



แผนบริหารทรัพยากรมนุษย์  
มหาวิทยาลัยแม่โจ้  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

ผ่านความเห็นชอบ

คณะกรรมการพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยแม่โจ้

ธันวาคม 2563

โดยฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สำนักงานมหาวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยแม่โจ้

## บทนำ

แผนบริหารทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 จัดทำขึ้นเพื่อมุ่งให้บุคลากรทุกระดับและทุกสายงานของมหาวิทยาลัยได้รับการพัฒนาตนเองให้เป็นบุคลากรที่มีสมรรถนะตามมาตรฐานหรือสูงกว่าที่มหาวิทยาลัยกำหนดและทำงานอย่างมีความสุข ปฏิบัติงานตอบสนองต่อแผนการพัฒนาเชิงรุกของมหาวิทยาลัย ที่มุ่งสู่ยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยแม่โจ้ปีที่ 100 และยังคงมีความสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาการปฏิบัติงานของแผนการพัฒนาตามพันธกิจหลัก เพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูงเพื่อขับเคลื่อนแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการของมหาวิทยาลัย โดยข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดแผนมาจากแผนบริหารมหาวิทยาลัย 4 ปี (พ.ศ. 2564-2567) และข้อมูลที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ผลการประเมินตนเองของบุคลากรตามสมรรถนะที่มหาวิทยาลัยกำหนด ซึ่งทำให้ทราบช่องว่างของระดับมาตรฐานของสมรรถนะของบุคลากรมาใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ความคิดเห็นจากผู้มีประสบการณ์และเครือข่ายทรัพยากรมนุษย์ทุกส่วนงาน โดยเน้นที่การพัฒนาระบบ การบริหารบุคลากร และการอบรม โดยมีรูปแบบการอบรมและการเรียนรู้ที่หลากหลาย และครอบคลุมยุทธศาสตร์ทั้ง 6 มิติในแผนบริหารมหาวิทยาลัยระยะ 4 ปี ซึ่งโดยภาพรวมแล้วแผนบริหารทรัพยากรมนุษย์ดังกล่าวจะช่วยให้ทุกหน่วยงานสามารถนำไปประยุกต์ ปฏิบัติ อย่างเป็นรูปธรรม โดยมีวัตถุประสงค์ร่วมกันในการเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากร มุ่งสู่ความเป็นเลิศในระดับชาติและนานาชาติ สนับสนุนให้เกิดความร่วมมือระหว่างบุคลากรทั้งภายในและภายนอก เกิดการพัฒนาองค์การอย่างยั่งยืน

## สารบัญ

	หน้า
วิสัยทัศน์การพัฒนาคณากร มหาวิทยาลัยแม่โจ้	1
นโยบายด้านทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยแม่โจ้	1
ความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยแม่โจ้	2
เป้าประสงค์ กลยุทธ์ และความสอดคล้องใน 6 มิติ	2
ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายในแผน	4
แผนภาพกรอบแนวคิด (Mind Map)	6
แผนบริหารทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564	7

มหาวิทยาลัยแม่โจ้-64

## ปรัชญามหาวิทยาลัย

“มุ่งมั่นพัฒนาบัณฑิตสู่ความเป็นผู้อดมด้วยปัญญา อดทน สู้งาน เป็นผู้มีคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อความเจริญรุ่งเรืองวัฒนาของสังคมไทยที่มีเกษตรเป็นฐานราก”

## วิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัย

“เป็นมหาวิทยาลัยชั้นนำที่มีความเป็นเลิศทางการเกษตรในระดับนานาชาติ ในปี พ.ศ. 2577”

## วิสัยทัศน์การพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยแม่โจ้

บุคลากรดี มีขีดความสามารถในระดับนานาชาติ (เก่ง) และทำงานอย่างมีความสุข

## นโยบายด้านทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยแม่โจ้

มุ่งมั่นบริหารงานบุคคลโดยครอบคลุม “หลักการพื้นฐานด้านการบริหารงานบุคคล” 7 ประการ ดังนี้

### 1. จรรยาบรรณ

บุคลากรต้องยึดมั่นในปรัชญา ค่านิยมหลักขององค์กร นำหลักการของ คนดี คนเก่ง และ จรรยาบรรณบุคลากรเป็นหลักในการปฏิบัติงานโดยเคร่งครัด และสม่ำเสมอทุกกรณี

### 2. การสรรหาบุคลากร

ดำเนินการด้วยระบบการคัดเลือกที่มีประสิทธิภาพและเป็นธรรม เพื่อให้ได้บุคลากรที่เป็นทั้ง “คนดี” และ “คนเก่ง”

### 3. การปฏิบัติงานและการดูแลบุคลากร

ใช้บุคลากรจำนวนน้อยเท่าที่จำเป็น จัดคนเข้าทำงานให้เหมาะสมกับลักษณะงาน มีแผนโยกย้ายในแต่ละวิชาชีพ ดูแลบุคลากรทุกคนอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม โดยใช้ระบบคณะกรรมการ และยึดถือระบบความสามารถเป็นหลัก

### 4. การพัฒนาบุคลากร

บุคลากรทุกระดับ ทุกคน จะได้รับการพัฒนาทั้งความรู้งานในหน้าที่ ความรู้เกี่ยวข้องกับองค์กร การบริหารและการจัดการ ตลอดจนถึงจิตสำนึกเรื่องคุณภาพ

### 5. การบริหารค่าจ้างและค่าตอบแทน

ยึดหลักความเป็นธรรมภายใน เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบ และสอดคล้องกับความสามารถของบุคลากรเป็นรายบุคคล

### 6. การบริหารสวัสดิการ

จัดสวัสดิการตามความเหมาะสมและจำเป็นของบุคลากรส่วนใหญ่ โดยพิจารณาบนความสามารถของมหาวิทยาลัย และปรับปรุงตามความจำเป็นของสภาพเศรษฐกิจ สังคม

## 7. การสร้างบรรยากาศในการทำงาน

จัดสภาพแวดล้อมให้มีความปลอดภัย ถูกสุขลักษณะ มีความเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และเสริมสร้างการทำงานเป็นทีม

### ความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยแม่โจ้

1. สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การเปลี่ยนผ่านมหาวิทยาลัยแม่โจ้สู่ปีที่ 100 ในประเด็นและกลยุทธ์การพัฒนา “การสร้างสภาพแวดล้อมภายในองค์กรให้เหมาะสมกับการพัฒนาเชิงยุทธศาสตร์”
2. สอดคล้องกับแผนการพัฒนาเชิงรุก เพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์การพัฒนา มหาวิทยาลัยแม่โจ้สู่ปีที่ 100 (จาก 2477 สู่ 2577) ในแผนบริหารมหาวิทยาลัยระยะ 4 ปี (พ.ศ. 2564-2567)
3. สอดคล้องกับแผนการพัฒนาตามพันธกิจหลัก เพื่อขับเคลื่อนแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการของมหาวิทยาลัย “กลยุทธ์การพัฒนาการบริหารจัดการสู่องค์กรที่มีสมรรถนะสูง ด้านการบริหารบุคลากร” ในแผนบริหารมหาวิทยาลัยระยะ 4 ปี (พ.ศ. 2564-2567)

### เป้าประสงค์ กลยุทธ์ และความสอดคล้องใน 6 มิติ

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ความสอดคล้องกับมิติ
1. เพื่อให้มหาวิทยาลัยมีฐานข้อมูลบุคลากรที่สามารถปฏิบัติงานตอบสนองต่อการบรรลุยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย	1. พัฒนาระบบความเชื่อมโยงของฐานข้อมูลความเชี่ยวชาญของบุคลากรที่มีอยู่กับการนำไปใช้ในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์	มิติที่ 1 ยุทธศาสตร์ 100 ปี (SPO)
2. เพื่อให้บุคลากรมหาวิทยาลัยรับรู้และปฏิบัติงานได้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์	1. ส่งเสริมบุคลากรให้รับรู้ยุทธศาสตร์ และสามารถปฏิบัติงานได้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย	มิติที่ 1 ยุทธศาสตร์ 100 ปี (SPO)
3. เพื่อให้มีฐานข้อมูลและระบบสารสนเทศบุคลากรที่มีความถูกต้องและเป็นปัจจุบัน	1. พัฒนาฐานข้อมูลบุคลากรที่มีประสิทธิภาพตอบสนองต่อการตัดสินใจได้อย่างรวดเร็ว 2. พัฒนาระบบติดตามและสนับสนุน บุคลากรลาศึกษาต่อ	มิติที่ 2 พันธกิจหลัก (MOC)
4. เพื่อให้มีการผลักดันให้ทุกหน่วยงานขับเคลื่อนการดำเนินงานกิจกรรม/โครงการให้เป็นไปตามแผนที่กำหนด	1. จัดทำแผนบริหารทรัพยากรมนุษย์ทั้งระดับมหาวิทยาลัยและทุกส่วนงานให้มีประสิทธิภาพและขับเคลื่อนแผนฯ ให้สำเร็จเป็น	มิติที่ 2 พันธกิจหลัก (MOC)

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ความสอดคล้องกับมิติ
	รูปธรรม (มีสมรรถนะและทำงานได้หลากหลาย)	
5. เพื่อให้บุคลากรได้รับการพัฒนาตามสายงาน	1. สนับสนุนบุคลากรทุกคนได้รับการพัฒนาที่สอดคล้องตามตำแหน่ง กลุ่มงาน ความก้าวหน้าในสายอาชีพ และสมรรถนะของมหาวิทยาลัย	มิติที่ 2 พันธกิจหลัก (MOC) มิติที่ 3 ความเป็นนานาชาติ มิติที่ 4 การพลิกโฉมมหาวิทยาลัย มิติที่ 5 การเพิ่มรายได้ลดรายจ่าย มิติที่ 6 การพัฒนาตามยุทธศาสตร์แต่ละส่วนงาน
6. เพื่อให้มีแผนอัตรากำลังที่มีความสอดคล้องกับสถานการณ์ความเป็นจริงและความต้องการที่แท้จริงของมหาวิทยาลัยและส่วนงาน	1. พัฒนาแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับสถานการณ์ความเป็นจริงและความต้องการที่แท้จริงของมหาวิทยาลัยและส่วนงานภายใน	มิติที่ 2 พันธกิจหลัก (MOC)
7. เพื่อขวัญกำลังใจและความมั่นใจในการทำงานของบุคลากร	1. สร้างระบบสวัสดิการของบุคลากรให้มีความชัดเจนในระยะยาว	มิติที่ 2 พันธกิจหลัก (MOC)
8. เพื่อสร้างความร่วมแรงร่วมใจในการพัฒนามหาวิทยาลัยในส่วนงาน	1. สร้างบรรยากาศแห่งความสามัคคีร่วมแรงร่วมใจในการพัฒนามหาวิทยาลัย 2. บุคลากรใหม่ได้เรียนรู้วัฒนธรรมองค์กร และปรับตัวในการทำงานได้	มิติที่ 1 ยุทธศาสตร์ 100 ปี (SPO)
9. เพื่อส่งเสริมให้มีบุคลากรสมรรถนะสูง	1. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรประเภทวิชาการและประเภทสนับสนุนยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการเพิ่มขึ้นตามสัดส่วนงบประมาณที่เหมาะสม	มิติที่ 2 พันธกิจหลัก (MOC)

## ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย ปี 64
1. ระดับความสำเร็จของระบบความเชื่อมโยงฐานข้อมูลความเชี่ยวชาญของบุคลากร	ระดับ	4
2. ร้อยละบุคลากรที่ได้รับการถ่ายทอดยุทธศาสตร์และปฏิบัติงานได้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์	ร้อยละ	70
3. ร้อยละบุคลากรตำแหน่งผู้บริหาร (ต้น,กลาง,สูง) ที่ปฏิบัติงานได้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์	ร้อยละ	70
4. ระดับความสำเร็จของการพัฒนาและปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากร	ระดับ	4
5. ร้อยละจำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ได้ดำเนินการตามแผน	ร้อยละ	70
6. ร้อยละความสำเร็จตามตัวบ่งชี้ของโครงการตามแผน	ร้อยละ	70
7. ร้อยละบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามหน้าที่ความรับผิดชอบและนำความรู้ไปใช้ประโยชน์	ร้อยละ	70
8. ระดับความสำเร็จของการพัฒนาแผนอัตรากำลัง	ระดับ	5
9. ระดับความสำเร็จของการสร้างระบบสวัสดิการของบุคลากรในระยะยาวตามศักยภาพของมหาวิทยาลัย	ระดับ	4
10. จำนวนครั้งที่ได้จัดโครงการหรือกิจกรรมที่สร้างความร่วมมือในการพัฒนามหาวิทยาลัย	ครั้ง	8
11. จำนวนบุคลากรบรรจุใหม่ที่ได้รับการปฐมนิเทศ	คน	63
12. ร้อยละอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการ	ร้อยละ	47
13. ร้อยละบุคลากรประเภทสนับสนุนที่ได้รับการส่งเสริมการขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นจากจำนวนผู้มีคุณสมบัติยื่นขอตำแหน่ง	ร้อยละ	70

แผนภาพกรอบแนวคิด

มหาวิทยาลัยแม่โจ้-64



แผนบริหารทรัพยากรมนุษย์  
พ.ศ. 2564



สรุปแผนบริหารทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 ส่งเสริมบุคลากรในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	เกณฑ์การวัด	กลยุทธ์	กิจกรรม/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ หลัก/รอง
1. เพื่อให้มหาวิทยาลัยมีฐานข้อมูลบุคลากรที่สามารถปฏิบัติงานตอบสนองต่อการบรรลุยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย	1.1 ระดับความสำเร็จของระบบความเชื่อมโยงฐานข้อมูลความเชี่ยวชาญของบุคลากร	4	1. รวบรวม/ ทบทวนฐานข้อมูลเดิมที่มีอยู่ รวมถึงหารือกับผู้ที่เกี่ยวข้องที่ต้องการใช้ข้อมูลความเชี่ยวชาญของบุคลากร 2. สืบแบบสำรวจข้อมูลให้บุคลากรปรับปรุงหรือระบุมความเชี่ยวชาญเพิ่มเติมของตนเอง 3. นำข้อมูลความเชี่ยวชาญ	1.1.1 พัฒนาระบบความเชื่อมโยงของฐานข้อมูลความเชี่ยวชาญของบุคลากรที่มีอยู่กับการนำไปใช้ในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์	พัฒนาระบบสารสนเทศ <u>กิจกรรมที่ 1</u> ระบบฐานข้อมูลความเชี่ยวชาญของบุคลากรเพื่อตอบสนองการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์แม่โจ้สู่ปีที่ 100	กองการเจ้าหน้าที่/ สำนักวิจัยฯ

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	เกณฑ์การวัด	กลยุทธ์	กิจกรรม/โครงการ	ผู้รับผิดชอบหลัก/รอง
			<p>ที่มีอยู่/ที่ได้เพิ่มเติมมา วิเคราะห์เพื่อ ออกแบบ ฐานข้อมูล 4.ดำเนินการ พัฒนาระบบ ฐานข้อมูลและ ระบบแสดง รายงานสรุป ความเชี่ยวชาญ ของบุคลากร และทดสอบการ ใช้งาน 5.แก้ไขปรับปรุง ระบบ และเปิด ใช้งานจริง</p>			

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	เกณฑ์การวัด	กลยุทธ์	กิจกรรม/โครงการ	ผู้รับผิดชอบหลัก/รอง
2. เพื่อให้บุคลากรมหาวิทยาลัยรับรู้และปฏิบัติงานได้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์	2.1 ร้อยละบุคลากรที่ได้รับการถ่ายทอดยุทธศาสตร์และปฏิบัติงานได้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์	70	จำนวนบุคลากรที่ได้รับทราบยุทธศาสตร์	2.1.2 ส่งเสริมบุคลากรให้รับรู้ยุทธศาสตร์และสามารถปฏิบัติงานได้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย	โครงการ Driving Change	ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์/กองแผนงาน/ฝ่ายสื่อสารองค์กร/ส่วนงาน
	2.2 ร้อยละบุคลากรตำแหน่งผู้บริหาร (ต้น, กลาง, สูง) ที่ปฏิบัติงานได้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์	70	จำนวนบุคลากรตำแหน่งผู้บริหาร (ต้น, กลาง, สูง) ที่ได้รับการอบรมหลักสูตรเกี่ยวกับผู้บริหารและนำความรู้ไปปฏิบัติงานได้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์		โครงการฝึกอบรมผู้นำรุ่นใหม่	ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์/ส่วนงาน
					โครงการกลุ่มผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการบริหาร	ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์/ส่วนงาน

## ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อรองรับพันธกิจมหาวิทยาลัย

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	เกณฑ์การวัด	กลยุทธ์	กิจกรรม/โครงการ	ผู้รับผิดชอบหลัก/รอง
1. เพื่อให้มีฐานข้อมูลและระบบสารสนเทศบุคลากรที่มีความถูกต้องและเป็นปัจจุบัน	1.1 ระดับความสำเร็จของการพัฒนาและปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากร	4	1.สอบถามและรวบรวมความต้องการของผู้ใช้งาน 2.วิเคราะห์และรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้ในพัฒนาระบบ 3.ออกแบบและพัฒนาระบบฐานข้อมูล 4.พัฒนาระบบสารสนเทศและทดสอบการใช้งาน 5.แก้ไขปรับปรุงระบบสารสนเทศ และเปิดใช้งานจริง	1.1.1 พัฒนาฐานข้อมูลบุคลากรที่มีประสิทธิภาพตอบสนองต่อการตัดสินใจได้อย่างรวดเร็ว	โครงการพัฒนาระบบสารสนเทศกิจกรรมที่ 2 พัฒนาฐานข้อมูลและระบบสารสนเทศบุคลากร	กองการเจ้าหน้าที่

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	เกณฑ์การวัด	กลยุทธ์	กิจกรรม/โครงการ	ผู้รับผิดชอบหลัก/รอง
				1.1.2 พัฒนาระบบติดตามและสนับสนุนบุคลากรลาศึกษาต่อ	โครงการพัฒนาระบบสารสนเทศ กิจกรรมที่ 3 จัดทำระบบสารสนเทศบุคลากรที่ลาศึกษาต่อ	ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์/กองเทคโนโลยีดิจิทัล
2. เพื่อให้มีการผลักดันให้ทุกหน่วยงานขับเคลื่อนการดำเนินงานกิจกรรม/โครงการให้เป็นไปตามแผนที่กำหนด	2.1 ร้อยละจำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ได้ดำเนินการตามแผน	70	จำนวนโครงการ/กิจกรรมในแผนบริหารทรัพยากรมนุษย์ประจำปีงบประมาณ 2564 ที่ได้ดำเนินการ	2.1.1 จัดทำแผนบริหารทรัพยากรมนุษย์ทั้งระดับมหาวิทยาลัยและทุกส่วนงานให้มีประสิทธิภาพและขับเคลื่อนแผนฯ ให้สำเร็จเป็นรูปธรรม (มีสมรรถนะและทำงานได้หลากหลาย)	โครงการจัดทำแผน กิจกรรมที่ 1 จัดทำแผนบริหารทรัพยากรมนุษย์ระยะ 4 ปี (พ.ศ. 2564-2567)	ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์/ส่วนงาน
	2.2 ร้อยละความสำเร็จตามตัวบ่งชี้ของโครงการตามแผน	70	จำนวนโครงการในแผนบริหารทรัพยากรมนุษย์ประจำปีงบประมาณ 2564 ที่บรรลุค่าเป้าหมายตัวชี้วัดโครงการทั้งหมดทุกตัวชี้วัด/จำนวน		กิจกรรมที่ 2 โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อทบทวนและจัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565	ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์/ส่วนงาน

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	เกณฑ์การวัด	กลยุทธ์	กิจกรรม/โครงการ	ผู้รับผิดชอบหลัก/รอง
			โครงการในแผนทั้งหมดที่ได้ดำเนินการ x100			
					กิจกรรมที่ 3 ติดตามผลการดำเนินงานตามแผน	ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์/ส่วนงาน
3. เพื่อให้บุคลากรได้รับการพัฒนาตามสายงาน	3.1 ร้อยละบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามหน้าที่ความรับผิดชอบและนำความรู้ไปใช้ประโยชน์	70	จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาและนำความรู้ไปใช้ประโยชน์	3.1.1 สนับสนุนบุคลากรทุกคนได้รับการพัฒนาที่สอดคล้องตามตำแหน่ง กลุ่มงาน ความก้าวหน้าในสายอาชีพ และสมรรถนะของมหาวิทยาลัย	โครงการจัดทำหลักสูตรพัฒนาบุคลากร	ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์/ส่วนงาน
					โครงการอบรมหลักสูตรตาม Training Program	ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์/ส่วนงาน
4. เพื่อให้มีแผนอัตรากำลังที่มีสอดคล้องกับสถานการณ์ความเป็นจริงและความต้องการที่แท้จริงของมหาวิทยาลัยและ	4.1 ระดับความสำเร็จของการพัฒนาแผนอัตรากำลัง	5	1.ทบทวนแผนอัตรากำลังสำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.2564 โดยแสดงให้เห็นถึงประเด็นที่ต้อง	4.1.1 พัฒนาแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับสถานการณ์ความเป็นจริงและความต้องการที่แท้จริงของมหาวิทยาลัยและส่วนงานภายใน	โครงการจัดทำแผนกิจกรรมที่ 2 จัดทำแผนและบริหารอัตรากำลัง	กองการเจ้าหน้าที่/กองแผนงาน/ส่วนงาน

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	เกณฑ์การวัด	กลยุทธ์	กิจกรรม/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ หลัก/รอง
ส่วนงาน			ปรับปรุงในแผน อัตรากำลัง (สำหรับการ เคล้าย้าย บุคลากร) 2.มีการกำหนด คณะทำงาน/ ผู้รับผิดชอบใน การปรับปรุง แผนอัตรากำลัง 3.มีการ ดำเนินการ ปรับปรุงแผน อัตรากำลัง 4.นำเสนอแผน อัตรากำลังที่ ปรับปรุงเสนอ ต่อผู้บริหาร พิจารณา/อนุมัติ 5.มีการสรุปผล การดำเนินงาน ตามแผน			



เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	เกณฑ์การวัด	กลยุทธ์	กิจกรรม/โครงการ	ผู้รับผิดชอบหลัก/รอง
			อัตรากำลังและ รายงานต่อ ผู้บริหาร			
5. เพื่อขวัญกำลังใจ และความมั่นใจใน การทำงานของ บุคลากร	5.1 ระดับความสำเร็จ ของการสร้างระบบ สวัสดิการของ บุคลากรในระยะยาว ตามศักยภาพของ มหาวิทยาลัย	4	1.สำรวจความ ต้องการ สวัสดิการของ บุคลากร 2.วิเคราะห์ผล เพื่อศึกษาความ เป็นไปได้ในการ จัดสวัสดิการ ระยะยาว 3.นำผล การศึกษาเสนอ เสนอเข้าที่ ประชุม คณะกรรมการ สวัสดิการ พิจารณาความ เป็นไปได้ จัดระบบ สวัสดิการตาม	5.1.1 สร้างระบบ สวัสดิการของบุคลากร ให้มีความชัดเจนในระยะ ยาว	โครงการจัดทำแผน กิจกรรมที่ 3 แผนสวัสดิการ บุคลากรระยะยาว	กองการเจ้าหน้าที่

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	เกณฑ์การวัด	กลยุทธ์	กิจกรรม/โครงการ	ผู้รับผิดชอบหลัก/รอง
			ศักยภาพของมหาวิทยาลัย 4.ดำเนินการจัดสวัสดิการตามที่คณะกรรมการสวัสดิการเห็นชอบ 5.ประเมินผลการจัดสวัสดิการ			
6. เพื่อสร้างความร่วมแรงร่วมใจในการพัฒนามหาวิทยาลัยในส่วนงาน	6.1 จำนวนครั้งที่ได้จัดโครงการหรือกิจกรรมที่สร้างความร่วมใจในการพัฒนามหาวิทยาลัย	8		6.1.1 สร้างบรรยากาศแห่งความสามัคคีร่วมแรงร่วมใจในการพัฒนามหาวิทยาลัย	โครงการ Team Building	ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์/ส่วนงาน
	6.2 จำนวนบุคลากรบรรจุใหม่ที่ได้รับการปฐมนิเทศ	63		6.1.2 บุคลากรใหม่ได้เรียนรู้วัฒนธรรมองค์กรและปรับตัวในการทำงานได้	โครงการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่	ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	เกณฑ์การวัด	กลยุทธ์	กิจกรรม/โครงการ	ผู้รับผิดชอบหลัก/รอง
7.เพื่อส่งเสริมให้มีบุคลากรสมรรถนะสูง	7.1 ร้อยละอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการ	47	สัดส่วนอาจารย์ที่ยื่นขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการต่ออาจารย์ที่มีคุณสมบัติในการขอกำหนดตำแหน่ง	7.1.1 ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรประเภทวิชาการและประเภทสนับสนุนยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการเพิ่มขึ้นตามสัดส่วนที่เหมาะสม	กิจกรรมสำรวจข้อมูลบุคลากรสายวิชาการในการวิเคราะห์/ลำดับ/ความจำเป็นในการขอตำแหน่ง	กองการเจ้าหน้าที่
					โครงการส่งเสริมการยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการ (ประเภทวิชาการ)	กองการเจ้าหน้าที่/ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์/สำนักบริหารและพัฒนาวิชาการ/ส่วนงาน
	7.2 ร้อยละบุคลากรประเภทสนับสนุนที่ได้รับการส่งเสริมการขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นจากจำนวนผู้มีคุณสมบัติยื่นขอตำแหน่ง	70			โครงการส่งเสริมการยื่นขอตำแหน่งที่สูงขึ้น (ประเภทสนับสนุน)	กองการเจ้าหน้าที่/ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์/ส่วนงาน