

สรุปผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัด แผนบริหารทรัพยากรมนุษย์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

รอบ 12 เดือน (1 ตุลาคม 2564 - 30 กันยายน 2565)

มติ/ประเด็นยุทธศาสตร์	ร้อยละ ความสำเร็จใน การบรรลุตัวชี้วัด	จำนวน ตัวชี้วัด ทั้งหมด	จำนวน ตัวชี้วัดที่ บรรลุแล้ว	จำนวน ตัวชี้วัดที่ไม่ บรรลุ/ รอผลการ ดำเนินงาน
มติที่ 1 การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ 100 ปี (SPO) ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 ส่งเสริมบุคลากรในการขับเคลื่อน ยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย	100.00	3	3	0
มติที่ 2 พันธกิจหลัก (MOC) ด้านการพัฒนาบุคลากร ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาการบริหารจัดการทรัพยากร มนุษย์เพื่อรองรับพันธกิจมหาวิทยาลัย	100.00	11	11	0
มติที่ 3 ความเป็นนานาชาติ (International) ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย เพื่อรองรับการเป็นมหาวิทยาลัยระดับนานาชาติ	100	2	2	0
มติที่ 4 การพลิกโฉมมหาวิทยาลัย (Reinventing University) ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 บริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ เอื้อต่อการพลิกโฉมมหาวิทยาลัยด้านเทคโนโลยีและ นวัตกรรมการเกษตรสมัยใหม่	100	2	2	0
มติที่ 5 การเพิ่มรายได้ลดรายจ่าย (Income) ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 สนับสนุนการเพิ่มประสิทธิภาพการ ใช้จ่ายงบประมาณอย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อ ความยั่งยืนขององค์กร	100	2	2	0
รวม	100	20	20	0

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนบริหารทรัพยากรมนุษย์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

รอบ 12 เดือน (1 ตุลาคม 2564 - 30 กันยายน 2565)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 ส่งเสริมบุคลากรในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย

ตัวชี้วัด	กลยุทธ์	ตัวชี้วัดความสำเร็จ				รายละเอียดผลการดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ ดำเนินการตาม โครงการ/กิจกรรม	อุปสรรค/ แนวทางแก้ไข	เอกสารอ้างอิง
		ชื่อโครงการ/กิจกรรม	หน่วย นับ	แผน (ตัวเลข)	ผล (ตัวเลข)				
เป้าประสงค์ที่ 1.1 1.1 เพื่อให้มหาวิทยาลัยมีบุคลากรที่สามารถปฏิบัติงานตอบสนองต่อการบรรลุยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย									
1.1.1. ร้อยละ บุคลากรที่ได้รับการ ถ่ายทอดยุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัย	1. ส่งเสริมบุคลากร ให้รับรู้และปฏิบัติงาน ได้สอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัย	1.โครงการผู้บริหารพบบุคลากร Wee Talk#2 (2021) 2.โครงการผู้บริหารพบบุคลากร ส่วนงาน	ร้อยละ	80	80.1	1. โครงการ อธิการบดีและ ผู้บริหารพบบุคลากร ประจำปี งบประมาณ 2565 2.โครงการผู้บริหาร พบบุคลากรส่วนงาน จำนวน 25 ครั้ง แบ่งเป็น 4 สำนัก 12 กอง 4 ฝ่าย 18 คณะ/วิทยาลัย และ 5 หน่วยงาน วิสาหกิจ รวม จำนวนบุคลากร 1,300 คน	ฝ่ายพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์/ กองแผนงาน/ฝ่าย สื่อสารองค์กร/กอง DT		โครงการ อธิการบดีและ ผู้บริหารพบ บุคลากร ประจำปี งบประมาณ 2565

ตัวชี้วัด	กลยุทธ์	ตัวชี้วัดความสำเร็จ				รายละเอียดผลการดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ ดำเนินการตาม โครงการ/กิจกรรม	อุปสรรค/ แนวทางแก้ไข	เอกสารอ้างอิง
		ชื่อโครงการ/กิจกรรม	หน่วย นับ	แผน (ตัวเลข)	ผล (ตัวเลข)				
						3.เผยแพร่ ยุทธศาสตร์สร้างการ รับรู้ผ่านเว็บไซต์ มหาวิทยาลัย 4.กิจกรรมส่งเสริม GO Eco U เช่น กิจกรรม Green Office , Zero Waste			
1.1.2 จำนวนระบบ สารสนเทศด้านความ เชี่ยวชาญของบุคลากร	2. พัฒนาระบบ ฐานข้อมูลความ เชี่ยวชาญของ บุคลากรที่มีอยู่กับ การนำไปใช้ในการ ขับเคลื่อนยุทธศาสตร์	1. พัฒนาระบบฐานข้อมูลความ เชี่ยวชาญบุคลากร	จำนวน	1	1	1. ระบบฐานข้อมูล ความเชี่ยวชาญ บุคลากรแม่ใจ แสดง ข้อมูลความเชี่ยวชาญ จำนวน 141 สาขา ความเชี่ยวชาญ จาก บุคลากร	กองบริหาร ทรัพยากรบุคคล		ฐานข้อมูลความ เชี่ยวชาญของ บุคลากร

ตัวชี้วัด	กลยุทธ์	ตัวชี้วัดความสำเร็จ				รายละเอียดผลการดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ ดำเนินการตาม โครงการ/กิจกรรม	อุปสรรค/ แนวทางแก้ไข	เอกสารอ้างอิง
		ชื่อโครงการ/กิจกรรม	หน่วย นับ	แผน (ตัวเลข)	ผล (ตัวเลข)				
	3. สร้างระบบและกลไกในการสรรหา/พัฒนา/ธำรงรักษาไว้ซึ่งผู้เชี่ยวชาญ เช่น แรงจูงใจ ค่าตอบแทน เป็นต้น	1. กิจกรรมสร้างระบบและกลไกการสรรหา พัฒนา ธำรงรักษาไว้ซึ่งผู้เชี่ยวชาญของมหาวิทยาลัย 1.1 กิจกรรมกำหนดนิยามความเชี่ยวชาญ (เกณฑ์ตัวชี้วัดในการอ้างอิงความเชี่ยวชาญ) 1.2 กิจกรรมทบทวนหลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาฯ (เกณฑ์การคิดคำนวณค่าประสบการณ์)				1. มีมาตรฐานกำหนดตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญ 2. มีการกำหนดหลักเกณฑ์การคิดคำนวณค่าประสบการณ์	กองบริหารทรัพยากรบุคคล		มาตรฐานกำหนดตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญ หลักเกณฑ์การกำหนดค่าตอบแทนที่นอกเหนือจากค่าจ้าง

ตัวชี้วัด	กลยุทธ์	ตัวชี้วัดความสำเร็จ				รายละเอียดผลการดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ ดำเนินการตาม โครงการ/กิจกรรม	อุปสรรค/ แนวทางแก้ไข	เอกสารอ้างอิง
		ชื่อโครงการ/กิจกรรม	หน่วย นับ	แผน (ตัวเลข)	ผล (ตัวเลข)				
เป้าประสงค์ที่ 1.2 เพื่อให้เกิดการบูรณาการองค์ความรู้ของบุคลากรในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย									
1.2.1 จำนวน เครือข่าย/โครงการที่ มีการบูรณาการองค์ ความรู้ของบุคลากร ในการขับเคลื่อน ยุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัย	4. ส่งเสริมการทำงาน แบบบูรณาการ ร่วมกันของผู้เชี่ยวชาญ	1. ส่งเสริมการทำงานแบบบูรณา การองค์ความรู้	จำนวน	1	2	1. การบูรณาการ ระหว่างสาขาวิชา เทคโนโลยีชีวภาพฯ และสาขาวิชาการ บัญชี ของ มหาวิทยาลัยแม่โจ้- แพร่ฯ ร่วมกันทำ หลักสูตร ประกาศนียบัตร (Non-degree) "การ เพาะเลี้ยงเนื้อเยื่อพืช เศรษฐกิจเพื่อใช้ใน เชิงพาณิชย์"	มหาวิทยาลัยแม่โจ้- แพร่ฯ		หลักสูตร ประกาศนียบัตร (Non-Degree)การ เพาะเลี้ยงเนื้อเยื่อ พืชเศรษฐกิจใน เชิงพาณิชย์

ตัวชี้วัด	กลยุทธ์	ตัวชี้วัดความสำเร็จ				รายละเอียดผลการดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ ดำเนินการตาม โครงการ/กิจกรรม	อุปสรรค/ แนวทางแก้ไข	เอกสารอ้างอิง
		ชื่อโครงการ/กิจกรรม	หน่วย นับ	แผน (ตัวเลข)	ผล (ตัวเลข)				
						2. กิจกรรมความร่วมมือทางวิชาการ (MOA) "การพัฒนาเทศบาลตำบลแม่ยวม" ระหว่างวิทยาลัยบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยแม่โจ้ และ เทศบาลตำบลแม่ยวม อ.แม่สะเรียง จ.แม่ฮ่องสอน	วิทยาลัยบริหารศาสตร์		

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนบริหารทรัพยากรมนุษย์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

รอบ 12 เดือน (1 ตุลาคม 2564 - 30 กันยายน 2565)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อรองรับพันธกิจมหาวิทยาลัย

ตัวชี้วัด	กลยุทธ์	ตัวชี้วัดความสำเร็จ				รายละเอียดผลการดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ ดำเนินการตาม โครงการ/กิจกรรม	อุปสรรค/ แนว ทางแก้ไข	เอกสารอ้างอิง
		ชื่อโครงการ/กิจกรรม	หน่วย นับ	แผน (ตัวเลข)	ผล 12 ด (ตัวเลข)				
เป้าประสงค์ที่ 2.1 เพื่อให้มีระบบการบริหารงานบุคคลที่ตอบสนองพันธกิจหลักของมหาวิทยาลัย									
2.1.1 จำนวน โครงการหรือ กิจกรรมที่สร้าง ความร่วมมือในการ พัฒนามหาวิทยาลัย	1. สร้างบรรยากาศ แห่งความสามัคคี เป็นอันหนึ่งอัน เดียวกัน ร่วมแรง ร่วมใจในการพัฒนา มหาวิทยาลัย	1. กิจกรรมเสริมสร้าง บรรยากาศในการส่งเสริมการ ทำงาน 2. โครงการสำนักงานสีเขียว	กิจกรรม	8	12	1. กิจกรรม 5 ส สำนักงานสภา มหาวิทยาลัย 2. โครงการ เตรียมความพร้อมสู่ สำนักงานสีเขียว ของคณะสถาปัตยกรรม ศาสตร์ 3. โครงการ Green Office ของ สำนักงานมหาวิทยาลัย 4. โครงการการซ่อมแผนสาธารณภัยใน อาคารสูง การซ่อมแผนอัคคีภัย แผ่นดินไหวสำนักงานมหาวิทยาลัย (7 ม.ค.65) 5. โครงการวิศวกรรมและอุตสาหกรรม เกษตรสัมพันธ์ (2 ก.พ.65) 6. โครงการ “การใช้พลังงานและ ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ” โดย สำนักหอสมุด (29 เม.ย.65) 7. โครงการสำนักงานสีเขียว Green Office มุ่งสู่ Well being แม่โจ้-ชุมพร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2565	ทุกส่วนงาน		สำนักงานสี เขียว สำนักงาน มหาวิทยาลัย แม่โจ้

ตัวชี้วัด	กลยุทธ์	ตัวชี้วัดความสำเร็จ				รายละเอียดผลการดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ ดำเนินการตาม โครงการ/กิจกรรม	อุปสรรค/ แนว ทางแก้ไข	เอกสารอ้างอิง
		ชื่อโครงการ/กิจกรรม	หน่วย นับ	แผน (ตัวเลข)	ผล 12 ด (ตัวเลข)				
						<p>8. โครงการสำนักงานสีเขียว ในกิจกรรม Big Cleaning Day ครั้งที่ 1 และ กิจกรรมการปรับปรุงบ่อปุ๋ยหมักไม่กลับ กองของสำนักบริหารและพัฒนาวิชาการ (20 ก.ค.65)</p> <p>9. กิจกรรมสัมมนาการใช้พลังงานและ ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ โดย สำนักหอสมุด (29 เม.ย.65)</p> <p>10. โครงการอบรมสำนักงานสีเขียว ประจำปี 2565 หลักสูตรความสำคัญของ สำนักงานสีเขียว และ หลักสูตรวิจัยกร ภาวะเรือนกระจกต่อสุขภาพผู้ใช้ใน อาคาร(18 ก.ค.65)</p> <p>11. กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อการ ทำงานที่ดีขึ้น "ระเบียบปฏิบัติงาน กิจกรรมการดำเนินงานวิทยาลัยบริหาร ศาสตร์" (26 ม.ค.65)</p> <p>12. โครงการส่งเสริมคุณภาพชีวิต : สร้าง ความรู้ความเข้าใจ เมื่อชีวิตใกล้ชิด covid-19 โดย วิทยาลัยบริหารศาสตร์</p>			

ตัวชี้วัด	กลยุทธ์	ตัวชี้วัดความสำเร็จ				รายละเอียดผลการดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ ดำเนินการตาม โครงการ/กิจกรรม	อุปสรรค/ แนว ทางแก้ไข	เอกสารอ้างอิง
		ชื่อโครงการ/กิจกรรม	หน่วย นับ	แผน (ตัวเลข)	ผล 12 ด (ตัวเลข)				
2.1.2 ความสำเร็จ ของการสร้างระบบ สวัสดิการของ บุคลากรในระยะยาว	2. สร้างระบบ สวัสดิการของ บุคลากรให้มีความ ชัดเจนในระยะยาว	1.โครงการสวัสดิการระยะยาว	ระดับ	2 (วิเคราะห์ ผลเพื่อ ศึกษา ความ เป็นไปได้ ในการ จัด สวัสดิการ ระยะยาว)	4 (ดำเนินการ จัด สวัสดิการ ตามที่ คณะกรรมการ เห็นชอบ)	ปรับอัตราการเบิกค่าใช้จ่ายในการตรวจ สุขภาพประจำปี จากเดิมร้อยละ 50 (ไม่ เกิน 400 บาท)ของค่าตรวจตามสิทธิการ เบิกค่ารักษาพยาบาลสำหรับข้าราชการ และลูกจ้างประจำ เป็น ร้อยละ 50 (ไม่ เกิน 525 บาท) ของค่าตรวจตามสิทธิการ เบิกค่ารักษาพยาบาลสำหรับข้าราชการ และลูกจ้างประจำ (ไม่จำกัดอายุ)	กองบริหาร ทรัพยากรบุคคล		
2.1.3 จำนวนระบบ ที่ได้รับการปรับปรุง หรือพัฒนาระบบ สารสนเทศด้าน บุคลากร	3. ปรับปรุง ฐานข้อมูลบุคลากร และพัฒนาระบบ สารสนเทศด้าน บุคลากรที่มี ประสิทธิภาพ ตอบสนองต่อการ ตัดสินใจได้อย่าง รวดเร็ว	1. กิจกรรมปรับปรุงหรือพัฒนา ระบบสารสนเทศด้านบุคลากร	จำนวน	1	1	1. ปรับปรุงระบบสารสนเทศด้านบุคลากร โดยพัฒนาโปรแกรมบุคลากร Human MJU (พัฒนาเป็นระบบเว็บแอปพลิเคชัน) 2. ระบบฐานข้อมูลความเชี่ยวชาญ บุคลากรแม่โจ้ แสดงข้อมูลความเชี่ยวชาญ	กองบริหาร ทรัพยากรบุคคล		ระบบ ฐานข้อมูล ความ เชี่ยวชาญ บุคลากรแม่โจ้ แสดงข้อมูล ความเชี่ยวชาญ

ตัวชี้วัด	กลยุทธ์	ตัวชี้วัดความสำเร็จ				รายละเอียดผลการดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ ดำเนินการตาม โครงการ/กิจกรรม	อุปสรรค/ แนว ทางแก้ไข	เอกสารอ้างอิง
		ชื่อโครงการ/กิจกรรม	หน่วย นับ	แผน (ตัวเลข)	ผล 12 ด (ตัวเลข)				
2.1.4 กิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีความซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใสในการดำเนินงาน	4. ส่งเสริมบุคลากรมีความซื่อสัตย์สุจริตและมีความโปร่งใสในการดำเนินงาน	1. โครงการส่งเสริมจรรยาบรรณ	จำนวน	1	3	1. เผยแพร่โปสเตอร์ส่งเสริมความซื่อสัตย์ โปร่งใสในการดำเนินงาน เรื่อง การขัดประโยชน์ส่วนตัวและประโยชน์ส่วนรวม 4 ชิ้น 2. กิจกรรมส่งเสริมจรรยาบรรณผ่าน E-Learning โดย งานสภาพนักงาน 3. โครงการส่งเสริมจรรยาบรรณวิชาชีพ "จรรยาบรรณดี ชีวิตมีสุข : ตำแหน่งอยู่ไม่นาน ตำแหน่งจะอยู่ตลอดไป" โดย วิทยาลัยบริหารศาสตร์	ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์/สภาพนักงาน/ฝ่ายกฎหมาย/ทุกส่วนงาน		อินโฟกราฟิกส่งเสริมจรรยาบรรณบุคลากร
2.1.5 ความสำเร็จของแผนบริหารทรัพยากรมนุษย์ประจำปี	5. จัดทำแผนบริหารทรัพยากรมนุษย์ทั้งระดับมหาวิทยาลัยและส่วนงานและขับเคลื่อนให้สำเร็จเป็นรูปธรรม	1. โครงการประชุมเพื่อทบทวนผลการดำเนินงานประจำปีและจัดทำแผนประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2566 2. ติดตามให้มีการดำเนินงานตามแผน	ระดับ	4 (ตัวชี้วัดในแผนบรรลุอย่างน้อยร้อยละ60)	5 (ตัวชี้วัดในแผนบรรลุอย่างน้อยร้อยละ80)	1. มีการจัดทำแผนประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2565 2. มีการติดตามผลการดำเนินงานจากส่วนงาน รอบ 6 เดือน 9 เดือน 12 เดือน	ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์/ทุกส่วนงาน		หนังสือของรายงานผลการดำเนินงานของส่วนงานรอบ 12 เดือน

ตัวชี้วัด	กลยุทธ์	ตัวชี้วัดความสำเร็จ				รายละเอียดผลการดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ ดำเนินการตาม โครงการ/กิจกรรม	อุปสรรค/ แนว ทางแก้ไข	เอกสารอ้างอิง
		ชื่อโครงการ/กิจกรรม	หน่วย นับ	แผน (ตัวเลข)	ผล 12 ด (ตัวเลข)				
2.1.6 ความสำเร็จ ของการพัฒนาแผน อัตรากำลัง	6. ระดับ ความสำเร็จของ การพัฒนาแผน อัตรากำลัง	1. กิจกรรมจัดทำแผนอัตรากำลัง	ระดับ	5 (สรุปผล การ ดำเนินงาน)	5 (สรุปผล การ ดำเนินงาน)	อยู่ระหว่างจัดทำสรุปผลการดำเนินงาน ตามแผนอัตรากำลัง พ.ศ.2565 และ นำเข้าที่ประชุมคณะกรรมการอัตรากำลัง ในวันที่ 19 ต.ค.65	กองแผนงาน/ทุก ส่วนงาน		

ตัวชี้วัด	กลยุทธ์	ตัวชี้วัดความสำเร็จ				รายละเอียดผลการดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ ดำเนินการตาม โครงการ/กิจกรรม	อุปสรรค/ แนว ทางแก้ไข	เอกสารอ้างอิง
		ชื่อโครงการ/กิจกรรม	หน่วย นับ	แผน (ตัวเลข)	ผล 12 ด (ตัวเลข)				
เป้าประสงค์ที่ 2.2 เพื่อให้บุคลากรมีความก้าวหน้าตามสายอาชีพและสมรรถนะของมหาวิทยาลัย									
2.2.1 บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามหน้าที่ความรับผิดชอบ	1. สนับสนุนบุคลากรให้ได้รับการพัฒนาที่สอดคล้องตามตำแหน่ง กลุ่มงาน ความก้าวหน้าในสายอาชีพและสมรรถนะของมหาวิทยาลัย 2. ส่งเสริมพัฒนาระดับศักยภาพบุคลากร (Upskills-Reskills)	1. โครงการอบรมตาม Training Program 2565 -พัฒนาบุคลากรตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งประจำกลุ่มงาน -พัฒนาระดับศักยภาพ -หลักสูตรอบรมอื่นๆ จากหน่วยงานภายในและภายนอก	ร้อยละ	70	91.45 (ข้อมูล ณ วันที่ 30 ก.ย.65) (การพัฒนาและนำไปใช้ 84.55)	- คณะกรรมการฯ (คุณอำนวย) ได้จัดโครงการอบรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อพัฒนาบุคลากรตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งประจำกลุ่มงาน ดังนี้ 1. กลุ่มงานการเจ้าหน้าที่ : โครงการอบรม HR Skills & Mindset 2. กลุ่มบริการการศึกษา (ด้านประกันคุณภาพการศึกษา) : โครงการอบรมการพัฒนากระบวนการทำงานด้านประกันคุณภาพด้วย SIPOC MODEL และโครงการ KM Sharing เลขานุการการประเมินคุณภาพการศึกษา 3. กลุ่มงานคลังและพัสดุ (รวมตรวจสอบภายใน) : โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การปฏิบัติงานด้านงานคลังและพัสดุ 4. กลุ่มงานห้องสมุด : KM การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ	ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์/ทุกส่วนงาน		หนังสือเชิญเข้าโครงการจัดการความรู้ของกลุ่มงานห้องสมุด

ตัวชี้วัด	กลยุทธ์	ตัวชี้วัดความสำเร็จ				รายละเอียดผลการดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ ดำเนินการตาม โครงการ/กิจกรรม	อุปสรรค/ แนว ทางแก้ไข	เอกสารอ้างอิง
		ชื่อโครงการ/กิจกรรม	หน่วย นับ	แผน (ตัวเลข)	ผล 12 ด (ตัวเลข)				
						5. กลุ่มงานแผน : KM ตัวชี้วัด ยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย 6. กลุ่มเทคโนโลยีสารสนเทศ เรื่อง อบรม เชิงปฏิบัติการเพื่อเสริมสร้างความเข้าใจ และเทคนิคในการจัดทำเว็บไซต์ตาม มาตรฐานของ Webmetrics Ranking of World University (SEO : Search Engine Optimization) 7. กลุ่มงานอาคารสถานที่ : การ บำรุงรักษาเครื่องปรับอากาศ -แต่ละส่วนงานได้จัดอบรมยกระดับ ศักยภาพบุคลากร(Upskills-Reskills)/ ส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพ -โครงการดึงศักยภาพบุคลากรที่มี ศักยภาพสูงในการสร้างคุณค่าให้กับ มหาวิทยาลัย			

ตัวชี้วัด	กลยุทธ์	ตัวชี้วัดความสำเร็จ				รายละเอียดผลการดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ ดำเนินการตาม โครงการ/กิจกรรม	อุปสรรค/ แนว ทางแก้ไข	เอกสารอ้างอิง
		ชื่อโครงการ/กิจกรรม	หน่วย นับ	แผน (ตัวเลข)	ผล 12 ด (ตัวเลข)				
2.2.2 บุคลากร ประเภทวิชาการที่ ได้รับการส่งเสริม การขึ้นสู่ตำแหน่ง ทางวิชาการ	9. ส่งเสริมและ สนับสนุนให้ บุคลากรประเภท วิชาการยื่นขอ ตำแหน่งทางวิชาการ	1. โครงการส่งเสริมการยื่นขอ ตำแหน่งทางวิชาการ -ส่งเสริม -ติดตาม -ประเมินผล	ร้อยละ	80 (288 คน)	83.05 (299 คน)	1. โครงการอบรมพัฒนาศักยภาพของ บุคลากรสายวิชาการเพื่อเข้าสู่ตำแหน่ง ทางวิชาการ ประกอบด้วย -โครงการการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ตามเกณฑ์ประกาศ ก.พ.อ. (พ.ศ. 2564) จัดเมื่อ 30 มิ.ย.65 (149 คนจากอาจารย์ ที่ยังไม่ได้ดำรงตำแหน่ง 360 คน) -เทคนิคการเขียนตำราและหนังสือ เพื่อ เสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ -ส่งบันทึกวิดิโอการอบรมและเอกสาร บรรยายให้ผู้บริหารที่ไม่ได้เข้าอบรม (150 คน) -กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้การทำงาน ทางวิชาการเพื่อขอตำแหน่งทางวิชาการ โดยแยกเป็นกลุ่มวิจัย การเขียนบทความ การทำเอกสารประกอบการสอน โดย วิทยาลัยบริหารศาสตร์	ฝ่ายพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์/ กองบริหาร ทรัพยากรบุคคล/ ทุกส่วนงาน		https://erp.mju.ac.th/eDocumentGenerateFile.ashx?key=MTA4NjkxNA==

ตัวชี้วัด	กลยุทธ์	ตัวชี้วัดความสำเร็จ				รายละเอียดผลการดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ ดำเนินการตาม โครงการ/กิจกรรม	อุปสรรค/ แนว ทางแก้ไข	เอกสารอ้างอิง
		ชื่อโครงการ/กิจกรรม	หน่วย นับ	แผน (ตัวเลข)	ผล 12 ด (ตัวเลข)				
2.2.3 บุคลากร ประเภทสนับสนุน วิชาการที่ได้รับการ ส่งเสริมการขึ้นสู่ ตำแหน่งที่สูงขึ้น		2. โครงการส่งเสริมการยื่นขอ ตำแหน่งที่สูงขึ้น (บุคลากร ประเภทสนับสนุน)	ร้อยละ	80 (420 คน)	81.37 (428 คน)	2. โครงการส่งเสริมการยื่นขอตำแหน่งที่ สูงขึ้น (บุคลากรประเภทสนับสนุน) เรื่อง การทำงานวิเคราะห์เพื่อพัฒนางานประจำ (228 คน) - ส่งบันทึกวิดิโอการอบรมและเอกสาร บรรยายให้ผู้บริหารที่ไม่ได้เข้าอบรม(200 คน) - กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับ หลักเกณฑ์และการเขียนผลงานทาง วิชาการที่มีคุณภาพเพื่อประกอบการขอ ตำแหน่งสำหรับบุคลากรสายสนับสนุน วิชาการ โดย วิทยาลัยบริหารศาสตร์	ฝ่ายพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์/ ทุกส่วนงาน		https://erp.mju.ac.th/eDocumentGenerateFile.ashx?key=MTA4NjkxNA==
2.2.4 ระบบ สารสนเทศบุคลากร ลาศึกษาต่อ	10. พัฒนาระบบ ติดตามและ สนับสนุนบุคลากร ที่ลาศึกษาต่อให้ สามารถสำเร็จ การศึกษาได้ภายใน ระยะเวลาที่กำหนด	1. กิจกรรมพัฒนาระบบ สารสนเทศบุคลากรที่ลาศึกษาต่อ	จำนวน	1	1	ได้การออกแบบพัฒนาระบบฐานข้อมูล และอยู่ระหว่างทดสอบการใช้งานของ แอดมิน	ฝ่ายพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์/ กอง DT		ระบบข้อมูล การลาศึกษาต่อ

ตัวชี้วัด	กลยุทธ์	ตัวชี้วัดความสำเร็จ				รายละเอียดผลการดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ ดำเนินการตาม โครงการ/กิจกรรม	อุปสรรค/ แนว ทางแก้ไข	เอกสารอ้างอิง
		ชื่อโครงการ/กิจกรรม	หน่วย นับ	แผน (ตัวเลข)	ผล 12 ด (ตัวเลข)				
2.2.5 บุคลากร ตำแหน่งผู้บริหาร ปฏิบัติงานได้ สอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์	11. สร้าง Leadership	1. โครงการเตรียมความพร้อม การขึ้นสู่ตำแหน่งผู้บริหาร 2. สร้างผู้มีศักยภาพที่จะ ทดแทนตำแหน่ง (Successor)	ร้อยละ	70 (189 คน)	82.59 (223 คน)	- อบรมหลักสูตร กฎหมายปกครองกับ การบริหารงานมหาวิทยาลัย วันที่ 23-24 มิ.ย.65 จำนวน 88 คน - ส่งบันทึกวิดิโอการอบรมและเอกสาร บรรยายให้ผู้บริหารที่ไม่ได้เข้าอบรม (135 คน) - โครงการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารและ บุคลากรด้านการวางระบบสื่อสารภายใน องค์กร โดย วิทยาลัยบริหารศาสตร์ (16 คน)	ฝ่ายพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์		https://erp.mju.ac.th/eDocumentGenerateFile.ashx?key=MTA4NjkxNA==

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนบริหารทรัพยากรมนุษย์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

รอบ 12 เดือน (1 ตุลาคม 2564 - 30 กันยายน 2565)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยเพื่อรองรับการเป็นมหาวิทยาลัยระดับนานาชาติ

ตัวชี้วัด	กลยุทธ์	ตัวชี้วัดความสำเร็จ				รายละเอียดผลการดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ ดำเนินการตาม โครงการ/กิจกรรม	อุปสรรค/แนว ทางแก้ไข	เอกสารอ้างอิง
		ชื่อโครงการ/กิจกรรม	หน่วย นับ	แผน (ตัวเลข)	ผล (ตัวเลข)				
เป้าประสงค์ที่ 3.1 บุคลากรมีทักษะด้านภาษาต่างประเทศ และการสร้างเครือข่าย									

ตัวชี้วัด	กลยุทธ์	ตัวชี้วัดความสำเร็จ				รายละเอียดผลการดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ ดำเนินการตาม โครงการ/กิจกรรม	อุปสรรค/แนว ทางแก้ไข	เอกสารอ้างอิง
		ชื่อโครงการ/กิจกรรม	หน่วย นับ	แผน (ตัวเลข)	ผล (ตัวเลข)				
3.1.1 บุคลากรที่ผ่านเกณฑ์มาตรฐานสมรรถนะด้านการใช้ภาษาต่างประเทศตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด	1.ส่งเสริมบุคลากรให้มีความรู้ด้านภาษาต่างประเทศจากหน่วยงานภายในและภายนอก	1.โครงการส่งเสริมความรู้ด้านภาษาต่างประเทศแก่บุคลากร	ร้อยละ	60	60.13 (ข้อมูล ณ วันที่ 7 พ.ย.65)	1.ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้เผยแพร่คู่มือ English Survival /หลักสูตรอบรมภาษาอังกฤษออนไลน์ (Thai mooc) โดยแจ้งเวียนทาง ERP ให้ทุกส่วนงาน 2.โครงการพัฒนาสมรรถนะภาษาอังกฤษ สำหรับบุคลากรมหาวิทยาลัยแม่โจ้-แพร่ เฉลิมพระเกียรติ (3 ส.ค.65)	ฝ่ายพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์/ วิทยาลัยนานาชาติ	<u>ปัญหาอุปสรรค</u> 1.ใช้เกณฑ์การทดสอบ MJU-TEP/MJU DEEP ในการวัดผล 2.บุคลากรส่วนงานติดภารกิจไม่สามารถเข้าสอบได้ตามที่ลงทะเบียนไว้ 3.รอสรุปคะแนนอย่างเป็นทางการจาก วิทยาลัยนานาชาติ <u>แนวทางการแก้ไข</u> 1.ควรปรับตัวชี้วัดไม่ผูกการพัฒนาบุคลากรกับการทดสอบอย่างเดียว 2.ขยายระยะเวลาในการสอบให้มากกว่าเดิม	หนังสือ ประชาสัมพันธ์ คู่มือ Survival English

ตัวชี้วัด	กลยุทธ์	ตัวชี้วัดความสำเร็จ				รายละเอียดผลการดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ ดำเนินการตาม โครงการ/กิจกรรม	อุปสรรค/แนว ทางแก้ไข	เอกสารอ้างอิง
		ชื่อโครงการ/กิจกรรม	หน่วย นับ	แผน (ตัวเลข)	ผล (ตัวเลข)				
		2.กิจกรรม: การเจรจาความร่วมมือ ระดับผู้บริหาร ระหว่าง มหาวิทยาลัย หน่วยงาน และองค์กรทั้งในและ ต่างประเทศ			13	มีการเจรจาความร่วมมือระดับ ผู้บริหารระหว่างมหาวิทยาลัย หน่วยงาน และองค์กร ต่างประเทศ จำนวน 13 ครั้ง (ข้อมูล ณ วันที่ 30 ก.ย. 65)	กองวิเทศสัมพันธ์		การเจรจาความ ร่วมมือทาง วิชาการ
		3.กิจกรรม: ประชาสัมพันธ์ข่าวสาร ด้านการต่างประเทศผ่าน เว็บไซต์และสื่อออนไลน์				มีการประชาสัมพันธ์ข่าวสาร ข้อมูลสถานการณ์ต่างประเทศ ผ่านช่องทางเว็บไซต์กอง วิเทศสัมพันธ์, Facebook: Division of International Affairs, Maejo University, เว็บบอร์ดในระบบ ERP และ บอร์ดประชาสัมพันธ์ของ กองวิเทศสัมพันธ์ อาคาร เทพศาสตร์สถิตย์	กองวิเทศ สัมพันธ์/ทุกส่วน งาน		ข่าวสารด้านการ ต่างประเทศ

ตัวชี้วัด	กลยุทธ์	ตัวชี้วัดความสำเร็จ				รายละเอียดผลการดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ ดำเนินการตาม โครงการ/กิจกรรม	อุปสรรค/แนว ทางแก้ไข	เอกสารอ้างอิง
		ชื่อโครงการ/กิจกรรม	หน่วย นับ	แผน (ตัวเลข)	ผล (ตัวเลข)				
3.1.2ความร่วมมือทางวิชาการในระดับนานาชาติ (MOU)ที่มีการทำกิจกรรมร่วมกัน	2.ส่งเสริมการสร้างเครือข่ายความร่วมมือในระดับนานาชาติ	1.กิจกรรมเจรจาความร่วมมือทางวิชาการ ร่วมกับ มหาวิทยาลัยและองค์กรในต่างประเทศ	จำนวน	60	99	มหาวิทยาลัยแม่โจ้ มีความร่วมมือทางวิชาการ (MOU/ MOA, LOI, Agreement) กับ สถาบันการศึกษาองค์กร/หน่วยงานต่างประเทศ ทั้งหมด 99 ฉบับ (ข้อมูล ณ วันที่ 30 ก.ย. 65)	กองวิเทศสัมพันธ์		จำนวนความร่วมมือทางวิชาการ

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนบริหารทรัพยากรมนุษย์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

รอบ 12 เดือน (1 ตุลาคม 2564 - 30 กันยายน 2565)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 บริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่เอื้อต่อการพลิกโฉมมหาวิทยาลัยด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมการเกษตรสมัยใหม่

ตัวชี้วัด	กลยุทธ์	ตัวชี้วัดความสำเร็จ				รายละเอียดผลการดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ ดำเนินการตาม โครงการ/กิจกรรม	อุปสรรค/ แนว ทางแก้ไข	เอกสารอ้างอิง
		ชื่อโครงการ/กิจกรรม	หน่วย นับ	แผน (ตัวเลข)	ผล (ตัวเลข)				
เป้าประสงค์ที่ 4.1 บุคลากรมีความรู้ความสามารถในการสร้างเทคโนโลยี นวัตกรรม									
4.1.1 จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม	1.ส่งเสริมศักยภาพบุคลากรในการสร้างเทคโนโลยี นวัตกรรม และสามารถถ่ายทอดองค์ความรู้ในการเป็นผู้ประกอบการได้ 2.ส่งเสริมพัฒนายกระดับศักยภาพบุคลากร (Upskills-Reskills)	1.โครงการพัฒนาผู้เชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมการเกษตรสมัยใหม่ รุ่นที่ 1	คน	30	60	การจัดอบรมในรูปแบบ On-site โดยวิทยากรผู้เชี่ยวชาญภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย เพื่อมุ่งเน้นให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ความเข้าใจพัฒนาให้มหาวิทยาลัยมีผู้เชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมเกษตรสมัยใหม่และการพัฒนาผู้ประกอบการที่มีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนการทำงานด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมสมัยใหม่ของมหาวิทยาลัย	ฝ่ายขับเคลื่อนยุทธศาสตร์และโครงการพิเศษ		หลักสูตรการพัฒนาผู้เชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมการเกษตรสมัยใหม่

ตัวชี้วัด	กลยุทธ์	ตัวชี้วัดความสำเร็จ				รายละเอียดผลการดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ ดำเนินการตาม โครงการ/กิจกรรม	อุปสรรค/ แนว ทางแก้ไข	เอกสารอ้างอิง
		ชื่อโครงการ/กิจกรรม	หน่วย นับ	แผน (ตัวเลข)	ผล (ตัวเลข)				
		2.โครงการพัฒนาศักยภาพ นักวิจัย : การเตรียมความ พร้อมบุคลากรมหาวิทยาลัยสู่ ธุรกิจเทคโนโลยี				กิจกรรมสร้างเครือข่าย อุทยานวิทยาศาสตร์ภูมิภาค ภายใต้แผนงานการเตรียม ความพร้อมบุคลากร มหาวิทยาลัยสู่ธุรกิจ เทคโนโลยี วันที่ 6 และ 9 สิงหาคม 2565 มี ผู้เข้าร่วมจำนวน 58 คน แบ่งเป็น -รุ่นที่ 1 จำนวน 26 คน จาก 6 คณะ/วิทยาลัย -รุ่นที่ 2 จำนวน 32 คน จาก 7 คณะ/วิทยาลัย	อุททยานวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีเกษตร และอาหาร		ขอความ อนุเคราะห์ เสนอรายชื่อ บุคลากรเข้า ร่วมกิจกรรม

ตัวชี้วัด	กลยุทธ์	ตัวชี้วัดความสำเร็จ				รายละเอียดผลการดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ ดำเนินการตาม โครงการ/กิจกรรม	อุปสรรค/ แนว ทางแก้ไข	เอกสารอ้างอิง
		ชื่อโครงการ/กิจกรรม	หน่วย นับ	แผน (ตัวเลข)	ผล (ตัวเลข)				
		3.โครงการอบรมสัมมนาเชิง ปฏิบัติการเพื่อขับเคลื่อน ยุทธศาสตร์พลิกโฉม มหาวิทยาลัย หัวข้อ "Executive Maejo Holding Company Workshop"		30	30	สัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อ ขับเคลื่อนยุทธศาสตร์พลิกโฉม มหาวิทยาลัย ในรูปแบบ Onsite แก่ผู้บริหารมหาวิทยาลัย (อธิการบดี รองอธิการบดี ผู้ช่วยอธิการบดี และคณบดี) โดยประธานเจ้าหน้าที่บริหาร (CEO) บริษัท CU Enterprise จำกัด เพื่อส่งเสริมมหาวิทยาลัย ก้าวสู่การเป็นมหาวิทยาลัยแห่ง ผู้ประกอบการและแลกเปลี่ยน ประสบการณ์และถอดบทเรียน ความสำเร็จของการผลักดัน Holding Company และพลิก โฉมมหาวิทยาลัยเชื่อมโยง เทคโนโลยีและนวัตกรรมเกษตร สมัยใหม่สู่การยกระดับวิสาหกิจ SMEs และอุตสาหกรรมของ ประเทศ	ฝ่ายขับเคลื่อน ยุทธศาสตร์และ โครงการพิเศษ		หนังสือขอเชิญ เข้าร่วมการ สัมมนาเชิง ปฏิบัติการ

ตัวชี้วัด	กลยุทธ์	ตัวชี้วัดความสำเร็จ				รายละเอียดผลการดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ ดำเนินการตาม โครงการ/กิจกรรม	อุปสรรค/ แนว ทางแก้ไข	เอกสารอ้างอิง
		ชื่อโครงการ/กิจกรรม	หน่วย นับ	แผน (ตัวเลข)	ผล (ตัวเลข)				
เป้าประสงค์ที่ 4.2 มีระบบการบริหารงานบุคคลที่เหมาะสมและสอดคล้องกับการเป็นมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีและนวัตกรรมเกษตรสมัยใหม่									
4.2.1 ระเบียบหรือประกาศหรือหลักเกณฑ์ที่มีการประกาศใช้เพื่อรองรับการทำงานร่วมกับหน่วยงานภายนอกของบุคลากรตามความต้องการของมหาวิทยาลัย	ออกระเบียบ หรือ ประกาศ หรือ หลักเกณฑ์ ที่สอดคล้องกับการทำงานร่วมกับหน่วยงานภายนอกของบุคลากรประเภทวิชาการและสนับสนุนวิชาการ	กิจกรรมพัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลที่รองรับการทำงานร่วมกับหน่วยงานภายนอกของบุคลากร	จำนวน	1	1	อยู่ในขั้นตอนปรับแก้ประกาศ โดยได้เสนอร่างประกาศในการประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยแม่โจ้ เมื่อ 22 มิ.ย.65 เรื่อง การสนับสนุนบุคลากรในมหาวิทยาลัยไปปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่นภายนอกมหาวิทยาลัย (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ซึ่งมีมติให้เสนอร่าง เข้าคณะกรรมการการเงินพิจารณาอีกครั้ง และหากคณะกรรมการการเงินเห็นชอบ ให้เสนอผ่านฝ่ายกฎหมายเพื่อตรวจสอบความถูกต้อง และเสนออธิการบดีลงนามในประกาศฯต่อไป	อุทยาน วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีเกษตร และอาหาร /กอง บริหารงานบุคคล/ ฝ่ายกฎหมาย		ประกาศ ก.บ.ม. ปี 63
									ร่างประกาศ Talent Mobility ๑.2

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนบริหารทรัพยากรมนุษย์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

รอบ 12 เดือน (1 ตุลาคม 2564 - 30 กันยายน 2565)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 สนับสนุนการเพิ่มประสิทธิภาพการใช้จ่ายงบประมาณอย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อความยั่งยืนขององค์กร

ตัวชี้วัด	กลยุทธ์	ตัวชี้วัดความสำเร็จ				รายละเอียดผลการดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ ดำเนินการตาม โครงการ/ กิจกรรม	อุปสรรค/แนว ทางแก้ไข	เอกสาร อ้างอิง
		ชื่อโครงการ/กิจกรรม	หน่วย นับ	แผน (ตัวเลข)	ผล (ตัวเลข)				
เป้าประสงค์ที่ 5.1 บุคลากรมีความตระหนักและมีความรู้ในการบริหารจัดการด้านการเงินและงบประมาณที่มีประสิทธิภาพ									
5.1.1 บุคลากรที่ได้รับการส่งเสริมความตระหนักในการจัดการด้านการเงินและงบประมาณ	1.สร้างความตระหนักในการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า	โครงการ Green Office	ร้อยละ	50	83.71 (1,357 คน)	1.โครงการ Green Office ของคณะวิศวกรรมฯ 71 คน 2. โครงการการเตรียมความพร้อมเข้าสู่สำนักงานสีเขียว Green Office โดยคณะสถาปัตยกรรมฯ 51 คน 3.โครงการสำนักงานสีเขียว คณะเศรษฐศาสตร์ 45 คน 4.โครงการสำนักงานสีเขียว Green Office มุ่งสู่ Well being แม่โจ้-ชุมพร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2565 จำนวน 62 คน 5.โครงการบริหารจัดการห้องสมุดสีเขียวและสำนักงานสีเขียวอย่างยั่งยืน ของสำนักหอสมุด 39 คน	ทุกส่วนงาน		การใช้พลังงานอย่างมีประสิทธิภาพ

ตัวชี้วัด	กลยุทธ์	ตัวชี้วัดความสำเร็จ				รายละเอียดผลการดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ ดำเนินการตาม โครงการ/ กิจกรรม	อุปสรรค/แนว ทางแก้ไข	เอกสาร อ้างอิง
		ชื่อโครงการ/กิจกรรม	หน่วย นับ	แผน (ตัวเลข)	ผล (ตัวเลข)				
						<p>6.โครงการสำนักงานสีเขียว คณะวิทยาศาสตร์ จำนวน 191 คน</p> <p>7.โครงการสำนักงานสีเขียว วิทยาลัยพลังงาน ทดแทน จำนวน 29 คน</p> <p>8.โครงการสำนักงานสีเขียว คณะศิลปศาสตร์ จำนวน 97 คน</p> <p>9.โครงการสำนักงานสีเขียว ในกิจกรรม Big Cleaning Day ครั้งที่ 1 และกิจกรรมการ ปรับปรุงบ่อปุ๋ยหมักไม่กลับกองของศูนย์กิจการ นักศึกษา อาคารอำนวยการ ยศสุข จำนวน 104 คน</p> <p>10.โครงการสำนักงานสีเขียว คณะสารสนเทศและ การสื่อสาร จำนวน 21 คน</p> <p>11.โครงการสำนักงานสีเขียว (Green Office) สำนักงานมหาวิทยาลัย กิจกรรม Big Cleaning Day จำนวน 259 คน</p>			

ตัวชี้วัด	กลยุทธ์	ตัวชี้วัดความสำเร็จ				รายละเอียดผลการดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ ดำเนินการตาม โครงการ/ กิจกรรม	อุปสรรค/แนว ทางแก้ไข	เอกสาร อ้างอิง
		ชื่อโครงการ/กิจกรรม	หน่วย นับ	แผน (ตัวเลข)	ผล (ตัวเลข)				
						12.โครงการสำนักงานสีเขียว คณะสัตวศาสตร์และเทคโนโลยี จำนวน 47 คน 13.โครงการสำนักงานสีเขียว คณะพัฒนาการ ท่องเที่ยว จำนวน 28 คน 14.โครงการสำนักงานสีเขียว วิทยาลัยบริหาร ศาสตร์ จำนวน 44 คน 15.โครงการสำนักงานสีเขียว วิทยาลัยนานาชาติ จำนวน 23 คน 16.โครงการสำนักงานสีเขียว ฟาร์มมหาวิทยาลัย จำนวน 15 คน 17.โครงการสำนักงานสีเขียว คณะเทคโนโลยีการ ประมงฯ จำนวน 43 คน 18.โครงการสำนักงานสีเขียว คณะผลิตกรรม จำนวน 143 คน 19.โครงการสำนักงานสีเขียว สำนักวิจัยฯ จำนวน 45 คน			

ตัวชี้วัด	กลยุทธ์	ตัวชี้วัดความสำเร็จ				รายละเอียดผลการดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ ดำเนินการตาม โครงการ/ กิจกรรม	อุปสรรค/แนว ทางแก้ไข	เอกสาร อ้างอิง
		ชื่อโครงการ/กิจกรรม	หน่วย นับ	แผน (ตัวเลข)	ผล (ตัวเลข)				
	2.ส่งเสริมบุคลากร ให้มี Design Thinking เพื่อลด process การ ทำงานเป็นการลด รายจ่าย หรือเพื่อคิดเพิ่ม รายได้ เช่น ผลิตภัณฑ์ใหม่	โครงการ Design Thinking				จัดโครงการเมื่อวันที่ 4 ก.ค. 2565 มีผู้เข้าร่วม กิจกรรม 110 คน ผู้เข้าร่วมอบรมได้รับทราบ กระบวนการเชิงออกแบบเพื่อพัฒนางานที่ลด รายจ่าย หรือเพิ่มรายได้ของส่วนงาน โดยมี ค่าเฉลี่ยความเข้าใจก่อนอบรม 3.14 เป็น 4.40 และมีการระดมความคิดเป็นกลุ่มปฏิบัติการ เช่น การเพิ่มบริการต่างๆ ของสำนักหอสมุด หรือ การ ลดค่าใช้จ่ายวัสดุ(หนังสือตัว)ในการสอนปฏิบัติการ จิตยาของคณะพยาบาลศาสตร์โดยใช้ยางโพลี เมอร์จากสาขาวิชาวัสดุศาสตร์ คณะวิทย์ ทดแทน	ฝ่ายพัฒนา ทรัพยากร มนุษย์		
		โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เรื่อง การคำนวณต้นทุน อัตราค่าธรรมเนียมจากการ บริการวิชาการด้าน วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และการจัดซื้อจัดจ้าง อย่าง มีประสิทธิภาพ	จำนวน	50	93	กองคลังได้จัดโครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เรื่อง การ คำนวณต้นทุนอัตราค่าธรรมเนียมจากการบริการ วิชาการด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีและการ จัดซื้อจัดจ้างอย่างมีประสิทธิภาพ เมื่อวันที่ 14 กันยายน 2565 ณ ห้องประชุมรวงผึ้ง อาคาร สำนักงานมหาวิทยาลัย และผ่านระบบออนไลน์ ด้วย โปรแกรม Zoom ทั้งนี้จำนวนผู้ทำแบบทดสอบที่ได้ คะแนนมากกว่าร้อยละ 80 มีทั้งสิ้น 38 คน คิดเป็น ร้อยละ 79 และจำนวนผู้ทำแบบทดสอบที่ได้คะแนน น้อยกว่าร้อยละ 80 มีทั้งสิ้น 10 คน คิดเป็นร้อยละ 21 แสดงให้เห็นว่าผู้เข้าร่วมอบรมโดยส่วนใหญ่หลังจาก อบรมแล้วมีความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาการอบรม	กองคลัง		โครงการ ต้นทุน2

ตัวชี้วัด	กลยุทธ์	ตัวชี้วัดความสำเร็จ				รายละเอียดผลการดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ ดำเนินการตาม โครงการ/ กิจกรรม	อุปสรรค/แนว ทางแก้ไข	เอกสาร อ้างอิง
		ชื่อโครงการ/กิจกรรม	หน่วย นับ	แผน (ตัวเลข)	ผล (ตัวเลข)				
5.1.2บุคลากรมีความรู้เกี่ยวกับการจัดการด้านการเงินและงบประมาณ	ส่งเสริมบุคลากรให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการเงินและงบประมาณ	1.กิจกรรม จัดทำคู่มือปฏิบัติงานการจัดซื้อจัดจ้างมหาวิทยาลัยแม่โจ้ 2.โครงการอบรมให้ความรู้ในการบริหารจัดการด้านการเงินและงบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพ รุ่นที่ 1	จำนวน	50	60	1.อยู่ระหว่างจัดทำคู่มือปฏิบัติงานการจัดซื้อจัดจ้างมหาวิทยาลัยแม่โจ้ 2.เนื่องจากการจัดทำคู่มือปฏิบัติงานการจัดซื้อจัดจ้างมหาวิทยาลัยแม่โจ้ยังไม่แล้วเสร็จ จึงไม่สามารถดำเนินการโครงการได้ 3.จัดโครงการอบรมการจัดทำทะเบียนครุภัณฑ์ในระบบ E-Finance มหาวิทยาลัยแม่โจ้ (5 ส.ค.65)	กองคลัง	1. ระเบียบกฎหมายหนังสือสั่งการและคำวินิจฉัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องมีจำนวนมากจำเป็นต้องใช้ระยะเวลาในการเรียบเรียงข้อมูลและจัดทำคู่มือ 2. ผู้ปฏิบัติงานด้านพัสดุมีภาระงานเพิ่มมากขึ้นเนื่องจากมีจำนวนบุคลากรลดลง จึงทำให้การจัดทำคู่มือ	โครงการ การจัดทำ ทะเบียน ครุภัณฑ์ ใน ระบบ E-Finance