



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

ผ่านความเห็นชอบจากสภามหาวิทยาลัยแม่โจ้
ในการประชุมครั้งที่ 7/2564
เมื่อวันที่ 18 กันยายน 2564

จัดทำโดย

คณะกรรมการพัฒนาบุคลากร
มหาวิทยาลัยแม่โจ้
พ.ศ. 2564

บทนำ

ทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการดำเนินงานต่าง ๆ ขององค์การ การที่องค์การจะได้ทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ จำเป็นต้องมีการบริหารจัดการและการวางแผนที่ดี เพราะจะทำให้องค์การสามารถขับเคลื่อนไปได้อย่างมั่นคง ท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้นได้เสมอ หากมีการวางแผนที่ดีก็เปรียบเสมือนเข็มทิศชี้้นำการปฏิบัติไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ เป็นผลให้องค์การและบุคลากรมีการปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้มีการบริหารจัดการและพัฒนาบุคลากรอย่างมีระบบและตรงตามความต้องการของมหาวิทยาลัย ตามความข้อ 26 แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2561 ซึ่งกำหนดให้มหาวิทยาลัยและส่วนงาน ต้องจัดให้มีการพัฒนาผู้ปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมจริยธรรม และประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงาน มหาวิทยาลัยจึงได้จัดทำแผนบริหารทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2565-2569) ขึ้น อันมีเป้าหมายในการขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยในการก้าวสู่ปีที่ 100 อย่างภาคภูมิใจและยั่งยืน

คณะกรรมการพัฒนาบุคลากร

กันยายน 2564

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

มหาวิทยาลัยแม่โจ้ได้จัดทำแผนบริหารทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2565- 2569) ตามแผนบริหารมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ระยะ 4 ปี (พ.ศ. 2563-2566) เพื่อให้มีความสอดคล้องกับสถานการณ์ภายในและภายนอกที่เปลี่ยนแปลงไป โดยหวังผลให้มหาวิทยาลัยมีพลังขับเคลื่อนในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพ โดยคำนึงถึงคุณภาพชีวิตที่ดีมีความสมดุลกับการปฏิบัติงาน รวมทั้ง การสนับสนุนให้เกิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์และวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัยที่ได้วางยุทธศาสตร์การทำงานแบบบูรณาการ คือ การพัฒนาตามภารกิจหลัก (Moderating Operation Center) หรือ MOC ควบคู่ไปกับการทำงานเชิงรุกเพื่อก้าวสู่ความเป็นเลิศ (Strategic Program Management Office) หรือ SPO เพื่อปรับเปลี่ยนระบบการทำงานให้มีประสิทธิภาพสูง มุ่งเน้นผลงานที่ตอบสนองความต้องการของสังคม ซึ่งทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยไปสู่เป้าหมายดังกล่าว ดังนั้น คณะกรรมการพัฒนาบุคลากรจึงเห็นควรให้มีการจัดทำแผนบริหารทรัพยากรมนุษย์ ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2565-2569) ขึ้นมาใหม่แทนแผนพัฒนาบุคลากรฉบับเดิมที่สิ้นสุดลง

กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนบริหารทรัพยากรมนุษย์ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2565-2569) มุ่งหวังให้เป็นแผนกลยุทธ์ที่มุ่งบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย และพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะตามมาตรฐานหรือสูงกว่ามาตรฐานที่มหาวิทยาลัยต้องการ อันจะนำไปสู่การบริหารจัดการองค์การที่มีสมรรถนะสูง ในการวางแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยกำหนดวัตถุประสงค์ และเป้าหมาย ภายใต้กรอบ 5 มิติ ของแผนบริหารมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ระยะ 4 ปี ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

มิติที่ 1 ยุทธศาสตร์ 100 ปี

มิติที่ 2 พันธกิจหลัก

มิติที่ 3 ความเป็นนานาชาติ (International)

มิติที่ 4 การพลิกโฉมมหาวิทยาลัย (Reinventing)

มิติที่ 5 การเพิ่มรายได้ลดรายจ่าย (Income)

โดยเริ่มจากขั้นตอนที่ 1 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมในเชิงกลยุทธ์ทั้งภายในและภายนอกองค์การ ที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัย ด้วยเครื่องมือคุณภาพ SWOT Analysis พิจารณาจากตัวแบบ 7s Model ของ McKinsey ประกอบด้วย ระบบ โครงสร้าง กลยุทธ์ บุคลากร ทักษะ สไตล์ และค่านิยมร่วม ที่จะช่วยให้การพัฒนากลยุทธ์เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพเหมาะสมกับบริบทและความเปลี่ยนแปลงจากภายนอก การวิเคราะห์แผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยด้านพัฒนาบุคลากร การวิเคราะห์ข้อมูลบุคลากรมหาวิทยาลัย ข้อมูลรับฟังความคิดเห็นเพื่อการพัฒนามหาวิทยาลัยแม่โจ้ (MJU Feedback for

Development 2020) เพื่อให้เห็นสิ่งที่ควรส่งเสริมหรือพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ ร่างกรอบแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ระยะที่ 13 นำไปสู่ขั้นตอนที่ 2 การวางเป้าประสงค์ ตัวชี้วัด และกลยุทธ์ของแผนบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้สอดคล้องกับการบริหารมหาวิทยาลัย ทั้ง 5 มิติ ในขั้นตอนที่ 3 เป็นการนำแผนบริหารทรัพยากรมนุษย์ไปสู่การปฏิบัติ โดยใช้การมีส่วนร่วมของบุคลากร (engagement) จากการระดมความเห็น โดยใช้ Balance Scorecard (BSC) ซึ่งประกอบด้วย วัตถุประสงค์ เครื่องมือชี้วัด เป้าหมาย แผนงาน เพื่อกำหนดกลยุทธ์ร่วมกัน และนำมาเป็นกรอบในการวางแผนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของส่วนงานขั้นตอนสุดท้าย คือ การขับเคลื่อนการดำเนินงานตามแผนบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยต้องมีการสื่อสารทำความเข้าใจและนำไปปฏิบัติ ถ่ายทอดแผนงาน/โครงการหรือกิจกรรม เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ของการดำเนินงานที่ตอบสนองต่อยุทธศาสตร์ของแผนบริหารทรัพยากรมนุษย์ ในแต่ละปีจะมีการประเมินผลความสำเร็จของแผนประจำปี เพื่อนำผลไปปรับปรุงแผนในปีต่อไป นอกจากนี้ยังมีตัวชี้วัดสำคัญเพื่อใช้กำกับผลการดำเนินงานของแผนบริหารทรัพยากรมนุษย์ ระยะ 5 ปี

นอกจากการเตรียมการในเป้าประสงค์ที่สอดคล้องกับ 5 มิติ และการเลือกกลยุทธ์ที่เหมาะสมกับสภาพปัจจุบันของมหาวิทยาลัยแล้ว ยังคำนึงถึงข้อเสนอแนะจากคณะกรรมการด้านต่างๆ เช่น ด้านการประกันคุณภาพ ด้านการบริหารงานบุคคล ที่ได้ให้ข้อเสนอแนะการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ผลการวิเคราะห์สมรรถนะบุคลากร รวมถึงกิจกรรมระดมความคิดเห็นในการพัฒนางานจากกลุ่มงาน เพื่อนำมาจัดทำหลักสูตรอบรมใน Training Program ประจำปี เพื่อเพิ่มขีดความสามารถบุคลากรในการรองรับการเปลี่ยนแปลงในด้านต่างๆ รวมถึงการสร้างกำลังคนที่มีความสามารถทันยุคสมัย และมีความเชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยี ซึ่งสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยสู่การเป็นมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีและนวัตกรรมการเกษตรสมัยใหม่ต่อไป

สารบัญ

	หน้า
บทนำ	(1)
บทสรุปผู้บริหาร	(2)
สารบัญ	(4)
การวิเคราะห์สภาพการณ์ (SWOT Analysis)	1
ข้อมูลบุคลากรของมหาวิทยาลัย	4
ปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ	8
แผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย	9
แผนบริหารมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ระยะ 4 ปี (พ.ศ. 2563-2566)	10
ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์	14
เกณฑ์การประเมินผลความสำเร็จของแผน	17
สรุปจำนวนประเด็นยุทธศาสตร์ตาม มิติ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด กลยุทธ์	18
แผนบริหารทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2565-2569)	
และแผนบริหารทรัพยากรมนุษย์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565	19

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

การวิเคราะห์สภาพการณ์ (SWOT Analysis)

การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมในเชิงกลยุทธ์ ทั้งภายในและภายนอกองค์กรที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัย โดยใช้หลักการ SWOT Analysis ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1.1 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในองค์กร (จุดแข็ง : Strengths / จุดอ่อน : Weaknesses)

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในองค์กร พิจารณาจากตัวแบบ 7 ปัจจัย (7s Model) ของ McKinsey ประกอบด้วย ระบบ (System) โครงสร้าง (Structure) กลยุทธ์ (Strategy) บุคลากร (Staff) ทักษะ (Skill) สไตล์ (Style) และค่านิยมร่วม (Shared Values) ผลการวิเคราะห์จุดแข็ง-จุดอ่อน ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ดังนี้

STRENGTHS	WEAKNESSES
ระบบ (System) 1. มีสิ่งแวดล้อมทางกายภาพที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานและการใช้ชีวิต 2. มีอุปกรณ์ที่ทันสมัยและมีสิ่งอำนวยความสะดวกที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน 3. มีการสนับสนุนให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายอาชีพ 4. มีการนำระบบสมรรถนะมาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน โครงสร้าง (Structure) 5. มีการกระจายอำนาจการบริหารงานจากส่วนกลาง ทำให้การบริหารจัดการมีความยืดหยุ่น คล่องตัว กลยุทธ์ (Strategy) 6. มีเครือข่ายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เข้มแข็ง 7. มีการกำหนดสมรรถนะ (Competency) ทั้งสมรรถนะหลัก (Core Competency) สมรรถนะเฉพาะตามสายอาชีพ (Functional Competency) และสมรรถนะทางการบริหาร (Managerial Competency) เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพ	ระบบ (System) 1. กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ มีข้อจำกัดทำให้การดำเนินการไม่คล่องตัว 2. ขาดการเชื่อมโยงประสานงานกันระหว่างหน่วยงาน 3. ระบบสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล ยังไม่สามารถเชื่อมโยงข้อมูลได้ทั้งมหาวิทยาลัยและยังไม่เป็นมาตรฐานเดียวกัน โครงสร้าง (Structure) 4. ผู้บริหารส่วนงานที่มีวาระดำรงตำแหน่ง ทำให้การบริหารงานไม่มีความต่อเนื่องและไม่กล้าตัดสินใจในบางเรื่อง กลยุทธ์ (Strategy) 5. ยังไม่มีการจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งที่เป็นรูปธรรม (Succession Plan) 6. ยังไม่มีการนำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานมาใช้ในการพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยและหน่วยงาน รวมถึงแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan)

STRENGTHS	WEAKNESSES
บุคลากร (Staff) 8. บุคลากรจำนวนมากที่มีคุณวุฒิสอง และมีความเชี่ยวชาญหลากหลาย ทักษะ (Skill) 9. บุคลากรส่วนใหญ่เป็นผู้มีความรู้ ประสบการณ์ และมีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน สไตล์ (Style) 10. ผู้นำมีวิสัยทัศน์ มุ่งมั่นที่จะขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยสู่ระดับชาติและนานาชาติ ค่านิยมร่วม (Shared Values) 11. บุคลากรมีความภาคภูมิใจในความเป็น “แม่ใจ”	บุคลากร (Staff) 7. บุคลากรมีความรู้ในเชิงลึก แต่ยังไม่มีความรู้ในเชิงกว้าง 8. บุคลากรบางส่วนยังไม่พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงและเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ 9. บุคลากรไม่สามารถปฏิบัติงานได้หลากหลายหน้าที่ หรือสับเปลี่ยนหมุนเวียนงานได้ ทักษะ (Skill) 10. บุคลากรขาดการพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน เช่น เทคโนโลยีสารสนเทศ การจัดการข้อมูล เป็นต้น 11. บุคลากรขาดการพัฒนาทักษะเฉพาะตำแหน่ง เช่น กลุ่มงาน HR เป็นต้น สไตล์ (Style) 12. ขาดระบบการบริหารจัดการที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน 13. ขาดรูปแบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ทันสมัยยังคงยึดติดกับความรับผิดชอบ และงานประจำ ค่านิยมร่วม (Shared Values) 14. ขาดความเป็น Unity 15. บุคลากรรับรู้วัฒนธรรมแม่ใจ แต่ยังขาดการส่งเสริมให้เกิดการประพฤติปฏิบัติอย่างชัดเจนเป็นรูปธรรม 16. ความเหลื่อมล้ำของบุคลากรประเภทวิชาการและประเภทสนับสนุน

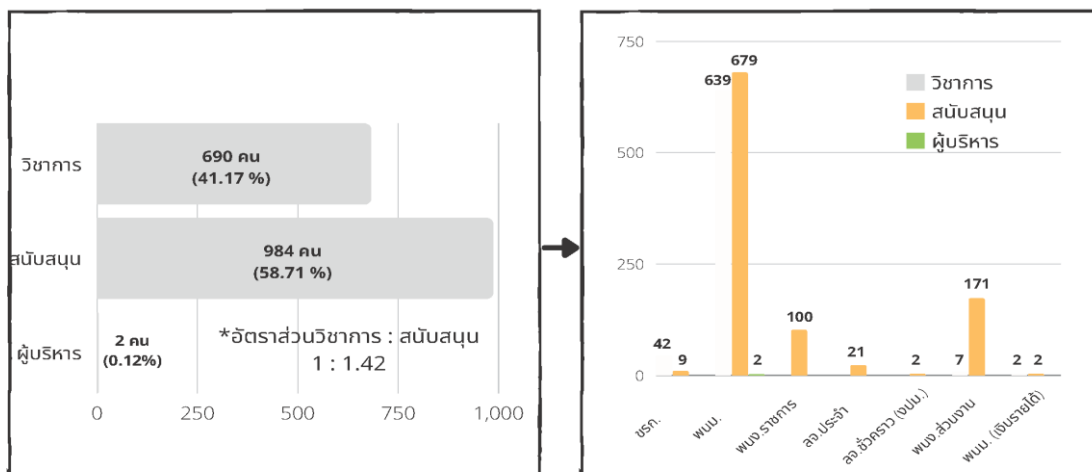
1.2 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร (โอกาส: Opportunities / อุปสรรค: Threats)

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร พิจารณาจากตัวแบบ PEST Analysis หรือ STEP Analysis ซึ่งประกอบด้วย 1.การเมือง (Political Component) 2. เศรษฐกิจ (Economic Component) 3.สังคมและวัฒนธรรม (Sociocultural Component) 4.เทคโนโลยี (Technological Component) ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัย มีดังนี้

OPPORTUNITIES	THREATS
การเมือง (Political Component) 1. นโยบาย Thailand 4.0 ซึ่งมุ่งเน้นด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัล 2. นโยบายของรัฐบาลที่เกี่ยวกับการสนับสนุนการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ทำให้มีความคล่องตัวในการบริหารงาน 3. นโยบายการขยายระยะเวลาการเกษียณอายุทำให้ผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ ยังคงปฏิบัติงานอยู่ในองค์กร เศรษฐกิจ (Economic Component) 4. การปรับเปลี่ยนโครงสร้างเศรษฐกิจไปสู่เศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม สังคมและวัฒนธรรม (Sociocultural Component) 5. เป็นสถาบันการศึกษาที่มีชื่อเสียง เป็นที่ยอมรับของสังคม 6. แนวโน้มการบริหารทรัพยากรมนุษย์ แนวใหม่ (HR Trends) และองค์ความรู้จากคนรุ่นใหม่ (New Generation) 7. เป็นสถาบันที่มีเครือข่ายสถาบันอุดมศึกษา ระดับชาติและนานาชาติ เทคโนโลยี (Technological Component) 8. ความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ 9. ความเชื่อมโยงของเครือข่ายในศาสตร์ต่างๆ ทั่วโลก (Globalization)	การเมือง (Political Component) 1. นโยบายรัฐบาลในการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐทำให้มีข้อจำกัดด้านงบประมาณและอัตรากำลัง 2. ความไม่มีเสถียรภาพของรัฐบาลและความผันผวนของสภาพสังคม เศรษฐกิจ การเมือง 3. กฎระเบียบจากหน่วยงานภาครัฐ เศรษฐกิจ (Economic Component) 4. การขยายตัวของผู้ประกอบการธุรกิจอิสระ ทำให้ความต้องการเป็นพนักงานประจำลดลง สังคมและวัฒนธรรม (Sociocultural Component) 5. การเข้าสู่สังคมผู้สูงวัย 6. ช่วงอายุที่แตกต่างกันของคนในสังคม (Generation Gap) 7. การขาดแคลนแรงงานทักษะสูงและมีความสามารถเฉพาะทาง 8. วิกฤตโรคระบาดโควิด-19 เทคโนโลยี (Technological Component) 9. เทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย จำเป็นต้องพัฒนาบุคลากรเพื่อให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี 10. ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีอย่างก้าวกระโดด

ข้อมูลด้านจำนวนบุคลากร

จำนวนบุคลากร 1,676 คน แยกตามประเภทบุคลากร

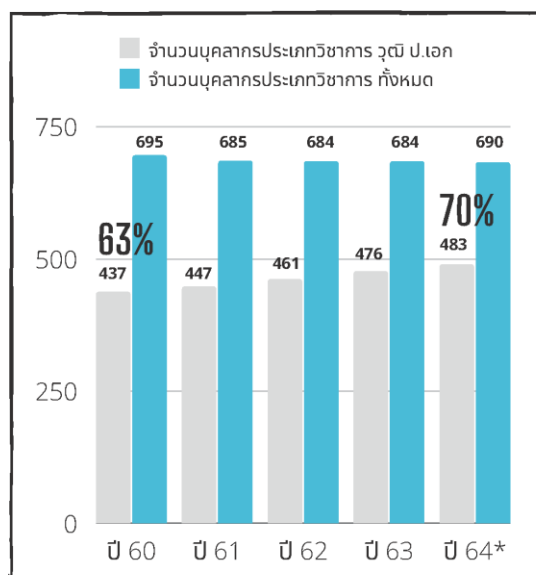


*อยู่ระหว่างการศึกษากำหนดสัดส่วนที่เหมาะสมกับบริบท ม.แม่โจ้ (ดำเนินการร่วมกับกองแผนงาน)

*ข้อมูล วันที่ 6 ก.ย. 64

ภาพที่ 1 จำนวนบุคลากรแยกตามประเภทบุคลากร

ข้อมูลบุคลากรประเภทวิชาการ : คุณวุฒิ ป.เอก



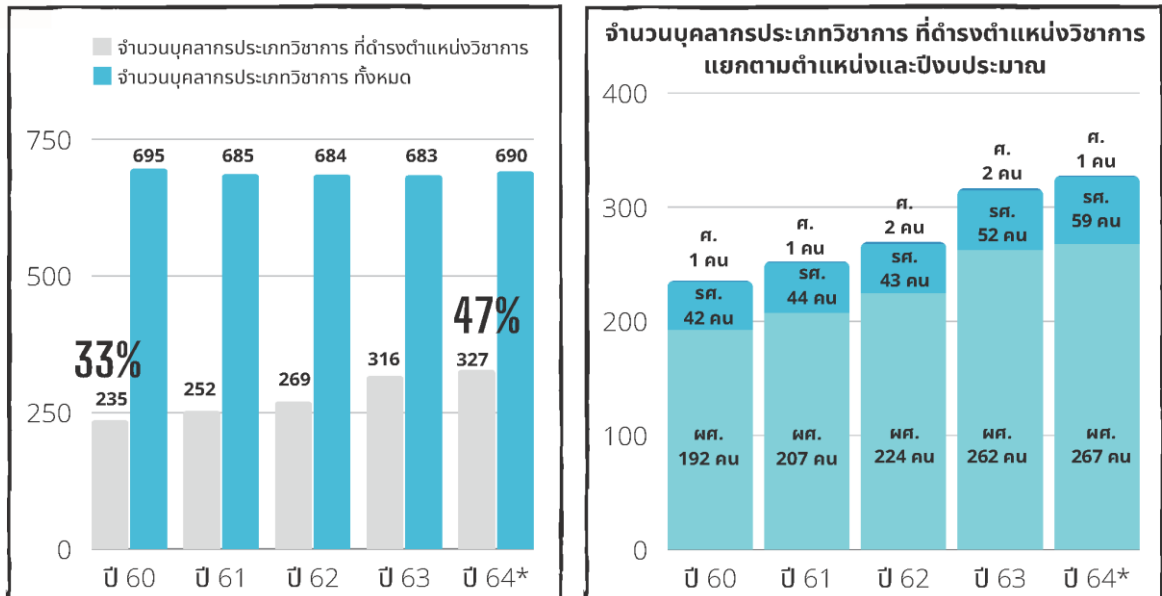
*ข้อมูล วันที่ 6 ก.ย. 64

ภาพที่ 2 จำนวนบุคลากรประเภทวิชาการที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก

มาตรการที่ใช้เพิ่มสัดส่วน ป.เอก

- กำหนดเงื่อนไขรับสมัครเฉพาะปริญญาเอก (ตั้งแต่ 8 ต.ค. 2561)
- ให้ลาศึกษาต่อ โดยให้ได้รับค่าจ้างระหว่างลา
- ให้ได้รับการเลื่อนค่าจ้างระหว่างลาศึกษา (ร้อยละ 1)
- มีกองทุนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยแม่โจ้ สนับสนุนทุนการศึกษา
- แผนพัฒนาบุคลากร 4 ปี (61-64) กำหนดเป้าหมาย ร้อยละ 5 ต่อปี

ข้อมูลบุคลากรประเภทวิชาการ : ตำแหน่งทางวิชาการ

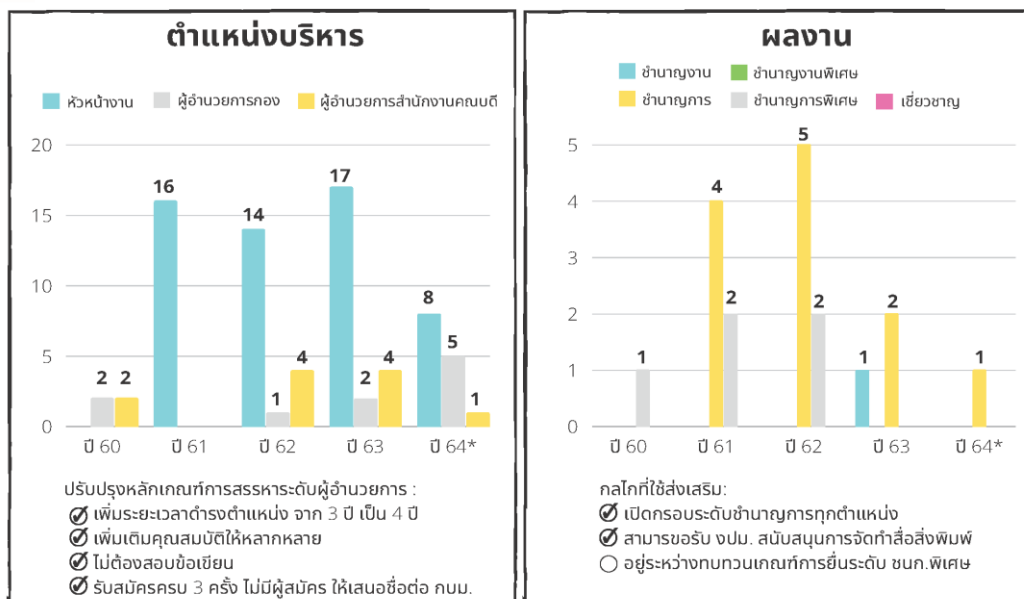


- ข้อมูลตามปีงบประมาณ สิ้นสุดวันที่ 30 ก.ย. ของแต่ละปี
- แผนพัฒนาบุคลากร 4 ปี (61-64) กำหนดเป้าหมาย ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการ ร้อยละ 6 ต่อปี ตามแผนพัฒนาการศึกษามหาวิทยาลัยแม่โจ้ ระยะที่ 12 (พ.ศ.2560-2564) ฉบับปรับปรุง

*ข้อมูล วันที่ 6 ก.ย. 64

ภาพที่ 3 จำนวนบุคลากรประเภทวิชาการที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ

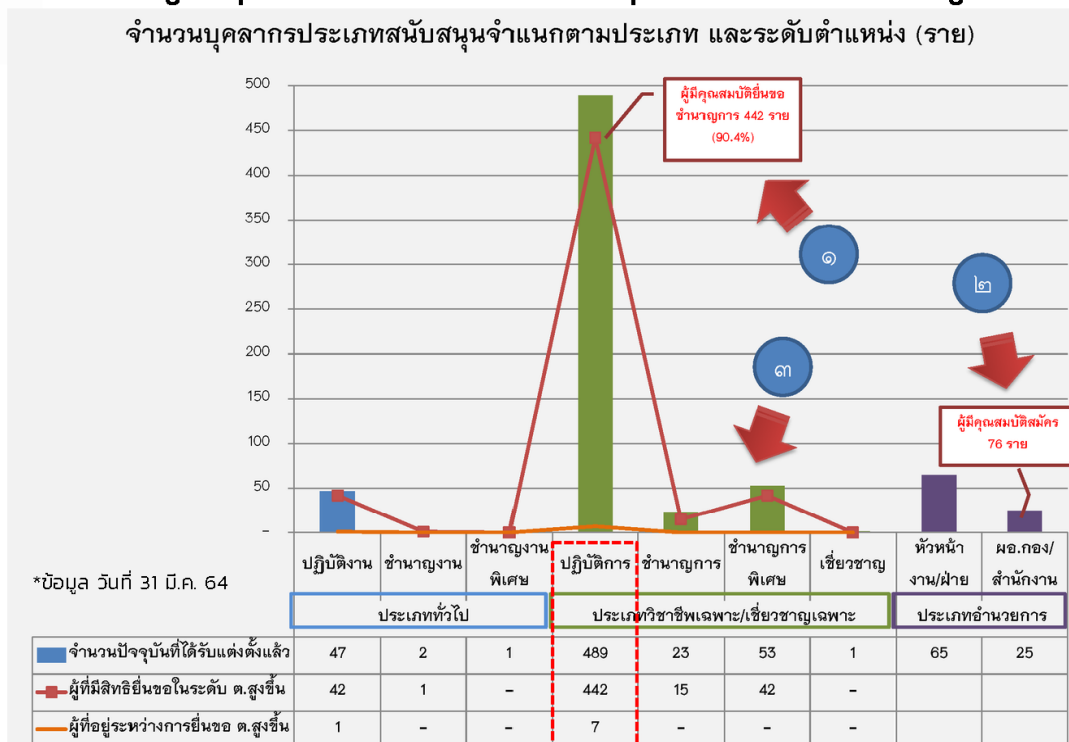
ข้อมูลบุคลากรสายสนับสนุน : ตำแหน่งที่สูงขึ้น



*ข้อมูล วันที่ 6 ก.ย. 64

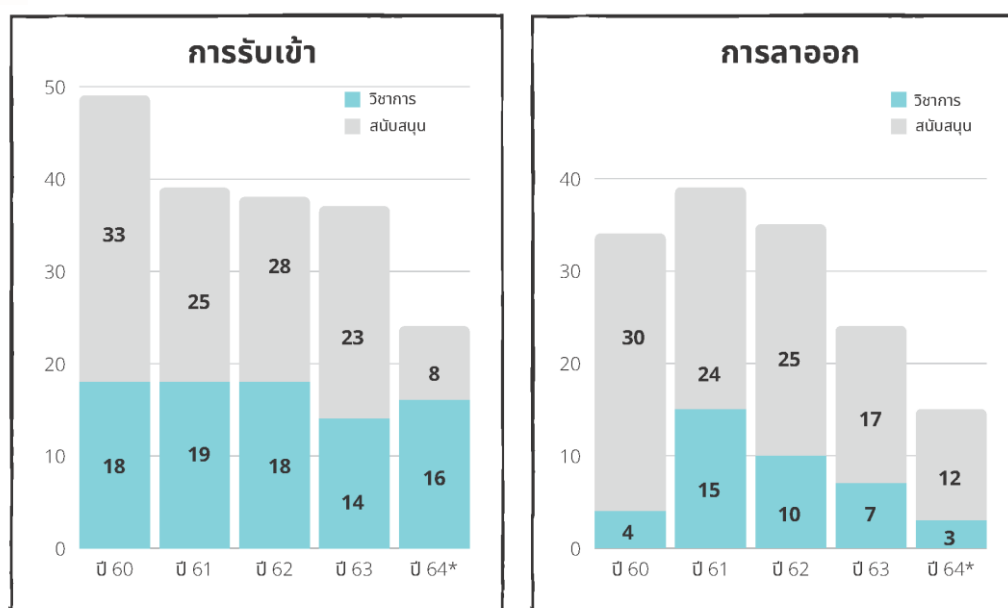
ภาพที่ 4 จำนวนบุคลากรประเภทสนับสนุนวิชาการที่ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น

ข้อมูลบุคลากรสายสนับสนุน : ตำแหน่งที่สูงขึ้น



ภาพที่ 5 จำนวนบุคลากรประเภทสนับสนุนจำแนกตามประเภทและระดับตำแหน่ง

ข้อมูลบุคลากร : อัตราการรับเข้า-ลาออก



*ข้อมูล วันที่ 6 ก.ย. 64

ภาพที่ 6 อัตราการรับเข้า-ลาออก

ปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ

ปรัชญามหาวิทยาลัย

“มุ่งมั่นพัฒนาบัณฑิตสู่ความเป็นผูุ้ดมด้วยปัญญา อดทน สู้งาน เป็นผู้มีคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อความเจริญรุ่งเรืองวัฒนาของสังคมไทยที่มีเกษตรเป็นฐานราก”

วิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัย

“เป็นมหาวิทยาลัยชั้นนำที่มีความเป็นเลิศทางการเกษตรในระดับนานาชาติ”

ค่านิยมหลักของมหาวิทยาลัย (Core Values)

M (Mindfulness)	ทำด้วยจิต
A (Aspiration)	คิดมุ่งมั่น
E (Excellence)	ฝันเป็นเลิศ
J (Justice)	เทิดยุดิธรรม
O (Origin)	นำเกียรติภูมิ

พันธกิจของมหาวิทยาลัย

- ผลิตบัณฑิตที่มีความรู้ความสามารถในวิชาการและวิชาชีพโดยเฉพาะการเป็นผู้ประกอบการ (Entrepreneurs) ที่ทันต่อกระแสการเปลี่ยนแปลงโดยเน้นทางด้านการเกษตร วิทยาศาสตร์ประยุกต์ ภาษาต่างประเทศ เทคโนโลยีสารสนเทศ และสาขาวิชาที่สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน ท้องถิ่นและสังคมของประเทศ
- ขยายโอกาสให้ผู้ด้อยโอกาสเข้าศึกษาต่อในระดับอุดมศึกษาและส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตของคนทุกระดับ
- สร้างและพัฒนานวัตกรรมและองค์ความรู้ในสาขาวิชาต่างๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งทางการเกษตร และวิทยาศาสตร์ประยุกต์เพื่อการเรียนรู้และถ่ายทอดเทคโนโลยีแก่สังคม
- ขยายบริการวิชาการและความร่วมมือในระดับประเทศและนานาชาติ
- พัฒนามหาวิทยาลัยให้มีความเป็นเลิศทางวิชาการด้านการเกษตร เพื่อเป็นที่พึ่งของตนเองและสังคม
- ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมของชาติและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ
- สร้างและพัฒนาระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและมีความโปร่งใสในการบริหารงานประเด้นยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยแม่โจ้

แผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยแม่โจ้



ที่มา: แผนพัฒนาการศึกษามหาวิทยาลัยแม่โจ้ ระยะที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) ฉบับปรับปรุง

มหาวิทยาลัยแม่โจ้ได้กำหนดทิศทางและเป้าหมายการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายการพัฒนาประเทศและการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก อาทิ ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 นโยบาย Thailand 4.0 เป็นต้น โดยจัดทำแผนพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ระยะที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) ที่สอดคล้องกับแผนพัฒนามหาวิทยาลัย (Roadmap) ระยะ 15 ปี (พ.ศ. 2555 - 2569) โดยมุ่งหวังให้มีทรัพยากรบุคคลที่มีสมรรถนะสูง เพื่อนำไปสู่การบริหารจัดการองค์กรที่มีสมรรถนะสูง โดยกำหนดในยุทธศาสตร์ที่ 6 การบริหารจัดการสู่องค์กรที่มีสมรรถนะสูง (High Performance Organization) เป้าประสงค์ที่ 6.3 มีทรัพยากรบุคคลที่มีสมรรถนะสูง ตามแผนพัฒนาการศึกษามหาวิทยาลัยแม่โจ้ ระยะที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) ฉบับปรับปรุง ซึ่งมหาวิทยาลัยจำเป็นต้องพัฒนาระบบการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพสูงสุด ทั้งในมิติ งาน เงิน คน เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการพึ่งพาตนเองให้ได้มากขึ้น และการใช้ทรัพยากรให้คุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุดตามเจตนารมณ์ของการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

แผนบริหารมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ระยะ 4 ปี (พ.ศ. 2563-2566)

ที่ประชุมสภามหาวิทยาลัยแม่โจ้ ในการประชุมครั้งที่ 6/2563 เมื่อวันที่ 26 กรกฎาคม 2563 ให้ความเห็นชอบแผนบริหารมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ระยะ 4 ปี (พ.ศ. 2563-2566) สำหรับใช้เป็นกรอบแนวทางการพัฒนามหาวิทยาลัย ซึ่งประกอบไปด้วยแผนการพัฒนาเชิงรุก (SPO) และแผนการพัฒนาตามพันธกิจหลัก (MOC) เพื่อขับเคลื่อนแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการของมหาวิทยาลัย โดยแบ่งเป็น 6 มิติ ได้แก่

มิติที่ 1 ยุทธศาสตร์ 100 ปี

มิติที่ 2 พันธกิจหลัก

มิติที่ 3 ความเป็นนานาชาติ

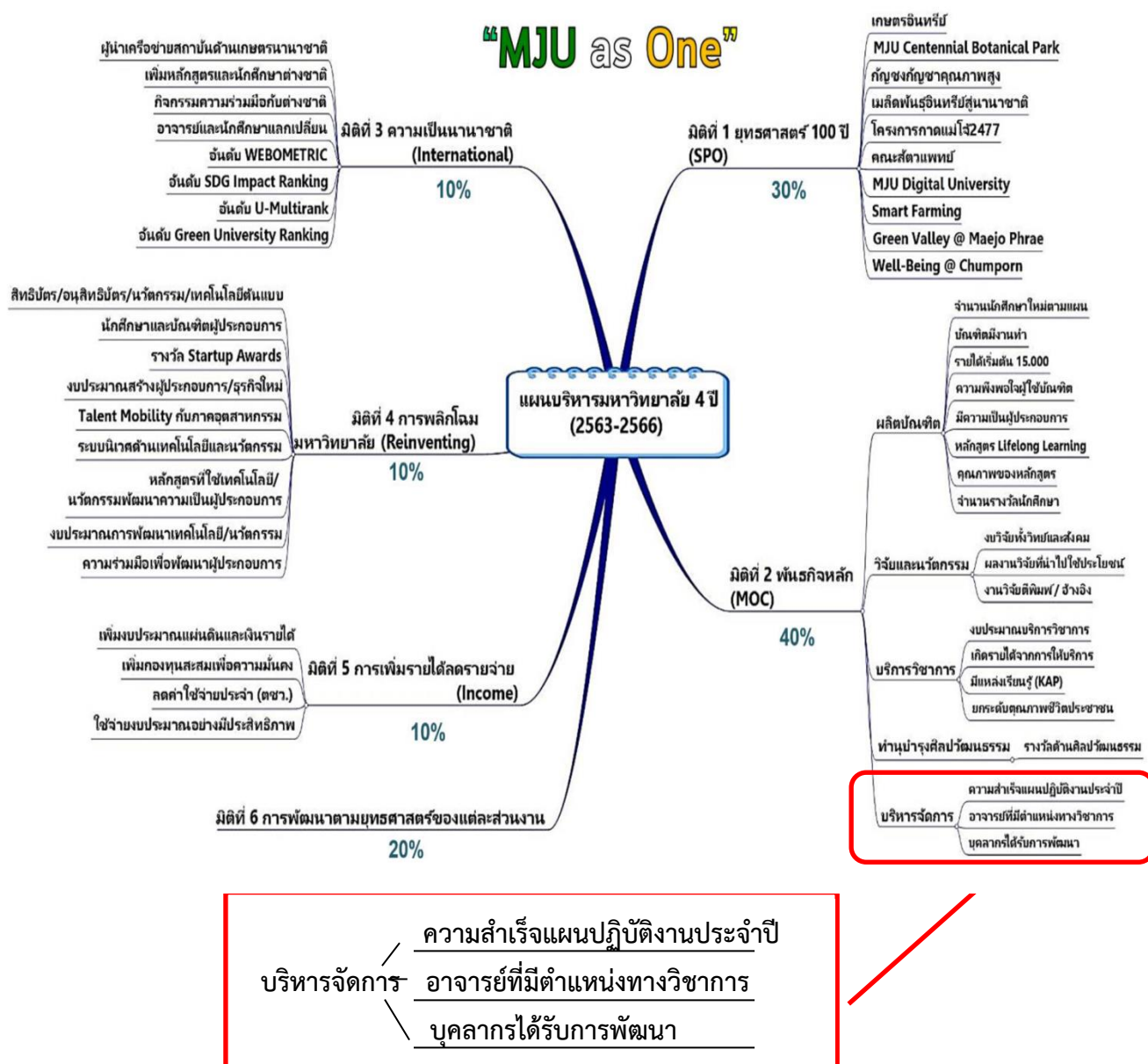
มิติที่ 4 การพลิกโฉมมหาวิทยาลัย

มิติที่ 5 การเพิ่มรายได้ลดรายจ่าย

มิติที่ 6 การพัฒนาตามยุทธศาสตร์ของแต่ละส่วนงาน

โดยในแต่ละมิติมีสัดส่วนน้ำหนัก และตัวชี้วัดย่อย ดังนี้

3. ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายตามแผนบริหารมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ระยะ 4 ปี (พ.ศ.2563-2566)



ที่มา: แผนบริหารมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ระยะ 4 ปี (พ.ศ. 2563-2566)

โดยแผนการบริหารจัดการตามพันธกิจหลัก (MOC) ได้กำหนดกลยุทธ์หลักในการพัฒนาด้านบริหารจัดการที่เกี่ยวข้องกับงานบุคลากร ดังนี้

กลยุทธ์การพัฒนาพันธกิจหลัก

ด้านการวิจัยและนวัตกรรม

- ผลงานวิจัยที่เป็นที่ยอมรับระดับชาติ/นานาชาติ
- ขับเคลื่อนแผนแม่บทการวิจัย
- ต่อยอดองค์ความรู้ที่เป็นเลิศ
- Smart Agricultural Research Center
- ศูนย์ความเป็นเลิศ ศูนย์วิจัย หน่วยวิจัย
- งานวิจัยตามยุทธศาสตร์ Intelligent Agri.
- ผลักดันงานวิจัยสู่การใช้ประโยชน์ทุกมิติ
- จบวิจัยอย่างน้อย 150 ล้าน/ปี
- เครือข่ายวิจัยทั้งในและต่างประเทศ
- ระบบบริหารงานวิจัย

ด้านการให้บริการวิชาการ

- งานบริการวิชาการที่ตอบ SDGs
- ระบบการให้บริการแบบมืออาชีพ (OSS)
- พัฒนาชุมชนเป้าหมาย
- ประเมินสัมฤทธิ์ผลโครงการบูรณาการ
- สร้าง Knowledge Agricultural Park (KAP)
- พัฒนากาดแม่โจ้ 2477
- แหล่งท่องเที่ยวเกษตรเชิงนิเวศ บ้านโป่ง พริ้วแพร่ ชุมพร

ด้านการบริหารจัดการ

- ปรับการบริหารให้สอดคล้องกับ New Normal / Post COVID-19
- การทบทวนระเบียบข้อบังคับตาม พ.ร.บ. 60
- การทบทวนโครงสร้างองค์กรให้ LEAN & FAST
- **ประสิทธิภาพการสื่อสารองค์กรเชิงรุก**
- **ลดความขัดแย้ง สร้างบรรยากาศความสามัคคี**
- **สร้างระบบสวัสดิการของบุคลากร**
- Digital Service & Data Center
- Dashboard & Gantt Chart
- e-finance สู่ Business Intelligence
- ผังแม่บทการใช้ประโยชน์พื้นที่
- Green University / Green Office
- ระบบขนส่งมวลชนและการจราจร
- **กายภาพที่สวยงามตลอดทั้งปี**
- **HR Plan & Training Roadmap**
- แสวงหารายได้จากบริการ
- พัฒนาวिकासกิจ มูลนิธิ นิติบุคคล
- สร้างความเข้มแข็งกองทุนต่างๆ

ที่มา: แผนบริหารมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ระยะ 4 ปี (พ.ศ. 2563-2566)

กลยุทธ์หลักในการพัฒนาการบริหารจัดการสู่องค์กรที่มีสมรรถนะสูง **ด้านบุคลากร** ดังนี้

1. ลดความขัดแย้ง สร้างบรรยากาศแห่งความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ร่วมแรงร่วมใจในการพัฒนามหาวิทยาลัยแม่โจ้
2. สร้างระบบสวัสดิการของบุคลากรให้มีความชัดเจนในระยะยาว และสนับสนุนสวัสดิการตามที่กฎหมายกำหนดและตามศักยภาพของมหาวิทยาลัย เพื่อขวัญกำลังใจและความมั่นใจในการทำงานของบุคลากร
3. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรทั้งระดับมหาวิทยาลัยและทุกส่วนงานให้มีประสิทธิภาพ และขับเคลื่อนแผนฯ ให้สำเร็จเป็นรูปธรรม (มีสมรรถนะ และทำงานได้หลากหลายหน้าที่)
4. พัฒนาแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับสถานการณ์ความเป็นจริง และความต้องการที่แท้จริงของมหาวิทยาลัยและส่วนงานภายใน
5. สนับสนุนบุคลากรทุกคนได้รับการพัฒนาสมรรถนะตาม Training Program ของแต่ละตำแหน่งให้มีสมรรถนะตามมาตรฐานหรือสูงกว่าที่มาตรฐานกำหนด
6. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการเพิ่มขึ้นตามสัดส่วนงบประมาณที่เหมาะสม
7. พัฒนาระบบติดตามและสนับสนุนคณาจารย์ลาศึกษาต่อหรือฝึกอบรมให้สามารถสำเร็จการศึกษาได้ภายในระยะเวลาที่กำหนด
8. พัฒนารฐานข้อมูลบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ ตอบสนองการตัดสินใจได้อย่างรวดเร็ว

ฝ่ายพัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ยังได้นำข้อเสนอแนะจากคณะกรรมการต่าง ๆ รวมถึง Feedback for Development 2020 มาเป็นข้อมูลในการจัดทำแผนบริหารทรัพยากรมนุษย์ ดังนี้

1. คณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยแม่โจ้ (ก.บ.ม.) ในการประชุมครั้งที่ 10/2563 เมื่อ 27 พฤษภาคม 2563 ได้มีข้อเสนอแนะ “ควรจัดการ Up-skill Re-Skill เพื่อพัฒนาบุคลากรให้เห็นภาพ ยุทธศาสตร์ 100 ปี แม่โจ้ โดยจัดทำหลักสูตรฝึกอบรมในทุก ๆ ระดับ

2. สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลรับฟังความคิดเห็นเพื่อการพัฒนามหาวิทยาลัยแม่โจ้ (MJU Feedback for Development 2020)

2.1 ด้านการวิจัยและบริการวิชาการ : ควรส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรสายสนับสนุน ทำวิจัย แม้จะไม่ตรงสายก็ได้

2.2 ด้านบริหารจัดการ ด้านยุทธศาสตร์ นโยบายและแผน : ควรปรับ mindset ของบุคลากรทุกคนให้ทุ่มเท จริงจังที่จะพัฒนางานและตนเอง

2.3 ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและการคลัง : แนวทางการหารายได้เพิ่มเติม เช่น การฝึกอบรมหลักสูตรระยะสั้น

2.4 ด้านพัฒนาศักยภาพ

- พัฒนาระบบและรูปแบบการประเมินหัวหน้าส่วนงาน และดำเนินการประเมินเพื่อพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพ

- พัฒนาระบบ Competency การเลื่อนขั้นเงินเดือนที่เป็นธรรม

- เกลี้ยอัตรากำลังที่เหมาะสมและการเฝ้าระวังบุคลากรที่ได้รับผลกระทบจากผลการรับนักศึกษาที่ลดลงและการออกแบบโครงสร้างองค์กรใหม่

- ปรับปรุงระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลให้ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ

- ควรให้ความสำคัญกับการสร้างขวัญและกำลังใจ แรงจูงใจ ในการทำงานของบุคลากร

- ควรส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมที่สร้างความรักความสามัคคีให้กับนักศึกษาและบุคลากร

- ควรพัฒนาระบบบริหารงานบุคคล โดยเปิดโอกาสให้มีการตรวจสอบ และเรียกร้องได้จริง

3. ผลประเมินสมรรถนะบุคลากรมหาวิทยาลัย ทั้งสมรรถนะหลัก สมรรถนะประจำกลุ่มงาน และสมรรถนะของผู้บริหาร ที่ต้องได้รับการพัฒนาเพื่อให้มีสมรรถนะตรงตามมาตรฐานที่มหาวิทยาลัยกำหนด

ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์

วิสัยทัศน์

บุคลากรเป็นคนดี มีขีดความสามารถในระดับนานาชาติ(เก่ง) และทำงานอย่างมีความสุข

วัตถุประสงค์

1. บ่มเพาะ ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีทัศนคติที่ดี มีน้ำใจ ใฝ่เรียนรู้ มีความวิริยะอุตสาหะ ความเป็นธรรมและซื่อสัตย์ มีวินัย และสัมมาคารวะ มีเหตุผล เห็นแก่ส่วนรวม รู้หน้าที่ในงานและครอบครัว และรักษาชื่อเสียงของตนเองและมหาวิทยาลัย
2. เพิ่มขีดความสามารถของบุคลากร เก่งเรียนรู้ เก่งคิด เก่งงาน และเก่งคน เพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศในระดับชาติและนานาชาติ
3. พัฒนาระบบการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ
4. สร้างวัฒนธรรมองค์กรให้เกิดคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

ทิศทางและสาระสำคัญนโยบายด้านบริหารทรัพยากรมนุษย์

1. Human Resources Productivity มุ่งเน้นผลผลิตด้านทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการพัฒนามหาวิทยาลัย
2. Organizational Adaptability พัฒนาบุคลากรในองค์กร ให้สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ
3. Social Legitimacy บริหารงานบุคคลโดยยึดมั่นในความโปร่งใสและความเป็นธรรม

เป้าหมายด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ ให้บุคลากรเป็น “คนดี-คนเก่ง” เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย

คนดี (The Noble)

1. ทัศนคติดี (Right Attitude)
2. มีเหตุผล (Logical)
3. มีน้ำใจ (Considerate)
4. ใฝ่เรียนรู้ (Mastery)
5. มีความวิริยะอุตสาหะ (Persevering)
6. ความเป็นธรรมและซื่อสัตย์ (Fair and Honesty)
7. มีวินัย และสัมมาคารวะ (Well Disciplined and Courteous)

8. เห็นแก่ส่วนรวม (Concern for Others as a Whole)
9. รู้หน้าที่ในงาน ครอบครัว และสังคม (Mindful of Duties toward Family and Society)
10. รักษาชื่อเสียงของตนเอง และองค์กร (Upholding One's Own and Organization's Image)

คนเก่ง (Smart people)

1. เก่งงาน (Smart in Working) ดูจากการทำกิจกรรม
2. เก่งคน (Smart in Dealing with People) ดูจากภาวะผู้นำ
3. เก่งคิด (Smart in Thinking) ดูจากการตอบคำถาม
4. เก่งเรียนรู้ (Smart in Learning) ดูจากผลการเรียน

มหาวิทยาลัยแม่โจ้ โดยฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ร่วมกับกองการเจ้าหน้าที่ ร่วมกันศึกษาวิเคราะห์ และจัดทำร่างแผนบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อนำเสนอคณะกรรมการพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ในการประชุมครั้งที่ 1/2564 เมื่อวันที่ 13 สิงหาคม 2564 โดยแผนดังกล่าวได้ผ่านการมีส่วนร่วมของทุกส่วนงานภายในมหาวิทยาลัย ด้วยวิธีการระดมความคิดเห็นในการกำหนด กลยุทธ์ ตัวชี้วัด ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้มีความสอดคล้องเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย ในโครงการจัดทำแผนบริหารทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2565-2569) และแผนบริหารทรัพยากรมนุษย์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 เมื่อวันที่ 5 สิงหาคม 2564 ซึ่งสามารถรวบรวมและสรุปผลการระดมความคิดเห็นจากการโครงการฯ ดังกล่าว รายละเอียดสรุปได้ดังนี้



มหาวิทยาลัยชั้นนำที่มีความเป็นเลิศทางการเกษตรในระดับนานาชาติ

- 1.การพัฒนามหาวิทยาลัยแม่โจ้สู่ปีที่ 100 (จาก 2477 สู่ 2577) (SPO)
- 2.ขับเคลื่อนแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการของมหาวิทยาลัย (MOC)

มิติที่ 1 ยุทธศาสตร์ 100 มิติที่ 2 พันธกิจหลัก มิติที่ 3ความเป็นนานาชาติ มิติที่ 4 การพลิกโฉมมหาวิทยาลัย
มิติที่ 5 การเพิ่มรายได้ลดรายจ่าย มิติที่ 6 การพัฒนาตามยุทธศาสตร์ของแต่ละส่วนงาน

S1.ส่งเสริมบุคลากรในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย	▪ เพื่อให้มหาวิทยาลัยมีบุคลากรที่สามารถปฏิบัติงานตอบสนองต่อการบรรลุยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย ▪ เพื่อให้เกิดการบูรณาการองค์ความรู้ของบุคลากรในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย
S2. พัฒนาการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อรองรับพันธกิจมหาวิทยาลัย	▪ เพื่อให้มีระบบการบริหารงานบุคคลที่ตอบสนองพันธกิจหลักของมหาวิทยาลัย ▪ เพื่อให้บุคลากรมีความก้าวหน้าตามสายอาชีพและสมรรถนะของมหาวิทยาลัย
S3.พัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยเพื่อรองรับการเป็นมหาวิทยาลัยระดับนานาชาติ	▪ บุคลากรมีทักษะด้านภาษาต่างประเทศ และการสร้างเครือข่าย
S4.บริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่เอื้อต่อการพลิกโฉมมหาวิทยาลัยด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมเกษตรสมัยใหม่	▪ บุคลากรมีความรู้ความสามารถในการสร้างเทคโนโลยี นวัตกรรม ▪ มีระบบการบริหารงานบุคคลที่เหมาะสมและสอดคล้องกับการเป็นมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีและนวัตกรรมเกษตรสมัยใหม่
S5.สนับสนุนการเพิ่มประสิทธิภาพการใช้จ่ายงบประมาณอย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุดเพื่อความยั่งยืนขององค์กร	▪ บุคลากรตระหนักและมีความรู้ในการบริหารจัดการด้านการเงินและงบประมาณที่มีประสิทธิภาพ

เกณฑ์การประเมินผลความสำเร็จของแผน

ระดับความสำเร็จของแผนพัฒนาบุคลากร

เกณฑ์การให้คะแนน

1. มีการจัดทำแผนบริหารทรัพยากรมนุษย์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 โดยมีความสอดคล้องกับแผนบริหารทรัพยากรมนุษย์ ระยะ 5 ปี
2. มีการติดตามความก้าวหน้าการดำเนินงานตามแผนบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างสม่ำเสมอและรายงานต่อผู้บริหาร
3. มีการประเมินสัมฤทธิ์ผลของแผนบริหารทรัพยากรมนุษย์ประจำปีและรายงานให้ผู้บริหารทราบ
4. ตัวบ่งชี้ในแผนบริหารทรัพยากรมนุษย์บรรลุเป้าหมายอย่างน้อยร้อยละ 60
5. ตัวบ่งชี้ในแผนบริหารทรัพยากรมนุษย์บรรลุเป้าหมายอย่างน้อยร้อยละ 80

ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4	ระดับ 5
มีการดำเนินการ 1 ข้อ	มีการดำเนินการ 2 ข้อ	มีการดำเนินการ 3 ข้อ	มีการดำเนินการ 4 ข้อ	มีการดำเนินการ 5 ข้อ

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

มิติ	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์	โครงการ/ กิจกรรม ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. 2565
มิติที่ 1 ยุทธศาสตร์ 100 ปี	1. ส่งเสริมบุคลากรในการ ขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของ มหาวิทยาลัย	2	3	4	7
มิติที่ 2 พันธกิจหลัก	2. พัฒนาการบริหารจัดการ ทรัพยากรมนุษย์เพื่อรองรับ พันธกิจมหาวิทยาลัย	2	11	11	14
มิติที่ 3 ความเป็น นานาชาติ	3. พัฒนาบุคลากรของ มหาวิทยาลัยเพื่อรองรับ การเป็นมหาวิทยาลัยระดับ นานาชาติ	1	2	2	4
มิติที่ 4 การพลิกโฉม มหาวิทยาลัย	4. บริหารจัดการทรัพยากร มนุษย์ที่เอื้อต่อการพลิกโฉม มหาวิทยาลัยด้านเทคโนโลยี และนวัตกรรมเกษตรสมัยใหม่	2	2	3	3
มิติที่ 5 การเพิ่ม รายได้ลดรายจ่าย	5. สนับสนุนการเพิ่ม ประสิทธิภาพการใช้จ่าย งบประมาณอย่างคุ้มค่า และเกิดประโยชน์	1	2	3	6
รวม		8	20	23	34

ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย และกลยุทธ์

มิติที่ 1 การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ 100 ปี (SPO)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 ส่งเสริมบุคลากรในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย

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

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	เกณฑ์การวัด	ค่าเป้าหมาย					กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
			65	66	67	68	69			
1.1 เพื่อให้มหาวิทยาลัยมีบุคลากรที่สามารถปฏิบัติงานตอบสนองต่อการบรรลุยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย	1.1.2. จำนวนระบบสารสนเทศด้านความเชี่ยวชาญของบุคลากร (อย่างน้อยปีละ 1 ระบบ)	จำนวนระบบสารสนเทศด้านความเชี่ยวชาญของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาหรือปรับปรุงโดยมีขั้นตอน ดังนี้ 1. สอบถามและรวบรวมความต้องการของผู้ใช้งาน 2. วิเคราะห์และรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้ในการพัฒนาระบบ 3. ออกแบบและพัฒนาระบบฐานข้อมูล 4. พัฒนาระบบสารสนเทศและทดสอบการใช้งาน 5. แก้ไขปรับปรุงระบบสารสนเทศและเปิดใช้ระบบ	1	1	1	1	1	2. พัฒนาระบบฐานข้อมูลความเชี่ยวชาญของบุคลากรที่มีอยู่กับการนำไปใช้ในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์	1. กิจกรรม พัฒนาระบบฐานข้อมูลความเชี่ยวชาญของบุคลากรเพื่อตอบสนองการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย	กองการเจ้าหน้าที่
								3. สร้างระบบและกลไกในการสรรหา / พัฒนา / อัตรารักษา / อัตรารักษาผู้เชี่ยวชาญของไว้ซึ่งผู้เชี่ยวชาญ เช่น แรงจูงใจ ค่าตอบแทน เป็นต้น	1. กิจกรรม สร้างระบบและกลไกการสรรหา พัฒนา และอัตรารักษาผู้เชี่ยวชาญของมหาวิทยาลัย	กองการเจ้าหน้าที่

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	เกณฑ์การวัด	ค่าเป้าหมาย					กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
			65	66	67	68	69			
1.2. เพื่อให้เกิดการบูรณาการองค์ความรู้ของบุคลากรในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย	1.2.1. จำนวนเครือข่าย / โครงการที่มีการบูรณาการองค์ความรู้ของบุคลากรในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย	นับจากจำนวนเครือข่ายการทำงานที่มีการบูรณาการองค์ความรู้ (การทำงานเป็นทีมของบุคลากรทุกรูปแบบ) เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย	1	2	3	3	3	4. ส่งเสริมการทำงานแบบบูรณาการร่วมกันของผู้เชี่ยวชาญ	1. กิจกรรมส่งเสริมการทำงานแบบบูรณาการองค์ความรู้	ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์/ทุกส่วนงาน

มิติที่ 2 พันธกิจหลัก (MOC) ด้านการพัฒนาบุคลากร

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อรองรับพันธกิจมหาวิทยาลัย

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	เกณฑ์การวัด	ค่าเป้าหมาย					กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
			65	66	67	68	69			
2.1 เพื่อให้มีระบบการบริหารงานบุคคลที่ตอบสนองพันธกิจหลักของมหาวิทยาลัย	2.1.1 จำนวนโครงการหรือกิจกรรมที่สร้างความร่วมมือในการพัฒนามหาวิทยาลัย (ส่วนงานจัดอย่างน้อย 1 ครั้ง)	โครงการหรือกิจกรรมระดับคณะ/ส่วนงานที่ส่งเสริมการพัฒนาตามพันธกิจหลักของมหาวิทยาลัย	8	12	16	20	24	1. สร้างบรรยากาศแห่งความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ร่วมแรงร่วมใจในการพัฒนามหาวิทยาลัย	1. กิจกรรมเสริมสร้างบรรยากาศในการส่งเสริมการทำงาน 2. โครงการสำนักงานสีเขียว (Green Office) เช่น ลดขยะเป็นศูนย์ (Zero Waste)	ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์/ กองกายภาพ/ ทุกส่วนงาน (ภาคบรรยาย โดยส่วนกลาง/ ภาคปฏิบัติโดย ส่วนงาน)

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	เกณฑ์การวัด	ค่าเป้าหมาย					กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
			65	66	67	68	69			
	2.1.2 ระดับความสำเร็จของการสร้างระบบสวัสดิการของบุคลากรในระยะยาวตามศักยภาพของมหาวิทยาลัย	1. สำนักรวจความต้องการสวัสดิการของบุคลากร 2. วิเคราะห์ผลเพื่อศึกษาความเป็นไปได้ในการจัดสวัสดิการระยะยาว 3. นำผลการศึกษาเสนอเสนอเข้าที่ประชุมคณะกรรมการสวัสดิการพิจารณาความเป็นไปได้จัดระบบสวัสดิการตามศักยภาพของมหาวิทยาลัย 4. ดำเนินการจัดสวัสดิการตามที่คณะกรรมการสวัสดิการเห็นชอบ 5. ประเมินผลการจัดสวัสดิการ	2	3	4	4	5	2. สร้างระบบสวัสดิการของบุคลากรให้มีความชัดเจนในระยะยาว	1. กิจกรรมจัดทำแผนสวัสดิการบุคลากรระยะยาว	กองการเจ้าหน้าที่

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	เกณฑ์การวัด	ค่าเป้าหมาย					กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
			65	66	67	68	69			
	2.1.3 จำนวนระบบที่ได้รับการปรับปรุงหรือพัฒนาระบบสารสนเทศด้านบุคลากร (อย่างน้อยปีละ 1 ระบบ)	จำนวนระบบสารสนเทศด้านบุคลากรที่ได้รับการปรับปรุงหรือพัฒนาโดยมีขั้นตอน ดังนี้ 1. สอบถามและรวบรวมความต้องการของผู้ใช้งาน 2. วิเคราะห์และรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้ในการพัฒนาระบบ 3. ออกแบบและพัฒนาระบบฐานข้อมูล 4. พัฒนาระบบสารสนเทศและทดสอบการใช้งาน 5. แก้ไขปรับปรุงระบบสารสนเทศและเปิดใช้งานจริง	1	1	1	1	1	3. ปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรและพัฒนา ระบบสารสนเทศด้านบุคลากรที่มีประสิทธิภาพตอบสนองต่อการตัดสินใจได้อย่างรวดเร็ว	1. กิจกรรม ปรับปรุงหรือพัฒนาระบบสารสนเทศด้านบุคลากร	กองการเจ้าหน้าที่

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	เกณฑ์การวัด	ค่าเป้าหมาย					กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
			65	66	67	68	69			
	2.1.4 จำนวนกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีความซื่อสัตย์สุจริตโปร่งใสในการดำเนินงาน		1	1	1	1	1	4. ส่งเสริมบุคลากรมีความซื่อสัตย์สุจริตและความโปร่งใสในการดำเนินงาน	1. โครงการส่งเสริมจรรยาบรรณ	ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์/ สภาพนักงาน/ ทุกส่วนงาน
	2.1.5 ระดับความสำเร็จของแผนบริหารทรัพยากรมนุษย์ประจำปี	1. มีการจัดทำแผนบริหารทรัพยากรมนุษย์ประจำปีงบประมาณ 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	ค่าเป้าหมาย					กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
			65	66	67	68	69			
		3. มีการประเมิน สัมฤทธิ์ผลของแผน บริหารทรัพยากร มนุษย์ประจำปีและ รายงานให้ผู้บริหาร ทราบ 4. ตัวบ่งชี้ในแผน บริหารทรัพยากร มนุษย์บรรลุ เป้าหมายอย่างน้อย ร้อยละ 60 5. ตัวบ่งชี้ในแผน บริหารทรัพยากร มนุษย์บรรลุ เป้าหมายอย่างน้อย ร้อยละ 80								

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	เกณฑ์การวัด	ค่าเป้าหมาย					กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
			65	66	67	68	69			
	2.1.6 ระดับความสำเร็จของการพัฒนาแผนอัตรากำลัง	1. ทบทวนแผนอัตรากำลังสำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.2565 โดยแสดงให้เห็นถึงประเด็นที่ต้องปรับปรุงในแผนอัตรากำลัง (สำหรับการเกลี่ย/ย้ายบุคลากร) 2. มีการกำหนดคณะทำงาน/ผู้รับผิดชอบในการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง 3. มีการดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง	5	-	-	-	-	6. จัดทำแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับสถานการณ์ความเป็นจริงและความต้องการที่แท้จริงของมหาวิทยาลัยและส่วนงาน	1.กิจกรรมจัดทำแผนอัตรากำลัง	กองแผนงาน/ ทุกส่วนงาน

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	เกณฑ์การวัด	ค่าเป้าหมาย					กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
			65	66	67	68	69			
		4. นำเสนอแผน อัตรากำลังที่ ปรับปรุงเสนอต่อ คณะกรรมการที่ เกี่ยวข้องพิจารณา/ อนุมัติ 5. มีการสรุปผลการ ดำเนินงานตามแผน อัตรากำลังและ รายงานต่อผู้บริหาร								
2.2 เพื่อให้ บุคลากรมี ความก้าวหน้า ตามสายอาชีพ และสมรรถนะ ของมหาวิทยาลัย	2.2.1 ร้อยละ บุคลากรที่ได้รับการ พัฒนาตามหน้าที่ ความรับผิดชอบ	นับรวมถึงได้รับ พัฒนาจาก หน่วยงานภายใน และภายนอก มหาวิทยาลัย	70	70	70	70	70	7. สนับสนุนบุคลากร ให้ได้รับการพัฒนาที่ สอดคล้องตาม ตำแหน่ง กลุ่มงาน ความก้าวหน้าในสาย อาชีพและสมรรถนะ ของมหาวิทยาลัย	1. โครงการอบรมหลักสูตร ตาม Training Program พ.ศ.2565 -ด้านพัฒนาบุคลากรตาม สมรรถนะประจำกลุ่มงาน (ปิด Gap/เพิ่มพูน) -ด้านพัฒนาบุคลากรตาม สมรรถนะหลัก(ปิด Gap/ เพิ่มพูน) -ด้านสมรรถนะผู้บริหาร	ฝ่ายพัฒนาทรัพยากร มนุษย์/ทุกส่วนงาน

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	เกณฑ์การวัด	ค่าเป้าหมาย					กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
			65	66	67	68	69			
								8. ส่งเสริม พัฒนา ยกระดับศักยภาพ บุคลากร (Upskills-Reskills)	-พัฒนายกระดับศักยภาพ (upskills/Reskills/ Newskills) -หลักสูตรอบรมอื่นๆ จากหน่วยงานภายในและ ภายนอก	
	2.2.2 ร้อยละ บุคลากรประเภท วิชาการที่ได้รับการ ส่งเสริมการขึ้นสู่ ตำแหน่งทางวิชาการ	จำนวนอาจารย์ที่ ไม่ได้ดำรงตำแหน่ง ที่ได้รับส่งเสริม/ จำนวนอาจารย์* x100 *เฉพาะอาจารย์ ที่ยังไม่ได้ดำรง ตำแหน่งทาง วิชาการ 360 คน ซึ่งเป็นกลุ่มที่ต้อง ผลักดันก่อนแต่ทั้งนี้ หากผู้ดำรงตำแหน่ง แล้วประสงค์เข้า ร่วมสามารถเข้า ร่วมได้ (นับจำนวน คนอบรมสะสม)	80 (288 คน)	85 (306 คน)	90 (324 คน)	95 (342 คน)	100 (360 คน)	9. ส่งเสริมและ สนับสนุนให้บุคลากร ประเภทวิชาการยื่น ขอตำแหน่งทาง วิชาการและประเภท สนับสนุนสู่ตำแหน่งที่ สูงขึ้นตามสัดส่วน งบประมาณที่ เหมาะสม	1. โครงการส่งเสริมการยื่น ขอตำแหน่งทางวิชาการ	ฝ่ายพัฒนาทรัพยากร มนุษย์/ทุกส่วนงาน

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	เกณฑ์การวัด	ค่าเป้าหมาย					กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
			65	66	67	68	69			
	2.2.3 ร้อยละ บุคลากรประเภท สนับสนุนวิชาการที่ ได้รับการส่งเสริมการ ขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	บุคลากรตำแหน่ง ปฏิบัติงาน 45 คน และตำแหน่ง ปฏิบัติการ 481 รวม 526 คน (นับจำนวนคน อบรมสะสม)	80 (420 คน)	85 (447 คน)	90 (473 คน)	95 (499 คน)	100 (526 คน)		2. โครงการส่งเสริมการยื่น ขอตำแหน่งที่สูงขึ้น (บุคลากรประเภท สนับสนุนวิชาการ)	ฝ่ายพัฒนาทรัพยากร มนุษย์/ทุกส่วนงาน

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	เกณฑ์การวัด	ค่าเป้าหมาย					กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
			65	66	67	68	69			
	2.2.4 จำนวนระบบสารสนเทศบุคลากรที่ลาศึกษาต่อ (อย่างน้อยปีละ 1 ระบบ)	จำนวนระบบสารสนเทศบุคลากรที่ลาศึกษาต่อที่ได้รับการพัฒนาหรือปรับปรุง โดยมีขั้นตอน ดังนี้ 1. สอบถามและรวบรวมความต้องการของผู้ใช้งาน 2. วิเคราะห์และรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้ในการพัฒนาระบบ 3. ออกแบบและพัฒนาระบบฐานข้อมูล 4. พัฒนาระบบสารสนเทศและทดสอบการใช้งาน 5. แก้ไขปรับปรุงระบบสารสนเทศและเปิดใช้งานจริง	1	1	1	1	1	10. พัฒนาระบบติดตามและสนับสนุนบุคลากรที่ลาศึกษาต่อให้สามารถสำเร็จการศึกษาได้ภายในระยะเวลาที่กำหนด	1. กิจกรรมพัฒนาระบบสารสนเทศบุคลากรที่ลาศึกษาต่อ	ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์/ กองเทคโนโลยีดิจิทัล

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	เกณฑ์การวัด	ค่าเป้าหมาย					กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
			65	66	67	68	69			
	2.2.5 ร้อยละบุคลากรตำแหน่งผู้บริหาร (ต้น,กลาง,สูง) ที่ปฏิบัติงานได้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์	นับจากผู้ดำรงตำแหน่งบริหารตามวาระ/ไม่มีวาระและ ชำนาญการพิเศษ/ชำนาญการ	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	ค่าเป้าหมาย					กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
			65	66	67	68	69			
3.1 บุคลากรมีทักษะด้านภาษาต่างประเทศ และการสร้างเครือข่าย	3.1.1 ร้อยละบุคลากรที่ผ่านเกณฑ์มาตรฐานสมรรถนะด้านการใช้ภาษาต่างประเทศตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด	มาตรฐานสมรรถนะด้านการใช้ภาษาต่างประเทศให้เป็นไปตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด	60	65	70	75	80	1. ส่งเสริมบุคลากรให้มีความรู้ด้านภาษาต่างประเทศจากหน่วยงานภายในและภายนอก	1. โครงการส่งเสริมความรู้ด้านภาษาต่างประเทศแก่บุคลากร	ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ / คณะศิลปศาสตร์/ วิทยาลัยนานาชาติ/ กองวิเทศสัมพันธ์/ ทุกส่วนงาน/ หน่วยงาน
									2. กิจกรรมการเจรจาความร่วมมือระดับผู้บริหารระหว่างมหาวิทยาลัยและหน่วยงานองค์กรทั้งในและต่างประเทศ	กองวิเทศสัมพันธ์
									3. กิจกรรมประชาสัมพันธ์ข่าวสารด้านการต่างประเทศผ่านเว็บไซต์และสื่อออนไลน์	ส่วนงาน/กองวิเทศสัมพันธ์

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	เกณฑ์การวัด	ค่าเป้าหมาย					กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
			65	66	67	68	69			
	3.1.2 จำนวนความร่วมมือทางวิชาการในระดับนานาชาติ (MOU) ที่มีการทำกิจกรรมร่วมกัน	รายงานจากฐานข้อมูลความร่วมมือทางวิชาการที่มีการทำกิจกรรมร่วมกัน	60	63	66	69	72	2. ส่งเสริมการสร้างเครือข่ายความร่วมมือในระดับนานาชาติ	1. กิจกรรมการเจรจาความร่วมมือทางวิชาการ ร่วมกับมหาวิทยาลัยและองค์กรในต่างประเทศ	กองวิเทศสัมพันธ์/ทุกส่วนงาน

มิติที่ 4 การพลิกโฉมมหาวิทยาลัย (Reinventing University)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 บริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่เอื้อต่อการพลิกโฉมมหาวิทยาลัยด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมการเกษตรสมัยใหม่

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	เกณฑ์การวัด	ค่าเป้าหมาย					กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
			65	66	67	68	69			
4.1 บุคลากรมีความรู้ความสามารถในการสร้างเทคโนโลยี นวัตกรรม	4.1.1 จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม	จำนวนกลุ่มเป้าหมายผู้เข้าอบรมเป็นไปตามที่ SMATI กำหนด	30	30	30	30	30	1. ส่งเสริมศักยภาพบุคลากรในการสร้างเทคโนโลยี นวัตกรรม และสามารถถ่ายทอดองค์ความรู้ในการเป็นผู้ประกอบการได้	1. โครงการพัฒนาผู้เชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมการเกษตรสมัยใหม่ 2. โครงการพัฒนาศักยภาพนักวิจัย : การเตรียมความพร้อมบุคลากรมหาวิทยาลัยสู่ธุรกิจเทคโนโลยี	ฝ่ายขับเคลื่อนยุทธศาสตร์และโครงการพิเศษ/อุทยานวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีเกษตรและอาหาร /ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
								2. ส่งเสริม พัฒนาระดับศักยภาพบุคลากร (Upskills-Reskills)		

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	เกณฑ์การวัด	ค่าเป้าหมาย					กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
			65	66	67	68	69			
4.2 มีระบบการบริหารงานบุคคลที่เหมาะสมและสอดคล้องกับการเป็นมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีและนวัตกรรมการเกษตรสมัยใหม่	4.2.1 จำนวนระเบียบหรือประกาศหรือหลักเกณฑ์ ที่มีการประกาศใช้เพื่อรองรับการทำงานร่วมกับหน่วยงานภายนอกของบุคลากรตามความต้องการของมหาวิทยาลัย อย่างน้อยปีละ 1 เรื่อง	การออกระเบียบหรือประกาศหรือหลักเกณฑ์ โดยมีระดับขั้นตอนดำเนินงาน ดังนี้ 1. แต่งตั้งคณะกรรมการ 2. สำรองระเบียบประกาศที่เกี่ยวข้องเดิม 3. ปรับแก้ระเบียบประกาศ 4. ออกประกาศ/ระเบียบใหม่ 5. มีการทบทวนประกาศ/ระเบียบได้ทันตามสถานการณ์	1	1	1	1	1	3. ออกระเบียบ หรือประกาศ หรือหลักเกณฑ์ ที่สอดคล้องกับการทำงานร่วมกับหน่วยงานภายนอกของบุคลากรประเภทวิชาการและประเภทสนับสนุน	1. กิจกรรมพัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลที่รองรับการทำงานร่วมกับหน่วยงานภายนอกของบุคลากร	กองการเจ้าหน้าที่

มิติที่ 5 การเพิ่มรายได้ลดรายจ่าย (Income)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 สนับสนุนการเพิ่มประสิทธิภาพการใช้จ่ายงบประมาณอย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อความยั่งยืนขององค์กร

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	เกณฑ์การวัด	ค่าเป้าหมาย					กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
			65	66	67	68	69			
5.1 บุคลากรมีความตระหนักและมีความรู้ในการบริหารจัดการด้านการเงินและงบประมาณที่มีประสิทธิภาพ	5.1.1 ร้อยละบุคลากร ที่ได้รับการส่งเสริมความตระหนักในการจัดการด้านการเงินและงบประมาณ		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

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	เกณฑ์การวัด	ค่าเป้าหมาย					กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
			65	66	67	68	69			
	5.1.2 จำนวนบุคลากรที่มีความรู้เกี่ยวกับการจัดการด้านการเงินและงบประมาณ	กลุ่มเป้าหมาย คือ 1. พนักงาน/นักวิชาการเงินและบัญชี 60 คน 2. นักวิชาการพัสดุ 34 คน 3. นักตรวจสอบภายใน 2 คน 4. หัวหน้างานการเงิน/พัสดุ/ตรวจสอบ 8 คน 5. ผอ.กอง/หน.ฝ่าย/ผอ.กองบริหาร(สำนัก) 20 คน 6. ผู้บริหารระดับคณะ 62 คน รวม 186 คน	50 รุ่นที่ 1	50 รุ่นที่ 2	50 รุ่นที่ 3	36 รุ่นที่ 4	-	3. ส่งเสริมบุคลากรให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการเงินและงบประมาณ	1. กิจกรรม จัดทำคู่มือปฏิบัติงานการจัดซื้อจัดจ้างมหาวิทยาลัยแม่โจ้ 2. โครงการอบรมให้ความรู้ในการบริหารจัดการด้านการเงินและงบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพ (แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ ผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติงาน)	ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์/กองคลัง/กองตรวจสอบภายใน