



แผนแม่บทด้านพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยแม่โจ้
ระยะ 4 ปี (พ.ศ. 2557-2560) ฉบับปรับปรุง และ
แผนพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ประจำปี
งบประมาณ พ.ศ. 2558

(ฉบับสภามหาวิทยาลัยแม่โจ้อนุมัติ เมื่อวันที่อาทิตย์ที่ 8 มีนาคม 2558)

จัดทำโดย คณะกรรมการพัฒนาบุคลากร งานพัฒนาบุคลากร
กองการเจ้าหน้าที่ มีนาคม 2558

สารบัญ

	หน้า
วิสัยทัศน์ และวัตถุประสงค์ด้านพัฒนาบุคลากร	1
นโยบายและทิศทางการพัฒนาด้านบุคลากรของมหาวิทยาลัยแม่โจ้	2
แผนแม่บทด้านพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ระยะ 4 ปี (พ.ศ. 2557 – 2560) ตามตัวชี้วัด	
มิตินี้ที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	3
มิตินี้ที่ 2 ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล	5
มิตินี้ที่ 3 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	6
มิตินี้ที่ 4 ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	6
มิตินี้ที่ 5 คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	7
แผนปฏิบัติการ (ด้านพัฒนาบุคลากร) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2558	
มิตินี้ที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	9
มิตินี้ที่ 2 ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล	14
มิตินี้ที่ 3 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	17
มิตินี้ที่ 4 ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	18
มิตินี้ที่ 5 คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	19
สรุปจำนวนประเด็นยุทธศาสตร์ตาม มิตินี้ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด กลยุทธ์ โครงการ ปีงบประมาณ พ.ศ.2558	21
ความหมายของระดับความสำเร็จ	22
มิตินี้ที่ประชุมสภามหาวิทยาลัยแม่โจ้ ครั้งที่ 2/2558 เมื่อวันที่ 8 มีนาคม 2558	25

วิสัยทัศน์ และวัตถุประสงค์ ด้านพัฒนาบุคลากร

วิสัยทัศน์

“บุคลากรมีขีดความสามารถในระดับนานาชาติและทำงานอย่างมีความสุข”

วัตถุประสงค์

1. เพิ่มขีดความสามารถของบุคลากร เพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศ ในระดับชาติและนานาชาติ
2. สนับสนุนให้เกิดความร่วมมือระหว่างบุคลากร ทั้งภายในและภายนอก เพื่อให้เกิดการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน
3. พัฒนาระบบการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ และมีความโปร่งใสตรวจสอบได้
4. สร้างวัฒนธรรมขององค์กรให้เกิดคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

นโยบายและทิศทางการพัฒนาด้านบุคลากรของมหาวิทยาลัยแม่โจ้

นโยบายด้านพัฒนาบุคลากร

ทิศทางและสาระสำคัญ

1. Human Resources Productivity มุ่งเน้นผลผลิตด้านทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการพัฒนามหาวิทยาลัย
2. Organizational Adaptability พัฒนาบุคลากรในองค์กร ให้สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ
3. Social Legitimacy บริหารงานบุคคลโดยยึดมั่นในหลักธรรมาภิบาล และความเป็นธรรมตามกฎหมาย

กลยุทธ์หลัก

1. เพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศในระดับชาติและระดับนานาชาติ
2. สนับสนุนให้เกิดความร่วมมือระหว่างบุคลากรทั้งภายในและภายนอก เพื่อให้เกิดการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน
3. พัฒนาระบบการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ และมีความโปร่งใส ตรวจสอบได้
4. สร้างวัฒนธรรมขององค์กรให้เกิดคุณภาพชีวิต และความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน
5. จ้างบุคลากรเกษียณอายุราชการที่มีวุฒิปริญญาเอกและตำแหน่งทางวิชาการ และแสวงหาอาจารย์ที่มีความเชี่ยวชาญด้านต่าง ๆ เพิ่มขึ้น
6. การจัดสรรสิ่งจูงใจ และรางวัลตอบแทนให้บุคลากรที่สร้างผลงานให้มหาวิทยาลัยตามความเหมาะสม

มิตินี้ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ เป็นมิติของการจัดทำแนวทางและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัย

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์
1. การบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อรองรับวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัย	1. เพื่อให้บุคลากรมีขีดความสามารถและมาตรฐานการปฏิบัติงานในระดับสูงตอบสนองต่อวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัย 2. เพื่อสร้างผู้นำการเปลี่ยนแปลงและเป็นแบบอย่างที่ดี

ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

ตัวชี้วัด	ผล ปี 2557	ค่าเป้าหมาย		
		2558	2559	2560
1. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาขีดความสามารถตามมาตรฐานที่กำหนด	100	80	80	80
2. ร้อยละของความสำเร็จของการพัฒนาคณาจารย์ให้มีประสิทธิภาพด้านการเรียนการสอน	46.92	55	60	60
3. จำนวนผู้บริหาร (ระดับหัวหน้างานขึ้นไป) ที่ผ่านการอบรมในหลักสูตรที่กำหนด	40	40	40	40
4. ร้อยละของอาจารย์ประจำและบุคลากรสายสนับสนุนที่มีตำแหน่งที่สูงขึ้น				
4.1 ร้อยละของอาจารย์ประจำที่มีตำแหน่งที่สูงขึ้น	31.60	30	30	30
4.2 ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนที่มีตำแหน่งที่สูงขึ้น	6.21	6	6	6
5. ร้อยละของอาจารย์ประจำที่มีวุฒิปริญญาเอก	53.08	50	60	60
6. จำนวนตำราหรือหนังสือที่ใช้ในการขอผลงานทางวิชาการและผ่านการพิจารณาตามเกณฑ์การขอตำแหน่งทางวิชาการ	12	17	18	19
7. จำนวนนวัตกรรมที่ใช้ในการเรียนการสอน	10	10	10	10
8. จำนวนอาจารย์ที่ได้รับเชิญเป็น Visiting Professor/กรรมการ/ที่ปรึกษา/อื่นๆ ในต่างประเทศ	18	18	20	20
9. จำนวนผลงานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ที่ได้รับรางวัลในระดับชาติและนานาชาติ	7	7	9	10
10. ร้อยละของอาจารย์ใหม่ที่ได้รับรับทุนวิจัยต่ออาจารย์ใหม่ (บรรจุภายใน 3 ปี) ทั้งหมด	56.25	55	60	60
11. ร้อยละของงานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ที่ได้รับการตีพิมพ์หรือเผยแพร่ในวารสารระดับชาติหรือนานาชาติ	15.74	16	17	17

กลยุทธ์ในการขับเคลื่อน

1. การมุ่งสู่ความสำเร็จด้วยวิสัยทัศน์
2. พัฒนาขีดความสามารถบุคลากรด้วย Competency Model
3. จัดทำหลักสูตรพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ
4. ส่งเสริมและสนับสนุนผู้บริหาร (ระดับหัวหน้างานขึ้นไป) ในการอบรมตามหลักสูตรที่กำหนด
5. การบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีขีดความสามารถสูง
6. ส่งเสริมและสนับสนุนการเพิ่มตำแหน่งที่สูงขึ้น
7. ส่งเสริมและสนับสนุนอาจารย์ประจำและบุคลากรสายสนับสนุนให้มีวุฒิปริญญาเอกเพิ่มขึ้น
8. ส่งเสริมและสนับสนุนให้คณาจารย์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการพัฒนาการเรียนการสอน
9. ส่งเสริมและสนับสนุนให้คณาจารย์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการพัฒนา
10. การใช้นวัตกรรมการเรียนการสอนและมีความคิดสร้างสรรค์ (Creative Activity)
11. ส่งเสริมและสนับสนุนอาจารย์ประจำเป็น Visiting Professor/กรรมการ/ที่ปรึกษา/อื่นๆ ในต่างประเทศ
12. พัฒนาสมรรถนะนักวิจัยสู่การเป็นนักวิจัยมืออาชีพและได้รับการยอมรับ
13. สนับสนุนนักวิจัยหน้าใหม่
14. สนับสนุนงบประมาณเพื่อการตีพิมพ์และเผยแพร่
15. สร้างเครือข่ายนักวิจัยในระดับชาติ / นานาชาติ

มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นมิติที่เน้นกิจกรรมและกระบวนการของการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย ให้เกิดความคุ้มค่า มีการนำระบบสารสนเทศการจัดการข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลมาใช้เกิดประโยชน์สูงสุด

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์
1. ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล	1. เพื่อให้เกิดความคุ้มค่าในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล 2. เพื่อให้มีการนำข้อมูลสารสนเทศมาใช้ในการวางแผนและตัดสินใจในการบริหารทรัพยากรบุคคล 3. เพื่อให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนและพัฒนาตามเส้นทางความก้าวหน้าในการทำงาน

ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

ตัวชี้วัด	ผล ปี 2557	ค่าเป้าหมาย		
		2558	2559	2560
1. ระดับความสำเร็จในกระบวนการบริหารงานบุคคล	4	4	5	5
2. ระดับความสำเร็จของแผนพัฒนาบุคลากร	5	5	5	5
3. ระดับความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศ	5	5	5	5
4. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามเส้นทางความก้าวหน้าในการทำงาน	80	80	80	80

กลยุทธ์ในการขับเคลื่อน

1. การวางแผนและบริหารกำลังคน
2. การปรับปรุงระบบสรรหาคัดเลือกและรักษาบุคลากร
3. การค้นหาและบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีขีดความสามารถสูง
4. พัฒนาระบบการวางแผนและการบริหารงานบุคคล ตั้งแต่การรับเข้า การรักษา การจูงใจ การมอบหมายงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้มีประสิทธิภาพ
5. พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารและการตัดสินใจ
6. สนับสนุนให้บุคลากรมีความก้าวหน้าตามเส้นทางในการทำงาน ตามระยะเวลาที่กำหนด ในแผนการพัฒนาดตนเอง (IDP)

มิติที่ 3 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นมิติที่เน้นการธำรงรักษาบุคลากรให้มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และเกิดการเรียนรู้ในองค์กร

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์
1. การจัดการความรู้ที่ตอบสนองต่อประเด็นยุทธศาสตร์	1. เพื่อให้มหาวิทยาลัยเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีชีวิต 2. เพื่อให้มีระบบติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในรูปแบบการบริหารผลงาน

ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

ตัวชี้วัด	ผล ปี 2557	ค่าเป้าหมาย		
		2558	2559	2560
1. ระดับความสำเร็จในการจัดการความรู้	5	5	5	5
2. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานตามรูปแบบการบริหารผลงาน (PMS)	85	85	90	100

กลยุทธ์ในการขับเคลื่อน

- พัฒนากระบวนการจัดการความรู้เพื่อตอบสนองต่อประเด็นยุทธศาสตร์
- พัฒนาคลังความรู้โดยเน้นที่ความรู้เพื่อใช้ในงาน (Working knowledge) และความรู้เพื่อให้เกิดนวัตกรรม (Innovation)
- พัฒนาระบบติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ในรูปแบบการบริหารผลงาน (PMS) และนำไปสู่การปฏิบัติ

มิติที่ 4 ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นมิติที่เน้นการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างโปร่งใสเป็นธรรม เพื่อสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน เกิดความภาคภูมิใจกับมหาวิทยาลัย

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์
1. การบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบและมีคุณธรรม	1. เพื่อให้เกิดความโปร่งใส และเป็นธรรม ในการบริหารงานบุคคล

ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

ตัวชี้วัด	ผล ปี 2557	ค่าเป้าหมาย		
		2558	2559	2560
1. ร้อยละความพึงพอใจในระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล	80	80	80	80

กลยุทธ์ในการขับเคลื่อน

1. พัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย โดยเน้นความโปร่งใส และเปิดเผย ทุกกระบวนการ
2. จัดให้มีช่องทางการรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรทุกระดับ

มิติที่ 5 คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน เป็นมิติที่เน้นให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากร และบุคลากรกับผู้บริหาร การจัดทำระบบสวัสดิการ เพื่อให้บุคลากรมีความสมดุลทั้งคุณภาพชีวิตและหน้าที่การงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์
1. การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	1. เพื่อธำรง รักษา บุคลากรคุณภาพที่จำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมาย พันธกิจของมหาวิทยาลัย 2. เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

ตัวชี้วัด	ผล ปี 2557	ค่าเป้าหมาย		
		2558	2559	2560
1. ร้อยละของบุคลากรที่พึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการของมหาวิทยาลัย (ความสุขในการทำงาน)	80	80	80	80

กลยุทธ์ในการขับเคลื่อน

1. สำรวจความต้องการจำเป็นของคุณภาพชีวิตต่อระบบการทำงานของบุคลากร ในการจัดสวัสดิการ
2. การจัดสวัสดิการที่เอื้อต่อการสร้างแรงจูงใจ
3. เสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัย
4. พัฒนาระบบการยกย่องชมเชยให้สอดคล้องกับประสิทธิภาพการทำงาน

แผนปฏิบัติการ (ด้านพัฒนาบุคลากร)
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2558

แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 (ด้านการพัฒนาบุคลากร)

มิติที่ 1 : ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1. การบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อรองรับวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัย

- เป้าประสงค์ที่ 1. เพื่อให้บุคลากรมีขีดความสามารถและมาตรฐานการปฏิบัติงานในระดับสูงตอบสนองต่อวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัย
2. เพื่อสร้างผู้นำการเปลี่ยนแปลงและเป็นแบบอย่างที่ดี

ตัวชี้วัด	เป้าหมายปี 2558	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
1. ร้อยละของบุคลากรที่ ได้รับการพัฒนาขีด ความสามารถตาม มาตรฐานที่กำหนด	80	1. มุ่งสู่ความสำเร็จด้วย วิสัยทัศน์	1.โครงการสร้างความเข้าใจด้านวิสัยทัศน์ของ มหาวิทยาลัย (บุคลากรทุกระดับ)	รองฯยุทธศาสตร์ / กองแผนงาน
			2. โครงการจิตตปัญญาและแม่ใจบ้านเรา	คณะกรรมการพัฒนาบุคลากร / กองการเจ้าหน้าที่
		2. พัฒนาขีดความสามารถ บุคลากรด้วย Competency Model	3. โครงการพัฒนาขีดความสามารถบุคลากรตาม สายงาน/กลุ่มงาน	คณะกรรมการจัดการความรู้
2. ร้อยละของความ สำเร็จของการพัฒนา คณาจารย์ให้มี ประสิทธิภาพด้านการ เรียนการสอน	55	3. จัดทำหลักสูตรพัฒนา บุคลากรสายวิชาการ	4. โครงการส่งเสริมความเข้าใจเกี่ยวกับการทวน สอบรายวิชาและการประเมินหลักสูตร	รองฯวิชาการ /สำนักบริหาร และพัฒนาวิชาการ
			5. โครงการศึกษาดูงานด้านการเรียนการสอน (สำหรับอาจารย์ที่ผ่านการอบรมหลักสูตรก้าวใหม่.. สายวิชาการ รุ่น 1 – รุ่น 2)	รองฯพัฒนาบุคลากรและ กายภาพ / รองฯวิชาการ / คณะกรรมการจัดทำหลักสูตร กองการเจ้าหน้าที่ / คณะ / แพร์ / ชุมพร

ตัวชี้วัด	เป้าหมาย ปี 2558	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
			6. โครงการหลักสูตรก้าวใหม่...สายวิชาการ (อาจารย์ใหม่อายุงาน 1 – 3 ปี)	รองฯพัฒนาบุคลากรและ กายภาพ / รองฯวิชาการ / คณะกรรมการจัดทำหลักสูตร กองการเจ้าหน้าที่ / คณะ / แพร์ / ชุมพร
3. จำนวนผู้บริหาร (ระดับหัวหน้างานขึ้นไป) ที่ผ่านการอบรมใน หลักสูตรที่กำหนด	40	4. ส่งเสริมและสนับสนุน ผู้บริหาร (ระดับหัวหน้างาน ขึ้นไป) ในการอบรมตาม หลักสูตรที่กำหนด 5. การบริหารทรัพยากร บุคคลที่มีขีดความสามารถสูง	7. โครงการอบรมหลักสูตรการบริหารงาน อุดมศึกษาระดับกลาง (นบก.มก.และมจ.)	รองฯพัฒนาบุคลากรและ กายภาพ / กองการเจ้าหน้าที่ / คณะ / สำนัก
			8. โครงการพัฒนาทักษะด้านบริหารจัดการสำหรับ หัวหน้างาน / ผู้อำนวยการกอง/ศูนย์/สำนัก / เลขานุการคณะ / หัวหน้าสำนักงานคณบดี	คณะอนุกรรมการพัฒนา บุคลากรสายสนับสนุน / กอง การเจ้าหน้าที่ / กอง/ศูนย์/ สำนัก/ คณะ
			9. โครงการพัฒนาศักยภาพภาษาอังกฤษเพื่อการ สื่อสารในอาเซียน สำหรับ หัวหน้างาน / ผู้อำนวยการกอง/ศูนย์/สำนัก / เลขานุการคณะ / หัวหน้าสำนักงานคณบดี	คณะอนุกรรมการพัฒนา บุคลากรสายสนับสนุน / กอง การเจ้าหน้าที่ / กอง/ศูนย์/ สำนัก/ คณะ

ตัวชี้วัด	เป้าหมายปี 2558	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
4. ร้อยละของอาจารย์ประจำและบุคลากรสายสนับสนุนที่มีตำแหน่งที่สูงขึ้น		6. ส่งเสริมและสนับสนุนการเพิ่มตำแหน่งที่สูงขึ้น		
4.1 ร้อยละของอาจารย์ประจำที่มีตำแหน่งที่สูงขึ้น	30		10.โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการการเขียนผลงานวิชาการที่มีคุณภาพในการขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้นของสายวิชาการ	คณะกรรมการกลั่นกรองผลงานทางวิชาการฯ/ สำนักบริหารและพัฒนาวิชาการ / กองการเจ้าหน้าที่ / คณะ / สำนัก
4.2 ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนที่มีตำแหน่งที่สูงขึ้น	6		11.โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการการเขียนผลงานวิชาการที่มีคุณภาพในการขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้นของสายสนับสนุนวิชาการ	รองฯพัฒนาบุคลากรและกายภาพ / กองการเจ้าหน้าที่
5. ร้อยละของอาจารย์ประจำที่มีวุฒิปริญญาเอก	50	7. ส่งเสริมและสนับสนุนอาจารย์ประจำและบุคลากรสายสนับสนุนให้มีวุฒิปริญญาเอกเพิ่มขึ้น	12. จัดทำฐานข้อมูลแหล่งทุนศึกษาต่อ การอบรมทั้งในและต่างประเทศ	กองการเจ้าหน้าที่ / กองวิเทศสัมพันธ์
			13. โครงการสนับสนุนทุนการศึกษาต่อระดับปริญญาเอกทั้งภายในและภายนอกประเทศ	คณะกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาบุคลากร/คณะ/สำนัก
6. จำนวนตำราหรือหนังสือที่ใช้ในการขอผลงานทางวิชาการและผ่านการพิจารณาตามเกณฑ์การขอตำแหน่งทางวิชาการ	17	8. ส่งเสริมและสนับสนุนให้คณาจารย์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการพัฒนาการเรียนการสอน	14. โครงการอบรมสัมมนาด้านเทคนิคการจัดการเรียนการสอน	รองฯวิชาการ / สำนักบริหารและพัฒนาวิชาการ

ตัวชี้วัด	เป้าหมายปี 2558	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
		9. ส่งเสริมและสนับสนุนให้คณาจารย์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการพัฒนา	15. โครงการส่งเสริม สนับสนุนการผลิตสื่อ สิ่งพิมพ์เพื่อการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการและการสนับสนุนการตีพิมพ์เผยแพร่งานวิจัยและงานสร้างสรรค์	รองอธิการ / สำนักบริหารและพัฒนาวิชาการ
7. จำนวนนวัตกรรมที่ใช้ในการเรียนการสอน	10	10. การใช้นวัตกรรมการเรียนการสอน และ มีความคิดสร้างสรรค์ (Creative Activity)	16. โครงการพัฒนาคุณภาพความรู้คณาจารย์สร้างนวัตกรรมการเรียนการสอน	รองอธิการ / สำนักบริหารและพัฒนาวิชาการ / คณะ / สำนัก
			17. โครงการอาจารย์ยุคใหม่ใส่ใจนวัตกรรม	รองอธิการ / สำนักบริหารและพัฒนาวิชาการ / คณะ / วิทยาลัย / แพร่ / ชุมพร / สำนัก
8. จำนวนอาจารย์ที่ได้รับเชิญเป็น Visiting Professor/กรรมการ/ที่ปรึกษา/อื่นๆ ในต่างประเทศ	18	11. ส่งเสริมและสนับสนุนอาจารย์ประจำเป็น Visiting Professor/กรรมการ/ที่ปรึกษา/อื่นๆ ในต่างประเทศ	18. โครงการสนับสนุนอาจารย์ที่ได้รับเชิญเป็น Visiting Professor/กรรมการ/ที่ปรึกษา/อื่นๆ ในต่างประเทศ	คณะ / วิทยาลัย / แพร่ / ชุมพร
9. จำนวนผลงานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ที่ได้รับรางวัลในระดับชาติและนานาชาติ	7	12. พัฒนาสมรรถนะนักวิจัยสู่การเป็นนักวิจัยมืออาชีพและได้รับการยอมรับ	19. โครงการนำเสนอผลงานวิจัยแห่งชาติ ปี 2558	สำนักวิจัยฯ / คณะ / วิทยาลัย / แพร่ / ชุมพร / สำนัก
			20. โครงการสนับสนุนการส่งผลงานของนักวิจัยเข้าร่วมประกวดในระดับนานาชาติ	สำนักวิจัยฯ / คณะ / วิทยาลัย / แพร่ / ชุมพร / สำนัก

ตัวชี้วัด	เป้าหมายปี 2558	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
			21. โครงการนักวิจัยเด่น	สำนักวิจัยฯ / คณะ / วิทยาลัย / แพร์ / ชุมพร / สำนัก
10. ร้อยละของอาจารย์ใหม่ที่ได้รับรับทุนวิจัยต่ออาจารย์ใหม่ (บรรจุภายใน 3 ปี)ทั้งหมด	55	13. สนับสนุนนักวิจัยหน้าใหม่	22. โครงการนักวิจัยพบแหล่งทุน	สำนักวิจัย ฯ
			23. โครงการสนับสนุนทุนวิจัยรุ่นใหม่ - สนับสนุนทุนวิจัย - Matching Fund	สำนักวิจัยฯ / คณะ / วิทยาลัย / แพร์ / ชุมพร / สำนัก
			24. โครงการเสวนางานวิจัย (Research Forum)	สำนักวิจัยฯ / คณะ / วิทยาลัย / แพร์ / ชุมพร / สำนักสำนักวิจัยฯ / คณะ / สำนัก
			25. โครงการพัฒนานักวิจัยรุ่นใหม่	สำนักวิจัยฯ / คณะ / วิทยาลัย / แพร์ / ชุมพร / สำนัก
11. ร้อยละของงานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ที่ได้รับการตีพิมพ์หรือเผยแพร่ในวารสารระดับชาติหรือนานาชาติ	16	14. สนับสนุนงบประมาณเพื่อการตีพิมพ์และเผยแพร่	26. โครงการส่งเสริม สนับสนุนงบประมาณเพื่อการตีพิมพ์ และเผยแพร่	สำนักวิจัยฯ / คณะ / วิทยาลัย / แพร์ / ชุมพร / สำนัก
		15. สร้างเครือข่ายนักวิจัยในระดับชาติ / นานาชาติ	27. โครงการสนับสนุนนักวิจัยเพื่อเพิ่มพูนสมรรถนะนักวิจัยในต่างประเทศ	สำนักวิจัยฯ / คณะ / วิทยาลัย / แพร์ / ชุมพร / สำนัก

มติที่ 2 : ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นมิติที่เน้นกิจกรรมและกระบวนการของการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย ให้เกิดความคุ้มค่า มีการนำระบบสารสนเทศจัดการข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลมาใช้เกิดประโยชน์สูงสุด

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1. ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

- เป้าประสงค์ที่ 1.**
1. เพื่อให้เกิดความคุ้มค่าในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล
 2. เพื่อให้มีการนำข้อมูลสารสนเทศมาใช้ในการวางแผนและตัดสินใจในการบริหารทรัพยากรบุคคล
 3. เพื่อให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนและพัฒนาตามเส้นทางความก้าวหน้าในการทำงาน

ตัวชี้วัด	เป้าหมายปี 2558	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
1. ระดับความสำเร็จในกระบวนการบริหารงานบุคคล	4	1. การวางแผนและบริหารกำลังคน	1.โครงการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย ปีงบประมาณ 2559 รวมถึงแผน IDP ของบุคลากร	คณะกรรมการพัฒนาบุคลากร / คณะ / สำนัก
		2. การปรับปรุงระบบสรรหาคัดเลือกและรักษาบุคลากร	2. โครงการพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรแบบออนไลน์	รองฯพัฒนาบุคลากรและกายภาพ/ ผศ.ดร.ทิพย์สุดา ตั้งตระกูล / กองการเจ้าหน้าที่ / ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศ

ตัวชี้วัด	เป้าหมายปี 2558	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
2. ระดับความสำเร็จของแผนพัฒนาบุคลากร	5	3. การค้นหาและบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีขีดความสามารถสูง	3. โครงการที่เลี้ยงตามสายงาน	คณะกรรมการระบบพี่เลี้ยง / กองการเจ้าหน้าที่
			4. โครงการพัฒนาศักยภาพตนเองและการทำงานร่วมกับทีม	คณะอนุกรรมการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน / กองการเจ้าหน้าที่ / กอง/ศูนย์/สำนัก/ คณะ
			5. โครงการพัฒนาศักยภาพภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารในอาเซียน สำหรับบุคลากร	คณะอนุกรรมการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน / กองการเจ้าหน้าที่ / กอง/ศูนย์/สำนัก/ คณะ
		4. พัฒนาระบบการวางแผนและการบริหารงานบุคคล ตั้งแต่การรับเข้า การรักษา การจูงใจ การมอบหมายงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้มีประสิทธิภาพ	6. พัฒนาทักษะและระบบการบริหารงานบุคคล ให้มีประสิทธิภาพ <ul style="list-style-type: none"> - ระเบียบเกี่ยวข้องกับตำแหน่งทางวิชาการ - การดำเนินการตำแหน่งที่สูงขึ้นของสายสนับสนุน - การเลื่อนขั้นเงินเดือน - การ rotate งาน - การจัดทำระบบพี่เลี้ยง - การจัดทำบัญชีค่าจ้าง - ปรับปรุง พรบ.มหาวิทยาลัย 	คณะกรรมการพัฒนาบุคลากร / กองการเจ้าหน้าที่/คณะ/สำนัก

ตัวชี้วัด	เป้าหมายปี 2558	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
3. ระดับความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศ	5	5. พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารและการตัดสินใจ	7. โครงการบูรณาการระบบฐานข้อมูลร่วมกัน (ERP)	รองฯพัฒนาบุคลากรและกายภาพ / รองยุทธศาสตร์ / รองบริหาร / ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศ / กองการเจ้าหน้าที่ / กองแผนงาน / กองคลัง
4. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามเส้นทางความก้าวหน้าในการทำงาน	80	6. สนับสนุนให้บุคลากรมีความก้าวหน้าตามเส้นทางในการทำงาน ตามระยะเวลาที่กำหนดในแผนการพัฒนาดตนเอง (IDP)	8. จัดทำการประเมินความต้องการจำเป็น Need Assessment ของแผน IDP ของบุคลากรทุกระดับ (ให้บุคลากรจัดทำแผนพัฒนาตนเอง ให้ครบถ้วน)	คณะกรรมการพัฒนาบุคลากร / กองการ เจ้าหน้าที่ / คณะ/สำนัก
			9. จัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งใหม่เพื่อจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Path)	คณะทำงานจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ(Career Path)
			10. พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมที่สอดคล้องกับ Competency Level (หลักสูตรต่อเนื่อง)	คณะกรรมการพัฒนาบุคลากร / กองการเจ้าหน้าที่

มิตีที่ 3 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นมิตีที่เน้นการธำรงรักษาบุคลากรให้มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และเกิดการเรียนรู้ในองค์กร

ประเด็นยุทธศาสตร์ 1. การจัดการความรู้ที่ตอบสนองต่อประเด็นยุทธศาสตร์

เป้าประสงค์ 1. เพื่อให้มหาวิทยาลัยเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีชีวิต

2. เพื่อให้มีระบบติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในรูปแบบการบริหารผลงาน

ตัวชี้วัด	เป้าหมาย ปี 2558	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
1. ระดับความสำเร็จในการจัดการความรู้	5	1. พัฒนาระบบการจัดการความรู้เพื่อตอบสนองต่อประเด็นยุทธศาสตร์	1. โครงการพัฒนาระบบการจัดการความรู้เพื่อพัฒนางาน (Smart KM)	คณะกรรมการจัดการความรู้ / กองการเจ้าหน้าที่ / คณะ / สำนัก
		2. พัฒนาคลังความรู้โดยเน้นที่ความรู้เพื่อใช้ในงาน (Working knowledge) และความรู้เพื่อให้เกิดนวัตกรรม (Innovation)	2. โครงการวิเคราะห์และถอดบทเรียนกระบวนการนำองค์ความรู้ไปใช้ในทุกระดับ	คณะกรรมการจัดการความรู้/ กองการเจ้าหน้าที่ / คณะ / สำนัก
2. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานตามรูปแบบการบริหารผลงาน (PMS)	85	3. พัฒนาระบบติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ในรูปแบบการบริหารผลงาน (PMS) และนำไปสู่การปฏิบัติ	3. โครงการพัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร	คณะกรรมการบริหารงานบุคคล (กบม.) / กองการเจ้าหน้าที่

มิติที่ 4 ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นมิติที่เน้นการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างโปร่งใส เป็นธรรม เพื่อสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน เกิดความภาคภูมิใจกับมหาวิทยาลัย

ประเด็นยุทธศาสตร์ 1. การบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบและมีคุณธรรม

เป้าประสงค์ 1. เพื่อให้เกิดความโปร่งใส และเป็นธรรม ในการบริหารงานบุคคล

ตัวชี้วัด	เป้าหมายปี 2558	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
1. ร้อยละความพึงพอใจในระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล	80	1. พัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย โดยเน้นความโปร่งใสและเปิดเผยทุกกระบวนการ	1. จัดทำแนวปฏิบัติการบริหารงานบุคคล ตั้งแต่ การรับเข้า การรักษา การจูงใจ การมอบหมายงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน	คณะกรรมการบริหารบุคคล มหาวิทยาลัย (กบม.)
			2. โครงการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหาร ระดับอธิการบดี และคณะบดีหรือตำแหน่งเทียบเท่า	คณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน / กองการเจ้าหน้าที่
			3. โครงการส่งเสริมจรรยาบรรณบุคลากร	สภาคณาจารย์ / สภาข้าราชการ พนักงานและลูกจ้าง คณะ/สำนัก/ทุกหน่วยงาน
		2. จัดให้มีช่องทางการรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรทุกระดับ	4. สนับสนุนให้ทุกหน่วยงานจัดทำช่องทางการรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เช่น การจัดทำตู้รับความคิดเห็น , สายตรงผู้บริหาร , ข่าว , เว็บไซต์ เป็นต้น	ทุกหน่วยงาน

มิติที่ 5 คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน เป็นมิติที่เน้นให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากร และบุคลากรกับผู้บริหาร การจัดทำระบบสวัสดิการ เพื่อให้บุคลากรมีความสมดุลทั้งคุณภาพชีวิตและหน้าที่การงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ 1. การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

เป้าประสงค์ 1. เพื่ออํารง รักษา บุคลากรคุณภาพที่จำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมาย พันธกิจของมหาวิทยาลัย
2. เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

ตัวชี้วัด	เป้าหมายปี 2558	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
1. ร้อยละของบุคลากรที่พึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการของมหาวิทยาลัย (ความสุขในการทำงาน)	80	1. สํารวจความต้องการจำเป็นของคุณภาพชีวิตต่อระบบการทำงานของบุคลากรในการจัดสวัสดิการ	1. จัดทำแบบสำรวจและประเมินความพึงพอใจในการทำงาน (การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน การสำรวจสภาพแวดล้อม)	คณะ/สำนัก/ทุกหน่วยงาน (เห็นควรให้ดำเนินการอย่างน้อย 1 โครงการ)
			2. กิจกรรมที่ดำเนินการเพื่อตอบสนองความต้องการจำเป็น จากการสำรวจ	
		2. การจัดสวัสดิการที่เอื้อต่อการสร้างแรงจูงใจ	3. โครงการพัฒนาระบบสวัสดิการบุคลากรที่ดีอย่างบูรณาการ	กองกิจการนักศึกษา
			- โครงการตรวจสุขภาพของบุคลากร - โครงการออกกำลังกายเพื่อสุขภาพของบุคลากร - โครงการพัฒนากองทุนสำรองเลี้ยงชีพแก่บุคลากร	กองสวัสดิการ กองการเจ้าหน้าที่/กองคลัง/สภาคณาจารย์/สภาข้าราชการ พนักงานและลูกจ้าง
- การจัดสรรที่พักอาศัยให้แก่บุคลากรที่ไม่มีภูมิลำเนาในบริเวณมหาวิทยาลัย	คณะกรรมการสวัสดิการมหาวิทยาลัย / กองอาคารและสถานที่			

ตัวชี้วัด	เป้าหมาย ปี 2558	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
		3. เสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดี ของบุคลากรภายใน มหาวิทยาลัย	4. โครงการสานสัมพันธ์ผู้บริหารและบุคลากร - การแข่งขันกีฬาบุคลากรแม่โจ้สัมพันธ์ - งานเลี้ยงส่งท้ายปีเก่า และต้อนรับปีใหม่	สโมสรข้าราชการ / ทุกหน่วยงาน
			5. โครงการสร้างวัฒนธรรมที่ดีของบุคลากร - การรดน้ำดำหัว เนื่องในวันสงกรานต์ - ถวายเทียนพรรษา / ทอดกฐิน - จุดเทียนชัยถวายพระพร (วันพ่อ , วันแม่) - จุดเทียนชัยถวายพระพร (วันแม่ , วันพ่อ)	ศูนย์ศิลปวัฒนธรรม / คณะ / สำนัก / ทุกหน่วยงาน
		4. พัฒนาระบบการยกย่อง ชมเชยให้สอดคล้องกับ ประสิทธิภาพการทำงาน	6. โครงการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่	กองการเจ้าหน้าที่ / ทุกหน่วยงาน
			7. โครงการประกาศเกียรติคุณ - บุคลากรดีเด่นในแต่ละด้าน - อาจารย์ตัวอย่างประจำปี - บุคลากรดีเด่นทุกสายงาน	ผู้บริหาร / คณะ / สำนัก / สภา คณาจารย์ / สภาข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้าง / ทุก หน่วยงาน
			8. โครงการเกษียณอายุราชการ	กองการเจ้าหน้าที่ / ทุกหน่วยงาน

สรุปจำนวนประเด็นยุทธศาสตร์ตาม มิติ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด กลยุทธ์ โครงการ ปีงบประมาณ พ.ศ.2558

มิติ	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์	โครงการ
มิติที่ 1	1	2	11	15	27
มิติที่ 2	1	3	4	6	10
มิติที่ 3	1	2	2	3	3
มิติที่ 4	1	1	1	2	4
มิติที่ 5	1	2	1	4	8
รวม	5	10	19	30	52

ความหมายของระดับความสำเร็จ

1. ระดับความสำเร็จในกระบวนการบริหารงานบุคคล

เกณฑ์การให้คะแนน

1. มีการปรับโครงสร้างอัตรากำลังและเกลี่ยอัตรากำลังที่มีการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงประจักษ์
2. มีแผนอัตรากำลังระยะ 1 ปี และ 4 ปี (2557-2560) โดยมุ่งเน้นจำนวนพนักงานสายวิชาการให้มากขึ้น
3. มีการบริหารกำลังคนให้เป็นไปตามแผนที่กำหนด
4. มีระบบการติดตามการบริหารกำลังคน
5. มีการประเมินผลความสำเร็จของแผน
6. มีการนำผลการประเมินไปปรับปรุงแผน

ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4	ระดับ 5
มีการดำเนินการ 1 ข้อ	มีการดำเนินการ 3 ข้อ	มีการดำเนินการ 4 ข้อ	มีการดำเนินการ 5 ข้อ	มีการดำเนินการ 6 ข้อ

2. ระดับความสำเร็จของแผนพัฒนาบุคลากร

เกณฑ์การให้คะแนน

1. มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 โดยมีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาบุคลากรระยะ 4 ปี
2. มีการติดตามความก้าวหน้าการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากรอย่างสม่ำเสมอและรายงานต่อผู้บริหาร
3. มีการประเมินสัมฤทธิ์ผลของแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีและรายงานให้ผู้บริหารทราบ
4. ตัวบ่งชี้ในแผนพัฒนาบุคลากรบรรลุเป้าหมายอย่างน้อยร้อยละ 60
5. ตัวบ่งชี้ในแผนพัฒนาบุคลากรบรรลุเป้าหมายอย่างน้อยร้อยละ 80

ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4	ระดับ 5
มีการดำเนินการ 1 ข้อ	มีการดำเนินการ 2 ข้อ	มีการดำเนินการ 3 ข้อ	มีการดำเนินการ 4 ข้อ	มีการดำเนินการ 5 ข้อ

3. ระดับความสำเร็จของแผนการจัดการความรู้ตามยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย

เกณฑ์การให้คะแนน

1. มีการกำหนดประเด็นความรู้และเป้าหมายของการจัดการความรู้ที่สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ของสถาบันอย่างน้อยครอบคลุมพันธกิจด้านการผลิตบัณฑิตและด้านการวิจัย
2. กำหนดบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่จะพัฒนาความรู้และทักษะด้านการผลิตบัณฑิตและด้านการวิจัยอย่างชัดเจนตามประเด็นความรู้ที่กำหนดในข้อ 1
3. มีการแบ่งปันและแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากความรู้ ทักษะของผู้มีประสบการณ์ตรง (Tacit Knowledge) เพื่อค้นหาแนวปฏิบัติที่ดีตามประเด็นความรู้ที่กำหนดในข้อ 1 และเผยแพร่ไปสู่บุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่กำหนด
4. มีการรวบรวมความรู้ตามประเด็นความรู้ที่กำหนดในข้อ 1 ทั้งที่มีอยู่ในตัวบุคคลและแหล่งเรียนรู้อื่นๆ ที่เป็นแนวปฏิบัติที่ดีมาพัฒนาและจัดเก็บอย่างเป็นระบบโดยเผยแพร่ออกมาเป็นลายลักษณ์อักษร (Explicit Knowledge)
5. มีการนำความรู้ที่ได้จากการจัดการความรู้ในปีการศึกษาปัจจุบันหรือปีการศึกษาที่ผ่านมาที่เป็นลายลักษณ์อักษร (Explicit Knowledge) และจากความรู้ ทักษะของผู้มีประสบการณ์ตรง (Tacit Knowledge) ที่เป็นแนวปฏิบัติที่ดีมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานจริง

ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4	ระดับ 5
มีการดำเนินการ 1 ข้อ	มีการดำเนินการ 2 ข้อ	มีการดำเนินการ 3 ข้อ	มีการดำเนินการ 4 ข้อ	มีการดำเนินการ 5 ข้อ

4. ระดับความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศ

เกณฑ์การให้คะแนน

1. มีแผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศที่ได้รับความเห็นชอบจากสภามหาวิทยาลัย
2. มีการดำเนินงานตามแผน ไม่น้อยกว่าร้อยละ 60
3. มีการดำเนินงานตามแผน ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80
4. มีการประเมินผลสัมฤทธิ์ตามตัวชี้วัดในแผน ไม่น้อยกว่าร้อยละ 75
5. มีการรายงานผลการดำเนินงานต่อสภามหาวิทยาลัยอย่างน้อย 2 ครั้ง (รอบ 6 เดือนและ 12 เดือน)

ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4	ระดับ 5
มีการดำเนินการ 1 ข้อ	มีการดำเนินการ 2 ข้อ	มีการดำเนินการ 3 ข้อ	มีการดำเนินการ 4 ข้อ	มีการดำเนินการ 5 ข้อ