



ACTION PLAN



แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2566

ตามกรอบแผนแม่บททรัพยากรบุคคล

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ระยะ 5 ปี พ.ศ. 2566 - 2570

แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2566 ตามกรอบแผนแม่บททรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ระยะ 5 ปี พ.ศ. 2566 - 2570

เป้าประสงค์ทางยุทธศาสตร์ (Strategic Objective)	ตัวชี้วัดตามแผนแม่บท	Goal ปี66	ตัวชี้วัดส่วนงาน (Sector indicator)	Goal (Si)	แผนปฏิบัติการ (แนวทาง/โครงการ/กิจกรรม)	ตัวชี้วัดโครงการ (Activity Indicator)	Goal (Ai)	เวลา/การจัดการด้านทรัพยากร (Resource allocation)	ผู้รับผิดชอบ (มหาวิทยาลัย/ส่วนงาน)
SI1.0 ประเด็นด้านวัฒนธรรมองค์กร									
○101: บุคลากรตระหนักและนำเอาค่านิยมตลอดจนวัฒนธรรมขององค์กรมาปฏิบัติเป็นบรรทัดฐานในการปฏิบัติงาน การตัดสินใจ และการแก้ไขปัญหาภายในองค์กร เพื่อสร้างรากฐานวัฒนธรรมองค์กรแก่มหาวิทยาลัย	K101: ร้อยละของส่วนงานที่มีผลประเมินสมรรถนะหลักมหาวิทยาลัยของบุคลากรเป็นไปตามความคาดหวังทั้ง 3 สมรรถนะ (SWU) เกินร้อยละ 90	90	KS1: ร้อยละของบุคลากรที่มีผลประเมินสมรรถนะหลักมหาวิทยาลัย (SWU) เป็นไปตามความคาดหวัง	90	1. การทำความเข้าใจและสื่อสารถึงวัฒนธรรมองค์กรค่านิยมของมหาวิทยาลัยแก่ผู้บริหารและบุคลากร 2. การถ่ายทอดค่านิยมผ่านการประเมินสมรรถนะการปฏิบัติงานประจำปี 3. การชี้แจงระบบการประเมินสมรรถนะของมหาวิทยาลัยแก่ผู้ประเมิน 4. โครงการการสร้างส่วนร่วมในค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร 5. ถ่ายทอดค่านิยมผ่านโครงการพัฒนาบุคลากรใหม่ (On boarding) คน มศว	(1-3) ร้อยละของส่วนงานที่มหาวิทยาลัยดำเนินการชี้แจง (4) ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการรับรู้ค่านิยมของมหาวิทยาลัยหลังจบโครงการ (5) ร้อยละของบุคลากรใหม่ที่เข้าร่วมโครงการรับรู้ค่านิยมของมหาวิทยาลัยหลังจบโครงการ	60 80 90	รายละเอียดตามโครงการ	รองอธิการบดีฝ่ายบริหารและทรัพยากรบุคคล/หัวหน้าส่วนงาน
SI2.1 ประเด็นด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพและอาชีวอนามัย									
○211: ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยมีความปลอดภัยจากสภาพแวดล้อมในทุกพื้นที่ของมหาวิทยาลัยในการปฏิบัติงานและมหาวิทยาลัยได้รับการรับรองมาตรฐานระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย	K211: จำนวนครั้งการรายงานการเกิดอุบัติเหตุจากสภาพแวดล้อมของพื้นที่ภายในมหาวิทยาลัย (บาดเจ็บสาหัส/ทุพพลภาพ/เสียชีวิต) K212: การได้รับการรับรองมาตรฐานระบบการจัดการด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย	0 On going	KS2: จำนวนครั้งการรายงานการเกิดอุบัติเหตุจากสภาพแวดล้อมของพื้นที่ภายในมหาวิทยาลัยของบุคลากรในสังกัด (บาดเจ็บสาหัส/ทุพพลภาพ/เสียชีวิต) KS3: ร้อยละของบุคลากรของส่วนงานเข้าร่วมซ้อมแผนป้องกันระงับอัคคีภัยและอพยพหนีไฟ	0 90	1. จัดทำแผนแม่บทกายภาพ มศว และดำเนินการตามแผน 2. การดำเนินการเพื่อรับรองมาตรฐานระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย 3. การซ้อมแผนป้องกันระงับอัคคีภัยและอพยพหนีไฟ 4. การอบรมการกู้ชีพโดยใช้เครื่องกระตุกไฟฟ้าหัวใจอัตโนมัติ (AED)	(3) ร้อยละของส่วนงาน (หรือร้อยละของพื้นที่ภายในมหาวิทยาลัย) ที่มีการซ้อมแผนป้องกันระงับอัคคีภัยและอพยพหนีไฟ (4) ร้อยละของส่วนงานที่ส่งบุคลากรเข้าร่วมฝึกอบรมการใช้เครื่อง AED (4) ร้อยละของบุคลากรที่เข้าฝึกอบรมมีความรู้ในการใช้เครื่อง AED ผ่านแบบทดสอบหลังฝึกอบรม	100 90 90	รายละเอียดตามโครงการ	รองอธิการบดีฝ่ายพัฒนาความยั่งยืนและกายภาพ/รองอธิการบดีฝ่ายบริหารและทรัพยากรบุคคล/หัวหน้าส่วนงาน

เป้าประสงค์ทางยุทธศาสตร์ (Strategic Objective)	ตัวชี้วัดตามแผนแม่บทฯ	Goal ปี66	ตัวชี้วัดส่วนงาน (Sector indicator)	Goal (Si)	แผนปฏิบัติการ (แนวทาง/โครงการ/กิจกรรม)	ตัวชี้วัดโครงการ (Activity Indicator)	Goal (Ai)	เวลา/การจัดการด้านทรัพยากร (Resource allocation)	ผู้รับผิดชอบ (มหาวิทยาลัย/ส่วนงาน)
S2.2 ประเด็นด้านระบบสารสนเทศและข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคล									
O221: กระบวนการหลักทางด้านทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัย ดำเนินการผ่านระบบสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล (HRIS) 100%	K221: ร้อยละของความสำเร็จในการปรับปรุงระบบ HRIS K222: ระดับความพึงพอใจของผู้ใช้งานต่อระบบ HRIS	50 3.5	KS4: ร้อยละของความครบถ้วนสมบูรณ์ถูกต้องของข้อมูลในระบบ HURIS KS5: จำนวนการรายงานความผิดพลาดของข้อมูลในระบบที่ตรวจพบเมื่อเรียกใช้งานข้อมูล	100 0	1. จัดทำแผนแม่บทมหาวิทยาลัยอัจฉริยะและดำเนินการตามแผน 2. โครงการปรับปรุงระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลมหาวิทยาลัย (HRIS) ร่วมกับการปรับปรุงกระบวนการทำงานด้านทรัพยากรบุคคล 3. ถ่ายทอดและอบรมการใช้งานระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล	(2) ร้อยละความครบถ้วนสมบูรณ์ของข้อมูลในระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัย	95	(2) วงเงินไม่เกิน 20 ล้านบาท	รองอธิการบดีฝ่ายบริหารและทรัพยากรบุคคล/ผู้อำนวยการสำนักคอมพิวเตอร์
O222: มี Dashboard แบบ Management Intelligence (MI) ด้านทรัพยากรบุคคล สำหรับเป็นข้อมูลในการตัดสินใจของผู้บริหาร	K223: ระดับความพึงพอใจของผู้บริหารต่อการใช้งาน Dashboard ข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคล	Pen ding	-	-	1. วิเคราะห์และสังเคราะห์ระบบข้อมูลสารสนเทศที่จำเป็นต่อการสร้างระบบ Management Intelligence (ผู้เชี่ยวชาญจากภายนอก/ภาคเอกชน) 2. โครงการจัดทำระบบ Management Intelligence 3. ถ่ายทอดและนำข้อมูลไปใช้ในการบริหารและการตัดสินใจขององค์กร	(2) ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการจัดทำระบบ Management Intelligence แล้วเสร็จ	50	(2) วงเงินไม่เกิน 20 ล้านบาท (รวมกับ HRIS)	ผู้อำนวยการสำนักคอมพิวเตอร์/รองอธิการบดีฝ่ายบริหารและทรัพยากรบุคคล
SI3.1 ประเด็นด้านอัตรากำลังและขีดความสามารถ									
O311: มีปริมาณอัตรากำลังที่มีคุณภาพตามขีดความสามารถ เป็นไปตามแผนอัตรากำลังที่ได้วิเคราะห์และวางแผนไว้	K311: ร้อยละของอัตรากำลังที่มีคนครองตามแผนอัตรากำลังของมหาวิทยาลัยที่ได้มีการวิเคราะห์ไว้ K312: ร้อยละของส่วนงานที่มีผลประเมินสมรรถนะตามสายงาน ที่มหาวิทยาลัยกำหนดรายตำแหน่งทั้ง 3 สมรรถนะ เป็นไปตามความคาดหวังเกิน ร้อยละ 90 ของบุคลากรทั้งหมด	85 90	KS6: ร้อยละของบุคลากรในสายงานที่มีสมรรถนะตามสายงาน(บังคับ) 3 สมรรถนะเป็นไปตามความคาดหวัง	90	1. วิเคราะห์อัตรากำลังพื้นฐานที่ตอบสนองต่อ ภารกิจและเป้าหมายการดำเนินงานทั้งในปัจจุบันและอนาคตกระจายและบูรณาการอัตรากำลังอย่างเหมาะสม ยุติธรรมและทั่วถึง 3. วิเคราะห์และทบทวนขีดความสามารถที่มีความเหมาะสมกับตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน 4. การประเมินสมรรถนะตามสายงานผ่านระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี 5. โครงการอบรมพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นในโลกอนาคตทั้งสมรรถนะประจำสายงานและสมรรถนะเทคโนโลยีดิจิทัล	(5) ร้อยละของบุคลากรสอบผ่านการประเมินสมรรถนะเทคโนโลยีดิจิทัลของมหาวิทยาลัยในเกณฑ์ดีขึ้น (ร้อยละ 80)	80	เป็นไปตามโครงการ	รองอธิการบดีฝ่ายบริหารและทรัพยากรบุคคล/ผู้อำนวยการสำนักคอมพิวเตอร์

เป้าประสงค์ทางยุทธศาสตร์ (Strategic Objective)	ตัวชี้วัดตามแผนแม่บทฯ	Goal ปี66	ตัวชี้วัดส่วนงาน (Sector indicator)	Goal (Si)	แผนปฏิบัติการ (แนวทาง/โครงการ/กิจกรรม)	ตัวชี้วัดโครงการ (Activity Indicator)	Goal (Ai)	เวลา/การจัดการด้านทรัพยากร (Resource allocation)	ผู้รับผิดชอบ (มหาวิทยาลัย/ส่วนงาน)
SI3.2 ประเด็นด้านการสรรหาและคงไว้ของบุคลากร									
O321: มหาวิทยาลัยมีระบบกระบวนการที่หลากหลาย รวมทั้งเครื่องมือที่มีความถูกต้องและน่าเชื่อถือในการสรรหาให้ได้มาซึ่งบุคลากรที่มีขีดความสามารถเหมาะสม สามารถปฏิบัติงานได้ในทุกอัตราและตำแหน่งตามแผนอัตรากำลังและขีดความสามารถของมหาวิทยาลัย	K321: ร้อยละของส่วนงานที่มีความสำเร็จในการบรรจุจ้างบุคลากรจากกระบวนการสรรหาทั้งหมดเกินกว่าร้อยละ 70 ของกระบวนการสรรหาของส่วนงานทั้งหมด	70	KS7: ร้อยละความสำเร็จในการบรรจุจ้างบุคลากรที่มีคุณสมบัติครบถ้วนจากกระบวนการสรรหาด้วยวิธีต่างๆ KS8: ร้อยละของบุคลากรใหม่ในช่วงสัญญาทดลองงานที่ผ่านการประเมิน (แยกข้อมูลกลุ่มโรงพยาบาลและกลุ่มใช้ทุนออก)	70 90	1. ปรับปรุงพัฒนา ช่องทางการสรรหาให้สามารถดำเนินการให้หลากหลายและตอบโจทย์ต่อตลาดแรงงาน 2. พัฒนาระบบการสรรหาผ่านระบบออนไลน์ 3. พัฒนาระบบการรับจากส่วนกลางในตำแหน่งกลางของสายปฏิบัติการ 4. พัฒนาแบบประเมินตามสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับมหาวิทยาลัยและส่วนงาน (วัฒนธรรมองค์กร ค่านิยมดิจิทัล) 5. โครงการอบรมนักทรัพยากรบุคคลเกี่ยวกับกฎระเบียบการสรรหาคัดเลือก	(2) ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการสรรหาผ่านระบบออนไลน์ (3) ร้อยละความสำเร็จของระบบการสรรหาจากส่วนกลางในตำแหน่งกลางของมหาวิทยาลัย (4) จำนวนการรายงานข้อผิดพลาดหรือข้อร้องเรียนของกระบวนการสรรหา ที่ได้รับการพิสูจน์แล้ว	100 100 0	รายละเอียดตามโครงการ	รองอธิการบดีฝ่ายบริหารและทรัพยากรบุคคล/หัวหน้าส่วนงาน
O322: สามารถรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพมีผลการปฏิบัติงานที่ดีไว้ได้	K322: ร้อยละของส่วนงานที่สามารถรักษาบุคลากรที่มีผลประเมินในระดับดีเด่นขึ้นไปให้คงอยู่ในองค์กรเกินกว่าร้อยละ 85 ของบุคลากรที่มีผลการประเมินในระดับดีเด่นของปีก่อนหน้า	70	KS9: ร้อยละของบุคลากรที่มีผลการประเมินระดับดีเด่นขึ้นไป (มากกว่า 90 คะแนน) ของผลประเมินปีก่อนหน้ายังอยู่ในองค์กร KS10: ร้อยละการคงอยู่ของคณาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการเมื่อเทียบกับปีก่อนหน้า	85 85	1. ชี้แจง พัฒนา และปรับปรุงระบบการจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติงาน และประเมินภายในส่วนงานที่สามารถสะท้อนผลการปฏิบัติงานตามข้อเท็จจริง 2. ระบบการขึ้นเงินเดือนมีความยุติธรรม เหมาะสม 3. รางวัลบุคลากรดีเด่นจากผลการปฏิบัติงานทั้งระดับมหาวิทยาลัยและส่วนงาน	(1) ร้อยละของส่วนงานดำเนินการจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติงานและประเมินเป็นไปตามแนวปฏิบัติของมหาวิทยาลัย	100	รายละเอียดตามโครงการ	รองอธิการบดีฝ่ายบริหารและทรัพยากรบุคคล/หัวหน้าส่วนงาน

เป้าประสงค์ทางยุทธศาสตร์ (Strategic Objective)	ตัวชี้วัดตามแผนแม่บทฯ	Goal ปี66	ตัวชี้วัดส่วนงาน (Sector indicator)	Goal (Si)	แผนปฏิบัติการ (แนวทาง/โครงการ/กิจกรรม)	ตัวชี้วัดโครงการ (Activity Indicator)	Goal (Ai)	เวลา/การจัดการณ์ทรัพยากร (Resource allocation)	ผู้รับผิดชอบ (มหาวิทยาลัย/ส่วนงาน)
3.3 ประเด็นด้านระบบการประเมินผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงานและการจัดการค่าตอบแทนตามผลสัมฤทธิ์									
O331: มหาวิทยาลัยมีผลสัมฤทธิ์ขององค์กรจากการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ ตามการกำกับของการประเมินที่มีมาตรฐาน เป็นไปตามแนวทางและความต้องการขององค์กร ทั้งยังมีความยุติธรรม โปร่งใส คัดแยกระดับความสามารถของบุคลากรได้และนำผลการประเมินที่ได้ไปสู่การพัฒนาและการจัดการผู้มีความสามารถและศักยภาพขององค์กร	K331: ร้อยละของส่วนงานที่บรรลุผลการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยไม่น้อยกว่าร้อยละ 90 ของตัวชี้วัดตามแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย K332: ร้อยละของส่วนงานที่ได้รับข้อร้องเรียนในการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีที่ได้รับการพิสูจน์แล้ว	70 0	KS11: ร้อยละความสำเร็จของตัวชี้วัดตามแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย KS12: จำนวนข้อร้องเรียนในการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีที่ได้รับการพิสูจน์แล้ว	90 0	1. ถ่ายทอดตัวชี้วัดจากแผนยุทธศาสตร์ 20 ปี มหาวิทยาลัย และแผนปฏิบัติการประจำปี สู่ตัวชี้วัดข้อตกลงการปฏิบัติงานของหัวหน้าส่วนงาน จนถึงระดับผู้ปฏิบัติงาน 2. สร้างตัวชี้วัดการประเมินการปฏิบัติงานกลาง ที่มีความจำเป็นตามแต่ละชื่อตำแหน่งที่สำคัญให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน 3. การชี้แจง/อบรม การจัดทำตัวชี้วัดสำหรับการประเมินผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน และการประเมินสมรรถนะการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย 4. จัดทำระบบประเมินผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าส่วนงาน ให้มีความยุติธรรม สะท้อนผลการปฏิบัติงาน 5. สร้างระบบ กลไกการสื่อสารกระบวนการในการให้ข้อมูลย้อนกลับ ร้องเรียน อุทธรณ์ แก่บุคลากรในเรื่องของการประเมินการปฏิบัติงานและการขึ้นค่าจ้างประจำปี	(1) ร้อยละของหัวหน้าส่วนงานที่ได้รับการถ่ายทอดตัวชี้วัดจากแผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย (2) จำนวนชื่อตำแหน่งกลางที่มีตัวชี้วัดกลางในการประเมิน (3) ร้อยละของส่วนงานที่มีการชี้แจงแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานจากมหาวิทยาลัย (4) จำนวนข้อร้องเรียนจากการประเมินผลการปฏิบัติงานหัวหน้าส่งงาน	100 10 80 0	รายละเอียดตามโครงการ	รองอธิการฝ่ายแผนและยุทธศาสตร์/รองอธิการบดีฝ่ายบริหารและทรัพยากรบุคคล/หัวหน้าส่วนงาน

เป้าประสงค์ทางยุทธศาสตร์ (Strategic Objective)	ตัวชี้วัดตามแผนแม่บท	Goal ปี66	ตัวชี้วัดส่วนงาน (Sector indicator)	Goal (Si)	แผนปฏิบัติการ (แนวทาง/โครงการ/กิจกรรม)	ตัวชี้วัดโครงการ (Activity Indicator)	Goal (Ai)	เวลา/การจัดการด้านทรัพยากร (Resource allocation)	ผู้รับผิดชอบ (มหาวิทยาลัย/ส่วนงาน)
SI3.4 ประเด็นด้านระบบการพัฒนาทรัพยากรบุคคล									
O341: บุคลากรมีขีดความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่ได้รับมอบหมายจากกระบวนการพัฒนาที่ออกแบบเฉพาะบุคคล	K341: ร้อยละของชื่อตำแหน่งงานที่ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลแล้วเสร็จ K342: ร้อยละของส่วนงานที่บุคลากรที่อยู่ในตำแหน่งที่มีแผนพัฒนารายบุคคลดำเนินการตามแผนพัฒนารายบุคคลของตนเองเกินกว่าร้อยละ 90 ของบุคลากรที่อยู่ในตำแหน่งที่มีแผนพัฒนารายบุคคล	50 Pen ding	KS13: ร้อยละของบุคลากรที่อยู่ในตำแหน่งที่มีแผนพัฒนารายบุคคลดำเนินการตามแผน	Pen ding	1. สร้าง/พัฒนา ระบบและกลไก การพัฒนาบุคลากร ตั้งแต่วิเคราะห์ความต้องการหรือความจำเป็นของหัวข้อการพัฒนา ในรูปคณะกรรมการทั้งในระดับมหาวิทยาลัยและส่วนงาน โดยมุ่งเน้น - การพัฒนาความรู้เฉพาะด้านตามชื่อตำแหน่ง (Specific Training Roadmap) - การพัฒนาสมรรถนะ (Competency development) - การพัฒนาด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital literacy) - การพัฒนาองค์ความรู้ที่จำเป็นอื่นๆ ตามนโยบายของมหาวิทยาลัย (เช่น sustainability) เพื่อสร้างระบบและแผนการพัฒนารายบุคคล (IDP) 2. กิจกรรม/โครงการการอบรมแยกตามประเภทบุคลากร สายวิชาการ/สายปฏิบัติการ/ผู้บริหาร ตามความเหมาะสม 3. จัดตั้งศูนย์ฝึกอบรมของมหาวิทยาลัย 4. พัฒนาระบบชื้อกลุ่มตำแหน่ง (Job family) และการหมุนเวียนของตำแหน่ง (Job rotation) เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรและเป็นการใช้บุคลากรให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด	(1) ร้อยละของชื่อตำแหน่งงานที่มี Training roadmap (4) จำนวนชื่อตำแหน่งที่มีการทำ Job rotation ของทั้งมหาวิทยาลัย (3) ความสำเร็จในการจัดตั้งศูนย์ฝึกอบรมของมหาวิทยาลัย	50 1 แล้วเสร็จ	รายละเอียดตามโครงการ (ดูงบการจัดฝึกอบรม)	รองอธิการบดีฝ่ายบริหารและทรัพยากรบุคคล/หัวหน้าส่วนงาน
SI4.1 ประเด็นด้านสิทธิประโยชน์และสวัสดิการ									
O411: การจัดสวัสดิการที่ตอบสนองความต้องการที่หลากหลายของบุคลากรอย่างเหมาะสม เท่าเทียม	K411: ระดับความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการของมหาวิทยาลัย	4	-	-	1. พัฒนาและปรับปรุงนโยบายและระบบการจัดสวัสดิการแก่พนักงานมหาวิทยาลัยอย่างเหมาะสมและเท่าเทียม 2. จัดช่องทางการรับฟังและสื่อสารการดำเนินการด้านสวัสดิการของมหาวิทยาลัย	(2) ร้อยละการรับรู้ข้อมูลในการจัดสวัสดิการของพนักงานมหาวิทยาลัย (1) จำนวนข้อร้องเรียนในการดำเนินการด้านสวัสดิการของเจ้าหน้าที่	90 0	ตามงบกองทุนสวัสดิการมหาวิทยาลัย และรายละเอียดตามโครงการ	รองอธิการบดีฝ่ายบริหารและทรัพยากรบุคคล /หัวหน้าส่วนงาน

เป้าประสงค์ทางยุทธศาสตร์ (Strategic Objective)	ตัวชี้วัดตามแผนแม่บทฯ	Goal ปี66	ตัวชี้วัดส่วนงาน (Sector indicator)	Goal (Si)	แผนปฏิบัติการ (แนวทาง/โครงการ/กิจกรรม)	ตัวชี้วัดโครงการ (Activity Indicator)	Goal (Ai)	เวลา/การจัดการด้านทรัพยากร (Resource allocation)	ผู้รับผิดชอบ (มหาวิทยาลัย/ส่วนงาน)
SI4.2 ประเด็นด้านความเจริญก้าวหน้าตามสายงาน									
O421: มีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถที่เหมาะสมกับตำแหน่งทางวิชาการสำหรับสายวิชาการและระดับตำแหน่งตามที่ (ต่อ) (ต่อ) มหาวิทยาลัยกำหนดกรอบไว้ได้ครบถ้วนในสายปฏิบัติการ รวมทั้งบุคลากรมีความเจริญก้าวหน้าตามสายงานตามช่วงระยะเวลาที่เหมาะสมทั้งสายวิชาการและสายปฏิบัติการ	K421: ร้อยละของส่วนงานที่สามารถดำเนินการให้บุคลากรทั้งสายวิชาการและสายปฏิบัติการ เข้าสู่ตำแหน่ง/ระดับตำแหน่งที่สูงขึ้นร้อยละ 25 ของบุคลากรที่พร้อมภายในส่วนงาน	70	KS14: ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการที่มีความพร้อมตามกรอบระยะเวลา เข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ/ระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น KS15: ร้อยละของสายปฏิบัติการที่มีความพร้อมตามกรอบระยะเวลา เข้าสู่ระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น	25 25	1. ชี้แจงระบบความก้าวหน้าตามสายอาชีพทั้งสายวิชาการและสายปฏิบัติการ 2. พัฒนาระบบการสื่อสาร ข้อมูล ของระบบความก้าวหน้าตามสายอาชีพแก่บุคลากร 3. การจัดอบรมเตรียมความพร้อมในการสร้างผลงานเพื่อการขอกำหนดตำแหน่ง/หรือระดับตำแหน่งที่สูงขึ้นของทั้งสายวิชาการและสายปฏิบัติการ	(1) ร้อยละของส่วนงานที่มหาวิทยาลัยดำเนินการชี้แจงให้ความรู้ระบบความก้าวหน้าทั้งสายวิชาการและสายปฏิบัติการ (3) ร้อยละของผู้เข้าร่วมโครงการอบรมยื่นขอกำหนดตำแหน่งหรือระดับตำแหน่งทั้งสายวิชาการและสายปฏิบัติการ	80 25	รายละเอียดตามโครงการ	รองอธิการบดีฝ่ายบริหารและทรัพยากรบุคคล /หัวหน้าส่วนงาน
SI4.3 ประเด็นด้านการจัดการบุคลากรที่มีความสามารถสูง/การพัฒนาผู้น้องค์กร									
O431: มีบุคลากรผู้ที่มีความสามารถสูงที่ได้รับการกำหนดในระบบและรักษาบุคลากรผู้ที่มีความสามารถสูงไว้ให้คงอยู่ในองค์กรได้	K431 ร้อยละของบุคลากรที่มีความสามารถสูงได้รับการพัฒนาผ่านระบบการพัฒนาและส่งเสริมผู้มีความสามารถสูงของส่วนงานหรือมหาวิทยาลัย	70	-	-	1. สร้างระบบและกลไกผ่านคณะกรรมการทั้งในระดับมหาวิทยาลัยและส่วนงาน ในการพิจารณากำหนดบุคลากรที่มีความสามารถสูง ทั้งจากผลการปฏิบัติงานประจำปี ผลงานเชิงประจักษ์ รางวัลที่ได้รับ 2. สร้างระบบและกลไกในการส่งเสริมบุคลากรที่มีความสามารถสูงในการพัฒนาความสามารถ สนับสนุนการสร้างผลงาน ประสานความร่วมมือทั้งในแง่การเรียนการสอน การวิจัย บริการวิชาการทั้งกับองค์กรภายในและองค์กรภายนอก 3. จัดทำรางวัลเชิดชูเกียรติ/การประกวดสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยที่มีผลงานดีเด่นในด้านต่างๆ 4. ระบบการสนับสนุนและการรักษาบุคลากรสายวิชาการที่มีความสามารถ อันได้แก่ ผู้ที่มีตำแหน่งทางวิชาการ ระดับ ศ. หรือ รศ. ที่มีผลงานโดดเด่น ให้คงอยู่ในองค์กร	(1) การจัดทำข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมศักยภาพหรือความร่วมมือทั้งองค์กรภายในและภายนอก	แล้วเสร็จ	รายละเอียดตามโครงการ	รองอธิการบดีฝ่ายบริหารและทรัพยากรบุคคล /ผู้อำนวยการสถาบันยุทธฯ/หัวหน้าส่วนงาน

เป้าประสงค์ทางยุทธศาสตร์ (Strategic Objective)	ตัวชี้วัดตามแผนแม่บทฯ	Goal ปี66	ตัวชี้วัดส่วนงาน (Sector indicator)	Goal (Si)	แผนปฏิบัติการ (แนวทาง/โครงการ/กิจกรรม)	ตัวชี้วัดโครงการ (Activity Indicator)	Goal (Ai)	เวลา/การจัดการด้านทรัพยากร (Resource allocation)	ผู้รับผิดชอบ (มหาวิทยาลัย/ส่วนงาน)
O432: มีผู้ที่มีศักยภาพสูงที่พร้อมขึ้นเป็นผู้นำขององค์กรอยู่ในระบบ (ต่อ) (ต่อ) การเตรียมความพร้อมการเป็นผู้นำ เพื่อความต่อเนื่องการดำเนินการขององค์กร (Organization continuity)	K432: ร้อยละของบุคลากรที่มีความสามารถและมีศักยภาพได้รับการพัฒนาผ่านโครงการเตรียมความพร้อมในการเป็นผู้นำของมหาวิทยาลัยทั้งสายวิชาการและสายปฏิบัติการ	70	-	-	1. สร้างระบบและกลไกผ่านคณะกรรมการทั้งในระดับมหาวิทยาลัยและส่วนงานในการกำหนดบุคลากรที่มีศักยภาพในการขึ้นเป็นผู้บริหาร 2. โครงการอบรมพัฒนาเตรียมความพร้อมการเป็นผู้นำมหาวิทยาลัย 3. การกำหนดตำแหน่งบริหารสายปฏิบัติการทางยุทธศาสตร์ เพื่อเตรียมความพร้อมและสามารถหาบุคลากรที่เหมาะสมเข้าสู่ตำแหน่งได้อย่างต่อเนื่อง 4. กำหนดตำแหน่งสำคัญ (Critical position) เพื่อพัฒนาคนหรือสรรหาจากบุคคลภายนอกเพื่อการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง	(4) ร้อยละของตำแหน่งสำคัญ (Critical position) ของมหาวิทยาลัย มีคนครองทั้งสายวิชาการและสายปฏิบัติการ	75	รายละเอียดตามโครงการ	รองอธิการบดีฝ่ายบริหารและทรัพยากรบุคคล /หัวหน้าส่วนงาน
	K433: ร้อยละอัตราครองตำแหน่งผู้บริหารสายปฏิบัติการ	70							
SI4.4 ประเด็นด้านการสร้างสุขภาวะบุคลากร									
O441: บุคลากรมีสุขภาวะที่ดีในการปฏิบัติงานภายในมหาวิทยาลัย	K441: ร้อยละของส่วนงานที่มีคะแนนระดับความผูกพันของบุคลากรเฉลี่ยมากกว่า 4.0 คะแนน* *ปรับตัวชี้วัดจากเล่มแผนแม่บททรัพยากรบุคคลฯ	70	KS16: คะแนนระดับความผูกพันของบุคลากรภายในส่วนงานเฉลี่ย	4.0	1. พัฒนาระบบดูแลสุขภาพและสมรรถภาพของบุคลากรแบบองค์รวม และรวมถึงคนในครอบครัว 2. โครงการตรวจสุขภาพประจำปี 3. โครงการคลินิกปรึกษาสุขภาพจิต 4. โครงการส่งเสริมสุขภาพอื่นๆ เช่น การงดสูบบุหรี่ การวิ่งมาราธอนเพื่อการกุศล 5. โครงการทางพุทธศาสนา ทำบุญ 6. โครงการเชื่อมความสัมพันธ์ภายในของบุคลากร เช่นงานปีใหม่ งานกีฬา 7. โครงการเพื่อชุมชน 8. โครงการเพื่อสิ่งแวดล้อม	(2-8) ร้อยละของผู้เข้าร่วมโครงการตามกลุ่มเป้าหมายของแต่ละโครงการ (1-8) ระดับความพึงพอใจของบุคลากรเฉลี่ยในแต่ละโครงการ	60 4	รายละเอียดตามโครงการ	รองอธิการบดีฝ่ายบริหารและทรัพยากรบุคคล /หัวหน้าส่วนงาน