



HR Tactical Implementation Plan (Budgeting Year 2024)

ตามแผนกลยุทธ์ มจร ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2565 – 2569)

6 ยุทธศาสตร์สู่ Sustainable Entrepreneurial University

2569

Top 3 STI Sustainable Entrepreneurial University in ASEAN



SO1

พัฒนาคนด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและ
นวัตกรรมของประเทศ ด้วยการเรียนการสอน
คุณภาพสูงที่อยู่บนฐานนวัตกรรมการเรียนรู้
เปิดกว้างต่อผู้เรียนทุกกลุ่ม ปรับตัวได้ต่อ
ความพลิกผันของอนาคต
(Upgrading STI manpower with Quality,
Inclusive Education & Learning Innovations)



SO2

สร้างองค์ความรู้ งานวิจัยและนวัตกรรม
ที่มีผลกระทบทางเศรษฐกิจและสังคม
ด้วยความสามารถฐานสถาบัน
(Creating Knowledge, Research
& Innovation with
Institutionalized Capabilities)



SO3

เร่งพัฒนาระบบสนับสนุน Commercialization/
Utilization งานวิจัยและนวัตกรรม มจร. และ
ระบบนิเวศนวัตกรรมเพื่อสร้างคุณค่าและเพิ่ม
ความเข้มแข็งให้ผู้ประกอบการในอุตสาหกรรม
และชุมชนสังคม
(Accelerating Innovation
& Impacts for Industry & Community)

Enabling Factors:

Entrepreneurial Mindset + New Business Models + Internationalization + Networking & Partnership



SO4

พัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรประสิทธิภาพสูงด้วย
Digital Transformation รองรับการค้าบริการ
ในทุกมิติของมหาวิทยาลัย
(Achieving High-performance
Organization with Digital Transformation)



SO5

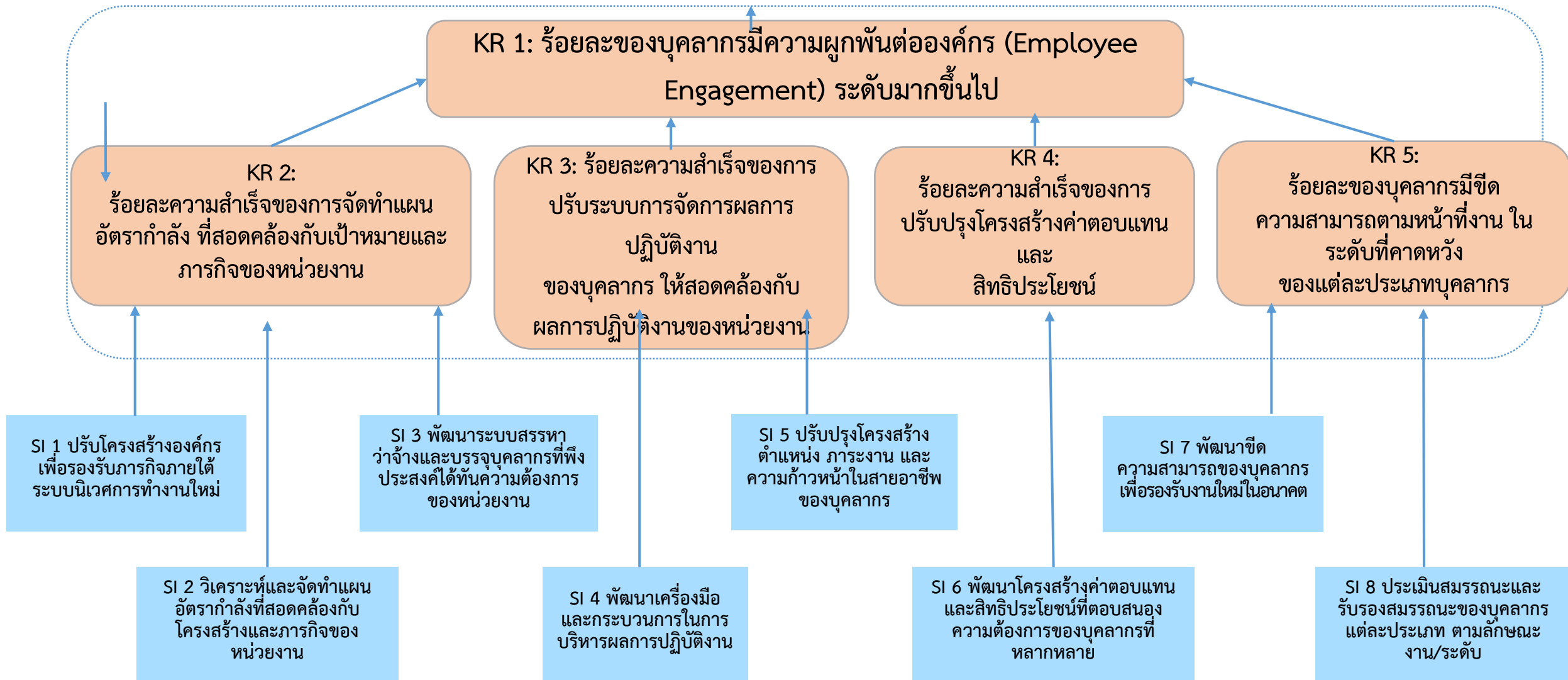
ยกระดับและปรับ Profile ของบุคลากร
และปฏิรูปการบริหารจัดการบุคลากร
ให้สามารถสนับสนุน
การพัฒนามหาวิทยาลัยสู่อนาคต
(Transforming HR & HR Management
for the Future)



SO6

พัฒนามหาวิทยาลัยให้เกิดความสามารถ
สู่ความยั่งยืนที่ทำให้เกิดสมดุล
(Cultivating Sustainability) ในมิติ
คนในสังคม (People) โลกที่เราอาศัย (Planet)
และความรุ่งเรืองขององค์กร (Prosperity)

STRATEGIC OBJECTIVE 5: พลิกโฉมสมรรถนะบุคลากรและการบริหารจัดการบุคลากรให้สามารถสนับสนุนการพัฒนามหาวิทยาลัยสู่อนาคต



SI1: ปรับโครงสร้างองค์กรเพื่อรองรับภารกิจภายใต้ระบบนิเวศการทำงานใหม่

	มค	กพ	มีค	เมย	พค	มิย	กค	สค	กย	ตค	พย	ธค	Output	ผู้รับผิดชอบ
1. โครงการการพัฒนาองค์กร (Organization Development)														
1. ร่วมดำเนินการจัดทำร่างโครงสร้างหน่วยงาน													แนวทางการปรับโครงสร้างหน่วยงาน	ที่ปรึกษาโครงการ
2. ติดตามการเสนอขอปรับโครงสร้างหน่วยงานมาที่ สนย.													ร่าง โครงสร้างหน่วยงาน	HRBP
3. ดำเนินการเสนอขอปรับโครงสร้างต่อสภามหาวิทยาลัยฯ													อนุมัติ โครงสร้างหน่วยงาน (ใหม่)	STG
KPI: หน่วยงานเสนอ ร่าง โครงสร้างหน่วยงานที่สอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงาน ไปยังสำนักงานยุทธศาสตร์													เป้าหมาย: โครงสร้างหน่วยงานที่สอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงาน	
งบประมาณการดำเนินการ: จ้างที่ปรึกษาโครงการ 3,210,000 บาท (รวมภาษีมูลค่าเพิ่ม) ระยะเวลาโครงการ ตั้งแต่ มีนาคม 2566 – กุมภาพันธ์ 2567 (โครงการ 1 ปี)														

	มค	กพ	มีค	เมย	พค	มิย	กค	สค	กย	ตค	พย	ธค	Output	ผู้รับผิดชอบ
2. การจัดทำแผนอัตรากำลังหน่วยงาน														
1 จัดทำ โครงสร้างอัตรากำลังแต่ละหน่วยงานในปัจจุบัน (อัตรามีอยู่ ความต้องการเพิ่ม อัตรากำลังที่คาดว่าจะสูญเสีย)													โครงสร้างอัตรากำลังที่มีอยู่ปัจจุบัน	HRBP
2 การกำหนดตำแหน่ง และกรอบอัตรากำลังของหน่วยงานที่สอดคล้องกับขอบเขตภาระงานและแผนงานของหน่วยงาน - วิเคราะห์ภารกิจ หน้าที่ ความรับผิดชอบ ของแต่ละหน่วยงาน ตามโครงสร้างหน้าที่งาน - วิเคราะห์กรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมกับภารกิจและแผนงานของหน่วยงาน - วิเคราะห์อัตรากำลังของแต่ละตำแหน่งงานที่จำเป็นต่อหน่วยงานโดยพิจารณาจากภาระงาน แผนงาน ปริมาณงาน													ร่าง โครงสร้างอัตรากำลังที่สอดคล้องตามเป้าหมาย และแผนงาน	ที่ปรึกษาโครงการ HRBP
3. กำหนดโครงสร้างอัตรากำลัง													แผนอัตรากำลังของหน่วยงาน	ที่ปรึกษาโครงการ HRBP
KPI: 1. การกำหนดตำแหน่ง และอัตรากำลังที่สอดคล้องกับขอบเขตภาระงานและแผนงานของหน่วยงาน 2. โครงสร้างอัตรากำลังของหน่วยงานที่สอดคล้องกับขอบเขตภาระงานและแผนงานของหน่วยงาน													เป้าหมาย:แผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับแผนงานและเป้าหมายการดำเนินงานของหน่วยงาน	
งบประมาณการดำเนินการ: จ้างที่ปรึกษาโครงการ 3,210,000 บาท (รวมภาษีมูลค่าเพิ่ม) ระยะเวลาโครงการ ตั้งแต่ มีนาคม 2567 – กุมภาพันธ์ 2568 (โครงการ 1 ปี)														
(ขอบเขตงาน การจัดทำแผนอัตรากำลังหน่วยงานและการบริหารผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย บุคลากรสายวิชาการและสายวิชาชีพ)														

SI3: พัฒนาระบบสรรหาว่าจ้างและบรรจุบุคลากรที่พึงประสงค์ได้ทันความต้องการของหน่วยงาน

	มค	กพ	มีค	เมย	พค	มิย	กค	สค	กย	ตค	พย	ธค	Output	ผู้รับผิดชอบ
3. โครงการ Exit Interview														
1. ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกจากงาน และปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร													ข้อมูลปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออก และปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน	Recruiter Teams
2. ศึกษาขั้นตอน / แนวทางในการทำ Exit Interview													ขั้นตอนและวิธีการทำ Exit Interview	Recruiter Teams
3. กำหนดข้อคำถามในการสัมภาษณ์ให้สอดคล้องกับแต่ละปัจจัยที่พบ													(ร่าง) ข้อคำถามสำหรับการ Exit Interview	Recruiter Teams
4. นำเสนอ (ร่าง) แนวทางในการทำ Exit Interview พร้อมข้อคำถาม													ความเห็นของผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อดำเนินการต่อไป	Recruiter Teams
5. ทดลองใช้แนวทางและข้อคำถามตามที่กำหนดกับผู้ที่ยื่นใบลาออกจริง													คำตอบจากผู้ที่ยื่นใบลาออก	Recruiter Teams
6. เก็บข้อมูลจากการทดลองใช้จริงมาวิเคราะห์หาจุดบกพร่องเพื่อปรับปรุงแก้ไขอย่างต่อเนื่อง													สาเหตุที่ส่งผลให้พนักงานลาออก และปัญหาที่พบในการปฏิบัติงาน	Recruiter Teams
KPI 1. แนวทางและขั้นตอนในการทำ Exit Interview แล้วเสร็จภายในเดือนสิงหาคม 2567													เป้าหมาย: ได้ข้อมูลจริงที่เป็นประโยชน์ต่อการนำไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาองค์กรเพื่อให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มมากขึ้น	

SI3: พัฒนาระบบสรรหาว่าจ้างและบรรจุบุคลากรที่พึงประสงค์ได้ทันความต้องการของหน่วยงาน

	มค	กพ	มีค	เมย	พค	มิย	กค	สค	กย	ตค	พย	ธค	Output	ผู้รับผิดชอบ
4. โครงการปรับปรุงแบบฟอร์มสรุปผลการปฏิบัติงานเพื่อต่อสัญญาจ้าง (ทั้งสายวิชาการและสายวิชาชีพ)														
1. ศึกษาวิธีการประเมินและเกณฑ์การประเมินผล การปฏิบัติงานใหม่													วิธีและเกณฑ์การประเมินผล	Recruiter Teams
2. ออกแบบแบบฟอร์มสรุปผลการปฏิบัติงาน ให้ สอดคล้องกับเกณฑ์ใหม่													ร่างแบบฟอร์มที่มีความ สอดคล้องกับเกณฑ์ใหม่	Recruiter Teams
3. นำเสนอ (ร่าง) แบบฟอร์มสรุปผลการ ปฏิบัติงานใหม่ต่อผู้บริหาร													(ร่าง) แบบฟอร์มฯ ใหม่	Recruiter Teams
4. นำแบบฟอร์มที่ได้รับการอนุมัติจากผู้บริหาร เสนอเข้า กบค.													กบค. อนุมัติการใช้งาน	Recruiter Teams
5. แจ้งทุกหน่วยงานในมหาวิทยาลัยให้ทราบ													ทุกหน่วยงานรับทราบ	Recruiter Teams
6. เริ่มใช้แบบฟอร์มใหม่ในการพิจารณาต่อสัญญา จ้าง													หน่วยงานส่งเอกสารมาถูกต้อง	Recruiter Teams
KPI 1. แบบฟอร์มสรุปผลการปฏิบัติงานเพื่อต่อสัญญาจ้าง แล้วเสร็จภายในเดือนพฤศจิกายน 2567													เป้าหมาย: ได้แบบฟอร์มใหม่ที่มีความสอดคล้องกับ เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน และสามารถ มองเห็นข้อมูลภาพรวมเพื่อประกอบการตัดสินใจ ของผู้บริหาร	

SI3: พัฒนาระบบสรรหาว่าจ้างและบรรจุบุคลากรที่พึงประสงค์ได้ทันความต้องการของหน่วยงาน

มค	กพ	มีค	เมย	พค	มิย	กค	สค	กย	ตค	พย	ธค	Output	ผู้รับผิดชอบ
----	----	-----	-----	----	-----	----	----	----	----	----	----	--------	--------------

5. โครงการปรับปรุงแนวทางการว่าจ้างพนักงาน													
1. กำหนดแนวทาง / หลักเกณฑ์ การจ้างงานแต่ละประเภท												แนวทางการจ้างงานบุคลากรแต่ละประเภท	นิติพร/ จินตภัทร
2. กำหนดรูปแบบ / เงื่อนไขสัญญาจ้าง สำหรับการจ้างงานแต่ละประเภท												เงื่อนไขและรูปแบบสัญญาจ้างใหม่	นิติพร/ จินตภัทร
3. กำหนดสวัสดิการ / สิทธิประโยชน์ สำหรับบุคลากรแต่ละประเภท												สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ของบุคลากรแต่ละประเภท	นิติพร/ จินตภัทร
4. นำเสนอ (ร่าง) หลักเกณฑ์ เงื่อนไข การจ้างงานบุคลากรแต่ละประเภท												หลักเกณฑ์ผ่านมติที่ประชุม	นิติพร/ จินตภัทร
5. แจ้งให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องทราบเพื่อดำเนินการ												ผู้ที่เกี่ยวข้องทราบการเปลี่ยนแปลง	นิติพร/ จินตภัทร
6. เริ่มใช้หลักเกณฑ์การจ้างงานที่ปรับปรุงใหม่												ผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถปฏิบัติได้ถูกต้อง	นิติพร/ จินตภัทร
KPI 1. หลักเกณฑ์ใหม่เกี่ยวกับการจ้างงาน การทำสัญญาจ้าง รวมถึงสิทธิประโยชน์ของพนักงานแต่ละประเภท ภายในเดือนพฤศจิกายน 2567												เป้าหมาย: เพื่อให้องค์กรมีความคล่องตัวในการปฏิบัติงานและสามารถบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างเหมาะสม	

มค	กพ	มีค	เมย	พค	มิย	กค	สค	กย	ตค	พย	ธค	Output	ผู้รับผิดชอบ
----	----	-----	-----	----	-----	----	----	----	----	----	----	--------	--------------

6. ระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล (Human Resource Information System : AHRIS)

1. UAT & Re-UAT – Standard & Customized

- Personnel Administration (Workforce)
- Benefit
- Compensation Management
- Payroll
- Employee Self Service

ผล UAT

HRM/CC

2. Clear Workflow Process

- Organization Management
- Personnel Administration (Workforce)
- Benefit
- Compensation Management
- Payroll
- Employee Self Service

Workflow Process

HRM

KPI: Core HR Process (ระยะที่ 1)

งบดำเนินการ : งบ BBL

เป้าหมาย: ระบบสารสนเทศที่ใช้ในการเก็บข้อมูลและใช้ข้อมูลเพื่อการบริหารและการตัดสินใจด้านทรัพยากรบุคคล

													Output		ผู้รับผิดชอบ
6. ระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล (Human Resource Information System : AHRIS)															
3. Test Integration ระบบงานทั้งหมด														HRM/CC	
- Organization Management															
- Personnel Administration (Workforce)															
- Benefit															
- Compensation Management															
- Payroll															
- Employee Self Service															
4. Parallel Run														HRM/CC	
Parallel RUN : Payroll#1													ผลการกระทบยอดระหว่างระบบ AHRIS และ HPB	HRM/CC	
Parallel RUN : Payroll#2													ผลการคำนวณระหว่างระบบ AHRIS และ HPB	HRM/CC	
Parallel RUN : Payroll#3														HRM/CC	
Parallel RUN : Payroll + OT Payment + Workforce														HRM/CC	
Parallel Run : Pilot - Integrated Module														HRM/CC	
Parallel Run : ALL- Integrated Module														HRM/CC	
KPI: Core HR Process (ระยะที่ 1)													เป้าหมาย: ระบบสารสนเทศที่ใช้ในการเก็บข้อมูลและ ใช้ข้อมูลเพื่อการบริหารและการตัดสินใจด้าน ทรัพยากรบุคคล		
งบดำเนินการ : งบ BBL															

	มค	กพ	มีค	เมย	พค	มิย	กค	สค	กย	ตค	พย	ธค	Output	ผู้รับผิดชอบ
6. ระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล (Human Resource Information System : AHRIS)														
5. Training														
- Training All Module – Pilot														HRIS Project Team
- Training All Module All Employee														HRIS Project Team
6. Go-Live														
- Go-Live AHRIS All Module (Pilot)														HRIS Project Team
- Go-Live AHRIS All Employee / All Module (All)														HRIS Project Team
7. PR Go-Live All														HRM
8. Survey Feedback														HRM
KPI: Core HR Process (ระยะที่ 1) งบดำเนินการ : งบ BBL													เป้าหมาย: ระบบสารสนเทศที่ใช้ในการเก็บข้อมูลและใช้ข้อมูลเพื่อการบริหารและการตัดสินใจด้านทรัพยากรบุคคล	

SI5: ปรับปรุงโครงสร้างตำแหน่ง ภาระงาน และความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากร

	มค	กพ	มีค	เมย	พค	มิย	กค	สค	กย	ตค	พย	ธค	Output	ผู้รับผิดชอบ
7. การบริหารผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย (วิชาการและวิชาชีพ)														
1. หน่วยงานตกลงคำรับรองผลการปฏิบัติการร่วมกับมหาวิทยาลัย (PA) และแผนการปฏิบัติการแผนงบประมาณ 1-2 ต่อสภามหาวิทยาลัย													ข้อตกลงภาระงานระดับหน่วยงาน	STG ร่วมกับหน่วยงาน
2. สื่อสารสร้างความเข้าใจกับหน่วยงานเรื่องการบริหารผลการปฏิบัติงาน และการจัดทำข้อตกลงภาระงาน													ข้อตกลงภาระงานและแผนการปฏิบัติงานรายบุคคล	ที่ปรึกษาโครงการ HRBP&HRM1-2
3. ร่วมดำเนินการทบทวนและจัดทำข้อตกลงภาระงานรายบุคคล													ข้อตกลงภาระงานและแผนการปฏิบัติงานรายบุคคล	ที่ปรึกษาโครงการ HRBP&HRM1-2
4. ร่วมสร้างความเข้าใจในการวิเคราะห์ผลการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อปรับปรุง พัฒนาให้สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายที่กำหนด													ข้อตกลงภาระงานและแผนการปฏิบัติงานรายบุคคล	ที่ปรึกษาโครงการ HRBP&HRM1-2
5. ติดตามการดำเนินการปฏิบัติงานตามแผนงาน การปรับปรุงข้อตกลงภาระงาน การประเมินผล และปรับการดำเนินงานให้สอดคล้องกับโครงสร้างที่กำหนด													การบริหารผลการปฏิบัติงานแบบยืดหยุ่น	HRBP
KPI: ข้อตกลงภาระงานและแผนการปฏิบัติงานรายบุคคล													เป้าหมาย: การบริหารผลการปฏิบัติงาน	
งบประมาณการดำเนินการ: จ้างที่ปรึกษาโครงการ 3,210,000 บาท (รวมภาษีมูลค่าเพิ่ม) ระยะเวลาโครงการ ตั้งแต่ มีนาคม 2567 – กุมภาพันธ์ 2568 (โครงการ 1 ปี)														
(ขอบเขตงาน การจัดทำแผนอัตรากำลังหน่วยงานและการบริหารผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย บุคลากรสายวิชาการและสายวิชาชีพ)														

SI5: ปรับปรุงโครงสร้างตำแหน่ง ภาระงาน และความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากร

มค	กพ	มีค	เมย	พค	มิย	กค	สค	กย	ตค	พย	ธค	Output	ผู้รับผิดชอบ
----	----	-----	-----	----	-----	----	----	----	----	----	----	--------	--------------

8. การทบทวนและจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัยกลุ่มวิชาชีพ

2.1 ดำเนินการทบทวนและวิเคราะห์ภาระงานตามฟังก์ชัน เพื่อปรับปรุงมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของพนักงานมหาวิทยาลัยกลุ่มวิชาชีพ พร้อมทั้งข้อเสนอในการปรับตำแหน่ง เพิ่มตำแหน่ง และยุบรวมตำแหน่ง												มาตรฐานงานแต่ละตำแหน่งงาน	HRBP
KPI: มาตรฐานงานแต่ละตำแหน่งงาน												เป้าหมาย: การจัดการภาระงานแบบยืดหยุ่น	

SI5: ปรับปรุงโครงสร้างตำแหน่ง ภาระงาน และความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากร

มค	กพ	มีค	เมย	พค	มิย	กค	สค	กย	ตค	พย	ธค	Output	ผู้รับผิดชอบ
----	----	-----	-----	----	-----	----	----	----	----	----	----	--------	--------------

9. การจัดทำหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน (วิชาการ)

- นำเสนอข้อมูลการปรับหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน(วิชาการ)กับทีมบริหาร (รองฯบุคคล รองฯบริหาร และ ผช. ฝ่ายบุคคล)												ร่างหลักเกณฑ์ประเมินพนักงานและข้าราชการ (วิชาการ) 2567	HRM1
- จัดกิจกรรมสื่อสาร (กลุ่มผู้บริหาร คณบดี ผอ.สำนัก/สถาบัน รองคณบดี รองผอ.เลขานุการ) (วันที่ 24, 26, 31)												สรุปข้อมูลการจัดกิจกรรม	พัชร
- สรุปประเด็นถาม-ตอบ และนำเสนอผู้บริหาร												สรุปข้อมูลถาม-ตอบ	พัชร
- จัดทำประกาศร่างหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน(วิชาการ) พนักงานและข้าราชการ												ร่างหลักเกณฑ์ประเมินพนักงานและข้าราชการ (วิชาการ) 2567	พัชร

KPI : หลักเกณฑ์การบริหารผลการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มวิชาการดำเนินการแล้วเสร็จในเดือนเมษายน 2567

เป้าหมาย: ดำเนินการปรับปรุงเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานด้านวิชาการให้สอดคล้องกับสถานการณ์และทิศทางตามแผนกลยุทธ์ มจร. ฉบับที่ 13

SI5: ปรับปรุงโครงสร้างตำแหน่ง ภาระงาน และความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากร

	มค	กพ	มีค	เมย	พค	มิย	กค	สค	กย	ตค	พย	ธค	Output	ผู้รับผิดชอบ
10. การจัดทำหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน (วิชาการ)														
- นำเสนอประชุม HRS													HRS เห็นชอบหลักเกณฑ์	สทบ.
- นำเสนอประชุม ก.บ.ค.													กบค. อนุมัติหลักเกณฑ์ฯ	สทบ.
- นำเสนอประชุมสภามหาวิทยาลัย													สภามหาวิทยาลัยเห็นชอบหลักเกณฑ์ฯ	สทบ.
- ประชุมคณะทำงาน HRM1 พิจารณาหลักเกณฑ์อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง														HRM1
KPI : หลักเกณฑ์การบริหารผลการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มวิชาการดำเนินการแล้วเสร็จในเดือนเมษายน 2567													เป้าหมาย: ดำเนินการปรับปรุงเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานด้านวิชาการให้สอดคล้องกับสภาวะการณ์และทิศทางตามแผนกลยุทธ์ มจร. ฉบับที่ 13	

	มค	กพ	มีค	เมย	พค	มิย	กค	สค	กย	ตค	พย	ธค	Output	ผู้รับผิดชอบ
11. การจัดทำหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน (วิชาชีพ)														
- จัดทำประกาศร่างหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน(วิชาชีพ)													ร่างหลักเกณฑ์ประเมินฯ (วิชาชีพ) 2567	HRM 2
- นำเสนอประชุม HRS													HRS เห็นชอบหลักเกณฑ์	สทบ.
- นำเสนอประชุม ก.บ.ค.													กบค. อนุมัติหลักเกณฑ์ฯ	สทบ.
- นำเสนอประชุมสภามหาวิทยาลัย													สภามหาวิทยาลัยเห็นชอบหลักเกณฑ์ฯ	สทบ.
- การจัดประชุมชี้แจงประกาศหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน (วิชาชีพ) พ.ศ. 2567													สรุปข้อมูลการจัดกิจกรรม	HRBP
KPI : หลักเกณฑ์การบริหารผลการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มวิชาการดำเนินการแล้วเสร็จในเดือนเมษายน 2567													เป้าหมาย: ดำเนินการปรับปรุงเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานกลุ่มวิชาชีพให้สอดคล้องกับสภาวะการณ์และทิศทางตามแผนกลยุทธ์ มจร. ฉบับที่ 13	

SI5: ปรับปรุงโครงสร้างตำแหน่ง ภาระงาน และความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากร

	มค	กพ	มีค	เมย	พค	มิย	กค	สค	กย	ตค	พย	ธค	Output	ผู้รับผิดชอบ
11. การทบทวนและจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัยกลุ่มวิชาชีพ														
1. ดำเนินการทบทวนและวิเคราะห์ภาระงานตามฟังก์ชัน เพื่อปรับปรุงมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ของพนักงานมหาวิทยาลัยกลุ่มวิชาชีพ พร้อมทั้งข้อเสนอในการปรับตำแหน่ง เพิ่มตำแหน่ง และยุบรวมตำแหน่ง													มาตรฐานงานแต่ละตำแหน่งงาน	HRBP&HRM2
2. ดำเนินการกำหนดตำแหน่งตามกลุ่ม Core Business ของแต่ละหน่วยงาน จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพงาน													โมเดลโครงสร้างหน่วยงานและการบริหารจัดการงานตามตำแหน่งงาน	HRBP&HRM2
KPI: มาตรฐานงานแต่ละตำแหน่งงานดำเนินการแล้วเสร็จในเดือนสิงหาคม 2567													เป้าหมาย: ดำเนินการปรับปรุงเกณฑ์ให้สอดคล้องกับสภาวะการณ์และทิศทางตามแผนกลยุทธ์ มจร. ฉบับที่ 13	
KPI: โมเดลโครงสร้างหน่วยงานและการบริหารจัดการงานตามตำแหน่งงานดำเนินการแล้วเสร็จในเดือนตุลาคม 2567														

	มค	กพ	มีค	เมย	พค	มิย	กค	สค	กย	ตค	พย	ธค	Output	ผู้รับผิดชอบ
12. การกำหนดหลักเกณฑ์การจ่ายเงินค่าตอบแทนวิชาชีพ														
- ทบทวนตำแหน่งงานเพื่อระบุการจ่ายเงิน													ตำแหน่งที่จะได้รับเงิน ค่าตอบแทนวิชาชีพ	HRM2+HRM3
- กำหนดหลักเกณฑ์การพิจารณาจ่ายเงิน														HRM3
- นำเสนอต่อที่ประชุม HRM3 เพื่อพิจารณา อัตราการจ่ายเงินค่าตอบแทนตำแหน่ง														HRM3
- นำเสนอประชุม HRS														สทบ.
- นำเสนอประชุม ก.บ.ค.														สทบ.
- นำเสนอประชุมสภามหาวิทยาลัย														สทบ.
- การสื่อสารสร้างความเข้าใจหลักเกณฑ์ การจ่ายเงินค่าตอบแทนวิชาชีพ														HRBP
KPI: ตำแหน่งที่จะได้รับเงินค่าตอบแทนวิชาชีพเสร็จภายในเดือนเมษายน พ.ศ. 2567													เป้าหมาย: ดำเนินการปรับปรุงเกณฑ์การประเมินผล การปฏิบัติงานด้านวิชาการให้สอดคล้องกับและทิศทาง ตามแผนกลยุทธ์ มจธ. ฉบับที่ 13	

SI5: พัฒนาโครงสร้างค่าตอบแทน และสิทธิประโยชน์ที่ตอบสนองความต้องการของบุคลากรที่หลากหลาย

	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	Output	ผู้รับผิดชอบ
12. โครงการทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างอัตราเงินเดือนและค่าตอบแทนของบุคลากร ระยะที่ 1														
1. จัดทำ (ร่าง) โครงสร้างเงินเดือนใหม่ - ปรับอัตราเงินเดือนเริ่มต้น - จัดทำ ร่างโครงสร้างเงินเดือนใหม่ - ประมาณการงบประมาณ													- อัตราเงินเดือนเริ่มต้น - ร่างโครงสร้างเงินเดือน 2567 - ประมาณการงบประมาณ	คณะทำงาน HRM3
2. ประชุมคณะทำงานกลุ่มย่อย/ คณะทำงาน HRM 3														
3. นำเสนอที่ประชุม HRS ให้ความเห็น														
4. นำเสนอที่ประชุม กบค./ การเงินทรัพย์สิน/ สภามหาวิทยาลัย														
5. ประกาศโครงสร้างเงินเดือนใหม่ และนำพนักงานเข้าสู่ฐานเงินเดือนใหม่													- โครงสร้างเงินเดือน 2567 - พนักงานได้รับเงินเดือน	อารยา/ อลิสา
6. ศึกษา เปรียบเทียบ วิเคราะห์ข้อมูลการปรับค่าตอบแทนชาวต่างชาติ และวิชาชีพเฉพาะ/ สาขาขาดแคลน													ข้อมูลการปรับค่าตอบแทนชาวต่างชาติ/ สาขาวิชาชีพเฉพาะ/ สาขาขาดแคลน	อารยา/ อลิสา
7. จัดทำร่าง ค่าตอบแทนฯ เสนอที่ประชุมฯ													ร่าง โครงสร้างค่าตอบแทนฯ	คณะทำงาน HRM3
KPI : สัดส่วนความสำเร็จตามแผนงานโครงการ													เป้าหมาย: ค่าตอบแทนชาวต่างชาติ/ วิชาชีพเฉพาะ/ สาขาขาดแคลน	

SI5: พัฒนาโครงสร้างค่าตอบแทน และสิทธิประโยชน์ที่ตอบสนองความต้องการของบุคลากรที่หลากหลาย

	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	Output	ผู้รับผิดชอบ
13. การปรับปรุงสวัสดิการค่ารักษาพยาบาลของบุคลากร														
1. จัดทำ (ร่าง) ระเบียบสวัสดิการค่ารักษาพยาบาล และประกาศอัตราค่ารักษาพยาบาล													- ร่างระเบียบสวัสดิการค่ารักษาพยาบาล พ.ศ. 2567 - ร่างประกาศอัตราค่ารักษาพยาบาล	คณะกรรมการปรับปรุงสวัสดิการฯ
2. ประชุมคณะทำงานปรับปรุงสวัสดิการค่ารักษาพยาบาล/ ทบทวนอัตราค่าเบิกจ่ายฯ														
3. นำเสนอที่ประชุม คกก.สวัสดิการฯ ให้ความเห็น														
4. นำเสนอที่ประชุม กบค./ การเงินทรัพย์สิน/ สภามหาวิทยาลัย														
5. ประกาศใช้ระเบียบค่ารักษาพยาบาลและประกาศอัตราค่ารักษาพยาบาล พ.ศ. 2567													- ระเบียบค่ารักษาพยาบาล - ประกาศอัตราค่ารักษาพยาบาล	
6. ประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรรับทราบ													โปสเตอร์ประชาสัมพันธ์	อารยา
KPI : สัดส่วนความสำเร็จตามแผนงานโครงการ													เป้าหมาย: สวัสดิการค่ารักษาพยาบาลที่สอดคล้องกับสภาวเศรษฐกิจในปัจจุบัน	

SI5: พัฒนาโครงสร้างค่าตอบแทน และสิทธิประโยชน์ที่ตอบสนองความต้องการของบุคลากรที่หลากหลาย

ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	Output	ผู้รับผิดชอบ
------	------	-------	-------	------	-------	------	------	------	------	------	------	--------	--------------

14. โครงการสวัสดิการเลือกได้ พ.ศ. 2567													
1. ประชุมคณะทำงานโครงสร้างสวัสดิการเลือกได้												ข้อมูลการเบิกจ่ายสวัสดิการเลือกได้	คณะทำงานสวัสดิการเลือกได้
2. สสำรวจความพึงพอใจของบุคลากร												ข้อมูลความพึงพอใจของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการสวัสดิการเลือกได้	คณะทำงานสวัสดิการเลือกได้
3. สรุปข้อมูลเสนอที่ประชุม													วงศียา
4. จัดทำ (ร่าง) โครงการสวัสดิการเลือกได้ 2567												ร่าง โครงการสวัสดิการเลือกได้ 2567	วงศียา
5. นำเสนอที่ประชุม กบค./ การเงินทรัพยากรสิน/ สภามหาวิทยาลัย													
6. ประกาศใช้โครงการสวัสดิการเลือกได้												โครงการสวัสดิการเลือกได้ 2567	
7. ประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรรับทราบ													วงศียา
8. รับสมัครบุคลากรเข้าร่วมโครงการ													
9. สรุปรายงานการเบิกจ่ายสวัสดิการเลือกได้เข้าที่ประชุม คกก.สวัสดิการ												สรุปข้อมูลการเบิกจ่าย	วงศียา
KPI : สัดส่วนความสำเร็จตามแผนงานโครงการ												เป้าหมาย: เพิ่มสวัสดิการทางเลือกให้แก่พนักงานที่บรรจุตั้งแต่ 7 มี.ค. 46 และไม่มีครอบครัว	