



# แผนบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

สอดคล้องตามแผนพัฒนาการศึกษามหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
ระยะที่ 12 (พ.ศ.2560-2565)  
(ปรับปรุง พ.ศ.2563)



กองบริหารงานบุคคล  
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่



# สารบัญ

---

<b>ส่วนที่ 1</b>	<b>1</b>
หลักการและเหตุผล	1
<b>ส่วนที่ 2</b>	<b>4</b>
แผนบริหารทรัพยากรบุคคล สอดคล้องตามแผนพัฒนาการศึกษามหาวิทยาลัยเชียงใหม่ระยะที่ 12 (พ.ศ.2560-2564)ปรับปรุงปีงบประมาณ 2563 รวมถึงแผนการบริหารงานของอธิการบดี	4
วัตถุประสงค์ของแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล	4
การปรับตัวชี้วัดแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล	4
ตัวชี้วัดและแผนงานแยกตามยุทธศาสตร์	7
<b>ส่วนที่ 3</b>	<b>15</b>
การวิเคราะห์ความต้องการด้านบุคลากร	15
การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก (SWOT Analysis) ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลในปัจจุบัน	17
การพัฒนาระบบสารสนเทศในการบริหารงานบุคคล เพื่อสนับสนุน Smart Office	20
ผลสำเร็จของการบริหาร	20
โครงการพัฒนาระบบสารสนเทศ เพื่อสนับสนุนกระบวนการบริหารงานบุคคล ปี 2564	22
แผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคล (พ.ศ. 2563 - 2565)	24

แผนงานสนับสนุนแผนพัฒนาการศึกษามหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ระยะที่ 12 (พ.ศ.2560 – 2564)  
และฉบับปรับปรุง พ.ศ.2563 รวมถึงแผนการดำเนินงานของอธิการบดี

## ส่วนที่ 1

### หลักการและเหตุผล

ตามที่แผนพัฒนาการศึกษามหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ระยะที่ 12 (พ.ศ.2560-2564) ได้ดำเนินการมาถึงระยะครึ่งแผน เพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ.2561-2580) พระราชบัญญัติการอุดมศึกษา พ.ศ.2562 และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560-2564) การเปลี่ยนแปลงที่เป็นบริบทสำคัญของการจัดการศึกษาในโลกยุค Disruption การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) การขับเคลื่อนนโยบายของกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม รวมถึงนโยบายสภามหาวิทยาลัยเชียงใหม่ที่ให้ข้อเสนอแนะในการขับเคลื่อนมหาวิทยาลัย ให้สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศในระยะ 5 ปีข้างหน้า ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อให้เกิดความยั่งยืน (Sustainable Development) และการพัฒนาเศรษฐกิจ 3 มิติ (Bio Economy, Circular Economy และ Green Economy : BCG) รวมถึงแผนการดำเนินงานของอธิการบดีที่ได้เสนอต่อสภามหาวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยเชียงใหม่โดยผู้บริหารระดับสูงได้ตระหนักถึงบริบทการเปลี่ยนแปลง และข้อเสนอแนะเชิงนโยบายของสภามหาวิทยาลัยดังกล่าว พร้อมได้ระดมความคิดเห็นจากผู้บริหารส่วนงานผ่านที่ประชุมคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ (กบม.) และที่ประชุมกลุ่มผู้บริหารมหาวิทยาลัยมาอย่างต่อเนื่อง จึงได้เสนอการทบทวนและปรับปรุงแผนพัฒนาการศึกษามหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ระยะที่ 12 (พ.ศ.2560-2564) ระยะครึ่งแผน โดยกำหนดวิสัยทัศน์เป็น “มหาวิทยาลัยชั้นนำที่รับผิดชอบต่อสังคมและการพัฒนาที่ยั่งยืน” มีเป้าหมายมุ่งสู่การจัดอันดับมหาวิทยาลัยโลก ตามแนวทาง Time Higher Education University Impact Ranking (THE UR) อยู่ใน 100 อันดับแรกของโลก รวมถึงสร้างผลกระทบในรูปแบบ Socio-economic Impact มากกว่า 7,000 ล้านบาท และการประเมิน EdPEx อยู่ที่ระดับมากกว่า 350 คะแนน (TQC) พร้อมได้นำแนวทางปรับปรุง การบริหารจัดการเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนตามแนวทาง SDGs ขององค์การสหประชาชาติ (UN) บนพื้นฐาน หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ตลอดจนบริหารจัดการเพื่อเป็นองค์กรมุ่งสู่ความเป็นเลิศ มาเป็นกรอบวัตถุประสงค์ ของแผน ผ่านประเด็นยุทธศาสตร์ต่าง ๆ รวม 7 ด้าน และ 9 กลยุทธ์ เพื่อใช้ขับเคลื่อนไปสู่เป้าหมายตามวิสัยทัศน์ ต่อไป โดย แผนพัฒนาการศึกษามหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ที่มหาวิทยาลัยได้ทบทวนและปรับปรุง ในระยะครึ่งแผนมีรายละเอียดดังนี้

## วิสัยทัศน์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

(วิสัยทัศน์เดิม)  
มหาวิทยาลัยชั้นนำ  
รับผิดชอบต่อสังคม  
และสร้างการพัฒนา  
สู่ความเป็นเลิศที่ยั่งยืน



(วิสัยทัศน์ปรับใหม่)  
มหาวิทยาลัยชั้นนำ  
ที่รับผิดชอบต่อสังคม  
และการพัฒนาที่ยั่งยืน  
(A leading university committed to social  
responsibility and sustainable development)

## แผนพัฒนาการศึกษา ระยะที่ 12 ปรับปรุงปีงบประมาณ พ.ศ.2563



ภาพ: แผนพัฒนาการศึกษา ระยะที่ 12 (ปีพ.ศ. 2560-2564) ปรับปรุงปีงบประมาณ พ.ศ.2563

ยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์การเป็นมหาวิทยาลัยชั้นนำที่รับผิดชอบต่อสังคมและการพัฒนาที่ยั่งยืนมหาวิทยาลัยกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ประกอบด้วย 3 ยุทธศาสตร์เชิงรุก 3 ยุทธศาสตร์ตามพันธกิจ และยุทธศาสตร์บริหารจัดการเชิงบูรณาการ ดังนี้

- ยุทธศาสตร์ที่ 1 เชิงรุก : นวัตกรรมด้านสิ่งแวดล้อมและพลังงาน
- ยุทธศาสตร์ที่ 2 เชิงรุก : นวัตกรรมด้านอาหารและสุขภาพ และการดูแลผู้สูงอายุ
- ยุทธศาสตร์ที่ 3 เชิงรุก : ล้านนาสร้างสรรค์
- ยุทธศาสตร์ที่ 4 ตามพันธกิจ : ผลิตบัณฑิตที่มีคุณธรรม คุณภาพและมีทักษะการเป็นพลเมืองโลก
- ยุทธศาสตร์ที่ 5 ตามพันธกิจ : วิจัยเพื่อความเป็นเลิศและนวัตกรรม
- ยุทธศาสตร์ที่ 6 ตามพันธกิจ : บริการวิชาการที่เกิดประโยชน์แก่สังคม
- ยุทธศาสตร์ที่ 7 : บริหารจัดการเชิงบูรณาการ

กลยุทธ์หลักและแผนงานสำคัญ มหาวิทยาลัยได้กำหนดกลยุทธ์หลัก 9 ข้อ เพื่อขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย ดังนี้

## สรุปกลยุทธ์หลัก 9 ข้อ

1. Transform Learning Platforms / Models ที่ตอบสนองทักษะแห่งอนาคต รองรับคนทุกช่วงวัย และการพัฒนาที่ยั่งยืน
2. ส่งเสริมการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนรองรับ New Learning Platform
3. ส่งเสริมการบูรณาการศาสตร์ความรู้ที่หลากหลาย เพื่อสร้างงานวิจัยที่โดดเด่น มุ่งเป้าและตอบสนองการพัฒนาที่ยั่งยืน ผ่าน CMU BCG Platform
4. ส่งเสริมการถ่ายทอดองค์ความรู้และผลงานที่โดดเด่น เพื่อฟื้นฟูเศรษฐกิจและสิ่งแวดล้อม และยกระดับมาตรฐานความเป็นอยู่ของชุมชนภาคเหนือและของประเทศ
5. พัฒนามหาวิทยาลัยให้เป็นต้นแบบการเรียนรู้และการใช้ชีวิตที่สมดุลบนแนวทาง CMU Smart Campus ภายใต้ New Normal
6. ส่งเสริมหน่วยงาน Sandbox / Platform ทำงาน เพื่อรองรับการสร้างผลิตภัณฑ์ บริการและการบริหารจัดการงานใหม่ มุ่งสู่การบรรลุความสำเร็จตามวิสัยทัศน์
7. สร้างระบบการบริหารจัดการที่มุ่งสู่ Performance Excellence
8. ปรับโครงสร้างองค์กรและการบริหารให้ไวและทันต่อการเปลี่ยนแปลง
9. พัฒนาบุคลากรที่มุ่งเน้นการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

ภาพ : กลยุทธ์หลักของแผนพัฒนาการศึกษามหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ระยะเวลาที่ 12 (พ.ศ.2560-2564) หลังการปรับปรุง

เพื่อให้มีความสอดคล้องกันระหว่างยุทธศาสตร์ 7 ด้าน ผ่านกลยุทธ์ 9 ด้าน จึงนำไปสู่การจัดทำแผนกลยุทธ์ วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ กลยุทธ์ แผนปฏิบัติการที่สำคัญ งบประมาณและแผนด้านบุคลากร (ปรับปรุงระยะครึ่งแผน) ประกอบด้วย

1. SO1 : สร้างการพัฒนาที่ยั่งยืนด้านพลังงานและสิ่งแวดล้อม
2. SO2 : สร้างการพัฒนาที่ยั่งยืนด้านอาหารและสุขภาพ
3. SO3 : สร้างการพัฒนาที่ยั่งยืนด้านล้านนาสร้างสรรค์
4. SO4 : สร้างการพัฒนาที่ยั่งยืนด้านการจัดการศึกษา
5. SO5 : สร้างการพัฒนาที่ยั่งยืนด้านการจัดการนวัตกรรม
6. SO6 : บริหารจัดการองค์กรเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศ

เพื่อให้การบริหารงานทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มหาวิทยาลัยเชียงใหม่จึงได้จัดทำแผนการปรับตัวชีวิตแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลสอดคล้องตามแผนพัฒนาการศึกษามหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ระยะเวลาที่ 12 (พ.ศ.2560-2564) ปรับปรุงปีงบประมาณ 2563 เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องแผนพัฒนามหาวิทยาลัยเชียงใหม่ต่อไป

## ส่วนที่ 2

### แผนบริหารทรัพยากรบุคคล

สอดคล้องตามแผนพัฒนาการศึกษามหาวิทยาลัยเชียงใหม่ระยะที่ 12 (พ.ศ.2560-2564)

ปรับปรุงปีงบประมาณ 2563 รวมถึงแผนการดำเนินงานของอธิการบดี

#### วัตถุประสงค์ของแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล

1. เพื่อปรับปรุงและพัฒนากระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพเอื้อต่อการดำเนินงานที่เน้นผลสัมฤทธิ์และสอดคล้องกับแผนพัฒนาการศึกษามหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ระยะที่ 12 (พ.ศ.2560-2564) ปรับปรุงปีงบประมาณ 2563
2. เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถในด้านต่าง ๆ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงการพัฒนาคุณภาพของผลงาน ปรับปรุงผลการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น
3. เพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยเชียงใหม่

#### การปรับตัวชีวิตแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล

ตามที่มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ได้กำหนดกลยุทธ์หลักและแผนงานสำคัญเป็นกลยุทธ์หลัก 9 ข้อ โดยแต่ละกลยุทธ์ มีรายละเอียดดังนี้

**กลยุทธ์ที่ 1 : Transform Learning Platforms/ Models ที่ตอบสนองทักษะแห่งอนาคต รองรับคนทุกช่วงวัย และการพัฒนาที่ยั่งยืน**

- เป้าหมาย SDGs (ปีงบประมาณ พ.ศ.2565) :  
SDG 4 : Quality Education อยู่ในช่วง Percentile 51-75 (Quartile 3)
- แผนงานสำคัญ :
  - 1) Reskill /Up skill
  - 2) Lifelong Education

**กลยุทธ์ที่ 2 : ส่งเสริมการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนรองรับ New Learning Platform**

- เป้าหมาย SDGs (ปีงบประมาณ พ.ศ.2565) :  
SDG 4 : Quality Education อยู่ในช่วง Percentile 51-75 (Quartile 3)
- แผนงานสำคัญ :
  - 1) สนับสนุนทุนวิจัยเพื่อพัฒนารูปแบบการเรียนการสอน ที่ตอบสนองทักษะแห่งอนาคต และคนทุกช่วงวัย
  - 2) พัฒนาศูนย์การเรียนรู้การจัดการเรียนรู้รูปแบบใหม่

**กลยุทธ์ที่ 3 : ส่งเสริมการบูรณาการศาสตร์ความรู้ที่หลากหลาย เพื่อสร้างงานวิจัยที่โดดเด่น มุ่งเป้าและตอบสนองการพัฒนาที่ยั่งยืนผ่าน CMU BCG Platform**

- เป้าหมาย SDGs (ปีงบประมาณ พ.ศ.2565) :
  - SDG 1 : No Poverty อยู่ในช่วง Percentile 51-75 (Quartile 3)
  - SDG 2 : Zero Hunger อยู่ในช่วง Percentile 51-75 (Quartile 3)
  - SDG 3 : Good Health and Well-Being อยู่ในช่วง Percentile 76-100 (Quartile 4)
  - SDG 7 : Affordable and Clean Energy อยู่ในช่วง Percentile 51-75 (Quartile 3)
  - SDG 9 : Industry Innovation and Infrastructure อยู่ในช่วง Percentile 76-100 (Quartile 4)
  - SDG 11: Sustainable Cities and Communities อยู่ในช่วง Percentile 76-100 (Quartile 4)
  - SDG 13: Climate Action อยู่ในช่วง Percentile 51-75 (Quartile 3)
  - SDG 17: Partnerships for The Goals อยู่ในช่วง Percentile 76-100 (Quartile 4)
- แผนงานสำคัญ :
  - 1) ปรับระบบการวิจัยแบบมุ่งเป้าตาม SDGs
  - 2) สนับสนุน Translational Research, Pilot Scale และอุปกรณ์/เครื่องมือห้องปฏิบัติการ
  - 3) พัฒนาเครือข่ายความร่วมมือกับภาคอุตสาหกรรม
  - 4) พัฒนาระบบ IP Management
  - 5) พัฒนา Startup และ Matching / Investment Fund ร่วมกับภาคธุรกิจ
  - 6) บูรณาการองค์ความรู้ศาสตร์ที่หลากหลาย เพื่อสร้างหลักสูตรและงานวิจัยที่มีผลกระทบสูงด้าน BCG
  - 7) สนับสนุนโครงการวิจัยเพื่อต่อยอดภูมิปัญญาด้านศิลปวัฒนธรรมล้านนา 8 สาขา

**กลยุทธ์ที่ 4 : ส่งเสริมการถ่ายทอดองค์ความรู้และผลงานที่โดดเด่น เพื่อฟื้นฟูเศรษฐกิจและสิ่งแวดล้อม และยกระดับมาตรฐานความเป็นอยู่ของชุมชนภาคเหนือและของประเทศ**

- เป้าหมาย SDGs (ปีงบประมาณ พ.ศ.2565) :
  - SDG 1: No Poverty อยู่ในช่วง Percentile 51-75 (Quartile 3)
  - SDG 2: Zero Hunger อยู่ในช่วง Percentile 51-75 (Quartile 3)
  - SDG 3: Good Health and Well-Being อยู่ในช่วง Percentile 76-100 (Quartile 4)
  - SDG 11: Sustainable Cities and Communities อยู่ในช่วง Percentile 76-100 (Quartile 4)
- แผนงานสำคัญ :
  - 1) บูรณาการร่วมกับหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน กลุ่มอุตสาหกรรมเครือข่ายและภาคประชาคม
  - 2) โครงการต่อต้านความยากจนในชุมชน
  - 3) 5 โปรแกรมรวมพลัง มช. เพื่อเร่งการฟื้นตัวและการเปลี่ยนผ่านสู่วิถีชีวิตใหม่หลัง COVID-19

**กลยุทธ์ที่ 5 : พัฒนามหาวิทยาลัยให้เป็นต้นแบบการเรียนรู้และการใช้ชีวิตที่สมดุลบนแนวทาง CMU Smart Campus ภายใต้ New Normal**

- เป้าหมาย SDG (ปีงบประมาณ พ.ศ.2565) :
  - SDG 2 : Zero Hunger อยู่ในช่วง Percentile 51-75 (Quartile 3)
  - SDG 3 : Good Health and Well-Being อยู่ในช่วง Percentile 76-100 (Quartile 4)
  - SDG 7 : Affordable and Clean Energy อยู่ในช่วง Percentile 51-75 (Quartile 3)
  - SDG 11 : Sustainable Cities and Communities อยู่ในช่วง Percentile 76-100 (Quartile 4)
  - SDG 13 : Climate Action อยู่ในช่วง Percentile 51-75 (Quartile 3)
- แผนงานสำคัญ :
  - 1) พัฒนามหาวิทยาลัยให้เป็นเมืองอัจฉริยะต้นแบบ ส่งเสริมพลังงานสะอาดและเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม อย่างยั่งยืนส่งเสริมการบูรณาการงานวิจัยที่มหาวิทยาลัยโดดเด่น
  - 2) สร้างสภาพแวดล้อมภายในมหาวิทยาลัย โดยพัฒนางานวิจัย นวัตกรรม และการบริการ ที่โดดเด่น ไปสู่การเป็นต้นแบบที่มีการดำเนินงานจริงและรองรับ WIL
  - 3) Happy and Healthy University

**กลยุทธ์ที่ 6 : ส่งเสริมหน่วยงาน Sandbox / Platform ทำงาน เพื่อรองรับการสร้างผลิตภัณฑ์ บริการ และการบริหารจัดการงานใหม่มุ่งสู่การบรรลุความสำเร็จตามวิสัยทัศน์**

- เป้าหมาย SDGs (ปีงบประมาณ พ.ศ.2565) :
  - SDG 2 : Zero Hunger อยู่ในช่วง Percentile 51-75 (Quartile 3)
  - SDG 3 : Good Health and Well-Being อยู่ในช่วง Percentile 76-100 (Quartile 4)
  - SDG 11 : Sustainable Cities and Communities อยู่ในช่วง Percentile 76-100 (Quartile 4)
- แผนงานสำคัญ :
  - 1) บ่มเพาะธุรกิจ start up ที่มีศักยภาพ
  - 2) บริหารจัดการ IP ภายใต้บริษัทอ่างแก้ว สตาร์ทอัพ จำกัด
  - 3) จัดตั้งศูนย์นวัตกรรมสมุนไพรและผลิตภัณฑ์ธรรมชาติ (สมุนไพรผลิตภัณฑ์เสริมอาหารและเวชสำอางค์)
  - 4) จัดตั้งศูนย์การเรียนรู้และพัฒนาองค์ความรู้ล้านนาสร้างสรรค์ (CLC) เพื่อเป็นศูนย์กลางต่อยอดองค์ความรู้ สร้างมูลค่าเพิ่ม

**กลยุทธ์ที่ 7 : สร้างระบบการบริหารจัดการที่มุ่งสู่ Performance Excellence**

**กลยุทธ์ที่ 8 : ปรับโครงสร้างองค์กรและการบริหารให้ไวและทันต่อการเปลี่ยนแปลง**

**กลยุทธ์ที่ 9 : พัฒนาบุคลากรที่มุ่งเน้นการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้**

- เป้าหมาย EdPEx (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565) : ได้รับผลการประเมิน EdPEx มากกว่า 350 คะแนน (TQC)



- แผนงานสำคัญ :
  - 1) ปรับระบบการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนและการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีของมหาวิทยาลัย ให้เชื่อมโยงกับการพัฒนาตนเองในระบบการเรียนรู้ตลอดชีวิต
  - 2) สร้าง platform เสมือนจริงเพื่อการเป็นองค์กรที่มุ่งเน้นผลลัพธ์
  - 3) พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการตัดสินใจของผู้บริหารด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและการเงิน
  - 4) สื่อสาร สร้างการมีส่วนร่วมในการใช้ TQA / EdPEx เป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการองค์กร
  - 5) พัฒนาศักยภาพในการบริหารของผู้บริหารระดับสูงทั้งระดับมหาวิทยาลัยและส่วนงาน
  - 6) สร้างบรรยากาศในการปรับปรุงกระบวนการทำงานเชิงระบบ
  - 7) ส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมหรือแนวปฏิบัติที่ดีเพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน

### ตัวชี้วัดและแผนงานแยกตามยุทธศาสตร์

มหาวิทยาลัยได้กำหนดตัวชี้วัดของแต่ละยุทธศาสตร์ในการติดตามและประเมินผล เพื่อเป็นตัววัดความก้าวหน้าของแผนพัฒนาการศึกษาฯ ระยะเวลาที่ 12 (ปรับปรุงปี พ.ศ.2563) และแสดงความ เชื่อมโยงระหว่างยุทธศาสตร์ กลยุทธ์หลัก แผนปฏิบัติงาน ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย รวมถึงแผนด้านทรัพยากรบุคคล

### ยุทธศาสตร์ที่ 1 เชิงรุก : นวัตกรรมด้านสิ่งแวดล้อมและพลังงาน

ตัวชี้วัดและแผนงานตามยุทธศาสตร์ที่ 1 : นวัตกรรมด้านสิ่งแวดล้อมและพลังงาน

กลยุทธ์	แผนปฏิบัติการระยะสั้น/ระยะยาว	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย			งบประมาณ
			2563	2564	2565	
1. ส่งเสริมการบูรณาการศาสตร์ความรู้ที่หลากหลาย เพื่อสร้างงานวิจัยที่โดดเด่น มุ่งเป้าและตอบสนองการพัฒนาที่ยั่งยืนผ่าน CMU BCG Platform	ปรับระบบการบริหารงานวิจัยที่มุ่งเป้า	ร้อยละของผลงานวิจัยด้านสิ่งแวดล้อมและพลังงานที่ตีพิมพ์ในฐานข้อมูล Scopus (ร้อยละ)	7	8.5	9	50 ล้านบาท
		จำนวนนวัตกรรมด้านสิ่งแวดล้อมและพลังงาน (ผลงาน)	7	9	9	
2. พัฒนามหาวิทยาลัยให้เป็นต้นแบบการเรียนรู้และการใช้ชีวิตที่สมดุลบนแนวทาง CMU Smart campus ภายใต้อารมณ์แบบการดำรงชีวิตใหม่ (New normal)	พัฒนามหาวิทยาลัยให้เป็นเมืองอัจฉริยะต้นแบบ ส่งเสริมพลังงานสะอาดและเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืนส่งเสริมการบูรณาการงานวิจัยที่มหาวิทยาลัยโดดเด่น	สัดส่วนของการใช้พลังงานทดแทนต่อการใช้พลังงานรวม (ร้อยละ)	20	25	30	50 ล้านบาท
		ร้อยละของ Carbon Footprint ที่ลดการปลดปล่อย (ร้อยละ)	35	40	45	50 ล้านบาท
3. ส่งเสริมการถ่ายทอดองค์ความรู้และผลงานที่โดดเด่นเพื่อฟื้นฟูเศรษฐกิจและสิ่งแวดล้อม และยกระดับมาตรฐานความเป็นอยู่ของชุมชนภาคเหนือและประเทศ	ถ่ายทอดต้นแบบองค์ความรู้/นวัตกรรมด้านสิ่งแวดล้อมและพลังงานสู่ชุมชนภายนอกมหาวิทยาลัย	คุณค่าทางเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมที่เกิดจากนวัตกรรมด้านสิ่งแวดล้อมและพลังงาน (ล้านบาท)	800	1,125	1,125	
		จำนวน Spin off/ Start up ต่อปี (ธุรกิจ)	5	9	9	38 ล้านบาท

## แผนงานด้านบุคลากร :

สร้างระบบการดำเนินงานให้มีผู้รับผิดชอบด้านพลังงานและสิ่งแวดล้อมประจำส่วนงาน

## ยุทธศาสตร์ที่ 2 เจริญ : นวัตกรรมด้านอาหารและสุขภาพ และการดูแลผู้สูงอายุ

ตัวชี้วัดและแผนงานตามยุทธศาสตร์ที่ 2 : นวัตกรรมด้านอาหารและสุขภาพ และการดูแลผู้สูงอายุ

กลยุทธ์	แผนปฏิบัติการระยะสั้น/ ระยะยาว	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย			งบประมาณ
			2563	2564	2565	
1. ส่งเสริมการบูรณาการศาสตร์ความรู้ที่หลากหลาย เพื่อสร้างงานวิจัยที่โดดเด่น มุ่งเป้าและตอบสนองการพัฒนาที่ยั่งยืนผ่าน CMU BCG Platform	สนับสนุนงบประมาณ Translational Research, Pilot Scale รวมทั้งอุปกรณ์/เครื่องมือและห้องปฏิบัติการ (Future Lab) ให้มีมาตรฐานและพร้อมต่อการใช้งานและคิดค้นนวัตกรรมสร้างสรรค์	จำนวนนวัตกรรมด้านอาหาร สุขภาพ และการดูแลผู้สูงอายุ (นวัตกรรม)	5	5	5	250 ล้านบาท
2. พัฒนามหาวิทยาลัยให้เป็นต้นแบบการเรียนรู้และการใช้ชีวิตที่สมดุลบนแนวทาง CMU Smart campus ภายใต้รูปแบบการดำรงชีวิตใหม่ (New normal)	สร้างสภาพแวดล้อมภายในมหาวิทยาลัย โดยพัฒนาผลงานวิจัย นวัตกรรม และการบริการ ที่โดดเด่นไปสู่การเป็นต้นแบบที่มีการดำเนินงานจริงและรองรับ WIL Happy and Healthy University	ดัชนีความสุข (ระดับ)	3.5	3.75	4.0	250 ล้านบาท
3. ส่งเสริมหน่วยงาน sandbox เพื่อรองรับการสร้างผลิตภัณฑ์ บริการ และการบริหารจัดการงานใหม่มุ่งสู่การบรรลุความสำเร็จตามวิสัยทัศน์	บ่มเพาะธุรกิจ start up ที่มีศักยภาพ บริหารจัดการ IP ภายใต้บริษัทอย่างแก้ว สตาร์ทอัพ จำกัด จัดตั้งศูนย์นวัตกรรมสมุนไพรและผลิตภัณฑ์ธรรมชาติ (สมุนไพร ผลิตภัณฑ์เสริมอาหาร และเวชสำอางค์)	จำนวน Spin off/ Start up ต่อปี (ธุรกิจ) จำนวนการให้บริการ IP ต่อปี (สิทธิบัตร) จำนวนสิทธิบัตรผลิตภัณฑ์ธรรมชาติ (สิทธิบัตร) จำนวนผลิตภัณฑ์ธรรมชาติระดับ TPL 3-4 (ชิ้น)	5 5 5	7 5 7	9 5 9	38 ล้านบาท 25 ล้านบาท 96 ล้านบาท
4. ส่งเสริมการถ่ายทอดองค์ความรู้และผลงานที่โดดเด่น เพื่อฟื้นฟูเศรษฐกิจและสิ่งแวดล้อมและยกระดับมาตรฐานความเป็นอยู่ของชุมชนภาคเหนือและประเทศ	บูรณาการร่วมกับหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน กลุ่มอุตสาหกรรมเครือข่าย (Clusters) และภาคประชาคมในการนำนวัตกรรมไปขับเคลื่อนการแก้ปัญหาทางด้านอาหาร สุขภาพ และการดูแลผู้สูงอายุ	มูลค่าทางเศรษฐกิจ สังคมและสิ่งแวดล้อมที่เกิดจากนวัตกรรม ด้านอาหารและสุขภาพและการดูแลผู้สูงอายุ (ล้านบาท)	700	1,050	1,400	100 ล้านบาท

**แผนงานด้านบุคลากร :**

- 1) สร้างระบบการพัฒนาทักษะและศักยภาพ โดยเพิ่มขีดความสามารถในการรองรับความเปลี่ยนแปลงผ่านช่องทางในการ upskill หรือ reskill ที่จำเป็นต้องใช้ในโลกรปัจจุบัน
- 2) สร้างระบบการสรรหาผู้ที่มีสมรรถนะสูง (Active Recruitment)
- 3) สร้างระบบการพัฒนาบุคลากรที่มุ่งเน้นการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ผ่านการสอนงาน โดยพี่เลี้ยง (Mentoring System)

**ยุทธศาสตร์ที่ 3 เชิงรุก : ล้ามนาสร้างสรรค์**

ตัวชี้วัดและแผนงานตามยุทธศาสตร์ที่ 3 : ล้ามนาสร้างสรรค์

กลยุทธ์	แผนปฏิบัติการระยะสั้น/ ระยะยาว	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย			งบประมาณ
			2563	2564	2565	
1. พัฒนามหาวิทยาลัยให้เป็นต้นแบบการเรียนรู้และการใช้ชีวิตที่สมดุลบนแนวทาง CMU Smart campus ภายใต้รูปแบบการดำรงชีวิตใหม่ (New normal)	พัฒนาสภาพแวดล้อมมหาวิทยาลัยที่สมดุลด้วยเทคโนโลยีอัจฉริยะ สุขภาวะ สนธิยภาพอย่างยั่งยืน	ระดับความพึงพอใจขอประชากรของมหาวิทยาลัยและผู้ใช้บริการ (ระดับ)	3	4	5	120 ล้านบาท
2. ส่งเสริมการถ่ายทอดองค์ความรู้และผลงานที่โดดเด่น เพื่อฟื้นฟูเศรษฐกิจและสิ่งแวดล้อมและยกระดับมาตรฐานความเป็นอยู่ของชุมชนภาคเหนือและประเทศ	สร้างผลิตภัณฑ์ด้านการท่องเที่ยว ผลิตภัณฑ์ที่มีศักยภาพให้ตอบสนองต่อวิถีชีวิตร่วมสมัย มีมูลค่าเพิ่ม (Value added) ได้มาตรฐานที่ดี มีคุณภาพ (Creative Lanna Mark/ Creative Lanna Brand)	จำนวนผลิตภัณฑ์ที่มีมูลค่า/ คุณค่าเพิ่ม หรือ ผลิตภัณฑ์สร้างสรรค์ที่ได้รับมาตรฐาน (ชิ้นงาน)	2	5	10	30 ล้านบาท
	ส่งเสริมการจัดกิจกรรมฝึกอบรมย่านสร้างสรรค์ ม. เชียงใหม่-นิมมานเหมินทร์ ให้เกิด visibility และได้รับการยอมรับในระดับชาติและนานาชาติ	จำนวนกิจกรรมที่จัดในย่านสร้างสรรค์ (กิจกรรม)	2	4	6	
		จำนวนกิจกรรมที่จัดในย่านสร้างสรรค์ (กิจกรรม)	1	2	3	15 ล้านบาท
3. ส่งเสริมหน่วยงาน sandbox เพื่อรองรับการสร้างผลิตภัณฑ์บริการและการบริหารจัดการงานใหม่มุ่งสู่การบรรลุความสำเร็จตามวิสัยทัศน์	จัดตั้งศูนย์การเรียนรู้และพัฒนาองค์ความรู้ด้านนาสร้างสรรค์ (CLC) เพื่อเป็นศูนย์กลางต่อยอดองค์ความรู้สร้างมูลค่าเพิ่ม	กิจกรรมการเผยแพร่องค์ความรู้ ภูมิปัญญาล้านนา/ล้านนาสร้างสรรค์ในระดับชาติและนานาชาติ ผ่านการค้าเงินงานของศูนย์ CLC (กิจกรรม)	5	10	20	85 ล้านบาท
		จำนวน Spin off/ Start up ต่อปี (ธุรกิจ)	1	2	3	10 ล้านบาท

**แผนงานด้านบุคลากร :**

สรรหาบุคลากรสนับสนุนการดำเนินงานของศูนย์ฯ ใน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการประสานงาน ดูแล และบริหารจัดการการศูนย์ฯ งานด้านการออกแบบและพัฒนาผลิตภัณฑ์ (Product development) และงานด้านสารสนเทศ (IT Support)

**ยุทธศาสตร์ที่ 4 ตามพันธกิจ : ผลิตบัณฑิตที่มีคุณธรรม คุณภาพและมีทักษะการเป็นพลเมืองโลก**

ตัวชี้วัดและแผนงานตามยุทธศาสตร์ที่ 4 : ผลิตบัณฑิตที่มีคุณธรรม คุณภาพและมีทักษะการเป็นพลเมืองโลก

กลยุทธ์	แผนปฏิบัติการระยะสั้น/ ระยะยาว	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย			งบประมาณ
			2563	2564	2565	
1.ส่งเสริมการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนรองรับ New learning platform	สนับสนุนทุนวิจัยเพื่อพัฒนารูปแบบการเรียนการสอน ที่ตอบสนองทักษะแห่งอนาคต และคนทุกช่วงวัย	จำนวน learning platform/ model ที่ตอบสนองทักษะแห่งอนาคต และคนทุกช่วงวัย (แพลตฟอร์ม/ โมเดล) (นับสะสม)	1	2	3	9 ล้านบาท
2.Transform learning platform/ model ที่ตอบสนองทักษะแห่งอนาคต รองรับคนทุกช่วงวัย และการพัฒนาที่ยั่งยืน	สนับสนุนให้คณะและส่วนงานต่างๆ พัฒนาหลักสูตรระยะสั้น/course online/webinar ตามความเชี่ยวชาญของตนเองและสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน และสถานการณ์ที่ปรับเปลี่ยน	จำนวนหลักสูตรอบรมระยะสั้น/จำนวน course online/webinar ที่เปิดสอนในแต่ละปี (หลักสูตร)	30	50	70	10 ล้านบาท
	วางแผนการตลาดเชิงรุก เพื่อสื่อสารให้ผู้สนใจสมัครเรียนหลักสูตรอบรมระยะสั้น/course online/webinar ที่เปิดสอน	จำนวนผู้เรียนที่ได้รับการ reskill/upskill ผ่านหลักสูตรอบรมระยะสั้น/course online/webinar (คน)	3,000	5,000	7,000	8 ล้านบาท
	สร้างกระบวนวิชาใหม่/หลักสูตรระยะสั้นจากองค์ความรู้ภูมิปัญญา ร่วมกับผู้เชี่ยวชาญ ปรชาญ ชุมชน สล่า ให้สามารถเรียนรู้ได้ด้วย Platform ใหม่ (MOOC Courseware/ Courseware) สามารถตอบสนองผู้เรียนทุกกลุ่ม ทุกที่ทุกเวลา	จำนวนหลักสูตรใหม่ระยะสั้นตอบสนองผู้เรียนทุกกลุ่ม (หลักสูตร)	10	20	30	40 ล้านบาท

**แผนงานด้านบุคลากร :**

พัฒนาอาจารย์ในการสร้างรูปแบบการเรียนรู้ใหม่และเนื้อหาการเรียนการสอนที่ตอบสนองต่อ New normal

## ยุทธศาสตร์ที่ 5 ตามพันธกิจ : วิจัยเพื่อความเป็นเลิศและนวัตกรรม

ตัวชี้วัดและแผนงานตามยุทธศาสตร์ที่ 5 : วิจัยเพื่อความเป็นเลิศและนวัตกรรม

กลยุทธ์	แผนปฏิบัติการระยะสั้น/ ระยะยาว	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย			งบประมาณ
			2563	2564	2565	
1. ส่งเสริมการบูรณาการศาสตร์ความรู้ที่หลากหลาย เพื่อสร้างงานวิจัยที่โดดเด่น/มุ่งเป้าการตอบสนอง SDGs/มีผลกระทบสูง	พัฒนาเครือข่ายความร่วมมือกับภาคอุตสาหกรรม	รายได้สนับสนุนงานวิจัยจากภาคอุตสาหกรรม (ล้านบาท)	500	700	900	42 ล้านบาท
	พัฒนาระบบ IP Management	จำนวนสิทธิบัตรในประเทศ (สิทธิบัตร)	35	45	30	11.25 ล้านบาท
		จำนวนสิทธิบัตรต่างประเทศ (สิทธิบัตร)	15	20	25	
	ต่อยอดนวัตกรรม พัฒนา Startup และ Matching /Investment Fund ร่วมกับภาคธุรกิจ	จำนวน Spin off/ Start up ต่อปี (ธุรกิจ)	20	25	30	110 ล้านบาท
	การสนับสนุนส่งเสริม Infrastructure	จำนวนผลงานวิจัยที่อยู่ใน TRL 4 (ผลงาน)	20	25	30	50 ล้านบาท
	บูรณาการองค์ความรู้ด้าน Agriculture, Food, Health, Biotech และศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างงานวิจัยที่มีผลกระทบสูงด้าน BCG	จำนวนผลงานวิจัยด้านอาหาร สุขภาพ และการดูแลผู้สูงอายุ ที่ตีพิมพ์ในฐานข้อมูล Scopus (ผลงาน)	1,028	2,250	2,350	100 ล้านบาท
	สนับสนุนโครงการวิจัยเพื่อต่อยอดภูมิปัญญาด้านศิลปวัฒนธรรมล้านนา 8 สาขา	จำนวนผลงานวิจัยด้านล้านนาสร้างสรรค์ที่ตีพิมพ์ในระดับชาติและนานาชาติ (ผลงาน)	3	5	10	12 ล้านบาท
2. ส่งเสริมการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนรองรับ New learning platform	สนับสนุนกลไกในการขับเคลื่อน ให้มีผลงานวิจัยทางการพัฒนาการเรียนการสอน สามารถตีพิมพ์ในฐานข้อมูลระดับนานาชาติเพิ่มมากขึ้น	จำนวนผลงานวิจัยทางการพัฒนาการเรียนการสอนที่ตีพิมพ์ในฐานข้อมูล Scopus (ผลงาน)	60	70	80	15 ล้านบาท

### แผนงานด้านบุคลากร :

- 1) สร้างระบบการพัฒนาบุคลากรที่มุ่งเน้นการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
- 2) พัฒนาอาจารย์ในการสร้างงานวิจัยด้านการเรียนการสอน

## ยุทธศาสตร์ที่ 6 ตามพันธกิจ : บริการวิชาการที่เกิดประโยชน์แก่สังคม

ตัวชี้วัดและแผนงานตามยุทธศาสตร์ที่ 6 : บริการวิชาการที่เกิดประโยชน์แก่สังคม

กลยุทธ์	แผนปฏิบัติการระยะสั้น/ ระยะยาว	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย			งบประมาณ
			2563	2564	2565	
1. ส่งเสริมการถ่ายทอดองค์ความรู้และผลงานที่โดดเด่นเพื่อฟื้นฟูเศรษฐกิจและสิ่งแวดล้อม และยกระดับมาตรฐานความเป็นอยู่ของชุมชนภาคเหนือและประเทศ	<p>ดำเนินโครงการต่อต้านความยากจนในชุมชน</p> <p>1) หลักสูตร หรือ โครงการสนับสนุนการริเริ่มธุรกิจที่ยั่งยืนในชุมชน ตัวอย่างเช่น โครงการ Coaching, การฝึกอบรม, การบริการเชิงอำนวยความสะดวกในมหาวิทยาลัย</p> <p>2) โครงการหรือหลักสูตรที่เปิดรับนักศึกษา จากประเทศยากจน เช่น การให้ทุนการศึกษา (หลักสูตร/โครงการ)</p> <p>3) การสนับสนุนงบประมาณเพื่อริเริ่มธุรกิจที่ยั่งยืนในชุมชน</p>	จำนวนหลักสูตรหรือโครงการสนับสนุนการริเริ่มธุรกิจที่ยั่งยืนในชุมชน เช่น โครงการ Coaching, การฝึกอบรม, การบริการเชิงอำนวยความสะดวกในมหาวิทยาลัย (หลักสูตร/โครงการ)	50	100	150	250 ล้านบาท
		โครงการหรือหลักสูตรที่เปิดรับนักศึกษา จากประเทศยากจน เช่น การให้ทุนการศึกษา (หลักสูตร/โครงการ)	10	15	20	งบประมาณโครงการทุนอธิการบดี
		งบประมาณสนับสนุนการริเริ่มธุรกิจที่ยั่งยืนในชุมชน (ล้านบาท)	15	30	45	90 ล้านบาท
		การอบรมหรือหลักสูตร ที่เพิ่มการเข้าถึงบริการสำหรับทุกคน (หลักสูตร)	50	100	150	300 ล้านบาท
		การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเชิงนโยบาย ในระดับชุมชน/ท้องถิ่น ภูมิภาค ระดับชาติ และ/หรือนานาชาติ การขจัดความยากจน (ครั้ง)	5	10	15	30 ล้านบาท
2. ส่งเสริมการบูรณาการความรู้ที่หลากหลาย เพื่อการบริการวิชาการที่ตอบสนองการพัฒนาที่ยั่งยืนผ่าน CMU BCG Platform	<p>สนับสนุนการบริการวิชาการเพื่อเพิ่มมูลค่า/คุณค่าแก่ชุมชน เช่น</p> <p>ต่อยอดงานศิลปวัฒนธรรม สำนึกา การบริการและการท่องเที่ยว การดูแลสุขภาพ การแพทย์ทางเลือก และอาหาร</p>	จำนวนโครงการบริการวิชาการ/ชุมชน (โครงการ/ชุมชน)	5	10	15	30 ล้านบาท
3. ส่งเสริมการถ่ายทอดองค์ความรู้ เพื่อฟื้นฟูเศรษฐกิจและสิ่งแวดล้อม ยกระดับมาตรฐานความเป็นอยู่ของชุมชนภาคเหนือและประเทศ	<p>อบรมต่อยอดองค์ความรู้ผู้เรียนที่มีทักษะด้านภูมิปัญญาสำนึกาให้มีทักษะด้านการออกแบบ การตลาด การผลิต (Entrepreneur) เพื่อเพิ่มศักยภาพในการพัฒนาสินค้า</p>	จำนวนผู้ประกอบการสร้างสรรค์ที่มีทักษะเพิ่มขึ้นตอบสนองตลาดและวิถีชีวิตสมัยใหม่ (คน)	3	6	12	20 ล้านบาท

### แผนงานด้านบุคลากร :

สร้างระบบการสรรหาผู้ที่มีสมรรถนะสูง (Active Recruitment) และระบบการพัฒนาบุคลากรที่มุ่งเน้นการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ผ่านการสอนงานโดยพี่เลี้ยง (Mentoring System)

## ยุทธศาสตร์ที่ 7 : บริหารจัดการเชิงบูรณาการ

ตัวชี้วัดและแผนงานตามยุทธศาสตร์ที่ 7 : บริหารจัดการเชิงบูรณาการ

กลยุทธ์	แผนปฏิบัติการระยะสั้น/ ระยะยาว	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย			งบประมาณ
			2563	2564	2565	
1. พัฒนาบุคลากรที่มุ่งเน้นการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	ปรับระบบการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนและการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีของมหาวิทยาลัยให้เชื่อมโยงกับการพัฒนาตนเองในระบบการเรียนรู้ตลอดชีวิต	ร้อยละสะสมของบุคลากรสายสนับสนุนที่ได้รับการพัฒนาทักษะผ่านระบบการเรียนรู้ตลอดชีวิต (ร้อยละ) (นับสะสม)	5	10	20	
2. ปรับโครงสร้างองค์กรและการบริหารให้ไวและทันต่อการเปลี่ยนแปลง	สร้าง platform เสมือนจริงเพื่อการเป็นองค์กรที่มุ่งเน้นผลลัพธ์	จำนวน Platform ใหม่ (Platform) (นับสะสม)	1	2	3	
3. สร้างระบบการบริหารจัดการที่มุ่งสู่ Performance Excellence	พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการตัดสินใจของผู้บริหาร ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและการเงิน	ความพึงพอใจของผู้บริหารต่อระบบ BI (ร้อยละ)	80	85	85	
	สื่อสาร สร้างการมีส่วนร่วมในการใช้ TQA/EdPEx เป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการองค์กร	จำนวนของบุคลากรทุกระดับที่ได้รับการเรียนรู้การใช้ TQA/EdPEx เป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการองค์กร (นับสะสมโดยไม่นับซ้ำและเฉพาะที่จัดโดยมหาวิทยาลัย) (คน)	1,300	1,600	2,000	10 ล้านบาท
	พัฒนาศักยภาพในการบริหารของผู้บริหารระดับสูงทุกระดับมหาวิทยาลัยและส่วนงาน	ร้อยละของผู้บริหารระดับสูงทุกระดับมหาวิทยาลัยและส่วนงานเป็นผู้ตรวจประเมินคุณภาพองค์กร (ร้อยละ)	50	50	50	10 ล้านบาท
	ร้อยละของผู้บริหารระดับสูงที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพการบริหารโดยใช้ TQA/EdPEx เป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการองค์กร (ร้อยละ) (นับสะสม)	60	70	80		
	สร้างบรรยากาศในการปรับปรุงกระบวนการทำงานเชิงระบบ	จำนวนระบบการทำงานในหมวด 1-6 ที่มีการทบทวนและปรับปรุงอย่างเป็นระบบและเริ่มมีประสิทธิผล (ระบบ) (นับสะสม)	20	30	32	
	ส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมหรือแนวปฏิบัติที่ดีเพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน	จำนวนนวัตกรรมหรือแนวปฏิบัติที่ดีที่นำมาใช้ในการปฏิบัติงาน (นวัตกรรม/แนวปฏิบัติ)	5	5	5	

**แผนงานด้านบุคลากร :**

- 1) จัดหลักสูตรในการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนตามสายงาน
- 2) พัฒนาทักษะของบุคลากร ในด้านการวิเคราะห์ข้อมูลและการหาความสัมพันธ์
- 3) จัดกิจกรรมส่งเสริมและขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพองค์กรตามแนวทาง CMU-EdPEX
- 4) จัด Workshop เพื่อทบทวนและปรับปรุงกระบวนการทำงานของบุคลากรใช้แนวคิดของ TQA/ EdPEX
- 5) พัฒนาทักษะในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ และจัดให้มีเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้แนวปฏิบัติที่ดี



### ส่วนที่ 3

#### การวิเคราะห์ความต้องการด้านบุคลากร

- 1) มีผู้รับผิดชอบด้านพลังงานและสิ่งแวดล้อมประจำส่วนงาน
- 2) สร้างระบบการพัฒนาทักษะและศักยภาพ โดยเพิ่มขีดความสามารถในการรองรับ  
ความเปลี่ยนแปลงผ่านช่องทางในการ Upskill หรือ Reskill ที่จำเป็นต้องใช้ในโลกรปัจจุบัน
- 3) สร้างระบบการสรรหาผู้ที่มีสมรรถนะสูง (Active Recruitment)
- 4) สร้างระบบการพัฒนาบุคลากรที่มุ่งเน้นการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้  
ผ่านการสอนงาน โดยพี่เลี้ยง (Mentoring System)
- 5) สรรหาบุคลากรสนับสนุนการดำเนินงานของศูนย์ฯ ใน 3 ด้าน ได้แก่  
ด้านการประสานงาน ดูแล และบริหารจัดการ
- 6) ศูนย์ฯ งานด้านการออกแบบและพัฒนาผลิตภัณฑ์ (Product development)  
และงานด้านสารสนเทศ (IT Support)
- 7) พัฒนาอาจารย์ในการสร้างรูปแบบการเรียนรู้ใหม่และเนื้อหาการเรียนการสอน  
ที่ตอบสนองต่อ New normal
- 8) สร้างระบบการพัฒนาบุคลากรที่มุ่งเน้นการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
- 9) พัฒนาอาจารย์ในการสร้างงานวิจัยด้านการเรียนการสอน
- 10) สร้างระบบการสรรหาผู้ที่มีสมรรถนะสูง (Active Recruitment)
- 11) ระบบการพัฒนาบุคลากร ที่มุ่งเน้นการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้  
ผ่านการสอนงานโดยพี่เลี้ยง (Mentoring System)
- 12) จัดหลักสูตรในการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนตามสายงาน
- 13) พัฒนาทักษะของบุคลากร ในด้านการวิเคราะห์ข้อมูลและการหาความสัมพันธ์
- 14) จัดกิจกรรมส่งเสริมและขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพองค์กรตามแนวทาง CMU-EdPEX
- 15) จัด Workshop เพื่อทบทวนและปรับปรุงกระบวนการทำงานของบุคลากรใช้แนวคิดของ TQA/EdPEX
- 16) พัฒนาทักษะในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ และจัดให้มีเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้แนวปฏิบัติที่ดี

สรุป : ความต้องการพัฒนาและระบบบริหารทรัพยากรบุคคลตามแผนพัฒนาการศึกษา  
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ระยะที่ 12 (พ.ศ.2560 – 2564) และฉบับปรับปรุง พ.ศ.2563

Human Resource System	Human Resource Management	Human Resource Development
1. กำหนดตำแหน่ง ด้านพลังงานสิ่งแวดล้อม 2. ระบบพัฒนาทักษะ และศักยภาพ 3. สร้างหลักสูตรการพัฒนา บุคลากรตามสายงาน	1. สรรหาผู้มีสมรรถนะสูง 2. สรรหาบุคลากรสนับสนุน การดำเนินงานของศูนย์ Sandbox	1. พัฒนาบุคลากรผ่านการ สอนงานโดยพี่เลี้ยง 2. พัฒนาอาจารย์ในการสร้าง รูปแบบการเรียนรู้แบบใหม่ สร้างงานวิจัยด้านการเรียน การสอน 3. พัฒนาทักษะของบุคลากร ในการวิเคราะห์ข้อมูล และ การหาความสัมพันธ์ 4. จัดกิจกรรมส่งเสริมและพัฒนา คุณภาพองค์กรตามแนวทาง CMU-EdPEX 5. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ แนวปฏิบัติที่ดีเพื่อสร้างสรรค์ สิ่งใหม่

## การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก (SWOT Analysis) ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลในปัจจุบัน

### การสำรวจปัจจัยที่เกี่ยวข้อง (SWOT)

#### Strength (จุดแข็ง)

##### วิเคราะห์จากปัจจัยภายใน

1. มีกรรมการสภามหาวิทยาลัยที่เป็นผู้ทรงคุณวุฒิในด้านต่าง ๆ เป็นที่ปรึกษา
2. มีบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญชำนาญการในงานพันธกิจหลัก
3. ระบบสารสนเทศในการบริหารจัดการ
4. มีบุคลากรใน Generation ใหม่ และพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง
5. มีวัฒนธรรมในการทำงานในองค์กรอย่างชัดเจน
6. มีงบประมาณในการบริหารงานมหาวิทยาลัยอย่างเพียงพอ
7. เป็นศูนย์กลางการศึกษาในภาคเหนือ
8. เป็นมหาวิทยาลัยที่ติดอันดับต้นๆของประเทศ

#### Weakness (จุดอ่อน)

##### วิเคราะห์จากปัจจัยภายใน

1. ไม่สามารถบริหารความหลากหลายได้ลงตัว
2. โครงสร้างองค์กรมีลักษณะเป็น Silo
3. มีระเบียบและหลักเกณฑ์ที่มีความหลากหลายซับซ้อน
4. กระบวนการปฏิบัติงานที่มีความซ้ำซ้อน
5. ขาดบุคลากรในการดำเนินการในยุทธศาสตร์เชิงรุก
6. จัดการระบบข้อมูลสารสนเทศบุคลากรของมหาวิทยาลัยยังไม่สามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

#### Opportunity (โอกาส)

##### วิเคราะห์จากปัจจัยภายนอก

1. เป็นหน่วยงานที่บุคคลภายนอกให้ความสนใจในการเข้ามาทำงาน
2. Technology ทันสมัยมากขึ้น
3. เป็นหน่วยงานที่มีความร่วมมือ และได้รับการเสริมสร้างความรู้จากมหาวิทยาลัยต่างประเทศ
4. นโยบายของประเทศในการพัฒนาการศึกษาในระดับอุดมศึกษา
5. ผู้บริหารระดับสูงให้ความสำคัญกับงานด้านบริหารงานบุคคล
6. มหาวิทยาลัยกำหนดยุทธศาสตร์ด้านการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ชัดเจน

#### Threats (อุปสรรค)

##### วิเคราะห์จากปัจจัยภายนอก

1. ภาวะเศรษฐกิจ สังคม และโรคระบาด (Covid-19)
2. นโยบายของรัฐบาล /กระทรวง ที่เปลี่ยนแปลงรวดเร็ว
3. HR Trends Disruptive
4. กฎหมายที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ มีความเปลี่ยนแปลง

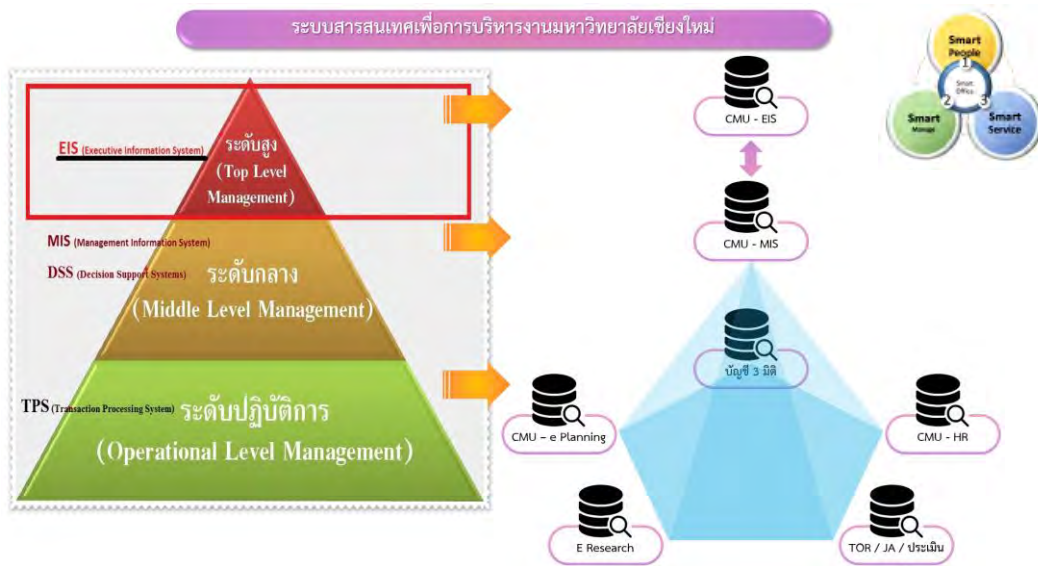
## การทากลยุทธ์การเปลี่ยนแปลงโดยใช้ TOWS Matrix

TOWS Matrix	Opportunity (O)	Threats (T)
Strength (S)	<p><u>SO</u> <u>กลยุทธ์เชิงรุก</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ส่งเสริมให้มีความรู้ด้านทรัพยากรบุคคล ตามมาตรฐานคุณวุฒิวิชาชีพ และกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพที่ชัดเจน (S4 : O3)</li> <li>- ใช้เทคโนโลยีเพื่อให้การบริการแก่ลูกค้า (S3 : O2)</li> </ul>	<p><u>ST</u> <u>กลยุทธ์เชิงป้องกัน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ปรับยุทธศาสตร์ ขั้นตอนการปฏิบัติงาน ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของนโยบายของรัฐและสภาพแวดล้อมภายนอก (New Normal) (S3 S4 : T1 T3)</li> </ul>
Weakness (W)	<p><u>WO</u> <u>กลยุทธ์เชิงแก้ไข</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ปรับโครงสร้างองค์กรให้ลดความเป็นไซโล และเป็นโครงสร้างที่พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงมากขึ้น (W1,W5 : O4,O6)</li> <li>- ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ในการลดกระบวนการที่มีความซ้ำซ้อน (W4 : O2,O4)</li> <li>- สรรหาบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถในการดำเนินงานในยุทธศาสตร์เชิงรุก (O1:W5)</li> </ul>	<p><u>WT</u> <u>กลยุทธ์เชิงรับ</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ปรับกฎระเบียบข้อบังคับและวิธีการดำเนินงานให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของนโยบายของรัฐและสภาพแวดล้อมภายนอก (W5 : T3)</li> </ul>

HR Vision	บุคลากรมหาวิทยาลัยเชียงใหม่มีความเป็นเลิศ ที่รับผิดชอบต่อสังคม และการพัฒนาที่ยั่งยืน				
Mission	ให้การศึกษา ส่งเสริมวิชาการและวิชาชีพชั้นสูง ทำการวิจัยเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการและเกิดประโยชน์แก่สังคมเป็นส่วนรวม บริการทางวิชาการแก่สังคมทำนุบำรุงและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม และอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม				
Strategic Priorities	กลยุทธ์ที่ 7 : สร้างระบบการบริหารจัดการที่มุ่งสู่ Performance Excellence / กลยุทธ์ที่ 8 : ปรับโครงสร้างองค์กรและการบริหารให้ไวและทันต่อการเปลี่ยนแปลง / กลยุทธ์ที่ 9 : พัฒนาบุคลากรที่มุ่งเน้นการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้				
Strategic Results	บุคลากรที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง / บุคลากรที่มีคุณภาพ มีประสิทธิภาพต่อองค์กร				
Strategic Objectives		Measures	Targets 2563-2565	Project/Notes	
<b>Financial Perspective</b>					
<b>Customer Perspective</b>					
<b>Value Proposition</b>					
<b>Internal Process Perspective</b>			1. ร้อยละของผู้มีระดับสูงที่ร่วมเป็นผู้ตรวจประเมินคุณภาพองค์กร (ร้อยละ) 2. ร้อยละของผู้มีระดับสูงที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพการบริการโดยใช้ TQA/EdPEX เป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการองค์กร (ร้อยละ) (นับสะสม) 3. จำนวนนวัตกรรมหรือนวัตกรรมที่คิดนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน (นวัตกรรม/นวัตกรรม)	50 : 50 : 50 60 : 70 : 80 5 : 5 : 5	
<b>Learning &amp; Growth Perspective</b>			1. ร้อยละสะสมของบุคลากรสายสนับสนุนที่ได้รับการพัฒนาทักษะผ่านระบบการเรียนรู้ตลอดชีวิต (ร้อยละ) 2. จำนวนของบุคลากรทุกระดับที่ได้รับการเรียนรู้การใช้ TQA/EdPEX เป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการองค์กร (คน) 3. จำนวนระบบการทำงานในหมวด 1-6 ที่มีการทบทวนและปรับปรุง อย่างเป็นระบบและเริ่มมีประสิทธิผล (ระบบ)	5 : 10 : 20 1,300 : 1,600 : 2,000 20 : 30 : 32	1. จัดหลักสูตรในการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนตามสายงาน 2. พัฒนาทักษะของบุคลากร ในด้านการวิเคราะห์ข้อมูลและการหาความสัมพันธ์ 3. จัดกิจกรรมส่งเสริมและขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพองค์กรตามแนวทาง CMU-EdPEX 4. จัด Workshop เพื่อทบทวนและปรับปรุงกระบวนการทำงานของบุคลากรใช้แนวคิดของ TQA/ EdPEX 5. พัฒนาทักษะในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ และจัดให้เวทีที่แลกเปลี่ยนเรียนรู้แนวปฏิบัติที่ดี

## การพัฒนาสารสนเทศในการบริหารงานบุคคล เพื่อสนับสนุน Smart Office

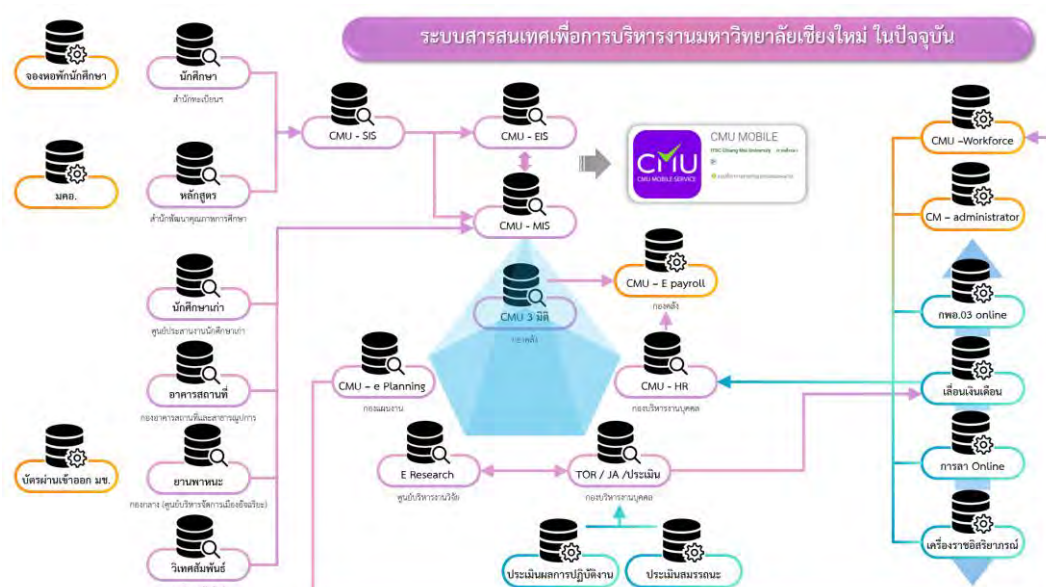
เชื่อมระบบฐานข้อมูลด้าน ทรัพยากรบุคคลกับฐานข้อมูลอื่นที่ เกี่ยวข้องเพื่อยกระดับการ ให้บริการ



ตามนโยบาย Single Database โดยท่านอธิการบดี ได้กำหนดทิศทางในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงานมหาวิทยาลัย โดยการเชื่อมโยงฐานข้อมูลให้เป็นหนึ่งเดียว โดยฐานข้อมูลที่ใช้ในการบริหารงานบุคคลได้ แก่ CMU-HR เป็นหนึ่งในฐานข้อมูลหลักในการบริหารงานมหาวิทยาลัย โดยได้เริ่มพัฒนาระบบและเปิดใช้งานในปี 2556 และได้สนับสนุนข้อมูลในการเชื่อมโยงระบบงานอื่น ๆ เช่น ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน(TOR/JA) ระบบ e-planning เป็นต้น

### ผลสำเร็จของการบริหาร

ได้ทำ



ในส่วนที่กองบริหารงานบุคคลรับผิดชอบ ได้พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากรมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยมี Module ที่สนับสนุนการปฏิบัติงาน ได้แก่

1. การจัดการอัตรากำลัง/ออกคำสั่งบรรจุ
2. การจัดการข้อมูลส่วนบุคคล และญาติสายตรง(ทะเบียนประวัติ)
3. การเลื่อนเงินเดือน
4. การขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์
5. การลาออนไลน์
6. กพอ. ออนไลน์
7. การจัดการข้อมูลผู้บริหารมหาวิทยาลัยเชียงใหม่
8. การประเมินผลการปฏิบัติงาน / สมรรถนะ

การเชื่อมโยงข้อมูลบุคลากรมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ กับฐานข้อมูลอื่นที่เกี่ยวข้องเพื่อยกระดับการให้บริการ ได้แก่

1. การเชื่อมโยงกับระบบจ่ายเงินเดือน (E-payroll)
2. การเชื่อมโยงกับระบบจ่ายตรงสวัสดิการข้าราชการของพนักงานมหาวิทยาลัยประจำ
3. การเชื่อมโยงกับฐานข้อมูลนักวิจัย
4. การเชื่อมโยงกับระบบ E-planning และการจัดการงบประมาณ

## ได้ผล

2.2.2 เกิด Platform ระบบ ฐานข้อมูลเดียวที่เป็นปัจจุบัน (Real-time One Database) นำไปสู่การบริหารจัดการด้าน แผน งบประมาณ และการคลัง ที่มีประสิทธิภาพและไว ต่อการตัดสินใจของผู้บริหารระดับสูง เช่น

1. การบริหารจัดการอัตรากำลังให้มีความสอดคล้องกับงบประมาณเงินแผ่นดิน
2. การบริหารจัดการงบประมาณด้านบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ
3. เชื่อมโยงข้อมูลสู่ระบบ Business Intelligence, BI) ของ มหาวิทยาลัย
4. การรายงานสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารงานมหาวิทยาลัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ

รวดเร็ว มีความถูกต้อง

5. สนับสนุนกระบวนการการบริหารงานบุคคล และให้บริการแก่บุคลากรมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เพื่อลดขั้นตอนการทำงาน และข้อมูลมีความถูกต้อง ตรวจสอบได้

## โครงการพัฒนาระบบสารสนเทศ เพื่อสนับสนุนกระบวนการบริหารงานบุคคล ปี 2564

### หลักการและเหตุผล

ตามที่มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ได้พัฒนาระบบฐานข้อมูลเพื่อสนับสนุนกระบวนการบริหารงานบุคคล CMU-HR โดยกองบริหารงานบุคคลร่วมกับสำนักบริการเทคโนโลยีสารสนเทศ และได้มีการพัฒนาระบบงานมาอย่างต่อเนื่อง ในปัจจุบันมีระบบฐานข้อมูลเพื่อสนับสนุนกระบวนการบริหารงานบุคคลหลากหลายระบบงาน เช่น ระบบการบริหารจัดการอัตรากำลัง ระบบทะเบียนประวัติ ระบบสนับสนุนกระบวนการขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ ระบบสนับสนุนกระบวนการเลื่อนเงินเดือน ระบบบริหารจัดการข้อมูลผู้ดำรงตำแหน่งบริหาร เป็นต้น ซึ่งการพัฒนาฐานข้อมูลดังกล่าวได้ช่วยให้มหาวิทยาลัยเชียงใหม่สามารถบริหารจัดการข้อมูลบุคลากรได้อย่างรวดเร็ว ทันสมัยและมีข้อมูลสำหรับผู้บริหารในการตัดสินใจในเชิงบริหารได้อย่างถูกต้องซึ่งเป็นไปตามนโยบายของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ที่จะพัฒนามหาวิทยาลัยให้เป็น Digital University

ทั้งนี้ ยังมีกระบวนการบริหารงานบุคคลที่ยังไม่มีระบบฐานข้อมูลเพื่อสนับสนุนกระบวนการ อาทิ เช่น

1. การขออนุมัติลาศึกษา/เพิ่มพูนความรู้/ปฏิบัติงานวิจัย ซึ่งกระบวนการดังกล่าวต้องมีการติดตามผลการอนุมัติในมิติต่าง ๆ เช่น ทุนสนับสนุน งบประมาณ ระยะเวลาที่ใช้ในการอนุมัติในแต่ละครั้ง การขยายเวลาการศึกษา การรายงานผลการเดินทางในกรณีที่ได้เดินทางไปต่างประเทศ เป็นต้น ซึ่งปัจจุบันยังเป็นการติดตามจากการรายงานเป็นเอกสารและมีหลายหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทำให้เกิดความผิดพลาดในการสื่อสารการจัดเก็บข้อมูล อีกทั้งการขออนุมัติลาในกรณีดังกล่าวบุคลากรสามารถนำช่วงเวลาที่ได้รับการอนุมัติไปชดเชยระยะเวลาในการขอตำแหน่งทางวิชาการอีกด้วย ดังนั้น มหาวิทยาลัยจึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบการขออนุมัติและติดตามผลการขออนุมัติลาศึกษา/เพิ่มพูนความรู้/ปฏิบัติงานวิจัยทั้งในและต่างประเทศอย่างเร่งด่วน
2. การปรับปรุงการบันทึกข้อตกลงก่อนการปฏิบัติงานและการบันทึกภาระงานที่ได้ปฏิบัติตามข้อตกลง (TOR/JA) และการใช้ผลการบันทึกข้อตกลงเพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี ปัจจุบันมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ได้กำหนดให้บุคลากรทุกคนต้องจัดทำข้อตกลงก่อนการปฏิบัติงานและการบันทึกภาระงานที่ได้ปฏิบัติตามข้อตกลง (TOR/JA) ในระบบ CMU-MIS ของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ซึ่งปัญหาที่เกิดขึ้นได้แก่

2.1 ในกรณีที่บุคลากรเปลี่ยนประเภทตำแหน่ง หรือได้รับการบรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยประจำ (พื้นที่ทดลองงาน) ไม่สามารถแก้ไขประเภทตำแหน่ง/หัวข้อการบันทึกข้อมูลให้สัมพันธ์กับลักษณะงานในระบบการกรอก TOR/JA ได้

2.2 การกรอกผลการปฏิบัติงาน ยังไม่สามารถดึงผลการปฏิบัติงานอื่นจากระบบงานที่เกี่ยวข้องเช่น ผลการปฏิบัติงานวิจัย ผลประเมินการเรียนการสอน เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในภาพรวม



2.3 แยกส่วนของการบันทึกข้อตกลงก่อนการปฏิบัติงานและการบันทึกภาระงานที่ได้ปฏิบัติตามข้อตกลง (TOR/JA) ของผู้บริหารทุกตำแหน่งออกจาก การบันทึกข้อตกลงก่อนการปฏิบัติงานและการบันทึกภาระงานที่ได้ปฏิบัติตามข้อตกลง (TOR/JA) ของตำแหน่งงานปกติ เพื่อแยกผลการปฏิบัติงานในตำแหน่งบริหารเพื่อความสะดวกในการประเมินผลการปฏิบัติงานและการได้รับค่าตอบแทนตำแหน่งบริหาร

2.4 ปรับปรุงระบบเพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายการปรับภาระงานขั้นต่ำของบุคลากรมหาวิทยาลัยเชียงใหม่

3. การพัฒนาระบบเพื่อสนับสนุนความก้าวหน้าในอาชีพ ในปัจจุบันมหาวิทยาลัยเชียงใหม่มีระบบการขอตำแหน่งทางวิชาการ ของบุคลากรสายวิชาการซึ่งเปิดใช้ระบบมาแล้วในระยะหนึ่งซึ่งได้รับผลตอบรับจากบุคลากรเป็นอย่างดี ทั้งนี้หลังจากได้มีการปรับปรุงหลักเกณฑ์การขอตำแหน่งทางวิชาการ ทำให้มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ต้องปรับปรุงระบบเพื่อให้สอดคล้องกับหลักเกณฑ์ที่ปรับปรุงใหม่ อีกทั้งจำเป็นต้องพัฒนาระบบสนับสนุนบุคลากรให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในกลุ่มของนักวิจัย และ พนักงานสายสนับสนุนเพื่ออำนวยความสะดวกและเพื่อให้มีการจัดเก็บผลงานของบุคลากรอย่างเป็นระบบ

4. การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคลเป็นแผนงานที่เน้นข้อผูกพันหรือข้อตกลงในการเรียนรู้ร่วมกัน (Learning Agreement) ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ถือได้ว่าเป็นแผนงานที่ช่วยสร้างบรรยากาศในการทำงานร่วมกัน และบรรยากาศการทำงานที่ดีจะช่วยกระตุ้นให้พนักงานเกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน ทำให้พนักงานไม่รู้สึกเบื่อไปกับการทำงานประจำวันที่ซ้ำซากจำเจ จะเห็นได้ว่าความรู้สึกเบื่อหน่ายในการทำงานย่อมเป็นอีกสาเหตุหนึ่งที่ทำให้องค์กรสูญเสียพนักงาน โดยเฉพาะพนักงานดาวเด่นที่มีผลการปฏิบัติดีเลิศ และมีศักยภาพในการทำงานสูง (High Performance and High Potential)

ดังนั้น มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ จำเป็นต้องมีการพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อจัดทำแผนพัฒนาเป็นรายบุคคล เพื่อใช้ประโยชน์ในการติดตามผล ประเมินผลการพัฒนาของบุคลากร การมอบหมายงานของหัวหน้างาน และเพื่อการจัดทำโครงการพัฒนา ฝึกอบรม ของส่วนงาน และของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ และสามารถนำผลการพัฒนาไปประกอบการพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติงานในรอบประเมินถัดไปได้

7. ระบบการขอรับการจัดสรรที่พักอาศัย สำหรับบุคลากรมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ปัจจุบันมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ได้พัฒนาที่พักอาศัยของบุคลากรเพื่ออำนวยความสะดวกสำหรับบุคลากร ซึ่งในปัจจุบันมีความต้องการที่พักอาศัยจำนวนมาก และจำเป็นต้องมีการกลั่นกรองคุณสมบัติของผู้เสนอชื่อขอรับการจัดสรรให้มีความถูกต้อง เป็นธรรม และมีการติดตามผลการพักอาศัย เช่น การแจ้งค่าสาธารณูปโภค แจ้งเตือนการใกล้ครบระยะเวลาตามที่ได้รับการอนุญาตให้พักในที่พักอาศัย เป็นต้น

## แผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคล (พ.ศ. 2563 - 2565)

กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมายของตัวชี้วัด			กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
			2563	2564	2565				
<b>ระบบการสรรหา</b>									
<b>1. การวางแผนอัตรากำลัง</b>									
1.1 การด้านพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อวางแผนบริหารขีดความสามารถของบุคลากรให้สอดคล้องกับทิศทางและเป้าหมายของมหาวิทยาลัย	จัดสรรอัตรากำลังให้กับส่วนงานให้มีความเหมาะสมกับพันธกิจของส่วนงาน	มีกรอบอัตรารองรับตามความต้องการของส่วนงาน	100	100	100	พนักงานมหาวิทยาลัย สายวิชาการ และ สายปฏิบัติงาน	มิ.ย. - ก.ย. 64		กองแผนงาน
1.2 จัดสรรกรอบอัตรารองรับบุคลากร กลุ่ม Proactive Recruitment สำหรับปฏิบัติงานด้าน SO1	มีกรอบอัตราสำหรับรองรับบุคลากรสมรรถนะสูง เพื่อผลิตงานด้าน SO1	ตามความต้องการของ SO1 (จำนวนราย)	5	5	5	พนักงานสายวิชาการ	ต.ค. - พ.ย. 64		กองแผนงาน และ กองบริหารงานบุคคล
1.3 จัดกรอบอัตรา EP รองรับ SO1 (9 อัตรา)	มีกรอบอัตรา EP รองรับ SO1	ร้อยละการบรรจุบุคลากร ได้ตามกรอบ	20	100	50	พนักงานมหาวิทยาลัย สายวิชาการ และ สายปฏิบัติงาน	1 พ.ย. 63- 30 พ.ย. 64		กองแผนงาน และ กองบริหารงานบุคคล
1.4 จัดสรรกรอบอัตรารองรับบุคลากร กลุ่ม Proactive Recruitment สำหรับปฏิบัติงานด้าน SO2	มีกรอบอัตราสำหรับรองรับบุคลากรสมรรถนะสูง เพื่อผลิตงานด้าน SO2	ตามความต้องการของ SO2 (จำนวนราย)	5	5	5	พนักงานสายวิชาการ	ต.ค. - พ.ย. 64		กองแผนงาน และ กองบริหารงานบุคคล
1.5 จัดสรรกรอบอัตรา EP รองรับ การปฏิบัติงานด้าน SO2 (59 อัตรา)	มีกรอบอัตรา EP รองรับ SO2	ร้อยละการบรรจุบุคลากร ได้ตามกรอบ	50	100	50	พนักงานมหาวิทยาลัย สายวิชาการ และ สายปฏิบัติงาน	1 พ.ย. 63 - 30 พ.ย. 64		กองแผนงาน และ กองบริหารงานบุคคล
1.6 จัดสรรกรอบอัตรา รองรับบุคลากร กลุ่ม Proactive Recruitment สำหรับปฏิบัติงานด้าน SO3	มีกรอบอัตราสำหรับรองรับบุคลากรสมรรถนะสูงเพื่อผลิตงานด้าน SO3	ตามความต้องการของ SO3 (จำนวนราย)	5	5	5	พนักงานสายวิชาการ	ต.ค. - พ.ย. 64		กองแผนงาน และ กองบริหารงานบุคคล
1.7 จัดสรรกรอบอัตรา EP รองรับ นวัตกรรมด้านสิ่งแวดล้อมและ พลังงาน (9 อัตรา)	มีกรอบอัตรา EP รองรับ SO3	ร้อยละการบรรจุบุคลากร ได้ตามกรอบ	50	100	50	พนักงานมหาวิทยาลัย สายวิชาการ และ สายปฏิบัติงาน	1 พ.ย. 63 - 30 พ.ย. 64		กองแผนงาน และ กองบริหารงานบุคคล

กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมายของตัวชี้วัด			กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
			2563	2564	2565				
<b>2. การสรรหา บรรจุแต่งตั้ง</b>									
2.1 การพัฒนาระบบสรรหาบุคลากร Proactive Recruitment	มี กฎ/ระเบียบ/ ข้อบังคับ รองรับใน การสรรหา บรรจุ บุคลากรกลุ่ม Proactive Recruitment	ระดับความสำเร็จของ การพัฒนาระบบ (Mind stone)	4	5	5	บุคลากรกลุ่ม Proactive Recruitment	1 พ.ย. 63 - 30 พ.ย. 64		กองบริหารงานบุคคล
2.2 การสรรหาบุคลากร Pro Active	เพื่อเปิดรับบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถจากบุคคลภายนอกที่ เคยมีตำแหน่งทางวิชาการประเภท คณาจารย์ประจำ และนักวิจัย ที่มีประสบการณ์ที่สามารถขับเคลื่อน นโยบายเชิงรุกของมหาวิทยาลัย	จำนวนบุคลากรกลุ่ม Proactive Recruitment (ราย)	15	15	15	ส่วนงานได้บุคลากร ตามความต้องการ	ตลอดทั้งปี		กองบริหารงานบุคคล
2.3 การสรรหาบุคลากร สำหรับการดำเนินการเชิงรุก (EP)	เพื่อเปิดรับบุคลากรสายวิชาการ/ สายสนับสนุน เพื่อปฏิบัติงานในงาน ยุทธศาสตร์/หน่วยงาน SandBox ของมหาวิทยาลัย	ร้อยละของจำนวนบุคลากร กลุ่ม Ep ต่อจำนวนความ ต้องการของส่วนงาน	80	85	85	ส่วนงานได้บุคลากร ตามความต้องการ	ตลอดทั้งปี		กองบริหารงานบุคคล
2.4 การสรรหาบุคลากรได้ตามกรอบ ที่ได้รับการจัดสรรประจำปี	เพื่อสรรหาบุคลากรเข้ามาทดแทน อัตรากำลังที่ลาออก/เกษียณ หรือ ได้รับจัดสรรเพิ่มตามภารกิจ (กลุ่ม E, EF)	ร้อยละของจำนวนบุคลากร กลุ่ม E,EF ต่อจำนวนกรอบ ของส่วนงาน	80	85	85	ส่วนงานได้บุคลากร ตามความต้องการ	ตลอดทั้งปี		กองบริหารงานบุคคล, ส่วนงาน

กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมายของตัวชี้วัด			กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
			2563	2564	2565				
<b>ระบบการพัฒนาบุคลากร</b>									
1. การพัฒนาระบบการให้ทุน Presidential Scholarship กลุ่ม Postdoctoral	มี กฎ/ระเบียบ/ ข้อบังคับ รองรับในการให้ทุน Presidential Scholarship กลุ่ม Postdoctoral	ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบ (Mind stone)	4	5	5	บุคลากรได้รับทุน Presidential Scholarship กลุ่ม Postdoctoral	1 พ.ย. 63 - 30 พ.ย. 64		กองบริหารงานบุคคล
2. จำนวนบุคลากรที่ได้รับการจัดสรรทุน Presidential Scholarship กลุ่ม Postdoctoral	มีบุคลากรได้รับการจัดสรรทุน Presidential Scholarship กลุ่ม Postdoctoral ตามความต้องการของส่วนงาน	ร้อยละของผู้ที่ได้รับทุนต่อจำนวนผู้ที่ขอทุน	80	85	85	บุคลากรได้รับทุน Presidential Scholarship กลุ่ม Postdoctoral			กองบริหารงานบุคคล
3. การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะหลักตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	เพื่อให้บุคลากรมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	ร้อยละของบุคลากรได้รับการประเมินสมรรถนะเป็นไปตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	80	85	85	บุคลากร มหาวิทยาลัยเชียงใหม่			กองบริหารงานบุคคล, LE
4. การพัฒนาทักษะ สมรรถนะระดับบุคคลสายวิชาการ	เพื่อให้บุคลากรสายวิชาการได้รับการพัฒนาสมรรถนะรายบุคคลตามความต้องการของส่วนงาน	ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการได้รับการประเมินสมรรถนะมากกว่าหรือเป็นไปตามค่าคาดหวัง	80	85	85	บุคลากร มหาวิทยาลัยเชียงใหม่			กองบริหารงานบุคคล, TLIC, LE, ส่วนงาน
	เพื่อให้บุคลากรสายวิชาการได้รับการพัฒนาทักษะด้านการสอนในศตวรรษที่ 21	ร้อยละบุคลากรสายวิชาการที่บรรจุใหม่ได้รับการพัฒนาทักษะด้านการสอนในศตวรรษที่ 21	80	85	85	บุคลากร มหาวิทยาลัยเชียงใหม่			กองบริหารงานบุคคล, TLIC, LE, ส่วนงาน
	เพื่อให้บุคลากรสายวิชาการได้รับการพัฒนาทักษะด้านการทำวิจัยระดับต้น ระดับกลาง และระดับสูง	ร้อยละบุคลากรสายวิชาการที่บรรจุใหม่ได้รับการพัฒนาทักษะด้านการวิจัย	80	85	85	บุคลากร มหาวิทยาลัยเชียงใหม่			กองบริหารงานบุคคล, สำนักงานบริหารงานวิจัย, TLIC, LE,

กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมายของตัวชี้วัด			กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
			2563	2564	2565				
5. การพัฒนา ทักษะ สมรรถนะระดับบุคคลสายสนับสนุน (Upskill Reskill)	เพื่อให้บุคลากรสายสนับสนุนได้รับการพัฒนาสมรรถนะรายบุคคลตามความต้องการของส่วนงาน	ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนได้รับการประเมินสมรรถนะมากกว่าหรือเป็นไปตามค่าคาดหวัง	80	85	85	บุคลากรมหาวิทยาลัยเชียงใหม่			กองบริหารงานบุคคล, LE, ส่วนงาน
	เพื่อให้บุคลากรสายสนับสนุนได้รับการพัฒนาทักษะในงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนได้รับการประเมินสมรรถนะมากกว่าหรือเป็นไปตามค่าคาดหวัง	80	85	85	บุคลากรมหาวิทยาลัยเชียงใหม่			กองบริหารงานบุคคล, LE, ส่วนงาน
6. การจัดทำโครงการพัฒนาบุคลากรประจำปี	เพื่อให้บุคลากรได้รับทราบวัฒนธรรมองค์กร ค่านิยมขององค์กร ผ่านโครงการฝึกอบรมประจำปี	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการพัฒนาบุคลากรประจำปี	80	85	85	บุคลากรมหาวิทยาลัยเชียงใหม่			กองบริหารงานบุคคล, LE, ส่วนงาน
7. บุคลากรสายวิชาการสามารถขอตำแหน่งทางวิชาการตามเกณฑ์ที่มหาวิทยาลัยกำหนด	เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ ทักษะ การเตรียมตัวในการขอตำแหน่งทางวิชาการได้ตามเกณฑ์ที่มหาวิทยาลัยกำหนด	ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการที่ได้รับการเลื่อนตำแหน่งตามเกณฑ์ที่มหาวิทยาลัยกำหนด	80	85	85	บุคลากรมหาวิทยาลัยเชียงใหม่			กองบริหารงานบุคคล, LE, ส่วนงาน
8. การสร้างนวัตกรรมที่เกิดขึ้นจากการพัฒนางานของบุคลากร	เพื่อให้บุคลากรได้พัฒนางานจากสัมฤทธิ์ผลในงานที่ตนเองปฏิบัติจนเป็นนวัตกรรม หรือเทคโนโลยีที่ใช้ในการปฏิบัติงาน	จำนวนนวัตกรรมที่เกิดจากการปฏิบัติงาน	80	80	80	บุคลากรมหาวิทยาลัยเชียงใหม่			ทีม KM, กองบริหารงานบุคคล
	มีเวทีในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และประกวดนวัตกรรมที่เกิดขึ้นจากการทำงานของบุคลากร	จำนวนนวัตกรรมที่ได้รับรางวัลแต่ละประเภท	12	12	12	บุคลากรมหาวิทยาลัยเชียงใหม่			ทีม KM, กองบริหารงานบุคคล

กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมายของตัวชี้วัด			กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
			2563	2564	2565				
<b>ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน</b>									
1. การพัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร Proactive Recruitment รายบุคคล	มี กฎ/ระเบียบ/ ข้อบังคับ รองรับในการประเมินผลการปฏิบัติงาน บุคลากรกลุ่ม Proactive Recruitment	ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบ (Mind stone)	4	5	5	บุคลากรกลุ่ม Proactive Recruitment	ก่อนครบสัญญาจ้าง 1 เดือน		กองบริหารงานบุคคล
2. บุคลากร Proactive Recruitment ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงาน งาน TOR ที่ได้จัดทำไว้กับมหาวิทยาลัย	เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์เชิงรุกของมหาวิทยาลัย	จำนวนบุคลากร Proactive Recruitment ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงาน ก่อนครบกำหนด	80	80	80	ส่วนงาน	ก่อนครบสัญญาจ้าง 1 เดือน		ส่วนงาน
3. การพัฒนากรอบภาระงานขั้นต่ำของสายวิชาการให้สอดคล้องกับความถนัด ทักษะ และสมรรถนะของบุคลากรรายบุคคล	มี กฎ/ระเบียบ/ ข้อบังคับ รองรับในกรอบภาระงานขั้นต่ำของสายวิชาการให้สอดคล้องกับความถนัด ทักษะ และสมรรถนะของบุคลากรรายบุคคล	ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบ (Mind stone)	4	5	5	บุคลากรสายวิชาการ	ตามรอบการกรอก TOR		กองบริหารงานบุคคล
4. การปรับปรุงการจัดทำ TOR/JA ของสายสนับสนุนให้สอดคล้องกับการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (IDP)	มีระบบสารสนเทศในการจัดทำ TOR/JA ของสายสนับสนุนให้สอดคล้องกับการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (IDP)	ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบ (Mind stone)	4	5	5	บุคลากรสายสนับสนุน	ตามรอบการกรอก TOR		กองบริหารงานบุคคล
5. การประเมินความผูกพันต่อองค์กร	เพื่อให้รับทราบความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร เพื่อเป็น	ระดับคะแนนความผูกพันต่อองค์กร	4	5	5	บุคลากรมหาวิทยาลัยเชียงใหม่			กองบริหารงานบุคคล
6. การประเมินความพึงพอใจต่อองค์กร	แนวทางในการพัฒนาระบบการอ้างรักษาบุคลากร	ระดับคะแนนความผูกพันต่อองค์กร	4	5	5	บุคลากรมหาวิทยาลัยเชียงใหม่			กองบริหารงานบุคคล

กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมายของตัวชี้วัด			กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
			2563	2564	2565				
<b>ระบบการบริหารค่าตอบแทน</b>									
1. การพัฒนาระบบการจ่ายค่าตอบแทน สวัสดิการของบุคลากรกลุ่ม EP ให้เหมือนพนักงานมหาวิทยาลัยประจำ	เพื่อสร้างพนักงานมหาวิทยาลัยระบบใหม่	จำนวนร้อยละบุคลากร กลุ่ม EP ได้รับการพิจารณาขึ้นเงินเดือน	100	100	100	พนักงานมหาวิทยาลัย กลุ่ม EP ได้รับการขึ้นเงินเดือน	1 ก.ย. - 31 ต.ค. 64		กองบริหารงานบุคคล
2. การพัฒนาระบบการจ่ายค่าตอบแทน พนักงานกลุ่ม proactive recruitment	เพื่อเปิดรับและจูงใจคนดี คนเก่ง	จำนวนร้อยละบุคลากร ได้รับการพิจารณาขึ้นเงินเดือน	100	100	100	พนักงานมหาวิทยาลัย กลุ่ม proactive recruitment	1 ก.ย. - 31 ต.ค. 64		กองบริหารงานบุคคล
3. การพัฒนาระบบการจ่ายค่าตอบแทน วิชาการ (เงินฯ 2)	เพื่อสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรสร้างผลงานทางวิชาการ เพื่อพัฒนางานของตนเอง	จำนวนร้อยละบุคลากร ได้รับการพิจารณาจ่ายค่าตอบแทนวิชาการ	100	100	100	พนักงานมหาวิทยาลัย	1 ก.ย. - 31 ต.ค. 64		กองบริหารงานบุคคล
<b>ระบบการธำรงรักษา</b>									
1. การรักษาและพัฒนา พนักงานกลุ่ม EP มีสัญญาจ้าง 3-5 ปี (อาจจ้างต่อได้คราวละ 3-5ปีตามพันธกิจ) ให้ปฏิบัติงานได้ตลอดสัญญาจ้าง	เพื่อปฏิบัติงานตามพันธกิจ และยุทธศาสตร์เชิงรุก	ร้อยละการจ้าง จนครบสัญญาจ้าง	60	80	100				กองบริหารงานบุคคล
2. การรักษาและพัฒนา พนักงานกลุ่ม Proactive recruitment มีสัญญาจ้าง 5 ปี (อาจจ้างให้ได้คราวละ 5 ปี) ให้ปฏิบัติงานได้ตลอดสัญญาจ้าง	เพื่อปฏิบัติงานตามพันธกิจ และยุทธศาสตร์เชิงรุก	ร้อยละการจ้าง จนครบสัญญาจ้าง	60	80	100				กองบริหารงานบุคคล
3. การพัฒนาระบบสวัสดิการ ตามความต้องการของบุคลากร	เพื่อให้มีสวัสดิการที่หลากหลายและ ตอบโจทย์ความต้องการ ด้านสวัสดิการของบุคลากร	จำนวนระบบสวัสดิการ ที่ได้รับการพัฒนาหรือปรับปรุง	5	5	5	บุคลากร มหาวิทยาลัยเชียงใหม่			กองบริหารงานบุคคล
4. การสนับสนุนให้บุคลากรได้รับรางวัล ดีเด่น ทั้งในมหาวิทยาลัย และ ภายนอก	เพื่อส่งเสริมและสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน แก่บุคลากรที่มีผลงานโดดเด่น	จำนวนบุคลากรได้รับรางวัล ดีเด่น ทั้งภายในมหาวิทยาลัย และภายนอก	30	40	50	บุคลากร มหาวิทยาลัยเชียงใหม่			กองบริหารงานบุคคล





Human Resource Management Division  
Office of the University  
**Chiang Mai University**

239 Huaykaew Rd. Chiang Mai 50200  
Contact Us : 053 941112-3  
<https://hr.oop.cmu.ac.th/>

