



มหาวิทยาลัยแม่โจ้
MAEJO UNIVERSITY



ปีงบประมาณ
2568



แผนการบริหารและพัฒนา
บุคลากรมหาวิทยาลัยแม่โจ้

สารบัญ

หน้า

ส่วนที่ 1	บริบทองค์กร	
1.	ปรัชญา วิสัยทัศน์	1
2.	พันธกิจ	2
3.	ค่านิยมหลัก	2
4.	โครงการสร้างบริหารงาน	3
5.	สมรรถนะ	3
6.	แผนบริหารมหาวิทยาลัย (พ.ศ. 2567-2571)	5
7.	แผนปฏิบัติการมหาวิทยาลัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568	6
ส่วนที่ 2	ข้อมูลสารสนเทศบุคลากร	
1.	จำนวนบุคลากร	10
2.	ข้อมูลการดำรงตำแหน่งทางวิชาการ	11
3.	ข้อมูลการดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น	12
ส่วนที่ 3	การพัฒนาบุคลากร	
1.	ทิศทางการพัฒนาบุคลากร	13
2.	เส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพบุคลากรประเภทวิชาการ	14
3.	เส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพบุคลากรประเภทสนับสนุน	15
4.	การสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร	16
5.	ผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567	17
ส่วนที่ 4	แผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยแม่โจ้	
1.	แผนบริหารทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2565-2569)	18
2.	แผนพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568	19
3.	แผนบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568	30

บรรณานุกรม

ภาคผนวก

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis) ด้านบุคลากร

บริบทองค์กร

1. ปรัชญา วิสัยทัศน์

ปรัชญามหาวิทยาลัย

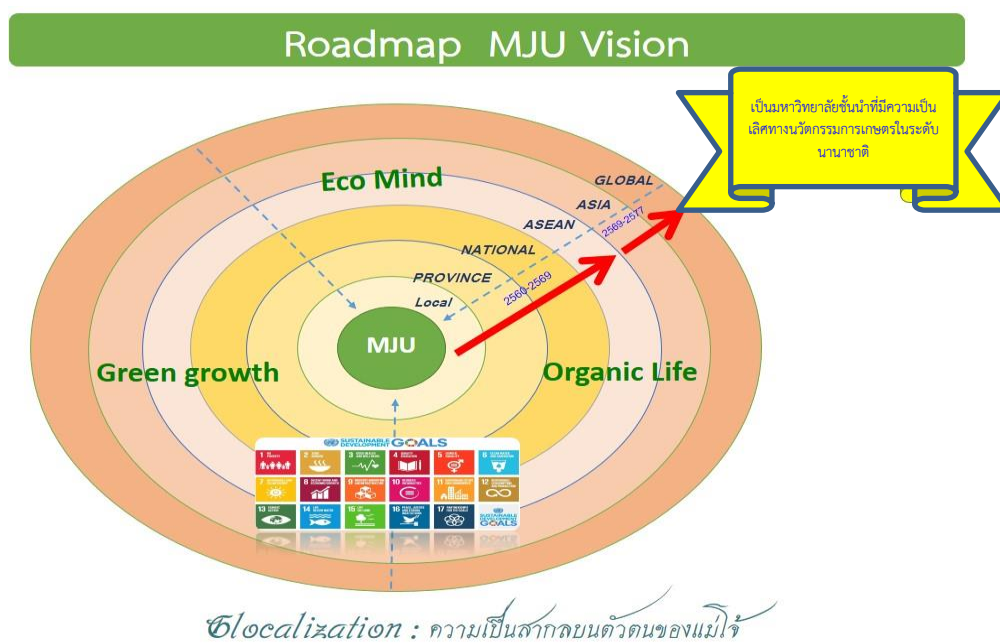
“มุ่งมั่นพัฒนาบัณฑิตสู่ความเป็นผู้อุดมด้วยปัญญา อดทน สู้งาน เป็นผู้มีคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อความเจริญรุ่งเรืองวัฒนาของสังคมไทยที่มีการเกษตรเป็นรากฐาน”

วิสัยทัศน์

เป็นมหาวิทยาลัยชั้นนำที่มีความเป็นเลิศทางนวัตกรรมการเกษตรในระดับนานาชาติ

คำอธิบายวิสัยทัศน์

เป็นมหาวิทยาลัยที่มีเครือข่ายความร่วมมือเชิงวิชาการ สร้างองค์ความรู้ใหม่ทางเกษตรกรรมด้วยเทคโนโลยีสมัยใหม่ที่เป็นศาสตร์ผสมผสานสอดคล้องกับวัฒนธรรมในพื้นที่ มีความโดดเด่นในด้านการเกษตรอัจฉริยะเพื่อสุขภาวะที่ดี (Intelligence Well-being Agriculture (IWA)) ด้วยบุคลากรที่มีทักษะระดับมืออาชีพ และการบริหารจัดการที่มีการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เพื่อก้าวสู่ความเป็นเลิศในระดับสากลบนตัวตนของมหาวิทยาลัยแม่โจ้



ที่มา: -ร่าง-แผนปฏิบัติการมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 (กองแผนงาน มหาวิทยาลัยแม่โจ้, 2567)

2. พันธกิจ

1. ผลิตบัณฑิตที่มีความรู้ความสามารถในวิชาการและวิชาชีพ โดยเฉพาะการเป็นผู้ประกอบการ (Entrepreneurs) ที่ทันต่อกระแสการเปลี่ยนแปลง และสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคมของประเทศ และชุมชนท้องถิ่น
2. สร้างและพัฒนาผลงานวิจัย นวัตกรรม และองค์ความรู้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่ มาประยุกต์ใช้ เพื่อสร้างคุณค่าทางการเกษตรและสิ่งแวดล้อม
3. การบริการวิชาการ วิชาชีพ และถ่ายทอดเทคโนโลยี แก่สังคมชุมชน และความร่วมมือในระดับชาติ และนานาชาติ
4. การทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมเกษตรและสิ่งแวดล้อม และสร้างสรรค์นวัตกรรมด้านทุนทางวัฒนธรรม
5. สร้างและพัฒนากระบวนการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และมีความโปร่งใส ในการบริหารงานประเด็นยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยแม่โจ้

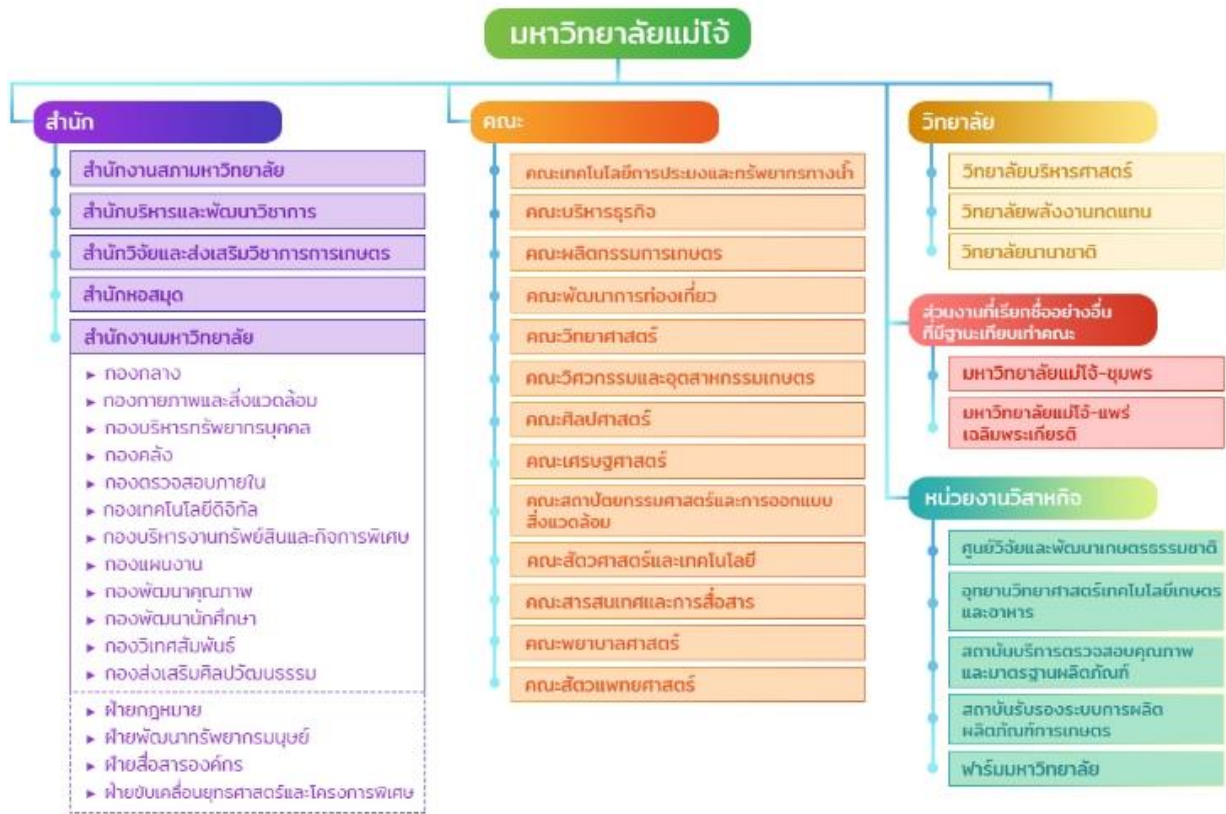
3. ค่านิยมหลัก

M (Mindfulness)	ทำงานด้วยจิต คือ มีสติปัญญา รู้ตัวเสมอ เข้าใจผู้อื่น เพียบพร้อมด้วยจริยธรรม ยึดมั่นในคุณธรรม
A (Aspiration)	คิดมุ่งมั่น คือ มุ่งผลสำเร็จของงาน รับผิดชอบ ฝ่าฝืนในความดี
E (Excellence)	ฝันเป็นเลิศ คือ ฝึกฝนความเชี่ยวชาญ มีวิริยะอุตสาหะ สู้งานหนัก ยึดมั่นในคุณภาพ
J (Justice)	เทิดยติธรรม คือ ความเสมอภาคเท่าเทียมกัน ยกย่องเชิดชูคนดี ซื่อสัตย์ ฉลาด อดทน มีส่วนร่วมพัฒนามหาวิทยาลัย
O (Origin)	นำเกียรติภูมิ คือ ติดดิน สามัคคี มีวินัย สืบสานเรื่องราวเล่าขาน ภูมิปัญญาท้องถิ่น ใส่ใจชุมชนสังคมในพื้นที่

เอกลักษณ์ของมหาวิทยาลัย

เป็นมหาวิทยาลัยเฉพาะทางที่เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และพัฒนาด้านนวัตกรรมเกษตร

4. โครงสร้างการบริหารงาน



ภาพที่ 2 โครงสร้างการบริหารงานมหาวิทยาลัย
ที่มา: โครงสร้างอัตรากำลัง (กองบริหารทรัพยากรบุคคล. 2567: ออนไลน์)

5. สมรรถนะ

สมรรถนะหลัก (Core Competency)

- การมุ่งผลสัมฤทธิ์ : ความมุ่งมั่นจะปฏิบัติให้ดีหรือให้เกินมาตรฐานที่มีอยู่ โดยมาตรฐานนี้อาจเป็นผล การปฏิบัติงานที่ผ่านมาของตนเอง หรือเกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ที่สถาบันอุดมศึกษากำหนดขึ้น
- บริการที่ดี : ความตั้งใจและความพยายามในการให้บริการแก่ผู้รับบริการหรือหน่วยงานอื่นๆ ที่ เกี่ยวข้อง
- การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ : ความสนใจใฝ่รู้ ส่งเสริม ความรู้ความสามารถของตนในการ ปฏิบัติงาน ด้วยการศึกษาค้นคว้า และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง จนสามารถประยุกต์ใช้ความรู้เชิง วิชาการและเทคโนโลยีต่าง ๆ เข้ากับการปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์
- การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม : การดำรงตนและประพฤติปฏิบัติอย่างถูกต้อง เหมาะสมทั้งตามกฎหมายคุณธรรม จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ และจรรยาบรรณของบุคลากรเพื่อ รักษาศักดิ์ศรีแห่งความเป็นบุคลากรมหาวิทยาลัยแม่โจ้
- การทำงานเป็นทีม : ความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น เป็นส่วนหนึ่งของทีม หน่วยงาน หรือ สถาบันอุดมศึกษา โดยผู้ปฏิบัติมีฐานะเป็นสมาชิก ไม่จำเป็นต้องมีฐานะหัวหน้าทีม รวมทั้ง ความสามารถในการสร้างและรักษาสัมพันธภาพกับสมาชิกในทีม

สมรรถนะบริหาร (Managerial Competency)

- สภาวะผู้นำและศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน : ความสามารถ หรือความตั้งใจที่จะรับบทในการ เป็นผู้นำของกลุ่ม กำหนดทิศทาง เป้าหมาย วิธีการทำงาน ให้ทีมปฏิบัติงานได้อย่างราบรื่น เต็ม ประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ของสถาบันอุดมศึกษา ความสามารถในการกระตุ้น หรือผลักดัน หน่วยงานไปสู่การปรับเปลี่ยนที่เป็นประโยชน์ รวมถึงการสื่อสารให้ผู้อื่นรับรู้ เข้าใจ และดำเนินการ ให้การปรับเปลี่ยนนั้นเกิดขึ้นจริง
- วิสัยทัศน์และการวางกลยุทธ์ : ความสามารถในการกำหนดทิศทาง ภารกิจ และเป้าหมายการทำงาน ที่ชัดเจนและความสามารถในการสร้างความร่วมแรงร่วมใจเพื่อให้ภารกิจบรรลุวัตถุประสงค์ เข้าใจ วิสัยทัศน์และนโยบายภาครัฐและสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการกำหนดกลยุทธ์ของ สถาบันอุดมศึกษาได้
- การสอนงานและการมอบหมายงาน : ความตั้งใจที่จะส่งเสริมการเรียนรู้หรือการพัฒนาผู้อื่นในระยะ ยาวจนถึงระดับที่เชื่อมั่นว่าจะสามารถมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบให้ผู้นั้นมีอิสระที่จะตัดสินใจ ในการปฏิบัติงานของตนได้

สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Functional Competency)

- การคิดวิเคราะห์ : การทำความเข้าใจและวิเคราะห์สถานการณ์ ประเด็นปัญหา แนวคิดโดยการ แยกแยะประเด็นออกเป็นส่วนย่อยๆ หรือทีละขั้นตอน รวมถึงการจัดหมวดหมู่อย่างเป็นระบบ ระเบียบเปรียบเทียบแง่มุมต่างๆ สามารถลำดับความสำคัญ ช่วงเวลา เหตุและผล ที่มาที่ไปของกรณี ต่างๆ ได้

- การดำเนินการเชิงรุก : การเล็งเห็นปัญหาหรือโอกาสพร้อมทั้งจัดการเชิงรุกกับปัญหานั้นโดยอาจไม่มีใครร้องขอ และอย่างไม่มีข้อห้าม หรือใช้โอกาสนั้นให้เกิดประโยชน์ต่องาน ตลอดจนการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ใหม่ๆ เกี่ยวกับงานด้วย เพื่อแก้ปัญหา ป้องกันปัญหา หรือสร้างโอกาสด้วย
- การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการ : ความใส่ใจที่จะปฏิบัติงานให้ถูกต้อง ครบถ้วน มุ่งเน้นความชัดเจนของบทบาทหน้าที่ และลดข้อบกพร่องที่อาจเกิดจากสภาพแวดล้อม โดยติดตามตรวจสอบการทำงานหรือข้อมูลตลอดจนพัฒนาระบบการตรวจสอบเพื่อความถูกต้องของกระบวนการ
- ศิลปะการสื่อสารเชิงใจ : ความสามารถที่จะสื่อสารความ ด้วยการเขียน พูด โดยใช้สื่อต่างๆ เพื่อให้ผู้อื่นเข้าใจยอมรับ และสนับสนุนความคิดของตน

6. แผนบริหารมหาวิทยาลัย (พ.ศ. 2567-2571)



ภาพที่ 3 ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ ตามแผนบริหารมหาวิทยาลัยแม่โจ้ (พ.ศ.2567-2571)
ที่มา: แผนบริหารมหาวิทยาลัยแม่โจ้ในวาระการดำรงตำแหน่งอธิการบดี (รองศาสตราจารย์ ดร.วีระพล ทองมา)
ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567-2571 (กองแผนงาน มหาวิทยาลัยแม่โจ้, 2567)

7. แผนปฏิบัติการมหาวิทยาลัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด
1. การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยเชิงรุก	1.1 เป็นมหาวิทยาลัยที่มีการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมที่เป็นมิตรกับมนุษย์และสิ่งแวดล้อมมาใช้ในการเพิ่มศักยภาพการผลิตและผลิตภัณฑ์ทางการเกษตรเพื่อคุณภาพชีวิต เศรษฐกิจสังคม และสิ่งแวดล้อมที่ดีสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน (Intelligent Well-being Agriculture : IWA)	KPI 1.1.1 ผลการจัดอันดับ World University Ranking (WUR) KPI 1.1.2 ผลการจัดอันดับ SCIMAGO ในประเทศไทย KPI 1.1.3 ผลการจัดอันดับ QS ด้านเกษตรและป่าไม้ KPI 1.1.4 ผลการจัดอันดับ SDG Impact Ranking (Eco. University) KPI 1.1.5 คะแนนการจัดอันดับ Green University Ranking (Green University) KPI 1.1.6 ความสำเร็จของยุทธศาสตร์เกษตรอินทรีย์ (Organic University) KPI 1.1.7 ความสำเร็จของการดำเนินงานด้านเกษตรอัจฉริยะ (Intelligent Agriculture) KPI 1.1.8 ความสำเร็จในการพัฒนาหลักสูตรแพทย์แผนไทย
2. การขับเคลื่อนผลการดำเนินงานตามพันธกิจหลัก	2.1 ผลิตบัณฑิตและพัฒนานักศึกษาที่ก้าวทันต่อโลกสมัยใหม่ และเป็นนักปฏิบัติที่เชี่ยวชาญ	KPI 2.1.1 จำนวนนักศึกษาใหม่ระดับปริญญาตรี KPI 2.1.2 ร้อยละของผู้สำเร็จการศึกษาภายในระยะเวลาของหลักสูตร KPI 2.1.3 ร้อยละของบัณฑิตที่มีงานทำหรือประกอบอาชีพอิสระภายใน 1 ปี KPI 2.1.4 ความพึงพอใจผู้ใช้บัณฑิต KPI 2.1.5 รายได้เริ่มต้นเฉลี่ยต่อเดือนของบัณฑิตระดับปริญญาตรี KPI 2.1.6 ผลการประกันคุณภาพภายใน KPI 2.1.7 จำนวนรายวิชาเรียนรู้ตลอดชีวิต KPI 2.1.8 จำนวนรางวัลที่นักศึกษาบุคลากร ศิษย์เก่า หรือส่วนงาน ได้รับในระดับชาติ หรือนานาชาติ KPI 2.1.9 ร้อยละของนักศึกษาชั้นปีสุดท้ายที่ผ่านกระบวนการพัฒนาให้เป็น

ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด
		พลเมืองโลก ด้วยกระบวนการทักษะในศตวรรษที่ 21
	2.2 สร้างผลงานวิจัย เทคโนโลยี และนวัตกรรม ที่มีการบูรณาการศาสตร์ โดยใช้เกษตรเป็นรากฐาน และได้รับการยอมรับในระดับชาติ และนานาชาติ	KPI 2.2.1 จำนวนเงินวิจัยด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี KPI 2.2.2 จำนวนเงินวิจัยด้านสังคมศาสตร์ KPI 2.2.3 จำนวนครั้งในการนำผลงานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ที่นำไปใช้ประโยชน์ KPI 2.2.4 ร้อยละของผลงานวิจัยที่ได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ตามเกณฑ์การเผยแพร่ผลงานวิชาการของ กพอ. KPI 2.2.5 ร้อยละของบทความวิจัยที่ได้รับการอ้างอิง (Citation) ต่อจำนวนอาจารย์ประจำ KPI 2.2.6 จำนวนผลงานวิจัยที่ยื่นขอจดสิทธิบัตร/อนุสิทธิบัตร/บัญชีนวัตกรรม/นวัตกรรมต้นแบบ
	2.3 ให้บริการวิชาการเพื่อเป็นที่ยอมรับจากสังคม ชุมชน และประเทศ ด้วยศาสตร์ทางด้านการเกษตร	KPI 2.3.1 จำนวนงบประมาณบริการวิชาการ KPI 2.3.2 ผลกระทบด้านเศรษฐกิจ สังคม และคุณภาพชีวิตของชุมชนจากการบริการวิชาการ
	2.4 เป็นแหล่งเรียนรู้ด้านศิลปวัฒนธรรมเกษตรและสิ่งแวดล้อม และสร้างสรรค์นวัตกรรมด้านทุนทางวัฒนธรรม	KPI 2.4.1 จำนวนโครงการ/กิจกรรมด้านศิลปวัฒนธรรมที่บูรณาการกับพันธกิจอื่น KPI 2.4.2 จำนวนโครงการ/กิจกรรมด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมที่สอดคล้องหรือตอบโจทย์ยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัย
	2.5 มีการบริหารจัดการองค์กร และทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ	KPI 2.5.1 ผลประเมินธรรมาภิบาลและความโปร่งใส (ITA) KPI 2.5.2 ร้อยละบุคลากรที่มีตำแหน่งทางวิชาการ KPI 2.5.3 ร้อยละของบุคลากรที่มีผลการประเมินสมรรถนะสูงกว่ามาตรฐาน

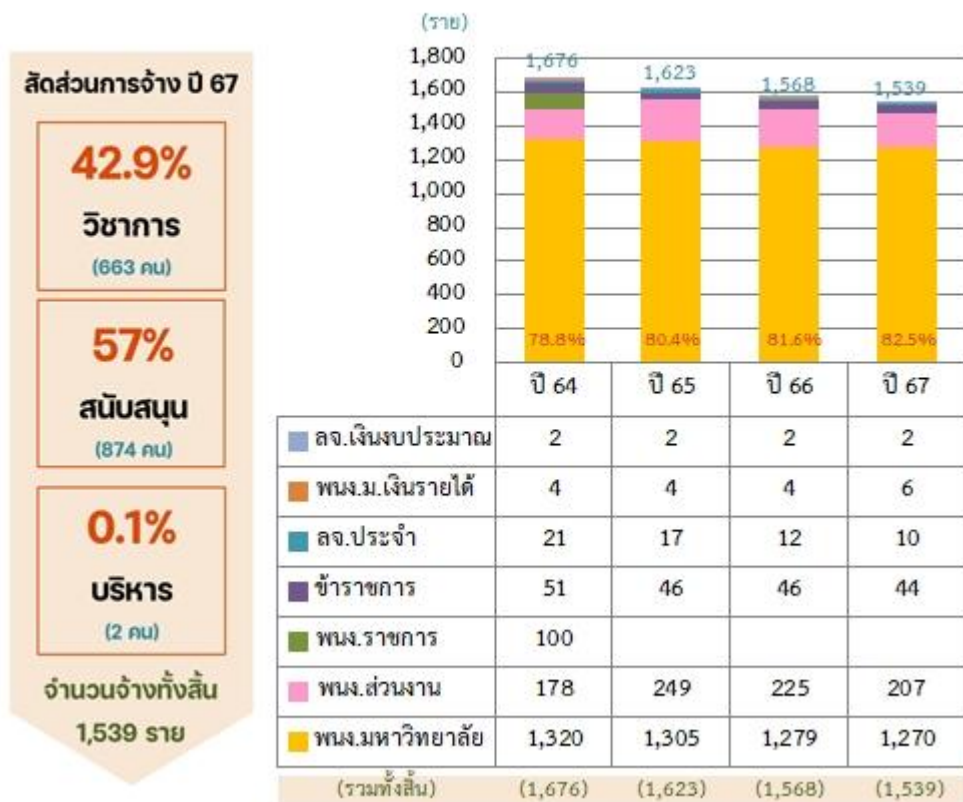
ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด
3. การขับเคลื่อนความเป็นนานาชาติ	3.1 ความสำเร็จในการขับเคลื่อนการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยในระดับนานาชาติ	KPI 3.1.1 ความสำเร็จของยุทธศาสตร์ด้านการต่างประเทศ KPI 3.1.2 จำนวนนักศึกษาต่างชาติทุกระดับ/ทุกหลักสูตร KPI 3.1.3 จำนวนอาจารย์/นักวิจัยแลกเปลี่ยน หรือบุคลากรชาวต่างชาติ KPI 3.1.4 จำนวนนักศึกษาแลกเปลี่ยนทุกระดับ ทุกหลักสูตร หรือผู้เข้ารับการฝึกอบรมชาวต่างชาติ KPI 3.1.5 ร้อยละของนักศึกษาที่มีผลสอบมาตรฐานภาษาอังกฤษ (CEFR) ตั้งแต่ B1 ขึ้นไป KPI 3.1.6 จำนวนองค์ความรู้ด้านการเกษตรที่ได้รับการยอมรับในระดับนานาชาติ
4. การพลิกโฉมมหาวิทยาลัย	4.1 เป็นมหาวิทยาลัยด้านการพัฒนาเทคโนโลยีและส่งเสริมการสร้างนวัตกรรม	KPI 4.1.1 นักศึกษาและบัณฑิตผู้ประกอบการ หรือผู้ที่ได้รับการพัฒนาเป็นผู้ประกอบการ KPI 4.1.2 รางวัลด้านผู้ประกอบการ KPI 4.1.3 งบประมาณจากแหล่งทุนภายนอกสนับสนุนการสร้างผู้ประกอบการ/ธุรกิจใหม่ KPI 4.1.4 บุคลากรสถาบันอุดมศึกษาและนักศึกษาที่แลกเปลี่ยนความรู้สู่ภาคธุรกิจ/อุตสาหกรรม KPI 4.1.5 งบประมาณการพัฒนาเทคโนโลยี/นวัตกรรมเพื่อพัฒนาความเป็นผู้ประกอบการ KPI 4.1.6 ความร่วมมือเพื่อพัฒนาผู้ประกอบการและส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมกับภาคธุรกิจ/อุตสาหกรรม

ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด
5. มีความมั่นคงทางการเงิน และเติบโตอย่างยั่งยืน	5.1 เป็นมหาวิทยาลัยที่มีความ มั่นคงทางงบประมาณและ ทรัพยากรอย่างยั่งยืน	KPI 5.1.1 ร้อยละของงบประมาณเงิน รายได้ต่องบประมาณทั้งหมด KPI 5.1.2 จำนวนเงินรายได้จากการ ให้บริการ KPI 5.1.3 จำนวนเงินในกองทุนเงินสะสม เพื่อความมั่นคง KPI 5.1.4 ปริมาณการใช้ไฟฟ้า เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

ข้อมูลสารสนเทศบุคลากร

1. จำนวนบุคลากร

สถิติข้อมูลด้านจำนวนบุคลากร



ภาพที่ 4 จำนวนบุคลากรแยกตาม

ที่มา: เอกสารนำเสนอรายงานสรุปผลการดำเนินงานคณะกรรมการบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยแม่โจ้ รอบ 12 เดือน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 (กองบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยแม่โจ้, 2567)

ปัจจุบันมหาวิทยาลัยมีบุคลากรทั้งสิ้น 1,539 คน (ณ 30 ก.ย. 2567) โดยเป็นบุคลากรพนักงานมหาวิทยาลัยมากที่สุด (ประมาณ 80% ของบุคลากรทั้งหมด) ในแต่ละปีมีอัตราการจ้างลดลง เนื่องจากนโยบายตึงกำลังสนับสนุน และเน้นจัดสรรอัตราจ้างเฉพาะประเภทวิชาการเป็นหลัก และมีการจ้างบุคลากรพนักงานส่วนงานเพิ่มขึ้นในแต่ละปี เนื่องจากการปรับการจ้างพนักงานราชการ ซึ่งไม่ได้รับการจัดสรรกรอบอัตราและงบประมาณตั้งแต่ปี 2565

2. ข้อมูลการดำรงตำแหน่งทางวิชาการ

ความก้าวหน้าตำแหน่ง : วิชาการ

สายวิชาการแยกตามระดับตำแหน่ง :

อาจารย์ 315 ราย (47.59%)

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ 274 ราย (41.39%)

รองศาสตราจารย์ 72 ราย (10.87%)

ศาสตราจารย์ 1 ราย (0.15%)

ร้อยละของบุคลากรที่มีตำแหน่ง
ทางวิชาการ
52.42%



ภาพที่ 5 จำนวนบุคลากรประเภทวิชาการที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ

ที่มา: เอกสารนำเสนอรายงานสรุปผลการดำเนินงานคณะกรรมการบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยแม่โจ้ รอบ 12 เดือน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 (กองบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยแม่โจ้, 2567)

บุคลากรมีตำแหน่งทางวิชาการเพิ่มขึ้นจากปี 2566 ประมาณ 2.6 % และมีผู้อยู่ในกระบวนการขอตำแหน่งทางวิชาการ 48 ราย ในปี 2567 จะมีจำนวนอาจารย์ที่ครบเกณฑ์การประเมินความก้าวหน้าตำแหน่งฯ ระยะ 5 ปี (ป.เอก) จำนวนทั้งสิ้น 98 ราย และยังพบว่ามีผู้ไม่ผ่านการประเมิน โดยประเด็นหลักที่ทำให้ผลงานไม่ผ่านเกณฑ์ คือ การตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารที่ไม่ได้มาตรฐาน, จัดทำผลงานในจำนวนขั้นต่ำ, โจทย์วิจัย

3. ข้อมูลการดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น

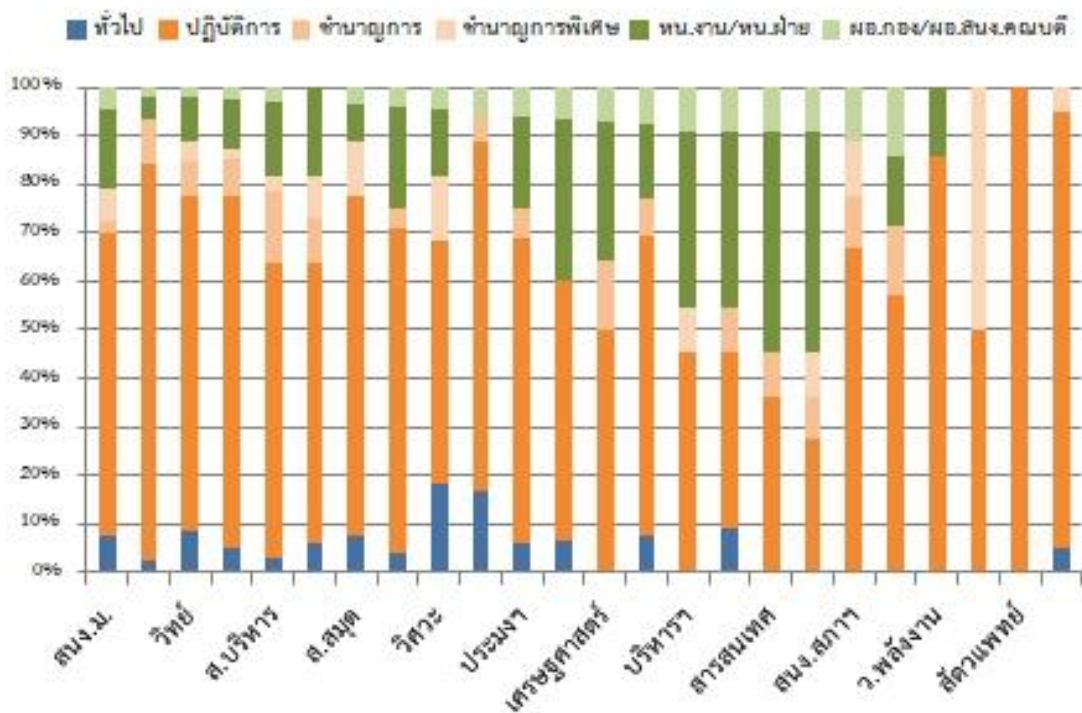
ความก้าวหน้าตำแหน่ง : สนับสนุน

พจน. สายสนับสนุนแยกตามระดับ :

กลุ่มทั่วไป (6.38%)

กลุ่มเชี่ยวชาญ/วิชาชีพเฉพาะ (73.87%)

กลุ่มอำนวยการ (19.75%)



ภาพที่ 6 จำนวนบุคลากรประเภทสนับสนุนแยกตามระดับตำแหน่ง

ที่มา: เอกสารนำเสนอรายงานสรุปผลการดำเนินงานคณะกรรมการบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยแม่โจ้ รอบ 12 เดือน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 (กองบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยแม่โจ้, 2567)

บุคลากรสนับสนุน ส่วนใหญ่เป็นกลุ่มระดับปฏิบัติการ พบว่าระดับปฏิบัติการและปฏิบัติงาน มีผู้ที่มีเงินเดือนถึงเพดานสูงสุด (เต็มขั้น) ถึง 88 ราย คิดเป็นร้อยละ 19.90 ซึ่งเป็นผู้มีคุณสมบัติในการยื่นขอตำแหน่งที่สูงขึ้น จึงควรเร่งส่งเสริมบุคลากรกลุ่มนี้ให้เข้าสู่ตำแหน่งระดับชำนาญการ เพื่อเป็นการส่งเสริมความก้าวหน้าในระดับสูงขึ้น

การพัฒนาบุคลากร

1. ทิศทางการพัฒนาบุคลากร

ทิศทางและเป้าหมายของสภามหาวิทยาลัย

● ทิศทางด้านภารกิจพื้นฐาน ในด้านบุคลากร มีวัตถุประสงค์เพื่อให้อาจารย์และบุคลากร มีความรู้เท่าทันความก้าวหน้าทางวิชาการของโลก มีสมรรถนะสูง (Competency) และทักษะที่ทันต่อสังคมโลกที่จะเปลี่ยนแปลงในอนาคต และส่งเสริมและสนับสนุนการผลิตผลงานทางวิชาการระดับชาติและระดับนานาชาติ

การขับเคลื่อนการดำเนินงานตามนโยบายสภามหาวิทยาลัย

● นโยบายด้านบุคลากร : มหาวิทยาลัยต้องมีการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้ทำงานอย่างคุ้มค่า มีประสิทธิภาพ มีการลงทุนและสร้างทุนมนุษย์ โดยดึงศักยภาพของบุคลากรที่มีศักยภาพสูงออกมาสร้างคุณค่าในอนาคตให้กับมหาวิทยาลัย ให้มีแผนสร้างผู้นำ มหาวิทยาลัยควรมีการพัฒนาคนเพื่อการพัฒนาทักษะ (Re-Skill/Up-Skill) ที่สอดคล้องและทันกับโลกเปลี่ยนแปลง และควรมีแผนความก้าวหน้าในอาชีพ ภาระงาน แรงจูงใจ ค่าตอบแทน สวัสดิการ การประเมินและการวัดผล

การขับเคลื่อนผลการดำเนินงานตามพันธกิจหลักของมหาวิทยาลัย(MOC) ตามแผนบริหารมหาวิทยาลัยแม่โจ้ (พ.ศ. 2567-2571)

● การบริหารจัดการองค์กรและทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ : รณรงค์และส่งเสริมให้ผู้บริหารและบุคลากรทุกหน่วยงานมีคุณธรรมและดำเนินงานด้วยความโปร่งใสตรวจสอบได้ เพื่อยกระดับธรรมาภิบาล ความโปร่งใส และการป้องกันการทุจริตในมหาวิทยาลัยให้อยู่ในระดับดียิ่งขึ้น ปรับปรุงกฎระเบียบให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงและประชาสัมพันธ์สร้างความรู้ความเข้าใจเรื่องกฎระเบียบแก่บุคลากรที่เกี่ยวข้อง ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรประเภทวิชาการและประเภทสนับสนุนยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการเพิ่มขึ้นตามสัดส่วนงบประมาณที่เหมาะสม สนับสนุนบุคลากรทุกคนให้ได้รับการพัฒนาสมรรถนะตามแต่ละตำแหน่ง ให้มีสมรรถนะตามมาตรฐานหรือสูงกว่ามาตรฐานที่กำหนด

2. เส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพบุคลากรประเภทวิชาการ



ภาพที่ 7 เส้นทางความก้าวหน้าของตำแหน่งวิชาการ

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

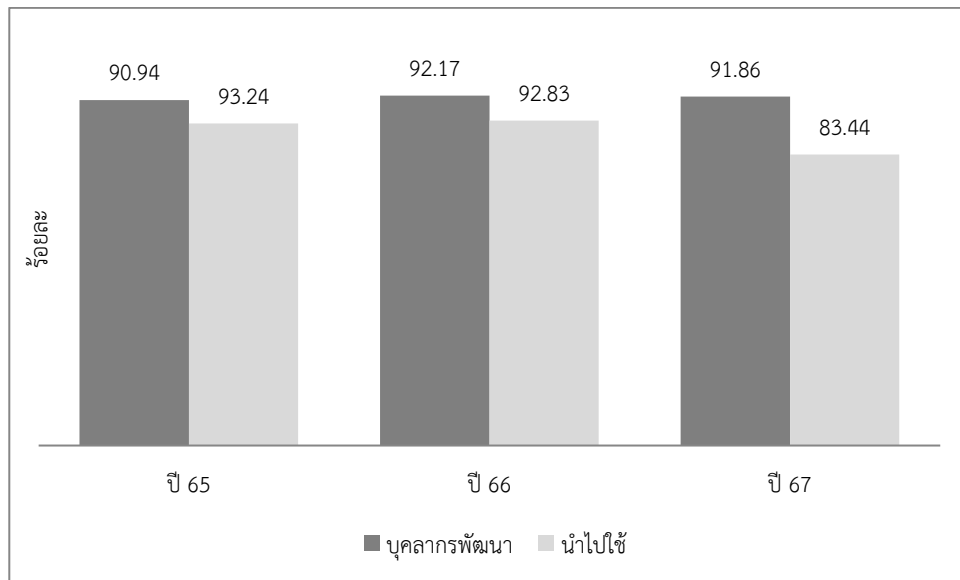
4. การสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร

มหาวิทยาลัยแม่โจ้มีการสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรในรูปแบบต่างๆ เพื่อให้บุคลากรของมหาวิทยาลัยมีคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่สนับสนุนการดำเนินงานของหน่วยงานและองค์กร ภายใต้การดำเนินการ ดังนี้

- ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรไปศึกษา / อบรม / ดูงาน ทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ โดยการจัดสรรงบประมาณกองทุนพัฒนาบุคลากร และทุนการศึกษา
- ส่งเสริมและสนับสนุนงบประมาณจัดโครงการ/กิจกรรมที่มุ่งเน้น การพัฒนาศักยภาพบุคลากร ตามยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัย เพื่อพัฒนาความรู้ สร้างทักษะด้านต่างๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน อย่างต่อเนื่อง ทัวถึง และตอบสนองตามความต้องการของบุคลากร โดยหน่วยงานหลักของมหาวิทยาลัยและส่วนงาน จะเป็นผู้จัดการฝึกอบรมและพัฒนาให้กับบุคลากร รวมถึงการเข้ารับการฝึกอบรมและพัฒนาจากหน่วยงาน ภายนอก
- ส่งเสริมและสนับสนุนให้จัดทำ เผยแพร่ผลงานทางวิชาการ ผลงานวิจัย บทความวิชาการ
- ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการขอตำแหน่งทางวิชาการ และ มาตรฐานอาจารย์มืออาชีพ
- พัฒนาบุคลากรเพื่อให้สามารถใช้ภาษาอังกฤษในการติดต่อสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจของมหาวิทยาลัย
- ส่งเสริมการจัดการความรู้ภายในกลุ่มงานต่างๆ เพื่อให้สามารถนำความรู้จากการปฏิบัติจริง จากการฝึกฝน และจากประสบการณ์มาใช้ให้เป็นประโยชน์เพื่อการพัฒนาบุคลากรและการพัฒนางาน

5. ผลการดำเนินงานปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

ซึ่งในปีงบประมาณที่ผ่านมาบุคลากรได้พัฒนาตนเองตามตำแหน่งหน้าที่ สมรรถนะ ความก้าวหน้าในประเภทอาชีพ รวมถึงการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยอย่างต่อเนื่อง และเริ่มมีการติดตาม/ประเมินการนำความรู้ทักษะที่ได้จากการเข้ารับการฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน และการประเมินผลโครงการและความพึงพอใจของผู้เข้าอบรม และนำข้อเสนอแนะผลการประเมินโครงการไปปรับปรุงแผนพัฒนาและฝึกอบรมต่อไปเป็นประจำทุกปี



ภาพที่ 10 ร้อยละบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาและนำความรู้ไปใช้

โดยได้ดำเนินการจัดโครงการ/กิจกรรมตามแผนฯ ประจำปีที่ตอบสนองการบรรลุตัวชี้วัด ซึ่งได้บรรลุตัวชี้วัดคิดเป็นร้อยละ 90.91 ส่งผลให้บุคลากรมีสมรรถนะตามมาตรฐานหรือสูงกว่ามาตรฐานที่มหาวิทยาลัยกำหนด ร้อยละ 95 บรรลุตามเป้าหมายแผนปฏิบัติการประจำปีของมหาวิทยาลัย



ภาพที่ 11 ร้อยละบุคลากรที่มีสมรรถนะตามมาตรฐานหรือสูงกว่ามาตรฐาน พ.ศ. 2567

แผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยแม่โจ้

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

เพื่อให้การบริหารและพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มหาวิทยาลัยจึงได้จัดทำแผนบริหารทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2565-2569) ขึ้น เพื่อกำหนดยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยในการเพิ่มศักยภาพ และพัฒนาขีดความสามารถในการขับเคลื่อนการพลิกโฉมมหาวิทยาลัยสู่การเป็นมหาวิทยาลัย กลุ่มที่ 2 ด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม การเป็นผู้ประกอบการ ตามแผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย โดยแบ่งออกเป็น 5 ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์
1. ส่งเสริมบุคลากรในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย	1.1 เพื่อให้มหาวิทยาลัยมีบุคลากรที่สามารถปฏิบัติงานตอบสนองต่อการบรรลุยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย
2. พัฒนาการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อรองรับพันธกิจมหาวิทยาลัย	2.1 เพื่อให้มีระบบการบริหารงานบุคคลที่ตอบสนองพันธกิจหลักของมหาวิทยาลัย 2.2 เพื่อให้บุคลากรมีความก้าวหน้าตามประเภทอาชีพและสมรรถนะของมหาวิทยาลัย
3. พัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยเพื่อรองรับการเป็นมหาวิทยาลัยระดับนานาชาติ	3.1 บุคลากรมีทักษะด้านภาษาต่างประเทศ
4. บริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่เอื้อต่อการพลิกโฉมมหาวิทยาลัยด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมเกษตรสมัยใหม่	4.1 บุคลากรมีความรู้ความสามารถในการสร้างเทคโนโลยี นวัตกรรม
5. สนับสนุนการเพิ่มประสิทธิภาพการใช้จ่ายงบประมาณอย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุดเพื่อความยั่งยืนขององค์กร	5.1 บุคลากรมีความตระหนักและมีความรู้ในการบริหารจัดการด้านการเงินและงบประมาณที่มีประสิทธิภาพ

พร้อมกันนี้ยังได้จัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ เพื่อใช้จัดโครงการฝึกอบรมที่สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัย โดยกำหนดความสำเร็จการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการประจำปี ดังนี้

เชิงปริมาณ การบรรลุตัวชี้วัดในแผนบริหารทรัพยากรมนุษย์ ประจำปีงบประมาณ

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

เชิงคุณภาพ

1. บุคลากรมีสมรรถนะตามมาตรฐานหรือสูงกว่ามาตรฐานที่มหาวิทยาลัยกำหนด ตามค่าเป้าหมายของแผนปฏิบัติการมหาวิทยาลัยประจำปี
2. บุคลากรมีการนำความรู้จากการฝึกอบรมพัฒนาตนเองไปใช้เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

2. แผนพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 (ตามมติที่ประชุม
คณะกรรมการพัฒนาบุคลากร ครั้งที่ 4/2567 วันที่ 29 พฤศจิกายน 2567)

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด
1. ส่งเสริมบุคลากรในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย	1.1 เพื่อให้มหาวิทยาลัยมีบุคลากรที่สามารถปฏิบัติงานตอบสนองต่อการบรรลุยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย	1.1.1 จำนวนส่วนงานที่ได้รับการถ่ายทอดยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย 1.1.2 จำนวนส่วนงานที่มีการพัฒนาบุคลากรในการสนับสนุนการดำเนินงานยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย
2. พัฒนาการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อรองรับพันธกิจมหาวิทยาลัย	2.1 เพื่อให้มีระบบการบริหารงานบุคคลที่ตอบสนองพันธกิจหลักของมหาวิทยาลัย	2.1.1 จำนวนส่วนงานที่สร้างการมีส่วนร่วมในการพัฒนามหาวิทยาลัย 2.1.2 จำนวนโครงการที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีความซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใสในการดำเนินงาน
	2.2 เพื่อให้บุคลากรมีความก้าวหน้าตามประเภทอาชีพและสมรรถนะของมหาวิทยาลัย	2.2.1 ร้อยละบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามหน้าที่หรือตำแหน่งงาน 2.2.2 ร้อยละบุคลากรวิชาการที่ได้รับการส่งเสริมการขึ้นสู่ตำแหน่งทางวิชาการ 2.2.3 ร้อยละบุคลากรสนับสนุนวิชาการที่ได้รับการส่งเสริมการขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น
3. พัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยเพื่อรองรับการเป็นมหาวิทยาลัยระดับนานาชาติ	3.1 บุคลากรมีทักษะด้านภาษาต่างประเทศ	3.1.1 จำนวนส่วนงานที่มีการส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาทักษะภาษาอังกฤษแก่บุคลากร
4. บริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่เอื้อต่อการพลิกโฉมมหาวิทยาลัยด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม การเกษตรสมัยใหม่	4.1 บุคลากรมีความรู้ความสามารถในการสร้างเทคโนโลยี นวัตกรรม	4.1.1 จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาด้านเทคโนโลยี และนวัตกรรม การเป็นผู้ประกอบการ
5. สนับสนุนการเพิ่มประสิทธิภาพการใช้จ่ายงบประมาณอย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุดเพื่อความยั่งยืนขององค์กร	5.1 บุคลากรมีความตระหนักและมีความรู้ในการบริหารจัดการด้านการเงินและงบประมาณที่มีประสิทธิภาพ	5.1.1 จำนวนบุคลากรที่มีความรู้เกี่ยวกับการจัดการด้านการเงินและงบประมาณ

ภายใต้การพัฒนามหาวิทยาลัยมุ่งสู่เป้าหมาย วิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัย จำเป็นต้องมีการบริหารจัดการที่ทำให้บุคลากรมีขีดความสามารถในการทำงานต่างๆ เพิ่มสูงขึ้น และเรียนรู้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งการมีเจตคติที่ดี อยู่บนรากฐานค่านิยมองค์กร และมีความสุขในการทำงานภายใต้สภาวะการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงรอบด้าน ช่วยขับเคลื่อนองค์กรเพื่อการบรรลุเป้าหมาย โดยดำเนินการผ่านกลยุทธ์ ดังต่อไปนี้

1. ส่งเสริมบุคลากรให้รับรู้และปฏิบัติงานได้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย
2. ส่งเสริมศักยภาพบุคลากรในการสนับสนุนการดำเนินงานยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย
3. สร้างบรรยากาศแห่งความร่วมมือในการพัฒนามหาวิทยาลัย
4. รมรงค์และส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณธรรม และดำเนินงานด้วยความโปร่งใส
5. สนับสนุนบุคลากรให้ได้รับการพัฒนาตามหน้าที่หรือตำแหน่งงาน
6. ส่งเสริม สนับสนุน พัฒนา ให้บุคลากรวิชาการและสนับสนุนยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการเพิ่มขึ้นตามสัดส่วนงบประมาณที่เหมาะสม
7. ส่งเสริม สนับสนุน พัฒนา บุคลากรให้มีความรู้ด้านภาษาอังกฤษ
8. ส่งเสริมศักยภาพบุคลากรในการสร้างเทคโนโลยี นวัตกรรม และสามารถถ่ายทอดองค์ความรู้การเป็นผู้ประกอบการ
9. ส่งเสริมบุคลากรให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการเงินและงบประมาณ

แนวทางการขับเคลื่อน

ด้านพัฒนาบุคลากร พัฒนาความสามารถในการทำงานของบุคลากรให้มีสมรรถนะตามมาตรฐานหรือสูงกว่ามาตรฐานที่กำหนด มีแนวคิดเรื่องเทคโนโลยีนวัตกรรม ความเป็นผู้ประกอบการ และความยั่งยืน สามารถสร้างเครือข่าย ทำงานเป็นทีม พัฒนาศักยภาพบุคลากรในการตีพิมพ์ผลงานวิจัยในวารสารวิชาการที่มีคุณภาพ เตรียมความพร้อมให้บุคลากรในการยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการและตำแหน่งที่สูง รมรงค์ให้บุคลากรมีคุณธรรมและดำเนินงานด้วยความโปร่งใส สร้างความรู้ความเข้าใจเรื่องกฎระเบียบ เพื่อให้บุคลากรได้รับการพัฒนาทักษะที่สอดคล้องและทันกับการเปลี่ยนแปลงเพื่อการบรรลุความสำเร็จตามยุทธศาสตร์

แผนพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

ตัวชี้วัด	หน่วย นับ	คำอธิบาย ตัวชี้วัด	วิธีการ ประเมิน	ผลการดำเนินงาน			เป้าหมาย	กลยุทธ์	โครงการ	ระยะเวลา	งบประมาณ กองทุน พัฒนา บุคลากร	ผู้รับผิดชอบ
				65	66	67	68					
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 ส่งเสริมบุคลากรในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย												
เป้าประสงค์ 1.1 เพื่อให้มหาวิทยาลัยมีบุคลากรที่สามารถปฏิบัติงานตอบสนองต่อการบรรลุยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย												
1.1.1. จำนวน ส่วนงานที่ได้รับการ ถ่ายทอดยุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัย	ส่วนงาน			ร้อยละ 80.1 (80)	ร้อยละ 98.4 (85)	ร้อยละ 97.96 (90)	ส่วนงาน 20	1) ส่งเสริม บุคลากรให้รับรู้ และปฏิบัติงาน ได้สอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัย	1. โครงการสื่อสาร นโยบายสภา มหาวิทยาลัย และ รับรู้ยุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัย	ช่วงเดือน ธ.ค.67 - มี.ค.68	40,000	- กองแผนงาน - ฝ่ายพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ - ทุกส่วนงาน

ตัวชี้วัด	หน่วย นับ	คำอธิบาย ตัวชี้วัด	วิธีการ ประเมิน	ผลการดำเนินงาน			เป้าหมาย	กลยุทธ์	โครงการ	ระยะเวลา	งบประมาณ กองทุน พัฒนา บุคลากร	ผู้รับผิดชอบ
				65	66	67	68					
1.1.2 จำนวนส่วน งานที่มีการพัฒนา บุคลากรในการ สนับสนุนการ ดำเนินงาน ยุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัย	ส่วนงาน	พิจารณาจาก ส่วนงานที่มี โครงการ/ กิจกรรมที่ สอดคล้องหรือ ตอบโจทย์ ยุทธศาสตร์ การพัฒนา มหาวิทยาลัย (เช่น เกษตร อินทรีย์ ,Green U. , Eco U., SDGs, เกษตร อัจฉริยะ IIWA, เทคโนโลยี นวัตกรรม ความเป็น นานาชาติ) หรือ Soft Power	นับส่วนงานที่มี โครงการ/ กิจกรรมพัฒนา บุคลากรที่ สอดคล้อง หรือ ตอบโจทย์ ยุทธศาสตร์การ พัฒนา มหาวิทยาลัย	-	คน 205 (100)	คน 122 (100)	ส่วนงาน 20	2) ส่งเสริม ศักยภาพบุคลากร ในการสนับสนุน การดำเนินงาน ยุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัย	2. โครงการพัฒนา ศักยภาพบุคลากร เพื่อขับเคลื่อน ยุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัย	ช่วงเดือน ม.ค.-ส.ค. 68	ไม่ใช้ งบประมาณ	- ทุกส่วนงาน

หมายเหตุ 1. ตัวเลขในวงเล็บ คือ ค่าเป้าหมาย

2. ตัวชี้วัด 1.1.1 เปลี่ยนหน่วยนับจากร้อยละ เป็นจำนวนส่วนงาน

3. ตัวชี้วัด 1.1.2 เปลี่ยนหน่วยนับจากจำนวนคน เป็นจำนวนส่วนงาน

ตัวชี้วัด	หน่วย นับ	คำอธิบาย ตัวชี้วัด	วิธีการ ประเมิน	ผลการดำเนินงาน			เป้าหมาย	กลยุทธ์	โครงการ	ระยะเวลา	งบประมาณ กองทุน พัฒนา บุคลากร	ผู้รับผิดชอบ
				65	66	67	68					
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อรองรับพันธกิจมหาวิทยาลัย												
เป้าประสงค์ที่ 2.1 เพื่อให้มีระบบการบริหารงานบุคคลที่ตอบสนองพันธกิจหลักของมหาวิทยาลัย												
2.1.1 จำนวนส่วน งานที่สร้างการมีส่วน ร่วมในการพัฒนา มหาวิทยาลัย (ส่วนงานจัด อย่างน้อย 1 ครั้ง)	ส่วน งาน	พิจารณาจาก โครงการ/ กิจกรรมที่ สอดคล้อง หรือตอบ โจทย์ ยุทธศาสตร์ ส่วนงาน หรือ หน่วยงาน (เช่น เกษตร อินทรีย์ ,Green U. , Eco U., SDGs, เกษตร อัจฉริยะ IIWA, เทคโนโลยี นวัตกรรม, ความเป็น นานาชาติ, ความมั่นคง	นับส่วนงานที่ มีโครงการ/ กิจกรรมที่ สอดคล้อง หรือตอบ โจทย์ ยุทธศาสตร์ ส่วนงาน หรือ หน่วยงาน	โครง	โครง	โครง	ส่วนงาน 20	1) สร้าง บรรยากาศแห่ง ความร่วมมือใน การพัฒนา มหาวิทยาลัย	1. โครงการ/ กิจกรรมเสริมสร้าง ความร่วมมือและ การมีส่วนร่วมของ บุคลากร	ช่วงเดือน ม.ค.-ส.ค. 68	ไม่ใช้ งบประมาณ	- ทุกส่วนงาน
				การ	การ	การ			2. โครงการ ปฐมนิเทศบุคลากร ใหม่	ช่วงเดือน ม.ค.68	30,000	- กองบริหารทรัพยากร บุคคล
				12	14	19			3. โครงการสัมมนา เครือข่ายการพัฒนา บุคลากร	ช่วงเดือน ธ.ค.67 มี.ค.68 ก.ค.68	30,000	- ฝ่ายพัฒนาทรัพยากร มนุษย์
				(8)	(12)	(16)			4. โครงการทบทวน แผนบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ระยะ 5 ปี และ จัดทำแผนประจำปี 2569	ช่วงเดือน ม.ค.-ส.ค. 68	60,000	- ฝ่ายพัฒนาทรัพยากร มนุษย์

ตัวชี้วัด	หน่วย นับ	คำอธิบาย ตัวชี้วัด	วิธีการ ประเมิน	ผลการดำเนินงาน			เป้าหมาย	กลยุทธ์	โครงการ	ระยะเวลา	งบประมาณ กองทุน พัฒนา บุคลากร	ผู้รับผิดชอบ
				65	66	67	68					
		ทางการเงิน) หรือ Soft Power							5. โครงการสร้าง ความเข้าใจสมรรถนะ บุคลากร ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568	ช่วงเดือน พ.ย.67- ม.ค.68	20,000	- ฝ่ายพัฒนาทรัพยากร มนุษย์
2.1.2 จำนวน โครงการที่ส่งเสริมให้ บุคลากรมีความ ซื่อสัตย์สุจริตโปร่งใส ในการดำเนินงาน	โครง การ			3 (1)	2 (1)	2 (1)	1	2) หนุนเสริมและ ส่งเสริมให้ บุคลากรมี คุณธรรมและ ดำเนินงานด้วย ความโปร่งใส	1. โครงการ/ กิจกรรมส่งเสริม จรรยาบรรณ คุณธรรมและความ โปร่งใสในการ ทำงาน ตามหลักธรร มาภิบาล	ช่วงเดือน ม.ค.-ก.ค. 68	ไม่ใช้ งบประมาณ	- สภาพนักงาน - ฝ่ายกฎหมาย - ทุกส่วนงาน

หมายเหตุ 1. ตัวเลขในวงเล็บ คือ ค่าเป้าหมาย

2. ตัวชี้วัด 2.1.1 เปลี่ยนหน่วยนับจากจำนวนโครงการ/กิจกรรม เป็นจำนวนส่วนงาน

ตัวชี้วัด	หน่วย นับ	คำอธิบาย ตัวชี้วัด	วิธีการ ประเมิน	ผลการดำเนินงาน			เป้าหมาย	กลยุทธ์	โครงการ	ระยะเวลา	งบประมาณ กองทุน พัฒนา บุคลากร	ผู้รับผิดชอบ
				65	66	67	68					
เป้าประสงค์ที่ 2.2 เพื่อให้บุคลากรมีความก้าวหน้าตามสายอาชีพและสมรรถนะของมหาวิทยาลัย												
2.2.1 ร้อยละ บุคลากรที่ได้รับการ พัฒนาตามหน้าที่หรือ ตำแหน่งงาน	ร้อยละ			91.54 (70)	93.4 (70)	89.64 (50) (ตาม เป้าหมาย	50	3) สนับสนุน บุคลากรให้ได้รับ การพัฒนาตาม	1. โครงการพัฒนา บุคลากรตาม สมรรถนะประเภท บุคลากร	ช่วงเดือน ม.ย.-ส.ค. 68	464,000	- ฝ่ายพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ - สำนักบริหารและพัฒนา วิชาการ

ตัวชี้วัด	หน่วย นับ	คำอธิบาย ตัวชี้วัด	วิธีการ ประเมิน	ผลการดำเนินงาน			เป้าหมาย	กลยุทธ์	โครงการ	ระยะเวลา	งบประมาณ กองทุน พัฒนา บุคลากร	ผู้รับผิดชอบ
				65	66	67	68					
						แผนปฏิบัติ มหาวิทยาลัย)		หน้าที่หรือ ตำแหน่งงาน				- ผู้นำกลุ่มชุมชนปฏิบัติ (คุณอำนวย) - ทุกส่วนงาน
2.2.2 ร้อยละ บุคลากรประเภท วิชาการที่ได้รับการ ส่งเสริมการขึ้นสู่ ตำแหน่งทางวิชาการ	ร้อยละ	จำนวนอาจารย์ ที่ยังไม่ได้ดำรง ตำแหน่งทาง วิชาการ ซึ่งเป็นกลุ่มที่ต้อง ผลักดันก่อนแต่ ทั้งนี้ หากผู้ ดำรงตำแหน่ง แล้วประสงค์ เข้าร่วม สามารถเข้า ร่วมได้	จำนวนอาจารย์ ที่ยังไม่ได้ดำรง ตำแหน่งที่ได้รับ ส่งเสริม/จำนวน อาจารย์ที่ยัง ไม่ได้ดำรง ตำแหน่งวิชาการ x100 (นับ จำนวนคนอบรม สะสม)	83.05 (80)	87.22 (85)	93.61 (90)	95	4) ส่งเสริม สนับสนุน พัฒนา ให้บุคลากร ประเภทวิชาการ และสายสนับสนุน วิชาการยื่นขอ ตำแหน่งทาง วิชาการเพิ่มขึ้น ตามสัดส่วน งบประมาณที่ เหมาะสม	1. โครงการส่งเสริม ศักยภาพบุคลากรใน การยื่นขอตำแหน่ง ทางวิชาการ	ช่วงเดือน มี.ค.-พ.ค. 68	280,000	- ฝ่ายพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ - กองบริหารทรัพยากร บุคคล - ทุกส่วนงาน
2.2.3 ร้อยละ บุคลากรประเภท สนับสนุนวิชาการที่ ได้รับการส่งเสริมการ ขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	ร้อยละ	บุคลากร ตำแหน่ง ปฏิบัติงาน และตำแหน่ง ปฏิบัติการที่มี คุณสมบัติใน การขอ ตำแหน่งที่ สูงขึ้น	นับจำนวนคน อบรมสะสม	81.37 (80)	85.55 (85)	93.95 (90)	95		1. โครงการส่งเสริม การยื่นขอตำแหน่งที่ สูงขึ้น	ช่วงเดือน เม.ย.-พ.ค. 68	60,000	- ฝ่ายพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ - ทุกส่วนงาน

หมายเหตุ 1. ตัวเลขในวงเล็บ คือ ค่าเป้าหมาย

ตัวชี้วัด	หน่วย นับ	คำอธิบาย ตัวชี้วัด	วิธีการ ประเมิน	ผลการดำเนินงาน			เป้าหมาย	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลา า	งบประมาณ กองทุน พัฒนา บุคลากร	ผู้รับผิดชอบ
				65	66	67	68					
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยเพื่อรองรับการเป็นมหาวิทยาลัยระดับนานาชาติ												
เป้าประสงค์ที่ 3.1 บุคลากรมีทักษะด้านภาษาต่างประเทศ												
3.1.1 จำนวนส่วน งานที่มีการส่งเสริม สนับสนุน พัฒนา ทักษะภาษาอังกฤษ แก่บุคลากร	ส่วน งาน		ส่วนงานที่ส่ง บุคลากรไป แลกเปลี่ยน ต่างประเทศ ประชุมวิชาการ นำเสนอผลงาน หรือ มีผลงาน ตีพิมพ์ในระดับ นานาชาติ หรือ ได้รับรางวัล ระดับ นานาชาติ หรือ สอนเป็น ภาษาอังกฤษ หรือเข้าร่วม โครงการ/ กิจกรรมที่ เกี่ยวข้องกับการใช้ ภาษาอังกฤษ การสอบวัดผล หรือ การ เรียนรู้ด้วย	ร้อยละ 60.13 (60)	ร้อยละ 65.22 (65)	ร้อยละ 89.73 (70)	ส่วนงาน 20	1) ส่งเสริม สนับสนุน พัฒนา บุคลากรให้มี ความรู้ด้าน ภาษาอังกฤษ	1. โครงการ/กิจกรรม ส่งเสริม สนับสนุน พัฒนา ทักษะด้าน ภาษาอังกฤษสำหรับ บุคลากรประเภท วิชาการ/สนับสนุน	ต.ค.67- ส.ค.68	ไม่ใช้ งบประมาณ	- ทุกส่วนงาน

ตัวชี้วัด	หน่วย นับ	คำอธิบาย ตัวชี้วัด	วิธีการ ประเมิน	ผลการดำเนินงาน			เป้าหมาย	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลา า	งบประมาณ กองทุน พัฒนา บุคลากร	ผู้รับผิดชอบ
				65	66	67	68					
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยเพื่อรองรับการเป็นมหาวิทยาลัยระดับนานาชาติ												
เป้าประสงค์ที่ 3.1 บุคลากรมีทักษะด้านภาษาต่างประเทศ												
			ตนเอง หรือ ตามที่ส่วนงาน กำหนด									

- หมายเหตุ 1. ตัวเลขในวงเล็บ คือ ค่าเป้าหมาย
2. เปลี่ยนหน่วยนับจากร้อยละ เป็นจำนวนส่วนงาน

ตัวชี้วัด	หน่วย นับ	คำอธิบาย ตัวชี้วัด	วิธีการ ประเมิน	ผลการดำเนินงาน			เป้าหมาย	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลา า	งบประมาณ กองทุนพัฒนา บุคลากร	ผู้รับผิดชอบ
				65	66	67	68					
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 บริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่เอื้อต่อการพลิกโฉมมหาวิทยาลัยด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมการเกษตรสมัยใหม่												
เป้าประสงค์ที่ 4.1 บุคลากรมีความรู้ความสามารถในการสร้างเทคโนโลยี นวัตกรรม												
4.1.1 จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาด้านเทคโนโลยี และนวัตกรรม การเป็นผู้ประกอบการ	คน			60 (30)	149 (30)	225 (30)	225	1) ส่งเสริมศักยภาพบุคลากรในการสร้างเทคโนโลยี นวัตกรรม และสามารถถ่ายทอดองค์ความรู้การเป็นผู้ประกอบการได้	1. โครงการส่งเสริมเทคโนโลยี นวัตกรรม การเป็นผู้ประกอบการ	ต.ค.67-ก.ย.68	ไม่ใช้งบประมาณ	- อุทยานวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีเกษตรและอาหาร - สถาบันบริการตรวจสอบคุณภาพและมาตรฐานผลิตภัณฑ์ - ศูนย์ความเป็นเลิศด้านนวัตกรรมทางการเกษตรสำหรับบัณฑิตผู้ประกอบการ - ย่านนวัตกรรมเกษตรและอาหารแม่โจ้

หมายเหตุ 1. ตัวเลขในวงเล็บ คือ ค่าเป้าหมาย

ตัวชี้วัด	หน่วย นับ	คำอธิบาย ตัวชี้วัด	วิธีการ ประเมิน	ผลการดำเนินงาน			เป้าหมาย	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลา า	งบประมาณ กองทุน พัฒนา บุคลากร	ผู้รับผิดชอบ
				65	66	67	68					
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 สนับสนุนการเพิ่มประสิทธิภาพการใช้จ่ายงบประมาณอย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุดเพื่อความยั่งยืนขององค์กร												
เป้าประสงค์ที่ 5.1 บุคลากรมีความตระหนักและมีความรู้ในการบริหารจัดการด้านการเงินและงบประมาณที่มีประสิทธิภาพ												
5.1.1 จำนวนบุคลากรที่มีความรู้เกี่ยวกับการจัดการด้านการเงินและงบประมาณ	คน	กลุ่มเป้าหมาย คือ 1. นักวิชาการเงินและบัญชี 2. นักวิชาการพัสดุ 3. นักตรวจสอบภายใน 4. หัวหน้างานการเงิน/พัสดุ/ตรวจสอบ 5. ผอ.สำนักงานคณบดี/ผอ.กอง/หัวหน้าฝ่าย 6. ผู้บริหารระดับคณะ/สำนัก		60 (50)	64 (50)	164 (50)	164	1) ส่งเสริมบุคลากรให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการเงินและงบประมาณ	1. โครงการอบรมด้านการเงินและงบประมาณ	ธ.ค.67-ก.ย.68	60,000	- กองคลัง - ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

หมายเหตุ 1. ตัวเลขในวงเล็บ คือ ค่าเป้าหมาย

3. แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

- ความสอดคล้องกับประเด็นยุทธศาสตร์

ประเด็นยุทธศาสตร์ 2 การขับเคลื่อนผลการดำเนินงานตามพันธกิจหลัก

เป้าประสงค์ที่ 2.5 มีการบริหารจัดการองค์กรและทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ

- ตัวชี้วัด 2.5.1 ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)
 - กลยุทธ์ 2.5.1.2 ยกย่องมาตรฐานการดำเนินงานให้เกิดประโยชน์กับผู้รับบริการ โดยให้ความสำคัญกับคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงาน
- ตัวชี้วัด 2.5.2 ร้อยละของบุคลากรที่มีตำแหน่งทางวิชาการ
 - กลยุทธ์ 2.5.2.1 ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรสายวิชาการและสาย สนับสนุนวิชาการยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการเพิ่มขึ้นตามสัดส่วน งบประมาณที่เหมาะสม
- ตัวชี้วัด 2.5.3 ร้อยละของบุคลากรที่มีผลการประเมินสมรรถนะสูงกว่ามาตรฐาน
 - กลยุทธ์ 2.5.3.2 บริหารทรัพยากรมนุษย์ให้ทำงานอย่างคุ้มค่า มี ประสิทธิภาพ มีการลงทุนและสร้างทุนมนุษย์ โดยตั้งศักยภาพของบุคลากรที่มีศักยภาพสูงออกมาสร้างคุณค่าในอนาคตให้กับ มหาวิทยาลัย

- แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 แยกตามภารกิจ

1.1 ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมายของตัวชี้วัด		กลุ่มเป้าหมาย	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
			2567	2568				
การบริหารทรัพยากรบุคคล								
1. ปรับปรุงข้อบังคับ หรือประกาศ ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล	เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยด้านบริหารทรัพยากรบุคคล	จำนวนข้อบังคับและประกาศที่ปรับปรุง	21 ฉบับ	4 ฉบับ	คณะกรรมการ ก.บ.ม. และ สภามหาวิทยาลัย	ไม่ใช้งบประมาณ	1 ต.ค. 67-30 ก.ย. 68	กองบริหารทรัพยากรบุคคล

กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์โครงการ	ตัวชี้วัด ความสำเร็จ	เป้าหมายของ ตัวชี้วัด		กลุ่มเป้าหมาย	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
			2567	2568				
2. ปรับปรุงระบบฐานข้อมูลบุคลากร	เพื่อพัฒนาระบบสารสนเทศด้านบุคลากรทันสมัยให้ครอบคลุมภารกิจของมหาวิทยาลัย	จำนวนระบบสารสนเทศด้านบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาหรือปรับปรุง	1	1	กองบริหารทรัพยากรบุคคล	ไม่ใช้งบประมาณ	1 ต.ค. 67-30 ก.ย. 68	กองบริหารทรัพยากรบุคคล

1.2 ด้านการสรรหา บรรจุแต่งตั้ง

กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมายของตัวชี้วัด		กลุ่มเป้าหมาย	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
			2567	2568				
การสรรหา บรรจุแต่งตั้ง								
1. ทบทวนหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับการสรรหา บรรจุแต่งตั้ง	เพื่อสามารถสรรหาอัตรากำลังที่มีคุณสมบัติตรงตามความต้องการ เพื่อเป็นการขับเคลื่อนการบริหารงานและหลักสูตรของส่วนงาน	จำนวนประกาศ ก.บ.ม. ที่ได้ปรับปรุง	-	1 ฉบับ	คณะกรรมการ ก.บ.ม.	ไม่ใช้งบประมาณ	1 ต.ค. 67-30 ก.ย. 68	กองบริหารทรัพยากรบุคคล

1.3 ด้านส่งเสริมความก้าวหน้า

กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์โครงการ	ตัวชี้วัด ความสำเร็จ	เป้าหมายของ ตัวชี้วัด		กลุ่มเป้าหมาย	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
			2567	2568				
การส่งเสริมความก้าวหน้า								
1. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรสายวิชาการยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการ	เพื่อให้บุคลากรสายวิชาการได้รับการส่งเสริมการขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	ร้อยละของบุคลากรที่มีตำแหน่งทางวิชาการ	60	61	บุคลากรสายวิชาการ	ไม่ใช้งบประมาณ	1 ต.ค. 67-30 ก.ย. 68	กองบริหารทรัพยากรบุคคล

1.4 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมายของตัวชี้วัด		กลุ่มเป้าหมาย	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
			2567	2568				
การประเมินผลการปฏิบัติงาน								
1. พัฒนาเกณฑ์การประเมินผล การปฏิบัติงาน	เพื่อให้มีเกณฑ์ที่ชัดเจนในการ ประเมินผลการปฏิบัติงานของ บุคลากร	จำนวนประกาศ หลักเกณฑ์ที่ได้รับ การพัฒนา	-	1	-คณะกรรมการ ก.บ.ม.	ไม่ใช้งบ ประมาณ	1 ต.ค. 67- 30 ก.ย. 68	กองบริหารทรัพยากร บุคคล
2. การกำหนดมาตรฐาน พฤติกรรมการปฏิบัติงานของ บุคลากร สำนักงานมหาวิทยาลัย	เพื่อให้บุคลากรมีพฤติกรรมในการ ทำงานที่เหมาะสมเพื่อประสิทธิภาพใน การดำเนินงานขององค์กร	ค่าเฉลี่ยพฤติกรรม ในการทำงานของ บุคลากรใน สำนักงาน มหาวิทยาลัย	8.5	8.5	บุคลากร สำนักงาน มหาวิทยาลัย	ไม่ใช้งบ ประมาณ	1 ต.ค. 67- 30 ก.ย. 68	กองบริหารทรัพยากร บุคคล

กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์โครงการ	ตัวชี้วัด ความสำเร็จ	เป้าหมายของ ตัวชี้วัด		กลุ่มเป้าหมาย	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
			2567	2568				
3. ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม เพื่อบริหารจัดการสำนักงาน มหาวิทยาลัยตามหลัก ธรรมาภิบาล		ค่าเฉลี่ยภาระงาน บริหารของ ผู้อำนวยการ/ หัวหน้าฝ่าย	80	80	บุคลากร สำนักงาน มหาวิทยาลัย	ไม่ใช้งบ ประมาณ	1 ต.ค. 67- 30 ก.ย. 68	กองบริหารทรัพยากร บุคคล

1.5 ด้านสวัสดิการ และสิทธิประโยชน์

กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์โครงการ	ตัวชี้วัด ความสำเร็จ	เป้าหมายของ ตัวชี้วัด		กลุ่มเป้าหมาย	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
			2567	2568				
การสวัสดิการ และสิทธิประโยชน์								
1. โครงการยกย่องเชิดชูเกียรติบุคลากรมหาวิทยาลัยแม่โจ้ในงานพิธีรับพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ชั้นสายสะพาย	1. เพื่อยกย่องเชิดชูเกียรติคุณบุคลากร 2. เพื่อส่งเสริมขวัญและกำลังใจของบุคลากร	1. จำนวนผู้เข้ารับพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ชั้นสายสะพาย 2. ร้อยละความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการ	6 85	5 85	บุคลากรที่ได้รับพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ชั้นสายสะพาย	4,500	1 ต.ค. 67-30 ก.ย. 68	กองบริหารทรัพยากรบุคคล
2. การสร้างเสริมสุขภาพบุคลากร	เพื่อให้บุคลากรมีสุขภาวะที่ดีในการปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยแม่โจ้	จำนวนโครงการสนับสนุนด้านการสร้างเสริมสุขภาพ	1 โครงการ	1 โครงการ	บุคลากรมหาวิทยาลัยแม่โจ้	70,000	1 ต.ค. 67-30 ก.ย. 68	กองบริหารทรัพยากรบุคคล

กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมายของตัวชี้วัด		กลุ่มเป้าหมาย	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
			2567	2568				
3. การประเมินความผูกพันต่อองค์กร	เพื่อนำผลประเมินความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ไปวิเคราะห์เพื่อพัฒนาระบบสวัสดิการ	ค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยแม่โจ้	ระดับ 3	ระดับ 3	บุคลากรมหาวิทยาลัยแม่โจ้	ไม่ใช้งบประมาณ	1 ต.ค. 67-30 ก.ย. 68	กองบริหารทรัพยากรบุคคล
4. การเข้าร่วมแข่งขันกีฬาบุคลากรมหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทย ครั้งที่ 41 ของบุคลากรสังกัดสำนักงานมหาวิทยาลัย	เพื่อสร้างความสามัคคี สร้างความสุขในการทำงาน และความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของผู้บริหารและบุคลากรของสำนักงานมหาวิทยาลัย	ค่าเฉลี่ยพฤติกรรมในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานมหาวิทยาลัย	8.5	8.5	บุคลากรสำนักงานมหาวิทยาลัย	237,000	1 ต.ค. 67-30 ก.ย. 68	กองบริหารทรัพยากรบุคคล
5. การคัดเลือกข้าราชการและลูกจ้างประจำดีเด่น ประจำปี	เพื่อส่งเสริมและสร้างขวัญกำลังใจให้แก่บุคลากร	จำนวนบุคลากรที่ได้รับรางวัลดีเด่น	-	1	ข้าราชการและลูกจ้างประจำ	ไม่ใช้งบประมาณ	1 ต.ค. 68-31 ม.ค. 69	กองบริหารทรัพยากรบุคคล

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

มหาวิทยาลัยแม่โจ้. 2567. –ร่าง-แผนปฏิบัติการมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568. เชียงใหม่: กองแผนงาน มหาวิทยาลัยแม่โจ้.

โครงสร้างอัตรากำลัง. 2567. เชียงใหม่: กองบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยแม่โจ้. [ระบบออนไลน์]. แหล่งที่มา <https://personnel.mju.ac.th/> (20 กันยายน 2567).

แผนบริหารมหาวิทยาลัยแม่โจ้ในวาระการดำรงตำแหน่งอธิการบดี (รองศาสตราจารย์ ดร.วีระพล ทองมา) ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567-2571. 2567. เชียงใหม่: กองแผนงาน สำนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยแม่โจ้.

เอกสารนำเสนอรายงานสรุปผลการดำเนินงานคณะกรรมการบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยแม่โจ้ รอบ 12 เดือน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567. 2567. เชียงใหม่: กองบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานมหาวิทยาลัยมหาวิทยาลัยแม่โจ้.

เอกสารประกอบโครงการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564. 2564. เชียงใหม่: ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สำนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยแม่โจ้.

เส้นทางความก้าวหน้าของบุคลากรประเภทสนับสนุน. 2563. เชียงใหม่: กองบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยแม่โจ้,

ภาคผนวก

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis) ด้านบุคลากร
จากโครงการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

จุดแข็ง	จุดอ่อน	โอกาส	อุปสรรค
- มีความเชี่ยวชาญ / เฉพาะด้าน เกษตร-สัตว์-ประมง/หลากหลายทางวิชาการ - มีชื่อเสียงในการสร้างนักปฏิบัติ - พฤติกรรม ทัศนคติเชิงบวก มุ่งมั่น สามัคคี - มีความกันเอง - สายวิชาการมีความสามารถภาษา - connection กับ ตปท. / มีเครือข่ายต่างประเทศ - ภาคเอกชน-แหล่งทุน / - มีตัวอย่างบางกลุ่มทำงานเชิงผู้ประกอบการได้ - บุคลากรมีทุนทางพื้นที่และวัฒนธรรม - มีคนรุ่นใหม่มากขึ้น	- บุคลากรไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลง /ขาดความร่วมมือ - ขาดพื้นที่ด้านการแสดงออก /ทัศนคติยึดระเบียบ คิดลบ - ขาดทักษะภาษาต่างประเทศ /ขาดแรงจูงใจ - ระบบคิดไม่ทันการเปลี่ยนแปลง /ขาดความเข้าใจ roadmap & ยุทธศาสตร์ - ขาดทักษะผู้ประกอบการ-หารายได้ / ไม่มีทุนสนับสนุนเพียงพอในการพัฒนาคน - ขาดทำงานเป็นทีม / ขาดเอกสารภาษาอังกฤษ - ขาด one stop service ด้านนานาชาติ /ติดวัฒนธรรมองค์กรเดิม - ติดกับวัฒนธรรมศิษย์เก่ามากเกินไป /ไม่ค่อยให้ความร่วมมือกับกระบวนการมีส่วนร่วม - บางคนภาระงานเยอะ /มองประโยชน์ส่วนตัว - ขาดความใฝ่รู้ กระตือรือร้น /	- นโยบายชาติ - เชื่อมโยงยุทธศาสตร์ชาติจนถึงมหาลัย - แหล่งสนับสนุน - เครือข่าย - หน่วยงานอื่นยอมรับ - Free course online	- งบประมาณลดลง - Course เรียนราคาแพง - การเมืองของประเทศไม่เสถียร - ภาระงานมากจนไม่มี work life balanced - ความไม่ชัดเจนเชิงนโยบายในการบริหารคนเฉพาะด้าน - เทคโนโลยีเปลี่ยนแปลงเร็ว - เครือข่ายมีในวงแคบและเดิมๆ

จุดแข็ง	จุดอ่อน	โอกาส	อุปสรรค
	- ขาดตารางในการพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจน - ขาดความต่อเนื่องในการพัฒนา - คนต้นแบบและได้รับการยอมรับจากทุกระดับมีน้อย / ไม่ชัดเจนเชิงนโยบาย ขาดการสื่อสาร - ขาดหน่วยงานและระเบียบเงินรายได้ที่รวดเร็วและทำงานได้จริง		