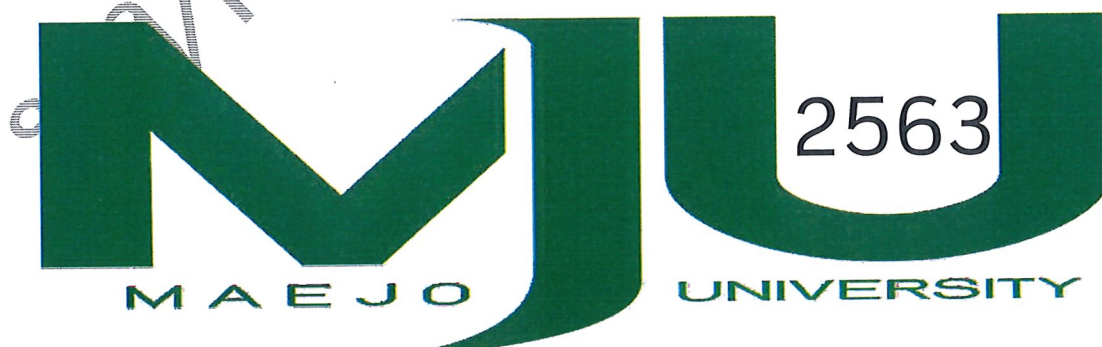




แผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยแม่โจ้

คณะกรรมการพัฒนาบุคลากร

ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สำนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยแม่โจ้



บทนำ

แผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ประจำปีงบประมาณ 2563 จัดทำขึ้นภายใต้แผนพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ระยะ 4 ปี (เดิม) เพื่อมุ่งให้บุคลากรทุกระดับและทุกสายงานของมหาวิทยาลัยได้รับการพัฒนาตนเองให้เป็นบุคลากรที่มีขีดความสามารถในระดับนานาชาติและทำงานอย่างมีความสุขตอบสนองต่อวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัย มีความสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาการปฏิบัติราชการที่สำนักงาน ก.พ.ร. กำหนด และครอบคลุมถึงเป้าหมาย แนวทางการดำเนินกิจกรรม และกิจกรรมเพื่อพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย โดยข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดแผนมาจากผลการประเมินการดำเนินงานของแผนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ปี 2562 รวมถึงข้อมูลที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ผลการประเมินตนเองของบุคลากรตามสมรรถนะที่มหาวิทยาลัยกำหนด ซึ่งทำให้ทราบช่องว่างของระดับมาตรฐานของสมรรถนะ ของบุคลากร แผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ได้นำวิสัยทัศน์ วัตถุประสงค์ เป้าหมาย ตามแผนกลยุทธ์ของการพัฒนาบุคลากร มาใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ของปีงบประมาณ 2563 โดยเน้นที่การพัฒนาระบบ การบริหารคนดี คนเก่ง และการอบรมภายใต้ Competency Based โดยมีรูปแบบการอบรมและการเรียนรู้ที่หลากหลาย และครอบคลุมประเด็นยุทธศาสตร์ 5 มิติ ที่ ก.พ.ร. กำหนด ซึ่งโดยภาพรวมแล้วแผนพัฒนาดังกล่าวจะช่วยให้ทุกหน่วยงานสามารถนำไปประยุกต์ ปฏิบัติ อย่างเป็นรูปธรรม โดยมีวัตถุประสงค์ร่วมกันในการเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากร มุ่งสู่ความเป็นเลิศในระดับชาติและนานาชาติ สนับสนุนให้เกิดความร่วมมือระหว่างบุคลากร ทั้งภายในและภายนอก เกิดการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน มีการพัฒนาระบบการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ ให้มีประสิทธิภาพ มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ และสร้างวัฒนธรรมขององค์กร ให้เกิดคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

สารบัญ

	หน้า
วิสัยทัศน์การพัฒนาคณากร มหาวิทยาลัยแม่โจ้	4
นโยบายด้าน HR ของมหาวิทยาลัยแม่โจ้	4 - 5
วัตถุประสงค์	5
การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis)	6 - 9
ประเด็นยุทธศาสตร์ใน 5 มิติ เป้าประสงค์ และกลยุทธ์	9 - 10
ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายในแผน	11 - 13
แผนที่ยุทธศาสตร์ (Strategy Map)	14
หน่วยงานที่รับผิดชอบในตัวชี้วัด	15 - 16
แผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ปี 2563	17 - 22

วิสัยทัศน์การพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยแม่โจ้

บุคลากรดี มีขีดความสามารถในระดับนานาชาติ (เก่ง) และทำงานอย่างมีความสุข

นโยบายด้าน HR ของมหาวิทยาลัยแม่โจ้

มุ่งมั่นบริหารงานบุคคลโดยครอบคลุม “หลักการพื้นฐานด้านการบริหารงานบุคคล” 7 ประการ ดังนี้

1. จรรยาบรรณ

บุคลากรต้องยึดมั่นในปรัชญา ค่านิยมหลักขององค์กร นำหลักการของ คนดี คนเก่ง และจรรยาบรรณ บุคลากรเป็นหลักในการปฏิบัติงานโดยเคร่งครัดและสม่ำเสมอทุกกรณี

2. การสรรหาบุคลากร

ดำเนินการด้วยระบบการคัดเลือกที่มีประสิทธิภาพและเป็นธรรม เพื่อให้ได้บุคลากรที่เป็นทั้ง “คนดี” และ “คนเก่ง”

3. การปฏิบัติงานและการดูแลบุคลากร

ใช้บุคลากรจำนวนน้อยเท่าที่จำเป็น จัดคนเข้าทำงานให้เหมาะสมกับลักษณะงาน มีแผนโยกย้ายในแต่ละวิชาชีพ ดูแลบุคลากรทุกคนอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม โดยใช้ระบบคณะกรรมการ และยึดถือระบบความสามารถเป็นหลัก

4. การพัฒนาบุคลากร

บุคลากรทุกระดับ ทุกคน จะได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ทั้งความรู้ในหน้าที่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับองค์กร การบริหารและการจัดการ ตลอดจนจิตสำนึกเรื่องคุณภาพ

5. การบริหารค่าจ้างและค่าตอบแทน

ยึดหลักความเป็นธรรมภายในเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบ และสอดคล้องกับความสามารถของบุคลากรเป็นรายบุคคล

6. การบริหารสวัสดิการ

จัดสวัสดิการตามความเหมาะสมและจำเป็นของบุคลากรส่วนใหญ่โดยพิจารณาบนความสามารถของมหาวิทยาลัย และปรับปรุงตามความจำเป็นของสภาพเศรษฐกิจ สังคม

7. การสร้างบรรยากาศในการทำงาน

จัดสภาพแวดล้อมให้มีความปลอดภัย ถูกสุขลักษณะ มีความเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และเสริมสร้างการทำงานเป็นทีม

เป้าหมายด้านการพัฒนาบุคลากร คือให้บุคลากรเป็น “คนดี – คนเก่ง” เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในการเข้าสู่การเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับ ดังนี้

คนดี (The Noble)

1. ทศนคติดี (Right Attitude)
2. มีเหตุผล (Logical)
3. มีน้ำใจ (Considerate)
4. ใฝ่เรียนรู้ (Mastery)
5. มีความวิริยะอุตสาหะ (Persevering)
6. มีความเป็นธรรมและซื่อสัตย์ (Fair and Honesty)

7. มีวินัย และสัมาคารวะ (Well Disciplined and Courteous)
8. เห็นแก่ส่วนรวม (Concern for Others as a Whole)
9. รู้หน้าที่ในงาน ครอบครัว และสังคม (Mindful of Duties toward Family and Society)
10. รักษาชื่อเสียงของตนเอง และองค์กร (Upholding One's Own and Organization's Image)

คนเก่ง (Smart people) คือ

1. เก่งงาน (Smart in Working): ดูจากการทำกิจกรรม
2. เก่งคน (Smart in Dealing with People): ดูจากภาวะผู้นำ
3. เก่งคิด (Smart in Thinking): ดูจากการตอบคำถาม
4. เก่งเรียนรู้ (Smart in Learning): ดูจากผลการเรียนรู้

วัตถุประสงค์

1. ส่งเสริม และสนับสนุนให้บุคลากรมีทัศนคติที่ดี มีน้ำใจ ใฝ่เรียนรู้ มีความวิริยะ อุตสาหะ ความเป็นธรรมและซื่อสัตย์ มีวินัย และสัมาคารวะ มีเหตุผล เห็นแก่ส่วนรวม รู้หน้าที่ในงานและครอบครัว และรักษาชื่อเสียงของตนเองและมหาวิทยาลัย
2. เพิ่มขีดความสามารถของบุคลากร เก่งเรียนรู้ เก่งคิด เก่งงาน และเก่งคน เพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศ ในระดับชาติและนานาชาติ
3. ประยุกต์ใช้กระบวนการจัดการความรู้ให้ผสมผสานกับการทำงานประจำ
4. พัฒนาระบบการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลภายใต้หลักการพื้นฐาน 7 ประการ ให้มีประสิทธิภาพ โปร่งใส ตรวจสอบได้
5. สร้างวัฒนธรรมองค์กรให้เกิดคุณภาพชีวิต และความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน เพื่อธำรง รักษา บุคลากรคุณภาพที่จำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมาย พันธกิจ ของมหาวิทยาลัย

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis)

สภาพแวดล้อมภายใน (Internal Environment)

จุดแข็ง (strengths)

1. บุคลากรสายวิชาการมีความรู้ความเชี่ยวชาญในสายวิชาการเฉพาะทางสูง โดยเฉพาะทางด้านการเกษตร เป็นที่ยอมรับทั้งในระดับภูมิภาค ระดับชาติ และนานาชาติ โดยมีบุคลากรที่มีผลงานวิชาการได้รับรางวัลระดับประเทศอย่างต่อเนื่อง
2. บุคลากรสายวิชาการมีการศึกษาและค้นคว้าวิจัย มีเทคนิคและวิชาการ สามารถนำองค์ความรู้ไปบูรณาการกับการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีการถ่ายทอดสู่สังคมและชุมชนในรูปแบบของการให้บริการทางวิชาการและรูปแบบอื่น ๆ อย่างสม่ำเสมอเป็นที่ประจักษ์
3. มหาวิทยาลัยให้ความสำคัญและสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร ส่งผลให้บุคลากรมีกำลังใจในการพัฒนาตนเองให้สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย อาทิเช่น กองทุนสร้างปัญญาเพื่อแผ่นดิน ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อสนับสนุนบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนในการศึกษาต่อ โดยมีบุคลากรได้รับทุนจากกองทุนนี้เพื่อการศึกษาต่อมากกว่า 70 ราย
4. มหาวิทยาลัยส่งเสริมการให้บริการวิชาการแก่สังคม เป็นที่ยอมรับในระดับชาติและนานาชาติ โดยการสนับสนุนงบประมาณให้แก่ฐานเรียนรู้ต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัยไม่ต่ำกว่า 20 แห่งรวมเป็นเงินไม่ต่ำกว่าปีละ 2 ล้านบาท ซึ่งในจำนวนนี้มีฐานเรียนรู้ที่สามารถให้บริการวิชาการในระดับนานาชาติจำนวน 5 ฐาน ที่สามารถจัดการฝึกอบรมนานาชาติให้กับประเทศกำลังพัฒนาทุกปีโดยได้รับงบประมาณจากสำนักงานความร่วมมือเพื่อการพัฒนาระหว่างประเทศ กระทรวงการต่างประเทศ
5. มหาวิทยาลัยแม่โจ้ มีการสร้างเครือข่ายร่วมกับสถาบันการศึกษาและภาคเอกชนทั้งในและต่างประเทศ ทั้งแบบเป็นทางการและแบบอาศัยความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารมหาวิทยาลัย กับผู้นำของหน่วยงานอื่น ๆ ทำให้บุคลากรของมหาวิทยาลัยเพิ่มช่องทางในการพัฒนาตนเอง เช่น การศึกษาต่อในมหาวิทยาลัยในต่างประเทศ การศึกษาดูงาน การฝึกปฏิบัติงานของบุคลากรและนักศึกษา การสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการทำงานวิจัยหรือการทดลองวิจัยเพื่อผลิตผลงานทางวิชาการกับบริษัทเอกชนชั้นนำ
6. มหาวิทยาลัยแม่โจ้ เป็นองค์กรขนาดไม่ใหญ่มากนักแต่มีประวัติศาสตร์ที่น่าภาคภูมิใจอันยาวนาน ทำให้มีวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันตามคติหลัก “งานหนักไม่เคยฆ่าคน” มีความสัมพันธ์ที่อบอุ่นเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่แบบครอบครัว บุคลากรส่วนใหญ่มีความสนิทสนมและรู้จักกันเป็นอย่างดี ทำให้เกิดความยืดหยุ่นในการบริหารงานเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาบุคลากร เกิดมีระบบพี่เลี้ยง การสอนงาน การแบ่งปันและถ่ายทอดความรู้ ทำให้กระบวนการจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัยมีประสิทธิภาพ
7. บุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนมีความกระตือรือร้นและความต้องการในการพัฒนาตนเอง ซึ่งจากการรวบรวมข้อมูลจากแผนพัฒนาตนเอง (Individual Development Plan, IDP) ของแต่ละคน พบว่า บุคลากรทุกคนมีความต้องการพัฒนาสมรรถนะ (Competency) ในการปฏิบัติงานของตนเองในรูปแบบที่แตกต่างกันไปตามหน้าที่รับผิดชอบ โดยมีบุคลากรเป็นจำนวนมากที่มีความต้องการศึกษาต่อและพัฒนาตำแหน่งทางวิชาการของตนเอง
8. มหาวิทยาลัยแม่โจ้ มีระบบช่องทางการรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การรับฟังข้อเสนอแนะของบุคลากรผ่านสภาพนักงาน การให้ความสำคัญของจรรยาบรรณวิชาชีพและมีการติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่อง มีการจัดทำกล่องรับฟังความคิดเห็น สายตรงอธิการบดี และสายตรงคณบดี เป็นต้น
9. มหาวิทยาลัยแม่โจ้ เป็นมหาวิทยาลัยในกำกับซึ่งเป็นระบบที่มุ่งเน้นการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ รวมทั้งการปรับตัวเพื่อเพิ่มศักยภาพและประสิทธิภาพของบุคลากรทุกระดับในมหาวิทยาลัย

10. มหาวิทยาลัยแม่โจ้ มีหน่วยงานที่รับผิดชอบงานด้านพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีการดำเนินงานในเชิงรุกที่มีประสิทธิภาพที่จะพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย ให้สามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่มาจากภายนอกได้ ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของบุคลากรที่จะตอบสนองต่อเป้าหมายของมหาวิทยาลัย

11. มีการส่งเสริมให้บุคลากร ขอตำแหน่งทางวิชาการ ทั้งประเภทวิชาการ และประเภทสนับสนุน ตามเกณฑ์ที่กำหนด โดยมีนโยบายและแนวทางปฏิบัติชัดเจนในการติดตามและประเมินผล

12. มีนโยบายและระบบในการพัฒนาบัณฑิตที่จบจากมหาวิทยาลัยที่มีผลการเรียนดี มีความสามารถ โดดเด่น โดยให้การสนับสนุนทุนการศึกษาในระดับที่สูงขึ้นแล้วบรรจุเป็นบุคลากรของมหาวิทยาลัยในอนาคต

จุดอ่อน (Weaknesses)

1. สมรรถนะของบุคลากรส่วนใหญ่ยังอยู่ในระดับต่ำกว่ามาตรฐานที่มหาวิทยาลัยกำหนด จากการที่มหาวิทยาลัยได้กำหนดสมรรถนะบุคลากรของมหาวิทยาลัยเพื่อให้สอดคล้องกับมุ่งสู่วิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัย โดยแบ่งออกเป็นสมรรถนะหลัก สมรรถนะประจำกลุ่มงาน และสมรรถนะของผู้บริหารนั้น ผลการประเมินสมรรถนะเบื้องต้นของบุคลากรของมหาวิทยาลัยพบว่า สมรรถนะของบุคลากรบางด้านยังไม่ถึงเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดเป็นจำนวนมาก แสดงให้เห็นถึงความจำเป็นที่จะต้องมีการวางแผนงานเพื่อพัฒนาบุคลากรต่อไป

2. ระบบการบริหารบุคคลของมหาวิทยาลัยยังไม่มีประสิทธิภาพ ส่งผลให้บุคลากรขาดการพัฒนาตนเองและนำพามหาวิทยาลัยไปสู่ระดับสากลตามที่วิสัยทัศน์มหาวิทยาลัยกำหนด อาทิเช่น ไม่มีระบบการคัดเลือกบุคคลเข้าปฏิบัติงานหรือการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เที่ยงตรง ไม่มีการนำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานมาใช้ประกอบการให้ความดีความชอบหรือการให้คุณให้โทษ การคัดเลือกบุคลากรไม่คำนึงถึงตำแหน่งหรือความสามารถ ไม่สามารถดึงดูดผู้มีศักยภาพสูงมาเป็นบุคลากรสายวิชาการในสาขาขาดแคลน

3. การขาดจิตสำนึกร่วมในการพัฒนาตนเองเพื่อไปสู่วิสัยทัศน์ขององค์กร บุคลากรบางส่วนยังขาดจิตสำนึกในการเป็นเจ้าของมหาวิทยาลัย ไม่พยายามปฏิบัติงานหรือทำความเข้าใจในวัฒนธรรมการทำงานแบบทีมงาน ขาดความพยายามในอันที่จะมุ่งสู่วิสัยทัศน์มหาวิทยาลัย โดยที่มหาวิทยาลัยยังไม่มีนโยบายที่จะให้มีระบบการประเมินผลปฏิบัติงานเพื่อให้มีการลงโทษหรือออกจากราชการ และบุคลากรบางส่วนยังยึดติดกับผลประโยชน์ของตนเองและหน่วยงาน

4. การเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับ ซึ่งเป็นระบบที่มุ่งเน้นการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ยังไม่มีกฎ ระเบียบ ที่เอื้ออำนวยในการปฏิบัติงาน จึงทำให้เกิดความล่าช้าในการปฏิบัติงาน การสร้างบุคลากรรุ่นใหม่ที่มีประสิทธิภาพ รวมทั้งการปรับตัวเพื่อเพิ่มศักยภาพและประสิทธิภาพของบุคลากรทุกระดับในมหาวิทยาลัย

5. หน่วยงานที่รับผิดชอบงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ยังขาดผู้ที่มีความเชี่ยวชาญในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ส่งผลให้ไม่มีการดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากรในเชิงรุกที่มีประสิทธิภาพที่จะพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยให้สามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่มาจากภายนอกได้ ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของบุคลากรที่จะตอบสนองต่อเป้าหมายของมหาวิทยาลัย

6. บุคลากรสายวิชาการที่มีตำแหน่งทางวิชาการขาดการสร้างผลงานวิชาการอย่างต่อเนื่อง เนื่องจากมหาวิทยาลัยยังขาดนโยบายและแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจนในการติดตามและประเมินผล รวมทั้งขาดมาตรการการลงโทษที่เด็ดขาด

สภาพแวดล้อมภายนอก (External Environment)

โอกาส (Opportunities)

1. แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดเชียงใหม่ได้กำหนดเป้าประสงค์หลักคือชุมชนเข้มแข็ง สังคมน่าอยู่ เศรษฐกิจยั่งยืน การดำเนินการตามยุทธศาสตร์ดังกล่าวกำหนดให้มีการมีส่วนร่วมจากทุกฝ่ายทั้งภาคประชาชนและหน่วยงานของรัฐ ดังนั้น บุคลากรของมหาวิทยาลัยแม่โจ้จึงมีโอกาสดำเนินงานและพัฒนาองค์ความรู้และนวัตกรรม ที่เกิดจากบุคลากรของมหาวิทยาลัยในรูปแบบของโครงการสนองยุทธศาสตร์จังหวัด

2. นโยบายของรัฐบาลชุดปัจจุบันได้กำหนดพันธกิจให้มีการพัฒนาประชาธิปไตยและระบบการเมืองให้มีความมั่นคงในการปฏิบัติตามกฎหมายและบังคับใช้กฎหมายอย่างเสมอภาคและเป็นที่ยอมรับของสากล นโยบายดังกล่าวส่งผลให้เกิดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรโดยยึดหลักประชาธิปไตยและการออกระเบียบที่สามารถรองรับการดำเนินงานและมีการใช้ระเบียบอย่างเสมอภาค

3. ความชัดเจนของแผนอุดมศึกษาระยะยาว 15 ปี (พ.ศ.2551-2565) ซึ่งได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรอุดมศึกษาและกำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของสถาบันอุดมศึกษา โดยเฉพาะบุคลากรสายวิชาการไว้อย่างชัดเจน ทำให้มหาวิทยาลัยสามารถวางแผนเป้าหมายและกำหนดกรอบการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับแผนอุดมศึกษาระยะยาวได้ และส่งผลให้เกิดการพัฒนาในด้านต่าง ๆ เช่น ระบบการบริหารงานบุคคลระบบแห่ง การสนับสนุนจากภาครัฐเพื่อการศึกษาต่อ ความร่วมมือทางวิชาการกับมหาวิทยาลัยทั้งภายในและภายนอกประเทศ และมีการพัฒนาหลักสูตรต่าง ๆ เพิ่มขึ้น เป็นต้น

4. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) ได้กำหนดจุดเน้นและประเด็นการพัฒนาที่สำคัญในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 การเตรียมพร้อมด้านกำลังคนและเสริมสร้างศักยภาพของประชากรในทุกช่วงวัย จึงทำให้มหาวิทยาลัยต้องพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถของคน มุ่งเน้นการพัฒนาทักษะที่เหมาะสมในแต่ละช่วงวัยเพื่อวางรากฐานให้เป็นคนมีคุณภาพในอนาคต และกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาคนที่มีพัฒนาคนที่มีศักยภาพสอดคล้องกับการมุ่งสู่ University 4.0 โดยเน้นคนดี คนเก่ง หลักการพื้นฐานด้านการบริหารบุคคล 7 ประการ ประกอบด้วย 1.จรรยาบรรณ 2.การสรรหาบุคลากร 3.การปฏิบัติงานและการดูแลบุคลากร 4.การพัฒนาบุคลากร 5.การบริหารค่าจ้างและค่าตอบแทน 6.การบริหารสวัสดิการ 7. การสร้างบรรยากาศในการทำงาน จึงทำให้มหาวิทยาลัยต้องสร้างระบบและแนวทางที่เป็นรูปธรรมด้านการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยในด้านต่าง ๆ นี้ด้วย

ข้อจำกัด (Threats)

1. การแข่งขันที่สูงขึ้นระหว่างสถาบันการศึกษาของรัฐกับของเอกชนและมหาวิทยาลัยจากต่างประเทศ ส่งผลให้เกิดการแข่งขันในการดึงดูดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถไปอยู่ในหน่วยงานของตนที่ให้ค่าตอบแทนที่สูงกว่ามาตรฐานของสถาบันการศึกษาของรัฐ ทำให้ไม่สามารถรักษาคณาจารย์ที่มีความรู้ไว้ในองค์กรได้

2. ภาครัฐมีนโยบายลดงบประมาณอันเนื่องมาจากสภาวะเศรษฐกิจโลกตกต่ำและส่งผลกระทบต่อการบริหารงบประมาณของประเทศ ทำให้มหาวิทยาลัยได้รับงบประมาณลดลง การดำเนินงานของมหาวิทยาลัยจึงไม่สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมาย เช่น การลดลงของงบประมาณในการจัดหาครุภัณฑ์ที่จำเป็นต่อการเรียน การสอน หรือการวิจัย เป็นต้น

3. มหาวิทยาลัยแม่โจ้มีที่ตั้งอยู่ในภูมิภาคที่ห่างไกลจากเมืองหลวงของประเทศ ทำให้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและอยู่ในภูมิภาคอื่นไม่เลือกที่จะมาเข้ารับราชการในมหาวิทยาลัย เนื่องจากเกรงว่าจะไม่มีความสะดวกหรืออาจเลือกเข้าบรรจุทำงานในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ที่มีความเข้มแข็งด้านการวิจัยมากกว่า

4. ภาครัฐมีนโยบายด้านการประกันคุณภาพการศึกษาและการบริหารงานบุคคลที่ไม่แน่นอน ไม่เป็นเอกภาพ และมีการเปลี่ยนแปลงทุกปี ทำให้บุคลากรทุกระดับเสียเวลาไปกับการดำเนินงานทางด้านเอกสาร ส่งผลให้การปฏิบัติงานเพื่อบูรณาการเป้าหมายของมหาวิทยาลัยขาดประสิทธิภาพ ตัวอย่างเช่น การยกเลิก Blue Print for Change ระบบการประกันคุณภาพการศึกษาของ สกอ. ของ สมศ. และของ กพร. ที่ไม่สอดคล้องกัน และรวมทั้งการเปลี่ยนจากการบริหารงานระบบชีมาเป็นการบริหารงานระบบแท่ง เป็นต้น

ความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ

1. สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ในประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 “การพัฒนาคนและเสริมสร้างศักยภาพคน”
2. สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 ในประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 “การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์”
3. สอดคล้องกับเป้าหมายหลักของแผนที่ 5 “ศักยภาพในการพัฒนามหาวิทยาลัยอย่างยั่งยืน (Sustainability)”

ประเด็นยุทธศาสตร์ใน 5 มิติ เป้าประสงค์ และกลยุทธ์

มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ เป็นมิติของการจัดทำแนวทางและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัย

เป้าประสงค์	กลยุทธ์
1. เพื่อจัดทำแนวทางและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคลให้ได้ “คนดี-คนเก่ง” เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงและสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัย	1. จัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 2. ส่งเสริมและสนับสนุนคณาจารย์ที่มีคุณสมบัติในการขอตำแหน่งทางวิชาการให้ผลิตผลงานและยื่นขอตำแหน่ง 3. สร้างวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งสู่เป้าหมายและมีความรับผิดชอบร่วมกัน

มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นมิติที่เน้นกิจกรรมและกระบวนการของการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย ให้เกิดความคุ้มค่า มีการนำระบบสารสนเทศการจัดการข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลมาใช้เกิดประโยชน์สูงสุด

เป้าประสงค์	กลยุทธ์
1. เพื่อให้มีการพัฒนาตามสมรรถนะตามตำแหน่งที่รับผิดชอบ 2. เพื่อให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนและพัฒนาตามเส้นทางความก้าวหน้าในการทำงาน	1. พัฒนาระบบสมรรถนะของมหาวิทยาลัย 2. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการพัฒนาตนเอง และนำความรู้ ทักษะ ที่ได้มาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน 3. พัฒนา Training Roadmap สำหรับบุคลากร แต่ละกลุ่มและส่งเสริมให้มีการพัฒนาตามเส้นทางที่กำหนด

มิติที่ 3 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นมิติที่เน้นการธำรงรักษาบุคลากรให้มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และเกิดการเรียนรู้ในองค์กร

เป้าประสงค์	กลยุทธ์
1. เพื่อให้มีระบบติดตามรายงานผลการพัฒนาบุคลากร	1. พัฒนาระบบการติดตาม รายงานผลการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้สอดคล้องกับการปฏิบัติงานของบุคลากร 2. กำหนดสายการทำงานที่ชัดเจนเพื่อเป็นสิ่งจูงใจ และรักษาบุคลากรไว้

มิติที่ 4 ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นมิติที่เน้นการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างโปร่งใส เป็นธรรม เพื่อสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน เกิดความภาคภูมิใจกับมหาวิทยาลัย

เป้าประสงค์	กลยุทธ์
1. เพื่อให้เกิดความโปร่งใส และเป็นธรรมในการบริหารงานบุคคล	1. พัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย โดยเน้นความโปร่งใส และเปิดเผย ทุกกระบวนการ

มิติที่ 5 คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน เป็นมิติที่เน้นให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรและบุคลากรกับผู้บริหาร การจัดทำระบบสวัสดิการ เพื่อให้บุคลากรมีความสมดุลทั้งคุณภาพชีวิตและหน้าที่การงาน

เป้าประสงค์	กลยุทธ์
1. การธำรง รักษา บุคลากรคุณภาพที่จำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมาย พันธกิจของมหาวิทยาลัย 2. การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	1. พัฒนาระบบการยกย่อง ชมเชย ให้สอดคล้องกับประสิทธิภาพการทำงาน 2. เสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัย 3. สร้างสภาพแวดล้อม จัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อดึงดูดและพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานให้มีความสุขในการทำงาน

มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

เป้าประสงค์ 1. เพื่อจัดทำแนวทางและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคลให้ได้ “คนดี-คนเก่ง” เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง และสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัย

ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย ปี 63
1. ร้อยละความสำเร็จของตัวชี้วัดในแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	ร้อยละ	80
2. ร้อยละของอาจารย์ประจำที่มีตำแหน่งทางวิชาการเพิ่มขึ้น	ร้อยละ	5

กลยุทธ์การพัฒนา

1. ปรับปรุงแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย
2. ส่งเสริมและสนับสนุนคณาจารย์ที่มีคุณสมบัติในการขอตำแหน่งทางวิชาการให้ผลิตผลงานและยื่นขอตำแหน่ง
3. สร้างวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งสู่เป้าหมายและมีความรับผิดชอบร่วมกัน

มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

- เป้าประสงค์**
1. เพื่อให้มีการนำข้อมูลสารสนเทศมาใช้ในการวางแผนและตัดสินใจในการบริหารทรัพยากรบุคคล
 2. เพื่อให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนและพัฒนาตามเส้นทางความก้าวหน้าในการทำงาน

ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย ปี 63
3. ร้อยละของบุคลากรของหน่วยงานนำร่องที่กรอก IDP Online	ร้อยละ	60
4. ร้อยละของบุคลากรที่กรอก IDP Online และได้ดำเนินการตามแผน	ร้อยละ	60
5. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา ตาม Training Roadmap (ข้าราชการ และพนักงานมหาวิทยาลัย)	ร้อยละ	80

กลยุทธ์การพัฒนา

1. การพัฒนาระบบเทคโนโลยีเพื่อประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคล
2. สนับสนุนให้บุคลากรมีความก้าวหน้าตามเส้นทางในการทำงาน
3. พัฒนา Training Roadmap สำหรับบุคลากรแต่ละกลุ่ม และส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนาตามเส้นทางที่กำหนด

มิติที่ 3 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

- เป้าประสงค์**
1. เพื่อให้มีระบบติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในรูปแบบการบริหารผลงาน

ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย ปี 63
6. มีระบบการติดตามรายงานผลการพัฒนาบุคลากร	ระบบ	1

กลยุทธ์การพัฒนา

1. พัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีทักษะและความรู้เพียงพอต่อการทำงานและการพัฒนาองค์กร
2. กำหนดสายการทำงานที่ชัดเจนเพื่อเป็นสิ่งจูงใจและรักษาบุคลากรไว้

มิติที่ 4 ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์ 1. เพื่อให้เกิดความโปร่งใส และเป็นธรรม ในการบริหารงานบุคคล

ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย ปี 63
7. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับอนุมัติให้ลาศึกษาต่อ มีการรายงานผลทางการศึกษา / ความก้าวหน้าทางการศึกษา	ร้อยละ	80

กลยุทธ์การพัฒนา

1. พัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย โดยเน้นความโปร่งใส และเปิดเผยทุกกระบวนการ

มิติที่ 5 คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

เป้าประสงค์ 1. เพื่อธำรง รักษา บุคลากรคุณภาพที่จำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมาย พันธกิจของมหาวิทยาลัย
2. เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย ปี 63
8. การได้รับรางวัลด้านจริยธรรม จรรยาบรรณ คนดี คนเก่ง จากหน่วยงานภายใน และภายนอก	มากกว่าร้อยละ	2
9. ส่วนงาน/หน่วยงาน ภายในมหาวิทยาลัย มีการดำเนินการด้าน (Green University)	ร้อยละ	50

กลยุทธ์การพัฒนา

1. พัฒนาระบบการยกย่อง ชมเชย ให้สอดคล้องกับประสิทธิภาพการทำงาน
2. เสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัย
3. สร้างสภาพแวดล้อมจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อดึงดูดและพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานให้มีความสุขในการทำงาน

มิติ	ตัวชี้วัดในแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
มิติที่ 1	1. ร้อยละความสำเร็จของตัวชี้วัดในแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
	2. ร้อยละของอาจารย์ประจำที่มีตำแหน่งทางวิชาการเพิ่มขึ้น
มิติที่ 2	3. ร้อยละของบุคลากรของหน่วยงานนำร่องที่กรอก IDP Online
	4. ร้อยละของบุคลากรที่กรอก IDP Online และได้ดำเนินการตามแผน
	5. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา ตาม Training Roadmap (ข้าราชการ และพนักงานมหาวิทยาลัย)
มิติที่ 3	6. มีระบบการติดตามรายงานผลการพัฒนาบุคลากร
มิติที่ 4	7. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับอนุมัติให้ลาศึกษาต่อ มีการรายงานผลทางการศึกษา/ความก้าวหน้าทางการศึกษา
มิติที่ 5	8. การได้รับรางวัลด้านจริยธรรม จรรยาบรรณ คนดี คนเก่ง จากหน่วยงานภายในและภายนอก
	9. ส่วนงาน/หน่วยงาน ภายในมหาวิทยาลัย มีการดำเนินการด้าน (Green University)

แผนที่ยุทธศาสตร์ (Strategy Map)

วิสัยทัศน์ : บุคลากรมีขีดความสามารถในระดับนานาชาติและทำงานอย่างมีความสุข

1. มิติความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ 1.1 เพื่อจัดทำแนวทางและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคลให้ได้ "คนดี-คนเก่ง" เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงและให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัย	กลยุทธ์ 1.1.1 จัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 1.1.2 ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรที่มีคุณสมบัติในการขอตำแหน่งทางวิชาการให้ผลิตผลงานและยื่นขอตำแหน่ง 1.1.3 สร้างวัฒนธรรมการทำงานที่มีคุณภาพและมีความรับผิดชอบร่วมกัน
2. มิติประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล เป้าประสงค์ 2.1 เพื่อให้มีการพัฒนาสมรรถนะตามตำแหน่งที่รับผิดชอบ 2.2 เพื่อให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนและพัฒนาตามเส้นทางความก้าวหน้าในการทำงาน	กลยุทธ์ 2.1.1 พัฒนาระบบสมรรถนะของมหาวิทยาลัย 2.2.1 ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการพัฒนาตนเอง และนำความรู้ ทักษะที่ได้มาใช้ในการปฏิบัติงาน 2.2.2 พัฒนา Training Roadmap สำหรับบุคลากรแต่ละกลุ่มและส่งเสริมให้มีการพัฒนาตามเส้นทางที่กำหนด
3. มิติประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล เป้าประสงค์ 3.1 เพื่อให้มีระบบติดตามรายงานผลการพัฒนาบุคลากร	กลยุทธ์ 3.1.1 พัฒนาระบบการติดตาม รายงานผลการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้สอดคล้องกับการปฏิบัติงานของบุคลากร 3.1.2 กำหนดสายการทำงานที่ชัดเจนเพื่อเป็นสิ่งจูงใจและรักษาบุคลากรไว้
4. มิติความพร้อมรับผลิตด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เป้าประสงค์ 4.1 เพื่อให้เกิดความโปร่งใส และเป็นธรรม ในการบริหารงานบุคคล	กลยุทธ์ 4.1.1 พัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย โดยเน้นความโปร่งใส และเปิดเผยทุกกระบวนการ
5. มิติคุณภาพชีวิตและความสมดุล เป้าประสงค์ 5.1 สร้าง รักษาบุคลากรคุณภาพที่จำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมาย พันธกิจของมหาวิทยาลัย 5.2 การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	กลยุทธ์ 5.1.1 พัฒนาระบบการยกย่อง ชมเชย ให้สอดคล้องกับประสิทธิภาพของการทำงาน 5.2.1 เสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัย 5.2.2 สร้างสภาพแวดล้อม จัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อดึงดูดและพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานให้มีความสุขในการทำงาน

หน่วยงานที่รับผิดชอบตัวชี้วัดในแผน

คณะ / สำนัก	มิติที่ 1		มิติที่ 2		มิติที่ 3	มิติที่ 4	มิติที่ 5		
1. หน่วยงานที่มีการเรียนการสอน									
1. คณะบริหารธุรกิจ	1.1	1.2	2.3	2.4	2.5	3.6	5.8	5.9	
2. คณะผลิตกรรมการเกษตร	1.1	1.2			2.5	3.6	4.7	5.8	5.9
3. คณะวิทยาศาสตร์	1.1	1.2	2.3	2.4	2.5	3.6	4.7	5.8	5.9
4. คณะวิศวกรรมและอุตสาหกรรมเกษตร	1.1	1.2	2.3	2.4	2.5	3.6	4.7	5.8	5.9
5. คณะเทคโนโลยีการประมงและทรัพยากรทางน้ำ	1.1	1.2			2.5	3.6	4.7	5.8	5.9
6. คณะพัฒนาการท่องเที่ยว	1.1	1.2			2.5	3.6	4.7	5.8	5.9
7. คณะศิลปศาสตร์	1.1	1.2	2.3	2.4	2.5	3.6	4.7	5.8	5.9
8. คณะเศรษฐศาสตร์	1.1	1.2			2.5	3.6	4.7	5.8	5.9
9. คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการออกแบบสิ่งแวดล้อม	1.1	1.2			2.5	3.6	4.7	5.8	5.9
10. คณะสัตวศาสตร์และเทคโนโลยี	1.1	1.2			2.5	3.6	4.7	5.8	5.9
11. คณะสารสนเทศและการสื่อสาร	1.1	1.2			2.5	3.6	4.7	5.8	5.9
12. วิทยาลัยบริหารศาสตร์	1.1	1.2			2.5	3.6	4.7	5.8	5.9
13. วิทยาลัยพลังงานทดแทน	1.1	1.2			2.5	3.6	4.7	5.8	5.9
15. วิทยาลัยนานาชาติ	1.1	1.2			2.5	3.6	4.7	5.8	5.9
15. มหาวิทยาลัยแม่โจ้-แพร่ เฉลิมพระเกียรติ	1.1	1.2			2.5	3.6	4.7	5.8	5.9
16. มหาวิทยาลัยแม่โจ้ - ชุมพร	1.1	1.2			2.5	3.6	4.7	5.8	5.9

คณะ / สำนัก	มิติที่ 1	มิติที่ 2	มิติที่ 3	มิติที่ 4	มิติที่ 5
2. หน่วยงานที่สนับสนุนการเรียนรู้และการสอน					
17. สำนักวิจัยและส่งเสริมวิชาการการเกษตร	1.1		2.5	3.6	5.8
18. สำนักบริหารและพัฒนาวิชาการ	1.1		2.5	3.6	5.8
19. สำนักหอสมุด	1.1		2.5	3.6	5.8
20. สำนักงานมหาวิทยาลัย					
20.1 กองกลาง	1.1		2.5	3.6	5.8
20.2 กองพัฒนานักศึกษา	1.1		2.5	3.6	5.8
20.3 กองแผนงาน	1.1		2.5	3.6	5.8
20.4 กองการเจ้าหน้าที่	1.1	2.3	2.5	3.6	5.8
20.5 กองคลัง	1.1		2.5	3.6	5.8
20.6 กองวิเทศสัมพันธ์	1.1		2.5	3.6	5.8
20.7 กองกายภาพและสิ่งแวดล้อม	1.1		2.5	3.6	5.8
20.8 กองเทคโนโลยีดิจิทัล	1.1		2.5	3.6	5.8
20.9 กองส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม	1.1		2.5	3.6	5.8
20.10 กองพัฒนาคุณภาพ	1.1		2.5	3.6	5.8
20.11 กองบริหารงานทรัพย์สินและกิจการพิเศษ	1.1		2.5	3.6	5.8
20.12 กองตรวจสอบภายใน	1.1		2.5	3.6	5.8
20.13 ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	1.1	2.3	2.5	3.6	5.8
20.14 ฝ่ายกฎหมาย	1.1	2.3	2.5	3.6	5.8
20.15 ฝ่ายสื่อสารองค์กร	1.1		2.5	3.6	5.8

หมายเหตุ มิติที่ 2 ตัวชี้วัดที่ 2.3 และ 2.4 เป็นหน่วยงานนำร่องของปีงบประมาณ 2563

แผนปฏิบัติการ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563

สรุปแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	การพัฒนาระบบ	Competency			โครงการ	แผน		ผู้รับผิดชอบ/หน่วยงาน
			Core	Functional	Managerial		(คน)	(กลุ่มเป้าหมาย)	
มิตินี้ 1 ความ สอดคล้อง เชิง ยุทธศาสตร์ ร : การ บริหาร ทรัพยากร บุคคลเพื่อ รองรับ วิสัย ทัศน์ของ มหาวิทยาลัย	1. เพื่อจัดทำแนวทางและ วิธีการบริหารทรัพยากร บุคคลให้ได้ “คนดี-คนเก่ง” เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง และให้สอดคล้องกับ วิสัย ทัศน์ของมหาวิทยาลัย	1. จัดทำแผนพัฒนาทรัพยากร มนุษย์	X			1. โครงการทบทวนแผนแม่บทด้านพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ (ปี 2561 – 2565)	100	ผู้บริหาร/เจ้าหน้าที่ ส่วนงาน	ผช.อธิการบดีที่รับผิดชอบ/ งานพัฒนาทรัพยากร มนุษย์/ส่วนงาน
			X			2. โครงการทบทวนและจัดทำแผนพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ ปี 2564	100	ผู้บริหาร/เจ้าหน้าที่ ส่วนงาน/กก. พัฒนาบุคลากร	ผช.อธิการบดีที่รับผิดชอบ/ งานพัฒนาทรัพยากร มนุษย์/ส่วนงาน
		2. ส่งเสริมและสนับสนุน คณาจารย์ที่มีคุณสมบัติในการ ขอดำเนินงานทางวิชาการให้ผลิต ผลงานและยื่นขอตำแหน่ง	X	X		3. โครงการอบรมพัฒนาศักยภาพ คณาจารย์ในการขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้น	50	บุคลากรสายวิชาการที่ ต้องการขอตำแหน่ง ทางวิชาการ	รองอธิการบดี/ผช.อธิการบดี ที่รับผิดชอบ/กองการ เจ้าหน้าที่/ส่วนงาน
		3. สร้างวัฒนธรรมการ ทำงานที่มุ่งสู่เป้าหมายและมี ความรับผิดชอบร่วมกัน	X	X	X	4. โครงการประชุมพิเศษบุคลากรใหม่	50	บุคลากรใหม่	ผช.อธิการบดีที่รับผิดชอบ/ กองการเจ้าหน้าที่/ส่วนงาน
			X	X	X	5. โครงการเปลี่ยนผ่านมหาวิทยาลัยแม่โจ้ สู่ 100 ปี	150	บุคลากรทุกส่วนงาน	คณะกรรมการ SPO / ฝ่าย พัฒนาทรัพยากรมนุษย์
				X		6. โครงการผู้บริหารพบบุคลากร (Orientation)	40	บุคลากรทุกส่วนงาน	อธิการบดี / รองอธิการบดี / ผช.อธิการบดี / ส่วนงาน

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	การพัฒนาระบบ	Competency			โครงการ	แผน		ผู้รับผิดชอบ/หน่วยงาน
			Core	Functional	Managerial		(คน)	(กลุ่มเป้าหมาย)	
มิติที่ 1 ความ สอดคล้อง เชิง ยุทธศาสตร์ รุ : การ บริหาร ทรัพยากร บุคคลเพื่อ รองรับ วิสัย ทัศน์ของ มหาวิทยาลัย	3. สร้างวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งสู่เป้าหมายและมีความรับผิดชอบร่วมกัน					7. โครงการหลักสูตรก้าวใหม่ (ประเภทวิชาการและประเภทสนับสนุน)	40	บุคลากรใหม่ที่ยังไม่ได้ผ่านการอบรม	ผช.อธิการบดีที่รับผิดชอบ/คณะกรรมการจัดทำหลักสูตรการอบรม/ฝ่าย
			X	X		8. โครงการพัฒนาศักยภาพด้านภาษาต่างประเทศ	50	บุคลากรที่สอบไม่ผ่านระดับตามมาตรฐาน	วิทยาลัยนานาชาติ/คณะศิลปศาสตร์/ส่วนงาน
			X		X	9. โครงการพัฒนาผู้บริหารระดับสูง (อบรมฯ/ศึกษา/ดูงาน)	40	อธิการ/รองอธิการ/ผช.อธิการ/คณบดี/ประธานสภาพนักงาน	อธิการ/รองอธิการ/ ผช.อธิการ/คณบดี/ประธานสภาพนักงาน
			X	X	X	10. โครงการพัฒนาผู้บริหารระดับสูงในหลักสูตรระดับชาติ (แบบส/แบบ/นบก)	2	รองอธิการ/คณบดี	รองอธิการ/คณบดี/ส่วนงาน
			X		X	11. โครงการพัฒนาผู้บริหารระดับหน่วยงานส่วนงาน	60	คณบดี/รอง-ผช.คณบดี/ผู้อำนวยการสำนักงาน	คณะกรรมการพัฒนาบุคลากร/ส่วนงาน

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	การพัฒนาระบบ	Competency			โครงการ	แผน		ผู้รับผิดชอบ/หน่วยงาน		
			Core	Functional	Managerial		(คน)	(กลุ่มเป้าหมาย)			
มิติที่ 2 ประสิทธิภาพ ของ กระบวนการ บริหาร ทรัพยากร บุคคล	2. เพื่อให้มีการพัฒนาตาม สมรรถนะตามตำแหน่งที่ รับผิดชอบ	4. พัฒนาระบบสมรรถนะของ มหาวิทยาลัย				12. โครงการพัฒนาระบบสมรรถนะของมหาวิทยาลัย		ทุกหน่วยงาน	คณะกรรมการสมรรถนะ / ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ / กองดิจิทัล / ส่วนงาน		
	3. เพื่อให้บุคลากรมีส่วน ร่วมในการวางแผนและ พัฒนาตามเส้นทาง ความก้าวหน้าในการ ทำงาน	5. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ บุคลากรได้รับการพัฒนาตนเอง และนำความรู้ ทักษะ ที่ได้มาใช้ ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน	x	x	x	13. โครงการสร้างความเข้าใจในระบบ IDP Online ของมหาวิทยาลัย			คณะกรรมการสมรรถนะ / ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ / กองดิจิทัล / ส่วนงาน		
			x	x	x	14. โครงการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับ การพัฒนาตามแผน IDP			คณะกรรมการสมรรถนะ / ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ / กองดิจิทัล / ส่วนงาน		
		6. พัฒนา Training Roadmap สำหรับบุคลากรแต่ละกลุ่ม และ ส่งเสริมให้มีการพัฒนาตาม เส้นทางที่กำหนด	x	x	x	15. โครงการอบรมการขอตำแหน่งทางวิชาการทั้ง สายวิชาการ/สายสนับสนุน	150	สายวิชาการ/ สาย สนับสนุน	รองอธิการ/ผอ.อธิการบดี/ ฝ่ายพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ / ส่วนงาน		
			x	x	x	16. โครงการอบรมหลักสูตร Training Roadmap สำหรับบุคลากรตามกลุ่มงาน (Core , Optional)		บุคลากรแต่ละกลุ่ม	คณะกรรมการพัฒนา บุคลากร / ฝ่ายพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ / ส่วนงาน		

	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	การพัฒนาระบบ	Competency			โครงการ	แผน		ผู้รับผิดชอบ/หน่วยงาน
				Core	Functional	Managerial		(คน)	(กลุ่มเป้าหมาย)	
มิติที่ 3 ประสิทธิภาพ ของการ บริหาร ทรัพยากร บุคคล	4. เพื่อให้มีระบบติดตาม รายงานผลการพัฒนา บุคลากร	7. พัฒนาระบบการติดตาม รายงานผลการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้สอดคล้องกับการ ปฏิบัติงานของบุคลากร 8. กำหนดสายการทำงานที่ ชัดเจนเพื่อเป็นสิ่งจูงใจและ รักษาบุคลากรไว้	X				17. โครงการพัฒนาระบบการติดตามการรายงานผล การพัฒนาบุคลากร 18. โครงการจัดทำ Job Description ตาม ตำแหน่งงาน		บุคลากรทุกคน	คณะกรรมการ พัฒนาบุคลากร / ฝ่าย พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ / ส่วนงาน
				X	X					

	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	การพัฒนาระบบ	Competency			โครงการ	แผน		ผู้รับผิดชอบ/หน่วยงาน
				Core	Functional	Managerial		(คน)	(กลุ่มเป้าหมาย)	
มิติที่ 4 ความพร้อม รับผิดชอบ การบริการ ทรัพยากร บุคคล	5. เพื่อให้เกิดความโปร่งใส และเป็นธรรม ในการ บริหารงานบุคคล	9. พัฒนาระบบการบริหารงาน บุคคลของมหาวิทยาลัย โดย เน้นความโปร่งใส และเปิดเผย ทุกกระบวนการ	x				19. โครงการจัดทำระบบการรายงานผลทาง การศึกษา/ความก้าวหน้าทางการศึกษา ของ บุคลากรที่ลาศึกษาต่อ	1500	บุคลากรที่ลา ศึกษาต่อ	ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ / กองดิจิทัล / ส่วนงาน

