



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 ศิลปกรรม 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 การพัฒนาบุคลากรเชิงรุกเพื่อความเป็นเลิศในสิ่งแวดล้อมที่เป็นพลวัต	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 ทำให้สามารถรักษาคนดีและ 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	ส่วนงานที่เกี่ยวข้อง	หมายเหตุ
	2561	2562	2563	2564	รวม			
1. การจัดทำแผนอัตรากำลังมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ประจำปี 2561 – 2564 (เป้าหมายคือ สัดส่วนของบุคลากรสายวิชาการ: สายสนับสนุนวิชาการเป็น 1: 0.75 คน)	✓ 30,000				30,000	ร้อยละของหน่วยงานที่มีกรอบอัตรากำลังเป็นไปตามแผนอัตรากำลังที่มหาวิทยาลัยกำหนด (ร้อยละ 100)	งานแผนทรัพยากรมนุษย์และสารสนเทศ	งบประมาณงานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
2. การจัดทำแผนบริหารความเสี่ยงด้านทรัพยากรมนุษย์ (กองทรัพยากรมนุษย์)	✓ 20,000				20,000	ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำแผนบริหารความเสี่ยงด้านทรัพยากรมนุษย์ (ร้อยละ 100)	งานแผนทรัพยากรมนุษย์และสารสนเทศ	ปีงบประมาณ 2561
3. การพัฒนา JA JD JS สายสนับสนุนวิชาการ (ตำแหน่งในสำนักงานอธิการบดี 48 ตำแหน่ง)	✓				-	ร้อยละความสำเร็จในการจัดทำ JA/ JD/ JS ของตำแหน่งในสำนักงานอธิการบดี (ร้อยละ 100)	งานแผนทรัพยากรมนุษย์และสารสนเทศ	
4. การพัฒนา JA JD JS สายสนับสนุนวิชาการ (ตำแหน่งที่ไม่สังกัดสำนักงานอธิการบดี)		✓ 80,000			80,000	ร้อยละความสำเร็จในการจัดทำ JA/ JD/ JS ของตำแหน่งในมหาวิทยาลัย (ร้อยละ 100)	งานแผนทรัพยากรมนุษย์และสารสนเทศ	งบประมาณงานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ปีงบประมาณ 2562

กลยุทธ์ที่ 1 “Effective Manpower Planning for Reaching the Vision” การบริหารอัตรากำลัง ที่มีประสิทธิภาพเพื่อนำไปสู่วิสัยทัศน์

ตัวชี้วัดความสำเร็จ : ร้อยละความสำเร็จของแผนอัตรากำลังมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ (ปี 2562) (ร้อยละ 100)

โครงการ / กิจกรรม	งบประมาณตามระยะเวลาดำเนินการ (ปีงบประมาณ /บาท)					ตัวชี้วัด	ส่วนงานที่เกี่ยวข้อง	หมายเหตุ
	2561	2562	2563	2564	รวม			
5. การจัดอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการวิเคราะห์อัตรากำลังและการทำแผนอัตรากำลัง	✓ 30,000				60,000	ร้อยละของหน่วยงานที่ทำแผนอัตรากำลังสำเร็จ (ร้อยละ 100)	งานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	
6. การจัดอบรมเชิงปฏิบัติการการจัดทำแผนบริหารความเสี่ยงด้านบริหารทรัพยากรมนุษย์		✓ 30,000				1. ร้อยละของหน่วยงานที่ทำแผนความเสี่ยงด้านบริหารทรัพยากรมนุษย์ (ร้อยละ 100) 2. ร้อยละของการลดลงของความเสี่ยงตามแผน (ร้อยละ 50)	และ งานแผนทรัพยากรมนุษย์และสารสนเทศ	งบประมาณงานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 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	ส่วนงานที่เกี่ยวข้อง	หมายเหตุ
	2561	2562	2563	2564	รวม			
1. การพัฒนา ปรับปรุง ระเบียบ หลักเกณฑ์ ต่างๆ เกี่ยวกับการสรรหาคัดเลือกบุคลากรมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์	✓ 5,000				5,000	ร้อยละความสำเร็จของการพัฒนาปรับปรุงระเบียบหลักเกณฑ์การสรรหาคัดเลือกบุคลากร (ร้อยละ 100)	งานบริหารบุคคลและทะเบียนประวัติ	
2. การประชุมชี้แจงเครือข่ายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (HR Network) : การเปลี่ยนแปลงระเบียบหลักเกณฑ์		✓ 5,000			5,000	ร้อยละความสำเร็จของการจัดประชุมชี้แจงการเปลี่ยนแปลงระเบียบหลักเกณฑ์ (ร้อยละ 100)	งานบริหารบุคคลและทะเบียนประวัติ และงานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	งบประมาณงานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ปีงบประมาณ 2562
3. การปรับปรุง และพัฒนารูปแบบและวิธีการสรรหาคัดเลือกบุคลากรมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์		✓			-	ร้อยละความสำเร็จของการปรับปรุงและพัฒนาวิธีการสรรหาคัดเลือกบุคลากร (ร้อยละ 100)	งานบริหารบุคคลและทะเบียนประวัติ	
4. การประชุมชี้แจงเครือข่ายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (HR Network) : การเปลี่ยนแปลงระบบการสรรหาคัดเลือก		✓ 5,000			5,000	ร้อยละความสำเร็จของการจัดประชุมชี้แจงการเปลี่ยนแปลงระบบการสรรหาและคัดเลือก (ร้อยละ 100)	งานบริหารบุคคลและทะเบียนประวัติ และงานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	งบประมาณงานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ปีงบประมาณ 2562

กลยุทธ์ที่ 2 “Recruiting International & Super Academic Staff for World Class Academic and Researches”

การสรรหานักวิชาการชาวต่างประเทศและบุคลากรที่มีความโดดเด่นทางวิชาการเพื่อการเป็นมหาวิทยาลัยชั้นนำด้านวิชาการและวิจัยในระดับสากล

ตัวชี้วัดความสำเร็จ : จำนวนบุคลากรชาวต่างประเทศและบุคลากรที่มีความโดดเด่นทางวิชาการที่สรรหาได้ตามแผน (5 คน/ปี)

โครงการ / กิจกรรม	งบประมาณตามระยะเวลาดำเนินการ (ปีงบประมาณ /บาท)					ตัวชี้วัด	ส่วนงานที่เกี่ยวข้อง	หมายเหตุ
	2561	2562	2563	2564	รวม			
5. การจ้างผู้เชี่ยวชาญระดับสูง Super Academic Staff (1 คน) (120,000 บาท x 1 คน x 10 เดือน = 1,200,000) ระบบ co-pay (หน่วยงานออกค่าจ้างครึ่งหนึ่ง)		✓ 600,000	✓ 3,600,000	✓ 5,040,000	9,240,000	ร้อยละความสำเร็จของการจ้างผู้เชี่ยวชาญระดับสูง (เป้าหมายในปี 2562 คือร้อยละ 50 ปี 2563 คือร้อยละ 50 และปี 2564 คือร้อยละ 100)	งานบริหารบุคคล และทะเบียนประวัติ	งบประมาณโครงการยุทธศาสตร์ปีงบประมาณ 2562

ยุทธศาสตร์ที่ 2 Super Staff through HRD

กลยุทธ์ที่ 1 Proactive HRD for Excellence in the Dynamic Environment การพัฒนาบุคลากรเชิงรุกเพื่อความเป็นเลิศในสิ่งแวดล้อมที่เป็นพลวัต								
ตัวชี้วัดความสำเร็จ : ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา (ร้อยละ 70)								
โครงการ / กิจกรรม	งบประมาณตามระยะเวลาดำเนินการ (ปีงบประมาณ /บาท)					ตัวชี้วัด	ส่วนงานที่เกี่ยวข้อง	หมายเหตุ
	2561	2562	2563	2564	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)	งานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	งบประมาณงานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ปีงบประมาณ 2562
2. การพัฒนา สมรรถนะตามตำแหน่งงาน และทักษะทางด้านวิชาชีพ (พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ)		✓ 500,000	✓ 500,000	✓ 400,000	1,400,000	ร้อยละความสำเร็จของการพัฒนาสมรรถนะตามตำแหน่งงานและทักษะทางด้านวิชาชีพ (ร้อยละ 80)	งานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	งบประมาณงานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ปีงบประมาณ 2562
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)	งานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	งบประมาณโครงการยุทธศาสตร์ ปีงบประมาณ 2562

กลยุทธ์ที่ 1 Proactive HRD for Excellence in the Dynamic Environment การพัฒนาบุคลากรเชิงรุกเพื่อความเป็นเลิศในสิ่งแวดล้อมที่เป็นพลวัตร

ตัวชี้วัดความสำเร็จ : ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา (ร้อยละ 70)

โครงการ / กิจกรรม	งบประมาณตามระยะเวลาดำเนินการ (ปีงบประมาณ /บาท)					ตัวชี้วัด	ส่วนงานที่เกี่ยวข้อง	หมายเหตุ
	2561	2562	2563	2564	รวม			
4. การพัฒนาสมรรถนะด้านบริหาร (Managerial Competency)		✓ 100,000	✓ 100,000	✓ 100,000	✓ 300,000	1. ร้อยละความสำเร็จของการพัฒนาสมรรถนะด้านบริหาร (Managerial Competency) (ร้อยละ 100 ในปี 2562) 2. ร้อยละของบุคลากรตำแหน่งบริหารที่มีสมรรถนะด้านบริหาร (Managerial Competency) (ร้อยละ 100 ในปี 2564)	งานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	งบประมาณงานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ปีงบประมาณ 2562
5. โครงการ “แรกพบ แรกรัก : First Meet, First Love : TU Orientation” สายวิชาการ		✓ 400,000	✓ 1,000,000	✓ 1,000,000	2,400,000	ร้อยละความสำเร็จของโครงการแรกพบ-แรกรัก สายวิชาการ (ร้อยละ 80)	งานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	งบประมาณงานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ปีงบประมาณ 2562
6. โครงการ “แรกพบ แรกรัก : First Meet, First Love : TU Orientation” สายสนับสนุนวิชาการ		✓ 400,000	✓ 1,000,000	✓ 1,000,000	2,400,000	ร้อยละความสำเร็จของโครงการแรกพบ-แรกรัก สายสนับสนุนวิชาการ (ร้อยละ 80)	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	ส่วนงานที่เกี่ยวข้อง	หมายเหตุ
	2561	2562	2563	2564	รวม			
7. โครงการพัฒนาทักษะทันโลก : TU - 21st Century Skills สำหรับบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ		✓ 70,000	✓ 100,000	✓ 100,000	270,000	ร้อยละความสำเร็จของโครงการพัฒนาทักษะทันโลก สายสนับสนุนวิชาการ (ร้อยละ 100)	งานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	งบประมาณงานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ปีงบประมาณ 2562
8. การปรับปรุง และพัฒนาระบบเส้นทางสายอาชีพ (Career Path) สายสนับสนุนวิชาการ	✓	✓			-	ร้อยละของบุคลากรที่ดำรงตำแหน่งชำนาญการ/ชำนาญการพิเศษจากเดิมเพิ่มขึ้น (ร้อยละ 20 ในปี 2564)	งานบริหารบุคคล และทะเบียนประวัติ และงานแผนทรัพยากรมนุษย์และสารสนเทศ	
9. การประชุมชี้แจงเครือข่ายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (HR Network) : ระบบเส้นทางสายอาชีพ (Career Path)		✓ 5,000			5,000	ร้อยละความสำเร็จของการประชุมชี้แจงระบบเส้นทางสายอาชีพ (ร้อยละ 100)	งานบริหารบุคคล และทะเบียนประวัติ และงานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	งบประมาณงานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ปีงบประมาณ 2562

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	ส่วนงานที่เกี่ยวข้อง	หมายเหตุ
	2561	2562	2563	2564	รวม			
1. การเสริมสร้างการเรียนรู้ และการพัฒนาบุคลากร ด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เช่น E-Learning, Online Training และ Mobile Learning			✓ 400,000	✓ 400,000	800,000	ร้อยละของโครงการที่ใช้เทคโนโลยีเพื่อพัฒนาบุคลากร (ร้อยละ 100 ในปี 2564)	งานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	
2. การพัฒนาคลังความรู้ด้านภาษาอังกฤษออนไลน์ เพื่อการทำงานและการสื่อสาร			✓ 100,000		100,000	1. ร้อยละความสำเร็จของการพัฒนาฐานความรู้ด้านภาษาอังกฤษเพื่อการทำงานและการสื่อสาร (ร้อยละ 100) 2. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาความรู้ภาษาอังกฤษให้อยู่ในเกณฑ์ของมหาวิทยาลัย (ร้อยละ 100 ในปี 2564)	งานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	
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 คือร้อยละ 100)	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	ส่วนงานที่เกี่ยวข้อง	หมายเหตุ
	2561	2562	2563	2564	รวม			
1. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่อง “Thammasat DNA”			✓ 200,000		200,000	ร้อยละความสำเร็จของการจัดโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่อง “Thammasat DNA” (ร้อยละ 100)	งานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	
2. การอบรมประจำปีของหน่วยงานที่อยู่ภายใต้ Theme “Thammasat DNA”			✓ 200,000	✓ 200,000	400,000	ร้อยละหน่วยงานที่จัดโครงการดำเนินการเพื่อสังคม (เป้าหมายในปี 2563 คือร้อยละ 50 และปี 2564 คือร้อยละ 70)	งานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	

กลยุทธ์ที่ 4 Talent Management การบริหารจัดการบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูง

- ตัวชี้วัดความสำเร็จ :**
1. ระดับความผูกพันของกลุ่มผู้มีประสิทธิภาพสูง (Talent) (ร้อยละ 70)
 2. อัตราการลาออกของกลุ่มผู้มีประสิทธิภาพสูง (Talent) (ไม่เกินร้อยละ 10)

โครงการ / กิจกรรม	งบประมาณตามระยะเวลาดำเนินการ (ปีงบประมาณ /บาท)					ตัวชี้วัด	ส่วนงานที่เกี่ยวข้อง	หมายเหตุ
	2561	2562	2563	2564	รวม			
1. การกำหนดคุณลักษณะ TU - Talent		✓ 50,000			50,000	ร้อยละความสำเร็จของการกำหนดคุณลักษณะ TU-Talent (ร้อยละ 100)	งานแผนทรัพยากรมนุษย์และสารสนเทศ และงานบริหารบุคคลและทะเบียนประวัติ	งบประมาณงานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ปีงบประมาณ 2562
2. การพัฒนา TU - Talent			✓ 300,000	✓ 300,000	600,000	1. ระดับความผูกพันของกลุ่มผู้มีประสิทธิภาพสูง (Talent) (ร้อยละ 70) 2. อัตราการลาออกของกลุ่มผู้มีประสิทธิภาพสูง (Talent) (ไม่เกินร้อยละ 10)	กองทรัพยากรมนุษย์	
3. การพัฒนาระบบการวางแผนสืบทอดงาน (Succession Planning)			✓ 100,000		100,000	ร้อยละความสำเร็จของการพัฒนาระบบการวางแผนสืบทอดงาน (ร้อยละ 100)	งานแผนทรัพยากรมนุษย์และสารสนเทศ	
4. การพัฒนา Successor			✓ 300,000	✓ 300,000	600,000	ร้อยละความสำเร็จของการพัฒนา Successor (เป้าหมายในปี 2563 คือ 25 และปี 2564 คือร้อยละ 50)	งานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	

กลยุทธ์ที่ 4 Talent Management การบริหารจัดการบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูง

ตัวชี้วัดความสำเร็จ : 1. ระดับความผูกพันของกลุ่มผู้มีประสิทธิภาพสูง (Talent) (ร้อยละ 70)
 2. อัตราการลาออกของกลุ่มผู้มีประสิทธิภาพสูง (Talent) (ไม่เกินร้อยละ 10)

โครงการ / กิจกรรม	งบประมาณตามระยะเวลาดำเนินการ (ปีงบประมาณ /บาท)					ตัวชี้วัด	ส่วนงานที่เกี่ยวข้อง	หมายเหตุ
	2561	2562	2563	2564	รวม			
5. การพัฒนา ระเบียบ ประกาศ หลักเกณฑ์ และวิธีการต่างๆ สำหรับบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูง	✓	✓	✓	✓	-	ร้อยละความสำเร็จของการพัฒนา ระเบียบ หลักเกณฑ์ และวิธีการต่างๆ สำหรับบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูง (ร้อยละ 100 ในปี 2564)	กองทรัพยากรมนุษย์	
6. การพัฒนา ระบบความก้าวหน้าพิเศษและค่าตอบแทนทางเลือก สำหรับบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูง	✓	✓			-	ร้อยละความสำเร็จของการพัฒนา ระบบความก้าวหน้า (ร้อยละ 100)	กองทรัพยากรมนุษย์	
7. การประชุมชี้แจงเครือข่ายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (HR Network) : Succession Planning และ Talent Management		✓ 5,000			5,000	ร้อยละความสำเร็จของการประชุมชี้แจง Succession Planning และ Talent Management (ร้อยละ 100)	งานพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์	งบประมาณงาน พัฒนาทรัพยากร มนุษย์ ปีงบประมาณ 2562

กลยุทธ์ที่ 5 Digital IDP

ตัวชี้วัดความสำเร็จ : ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามแผนการพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan) (ร้อยละ 70)

โครงการ / กิจกรรม	งบประมาณตามระยะเวลาดำเนินการ (ปีงบประมาณ /บาท)					ตัวชี้วัด	ส่วนงานที่เกี่ยวข้อง	หมายเหตุ
	2561	2562	2563	2564	รวม			
1. การทำแผนพัฒนาบุคลากรและแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan) : สำนักงานอธิการบดี	✓				-	ร้อยละของบุคลากรสังกัดสำนักงาน อธิการบดีที่มี IDP (ร้อยละ 100)	งานพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์	
2. การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรและแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan) : หน่วยงานอื่นๆ		✓ 100,000	✓ 250,000		350,000	ร้อยละของบุคลากรสังกัดหน่วยงาน อื่นๆ ที่มี IDP (เป้าหมายดำเนินการ ปี 2562 คือร้อยละ 50 และปี 2563 คือร้อยละ 100)	งานพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์	งบประมาณงาน พัฒนาทรัพยากร มนุษย์ ปีงบประมาณ 2562
3. การสร้างรูปแบบการประเมินผลการพัฒนาบุคลากร รายบุคคล			✓ 100,000		100,000	1. ร้อยละความสำเร็จของการสร้าง รูปแบบการประเมินผลการพัฒนา รายบุคคล (ร้อยละ 100) 2. ผลการประเมินตามการพัฒนา รายบุคคล (IDP) (ร้อยละ 70)	งานพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์	

กลยุทธ์ที่ 6 Modern Competencies and Ethics สมรรถนะทันโลกและจริยธรรมนำสังคม

ตัวชี้วัดความสำเร็จ : ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามสมรรถนะประจำตำแหน่งงาน (ร้อยละ 80)

โครงการ / กิจกรรม	งบประมาณตามระยะเวลาดำเนินการ (ปีงบประมาณ /บาท)					ตัวชี้วัด	ส่วนงานที่เกี่ยวข้อง	หมายเหตุ
	2561	2562	2563	2564	รวม			
1. โครงการ TU Ethics			✓ 100,000	✓ 100,000	200,000	ร้อยละความสำเร็จของการจัดโครงการ TU Ethics (เป้าหมายดำเนินการ ปี 2563 คือร้อยละ 50 และปี 2564 คือร้อยละ 100)	งานพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์	

กลยุทธ์ที่ 7 Effective Empowerment

ตัวชี้วัดความสำเร็จ : ร้อยละความผิดพลาดของกระบวนการงานด้านทรัพยากรมนุษย์ (ไม่เกินร้อยละ 3)

โครงการ / กิจกรรม	งบประมาณตามระยะเวลาดำเนินการ (ปีงบประมาณ /บาท)					ตัวชี้วัด	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)	งานแผนทรัพยากรมนุษย์และสารสนเทศ	

ยุทธศาสตร์ที่ 3 Digital HR

กลยุทธ์ที่ 1 HR Database for Digital Workplace								
ตัวชี้วัดความสำเร็จ : ร้อยละความสมบูรณ์ของข้อมูลด้านทรัพยากรมนุษย์ (ร้อยละ 100)								
โครงการ / กิจกรรม	งบประมาณตามระยะเวลาดำเนินการ (ปีงบประมาณ /บาท)					ตัวชี้วัด	ส่วนงานที่เกี่ยวข้อง	หมายเหตุ
	2561	2562	2563	2564	รวม			
1. การจัดเก็บข้อมูลเพื่อรองรับระบบฐานข้อมูล People Soft		✓			-	ร้อยละความสำเร็จในการจัดเก็บฐานข้อมูล (ร้อยละ 100)	งานแผนทรัพยากรมนุษย์และสารสนเทศ	
2. การพัฒนาและติดตั้งซอฟต์แวร์สำหรับการจัดทำรายงานในรูปแบบต่างๆ เพื่อการบริหารงาน (BI) (Business Intelligence)		✓ 750,000			750,000	ร้อยละความสำเร็จของการพัฒนาและติดตั้งซอฟต์แวร์เพื่อการบริหาร (ร้อยละ 100)	งานแผนทรัพยากรมนุษย์และสารสนเทศ	งบประมาณโครงการยุทธศาสตร์ปีงบประมาณ 2562
3. การพัฒนาศักยภาพบุคลากรในการเขียนโปรแกรมภาษา People Tool (เพื่อพัฒนา/ แก้ไขระบบงานสารสนเทศด้านบริหารทรัพยากรมนุษย์และเบิกจ่ายเงินเดือน)		✓ 240,000			240,000	ร้อยละความสำเร็จของการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในการเขียนโปรแกรมภาษา People Tool (ร้อยละ 100)	งานแผนทรัพยากรมนุษย์และสารสนเทศ	งบประมาณโครงการยุทธศาสตร์ปีงบประมาณ 2562
4. การพัฒนาระบบจัดเก็บเอกสารด้านทรัพยากรมนุษย์ ในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ (รวมอุปกรณ์สำรองข้อมูลระบบฐานข้อมูล Tape Backup Auto Loader)		✓ 335,000	✓ 335,000		670,000	ร้อยละความสำเร็จของการพัฒนาระบบจัดเอกสารด้านทรัพยากรมนุษย์ (เป้าหมายดำเนินการ ปี 2562 คือร้อยละ 30 และปี 2563 คือร้อยละ 100)	งานแผนทรัพยากรมนุษย์และสารสนเทศ	งบประมาณโครงการยุทธศาสตร์ปีงบประมาณ 2562

กลยุทธ์ที่ 2 HR Online Mobile App. : Thammasat : Anytime – Anywhere

ตัวชี้วัดความสำเร็จ : ร้อยละของการจัดเก็บเอกสารด้านทรัพยากรมนุษย์ในรูปแบบดิจิทัล (Paperless) (ร้อยละ 100)

โครงการ / กิจกรรม	งบประมาณตามระยะเวลาดำเนินการ (ปีงบประมาณ /บาท)					ตัวชี้วัด	ส่วนงานที่เกี่ยวข้อง	หมายเหตุ
	2561	2562	2563	2564	รวม			
1. การพัฒนาแอปพลิเคชัน HR TU บนโทรศัพท์มือถือและแท็บเล็ต			✓ 500,000		500,000	1. ร้อยละความสำเร็จของการพัฒนาแอปพลิเคชัน HR TU บนโทรศัพท์มือถือและแท็บเล็ต (ร้อยละ 100) 2. ระดับความพึงพอใจของผู้ใช้แอปพลิเคชัน (ระดับ 3.5) 3. ปริมาณการใช้งานแอปพลิเคชัน	งานแผนทรัพยากรมนุษย์และสารสนเทศ	

กลยุทธ์ที่ 3 e – Recruiting

ตัวชี้วัดความสำเร็จ : ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการสรรหาผ่าน e-Recruitment (เพิ่มขึ้นร้อยละ 60 ในปี 2564)

โครงการ / กิจกรรม	งบประมาณตามระยะเวลาดำเนินการ (ปีงบประมาณ /บาท)					ตัวชี้วัด	ส่วนงานที่เกี่ยวข้อง	หมายเหตุ
	2561	2562	2563	2564	รวม			
1. การพัฒนาและติดตั้งระบบสรรหาคัดเลือกบุคลากร e- recruit (ออนไลน์)		✓ 700,000			700,000	ร้อยละความสำเร็จของการพัฒนาระบบ e – Recruiting (ร้อยละ 100)	งานแผนทรัพยากรมนุษย์และสารสนเทศ	งบประมาณโครงการยุทธศาสตร์ปีงบประมาณ 2562
2. การประชุมชี้แจงเครือข่ายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (HR Network) : ระบบ e-Recruitment		✓ 50,000			50,000	ร้อยละความสำเร็จของการจัดประชุมชี้แจงระบบ e-Recruitment และ Mobile Application (ร้อยละ 100)	งานบริหารบุคคลและทะเบียนประวัติ และงานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	งบประมาณงานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ปีงบประมาณ 2562

ยุทธศาสตร์ที่ 4 Ultimate Workplace

กลยุทธ์ที่ 1 Attractive Benefits & Motivation สวัสดิการ “ออกแบบได้”								
ตัวชี้วัดความสำเร็จ : ระดับความผูกพันของบุคลากร (ร้อยละ 70)								
โครงการ / กิจกรรม	งบประมาณตามระยะเวลาดำเนินการ (ปีงบประมาณ /บาท)					ตัวชี้วัด	ส่วนงานที่เกี่ยวข้อง	หมายเหตุ
	2561	2562	2563	2564	รวม			
1. การสำรวจความผูกพันของบุคลากร มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์	✓	✓	✓	✓	-	1. ระดับความผูกพันของบุคลากร (ร้อยละ 80) 2. ระดับความพึงพอใจของบุคลากร (ร้อยละ 80)	งานสวัสดิการ และสิทธิประโยชน์	
2. การสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรต่อสวัสดิการของ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์	✓				-			3. อัตราการลาออกของบุคลากร มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ (ไม่เกินร้อยละ 10)
3. การออกแบบและพัฒนาสวัสดิการให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร					1,200,000		งานสวัสดิการ และสิทธิประโยชน์	งปม รายจ่ายจากรายได้ มธ. (ไม่ใช่โครงการตามแผนยุทธศาสตร์ แต่เป็นการออกแบบและพัฒนาให้สอดคล้องกับความต้องการและสอดคล้องกับเป้าหมายยุทธศาสตร์)
3.1 ด้านสุขภาพ อนามัย และความปลอดภัย								
- เบิกค่ารักษาพยาบาลพิเศษ (สำหรับบุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดี)		✓						
- การตรวจสุขภาพประจำปีกับโรงพยาบาลชั้นนำ		✓						
- จัดกระเช้าเยี่ยมผู้ป่วยซึ่งเป็นคนไข้ในโรงพยาบาลด้วย “กระเช้าแทนใจ”		✓						
- สิทธิประกันอุบัติเหตุและประกันชีวิตกลุ่มสำหรับบุคลากรและคนในครอบครัว		✓						
- สิทธิการเรียกร้องค่าสินไหมทดแทน		✓			18,000,000			
- โครงการ “ Fit Fun Firm ” ส่วนลดรายปีค่าบริการศูนย์กีฬา 25% สำหรับบุคลากร มธ.			✓	✓	300,000			
			✓	✓	500,000			
			250,000	250,000				

กลยุทธ์ที่ 1 Attractive Benefits & Motivation สวัสดิการ “ออกแบบได้”

ตัวชี้วัดความสำเร็จ : ระดับความผูกพันของบุคลากร (ร้อยละ 70)

โครงการ / กิจกรรม	งบประมาณตามระยะเวลาดำเนินการ (ปีงบประมาณ /บาท)					ตัวชี้วัด	ส่วนงานที่เกี่ยวข้อง	หมายเหตุ
	2561	2562	2563	2564	รวม			
3.2 ด้านที่อยู่อาศัย						1. ระดับความผูกพันของบุคลากร (ร้อยละ 80) 2. ระดับความพึงพอใจของบุคลากร (ร้อยละ 80) 3. อัตราการลาออกของบุคลากร มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ (ไม่เกินร้อยละ 10)	งานสวัสดิการ และสิทธิประโยชน์	
- สวัสดิการที่อยู่อาศัย “อุ่นใจ” (ช่วยเหลือค่าดอกเบี้ย)		✓			1,700,000			
- มธ. ออกหนังสือผ่านสิทธิเพื่อกู้เงินจากสถาบันการเงิน ที่มีข้อตกลงในการหักเงินเดือน ณ ที่จ่าย ชำระหนี้ค่าที่อยู่อาศัยให้แก่สถาบันการเงิน		✓			-			
3.3 ด้านครอบครัว								
- เงินอุดหนุนการศึกษาบุตร		✓			800,000			
- เงินช่วยเหลือค่าทำศพ และค่าพวงหรีด (พวงหรีดแทนความเสียใจ)		✓			50,000			
3.4 ด้านการศึกษาและพัฒนาตนเอง								
- เงินค่าหนังสือและค่าถ่ายเอกสารทางวิชาการ								
- เงินช่วยเหลือค่าหน่วยกิตในการศึกษาต่อระดับปริญญาโท		✓			750,000			
3.5 ด้านรายได้และความมั่นคงทางการเงิน								
- เงินสวัสดิการค่าครองชีพพิเศษสำหรับบุคลากร		✓			760,000			
- โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เรื่อง “นโยบายและแผนการลงทุนกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เค มาสเตอร์ พูลฟันด์”		✓			60,000			

กลยุทธ์ที่ 1 Attractive Benefits & Motivation สวัสดิการ “ออกแบบได้”

ตัวชี้วัดความสำเร็จ : ระดับความผูกพันของบุคลากร (ร้อยละ 70)

โครงการ / กิจกรรม	งบประมาณตามระยะเวลาดำเนินการ (ปีงบประมาณ /บาท)					ตัวชี้วัด	ส่วนงานที่เกี่ยวข้อง	หมายเหตุ
	2561	2562	2563	2564	รวม			
3.6 ด้านอื่นๆ								
- มอบของขวัญที่ระลึกเนื่องในวันคล้ายวันเกิด สำหรับบุคลากร		✓			720,000	1. ระดับความผูกพันของบุคลากร (ร้อยละ 80)	งานสวัสดิการ และสิทธิประโยชน์	
- เงินช่วยเหลือผู้ประสบภัยพิบัติ		✓			200,000	2. ระดับความพึงพอใจของบุคลากร (ร้อยละ 80) 3. อัตราการลาออกของบุคลากร มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ (ไม่เกินร้อยละ 10)		

กลยุทธ์ที่ 2 Promoting THAMMASAT Spirit

ตัวชี้วัดความสำเร็จ : คะแนนค่าเฉลี่ย “มหาวิทยาลัยแห่งสุขภาวะ” ตามข้อตกลงความร่วมมือทางวิชาการระหว่างกลุ่มมหาวิทยาลัยแห่งความสุข (ร้อยละ 70)

โครงการ / กิจกรรม	งบประมาณตามระยะเวลาดำเนินการ (ปีงบประมาณ /บาท)					ตัวชี้วัด	ส่วนงานที่เกี่ยวข้อง	หมายเหตุ
	2561	2562	2563	2564	รวม			
1. โครงการ บุคลากรดีเด่น (นวัตกรรม)		✓ 200,000	✓ 200,000	✓ 200,000	600,000	ระดับความผูกพันของบุคลากร (ร้อยละ 80)	งานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	งบประมาณ แผนงานพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ รายการโครงการ จัดงานเชิดชู เกียรติฯ

กลยุทธ์ที่ 3 Privilege Benefits for Talent and Super Academic Staff เอกสิทธิ์พิเศษสำหรับคุณ								
ตัวชี้วัดความสำเร็จ : ระดับความพึงพอใจของบุคลากรที่มีความโดดเด่น และมีประสิทธิภาพสูง ทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ (ร้อยละ 70)								
โครงการ / กิจกรรม	งบประมาณตามระยะเวลาดำเนินการ (ปีงบประมาณ /บาท)					ตัวชี้วัด	ส่วนงานที่เกี่ยวข้อง	หมายเหตุ
	2561	2562	2563	2564	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)	งานสวัสดิการ และสิทธิประโยชน์	

กลยุทธ์ที่ 4 Growing on Your Career Path อยากโต ต้องได้โต								
ตัวชี้วัดความสำเร็จ : ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ยื่นขอรับการประเมินให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น (ร้อยละ 60)								
โครงการ / กิจกรรม	งบประมาณตามระยะเวลาดำเนินการ (ปีงบประมาณ /บาท)					ตัวชี้วัด	ส่วนงานที่เกี่ยวข้อง	หมายเหตุ
	2561	2562	2563	2564	รวม			
1. การจัดทำคู่มือเพื่อข้อกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้นสำหรับสายสนับสนุนวิชาการ			✓ 300,000	✓ 300,000	600,000	ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำคู่มือเพื่อข้อกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้นสำหรับสายสนับสนุนวิชาการ (เป้าหมายใน ปี 2563 คือร้อยละ 70 และปี 2564 คือร้อยละ 80)	งานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	
2. การพัฒนางานวิจัยจากงานประจำ สำหรับบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ			✓ 550,000	✓ 550,000	1,100,000	ร้อยละความสำเร็จของการพัฒนางานวิจัยจากงานประจำ (เป้าหมายในปี 2563 คือร้อยละ 60 และปี 2564 คือร้อยละ 70)	งานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	งบประมาณงานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ปีงบประมาณ 2562

กลยุทธ์ที่ 5 Fun & Superb Workplace สุดยอดที่ทำงานโดนใจ

ตัวชี้วัดความสำเร็จ : คะแนนค่าเฉลี่ย “มหาวิทยาลัยแห่งสุขภาวะ” ตามข้อตกลงความร่วมมือทางวิชาการระหว่างกลุ่มมหาวิทยาลัยแห่งความสุข (ร้อยละ 70)

โครงการ / กิจกรรม	งบประมาณตามระยะเวลาดำเนินการ (ปีงบประมาณ /บาท)					ตัวชี้วัด	ส่วนงานที่เกี่ยวข้อง	หมายเหตุ
	2561	2562	2563	2564	รวม			
1. โครงการ “5 ส. สร้างสรรค์”		✓ 100,000	✓ 100,000	✓ 100,000	300,000	1. อัตราการลาออกของบุคลากร (ไม่เกินร้อยละ 10) 2. จำนวน วัน ขาด ลา มาสาย ของ บุคลากรที่ลดลงในแต่ละปี	งานสวัสดิการ และสิทธิประโยชน์	งบประมาณของ หน่วยงาน
2. โครงการ ตามแนวคิด “Happy Workplace” - Happy Body	✓ 186,780				186,780	1. ค่าเฉลี่ยผลตรวจสุขภาพ บุคลากร (BMI) 2. อัตราการลาออกของบุคลากร	งานสวัสดิการ และสิทธิประโยชน์	งบประมาณ โครงการ ยุทธศาสตร์ ปีงบประมาณ 2562
- Happy Money		✓ 25,000	✓ 100,000	✓ 100,000	233,400	(ไม่เกินร้อยละ 10) 3. จำนวน วัน ขาด ลา มาสาย ของ บุคลากรที่ลดลงในแต่ละปี		
- Happy Soul / Happy Heart / Happy Relax / Happy Brain / Happy Family / Happy Society			✓ 200,000	✓ 200,000	400,000			

กลยุทธ์ที่ 6 Life Long Engagement ตูแลกกัน ผูกพันตลอดไป

ตัวชี้วัดความสำเร็จ : ระดับความผูกพันของบุคลากรมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ (ร้อยละ 80)

โครงการ / กิจกรรม	งบประมาณตามระยะเวลาดำเนินการ (ปีงบประมาณ /บาท)					ตัวชี้วัด	ส่วนงานที่เกี่ยวข้อง	หมายเหตุ
	2561	2562	2563	2564	รวม			
1. การบริการแยกลำดับเข้าคิวบุคลากร ในการเข้ารับบริการ รพ.มธ. (ความร่วมมือ มธ + รพ.มธ)	✓	✓	✓	✓	-	1. ระดับความพึงพอใจของบุคลากร (ร้อยละ 70)	งานสวัสดิการ และสิทธิประโยชน์	
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	ส่วนงานที่เกี่ยวข้อง	หมายเหตุ
	2561	2562	2563	2564	รวม			
1. การประชุมระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนขั้นเงินเดือน		✓			5,000	ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนขั้นเงินเดือน (ร้อยละ 100)	งานบริหารบุคคลและทะเบียนประวัติ	งบประมาณโครงการยุทธศาสตร์ปีงบประมาณ 2562
2. การประชุมชี้แจงเครือข่ายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (HR Network) : ระบบประเมินผลและเลื่อนขั้นเงินเดือน		✓				ร้อยละความสำเร็จของการประชุมชี้แจงระบบประเมินผลและเลื่อนขั้นเงินเดือน (ร้อยละ 100)	งานบริหารบุคคลและทะเบียนประวัติ และงานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	
3. การจัดทำมาตรฐานภาระงานของบุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ - การประชุมคณะทำงานจัดทำมาตรฐานภาระงานทางวิชาการ - การประชุมชี้แจงเกี่ยวกับเกณฑ์มาตรฐานภาระงานของสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ	✓ 30,000				30,000	ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำมาตรฐานภาระงานของบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ (ร้อยละ 100)	งานแผนทรัพยากรมนุษย์และสารสนเทศ	งบประมาณงานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ปีงบประมาณ 2561

กลยุทธ์ที่ 1 Evaluation System for Reaching Thammasat Vision การพัฒนาระบบการประเมินที่มีประสิทธิภาพที่สามารถบรรลุวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัย

ตัวชี้วัดความสำเร็จ : ค่าเฉลี่ยผลการประเมินการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำตำแหน่งงานของบุคลากร (ไม่น้อยกว่าร้อยละ 70)

โครงการ / กิจกรรม	งบประมาณตามระยะเวลาดำเนินการ (ปีงบประมาณ /บาท)					ตัวชี้วัด	ส่วนงานที่เกี่ยวข้อง	หมายเหตุ
	2561	2562	2563	2564	รวม			
4. การปรับปรุงระบบสมรรถนะประจำตำแหน่งงานของบุคลากร - การประชุมเชิงปฏิบัติการจัดทำสมรรถนะประจำตำแหน่งงานสายสนับสนุนวิชาการ (ตำแหน่งงานหลัก 48 ตำแหน่ง)		✓ 212,700	✓ 440,000		690,000	จำนวนตำแหน่งที่มีการปรับปรุงสมรรถนะ (ปี 2562 คือ 15 ตำแหน่ง และปี 2563 คือ 33 ตำแหน่ง)	งานแผนทรัพยากรมนุษย์และสารสนเทศ และงานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	งบประมาณโครงการยุทธศาสตร์ปีงบประมาณ 2562 (75,000 บาท) และงบประมาณงานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ปีงบประมาณ 2562 (137,700 บาท)
5. การพัฒนาวิธีการ หลักเกณฑ์ ในการเข้าสู่ตำแหน่งบริหารแบบไม่มีวาระ (หัวหน้างาน ผู้อำนวยการกอง และเลขานุการคณะ/สำนัก/สถาบัน)		✓			-	ร้อยละความสำเร็จการพัฒนาวิธีการหลักเกณฑ์ ในการเข้าสู่ตำแหน่งบริหารแบบไม่มีวาระ (หัวหน้างาน ผู้อำนวยการกอง และเลขานุการคณะ/สำนัก/สถาบัน) (ร้อยละ 100)	งานแผนทรัพยากรมนุษย์และสารสนเทศ และงานบริหารบุคคล และทะเบียนประวัติ	

กลยุทธ์ที่ 1 Evaluation System for Reaching Thammasat Vision การพัฒนาระบบการประเมินที่มีประสิทธิภาพที่สามารถบรรลุวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัย

ตัวชี้วัดความสำเร็จ : ค่าเฉลี่ยผลการประเมินการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำตำแหน่งงานของบุคลากร (ไม่น้อยกว่าร้อยละ 70)

โครงการ / กิจกรรม	งบประมาณตามระยะเวลาดำเนินการ (ปีงบประมาณ /บาท)					ตัวชี้วัด	ส่วนงานที่เกี่ยวข้อง	หมายเหตุ
	2561	2562	2563	2564	รวม			
6. การพัฒนาเครื่องมือประเมินในการเข้าสู่ตำแหน่งบริหารแบบไม่มีวาระ (หัวหน้างาน ผู้อำนวยการกอง และเลขานุการคณะ/สำนัก/สถาบัน)			✓ 500,000		500,000	ร้อยละความสำเร็จการพัฒนาเครื่องมือประเมินในการเข้าสู่ตำแหน่งบริหารแบบไม่มีวาระ (หัวหน้างาน ผู้อำนวยการกอง และเลขานุการคณะ/สำนัก/สถาบัน) (ร้อยละ100)	งานแผนทรัพยากรมนุษย์และสารสนเทศ และงานบริหารบุคคล และทะเบียนประวัติ	

กลยุทธ์ที่ 2 Performance Boosting Mechanism : KM , Performance Award กลไกส่งเสริมศักยภาพบุคลากร

ตัวชี้วัดความสำเร็จ : ร้อยละของบุคลากรที่มีศักยภาพสูงขึ้น (ภาษาอังกฤษ/นวัตกรรม (ร้อยละ 10)

โครงการ / กิจกรรม	งบประมาณตามระยะเวลาดำเนินการ (ปีงบประมาณ /บาท)					ตัวชี้วัด	ส่วนงานที่เกี่ยวข้อง	หมายเหตุ
	2561	2562	2563	2564	รวม			
1. การสร้างกลไกการส่งเสริมศักยภาพบุคลากร 1.1 การประชุมสัมมนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้และบริหารองค์ความรู้ให้เป็นระบบ (Knowledge Management)		✓ 40,000	✓ 70,000	✓ 70,000	1,755,000	ร้อยละความสำเร็จของการประชุมสัมมนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้และบริหารองค์ความรู้ให้เป็นระบบ (เป้าหมายในปี 2562 คือร้อยละ 100 ปี 2563 คือร้อยละ 100 และปี 2564 คือร้อยละ 100)	งานแผนทรัพยากรมนุษย์และสารสนเทศ และงานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	งบประมาณโครงการยุทธศาสตร์ปีงบประมาณ 2562
1.2 การทดสอบความสามารถทางภาษาอังกฤษ (English Proficiency)		✓ 75,000	✓ 75,000	✓ 75,000		ร้อยละของบุคลากรที่มีผลคะแนนการทดสอบภาษาอังกฤษระดับปานกลางค่อนข้างสูง (ร้อยละ 50)		
1.3 การเสริมแรงบวกโดยการให้ทุนสนับสนุนการพัฒนา/ผลิตนวัตกรรม และการใช้ระบบการให้ค่าตอบแทน - ค่าตอบแทนความสามารถทางภาษา (ยกเว้นตำแหน่งนักวิทยาศาสตร์)		✓ 250,000	✓ 250,000	✓ 250,000		ร้อยละของบุคลากรที่มีผลคะแนนการทดสอบภาษาอังกฤษระดับค่อนข้างสูง (ร้อยละ 5)		
- ค่าตอบแทนการพัฒนานวัตกรรม		✓ 200,000	✓ 200,000	✓ 200,000		จำนวนของผลงานนวัตกรรม (20 ผลงาน / ปี)		

กลยุทธ์ที่ 3 HR Networking เครือข่าย HR เข้มแข็ง

ตัวชี้วัดความสำเร็จ : ร้อยละความสำเร็จของการพัฒนาเครือข่ายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (ร้อยละ 100)

โครงการ / กิจกรรม	งบประมาณตามระยะเวลาดำเนินการ (ปีงบประมาณ /บาท)					ตัวชี้วัด	ส่วนงานที่เกี่ยวข้อง	หมายเหตุ
	2561	2562	2563	2564	รวม			
1. โครงการสร้างเครือข่าย HR ภายในมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ (HR Network) <ul style="list-style-type: none"> - กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้าน HR ภายในมหาวิทยาลัย - การตั้งทีมพี่เลี้ยง (HR Mentoring) ของมหาวิทยาลัย เพื่อให้คำปรึกษาแก่หน่วยงานต่างๆ 		✓ 35,000	✓ 50,000	✓ 50,000	150,000	ร้อยละความสำเร็จของการพัฒนาเครือข่ายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ภายในมหาวิทยาลัย (เป้าหมายดำเนินการ ปี 2562 คือร้อยละ 100 ปี 2563 คือร้อยละ 100 และปี 2564 คือร้อยละ 100)	งานพัฒนา	งบประมาณโครงการยุทธศาสตร์ปีงบประมาณ 2562
2. โครงการเครือข่าย HR กับหน่วยงานภายนอก <ul style="list-style-type: none"> - การประชุมกับเครือข่ายการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ของหน่วยงานภายนอก 		✓ 30,000	✓ 50,000	✓ 50,000	150,000	ร้อยละความสำเร็จของการพัฒนาเครือข่ายการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับหน่วยงานภายนอก (เป้าหมายดำเนินการ ปี 2562 คือร้อยละ 100 ปี 2563 คือร้อยละ 100 และปี 2564 คือร้อยละ 100)	ทรัพยากรมนุษย์	งบประมาณโครงการยุทธศาสตร์ปีงบประมาณ 2562

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	ส่วนงานที่เกี่ยวข้อง	หมายเหตุ
	2561	2562	2563	2564	รวม			
1. การพัฒนาฐานข้อมูลผู้ทรงคุณวุฒิด้านวิชาการ		✓			-	ร้อยละความสำเร็จของการพัฒนาฐานข้อมูลผู้ทรงคุณวุฒิด้านวิชาการ (ร้อยละ 50)	งานพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการ	

กลยุทธ์ที่ 2 Submitting Online								
ตัวชี้วัดความสำเร็จ : ระดับความพึงพอใจของผู้ใช้ระบบ (ระดับ 3.5)								
โครงการ / กิจกรรม	งบประมาณตามระยะเวลาดำเนินการ (ปีงบประมาณ /บาท)					ตัวชี้วัด	ส่วนงานที่เกี่ยวข้อง	หมายเหตุ
	2561	2562	2563	2564	รวม			
1. ระบบติดตามความก้าวหน้าในการขอตำแหน่งทางวิชาการ	✓	✓	✓	✓	-	ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการตามกรอบเวลาที่กำหนด (ร้อยละ 80)	งานพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการ	

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

ตัวชี้วัดความสำเร็จ : ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการสูงขึ้น (ร้อยละ 65)

โครงการ / กิจกรรม	งบประมาณตามระยะเวลาดำเนินการ (ปีงบประมาณ /บาท)					ตัวชี้วัด	ส่วนงานที่เกี่ยวข้อง	หมายเหตุ
	2561	2562	2563	2564	รวม			
1. การพัฒนาระบบคัดเลือกและประเมินผู้ทรงคุณวุฒิด้านวิชาการ (Reader)			✓			ร้อยละความสำเร็จของการพัฒนาระบบคัดเลือกและประเมินผู้ทรงคุณวุฒิด้านวิชาการ (Reader) (ร้อยละ 50)	งานพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการ	
2. การสัมมนาหลักเกณฑ์และวิธีการขอตำแหน่งทางวิชาการให้แก่คณาจารย์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์	✓ 88,000	✓ 50,000			138,000	ร้อยละของการกรอกข้อมูลลงในแบบฟอร์ม ก.พ.อ. 03 / หนังสือรับรองการเผยแพร่ผลงานที่ใช้ประกอบการขอตำแหน่งทางวิชาการ ถูกต้อง ไม่มีการส่งคืนแก้ไข (เป้าหมายในปี 2561 คือร้อยละ 80 และ ปี 2562 คือ ร้อยละ 90)	งานพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการ	งบประมาณงานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ปีงบประมาณ 2562
3. การสัมมนาซักซ้อมความเข้าใจเรื่องข้อบังคับมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ว่าด้วยเรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัย และพนักงานเงินรายได้ให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ พ.ศ. 2561		✓ 50,000			50,000	ร้อยละความสำเร็จของการจัดสัมมนาซักซ้อมความเข้าใจเรื่องข้อบังคับมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ว่าด้วยเรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัย และพนักงานเงินรายได้ให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ พ.ศ. 2561 (ร้อยละ 100)	งานพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการ	

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

ตัวชี้วัดความสำเร็จ : ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการสูงขึ้น (ร้อยละ 65)

โครงการ / กิจกรรม	งบประมาณตามระยะเวลาดำเนินการ (ปีงบประมาณ /บาท)					ตัวชี้วัด	ส่วนงานที่เกี่ยวข้อง	หมายเหตุ
	2561	2562	2563	2564	รวม			
4. โครงการคลินิกส่งเสริมวิชาการ ทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ		✓ 255,800	✓ 319,200	✓ 319,200	894,200	ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการที่มีการขอตำแหน่งทางวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการที่มีการขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้น (ร้อยละ 65 ภายใน 5 ปี)	งานพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการ และงานบริหารบุคคลและทะเบียนประวัติ	งบประมาณโครงการยุทธศาสตร์ปีงบประมาณ 2562

กลยุทธ์ที่ 4 Providing System for Foreigner Staff

ตัวชี้วัดความสำเร็จ : ระดับความพึงพอใจของผู้ใช้ระบบการขอตำแหน่งทางวิชาการสำหรับบุคลากรชาวต่างประเทศ (ระดับ 50)

โครงการ / กิจกรรม	งบประมาณตามระยะเวลาดำเนินการ (ปีงบประมาณ /บาท)					ตัวชี้วัด	ส่วนงานที่เกี่ยวข้อง	หมายเหตุ
	2561	2562	2563	2564	รวม			
1. การพัฒนาระบบการขอตำแหน่งทางวิชาการสำหรับบุคลากรชาวต่างประเทศ (สายวิชาการ)			✓		-	ร้อยละความสำเร็จของการพัฒนาระบบการขอตำแหน่งทางวิชาการสำหรับบุคลากรชาวต่างประเทศ (สายวิชาการ) (ร้อยละ 50)	งานพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการ	

* งบประมาณที่ใช้ในการจัดโครงการปี 2562

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