



มหาวิทยาลัยแม่โจ้
MAEJO UNIVERSITY



แผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
มหาวิทยาลัยแม่โจ้
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

ผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ในการประชุมครั้งที่ 4/2566 วันที่ 24 พฤศจิกายน 2566

สารบัญ

	หน้า
ปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยมหลัก	1
นโยบายสภามหาวิทยาลัย ด้านบุคลากร	2
ความเชื่อมโยงของแผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยแม่โจ้ กับแผนพัฒนาการศึกษามหาวิทยาลัยแม่โจ้ ฉบับที่ 13 (พ.ศ.2566-2570) ฉบับปรับปรุง และแผนปฏิบัติการมหาวิทยาลัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567	3
MJU as One ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567	4
ข้อมูลด้านบุคลากร	5
สมรรถนะหลัก (Core Competency) ของบุคลากรมหาวิทยาลัย	7
สมรรถนะทางการบริหาร (Managerial Competency) ของผู้บริหารมหาวิทยาลัย	8
เส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Path) ของบุคลากร	9
การประเมินผลความสำเร็จของแผน	11
สรุปประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ และตัวชี้วัด	12
แผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567	14
บรรณานุกรม	20
ภาคผนวก	
สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลการรับฟังความคิดเห็น เพื่อการพัฒนามหาวิทยาลัยแม่โจ้ (MJU Feedback for Development) และการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis) ด้านบุคลากร	21

ปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยมหลัก

ปรัชญามหาวิทยาลัย

“มุ่งมั่นพัฒนาบัณฑิตสู่ความเป็นผู้อุดมด้วยปัญญา อดทน สู้งาน เป็นผู้มีคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อความเจริญรุ่งเรืองวัฒนาของสังคมไทยที่มีการเกษตรเป็นรากฐาน”

วิสัยทัศน์

“เป็นมหาวิทยาลัยชั้นนำที่มีความเป็นเลิศทางการเกษตรในระดับนานาชาติ”

คำอธิบายวิสัยทัศน์ : เป็นมหาวิทยาลัยที่มีเครือข่ายความร่วมมือเชิงวิชาการ สร้างองค์ความรู้ใหม่ทางเกษตรกรรมด้วยเทคโนโลยีสมัยใหม่ที่เป็นศาสตร์ผสมผสานสอดคล้องกับวัฒนธรรมในพื้นที่ มีความโดดเด่นในด้านการเกษตรที่เป็นอัตลักษณ์และเป็นศักยภาพของพื้นที่ด้วยบุคลากรที่มีทักษะระดับมืออาชีพ และการบริหารจัดการที่มีการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพื่อก้าวสู่ความเป็นเลิศในระดับสากลบนตัวตนของมหาวิทยาลัยแม่โจ้

พันธกิจของมหาวิทยาลัย

1. ผลิตบัณฑิตที่มีความรู้ความสามารถในวิชาการและวิชาชีพโดยเฉพาะการเป็นผู้ประกอบการที่ทันต่อกระแสการเปลี่ยนแปลงโดยเน้นทางด้านการเกษตร วิทยาศาสตร์ประยุกต์ ภาษาต่างประเทศ เทคโนโลยีสารสนเทศ และสาขาวิชาที่สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนท้องถิ่น และสังคมของประเทศ
2. ขยายโอกาสให้ผู้ด้อยโอกาสเข้าศึกษาต่อในระดับอุดมศึกษาและส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตของคนทุกระดับ
3. สร้างและพัฒนานวัตกรรมและองค์ความรู้ในสาขาวิชาต่างๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งทางการเกษตร และวิทยาศาสตร์ประยุกต์เพื่อการเรียนรู้และถ่ายทอดเทคโนโลยีแก่สังคม
4. ขยายบริการวิชาการและความร่วมมือในระดับประเทศและนานาชาติ
5. พัฒนามหาวิทยาลัยให้มีความเป็นเลิศทางวิชาการด้านการเกษตร เพื่อเป็นที่พึ่งของตนเองและสังคม
6. ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมของชาติและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ
7. สร้างและพัฒนาระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และมีความโปร่งใสในการบริหารงานประเด็นยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยแม่โจ้

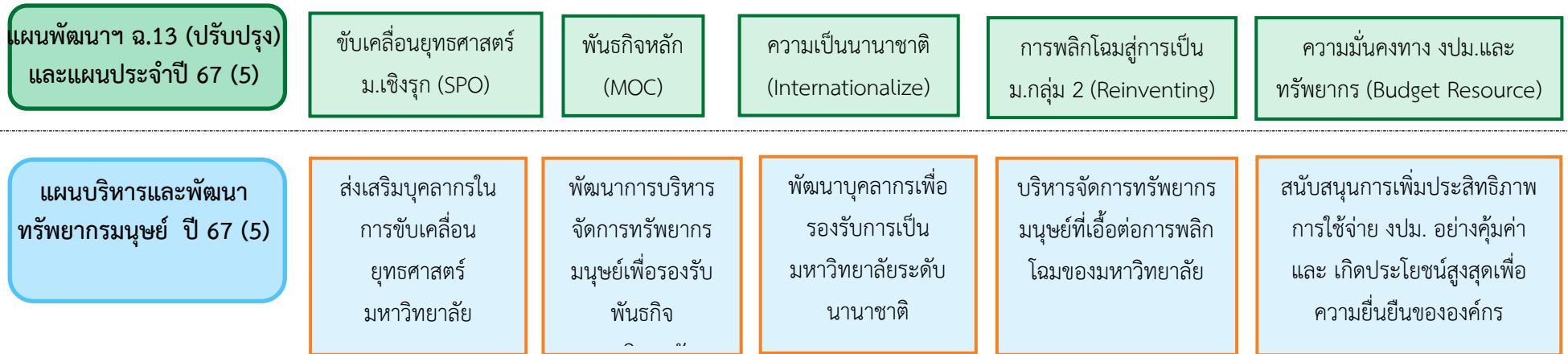
ค่านิยมหลักของมหาวิทยาลัย

M (Mindfulness)	ทำด้วยจิต
A (Aspiration)	คิดมุ่งมั่น
E (Excellence)	ฝึนเป็นเลิศ
J (Justice)	เทิดยุดิธรรม
O (Origin)	นำเกียรติภูมิ (มหาวิทยาลัยแม่โจ้, 2566)

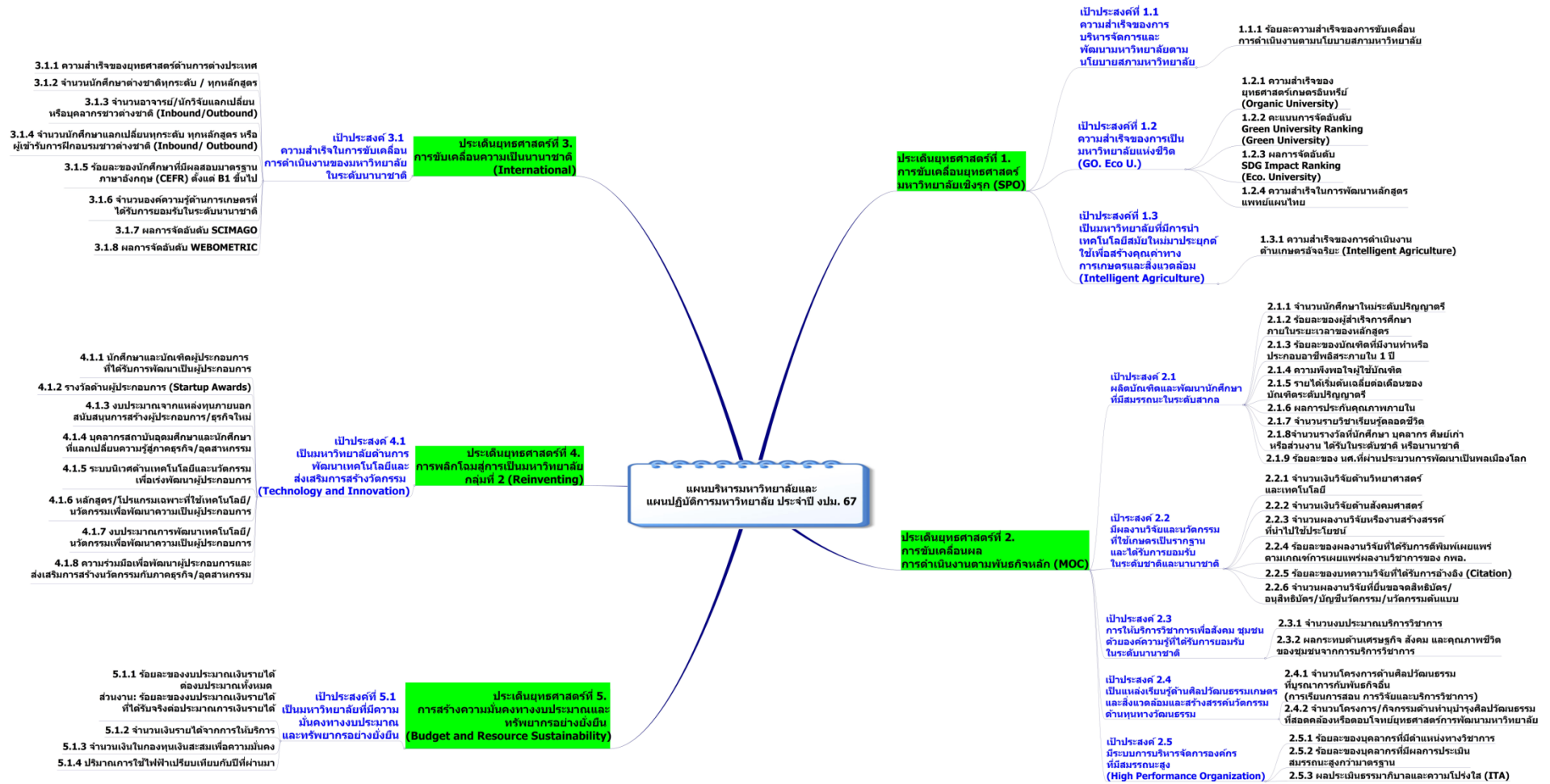
นโยบายสภามหาวิทยาลัยด้านบุคลากร

“มหาวิทยาลัยต้องมีการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้ทำงานอย่างคุ้มค่า มีประสิทธิภาพ มีการลงทุนและสร้างทุนมนุษย์ โดยดึงศักยภาพของบุคลากร ที่มีศักยภาพสูงออกมาสร้างคุณค่าในอนาคตให้กับมหาวิทยาลัย ให้มีแผนสร้างผู้นำ มหาวิทยาลัยควรมีการพัฒนาคนเพื่อการพัฒนาทักษะ (Re-skill/Up-skill) ที่สอดคล้องและทันกับ โลกการเปลี่ยนแปลง และควรมีแผนความก้าวหน้าในอาชีพ ภาระงานแรงจูงใจ ค่าตอบแทน สวัสดิการ การประเมินและการวัดผล” (มหาวิทยาลัยแม่โจ้, 2566)

ความเชื่อมโยงของแผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มหาวิทยาลัยแม่โจ้ กับ แผนพัฒนาการศึกษามหาวิทยาลัยแม่โจ้
ฉบับที่ 13 (พ.ศ.2566-2570) ฉบับปรับปรุง และแผนปฏิบัติการมหาวิทยาลัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

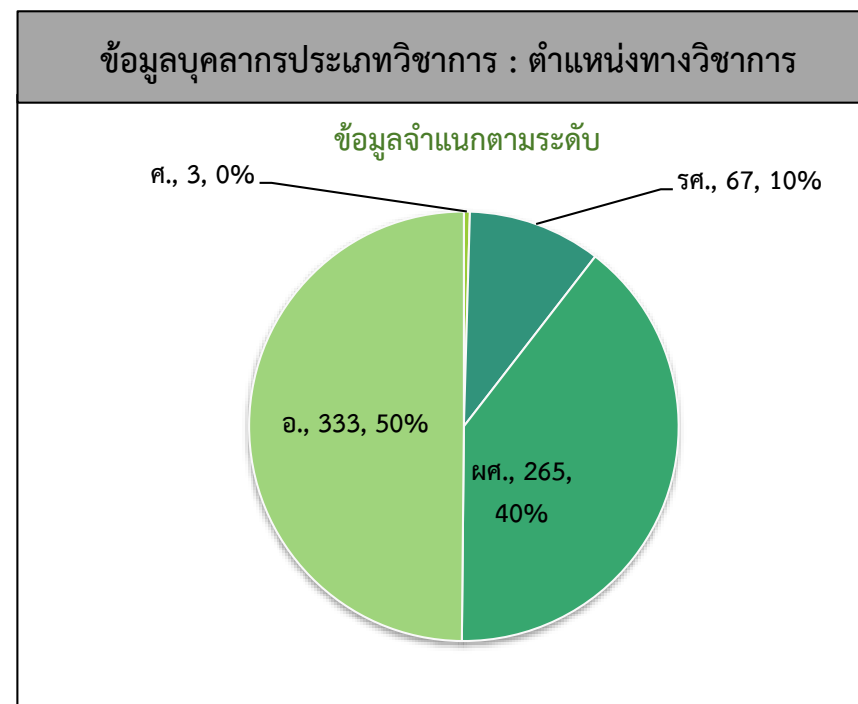
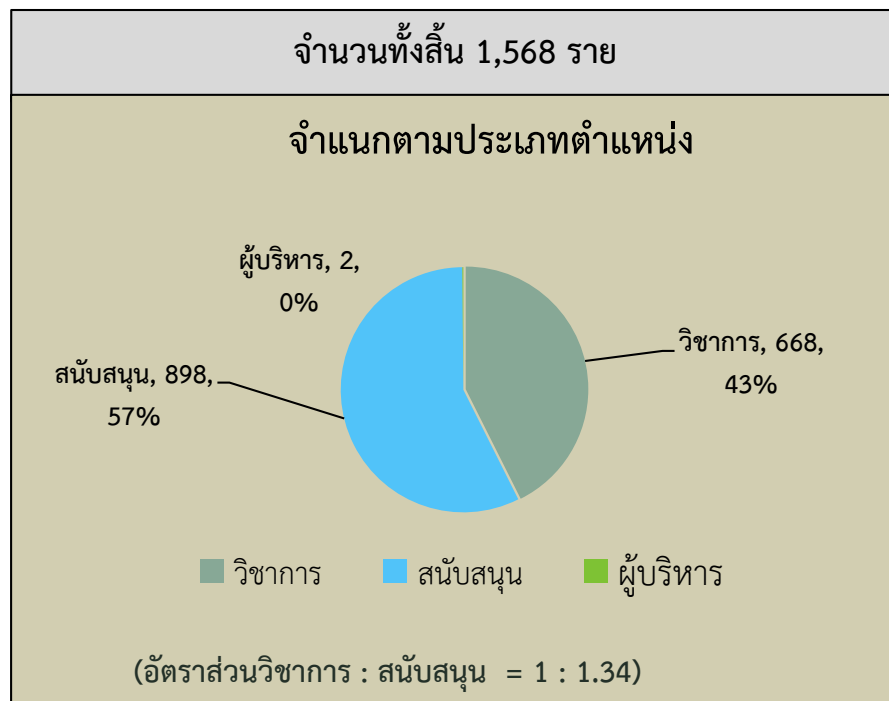


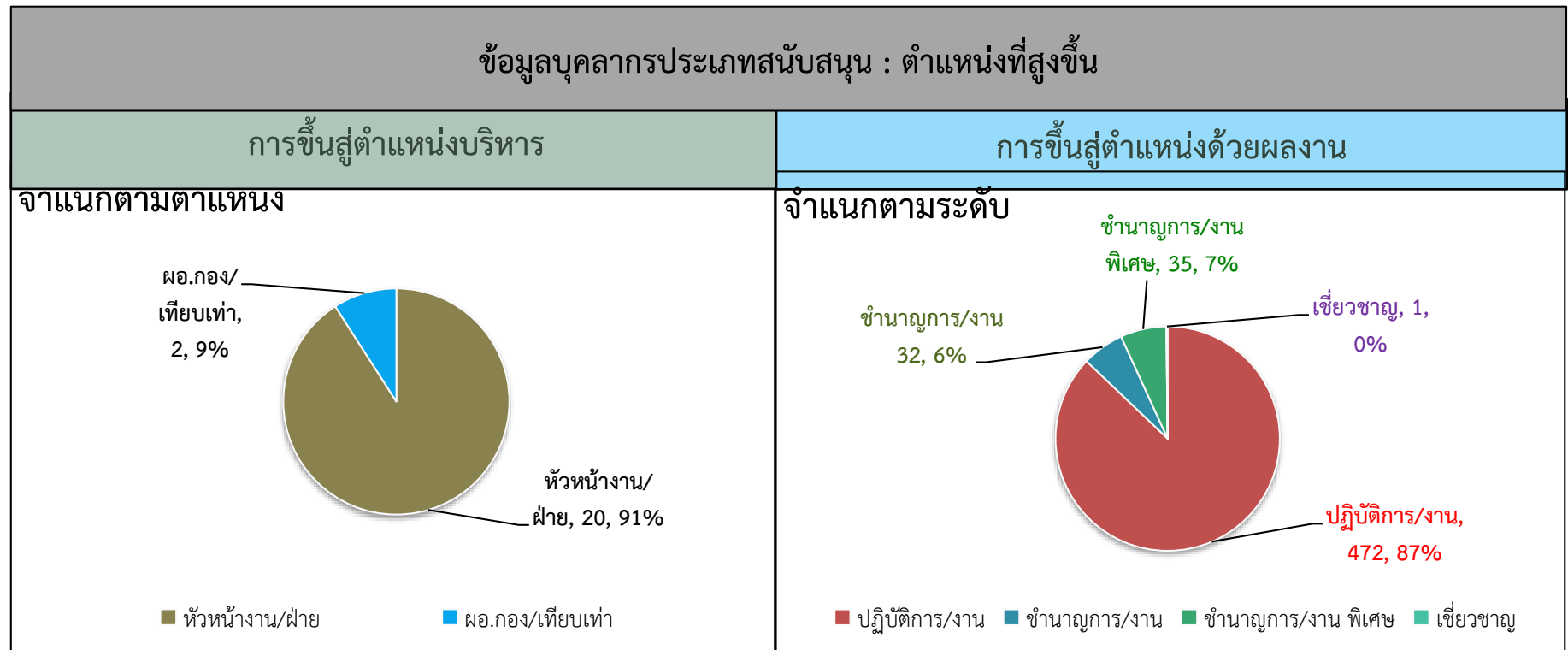
MJU as One ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567



ที่มา: แผนบริหารมหาวิทยาลัยและแผนปฏิบัติการมหาวิทยาลัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 (กองแผนงาน มหาวิทยาลัยแม่โจ้, 2566)

ข้อมูลด้านบุคลากร





ที่มา: รายงานข้อมูลบุคลากร ณ วันที่ 30 กันยายน 2566 (กองบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยแม่โจ้, 2566)

จากข้อมูลบุคลากรข้างต้น พบว่าการขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรประเภทวิชาการ มีผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องทุกปี แต่ในทุกปีงบประมาณจะมีผู้ที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการเกษียณอายุ ดังนั้นจึงจำเป็นต้องส่งเสริมการขอตำแหน่งทางวิชาการอย่างต่อเนื่อง และควรสนับสนุนให้มีการยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการระดับศาสตราจารย์เพิ่มขึ้น เพื่อให้สัมพันธ์กับจำนวนผู้เกษียณอายุ ในส่วนบุคลากรประเภทสนับสนุน พบว่า จำนวนผู้ยื่นขอตำแหน่งที่สูงขึ้นยังมีจำนวนน้อยเมื่อเทียบกับผู้มีคุณสมบัติยื่นขอตำแหน่งได้ จึงควรมีการส่งเสริมบุคลากรให้จัดทำผลงานเพื่อยื่นขอตำแหน่งอย่างต่อเนื่อง รวมถึงเตรียมความพร้อมให้บุคลากรที่จะขึ้นสู่ตำแหน่งบริหาร และควรมีแนวทางส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาบุคลากรที่หนุนเสริมการขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยสู่การเป็นสถาบันอุดมศึกษากลุ่มที่ 2

สมรรถนะหลัก (Core Competency) ของบุคลากรมหาวิทยาลัย



ความใฝ่รู้ (Learning Motivation)

- สนใจ ใฝ่รู้ และตระหนักถึงความสำคัญของการเพิ่มศักยภาพการปฏิบัติงานจากการมีความรู้ มีความตั้งใจและมุ่งมั่นในการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีการนำความรู้มาประยุกต์ปรับใช้ในงานที่รับผิดชอบ เพื่อพัฒนาตนเองและองค์กรให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง



การทำงานเป็นทีมและการสร้างเครือข่าย (Teamwork and Networking)

- การทำงานร่วมกับผู้อื่น สร้างและดำรงซึ่งสัมพันธภาพที่ดีกับสมาชิกอื่น สร้างหรือร่วมเครือข่ายเพื่อทำงานและแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับผู้อื่น ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน



การคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Creativity)

- ความมุ่งมั่น ตั้งใจ ในการพัฒนาปรับปรุงตนเองและหน่วยงาน โดยมีกระบวนการคิดเพื่อสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง



ความสามารถในการใช้ภาษาต่างประเทศ (Foreign Language Usage)

- มีความรู้ ความสามารถในการใช้ภาษาต่างประเทศ (ฟัง พูด อ่าน เขียน) เพื่อการติดต่อสื่อสาร สื่อความหมาย และถ่ายทอดกับผู้อื่นได้ถูกต้อง เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดการพัฒนากทุกด้านอย่างมีประสิทธิภาพ



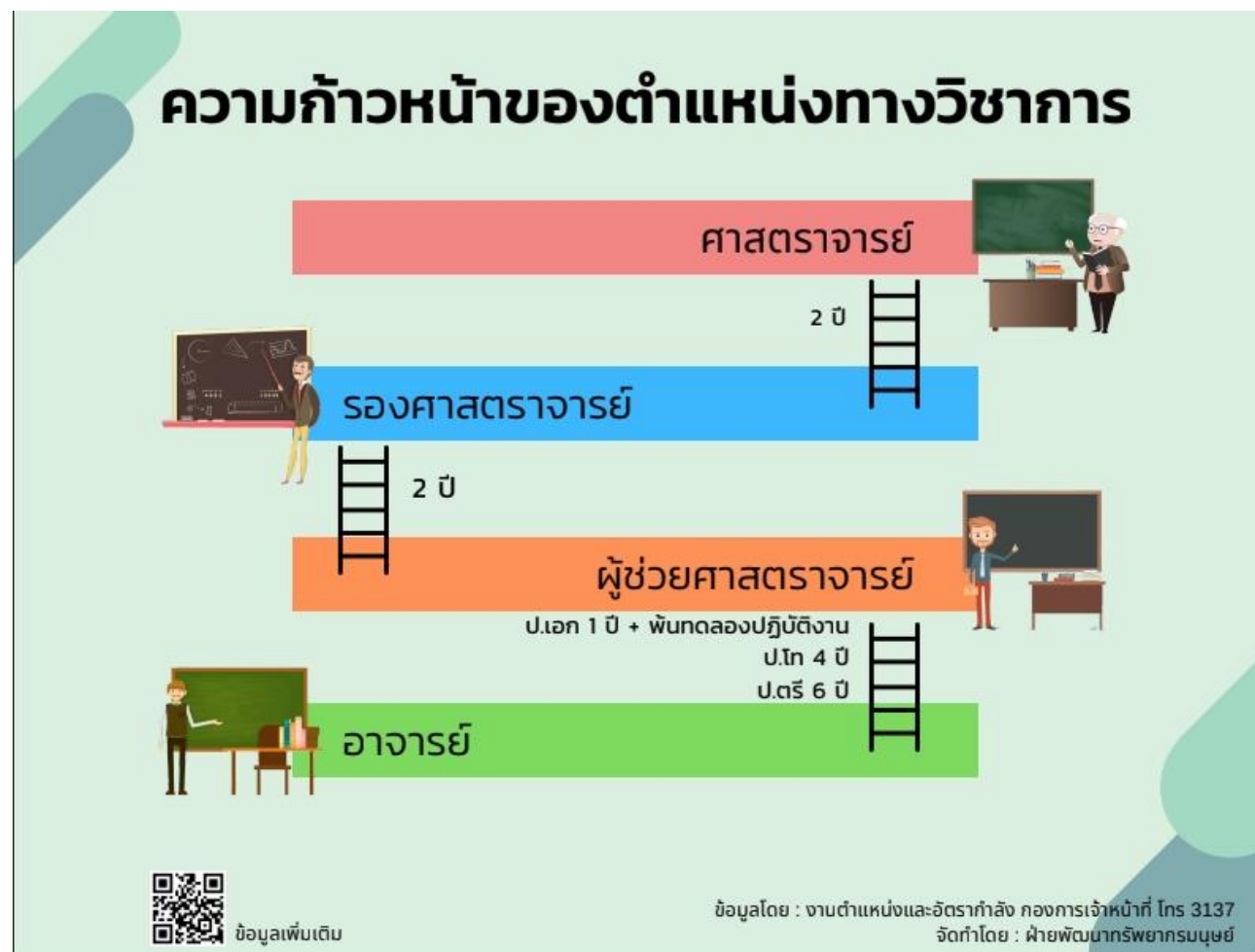
ทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (Information Technology Skills)

- สามารถใช้และประยุกต์เทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

สมรรถนะทางการบริหาร (Managerial Competency)

การบริหารจัดการ (Management)	การวางแผน (Planning)	วิสัยทัศน์ (Visionary Mind)	การแก้ไขปัญหา (Troubleshooting)
มีความรอบรู้ สามารถใช้ศาสตร์ศิลป์ และหลักวิชาการที่ทันสมัย และหลากหลายในการบริหารจัดการ ซึ่งรวมถึงภาวะผู้นำ การสั่งการ การมอบหมายงาน การสอนงาน การสร้างทีมงาน การประสานงาน การจูงใจ การมีมนุษยสัมพันธ์ เพื่อให้หน่วยงานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ	การนำวิสัยทัศน์มาแปลงสู่การปฏิบัติ การกำหนดแผนงาน ยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ งบประมาณ การประเมินผล และรายละเอียดขั้นตอนต่างๆ เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ได้วางไว้	ความสามารถในการให้ทิศทางในอนาคตที่ชัดเจน นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ก่อความร่วมมือร่วมใจในหมู่ผู้ใต้บังคับบัญชา และโน้มน้าวให้ไปสู่การปฏิบัติ เพื่อนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายร่วมกัน	กำหนดและวิเคราะห์ปัญหา แยกความแตกต่างระหว่างข้อมูลที่สอดคล้องกันและแตกต่างกัน เพื่อการตัดสินใจที่เป็นเหตุเป็นผล ให้วิธีการแก้ไขปัญหาแก่บุคคลและองค์กร

เส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Path) ของบุคลากร

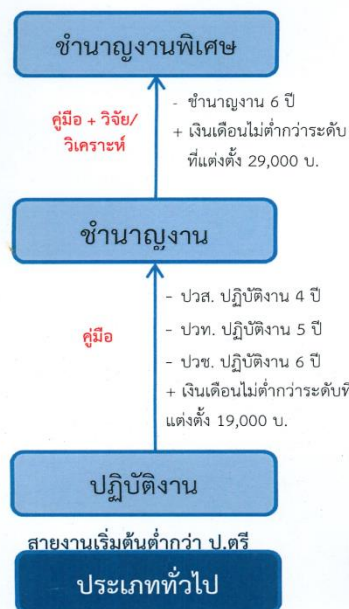


ที่มา: เอกสารประกอบโครงการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 (ฝ่ายพัฒนารับยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยแม่โจ้, 2564)

(เอกสารฉบับนี้ จัดทำเมื่อวันที่ 25 สิงหาคม 2563 : งานตำแหน่งและอัตราค่าจ้าง กองการเจ้าหน้าที่)

หมายเหตุ :

1. ระดับชำนาญการ/ชำนาญการ :
ยื่นขอได้โดยไม่ต้องรอประเมินค่างาน
2. ระดับชำนาญการพิเศษขึ้นไป :
ต้องผ่านการประเมินค่างานก่อน
(ต้องมีกรอบตำแหน่งและจำนวนที่
สามารถกำหนดได้ ซึ่งผ่านความเห็นชอบ
ของ กก.ประเมินค่างาน , กก.ประเมินเพื่อ
แต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น และ
ก.บ.ม. ตามลำดับ



คำถึง

ประกาศ ก.บ.ม. เรื่อง การกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการแต่งตั้ง พง. ประเภทสนับสนุนให้ดำรงตำแหน่ง
ประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะและตำแหน่งประเภททั่วไป ลงวันที่ 15 ม.ค. 62



คำถึง

ประกาศ ก.บ.ม. เรื่อง การกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการแต่งตั้ง พง. ให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ ลงวันที่ 15 ม.ค. 62

เส้นทางความก้าวหน้าของตำแหน่งประเภทสนับสนุน

กระบวนการดำเนินการ (โดยย่อ) :

ผู้กำหนดตำแหน่ง ยื่นเสนอขอพร้อมผลงาน

กก.ประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น

1. พิจารณาความสอดคล้องของผลงานเบื้องต้น
2. แต่งตั้ง กก.ที่ปรึกษาและตรวจสอบผลงาน (กก.ภายใน)
3. แต่งตั้ง กก.ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงาน (ภายนอก)

กก.ที่ปรึกษาและตรวจสอบผลงาน (กก.ภายใน)

พิจารณารูปแบบผลงาน ฯ
(ระยะเวลาดำเนินการ 30 วัน)

กก.ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงาน (กก.ภายนอก)

ประเมินคุณภาพผลงาน ฯ
(ระยะเวลาดำเนินการ 30 วัน)

กก.ประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น

รวบรวม สรุปผลการประเมิน ฯ เสนอต่อ ก.บ.ม.

ก.บ.ม.

พิจารณาและอนุมัติผลการประเมิน

ผ่านการประเมิน
กจน.จัดทำคำสั่ง

ไม่ผ่านการประเมิน
ต้องแก้ไขผลงานภายใน
3 เดือน นับแต่วันรับแจ้งมติ
(ขอขยายได้อีก 3 เดือน)

กรณีจำเป็นต้องตั้งผู้รักษาการแทน ผอ.
จะต้องมีคุณสมบัติไม่ต่ำกว่าหัวหน้างาน
หรือ ชำนาญการพิเศษ หรือ ปฏิบัติการ
(ป.ตรี 8 ปี / โท 5 ปี / เอก 2 ปี)

วาระดำรงตำแหน่ง 3 ปี

ผู้อำนวยการกอง/เทียบเท่า

สอบข้อเขียน +
แสดงวิสัยทัศน์

ชำนาญการ/หัวหน้างาน/
ชำนาญการพิเศษ 4 ปี

หัวหน้างาน

- ป.เอก ปฏิบัติงาน 2 ปี
- ป.โท ปฏิบัติงาน 4 ปี
- ป.ตรี ปฏิบัติงาน 6 ปี
- + ปฏิบัติงานด้านที่เกี่ยวข้องไม่น้อยกว่า 2 ปี

สอบข้อเขียน + แสดงวิสัยทัศน์
(ยกเว้น รก.มาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี
ใช้วิธีประเมินโดยไม่ต้องสอบข้อเขียน)

ประเภทอำนวยการ

ความสำเร็จในการดำเนินงาน

Output :

การบรรลุตัวชี้วัดในแผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4	ระดับ 5
บรรลุตัวชี้วัด ร้อยละ 70	บรรลุตัวชี้วัด ร้อยละ 75	บรรลุตัวชี้วัด ร้อยละ 80	บรรลุตัวชี้วัด ร้อยละ 85	บรรลุตัวชี้วัด ร้อยละ 90 ขึ้นไป

Outcome :

- บุคลากรมีผลการประเมินสมรรถนะเท่ากับหรือสูงกว่ามาตรฐานที่มหาวิทยาลัยกำหนด ตามแผนปฏิบัติการประจำปีของมหาวิทยาลัย
- บุคลากรมีการนำความรู้จากการอบรม พัฒนาตนเองไปใช้เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

สรุปประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ และตัวชี้วัด
ในแผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด
1. ส่งเสริมบุคลากรในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย	เป้าประสงค์ 1.1 เพื่อให้มหาวิทยาลัยมีบุคลากรที่สามารถปฏิบัติงานตอบสนองต่อการบรรลุยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย	1.1.1. ร้อยละบุคลากรที่ได้รับการถ่ายทอดยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย
		1.1.2 จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาในการสนับสนุนการดำเนินงานยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย
2. พัฒนาการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อรองรับพันธกิจมหาวิทยาลัย	เป้าประสงค์ที่ 2.1 เพื่อให้มีระบบการบริหารงานบุคคลที่ตอบสนองพันธกิจหลักของมหาวิทยาลัย	2.1.1 จำนวนโครงการที่สร้างความร่วมมือในการพัฒนามหาวิทยาลัย (ส่วนงานจัดอย่างน้อย 1 ครั้ง)
		2.1.2 จำนวนระบบสารสนเทศสวัสดิการพร้อมคู่มือสวัสดิการ
		2.1.3 จำนวนโครงการที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีความซื่อสัตย์สุจริตโปร่งใสในการดำเนินงาน
	เป้าประสงค์ที่ 2.2 เพื่อให้บุคลากรมีความก้าวหน้าตามสายอาชีพและสมรรถนะของมหาวิทยาลัย	2.2.1 ร้อยละบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามหน้าที่หรือตำแหน่งงาน
		2.2.2 ร้อยละบุคลากรประเภทวิชาการที่ได้รับการส่งเสริมการขึ้นสู่ตำแหน่งทางวิชาการ
		2.2.3 ร้อยละบุคลากรประเภทสนับสนุนวิชาการที่ได้รับการส่งเสริมการขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น
3. พัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยเพื่อรองรับการเป็นมหาวิทยาลัยระดับนานาชาติ	เป้าประสงค์ที่ 3.1 บุคลากรมีทักษะด้านภาษาต่างประเทศ	3.1.1 ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการส่งเสริมทักษะภาษาอังกฤษ
4. บริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่เอื้อต่อการพลิกโฉมมหาวิทยาลัยด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมเกษตรสมัยใหม่	เป้าประสงค์ที่ 4.1 บุคลากรมีความรู้ความสามารถในการสร้างเทคโนโลยี นวัตกรรม	4.1.1 จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาด้านเทคโนโลยี และนวัตกรรม การเป็นผู้ประกอบการ
5. สนับสนุนการเพิ่มประสิทธิภาพการใช้จ่ายงบประมาณอย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุดเพื่อความยั่งยืนขององค์กร	เป้าประสงค์ที่ 5.1 บุคลากรมีความตระหนักและมีความรู้ในการบริหารจัดการด้านการเงินและงบประมาณที่มีประสิทธิภาพ	5.1.1 จำนวนบุคลากรที่มีความรู้เกี่ยวกับการจัดการด้านการเงินและงบประมาณ

**สรุปจำนวนประเด็นยุทธศาสตร์ตามมิติ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด กลยุทธ์
แผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567**

มิติ	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567
มิติที่ 1 ยุทธศาสตร์ 100 ปี	1. ส่งเสริมบุคลากรในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย	1	2	2	3
มิติที่ 2 พันธกิจหลัก	2. พัฒนาการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อรองรับพันธกิจมหาวิทยาลัย	2	6	5	9
มิติที่ 3 ความเป็นนานาชาติ	3. พัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยเพื่อรองรับการเป็นมหาวิทยาลัยระดับนานาชาติ	1	1	1	1
มิติที่ 4 การพลิกโฉมมหาวิทยาลัย	4. บริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่เอื้อต่อการพลิกโฉมมหาวิทยาลัยด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมเกษตรสมัยใหม่	1	1	1	1
มิติที่ 5 การเพิ่มรายได้ลดรายจ่าย	5. สนับสนุนการเพิ่มประสิทธิภาพการใช้จ่ายงบประมาณอย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์	1	1	1	2
รวม		6	11	10	16

แผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

ตัวชี้วัด	หน่วย นับ	คำอธิบาย ตัวชี้วัด	วิธีการประเมิน	ผลการ ดำเนินงาน		ค่า เป้าหมาย	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลา	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
				65	66	67					
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 ส่งเสริมบุคลากรในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย											
เป้าประสงค์ 1.1 เพื่อให้มหาวิทยาลัยมีบุคลากรที่สามารถปฏิบัติงานตอบสนองต่อการบรรลุยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย											
1.1.1. ร้อยละ บุคลากรที่ได้รับ การถ่ายทอด ยุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัย	ร้อยละ	บุคลากร ทั้งหมด		80.1	98.4	90	1) ส่งเสริม บุคลากรให้รับรู้ และปฏิบัติงาน ได้สอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัย	1. โครงการ อธิการบดีและ ผู้บริหารพบบุคลากร	มี.ค – ก.ย. 67	65,000	ฝ่ายพัฒนา ทรัพยากร มนุษย์
								2. โครงการจัดทำ แผนปฏิบัติงาน ประจำปีของส่วนงาน	ต.ค.-พ.ย. 66	งบส่วนงาน (อยู่ระหว่าง พิจารณา วงเงิน)	ทุกส่วนงาน
1.1.2 จำนวน บุคลากรที่ได้รับ การพัฒนาในการ สนับสนุนการ ดำเนินงาน ยุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัย	คน	บุคลากร ทั้งหมด		-	205	100	2) ส่งเสริม ศักยภาพ บุคลากรในการ สนับสนุนการ ดำเนินงาน ยุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัย	3. โครงการพัฒนา บุคลากรดิจิทัลใหม่ เพื่อสนับสนุนงาน มหาวิทยาลัย	ม.ค.- มี.ย. 67	งบส่วนงาน (อยู่ระหว่าง พิจารณา วงเงิน)	กอง เทคโนโลยี ดิจิทัล
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อรองรับพันธกิจมหาวิทยาลัย											
เป้าประสงค์ที่ 2.1 เพื่อให้มีระบบการบริหารงานบุคคลที่ตอบสนองพันธกิจหลักของมหาวิทยาลัย											
2.1.1 จำนวน โครงการที่สร้าง	โครงการ	พิจารณา	นับจำนวน โครงการ/	12	14	16	1) สร้าง บรรยากาศแห่ง	1. โครงการส่งเสริม การมีส่วนร่วมของ	ธ.ค 66- ก.ย. 67	งบส่วนงาน	ทุกส่วนงาน

ตัวชี้วัด	หน่วย นับ	คำอธิบาย ตัวชี้วัด	วิธีการประเมิน	ผลการ ดำเนินงาน		ค่า เป้าหมาย	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลา	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
				65	66						
ความร่วมมือในการ พัฒนา มหาวิทยาลัย (ส่วนงานจัดอย่าง น้อย 1 ครั้ง)		จากจำนวน โครงการ/ กิจกรรมที่ สอดคล้อง หรือตอบ โจทย์ ยุทธศาสตร์ การพัฒนา มหาวิทยาลัย หรือส่วนงาน หรือหน่วยงาน	กิจกรรมที่ สอดคล้อง หรือตอบโจทย์ ยุทธศาสตร์ การพัฒนา มหาวิทยาลัย หรือส่วนงาน หรือหน่วยงาน				ความร่วมมือใน การพัฒนา มหาวิทยาลัย	บุคลากรในพัฒนา ตามยุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัย ส่วน งาน หรือหน่วยงาน		ยังไม่ระบุ วงเงิน	
								2. โครงการ ปฐมนิเทศบุคลากร	มี.ค.67	45,000	- กองบริหาร ทรัพยากร บุคคล - ฝ่ายพัฒนา ทรัพยากร มนุษย์
								3. โครงการเครือข่าย พัฒนาบุคลากร สัมพันธ์และติดตาม ผลการดำเนินงาน	มี.ย.-ก.ค. 67	37,000	ฝ่ายพัฒนา ทรัพยากร มนุษย์
								4. โครงการทบทวน แผนบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ระยะ 5 ปี และจัดทำ แผนประจำปี 2568	ธ.ค.66- ก.พ.67	20,000	ฝ่ายพัฒนา ทรัพยากร มนุษย์
2.1.2 จำนวน ระบบสารสนเทศ สวัสดิการพร้อม คู่มือสวัสดิการ	ระบบ			-	NA	1	2) สร้างระบบ สวัสดิการของ บุคลากร	5. โครงการจัดทำ ระบบสารสนเทศ สวัสดิการ	พ.ย.66 – ก.ย.67	ไม่ใช้ งบประมาณ	- กองบริหาร ทรัพยากร บุคคล

ตัวชี้วัด	หน่วย นับ	คำอธิบาย ตัวชี้วัด	วิธีการประเมิน	ผลการ ดำเนินงาน		ค่า เป้าหมาย	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลา	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
				65	66	67					
2.1.3 จำนวน โครงการที่ส่งเสริม ให้บุคลากรมีความ ซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใสในการ ดำเนินงาน	โครงการ			3	2	1	3) รมรงค์และ ส่งเสริมให้ บุคลากรมี คุณธรรมและ ดำเนินงานด้วย ความโปร่งใส	6. โครงการส่งเสริม จรรยาบรรณ คุณธรรมและความ โปร่งใสในการทำงาน ตามหลักธรรมาภิ บาล	พ.ค.-มิ.ย.	50,000	- สภา พนักงาน - ฝ่าย กฎหมาย
เป้าประสงค์ที่ 2.2 เพื่อให้บุคลากรมีความก้าวหน้าตามสายอาชีพและสมรรถนะของมหาวิทยาลัย											
2.2.1 ร้อยละ บุคลากรที่ได้รับ การพัฒนาตาม หน้าที่หรือ ตำแหน่งงาน	ร้อยละ			-	-	50	4) สนับสนุน บุคลากรให้ได้รับ การพัฒนาตาม หน้าที่หรือ ตำแหน่งงาน	7. โครงการพัฒนา บุคลากรตามหน้าที่ หรือตำแหน่งงาน (ประเภทวิชาการ/ ประเภทบริหาร/ ประเภทสนับสนุน)	ม.ค.-ก.ย.	* รวม 3 โครงการ ย่อย 840,000	- ฝ่ายพัฒนา ทรัพยากร มนุษย์ - ทุกส่วนงาน
2.2.2 ร้อยละ บุคลากรประเภท วิชาการที่ได้รับ การส่งเสริมการขึ้น สู่ตำแหน่งทาง วิชาการ	ร้อยละ	จำนวน อาจารย์ที่ยัง ไม่ได้ดำรง ตำแหน่งทาง วิชาการ 360 คนซึ่งเป็น กลุ่มที่ต้อง ผลักดันก่อน แต่ทั้งนี้ หาก ผู้ดำรง ตำแหน่งแล้ว ประสงค์เข้า	จำนวนอาจารย์ที่ ไม่ได้ดำรง ตำแหน่งที่ได้รับ ส่งเสริม/ จำนวนอาจารย์ที่ ยังไม่ได้ดำรง ตำแหน่งวิชาการ x100 (นับจำนวน คนอบรมสะสม)	83.05 (299 คน)	87.22 (314 คน)	90 (324 คน)	5) ส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาให้ บุคลากร ประเภทวิชาการ และสาย สนับสนุนวิชา การยื่นขอ ตำแหน่งทาง วิชาการเพิ่มขึ้น ตามสัดส่วน	8. โครงการส่งเสริม ศักยภาพบุคลากรใน การยื่นขอตำแหน่ง ทางวิชาการ	เม.ย.-พ.ค.	* รวม 2 โครงการ ย่อย 213,600	- ฝ่ายพัฒนา ทรัพยากร มนุษย์

ตัวชี้วัด	หน่วย นับ	คำอธิบาย ตัวชี้วัด	วิธีการประเมิน	ผลการ ดำเนินงาน		ค่า เป้าหมาย	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลา	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
				65	66						
		ร่วมสามารถ เข้าร่วมได้					งบประมาณที่ เหมาะสม				
2.2.3 ร้อยละ บุคลากรประเภท สนับสนุนวิชาการ ที่ได้รับการส่งเสริม การขึ้นสู่ตำแหน่ง ที่สูงขึ้น	ร้อยละ	บุคลากร ตำแหน่ง ปฏิบัติงาน และตำแหน่ง ปฏิบัติการที่มี คุณสมบัติใน การขอ ตำแหน่งที่ สูงขึ้น	นับจำนวนคน อบรมสะสม	81.37 (428 คน)	85.55 (450 คน)	90 (473 คน)		9. โครงการส่งเสริม การยื่นขอตำแหน่งที่ สูงขึ้น	ก.พ.-ก.ค. 67	* รวม - โครงการ ย่อย 140,000	- ฝ่ายพัฒนา ทรัพยากร มนุษย์
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยเพื่อรองรับการเป็นมหาวิทยาลัยระดับนานาชาติ											
เป้าประสงค์ที่ 3.1 บุคลากรมีทักษะด้านภาษาต่างประเทศ											
3.1.1 ร้อยละของ บุคลากรที่ได้รับการส่งเสริมทักษะ ภาษาอังกฤษ	ร้อยละ		ให้นับรวม บุคลากรไป แลกเปลี่ยน ปฏิบัติงาน ต่างประเทศ ประชุมวิชาการ นำเสนอผลงาน หรือ มีผลงาน ตีพิมพ์ในระดับ นานาชาติ หรือ ได้รับรางวัลระดับ นานาชาติ หรือ	60.13	65.22	70	1) ส่งเสริม สนับสนุน พัฒนา บุคลากร ให้มีความรู้ด้าน ภาษาอังกฤษ	1. โครงการส่งเสริม สนับสนุน พัฒนา ทักษะด้าน ภาษาอังกฤษสำหรับ บุคลากรประเภท วิชาการ/ประเภท สนับสนุน	ธ.ค.66 - ก.ย.67	งบส่วนงาน (อยู่ระหว่าง พิจารณา วงเงิน)	- ทุกส่วนงาน

ตัวชี้วัด	หน่วย นับ	คำอธิบาย ตัวชี้วัด	วิธีการประเมิน	ผลการ ดำเนินงาน		ค่า เป้าหมาย	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลา	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
				65	66						
			สอนเป็น ภาษาอังกฤษ หรือมีผลประเมิน สมรรถนะการใช้ ภาษาต่างประเทศ ผ่านตามเกณฑ์ใน TOR หรือเข้าร่วม โครงการ/ กิจกรรมที่ เกี่ยวข้องกับการ ใช้ภาษาอังกฤษ								
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 บริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่เอื้อต่อการพลิกโฉมมหาวิทยาลัยด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมการเกษตรสมัยใหม่											
เป้าประสงค์ที่ 4.1 บุคลากรมีความรู้ความสามารถในการสร้างเทคโนโลยี นวัตกรรม											
4.1.1 จำนวน บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาด้าน เทคโนโลยี และ นวัตกรรม การ เป็นผู้ประกอบการ	คน			60	149	30	1) ส่งเสริม ศักยภาพ บุคลากรในการ สร้างเทคโนโลยี นวัตกรรม และ สามารถ ถ่ายทอดองค์ ความรู้การเป็น ผู้ประกอบการ	1. โครงการส่งเสริม เทคโนโลยี และ นวัตกรรม การเป็น ผู้ประกอบการแก่ บุคลากรเพื่อรองรับ การเป็นมหาวิทยาลัย ด้านเทคโนโลยีและ นวัตกรรมเกษตร สมัยใหม่	ธ.ค.66 - ก.ย.67	50,000	- อุทยาน วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี เกษตรและ อาหาร - ศูนย์ความ เป็นเลิศด้าน นวัตกรรมทาง การเกษตร สำหรับบัณฑิต ผู้ประกอบการ ฝ่าย

ตัวชี้วัด	หน่วย นับ	คำอธิบาย ตัวชี้วัด	วิธีการประเมิน	ผลการ ดำเนินงาน		ค่า เป้าหมาย	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลา	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
				65	66						
											- ศูนย์ การศึกษา แนวโน้มนและ อนาคต
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 สนับสนุนการเพิ่มประสิทธิภาพการใช้จ่ายงบประมาณอย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุดเพื่อความยั่งยืนขององค์กร											
เป้าประสงค์ที่ 5.1 บุคลากรมีความตระหนักและมีความรู้ในการบริหารจัดการด้านการเงินและงบประมาณที่มีประสิทธิภาพ											
5.1.1 จำนวน บุคลากรที่มีความรู้ เกี่ยวกับการ จัดการด้าน การเงินและ งบประมาณ	คน	กลุ่มเป้าหมาย คือ ผู้บริหาร และบุคลากร ในสายงาน การเงินและ พัสดุ รวม 186 คน		60	64	50	1) ส่งเสริม บุคลากรให้มี ความรู้ความ เข้าใจเกี่ยวกับ ระเบียบที่ เกี่ยวข้องกับ การเงินและ งบประมาณ	1. โครงการจัดทำ คู่มือการปฏิบัติงาน เกี่ยวกับการเงินและ งบประมาณ 2. โครงการอบรม ด้านการเงินและ งบประมาณ	ธ.ค.66 - ก.ย.67 พ.ย.67	งบส่วนงาน (อยู่ระหว่าง พิจารณา วงเงิน) 40,000	- กองคลัง

บรรณานุกรม

- มหาวิทยาลัยแม่โจ้. 2564. แผนพัฒนาความเป็นเลิศมหาวิทยาลัยแม่โจ้ พ.ศ. 2566-2570. [ระบบออนไลน์]. แหล่งที่มา https://planning2.mju.ac.th/goverment/20111119104835_planning/Doc_25641014120517_168460.pdf (10 กันยายน 2566).
- _____. 2565. ประกาศสภามหาวิทยาลัยแม่โจ้ เรื่อง การกำหนดนโยบายสภามหาวิทยาลัย ลงวันที่ 12 พฤษภาคม พ.ศ. 2565. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยแม่โจ้.
- _____. 2566. แผนพัฒนาการศึกษามหาวิทยาลัยแม่โจ้ ฉบับที่ 13 (พ.ศ.2566-2570) ฉบับปรับปรุง. [ระบบออนไลน์]. แหล่งที่มา https://planning2.mju.ac.th/goverment/20111119104835_planning/Doc_25661018111654_864395.pdf (10 กันยายน 2566).

ภาคผนวก

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลการรับฟังความคิดเห็น เพื่อการพัฒนามหาวิทยาลัยแม่โจ้ (MJU Feedback for Development)
และการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis) ด้านบุคลากร

S Strengths	W Weaknesses	O Opportunities	T Threats
☐ อาจารย์มีความเชี่ยวชาญเฉพาะ มีศักยภาพ และมีความรู้ความสามารถสูง ☐ มีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการทำวิจัยหลากหลายด้าน ☐ อาจารย์ นักวิจัย กระตือรือร้นในการพัฒนาผลิตภัณฑ์หรือนวัตกรรม ☐ มีบุคลากรที่มีความเข้มแข็งในการให้บริการวิชาการแก่ชุมชน ☐ ผู้บริหารเห็นความสำคัญของความเป็นนานาชาติ	☐ ระเบียบไม่เปิดโอกาส ไม่เอื้อให้บุคลากรทำงานอย่างเต็มความสามารถ ☐ ผู้บริหารไม่มีศักยภาพที่ดีพอในการแสวงหางบประมาณเชิงรุก ☐ บุคลากรขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน ☐ ผู้บริหารขาดทักษะในการบริหารงาน และขาดธรรมาภิบาลที่ดี	☐ เครือข่ายมหาวิทยาลัย ☐ ความร่วมมือกับสถาบันการศึกษาต่างชาติ โดยเฉพาะจีน ไต้หวัน ลาว ฯลฯ ☐ ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีสมัยใหม่ เพื่อนำมาใช้ในการบริหารจัดการแทนคน	☐ สภาวะเศรษฐกิจถดถอย รัฐตัดงบประมาณแผ่นดินให้พึ่งพารายได้ของตนเอง