



แผนกลยุทธ์สำนักงานมหาวิทยาลัย ฉบับที่ 13 (พ.ศ.2566-2570) ฉบับปรับปรุง และ
แผนปฏิบัติการสำนักงานมหาวิทยาลัย
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

ผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการสำนักงานมหาวิทยาลัย วันที่ 6 ธันวาคม 2567

การวิเคราะห์สภาพการณ์ (SWOT Analysis) สำนักงานมหาวิทยาลัย

จุดแข็ง (Strengths)

- มีการดำเนินการสำนักงานสีเขียวอย่างต่อเนื่อง
- มีการนำระบบเทคโนโลยีมาใช้ในการสนับสนุนการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ
- มีระบบสารสนเทศทางการเงินที่ช่วยในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ
- บุคลากรมีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับกฎ ระเบียบ และปฏิบัติงานในแต่ละด้าน
- ให้บริการด้วยใจรัก มีจิตบริการ และมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี
- มีความพร้อมทั้งในด้านทรัพยากรบุคคล อาคารสถานที่ เครื่องมือต่าง ๆ
- บุคลากรมีความอดทนสูง มีความชำนาญ รับผิดชอบต่อนหน้าที่ และทุ่มเทแรงกายแรงใจปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ
- เป็นศูนย์กลางการให้บริการในการสนับสนุนพันธกิจของมหาวิทยาลัยทุกพันธกิจ
- มีการทำงานเป็นทีม
- เป็นหน่วยงานบริหารจัดการกลาง และเป็นศูนย์กลางในการให้บริการ (One-Stop Service) ของมหาวิทยาลัย
- บุคลากรได้รับการพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่อง

จุดอ่อน (Weaknesses)

- ขั้นตอนการดำเนินงานยุ่งยากและซับซ้อน ขาดความคล่องตัว ไม่มีแนวทางการปฏิบัติที่ชัดเจน ทำให้เกิดความล่าช้าและไม่ได้สื่อสารให้หน่วยงานภายนอกทราบ
- บุคลากรบางส่วนไม่กระตือรือร้นต่อการเปลี่ยนแปลง และการพัฒนาตนเอง
- บุคลากรบางคนขาดทักษะด้านการให้บริการและจิตบริการ
- บุคลากรบางส่วนยังไม่แม่นยำในกฎระเบียบที่ถือปฏิบัติ และ ไม่มีคู่มือในการปฏิบัติงานเพื่อถือปฏิบัติ
- บุคลากรด้านการเงินมีการคิดวิเคราะห์ในงานที่แตกต่างกัน ส่งผลให้การทำงานไม่เป็นมาตรฐานเดียวกัน
- บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจเฉพาะด้าน แต่ขาดการเชื่อมโยงงานในภาพรวม ไม่สามารถทำงานที่หลากหลาย (Multi Task)
- บุคลากรยังขาดทักษะด้านภาษาต่างประเทศ (ภาษาอังกฤษ)

- ขาดการบูรณาการภายในสำนักงานมหาวิทยาลัย
- ขาดการบูรณาการฐานข้อมูล เชื่อมโยงระบบฐานข้อมูลที่มีจำนวนมาก
- ขาดผู้บริหารหลักที่ดูแลและตัดสินใจการบริหารจัดการในภาพรวมของสำนักงานมหาวิทยาลัย
- กิจกรรมสัมพันธ์ในหน่วยงานมีน้อย
- กฎระเบียบรองรับการหารายได้ยังไม่ครอบคลุมและสมบูรณ์เท่าที่ควร
- บุคลากรรับผิดชอบภาระงานหลากหลายด้านมากเกินไป ปริมาณงานไม่สัมพันธ์กับปริมาณคน ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการให้บริการ
- บุคลากรบางส่วนยังขาดความตระหนักในการดูแลด้านกายภาพภายในหน่วยงาน และด้าน Green Office
- โครงสร้างองค์กรใหญ่เกินไป ภาระงานใกล้เคียงกัน ซ้ำซ้อน ไม่ชัดเจน
- งบประมาณบริหารจัดการมีจำกัด
- ไม่มีคู่มือในการปฏิบัติงานและแผนผังการดำเนินงาน
- มาตรฐานกำหนดตำแหน่งบางตำแหน่งยังไม่ชัดเจน

โอกาส (Opportunities)

- ความใกล้ชิดผู้บริหาร ทำให้ทราบข้อมูลและสามารถสื่อสารกับผู้บริหารได้โดยตรง
- มีภาคีเครือข่ายและศิษย์เก่าที่มีศักยภาพในการเอื้ออำนวยให้การบริการแก่นักศึกษาเกิดความครอบคลุมและมีประสิทธิภาพ
- เทคโนโลยีสารสนเทศในปัจจุบันเข้าถึงง่าย และมีความหลากหลาย เอื้อต่อการให้บริการในปัจจุบัน ทำให้การให้และรับบริการสะดวกและรวดเร็วยิ่งขึ้น
- มหาวิทยาลัยมีนโยบายด้านบุคลากรที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรมมากขึ้น สนับสนุนบุคลากรให้มีการพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่อง
- มีการติดต่อประสานงานกับภาครัฐและเอกชนอย่างต่อเนื่อง
- นโยบายเกี่ยวกับ Green University และ Green Office
- ความคาดหวังในการให้บริการของสำนักงานมหาวิทยาลัยจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นแรงผลักดันให้ดำเนินงานเพื่อสร้างความประทับใจแก่ผู้รับบริการ
- มีการติดตามประเมินผลการบริหารงานผ่านระบบการประเมินต่าง ๆ เช่น ระบบการประกันคุณภาพการศึกษา ระบบการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)

- มหาวิทยาลัยมีนโยบายทบทวนโครงสร้างและอัตรากำลัง
- หน่วยงานภายนอกให้การยอมรับในระบบการให้บริการ
- นโยบายของรัฐบาลส่งเสริมและพัฒนาระบบบริหารงานคลัง ทำให้บุคลากรเกิดการพัฒนาระบบงานการ ปฏิบัติงาน
- มีนโยบายด้านการบริหารจัดการที่ชัดเจนจากระดับสภามหาวิทยาลัย และมหาวิทยาลัย
- มีนโยบายและกฎระเบียบที่รองรับการหารายได้

อุปสรรค (Threats)

- นโยบายการจำกัดอัตรากำลังบุคลากร และการได้รับสนับสนุนด้านงบประมาณแผ่นดินมีแนวโน้มลดลง
- บุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่พัฒนาระบบการให้บริการด้านสารสนเทศมีจำนวนน้อย ทำให้การพัฒนาระบบให้ทันสมัยเป็นไปอย่างล่าช้า
- มีข้อจำกัดด้านกฎหมายและระเบียบ ส่งผลให้การบริหารจัดการไม่คล่องตัว (ระเบียบกลางของประเทศ / ระเบียบที่สร้างขึ้นเอง)
- การเปลี่ยนแปลงของแนวปฏิบัติ กฎระเบียบ นโยบายการบัญชีและมาตรฐานการบัญชีภาครัฐ ส่งผลต่อกระบวนการปฏิบัติงานที่ต้องมีการเปลี่ยนแปลงทำให้เกิดความยุ่งยากในการปฏิบัติงาน
- ผู้บริหารมหาวิทยาลัยมีจำนวนน้อยและมีภารกิจหลากหลาย ต้องรอผู้บริหารประชุม ส่งผลให้การดำเนินงานล่าช้า ไม่เป็นไปตามที่กำหนด
- วิทยาการที่ก้าวหน้าไปอย่างรวดเร็ว บุคลากรบางส่วนปรับตัวไม่ทัน

ปรัชญามหาวิทยาลัย

“มุ่งมั่นพัฒนาบัณฑิตสู่ความเป็นผู้อุดมด้วยปัญญา อดทน ล้ำงาน เป็นผู้มีความคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อความเจริญรุ่งเรืองวัฒนาของสังคมไทยที่มีการเกษตรเป็นฐานราก”

วิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัย

“เป็นมหาวิทยาลัยชั้นนำที่มีความเป็นเลิศทางการเกษตรในระดับนานาชาติ”

วิสัยทัศน์ สำนักงานมหาวิทยาลัย

“เป็นส่วนงานที่มีสมรรถนะสูงในการบริหารจัดการและการให้บริการ”

องค์ประกอบของวิสัยทัศน์

- Core Purpose เป็นส่วนงาน
- Core Value การบริหารจัดการ และการให้บริการ
- Visionary Goal ที่มีสมรรถนะสูง

คำอธิบายวิสัยทัศน์

"สำนักงานมหาวิทยาลัยมุ่งสู่การเป็นส่วนงานที่มีความสามารถที่จะเปลี่ยนแปลง มีการสร้างองค์ความรู้ใหม่เพื่อพัฒนาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ส่งเสริมวัฒนธรรมแห่งคุณภาพให้เกิดขึ้นในองค์กร สนับสนุนการสร้างวัฒนธรรมที่มุ่งเน้นผลงาน เน้นคุณค่าหรือให้ความสำคัญกับบุคลากร โดยการพัฒนาบุคลากรควบคู่ไปกับการสร้างการมีส่วนร่วมให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของ มีการประเมินสมรรถนะรวมถึงสร้างแรงจูงใจ ปรับปรุงสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรทุ่มเทให้กับงานอย่างเต็มที่ เพื่อสร้างมาตรฐานการปฏิบัติงาน การให้บริการ และศักยภาพขององค์กรให้สูงขึ้น "

ตัวชี้วัดความสำเร็จของวิสัยทัศน์ (Vision Key Success Indicators)

ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	2566(ผล)	2567(ผล)	2568	2569	2570
1. ผลประเมินการประกันคุณภาพภายในของสำนักงานมหาวิทยาลัย (ผลประเมิน CUPT-QMS ในรายCriteriaที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการส่วนกลางมหาวิทยาลัย)	ระดับ	3.71	3.76	3.51	3.51	3.51
2. ผลการประเมินความพึงพอใจของผู้รับบริการ ต่อการให้บริการของสำนักงานมหาวิทยาลัย	ค่าเฉลี่ย	4.29	4.07	4.21	4.21	4.21
3. ผลการประเมินสัมฤทธิ์ผลของส่วนงาน (ค่าเฉลี่ยผลการประเมินทุกหน่วยงานในสำนักงานมหาวิทยาลัย)	ค่าเฉลี่ย	4.35	4.01	3.51	3.51	3.51

พันธกิจสำนักงานมหาวิทยาลัย

1. พัฒนาระบบการบริหารจัดการให้มีสมรรถนะสูง และรองรับความเป็นสากล
2. พัฒนาระบบการให้บริการที่มีสมรรถนะสูง
3. สนับสนุนมหาวิทยาลัยในการขับเคลื่อนการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์

คำอธิบายพันธกิจ

สำนักงานมหาวิทยาลัยเป็นส่วนงานหลักของมหาวิทยาลัยที่มีหน้าที่ในการสนับสนุนการบริหารจัดการกลางของมหาวิทยาลัยในด้านต่างๆ ได้แก่ ด้านแผนและงบประมาณ ด้านการเงินการคลัง การบริหารทรัพย์สิน การพัฒนาคุณภาพ การตรวจสอบภายใน การบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ สิ่งแวดล้อม กฎหมายและระเบียบข้อบังคับ การขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยสู่ความเป็นนานาชาติ การสื่อสารองค์กรทั้งภายในและภายนอก การให้บริการกลางของมหาวิทยาลัย การขับเคลื่อนโครงการพิเศษตามยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย และภารกิจอื่นๆ ที่มหาวิทยาลัยมอบหมาย

วัตถุประสงค์ของแผน

1. เพื่อพัฒนาระบบการบริหารจัดการให้มีสมรรถนะสูง และรองรับความเป็นสากล
2. เพื่อพัฒนาระบบการให้บริการที่มีสมรรถนะสูง
3. เพื่อกำหนดกลยุทธ์และแนวทางการสนับสนุนมหาวิทยาลัยในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์

เกณฑ์การประเมินผลความสำเร็จของแผน

การวัดความสำเร็จของแผนในภาพรวม:	พิจารณาจากร้อยละความสำเร็จของตัวชี้วัดในแผนทุกตัว (ร้อยละ 80)
การวัดความสำเร็จของประเด็นยุทธศาสตร์:	พิจารณาจากร้อยละความสำเร็จของตัวชี้วัดในแต่ละประเด็นยุทธศาสตร์ (ร้อยละ 80)

แผนกลยุทธ์สำนักงานมหาวิทยาลัย ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566–2570) ฉบับปรับปรุง และ
แผนปฏิบัติการสำนักงานมหาวิทยาลัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

ร่างแผนปฏิบัติการสำนักงานมหาวิทยาลัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

ประเด็นยุทธศาสตร์/ เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน			เป้าหมายการดำเนินงาน					ผู้รายงานผลตัวชี้วัด	กลยุทธ์
		2565	2566	2567	2566	2567	2568	2569	2570		
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 ขับเคลื่อนการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการมหาวิทยาลัย											
1. ผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการมหาวิทยาลัย เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด	1.1 คะแนนการจัดอันดับ Green University Ranking	7650	7825	8150	7400	7825	8200	8250	8300	กองกายภาพและสิ่งแวดล้อม	สนับสนุนการขับเคลื่อนและผลักดันการพัฒนามหาวิทยาลัย เพื่อให้ได้รับการประเมิน Green University Ranking ทั้ง 7 ด้าน ให้สูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง
											พัฒนากายภาพ สิ่งแวดล้อม โครงสร้างพื้นฐานและระบบสาธารณูปโภคของมหาวิทยาลัยให้มีประสิทธิภาพ เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และปรับปรุงทัศนียภาพภายใน ม.ให้มีความสวยงามตลอดปี
	1.2 ผลการจัดอันดับ SDG Impact Ranking	70	70.3	70.3	70	70	70	70	70	กองแผนงาน กองวิเทศสัมพันธ์	
	1.3 ผลการประกันคุณภาพภายในของมหาวิทยาลัย	3	4	4	3	4	4	4	4	กองพัฒนาคุณภาพ	สนับสนุนให้มีการพัฒนา ผลักดันการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายใน
	1.4 ร้อยละของนักศึกษาชั้นปีสุดท้ายที่ผ่านกระบวนการพัฒนาพัฒนาให้เป็นพลเมืองโลก ด้วยกระบวนการทักษะในศตวรรษที่ 21	96.23	97.6	98.05	80	80	80	80	80	กองพัฒนานักศึกษา	ส่งเสริมกิจกรรมนักศึกษา ที่มุ่งเน้นทักษะวิชาการ และทักษะชีวิตอย่างแท้จริง สร้างบัณฑิตให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์และส่งเสริมอัตลักษณ์ของบัณฑิตมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ด้วยกิจกรรมที่ทันสมัยสอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

ประเด็นยุทธศาสตร์/ เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน			เป้าหมายการดำเนินงาน					ผู้รายงานผลตัวชี้วัด	กลยุทธ์	
		2565	2566	2567	2566	2567	2568	2569	2570			
												ส่งเสริมกิจกรรมการศึกษาเพื่อพัฒนาชุมชนและสังคม ใกล้ชิดกับชุมชนและเกษตรกร และการรักษาลิ่งแวดล้อมเพื่อสร้างจิตสาธารณะและจิตสำนึกที่ดีแก่นักศึกษา และภาพลักษณ์ที่ดีของมหาวิทยาลัย
	1.5 ร้อยละความสำเร็จของแผนทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม	-	-	-	-		80	80	80	กองส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม	ส่งเสริมและสนับสนุนให้งานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมหรือวัฒนธรรมการเกษตร มีการบูรณาการกับกิจกรรม นศ. การเรียนการสอน และการวิจัย	
		-	-		-							พัฒนาแผนและกิจกรรมทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัยและการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน
												พัฒนารูปแบบในการจัดกิจกรรม/โครงการด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และวัฒนธรรมการเกษตร ให้น่าสนใจและทันสมัย
	1.6 ร้อยละของบุคลากรที่มีผลประเมินสมรรถนะที่อยู่ในระดับมาตรฐาน (Competency) (ภาพรวมม.)	-	-	94.73	-	50	70	70	70	ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	สนับสนุนบุคลากรทุกคนได้รับการพัฒนาสมรรถนะตาม Training Roadmap ของแต่ละตำแหน่ง ให้มีสมรรถนะตามมาตรฐานหรือสูงกว่าที่มาตรฐานกำหนด	
	1.7 ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)	87.21	87.57	85.99	85	85	85	85	85	ฝ่ายกฎหมาย	ยกระดับมาตรฐานการดำเนินงานให้เกิดประโยชน์กับผู้รับบริการ โดยให้ความสำคัญกับคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงาน	

ประเด็นยุทธศาสตร์/ เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน			เป้าหมายการดำเนินงาน					ผู้รายงานผลตัวชี้วัด	กลยุทธ์	
		2565	2566	2567	2566	2567	2568	2569	2570			
	1.8 ความสำเร็จของยุทธศาสตร์ด้าน การต่างประเทศ	-	-	95	-	90	90	90	90	90	กองวิเทศสัมพันธ์	สร้างเครือข่ายความร่วมมือระดับนานาชาติ กับสถาบันการศึกษา และหน่วยงานทั้ง ภาครัฐและเอกชน
												สร้างความเป็นผู้นำกลุ่มสถาบันการศึกษา ด้านการเกษตรระดับนานาชาติ
	1.9 ความสำเร็จของการดำเนินงานตาม ตัวชี้วัด Reinventing University	80	100	62.5	90	80	80	80	80	80	ฝ่ายขับเคลื่อน ยุทธศาสตร์ฯ	สนับสนุนการดำเนินงานด้านการพลิกโฉม มหาวิทยาลัยสู่การเป็นเป็นมหาวิทยาลัย ด้านการพัฒนาเทคโนโลยีและส่งเสริมการ สร้างนวัตกรรม
	1.10 ร้อยละงบประมาณเงินรายได้ต่อ จำนวนงบประมาณทั้งหมด	-	31.9	37.44	30	32	34	36	38	38	กองแผนงาน	พัฒนาระบบการจัดทำค่าของบประมาณและ บริหารงบประมาณของมหาวิทยาลัยที่มี ประสิทธิภาพ
												จัดตั้งและพัฒนามูลนิธิพัฒนามหาวิทยาลัยแม่ โจ้ รวมทั้งบริษัทยุติบุคคลหรือองค์กรรูปแบบ อื่นภายใต้มูลนิธิที่สามารถดำเนินการได้ตามที่ กม.กำหนด
	1.11 จำนวนเงินในกองทุนเงินสะสมเพื่อ ความมั่นคง	479.74	512.55	595.3	424	467	550	575	600	600	กองแผนงาน กองคลัง	จัดตั้งและพัฒนากองทุนต่างๆของ มหาวิทยาลัยที่มีความจำเป็นให้มีความเข้มแข็ง เช่นกองทุนพัฒนามหาวิทยาลัย กองทุนวิชาการ กองทุนวิจัย กองทุนพัฒนาบุคลากร กองทุน สวัสดิการ

ประเด็นยุทธศาสตร์/ เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน			เป้าหมายการดำเนินงาน					ผู้รายงานผลตัวชี้วัด	กลยุทธ์	
		2565	2566	2567	2566	2567	2568	2569	2570			
												เพิ่มรายได้ให้กับหน่วยงานต่าง ๆ ภายในมหาวิทยาลัยแม่โจ้ โดยการเอื้อหรือส่งเสริมให้มีการใช้องค์ความรู้ของคณาจารย์และบุคลากรหน่วยงานในการสร้างรายได้ให้กับหน่วยงานนั้น ๆ
												เพิ่มศักยภาพหน่วยงานวิสาหกิจ เพื่อสนับสนุนพันธกิจของมหาวิทยาลัย ต่อยอดองค์ความรู้ผลงานวิจัยและนวัตกรรม สู่การสร้างรายได้และการให้บริการสังคม
	1.12 ปริมาณการใช้ไฟฟ้าเปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา (ระดับ)	-	-	ระดับ 2.82 (เพิ่มขึ้น 5.45%)	เพิ่มขึ้น 5%	เพิ่มขึ้น 5%	เพิ่มขึ้น 4%	เพิ่มขึ้น 2%	เท่ากับปีที่ผ่านมา	กองกายภาพและสิ่งแวดล้อม	ส่งเสริมและสนับสนุนให้ทุกส่วนงานหน่วยงาน และบุคลากรทุกระดับตระหนักถึงสถานการณ์ด้านงบประมาณของมหาวิทยาลัย และร่วมกันบริหารจัดการทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด	
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2. สนับสนุนระบบการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยสู่องค์กรที่มีสมรรถนะสูง												
1. มีบุคลากรที่มีสมรรถนะสูง	1.1 ร้อยละบุคลากรประจำที่ได้รับการพัฒนาตามหน้าที่ความรับผิดชอบและนำความรู้ไปใช้ประโยชน์	99.1	98.62	98.58	97	97	97	97	97	ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	สนับสนุนการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรสำนักงานมหาวิทยาลัยที่มาจากการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงประจักษ์	
											ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการพัฒนาตนเองและนำความรู้และทักษะที่ได้มา ใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน	
	1.2 ร้อยละของบุคลากรสำนักงานที่มีผลประเมินสมรรถนะที่อยู่ในระดับมาตรฐาน (Competency)	86.71	95.11	97.3	95	90	70	80	90	ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะพื้นฐานในระดับมาตรฐานของตำแหน่งงาน	

ประเด็นยุทธศาสตร์/ เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน			เป้าหมายการดำเนินงาน					ผู้รายงานผลตัวชี้วัด	กลยุทธ์	
		2565	2566	2567	2566	2567	2568	2569	2570			
												ส่งเสริมบุคลากรให้เกิดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ และนำไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ตลอดเวลา
												สร้างและพัฒนาหลักสูตรการพัฒนาตนเองสำหรับบุคลากรสำนักงานมหาวิทยาลัย
												สนับสนุนให้มีการวิเคราะห์ Job Description รายบุคคล และทบทวนการจัดทำ TOR เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ
												ทบทวนมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
												กำหนดมาตรการในการให้รางวัลแก่บุคลากรที่มีผลการดำเนินงานดี และมาตรการในการลงโทษบุคลากรที่มีผลการดำเนินงานไม่เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดอย่างเหมาะสม
												ทบทวนหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานมหาวิทยาลัย ให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน
												สนับสนุนให้บุคลากรจัดทำผลงานเพื่อขอรับการประเมินเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรเช่นเชี่ยวชาญ หรือชำนาญการพิเศษชำนาญการ มีบทบาทและมีส่วนร่วม งานด้านการพัฒนาหรือการบริหารของสำนักงานมหาวิทยาลัย

ประเด็นยุทธศาสตร์/ เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน			เป้าหมายการดำเนินงาน					ผู้รายงานผลตัวชี้วัด	กลยุทธ์	
		2565	2566	2567	2566	2567	2568	2569	2570			
												พัฒนาทักษะด้านภาษาอังกฤษและสนับสนุนให้บุคลากรใช้ภาษาอังกฤษในการสื่อสาร
												ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้หลากหลาย และสามารถทำงานแทนกันได้
	1.3 ค่าเฉลี่ยพฤติกรรมในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานมหาวิทยาลัย	8.43	8.44	8.3	8.5	8.5	8.5	8.5	8.5	กองบริหารทรัพยากรบุคคล		สร้าง ส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรมีพฤติกรรมในการทำงานที่เหมาะสมเพื่อประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์กร
												ส่งเสริม และสนับสนุนให้บุคลากรมีความสุข มีทัศนคติที่ดี เพื่อให้เกิดพฤติกรรมที่ดีในการทำงาน
												สร้างความสามัคคี สร้างความสุขในการทำงาน และความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของผู้บริหารและบุคลากรของสำนักงานมหาวิทยาลัย
	1.4 ค่าเฉลี่ยภาระงานบริหารของผู้อำนวยการ/หัวหน้าฝ่าย	-	-	92.83		80	80	80	80	กองบริหารทรัพยากรบุคคล		ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม เพื่อบริหารจัดการสำนักงานมหาวิทยาลัยตามหลัก ธรรมาภิบาล
												สื่อสารข้อมูลหรือประชาสัมพันธ์ผลการดำเนินงานสำคัญของทุกหน่วยงานภายในสำนักงานมหาวิทยาลัย

ประเด็นยุทธศาสตร์/ เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน			เป้าหมายการดำเนินงาน					ผู้รายงานผลตัวชี้วัด	กลยุทธ์
		2565	2566	2567	2566	2567	2568	2569	2570		
2. มีระบบบริหารจัดการและกระบวนการทำงานที่มีสมรรถนะสูงเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัย	2.1 ผลการประเมินสัมฤทธิ์ผลของส่วนงาน	3.62	4.35	4.01	3.78	3.51	3.51	3.51	3.51	กองพัฒนาคุณภาพ	บูรณาการการทำงาน ประสานงานแบบไร้รอยต่อ ผนึกกำลัง ลดกำแพงระหว่างหน่วยงาน
											พัฒนาระบบบริหารจัดการของหน่วยงานในสำนักงานมหาวิทยาลัยให้มีประสิทธิภาพ เพื่อสนับสนุนการขับเคลื่อนการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัย
											การทบทวนโครงสร้างหน่วยงานและวิเคราะห์อัตรากำลังที่มาจากกรวิเคราะห์ค่างานเชิงประจักษ์เพื่อวางแผนการบริหารจัดการที่คล่องตัวและมีประสิทธิภาพสูง
											ส่งเสริมและสนับสนุนให้ทุกหน่วยงานพัฒนานวัตกรรมใหม่ๆในการทำงาน
	2.2 จำนวนกระบวนการงาน (SIPOC) ที่ตอบสนองพันธกิจหลักของหน่วยงาน	15	44	16	15	16	16	16	16	กองพัฒนาคุณภาพ	ทบทวน และพัฒนากระบวนการหลักของหน่วยงานภายในสำนักงานมหาวิทยาลัยให้มีความคล่องตัว รวดเร็ว และเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและให้บริการ

ประเด็นยุทธศาสตร์/ เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน			เป้าหมายการดำเนินงาน					ผู้รายงานผลตัวชี้วัด	กลยุทธ์	
		2565	2566	2567	2566	2567	2568	2569	2570			
												กระจายอำนาจของผู้บริหาร (เช่น การอนุมัติ การตัดสินใจ การประชุม ฯลฯ)
												ปฏิรูปร่างอำนาจการของทุกกอง เพื่อรวมศูนย์ การให้บริการบางเรื่อง
	2.3 ผลประเมิน CUPT QMS ใน Criteria ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการ ส่วนกลางมหาวิทยาลัย	3.53	3.71	3.76	3	3.51	3.51	3.51	3.51	กองพัฒนาคุณภาพ		ส่งเสริม สนับสนุน และดำเนินงานด้าน ประกันคุณภาพภายในสำนักงาน มหาวิทยาลัย
	2.4 ร้อยละของการบริหารความเสี่ยง ให้สามารถลดความเสี่ยงให้อยู่ในระดับ ที่ยอมรับได้หรือหมดไป	95.45	94.74	100	90	80	80	80	80	กองพัฒนาคุณภาพ		พัฒนาระบบบริหารจัดการ เพื่อสนับสนุน การดำเนินงานของสำนักงานมหาวิทยาลัย
	2.5 ร้อยละของการจัดวางการควบคุม ภายในให้สามารถลดความเสี่ยงให้อยู่ ในระดับที่ยอมรับได้หรือหมดไป	-	-	95.8	-	80	80	80	80			สนับสนุนให้ทุกหน่วยงานมีการวิเคราะห์ ประเมิน และจัดทำแผนเพื่อลดความเสี่ยง ในการจัดการควบคุมภายในให้อยู่ในระดับที่ ยอมรับได้หรือหมดไป
3. มีระบบ เทคโนโลยี สารสนเทศที่มี สมรรถนะสูง	3.1 ร้อยละความสำเร็จของแผน เทคโนโลยีดิจิทัล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568	1	2	90.86	2	80	80	80	80	กองเทคโนโลยีดิจิทัล		ขับเคลื่อนการดำเนินงานตามแผนแม่บท เทคโนโลยีดิจิทัลให้เป็นไปตามเป้าหมายที่ กำหนดไว้
												แผนพัฒนาโครงสร้างระบบสารสนเทศทั้ง มหาวิทยาลัย (Digital Transformation)
												พัฒนาระบบการให้บริการ และระบบฐานข้อมูลกลางเพื่อการบริหารจัดการ และการตัดสินใจ

ประเด็นยุทธศาสตร์/ เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน			เป้าหมายการดำเนินงาน					ผู้รายงานผลตัวชี้วัด	กลยุทธ์	
		2565	2566	2567	2566	2567	2568	2569	2570			
												กำหนดมาตรการให้ทุกหน่วยงานปรับปรุง ฐานข้อมูลให้ทันสมัย เป็นปัจจุบัน
												ปรับปรุงและพัฒนาาระบบสารสนเทศที่ใช้ งานอยู่ในปัจจุบันให้ข้อมูลมีความทันสมัย (Update) ตรงกับความต้องการ และส่งเสริม ให้มีการนำเทคโนโลยีมาใช้อย่างสร้างสรรค์
												นำระบบ KPI Monitoring ไปใช้กับหน่วยงาน ภายในสำนักงานมหาวิทยาลัย
												พัฒนานักวิชาการคอมพิวเตอร์ให้มี ความสามารถ และทักษะในการเป็น โปรแกรมเมอร์
4. มีระบบการเงิน และการบริหาร งบประมาณที่มี สมรรถนะสูง	4.1 ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผน กลยุทธ์ทางการเงินของมหาวิทยาลัย	3	2	1	5	5	5			กองแผนงาน กองคลัง	พัฒนาและจัดทำแผนกลยุทธ์ทางการเงิน ของมหาวิทยาลัยให้แล้วเสร็จ	
												พัฒนาการจัดทำงบประมาณประจำปีของ สำนักให้สอดคล้องกับแผนปฏิบัติการและ พันธกิจของมหาวิทยาลัยและสำนักงาน มหาวิทยาลัย
												พัฒนาระบบการบริหารงบประมาณที่มี ประสิทธิภาพเพื่อให้เกิดความคุ้มค่า

ประเด็นยุทธศาสตร์/ เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน			เป้าหมายการดำเนินงาน					ผู้รายงานผลตัวชี้วัด	กลยุทธ์	
		2565	2566	2567	2566	2567	2568	2569	2570			
												พัฒนากระบวนการการบริหารจัดการด้านการเงินการคลัง และการให้บริการให้มีประสิทธิภาพ รวดเร็ว เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ
												สร้างความเข้าใจเกี่ยวกับสถานการณ์ทางการเงินของมหาวิทยาลัยให้บุคลากรได้ทราบและตระหนักในการลดค่าใช้จ่ายและแสวงหารายได้เพิ่มขึ้น
												ปรับปรุงกฎระเบียบให้เอื้อต่อการแสวงหารายได้
												เพิ่มช่องทางการหารายได้ให้กับสำนักงานมหาวิทยาลัย
5.มีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพ	5.1 ระดับความสำเร็จของแผนแม่บทขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยสู่ความยั่งยืน						5	5	5	กองกายภาพและสิ่งแวดล้อม กองแผนงาน	สนับสนุน ส่งเสริมการจัดทำแผนแม่บทการขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยสู่ความยั่งยืน	
												ขับเคลื่อนการดำเนินงานเพื่อขับเคลื่อนและสนับสนุนการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยสู่ § Green University
	5.2 ผลประเมิน Green Office สำนักงานมหาวิทยาลัย	93.13	90.17	90.35	-	85	85	85	85	กองกายภาพและสิ่งแวดล้อม	ขับเคลื่อนโครงการ Green Office ของสำนักงานมหาวิทยาลัยอย่างต่อเนื่อง	
												จัดทำ Co-working space ณ อาคารสำนักงานมหาวิทยาลัย

ประเด็นยุทธศาสตร์/ เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน			เป้าหมายการดำเนินงาน					ผู้รายงานผลตัวชี้วัด	กลยุทธ์	
		2565	2566	2567	2566	2567	2568	2569	2570			
												พัฒนาด้านกายภาพเพื่อรองรับความเป็นนานาชาติของมหาวิทยาลัย
												ปรับปรุงสถานที่และพัฒนาสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการปฏิบัติงาน มีความปลอดภัยและทำงานอย่างมีความสุข
	5.3 ผลประเมิน Green Office อาคาร อำนวยการยศสุข	91.48	93.11	NA	-	85	85	85	85	กองพัฒนานักศึกษา	ขยายผลการดำเนินงานและเตรียมความพร้อมอาคารอื่นสู่การเป็น Green Office	
	5.3 ปริมาณการใช้ไฟฟ้าเปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา (ระดับ) ระดับ 1 = เพิ่มขึ้นร้อยละ 10 ระดับ 2 = เพิ่มขึ้นร้อยละ 7.5 ระดับ 3 = เพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ระดับ 4 = เพิ่มขึ้นร้อยละ 2.5 ระดับ 5 = ลดลงหรือเท่ากับปีที่ผ่านมา	ลดลง 12.56	ลดลง 2.79	1 (เพิ่มขึ้น 12.43%)	ลดลง 5% จากปี ฐาน 2562	เพิ่มขึ้น (+5%)	เพิ่มขึ้น (+5%)	เพิ่มขึ้น (+5%)	เพิ่มขึ้น (+5%)	กองกายภาพและ สิ่งแวดลอม	รณรงค์และสร้างจิตสำนึกในการประหยัดไฟฟ้าและพลังงานให้แก่บุคลากรสำนักงานมหาวิทยาลัย	
												ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการนำพลังงานทดแทนมาใช้ในสำนักงานมหาวิทยาลัย
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3. พัฒนาระบบการให้บริการที่สร้างความประทับใจ												
6. มีระบบการให้บริการที่มีประสิทธิภาพ และสร้างความประทับใจ	3.1 ผลการประเมินคุณภาพการให้บริการ	4.24	4.29	4.07	4	4.21	4.21	4.21	4.21	กองพัฒนาคุณภาพ	พัฒนาระบบการให้บริการที่มีประสิทธิภาพ	

ประเด็นยุทธศาสตร์/ เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน			เป้าหมายการดำเนินงาน					ผู้รายงานผลตัวชี้วัด	กลยุทธ์	
		2565	2566	2567	2566	2567	2568	2569	2570			
												ส่งเสริมบุคลากรให้ทำงานด้วยจิตบริการ บริการเชิงรุกด้วยความรวดเร็ว ให้ ความสำคัญกับผู้รับบริการ
												ยกระดับมาตรฐานการให้บริการ โดยการ พัฒนาเทคโนโลยีให้เชื่อมต่อการให้บริการ อย่างมีประสิทธิภาพ
												รวมศูนย์การให้บริการแบบดิจิทัลหน้า เว็บไซต์มหาวิทยาลัย และสำนักงาน มหาวิทยาลัย เพื่อเพิ่มช่องทางในการเข้าใช้ บริการให้หลากหลายและสะดวกยิ่งขึ้น
												เพิ่มช่องทางการติดต่อสื่อสารและ ประสานงานทางแอปพลิเคชัน
												พิจารณาความเป็นไปได้ในการจัดตั้ง ศูนย์บริการกลางของสำนักงานมหาวิทยาลัย (Central Service Center)
												มีระบบประเมินผลและติดตามการให้บริการ เพื่อนำข้อเสนอแนะมาพัฒนาการให้บริการ ให้ตรงตามความต้องการอย่างมี ประสิทธิภาพ