

สรุปผลการปรับปรุง ทบทวน ยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ กลยุทธ์ มาตรการ และตัวชี้วัด เพื่อบรรจุในแผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย ระยะ ๕ ปี พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๗

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ บริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์	๑. ระบบบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้รับการปฏิรูปให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย ๒. บุคลากรทุกระดับมีสมรรถนะสูง มีทักษะและองค์ความรู้ที่ส่งเสริมความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัย ๓. บุคลากรมีคุณลักษณะตามค่านิยม มีความสุข และมีความผูกพันต่อองค์กร
กลยุทธ์	๑. ปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจขององค์กรที่ปรับเปลี่ยนโครงสร้างไป
มาตรการ	(๑) โครงการทบทวนและจัดสรรอัตรากำลังของมหาวิทยาลัยให้สอดคล้องกับภารกิจ/บริบทที่เปลี่ยนแปลงไป ๑. วิเคราะห์ภาระงานและอัตรากำลังทั้งหมดของมหาวิทยาลัย ๒. กำหนดกรอบอัตรากำลังของหน่วยงานเดิมและหน่วยงานที่จะเกิดขึ้นในอนาคตตามแผนการปรับโครงสร้างของมหาวิทยาลัย ๓. จัดสรรบุคลากรให้เป็นไปตามกรอบอัตรากำลังที่วิเคราะห์ โดยยึดหลักการบูรณาการร่วมกัน ๔. พัฒนาศักยภาพของบุคลากรที่ผ่านการวิเคราะห์อัตรากำลังแล้วต้องจัดสรรไปสู่หน่วยงานใหม่
กลยุทธ์	๒. พัฒนาระบบการสรรหา บรรจุ และรักษาบุคลากรใหม่ เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีสมรรถนะสูงสอดคล้องกับการพัฒนาองค์กร และสรรหาหรือเชิญบุคคลที่มีความรู้ความสามารถสูงมาร่วมงาน
มาตรการ	(๑) โครงการพัฒนาระบบการสรรหา บรรจุ และรักษาบุคลากรใหม่ รวมทั้งสรรหาหรือเชิญบุคคลที่มีความรู้ความสามารถสูง ๑. สรรหาบุคลากรที่มีสมรรถนะสูงด้วยวิธีเชิงรุกและสร้างแรงจูงใจ ๒. สรรหาหรือเชิญบุคคลที่มีความรู้ความสามารถสูง ๓. อบรมและพัฒนาบุคลากรใหม่อย่างต่อเนื่อง จัดให้มีระบบพี่เลี้ยงเพื่อถ่ายทอดและสอนงาน (Coaching)
กลยุทธ์	๓. พัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีสมรรถนะสูงและเป็นไปตามเกณฑ์สมรรถนะที่มหาวิทยาลัยกำหนด
มาตรการ	(๑) โครงการพัฒนาอาจารย์และบุคลากรให้มีสมรรถนะตามเกณฑ์ที่มหาวิทยาลัยกำหนด ๑. กำหนดสมรรถนะของบุคลากรทุกระดับทั้งสมรรถนะอาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุน เพื่อให้เป็นเกณฑ์ในการรับบุคลากรใหม่และพัฒนาบุคลากรเดิม ๒. พัฒนาอาจารย์ให้มีสมรรถนะตามกรอบมาตรฐานสมรรถนะอาจารย์ (Professional Teaching Standard Framework) ทั้งด้านการสอน การวิจัย และการบริการวิชาการ ๓. พัฒนาสมรรถนะบุคลากรสายสนับสนุนให้เป็นไปตามเกณฑ์สมรรถนะที่กำหนด
กลยุทธ์	๔. พัฒนาบุคลากรให้มีทักษะและองค์ความรู้ที่สูงขึ้น มีความก้าวหน้าตามตำแหน่งและพัฒนาผู้บริหารให้ มีศักยภาพเพื่อสนับสนุนความสำเร็จของวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย
มาตรการ	(๑) โครงการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรและผู้บริหาร ๑. วิเคราะห์และจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องและส่งเสริมความสำเร็จของวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย ๒. พัฒนาบุคลากรและผู้บริหารตามแผนที่กำหนด (๒) โครงการพัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติราชการให้สอดคล้องกับสมรรถนะตามเกณฑ์ที่กำหนดและการพัฒนาของบุคลากร ๑. พัฒนาเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการให้สอดคล้องกับสมรรถนะตามเกณฑ์ การขับเคลื่อนวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ ๒. ปรับปรุงการมอบหมายงาน และการจัดทำคำร้องรองการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกระดับ (๓) โครงการส่งเสริมความก้าวหน้าตามตำแหน่งเพื่อให้ได้ตำแหน่งที่สูงขึ้น ๑. ปรับปรุงขั้นตอน กระบวนการ การเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนให้มีประสิทธิภาพและมีความคล่องตัว

กลยุทธ์ ๕. ปลุกฝังค่านิยมองค์กรให้ทั่วถึงบุคลากรทุกระดับ เพื่อสร้างการมีส่วนร่วมและนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม

- มาตรการ**
- (๑) โครงการปลุกฝังค่านิยม UBU-IMPACTS แก่บุคลากรทุกระดับ
 ๑. สื่อสารองค์กรเพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับค่านิยมองค์กร
 ๒. ส่งเสริมให้ผู้บริหารของมหาวิทยาลัยเป็นต้นแบบในการปฏิบัติตามค่านิยมของมหาวิทยาลัย
 ๓. ออกแบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการทุกระดับรวมทั้งผู้บริหารในส่วนขององค์กรประกอบพฤติกรรม การปฏิบัติราชการ ให้ครอบคลุมถึงค่านิยมองค์กร
 ๔. ยกย่องเชิดชูผู้ที่มีค่านิยมดีเด่น

กลยุทธ์ ๖. ส่งเสริมให้บุคลากรมีความสุขในการปฏิบัติงาน และมีความผูกพันต่อองค์กร

- มาตรการ**
- (๑) โครงการมหาวิทยาลัยสร้างสุข
 ๑. สำรวจความสุขและความผูกพันต่อองค์กร (Happinometer)
 ๒. จัดทำแผนเพื่อส่งเสริมการสร้างความสุขและความผูกพันต่อองค์กร
 ๓. จัดตั้งสโมสรบุคลากร เพื่อเป็นสถานที่สำหรับการพบปะและจัดกิจกรรมร่วมกัน หรือจัดตั้งชมรมตามความสนใจของบุคลากร เช่น ชมรมกีฬา ชมรมดนตรี ชมรมผู้เกษียณอายุราชการ
 ๔. จัดกิจกรรม Care Community (ผู้บริหารใส่ใจบุคลากร) เช่น การแสดงความยินดีในวาระสำคัญต่างๆ ของบุคลากร
 - (๒) โครงการเสริมสร้างความมั่นคง และสวัสดิการ
 ๑. พัฒนาสวัสดิการด้านที่อยู่อาศัยเพื่อบุคลากร
 ๒. จัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ
 ๓. ส่งเสริมการศึกษาของบุคลากร และบุตร
 ๔. การดูแล Work-Life Balance ของบุคลากร
 ๕. พัฒนาสวัสดิการเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร

ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย (KPIs and Targets)

ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์	Base line data		ค่าเป้าหมาย				
	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗
๑. สัมฤทธิ์ผลของการปฏิรูประบบบริหารทรัพยากรมนุษย์ (จำนวนบุคลากรเพียงพอต่อยุทธศาสตร์)	-	-	๘๐	๘๕	๙๐	๙๕	๑๐๐
๒. ร้อยละของอาจารย์ประจำที่มีตำแหน่งทางวิชาการต่อจำนวนอาจารย์ทั้งหมด (ผศ. รศ. ศ.)	๓๗.๑๕	๓๙.๑๑	๔๐	๔๕	๕๐	๕๕	๖๐
๓. ร้อยละของอาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุนที่ระดับสมรรถนะที่สูงขึ้นต่อจำนวนบุคลากรทั้งหมด	-	-	๗๐	๗๕	๘๐	๘๕	๙๐
๔. ร้อยละความผูกพันของบุคลากรต่อมหาวิทยาลัย	๗๐.๔๐	๗๑.๔๐	๗๒	๗๔	๗๖	๗๘	๘๐

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ : บริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์ (Strategic Goal)	ตัวชี้วัดเป้าประสงค์ (Lagging KPIs)	ข้อมูลฐาน Baseline data		เป้าหมาย (Target)					กลยุทธ์ Strategy	โครงการหลัก	กิจกรรม/โครงการย่อย	ผู้รับผิดชอบ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗				
๗.๑ ระบบบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้รับการปฏิรูปให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย	๑. สัมฤทธิ์ผลของการปฏิรูประบบบริหารทรัพยากรมนุษย์ (จำนวนบุคลากรเพียงพอต่อยุทธศาสตร์)	-	-	๘๐	๘๕	๙๐	๙๕	๑๐๐	๗.๑.๑ ปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมกับการกิจกรรมที่ปรับเปลี่ยนโครงสร้างไป	๑. โครงการทบทวนและจัดสรรอัตราจ้างของมหาวิทยาลัยให้สอดคล้องกับการกิจ/บริบทที่เปลี่ยนแปลงไป	๑. วิเคราะห์ภาระงานและอัตราจ้างทั้งหมดของมหาวิทยาลัย ๒. กำหนดกรอบอัตราจ้างของหน่วยงานเดิมและหน่วยงานที่จะเกิดขึ้นในอนาคตตามแผนการปรับโครงสร้างของมหาวิทยาลัย ๓. จัดสรรบุคลากรให้เป็นไปตามกรอบอัตราจ้างที่วิเคราะห์ โดยยึดหลักการบูรณาการร่วมกัน ๔. พัฒนาศักยภาพของบุคลากรที่ผ่านการวิเคราะห์อัตราจ้างแล้วต้องจัดสรรไปสู่หน่วยงานใหม่	กองการเจ้าหน้าที่
๗.๒ บุคลากรทุกระดับมีสมรรถนะสูง มีทักษะและองค์ความรู้ที่ส่งเสริมความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัย	๑. ร้อยละของอาจารย์ประจำที่มีตำแหน่งทางวิชาการต่อจำนวนอาจารย์ทั้งหมด (ผศ. รศ. ศ.)	๓๗.๑๕	๓๙.๑๑	๔๐	๔๕	๕๐	๕๕	๖๐	๗.๒.๑ พัฒนาระบบการสรรหา บรรจุ และรักษาบุคลากรใหม่ เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีสมรรถนะสูง สอดคล้องกับการพัฒนาองค์กร และสรรหาหรือเชิญบุคคลที่มีความรู้ความสามารถสูงมาร่วมงาน	๑. โครงการพัฒนาระบบการสรรหา บรรจุ และรักษาบุคลากรใหม่ รวมทั้งสรรหาหรือเชิญบุคคลที่มีความรู้ความสามารถสูง ๒. สรรหาหรือเชิญบุคคลที่มีความรู้ความสามารถสูง ๓. อบรมและพัฒนาบุคลากรใหม่อย่างต่อเนื่อง จัดให้มีระบบพี่เลี้ยงเพื่อถ่ายทอดและสอนงาน (Coaching)	กองการเจ้าหน้าที่	
									๗.๒.๒ พัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีสมรรถนะสูง และเป็นไปตามเกณฑ์สมรรถนะที่มหาวิทยาลัยกำหนด	๑. โครงการพัฒนาอาจารย์และบุคลากรให้มีสมรรถนะตามเกณฑ์ที่มหาวิทยาลัยกำหนด	๑. กำหนดสมรรถนะของบุคลากรทุกระดับทั้งสมรรถนะอาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุน เพื่อให้เป็นเกณฑ์ในการรับบุคลากรใหม่และพัฒนาบุคลากรเดิม ๒. พัฒนาอาจารย์ให้มีสมรรถนะตามกรอบมาตรฐานสมรรถนะอาจารย์ (Professional Teaching Standard Framework) ทั้งด้านการสอน การวิจัย และการบริการวิชาการ	กองการเจ้าหน้าที่

เป้าประสงค์ (Strategic Goal)	ตัวชี้วัดเป้าประสงค์ (Lagging KPIs)	ข้อมูลฐาน Baseline data		เป้าหมาย (Target)					กลยุทธ์ Strategy	โครงการหลัก	กิจกรรม/โครงการย่อย	ผู้รับผิดชอบ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗				
											๓. พัฒนาสมรรถนะบุคลากรสายสนับสนุนให้เป็นที่ไปตามเกณฑ์สมรรถนะที่กำหนด	
	๒. ร้อยละของอาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุนที่ระดับสมรรถนะที่สูงขึ้นต่อจำนวนบุคลากรทั้งหมด	-	-	๗๐	๗๕	๘๐	๘๕	๙๐	๗.๒.๓ พัฒนาบุคลากรให้ มีทักษะและองค์ความรู้ที่สูงขึ้น มีความก้าวหน้าตามตำแหน่งและพัฒนาผู้บริหารให้มีศักยภาพเพื่อสนับสนุนความสำเร็จของวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย	๑. โครงการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรและผู้บริหาร	๑. วิเคราะห์และจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องและส่งเสริมความสำเร็จของวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย ๒. พัฒนาบุคลากรและผู้บริหารตามแผนที่กำหนด	กองการเจ้าหน้าที่
										๒. โครงการพัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติราชการให้สอดคล้องกับสมรรถนะตามเกณฑ์ที่กำหนดและการพัฒนาของบุคลากร	๑. พัฒนาเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการให้สอดคล้องกับสมรรถนะตามเกณฑ์ การขับเคลื่อนวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ ๒. ปรับปรุงกรมอบหมายงาน และการจัดทำคำรองการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกระดับ	กองการเจ้าหน้าที่
										๓. โครงการส่งเสริมความก้าวหน้าตามตำแหน่งเพื่อให้ได้ตำแหน่งที่สูงขึ้น	๑. ปรับปรุงขั้นตอน กระบวนการ การเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนให้มีประสิทธิภาพและมีความคล่องตัว	กองการเจ้าหน้าที่
๗.๓ บุคลากรมีคุณลักษณะตามค่านิยมมีความสุข และมีความผูกพันต่อองค์กร	๑. ร้อยละความผูกพันของบุคลากรต่อมหาวิทยาลัย	๗๐.๔๐	๗๑.๔๐	๗๒	๗๔	๗๖	๗๘	๘๐	๗.๓.๑ ปลูกฝังค่านิยมองค์กรให้ทั่วถึงบุคลากรทุกระดับ เพื่อสร้างการมีส่วนร่วมและนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม	๑. โครงการปลูกฝังค่านิยม UBU-IMPACTS แก่บุคลากรทุกระดับ	๑. สื่อสารองค์กรเพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับค่านิยมองค์กร ๒. ส่งเสริมให้ผู้บริหารของมหาวิทยาลัยเป็นต้นแบบในการปฏิบัติตามค่านิยมของมหาวิทยาลัย ๓. ออกแบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการทุกระดับรวมทั้งผู้บริหารในสวน	กองการเจ้าหน้าที่

เป้าประสงค์ (Strategic Goal)	ตัวชี้วัดเป้าประสงค์ (Lagging KPIs)	ข้อมูลฐาน Baseline data		เป้าหมาย (Target)					กลยุทธ์ Strategy	โครงการหลัก	กิจกรรม/โครงการย่อย	ผู้รับผิดชอบ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗				
											ขององค์ประกอบพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ ให้ครอบคลุมถึงค่านิยมองค์กร ๔. ยกย่องเชิดชูผู้ที่มีค่านิยมดีเด่น	
									๗.๓.๒ ส่งเสริมให้บุคลากรมีความสุขในการปฏิบัติงาน และมีความผูกพันต่อองค์กร	๑. โครงการมหาวิทยาลัยสร้างสุข	๑. สำรวจความสุขและความผูกพันต่อองค์กร (Happinometer) ๒. จัดทำแผนเพื่อส่งเสริมการสร้างความสุขและความผูกพันต่อองค์กร ๓. จัดตั้งสโมสรบุคลากร เพื่อเป็นสถานที่สำหรับการพบปะและจัดกิจกรรมร่วมกัน หรือจัดตั้งชมรมตามความสนใจของบุคลากร เช่น ชมรมกีฬา ชมรมดนตรี ชมรมผู้เกษียณอายุราชการ ๔. จัดกิจกรรม Care Community (ผู้บริหารใส่ใจบุคลากร) เช่น การแสดงความยินดีในวาระสำคัญต่าง ๆ ของบุคลากร	กองการเจ้าหน้าที่
										๒. โครงการเสริมสร้างความมั่นคง และสวัสดิการ	๑. พัฒนาสวัสดิการด้านที่อยู่อาศัยเพื่อบุคลากร ๒. จัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ๓. ส่งเสริมการศึกษาของบุคลากร และบุตร ๔. การดูแล Work-Life Balance ของบุคลากร ๕. พัฒนาสวัสดิการเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร	กองการเจ้าหน้าที่

ยุทธศาสตร์	ยุทธศาสตร์ที่ 7 : บริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ									
เป้าประสงค์	ระบบบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้รับการปฏิรูปให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย	บุคลากรทุกระดับมีสมรรถนะสูง มีทักษะและองค์ความรู้ที่ส่งเสริมความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัย					บุคลากรมีคุณลักษณะตามค่านิยม มีความสุข และมีความผูกพันต่อองค์กร			
ตัวชี้วัดเป้าประสงค์	สัมฤทธิ์ผลของการปฏิรูประบบบริหารทรัพยากรมนุษย์ (จำนวนบุคลากรเพียงพอต่อยุทธศาสตร์)	ร้อยละของอาจารย์ประจำที่มีตำแหน่งทางวิชาการต่อจำนวนอาจารย์ทั้งหมด (ผศ. รศ. ศ.)	ร้อยละของอาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุนทุกระดับสมรรถนะที่สูงขึ้นต่อจำนวนบุคลากรทั้งหมด		ร้อยละของอาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุนทุกระดับสมรรถนะที่สูงขึ้นต่อจำนวนบุคลากรทั้งหมด			ร้อยละความผูกพันของบุคลากรต่อมหาวิทยาลัย		
กลยุทธ์	ปรับอัตราค่าจ้างให้เหมาะสมกับการกิจขององค์กรที่ปรับเปลี่ยนโครงสร้างไป	พัฒนาระบบการสรรหา บรรจุ และรักษาบุคลากรใหม่ เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีสมรรถนะสูง สอดคล้องกับการพัฒนาองค์กร และสรรหาหรือเชิญบุคคลที่มีความรู้ความสามารถสูงมา ร่วมงาน	พัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีสมรรถนะสูงและเป็นไปตามเกณฑ์สมรรถนะที่มหาวิทยาลัยกำหนด	พัฒนาบุคลากรใหม่ให้ทักษะและองค์ความรู้ที่สูงขึ้น มีความก้าวหน้าตามตำแหน่งและพัฒนาผู้บริหารให้มีศักยภาพเพื่อสนับสนุนความสำเร็จของวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย			ปลูกฝังค่านิยมองค์กรให้ทั่วถึง บุคลากรทุกระดับ เพื่อสร้างการมีส่วนร่วมและนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม	ส่งเสริมให้บุคลากรมีความสุขในการปฏิบัติงาน และมีความผูกพันต่อองค์กร		
โครงการหลัก	โครงการทบทวนและจัดสรรอัตราค่าจ้างมหาวิทยาลัยให้สอดคล้องกับการกิจ/บริษัทที่เปลี่ยนแปลงไป	โครงการพัฒนาระบบการสรรหา บรรจุ และรักษาบุคลากรใหม่ รวมทั้งสรรหาหรือเชิญบุคคลที่มีความรู้ความสามารถสูง	โครงการพัฒนาอาจารย์และบุคลากรให้มีสมรรถนะตามเกณฑ์ที่มหาวิทยาลัยกำหนด	โครงการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรและผู้บริหาร	โครงการพัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับสมรรถนะตามเกณฑ์ที่กำหนดและการพัฒนาของบุคลากร	โครงการส่งเสริมความก้าวหน้าตามตำแหน่งเพื่อให้ได้ตำแหน่งที่สูงขึ้น	โครงการปลูกฝังค่านิยม UBU-IMPACTS แก่บุคลากรทุกระดับ	โครงการมหาวิทยาลัยสร้างสุข	โครงการเสริมสร้างความมั่นคงและสวัสดิการ	
โครงการย่อย	<ol style="list-style-type: none"> วิเคราะห์ภาระงานและอัตราค่าจ้างทั้งหมดของมหาวิทยาลัย กำหนดกรอบอัตราค่าจ้างของหน่วยงานเดิมและหน่วยงานที่จะเกิดขึ้นในอนาคตตามแผนการปรับโครงสร้างของมหาวิทยาลัย จัดสรรบุคลากรให้เป็นไปตามกรอบอัตราค่าจ้างที่วิเคราะห์ โดยยึดหลักการบูรณาการร่วมกัน พัฒนาศักยภาพของบุคลากรที่ผ่านการวิเคราะห์อัตราค่าจ้างแล้วต้องจัดสรรไปสู่หน่วยงานใหม่ 	<ol style="list-style-type: none"> สรรหาบุคลากรที่มีสมรรถนะสูงด้วยวิธีเชิงรุกและสร้างแรงจูงใจ สรรหาหรือเชิญบุคคลที่มีความรู้ความสามารถสูง อบรมและพัฒนาบุคลากรใหม่อย่างต่อเนื่อง จัดให้มีระบบที่เลี้ยงเพื่อถ่ายทอดและสอนงาน (Coaching) 	<ol style="list-style-type: none"> กำหนดสมรรถนะของบุคลากรทุกระดับทั้งสมรรถนะอาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุนเพื่อให้เป็นเกณฑ์ในการรับบุคลากรใหม่และพัฒนาบุคลากรเดิม พัฒนาอาจารย์ให้มีมาตรฐานสมรรถนะอาจารย์ (Professional Teaching Standard Framework) ทั้งด้านการสอน การวิจัย และการบริการวิชาการ พัฒนาสมรรถนะบุคลากรสายสนับสนุนให้เป็นไปตามเกณฑ์สมรรถนะที่กำหนด 	<ol style="list-style-type: none"> วิเคราะห์และจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องและส่งเสริมความสำเร็จของวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย พัฒนาบุคลากรและผู้บริหารตามแผนที่กำหนด 	<ol style="list-style-type: none"> พัฒนาเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับสมรรถนะตามเกณฑ์ การขับเคลื่อนวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ ปรับปรุงการมอบหมายงาน และการจัดทำคำร้องรองการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกระดับ 	<ol style="list-style-type: none"> ปรับปรุงขั้นตอนกระบวนการ การเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนให้มีประสิทธิภาพและมีความคล่องตัว 	<ol style="list-style-type: none"> สื่อสารองค์กรเพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับค่านิยมองค์กร ส่งเสริมให้ผู้บริหารของมหาวิทยาลัยเป็นต้นแบบในการปฏิบัติตามค่านิยมของมหาวิทยาลัย ออกแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานทุกระดับรวมทั้งผู้บริหารในส่วนขององค์กรประกอบพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงาน ให้ออกแบบกลุ่มถึงค่านิยมองค์กร ยกย่องเชิดชูผู้ที่มีค่านิยมดีเด่น 	<ol style="list-style-type: none"> สำรวจความสุขและความผูกพันต่อองค์กร (Happinometer) จัดทำแผนเพื่อส่งเสริมการสร้างความสุขและความผูกพันต่อองค์กร จัดตั้งสโมสรบุคลากร เพื่อเป็นสถานที่สำหรับพบปะและจัดกิจกรรมร่วมกัน หรือจัดตั้งชมรมตามความสนใจของบุคลากร เช่น ชมรมกีฬา ชมรมดนตรี ชมรมผู้เกษียณอายุราชการ จัดกิจกรรม Care Community (ผู้บริหารใส่ใจบุคลากร) เช่น การแสดงความยินดีในวาระสำคัญต่างๆ ของบุคลากร 	<ol style="list-style-type: none"> พัฒนาสวัสดิการด้านที่อยู่อาศัยเพื่อบุคลากร จัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ส่งเสริมการศึกษาของบุคลากร และบุตร การดูแล Work-Life Balance ของบุคลากร พัฒนาสวัสดิการเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร 	