

สรุปผลการดำเนินงานการจัดการความรู้ (KM) กองทรัพยากรบุคคล
เรื่อง การแปลงแผนกลยุทธ์เป็นแผนปฏิบัติการประจำปี และการจัดทำ Job Assignment
วันพุธที่ 29 สิงหาคม 2561 เวลา 09:00 –11:00 น.
ณ ห้องประชุมกองทรัพยากรบุคคล ชั้น 2 อาคารอำนวยการ

.....

วิทยากรโดย

นางสาวรุ่งฤดี หนูแก้ว หัวหน้าแผนกข้อมูลสารสนเทศและธุรการ กองทรัพยากรบุคคล

รายชื่อผู้เข้าร่วมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

- | | |
|---------------------------------|--------------------------------|
| 1. นางสุภัทรียา จิตรกร | ผู้อำนวยการกองทรัพยากรบุคคล |
| 2. นางนฤดี บุญยืน | หัวหน้าแผนกบริหารทรัพยากรบุคคล |
| 3. นางสาวอ้อยใจ พูลเกตุ | หัวหน้าแผนกพัฒนาทรัพยากรบุคคล |
| 4. นางโสภา เอี่ยมอิทธิพล | เจ้าหน้าที่วิเคราะห์งานบุคคล |
| 5. นางสาวสาคร เชื้อฉ่ำหลวง | เจ้าหน้าที่วิเคราะห์งานบุคคล |
| 6. นางเต็มดวง เข้มเพชร | เจ้าหน้าที่วิเคราะห์งานบุคคล |
| 7. นางสาวนิภาพร พรหมรักษ์ | เจ้าหน้าที่วิเคราะห์งานบุคคล |
| 8. นายทวนชัย โชติช่วง | เจ้าหน้าที่วิเคราะห์งานบุคคล |
| 9. นางสาววัลลภา วัฒนแสง | เจ้าหน้าที่บริหารงานธุรการ |
| 10. นางสาวโสภิตฐิตา ฤทธิ์ศรีบุญ | เจ้าหน้าที่ธุรการ |

“การแปลงแผนกลยุทธ์เป็นแผนปฏิบัติการประจำปี และการจัดทำ Job Assignment”

ปีการศึกษา 2561 กองทรัพยากรบุคคล มีการกำหนดเป้าหมายในการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้จำนวน 3 เรื่อง โดยกำหนดหัวข้อให้มิตั้งการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในและภายนอกหน่วยงาน

สำหรับการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ หัวข้อ “การแปลงแผนกลยุทธ์เป็นแผนปฏิบัติการประจำปี และการจัดทำ Job Assignment” เป็นการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในหน่วยงาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้บุคลากรของกองทรัพยากรบุคคลมีความรู้ ความเข้าใจ และทราบถึงวิธีการแปลงแผนกลยุทธ์เป็นแผนปฏิบัติการประจำปี และการจัดทำ Job Assignment ของแต่ละคน ให้ถูกต้องและเป็นไปในแนวทางเดียวกัน โดยสามารถสรุปเนื้อหาของหัวข้อที่แลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้ดังนี้

เนื้อหาโดยสรุป

มารู้จักกับ...

- ตัวชี้วัด (KPI)
- แผนกลยุทธ์
- แผนปฏิบัติการประจำปี
- Job Assignment

ตัวชี้วัด (KPI) แบ่งเป็น 2 ประเภท คือ

1. ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ (ที่เราใช้บ่อย)
 - 1.1 จำนวน...
 - 1.2 ร้อยละ...
2. ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ (ที่เราใช้บ่อย)
 - 2.1 วัดความผิดพลาด/ความสำเร็จ
 - 2.2 วัดระยะเวลา
 - 2.3 วัดระดับความสำเร็จ/ระดับความพึงพอใจ

แผนกลยุทธ์ ประกอบด้วย

- แผนกลยุทธ์มหาวิทยาลัย
- แผนกลยุทธ์กองทรัพยากรบุคคล

แผนปฏิบัติการประจำปี ประกอบด้วย

- แผนงานตามกลยุทธ์
- แผนงานประกันคุณภาพ
- แผนงานประจำ

Job Assignment

ระดับผู้อำนวยการ และหัวหน้าแผนก ประกอบด้วย

1. งานประจำ
 - 1.1 งานบริหาร
 - 1.1.1 ด้านการวางแผน
 - 1.1.2 ด้านการบริหารงาน
 - 1.1.3 ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
 - 1.1.4 ด้านการบริหารงบประมาณ

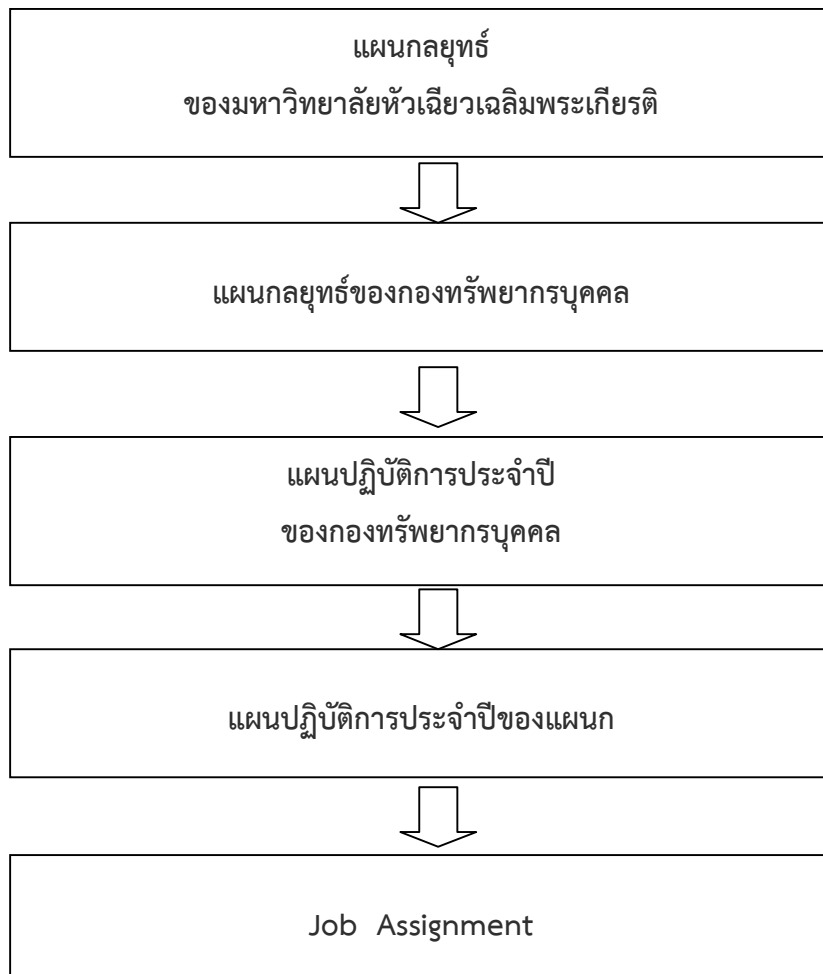
1.2 งานที่ปฏิบัติ

2. งานตามกลยุทธ์
3. งานพัฒนากระบวนการ
4. งานพัฒนาตนเอง
5. งานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย

ระดับปฏิบัติการ ประกอบด้วย

1. งานประจำ
2. งานตามกลยุทธ์
3. งานพัฒนากระบวนการ
4. งานพัฒนาตนเอง
5. งานอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมาย

แผนผังการเชื่อมโยง



แผนกลยุทธ์มหาวิทยาลัย.....จะมาอยู่ในแผนกลยุทธ์องค์กรได้อย่างไร

แผนภูมิ แสดงความเชื่อมโยงยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย ยุทธศาสตร์องค์กรยุทธการบุคคล เป้าประสงค์



ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 6 บริหารจัดการมหาวิทยาลัยและสิ่งแวดล้อมอย่างมีประสิทธิภาพ พอเพียง ตามหลักธรรมาภิบาล

เป้าประสงค์ : เป็นมหาวิทยาลัยที่มีคุณภาพ พอเพียง และมีการพัฒนาที่ยั่งยืน

ตัวชี้วัด	เป้าหมาย					มาตรการ	ผู้รับผิดชอบ/หน่วยงาน
	2560	2561	2562	2563	2564		
1. ร้อยละของคณะที่มีสัดส่วนอาจารย์ดุษฎีบัณฑิต (FTES) เป็นไปตามเกณฑ์	50	60	70	80	85	มาตรการที่ 1 การบริหารทรัพยากรบุคคล 1.1 วางแผนอัตรากำลังและสรรหาบุคลากรให้	กองทรัพยากรบุคคล/
2. ร้อยละของหลักสูตรที่มีอาจารย์ประจำหลักสูตร เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตร พ.ศ.2558	100	100	100	100	100	เป็นไปตามแผน 1.2 พัฒนาระบบค่าตอบแทน สวัสดิการ	ทุกคณะวิชา/ มหาวิทยาลัย/
3. ร้อยละการลาออกของบุคลากร	6	6	5	5	5	สิทธิประโยชน์ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	กองทรัพยากรบุคคล
4. ร้อยละของอาจารย์ที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก	25	28	30	35	40	และการยกย่องเชิดชูบุคลากร เพื่อสร้างแรงจูงใจ	
5. ร้อยละของอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการ	15	20	25	30	35	ในการทำงาน	
6. ร้อยละของกำไรสุทธิต่อปี	5	5	5	5	5	1.3 สร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อ	กองทรัพยากรบุคคล/
7. ร้อยละจากรายได้อื่นๆ นอกเหนือจาก ค่าเล่าเรียน	10	12	15	15	15	ต่อการทำงานร่วมกันอย่างกลมกลืนมิตรและ สร้างความรักความผูกพันต่อองค์กร	ทุกคณะวิชา/ ทุกหน่วยงาน
8. ร้อยละของหลักสูตรที่มีผลการตรวจประเมิน คุณภาพระดับหลักสูตร อยู่ในระดับดีขึ้นไป	90	100	100	100	100	1.4 มีแผนพัฒนาคุณวุฒิ ตำแหน่งทางวิชาการ และศักยภาพในการทำงานของบุคลากรทุกระดับ	กองทรัพยากรบุคคล/ สำนักพัฒนาวิชาการ
9. ร้อยละของคณะที่มีผลการตรวจประเมิน คุณภาพระดับคณะ อยู่ในระดับดีมาก	30	40	50	50	60	1.5 มีการปลูกฝังคุณธรรม 6 ประการ ดำเนิน ชีวิตตามแนวปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง	ทุกคณะวิชา/ ทุกหน่วยงาน
10. ผลการตรวจประเมินคุณภาพระดับสถาบัน	ดี	ดี	ดี	ดีมาก	ดีมาก	และรับใช้สังคม	

แผนกลยุทธ์มหาวิทยาลัย แผนกลยุทธ์กองทัพรักษ์ แผนปฏิบัติการประจำปี และ JS เชื่อมโยงกันอย่างไร ?

มาตรการ	ผู้รับผิดชอบ/หน่วยงาน
มาตรการที่ 1 การบริหารทรัพยากรบุคคล	
1.1 วางแผนอัตรากำลังและสรรหาบุคลากรให้	กองทัพรักษ์บุคคล/
เป็นไปตามแผน	ทุกคนะวิชา



ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 : พัฒนาบุคลากรให้เป็นคนเก่ง คนดี และมีความสุข เป้าประสงค์ : บุคลากรของมหาวิทยาลัยเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน มีคุณสมบัติ และคุณลักษณะที่มหาวิทยาลัยพึงประสงค์ และมีความสุขในการทำงาน							
ตัวชี้วัด	เป้าหมาย					มาตรการ	ผู้รับผิดชอบ/ หน่วยงาน
	2560	2561	2562	2563	2564		
1. ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนอัตรากำลัง	ระดับ 5	ระดับ 5	ระดับ 5	ระดับ 5	ระดับ 5	มาตรการที่ 1 วางแผนอัตรากำลังและสรรหาบุคลากรให้เป็นไปตามแผน	แผนบริหาร ทรัพยากรบุคคล
2. ร้อยละของการดำเนินการสรรหาบุคลากรได้ตามแผนอัตรากำลังเทียบกับที่ได้รับการร้องขอ	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80		



ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดความสำเร็จ โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมายปีการศึกษา 2561	แผนการดำเนินงานการศึกษา 2561										งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ	
				พ.ศ. 2561					พ.ศ. 2562								
				ส.ค.	ก.ย.	ค.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.				มิ.ย.
มาตรการที่ 1 วางแผนอัตรากำลังและสรรหาบุคลากรให้เป็นไปตามแผน																	
1	การวางแผนอัตรากำลังและสรรหาบุคลากร	ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ร้อยละของการดำเนินการสรรหาบุคลากรได้ตามแผนอัตรากำลัง เทียบกับที่ได้รับการร้องขอ	ระดับ 5 ≥ร้อยละ 80	←	→												แผนบริหาร ทรัพยากรบุคคล



แผน แผนก
จะระบุชื่อ
ผู้รับผิดชอบ

Job Assignment ข้อ 2 งานตามกลยุทธ์

การจัดทำ Job Assignment

ระดับปฏิบัติการ ประกอบด้วย

- 2.1 งานประจำ
- 2.2 งานตามกลยุทธ์
- 2.3 งานพัฒนากระบวนการ
- 2.4 งานพัฒนาตนเอง
- 2.5 งานอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมาย

ภาพกิจกรรม

