

CMU  
HR

CMU  
CHIANG MAI UNIVERSITY



การประชุม  
พบปะส่วนงาน  
ครั้งที่ 1

17 ตุลาคม 2565 {09.00-11.00 น.}  
@ ห้องประชุม 201 ชั้น 2 ITSC CMU

.....  
HUMAN RESOURCE MANAGEMENT DIVISION

# ที่ประชุมประสานงานบุคคล มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

# CMU 2022 - 2026

## มหาวิทยาลัยชั้นนำที่รับผิดชอบต่อสังคมเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนด้วยนวัตกรรม

- วัฒนธรรมองค์กร : **ร่วมด้วย ช่วยกัน**
- **ค่านิยมองค์กร : ECMU**
  - E : Excellence คน มช. มุ่งสู่ความเป็นเลิศ คุณภาพ ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล
  - C : Community Engagement คน มช. ทำงานรับผิดชอบต่อสังคม สังคมชุมชนได้ประโยชน์
  - M : Morality คน มช. ยึดหลักธรรมาภิบาล คุณธรรม จิตสาธารณะ
  - U : Unity คน มช. ทำงานเป็นทีม, มช. 1 เดียว
- สมรรถนะหลักองค์กร : **คน มช. สามารถบูรณาการความเชี่ยวชาญในสาขาวิชาที่หลากหลายสู่ความเป็นเลิศ**

# มหาวิทยาลัยชั้นนำที่รับผิดชอบต่อสังคมเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนด้วยนวัตกรรม

## เป้าหมายวิสัยทัศน์ในแผนพัฒนาการศึกษามหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ระยะที่ 13

เป้าหมายวิสัยทัศน์



Top 50



Socio-economic Impact

60,000 ล้านบาท



TQC+ (Innovation)





Top 50



Socio-economic Impact  
60,000 ล้านบาท



TQC+ (Innovation)

แผนพัฒนา  
การศึกษา มช. ระยะที่ 13  
(พ.ศ. 2566-2570)

Strategic  
Objectives



แผนการบริหาร 4 ปี  
(พ.ศ. 2565-2569)

Strategic  
Execution  
Approaches



# CMU 2022 - 2026



วิสัยทัศน์	มหาวิทยาลัยชั้นนำ ที่รับผิดชอบต่อสังคมเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนด้วยนวัตกรรม		
เป้าหมายวิสัยทัศน์	 Top 50	 60,000 ล้านบาท	 TQC+ (Innovation)
แผนพัฒนา การศึกษาระยะที่ 13 (พ.ศ. 2566-2570)	Strategic Objectives	<div style="display: flex; justify-content: space-around;"> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: 15%;">S01 Biopolis Platform</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: 15%;">S02 Mediopolis Platform</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: 15%;">S03 Creative Lanna Platform</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: 15%;">S04 Education Platform</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: 15%;">S05 Research and Innovation Platform</div> </div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-top: 5px; text-align: center;"> <b>S06</b> CMU Excellence Management Platform                 </div>	
แผนการบริหาร 4 ปี (พ.ศ. 2565-2569)	Flagships	<div style="display: flex; justify-content: space-around;"> <div style="background-color: #00a68f; color: white; padding: 5px; width: 15%;"> <b>S01</b>                      CMU BOB Valley,                      Sustainable                      Smart Campus                 </div> <div style="background-color: #004a7c; color: white; padding: 5px; width: 15%;"> <b>S02</b>                      Digital Health,                      Medical &amp; Health                      Innovation District                 </div> <div style="background-color: #e69d00; color: white; padding: 5px; width: 15%;"> <b>S03</b>                      Creative District                      Design &amp; Culture,                      Entrepreneurship                      Creative Lanna,                      Creative Lanna                      Branding                 </div> <div style="background-color: #e91e63; color: white; padding: 5px; width: 15%;"> <b>S04</b>                      Multidisciplinary                      Program,                      Innovative Learning,                      Inclusive Education,                      Data &amp; Decision                      Drives                 </div> <div style="background-color: #000000; color: white; padding: 5px; width: 15%;"> <b>S05</b>                      Frontier &amp;                      Deep Tech,                      Global Partnership,                      Open-Innovation,                      Research &amp; IP                 </div> </div> <div style="background-color: #800000; color: white; padding: 5px; margin-top: 5px; text-align: center;"> <b>PM2.5 RELATED NCDs</b> (S01, S02, S04, S05)                 </div> <div style="background-color: #800080; color: white; padding: 5px; margin-top: 5px; text-align: center;"> <b>S06</b> Agile &amp; Resilient, Innovative Workforce, Intelligent Organization                 </div> <div style="background-color: #90ee90; padding: 5px; margin-top: 10px; text-align: center;"> <b>Targets &amp; Milestones</b> </div> <div style="display: flex; justify-content: space-around; margin-top: 10px;"> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: 45%;"> <p style="text-align: center;">+ Strategic Driving Mechanisms</p> </div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: 45%;"> <p style="text-align: center;">+ Sandbox - Initiatives Mechanism</p> </div> </div> <div style="display: flex; justify-content: space-around; margin-top: 10px;"> <div style="text-align: center;">+ HR Capacity Building</div> <div style="text-align: center;">+ Intelligence University</div> <div style="text-align: center;">+ Financial &amp; Budget Management</div> </div>	
พันธกิจ	การเรียนการสอน    วิจัย-นวัตกรรม    บริการวิชาการ    ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม		

**SO6**

**2566**

**2567**

**2568**

**2569**

**2570**

**Flagship**

**Agile & Resilient Organization**

Review & Re-profile University's Organization  
Appoint SODUs  
Establish Strategic Agile Units/ Platforms

New Education System  
Integrated Research Projects

Effective Co-Creation and Collaboration with Key Partners and Stakeholders

Lean and Agile University Culture

**Key Visibility**

High Agility Organization

**Learning & Innovative Workforce with Growth Mindset**

5% of CMU Workforces are reskilled/upskilled  
10% of CMU Workforces are reskilled/upskilled  
20% of CMU Workforces are reskilled/upskilled  
30% of CMU Workforces are reskilled/upskilled  
CMU Lifelong Education for Human Resources & Organization Development (HROD)  
Workforce Growth and Mindset Program  
Workforce-Role Flexibility and Constant Learning as New Normal

High Performance Workforce (HPW)

**Intelligent Organization with Data Driven Management**

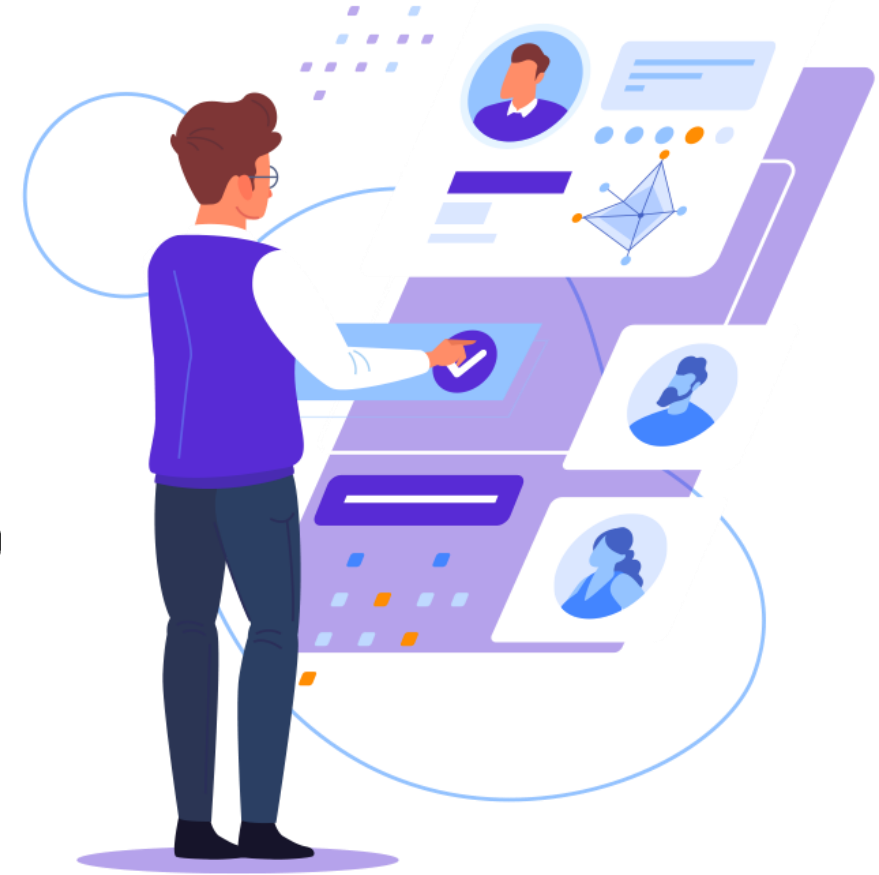
Strengthen Digitization & Digitalization Tools  
Build Up CMU Big Data  
Start New Digital Business  
Optimized Work Processes  
Digital Transformation  
Enhanced SO 1, 2, 3 milestones

Intelligence University

# CMU 2022 - 2026

## Key words **คน utsch.**

- Agile -----> ปราดเปรี๊ยว
- Resilient -----> ยึดหยุ่น
- Innovative workforce -----> ผู้สร้างสรรคค์
- High performance workforce -----> ผู้มีประสิทธิภัพสูง
- Intelligent organization -----> องค์กรอัจฉริยะ



# CMU HR

ดูแลคน มช.  
สวัสดิการ

พัฒนาระบบบริหาร  
จัดการทุนมนุษย์  
Integrate to CMU 13<sup>th</sup> Plan

Best Practice

# CMU HR... Mission

1. บริหารจัดการงานบุคคลเชิงรุกอย่างเป็นเลิศ [จัดหา Talent – fix mindset – ดูแล 3 D (เงิน สุขภาพกาย/ใจ ความก้าวหน้า) – เกษียณอย่างมีความสุข]
2. สร้างนวัตกรรมการบริหารงานบุคคล (Create HR management innovations)

# CMU HR

**CMU HR**

Integrate to CMU strategies  
S01 S02 S03 S04 S05 S06  
คน มช.ใจดี หุ่นดี ก้าวหน้าดี

HR routines  
จัดหา Talent – fix mindset – ดูแล 3 D – เกษียณ  
อย่างมีความสุข

# CMU HR : for CMU 13<sup>th</sup> plan

**คน มช 3Ds**

**คน มช. ใจดี**

**คน มช. หุ่นดี**

**คน มช. ก้าวหน้าดี**





# CMU 2022 - 2026

## คน มช. ใจดี -> จิตใจมั่นคง สุขภาพจิตเข้มแข็ง

- นโยบายสวัสดิการแบบยืดหยุ่น ประกันสุขภาพถ้วนหน้า + กิจกรรมเสริม
- นโยบายการสร้างแผนการลงทุนเพื่อการออมสำหรับบุคลากร
- นโยบายการให้คำปรึกษาด้านสุขภาพจิตและบุคลิกภาพ
- นโยบายบ้านพักสวัสดิการ
- XXXX

# CMU 2022 - 2026

## คน มช. หุ่นดี -> คน มช. สุขภาพดี บุคลิกดี

- นโยบาย Healthy CMU
- นโยบายกีฬาเพื่อสุขภาพ / การออกกำลังกายแบบ gamification
- นโยบาย GYM for You
- นโยบายการ มช. มาดดี
- นโยบายการเป็นเจ้าภาพการแข่งขันกีฬาบุคลากรมหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทย
- XXXX

# CMU 2022 - 2026

## คน มช. ก้าวหน้าดี

- นโยบายการพัฒนาคนในรูปแบบ Individual Development Plan
- นโยบาย Super star, Talent and Top Gun
- นโยบาย ตำแหน่งงานโลกใหม่
- นโยบาย CMU Academy -> LO
- นโยบาย ล้างสมองน้องใหม่
- นโยบาย CMU Human Capital Excellence Center
- นโยบาย อยากรทำงาน มช. ต้องได้ทำ
- XXXX

# HR Topics

1. โครงการเงินช่วยเหลือออกจากงาน early retirement
2. การสะสมวันลาพนักงานประจำ
3. ข้อบังคับการแต่งตั้งพนักงานให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น
4. การจ้างงานแบบเสริมศักยภาพ
5. สวัสดิการแบบยืดหยุ่น ประกันสุขภาพ + กิจกรรมเสริม
6. IDP (โครงการต่อเนื่อง)

Human resource management Division  
Chiang Mai University

# 1. โครงการเงินช่วยเหลือออกจากงาน early retirement

# 1. โครงการเงินช่วยเหลือออกจากงาน early retirement

เพื่อให้บุคลากรที่หมดไฟ หมดใจ มีปัญหาการทำงาน มีปัญหาสุขภาพ มีภาระครอบครัว (ญาติสายตรงป่วยหนัก)

- ดำเนินการเป็นโครงการ เป็นครั้งคราว
- กำหนดคุณสมบัติผู้มีสิทธิ (หน่วยงานต้องมีการวิเคราะห์และประเมินบุคลากร)
- กำหนดจำนวน  $\leq 100$  คน
- เริ่มโครงการ ปีงบประมาณ 2566



# WELFARE

ผ่านความเห็นชอบคณะกรรมการบริหารงานบุคคล ครั้งที่ 10/2565 เมื่อวันที่ 3 ตุลาคม 2565

## โครงการ เกษียณ ก่อนกำหนด

[ Early  
Retire ]



### ✓ ดำเนินการแล้ว

- ข้อมูลการดำเนินโครงการ (หลักเกณฑ์/วิธีการดำเนินงาน)

### 🔄 ระหว่างดำเนินการ

- เสนอคณะกรรมการกองทุนสวัสดิการฯ เพื่อรับทราบและพิจารณา พร้อมทั้งขออนุมัติแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินโครงการออกจากงานก่อนเกษียณฯ
- เตรียมระบบรองรับการเบิกสวัสดิการ รูปแบบออนไลน์

Human resource management Division  
Chiang Mai University

## 2. การสะสมวันลาพนักงานประจำ



- ประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วย ระยะเวลาปฏิบัติงาน วันหยุด ประเภทการลา หลักเกณฑ์ วิธีการ เงื่อนไขการลา และการได้รับเงินเดือนระหว่างลาของพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ.2565 (ฉบับที่ 4)



อายุงาน

น้อยกว่า

10 ปี

สะสมได้ไม่เกิน 20 วัน



อายุงาน

มากกว่า

10 ปี

สะสมได้ไม่เกิน 30 วัน

Human resource management Division  
Chiang Mai University

# 3. ข้อบังคับการแต่งตั้งพนักงาน ให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น

# ข้อบังคับการแต่งตั้งพนักงานสายปฏิบัติการ ให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น

Human resource management Division  
Chiang Mai University

- ปฏิบัติการ – ปฏิบัติการพิเศษ / ปวส. ปวช.
- ชำนาญการ – ชำนาญการพิเศษ – เชี่ยวชาญ – เชี่ยวชาญพิเศษ / ป ตรี
- การการรับรองเห็นชอบที่ประชุมคณะกรรมการบุคคล 5 สิงหาคม 2565
- เข้าวาระพิจารณาของสภามหาวิทยาลัย 29 ตุลาคม 2565

# CAREER PATH



## การขอตำแหน่ง ทางวิชาการ

- ข้อบังคับ มช. ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคล ให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ และถอดถอนผู้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์รองศาสตราจารย์และศาสตราจารย์ พ.ศ. 2565
- ข้อบังคับ มช. ว่าด้วยคุณสมบัติ หลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลการสอนและเอกสารที่ใช้ประเมินผลการสอน ...ฯลฯ... พ.ศ. 2565
- ข้อบังคับ มช. ว่าด้วยการเทียบตำแหน่งทางวิชาการของพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2565



จัดประชุมชี้แจงการขอตำแหน่งตามข้อบังคับใหม่  
และจริยธรรมจรรยาบรรณทางวิชาการ  
**ช่วงปลายเดือนพฤศจิกายน 2565**



## การขอกำหนดตำแหน่ง ระดับสูงขึ้น (สายปฏิบัติการ)

- (ร่าง) ข้อบังคับ มช. ว่าด้วย การกำหนดตำแหน่งและการแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ กลุ่มปฏิบัติการและวิชาชีพให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. 2565

**\*\* สภา มช. เลื่อนการพิจารณาไปวันที่ 29 ต.ค. 2565**



- เสนออธิการบดีลงนามใน ประกาศ มช. เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินเพื่อแต่งตั้งพนักงาน มช. กลุ่มปฏิบัติการและวิชาชีพ ให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. 2565



## การคัดเลือก สรรหาและ แต่งตั้งผู้บริหาร

- ข้อบังคับ มช. ว่าด้วยชื่อตำแหน่ง คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง วาระการดำรงตำแหน่ง การพ้นจากตำแหน่งและอำนาจและหน้าที่ของรองอธิการบดี ผู้ช่วยอธิการบดี หัวหน้าส่วนงาน รองหัวหน้างาน ส่วนงาน และตำแหน่งบริหารอื่น ในส่วนงานวิชาการและส่วนงานอื่น **(ฉบับที่ 6)** พ.ศ. 2565
- ข้อบังคับ มช. ว่าด้วยการรักษาการแทน การมอบอำนาจให้ปฏิบัติราชการแทน และการมอบอำนาจช่วงให้ปฏิบัติราชการแทนของผู้ดำรงตำแหน่งต่าง ๆ ในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ **(ฉบับที่ 4)** พ.ศ. 2565
- ข้อบังคับ มช. ว่าด้วยการสรรหาหัวหน้าภาควิชา หัวหน้าสำนักวิชา หรือหัวหน้ากลุ่มสาขาวิชา **(ฉบับที่ 2)** พ.ศ. 2565





Human resource management Division  
Chiang Mai University

# 4. พนักงานมหาวิทยาลัย แบบเพิ่มศักยภาพ





~~EP~~

## ประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่

### เรื่อง

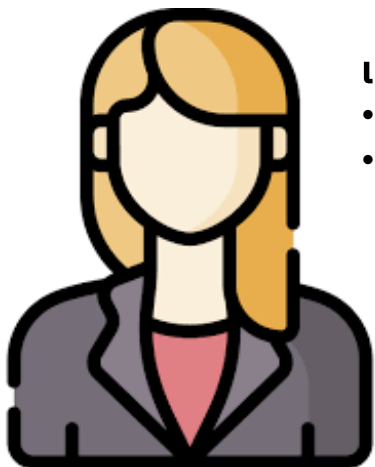
คุณสมบัติ หลักเกณฑ์ เงื่อนไข วิธีการจ้าง  
สัญญาจ้าง และการประเมิน พนง.  
แบบเพิ่มศักยภาพ พ.ศ. 2565

ก.บ. ในคราวประชุมครั้งที่ 9/2565 เมื่อวันที่ 3 ตุลาคม 2565  
มีมติเห็นชอบ และอธิการบดีได้ลงนามประกาศดังกล่าวแล้ว  
เมื่อวันที่ 4 ตุลาคม 2565

# การจ้างพนักงานแบบเพิ่มศักยภาพ

Human resource management Division  
Chiang Mai University

- ประกาศเมื่อวันที่ 4 ตุลาคม 2565



## แบบคัดเลือก (วิธีปกติทั่วไป)

- ประกาศรับสมัคร
- ดำเนินการคัดเลือก



## แบบสรรหา (Head Hunt)

- ส่วนงานตั้ง คกก. สรรหา
- นำเสนอ คกก. ส่วนงานรับรองเห็นชอบ
- นำเสนออธิการบดีอนุมัติ



# พนักงานมหาวิทยาลัย แบบเพิ่มศักยภาพ

ประเภทพนักงานมหาวิทยาลัย	ขั้นตอน
<p><b>พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ</b> (อาจารย์/นักวิจัย/คุณวุฒิปรียญเอก)</p> <p><b>แนวทางการพิจารณาคัดเลือก</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Top 600 QS , Times หรือ Top 50 ของสาขาวิชา <b>หรือ</b></li><li>• มีผลงานทางวิชาการในฐานข้อมูลวารสารวิชาการระดับชาติและนานาชาติ <b>หรือ</b></li><li>• มี h-index ระดับ 5 ขึ้นไป <b>หรือ</b></li><li>• มีผลงานที่โดดเด่นเป็นที่ประจักษ์</li></ul>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. ส่วนงานที่ได้รับการจัดสรรอัตราพนักงานมหาวิทยาลัย</li><li>2. ดำเนินการกำหนดคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งที่จะจ้างเพื่อเพิ่มศักยภาพของส่วนงาน</li><li>3. ขออนุมัติดำเนินการคัดเลือกบุคคลต่ออธิการบดี</li><li>4. แต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกไม่น้อยกว่า 3 คน</li><li>5. คณะกรรมการกำหนดวิธีการสรรหา และดำเนินการสรรหาบุคคล</li><li>6. นำเสนอผลการสรรหาต่อคณะกรรมการบริหารประจำส่วนงานให้ความเห็นชอบ</li><li>7. ส่วนงานนำเสนอผลการสรรหาต่ออธิการบดีเพื่อขอบรรจุ</li></ol>

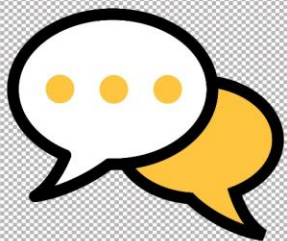


สาระสำคัญ  
วิธีการสรรหา



# พนักงานมหาวิทยาลัย แบบเพิ่มศักยภาพ

ประเภทพนักงานมหาวิทยาลัย	ขั้นตอน
<p><b>พนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ</b> (คุณวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาตรี)</p> <p><b>แนวทางการพิจารณาคัดเลือก</b></p> <p>Top 1000 QS, Times หรือ Top 100 ของสาขาวิชา <b>หรือ</b> มีประสบการณ์ในตำแหน่งที่คัดเลือก <b>หรือ</b> ได้รับรางวัล หรือมีผลงานโดดเด่นเป็นที่ประจักษ์</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ส่วนงานที่ได้รับการจัดสรรอัตราพนักงานมหาวิทยาลัย</li> <li>2. ดำเนินการกำหนดคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งที่จะจ้าง เพื่อเพิ่มศักยภาพของส่วนงาน</li> <li>3. ขออนุมัติดำเนินการคัดเลือกบุคคลต่ออธิการบดี</li> <li>4. แต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกไม่น้อยกว่า 3 คน</li> <li>5. คณะกรรมการกำหนดวิธีการสรรหา และดำเนินการสรรหาบุคคล</li> <li>6. นำเสนอผลการสรรหาต่อคณะกรรมการบริหารประจำส่วนงานให้ความเห็นชอบ</li> <li>7. ส่วนงานนำเสนอผลการสรรหาต่ออธิการบดีเพื่อขอบรรจุ</li> </ol>



**สาระสำคัญ**  
**วิธีการสรรหา**

## พนักงานมหาวิทยาลัย แบบเพิ่มศักยภาพ

### วิธีการจ้างระยะที่ 1 [ข้อ 9]

ผู้ที่ได้รับการบรรจุให้มีการทดลองปฏิบัติงาน มีระยะเวลาไม่เกินหนึ่งปีนับแต่วันที่ลงนามในสัญญาจ้าง

### วิธีการจ้างระยะที่ 2 [ข้อ 10]

ผู้ที่ได้รับการบรรจุผ่านการประเมินผลทดลองปฏิบัติงานแล้ว จัดทำสัญญาจ้างให้มี **ระยะเวลาจ้างไม่เกินสี่ปี** นับจากวันที่ผ่านการประเมินทดลองปฏิบัติงาน

### วิธีการจ้างระยะที่ 3 [ข้อ 11]

ผู้ที่ได้รับการบรรจุผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้น ไม่ต่ำกว่าผู้ช่วยศาสตราจารย์ หรือนักวิจัยวิจัยชำนาญการพิเศษ **หรือ**ได้รับการเลื่อนเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นโดยมีสมรรถนะตามตำแหน่งงานไม่ต่ำกว่าระดับต้นสำหรับสายปฏิบัติการ

ตามวิธีการจ้างระยะที่ 2 ให้จัดทำสัญญาจ้างมีระยะเวลาจ้าง**ไม่เกินเจ็ดปี**



สาระสำคัญ  
วิธีการจ้าง



## พนักงานมหาวิทยาลัย **แบบเพิ่มศักยภาพ**

### **วิธีการจ้างระยะที่ 4** [ข้อ 12]

ผู้ที่ได้รับการบรรจุผ่านวิธีการจ้างระยะที่ 3 และได้รับการเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้นไม่ต่ำกว่า รองศาสตราจารย์ หรือนักวิจัยเชี่ยวชาญ **หรือ**ได้รับการเลื่อนเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นโดย มีสมรรถนะตาม ตำแหน่งงานไม่ต่ำกว่าระดับกลางสำหรับสายปฏิบัติการ ให้จัดทำสัญญาจ้างได้ถึงสิ้นปีงบประมาณที่ ผู้นั้นมีอายุครบ 60 ปี

### **วิธีการจ้างระยะที่ 5** [ข้อ 13]

พนักงานมหาวิทยาลัยตามข้อ 10 ข้อ 11 และข้อ 12 ที่**ไม่ผ่าน**เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี ให้พนักงานมหาวิทยาลัยประจำผู้นั้นเข้าสู่กระบวนการพัฒนา และให้ส่วนงานทำการประเมินผล การปฏิบัติงานหลังจากการเข้าสู่กระบวนการพัฒนาโดยมีระยะเวลาไม่เกิน **1 ปี** ถ้า**ไม่ผ่าน**การประเมินผล การปฏิบัติงานให้**เลิกจ้าง**



สาระสำคัญ  
**วิธีการจ้าง**

## พนักงานมหาวิทยาลัย **แบบเพิ่มศักยภาพ**

### สัญญาจ้าง [ข้อ 14]



## สาระสำคัญ วิธีการจ้าง

- สัญญาจ้างระยะที่ 1 สัญญาทดลองปฏิบัติงาน ให้มีระยะเวลาไม่เกินหนึ่งปีนับแต่วันที่จ้าง
- สัญญาจ้างระยะที่ 2 ผ่านการประเมินทดลองปฏิบัติงานให้มีระยะเวลา สัญญาจ้างไม่เกินสี่ปี
- สัญญาจ้างระยะที่ 3 ให้มีระยะเวลาสัญญาจ้างไม่เกินเจ็ดปี
- สัญญาจ้างระยะที่ 4 ให้มีระยะเวลาสัญญาจ้างได้ถึงสิ้นปีงบประมาณ ที่ผู้นั้นมีอายุครบ 60 ปี





Human resource management Division  
Chiang Mai University

# 5. WELFARE



# WELFARE

## โครงการสวัสดิการ ที่พักอาศัย มช. (แม่เหียะ)

[ CMU ]



### ระหว่างดำเนินการ

- อยู่ระหว่างการดำเนินการก่อสร้างที่พักใหม่สำหรับบุคลากร (ก่อสร้างในเขตพื้นที่การศึกษาแม่เหียะ) มีระยะเวลาดำเนินการ 540 วัน (ตาม TOR) และอยู่ในขั้นตอนการจัดซื้อจัดจ้าง มีจำนวน 8 อาคาร 500 ห้อง แบ่งเป็น
  - ที่พักประเภทครอบครัว 250 ห้อง
  - ที่พักประเภทคนโสด 250 ห้อง
- อยู่ระหว่างดำเนินการจัดทำระบบรองรับการบริหารจัดการ และระเบียบ/หลักเกณฑ์/วิธีการจัดสรรที่พัก
- ปัจจุบันมหาวิทยาลัยมีนโยบาย**งดจัดสรร**ที่พักเดิมตั้งแต่ปี 2563 เนื่องจากที่พักมีสภาพเสื่อมโทรม ไม่เพียงพอต่อการจัดสรร







# WELFARE

ผ่านความเห็นชอบคณะกรรมการบริหารงานบุคคล ครั้งที่ 9/2565 เมื่อวันที่ 5 กันยายน 2565

## สวัสดิการ ด้านสุขภาพ

**[ Flexible  
Benefits ]**



### ✓ ดำเนินการแล้ว

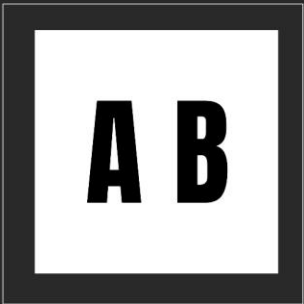
- รวบรวมข้อเสนอสำหรับจัดทำข้อมูลประกันสุขภาพแบบกลุ่ม
- การจัดสวัสดิการ (เพิ่มเติม) ให้กับพนักงาน
- รวบรวมข้อมูลและนำเสนอ คณะกรรมการกองทุนสวัสดิการฯ

### 🔄 ระหว่างดำเนินการ

- แบบสำรวจความเห็นกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยประจำ (Flexible Benefits) สำหรับประกอบการดำเนินโครงการ



# สิทธิสวัสดิการ **ด้านสุขภาพ**



- ได้รับจากระบบราชการในรายการและอัตราที่กรมบัญชีกลางกำหนด  
“ **ตนเอง + ญาติสายตรง** ”  
- และ -
- ประกันสุขภาพแบบกลุ่ม (Health Insurance) จากกองทุนสวัสดิการฯ



- กองทุนเงินทดแทน
- สิทธิประกันสังคม (เฉพาะตนเอง)
- ได้รับจากกองทุนฯ ในส่วนที่เบิกไม่ได้จากสิทธิประกันสังคม (รวมญาติสายตรงแล้ว ไม่เกินสิทธิราชการ)
  
- และ -
- ประกันสุขภาพแบบกลุ่ม (Health Insurance) จากกองทุนสวัสดิการฯ



- กองทุนเงินทดแทน
- สิทธิประกันสังคม (เฉพาะตนเอง)
- ได้รับจากกองทุนฯ ในส่วนที่เบิกไม่ได้จากสิทธิประกันสังคม (รวมญาติสายตรงแล้วไม่เกินสิทธิราชการและ ไม่เกิน 20,000 บาทต่อปี)
  
- และ -
- ประกันสุขภาพแบบกลุ่ม (Health Insurance) จากกองทุนสวัสดิการฯ



- กองทุนเงินทดแทน
- สิทธิประกันสังคม (เฉพาะตนเอง)
- ได้รับจาก **เงินรายได้ส่วนงาน** ในส่วนที่เบิกไม่ได้จากสิทธิประกันสังคม (รวมญาติสายตรงแล้วไม่เกินสิทธิราชการและไม่เกิน 20,000 บาทต่อปี)
  
- และ -
- ประกันสุขภาพแบบกลุ่ม (Health Insurance) จาก **เงินรายได้ส่วนงาน**

# สวัสดิการแบบยืดหยุ่น (Flex Benefits)

- ผ่านความเห็นชอบจากที่ประชุม กบ. เดือนกันยายน 2565
- เข้าที่พิจารณางบประมาณที่ประชุม คกก. กองทุนสวัสดิการ เดือน พ.ย. 2565
- ดำเนินการ 1 ธ.ค. 2565

ตัวเลขงบประมาณที่จะขออนุมัติจากกองทุนอย่างต่ำ = 8,000 บาท/คน



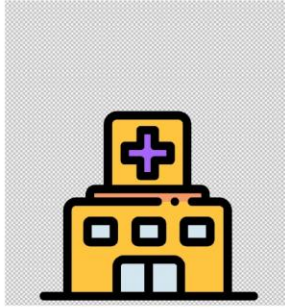
A. ประกันสุขภาพแบบกลุ่ม  
เลือกแบบ ขนาด XL = 5,000 B  
กิจกรรมเสริมแบบ M = 3,000 B



B. ประกันสุขภาพแบบกลุ่ม  
เลือกแบบ M = 3,500 B  
กิจกรรมเสริมแบบ = XL 4,500 B



1. ค่ารักษาพยาบาล/ค่าบริการทางการแพทย์ที่ไม่สามารถเบิกได้ ตามสิทธิขั้นพื้นฐาน หรือประกันสุขภาพที่มหาวิทยาลัยจัดให้



2. ค่าตรวจสุขภาพประจำปี (นอกเหนือจากรายการตรวจสุขภาพที่กรมบัญชีกลาง / ประกันสังคม กำหนด)

3. ค่าทันตกรรม / ค่าบริการทางการแพทย์ ด้านทันตกรรม / จัดฟัน / ดัดฟัน / ฟอกสีฟัน (นอกเหนือจากสิทธิที่ได้รับจากกรมบัญชีกลาง / ประกันสังคม)

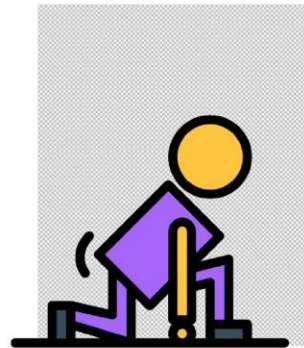
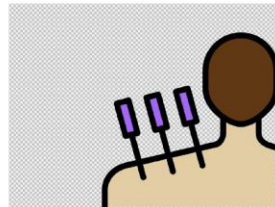
4. การฉีดวัคซีน (นอกเหนือจากรายการตามที่กรมบัญชีกลาง / ประกันสังคมกำหนด)

5. กายภาพบำบัด / จัดกระดูก / นวดแผนโบราณ / ฝังเข็ม

6. ทำเลสิก

7. รักษาผมร่วง / ปลูกผม

8. ค่าสมาชิกหรือค่าบริการการออกกำลังกาย / เล่นกีฬา ทั้งประเภทบุคคลและประเภทกลุ่ม เช่น Fitness Club ฟุตบอล แบดมินตัน เป็นต้น



# Flexible Benefits

## X,XXX.-



9. ค่าสมัครเรียนกีฬา / เข้าร่วมแข่งขันกีฬา เช่น เต้น วิ่ง วายน้ำ จักรยาน ไตรกีฬา เป็นต้น



10. ค่าใช้บริการ spa เช่น นวดบำบัด ชัดตัว ชัดผิว สปามือ / เท้า เป็นต้น

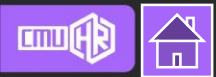


11. ประกันสุขภาพ (นอกเหนือจากที่ส่วนงาน หรือ ม. จัดให้) / ประกันโรคร้าย / ประกัน COVID-19



12. รักษาผิว ฝ้า กระ รอยด่างดำ / Laser / Treatment / จัดโบท็อกซ์ ร้อยไหม ฉีดสารเติมเต็ม ฉีดบำรุงด้วยวิตามิน ล้างสารพิษ เมโสหน้าใส / ลดน้ำหนัก / เสริมความงามอื่นๆ เช่น สักคิ้ว เป็นต้น





Human resource management Division  
Chiang Mai University

# 6. FUNCTIONAL COMPETENCY FOR IDP



# CMU Expert Index

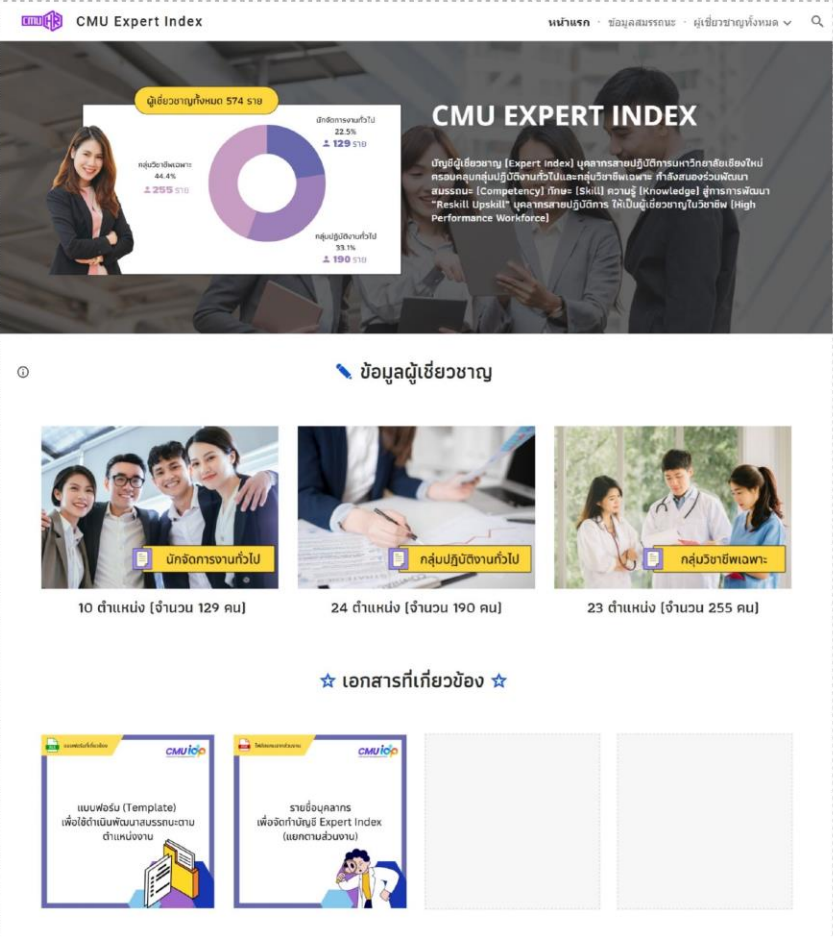
เพื่อใช้ในการพัฒนาสมรรถนะตามตำแหน่งงาน

57

ตำแหน่งงาน

572

ผู้เชี่ยวชาญ



The screenshot shows the CMU Expert Index dashboard. At the top, it displays the total number of experts as 574. A donut chart shows the distribution: 44.4% (255 experts) are in the 'High Performance Workforce' category, and 55.6% (319 experts) are in the 'Reskill Upskill' category. Below the chart, there are three cards for 'Information' (10 positions, 129 experts), 'Group' (24 positions, 190 experts), and 'Specialized' (23 positions, 255 experts). At the bottom, there are two download links for templates and reports.



VISIT HERE 

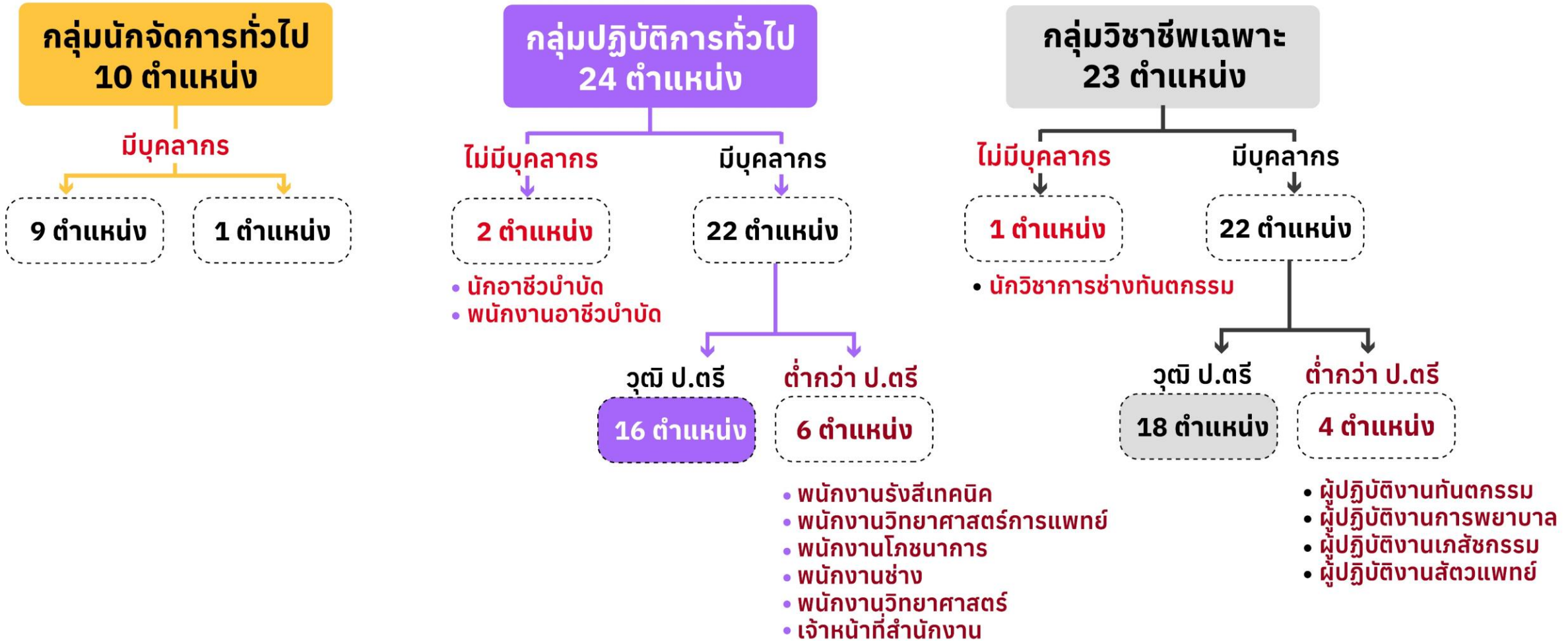
<https://cmu.to/cmu-expert-index>





รวมวุฒิปริญญาตรีขึ้นไป = **44 ตำแหน่ง**  
 คงเหลือพัฒนา = **35 ตำแหน่ง**

ตำแหน่งงานที่ต้องพัฒนา **สมรรถนะ**



# ตำแหน่งงานที่ต้องพัฒนา **สมรรถนะ**

## กลุ่มนักจัดการทั่วไป

1. งานกิจการนักศึกษา
2. งานบริหารงานทั่วไป
3. งานประชาสัมพันธ์
4. งานวิชาการศึกษา
5. งานวิเทศสัมพันธ์
6. งานบริหารงานบุคคล
7. งานบริหารงานวิจัย
8. งานวิเคราะห์นโยบายและแผน
9. งานพัสดุ
10. งานโสตทัศนศึกษา

## กลุ่มปฏิบัติการทั่วไป

1. นักจิตวิทยา
2. นักช่างศิลป์
3. นักวิทยาศาสตร์การแพทย์
4. นักสถิติ
5. นักวิทยาศาสตร์เกษตร
6. นักเวชสถิติ
7. นักโภชนาการ
8. นักวิทยาศาสตร์
9. นักสังคมสงเคราะห์
10. นักเอกสารสนเทศ
11. นิติกร
12. บรรณารักษ์
13. นักการเงินและบัญชี
14. นักตรวจสอบภายใน
15. นักสุขศึกษา
16. พนักงานปฏิบัติการปฏิบัติงานช่วยสอน

## กลุ่มวิชาชีพเฉพาะ

1. แพทย์
2. กทันตแพทย์
3. เภสัชกร
4. วิศวกร
5. สัตวแพทย์
6. พยาบาล
7. สถาปนิก
8. นักเทคนิคการแพทย์
9. นักรังสีการแพทย์
10. นักกายภาพบำบัด
11. นักวิชาการคอมพิวเตอร์
12. นักกิจกรรมบำบัด
13. นักกายอุปกรณ์
14. นักเทคโนโลยีหัวใจและทรวงอก
15. นักเวชศาสตร์การสื่อความหมาย
16. นักจิตวิทยาคลินิก
17. นักปฏิบัติการฉุกเฉินการแพทย์
18. นักฟิสิกส์การแพทย์

**16**

ส่วนงาน

**พิจารณาจาก**

- จำนวนบุคลากรในส่วนงาน
- จำนวน Expert ที่ส่งมา

**กำหนดส่วนงานผู้รับผิดชอบ ในการจัดทำ **สมรรถนะ****

ส่วนงานผู้รับผิดชอบ	ตำแหน่งงาน			สรุปจำนวนตำแหน่ง
	กลุ่มนักจัดการทั่วไป	กลุ่มปฏิบัติการทั่วไป	กลุ่มวิชาชีพเฉพาะ	
กองกฎหมาย สำนักงานวิทยาลัย	นิติกร (19)			1
กองคลัง สำนักงานวิทยาลัย		นักการเงินและบัญชี (44)		1
กองอาคาร สำนักงานวิทยาลัย			สถาปนิก (8)	1
สำนักงานตรวจสอบภายใน		นักตรวจสอบภายใน (15)		1
สำนักบริการเทคโนโลยีสารสนเทศ	งานโสตทัศนศึกษา		นักวิชาการคอมพิวเตอร์ (34)	2
สำนักหอสมุด		1. นักเอกสารสนเทศ (2) 2. บรรณารักษ์ (38)		2
สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์สุขภาพ		นักสถิติ (4)		1
คณะวิศวกรรมศาสตร์		พนักงานปฏิบัติงานช่วยสอน (21)	วิศวกร (คอมพิวเตอร์, ไฟฟ้า, โยธา, เครื่องกล) (20)	2
คณะศิลปศิลป์		นักช่างศิลป์ (9)		1
คณะศึกษาศาสตร์		นักจิตวิทยา (1)		1
คณะเทคนิคการแพทย์			นักกิจกรรมบำบัด (11)	1



## กำหนดส่วนงานผู้รับผิดชอบ ในการจัดทำ **สมรรถนะ**

ส่วนงานผู้รับผิดชอบ	ตำแหน่งงาน			สรุปจำนวนตำแหน่ง
	กลุ่มนักจัดการทั่วไป	กลุ่มปฏิบัติการทั่วไป	กลุ่มวิชาชีพเฉพาะ	
คณะวิทยาศาสตร์		นักวิทยาศาสตร์ (46)		1
คณะเกษตรศาสตร์		นักวิทยาศาสตร์เกษตร (28)		1
คณะทันตแพทยศาสตร์			1. ทันตแพทย์ (24) 2. นักสุขศึกษา (2)	2
คณะสัตวแพทยศาสตร์			สัตวแพทย์ (36)	1
คณะแพทยศาสตร์		1. นักวิทยาศาสตร์การแพทย์ (7) 2. นักเวชสถิติ (24) 3. นักโภชนาการ (12) 4. นักสังคมสงเคราะห์ (8)	1. แพทย์ (395) 2. เภสัชกร (151) 3. พยาบาล (1,727) 4. นักเทคนิคการแพทย์ (101) 5. นักรังสีการแพทย์ (59) 6. นักกายอุปกรณ์ (1) 7. นักเทคโนโลยีหัวใจและทรวงอก (7) 8. นักเวชศาสตร์การสื่อสารความหมาย (2) 9. นักจิตวิทยาคลินิก (3) 10. นักปฏิบัติการฉุกเฉินการแพทย์ (4) 11. นักกายภาพบำบัด (27) 12. นักฟิสิกส์การแพทย์ (6)	16

# รูปแบบการดำเนินงาน

- **จ้างเหมาดำเนินการพัฒนาสมรรถนะตามตำแหน่งงานสายปฏิบัติการระดับต้น กลาง สูง**  
ให้เป็นไปตามเกณฑ์ที่มหาวิทยาลัยกำหนด





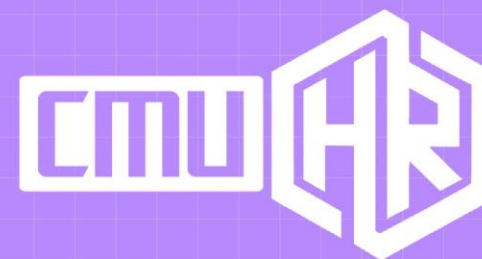
**QR CODE LINE GROUP**  
**กลุ่มดำเนินงาน**





**CMU**

**CHIANG MAI UNIVERSITY**



**HUMAN RESOURCE MANAGEMENT DIVISION  
CHIANG MAI UNIVERSITY**