแผนยุทธศาสตร์	P	P	P	D	D	D	C	C	C	C	C	C	C	A	A	A	หน่วยวิทยาศาสตร์สุขภาพ
17. แผนปฏิบัติการกองการบริหารงานบุคคล	ร้อยละความสำเร็จ ของแผนปฏิบัติการ	P	P	P	D	D	D	C	C	C	C	C	C	C	A	A	A	หน่วยวิทยาศาสตร์สุขภาพ
18. ส่งเสริมให้บุคลากรทำวิจัยสถาบัน	จำนวนผลงานวิจัยสถาบัน	P	P	P	D	D	D	C	C	C	C	C	C	C	A	A	A	ทุกคน
19. โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร สายสนับสนุนวิชาการ หลักสูตร "การพัฒนางาน ประจำสู่งานวิจัย (Routine to Research : R2R)"	ร้อยละของความสำเร็จ ของผู้เข้าร่วมโครงการ	P	P	P	D	D	D	C	C	C	C	C	C	C	A	A	A	งานพัฒนาบุคลากร
20. โครงการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์กร (KM)	จำนวนองค์ความรู้ที่ได้รับ จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้																	หน่วยงานงานบริการ

กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	การดำเนินงานโครงการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562											ผู้รับผิดชอบ					
		พ.ศ. 2561																
		ท.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.		ก.ย.				
21. แผนพัฒนาบุคลากรกองการบริหารงานบุคคล	ร้อยละความสำเร็จ ของแผนพัฒนาบุคลากร	P	P	P	D	D	D	D	C	C	C	C	C	C	A	A	A	หน่วยวิทยาศาสตร์สุขภาพ
22. การตรวจสอบฐานข้อมูลบุคลากร	ร้อยละความถูกต้องของข้อมูล	P	P	P	D	D	D	D	C	C	C	C	C	C	A	A	A	งานพัฒนาบุคลากร
23. โครงการพัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากร	ร้อยละความพึงพอใจของผู้ใช้งาน ระบบสารสนเทศ	P	P	P	D	D	D	D	C	C	C	C	C	C	A	A	A	งานพัฒนาบุคลากร
24. โครงการอบรมคุณธรรม จริยธรรม และการปฏิบัติตามจรรยาบรรณ ของบุคลากรมหาวิทยาลัยนเรศวร	ร้อยละของความพึงพอใจ ของผู้เข้าร่วมโครงการ	P	P	P	P	P	P	P	D	D	D	D	D	D	C	C	A	หน่วยวิทยาศาสตร์สุขภาพ
25. ส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วมอบรมในหลักสูตรต่างๆ	จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาใน	P	P	P	D	D	D	D	C	C	C	C	C	C	A	A	A	ทุกงาน

กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	การดำเนินงานโครงการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562											ผู้รับผิดชอบ				
		พ.ศ. 2561															
		ค.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.		ก.ย.			
26. สนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	จำนวนบุคลากรที่ได้รับคุณวุฒิสูงขึ้น	P	P	P	D	D	D	D	C	C	C	C	C	A	A	A	พนักงาน

## บทที่ 4

### การติดตาม และประเมินผลการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562

กองการบริหารงานบุคคล มีระบบการติดตามผลการดำเนินงาน เพื่อใช้ในการปรับปรุงแก้ไข และพัฒนาระบบงานต่างๆ ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ ของแผนยุทธศาสตร์กองการบริหารงานบุคคล ระยะ 4 ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 – พ.ศ. 2564) ต่อไป

วัตถุประสงค์การติดตามและประเมินผลแผนการปฏิบัติการ

1. รวบรวมผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการที่กำหนดไว้ โดยพิจารณาถึงผลสัมฤทธิ์ของโครงการ/กิจกรรม ว่าบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้หรือไม่
2. รับทราบปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานตามโครงการ/กิจกรรมต่างๆ อันจะนำไปสู่การปรับปรุงแก้ไขวิธีการดำเนินงานให้เหมาะสมต่อไป
3. ต้องการทราบผลการประเมินของโครงการ/กิจกรรมในแผนปฏิบัติการ เพื่อเป็นตัวชี้วัดถึงประสิทธิภาพการดำเนินงาน ซึ่งเป็นประโยชน์ในการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีในปีถัดไป
4. เป็นเครื่องมือในการตรวจสอบการดำเนินงานของโครงการ/กิจกรรม ว่าได้มีการดำเนินงานเป็นไปตามแผนปฏิบัติการประจำปีหรือไม่

#### แผนการดำเนินงาน

กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินงาน (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562)	ผู้รับผิดชอบ
1. ดำเนินการติดตามผลการดำเนินงาน	✓	หน่วย วิทยาศาสตร์ สุขภาพ
2. กำหนดระยะเวลาการติดตามผลการดำเนินงาน	✓	
3. จัดส่งแบบติดตามผลการดำเนินงานตาม แผนปฏิบัติการให้หน่วยงานที่รับผิดชอบ	✓	
4. สรุปรายงานการติดตามผลการดำเนินงาน	✓	
5. ประเมินความสำเร็จของแผนปฏิบัติการ	✓	