

แผนการบริหารและพัฒนา ทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยแม่โจ้

ประจำปีงบประมาณ

พ.ศ. **2569-2571**

และแผนปฏิบัติการ
ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ. 2569



GROW

เติบโตไปด้วยกัน พัฒนาอย่างยั่งยืน

ผ่านความเห็นชอบคณะกรรมการ
บริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยแม่โจ้
ในการประชุมครั้งที่ 21/2568
เมื่อวันที่ 17 ธันวาคม 2568

คำนำ

ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 มหาวิทยาลัยแม่โจ้ได้ทบทวนแผนการดำเนินงานให้สอดคล้องกับทิศทางและเป้าหมายจากสภามหาวิทยาลัยเพื่อพัฒนามหาวิทยาลัย รวมถึงสถานการณ์ปัจจุบัน ปัจจัยด้านเทคโนโลยี เศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม นโยบายภาครัฐ และเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) จึงนำไปสู่การปรับแผนปฏิบัติการประจำปี ภายใต้กรอบแผนพัฒนาการศึกษามหาวิทยาลัยแม่โจ้ ฉบับที่ 13 (พ.ศ.2566-2570) ฉบับปรับปรุง โดยได้กำหนดเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ (SO1 – SO10) โดยกำหนด SO9: มีการบริหารจัดการองค์กรและทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ เป็นกระบวนการบริหารจัดการองค์กร และการบริหารทรัพยากรบุคคล การพัฒนาบุคลากร เพื่อให้การดำเนินงานตามแผนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุเป้าหมาย

ดังนั้น การดำเนินงานด้านทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ที่เป็นส่วนหนึ่งในการดำเนินงานตามเป้าประสงค์ SO9 จึงต้องมีการปรับแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ประจำปี 2569-2571 เพื่อให้สอดคล้องกับแผนปฏิบัติการของมหาวิทยาลัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 ต่อไป

กองบริหารทรัพยากรบุคคล และ ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
สำนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยแม่โจ้

สารบัญ

	หน้า
ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของมหาวิทยาลัยแม่โจ้	
1.1 ทิศทางและเป้าหมายจากสภามหาวิทยาลัย เพื่อการพัฒนามหาวิทยาลัย	1
1.2 ปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์	2
1.3 วัฒนธรรม ค่านิยมองค์กร และสมรรถนะหลัก	6
1.4 โครงสร้างองค์กร	7
1.5 สารสนเทศด้านบุคลากร	9
ส่วนที่ 2 ทิศทางการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยแม่โจ้	
2.1 การบูรณาการระหว่างการบริหารทรัพยากรบุคคลกับยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย	11
2.2 กระบวนการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	13
2.3 กรอบระยะเวลาในการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	14
2.4 วิสัยทัศน์ พันธกิจ ด้านทรัพยากรบุคคล	14
2.5 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมองค์กร	16
2.6 ยุทธศาสตร์ระดับมหาวิทยาลัย ด้านทรัพยากรบุคคล	17
2.7 แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569-2571	18
ส่วนที่ 3 แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569-2571	
3.1 แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2569-2571	23
3.2 แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569	30
ส่วนที่ 4 แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569-2571	
4.1 แผนพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569-2571	41
4.2 แผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569	45
ส่วนที่ 5 การติดตามและประเมินผล	
5.1 กรอบเวลาการติดตามและประเมินผล	49
5.2 เกณฑ์การวัดระดับความสำเร็จ	49
ภาคผนวก	
โครงการ/กิจกรรมตามแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569	

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของมหาวิทยาลัยแม่โจ้

1.1 ทิศทางและเป้าหมายจากสภามหาวิทยาลัย เพื่อการพัฒนามหาวิทยาลัย

สภามหาวิทยาลัย ได้กำหนดทิศทางและเป้าหมาย เพื่อการพัฒนามหาวิทยาลัยแม่โจ้ ระยะ 3 ปี (พ.ศ. 2568 - 2570) โดยให้กำหนดทิศทางการพัฒนามหาวิทยาลัยแม่โจ้ใน 2 ทิศทาง ดังต่อไปนี้

1. ทิศทางด้านภารกิจพื้นฐานตามอำนาจและหน้าที่ของสถาบันอุดมศึกษา ได้แก่ การให้การศึกษา ส่งเสริมวิชาการและวิชาชีพ ทำการสอน วิจัย บริการวิชาการและวิชาชีพแก่สังคม ทะนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม และสิ่งแวดล้อม มีวัตถุประสงค์เพื่อ

1.1 มีหลักสูตรทันสมัย หลากหลายสาขาและมีศาสตร์เกษตรเป็นรากฐาน เพื่อพัฒนาศักยภาพของผู้เรียน และทักษะการทำงานตามช่วงวัย

1.2 การพัฒนางานวิจัย เทคโนโลยี และนวัตกรรมที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางวิชาการและความเปลี่ยนแปลงของโลก เช่น การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ (Climate Change) การเกิดภาวะโลกร้อน (Global Warming) และการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมการผลิตทางการเกษตร อย่างยั่งยืน เพื่อสุขภาวะและสุขภาพชีวิตที่ดี (Intelligent Well-being Agriculture: IWA) รวมทั้ง การแก้ปัญหาและขยายงานวิจัยอื่นสู่นวัตกรรม เพื่อสร้างผู้ประกอบการรายใหม่ และใช้ในเชิงพาณิชย์ บริการวิชาการที่ตอบสนองความต้องการและแก้ปัญหาของสังคมและชุมชน และประเทศชาติหารายได้จากการ ร่วมลงทุนในทรัพย์สินทางปัญญา

1.3 รักษาอัตลักษณ์แม่โจ้และวัฒนธรรมวิถีเกษตรท้องถิ่นและประเทศชาติ

1.4 นักศึกษาเป็นนักปฏิบัติที่เชี่ยวชาญในสายวิชาชีพ ตรงตามตลาดแรงงาน และเป็นผู้ประกอบการที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก

1.5 อาจารย์และบุคลากร มีความรู้เท่าทันความก้าวหน้าทางวิชาการของโลก มีสมรรถนะสูง (Competency) และทักษะที่ทันต่อสังคมโลกที่จะเปลี่ยนแปลงในอนาคต และส่งเสริมและ สนับสนุนการผลิตผลงานทางวิชาการระดับชาติและระดับนานาชาติ

โดยกำหนดเป้าหมายของการพัฒนาตามทิศทางด้านภารกิจพื้นฐาน ดังต่อไปนี้

เป้าหมายหลัก คือ ให้มหาวิทยาลัยได้รับการจัดอันดับโลกของ World University Ranking หรือ WUR ที่ดำเนินการจัดอันดับโดย Times Higher Education ภายในปี พ.ศ. 2570 ทั้งนี้ เพื่อให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ในการเป็นมหาวิทยาลัยชั้นนำในระดับนานาชาติ

เป้าหมายรองอันดับที่ 1 คือ ให้มหาวิทยาลัยได้รับการจัดอันดับโลกของ SCIMAGO Ranking ซึ่งมุ่งเน้นด้านการวิจัย นวัตกรรม และการให้บริการสังคม ไม่เกินกว่าอันดับที่ 10 ของประเทศไทย ภายในปี

พ.ศ. 2570 ทั้งนี้ เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาของมหาวิทยาลัยกลุ่มที่ 2 ที่มุ่งเน้นการพัฒนาเทคโนโลยีและส่งเสริมการสร้างนวัตกรรม

เป้าหมายรองอันดับที่ 2 คือให้มหาวิทยาลัยได้รับการจัดอันดับ QS World University Ranking ในกลุ่มสาขาวิชาการเกษตรและป่าไม้ (Agriculture and Forestry) ภายในปี พ.ศ. 2570 ทั้งนี้ เพื่อให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ในการเป็นมหาวิทยาลัยที่มีความเป็นเลิศทางการเกษตร

2. ทิศทางด้านการกิจเชิงยุทธศาสตร์ ได้แก่ การเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ พึ่งพาตนเอง เติบโต ยั่งยืน ทำประโยชน์ให้สังคมและชุมชน และประเทศชาติโดยรวม มีวัตถุประสงค์เพื่อ

2.1 นำความรู้ เทคโนโลยีและนวัตกรรมสู่สังคม ชุมชน และประเทศชาติ

2.2 แก้ปัญหาและสร้างโอกาสการพัฒนาให้กับสังคมและชุมชน และประเทศชาติ

2.3 นำเทคโนโลยีและนวัตกรรมเพื่อสร้างผู้ประกอบการรายใหม่ และใช้ประโยชน์ อย่างกว้างขวางและในเชิงพาณิชย์

2.4 หารายได้จากการร่วมลงทุนในทรัพย์สินทางปัญญา

โดยกำหนดเป้าหมายของการพัฒนาตามทิศทางเชิงยุทธศาสตร์ คือให้มหาวิทยาลัยได้รับผลประเมินการจัดอันดับ SDGs Impact Ranking ที่ดำเนินการจัดอันดับโดย Times Higher Education ไม่น้อยกว่า 80 คะแนน ภายในปี พ.ศ. 2570 ทั้งนี้ เพื่อแสดงให้เห็นถึงบทบาทของมหาวิทยาลัยในการเป็นผู้นำการพัฒนาที่ยั่งยืนของชุมชน สังคม ประเทศ และนานาชาติ

กำหนดให้มีเรื่องหรือศาสตร์ด้านการเกษตรหลักที่เป็นจุดเน้นในการพัฒนาของมหาวิทยาลัย ได้แก่ การใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมการผลิตทางการเกษตรอย่างยั่งยืนเพื่อสุขภาวะและคุณภาพชีวิตที่ดี (Intelligent Well-being Agriculture หรือ IWA)

1.2 ปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์

ปรัชญา มุ่งมั่นพัฒนาบัณฑิตสู่ความเป็นผู้อุดมด้วยปัญญา อดทน สู้งาน เป็นผู้มีคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อความเจริญรุ่งเรืองวัฒนาของสังคมไทยที่มีการเกษตรเป็นรากฐาน

วิสัยทัศน์ มหาวิทยาลัยจึงได้มีการทบทวนและกำหนดวิสัยทัศน์ใหม่เพื่อเป็นทิศทางในการพัฒนา คือ **“เป็นมหาวิทยาลัยชั้นนำที่มีความเป็นเลิศทางการเกษตรสุขภาวะในระดับนานาชาติ”**
คำอธิบายวิสัยทัศน์ (Vision Statement) เป็นมหาวิทยาลัยที่มีเครือข่ายความร่วมมือเชิงวิชาการ สร้างองค์ความรู้ใหม่ทางการเกษตรที่คำนึงถึงความสมดุลของระบบนิเวศและสิ่งแวดล้อม และส่งเสริมสุขภาวะของสังคมโดยรวม รวมถึงการดูแลสุขภาพกาย จิตใจ สังคม และสติปัญญาของเกษตรกรและประชาชนในชุมชน มีความโดดเด่นในด้านการเกษตรอัจฉริยะ เพื่อความเป็นอยู่ที่ดี (Intelligent Well-being Agriculture: IWA) ด้วยบุคลากรที่มีทักษะระดับมืออาชีพ และ

การบริหารจัดการที่มีการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เพื่อก้าวสู่ความเป็นเลิศในระดับสากลบนตัวตนของมหาวิทยาลัยแม่โจ้

- พันธกิจ**
1. ผลิตบัณฑิตให้มีความรู้ความสามารถในวิชาการและวิชาชีพ โดยเฉพาะการเป็นผู้ประกอบการ (Entrepreneurs) ที่ทันต่อกระแสการเปลี่ยนแปลง และ สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนา เศรษฐกิจ สังคมของประเทศ และชุมชนท้องถิ่น
 2. สร้างและพัฒนาผลงานวิจัย นวัตกรรม และองค์ความรู้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการนำเทคโนโลยี สมัยใหม่มาประยุกต์ใช้ เพื่อสร้างคุณค่าทางการเกษตรและ สิ่งแวดล้อม
 3. การบริการวิชาการ วิชาชีพ และถ่ายทอดเทคโนโลยี แก่สังคมชุมชน และความร่วมมือในระดับชาติและนานาชาติ
 4. การทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมเกษตรและสิ่งแวดล้อม และสร้างสรรค์นวัตกรรมด้านทุนทาง วัฒนธรรม
 5. สร้างและพัฒนาระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และมีความโปร่งใสใน การบริหารงานประเด็นยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยแม่โจ้

ยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ และตัวชี้วัด

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด
SI1 การขับเคลื่อน ยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย เชิงรุกสู่การเป็น มหาวิทยาลัยชั้นนำด้าน เกษตรสุภาพในระดับ นานาชาติ (Proactive Strategy toward Inter IWA)	SO1 เป็นมหาวิทยาลัยชั้นนำด้านการเกษตรสุภาพ ในระดับนานาชาติ SO2 เป็นมหาวิทยาลัยที่เป็นเลิศด้านเกษตรอัจฉริยะ เพื่อสุภาพที่ดี	1.1.1 ผลการจัดอันดับ World University Ranking (WUR) 1.1.2 ผลการจัดอันดับ SCIMAGO ในประเทศไทย 1.1.3 ผลการจัดอันดับ QS ด้านเกษตรและป่าไม้ 1.1.4 ผลการจัดอันดับ SDG Impact Ranking (Eco. University) 1.1.5 คะแนนการจัดอันดับ Green University Ranking (Green University) 1.1.6 ความสำเร็จของยุทธศาสตร์เกษตรอินทรีย์ (Organic University) 1.1.7 ความสำเร็จของการดำเนินงานด้านเกษตร อัจฉริยะ (Intelligent Agriculture) 1.1.8 ความสำเร็จของการขับเคลื่อนการดำเนินงาน ด้าน Carbon Neutrality 1.1.9 ความสำเร็จในการขับเคลื่อนการดำเนินงานการ จัดตั้งคณะสหเวชศาสตร์

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด
		1.1.10 ความสำเร็จในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล 1.1.11 ความสำเร็จในการพัฒนานักศึกษาสู่การเป็นผู้มีสุขภาวะที่ดี 1.1.12 ความสำเร็จในการพัฒนาพื้นที่ฟาร์มมหาวิทยาลัย
SI2 การขับเคลื่อนผลการดำเนินงานตามพันธกิจหลัก (Driving Mission-Driven Performance)	SO3 ผลิตบัณฑิตและพัฒนานักศึกษาที่ก้าวทันต่อโลกสมัยใหม่และเป็นนักปฏิบัติที่เชี่ยวชาญ	2.1.1 จำนวนนักศึกษาใหม่ระดับปริญญาตรี 2.1.2 ร้อยละของผู้สำเร็จการศึกษาภายในระยะเวลาของหลักสูตร 2.1.3 ร้อยละของบัณฑิตที่มีงานทำหรือประกอบอาชีพอิสระภายใน 1 ปี 2.1.4 ความพึงพอใจผู้ใช้บัณฑิต 2.1.5 รายได้เริ่มต้นเฉลี่ยต่อเดือนของบัณฑิตระดับปริญญาตรี 2.1.6 ค่าฐานนิยม (Mode) ผลการประเมินระดับหลักสูตร 2.1.7 จำนวนรายวิชาเรียนรู้ตลอดชีวิต 2.1.8 จำนวนรางวัลที่นักศึกษา บุคลากร ศิษย์เก่า หรือส่วนงาน ได้รับในระดับชาติ หรือนานาชาติ 2.1.9 ร้อยละของนักศึกษาชั้นปีสุดท้ายที่ผ่านกระบวนการพัฒนาให้เป็นพลเมืองโลก ด้วยการทักทายในศตวรรษที่ 21
	SO4 สร้างผลงานวิจัย เทคโนโลยีและ นวัตกรรมที่มีการบูรณาการศาสตร์ โดยใช้เกษตรเป็นรากฐาน และได้รับการยอมรับในระดับชาติและนานาชาติ	2.2.1 จำนวนเงินวิจัยด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี 2.2.2 จำนวนเงินวิจัยด้านสังคมศาสตร์ 2.2.3 จำนวนครั้งในการนำผลงานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ที่นำไปใช้ประโยชน์ 2.2.4 ร้อยละของผลงานวิจัยที่ได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ตามเกณฑ์การเผยแพร่ผลงานวิชาการของ กพอ. 2.2.5 ร้อยละของบทความวิจัยที่ได้รับการอ้างอิง (Citation) ต่อจำนวนอาจารย์ประจำ

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด
		2.2.6 จำนวนผลงานวิจัยที่ยื่นขอจดสิทธิบัตร/อนุสิทธิบัตร/บัญชีนวัตกรรม/นวัตกรรม ต้นแบบ
	SO5 ให้บริการวิชาการเพื่อเป็นที่ยอมรับจากสังคม ชุมชน และประเทศ ด้วยศาสตร์ทางด้านการเกษตร	2.3.1 จำนวนงบประมาณบริการวิชาการ 2.3.2 ผลกระทบด้านเศรษฐกิจ สังคม และคุณภาพชีวิตของชุมชนจากการบริการ วิชาการ
	SO6 เป็นแหล่งเรียนรู้ด้านศิลปวัฒนธรรม เกษตรและสิ่งแวดล้อม และสร้างสรรค์นวัตกรรมด้านทุนทางวัฒนธรรม	2.4.1 ร้อยละความสำเร็จของแผนทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569
SI3 การขับเคลื่อนความเป็นนานาชาติ (Fostering Internationalization)	SO7 ความสำเร็จในการขับเคลื่อนการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยในระดับนานาชาติ	3.1.1 ความสำเร็จของยุทธศาสตร์ด้านการต่างประเทศ 3.1.2 จำนวนนักศึกษาต่างชาติทุกระดับ / ทุกหลักสูตร 3.1.3 จำนวนอาจารย์/นักวิจัยแลกเปลี่ยน หรือบุคลากรชาวต่างชาติ (Inbound/Outbound) 3.1.4 จำนวนนักศึกษาแลกเปลี่ยนทุกระดับ ทุกหลักสูตร หรือผู้เข้ารับการฝึกอบรม ชาวต่างชาติ (Inbound/Outbound) 3.1.5 ร้อยละของนักศึกษาที่มีผลสอบมาตรฐานภาษาอังกฤษ (CEFR) ตั้งแต่ B1 ขึ้นไป 3.1.6 จำนวนองค์ความรู้ด้านการเกษตรที่ได้รับการยอมรับในระดับนานาชาติ
SI4 การขับเคลื่อนสู่การเป็นมหาวิทยาลัย ด้านการพัฒนาเทคโนโลยีและส่งเสริมการสร้างนวัตกรรม (Technology Development and Innovation University)	SO8 เป็นมหาวิทยาลัยด้านการพัฒนา เทคโนโลยีและส่งเสริมการสร้างนวัตกรรม	4.1.1 นักศึกษาและบัณฑิตผู้ประกอบการ หรือผู้ที่ได้รับการพัฒนาเป็นผู้ประกอบการ 4.1.2 รางวัลด้านผู้ประกอบการ 4.1.3 งบประมาณจากแหล่งทุนภายนอกสนับสนุนการสร้างผู้ประกอบการ/ธุรกิจใหม่ 4.1.4 บุคลากรสถาบันอุดมศึกษาและนักศึกษาที่แลกเปลี่ยนความรู้สู่ภาคธุรกิจ/ อุตสาหกรรม

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด
		4.1.5 งบประมาณการพัฒนาเทคโนโลยี/นวัตกรรม เพื่อพัฒนาความเป็น ผู้ประกอบการ 4.1.6 ความร่วมมือเพื่อพัฒนาผู้ประกอบการและ ส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมกับภาคธุรกิจ/อุตสาหกรรม
SI5 การบริหารจัดการและการเสริมสร้าง ความมั่นคงทางการเงินอย่างยั่งยืน (Financial Stability and Sustainable Growth)	SO9 มีการบริหารจัดการองค์กรและทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ	5.1.1 ความสำเร็จในการเตรียมความพร้อมเพื่อเข้ารับการประเมินองค์กรสู่ความเป็นเลิศ (EdPEX) 5.1.2 ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) 5.1.3 ร้อยละของบุคลากรที่มีตำแหน่งทางวิชาการ 5.1.4 ร้อยละของบุคลากรที่มีผลการประเมินสมรรถนะสูงกว่ามาตรฐาน
	SO10 เป็นมหาวิทยาลัยที่มีความมั่นคง ทางงบประมาณและทรัพยากรอย่างยั่งยืน	5.2.1 ร้อยละของงบประมาณเงินรายได้ต่อ งบประมาณทั้งหมด 5.2.2 จำนวนเงินรายได้จากการให้บริการ 5.2.3 จำนวนเงินในกองทุนเงินสะสมเพื่อความมั่นคง 5.2.4 ปริมาณการใช้ไฟฟ้าเปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

1.3 วัฒนธรรม ค่านิยมองค์กร และสมรรถนะหลัก

วัฒนธรรมหลัก (CULTURE)

“แม่ใจหนึ่งเดียวกัน MJU as One”

ค่านิยมหลักของมหาวิทยาลัย (Core Values)

M-A-E-J-O

M (Mindfulness)	ทำงานด้วยจิต คือ มีสติปัญญา รู้ตัวเสมอ เข้าใจผู้อื่น เพียบพร้อมด้วยจริยธรรม ยึดมั่นในคุณธรรม
A (Aspiration)	คิดมุ่งมั่น คือ มุ่งผลสำเร็จของงาน มีความรับผิดชอบต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ใฝ่ฝันแต่สิ่งดี
E (Excellence)	ฝันเป็นเลิศ คือ ฝึกฝนความเชี่ยวชาญ มีวิริยะอุตสาหะสู้งานหนัก ยึดมั่นในคุณภาพ
J (Justice)	เทิดยุดิธรรม คือ เสมอภาคเท่าเทียมกัน ยกย่องชื่นชมคนดี ชี้อัตถ์ยถนาถ อดทน มีส่วนร่วมพัฒนามหาวิทยาลัย

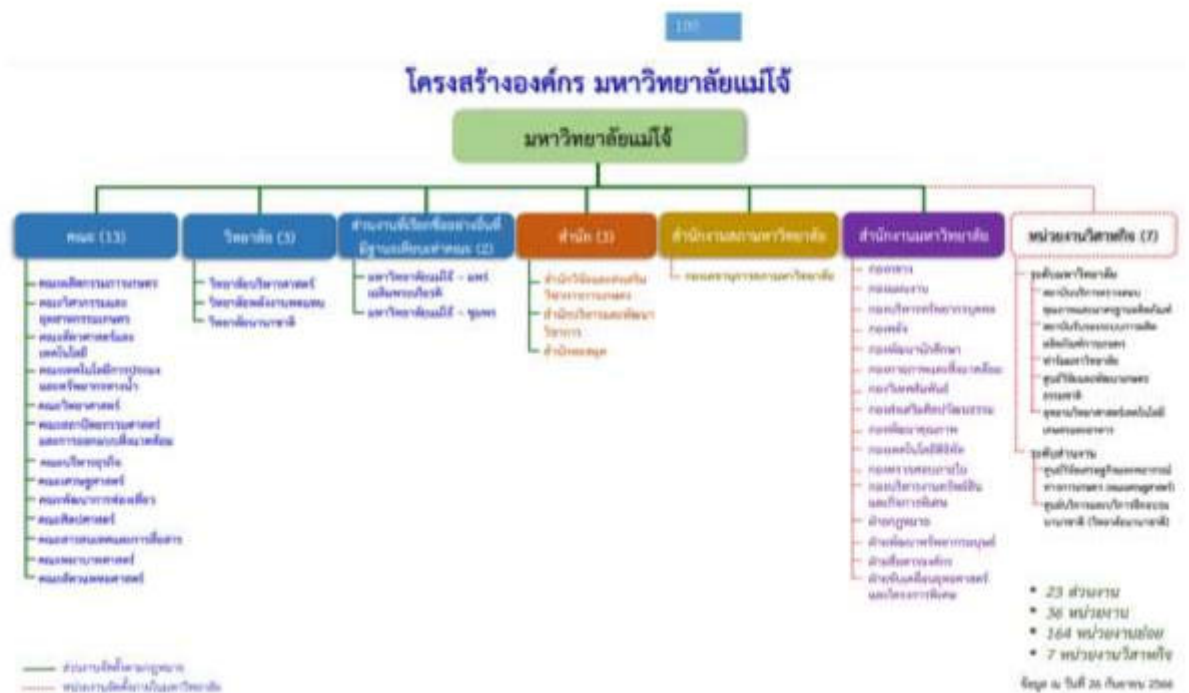
O (Origin)

นำเกียรติภูมิ คือ ติดดิน สามัคคี มีวินัย สืบสานเรื่องราวเล่าขาน
ภูมิปัญญาท้องถิ่น ใส่ใจชุมชน สังคมในพื้นที่

สมรรถนะหลัก (Core Competencies)

“เกษตรอัจฉริยะเพื่อสุขภาวะที่ดี (Intelligent Wellbeing Agriculture: IWA)”

1.4 โครงสร้างองค์กร



ภาพที่ 1.1 แสดงโครงสร้างองค์กร มหาวิทยาลัยแม่โจ้

โครงสร้างการบริหารงาน

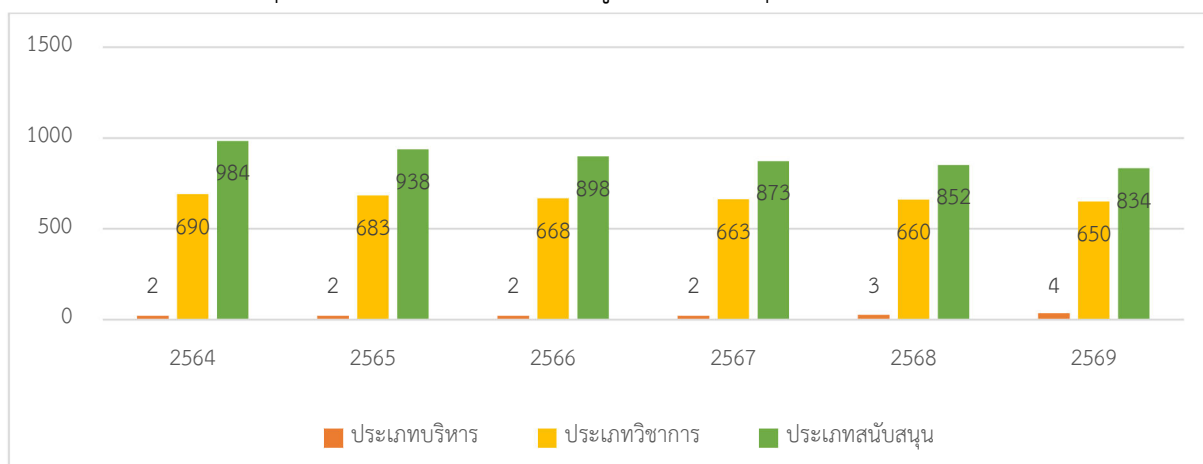


1.5 สารสนเทศด้านบุคลากร

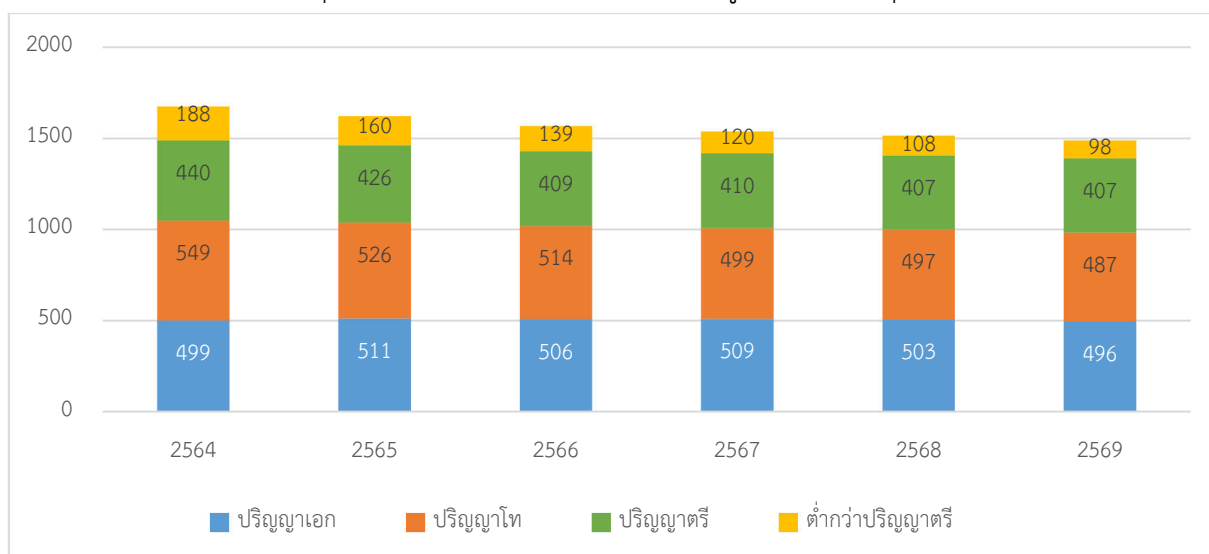
จำนวนบุคลากรแยกตามประเภท (ข้อมูล ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2568)

ประเภทบุคลากร	ป.เอก	ป.โท	ป.ตรี	ต่ำกว่า ป.ตรี	รวม
ประเภทบริหาร	2	2	-	-	4
ประเภทวิชาการ	476	174	-	-	650
ประเภทสนับสนุน	18	311	407	98	834
รวม	496	487	407	98	1,488

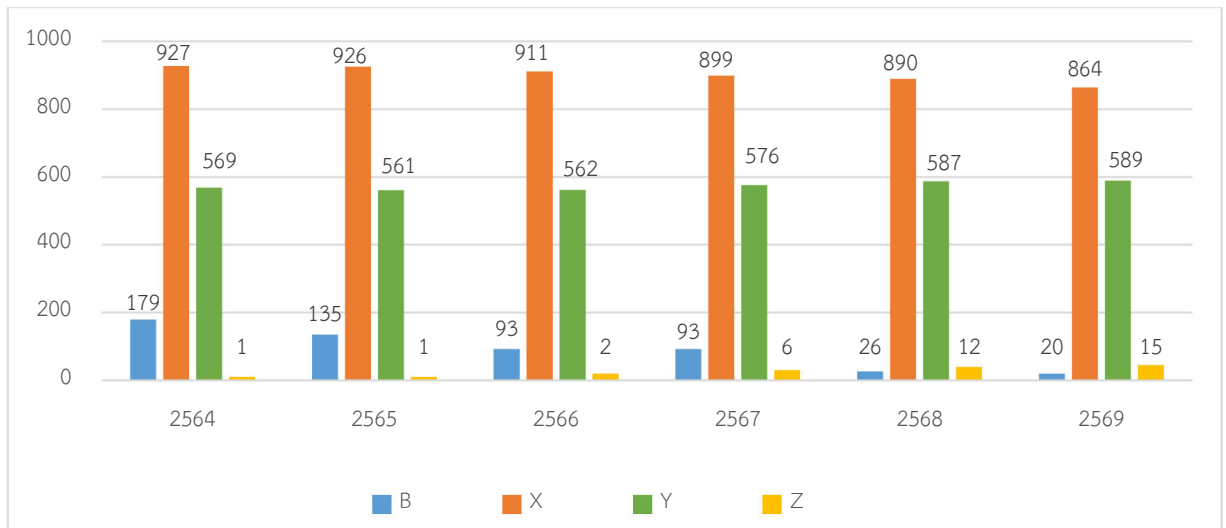
แผนภาพที่ 1 แสดงจำนวนบุคลากรแยกตามประเภท (ข้อมูล ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2568)



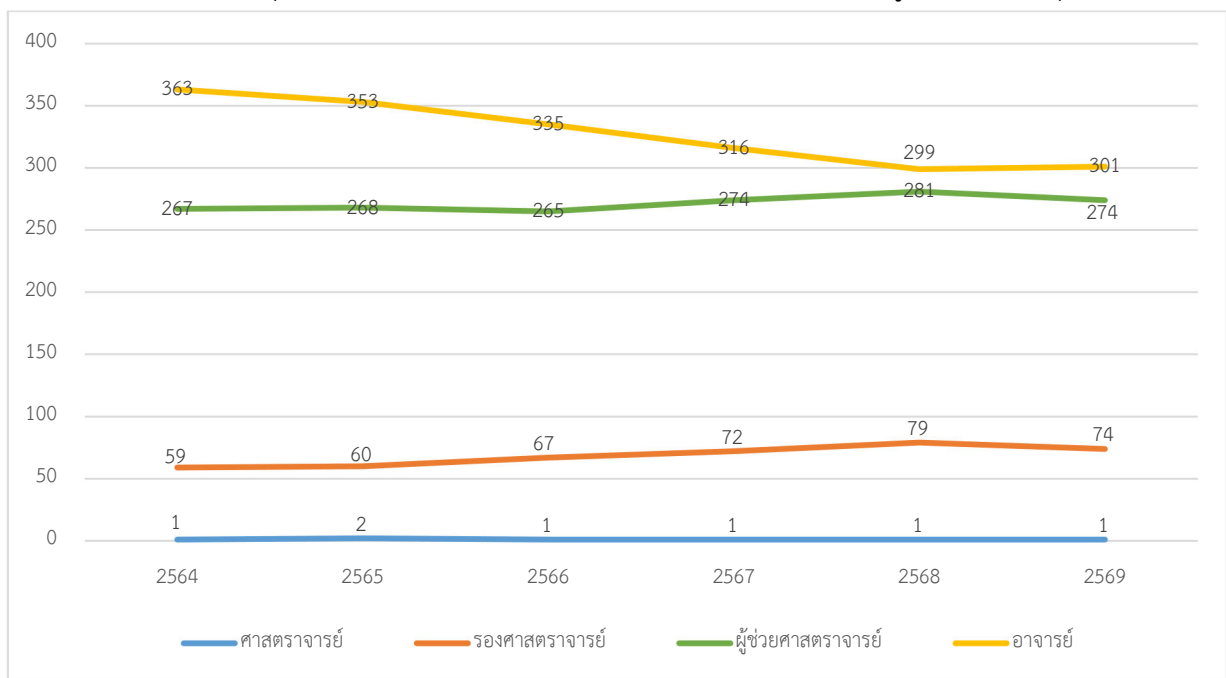
แผนภาพที่ 2 แสดงจำนวนบุคลากรแบ่งตามระดับการศึกษา (ข้อมูล ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2568)



แผนภาพที่ 3 แสดงจำนวนบุคลากรแบ่งตามช่วงอายุ (Generation) (ข้อมูล ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2568)



แผนภาพที่ 4 แสดงจำนวนบุคลากรประเภทวิชาการที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ (ข้อมูล ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2568)



กลยุทธ์การบริหารทุนมนุษย์ (HCM Strategy) เป็นจุดเริ่มต้นที่สำคัญในการกำหนดทิศทางการพัฒนา (Directions) หรือแนวทางปฏิบัติการด้านบุคลากรที่ชัดเจน ซึ่งเชื่อมโยงโดยตรงกับวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัยว่าต้องการบุคลากรแบบไหนและต้องทำอะไรเพื่อให้ได้มา เป็นเสมือนแผนที่ที่บอกว่าจะต้องมุ่งเน้นในเรื่องใด เพื่อสนับสนุนให้บุคลากรทุกคนพร้อมขับเคลื่อนองค์กรตามวิสัยทัศน์ เมื่อมีทิศทางชัดเจนแล้ว การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล (HR Management) พื้นฐานและเชิงปฏิบัติการ เช่น การสรรหา การจ่ายค่าจ้าง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การรักษาพนักงาน เป็นต้น เพื่อให้มั่นใจว่ามหาวิทยาลัยมีบุคลากรที่มีคุณภาพและมีแรงจูงใจที่จะสร้างผลงานที่ส่งเสริมวิสัยทัศน์ที่วางไว้

ควบคู่กันไป มหาวิทยาลัยต้องลงทุนในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (HR Development) เพื่อยกระดับความสามารถหรือความเชี่ยวชาญใหม่ ๆ ที่จำเป็นสำหรับอนาคต การขับเคลื่อนทั้งหมดนี้จะเกิดขึ้นได้อย่างยั่งยืนก็ต่อเมื่อมีการสร้างสภาพแวดล้อม HCM (HCM Environment) ที่เหมาะสม ครอบคลุมถึงการสร้างวัฒนธรรมองค์กร การบริหารการเปลี่ยนแปลง สภาพแวดล้อมในการทำงาน และการใช้เทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการทำงานของบุคลากร ซึ่งจะนำไปสู่การกำหนดนโยบายของมหาวิทยาลัย (Policy) ที่เอื้อต่อการทำงาน การเติบโต และความผูกพันของบุคลากร ทุกกระบวนการบริหารด้านบุคคลเป็นการทำงานที่เชื่อมโยงกันอย่างเป็นเหตุเป็นผล โดยเริ่มต้นจากกลยุทธ์เพื่อกำหนดทิศทาง ใช้การบริหารจัดการเพื่อให้ผลลัพธ์ตามเป้าหมาย และใช้การพัฒนาเพื่อสร้างความสามารถเชิงรุก สุดท้ายคือการสร้างสภาพแวดล้อมเพื่อหล่อเลี้ยงให้บุคลากรทำงานภายใต้นโยบายที่สอดคล้องและผลักดันวิสัยทัศน์ให้ประสบความสำเร็จ

กรอบความคิดแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

มหาวิทยาลัยมีเป้าหมายที่ชัดเจนในการเป็นมหาวิทยาลัยเกษตรสุภาพในระดับนานาชาติ ตามวิสัยทัศน์ที่มหาวิทยาลัยตั้งไว้ โดยมียุทธศาสตร์หลักเพื่อให้เกิดความสำเร็จดังกล่าว 5 ยุทธศาสตร์ อันได้แก่ 1. การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยเชิงรุก 2. การขับเคลื่อนผลการดำเนินงานตามพันธกิจ 3. การขับเคลื่อนความเป็นนานาชาติ 4. การขับเคลื่อนสู่การเป็นมหาวิทยาลัยด้านการพัฒนาเทคโนโลยีและส่งเสริมการสร้างนวัตกรรม 5. การบริหารจัดการและการเสริมสร้างความมั่นคงทางการเงินอย่างยั่งยืน โดยประเด็นเหล่านี้ถือเป็นจุดตั้งต้นในการจัดทำกรอบความคิดของแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ดังนั้น เป้าหมายที่เป็นผลลัพธ์ของคนที่จะสามารถทำให้วิสัยทัศน์และเป้าหมายหลักทางยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยดังกล่าวประสบความสำเร็จไปได้นั้น มหาวิทยาลัยจึงให้ความสำคัญกับปัจจัยผลักดันหลักด้านทรัพยากรบุคคล 2 ประการ ตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) ได้แก่ ชีตความสามารถของบุคลากรที่สามารถตอบโจทย์ในการทำงานของมหาวิทยาลัย และ ความผูกพันของบุคลากร อันก่อให้เกิดความทุ่มเทในการปฏิบัติงานเพื่อผลสัมฤทธิ์ที่ดีขององค์กร

2.2 กระบวนการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

มหาวิทยาลัยมีระบบในการดำเนินการด้านทรัพยากรบุคคลโดยใช้อำนาจตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยแม่โจ้ พ.ศ. 2560 ผ่านสภามหาวิทยาลัยในการมอบหมายให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยแม่โจ้ (กบม.) อันมีข้อบังคับ มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2566 ในการกำกับและบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัย

เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการของงานบุคคลให้มีเป้าหมายที่ชัดเจนและสอดคล้องกับแผนพัฒนาการศึกษามหาวิทยาลัยแม่โจ้ ระยะที่ 13 (พ.ศ. 2566-2570) ฉบับปรับปรุง ประกอบกับสภามหาวิทยาลัยมีมติเห็นชอบให้มหาวิทยาลัยใช้เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) ในการประกันคุณภาพการศึกษาของสถาบัน ดังนั้น คณะกรรมการพัฒนาบุคลากร ซึ่งมีอธิการบดีเป็นประธาน และรองอธิการบดีด้านบริหาร รองอธิการบดีด้านยุทธศาสตร์ ผู้ช่วยอธิการบดีด้านคุณภาพการศึกษา คณบดี ประธานสภาพนักงาน อาจารย์ที่มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์ในด้านทรัพยากรบุคคล ผู้อำนวยการกองบริหารทรัพยากรบุคคล หัวหน้าฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ได้เล็งเห็นความสำคัญของบุคลากรที่เป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยสู่เป้าหมายภายใต้กรอบเกณฑ์คุณภาพฯ ที่เป็นเลิศ (EdPEX) จึงให้มีการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยแม่โจ้

เพื่อให้การทำงานจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ คณะกรรมการพัฒนาบุคลากรจึงได้มอบหมายให้คณะทำงาน ประกอบด้วย กรรมการพัฒนาบุคลากร กองบริหารทรัพยากรบุคคล และฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จัดการเตรียมข้อมูล วิเคราะห์ และสังเคราะห์ เพื่อนำเสนอให้คณะกรรมการพัฒนาบุคลากร และคณะกรรมการบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยแม่โจ้ พิจารณาให้ความเห็นชอบตามลำดับ

กระบวนการหลักในการจัดทำ เริ่มตั้งแต่ขั้นตอนการเก็บรวบรวมพื้นฐานด้านทรัพยากรบุคคล จากข้อมูลสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัย การวิเคราะห์ปัจจัยภายในและภายนอกที่มีผลกระทบต่อการดำเนินงานทางด้านทรัพยากรบุคคล โดยมุ่งเน้นในส่วนระบบและกระบวนการทำงานทางด้านทรัพยากรบุคคลทั้งหมด เพื่อนำข้อมูลเหล่านี้มาใช้ในการสร้างกรอบความคิดของแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

หลังจากได้ข้อมูลพื้นฐานดังกล่าวแล้วคณะทำงานจัดทำแผนฯ จึงได้พิจารณากรอบความคิด และตั้งเป้าหมายของแผนฯ โดยมองประเด็นที่เกี่ยวข้องในภาพใหญ่เพื่อให้ครอบคลุมการจัดการด้านทรัพยากรบุคคลอย่างครบถ้วน จากนั้นจึงแตกประเด็นทางยุทธศาสตร์ย่อยออกมาเพื่อให้เห็นขอบเขตและเป้าหมายในการดำเนินงานของแผนฯ ที่ชัดเจนยิ่งขึ้น เมื่อได้กรอบในการดำเนินงานที่ชัดเจนแล้วจึงได้นำประเด็นเรื่องขอบเขตและเป้าหมายเหล่านี้ไประดมความคิดเห็นกับผู้แทนส่วนงาน/หน่วยงานที่เป็นเครือข่ายด้านบุคลากร เพื่อรับฟังข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ รวมถึงโครงการในการดำเนินการเพื่อให้การดำเนินงานตามแผนบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

มหาวิทยาลัยได้มีการสัมมนาเพื่อรับฟังข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้เสนอ ยุทธศาสตร์ กลยุทธ์หรือโครงการในการดำเนินการในประเด็นที่อาจตกหล่น หลังจากนั้นจึงได้จัดทำแผน ยุทธศาสตร์ของแผนอย่างรอบด้านในทุกองค์ประกอบที่ได้ตั้งประเด็นยุทธศาสตร์ไว้จากกรอบความคิดของแผน จากนั้นได้ทำการเสนอแผนฯ ผ่านคณะกรรมการพัฒนาบุคลากร และคณะกรรมการบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยพิจารณาให้ความเห็นชอบ แล้วจะถูกถ่ายทอดออกมาเป็นโครงการดำเนินงานผ่านแผนปฏิบัติการ ประจำปี เพื่อให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องสามารถดำเนินการตามแผนต่อไป

โดยในระหว่างดำเนินการจะได้มีการกำกับและติดตามความสำเร็จของแผนผ่าน คณะกรรมการพัฒนาบุคลากร และรายงานผลการดำเนินการตามแผนต่อ กบม. ทราบเป็นระยะ รวมถึงอาจมี การเสนอปรับปรุงแผนการดำเนินงานหากมีบริบทการปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยทั้งในส่วนปัจจัยภายในและ ปัจจัยภายนอกที่อาจมีการเปลี่ยนแปลงไป และดำเนินการปรับปรุงแผนให้มีความเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน ต่อไป

2.3 กรอบระยะเวลาในการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล



ภาพที่ 1.2 กรอบระยะเวลาในการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

2.4 วิสัยทัศน์ พันธกิจ ด้านทรัพยากรบุคคล

จากการทบทวนยุทธศาสตร์ตามแผนปฏิบัติการมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 จึงได้มีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยแม่โจ้ พ.ศ. 2569-2571 ดังนี้

วิสัยทัศน์ : มหาวิทยาลัยแม่โจ้มีบุคลากรที่มีทักษะระดับมืออาชีพ และการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

- พันธกิจ :**
1. พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความเป็นมืออาชีพ (มีมาตรฐาน โปร่งใส และมีประสิทธิภาพ)
 2. ใช้ข้อมูลและเทคโนโลยีสารสนเทศสนับสนุนการตัดสินใจด้านบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ
 3. พัฒนาระบบสวัสดิการเพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร
 4. สร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ และพัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง และให้เกิดความก้าวหน้าในสายงาน

ค่านิยม : GROW เติบโตไปด้วยกัน พัฒนาอย่างยั่งยืน

ประกอบไปด้วย 4 ประการ สอดคล้องกับตัวอักษร 4 ตัว

1. **G มาจากคำว่า Growth** การเติบโตทั้งองค์กรและบุคลากร สะท้อนหลัก Excellence ในการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อความเป็นเลิศ
2. **R มาจากคำว่า Responsibility** รับผิดชอบและโปร่งใส ฝานหลัก Mindfulness และ Justice ในการบริหารงานด้วยความมีสติและยุติธรรม
3. **O มาจากคำว่า Opportunity** เปิดโอกาสให้บุคลากร เชื่อมโยงหลัก Aspiration และ Origin ในการสร้างพื้นฐานแห่งความสำเร็จ
4. **W มาจากคำว่า Well-being** ดูแลคุณภาพชีวิตบุคลากร ยึดหลัก Mindfulness ในการสร้างสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและส่วนตัว

เมื่อรวมตัวอักษร 4 ตัว เข้าด้วยกันแล้วจะสามารถอ่านได้คำว่า GROW ที่มีความหมายว่า เติบโต ด้วยองค์ประกอบที่สำคัญเหล่านี้ จึงกลายเป็นค่านิยมของงานด้านบุคลากร GROW ที่ช่วยให้บุคลากรเติบโตอย่างมีความหมาย โดยมุ่งเน้นการพัฒนาที่ครอบคลุมทั้งองค์กรและบุคคล สร้างโอกาสและดูแลคุณภาพชีวิตอย่างสมดุล

สมรรถนะหลักบุคลากร : การมุ่งผลสัมฤทธิ์, บริการที่ดี, การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ, การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม, การทำงานเป็นทีม

2.5 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมองค์กร

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมองค์กรดำเนินการเพื่อค้นหาปัจจัยภายในและภายนอก ประกอบด้วย จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม ที่ส่งผลต่อการดำเนินการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล โดยมีผลการวิเคราะห์ ดังนี้

1. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (SWOT Analysis)

การวิเคราะห์ SWOT (SWOT Analysis) เป็นการวิเคราะห์สภาพองค์กรเพื่อค้นหาจุดแข็ง จุดเด่น จุดด้อย หรือสิ่งที่เป็นปัญหาสำคัญในการดำเนินงานเพื่อนำไปสู่สภาพแวดล้อมที่ต้องการในอนาคตโดยสามารถวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ดังนี้

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยแม่โจ้

จุดแข็ง-Strength	จุดอ่อน-Weakness
S1. คณาจารย์มีความเชี่ยวชาญเฉพาะทางสูง และกระตือรือร้นพัฒนานวัตกรรม S2. ผู้บริหารเห็นความสำคัญของการยกระดับสู่ความเป็นสากล S3. บุคลากรมีศักยภาพในการบริการวิชาการและวิจัยหลากหลายมิติ S4. ความสามารถในการผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพ และพัฒนาหลักสูตรที่ตรงต่อความต้องการของตลาดแรงงาน	W1. โครงการหน่วยงานซ้ำซ้อนและไม่เชื่อมโยงกัน ทำให้การดำเนินงานขาดประสิทธิภาพ W2. บุคลากรบางส่วนขาดแรงจูงใจและขาดการติดตามประเมินผลที่เป็นระบบ W3. หลักสูตรยังปรับตัวช้า ไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง W4. การกำหนดภาระงานของบุคลากรยังไม่สมดุลระหว่างสอน วิจัย และบริการวิชาการ W5. ขาดทิศทางการร่วมในการพัฒนา ทำให้เกิดการทำงานซ้ำไม่เกิดผลลัพธ์ชัดเจน
โอกาส-Opportunity	ภัยคุกคาม-Threat
O1. ชื่อเสียงด้านความเชี่ยวชาญเฉพาะทางของมหาวิทยาลัยสามารถดึงดูดบุคลากรที่มีคุณภาพให้เข้ามาทำงานด้วย O2. นโยบายภาครัฐที่สนับสนุนด้านเกษตรอัจฉริยะและเทคโนโลยีชีวภาพ และการเติบโตของเทคโนโลยีดิจิทัลเป็นโอกาสให้สามารถพัฒนาทักษะใหม่แก่บุคลากรให้ทันสมัย O3. โครงการความร่วมมือกับมหาวิทยาลัยในต่างประเทศ เป็นโอกาสที่ดีในการแลกเปลี่ยนและพัฒนาศักยภาพของคณาจารย์และบุคลากร	T1. การเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีแบบก้าวกระโดดและระบบการบริหารมหาวิทยาลัย สร้างแรงกดดันให้บุคลากรต้องเรียนรู้และปรับตัวอยู่ตลอดเวลา ซึ่งหากปรับตัวไม่ทันอาจกลายเป็นปัญหาได้ T2. ประชากรวัยเรียนมีแนวโน้มลดลง การเปิดเสรีทางการศึกษา และการแข่งขันที่สูงขึ้นจากมหาวิทยาลัยคู่แข่ง อาจส่งผลกระทบต่อความต้องการจำนวนอาจารย์และบุคลากรในระยะยาว T3. การลดลงของการสนับสนุนงบประมาณจากรัฐ และแหล่งทุนวิจัย อาจส่งผลกระทบต่อการทำงาน การขึ้นเงินเดือน และการพัฒนาบุคลากร

การวิเคราะห์ความได้เปรียบและความท้าทายเชิงกลยุทธ์ (Strategic Advantage/Strategic Challenge)

ความได้เปรียบทางกลยุทธ์ (Strategic Advantage)	ความท้าทายทางกลยุทธ์ (Strategic Challenge)
SA1-เป็นศูนย์กลางความเป็นเลิศเฉพาะทางมหาวิทยาลัย มีคณาจารย์ที่มีความเชี่ยวชาญหลากหลาย และมีชื่อเสียงด้านความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง สามารถสร้างแบรนด์นายจ้างในฐานะผู้นำสาขานั้น ๆ เพื่อดึงดูดบุคลากรที่มีความสามารถสูงให้มาทำงานด้วย รวมถึงวางแผนสืบทอดตำแหน่งในสาขาเชี่ยวชาญเพื่อรักษาความเป็นเลิศไว้ (S1,S3,O1)	SC1-ความเสี่ยงในการสูญเสียความสามารถในการแข่งขันด้านบุคลากร เพื่อให้สามารถรักษาศักยภาพสูงและสร้างแรงจูงใจ ทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่ใช้ตัวเงิน เช่น สภาพแวดล้อม ความก้าวหน้า เพื่อชดเชยข้อจำกัดด้านงบประมาณ (W2,W4,T3)
SA2-ความสามารถในการผลิตบัณฑิตคุณภาพ และพัฒนาหลักสูตรได้ตรงตามความต้องการ สามารถผนวกเข้ากับ นโยบายภาครัฐที่สนับสนุนเทคโนโลยีชีวภาพและเกษตรอัจฉริยะ และการเติบโตของเทคโนโลยีดิจิทัล (S4,O2)	SC2-ช่องว่างด้านการปรับตัวของบุคลากรที่ไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง จะปรับระบบการประเมินผลและพัฒนาบุคลากรอย่างไร ให้มีความยืดหยุ่นและสามารถกระตุ้นให้บุคลากรพร้อมเรียนรู้และปรับตัวอยู่เสมอ หากปรับตัวไม่ทัน มหาวิทยาลัยจะสูญเสียความสามารถในการแข่งขัน (W1,W3,W5,T1,T2,T3)
SA3-การยกระดับบุคลากรสู่มาตรฐานสากลผ่านเครือข่ายความร่วมมือ ศักยภาพบุคลากรในการบริหารวิชาการและวิจัย และความคิดสร้างสรรค์ สามารถต่อยอดได้ผ่านความร่วมมือกับมหาวิทยาลัยในต่างประเทศ (S1,S3,O3)	SC3-ความยั่งยืนด้านทรัพยากรบุคคลในระยะยาว มีการวางแผนกำลังคนในระยะยาวอย่างจริงจัง ปรับโครงสร้างองค์กรให้กระชับและมีประสิทธิภาพ พัฒนาช่องทางการสร้างรายได้จากบริการวิชาการหรืองานวิจัย ลดการพึ่งพางบประมาณแผ่นดินและค่าเล่าเรียน เพื่อให้สามารถเลี้ยงดูบุคลากรได้อย่างยั่งยืน (T2,T3,W1,W4,W5)

2.6 ยุทธศาสตร์ระดับมหาวิทยาลัย ด้านทรัพยากรบุคคล

มหาวิทยาลัยแม่โจ้กำหนดยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคล ไว้ในแผนพัฒนามหาวิทยาลัย ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566-2570) ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2568 ซึ่งได้กำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายด้านทรัพยากรบุคคลไว้ 2 ตัวชี้วัด ดังนี้

ยุทธศาสตร์ระดับมหาวิทยาลัย	กลยุทธ์/ตัวชี้วัด
ยุทธศาสตร์ที่ 5 : การบริหารจัดการและการเสริมสร้างความมั่นคงทางการเงินอย่างยั่งยืน (Financial Stability and Sustainable Growth) เป้าประสงค์ : SO9 มีการบริหารจัดการองค์กรและทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ	กลยุทธ์ 5.1.3.1 ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรประเภทวิชาการและประเภทสนับสนุนวิชาการยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการ เพิ่มขึ้นตามสัดส่วน งบประมาณที่เหมาะสม

KPI	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย	
		ปี 2569	ปี 2570
5.1.3 ร้อยละของบุคลากรที่มีตำแหน่งทางวิชาการ	ร้อยละ	63	64

ยุทธศาสตร์	กลยุทธ์/ตัวชี้วัด		
ยุทธศาสตร์ที่ 5 : การบริหารจัดการและการเสริมสร้างความมั่นคงทางการเงินอย่างยั่งยืน (Financial Stability and Sustainable Growth) เป้าประสงค์ : SO9 มีการบริหารจัดการองค์กรและ ทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ	กลยุทธ์ 5.1.4.1 สนับสนุนบุคลากรทุกคนได้รับการพัฒนาสมรรถนะตาม Training Roadmap ของแต่ละตำแหน่งให้มีสมรรถนะตามมาตรฐานหรือสูงกว่าที่มาตรฐานกำหนด		
KPI	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย	
		ปี 2569	ปี 2570
5.1.4 ร้อยละของบุคลากรที่มีผลการประเมินสมรรถนะเป็นไปตามมาตรฐาน	ร้อยละ	80	90

จากการวิเคราะห์โอกาสเชิงกลยุทธ์ (Strategic Advantage) และความท้าทายเชิงกลยุทธ์ (Strategic Challenge) รวมถึงการเปลี่ยนแปลงความสามารถต่อการแข่งขัน จึงได้กำหนดวัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Objective: SO) รวมถึงยุทธศาสตร์และแผนงานของแผนแม่บทด้านทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ที่มีความสอดคล้องเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 ในยุทธศาสตร์ที่ 5 (SI5) การบริหารจัดการและการเสริมสร้างความมั่นคงทางการเงินอย่างยั่งยืน (Financial Stability and Sustainable Growth) เป้าประสงค์ (SO9) มีการบริหารจัดการองค์กรและทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ

2.7 แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569-2571

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การบริหารและวางแผนอัตรากำลังเชิงกลยุทธ์
ความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย: SI1 การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยเชิงรุก SI2 การขับเคลื่อนผลการดำเนินงานตามพันธกิจหลัก
ความสอดคล้องกับ EdPEx หมวด 5: 5.1 ก (1) ชีตความสามารถและอัตรากำลังบุคลากร 5.1 ก (2) บุคลากรใหม่

เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัดที่สำคัญ
SO 1-1 บริหารความสมดุลของอัตรากำลัง (Workforce) และขีดความสามารถ (Capacity) ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย SO 1-2 สรรหาและบรรจุบุคลากรใหม่ที่มีคุณภาพและตรงกับความต้องการเร่งด่วน	KPI 1-1 มีแผนขีดความสามารถและอัตรากำลังระยะ 3 ปี และ 1 ปี KPI 1-2 อัตราการสรรหาบุคลากรสำเร็จตรงตามเป้าหมาย $\geq 90\%$
แผนงานที่เกี่ยวข้อง	
แผนงานที่ 1-1 การจัดทำ/ทบทวนแผนขีดความสามารถและอัตรากำลัง (ระยะ 3 ปี และ 1 ปี) แผนงานที่ 1-2 ทบทวนและพัฒนากการสรรหาบุคลากรเชิงรุก และระบบคัดเลือกบุคลากรตามสมรรถนะ แผนงานที่ 1-3 พัฒนาและทบทวนระเบียบปฏิบัติงานด้านบุคลากรให้สอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาล (HR-Governance)	
ยุทธศาสตร์ที่ 2 การบริหารผลการปฏิบัติงานและค่าจ้างที่เป็นธรรม	
ความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย: SI2 การขับเคลื่อนผลการดำเนินงานตามพันธกิจหลัก	
ความสอดคล้องกับ EdPEx หมวด 5: 5.2 ก (1) การประเมินความผูกพัน 5.2 ค (1) การจัดการผลการปฏิบัติงานและการพัฒนา	
เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัดที่สำคัญ
SO 2-1 ระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน(PMS) เชื่อมโยงและสนับสนุนเป้าหมายขององค์กร SO 2-2 ระบบค่าจ้างและสวัสดิการสร้างแรงจูงใจ และรักษาบุคลากร	KPI 2-1 $\geq 95\%$ ของบุคลากรได้รับการถ่ายทอดตัวชี้วัดสู่ระดับบุคคล KPI 2-2 ความพึงพอใจต่อค่าจ้างและสวัสดิการ $\geq 80\%$
แผนงานที่เกี่ยวข้อง	
แผนงานที่ 2-1 พัฒนา PMS ให้เชื่อมโยง KPI มหาวิทยาลัยกับ IDP รายบุคคล แผนงานที่ 2-2 ทบทวนโครงสร้างค่าจ้างและสวัสดิการให้สามารถแข่งขันได้ และสร้างแรงจูงใจ	
ยุทธศาสตร์ที่ 3 การสร้างสภาพแวดล้อมและวัฒนธรรมองค์กรเพื่อความผูกพัน	
ความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย: SI5 การบริหารจัดการและเสริมสร้างความมั่นคงทางการเงินอย่างยั่งยืน SO9 มีการบริหารจัดการองค์กรและทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ	
ความสอดคล้องกับ EdPEx หมวด 5: 5.2 ก (2) การประเมินความผูกพัน 5.2 ข วัฒนธรรมองค์กร 5.2 ค (1) การจัดการผลการปฏิบัติงาน 5.2 ค (4) ความเสมอภาคและการมีส่วนร่วม 5.1 ข บรรยากาศการทำงานของบุคลากร	
เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัดที่สำคัญ
SO 3-1 บุคลากรมีความผูกพันและมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี SO 3-2 สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนความคล่องตัว การมีส่วนร่วมและความปลอดภัย	KPI 3-1 ผลการสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อมหาวิทยาลัย $\geq 80\%$ KPI 3-2 จัดกิจกรรม/โครงการที่ส่งเสริมวัฒนธรรมและ Quality of Work-Life ≥ 2 กิจกรรม/ปี
แผนงานที่เกี่ยวข้อง	
แผนงานที่ 3-1 การสำรวจและประเมินความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อมหาวิทยาลัย แผนงานที่ 3-2 การส่งเสริมค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร (MJU Core Values) แผนงานที่ 3-3 การเสริมสร้างความเสมอภาคและการมีส่วนร่วม	

ยุทธศาสตร์ที่ 4 การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลด้วยข้อมูลและเทคโนโลยีดิจิทัล	
ความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย: SI5 การบริหารจัดการและเสริมสร้างความมั่นคงทางการเงินอย่างยั่งยืน SO9 มีการบริหารจัดการองค์กรและทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ ความสอดคล้องกับ EdPEx หมวด 5: 5.1 ก ชีตความสามารถและอัตรากำลังบุคลากร 5.2 ค การจัดการผลการปฏิบัติงานและการพัฒนา	
เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัดที่สำคัญ
SO 4-1 พัฒนาระบบ HRIS เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพกระบวนการ HR	KPI 4-1 ระดับความพึงพอใจของผู้ใช้งานต่อระบบ HRIS $\geq$ 4.0 จาก 5
SO 4-2 การตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ด้านบุคลากรใช้ข้อมูลเป็นฐาน (Data-Driven HR)	KPI 4-2 ความถูกต้องสมบูรณ์ของข้อมูลบุคลากรในระบบ (Data Integrity) $\geq$ 90%
แผนงานที่เกี่ยวข้อง	
แผนงานที่ 4-1 การทบทวนและพัฒนาระบบ HRIS (Human Resource Information System) แผนงานที่ 4-2 การพัฒนาระบบ Data Analytics เพื่อการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล	
ยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาศักยภาพบุคลากร พัฒนาอาชีพ และการเรียนรู้ตลอดชีวิต	
ความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย: SI2 การขับเคลื่อนผลการดำเนินงานตามพันธกิจหลัก SI5 การบริหารจัดการและเสริมสร้างความมั่นคงทางการเงินอย่างยั่งยืน SO9 มีการบริหารจัดการองค์กรและทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ ความสอดคล้องกับ EdPEx หมวด 5: 5.1 ก (3) การจัดการเปลี่ยนแปลงด้านบุคลากร 5.2 ค (2) การพัฒนาผลการปฏิบัติงาน 5.2 ค (3) การพัฒนาอาชีพการงานและการวางแผนการสืบทอดตำแหน่ง	
เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัดที่สำคัญ
SO 5-1 ปิดช่องว่างสมรรถนะ (Competency Gap) และยกระดับขีดความสามารถบุคคล (Upskill/Reskill) ให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง	KPI 5-1 บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมการเรียนรู้/พัฒนาต่อเนื่องตามแผนรายบุคคล (IDP) $\geq$ 90%
SO 5-2 บุคลากรมีเส้นทางการพัฒนาทักษะบุคลากร (Training Roadmap) และได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (Continuous Learning)	KPI 5-2 มี Training Roadmap ที่ระบุหลักสูตรครบทุกประเภทบุคลากร KPI 5-3 บุคลากรมีผลประเมินสมรรถนะเป็นไปตามมาตรฐานที่มหาวิทยาลัยกำหนด $\geq$ 90%
แผนงานที่เกี่ยวข้อง	
แผนงานที่ 5-1 จัดทำ Competency Gap Analysis และ Individual Development Plan (IDP) แผนงานที่ 5-2 จัดโครงการ Upskill & Reskill ที่เน้นทักษะแห่งอนาคต แผนงานที่ 5-3 ทบทวน Training Roadmap และส่งเสริมการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	
ยุทธศาสตร์ที่ 6 การจัดการองค์ความรู้และการวางแผนพัฒนาบุคลากรเพื่อเตรียมความพร้อมทดแทนตำแหน่งบริหาร	
ความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย: SI5 การบริหารจัดการและเสริมสร้างความมั่นคงทางการเงินอย่างยั่งยืน SO9 มีการบริหารจัดการองค์กรและทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ ความสอดคล้องกับ EdPEx หมวด 5: 4.2 ข ความรู้ของสถาบัน 5.2 ค (3) การพัฒนาอาชีพการงานและการวางแผนการสืบทอดตำแหน่ง	
เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัดที่สำคัญ
SO 6-1 จัดการองค์ความรู้ของสถาบันให้เป็นระบบและนำไปใช้ประโยชน์ในการขับเคลื่อนงาน	KPI 6-1 มีการจัดการองค์ความรู้ (KM Ecosystem) ที่ใช้งานจริงและมี Knowledge Asset ที่ได้รับการรวบรวม

SO 6-2 มีแผนพัฒนาบุคลากรเพื่อเตรียมความพร้อมทดแทนตำแหน่งบริหาร (Succession Planning) อย่างต่อเนื่อง	KPI 6-2 $\geq$ 70% ของบุคลากรที่ดำรงตำแหน่งบริหารได้รับการเตรียมความพร้อมสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น
แผนงานที่เกี่ยวข้อง	
แผนงานที่ 6-1 พัฒนาระบบ Knowledge Management (KM) Platform และส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้	
แผนงานที่ 6-2 จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเพื่อเตรียมความพร้อมทดแทนตำแหน่งบริหาร	

ส่วนที่ 3 แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569-2571

การจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569-2571 จัดทำตามแนวทางเกณฑ์ EdPEx วิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ในการบริหารจัดการของมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ที่มีการปรับเปลี่ยนไปตามบริบทของมหาวิทยาลัยที่เปลี่ยนไป ทั้งนี้เพื่อหาแนวทางบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้อง สนับสนุน และสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกันกับแผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย จึงได้จัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569-2571 จำนวน 4 ยุทธศาสตร์ 10 แผนงาน (ยุทธศาสตร์ที่ 1, ยุทธศาสตร์ที่ 2, ยุทธศาสตร์ที่ 3, ยุทธศาสตร์ที่ 4)

ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินการตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569-2571 สามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงได้ดำเนินการถ่ายทอดแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569-2571 สู่แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569-2571 โดยมีรายละเอียดดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การบริหารและวางแผนอัตรากำลังเชิงกลยุทธ์

แผนงานที่ 1-1 การจัดทำ/ทบทวนแผนขีดความสามารถและอัตรากำลัง (ระยะ 3 ปี และ 1 ปี)

แผนงานที่ 1-2 ทบทวนและพัฒนากฎการสรรหาบุคลากรเชิงรุก และระบบคัดเลือก

บุคลากรตามสมรรถนะ

แผนงานที่ 1-3 พัฒนาและทบทวนกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานด้านบุคลากรให้สอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาล (HR-Governance)

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การบริหารผลการปฏิบัติงานและค่าจ้างที่เป็นธรรม

แผนงานที่ 2-1 พัฒนา PMS ให้เชื่อมโยง KPI มหาวิทยาลัยกับ IDP รายบุคคล

แผนงานที่ 2-2 ทบทวนโครงสร้างค่าจ้างและสวัสดิการ ให้สามารถแข่งขันได้ และสร้างแรงจูงใจ

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การสร้างสภาพแวดล้อมและวัฒนธรรมองค์กรเพื่อความผูกพัน

แผนงานที่ 3-1 การสำรวจและประเมินความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อมหาวิทยาลัย

แผนงานที่ 3-2 การส่งเสริมค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร (MJU Core Values)

แผนงานที่ 3-3 การเสริมสร้างความเสมอภาคและการมีส่วนร่วม

ยุทธศาสตร์ที่ 4 การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลด้วยข้อมูลและเทคโนโลยีดิจิทัล

แผนงานที่ 4-1 การทบทวนและพัฒนาระบบ HRIS (Human Resource Information System)

แผนงานที่ 4-2 การพัฒนาระบบ Data Analytics เพื่อการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล

3.1 แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569-2571

ยุทธศาสตร์/แผนงาน/กิจกรรมหลัก	ระยะเวลาดำเนินการ												ตัวชี้วัดกระบวนการที่สำคัญ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
	ปีงบ 69				ปีงบ 70				ปีงบ 71					
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4		
ยุทธศาสตร์ที่ 1 การบริหารและการวางแผนอัตรากำลังเชิงกลยุทธ์														
ความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย: SI1 การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยเชิงรุก SI2 การขับเคลื่อนผลการดำเนินงานตามพันธกิจหลัก														
ความสอดคล้องกับ EdPEx หมวด 5: 5.1 ก (1) ชีตความสามารถและอัตรากำลังบุคลากร 5.1 ก (2) บุคลากรใหม่														
เป้าประสงค์ยุทธศาสตร์														
SO 1-1 บริหารความสมดุลของอัตรากำลัง (Workforce) และขีดความสามารถ (Capacity) ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย														
SO 1-2 สรรหาและบรรจุบุคลากรใหม่ที่มีคุณภาพและตรงกับการต้องการเร่งด่วน														
ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์														
KPI 1-1 มีแผนขีดความสามารถและอัตรากำลังระยะ 3 ปีและ 1 ปี														
KPI 1-2 อัตราการสรรหาบุคลากรสำเร็จตรงตามเป้าหมาย ≥ 90%														
แผนงานที่ 1-1 การจัดทำ/ทบทวนแผนขีดความสามารถและอัตรากำลัง (ระยะ 3 ปี และ 1 ปี)														
KPI แผนงาน: มีแผนขีดความสามารถและอัตรากำลังระยะ 3 ปีและ 1 ปี ที่สอดคล้องกับแผนพัฒนามหาวิทยาลัย														
กิจกรรม 1. ทบทวนสมรรถนะ		√	√										มีรายงานการทบทวนสมรรถนะ	ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
กิจกรรม 2. ทบทวนและจัดทำ JD/JS (Job Description / Job Specification)		√	√										มีรายงาน JD/JS	กองบริหารทรัพยากรบุคคล
กิจกรรม 3. วิเคราะห์ Demand–Supply workforce		√				√				√			รายงาน Workload Analysis	กองแผนงาน
กิจกรรม 4. วิเคราะห์ภาระงาน (Workload Analysis)		√				√				√				กองบริหารทรัพยากรบุคคล/กองแผนงาน

ยุทธศาสตร์/แผนงาน/กิจกรรมหลัก	ระยะเวลาดำเนินการ												ตัวชี้วัดกระบวนการที่สำคัญ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
	ปีงบ 69				ปีงบ 70				ปีงบ 71					
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4		
กิจกรรม 5. จัดทำ Workforce Plan		√				√				√			แผน Workforce	กองแผนงาน
แผนงานที่ 1-2 ทบทวนและพัฒนาการสรรหาบุคลากรเชิงรุก และระบบคัดเลือกบุคลากรตามสมรรถนะ														
KPI แผนงาน: ระยะเวลาในการสรรหา (Time to Hire) เฉลี่ยของตำแหน่งที่สำคัญลดลง ≥ 15%														
กิจกรรม 1. กำหนดสมรรถนะที่ต้องการสำหรับตำแหน่งสำคัญที่ขับเคลื่อนยุทธศาสตร์		√	√										ตำแหน่งที่สำคัญได้รับการกำหนดสมรรถนะที่ ส อ ด ค ลั อ ง กั บ ยุทธศาสตร์	กองแผนงาน/กองบริหารทรัพยากรบุคคล/ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
กิจกรรม 2. ทบทวนและพัฒนาระบบการคัดเลือกบุคลากรเชิงรุก		√	√										ช่องทางการสรรหาแบบใหม่ 1 ช่องทาง	กองบริหารทรัพยากรบุคคล
แผนงานที่ 1-3 พัฒนาและทบทวนกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานด้านบุคลากรให้สอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาล (HR-Governance)														
KPI แผนงาน: ≥ 90% ของกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ได้รับการทบทวนและสื่อสาร														
กิจกรรม 1. ทบทวนและปรับปรุงกฎหมายที่เกี่ยวข้องด้านบุคลากรให้สอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาลและคล่องตัว			√				√				√		≥ 90% ของกฎหมายที่เกี่ยวข้องด้านบุคลากรได้รับการทบทวนและสื่อสาร	ฝ่ายกฎหมาย/กองบริหารทรัพยากรบุคคล/ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
กิจกรรม 2. จัดทำและสื่อสารแนวทางปฏิบัติ (HR Policy)				√				√				√	≥ 80% ของบุคลากรรับรู้และเข้าใจใน HR Policy ใหม่	ฝ่ายกฎหมาย/กองบริหารทรัพยากรบุคคล/ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ยุทธศาสตร์/แผนงาน/กิจกรรมหลัก	ระยะเวลาดำเนินการ												ตัวชี้วัดกระบวนการที่สำคัญ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
	ปีงบ 69				ปีงบ 70				ปีงบ 71					
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4		
ยุทธศาสตร์ที่ 2 การบริหารผลการปฏิบัติงานและค่าจ้างที่เป็นธรรม														
ความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย: SI2 การขับเคลื่อนผลการดำเนินงานตามพันธกิจหลัก														
ความสอดคล้องกับ EdPEx หมวด 5: 5.2 ก (1) การประเมินความผูกพัน 5.2 ค (1) การจัดการผลการปฏิบัติงานและการพัฒนา														
เป้าประสงค์ยุทธศาสตร์														
SO 2-1 ระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน(PMS) เชื่อมโยงและสนับสนุนเป้าหมายขององค์กร														
SO 2-2 ระบบค่าตอบแทนและสวัสดิการสร้างแรงจูงใจ และรักษาบุคลากร														
ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์														
KPI 2-1 ≥ 95% ของบุคลากรได้รับการถ่ายทอดตัวชี้วัดสู่ระดับบุคคล														
KPI 2-2 ความพึงพอใจต่อค่าจ้างและสวัสดิการ ≥ 80%														
แผนงานที่ 2-1 พัฒนา PMS ให้เชื่อมโยง KPI มหาวิทยาลัยกับ IDP รายบุคคล														
KPI แผนงาน: ≥ 95% บุคลากรมีตัวชี้วัดรายบุคคล														
กิจกรรม 1. ออกแบบ/ปรับปรุงแบบฟอร์มและกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน (PMS) ให้เป็นมาตรฐาน	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	มีจำนวนแบบฟอร์มและกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน (PMS) ที่ได้รับการปรับปรุง ≥ 1 รายการ	กองบริหารทรัพยากรบุคคล
กิจกรรม 2. จัดทำระบบ Goal Alignment เพื่อถ่ายทอด KPI องค์กรสู่ระดับหน่วยงานและรายบุคคล				√				√				√	≥ 90% ของบุคลากรมีการกำหนด KPI ที่เชื่อมโยงกับองค์กร	กองแผนงาน/กองบริหารงานบุคคล

ยุทธศาสตร์/แผนงาน/กิจกรรมหลัก	ระยะเวลาดำเนินการ												ตัวชี้วัดกระบวนการที่สำคัญ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
	ปีงบ 69				ปีงบ 70				ปีงบ 71					
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4		
กิจกรรม 3. ฝึกอบรมผู้บริหารในการให้ข้อมูลย้อนกลับ (Performance Feedback) และ Coaching			√				√					√	ผลการประเมินความพึงพอใจต่อคุณภาพ Feedback จากหัวหน้า ≥ ระดับ 4	ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
แผนงานที่ 2-2 ทบทวนโครงสร้างค่าจ้างและสวัสดิการให้สามารถแข่งขันได้ และสร้างแรงจูงใจ														
KPI แผนงาน: ค่าจ้างอยู่ที่ ≥ Median ของตลาด														
กิจกรรม 1. สำรวจค่าจ้างและสวัสดิการ (Compensation & Benefit Survey) เทียบเคียงกับ มหาวิทยาลัยในกลุ่มเดียวกัน				√									รายงานสรุปผลการสำรวจค่าจ้างและสวัสดิการ	กองบริหารทรัพยากรบุคคล
กิจกรรม 2. สำรวจความต้องการด้านสวัสดิการของบุคลากร				√				√				√	รายงานการสำรวจความต้องการด้านสวัสดิการของบุคลากร	กองบริหารทรัพยากรบุคคล
กิจกรรม 3. ปรับปรุง/ออกแบบโครงสร้างค่าจ้างและสวัสดิการ				√									รายงานสรุปผลการสำรวจค่าจ้างและสวัสดิการ	กองแผนงาน/กองบริหารทรัพยากรบุคคล
กิจกรรม 4. พัฒนาระบบการเบิกจ่ายสวัสดิการออนไลน์		√	√	√									ระบบการเบิกจ่ายสวัสดิการออนไลน์	กองบริหารทรัพยากรบุคคล / กองเทคโนโลยีดิจิทัล

ยุทธศาสตร์/แผนงาน/กิจกรรมหลัก	ระยะเวลาดำเนินการ												ตัวชี้วัดกระบวนการที่สำคัญ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
	ปีงบ 69				ปีงบ 70				ปีงบ 71					
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4		
ยุทธศาสตร์ที่ 3 การสร้างสภาพแวดล้อมและวัฒนธรรมองค์กรเพื่อความผูกพัน														
ความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย: SI5 การบริหารจัดการและเสริมสร้างความมั่นคงทางการเงินอย่างยั่งยืน SO9 มีการบริหารจัดการองค์กรและทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ														
ความสอดคล้องกับ EdPEx หมวด 5: 5.2 ก (2) การประเมินความผูกพัน 5.2 ข วัฒนธรรมองค์กร 5.2 ค (1) การจัดการผลการปฏิบัติงาน 5.2 ค (4) ความเสมอภาคและการมีส่วนร่วม														
5.1 ข บรรยากาศการทำงานของบุคลากร														
เป้าประสงค์ยุทธศาสตร์														
SO 3-1 บุคลากรมีความผูกพันและมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี														
SO 3-2 สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนนวัตกรรม														
ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์														
KPI 3-1 ผลการสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อมหาวิทยาลัย ≥ 80%														
KPI 3-2 จัดกิจกรรม/โครงการที่ส่งเสริมวัฒนธรรมและ Quality of Work-Life อย่างน้อย 1 กิจกรรม/ปี														
แผนงานที่ 3-1 การสำรวจและประเมินความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อมหาวิทยาลัย														
KPI แผนงาน: ผลสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อมหาวิทยาลัย ≥ 80%														
กิจกรรม 1. ออกแบบแบบสอบถามความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อมหาวิทยาลัย				√									มีรายงานผลความพึงพอใจ/ไม่พึงพอใจและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อมหาวิทยาลัย	กองบริหารทรัพยากรบุคคล
กิจกรรม 2. ดำเนินการสำรวจบุคลากรทั้งองค์กร				√										
กิจกรรม 3. วิเคราะห์และจัดทำรายงานผล				√				√				√		
กิจกรรม 4. นำผลไปกำหนดแนวทางปรับปรุง		√	√	√										
แผนงานที่ 3-2 การส่งเสริมค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร (MJU Core Values)														
KPI แผนงาน: อย่างน้อย 1 กิจกรรม/ปี ที่ส่งเสริมค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร														
กิจกรรม 1. จัดทำคู่มือค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร				√									มีคู่มือค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร	กองบริหารทรัพยากรบุคคล

ยุทธศาสตร์/แผนงาน/กิจกรรมหลัก	ระยะเวลาดำเนินการ												ตัวชี้วัดกระบวนการที่สำคัญ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
	ปีงบ 69				ปีงบ 70				ปีงบ 71					
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4		
กิจกรรม 2. จัดกิจกรรมปลูกฝังค่านิยม				√				√				√	มีกิจกรรมปลูกฝังค่านิยม 1 ครั้ง/ปี	กองบริหารทรัพยากรบุคคล
กิจกรรม 3. ติดตามประเมินผลความตระหนักรู้ของบุคลากร				√				√				√		
แผนงานที่ 3-3 การเสริมสร้างความเสมอภาคและการมีส่วนร่วม														
KPI แผนงาน: ≥ 70% ส่วนงาน/หน่วยงานเข้าร่วมกิจกรรมเสริมสร้างความเสมอภาคและการมีส่วนร่วม														
กิจกรรม 1. จัดกิจกรรมรับฟังความคิดเห็นบุคลากรทุกสายงาน ผ่านเครือข่ายด้านบริหารทรัพยากรบุคคล		√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	มีรายงานการมีส่วนร่วมรวม ≥ 70% ของบุคลากร	กองบริหารทรัพยากรบุคคล
กิจกรรม 2. จัดทำรายงานข้อเสนอเชิงนโยบายจากบุคลากร				√				√				√		
ยุทธศาสตร์ที่ 4 การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลด้วยข้อมูลและเทคโนโลยีดิจิทัล														
ความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย: SI5 การบริหารจัดการและเสริมสร้างความมั่นคงทางการเงินอย่างยั่งยืน SO9 มีการบริหารจัดการองค์กรและทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ														
ความสอดคล้องกับ EdPEx หมวด 5: 5.1 ก ชีตความสามารถและอัตรากำลังบุคลากร 5.2 ค การจัดการผลการปฏิบัติงานและการพัฒนา														
เป้าประสงค์ยุทธศาสตร์														
SO 4-1 พัฒนาระบบ HRIS เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพกระบวนการ HR														
SO 4-2 การตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ด้านบุคลากรใช้ข้อมูลเป็นฐาน (Data-Driven HR)														
ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์														
KPI 4-1 ระดับความพึงพอใจของผู้ใช้งานต่อระบบ HRIS ≥ 4.0 จาก 5														
KPI 4-2 ความถูกต้องสมบูรณ์ของข้อมูลบุคลากรในระบบ (Data Integrity) ≥ 90%														

ยุทธศาสตร์/แผนงาน/กิจกรรมหลัก	ระยะเวลาดำเนินการ												ตัวชี้วัดกระบวนการที่สำคัญ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
	ปีงบ 69				ปีงบ 70				ปีงบ 71					
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4		
แผนงานที่ 4-1 การทบทวนและพัฒนาระบบ HRIS (Human Resource Information System)														
KPI แผนงาน: HRIS ใช้งานครอบคลุม ≥ 80% ของกระบวนการ HR														
กิจกรรม 1. สำรวจ รวบรวม และวิเคราะห์ความต้องการของผู้ใช้งาน และเข้าใจปัญหาของระบบเดิม		√											ผลการสำรวจความต้องการใช้งานระบบ HRIS	กองบริหารทรัพยากรบุคคล
กิจกรรม 2. วิเคราะห์และออกแบบระบบ HRIS			√	√									สรุปผลการวิเคราะห์และการออกแบบระบบ HRIS	
กิจกรรม 3. พัฒนาระบบ HRIS				√	√	√	√	√					ระบบ HRIS	กองบริหาร
กิจกรรม 4. ติดตามและประเมินผลการใช้งานจริง									√				รายงานผลประเมินความพึงพอใจในการใช้ระบบ HRIS	ทรัพยากรบุคคล
แผนงานที่ 4-2 การพัฒนาระบบ Data Analytics เพื่อการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล														
KPI แผนงาน: Dashboard HR เชื่อมโยงข้อมูล ≥ 5 มิติ (เช่น Turnover, Training, Engagement, Succession, Workforce)														
กิจกรรม 1. ทบทวนและปรับปรุงระบบ Dashboard HR			√	√			√	√			√	√	Dashboard HR ที่มีการปรับปรุง	กองบริหารทรัพยากรบุคคล/ กองเทคโนโลยี
กิจกรรม 2. ประชาสัมพันธ์การเข้าใช้งานระบบ Dashboard HR ให้บุคลากร					√								จำนวนช่องทางในการประชาสัมพันธ์	ดิจิทัล

3.2 แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

ประกอบด้วย ยุทธศาสตร์ที่ 1, ยุทธศาสตร์ที่ 2, ยุทธศาสตร์ที่ 3 และ ยุทธศาสตร์ที่ 4

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย 2569	กลุ่มเป้าหมาย	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
ยุทธศาสตร์ที่ 1 การบริหารและวางแผนอัตรากำลังเชิงกลยุทธ์							
ความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย: SI1 การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยเชิงรุก SI2 การขับเคลื่อนผลการดำเนินงานตามพันธกิจหลัก ความสอดคล้องกับ EdPEx หมวด 5: 5.1 ก (1) ชีตความสามารถและอัตรากำลังบุคลากร 5.1 ก (2) บุคลากรใหม่							
แผนงานที่ 1-1 การจัดทำ/ทบทวนแผนขีดความสามารถและอัตรากำลัง (ระยะ 3 ปี และ 1 ปี)							
กิจกรรม 1. ทบทวนสมรรถนะ	เพื่อทบทวนสมรรถนะให้สอดคล้องกับสภาวะการณ์ปัจจุบัน	มีรายงานผลการทบทวนสมรรถนะ	1 ฉบับ	บุคลากร	-	ม.ค.-ก.พ. 69	ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
กิจกรรม 2. ทบทวนและจัดทำ JD/JS (Job Description / Job Specification)	เพื่อทบทวนและปรับปรุง Job Description และ Job Specification ให้มีความสอดคล้องกับสภาวะการณ์ปัจจุบัน	มีรายงาน JD/JS (Job Description/ Job Specification)	ร้อยละ 100	-	-	ม.ค.69 - มิ.ย.69	กองบริหารทรัพยากรบุคคล
กิจกรรม 3. วิเคราะห์ Demand-Supply workforce	เพื่อทราบความต้องการอัตรากำลังที่แท้จริง	รายงานผลการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลัง	1 ฉบับ	-	-	ม.ค.-มี.ค.69	กองแผนงาน
กิจกรรม 4. วิเคราะห์ภาระงาน (Workload Analysis)	1. เพื่อศึกษาปริมาณและลักษณะของงานในแต่ละตำแหน่งรับผิดชอบ	รายงานการวิเคราะห์ภาระงาน Workload	ร้อยละ 100	-	-	ม.ค.-มี.ค.69	กองบริหารทรัพยากรบุคคล/กองแผนงาน

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย 2569	กลุ่มเป้าหมาย	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
	2. เพื่อให้ทราบถึงภาระงานที่แท้จริง (Actual Workload) ของบุคลากรในแต่ละหน่วยงาน	Analysis					
กิจกรรม 5. จัดทำ Workforce Plan	เพื่อใช้ในการวางแผนและบริหารจัดการบุคลากรในองค์กรให้มีความเหมาะสมกับความต้องการขององค์กร	แผนอัตรากำลัง	1 ฉบับ (ระยะ 3 ปี และ 1 ปี)	-	-	ม.ค.-มี.ค.69	กองแผนงาน
แผนงานที่ 1-2 จัดทำแผนการสรรหาบุคลากรเชิงรุก และระบบคัดเลือกบุคลากรตามสมรรถนะ							
กิจกรรม 1. กำหนดสมรรถนะที่ต้องการสำหรับตำแหน่งสำคัญที่ขับเคลื่อนยุทธศาสตร์	เพื่อช่วยให้การสรรหาและคัดเลือกมีประสิทธิภาพมากขึ้น	ตำแหน่งสำคัญที่มีการกำหนดสมรรถนะที่ต้องการ	ร้อยละ 50	-	-	ม.ค.-มี.ค.69	กองแผนงาน/กองบริหารทรัพยากรบุคคล/ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
กิจกรรม 2. ทบทวนและพัฒนาระบบการคัดเลือกบุคลากรเชิงรุก	1. เพื่อทบทวนและปรับปรุงกระบวนการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร ให้มีความทันสมัย คล่องตัว และตอบสนองต่อความต้องการของมหาวิทยาลัย ได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2. เพื่อพัฒนาแนวทางการสรรหาเชิงรุก ที่สามารถ เข้าถึงและดึงดูดผู้สมัครที่มีศักยภาพสูง	ช่องทางการสรรหาแบบใหม่ (1 ช่องทาง)	1 ช่องทาง	-	-	ม.ค.- มี.ค.69	กองบริหารทรัพยากรบุคคล

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย 2569	กลุ่มเป้าหมาย	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
แผนงานที่ 1-3 พัฒนาและทบทวนกฎหมายเกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านบุคลากรให้สอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาล (HR- Governance)							
กิจกรรม 1. ทบทวนและปรับปรุงกฎหมายที่เกี่ยวข้องด้านบุคลากรให้สอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาลและคล่องตัว	เพื่อส่งเสริมการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพโปร่งใส ยุติธรรม และลดความเสี่ยงขององค์กร และความคล่องตัวช่วยให้องค์กรสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็ว	≥ 90% ของกฎหมายที่เกี่ยวข้องด้านบุคลากรได้รับการทบทวนและสื่อสาร	ร้อยละ 70	-	-	เม.ย.-มิ.ย.69	ฝ่ายกฎหมาย/กองบริหารทรัพยากรบุคคล/ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
กิจกรรม 2. จัดทำและสื่อสารแนวทางปฏิบัติ (HR Policy)	เพื่อเผยแพร่และส่งเสริมแนวทางปฏิบัติที่ดี	≥ 80% ของบุคลากรรับรู้และเข้าใจใน HR Policy ใหม่	ร้อยละ 60	-	-	ก.ค.-ส.ค.69	ฝ่ายกฎหมาย/กองบริหารทรัพยากรบุคคล/ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
ยุทธศาสตร์ที่ 2 การบริหารผลการปฏิบัติงานและค่าจ้างที่เป็นธรรม							
ความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย: SI2 การขับเคลื่อนผลการดำเนินงานตามพันธกิจหลัก							
ความสอดคล้องกับ EdPEx หมวด 5: 5.2 ก (1) การประเมินความผูกพัน 5.2 ค (1) การจัดการผลการปฏิบัติงานและการพัฒนา							
แผนงานที่ 2-1 พัฒนา PMS ให้เชื่อมโยง KPI มหาวิทยาลัยกับ IDP รายบุคคล							
กิจกรรม 1.ออกแบบ/ปรับปรุงแบบฟอร์มและกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน (PMS) ให้เป็นมาตรฐาน	1. เพื่อทบทวน ออกแบบ และปรับปรุงแบบฟอร์มการประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้มีความชัดเจน เข้าใจง่าย 2. เพื่อพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานให้เป็นระบบและมีมาตรฐานเดียวกัน	มีจำนวนแบบฟอร์มและกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน (PMS) ที่ได้รับการปรับปรุง (≥ 1 รายการ)	≥ 1 รายการ	-	-	ต.ค.69 – ก.ย.69	กองบริหารทรัพยากรบุคคล

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย 2569	กลุ่มเป้าหมาย	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
กิจกรรม 2. จัดทำระบบ Goal Alignment เพื่อถ่ายทอด KPI องค์กร สู่ระดับหน่วยงานและรายบุคคล	เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานได้ สอดคล้องกับการขับเคลื่อน ยุทธศาสตร์องค์กร	ร้อยละของ บุคลากรที่มีการ กำหนด TOR ที่ เชื่อมโยงกับ องค์กร	ร้อยละ 70	บุคลากรทั้งหมด	-	ก.ค.-ต.ค.69	กองแผนงาน/กอง บริหารทรัพยากร บุคคล
กิจกรรม 3. ฝึกอบรมผู้บริหารในการ ให้ข้อมูลย้อนกลับ และ Coaching	เพื่อช่วยพัฒนาศักยภาพของ พนักงาน เพิ่มประสิทธิภาพการ ทำงาน และสร้างทีมที่ แข็งแกร่ง ซึ่งจะนำไปสู่ผลลัพธ์ ขององค์กรที่ดีขึ้น	ระดับความพึง พอใจต่อคุณภาพ Feedback จาก ผู้บังคับบัญชา ชั้นต้น	ระดับ 4	ผู้อำนวยการ/ หัวหน้างาน	ใช้งบ.ร่วมกัน กับการอบรม ผู้บริหาร	มิ.ย.-ก.ค.69	ฝ่ายพัฒนาทรัพยากร มนุษย์
แผนงานที่ 2-2 ทบทวนโครงสร้างค่าจ้างและสวัสดิการให้สามารถแข่งขันได้ และสร้างแรงจูงใจ							
กิจกรรม 1. โครงการสำรวจค่าจ้าง และสวัสดิการ (Compensation & Benefit Survey) เทียบเคียงกับ มหาวิทยาลัยในกลุ่มเดียวกัน	1. เพื่อปรับปรุงค่าจ้างและ สวัสดิการให้ทันสมัยและ เหมาะสมกับบริบทปัจจุบัน 2. เพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการ ทำงานของบุคลากร 3. เพื่อรักษาบุคลากรที่มี ศักยภาพให้อยู่กับมหาวิทยาลัย	รายงานสรุปผล สำรวจค่าจ้างและ สวัสดิการ	ร้อยละ 100	มหาวิทยาลัยกลุ่ม 2	-	ก.ค.69 - ก.ย.69	กองบริหารทรัพยากร บุคคล
กิจกรรม 2. สำรวจความต้องการด้าน สวัสดิการของบุคลากร	1. เพื่อทราบความต้องการด้าน สวัสดิการของบุคลากร 2. เพื่อปรับปรุงสวัสดิการให้ ทันสมัยและเหมาะสมกับบริบท	รายงานการสำรวจ ความต้องการด้าน สวัสดิการของ บุคลากร	ร้อยละ 100	บุคลากรทั้งหมดของ มหาวิทยาลัย แม่โจ้	10,000	ก.ค.69 - ก.ย.69	กองบริหารทรัพยากร บุคคล

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย 2569	กลุ่มเป้าหมาย	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
	ปัจจุบัน 3. เพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร 4. เพื่อรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพให้อยู่กับองค์กร 5. เพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมความผูกพันและการมีส่วนร่วม						
กิจกรรม 3. ปรับปรุง/ออกแบบ โครงสร้างค่าจ้างและสวัสดิการ	1. เพื่อปรับปรุง/ออกแบบโครงสร้างค่าจ้างและสวัสดิการที่เหมาะสม และแข่งขันได้ 2. เพื่อสร้างสวัสดิการที่ตอบสนองต่อความต้องการของบุคลากร เพื่อเพิ่มขวัญกำลังใจ ความผูกพัน และแรงจูงใจในการทำงาน 3. เพื่อควบคุมค่าใช้จ่ายด้านค่าจ้างและสวัสดิการให้อยู่ในงบประมาณที่เหมาะสม และเกิดประโยชน์สูงสุด แต่ยังคงสามารถดึงดูดและรักษาบุคลากรได้	รายงานสรุปผล การสำรวจค่าจ้าง และสวัสดิการ	ร้อยละ 100	มหาวิทยาลัยกลุ่ม 2	-	ก.ค.69 - ก.ย.69	กองแผนงาน/กอง บริหารทรัพยากร บุคคล

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย 2569	กลุ่มเป้าหมาย	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
กิจกรรม 4. พัฒนาระบบการเบิกจ่าย สวัสดิการออนไลน์	1. เพื่อให้มีระบบการเบิกจ่าย สวัสดิการออนไลน์ 2. เพื่ออำนวยความสะดวกและ รวดเร็วในการเบิกจ่ายสวัสดิการ ให้แก่บุคลากร	ระบบการเบิกจ่าย สวัสดิการออนไลน์	1 ระบบ	บุคลากรทั้งหมดของ มหาวิทยาลัย แม่โจ้	10,000	ม.ค.69 - ก.ย.69	กองบริหารทรัพยากร บุคคล/ กอง เทคโนโลยีดิจิทัล
ยุทธศาสตร์ที่ 3 การสร้างสภาพแวดล้อมและวัฒนธรรมองค์กรเพื่อความผูกพัน							
ความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย: SI5 การบริหารจัดการและเสริมสร้างความมั่นคงทางการเงินอย่างยั่งยืน SO9 มีการบริหารจัดการองค์กรและทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ ความสอดคล้องกับ EdPEx หมวด 5: 5.2 ก (2) การประเมินความผูกพัน 5.2 ข วัฒนธรรมองค์กร 5.2 ค (1) การจัดการผลการปฏิบัติงาน 5.2 ค (4) ความเสมอภาคและการมีส่วนร่วม							
แผนงานที่ 3-1 การสำรวจและประเมินความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อมหาวิทยาลัย							
กิจกรรม 1. ออกแบบแบบสอบถาม ความพึงพอใจและความผูกพันของ บุคลากรที่มีต่อมหาวิทยาลัย กิจกรรม 2. ดำเนินการสำรวจ บุคลากรทั้งองค์กร	1. เพื่อให้ได้แบบสอบถามความ พึงพอใจและความผูกพันของ บุคลากรที่มีต่อมหาวิทยาลัย 2. เพื่อทราบผลสำรวจความพึง พอใจและความผูกพันของ บุคลากรที่มีต่อมหาวิทยาลัย	รายงานผลความ พึงพอใจและความ ผูกพันของ บุคลากรที่มีต่อ มหาวิทยาลัย	ร้อยละ 100	บุคลากรทั้งหมดของ มหาวิทยาลัยแม่โจ้	10,000	ก.ค.69 - ก.ย.69	กองบริหารทรัพยากร บุคคล
กิจกรรม 3. วิเคราะห์และจัดทำ รายงานผล กิจกรรม 4. นำผลไปกำหนดแนวทาง ปรับปรุง	3. เพื่อนำผลการสำรวจไป ประเมินและวิเคราะห์ และนำ ผลไปกำหนดแนวทางในการ สร้างความผูกพัน						

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย 2569	กลุ่มเป้าหมาย	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
แผนงานที่ 3-2 การส่งเสริมค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร (MJU Core Values)							
กิจกรรม 1. จัดทำคู่มือค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร	1. เพื่อจัดทำคู่มือค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร ที่สะท้อนอัตลักษณ์ ปรัชญา และแนวทางการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยอย่างชัดเจน 2. เพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกันระหว่างผู้บริหารและบุคลากรเกี่ยวกับค่านิยมหลัก (MJU Core Values) และพฤติกรรมที่พึงประสงค์ตามวัฒนธรรมองค์กร	มีคู่มือค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร	1 ฉบับ	บุคลากรทั้งหมดของมหาวิทยาลัยแม่โจ้	-	เม.ย.69 – มิ.ย.69	กองบริหารทรัพยากรบุคคล
กิจกรรม 2. จัดกิจกรรมปลูกฝังค่านิยม	1. เพื่อปลูกฝังและส่งเสริมค่านิยมหลักของมหาวิทยาลัย (MJU Core Values) ให้แก่บุคลากร 2. เพื่อสร้างความตระหนักรู้และความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งของมหาวิทยาลัย	มีกิจกรรมปลูกฝังค่านิยม 1 ครั้ง/ปี	1 ครั้ง/ปี	บุคลากรทั้งหมดของมหาวิทยาลัยแม่โจ้	-	ก.ค.69 – ก.ย.69	กองบริหารทรัพยากรบุคคล
กิจกรรม 3. ติดตามประเมินผลความตระหนักรู้ของบุคลากร	เพื่อทราบผลความตระหนักรู้ของบุคลากรต่อค่านิยมวัฒนธรรมองค์กร นโยบาย หรือ	มีรายงานผลความตระหนักรู้ค่านิยมของบุคลากร	1 ฉบับ	บุคลากรทั้งหมดของมหาวิทยาลัยแม่โจ้	-	ก.ค.69 – ก.ย.69	กองบริหารทรัพยากรบุคคล

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย 2569	กลุ่มเป้าหมาย	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
	กระบวนการสำคัญต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย						
แผนงานที่ 3-3 การเสริมสร้างความเสมอภาคและการมีส่วนร่วม							
1. จัดกิจกรรมรับฟังความคิดเห็นบุคลากรทุกสายงาน ผ่านเครือข่ายด้านบริหารทรัพยากรบุคคล	เพื่อสร้างโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดเกี่ยวกับประเด็นต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน	ร้อยละของส่วนงาน/หน่วยงานมีส่วนร่วมกิจกรรม	ร้อยละ 70	บุคลากรทั้งหมด	-	ม.ค.-ก.ย.69	กองบริหารทรัพยากรบุคคล
2. จัดทำรายงานข้อเสนอเชิงนโยบายจากบุคลากร	เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารใช้ประกอบการตัดสินใจในการปรับปรุงกระบวนการบริหารงานบุคคลให้เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบันและอนาคต	ฉบับ	1	-	-	ก.ค.-ก.ย.69	กองบริหารทรัพยากรบุคคล
ยุทธศาสตร์ที่ 4 การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลด้วยข้อมูลและเทคโนโลยีดิจิทัล							
ความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย: SI5 การบริหารจัดการและเสริมสร้างความมั่นคงทางการเงินอย่างยั่งยืน SO9 มีการบริหารจัดการองค์กรและทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ ความสอดคล้องกับ EdPEX หมวด 5: 5.1 ก ชีตความสามารถและอัตรากำลังบุคลากร 5.2 ค การจัดการผลการปฏิบัติงานและการพัฒนา							
แผนงานที่ 4-1 การทบทวนและพัฒนาระบบ HRIS (Human Resource Information System)							
1. ปรับปรุงและพัฒนาระบบ HRIS (Human Resource Information System)	1. เพื่อปรับปรุงและพัฒนา ระบบ HRIS	1. ระบบ HRIS	ร้อยละ 30	บุคลากรกองบริหารทรัพยากรบุคคล	-	ม.ค.69 - ก.ย.70	กองบริหารทรัพยากรบุคคล

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย 2569	กลุ่มเป้าหมาย	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
	2. ระบบ HRIS	2. รายงานผล ประเมินความพึง พอใจในการใช้ ระบบ HRIS	-			จ.ค. 70	
แผนงานที่ 4-2 การพัฒนาระบบ Data Analytics เพื่อการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล							
1. ปรับปรุงและพัฒนาระบบ Dashboard HR เชื่อมโยงข้อมูล ≥ 5 มิติ	1. เพื่อปรับปรุงและพัฒนา ระบบ Dashboard HR 2. ระบบ Dashboard HR	1. ระบบ Dashboard HR 2. จำนวนช่อง ทางการ ประชาสัมพันธ์ให้ บุคลากร	ร้อยละ 100 ≥ 2 ช่องทาง	บุคลากร ม.แม่โจ้	-	เม.ย. – ก.ย. 69 ต.ค. 69	กองบริหารทรัพยากร บุคคล/ กองเทคโนโลยีดิจิทัล
2. โครงการ Learning and Development (L&D) กับทักษะ หลายด้าน	1. เพื่อให้บุคลากรได้พัฒนา ทักษะเทคโนโลยีดิจิทัล ใหม่ ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการ ทำงาน 2. เพื่อพัฒนาความรู้และทักษะ ของบุคลากรในหลายมิติ 3. เพื่อเสริมสร้างศักยภาพใน การปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง	1. ร้อยละ 80 ของ บุคลากรที่เข้ารับ การฝึกอบรมมี ความรู้และความ เข้าใจ Learning and Development (L&D) กับทักษะ หลายด้าน	ร้อยละ 80	บุคลากร มหาวิทยาลัย แม่โจ้ที่สนใจ จำนวน 50 คน	50,000	ม.ค.69 - ส.ค.69	กองบริหารทรัพยากร บุคคล/ฝ่ายพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์

หมายเหตุ จำนวนงบประมาณ (บาท) เป็นเพียงการประมาณการ และให้เบิกจ่ายตามความเป็นจริง

ส่วนที่ 4 แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569-2571

ปัจจุบันทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญต่อองค์กร เนื่องจากเป็นปัจจัยที่มีส่วนผลักดันและส่งเสริมให้องค์กรเกิดการปรับปรุง พัฒนา สามารถเติบโตและแข่งขันกับตลาดภายนอกได้ ซึ่งองค์กรที่แสวงหาความสำเร็จในปัจจุบันต่างมุ่งเน้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในหลายด้าน โดยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development) หรือเรียกย่อๆ ว่า HRD นั้น เป็นกระบวนการสำคัญที่มีส่วนขับเคลื่อนให้คนในองค์กรมีการเรียนรู้เพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะ สมรรถนะ และทัศนคติของบุคลากรในองค์กรให้มีพฤติกรรมการทำงานที่ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร และยังหมายถึงการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน การส่งเสริมการเรียนรู้จะส่งผลให้เกิดความก้าวหน้าต่อตนเอง และทำให้องค์กรก้าวหน้า มีประสิทธิภาพสูงสุดและได้รับการยอมรับอย่างแพร่หลาย

มหาวิทยาลัยแม่โจ้มีนโยบายให้การสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรในรูปแบบต่างๆ เพื่อให้บุคลากรของมหาวิทยาลัยมีคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่สนับสนุนการดำเนินงานของหน่วยงานและองค์กร ภายใต้การดำเนินการ ดังนี้

- 1) ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรไปศึกษา/อบรม/ดูงาน ทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ โดยการจัดสรรงบประมาณกองทุนพัฒนาบุคลากร
- 2) ส่งเสริมและสนับสนุนงบประมาณจัดโครงการ/กิจกรรมที่มุ่งเน้น การพัฒนาศักยภาพบุคลากร ตามยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัย เพื่อพัฒนาความรู้ สร้างทักษะด้านต่างๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน อย่างต่อเนื่อง ทัวถึง และตอบสนองตามความต้องการของบุคลากร
- 3) ส่งเสริมและสนับสนุนให้จัดทำ เผยแพร่ผลงานทางวิชาการ ผลงานวิจัย บทความวิชาการ
- 4) ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการขอตำแหน่งทางวิชาการ
- 5) ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการขอตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรประเภทสนับสนุน ตามเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ
- 6) ดำเนินการอย่างต่อเนื่องในด้านการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้สามารถใช้ภาษาอังกฤษในการติดต่อสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจของมหาวิทยาลัย
- 7) ส่งเสริมการจัดการความรู้ภายในส่วนงานต่างๆ ของมหาวิทยาลัยเพื่อให้สามารถนำความรู้จากการปฏิบัติจริง จากการฝึกฝน และจากประสบการณ์มาใช้ให้เป็นประโยชน์เพื่อการพัฒนาบุคลากรและการพัฒนางาน

- 8) ส่งเสริมให้บุคลากรประเภทบริหารเข้ารับการอบรมในองค์กรภายนอก เช่น หลักสูตรการบริหารงานอุดมศึกษาสายสนับสนุนระดับสูง (นบสส.) หลักสูตรพัฒนานักบริหารมหาวิทยาลัยประเภทวิชาการระดับสูง (นบม.) เป็นต้น
- 9) ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรประเภทวิชาการ ตามพันธกิจหน้าที่ คือ การสอน การวิจัย การบริการวิชาการ ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม รวมถึงการพัฒนาและบริหารหลักสูตรให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา

ซึ่งในปีงบประมาณที่ผ่านมา มีสัดส่วนจำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะ เพื่อพัฒนาขีดความสามารถตามสายงานมีแนวโน้มสูงขึ้น และเริ่มมีการติดตาม/ประเมินการนำความรู้ทักษะที่ได้รับจากการเข้ารับการฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้องค์กรยังได้มีการติดตามและประเมินประสิทธิภาพของการพัฒนาและเรียนรู้ของบุคลากร และการประเมินผลโครงการและความพึงพอใจของผู้เข้าอบรม และนำข้อเสนอแนะผลการประเมินโครงการไปปรับปรุงแผนพัฒนาและฝึกอบรมต่อไปเป็นประจำทุกปี

ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินการพัฒนาบุคลากรตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569-2571 สามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงได้ดำเนินการถ่ายทอดแผนฯ สู่แผนปฏิบัติด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล จำนวน 2 ยุทธศาสตร์ 5 แผนงาน (ยุทธศาสตร์ที่ 5, ยุทธศาสตร์ที่ 6) โดยมีรายละเอียดดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาศักยภาพบุคลากร พัฒนาอาชีพ และการเรียนรู้ตลอดชีวิต

แผนงานที่ 5-1 จัดทำ Competency Gap Analysis และ Individual Development Plan (IDP)

แผนงานที่ 5-2 จัดทำหลักสูตร Upskill & Reskill ที่เน้นทักษะแห่งอนาคต

แผนงานที่ 5-3 จัดทำ Training Roadmap และส่งเสริมการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

ยุทธศาสตร์ที่ 6 การจัดการองค์ความรู้และการวางแผนพัฒนาบุคลากรเพื่อเตรียมความพร้อมทดแทนตำแหน่งบริหาร

แผนงานที่ 6-1 พัฒนาระบบ Knowledge Management (KM) Platform และส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

แผนงานที่ 6-2 จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเพื่อเตรียมความพร้อมทดแทนตำแหน่งบริหาร

4.1 แผนพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569-2571

ยุทธศาสตร์/แผนงาน/กิจกรรมหลัก	ระยะเวลาดำเนินการ												ตัวชี้วัดกระบวนการที่สำคัญ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ(หัวหน้าโครงการ)
	ปีงบ 69				ปีงบ 70				ปีงบ 71					
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4		
ยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาศักยภาพบุคลากร พัฒนาอาชีพ และการเรียนรู้ตลอดชีวิต														
ความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย: SI2 การขับเคลื่อนผลการดำเนินงานตามพันธกิจหลัก SI5 การบริหารจัดการและเสริมสร้างความมั่นคงทางการเงินอย่างยั่งยืน SO9 มีการบริหารจัดการองค์กรและทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ														
ความสอดคล้องกับ EdPEx หมวด 5: 5.1 ก (3) การจัดการเปลี่ยนแปลงด้านบุคลากร 5.2 ค (2) การพัฒนาผลการปฏิบัติงาน 5.2 ค (3) การพัฒนาอาชีพการงาน														
เป้าประสงค์ยุทธศาสตร์														
SO 5-1 ปิดช่องว่างสมรรถนะ (Competency Gap) และยกระดับขีดความสามารถบุคคล (Upskill/Reskill) ให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง														
SO 5-2 บุคลากรมีเส้นทางการพัฒนาทักษะบุคลากร (Training Roadmap) และได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (Continuous Learning)														
ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์														
KPI 5-1 บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมการเรียนรู้/พัฒนาต่อเนื่องตามแผนรายบุคคล (IDP) ≥ 90%														
KPI 5-2 มี Training Roadmap ที่ระบุหลักสูตรครบทุกประเภทบุคลากร														
KPI 5-3 บุคลากรมีผลประเมินสมรรถนะเป็นไปตามมาตรฐานที่มหาวิทยาลัยกำหนด ≥ 90%														
แผนงานที่ 5-1 จัดทำ Competency Gap Analysis และ Individual Development Plan (IDP)														
KPI แผนงาน: ≥ 90% ของบุคลากรมี IDP														
กิจกรรม 1. ประเมินสมรรถนะบุคลากรเพื่อหา Gap				√	√			√	√			√	100% บุคลากรได้รับการประเมินสมรรถนะ	ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
กิจกรรม 2. จัดทำและติดตาม IDP	√			√	√			√	√			√	≥ 80% ของ IDP มีการดำเนินการตามแผน	ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ยุทธศาสตร์/แผนงาน/กิจกรรมหลัก	ระยะเวลาดำเนินการ												ตัวชี้วัดกระบวนการที่สำคัญ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ(หัวหน้าโครงการ)
	ปีงบ 69				ปีงบ 70				ปีงบ 71					
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4		
แผนงานที่ 5-2 จัดโครงการ Upskill & Reskill ที่เน้นทักษะแห่งอนาคต														
KPI แผนงาน: ร้อยละของหลักสูตรความสอดคล้องกับทักษะแห่งอนาคต ≥ 70%														
กิจกรรม 1. ออกแบบ Learning Roadmap ที่เน้นทักษะแห่งอนาคต		√											≥ 80% ของหลักสูตรสอดคล้องกับ IDP และยุทธศาสตร์	ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
กิจกรรม 2. จัดหลักสูตร Reskill Upskill สำหรับบุคลากร		√	√			√	√			√	√		ผลการประเมินความพึงพอใจของผู้เข้ารับการอบรม ≥ ระดับ 4	ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
แผนงานที่ 5-3 จัดทำ Training Roadmap และส่งเสริมการพัฒนอย่างต่อเนื่อง														
KPI แผนงาน: ≥ 80% ของบุคลากรได้รับการพัฒนาตาม Training Roadmap ที่สอดคล้องกับ IDP และ Competency														
กิจกรรม 1. ทบทวน Training Roadmap โดยเชื่อมโยงกับ Competency และยุทธศาสตร์องค์กร		√	√										≥ 80% ของหลักสูตรใน Training Roadmap เชื่อมโยงกับ Competency	ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
กิจกรรม 2. พัฒนาศักยภาพบุคลากรตาม Training Roadmap	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	บุคลากรได้รับการพัฒนาตาม Training Roadmap ≥ 80%	ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ / ส่วนงาน
กิจกรรม 3. จัดโครงการเส้นทางสู่ความก้าวหน้าตามสายอาชีพ	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	บุคลากรได้รับการพัฒนาตามเส้นทางสู่ความก้าวหน้าตาม	ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ / ส่วนงาน

ยุทธศาสตร์/แผนงาน/กิจกรรมหลัก	ระยะเวลาดำเนินการ												ตัวชี้วัดกระบวนการที่สำคัญ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ(หัวหน้าโครงการ)	
	ปีงบ 69				ปีงบ 70				ปีงบ 71						
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4			
														สายอาชีพ 100 คน/ปี	
กิจกรรม 4. ติดตามและประเมินผลลัพธ์ของการพัฒนาบุคลากร	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	≥ 20 หลักสูตรตามสมรรถนะหรือตำแหน่ง มีการประเมินผลในระดับ 3 และ 4 (Kirkpatrick Model)	ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
ยุทธศาสตร์ที่ 6 การจัดการองค์ความรู้และการวางแผนพัฒนาบุคลากรเพื่อเตรียมความพร้อมทดแทนตำแหน่งบริหาร															
ความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย: SI5 การบริหารจัดการและเสริมสร้างความมั่นคงทางการเงินอย่างยั่งยืน SO9 มีการบริหารจัดการองค์กรและทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ															
ความสอดคล้องกับ EdPEx หมวด 5: 4.2 ข ความรู้ของสถาบัน 5.2 ค (3) การพัฒนาอาชีพการงานและการวางแผนการสืบทอดตำแหน่ง															
เป้าประสงค์ยุทธศาสตร์															
SO 6-1 จัดการองค์ความรู้ของสถาบันให้เป็นระบบและนำไปใช้ประโยชน์ในการขับเคลื่อนงาน															
SO 6-2 มีแผนพัฒนาบุคลากรเพื่อเตรียมความพร้อมทดแทนตำแหน่งบริหาร (Succession Planning) อย่างต่อเนื่อง															
ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์															
KPI 6-1 มีการจัดการองค์ความรู้ (KM Ecosystem) ที่ใช้งานจริงและมี Knowledge Asset ที่ได้รับการรวบรวม															
KPI 6-2 ≥ 70% ของบุคลากรที่ดำรงตำแหน่งบริหารได้รับการเตรียมความพร้อมสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น															
แผนงานที่ 6-1 พัฒนาระบบ Knowledge Management (KM) และส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้															
KPI แผนงาน: ร้อยละของผู้ที่นำองค์ความรู้ ไปใช้แล้ว รายงานผลว่าบรรลุผลสำเร็จ/ช่วยลดปัญหาได้ ≥70%															
กิจกรรม 1. พัฒนาระบบการจัดการความรู้ และเป็นคลังความรู้ของสถาบัน (การระบุ, คัดเลือก, ถอดบทเรียน และจัดเก็บ Best Practice (BP) จากหน่วยงาน/บุคลากรที่ประสบความสำเร็จในภารกิจหลักของสถาบัน)			✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	จำนวน Knowledge Assets ที่ถูกสร้างและบันทึกในระบบ ≥3	ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ยุทธศาสตร์/แผนงาน/กิจกรรมหลัก	ระยะเวลาดำเนินการ												ตัวชี้วัดกระบวนการที่สำคัญ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ(หัวหน้าโครงการ)	
	ปีงบ 69				ปีงบ 70				ปีงบ 71						
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4			
													เรื่อง/ปี		
กิจกรรม 2. การถ่ายทอดและแบ่งปันความรู้ในแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ (ผ่านชุมชนนักปฏิบัติ (CoP) และเวทีแลกเปลี่ยน)							√	√				√	√	จำนวนครั้งของการจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Knowledge Sharing Sessions) หรือ ชุมชนนักปฏิบัติ (CoP) ≥10 ครั้ง	ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์/ส่วนงาน
แผนงานที่ 6-2 จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเพื่อเตรียมความพร้อมทดแทนตำแหน่งบริหาร KPI แผนงาน: 70% ของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายได้รับการเตรียมความพร้อมสู่ตำแหน่งบริหาร															
กิจกรรม 1. โครงการจัดทำแผน/หลักสูตรพัฒนาบุคลากรเพื่อเตรียมความพร้อมทดแทนตำแหน่งบริหาร		√	√	√	√									หลักสูตรพัฒนาบุคลากรเพื่อเตรียมความพร้อมผู้ดำรงตำแหน่งบริหาร	ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์/กองบริหารทรัพยากรบุคคล/ส่วนงาน
กิจกรรม 2. ดำเนินการจัดหลักสูตรอบรม					√	√	√	√	√	√	√			≥ 70% ของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายได้รับการพัฒนาความก้าวหน้าตามหลักสูตร	ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์/ส่วนงาน

4.2 แผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

ประกอบด้วยยุทธศาสตร์ที่ 5 และ ยุทธศาสตร์ที่ 6

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย 2569	กลุ่มเป้าหมาย	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
ยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาศักยภาพบุคลากร พัฒนาอาชีพ และการเรียนรู้ตลอดชีวิต							
ความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย: SI2 การขับเคลื่อนผลการดำเนินงานตามพันธกิจหลัก SI5 การบริหารจัดการและเสริมสร้างความมั่นคงทางการเงินอย่างยั่งยืน SO9 มีการบริหารจัดการองค์กรและทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ ความสอดคล้องกับ EdPEx หมวด 5: 5.1 ก (3) การจัดการเปลี่ยนแปลงด้านบุคลากร 5.2 ค (2) การพัฒนาผลการปฏิบัติงาน 5.2 ค (3) การพัฒนาอาชีพการงานและการสืบทอดตำแหน่ง							
แผนงานที่ 5-1 จัดทำ Competency Gap Analysis และ Individual Development Plan (IDP)							
1.กิจกรรมประเมินสมรรถนะบุคลากรเพื่อหา Gap	เพื่อหา Competency Gap	บุคลากรทั้งหมดได้รับการประเมินสมรรถนะ	ร้อยละ 90	บุคลากรทุกระดับของมหาวิทยาลัย	ไม่ใช้งบประมาณ	ก.ย.-ต.ค.68	ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
2.โครงการอบรมการใช้งานระบบแผนพัฒนารายบุคคล (IDP)	บุคลากรสามารถจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม	ร้อยละ 70 ของบุคลากรมี IDP	ร้อยละ 70	บุคลากรทุกระดับของมหาวิทยาลัย	8,000	ต.ค. 68	ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
แผนงานที่ 5-2 จัดโครงการ Upskill & Reskill ที่เน้นทักษะแห่งอนาคต							
1.กิจกรรมออกแบบ Learning Roadmap ที่เน้นทักษะแห่งอนาคต	มีหลักสูตรพัฒนาทักษะแห่งอนาคต ของบุคลากรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงสมัยใหม่	ร้อยละ 70 ของหลักสูตรความสอดคล้องกับ IDP และยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย	ร้อยละ 70	บุคลากรทุกระดับของมหาวิทยาลัย	ไม่ใช้งบประมาณ	ม.ค.-มี.ค.69	ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
2.โครงการ Generative AI	พัฒนาทักษะของบุคลากรให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง	ผลการประเมินความพึงพอใจของ	≥ ระดับ 4	บุคลากรทุกระดับของมหาวิทยาลัย	75,000	ม.ค.-มี.ย.69	ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย 2569	กลุ่มเป้าหมาย	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
	สมัยใหม่	ผู้เข้ารับการอบรม					
แผนงานที่ 5-3 จัดทำ Training Roadmap และส่งเสริมการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง							
1.กิจกรรมทบทวนเส้นทางการพัฒนาบุคลากร (Training Roadmap) โดยเชื่อมโยงกับ Competency และยุทธศาสตร์องค์กร	บุคลากรมีขีดความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่	ความสำเร็จในการจัดทำเส้นทางการพัฒนาบุคลากร	เส้นทางการพัฒนาบุคลากรประเภทบริหาร	-	50,000	ก.พ.-มี.ย.69	ฝ่ายพัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์
2.กิจกรรมพัฒนาศักยภาพบุคลากรประเภทวิชาการตาม Training Roadmap	เพื่อส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถให้แก่บุคลากรตามสมรรถนะและ ตำแหน่งงานที่รับผิดชอบ	บุคลากรประเภทวิชาการ ได้รับการพัฒนา Training Roadmap	ร้อยละ 70	บุคลากรประเภทวิชาการ	-	ต.ค.68-ก.ย.69	สำนักบริหารและพัฒนางานวิชาการ/ส่วนงาน
3. กิจกรรมพัฒนาศักยภาพบุคลากรประเภทสนับสนุน ตาม Training Roadmap	เพื่อส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถให้แก่บุคลากรตามสมรรถนะและ ตำแหน่งงานที่รับผิดชอบ	บุคลากรประเภทสนับสนุน ได้รับการพัฒนา Training Roadmap	ร้อยละ 70	บุคลากรประเภทสนับสนุน	-	ต.ค.68-ก.ย.69	ส่วนงาน
4. โครงการติตัวครูสายวิชาการ : ทุน-บทความวิจัย เพื่อตำแหน่งทางวิชาการ	เพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าบุคลากรประเภทวิชาการ	การได้รับความรู้จากการเข้ารับการอบรม	ระดับมาก	บุคลากรประเภทวิชาการ	55,630	ต.ค.68	ฝ่ายพัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย 2569	กลุ่มเป้าหมาย	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
5. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ : การเขียนหนังสือและตำราเพื่อ ประกอบการขอตำแหน่งทางวิชาการ	เพื่อส่งเสริมความก้าวหน้า บุคลากรประเภทวิชาการ	ผลการประเมิน ความพึงพอใจของ ผู้เข้ารับการอบรม	ระดับมาก	บุคลากรประเภท วิชาการ	59,935	ต.ค.68	ฝ่ายพัฒนาศักยภาพ มนุษย์
6. โครงการค่ายพัฒนาผลงาน วิชาการเพื่อยื่นขอตำแหน่งทาง วิชาการ	เพื่อส่งเสริมความก้าวหน้า บุคลากรประเภทวิชาการ	ผลการประเมิน ความพึงพอใจของ ผู้เข้ารับการอบรม	ระดับมาก	บุคลากรประเภท วิชาการ	380,000	พ.ค.68	ฝ่ายพัฒนาศักยภาพ มนุษย์
7. โครงการอบรมการจัดทำผลงาน เพื่อตำแหน่งที่สูงขึ้น	เพื่อส่งเสริมความก้าวหน้า บุคลากรประเภทสนับสนุน	ผลการประเมิน ความพึงพอใจของ ผู้เข้ารับการอบรม	ระดับมาก	บุคลากรประเภท สนับสนุน	75,000	ม.ค.69	ฝ่ายพัฒนาศักยภาพ มนุษย์
8. โครงการอบรมบุคลากรประเภท ผู้บริหารกลุ่มตำแหน่งประเภท อำนวยการ (หัวหน้างาน/ ผอ.สนง./ ผอ.กอง / เทียบเท่า)	เพื่อพัฒนาศักยภาพผู้บริหาร ประเภทอำนวยการ	ผลการประเมิน ความพึงพอใจของ ผู้เข้ารับการอบรม	ระดับมาก	บุคลากรประเภท บริหาร	90,000	มิ.ย.69	ฝ่ายพัฒนาศักยภาพ มนุษย์
9. โครงการอบรมบุคลากรประเภท ผู้บริหารกลุ่มตำแหน่งประเภท บริหาร (รอง+ผช.คณบดี / เทียบเท่า)	เพื่อพัฒนาศักยภาพผู้บริหาร ประเภทวิชาการ	ผลการประเมิน ความพึงพอใจของ ผู้เข้ารับการอบรม	ระดับมาก	บุคลากรประเภท บริหาร	150,000	ก.ค.69	ฝ่ายพัฒนาศักยภาพ มนุษย์
10. กิจกรรม ติดตามและประเมินผล ผลลัพธ์ของการพัฒนาบุคลากร	เพื่อติดตามและประเมินผลลัพธ์ ของการพัฒนาบุคลากร	จำนวนหลักสูตร ตามสมรรถนะ หรือตำแหน่ง มีผล ประเมินในระดับ 3 ขึ้นไป	5 โครงการ/ หลักสูตร	ผู้เข้ารับการอบรม / ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น	ไม่ใช้ งบประมาณ	พ.ย.68-ก.ย.69	ฝ่ายพัฒนาศักยภาพ มนุษย์

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย 2569	กลุ่มเป้าหมาย	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
ยุทธศาสตร์ที่ 6 การจัดการองค์ความรู้และการวางแผนพัฒนาบุคลากรเพื่อเตรียมความพร้อมทดแทนตำแหน่งบริหาร							
ความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย: SI5 การบริหารจัดการและเสริมสร้างความมั่นคงทางการเงินอย่างยั่งยืน SO9 มีการบริหารจัดการองค์กรและทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ ความสอดคล้องกับ EdPEX หมวด 5: 5.2 ค (3) การพัฒนาอาชีพการงานและการวางแผนการสืบทอดตำแหน่ง หมวด 4: 4.2 ข ความรู้ของสถาบัน							
แผนงานที่ 6-1 พัฒนาระบบ Knowledge Management (KM) Platform และส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้							
1. กิจกรรมพัฒนาระบบการจัดการความรู้ และเป็นคลังความรู้ของสถาบัน	วางรากฐานและรวบรวมแหล่งรวมคลังความรู้ของสถาบัน	จำนวน Knowledge Assets ที่ถูกสร้างและบันทึกในระบบ	≥3 เรื่อง/ปี	-	100,000	เม.ย.-ก.ย.69	ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์/กองเทคโนโลยีดิจิทัล
แผนงานที่ 6-2 จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเพื่อเตรียมความพร้อมทดแทนตำแหน่งบริหาร							
1. โครงการจัดทำแผน/หลักสูตรพัฒนาบุคลากรเพื่อเตรียมความพร้อมทดแทนตำแหน่งบริหาร	มีแผน/หลักสูตรพัฒนาบุคลากรเพื่อเตรียมความพร้อมทดแทนตำแหน่งบริหาร	ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผน/หลักสูตรพัฒนาเพื่อเตรียมความพร้อมทดแทนตำแหน่งบริหาร	ร้อยละ 100	บุคลากรระดับหัวหน้างาน	126,900	มี.ค.-มิ.ย.69	ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

หมายเหตุ จำนวนงบประมาณ (บาท) เป็นเพียงการประมาณการ และให้เบิกจ่ายตามความเป็นจริง

ส่วนที่ 5 การติดตามและประเมินผล

5.1 กรอบเวลาการติดตามและประเมินผล

กำหนดให้มีการติดตามประเมินผลแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ผ่านทางการรายงานแผนปฏิบัติการประจำปี รอบ 6 เดือน รอบ 9 เดือน และรอบ 12 เดือน โดยกำหนดให้มีการรายงานผลปีงบประมาณละ 3 ครั้ง ต่อคณะกรรมการพัฒนาบุคลากร และคณะกรรมการบริหารงานบุคคล ตามลำดับ พร้อมทั้งนำผลการประเมินมาปรับปรุงพัฒนาให้บรรลุเป้าหมาย

5.2 เกณฑ์การวัดระดับความสำเร็จ

การประเมินความสำเร็จของแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569-2571 และแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ ได้กำหนดเกณฑ์การวัดระดับความสำเร็จของแผนงาน เป็นร้อยละของความสำเร็จ ตามหลักเกณฑ์ดังนี้

1) มาตรการวัดระดับคะแนน

- ระดับคะแนน 1 มีผลการดำเนินงานเมื่อเทียบกับเป้าหมาย น้อยกว่าร้อยละ 0-59
- ระดับคะแนน 2 มีผลการดำเนินงานเมื่อเทียบกับเป้าหมาย น้อยกว่าร้อยละ 60-69
- ระดับคะแนน 3 มีผลการดำเนินงานเมื่อเทียบกับเป้าหมาย น้อยกว่าร้อยละ 70-79
- ระดับคะแนน 4 มีผลการดำเนินงานเมื่อเทียบกับเป้าหมาย น้อยกว่าร้อยละ 80-89
- ระดับคะแนน 5 มีผลการดำเนินงานเมื่อเทียบกับเป้าหมาย น้อยกว่าร้อยละ 90-100

2) การแปลผลการประเมินความสำเร็จของแผน

- ระดับคะแนน 1 มีผลการดำเนินงานต้องปรับปรุงเร่งด่วน
- ระดับคะแนน 2 มีผลการดำเนินงานต้องปรับปรุง
- ระดับคะแนน 3 มีผลการดำเนินงานระดับพอใช้
- ระดับคะแนน 4 มีผลการดำเนินงานระดับดี
- ระดับคะแนน 5 มีผลการดำเนินงานระดับดีมาก

ภาคผนวก

ตารางแสดงความสอดคล้องของโครงการ/กิจกรรมประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 กับแผนงานสำคัญของมหาวิทยาลัย

โครงการ/กิจกรรมตามแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 และงบประมาณ										
ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	ประเภท		เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ความสอดคล้อง			งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
ที่		โครงการ	กิจกรรม			แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	แผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย	EdPEx	(บาท)	
1	ทบทวนและจัดทำ JD/JS (Job Description / Job Specification)		✓	เพื่อทบทวนและปรับปรุง Job Description & Job Specification ให้สอดคล้องกับปัจจุบัน	มีรายงาน JD/JS	ยุทธศาสตร์ที่ 1 การบริหารและวางแผนอัตรากำลังเชิงกลยุทธ์	SI1 การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์เชิงรุกSI2 การขับเคลื่อนผลการดำเนินงานตามพันธกิจหลักSI5 การบริหารจัดการและเสริมสร้างความมั่นคงฯSO9 การบริหารจัดการองค์กรและทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ	5.1 ก(1) ชีตความสามารถและอัตรากำลัง	ไม่ใช้งบประมาณ	กบค.
2	วิเคราะห์ Demand-Supply workforce		✓	เพื่อทราบความต้องการอัตรากำลังที่แท้จริง	มีรายงานผลการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลัง	ยุทธศาสตร์ที่ 1 การบริหารและวางแผนอัตรากำลังเชิงกลยุทธ์	SI1 การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์เชิงรุกSI2 การขับเคลื่อนผลการดำเนินงานตามพันธกิจหลักSI5 การบริหารจัดการและเสริมสร้างความมั่นคงฯSO9 การบริหารจัดการองค์กรและทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ	5.1 ก(1) ชีตความสามารถและอัตรากำลัง	ไม่ใช้งบประมาณ	กองแผนงาน
3	วิเคราะห์ภาระงาน (Workload Analysis)		✓	1. เพื่อศึกษาปริมาณและลักษณะของงานในแต่ละตำแหน่งรับผิดชอบ 2. เพื่อให้ทราบถึงภาระงานที่แท้จริงของบุคลากรในแต่ละหน่วยงาน	มีรายงานการวิเคราะห์ภาระงาน	ยุทธศาสตร์ที่ 1 การบริหารและวางแผนอัตรากำลังเชิงกลยุทธ์	SI1 การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์เชิงรุกSI2 การขับเคลื่อนผลการดำเนินงานตามพันธกิจหลักSI5 การบริหารจัดการและเสริมสร้างความมั่นคงฯSO9 การบริหารจัดการองค์กรและทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ	5.1 ก(1) ชีตความสามารถและอัตรากำลัง	ไม่ใช้งบประมาณ	กบค./กองแผนงาน

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	ประเภท		เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ความสอดคล้อง			งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
		โครงการ	กิจกรรม			แผนการบริหารและพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์	แผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย	EdPEx		
4	จัดทำ Workforce Plan		√	เพื่อใช้ในการวางแผนและบริหารจัดการบุคลากรในองค์กรให้มีความเหมาะสมกับความต้องการขององค์กร	แผนอัตรากำลัง (ระยะ 3 ปี และ 1 ปี)	ยุทธศาสตร์ที่ 1 การบริหารและวางแผนอัตรากำลังเชิงกลยุทธ์	SI1 การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์เชิงรุกSI2 การขับเคลื่อนผลการดำเนินงานตามพันธกิจหลักSI5 การบริหารจัดการและเสริมสร้างความมั่นคงฯSO9 การบริหารจัดการองค์กรและทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ	5.1 ก(1) ชีตความสามารถและอัตรากำลัง	ไม่ใช้งบประมาณ	กองแผนงาน
5	กำหนดสมรรถนะที่ต้องการสำหรับตำแหน่งสำคัญที่ขับเคลื่อนยุทธศาสตร์		√	เพื่อช่วยให้การสรรหาและคัดเลือกมีประสิทธิภาพมากขึ้น	ตำแหน่งสำคัญที่มีการกำหนดสมรรถนะที่ต้องการ	ยุทธศาสตร์ที่ 1 การบริหารและวางแผนอัตรากำลังเชิงกลยุทธ์	SI1 การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์เชิงรุก	5.1 ก(1) ชีตความสามารถและอัตรากำลัง	ไม่ใช้งบประมาณ	กองแผนงาน /กบค. /HRD
6	ทบทวนและพัฒนาระบบการคัดเลือกบุคลากรเชิงรุก		√	1. เพื่อทบทวนและปรับปรุงกระบวนการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรให้มีความทันสมัย คล่องตัว และตอบสนองต่อความต้องการของมหาวิทยาลัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2. เพื่อพัฒนาแนวทางการสรรหาเชิงรุก ที่สามารถเข้าถึงและดึงดูดผู้สมัครที่มีศักยภาพสูง	ช่องทางการสรรหาแบบใหม่ (1 ช่องทาง)	ยุทธศาสตร์ที่ 1 การบริหารและวางแผนอัตรากำลังเชิงกลยุทธ์	SI1 การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์เชิงรุกSI2 การขับเคลื่อนผลการดำเนินงานตามพันธกิจหลัก	5.1 ก(1) ชีตความสามารถและอัตรากำลัง ก(2) บุคลากรใหม่	ไม่ใช้งบประมาณ	กบค.

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	ประเภท		เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ความสอดคล้อง			งบประมาณ (บาท)	ผู้รับ ผิดชอบ
		โครงการ	กิจกรรม			แผนการบริหารและพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์	แผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย	EdPEx		
7	ทบทวนและปรับปรุงกฎหมายที่เกี่ยวข้องด้านบุคลากรให้สอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาลและคล่องตัว		✓	เพื่อส่งเสริมการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพโปร่งใส ยุติธรรมและลดความเสี่ยงขององค์กร และคล่องตัวช่วยให้องค์กรสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็ว	กฎหมายที่เกี่ยวข้องด้านบุคลากรได้รับการทบทวนและสื่อสารร้อยละ 70	ยุทธศาสตร์ที่ 1 การบริหารและวางแผนอัตรากำลังเชิงกลยุทธ์	SI5 การบริหารจัดการและเสริมสร้างความมั่นคงฯ SO9 การบริหารจัดการองค์กรและทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ	5.1 ก(4) การทำงานให้บรรลุผล 5.2 ค(2) การพัฒนาผลการปฏิบัติงาน	ไม่ใช้ งบประมาณ	ฝ่าย กม. /กบค. /HRD
8	จัดทำและสื่อสารแนวทางปฏิบัติ (HR Policy)		✓	เพื่อเผยแพร่และส่งเสริมแนวทางปฏิบัติที่ดี	บุคลากรรับรู้และเข้าใจใน HR Policy ใหม่ ร้อยละ 60	ยุทธศาสตร์ที่ 1 การบริหารและวางแผนอัตรากำลังเชิงกลยุทธ์	SI5 การบริหารจัดการและเสริมสร้างความมั่นคงฯ SO9 การบริหารจัดการองค์กรและทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ	5.1 ก(4) การทำงานให้บรรลุผล 5.2 ค(2) การพัฒนาผลการปฏิบัติงาน	ไม่ใช้ งบประมาณ	ฝ่าย กม. /กบค. /HRD
9	ออกแบบ/ปรับปรุงแบบฟอร์มและกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน (PMS) ให้เป็นมาตรฐาน		✓	1. เพื่อทบทวน ออกแบบและปรับปรุงแบบฟอร์มการประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้มีความชัดเจน เข้าใจง่าย 2. เพื่อพัฒนากระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานให้เป็นระบบและมีมาตรฐานเดียวกัน	จำนวนแบบฟอร์มและกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน (PMS) ที่ได้รับการปรับปรุง (≥ 1 รายการ)	ยุทธศาสตร์ที่ 2 การบริหารผลการปฏิบัติงานและค่าจ้างที่เป็นธรรม	SI1 การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์เชิงรุกSI2 การขับเคลื่อนผลการดำเนินงานตามพันธกิจหลัก SI5 การบริหารจัดการและเสริมสร้างความมั่นคงฯ SO9 การบริหารจัดการองค์กรและทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ	5.1 ก(4) การทำงานให้บรรลุผล 5.2 ค(1) การจัดการผลการปฏิบัติงาน	ไม่ใช้ งบประมาณ	กบค.

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	ประเภท		เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ความสอดคล้อง			งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
		โครงการ	กิจกรรม			แผนการบริหารและพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์	แผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย	EdPEX		
10	จัดทำระบบ Goal Alignment เพื่อถ่ายทอด KPI องค์กรสู่ระดับหน่วยงานและรายบุคคล		✓	เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานได้สอดคล้องกับการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์องค์กร	ร้อยละ 70 ของบุคลากรที่มีการกำหนด TOR ที่เชื่อมโยงกับองค์กร	ยุทธศาสตร์ที่ 2 การบริหารผลการปฏิบัติงานระยะค่าจ้างที่เป็นธรรม	SI1 การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์เชิงรุกSI2 การขับเคลื่อนผลการดำเนินงานตามพันธกิจหลักSI5 การบริหารจัดการและเสริมสร้างความมั่นคงฯSO9 การบริหารจัดการองค์กรและทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ	5.1 ก(4) การทำงานให้บรรลุผล 5.2 ค(1) การจัดการผลการปฏิบัติงาน	ไม่ใช้งบประมาณ	กองแผนงาน/กบค.
11	ฝึกอบรมผู้บริหารในการให้ข้อมูลย้อนกลับและ Coaching	✓		เพื่อช่วยพัฒนาศักยภาพของพนักงาน เพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและสร้างทีมที่แข็งแกร่งซึ่งจะนำไปสู่ผลลัพธ์ขององค์กรที่ดีขึ้น	ระดับความพึงพอใจต่อคุณภาพ Feedback จากผู้บังคับบัญชาชั้นต้น (ระดับ 4)	ยุทธศาสตร์ที่ 2 การบริหารผลการปฏิบัติงานระยะค่าจ้างที่เป็นธรรม	SI1 การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์เชิงรุกSI2 การขับเคลื่อนผลการดำเนินงานตามพันธกิจหลักSI5 การบริหารจัดการและเสริมสร้างความมั่นคงฯSO9 การบริหารจัดการองค์กรและทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ	5.1 ก(4) การทำงานให้บรรลุผล 5.2 ค(1) การจัดการผลการปฏิบัติงาน	ใช้งบประมาณร่วมกับการอบรมผู้บริหาร	HRD
12	สำรวจค่าจ้างและสวัสดิการเทียบเคียงกับมหาวิทยาลัยในกลุ่มเดียวกัน		✓	1. เพื่อปรับปรุงค่าจ้างและสวัสดิการให้ทันสมัยและเหมาะสมกับบริบทปัจจุบัน 2. เพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร 3. เพื่อรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพให้อยู่กับมหาวิทยาลัย	รายงานสรุปผลสำรวจค่าจ้างและสวัสดิการ	ยุทธศาสตร์ที่ 2 การบริหารผลการปฏิบัติงานระยะค่าจ้างที่เป็นธรรม	SI5 การบริหารจัดการและเสริมสร้างความมั่นคงฯSO9 การบริหารจัดการองค์กรและทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ	5.2 ก(1) ปัจจัยขับเคลื่อนความผูกพัน 5.2 ค(1) การจัดการผลการปฏิบัติงาน 5.2 ค(4) ความเสมอภาคและการมีส่วนร่วม	ไม่ใช้งบประมาณ	กบค.

ลำดับ ที่	โครงการ/กิจกรรม	ประเภท		เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ความสอดคล้อง			งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
		โครงการ	กิจกรรม			แผนการบริหารและพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์	แผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย	EdPEX		
13	สำรวจความต้องการด้าน สวัสดิการของบุคลากร		✓	1. เพื่อทราบความต้องการ ด้านสวัสดิการของบุคลากร 2. เพื่อปรับปรุงสวัสดิการ ให้ทันสมัยและเหมาะสม กับบริบทปัจจุบัน 3. เพื่อเพิ่มแรงจูงใจใน การทำงานของบุคลากร 4. เพื่อรักษาบุคลากรที่มี ศักยภาพให้อยู่กับองค์กร 5. เพื่อสร้างวัฒนธรรม องค์กรที่ส่งเสริมความ ผูกพันและการมีส่วนร่วม	รายงานการสำรวจ ความต้องการด้าน สวัสดิการของบุคลากร	ยุทธศาสตร์ที่ 2 การบริหาร ผลการปฏิบัติงานค่าจ้างที่ เป็นธรรม	SI5 การบริหารจัดการและ เสริมสร้างความมั่นคงฯ SO9 การบริหารจัดการองค์กร และทรัพยากรมนุษย์ที่มี ประสิทธิภาพ	5.2 ก(1) ปัจจัย ขับเคลื่อนความผูกพัน 5.2 ค(1) การจัดการ ผลการปฏิบัติงาน 5.2 ค(4) ความเสมอ ภาคและการมีส่วนร่วม	10,000	กบค.
14	ปรับปรุง/ออกแบบโครงสร้าง ค่าจ้างและสวัสดิการ		✓	1. เพื่อปรับปรุง/ออกแบบ โครงสร้างค่าจ้างและ สวัสดิการที่เหมาะสม และ แข่งขันได้ 2. เพื่อสร้างสวัสดิการที่ ตอบโจทย์ความต้องการ ของบุคลากร เพื่อเพิ่มขวัญ กำลังใจ ความผูกพัน และ แรงจูงใจในการทำงาน 3. เพื่อควบคุมค่าใช้จ่าย ด้านค่าจ้างและสวัสดิการ ให้อยู่ในงบประมาณที่ เหมาะสม และเกิด ประโยชน์สูงสุด แต่ยังคงสามารถดึงดูดและ รักษาบุคลากรได้	รายงานสรุปผลการ สำรวจค่าจ้างและ สวัสดิการ	ยุทธศาสตร์ที่ 2 การบริหาร ผลการปฏิบัติงานค่าจ้างที่ เป็นธรรม	SI5 การบริหารจัดการและ เสริมสร้างความมั่นคงฯ SO9 การบริหารจัดการองค์กร และทรัพยากรมนุษย์ที่มี ประสิทธิภาพ	5.2 ก(1) ปัจจัย ขับเคลื่อนความผูกพัน 5.2 ค(1) การจัดการ ผลการปฏิบัติงาน 5.2 ค(4) ความเสมอ ภาคและการมีส่วนร่วม	ไม่ใช้ งบประมาณ	กอง แผนงาน /กบค.

15	พัฒนาระบบการเบิกจ่าย สวัสดิการออนไลน์		✓	1. เพื่อให้มีระบบการ เบิกจ่ายสวัสดิการออนไลน์ 2. เพื่ออำนวยความสะดวก และรวดเร็วในการเบิกจ่าย สวัสดิการให้แก่บุคลากร	ระบบการเบิกจ่าย สวัสดิการออนไลน์	ยุทธศาสตร์ที่ 2 การบริหาร ผลการปฏิบัติงานอย่างที่เป็นธรรม	SI5 การบริหารจัดการและ เสริมสร้างความมั่นคงฯ SO9 การบริหารจัดการองค์กร และทรัพยากรมนุษย์ที่มี ประสิทธิภาพ	5.2 ก(1) ปัจจัย ขับเคลื่อนความผูกพัน 5.2 ค(1) การจัดการ ผลการปฏิบัติงาน 5.2 ค(4) ความเสมอ ภาคและการมีส่วนร่วม	10,000	กบค. / กอง DT
16	การสำรวจและประเมินความ พึงพอใจและความผูกพันของ บุคลากรที่มีต่อมหาวิทยาลัย		✓	1. เพื่อให้ได้แบบสอบถาม ความพึงพอใจและความ ผูกพันของบุคลากรที่มีต่อ มหาวิทยาลัย 2. เพื่อทราบผลสำรวจ ความพึงพอใจและความ ผูกพันของบุคลากรที่มีต่อ มหาวิทยาลัย 3. เพื่อนำผลการสำรวจไป ประเมินและวิเคราะห์ และนำไปกำหนด แนวทางในการสร้างความ ผูกพัน	รายงานผลความพึง พอใจและความผูกพัน ของบุคลากรที่มีต่อ มหาวิทยาลัย	ยุทธศาสตร์ที่ 3 การสร้าง สภาพแวดล้อมและ วัฒนธรรมองค์กรเพื่อความ ผูกพัน	SI5 การบริหารจัดการและ เสริมสร้างความมั่นคงฯ SO9 การบริหารจัดการองค์กร และทรัพยากรมนุษย์ที่มี ประสิทธิภาพ	5.1 ข บรรยากาศการ ทำงานของบุคลากร 5.2 ความผูกพันของ บุคลากร	10,000	กบค.
17	จัดทำคู่มือค่านิยมและ วัฒนธรรมองค์กร		✓	1. เพื่อจัดทำคู่มือค่านิยม และวัฒนธรรมองค์กร ที่ สะท้อนอัตลักษณ์ ปรัชญา และแนวทางการ ดำเนินงานของ มหาวิทยาลัยอย่างชัดเจน 2. เพื่อสร้างความเข้าใจ ร่วมกันระหว่างผู้บริหาร และบุคลากรเกี่ยวกับ ค่านิยมหลัก (MJU Core Values) และพฤติกรรมที่ พึงประสงค์ตามวัฒนธรรม องค์กร	มีคู่มือค่านิยมและ วัฒนธรรมองค์กร	ยุทธศาสตร์ที่ 3 การสร้าง สภาพแวดล้อมและ วัฒนธรรมองค์กรเพื่อความ ผูกพัน	SI5 การบริหารจัดการและ เสริมสร้างความมั่นคงฯ SO9 การบริหารจัดการองค์กร และทรัพยากรมนุษย์ที่มี ประสิทธิภาพ	5.1 ข บรรยากาศการ ทำงานของบุคลากร 5.2 ความผูกพันของ บุคลากร	ไม่ใช้ งบประมาณ	กบค.

ลำดับ ที่	โครงการ/กิจกรรม	ประเภท		เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ความสอดคล้อง			งบประมาณ (บาท)	ผู้รับ ผิดชอบ
		โครงการ	กิจกรรม			แผนการบริหารและพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์	แผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย	EdPEx		
18	จัดกิจกรรมปลูกฝังค่านิยม		√	1. เพื่อปลูกฝังและส่งเสริมค่านิยมหลักของมหาวิทยาลัย (MJU Core Values) ให้แก่บุคลากร 2. เพื่อสร้างความตระหนักรู้และความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งของมหาวิทยาลัย	มีกิจกรรมปลูกฝังค่านิยม 1 ครั้ง/ปี	ยุทธศาสตร์ที่ 3 การสร้างสภาพแวดล้อมและวัฒนธรรมองค์กรเพื่อความผูกพัน	SI5 การบริหารจัดการและเสริมสร้างความมั่นคงฯ SO9 การบริหารจัดการองค์กรและทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ	5.1 ข บรรยากาศการทำงานของบุคลากร 5.2 ความผูกพันของบุคลากร	ไม่ใช้งบประมาณ	กบค.
19	ติดตามประเมินผลความตระหนักของบุคลากร		√	เพื่อทราบผลความตระหนักของบุคลากรต่อค่านิยม วัฒนธรรมองค์กร นโยบาย หรือกระบวนการสำคัญต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย	มีรายงานผลความตระหนักของบุคลากร	ยุทธศาสตร์ที่ 3 การสร้างสภาพแวดล้อมและวัฒนธรรมองค์กรเพื่อความผูกพัน	SI5 การบริหารจัดการและเสริมสร้างความมั่นคงฯ SO9 การบริหารจัดการองค์กรและทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ	5.1 ข บรรยากาศการทำงานของบุคลากร 5.2 ความผูกพันของบุคลากร	ไม่ใช้งบประมาณ	กบค.
20	จัดกิจกรรมรับฟังความคิดเห็นบุคลากรทุกสายงาน ผ่านเครือข่ายด้านบริหารทรัพยากรบุคคล		√	เพื่อสร้างโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดเกี่ยวกับประเด็นต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน	ร้อยละ 70 ของส่วนงาน/หน่วยงานมีส่วนร่วมกิจกรรม	ยุทธศาสตร์ที่ 3 การสร้างสภาพแวดล้อมและวัฒนธรรมองค์กรเพื่อความผูกพัน	SI5 การบริหารจัดการและเสริมสร้างความมั่นคงฯ SO9 การบริหารจัดการองค์กรและทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ	5.1 ข บรรยากาศการทำงานของบุคลากร 5.2 ความผูกพันของบุคลากร	ไม่ใช้งบประมาณ	กบค.

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	ประเภท		เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ความสอดคล้อง			งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
		โครงการ	กิจกรรม			แผนการบริหารและพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์	แผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย	EdPEx		
21	จัดทำรายงานข้อเสนอเชิงนโยบายจากบุคลากร		✓	เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารใช้ประกอบการตัดสินใจในการปรับปรุงกระบวนการบริหารงานบุคคลให้เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบันและอนาคต	รายงานข้อเสนอเชิงนโยบายจากบุคลากร	ยุทธศาสตร์ที่ 3 การสร้างสภาพแวดล้อมและวัฒนธรรมองค์กรเพื่อความผูกพัน	SI5 การบริหารจัดการและเสริมสร้างความมั่นคงฯ SO9 การบริหารจัดการองค์กรและทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ	5.1 ข บรยากาศการทำงานของบุคลากร 5.2 ความผูกพันของบุคลากร	ไม่ใช้งบประมาณ	กบค.
22	ปรับปรุงและพัฒนาระบบ HRIS		✓	เพื่อปรับปรุงและพัฒนาระบบ HRIS	ระบบ HRIS ร้อยละ 30	ยุทธศาสตร์ที่ 4 การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลด้วยข้อมูลและเทคโนโลยีดิจิทัล	SI5 การบริหารจัดการและเสริมสร้างความมั่นคงฯ SO9 การบริหารจัดการองค์กรและทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ	5.1 ก(4) การทำงานให้บรรลุผล 5.2 ค(1) การจัดการผลการปฏิบัติงาน	ไม่ใช้งบประมาณ	กบค.
23	ปรับปรุงและพัฒนาระบบ Dashboard HR		✓	เพื่อปรับปรุงและพัฒนาระบบ Dashboard HR	ระบบ Dashboard HR	ยุทธศาสตร์ที่ 4 การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลด้วยข้อมูลและเทคโนโลยีดิจิทัล	SI5 การบริหารจัดการและเสริมสร้างความมั่นคงฯ SO9 การบริหารจัดการองค์กรและทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ	5.1 ก(4) การทำงานให้บรรลุผล 5.2 ค(1) การจัดการผลการปฏิบัติงาน	ไม่ใช้งบประมาณ	กบค./ กอง DT

ลำดับ ที่	โครงการ/กิจกรรม	ประเภท		เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ความสอดคล้อง			งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
		โครงการ	กิจกรรม			แผนการบริหารและพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์	แผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย	EdPEX		
24	ฝึกอบรม Learning and Development (L&D) กับทักษะหลายด้าน	✓		1. เพื่อให้บุคลากรได้พัฒนาทักษะเทคโนโลยีดิจิทัลใหม่ ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน 2. เพื่อพัฒนาความรู้และทักษะของบุคลากรในหลายมิติ 3. เพื่อเสริมสร้างศักยภาพในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง	ร้อยละ 80 ของบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้และความเข้าใจ Learning and Development (L&D) กับทักษะหลายด้าน	ยุทธศาสตร์ที่ 4 การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลด้วยข้อมูลและเทคโนโลยีดิจิทัล	SI5 การบริหารจัดการและเสริมสร้างความมั่นคงฯ SO9 การบริหารจัดการองค์กรและทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ	5.1 ก(3) การจัดการการเปลี่ยนแปลงด้านบุคลากร 5.2 ค(2) การพัฒนาผลการปฏิบัติงาน 5.2 ค(3) การพัฒนาอาชีพการงาน	50,000	กบค./HRD
25	ประเมินสมรรถนะบุคลากรเพื่อหา Gap		✓	เพื่อหา Competency Gap ในการพัฒนาสมรรถนะ	ร้อยละ 90 ของบุคลากรได้รับการประเมินสมรรถนะ	ยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาศักยภาพบุคลากร พัฒนาอาชีพ และการเรียนรู้ตลอดชีวิต	SI5 การบริหารจัดการและเสริมสร้างความมั่นคงฯ SO9 การบริหารจัดการองค์กรและทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ	5.1 ก(1) ความจำเป็นด้านขีดความสามารถและอัตรากำลัง	ไม่ใช้งบประมาณ	HRD
26	อบรมการใช้งานระบบแผนพัฒนารายบุคคล (IDP)	✓		บุคลากรสามารถจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม	ร้อยละ 70 ของบุคลากรมี IDP	ยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาศักยภาพบุคลากร พัฒนาอาชีพ และการเรียนรู้ตลอดชีวิต	SI5 การบริหารจัดการและเสริมสร้างความมั่นคงฯ SO9 การบริหารจัดการองค์กรและทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ	5.2 ค(2) การพัฒนาผลการปฏิบัติงาน 5.2 ค(3) การพัฒนาอาชีพการงาน 5.2 ค(4) ความเสมอภาคและการให้เข้ามามีส่วนร่วม	8,000	HRD

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	ประเภท		เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ความสอดคล้อง			งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
		โครงการ	กิจกรรม			แผนการบริหารและพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์	แผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย	EdPEx		
27	ออกแบบ Learning Roadmap ที่เน้นทักษะแห่งอนาคต		✓	มีหลักสูตรพัฒนาทักษะแห่งอนาคต ของบุคลากร เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงสมัยใหม่	ร้อยละ 70 ของหลักสูตรความสอดคล้องกับ IDP และยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย	ยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาศักยภาพบุคลากร พัฒนาอาชีพ และการเรียนรู้ตลอดชีวิต	SI5 การบริหารจัดการและเสริมสร้างความมั่นคงฯ SO9 การบริหารจัดการองค์กร และทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ	5.2 ค(2) การพัฒนาผลการปฏิบัติงาน 5.2 ค(3) การพัฒนาอาชีพการงาน	ไม่ใช้งบประมาณ	HRD
28	โครงการ Generative AI	✓		พัฒนาทักษะของบุคลากรให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงสมัยใหม่	ผลการประเมินความพึงพอใจของผู้เข้ารับการอบรม ≥ ระดับ 4	ยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาศักยภาพบุคลากร พัฒนาอาชีพ และการเรียนรู้ตลอดชีวิต	SI5 การบริหารจัดการและเสริมสร้างความมั่นคงฯ SO9 การบริหารจัดการองค์กร และทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ	5.1 ก(3) การจัดการการเปลี่ยนแปลงด้านบุคลากร 5.2 ค(2) การพัฒนาผลการปฏิบัติงาน 5.2 ค(3) การพัฒนาอาชีพการงาน	75,000	HRD
29	ทบทวนเส้นทางการพัฒนาบุคลากร (Training Roadmap)	✓		บุคลากรมีขีดความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่	เส้นทางการพัฒนาบุคลากร (ประเภทบริหาร)	ยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาศักยภาพบุคลากร พัฒนาอาชีพ และการเรียนรู้ตลอดชีวิต	SI5 การบริหารจัดการและเสริมสร้างความมั่นคงฯ SO9 การบริหารจัดการองค์กร และทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ	5.2 ค(2) การพัฒนาผลการปฏิบัติงาน 5.2 ค(3) การพัฒนาอาชีพการงาน	50,000	HRD
30	พัฒนาศักยภาพบุคลากรประเภทวิชาการ	✓		เพื่อส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถให้แก่บุคลากรตามสมรรถนะและตำแหน่ง งานที่รับผิดชอบ	ร้อยละ 70 ของบุคลากรประเภทวิชาการ ได้รับการพัฒนา Training Roadmap	ยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาศักยภาพบุคลากร พัฒนาอาชีพ และการเรียนรู้ตลอดชีวิต	SI5 การบริหารจัดการและเสริมสร้างความมั่นคงฯ SO9 การบริหารจัดการองค์กร และทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ	5.2 ค(2) การพัฒนาผลการปฏิบัติงาน 5.2 ค(3) การพัฒนาอาชีพการงาน	งบประมาณส่วนงาน	สำนักบริหารและพัฒนาวิชาการ/ส่วนงาน

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	ประเภท		เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ความสอดคล้อง			งบประมาณ (บาท)	ผู้รับ ผิดชอบ
		โครงการ	กิจกรรม			แผนการบริหารและพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์	แผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย	EdPEX		
31	พัฒนาศักยภาพบุคลากร ประเภทสนับสนุน	√		เพื่อส่งเสริมและพัฒนา ความรู้ความสามารถให้แก่ บุคลากรตามสมรรถนะและ ตำแหน่ง งานที่รับผิดชอบ	ร้อยละ 70 บุคลากร ประเภทสนับสนุน ได้รับการพัฒนา Training Roadmap	ยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนา ศักยภาพบุคลากร พัฒนา อาชีพ และการเรียนรู้ตลอด ชีวิต	SI5 การบริหารจัดการและ เสริมสร้างความมั่นคงฯ SO9 การบริหารจัดการองค์กร และทรัพยากรมนุษย์ที่มี ประสิทธิภาพ	5.2 ค(2) การพัฒนา ผลการปฏิบัติงาน 5.2 ค(3) การพัฒนา อาชีพการงาน	งบประมาณ ส่วนงาน	ส่วนงาน
32	ติดอาวุธสายวิชาการ : ทุน- บทความวิจัย เพื่อตำแหน่งทาง วิชาการ	√		เพื่อส่งเสริมความก้าวหน้า บุคลากรประเภทวิชาการ	การได้รับความรู้จาก การเข้ารับการอบรมใน ระดับมาก	ยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนา ศักยภาพบุคลากร พัฒนา อาชีพ และการเรียนรู้ตลอด ชีวิต	SI5 การบริหารจัดการและ เสริมสร้างความมั่นคงฯ SO9 การบริหารจัดการองค์กร และทรัพยากรมนุษย์ที่มี ประสิทธิภาพ	5.2 ค(2) การพัฒนา ผลการปฏิบัติงาน 5.2 ค(3) การพัฒนา อาชีพการงาน	55,630	HRD
33	อบรมเชิงปฏิบัติการ : การ เขียนหนังสือและตำราฯ	√		เพื่อส่งเสริมความก้าวหน้า บุคลากรประเภทวิชาการ	การได้รับความรู้จาก การเข้ารับการอบรมใน ระดับมาก	ยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนา ศักยภาพบุคลากร พัฒนา อาชีพ และการเรียนรู้ตลอด ชีวิต	SI5 การบริหารจัดการและ เสริมสร้างความมั่นคงฯ SO9 การบริหารจัดการองค์กร และทรัพยากรมนุษย์ที่มี ประสิทธิภาพ	5.2 ค(2) การพัฒนา ผลการปฏิบัติงาน 5.2 ค(3) การพัฒนา อาชีพการงาน	59,935	HRD
34	ค่ายพัฒนาผลงานวิชาการเพื่อ ยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการ	√		เพื่อส่งเสริมความก้าวหน้า บุคลากรประเภทวิชาการ	การได้รับความรู้จาก การเข้ารับการอบรมใน ระดับมาก	ยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนา ศักยภาพบุคลากร พัฒนา อาชีพ และการเรียนรู้ตลอด ชีวิต	SI5 การบริหารจัดการและ เสริมสร้างความมั่นคงฯ SO9 การบริหารจัดการองค์กร และทรัพยากรมนุษย์ที่มี ประสิทธิภาพ	5.2 ค(2) การพัฒนา ผลการปฏิบัติงาน 5.2 ค(3) การพัฒนา อาชีพการงาน	380,000	HRD

ลำดับ ที่	โครงการ/กิจกรรม	ประเภท		เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ความสอดคล้อง			งบประมาณ (บาท)	ผู้รับ ผิดชอบ
		โครงการ	กิจกรรม			แผนการบริหารและพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์	แผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย	EdPEX		
35	อบรมการจัดทำผลงานเพื่อ ตำแหน่งที่สูงขึ้นสายสนับสนุน	✓		เพื่อส่งเสริมความก้าวหน้า บุคลากรประเภทสนับสนุน	การได้รับความรู้จาก การเข้ารับการอบรมใน ระดับมาก	ยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนา ศักยภาพบุคลากร พัฒนา อาชีพ และการเรียนรู้ตลอด ชีวิต	SI5 การบริหารจัดการและ เสริมสร้างความมั่นคงฯ SO9 การบริหารจัดการองค์กร และทรัพยากรมนุษย์ที่มี ประสิทธิภาพ	5.2 ค(2) การพัฒนา ผลการปฏิบัติงาน 5.2 ค(3) การพัฒนา อาชีพการงาน	75,000	HRD
36	โครงการอบรมบุคลากร ประเภทผู้บริหารกลุ่มตำแหน่ง ประเภทอำนวยการ (หัวหน้างาน/ ผอ.สนง./ ผอ. กอง / เทียบเท่า)	✓		เพื่อพัฒนาศักยภาพ ผู้บริหารประเภทอำนวยการ	การได้รับความรู้จาก การเข้ารับการอบรมใน ระดับมาก	ยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนา ศักยภาพบุคลากร พัฒนา อาชีพ และการเรียนรู้ตลอด ชีวิต	SI5 การบริหารจัดการและ เสริมสร้างความมั่นคงฯ SO9 การบริหารจัดการองค์กร และทรัพยากรมนุษย์ที่มี ประสิทธิภาพ	5.2 ค(2) การพัฒนา ผลการปฏิบัติงาน 5.2 ค(3) การพัฒนา อาชีพการงาน	90,000	HRD
37	โครงการอบรมบุคลากร ประเภทผู้บริหารกลุ่มตำแหน่ง ประเภทบริหาร (รอง+ผช.คณบดี / เทียบเท่า)	✓		เพื่อพัฒนาศักยภาพ ผู้บริหารประเภทบริหาร	การได้รับความรู้จาก การเข้ารับการอบรมใน ระดับมาก	ยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนา ศักยภาพบุคลากร พัฒนา อาชีพ และการเรียนรู้ตลอด ชีวิต	SI5 การบริหารจัดการและ เสริมสร้างความมั่นคงฯ SO9 การบริหารจัดการองค์กร และทรัพยากรมนุษย์ที่มี ประสิทธิภาพ	5.2 ค(2) การพัฒนา ผลการปฏิบัติงาน 5.2 ค(3) การพัฒนา อาชีพการงาน	150,000	HRD
38	ติดตามและประเมินผลลัพธ์ของ การพัฒนาบุคลากร		✓	เพื่อติดตามและ ประเมินผลลัพธ์ของการ พัฒนาบุคลากร	หลักสูตร/โครงการตาม สมรรถนะหรือตำแหน่ง มีการประเมินผลใน ระดับ 3 ขึ้นไป	ยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนา ศักยภาพบุคลากร พัฒนา อาชีพ และการเรียนรู้ตลอด ชีวิต	SI5 การบริหารจัดการและ เสริมสร้างความมั่นคงฯ SO9 การบริหารจัดการองค์กร และทรัพยากรมนุษย์ที่มี ประสิทธิภาพ	7.3 ผลลัพธ์ด้าน บุคลากร	ไม่ใช้ งบประมาณ	HRD

ลำดับ ที่	โครงการ/กิจกรรม	ประเภท		เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ความสอดคล้อง			งบประมาณ (บาท)	ผู้รับ ผิดชอบ
		โครงการ	กิจกรรม			แผนการบริหารและพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์	แผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย	EdPEx		
39	พัฒนาระบบการจัดการความรู้		✓	วางรากฐานและรวบรวม แหล่งรวมคลังความรู้ของ สถาบัน	จำนวน Knowledge Assets 3 เรื่องที่ถูก สร้างและบันทึกในระบบ	ยุทธศาสตร์ที่ 6 การจัดการ องค์ความรู้และการวางแผน พัฒนาบุคลากรเพื่อเตรียม ความพร้อมทดแทนตำแหน่ง บริหาร	SI5 การบริหารจัดการและ เสริมสร้างความมั่นคงฯ SO9 การบริหารจัดการองค์กร และทรัพยากรมนุษย์ที่มี ประสิทธิภาพ	4.2 ข(1) การจัดการ ความรู้	100,000	HRD/ กอง DT
40	โครงการจัดทำแผน/หลักสูตร พัฒนาบุคลากรเพื่อเตรียมความ พร้อมทดแทนตำแหน่งบริหาร	✓		มีหลักสูตรพัฒนาบุคลากร เพื่อเตรียมความพร้อมผู้ ตำแหน่งบริหาร	ระดับความสำเร็จใน การจัดทำหลักสูตร พัฒนาเพื่อเตรียมความ พร้อมผู้ดำรงตำแหน่ง บริหาร	ยุทธศาสตร์ที่ 6 การจัดการ องค์ความรู้และการวางแผน พัฒนาบุคลากรเพื่อเตรียม ความพร้อมทดแทนตำแหน่ง บริหาร	SI5 การบริหารจัดการและ เสริมสร้างความมั่นคงฯ SO9 การบริหารจัดการองค์กร และทรัพยากรมนุษย์ที่มี ประสิทธิภาพ	5.2 ค(3) การพัฒนา อาชีพการงานและ การวางแผนการสืบ ทอดตำแหน่ง 5.2 ค(4) ความเสมอ ภาคและการให้เข้า มามีส่วนร่วม	126,900	HRD
41	โครงการถ่ายทอดแผนการ บริหารและพัฒนาทรัพยากร บุคคล	✓		เพื่อทราบความเข้าใจและ นำแผนสู่การปฏิบัติใน ระดับส่วนงาน	ระดับความเข้าใจและ สามารถนำไปจัดทำ แผนในระดับส่วนงาน	เป็นโครงการสนับสนุนการดำเนินงาน			25,000	HRD

ลำดับ ที่	โครงการ/กิจกรรม	ประเภท		เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ความสอดคล้อง			งบประมาณ (บาท)	ผู้รับ ผิดชอบ
		โครงการ	กิจกรรม			แผนการบริหารและพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์	แผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย	EdPEX		
42	โครงการเครือข่ายพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์	✓		เพื่อสร้างความสัมพันธ์ ระหว่างเครือข่ายบุคลากร ในการพัฒนาบุคลากรของ ส่วนงาน และติดตามผล การดำเนินงานของส่วนงาน	ระดับความพึงพอใจต่อ การจัดโครงการ	เป็นโครงการสนับสนุนการดำเนินงาน			30,000	HRD
43	โครงการทบทวนและจัดทำ แผนปฏิบัติการบุคลากร มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. 2570	✓		เพื่อทบทวนผลการ ดำเนินงานและจัดทำ แผนปฏิบัติการด้าน บุคลากรประจำปี งบประมาณถัดไป	แผนปฏิบัติการประจำปี งบประมาณ พ.ศ. 2570	เป็นโครงการสนับสนุนการดำเนินงาน			70,000	HRD
	สรุปรวม	17	26			งบกองทุนที่ได้รับจัดสรร 1,375,487.25 บาท			1,375,465	



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน สำนักงานมหาวิทยาลัย ฝ่ายพัฒนาศักยภาพกรมนุสย์ โทร. 3144-6

ที่ อว 69.2.15/ว 48

วันที่ 24 มีนาคม 2569

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 ของส่วนงาน

เรียน คณบดี/ผู้อำนวยการสำนัก

ตามที่ฝ่ายพัฒนาศักยภาพกรมนุสย์ สำนักงานมหาวิทยาลัย ได้จัดโครงการถ่ายทอดแผนการบริหารและพัฒนาศักยภาพบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569-2571 และแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 เพื่อสื่อสารและถ่ายทอดแนวทางให้กับส่วนงานรับทราบ และสร้างความสอดคล้องโดยนำกรอบแนวคิดจากแผนไปปรับใช้ในการทำแผนฯ ระดับส่วนงาน เมื่อวันที่ 20 มีนาคม 2569 ไปแล้ว นั้น

ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินการตามแผนการบริหารและพัฒนาศักยภาพบุคคล มหาวิทยาลัยแม่โจ้ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงขอให้ส่วนงานพิจารณาดำเนินการดังนี้

1. รับทราบแผนการบริหารและพัฒนาศักยภาพบุคคล มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569-2571 และแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 และภาพอินโฟกราฟิก (Infographic) แผนงานและโครงการการบริหารและพัฒนาศักยภาพบุคคล พ.ศ. 2569 ซึ่งมีการแก้ไขคำผิดตามเอกสารแนบท้าย
2. นำแผนการบริหารพัฒนาศักยภาพบุคคลใช้เป็นแนวทางในการบริหารบุคลากรของส่วนงาน
3. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 ของส่วนงาน ตามแนวทางของแผนพัฒนาบุคลากร และขอให้ส่งกลับมายังฝ่ายพัฒนาศักยภาพกรมนุสย์ ภายในวันที่ 30 เมษายน 2569

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณาดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไปด้วย จะขอบคุณยิ่ง

(รองศาสตราจารย์ ดร.เกรียงศักดิ์ ศรีเงินยวง)

รองอธิการบดี