



(ร่าง)

แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคณากร มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ  
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔

โดยผ่านความเห็นชอบจาก

คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาคณากร ในการประชุม ครั้งที่ ๓/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๖ มีนาคม ๒๕๖๐  
คณะกรรมการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ในการประชุม ครั้งที่ ๓/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๗ มีนาคม ๒๕๖๐  
และคณะบุคคลปฏิบัติหน้าที่แทนสภามหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ ในการประชุม ครั้งที่...../๒๕๖๐ เมื่อวันที่.....

**แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคณากร มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ ระยะ ๕ ปี**  
**ปีงบประมาณ ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔**

<b>วิสัยทัศน์</b>	“ภายในปี พ.ศ.๒๕๖๔ คณากรมหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิมีศักยภาพในการแข่งขันระดับสากล และมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน”
<b>วัตถุประสงค์</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>๑. พัฒนาระบบบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ และความโปร่งใส ตรวจสอบได้</li> <li>๒. เพิ่มขีดความสามารถของคณากร เพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศในระดับภูมิภาค ระดับชาติ และระดับนานาชาติ</li> <li>๓. สนับสนุน ส่งเสริม ให้คณากรพัฒนาตนเอง เพื่อความก้าวหน้าทางวิชาชีพ</li> <li>๔. เพื่อสร้างวัฒนธรรมคุณภาพองค์กร ให้เกิดคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน</li> <li>๕. ส่งเสริมความตระหนักในบทบาทหน้าที่ และเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม ธรรมภิบาล และจรรยาบรรณวิชาชีพ</li> </ol>
<b>ยุทธศาสตร์/กลยุทธ์</b>	<p><b>ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาระบบบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพ</b></p> <p>กลยุทธ์ที่ ๑ การปรับปรุงข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศ และแนวปฏิบัติต่างๆ ให้ชัดเจน มีมาตรฐาน</p> <p>กลยุทธ์ที่ ๒ การวางแผนอัตรากำลังและจัดทำแผนพัฒนาคณากรอย่างต่อเนื่อง</p> <p>กลยุทธ์ที่ ๓ การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการด้านบริหารงานบุคคล</p> <p><b>ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ส่งเสริมและพัฒนาสมรรถนะคณากร</b></p> <p>กลยุทธ์ที่ ๑ การส่งเสริมและพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารทุกระดับ</p> <p>กลยุทธ์ที่ ๒ การเสริมสร้างสมรรถนะและทักษะให้แก่คณากรสายวิชาการ</p> <p>กลยุทธ์ที่ ๓ การเสริมสร้างสมรรถนะและทักษะให้แก่คณากรสายสนับสนุน</p> <p><b>ยุทธศาสตร์ที่ ๓ สร้างแรงจูงใจ ส่งเสริมคุณภาพชีวิต และธำรงรักษาไว้ซึ่งคณากรที่มีประสิทธิภาพสูง</b></p> <p>กลยุทธ์ที่ ๑ การพัฒนาระบบการจ่ายค่าจ้าง และค่าตอบแทน</p> <p>กลยุทธ์ที่ ๒ การสนับสนุนทุนเพื่อส่งเสริมความรู้และความก้าวหน้าในตำแหน่ง</p> <p>กลยุทธ์ที่ ๓ การพัฒนาระบบสวัสดิการและสิทธิประโยชน์เกื้อกูล</p> <p>กลยุทธ์ที่ ๔ การส่งเสริมสุขภาพและคุณภาพชีวิตที่ดีให้แก่คณากร</p> <p>กลยุทธ์ที่ ๕ การส่งเสริมการยกย่องและเชิดชูเกียรติแก่คณากร</p> <p><b>ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณ และธรรมภิบาลให้แก่คณากร</b></p> <p>กลยุทธ์ที่ ๒ การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรให้สืบสานงานศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณี และโครงการตามพระราชดำริ</p> <p>กลยุทธ์ที่ ๑ การส่งเสริมให้คณากรมีคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณ และธรรมภิบาล</p>

## การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis)

การวิเคราะห์สถานการณ์ (SWOT Analysis) เป็นการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อมภายในและภายนอกที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานด้านบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ โดยแบ่งการวิเคราะห์เป็นการวิเคราะห์สถานการณ์จากปัจจัยภายใน เป็นการศึกษาคู่ประกอบภายในของมหาวิทยาลัยที่มีผลกระทบต่อการทำงานด้านบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย อันจะเป็นการบ่งบอกถึงจุดแข็งและจุดอ่อนของการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย การวิเคราะห์สถานการณ์ภายนอกส่งผลกระทบต่อการทำงานของมหาวิทยาลัย ที่เป็นทั้งโอกาสและอุปสรรค ในการดำเนินงาน ดังนี้

	จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
<b>ปัจจัยภายใน</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>๑. บุคลากรมีศักยภาพในการทำงานสูง ส่วนใหญ่อยู่ในวัยทำงาน และมีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่จังหวัดชัยภูมิ</li> <li>๒. บุคลากรมีผลงานวิจัยและงานวิชาการที่ตอบสนองและช่วยแก้ไขปัญหาท้องถิ่นจำนวนมาก</li> <li>๓. จำนวนอาจารย์ประจำที่มีคุณวุฒิปริญญาเอกมีอัตราเพิ่มขึ้นและหลากหลายสาขา</li> <li>๔. มหาวิทยาลัยมีจำนวนบุคลากรมากเพียงพอที่จะดำเนินงานในทุกๆ ด้านตามพันธกิจของมหาวิทยาลัย</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>๑. จำนวนของอาจารย์ประจำมีตำแหน่งทางวิชาการมีสัดส่วนที่ยังต่ำ</li> <li>๒. การบริหารงานบุคคลขาดการพัฒนาให้ได้มาตรฐานการให้บริการ</li> <li>๓. ระเบียบและข้อบังคับต่างๆ ยังไม่เอื้ออำนวยต่อการบริหารจัดการ</li> <li>๔. บุคลากรขาดทักษะทางด้านภาษาอังกฤษ</li> <li>๕. การสื่อสารเพื่อการบริหารภายในและภายนอกองค์กรยังไม่ได้ประสิทธิภาพ</li> <li>๖. ความไม่ชัดเจนและต่อเนื่องของนโยบายและแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร</li> <li>๗. บุคลากรขาดความตระหนักในบทบาทและความรับผิดชอบงานในหน้าที่</li> </ol>
<b>ปัจจัยภายนอก</b>	<b>โอกาส (Opportunities)</b>	<b>อุปสรรค (Threats)</b>
	<ol style="list-style-type: none"> <li>๑. มีโอกาสพัฒนาตนเองได้สูงมาก เพราะอยู่ในแหล่งวิชาการ</li> <li>๒. นโยบายภาครัฐและเอกชนให้การสนับสนุนทุนการศึกษา เอื้อต่อการพัฒนา</li> <li>๓. ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของประเทศมีความทันสมัยสะดวกต่อการสืบค้น</li> <li>๔. หน่วยงานภายนอกสนับสนุนทุนการศึกษา ทุนวิจัย แก่บุคลากรอย่างต่อเนื่อง</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>๑. นโยบายภาครัฐมีการจำกัดอัตราค่าจ้าง ทำให้มหาวิทยาลัยต้องพึ่งตนเองด้วยงบประมาณได้ในการบริหารอัตราค่าจ้าง</li> <li>๒. ระบบการบริหารงบประมาณมีการเปลี่ยนแปลง</li> <li>๓. การเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจและสังคมส่งผลกระทบต่อแผนการใช้งบประมาณ</li> <li>๔. ภาครัฐมีนโยบายด้านประกันคุณภาพและบริหารงานบุคคลที่ไม่แน่นอน และมีการเปลี่ยนแปลงทุกปี</li> </ol>

กรอบแนวคิดและการเชื่อมโยงแผนกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัย กับ แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคณาจารย์

วิสัยทัศน์มหาวิทยาลัย

“ภายในปี พ.ศ.๒๕๖๔ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิเป็นมหาวิทยาลัยคุณภาพที่ได้มาตรฐานในระดับสากล มุ่งพัฒนานวัตกรรมโดยการวิจัยเป็นฐาน เพื่อพัฒนาท้องถิ่นสู่ความยั่งยืน”

พันธกิจ

“เสริมสร้างธรรมาภิบาล และพัฒนาคณาจารย์ให้มีคุณธรรม คุณภาพ และประสิทธิภาพ ภายใต้การกำกับดูแลกิจการที่ดี”

จุดเน้นการพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ ๕ ปี พ.ศ.๒๕๖๐ - ๒๕๖๔

ข้อ ๑ พัฒนาระบบบริหารงานบุคคลให้มีธรรมาภิบาล ภายใต้หลักการบริหารจัดการที่ดีและการกำกับของสภามหาวิทยาลัยที่มีธรรมาภิบาล	ข้อ ๒ พัฒนาระบบงบประมาณระบบการคลังและพัสดุ และการเบิกจ่ายงบประมาณให้ถูกต้องรวดเร็วมีประสิทธิภาพ	ข้อ ๓ พัฒนาระบบประกันคุณภาพให้มีประสิทธิภาพและ พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการบริหาร การเรียนการสอน รวมทั้งระบบสารสนเทศ	ข้อ ๔ ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรทุกระดับให้มีการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น และสนับสนุนให้บุคลากรเข้าสู่งานตำแหน่งทางวิชาการและตำแหน่งที่สูงขึ้นอย่างเป็นระบบ	ข้อ ๕ พัฒนาหลักสูตรใหม่ของคณะต่างๆจำนวน ๑๐ หลักสูตร และให้นักศึกษาคงอยู่จำนวนปีละประมาณ ๗,๐๐๐ - ๙,๐๐๐ คน	ข้อ ๖ พัฒนาหลักสูตร ในระดับบัณฑิตศึกษา และปรับระบบการจัดการเรียนการสอนและระบบที่ปรึกษา
--	---	---	---	--	--

แผนกลยุทธ์มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ ๕ ปี พ.ศ.๒๕๖๐ - ๒๕๖๔

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยกระดับคุณภาพบัณฑิตสู่สากล	ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาองค์ความรู้ใหม่และสร้างนวัตกรรมโดยใช้วิจัยเป็นฐาน	ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ปฏิรูประบบการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยภายใต้การกำกับที่ดี
กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาหลักสูตรที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน โดยการมีส่วนร่วม กลยุทธ์ที่ ๒ พัฒนาระบบการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ กลยุทธ์ที่ ๔ พัฒนาแหล่งเรียนรู้ ส่งเสริม และนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการจัดการเรียนการสอน	กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาขีดความสามารถในการทำวิจัยของนักวิจัย กลยุทธ์ที่ ๒ สนับสนุนการผลิตผลงานวิจัยเพื่อพัฒนาชุมชน กลยุทธ์ที่ ๓ ส่งเสริมให้มีการบูรณาการวิจัยกับการเรียนการสอน กลยุทธ์ที่ ๔ ส่งเสริมผลงานวิจัย ให้ได้รับการเผยแพร่ กลยุทธ์ที่ ๕ ส่งเสริมการผลิตผลงานทางวิชาการ	กลยุทธ์ที่ ๑ ส่งเสริมการสร้างจิตสำนึกการมีธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงานแก่บุคลากรทุกระดับ กลยุทธ์ที่ ๒ พัฒนาระบบบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพ

แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคณาจารย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ ๕ ปี พ.ศ.๒๕๖๐ - ๒๕๖๔

วิสัยทัศน์ : “ภายในปี พ.ศ.๒๕๖๔ คณาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิมีศักยภาพในการแข่งขันระดับสากล และมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน”

ยุทธศาสตร์ที่ ๑	ยุทธศาสตร์ที่ ๒	ยุทธศาสตร์ที่ ๓	ยุทธศาสตร์ที่ ๔
การพัฒนา ระบบบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพ	การส่งเสริมและพัฒนาสมรรถนะบุคลากร	การสร้างแรงจูงใจ ส่งเสริมคุณภาพชีวิต และ อารมณ์รักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูง	การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณ และธรรมาภิบาลให้แก่บุคลากร

แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคณากร มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย (ปีงบประมาณ)					หน่วยงานรับผิดชอบ
		๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	
<b>กลยุทธ์ที่ ๑ การปรับปรุงข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศ และแนวปฏิบัติต่างๆ ให้ชัดเจน มีมาตรฐาน</b>							
(๑) ปรับปรุงระเบียบ ข้อบังคับ และประกาศ ที่ใช้ในการบริหารงานบุคคล ให้มีความชัดเจน	ระดับความสำเร็จของระเบียบที่ได้รับการพัฒนา/ปรับปรุง	๑๐	๘	๗	๖	๕	กองบริหารงานบุคคล
(๒) พัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานให้มีมาตรฐาน สามารถวัดผลสัมฤทธิ์และพฤติกรรม เป็นที่ประจักษ์ ชัดเจนมากยิ่งขึ้น	ร้อยละของบุคลากรที่มีความพึงพอใจในทุกด้าน ๓.๕๑ ขึ้นไป	๘๐	๘๐	๙๐	๙๐	๙๐	กองบริหารงานบุคคล
(๓) จัดทำมาตรฐานขั้นตอนการปฏิบัติงานเพื่อยกระดับการให้บริการด้านบริหารงานบุคคล	ระดับความสำเร็จของการจัดทำมาตรฐานขั้นตอนปฏิบัติงานที่เพิ่มขึ้น	๑	๒	๓	๔	๕	กองบริหารงานบุคคล
<b>กลยุทธ์ที่ ๒ การวางแผนอัตรากำลังและจัดทำแผนพัฒนาคณากรอย่างต่อเนื่อง</b>							
(๑) จัดทำกรอบอัตรากำลังและดำเนินการสรรหาบุคคลให้ เป็นไปตามกรอบที่สภาฯ อนุมัติ	ร้อยละของการดำเนินการสรรหาเป็นไปตามแผนอัตรากำลัง	๘๐	๘๕	๙๐	๙๕	๙๕	กองบริหารงานบุคคล
(๒) จัดทำแผนและดำเนินการพัฒนาคณากรให้เป็นไปตามแผนพัฒนาที่สภาฯ อนุมัติ	ร้อยละของการดำเนินการตามแผนงาน/โครงการ ประจำปี	๘๐	๘๕	๙๐	๙๕	๙๕	กองบริหารงานบุคคล
(๓) สนับสนุนงบประมาณที่ใช้ในการบริหารอัตรากำลังและพัฒนาคณากรอย่างต่อเนื่อง	ร้อยละของงบประมาณที่ได้รับจัดสรรเพิ่มขึ้นต่อปี	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	กองนโยบายและแผน
(๔) โครงการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่	ร้อยละของบุคลากรใหม่ที่ได้รับการปฐมนิเทศก่อนเริ่มงาน	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	กองบริหารงานบุคคล คณะวิชา/หน่วยงาน
<b>กลยุทธ์ที่ ๓ การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการด้านบริหารงานบุคคล</b>							
(๑) ตั้งคณะทำงานเพื่อพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการและบริการแก่บุคลากร	ร้อยละของบุคลากรที่มีความพึงพอใจในทุกด้าน ๓.๕๑ ขึ้นไป	๘๐	๘๐	๙๐	๙๐	๙๐	คณะกรรมการพัฒนาระบบสารสนเทศฯ
(๒) พัฒนาคุณภาพการให้บริการแก่บุคลากรและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม	ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจการให้บริการด้านบริหารงานบุคคล	๓.๕๑	๓.๕๑	๔.๐๐	๔.๐๐	๔.๕๑	สถาบันวิจัยและพัฒนา

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การส่งเสริมและพัฒนาสมรรถนะบุคลากร

กลยุทธ์/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย (ปีงบประมาณ)					หน่วยงานรับผิดชอบ
		๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	
<b>กลยุทธ์ที่ ๑ การส่งเสริมและพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารทุกระดับ</b>							
(๑) จัดทำแผนการพัฒนาผู้บริหารประจำหน่วยงาน และแผนพัฒนารายบุคคล	ร้อยละของหน่วยงานที่มีแผนการพัฒนาบุคลากร	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	ทุกหน่วยงาน
(๑) พัฒนาผู้บริหารระดับต้น ระดับกลาง และระดับสูง ตามเกณฑ์ที่ ก.พ.อ.กำหนด	จำนวนผู้บริหารที่ได้รับคัดเลือกให้เข้ารับการอบรมแต่ละระดับ	-	๒	๒	๒	๒	กองบริหารงานบุคคล และคณะต่างๆ
(๒) โครงการอบรมหลักสูตรผู้นำองค์กรและบริหารการเปลี่ยนแปลง	ร้อยละของผู้บริหารที่เข้าร่วมโครงการ	-	๘๐	๘๐	๘๐	๘๐	กองนโยบายและแผน
(๓) โครงการเสริมสร้างความเข้าใจวิสัยทัศน์ เพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์	ร้อยละของผู้บริหารที่เข้าร่วมโครงการและถ่ายทอดสู่การปฏิบัติได้	-	๘๐	๘๐	๘๐	๘๐	กองนโยบายและแผน
(๔) การผู้บริหารเพื่อพัฒนา/เปิดหลักสูตรการเรียนการสอน (คณบดี/ประธานหลักสูตร)	ระดับความสำเร็จของหลักสูตรที่ได้รับการพัฒนา/เปิดใหม่/คณะ	-	๑	๑	๑	๑	กองบริการการศึกษา
(๕) โครงการอบรมการบริหารความเสี่ยง การควบคุมภายใน การประกันคุณภาพ และการจัดทำรายงานผลการดำเนินงานประจำปี	ร้อยละของผู้บริหารที่เข้าร่วมโครงการ	๘๐	๘๐	๙๐	๙๐	๑๐๐	กองนโยบายและแผน
<b>กลยุทธ์ที่ ๒ การเสริมสร้างสมรรถนะและทักษะให้แก่บุคลากรสายวิชาการ</b>							
(๒) จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการประจำหน่วยงาน และแผนพัฒนารายบุคคล	ร้อยละของหน่วยงานที่มีแผนการพัฒนาบุคลากร	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	ทุกคณะวิชา
(๓) ประชุมชี้แจงบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของคณาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา	ร้อยละของคณาจารย์ที่เข้าร่วมประชุม	๘๐	๘๐	๙๐	๙๐	๑๐๐	กองบริหารงานบุคคล กองบริการการศึกษา
(๔) โครงการอบรมเพื่อเตรียมความพร้อมการทำและเสนอผลงานทางวิชาการ	ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการและขอตำแหน่งทางวิชาการ	๑๐	๒๐	๓๐	๔๐	๕๐	กองบริหารงานบุคคล
(๕) โครงการอบรมเพื่อพัฒนาทักษะด้านการวิจัย และการทำผลงานทางวิชาการ	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ และมีผลงานที่ตีพิมพ์เผยแพร่	๖๐	๗๐	๘๐	๙๐	๑๐๐	สถาบันวิจัยและพัฒนา
(๖) โครงการอบรมการใช้ทักษะ การใช้เทคโนโลยีเพื่อพัฒนาสื่อการสอน	ร้อยละของคณาจารย์ทุกคณะที่เข้าร่วมโครงการ	๖๐	๗๐	๘๐	๙๐	๑๐๐	สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ

กลยุทธ์/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย (ปีงบประมาณ)					หน่วยงานรับผิดชอบ
		๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	
กลยุทธ์ที่ ๒ เสริมสร้างสมรรถนะและทักษะให้แก่บุคลากรสายวิชาการ (ต่อ)							
(๗) โครงการอบรมทักษะภาษาอังกฤษและประชาคมอาเซียน	ร้อยละของจำนวนคณาจารย์ที่มีผลการทดสอบทางด้านภาษาตามเกณฑ์	๖๐	๗๐	๘๐	๙๐	๑๐๐	โครงการจัดตั้งคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
(๘) โครงการพัฒนาทักษะและการจัดการความรู้ด้านเทคนิค การสอน การวัด และประเมินผลการเรียนการสอน	ร้อยละของจำนวนคณาจารย์ที่มีผลการประเมินความพึงพอใจด้านการสอนฯ มากกว่า ๓.๕๑	๘๐	๘๐	๙๐	๙๐	๑๐๐	กองบริการการศึกษา
(๙) โครงการอบรมมาตรฐานการศึกษาสู่การประกันคุณภาพขององค์กร ระดับหลักสูตรและระดับคณะ	ร้อยละของจำนวนหลักสูตรและจำนวนคณะที่ผ่านการประเมินคุณภาพในระดับดีขึ้น	๘๐	๙๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	กองมาตรฐานและประกันคุณภาพการศึกษา
(๑๐) พัฒนาศักยภาพ ทักษะ และวิชาชีพ ด้านอื่นๆ	จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่จัดเพื่อพัฒนาบุคลากรสายวิชาด้านอื่นๆ	๑	๑	๒	๒	๓	คณะวิชา
(๑๑) การกำกับ ติดตาม การนำความรู้ที่ได้จากการประชุม อบรม สัมมนา ศึกษาดูงานฯ มาพัฒนางาน/การจัดการเรียนการสอน	ร้อยละของจำนวนคณาจารย์ที่ไปอบรมฯ มีการรายงานและนำองค์ความรู้ไปพัฒนาการเรียนการสอน	๘๐	๘๐	๙๐	๙๐	๑๐๐	คณะวิชา
กลยุทธ์ที่ ๓ การเสริมสร้างสมรรถนะและทักษะให้แก่บุคลากรสายสนับสนุน							
(๑) จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนประจำหน่วยงาน และแผนพัฒนารายบุคคล	ร้อยละของหน่วยงานที่มีแผนการพัฒนาบุคลากร	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	ทุกคณะวิชา/หน่วยงาน
(๒) โครงการพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ	๘๐	๘๐	๙๐	๙๐	๑๐๐	สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ
(๓) โครงการอบรมเพื่อวิเคราะห์ค่างาน และเตรียมความพร้อมเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการอบรม	๘๐	๘๐	๘๐	๘๐	๘๐	กองบริหารงานบุคคล
(๔) โครงการอบรมเทคนิคจัดทำแผนปฏิบัติราชการ การเขียนโครงการ การจัดการ และประเมินผลโครงการ	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ	๘๐	๘๐	๙๐	๙๐	๑๐๐	กองนโยบายและแผน
(๕) โครงการอบรมเพิ่มทักษะด้านงานสารบรรณ	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ	๘๐	๘๐	๙๐	๙๐	๑๐๐	กองกลาง
(๖) โครงการอบรมเพิ่มทักษะด้านการเงิน-พัสดุ	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ	๘๐	๘๐	๙๐	๙๐	๑๐๐	กองคลังและพัสดุ
(๗) โครงการอบรมและเพิ่มทักษะด้านภาษาอังกฤษและประชาคมอาเซียน	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ	๘๐	๘๐	๙๐	๙๐	๑๐๐	โครงการจัดตั้งคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

กลยุทธ์/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย (ปีงบประมาณ)					หน่วยงานรับผิดชอบ
		๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	
กลยุทธ์ที่ ๓ เสริมสร้างสมรรถนะและทักษะให้แก่บุคลากรสายสนับสนุน (ต่อ)							
(๘) โครงการอบรมเทคนิคและรูปแบบการจัดทำคู่มือมาตรฐานขั้นตอนการปฏิบัติงาน	ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่เผยแพร่คู่มือปฏิบัติงานภายในมหาวิทยาลัย	๑๐	๑๕	๒๐	๒๕	๓๐	กองบริหารงานบุคคล
(๙) โครงการส่งเสริมการจัดการความรู้สู่การพัฒนาการปฏิบัติงานเป็นแนวปฏิบัติที่ดี	จำนวนเรื่อง/หน่วยงานที่ได้รับการพัฒนาเป็นแนวปฏิบัติที่ดี	๑	๒	๓	๔	๕	ทุกหน่วยงาน
(๑๐) โครงการอบรมมาตรฐานการปฏิบัติงานสู่การประกันคุณภาพองค์กร ระดับหน่วยงาน และสถาบัน	ร้อยละของจำนวนหน่วยงานและผลประเมินระดับสถาบัน ที่ผ่านเกณฑ์ ระดับดีขึ้น	๘๐	๙๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	กองมาตรฐานและประกันคุณภาพการศึกษา
(๑๑) ประชุมชี้แจงบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรสายสนับสนุนและการให้บริการ	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ	๘๐	๘๐	๙๐	๙๐	๑๐๐	กองบริหารงานบุคคล
(๑๒) พัฒนาศักยภาพ ทักษะ และวิชาชีพ ด้านอื่นๆ	จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่จัดเพื่อพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนด้านอื่นๆ	๑	๑	๒	๒	๓	คณะวิชา/หน่วยงาน
(๑๓) การกำกับ ติดตาม การนำความรู้ที่ได้จากการประชุมอบรม สัมมนา ศึกษาดูงานฯ มาพัฒนางานที่รับผิดชอบ	ร้อยละของจำนวนเจ้าหน้าที่ที่ไปอบรมฯ มีการรายงานและนำองค์ความรู้ไปพัฒนางาน	๘๐	๘๐	๙๐	๙๐	๑๐๐	กองบริหารงานบุคคล



ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การสร้างแรงจูงใจ ส่งเสริมคุณภาพชีวิต และธำรงรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูง

กลยุทธ์/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย (ปีงบประมาณ)					หน่วยงานรับผิดชอบ
		๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	
<b>กลยุทธ์ที่ ๑ การพัฒนาระบบการจ่ายค่าจ้าง และค่าตอบแทน</b>							
(๑) พัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อต่อสัญญาจ้าง	ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่มีคุณสมบัติ ผ่านการประเมินเพื่อต่อสัญญาจ้าง	๘๐	๘๐	๙๐	๙๐	๙๐	กองบริหารงานบุคคล
(๒) พัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มค่าจ้างหรือเพิ่มค่าตอบแทนพิเศษอื่นๆ	ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่ได้รับการเพิ่มค่าจ้างหรือค่าตอบแทนพิเศษอื่นๆ	๙๐	๙๐	๙๐	๙๐	๙๕	กองบริหารงานบุคคล
(๓) ปรับปรุงอัตราเงินเดือน ค่าตอบแทน ตามนโยบายรัฐบาลและระเบียบที่มีการเปลี่ยนแปลง	เรื่องที่เสนอให้ดำเนินการตามนโยบายรัฐบาลและสภามหาวิทยาลัย	(ทุกเรื่อง ยกเว้น งบรายได้ ขึ้นอยู่กับ กก.เงินรายได้ และสภามหาวิทยาลัย)					กองบริหารงานบุคคล กองนโยบายและแผน กองคลังและพัสดุ
<b>กลยุทธ์ที่ ๒ การสนับสนุนทุนเพื่อส่งเสริมความรู้และความก้าวหน้าในตำแหน่ง</b>							
(๑) สนับสนุนกองทุนเพื่อการพัฒนาบุคลากรให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่ได้รับทุนศึกษาต่อ	๕	๕	๑๐	๑๐	๑๕	คณะกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาบุคลากร
(๒) ส่งเสริมและสนับสนุนทุนเพื่อเสนอขอผลงานทางวิชาการ สายวิชาการ	ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของจำนวนบุคลากรที่ขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ	๕	๑๐	๑๕	๒๐	๒๕	คณะกรรมการส่งเสริมการขอตำแหน่งทางวิชาการ
(๓) ส่งเสริมและสนับสนุนทุนเพื่อเสนอขอผลงานทางวิชาการ สายสนับสนุน	ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของจำนวนบุคลากรที่ขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้น	๕	๑๐	๑๕	๒๐	๒๕	กองบริหารงานบุคคล
(๔) โครงการความร่วมมือเพื่อส่งเสริม สนับสนุนการเผยแพร่และผลิตผลงานวิชาการ	จำนวนหน่วยงาน/เครือข่ายความร่วมมือ ที่ให้การสนับสนุนเพิ่มขึ้น	๑	๑	๑	๑	๑	สถาบันวิจัยและพัฒนา
(๕) สนับสนุนการเข้าร่วมโครงการอบรม สัมมนา เพื่อพัฒนาทักษะวิชาชีพแก่บุคลากรตามความต้องการ	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนเพื่อพัฒนาทักษะวิชาชีพ	๑๐	๒๐	๓๐	๔๐	๕๐	กองบริหารงานบุคคล
<b>กลยุทธ์ที่ ๓ การพัฒนาระบบสวัสดิการและสิทธิประโยชน์เกื้อกูล</b>							
(๑) จัดระบบสวัสดิการ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพหรือกองทุนอื่นๆ ให้แก่บุคลากร	จำนวนสวัสดิการ/กองทุน ที่จัดเพิ่มขึ้น	๑	๑	๑	๑	๑	กองบริหารงานบุคคล
(๒) โครงการ/กิจกรรมอื่นในการสร้างแรงจูงใจ และธำรงรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ที่หน่วยงานดำเนินการเพิ่มเติม	จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่จัดเพื่อสร้างแรงจูงใจด้านอื่นให้แก่บุคลากรในหน่วยงาน	๑	๑	๑	๑	๑	ทุกคณะวิชา/หน่วยงาน

กลยุทธ์/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย (ปีงบประมาณ)					หน่วยงานรับผิดชอบ
		๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	
<b>กลยุทธ์ที่ ๔ การส่งเสริมสุขภาพและคุณภาพชีวิตที่ดีให้แก่บุคลากร</b>							
(๑) สสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรในการพัฒนา จัดสวัสดิการ และการให้บริการ หรือด้านอื่นๆ	ร้อยละของบุคลากรที่มีความพึงพอใจในทุกด้าน ๓.๕๑ ขึ้นไป	๘๐	๘๐	๙๐	๙๐	๙๐	สถาบันวิจัยและพัฒนา
(๒) โครงการศึกษาดูงานเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีของบุคลากรภายในหน่วยงาน	ร้อยละของหน่วยงานที่จัดโครงการ	๖๐	๗๐	๘๐	๙๐	๑๐๐	ทุกคณะวิชา/หน่วยงาน
(๓) โครงการเสริมสร้างสุขภาพอนามัยที่ดีสำหรับบุคลากร	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ	๘๐	๘๐	๘๐	๘๐	๘๐	คณะพยาบาลศาสตร์
(๔) จัดสรรที่พักอาศัยให้แก่บุคลากรที่มีภูมิลำเนาต่างจังหวัด	ร้อยละของบุคลากรต่างภูมิลำเนาที่ได้รับการจัดสรรที่พักอาศัย	๖๐	๗๐	๘๐	๘๐	๙๐	กองอาคารสถานที่
(๕) โครงการแข่งขันกีฬาเพื่อเชื่อมความสัมพันธ์ ส่งท้ายปีเก่า และต้อนรับปีใหม่	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ	๘๐	๘๐	๘๐	๘๐	๘๐	กองกลาง
(๖) โครงการส่งเสริมการจัดกิจกรรม ๕ส + ๓	ร้อยละของหน่วยงานที่เข้าร่วมโครงการ	๘๐	๘๐	๙๐	๑๐๐	๑๐๐	กองมาตรฐานและประกันคุณภาพการศึกษา
(๗) โครงการ/กิจกรรมอื่นที่ส่งเสริมสุขภาพ คุณภาพชีวิต และเชิดชูเกียรติ ให้แก่บุคลากรภายในหน่วยงาน	จำนวนโครงการ/กิจกรรมอื่นที่ส่งเสริมสุขภาพ คุณภาพชีวิต และเชิดชูเกียรติ ให้แก่บุคลากร	๑	๑	๑	๑	๑	ทุกคณะวิชา/หน่วยงาน
<b>กลยุทธ์ที่ ๕ การส่งเสริมการยกย่องและเชิดชูเกียรติแก่บุคลากร</b>							
(๑) โครงการเชิดชูเกียรติผู้เกษียณอายุราชการและได้รับพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์	ร้อยละของความพึงพอใจในการจัดโครงการ	๘๐	๘๐	๙๐	๙๐	๙๐	กองบริหารงานบุคคล
(๒) โครงการคัดเลือกบุคลากรผู้มีผลงานดีเด่นแต่ละด้านประจำปี	จำนวนบุคลากรที่ได้รับคัดเลือกในแต่ละด้านประจำปี	๒	๒	๒	๒	๒	กองบริหารงานบุคคล
(๓) ประกาศรายชื่อยกย่องผู้มีผลการประเมินการปฏิบัติงานประจำปีในระดับที่มหาวิทยาลัยกำหนด	ร้อยละของหน่วยงานที่ประกาศยกย่องผู้มีผลประเมินการปฏิบัติงานประจำปี	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	ทุกหน่วยงานภายใน

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณ และธรรมาภิบาลให้แก่บุคลากร

กลยุทธ์/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย (ปีงบประมาณ)					หน่วยงานรับผิดชอบ
		๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	
<b>กลยุทธ์ที่ ๑ การส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณ และธรรมาภิบาล</b>							
(๑) โครงการอบรมคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ	๘๐	๘๐	๙๐	๙๐	๑๐๐	กองบริหารงานบุคคล
(๒) พัฒนาระบบการประเมินบุคลากรด้านคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณบุคลากร	ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่ผ่านเกณฑ์การประเมิน	๘๐	๘๐	๙๐	๙๐	๑๐๐	กองบริหารงานบุคคล
(๓) ส่งเสริมการให้ความรู้ สร้างความเข้าใจ เรื่องคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณ และธรรมาภิบาล	ร้อยละของจำนวนหน่วยงานที่ส่งเสริมและให้ความรู้เรื่องดังกล่าว	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	ทุกคณะวิชา/หน่วยงาน
(๔) โครงการ/กิจกรรมอื่นที่เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณ และธรรมาภิบาลให้แก่บุคลากรภายในหน่วยงาน	จำนวนโครงการ/กิจกรรมอื่นที่เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณ และธรรมาภิบาล	๑	๑	๑	๑	๑	ทุกคณะวิชา/หน่วยงาน
<b>กลยุทธ์ที่ ๒ การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรให้สืบสานงานศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณี และโครงการตามพระราชดำริ</b>							
(๑) โครงการรดน้ำ ดำหัว เนื่องในวันปีใหม่ไทย	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ	๘๐	๘๐	๙๐	๙๐	๑๐๐	กองกลาง
(๒) โครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริถ่ายทอดสู่การปฏิบัติในองค์กร	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ	๘๐	๘๐	๙๐	๙๐	๑๐๐	กองกิจการนักศึกษาและกิจการพิเศษ
(๓) โครงการแบ่งปันน้ำใจ ช่วยเหลือ เอื้อเฟื้อ เพื่อสังคม	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ	๘๐	๘๐	๙๐	๙๐	๑๐๐	กองกิจการนักศึกษาและกิจการพิเศษ
(๔) โครงการ/กิจกรรม ส่งเสริมการอนุรักษ์ ศิลปะ วัฒนธรรม และประเพณีไทย	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมทุกโครงการ/กิจกรรม	๘๐	๘๐	๙๐	๙๐	๑๐๐	กองศิลปะและวัฒนธรรม