



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานอธิการบดี กองการบริหารงานบุคคล งานบริหารงานบุคคล โทร. ๑๑๗๔

ที่ อว ๐๖๐๓.๐๑.๐๗(๒)/๓๖๖๗

วันที่ ๒๗ ตุลาคม ๒๕๖๓

เรื่อง อนุมัติแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ของ กองการบริหารงานบุคคล

เรียน ผู้อำนวยการกองการบริหารงานบุคคล

ตามที่ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์มีวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้คือ “มุ่งพัฒนามหาวิทยาลัยนครสวรรค์สู่การเป็นสถาบันอุดมศึกษา ๔.๐” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งในการขับเคลื่อนมหาวิทยาลัย กองการบริหารงานบุคคล จึงได้จัดทำแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ เพื่อใช้เป็นกรอบกำหนดแนวทางในการดำเนินงานภายในกองการบริหารงานบุคคล วางแผนการพัฒนาบุคลากรให้มีมาตรฐานสอดคล้องกับเป้าหมายภารกิจของกอง และยังเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในกองการบริหารงานบุคคล นั้น

บัดนี้ กองการบริหารงานบุคคล ได้จัดทำแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ เพื่อนำแผนดังกล่าว มาใช้เป็นกรอบกำหนดแนวทางในการดำเนินงานภายในกองการบริหารงานบุคคล เสร็จเรียบร้อยแล้ว โดยได้แนบเล่มแผนปฏิบัติการ ฯ มาทำยนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุมัติ

(นางสนิท ป้อมบรรพต)

หัวหน้างานบริหารงานบุคคล

- อนุมัติตามเรื่อง "จะ ก่อปฏิรูป"
๒๗ ต.ค. ๖๓



แผนปฏิบัติการ

กองการบริหารงานบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564



คำนำ

แผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 (ตุลาคม 2563 – กันยายน 2564) ของกองการบริหารงานบุคคล จัดทำขึ้นเพื่อใช้เป็นกรอบและกำหนดแนวทางในการดำเนินงานภายในกองการบริหารงานบุคคล อย่างมีประสิทธิภาพ และวางแผนการพัฒนาบุคลากรให้มีมาตรฐานสอดคล้องกับเป้าหมาย และภารกิจขององค์กร รวมถึงเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในกองการบริหารงานบุคคล

กองการบริหารงานบุคคล ขอขอบคุณบุคลากรทุกคนที่ได้ร่วมกันปฏิบัติหน้าที่ด้วยความทุ่มเท เสียสละ จนมีส่วนทำให้กองการบริหารงานบุคคลสามารถพัฒนาได้ในปัจจุบัน และมุ่งหวังให้ทุกคนได้ร่วมมือช่วยกันพัฒนา และปฏิบัติตามแผนงานที่วางไว้ ต่อไป

กองการบริหารงานบุคคล

ตุลาคม 2563

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	9
บทที่ 4 การติดตาม และประเมินผลการดำเนินงาน	15

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 และสนับสนุนพันธกิจหลักของมหาวิทยาลัยด้านการผลิต บัณฑิต ด้านการวิจัย ด้านการบริการวิชาการแก่สังคม ด้านทำนุบำรุงศิลปะ และวัฒนธรรม และด้านบริหารจัดการ
วิสัยทัศน์	เป็นหน่วยงานที่ให้บริการด้านการบริหารงานบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ ตามพันธกิจหลักของมหาวิทยาลัยนเรศวร

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

อุปสรรค (Threats)

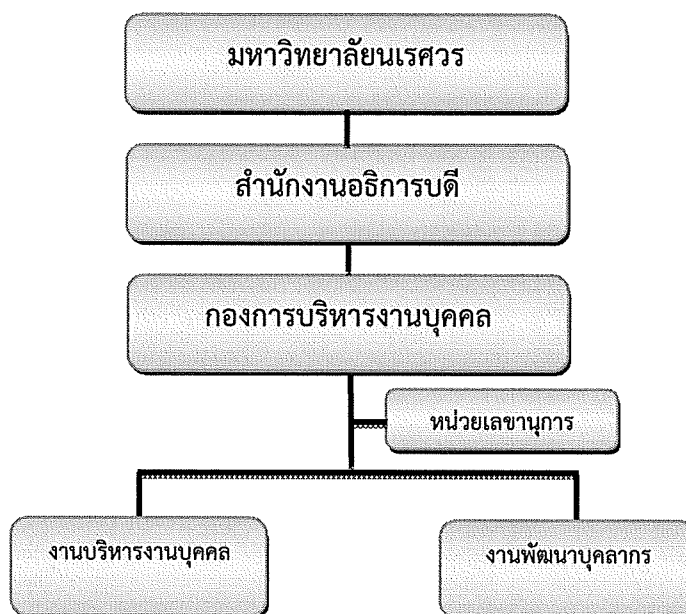
- บุคลากรของมหาวิทยาลัย ขาดความสนใจ และละเลยในการเข้าร่วมกิจกรรมที่มหาวิทยาลัยจัดขึ้น
- ขาดงบประมาณในการสนับสนุนโครงการพัฒนาบุคลากรของกองการบริหารงานบุคคลที่ดำเนินการ

ตามยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย

- หน่วยงาน/บุคลากรของมหาวิทยาลัย ขาดความเคร่งครัดในการปฏิบัติตามระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ

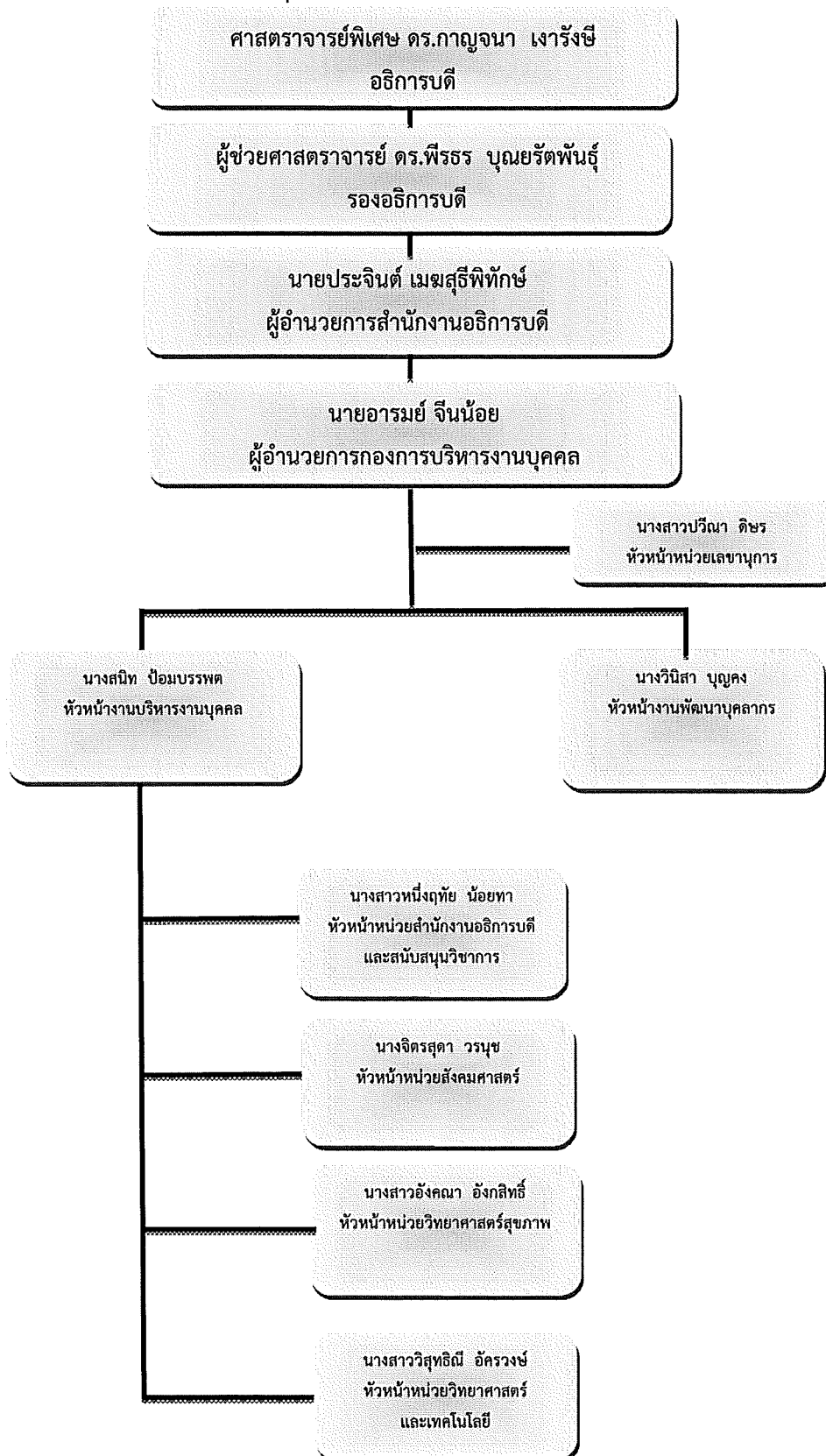
6. โครงสร้างองค์กร

กองการบริหารงานบุคคล สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยนเรศวร



7. โครงสร้างการบริหารงาน

กองการบริหารงานบุคคล สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยนเรศวร



งานพัฒนาบุคลากร

6. นางวินิสา	บุญคง	บุคลากร ระดับ ชำนาญการ
(หัวหน้างานพัฒนาบุคลากร)		
6.1 นายศุภฤกษ์	วรนุช	นักวิชาการคอมพิวเตอร์
6.2 นางสาวณัฐนันท์	วัฒนะกุล	บุคลากร
6.3 นายชัชวาลย์	หวานชะเอม	บุคลากร
6.4 นายันทพล	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 แผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์กองการบริหารงานบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

1. วัตถุประสงค์ของการจัดทำแผน

การจัดทำแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์กองการบริหารงานบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 ของกองการบริหารงานบุคคล จัดทำขึ้นเพื่อใช้เป็นกรอบและกำหนดแนวทางในการดำเนินงานภายในกองการบริหารงานบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ และวางแผนการพัฒนาบุคลากรให้มีมาตรฐานสอดคล้องกับเป้าหมายและภารกิจขององค์กรรวมถึงเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในกองการบริหารงานบุคคล และเพื่อให้ทราบว่าในแต่ละปี กองการบริหารงานบุคคลดำเนินการจัดทำโครงการ/กิจกรรมอะไรบ้าง มีวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายอย่างไร ซึ่งพันธกิจและประเด็นยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย มีรายละเอียดดังนี้

พันธกิจของมหาวิทยาลัย

- ด้านการผลิตบัณฑิต
- ด้านการวิจัย
- ด้านการบริการวิชาการแก่สังคม
- ด้านทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม
- ด้านบริหารจัดการ

นโยบายการพัฒนาของกองการบริหารงานบุคคล ประกอบด้วย 2 นโยบาย

1. สร้างความเข้มแข็งให้ระบบการบริหารงานบุคลากรมีประสิทธิภาพ
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

กองการบริหารงานบุคคล ได้จัดทำรายละเอียดกิจกรรม/โครงการตามแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์
กองการบริหารงานบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ 2564 รวมทั้งสิ้น 13 กิจกรรม/โครงการ ดังนี้

บทที่ 3

แผนการดำเนินงานกิจกรรม/โครงการ ของกองการบริหารงานบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

แผนการดำเนินงานกิจกรรม/โครงการ ของกองการบริหารงานบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	การดำเนินงานโครงการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564											ผู้รับผิดชอบ		
		พ.ศ. 2563													
		ค.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.		ก.ย.	
1. โครงการพัฒนาศักยภาพและเพิ่มพูนความรู้ของบุคลากรสายสนับสนุน หลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนระดับให้สูงขึ้นตาม career path	- ร้อยละของจำนวนผู้เข้าร่วมโครงการฯ - ร้อยละความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการ	P	P	P	D	D	C	C	C	C	A	A	A	A	งานพัฒนาบุคลากร
2. โครงการฝึกอบรมหลักสูตร เทคนิคการจัดทำและวิธีเขียนคู่มือการปฏิบัติงาน (Work Manual)	- ร้อยละของจำนวนผู้เข้าร่วมโครงการฯ - ร้อยละความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการ	P	P	P	D	D	C	C	C	C	A	A	A	A	งานพัฒนาบุคลากร
3. โครงการพัฒนาศักยภาพและเพิ่มพูนความรู้ของบุคลากรสายสนับสนุน การพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย (Routine to Research : R2R)	- ร้อยละของจำนวนผู้เข้าร่วมโครงการฯ - ร้อยละความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการ	P	P	P	D	D	C	C	C	C	A	A	A	A	งานพัฒนาบุคลากร
4. โครงการอบรมสิทธิประโยชน์ที่ข้าราชการและลูกจ้างประจำที่ควรรู้เกี่ยวกับเงินบำนาญข้าราชการและลูกจ้างประจำ	- ร้อยละของจำนวนผู้เข้าร่วมโครงการฯ - ร้อยละความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการ	P	P	P	D	D	C	C	C	C	A	A	A	A	งานพัฒนาบุคลากร

กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	การดำเนินงานโครงการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564												ผู้รับผิดชอบ					
		พ.ศ. 2563																	
		ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.						
5. โครงการมูลนิธิผู้เกษียณอายุราชการ	ร้อยละของจำนวนผู้เข้าร่วมโครงการฯ													P	D	D	C	A	หน่วยเลขานุการ
6. โครงการปรับปรุงและพัฒนากระบวนการปฏิบัติงานบุคคล	ร้อยละความพึงพอใจของผู้ใช้งานระบบสารสนเทศ	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	D	D	C	A	A	งานพัฒนาบุคลากร
7. โครงการอบรมคุณธรรมจริยธรรมและการปฏิบัติตามจรรยาบรรณของบุคลากรของมหาวิทยาลัยนเรศวร	- ร้อยละของจำนวนผู้เข้าร่วมโครงการฯ - ร้อยละความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการ	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	D	D	C	A	A	หน่วยวิทยาศาสตร์สุขภาพ
8. โครงการพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถของบุคลากรสายสนับสนุน การพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานทุกระดับผู้อำนวยการหรือเทียบเท่า หัวหน้างานหรือเทียบเท่าเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน	- ร้อยละของจำนวนผู้เข้าร่วมโครงการฯ - ร้อยละความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการ	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	D	D	C	A	A	งานพัฒนาบุคลากร
9. โครงการพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถของบุคลากรสายวิชาการ	- ร้อยละของจำนวนผู้เข้าร่วมโครงการฯ - ร้อยละความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการ	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	D	D	C	A	A	งานพัฒนาบุคลากร

กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	การดำเนินโครงการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564												ผู้รับผิดชอบ		
		พ.ศ. 2563														
		ท.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.				
10. โครงการกิจกรรม 5ส กองการบริหารงานบุคคล	ร้อยละความพึงพอใจ ของผู้เข้าร่วมโครงการ	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	หน่วยวิทยาศาสตร์สุขภาพ
11. โครงการประหยัดพลังงานไฟฟ้า	ร้อยละของการใช้พลังงานไฟฟ้า และงบประมาณที่ลดลง	P	D	D	C	A										หน่วยวิทยาศาสตร์สุขภาพ
12. สำรวจความต้องการของผู้รับบริการ	ร้อยละความพึงพอใจ ของผู้รับบริการ	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	หน่วยสังคมศาสตร์
13. สำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการ	ร้อยละความพึงพอใจ ของผู้รับบริการ	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	หน่วยสังคมศาสตร์

กิจกรรม/โครงการ ของกองการบริหารงานบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

กลยุทธ์	จุดเน้นตาม BSC	กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	ปีงบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
4.1 พัฒนาการบริหารงานบุคคล ให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับความต้องการของผู้รับบริการ	ประสิทธิผล	1. โครงการพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถของบุคลากร สายสนับสนุน การพัฒนาสมรรถนะประจำสถาน ทหารระดับ ผู้อำนวยการหรือเทียบเท่า หัวหน้างาน หรือเทียบเท่า เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน	- ร้อยละของจำนวนผู้เข้าร่วมโครงการฯ - ร้อยละความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการ	80 75	งานพัฒนาบุคลากร
		2. โครงการพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถของบุคลากร สายวิชาการ	- ร้อยละของจำนวนผู้เข้าร่วมโครงการฯ - ร้อยละความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการ	80 75	
4.2 พัฒนาศักยภาพให้มีความรู้ความเชี่ยวชาญในสายงาน	ประสิทธิผล	3. โครงการพัฒนาศักยภาพและเพิ่มพูนความรู้ของบุคลากร สายสนับสนุน หลักเกณฑ์และวิธีการเลือกระดับให้สูงขึ้น ตาม career path	- ร้อยละของจำนวนผู้เข้าร่วมโครงการฯ - ร้อยละความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการ	80 75	งานพัฒนาบุคลากร
		4. โครงการฝึกอบรมหลักสูตร เทคนิคการจัดทำและวิธีเขียน คู่มือการปฏิบัติงาน (Work Manual)	- ร้อยละของจำนวนผู้เข้าร่วมโครงการฯ - ร้อยละความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการ	80 75	
		5. โครงการพัฒนาศักยภาพและเพิ่มพูนความรู้ของบุคลากร สายสนับสนุน การพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย (Routine to Research : R2R)	- ร้อยละของจำนวนผู้เข้าร่วมโครงการฯ - ร้อยละความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการ	80 75	งานพัฒนาบุคลากร

กลยุทธ์	จุดเน้นตาม BSC	กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	ปีงบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
3.2 พัฒนาระบบการให้บริการ	คุณภาพบริการ	6. สำรองความต้องการของผู้รับบริการ	ร้อยละความต้องการของผู้รับบริการ	64	หน่วยสังคมศาสตร์
		7. สำรองความพึงพอใจของผู้รับบริการ	ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการ	70	หน่วยสังคมศาสตร์
2.1 บูรณาการระบบการบริหารจัดการที่ดี	ประสิทธิภาพ	8. โครงการอบรมสัมมนาที่ข้าราชการและลูกจ้างประจำที่ควรรู้เกี่ยวกับบ้านอยู่อาศัยราชการ และลูกจ้างประจำ	– ร้อยละของจำนวนผู้เข้าร่วมโครงการฯ – ร้อยละความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการ	80	งานพัฒนาบุคลากร
		9. โครงการมูลนิธิผู้เกษียณอายุราชการ	ร้อยละของจำนวนผู้เข้าร่วมโครงการฯ	75	หน่วยเลขานุการ
		10. โครงการกิจกรรม 5ส กองการบริหารงานบุคคล	ร้อยละความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการ	75	หน่วยเลขานุการ
		11. โครงการประหยัดพลังงานไฟฟ้า	ร้อยละความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการ	80	หน่วยวิทยาศาสตร์สุขภาพ
1.2 พัฒนาระบบฐานข้อมูลและเทคโนโลยีสารสนเทศที่เหมาะสม	พัฒนาองค์กร	12. โครงการปรับปรุงและพัฒนากระบวนการบริหารงานบุคคล	ร้อยละของการใช้พลังงานไฟฟ้าและงบประมาณที่ลดลง	25%	หน่วยวิทยาศาสตร์สุขภาพ
1.3 พัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีสมรรถนะและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน	พัฒนาองค์กร	13. โครงการอบรมคุณธรรม จริยธรรม และการปฏิบัติตามจรรยาบรรณของบุคลากร ของมหาวิทยาลัยนเรศวร	ร้อยละความพึงพอใจของผู้ใช้ร่วมโครงการฯ – ร้อยละของจำนวนผู้เข้าร่วมโครงการฯ	75	งานพัฒนาบุคลากร
			ร้อยละความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการ	80	หน่วยวิทยาศาสตร์สุขภาพ

บทที่ 4

การติดตาม และประเมินผลการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

กองการบริหางานบุคคล มีระบบการติดตามผลการดำเนินงาน เพื่อใช้ในการปรับปรุงแก้ไข และพัฒนาระบบงานต่างๆ ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ ของแผนยุทธศาสตร์กองการบริหางานบุคคล ต่อไป กองการบริหางานบุคคล มีแนวทางการติดตาม ประเมินผล ดังนี้

1. ให้มีการติดตามผลการดำเนินงานโครงการ/กิจกรรมตามแผนปฏิบัติการประจำปี และรายงาน ต่อผู้อำนวยการกองการบริหางานบุคคล
2. ให้มีการประเมินแผนปฏิบัติการประจำปี เสนอผู้อำนวยการกองการบริหางานบุคคล เพื่อรับทราบและให้ข้อเสนอแนะสำหรับจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี กองการบริหางานบุคคล ต่อไป