

### ระเบียบวาระที่ 3 เรื่องสืบเนื่อง

ระเบียบวาระที่ 3.1 รายงานผลความก้าวหน้าตามแผนบริหารทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 (รอบ 9 เดือน ตุลาคม 2563 – มิถุนายน 2564)

#### สรุปเรื่อง

ตามมติที่ประชุมคณะกรรมการพัฒนาบุคลากร ครั้งที่ 2/2563 เมื่อวันที่ 18 ธันวาคม 2563 ได้มีมติเห็นชอบแผนบริหารทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 ไปแล้ว นั้น โดยฝ่ายเลขานุการได้ดำเนินงานให้สอดคล้องกับเป้าประสงค์ กลยุทธ์ และสอดคล้องกับแผนบริหาร มหาวิทยาลัย 6 มิติ ตามที่กำหนดไว้ในแผนฯ มีรายละเอียด ดังนี้

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ความสอดคล้องกับมิติ
1. เพื่อให้มหาวิทยาลัยมีฐานข้อมูลบุคลากรที่สามารถปฏิบัติงานตอบสนองต่อการบรรลุยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย	1. พัฒนาระบบความเชื่อมโยงของฐานข้อมูลความเชี่ยวชาญของบุคลากรที่มีอยู่กับการนำไปใช้ในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์	มิติที่ 1 ยุทธศาสตร์ 100 ปี (SPO)
2. เพื่อให้บุคลากรมหาวิทยาลัยรับรู้และปฏิบัติงานได้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์	1. ส่งเสริมบุคลากรให้รับรู้ยุทธศาสตร์และสามารถปฏิบัติงานได้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย	มิติที่ 1 ยุทธศาสตร์ 100 ปี (SPO)
3. เพื่อให้มีฐานข้อมูลและระบบสารสนเทศบุคลากรที่มีความถูกต้องและเป็นปัจจุบัน	1. พัฒนาฐานข้อมูลบุคลากรที่มีประสิทธิภาพตอบสนองต่อการตัดสินใจได้อย่างรวดเร็ว 2. พัฒนาระบบติดตามและสนับสนุน บุคลากรลาศึกษาต่อ	มิติที่ 2 พันธกิจหลัก (MOC)
4. เพื่อให้มีการผลักดันให้ทุกหน่วยงานขับเคลื่อนการดำเนินงานกิจกรรม/โครงการให้เป็นไปตามแผนที่กำหนด	1. จัดทำแผนบริหารทรัพยากรมนุษย์ทั้งระดับมหาวิทยาลัยและทุกส่วนงานให้มีประสิทธิภาพและขับเคลื่อนแผนฯ ให้สำเร็จเป็นรูปธรรม (มีสมรรถนะและทำงานได้หลากหลาย)	มิติที่ 2 พันธกิจหลัก (MOC)
5. เพื่อให้บุคลากรได้รับการพัฒนาตามสายงาน	1. สนับสนุนบุคลากรทุกคนได้รับการพัฒนาที่สอดคล้องตามตำแหน่ง กลุ่มงาน ความก้าวหน้าในสายอาชีพ และสมรรถนะของมหาวิทยาลัย	มิติที่ 2 พันธกิจหลัก (MOC) มิติที่ 3 ความเป็นนานาชาติ มิติที่ 4 การพลิกโฉมมหาวิทยาลัย มิติที่ 5 การเพิ่มรายได้ลดรายจ่าย มิติที่ 6 การพัฒนาตามยุทธศาสตร์แต่ละส่วนงาน

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ความสอดคล้องกับมิติ
6. เพื่อให้มีแผนอัตรากำลังที่มีความสอดคล้องกับสถานการณ์ความเป็นจริงและความต้องการที่แท้จริงของมหาวิทยาลัยและส่วนงาน	1. พัฒนาแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับสถานความเป็นจริงและความต้องการที่แท้จริงของมหาวิทยาลัยและส่วนงานภายใน	มิติที่ 2 พันธกิจหลัก (MOC)
7. เพื่อขวัญกำลังใจและความมั่นใจในการทำงานของบุคลากร	1. สร้างระบบสวัสดิการของบุคลากรให้มีความชัดเจนในระยะยาว	มิติที่ 2 พันธกิจหลัก (MOC)
8. เพื่อสร้างความร่วมแรงร่วมใจในการพัฒนามหาวิทยาลัยในส่วนงาน	1. สร้างบรรยากาศแห่งความสามัคคีร่วมแรงร่วมใจในการพัฒนามหาวิทยาลัย 2. บุคลากรใหม่ได้เรียนรู้วัฒนธรรมองค์กร และปรับตัวในการทำงานได้	มิติที่ 1 ยุทธศาสตร์ 100 ปี (SPO)
9. เพื่อส่งเสริมให้มีบุคลากรสมรรถนะสูง	1. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรประเภทวิชาการและประเภทสนับสนุนยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการเพิ่มขึ้นตามสัดส่วนงบประมาณที่เหมาะสม	มิติที่ 2 พันธกิจหลัก (MOC)

จึงขอรายงานตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย ตามแผนบริหารทรัพยากรมนุษย์  
มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 (รอบ 9 เดือน ตุลาคม 2563 – มิถุนายน 2564)  
(ตามเอกสารแนบ)

มติที่ประชุมประชุม.....  
.....  
.....  
.....  
.....

ผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย ของแผนบริหารทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

รอบ 9 เดือน (ต.ค. 63 – มิ.ย. 64 )

ตัวชี้วัด	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมาย ปี 64 (ก)	ผลรอบ 9 เดือน ปี 64 (ข)	ร้อยละ ความสำเร็จ (ข) / (ก) x 100	รายละเอียด
1. ระดับความสำเร็จของระบบความเชื่อมโยงฐานข้อมูลความเชี่ยวชาญของบุคลากร	ระดับ	4	2	50	ผลระดับ 2 ส่งแบบสำรวจข้อมูลให้บุคลากรปรับปรุงหรือระบุนความเชี่ยวชาญเพิ่มเติมของตนเอง  เป้าระดับ 4 ดำเนินการพัฒนาระบบฐานข้อมูลและระบบแสดงรายงานสรุปความเชี่ยวชาญของบุคลากรและทดสอบการใช้งาน
2. ร้อยละบุคลากรที่ได้รับการถ่ายทอดยุทธศาสตร์และปฏิบัติงานได้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์	ร้อยละ	70	72.96	100	โครงการอธิการและผู้บริหารพบบุคลากร กลุ่มเป้าหมายบุคลากรคณะ/สำนัก ทั้งหมดจำนวน 1,054 คน เข้าร่วมจำนวน 769 คน
3. ร้อยละบุคลากรตำแหน่งผู้บริหาร (ต้น,กลาง,สูง) ที่ปฏิบัติงานได้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์	ร้อยละ	70	83.45	100	กลุ่มเป้าหมายผู้บริหาร จำนวน 133 คน โดยจัดโครงการ ดังนี้ 1. โครงการพัฒนาศักยภาพนักบริหารมหาวิทยาลัย (MJU Leadership 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
4. ระดับความสำเร็จของการพัฒนาและปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากร	ระดับ	(4)	(2)	(50)	
4.1 โครงการพัฒนาฐานข้อมูลบุคลากรที่มีประสิทธิภาพตอบสนองต่อการตัดสินใจได้อย่างรวดเร็ว		4	4	100	ผลระดับ 4 พัฒนาระบบสารสนเทศและทดสอบการใช้งาน
4.2 โครงการพัฒนาระบบสารสนเทศ การจัดทำระบบสารสนเทศบุคลากรที่ลาศึกษาต่อ		4	N/A	N/A	เป้าระดับ 4 พัฒนาระบบสารสนเทศและทดสอบการใช้งาน

ตัวชี้วัด	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมาย ปี 64 (ก)	ผลรอบ 9 เดือน ปี 64 (ข)	ร้อยละ ความสำเร็จ (ข) / (ก) x 100	รายละเอียด
5. ร้อยละจำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ได้ดำเนินการตามแผน	ร้อยละ	70	94.44	100	มีจำนวน 18 โครงการ/กิจกรรม โดยดำเนินการจัดโครงการตามแผน 17 โครงการ/กิจกรรม
6. ร้อยละความสำเร็จตามตัวชี้วัดในแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	ร้อยละ	70	38.46	54.94	13 ตัวชี้วัด / บรรลุค่าเป้าหมาย 5 ตัวชี้วัด
7. ร้อยละบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามหน้าที่ความรับผิดชอบ และนำความรู้ไปใช้ประโยชน์	ร้อยละ	70	24.98	35.68	บุคลากรทั้งหมด จำนวน 1,521 คน บุคลากรที่ไปพัฒนา จำนวน 1,081 คน / คิดเป็น 71.07% บุคลากรที่ไปพัฒนา+นำความรู้ไปพัฒนา จำนวน 380 คน/24.98%
8. ระดับความสำเร็จของการพัฒนาแผนอัตรากำลัง	ระดับ	5	4	80	<u>ผลระดับ4</u> นำเสนอแผนอัตรากำลังที่ปรับปรุงเสนอต่อผู้บริหารพิจารณา/อนุมัติ <u>เป้าระดับ5</u> มีการสรุปผลการดำเนินงานตามแผน
9. ระดับความสำเร็จของการสร้างระบบสวัสดิการของบุคลากรในระยะยาวตามศักยภาพของมหาวิทยาลัย	ระดับ	4	2	50	<u>ผลระดับ2</u> วิเคราะห์ผลเพื่อศึกษาความเป็นไปได้ในการจัดสวัสดิการระยะยาว <u>เป้าระดับ4</u> ดำเนินการจัดสวัสดิการตามที่คณะกรรมการสวัสดิการเห็นชอบ
10. จำนวนครั้งที่ได้จัดโครงการหรือกิจกรรมที่สร้างความร่วมใจในการพัฒนามหาวิทยาลัย	ครั้ง	8	8	100	1.โครงการเครือข่ายกลุ่มประชาสัมพันธ์ (ฝ่ายสื่อสารองค์กร) 2.โครงการกฎหมายสัญญาเพื่อทบทวนกฎระเบียบมหาวิทยาลัย (ฝ่ายกฎหมาย) 3.โครงการสัมมนาเรื่องการประเมินคุณภาพการให้บริการ (กองพัฒนาคุณภาพ) 4.โครงการสัมมนาวิพากษ์ SAR เตรียมการประเมินคุณภาพการศึกษา ปี63 (กองพัฒนาคุณภาพ) 5.โครงการเปิดบ้านเปิดใจกองกลาง “หัวข้อขั้นตอนและกระบวนการเสนอเอกสาร”(กองกลาง) 6. โครงการ Big Cleaning Day MAEJO Green Heart Smart University (กองกายภาพ) 7.โครงการจัดทำแผนบริหารทรัพยากรมนุษย์ระยะ 4 ปี (พ.ศ. 65-69) (ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์) 8.โครงการอบรมคลังและพัสดุ (กองคลัง)

ตัวชี้วัด	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมาย ปี 64 (ก)	ผลรอบ 9 เดือน ปี 64 (ข)	ร้อยละ ความสำเร็จ (ข) / (ก) x 100	รายละเอียด
11. จำนวนบุคลากรบรรจุใหม่ที่ได้รับการปฐมนิเทศ	คน	30	29	96.66	กลุ่มเป้าหมาย 30คน /มีผู้เข้าร่วม 29 คน /ติตราชการ 1 ท่าน
12. ร้อยละอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการ	ร้อยละ	47	47.46	100	จำนวนอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการ (327คน) ต่ออาจารย์ทั้งหมด (689คน)
13. ร้อยละบุคลากรประเภทสนับสนุนที่ได้รับการส่งเสริมการขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นจากจำนวนผู้มีคุณสมบัติยื่นขอตำแหน่ง	ร้อยละ	70	53.36	76.22	- กลุ่มเป้าหมายบุคลากรที่มีคุณสมบัติยื่นขอตำแหน่งชำนาญการ จำนวน 446 คน - มีผู้เข้าร่วมโครงการ “การพัฒนาผลงานจากงานประจำเพื่อกำหนดตำแหน่งสูงขึ้นของบุคลากร” ประเภทสนับสนุน มีผู้เข้าร่วม 238 คน (เตรียมจัดโครงการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน เดือน ก.ย.เพิ่มจำนวนกลุ่มเป้าหมาย)

หมายเหตุ
บรรจุตัวชี้วัด