มหาวิทยาลัยแม่โจ้
MAEJO UNIVERSITY

แผนบริหารทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

ผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ในการประชุมครั้งที่ 4/2566 วันที่ 24 พฤศจิกายน 2566

สารบัญ

	หน้า
ปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยมหลัก	1
นโยบายสภามหาวิทยาลัย ด้านบุคลากร	2
ความเชื่อมโยงของแผนบริหารทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยแม่โจ้กับแผนพัฒนาการศึกษามหาวิทยาลัยแม่โจ้ ฉบับที่ 13 (พ.ศ.2566-2570) ฉบับปรับปรุง และแผนปฏิบัติการมหาวิทยาลัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567	3
MJU as One ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567	4
ข้อมูลด้านบุคลากร	5
สมรรถนะหลัก (Core Competency) ของบุคลากรมหาวิทยาลัย	8
สมรรถนะทางการบริหาร (Managerial Competency) ของผู้บริหารมหาวิทยาลัย	9
เส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Path) ของบุคลากร	10
การประเมินผลความสำเร็จของแผน	12
สรุปประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ และตัวชี้วัด	13
แผนบริหารทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567	15
บรรณานุกรม	25
ภาคผนวก	
สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลการรับฟังความคิดเห็น เพื่อการพัฒนามหาวิทยาลัยแม่โจ้ (MJU Feedback for Development) และการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis) ด้านบุคลากร	27

ปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยมหลัก

ปรัชญามหาวิทยาลัย

"มุ่งมั่นพัฒนาบัณฑิตสู่ความเป็นผู้อุดมด้วยปัญญา อดทน สู้งาน เป็นผู้มีคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อความเจริญรุ่งเรืองวัฒนาของสังคมไทยที่มีการเกษตรเป็นรากฐาน"

วิสัยทัศน์

"เป็นมหาวิทยาลัยชั้นนำที่มีความเป็นเลิศทางการเกษตรในระดับนานาชาติ"

<u>คำอธิบายวิสัยทัศน์</u> : เป็นมหาวิทยาลัยที่มีเครือข่ายความร่วมมือเชิงวิชาการ สร้างองค์ความรู้ใหม่ทางเกษตรกรรมด้วยเทคโนโลยีสมัยใหม่ที่เป็นศาสตร์ผสมผสาน สอดคล้องกับวัฒนธรรมในพื้นที่ มีความโดดเด่นในด้านการเกษตรที่เป็นอัตลักษณ์และเป็นศักยภาพของพื้นที่ด้วยบุคลากรที่มีทักษะระดับมืออาชีพ และการบริหารจัดการที่มีการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพื่อก้าวสู่ความเป็นเลิศในระดับสากลบนตัวตนของมหาวิทยาลัยแม่โจ้

พันธกิจของมหาวิทยาลัย

1. ผลิตบัณฑิตที่มีความรู้ความสามารถในวิชาการและวิชาชีพโดยเฉพาะการเป็นผู้ประกอบการที่ทันต่อกระแสการเปลี่ยนแปลงโดยเน้นทางด้านการเกษตร วิทยาศาสตร์ประยุกต์ ภาษาต่างประเทศ เทคโนโลยีสารสนเทศ และสาขาวิชาที่สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนท้องถิ่น และสังคมของประเทศ
2. ขยายโอกาสให้ผู้ด้อยโอกาสเข้าศึกษาต่อในระดับอุดมศึกษาและส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตของคนทุกระดับ
3. สร้างและพัฒนานวัตกรรมและองค์ความรู้ในสาขาวิชาต่างๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งทางการเกษตร และวิทยาศาสตร์ประยุกต์เพื่อการเรียนรู้และถ่ายทอดเทคโนโลยีแก่สังคม
4. ขยายบริการวิชาการและความร่วมมือในระดับประเทศและนานาชาติ
5. พัฒนามหาวิทยาลัยให้มีความเป็นเลิศทางวิชาการด้านการเกษตร เพื่อเป็นที่พึ่งของตนเองและสังคม
6. ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมของชาติและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ
7. สร้างและพัฒนาระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และมีความโปร่งใสในการบริหารงานประเด็นยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยแม่โจ้

ค่านิยมหลักของมหาวิทยาลัย

M (Mindfulness)	ทำด้วยจิต
A (Aspiration)	คิดมุ่งมั่น
E (Excellence)	ฝันเป็นเลิศ
J (Justice)	เทิดยุติธรรม
O (Origin)	นำเกียรติภูมิ (มหาวิทยาลัยแม่โจ้, 2566)

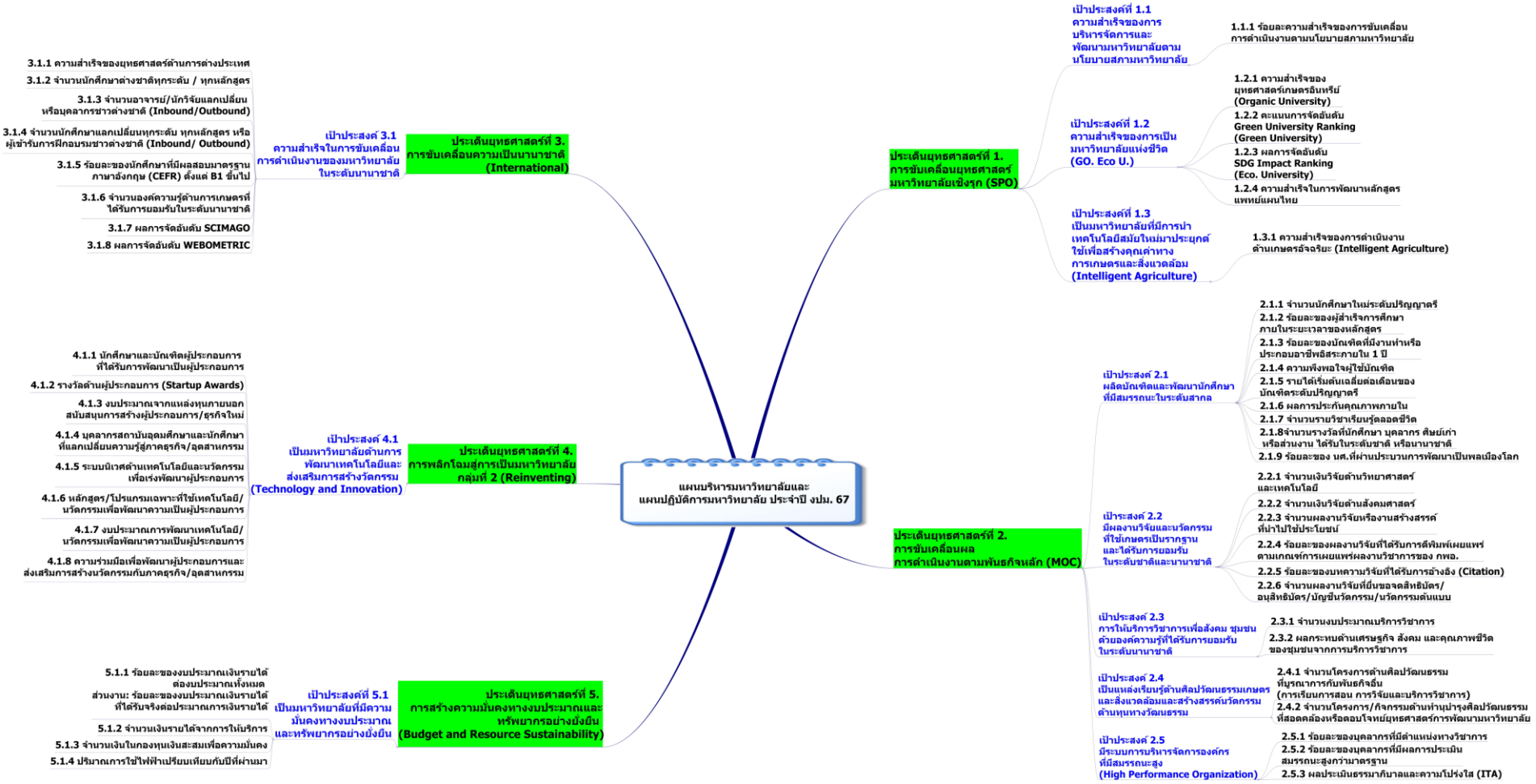
นโยบายสภามหาวิทยาลัยด้านบุคลากร

"มหาวิทยาลัยต้องมีการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้ทำงานอย่างคุ้มค่า มีประสิทธิภาพ มีการลงทุนและสร้างทุนมนุษย์ โดยดึงศักยภาพของบุคลากรที่มีศักยภาพสูงออกมาสร้างคุณค่าในอนาคตให้กับมหาวิทยาลัย ให้มีแผนสร้างผู้นำ มหาวิทยาลัยควรมีการพัฒนาคนเพื่อการพัฒนาทักษะ (Re-skill/Up-skill) ที่สอดคล้องและทันกับโลกการเปลี่ยนแปลง และควรมีแผนความก้าวหน้าในอาชีพ ภาระงานแรงจูงใจ ค่าตอบแทน สวัสดิการ การประเมินและการวัดผล" (มหาวิทยาลัยแม่โจ้, 2566)

ความเชื่อมโยงของแผนบริหารทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยแม่โจ้กับแผนพัฒนาการศึกษามหาวิทยาลัยแม่โจ้ ฉบับที่ 13 (พ.ศ.2566-2570) ฉบับปรับปรุงและแผนปฏิบัติการมหาวิทยาลัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

แผนพัฒนาฯ ฉ.13 (ปรับปรุง) และแผนประจำปี 67 (5)	ขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ ม.เชิงรุก (SPO)	พันธกิจหลัก (MOC)	ความเป็นนานาชาติ (Internationalize)	การพลิกโฉมสู่การเป็น ม.กลุ่ม 2 (Reinventing)	ความมั่นคงทาง งปม.และ ทรัพยากร (Budget Resource)
แผนบริหารทรัพยากรมนุษย์ ปี 67 (5)	ส่งเสริมบุคลากรใน การขับเคลื่อน ยุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัย	พัฒนาการบริหาร จัดการทรัพยากร มนุษย์เพื่อรองรับ พันธกิจ	พัฒนาบุคลากรเพื่อ รองรับการเป็น มหาวิทยาลัยระดับ นานาชาติ	บริหารจัดการทรัพยากร มนุษย์ที่เอื้อต่อการพลิก โฉมของมหาวิทยาลัย	สนับสนุนการเพิ่มประสิทธิภาพ การใช้จ่าย งปม. อย่างคุ้มค่า และ เกิดประโยชน์สูงสุดเพื่อ ความยั่นยืนขององค์กร

MJU as One ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

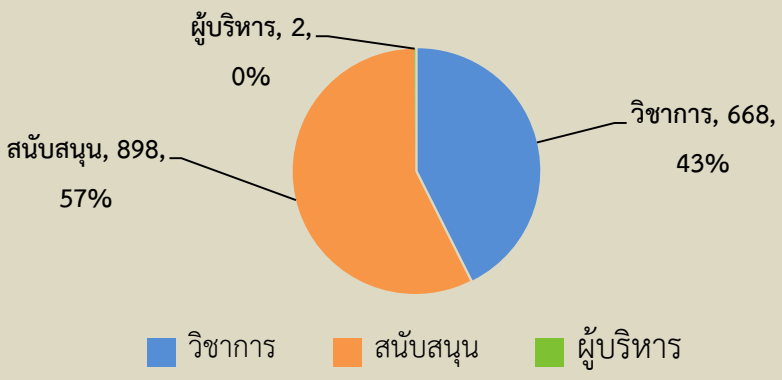


ที่มา: แผนบริหารมหาวิทยาลัยและแผนปฏิบัติมหาวิทยาลัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 (กองแผนงาน มหาวิทยาลัยแม่โจ้, 2566)

ข้อมูลด้านบุคลากร

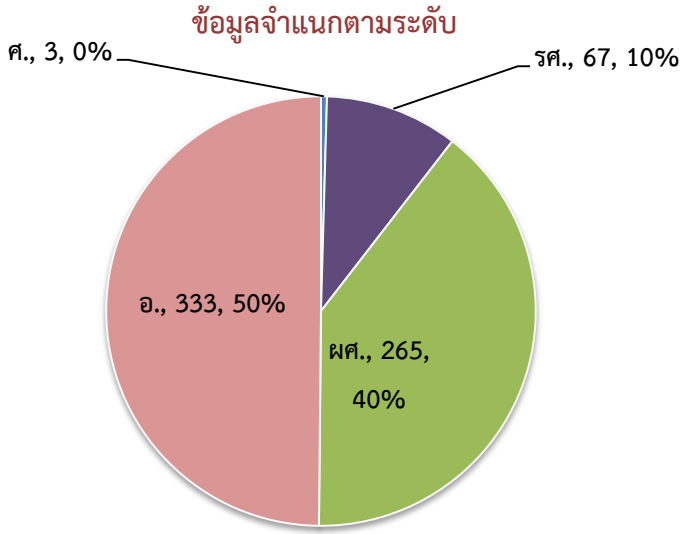
จำนวนทั้งสิ้น 1,568 ราย

จำแนกตามประเภทตำแหน่ง



(อัตราส่วนวิชาการ : สนับสนุน = 1 : 1.34)

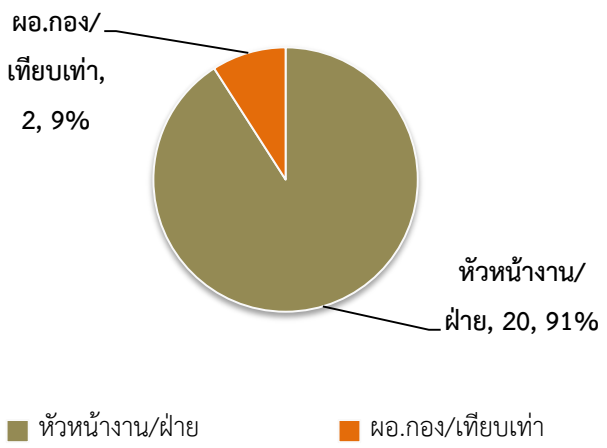
ข้อมูลบุคลากรประเภทวิชาการ : ตำแหน่งทางวิชาการ



ข้อมูลบุคลากรประเภทสนับสนุน : ตำแหน่งที่สูงขึ้น

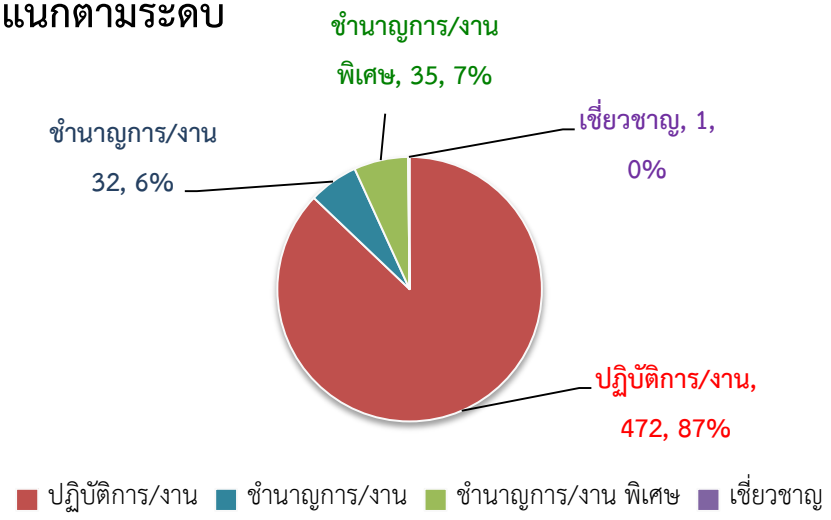
การขึ้นสู่ตำแหน่งบริหาร

จำแนกตามตำแหน่ง



การขึ้นสู่ตำแหน่งด้วยผลงาน

จำแนกตามระดับ



ที่มา: รายงานข้อมูลบุคลากร ณ วันที่ 30 กันยายน 2566 (กองบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยแม่โจ้, 2566)

จากข้อมูลบุคลากรข้างต้น พบว่าการขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรประเภทวิชาการ มีผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องทุกปี แต่ในทุกปีงบประมาณจะมีผู้ที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการเกษียณอายุ ดังนั้นจึงจำเป็นต้องส่งเสริมการขอตำแหน่งทางวิชาการอย่างต่อเนื่อง และควรสนับสนุนให้มีการยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการระดับศาสตราจารย์เพิ่มขึ้น เพื่อให้สัมพันธ์กับจำนวนผู้เกษียณอายุ

ในส่วนบุคลากรประเภทสนับสนุน พบว่า จำนวนผู้ยื่นขอตำแหน่งที่สูงขึ้นยังมีจำนวนน้อยเมื่อเทียบกับผู้มีคุณสมบัติยื่นขอตำแหน่งได้ จึงควรมีการส่งเสริมบุคลากรให้จัดทำผลงานเพื่อยื่นขอตำแหน่งอย่างต่อเนื่อง รวมถึงเตรียมความพร้อมให้บุคลากรที่จะขึ้นสู่ตำแหน่งบริหาร และควรมีแนวทางส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาบุคลากรที่หนุนเสริมการขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยสู่การเป็นสถาบันอุดมศึกษากลุ่มที่ 2

สมรรถนะหลัก (Core Competency) ของบุคลากรมหาวิทยาลัย

ความใฝ่รู้ (Learning Motivation)

- สนใจ ใฝ่รู้ และตระหนักถึงความสำคัญของการเพิ่มศักยภาพการปฏิบัติงานจากการมีความรู้ มีความตั้งใจและมุ่งมั่นในการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีการนำความรู้มาประยุกต์ปรับใช้ในงานที่รับผิดชอบ เพื่อพัฒนาตนเองและองค์กรให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง

การทำงานเป็นทีมและการสร้างเครือข่าย (Teamwork and Networking)

- การทำงานร่วมกับผู้อื่น สร้างและดำรงซึ่งสัมพันธภาพที่ดีกับสมาชิกอื่น สร้างหรือร่วมเครือข่ายเพื่อทำงานและแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับผู้อื่น ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน

การคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Creativity)

- ความมุ่งมั่น ตั้งใจ ในการพัฒนาปรับปรุงตนเองและหน่วยงาน โดยมีกระบวนการคิดเพื่อสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง

ความสามารถในการใช้ภาษาต่างประเทศ (Foreign Language Usage)

- มีความรู้ ความสามารถในการใช้ภาษาต่างประเทศ (ฟัง พูด อ่าน เขียน) เพื่อการติดต่อสื่อสาร สื่อความหมาย และถ่ายทอดกับผู้อื่นได้ถูกต้อง เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดการพัฒนาทุกด้านอย่างมีประสิทธิภาพ

ทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (Information Technology Skills)

- สามารถใช้และประยุกต์เทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

สมรรถนะทางการบริหาร (Managerial Competency)

การบริหารจัดการ (Management)

- มีความรอบรู้ สามารถใช้ศาสตร์ศิลป์ และหลักวิชาการที่ทันสมัยและหลากหลายในการบริหารจัดการ ซึ่งรวมถึงภาวะผู้นำ การสั่งการ การมอบหมายงาน การสอนงาน การสร้างทีมงาน การประสานงาน การจูงใจ การมีมนุษยสัมพันธ์ เพื่อให้หน่วยงานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

การวางแผน (Planning)

- การนำวิสัยทัศน์มาแปลงสู่การปฏิบัติ การกำหนดแผนงาน ยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ งบประมาณ การประเมินผล และรายละเอียดขั้นตอนต่างๆ เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ได้วางไว้

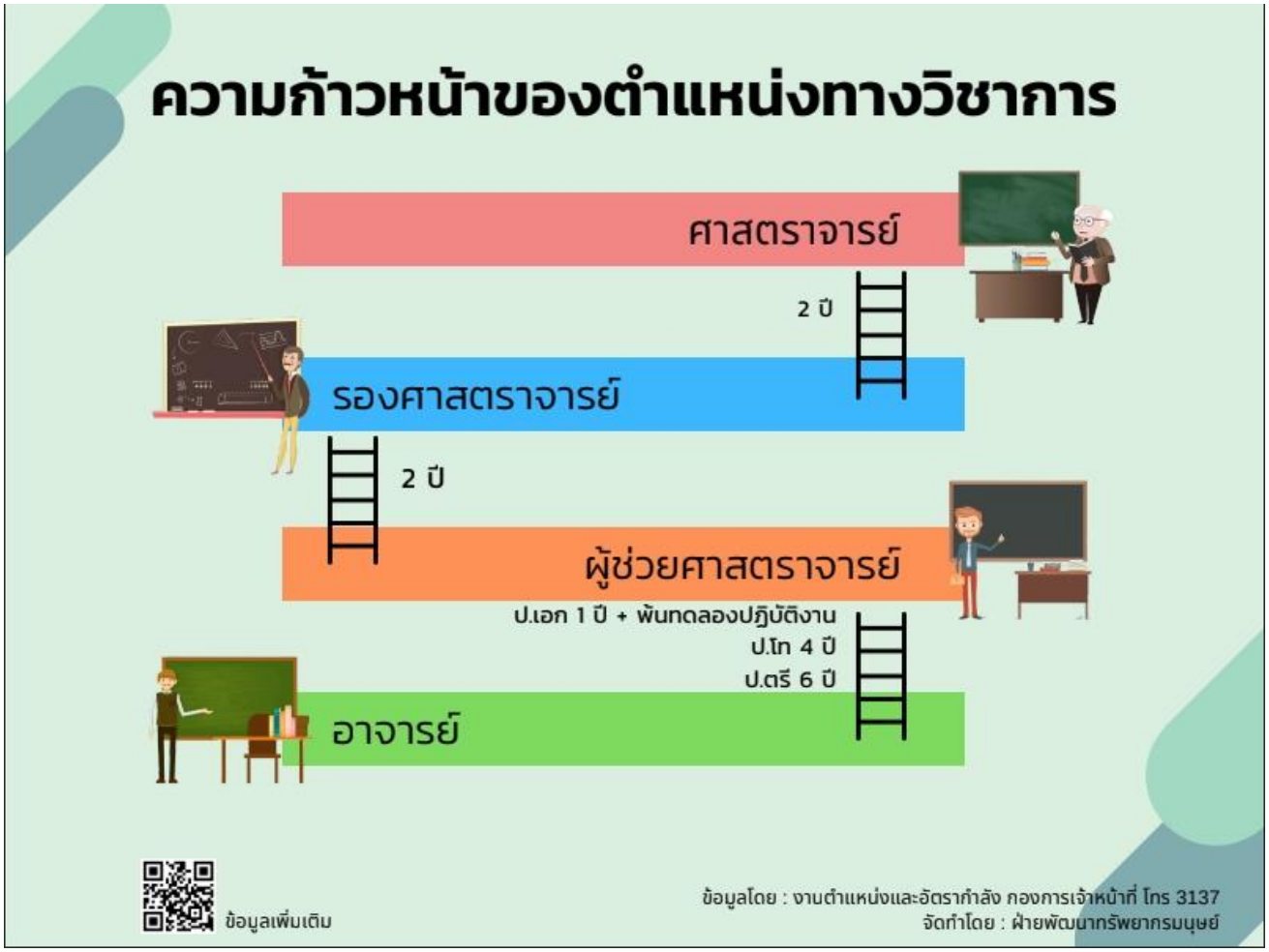
วิสัยทัศน์ (Visionary Mind)

- ความสามารถในการให้ทิศทางในอนาคตที่ชัดเจน นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ก่อความร่วมแรงร่วมใจในหมู่ผู้ใต้บังคับบัญชา และโน้มน้าวให้นำไปสู่การปฏิบัติ เพื่อนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายร่วมกัน

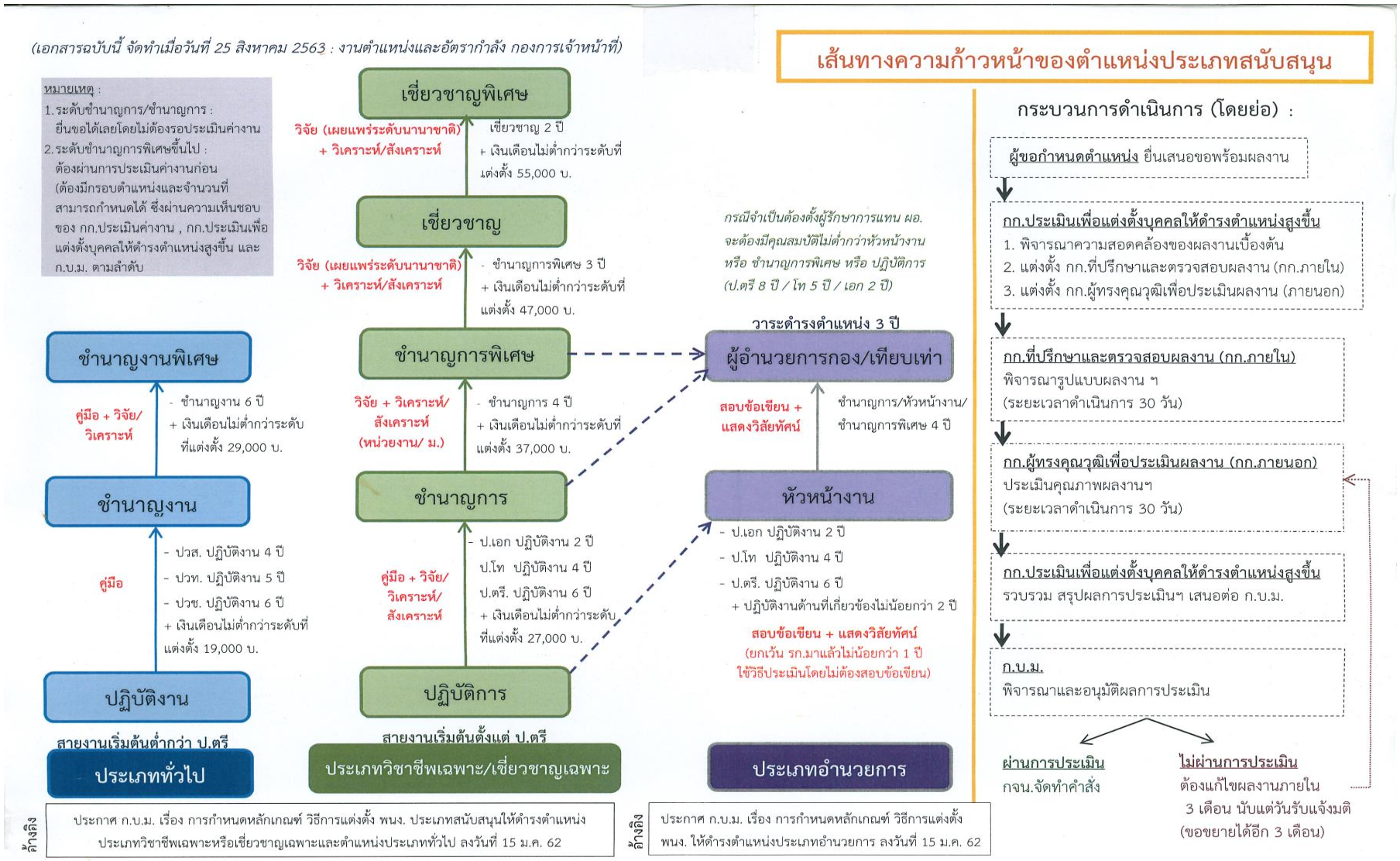
การแก้ไขปัญหา (Troubleshooting)

- กำหนดและวิเคราะห์ปัญหา แยกความแตกต่างระหว่างข้อมูลที่สอดคล้องกันและแตกต่างกัน เพื่อการตัดสินใจที่เป็นเหตุเป็นผล ให้วิธีการแก้ไขปัญหาแก่บุคคลและองค์กร

เส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Path) ของบุคลากร



ที่มา: เอกสารประกอบโครงการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 (ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยแม่โจ้, 2564)



ที่มา: เส้นทางความก้าวหน้าของบุคลากรประเภทสนับสนุน (กองบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานมหาวิทยาลัยแม่โจ้, 2563)

การประเมินผลความสำเร็จของแผน

ความสำเร็จในการดำเนินงาน

Output :

การบรรลุตัวชี้วัดในแผนบริหารทรัพยากรมนุษย์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4	ระดับ 5
บรรลุตัวชี้วัด ร้อยละ 70	บรรลุตัวชี้วัด ร้อยละ 75	บรรลุตัวชี้วัด ร้อยละ 80	บรรลุตัวชี้วัด ร้อยละ 85	บรรลุตัวชี้วัด ร้อยละ 90 ขึ้นไป

Outcome :

1. บุคลากรมีผลการประเมินสมรรถนะเท่ากับหรือสูงกว่ามาตรฐานที่มหาวิทยาลัยกำหนด ตามแผนปฏิบัติการประจำปีของมหาวิทยาลัย
2. บุคลากรมีการนำความรู้จากการอบรม พัฒนาตนเองไปใช้เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

สรุปประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ และตัวชี้วัด

ในแผนบริหารทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด
1. ส่งเสริมบุคลากรในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย	เป้าประสงค์ 1.1 เพื่อให้มหาวิทยาลัยมีบุคลากรที่สามารถปฏิบัติงานตอบสนองต่อการบรรลุยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย	1.1.1. ร้อยละบุคลากรที่ได้รับการถ่ายทอดยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย
		1.1.2 จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาในการสนับสนุนการดำเนินงานยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย
2. พัฒนาการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อรองรับพันธกิจมหาวิทยาลัย	เป้าประสงค์ที่ 2.1 เพื่อให้มีระบบการบริหารงานบุคคลที่ตอบสนองพันธกิจหลักของมหาวิทยาลัย	2.1.1 จำนวนโครงการที่สร้างความร่วมใจในการพัฒนามหาวิทยาลัย (ส่วนงานจัดอย่างน้อย 1 ครั้ง)
		2.1.2 จำนวนระบบสารสนเทศสวัสดิการพร้อมคู่มือสวัสดิการ
		2.1.3 จำนวนโครงการที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีความซื่อสัตย์สุจริตโปร่งใสในการดำเนินงาน
	เป้าประสงค์ที่ 2.2 เพื่อให้บุคลากรมีความก้าวหน้าตามสายอาชีพและสมรรถนะของมหาวิทยาลัย	2.2.1 ร้อยละบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามหน้าที่หรือตำแหน่งงาน
		2.2.2 ร้อยละบุคลากรประเภทวิชาการที่ได้รับการส่งเสริมการขึ้นสู่ตำแหน่งทางวิชาการ
		2.2.3 ร้อยละบุคลากรประเภทสนับสนุนวิชาการที่ได้รับการส่งเสริมการขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น
3. พัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยเพื่อรองรับการเป็นมหาวิทยาลัยระดับนานาชาติ	เป้าประสงค์ที่ 3.1 บุคลากรมีทักษะด้านภาษาต่างประเทศ	3.1.1 ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการส่งเสริมทักษะภาษาอังกฤษ

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด
4. บริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่เอื้อต่อการพลิกโฉมมหาวิทยาลัยด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมเกษตรสมัยใหม่	เป้าประสงค์ที่ 4.1 บุคลากรมีความรู้ความสามารถในการสร้างเทคโนโลยี นวัตกรรม	4.1.1 จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาด้านเทคโนโลยี และนวัตกรรม การเป็นผู้ประกอบการ
5. สนับสนุนการเพิ่มประสิทธิภาพการใช้จ่ายงบประมาณอย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุดเพื่อความยั่งยืนขององค์กร	เป้าประสงค์ที่ 5.1 บุคลากรมีความตระหนักและมีความรู้ในการบริหารจัดการด้านการเงินและงบประมาณที่มีประสิทธิภาพ	5.1.1 จำนวนบุคลากรที่มีความรู้เกี่ยวกับการจัดการด้านการเงินและงบประมาณ

สรุปจำนวนประเด็นยุทธศาสตร์ตาม มิติ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด กลยุทธ์

แผนบริหารทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

มิติ	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567
มิติที่ 1 ยุทธศาสตร์ 100 ปี	1. ส่งเสริมบุคลากรในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย	1	2	2	3
มิติที่ 2 พันธกิจหลัก	2. พัฒนาการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อรองรับพันธกิจมหาวิทยาลัย	2	6	5	9
มิติที่ 3 ความเป็นนานาชาติ	3. พัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยเพื่อรองรับการเป็นมหาวิทยาลัยระดับนานาชาติ	1	1	1	1
มิติที่ 4 การพลิกโฉมมหาวิทยาลัย	4. บริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่เอื้อต่อการพลิกโฉมมหาวิทยาลัยด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมเกษตรสมัยใหม่	1	1	1	1
มิติที่ 5 การเพิ่มรายได้ลดรายจ่าย	5. สนับสนุนการเพิ่มประสิทธิภาพการใช้จ่ายงบประมาณอย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์	1	1	1	2
รวม		6	11	10	16

แผนบริหารทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	คำอธิบายตัวชี้วัด	วิธีการประเมิน	ผลการดำเนินงาน		ค่าเป้าหมาย	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
				65	66	67			
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 ส่งเสริมบุคลากรในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย									
เป้าประสงค์ 1.1 เพื่อให้มหาวิทยาลัยมีบุคลากรที่สามารถปฏิบัติงานตอบสนองต่อการบรรลุยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย									
1.1.1. ร้อยละบุคลากรที่ได้รับการถ่ายทอดยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย	ร้อยละ	บุคลากรทั้งหมด		80.1	98.4	90	1) ส่งเสริมบุคลากรให้รับรู้และปฏิบัติงานได้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย	1. โครงการอธิการบดีและผู้บริหารพบบุคลากร 2. โครงการจัดทำแผนปฏิบัติงานประจำปีของส่วนงาน	- กองแผนงาน - ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ - ทุกส่วนงาน
1.1.2 จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาในการสนับสนุนการดำเนินงานยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย	คน			-	205	100	2) ส่งเสริมศักยภาพบุคลากรในการสนับสนุนการดำเนินงานยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย	3. โครงการพัฒนาบุคลากรดิจิทัลใหม่เพื่อสนับสนุนงานมหาวิทยาลัย	- กองเทคโนโลยีดิจิทัล

ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	คำอธิบายตัวชี้วัด	วิธีการประเมิน	ผลการดำเนินงาน		ค่าเป้าหมาย	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
				65	66	67			
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อรองรับพันธกิจมหาวิทยาลัย									
เป้าประสงค์ที่ 2.1 เพื่อให้มีระบบการบริหารงานบุคคลที่ตอบสนองพันธกิจหลักของมหาวิทยาลัย									
2.1.1 จำนวนโครงการที่สร้างความร่วมใจในการพัฒนามหาวิทยาลัย (ส่วนงานจัดอย่างน้อย 1 ครั้ง)	โครงการ	พิจารณาจากจำนวนโครงการ/กิจกรรมที่สอดคล้องหรือตอบโจทย์ยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัย (เช่น เกษตรอินทรีย์ ,Green U. , Eco U., SDGs, เกษตรอัจฉริยะ เทคโนโลยีนวัตกรรม ความเป็นนานาชาติ) หรือ Soft Power	นับจำนวนโครงการ/กิจกรรมที่สอดคล้องหรือตอบโจทย์ยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัย หรือส่วนงาน หรือหน่วยงาน	12	14	16	1) สร้างบรรยากาศแห่งความร่วมใจในการพัฒนามหาวิทยาลัย	1.โครงการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรในพัฒนาตามยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย ส่วนงาน หรือหน่วยงาน	-ทุกส่วนงาน
								2.โครงการปฐมนิเทศบุคลากร 3.โครงการเครือข่ายพัฒนาบุคลากรสัมพันธ์และติดตามผลการดำเนินงาน 4.โครงการทบทวนแผนบริหารทรัพยากรมนุษย์มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ระยะ 5 ปี และจัดทำแผนประจำปี 2568	-กองบริหารทรัพยากรบุคคล -ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	คำอธิบายตัวชี้วัด	วิธีการประเมิน	ผลการดำเนินงาน		ค่าเป้าหมาย	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
				65	66	67			
		ให้กับมหาวิทยาลัยหรือส่วนงานหรือหน่วยงาน							
2.1.2 จำนวนระบบสารสนเทศสวัสดิการพร้อมคู่มือสวัสดิการ	ระบบ			-	NA	1	2) สร้างระบบสวัสดิการของบุคลากร	1. โครงการจัดทำระบบสารสนเทศสวัสดิการ	- กองบริหารทรัพยากรบุคคล - กองเทคโนโลยีดิจิทัล
2.1.3 จำนวนโครงการที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีความซื่อสัตย์สุจริตโปร่งใสในการดำเนินงาน	โครงการ			3	2	1	3) รณรงค์และส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณธรรมและดำเนินงานด้วยความโปร่งใส	1. โครงการส่งเสริมจรรยาบรรณ คุณธรรมและความโปร่งใสในการทำงานตามหลักธรรมาภิบาล	- สภาพนักงาน - ฝ่ายกฎหมาย - ทุกส่วนงาน
เป้าประสงค์ที่ 2.2 เพื่อให้บุคลากรมีความก้าวหน้าตามสายอาชีพและสมรรถนะของมหาวิทยาลัย									
2.2.1 ร้อยละบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามหน้าที่หรือตำแหน่งงาน	ร้อยละ			-	-	50	4) สนับสนุนบุคลากรให้ได้รับการพัฒนาตามหน้าที่หรือตำแหน่งงาน	1. โครงการพัฒนาบุคลากรตามหน้าที่หรือตำแหน่งงาน	- ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ - ทุกส่วนงาน

ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	คำอธิบายตัวชี้วัด	วิธีการประเมิน	ผลการดำเนินงาน		ค่าเป้าหมาย	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
				65	66	67			
2.2.2 ร้อยละบุคลากรประเภทวิชาการที่ได้รับการส่งเสริมการขึ้นสู่ตำแหน่งทางวิชาการ	ร้อยละ	จำนวนอาจารย์ที่ยังไม่ได้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ 360 คนซึ่งเป็นกลุ่มที่ต้องผลักดันก่อนแต่ทั้งนี้หากผู้ดำรงตำแหน่งแล้วประสงค์เข้าร่วมสามารถเข้าร่วมได้	จำนวนอาจารย์ที่ไม่ได้ดำรงตำแหน่งที่ได้รับส่งเสริม/จำนวนอาจารย์ที่ยังไม่ได้ดำรงตำแหน่งวิชาการx100 (นับจำนวนคนอบรมสะสม)	83.05 (299 คน)	87.22 (314 คน)	90 (324 คน)	5) ส่งเสริมสนับสนุน พัฒนาให้บุคลากรประเภทวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการเพิ่มขึ้นตามสัดส่วนงบประมาณที่เหมาะสม	1. โครงการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรในการยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการ	- ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ - กองบริหารทรัพยากรบุคคล - ทุกส่วนงาน
2.2.3 ร้อยละบุคลากรประเภทสนับสนุนวิชาการที่ได้รับการส่งเสริมการขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	ร้อยละ	บุคลากรตำแหน่งปฏิบัติงาน และตำแหน่งปฏิบัติการที่มีคุณสมบัติในการขอตำแหน่งที่สูงขึ้น	นับจำนวนคนอบรมสะสม	81.37 (428 คน)	85.55 (450 คน)	90 (473 คน)		1. โครงการส่งเสริมการยื่นขอตำแหน่งที่สูงขึ้น	- ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ - ทุกส่วนงาน

ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	คำอธิบายตัวชี้วัด	วิธีการประเมิน	ผลการดำเนินงาน		ค่าเป้าหมาย	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
				65	66	67			
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยเพื่อรองรับการเป็นมหาวิทยาลัยระดับนานาชาติ									
เป้าประสงค์ที่ 3.1 บุคลากรมีทักษะด้านภาษาต่างประเทศ									
3.1.1 ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการส่งเสริมทักษะภาษาอังกฤษ	ร้อยละ		ให้นับรวมบุคลากรไปแลกเปลี่ยน ปฏิบัติงานต่างประเทศ ประชุมวิชาการ นำเสนอผลงาน หรือ มีผลงานตีพิมพ์ในระดับนานาชาติ หรือ ได้รับรางวัลระดับนานาชาติ หรือ สอนเป็นภาษาอังกฤษ หรือมีผลประเมินสมรรถนะการใช้ภาษาต่างประเทศผ่านตามเกณฑ์ใน TOR หรือเข้าร่วมโครงการ/กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการใช้ภาษาอังกฤษ	60.13	65.22	70	1) ส่งเสริมสนับสนุน พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ด้านภาษาอังกฤษ	1. โครงการส่งเสริมสนับสนุน พัฒนาทักษะด้านภาษาอังกฤษสำหรับบุคลากรประเภทวิชาการ/ประเภทสนับสนุน	- ทุกส่วนงาน

ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	คำอธิบายตัวชี้วัด	วิธีการประเมิน	ผลการดำเนินงาน		ค่าเป้าหมาย	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
				65	66	67			
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 บริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่เอื้อต่อการพลิกโฉมมหาวิทยาลัยด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมการเกษตรสมัยใหม่									
เป้าประสงค์ที่ 4.1 บุคลากรมีความรู้ความสามารถในการสร้างเทคโนโลยี นวัตกรรม									
4.1.1 จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาด้านเทคโนโลยี และนวัตกรรม การเป็นผู้ประกอบการ	คน			60	149	30	1) ส่งเสริมศักยภาพบุคลากรในการสร้างเทคโนโลยี นวัตกรรม และสามารถถ่ายทอดองค์ความรู้การเป็นผู้ประกอบการได้	1. โครงการส่งเสริมเทคโนโลยี และนวัตกรรมการเป็นผู้ประกอบการแก่บุคลากรเพื่อรองรับการเป็นมหาวิทยาลัยด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมเกษตรสมัยใหม่	- อุทยานวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีเกษตรและอาหาร - ศูนย์ความเป็นเลิศด้านนวัตกรรมทางการเกษตรสำหรับบัณฑิตผู้ประกอบการฝ่าย - ศูนย์การศึกษาแนวโน้มและอนาคต

ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	คำอธิบายตัวชี้วัด	วิธีการประเมิน	ผลการดำเนินงาน		ค่าเป้าหมาย	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
				65	66	67			
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 สนับสนุนการเพิ่มประสิทธิภาพการใช้จ่ายงบประมาณอย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุดเพื่อความยั่งยืนขององค์กร									
เป้าประสงค์ที่ 5.1 บุคลากรมีความตระหนักและมีความรู้ในการบริหารจัดการด้านการเงินและงบประมาณที่มีประสิทธิภาพ									
5.1.1 จำนวนบุคลากรที่มีความรู้เกี่ยวกับการจัดการด้านการเงินและงบประมาณ	คน	กลุ่มเป้าหมาย คือ 1.พนักงาน/นักวิชาการเงินและบัญชี 60 คน 2.นักวิชาการพัสดุ 34 คน 3.นักตรวจสอบภายใน 2 คน 4.หัวหน้างานการเงิน/พัสดุ/ตรวจสอบ 8 คน 5.ผอ.สำนักงานคณบดี/ผอ.กอง/หน.ฝ่าย 20 คน 6. ผู้บริหาร		60	64	50	1) ส่งเสริมบุคลากรให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการเงินและงบประมาณ	1.โครงการจัดทำคู่มือปฏิบัติงานเกี่ยวกับการเงินและงบประมาณ 2.โครงการอบรมด้านการเงินและงบประมาณ	- กองคลัง

ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	คำอธิบายตัวชี้วัด	วิธีการประเมิน	ผลการดำเนินงาน		ค่าเป้าหมาย	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
				65	66	67			
		ระดับคณะ 62 คน รวม 186 คน							

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

มหาวิทยาลัยแม่โจ้. 2564. **แผนพัฒนาความเป็นเลิศมหาวิทยาลัยแม่โจ้ พ.ศ. 2566-2570.** [ระบบออนไลน์]. แหล่งที่มา https://planning2.mju.ac.th/goverment/20111119104835_planning/Doc_25641014120517_168460.pdf (10 กันยายน 2566).

_____. 2565. **ประกาศสภามหาวิทยาลัยแม่โจ้ เรื่อง การกำหนดนโยบายสภามหาวิทยาลัย ลงวันที่ 12 พฤษภาคม พ.ศ. 2565**. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยแม่โจ้.

_____. 2566. **แผนพัฒนาการศึกษามหาวิทยาลัยแม่โจ้ ฉบับที่ 13 (พ.ศ.2566-2570) ฉบับปรับปรุง**. [ระบบออนไลน์]. แหล่งที่มา https://planning2.mju.ac.th/goverment/20111119104835_planning/Doc_25661018111654_864395.pdf (10 กันยายน 2566).

ภาคผนวก

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลการรับฟังความคิดเห็น เพื่อการพัฒนามหาวิทยาลัยแม่โจ้ (MJU Feedback for Development) และการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis) ด้านบุคลากร

S Strengths	W Weaknesses	O Opportunities	T Threats
● อาจารย์มีความเชี่ยวชาญเฉพาะ มีศักยภาพ และมีความรู้ความสามารถสูง ● มีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการทำวิจัยหลากหลายด้าน ● อาจารย์ นักวิจัย กระตือรือร้นในการพัฒนาผลิตภัณฑ์หรือนวัตกรรม ● มีบุคลากรที่มีความเข็มแข็งในการให้บริการวิชาการแก่ชุมชน ● ผู้บริหารเห็นความสำคัญของความเป็นนานาชาติ	● ระเบียบไม่เปิดโอกาส ไม่เอื้อให้บุคลากรทำงานอย่างเต็มความสามารถ ● ผู้บริหารไม่มีศักยภาพที่ดีพอในการแสวงหางบประมาณเชิงรุก ● บุคลากรขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน ● ผู้บริหารขาดทักษะในการบริหารงาน และขาดธรรมาภิบาลที่ดี	● เครือข่ายมหาวิทยาลัย ● ความร่วมมือกับสถาบันการศึกษาต่างชาติ โดยเฉพาะจีน ไต้หวัน ลาว ฯลฯ ● ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีสมัยใหม่เพื่อนำมาใช้ในการบริหารจัดการแทนคน	● สภาวะเศรษฐกิจถดถอย รัฐตัดงบประมาณแผ่นดินให้พึ่งพารายได้ของตนเอง

บันทึกข้อความ

ส่วนงาน สำนักงานมหาวิทยาลัย ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โทร. 3144-6

ที่ อว 69.2.15/ว 276 **วันที่** 7 ธันวาคม 2566

เรื่อง ขอส่งแผนบริหารทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

เรียน ผู้บริหารทุกส่วนงาน

ตามที่ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ได้จัดโครงการจัดทำแผนบริหารทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 เพื่อจัดทำ “ร่าง” แผนฯ ดังกล่าวร่วมกับส่วนงาน เพื่อนำเสนอต่อคณะกรรมการพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยแม่โจ้ เพื่อพิจารณา นั้น

บัดนี้ แผนฯ ดังกล่าว ได้ผ่านความเห็นชอบจากที่ประชุมคณะกรรมการพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ในคราวประชุมครั้งที่ 4/2566 เมื่อวันที่ 24 พฤศจิกายน 2566 แล้ว ในการนี้ จึงขอส่งแผนบริหารทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 มายังส่วนงาน/หน่วยงานเพื่อทราบ และใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของส่วนงาน/หน่วยงานให้สอดคล้องกันต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(รองศาสตราจารย์ ดร.เกรียงศักดิ์ ศรีเงินยวง)
รองอธิการบดี