



แผนการบริหารและ พัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 – 2570

คำนำ

ตามแผนกลยุทธ์มหาวิทยาลัยนเรศวร ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570) ซึ่งได้จัดทำขึ้น เพื่อให้มีความสอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนไปทางการศึกษา โดยมุ่งเน้นความสอดคล้องกับเป้าหมายในการพัฒนาประเทศใน 3 ระดับ โดยแผนระดับที่ 1 คือ แผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี แผนในระดับที่ 2 คือ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ 23 ประเด็น และ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 และแผนในระดับที่ 3 คือ กรอบนโยบายและแผนยุทธศาสตร์การอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (พ.ศ. 2566 - 2570) แผนด้านการอุดมศึกษาเพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนของประเทศ (พ.ศ. 2564 - 2570) และนโยบายของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม โดยทิศทางการพัฒนาของมหาวิทยาลัย จะมุ่งเน้นการพัฒนามหาวิทยาลัยไปสู่การเป็น “มหาวิทยาลัยเพื่อสังคมของผู้ประกอบการ” และเนื่องจากมหาวิทยาลัยนเรศวรตระหนักว่า การที่มหาวิทยาลัยจะขับเคลื่อนบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้ นั้น การบริหารทรัพยากรบุคคลถือเป็นสิ่งที่มีบทบาทสำคัญ ดังนั้น มหาวิทยาลัยจึงได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาองค์กรที่ยั่งยืน (Sustainability Organization) โดยมีวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ (Strategic Objective) ที่ 10 คือ การบริหารงานทรัพยากรบุคคลสมัยใหม่ (Modern HR management)

ดังนั้น มหาวิทยาลัยจึงได้กำหนดนโยบายและแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์มหาวิทยาลัย ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570) เพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารและการพัฒนาบุคลากรมีประสิทธิภาพ สามารถขับเคลื่อนแผนกลยุทธ์ให้บรรลุเป้าหมายตัวชี้วัดของวัตถุประสงค์และผลลัพธ์ที่สำคัญของวิสัยทัศน์และพันธกิจที่กำหนดไว้

สารบัญ

	หน้า
คำนำ	
บทที่ 1 บทนำ	
- หลักการและเหตุผล	1
- วัตถุประสงค์	1
- ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	2
บทที่ 2 นโยบายการบริหารมหาวิทยาลัย และทิศทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	
- ปรัชญา ปณิธาน พันธกิจ ค่านิยมหลัก สมรรถนะหลัก วัฒนธรรมองค์กร วิสัยทัศน์	3
- ค่านิยมหลัก (Core Values)	4
- ยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ และตัวชี้วัด	5
- นโยบายด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	7
การวิเคราะห์ วางแผน และการบริหารอัตรากำลัง	9
การสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร	9
การว่าจ้าง บรรจุ และการมอบหมายงาน	9
การประเมินผลการปฏิบัติงาน	9
เส้นทางความก้าวหน้าของสายวิชาการ	11
เส้นทางความก้าวหน้าของสายสนับสนุน	11
การพัฒนาบุคลากรภาพรวมมหาวิทยาลัย	12
บทที่ 3 ข้อมูลสารสนเทศด้านบุคลากร	
- ข้อมูลสัดส่วนจำนวนบุคลากรสายวิชาการต่อสายสนับสนุน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2569	14
- ข้อมูลคุณวุฒิการศึกษาของบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569	15
- ข้อมูลบุคลากรสายวิชาการจำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการ	16

บทที่ 3 ข้อมูลสารสนเทศด้านบุคลากร (ต่อ)	
- ข้อมูลจำนวนข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัย ประเภทพนักงานประจำที่เกษียณอายุราชการ ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 – 2570	16
บทที่ 4 แผนบริหารทรัพยากรบุคคล	17
บทที่ 5 แผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	20
บทที่ 6 แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคล	22
บทที่ 7 แผนปฏิบัติการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	24
บทที่ 8 การติดตามและรายงานผลการดำเนินงาน	26

บทที่ 1

บทนำ

1. หลักการและเหตุผล

การบริหารงานหรือการบริหารองค์กร มนุษย์ถือเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและมีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะช่วยขับเคลื่อนกระบวนการทำงานทุกประเภทให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งองค์กรต่าง ๆ จึงควรเห็นความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นลำดับแรก เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาองค์กร ประกอบกับการบริหารงานบุคคลถือเป็นภารกิจสำคัญในการพัฒนาหน่วยงาน ซึ่งเป็นภาระหน้าที่ของผู้บริหารที่ต้องมุ่งปฏิบัติในกิจกรรมที่เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรในองค์กร เพื่อให้บุคลากรเป็นทรัพยากรที่มีคุณภาพ มีความรู้ความสามารถ และมีสมรรถนะตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายและที่พึงประสงค์ อันจะส่งผลต่อความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร

การจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เป็นการวางแผน กำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ของกระบวนการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในโลกปัจจุบัน โดยอาศัยข้อมูลจากความรู้และประสบการณ์ในการทำงาน ตลอดจนปัญหาที่เกิดขึ้นภายในองค์กร นำมาวิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหาต่าง ๆ เพื่อนำมาประกอบการพิจารณาวางแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อเสริมสร้างความสามารถด้วยการฝึกอบรม สัมมนา ศึกษาเรียนรู้ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ซึ่งเป็นการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมและทัศนคติของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

มหาวิทยาลัยนเรศวรมีนโยบายและเล็งเห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรทุกประเภท เพื่อพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถของบุคลากรให้มีความเข้มแข็งและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ดังนั้น เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเป็นรูปธรรมชัดเจน สามารถขับเคลื่อนการดำเนินงานตามภารกิจหลักขององค์กรให้เป็นไปตามยุทธศาสตร์การพัฒนาได้อย่างเป็นระบบ มหาวิทยาลัยจึงได้จัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 - 2570 ขึ้น ภายใต้กรอบประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารจัดการเชิงบูรณาการเพื่อความเข้มแข็งและยั่งยืน ในแผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยนเรศวร พ.ศ. 2566 - 2570

2. วัตถุประสงค์

- 1) เพื่อใช้เป็นกรอบและแนวทางในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยนเรศวร
- 2) เพื่อให้ผู้บริหารทุกระดับได้รับการพัฒนาให้เป็นผู้นำทางวิชาการและบริหารงานภายใต้หลักธรรมาภิบาล
- 3) เพื่อพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถของบุคลากรให้มีความก้าวหน้าในสายอาชีพ

(Career Path) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

- 1) เพื่อสนับสนุนการบริหารตามยุทธศาสตร์การพัฒนาของมหาวิทยาลัยได้อย่างเป็นระบบ
- 2) ผู้บริหารทุกระดับได้รับการพัฒนาให้เป็นผู้นำทางวิชาการและบริหารงานภายใต้หลักธรรมาภิบาลอย่างต่อเนื่อง
- 3) บุคลากรได้รับการพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถให้มีความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) อย่างต่อเนื่อง และมีประสิทธิภาพมากขึ้น

บทที่ 2

นโยบายการบริหารมหาวิทยาลัย และทิศทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

1. ปรัชญา ปณิธาน พันธกิจ ค่านิยมหลัก สมรรถนะหลัก วัฒนธรรมองค์กร วิสัยทัศน์

ปรัชญา

มหาวิทยาลัยนเรศวร มีอุดมการณ์ มุ่งมั่นที่จะดำเนินตามรอยเบื้องพระยุคลบาทสมเด็จพระนเรศวรมหาราชผู้พระราชทานความเป็นไท ความสงบ ความผาสุก แก่ปวงชนชาวไทยมาแล้วในอดีต ดังนั้นมหาวิทยาลัยนเรศวรจึงมุ่งมั่นที่จะสืบสานให้สังคมไทยเป็นไทจากอวิชา โดยค้นคว้าและสะสมองค์ความรู้เพื่อผลิตบัณฑิตให้มีความเป็นเลิศทางวิชาการ และมีคุณธรรม จริยธรรม เป็นแบบอย่างที่ดีงามในการดำรงชีวิต และสร้างสรรค์สังคมให้เกิดความสงบและสันติสุข มุ่งอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม ศิลปะ วัฒนธรรม และประเพณี เพื่อเป็นมรดกของชาติสืบไป

ปณิธาน

มหาวิทยาลัยนเรศวรเป็นมหาวิทยาลัยสหสาขา (Comprehensive University) ที่มุ่งกระจายโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษาให้กับประชากรในภูมิภาคโดยเฉพาะเขตภาคเหนือตอนล่าง 9 จังหวัด ได้แก่ พิษณุโลก พิจิตร สุโขทัย กำแพงเพชร เพชรบูรณ์ อุตรดิตถ์ ตาก นครสวรรค์ และอุทัยธานี โดยการจัดการเรียนการสอน ผลิตบัณฑิต และพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในสาขาต่าง ๆ ทั้งกลุ่มวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี กลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ และกลุ่มมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ให้สอดคล้องกับความต้องการของสังคม นำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ของประชาชน ตลอดจนการอนุรักษ์ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้ดีขึ้น มุ่งเน้นการพัฒนาวิชาการ และวิชาชีพชั้นสูง เป็นศูนย์รวมแหล่งวิทยาการต่าง ๆ ที่มีคุณค่าต่อมนุษย์ มีปณิธานอันแน่วแน่ที่จะดำรงความเป็นเลิศทางวิชาการ และความเป็นสากลในอันที่จะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพ เพื่อเกื้อหนุนต่อการพัฒนาประเทศและสามารถแข่งขันในระดับชาติและระดับนานาชาติได้แบบยั่งยืน มุ่งสร้างบัณฑิตให้เป็นผู้รอบรู้ทางวิชาการเชี่ยวชาญวิชาชีพในทุกสรรพวิทยาการ ความเป็นสากลทั้งในเชิงเทคโนโลยี และภาษาที่จำเป็น รวมถึงมีคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ อีกทั้งเป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีจิตใจร่วมพัฒนา

วิสัยทัศน์

“มหาวิทยาลัยเพื่อสังคมของผู้ประกอบการ: University for Entrepreneurial Society”

พันธกิจ

1) **ด้านการผลิตบัณฑิต** สร้างนิสิต ให้เป็นผู้ที่มีศักยภาพเป็นประชากรโลก (World Citizen) สามารถปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและโลก ทำงานในสถานที่ใดในโลกได้ มีประสบการณ์ในวัฒนธรรมหลากหลาย มีความเข้าใจในระบอบประชาธิปไตยที่ถูกต้อง และมีวิจารณญาณในการวิเคราะห์ข้อมูลข่าวสารจากแหล่งต่าง ๆ อย่างถูกต้อง

2) **ด้านการวิจัย** สร้างงานวิจัยชั้นแนวหน้าที่มีความหลากหลายตามศักยภาพของนักวิจัยที่เป็นประโยชน์ต่อภูมิภาคและประเทศ โดยเน้นที่กลไก University Enterprise Collaboration (UEC) และ International Linkage เพื่อตอบโจทย์ความต้องการของประเทศและสังคมได้อย่างเป็นรูปธรรม

3) **ด้านการบริการวิชาการ** ให้การบริการวิชาการเป็นกลไกหนึ่งของ Social Engagement และเป็นทางหนึ่งในการพัฒนาการเรียนการสอนที่นิสิตได้รับประสบการณ์จากการทำงานในลักษณะ Work Integrated Learning

4) **ด้านการทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม** ให้การทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรมเป็นกลไกหนึ่งในการ Integrate ศาสตร์ระหว่าง Social Science, Science Technology และ Health Science เพื่อสร้างฐานข้อมูลองค์ความรู้ด้านภูมิปัญญาท้องถิ่น และต่อยอดภูมิปัญญาท้องถิ่นให้มีมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจ

5) **ด้านการบริหารจัดการองค์กร** ปรับระบบบริหารจัดการองค์กร โดย Digital Transformation เพื่อให้มีความคล่องตัว ลดความซ้ำซ้อน ลดความเสี่ยงการทำผิดระเบียบ สร้าง Successor พัฒนาศักยภาพของบุคลากรสายสนับสนุนให้รองรับ ระบบ Digital และ นานาชาติ

ค่านิยมหลัก (Core Values)



สมรรถนะหลัก

“การเกษตรมูลค่าสูง พลังงานทดแทนและสิ่งแวดล้อม”

วัฒนธรรมองค์กร

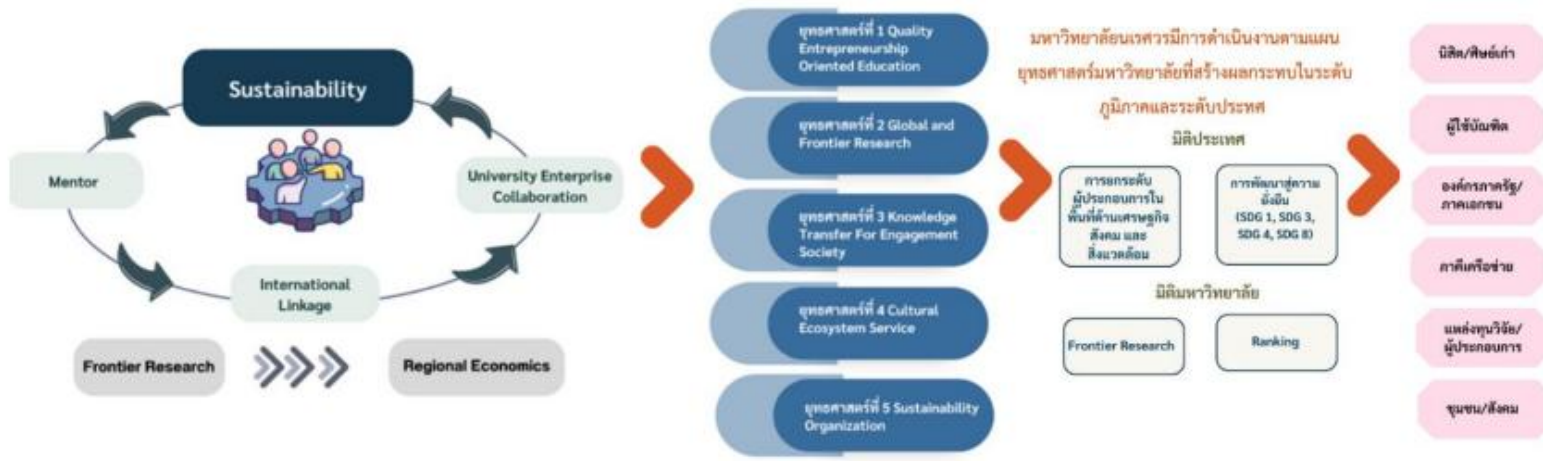
“การปฏิบัติงานโดยอิงข้อมูล (Fact-based Operation)”

2. ยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ และตัวชี้วัด

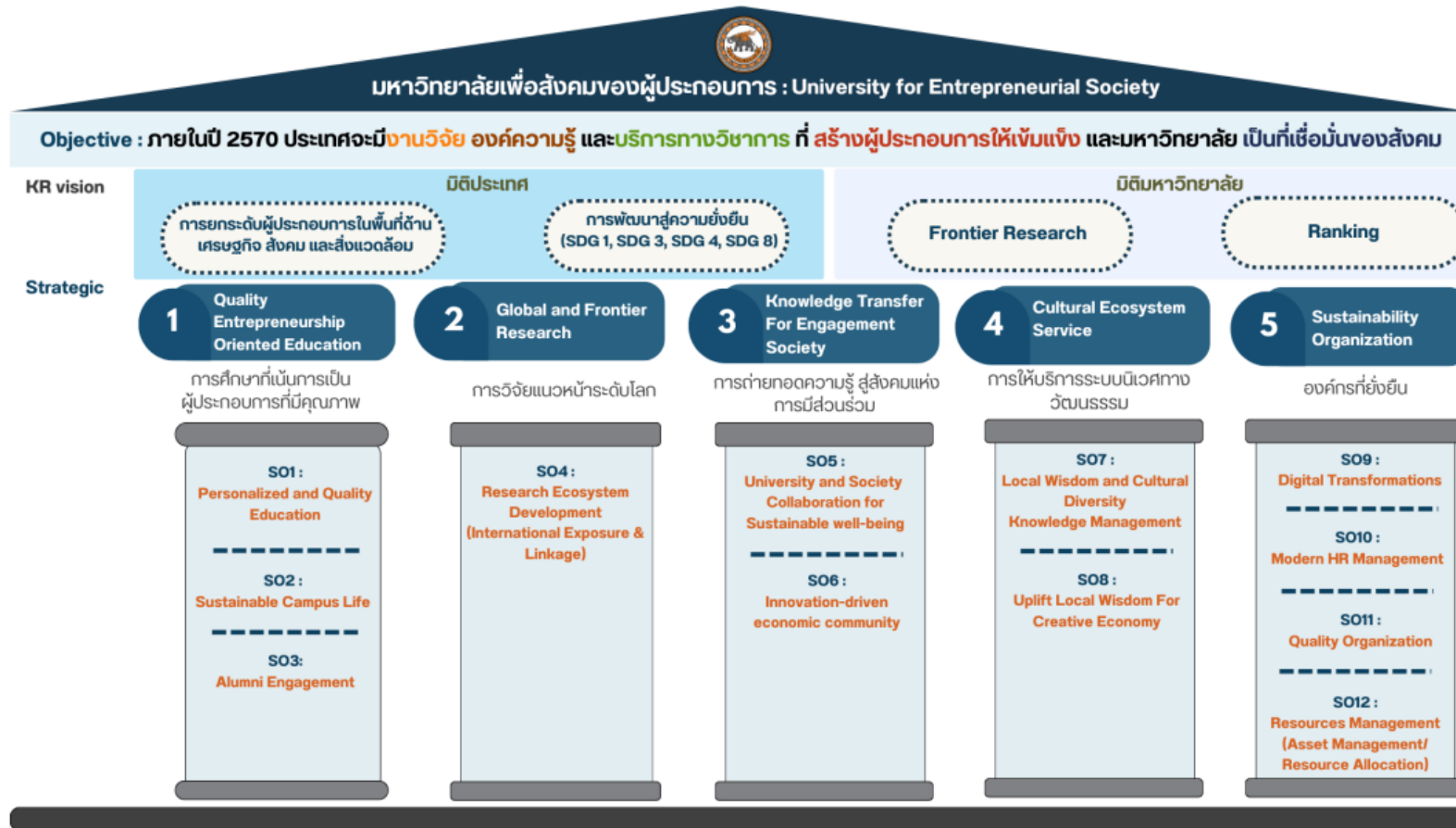
จากกรอบแนวคิด ผู้บริหารและประชาคมมหาวิทยาลัยร่วมวิเคราะห์สถานการณ์แวดล้อมปัจจัยภายใน ปัจจัยภายนอก และปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนามหาวิทยาลัย ผ่านกระบวนการในด้านต่าง ๆ แบบมีส่วนร่วม การบูรณาการร่วมกันเพื่อให้การบริหารงานของมหาวิทยาลัยดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ผู้บริหารระดับมหาวิทยาลัยจึงได้กำหนดทิศทางการบริหารมหาวิทยาลัยใน 5 ปี พ.ศ. 2566 - 2570 โดยมีเป้าหมายของวิสัยทัศน์ ดังนี้



ภายในปี 2570 ประเทศจะมีงานวิจัย องค์ความรู้ และบริการทางวิชาการ ที่สร้างผู้ประกอบการให้เข้มแข็ง และมหาวิทยาลัย เป็นที่เชื่อมั่นของสังคม



ผู้บริหารมหาวิทยาลัยได้กำหนดทิศทางการบริหารมหาวิทยาลัย โดยมีการนำเสนอในรูปแบบของ Strategy House



ภาพ ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยนเรศวร

มหาวิทยาลัยมีการกำหนดทิศทางการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ใน 2 ปี (พ.ศ. 2569 – 2570) ตามยุทธศาสตร์ที่ 5 โดยมีรายละเอียด ดังนี้

STG5: SO10: Modern HR Management

เป้าหมายเชิงกลยุทธ์ : สร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ เสริมสร้างการมีส่วนร่วมในการพัฒนามหาวิทยาลัย และสนับสนุนความก้าวหน้าและความมั่นคงในชีวิตให้กับบุคลากร อันจะนำไปสู่การสร้างความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อมหาวิทยาลัย

ตัวชี้วัด:

Key Performance Indicators: KPIs	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมายปี		กลไกการดำเนินงาน		
		2569	2570	รายการข้อมูล Common Datasets: CDS	ผู้รับผิดชอบ	หน่วยงาน รับผิดชอบ
KPI 10.1 ร้อยละความผูกพันของบุคลากร	ร้อยละ	84	86	CDS 10.1.1 ผลการประเมินความผูกพันของบุคลากร	รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร	กองการบริหารงานบุคคล

3. นโยบายด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

มหาวิทยาลัยได้กำหนดนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยให้บรรลุวิสัยทัศน์ ตามแผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยนเรศวร ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - พ.ศ. 2570) ดังนั้น เพื่อให้การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ดังกล่าว มหาวิทยาลัยจึงได้ทบทวนและกำหนดนโยบาย การบริหารทรัพยากรบุคคล HRM (Human Resource Management) และการพัฒนาทรัพยากรบุคคล HRD (Human Resource Development)

► **การได้มาซึ่งทรัพยากรบุคคล (Recruit)** มหาวิทยาลัยนเรศวรได้ให้ความสำคัญกับการได้มาซึ่งบุคลากร โดยมีการวิเคราะห์และกำหนดกรอบอัตรากำลังของบุคลากรไว้อย่างชัดเจน ทั้งนี้ การได้มาซึ่งบุคลากร มหาวิทยาลัยมีการกำหนดหลักเกณฑ์ แนวทางในการคัดเลือก และสมรรถนะหลักของบุคลากรตามตำแหน่งไว้อย่างชัดเจนและสอดคล้องกับเกณฑ์มาตรฐานของคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) แต่เนื่องจากสถานะของการแข่งขันที่เปลี่ยนไป ทำให้มหาวิทยาลัยคำนึงถึงการสรรหาบุคลากรที่มีสมรรถนะและทักษะการทำงานในยุคดิจิทัลเข้ามาเป็นส่วนหนึ่ง ในการพิจารณา อย่างไรก็ตาม กระบวนการในการได้มาซึ่งทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยยังคงยึดหลักความเป็นธรรมและความเสมอภาค การให้โอกาสแก่บุคคลผู้มีความสามารถเท่าเทียมกัน การวางระบบที่มีมาตรฐานและวิธีการที่โปร่งใสเพื่อให้ได้บุคคลที่เป็นคนดี มีความรู้ ความสามารถ และคุณลักษณะเหมาะสมกับตำแหน่ง และยึดประสิทธิภาพการทำงานที่สะดวก รวดเร็ว และประหยัด

► **การรักษาทรัพยากรบุคคลที่มีฝีมือให้อยู่กับองค์กร (Retention and Retrain)** เป็นเรื่องที่มีมหาวิทยาลัยให้ความสำคัญ เนื่องจากการบริหารงานบุคคลในยุคปัจจุบันจะมีความแตกต่างกันของช่วงอายุระหว่างคนรุ่นเก่ากับกลุ่มคนรุ่นใหม่ ดังนั้น มหาวิทยาลัยจึงได้มีการวางนโยบายในการรักษาทรัพยากรที่มีฝีมือให้อยู่กับองค์กรประกอบด้วย

- ดูแลผลประโยชน์พนักงานให้เหมาะสม ยุติธรรม และคุ้มค่า ตลอดจนจัดสรรสวัสดิการที่มีประโยชน์ และมีคุณค่าต่อพนักงาน
- ประเมินผลตามศักยภาพและประสิทธิผลของงานอย่างแท้จริง โดยเชื่อมโยงระบบประเมินกับ ทิศทางความก้าวหน้าในวิชาชีพให้ชัดเจน
- เน้นการสร้างวัฒนธรรม สนับสนุน ส่งเสริม ให้กำลังใจ รวมถึงดึงศักยภาพพนักงานเพื่อสร้างคุณค่าและวัฒนธรรมใหม่ในการทำงานอยู่เสมอ
- การวางแผนในการพัฒนาบุคลากรในรูปแบบการ Individual Development Plan ตามสมรรถนะของแต่ละตำแหน่ง

► **การออกจากการทำงาน (Retire)** มหาวิทยาลัยได้ให้ความสำคัญในดูแลบุคลากรครอบคลุมไปถึงช่วงเวลาทั้งชีวิตของบุคลากรตั้งแต่การเข้ามาปฏิบัติหน้าที่ในองค์กร จนถึงหลังพ้นสภาพการเป็นพนักงานของมหาวิทยาลัย ดังนั้น มหาวิทยาลัยนเรศวรจึงมีแนวคิดในการช่วยวางแผนการเกษียณให้กับพนักงาน โดยมีการออกนโยบายกองทุนเกื้อกูลหรือกองทุนสวัสดิการให้กับบุคลากรเพื่อช่วยเหลือให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีสามารถครองชีพภายหลังการเกษียณอายุราชการได้อย่างมีความสุข นอกจากนี้ยังมีการสนับสนุนการจัดกิจกรรมให้กับบุคลากรเพื่อเตรียมความพร้อมในการเกษียณอายุราชการ เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ ทางเลือก และเตรียมการเพื่อการเกษียณได้เป็นอย่างดี

► **การกลับมาสร้างประโยชน์ให้กับองค์กร (Re-visit)** ในฐานะของหน่วยงานที่เป็นหน่วยงานที่สั่งสม องค์ความรู้ มหาวิทยาลัยนเรศวรตระหนักดีว่า องค์ความรู้ในตัวของบุคลากรนั้นถือเป็น องค์ความรู้แฝงเร้นหรือความรู้แบบฝังลึก (Tacit Knowledge) ที่เกิดจากการสั่งสมประสบการณ์ในการทำงานด้านนั้นจนเกิดความเชี่ยวชาญและความชำนาญซึ่งเป็นองค์ความรู้ที่ยากจะลอกเลียนแบบและมีคุณค่ากับองค์กรอย่างยิ่ง ดังนั้นการดึงบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์เหล่านี้กลับมาเพื่อช่วยเป็นที่ปรึกษาหรือให้คำแนะนำกับบุคลากรในรุ่นใหม่ ๆ โดยการถ่ายทอดและดึงเอาความรู้แบบฝังลึก (Tacit Knowledge) ให้ออกมาเป็นความรู้ชัดแจ้ง (Explicit Knowledge) อันเป็นประโยชน์กับมหาวิทยาลัยในการขับเคลื่อนกลยุทธ์ เป้าหมายและความสามารถขององค์กรไปสู่วิสัยทัศน์ที่วางไว้

ดังนั้น เพื่อให้การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลสอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ดังกล่าว มหาวิทยาลัยจึงได้ทบทวนและกำหนดนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล พร้อมประกาศให้บุคลากรทราบและถือปฏิบัติ ดังนี้

3.1 การวิเคราะห์ วางแผน และการบริหารอัตรากำลัง

มหาวิทยาลัยได้มีการวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลังให้เหมาะสมและเพียงพอที่จะสนับสนุนการทำงาน ของมหาวิทยาลัยตามนโยบาย ยุทธศาสตร์ พันธกิจ โครงสร้างองค์กร หรือบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป โดยจัดทำเป็น แผนอัตรากำลัง 5 ปี (พ.ศ. 2569 – 2574) ซึ่งปัจจุบันอยู่ระหว่างการดำเนินการ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหาร อัตรากำลังให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด โดยในการบริหารอัตรากำลังจะคำนึงถึงภาระด้านงบประมาณ และการปรับตัวของพันธกิจของหน่วยงานเป็นสำคัญ ทั้งนี้ ให้อธิบายว่าอัตรากำลังที่ไม่มีคนครองทั้งหมด เป็นอัตราก กลางของมหาวิทยาลัย โดยมีคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยพิจารณาบริหารจัดการอัตรากำลัง ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด

3.2 การสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร

มหาวิทยาลัยให้ดำเนินการสรรหาบุคลากรที่มีคุณภาพ ทั้งทักษะ ความรู้ความสามารถ มีสมรรถนะสูง ที่สนับสนุนการพัฒนางาน และมีความคิดที่สอดคล้องกับค่านิยมองค์กร โดยกระบวนการสรรหาหรือคัดเลือก ทำในรูปแบบคณะกรรมการตามหลักเกณฑ์วิธีการและเงื่อนไขที่มหาวิทยาลัยกำหนด

3.3 การว่าจ้าง บรรจุ และการมอบหมายงาน

มหาวิทยาลัยให้บรรจุและแต่งตั้งบุคคลเป็นผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย จากผู้ที่ผ่านกระบวนการสรรหา หรือคัดเลือก โดยจัดทำเป็นสัญญาจ้างที่กำหนดระยะเวลาการจ้าง ลักษณะการจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ สำหรับการบรรจุแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่เกี่ยวข้องกับการเงินและพัสดุ หรือตำแหน่ง อื่นที่พิจารณาแล้วมีความเห็นว่าจะมีความเสี่ยงที่จะทำให้เกิดความเสียหายต่อองค์กร ต้องจัดทำสัญญาค้ำประกันไว้ ด้วย โดยอธิการบดีหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายเป็นผู้มีอำนาจในการสั่งบรรจุแต่งตั้ง

3.4 การประเมินผลการปฏิบัติงาน

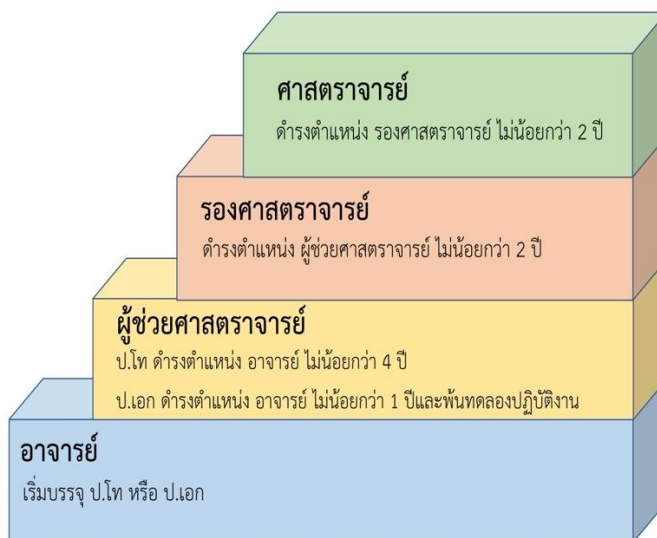
มหาวิทยาลัยให้ความสำคัญกับการทบทวนและพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานให้มี ประสิทธิภาพ สอดคล้องกับพันธกิจความรับผิดชอบของแต่ละตำแหน่งงาน เพื่อใช้เป็นเครื่องมือที่สำคัญในการ พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูง สามารถขับเคลื่อนองค์กรสู่วิสัยทัศน์และบรรลุเป้าหมายตามแผนกลยุทธ์ของ มหาวิทยาลัย ทั้งนี้มหาวิทยาลัยได้เริ่มจากการกำหนดค่าภาระงานของแต่ละตำแหน่งงานตามพันธกิจและการ ปฏิบัติงานจริง และมีการเจรจาร่วมกับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานเพื่อให้รับทราบและทำความเข้าใจในการประเมิน เพื่อนำไปสู่ระบบการประเมินในรูปแบบ 360 องศา ที่เป็นธรรม โปร่งใส มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายที่ เกี่ยวข้อง โดยกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติราชการกำหนดให้มีการทำข้อตกลงการปฏิบัติราชการร่วมกัน ระหว่างผู้ประเมินและผู้รับการประเมินไว้ล่วงหน้า โดยให้กำหนดดัชนีชี้วัดหรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จ และค่า เป้าหมายของงานที่สอดคล้องกับตำแหน่ง หน้าที่ ความรับผิดชอบ และแผนกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัย การประเมินผลการปฏิบัติราชการ พิจารณาจากผลสัมฤทธิ์ของงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายและพฤติกรรมใน การปฏิบัติงานตามสมรรถนะที่มุ่งเน้น ในการประเมินทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของบุคลากรแต่ละตำแหน่ง มีคณะกรรมการกลั่นกรองผลการปฏิบัติงาน ทั้งนี้มหาวิทยาลัยได้กำหนดเส้นทางความก้าวหน้าของสายงาน ดังนี้

3.5 การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

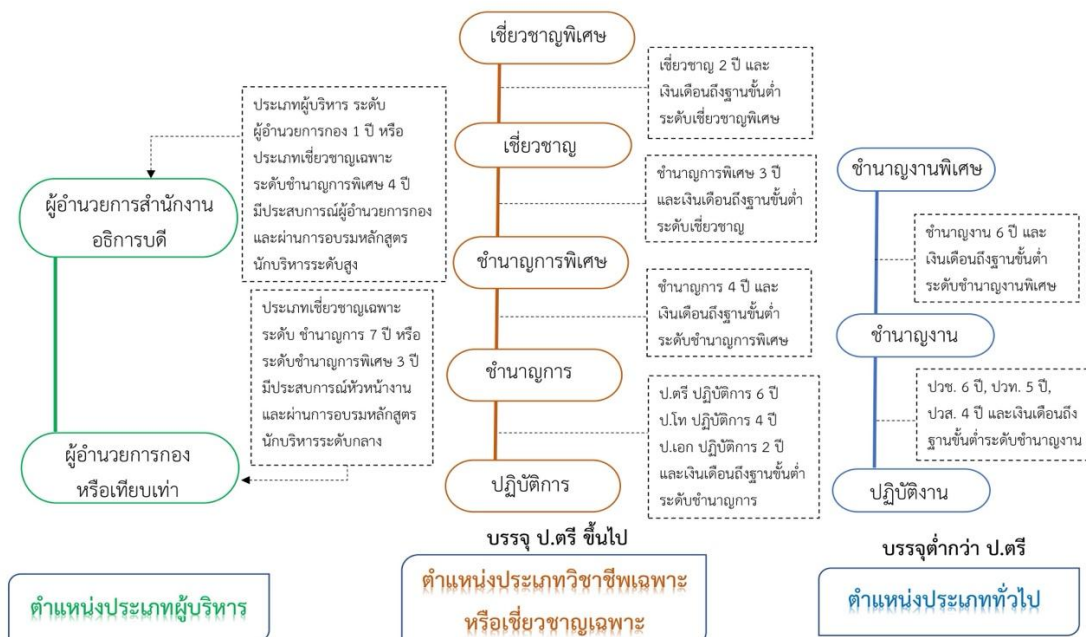
เส้นทางความก้าวหน้าตามสายงานทุกประเภทตำแหน่งของบุคลากร



เส้นทางความก้าวหน้าของบุคลากรสายวิชาการ



เส้นทางความก้าวหน้าของบุคลากรสายสนับสนุน



3.6 การพัฒนาบุคลากร

มหาวิทยาลัยนเรศวรได้ให้ความสำคัญในการส่งเสริมและสนับสนุนในการพัฒนาบุคลากรในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น จึงได้กำหนดนโยบายด้านการพัฒนาบุคลากรทุกระดับ ดังนี้

3.6.1 การพัฒนาบุคลากรภาพรวมมหาวิทยาลัย

เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะในด้านต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในส่วนที่เป็นความต้องการโดยรวมในระดับมหาวิทยาลัย โดยการพัฒนาต้องสอดคล้องกับนโยบาย ทิศทาง และเป้าประสงค์ของมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยจึงได้กำหนดการพัฒนาบุคลากรในภาพรวม ดังนี้

1) **การพัฒนาผู้บริหารระดับสูง** เนื่องจากผู้บริหารระดับสูงนี้มีความสำคัญต่อการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัยทั้งหมด จึงกำหนดนโยบายในการพัฒนาประกอบด้วย

การเสริมสร้างสมรรถนะหลัก (Core Competency) เป็นการพัฒนาคุณลักษณะหรือขีดความสามารถร่วมของบุคลากรทุกตำแหน่งในมหาวิทยาลัย เพื่อหล่อหลอมค่านิยมหรือพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกันซึ่งสมรรถนะหลักของบุคลากรประเภทผู้บริหารที่มีวาระ ควรเป็นหน้าที่ร่วมกันระหว่างมหาวิทยาลัยและส่วนงาน ได้แก่ คุณธรรม ซื่อสัตย์สุจริต อารมณ์และจิตใจ และทัศนคติและความคิด

การเสริมสร้างสมรรถนะผู้บริหาร (Managerial Competency) เป็นการพัฒนาคุณลักษณะหรือขีดความสามารถของบุคลากรประเภทผู้บริหารที่มีวาระในด้านการบริหารจัดการ เพื่อเตรียมความพร้อมให้กับบุคลากรที่กำลังจะก้าวสู่ตำแหน่งบริหาร ในระดับที่สูงขึ้น ได้แก่ ภาวะผู้นำ ทักษะความสามารถด้านการบริหาร ทักษะความสามารถด้านการคิดวิเคราะห์ ตัดสินใจ และแก้ปัญหา ทักษะความสามารถด้านการจัดการทรัพยากร

2) **การพัฒนาผู้บริหารระดับกลางและระดับต้น** ซึ่งได้แก่ ผู้ดำรงตำแหน่งในระดับผู้อำนวยการกอง หัวหน้างาน หรือตำแหน่งที่เทียบเท่า เนื่องจากผู้บริหารระดับสูงไม่สามารถบริหารงานในมหาวิทยาลัยได้อย่างมีประสิทธิภาพถ้าไม่ได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารระดับกลาง และระดับต้น ประกอบด้วย

การเสริมสร้างสมรรถนะหลัก (Core Competency) เป็นการพัฒนาคุณลักษณะหรือขีดความสามารถของบุคลากรทุกตำแหน่งในมหาวิทยาลัย เพื่อหล่อหลอมค่านิยมหรือพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกันซึ่งสมรรถนะหลักของบุคลากรประเภทผู้บริหารที่มีตำแหน่งติดตัวอาจพัฒนาบุคลากรร่วมกันระหว่างมหาวิทยาลัยและส่วนงาน หรือส่วนงานจะพัฒนาบุคลากรเฉพาะส่วนงานได้เอง

การเสริมสร้างสมรรถนะผู้บริหาร (Managerial Competency) เป็นการพัฒนาคุณลักษณะหรือขีดความสามารถของบุคลากรประเภทผู้บริหารที่มีตำแหน่งติดตัวในด้านการบริหารจัดการ เพื่อให้สามารถนำพาองค์กรให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย และเตรียมความพร้อมให้กับบุคลากรกำลัง จะก้าวสู่การเป็นผู้บริหารในระดับที่สูงขึ้น

การเสริมสร้างสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Functional Competency) เป็นการพัฒนาคุณลักษณะหรือขีดความสามารถเฉพาะของแต่ละตำแหน่งสายงานในกลุ่มงานนั้น ๆ เพื่อให้มีศักยภาพในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น

3) **การพัฒนาบุคลากรระดับผู้ปฏิบัติงาน** ซึ่งได้แก่ บุคลากรประเภทวิชาการ/ประเภทวิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ และประเภททั่วไป ถือได้ว่ามีความสำคัญต่อการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยเป็นอย่างมาก เช่นเดียวกับผู้บริหารที่กล่าวข้างต้น หากบุคลากรกลุ่มนี้ได้มีการปฏิบัติงานที่ดี มหาวิทยาลัยจะมีความก้าวหน้า

การเสริมสร้างสมรรถนะหลัก (Core Competency) เป็นการพัฒนาคุณลักษณะหรือขีดความสามารถร่วมของบุคลากรทุกตำแหน่งในมหาวิทยาลัย เพื่อหล่อหลอมค่านิยมหรือพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกันซึ่งสมรรถนะหลักของบุคลากรประเภทผู้บริหารที่มีวาระ ควรเป็นหน้าที่ร่วมกันระหว่างมหาวิทยาลัยและส่วนงาน ได้แก่ คุณธรรม ซื่อสัตย์สุจริต อารมณ์และจิตใจ และทัศนคติและความคิด

การเสริมสร้างสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Functional Competency) เป็นการพัฒนาคุณลักษณะหรือขีดความสามารถเฉพาะของแต่ละตำแหน่งสายงานในกลุ่มงานนั้น ๆ เพื่อให้มีศักยภาพในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น โดยมหาวิทยาลัยได้ส่งเสริมและสนับสนุนให้ส่วนงานต่าง ๆ จัดให้มีการพัฒนาบุคลากรทั้ง 2 ประเภท ประกอบด้วย การพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ และการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน

ทั้งนี้ แผนพัฒนาบุคลากร และจัดสรรงบประมาณเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพของบุคลากรอย่างเหมาะสม และมีการติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากรในรูปแบบต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ เพื่อนำข้อมูลมาปรับปรุงในการจัดการพัฒนาบุคลากรที่เหมาะสมในโอกาสต่อไป

3.6.2 การจัดทำแผนพัฒนาตนเอง (Individual Development Plan : IDP)

แผนพัฒนารายบุคคล (IDP) หมายถึง กรอบหรือแนวทางที่จะช่วยให้บุคลากรในหน่วยงานสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายในสายอาชีพของตน โดยมีวัตถุประสงค์หลักในการพัฒนาจุดอ่อนและเสริมจุดแข็งของบุคลากรในหน่วยงาน โดยเป็นแผนสำหรับการพัฒนาบุคลากรเพื่อเตรียมความพร้อมให้มีคุณสมบัติ ความสามารถ และศักยภาพ ในการทำงานสำหรับตำแหน่งที่สูงขึ้นต่อไปในอนาคต หรือตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ที่องค์กรกำหนดขึ้น เมื่อบุคลากรได้มีการดำเนินกิจกรรมตามกรอบ IDP อย่างเป็นระบบบนเกณฑ์ขั้นพื้นฐานของระดับความรู้ ความสามารถ หรือสิ่งที่ผู้บังคับบัญชาคาดหวัง มีการสื่อสารแบบสองทางเป็นข้อผูกพันหรือข้อตกลงในการเรียนรู้ร่วมกัน IDP ก็จะเป็นเครื่องมือสำคัญในการเชื่อมโยงความต้องการของบุคลากรให้ตอบรับหรือตอบสนองต่อความต้องการในระดับหน่วยงานย่อย และส่งผลให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้

ดังนั้น มหาวิทยาลัยนเรศวรจึงมีนโยบายในการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรทุกคนต้องดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาตนเอง (IDP) เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาตนเองให้มีคุณสมบัติ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และศักยภาพในการทำงาน และเตรียมพร้อมสำหรับตำแหน่งที่สูงขึ้นต่อไปในอนาคต หรือตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ที่องค์กรกำหนด

บทที่ 3

ข้อมูลสารสนเทศด้านบุคลากร

1. ข้อมูลสัดส่วนจำนวนบุคลากรสายวิชาการต่อสายสนับสนุน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 - 2569

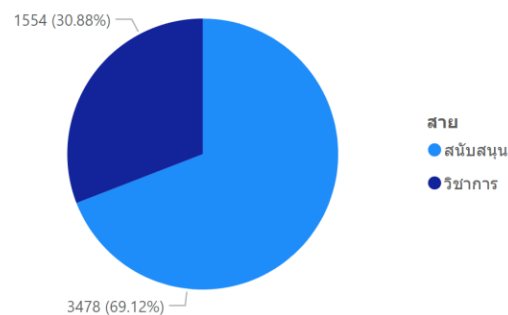
1.1 ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 มหาวิทยาลัยรัตนนครมีจำนวนบุคลากรทั้งสิ้น 5,032 คน โดยจำแนกเป็นบุคลากรสายวิชาการ จำนวน 1,554 คน (ร้อยละ 30.88) และบุคลากรสายสนับสนุน จำนวน 3,478 คน (ร้อยละ 69.12) คิดเป็นอัตราส่วนบุคลากรสายวิชาการต่อสายสนับสนุน 1 : 2.24

ตารางสัดส่วนจำนวนบุคลากรสายวิชาการต่อสายสนับสนุนจำแนกตามประเภทบุคลากร

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

สาย ประเภทบุคลากร	วิชาการ		สนับสนุน		Total	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ข้าราชการ	312	6.20%	92	1.83%	404	8.03%
ผู้เกษียณอายุราชการ	1	0.02%	2	0.04%	3	0.06%
ผู้มีความรู้ความสามารถพิเศษฯ	104	2.07%			104	2.07%
พนักงานมหาวิทยาลัย	1137	22.60%	1350	26.83%	2487	49.42%
พนักงานมหาวิทยาลัย(เงินรายได้)			1085	21.56%	1085	21.56%
พนักงานราชการ			111	2.21%	111	2.21%
พนักงานราชการ(เงินรายได้)			802	15.94%	802	15.94%
ลูกจ้างชาวต่างประเทศ			5	0.10%	5	0.10%
ลูกจ้างประจำ			31	0.62%	31	0.62%
Total	1554	30.88%	3478	69.12%	5032	100.00%

จำนวนบุคลากรแยกสาย



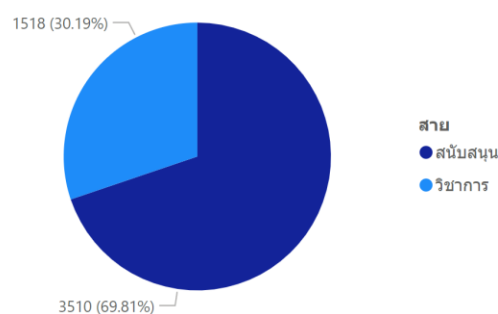
1.2 ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 มหาวิทยาลัยรัตนนครมีจำนวนบุคลากรทั้งสิ้น 5,028 คน โดยจำแนกเป็นบุคลากรสายวิชาการ จำนวน 1,518 คน (ร้อยละ 30.19) และบุคลากรสายสนับสนุน จำนวน 3,510 คน (ร้อยละ 69.81) คิดเป็นอัตราส่วนบุคลากรสายวิชาการต่อสายสนับสนุน 1 : 2.31

ตารางสัดส่วนจำนวนบุคลากรสายวิชาการต่อสายสนับสนุนจำแนกตามประเภทบุคลากร

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

สาย ประเภทบุคลากร	วิชาการ		สนับสนุน		Total	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ข้าราชการ	295	5.87%	87	1.73%	382	7.60%
ผู้เกษียณอายุราชการ	1	0.02%	1	0.02%	2	0.04%
ผู้มีความรู้ความสามารถพิเศษฯ	97	1.93%			97	1.93%
พนักงานมหาวิทยาลัย	1125	22.37%	1343	26.71%	2468	49.09%
พนักงานมหาวิทยาลัย(เงินรายได้)			1134	22.55%	1134	22.55%
พนักงานราชการ			111	2.21%	111	2.21%
พนักงานราชการ(เงินรายได้)			803	15.97%	803	15.97%
ลูกจ้างชาวต่างประเทศ			5	0.10%	5	0.10%
ลูกจ้างประจำ			26	0.52%	26	0.52%
Total	1518	30.19%	3510	69.81%	5028	100.00%

จำนวนบุคลากรแยกสาย



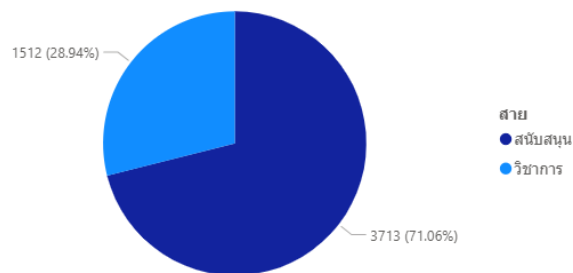
1.3 ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 มหาวิทยาลัยนเรศวรมีจำนวนบุคลากรทั้งสิ้น 5,225 คน โดยจำแนกเป็นบุคลากรสายวิชาการ จำนวน 1,512 คน (ร้อยละ 28.94) และบุคลากรสายสนับสนุน จำนวน 3,713 คน (ร้อยละ 71.06) คิดเป็นอัตราส่วนบุคลากรสายวิชาการต่อสายสนับสนุน 1 : 2.46

ตารางสัดส่วนจำนวนบุคลากรสายวิชาการต่อสายสนับสนุนจำแนกตามประเภทบุคลากร

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

สาย ประเภทบุคลากร	วิชาการ		สนับสนุน		Total	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ข้าราชการ	283	5.42%	79	1.51%	362	6.93%
ผู้เกษียณอายุราชการ	1	0.02%	2	0.04%	3	0.06%
ผู้มีความรู้ความสามารถพิเศษฯ	86	1.65%			86	1.65%
พนักงานมหาวิทยาลัย	1142	21.86%	1320	25.26%	2462	47.12%
พนักงานมหาวิทยาลัย(เงินรายได้)			1204	23.04%	1204	23.04%
พนักงานราชการ			111	2.12%	111	2.12%
พนักงานราชการ(เงินรายได้)			829	15.87%	829	15.87%
ลูกจ้างชั่วคราวรายวัน			141	2.70%	141	2.70%
ลูกจ้างชั่วคราวประเทศ			5	0.10%	5	0.10%
ลูกจ้างประจำ			22	0.42%	22	0.42%
Total	1512	28.94%	3713	71.06%	5225	100.00%

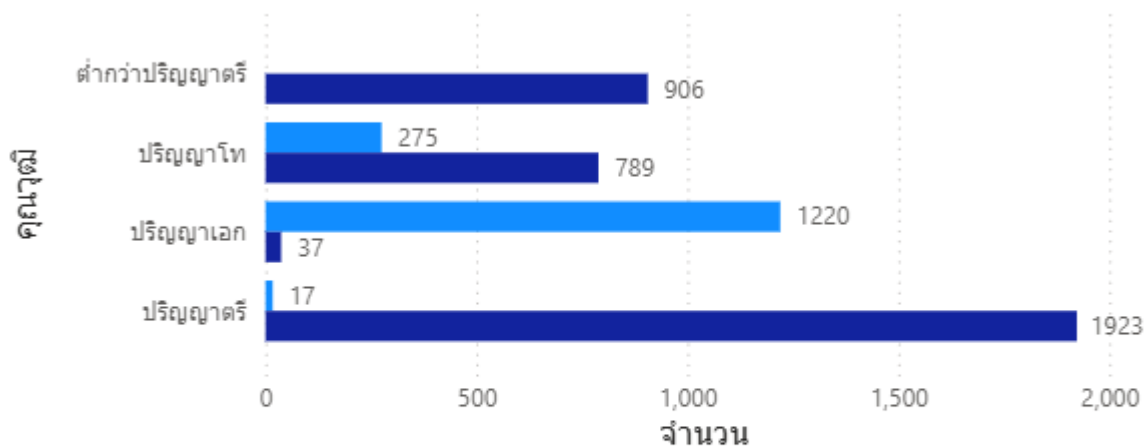
จำนวนบุคลากรแยกสาย



2. ข้อมูลคุณวุฒิการศึกษาของบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

จำนวนแยกตามคุณวุฒิ

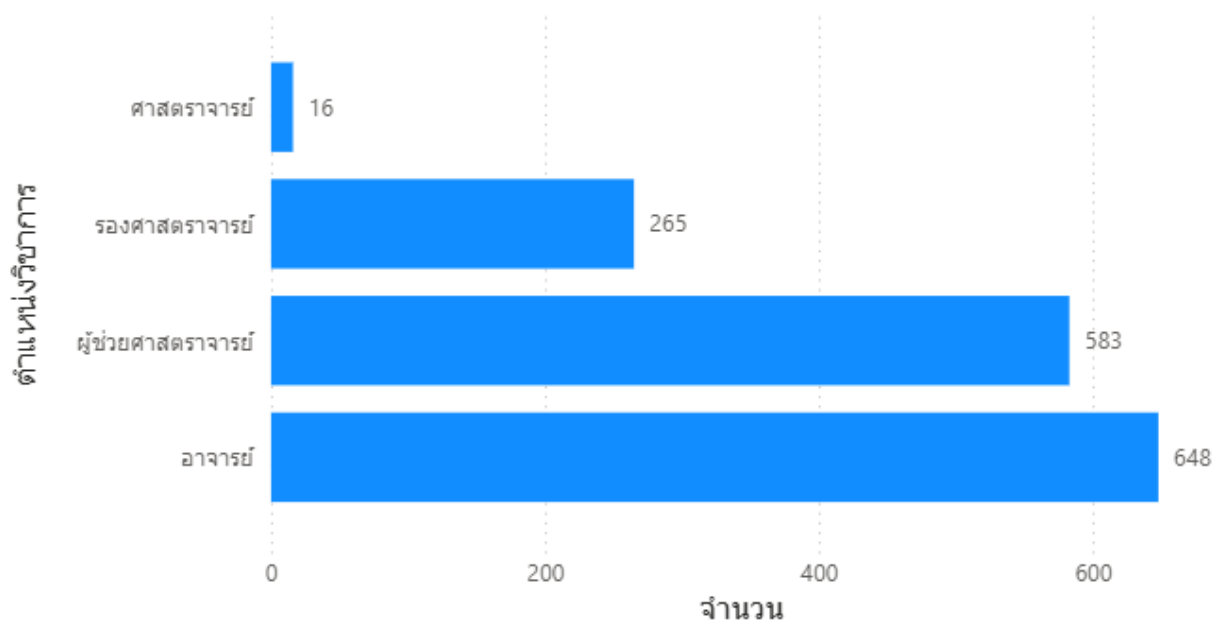
สาย ● วิชาการ ● สนับสนุน



สาย	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาเอก	ปริญญาโท	ปริญญาตรี	Total
วิชาการ		1220	275	17	1512
สนับสนุน	964	37	789	1923	3713
Total	964	1257	1064	1940	5225

3. ข้อมูลบุคลากรสายวิชาการจำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการ (จำนวน 1,512 คน)
(นับเฉพาะข้าราชการ ผู้เกษียณอายุราชการ ผู้มีความรู้ความสามารถพิเศษ และพนักงานมหาวิทยาลัย)

ตำแหน่งทางวิชาการ



4. ข้อมูลจำนวนข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัย ประเภทพนักงานประจำที่เกษียณอายุราชการ
ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 – 2570 จำแนกตามสายงานและตำแหน่งงาน

สายงาน	ตำแหน่ง/ระดับ	ปีที่เกษียณอายุ		
		2568	2569	2570
สายวิชาการ	พนักงานมหาวิทยาลัย	14	7	13
	ข้าราชการ	12	15	24
	รวมสายวิชาการ	26	22	37
สายสนับสนุน	พนักงานมหาวิทยาลัย	2	5	4
	พนักงานมหาวิทยาลัย (เงินรายได้)	0	0	2
	พนักงานราชการ (เงินรายได้)	15	9	13
	พนักงานราชการ	0	1	1
	ข้าราชการ	10	7	7
รวมสายสนับสนุน	27	22	27	
รวมทั้งสิ้น	รวมทั้งหมด	53	44	64

บทที่ 4
แผนบริหารทรัพยากรบุคคล

มหาวิทยาลัยนเรศวร ได้นำแผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยนเรศวร ระยะ 5 ปี พ.ศ. 2566 – พ.ศ. 2570 ยุทธศาสตร์ที่ 5 องค์กรที่ยั่งยืน (Sustainability Organization) วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Objective) ที่ 10 การบริหารทรัพยากรบุคคลสมัยใหม่อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบกับข้อบังคับมหาวิทยาลัยนเรศวร ว่าด้วย ประมวลจริยธรรมของมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2565 มาใช้เป็นแนวทางในการกำหนดแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อขับเคลื่อนแผนกลยุทธ์ให้บรรลุตามเป้าประสงค์ วิสัยทัศน์ และพันธกิจ

นโยบายการบริหาร และพัฒนาทรัพยากรบุคคล	รายการหรือกิจกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล	ไตรมาส				
		1	2	3	4	
การวางแผนอัตรากำลัง	ด้านการพัฒนาขีดความสามารถและอัตรากำลัง					
	กิจกรรมหลัก					
	1. ทบทวนและสำรวจความต้องการบุคลากรเพื่อวางแผนขีดความสามารถและอัตรากำลัง					
	2. วิเคราะห์ค่าจ้างและทบทวนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสม					
	3. จัดทำแผนพัฒนาขีดความสามารถและแผนอัตรากำลัง					
	4. ประเมินประสิทธิภาพผลการบริหารจัดการขีดความสามารถและอัตรากำลัง					
	ตัวชี้วัดที่สำคัญ					
	1. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการอบรมและพัฒนาตามขีดความสามารถ					
	การบริหารอัตรากำลัง	ด้านการบริหารอัตรากำลัง				
		กิจกรรมหลัก				
1. ทบทวนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสม						
2. วางแผนการดำเนินงานการบริหารอัตรากำลัง						
3. ดำเนินการตามแผนฯ ให้เป็นไปตามกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง						
4. ติดตามและประเมินผล						
5. นำผลการประเมินไปทบทวนและปรับปรุงต่อไป						
ตัวชี้วัดที่สำคัญ						
1. มีการบริหารอัตรากำลังเป็นไปตามแผนที่กำหนด						
2. มีการรายงานผลการดำเนินงานรายไตรมาส						

นโยบายการบริหาร และพัฒนาทรัพยากรบุคคล	รายการหรือกิจกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล	ไตรมาส			
		1	2	3	4
การสรรหาและคัดเลือก บุคลากร (การว่าจ้างและ บรรจุ)	ด้านการสรรหาบุคลากรเชิงรุก				
	กิจกรรมหลัก				
	1. ดำเนินการสรรหาบุคลากรตามกรอบอัตรากำลังที่วางไว้				
	2. วิเคราะห์ ประเมิน กำหนดคุณสมบัติ และดำเนินการ ตามกระบวนการสรรหาบุคลากรตามกฎหมายและ ระเบียบที่เกี่ยวข้อง				
	3. จัดทำแผนการสรรหา				
	ตัวชี้วัดสำคัญ				
	1. มีการสรรหาบุคคลตามกรอบอัตรากำลัง				
	2. มีการรายงานผลการดำเนินงานรายไตรมาส				
การประเมินผลการ ปฏิบัติงาน	การประเมินผลการปฏิบัติงาน				
	กิจกรรมหลัก				
	1. วิเคราะห์ค่าจ้างร่วมกับบุคลากรในทุกตำแหน่งงาน				
	2. ดำเนินการออกแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานใน รูปแบบ 360 องศา				
	3. จัดทำข้อตกลงการปฏิบัติราชการร่วมกันระหว่าง ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินไว้ล่วงหน้า				
	4. ดำเนินการเจรจาร่วมกับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อรับทราบ				
	5. ดำเนินการพัฒนาระบบประเมิน				
	6. ประเมินผลการดำเนินงาน				
	ตัวชี้วัดสำคัญ				
	1. มีการพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน				
	2. การปรับปรุงกระบวนการงานทาง HR Management ไปสู่กระบวนการทาง Digital				
	3. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของบุคลากรที่มีต่อ ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน				
การพัฒนาทรัพยากรบุคคล	ด้านการพัฒนาบุคคล				
	กิจกรรมหลัก				
	1. ทบทวน วิเคราะห์ สืบหาความต้องการ และ ออกแบบหลักสูตร/กิจกรรม สำหรับ พัฒนาบุคลากร สายวิชาการ สายสนับสนุน และผู้บริหาร และการ ส่งเสริม ความก้าวหน้าให้กับบุคลากร ให้สอดคล้อง กับแผนยุทธศาสตร์และทิศทางการดำเนินพันธกิจของ มหาวิทยาลัย				

นโยบายการบริหาร และพัฒนาทรัพยากรบุคคล	รายการหรือกิจกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล	ไตรมาส			
		1	2	3	4
	2. จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร (ทั้งในระดับมหาวิทยาลัย และ ระดับบุคคล IDP)				
	3. ดำเนินการตามแผนพัฒนา				
	4. ติดตามและประเมินผลการพัฒนา				
	5. นำผลการประเมินไปวิเคราะห์ร่วมกับประสิทธิภาพการดำเนินงานเพื่อประเมินผลแผนการพัฒนา				
	ตัวชี้วัด				
	1. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการส่งเสริมให้เข้ากิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการสร้างผู้ประกอบการ				
	2. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการอบรมและพัฒนา				
	3. การปรับปรุงกระบวนการงานทาง HR Management ไปสู่กระบวนการทาง Digital				
	4. การปรับปรุงสวัสดิการทางเลือก (Benefit Cafeteria)				

บทที่ 5

แผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

มหาวิทยาลัยนเรศวร ได้นำแผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยนเรศวร ระยะ 5 ปี พ.ศ. 2566 – พ.ศ. 2570 ยุทธศาสตร์ที่ 5 องค์กรที่ยั่งยืน (Sustainability Organization) วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Objective) ที่ 10 การบริหารทรัพยากรบุคคลสมัยใหม่อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบกับข้อบังคับมหาวิทยาลัยนเรศวร ว่าด้วย ประมวลจริยธรรมของมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2565 มาใช้เป็นแนวทางในการกำหนดแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อขับเคลื่อนแผนกลยุทธ์ให้บรรลุตามเป้าประสงค์ วิสัยทัศน์ และพันธกิจ

โดยมีขั้นตอนการกำหนดแผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ดังนี้

1. กำหนดขีดความสามารถ อัตรากำลัง วิเคราะห์ค่างานในแต่ละตำแหน่ง เพื่อผลักดันให้มหาวิทยาลัยประสบความสำเร็จตาม วิสัยทัศน์ พันธกิจ
2. จัดทำ (ร่าง) แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – พ.ศ.2570) ที่สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยนเรศวร ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2566 - พ.ศ.2570)
3. จัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
4. ประกาศใช้แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล และนำสู่การปฏิบัติ
5. ติดตามผลการดำเนินงานเป็นรายไตรมาส เพื่อนำมาวิเคราะห์และปรับปรุงผลการดำเนินงานรวมทั้งประเมินและทบทวนกระบวนการทุกปี

แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลากรเพื่อขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยนเรศวร ระยะ 5 ปี

(พ.ศ.2566 - พ.ศ.2570)

กำหนดขีดความสามารถ อัตรากำลัง วิเคราะห์ค่างานในแต่ละตำแหน่ง เพื่อผลักดันให้มหาวิทยาลัยประสบความสำเร็จตาม วิสัยทัศน์ พันธกิจ

กองบริหารงานบุคคลร่วมกับคณะกรรมการและผู้บริหาร ได้ดำเนินการวิเคราะห์ขีดความสามารถบุคลากรที่จำเป็นต่อการขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยนเรศวร ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2566 - พ.ศ.2570) แยกตามกลุ่มบุคลากร ดังนี้

กลุ่มสายวิชาการ

1. ขีดความสามารถด้านการจัดการเรียนรู้ ประกอบด้วย
 - การจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมทักษะการเป็นผู้ประกอบการ
 - การจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะด้านความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม
 - การจัดการเรียนการสอนที่สร้างความพร้อมให้กับบัณฑิตในการเข้าสู่อาชีพ
 - การจัดการเรียนรู้ด้วย Technology
 - การจัดการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นการพัฒนาทักษะ Professional Course , Reskill Upskill and New skills Course ที่เปิดให้บริการ
 - การจัดการเรียนรู้ในรูปแบบที่ดำเนินการร่วมกับสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรม (Talent Mobility)
 - การจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับเกณฑ์มาตรฐานระดับสากล

2. ขีดความสามารถด้านวิชาการ บริการวิชาการ และการถ่ายทอดเทคโนโลยี
 - การพัฒนาหัวข้อเสนอวิจัยเชิงพื้นที่และการเขียนโครงการวิจัยสู่การนำไปใช้ประโยชน์
 - การวิเคราะห์มูลค่าและการสร้างแบรนด์จากผลิตภัณฑ์ของโครงการวิจัย
 - เทคนิคในการนำเสนอผลงานวิจัยและนวัตกรรมในเชิงพาณิชย์
 - วิธีการดำเนินการวิจัยตามมาตรฐาน สำนักงานจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยนเรศวร
 - การสร้างมาตรฐานความปลอดภัยในห้องปฏิบัติการ (ESPReL)
 - การเตรียมความพร้อมในการยื่นเพื่อขอรับทุนวิจัยในแหล่งทุนต่าง ๆ
 - การสืบค้นข้อมูลสิทธิบัตรและแนวทางการยกร่างคำขอสิทธิบัตร/อนุสิทธิบัตร
 - การพัฒนาธุรกิจและนวัตกรรมด้วย Business Model Canvas
3. ขีดความสามารถที่จำเป็นของบุคลากรสายวิชาการทุกคน
 - การขอตำแหน่งทางวิชาการในกลุ่มสาขาต่าง ๆ
 - การใช้เครื่องมือด้านเทคโนโลยีหรือดิจิทัลเพื่อการเรียนการสอน

กลุ่มสายสนับสนุน

1. ขีดความสามารถที่จำเป็นของบุคลากรสายสนับสนุนทุกคน
 - ความสามารถในการปรับตัวยุคดิจิทัล (Adaptability Skills)
 - ความสามารถในการพัฒนาทักษะใหม่เพื่อการทำงานในอนาคต (Future Skill) อาทิ การคิดเชิงวิเคราะห์ (Analytical Thinking) การคิดเชิงสร้างสรรค์ (Creative Thinking) การใช้ภาษาอังกฤษในการปฏิบัติงานและการสื่อสาร การจัดทำตัวชี้วัด เป็นต้น
 - ความสามารถในการพัฒนาด้านการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ

บทที่ 6

แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 - 2570

ลำดับ	โครงการ	งบประมาณ	ตัวชี้วัดโครงการ	กลุ่มเป้าหมาย (ระบุกลุ่มเป้าหมายและจำนวน)	วัน เดือน ปี	วัน เดือน ปี	สถานที่ ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ โครงการ
		จำนวนเงิน			ดำเนินการ 2569	ดำเนินการ 2570		
1	โครงการแข่งขันกีฬาบุคลากรภายในมหาวิทยาลัย	400,000	1. จำนวนนักกีฬาที่เข้าร่วมการแข่งขันกีฬา 2. จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการฯ 3. ผลการประเมินในการจัดกิจกรรม	จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการจำนวนทั้งสิ้น 900 คน ผู้บริหาร/บุคลากรสายวิชาการ/บุคลากรสายสนับสนุน	เดือนธันวาคม 2568 - กุมภาพันธ์ 2569	เดือนธันวาคม 2569 - กุมภาพันธ์ 2570	มหาวิทยาลัยนครสวรรค์	นายศุภฤกษ์ วรรณุช
2	โครงการปฐมนิเทศและอบรมพัฒนาอาจารย์มหาวิทยาลัยนครสวรรค์	213,000	1. บุคลากรใหม่เข้าร่วมโครงการได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ของกลุ่มเป้าหมาย 2. ผู้เข้าร่วมโครงการมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก 3. บุคลากรใหม่มีความรู้ความเข้าใจ ในบริบทของมหาวิทยาลัยนครสวรรค์เพิ่มขึ้น ได้รับทราบนโยบาย เป้าหมาย ระบบบริหารงาน วัฒนธรรม และค่านิยมองค์กร และระบบงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน รวมทั้งมีทัศนคติที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน รู้จักบทบาทหน้าที่ของตนเองที่ต่อหน่วยงานเพิ่มขึ้น ทำให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข และทัศนคติที่ดีต่อองค์กร	จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการจำนวนทั้งสิ้น 160 คน ผู้บริหาร/บุคลากรสายวิชาการ/บุคลากรสายสนับสนุน	วันที่ 28 - 29 เมษายน 2569	เดือนเมษายน 2570	มหาวิทยาลัยนครสวรรค์	นางทัศนีย์ แยมทัศนีย์
3	โครงการเข้าร่วมการแข่งขันกีฬาบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ครั้งที่ 42	1,500,000	1. จำนวนนักกีฬาที่ได้รับการคัดเลือกและเตรียมตัวก่อนเข้าร่วมการแข่งขัน 2. ผลการประเมินในการจัดกิจกรรม	จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการจำนวนทั้งสิ้น 150 คน ผู้บริหาร/บุคลากรที่เข้าร่วมการแข่งขัน /บุคลากรสายสนับสนุน	เดือนเมษายน - มิถุนายน 2569	เดือนเมษายน - มิถุนายน 2570	มหาวิทยาลัยในเครือข่าย	นางสาวสุภาพร ฉวยแสง

ลำดับ	โครงการ	งบประมาณ	ตัวชี้วัดโครงการ	กลุ่มเป้าหมาย (ระบุกลุ่มเป้าหมายและจำนวน)	วัน เดือน ปี	วัน เดือน ปี	สถานที่ ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ โครงการ
		จำนวนเงิน			ดำเนินการ 2569	ดำเนินการ 2570		
4	โครงการประชุมรายงานความก้าวหน้ายกย่องเชิดชูเกียรติ และแสดงความยินดีกับบุคลากรที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ และดำรงตำแหน่งทางวิชาชีพ	64,000	1. ผู้เข้าร่วมโครงการมีจำนวนไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 จากผู้เข้าร่วมโครงการที่กำหนดไว้ 2. ผู้เข้าร่วมโครงการมีความพึงพอใจอยู่ในระดับดีมาก	จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการจำนวนทั้งสิ้น 60 คน ผู้บริหาร/บุคลากรที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ / บุคลากรที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาชีพ/บุคลากรปฏิบัติงาน	เดือนตุลาคม 2568 - สิงหาคม 2569	เดือนตุลาคม 2569 - สิงหาคม 2570	มหาวิทยาลัยนเรศวร	นางสาววรินทร์รา พินิจรงค์ดี
5	โครงการยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการและบุคลากรในพิธีรับพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ประจำปี เบื้องหน้าพระบรมฉายาลักษณ์พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว	68,000	1. บุคลากรเข้าร่วมโครงการไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 2. บุคลากรที่เข้าร่วมโครงการมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก	จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการจำนวนทั้งสิ้น 100 คน ผู้บริหาร/ข้าราชการและบุคลากรที่ได้รับพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ ประจำปี/บุคลากรปฏิบัติงาน	เดือนตุลาคม 2568 - สิงหาคม 2569	เดือนตุลาคม 2569 - สิงหาคม 2570	มหาวิทยาลัยนเรศวร	นางสาวณัฐนันท์ วัฒนะกุล
6	โครงการสำรวจและศึกษาความต้องการสวัสดิการทางเลือกของบุคลากรมหาวิทยาลัยนเรศวร	-	1. ดำเนินการเก็บข้อมูลจากบุคลากรมหาวิทยาลัยนเรศวรเกี่ยวกับความต้องการด้านสวัสดิการทางเลือกได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ของกลุ่มเป้าหมาย 2. ได้รายงานวิเคราะห์ข้อมูลเชิงสถิติและข้อมูลเชิงคุณภาพเกี่ยวกับความต้องการสวัสดิการทางเลือกของบุคลากร 3. ได้ข้อเสนอแนวทางในการพัฒนาสวัสดิการทางเลือกที่ตรงกับความต้องการของบุคลากร	ผู้บริหาร/บุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนทุกระดับของมหาวิทยาลัยนเรศวร	เดือนตุลาคม 2568 - สิงหาคม 2569	เดือนตุลาคม 2569 - สิงหาคม 2570	มหาวิทยาลัยนเรศวร	นางสาวณัฐนันท์ วัฒนะกุล
7	โครงการ “มุทิตาจิตผู้เกษียณอายุราชการ”	385,000	1. จัดงานมุทิตาจิตผู้เกษียณอายุราชการ จำนวน 1 ครั้ง โดยมีผู้เกษียณอายุราชการเข้าร่วมไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 2. จัดเตรียมของที่ระลึกเพื่อมอบให้แก่ผู้เกษียณอายุราชการ 3. จัดงานเลี้ยงสังสรรค์เพื่อแสดงมุทิตาจิตและสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากร	จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการจำนวนทั้งสิ้น 200 คน ผู้บริหาร/ผู้เกษียณอายุราชการ/คณบดี/ผู้อำนวยการ/หัวหน้าสำนักงาน/ผู้ติดตามผู้เกษียณอายุราชการ	เดือนสิงหาคม - กันยายน 2569	เดือนสิงหาคม - กันยายน 2570	มหาวิทยาลัยนเรศวร	นางสาวพิชญ์สินี บริรุ่งมงคล

บทที่ 7

แผนปฏิบัติการพัฒนาศักยภาพบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 - 2570

ลำดับ	โครงการ	งบประมาณ	ตัวชี้วัดโครงการ	กลุ่มเป้าหมาย (ระบุกลุ่มเป้าหมายและจำนวน)	วัน เดือน ปี	วัน เดือน ปี	สถานที่ ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ โครงการ
		จำนวนเงิน			ดำเนินการ 2569	ดำเนินการ 2570		
1	โครงการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรสู่ความเป็นเลิศ	250,000	1. บุคลากรเข้าร่วมโครงการไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 2. บุคลากรที่เข้าร่วมโครงการมีความพึงพอใจอยู่ในระดับดีมาก	จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการจำนวนทั้งสิ้น 300 คน ผู้บริหาร/บุคลากรสายวิชาการ/บุคลากรสายสนับสนุน	วันที่ 27 พฤษภาคม 2569	เดือน มิถุนายน 2570	มหาวิทยาลัย นเรศวร	นางสุนันท์ โปชัยคุปต์
2	โครงการอบรมบุคลากรมหาวิทยาลัยนเรศวร เรื่อง “จิตวิทยาในการบริหารความเครียด”	40,000	1. บุคลากรเข้าร่วมโครงการไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 2. บุคลากรที่เข้าร่วมโครงการมีความพึงพอใจอยู่ในระดับดีมาก	จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการจำนวนทั้งสิ้น 100 คน ผู้บริหาร/บุคลากรสายวิชาการ/บุคลากรสายสนับสนุน	เดือนเมษายน 2569 - มิถุนายน 2569	เดือนเมษายน- มิถุนายน 2570	มหาวิทยาลัย นเรศวร	นางสาววรินทร์ธรา พินิจวรศักดิ์
3	โครงการอบรมคุณธรรมจริยธรรมและการปฏิบัติตามจรรยาบรรณของบุคลากรของมหาวิทยาลัยนเรศวร	60,000	1. บุคลากรเข้าร่วมโครงการมีจำนวนไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ของผู้เข้าร่วมโครงการที่กำหนดไว้ 2. บุคลากรเข้าร่วมโครงการมีความพึงพอใจอยู่ในระดับ มาก 3. ดำเนินการจัดโครงการตรงตามระยะเวลาที่กำหนด	จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการจำนวนทั้งสิ้น 400 คน ผู้บริหาร/บุคลากรสายวิชาการ/บุคลากรสายสนับสนุน	วันที่ 15 มิถุนายน 2569	เดือน มิถุนายน 2570	มหาวิทยาลัย นเรศวร	นางทัศนีย์ แย้มทัศนีย์
4	โครงการอบรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านการบริหารงานบุคคล	63,000	1. บุคลากรเข้าร่วมโครงการมีจำนวนไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ของผู้เข้าร่วมโครงการที่กำหนดไว้ 2. บุคลากรเข้าร่วมโครงการมีความพึงพอใจอยู่ในระดับ มาก 3. บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในงานบุคคลเพิ่มขึ้น	จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการจำนวนทั้งสิ้น 50 คน ผู้บริหาร/บุคลากร/เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป/หัวหน้างาน	เดือนมิถุนายน 2569	เดือน มิถุนายน 2570	มหาวิทยาลัย นเรศวร	นางทัศนีย์ แย้มทัศนีย์
5	โครงการปรับปรุงและพัฒนากระบวนการบริหารงานบุคคล	60,000	ระบบสารสนเทศที่สามารถใช้งานได้จริง	ผู้บริหาร/บุคลากรกองการบริหารงานบุคคล/บุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยนเรศวร	เดือนตุลาคม 2568 - สิงหาคม 2569	เดือนตุลาคม 2569 - สิงหาคม 2570	มหาวิทยาลัย นเรศวร	นายศุภฤกษ์ วรรณุช

ลำดับ	โครงการ	งบประมาณ	ตัวชี้วัดโครงการ	กลุ่มเป้าหมาย (ระบุกลุ่มเป้าหมายและจำนวน)	วัน เดือน ปี	วัน เดือน ปี	สถานที่ ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ โครงการ
		จำนวนเงิน			ดำเนินการ 2569	ดำเนินการ 2570		
6	โครงการส่งเสริมความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อมหาวิทยาลัยนเรศวร	60,000	1. บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมความผูกพันไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80 ของกลุ่มเป้าหมาย 2. จัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความผูกพันไม่น้อยกว่า 3 กิจกรรมต่อปี 3. ได้รับข้อมูลเชิงคุณภาพจากบุคลากรผ่านการทำ Focus Group หรือแบบสอบถาม	ผู้บริหาร/บุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนทุกระดับของมหาวิทยาลัยนเรศวร	เดือนตุลาคม 2568 - สิงหาคม 2569	เดือนตุลาคม 2569 - สิงหาคม 2570	มหาวิทยาลัยนเรศวร	นางทัศนีย์ แย้มทัศน์

บทที่ 8

การติดตามและรายงานผลการดำเนินงาน

1. แนวทางการนำแผนพัฒนาบุคลากรไปสู่การปฏิบัติ

การนำแผนพัฒนาบุคลากรไปสู่การปฏิบัติ จำเป็นต้องให้ความสำคัญต่อการบริหารจัดการเพื่อให้เกิดการประสานความร่วมมือจากทุกหน่วยงานและบุคลากรทุกคนในองค์กร ดังนั้น เพื่อให้การนำแผนพัฒนาบุคลากรไปดำเนินการให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ตลอดจนมีแนวทางการดำเนินงานที่สนับสนุนซึ่งกันและกัน ควรดำเนินการดังนี้

- 1) สร้างความเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับแผนพัฒนาบุคลากร โดยจัดทำแนวทางการสื่อสารและประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างความเข้าใจในภารกิจ เป้าหมาย และโครงการ/กิจกรรม ให้กับหน่วยงานได้ทราบถึงบทบาทความรับผิดชอบของตนที่จะสนับสนุนการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากรให้เกิดผลในทางปฏิบัติ
- 2) ส่งเสริมการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับแผนที่กำหนดไว้ และนำไปสู่การพิจารณาสนับสนุนทรัพยากรในการพัฒนาบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- 3) สร้างระบบและกลไกในการประสานงานกับทุกหน่วยงานให้ขับเคลื่อนโครงการ/กิจกรรม ให้มีความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง โดยอาศัยเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เป็นเครื่องมือในการสื่อสาร และจัดทำฐานข้อมูลให้สามารถเข้าถึงและใช้ประโยชน์ได้ง่าย
- 4) ติดตามและตรวจสอบผลที่ได้รับจากการดำเนินงานโครงการ/กิจกรรมของหน่วยงาน ว่าสามารถตอบสนองต่อวัตถุประสงค์ของแผนพัฒนาบุคลากรได้อย่างเป็นรูปธรรม

2. แนวทางในการรายงานผลการดำเนินงาน

- 1) กำหนดให้คณะ หน่วยงาน รายงานผลการดำเนินงานทุกไตรมาส โดยรายงานตามแบบฟอร์มที่มหาวิทยาลัยกำหนด กรณีเป็นการดำเนินงานกิจกรรม / โครงการ ให้มีการบันทึกข้อมูลบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรมในระบบฐานข้อมูลบุคลากร
- 2) นำผลการดำเนินงานจากรายงานผลมาวิเคราะห์เสนอคณะกรรมการที่เกี่ยวข้องพิจารณา เพื่อนำวิเคราะห์เป็นรายงานเสนอมหาวิทยาลัยต่อไป
- 3) นำผลการวิเคราะห์มาปรับปรุงรวมทั้งประเมินและทบทวนกระบวนการทุกปี