



แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรมนุษย์

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ พ.ศ. 2560 – 2564

วิสัยทัศน์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

“สร้างผู้นำ ด้วยการศึกษาและวิจัยระดับโลก”

"Leadership through World-Class Education and Research"

พันธกิจ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

1. จัดการศึกษา เผยแพร่ความรู้ ส่งเสริมและพัฒนาวิชาการและวิชาชีพชั้นสูง
2. สร้างงานวิจัย และองค์ความรู้
3. ให้บริการทางวิชาการ และวิชาชีพแก่สังคม
4. ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ศาสนา ศิลธรรม ภูมิปัญญา ส่งเสริมและพัฒนาวิชาธรรมศาสตร์และการเมือง

วิสัยทัศน์ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์

“บริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์เป็นเลิศด้านการศึกษาและการวิจัยในระดับสากลด้วยการดำเนินงานที่ทันสมัยและมีประสิทธิภาพสูง”

“Managing and developing the Thammasat human resource for reaching a World class University in education and research with the modern and efficient working.”

ยุทธศาสตร์ที่ 5 มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

“มุ่งสู่ความมั่นคง ยั่งยืน ด้วยการบริหารจัดการที่ทันสมัย”

โดยมีเป้าประสงค์พัฒนาระบบงานและศักยภาพบุคลากรให้พร้อมรับต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์

ยุทธศาสตร์ที่ 1 World Class Staff for Academic & Research		
กลยุทธ์ที่ 1	“Effective Manpower Planning for Reaching the Vision” การบริหารอัตรากำลังที่มีประสิทธิภาพเพื่อนำไปสู่วิสัยทัศน์	ผลลัพธ์ มธ. เป็นมหาวิทยาลัยชั้นนำด้านวิชาการและการวิจัยระดับสากล จากการบริหารอัตรากำลังและการสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถอย่างโดดเด่น โดยเฉพาะอย่างยิ่งศาสตร์เพื่อสังคม
กลยุทธ์ที่ 2	“Recruiting International & Super Academic Staff for World Class Academic and Researches” การสรรหาบุคลากรชาวต่างประเทศและบุคลากรที่มีความโดดเด่นทางวิชาการเพื่อการเป็นมหาวิทยาลัยชั้นนำด้านวิชาการและวิจัยในระดับสากล	

ยุทธศาสตร์ที่ 2 Super Staff through HRD		
กลยุทธ์ที่ 1	Proactive HRD for Excellence in the Dynamic Environment การพัฒนาบุคลากรเชิงรุกเพื่อความเป็นเลิศในสิ่งแวดล้อมที่เป็นพลวัตร	ผลลัพธ์ มธ. เป็นองค์กรที่พัฒนาบุคลากรไปสู่ความเป็นเลิศในแบบองค์รวม “เก่ง ดี มีสุข คู่คุณธรรม ร่วมนำสังคม”
กลยุทธ์ที่ 2	Modern HRD for All Level of TU Staff การพัฒนาบุคลากร “แนวใหม่” สำหรับบุคลากรทุกระดับ	
กลยุทธ์ที่ 3	Thammasat Spirit : Thammasat DNA	
กลยุทธ์ที่ 4	Talent Management การบริหารจัดการบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูง	
กลยุทธ์ที่ 5	Digital IDP	
กลยุทธ์ที่ 6	Modern Competencies and Ethics สมรรถนะทันโลกและจริยธรรมนำสังคม	
กลยุทธ์ที่ 7	Effective Empowerment	

ยุทธศาสตร์ที่ 3 Digital HR		
กลยุทธ์ที่ 1	“The People Soft.” : HR Database for Digital Workplace	ผลลัพธ์ มธ. เป็นแบบอย่างในการนำเทคโนโลยีดิจิทัล มาสนับสนุนการดำเนินงานด้านทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพสูง
กลยุทธ์ที่ 2	HR Online Mobile App. : Thammasat : Anytime – Anywhere	
กลยุทธ์ที่ 3	e - Recruiting	

ยุทธศาสตร์ที่ 4 Ultimate Workplace		
กลยุทธ์ที่ 1	Attractive Benefits & Motivation สวัสดิการ “ออกแบบได้”	ผลลัพธ์ บุคลากร มธ.มีความรักและผูกพันกับมหาวิทยาลัย ทำให้สามารถรักษาคดีและ เก่งไว้ในองค์กรได้
กลยุทธ์ที่ 2	Promoting THAMMASAT Spirit	
กลยุทธ์ที่ 3	Privilege Benefits for Talent and Super Academic Staff เอกสิทธิ์พิเศษสำหรับคุณ	
กลยุทธ์ที่ 4	Growing on Your Career Path อยากโต ต้องได้โต	
กลยุทธ์ที่ 5	Fun & Superb Workplace สุดยอดที่ทำงานโดนใจ	
กลยุทธ์ที่ 6	Life Long Engagement ดูแลกัน ผูกพันตลอดไป	

ยุทธศาสตร์ที่ 5 Driving Systems for Excellence		
กลยุทธ์ที่ 1	Evaluation System for Reaching Thammasat Vision การพัฒนาระบบการประเมินที่มีประสิทธิภาพที่สามารถบรรลุวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัย	ผลลัพธ์ มธ. มีระบบบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่เป็นกลไกขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยมุ่งสู่ความ เป็นเลิศในระดับสากล ไม่ว่าจะเป็น ระบบประเมินผลและเลื่อนขั้น การบริหาร ความเสี่ยง และการสร้างเครือข่ายทรัพยากรมนุษย์ที่เข้มแข็ง
กลยุทธ์ที่ 2	Performance Boosting Mechanism : KM , Performance Award กลไกส่งเสริมศักยภาพบุคลากร	
กลยุทธ์ที่ 3	HR Networking เครือข่าย HR เข้มแข็ง	

ยุทธศาสตร์ที่ 6 Academic Career Path: TU Man Goals		
กลยุทธ์ที่ 1	Gathering, Sharing and Updating Academic Eligible Lists	ผลลัพธ์ มธ. มีบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนที่ผลิตผลงานทางวิชาการเพื่อก้าวสู่ ตำแหน่งทางวิชาการเพิ่มขึ้น ต่อเนื่องและสม่ำเสมอ เป้าหมาย อาจารย์ดำรงตำแหน่งวิชาการไม่น้อยกว่าร้อยละ 60 และบุคลากรสายสนับสนุน วิชาการดำรงตำแหน่งชำนาญการ/ชำนาญการพิเศษ/เชี่ยวชาญ/เชี่ยวชาญพิเศษ เพิ่มมากขึ้น
กลยุทธ์ที่ 2	Submitting Online	
กลยุทธ์ที่ 3	Developing Academic Career Path System	
กลยุทธ์ที่ 4	Providing Systems for Foreigner Staff	

ยุทธศาสตร์ที่ 1 World Class Staff for Academic & Research

กลยุทธ์ที่ 1 “Effective Manpower Planning for Reaching the Vision” การบริหารอัตรากำลัง ที่มีประสิทธิภาพเพื่อนำไปสู่วิสัยทัศน์												
ตัวชี้วัดความสำเร็จ : ร้อยละความสำเร็จของแผนอัตรากำลังมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ (ปี 2562) (ร้อยละ 100)												
โครงการ / กิจกรรม	งบประมาณตามระยะเวลาดำเนินการ (ปีงบประมาณ /บาท)								ตัวชี้วัด	ผลลัพธ์	ส่วนงานที่เกี่ยวข้อง	หมายเหตุ
	2561	2562	2563	2564	2565	2566	2567	รวม				
1. การจัดทำแผนอัตรากำลังมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ประจำปี 2562 – 2565 (เป้าหมายคือสัดส่วนของบุคลากรสายวิชาการ: สายสนับสนุนวิชาการเป็น 1: 0.75 คน) World Class Staff for Academic & Research - ปรับแผนสัดส่วนของอาจารย์ตามมาตรฐาน		✓ 30,000						30,000	ร้อยละของหน่วยงานที่มีกรอบอัตรากำลังเป็นไปตามแผนอัตรากำลังที่มหาวิทยาลัยกำหนด (ร้อยละ 100)	มหาวิทยาลัยมีกรอบอัตรากำลังเป็นไปตามแผน	งานแผนทรัพยากรมนุษย์และสารสนเทศ	งบประมาณงานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ปีงบประมาณ 2561
2. การจัดทำแผนบริหารความเสี่ยงด้านทรัพยากรมนุษย์ (กองทรัพยากรมนุษย์)		✓ 20,000						20,000	ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำแผนบริหารความเสี่ยงด้านทรัพยากรมนุษย์ (ร้อยละ 100)	1. มีแผนการบริหารความเสี่ยงด้านทรัพยากรมนุษย์ 2. มีตัวชี้วัดในการบริหารและเกณฑ์ความเสี่ยง 3. ผู้บริหาร	งานแผนทรัพยากรมนุษย์และสารสนเทศ	

กลยุทธ์ที่ 1 “Effective Manpower Planning for Reaching the Vision” การบริหารอัตรากำลัง ที่มีประสิทธิภาพเพื่อนำไปสู่วิสัยทัศน์												
ตัวชี้วัดความสำเร็จ : ร้อยละความสำเร็จของแผนอัตรากำลังมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ (ปี 2562) (ร้อยละ 100)												
โครงการ / กิจกรรม	งบประมาณตามระยะเวลาดำเนินการ (ปีงบประมาณ /บาท)								ตัวชี้วัด	ผลลัพธ์	ส่วนงานที่เกี่ยวข้อง	หมายเหตุ
	2561	2562	2563	2564	2565	2566	2567	รวม				
										สามารถใช้ข้อมูลแบบเรียลไทม์ในการวิเคราะห์ และตัดสินใจเพื่อบริหารและกำกับดูแล งานทางด้านบุคคล		
3. การพัฒนา JA JD JS สายสนับสนุนวิชาการ (ตำแหน่งในสำนักงานอธิการบดี 48 ตำแหน่ง)	✓							-	ร้อยละความสำเร็จในการจัดทำ JA/ JD/ JS ของตำแหน่งในสำนักงานอธิการบดี (ร้อยละ 100)	ได้ JD JA JS มาใช้เป็นข้อมูลในการบริหารบุคคล เช่น การสรรหา การแต่งตั้ง การประเมิน ฯลฯ	งานแผนทรัพยากรมนุษย์และสารสนเทศ	
4. การพัฒนา JA JD JS สายสนับสนุนวิชาการ (ตำแหน่งที่ไม่สังกัดสำนักงานอธิการบดี)			✓ 75,000					75,000	ร้อยละความสำเร็จในการจัดทำ JA/ JD/ JS ของตำแหน่งในมหาวิทยาลัย (ร้อยละ 100)	ได้ JD JA JS มาใช้เป็นข้อมูลในการบริหารบุคคล เช่น การสรรหา การแต่งตั้ง การประเมิน ฯลฯ	งานแผนทรัพยากรมนุษย์และสารสนเทศ	งบประมาณงานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ปีงบประมาณ 2562

กลยุทธ์ที่ 1 “Effective Manpower Planning for Reaching the Vision” การบริหารอัตรากำลัง ที่มีประสิทธิภาพเพื่อนำไปสู่วิสัยทัศน์												
ตัวชี้วัดความสำเร็จ : ร้อยละความสำเร็จของแผนอัตรากำลังมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ (ปี 2562) (ร้อยละ 100)												
โครงการ / กิจกรรม	งบประมาณตามระยะเวลาดำเนินการ (ปีงบประมาณ /บาท)								ตัวชี้วัด	ผลลัพธ์	ส่วนงานที่เกี่ยวข้อง	หมายเหตุ
	2561	2562	2563	2564	2565	2566	2567	รวม				
5. การจัดอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อให้ ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการ วิเคราะห์อัตรากำลังและการทำแผน อัตรากำลัง	✓ 30,000								ร้อยละของหน่วยงานที่ทำ แผนอัตรากำลังสำเร็จ (ร้อยละ 100)	บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับ อัตรากำลังเพื่อ สามารถจัดทำแผน	งานพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์	
6. การจัดอบรมเชิงปฏิบัติการการ จัดทำแผนบริหารความเสี่ยงด้าน บริหารทรัพยากรมนุษย์		✓ 30,000						60,000	1. ร้อยละของหน่วยงานที่ทำ แผนความเสี่ยงด้าน บริหารทรัพยากรมนุษย์ (ร้อยละ 100) 2. ร้อยละของการลดลง ของความเสี่ยงตามแผน (ร้อยละ 50)	บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจเพื่อ สามารถจัดทำ แผนบริหารความ เสี่ยง	และ งานแผน ทรัพยากรมนุษย์ และสารสนเทศ	งบประมาณงาน พัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ ปีงบประมาณ 2562
7. การควบรวมตำแหน่งเพื่อให้เป็น multifunction		✓	✓					-	ร้อยละของหน่วยงานที่มี จำนวนอัตรากำลังเป็นไป ตามแผน (ร้อยละ 80)	ลดงบประมาณใน การจ้างบุคลากร	งานบุคคล และ งานแผน	

กลยุทธ์ที่ 2 “Recruiting International & Super Academic Staff for World Class Academic and Researches” การสรรหาบุคลากรชาวต่างประเทศและบุคลากรที่มีความโดดเด่นทางวิชาการเพื่อการเป็นมหาวิทยาลัยชั้นนำด้านวิชาการและวิจัยในระดับสากล												
ตัวชี้วัดความสำเร็จ : จำนวนบุคลากรชาวต่างประเทศและบุคลากรที่มีความโดดเด่นทางวิชาการที่สรรหาได้ตามแผน (5 คน/ปี)												
โครงการ / กิจกรรม	งบประมาณตามระยะเวลาดำเนินการ (ปีงบประมาณ / บาท)								ตัวชี้วัด	ผลลัพธ์	ส่วนงานที่เกี่ยวข้อง	หมายเหตุ
	2561	2562	2563	2564	2565	2566	2567	รวม				
1. การพัฒนา ปรับปรุง ระเบียบ หลักเกณฑ์ ต่างๆ เกี่ยวกับการสรรหาคัดเลือก บุคลากร มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์		✓						-	ร้อยละความสำเร็จของการพัฒนาปรับปรุงระเบียบ หลักเกณฑ์การสรรหาคัดเลือก บุคลากร มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ (ร้อยละ 100)	ได้ระเบียบ หลักเกณฑ์ ต่างๆ เกี่ยวกับการสรรหาคัดเลือก บุคลากร มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์	งานบริหาร บุคคลและ ทะเบียนประวัติ	
2. การปรับปรุง และพัฒนา รูปแบบและวิธีการสรรหาคัดเลือกบุคลากร มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์		✓						-	ร้อยละความสำเร็จของการปรับปรุงและพัฒนาวิธีการสรรหาคัดเลือก บุคลากร (ร้อยละ 100)	มีกระบวนการรับเข้าที่รวดเร็ว กระชับ โดย กำหนด Level of service agreement	งานบริหาร บุคคลและ ทะเบียนประวัติ	
3. การจ้างผู้เชี่ยวชาญ ระดับสูง Super Academic Staff (1 คน) (120,000 บาท x 1 คน x 10 เดือน = 1,200,000) ระบบ co-pay (หน่วยงานออกค่าจ้าง		✓ 600,000	✓ 3,600,000	✓ 5,040,000				9,240,000	ร้อยละความสำเร็จของการจ้างผู้เชี่ยวชาญ ระดับสูง (เป้าหมายในปี 2562 คือร้อยละ	บุคลากรมีความรู้ที่กว้างขวางและสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน ให้มีประสิทธิภาพ ได้สูงขึ้น	งานบริหาร บุคคล และทะเบียนประวัติ	งบประมาณ โครงการ ยุทธศาสตร์ ปีงบประมาณ 2562

กลยุทธ์ที่ 2 “Recruiting International & Super Academic Staff for World Class Academic and Researches” การสรรหาบุคลากรชาวต่างประเทศและบุคลากรที่มีความโดดเด่นทางวิชาการเพื่อการเป็นมหาวิทยาลัยชั้นนำด้านวิชาการและวิจัยในระดับสากล												
ตัวชี้วัดความสำเร็จ : จำนวนบุคลากรชาวต่างประเทศและบุคลากรที่มีความโดดเด่นทางวิชาการที่สรรหาได้ตามแผน (5 คน/ปี)												
โครงการ / กิจกรรม	งบประมาณตามระยะเวลาดำเนินการ (ปีงบประมาณ /บาท)								ตัวชี้วัด	ผลลัพธ์	ส่วนงานที่เกี่ยวข้อง	หมายเหตุ
	2561	2562	2563	2564	2565	2566	2567	รวม				
ครั้งหนึ่ง)									50 ปี 2563 คือ ร้อยละ 50 และปี 2564 คือร้อยละ 100)			

ยุทธศาสตร์ที่ 2 Super Staff through HRD

กลยุทธ์ที่ 1 Proactive HRD for Excellence in the Dynamic Environment การพัฒนาบุคลากรเชิงรุกเพื่อความเป็นเลิศในสิ่งแวดล้อมที่เป็นพลวัตร												
ตัวชี้วัดความสำเร็จ : ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา (ร้อยละ 70)												
โครงการ / กิจกรรม	งบประมาณตามระยะเวลาดำเนินการ (ปีงบประมาณ / บาท)								ตัวชี้วัด	ผลลัพธ์	ส่วนงานที่เกี่ยวข้อง	หมายเหตุ
	2561	2562	2563	2564	2565	2566	2567	รวม				
1. การพัฒนา Core Competency	✓ 173,000	✓ 50,000	✓ 100,000	✓ 100,000				423,000	1. ร้อยละของความสำเร็จในการพัฒนา Core competency (ร้อยละ 100 ภายในปี 2561) 2. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตาม Core Competency (ร้อยละ 100 ในปี 2564)	1. ได้ Core Competency 2. บุคลากรพฤติกรรมเป็นไปตาม Core Competency ที่กำหนด	งานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	งบประมาณงานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ปีงบประมาณ 2562
2. การพัฒนา สมรรถนะตามตำแหน่งงาน และทักษะทางด้านวิชาชีพ (พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ)		✓ 500,000	✓ 500,000	✓ 400,000				1,400,000	ร้อยละความสำเร็จของการพัฒนาสมรรถนะตามตำแหน่งงานและทักษะทางด้านวิชาชีพ (ร้อยละ 80)	บุคลากรมีทักษะ ความรู้ และความสามารถเป็นไปตามสมรรถนะตาม	งานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	งบประมาณงานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ปีงบประมาณ 2562

กลยุทธ์ที่ 1 Proactive HRD for Excellence in the Dynamic Environment การพัฒนาบุคลากรเชิงรุกเพื่อความเป็นเลิศในสิ่งแวดล้อมที่เป็นพลวัตร												
ตัวชี้วัดความสำเร็จ : ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา (ร้อยละ 70)												
โครงการ / กิจกรรม	งบประมาณตามระยะเวลาดำเนินการ (ปีงบประมาณ /บาท)								ตัวชี้วัด	ผลลัพธ์	ส่วนงานที่เกี่ยวข้อง	หมายเหตุ
	2561	2562	2563	2564	2565	2566	2567	รวม				
3.การสร้างหลักสูตรเพื่อพัฒนาสมรรถนะประจำตำแหน่งของบุคลากรทุกระดับ - ทั้งหมด 73 ตำแหน่ง หลักสูตรละ 30,000 บาท (15 ตำแหน่ง ในปี 2562 และ 58 ตำแหน่ง ในปี 2563)		✗ 450,000	✓ 1,740,000					2,190,000	ร้อยละความสำเร็จของการสร้างหลักสูตรเพื่อพัฒนาสมรรถนะประจำตำแหน่ง (ร้อยละ 21 ในปี 2562 และ ร้อยละ 79 ในปี 2563)	ได้หลักสูตรเพื่อพัฒนาสมรรถนะประจำตำแหน่งของบุคลากรทุกระดับ	งานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	งบประมาณโครงการยุทธศาสตร์ ปีงบประมาณ 2562
4. การพัฒนาสมรรถนะด้านบริหาร (Managerial Competency) -		✓ 100,000	✓ 100,000	✓ 100,000				✓ 300,000	1. ร้อยละความสำเร็จของการพัฒนาสมรรถนะด้านบริหาร (Managerial Competency) (ร้อยละ 100 ในปี 2562) 2. ร้อยละของบุคลากรตำแหน่ง	มีการอบรมทักษะการบริหารในผู้ที่มีตำแหน่งบริหารหรือผู้ที่มีความสามารถจะเป็นผู้บริหารในอนาคต และมีการพัฒนาผู้บริหารใน	งานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	งบประมาณงานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ปีงบประมาณ 2562

กลยุทธ์ที่ 1 Proactive HRD for Excellence in the Dynamic Environment การพัฒนาบุคลากรเชิงรุกเพื่อความเป็นเลิศในสิ่งแวดล้อมที่เป็นพลวัต												
ตัวชี้วัดความสำเร็จ : ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา (ร้อยละ 70)												
โครงการ / กิจกรรม	งบประมาณตามระยะเวลาดำเนินการ (ปีงบประมาณ /บาท)								ตัวชี้วัด	ผลลัพธ์	ส่วนงานที่เกี่ยวข้อง	หมายเหตุ
	2561	2562	2563	2564	2565	2566	2567	รวม				
									บริหารที่มีสมรรถนะ ด้านบริหาร (Managerial Competency) (ร้อยละ 100 ในปี 2564)	ลักษณะ Situational Leadership และ Changing Management		
5. โครงการ “แรกพบ แรกรัก : First Meet, First Love : TU Orientation” สายวิชาการ		✓ 400,000	✓ 1,000,000	✓ 1,000,000				2,400,000	ร้อยละความสำเร็จ ของโครงการแรก พบ-แรกรัก สาย วิชาการ (ร้อยละ 80)	บุคลากรใหม่ได้ รู้จัก มหาวิทยาลัย และเกิดความ ประทับใจ	งานพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์	งบประมาณงาน พัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ ปีงบประมาณ 2562
6. โครงการ “แรกพบ แรกรัก : First Meet, First Love : TU Orientation” สายสนับสนุนวิชาการ		✓ 400,000	✓ 1,000,000	✓ 1,000,000				2,400,000	ร้อยละความสำเร็จ ของโครงการแรก พบ-แรกรัก สาย สนับสนุนวิชาการ (ร้อยละ 80)	บุคลากรใหม่ได้ รู้จัก มหาวิทยาลัย และเกิดความ ประทับใจ	งานพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์	งบประมาณงาน พัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ ปีงบประมาณ 2562
7. โครงการพัฒนาทักษะทันโลก : TU - 21st Century Skills สำหรับบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ		✓ 70,000	✓ 100,000	✓ 100,000				270,000	ร้อยละความสำเร็จ ของโครงการพัฒนา ทักษะทันโลก สาย สนับสนุนวิชาการ	บุคลากรมีทักษะ ความสามารถที่ เท่าทันต่อโลก ยุคดิจิทัลและ	งานพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์	งบประมาณงาน พัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ ปีงบประมาณ

กลยุทธ์ที่ 1 Proactive HRD for Excellence in the Dynamic Environment การพัฒนาบุคลากรเชิงรุกเพื่อความเป็นเลิศในสิ่งแวดล้อมที่เป็นพลวัตร												
ตัวชี้วัดความสำเร็จ : ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา (ร้อยละ 70)												
โครงการ / กิจกรรม	งบประมาณตามระยะเวลาดำเนินการ (ปีงบประมาณ /บาท)								ตัวชี้วัด	ผลลัพธ์	ส่วนงานที่เกี่ยวข้อง	หมายเหตุ
	2561	2562	2563	2564	2565	2566	2567	รวม				
									(ร้อยละ 100)	สามารถนำมาใช้ ในการ ปฏิบัติงานได้		2562
8. การปรับปรุง และพัฒนาระบบเส้นทางสายอาชีพ (Career Path) สายสนับสนุนวิชาการ	✓	✓						-	ร้อยละของบุคลากรที่ดำรงตำแหน่งชำนาญการ/ชำนาญการพิเศษจากเดิมเพิ่มขึ้น (ร้อยละ 20 ในปี 2564)	มีบุคลากรที่ดำรงตำแหน่งชำนาญการ/ชำนาญการพิเศษเพิ่มขึ้น	งานบริหารบุคคลและทะเบียนประวัติและงานแผนทรัพยากรมนุษย์และสารสนเทศ	

กลยุทธ์ที่ 2 Modern HRD for All Level of TU Staff การพัฒนาบุคลากร “แนวใหม่” สำหรับบุคลากรทุกระดับ												
ตัวชี้วัดความสำเร็จ : ร้อยละของบุคลากรที่เรียนรู้ผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (เทียบกับการอบรมแบบ Classroom Training) (ร้อยละ 30)												
โครงการ / กิจกรรม	งบประมาณตามระยะเวลาดำเนินการ (ปีงบประมาณ /บาท)								ตัวชี้วัด	ผลลัพธ์	ส่วนงานที่เกี่ยวข้อง	หมายเหตุ
	2561	2562	2563	2564	2565	2566	2567	รวม				
1. การเสริมสร้างการเรียนรู้และการพัฒนาบุคลากรด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เช่น E-Learning, Online Training และ Mobile Learning			✓ 400,000	✓ 400,000				800,000	ร้อยละของโครงการที่ใช้เทคโนโลยีเพื่อพัฒนาบุคลากร (ร้อยละ 100 ในปี 2564)	บุคลากรได้รับความรู้จากการเรียนรู้ผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	งานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	
2. การพัฒนาคคลังความรู้ด้านภาษาอังกฤษออนไลน์เพื่อการทำงานและการสื่อสาร			✓ 100,000					100,000	1. ร้อยละความสำเร็จของการพัฒนาฐานความรู้ด้านภาษาอังกฤษออนไลน์เพื่อการทำงานและการสื่อสาร (ร้อยละ 100) 2. ร้อยละของ	บุคลากรมีความรู้ความสามารถทางภาษาอังกฤษในการทำงานเพิ่มมากขึ้นจากการเรียนรู้ผ่านคลังความรู้ออนไลน์	งานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	

กลยุทธ์ที่ 2 Modern HRD for All Level of TU Staff การพัฒนาบุคลากร “แนวใหม่” สำหรับบุคลากรทุกระดับ												
ตัวชี้วัดความสำเร็จ : ร้อยละของบุคลากรที่เรียนรู้ผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (เทียบกับการอบรมแบบ Classroom Training) (ร้อยละ 30)												
โครงการ / กิจกรรม	งบประมาณตามระยะเวลาดำเนินการ (ปีงบประมาณ /บาท)								ตัวชี้วัด	ผลลัพธ์	ส่วนงานที่เกี่ยวข้อง	หมายเหตุ
	2561	2562	2563	2564	2565	2566	2567	รวม				
									บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาความรู้ภาษาอังกฤษให้อยู่ในเกณฑ์ของมหาวิทยาลัย (ร้อยละ 100 ในปี 2564)			
3. โครงการ TU Smart Coach ทักษะการ Mentoring Coaching และ Counselor ของหัวหน้างาน		✓ 150,000	✓ 240,000	✓ 320,000				710,000	ร้อยละความสำเร็จของโครงการ TU Smart Coach (เป้าหมายใน ปี 2562 คือร้อยละ 30 ปี 2563 คือร้อยละ 60 และปี 2564 คือ ร้อยละ 100)	หัวหน้างานสามารถ coach/mentor /counseling ให้บุคลากรมีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับงานและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	งานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	งบประมาณงานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ปีงบประมาณ 2562

กลยุทธ์ที่ 3 Thammasat Spirit : Thammasat DNA												
ตัวชี้วัดความสำเร็จ : 1. ระดับความผูกพันของบุคลากรในองค์กรเพิ่มขึ้น (ร้อยละ 10) 2. ระดับของ Core Competency ที่เพิ่มขึ้น (ร้อยละ 50)												
โครงการ / กิจกรรม	งบประมาณตามระยะเวลาดำเนินการ (ปีงบประมาณ / บาท)								ตัวชี้วัด	ผลลัพธ์	ส่วนงานที่เกี่ยวข้อง	หมายเหตุ
	2561	2562	2563	2564	2564	2566	2567	รวม				
1. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่อง “Thammasat DNA”			✓ 200,000					200,000	ร้อยละความสำเร็จของการจัดโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่อง “Thammasat DNA” (ร้อยละ 100)	บุคลากรมีความเข้าใจและมีการปฏิบัติตนที่เป็นไปตาม Thammasat DNA	งานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	
2. การอบรมประจำปีของหน่วยงานที่อยู่ภายใต้ Theme “Thammasat DNA”			✓ 200,000	✓ 200,000				400,000	ร้อยละหน่วยงานที่จัดโครงการดำเนินการเพื่อสังคม (เป้าหมายในปี 2563 คือร้อยละ 50 และปี 2564 คือร้อยละ 70)	บุคลากรมีความเข้าใจและมีการปฏิบัติตนที่เป็นไปตาม Thammasat DNA	งานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	

กลยุทธ์ที่ 4 Talent Management การบริหารจัดการบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูง												
ตัวชี้วัดความสำเร็จ : 1. ระดับความผูกพันของกลุ่มผู้มีประสิทธิภาพสูง (Talent) (ร้อยละ 70) 2. อัตราการลาออกของกลุ่มผู้มีประสิทธิภาพสูง (Talent) (ไม่เกินร้อยละ 10)												
โครงการ / กิจกรรม	งบประมาณตามระยะเวลาดำเนินการ (ปีงบประมาณ / บาท)								ตัวชี้วัด	ผลลัพธ์	ส่วนงานที่เกี่ยวข้อง	หมายเหตุ
	2561	2562	2563	2564	2565	2566	2567	รวม				
1. การกำหนดคุณลักษณะ TU - Talent		✓ 50,000						50,000	ร้อยละความสำเร็จ ของการกำหนด คุณลักษณะ TU- Talent (ร้อยละ 100)	ได้เกณฑ์กำหนด คุณลักษณะของ บุคลากรในกลุ่ม TU-Talent	งานแผน ทรัพยากรมนุษย์ และสารสนเทศ และ งานบริหาร บุคคลและ ทะเบียนประวัติ	งบประมาณงาน พัฒนา ทรัพยากร มนุษย์ ปีงบประมาณ 2562
2. การพัฒนา TU – Talent (การพัฒนาในลักษณะ Intelligent Automation และลักษณะอื่นๆ)			✓ 300,000	✓ 300,000				600,000	1. ระดับความผูกพัน ของกลุ่มผู้มี ประสิทธิภาพสูง (Talent) (ร้อยละ 70) 2. อัตราการลาออก ของกลุ่มผู้มี ประสิทธิภาพสูง (Talent) (ไม่เกิน ร้อยละ 10)	กลุ่มผู้มี ประสิทธิภาพสูง (Talent) มี ความผูกพันต่อ มหาวิทยาลัย และสามารถ ปฏิบัติงานได้ อย่างมีประสิทธิภาพที่ ดีเลิศ	กองทรัพยากร มนุษย์	
3. การพัฒนาระบบการ วางแผนสืบทอดงาน			✓ 100,000					100,000	ร้อยละความสำเร็จ ของการพัฒนาระบบ	ได้ระบบการ วางแผนสืบทอด	งานแผน ทรัพยากรมนุษย์	

กลยุทธ์ที่ 4 Talent Management การบริหารจัดการบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูง												
ตัวชี้วัดความสำเร็จ : 1. ระดับความผูกพันของกลุ่มผู้มีประสิทธิภาพสูง (Talent) (ร้อยละ 70) 2. อัตราการลาออกของกลุ่มผู้มีประสิทธิภาพสูง (Talent) (ไม่เกินร้อยละ 10)												
โครงการ / กิจกรรม	งบประมาณตามระยะเวลาดำเนินการ (ปีงบประมาณ / บาท)								ตัวชี้วัด	ผลลัพธ์	ส่วนงานที่เกี่ยวข้อง	หมายเหตุ
	2561	2562	2563	2564	2565	2566	2567	รวม				
(Succession Planning)									การวางแผนสืบทอดงาน (ร้อยละ 100)	งาน (Succession Planning)	และสารสนเทศ	
4. การพัฒนา Successor			✓ 300,000	✓ 300,000				600,000	ร้อยละความสำเร็จของการพัฒนา Successor (เป้าหมายในปี 2563 คือ 25 และปี 2564 คือร้อยละ 50)	ได้ Successor มีความรู้ความสามารถที่พร้อมต่อการสืบทอดตำแหน่งและลดการขาดแคลนบุคลากรในตำแหน่งหลัก	งานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	
5. การพัฒนา ระเบียบประกาศ หลักเกณฑ์ และวิธีการ ต่างๆ สำหรับบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูง	✓	✓	✓	✓				-	ร้อยละความสำเร็จของการพัฒนา ระเบียบ หลักเกณฑ์ และวิธีการต่างๆ สำหรับบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูง (ร้อยละ 100 ในปี 2564)	ได้ระเบียบประกาศ หลักเกณฑ์ และวิธีการ ต่างๆ สำหรับบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูง	กองทรัพยากรมนุษย์	

กลยุทธ์ที่ 4 Talent Management การบริหารจัดการบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูง												
ตัวชี้วัดความสำเร็จ : 1. ระดับความผูกพันของกลุ่มผู้มีประสิทธิภาพสูง (Talent) (ร้อยละ 70) 2. อัตราการลาออกของกลุ่มผู้มีประสิทธิภาพสูง (Talent) (ไม่เกินร้อยละ 10)												
โครงการ / กิจกรรม	งบประมาณตามระยะเวลาดำเนินการ (ปีงบประมาณ / บาท)								ตัวชี้วัด	ผลลัพธ์	ส่วนงานที่เกี่ยวข้อง	หมายเหตุ
	2561	2562	2563	2564	2565	2566	2567	รวม				
6. การพัฒนา ระบบความก้าวหน้าพิเศษและค่าตอบแทนทางเลือกสำหรับบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูง	✓	✓						-	ร้อยละความสำเร็จของการพัฒนาระบบความก้าวหน้า (ร้อยละ 100)	ได้ระบบความก้าวหน้าพิเศษและค่าตอบแทนทางเลือกสำหรับบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูง	กองทรัพยากรมนุษย์	

กลยุทธ์ที่ 5 Digital IDP												
ตัวชี้วัดความสำเร็จ : ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามแผนการพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan) (ร้อยละ 70)												
โครงการ / กิจกรรม	งบประมาณตามระยะเวลาดำเนินการ (ปีงบประมาณ / บาท)								ตัวชี้วัด	ผลลัพธ์	ส่วนงานที่เกี่ยวข้อง	หมายเหตุ
	2561	2562	2563	2564	2565	2566	2567	รวม				
1. การทำแผนพัฒนาบุคลากรและแผนพัฒนารายบุคคล (Individual	✓							-	ร้อยละของบุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดีที่มี IDP	บุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดีมี	งานพัฒนารทรัพยากรมนุษย์	

กลยุทธ์ที่ 5 Digital IDP												
ตัวชี้วัดความสำเร็จ : ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามแผนการพัฒนาบุคคล (Individual Development Plan) (ร้อยละ 70)												
โครงการ / กิจกรรม	งบประมาณตามระยะเวลาดำเนินการ (ปีงบประมาณ / บาท)								ตัวชี้วัด	ผลลัพธ์	ส่วนงานที่เกี่ยวข้อง	หมายเหตุ
	2561	2562	2563	2564	2565	2566	2567	รวม				
Development Plan) : สำนักงานอธิการบดี									(ร้อยละ 100)	แผนพัฒนาบุคลากรและแผนพัฒนาบุคคล		
2. การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรและแผนพัฒนาบุคคล (Individual Development Plan) : หน่วยงานอื่นๆ		✓ 100,000	✓ 250,000					350,000	ร้อยละของบุคลากรสังกัดหน่วยงานอื่นๆ ที่มี IDP (เป้าหมายดำเนินการ ปี 2562 คือร้อยละ 50 และปี 2563 คือร้อยละ 100)	บุคลากรสังกัดหน่วยงานอื่นๆ มีแผนพัฒนาบุคลากรและแผนพัฒนาบุคคล	งานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	งบประมาณงานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ปีงบประมาณ 2562
3. การสร้างรูปแบบการประเมินผลการพัฒนาบุคลากรรายบุคคล			✓ 100,000					100,000	1. ร้อยละความสำเร็จของการสร้างรูปแบบการประเมินผลการพัฒนาบุคลากร (ร้อยละ 100) 2. ผลการประเมินตามการพัฒนา	มหาวิทยาลัยมีรูปแบบการประเมินผลการพัฒนาบุคลากรรายบุคคลที่สามารถนำผลมาใช้ในการพัฒนา	งานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	

กลยุทธ์ที่ 5 Digital IDP												
ตัวชี้วัดความสำเร็จ : ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามแผนการพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan) (ร้อยละ 70)												
โครงการ / กิจกรรม	งบประมาณตามระยะเวลาดำเนินการ (ปีงบประมาณ / บาท)								ตัวชี้วัด	ผลลัพธ์	ส่วนงานที่เกี่ยวข้อง	หมายเหตุ
	2561	2562	2563	2564	2565	2566	2567	รวม				
									รายบุคคล (IDP) (ร้อยละ 70)			

กลยุทธ์ที่ 6 Modern Competencies and Ethics สมรรถนะทันโลกและจริยธรรมนำสังคม												
ตัวชี้วัดความสำเร็จ : ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามสมรรถนะประจำตำแหน่งงาน (ร้อยละ 80)												
โครงการ / กิจกรรม	งบประมาณตามระยะเวลาดำเนินการ (ปีงบประมาณ / บาท)								ตัวชี้วัด	ผลลัพธ์	ส่วนงานที่เกี่ยวข้อง	หมายเหตุ
	2561	2562	2563	2564	2565	2566	2567	รวม				
1. โครงการ TU Ethics			✓ 100,000	✓ 100,000				200,000	ร้อยละความสำเร็จ ของการจัดโครงการ TU Ethics (เป้าหมาย ดำเนินการ ปี 2563 คือร้อยละ 50 และปี 2564 คือร้อยละ 100)	บุคลากรมีความ ตระหนักในเรื่อง จริยธรรมที่ เกี่ยวข้องกับการ ทำงาน	งานพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์	

กลยุทธ์ที่ 7 Effective Empowerment												
ตัวชี้วัดความสำเร็จ : ร้อยละความผิดพลาดของกระบวนการด้านทรัพยากรมนุษย์ (ไม่เกินร้อยละ 3)												
โครงการ / กิจกรรม	งบประมาณตามระยะเวลาดำเนินการ (ปีงบประมาณ / บาท)								ตัวชี้วัด	ผลลัพธ์	ส่วนงานที่เกี่ยวข้อง	หมายเหตุ
	2561	2562	2563	2564				รวม				
1. การพัฒนาระบบ HR Audit			✓ 200,000					200,000	1. ร้อยละความสำเร็จของการพัฒนาระบบ HR Audit (ร้อยละ 100) 2. ร้อยละความพึงพอใจของหน่วยงาน (ร้อยละ 100 ในปี 2564)	หน่วยงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องและลดข้อผิดพลาดในการดำเนินการ	ทุกงานภายในกองทรัพยากรมนุษย์	

ยุทธศาสตร์ที่ 3 Digital HR

กลยุทธ์ที่ 1 HR Database for Digital Workplace												
ตัวชี้วัดความสำเร็จ : ร้อยละความสมบูรณ์ของข้อมูลด้านทรัพยากรมนุษย์ (ร้อยละ 100)												
โครงการ / กิจกรรม	งบประมาณตามระยะเวลาดำเนินการ (ปีงบประมาณ /บาท)								ตัวชี้วัด	ผลลัพธ์	ส่วนงานที่เกี่ยวข้อง	หมายเหตุ
	2561	2562	2563	2564	2565	2566	2567	รวม				
1. การจัดเก็บข้อมูลเพื่อรองรับระบบฐานข้อมูลด้านบริหารบุคคล - กำหนดให้มี Database ในมุมมองต่าง ๆ โดยเทียบกับ productivity โดยให้ครอบคลุมการเจ็บป่วย และสวัสดิการ		✓	✓	✓	✓	✓	✓	-	ร้อยละความสำเร็จในการจัดเก็บฐานข้อมูล (ร้อยละ 100 ภายในปี 2567)	มีฐานข้อมูลที่ใช้ในการบริหารและตัดสินใจ	งานแผนทรัพยากรมนุษย์และสารสนเทศ	
2. การพัฒนาและติดตั้งซอฟต์แวร์สำหรับการจัดทำรายงานในรูปแบบต่างๆ เพื่อการบริหารงาน (BI) (Business Intelligence)		✓ 750,000						750,000	ร้อยละความสำเร็จของการพัฒนาและติดตั้งซอฟต์แวร์เพื่อการบริหาร (ร้อยละ 100)	มีระบบการจัดทำรายงานในรูปแบบต่างๆ เพื่อการบริหารงาน (BI) (Business Intelligence)	งานแผนทรัพยากรมนุษย์และสารสนเทศ	งบประมาณโครงการยุทธศาสตร์ปีงบประมาณ 2562
3. การพัฒนาศักยภาพบุคลากรในการเขียนโปรแกรมภาษา People		✓ 240,000						240,000	ร้อยละความสำเร็จของการพัฒนาศักยภาพบุคลากรใน	บุคลากรสามารถพัฒนาแก้ไขระบบงาน	งานแผนทรัพยากรมนุษย์และ	งบประมาณโครงการยุทธศาสตร์

กลยุทธ์ที่ 1 HR Database for Digital Workplace												
ตัวชี้วัดความสำเร็จ : ร้อยละความสมบูรณ์ของข้อมูลด้านทรัพยากรมนุษย์ (ร้อยละ 100)												
โครงการ / กิจกรรม	งบประมาณตามระยะเวลาดำเนินการ (ปีงบประมาณ / บาท)								ตัวชี้วัด	ผลลัพธ์	ส่วนงานที่เกี่ยวข้อง	หมายเหตุ
	2561	2562	2563	2564	2565	2566	2567	รวม				
Tool (เพื่อพัฒนา/ แก้ไขระบบงานสารสนเทศด้านบริหารทรัพยากรมนุษย์และเบิกจ่ายเงินเดือน)									การเขียนโปรแกรมภาษา People Tool (ร้อยละ 100)	สารสนเทศด้านบริหารทรัพยากรมนุษย์และเบิกจ่ายเงินเดือน	สารสนเทศ	ปีงบประมาณ 2562
4. การพัฒนาระบบจัดเก็บเอกสารด้านทรัพยากรมนุษย์ ในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ (รวมอุปกรณ์สำรองข้อมูลระบบฐานข้อมูล Tape Backup Auto Loader)		✓ 335,000	✓ 335,000					670,000	ร้อยละความสำเร็จของการพัฒนาระบบจัดเอกสารด้านทรัพยากรมนุษย์ (เป้าหมายดำเนินการ ปี 2562 คือร้อยละ 30 และ ปี 2563 คือร้อยละ 100)	ได้ระบบจัดเก็บเอกสารด้านทรัพยากรมนุษย์ในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์	งานแผนทรัพยากรมนุษย์และสารสนเทศ	งบประมาณโครงการยุทธศาสตร์ปีงบประมาณ 2562

กลยุทธ์ที่ 2 HR Online Mobile App. : Thammasat : Anytime – Anywhere												
ตัวชี้วัดความสำเร็จ : ร้อยละของการจัดเก็บเอกสารด้านทรัพยากรมนุษย์ในรูปแบบดิจิทัล (Paperless) (ร้อยละ 100)												
โครงการ / กิจกรรม	งบประมาณตามระยะเวลาดำเนินการ (ปีงบประมาณ / บาท)								ตัวชี้วัด	ผลลัพธ์	ส่วนงานที่เกี่ยวข้อง	หมายเหตุ
	2561	2562	2563	2564	2565	2566	2567	รวม				
1. การพัฒนาแอปพลิเคชัน HR TU บนโทรศัพท์มือถือและแท็บเล็ต เช่น ลางานออนไลน์/ การขอตำแหน่งสูงขึ้น / การเบิกสวัสดิการ/ การขอหนังสือรับรอง / การขอประวัติ/เพิ่มวุฒิ / การเปลี่ยนแปลงข้อมูลส่วนบุคคล			✓ 500,000					500,000	1. ร้อยละความสำเร็จของการพัฒนาแอปพลิเคชัน HR TU บนโทรศัพท์มือถือและแท็บเล็ต (ร้อยละ 100) 2. ระดับความพึงพอใจของผู้ใช้แอปพลิเคชัน (ระดับ 3.5) 3. ปริมาณการใช้งานแอปพลิเคชัน	มี Application เพื่ออำนวยความสะดวกในการบริการด้านบุคคล	งานแผนทรัพยากรมนุษย์และสารสนเทศ	
2. พัฒนาระบบโปรแกรมสนทนาอัตโนมัติด้าน HR (Expert HR Consult : Chatbot)				✓				-	ร้อยละความสำเร็จของการพัฒนาระบบโปรแกรมสนทนาอัตโนมัติด้าน HR (Expert HR Consult : Chatbot) (ร้อยละ	มีระบบโปรแกรมสนทนาอัตโนมัติด้าน HR และบุคลากรสามารถสนทนาข้อมูลทางด้าน		

กลยุทธ์ที่ 2 HR Online Mobile App. : Thammasat : Anytime – Anywhere												
ตัวชี้วัดความสำเร็จ : ร้อยละของการจัดเก็บเอกสารด้านทรัพยากรมนุษย์ในรูปแบบดิจิทัล (Paperless) (ร้อยละ 100)												
โครงการ / กิจกรรม	งบประมาณตามระยะเวลาดำเนินการ (ปีงบประมาณ /บาท)								ตัวชี้วัด	ผลลัพธ์	ส่วนงานที่เกี่ยวข้อง	หมายเหตุ
	2561	2562	2563	2564	2565	2566	2567	รวม				
									100)	HR ได้อย่าง สะดวกรวดเร็ว		

กลยุทธ์ที่ 3 e – Recruiting												
ตัวชี้วัดความสำเร็จ : ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการสรรหาผ่าน e-Recruitment (เพิ่มขึ้นร้อยละ 60 ในปี 2564)												
โครงการ / กิจกรรม	งบประมาณตามระยะเวลาดำเนินการ (ปีงบประมาณ /บาท)								ตัวชี้วัด	ผลลัพธ์	ส่วนงานที่เกี่ยวข้อง	หมายเหตุ
	2561	2562	2563	2564				รวม				
1. การพัฒนาและติดตั้งระบบสรรหาคัดเลือกบุคลากร e- recruit (ออนไลน์)		✓ 700,000						700,000	ร้อยละความสำเร็จ ของการพัฒนาระบบ e – Recruiting (ร้อยละ 100)	สามารถสรรหา บุคลากรได้ รวดเร็วและตรง กับความ ต้องการ	งานแผน ทรัพยากรมนุษย์ และ สารสนเทศ	งบประมาณ โครงการ ยุทธศาสตร์ ปีงบประมาณ 2562

ยุทธศาสตร์ที่ 4 Ultimate Workplace

กลยุทธ์ที่ 1 Attractive Benefits & Motivation สวัสดิการ “ออกแบบได้”													
ตัวชี้วัดความสำเร็จ : ระดับความผูกพันของบุคลากร (ร้อยละ 70)													
โครงการ / กิจกรรม	งบประมาณตามระยะเวลาดำเนินการ (ปีงบประมาณ /บาท)								ตัวชี้วัด	ผลลัพธ์	ส่วนงานที่เกี่ยวข้อง	หมายเหตุ	
	2561	2562	2563	2564	2565	2566	2567	รวม					
1. การสำรวจความผูกพันของบุคลากร มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์	✓	✓	✓	✓				-	1. ระดับความผูกพันของบุคลากร (ร้อยละ 80)	บุคลากรมีความพึงพอใจและมีความสุขในการทำงาน	งานสวัสดิการและสิทธิประโยชน์		
2. การสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรต่อสวัสดิการของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์	✓							-	2. ระดับความพึงพอใจของบุคลากร (ร้อยละ 80)				
3. การออกแบบและพัฒนาสวัสดิการให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร 3.1 ด้านสุขภาพ อนามัย และความปลอดภัย - เบิกค่ารักษาพยาบาลพิเศษ (สำหรับบุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดี)	✓	✓	✓	✓				1,200,000	3. อัตราการลาออกของบุคลากร มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ (ไม่เกินร้อยละ 10)	บุคลากรมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการที่ได้รับและมีความผูกพันต่อมหาวิทยาลัย	งานสวัสดิการและสิทธิประโยชน์	งปม รายจ่ายจากรายได้ มธ. (ไม่ใช่โครงการตามแผนยุทธศาสตร์ แต่เป็นการออกแบบและพัฒนาให้สอดคล้องกับความต้องการและสอดคล้องกับเป้าหมาย	
- การตรวจสุขภาพประจำปีกับโรงพยาบาลชั้นนำ (รพธ.)	✓	✓	✓	✓				1,300,000					
- จัดกระเช้าเยี่ยมผู้ป่วยซึ่งเป็น	✓	✓	✓	✓				10,000					

กลยุทธ์ที่ 1 Attractive Benefits & Motivation สวัสดิการ “ออกแบบได้”												
ตัวชี้วัดความสำเร็จ : ระดับความผูกพันของบุคลากร (ร้อยละ 70)												
โครงการ / กิจกรรม	งบประมาณตามระยะเวลาดำเนินการ (ปีงบประมาณ /บาท)								ตัวชี้วัด	ผลลัพธ์	ส่วนงานที่เกี่ยวข้อง	หมายเหตุ
	2561	2562	2563	2564	2565	2566	2567	รวม				
คนไข้ในโรงพยาบาล ด้วย “กระเช้าแทนใจ”												ยุทธศาสตร์)
- สิทธิประกันอุบัติเหตุและ ประกันชีวิตกลุ่มสำหรับ บุคลากรและคนใน ครอบครัว	✓	✓	✓	✓				18,000,000				
- สิทธิการเรียกร้องค่าสินไหม ทดแทน	✓	✓	✓	✓				300,000				
- โครงการ “ Fit Fun Firm ” ส่วนลดรายปีค่าบริการ ศูนย์กีฬา 25% สำหรับ บุคลากร มธ.			✓ 250,000	✓ 250,000				500,000				
3.2 ด้านที่อยู่อาศัย		✓										งานสวัสดิการ และสิทธิ ประโยชน์
- สวัสดิการที่อยู่อาศัย “อุ่น ใจ” (ช่วยเหลือค่าดอกเบี้ย)								1,700,000	1. ระดับความ ผูกพันของบุคลากร (ร้อยละ 80)	บุคลากรมีความ พึงพอใจต่อ สวัสดิการที่ ได้รับและมี		
- มธ. ออกหนังสือผ่านสิทธิ เพื่อกู้เงินจากสถาบันการเงิน ที่มีข้อตกลงในการหัก เงินเดือน ณ ที่จ่าย ชำระหนี้		✓						-	2. ระดับความพึง พอใจของบุคลากร (ร้อยละ 80)	ได้รับความผูกพันต่อ มหาวิทยาลัย		
									3. อัตราการลาออก			

กลยุทธ์ที่ 1 Attractive Benefits & Motivation สวัสดิการ “ออกแบบได้”												
ตัวชี้วัดความสำเร็จ : ระดับความผูกพันของบุคลากร (ร้อยละ 70)												
โครงการ / กิจกรรม	งบประมาณตามระยะเวลาดำเนินการ (ปีงบประมาณ /บาท)								ตัวชี้วัด	ผลลัพธ์	ส่วนงานที่เกี่ยวข้อง	หมายเหตุ
	2561	2562	2563	2564	2565	2566	2567	รวม				
ค่าที่อยู่อาศัยให้แก่สถาบัน การเงิน									ของบุคลากร มหาวิทยาลัยธรรมศ าสตร์ (ไม่เกินร้อยละ 10)			
3.3 ด้านครอบครัว												
- เงินอุดหนุนการศึกษาบุตร		✓						800,000				
- เงินช่วยเหลือค่าทำศพ และ ค่าพวงหรีด (พวงหรีดแทนความเสียใจ)		✓						50,000				
3.4 ด้านการศึกษาและพัฒนา ตนเอง												
- เงินค่าหนังสือและค่าถ่าย เอกสารทางวิชาการ												
- เงินช่วยเหลือค่าหน่วยกิตใน การศึกษาต่อระดับปริญญา โท		✓						750,000				
3.5 ด้านรายได้และความมั่นคง ทางการเงิน		✓						760,000				
- เงินสวัสดิการค่าครองชีพ สำหรับบุคลากร												
- โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้		✓						60,000				

กลยุทธ์ที่ 1 Attractive Benefits & Motivation สวัสดิการ “ออกแบบได้”												
ตัวชี้วัดความสำเร็จ : ระดับความผูกพันของบุคลากร (ร้อยละ 70)												
โครงการ / กิจกรรม	งบประมาณตามระยะเวลาดำเนินการ (ปีงบประมาณ /บาท)								ตัวชี้วัด	ผลลัพธ์	ส่วนงานที่เกี่ยวข้อง	หมายเหตุ
	2561	2562	2563	2564	2565	2566	2567	รวม				
เรื่อง “นโยบายและแผนการ ลงทุนกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เค มาสเตอร์ พูล ฟันด์”												
3.6 ด้านอื่นๆ												
- มอบของขวัญที่ระลึกเนื่อง ในวันคล้ายวันเกิด สำหรับ บุคลากร		✓						720,000	1. ระดับความ ผูกพันของบุคลากร (ร้อยละ 80)	บุคลากรมีความ พึงพอใจต่อ สวัสดิการที่ ได้รับและมี	งานสวัสดิการ และสิทธิ ประโยชน์	
- เงินช่วยเหลือผู้ประสบภัย พิบัติ		✓						200,000	2. ระดับความพึง พอใจของบุคลากร (ร้อยละ 80) 3. อัตราการลาออก ของบุคลากร มหาวิทยาลัยธรรมศ าสตร์ (ไม่เกินร้อยละ 10)	ความผูกพันต่อ มหาวิทยาลัย		

กลยุทธ์ที่ 2 Promoting THAMMASAT Spirit												
ตัวชี้วัดความสำเร็จ : คะแนนค่าเฉลี่ย “มหาวิทยาลัยแห่งสุขภาวะ” ตามข้อตกลงความร่วมมือทางวิชาการระหว่างกลุ่มมหาวิทยาลัยแห่งความสุข (ร้อยละ 70)												
โครงการ / กิจกรรม	งบประมาณตามระยะเวลาดำเนินการ (ปีงบประมาณ /บาท)								ตัวชี้วัด	ผลลัพธ์	ส่วนงานที่เกี่ยวข้อง	หมายเหตุ
	2561	2562	2563	2564	2565	2566	2567	รวม				
1. โครงการ บุคลากรดีเด่น (การให้รางวัลแก่ผู้ที่สร้างผลงานนวัตกรรม)		✓ 200,000	✓ 200,000	✓ 200,000				600,000	ระดับความผูกพัน ของบุคลากร (ร้อยละ 80)	ได้บุคลากรที่เป็นต้นแบบในการทำงาน	งานพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์	งบประมาณ แผนงานพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ รายการ โครงการจัดงาน เชิดชูเกียรติฯ

กลยุทธ์ที่ 3 Privilege Benefits for Talent and Super Academic Staff เอกสิทธิ์พิเศษสำหรับคุณ												
ตัวชี้วัดความสำเร็จ : ระดับความพึงพอใจของบุคลากรที่มีความโดดเด่น และมีประสิทธิภาพสูง ทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ (ร้อยละ 70)												
โครงการ / กิจกรรม	งบประมาณตามระยะเวลาดำเนินการ (ปีงบประมาณ /บาท)								ตัวชี้วัด	ผลลัพธ์	ส่วนงานที่เกี่ยวข้อง	หมายเหตุ
	2561	2562	2563	2564	2565	2566	2567	รวม				
1. โครงการ “สิทธิประโยชน์เลือกได้” สำหรับบุคลากรที่มีความโดดเด่นและมีประสิทธิภาพสูง “ TU Combo Executive Package”			✓ 1,200,000	✓ 1,200,000				2,400,000 (26 คณะ)	ระดับความพึงพอใจของบุคลากรที่มีความโดดเด่น และมีประสิทธิภาพสูง ทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ (ร้อยละ 70)	บุคลากรมีความทุ่มเทในการทำงานและเกิดความผูกพันต่อมหาวิทยาลัย	งานสวัสดิการและสิทธิประโยชน์	

กลยุทธ์ที่ 4 Growing on Your Career Path อยากโต ต้องได้โต												
ตัวชี้วัดความสำเร็จ : ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ยื่นขอรับการประเมินให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น (ร้อยละ 60)												
โครงการ / กิจกรรม	งบประมาณตามระยะเวลาดำเนินการ (ปีงบประมาณ /บาท)								ตัวชี้วัด	ผลลัพธ์	ส่วนงานที่เกี่ยวข้อง	หมายเหตุ
	2561	2562	2563	2564	2565	2566	2567	รวม				
1. การจัดทำคู่มือเพื่อข้อกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้นสำหรับ สายสนับสนุนวิชาการ			✓ 300,000	✓ 300,000				600,000	ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำคู่มือเพื่อข้อกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้นสำหรับสาย	บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในการขอ กำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้นสำหรับ	งานพัฒนาระบบทรัพยากรมนุษย์	

กลยุทธ์ที่ 4 Growing on Your Career Path อยากโต ต้องได้โต												
ตัวชี้วัดความสำเร็จ : ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ยื่นขอรับการประเมินให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น (ร้อยละ 60)												
โครงการ / กิจกรรม	งบประมาณตามระยะเวลาดำเนินการ (ปีงบประมาณ /บาท)								ตัวชี้วัด	ผลลัพธ์	ส่วนงานที่เกี่ยวข้อง	หมายเหตุ
	2561	2562	2563	2564	2565	2566	2567	รวม				
									สนับสนุนวิชาการ (เป้าหมายใน ปี 2563 คือร้อยละ 70 และปี 2564 คือร้อย ละ 80)	สายสนับสนุน วิชาการ		
2. การพัฒนางานวิจัยจากงาน ประจำ สำหรับบุคลากร สาย สนับสนุนวิชาการ			✓ 550,000	✓ 550,000				1,100,000	ร้อยละความสำเร็จ ของการพัฒนา งานวิจัยจากงาน ประจำ (เป้าหมาย ใน ปี 2563 คือร้อย ละ 60 และปี 2564 คือร้อยละ 70)	มหาวิทยาลัยมี ผลงานวิจัยจาก งานประจำ เพิ่มขึ้น	งานพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์	งบประมาณงาน พัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ ปีงบประมาณ 2562

กลยุทธ์ที่ 5 Fun & Superb Workplace สูดยอตที่ทำงานโดนใจ												
ตัวชี้วัดความสำเร็จ : คะแนนค่าเฉลี่ย “มหาวิทยาลัยแห่งสุขภาวะ” ตามข้อตกลงความร่วมมือทางวิชาการระหว่างกลุ่มมหาวิทยาลัยแห่งความสุข (ร้อยละ 70)												
โครงการ / กิจกรรม	งบประมาณตามระยะเวลาดำเนินการ (ปีงบประมาณ /บาท)								ตัวชี้วัด	ผลลัพธ์	ส่วนงานที่เกี่ยวข้อง	หมายเหตุ
	2561	2562	2563	2564	2565	2566	2567	รวม				
1. โครงการ “5 ส. สร้างสรรค์”		✓ 100,000	✓ 100,000	✓ 100,000				300,000	1. อัตราการลาออกของบุคลากร (ไม่เกินร้อยละ 10) 2. จำนวน วัน ขาด ลา มาสาย ของบุคลากรที่ลดลงในแต่ละปี	บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้น และมีความสุขในการทำงาน	งานสวัสดิการและสิทธิประโยชน์	งบประมาณของหน่วยงาน
2. โครงการ ตามแนวคิด “Happy Workplace”	✓ 186,780							186,780	1. ค่าเฉลี่ยผลตรวจสุขภาพ บุคลากร (BMI)	บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้น และมีความสุขในการทำงาน	งานสวัสดิการและสิทธิประโยชน์	งบประมาณโครงการยุทธศาสตร์ปีงบประมาณ 2562
- Happy Body								233,400	2. อัตราการลาออกของบุคลากร (ไม่เกินร้อยละ 10)			
- Happy Money		✓ 25,000	✓ 100,000	✓ 100,000				400,000	3. จำนวน วัน ขาด ลา มาสาย ของบุคลากรที่ลดลงในแต่ละปี			
- Happy Soul / Happy Heart / Happy Relax / Happy Brain / Happy Family / Happy Society			✓ 200,000	✓ 200,000								

กลยุทธ์ที่ 6 Life Long Engagement ดูแลกัน ผูกพันตลอดไป												
ตัวชี้วัดความสำเร็จ : ระดับความผูกพันของบุคลากรมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ (ร้อยละ 80)												
โครงการ / กิจกรรม	งบประมาณตามระยะเวลาดำเนินการ (ปีงบประมาณ /บาท)								ตัวชี้วัด	ผลลัพธ์	ส่วนงานที่เกี่ยวข้อง	หมายเหตุ
	2561	2562	2563	2564	2565	2566	2567	รวม				
1. การบริการแยกลำดับเข้าคิวบุคลากร ในการเข้ารับบริการ รพ.มธ. (ความร่วมมือ มธ + รพ.มธ)	✓	✓	✓	✓				-	1. ระดับความพึงพอใจของบุคลากร (ร้อยละ 70)	บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้น และมีความสุขในการทำงาน	งานสวัสดิการและสิทธิประโยชน์	
2. โครงการ “ห้องสมุดยามว่าง” สมาชิกห้องสมุดสำหรับบุคลากร และบุคลากรที่เกษียณอายุการทำงาน	✓	✓	✓	✓				-	2. ระดับความสุขของบุคลากร (ร้อยละ 70)			
3. การสร้างเครือข่ายธรรมศาสตร์สโมสร (โครงการ TU Interest Group)			✓ 200,000	✓ 200,000				400,000	3. ระดับการมีส่วนร่วมของบุคลากร หลังเกษียณอายุการทำงาน (ร้อยละ 70)			

ยุทธศาสตร์ที่ 5 Driving Systems for Excellence

กลยุทธ์ที่ 1 Evaluation System for Reaching Thammasat Vision การพัฒนาระบบการประเมินที่มีประสิทธิภาพที่สามารถบรรลุวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัย												
ตัวชี้วัดความสำเร็จ : ค่าเฉลี่ยผลการประเมินการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำตำแหน่งงานของบุคลากร (ไม่น้อยกว่าร้อยละ 70)												
โครงการ / กิจกรรม	งบประมาณตามระยะเวลาดำเนินการ (ปีงบประมาณ / บาท)								ตัวชี้วัด	ผลลัพธ์	ส่วนงานที่เกี่ยวข้อง	หมายเหตุ
	2561	2562	2563	2564	2565	2566	2567	รวม				
1. การพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนขั้นเงินเดือน		✓						-	ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนขั้นเงินเดือน (ร้อยละ 100)	ได้ระบบระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนขั้นเงินเดือน	งานบริหารบุคคลและทะเบียนประวัติ	งบประมาณโครงการยุทธศาสตร์ปีงบประมาณ 2562
3. การจัดทำมาตรฐานภาระงานของบุคลากรสายวิชาการ และบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ - การประชุมคณะทำงานจัดทำมาตรฐานภาระงานทางวิชาการ - การประชุมชี้แจงเกี่ยวกับเกณฑ์มาตรฐานภาระงานของสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ - กำหนดภาระงานขั้นต่ำของอาจารย์ให้ครอบคลุมภารกิจ		✓ 30,000 (สายวิชาการ)	✓ 30,000 (สายสนับสนุน)					60,000	ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำมาตรฐานภาระงานของบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ (ร้อยละ 100)	มีมาตรฐานภาระงานของบุคลากรสายวิชาการ และบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ และบุคลากรมีความเข้าใจในเรื่องมาตรฐานภาระงาน	งานแผนทรัพยากรมนุษย์และสารสนเทศ	งบประมาณงานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ปีงบประมาณ 2561

กลยุทธ์ที่ 1 Evaluation System for Reaching Thammasat Vision การพัฒนาระบบการประเมินที่มีประสิทธิภาพที่สามารถบรรลุวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัย												
ตัวชี้วัดความสำเร็จ : ค่าเฉลี่ยผลการประเมินการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำตำแหน่งงานของบุคลากร (ไม่น้อยกว่าร้อยละ 70)												
โครงการ / กิจกรรม	งบประมาณตามระยะเวลาดำเนินการ (ปีงบประมาณ /บาท)								ตัวชี้วัด	ผลลัพธ์	ส่วนงานที่เกี่ยวข้อง	หมายเหตุ
	2561	2562	2563	2564	2565	2566	2567	รวม				
หลักโดยให้สายวิชาการมีสิทธิเลือก												
4. การปรับปรุงระบบสมรรถนะประจำตำแหน่งงานของบุคลากร - การประชุมเชิงปฏิบัติการจัดทำสมรรถนะประจำตำแหน่งงานสายสนับสนุนวิชาการ (ตำแหน่งงานหลัก 48 ตำแหน่ง)		✓ 212,700	✓ 440,000					690,000	จำนวนตำแหน่งที่มีการปรับปรุงสมรรถนะ (ปี 2562 คือ 15 ตำแหน่ง และปี 2563 คือ 33 ตำแหน่ง)	บุคลากรมีสมรรถนะประจำตำแหน่งงานตรงตามตำแหน่งงาน และสามารถนำเอาสมรรถนะประจำตำแหน่งงานไปใช้ในการพัฒนาด้านบุคคล	งานแผนทรัพยากรมนุษย์และสารสนเทศ และงานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	งบประมาณโครงการยุทธศาสตร์ปีงบประมาณ 2562 (75,000 บาท)และงบประมาณงานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ปีงบประมาณ 2562 (137,700 บาท)
5. การพัฒนาวิธีการ หลักเกณฑ์ในการเข้าสู่ตำแหน่งบริหารแบบไม่มีวาระ (หัวหน้างานผู้อำนวยการกอง และเลขานุการคณะ/สำนัก/สถาบัน)		✓						-	ร้อยละความสำเร็จการพัฒนาวิธีการหลักเกณฑ์ ในการเข้าสู่ตำแหน่งบริหารแบบไม่มีวาระ (หัวหน้างานผู้อำนวยการกอง	ได้ผู้บริหารที่มีความรู้ความสามารถ และมีความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่ตรงตามตำแหน่ง	งานแผนทรัพยากรมนุษย์และสารสนเทศ และงานบริหารบุคคล และทะเบียน	

กลยุทธ์ที่ 1 Evaluation System for Reaching Thammasat Vision การพัฒนาระบบการประเมินที่มีประสิทธิภาพที่สามารถบรรลุวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัย												
ตัวชี้วัดความสำเร็จ : ค่าเฉลี่ยผลการประเมินการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำตำแหน่งงานของบุคลากร (ไม่น้อยกว่าร้อยละ 70)												
โครงการ / กิจกรรม	งบประมาณตามระยะเวลาดำเนินการ (ปีงบประมาณ /บาท)								ตัวชี้วัด	ผลลัพธ์	ส่วนงานที่เกี่ยวข้อง	หมายเหตุ
	2561	2562	2563	2564	2565	2566	2567	รวม				
									และเลขานุการคณะ/สำนัก/สถาบัน) (ร้อยละ 100)	บริหาร	ประวัติ	
6. การพัฒนาเครื่องมือประเมินในการเข้าสู่ตำแหน่งบริหารแบบไม่มีวาระ (หัวหน้างาน ผู้อำนวยการกอง และเลขานุการคณะ/สำนัก/สถาบัน)			✓ 500,000					500,000	ร้อยละความสำเร็จการพัฒนาเครื่องมือประเมินในการเข้าสู่ตำแหน่งบริหารแบบไม่มีวาระ (หัวหน้างาน ผู้อำนวยการกอง และเลขานุการคณะ/สำนัก/สถาบัน) (ร้อยละ 100)	ได้เครื่องมือที่สามารถนำไปวัดได้อย่างเป็นรูปธรรม	งานแผนทรัพยากรมนุษย์และสารสนเทศและงานบริหารบุคคลและทะเบียนประวัติ	

กลยุทธ์ที่ 2 Performance Boosting Mechanism : KM , Performance Award กลไกส่งเสริมศักยภาพบุคลากร												
ตัวชี้วัดความสำเร็จ : ร้อยละของบุคลากรที่มีศักยภาพสูงขึ้น (ภาษาอังกฤษ/นวัตกรรม (ร้อยละ 10)												
โครงการ / กิจกรรม	งบประมาณตามระยะเวลาดำเนินการ (ปีงบประมาณ /บาท)								ตัวชี้วัด	ผลลัพธ์	ส่วนงานที่เกี่ยวข้อง	หมายเหตุ
	2561	2562	2563	2564	2565	2566	2567	รวม				
1. การสร้างกลไกการส่งเสริมศักยภาพบุคลากร 1.1 จัดให้มี Knowledge Management (KM) & Innovation อันสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจและตามความสนใจของผู้ปฏิบัติงาน		✓ 40,000	✓ 70,000	✓ 70,000				1,701,800	มีคู่มือที่ได้จากการจัดทำแผนการจัดการความรู้ (จำนวน 1 เรื่อง / ปี)	บุคลากรมีทักษะและความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการทำงานที่เพิ่มขึ้น	งานแผนทรัพยากรมนุษย์และสารสนเทศ และงานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	งบประมาณโครงการยุทธศาสตร์ปีงบประมาณ 2562
1.2 การทดสอบความสามารถทางภาษาอังกฤษ (English Proficiency)		✓ 75,000	✓ 75,000	✓ 75,000					ร้อยละของบุคลากรมีผลคะแนนการทดสอบภาษาอังกฤษระดับปานกลางค่อนข้างสูง (ร้อยละ 50)	ได้ผลคะแนนจากการทดสอบความสามารถทางภาษาอังกฤษ ไปใช้ในการพัฒนาศักยภาพบุคลากร		

กลยุทธ์ที่ 2 Performance Boosting Mechanism : KM , Performance Award กลไกส่งเสริมศักยภาพบุคลากร												
ตัวชี้วัดความสำเร็จ : ร้อยละของบุคลากรที่มีศักยภาพสูงขึ้น (ภาษาอังกฤษ/นวัตกรรม (ร้อยละ 10)												
โครงการ / กิจกรรม	งบประมาณตามระยะเวลาดำเนินการ (ปีงบประมาณ /บาท)								ตัวชี้วัด	ผลลัพธ์	ส่วนงานที่เกี่ยวข้อง	หมายเหตุ
	2561	2562	2563	2564	2565	2566	2567	รวม				
1.3 การเสริมแรงบวกโดยการให้ทุนสนับสนุนการพัฒนา/ผลิตนวัตกรรม และการใช้ระบบการให้ค่าตอบแทน												
- ค่าตอบแทนความสามารถทางภาษา (ยกเว้นตำแหน่งนักวิเทศสัมพันธ์)		✓ 250,000	✓ 250,000	✓ 250,000					ร้อยละของบุคลากรที่มีผลคะแนนการทดสอบภาษาอังกฤษระดับค่อนข้างสูง (ร้อยละ 5)	ได้บุคลากรที่มีความสามารถทางด้านภาษาเพิ่มมากขึ้น		
- ค่าตอบแทนการพัฒนานวัตกรรม		✓ 200,000	✓ 200,000	✓ 200,000					จำนวนของผลงานนวัตกรรม (20 ผลงาน / ปี)	มีการนำเอาประโยชน์จากผลงานนวัตกรรมไปประยุกต์ใช้ในการทำงาน		

กลยุทธ์ที่ 3 HR Networking เครือข่าย HR เข้มแข็ง												
ตัวชี้วัดความสำเร็จ : ร้อยละความสำเร็จของการพัฒนาเครือข่ายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (ร้อยละ 100)												
โครงการ / กิจกรรม	งบประมาณตามระยะเวลาดำเนินการ (ปีงบประมาณ /บาท)								ตัวชี้วัด	ผลลัพธ์	ส่วนงานที่เกี่ยวข้อง	หมายเหตุ
	2561	2562	2563	2564	2565	2566	2567	รวม				
1. โครงการสร้างเครือข่าย HR ภายในมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ (HR Network) - กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ด้าน HR ภายใน มหาวิทยาลัย - การตั้งทีมพี่เลี้ยง (HR Mentoring) ของ มหาวิทยาลัย เพื่อให้ คำปรึกษาแก่หน่วยงาน ต่างๆ - Employee Relation - การสร้างทีมบุคลากรที่มี ความรู้ในด้านระบบงานไอที โดยจัดหาเครือข่ายบุคลากร เพื่อพัฒนาต่อยอด Social Media ด้วย Gamification - การประชุมชี้แจงเครือข่าย การบริหารทรัพยากรมนุษย์ • การเปลี่ยนแปลงระเบียบ		✓ 35,000	✓ 50,000	✓ 50,000				150,000	ร้อยละความสำเร็จ ของการพัฒนา เครือข่ายการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ ภายในมหาวิทยาลัย (เป้าหมาย ดำเนินการ ปี 2562 คือร้อยละ 100 ปี 2563 คือร้อยละ 100 และปี 2564 คือร้อยละ 100)	บุคลากรมีการ สร้าง ความสัมพันธ์กับ หน่วยงาน ภายใน มหาวิทยาลัย และได้ แลกเปลี่ยน ความรู้ที่จะ นำมาใช้ในการ ทำงาน	งานพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์	งบประมาณ โครงการยุทธศาสตร์ ปีงบประมาณ 2562

กลยุทธ์ที่ 3 HR Networking เครือข่าย HR เข้มแข็ง												
ตัวชี้วัดความสำเร็จ : ร้อยละความสำเร็จของการพัฒนาเครือข่ายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (ร้อยละ 100)												
โครงการ / กิจกรรม	งบประมาณตามระยะเวลาดำเนินการ (ปีงบประมาณ /บาท)								ตัวชี้วัด	ผลลัพธ์	ส่วนงานที่เกี่ยวข้อง	หมายเหตุ
	2561	2562	2563	2564	2565	2566	2567	รวม				
หลักเกณฑ์ • การเปลี่ยนแปลงระบบการสรรหา คัดเลือก • ระบบเส้นทางสายอาชีพ (Career Path) • Succession Planning และ Talent Management • ระบบ e-Recruitment • ระบบประเมินผลและเลื่อนขั้นเงินเดือน												
2. โครงการเครือข่าย HR กับหน่วยงานภายนอก - การประชุมกับเครือข่ายการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ของหน่วยงานภายนอก		✓ 30,000	✓ 50,000	✓ 50,000				150,000	ร้อยละความสำเร็จของการพัฒนาเครือข่ายการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับหน่วยงานภายนอก (เป้าหมายดำเนินการ ปี 2562 คือร้อยละ 100 ปี 2563 คือร้อยละ	บุคลากรมีการสร้างความสัมพันธ์กับหน่วยงานภายนอก มหาวิทยาลัย และได้แลกเปลี่ยนความรู้ที่จะ		งบประมาณโครงการยุทธศาสตร์ ปีงบประมาณ 2562

กลยุทธ์ที่ 3 HR Networking เครือข่าย HR แข็งแรง												
ตัวชี้วัดความสำเร็จ : ร้อยละความสำเร็จของการพัฒนาเครือข่ายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (ร้อยละ 100)												
โครงการ / กิจกรรม	งบประมาณตามระยะเวลาดำเนินการ (ปีงบประมาณ /บาท)								ตัวชี้วัด	ผลลัพธ์	ส่วนงานที่เกี่ยวข้อง	หมายเหตุ
	2561	2562	2563	2564	2565	2566	2567	รวม				
									100 และปี 2564 คือร้อยละ 100)	นำมาใช้ในการ ทำงาน		

ยุทธศาสตร์ที่ 6 Academic Career Path: TU Man Goals

กลยุทธ์ที่ 1 Gathering, Sharing and Updating Academic Eligible Lists												
ตัวชี้วัดความสำเร็จ : ร้อยละความสมบูรณ์ของข้อมูลผู้ทรงคุณวุฒิ (ร้อยละ 60)												
โครงการ / กิจกรรม	งบประมาณตามระยะเวลาดำเนินการ (ปีงบประมาณ /บาท)								ตัวชี้วัด	ผลลัพธ์	ส่วนงานที่เกี่ยวข้อง	หมายเหตุ
	2561	2562	2563	2564	2565	2566	2567	รวม				
1. การพัฒนาฐานข้อมูลผู้ทรงคุณวุฒิด้านวิชาการ		✓						-	ร้อยละความสำเร็จของการพัฒนาฐานข้อมูลผู้ทรงคุณวุฒิด้านวิชาการ (ร้อยละ 50)	ทำให้มีการแต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิได้ตรงตามสาขาและรวดเร็ว	งานพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการ	

กลยุทธ์ที่ 2 Submitting Online												
ตัวชี้วัดความสำเร็จ : ระดับความพึงพอใจของผู้ใช้ระบบ (ระดับ 3.5)												
โครงการ / กิจกรรม	งบประมาณตามระยะเวลาดำเนินการ (ปีงบประมาณ /บาท)								ตัวชี้วัด	ผลลัพธ์	ส่วนงานที่เกี่ยวข้อง	หมายเหตุ
	2561	2562	2563	2564	2565	2566	2567	รวม				
1. ระบบติดตามความก้าวหน้าในการขอตำแหน่งทางวิชาการ	✓	✓	✓	✓				-	ร้อยละของความพึงพอใจของผู้ขอตำแหน่งทางวิชาการ (ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80)	ผู้ขอตำแหน่งสามารถติดตามสถานะและความเคลื่อนไหวของการดำเนินการขอ	งานพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการ	

กลยุทธ์ที่ 2 Submitting Online												
ตัวชี้วัดความสำเร็จ : ระดับความพึงพอใจของผู้ใช้ระบบ (ระดับ 3.5)												
โครงการ / กิจกรรม	งบประมาณตามระยะเวลาดำเนินการ (ปีงบประมาณ /บาท)								ตัวชี้วัด	ผลลัพธ์	ส่วนงานที่เกี่ยวข้อง	หมายเหตุ
	2561	2562	2563	2564	2565	2566	2567	รวม				
										ตำแหน่งทางวิชาการ		

กลยุทธ์ที่ 3 Developing Academic Career Path System *แก้ไขชื่อกลยุทธ์เพื่อนำโครงการที่ 2 และ 3 มาไว้ภายใต้กลยุทธ์												
ตัวชี้วัดความสำเร็จ : ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการสูงขึ้น (ร้อยละ 65)												
โครงการ / กิจกรรม	งบประมาณตามระยะเวลาดำเนินการ (ปีงบประมาณ /บาท)								ตัวชี้วัด	ผลลัพธ์	ส่วนงานที่เกี่ยวข้อง	หมายเหตุ
	2561	2562	2563	2564	2565	2566	2567	รวม				
1. การพัฒนาระบบคัดเลือกและประเมินผู้ทรงคุณวุฒิด้านวิชาการ (Reader)			✓						ร้อยละความสำเร็จของการพัฒนาระบบคัดเลือกและประเมินผู้ทรงคุณวุฒิด้านวิชาการ (Reader) (ร้อยละ 50)	กระบวนการยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการสะดวกและรวดเร็วขึ้น	งานพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการ	

กลยุทธ์ที่ 3 Developing Academic Career Path System *แก้ไขชื่อกลยุทธ์เพื่อนำโครงการที่ 2 และ 3 มาไว้ภายใต้กลยุทธ์

ตัวชี้วัดความสำเร็จ : ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการสูงขึ้น (ร้อยละ 65)

โครงการ / กิจกรรม	งบประมาณตามระยะเวลาดำเนินการ (ปีงบประมาณ /บาท)								ตัวชี้วัด	ผลลัพธ์	ส่วนงานที่เกี่ยวข้อง	หมายเหตุ
	2561	2562	2563	2564	2565	2566	2567	รวม				
2. จัดให้มีการเติบโตตามสายงาน โดยแยกตามสายวิชาการ												
2.1 การสัมมนาหลักเกณฑ์และ วิธีการขอตำแหน่งทางวิชาการ ให้แก่คณาจารย์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์	✓ 88,000	✓ 50,000						138,000	1. อัตราการยื่นขอ ตำแหน่งทาง วิชาการเพิ่มขึ้น (ร้อยละ 20)) 2. ร้อยละของการ กรอกข้อมูลลงใน แบบฟอร์ม ก.พ.อ. 03 / หนังสือ รับรองการ เผยแพร่ผลงานที่ ใช้ประกอบการขอ ตำแหน่งทาง วิชาการถูกต้อง ไม่ มีการส่งคืนแก้ไข (เป้าหมายใน ปี 2561 คือร้อยละ 80 และ ปี 2562 คือ ร้อยละ 90)	บุคลากรสาย วิชาการมีความ เข้าใจใน หลักเกณฑ์วิธีการ ขอตำแหน่งทาง วิชาการ และ สามารถปฏิบัติ ตามได้อย่าง ถูกต้อง	งานพิจารณา ตำแหน่งทาง วิชาการ	งบประมาณงาน พัฒนาศักยภาพ มนุษย์ ปีงบประมาณ 2562

กลยุทธ์ที่ 3 Developing Academic Career Path System *แก้ไขชื่อกลยุทธ์เพื่อนำโครงการที่ 2 และ 3 มาไว้ภายใต้กลยุทธ์

ตัวชี้วัดความสำเร็จ : ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการสูงขึ้น (ร้อยละ 65)

โครงการ / กิจกรรม	งบประมาณตามระยะเวลาดำเนินการ (ปีงบประมาณ /บาท)								ตัวชี้วัด	ผลลัพธ์	ส่วนงานที่เกี่ยวข้อง	หมายเหตุ
	2561	2562	2563	2564	2565	2566	2567	รวม				
2.2 การสัมมนาซักซ้อมความเข้าใจเรื่องข้อบังคับมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ว่าด้วยเรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัย และพนักงานเงินรายได้ให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ พ.ศ. 2561		✓ 50,000						50,000	ร้อยละของบุคลากรที่มีความเข้าใจเรื่องข้อบังคับมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ว่าด้วยเรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัย และพนักงานเงินรายได้ให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ พ.ศ. 2561 (ร้อยละ 100)	บุคลากรสายวิชาการสามารถดำเนินการขอตำแหน่งทางวิชาการได้ตามขั้นตอนและวิธีการได้อย่างถูกต้อง	งานพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการ	

กลยุทธ์ที่ 3 Developing Academic Career Path System *แก้ไขชื่อกลยุทธ์เพื่อนำโครงการที่ 2 และ 3 มาไว้ภายใต้กลยุทธ์												
ตัวชี้วัดความสำเร็จ : ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการสูงขึ้น (ร้อยละ 65)												
โครงการ / กิจกรรม	งบประมาณตามระยะเวลาดำเนินการ (ปีงบประมาณ /บาท)								ตัวชี้วัด	ผลลัพธ์	ส่วนงานที่เกี่ยวข้อง	หมายเหตุ
	2561	2562	2563	2564	2565	2566	2567	รวม				
3. โครงการคลินิกส่งเสริมวิชาการ ทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน วิชาการ		✓ 255,800	✓ 319,200				✓ 319,200	894,200	ร้อยละของ บุคลากรสาย วิชาการที่มีการขอ ตำแหน่งทาง วิชาการและสาย สนับสนุนวิชาการ ที่มีการขอกำหนด ตำแหน่งที่สูงขึ้น (ร้อยละ 65 ภายใน 5 ปี)	1. ได้บุคลากรที่ ยื่นขอตำแหน่ง ทางวิชาการที่ สูงขึ้น 2. อาจารย์ที่มี ตำแหน่งทาง วิชาการ มากกว่า ร้อยละ 70	งานพิจารณา ตำแหน่งทาง วิชาการ และ งานบริหารบุคคล และทะเบียน ประวัติ	งบประมาณ โครงการ ยุทธศาสตร์ ปีงบประมาณ 2562

กลยุทธ์ที่ 4 Providing System for Foreigner Staff												
ตัวชี้วัดความสำเร็จ : ระดับความพึงพอใจของผู้ใช้ระบบการขอตำแหน่งทางวิชาการสำหรับบุคลากรชาวต่างประเทศ (ระดับ 60)												
โครงการ / กิจกรรม	งบประมาณตามระยะเวลาดำเนินการ (ปีงบประมาณ /บาท)								ตัวชี้วัด	ผลลัพธ์	ส่วนงานที่เกี่ยวข้อง	หมายเหตุ
	2561	2562	2563	2564				รวม				
1. การพัฒนาระบบการขอตำแหน่งทางวิชาการสำหรับบุคลากรชาวต่างประเทศ (สายวิชาการ)			✓					-	ร้อยละความสำเร็จของการพัฒนาระบบการขอตำแหน่งทางวิชาการสำหรับบุคลากรชาวต่างประเทศ (สายวิชาการ) (ร้อยละ 50)	มีระบบการขอตำแหน่งทางวิชาการสำหรับบุคลากรชาวต่างประเทศ (สายวิชาการ)	งานพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการ	

* งบประมาณที่ใช้ในการจัดโครงการปี 2562

1. งบประมาณโครงการแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ปีงบประมาณ 2562 จำนวน 5,000,000 บาท
2. งบประมาณการจัดฝึกอบรม งานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ปีงบประมาณ 2562 จำนวน 4,000,000 บาท