

แผนพัฒนาบุคลากร

คณะผลิตกรรมการเกษตร

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๓-๒๕๕๖

จัดทำโดย

งานนโยบาย แผนและประกันคุณภาพ

คณะผลิตกรรมการเกษตร

สารบัญ

	หน้า
คำนำ	
สารบัญ	
บทสรุปผู้บริหาร	๑
บทนำ	๒
กรอบแนวคิดในการพัฒนาแผนพัฒนาบุคลากร (มหาวิทยาลัยแม่โจ้)	๓
วิสัยทัศน์ พันธกิจ (มหาวิทยาลัยแม่โจ้)	๙
การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis) มหาวิทยาลัยแม่โจ้	๙
แผนที่ยุทธศาสตร์ (Strategy Map) มหาวิทยาลัยแม่โจ้	๑๓
แผนกลยุทธ์การพัฒนาศูนย์กลางฯ คณะผลิตกรรมการเกษตร	๑๙
วิสัยทัศน์ พันธกิจ (คณะผลิตกรรมการเกษตร)	๒๐
การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis) คณะผลิตกรรมการเกษตร	๒๑
แผนที่ยุทธศาสตร์ (Strategy Map) คณะผลิตกรรมการเกษตร	๒๔
ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์กลางฯ ระยะ ๔ ปี (พ.ศ. ๒๕๕๓ – ๒๕๕๕)	๓๓
แผนพัฒนาศูนย์กลางฯ มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ระยะ ๔ ปี (พ.ศ. ๒๕๕๓ – ๒๕๕๕)	๔๔

แผนพัฒนาบุคลากร คณะผลิตกรรมการเกษตร มหาวิทยาลัยแม่โจ้

๑. บทสรุปผู้บริหาร

บุคลากรของคณะผลิตกรรมการเกษตร ในทุกสายงานล้วนแล้วแต่มีความสำคัญ และเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของคณะที่จะช่วยกันปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายและร่วมแรงกันผลักดันให้ผลการดำเนินงานของคณะบรรลุสู่เป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ การที่บุคลากรแต่ละสายงานจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพที่ดีนั้น นอกจากความรู้ความสามารถจากการศึกษาและความสามารถเฉพาะตัวของบุคลากรแต่ละคนแล้ว คณะยังได้มีการกำหนดนโยบายและเป้าหมายในการพัฒนาบุคลากรในแต่ละสายงานไว้อย่างชัดเจน โดยบุคลากรในสายวิชาการนั้น คณะได้ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการพัฒนาตนเองด้วยการเข้ารับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การสนับสนุนการทำงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความรับผิดชอบ การสนับสนุนการขอตำแหน่งทางวิชาการและอื่นๆ ส่วนบุคลากรสายสนับสนุนได้มีการสนับสนุนให้มีการพัฒนาตนเองโดยการสนับสนุนให้เข้ารับการศึกษาต่อ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การสนับสนุนให้ทุนการวิจัย การเข้าร่วมโครงการพัฒนาตนเองในรูปแบบต่าง เพื่อให้เกิดการสื่อสารภายในองค์กร (Internal Communication) อย่างมีประสิทธิภาพ มีการปรับปรุงกระบวนการทำงาน (Business Process Improvement) การพัฒนาความสามารถในการทำงาน (Competency Development) การสร้างสังคมแบบองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) และการพัฒนาผลการทำงาน (Performance Development) ซึ่งสิ่งที่กล่าวนี้เป็นสิ่งที่ได้มีการกำหนดเป็นนโยบาย และแนวทางในการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกสายงานของมหาวิทยาลัยแม่โจ้ และทุกหน่วยงาน ที่จะต้องร่วมกัน พัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพตามเป้าหมาย

การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรนั้น จะช่วยให้ผู้บริหารสามารถกำหนดทิศทางการบริหารงานร่วมกับการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรให้มีความสอดคล้องและมีผลการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพสูงสุด สำหรับในส่วนของบุคลากรนอกจากจะมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางความก้าวหน้าของตนเองอย่างมีส่วนร่วมได้แล้ว ยังสามารถทราบถึงทิศทางการบริหารและพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานทำให้บุคลากรมีความพร้อมด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานดียิ่งขึ้น

สำหรับคณะผลิตกรรมการเกษตร ได้ตระหนักถึงการพัฒนาบุคลากรในทุกสายงานมาโดยตลอดจึงได้มีการจัดโครงการ/กิจกรรมที่มีความหลากหลายในการให้โอกาสบุคลากรได้พัฒนาตนเองให้มีศักยภาพและสมรรถนะสูงขึ้นตามลำดับ นอกจากนี้จะสนองยุทธศาสตร์และนโยบายของมหาวิทยาลัยแล้ว คณะยังเล็งเห็นความสำคัญของบุคลากรของคณะเป็นทรัพยากร และต้นทุนในการบริหารที่มีความสำคัญและคุณค่าอย่างยิ่งมาโดยตลอด

๒. บทนำ

คณะผลิตกรรมการเกษตร เป็นหน่วยงานระดับคณะที่อยู่ภายใต้การบริหารงานของมหาวิทยาลัยแม่โจ้ โดยมีหน้าที่ดำเนินงานตามนโยบายยุทธศาสตร์และทิศทางที่มหาวิทยาลัยได้กำหนดไว้ สำหรับในการพัฒนาบุคลากร หรือการพัฒนาทรัพยากรบุคคล นั้น คณะได้ดำเนินการสำรวจความต้องการของบุคลากรในทุกสายงานเพื่อนำข้อมูลที่ได้รับมากำหนดแนวทางและทิศทางในการพัฒนาศักยภาพ สมรรถนะและดูแลให้บุคลากรมีความสุขกับการปฏิบัติงานร่วมกันโดยมีเป้าหมายที่ความสำเร็จและการบรรลุเป้าหมายของการดำเนินงานของคณะตามที่ได้ลงนามในคำรับรองการปฏิบัติราชการกับมหาวิทยาลัยไว้

จากการสำรวจความต้องการของบุคลากรในทุกสายงานพบว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีความต้องการที่จะพัฒนาตนเองในทุกด้าน และมีความต้องการที่จะให้หน่วยงานสนับสนุนงบประมาณ หรือจัดโครงการ/กิจกรรมรองรับความต้องการดังกล่าว คณะจึงได้มีการกำหนดโครงการ/กิจกรรมในรูปแบบของการให้ทุนเพื่อการวิจัย การศึกษาดูงาน การฝึกอบรม การเข้าร่วมโครงการต่างๆ ที่บุคลากรในแต่ละสายงานเกี่ยวข้อง ซึ่งส่งผลให้ระดับผลการดำเนินงานของคณะจากการประเมินคุณภาพภายในอยู่ในระดับดีขึ้นตามลำดับ

จากนโยบายของมหาวิทยาลัยที่กำหนดให้ทุกหน่วยงานจัดทำการพัฒนาบุคลากรนั้น คณะจึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร พ.ศ. 2554 ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของคณะให้มีความเหมาะสม และตรงกับความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากร โดยได้นำแนวทางในการปฏิบัติของมหาวิทยาลัยมาเป็นต้นแบบในการกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรของคณะ เพื่อให้มีความสอดคล้อง และสามารถตอบสนองต่อยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย คณะและเป็นไปตามคำรับรองการปฏิบัติราชการที่ได้ให้ไว้กับมหาวิทยาลัยที่จะให้ผลดำเนินงานบรรลุเป้าหมายร่วมกัน

๓. กรอบแนวคิดในการพัฒนาแผนพัฒนาบุคลากร (มหาวิทยาลัยแม่โจ้)

๓.๑ การประเมินสถานการณ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

๓.๑.๑ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม(SWOT ANALYSIS) Swot Analysis เป็นการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน(จุดแข็ง จุดอ่อนของบุคลากร/ระบบ) และสภาพแวดล้อมภายนอก(โอกาสและอุปสรรค)ที่จะช่วยพัฒนากลยุทธ์เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เหมาะสมกับบริบทและความเปลี่ยนแปลงจากภายนอก

๓.๑.๒ การเสริมสร้างความเข้าใจและความใส่ใจในการพัฒนาอนาคตร่วมกัน(VISIONING THE FUTURE) Visioning the Future เป็นการเสริมสร้างความเข้าใจและความใส่ใจในการพัฒนาอนาคตของมหาวิทยาลัยร่วมกันด้วยการ

๑) สร้างภาพใหญ่ เช่น ตีตอันดับ ๑ ใน ๑๐๐ เอเชีย

๒) ศึกษาสถานการณ์ปัจจุบันขององค์กรและที่วาดหวังในอนาคต เป็นมหาวิทยาลัยวิจัยด้านการเกษตร

๓) จำแนกสิ่งที่รู้และไม่รู้

๔) คัดเลือกหรือปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศนที่จะนำไปสู่ความสำเร็จให้บุคลากรมีขีดความสามารถในการแข่งขัน

๕) หาแนวโน้มของความเป็นไปได้เพื่อเป็นพลังขับเคลื่อน

๓.๒ การวางแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ได้นำแผนการปฏิบัติที่ดีด้านทรัพยากรบุคคล ของสำนักงาน ก.พ. มาเป็นแนวทางการจัดทำแผนกลยุทธ์ที่ต้องมีการกำหนดวิสัยทัศน์ วัตถุประสงค์ เป้าหมาย อย่างชัดเจน ซึ่งการกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์

ให้ครอบคลุมตามกรอบของสำนักงาน ก.พ. ได้ดังนี้

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงกลยุทธ์

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงกลยุทธ์ เป็นมิติที่จะทำให้ส่วนราชการทราบว่ามีความสอดคล้องและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคล สอดคล้องกับมาตรฐานดังต่อไปนี้หรือไม่ดังนี้

๑.๑) มีนโยบาย แผนงานและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีความสอดคล้องและสนับสนุนให้มหาวิทยาลัยบรรลุพันธกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้หรือไม่

๑.๒) มีการวางแผนและบริหารกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ กล่าวคือ “กำลังคนมีขนาดและสมรรถนะ” ที่เหมาะสมสอดคล้องกับการดำเนินงานบรรลุภารกิจและความจำเป็นของส่วนราชการ ทั้งในปัจจุบันและอนาคต มีการวิเคราะห์สภาพกำลังคน(Workforce Analysis) สามารถระบุช่องว่างด้านความต้องการกำลังคนและมีแผนเพื่อลดช่องว่างดังกล่าวหรือไม่

๑.๓) มีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อดึงดูด ให้ได้มาพัฒนาและรักษาไว้ซึ่งกลุ่มข้าราชการและ ผู้ปฏิบัติงานที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง ซึ่งจำเป็นต่อความคงอยู่และขีดความสามารถในการแข่งขันของส่วนราชการ(Talent Management) หรือไม่

๑.๔) มีแผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ รวมทั้งมีแผนการสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการหรือไม่ นอกจากนี้ยังรวมถึงการ ที่ผู้นำปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและสร้างแรงบันดาลใจให้กับข้าราชการและผู้ปฏิบัติงาน ทั้งในเรื่องของผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมในการทำงานหรือไม่

๓.๓) มีนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการในการสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมให้มีการแบ่งปันและเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและความรู้(Development and Knowledge Management) เพื่อพัฒนาข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานให้มีทักษะและสมรรถนะที่จะเป็นสำหรับการบรรลุภารกิจและเป้าหมายของส่วนราชการหรือไม่

๓.๔) มีระบบการบริหารผลงาน(Performance Management) ที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและความคุ้มค่า มีระบบหรือวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถจำแนกความแตกต่างและจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งเรียกชื่ออื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพหรือไม่ เพียงใด นอกจากนี้ ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจถึงความเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคลและผลงานของทีมงานกับความสำเร็จหรือผลงานของส่วนราชการหรือไม่

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึงการที่ส่วนราชการ

๔.๑) มีความรับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตลอดจนการดำเนินการด้านวินัย โดยคำนึงถึงหลักความสามารถและผลงาน หลักคุณธรรม หลักนิติธรรม และหลักสิทธิมนุษยชนหรือไม่

๔.๒) มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งนี้จะต้องกำหนดให้ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลแทรกอยู่ในทุกกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการหรือไม่

มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน หมายถึง การที่ส่วนราชการมีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ ดังนี้

๕.๑) ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระบบงาน และบรรยากาศการทำงาน ตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีการสื่อสารเข้ามาใช้ในการบริหารราชการและการให้บริการแก่ประชาชน ซึ่งจะส่งเสริมให้ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่โดยไม่สูญเสียรูปแบบการใช้ชีวิตส่วนตัวหรือไม่

๕.๒) มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย

ซึ่งมีความเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการและสภาพของส่วนราชการหรือไม่

๕.๓) มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารของส่วนราชการ กับข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน และให้ระหว่างข้าราชการ และผู้ปฏิบัติงานด้วยตนเอง และให้กำลังคนมีความพร้อมที่จะขับเคลื่อนส่วนราชการให้พัฒนาไปสู่วิสัยทัศน์ที่ต้องการหรือไม่

มิติในการประเมินสมรรถนะในการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้ง 5 มิติ เป็นเครื่องมือที่จะช่วยให้ส่วนราชการใช้ในการประเมินตนเองว่า มีนโยบาย แผนงาน โครงการ มาตรการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลสอดคล้องกับมิติในการประเมินดังกล่าวอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลหรือไม่มากนักน้อยเพียงใด หากยังไม่มี การดำเนินการตามมิติการประเมินดังกล่าว หรือมีในระดับน้อยแล้ว ส่วนราชการจะต้องมีการพัฒนา ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับมิติการประเมินดังกล่าว และเป็นการยกระดับประสิทธิภาพและคุณภาพในการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลได้ตามหลักเกณฑ์และกรอบมาตรฐานความสำเร็จทั้ง 5 มิติ

๓.๓ การนำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลไปปฏิบัติ

๓.๓.๑ การทำให้มหาวิทยาลัยเกิดลักษณะการมุ่งเน้นเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ โดยให้เกิดความเชื่อมโยงและสอดคล้องระหว่างปัจจัยต่างๆ ภายในมหาวิทยาลัยกับกลยุทธ์การพัฒนาบุคลากร เช่น

- * โครงการและงบประมาณ เพื่อให้เกิดความมั่นใจว่าแผนการดำเนินงานจะก่อให้เกิดความสำเร็จ
- * โครงสร้างและกระบวนการทำงานเพื่อให้มั่นใจว่ามหาวิทยาลัยมีโครงสร้างและกระบวนการในการทำงานที่สนับสนุนต่อยุทธศาสตร์
- * ชีตความสามารถของบุคลากร เพื่อให้กลยุทธ์ได้รับการนำไปปฏิบัติจริง จะต้องมีการวางแผนการพัฒนาบุคลากรที่เป็นไปในทิศทางเดียวกับยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย
- * วัฒนธรรมและค่านิยมในการทำงานเพื่อให้มั่นใจว่าแนวทางในการประพฤติปฏิบัติของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย

*ความรู้และระบบข้อมูลสารสนเทศ เพื่อให้ความรู้และระบบข้อมูลสารสนเทศที่ผู้บริหารใช้ในการตัดสินใจเชิงยุทธศาสตร์ สามารถใช้ได้รวดเร็ว ทันเวลา

*ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อให้ระบบที่ผลักดันและสนับสนุนให้บุคลากรปฏิบัติตามยุทธศาสตร์

*ระบบการจูงใจและผลตอบแทนเพื่อเกื้อหนุนให้บุคลากรปฏิบัติตามยุทธศาสตร์

๓.๓.๒ การทำให้มหาวิทยาลัยมีความสามารถในการแปลงยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติโดยมหาวิทยาลัยจะต้องมี

*ทักษะ ความสามารถของผู้บริหาร

*ความมุ่งมั่นของผู้บริหาร

*การมีผู้รับผิดชอบต่อการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์

*เป็นองค์กรที่มีความยืดหยุ่นและมุ่งเน้นนวัตกรรม

*การทำงานร่วมกับผู้อื่นในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์

*การแบ่งปันความรู้ที่สำคัญภายในมหาวิทยาลัย

๓.๔ การติดตามและรายงานผลดำเนินการ

โดยการติดตามผลลัพธ์และดำเนินการปรับปรุงและประเมินผลลัพธ์และประเมินผลการปฏิบัติงาน อาจใช้การทำงานในระบบ Traffic Lights ควบคู่กับการติดตามผลการดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย มีห้องปฏิบัติการจัดการ(Management Cockpit) เพื่อเป็นศูนย์กลางในการติดตามผลการดำเนินการ มีการประชุมเพื่อหาแนวทางการแก้ไขปัญหา

วิสัยทัศน์มหาวิทยาลัยแม่โจ้

“บุคลากรมีขีดความสามารถในระดับนานาชาติและทำงานอย่างมีความสุข”

พันธกิจมหาวิทยาลัยแม่โจ้

๑. เพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรเพื่อบ่มงู่สู่ความเป็นเลิศในระดับชาติและนานาชาติ
๒. สนับสนุนให้เกิดความร่วมมือระหว่างบุคลากร ทั้งภายในและภายนอก เพื่อให้เกิดการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน
๓. พัฒนาระบบการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพและมีความโปร่งใ้ตรวจสอบได้
๔. เพื่อสร้างวัฒนธรรมขององค์กร ให้เกิดคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis) มหาวิทยาลัยแม่โจ้

สภาพแวดล้อมภายใน (Internal Environment)

จุดแข็ง (Strength)

๑. บุคลากรสายวิชาการมีความรู้ความเชี่ยวชาญในสายวิชาการเฉพาะทางสูง โดยเฉพาะทางด้านการเกษตร เป็นที่ยอมรับทั้งในระดับภูมิภาค ระดับชาติ และนานาชาติ โดยมีบุคลากรที่มีผลงานวิชาการได้รับรางวัลระดับประเทศอย่างต่อเนื่อง
๒. บุคลากรสายวิชาการมีการศึกษาและค้นคว้าวิจัย มีเทคนิคและวิชาการ สามารถนำองค์ความรู้ไปบูรณาการกับการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีการถ่ายทอดสู่สังคมและชุมชนในรูปแบบของการให้บริการวิชาการและรูปแบบอื่นๆ อย่างสม่ำเสมอเป็นที่ประจักษ์
๓. มหาวิทยาลัยให้ความสำคัญและสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร ส่งผลให้บุคลากรมีกำลังใจในการพัฒนาตนเองให้สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย อาทิเช่น กองทุนสร้างปัญญาเพื่อแผ่นดิน ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อสนับสนุนบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนในการศึกษาต่อ โดยมีบุคลากรได้รับทุนจากกองทุนนี้เพื่อการศึกษาต่อมากกว่า 30 ราย

๔. มหาวิทยาลัยส่งเสริมการให้บริการวิชาการแก่สังคม เป็นที่ยอมรับในระดับชาติและนานาชาติ โดยการสนับสนุนงบประมาณให้แก่ฐานเรียนรู้ต่างๆ ของมหาวิทยาลัยไม่ต่ำกว่า 20 แห่งรวมเป็นเงินไม่ต่ำกว่าปีละ ๒ ล้านบาท ซึ่งในจำนวนนี้มีฐานเรียนรู้ที่สามารถให้บริการวิชาการในระดับนานาชาติจำนวน ๕ ฐาน ที่สามารถจัดการฝึกอบรมนานาชาติให้กับประเทศกำลังพัฒนาทุกปีโดยได้รับงบประมาณจากสำนักงานความร่วมมือเพื่อการพัฒนาระหว่างประเทศ กระทรวงการต่างประเทศ
๕. มหาวิทยาลัยแม่โจ้มีการสร้างเครือข่ายร่วมกับสถาบันการศึกษาและภาคเอกชนทั้งในและต่างประเทศ ทั้งแบบเป็นทางการและแบบอาศัยความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารมหาวิทยาลัย กับผู้นำของหน่วยงานอื่นๆ ทำให้บุคลากรของมหาวิทยาลัยเพิ่มช่องทางในการพัฒนาตนเอง เช่น การศึกษาต่อในมหาวิทยาลัยในต่างประเทศ การศึกษาดูงาน การฝึกปฏิบัติงานของบุคลากรและนักศึกษา การสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการทำงานวิจัยหรือการทดลองวิจัยเพื่อผลผลิตผลงานทางวิชาการกับบริษัทเอกชนชั้นนำ(บริษัทในเครือเจริญโภคภัณฑ์ บริษัทสหฟาร์มจำกัด บริษัทเบทาโกรจำกัด บริษัทชนวิทย์จำกัด) เป็นต้น
๖. มหาวิทยาลัยแม่โจ้ เป็นองค์กรไม่ใหญ่มากนักแต่มีประวัติศาสตร์ที่น่าภาคภูมิใจอันยาวนาน ทำให้มีวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันตามคติหลัก “งานหนักไม่เคยฆ่าคน” มีความสัมพันธ์ที่อบอุ่นเอื้อเฟื้อแบบครอบครัว บุคลากรส่วนใหญ่มีความสนิสนิยมและรู้จักกันเป็นอย่างดี ทำให้เกิดความยืดหยุ่นในการบริหารงานเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาบุคลากร เกิดมีระบบพี่เลี้ยง การสอนงาน การแบ่งปันและถ่ายทอดความรู้ ทำให้กระบวนการจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัยมีประสิทธิภาพ
๗. บุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนมีความกระตือรือร้นและมีความต้องการในการพัฒนาตนเอง ซึ่งจากการรวบรวมข้อมูลจากแผนพัฒนาตนเอง (Individual Development Plan, IDP) ของแต่ละคน พบว่า บุคลากรทุกคนมีความต้องการพัฒนาสมรรถนะ (Competency) ในการปฏิบัติงานของตนเองในรูปแบบที่แตกต่างกันไปตามหน้าที่รับผิดชอบ โดยมีบุคลากรเป็นจำนวนมากที่มีความต้องการศึกษาต่อและพัฒนาตำแหน่งทางวิชาการของตนเองภายในช่วง ๔-๕ ปี ข้างหน้านี้

๘. มหาวิทยาลัยมีระบบช่องทางการรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในรูปแบบต่างๆ เช่น การรับฟังข้อเสนอแนะของบุคลากรผ่านสภาคณาจารย์และสภาข้าราชการและลูกจ้าง การให้ความสำคัญของจรรยาบรรณวิชาชีพและมีการติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่อง มีการจัดทำกล่องรับฟังความคิดเห็น สายตรงอธิการบดี และสายตรงคณบดี เป็นต้น

จุดอ่อน (Weakness)

๑. สัดส่วนคุณวุฒิและตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์มหาวิทยาลัยแม่โจ้ยังต่ำกว่าเป้าหมายของมหาวิทยาลัยและเกณฑ์มาตรฐานของ สกอ. เนื่องจากจำนวนตำแหน่งผู้มีคุณวุฒิและตำแหน่งทางวิชาการได้ลดลงจากการเกษียณอายุราชการ และมีบุคลากรเพิ่มขึ้นในหน่วยงานที่จัดตั้งขึ้นใหม่ ตัวอย่างเช่น บุคลากรที่สังกัดในหน่วยงานวิทยาเขตแม่โจ้-แพร่ และวิทยาเขตแม่โจ้-ชุมพร ส่วนใหญ่เป็นบุคลากรบรรจุใหม่ ยังอยู่ในระหว่างการพัฒนาคุณวุฒิและขอตำแหน่งทางวิชาการ
๒. สมรรถนะของบุคลากรส่วนใหญ่ยังอยู่ในระดับต่ำกว่ามาตรฐานที่มหาวิทยาลัยกำหนดจากการที่มหาวิทยาลัยได้กำหนดสมรรถนะบุคลากรของมหาวิทยาลัยเพื่อให้สอดคล้องกับมุ่งสู่วิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัย โดยแบ่งออกเป็นสมรรถนะหลัก สมรรถนะประจำกลุ่มงาน และสมรรถนะของผู้บริหารนั้น ผลการประเมินสมรรถนะเบื้องต้นของบุคลากรของมหาวิทยาลัยพบว่า สมรรถนะของบุคลากรบางด้านยังไม่ถึงเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดเป็นจำนวนมาก แสดงให้เห็นถึงความจำเป็นที่จะต้องมีการวางแผนเพื่อพัฒนาบุคลากรต่อไป
๓. ระบบการบริหารบุคคลของมหาวิทยาลัยยังไม่มีประสิทธิภาพ ส่งผลให้บุคลากรขาดการพัฒนาตนเองและนำพามหาวิทยาลัยไปสู่ระดับสากลตามที่วิสัยทัศน์มหาวิทยาลัยกำหนด อาทิเช่น ไม่มีระบบการคัดเลือกบุคคลเข้าปฏิบัติงานหรือการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เที่ยงตรง ไม่มีการนำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานมาใช้ประกอบการให้ความดีความชอบหรือการให้คุณให้โทษ การคัดเลือกบุคลากรไม่คำนึงถึงตำแหน่งหรือความสามารถ ไม่สามารถดึงดูดผู้มีศักยภาพสูงมาเป็นบุคลากรสายวิชาการในสาขาขาดแคลน และการที่ไม่สามารถจูงใจให้บุคลากรสายวิชาการมีคุณวุฒิและตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้น รวมทั้งไม่สามารถจูงใจและรักษาทรัพยากรบุคลากรที่มีคุณค่าไว้ได้

๔. การขาดจิตสำนึกร่วมในการพัฒนาตนเองเพื่อไปสู่วิสัยทัศน์ขององค์กร บุคลากรบางส่วนยังขาดจิตสำนึกในการเป็นเจ้าของมหาวิทยาลัย ไม่พยายามปฏิบัติงานหรือทำความเข้าใจในวัฒนธรรมการทำงานแบบทีมงาน ขาดความพยายามในอันที่จะมุ่งสู่วิสัยทัศน์มหาวิทยาลัย โดยที่มหาวิทยาลัยยังไม่มีนโยบายที่จะให้มีระบบการประเมินผลปฏิบัติงานเพื่อให้มีการลงโทษหรือออกจากราชการ และบุคลากรบางส่วนยังยึดติดกับผลประโยชน์ของตนเองและหน่วยงาน
๕. มหาวิทยาลัยยังไม่มีรูปแบบที่ชัดเจนในการเตรียมตัวสู่การเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับซึ่งเป็นระบบที่มุ่งเน้นการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ การที่ยังไม่มีรูปแบบการเตรียมตัวที่ชัดเจนดังกล่าวจึงทำให้เกิดความล่าช้าในการสร้างบุคลากรรุ่นใหม่ที่มีประสิทธิภาพ รวมทั้งการปรับตัวเพื่อเพิ่มศักยภาพและประสิทธิภาพของบุคลากรทุกระดับในมหาวิทยาลัย
๖. หน่วยงานที่รับผิดชอบงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลโดยตรงขาดผู้ที่มีความเชี่ยวชาญในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล ส่งผลให้ไม่มีการดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากรในเชิงรุกที่มีประสิทธิภาพที่จะพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยให้สามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่มาจากภายนอกได้ ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการทำงานของบุคลากรที่จะตอบสนองต่อเป้าหมายของมหาวิทยาลัย
๗. บุคลากรสายวิชาการที่มีตำแหน่งทางวิชาการขาดการสร้างผลงานวิชาการอย่างต่อเนื่อง เนื่องจากมหาวิทยาลัยยังขาดนโยบายและแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจนในการติดตามและประเมินผล รวมทั้งขาดมาตรการการลงโทษที่เด็ดขาด
๘. ขาดนโยบายและระบบในการพัฒนาบัณฑิตที่จบจากมหาวิทยาลัยที่มีผลการเรียนดี มีความสามารถโดดเด่น โดยให้การสนับสนุนทุนการศึกษาในระดับที่สูงขึ้นแล้วบรรจุเป็นบุคลากรมหาวิทยาลัย

สภาพแวดล้อมภายนอก (External Environment)

โอกาส (Opportunity)

๑. แผนยุทธศาสตร์การพัฒนารัฐบาลจังหวัดเชียงใหม่ได้กำหนดเป้าประสงค์หลักคือ ชุมชนเข้มแข็ง สังคมน่าอยู่ เศรษฐกิจยั่งยืน การดำเนินการตามยุทธศาสตร์ดังกล่าวกำหนดให้มีการมีส่วนร่วมจากทุกฝ่ายทั้งภาคประชาชนและหน่วยงานของรัฐ ดังนั้น บุคลากรของมหาวิทยาลัยแม่โจ้จึงมีโอกาสได้พัฒนาตนเอง พัฒนาองค์ความรู้และนวัตกรรมที่เกิดจากบุคลากรของมหาวิทยาลัยในรูปแบบของโครงการสนองยุทธศาสตร์จังหวัด
๒. นโยบายของรัฐบาลชุดปัจจุบันได้กำหนดพันธกิจให้มีการพัฒนาประชาธิปไตยและระบบการเมืองให้มีความมั่นคงในการปฏิบัติตามกฎหมายและบังคับใช้กฎหมายอย่างเสมอภาคและเป็นที่ยอมรับของสากล นโยบายดังกล่าวส่งผลให้เกิดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรโดยยึดหลักประชาธิปไตยและการออกกระเป๋ายที่สามารถรองรับการดำเนินงานและมีการใช้ระเบียบอย่างเสมอภาค
๓. ความชัดเจนของกรอบแผนอุดมศึกษาระยะยาว ๑๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๕๑-๒๕๖๕) ซึ่งได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรอุดมศึกษาและกำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของสถาบันอุดมศึกษา โดยเฉพาะบุคลากรสายวิชาการไว้อย่างชัดเจน ทำให้มหาวิทยาลัยสามารถวางเป้าหมายและกำหนดกรอบการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับแผนอุดมศึกษาระยะยาวได้ และส่งผลให้เกิดการพัฒนาในด้านต่างๆ เช่น ระบบการบริหารงานบุคคลระบบแท่ง การสนับสนุนจากภาครัฐเพื่อการศึกษาต่อ ความร่วมมือทางวิชาการกับมหาวิทยาลัยภายในและภายนอกประเทศ และมีการพัฒนาหลักสูตรต่างๆ เพิ่มขึ้น เป็นต้น
๔. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๐ (พ.ศ. ๒๕๕๐-๒๕๕๔) ได้กำหนดพันธกิจไว้ว่า การพัฒนาคนให้มีคุณภาพพร้อมคุณธรรมและรอบรู้อย่างแท้จริง และการพัฒนาระบบการบริหารจัดการประเทศให้เกิดธรรมาภิบาลภายใต้ระบอบประชาธิปไตยที่มีองค์พระมหากษัตริย์เป็นประมุข จึงทำให้มหาวิทยาลัยต้องสร้างระบบและแนวทางที่เป็นรูปธรรมด้านการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยและอย่างเป็นธรรมาภิบาล

อุปสรรค (Threat)

๑. การการแข่งขันที่สูงขึ้นระหว่างสถาบันการศึกษาของรัฐกับของเอกชนและมหาวิทยาลัยจากต่างประเทศ ส่งผลให้เกิดการแข่งขันในการดึงดูดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถไปอยู่ในหน่วยงานของตนที่ให้ค่าตอบแทนที่สูงกว่ามาตรฐานของสถาบันการศึกษาของรัฐ ทำให้ไม่สามารถรักษาคณาจารย์ที่มีความรู้ไว้ในองค์กรได้
๒. ภาครัฐมีนโยบายลดงบประมาณอันเนื่องมาจากสภาวะเศรษฐกิจโลกตกต่ำและส่งผลกระทบต่อการบริหารงบประมาณของประเทศ ทำให้มหาวิทยาลัยได้รับงบประมาณลดลง การดำเนินงานของมหาวิทยาลัยจึงไม่สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมาย เช่น การลดลงของงบประมาณในการจัดหาครุภัณฑ์ที่จำเป็นต่อการเรียนการสอนหรือการวิจัย เป็นต้น
๓. มหาวิทยาลัยแม่โจ้ มีที่ตั้งอยู่ในภูมิภาคที่ห่างไกลจากเมืองหลวงของประเทศ ทำให้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและอยู่ในภูมิภาคอื่นไม่เลือกที่จะมาเข้ารับราชการในมหาวิทยาลัย เนื่องจากเกรงว่าจะไม่มีความสะดวกหรืออาจเลือกเข้าบรรจุทำงานในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ที่มีความเข้มข้นด้านการวิจัยมากกว่า
๔. ภาครัฐมีนโยบายด้านการประกันคุณภาพการศึกษาและการบริหารงานบุคคลที่ไม่แน่นอน ไม่เป็นเอกภาพ และมีการเปลี่ยนแปลงทุกปี ทำให้บุคลากรทุกระดับเสียเวลาไปกับการดำเนินงานด้านเอกสาร ส่งผลให้การปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมายของมหาวิทยาลัยขาดประสิทธิภาพ ตัวอย่างเช่น การยกเลิก Blue Print for Change ระบบการประกันคุณภาพการศึกษาของ สกอ. ของ สมศ. และของ กพร. ที่ไม่สอดคล้องกัน รวมทั้งการเปลี่ยนจากระบบซึ่งมาเป็นระบบการบริหารงานระบบแท่ง เป็นต้น

ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ และกลยุทธ์ แผนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยแม่โจ้

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์
มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ ๑.การบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อรองรับวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัย	๑.๑ เพื่อให้บุคลากรมีขีดความสามารถและมาตรฐานการปฏิบัติงานในระดับสูงตอบสนองต่อวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัย ๑.๒ เพื่อสร้างผู้นำการเปลี่ยนแปลงและเป็นแบบอย่างที่ดี	๑.๑.๑ เสวนามุ่งสู่ความสำเร็จด้วยวิสัยทัศน์ ๑.๑.๒ พัฒนาขีดความสามารถบุคลากรด้วย Competency Model ๑.๒.๑ จัดทำหลักสูตรพัฒนาผู้บริหาร ๑.๒.๒ ประกาศเกียรติคุณผู้บริหารมืออาชีพ
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ๒.กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล	๒.๑ เพื่อให้เกิดความคุ้มค่าในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ๒.๒ เพื่อให้มีการนำข้อมูลสารสนเทศมาใช้ในการวางแผนและตัดสินใจในการบริหารทรัพยากรบุคคล ๒.๓ เพื่อให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนและพัฒนาตามเส้นทางความก้าวหน้าในการทำงาน	๒.๑.๑ จัดทำนโยบายและแนวทางปฏิบัติในการะบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างครบถ้วน ๒.๒.๑ พัฒนาระบบความเชื่อมโยงฐานข้อมูลที่มีอยู่กับการนำไปใช้ในการพัฒนาบุคลากร ๒.๓.๑ สนับสนุนให้บุคลากรมีความก้าวหน้าตามเส้นทางในการทำงาน ตามระยะเวลาที่กำหนดในแผนการพัฒนาดตนเอง(IDP)
มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล ๓.การจัดการความรู้ที่ตอบสนองต่อประเด็นยุทธศาสตร์	๓.๑ เพื่อให้มหาวิทยาลัยเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีชีวิต ๓.๒ เพื่อให้มีระบบติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในรูปแบบการบริหารผลงาน(PMS)	๓.๑.๑ พัฒนาระบบการจัดการความรู้เพื่อตอบสนองต่อประเด็นยุทธศาสตร์ ๓.๑.๒ จัดการเรียนรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่เน้นมิติของจิตวิญญาณ(Spiritual focus)

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์
		๓.๑.๓ พัฒนาคล้งความรู้โดยเน้นที่ความรู้เพื่อใช้ในงาน(Working knowledge)และความรู้เพื่อให้เกิดนวัตกรรม(Innovation) ๓.๒.๑ พัฒนาระบบติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในรูปแบบการบริหารผลงาน(PMS)และนำไปสู่การปฏิบัติ ๓.๒.๒ สนับสนุนให้เกิดความเชื่อมโยงผลงานของบุคลากรกับผลสำเร็จของการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย
มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดชอบด้าน การบริหารทรัพยากรบุคคล ๔.การบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบและมีคุณธรรม	๔.๑ เพื่อให้เกิดความโปร่งใส และเป็นธรรม ในการบริหารงานบุคลากร	๔.๑.๑ มีแนวปฏิบัติสำหรับผู้บริหารให้มีความรับผิดชอบต่อการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยยึดหลักธรรมาภิบาล ๔.๑.๒ จัดให้มีช่องทางการร้องเรียนในเรื่องความโปร่งใสและเป็นธรรมในการบริหารงานบุคลากรที่หลากหลาย
มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุล ระหว่างชีวิตกับการทำงาน ๕.การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	๕.๑ เพื่อให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการสร้างวัฒนธรรมของการทำงานที่มีคุณภาพอย่างมีความสุข	๕.๑.๑ สำรวจความต้องการจำเป็นของคุณภาพชีวิตต่อระบบการทำงานของบุคลากร ในการจัดสวัสดิการ ๕.๑.๒ เสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัย

แผนที่ยุทธศาสตร์ (Strategy Map)

วิสัยทัศน์ : บุคลากรมีขีดความสามารถในระดับนานาชาติและทำงานอย่างมีความสุข

๑. มิติตามสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์		
เป้าประสงค์ ๑.๑ เพื่อให้บุคลากรมีขีดความสามารถและมาตรฐานการปฏิบัติงานในระดับสูง ตอบสนองต่อวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัย	๑.๒ เพื่อสร้างผู้นำการเปลี่ยนแปลงและเป็นแบบอย่างที่ดี	
กลยุทธ์ ๑.๑.๑ เสวนามุ่งสู่ความสำเร็จด้วยวิสัยทัศน์ ๑.๑.๒ พัฒนาขีดความสามารถบุคลากรด้วยCompetency Model	๑.๒.๑ จัดทำหลักสูตรพัฒนาผู้บริหาร ๑.๒.๒ ประกาศเกียรติคุณผู้บริหารมืออาชีพ	
๒. มิติประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล		
เป้าประสงค์ ๒.๑ เพื่อให้เกิดความคุ้มค่าในการะบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล	๒.๒ เพื่อให้มีการนำข้อมูลสารสนเทศมาใช้ในการวางแผนและตัดสินใจ ในการบริหารทรัพยากรบุคคล	๒.๓ เพื่อให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนและพัฒนาตาม เส้นทางความก้าวหน้าในการทำงาน
กลยุทธ์ ๒.๑.๑ จัดทำนโยบายและแนวทางปฏิบัติในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่าง ครบถ้วน	๒.๒.๑ พัฒนาระบบความเชื่อมโยงของฐานข้อมูลที่มีอยู่กับการนำไปใช้ ในการพัฒนาบุคลากร	๒.๓.๑ สนับสนุนให้บุคลากรมีความก้าวหน้าตามเส้นทางใน การทำงานตามระยะเวลาที่กำหนดในแผนการพัฒนาดตนเอง (IDP)
๓. มิติประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล		
เป้าประสงค์ ๓.๑ เพื่อให้มหาวิทยาลัยเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีชีวิต	๓.๒ เพื่อให้มีระบบติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในรูปแบบการบริหารผลงาน(PMS)	
กลยุทธ์ ๓.๑.๑ พัฒนาระบบการจัดการความรู้เพื่อตอบสนองต่อประเด็นยุทธศาสตร์ ๓.๑.๒ จัดการเรียนรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่เน้นมิติของจิตวิญญาณ(Spiritual focus) ๓.๑.๓ พัฒนาคล้งความรู้โดยเน้นที่ความรู้เพื่อใช้ในการงาน(Working knowledge) และ ความรู้เพื่อให้เกิดนวัตกรรม(Innovation)	๓.๒.๑ พัฒนาระบบติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ในรูปแบบการบริหารผลงาน(PMS) และนำไปสู่การปฏิบัติ ๓.๒.๒ สนับสนุนให้เกิดความเชื่อมโยงผลงานของบุคลากรกับผลสำเร็จของการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย	
๔. มิติความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล		
เป้าประสงค์ ๔.๑ เพื่อให้เกิดความโปร่งใส และเป็นธรรมในการบริหารงานบุคลากร		
กลยุทธ์ ๔.๑.๑ มีแนวปฏิบัติสำหรับผู้บริหารให้มีความรับผิดชอบต่อการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยยึดหลักธรรมาภิบาล ๔.๑.๒ จัดให้มีช่องทางกร้องเรียนในเรื่องความโปร่งใส และเป็นธรรม ในการบริหารบุคลากรที่หลากหลาย		
๕. มิติคุณภาพและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน		
เป้าประสงค์ ๕.๑ เพื่อให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการสร้างวัฒนธรรมของการทำงานที่มีคุณภาพอย่างมีความสุข		
กลยุทธ์ ๕.๑.๑ ส้ารวจความต้องการจำเป็นของคุณภาพชีวิตต่อระบบการทำงานของบุคลากรในการจัดสวัสดิการ ๕.๑.๒ เสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัย		

ตอนที่ ๒

แผนกลยุทธ์การพัฒนาศาสนา

คณะผลิตกรรมการเกษตร

มหาวิทยาลัยแม่โจ้

ตอนที่ ๒

แผนกลยุทธ์การพัฒนาศูนย์ คณะผลิตกรรมการเกษตร

๑. หลักการและเหตุผล

ทรัพยากรบุคลากรนับว่าเป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญต่อการดำเนินงานขององค์กรเป็นอย่างยิ่ง โดยเฉพาะในองค์กรที่ดำเนินงานด้านการจัดการศึกษาในระดับอุดมศึกษา ที่จะต้องปฏิบัติภารกิจ ที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน งานวิจัย การบริการวิชาการแก่ชุมชน การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยในปัจจุบันการดำเนินงานขององค์กรดังกล่าวจะต้องมีการประเมินผลการดำเนินงานในด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลของแต่ละองค์กรว่าอยู่ในระดับที่ได้กำหนดไว้ตามดัชนีชี้วัดของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา(ส.ม.ศ.) และคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) ในระดับใด จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๐(๒๕๕๐ – ๒๕๕๔) ได้กำหนดองค์กรต่างๆ ในภาครัฐจัดทำแผนการพัฒนาศูนย์ ในแต่ละสายงานให้มีความชัดเจน สอดคล้องกับภาระงานและอื่นๆนั้น คณะผลิตกรรมการเกษตร มหาวิทยาลัยแม่โจ้ จึงได้จัดทำแผนพัฒนาศูนย์ระยะ ๔ ปี (พ.ศ. ๒๕๕๑ – ๒๕๕๔) ขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นการกำหนดทิศทางในการพัฒนาศูนย์ในสายงานวิชาการและสายงานสนับสนุน ในแต่ละปีงบประมาณสำหรับการกำหนดกิจกรรมและโครงการให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาศูนย์ของมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ซึ่งการจัดทำแผนพัฒนาศูนย์ฉบับนี้นั้นจะเป็นประโยชน์ในการจัดทำแผนการปฏิบัติงานประจำปี แผนงบประมาณและการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ

นอกจากนี้การจัดทำแผนพัฒนาศูนย์จะเป็นส่วนหนึ่งของการบันทึกข้อมูลด้านบุคลากรในแต่ละสายงาน ทำให้ทราบถึงรายละเอียดของบุคลากรด้านประวัติส่วนตัว ด้านการศึกษา ประวัติการทำงาน ความก้าวหน้าในวิชาชีพ ความต้องการของบุคลากรที่มีความต้องการในการพัฒนาตนเองในด้านการศึกษาต่อ การขอผลงานทางวิชาการ การฝึกอบรมดูงาน การทำงานวิจัยและอื่นๆ รวมถึงการประมวลผลความต้องการมาสู่การจัดทำแผนงบประมาณเพื่อการ

สนับสนุนการพัฒนาบุคลากรในแต่ละปีได้อย่างถูกต้องแม่นยำมากยิ่งขึ้น สำหรับบุคลากรภายในคณะก็จะได้ทราบถึงแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของคณะว่าเป็นไปในทิศทางใด มีการให้การสนับสนุนงบประมาณและอื่นๆ อย่างไร ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานดียิ่งขึ้น

๒. วิสัยทัศน์

“มุ่งสู่การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อให้เกิดความภาคภูมิใจและทำงานอย่างมีความสุข”

๓. พันธกิจด้านการพัฒนาบุคลากร คณะผลิตภัณฑ์การเกษตร

๑. พัฒนาบุคลากรในระดับผู้บริหารคณะ ให้มีความรู้และความเข้าใจในหลักการบริหารจัดการองค์การเชิงกลยุทธ์ การเข้าใจในระเบียบข้อบังคับและแนวทาง รวมถึงนโยบายของรัฐบาล มหาวิทยาลัย การบริหารความเสี่ยง และความโปร่งใสในการปฏิบัติหน้าที่ การเข้าใจในกระบวนการวางแผนและการประกันคุณภาพการศึกษาและอื่นๆ
๒. การสนับสนุนให้บุคลากรสายอาจารย์ ได้มีโอกาสในการพัฒนาตนเองและสมรรถนะ ในด้านวิชาการ โดยสนับสนุนงบประมาณในการศึกษาดูงาน การฝึกอบรม สัมมนา และการสนับสนุนทุนเพื่อการวิจัยเพื่อขอตำแหน่งทางวิชาการหรือเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนและอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง
๓. การจัดสรรและสนับสนุนงบประมาณให้แก่บุคลากรสายสนับสนุนให้มีโอกาสได้เข้ารับการฝึกอบรม สัมมนา ศึกษาดูงานในสาขาวิชาชีพ รวมถึงการให้ทุนวิจัยสถาบัน สำหรับการพัฒนาตนเองและงานที่รับผิดชอบให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น
๔. การจัดโครงการให้ความรู้และกิจกรรมประจำปี เพื่อให้บุคลากรสายปฏิบัติการ ได้มีโอกาสเรียนรู้และเข้าใจในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน สุขภาพกายและจิต เพื่อให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานรวมถึงการมีสุขภาพที่ดี
๕. การจัดโครงการ/กิจกรรมในภาพรวมของคณะเพื่อให้บุคลากรทุกสายงานได้มีโอกาสพบปะแลกเปลี่ยนความคิดเห็น กระชับความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันและร่วมมือกันพัฒนางานและคณะให้มีความเจริญก้าวหน้ารวมถึงเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis) ด้านบุคลากร คณะผลิตกรรมการเกษตร

สภาพแวดล้อมภายใน (Internal Environment)

จุดแข็ง (Strength)

๑. บุคลากรสายวิชาการมีคุณวุฒิปริญญาเอก มีตำแหน่งทางวิชาการเป็นจำนวนมากและมีประสบการณ์ในการสอนในระดับดีมากและมีอิสระมีทักษะที่หลากหลาย
๒. บุคลากรทุกสายงานของคณะให้ความสำคัญ และแสวงหาแหล่งทุนด้านวิชาการ การศึกษาอบรมดูงาน การประชุมวิชาการและวิจัยในการพัฒนาตนเอง
๓. ผู้บริหารคณะมีการกำหนดนโยบาย ทิศทาง และโครงการ/กิจกรรม ในการแสวงหาความร่วมมือจากมหาวิทยาลัย หน่วยงานในและต่างประเทศ ในการพัฒนาบุคลากรด้านวิชาการ การวิจัย และการแลกเปลี่ยนบุคลากรร่วมกัน
๔. ผู้บริหารคณะมีการจัดสรรงบประมาณให้บุคลากรทุกสายงานในการทำงานวิจัย การเผยแพร่ตีพิมพ์งานวิจัย และอื่นๆ อย่างต่อเนื่องเป็นประจำทุกปี
๕. คณะมีนโยบายและแนวทางการดำเนินงานโดยการสนับสนุนให้บุคลากรสายวิชาการเข้ารับการศึกษาคือในระดับปริญญาเอก และทำผลงานเพื่อขอตำแหน่งวิชาการให้สูงขึ้น

จุดอ่อน (Weakness)

๑. บุคลากรสายวิชาการ มีภาระงานด้านการสอนเป็นจำนวนมากจึงส่งผลกระทบต่อเวลาในการแสวงหาความก้าวหน้าทางวิชาการ
๒. บุคลากรของคณะมีจำนวนที่จะเกษียณอายุราชการในแต่ละปีมีจำนวนมาก จึงทำให้บุคลากรดังกล่าวหยุดพัฒนาตนเองในด้านวิชาการและการวิจัย ซึ่งส่งผลให้เป้าหมายการพัฒนาบุคลากรของคณะลดลง
๓. บุคลากรบางส่วนยังคงขาดความรู้ ความเข้าใจในการพัฒนาตนเอง ในด้านทักษะการปฏิบัติงาน และความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน
๔. บุคลากรสายสนับสนุนมีภาระงานที่ต่อเนื่องและมีปริมาณมาก จึงทำให้มีโอกาสนในการพัฒนาตนเองลดลง

สภาพแวดล้อมภายนอก (External Environment)

โอกาส (Opportunity)

๑. มหาวิทยาลัยมีนโยบาย และการสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นรูปธรรม โดยมีการกำหนดนโยบายให้คณะ/สำนัก จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร
๒. มหาวิทยาลัยได้มีการพัฒนาระบบการพัฒนาบุคลากรในทุกสายงานอย่างจริงจังและต่อเนื่อง โดยมีการกำหนดเป้าหมาย ตัวชี้วัด ติดตามและประเมินผลในระดับตัวบุคคล
๓. มหาวิทยาลัยกำหนดนโยบายให้มีการจัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาบุคลากรจากเงินรายได้และเงินงบประมาณ ที่มีความหลากหลายทางวิชาการ การวิจัย การสร้างนวัตกรรมและสนับสนุนให้มีการเผยแพร่ตีพิมพ์เพื่อนำไปสู่การจัดสิทธิบัตรหรืออนุสิทธิบัตรมากยิ่งขึ้น
๔. มหาวิทยาลัยสนับสนุนให้มีการกำหนดรูปแบบการพัฒนาบุคลากรที่หลากหลายทั้งในส่วนของการพัฒนาคุณวุฒิการศึกษา ตำแหน่งทางวิชาการ ความก้าวหน้าในสายงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิตและสภาพแวดล้อมในการทำงาน
๕. หน่วยงานภายนอกและมหาวิทยาลัยให้การสนับสนุนงบประมาณเพื่อการวิจัยมากยิ่งขึ้น และ มหาวิทยาลัยได้จัดให้มีสวัสดิการ กิจกรรมยกย่องชมเชยเพื่อเอื้อต่อการสร้างแรงจูงใจมากยิ่งขึ้น
๖. มหาวิทยาลัยได้นำกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และ KM เข้ามาเป็นองค์ประกอบในการพัฒนาบุคลากรอย่างกว้างขวาง โดยได้มีการทำงานเป็นทีมเพื่อร่วมกันจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้ครอบคลุมในทุกสายงานอย่างชัดเจน

อุปสรรค (Threat)

๑. มหาวิทยาลัยได้รับผลกระทบทางเศรษฐกิจที่ตกต่ำจึงทำให้ได้รับการจัดสรรงบประมาณเพื่อใช้ในการพัฒนาบุคลากรมีจำนวนไม่มากพอที่จะจัดสรรให้บุคลากรทุกคนได้พัฒนานตนเองได้

๒. มหาวิทยาลัยได้มีการจัดทำโครงการ/กิจกรรมเพื่อสนับสนุนตัวชี้วัด เป็นจำนวนมาก อันเป็นภาระงานหนึ่งที่บุคลากรจะต้องเข้าร่วมปฏิบัติงาน จึงทำให้บุคลากรมีโอกาสนในการพัฒนาตนเองลดน้อยลง
๓. การกำหนดกระบวนการ/ขั้นตอนในการสรรหาบุคลากรมาปฏิบัติงานยังมีข้อจำกัดยากแก่การปฏิบัติหลายประการ
๔. อัตราเงินเดือน ค่าจ้าง และผลตอบแทนในภาครัฐบาลยังมีการกำหนดอัตราที่ค่อนข้างต่ำจึงยากต่อการที่จะได้มาซึ่งบุคลากรที่มีคุณสมบัติตามที่ต้องการ
๕. การได้มาซึ่งบุคลากรที่ไม่ตรงกับความต้องการของหน่วยงานทำให้เกิดต้นทุนที่สูงขึ้นในการพัฒนาความรู้ ทักษะและใช้เวลามากขึ้นในการพัฒนา ทำให้มีผลกระทบต่อคุณภาพของงานที่ไม่เป็นไปตามที่กำหนดไว้

ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ และแผนกลยุทธ์ การพัฒนาบุคลากร คณะผลิตกรรมการเกษตร

มิติ/ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์คณะผลิตกรรมการเกษตร	แผนกลยุทธ์คณะผลิตกรรมการเกษตร
มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ ๑.การบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อรองรับ วิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัย	๑.๑ เพื่อพัฒนาขีดความสามารถและสมรรถนะ ของบุคลากรให้มีมาตรฐานการปฏิบัติงานใน ระดับสูงที่ตอบสนองต่อวิสัยทัศน์ของคณะและ มหาวิทยาลัย ๑.๒ เพื่อเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงและเป็น แบบอย่างที่ดี	๑.๑.๑ พัฒนาความสามารถและสมรรถนะของ บุคลากรทุกระดับเพื่อมุ่งไปสู่ความสำเร็จด้วย วิสัยทัศน์ของคณะ ๑.๑.๒ จัดให้มีการประชุมวิชาการ การจัด KM ใน บุคลากรทุกระดับเพื่อพัฒนาขีดความสามารถ บุคลากรด้วย Competency Model ๑.๒.๑ จัดทำโครงการสำหรับพัฒนาผู้บริหาร และ บุคลากรทุกระดับ ๑.๒.๒ จัดเวทีประกาศเกียรติคุณผู้บริหารและ บุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของกระบวนการ บริหารทรัพยากรบุคคล ๒.กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล	๒.๑ เพื่อกำหนดเป้าหมาย พันธกิจและวาง แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมี ประสิทธิภาพ	๒.๑.๑ กำหนดเป้าหมาย พันธกิจ นโยบายและ แนวทางปฏิบัติในการบริหารทรัพยากรบุคคลในทุก ระดับอย่างครบถ้วน

มติ/ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์คณะผลิตกรรมการเกษตร	แผนกลยุทธ์คณะผลิตกรรมการเกษตร
	๒.๒ เพื่อนำข้อมูลสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคลมาใช้ในการวางแผนและตัดสินใจในการบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นระบบและมีความเที่ยงธรรม ๒.๓ เพื่อสร้างการมีส่วนร่วมในการวางแผนและพัฒนาบุคลากรให้มีความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน	๒.๒.๑ พัฒนาระบบฐานข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลและนำไปใช้ในการพัฒนาตนเองของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ๒.๓.๑ สนับสนุนให้บุคลากรทำผลงานทางวิชาการ การวิจัย การวิจัยสถาบันและอื่นๆ เพื่อให้มีความก้าวหน้าตามสายงานในปฏิบัติงานตามเป้าหมายของคณะ
มติที่ ๓ ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล ๓.การจัดการความรู้ที่ตอบสนองต่อประเด็นยุทธศาสตร์	๓.๑ เพื่อให้คณะผลิตกรรมการเกษตรเป็นศูนย์กลางของการเรียนรู้ด้านการเกษตรและเป็นพี่เลี้ยงของชุมชน สังคมและประเทศ	๓.๑.๑ กำหนดแนวทางในการพัฒนากระบวนการจัดการความรู้เพื่อตอบสนองต่อประเด็นยุทธศาสตร์ ๓.๑.๒ จัดโครงการ/กิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่เน้นมิติของจิตวิญญาณ(Spiritual focus) ๓.๑.๓ จัดทำฐานข้อมูลความรู้โดยเน้นที่ความรู้เพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน(Working knowledge)และความรู้เพื่อสร้างและพัฒนานวัตกรรม(Innovation)ใหม่ด้านการเกษตร

มติ/ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์คณะผลิตกรรมการเกษตร	แผนกลยุทธ์คณะผลิตกรรมการเกษตร
	๓.๒ เพื่อให้เกิดประสิทธิผลที่สามารถตอบสนองต่อประเด็นยุทธศาสตร์ชาติ มหาวิทยาลัยแม่โจ้ และคณะโดยมีระบบติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในรูปแบบการบริหารผลงาน(PMS)	๓.๒.๑ พัฒนาระบบติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ในรูปแบบการบริหารผลงาน(PMS)และนำไปสู่การปฏิบัติ ๓.๒.๒ สนับสนุนให้บุคลากรมีความรู้และการปฏิบัติงานร่วมกันเป็นทีม
มติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ๔.การบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบและมีคุณธรรม	๔.๑ เพื่อให้บุคลากรทุกระดับเข้าใจในระบบขั้นตอน และวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคล ๔.๒ เพื่อให้เกิดความโปร่งใส และเป็นธรรม ในการพิจารณาความดีความชอบ และเลื่อนขั้นเปลี่ยนตำแหน่ง	๔.๑.๑ ผู้บริหารคณะจะต้องมีความเข้าใจในระบบขั้นตอนและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ยึดหลักธรรมาภิบาล ๔.๑.๒ จัดให้มีช่องทางการร้องเรียนในเรื่องความโปร่งใสและเป็นธรรมในการบริหารงานบุคลากรที่หลากหลาย

มติ/ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์คณะผลิตกรรมการเกษตร	แผนกลยุทธ์คณะผลิตกรรมการเกษตร
มติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ๕.การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	๕.๑ เพื่อให้บุคลากรคณะในทุกระดับได้มีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ การกำหนดแนวคิดโครงการ/กิจกรรมอย่างมีส่วนร่วม ๕.๒ เพื่อสร้างวัฒนธรรมการปฏิบัติงานของบุคลากรในทุกระดับได้มีการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างมีความสุข	๕.๑.๑ กำหนดให้มีการสำรวจความต้องการของบุคลากรประจำปี เพื่อเป็นข้อมูลในการวางแผนของคณะในการสนับสนุนงบประมาณและอื่นๆ เพื่อความก้าวหน้าในชีวิตการปฏิบัติงานของบุคลากร ๕.๑.๒ จัดโครงการ/กิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีของบุคลากรในทุกระดับของคณะ

แผนที่ยุทธศาสตร์(Stragey Map)

วิสัยทัศน์ “มุ่งสู่การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อให้เกิดความภาคภูมิใจและทำงานอย่างมีความสุข”

๑.มิติความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์		
เป้าประสงค์		
๑.๑เพื่อพัฒนาขีดความสามารถและสมรรถนะของบุคลากรให้มีมาตรฐานการปฏิบัติงานในระดับสูงที่ตอบสนองต่อวิสัยทัศน์ของคณะและมหาวิทยาลัย	๑.๒เพื่อเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงและเป็นแบบอย่างที่ดี	
กลยุทธ์		
๑.๑.๑ พัฒนาความสามารถและสมรรถนะของบุคลากรทุกระดับเพื่อมุ่งไปสู่ความสำเร็จด้วยวิสัยทัศน์ของคณะ	๑.๒.๑จัดทำโครงการสำหรับพัฒนาผู้บริหาร และบุคลากรทุกระดับ	
๑.๑.๒จัดให้มีการประชุมวิชาการ การจัด KMในบุคลากรทุกระดับเพื่อพัฒนาขีดความสามารถบุคลากรด้วยCompetency Model	๑.๒.๒จัดเวทีประกาศเกียรติคุณผู้บริหารและบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น	
๒.มิติประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล		
เป้าประสงค์		
๒.๑เพื่อกำหนดเป้าหมาย พันธกิจและวางแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ	๒.๒เพื่อนำข้อมูลสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคลมาใช้ในการวางแผนและตัดสินใจในการบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นระบบและมีความเที่ยงธรรม	๒.๓ เพื่อสร้างการมีส่วนร่วมในการวางแผนและพัฒนาบุคลากรให้มีความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน
กลยุทธ์		
๒.๑.๑กำหนดเป้าหมาย พันธกิจ นโยบายและแนวทางปฏิบัติในการบริหารทรัพยากรบุคคลในทุกระดับอย่างครบถ้วน	๒.๒.๑พัฒนาระบบฐานข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลและนำไปใช้ในการพัฒนาตนเองของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง	๒.๓.๑สนับสนุนให้บุคลากรทำผลงานทางวิชาการ การวิจัย การวิจัยสถาบันและอื่นๆเพื่อให้มีความก้าวหน้าตามสายงานในปฏิบัติงานตามเป้าหมายของคณะ

๓.มิติประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล 	
เป้าประสงค์ ๓.๑ เพื่อให้คณะผลิตกรรมการเกษตรเป็นศูนย์กลางของการเรียนรู้ด้านการเกษตรและเป็นที่พักของชุมชน สังคมและประเทศ	๓.๒ เพื่อให้เกิดประสิทธิผลที่สามารถตอบสนองต่อประเด็นยุทธศาสตร์ชาติ มหาวิทยาลัยแม่โจ้และคณะโดยมีระบบติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในรูปแบบการบริหารผลงาน(PMS)
กลยุทธ์ ๓.๑.๑ กำหนดแนวทางในการพัฒนาระบบการจัดการความรู้เพื่อตอบสนองต่อประเด็นยุทธศาสตร์ ๓.๑.๒ จัดโครงการ/กิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่เน้นมิติของจิตวิญญาณ(Spiritual focus) ๓.๑.๓ จัดทำฐานข้อมูลความรู้โดยเน้นที่ความรู้เพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน(Working knowledge) และความรู้เพื่อสร้างและพัฒนานวัตกรรม(Innovation)ใหม่ด้านการเกษตร	๓.๒.๑ พัฒนาระบบติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ในรูปแบบการบริหารผลงาน(PMS)และนำไปสู่การปฏิบัติ ๓.๒.๒ สนับสนุนให้บุคลากรมีความรู้และการปฏิบัติงานร่วมกันเป็นทีม
๔.มิติความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล 	
เป้าประสงค์ ๔.๑ เพื่อให้บุคลากรทุกระดับเข้าใจในระบบ ขั้นตอน และวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคล	๔.๒ เพื่อให้เกิดความโปร่งใส และเป็นธรรม ในการพิจารณาความดีความชอบ และเลื่อนขั้นเปลี่ยนตำแหน่ง
กลยุทธ์ ๔.๑.๑ ผู้บริหารคณะจะต้องมีความเข้าใจในระบบ ขั้นตอนและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ยึดหลักธรรมาภิบาล	๔.๑.๒ จัดให้มีช่องทางร้องเรียนในเรื่องความโปร่งใสและเป็นธรรมในการบริหารงานบุคลากรที่หลากหลาย
๕.มิติคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน 	
เป้าประสงค์ ๕.๑ เพื่อให้บุคลากรคณะในทุกระดับได้มีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ การกำหนดแนวคิดโครงการ/กิจกรรมอย่างมีส่วนร่วม	๕.๒ เพื่อสร้างวัฒนธรรมการปฏิบัติงานของบุคลากรในทุกระดับได้มีการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างมีความสุข
กลยุทธ์ ๕.๑.๑ กำหนดให้มีการสำรวจความต้องการของบุคลากรประจำปี เพื่อเป็นข้อมูลในการวางแผนของคณะในการสนับสนุนงบประมาณและอื่นๆ เพื่อความก้าวหน้าในชีวิตการปฏิบัติงานของบุคลากร	๕.๑.๒ จัดโครงการ/กิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีของบุคลากรในทุกระดับของคณะ

เป้าหมายการพัฒนาบุคลากรปี พ.ศ.๒๕๕๓ - ๒๕๕๖

กำหนดเป้าหมายในการพัฒนาบุคลากรในระยะ ๔ ปี โดยเริ่มตั้งแต่ปีงบประมาณ ๒๕๕๓ - ๒๕๕๖ คณะได้กำหนดเป้าหมายไว้ดังนี้

ลำดับ ที่	เป้าหมาย/กิจกรรม/โครงการ	ปีงบประมาณ				หมายเหตุ
		๒๕๕๓	๒๕๕๔	๒๕๕๕	๒๕๕๖	
	บุคลากรสายวิชาการ					
๑	สัดส่วนของบุคลากรสายวิชาการ : สายสนับสนุน	๑:๕	๑:๓.๕	๑:๓	๑:๒.๕	
๒	ร้อยละของตำแหน่งทางวิชาการ	๕๕	๖๐	๖๕	๗๐	
๓	สัดส่วนคุณวุฒิบุคลากรสายวิชาการ โท : เอก	๒๒:๓๗	๒๐:๓๙	๑๘:๔๑	๑๖:๔๓	
๔	จำนวนการลาศึกษาต่อในระดับปริญญาเอก	๒ คน/ปี	๒ คน/ปี	๒ คน/ปี	๒ คน/ปี	
๕	การได้มาซึ่งนักเรียนทุนสาขาขาดแคลน	๑ คน/ปี	๒ คน/ปี	๒ คน/ปี	๑ คน/ปี	
๖	การได้บุคลากรคุณวุฒิปริญญาเอก	๑ คน/ปี	๑ คน/ปี	๑ คน/ปี	๑ คน/ปี	
๗	จำนวนผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก	๑ คน/ปี	๑ คน/ปี	๑ คน/ปี	๑ คน/ปี	
๘	ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการที่ได้รับการสนับสนุน ศึกษาดูงานต่างประเทศ	๑๐	๑๒	๑๕	๑๗	
๙	ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการที่ได้รับงบประมาณ สนับสนุนงานวิจัยและสร้างนวัตกรรม	๑๐	๑๕	๒๐	๒๕	

ลำดับ ที่	เป้าหมาย/กิจกรรม/โครงการ	ปีงบประมาณ				หมายเหตุ
		๒๕๕๓	๒๕๕๔	๒๕๕๕	๒๕๕๖	
๑๐	จำนวนบุคลากรที่ไปเผยแพร่ผลงานวิจัยและผลงานทางวิชาการ	๒ คน/ปี	๒ คน/ปี	๒ คน/ปี	๒ คน/ปี	
๑๑	จำนวนบุคลากรเข้าร่วมโครงการแลกเปลี่ยนระหว่างมหาวิทยาลัยในและต่างประเทศ	๑ คน/ปี	๒ คน/ปี	๑ คน/ปี	๑ คน/ปี	
๑๒	ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการที่ได้รับการเพิ่มพูนทักษะความเป็นครูและฝึกอบรม สัมมนา และอื่นๆ ภายในประเทศ	๒๐	๒๕	๓๐	๓๕	
๑๓	ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการที่เข้าร่วมโครงการสนองยุทธศาสตร์ของหน่วยงานและคณะ	๕๐	๖๐	๗๐	๘๐	

ลำดับ ที่	เป้าหมาย/กิจกรรม/โครงการ	ปีงบประมาณ				หมายเหตุ
		๒๕๕๓	๒๕๕๔	๒๕๕๕	๒๕๕๖	
	บุคลากรสายสนับสนุน					
๑	จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนที่ลาการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	๑ คน/ปี	๑ คน/ปี	๑ คน/ปี	๑ คน/ปี	
๒	จำนวนบุคลากรที่สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาโทและเอก	๑ คน/ปี	๑ คน/ปี	๑ คน/ปี	๑ คน/ปี	
๓	จำนวนบุคลากรที่ได้รับการปรับระดับการทำงานให้สูงขึ้น	๑ คน/ปี	๑ คน/ปี	๑ คน/ปี	๑ คน/ปี	
๔	จำนวนบุคลากรที่ได้รับการปรับตำแหน่งชำนาญการพิเศษเชี่ยวชาญและเชี่ยวชาญพิเศษ	๑ คน/ปี	๑ คน/ปี	๑ คน/ปี	๑ คน/ปี	
๕	จำนวนบุคลากรที่ได้รับงบประมาณสนับสนุนการทำงานวิจัยสถาบัน	๑ คน/ปี	๑ คน/ปี	๑ คน/ปี	๑ คน/ปี	
๖	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการสนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรม	๘๐/ปี	๘๐/ปี	๘๐/ปี	๘๐/ปี	
๗	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการสนับสนุนให้ไปศึกษาดูงานต่างประเทศ	๘๐/ปี	๘๐/ปี	๘๐/ปี	๘๐/ปี	
๘	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการสนับสนุนให้ไปศึกษาดูงานในต่างประเทศ	๑๐/ปี	๑๐/ปี	๑๐/ปี	๑๐/ปี	
๙	จำนวนครั้งที่บุคลากรได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงาน	๒ ครั้ง/ปี	๒ ครั้ง/ปี	๒ ครั้ง/ปี	๒ ครั้ง/ปี	

สมรรถนะที่ต้องการสำหรับบุคลากรกลุ่มต่างๆ

กำหนดสมรรถนะที่ต้องการสำหรับบุคลากรกลุ่มต่างๆ โดยการระดมความคิด และข้อเสนอแนะจากบุคลากรแต่ละกลุ่ม เช่น

สมรรถนะที่ต้องการสำหรับผู้บริหาร

- ความสามารถในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและกำหนดแนวทางในการดำเนินงานอย่างเหมาะสม
- ความสามารถในการจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ
- ความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน ฯลฯ
- ผู้นำการเปลี่ยนแปลงระดับองค์กร
- ผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการบริหารจัดการและการให้บริการ

สมรรถนะที่ต้องการสำหรับบุคลากรสายวิชาการ

- ความสามารถและความเข้าใจในกระบวนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง
- การใช้ระบบสื่อสารสนเทศเพื่อการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ
- การผลิตผลงานทางวิชาการเพื่อขอตำแหน่งทางวิชาการ ฯลฯ
- การสร้างจิตวิญญาณของความเป็นครู
- การใช้เทคโนโลยีด้านการสอนและ E-Learning
- เทคนิคการสอนแบบสอดคล้องกับคุณธรรมและจริยธรรม
- การเตรียมการสอนและการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้
- การวัดและประเมินผลการเรียนที่สอดคล้องกับการจัดการการเรียนรู้
- การวิเคราะห์ศักยภาพของผู้เรียนและเข้าใจผู้เรียนเป็นรายบุคคล

- การสอนแบบร่วมมือกันรู้
- จิตวิทยาการเรียนรู้
- การเขียนบทความวิจัยหรือบทความทางวิชาการ
- การพัฒนาบทความเพื่อการตีพิมพ์
- เทคนิคการนำเสนอผลงานวิจัย

สมรรถนะที่ต้องการสำหรับบุคลากรสายสนับสนุน

- ความสามารถในการใช้ระบบและโปรแกรมคอมพิวเตอร์ใหม่ๆ
- การสื่อสารโดยภาษาอังกฤษและภาษาต่างประเทศ
- การวางแผน การเขียนโครงการ และการประเมินโครงการ ฯลฯ
- การวิเคราะห์ การบริหารจัดการยุคใหม่ การวางแผนการปฏิบัติงาน
- ทักษะการเขียนเชิงเหตุผล
- การเขียนรายงานโครงการและการเขียนรายงานอื่นๆ
- เทคนิคการทำงานให้มีประสิทธิภาพ
- การบริหารการเปลี่ยนแปลง
- การพัฒนาจิตพิสัยและการทำงานที่ดี
- การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ
- เทคนิคการเป็นหัวหน้างานที่มีคุณภาพ
- การสร้างจริยธรรมและจรรยาบรรณสำหรับผู้ปฏิบัติงาน

- เทคนิคการปรับปรุงสำนักงาน(Office Improvement)
- เทคนิคการให้บริการที่ประทับใจ

ตอนที่ ๓

ยุทธศาสตร์การพัฒนาศิลปากร

คณะผลิตกรรมการเกษตร

มหาวิทยาลัยแม่โจ้

ตอนที่ ๓

ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์การเรียนรู้ ระยะ ๔ ปี (พ.ศ.๒๕๕๓ - ๒๕๕๖)

คณะผลิตกรรมการเกษตร

จากผลการวิเคราะห์วิสัยทัศน์ เป้าหมาย และสภาพแวดล้อมในการพัฒนาศูนย์การเรียนรู้ ทั้งจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ในแต่ละด้านของ คณะผลิตกรรมการเกษตร มหาวิทยาลัยแม่โจ้ แล้วนั้น ได้กำหนดกลยุทธ์และโครงการ/กิจกรรมต่างๆ ที่จะดำเนินการในระยะ ๔ ปี (พ.ศ. ๒๕๕๓ - ๒๕๕๖) โดยแยกตามประเด็นยุทธศาสตร์ทั้ง ๕ ด้านดังต่อไปนี้

๑. การสรรหาบุคลากร (Recruitment)

การสรรหาบุคลากรนับว่าเป็นขั้นตอนหนึ่งที่มีความสำคัญยิ่ง ที่จะให้ได้มาซึ่งบุคลากรที่มีคุณสมบัติตรงตามที่หน่วยงานต้องการ ทั้งนี้ คณะผลิตกรรมการเกษตรได้มีการกำหนดกลยุทธ์สำหรับการสรรหาบุคลากรไว้ดังนี้

๑. กำหนดแนวทางการคัดเลือกบุคลากรสายวิชาการให้มีความชัดเจนและสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาคณะ
๒. กำหนดภารกิจของอาจารย์ให้ชัดเจนและสอดคล้องกับพันธกิจ
๓. พัฒนาอาจารย์อย่างต่อเนื่อง ให้มีความรู้ด้านวิชาชีพ มีความสามารถในการเกษตร ด้านการเป็นต้นแบบแก่นักศึกษาและด้านการวิจัย
๔. จัดให้มีการติดตามและประเมินผลการพัฒนาอาจารย์อย่างเป็นรูปธรรม

กลยุทธ์ในการสรรหาบุคลากร

การกำหนดเจียดย วิธีการ แนวทาง และกลยุทธ์ที่คณะผลิตกรรมการเกษตรจะดำเนินการในระยะ ๔ ปีข้างหน้า เพื่อสรรหาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ และเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ในการพัฒนาศูนย์การเรียนรู้มีดังนี้

๑. กำหนดนโยบาย หลักเกณฑ์ คุณสมบัติและความรอบรู้ของบุคลากรให้เหมาะสมกับภารกิจที่จะได้รับมอบหมาย

๒. ดำเนินการสรรหาบุคลากรตามสัดส่วนที่ ก.พ.ร. และส.ม.ศ. กำหนด
๓. วางแผนการสรรหาบุคลากรที่มีคุณวุฒิในระดับปริญญาเอกและมีตำแหน่งทางวิชาการ
๔. สร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการให้มีการโอนย้ายเพื่อมาร่วมงานมากขึ้น
๕. สร้างระบบการจ้างสอนร่วมกันของคณาจารย์ระหว่างคณะ โดยการยืมบุคลากรที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการจาก ๒๕ มหาวิทยาลัย
๖. การแสวงหาแหล่งทุนและความร่วมมือระหว่างมหาวิทยาลัยในและต่างประเทศ เพื่อให้คณาจารย์ได้มีโอกาสไปศึกษาต่อในระดับปริญญาเอก
๗. จัดทำแหล่งข้อมูลเกี่ยวกับบุคลากรที่มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาเอกและมีตำแหน่งทางวิชาการ

๒.การมอบหมายงาน (Assignment)

การมอบหมายงานสำหรับบุคลากรที่ได้รับการคัดเลือกเข้ามาทำงานในสายงานวิชาการและสายสนับสนุนของคณะผลิตกรรมการเกษตรนั้น ได้มีการกำหนดแนวทาง และกลยุทธ์ สำหรับหน่วยงานภายในคณะไว้ ดังนี้

๑. การปฐมนิเทศและให้ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับโครงสร้างและการบริหารคณะสำหรับบุคลากรใหม่
๒. การกำหนดขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจนและสอดคล้องกับหลักสูตรและโครงสร้างของหน่วยงาน
๓. การให้อิสระในการศึกษาค้นคว้าความรู้สำหรับใช้ประกอบการทำงานในหน้าที่
๔. ประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อให้ทราบถึงระดับความสามารถของบุคลากร
๕. การปรับจำนวนภาระงานตามระดับความสามารถ ความถนัดและความรอบรู้ของบุคลากรอย่างเหมาะสม
๖. การจัดให้มีพี่เลี้ยงสำหรับแนะนำวิธีการทำงานอย่างถูกต้อง
๗. จัดให้มีการประเมินผลการทำงานและอื่นๆ จากผู้บังคับบัญชา เพื่อร่วมงาน เพื่อให้ทราบถึงพัฒนาการในการทำงาน

กลยุทธ์ในการมอบหมายงาน

กลยุทธ์ที่คณะกรรมการการเกษตรได้ใช้ในการมอบหมายงานแก่บุคลากร เพื่อให้การพัฒนาศักยภาพบรรลุผลตามเป้าหมายที่วางไว้ในปี ๒๕๕๓ - ๒๕๕๖ มีดังนี้

๑. การกำหนดแนวทางปฏิบัติในการเริ่มต้นการทำงาน เพื่อสร้างความพร้อมในการเข้าร่วมเป็นสมาชิกใหม่อย่างสมบูรณ์
๒. ประเมินผลการทำงานและวิเคราะห์สมรรถนะรวมถึงความถนัดของบุคลากรเพื่อบริการมอบหมายงานให้เหมาะสม
๓. ส่งเสริมให้บุคลากรสร้าง Commitment ต่อคณะและมหาวิทยาลัยตามความรู้ ความสามารถของตนเอง ภายใต้กรอบการพัฒนาของมหาวิทยาลัย
๔. การจัดการประชุมเพื่อรับทราบถึงความก้าวหน้า ปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน

๓. การพัฒนาศักยภาพ (Development)

การพัฒนาศักยภาพคณะกรรมการการเกษตรที่จะดำเนินการในระยะ ๔ ปี(พ.ศ. ๒๕๕๓ - ๒๕๕๖) เพื่อการพัฒนาศักยภาพสายบริหาร สายวิชาการและสายสนับสนุน โดยพิจารณาครอบคลุมทุก ๆ ด้าน ตามสายงานความรับผิดชอบ ซึ่งในบางสายงานก็จะมีพัฒนาการร่วมกันในส่วนของการเกี่ยวข้องร่วมกัน โดยกลยุทธ์ที่กำหนดไว้สำหรับการพัฒนาศักยภาพแต่ละสายงานตามที่ได้กำหนดไว้ในตอนที่ ๒

กลยุทธ์ในการพัฒนาศักยภาพ

กลยุทธ์ที่ได้กำหนดไว้สำหรับการพัฒนาศักยภาพในสายงานบริหาร งานวิชาการและสายสนับสนุนของคณะกรรมการการเกษตร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่ได้ระบุไว้ในตอนที่ ๒ โดยครอบคลุมในทุกๆ ด้าน มีดังนี้

๑. กำหนดให้บุคลากรจัดทำแผนพัฒนาตนเอง (Individual Development Plan) และติดตามการดำเนินการตามแผนฯ เพื่อการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง
๒. ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาคุณวุฒิและตำแหน่งทางวิชาการ โดยกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนเป็นรายบุคคล

๓.สำรวจความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานสำหรับบุคลากรในทุกตำแหน่ง แล้วดำเนินการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรตามความเหมาะสม

๔.พัฒนากลุ่มบุคลากรที่จะเป็นกำลังหลัก (Workforce) ให้คณะ และมหาวิทยาลัย ตามวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ที่กำหนดไว้

๔. การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล (Management)

การบริหารทรัพยากรบุคคลในปัจจุบันได้มุ่งเน้นในการสร้างมูลค่าเชิงเศรษฐศาสตร์ให้กับหน่วยงาน โดยมีการปรับเปลี่ยนวิธีการคิด การปรับโครงสร้างงาน ปรับปรุงวิธีการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น การที่จะให้เกิดประสิทธิผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้นั้น จำเป็นที่จะต้องมือหรือตัวช่วยในการบริหาร สำหรับคณะผลิตภัณฑ์การเกษตรได้กำหนดกลยุทธ์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลในระยะ ๔ ปี(พ.ศ. ๒๕๕๓ - ๒๕๕๖) ไว้ดังนี้

๑.การนำเอาตัวชี้วัดผลงานหลัก(Key Performance Indicators) มาใช้วัดความสามารถ(Competencies) ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน

๒.การนำเอาระบบการบริหารองค์ความรู้(Knowledge Management) เข้ามาใช้ในการพัฒนาฝึกอบรมบุคลากร โดยมุ่งเน้นให้ทุกคนเกิดการเรียนรู้ ถ่ายทอดและสะสมองค์ความรู้

๓.การนำเอาระบบการประเมินเพื่อคัดเลือกคนเข้าทำงาน(Assessment Center) มาใช้เพื่อให้คณะได้บุคลากรที่มีคุณภาพตรงตามลักษณะงาน และความต้องการของหน่วยงานภายในคณะ

๔.การนำเอาระบบร่วมปรึกษาหารือ(Consultation) หรือระบบสร้างความร่วมมือจากผู้ทรงคุณวุฒิ ที่ปรึกษาคณะ คณะกรรมการประจำคณะ คิษย์เก่า และบุคลากร เข้ามาช่วยในการให้คำแนะนำในการพัฒนาคณะให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้

๕.การพัฒนาสารสนเทศเพื่อการตัดสินใจของผู้บริหารคณะเข้ามาใช้เพื่อสร้างฐานข้อมูลเพื่อการบริหารทรัพยากรบุคคลและงานอื่นๆให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น

๖.การปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กร(Culture Alignment) ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน

กลยุทธ์ในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล

กลยุทธ์ในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลภายในคณะผลิตกรรมการเกษตรที่จะส่งผลให้เกิดอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนี้

๑. พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากรภายในหน่วยงาน และให้ความร่วมมือกับมหาวิทยาลัยในการจัดทำฐานข้อมูลบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ
๒. กำหนดวิธีการคัดเลือกผู้บริหารเชิงกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับการพัฒนาหน่วยงาน และมหาวิทยาลัย
๓. ปรับปรุงโครงสร้างหน่วยงาน และการบังคับบัญชาให้มีความเหมาะสม
๔. ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้สึก รัก ศรัทธา มั่นใจ และมีความรู้สึกในการเป็นเจ้าของหน่วยงาน
๕. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรทั้งระยะสั้นและระยะยาว โดยมีการประเมินเป็นประจำทุกปี เป็นต้น

๕. การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Assessment and Achievement)

การประเมินผลการปฏิบัติงานสำหรับการปฏิบัติงานในปัจจุบัน จะต้องมีความสัมพันธ์และเกี่ยวข้องกับเป้าหมายของหน่วยงานในด้านต่างๆ ก.พ.ร. และ ส.ม.ศ. ได้มีการกำหนดตัวชี้วัดสำหรับการประเมินผลการดำเนินงานของทุกหน่วยงาน ซึ่งการประเมินผลการทำงานของบุคลากรคณะผลิตกรรมการเกษตร มีดังนี้

๑. การบันทึกเวลาการปฏิบัติงานด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์
๒. การบันทึกรายละเอียดของงานที่ได้รับมอบหมายด้วยแบบ TOR
๓. การประเมินผลการปฏิบัติงานตามมหาวิทยาลัยกำหนดปีละ ๒ ครั้ง
๔. การติดตามผลความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานรายเดือน รายไตรมาสและรายปีสำหรับรองคณบดี หัวหน้างานและหัวหน้าหน่วย

กลยุทธ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน

กลยุทธ์ที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในคณะอย่างมีประสิทธิภาพ มีดังนี้

๑. การสร้างระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานจากผลสำเร็จของงานอย่างโปร่งใสและมีเป็นธรรม ด้วยระบบรางวัลตอบแทน
๒. จัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานในทุกๆ ด้าน และนำผลการประเมินไปใช้อย่างแท้จริง
๓. จัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารทุกระดับ

ตอนที่ ๔

แผนการพัฒนาศูนย์บุคลากร
คณะผลิตกรรมการเกษตร มหาวิทยาลัยแม่โจ้
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๓ – ๒๕๕๖

แผนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ระยะ ๔ ปี (พ.ศ.๒๕๕๓-๒๕๕๖)

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

ประเด็น ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย				กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	การดำเนินงาน			
			๕๓	๕๔	๕๕	๕๖				๕๓	๕๔	๕๕	๕๖
๑. การบริหาร ทรัพยากรบุคคล เพื่อรองรับ วิสัยทัศน์ของ มหาวิทยาลัย	๑. เพื่อให้บุคลากรมีขีด ความสามารถและ มาตรฐานการปฏิบัติงาน ในระดับสูงตอบสนองต่อ วิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัย	๑.๑ ร้อยละของ บุคลากรที่ได้รับ การพัฒนาขีด ความสามารถตาม มาตรฐานที่กำหนด	๖๕	๗๐	๗๕	๘๐	๑.๑.๒ พัฒนาขีด ความสามารถ บุคลากรด้วย Competency Model	๑. โครงการพัฒนา สมรรถนะบุคลากร	รองคณบดี ฝ่ายบริหาร	/	/	/	/
								๒. กิจกรรมการให้ความรู้ ด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ					
								๓. กิจกรรมการ เสริมสร้างเทคนิคใน กระบวนการสอนที่เน้น ผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง					
								๔. กิจกรรมการใช้ เทคโนโลยีด้านการสอน และ E-Learning					

ประเด็น ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย				กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	การดำเนินงาน			
			๕๓	๕๔	๕๕	๕๖				๕๓	๕๔	๕๕	๕๖
								๕. กิจกรรมการจัดและ ประเมินผลการเรียนที่ สอดคล้องกับการจัดการ การเรียนรู้					
								๖. โครงการเจรจาความ ร่วมมือทางวิชาการใน ต่างประเทศ	คณบดี	/	/	/	/
								๗. โครงการศึกษาดูงาน ในประเทศ	รองคณบดี ฝ่ายบริหาร	/	/	/	/
		๑.๒ ร้อยละของ อาจารย์ประจำที่มี ตำแหน่งทาง วิชาการเพิ่มขึ้น					๑.๒.๑ ส่งเสริมและ สนับสนุนการเพิ่ม คุณวุฒิและตำแหน่ง ทางวิชาการ	๘. กิจกรรมการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อเข้า สู่ตำแหน่งวิชาการ	รองคณบดี ฝ่ายวิชาการ	/	/	/	/

ประเด็น ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย				กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	การดำเนินงาน			
			๕๓	๕๔	๕๕	๕๖				๕๓	๕๔	๕๕	๕๖
		๑.๓ ร้อยละของ อาจารย์ประจำ และบุคลากรสถาน ศึกษาที่มีวุฒิ ปริญญาเอกเพิ่มขึ้น					๑.๓.๑ ส่งเสริมและ สนับสนุนอาจารย์ ประจำและบุคลากร สายสนับสนุนให้มี วุฒิปริญญาเอก เพิ่มขึ้น	๙. กิจกรรมการจัดทำ ฐานข้อมูลบุคลากร	รองคณบดี ฝ่ายบริหาร		/	/	/

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหาร

ประเด็น ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย				กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	การดำเนินงาน			
			๕๓	๕๔	๕๕	๕๖				๕๓	๕๔	๕๕	๕๖
๒. กระบวนการ บริหารทรัพยากร บุคคล	๑. เพื่อให้เกิดความ คุ้มค่าในกระบวนการ บริหารทรัพยากร บุคคล	๒.๑ ระดับ ความสำเร็จใน กระบวนการ บริหารงานบุคคล	๕	๕	๕	๕	๒.๑.๑ จัดทำนโยบาย และแนวปฏิบัติใน กระบวนการบริหาร ทรัพยากรบุคคลอย่าง ครบถ้วน	๑. กิจกรรมการเผยแพร่ และได้ความรู้นโยบายการ บริหารงานบุคคลและคู่มือ การปฏิบัติงานตามขั้นตอน กระบวนการบริหารบุคคล	รองคณบดี ฝ่ายบริหาร	/	/	/	/
	๒. เพื่อให้มีการนำ ข้อมูลสารสนเทศมาใช้ ในการวางแผนและ ตัดสินใจในการ บริหารทรัพยากร บุคคล	๒.๒ ระดับ ความสำเร็จใน การใช้ระบบ ฐานข้อมูลเพื่อ การวางแผนและ ตัดสินใจ	๓	๔	๕	๕	๒.๒.๑ พัฒนาระบบ ความเชื่อมโยงของ ฐานข้อมูลที่มีอยู่กับการ นำไปใช้ในการพัฒนา บุคลากร	๒. กิจกรรมการจัดทำ ฐานข้อมูลและการเชื่อมโยง ฐานข้อมูลเพื่อการวาง แผนการบริหารและตัดสินใจ	คณบดี	/	/	/	/

ประเด็น ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย				กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	การดำเนินงาน			
			๕๓	๕๔	๕๕	๕๖				๕๓	๕๔	๕๕	๕๖
							๓.๒.๒ สนับสนุนให้เกิด ความเชื่อมโยงผลงาน ของบุคลากรกับ ผลสำเร็จของการ ดำเนินงานของ มหาวิทยาลัย	๓/. โครงการยกย่องชมเชย บุคลากรที่มีผลงานดีเด่น ผลักดันเป้าหมายของหน่วยงาน	รองคณบดี ฝ่ายบริหาร				

ประเด็น ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย				กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	การดำเนินงาน			
			๕๓	๕๔	๕๕	๕๖				๕๓	๕๔	๕๕	๕๖
							๓.๑.๓ พัฒนาศักยภาพ ความรู้โดยเน้นที่ความรู้ เพื่อใช้ในการทำงาน (Working knowledge) และความรู้ เพื่อให้เกิดนวัตกรรม (Innovation)	๕. โครงการการวิเคราะห์และ ถอดบทเรียนกระบวนการนำ องค์ความรู้ไปใช้ในทุกระดับ	รองคณบดี ฝ่ายบริหาร			/	/
								๖.โครงการพัฒนาระบบ เครือข่าย และฐานข้อมูลเพื่อ การบริหารคณะผลิตกรรมการ เกษตร	รองคณบดี ฝ่ายบริหาร				

มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็น ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย				กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	การดำเนินงาน			
			๕๓	๕๔	๕๕	๕๖				๕๓	๕๔	๕๕	๕๖
๓. การจัดการ ความรู้ที่ ตอบสนองต่อ ประเด็น ยุทธศาสตร์	๑. เพื่อให้ มหาวิทยาลัยเป็น องค์กรแห่งการ เรียนรู้ที่มีชีวิต	๓.๑ ระดับ ความสำเร็จใน การจัดการความรู้ (ก.พ.ร.๕.๑)	๔	๔	๕	๕	๓.๑.๑ พัฒนา กระบวนการจัดการ ความรู้เพื่อตอบสนองต่อ ประเด็นยุทธศาสตร์	๑.โครงการเพิ่มประสิทธิภาพ การบริหารจัดการด้วย กระบวนการ KM	รองคณบดี ฝ่ายบริหาร	/	/	/	/
								๒.โครงการศึกษาดูงานใน ประเทศ	คณบดี	/	/	/	/
							๓.๑.๒ จัดการความรู้ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่ เน้นมิติของจิตวิญญาณ (Spiritual focus)	๓. โครงการส่งเสริม บรรยากาศที่ดีและ สัมพันธภาพที่เหมาะสมของ บุคลากรในองค์กร โดย กระบวนการสุนทรียสนทนา	รองคณบดี ฝ่ายบริหาร			/	/
								๔.โครงการประเมินความพึง พอใจในการทำงานและ สภาพแวดล้อม					

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็น ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย				กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	การดำเนินงาน			
			๕๓	๕๔	๕๕	๕๖				๕๓	๕๔	๕๕	๕๖
๔. การบริหาร ทรัพยากรบุคคล อย่างเป็นระบบ และมีคุณธรรม	๑. เพื่อให้เกิดความ โปร่งใส และเป็น ธรรม ในการ บริหารงานบุคลากร	๔.๑ ร้อยละ ความพึงพอใจใน ระบบการบริหาร ทรัพยากรบุคคล ในระดับดีขึ้นไป	75	80	85	90	๔.๑.๒ จัดให้มีช่องทางการ ร้องเรียนในเรื่องความ โปร่งใส และเป็นธรรม ใน การบริหารงานบุคลากรที่ หลากหลาย	๑.กิจกรรมการจัดทำระบบ ช่องทางการร้องเรียนและ ให้คำแนะนำ	รองคณบดี ฝ่ายบริหาร	/	/	/	/
								๒.กิจกรรมการสำรวจ ความพึงพอใจของ ผู้รับบริการ	รองคณบดี ฝ่ายบริหาร	/	/	/	/

มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

ประเด็น ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย				กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	การดำเนินงาน			
			๕๓	๕๔	๕๕	๕๖				๕๓	๕๔	๕๕	๕๖
๕. การสร้าง แรงจูงใจในการ ปฏิบัติงาน	๑. เพื่อให้บุคลากรมี ส่วนร่วมในการสร้าง วัฒนธรรมของการ ทำงานที่มีคุณภาพ อย่างมีความสุข	๕.๑ ระดับ ความสำเร็จของ การทำงานที่มี คุณภาพอย่างมี ความสุข	๔	๔	๕	๕	๕.๑.๑ สํารวจความ ต้องการจำเป็นของ คุณภาพชีวิตต่อระบบ การทำงานของบุคลากร ในการจัดสวัสดิการ	๑.โครงการประเมิน ความพึงพอใจในการ ทำงานและ สภาพแวดล้อม	รองคณบดีฝ่าย บริหาร	/	/	/	/
							5.1.2 เสริมสร้าง ความสัมพันธ์ที่ดีของ บุคลากรภายใน มหาวิทยาลัย	๒.โครงการปฐมนิเทศ บุคลากรใหม่สร้าง สดใสให้บุคลากรเก่า	รองคณบดีฝ่าย บริหาร	/	/	/	/
								๓.โครงการอนุรักษ์ และส่งเสริม ศิลปวัฒนธรรมไทย	รองคณบดีฝ่าย บริหาร	/	/	/	/