



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน สำนักงานมหาวิทยาลัย กองกลาง งานประชุม โทร. ๓๐๓๖ โทรสาร ๓๐๓๗

ที่ อว ๖๙.๒.๑.๒/ ๔๔๒

วันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๖๔

เรื่อง แจ้งมติที่ประชุมคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย

เรียน เลขาธิการสภามหาวิทยาลัย/เลขาธิการคณะกรรมการสภามหาวิทยาลัยด้านการพัฒนาบุคลากร/
รองอธิการบดี (รองศาสตราจารย์ ดร.เกรียงศักดิ์ ศรีเงินยวง)/หัวหน้าฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ตามที่คณะกรรมการพัฒนาบุคลากร ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๑๓ สิงหาคม ๒๕๖๔ ได้พิจารณา “ร่าง” แผนบริหารทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๕-๒๕๖๙) และ “ร่าง” แผนบริหารทรัพยากรมนุษย์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ โดยยังคงเป้าหมายในการพัฒนาบุคลากรให้เป็น คนดี-คนเก่ง ซึ่งมุ่งเน้นสนับสนุนการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย ภายใต้กรอบแผนการบริหารมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ระยะ ๔ ปี (พ.ศ.๒๕๖๓-๒๕๖๖) ทั้ง ๕ มิติ ซึ่งมีกรอบแนวคิดในการทำแผนฯ ดังกล่าว ดังนี้

๑. แผนพัฒนาบุคลากร ระยะ ๔ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๔)

๒. แผนบริหารมหาวิทยาลัย ระยะ ๔ ปี (พ.ศ.๒๕๖๓-๒๕๖๖)

๓. แผนพัฒนาการศึกษามหาวิทยาลัยแม่โจ้ ระยะที่ ๑๒ (พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๖๔)

๔. ร่างกรอบแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ระยะที่ ๑๓

และได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ ให้มีความสอดคล้องเชื่อมโยงกับแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย รวมถึงกลยุทธ์ในการดำเนินงานเพื่อมุ่งสร้างกำลังคนที่มีความสามารถตามที่มหาวิทยาลัยต้องการในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ให้บรรลุตามเป้าหมาย โดยมีประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ ดังนี้ (ค่าเป้าหมาย กลยุทธ์ รายละเอียดตามเอกสารแนบ)

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์
๑. ส่งเสริมบุคลากรในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย	๑.๑ เพื่อให้มหาวิทยาลัยมีบุคลากรที่สามารถปฏิบัติงานตอบสนองต่อการบรรลุยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย ๑.๒. เพื่อให้เกิดการบูรณาการองค์ความรู้ของบุคลากร ในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย
๒. พัฒนาการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อรองรับพันธกิจมหาวิทยาลัย	๒.๑ เพื่อให้มีระบบการบริหารงานบุคคลที่ตอบสนองพันธกิจหลักของมหาวิทยาลัย ๒.๒ เพื่อให้บุคลากรมีความก้าวหน้าตามสายอาชีพและสมรรถนะของมหาวิทยาลัย
๓. พัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยเพื่อรองรับการเป็นมหาวิทยาลัยระดับนานาชาติ	๓.๑ บุคลากรมีทักษะด้านภาษาต่างประเทศ และการสร้างเครือข่าย
๔. บริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่เอื้อต่อการพลิกโฉมมหาวิทยาลัยด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมเกษตร	๔.๑ บุคลากรมีความรู้ความสามารถในการสร้างเทคโนโลยี นวัตกรรม ๔.๒ มีระบบการบริหารงานบุคคลที่เหมาะสมและสอดคล้องกับการเป็นมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีและนวัตกรรมเกษตรสมัยใหม่
๕. สนับสนุนการเพิ่มประสิทธิภาพการใช้จ่ายงบประมาณอย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์	๕.๑ บุคลากรมีความตระหนักและมีความรู้ในการบริหารจัดการด้านการเงินและงบประมาณที่มีประสิทธิภาพ

ที่ประชุมพิจารณาแล้วมีมติเห็นชอบ “ร่าง” แผนบริหารทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๕-๒๕๖๙) และ “ร่าง” แผนบริหารทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ และให้เสนอคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัยพิจารณา ก่อนเสนอคณะกรรมการสภามหาวิทยาลัยด้านการพัฒนาบุคลากร และสภามหาวิทยาลัยพิจารณา ตามรายละเอียดที่แนบมาพร้อมนี้ นั้น

คณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย ในการประชุม ครั้งที่ ๑๕/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๔ มีข้อเสนอแนะพอสรุปได้ ดังนี้

๑. เนื่องจากมหาวิทยาลัยอยู่ในกลุ่มมหาวิทยาลัยกลุ่มที่ ๒ คือ กลุ่มการพัฒนาเทคโนโลยี และส่งเสริมการสร้างนวัตกรรม ซึ่งตรงตามวิสัยทัศน์ในการเป็นมหาวิทยาลัยชั้นนำที่มีความเป็นเลิศในระดับนานาชาติ และมียุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยแม่โจ้สู่ปีที่ ๑๐๐ (๒๕๗๗-๒๕๗๗) ซึ่งกลุ่มดังกล่าวจะมีหลักสูตรปฏิบัติการมากขึ้น และต้องใช้อาจารย์ที่มาจากสายปฏิบัติการเพิ่มมากขึ้นตามเช่นกัน ดังนั้น ควรพิจารณาปรับเปลี่ยนการบริการจัดการด้านบุคลากรให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยกำหนดแนวทางในการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรได้ฝึกเป็นนักปฏิบัติ และพิจารณาแนวทางการเรียนรู้เพิ่มเติมในแนวทางที่แตกต่างออกไปจากแนวทางเดิม

๒. ตามที่มหาวิทยาลัยได้แบ่งแยกงานของ HRM และ HRD ออกเป็นสองส่วนอย่างชัดเจน โดย HRM คือ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในสถานประกอบการ เป็นเรื่องเกี่ยวกับการวางแผน การกำหนดคุณลักษณะ และคุณสมบัติของบุคลากร สำหรับ HRD คือ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นการเพิ่มพูนคุณสมบัติที่มีอยู่ในตัวมนุษย์โดยใช้กลวิธีต่าง ๆ ทั้งนี้ เพื่อให้การพัฒนาทรัพยากรบุคคลมีความเชื่อมโยงและสอดคล้องกันทั้งระบบ จึงเห็นควรพิจารณาแนวทางการควรวรวม HRM และ HRD เข้าไว้ด้วยกันอย่างมีประสิทธิภาพ

ที่ประชุมพิจารณาแล้วมีมติเห็นชอบ “ร่าง” แผนบริหารทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๕-๒๕๖๙) และ “ร่าง” แผนบริหารทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ตามที่เสนอ และให้เสนอคณะกรรมการสภามหาวิทยาลัยด้านการพัฒนาบุคลากร และสภามหาวิทยาลัยพิจารณาให้ความเห็นชอบตามลำดับ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และพิจารณาดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้อง



(รองศาสตราจารย์ ดร.เกรียงศักดิ์ ศรีเงินยวง)

รองอธิการบดี

กรรมการและเลขานุการคณะกรรมการบริหารฯ



บันทึกข้อความ

งานประชุม กองกลาง
รับที่ 453
วันที่ 20 ส.ค. 2564
เวลา 10:00 น.

ส่วนงาน สำนักงานมหาวิทยาลัย ฝ่ายพัฒนาศักยภาพกรณุษย์ โทร. ๓๑๔๕

ที่ อว ๖๙.๒.๑๕/๑๗๔

วันที่ ๑๘ สิงหาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอบรรจวาระการประชุม เรื่อง “ร่าง” แผนบริหารทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยแม่โจ้
ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๕-๒๕๖๙) และ “ร่าง” แผนบริหารทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยแม่โจ้
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

เรียน เลขาธิการคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย

ด้วยคณะกรรมการพัฒนาบุคลากร ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๑๓ สิงหาคม ๒๕๖๔ ได้พิจารณา “ร่าง” แผนบริหารทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๕-๒๕๖๙) และ “ร่าง” แผนบริหารทรัพยากรมนุษย์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ โดยยังคงเป้าหมายในการพัฒนาบุคลากรให้เป็น คนดี-คนเก่ง ซึ่งมุ่งเน้นสนับสนุนการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย ภายใต้กรอบแผนการบริหารมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ระยะ ๔ ปี (พ.ศ.๒๕๖๓-๒๕๖๖) ทั้ง ๕ มิติ ซึ่งมีกรอบแนวคิดในการทำแผนฯ ดังกล่าวจาก

๑. แผนพัฒนาบุคลากร ระยะ ๔ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๔)
๒. แผนบริหารมหาวิทยาลัย ระยะ ๔ ปี (พ.ศ.๒๕๖๓-๒๕๖๖)
๓. แผนพัฒนาการศึกษามหาวิทยาลัยแม่โจ้ ระยะที่ ๑๒ (พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๖๔)
๔. ร่างกรอบแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ระยะที่ ๑๓

และได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ ให้มีความสอดคล้องเชื่อมโยงกับแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย รวมถึงกลยุทธ์ในการดำเนินงาน เพื่อมุ่งสร้างกำลังคนที่มีความสามารถตามที่มหาวิทยาลัยต้องการในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ให้บรรลุตามเป้าหมาย โดยมีประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ ดังนี้ (ค่าเป้าหมาย กลยุทธ์ รายละเอียดตามเอกสารแนบ)

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์
๑. ส่งเสริมบุคลากรในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย	๑.๑ เพื่อให้มหาวิทยาลัยมีบุคลากรที่สามารถปฏิบัติงานตอบสนองต่อการบรรลุยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย ๑.๒. เพื่อให้เกิดการบูรณาการองค์ความรู้ของบุคลากรในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย
๒. พัฒนาการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อรองรับพันธกิจมหาวิทยาลัย	๒.๑ เพื่อให้มีระบบการบริหารงานบุคคลที่ตอบสนองพันธกิจหลักของมหาวิทยาลัย ๒.๒ เพื่อให้บุคลากรมีความก้าวหน้าตามสายอาชีพและสมรรถนะของมหาวิทยาลัย

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์
๓. พัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยเพื่อรองรับการเป็นมหาวิทยาลัยระดับนานาชาติ	๓.๑ บุคลากรมีทักษะด้านภาษาต่างประเทศ และการสร้างเครือข่าย
๔. บริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่เอื้อต่อการพลิกโฉมมหาวิทยาลัยด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมเกษตร	๔.๑ บุคลากรมีความรู้ความสามารถในการสร้างเทคโนโลยี นวัตกรรม ๔.๒ มีระบบการบริหารงานบุคคลที่เหมาะสมและสอดคล้องกับการเป็นมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีและนวัตกรรมการเกษตรสมัยใหม่
๕. สนับสนุนการเพิ่มประสิทธิภาพการใช้จ่ายงบประมาณอย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์	๕.๑ บุคลากรมีความตระหนักและมีความรู้ในการบริหารจัดการด้านการเงินและงบประมาณที่มีประสิทธิภาพ

ที่ประชุมพิจารณาแล้วมีมติเห็นชอบ “ร่าง” แผนบริหารทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๕-๒๕๖๙) และ “ร่าง” แผนบริหารทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ดังนั้น จึงขอบรรจุวาระการประชุมในเรื่องดังกล่าว ต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย เพื่อนำเสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการ สภามหาวิทยาลัย ผ่านคณะกรรมการสภามหาวิทยาลัยด้านการพัฒนาบุคลากร เพื่อพิจารณาตามลำดับต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไปด้วย จะขอบคุณยิ่ง

รับ ผอ.ศูนย์พัฒนากลุ่มมหาวิทยาลัย
ให้เสนอ ๑๖๐ ไร่ของที่ดินรกร้างว่างเปล่า
ที่บริเวณทุ่งนา ๖๐๐ ไร่
ในข้อ
๒๐ ส.ค. ๖๔


(นางพัทรี คำรินทร์)
หัวหน้างานบริหาร
๒๐ ส.ค. ๒๕๖๔


(นางประนอม จันทรงยี)
ผู้อำนวยการกองกลาง
๒๐ ส.ค. ๒๕๖๔


(รองศาสตราจารย์ ดร.เกรียงศักดิ์ ศรีเงินยวง)
รองอธิการบดี
รองประธานคณะกรรมการพัฒนาบุคลากร

ดำเนินการดังเสนอ

(รองศาสตราจารย์ ดร.เกรียงศักดิ์ ศรีเงินยวง)
รองอธิการบดี
๒๐ ส.ค. ๒๕๖๔

ข้อเสนอแนะจากที่ประชุมคณะกรรมการพัฒนานุเคราะห์ เมื่อวันที่ 13 สิงหาคม 2564

ข้อเสนอแนะ	ความสอดคล้องในแผน
1.ควรนำ Competencies of Academic Staff มาเป็นกรอบในการพัฒนานุเคราะห์ ประเภทวิชาการ (การสอน/การวิจัย/เทคโนโลยี/การจัดการชั้นเรียน/ความเป็นผู้นำ และการบริหารจัดการ/จรรยาบรรณ)	กำหนดไว้ในประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 เป้าประสงค์ 2.2 เพื่อให้บุคลากรมีความก้าวหน้าตามสายอาชีพและสมรรถนะของมหาวิทยาลัย กลยุทธ์ที่ 7 และ 8
2.ควรนำ สมรรถนะของบุคลากรตามประเภท วิชาการ/สนับสนุนวิชาการ/บริหาร มาเป็นกรอบในการพัฒนา โดยสามารถอบรมจากหน่วยงานภายในและภายนอก และมีการบันทึกเป็นฐานข้อมูลไว้	
3.ควรมีการ Upskills-Reskills 3.1 ด้าน Technical Skills ของบุคลากร ด้วยเทคโนโลยี ระเบียบ หลักเกณฑ์ต่าง ๆ มีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ 3.2 Human skills การทำงานเป็นทีม การบูรณาการเชื่อมโยงงานร่วมกัน 3.3 Conceptual skills แนวความคิดใหม่สำหรับผู้บริหาร	
4.ควรมีการออก กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ รองรับการทำงานร่วมกับหน่วยงานภายนอก ของบุคลากร	กำหนดไว้ใน ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 เป้าประสงค์ที่ 4.2 มีระบบการบริหารงานบุคคลที่เหมาะสมและสอดคล้องกับการเป็นมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี และนวัตกรรมการเกษตรสมัยใหม่
5.การให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยสู่การเป็น Green University ด้วยโครงการลดขยะเป็นศูนย์ (Zero Waste)	เพิ่มเติมเป็นกิจกรรม/โครงการใน ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 เป้าประสงค์ที่ 1.1 1.ส่งเสริมบุคลากรให้รับรู้และปฏิบัติงานได้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย และ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 เป้าประสงค์ที่ 2.1 กลยุทธ์ที่ 1 สร้างบรรยากาศแห่งความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ร่วมแรงร่วมใจในการพัฒนามหาวิทยาลัย
6.ควรเปลี่ยนตัวชี้วัดความสำเร็จของระบบสารสนเทศ เป็นจำนวนระบบที่พัฒนาในแต่ละปี เพราะระบบควรจะเสร็จในปีที่ดำเนินการ เพื่อให้ทันต่อการใช้งาน	ปรับเกณฑ์การวัดความสำเร็จเป็นจำนวนระบบ ในกลยุทธ์ที่เป็นการพัฒนาระบบสารสนเทศ ดังนี้ - ตัวชี้วัด 2.2.4 ระบบสารสนเทศบุคลากรที่ลาศึกษาต่อ - ตัวชี้วัด 2.1.3 ระบบสารสนเทศด้านบุคลากร - ตัวชี้วัด 1.1.2 ระบบฐานข้อมูลความเชี่ยวชาญของบุคลากร
7.การวัดระดับความสำเร็จของการออกประกาศ ระเบียบ ที่รองรับการทำงานร่วมกับหน่วยงานภายนอกของบุคลากร ควรวัดที่จำนวนประกาศใช้ในแต่ละปี เพื่อให้ทันต่อเหตุการณ์	ปรับเกณฑ์การวัดความสำเร็จตัวชี้วัดที่ 4.2.1 เป็น จำนวนระเบียบหรือประกาศหรือหลักเกณฑ์ ที่มีการประกาศใช้ เพื่อรองรับการทำงานร่วมกับหน่วยงานภายนอกของบุคลากรตามความต้องการของมหาวิทยาลัย อย่างน้อยปีละ 1

**สรุปจำนวนประเด็นยุทธศาสตร์ตาม มิติ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด กลยุทธ์
แผนบริหารทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2565-2569)**

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

มิติที่ 1 การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ 100 ปี (SPO)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 ส่งเสริมบุคลากรในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	เกณฑ์การวัด	ผล 64	ค่าเป้าหมาย					กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
				65	66	67	68	69			
1.1 เพื่อให้มหาวิทยาลัยมีบุคลากรที่สามารถปฏิบัติงานตอบสนองต่อการบรรลุยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย	1.1.1 ร้อยละบุคลากรที่ได้รับการถ่ายทอดยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย		72.96	80	85	90	95	100	1. ส่งเสริมบุคลากรให้รับรู้และปฏิบัติงานได้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย	1. โครงการผู้บริหารส่วนงานพบบุคลากร 2. โครงการจัดทำแผนปฏิบัติงานประจำปีของส่วนงาน 3. กิจกรรมเผยแพร่ยุทธศาสตร์สร้างการรับรู้ในช่องทางต่างๆ 4. โครงการส่งเสริม GO Eco U เช่น กิจกรรมสำนักงานสีเขียว Green Office (ภาคบรรยายโดยส่วนกลาง/ภาคปฏิบัติโดยส่วนงาน) กิจกรรมลดขยะเป็นศูนย์ (Zero Waste)	กองแผนงาน/ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์/กองกายภาพ/ทุกส่วนงาน

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	เกณฑ์การวัด	ผล 64	ค่าเป้าหมาย					กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
				65	66	67	68	69			
1.1 เพื่อให้มหาวิทยาลัย มีบุคลากรที่สามารถ ปฏิบัติงานตอบสนองต่อ การบรรลุยุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัย	1.1.2.จำนวนระบบ สารสนเทศด้านความ เชี่ยวชาญของบุคลากร (อย่างน้อยปีละ 1 ระบบ)	จำนวนระบบสารสนเทศ ด้านความเชี่ยวชาญของ บุคลากรที่ได้รับการ พัฒนาหรือปรับปรุง โดย มีขั้นตอน ดังนี้ 1.สอบถามและรวบรวม ความต้องการของผู้ใช้งาน 2.วิเคราะห์และรวบรวม ข้อมูลที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้ ในพัฒนาระบบ 3.ออกแบบและพัฒนาระบบ ฐานข้อมูล 4.พัฒนาระบบ สารสนเทศและทดสอบ การใช้งาน 5.แก้ไขปรับปรุงระบบ สารสนเทศ และเปิดใช้ ระบบ	2	1	1	1	1	1	2.พัฒนาระบบ ฐานข้อมูลความ เชี่ยวชาญของบุคลากร ที่มีอยู่กับการนำไปใช้ในการ ขับเคลื่อนยุทธศาสตร์	1.กิจกรรม พัฒนาระบบ ฐานข้อมูลความ เชี่ยวชาญของบุคลากร เพื่อตอบสนองการ ขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัย	กองการเจ้าหน้าที่
									3.สร้างระบบและกลไก ในการสรรหา / พัฒนา / ดำรง รักษา ไว้ซึ่ง ผู้เชี่ยวชาญ เช่น แรงจูงใจ ค่าตอบแทน เป็นต้น	1.กิจกรรม สร้างระบบ และกลไกการสรรหา พัฒนา และดำรงรักษา ผู้เชี่ยวชาญของ มหาวิทยาลัย	กองการเจ้าหน้าที่
									4.ส่งเสริมการทำงาน แบบบูรณาการร่วมกัน ของผู้เชี่ยวชาญ	1.กิจกรรมส่งเสริมการ ทำงานแบบบูรณาการ องค์ความรู้	ฝ่ายพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์/ ทุกส่วนงาน
1.2. เพื่อให้เกิดการบูรณา การองค์ความรู้ของ บุคลากร ในการ ขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ ของมหาวิทยาลัย	1.2.1.จำนวนเครือข่าย / โครงการ ที่มีการบูรณา การองค์ความรู้ของ บุคลากรในการขับเคลื่อน ยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย	นับจาก จำนวนเครือข่าย การทำงานที่มีการบูรณา การองค์ความรู้ (ทำงาน เป็นทีมของบุคลากรทุก รูปแบบ) เพื่อขับเคลื่อน ยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย	อยู่ ระหว่าง การ รวบรวม ข้อมูล	1	2	3	3	3			

มิติที่ 2 พันธกิจหลัก (MOC) ด้านการพัฒนาบุคลากร
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อรองรับพันธกิจมหาวิทยาลัย

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	เกณฑ์การวัด	ผล	ค่าเป้าหมาย					กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
			64	65	66	67	68	69			
2.1 เพื่อให้มีระบบการบริหารงานบุคคลที่ตอบสนองพันธกิจหลักของมหาวิทยาลัย	2.1.1จำนวนครั้งที่ได้จัดโครงการหรือกิจกรรมที่สร้างความร่วมมือในการพัฒนามหาวิทยาลัย (ส่วนงานจัดอย่างน้อย 1 ครั้ง)		4	8	12	16	20	24	1.สร้างบรรยากาศแห่งความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ร่วมแรงร่วมใจในการพัฒนามหาวิทยาลัย	1.กิจกรรมเสริมสร้างบรรยากาศในการส่งเสริมการทำงาน 2.โครงการสำนักงานสีเขียว (Green Office) เช่น ลดขยะเป็นศูนย์ (Zero Waste)	ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์/ กองกายภาพ/ทุกส่วนงาน (ภาคบรรยายโดยส่วนกลาง/ ภาคปฏิบัติโดยส่วนงาน)
	2.1.2ระดับความสำเร็จของการสร้างระบบสวัสดิการของบุคลากรในระยะยาวตามศักยภาพของมหาวิทยาลัย	1.สำรวจความต้องการสวัสดิการของบุคลากร 2.วิเคราะห์ผลเพื่อศึกษาความเป็นไปได้ในการจัดสวัสดิการระยะยาว 3.นำผลการศึกษาเสนอเสนอเข้าที่ประชุมคณะกรรมการสวัสดิการพิจารณาความเป็นไปได้จัดระบบสวัสดิการตามศักยภาพของมหาวิทยาลัย 4.ดำเนินการจัดสวัสดิการตามที่คณะกรรมการสวัสดิการเห็นชอบ 5.ประเมินผลการจัดสวัสดิการ	2	2	3	4	4	5	2.สร้างระบบสวัสดิการของบุคลากรให้มีความชัดเจนในระยะยาว	1.กิจกรรมจัดทำแผนสวัสดิการบุคลากรระยะยาว	กองการเจ้าหน้าที่

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	เกณฑ์การวัด	ผล	ค่าเป้าหมาย					กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
			64	65	66	67	68	69			
	2.1.3จำนวนระบบที่ได้รับการปรับปรุงหรือพัฒนาระบบสารสนเทศด้านบุคลากร (อย่างน้อยปีละ 1 ระบบ)	จำนวนระบบสารสนเทศด้านบุคลากรที่ได้รับการปรับปรุงหรือพัฒนาโดยมีขั้นตอน ดังนี้ 1.สอบถามและรวบรวมความต้องการของผู้ใช้งาน 2.วิเคราะห์และรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้ในการพัฒนาระบบ 3.ออกแบบและพัฒนาระบบฐานข้อมูล 4.พัฒนาระบบสารสนเทศและทดสอบการใช้งาน 5.แก้ไขปรับปรุงระบบสารสนเทศ และเปิดใช้งานจริง	4	1	1	1	1	1	3.ปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรและพัฒนาระบบสารสนเทศด้านบุคลากรที่มีประสิทธิภาพตอบสนองต่อการตัดสินใจได้อย่างรวดเร็ว	1.กิจกรรม ปรับปรุงหรือพัฒนาระบบสารสนเทศด้านบุคลากร	กองการเจ้าหน้าที่
	2.1.4จำนวนกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีความซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใสในการดำเนินงาน		-	1	1	1	1	1	4.ส่งเสริมบุคลากรมีความซื่อสัตย์สุจริตและความโปร่งใสในการดำเนินงาน	1.โครงการส่งเสริมจรรยาบรรณ	ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์/สภาพนักงาน/ทุกส่วนงาน
	2.1.5ระดับความสำเร็จของแผนบริหารทรัพยากรมนุษย์ประจำปี	1. มีการจัดแผนบริหารทรัพยากรมนุษย์ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 โดยมีความสอดคล้องกับแผนบริหารทรัพยากรมนุษย์ระยะ 4 ปี 2. มีการติดตามความก้าวหน้าการดำเนินงานตามแผนบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างสม่ำเสมอและรายงานต่อผู้บริหาร		4	4	4	5	5	5.จัดทำแผนบริหารทรัพยากรมนุษย์ทั้งระดับมหาวิทยาลัยและทุกส่วนงานให้มีประสิทธิภาพและขับเคลื่อนให้สำเร็จเป็นรูปธรรม	1.โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อทบทวนผลการดำเนินงานประจำปี พ.ศ.2565 และจัดทำแผนบริหารทรัพยากรมนุษย์ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 2.กิจกรรมติดตามให้มีการดำเนินงานตามแผน	ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์/ทุกส่วนงาน

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	เกณฑ์การวัด	ผล	ค่าเป้าหมาย					กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
			64	65	66	67	68	69			
		3. มีการประเมินสัมฤทธิ์ผลของแผนบริหารทรัพยากรมนุษย์ประจำปีและรายงานให้ผู้บริหารทราบ 4. ตัวบ่งชี้ในแผนบริหารทรัพยากรมนุษย์บรรลุเป้าหมายอย่างน้อยร้อยละ 60 5. ตัวบ่งชี้ในแผนบริหารทรัพยากรมนุษย์บรรลุเป้าหมายอย่างน้อยร้อยละ 80									
	2.1.6ระดับความสำเร็จของการพัฒนาแผนอัตรากำลัง	1. ทบทวนแผนอัตรากำลังสำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 โดยแสดงให้เห็นถึงประเด็นที่ต้องปรับปรุงในแผนอัตรากำลัง (สำหรับการเกลี่ย/ย้ายบุคลากร) 2. มีการกำหนดคณะทำงาน/ผู้รับผิดชอบในการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง 3. มีการดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง 4. นำเสนอแผนอัตรากำลังที่ปรับปรุงเสนอต่อผู้บริหารพิจารณา/อนุมัติ 5. มีการสรุปผลการดำเนินงานตามแผนอัตรากำลังและรายงานต่อผู้บริหาร	4	5	-	-	-	-	6. จัดทำแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับสถานการณ์ความเป็นจริงและความต้องการที่แท้จริงของมหาวิทยาลัยและส่วนงาน	1. กิจกรรม จัดทำแผนอัตรากำลัง	กองแผนงาน/ทุกส่วนงาน

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	เกณฑ์การวัด	ผล	ค่าเป้าหมาย					กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
			64	65	66	67	68	69			
2.2 เพื่อให้บุคลากรมีความก้าวหน้าตามสายอาชีพและสมรรถนะของมหาวิทยาลัย	2.2.1 ร้อยละบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามหน้าที่ความรับผิดชอบและนำความรู้ไปใช้ประโยชน์	จากจำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา	21.96	70	70	70	70	70	7. สนับสนุนบุคลากรให้ได้รับการพัฒนาที่สอดคล้องตามตำแหน่งกลุ่มงาน ความก้าวหน้าในสายอาชีพและสมรรถนะของมหาวิทยาลัย	1. โครงการอบรมหลักสูตรตาม Training Program พ.ศ.2565 -ด้านพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะประจำกลุ่มงาน (ปิด Gap/เพิ่มพูน) -ด้านพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะหลัก (ปิด Gap/เพิ่มพูน) -ด้านสมรรถนะผู้บริหาร	ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์/ทุกส่วนงาน
									8. ส่งเสริม พัฒนาศักยภาพบุคลากร (Upskills-Reskills)	-พัฒนาศักยภาพ (upskills/Reskills/Newskills) -หลักสูตรอบรมอื่นๆ จากหน่วยงานภายในและภายนอก	
	2.2.2 ร้อยละบุคลากรประเภทวิชาการที่ได้รับการส่งเสริมการขึ้นสู่ตำแหน่งทางวิชาการ	จำนวนอาจารย์ที่ไม่ได้ดำรงตำแหน่งที่ได้รับการส่งเสริม/จำนวนอาจารย์* x100 *เฉพาะอาจารย์ที่ยังไม่ได้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ 360 คน ซึ่งเป็นกลุ่มที่ต้องผลักดันก่อนแต่ทั้งนี้หากผู้ดำรงตำแหน่งแล้วประสงค์เข้าร่วมสามารถเข้าร่วมได้ (นับจำนวนคนอบรมสะสม)	47.46 ร้อยละอาจารย์ที่ดำรงตำแหน่ง	80 (288 คน)	85 (306 คน)	90 (324 คน)	95 (342 คน)	100 (360 คน)	9. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรประเภทวิชาการ ยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการและประเภทสนับสนุนสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นตามสัดส่วนงบประมาณที่เหมาะสม	1. โครงการส่งเสริมการยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการ	ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์/ทุกส่วนงาน
	2.2.3 ร้อยละบุคลากรประเภทสนับสนุนวิชาการที่ได้รับการส่งเสริมการขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	บุคลากรตำแหน่งปฏิบัติงาน 45 คนและตำแหน่งปฏิบัติการ 481 รวม 526 คน (นับจำนวนคนอบรมสะสม)	52.47	80 (420 คน)	85 (447 คน)	90 (473 คน)	95 (499 คน)	100 (526 คน)		2. โครงการส่งเสริมการยื่นขอตำแหน่งที่สูงขึ้น (บุคลากรประเภทสนับสนุนวิชาการ)	ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์/ทุกส่วนงาน

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	เกณฑ์การวัด	ผล	ค่าเป้าหมาย					กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
			64	65	66	67	68	69			
	2.2.4จำนวนระบบสารสนเทศบุคลากรที่ลาศึกษาต่อ (อย่างน้อยปีละ 1 ระบบ)	จำนวนระบบสารสนเทศบุคลากรที่ลาศึกษาต่อที่ได้รับการพัฒนาหรือปรับปรุงโดยมีขั้นตอน ดังนี้ 1.สอบถามและรวบรวมความต้องการของผู้ใช้งาน 2.วิเคราะห์และรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้ในการพัฒนาระบบ 3.ออกแบบและพัฒนาระบบฐานข้อมูล 4.พัฒนาระบบสารสนเทศและทดสอบการใช้งาน 5.แก้ไขปรับปรุงระบบสารสนเทศ และเปิดใช้งานจริง	มีฐานข้อมูลในรูปแบบ excel	1	1	1	1	1	10.พัฒนาระบบติดตามและสนับสนุนบุคลากรที่ลาศึกษาต่อให้สามารถสำเร็จการศึกษาได้ภายในระยะเวลาที่กำหนด	1.กิจกรรมพัฒนาระบบสารสนเทศบุคลากรที่ลาศึกษาต่อ	ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์/กองเทคโนโลยีดิจิทัล
	2.2.5ร้อยละบุคลากรตำแหน่งผู้บริหาร (ต้น, กลาง, สูง) ที่ปฏิบัติงานได้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์	จาก ผู้ดำรงตำแหน่งบริหาร ตามวาระ/ไม่มีวาระ และ ข้าราชการพิเศษ/ข้าราชการ		70	70	70	70	70	11.สร้าง Leadership	1.โครงการเตรียมความพร้อมการขึ้นสู่ตำแหน่งผู้บริหาร (หัวหน้างาน/ผอ.กอง/ผอ.สนง.คณบดี/คณบดี)	ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์/ทุกส่วนงาน
										2.กิจกรรมสร้าง Successor (ผู้มีศักยภาพที่จะทดแทนตำแหน่ง)	ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์/ทุกส่วนงาน

มิติที่ 3 ความเป็นนานาชาติ (International)
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยเพื่อรองรับการเป็นมหาวิทยาลัยระดับนานาชาติ

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	เกณฑ์การวัด	ผล	ค่าเป้าหมาย					กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	
			64	65	66	67	68	69				
3.1บุคลากรมีทักษะด้านภาษาต่างประเทศและการสร้างเครือข่าย	3.1.1ร้อยละบุคลากรที่ผ่านเกณฑ์มาตรฐานสมรรถนะด้านการใช้ภาษาต่างประเทศตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด		58 (ร้อยละที่สอบผ่าน)	60	65	70	75	80	1.ส่งเสริมบุคลากรให้มีความรู้ด้านภาษาต่างประเทศจากหน่วยงานภายในและภายนอก	1.โครงการส่งเสริมความรู้ด้านภาษาต่างประเทศแก่บุคลากร	ฝ่ายพัฒนาฯ / คณะศิลปศาสตร์/วิทยาลัยนานาชาติ/กองวิเทศสัมพันธ์/ทุกส่วนงาน/หน่วยงาน	
											2.กิจกรรมการเจรจาความร่วมมือระดับผู้บริหารระหว่างมหาวิทยาลัยและหน่วยงานองค์กรทั้งในและต่างประเทศ	กองวิเทศสัมพันธ์
											3.กิจกรรมประชาสัมพันธ์ข่าวสารด้านการต่างประเทศผ่านเว็บไซต์และสื่อออนไลน์	ส่วนงาน/กองวิเทศสัมพันธ์
	3.1.2 จำนวนความร่วมมือทางวิชาการในระดับนานาชาติ (MOU) ที่มีการทำกิจกรรมร่วมกัน	รายงานจากฐานข้อมูลความร่วมมือทางวิชาการที่มีการทำกิจกรรมร่วมกัน	57	60	63	66	69	72	2.ส่งเสริมการสร้างเครือข่ายความร่วมมือในระดับนานาชาติ	1.กิจกรรมการเจรจาความร่วมมือทางวิชาการร่วมกับมหาวิทยาลัยและองค์กรในต่างประเทศ	กองวิเทศสัมพันธ์/ทุกส่วนงาน	

มิติที่ 4 การพลิกโฉมมหาวิทยาลัย (Reinventing University)
 ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 บริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่เอื้อต่อการพลิกโฉมมหาวิทยาลัยด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมการเกษตรสมัยใหม่

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	เกณฑ์การวัด	ผล	ค่าเป้าหมาย					กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
			64	65	66	67	68	69			
4.1บุคลากรมีความรู้ความสามารถในการสร้างเทคโนโลยี นวัตกรรม	4.1.1จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาด้านเทคโนโลยี และนวัตกรรม(จากกลุ่มเป้าหมายของ SMATI)		30	30	30	30	30	30	1.ส่งเสริมศักยภาพบุคลากรในการสร้างเทคโนโลยี นวัตกรรม และสามารถถ่ายทอดองค์ความรู้การเป็นผู้ประกอบการได้	1.โครงการพัฒนางานวิจัย : Deep tech to convergence 2.โครงการพัฒนาศักยภาพนักวิจัย : การเตรียมความพร้อมบุคลากรมหาวิทยาลัยสู่ธุรกิจเทคโนโลยี	ฝ่ายขับเคลื่อนยุทธศาสตร์/ อุทยานวิทยาศาสตร์ /ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
									2.ส่งเสริม พัฒนายกระดับศักยภาพบุคลากร(Upskills-Reskills)		
4.2มีระบบการบริหารงานบุคคลที่เหมาะสมและสอดคล้องกับการเป็นมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีและนวัตกรรมการเกษตรสมัยใหม่	4.2.1จำนวนระเบียบหรือประกาศหรือหลักเกณฑ์ ที่มีการประกาศใช้ เพื่อรองรับการทำงานร่วมกับหน่วยงานภายนอกของบุคลากรตามความต้องการของมหาวิทยาลัย อย่างน้อยปีละ 1 เรื่อง	การออกระเบียบหรือประกาศหรือหลักเกณฑ์ โดยมีระดับขั้นตอนดำเนินงาน ดังนี้ 1.แต่งตั้งคณะกรรมการ 2.สำรวจระเบียบประกาศ ที่เกี่ยวข้องเดิม 3.ปรับแก้ระเบียบประกาศ 4.ออกประกาศ/ระเบียบใหม่ 5.มีการทบทวนประกาศ/ระเบียบได้ทันตามสถานการณ์	-	1	1	1	1	1	3. ออกระเบียบ หรือประกาศ หรือหลักเกณฑ์ ที่สอดคล้องกับการทำงานร่วมกับหน่วยงานภายนอกของบุคลากรประเภทวิชาการและประเภทสนับสนุนวิชาการ	1.กิจกรรมพัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลที่รองรับการทำงานร่วมกับหน่วยงานภายนอกของบุคลากร	กองการเจ้าหน้าที่

มิติที่ 5 การเพิ่มรายได้ลดรายจ่าย (Income)
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 สนับสนุนการเพิ่มประสิทธิภาพการใช้จ่ายงบประมาณอย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุดเพื่อความยั่งยืนขององค์กร

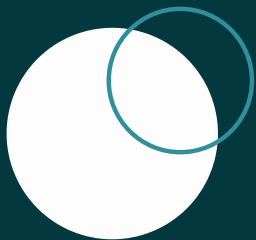
เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	เกณฑ์การวัด	ผล	ค่าเป้าหมาย					กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
			64	65	66	67	68	69			
5.1บุคลากรมีความตระหนักและมีความรู้ในการบริหารจัดการด้านการเงินและงบประมาณที่มีประสิทธิภาพ	5.1.1ร้อยละบุคลากรที่ได้รับการส่งเสริมความรู้ตระหนักในการจัดการด้านการเงินและงบประมาณ		-	50	55	60	65	70	1. สร้างความตระหนักในการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า	1.โครงการสร้างความตระหนักในการใช้ทรัพยากรของมหาวิทยาลัย 2.กิจกรรมสร้างแรงจูงใจในการประหยัดใช้ทรัพยากร	กองกายภาพ/ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์/ทุกส่วนงาน
									2.ส่งเสริมบุคลากรให้มี Design Thinking เพื่อลด process การทำงานเป็นการลดรายจ่าย หรือการเพิ่มรายได้ เช่น หลักสูตรอบรมใหม่ ผลิตภัณฑ์ใหม่	1.โครงการ Design Thinking 2.โครงการอบรมการบริหารจัดการโครงการอย่างมีประสิทธิภาพ	ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์/กองคลัง/อุทยานวิทยาศาสตร์ฯ /ทุกส่วนงาน
	5.1.2จำนวนบุคลากรที่มีความรู้เกี่ยวกับการจัดการด้านการเงินและงบประมาณ (กลุ่มเป้าหมาย = นักวิชาการเงินและบัญชี 60 คน/ นักวิชาการพัสดุ 34คน / หัวหน้างานการเงินของคณะ 2 คน/ ผอ.กอง 16 คน/ ผอ.สำนัก4 คน / ผู้บริหารระดับคณะ+ผอ. สนง.คณบดี=71คน) รวม 205 คน		-	96 (กลุ่มที่ 1+2+3)	34 (กลุ่มที่4+5)	75 (กลุ่มที่6+7)	-	-	3.ส่งเสริมบุคลากรให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการเงินและงบประมาณ	1.กิจกรรม จัดทำคู่มือปฏิบัติงานการจัดซื้อจัดจ้างมหาวิทยาลัยแม่โจ้ 2.โครงการอบรมให้ความรู้ในการบริหารจัดการด้านการเงินและงบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพ (แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ ผู้บริหาร และ ผู้ปฏิบัติงาน)	ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์/กองคลัง/กองตรวจสอบภายใน



-ร่าง-

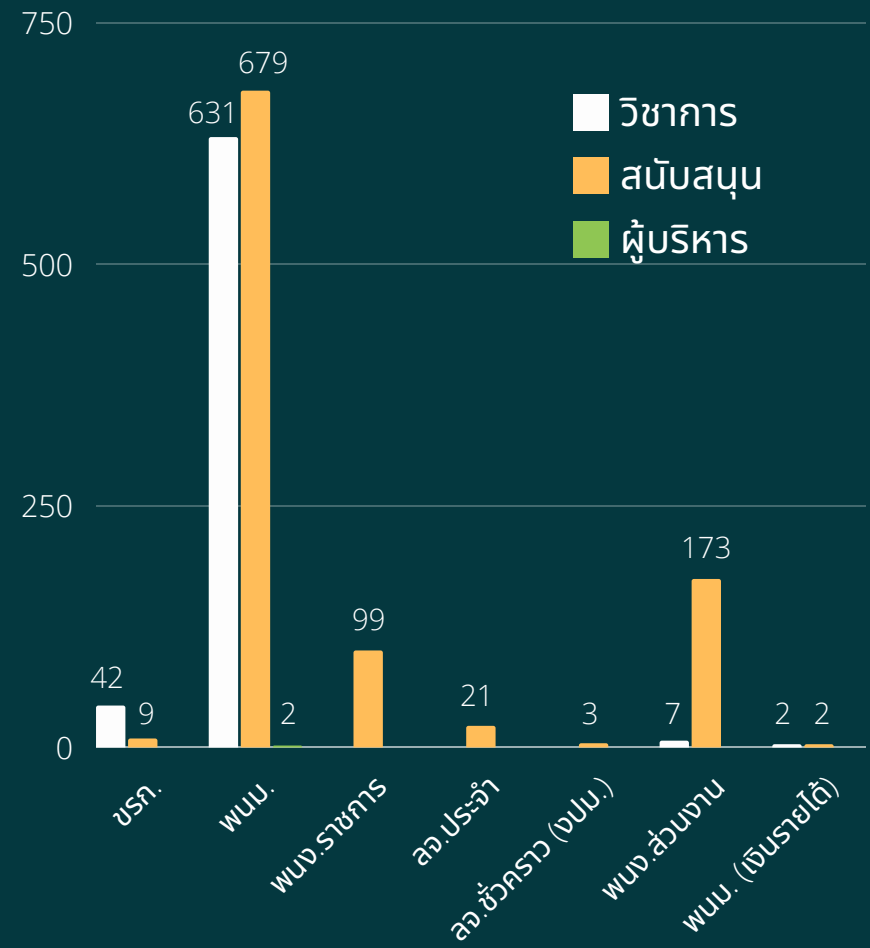
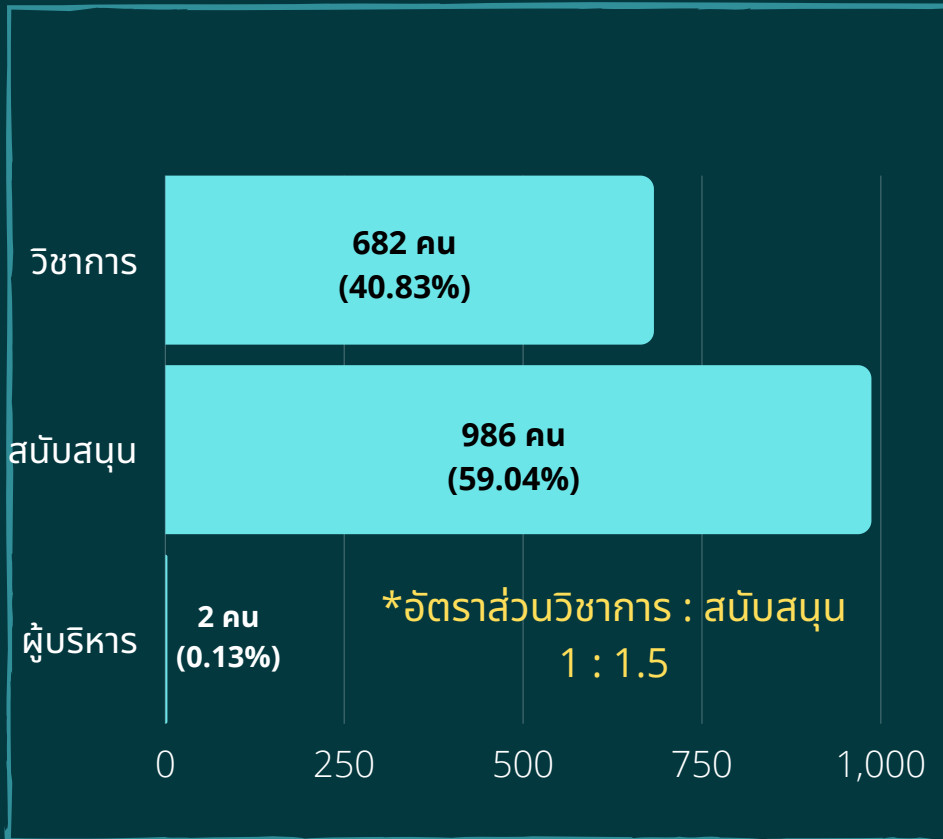
**แผนบริหารทรัพยากรมนุษย์
ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2565 - 2569)
และแผนประจำปี งปม. พ.ศ. 2565**

ข้อมูลพื้นฐาน บุคลากร



ข้อมูลด้านจำนวนบุคลากร

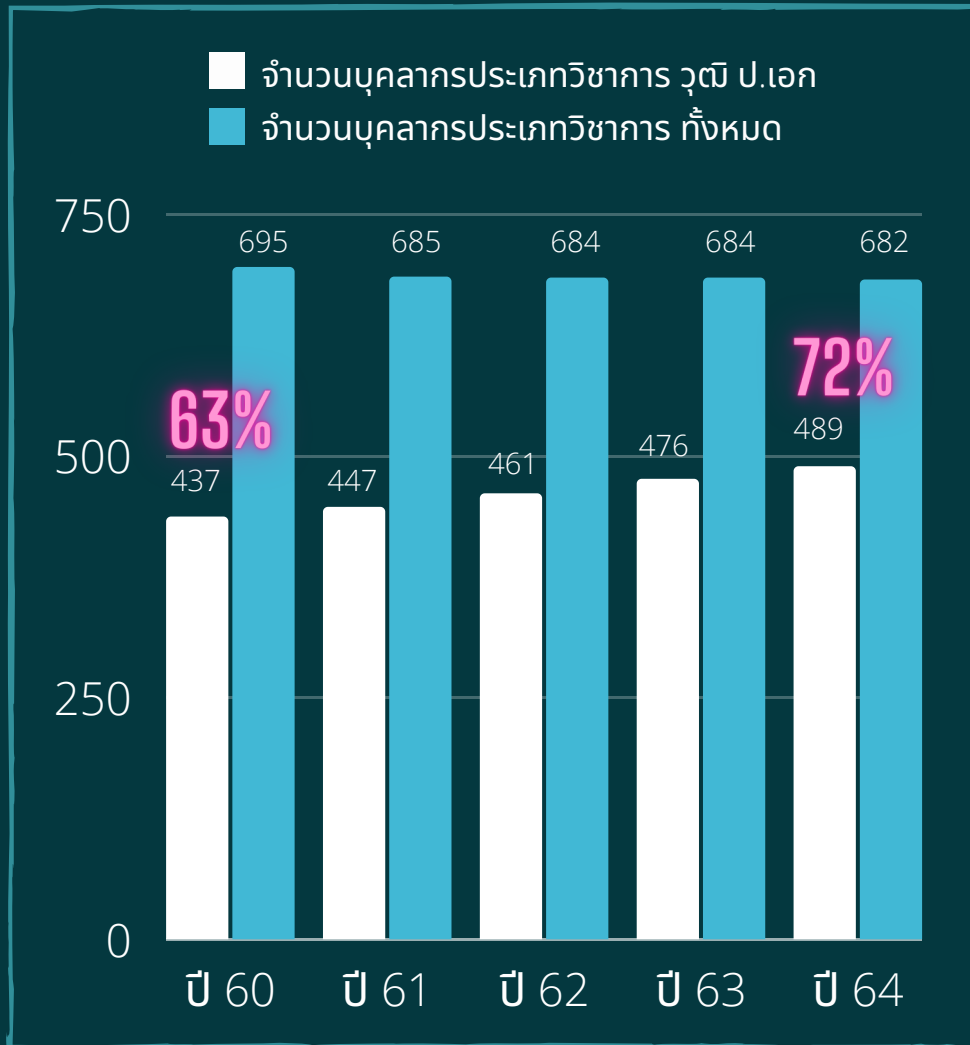
จำนวนบุคลากร 1,670 คน แยกตามประเภทบุคลากร



*อยู่ระหว่างการศึกษากำหนดสัดส่วนที่เหมาะสมกับบริบท ม.แม่โจ้
(ดำเนินการร่วมกับกองแผนงาน)

*ข้อมูล วันที่ 31 มี.ค. 64

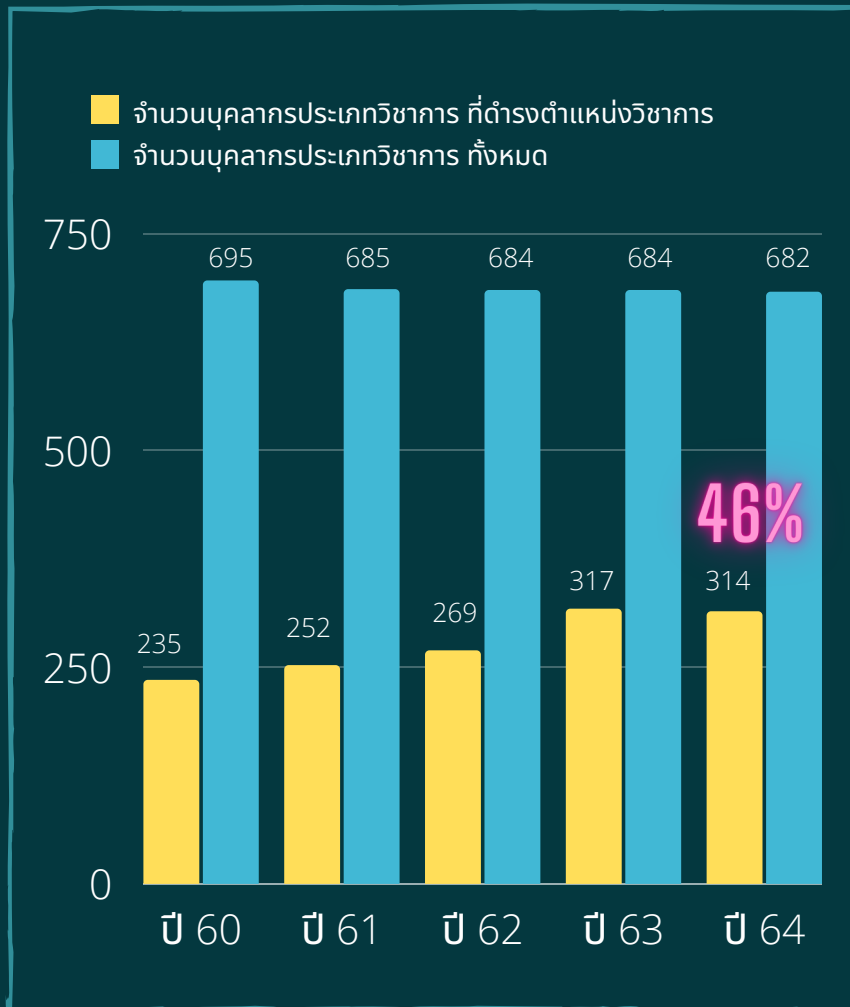
ข้อมูลบุคลากรประเภทวิชาการ : คุณวุฒิ ป.เอก



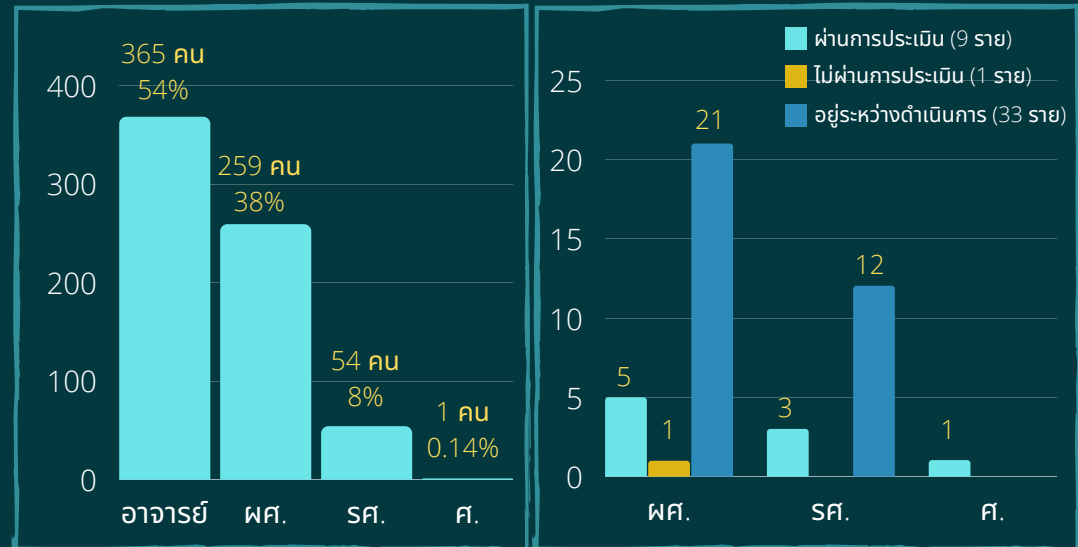
มาตรการที่ใช้เพิ่มสัดส่วน ป.เอก

- กำหนดเงื่อนไขรับสมัครเฉพาะปริญญาเอก
- ให้ลาศึกษาต่อ โดยให้ได้รับค่าจ้างระหว่างลา
- ให้ได้รับการเลื่อนค่าจ้างระหว่างลาศึกษา (ร้อยละ 1)
- มีกองทุนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยแม่โจ้ สนับสนุนทุนการศึกษา

ข้อมูลบุคลากรประเภทวิชาการ : ตำแหน่งทางวิชาการ



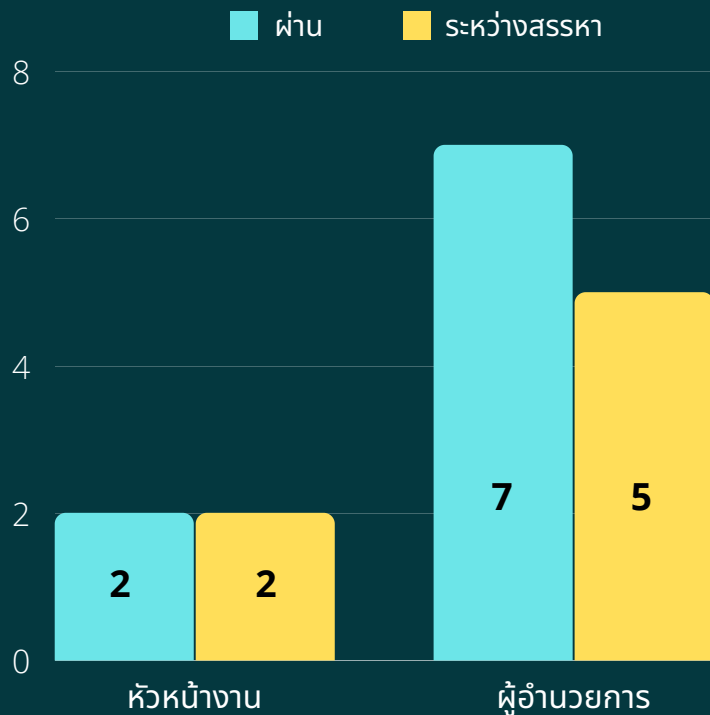
การดำเนินการ ปี 2564 (6 เดือน)



- ตั้งแต่ปี 2562 ก.บ.ม. มีมาตรการการติดตามความก้าวหน้าตำแหน่งทางวิชาการ ส่งผลให้บุคลากรให้ความสำคัญกับการขอตำแหน่งมากยิ่งขึ้น
 - อ. -> ผศ. (ภายใน 5 ปี + 2 ปี ไม่ได้เลื่อน) -> เลิกจ้าง
 - ผศ. -> รศ. (ภายใน 7 ปี + 2 ปี ไม่ได้เลื่อน) -> เลิกจ้าง
 - * ตำแหน่งบริหาร ได้รับการยกเว้นการนับระยะเวลา
- อยู่ระหว่างการปรับเงื่อนไขการจ่ายเงินสนับสนุนการจัดทำผลงานทางวิชาการ
- เปรียบเทียบกับเป้าหมายตามแผนบริหารระยะ 4 ปี (ปี 2564)
 - มิติที่ 2 MOC : เป้าประสงค์ 2.5 HighPerformanceOrganization เท่ากับ ระดับ 4
- หากสิ้นปีงบประมาณอาจสามารถบรรลุเป้าหมายระดับ 5 คือ 47% (321 ราย)

ข้อมูลบุคลากรสายสนับสนุน : ตำแหน่งที่สูงขึ้น

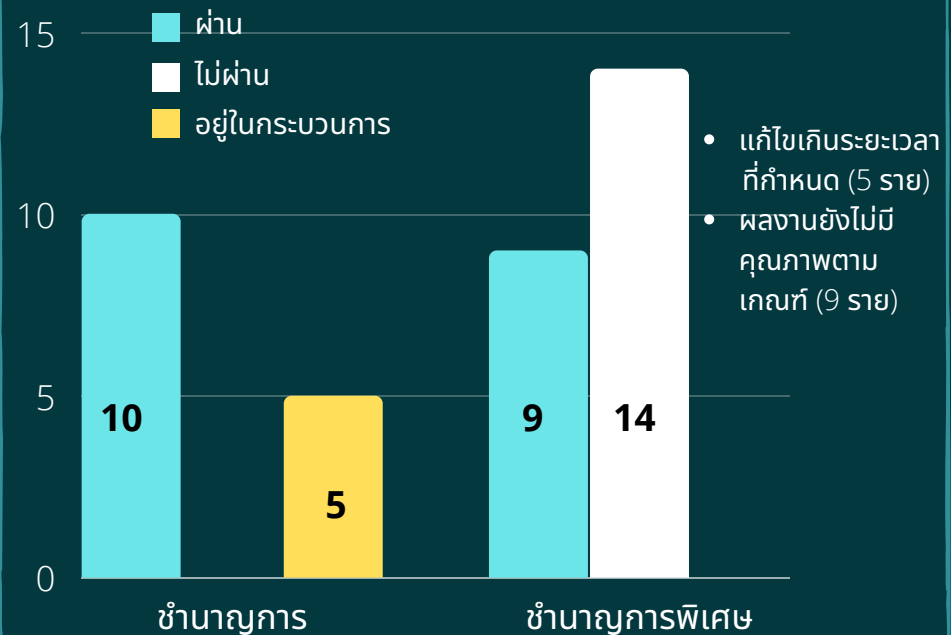
ตำแหน่งบริหาร



- ปรับปรุงหลักเกณฑ์การสรรหาระดับผู้อำนวยการ :
- ☐ เพิ่มระยะเวลาดำรงตำแหน่ง จาก 3 ปี เป็น 4 ปี
 - ☐ เพิ่มเติมคุณสมบัติให้หลากหลาย
 - ☐ ไม่ต้องสอบข้อเขียน
 - ☐ รับสมัครครบ 3 ครั้ง ไม่มีผู้สมัคร ให้เสนอชื่อต่อ กบม.

ผลงาน

ข้อมูลย้อนหลัง 5 ปี

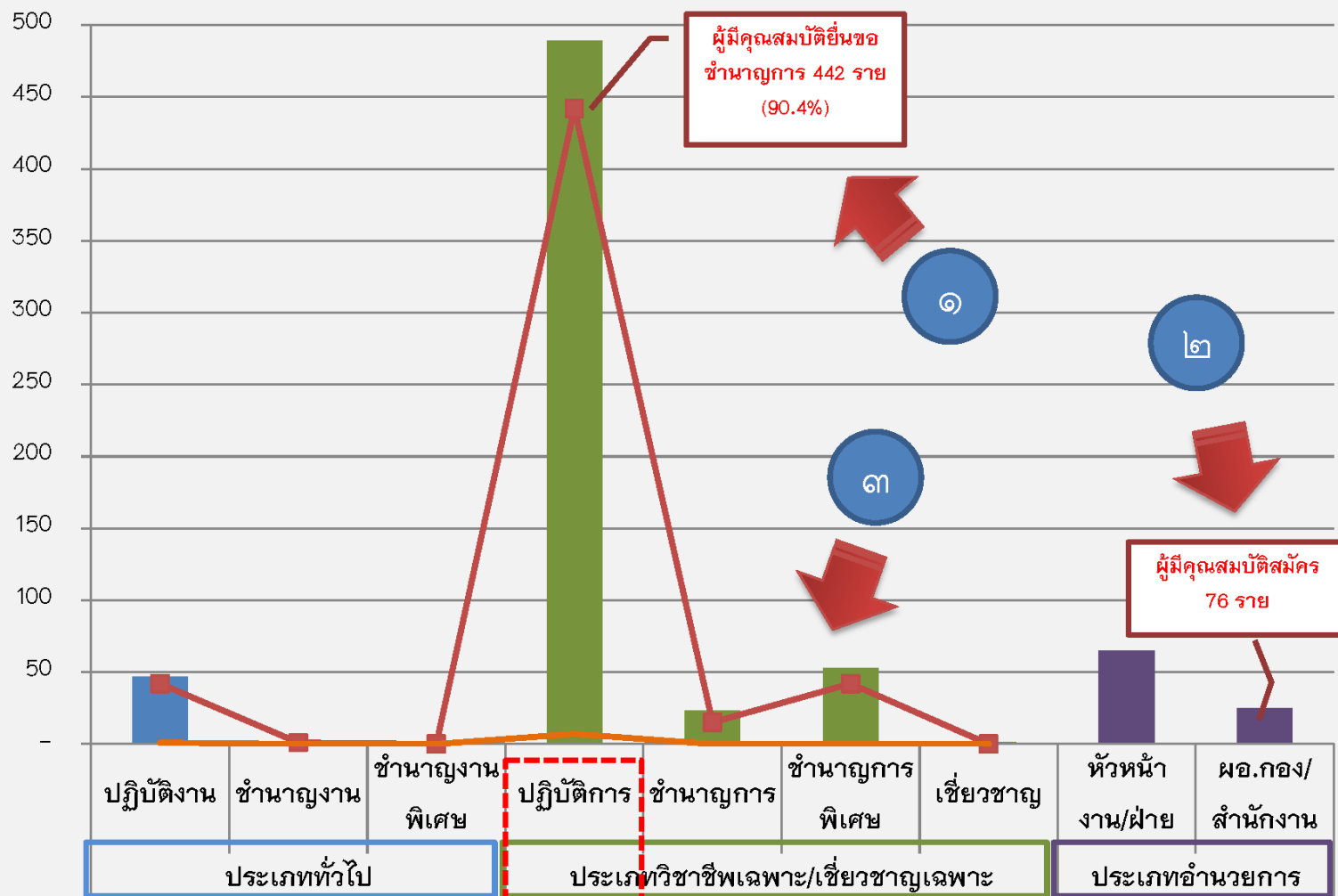


กลไกที่ใช้ส่งเสริม:

- ☐ เปิดกรอบระดับชำนาญการทุกตำแหน่ง
- ☐ สามารถขอรับ จปม. สนับสนุนการจัดทำสื่อสิ่งพิมพ์
- ☐ อยู่ระหว่างทบทวนเกณฑ์การขึ้นระดับ ชนก.พิเศษ

ข้อมูลบุคลากรสายสนับสนุน : ตำแหน่งที่สูงขึ้น

จำนวนบุคลากรประเภทสนับสนุนจำแนกตามประเภท และระดับตำแหน่ง (ราย)



*ข้อมูล วันที่ 31 มี.ค. 64

จำนวนปัจจุบันที่ได้รับแต่งตั้งแล้ว	47	2	1	489	23	53	1	65	25
ผู้ที่มีสิทธิยื่นขอในระดับ ต.สูงขึ้นไป	42	1	-	442	15	42	-		
ผู้ที่อยู่ระหว่างการยื่นขอ ต.สูงขึ้นไป	1	-	-	7	-	-	-		

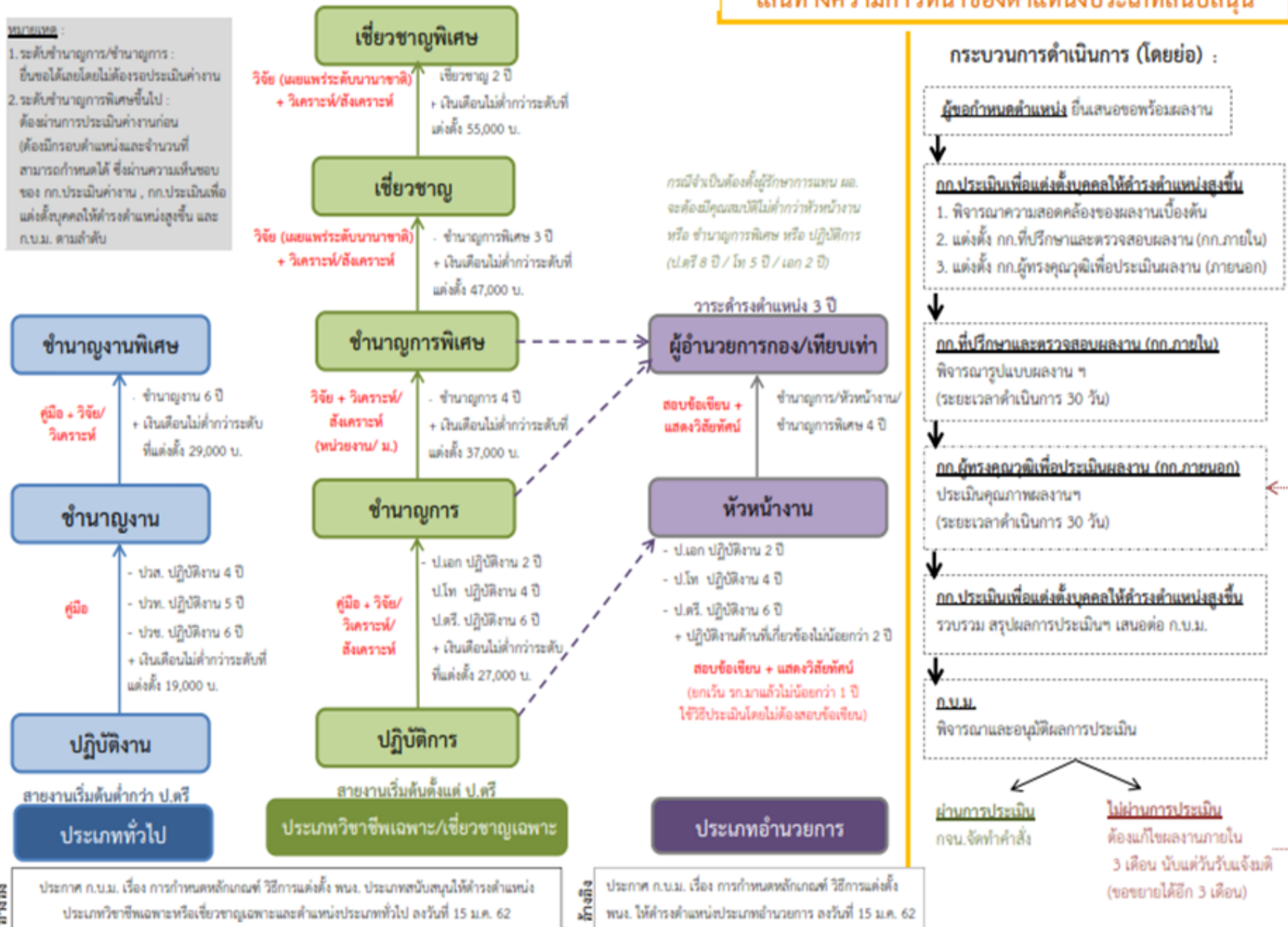
ข้อมูลบุคลากรสายสนับสนุน : ตำแหน่งที่สูงขึ้น

(เอกสารฉบับนี้ จัดทำเมื่อวันที่ 25 สิงหาคม 2563 : งานตำแหน่งและอัตราจ้าง กองการเจ้าหน้าที่)

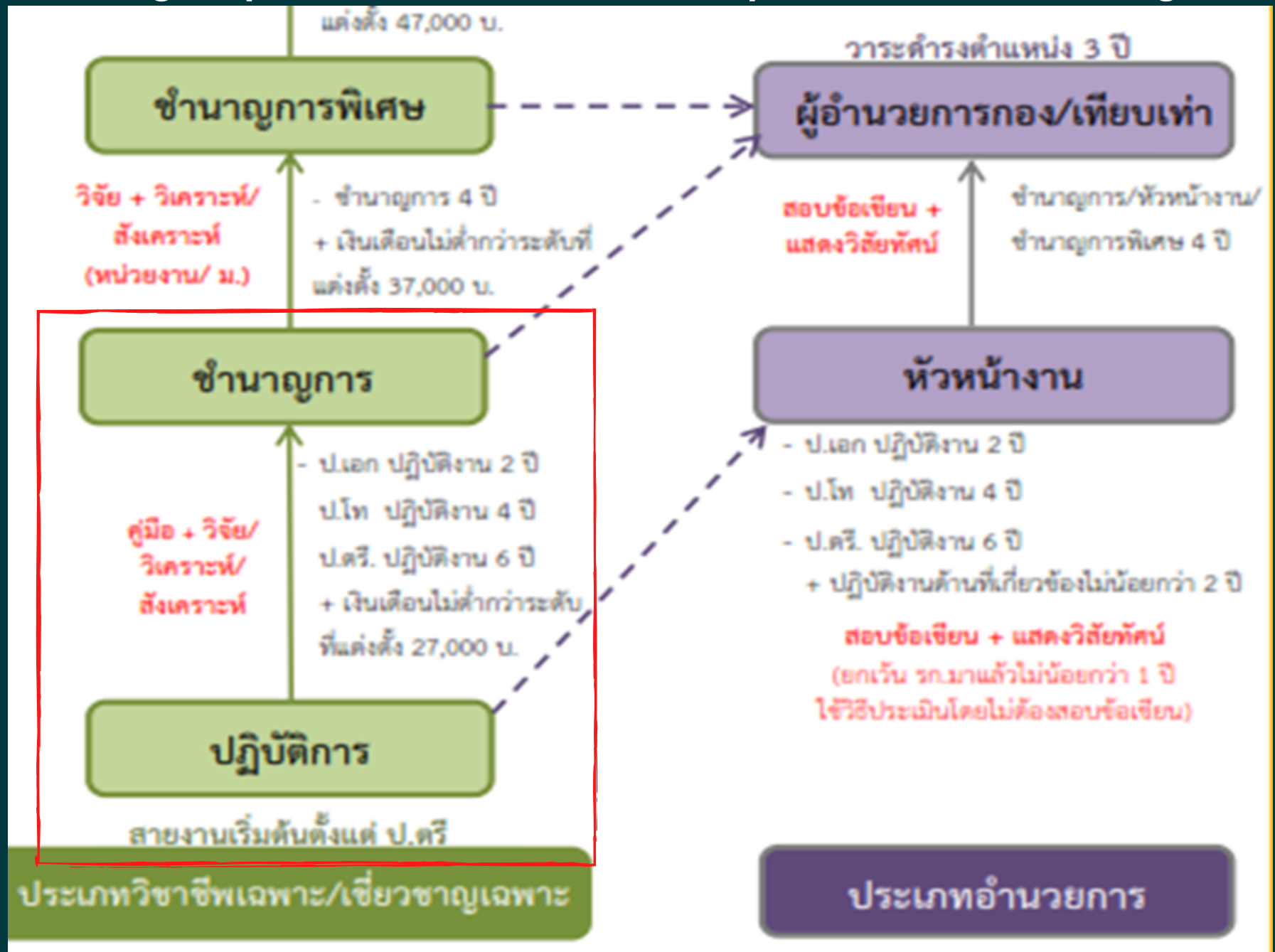
เส้นทางความก้าวหน้าของตำแหน่งประเภทสนับสนุน

หมายเหตุ :

- ระดับชำนาญการ/ชำนาญการพิเศษ : ยื่นขอได้โดยโดยไม่ต้องรอประเมินค่างาน
- ระดับชำนาญการพิเศษขึ้นไป : ต้องผ่านการประเมินค่างานก่อน (ต้องมีกรอบตำแหน่งและจำนวนที่สามารถกำหนดได้ ซึ่งผ่านความเห็นชอบของ กก.ประเมินค่างาน , กก.ประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น และ ก.บ.ม. ตามลำดับ

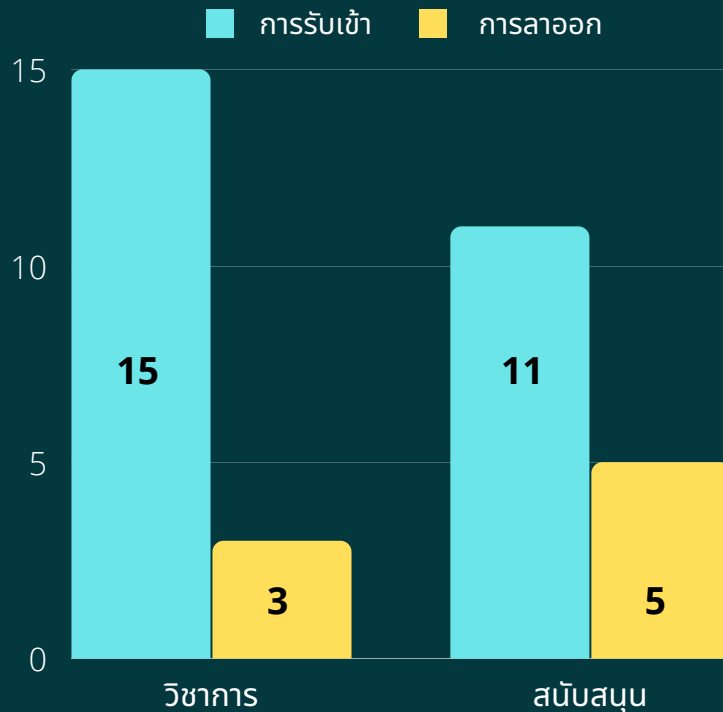


ข้อมูลบุคลากรสายสนับสนุน : ตำแหน่งที่สูงขึ้น



ข้อมูลบุคลากร : อัตราการรับเข้า-ลาออก

อัตราการลาออก คิดเป็น 0.47% ของบุคลากรทั้งหมด



เหตุผลในการลาออก

ไปประกอบอาชีพอื่น		4 คน (50%)
ย้ายไปอยู่กับครอบครัว		2 คน (25%)
สิ้นสุดสัญญาจ้าง		1 คน (12.5%)
ได้รับการบรรจุเป็น พนม.		1 คน (12.5%)

อัตราการรับเข้า คิดเป็น 1.55% ของบุคลากรทั้งหมด

- > โดยส่วนใหญ่เป็นกรอบอัตรากำลังบุคลากรประเภทวิชาการ เพื่อสนับสนุนการจัดตั้งคณะใหม่ ส่วนบุคลากรประเภทสนับสนุน เป็นกรอบอัตราประเภทพนักงานราชการ รวมถึงการจ้างผู้เชี่ยวชาญ

ข้อมูลด้านสวัสดิการ

กองทุนสวัสดิการ



ค่าสวัสดิการงานศพ



ค่าทำนุบ้านหลังแรก



ค่าอุปสมบทครั้งแรก



ค่าแต่งงานครั้งแรก



ค่ารับขวัญบุตรคนแรก



ค่าสวัสดิการโรคใด
และโรคมะเร็ง



ทุพพลภาพ



COVID-19
ผู้เจ็บป่วยจาก
COVID-19

กองทุนเงินทดแทน

ค่ารักษาพยาบาล

ค่ารักษาพยาบาลในกรณีเจ็บป่วย
ไม่เกิน 50,000 บาท / การผ่าตัดใหญ่ 1 ครั้ง
ค่ารักษาพยาบาลในกรณีเจ็บป่วย
โดยแพทย์ไม่เกิน 500,000 บาท
ค่ารักษาพยาบาลในกรณีเจ็บป่วย
โดยแพทย์ไม่เกิน 2,000,000 บาท
ค่ารักษาพยาบาลในกรณีเจ็บป่วย
โดยแพทย์ไม่เกิน 2,000,000 บาท
ค่ารักษาพยาบาลในกรณีเจ็บป่วย
โดยแพทย์ไม่เกิน 2,000,000 บาท

ค่าทำศพ

ได้รับค่าทำศพเป็นจำนวน 100 เท่าของอัตรา
ค่าจ้างขั้นต้นหรือสูงสุดตามกฎหมาย
ว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน โดยจ่ายให้ผู้จัดการศพ

หากลูกจ้างจำเป็นต้องได้รับการฟื้นฟู



- ค่าจ้างชดเชยผู้สมรรถภาพ
การทำงานด้านอาชีพ
ไม่เกิน 24,000 บาท
- ค่าจ้างชดเชยผู้สมรรถภาพ
การทำงานด้านอาชีพ
ไม่เกิน 24,000 บาท
- ค่าจ้างชดเชยผู้สมรรถภาพ
การทำงานด้านอาชีพ
ไม่เกิน 24,000 บาท
- ค่าจ้างชดเชยผู้สมรรถภาพ
การทำงานด้านอาชีพ
ไม่เกิน 24,000 บาท

กองทุนสำรองเลี้ยงชีพมหาวิทยาลัยแม่โจ้

คุณสมบัติการสมัครเป็นสมาชิกกองทุนฯ

- ข้าราชการที่เปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงาน
มหาวิทยาลัย และไม่เป็นสมาชิก กบข. ต่อ
- ลูกจ้างประจำที่เปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงาน
มหาวิทยาลัย ต้องปฏิบัติงานเป็นพนักงาน
มหาวิทยาลัยมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี
- พนักงานมหาวิทยาลัย
ต้องปฏิบัติงานมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี



อัตราเงินสมทบ

เงินสะสม
(สมาชิกจ่าย)
6 - 15 % ของค่าจ้าง
อาทิสมาชิก 3 ปีขึ้นไป
สามารถปรับลดเงินเหลือ
2% ของค่าจ้าง



เงินสมทบ
(มหาวิทยาลัยสมทบ)
6% ของค่าจ้าง

บริการจัดการกองทุน
บลจ. กรุงไทย



การสิ้นสุดสมาชิกภาพ

- ตาย
- ลาออก
- พ้นจากงาน ไม่ว่าด้วยเหตุผลใด
- เกษียณอายุ
- โอนไปเป็นสมาชิกกองทุนอื่น
- มหาวิทยาลัยยกเลิกหรือถอนตัวจากกองทุน
- เมื่อกองทุนยกเลิก

การจ่ายเงินเมื่อสิ้นสุดสมาชิกภาพ

สมาชิกได้รับเงินสะสมและผลประโยชน์จากเงินสะสม
ส่วนเงินสมทบและผลประโยชน์จากเงินสมทบ ตามหลักเกณฑ์ ดังนี้



ประกันสังคม

“ 7. กรณีว่างงาน ”

“ 1. กรณีเจ็บป่วย ”

“ 2. กรณีคลอดบุตร ”

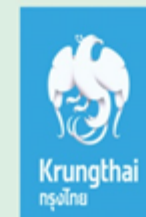
“ 3. กรณีทุพพลภาพ ”

“ 4. กรณีตาย ”

“ 5. กรณีสงเคราะห์บุตร ”

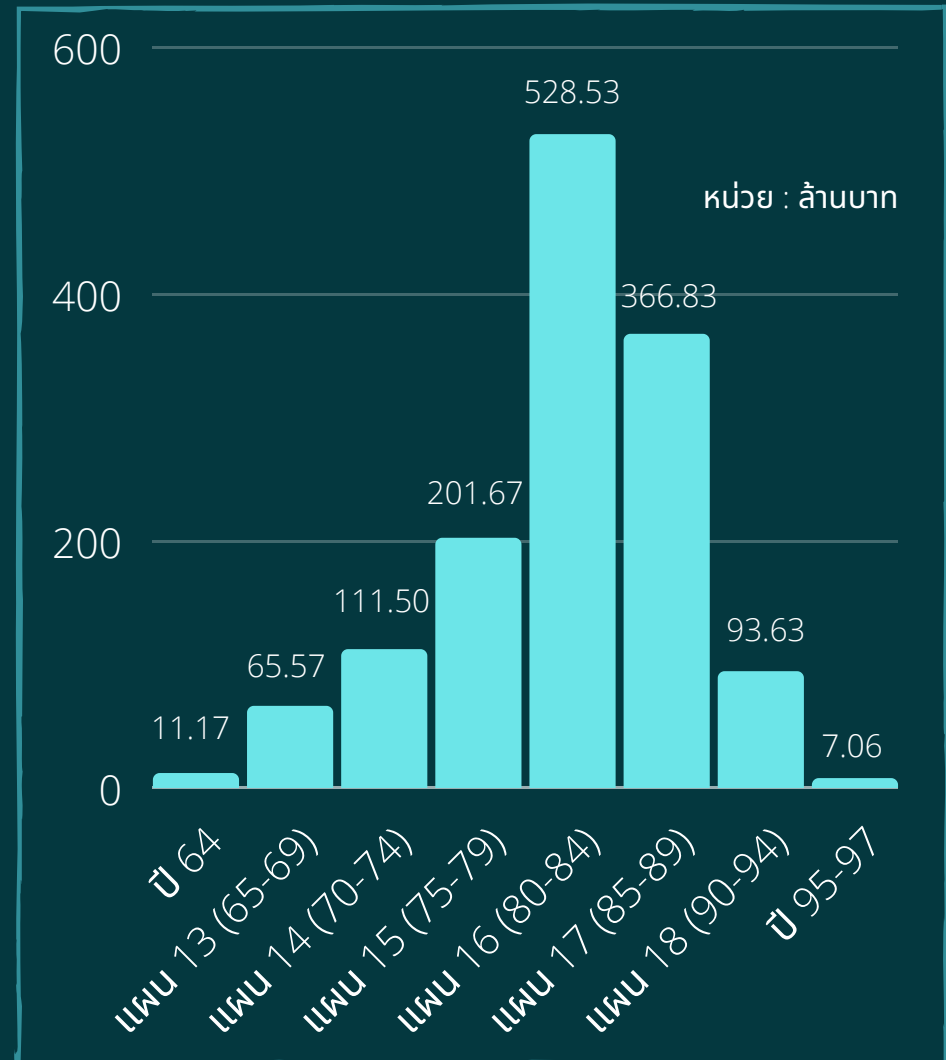
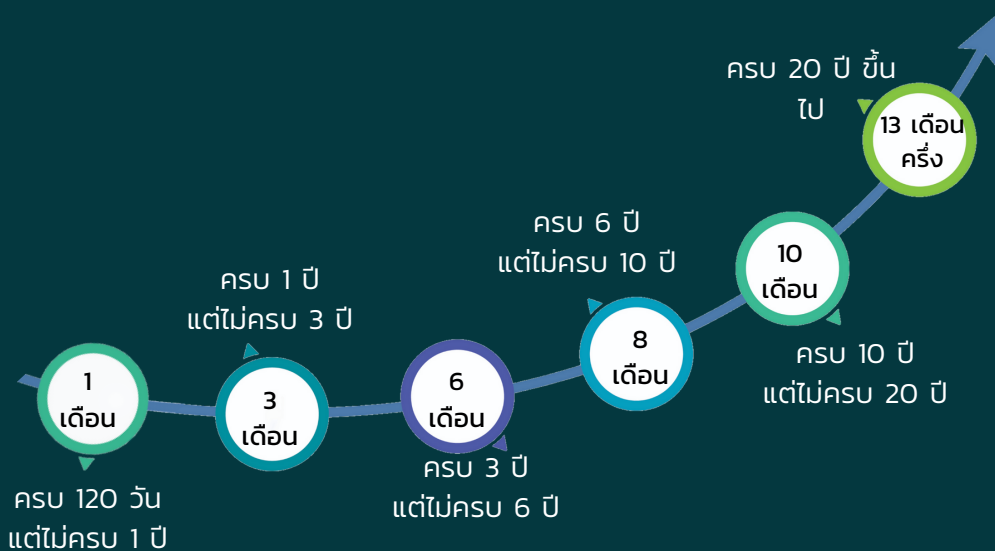
“ 6. กรณีชราภาพ ”

MOU กับธนาคาร / สถาบันการเงิน



เงินชดเชย (เฉพาะพนักงานมหาวิทยาลัย)

ประมาณการรายจ่ายเงินชดเชยฯ พนักงานมหาวิทยาลัย ปีงบประมาณ 2564-2597
(1,385.96 ล้านบาท) จำแนกตามช่วงระยะเวลาของแผนพัฒนาการศึกษา (ช่วงละ 5 ปี)**



* อ้างอิงข้อมูลประมาณการจากกองแผนงาน

กรอบแนวคิดในการทำแผน HR



พรบ.มหาวิทยาลัยแม่โจ้ พ.ศ. 2560 : มาตรา 22 (3)

มาตรา ๒๒ สภามหาวิทยาลัยมีอำนาจหน้าที่ควบคุมดูแลกิจการทั่วไปของมหาวิทยาลัย
อำนาจหน้าที่เช่นว่านี้ให้รวมถึง

(๑) กำหนดทิศทาง เป้าหมายของมหาวิทยาลัย และวางนโยบาย รวมทั้งอนุมัติแผนพัฒนา
ของมหาวิทยาลัยที่เกี่ยวกับการดำเนินการตามวัตถุประสงค์

(๒) ออกข้อบังคับ ระเบียบ และประกาศของมหาวิทยาลัย เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติงาน
ของมหาวิทยาลัย และอาจมอบหมายให้มหาวิทยาลัยหรือส่วนงานใดในมหาวิทยาลัยเป็นผู้ออกข้อบังคับ
ระเบียบ และประกาศสำหรับส่วนงานนั้นเป็นเรื่อง ๆ ไปได้

(๓) ออกข้อบังคับว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย

(๔) ออกข้อบังคับเกี่ยวกับการบริหาร การเงิน การพัสดุ และทรัพย์สินของมหาวิทยาลัย

ข้อบังคับ ม.แม่โจ้ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2561 : ข้อ 26

ข้อ ๒๖ มหาวิทยาลัยและส่วนงานต้องจัดให้มีการพัฒนาผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย
อย่างสม่ำเสมอ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรม จริยธรรม และประสิทธิภาพ
ของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเพื่อใช้ประโยชน์ในการพัฒนาส่วนงานตามความเหมาะสมของภาระ
งานของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยในแต่ละประเภท แต่ละตำแหน่ง ซึ่งอาจจัดเป็นหลักสูตรเฉพาะ
ก็ได้ ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.บ.ม. กำหนด

กรอบแนวคิดในการทำแผน HR

แผน 4 ปี ตาม กพร. > 5 มิติ

“คนดี คนเก่ง และมีความสุข”

- 1.ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์
- 2.ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล
- 3.ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล
- 4.ความพร้อมรับพีดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
- 5.คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

แผน 4 ปี อธิการ > 5 มิติ

“การบูรณาการ SPO+MOC”

- 1.ยุทธศาสตร์ 100 ปี (SPO)
- 2.พันธกิจหลัก (MOC)
- 3.ความเป็นนานาชาติ
- 4.การพลิกโฉมมหาวิทยาลัย
- 5.การเพิ่มรายได้ ลดรายจ่าย

แผนบริหารทรัพยากรมนุษย์

“บุคลากร เป็นคนดี คนเก่ง
เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย”

แผนพัฒนามหาวิทยาลัยแม่โจ้ ระยะที่ 12

“มีทรัพยากรบุคคลที่มีสมรรถนะสูง
สู่องค์กรมีสมรรถนะสูง”

ร่าง

กรอบแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ
ระยะที่ 13

“ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่าง
ต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต”

แหล่งข้อมูลสนับสนุน

ข้อคิดเห็น Training Needs

จากเครือข่าย HR
ทุกส่วนงาน/หน่วยงาน
เป็นส่วนหนึ่ง
ในการกำหนดหัวข้อพัฒนาบุคลากร

แผน HR คณะ/สำนัก

นำข้อมูลมาประกอบ
การทำแผนในปีถัดไป
เช่น การขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูง
ของบุคลากรประเภทวิชาการ /
บุคลากรประเภทสนับสนุน เป็นต้น

ข้อเสนอแนะ

จากผู้รับผิดชอบในมิติที่ 3 - 5
ของแผนบริหารมหาวิทยาลัยแม่โจ้
ระยะ 4 ปี (พ.ศ. 2563 - 2566)
ในวาระการดำรงตำแหน่งของ
รศ. ดร.วีระพล ทองมา
ด้าน HR

ข้อคิดเห็น

จาก
คณะกรรมการพัฒนาบุคลากร
มหาวิทยาลัยแม่โจ้

รายละเอียด

มิตที่ 1 การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ 100 ปี (SPO)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 ส่งเสริมบุคลากรในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์
1.1 เพื่อให้มหาวิทยาลัยมีบุคลากรที่สามารถปฏิบัติงานตอบสนองต่อการบรรลุยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย	1.1.1 ร้อยละบุคลากรที่ได้รับการถ่ายทอดยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย	1. ส่งเสริมบุคลากรให้รับรู้และปฏิบัติงานได้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย
	1.1.2 จำนวนระบบสารสนเทศด้านความเชี่ยวชาญของบุคลากร (อย่างน้อยปีละ 1 ระบบ)	2. พัฒนาระบบฐานข้อมูลความเชี่ยวชาญของบุคลากรที่มีอยู่กับการนำไปใช้ในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์
		3. สร้างระบบและกลไกในการสรรหา / พัฒนา / ดำรงรักษาไว้ซึ่งผู้เชี่ยวชาญ เช่น แรงจูงใจ ค่าตอบแทน เป็นต้น
1.2 เพื่อให้เกิดการบูรณาการองค์ความรู้ของบุคลากร ในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย	1.2.1 จำนวนเครือข่าย / โครงการ ที่มีการบูรณาการองค์ความรู้ของบุคลากรในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย	4. ส่งเสริมการทำงานแบบบูรณาการร่วมกันของผู้เชี่ยวชาญ

รายละเอียด

มิติที่ 2 พันธกิจหลัก (MOC) ด้านการพัฒนาบุคลากร

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อรองรับพันธกิจมหาวิทยาลัย

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์
2.1 เพื่อให้มีระบบการบริหารงานบุคคลที่ตอบสนองพันธกิจหลักของมหาวิทยาลัย	2.1.1 จำนวนครั้งที่ได้จัดโครงการหรือกิจกรรมที่สร้างความร่วมมือในการพัฒนามหาวิทยาลัย (ส่วนงานจัดอย่างน้อย 1 ครั้ง)	1. สร้างบรรยากาศแห่งความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ร่วมแรงร่วมใจในการพัฒนามหาวิทยาลัย
	2.1.2 ระดับความสำเร็จของการสร้างระบบสวัสดิการของบุคลากรในระยะยาวตามศักยภาพของมหาวิทยาลัย	2. สร้างระบบสวัสดิการของบุคลากรให้มีความชัดเจนในระยะยาว
	2.1.3 จำนวนระบบที่ได้รับการปรับปรุงหรือพัฒนาระบบสารสนเทศด้านบุคลากร (อย่างน้อยปีละ 1 ระบบ)	3. ปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรและพัฒนาระบบสารสนเทศด้านบุคลากรที่มีประสิทธิภาพตอบสนองต่อการตัดสินใจได้อย่างรวดเร็ว
	2.1.4 จำนวนกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีความซื่อสัตย์สุจริตโปร่งใสในการดำเนินงาน	4. ส่งเสริมบุคลากรมีความซื่อสัตย์สุจริตและความโปร่งใสในการดำเนินงาน
	2.1.5 ระดับความสำเร็จของแผนบริหารทรัพยากรมนุษย์ประจำปี	5. จัดทำแผนบริหารทรัพยากรมนุษย์ทั้งระดับมหาวิทยาลัยและทุกส่วนงานให้มีประสิทธิภาพและขับเคลื่อนให้สำเร็จเป็นรูปธรรม
	2.1.6 ระดับความสำเร็จของการพัฒนาแผนอัตรากำลัง	6. จัดทำแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับสถานการณ์ความเป็นจริงและความต้องการที่แท้จริงของมหาวิทยาลัยและส่วนงาน

รายละเอียด

มิตที่ 2 พันธกิจหลัก (MOC) ด้านการพัฒนาบุคลากร (ต่อ)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อรองรับพันธกิจมหาวิทยาลัย

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์
2.2 เพื่อให้บุคลากรมีความก้าวหน้าตามสายอาชีพและสมรรถนะของมหาวิทยาลัย	2.2.1 ร้อยละบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามหน้าที่ความรับผิดชอบและนำความรู้ไปใช้ประโยชน์	7. สนับสนุนบุคลากรให้ได้รับการพัฒนาที่สอดคล้องตามตำแหน่ง กลุ่มงาน ความก้าวหน้าในสายอาชีพและสมรรถนะของมหาวิทยาลัย
		8. ส่งเสริม พัฒนาระดับศักยภาพบุคลากร (Upskills-Reskills)
	2.2.2 ร้อยละบุคลากรประเภทวิชาการที่ได้รับการส่งเสริมการขึ้นสู่ตำแหน่งทางวิชาการ	9. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรประเภทวิชาการยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการและประเภทสนับสนุนสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นตามสัดส่วนงบประมาณที่เหมาะสม
	2.2.3 ร้อยละบุคลากรประเภทสนับสนุนวิชาการที่ได้รับการส่งเสริมการขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	
	2.2.4 จำนวนระบบสารสนเทศบุคลากรที่ลาศึกษาต่อ (อย่างน้อยปีละ 1 ระบบ)	10. พัฒนาระบบติดตามและสนับสนุนบุคลากรที่ลาศึกษาต่อให้สามารถสำเร็จการศึกษาได้ภายในระยะเวลาที่กำหนด
	2.2.5 ร้อยละบุคลากรตำแหน่งผู้บริหาร (ต้น,กลาง,สูง) ที่ปฏิบัติงานได้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์	11. สร้าง Leadership

รายละเอียด

มิติที่ 3 ความเป็นนานาชาติ (International)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยเพื่อรองรับการเป็นมหาวิทยาลัยระดับนานาชาติ

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์
3.1 บุคลากรมีทักษะด้านภาษาต่างประเทศ และการสร้างเครือข่าย	3.1.1 ร้อยละบุคลากรที่ผ่านเกณฑ์มาตรฐานสมรรถนะด้านการใช้ภาษาต่างประเทศตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด	1. ส่งเสริมบุคลากรให้มีความรู้ด้านภาษาต่างประเทศจากหน่วยงานภายในและภายนอก
	3.1.2 จำนวนความร่วมมือทางวิชาการในระดับนานาชาติ (MOU) ที่มีการทำกิจกรรมร่วมกัน	2. ส่งเสริมการสร้างเครือข่ายความร่วมมือในระดับนานาชาติ

รายละเอียด

มิติที่ 4 การพลิกโฉมมหาวิทยาลัย (Reinventing University)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 บริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่เอื้อต่อการพลิกโฉมมหาวิทยาลัย
ด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมการเกษตรสมัยใหม่

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์
4.1 บุคลากรมีความรู้ความสามารถในการสร้างเทคโนโลยี นวัตกรรม	4.1.1 จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาด้านเทคโนโลยี และนวัตกรรม(จากกลุ่มเป้าหมายของ SMATI)	1. ส่งเสริมศักยภาพบุคลากรในการสร้างเทคโนโลยี นวัตกรรม และสามารถถ่ายทอดองค์ความรู้การเป็นผู้ประกอบการได้
		2. ส่งเสริม พัฒนาระดับศักยภาพบุคลากร(Upskills-Reskills)
4.2 มีระบบการบริหารงานบุคคลที่เหมาะสมและสอดคล้องกับการเป็นมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีและนวัตกรรมการเกษตรสมัยใหม่	4.2.1 จำนวนระเบียบหรือประกาศหรือหลักเกณฑ์ที่มีการประกาศใช้ เพื่อรองรับการทำงานร่วมกับหน่วยงานภายนอกของบุคลากรตามความต้องการของมหาวิทยาลัย อย่างน้อยปีละ 1 เรื่อง	3. ออกระเบียบ หรือประกาศ หรือหลักเกณฑ์ ที่สอดคล้องกับการทำงานร่วมกับหน่วยงานภายนอก ของบุคลากรประเภทวิชาการและประเภทสนับสนุนวิชาการ

รายละเอียด

มิติที่ 5 การเพิ่มรายได้ลดรายจ่าย (Income)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 สนับสนุนการเพิ่มประสิทธิภาพการใช้จ่ายงบประมาณอย่างคุ้มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุดเพื่อความยั่งยืนขององค์กร

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์
5.1 บุคลากรมีความตระหนักและมีความรู้ในการบริหารจัดการด้านการเงินและงบประมาณที่มีประสิทธิภาพ	5.1.1 ร้อยละบุคลากรที่ได้รับการส่งเสริมความตระหนักรู้ในการจัดการด้านการเงินและงบประมาณ	1. สร้างความตระหนักในการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า
		2. ส่งเสริมบุคลากรให้มี Design Thinking เพื่อลด process การทำงานเป็นการลดรายจ่าย หรือการเพิ่มรายได้ เช่น หลักสูตรอบรมใหม่ ผลิตภัณฑ์ใหม่
	5.1.2 จำนวนบุคลากรที่มีความรู้เกี่ยวกับการจัดการด้านการเงินและงบประมาณ (กลุ่มเป้าหมาย = นักวิชาการเงินและบัญชี 60 คน / นักวิชาการพัสดุ 34คน / หัวหน้างานการเงินของคณะ 2 คน / ผอ.กอง 16 คน / ผอ.สำนัก 4 คน / ผู้บริหารระดับคณะ+ผอ.สนง.คณบดี = 71คน) <u>รวม 205 คน</u>	3. ส่งเสริมบุคลากรให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการเงินและงบประมาณ

สรุป

จาก : มติที่ประชุมคณะกรรมการพัฒนาบุคลากร ในการประชุมครั้งที่ 1/2564
วันที่ 13 ส.ค. 64

มติ	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม งปม.65
มติที่ 1 ยุทธศาสตร์ 100 ปี	1. ส่งเสริมบุคลากรในการขับเคลื่อน ยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย	2	3	4	7
มติที่ 2 พันธกิจหลัก	2. พัฒนาการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ เพื่อรองรับพันธกิจมหาวิทยาลัย	2	11	11	14
มติที่ 3 ความเป็นนานาชาติ	3. พัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย เพื่อรองรับการเป็นมหาวิทยาลัยระดับ นานาชาติ	1	2	2	4
มติที่ 4 การพลิกโฉมมหาวิทยาลัย	4. บริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ ที่เอื้อต่อการพลิกโฉมมหาวิทยาลัยด้าน เทคโนโลยีและนวัตกรรมเกษตรสมัยใหม่	2	2	3	3
มติที่ 5 การเพิ่มรายได้ลดรายจ่าย	5. สนับสนุนการเพิ่มประสิทธิภาพการใช้จ่าย งบประมาณอย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์	1	2	3	6
	รวม	8	20	23	34