



แผน 2567

การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

ส่วนทรัพยากรบุคคล สำนักงานอธิการบดี

แผนปฏิบัติการ (Action Plan) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567
ตามกรอบแผนแม่บททรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ระยะ 5 ปี พ.ศ. 2566 – 2570

ประเด็นทางยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์ทางยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัดทางยุทธศาสตร์	เป้าหมายทางยุทธศาสตร์	แผนงาน / โครงการ / กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ
การมุ่งเน้นที่ 1 ด้านวัฒนธรรมองค์กร (Organization Culture Focus)							
SI1.0 : ประเด็นด้านวัฒนธรรมองค์กร (Organization culture issue)	O101: บุคลากรตระหนักและนำเอาค่านิยมตลอดจนวัฒนธรรมขององค์กรมาปฏิบัติเป็นบรรทัดฐานในการปฏิบัติงาน การตัดสินใจและการแก้ไขปัญหาภายในองค์กรเพื่อสร้างรากฐานวัฒนธรรมองค์กรแก่มหาวิทยาลัย	K101: ร้อยละของส่วนงานที่มีผลประเมินสมรรถนะตามค่านิยมของมหาวิทยาลัยเป็นไปตามความคาดหวังทั้ง 3 สมรรถนะ (SWU) เกินร้อยละ 90	90	(1) แผนการเสริมสร้างการรับรู้ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร		ตลอดปีงบประมาณ	ส่วนทรัพยากรบุคคล
				(2) สร้าง Onboarding program		ตลอดปีงบประมาณ	ส่วนทรัพยากรบุคคล
				(3) สร้างความเข้าใจกับส่วนงานเกี่ยวกับการกำหนดค่านิยมส่วนงานให้สอดคล้องค่านิยมมหาวิทยาลัย		1 ก.ค. 67 – 30 ก.ย. 67	ส่วนทรัพยากรบุคคล
				(4) สร้างเครื่องมือวัดและประเมินค่านิยมมหาวิทยาลัย	ไม่ได้ใช้งบประมาณ	1 ก.ค. 67 – 30 ก.ย. 67	ส่วนทรัพยากรบุคคล
การมุ่งเน้นที่ 2 ด้านสภาพแวดล้อมบุคลากร (Workforce Environment Focus)							
SI2.1 : ประเด็นด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพและอาชีวอนามัย (Physical environment and occupational health issue)	O211 : ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยมีความปลอดภัยจากสภาพแวดล้อมในทุกพื้นที่ของมหาวิทยาลัยในการปฏิบัติงานและมหาวิทยาลัยได้รับการรับรองมาตรฐานระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย	K211 : จำนวนครั้งการรายงานการเกิดอุบัติเหตุจากสภาพแวดล้อมของพื้นที่ภายในมหาวิทยาลัย (บาดเจ็บ / สูญเสีย / เสียชีวิต) K212 : ดำเนินการรับรองมาตรฐานระบบการจัดการด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย	0 ดำเนินการ	(1) จัดการประชุมร่วมกับส่วนพัฒนาคุณภาพและส่วนงานที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานตามแผนแม่บททางกายภาพ		1 เม.ย. 67 – 30 มิ.ย. 67	ส่วนทรัพยากรบุคคล ส่วนพัฒนาคุณภาพ ส่วนพัฒนาความยั่งยืน
SI2.2 : ประเด็นด้านระบบสารสนเทศและข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคล (Information technology and human resource information system: HRIS issue)	O221 : กระบวนการหลักทางด้านทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยดำเนินการผ่านระบบสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล (HRIS) ร้อยละ 100 O222 : มี Dashboard แบบ Management intelligence (MI) ด้านทรัพยากรบุคคลสำหรับเป็นข้อมูลในการตัดสินใจของผู้บริหาร	K221 : ร้อยละของความสำเร็จในการปรับปรุงระบบ HRIS K222 : ระดับความพึงพอใจของผู้ใช้งานต่อระบบ HRIS K223 : ระดับความพึงพอใจของผู้บริหารต่อการใช้งาน Dashboard ข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคล	75 ดำเนินการ ดำเนินการ ดำเนินการ	(1) จัดทำโครงสร้างข้อมูลบุคลากรที่ใช้สำหรับระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล (HRIS)	ไม่ได้ใช้งบประมาณ	1 เม.ย. 67 – 30 มิ.ย. 67	ส่วนทรัพยากรบุคคล
				(2) จัดทำ Data cleansing ระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล HURIS เพื่อให้ข้อมูลมีความครบถ้วน ถูกต้อง เป็นรูปแบบเดียวกันและเป็นปัจจุบัน พร้อมโอนสู่ระบบใหม่	ไม่ได้ใช้งบประมาณ	1 เม.ย. 67 – 30 ก.ย. 67	ส่วนทรัพยากรบุคคล ส่วนงาน
				(1) สำรวจความต้องการผู้บริหารและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องที่จะใช้ Dashboard ในการตัดสินใจ	ไม่ได้ใช้งบประมาณ	1 เม.ย. 67 – 30 มิ.ย. 67	ส่วนทรัพยากรบุคคล
				(2) ออกแบบโครงสร้างข้อมูล Dashboard	ไม่ได้ใช้งบประมาณ	1 ก.ค. 67 – 30 ก.ย. 67	ส่วนทรัพยากรบุคคล

ประเด็นทางยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์ทางยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัดทางยุทธศาสตร์	เป้าหมายทางยุทธศาสตร์	แผนงาน / โครงการ / กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ
การมุ่งเน้นที่ 3 ด้านระบบและกระบวนการด้านทรัพยากรบุคคล (HR Systems and Processes Focus)							
SI3.1 : ประเด็นด้านอัตรากำลังและขีดความสามารถ (Capacity and capability issue)	O311 : มีปริมาณอัตรากำลังที่มีคุณภาพตามขีดความสามารถเป็นไปตามแผนอัตรากำลังที่ได้วิเคราะห์และวางแผนไว้	K311 : ร้อยละของอัตรากำลังที่มีคนครองตามแผนอัตรากำลังของมหาวิทยาลัยที่ได้มีการวิเคราะห์ไว้ K312 : ร้อยละของส่วนงานที่มีผลประเมินสมรรถนะตามสายงาน ที่มหาวิทยาลัยกำหนดรายตำแหน่งทั้ง 3 สมรรถนะ เป็นไปตามความคาดหวัง เกินร้อยละ 90 ของบุคลากรทั้งหมด	85	(1) การสร้างความเข้าใจกับส่วนงานเรื่องการวิเคราะห์อัตรากำลัง		1 เม.ย. 67 – 30 มิ.ย. 67	ส่วนทรัพยากรบุคคล
				(2) ทบทวนขีดความสามารถที่ตอบสนองต่อการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย	ไม่ได้ใช้งบประมาณ	1 เม.ย. 67 – 30 มิ.ย. 67	ส่วนทรัพยากรบุคคล
			90	(3) วิเคราะห์อัตรากำลังพื้นฐานที่ตอบสนองต่อการดำเนินงานทั้งในปัจจุบันและอนาคต	ไม่ได้ใช้งบประมาณ	1 เม.ย. 67 – 30 มิ.ย. 67	ส่วนทรัพยากรบุคคล
				(4) บูรณาการอัตรากำลังอย่างเหมาะสม ยุติธรรมและทั่วถึง	ไม่ได้ใช้งบประมาณ	1 เม.ย. 67 – 30 มิ.ย. 67	ส่วนทรัพยากรบุคคล
				(5) สร้างมาตรฐานที่ชัดเจนในการประเมินผลสมรรถนะตามสายงาน	ไม่ได้ใช้งบประมาณ	1 เม.ย. 67 – 30 ก.ย. 67	ส่วนทรัพยากรบุคคล
SI3.2 : ประเด็นด้านการสรรหาและการคงไว้ของบุคลากร (Recruitment and retention issue)	O321 : มหาวิทยาลัยมีระบบกระบวนการที่หลากหลายรวมทั้งเครื่องมือที่มีความถูกต้องและน่าเชื่อถือในการสรรหาให้ได้มาซึ่งบุคลากรที่มีขีดความสามารถเหมาะสมสามารถปฏิบัติงานได้ในทุกอัตราและตำแหน่งตามแผนอัตรากำลังและขีดความสามารถ O322 : สามารถรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพมีผลการปฏิบัติงานที่ดีไว้ได้	K321 : ร้อยละของส่วนงานที่มีความสำเร็จในการบรรจุจ้างบุคลากรจากกระบวนการสรรหาทั้งหมดเกินกว่าร้อยละ 70 ของกระบวนการสรรหาของส่วนงานทั้งหมด K322 : ร้อยละของส่วนงานที่สามารถรักษาบุคลากรที่มีผลประเมินในระดับดีเด่นขึ้นไปให้คงอยู่ในองค์กรเกินกว่าร้อยละ 85 ของบุคลากรที่มีผลการประเมิน ในระดับดีเด่นของปีก่อนหน้า	75	(1) แผนการพัฒนาระบบรับจากส่วนกลาง (สายปฏิบัติการ)		1 เม.ย. 67 – 30 ก.ย. 67	ส่วนทรัพยากรบุคคล
				(2) จัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน (SOP) ด้านการสรรหาและคัดเลือก	ไม่ได้ใช้งบประมาณ	1 เม.ย. 67 – 30 ก.ย. 67	ส่วนทรัพยากรบุคคล
			75	(3) การศึกษาระบบการให้ค่าตอบแทนตามผลงาน (Pay for Performance) และความก้าวหน้าสายอาชีพ	ไม่ได้ใช้งบประมาณ	1 เม.ย. 67 – 30 ก.ย. 67	ส่วนทรัพยากรบุคคล

ประเด็นทางยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์ทางยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัดทางยุทธศาสตร์	เป้าหมายทางยุทธศาสตร์	แผนงาน / โครงการ / กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ
SI3.3 : ประเด็นด้านระบบการประเมินผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงานและการจัดการค่าตอบแทนตามผลสัมฤทธิ์ (Performance management system issue)	O331 : มหาวิทยาลัยมีผลสัมฤทธิ์ขององค์กรจากการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ ตามการกำกับของการประเมินที่มีมาตรฐานเป็นไปตามแนวทางและความต้องการขององค์กร ทั้งยังมีความยุติธรรม โปร่งใส คัดแยกระดับความสามารถของบุคลากรได้และนำผลการประเมินที่ได้ไปสู่การพัฒนาและการจัดการผู้มีความสามารถและศักยภาพขององค์กร	K331 : ร้อยละของส่วนงานที่บรรลุผลการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยไม่น้อยกว่าร้อยละ 90 ของตัวชี้วัดตามแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย K332 : ร้อยละของจำนวนส่วนงานที่ได้รับข้อร้องเรียนในการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีได้รับการพิสูจน์แล้ว	75	(1) สร้างระบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย	ไม่ได้ใช้ งบประมาณ	ตลอดปี งบประมาณ	ส่วนทรัพยากรบุคคล ส่วนแผนและยุทธศาสตร์
			0	(2) สร้างความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานกับส่วนงาน		ตลอดปี งบประมาณ	ส่วนทรัพยากรบุคคล
				(3) ศึกษาแนวทางการบริหารจัดการสรรถอบวงเงินการเลื่อนค่าจ้างที่เหมาะสมในการเพิ่มผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน	ไม่ได้ใช้ งบประมาณ	ตลอดปี งบประมาณ	
SI3.4 : ประเด็นด้านระบบการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human resource development system issue)	O341 : บุคลากรมีขีดความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่ได้รับมอบหมายจากกระบวนการพัฒนาที่ออกแบบเฉพาะบุคคล	K341 : ร้อยละของชื่อตำแหน่งงานที่ดำเนินการจัดทำเส้นทางพัฒนาบุคลากรรายตำแหน่ง แล้วเสร็จ (Training Roadmap) K342 : ร้อยละของส่วนงานที่บุคลากรที่อยู่ในตำแหน่งที่มีแผนพัฒนารายบุคคลดำเนินการตามแผนพัฒนารายบุคคลของตนเองเกินกว่าร้อยละ 90 ของบุคลากรที่อยู่ในตำแหน่งที่มีแผนพัฒนารายบุคคล	75	(1) จัดทำ Training Roadmap ของบุคลากร สายปฏิบัติการตาม Job Family ของกลุ่มงาน พร้อมติดตามวัดและประเมินผลหลังการพัฒนา โดยมุ่งเน้นพัฒนาทักษะ พฤติกรรม ให้ตรงตามสมรรถนะของตำแหน่ง	ไม่ได้ใช้ งบประมาณ	ตลอดปี งบประมาณ	ส่วนทรัพยากรบุคคล
			75	(2) วางแผน Individual Development Plan: IDP)	ไม่ได้ใช้ งบประมาณ	ตลอดปี งบประมาณ	ส่วนทรัพยากรบุคคล

ประเด็นทางยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์ทางยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัดทางยุทธศาสตร์	เป้าหมายทางยุทธศาสตร์	แผนงาน / โครงการ / กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ
การมุ่งเน้นที่ 4 ด้านความผูกพันของบุคลากร (Workforce Engagement Focus)							
SI4.1 : ประเด็นด้านสิทธิประโยชน์และสวัสดิการ (Benefit and welfare issue)	O411 : การจัดสวัสดิการที่ตอบสนองต่อความต้องการที่หลากหลายของบุคลากรอย่างเหมาะสม เท่าเทียม	K411 : ระดับคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการของมหาวิทยาลัย	≥4	(1) สำรวจความต้องการด้านสวัสดิการ	ไม่ได้ใช้งบประมาณ	1 เม.ย. 67 – 30 ก.ย. 67	ส่วนทรัพยากรบุคคล
				(2) ออกแบบสวัสดิการให้ตรงกับความต้องการของบุคลากร	ไม่ได้ใช้งบประมาณ	1 เม.ย. 67 – 30 ก.ย. 67	ส่วนทรัพยากรบุคคล
				(3) จัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน (SOP) ด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ พัฒนาศักยภาพบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านสวัสดิการ และประชาสัมพันธ์สวัสดิการ	ไม่ได้ใช้งบประมาณ	1 เม.ย. 67 – 30 ก.ย. 67	ส่วนทรัพยากรบุคคล
SI4.2 : ประเด็นด้านความเจริญก้าวหน้าตามสายงาน (Career path issue)	O421 : มีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถที่เหมาะสมกับตำแหน่งทางวิชาการสำหรับสายวิชาการและระดับตำแหน่งตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด ครอบคลุมไว้ได้ครบถ้วนในสายปฏิบัติการ รวมทั้งบุคลากรมีความเจริญก้าวหน้าตามสายงานตามช่วงระยะเวลาที่เหมาะสมทั้งสายวิชาการและสายปฏิบัติการ	K421: ร้อยละของส่วนงานที่สามารถดำเนินการให้บุคลากรเข้าสู่วิชาการ/ระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น ร้อยละ 25 ของบุคลากรที่พร้อมภายในส่วนงาน K422: ร้อยละของส่วนงานที่สามารถดำเนินการให้บุคลากรสายปฏิบัติการ เข้าสู่วิชาการ/ระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น ร้อยละ 25 ของบุคลากรที่พร้อมภายในส่วนงาน	75 75	(1) แผนการส่งเสริม พัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีความพร้อมเพื่อเข้าสู่ระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น	ไม่ได้ใช้งบประมาณ	1 เม.ย. 67 – 30 ก.ย. 67	ส่วนทรัพยากรบุคคล
SI4.3 : ประเด็นด้านการจัดการบุคลากรที่มีความสามารถและมีศักยภาพสูง/การพัฒนาผู้นำองค์กร (Talent management and Leadership development issue)	O431 : มีบุคลากรผู้ที่มีความสามารถสูงที่ได้รับการกำหนดในระบบและรักษาบุคลากรผู้ที่มีความสามารถสูงไว้ให้คงอยู่ในองค์กรได้ O432 : มีผู้ที่มีศักยภาพสูงที่พร้อมขึ้นเป็นผู้นำขององค์กร อยู่ในระบบการเตรียมความพร้อมการเป็นผู้นำ เพื่อความต่อเนื่องการดำเนินการขององค์กร (Organization continuity)	K431 : ร้อยละของบุคลากรที่มีความสามารถสูง (Talent) ได้รับการพัฒนาผ่านระบบการพัฒนาและส่งเสริมผู้มีความสามารถสูงของส่วนงานหรือมหาวิทยาลัย K432 : ร้อยละของบุคลากรที่มีความสามารถและมีศักยภาพได้รับการพัฒนาผ่านโครงการเตรียมความพร้อมในการเป็นผู้นำของมหาวิทยาลัย ทั้งสายวิชาการและสายปฏิบัติการ	75	(1) การกำหนดคุณสมบัติของผู้มีความสามารถสูง (Talent)	ไม่ได้ใช้งบประมาณ	1 ก.ค. 67 – 30 ก.ย. 67	ส่วนทรัพยากรบุคคล
				(2) แผนการสร้างศูนย์รวมผู้มีความสามารถสูง (Talent pool)	ไม่ได้ใช้งบประมาณ	1 ก.ค. 67 – 30 ก.ย. 67	ส่วนทรัพยากรบุคคล
				(3) โครงการเตรียมความพร้อมในการเป็นผู้นำของมหาวิทยาลัยทั้งสายวิชาการและสายปฏิบัติการ	ตามแต่ละโครงการ	ตลอดปี	ส่วนทรัพยากรบุคคล

ประเด็นทางยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์ทางยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัดทางยุทธศาสตร์	เป้าหมายทางยุทธศาสตร์	แผนงาน / โครงการ / กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ
		K433 : ร้อยละอัตราการครองตำแหน่งผู้บริหารสายปฏิบัติการ	75				
SI4.4 : ประเด็นด้านการสร้างสุขภาวะสำหรับบุคลากร (Well-being issue)	O441 : บุคลากรมีสุขภาวะที่ดีในการปฏิบัติงานภายในมหาวิทยาลัย	K441 : ร้อยละของส่วนงานที่มีคะแนนระดับความผูกพันของบุคลากรเฉลี่ยมากกว่าหรือเท่ากับ 4	≥4	(1) โครงการศึกษาปัจจัยความผูกพันของบุคลากร (Engagement)	ไม่ได้ใช้งบประมาณ	1 เม.ย. 67 – 30 ก.ย. 67	ส่วนทรัพยากรบุคคล
				(2) สร้าง bonding เพื่อดึงดูดและรักษาบุคลากร	ตามแต่ละโครงการ	ตลอดปีงบประมาณ	ส่วนทรัพยากรบุคคล ส่วนงาน

แผนการพัฒนาศูนย์พยาบาลบุคคล มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

ลำดับ	แผนงาน / โครงการ / กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินงาน											งบประมาณ (บาท)		
			ปี 2566			ปี 2567										
			ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.		ก.ย.	
1	โครงการพัฒนาบุคลากรใหม่ (ปฐมนิเทศ)															รายละเอียด ตามโครงการ
	1.1 ก้าวแรกการเป็นพนักงานใหม่	บุคลากรที่ได้รับการบรรจุใหม่	*		*			*		*		*		*		
	1.2 การพัฒนาศักยภาพและสานสัมพันธ์พนักงานใหม่สายปฏิบัติการและสายวิชาการ	บุคลากรใหม่สายปฏิบัติการ และสายวิชาการ								*						
	1.3 การพัฒนาศักยภาพอาจารย์ใหม่	บุคลากรใหม่สายวิชาการ									*	*				
2	โครงการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ															รายละเอียด ตามโครงการ*
	2.1 การขอตำแหน่งทางวิชาการ	บุคลากรสายวิชาการ				*										
	2.2 การพัฒนาความเป็นเลิศด้านการสอนของอาจารย์ตามกรอบมาตรฐานวิชาชีพของสหราชอาณาจักร UKPSF	บุคลากรสายวิชาการ									*	*				
	2.3 การอบรม "Academic Development Training"	บุคลากรสายวิชาการ									*	*				
3	โครงการพัฒนาบุคลากรสายปฏิบัติการ															รายละเอียด ตามโครงการ*
	3.1 การจัดทำผลงานเพื่อขอเลื่อนระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น (ยังไม่ได้กำหนดวัน)	บุคลากรสายปฏิบัติการ ระดับปฏิบัติการ/ปฏิบัติงาน ที่มีคุณสมบัติขอเลื่อนระดับตำแหน่ง														
	3.2 จริยธรรมในการปฏิบัติงาน (ยังไม่ได้กำหนดวัน)	บุคลากรสายปฏิบัติการ														
	3.3 การพัฒนาศักยภาพและสมรรถนะบุคลากรสายปฏิบัติการในการปฏิบัติงาน (พัฒนาตามสายงาน)	1. นักทรัพยากรบุคคลหรือผู้ปฏิบัติหน้าที่ 2. นักวิเคราะห์นโยบายและแผนหรือผู้ปฏิบัติหน้าที่ 3. นักวิชาการศึกษาหรือผู้ปฏิบัติหน้าที่ 4. นักวิชาการเงินและบัญชี/พัสดุหรือผู้ปฏิบัติหน้าที่ 5. นิติกรหรือผู้ปฏิบัติหน้าที่													*	
4	โครงการพัฒนาศักยภาพผู้บริหาร															รายละเอียด ตาม โครงการ*
	4.1 การพัฒนาศักยภาพระดับผู้บริหารมหาวิทยาลัย (ยังไม่ได้กำหนดวัน)	1. ผู้บริหารระดับสูงของมหาวิทยาลัย 2. อธิการบดี รองอธิการบดี ผู้ช่วยอธิการบดี														

ลำดับ	แผนงาน / โครงการ / กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินงาน										งบประมาณ (บาท)			
			ปี 2566			ปี 2567										
			ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.		ส.ค.	ก.ย.	
		3. คณบดี ผู้อำนวยการสถาบัน/สำนักหรือเทียบเท่า ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี 4. ผู้อำนวยการสำนักงานสภา 5. ผู้อำนวยการศูนย์การแพทย์สมเด็จพระเทพฯ 6. ผู้อำนวยการโรงเรียนสาธิต														
	4.2 หลักสูตร นักบริหารมหาวิทยาลัยระดับสูง (บ.ม.ส.) รุ่นที่ 3	1. ผู้ช่วยอธิการบดี คณบดี ผู้อำนวยการ/รองคณบดี รองผู้อำนวยการ สถาบัน/สำนักหรือเทียบเท่า หัวหน้าภาควิชาหรือเทียบเท่า 2. ผู้ที่มีศักยภาพสูงที่พร้อมจะเป็นผู้บริหาร						*	*							
	4.3 หลักสูตรการพัฒนาศักยภาพหัวหน้าภาควิชา/สาขาวิชา	หัวหน้าภาควิชาหรือเทียบเท่า ทุกคณะ สถาบัน สำนัก								*	*					
	4.4 หลักสูตรผู้บริหารระดับผู้อำนวยการ สำนักงานอธิการบดี/ผู้อำนวยการสำนักงานคณบดี/สำนักงานผู้อำนวยการ (ยังไม่ได้กำหนดวัน)	1. ผู้อำนวยการสำนักงาน สถาบัน/สำนักหรือเทียบเท่า ผู้อำนวยการส่วน 2. หัวหน้าฝ่ายภายในสำนักงานอธิการบดี														
	4.5 หลักสูตรเทคนิคการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง (ยังไม่ได้กำหนดวัน)	1. หัวหน้างานในส่วนของสถาบัน/สำนัก 2. หัวหน้างานในหน่วยงานของ สนง.อธิการบดี														
	4.6 หลักสูตรผู้บริหารระดับหัวหน้างานสายปฏิบัติการ (ยังไม่ได้กำหนดวัน)	1. ผู้อำนวยการสำนักงานสถาบัน/สำนัก 2. ผู้อำนวยการส่วน สำนักงานอธิการบดี 3. หัวหน้าฝ่ายในสำนักงานอธิการบดี														
5	โครงการพัฒนาศักยภาพและประสิทธิภาพบุคลากร	บุคลากรมหาวิทยาลัยที่สนใจ														รายละเอียด
	5.1 ลิขสิทธิ์		*													ตามโครงการ*
	5.2 การสื่อสารในสถานการณ์ต่างๆ			*												

ลำดับ	แผนงาน / โครงการ / กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินงาน												งบประมาณ (บาท)		
			ปี 2566				ปี 2567										
			ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.			
	5.3 ตรวจสอบสภาพอย่างไรให้ตรงใจ			*													
	5.4 เคลียร์ทุกปัญหา เรื่องสายตา				*												
	5.5 จิตวิทยากับการจัดการทางอารมณ์				*												
	5.6 ปรับ Mindset เพื่อความสุขในชีวิตการทำงาน				*												
	5.7 ระบบสุขภาพของไทย ทำอย่างไรให้ได้รับสิ่งที่ดีที่สุด					*											
	5.8 Work life harmony : ผสานชีวิตส่วนตัวและการทำงานให้ดีต่อไปพร้อมได้งานตามเป้า						*										
	5.9 การเสริมสร้างบุคลิกภาพในการปฏิบัติงาน						*										
	5.10 Heat Stroke โรคลมแดด รู้ก่อน ลดเสี่ยง เสียใจได้							*									
	5.11 การเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานโดยการใช้เทคโนโลยี AI							*									
	5.12 การทำ Flow การทำงาน								*								
	5.13 การวางแผนการเงินก่อนเกษียณ									*							
	5.14 การปฐมพยาบาลเบื้องต้นและช่วยฟื้นคืนชีพโดยการทำให้ CPR (ยังไม่ได้กำหนดวัน)																
	5.15 Growth Mindset (ยังไม่ได้กำหนดวัน)																
	5.16 เลขานุการ (ยังไม่ได้กำหนดวัน)																

*งบประมาณที่ได้รับจัดสรร ปีงบประมาณ พ.ศ.2567 : กองทุนพัฒนามหาวิทยาลัย จำนวน 12,000,000 บาท