



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน สำนักงานมหาวิทยาลัย ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โทร. 3144-5

ที่ อว 69.2.15/ว 342

วันที่ 26 ธันวาคม 2565

เรื่อง ขอนำส่งแผนบริหารทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

เรียน ผู้บริหารทุกส่วนงาน

ตามที่ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ได้นำเสนอแผนบริหารทรัพยากรมนุษย์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 และผ่านความเห็นชอบจากที่ประชุมคณะกรรมการพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ในคราวประชุม ครั้งที่ 4/2565 เมื่อวันที่ 19 สิงหาคม 2565 ทั้งนี้ ได้มีการจัดโครงการถ่ายทอดแผนบริหารทรัพยากรมนุษย์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 เมื่อวันที่ 22 ธันวาคม 2565 โดยมีบุคลากรจากส่วนงาน/หน่วยงาน เข้าร่วมโครงการเพื่อรับฟังการถ่ายทอดแผนและให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมในการดำเนินงานโครงการ/กิจกรรมตามแผน ไปแล้ว นั้น

ในการนี้ ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สำนักงานมหาวิทยาลัย จึงขอส่งแผนบริหารทรัพยากรมนุษย์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 มายังส่วนงานเพื่อทราบ และใช้เป็นข้อมูลประกอบในการจัดทำแผนบริหารทรัพยากรมนุษย์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ของส่วนงานต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และพิจารณาดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไปด้วย จะขอบคุณยิ่ง

(รองศาสตราจารย์ ดร.เกรียงศักดิ์ ศรีเงินยวง)

รองอธิการบดี

สรุปจำนวนประเด็นยุทธศาสตร์ตาม มิติ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด กลยุทธ์
แผนบริหารทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

มิติ	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้า ประสงค์	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์	โครงการ/ กิจกรรม
มิติที่ 1 ยุทธศาสตร์ 100 ปี	1. ส่งเสริมบุคลากรในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย	1	3	6	5
มิติที่ 2 การขับเคลื่อนผลการดำเนินงานตามพันธกิจหลัก	2. พัฒนาการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อรองรับพันธกิจมหาวิทยาลัย	2	7	7	14
มิติที่ 3 ความเป็นนานาชาติ	3. พัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยเพื่อรองรับการเป็นมหาวิทยาลัยระดับนานาชาติ	1	2	2	2
มิติที่ 4 การพลิกโฉมมหาวิทยาลัย	4. บริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่เอื้อต่อการพลิกโฉมมหาวิทยาลัยด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมเกษตรสมัยใหม่	2	2	2	2
มิติที่ 5 การเพิ่มรายได้ลดรายจ่าย	5. สนับสนุนการเพิ่มประสิทธิภาพการใช้จ่ายงบประมาณอย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุดเพื่อความยั่งยืนขององค์กร	1	2	2	5
รวม		7	16	19	28

แผนบริหารทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

มิติที่ 1 การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ 100 ปี (SPO)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 ส่งเสริมบุคลากรในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	เกณฑ์การวัด/ คำอธิบายตัวชี้วัด	แผน/ ผล 65	เป้า หมาย 66	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
1.1 เพื่อให้มหาวิทยาลัยมีบุคลากรที่สามารถปฏิบัติงานตอบสนองต่อการบรรลุยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย	1.1.1 ร้อยละบุคลากรที่ได้รับ การถ่ายทอด ยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย	บุคลากรทั้งหมดของมหาวิทยาลัย	80 (80.1)	85	1. ส่งเสริมบุคลากรให้รับรู้อยุทธศาสตร์ และช่วยสนับสนุนการดำเนินการ เพื่อส่งเสริมการบรรลุยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย	1. โครงการอธิการบดีและผู้บริหารพบบุคลากร ประจำปี พ.ศ. 2566	กองแผนงาน/ ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์/ ทุกส่วนงาน
					2. มีการลงทุนและสร้างทุนมนุษย์ 3. ดึงศักยภาพบุคลากรที่มีศักยภาพสูงออกมาสร้างคุณค่า (สู่การเป็นศาสตราจารย์ปฏิบัติกร /ศาสตราจารย์การสอน ตามหลักเกณฑ์การแต่งตั้ง) 4. ส่งเสริม พัฒนายกระดับศักยภาพบุคลากร (Upskills/Reskills)	1. แผนส่งเสริมศักยภาพบุคลากร	ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์/ กองบริหารทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	เกณฑ์การวัด/ คำอธิบายตัวชี้วัด	แผน/ ผล 65	เป้า หมาย 66	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
	1.1.2 จำนวนบุคลากรที่ได้รับ การพัฒนาในการ สนับสนุนการ ดำเนินงานยุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัย			100	5.โครงการส่งเสริมศักยภาพ บุคลากรในการสนับสนุน ดำเนินงานยุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัย	1 .โครงการพัฒนาบุคลากรดิจิทัล ใหม่เพื่อสนับสนุนงาน มหาวิทยาลัยทุกระดับ	กองเทคโนโลยีดิจิทัล/ ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
	1.1.3 จำนวนบุคลากรที่ผ่าน การอบรมหลักสูตร ผู้บริหาร	กลุ่มเป้าหมาย คือ รองคณบดี/ ผู้ช่วย คณบดี/ผู้อำนวยการ กอง /หัวหน้างาน/ รักษาการหัวหน้างาน		20	6.แผนการสร้างผู้นำ	1. โครงการอบรมผู้บริหารระดับคณะ (MAP) 2. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการสร้าง ผู้บริหารประเภทสนับสนุน (นบก.)	ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

หมายเหตุ แผน/ผล คือ แผน 65 และ (ผล 65)

มิติที่ 2 การขับเคลื่อนผลการดำเนินงานตามพันธกิจหลัก

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อรองรับพันธกิจมหาวิทยาลัย

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	เกณฑ์การวัด/คำอธิบาย ตัวชี้วัด	แผน/ ผล 65	เป้า หมาย 66	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
2.1 เพื่อให้มีระบบการบริหารงานบุคคลที่ตอบสนองพันธกิจหลักของมหาวิทยาลัย	2.1.1 จำนวนโครงการหรือกิจกรรมที่สร้างความร่วมมือในการพัฒนามหาวิทยาลัย (ส่วนงานจัดอย่างน้อย 1 ครั้ง)		8 (12)	12	1. สร้างบรรยากาศแห่งความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ร่วมแรงร่วมใจในการพัฒนามหาวิทยาลัย	1. กิจกรรมเสริมสร้างบรรยากาศในการส่งเสริมการทำงาน	ทุกส่วนงาน
						2. โครงการก้าวใหม่สายวิชาการ/สายสนับสนุน	ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
	2.1.2 จำนวนระบบสารสนเทศสวัสดิการพร้อมคู่มือสวัสดิการ		1 (ระบบย่อย)	2. สร้างระบบสวัสดิการของบุคลากร	1. กิจกรรมจัดทำคู่มือสวัสดิการของมหาวิทยาลัยแม่โจ้ พ.ศ.2566 2. โครงการจัดทำระบบสารสนเทศสวัสดิการ 3. โครงการสำรวจการรับรู้และความต้องการสวัสดิการของบุคลากร	กองบริหารทรัพยากรบุคคล	
2.1.3 จำนวนระบบสารสนเทศด้านบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาหรือปรับปรุง		1 (1)	3. ปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรและพัฒนาระบบสารสนเทศด้านบุคลากรที่มีประสิทธิภาพตอบสนองต่อการตัดสินใจได้อย่างรวดเร็ว	1. กิจกรรมพัฒนาระบบ IDP ออนไลน์ 2. กิจกรรมพัฒนาระบบลาศึกษาต่อ 3. กิจกรรมพัฒนาระบบลาออนไลน์	กองบริหารทรัพยากรบุคคล/ ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์/ กองเทคโนโลยีดิจิทัล		

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	เกณฑ์การวัด/คำอธิบาย ตัวชี้วัด	แผน/ ผล 65	เป้า หมาย 66	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
	2.1.4 จำนวนกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีความซื่อสัตย์สุจริตโปร่งใสในการดำเนินงาน		1 (3)	1	4. ส่งเสริมให้บุคลากรมีความซื่อสัตย์สุจริตและความโปร่งใสในการดำเนินงาน	1. โครงการส่งเสริมจรรยาบรรณ	สภาพนักงาน/ ทุกส่วนงาน
						2. โครงการฝึกอบรมให้ความรู้แก่บุคลากรเพื่อส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสในการทำงาน หัวข้อ "การป้องกันประโยชน์ขัดกันในการทำงาน"	ฝ่ายกฎหมาย/ ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
2.2 เพื่อให้บุคลากรมีความก้าวหน้าตามสายอาชีพและสมรรถนะของมหาวิทยาลัย	2.2.1 ร้อยละบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามหน้าที่ความรับผิดชอบ	บุคลากรที่เข้าอบรมหลักสูตรการพัฒนาตนเองจากหน่วยงานภายในหรือภายนอกมหาวิทยาลัย	70 (91.45)	70	5. สนับสนุนบุคลากรให้ได้รับการพัฒนาที่สอดคล้องตามตำแหน่งกลุ่มงาน ความก้าวหน้าในสายอาชีพและสมรรถนะของมหาวิทยาลัย 6. ส่งเสริม พัฒนาระดับศักยภาพบุคลากร (Upskills/Reskills)	1. โครงการพัฒนาบุคลากรตามสายอาชีพและสมรรถนะ	ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์/ สำนักบริหารและพัฒนาวิชาการ/ สำนักวิจัยและส่งเสริมวิชาการการเกษตร/ ทุกส่วนงาน
						2. กิจกรรมจัดทำคู่มือสมรรถนะ พ.ศ. 2566	คณะกรรมการดำเนินการกำหนดสมรรถนะมาตรฐานของตำแหน่ง/ ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
	2.2.2 ร้อยละของอาจารย์ที่ได้รับการส่งเสริมการขึ้นสู่ตำแหน่งทางวิชาการ	อาจารย์ที่ถึงเกณฑ์ต้องยื่นขอกำหนดตำแหน่งวิชาการในปี 2567 187 คน	80 (83.05) (299 คน)	80	7. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรประเภทวิชาการยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการและประเภทสนับสนุนสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นตามสัดส่วนที่เหมาะสม	1.โครงการส่งเสริมการยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการ	กองบริหารทรัพยากรบุคคล/ ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์/ ทุกส่วนงาน

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	เกณฑ์การวัด/คำอธิบาย ตัวชี้วัด	แผน/ ผล 65	เป้า หมาย 66	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
	2.2.3 ร้อยละของบุคลากรประเภท สนับสนุนที่ได้รับการส่งเสริม การขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	บุคลากรตำแหน่ง ปฏิบัติงาน 35 คน และ ตำแหน่งปฏิบัติการ 421 รวม 456 คน ที่มี คุณสมบัติในการขอ ตำแหน่งที่สูงขึ้น (ข้อมูล ณ วันที่ 5 ต.ค. 65)	80 (81.37) (428 คน)	85		1.โครงการส่งเสริมการขึ้นสู่ตำแหน่งที่ สูงขึ้น	ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์/ ทุกส่วนงาน

หมายเหตุ แผน/ผล คือ แผน 65 และ (ผล 65)

มิติที่ 3 ความเป็นนานาชาติ (International)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยเพื่อรองรับการเป็นมหาวิทยาลัยระดับนานาชาติ

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	เกณฑ์การวัด	แผน/ผล 65	เป้าหมาย 66	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
3.1บุคลากรมีทักษะด้านภาษาต่างประเทศ และการสร้างเครือข่าย	3.1.1 ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการส่งเสริมทักษะภาษาต่างประเทศ		60 (47.14)	65	1.ส่งเสริมบุคลากรให้มีความรู้ด้านภาษาต่างประเทศจากหน่วยงานภายในและภายนอก	1.โครงการส่งเสริมทักษะด้านภาษาสำหรับบุคลากรประเภทวิชาการ/สนับสนุน	ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ / คณะศิลปศาสตร์/วิทยาลัยนานาชาติ/ทุกส่วนงาน
	3.1.2 จำนวนความร่วมมือทางวิชาการในระดับนานาชาติ (MOU) ที่มีการทำกิจกรรมร่วมกัน	จากรายงานฐานข้อมูลความร่วมมือทางวิชาการที่มีการทำกิจกรรมร่วมกัน		60 (99)	63	2.ส่งเสริมการสร้างเครือข่ายความร่วมมือในระดับนานาชาติ	1.กิจกรรมการเจรจาความร่วมมือทางวิชาการ ร่วมกับมหาวิทยาลัยและองค์กรในต่างประเทศ

หมายเหตุ แผน/ผล คือ แผน 65 และ (ผล 65)

มิติที่ 4 การพลิกโฉมมหาวิทยาลัย (Reinventing University)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 บริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่เอื้อต่อการพลิกโฉมมหาวิทยาลัยด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมการเกษตรสมัยใหม่

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	เกณฑ์การวัด	แผน/ผล 65	เป้าหมาย 66	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
4.1 บุคลากรมีความรู้ความสามารถในการสร้างเทคโนโลยี นวัตกรรมและการเป็นผู้ประกอบการ	4.1.1 จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาด้านเทคโนโลยี และ นวัตกรรม และการเป็นผู้ประกอบการ	กลุ่มเป้าหมาย คือ สายวิชาการและกลุ่มงานสนับสนุน วิชาการ เช่น นักวิจัย นักวิทยาศาสตร์	30 (60)	30		1.โครงการส่งเสริมเทคโนโลยีและ นวัตกรรมและการเป็นผู้ประกอบการแก่บุคลากรประเภทวิชาการและประเภทสนับสนุนเพื่อรองรับการเป็นมหาวิทยาลัยด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมเกษตรสมัยใหม่	อุทยานวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีเกษตรและอาหาร/ ศูนย์ความเป็นเลิศด้านนวัตกรรมทาง การเกษตรสำหรับบัณฑิตผู้ประกอบการ มหาวิทยาลัยแม่โจ้/ ศูนย์การศึกษาแนวโน้มนและอนาคต/ ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	เกณฑ์การวัด	แผน/ผล 65	เป้าหมาย 66	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
4.2 มีระบบการบริหารงานบุคคลที่เหมาะสมและสอดคล้องกับการเป็นมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีและนวัตกรรม การเกษตรสมัยใหม่	4.2.1 จำนวนระเบียบหรือประกาศหรือหลักเกณฑ์ที่มีการประกาศใช้เพื่อรองรับการทำงานร่วมกับหน่วยงานภายนอกของบุคลากรตามความต้องการของมหาวิทยาลัย อย่างน้อยปีละ 1 เรื่อง		1 (1)	1	2.ออกระเบียบ หรือประกาศ หรือหลักเกณฑ์ที่สอดคล้องกับการทำงานร่วมกับหน่วยงานภายนอกของบุคลากร ประเภทวิชาการ และประเภทสนับสนุน	1.กิจกรรมพัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลที่รองรับการทำงานร่วมกับหน่วยงานภายนอกของบุคลากร	อุทยานวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีเกษตรและอาหาร

หมายเหตุ แผน/ผล คือ แผน 65 และ (ผล 65)

มิติที่ 5 การเพิ่มรายได้ลดรายจ่าย (Income)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 สนับสนุนการเพิ่มประสิทธิภาพการใช้จ่ายงบประมาณอย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุดเพื่อความยั่งยืนขององค์กร

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	เกณฑ์การวัด	แผน/ผล		กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
			65	66			
5.1บุคลากรมีความตระหนักและมีความรู้ในการบริหารจัดการด้านการเงินและงบประมาณที่มีประสิทธิภาพ	5.1.1 ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการส่งเสริมความตระหนักรู้ในการจัดการด้านการเงินและงบประมาณ		50 (83.71)	55	1. สร้างความตระหนักในการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า	1.โครงการ FIN ดี HAPPY LIFE 2.โครงการส่งเสริมเงินออม-กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ(KTAM) 3.โครงการการรู้จักการใช้จ่ายเงินอย่างมีประสิทธิภาพ	กองบริหารทรัพยากรบุคคล/ ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	เกณฑ์การวัด	แผน/ผล 65	เป้าหมาย 66	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
	5.1.2 จำนวนบุคลากรที่มีความรู้เกี่ยวกับการจัดการด้านการเงินและงบประมาณ	กลุ่มเป้าหมาย คือ 1.พนักงาน/นักวิชาการเงินและบัญชี 60 คน 2.นักวิชาการพัสดุ 34 คน 3.นักตรวจสอบภายใน 2 คน 4.หัวหน้างานการเงิน/พัสดุ/ตรวจสอบ 8 คน 5.ผอ.กอง/หน.ฝ่าย/ผอ.กองบริหาร(สำนัก) 20 คน 6. ผู้บริหารระดับคณะ 62คน รวม 186 คน	50 (60)	50 รุ่นที่ 2	2.ส่งเสริมบุคลากรให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการเงินและงบประมาณ	1.กิจกรรมจัดทำคู่มือปฏิบัติงานการจัดซื้อจัดจ้างมหาวิทยาลัยแม่โจ้ 2.โครงการอบรมด้านการเงินและงบประมาณ	กองคลัง/ กองตรวจสอบภายใน

หมายเหตุ แผน/ผล คือ แผน 65 และ (ผล 65)

ปฏิทินดำเนินงานโครงการตามแผนบริหารทรัพยากรมนุษย์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

ลำดับที่	กิจกรรม/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
25	โครงการส่งเสริมเงินออม-กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ(KTAM)	กบค. (งานสวัสดิการ)												
26	โครงการการรู้จักการใช้เงินอย่างมีประสิทธิภาพ (รู้ทัน วางแผนไว้ กับภาษีเงินได้บุคคลธรรมดา)	กบค. (งานสวัสดิการ)												
27	กิจกรรมจัดทำคู่มือปฏิบัติงานการจัดซื้อจัดจ้างมหาวิทยาลัยแม่โจ้	กองคลัง												
28	โครงการอบรมด้านการเงินและงบประมาณ	กองคลัง												

หมายเหตุ กำหนดการนี้อาจมีการเปลี่ยนแปลงตามสถานการณ์

สอบถามรายละเอียดเพิ่มเติม โทร. 3144 , 3145