

แผนบริหารทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2565-2569) และแผนบริหารทรัพยากรมนุษย์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

คณะพยาบาลศาสตร์

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	เกณฑ์การวัด	ค่าเป้าหมาย					กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม66	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	บุคลากรที่ไม่มีส่วนร่วมในการจัดโครงการ/กิจกรรมของคณะ/มหาวิทยาลัย	80	80	85	85	90	1. กำหนดนโยบายให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการจัดโครงการ/กิจกรรมของคณะ/มหาวิทยาลัย	1.1.1 ตรวจสอบการซื้อโควิด 19 งานรับปริญญาบัตรมหาวิทยาลัย	คณบดี
									1.1.2 ร่วมจัดรายการวิทยุ FM 95.50 ของมหาวิทยาลัย	คณาจารย์
									1.1.3 .ให้ความรู้และแนะนำวิธีการตรวจสอบการซื้อโควิดแก่บุคลากรในหน่วยงานต่าง ๆ	รองคณบดี/ผู้ช่วยคณบดี

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	เกณฑ์การวัด	ค่าเป้าหมาย					กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม66	ผู้รับผิดชอบ
			65	66	67	68	69			
มิติที่ 2 พันธกิจหลัก (MOC) ด้านการพัฒนาบุคลากร										
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อรองรับพันธกิจมหาวิทยาลัย										
2.1 เพื่อให้มีระบบการบริหารงานบุคคลที่ตอบสนอง พันธกิจหลักของคณะ	2.1.1 จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางระบบพัฒนาคณะ	นับจำนวนโครงการ/กิจกรรมที่บุคลากรเข้าไปมีส่วนร่วมในการพัฒนาคณะ/มหาวิทยาลัย	2	3	4	5	5	2.1.1 กำหนดให้บุคลากรร่วมวางแผนการดำเนินงานและประเมินผล	1. กิจกรรมร่วมสร้างบรรยากาศการทำงาน	
	2.1.2 จำนวนกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีความซื่อสัตย์สุจริตโปร่งใสในการดำเนินงาน	นับจำนวนโครงการ/กิจกรรมที่บุคลากรเข้าอบรม/ประชุม/มีส่วนร่วมเกี่ยวกับความซื่อสัตย์สุจริตโปร่งใสในการดำเนินงานของคณะ/มหาวิทยาลัย	2	2	2	2	2	2.1.2 กำหนดแนวทางส่งเสริมและยกย่องบุคคลที่มีความซื่อสัตย์	1. กิจกรรมเสริมสร้างให้บุคลากรมีความซื่อสัตย์สุจริตโปร่งใสในการดำเนินงาน	
									2 จัดทำกล่องเอกสารในเวปไซด์เผยแพร่ความรู้ในเรื่องที่เกี่ยวข้อง (เปิดช่อง link เอกสาร กฎ ระเบียบต่าง ๆ)	สนง.คนบดี
									3. จัดปฐมนิเทศอาจารย์ใหม่	สนง.คนบดี

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	เกณฑ์การวัด	ค่าเป้าหมาย					กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม66	ผู้รับผิดชอบ
			65	66	67	68	69			
	2.1.3 มีการจัดทำแผน อัตรากำลังคณะ	นับแผนอัตรากำลังของคณะที่ส่งไป ยังมหาวิทยาลัย	1	1	1	1	1	2.1.3 จัดทำแผน อัตรากำลังที่สอดคล้องกับ สถานการณ์ความเป็นจริง และความต้องการ	1. จัดทำแผนอัตรากำลังของ คณะ	สนง.คนบดี
2.2 เพื่อให้บุคลากรมี ความก้าวหน้าตามสาย อาชีพและสมรรถนะของ มหาวิทยาลัย	2.2.1 ร้อยละบุคลากรที่ ได้รับการพัฒนาตามหน้าที่ ความรับผิดชอบ	นับจำนวนบุคลากรที่ได้รับพัฒนา จากหน่วยงานภายในและภายนอก มหาวิทยาลัย (จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา x 100) / จำนวนบุคลากรทั้งหมด	70	70	80	80	80	2.2.1 ส่งเสริม พัฒนา ยกระดับศักยภาพบุคลากร (Upskills-Reskills)	1. จัดโครงการพัฒนา บุคลากรของคณะ	สนง.คนบดี
									2. พัฒนายกระดับศักยภาพ (upskills/Reskills/ Newskills) โดยสนับสนุนให้ บุคลากรได้รับการพัฒนา ตนเองในหลักสูตรอบรม ต่าง ๆ จากหน่วยงานภายใน และภายนอก	คนบดี

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	เกณฑ์การวัด	ค่าเป้าหมาย					กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม66	ผู้รับผิดชอบ
			65	66	67	68	69			
									3. พัฒนาส่งเสริมอาจารย์นำความเชี่ยวชาญของอาจารย์พยาบาลไปให้บริการแก่ผู้ป่วยหรือผู้รับบริการเป็นรายบุคคลครอบครัวกลุ่มและชุมชนเพื่อเพิ่มพูนความเชี่ยวชาญทางการพยาบาลของตนเองอย่างต่อเนื่อง	
	2.2.2 จำนวนบุคลากรประเภทวิชาการที่ได้รับการส่งเสริมการขึ้นสู่ตำแหน่งทางวิชาการ	นับจำนวนบุคลากรที่เข้าสู่กระบวนการขอตำแหน่งทางวิชาการ	-	-	3	2	1	ส่งเสริมให้บุคลากรประเภทวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ ศึกษาแนวทางการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	- สนับสนุนให้บุคลากรเข้าอบรมเกี่ยวกับการเขียนผลงานทางวิชาการเพื่อขอตำแหน่งทางวิชาการ - จัดโครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ	

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	เกณฑ์การวัด	ค่าเป้าหมาย					กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม66	ผู้รับผิดชอบ
			65	66	67	68	69			
	2.2.5 ร้อยละบุคลากร ตำแหน่งผู้บริหาร (ต้น,กลาง ,สูง)	นับจากผู้ดำรงตำแหน่งบริหาร ตาม วาระ/ไม่มีวาระ และ ชานาญการ พิเศษ/ชานาญการ	-	-	2	2	1	11. สร้าง leadership		
มิติที่ 3 ความเป็นนานาชาติ (International)										
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยเพื่อรองรับการเป็นมหาวิทยาลัยระดับนานาชาติ										
3.1 เพื่อให้บุคลากรมี ทักษะด้านภาษา ต่างประเทศ และการสร้าง เครือข่าย	3.1.1 ร้อยละบุคลากรที่ผ่าน เกณฑ์มาตรฐาน สมรรถนะ ด้านการใช้ภาษา ต่างประเทศ ตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด	มาตรฐานสมรรถนะด้านการใช้ ภาษาต่างประเทศ ให้เป็นไปตามที่ มหาวิทยาลัยกำหนด	80	85	85	90	90	3.1.1 ส่งเสริมบุคลากรให้มี ความรู้ด้านภาษา ต่างประเทศจากหน่วยงาน ภายในและภายนอก	- ส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับ การอบรมภาษาอังกฤษ	
									- ส่งเสริมการใช้ภาษา อังกฤษในชีวิตประจำวัน	
	3.1.2 จำนวนความร่วมมือ ทางวิชาการในระดับ นานาชาติ (MOU) ที่มีการ ทำกิจกรรมร่วมกัน	จำนวนหน่วยงานที่มีความร่วมมือ ทางวิชาการ/ที่มีการทำกิจกรรม ร่วมกัน	-	-	-	1	1	3.1.2 ส่งเสริมการสร้าง เครือข่ายความร่วมมือใน ระดับนานาชาติ		

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	เกณฑ์การวัด	ค่าเป้าหมาย					กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม66	ผู้รับผิดชอบ
			65	66	67	68	69			
มิติที่ 4 การพลิกโฉมมหาวิทยาลัย (Reinventing University)										
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 บริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่เอื้อต่อการพลิกโฉมมหาวิทยาลัยด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมการเกษตรสมัยใหม่										
4.1 เพื่อให้บุคลากรและนักศึกษาของคณะมีการแลกเปลี่ยนความรู้สู่ภาคเอกชน	4.1.1 จำนวนบุคลากรที่แลกเปลี่ยนฯ	นับจำนวนบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ/กิจกรรม	5	11	12	14	15	4.1.1 สนับสนุน ส่งเสริมและขับเคลื่อนการพัฒนาเทคโนโลยี การสร้างนวัตกรรม/การเป็นผู้ประกอบการ	1. จัดโครงการ/กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเอกชน	
มิติที่ 5 การเพิ่มรายได้ลดรายจ่าย (Income)										
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 สนับสนุนการเพิ่มประสิทธิภาพการใช้จ่ายงบประมาณอย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุดเพื่อความยั่งยืนขององค์กร										
5.1 บุคลากรมีความตระหนักและมีความรู้ในการบริหารจัดการ ด้านการเงินและงบประมาณที่มีประสิทธิภาพ	5.1.1 ร้อยละบุคลากร ที่ได้รับการส่งเสริมความตระหนักในการจัดการด้านการเงินและงบประมาณ	นับจำนวนบุคลากรที่มีส่วนร่วมในมาตรการประหยัดพลังงาน/การตระหนักในการจัดการการเงินและงบประมาณ	50	50	55	60	65	1. สร้างความตระหนักในการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า	1. จัดกิจกรรมให้บุคลากรมีส่วนร่วมตระหนักในการลดรายจ่าย	
									2. กำหนดนโยบาย/มาตรการประหยัดพลังงาน	