

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

คณะพยาบาลศาสตร์

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	เกณฑ์การวัด	ค่าเป้าหมาย					กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม65	ผู้รับผิดชอบ
			65	66	67	68	69			
มิติที่ 1 การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ 100 ปี (SPO)										
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 ส่งเสริมบุคลากรในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของคณะ/มหาวิทยาลัย										
1.1 เพื่อมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่สามารถตอบสนองการบรรลุยุทธศาสตร์ของคณะ/มหาวิทยาลัย	1.1.1 ร้อยละของบุคลากรที่มีส่วนร่วมในการร่วมจัดโครงการ/กิจกรรมของคณะ/มหาวิทยาลัย	บุคลากรที่ไปมีส่วนร่วมในการจัดโครงการ/กิจกรรมของคณะ/มหาวิทยาลัย	80	80	85	85	90	1. ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรมีส่วนร่วมในการจัดโครงการ/กิจกรรมของคณะ/มหาวิทยาลัย	1.1.1 ตรวจสอบคัดกรองเชื้อโควิด 19 งานรับปริญญาบัตรมหาวิทยาลัย	รองคณบดี
									1.1.2 สนับสนุนการตรวจหาเชื้อโควิด19 สำหรับผู้เข้าอบรม/ประชุม/สัมมนาผู้เข้าร่วมกิจกรรมของมหาวิทยาลัย	รองคณบดี
									1.1.3 ร่วมจัดรายการวิทยุ FM 95.50 ของมหาวิทยาลัย	คณบดี-คณาจารย์

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

คณะพยาบาลศาสตร์

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	เกณฑ์การวัด	ค่าเป้าหมาย					กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม65	ผู้รับผิดชอบ
			65	66	67	68	69			
มิติที่ 2 พันธกิจหลัก (MOC) ด้านการพัฒนาบุคลากร										
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อรองรับพันธกิจมหาวิทยาลัย										
2.1 เพื่อให้มีระบบการบริหารงานบุคคลที่ตอบสนอง พันธกิจหลักของคณะ	2.1.1 จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่สร้างความร่วมมือในการพัฒนาคณะ	นับจำนวนโครงการ/กิจกรรมที่บุคลากรเข้าไปมีส่วนร่วมในการพัฒนาคณะ/มหาวิทยาลัย	2	3	4	5	5	2.1.1 สร้างบรรยากาศแห่งความสามัคคี เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ร่วมแรงร่วมใจในการพัฒนามหาวิทยาลัย	1. กิจกรรมเสริมสร้างบรรยากาศในการส่งเสริมการทำงาน	คณบดี-รองคณบดี
	2.1.2 จำนวนกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีความซื่อสัตย์สุจริตโปร่งใสในการดำเนินงาน	นับจำนวนโครงการ/กิจกรรมที่บุคลากรเข้าอบรม/ประชุม/มีส่วนร่วมเกี่ยวกับความซื่อสัตย์สุจริตโปร่งใสในการดำเนินงานของคณะ/วิทยาลัย	2	2	2	2	2	2.1.2 ส่งเสริมบุคลากรมีความซื่อสัตย์สุจริตและความโปร่งใสในการดำเนินงาน	1. กิจกรรมเสริมสร้างให้บุคลากรมีความซื่อสัตย์สุจริตโปร่งใสในการดำเนินงาน	
	2.1.3 มีการจัดทำแผนอัตรากำลังคณะ	นับแผนอัตรากำลังของคณะที่ส่งไปยังมหาวิทยาลัย	1	1	1	1	1	2.1.3 จัดทำแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับสถานการณ์ความเป็นจริงและความต้องการ	1. จัดทำแผนอัตรากำลังของคณะ	คณบดี/รัตนา

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

คณะพยาบาลศาสตร์

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	เกณฑ์การวัด	ค่าเป้าหมาย					กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม65	ผู้รับผิดชอบ
			65	66	67	68	69			
2.2 เพื่อให้บุคลากรมีความก้าวหน้าตามสายอาชีพและสมรรถนะของมหาวิทยาลัย	2.2.1 ร้อยละบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามหน้าที่ความรับผิดชอบ	นับจำนวนบุคลากรที่ได้รับพัฒนาจากหน่วยงานภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย (จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา x 100) / จำนวนบุคลากรทั้งหมด	70	70	80	80	80	2.2.1 ส่งเสริม พัฒนาระดับศักยภาพบุคลากร (Upskills-Reskills)	1. จัดโครงการพัฒนาบุคลากรของคณะ	ประธานหลักสูตร-รัตน
									2. พัฒนาระดับศักยภาพ (upskills/Reskills/ Newskills) โดยสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการพัฒนาตนเองในหลักสูตรอบรมต่าง ๆ จากหน่วยงานภายในและภายนอก	คณบดี-รองคณบดี-คณาจารย์

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

คณะพยาบาลศาสตร์

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	เกณฑ์การวัด	ค่าเป้าหมาย					กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม65	ผู้รับผิดชอบ
			65	66	67	68	69			
									3. พัฒนาส่งเสริมอาจารย์ นำความเชี่ยวชาญของ อาจารย์พยาบาลไป ให้บริการแก่ผู้ป่วยหรือ ผู้รับบริการเป็นรายบุคคล ครอบครัวกลุ่มและชุมชน เพื่อเพิ่มพูนความเชี่ยวชาญ ทางการพยาบาลของ ตนเองอย่างต่อเนื่อง	คนบดี ประธานหลักสูตร

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

คณะพยาบาลศาสตร์

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	เกณฑ์การวัด	ค่าเป้าหมาย					กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม65	ผู้รับผิดชอบ
			65	66	67	68	69			
	2.2.2 จำนวนบุคลากรประเภทวิชาการที่ได้รับการส่งเสริมการขึ้นสู่ตำแหน่งทางวิชาการ	นับจำนวนบุคลากรที่เข้าสู่กระบวนการขอตำแหน่งทางวิชาการ	-	-	3	2	1	ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรประเภทวิชาการยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการและประเภทสนับสนุนสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นตามสัดส่วนที่เหมาะสม	- สนับสนุนให้บุคลากรเข้าอบรมเกี่ยวกับการเขียนผลงานทางวิชาการเพื่อขอตำแหน่งทางวิชาการ	คนบดี
	2.2.5 ร้อยละบุคลากรตำแหน่งผู้บริหาร (ต้น,กลาง,สูง)	นับจากผู้ดำรงตำแหน่งบริหาร ตามวาระ/ไม่มีวาระ และ ชำนาญการพิเศษ/ชำนาญการ	-	-	2	2	1	11. สร้าง leadership		

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

คณะพยาบาลศาสตร์

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	เกณฑ์การวัด	ค่าเป้าหมาย					กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม65	ผู้รับผิดชอบ
			65	66	67	68	69			
มติที่ 3 ความเป็นนานาชาติ (International)										
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาศักยภาพของมหาวิทยาลัยเพื่อรองรับการเป็นมหาวิทยาลัยระดับนานาชาติ										
3.1 เพื่อให้บุคลากรมีทักษะด้านภาษาต่างประเทศ และการสร้างเครือข่าย	3.1.1 ร้อยละบุคลากรที่ผ่านเกณฑ์มาตรฐาน สมรรถนะด้านการใช้ภาษาต่างประเศ ตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด	มาตรฐานสมรรถนะด้านการใช้ภาษาต่างประเทศ ให้เป็นไปตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด	80	85	85	90	90	3.1.1 ส่งเสริมบุคลากรให้มีความรู้ด้านภาษาต่างประเทศจากหน่วยงานภายในและภายนอก	- ส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการอบรมภาษาอังกฤษ	คณบดี
										- ส่งเสริมการใช้ภาษาอังกฤษในชีวิตประจำวัน
	3.1.2 จำนวนความร่วมมือทางวิชาการในระดับนานาชาติ (MOU) ที่มีการทำกิจกรรมร่วมกัน	จำนวนหน่วยงานที่มีความร่วมมือทางวิชาการ/ที่มีการทำกิจกรรมร่วมกัน	-	-	-	1	1	3.1.2 ส่งเสริมการสร้างเครือข่ายความร่วมมือในระดับนานาชาติ		คณบดี

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

คณะพยาบาลศาสตร์

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	เกณฑ์การวัด	ค่าเป้าหมาย					กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม65	ผู้รับผิดชอบ
			65	66	67	68	69			
มติที่ 4 การพลิกโฉมมหาวิทยาลัย (Reinventing University)										
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 บริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่เอื้อต่อการพลิกโฉมมหาวิทยาลัยด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมการเกษตรสมัยใหม่										
4.1 เพื่อให้บุคลากรและนักศึกษาของคณะมีการแลกเปลี่ยนความรู้สู่ภาคเอกชน	4.1.1 จำนวนบุคลากรที่แลกเปลี่ยน	นับจำนวนบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ/กิจกรรม	5	11	12	14	15	4.1.1 สนับสนุน ส่งเสริม และขับเคลื่อนการพัฒนาเทคโนโลยี การสร้างนวัตกรรม/การเป็นผู้ประกอบการ	1. จัดโครงการ/กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเอกชน	คณบดี-รองคณบดี-รัตน
มติที่ 5 การเพิ่มรายได้ลดรายจ่าย (Income)										
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 สนับสนุนการเพิ่มประสิทธิภาพการใช้จ่ายงบประมาณอย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุดเพื่อความยั่งยืนขององค์กร										
5.1 บุคลากรมีความตระหนักและมีความรู้ในการบริหารจัดการ ด้านการเงินและงบประมาณที่มีประสิทธิภาพ	5.1.1 ร้อยละบุคลากร ที่ได้รับการส่งเสริมความตระหนักในการจัดการด้านการเงินและงบประมาณ	นับจำนวนบุคลากรที่มีส่วนร่วมในมาตรการประหยัดพลังงาน/การตระหนักรู้ในการจัดการการเงินและงบประมาณ	50	50	55	60	65	1. สร้างความตระหนักในการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า	1. จัดกิจกรรมให้บุคลากรมีส่วนร่วมตระหนักในการใช้ทรัพยากรให้มีประสิทธิภาพสูงสุด	คณบดี