



รายงานผล
การบริหารและพัฒนากิจกรรมบุคคล
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
ประจำปี 2562

สารบัญ

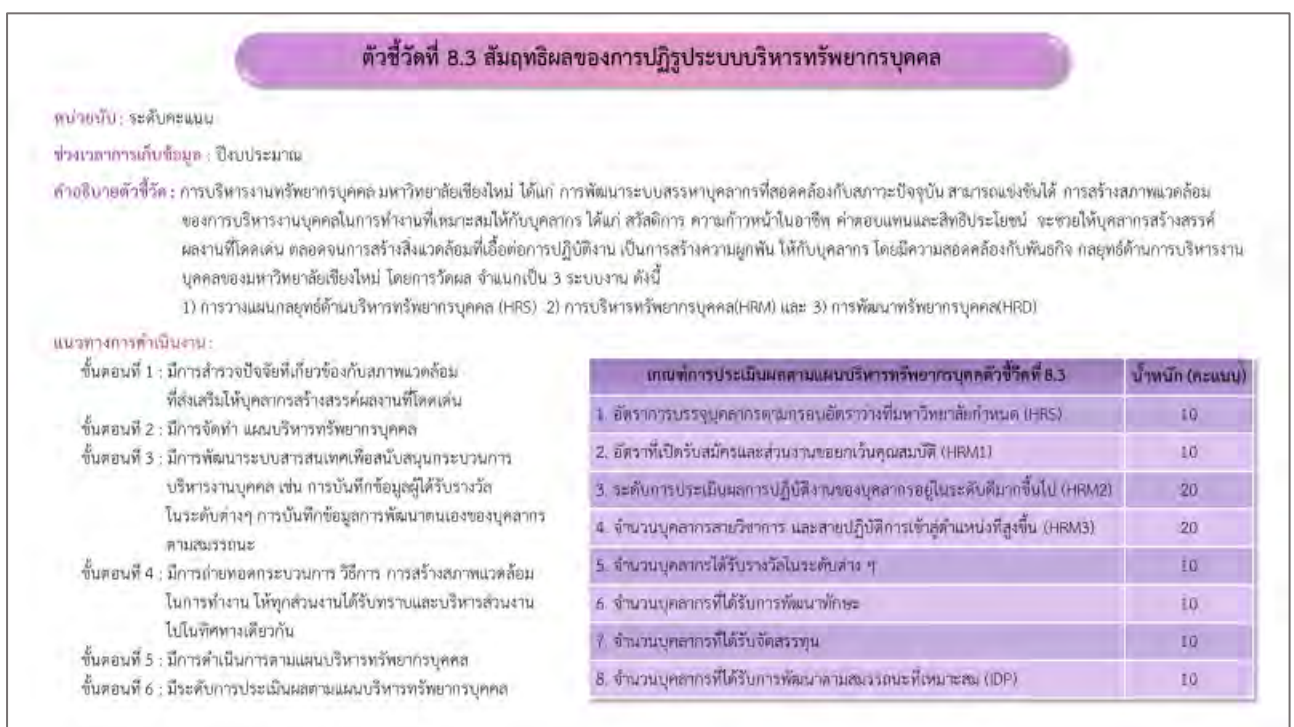
ส่วนที่ 1 : รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยเชียงใหม่	1-35
1. กำหนดตัวชี้วัดและถ่ายทอดให้ทุกส่วนงานได้รับทราบการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	2
1.1 การกำหนดค่าน้ำหนัก การประเมินผลความสำเร็จในการปฏิรูประบบการบริหารงานบุคคล	3
1.2 ผลการประเมินความสำเร็จในการปฏิรูประบบการบริหารงานบุคคล [รอบปีงบประมาณ 2562]	3
2. การดำเนินการพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ให้มีทักษะสมรรถนะที่สอดคล้องกับคนไทย 4.0	6
3. สมรรถนะหลักของผู้ปฏิบัติงานมหาวิทยาลัยเชียงใหม่	8
4. การขับเคลื่อนกลยุทธ์ตามนโยบายการบริหารงานบุคคล	14
5. รายงานตัวชี้วัดตามยุทธศาสตร์ที่ 8 [ปีงบประมาณ 2562]	
ตัวชี้วัดที่ 8.3 สมรรถิผลของการปฏิรูประบบบริหารทรัพยากรบุคคล	16
1) ประสิทธิภาพในการบรรจุบุคลากรตามกรอบอัตราว่างที่มหาวิทยาลัยกำหนด	18
2) ประสิทธิภาพในการสรรหาบุคลากรตามคุณสมบัติที่กำหนด	19
3) ระดับการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอยู่ในระดับดีขึ้น	19
4) จำนวนบุคลากรสายวิชาการ และ/หรือ สายปฏิบัติการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น (HRM3)	22
5) จำนวนบุคลากรได้รับรางวัลในระดับต่าง ๆ	23
6) ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาทักษะ	24
7) ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับจัดสรรทุน	25
8) จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามสมรรถนะที่เหมาะสม (IDP)	27
ตัวชี้วัดที่ 8.4 ความผูกพันของบุคลากรต่อมหาวิทยาลัย	30
ตัวชี้วัดที่ 8.7 ระดับความสำเร็จในการจัดการความรู้ในส่วนงาน (KM)	34
ส่วนที่ 2 รายงานผลแผนปฏิบัติงานประจำปี 2562 (Action Plan)	36-43
● จำนวนบุคลากรในปัจจุบัน	37
● จำนวนบุคลากรสายวิชาการจำแนกตามวุฒิการศึกษา	38
● จำนวนบุคลากรที่จะเกษียณอายุราชการ	39
● จำนวนบุคลากรตามตำแหน่งทางวิชาการ	40
● การบริหารอัตรากำลัง (Manpower)	41
● บุคลากรที่ลาออกระหว่างปี 2561-2562	42

ส่วนที่ 1

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ประจำปี 2562

- กำหนดตัวชี้วัดและถ่ายทอดให้ทุกส่วนงานได้รับทราบการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลไปในทิศทางเดียวกัน พร้อมทั้งให้ส่วนงานรายงานผลการดำเนินงานตัวชี้วัดหลักตามแผนยุทธศาสตร์ที่ 8



ภาพ : ตัวชี้วัดกลยุทธ์ตามแผนยุทธศาสตร์ที่ 8

1.1 การกำหนดค่าน้ำหนัก การประเมินผลความสำเร็จในการปฏิรูประบบการบริหารงานบุคคล

เกณฑ์การประเมินผลตามแผนบริหารทรัพยากรบุคคลตัวชี้วัดที่ 8.3	น้ำหนัก (คะแนน)
1. อัตราการบรรจุบุคลากรตามกรอบอัตราว่างที่มหาวิทยาลัยกำหนด (HRS)	10
2. อัตราที่เปิดรับสมัครและส่วนงานขอยกเว้นคุณสมบัติ (HRM1)	10
3. ระดับการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอยู่ในระดับดีมากขึ้นไป (HRM2)	20
4. จำนวนบุคลากรสายวิชาการ และสายปฏิบัติการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น (HRM3)	20
5. จำนวนบุคลากรได้รับรางวัลในระดับต่าง ๆ	10
6. จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาทักษะ	10
7. จำนวนบุคลากรที่ได้รับจัดสรรทุน	10
8. จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามสมรรถนะที่เหมาะสม (IDP)	10

ลำดับ	รายการเกณฑ์การให้คะแนน	คะแนน
1	ได้ระดับคะแนนเฉลี่ย น้อยกว่า 50 คะแนน	1
2	ได้ระดับคะแนนเฉลี่ย ระหว่าง 50 – 59 คะแนน	2
3	ได้ระดับคะแนนเฉลี่ย ระหว่าง 60 – 69 คะแนน	3
4	ได้ระดับคะแนนเฉลี่ย ระหว่าง 70 – 79 คะแนน	4
5	ได้ระดับคะแนนเฉลี่ย มากกว่า 80 คะแนน	5

1.2 ผลการประเมินความสำเร็จในการปฏิรูประบบการบริหารงานบุคคล [รอบปีงบประมาณ 2562]

โดยสรุปข้อมูลจากระบบฐานข้อมูลบุคลากรมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ CMU-HR ซึ่งผู้บริหารส่วนงานจะเป็นผู้รับรองข้อมูล

หัวข้อ	น้ำหนัก (คะแนน)	ได้คะแนน
1. อัตราการบรรจุบุคลากรตามกรอบอัตราว่างที่มหาวิทยาลัยกำหนด (HRS)	10	8.56
2. อัตราที่เปิดรับสมัครและส่วนงานขอยกเว้นคุณสมบัติ (HRM1)	10	7.99
3. ระดับการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอยู่ในระดับดีมากขึ้นไป (HRM2)	20	18.50
4. จำนวนบุคลากรสายวิชาการ และสายปฏิบัติการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น (HRM3)	20	16.47
5. จำนวนบุคลากรได้รับรางวัลในระดับต่างๆ	10	7.84
6. จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาทักษะ	10	7.98
7. จำนวนบุคลากรที่ได้รับจัดสรรทุน	10	1.53
8. จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามสมรรถนะที่เหมาะสม (IDP)	10	9.45
รวมทั้งสิ้น	100	78.32

โดยสรุปความสำเร็จในการปฏิรูประบบการบริหารทรัพยากรบุคคลตามแผนพัฒนาการศึกษามหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ในปีงบประมาณ 2562 อยู่ในระดับ 4

ตัวชี้วัดที่ 8.4 ร้อยละความผูกพันของบุคลากรต่อมหาวิทยาลัย

หัวข้อ	น้ำหนัก
1. ร้อยละความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรที่อยู่ในระดับสูง	50
2. ร้อยละความสุขของบุคลากรอยู่ในระดับสูง	50

เกณฑ์คะแนนความสุขของบุคลากร	คะแนน
1. คะแนนเฉลี่ยผลการสำรวจปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขของบุคลากร อยู่ระหว่าง 0 - 20	1
2. คะแนนเฉลี่ยผลการสำรวจปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขของบุคลากร อยู่ระหว่าง 20 - 40	2
3. คะแนนเฉลี่ยผลการสำรวจปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขของบุคลากร อยู่ระหว่าง 40 - 60	3
4. คะแนนเฉลี่ยผลการสำรวจปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขของบุคลากร อยู่ระหว่าง 60 - 80	4
5. คะแนนเฉลี่ยผลการสำรวจปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขของบุคลากร อยู่ระหว่าง 80 - 100	5

เกณฑ์คะแนนความผูกพัน ต่อองค์กร	คะแนน
1. คะแนนเฉลี่ยผลการสำรวจปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน อยู่ระหว่าง 0 - 1	1
2. คะแนนเฉลี่ยผลการสำรวจปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน อยู่ระหว่าง 1 - 2	2
3. คะแนนเฉลี่ยผลการสำรวจปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน อยู่ระหว่าง 2 - 3	3
4. คะแนนเฉลี่ยผลการสำรวจปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน อยู่ระหว่าง 3 - 4	4
5. คะแนนเฉลี่ยผลการสำรวจปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน อยู่ระหว่าง 4 - 5	5

ผลการสำรวจความสุข ประจำปี พ.ศ.2562

มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

จำนวนประชากร

ตอบแบบสำรวจทั้งหมด 5,992 ราย

ตอบแบบสำรวจสมบูรณ์ 4,475 ราย

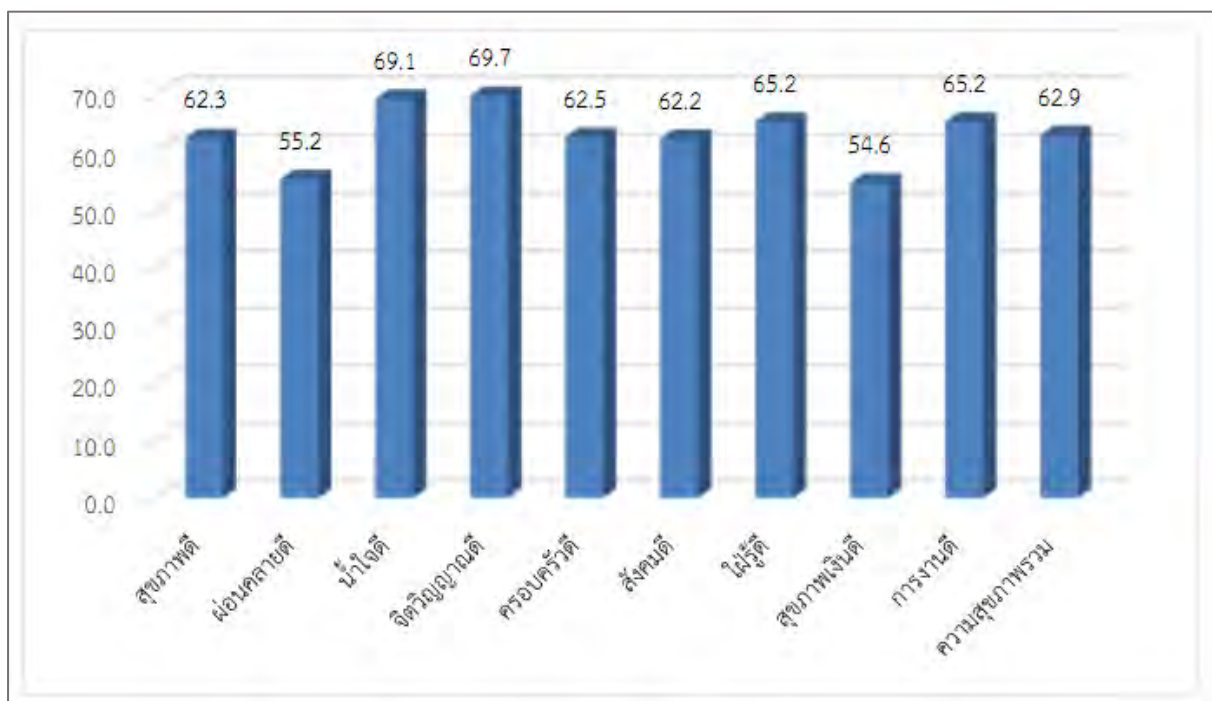
ตอบแบบสำรวจไม่สมบูรณ์ 1,517 ราย

(ดำเนินการสำรวจข้อมูลระหว่างวันที่ 16 สิงหาคม 2562 – 18 ตุลาคม 2562)

ตาราง : แสดงค่าคะแนนความสุขเฉลี่ยจำแนกตามรายมิติ (ภาพรวมมหาวิทยาลัย)

ค่าคะแนน	 สุขภาพดี	 ฝัน คล้ายดี	 น้ำใจดี	 จิต วิญญาณดี	 ครอบครัว ดี	 สังคมดี	 ใฝ่รู้ดี	 สุขภาพ เงินดี	 การ งานดี	ความสุข ภาพรวม
ภาพรวม	62.3	55.2	69.1	69.7	62.5	62.2	65.2	54.6	65.2	62.9
ม.เชียงใหม่ (4,475 คน)	Happy 😊	Happy 😊	Happy 😊	Happy 😊	Happy 😊	Happy 😊	Happy 😊	Happy 😊	Happy 😊	Happy 😊

กราฟแท่งแสดงค่าคะแนนความสุขเฉลี่ยจำแนกตามรายมิติ



ความสุขภาพรวม : 62.9 [Happy]

ภาพ : ตัวชี้วัดที่ 8.4 ร้อยละความผูกพันของบุคลากรต่อมหาวิทยาลัย

โดยสรุป : ความสำเร็จในสร้างความผูกพันให้กับบุคลากรมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ตามแผนพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ในปีงบประมาณ 2562 อยู่ในระดับ 4

2. การดำเนินการพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ให้มีทักษะ สมรรถนะที่สอดคล้องกับคนไทย 4.0 ตามนโยบาย Thailand 4.0

Smart CMU-People for Thai 4.0



Smart
CMU - People

Smart CMU-People

- 🌱 Knowledge : ความรู้ ความเข้าใจในองค์กร ทักษะ เทคนิค ความรู้ความสามารถ
- 🌱 Communication : สื่อความหมายได้ถูกต้อง
- 🌱 Collaboration : มีความรับผิดชอบ
- 🌱 Competitiveness of culture : สร้างความเข้มแข็งทางด้านวัฒนธรรมองค์กร
- 🌱 Attitude : มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร
- 🌱 Leadership : มีความเป็นผู้นำ

การเตรียมคนไทย 4.0

- 💧 เปลี่ยนคนไทยจากแบบ Thai-Thai เป็นแบบ Global Thai ที่มีความภาคภูมิใจในความเป็นไทย แต่มีกรอบความคิดที่เป็นสากล เพราะโลกกำลังเปลี่ยนจาก One Country One เป็น One World One Destination
- 💧 คนไทยต้องเปลี่ยนจาก Analog Thai เป็น Digital Thai เพื่อให้สามารถดำรงชีวิตเรียนรู้ ทำงาน และประกอบธุรกิจได้ ทั้งใน โลกจริง และ โลกเสมือน เพราะโลกกำลังปรับเปลี่ยนจาก Analog Society เป็น Digital Society
- 💧 คนไทยต้องเปลี่ยนจาก คนไทยที่มีความรู้และทักษะต่ำ เป็น คนไทยที่มีความรู้และทักษะสูง มีความสามารถในการรังสรรค์นวัตกรรม เพื่อให้อยู่ได้ใน Global Digital Platform
- 💧 คนไทยต้องเปลี่ยนจาก การเน้นประโยชน์ส่วนตน เป็น คนมี จิตสาธารณะ เกื้อกูล แบ่งปัน และ รับผิดชอบต่อส่วนรวม



ภาพ : Smart CMU-People for Thai 4.0

วิธีการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ในปัจจุบันให้มีสมรรถนะสอดคล้องกับ Thailand 4.0 ดังนี้

1. วิเคราะห์สมรรถนะ (Competency) ของบุคลากรที่มีอยู่ในองค์กรในปัจจุบันเพื่อหาข้อมูลเกี่ยวกับสมรรถนะของบุคลากรในปัจจุบันที่เป็นจุดเด่นและสมรรถนะของบุคลากรในปัจจุบันที่เป็นจุดด้อย เพื่อวิเคราะห์หาช่องว่างในการพัฒนาบุคลากรตามหลักสมรรถนะ
 - 1.1 พิจารณา Core value และ Core Competency ของบุคลากรในปัจจุบัน ว่ามีความสอดคล้องกับ Competency ของคนไทยใน Thailand 4.0 หรือไม่
 - 1.2 สร้างความเป็นมืออาชีพ (Professional) พิจารณากระบวนการพัฒนาบุคลากรสู่ความเป็นสากล (International for global)
2. การทบทวนระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลในปัจจุบัน (Review System and process) ให้มีความสอดคล้องและลดขั้นตอนกระบวนการทำงาน ตลอดจนกฎ/ระเบียบ/ข้อบังคับต่าง ๆ เพื่อให้สอดคล้องกับการพัฒนาบุคลากรสู่คนไทย 4.0
3. การปรับโครงสร้างองค์กร (Organization transformations) เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรได้รับรู้ถึงการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ทั้งในสังคม เศรษฐกิจ ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงในองค์กร เพื่อให้เกิดการตระหนักและสร้างแรงจูงใจเห็นประโยชน์จากการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น
4. Change champion สร้างการสั่งสมเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถหรือสมรรถนะในตัวของบุคลากร เพื่อที่จะสามารถนำการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นแก่พนักงานในองค์กรให้ปฏิบัติงานได้บรรลุยุทธศาสตร์ขององค์กร

การสร้างตัวแทนการเปลี่ยนแปลง หรือ Change agent หน้าที่ของ Change agent คือ

4.1. ดูแลการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นให้อยู่ในภาวะที่ควบคุมได้

4.2. ให้ความรู้เกี่ยวกับสิ่งที่กำลังจะเปลี่ยนแปลง

เช่น การใช้ CMU EdPEx ในการบริหารงานมหาวิทยาลัยเชียงใหม่

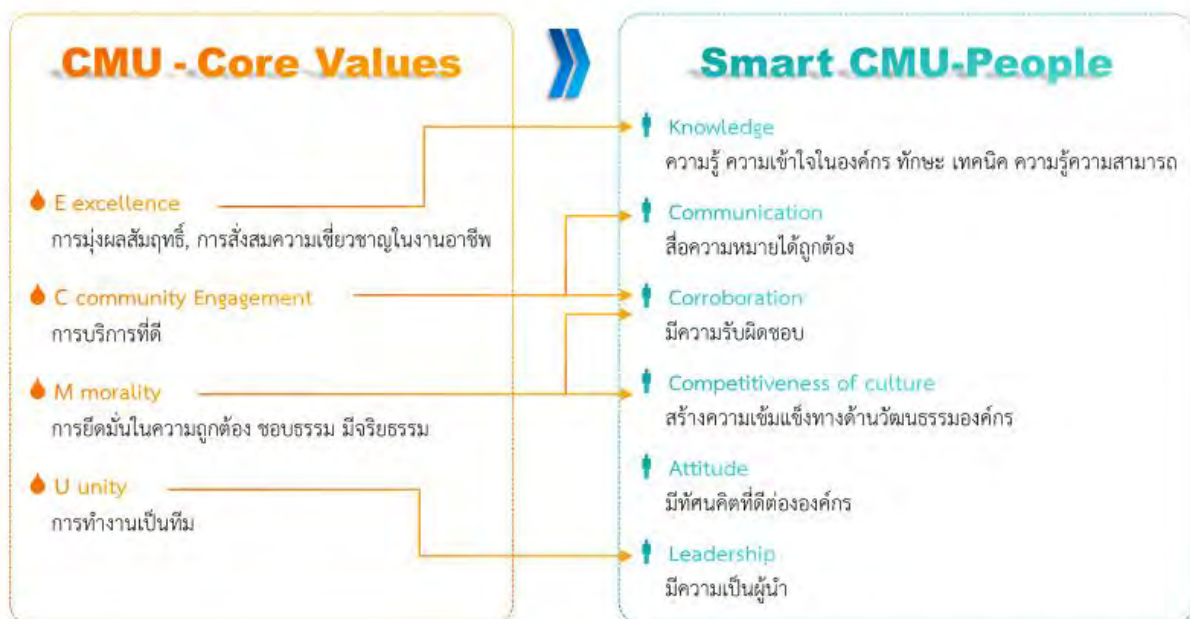
4.3. ทำหน้าที่เป็นที่เลี้ยงดูด้านกำลังใจ เป็นที่ปรึกษาพร้อมทั้งรับเรื่องราวร้องทุกข์ต่างๆ ที่เกิดขึ้น

ระหว่างการเปลี่ยนแปลง

5. การสร้างพื้นที่ที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน สำหรับบุคลากรแต่ละประเภท ตามความถนัดของแต่ละบุคคล (Put the right man into the right job)



ภาพ : CMU Core Competency & CMU Core Values



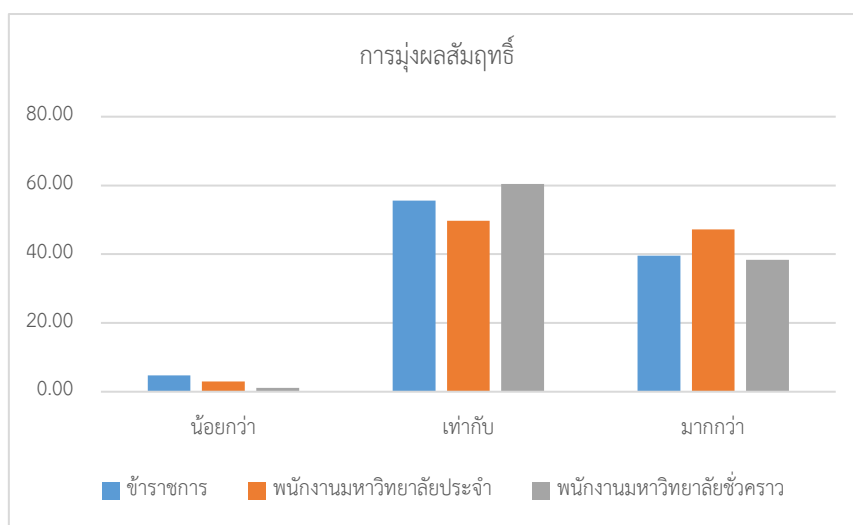
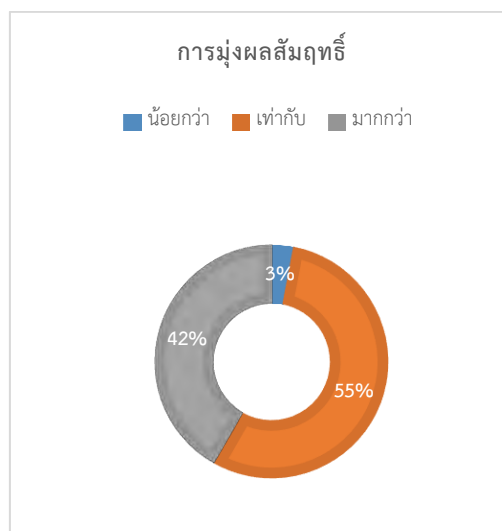
ภาพ : CMU Core Values & Smart CMU-People

3. สมรรถนะหลักของผู้ปฏิบัติงานมหาวิทยาลัยเชียงใหม่

CMU - Core Competency

- ① **การมุ่งผลสัมฤทธิ์** : ความมุ่งที่จะปฏิบัติหน้าที่ราชการให้ดีหรือให้เกิดมาตรฐานที่มีอยู่ การสร้างพัฒนาผลงานหรือกระบวนการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ยากและท้าทาย ชนิดที่อาจจะไม่เคยมีผู้ใดสามารถกระทำให้มาก่อน

มุ่งผลสัมฤทธิ์	ร้อยละ		
	น้อยกว่า	เท่ากับ	มากกว่า
ข้าราชการ	4.77	55.61	39.62
พนักงานมหาวิทยาลัยประจำ	2.99	49.75	47.26
พนักงานมหาวิทยาลัยชั่วคราว	1.16	60.43	38.41
ร้อยละ	2.98	55.26	41.76

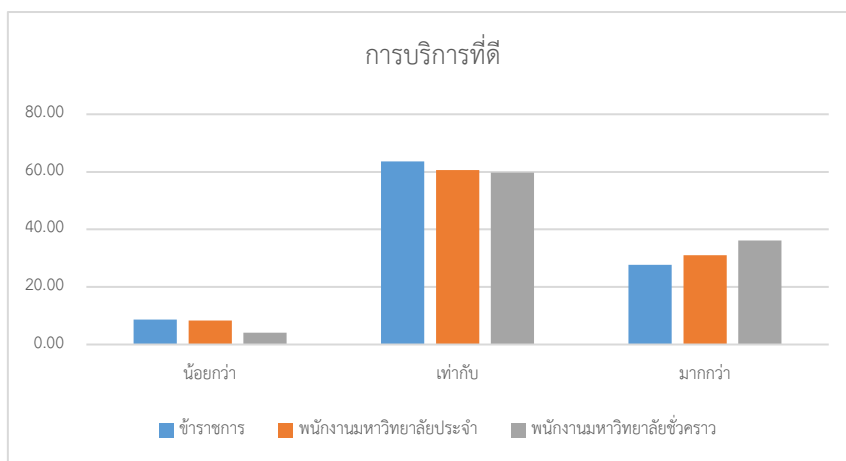
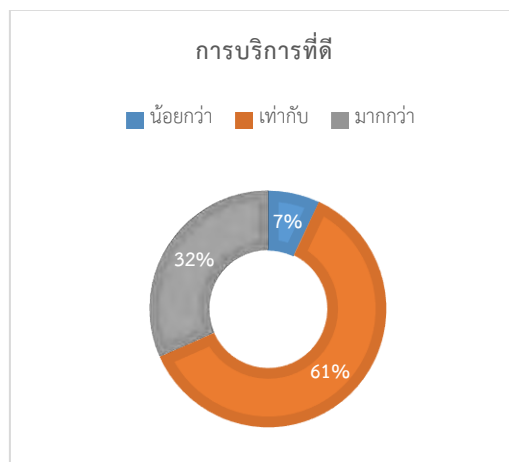


ภาพ : สมรรถนะหลัก การมุ่งผลสัมฤทธิ์

CMU - Core Competency

๒ การบริการที่ดี : ความตั้งใจและความพยายามในการให้บริการแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มาติดต่อ

บริการที่ดี	ร้อยละ		
	น้อยกว่า	เท่ากับ	มากกว่า
ข้าราชการ	8.71	63.60	27.68
พนักงานมหาวิทยาลัยประจำ	8.34	60.61	31.05
พนักงานมหาวิทยาลัยชั่วคราว	4.11	59.76	36.13
ร้อยละ	7.05	61.32	31.62

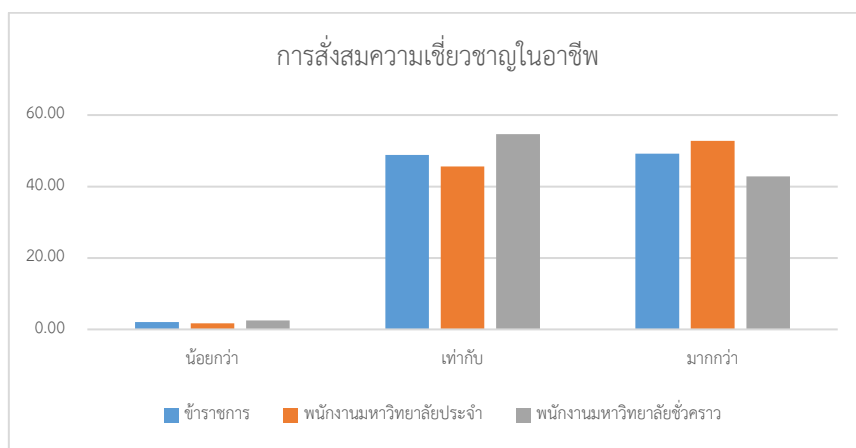
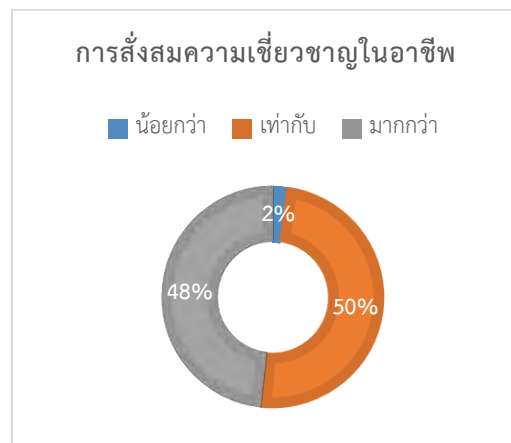


ภาพ : สมรรถนะหลัก การบริการที่ดี

CMU - Core Competency

- ๓ การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ : ความสนใจใฝ่รู้ สั่งสมความรู้ความสามารถของตน ในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยการศึกษา ค้นคว้า และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง จนสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ ประสบการณ์ เข้ากับการปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์

การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	ร้อยละ		
	น้อยกว่า	เท่ากับ	มากกว่า
ข้าราชการ	2.03	48.81	49.16
พนักงานมหาวิทยาลัยประจำ	1.69	45.57	52.74
พนักงานมหาวิทยาลัยชั่วคราว	2.55	54.62	42.83
ร้อยละ	2.09	49.67	48.25

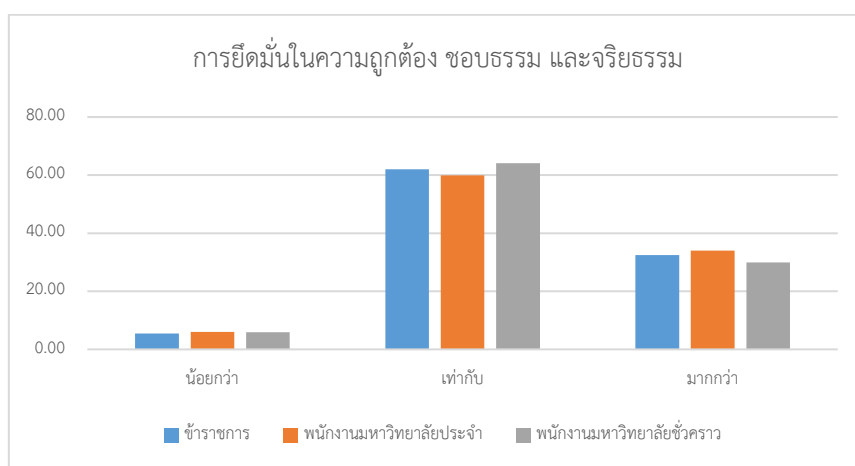
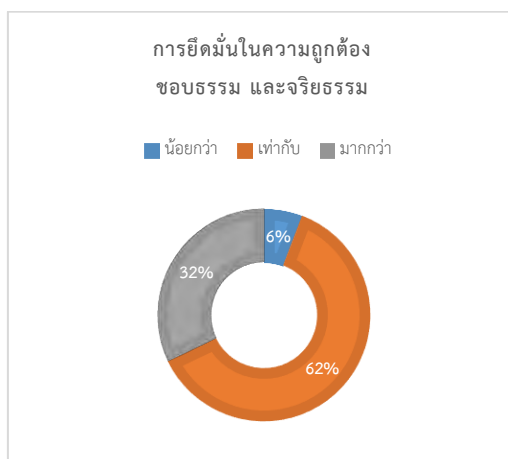


ภาพ : สมรรถนะหลัก การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ

CMU - Core Competency

- 4 การยึดมั่นในความถูกต้อง ขอบธรรมและจริยธรรม : การดำรงตนและประพฤติปฏิบัติอย่างถูกต้องเหมาะสม ทั้งตามกฎหมาย คุณธรรม จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพและจรรยาบรรณบุคลากรมหาวิทยาลัยเชียงใหม่

การยึดมั่นในความถูกต้อง ขอบธรรม และจริยธรรม	ร้อยละ		
	น้อยกว่า	เท่ากับ	มากกว่า
ข้าราชการ	5.49	62.05	32.46
พนักงานมหาวิทยาลัยประจำ	6.03	59.94	34.02
พนักงานมหาวิทยาลัยชั่วคราว	5.94	64.14	29.92
ร้อยละ	5.82	62.04	32.13

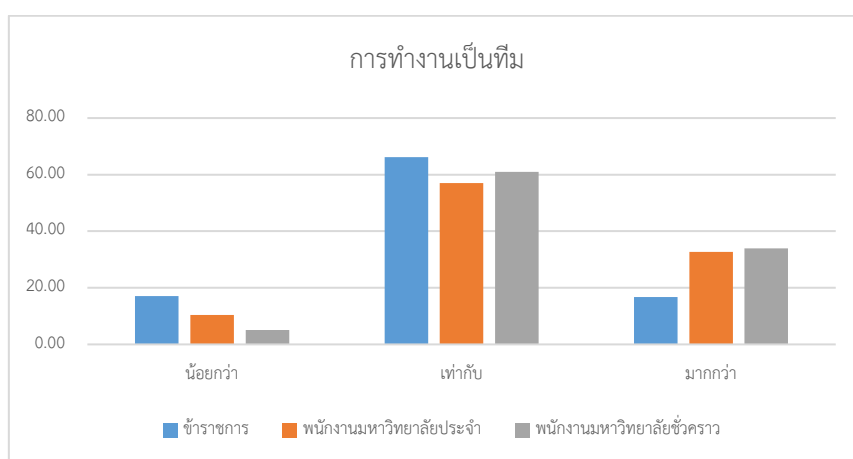
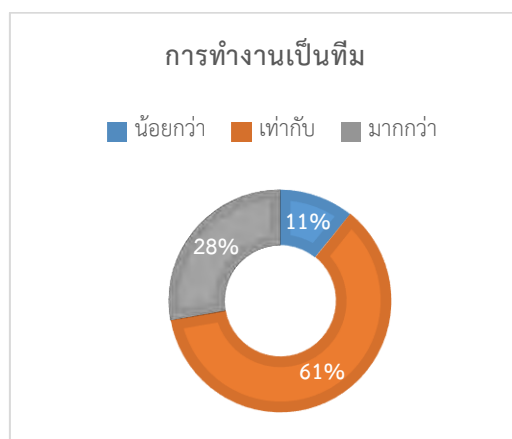


ภาพ : สมรรถนะหลัก การยึดมั่นในความถูกต้อง ขอบธรรมและจริยธรรม

CMU - Core Competency

- ๕ **การทำงานเป็นทีม** : ความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่นเป็นส่วนหนึ่งของทีมงาน หน่วยงานหรือสถาบัน รวมทั้งความสามารถในการสร้างและรักษาสัมพันธ์ภาพกับสมาชิกในทีม

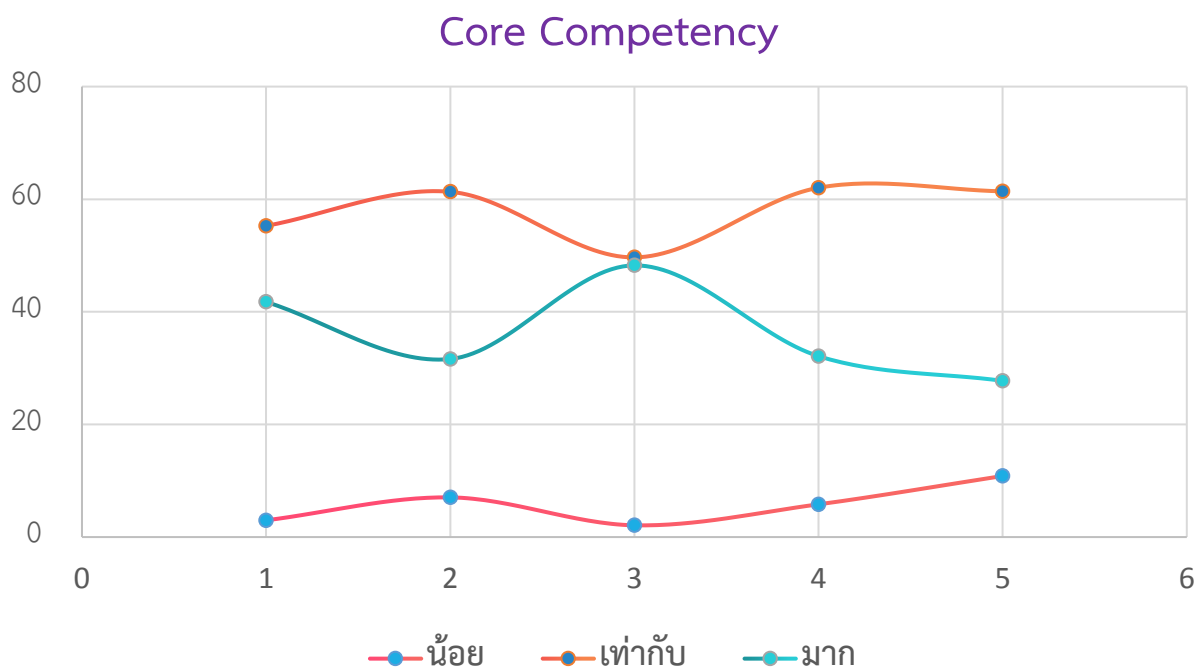
การทำงานเป็นทีม	ร้อยละ		
	น้อยกว่า	เท่ากับ	มากกว่า
ข้าราชการ	17.06	66.23	16.71
พนักงานมหาวิทยาลัยประจำ	10.38	56.97	32.64
พนักงานมหาวิทยาลัยชั่วคราว	5.09	61.01	33.90
ร้อยละ	10.85	61.40	27.75



ภาพ : สมรรถนะหลัก การทำงานเป็นทีม

Total Core Competency

Core Competency	น้อย	เท่ากับ	มาก
การมุ่งผลสัมฤทธิ์	2.98	55.26	41.76
การบริการที่ดี	7.05	61.32	31.62
การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	2.09	49.67	48.25
การยึดมั่นในความถูกต้อง ซอบธรรมและจริยธรรม	5.82	62.04	32.13
การทำงานเป็นทีม	10.85	61.40	27.75



- 🔴 Competency ที่เป็นจุดแข็งที่สุด คือ การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ
- 🔴 Competency ที่เป็นจุดอ่อนที่สุด คือ การทำงานเป็นทีม

4. การขับเคลื่อนกลยุทธ์ตามนโยบายการบริหารงานบุคคล



ภาพ : การขับเคลื่อนกลยุทธ์ตามนโยบายการบริหารงานบุคคล สิ่งที่ต้องเริ่ม Diversity Management



ภาพ : การขับเคลื่อนกลยุทธ์ตามนโยบายการบริหารงานบุคคล สิ่งที่ต้องเพิ่ม Engagement



ภาพ : การขับเคลื่อนกลยุทธ์ตามนโยบายการบริหารงานบุคคล สิ่งที่ควรรล Flexible System

5. รายงานตัวชี้วัดตามยุทธศาสตร์ที่ 8 [ปีงบประมาณ 2562]

ตัวชี้วัดที่ 8.3 สัมฤทธิ์ผลของการปฏิรูประบบบริหารทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์ตัวชี้วัด : เพื่อผลักดันให้เกิดการดำเนินงานทางด้านบุคลากรอย่างเป็นรูปธรรม ทั้งในด้านการดำเนินการสรรหา การจัดการสวัสดิการ ตลอดจนการฝึกอบรม และพัฒนา อย่างเป็นระบบ

หน่วยนับ : ระดับคะแนน

ช่วงเวลาการเก็บข้อมูล : ปีงบประมาณ

คำอธิบายตัวชี้วัด :

การบริหารงานทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ได้แก่ การพัฒนาระบบสรรหาบุคลากรที่สอดคล้องกับสถานะปัจจุบัน สามารถแข่งขันได้ การสร้างสภาพแวดล้อม ของการบริหารงานบุคคล ในการทำงานที่เหมาะสมให้กับบุคลากร ได้แก่ สวัสดิการ ความก้าวหน้าในอาชีพ ค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ จะช่วยให้บุคลากรสร้างสรรค์ผลงานที่โดดเด่น ตลอดจนการสร้างสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน เป็นการสร้างความผูกพัน ให้กับบุคลากร โดยมีความสอดคล้องกับพันธกิจ กลยุทธ์ ด้านการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยการวัดผล จำแนกเป็น 3 ระบบงาน ดังนี้

- 1) การวางแผนกลยุทธ์ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล (HRS)
- 2) การบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM)
- 3) การพัฒนาทรัพยากรบุคคล (HRD)

แนวทางการดำเนินงาน :

- ขั้นตอนที่ 1 มีการสำรวจปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อม ที่ส่งเสริมให้บุคลากรสร้างสรรค์ผลงานที่โดดเด่น
- ขั้นตอนที่ 2 มีการจัดทำ แผนบริหารทรัพยากรบุคคล
- ขั้นตอนที่ 3 มีการพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนกระบวนการบริหารงานบุคคล ได้แก่ การบันทึก ข้อมูลผู้ได้รับรางวัล ในระดับต่างๆ การบันทึกข้อมูลการพัฒนาตนเองของบุคลากรตามสมรรถนะ
- ขั้นตอนที่ 4 มีการถ่ายทอด กระบวนการ วิธีการ การสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงาน ให้ทุกส่วนงานได้รับทราบและบริหารส่วนงานไปในทิศทางเดียวกัน
- ขั้นตอนที่ 5 มีการดำเนินการตามแผนบริหารทรัพยากรบุคคล
- ขั้นตอนที่ 6 มีระดับการประเมินผลตามแผนบริหารทรัพยากรบุคคล

เกณฑ์การประเมินผลตามแผนบริหารทรัพยากรบุคคล :

ลำดับ	หัวข้อ	น้ำหนัก (คะแนน)
1	อัตราว่างใหม่สายวิชาการ รอบบรรจุ (HRS)	10
2	อัตราที่เปิดรับสมัครและส่วนงานขอยกเว้นคุณสมบัติ (HRM1)	10
3	ระดับการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอยู่ในระดับดีมาก (HRM2)	20
4	จำนวนบุคลากรสายวิชาการ และสายปฏิบัติการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น (HRM3)	20
5	จำนวนบุคลากรได้รับรางวัลในระดับต่าง ๆ	10
6.	จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาทักษะ	10
7.	จำนวนบุคลากรที่ได้รับจัดสรรทุน	10
8.	จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามสมรรถนะที่เหมาะสม (IDP)	10

ลำดับ	รายการเกณฑ์การให้คะแนน	คะแนน
1	ได้ระดับคะแนนเฉลี่ย น้อยกว่า 50 คะแนน	1
2	ได้ระดับคะแนนเฉลี่ย ระหว่าง 50 – 59 คะแนน	2
3	ได้ระดับคะแนนเฉลี่ย ระหว่าง 60 – 69 คะแนน	3
4	ได้ระดับคะแนนเฉลี่ย ระหว่าง 70 – 79 คะแนน	4
5	ได้ระดับคะแนนเฉลี่ย มากกว่า 80 คะแนน	5

ข้อมูลที่ต้องรายงาน :

กองบริหารงานบุคคลจะใช้ข้อมูลจากระบบฐานข้อมูลบุคลากรมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ CMU-HR

1. อัตราว่างใหม่ รอบบรรจุ (HRS)
2. อัตราที่เปิดรับสมัครและส่วนงานขอยกเว้นคุณสมบัติ (HRM1)
3. ระดับการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอยู่ในระดับดีมาก (HRM2)
4. จำนวนบุคลากรสายวิชาการ และสายปฏิบัติการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น (HRM3)
5. จำนวนบุคลากรได้รับรางวัลในระดับต่าง ๆ
6. จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาทักษะ
7. จำนวนบุคลากรที่ได้รับจัดสรรทุน
8. จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามสมรรถนะที่เหมาะสม (IDP)

โดยข้อมูลดังกล่าว กองบริหารงานบุคคลจะสรุปจากระบบสารสนเทศบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ CMU-HR ซึ่งผู้บริหารส่วนงานจะเป็นผู้รับรองข้อมูล

ผู้กำกับดูแลตัวชี้วัด :

KPI Owner คือ คณะ/วิทยาลัย/สถาบัน/สำนัก/ศูนย์

Data Owner คือ กองบริหารงานบุคคล

คำอธิบายเพิ่มเติม

ตัวชี้วัดที่ 8.3 สัมฤทธิ์ผลของการปฏิรูประบบการบริหารงานบุคคล

1. ประสิทธิภาพในการบรรจุบุคลากรตามกรอบอัตราว่างที่มหาวิทยาลัยกำหนด :

พิจารณาความสามารถในการสรรหาบุคลากรเข้าทำงานตามกรอบอัตราว่างที่มหาวิทยาลัยกำหนดให้ โดยพิจารณาจากกรอบอัตราสาขาวิชาการและสายปฏิบัติการ ที่บรรจุแล้วหรือได้ดำเนินการขออนุมัติเปิดใช้กรอบแล้ว เทียบกับกรอบอัตราว่างทั้งหมด ในแต่ละปีงบประมาณ

สูตรการคำนวณ :

$$\text{ความสามารถในการสรรหา(ตามกรอบ)} = \frac{\text{อัตราว่างที่ดำเนินการเปิดใช้กรอบ} + \text{อัตราว่างที่บรรจุแล้ว}}{\text{อัตราว่างทั้งหมดของส่วนงาน}} \times 100$$

เช่น กรอบอัตราว่าง 5 ตำแหน่ง

อยู่ระหว่างดำเนินการ (ประกาศรับสมัคร, อยู่ระหว่างสอบ/สัมภาษณ์) 1 ตำแหน่ง

และมีอัตราที่บรรจุแล้ว 2 ตำแหน่ง สามารถคิดค่าคะแนน เท่ากับ $[(1+2)/5] \times 100 = 60\%$

การคิดคะแนนค่าน้ำหนัก :

คะแนน = ความสามารถในการสรรหา(ตามกรอบ) \times %ค่าน้ำหนักตัวชี้วัด

เช่น ค่าคะแนน $60 \times 10\% = 6$ คะแนน (จากคะแนนเต็ม 10)

ผลการดำเนินงานในปีงบประมาณ 2562

โดยในปีงบประมาณ 2562 (ข้อมูล ณ วันที่ 1 ธันวาคม 2562) มีจำนวนอัตราว่างที่ได้รับการจัดสรรทั้งสิ้น 174 อัตรา อยู่ระหว่างการขออนุมัติใช้อัตราและดำเนินการบรรจุแต่งตั้งไปแล้ว 149 อัตรา คงเหลืออัตราที่ยังไม่ได้ใช้งานทั้งสิ้น 25 อัตรา

$$\text{ดังนั้น} \quad \text{ความสามารถในการสรรหา(ตามกรอบ)} = \frac{149}{174} \times 100 = 85.63\%$$

$$\begin{aligned} \text{การคิดน้ำหนักคะแนน} &= 85.63 \times 10\% \\ &= 8.56 \text{ คะแนน} \end{aligned}$$

2. ประสิทธิภาพในการสรรหาบุคลากรตามคุณสมบัติที่กำหนด :

พิจารณาความสามารถในการสรรหาบุคลากรเข้าทำงานทันตามเวลา โดยพิจารณาจากสัดส่วนอัตราที่เปิดรับสมัคร และส่วนงานไม่ขอยกเว้นคุณสมบัติหรือไม่ขยายระยะเวลาการรับสมัคร จากอัตราที่ส่วนงานดำเนินการเปิดรับทั้งหมด

สูตรการคำนวณ :

$$\text{ความสามารถในการสรรหา(ตามเวลา)} = \frac{\text{อัตราไม่ขอยกเว้นคุณสมบัติหรือไม่ขยายระยะเวลาการรับสมัคร}}{\text{อัตราว่างที่ดำเนินการเปิดใช้กรอบ} + \text{อัตราว่างที่บรรจุแล้ว}} \times 100$$

เช่น กรอบอัตราอยู่ระหว่างดำเนินการ (ประกาศรับสมัคร, อยู่ระหว่างสอบ/สัมภาษณ์) 3 ตำแหน่ง มีการขยายระยะเวลาการรับสมัคร 1 ตำแหน่ง และไม่ขอยกเว้นคุณสมบัติ หรือไม่ขยายระยะเวลาการรับสมัคร 2 ตำแหน่ง คิดค่าคะแนน เท่ากับ $(2/3) \times 100 = 66.67 \%$

การคิดคะแนนค่าน้ำหนัก :

คะแนน = ความสามารถในการสรรหา(ตามเวลา) \times %ค่าน้ำหนักตัวชี้วัด

เช่น ค่าคะแนน $66.67 \times 10\% = 6.67$ คะแนน (จากคะแนนเต็ม 10)

ผลการดำเนินงานในปีงบประมาณ 2562

ในปีงบประมาณ 2562 มีจำนวนอัตราพนักงานใหม่อยู่ระหว่างการขออนุมัติ ใช้อัตราและดำเนินการสรรหา และดำเนินการสรรหาบรรจุแต่งตั้งไปแล้ว จำนวน 149 อัตรา โดยมีอัตราที่ขอยกเว้นคุณสมบัติ จำนวน 30 อัตรา

ดังนั้น

$$\begin{aligned} \text{ความสามารถในการสรรหา(ตามกรอบและคุณสมบัติที่กำหนด)} &= \frac{(149-30)}{149} \times 100 = 79.86\% \\ \text{การคิดน้ำหนักคะแนน} &= 79.86 \times 10\% = 7.99 \text{ คะแนน} \end{aligned}$$

3. ระดับการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอยู่ในระดับดีขึ้นไป :

พิจารณาจากผลการประเมินเพื่อพิจารณาเลื่อนเงินเดือน ของบุคลากรทั้งหมดของส่วนงาน โดยคิดสัดส่วนจำนวนผู้ได้รับการประเมินในระดับดีขึ้นไป ต่อ บุคลากรทั้งหมดของส่วนงาน

สูตรการคำนวณ :

$$\text{ระดับการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร} = \frac{\text{จำนวนบุคลากรที่ได้รับการประเมินในระดับดีขึ้นไป}}{\text{จำนวนบุคลากรที่ประเมินทั้งหมด}} \times 100$$

เช่น บุคลากรที่ได้รับการประเมินในระดับดีขึ้นไป 20 คน จากบุคลากรทั้งหมดของส่วนงาน 100 คน คิดค่าคะแนน เท่ากับ $(20/100) \times 100 = 20 \%$

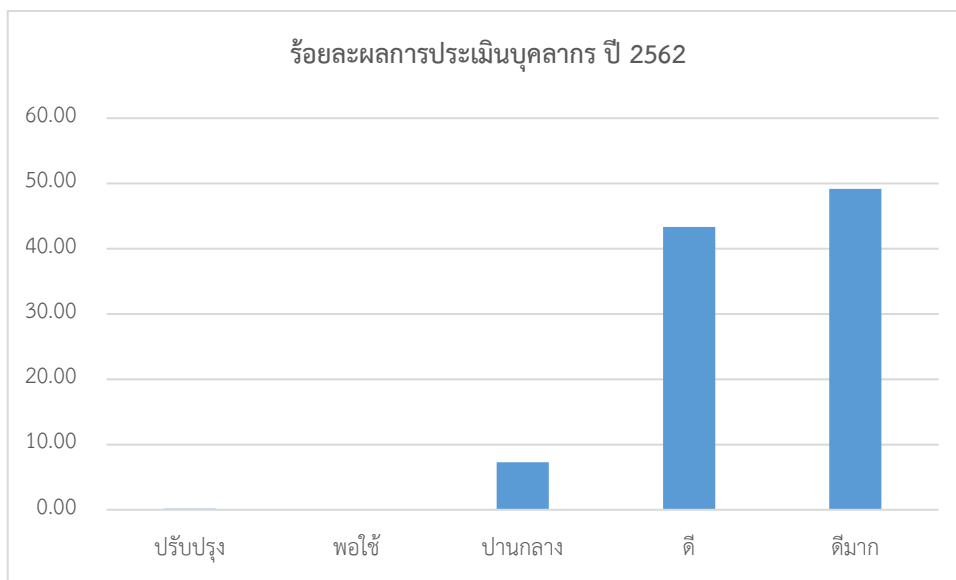
การคิดคะแนนค่าน้ำหนัก :

คะแนน = ระดับการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร \times %ค่าน้ำหนักตัวชี้วัด
เช่น ค่าคะแนน $20 \times 20\% = 4$ คะแนน (จากคะแนนเต็ม 20)

ผลการดำเนินงานในปี 2562 มีจำนวนบุคลากรประจำ ที่ได้รับการประเมิน ดังนี้

สังกัด	ระดับคะแนน					ผลรวมทั้งหมด	ร้อยละ				
	ปรับปรุง	พอใช้	ปานกลาง	ดี	ดีมาก		ปรับปรุง	พอใช้	ปานกลาง	ดี	ดีมาก
คณะกรรมการสื่อสารมวลชน	1		1	25	21	48	2.08	0.00	2.08	52.08	43.75
คณะเกษตรศาสตร์	1		3	24	201	229	0.44	0.00	1.31	10.48	87.77
คณะทันตแพทยศาสตร์			3	105	107	215	0.00	0.00	1.40	48.84	49.77
คณะเทคนิคการแพทย์	1		13	61	100	175	0.57	0.00	7.43	34.86	57.14
คณะนิติศาสตร์			5	8	31	44	0.00	0.00	11.36	18.18	70.45
คณะบริหารธุรกิจ	1		5	10	55	71	1.41	0.00	7.04	14.08	77.46
คณะพยาบาลศาสตร์			9	27	133	169	0.00	0.00	5.33	15.98	78.70
คณะแพทยศาสตร์		1	222	1401	615	2239	0.00	0.04	9.92	62.57	27.47
คณะเภสัชศาสตร์	1		1	8	117	127	0.79	0.00	0.79	6.30	92.13
คณะมนุษยศาสตร์			11	24	139	174	0.00	0.00	6.32	13.79	79.89
คณะจิตรศิลป์			12	49	51	112	0.00	0.00	10.71	43.75	45.54
คณะวิทยาศาสตร์	1		25	79	357	462	0.22	0.00	5.41	17.10	77.27
คณะวิศวกรรมศาสตร์			3	87	151	241	0.00	0.00	1.24	36.10	62.66
คณะศึกษาศาสตร์			7	55	70	132	0.00	0.00	5.30	41.67	53.03
คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์			3	34	25	62	0.00	0.00	4.84	54.84	40.32
คณะสังคมศาสตร์			2	29	35	66	0.00	0.00	3.03	43.94	53.03
คณะสัตวแพทยศาสตร์			3	22	103	128	0.00	0.00	2.34	17.19	80.47
คณะสาธารณสุขศาสตร์					11	11	0.00	0.00	0.00	0.00	100.00
คณะอุตสาหกรรมเกษตร	1		6	19	74	100	1.00	0.00	6.00	19.00	74.00
บัณฑิตวิทยาลัย				16	6	22	0.00	0.00	0.00	72.73	27.27
วิทยาลัยการศึกษา และการจัดการทางทะเล				5	4	9	0.00	0.00	0.00	55.56	44.44
วิทยาลัยนานาชาติ นวัตกรรมดิจิทัล	1			5	13	19	5.26	0.00	0.00	26.32	68.42
วิทยาลัยศิลปะ สื่อ และเทคโนโลยี	1		1	30	33	65	1.54	0.00	1.54	46.15	50.77
ศูนย์วิจัยข้าวล้านนา					2	2	0.00	0.00	0.00	0.00	100.00
ศูนย์สัตว์ทดลอง			1	9		10	0.00	0.00	10.00	90.00	0.00
สถาบันวิจัยและพัฒนาพลังงานนครพิงค์					3	3	0.00	0.00	0.00	0.00	100.00
สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี			3	21	15	39	0.00	0.00	7.69	53.85	38.46

สังกัด	ระดับคะแนน					ผลรวม ทั้งหมด	ร้อยละ				
	ปรับปรุง	พอใช้	ปานกลาง	ดี	ดีมาก		ปรับปรุง	พอใช้	ปานกลาง	ดี	ดีมาก
สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์สุขภาพ			4	23	48	75	0.00	0.00	5.33	30.67	64.00
สถาบันวิจัยสังคม				8	20	28	0.00	0.00	0.00	28.57	71.43
สถาบันวิศวกรรมชีวการแพทย์				1	2	3	0.00	0.00	0.00	33.33	66.67
สำนักงานการตรวจสอบภายใน			2	12		14	0.00	0.00	14.29	85.71	0.00
สำนักงานมหาวิทยาลัย	1		32	124	84	241	0.41	0.00	13.28	51.45	34.85
สำนักงานสภามหาวิทยาลัย				3	4	7	0.00	0.00	0.00	42.86	57.14
สำนักทะเบียนและประมวลผล			19	23		42	0.00	0.00	45.24	54.76	0.00
สำนักบริการเทคโนโลยีสารสนเทศ			3	20	30	53	0.00	0.00	5.66	37.74	56.60
สำนักบริการวิชาการ				1	9	10	0.00	0.00	0.00	10.00	90.00
สำนักพัฒนาคุณภาพการศึกษา					20	20	0.00	0.00	0.00	0.00	100.00
ผลรวมทั้งหมด	10	1	399	2,368	2,689	5,467	0.18	0.02	7.30	43.31	49.19



สรุป จำนวนบุคลากรที่ได้รับผลการประเมินระดับดีขึ้นไป 5,057 ราย
จำนวนบุคลากรที่ได้รับการประเมินทั้งหมด 5,467 ราย

ดังนั้น ระดับการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร = $\frac{5,057}{5,467} \times 100 = 92.5\%$

การคิดน้ำหนักคะแนน = $92.5 \times 20\% = 18.50$ คะแนน

หมายเหตุ : กองบริหารงานบุคคลใช้ข้อมูลจากผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรจากระบบฐานข้อมูลบุคลากรมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ CMU-HR

4. จำนวนบุคลากรสายวิชาการ และ/หรือ สายปฏิบัติการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น (HRM3) :

พิจารณาจากจำนวนบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายปฏิบัติการ ที่ได้รับการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นต่อจำนวนบุคลากรที่ยื่นผลงานเพื่อขอตำแหน่งที่สูงขึ้น (นับสะสม)

การดำเนินงานในปีงบประมาณ 2562 :

**ข้อมูล ณ วันที่ 8 เมษายน 2563 จากระบบ กพอ.ออนไลน์

ตำแหน่ง	จำนวนผู้ยื่นขอ (นับสะสม จากวันที่ 1 ตุลาคม 2561 ถึงวันที่ 30 ก.ย.62)	สิ้นสุด กระบวนการ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์	181	177
รองศาสตราจารย์	90	58
ศาสตราจารย์	24	8
รวม	295	243

วิธีคำนวณร้อยละของผู้ที่ได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น

$$\begin{aligned} \text{ร้อยละของผู้ที่ได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น} &= \frac{243}{295} \times 100 \\ &= 82.37\% \end{aligned}$$

การคิดคะแนนค่าน้ำหนัก :

คะแนน = ร้อยละของผู้ที่ได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น \times %ค่าน้ำหนักตัวชี้วัด

เช่น ค่าคะแนน $50 \times 20\% = 10$ คะแนน (จากคะแนนเต็ม 20)

การคิดน้ำหนักคะแนน = $82.37 \times 20\%$

$$= 16.47 \text{ คะแนน}$$

5. จำนวนบุคลากรได้รับรางวัลในระดับต่าง ๆ :

พิจารณาจากจำนวนบุคลากรที่ได้รับรางวัลในระดับส่วนงานขึ้นไป โดยที่ต้องเป็นรางวัลที่มีการประกาศหลักเกณฑ์ชัดเจน, มีการจัดทำโครงการ/กิจกรรมทั่วทั้งส่วนงาน และได้รับการยอมรับต่อจำนวนบุคลากรทั้งหมด การกำหนดค่าเป้าหมาย

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายรายปี				
	2560	2561	2562	2563	2564
จำนวนบุคลากรได้รับรางวัลในระดับต่าง ๆ	5%	5%	5%	5%	5%

จากค่าเป้าหมายส่วนงานมีบุคลากรทั้งหมด 100 คน

ดังนั้น เป้าหมายส่วนงานต้องมีบุคลากรได้รับรางวัล ปี 2562 เท่ากับ $(100 \times 5\%) = 5$ คน

สูตรการคำนวณ :

$$\text{ร้อยละบุคลากรที่ได้รับรางวัล} = \frac{\text{จำนวนบุคลากรที่ได้รับรางวัลระดับส่วนงานขึ้นไป}}{\text{จำนวนบุคลากรที่ได้รับรางวัลตามเป้าหมาย}} \times 100$$

เช่น จำนวนบุคลากรที่ได้รับรางวัลระดับส่วนงานขึ้นไป 2 คน จากจำนวนบุคลากรที่ได้รับรางวัล

ตามเป้าหมาย จำนวน 5 คน คิดค่าคะแนน เท่ากับ $(2/5) \times 100 = 40\%$

การคิดคะแนนน้ำหนัก :

คะแนน = ร้อยละบุคลากรที่ได้รับรางวัล \times % น้ำหนักตัวชี้วัด

เช่น ค่าคะแนน $40 \times 10\% = 4$ คะแนน (จากคะแนนเต็ม 10)

ผลการดำเนินงานในปี 2562

การกำหนดค่าเป้าหมาย ในปีงบประมาณ 2562 มีบุคลากรที่เป็นข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัยประจำลูกจ้างประจำ จำนวนทั้งสิ้น 7,023 ราย ค่าเป้าหมายในปี 2562 = 5%

ค่าเป้าหมาย = 352 ราย

มีบุคลากรที่ได้รับรางวัล ตั้งแต่ระดับส่วนงาน ถึงระดับนานาชาติ = 276 ราย

ดังนั้น ร้อยละบุคลากรที่ได้รับรางวัล ในปีงบประมาณ 2562

$$= \frac{276}{352} \times 100$$

$$= 78.4\%$$

$$\text{การคิมน้ำหนักคะแนน} = 78.4 \times 10\%$$

$$= 7.84 \text{ คะแนน}$$

6. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาทักษะ :

พิจารณาจากจำนวนบุคลากรในส่วนงานที่ได้เข้ารับการอบรมพัฒนาทักษะต่อจำนวนบุคลากรทั้งหมด โดยการพัฒนาทักษะความรู้และทักษะ เป็นการพัฒนาเพื่อใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของแต่ละบุคคลรวมถึง การได้รับการพัฒนาสมรรถนะที่เป็นสมรรถนะหลัก และสมรรถนะทางการบริหาร

สูตรการคำนวณ :

$$\text{ร้อยละบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาทักษะ} = \frac{\text{จำนวนบุคลากรเข้ารับการอบรมพัฒนาทักษะ}}{\text{จำนวนบุคลากรทั้งหมดของส่วนงาน}} \times 100$$

เช่น บุคลากรที่เข้ารับการอบรมพัฒนาทักษะ 85 คน จากบุคลากรทั้งหมดของส่วนงาน 100 คน

$$\text{คิดค่าคะแนน เท่ากับ } (85/100) * 100 = 85 \%$$

การคิดคะแนนน้ำหนัก :

คะแนน = ร้อยละบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาทักษะ \times % ค่าน้ำหนักตัวชี้วัด

$$\text{เช่น ค่าคะแนน } 85 * 10\% = 8.5 \text{ คะแนน (จากคะแนนเต็ม 10)}$$

ผลการดำเนินงานในปีงบประมาณ 2562

การกำหนดค่าเป้าหมาย ในปีงบประมาณ 2562 มีบุคลากรที่เป็นข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัยประจำ ลูกจ้างประจำ จำนวนทั้งสิ้น 7,023 ราย บุคลากรได้รับการส่งเสริมให้ได้รับการพัฒนาทักษะ จำนวนทั้งสิ้น 5,610 ราย

$$\begin{aligned} \text{ดังนั้น} \quad \text{ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาทักษะ} &= \frac{5,610}{7,023} \times 100 \\ &= 79.88\% \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{การคติน้ำหนักคะแนน} &= 79.88 \times 10\% \\ &= 7.98 \text{ คะแนน} \end{aligned}$$

7. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับจัดสรรทุน :

พิจารณาจากจำนวนบุคลากรทั้งสายวิชาการ และสายปฏิบัติการ ที่ได้รับการสนับสนุนทุนเพื่อการพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ได้แก่ ทุนการศึกษาสำหรับบุคลากรเพื่อพัฒนาทางความรู้, ทุนเพื่อไปศึกษาต่อในระดับปริญญาโท - เอก ณ ต่างประเทศ ในโครงการอาจารย์ช่างเผือก, ทุนการศึกษามหาวิทยาลัยเชียงใหม่ สำหรับผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย หรือทุนประเภทอื่นๆ (นับตามปีที่ได้รับทุน) ต่อ จำนวนบุคลากรทั้งหมด การกำหนดค่าเป้าหมาย

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายรายปี				
	2560	2561	2562	2563	2564
จำนวนบุคลากรที่ได้รับจัดสรรทุน	3%	3%	4%	5%	5%

จากค่าเป้าหมายส่วนงานมีบุคลากรทั้งหมด 100 คน

ดังนั้น เป้าหมายจำนวนทุนที่ส่วนงานต้องจัดสรรในปี 2560 เท่ากับ $(100 \times 3\%) = 3$ คน

สูตรการคำนวณ :

$$\text{ร้อยละบุคลากรที่ได้รับจัดสรรทุน} = \frac{\text{จำนวนบุคลากรที่ได้รับทุนจากส่วนงาน}}{\text{จำนวนบุคลากรที่ต้องได้รับทุนตามเป้าหมาย}} \times 100$$

เช่น บุคลากรที่ได้รับทุนการศึกษา จำนวน 2 คน จากบุคลากรที่ต้องได้รับทุนตามเป้าหมาย 3 คน

$$\text{คิดค่าคะแนน เท่ากับ } (2/3) \times 100 = 66.67\%$$

การคิดคะแนนน้ำหนัก :

$$\text{คะแนน} = \text{ร้อยละบุคลากรที่ได้รับจัดสรรทุน} \times \% \text{ค่าน้ำหนักตัวชี้วัด}$$

$$\text{ดังนั้น ค่าคะแนน เท่ากับ } (66.67 \times 10\%) = 6.67 \text{ คะแนน (จากคะแนนเต็ม 10)}$$

การดำเนินงานในปีงบประมาณ 2562

ในปีงบประมาณ 2562 มีบุคลากรที่เป็นข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัยประจำ จำนวนทั้งสิ้น 6,653 ราย

$$\text{ค่าเป้าหมายในปี 2562} = 4\%$$

$$\text{ค่าเป้าหมาย} = 281 \text{ ราย}$$

$$\text{มีบุคลากรที่ได้รับทุน} = 43 \text{ ราย}$$

$$\text{ดังนั้น ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการจัดสรรทุน} = \frac{43}{281} \times 100 = 15.30\%$$

$$\text{การคิदन้้ำหนักคะแนน} = 15.30 \times 10\%$$

$$= 1.53 \text{ คะแนน}$$

หมายเหตุ : ทุนสนับสนุน หมายถึง ทุนเพื่อการพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยเชียงใหม่

มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เป็นสถาบันการศึกษา ที่เห็นความสำคัญในการสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรขององค์กรพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะอยู่เสมอ ช่องทางหนึ่งที่สำคัญในการพัฒนาบุคลากร คือ การสนับสนุนเงินทุนเพื่อให้บุคลากรได้พัฒนาในด้านความรู้ทักษะและสมรรถนะปัจจุบันมหาวิทยาลัยเชียงใหม่เงินทุนเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรทั้งสายวิชาการและปฏิบัติการ ประกอบไปด้วย

1. ทุนการศึกษาสำหรับบุคลากรเพื่อพัฒนาทางความรู้ คือ ทุนการศึกษาสำหรับสนับสนุนบุคลากรที่ไปศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ประกอบไปด้วยทุนการศึกษาสำหรับบุคลากรเพื่อพัฒนาทางความรู้ 2 ประเภท ได้แก่

1.1 ทุนการศึกษามหาวิทยาลัยเชียงใหม่ สำหรับผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย สายวิชาการประเภทคณาจารย์ประจำ นักวิจัย และสำหรับบุคคลภายนอก ที่ไปศึกษาต่อ ณ ต่างประเทศ คือ ทุนการศึกษาเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้คณาจารย์ นักวิจัย และบุคคลภายนอก ศึกษาต่อระดับปริญญาเอกหรือเทียบเท่า เพื่อนำความรู้มาพัฒนามหาวิทยาลัยและชุมชน เพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการ และเพื่อให้ทันกับความเปลี่ยนแปลงด้านวิชาการของโลกในปัจจุบันและอนาคต

1.2 ทุนเพื่อไปศึกษาต่อในระดับปริญญาโท – เอก ณ ต่างประเทศ ในโครงการอาจารย์ข้างเผือก คือ ทุนการศึกษาเพื่อสร้างอาจารย์ที่มีความรู้ความสามารถ มีคุณธรรมจริยธรรม ให้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่

1.3 ทุนการศึกษาสำหรับบุคลากรเพื่อพัฒนาทางความรู้ ที่ส่วนงานเป็นผู้จัดสรรให้แก่บุคลากร คือ ทุนการศึกษาที่ส่วนงานแต่ละส่วนงานจัดสรรให้แก่บุคลากรทั้งสายวิชาการ และปฏิบัติการ เช่น ทุนการศึกษาสำหรับผู้ปฏิบัติงาน ในสังกัดสำนักงานมหาวิทยาลัย สำนักงานการตรวจสอบภายใน และสำนักงานสภามหาวิทยาลัย คือ ทุนการศึกษาที่สำนักงานมหาวิทยาลัยจัดสรรให้แก่บุคลากรสายปฏิบัติการในสังกัด เป็นต้น

2. ทุนสำหรับบุคลากรเพื่อพัฒนาทักษะ คือ ทุนสำหรับพัฒนาอาจารย์ในการจัดการเรียนรู้รูปแบบใหม่ที่สอดคล้องกับศตวรรษที่ 21 โดยเปิดให้อาจารย์เสนอโครงการภายใต้ “โครงการนำร่องการจัดการเรียนรู้รูปแบบใหม่” เพื่อเป็นการส่งเสริมและสนับสนุนให้คณาจารย์ที่มีความสนใจแะประสงค์จะปรับเปลี่ยนการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับศตวรรษที่ 21

8. จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามสมรรถนะที่เหมาะสม (IDP) :

ผลการประเมินสมรรถนะและการวิเคราะห์แผนพัฒนารายบุคคลตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด โดยพิจารณาจากจำนวนบุคลากรที่ได้รับการประเมินต่ำกว่าค่าคาดหวัง ต่อจำนวนบุคลากรที่ต้องพัฒนาสมรรถนะทั้งหมด

การกำหนดค่าเป้าหมาย

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายรายปี				
	2560	2561	2562	2563	2564
จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามสมรรถนะที่เหมาะสม (IDP)	80%	80%	85%	85%	90%

จากผลการประเมินสมรรถนะตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด ส่วนงานมีบุคลากรทั้งหมด 100 คน
 ดังนั้น เป้าหมายจำนวนบุคลากรที่มีผลการประเมินเท่ากับหรือมากกว่าค่าคาดหวังที่ส่วนงานต้องพัฒนาในปี 2561 เท่ากับ = 80 คน

สูตรการคำนวณ :

$$\begin{aligned} & \text{ร้อยละบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามสมรรถนะที่เหมาะสม} \\ &= \frac{\text{จำนวนบุคลากรกลุ่มที่ได้รับคะแนนประเมินสูง}}{\text{จำนวนบุคลากรที่ต้องพัฒนาตามเป้าหมาย}} \times 100 \end{aligned}$$

เช่น บุคลากรกลุ่มที่ได้รับการประเมินสมรรถนะ เท่ากับหรือมากกว่าค่าคาดหวัง จำนวน 400 คน

จากบุคลากรทั้งหมดที่ต้องพัฒนาตามเป้าหมาย 500 คน

คิดค่าคะแนน เท่ากับ $(400/500) \times 100 = 80\%$

การคิดคะแนนค่าน้ำหนัก :

คะแนน = ร้อยละบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามสมรรถนะที่เหมาะสม \times % ค่าน้ำหนักตัวชี้วัด

ดังนั้น ค่าคะแนน เท่ากับ $(62.5 \times 10\%) = 6.25$ คะแนน (จากคะแนนเต็ม 10)

ในปี 2562 บุคลากรที่ได้รับการประเมินสมรรถนะ = 6,625 ราย

ในปี 2562 ส่วนงานมีบุคลากรที่ประเมินเป็นไปตามค่าคาดหวังและมากกว่าค่าคาดหวัง 6,118 ราย

$$= \frac{6,118}{6,625} \times 100 = 92.34\%$$

การดำเนินงานในปีงบประมาณ 2562

จำนวนบุคลากรที่ได้รับการประเมินสมรรถนะ ในปีงบประมาณ 2562 มีดังนี้

สมรรถนะ	ข้าราชการ				พนักงานมหาวิทยาลัยประจำ				พนักงานมหาวิทยาลัยชั่วคราว				ผลรวมทั้งหมด
	เท่ากับ	น้อยกว่า	มากกว่า	ผลรวม	เท่ากับ	น้อยกว่า	มากกว่า	ผลรวม	เท่ากับ	น้อยกว่า	มากกว่า	ผลรวม	
มุ่งผลสัมฤทธิ์	466	40	332	838	2,094	126	1,989	4,209	1,353	26	860	2,239	7,286
บริการที่ดี	533	73	232	838	2,551	351	1,307	4,209	1,338	92	809	2,239	7,286
การส่งเสริมความ เชี่ยวชาญในอาชีพ	409	17	412	838	1,918	71	2,220	4,209	1,223	57	959	2,239	7,286
การยึดมั่นในความ ถูกต้อง ชอบธรรม และจริยธรรม	520	46	272	838	2,523	254	1,432	4,209	1,436	133	670	2,239	7,286
การทำงานเป็นทีม	555	143	140	838	2,398	437	1,374	4,209	1,366	114	759	2,239	7,286

ผลการวิเคราะห์สมรรถนะของบุคลากรมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ปีงบประมาณ 2562 สรุปผลการประเมิน ได้ดังนี้

สมรรถนะ	ผลการประเมิน				ร้อยละ			
	เท่ากับ	น้อยกว่า	มากกว่า	รวม	เท่ากับ	น้อยกว่า	มากกว่า	รวม
มุ่งผลสัมฤทธิ์	3,913	192	3,181	7,286	53.71	2.64	43.66	100.00
บริการที่ดี	4,422	516	2,348	7,286	60.69	7.08	32.23	100.00
การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในอาชีพ	3,550	145	3,591	7,286	48.72	1.99	49.29	100.00
การยึดมั่นในความถูกต้อง ชอบธรรม และจริยธรรม	4,479	433	2,374	7,286	61.47	5.94	32.58	100.00
การทำงานเป็นทีม	4,319	694	2,273	7,286	59.28	9.53	31.20	100.00

จากการประเมินสมรรถนะ ปี 2562 เมื่อเทียบกับการประเมินสมรรถนะปี 2561 ได้ผลดังนี้

สมรรถนะ	2561						2562					
	จำนวน			ร้อยละ			จำนวน			ร้อยละ		
	เท่ากับ	น้อยกว่า	มากกว่า	เท่ากับ	น้อยกว่า	มากกว่า	เท่ากับ	น้อยกว่า	มากกว่า	เท่ากับ	น้อยกว่า	มากกว่า
มุ่งผลสัมฤทธิ์	3,455	963	2,207	52.15	14.54	33.31	3,913	192	3,181	53.71	2.64	43.66
บริการที่ดี	3,768	628	2,229	56.88	9.48	33.65	4,422	516	2,348	60.69	7.08	32.23
การส่งเสริมความ เชี่ยวชาญในอาชีพ	3,342	195	3,088	50.45	2.94	46.61	3,550	145	3,591	48.72	1.99	49.29
การยึดมั่นในความ ถูกต้อง ชอบธรรม และจริยธรรม	3,597	608	2,420	54.29	9.18	36.53	4,479	433	2,374	61.47	5.94	32.58
การทำงาน เป็นทีม	3,156	141	3,328	47.64	2.13	50.23	4,319	694	2,273	59.28	9.53	31.20

$$\text{ดังนั้น} \quad \text{ร้อยละบุคลากรที่ได้รับรับการพัฒนามตามสมรรถนะที่เหมาะสม} = \frac{6,890}{7,286} \times 100$$

$$= 94.56\% \text{ มากกว่าค่าเป้าหมายที่กำหนด}$$

$$\text{การคิदन้ำน้หนักคะแนน} = 94.56 \times 10\% = 9.45 \text{ คะแนน}$$

หมายเหตุ:

ส่วนงานสามารถตรวจสอบสรุปการประเมินสมรรถนะบุคลากรมหาวิทยาลัยเชียงใหม่

ได้จากระบบ CMU-MIS > เมนู การจัดการข้อมูล > หัวข้อ รายงานผลการประเมินความรู้/ทักษะ/สมรรถนะ

เกณฑ์การประเมินผลตามแผนบริหารทรัพยากรบุคคล :

หัวข้อ	น้ำหนัก (คะแนน)	ได้คะแนน
1. อัตราการบรรจุบุคลากรตามกรอบอัตราว่างที่มหาวิทยาลัยกำหนด (HRS)	10	8.56
2. อัตราที่เปิดรับสมัครและส่วนงานขอยกเว้นคุณสมบัติ (HRM1)	10	7.99
3. ระดับการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอยู่ในระดับดีมากขึ้นไป (HRM2)	20	18.50
4. จำนวนบุคลากรสายวิชาการ และสายปฏิบัติการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น (HRM3)	20	16.47
5. จำนวนบุคลากรได้รับรางวัลในระดับต่าง ๆ	10	7.84
6. จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาทักษะ	10	7.98
7. จำนวนบุคลากรที่ได้รับจัดสรรทุน	10	1.53
8. จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนามตามสมรรถนะที่เหมาะสม (IDP)	10	9.45
รวมทั้งสิ้น	100	78.32

ลำดับ	รายการเกณฑ์การให้คะแนน	คะแนน
1	ได้ระดับคะแนนเฉลี่ย น้อยกว่า 50 คะแนน	1
2	ได้ระดับคะแนนเฉลี่ย ระหว่าง 50 – 59 คะแนน	2
3	ได้ระดับคะแนนเฉลี่ย ระหว่าง 60 – 69 คะแนน	3
4	ได้ระดับคะแนนเฉลี่ย ระหว่าง 70 – 79 คะแนน	4
5	ได้ระดับคะแนนเฉลี่ย มากกว่า 80 คะแนน	5

สัมฤทธิ์ผลของการปฏิรูประบบบริหารทรัพยากรบุคคล = 4 คะแนน

ตัวชี้วัดที่ 8.4 ความผูกพันของบุคลากรต่อมหาวิทยาลัย

วัตถุประสงค์ตัวชี้วัด : เพื่อวัดผลจากการดำเนินงานขององค์กรในด้านของบุคลากร จากระดับความเป็นเจ้าของหรือความมีส่วนร่วมในองค์กร ซึ่งจะสะท้อนถึงการปฏิบัติงานของบุคลากร นำไปสู่การประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่องค์กรได้ตั้งไว้

หน่วยนับ : ระดับคะแนน

ช่วงเวลาการเก็บข้อมูล : ปีงบประมาณ

คำอธิบาย : เพื่อให้มหาวิทยาลัยได้รับทราบถึง ความผูกพันต่อองค์กร ความจงรักภักดีที่จะคงอยู่ ความภาคภูมิใจ และเป็นส่วนหนึ่งในมหาวิทยาลัย ปฏิบัติงานอย่างทุ่มเท เพื่อความก้าวหน้าและผลประโยชน์ของมหาวิทยาลัย เพื่อให้มหาวิทยาลัยจะได้สร้างเสริมให้บุคลากรมีความรักความผูกพันต่อองค์กรต่อไป

แนวทางการดำเนินงาน

ขั้นตอนที่ 1 มีการสำรวจปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อม ที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร

ขั้นตอนที่ 2 มีการจัดทำ แผนดำเนินการเกี่ยวกับโครงการ Happy University

ขั้นตอนที่ 3 มีการถ่ายทอด กระบวนการ วิธีการ การสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ให้ทุกส่วนงานได้รับทราบและบริหารส่วนงานไปในทิศทางเดียวกัน

ขั้นตอนที่ 4 มีการดำเนินการตามโครงการ Happy University มีการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อองค์กร

ขั้นตอนที่ 5 มีคะแนนความพึงพอใจของบุคลากรอยู่ในระดับมากที่สุด

โดยพิจารณาจาก 2 ตัวชี้วัดย่อย ดังนี้

8.4.1 ระดับความสุขของบุคลากรที่มีต่อองค์กร :

เกณฑ์คะแนนความสุขของบุคลากร	ระดับคะแนน
1. คะแนนเฉลี่ยผลการสำรวจปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขของบุคลากร อยู่ระหว่าง 0 - 20	1
2. คะแนนเฉลี่ยผลการสำรวจปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขของบุคลากร อยู่ระหว่าง 20 - 40	2
3. คะแนนเฉลี่ยผลการสำรวจปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขของบุคลากร อยู่ระหว่าง 40 - 60	3
4. คะแนนเฉลี่ยผลการสำรวจปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขของบุคลากร อยู่ระหว่าง 60 - 80	4
5. คะแนนเฉลี่ยผลการสำรวจปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขของบุคลากร อยู่ระหว่าง 80 - 100	5

8.4.2 ระดับความผูกพันของบุคลากร :

เกณฑ์คะแนนความผูกพัน ต่อองค์กร	ระดับ
1. คะแนนเฉลี่ยผลการสำรวจปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน อยู่ระหว่าง 0 - 1	1
2. คะแนนเฉลี่ยผลการสำรวจปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน อยู่ระหว่าง 1 - 2	2
3. คะแนนเฉลี่ยผลการสำรวจปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน อยู่ระหว่าง 2 - 3	3
4. คะแนนเฉลี่ยผลการสำรวจปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน อยู่ระหว่าง 3 - 4	4
5. คะแนนเฉลี่ยผลการสำรวจปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน อยู่ระหว่าง 4 - 5	5

ข้อมูลที่ต้องรายงาน : กองบริหารงานบุคคลจะใช้ข้อมูลจากผลการประเมิน Happinometer

1. ผลคะแนนความผูกพันของบุคลากรที่มีต่องานที่ตนเองรับผิดชอบ
2. ผลคะแนนความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร

ผู้กำกับดูแลตัวชี้วัด :

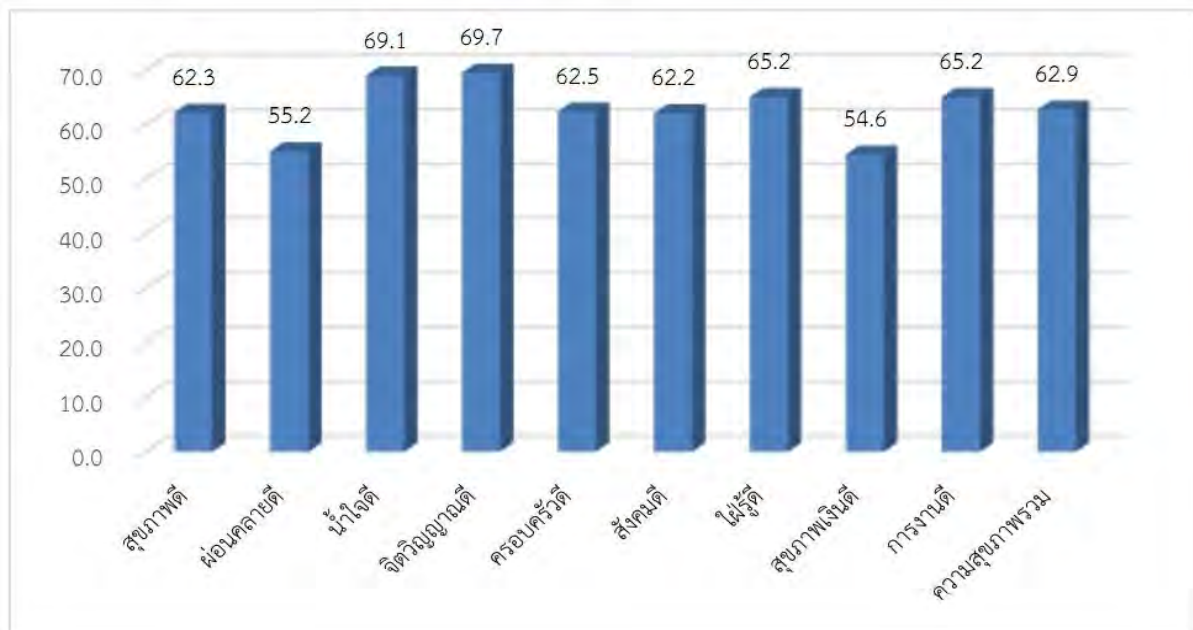
KPI Owner คือ คณะ/วิทยาลัย/สถาบัน/สำนัก/ศูนย์

Data Owner คือ กองบริหารงานบุคคล

คะแนนความสุขเฉลี่ยของบุคลากรมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ปี 2562 มีดังนี้

ตารางแสดงค่าคะแนนความสุขเฉลี่ยจำแนกตามรายมิติ (ภาพรวมมหาวิทยาลัย)

ค่าคะแนน ความสุขเฉลี่ย	สุขภาพดี Happy Body	ผ่อนคลายดี Happy Relax	น้ำใจดี Happy Heart	จิตวิญญาณดี Happy Soul	ครอบครัวดี Happy Family	สังคมดี Happy Society	ใฝ่รู้ดี Happy Brain	สุขภาพการเงินดี Happy Money	การทำงานดี Happy Work Life	ความสุขภาพรวม
ภาพรวม	62.3	55.2	69.1	69.7	62.5	62.2	65.2	54.6	65.2	62.9
ม.เชียงใหม่ (4,475 คน)	Happy 😊	Happy 😊	Happy 😊	Happy 😊	Happy 😊	Happy 😊	Happy 😊	Happy 😊	Happy 😊	Happy 😊



ผลการประเมินความผูกพันของบุคลากร ปี 2562 มีดังนี้

หัวข้อ	ค่าเฉลี่ย (คะแนนเต็ม 5)	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
- ความผูกพัน	3.69	0.626
- SAY	3.73	0.740
- STAY	3.51	0.865
- STRIVE	3.84	0.626

ความผูกพันของบุคลากร ประกอบด้วย 9 ข้อ มีดังนี้

ตัวชี้วัด	มิติ
1. ท่านจะแนะนำญาติ/เพื่อน/คนรู้จักมาทำงานที่องค์กรนี้	SAY
2. หากมีใครกล่าวถึงองค์กรในทางที่ไม่เหมาะสม ท่านจะปกป้ององค์กรของท่านหรือไม่	
3. ท่านภาคภูมิใจที่ได้เป็นพนักงาน/บุคลากรขององค์กร/ได้ทำงานในองค์กรนี้	
4. ขณะที่ทำงานอยู่ในองค์กรนี้ หากท่านมีโอกาสได้ศึกษาต่อและเมื่อสำเร็จการศึกษาแล้ว ท่านจะทำงานต่อหรือว่าลาออก	STAY
5. ถ้าท่านมีโอกาสเปลี่ยนสถานที่ทำงาน หรือองค์กรอื่นชวน/ติดต่อไปทำงาน ท่านพร้อมที่จะไประดับใด	
6. ท่านรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมขององค์กรที่ท่านทำงานในปัจจุบัน	
7. ท่านทุ่มเททำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กรของท่าน	STRIVE
8. ท่านเป็นคน คิดใหม่ ทำใหม่ เพื่อสร้างความก้าวหน้าให้กับองค์กรของท่าน	
9. ในแต่ละวัน ท่านทำงานอย่างมีเป้าหมาย	

โดยสรุป : การดำเนินการสำรวจความสุขและความผูกพันต่อองค์กร มีดังนี้

ความสุขเฉลี่ย	ระดับคะแนน ปี 2561	ระดับคะแนน ปี 2562	หมายเหตุ
สุขภาพดี	63.3	62.3	ลดลง
ผ่อนคลายดี	54.3	55.2	เพิ่มขึ้น
น้ำใจดี	68.4	69.1	เพิ่มขึ้น
จิตวิญญาณดี	69.4	69.7	เพิ่มขึ้น
ครอบครัวดี	62.9	62.5	
สังคมดี	62.1	62.2	
ใฝ่รู้ดี	63.8	65.2	เพิ่มขึ้น
สุขภาพการเงินดี	53.7	54.6	เพิ่มขึ้น
การงานดี	63.2	65.2	เพิ่มขึ้น
ภาพรวม	62.3	62.9	เพิ่มขึ้น

ความสุขภาพรวมของบุคลากรมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ อยู่ที่คะแนน 62.9

เมื่อเทียบกับเกณฑ์อยู่ในระดับคะแนน = 4

ปัจจัยความผูกพัน	ค่าเฉลี่ย ปี 2561	ค่าเฉลี่ย ปี 2562	หมายเหตุ
- ความผูกพัน	3.63	3.69	
- SAY	3.63	3.73	
- STAY	4.49	3.51	ลดลง
- STRIVE	3.77	3.84	
ภาพรวม	3.88	3.69	ลดลง

ความผูกพันภาพรวมของบุคลากรมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ อยู่ที่คะแนน 3.69

เมื่อเทียบกับเกณฑ์อยู่ในระดับคะแนน = 4

หัวข้อ	น้ำหนัก (คะแนน)	ได้คะแนน
8.4.1 ระดับความสุขของบุคลากรที่มีต่อองค์กร :	50	4
8.4.2 ระดับความผูกพันของบุคลากร :	50	4
รวมทั้งสิ้น	100	8
ความผูกพันของบุคลากรต่อมหาวิทยาลัย	= 4	

ตัวชี้วัดที่ 8.7 ระดับความสำเร็จในการจัดการความรู้ในส่วนงาน (KM)

วัตถุประสงค์ตัวชี้วัด : เพื่อให้เกิดการสร้างความรู้ใหม่ จากการรวบรวมความรู้ภายในองค์กร ทั้งในบุคคล หรือข้อมูลในการดำเนินงานต่างๆ มาใช้ในการทำงานให้สามารถตอบสนองตรงตามเป้าหมายของผู้รับบริการ และตรงตามเป้าหมายขององค์กรให้มากที่สุด เกิดผลสัมฤทธิ์ที่มีประโยชน์ต่อองค์กรมากขึ้น

หน่วยนับ : ระดับ หรือ จำนวนนวัตกรรมการทำงาน

ช่วงเวลาการเก็บข้อมูล : ปีงบประมาณ

คำอธิบาย : กระบวนการในการจัดการความรู้ การรวบรวมและจัดเก็บความรู้อย่างเป็นระบบ ประกอบด้วย การจัดเก็บและการแบ่งปันความรู้ การถ่ายทอดความรู้ การจัดหาเครื่องมือและระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย เป็นเครื่องมือ สร้างกลไกการนำเอาความรู้ไปใช้ประโยชน์ โดยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เป็นส่วนหนึ่งของงานประจำขององค์กรโดยสามารถนำเอาผลของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อนำไปใช้ในการดำเนินงาน การแก้ปัญหา การสร้างเป็นผลิตภัณฑ์หรือนวัตกรรมใหม่ เพื่อให้เกิดเป็นประสบการณ์ใหม่ๆ และนำเอาความรู้หรือประสบการณ์ใหม่กลับมาเป็นความรู้หมุนเวียนต่อไปในองค์กรอย่างต่อเนื่อง โดยสามารถ พิจารณาได้จาก 2 เกณฑ์ ได้แก่

1. การเกิดนวัตกรรมในการทำงานของส่วนงาน ได้แก่ การปรับปรุงวิธีปฏิบัติงานโดยลดขั้นตอนการทำงาน หรือการทำงานข้ามสายงานหรือระบบปฏิบัติงานใหม่ๆ ที่สนับสนุนการทำงานภายในองค์กรให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น
2. พิจารณาจากระดับความสำเร็จในการจัดการความรู้ ดังตาราง

ระดับความสำเร็จ	เกณฑ์การให้คะแนน
1	มีการระบุนวัตกรรมภายในองค์กร การกำหนดกระบวนการและวิธีการรวบรวมความรู้ การจัดเก็บและการถ่ายทอดความรู้ มีการคัดเลือกเครื่องมือที่จะใช้ มีการศึกษาถึงความรู้ต่างๆ ที่มีอยู่ในองค์กร รูปแบบของข้อมูลจัดเก็บ กำหนดผู้รับผิดชอบ กำหนดเป้าหมายของการจัดการความรู้ มีการดำเนินงานในการสร้างและแสวงหาความรู้ โดยมีแนวทางในการรวบรวมและแสวงหาความรู้ที่มีอยู่ทั้งในรูปของเอกสาร กิจกรรม รวมถึงความรู้ที่มีอยู่ในตัวบุคคล
2	มีการจัดวางโครงสร้างของความรู้ การกำหนดผู้รับผิดชอบ และบทบาทหน้าที่ มีกลไกการจัดเก็บและรวบรวมความรู้อย่างเป็นระบบ เป็นการวางโครงสร้างความรู้ เพื่อเตรียมพร้อมสำหรับการเก็บความรู้อย่างเป็นระบบเพื่อการเรียกใช้งานได้อย่างรวดเร็วและถูกต้องในอนาคต
3	มีกระบวนการในการเข้าถึงแหล่งความรู้ที่ได้ออกแบบและจัดเก็บภายในหน่วยงาน ผู้ใช้งานสามารถเข้าถึงข้อมูลความรู้ที่ต้องการได้อย่างสะดวกและรวดเร็ว รวมถึงการประมวลและกลั่นกรองความรู้เพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐาน เช่น การปรับปรุงรูปแบบเอกสารให้เป็นมาตรฐาน ใช้ภาษาเดียวกัน และปรับปรุงเนื้อหาให้สมบูรณ์และเหมาะสม
4	มีการกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้โดยอาศัยฐานความรู้ที่จัดเก็บและเครื่องมือหรือระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยผลของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อาจอยู่ในรูปของเอกสาร ระบบสารสนเทศ มีกลไกการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เป็นส่วนหนึ่งของงานขององค์กร
5	มีการนำเอาผลของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อนำไปใช้ในการดำเนินงาน การแก้ปัญหา การสร้างเป็นผลิตภัณฑ์หรือนวัตกรรมใหม่ เพื่อให้เกิดเป็นประสบการณ์ใหม่ๆ และนำเอาความรู้หรือประสบการณ์ใหม่กลับมาเป็นความรู้หมุนเวียนต่อไปในองค์กรอย่างต่อเนื่อง

ข้อมูลที่ต้องรายงาน :

1. โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในหน่วยงาน
 - 1.1 โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องกับความเสี่ยงในหน่วยงาน
 - 1.2 โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องกับองค์ความรู้ในหน่วยงาน
2. ความสำเร็จในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้
3. จำนวนนวัตกรรมที่เกิดจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในหน่วยงาน

ผู้กำกับดูแลตัวชี้วัด :

KPI Owner คือ คณะ/วิทยาลัย/สถาบัน/สำนัก/ศูนย์

Data Owner คือ กองบริหารงานบุคคล

การดำเนินงานในปีงบประมาณ 2562

มีการดำเนินการจัดทำโครงการจัดการความรู้ในหน่วยงาน ทั้งสิ้น 69 โครงการ มีโครงการที่เสนอให้เข้ารับรางวัลการจัดการความรู้ จำนวน ทั้งสิ้น 26 โครงการ และได้รับรางวัลจำนวน 18 โครงการ ซึ่งโครงการส่วนใหญ่เป็นลักษณะกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้โดยอาศัยฐานความรู้ที่จัดเก็บและเครื่องมือหรือระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยผลของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อาจอยู่ในรูปของเอกสาร ระบบสารสนเทศ โดยมีกลไกการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เป็นส่วนหนึ่งของงานขององค์กร โดยยังไม่สามารถ สร้างเป็นผลิตภัณฑ์หรือนวัตกรรมใหม่ เพื่อให้เกิดเป็นประสบการณ์ใหม่ๆ และนำเอาความรู้หรือประสบการณ์ใหม่กลับมาเป็นความรู้หมุนเวียนต่อไปในองค์กรอย่างต่อเนื่อง

ระดับความสำเร็จในการจัดการความรู้ในหน่วยงาน (KM) = 4 คะแนน

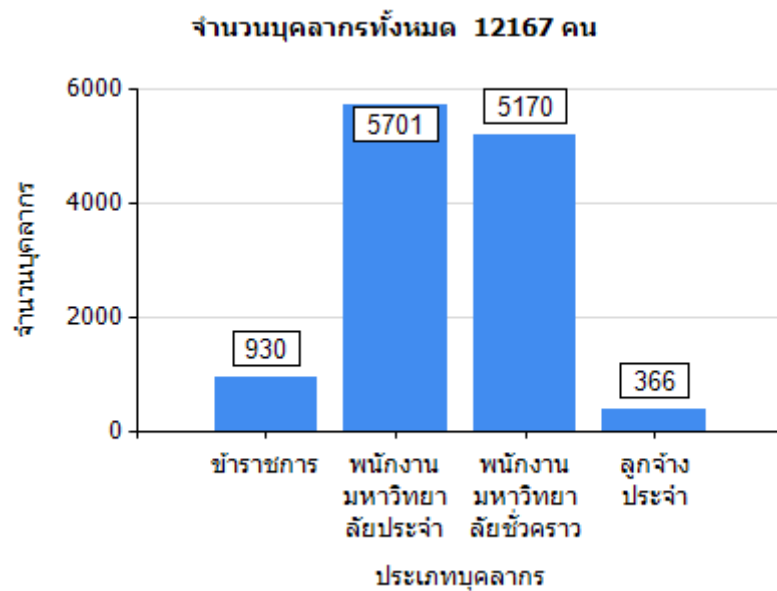
ส่วนที่ 2

รายงานผลแผนปฏิบัติการประจำปี 2562

(Action Plan)

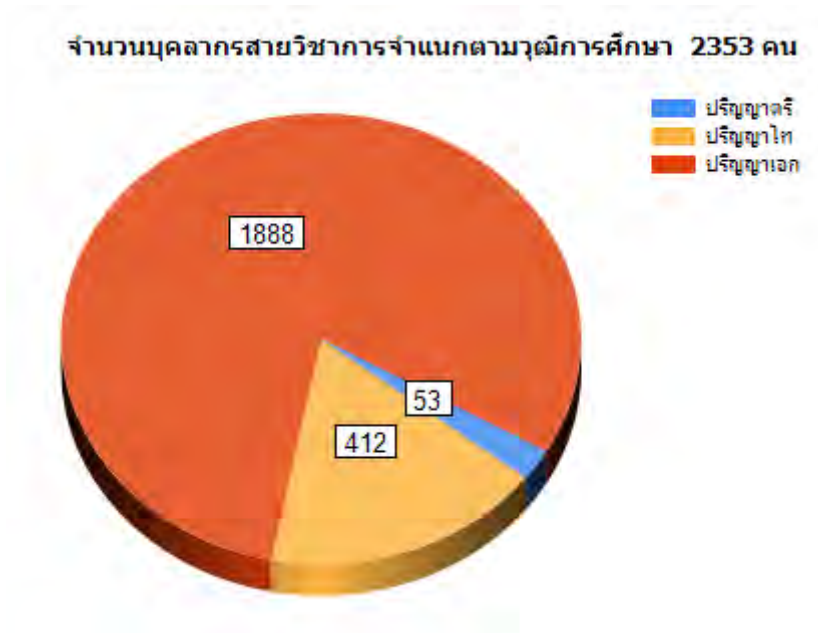
จำนวนบุคลากรในปัจจุบัน

จำนวนบุคลากร	จำนวน
ข้าราชการ	930
พนักงานมหาวิทยาลัยประจำ	5,701
พนักงานมหาวิทยาลัยชั่วคราว	5,171
ลูกจ้างประจำ	366
รวม	12,168



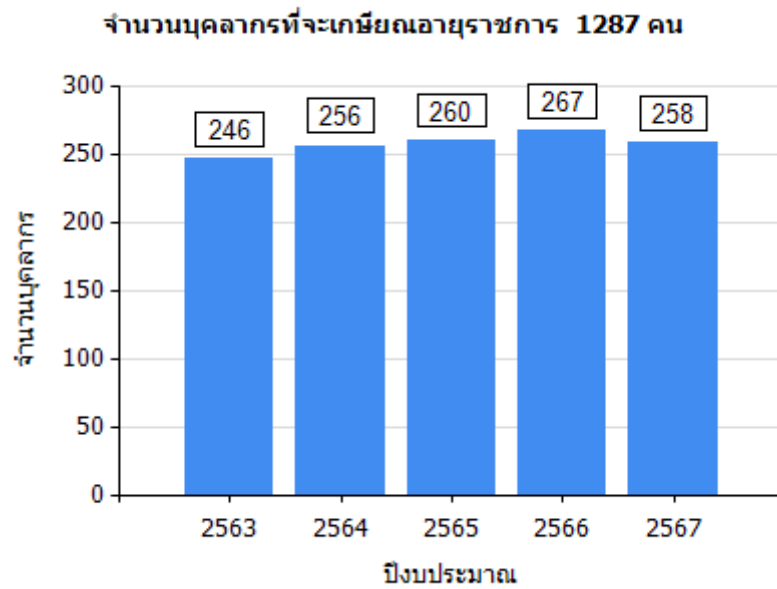
ที่มา : <https://mis.cmu.ac.th/> -->ข้อมูลสารสนเทศ --> ด้านบุคลากร

จำนวนบุคลากรสายวิชาการจำแนกตามวุฒิการศึกษา
รวมจำนวน 2,353 คน



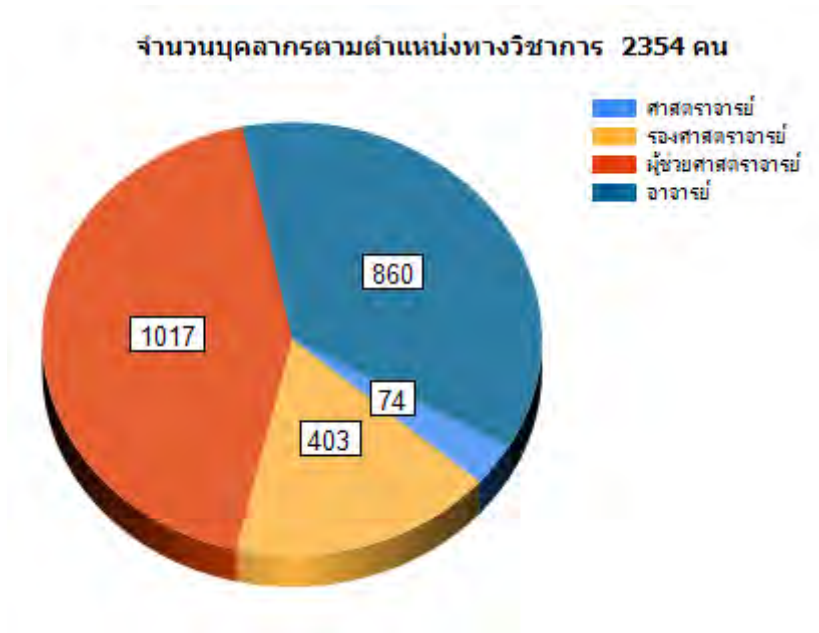
ที่มา : <https://mis.cmu.ac.th/> -->ข้อมูลสารสนเทศ --> ด้านบุคลากร

จำนวนบุคลากรที่จะเกษียณอายุราชการ
รวมจำนวน 1,287 คน



ที่มา : <https://mis.cmu.ac.th/> -->ข้อมูลสารสนเทศ --> ด้านบุคลากร

จำนวนบุคลากรตามตำแหน่งทางวิชาการ
รวมจำนวน 2,354 คน



ที่มา : <https://mis.cmu.ac.th/> -->ข้อมูลสารสนเทศ --> ด้านบุคลากร

การบริหารอัตรากำลัง (Manpower)

อัตราการสูญเสียอัตรากำลังในช่วง 10 ปี (ลาออก เกษียณ เสียชีวิต เลิกจ้าง)

Group	2552	2553	2554	2555	2556	2557	2558	2559	2560	2561	2562	รวม
A	77	102	107	111	107	114	111	114	140	139	9	1,131
B	3	5	4	6	7	3	2	5	7	4		46
C	8	11	11	28	29	20	19	16	14	14		170
D	36	38	52	46	14	12	11	19	11	13	7	259
E	1	9	25	29	33	55	76	53	64	65	26	436
F			1	2		1	1	1	14	19	3	42
รวม	125	165	200	222	190	205	220	208	250	254	45	2,084

อัตราการสรรหากำลังคนทดแทน

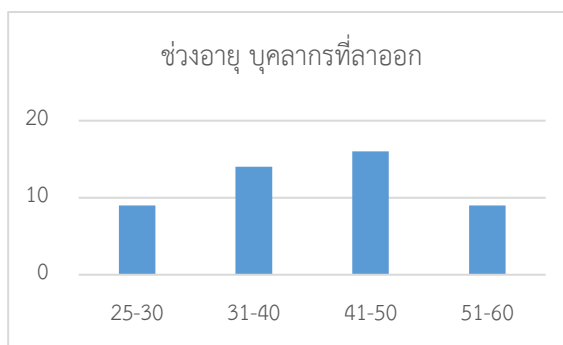
Group	2552	2553	2554	2555	2556	2557	2558	2559	2560	2561	2562	รวม
D							1					1
E	111	122	231	219	270	275	371	289	249	299	269	1,477
F				1		47	24	39	43	137	6	249
รวม	111	122	231	220	270	322	396	328	292	436	275	1,727

Retention

อัตราพนักงานที่ลาออกระหว่างการทดลองงาน 1 ปี

Group	จำนวน
E	12
F	4

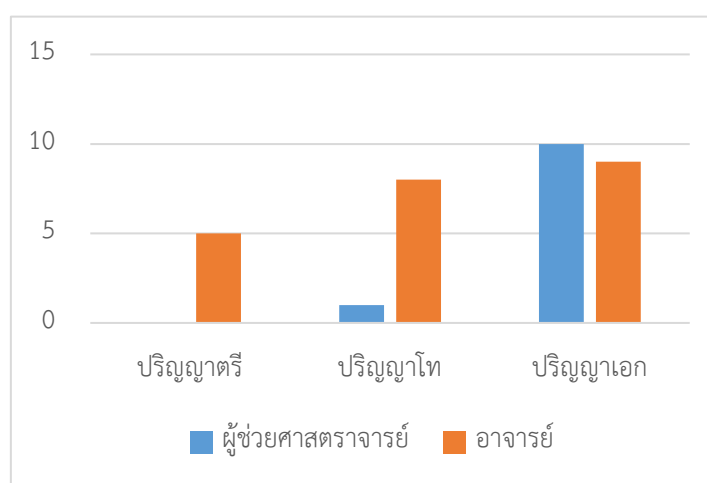
ช่วงอายุ	จำนวน
25-30	9
31-40	14
41-50	16
51-60	9
รวม	48



บุคลากรที่ลาออกระหว่างปี 2561-2562

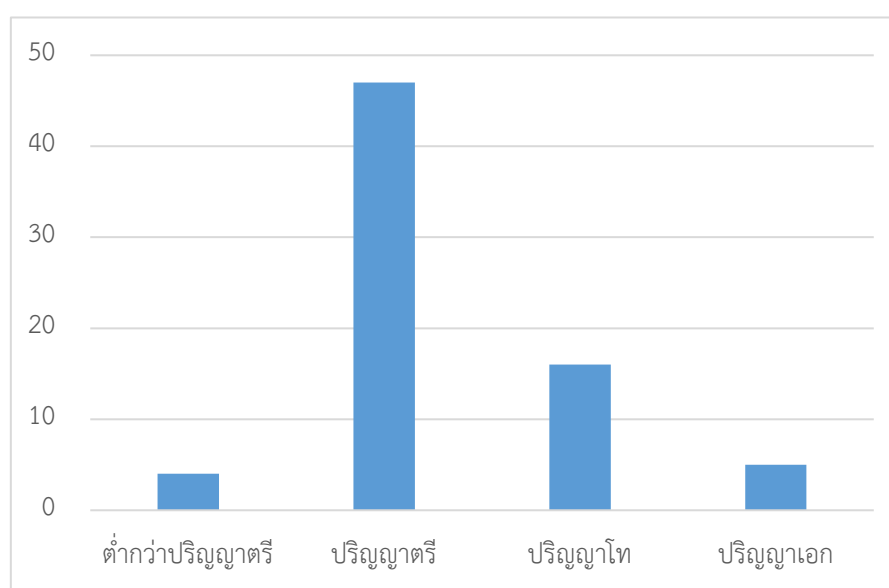
สายวิชาการ

ตำแหน่ง	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก	รวม
ผู้ช่วยศาสตราจารย์		1	10	11
อาจารย์	5	8	9	22
รวม	5	9	19	33



สายสนับสนุน

ตำแหน่ง	ต่ำกว่า ปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก	รวม
เจ้าหน้าที่สำนักงาน		3			3
ทันตแพทย์		1			1
นักการเงินและบัญชี		3			3
นักวิจัย				1	1
นักวิชาการคอมพิวเตอร์		3			3
นักวิทยาศาสตร์			1		1
นักวิทยาศาสตร์การแพทย์		1			1
นักวิทยาศาสตร์เกษตร		1	1		2
ผู้ปฏิบัติงานการพยาบาล	1	1			2
พนักงานช่าง	1				1
พนักงานบริการทั่วไป	1				1
พนักงานบริการฝีมือ (ด้านวิทยาศาสตร์และการแพทย์)	1				1
พนักงานปฏิบัติงาน		12	11		23
พนักงานปฏิบัติงานช่วยสอน			1		1
พยาบาล		13	2		15
แพทย์		5		3	8
เภสัชกร		3			3
วิศวกร				1	1
สัตวแพทย์		1			1
รวม	4	47	16	5	72





กองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
(Human Resource Management Division)

239 ต.หัวขัวแก้ว ต.สุเทพ อ.เมือง เชียงใหม่ 50200
<https://hr.oop.cmu.ac.th>