



**แผน 2568**

## แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

ส่วนทรัพยากรบุคคล สำนักงานอธิการบดี



**แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ**  
**ตามกรอบแผนแม่บททรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ระยะ 5 ปี พ.ศ. 2566 – 2570**  
**ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 (ระหว่างเดือนตุลาคม 2567 – กันยายน 2568)**

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พัฒนามาจากโรงเรียนฝึกหัดครูชั้นสูงตั้งแต่ พ.ศ. 2492 และได้เป็นวิทยาลัยการศึกษา พ.ศ. 2496 และได้รับการสถาปนาเป็นมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒในปี พ.ศ. 2517 และออกเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ในปี พ.ศ. 2559 จนถึงปัจจุบัน ตลอดระยะเวลา 73 ปี ที่มหาวิทยาลัยดำเนินการและมีความเชี่ยวชาญในด้านการศึกษาไทยมาโดยตลอด เป็นหนึ่งในองค์กรการศึกษาชั้นนำของประเทศ

มหาวิทยาลัยมีการปรับตัวเพื่อให้สามารถดำเนินการได้ตามบริบทที่เปลี่ยนไปทั้งจากภายในและปัจจัยภายนอกเพื่อให้สามารถแข่งขันและสามารถคงอยู่ได้อย่างยั่งยืนในบริบทของสังคมในปัจจุบัน มหาวิทยาลัยจึงได้จัดทำกรอบแผนยุทธศาสตร์ 20 ปี พุทธศักราช 2565 - 2580 เพื่อความสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี และให้การดำเนินงานของมหาวิทยาลัยเป็นไปในแนวทางเดียวกันกับเป้าหมายของประเทศ เป็นส่วนหนึ่งในการผลักดันนโยบายของชาติ โดยเฉพาะพันธกิจการผลิตและพัฒนาคนในทุกช่วงวัยผ่านกระบวนการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ สร้างสรรค์งานวิจัยและนวัตกรรมที่มีคุณภาพ มีประโยชน์ในการพัฒนาสังคมอย่างยั่งยืน การให้บริการวิชาการที่มีคุณภาพและมีความรับผิดชอบต่อสังคมเพื่อนำไปสู่การเป็นผู้นำทางการศึกษา (Educational leader) การเป็นมหาวิทยาลัยรับใช้สังคม (Social engagement) โดยมีฐานของการบริหารจัดการองค์กรที่มีสมรรถนะสูงและมีธรรมาภิบาล (High performance organization)

เพื่อให้การถ่ายทอดและดำเนินการถ่ายทอดแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ ปัจจัยด้านทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยจึงเป็นปัจจัยพื้นฐานที่มีความสำคัญอย่างยิ่งยวด ในการผลักดันและดำเนินการให้ยุทธศาสตร์และเป้าหมายของมหาวิทยาลัยบรรลุความสำเร็จตามที่ได้วางไว้ จึงเป็นที่มาในการวางรากฐานของระบบในการจัดการและพัฒนาทรัพยากรบุคคลผ่านแผนแม่บททรัพยากรบุคคล ที่สอดคล้องประสานในการดำเนินการต่าง ๆ ตามแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยให้เกิดประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลที่ดี

มหาวิทยาลัยมีเป้าหมายที่ชัดเจนในการเป็นมหาวิทยาลัยแห่งการเรียนรู้เพื่อสังคม (Learning University for Society) ตามวิสัยทัศน์ที่มหาวิทยาลัยตั้งไว้ โดยมีแกนหลักที่เป็นเสาหลักเพื่อให้เกิดความสำเร็จดังกล่าว 3 ยุทธศาสตร์อันได้แก่ 1. การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ วิจัยและนวัตกรรม (Educational Leader) 2. การเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูงและมีธรรมาภิบาล (High Performance and Good Governance Organization) และ 3. การเป็นมหาวิทยาลัยที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม (Social Engagement) และประเด็นเหล่านี้ถือเป็นจุดตั้งต้นในการจัดทำแผนแม่บทด้านทรัพยากรบุคคล

ดังนั้นเป้าหมายที่เป็นผลลัพธ์ของคนที่จะสามารถทำให้เป้าหมายดังกล่าวสำเร็จไปได้นั้น มหาวิทยาลัยให้ความสำคัญกับปัจจัยหลักอันเป็นคุณสมบัติของบุคลากรที่มหาวิทยาลัยต้องการ 2 ประการ อันได้แก่ ชีตความสามารถของบุคลากร (Capability) ที่ตอบโจทย์ในการทำงานของมหาวิทยาลัย และความผูกพันของบุคลากร (Engagement) อันก่อให้เกิดความทุ่มเทในการปฏิบัติงานเพื่อผลสัมฤทธิ์ที่ดีขององค์กร จึงเป็นที่มาของเป้าหมายสูงสุดของแผนแม่บททรัพยากรบุคคล ฯ คือ **“คน มศว มีขีดความสามารถ และผูกพัน ทุ่มเทเพื่อความสำเร็จของ มศว SWU people are capable and engaged dedicated to SWU success”**

โดยองค์ประกอบที่มีความสำคัญในการทำให้เป้าหมายนี้สำเร็จได้แบ่งออกเป็น 4 การมุ่งเน้นหลัก อันได้แก่

1. การมุ่งเน้นด้านวัฒนธรรมองค์กร (Organization Culture Focus)
2. การมุ่งเน้นด้านสภาพแวดล้อมทรัพยากรบุคคล (Workforce Environment Focus)
3. การมุ่งเน้นด้านระบบและกระบวนการทรัพยากรบุคคล (HR Systems and Processes Focus)
4. การมุ่งเน้นด้านความผูกพันของบุคลากร (Workforce Engagement Focus)

โดยวัฒนธรรมองค์กรเป็นประเด็นที่แผนแม่บทฉบับนี้ให้ความสำคัญสูงสุด อันเนื่องจากเป็นรากฐานขององค์กรและเป็นฐานของกรอบความคิดในการปฏิบัติงานและการตัดสินใจต่างๆ ภายในองค์กร ซึ่งแผนนี้ต้องสร้างวัฒนธรรมองค์กรและค่านิยมที่พึงประสงค์เพื่อผลักดันทุกภาคส่วน ระบบ และกระบวนการของทั้งมหาวิทยาลัยให้มีประสิทธิภาพและก่อให้เกิดประสิทธิผลที่เห็นได้ชัดเจน จึงเปรียบเป็นฐานหรือบันไดขั้นที่ 1 ตามโครงสร้างทางยุทธศาสตร์ 20 ปี ของมหาวิทยาลัย

ส่วนสภาพแวดล้อมบุคลากรก็มีความสำคัญมากทั้งในแง่ของกายภาพ ความปลอดภัยและอาชีวอนามัย รวมไปถึง ระบบสารสนเทศทางด้านทรัพยากรบุคคลที่ปัจจุบันมหาวิทยาลัยจะดำเนินการสู่ยุคดิจิทัลในการทำงานและพัฒนาเป็นมหาวิทยาลัยอัจฉริยะ ในที่สุด ประเด็นทางด้านกายภาพนี้แค่เพียงแผนแม่บทในฝั่งทรัพยากรบุคคลอาจจะผลักดันได้ไม่เต็มที่ หากต้องมีการบูรณาการกับแผนการดำเนินงานอื่นอีก ไม่ว่าจะเป็นแผนแม่บทด้านกายภาพ ผังแม่บทกายภาพ รวมถึงแผนแม่บทมหาวิทยาลัยอัจฉริยะด้วย

สำหรับระบบและกระบวนการด้านบุคคลและการสร้างความผูกพันกับบุคลากรนั้น 2 ประเด็นนี้มีรายละเอียดในการดำเนินงานที่ต่อเนื่องกัน ทั้งยังโยงใยบูรณาการกันภายในกระบวนการเพื่อเป้าหมายในการสร้างคน มศว ที่มีความสามารถมีคุณภาพ ทั้งยังผูกพันและทุ่มเทให้กับมหาวิทยาลัย เพื่อผลักดันเสาหลักทั้ง 3 ของมหาวิทยาลัย อันจะส่งกลายเป็นแรงผลักดันด้านทรัพยากรบุคคล (HR Driving force) เพื่อขับเคลื่อนให้มหาวิทยาลัยประสบความสำเร็จ

แม้ว่าประเด็นการดำเนินงานต่าง ๆ นั้นจะแยกออกเป็นข้อ ๆ แต่ในข้อเท็จจริงแล้วทุกกระบวนการต่างมีการสอดประสานและบูรณาการกันอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดในการดำเนินการของแผนแม่บท ฐานหลักของการดำเนินการทางด้านทรัพยากรบุคคลตามที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น คือเรื่องของวัฒนธรรมองค์กร ส่วนปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมทั้งในส่วนของกายภาพ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย ตลอดจนระบบฐานข้อมูลและสารสนเทศทางด้านทรัพยากรบุคคลก็ถือเป็นพื้นฐานของการดำเนินการด้านบุคคลทั้งระบบ

มหาวิทยาลัยทำการถ่ายทอดวัฒนธรรมองค์กรและค่านิยมผ่านการกำหนดคุณลักษณะและสมรรถนะทั้งในการสรรหาคัดเลือกใหม่และการประเมินสมรรถนะบุคคลภายใน เพื่อให้ได้คนที่เป็นคน มศว อันจะเสริมสร้างความเข้มแข็งของวัฒนธรรมองค์กรของมหาวิทยาลัยต่อไป นอกจากนี้มหาวิทยาลัยดำเนินการถ่ายทอดยุทธศาสตร์และเป้าหมายของมหาวิทยาลัย ไปยังส่วนงานหน่วยงาน จนถึงระดับผู้ปฏิบัติการ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมาย ผ่านทางระบบการจัดการผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงาน (PMS; performance management system) และใช้กระบวนการและตัวชี้วัดเหล่านี้ในการประเมินตั้งแต่ระดับบุคคลจนถึงในระดับองค์กร

ผลการประเมินในระดับบุคคลนี้ยังเชื่อมโยงสู่การพัฒนาและสร้างการอบรมพัฒนารายบุคคล เพื่อเพิ่มความสามารถในการทำงานของบุคคลให้ตอบโจทย์กับเนื้องาน และพัฒนาความสามารถในการก้าวสู่ตำแหน่งหรือระดับตำแหน่งที่สูงขึ้นทั้งสายวิชาการและสายปฏิบัติการ อันทำให้บุคลากรมองเห็นภาพอนาคตและสามารถเห็นความก้าวหน้าในการทำงานของตนได้ชัดเจนและสามารถคงอยู่ในองค์กรได้ สำหรับบุคลากรที่มีผลการประเมินที่โดดเด่น มหาวิทยาลัยก็มีระบบในการส่งเสริมและผลักดันบุคลากรที่มีความสามารถสูงเหล่านี้ได้มีโอกาสในการพัฒนาตนเองและการส่งเสริมประสบการณ์การทำงานกับองค์กรชั้นนำภายนอกเพื่อผลงานให้กับทั้งตัวบุคลากรและองค์กร

นอกจากนี้บุคลากรที่มีความสามารถสูงร่วมกับมีศักยภาพในการขึ้นเป็นผู้บริหารของมหาวิทยาลัยทั้งสายวิชาการและปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยมีระบบในการสร้างผู้นำและผู้บริหารเพื่อความต่อเนื่องในการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยโดยเฉพาะตำแหน่งงานบริหารที่เป็นยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย ที่ต้องมีการเตรียมความพร้อมล่วงหน้า

ที่กล่าวมาข้างต้นล้วนแล้วแต่มีผลต่อการคงอยู่ของบุคลากรและสร้างความผูกพันระหว่างบุคลากรและองค์กรให้แน่นแฟ้นมากยิ่งขึ้น เพื่อความทุ่มเทในการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยยังให้ความสำคัญในความเป็นอยู่ของบุคลากรและครอบครัวของบุคลากรในด้านการสร้างสุขภาวะที่ดีในการทำงาน ตลอดจนดูแลไปถึงครอบครัวในหลายประเด็น รวมถึงการสร้างระบบสวัสดิการและค่าตอบแทนที่สามารถตอบสนองของบุคลากรที่มีความต้องการที่หลากหลายให้มีความเหมาะสม เพื่อเพื่อความผูกพันของบุคลากรอีกทางด้วย

สุดท้ายสิ่งที่แผนแม่บททรัพยากรบุคคล ฯ พยายามขับเคลื่อนเพื่อสร้างคน มศว ที่มีทั้งขีดความสามารถและคุณลักษณะเป็นไปตามที่มหาวิทยาลัยต้องการ ทำให้เกิดความผูกพันและทุ่มเทในการทำงาน สามารถตอบโจทย์การทำให้มหาวิทยาลัยเป็นผู้นำทางการศึกษาเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง และเป็นองค์กรที่มีกิจสัมพันธ์กับสังคมได้อย่างดีที่สุด มหาวิทยาลัยจึงได้จัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ แผนปฏิบัติการ (Action Plan) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ตามกรอบแผนแม่บททรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ระยะ 5 ปี พ.ศ. 2566 – 2570 ดังตารางต่อไปนี้



แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ตามกรอบแผนแม่บททรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ระยะ 5 ปี พ.ศ. 2566 – 2570

แผนปฏิบัติการ (Action Plan) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 (ระหว่างเดือนตุลาคม 2567 – กันยายน 2568)

แผนแม่บททรัพยากรบุคคล มศว ระยะ 5 ปี พ.ศ. 2566 – 2570			แผนปฏิบัติการ (Action Plan) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568							
เป้าประสงค์ทางยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัดทางยุทธศาสตร์	เป้าหมายทางยุทธศาสตร์	แผนปฏิบัติการ แผนงาน / โครงการ / กิจกรรม	ตัวชี้วัด แผนงาน / โครงการ / กิจกรรม	เป้าหมาย	งบประมาณที่ได้รับ จัดสรร (บาท)	ระยะเวลาดำเนินงาน			
							Q1	Q2	Q3	Q4
การมุ่งเน้นที่ 1 ด้านวัฒนธรรมองค์กร (Organization Culture Focus)										
SI1.0: ประเด็นด้านวัฒนธรรมองค์กร (Organization culture issue)										
O101: บุคลากรตระหนักและนำเอาค่านิยมตลอดจนวัฒนธรรมขององค์กรมาปฏิบัติเป็นบรรทัดฐานในการปฏิบัติงาน การตัดสินใจและการแก้ไขปัญหาภายในองค์กรเพื่อสร้างรากฐานวัฒนธรรมองค์กรแก่มหาวิทยาลัย	K101: ร้อยละของส่วนงานที่มีผลประเมินสมรรถนะตามค่านิยมของมหาวิทยาลัย เป็นไปตามความคาดหวังทั้ง 3 สมรรถนะ (SWU) เกินร้อยละ 90	90	(1) การสื่อสาร ประชาสัมพันธ์ เพื่อเสริมสร้างการรับรู้ค่านิยม และวัฒนธรรมองค์กรของมหาวิทยาลัย	ร้อยละของบุคลากรในมหาวิทยาลัย รับรู้ค่านิยม และวัฒนธรรมองค์กร	100	ไม่ใช้งบประมาณ ในการดำเนินการ	●	●	●	●
			(2) เสริมสร้างความสามารถด้านดิจิทัลให้แก่บุคลากร	ร้อยละของบุคลากรที่มีผลการทดสอบ ความสามารถด้านดิจิทัล ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 80	100	ไม่ใช้งบประมาณ ในการดำเนินการ	●	●	●	●
			(3) การทดสอบวัดค่านิยม และวัฒนธรรมองค์กรของมหาวิทยาลัย	ร้อยละของบุคลากรที่มีผลการทดสอบ วัดสมรรถนะตามค่านิยมของ มหาวิทยาลัย ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 90	100	ไม่ใช้งบประมาณ ในการดำเนินการ	●	●	●	●

แผนแม่บททรัพยากรบุคคล มศว ระยะ 5 ปี พ.ศ. 2566 – 2570			แผนปฏิบัติการ (Action Plan) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568							
เป้าประสงค์ทางยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัดทางยุทธศาสตร์	เป้าหมายทางยุทธศาสตร์	แผนปฏิบัติการ แผนงาน / โครงการ / กิจกรรม	ตัวชี้วัด แผนงาน / โครงการ / กิจกรรม	เป้าหมาย	งบประมาณที่ได้รับ จัดสรร (บาท)	ระยะเวลาดำเนินงาน			
							Q1	Q2	Q3	Q4
การมุ่งเน้นที่ 2 ด้านสภาพแวดล้อมบุคลากร (Workforce Environment Focus)										
SI2.1: ประเด็นด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพและอาชีวอนามัย (Physical environment and occupational health issue)										
O211: ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยมีความปลอดภัยจากสภาพแวดล้อมในทุกพื้นที่ของมหาวิทยาลัยในการปฏิบัติงานและมหาวิทยาลัยได้รับการรับรองมาตรฐานระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย	K211: จำนวนครั้งการรายงานการเกิดอุบัติเหตุจากสภาพแวดล้อมของพื้นที่ภายในมหาวิทยาลัย (บาดเจ็บสาหัส / ทูพลภาพ / เสียชีวิต)	0	(4) ประสานความร่วมมือกับส่วนพัฒนา กายภาพ และส่วนพัฒนาความยั่งยืน เพื่อสร้างกระบวนการป้องกันการเกิด อุบัติเหตุภายในมหาวิทยาลัยเชิงกลยุทธ์ โดยประสานขอรายงานการก่อสร้าง / กิจกรรมที่เสี่ยงต่อการเกิดอุบัติเหตุ และระบุมมาตรการป้องกันการเกิด อุบัติเหตุ	ความถี่ในการรายงานการก่อสร้าง / กิจกรรมที่เสี่ยงต่อการเกิดอุบัติเหตุ และระบุมมาตรการป้องกันการเกิด อุบัติเหตุ โดยส่วนพัฒนากายภาพ และ ส่วนพัฒนาความยั่งยืน	2 เดือน : 1 ครั้ง	ไม่ใช้งบประมาณ ในการดำเนินการ	●	●	●	●
			(5) ประสานความร่วมมือกับส่วน บริหารงานกลาง ติดตามการจัดทำ แผนการบริหารความพร้อมต่อสภาวะ วิกฤต (Business Continuity Plan: BCP)	ความถี่ในการติดตามความก้าวหน้า การจัดทำแผนการบริหารความพร้อม ต่อสภาวะวิกฤต (Business Continuity Plan: BCP)	2 เดือน : 1 ครั้ง	ไม่ใช้งบประมาณ ในการดำเนินการ		●	●	●
	K212: ดำเนินการรับรองมาตรฐาน ระบบการจัดการด้านอาชีวอนามัย และความปลอดภัย	ดำเนินการ	หมายเหตุ : ดำเนินการโดยส่วนพัฒนาความยั่งยืน ภายใต้แผนแม่บทกายภาพ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ							

แผนแม่บททรัพยากรบุคคล มศว ระยะ 5 ปี พ.ศ. 2566 – 2570			แผนปฏิบัติการ (Action Plan) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568							
เป้าประสงค์ทางยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัดทางยุทธศาสตร์	เป้าหมายทางยุทธศาสตร์	แผนปฏิบัติการ แผนงาน / โครงการ / กิจกรรม	ตัวชี้วัด แผนงาน / โครงการ / กิจกรรม	เป้าหมาย	งบประมาณที่ได้รับ จัดสรร (บาท)	ระยะเวลาดำเนินงาน			
							Q1	Q2	Q3	Q4
<b>SI2.2: ประเด็นด้านระบบสารสนเทศและข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคล (Information technology and human resource information system: HRIS issue)</b>										
O221: กระบวนการหลักทางด้านทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยดำเนินการผ่านระบบสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล (HRIS) ร้อยละ 100	K221: ร้อยละของความสำเร็จในการปรับปรุงระบบ HRIS	100	(6) การจัดทำโครงสร้างข้อมูลบุคลากรที่ใช้สำหรับระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล HRIS (ระบบใหม่)	ร้อยละของโครงสร้างข้อมูลบุคลากรที่ใช้สำหรับระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล HRIS (ระบบใหม่)	100	ไม่ใช้งบประมาณในการดำเนินการ	●			
			(7) การทำความสะอาดข้อมูล (Data cleansing) ระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล HRIS (ระบบเดิม)	ร้อยละของความครบถ้วนของข้อมูลบุคลากรในระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล HRIS (ระบบเดิม)	100	ไม่ใช้งบประมาณในการดำเนินการ	●			
			(8) การตรวจสอบระบบการทำงานของระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล HRIS (ระบบใหม่)	ร้อยละของความสมบูรณ์ในการทำงานของระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล HRIS (ระบบใหม่)	100	ไม่ใช้งบประมาณในการดำเนินการ				●
	K222: ระดับความพึงพอใจของผู้ใช้งานต่อระบบ HRIS	ดำเนินการจัดทำระบบ	หมายเหตุ : เริ่มดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการในปีงบประมาณ 2569							
O222: มี Dashboard แบบ Management intelligence (MI) ด้านทรัพยากรบุคคล สำหรับเป็นข้อมูลในการตัดสินใจของผู้บริหาร	K223: ระดับความพึงพอใจของผู้บริหารต่อการใช้งาน Dashboard ข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคล	ดำเนินการจัดทำระบบ	(9) การสำรวจความต้องการผู้บริหารและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องที่จะใช้ Dashboard ด้านทรัพยากรบุคคล	ร้อยละของความสำเร็จในการรายงานผลสำรวจความต้องการผู้บริหารและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องที่จะใช้ Dashboard ด้านทรัพยากรบุคคล	100	ไม่ใช้งบประมาณในการดำเนินการ		●	●	●
			(10) การออกแบบโครงสร้างข้อมูล Dashboard ด้านทรัพยากรบุคคล	ร้อยละของความสำเร็จในการออกแบบโครงสร้างข้อมูล Dashboard ด้านทรัพยากรบุคคล	100	ไม่ใช้งบประมาณในการดำเนินการ		●	●	●
			(11) การตรวจสอบระบบการทำงานของ Dashboard ด้านทรัพยากรบุคคล	ร้อยละของความสมบูรณ์ในการทำงานของ Dashboard ด้านทรัพยากรบุคคล	100	ไม่ใช้งบประมาณในการดำเนินการ				●

แผนแม่บททรัพยากรบุคคล มศว ระยะ 5 ปี พ.ศ. 2566 – 2570			แผนปฏิบัติการ (Action Plan) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568							
เป้าประสงค์ทางยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัดทางยุทธศาสตร์	เป้าหมายทางยุทธศาสตร์	แผนปฏิบัติการ แผนงาน / โครงการ / กิจกรรม	ตัวชี้วัด แผนงาน / โครงการ / กิจกรรม	เป้าหมาย	งบประมาณที่ได้รับ จัดสรร (บาท)	ระยะเวลาดำเนินงาน			
							Q1	Q2	Q3	Q4
การมุ่งเน้นที่ 3 ด้านระบบและกระบวนการด้านทรัพยากรบุคคล (HR Systems and Processes Focus)										
SI3.1: ประเด็นด้านอัตรากำลังและขีดความสามารถ (Capacity and capability issue)										
O311: มีปริมาณอัตรากำลังที่มีคุณภาพตามขีดความสามารถเป็นไปตามแผนอัตรากำลังที่ได้วิเคราะห์และวางแผนไว้	K311: ร้อยละของอัตรากำลังที่มีคนครองตามแผนอัตรากำลังของมหาวิทยาลัยที่ได้มีการวิเคราะห์ไว้	85	(12) การจัดทำหลักการ แนวทางวิธีการ ด้านการวิเคราะห์อัตรากำลัง	ร้อยละของความสำเร็จในการจัดทำหลักการ แนวทาง วิธีการ ด้านการวิเคราะห์อัตรากำลัง	100	ไม่ใช้งบประมาณในการดำเนินการ	●	●		
			(13) การวิเคราะห์อัตรากำลังพื้นฐานที่ตอบสนองต่อการดำเนินงานทั้งในปัจจุบันและอนาคต	ร้อยละของส่วนงานที่มีการวิเคราะห์อัตรากำลังประจำปี	80	ไม่ใช้งบประมาณในการดำเนินการ		●	●	●
			(14) การทบทวนขีดความสามารถที่ตอบสนองต่อการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย	ร้อยละของตำแหน่งที่มีขีดความสามารถ ตรงต่อการตอบสนองยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย ไม่น้อยกว่าร้อยละ 50	100	ไม่ใช้งบประมาณในการดำเนินการ	●	●	●	●
	K312: ร้อยละของส่วนงานที่มีผลประเมินสมรรถนะตามสายงาน ที่มหาวิทยาลัยกำหนดรายตำแหน่งทั้ง 3 สมรรถนะ เป็นไปตามความคาดหวัง เกินร้อยละ 90 ของบุคลากรทั้งหมด	90	(15) การสร้างมาตรฐานในการประเมินสมรรถนะประจำสายงานของมหาวิทยาลัย	ร้อยละของความสำเร็จในการสร้างมาตรฐานการประเมินสมรรถนะประจำสายงานของมหาวิทยาลัย	100	ไม่ใช้งบประมาณในการดำเนินการ			●	●



แผนแม่บททรัพยากรบุคคล มศว ระยะ 5 ปี พ.ศ. 2566 – 2570			แผนปฏิบัติการ (Action Plan) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568							
เป้าประสงค์ทางยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัดทางยุทธศาสตร์	เป้าหมายทางยุทธศาสตร์	แผนปฏิบัติการ แผนงาน / โครงการ / กิจกรรม	ตัวชี้วัด แผนงาน / โครงการ / กิจกรรม	เป้าหมาย	งบประมาณที่ได้รับ จัดสรร (บาท)	ระยะเวลาดำเนินงาน			
							Q1	Q2	Q3	Q4
<b>SI3.2: ประเด็นด้านการสรรหาและการคงไว้ของบุคลากร (Recruitment and retention issue)</b>										
O321: มหาวิทยาลัยมีระบบกระบวนการที่หลากหลาย รวมทั้งเครื่องมือที่มีความถูกต้องและน่าเชื่อถือในการสรรหาให้ได้มาซึ่งบุคลากรที่มีขีดความสามารถเหมาะสม สามารถปฏิบัติงานได้ในทุกอัตราและตำแหน่งตามแผนอัตรากำลังและขีดความสามารถ	K321: ร้อยละของส่วนงานที่มีความสำเร็จในการบรรจุจ้างบุคลากรจากกระบวนการสรรหาทั้งหมดเกินกว่าร้อยละ 70 ของกระบวนการสรรหาของส่วนงานทั้งหมด	80	(16) การจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน (Standard Operating Procedure: SOP) ของกระบวนการสรรหาบุคลากร	ร้อยละของความสำเร็จในการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน (Standard Operating Procedure: SOP) ของกระบวนการสรรหาบุคลากร	100	ไม่ใช้งบประมาณในการดำเนินการ	●	●	●	●
			(17) การจัดทำระบบรับจากส่วนกลาง สำหรับสรรหาบุคลากรสายปฏิบัติการ	ร้อยละความสำเร็จในการรับจากส่วนกลาง สำหรับสรรหาบุคลากรสายปฏิบัติการ ของตำแหน่งตามเป้าหมายที่ตั้งไว้	100	ไม่ใช้งบประมาณในการดำเนินการ	●	●	●	●
O322: สามารถรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพ มีผลการปฏิบัติงานที่ดีไว้ได้	K322: ร้อยละของส่วนงานที่สามารถรักษาบุคลากรที่มีผลประเมินในระดับดีเด่นขึ้นไปให้คงอยู่ในองค์กรเกินกว่าร้อยละ 85 ของบุคลากรที่มีผลการประเมิน ในระดับดีเด่นของปีก่อนหน้า	80	(18) การทำ Exit Interview ของตำแหน่งที่มีอัตราลาออกสูง	ร้อยละของตำแหน่งที่มีอัตราการลาออกสูงที่มีการทำ Exit Interview ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 50	100	ไม่ใช้งบประมาณในการดำเนินการ	●	●	●	●

แผนแม่บททรัพยากรบุคคล มศว ระยะ 5 ปี พ.ศ. 2566 – 2570			แผนปฏิบัติการ (Action Plan) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568							
เป้าประสงค์ทางยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัดทางยุทธศาสตร์	เป้าหมายทางยุทธศาสตร์	แผนปฏิบัติการ แผนงาน / โครงการ / กิจกรรม	ตัวชี้วัด แผนงาน / โครงการ / กิจกรรม	เป้าหมาย	งบประมาณที่ได้รับ จัดสรร (บาท)	ระยะเวลาดำเนินงาน			
							Q1	Q2	Q3	Q4
<b>SI3.3: ประเด็นด้านระบบการประเมินผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงานและการจัดการค่าตอบแทนตามผลสัมฤทธิ์ (Performance management system issue)</b>										
O331: มหาวิทยาลัยมีผลสัมฤทธิ์ขององค์กรจากการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ ตามการกำกับของการประเมินที่มีมาตรฐาน เป็นไปตามแนวทางและความต้องการขององค์กร ทั้งยังมีความยุติธรรม โปร่งใส คัดแยกระดับความสามารถของบุคลากรได้ และนำผลการประเมินที่ได้ไปสู่การพัฒนาและการจัดการผู้มีความสามารถและศักยภาพขององค์กร	K331: ร้อยละของส่วนงานที่บรรลุผลการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยไม่น้อยกว่าร้อยละ 90 ของตัวชี้วัดตามแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย	80	(19) การสร้างความเข้าใจกับส่วนงานเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย	ร้อยละของส่วนงานที่ดำเนินการสร้างความเข้าใจกับส่วนงานเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย	100	ไม่ใช้งบประมาณในการดำเนินการ	●	●	●	●
	K332: ร้อยละของจำนวนส่วนงานที่ได้รับข้อร้องเรียนในการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีที่ได้รับการพิสูจน์แล้ว	0	(20) การปรับปรุงระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานตามหลักการและผลสะท้อนกลับ (Feedback) จากผู้บริหาร ผู้ประเมิน และผู้รับการประเมิน	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการบริหารผลการปฏิบัติงานตามหลักการและผลสะท้อนกลับ (Feedback)	100	ไม่ใช้งบประมาณในการดำเนินการ	●	●	●	●

แผนแม่บททรัพยากรบุคคล มศว ระยะ 5 ปี พ.ศ. 2566 – 2570			แผนปฏิบัติการ (Action Plan) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568							
เป้าประสงค์ทางยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัดทางยุทธศาสตร์	เป้าหมายทางยุทธศาสตร์	แผนปฏิบัติการ แผนงาน / โครงการ / กิจกรรม	ตัวชี้วัด แผนงาน / โครงการ / กิจกรรม	เป้าหมาย	งบประมาณที่ได้รับ จัดสรร (บาท)	ระยะเวลาดำเนินงาน			
							Q1	Q2	Q3	Q4
<b>SI3.4: ประเด็นด้านระบบการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human resource development system issue)</b>										
O341: บุคลากรมีขีดความสามารถ เหมาะสมกับตำแหน่งและหน้าที่ รับผิดชอบที่ได้รับมอบหมายจาก กระบวนการพัฒนาที่ออกแบบ เฉพาะบุคคล	K341: ร้อยละของชื่อตำแหน่งงานที่ ดำเนินการจัดทำเส้นทางการพัฒนา บุคลากรรายตำแหน่ง (Training Roadmap) แล้วเสร็จ	100	(21) การจัดทำเส้นทางการพัฒนา บุคลากรรายตำแหน่ง (Training Roadmap) ของบุคลากรสาย ปฏิบัติการ	ร้อยละของความสำเร็จในการจัดทำ เส้นทางการพัฒนาบุคลากรราย ตำแหน่ง (Training Roadmap) ของ บุคลากรสายปฏิบัติการ ที่วางแผนไว้ (จำนวน 6 ชื่อตำแหน่ง)	100	ไม่ใช้งบประมาณ ในการดำเนินการ	●	●	●	●
	K342: ร้อยละของส่วนงานที่มี บุคลากรที่อยู่ในตำแหน่งที่มี แผนพัฒนารายบุคคลดำเนิน การ ตามแผนพัฒนารายบุคคลของ ตนเองเกินกว่าร้อยละ 90 ของ บุคลากรที่อยู่ในตำแหน่งที่มี แผนพัฒนารายบุคคล	80	(22) การจัดทำหลักการ แนวทาง วิธีการ ด้านการจัดทำแผนพัฒนา รายบุคคล (Individual Development Plan: IDP)	ร้อยละของส่วนงานที่มีการนำเอา หลักการ แนวทาง วิธีการ ด้านการ จัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan: IDP) ไปปรับใช้	100	ไม่ใช้งบประมาณ ในการดำเนินการ	●	●	●	●

แผนแม่บททรัพยากรบุคคล มศว ระยะ 5 ปี พ.ศ. 2566 – 2570			แผนปฏิบัติการ (Action Plan) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568							
เป้าประสงค์ทางยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัดทางยุทธศาสตร์	เป้าหมายทางยุทธศาสตร์	แผนปฏิบัติการ แผนงาน / โครงการ / กิจกรรม	ตัวชี้วัด แผนงาน / โครงการ / กิจกรรม	เป้าหมาย	งบประมาณที่ได้รับ จัดสรร (บาท)	ระยะเวลาดำเนินงาน			
							Q1	Q2	Q3	Q4
การมุ่งเน้นที่ 4 ด้านความผูกพันของบุคลากร (Workforce Engagement Focus)										
SI4.1: ประเด็นด้านสิทธิประโยชน์และสวัสดิการ (Benefit and welfare issue)										
O411: การจัดสวัสดิการที่ตอบโจทย์ความต้องการที่หลากหลายของบุคลากรอย่างเหมาะสม เท่าเทียม	K411: ร้อยละของบุคลากรทุกกลุ่มที่ได้รับการจัดระบบสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่ตอบโจทย์ความต้องการ	100	(23) การวิเคราะห์ความต้องการด้านสวัสดิการของบุคลากรที่สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันและอนาคต	ร้อยละของความสำเร็จในการวิเคราะห์ความต้องการด้านสวัสดิการของบุคลากรที่สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันและอนาคต	100	ไม่ใช้งบประมาณในการดำเนินการ		●	●	●
			(24) การออกแบบสวัสดิการให้ตรงกับความต้องการของบุคลากรทุกกลุ่ม (กลุ่มตามสายงาน กลุ่มตามอายุ และกลุ่มตามสถานที่ปฏิบัติงาน)	ร้อยละของระบบสวัสดิการที่ได้รับการพัฒนาหรือปรับปรุงให้ตรงกับความต้องการของบุคลากรทุกกลุ่ม	100	ไม่ใช้งบประมาณในการดำเนินการ		●	●	●
			(25) การจัดทำคู่มือผู้รับบริการ ด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์	ร้อยละของความสำเร็จในการจัดทำคู่มือผู้รับบริการ ด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์	100	ไม่ใช้งบประมาณในการดำเนินการ		●	●	●

แผนแม่บททรัพยากรบุคคล มศว ระยะ 5 ปี พ.ศ. 2566 – 2570			แผนปฏิบัติการ (Action Plan) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568									
เป้าประสงค์ทางยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัดทางยุทธศาสตร์	เป้าหมายทางยุทธศาสตร์	แผนปฏิบัติการ แผนงาน / โครงการ / กิจกรรม	ตัวชี้วัด แผนงาน / โครงการ / กิจกรรม	เป้าหมาย	งบประมาณที่ได้รับ จัดสรร (บาท)	ระยะเวลาดำเนินงาน					
							Q1	Q2	Q3	Q4		
<b>SI4.2: ประเด็นด้านความเจริญก้าวหน้าตามสายงาน (Career path issue)</b>												
O421: มีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถที่เหมาะสมกับตำแหน่งทางวิชาการสำหรับสายวิชาการและระดับตำแหน่งตามที่มหาวิทยาลัยกำหนดครบถ้วนในสายปฏิบัติการ รวมทั้งบุคลากรมีความเจริญก้าวหน้าตามสายงานตามช่วงระยะเวลาที่เหมาะสมทั้งสายวิชาการและสายปฏิบัติการ	K421: ร้อยละของส่วนงานที่สามารถดำเนินการให้บุคลากรสายวิชาการ เข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ/ระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น ร้อยละ 25 ของบุคลากรที่พร้อมภายในส่วนงาน	80	(26) การจัดทำแผนและโครงการที่ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายวิชาการ ให้มีความพร้อมเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ/ระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น	ร้อยละของผู้มีคุณสมบัติ เข้าร่วมโครงการที่ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายวิชาการ ให้มีความพร้อมเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ/ระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น	100	76,200						
			ร้อยละของผู้ที่เข้าร่วมโครงการ ฯ เสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ/ระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น	90								
			(27) การจัดทำแผนและโครงการที่ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายปฏิบัติการ ให้มีความพร้อมเข้าสู่ระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น	ร้อยละของผู้มีคุณสมบัติ เข้าร่วมโครงการที่ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาศักยภาพบุคลากรปฏิบัติการ ให้มีความพร้อมเข้าสู่ระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น	100	416,000						
			ร้อยละของผู้ที่เข้าร่วมโครงการ ฯ เสนอขอระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น	90								

แผนแม่บททรัพยากรบุคคล มศว ระยะ 5 ปี พ.ศ. 2566 – 2570			แผนปฏิบัติการ (Action Plan) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568							
เป้าประสงค์ทางยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัดทางยุทธศาสตร์	เป้าหมายทางยุทธศาสตร์	แผนปฏิบัติการ แผนงาน / โครงการ / กิจกรรม	ตัวชี้วัด แผนงาน / โครงการ / กิจกรรม	เป้าหมาย	งบประมาณที่ได้รับ จัดสรร (บาท)	ระยะเวลาดำเนินงาน			
							Q1	Q2	Q3	Q4
<b>SI4.3: ประเด็นด้านการจัดการบุคลากรที่มีความสามารถและมีศักยภาพสูง/การพัฒนาผู้นำขององค์กร (Talent management and Leadership development issue)</b>										
O431: มีบุคลากรผู้ที่มีความสามารถสูงที่ได้รับการกำหนดในระบบและรักษาบุคลากรผู้ที่มีความสามารถสูงไว้ให้คงอยู่ในองค์กรได้	K431: ร้อยละของบุคลากรที่มีความสามารถสูง (Talent) ได้รับการพัฒนาผ่านระบบการพัฒนาและส่งเสริมผู้มีความสามารถสูงของส่วนงานหรือมหาวิทยาลัย	80	(28) การกำหนดคุณสมบัติผู้มีความสามารถสูง (Talent) ของมหาวิทยาลัย	ร้อยละของความสำเร็จในการกำหนดคุณสมบัติผู้มีความสามารถสูง (Talent) ของมหาวิทยาลัย	100	ไม่ใช้งบประมาณในการดำเนินการ	●	●		
O432: มีผู้ที่มีศักยภาพสูงที่พร้อมขึ้นเป็นผู้นำขององค์กรอยู่ในระบบการเตรียมความพร้อมการเป็นผู้นำเพื่อความต่อเนื่องการดำเนินงานขององค์กร (Organization continuity)	K432: ร้อยละของบุคลากรที่มีความสามารถและมีศักยภาพได้รับการพัฒนาผ่านโครงการเตรียมความพร้อมในการเป็นผู้นำของมหาวิทยาลัยทั้งสายวิชาการและสายปฏิบัติการ	80	(29) การจัดโครงการพัฒนาผู้นำของมหาวิทยาลัย ทั้งสายวิชาการและสายปฏิบัติการ	ร้อยละของผู้บริหาร เข้าร่วมโครงการพัฒนาผู้นำของมหาวิทยาลัย ทั้งสายวิชาการและสายปฏิบัติการ ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้	90	9,425,900			●	●
	K433: ร้อยละอัตราครองตำแหน่งผู้บริหารสายปฏิบัติการ	80	หมายเหตุ : การครองตำแหน่งผู้บริหารสายปฏิบัติการเป็นไปตามระเบียบ ข้อบังคับ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ							
<b>SI4.4: ประเด็นด้านการสร้างสุขภาวะสำหรับบุคลากร (Well-being issue)</b>										
O441: บุคลากรมีสุขภาวะที่ดีในกรปฏิบัติงานภายในมหาวิทยาลัย	K441: ร้อยละของส่วนงานที่มีคะแนนระดับความผูกพันของบุคลากรเฉลี่ยมากกว่าหรือเท่ากับ 4	100	(30) การจัดระบบสวัสดิการที่เอื้อ และตอบสนองต่อการดูแลสุขภาพและความเป็นอยู่ของบุคลากรทุกกลุ่ม (กลุ่มตามสายงาน กลุ่มตามอายุ และกลุ่มตามสถานที่ปฏิบัติงาน)	ร้อยละของสวัสดิการที่เอื้อ และตอบสนองต่อการดูแลสุขภาพและความเป็นอยู่ของบุคลากรทุกกลุ่ม	100	ไม่ใช้งบประมาณในการดำเนินการ	●	●	●	●
			(31) การจัดพื้นที่เพื่อส่งเสริมสุขภาวะของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัย (Healthy Space)	ร้อยละของพื้นที่เพื่อส่งเสริมสุขภาวะของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัย (Healthy Space) ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้	100	ไม่ใช้งบประมาณในการดำเนินการ	●	●	●	●