



รายงานผลตามแผนบริหารทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยแม่โจ้
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564
(รอบ 12 เดือน ตุลาคม 2563 – กันยายน 2564)

ผ่านความเห็นชอบจากสภามหาวิทยาลัยแม่โจ้
ในการประชุมครั้งที่ 7/2564
เมื่อวันที่ 18 กันยายน 2564

จัดทำโดย

คณะกรรมการพัฒนาบุคลากร

มหาวิทยาลัยแม่โจ้

พ.ศ. 2564

สรุปเรื่อง

ตามมติที่ประชุมคณะกรรมการพัฒนาบุคลากร ครั้งที่ 2/2563 เมื่อวันที่ 18 ธันวาคม 2563 ได้มีมติเห็นชอบแผนบริหารทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 ไปแล้ว นั้น โดยแผนบริหารทรัพยากรมนุษย์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564 ประกอบด้วย 2 ประเด็นยุทธศาสตร์ 9 เป้าประสงค์ และ 13 ตัวชี้วัด จากการสรุปผลการดำเนินงานพบว่ามีผลการดำเนินงานที่บรรลุเป้าหมายในตัวชี้วัด จำนวน 10 ตัวชี้วัด คิดเป็นร้อยละของผลสำเร็จ 76.92 โดยสามารถสรุปผลการดำเนินงานในแต่ละตัวชี้วัดได้ดังต่อไปนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ผ่าน/ไม่ผ่าน
1. ส่งเสริมบุคลากรในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย	1.เพื่อให้มหาวิทยาลัยมีฐานข้อมูลบุคลากรที่สามารถปฏิบัติงานตอบสนองต่อการบรรลุยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย	1.1 ระดับความสำเร็จของระบบความเชื่อมโยงฐานข้อมูลความเชี่ยวชาญของบุคลากร	✓
	2.เพื่อให้บุคลากรมหาวิทยาลัยรับรู้และปฏิบัติงานได้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์	2.1 ร้อยละบุคลากรที่ได้รับการถ่ายทอดยุทธศาสตร์และปฏิบัติงานได้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์	✓
		2.2 ร้อยละบุคลากรตำแหน่งผู้บริหาร (ต้น,กลาง,สูง) ที่ปฏิบัติงานได้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์	✓
2. พัฒนาการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อรองรับพันธกิจมหาวิทยาลัย	1.เพื่อให้มีฐานข้อมูลและระบบสารสนเทศบุคลากรที่มีความถูกต้องและเป็นปัจจุบัน	1.1 ระดับความสำเร็จของการพัฒนาและปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากร	✓
	2.เพื่อให้มีการผลักดันให้ทุกหน่วยงานขับเคลื่อนการดำเนินงานกิจกรรม/โครงการให้เป็นไปตามแผนที่กำหนด	2.1 ร้อยละจำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ได้ดำเนินการตามแผน	✓
		2.2 ร้อยละความสำเร็จตามตัวชี้วัดในแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	✓
	3.เพื่อให้บุคลากรได้รับการพัฒนาตามสายงาน	3.1 ร้อยละบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามหน้าที่ความรับผิดชอบและนำความรู้ไปใช้ประโยชน์	×

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ผ่าน/ไม่ผ่าน
	4.เพื่อให้มีแผนอัตรากำลังที่มีความสอดคล้องกับสถานการณ์ความเป็นจริงและความต้องการที่แท้จริงของมหาวิทยาลัยและส่วนงาน	4.1 ระดับความสำเร็จของการพัฒนาแผนอัตรากำลัง	×
	5.เพื่อขวัญกำลังใจและความมั่นใจในการทำงานของบุคลากร	5.1 ระดับความสำเร็จของการสร้างระบบสวัสดิการของบุคลากรในระยะยาวตามศักยภาพของมหาวิทยาลัย	×
2. พัฒนาการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อรองรับพันธกิจมหาวิทยาลัย	6.เพื่อสร้างความร่วมแรงร่วมใจในการพัฒนามหาวิทยาลัยในส่วนงาน	6.1 จำนวนครั้งที่ได้จัดโครงการหรือกิจกรรมที่สร้างความร่วมใจในการพัฒนามหาวิทยาลัย	✓
		6.2 จำนวนบุคลากรบรรจุใหม่ที่ได้รับการปฐมนิเทศ	✓
	7.เพื่อส่งเสริมให้มีบุคลากรสมรรถนะสูง	7.1 ร้อยละอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการ	✓
		7.2 ร้อยละบุคลากรประเภทสนับสนุนที่ได้รับการส่งเสริมการขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นจากจำนวนผู้มีคุณสมบัติยื่นขอตำแหน่ง	✓

จึงขอรายงานตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย ตามแผนบริหารทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 (รอบ 12 เดือน ตุลาคม 2563 – กันยายน 2564) (ตามเอกสารแนบ)

รายละเอียดผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย ของแผนบริหารทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

รอบ 12 เดือน (ต.ค. 63 – ก.ย. 64)

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ปี 64 (ก)	ผลรอบ 12เดือน ปี 64 (ข)	ร้อยละ ความสำเร็จ (ข) / (ก) x100	ผ่าน / ไม่ผ่าน	ผลการดำเนินงาน	ปัญหาอุปสรรค ข้อเสนอแนะ
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 ส่งเสริมบุคลากรในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย							
1.เพื่อให้มหาวิทยาลัย มีฐานข้อมูลบุคลากรที่ สามารถปฏิบัติงาน ตอบสนองต่อการ บรรลุยุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัย	1.1 ระดับความสำเร็จ ของระบบความ เชื่อมโยงฐานข้อมูล ความเชี่ยวชาญของ บุคลากร	ระดับ 4 ดำเนินการพัฒนา ระบบฐานข้อมูลและ ระบบแสดงรายงาน สรุปความเชี่ยวชาญ ของบุคลากรและ ทดสอบการใช้งาน	ระดับ 5 แก้ไขปรับปรุง ระบบ และเปิดใช้ งานจริง	100	√	แจ้งเวียนให้บุคลากรทุกส่วนงาน/ หน่วยงานทำการบันทึกและปรับปรุง ข้อมูลความเชี่ยวชาญของบุคลากรใน “ระบบบันทึกข้อมูลความเชี่ยวชาญของ บุคลากร มหาวิทยาลัยแม่โจ้” เว็บไซต์ กองบริหารทรัพยากรบุคคล http://personnel.mju.ac.th/expert/index.php	
2.เพื่อให้บุคลากร มหาวิทยาลัยรับรู้และ ปฏิบัติงานได้ สอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์	2.1 ร้อยละบุคลากรที่ ได้รับการถ่ายทอด ยุทธศาสตร์และ ปฏิบัติงานได้ สอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์	ร้อยละ 70	ร้อยละ 72.96	100	√	โครงการอธิการและผู้บริหารพบบุคลากร กลุ่มเป้าหมายบุคลากรคณะ/สำนัก ทั้งหมดจำนวน 1,054 คน เข้าร่วมจำนวน 769 คน	
	2.2 ร้อยละบุคลากร ตำแหน่งผู้บริหาร (ต้น, กลาง,สูง) ที่ปฏิบัติงาน ได้สอดคล้องกับ	ร้อยละ 70	ร้อยละ 83.45	100	√	กลุ่มเป้าหมายผู้บริหาร จำนวน 133 คน โดยจัดโครงการ ดังนี้ 1. โครงการพัฒนาศักยภาพนักบริหาร มหาวิทยาลัย (MJU Leadership	

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ปี 64 (ก)	ผลรอบ 12 เดือน ปี 64 (ข)	ร้อยละ ความสำเร็จ (ข) / (ก) x100	ผ่าน / ไม่ผ่าน	ผลการดำเนินงาน	ปัญหาอุปสรรค ข้อเสนอแนะ
	ยุทธศาสตร์					Program 2021) (ประกอบด้วย รองอธิการบดี,ผู้ช่วยอธิการบดี,คณบดี,รองคณบดี,ผู้ช่วยคณบดี,ผู้อำนวยการสำนัก, หัวหน้างานนโยบาย แผนและประกันคุณภาพ (ทุกคณะ) เข้าร่วมจำนวน 111 คน 2. นโยบายของ อว. สู่ทิศทางของมหาวิทยาลัยในการพลิกโฉมระบบอุดมศึกษา และการพัฒนาเกษตรไทย (ประกอบด้วย คณบดี,รองคณบดี/ผอ.สำนักงานคณบดี,ผู้อำนวยการกอง, หัวหน้างาน,หัวหน้าฝ่าย เข้าร่วมจำนวน 92 คน	
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อรองรับพันธกิจมหาวิทยาลัย							
1.เพื่อให้มีฐานข้อมูลและระบบสารสนเทศบุคลากรที่มีความถูกต้องและเป็นปัจจุบัน	1.1 ระดับความสำเร็จของการพัฒนาและปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากร - โครงการพัฒนาฐานข้อมูลบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ	ระดับ 4 4	ระดับ 4 4	100 100	✓	-ได้ปรับปรุงระบบฐานข้อมูลบุคลากรและพัฒนาโปรแกรมบุคลากรซึ่งอยู่ระหว่างการเขียนโปรแกรม	

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ปี 64 (ก)	ผลรอบ 12 เดือน ปี 64 (ข)	ร้อยละ ความสำเร็จ (ข) / (ก) x100	ผ่าน / ไม่ผ่าน	ผลการดำเนินงาน	ปัญหาอุปสรรค ข้อเสนอแนะ
	ตอบสนองต่อการ ตัดสินใจอย่างรวมเร็ว - โครงการพัฒนา ระบบสารสนเทศการ จัดทำระบบ สารสนเทศบุคลากรที่ ลาศึกษาต่อ	4	3	75		-มีฐานข้อมูลบุคลากรที่ลาศึกษาต่อ เพื่อ ใช้ในการพัฒนาเป็นระบบสารสนเทศ และประสานไปยังกองเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อร่วมกันพัฒนาระบบ โดยกำหนด ประชุมเพื่อติดตามความก้าวหน้าทุก เดือน ปัจจุบันอยู่ระหว่างการเขียน โปรแกรม ซึ่งแล้วเสร็จประมาณ 60%	
2.เพื่อให้มีการผลักดัน ให้ทุกหน่วยงาน ขับเคลื่อนการ ดำเนินงานกิจกรรม/ โครงการให้เป็นไปตาม แผนที่กำหนด	2.1 ร้อยละจำนวน โครงการ/กิจกรรมที่ได้ ดำเนินการตามแผน	ร้อยละ 70	ร้อยละ 87.50	100	✓	มีจำนวน 16 โครงการ/กิจกรรม โดย ดำเนินการจัดโครงการตามแผน 14 โครงการ/กิจกรรม	
	2.2 ร้อยละ ความสำเร็จตาม ตัวชี้วัดในแผนพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์	ร้อยละ 70	ร้อยละ 76.92	100	✓	จำนวน 13 ตัวชี้วัด บรรลุค่าเป้าหมาย 10 ตัวชี้วัด ไม่บรรลุ 3 ตัวชี้วัด	

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ปี 64 (ก)	ผลรอบ 12 เดือน ปี 64 (ข)	ร้อยละ ความสำเร็จ (ข) / (ก) x100	ผ่าน / ไม่ผ่าน	ผลการดำเนินงาน	ปัญหาอุปสรรค ข้อเสนอแนะ
3.เพื่อให้บุคลากรได้รับการพัฒนาตามสายงาน	3.1 ร้อยละบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามหน้าที่ความรับผิดชอบและนำความรู้ไปใช้ประโยชน์	ร้อยละ 70	ร้อยละ 45.82	65.45	×	บุคลากรทั้งหมด จำนวน 1,434 คน <u>บุคลากรที่ไปพัฒนา จำนวน 1,213 คน คิดเป็น 84.59%</u> บุคลากรที่ไปพัฒนา+นำความรู้ไปพัฒนา จำนวน 657 คน คิดเป็น 45.82% (ข้อมูล ณ 30 ก.ย. 64 จาก https://erp.mju.ac.th/personrpt1.aspx)	<u>ปัญหาอุปสรรค</u> บุคลากรไม่ทราบว่าต้องกรอกข้อมูลการนำความรู้ไปพัฒนาในระบบ หรือการกรอกมีขั้นตอนยุ่งยาก <u>ข้อเสนอแนะ</u> 1. ทำหนังสือติดตามการรายงานในระบบเป็นระยะ 6 9 12 เดือนจากส่วนงาน และติดตามในที่ประชุมคณะกรรมการ Dean Forum 2. ปรับปรุงระบบให้ใช้งานได้ง่ายขึ้น และเพิ่มการแจ้งเตือนในระบบสารสนเทศเพื่อการบริหาร (ERP)

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ปี 64 (ก)	ผลรอบ 12 เดือน ปี 64 (ข)	ร้อยละ ความสำเร็จ (ข) / (ก) x100	ผ่าน / ไม่ผ่าน	ผลการดำเนินงาน	ปัญหาอุปสรรค ข้อเสนอแนะ
4.เพื่อให้มีแผน อัตรากำลังที่มีความ สอดคล้องกับ สถานการณ์ความเป็น จริงและความต้องการ ที่แท้จริงของ มหาวิทยาลัยและส่วน งาน	4.1 ระดับความสำเร็จ ของการพัฒนาแผน อัตรากำลัง	ระดับ 5 มีการสรุป ผลการดำเนินงานตาม แผน	ระดับ 4 นำเสนอแผน อัตรากำลังที่ ปรับปรุงเสนอต่อ ผู้บริหารพิจารณา อนุมัติ	80	×	-กรอบอัตรากำลังที่ได้รับอนุมัติจัดสรร โดยส่วนใหญ่เป็นกรอบอัตรากำลัง ประเภทพนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน ทั้งสิ้น 33 อัตรา แบ่งเป็นประเภท วิชาการ 29 อัตรา และประเภทสนับสนุน 4 อัตรา ซึ่งสามารถดำเนินการบรรจุ บุคคลไปแล้ว 19 อัตรา (คิดเป็นร้อยละ 57.57 ของจำนวนรวมทั้งสิ้น) -นำเสนอแผนอัตรากำลังระยะ 4 ปีต่อ คณะกรรมการ ก.บ.ม. รับรองแผน อัตรากำลังบุคลากรประเภทวิชาการ และ ให้มีการปรับปรุงในรายละเอียดปลีกย่อย ให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้นของแผนอัตรากำลัง บุคลากรประเภทสนับสนุน และ กำหนดให้แล้วเสร็จภายในเดือนมีนาคม 2565	<u>ปัญหาอุปสรรค</u> ด้วยนโยบายบริหารงาน โดยใช้ระบบลีน (Lean) ในการบริหารจัดการ องค์กร ทำให้ต้อง พิจารณาโครงสร้าง องค์กรอย่างละเอียด <u>ข้อเสนอแนะ</u> จัดหาผู้เชี่ยวชาญ ภายนอกมาร่วม วิเคราะห์โครงสร้าง และวิเคราะห์อัตรากำลัง เพื่อให้แผนมีความ สมบูรณ์มากยิ่งขึ้น
5.เพื่อขวัญกำลังใจ และความมั่นใจในการ ทำงานของบุคลากร	5.1 ระดับความสำเร็จ ของการสร้างระบบ สวัสดิการของบุคลากร ในระยะยาวตาม ศักยภาพของ	ระดับ 4 ดำเนินการจัด สวัสดิการตามที่คณะ กรรมการ สวัสดิการ เห็นชอบ	ระดับ 3 นำผลการศึกษา เสนอเข้าที่ประชุม คณะกรรมการ สวัสดิการพิจารณา	75	×	ได้นำเสนอการจัดสวัสดิการระยะยาว “โครงการช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาล ส่วนเกินจากสิทธิ์การรักษาพยาบาลชั้น พื้นฐานสำหรับบุคลากรมหาวิทยาลัย แม่โจ้” ต่อคณะกรรมการสวัสดิการฯ	<u>ปัญหาอุปสรรค</u> เนื่องจากโครงการใช้ งบประมาณค่อนข้างสูง ในระยะยาวซึ่งอาจส่งผล กระทบต่องบประมาณ

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ปี 64 (ก)	ผลรอบ 12 เดือน ปี 64 (ข)	ร้อยละ ความสำเร็จ (ข) / (ก) x100	ผ่าน / ไม่ผ่าน	ผลการดำเนินงาน	ปัญหาอุปสรรค ข้อเสนอแนะ
	มหาวิทยาลัย		ความเป็นไปได้ตาม ศักยภาพของ มหาวิทยาลัย			มีมติให้ทบทวน และนำเสนอโครงการ สวัสดิการระยะยาวต่อคณะกรรมการฯ ในครั้งต่อไป	ในอนาคตซึ่งอาจไม่ เพียงพอในการจัดสรร งบประมาณ <u>ข้อเสนอแนะ</u> ปรับแผนเดิมหรือสำรวจ ความต้องการสวัสดิการ ระยะยาวให้หลากหลาย ขึ้น แล้วนำผลการสำรวจ มาวิเคราะห์ความเป็นไป ได้บนพื้นฐานศักยภาพ ของมหาวิทยาลัย ตามลำดับ
6.เพื่อสร้างความร่วม แรงร่วมใจในการ พัฒนามหาวิทยาลัยใน ส่วนงาน	6.1 จำนวนครั้งที่ได้จัด โครงการหรือกิจกรรม ที่สร้างความร่วมใจใน การพัฒนา มหาวิทยาลัย	8 ครั้ง	10 ครั้ง	100	✓	1.โครงการเครือข่ายกลุ่มประชาสัมพันธ์ (ฝ่ายสื่อสารองค์กร) 2.โครงการกฎหมายสัญญาเพื่อทบทวน กฎระเบียบมหาวิทยาลัย (ฝ่ายกฎหมาย) 3. โครงการ Green Office คณะ วิทยาศาสตร์ 4. โครงการ Green Office คณะ สารสนเทศและการสื่อสาร 5. โครงการ Green Office คณะ เศรษฐศาสตร์	

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ปี 64 (ก)	ผลรอบ 12 เดือน ปี 64 (ข)	ร้อยละ ความสำเร็จ (ข) / (ก) x100	ผ่าน / ไม่ผ่าน	ผลการดำเนินงาน	ปัญหาอุปสรรค ข้อเสนอแนะ
						6.โครงการเปิดบ้านเปิดใจกองกลาง “หัวข้อขั้นตอนและกระบวนการเสนอ เอกสาร”(กองกลาง) 7. โครงการ Big Cleaning Day MAEJO Green Heart Smart University (กอง กายภาพ) 8.โครงการจัดทำแผนบริหารทรัพยากร มนุษย์ระยะ 4 ปี (พ.ศ.2565-2569) (ฝ่าย พัฒนาทรัพยากรมนุษย์) 9.โครงการอบรมคลังและพัสดุ (กองคลัง) 10.กิจกรรมระดมความคิดเห็นต่อ แผนพัฒนาการศึกษามหาวิทยาลัย แม่โจ้ ฉบับที่ 13 (พ.ศ.2565-2569) และ แผนพัฒนาความเป็นเลิศมหาวิทยาลัย แม่โจ้ พ.ศ. 2566-2570 (กองแผนงาน)	
	6.2 จำนวนบุคลากร บรรจุใหม่ที่ได้รับการ ปฐมนิเทศ	34 คน	34 คน	100	✓	กลุ่มเป้าหมาย 34คน /มีผู้เข้าร่วม 34 คน	

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ปี 64 (ก)	ผลรอบ 12 เดือน ปี 64 (ข)	ร้อยละ ความสำเร็จ (ข) / (ก) x100	ผ่าน / ไม่ผ่าน	ผลการดำเนินงาน	ปัญหาอุปสรรค ข้อเสนอแนะ
7.เพื่อส่งเสริมให้มี บุคลากรสมรรถนะสูง	7.1 ร้อยละอาจารย์ที่มี ตำแหน่งทางวิชาการ	ร้อยละ 47	ร้อยละ 47.46	100	✓	จำนวนอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการ (327คน) ต่ออาจารย์ทั้งหมด (689คน)	
	7.2 ร้อยละบุคลากร ประเภทสนับสนุนที่ ได้รับการส่งเสริมการ ขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น จากจำนวนผู้มี คุณสมบัติยื่นขอ ตำแหน่ง	ร้อยละ 70	ร้อยละ 100	100	✓	- กลุ่มเป้าหมายบุคลากรที่มีคุณสมบัติยื่น ขอตำแหน่งชำนาญการ จำนวน 446 คน - มีผู้เข้าร่วมกิจกรรมที่1“การพัฒนา ผลงานจากงานประจำเพื่อกำหนด ตำแหน่งสูงขึ้นของบุคลากร” ประเภท สนับสนุน มีผู้เข้าร่วมจำนวน 238 คน - มีผู้เข้าร่วมกิจกรรมที่2 “เทคนิคการ เขียนคู่มือการปฏิบัติงาน” มีผู้เข้าร่วม จำนวน 134 คน - แจกเวียนหนังสือเพื่อเผยแพร่คลิปวิดีโอ การบรรยาย เอกสารประกอบการ บรรยายทั้ง 2 กิจกรรมให้กับ กลุ่มเป้าหมาย บุคลากรที่มีคุณสมบัติยื่น ขอตำแหน่งชำนาญการ จำนวน 446 คน	