



มหาวิทยาลัยแม่โจ้
MAEJO UNIVERSITY



แผนพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยแม่โจ้
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

ผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการพัฒนาบุคลากร
ในการประชุมครั้งที่ 4/2567 วันที่ 29 พฤศจิกายน 2567

สารบัญ

หน้า

ส่วนที่ 1 บริบทองค์กร

1. ปรัชญา วิสัยทัศน์	1
2. พันธกิจ	2
3. ค่านิยมหลัก	2
4. โครงการสร้างบริหารงาน	3
5. สมรรถนะ	3
6. แผนบริหารมหาวิทยาลัย (พ.ศ. 2567-2571)	5
7. แผนปฏิบัติการมหาวิทยาลัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568	6

ส่วนที่ 2 ข้อมูลสารสนเทศบุคลากร

1. จำนวนบุคลากร	10
2. ข้อมูลการดำรงตำแหน่งทางวิชาการ	11
3. ข้อมูลการดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น	12

ส่วนที่ 3 การพัฒนาบุคลากร

1. ทิศทางการพัฒนาบุคลากร	13
2. เส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพบุคลากรประเภทวิชาการ	14
3. เส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพบุคลากรประเภทสนับสนุน	15
4. การสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร	15
5. ผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567	16

ส่วนที่ 4 แผนพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยแม่โจ้

1. แผนบริหารทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2565-2569)	17
2. แผนพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568	19

บรรณานุกรม	29
------------	----

ภาคผนวก

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis) ด้านบุคลากร	30
---	----

บริบทองค์กร

1. ปรัชญา วิสัยทัศน์

ปรัชญามหาวิทยาลัย

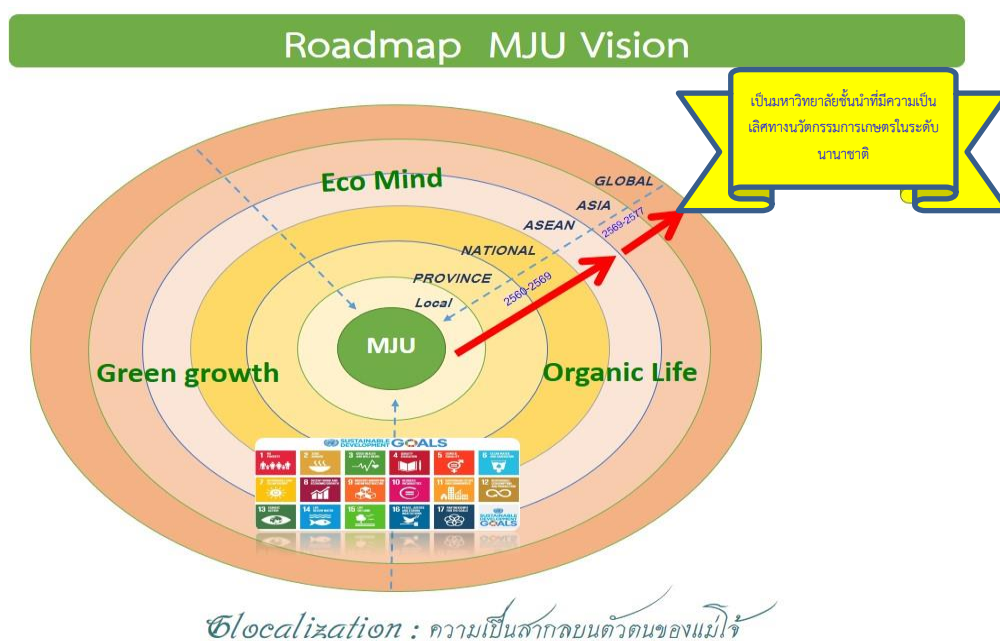
“มุ่งมั่นพัฒนาบัณฑิตสู่ความเป็นผู้อุดมด้วยปัญญา อดทน สู้งาน เป็นผู้มีคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อความเจริญรุ่งเรืองวัฒนาของสังคมไทยที่มีการเกษตรเป็นรากฐาน”

วิสัยทัศน์

เป็นมหาวิทยาลัยชั้นนำที่มีความเป็นเลิศทางนวัตกรรมการเกษตรในระดับนานาชาติ

คำอธิบายวิสัยทัศน์

เป็นมหาวิทยาลัยที่มีเครือข่ายความร่วมมือเชิงวิชาการ สร้างองค์ความรู้ใหม่ทางเกษตรกรรมด้วยเทคโนโลยีสมัยใหม่ที่เป็นศาสตร์ผสมผสานสอดคล้องกับวัฒนธรรมในพื้นที่ มีความโดดเด่นในด้านการเกษตรอัจฉริยะเพื่อสุขภาวะที่ดี (Intelligence Well-being Agriculture (IWA)) ด้วยบุคลากรที่มีทักษะระดับมืออาชีพ และการบริหารจัดการที่มีการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เพื่อก้าวสู่ความเป็นเลิศในระดับสากลบนตัวตนของมหาวิทยาลัยแม่โจ้



ภาพที่ 1 เส้นทางสู่การบรรลุวิสัยทัศน์

ที่มา: -ร่าง-แผนปฏิบัติการมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 (กองแผนงาน มหาวิทยาลัยแม่โจ้, 2567)

2. พันธกิจ

1. ผลิตบัณฑิตที่มีความรู้ความสามารถในวิชาการและวิชาชีพ โดยเฉพาะการเป็นผู้ประกอบการ (Entrepreneurs) ที่ทันต่อกระแสการเปลี่ยนแปลง และสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคมของประเทศ และชุมชนท้องถิ่น
2. สร้างและพัฒนาผลงานวิจัย นวัตกรรม และองค์ความรู้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่ มาประยุกต์ใช้ เพื่อสร้างคุณค่าทางการเกษตรและสิ่งแวดล้อม
3. การบริการวิชาการ วิชาชีพ และถ่ายทอดเทคโนโลยี แก่สังคมชุมชน และความร่วมมือในระดับชาติ และนานาชาติ
4. การทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมเกษตรและสิ่งแวดล้อม และสร้างสรรค์นวัตกรรมด้านทุนทางวัฒนธรรม
5. สร้างและพัฒนากระบวนการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และมีความโปร่งใส ในการบริหารงานประเด็นยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยแม่โจ้

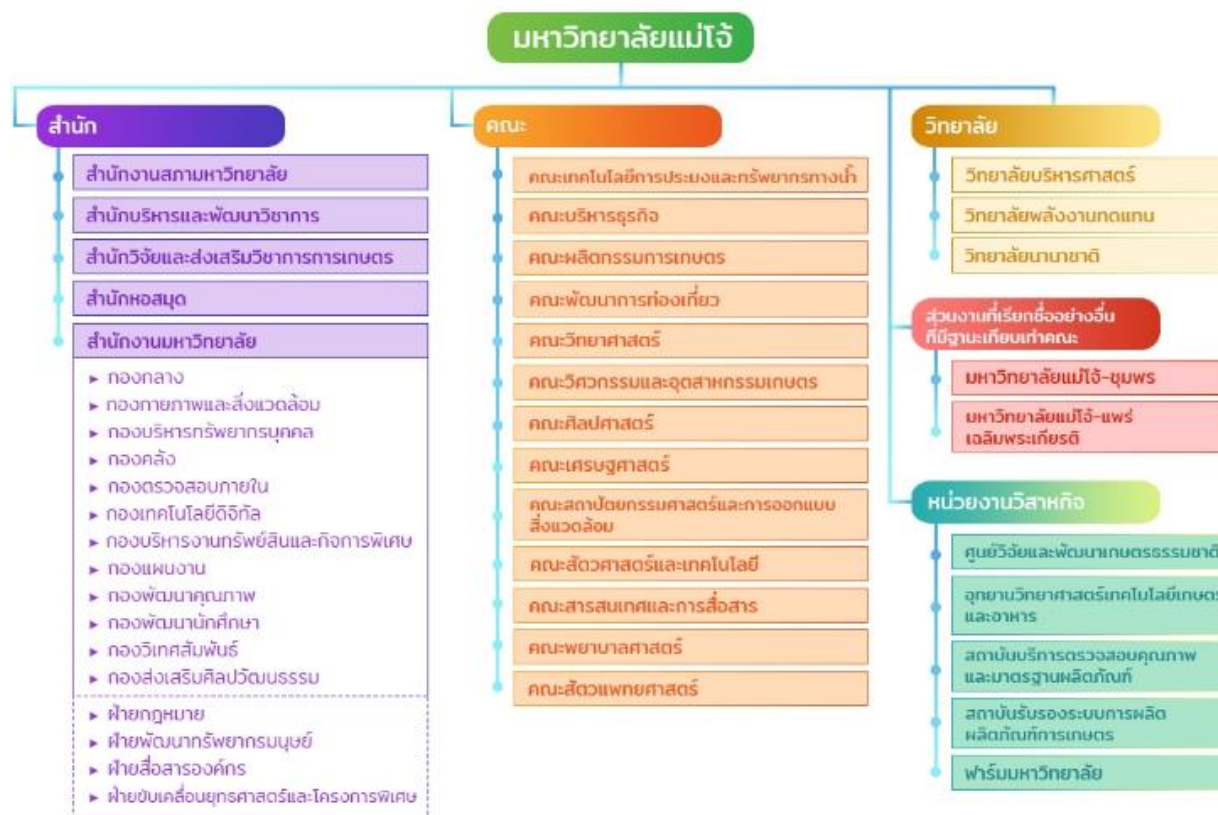
3. ค่านิยมหลัก

M (Mindfulness)	ทำงานด้วยจิต คือ มีสติปัญญา รู้ตัวเสมอ เข้าใจผู้อื่น เพียบพร้อม ด้วยจริยธรรม ยึดมั่นในคุณธรรม
A (Aspiration)	คิดมุ่งมั่น คือ มุ่งผลสำเร็จของงาน รับผิดชอบ ฝ่าฝืนในความดี
E (Excellence)	ฝันเป็นเลิศ คือ ฝึกฝนความเชี่ยวชาญ มีวิริยะอุตสาหะ สู้งานหนัก ยึดมั่นในคุณภาพ
J (Justice)	เทิดยุดิธรรม คือ ความเสมอภาคเท่าเทียมกัน ยกย่องเชิดชูคนดี ชี้อสัตย์ ฉลาด อดทน มีส่วนร่วมพัฒนามหาวิทยาลัย
O (Origin)	นำเกียรติภูมิ คือ ดินดี สามัคคี มีวินัย สืบสานเรื่องราวเล่าขาน ภูมิปัญญาท้องถิ่น ใส่ใจชุมชนสังคมในพื้นที่

เอกลักษณ์ของมหาวิทยาลัย

เป็นมหาวิทยาลัยเฉพาะทางที่เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และพัฒนาด้านนวัตกรรมเกษตร

4. โครงสร้างการบริหารงาน



ภาพที่ 2 โครงสร้างการบริหารงานมหาวิทยาลัย

ที่มา: โครงสร้างอัตรากำลัง (กองบริหารทรัพยากรบุคคล. 2567: ออนไลน์)

5. สมรรถนะ

สมรรถนะหลัก (Core Competency)

- **การมุ่งผลสัมฤทธิ์** : ความมุ่งมั่นจะปฏิบัติให้ดีหรือให้เกินมาตรฐานที่มีอยู่ โดยมาตรฐานนี้อาจเป็นผล การปฏิบัติงานที่ผ่านมาของตนเอง หรือเกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ที่สถาบันอุดมศึกษากำหนดขึ้น
- **บริการที่ดี** : ความตั้งใจและความพยายามในการให้บริการแก่ผู้รับบริการหรือหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง
- **การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ** : ความสนใจใฝ่รู้ สักสม ความรู้ความสามารถของตนในการ ปฏิบัติงาน ด้วยการศึกษาค้นคว้า และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง จนสามารถประยุกต์ใช้ความรู้เชิง วิชาการและเทคโนโลยีต่าง ๆ เข้ากับการปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์

- การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม : การดำรงตนและประพฤติปฏิบัติอย่างถูกต้องเหมาะสมทั้งตามกฎหมายคุณธรรม จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ และจรรยาบรรณของบุคลากรเพื่อรักษาศักดิ์ศรีแห่งความเป็นบุคลากรมหาวิทยาลัยแม่โจ้
- การทำงานเป็นทีม : ความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น เป็นส่วนหนึ่งของทีม หน่วยงาน หรือสถาบันอุดมศึกษา โดยผู้ปฏิบัติมีฐานะเป็นสมาชิก ไม่จำเป็นต้องมีฐานะหัวหน้าทีม รวมทั้งความสามารถในการสร้างและรักษาสัมพันธภาพกับสมาชิกในทีม

สมรรถนะบริหาร (Managerial Competency)

- สภาวะผู้นำและศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน : ความสามารถ หรือความตั้งใจที่จะรับบทในการเป็นผู้นำของกลุ่ม กำหนดทิศทาง เป้าหมาย วิธีการทำงาน ให้ทีมปฏิบัติงานได้อย่างราบรื่น เต็มประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ของสถาบันอุดมศึกษา ความสามารถในการกระตุ้น หรือผลักดันหน่วยงานไปสู่การปรับเปลี่ยนที่เป็นประโยชน์ รวมถึงการสื่อสารให้ผู้อื่นรับรู้ เข้าใจ และดำเนินการให้การปรับเปลี่ยนนั้นเกิดขึ้นจริง
- วิสัยทัศน์และการวางกลยุทธ์ : ความสามารถในการกำหนดทิศทาง ภารกิจ และเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจนและความสามารถในการสร้างความร่วมแรงร่วมใจเพื่อให้ภารกิจบรรลุวัตถุประสงค์ เข้าใจ วิสัยทัศน์และนโยบายภาครัฐและสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการกำหนดกลยุทธ์ของสถาบันอุดมศึกษาได้
- การสอนงานและการมอบหมายงาน : ความตั้งใจที่จะส่งเสริมการเรียนรู้หรือการพัฒนาผู้อื่นในระยะยาวจนถึงระดับที่เชื่อมั่นว่าจะสามารถมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบให้ผู้นั้นมีอิสระที่จะตัดสินใจในการปฏิบัติงานของตนได้

สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Functional Competency)

- การคิดวิเคราะห์ : การทำความเข้าใจและวิเคราะห์สถานการณ์ ประเด็นปัญหา แนวคิดโดยการแยกแยะประเด็นออกเป็นส่วนย่อยๆ หรือทีละขั้นตอน รวมถึงการจัดหมวดหมู่อย่างเป็นระบบ ระเบียบเปรียบเทียบแง่มุมต่างๆ สามารถลำดับความสำคัญ ช่วงเวลา เหตุและผล ที่มาที่ไปของกรณีต่างๆ ได้
- การดำเนินการเชิงรุก : การเล็งเห็นปัญหาหรือโอกาสพร้อมทั้งจัดการเชิงรุกกับปัญหานั้นโดยอาจไม่มีใครร้องขอ และอย่างไม่ย่อท้อ หรือใช้โอกาสนั้นให้เกิดประโยชน์ต่องาน ตลอดจนการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ใหม่ๆ เกี่ยวกับงานด้วย เพื่อแก้ปัญหา ป้องกันปัญหา หรือสร้างโอกาสด้วย
- การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการ : ความใส่ใจที่จะปฏิบัติงานให้ถูกต้อง ครบถ้วน มุ่งเน้นความชัดเจนของบทบาทหน้าที่ และลดข้อบกพร่องที่อาจเกิดจากสภาพแวดล้อม โดยติดตาม

ตรวจสอบการทำงานหรือข้อมูลตลอดจนพัฒนาระบบการตรวจสอบเพื่อความถูกต้องของกระบวนการงาน

- ศิลปะการสื่อสารจูงใจ : ความสามารถที่จะสื่อสารความ ด้วยการเขียน พูด โดยใช้สื่อต่างๆ เพื่อให้ผู้อื่นเข้าใจยอมรับ และสนับสนุนความคิดของตน

6. แผนบริหารมหาวิทยาลัย (พ.ศ. 2567-2571)



ภาพที่ 3 ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ ตามแผนบริหารมหาวิทยาลัยแม่โจ้ (พ.ศ.2567-2571)

ที่มา: แผนบริหารมหาวิทยาลัยแม่โจ้ในวาระการดำรงตำแหน่งอธิการบดี (รองศาสตราจารย์ ดร.วีระพล ทองมา)

ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567-2571 (กองแผนงาน มหาวิทยาลัยแม่โจ้, 2567)

7. แผนปฏิบัติการมหาวิทยาลัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด
1. การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยเชิงรุก	1.1 เป็นมหาวิทยาลัยที่มีการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมที่เป็นมิตรกับมนุษย์และสิ่งแวดล้อมมาใช้ในการเพิ่มศักยภาพการผลิตและผลิตภัณฑ์ทางการเกษตรเพื่อคุณภาพชีวิต เศรษฐกิจสังคม และสิ่งแวดล้อมที่ดีสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน (Intelligent Well-being Agriculture : IWA)	KPI 1.1.1 ผลการจัดอันดับ World University Ranking (WUR) KPI 1.1.2 ผลการจัดอันดับ SCIMAGO ในประเทศไทย KPI 1.1.3 ผลการจัดอันดับ QS ด้านเกษตรและป่าไม้ KPI 1.1.4 ผลการจัดอันดับ SDG Impact Ranking (Eco. University) KPI 1.1.5 คะแนนการจัดอันดับ Green University Ranking (Green University) KPI 1.1.6 ความสำเร็จของยุทธศาสตร์เกษตรอินทรีย์ (Organic University) KPI 1.1.7 ความสำเร็จของการดำเนินงานด้านเกษตรอัจฉริยะ (Intelligent Agriculture) KPI 1.1.8 ความสำเร็จในการพัฒนาหลักสูตรแพทย์แผนไทย
2. การขับเคลื่อนผลการดำเนินงานตามพันธกิจหลัก	2.1 ผลิตบัณฑิตและพัฒนานักศึกษาที่ก้าวทันต่อโลกสมัยใหม่ และเป็นนักปฏิบัติที่เชี่ยวชาญ	KPI 2.1.1 จำนวนนักศึกษาใหม่ระดับปริญญาตรี KPI 2.1.2 ร้อยละของผู้สำเร็จการศึกษาภายในระยะเวลาของหลักสูตร KPI 2.1.3 ร้อยละของบัณฑิตที่มีงานทำหรือประกอบอาชีพอิสระภายใน 1 ปี KPI 2.1.4 ความพึงพอใจผู้ใช้บัณฑิต KPI 2.1.5 รายได้เริ่มต้นเฉลี่ยต่อเดือนของบัณฑิตระดับปริญญาตรี KPI 2.1.6 ผลการประกันคุณภาพภายใน KPI 2.1.7 จำนวนรายวิชาเรียนรู้ตลอดชีวิต KPI 2.1.8 จำนวนรางวัลที่นักศึกษาบุคลากร ศิษย์เก่า หรือส่วนงาน ได้รับใน

ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด
		ระดับชาติ หรือนานาชาติ KPI 2.1.9 ร้อยละของนักศึกษาชั้นปีสุดท้าย ที่ผ่านกระบวนการพัฒนาให้เป็นพลเมือง โลก ด้วยกระบวนการทักษะในศตวรรษที่ 21
	2.2 สร้างผลงานวิจัย เทคโนโลยี และนวัตกรรม ที่มีการบูรณาการ ศาสตร์ โดยใช้เกษตรเป็นรากฐาน และได้รับการยอมรับในระดับชาติ และนานาชาติ	KPI 2.2.1 จำนวนเงินวิจัยด้านวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี KPI 2.2.2 จำนวนเงินวิจัยด้านสังคมศาสตร์ KPI 2.2.3 จำนวนครั้งในการนำผลงานวิจัย หรืองานสร้างสรรค์ที่นำไปใช้ประโยชน์ KPI 2.2.4 ร้อยละของผลงานวิจัยที่ได้รับ การตีพิมพ์เผยแพร่ตามเกณฑ์การเผยแพร่ ผลงานวิชาการของ กพอ. KPI 2.2.5 ร้อยละของบทความวิจัยที่ได้รับการ อ้างอิง (Citation) ต่อจำนวนอาจารย์ ประจำ KPI 2.2.6 จำนวนผลงานวิจัยที่ยื่นขอจด สิทธิบัตร/อนุสิทธิบัตร/บัญชีนวัตกรรม/ นวัตกรรมต้นแบบ
	2.3 ให้บริการวิชาการเพื่อเป็นที่ ยอมรับจากสังคม ชุมชน และ ประเทศ ด้วยศาสตร์ทางด้าน การเกษตร	KPI 2.3.1 จำนวนงบประมาณบริการ วิชาการ KPI 2.3.2 ผลกระทบด้านเศรษฐกิจ สังคม และคุณภาพชีวิตของชุมชนจากการบริการ วิชาการ
	2.4 เป็นแหล่งเรียนรู้ด้าน ศิลปวัฒนธรรมเกษตรและ สิ่งแวดล้อม และสร้างสรรค์ นวัตกรรมด้านทุนทางวัฒนธรรม	KPI 2.4.1 จำนวนโครงการ/กิจกรรมด้าน ศิลปวัฒนธรรมที่บูรณาการกับพันธกิจอื่น KPI 2.4.2 จำนวนโครงการ/กิจกรรมด้าน ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมที่สอดคล้องหรือ ตอบโจทย์ยุทธศาสตร์การพัฒนา มหาวิทยาลัย

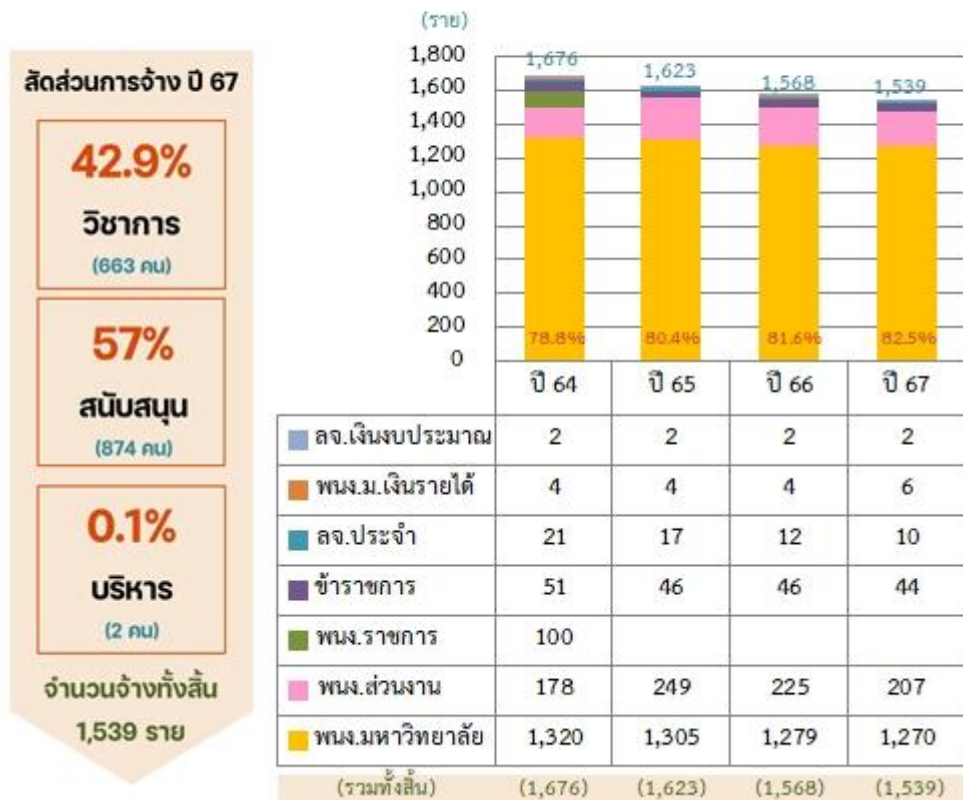
ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด
	2.5 มีการบริหารจัดการองค์กรและทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ	KPI 2.5.1 ผลประเมินธรรมาภิบาลและความโปร่งใส (ITA) KPI 2.5.2 ร้อยละบุคลากรที่มีตำแหน่งทางวิชาการ KPI 2.5.3 ร้อยละของบุคลากรที่มีผลการประเมินสมรรถนะสูงกว่ามาตรฐาน
3. การขับเคลื่อนความเป็นนานาชาติ	3.1 ความสำเร็จในการขับเคลื่อนการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยในระดับนานาชาติ	KPI 3.1.1 ความสำเร็จของยุทธศาสตร์ด้านการต่างประเทศ KPI 3.1.2 จำนวนนักศึกษาต่างชาติทุกระดับ/ทุกหลักสูตร KPI 3.1.3 จำนวนอาจารย์/นักวิจัยแลกเปลี่ยน หรือบุคลากรชาวต่างชาติ KPI 3.1.4 จำนวนนักศึกษาแลกเปลี่ยนทุกระดับ ทุกหลักสูตร หรือผู้เข้ารับการฝึกอบรมชาวต่างชาติ KPI 3.1.5 ร้อยละของนักศึกษาที่มีผลสอบมาตรฐานภาษาอังกฤษ (CEFR) ตั้งแต่ B1 ขึ้นไป KPI 3.1.6 จำนวนองค์ความรู้ด้านการเกษตรที่ได้รับการยอมรับในระดับนานาชาติ
4. การพลิกโฉมมหาวิทยาลัย	4.1 เป็นมหาวิทยาลัยด้านการพัฒนาเทคโนโลยีและส่งเสริมการสร้างนวัตกรรม	KPI 4.1.1 นักศึกษาและบัณฑิตผู้ประกอบการ หรือผู้ที่ได้รับการพัฒนาเป็นผู้ประกอบการ KPI 4.1.2 รางวัลด้านผู้ประกอบการ KPI 4.1.3 งบประมาณจากแหล่งทุนภายนอกสนับสนุนการสร้างผู้ประกอบการ/ธุรกิจใหม่ KPI 4.1.4 บุคลากรสถาบันอุดมศึกษาและนักศึกษาที่แลกเปลี่ยนความรู้สู่ภาคธุรกิจ/อุตสาหกรรม

ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด
		KPI 4.1.5 งบประมาณการพัฒนาเทคโนโลยี/นวัตกรรมเพื่อพัฒนาความเป็นผู้ประกอบการ KPI 4.1.6 ความร่วมมือเพื่อพัฒนาผู้ประกอบการและส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมกับภาคธุรกิจ/อุตสาหกรรม
5. มีความมั่นคงทางการเงินและเติบโตอย่างยั่งยืน	5.1 เป็นมหาวิทยาลัยที่มีความมั่นคงทางงบประมาณและทรัพยากรอย่างยั่งยืน	KPI 5.1.1 ร้อยละของงบประมาณเงินรายได้ต่องบประมาณทั้งหมด KPI 5.1.2 จำนวนเงินรายได้จากการให้บริการ KPI 5.1.3 จำนวนเงินในกองทุนเงินสะสมเพื่อความมั่นคง KPI 5.1.4 ปริมาณการใช้ไฟฟ้าเปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

ข้อมูลสารสนเทศบุคลากร

1. จำนวนบุคลากร

สถิติข้อมูลด้านจำนวนบุคลากร



ภาพที่ 4 จำนวนบุคลากรแยกตาม

ที่มา: เอกสารนำเสนอรายงานสรุปผลการดำเนินงานคณะกรรมการบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยแม่โจ้ รอบ 12 เดือน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 (กองบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยแม่โจ้, 2567)

ปัจจุบันมหาวิทยาลัยมีบุคลากรทั้งสิ้น 1,539 คน (ณ 30 ก.ย. 2567) โดยเป็นบุคลากรพนักงานมหาวิทยาลัยมากที่สุด (ประมาณ 80% ของบุคลากรทั้งหมด) ในแต่ละปีมีอัตราการจ้างลดลง เนื่องจากนโยบายตึงกำลังสนับสนุน และเน้นจัดสรรอัตรากำลังเฉพาะประเภทวิชาการเป็นหลัก และมีการจ้างบุคลากรพนักงานส่วนงานเพิ่มขึ้นในแต่ละปี เนื่องจากมีการปรับการจ้างพนักงานราชการ ซึ่งไม่ได้รับการจัดสรรกรอบอัตราและงบประมาณตั้งแต่ปี 2565

2. ข้อมูลการดำรงตำแหน่งทางวิชาการ

ความก้าวหน้าตำแหน่ง : วิชาการ

สายวิชาการแยกตามระดับตำแหน่ง :

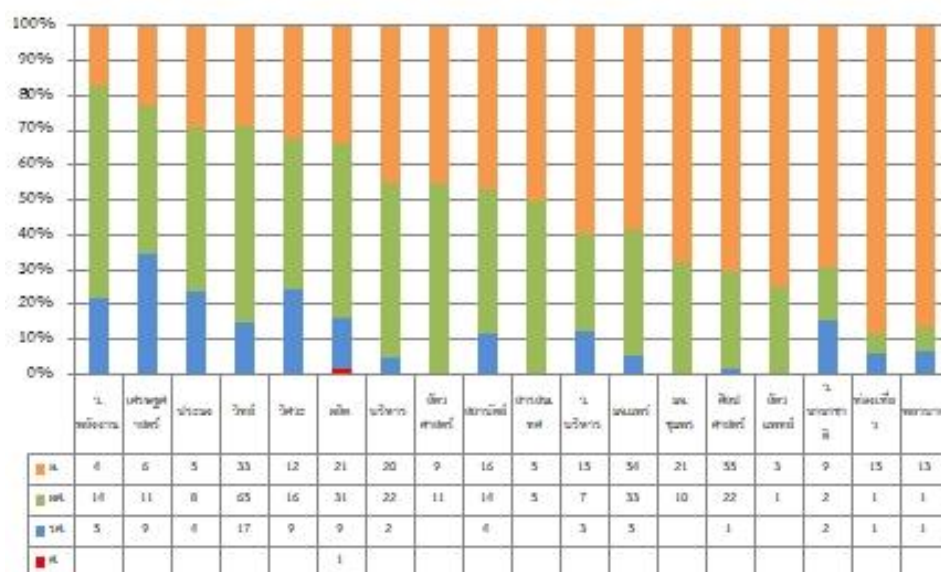
อาจารย์ 315 ราย (47.59%)

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ 274 ราย (41.39%)

รองศาสตราจารย์ 72 ราย (10.87%)

ศาสตราจารย์ 1 ราย (0.15%)

ร้อยละของบุคลากรที่มีตำแหน่ง
ทางวิชาการ
52.42%



ภาพที่ 5 จำนวนบุคลากรประเภทวิชาการที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ

ที่มา: เอกสารนำเสนอรายงานสรุปผลการดำเนินงานคณะกรรมการบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยแม่โจ้ รอบ 12 เดือน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 (กองบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยแม่โจ้, 2567)

บุคลากรมีตำแหน่งทางวิชาการเพิ่มขึ้นจากปี 2566 ประมาณ 2.6 % และมีผู้อยู่ในกระบวนการขอตำแหน่งทางวิชาการ 48 ราย ในปี 2567 จะมีจำนวนอาจารย์ที่ครบเกณฑ์การประเมินความก้าวหน้าตำแหน่งฯ ระยะ 5 ปี (ป.เอก) จำนวนทั้งสิ้น 98 ราย และยังพบว่ามีผู้ไม่ผ่านการประเมิน โดยประเด็นหลักที่ทำให้ผลงานไม่ผ่านเกณฑ์ คือ การตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารที่ไม่ได้มาตรฐาน, จัดทำผลงานในจำนวนขั้นต่ำ, โจทย์วิจัย

3. ข้อมูลการดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น

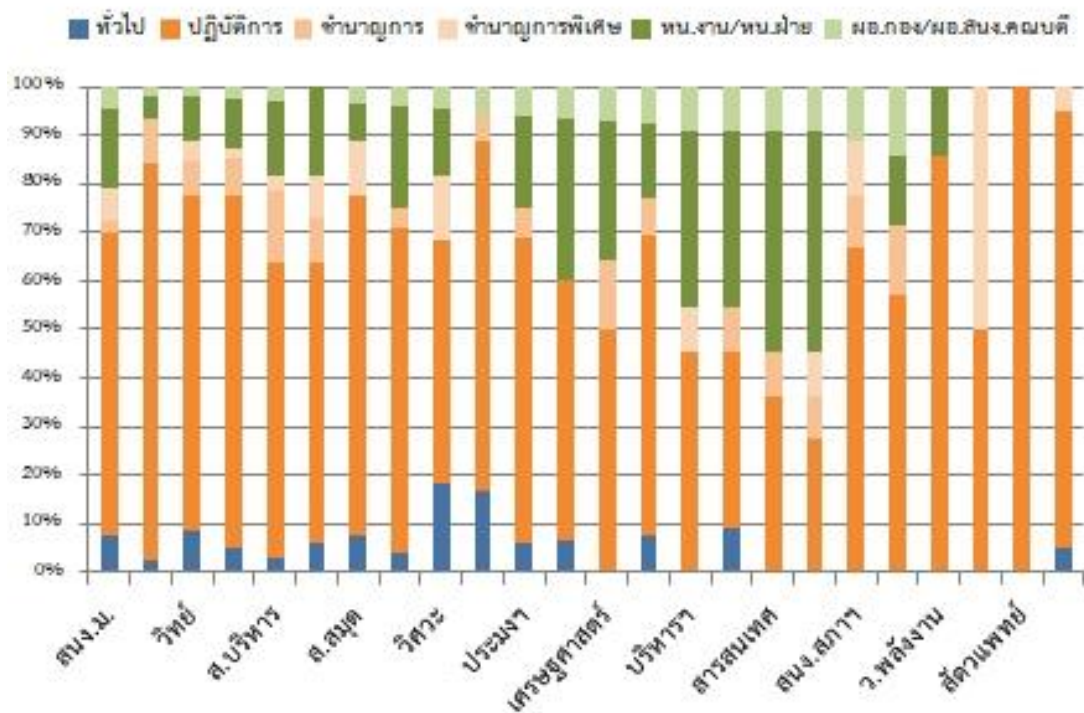
ความก้าวหน้าตำแหน่ง : สนับสนุน

พจน. สายสนับสนุนแยกตามระดับ :

กลุ่มทั่วไป (6.38%)

กลุ่มเชี่ยวชาญ/วิชาชีพเฉพาะ (73.87%)

กลุ่มอำนวยการ (19.75%)



ภาพที่ 6 จำนวนบุคลากรประเภทสนับสนุนแยกตามระดับตำแหน่ง

ที่มา: เอกสารนำเสนอรายงานสรุปผลการดำเนินงานคณะกรรมการบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยแม่โจ้ รอบ 12 เดือน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 (กองบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยแม่โจ้, 2567)

บุคลากรสนับสนุน ส่วนใหญ่เป็นกลุ่มระดับปฏิบัติการ พบว่าระดับปฏิบัติการและปฏิบัติงาน มีผู้ที่มีเงินเดือนถึงเพดานสูงสุด (เต็มขั้น) ถึง 88 ราย คิดเป็นร้อยละ 19.90 ซึ่งเป็นผู้มีคุณสมบัติในการยื่นขอตำแหน่งที่สูงขึ้น จึงควรเร่งส่งเสริมบุคลากรกลุ่มนี้ให้เข้าสู่ตำแหน่งระดับชำนาญการ เพื่อเป็นการส่งเสริมความก้าวหน้าในระดับสูงขึ้น

การพัฒนาบุคลากร

1. ทิศทางการพัฒนาบุคลากร

ทิศทางและเป้าหมายของสภามหาวิทยาลัย

- ทิศทางด้านภารกิจพื้นฐาน ในด้านบุคลากร มีวัตถุประสงค์เพื่อให้อาจารย์และบุคลากร มีความรู้เท่าทันความก้าวหน้าทางวิชาการของโลก มีสมรรถนะสูง (Competency) และทักษะที่ทันต่อสังคมโลกที่จะเปลี่ยนแปลงในอนาคต และส่งเสริมและสนับสนุนการผลิตผลงานทางวิชาการระดับชาติและระดับนานาชาติ

การขับเคลื่อนการดำเนินงานตามนโยบายสภามหาวิทยาลัย

- นโยบายด้านบุคลากร : มหาวิทยาลัยต้องมีการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้ทำงานอย่างคุ้มค่า มีประสิทธิภาพ มีการลงทุนและสร้างทุนมนุษย์ โดยดึงศักยภาพของบุคลากรที่มีศักยภาพสูงออกมาสร้างคุณค่าในอนาคตให้กับมหาวิทยาลัย ให้มีแผนสร้างผู้นำ มหาวิทยาลัยควรมีการพัฒนาคนเพื่อการพัฒนาทักษะ (Re-Skill/Up-Skill) ที่สอดคล้องและทันกับโลกเปลี่ยนแปลง และควรมีแผนความก้าวหน้าในอาชีพ ภาระงาน แรงจูงใจ ค่าตอบแทน สวัสดิการ การประเมินและการวัดผล

การขับเคลื่อนผลการดำเนินงานตามพันธกิจหลักของมหาวิทยาลัย(MOC) ตามแผนบริหาร

มหาวิทยาลัยแม่โจ้ (พ.ศ. 2567-2571)

- การบริหารจัดการองค์กรและทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ : รณรงค์และส่งเสริมให้ผู้บริหาร และบุคลากรทุกหน่วยงานมีคุณธรรมและดำเนินงานด้วยความโปร่งใสตรวจสอบได้ เพื่อยกระดับธรรมาภิบาล ความโปร่งใส และการป้องกันการทุจริตในมหาวิทยาลัยให้อยู่ในระดับดียิ่งขึ้น ปรับปรุงกฎระเบียบให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงและประชาสัมพันธ์สร้างความรู้ความเข้าใจเรื่องกฎระเบียบแก่บุคลากรที่เกี่ยวข้อง ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรประเภทวิชาการและประเภทสนับสนุนยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการเพิ่มขึ้นตามสัดส่วนงบประมาณที่เหมาะสม สนับสนุนบุคลากรทุกคนให้ได้รับการพัฒนาสมรรถนะตามแต่ละตำแหน่ง ให้มีสมรรถนะตามมาตรฐานหรือสูงกว่ามาตรฐานที่กำหนด

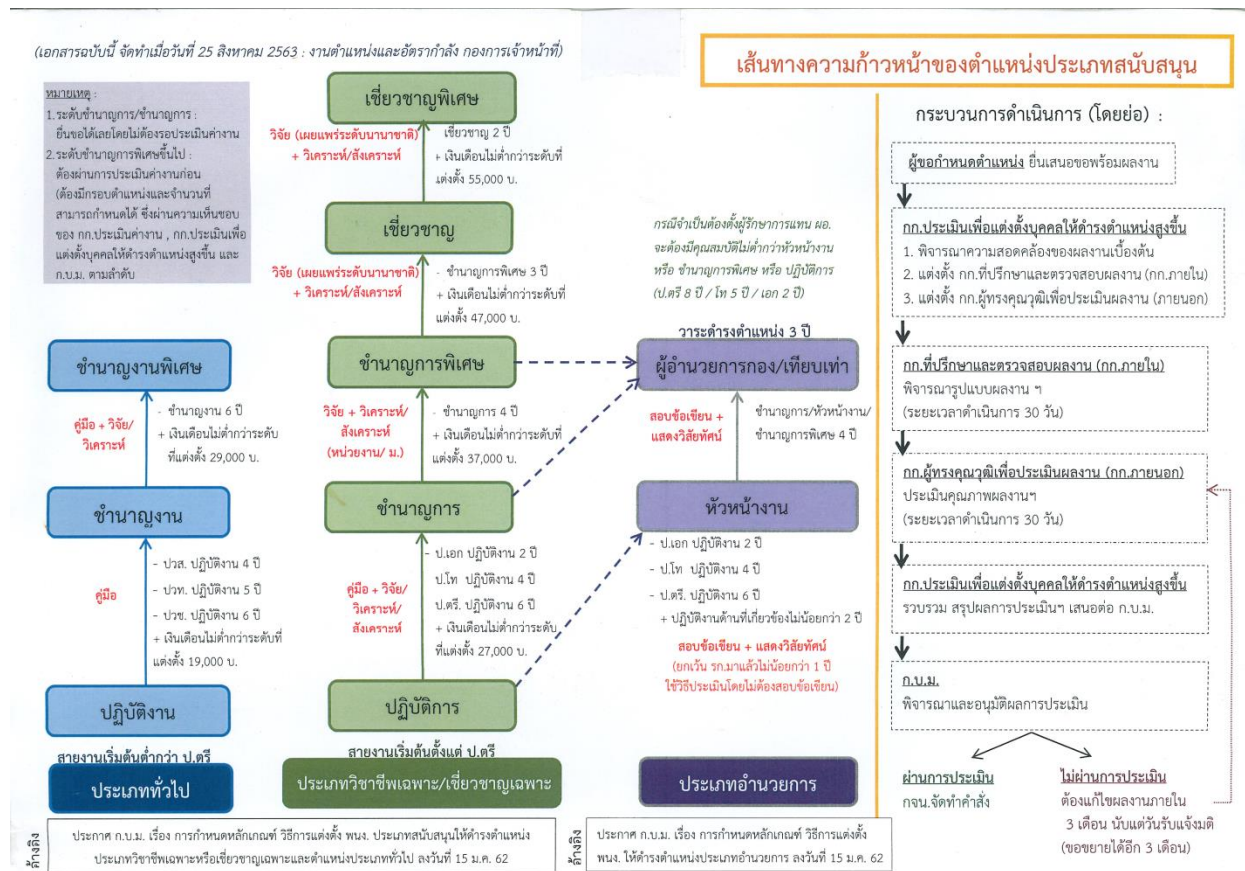
2. เส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพบุคลากรประเภทวิชาการ



ภาพที่ 7 เส้นทางความก้าวหน้าของตำแหน่งวิชาการ

ที่มา: เอกสารประกอบโครงการปฏิรูปเทคโนโลยีการใหม่ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 (ฝ่ายพัฒนากิจการมนุษย มหาวิทยาลัยแม่โจ้, 2564)

3. เส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพบุคลากรประเภทสนับสนุน



ภาพที่ 8 แผนผังความก้าวหน้าของบุคลากรประเภทสนับสนุนตามระดับ

ที่มา: เส้นทางความก้าวหน้าของบุคลากรประเภทสนับสนุน (กองบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ,2563)

4. การสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร

มหาวิทยาลัยแม่โจ้มีการสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรในรูปแบบต่างๆ เพื่อให้บุคลากรของมหาวิทยาลัยมีคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่สนับสนุนการดำเนินงานของหน่วยงานและองค์กร ภายใต้การดำเนินการ ดังนี้

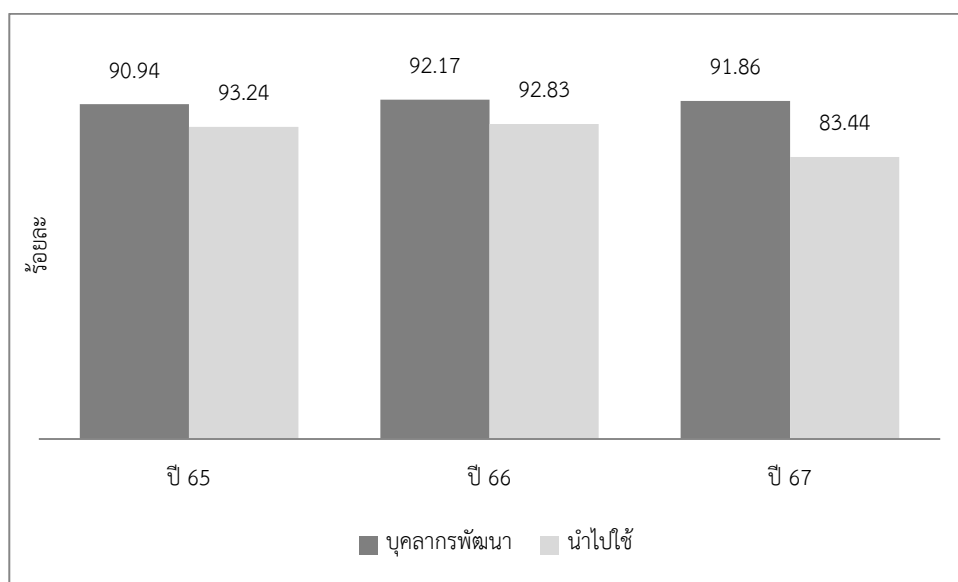
- ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรไปศึกษา / อบรม / ดูงาน ทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ โดยการจัดสรรงบประมาณกองทุนพัฒนาบุคลากร และทุนการศึกษา
- ส่งเสริมและสนับสนุนงบประมาณจัดโครงการ/กิจกรรมที่มุ่งเน้น การพัฒนาศักยภาพบุคลากร ตามยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัย เพื่อพัฒนาความรู้ สร้างทักษะด้านต่างๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน อย่าง

ต่อเนื่อง ทัวถึง และตอบสนองตามความต้องการของบุคลากร โดยหน่วยงานหลักของมหาวิทยาลัยและส่วนงานจะเป็นผู้จัดการฝึกอบรมและพัฒนาให้กับบุคลากร รวมถึงการเข้ารับการฝึกอบรมและพัฒนาจากหน่วยงานภายนอก

- ส่งเสริมและสนับสนุนให้จัดทำ เผยแพร่ผลงานทางวิชาการ ผลงานวิจัย บทความวิชาการ
- ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการขอตำแหน่งทางวิชาการ และ มาตรฐานอาจารย์มืออาชีพ
- พัฒนาบุคลากรเพื่อให้สามารถใช้ภาษาอังกฤษในการติดต่อสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจของมหาวิทยาลัย
- ส่งเสริมการจัดการความรู้ภายในกลุ่มงานต่างๆ เพื่อให้สามารถนำความรู้จากการปฏิบัติจริง จากการฝึกฝน และจากประสบการณ์มาใช้ให้เป็นประโยชน์เพื่อการพัฒนาบุคลากรและการพัฒนางาน

5. ผลการดำเนินงานปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

ซึ่งในปีงบประมาณที่ผ่านมาบุคลากรได้พัฒนาตนเองตามตำแหน่งหน้าที่ สมรรถนะ ความก้าวหน้าในประเภทอาชีพ รวมถึงการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยอย่างต่อเนื่อง และเริ่มมีการติดตาม/ประเมินการนำความรู้ทักษะที่ได้จากการเข้ารับการฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน และการประเมินผลโครงการและความพึงพอใจของผู้เข้าอบรม และนำข้อเสนอแนะผลการประเมินโครงการไปปรับปรุงแผนพัฒนาและฝึกอบรมต่อไปเป็นประจำทุกปี



ภาพที่ 10 ร้อยละบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาและนำความรู้ไปใช้

โดยได้ดำเนินการจัดโครงการ/กิจกรรมตามแผนฯ ประจำปีที่ตอบสนองการบรรลุตัวชี้วัด ซึ่งได้บรรลุตัวชี้วัดคิดเป็นร้อยละ 90.91 ส่งผลให้บุคลากรมีสมรรถนะตามมาตรฐานหรือสูงกว่ามาตรฐานที่มหาวิทยาลัยกำหนด ร้อยละ 95 บรรลุตามเป้าหมายแผนปฏิบัติการประจำปีของมหาวิทยาลัย



ภาพที่ 11 ร้อยละบุคลากรที่มีสมรรถนะตามมาตรฐานหรือสูงกว่ามาตรฐาน พ.ศ. 2567

แผนพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยแม่โจ้

1. แผนบริหารทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2565-2569)

เพื่อให้การบริหารและพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มหาวิทยาลัยจึงได้จัดทำแผนบริหารทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2565-2569) ขึ้น เพื่อกำหนดยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยในการเพิ่มศักยภาพ และพัฒนาขีดความสามารถในการขับเคลื่อนการพลิกโฉมมหาวิทยาลัยสู่การเป็นมหาวิทยาลัย กลุ่มที่ 2 ด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม การเป็นผู้ประกอบการ ตามแผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย โดยแบ่งออกเป็น 5 ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์
1. ส่งเสริมบุคลากรในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย	1.1 เพื่อให้มหาวิทยาลัยมีบุคลากรที่สามารถปฏิบัติงานตอบสนองต่อการบรรลุยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย
2. พัฒนาการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อรองรับพันธกิจมหาวิทยาลัย	2.1 เพื่อให้มีระบบการบริหารงานบุคคลที่ตอบสนองพันธกิจหลักของมหาวิทยาลัย

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์
	2.2 เพื่อให้บุคลากรมีความก้าวหน้าตามประเภทอาชีพและสมรรถนะของมหาวิทยาลัย
3. พัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยเพื่อรองรับการเป็นมหาวิทยาลัยระดับนานาชาติ	3.1 บุคลากรมีทักษะด้านภาษาต่างประเทศ
4. บริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่เอื้อต่อการพลิกโฉมมหาวิทยาลัยด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมเกษตรสมัยใหม่	4.1 บุคลากรมีความรู้ความสามารถในการสร้างเทคโนโลยีนวัตกรรม
5. สนับสนุนการเพิ่มประสิทธิภาพการใช้จ่ายงบประมาณอย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุดเพื่อความยั่งยืนขององค์กร	5.1 บุคลากรมีความตระหนักและมีความรู้ในการบริหารจัดการด้านการเงินและงบประมาณที่มีประสิทธิภาพ

พร้อมกันนี้ยังได้จัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ เพื่อใช้จัดโครงการฝึกอบรมที่สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัย โดยกำหนดความสำเร็จการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการประจำปี ดังนี้

เชิงปริมาณ การบรรลุตัวชี้วัดในแผนบริหารทรัพยากรมนุษย์ ประจำปีงบประมาณ

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

เชิงคุณภาพ 1. บุคลากรมีสมรรถนะตามมาตรฐานหรือสูงกว่ามาตรฐานที่มหาวิทยาลัยกำหนด ตามค่าเป้าหมายของแผนปฏิบัติการมหาวิทยาลัยประจำปี

2. บุคลากรมีการนำความรู้จากการฝึกอบรมพัฒนาตนเองไปใช้เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

3. แผนพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 (ตามมติที่ประชุมคณะกรรมการพัฒนาบุคลากร ครั้งที่ 4/2567 วันที่ 29 พฤศจิกายน 2567)

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด
1. ส่งเสริมบุคลากรในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย	1.1 เพื่อให้มหาวิทยาลัยมีบุคลากรที่สามารถปฏิบัติงานตอบสนองต่อการบรรลุยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย	1.1.1 จำนวนส่วนงานที่ได้รับการถ่ายทอดยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย 1.1.2 จำนวนส่วนงานที่มีการพัฒนาบุคลากรในการสนับสนุนการดำเนินงานยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย
2. พัฒนาการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อรองรับพันธกิจมหาวิทยาลัย	2.1 เพื่อให้มีระบบการบริหารงานบุคคลที่ตอบสนองพันธกิจหลักของมหาวิทยาลัย	2.1.1 จำนวนส่วนงานที่สร้างการมีส่วนร่วมในการพัฒนามหาวิทยาลัย 2.1.2 จำนวนโครงการที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีความซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใสในการดำเนินงาน
	2.2 เพื่อให้บุคลากรมีความก้าวหน้าตามประเภทอาชีพ และสมรรถนะของมหาวิทยาลัย	2.2.1 ร้อยละบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามหน้าที่หรือตำแหน่งงาน 2.2.2 ร้อยละบุคลากรวิชาการที่ได้รับการส่งเสริมการขึ้นสู่ตำแหน่งทางวิชาการ 2.2.3 ร้อยละบุคลากรสนับสนุนวิชาการที่ได้รับการส่งเสริมการขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น
3. พัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยเพื่อรองรับการเป็นมหาวิทยาลัยระดับนานาชาติ	3.1 บุคลากรมีทักษะด้านภาษาต่างประเทศ	3.1.1 จำนวนส่วนงานที่มีการส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาทักษะภาษาอังกฤษแก่บุคลากร
4. บริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่เอื้อต่อการพลิกโฉมมหาวิทยาลัยด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม การเกษตรสมัยใหม่	4.1 บุคลากรมีความรู้ความสามารถในการสร้างเทคโนโลยี นวัตกรรม	4.1.1 จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาด้านเทคโนโลยี และนวัตกรรม การเป็นผู้ประกอบการ
5. สนับสนุนการเพิ่มประสิทธิภาพการใช้จ่ายงบประมาณอย่างคุ้มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุดเพื่อความยั่งยืนขององค์กร	5.1 บุคลากรมีความตระหนักและมีความรู้ในการบริหารจัดการด้านการเงินและงบประมาณที่มีประสิทธิภาพ	5.1.1 จำนวนบุคลากรที่มีความรู้เกี่ยวกับการจัดการด้านการเงินและงบประมาณ

ภายใต้การพัฒนามหาวิทยาลัยมุ่งสู่เป้าหมาย วิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัย จำเป็นต้องมีการบริหารจัดการที่ทำให้บุคลากรมีขีดความสามารถในการทำงานต่างๆ เพิ่มสูงขึ้น และเรียนรู้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งการมีเจตคติที่ดี อยู่บนรากฐานค่านิยมองค์กร และมีความสุขในการทำงานภายใต้สภาวะการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงรอบด้าน ช่วยขับเคลื่อนองค์กรเพื่อการบรรลุเป้าหมาย โดยดำเนินการผ่านกลยุทธ์ ดังต่อไปนี้

1. ส่งเสริมบุคลากรให้รับรู้และปฏิบัติงานได้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย
2. ส่งเสริมศักยภาพบุคลากรในการสนับสนุนการดำเนินงานยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย
3. สร้างบรรยากาศแห่งความร่วมมือในการพัฒนามหาวิทยาลัย
4. รมรงค์และส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณธรรม และดำเนินงานด้วยความโปร่งใส
5. สนับสนุนบุคลากรให้ได้รับการพัฒนาตามหน้าที่หรือตำแหน่งงาน
6. ส่งเสริม สนับสนุน พัฒนา ให้บุคลากรวิชาการและสนับสนุนยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการเพิ่มขึ้นตาม

สัดส่วนงบประมาณที่เหมาะสม

7. ส่งเสริม สนับสนุน พัฒนา บุคลากรให้มีความรู้ด้านภาษาอังกฤษ
8. ส่งเสริมศักยภาพบุคลากรในการสร้างเทคโนโลยี นวัตกรรม และสามารถถ่ายทอดองค์ความรู้การ

เป็นผู้ประกอบการ

9. ส่งเสริมบุคลากรให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการเงินและงบประมาณ

แนวทางการขับเคลื่อน

ด้านพัฒนาบุคลากร พัฒนาความสามารถในการทำงานของบุคลากรให้มีสมรรถนะตามมาตรฐานหรือสูงกว่ามาตรฐานที่กำหนด มีแนวคิดเรื่องเทคโนโลยีนวัตกรรม ความเป็นผู้ประกอบการ และความยั่งยืน สามารถสร้างเครือข่าย ทำงานเป็นทีม พัฒนาศักยภาพบุคลากรในการตีพิมพ์ผลงานวิจัยในวารสารวิชาการที่มีคุณภาพ เตรียมความพร้อมให้บุคลากรในการยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการและตำแหน่งที่สูง รมรงค์ให้บุคลากรมีคุณธรรมและดำเนินงานด้วยความโปร่งใส สร้างความรู้ความเข้าใจเรื่องกฎระเบียบ เพื่อให้บุคลากรได้รับการพัฒนาทักษะที่สอดคล้องและทันกับการเปลี่ยนแปลงเพื่อการบรรลุความสำเร็จตามยุทธศาสตร์

แผนพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

ตัวชี้วัด	หน่วย นับ	คำอธิบายตัวชี้วัด	วิธีการประเมิน	ผลการดำเนินงาน			เป้าหมาย	กลยุทธ์	โครงการ	ผู้รับผิดชอบ
				65	66	67	68			
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 ส่งเสริมบุคลากรในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย										
เป้าประสงค์ 1.1 เพื่อให้มหาวิทยาลัยมีบุคลากรที่สามารถปฏิบัติงานตอบสนองต่อการบรรลุยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย										
1.1.1. จำนวนส่วนงานที่ได้รับการถ่ายทอดยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย	ส่วน งาน			ร้อยละ 80.1 (80)	ร้อยละ 98.4 (85)	ร้อยละ 97.96 (90)	ส่วนงาน 20	1) ส่งเสริมบุคลากรให้รับรู้และปฏิบัติงานได้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย	1. โครงการสื่อสารนโยบายสภามหาวิทยาลัย และรับรู้ยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย	- กองแผนงาน - ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ - ทุกส่วนงาน
1.1.2 จำนวนส่วนงานที่มีการพัฒนาบุคลากรในการสนับสนุนการดำเนินงานยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย	ส่วน งาน	พิจารณาจากส่วนงานที่มีโครงการ/กิจกรรมที่สอดคล้องหรือตอบโจทย์ยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัย(เช่น เกษตรอินทรีย์ ,Green U. ,	นับส่วนงานที่มีโครงการ/ กิจกรรมที่สอดคล้อง หรือตอบโจทย์ ยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัย	-	คน 205 (100)	คน 122 (100)	ส่วนงาน 20	2) ส่งเสริมศักยภาพบุคลากรในการสนับสนุนการดำเนินงานยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย	2. โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย	- ทุกส่วนงาน

ตัวชี้วัด	หน่วย นับ	คำอธิบายตัวชี้วัด	วิธีการประเมิน	ผลการดำเนินงาน			เป้าหมาย	กลยุทธ์	โครงการ	ผู้รับผิดชอบ
				65	66	67	68			
		Eco U.,SDGs, เกษตรอัจฉริยะ IIWA, เทคโนโลยี นวัตกรรม,ความ เป็นนานาชาติ) หรือ Soft Power								

หมายเหตุ 1. ตัวเลขในวงเล็บ คือ ค่าเป้าหมาย

2. ตัวชี้วัด 1.1.1 เปลี่ยนหน่วยนับจากร้อยละ เป็นจำนวนส่วนงาน
3. ตัวชี้วัด 1.1.2 เปลี่ยนหน่วยนับจากจำนวนคน เป็นจำนวนส่วนงาน

ตัวชี้วัด	หน่วย นับ	คำอธิบาย ตัวชี้วัด	วิธีการประเมิน	ผลการดำเนินงาน			เป้าหมาย	กลยุทธ์	โครงการ	ผู้รับผิดชอบ
				65	66	67	68			
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อรองรับพันธกิจมหาวิทยาลัย										
เป้าประสงค์ที่ 2.1 เพื่อให้มีระบบการบริหารงานบุคคลที่ตอบสนองพันธกิจหลักของมหาวิทยาลัย										
2.1.1 จำนวน ส่วนงานที่สร้าง การมีส่วนร่วม ในการพัฒนา มหาวิทยาลัย (ส่วนงานจัด อย่างน้อย 1 ครั้ง)	ส่วนงาน	พิจารณาจาก โครงการ/ กิจกรรมที่ สอดคล้องหรือ ตอบโจทย์ ยุทธศาสตร์ส่วน งาน หรือ หน่วยงาน (เช่น เกษตร อินทรีย์ ,Green U. , Eco U., SDGs, เกษตร อัจฉริยะ IIWA, เทคโนโลยี นวัตกรรม, ความ เป็น นานาชาติ, ความ มั่นคงทางการเงิน) หรือ Soft Power	นับส่วนงานที่มี โครงการ/ กิจกรรมที่ สอดคล้อง หรือ ตอบโจทย์ ยุทธศาสตร์ ส่วนงาน หรือ หน่วยงาน	โครงการ 12 (8)	โครงการ 14 (12)	โครงการ 19 (16)	ส่วนงาน 20	1) สร้างบรรยากาศ แห่งความร่วมมือใน การพัฒนา มหาวิทยาลัย	1. โครงการ/กิจกรรม เสริมสร้างความร่วมมือ และการมีส่วนร่วมของ บุคลากร 2. โครงการปฐมนิเทศ บุคลากรใหม่ 3. โครงการสัมมนา เครือข่ายการพัฒนา บุคลากร (HRD-MJU Network) 4. โครงการทบทวนแผน บริหารทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ระยะ 5 ปี และจัดทำแผน ประจำปี 2569 5. โครงการสร้างความ เข้าใจสมรรถนะบุคลากร ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568	- ทุกส่วนงาน - กองบริหาร ทรัพยากรบุคคล - ฝ่ายพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์

ตัวชี้วัด	หน่วย นับ	คำอธิบาย ตัวชี้วัด	วิธีการประเมิน	ผลการดำเนินงาน			เป้าหมาย	กลยุทธ์	โครงการ	ผู้รับผิดชอบ
				65	66	67	68			
2.1.2 จำนวน โครงการที่ ส่งเสริมให้ บุคลากรมี ความซื่อสัตย์ สุจริตโปร่งใสใน การดำเนินงาน	โครงการ			3(1)	2(1)	2(1)	1	2) หนุนรงค์และ ส่งเสริมให้บุคลากร มีคุณธรรมและ ดำเนินงานด้วย ความโปร่งใส	1. โครงการ/กิจกรรม ส่งเสริมจรรยาบรรณ คุณธรรมและความ โปร่งใสในการทำงาน ตามหลักธรรมาภิบาล	- สถาปนิกงาน - ฝ่ายกฎหมาย - ทุกส่วนงาน
เป้าประสงค์ที่ 2.2 เพื่อให้บุคลากรมีความก้าวหน้าตามประเภทอาชีพและสมรรถนะของมหาวิทยาลัย										
2.2.1 ร้อยละ บุคลากรที่ได้รับ การพัฒนาตาม หน้าที่หรือ ตำแหน่งงาน	ร้อยละ	-		91.54 (70)	93.4 (70)	89.64 (50) (ตามเป้าหมาย แผนปฏิบัติ มหาวิทยาลัย)	50	3) สนับสนุน บุคลากรให้ได้รับ การพัฒนาตาม หน้าที่หรือตำแหน่ง งาน	1. โครงการพัฒนา บุคลากรตาม สมรรถนะบุคลากร	- ฝ่ายพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ - สำนักบริหาร และพัฒนา วิชาการ - ผู้นำกลุ่มชุมชน ปฏิบัติ (คุณ อำนวยการ) - ทุกส่วนงาน

ตัวชี้วัด	หน่วย นับ	คำอธิบาย ตัวชี้วัด	วิธีการประเมิน	ผลการดำเนินงาน			เป้าหมาย	กลยุทธ์	โครงการ	ผู้รับผิดชอบ
				65	66	67	68			
2.2.2 ร้อยละ บุคลากร วิชาการที่ได้รับ การส่งเสริมการ ขึ้นสู่ตำแหน่ง ทางวิชาการ	ร้อยละ	จำนวนอาจารย์ที่ ยังไม่ได้ดำรง ตำแหน่งทาง วิชาการ ซึ่งเป็น กลุ่มที่ต้องผลักดัน ก่อนแต่ทั้งนี้ หาก ผู้ดำรงตำแหน่ง แล้วประสงค์เข้า ร่วมสามารถเข้า ร่วมได้	จำนวนอาจารย์ที่ ไม่ได้ดำรง ตำแหน่งที่ได้รับ ส่งเสริม/จำนวน อาจารย์ที่ยังไม่ได้ ดำรงตำแหน่ง วิชาการ x100 (นับจำนวนคน อบรมสะสม)	83.05 (80)	87.22 (85)	93.61 (90)	95	4) ส่งเสริม สนับสนุน พัฒนา ให้บุคลากรวิชาการ และประเภท สนับสนุนวิชาการ ยื่นขอตำแหน่งทาง วิชาการเพิ่มขึ้นตาม สัดส่วนงบประมาณ ที่เหมาะสม	1. โครงการส่งเสริม ศักยภาพบุคลากรใน การยื่นขอตำแหน่งทาง วิชาการ	- ฝ่ายพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ - กองบริหาร ทรัพยากรบุคคล - ทุกส่วนงาน
2.2.3 ร้อยละ บุคลากร สนับสนุน วิชาการที่ได้รับ การส่งเสริมการ ขึ้นสู่ตำแหน่งที่ สูงขึ้น	ร้อยละ	บุคลากรตำแหน่ง ปฏิบัติงาน และ ตำแหน่ง ปฏิบัติการที่มี คุณสมบัติในการ ขอตำแหน่งที่ สูงขึ้น	นับจำนวนคน อบรมสะสม	81.37 (80)	85.55 (85)	93.95 (90)	95		1. โครงการส่งเสริม การยื่นขอตำแหน่งที่ สูงขึ้น	- ฝ่ายพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ - ทุกส่วนงาน

หมายเหตุ 1. ตัวเลขในวงเล็บ คือ ค่าเป้าหมาย

2. ตัวชี้วัด 2.1.1 เปลี่ยนหน่วยนับจากจำนวนโครงการ/กิจกรรม เป็นจำนวนส่วนงาน

ตัวชี้วัด	หน่วย นับ	คำอธิบาย ตัวชี้วัด	วิธีการประเมิน	ผลการดำเนินงาน			เป้าหมาย	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
				65	66	67	68			
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยเพื่อรองรับการเป็นมหาวิทยาลัยระดับนานาชาติ										
เป้าประสงค์ที่ 3.1 บุคลากรมีทักษะด้านภาษาต่างประเทศ										
3.1.1 จำนวนส่วน งานที่มีการ ส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาทักษะ ภาษาอังกฤษแก่ บุคลากร	ส่วน งาน		ส่วนงานที่ส่งบุคลากรไป แลกเปลี่ยนต่างประเทศ ประชุมวิชาการ นำเสนอผลงาน หรือ มี ผลงานตีพิมพ์ในระดับ นานาชาติ หรือ ได้รับ รางวัลระดับนานาชาติ หรือ สอนเป็น ภาษาอังกฤษ หรือ เข้า ร่วมโครงการ/กิจกรรมที่ เกี่ยวข้องกับการใช้ ภาษาอังกฤษ การสอบ วัดผล หรือ การเรียนรู้ ด้วยตนเอง หรือตามที่ ส่วนงานกำหนด	ร้อยละ 60.13 (60)	ร้อยละ 65.22 (65)	ร้อยละ 89.73 (70)	ส่วนงาน 20	1) ส่งเสริม สนับสนุน พัฒนา บุคลากรให้มีความรู้ ด้านภาษาอังกฤษ	1. โครงการ/กิจกรรม ส่งเสริม สนับสนุน พัฒนา ทักษะด้าน ภาษาอังกฤษสำหรับ บุคลากรวิชาการ/ สนับสนุน	- ทุกส่วนงาน

หมายเหตุ 1. ตัวเลขในวงเล็บ คือ ค่าเป้าหมาย

2. เปลี่ยนหน่วยนับจากร้อยละ เป็นจำนวนส่วนงาน

ตัวชี้วัด	หน่วย นับ	คำอธิบาย ตัวชี้วัด	วิธีการประเมิน	ผลการดำเนินงาน			เป้าหมาย	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
				65	66	67	68			
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 บริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่เอื้อต่อการพลิกโฉมมหาวิทยาลัยด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมการเกษตรสมัยใหม่										
เป้าประสงค์ที่ 4.1 บุคลากรมีความรู้ความสามารถในการสร้างเทคโนโลยี นวัตกรรม										
4.1.1 จำนวนบุคลากรที่ได้รับ การพัฒนาด้านเทคโนโลยี และ นวัตกรรม การเป็น ผู้ประกอบการ	คน			60 (30)	149 (30)	225 (30)	225	1) ส่งเสริมศักยภาพบุคลากรในการสร้างเทคโนโลยี นวัตกรรม และสามารถถ่ายทอดองค์ความรู้การเป็นผู้ประกอบการได้	1. โครงการส่งเสริมเทคโนโลยี นวัตกรรม การเป็นผู้ประกอบการ	- อุทยานวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีเกษตร และอาหาร - สถาบันบริการ ตรวจสอบคุณภาพ และมาตรฐานผลิตภัณฑ์ - ศูนย์ความเป็นเลิศด้านนวัตกรรมทางการเกษตร สำหรับบัณฑิตประกอบการ - ย่านนวัตกรรม เกษตรและอาหารแม่โจ้

หมายเหตุ 1. ตัวเลขในวงเล็บ คือ ค่าเป้าหมาย

ตัวชี้วัด	หน่วย นับ	คำอธิบาย ตัวชี้วัด	วิธีการประเมิน	ผลการดำเนินงาน			เป้าหมาย	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
				65	66	67	68			
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 สนับสนุนการเพิ่มประสิทธิภาพการใช้จ่ายงบประมาณอย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุดเพื่อความยั่งยืนขององค์กร										
เป้าประสงค์ที่ 5.1 บุคลากรมีความตระหนักและมีความรู้ในการบริหารจัดการด้านการเงินและงบประมาณที่มีประสิทธิภาพ										
5.1.1 จำนวนบุคลากรที่มีความรู้เกี่ยวกับการจัดการด้านการเงินและงบประมาณ	คน	กลุ่มเป้าหมายคือ 1. นักวิชาการเงินและบัญชี 2. นักวิชาการพัสดุ 3. นักตรวจสอบภายใน 4. หัวหน้างานการเงิน/พัสดุ/ตรวจสอบ 5. ผอ.สำนักงานคณบดี/ผอ.กอง/หัวหน้าฝ่าย 6. ผู้บริหารระดับคณะ/สำนัก		60 (50)	64 (50)	164 (50)	164	1) ส่งเสริมบุคลากรให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการเงินและงบประมาณ	1. โครงการอบรมด้านการเงินและงบประมาณ	- กองคลัง - ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

หมายเหตุ 1. ตัวเลขในวงเล็บ คือ ค่าเป้าหมาย

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

มหาวิทยาลัยแม่โจ้. 2567. -ร่าง-แผนปฏิบัติการมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568.
เชียงใหม่: กองแผนงาน มหาวิทยาลัยแม่โจ้.

โครงสร้างอัตรากำลัง. 2567. เชียงใหม่: กองบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
แม่โจ้. [ระบบออนไลน์]. แหล่งที่มา <https://personnel.mju.ac.th/> (20 กันยายน 2567).

แผนบริหารมหาวิทยาลัยแม่โจ้ในวาระการดำรงตำแหน่งอธิการบดี (รองศาสตราจารย์ ดร.วีระพล ทองมา)
ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567-2571. 2567. เชียงใหม่: กองแผนงาน สำนักงานมหาวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยแม่โจ้.

เอกสารนำเสนอรายงานสรุปผลการดำเนินงานคณะกรรมการบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยแม่โจ้ รอบ
12 เดือน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567. 2567. เชียงใหม่: กองบริหารทรัพยากรบุคคล
สำนักงานมหาวิทยาลัยมหาวิทยาลัยแม่โจ้.

เอกสารประกอบโครงการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564. 2564. เชียงใหม่: ฝ่าย
พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สำนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยแม่โจ้.

เส้นทางความก้าวหน้าของบุคลากรประเภทสนับสนุน. 2563. เชียงใหม่: กองบริหารทรัพยากรบุคคล
สำนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยแม่โจ้,

ภาคผนวก

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis) ด้านบุคลากร
จากโครงการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

จุดแข็ง	จุดอ่อน	โอกาส	อุปสรรค
- มีความเชี่ยวชาญ / เฉพาะด้าน เกษตร-สัตว์-ประมง/หลากหลายทางวิชาการ - มีชื่อเสียงในการสร้างนักปฏิบัติ - พฤติกรรม ทัศนคติเชิงบวก มุ่งมั่น สามัคคี - มีความกันเอง - สายวิชาการมีความสามารถภาษา - connection กับ ตปท. / มีเครือข่ายต่างประเทศ - ภาคเอกชน-แหล่งทุน / - มีตัวอย่างบางกลุ่มทำงานเชิงผู้ประกอบการได้ - บุคลากรมีทุนทางพื้นที่และวัฒนธรรม - มีคนรุ่นใหม่มากขึ้น	- บุคลากรไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลง /ขาดความร่วมมือ - ขาดพื้นที่ด้านการแสดงออก /ทัศนคติยึดระเบียบ คิดลบ - ขาดทักษะภาษาต่างประเทศ /ขาดแรงจูงใจ - ระบบคิดไม่ทันการเปลี่ยนแปลง /ขาดความเข้าใจ roadmap & ยุทธศาสตร์ - ขาดทักษะผู้ประกอบการ-หารายได้ / ไม่มีทุนสนับสนุนเพียงพอในการพัฒนาคน - ขาดทำงานเป็นทีม / ขาดเอกสารภาษาอังกฤษ - ขาด one stop service ด้านนานาชาติ / ติดวัฒนธรรมองค์กรเดิม - ติดกับวัฒนธรรมศิษย์เก่ามากเกินไป /ไม่ค่อยให้ความร่วมมือกับกระบวนการมีส่วนร่วม - บางคนภาระงานเยอะ /มองประโยชน์ส่วนตัว - ขาดความใฝ่รู้	- นโยบายชาติ - เชื่อมโยงยุทธศาสตร์ชาติจนถึงมหาลัย - แหล่งสนับสนุน - เครือข่าย - หน่วยงานอื่นยอมรับ - Free course online	- งบประมาณลดลง - Course เรียนราคาแพง - การเมืองของประเทศไม่เสถียร - ภาระงานมากจนไม่มี work life balanced - ความไม่ชัดเจนเชิงนโยบายในการบริหารคนเฉพาะด้าน - เทคโนโลยีเปลี่ยนแปลงเร็ว - เครือข่ายมีในวงแคบและเดิมๆ

จุดแข็ง	จุดอ่อน	โอกาส	อุปสรรค
	กระตือรือร้น / - ขาดตารางในการพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจน - ขาดความต่อเนื่องในการพัฒนา - คนต้นแบบและได้รับการยอมรับจากทุกระดับมีน้อย / ไม่ชัดเจนเชิงนโยบาย ขาดการสื่อสาร - ขาดหน่วยงานและระเบียบเงินรายได้ที่รวดเร็วและทำงานได้จริง		



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน สำนักงานมหาวิทยาลัย ฝ่ายพัฒนาศักยภาพกรมนุชย์ โทร. 3144-6

ที่ อว 69.2.15/ว 284

วันที่ 16 ธันวาคม 2567

เรื่อง ขอส่งแผนพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

เรียน ผู้บริหารทุกส่วนงาน

ตามที่ฝ่ายพัฒนาศักยภาพกรมนุชย์ ได้นำเสนอแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 และผ่านความเห็นชอบจากที่ประชุมคณะกรรมการพัฒนาบุคลากร ในคราวประชุมครั้งที่ 4/2567 เมื่อวันที่ 29 พฤศจิกายน 2567 ไปแล้ว นั้น

ในการนี้ ฝ่ายพัฒนาศักยภาพกรมนุชย์ สำนักงานมหาวิทยาลัย จึงขอส่งแผนพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 มายังส่วนงานเพื่อทราบ และใช้เป็นแนวทางในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของส่วนงานให้สอดคล้องต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุริยจรัส เตชะตันมินสกุล)

รักษาการแทนรองอธิการบดี