

**สรุปจำนวนประเด็นยุทธศาสตร์ตาม มิติ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด กลยุทธ์  
แผนบริหารทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565**

มิติ	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565
มิติที่ 1 ยุทธศาสตร์ 100 ปี	1. ส่งเสริมบุคลากรในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย	2	3	4	7
มิติที่ 2 พันธกิจหลัก	2. พัฒนาการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อรองรับพันธกิจมหาวิทยาลัย	2	11	11	14
มิติที่ 3 ความเป็นนานาชาติ	3. พัฒนาคณาจารย์ของมหาวิทยาลัยเพื่อรองรับการเป็นมหาวิทยาลัยระดับนานาชาติ	1	2	2	4
มิติที่ 4 การพลิกโฉมมหาวิทยาลัย	4. บริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่เอื้อต่อการพลิกโฉมมหาวิทยาลัยด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมเกษตรสมัยใหม่	2	2	3	3
มิติที่ 5 การเพิ่มรายได้ลดรายจ่าย	5. สนับสนุนการเพิ่มประสิทธิภาพการใช้จ่ายงบประมาณอย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์	1	2	3	6
รวม		8	20	23	34

มิติที่ 1 การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ 100 ปี (SPO)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 ส่งเสริมบุคลากรในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	เกณฑ์การวัด	ค่าเป้าหมาย	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
1.1 เพื่อให้มหาวิทยาลัยมีบุคลากรที่สามารถปฏิบัติงานตอบสนองต่อการบรรลุยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย	1.1.1. ร้อยละบุคลากรที่ได้รับการถ่ายทอดยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย	บุคลากรที่เข้าร่วมโครงการหรือกิจกรรมที่ถ่ายทอดยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย	80	1. ส่งเสริมบุคลากรให้รับรู้และปฏิบัติงานได้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย	1. โครงการผู้บริหารส่วนงานพบบุคลากร 2. โครงการจัดทำแผนปฏิบัติงานประจำปีของส่วนงาน 3. กิจกรรมเผยแพร่ยุทธศาสตร์สร้างการรับรู้ในช่องทางต่างๆ 4. โครงการส่งเสริม GO Eco U เช่น กิจกรรม สำนักงานสีเขียว Green Office (ภาคบรรยายโดยส่วนกลาง/ภาคปฏิบัติโดยส่วนงาน) กิจกรรมลดขยะเป็นศูนย์ (Zero Waste)	กองแผนงาน/ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์/กองกายภาพ/ทุกส่วนงาน
	1.1.2. จำนวนระบบสารสนเทศด้านความเชี่ยวชาญของบุคลากร	จำนวนระบบสารสนเทศด้านความเชี่ยวชาญของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาหรือปรับปรุง โดยมีขั้นตอน ดังนี้ 1. สอบถามและรวบรวมความต้องการของผู้ใช้งาน 2. วิเคราะห์และรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้ในการพัฒนาระบบ 3. ออกแบบและพัฒนาระบบฐานข้อมูล 4. พัฒนาระบบสารสนเทศและทดสอบการใช้งาน 5. แก้ไขปรับปรุงระบบสารสนเทศ และเปิดใช้ระบบ	1	2. พัฒนาระบบฐานข้อมูลความเชี่ยวชาญของบุคลากรที่มีอยู่กับการนำไปใช้ในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์	1. กิจกรรม พัฒนาระบบฐานข้อมูลความเชี่ยวชาญของบุคลากรเพื่อตอบสนองการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย	กองการเจ้าหน้าที่
				3. สร้างระบบและกลไกในการสรรหา / พัฒนา / คุ้มครอง รักษา วิชาชีพผู้เชี่ยวชาญ เช่น แรงจูงใจ ค่าตอบแทน เป็นต้น	1. กิจกรรม สร้างระบบและกลไกการสรรหา พัฒนา และคุ้มครองรักษาผู้เชี่ยวชาญของมหาวิทยาลัย	กองการเจ้าหน้าที่

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	เกณฑ์การวัด	ค่าเป้าหมาย	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
1.2.เพื่อให้เกิดการบูรณาการองค์ความรู้ของบุคลากรในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย	1.2.1.จำนวนเครือข่าย / โครงการ ที่มีการบูรณาการองค์ความรู้ของบุคลากรในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย	นับจาก จำนวนเครือข่ายการทำงานที่มีการบูรณาการองค์ความรู้ (ทำงานเป็นทีมของบุคลากรทุกรูปแบบ) เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย	1	4.ส่งเสริมการทำงานแบบบูรณาการร่วมกันของผู้เชี่ยวชาญ	1.กิจกรรมส่งเสริมการทำงานแบบบูรณาการองค์ความรู้	ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์/ทุกส่วนงาน

มิติที่ 2 พันธกิจหลัก (MOC) ด้านการพัฒนาบุคลากร  
 ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อรองรับพันธกิจมหาวิทยาลัย

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	เกณฑ์การวัด	ค่าเป้าหมาย	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
2.1 เพื่อให้มีระบบการบริหารงานบุคคลที่ตอบสนองพันธกิจหลักของมหาวิทยาลัย	2.1.1 จำนวนโครงการหรือกิจกรรมที่สร้างความร่วมมือในการพัฒนามหาวิทยาลัย (ส่วนงานจัดอย่างน้อย 1 ครั้ง)	โครงการหรือกิจกรรมระดับคณะ/ส่วนงานที่ส่งเสริมการพัฒนาตามพันธกิจหลักของมหาวิทยาลัย	8	1.สร้างบรรยากาศแห่งความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ร่วมแรงร่วมใจในการพัฒนามหาวิทยาลัย	1.กิจกรรมเสริมสร้างบรรยากาศในการส่งเสริมการทำงาน 2.โครงการสำนักงานสีเขียว (Green Office )เช่น ลดขยะเป็นศูนย์ (Zero Waste)	ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์/ กองกายภาพ/ทุกส่วนงาน (ภาคบรรยายโดยส่วนกลาง/ ภาคปฏิบัติโดยส่วนงาน)
	2.1.2ระดับความสำเร็จของการสร้างระบบสวัสดิการของบุคลากรในระยะยาวตามศักยภาพของมหาวิทยาลัย	1.สำรวจความต้องการสวัสดิการของบุคลากร 2.วิเคราะห์ผลเพื่อศึกษาความเป็นไปได้ในการจัดสวัสดิการระยะยาว 3.นำผลการศึกษาเสนอเสนอเข้าที่ประชุมคณะกรรมการสวัสดิการพิจารณาความเป็นไปได้จัดระบบสวัสดิการตามศักยภาพของมหาวิทยาลัย 4.ดำเนินการจัดสวัสดิการตามที่คณะกรรมการสวัสดิการเห็นชอบ 5.ประเมินผลการจัดสวัสดิการ	2	2.สร้างระบบสวัสดิการของบุคลากรให้มีความชัดเจนในระยะยาว	1.กิจกรรมจัดทำแผนสวัสดิการบุคลากรระยะยาว	กองการเจ้าหน้าที่
	2.1.3จำนวนระบบที่ได้รับการปรับปรุงหรือพัฒนาระบบสารสนเทศด้านบุคลากร (อย่างน้อยปีละ 1 ระบบ)	จำนวนระบบสารสนเทศด้านบุคลากรที่ได้รับการปรับปรุงหรือพัฒนา โดยมีขั้นตอน ดังนี้ 1.สอบถามและรวบรวมความต้องการของผู้ใช้งาน 2.วิเคราะห์และรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้ในพัฒนาระบบ 3.ออกแบบและพัฒนาระบบฐานข้อมูล 4.พัฒนาระบบสารสนเทศและทดสอบการใช้งาน 5.แก้ไขปรับปรุงระบบสารสนเทศ และเปิดใช้งานจริง	1	3.ปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรและพัฒนาระบบสารสนเทศด้านบุคลากรที่มีประสิทธิภาพตอบสนองต่อการตัดสินใจได้อย่างรวดเร็ว	1.กิจกรรม ปรับปรุงหรือพัฒนาระบบสารสนเทศด้านบุคลากร	กองการเจ้าหน้าที่

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	เกณฑ์การวัด	ค่าเป้าหมาย	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
	2.1.4จำนวนกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีความซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใสในการดำเนินงาน		1	4.ส่งเสริมบุคลากรมีความซื่อสัตย์สุจริตและโปร่งใสในการดำเนินงาน	1.โครงการส่งเสริมจรรยาบรรณ	ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์/ สภาพนักงาน/ทุกส่วนงาน
	2.1.5ระดับความสำเร็จของแผนบริหารทรัพยากรมนุษย์ประจำปี	1. มีการจัดแผนบริหารทรัพยากรมนุษย์ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 โดยมีความสอดคล้องกับแผนบริหารทรัพยากรมนุษย์ระยะ 4 ปี 2. มีการติดตามความก้าวหน้าการดำเนินงานตามแผนบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างสม่ำเสมอและรายงานต่อผู้บริหาร 3. มีการประเมินสัมฤทธิ์ผลของแผนบริหารทรัพยากรมนุษย์ประจำปีและรายงานให้ผู้บริหารทราบ 4. ตัวบ่งชี้ในแผนบริหารทรัพยากรมนุษย์บรรลุเป้าหมายอย่างน้อยร้อยละ 60 5. ตัวบ่งชี้ในแผนบริหารทรัพยากรมนุษย์บรรลุเป้าหมายอย่างน้อยร้อยละ 80	4	5.จัดทำแผนบริหารทรัพยากรมนุษย์ทั้งระดับมหาวิทยาลัยและทุกส่วนงานให้มีประสิทธิภาพและขับเคลื่อนให้สำเร็จเป็นรูปธรรม	1.โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อทบทวนผลการดำเนินงานประจำปี พ.ศ.2565 และจัดทำแผนบริหารทรัพยากรมนุษย์ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 2.กิจกรรมติดตามให้มีการดำเนินงานตามแผน	ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์/ ทุกส่วนงาน
	2.1.6ระดับความสำเร็จของการพัฒนาแผนอัตรากำลัง	1.ทบทวนแผนอัตรากำลังสำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 โดยแสดงให้เห็นถึงประเด็นที่ต้องปรับปรุงในแผนอัตรากำลัง (สำหรับการเกลี้ย/ย้ายบุคลากร) 2.มีการกำหนดคณะทำงาน/ผู้รับผิดชอบในการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง 3.มีการดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง	5	6.จัดทำแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับสถานการณ์ความเป็นจริงและความต้องการที่แท้จริงของมหาวิทยาลัยและส่วนงาน	1.กิจกรรม จัดทำแผนอัตรากำลัง	กองแผนงาน/ทุกส่วนงาน

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	เกณฑ์การวัด	ค่าเป้าหมาย	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
		4.นำเสนอแผนอัตรากำลังที่ปรับปรุงเสนอต่อผู้บริหารพิจารณา/อนุมัติ 5.มีการสรุปผลการดำเนินงานตามแผนอัตรากำลังและรายงานต่อผู้บริหาร				
2.2 เพื่อให้บุคลากรมีความก้าวหน้าตามสายอาชีพและสมรรถนะของมหาวิทยาลัย	2.2.1 ร้อยละบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามหน้าที่ความรับผิดชอบและนำความรู้ไปใช้ประโยชน์	นับรวมถึงได้รับการพัฒนาจากหน่วยงานภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย	70	7.สนับสนุนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาที่สอดคล้องตามตำแหน่งกลุ่มงาน ความก้าวหน้าในสายอาชีพและสมรรถนะของมหาวิทยาลัย	1. โครงการอบรมหลักสูตรตาม Training Program พ.ศ.2565 -ด้านพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะประจำกลุ่มงาน (ปิด Gap/เพิ่มพูน) -ด้านพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะหลัก(ปิด Gap/เพิ่มพูน) -ด้านสมรรถนะผู้บริหาร	ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์/ ทุกส่วนงาน
				8.ส่งเสริม พัฒนายกระดับศักยภาพบุคลากร (Upskills-Reskills)	-พัฒนายกระดับศักยภาพ (upskills/Reskills/ Newskills) -หลักสูตรอบรมอื่นๆ จากหน่วยงานภายในและภายนอก	ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์/ ทุกส่วนงาน
	2.2.2 ร้อยละบุคลากรประเภทวิชาการที่ได้รับการส่งเสริมการขึ้นสู่ตำแหน่งทางวิชาการ	จำนวนอาจารย์ที่ไม่ได้ดำรงตำแหน่งที่ได้รับส่งเสริม/จำนวนอาจารย์* x100  *เฉพาะอาจารย์ที่ยังไม่ได้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ 360 คน ซึ่งเป็นกลุ่มที่ต้องผลักดันก่อนแต่ทั้งนี้ หากผู้ดำรงตำแหน่งแล้วประสงค์เข้าร่วมสามารถเข้าร่วมได้ (นับจำนวนคนอบรมสะสม)	80 (288 คน)	9.ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรประเภทวิชาการยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการและประเภทสนับสนุนสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นตามสัดส่วนงบประมาณที่เหมาะสม	1. โครงการส่งเสริมการยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการ	ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์/ ทุกส่วนงาน
	2.2.3 ร้อยละบุคลากรประเภทสนับสนุนวิชาการที่ได้รับการส่งเสริมการขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	บุคลากรตำแหน่งปฏิบัติงาน 45 คนและตำแหน่งปฏิบัติการ 481 รวม 526 คน (นับจำนวนคนอบรมสะสม)	80 (420 คน)		2. โครงการส่งเสริมการยื่นขอตำแหน่งที่สูงขึ้น(บุคลากรประเภทสนับสนุนวิชาการ)	ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์/ ทุกส่วนงาน

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	เกณฑ์การวัด	ค่าเป้าหมาย	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
	2.2.4 จำนวนระบบสารสนเทศบุคลากรที่ลาศึกษาต่อ	จำนวนระบบสารสนเทศบุคลากรที่ลาศึกษาต่อที่ได้รับการพัฒนาหรือปรับปรุง โดยมีขั้นตอน ดังนี้ 1. สอบถามและรวบรวมความต้องการของผู้ใช้งาน 2. วิเคราะห์และรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้ในพัฒนาระบบ 3. ออกแบบและพัฒนาระบบฐานข้อมูล 4. พัฒนาระบบสารสนเทศและทดสอบการใช้งาน 5. แก้ไขปรับปรุงระบบสารสนเทศ และเปิดใช้งานจริง	1	10. พัฒนาระบบติดตามและสนับสนุนบุคลากรที่ลาศึกษาต่อให้สามารถสำเร็จการศึกษาได้ภายในระยะเวลาที่กำหนด	1. กิจกรรมพัฒนาระบบสารสนเทศบุคลากรที่ลาศึกษาต่อ	ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์/ กองเทคโนโลยีดิจิทัล
	2.2.5 ร้อยละบุคลากรตำแหน่งผู้บริหาร (ต้น, กลาง, สูง) ที่ปฏิบัติงานได้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์	นับจาก ผู้ดำรงตำแหน่งบริหารตามวาระ/ไม่มีวาระ และ ข้าราชการพิเศษ/ข้าราชการ	70	11. สร้าง Leadership	1. โครงการเตรียมความพร้อมการขึ้นสู่ตำแหน่งผู้บริหาร (หัวหน้างาน/ผอ. กอง/ผอ. สนง. คณบดี/คณบดี)	ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์/ ทุกส่วนงาน
2. กิจกรรมสร้าง Successor (ผู้มีศักยภาพที่จะทดแทนตำแหน่ง)					ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์/ ทุกส่วนงาน	

มติที่ 3 ความเป็นนานาชาติ (International)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยเพื่อรองรับการเป็นมหาวิทยาลัยระดับนานาชาติ

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	เกณฑ์การวัด	ค่าเป้าหมาย	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
3.1 บุคลากรมีทักษะด้านภาษาต่างประเทศ และการสร้างเครือข่าย	3.1.1 ร้อยละบุคลากรที่ผ่านเกณฑ์มาตรฐาน สมรรถนะด้านการใช้ภาษาต่างประเทศตามที่กำหนด	มาตรฐานสมรรถนะด้านการใช้ภาษาต่างประเทศให้เป็นไปตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด	60	1.ส่งเสริมบุคลากรให้มีความรู้ด้านภาษาต่างประเทศจากหน่วยงานภายในและภายนอก	1.โครงการส่งเสริมความรู้ด้านภาษาต่างประเทศแก่บุคลากร	ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ / คณะศิลปศาสตร์/วิทยาลัยนานาชาติ/กองวิเทศสัมพันธ์/ทุกส่วนงาน/หน่วยงาน
					2.กิจกรรมการเจรจาความร่วมมือระดับผู้บริหารระหว่างมหาวิทยาลัยและหน่วยงานองค์กรทั้งในและต่างประเทศ	กองวิเทศสัมพันธ์
					3.กิจกรรมประชาสัมพันธ์ข่าวสารด้านการต่างประเทศผ่านเว็บไซต์และสื่อออนไลน์	ส่วนงาน/กองวิเทศสัมพันธ์
	3.1.2 จำนวนความร่วมมือทางวิชาการในระดับนานาชาติ (MOU) ที่มีการทำกิจกรรมร่วมกัน	รายงานจากฐานข้อมูลความร่วมมือทางวิชาการที่มีการทำกิจกรรมร่วมกัน	60	2.ส่งเสริมการสร้างเครือข่ายความร่วมมือในระดับนานาชาติ	1.กิจกรรมการเจรจาความร่วมมือทางวิชาการ ร่วมกับมหาวิทยาลัยและองค์กรในต่างประเทศ	กองวิเทศสัมพันธ์/ทุกส่วนงาน

มิติที่ 4 การพลิกโฉมมหาวิทยาลัย (Reinventing University)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 บริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่เอื้อต่อการพลิกโฉมมหาวิทยาลัยด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมการเกษตรสมัยใหม่

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	เกณฑ์การวัด	ค่าเป้าหมาย	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
4.1บุคลากรมีความรู้ความสามารถในการสร้างเทคโนโลยี นวัตกรรม	4.1.1จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม	จำนวนกลุ่มเป้าหมายผู้เข้าอบรมเป็นไปตามที่ SMATI กำหนด	30	1.ส่งเสริมศักยภาพบุคลากรในการสร้างเทคโนโลยี นวัตกรรม และสามารถถ่ายทอดองค์ความรู้การเป็นผู้ประกอบการได้ 2.ส่งเสริม พัฒนายกระดับศักยภาพบุคลากร( Upskills-Reskills)	1.โครงการพัฒนาผู้เชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม การเกษตรสมัยใหม่ 2.โครงการพัฒนาศักยภาพ นักวิจัย : การเตรียมความพร้อมบุคลากรมหาวิทยาลัยสู่ธุรกิจเทคโนโลยี	ฝ่ายขับเคลื่อนยุทธศาสตร์และโครงการพิเศษ/ อุทยานวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีเกษตรและอาหาร /ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
4.2มีระบบการบริหารงานบุคคลที่เหมาะสมและสอดคล้องกับการเป็นมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีและนวัตกรรมการเกษตรสมัยใหม่	4.2.1จำนวนระเบียบหรือประกาศหรือหลักเกณฑ์ที่มีการประกาศใช้เพื่อรองรับการทำงานร่วมกับหน่วยงานภายนอกของบุคลากรตามความต้องการของมหาวิทยาลัย อย่างน้อยปีละ 1 เรื่อง	การออกระเบียบหรือประกาศหรือหลักเกณฑ์ โดยมีระดับขั้นตอนดำเนินงาน ดังนี้ 1.แต่งตั้งคณะกรรมการ 2.สำรวจระเบียบประกาศ ที่เกี่ยวข้องเดิม 3.ปรับแก้ระเบียบประกาศ 4.ออกประกาศ/ระเบียบใหม่ 5.มีการทบทวนประกาศ/ระเบียบ ได้ทันตามสถานการณ์	1	3. ออกระเบียบ หรือประกาศ หรือหลักเกณฑ์ ที่สอดคล้องกับการทำงานร่วมกับหน่วยงานภายนอกของบุคลากรประเภทวิชาการและประเภทสนับสนุนวิชาการ	1.กิจกรรมพัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลที่รองรับการทำงานร่วมกับหน่วยงานภายนอกของบุคลากร	กองการเจ้าหน้าที่

มิติที่ 5 การเพิ่มรายได้ลดรายจ่าย (Income)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 สนับสนุนการเพิ่มประสิทธิภาพการใช้จ่ายงบประมาณอย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุดเพื่อความยั่งยืนขององค์กร

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	เกณฑ์การวัด	ค่าเป้าหมาย	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
5.1บุคลากรมีความตระหนักและมีความรู้ในการบริหารจัดการด้านการเงินและงบประมาณที่มีประสิทธิภาพ	5.1.1ร้อยละบุคลากรที่ได้รับการส่งเสริมความตระหนักรู้ในการจัดการด้านการเงินและงบประมาณ		50	1. สร้างความตระหนักในการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า	1.โครงการสร้างความตระหนักรู้ในการใช้ทรัพยากรของมหาวิทยาลัย 2.กิจกรรมสร้างแรงจูงใจในการประหยัดใช้ทรัพยากร	กองกายภาพ/ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์/ทุกส่วนงาน
				2.ส่งเสริมบุคลากรให้มี Design Thinking เพื่อลด process การทำงานเป็นการลดรายจ่ายหรือการเพิ่มรายได้ เช่น หลักสูตรอบรมใหม่ ผลิตภัณฑ์ใหม่	1.โครงการ Design Thinking 2.โครงการอบรมการจัดการโครงการอย่างมีประสิทธิภาพ	ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์/กองคลัง/อุทยานวิทยาศาสตร์ฯ/ทุกส่วนงาน
	5.1.2จำนวนบุคลากรที่มีความรู้เกี่ยวกับการจัดการด้านการเงินและงบประมาณ	กลุ่มเป้าหมาย คือ 1.พนักงาน/นักวิชาการเงินและบัญชี 60 คน 2.นักวิชาการพัสดุ 34คน 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	3.ส่งเสริมบุคลากรให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการเงินและงบประมาณ	1.กิจกรรม จัดทำคู่มือปฏิบัติงานการจัดซื้อจัดจ้างมหาวิทยาลัยแม่โจ้ 2.โครงการอบรมให้ความรู้ในการบริหารจัดการด้านการเงินและงบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพ (แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือผู้บริหาร และ ผู้ปฏิบัติงาน)	ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์/กองคลัง/กองตรวจสอบภายใน