



แผนการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ประจำปีงบประมาณ 2566 - 2567

สอดคล้องตามแผนพัฒนาการศึกษามหาวิทยาลัยเชียงใหม่
ระยะที่ 13 (พ.ศ.2566 - 2570)



คำนำ

ตามที่มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ได้จัดทำแผนพัฒนาการศึกษามหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ระยะเวลา 13 (พ.ศ. 2566 - 2570) เป็นแผนที่ได้จัดทำขึ้นในลักษณะแผนกลยุทธ์ เพื่อขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยเชียงใหม่โดยรวมให้ตอบสนองต่อเป้าหมายยุทธศาสตร์ชาติและความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ทั้งในระดับพื้นที่และประเทศ อาทิ นักศึกษา ผู้เรียน ผู้ใช้บัณฑิต ชุมชน/สังคม องค์กรของรัฐและเอกชนที่เป็นผู้ใช้ผลงานทางวิชาการและวิจัย โดยน้อมนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาเป็นหลักในการขับเคลื่อนให้สามารถพัฒนามหาวิทยาลัยและขับเคลื่อนประเทศสอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs)

เพื่อให้การดำเนินงานด้านทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและสอดคล้องกับการดำเนินการตามแผนพัฒนามหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ระยะเวลา 13 (พ.ศ.2566 - 2570) และเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (Education Criteria for Performance Excellence: EdPEX) กองบริหารงานบุคคล ในฐานะผู้รับผิดชอบด้านการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ จึงได้จัดทำแผนการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ที่สอดคล้องกับการขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยเชียงใหม่โดยมีสาระสำคัญในการพัฒนาแผนปฏิบัติการให้สอดคล้องกับการเป็น Digital University, Learning Organization, Green University, Integrity and Transparency Assessment: Organization และ Big Data ที่นำข้อมูลมาวิเคราะห์ในเชิงสารสนเทศและใช้ในการสนับสนุนกระบวนการต่าง ๆ ในการดำเนินงานตามกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ต่อไป

กองบริหารงานบุคคล

สารบัญ

บทที่ 1 บทนำ	1-6
<ul style="list-style-type: none">• หลักการและเหตุผล• กลไกการขับเคลื่อนเชิงกลยุทธ์• วัตถุประสงค์• กระบวนการจัดทำแผนการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	
บทที่ 2 การวิเคราะห์สถานภาพด้านทรัพยากรบุคคล	7-18
<ul style="list-style-type: none">• สารสนเทศบุคลากร• แนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคล• ความต้องการด้านทรัพยากรบุคคลเพื่อขับเคลื่อนแผนพัฒนามหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ระยะเวลาที่ 13	
บทที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อจัดทำแผนการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล 2566-2567	19-29
<ul style="list-style-type: none">• การบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อสนับสนุนแผนพัฒนามหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ระยะเวลาที่ 13 (พ.ศ.2566-2570)• การพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนามหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ระยะเวลาที่ 13 (พ.ศ. 2566 - 2570)• การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อบริหารทรัพยากรบุคคลมหาวิทยาลัยเชียงใหม่	
บทที่ 4 แผนการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ประจำปีงบประมาณ 2566 – 2567 และแผนที่เกี่ยวข้อง	30-41
<ul style="list-style-type: none">• แผนการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ประจำปีงบประมาณ 2566 - 2567<ol style="list-style-type: none">1) ด้านวางแผนอัตรากำลังและการสรรหา2) ด้านการพัฒนาบุคลากร3) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน4) ด้านการบริหารค่าตอบแทน สวัสดิการและรางวัลจูงใจประมาณการงบประมาณการดำเนินการตามแผนการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล• แผนพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนกระบวนการบริหารงานบุคคล	

บทที่ 1

บทนำ

หลักการและเหตุผล

ตามที่มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ได้จัดทำแผนพัฒนาการศึกษามหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ระยะที่ 13 (พ.ศ.2566 - 2570) เป็นแผนที่ได้จัดทำขึ้นในลักษณะแผนกลยุทธ์ เพื่อขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยรวมให้ตอบสนองต่อเป้าหมายยุทธศาสตร์ชาติและความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ทั้งในระดับพื้นที่ และประเทศ อาทิ นักศึกษา ผู้เรียน ผู้ใช้บัณฑิต ชุมชน/สังคม องค์กรของรัฐและเอกชนที่เป็นผู้ใช้ผลงานทาง วิชาการและวิจัย โดยน้อมนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาเป็นหลักในการขับเคลื่อนให้สามารถพัฒนา มหาวิทยาลัยและขับเคลื่อนประเทศสอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) จึงได้กำหนดวิสัยทัศน์ ของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่เป็น “มหาวิทยาลัยชั้นนำที่รับผิดชอบต่อสังคม เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนด้วย นวัตกรรม” และกำหนดเป้าหมายมุ่งสู่การจัดอันดับมหาวิทยาลัยโลกตามแนวทาง Time Higher Education University Impact Ranking (THE UIR) อยู่ใน 50 อันดับแรกของโลก การสร้างผลกระทบในรูปแบบ Socio-economic Impact มากกว่า 60,000 ล้านบาท รวมถึงการได้รับรางวัลการบริหารสู่ความเป็นเลิศที่มีความ โดดเด่นด้านนวัตกรรม (Thailand Quality Class Plus: Innovation - TQC Plus: Innovation) โดยได้ กำหนดยุทธศาสตร์ตามแผนพัฒนาการศึกษาฯ ระยะที่ 13 ในรูปแบบวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ (Strategic Objective: SO) และมีเรือธง (Flagships) ในการดำเนินการดังนี้

SO1 สร้างการพัฒนาที่ยั่งยืนด้านนวัตกรรมเศรษฐกิจฐานชีวภาพ (Biopolis Platform)

Flagships

1. CMU BCG Valley พื้นที่ตัวอย่างในการสร้างสรรค์นวัตกรรมด้าน Biorefinery
2. Deep Tech Innovation นวัตกรรมเศรษฐกิจชีวภาพจากเทคโนโลยีเชิงลึก
3. Fully Smart Campus พื้นที่อัจฉริยะเต็มรูปแบบ
4. PM2.5 & Other Pollutant Related NCDs from Field to Cell to Bedside
นวัตกรรมการจัดการปัญหาโรคติดต่อเรื้อรังที่เกิดจากมลภาวะ PM2.5 และมลภาวะอื่นๆ

SO2 สร้างการพัฒนาที่ยั่งยืนด้านนวัตกรรมทางการแพทย์ สุขภาพ และการดูแลผู้สูงอายุ (Medicopolis Platform)

Flagships

1. Digital Health Intelligent Platform แพลตฟอร์มดิจิทัลด้านสุขภาพที่เชื่อมโยงตั้งแต่ ระบบติดตามสุขภาพส่วนบุคคลจนถึงการใช้งานจริงที่ครอบคลุมระดับประเทศ
2. Medical & Health Innovation District พื้นที่นวัตกรรมทางการแพทย์ สุขภาพและ การดูแลผู้สูงอายุ
3. PM2.5 & Other Pollutant Related NCDs from Field to Cell to Bedside
นวัตกรรมการจัดการปัญหาโรคติดต่อเรื้อรังที่เกิดจากมลภาวะ PM2.5 และมลภาวะอื่นๆ

SO3 สร้างการพัฒนาที่ยั่งยืนด้านล้านนาสร้างสรรค์ (Creative Lanna Platform)Flagships

1. Creative District by Design & Culture ย่านล้านนาสร้างสรรค์ด้วยการออกแบบและทุนวัฒนธรรม
2. Entrepreneurship through Creative Lanna-Ecosystem ระบบนิเวศสนับสนุนผู้ประกอบการด้านล้านนาสร้างสรรค์
3. Value-Added Lanna Wisdom by Creative Lanna Branding ผลผลิตทางภูมิปัญญาที่มีมูลค่าสูง

SO4 สร้างการพัฒนาที่ยั่งยืนด้านการจัดการศึกษา (Education Platform)Flagships

1. Multidisciplinary Program for Future Development หลักสูตรสหวิทยาการเพื่อการพัฒนาในอนาคต
2. Innovative Learning Platform นวัตกรรมจัดการเรียนการสอนรูปแบบใหม่
3. Inclusive Education การเรียนรู้ที่เท่าเทียมสำหรับทุกคนในมหาวิทยาลัย
4. Data & Demand Driven CMU Academy การขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยผ่านการวิเคราะห์ความต้องการของผู้เรียนและข้อมูล

SO5 สร้างการพัฒนาที่ยั่งยืนด้านการวิจัยและนวัตกรรม (Research and Innovation Platform)Flagships

1. Public-Private & Global Partnership Research Platform แพลตฟอร์มสำหรับคู่ความร่วมมือด้านการวิจัยระดับโลกทั้งภาครัฐและเอกชน
2. Frontier & Deep Tech Research Incubation Platform แพลตฟอร์มการบ่มเพาะงานวิจัยขั้นแนวหน้าและเทคโนโลยีเชิงลึก
3. Open-Innovation Platform แพลตฟอร์มการสร้างและถ่ายทอดนวัตกรรมสู่การใช้งานจริง
4. Research & IP Utilization Boosting ระบบผลักดันการใช้ประโยชน์จากงานวิจัยและทรัพย์สินทางปัญญา
5. PM2.5 & Other Pollutant Related NCDs from Field to Cell to Bedside นวัตกรรมจัดการปัญหาโรคติดต่อเรื้อรังที่เกิดจากมลภาวะ PM2.5 และมลภาวะอื่นๆ

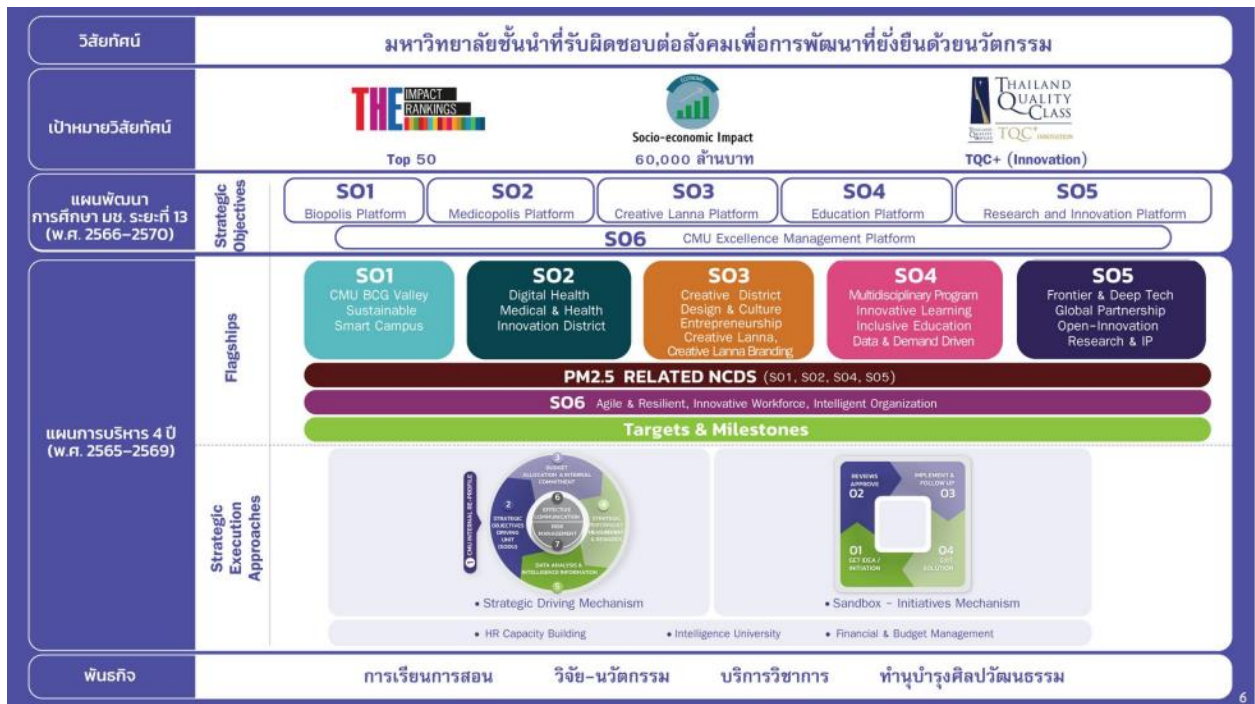
SO6 บริหารจัดการองค์กรเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศ (CMU Excellence Management Platform)Flagships

1. Agile & Resilient Organization มหาวิทยาลัยยืดหยุ่นและคล่องตัว ประสิทธิภาพสูง
2. Intelligent Organization with Data Driven Management มหาวิทยาลัยอัจฉริยะที่ขับเคลื่อนด้วยข้อมูล

3. Learning & Innovative Workforce with Growth Mindset บุคลากรที่พร้อมเรียนรู้ และสร้างนวัตกรรม

และได้กำหนดกลยุทธ์ (Strategies) หลัก 6 ข้อ ในการขับเคลื่อนแผนพัฒนาการศึกษาฯ ระยะที่ 13 ดังนี้

- S1 พัฒนากลไก ผลักดันการวิจัยชั้นแนวหน้า และเทคโนโลยีเชิงลึก
- S2 สร้างระบบนิเวศที่เอื้อต่อการบูรณาการองค์ความรู้ ในการจัดการศึกษา วิจัย และนวัตกรรม ผ่านการสร้างรูปแบบการทำงานที่เหมาะสม
- S3 ส่งเสริมการนำผลงานสร้างสรรค์และนวัตกรรมที่มีผลกระทบสูง ไปใช้ประโยชน์เพื่อพัฒนา เศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม และการพัฒนาที่ยั่งยืน
- S4 พัฒนากลไก ในการผลักดันการวิจัยและพัฒนานวัตกรรมด้านการศึกษา เพื่อรองรับทักษะแห่งอนาคต
- S5 พัฒนากลไกในการสร้างโอกาสและความเท่าเทียมทางการศึกษาให้คนทุกกลุ่มและทุกช่วงวัย สามารถเข้าถึงการเรียนรู้ระดับมหาวิทยาลัยได้
- S6 สร้างรูปแบบการบริหารจัดการที่เป็นเลิศ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงาน



ภาพ: แผนพัฒนาการศึกษามหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ระยะที่ 13 (พ.ศ.2566 - 2570)

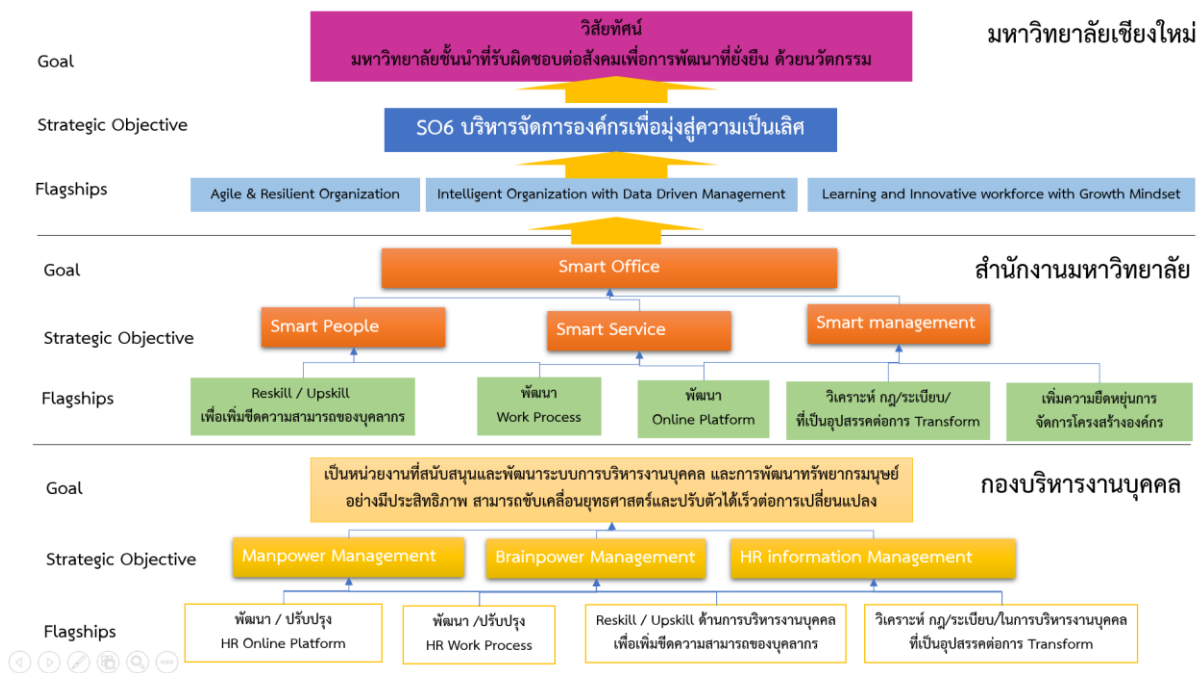
โดยยุทธศาสตร์ด้านบริหารจัดการองค์กรเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศ มีเป้าหมายเพื่อให้มหาวิทยาลัยเป็นองค์กรที่ยืดหยุ่น มีข้อมูลสารสนเทศในการบริหารจัดการและมีบุคลากรที่มีทักษะ สมรรถนะ และการเรียนรู้ เพื่อสร้างนวัตกรรมในการดำเนินงาน โดยจะต้องสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติที่ 3 ว่าด้วยการพัฒนาและเสริมศักยภาพคน ยุทธศาสตร์ชาติที่ 6 ว่าด้วยการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ โดยยึดภาคประชาชนเป็นศูนย์กลาง ให้บริการอย่างรวดเร็ว โปร่งใส บุคลากรภาครัฐเป็นคนดีและเก่ง ยึดหลักคุณธรรม

จริยธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มุ่งมั่นและเป็นมืออาชีพ โดยการพัฒนามหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ตามแผนพัฒนาการศึกษา ระยะที่ 13 เพื่อเน้นให้มหาวิทยาลัยเชียงใหม่เป็นส่วนสำคัญในการมุ่งเน้นพัฒนา ประเทศทั้งการผลิตกำลังคนที่มีคุณธรรมตามความต้องการของประเทศและการสร้างและนำองค์ความรู้ไปใช้ ประโยชน์จริงต่อทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนของสังคมไทยและสังคมโลกต่อไป

มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยแผนงานของท่านอธิการบดีได้กำหนดให้การพัฒนามหาวิทยาลัยไปสู่ ความเป็นเลิศ ไว้ใน SO6 เพื่อให้เกิดความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ด้านอื่น โดยกำหนดให้ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ จะต้องมีความยืดหยุ่น และคล่องตัว ประสิทธิภาพสูง เป็นมหาวิทยาลัยอัจฉริยะที่ ขับเคลื่อนด้วยข้อมูล และมีบุคลากรที่พร้อมเรียนรู้ และสร้างนวัตกรรม และมีแผนงานดังนี้

แผนงาน	เป้าหมาย (ปี)			
	2566	2567	2568	2569
Agile & Resilient Organization	Review & Re-profile University's Organization	New Education System Integrated Research Projects	Effective Co-Creation and Collaboration with Key Partners and Stakeholders	Lean and Agile University Culture
	Appoint SODUs			
	Establishment of Strategic Agile Units/Platforms			
Innovation workforce	5% of CMU Workforce are Reskilled/Upskilled	10% of CMU Workforce are Reskilled/Upskilled	20% of CMU Workforce are Reskilled/Upskilled	30% of CMU Workforce are Reskilled/Upskilled
	CMU Lifelong Education for Human Resources & Organization Development (HROD)			
	Workforce Growth and Mindset Program		Workforce-Role Flexibility and Constant Learning as New Normal	
Intelligent Organization	Digitization & Digitalization tools	New Digital Business		Digital Transformation
	CMU Big Data	Enhanced SO 1,2,3,		
Key visibility: - Innovation University - High Agility Organization - High Performance Workforce - Intelligence University				

มหาวิทยาลัยเชียงใหม่มุ่งเน้นในการพัฒนากระบวนการบริหารงานองค์กรเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศโดยใช้ TQA/ EdPEx เป็นเครื่องมือในการจัดการองค์กร มุ่งสู่การจัดการองค์กรสมัยใหม่ โดยใช้ข้อมูลในการบริหารงานโดยต้องมีความคล่องตัวและยืดหยุ่น บุคลากรในองค์กรมีทักษะ สมรรถนะในการปฏิบัติงานในศตวรรษที่ 21 และมี Growth Mindset ที่เรียนรู้ได้ตลอดเวลาและมุ่งเน้นการสร้างนวัตกรรม สอดคล้องกับนโยบายของสำนักงานมหาวิทยาลัยที่ต้องการพัฒนาสำนักงานให้เป็น Smart Office ตามแผนที่กลยุทธ์ดังนี้



กลไกการขับเคลื่อนเชิงกลยุทธ์

1. การวิเคราะห์ข้อมูลและสารสนเทศอัจฉริยะ การพัฒนา Data warehouse และ Business Intelligence Dashboard
2. การพัฒนาศักยภาพบุคลากร (Human Resource Capacity Building)
3. การยกระดับสู่มหาวิทยาลัยอัจฉริยะ (Intelligence University)

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษา วิเคราะห์การบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อจัดทำแผนการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
2. เพื่อจัดทำแผนการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ไปสู่การปฏิบัติ

กระบวนการจัดทำแผนการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

การประเมินสภาพแวดล้อมภายใน

1. การวิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อนที่เกี่ยวข้องกับความคาดหวังด้านทรัพยากรบุคคล ได้แก่ แผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่
2. นโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ในปัจจุบัน
3. การพัฒนามหาวิทยาลัยเชียงใหม่ สู่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูง (HPO)

การประเมินสภาพแวดล้อมภายนอก

1. การวิเคราะห์โอกาสและอุปสรรคต่อปัจจัยที่มีผลกระทบ ด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี การศึกษา
2. วิเคราะห์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลสมัยใหม่ ระบบการประกันคุณภาพการศึกษา EdPEX เพื่อนำไปปรับใช้กับการดำเนินงานด้านทรัพยากรบุคคล

บทที่ 2

การวิเคราะห์สถานภาพด้านทรัพยากรบุคคล

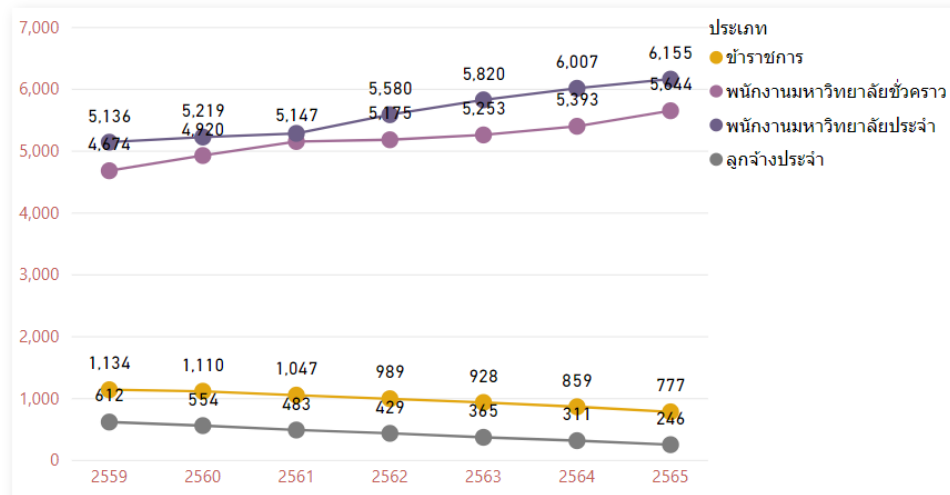
1. สารสนเทศบุคลากร

ข้อมูลโครงสร้างประชากร (ข้อมูล ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2565)

ตารางที่ 1 จำนวนบุคลากรจำแนกตามประเภท สายงาน

ข้าราชการ											
วิชาการ	สายสนับสนุน				รวมข้าราชการ						
	เชี่ยวชาญเฉพาะ	วิชาชีพเฉพาะ	ทั่วไป	รวมสายสนับสนุน							
64	89	253	71	413	777						
พนักงานมหาวิทยาลัยประจำ											
บริหาร วิชาการ	สายวิชาการ					สายสนับสนุน				รวม พนักงาน ประจำ	
	วิชาการ				รวม	ปฏิบัติการ					รวม
	คณาจารย์	นักวิจัย	อาจารย์ผู้สอน	อาจารย์สภิต		กลุ่มบริการทั่วไป	กลุ่มบริการฝีมือ	กลุ่มปฏิบัติการทั่วไป	กลุ่มวิชาชีพเฉพาะ		
7	2,049	85	21	23	2,178	112	80	1,803	1,982	3,977	6,160
พนักงานมหาวิทยาลัยชั่วคราว											
บริหาร วิชาการ	สาย วิชาการ	สายสนับสนุน						รวม			
		ปฏิบัติการ					รวม				
		บริการ ทั่วไป	บริการ ฝีมือ	บริหาร จัดการ	ปฏิบัติการ ทั่วไป	วิชาชีพ เฉพาะ					
0	152	853	635	2	1,698	2,073	5,261	5,413			
ลูกจ้างประจำ											
การพื้นฐาน	สนับสนุน	ช่าง	รวม								
93	135	18	246								

ปัจจุบันมหาวิทยาลัยเชียงใหม่มีบุคลากรทั้งสิ้น 12,596 ราย จำแนกเป็น ข้าราชการ 777 ราย (6.17%) พนักงานมหาวิทยาลัยประจำ 6,160 ราย (48.9%) พนักงานมหาวิทยาลัยชั่วคราว 5,654 ราย (42.97%) และลูกจ้างประจำ 246 ราย (1.97%)



ปัจจุบันมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มีแนวโน้มการบรรจุพนักงานมหาวิทยาลัยประจำ และพนักงานมหาวิทยาลัยชั่วคราว เพิ่มมากขึ้น โดยมีข้าราชการและลูกจ้างประจำลดลงอย่างต่อเนื่อง

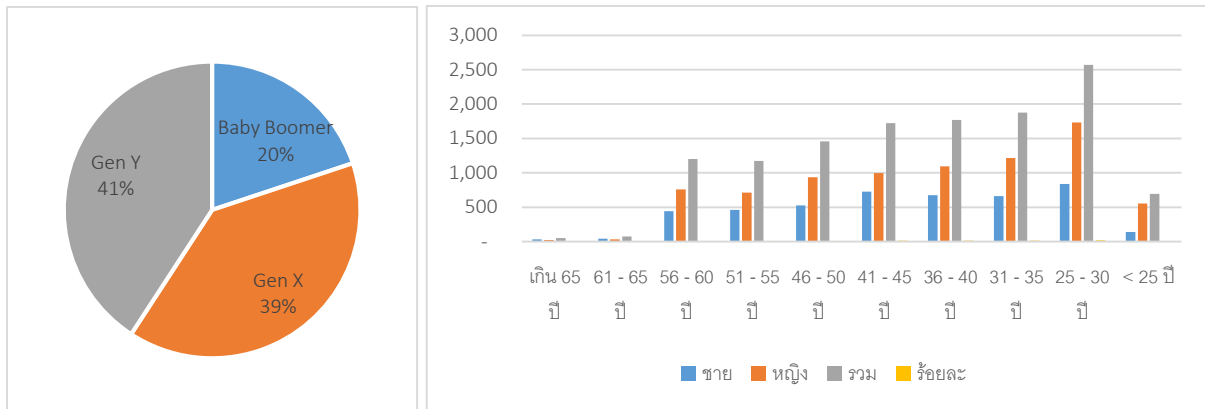
ตารางที่ 2 จำนวนบุคลากรแบ่งตามเพศและช่วงอายุ

Gen	ร้อยละ	ช่วงอายุ	ชาย	หญิง	รวม	ร้อยละ
Baby Boomer	19.90	เกิน 65 ปี	31	22	53	0.42
		61 - 65 ปี	42	33	75	0.60
		56 - 60 ปี	442	761	1,203	9.55
		51 - 55 ปี	463	712	1,175	9.33
Gen X	39.30	46 - 50 ปี	524	935	1,459	11.58
		41 - 45 ปี	726	994	1,720	13.66
		36 - 40 ปี	676	1,095	1,771	14.06
Gen Y	40.81	31 - 35 ปี	660	1,217	1,877	14.90
		25 - 30 ปี	838	1,732	2,570	20.40
		< 25 ปี	140	553	693	5.50
รวมทั้งสิ้น			4,542	8,054	12,596	100

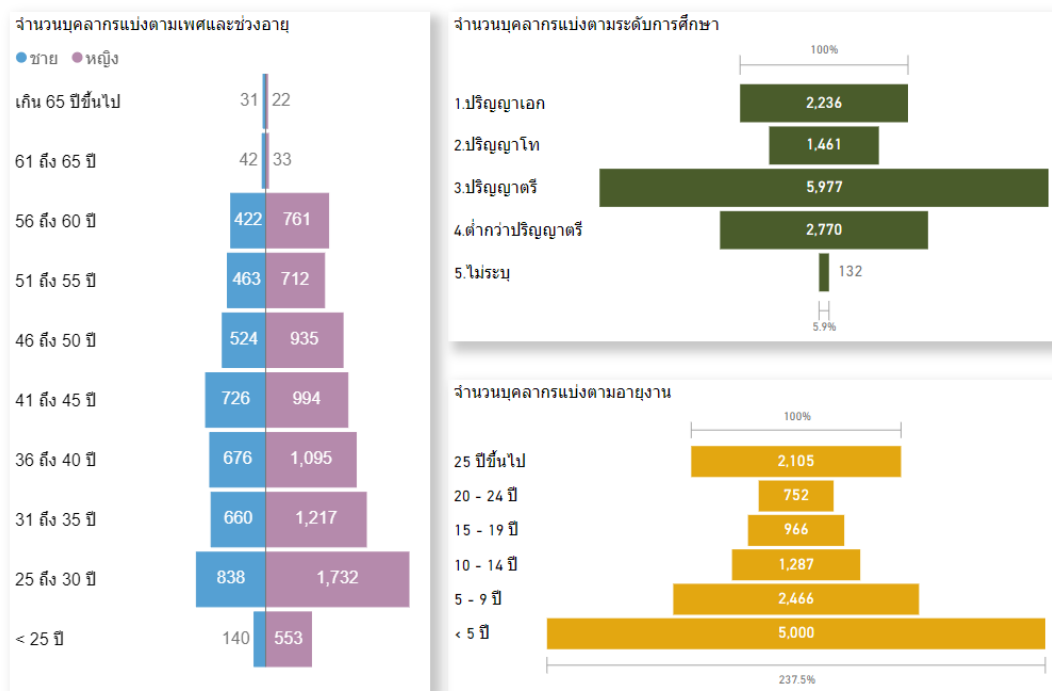
หมายเหตุ: Baby boomer เกิดระหว่างปี พ.ศ. 2489 - 2507, Gen X เกิดระหว่างปี พ.ศ. 2508 - 2522

และ Gen Y เกิดระหว่างปี พ.ศ. 2523 - 2543

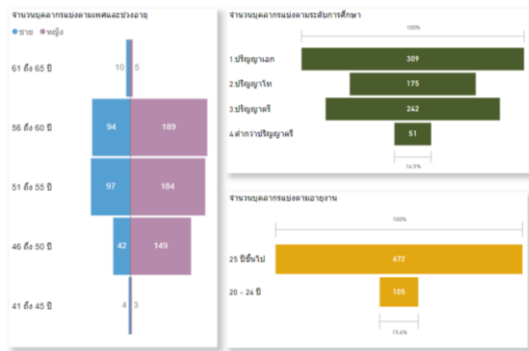
สถิติบุคลากรมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ จำแนกตาม Generation



ปัจจุบันมหาวิทยาลัยเชียงใหม่มีบุคลากร เพศหญิงมากกว่าเพศชาย ร้อยละ 64 : 36 โดยมีบุคลากรที่อยู่ในช่วง Gen Y มากที่สุดถึงร้อยละ 40.81 รองลงมาคือ Gen X ร้อยละ 39.30



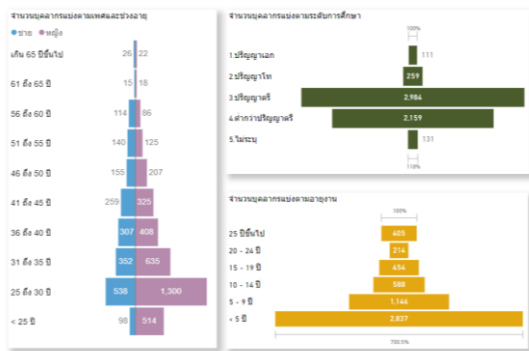
ภาพรวมทั้งหมดมหาวิทยาลัย



ข้าราชการ



พนักงานมหาวิทยาลัยประจำ



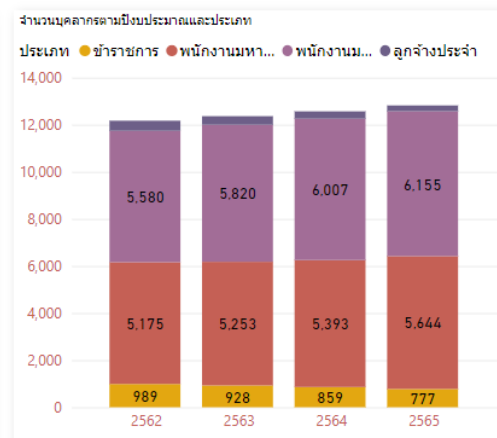
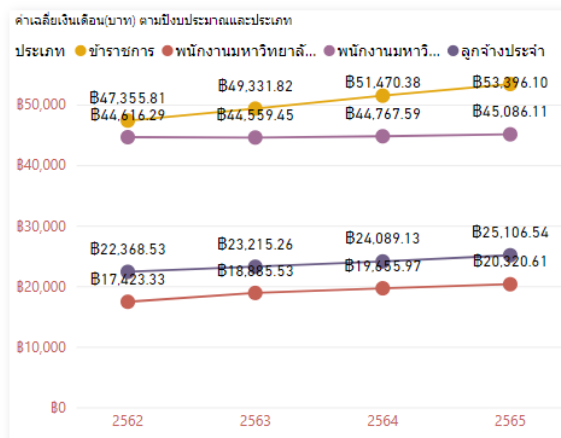
พนักงานมหาวิทยาลัยชั่วคราว



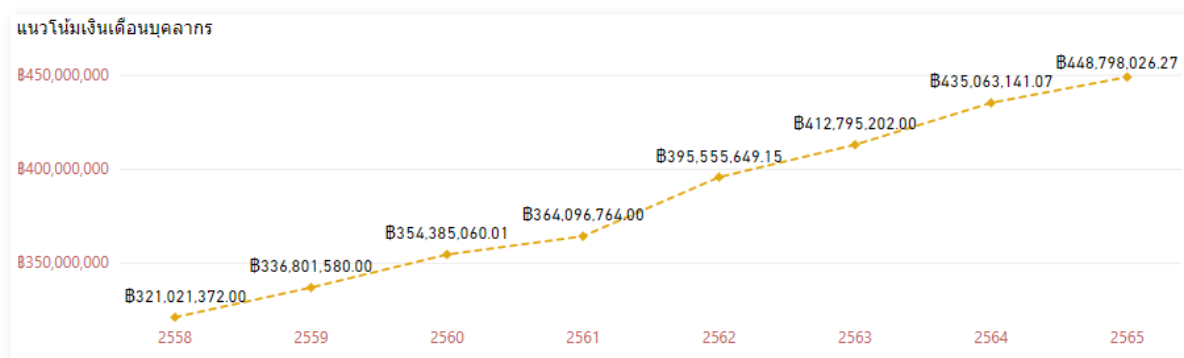
ลูกจ้างประจำ

โดยส่วนใหญ่บุคลากรมหาวิทยาลัยเชียงใหม่มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรีมากที่สุด ถึงร้อยละ 47.52 รองลงมาคือผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 22.06 โดยมีบุคลากรที่มีคุณวุฒิปริญญาเอกอยู่ที่ร้อยละ 17.77

ตารางที่ 3 แนวโน้มเฉลี่ยเงินเดือนบุคลากร



ปีงบประมาณ ประเภท	2562		2563		2564		2565	
	จำนวน(คน)	เงินเดือน	จำนวน(คน)	เงินเดือน	จำนวน(คน)	เงินเดือน	จำนวน(คน)	เงินเดือน
ข้าราชการ	989	฿47,355.81	928	฿49,331.82	859	฿51,470.38	777	฿53,396.10
พนักงานมหาวิทยาลัยชั่วคราว	5,175	฿17,423.33	5,253	฿18,885.53	5,393	฿19,655.97	5,644	฿20,320.61
พนักงานมหาวิทยาลัยประจำ	5,580	฿44,616.29	5,820	฿44,559.45	6,007	฿44,767.59	6,155	฿45,086.11
ลูกจ้างประจำ	429	฿22,368.53	365	฿23,215.26	311	฿24,089.13	246	฿25,106.54
ผลรวม	12,173	฿32,494.51	12,366	฿33,381.47	12,570	฿33,940.20	12,822	฿34,305.06



ในปัจจุบันมหาวิทยาลัยเชียงใหม่มีบุคลากร ประเภทข้าราชการ ได้รับเงินเดือนเฉลี่ย รายละ 53,396 บาท พนักงานมหาวิทยาลัยประจำ ได้รับเงินเดือนเฉลี่ย รายละ 45,086 บาท พนักงานมหาวิทยาลัยชั่วคราว ได้รับเงินเดือนเฉลี่ย รายละ 20,320 บาท ลูกจ้างประจำ ได้รับเงินเดือนเฉลี่ย รายละ 25,106 บาท โดยมีอัตราเพิ่มขึ้นเฉลี่ยร้อยละ 14.28

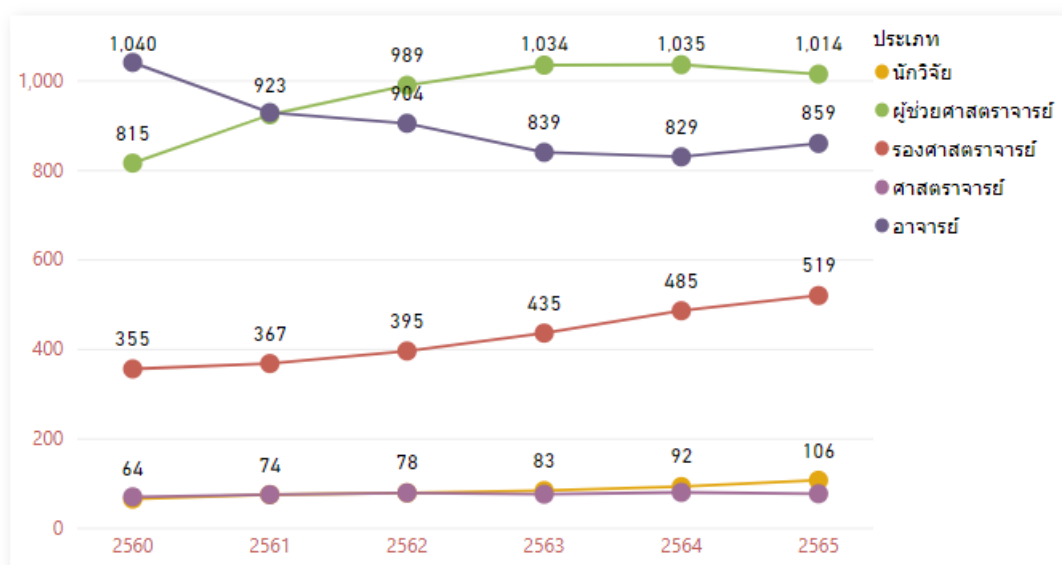
ตารางที่ 4 จำนวนบุคลากรสายวิชาการ

บุคลากรกลุ่ม คณาจารย์	ข้าราชการ		รวม	พนักงาน โครงการฯ		รวม	พนักงานมหาวิทยาลัย ชั่วคราว				รวม	พนักงาน มหาวิทยาลัยประจำ			รวม	ผลรวม ทั้งหมด
	gen BB	gen X		gen Y	gen Z		gen BB	gen X	gen Y	gen Z		gen BB	gen X	gen Y		
ผู้ช่วยศาสตราจารย์	23	126	149				10	1			11	31	511	310	852	1,012
รองศาสตราจารย์	34	84	118				11	1		1	13	45	269	65	379	510
ศาสตราจารย์	11	16	27				10				10	17	21		38	75
อาจารย์	15	56	71	7	1	8	17	10	14	1	42	14	154	568	736	857
อาจารย์ผู้ช่วย									8	3	11					11
อาจารย์ผู้สอน ภาษาอังกฤษฯ													5	13	18	18
อาจารย์สาคิต								8	30	1	39		7	15	22	61
ผลรวมทั้งหมด	83	282	365	7	1	8	48	20	52	6	126	107	967	971	2,045	2,544

บุคลากรสายวิชาการในปัจจุบัน

- ตำแหน่งอาจารย์ อยู่ในกลุ่ม Gen Y มากที่สุด ร้อยละ 68.61 รองลงมาคือ Gen X 25.90
- ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ อยู่ในกลุ่ม Gen X มากที่สุด ร้อยละ 63.04 รองลงมาคือ Gen Y ร้อยละ 30.63
- ตำแหน่งรองศาสตราจารย์ อยู่ในกลุ่ม Gen X มากที่สุด ร้อยละ 69.61 รองลงมาคือ Gen BB ร้อยละ 17.65
- ตำแหน่งศาสตราจารย์ อยู่ในกลุ่ม Gen BB มากที่สุด 50.67 รองลงมาคือ Gen X 49.33

สถิติจำนวนบุคลากรสายวิชาการ จำแนกตามปีงบประมาณ ตั้งแต่ปี 2560 - 2565



ประเภท	2560	2561	2562	2563	2564	2565
นักวิจัย	64	74	78	83	92	106
ผู้ช่วยศาสตราจารย์	815	923	989	1,034	1,035	1,014
รองศาสตราจารย์	355	367	395	435	485	519
ศาสตราจารย์	69	74	78	75	79	76
อาจารย์	1,040	928	904	839	829	859
ผลรวม	2,343	2,366	2,444	2,466	2,520	2,574

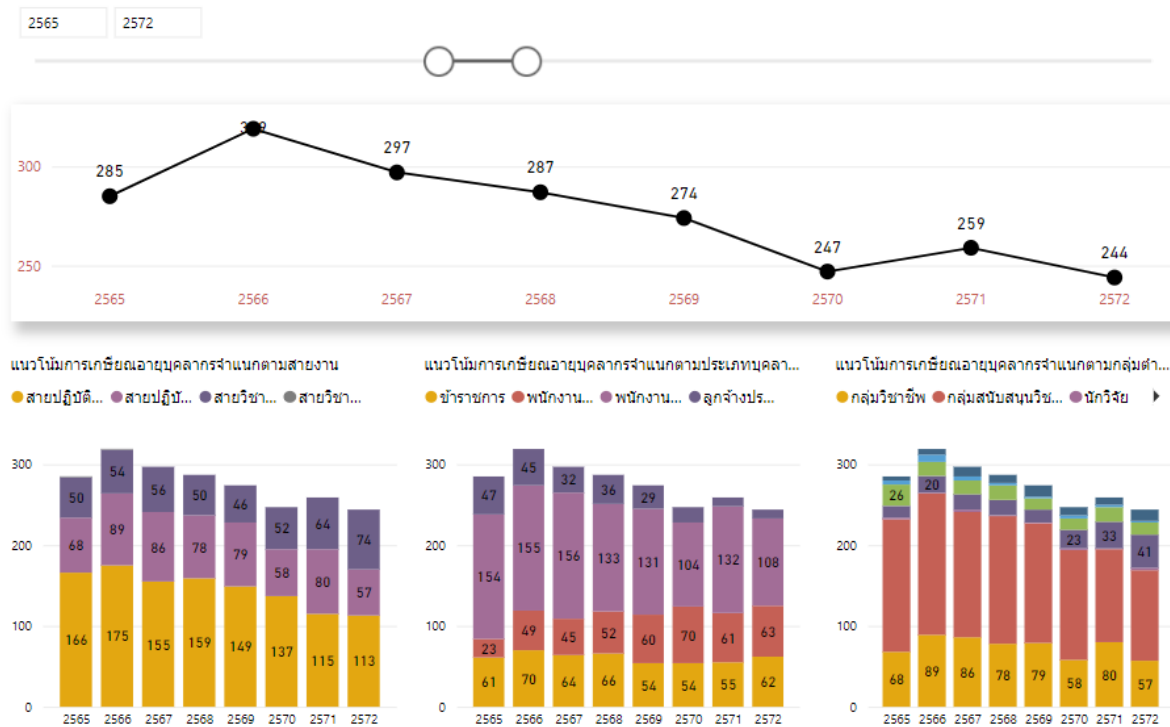
จะเห็นได้ว่า มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มีบุคลากรสายวิชาการดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ และรองศาสตราจารย์ เพิ่มขึ้น อย่างต่อเนื่อง

จำนวนบุคลากรสายวิชาการที่อยู่ระหว่างการเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ

สาขาวิชา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	รองศาสตราจารย์	ศาสตราจารย์	ผลรวมทั้งหมด
มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	48	20	9	77
วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	41	40	12	93
วิทยาศาสตร์สุขภาพ	58	38	19	115
ผลรวมทั้งหมด	147	98	40	285

บุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ที่อยู่ระหว่างการเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการอยู่ในสาขาวิชา วิทยาศาสตร์สุขภาพมากที่สุด

ตารางที่ 5 จำนวนการลาออกของบุคลากร และการเกษียณอายุของบุคลากร



การเกษียณอายุของผู้ดำรงตำแหน่งสายวิชาการ ในระยะ 10 ปี

ตำแหน่ง	2565	2566	2567	2568	2569	2570	2571	2572	2573	2574	ผลรวม ทั้งหมด
อาจารย์	4	8	4	12	11	12	6	9	11	6	83
ผู้ช่วยศาสตราจารย์	6	16	21	13	17	16	20	34	33	45	221
รองศาสตราจารย์	11	16	14	21	16	16	29	22	20	25	190
ศาสตราจารย์	2	1	6	5	5	3	4	5	2	4	37
อาจารย์สาคิต							1				1
ผลรวมทั้งหมด	23	41	45	51	49	47	60	70	66	80	532

2. แนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคล

2.1 รูปแบบการพัฒนาสู่ความเป็นเลิศ: เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (Education Criteria for Performance Excellence: EdPEX)

เกณฑ์ EdPEX ฉบับปี 2563 - 2566 เป็นฉบับที่สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม โดยคณะอนุกรรมการพัฒนาและยกระดับคุณภาพการศึกษาสู่ความเป็นเลิศ แปลงมาจากเกณฑ์ Baldrige Criteria for Performance Excellence 2019 - 2020 ของสหรัฐอเมริกา เพื่อให้เหมาะสมกับบริบทของการศึกษาไทย โดยคำนึงถึงความสมดุลที่สำคัญ สะท้อนมาตรฐานระดับชาติหรือนานาชาติ เอื้อให้สถานศึกษาที่มีพัฒนาการที่แตกต่างกันสามารถเข้าถึงและนำไปใช้เพื่อสร้างระบบการจัดการผลการดำเนินงานแบบบูรณาการเพื่อให้เกิดผลการดำเนินงานที่ดี

การประเมินมหาวิทยาลัยโดยใช้เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ มหาวิทยาลัยจะต้องตอบคำถามของเกณฑ์ใน 7 หมวดที่สำคัญเพื่อบริหารจัดการและดำเนินการของทั้งมหาวิทยาลัย ได้แก่

- หมวด 1 การนำองค์กร: มหาวิทยาลัยแบ่งปันวิสัยทัศน์และนำองค์กรอย่างไร และทำให้มั่นใจถึงการกำกับดูแลสถาบันที่ดีอย่างไร
- หมวด 2 กลยุทธ์: มหาวิทยาลัยเตรียมความพร้อมสำหรับอนาคตอย่างไร
- หมวด 3 ลูกค้า: มหาวิทยาลัยรับฟัง สร้างความพึงพอใจและสร้างความผูกพันกับผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นอย่างไร
- หมวด 4 การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้: มหาวิทยาลัยใช้ข้อมูลและสารสนเทศที่เชื่อถือได้เพื่อการตัดสินใจอย่างไร
- หมวด 5 บุคลากร: มหาวิทยาลัยสร้างความผูกพันและเพิ่มอำนาจการตัดสินใจให้แก่บุคลากรอย่างไร
- หมวด 6 ระบบปฏิบัติการ: มหาวิทยาลัยมั่นใจได้อย่างไรว่า ระบบปฏิบัติการที่ใช้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลซึ่งจะทำให้สามารถจัดการศึกษา วิจัย บริการ และตอบสนองต่อพันธกิจอื่นได้อย่างมีคุณภาพ
- หมวด 7 ผลลัพธ์: สถาบันดำเนินการได้ดีเพียงใด

การดำเนินงานในการบริหารงานบุคคล เพื่อให้สอดคล้องกับเกณฑ์ EdPEX ฉบับปี 2563 - 2566

การพัฒนาผู้นำ (หมวด 1): การส่งเสริมและพัฒนาผู้นำขององค์กร โดยส่งเสริมในด้านการกำหนดวิสัยทัศน์และค่านิยม ส่งเสริมการประพฤติปฏิบัติตามกฎหมายและอย่างมีจริยธรรม การสื่อสารและสร้างความผูกพันกับบุคลากรทั่วทั้งมหาวิทยาลัย และสื่อสารกับคู่ค้าความร่วมมือสำคัญที่เป็นทางการ ผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นที่สำคัญ

การกำหนดแผนงานด้านบุคลากร (หมวด 2): โดยแผนงานด้านบุคลากรจะต้องสนับสนุนวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการทั้งระยะสั้นและระยะยาว โดยคำนึงถึงผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นต่อบุคลากร และการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้นต่อความจำเป็นด้านขีดความสามารถและอัตรากำลังของบุคลากร และสามารถปรับเปลี่ยนแผนปฏิบัติการในสถานการณ์บังคับให้ต้องปรับแผนได้อย่างรวดเร็ว

การจัดการบุคลากร (หมวด 5) : แบ่งเป็น 2 ข้อ

ข้อ 5.1 สภาพแวดล้อมด้านบุคลากร

- 1) ชีตความสามารถและอัตรากำลังด้านบุคลากร: รายงานจำนวนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับทักษะ/สมรรถนะที่จำเป็นในการขับเคลื่อนองค์กร ความจำเป็นด้านขีดความสามารถและอัตรากำลัง บุคลากรใหม่ การว่าจ้าง และดูแล
- 2) การจัดการการเปลี่ยนแปลง: รายงานกระบวนการสนับสนุนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงแบบพลิกโฉมในระดับองค์กร
- 3) การสนับสนุนบุคลากร: รายงานการให้บริการ สิ่งอำนวยความสะดวก กิจกรรมและโอกาสอื่น ๆ เช่น การให้คำปรึกษา การดูแลสุขภาพ และครอบครัวบุคลากร กิจกรรมนันทนาการ หรือวัฒนธรรมประเพณี เป็นต้น

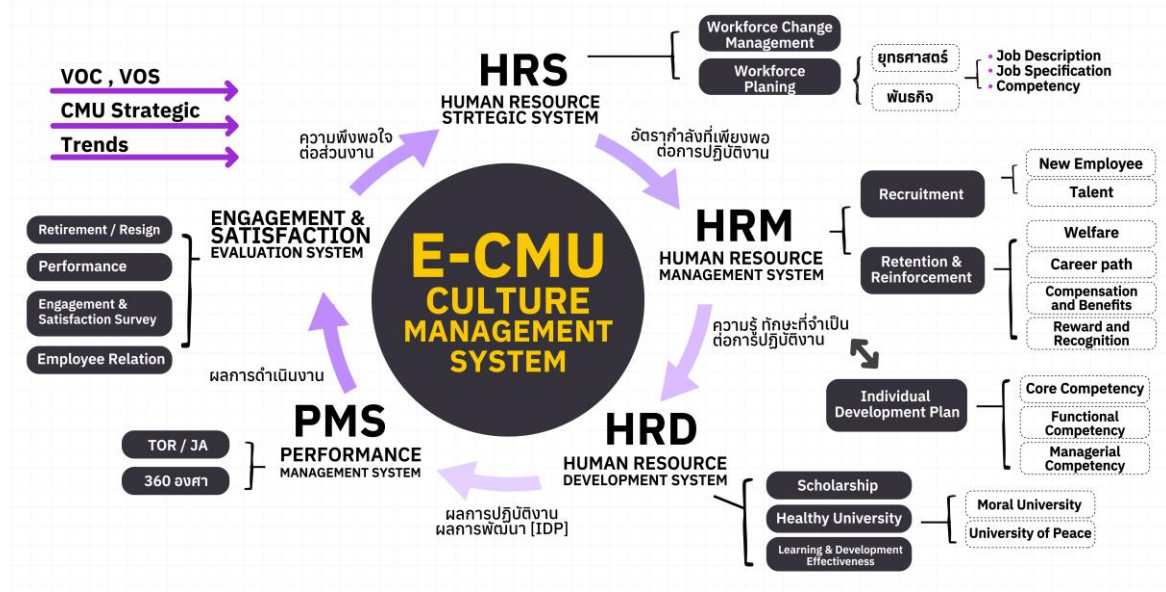
ข้อ 5.2 ความผูกพันของบุคลากร

- 1) ผลการดำเนินการที่ดี: รายงานผลการดำเนินงานของบุคลากรที่มุ่งเน้นไปที่ผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น ตลอดจนการสร้างนวัตกรรม ความยืดหยุ่น การสื่อสารและการถ่ายทอดสารสนเทศ เป็นต้น
- 2) ความผูกพันของบุคลากรกับผลการปฏิบัติงาน: รายงานแสดงให้เห็นว่าความผูกพันของบุคลากรในระดับสูงมีผลกระทบต่อเชิงบวกอย่างมีนัยยะสำคัญต่อผลการดำเนินงานของสถาบัน
- 3) ปัจจัยขับเคลื่อนความผูกพันของบุคลากร: แสดงให้เห็นถึงการแก้ไขปัญหา คำร้องทุกข์อย่างมีประสิทธิภาพ สภาพแวดล้อมในการทำงานและการสนับสนุนของผู้บริหาร ความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน ความมั่นคงในงาน
 1. ปัจจัยบั่นทอนความผูกพัน (รายงาน Exit interview)
 2. ค่าตอบแทนและการยกย่องชมเชย แสดงให้เห็นถึงประสิทธิผลของการให้ค่าตอบแทน การยกย่องชมเชย ที่เชื่อมโยงกับผลการดำเนินงาน ทักษะที่บุคลากรแสดงให้เห็น ทักษะที่เพิ่มขึ้น การปรับตัวให้เข้ากับระบบงานและวัฒนธรรมใหม่
 3. การพัฒนาผลการปฏิบัติงาน แสดงให้เห็นถึงการสนับสนุนในการพัฒนาผลการปฏิบัติงานเพื่อให้ความก้าวหน้าและเพื่อเติมโตในองค์กรผ่านการเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอก
 4. ความจำเป็นในการพัฒนาผลการปฏิบัติงาน แสดงให้เห็นถึงความจำเป็นในการพัฒนาผลการปฏิบัติงาน ตามธรรมชาติของลักษณะงานในความรับผิดชอบของบุคลากร
 5. สถานที่และรูปแบบการเรียนรู้และพัฒนา แสดงให้เห็นถึงการสนับสนุนในการพัฒนาในรูปแบบต่าง ๆ ทั้ง Onsite และ Online
 6. ความจำเป็นในการเรียนรู้และพัฒนารายบุคคล
 7. การฝึกอบรมบุคลากรที่ติดต่อกับลูกค้า
 8. ประสิทธิภาพของการเรียนรู้และพัฒนา

โดยการจัดทำแผนการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ประจำปีงบประมาณ 2566 - 2567 โดยใช้เกณฑ์ EdPEx ฉบับปี 2563 - 2566 เป็นกรอบในการดำเนินการจัดทำแผนและยึดตามระบบบริหารงานบุคคล HR System Management จะช่วยให้มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ได้พัฒนางานด้านบุคคลให้มีความเป็นเลิศ และช่วยให้มหาวิทยาลัยบรรลุเป้าหมายในการผ่านการประเมินคุณภาพองค์กรในระดับ TQC+ ต่อไป

HUMAN RESOURCE SYSTEM

CMU CHIANG MAI UNIVERSITY RCMU



2.2 ความต้องการด้านทรัพยากรบุคคลเพื่อขับเคลื่อนแผนพัฒนามหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ระยะเวลา 13

ยุทธศาสตร์	Flagship Project	แผน HR	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ
SO1	1. CMU. BCG. Valley 2. Sustainable Smart Campus	n/a		
SO2	1. Digital Health 2. Medical & Health Innovation District	1. Digital Health Intelligent Platform	Sci	20 M
		2. Medical & Health Innovation District	SMID & STeP	15 M
SO3	1. Creative District Design & Culture 2. Entrepreneurship Creative Lanna 3. Creative Lanna Branding	1. CMU-Creative Innovation Platform (CMU-CIP)	HR & STeP	5 M

ยุทธศาสตร์	Flagship Project	แผน HR	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ
SO4	<ol style="list-style-type: none"> 1. Multidisciplinary Program for Future Development 2. Innovative Learning 3. Data & demand Driven 4. Inclusive Education 	n/a		
SO5	<ol style="list-style-type: none"> 1. Frontier & Deep tech 2. Global Partnership 3. Open-innovation 4. Research & IP Utilization 	<ul style="list-style-type: none"> - ส่งเสริมการสร้างเครือข่ายนักวิจัยไทยเพื่อเป็นแกนนำหลักในภาคีสำคัญของโลก - สร้างระบบและกลไกดึงดูดและสนับสนุนการเคลื่อนย้ายบุคลากรวิจัยและผู้เชี่ยวชาญทั้งในและต่างประเทศ - สร้างระบบพัฒนากำลังคนร่วมกันระหว่างมหาวิทยาลัยกับภาคเอกชน - พัฒนาระบบส่งเสริมศักยภาพนักวิจัยระดับหลังปริญญาเอกและหลังปริญญาโท (Postdoctoral and Postgraduate Program) รวมทั้งนักวิจัย (Researchers) - สร้างระบบการสนับสนุนเส้นทางอาชีพนักวิจัยเพื่อเพิ่มจำนวนนักวิจัยและพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพสูง - พัฒนาศักยภาพบุคลากรสมรรถนะสูงที่เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางสังคม - พัฒนากลุ่มวิจัย กำลังคน และโครงสร้างพื้นฐาน ในการพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ <ol style="list-style-type: none"> 1. เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) 2. เพื่อการพัฒนาระบบเศรษฐกิจ BCG Model 		

ยุทธศาสตร์	Flagship Project	แผน HR	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ
		<p>3. เพื่อบ่มเพาะเทคโนโลยีที่เหมาะสม (Appropriate Tech)</p> <ul style="list-style-type: none"> - พัฒนากลุ่มวิจัย กำลังคน และโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีเชิงลึกระดับ TRL 1-3 - พัฒนากลุ่มวิจัย กำลังคน และโครงสร้างพื้นฐานที่ทันสมัยเพื่ออนาคตด้าน Frontier Research เช่น Quantum Technology; Space Technology; High Energy Physics; Advanced Materials; Engineering: Mathematic: Social Sciences, Humanities and Art (SHA) - พัฒนากลุ่มวิจัย กำลังคน และโครงสร้างพื้นฐานที่ทันสมัยเพื่ออนาคตด้าน Frontier research เช่น BCG Frontier; Food for the future; Health frontier; Future energy; Future threats and opportunities; Climate Change; Carbon Net Zero; AI Metaverse เพื่อสอดรับกับโมเดลเศรษฐกิจ BCG และงานวิจัยเพื่ออนาคตอื่นๆ 		
SO6	1. Innovative Workforce	<ol style="list-style-type: none"> 1. Learning & Innovative Workforce with Growth Mindset 2. CMU Lifelong Education for Human Resource & Organization Development (HROD) 3. Role Flexibility and Constant Learning as New Normal 	HR	

บทที่ 3

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อจัดทำแผนการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล 2566-2567

จากข้อมูลที่เกี่ยวข้องในบทที่ 2 ทำให้ทราบว่ามหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มีอัตราการจ้างที่เพียงพอและมีศักยภาพในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย ทั้งนี้ ตามแผนพัฒนามหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ระยะที่ 13 (พ.ศ.2566-2570) ได้มุ่งเน้นในเรื่องของการขับเคลื่อน SDGs ตามยุทธศาสตร์ชาติที่มุ่งเน้นในเรื่องของการพัฒนาคน ดังนั้นในแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล 2566 - 2567 จะได้มุ่งเน้นในเรื่องของการพัฒนากำลังคน โดยการ Upskill/Reskill บุคลากรให้มีทักษะและสมรรถนะในการปฏิบัติงานในองค์กรสมัยใหม่ (HPO) โดยมีนโยบายในการดำเนินงาน ดังนี้

การบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อสนับสนุนแผนพัฒนามหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ระยะที่ 13 (พ.ศ.2566-2570) SO6: บริหารจัดการองค์กรเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศ (CMU Excellence Management Platform)

นโยบาย 3Ds

1. โครงการ/ กิจกรรม คน มข. ใจดี

- นโยบายสวัสดิการแบบยืดหยุ่น ประกันสุขภาพถ้วนหน้า และกิจกรรมเสริม
- นโยบายการสร้างแผนการลงทุนเพื่อการออมสำหรับบุคลากร
- นโยบายการให้คำปรึกษาด้านสุขภาพจิตและบุคลิกภาพ
- นโยบายบ้านพักสวัสดิการ

เป้าหมาย: บุคลากรมหาวิทยาลัยเชียงใหม่มีความมั่นคงด้านจิตใจ มีความผูกพันต่อองค์กร
ตัวชี้วัด: ด้านความผูกพันบุคลากรอยู่ในระดับดี

2. โครงการ/ กิจกรรม คน มข. หุ่นดี

- นโยบาย Healthy CMU
- นโยบายกีฬาเพื่อสุขภาพ/ การออกกำลังกายแบบ gamification โดยมีกิจกรรมในการเป็นเจ้าภาพการแข่งขันกีฬาบุคลากรมหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทย
- นโยบาย GYM for You
- นโยบายการ มข. มาดดี

เป้าหมาย: บุคลากรมหาวิทยาลัยเชียงใหม่มีสุขภาพดี และมีบุคลิกภาพดี
ตัวชี้วัด: ผลการประเมินสุขภาพของบุคลากร

3. โครงการ/ กิจกรรม คน มข. ก้าวหน้าดี

- นโยบายการพัฒนาคนในรูปแบบ Individual Development Plan
- นโยบาย Super star, Talent and Top Gun
- นโยบาย ตำแหน่งงานโลกใหม่
- นโยบาย CMU Academy เพื่อเป็นแหล่งเรียนรู้สำหรับบุคลากร

- นโยบาย CMU First Contact เพื่อให้ความรู้สำหรับบุคลากรใหม่
- นโยบาย CMU Human Capital Excellence Center
- นโยบาย อยากรทำงาน มช. ต้องได้ทำ

เป้าหมาย: บุคลากรมหาวิทยาลัยเชียงใหม่มีความก้าวหน้าในอาชีพ

ตัวชี้วัด: จำนวนบุคลากรที่เข้าสู่ตำแหน่ง/ ระดับที่สูงขึ้น

SO6: บริหารจัดการองค์กรเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศ (CMU Excellence Management Platform)

นโยบาย 3Ds

โครงการ 3Ds	งบประมาณ (ปีละ)	กำลังคน				รวมงบประมาณ	หมายเหตุ
		66	67	68	69		
คน มช. ใจดี	60,000.00					240,000.00	
นโยบายสวัสดิการแบบยืดหยุ่น ประกันสุขภาพถ้วนหน้า + กิจกรรมเสริม						230,000,000.00	(งบกองทุนสวัสดิการ)
นโยบายการสร้างแผนการลงทุนเพื่อการออมสำหรับบุคลากร	30,000.00					120,000.00	
นโยบายการให้คำปรึกษาด้านสุขภาพจิตและบุคลิกภาพ	30,000.00					120,000.00	
นโยบายบ้านพักสวัสดิการ							
คน มช. หุ่นดี	2,550,000.00					10,200,000.00	
นโยบาย Healthy CMU	2,000,000.00					8,000,000.00	
นโยบายกีฬาเพื่อสุขภาพ / การออกกำลังกายแบบ gamification	400,000.00					1,600,000.00	
นโยบาย GYM for You						-	
นโยบายการ มช. มาดดี	150,000.00					600,000.00	
นโยบายการเป็นเจ้าของภาพการแข่งขันกีฬาบุคลากรมหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทย						-	
คน มช. ก้าวหน้าดี	950,000.00					3,800,000.00	
นโยบาย Super star, Talent and Top Gun	250,000.00					1,000,000.00	
นโยบาย ตำแหน่งงานโลกใหม่						-	
นโยบาย CMU First Contact	250,000.00	1				1,000,000.00	
นโยบาย อยากรทำงาน มช. ต้องได้ทำ	450,000.00					1,800,000.00	
รวมงบประมาณทั้งสิ้น	<u>3,560,000.00</u>					<u>14,240,000</u>	

การพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนามหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ระยะที่ 13 (พ.ศ. 2566 - 2570)

SO6: Flagship 2 Learning & Innovative Workforce with Growth Mindset บุคลากรที่พร้อมเรียนรู้และสร้างนวัตกรรม, Agenda 13 โดยแบ่งเป็น 3 Key Project ดังนี้

1. KP7: CMU Brain Power Project

หัวข้อ	รายละเอียด
1. ชื่อโครงการ	CMU Brain Power Project
2. ความสำคัญของโครงการ/ หลักการและเหตุผล	<p>เพื่อให้บุคลากรของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่มีความรู้ ทักษะ สมรรถนะ เพื่อสร้างรูปแบบการบริหารจัดการที่เป็นเลิศ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงาน</p> <p>โดยยุทธศาสตร์ด้านบริหารจัดการองค์กรเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศ มีเป้าหมาย เพื่อให้มหาวิทยาลัยเป็นองค์กรที่ยืดหยุ่น มีข้อมูลสารสนเทศในการบริหารจัดการและมีบุคลากรที่มีทักษะ สมรรถนะ และการเรียนรู้เพื่อสร้างนวัตกรรมในการดำเนินงาน โดยจะต้องสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติที่ 3 ว่าด้วยการพัฒนาและเสริมศักยภาพคน ยุทธศาสตร์ชาติที่ 6 ว่าด้วยการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ โดยยึดภาคประชาชนเป็นศูนย์กลาง ให้บริการอย่างรวดเร็ว โปร่งใส บุคลากรภาครัฐเป็นคนดีและเก่ง ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มุ่งมั่นและเป็นมืออาชีพ (Workforce Growth and Mindset Program) และสามารถปฏิบัติงานในหน่วยงานที่มีความยืดหยุ่นสูง (Workforce-Role Flexibility and Constant Learning as New Normal) โดยการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ตามแผนพัฒนาการศึกษา ระยะที่ 13 เพื่อเน้นให้มหาวิทยาลัยเชียงใหม่เป็นส่วนสำคัญในการมุ่งเน้นพัฒนาประเทศทั้งการผลิตกำลังคนที่มีคุณธรรมตามความต้องการของประเทศและการสร้างและนำองค์ความรู้ไปใช้ประโยชน์จริงต่อทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนของสังคมไทยและสังคมโลกต่อไป</p>
3. วัตถุประสงค์	<ol style="list-style-type: none"> พัฒนาสมรรถนะตามตำแหน่งงานสำหรับบุคลากร สายปฏิบัติการ สายวิชาการ และสายบริหาร ให้มีความสามารถสูง มุ่งมั่นและเป็นมืออาชีพ (Workforce Growth and Mindset Program) พัฒนาบุคลากรให้มีความยืดหยุ่นในด้านทักษะ สมรรถนะ เพื่อรองรับการปรับโครงสร้างหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ให้สอดคล้องกับพันธกิจของมหาวิทยาลัยที่ปรับเปลี่ยนตามสภาพเศรษฐกิจและสังคม
4. ความสอดคล้อง	SO6 CMU Excellence Management Platform: บริหารจัดการองค์กรเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศ
5. ตัวชี้วัดความสำเร็จ	<ol style="list-style-type: none"> ความสำเร็จในการพัฒนารอบสมรรถนะประจำตำแหน่ง ได้แก่ สายปฏิบัติการ, สายวิชาการ, สายบริหาร จำนวนบุคลากรได้รับการพัฒนาตามสมรรถนะทั้งหมด ร้อยละ 30 ในปี 2569
6. ผลผลิต/ ผลลัพธ์	<p>เชิงปริมาณ: 1. จำนวนรอบสมรรถนะประจำตำแหน่ง ภายในปี 2566 ได้แก่</p> <ol style="list-style-type: none"> สายปฏิบัติการครบ 43 ตำแหน่ง สายวิชาการครบ 3 กลุ่มทักษะ สายบริหารครบ 5 กลุ่มทักษะ <p>2. จำนวนบุคลากรได้รับการพัฒนาตามสมรรถนะทั้งหมด ร้อยละ 30 ภายในปี 2569</p> <p>เชิงคุณภาพ: บุคลากรได้รับการพัฒนาสมรรถนะให้สูงขึ้น 1 ระดับ ร้อยละ 30 ภายในปี 2569</p>

หัวข้อ	รายละเอียด																											
7. ความเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์	<p>SO6: บริหารจัดการองค์กรเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศ (CMU Excellence Management Platform)</p> <p>Flagships</p> <ol style="list-style-type: none"> Agile & Resilient Organization มหาวิทยาลัยยืดหยุ่นและคล่องตัว ประสิทธิภาพสูง Innovative Workforce โดย สอดคล้องกับยุทธศาสตร์และแผนอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ <ol style="list-style-type: none"> Learning & Innovative Workforce with Growth Mindset CMU Lifelong Education for Human Resource & Organization Development (HROD) Role Flexibility and Constant Learning as New Normal 																											
8. ระยะเวลา	4 ปี																											
9. งบประมาณรวม	7,400,000 บาท																											
10. รูปแบบการสนับสนุนงบประมาณ	<ul style="list-style-type: none"> CMU-SODU: กรณี ภารกิจที่ต้องอาศัยการบูรณาการเพื่อขับเคลื่อนงานภายใต้ SO ต่างๆ CMU on Demand: กรณี มหาวิทยาลัยกำหนดโครงการ พร้อมรายละเอียดให้ส่วนงานรับไป 																											
11. กิจกรรมหลักของโครงการ	<p>กิจกรรมโครงการ</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2">Flagship</th> <th rowspan="2">โครงการที่เกี่ยวข้องด้าน HR</th> <th colspan="4">จำนวนบุคลากรที่ได้รับการ</th> </tr> <tr> <th colspan="4">Upskil/Reskill</th> </tr> <tr> <th></th> <th></th> <th>2566</th> <th>2567</th> <th>2568</th> <th>2569</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="2">Innovative Workforce</td> <td> <p>CMU Brain Power Project</p> <ul style="list-style-type: none"> โครงการ/กิจกรรมพัฒนาสมรรถนะตามตำแหน่งงาน สายปฏิบัติการ สายวิชาการ และสายบริหาร โครงการ/กิจกรรมพัฒนาระบบการพัฒนาบุคลากรรายบุคคล มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ (CMU IDP & Assessment) เพื่อสนับสนุนยุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ </td> <td>600</td> <td>600</td> <td>1,200</td> <td>1,200</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	Flagship	โครงการที่เกี่ยวข้องด้าน HR	จำนวนบุคลากรที่ได้รับการ				Upskil/Reskill						2566	2567	2568	2569	Innovative Workforce	<p>CMU Brain Power Project</p> <ul style="list-style-type: none"> โครงการ/กิจกรรมพัฒนาสมรรถนะตามตำแหน่งงาน สายปฏิบัติการ สายวิชาการ และสายบริหาร โครงการ/กิจกรรมพัฒนาระบบการพัฒนาบุคลากรรายบุคคล มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ (CMU IDP & Assessment) เพื่อสนับสนุนยุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ 	600	600	1,200	1,200					
Flagship	โครงการที่เกี่ยวข้องด้าน HR			จำนวนบุคลากรที่ได้รับการ																								
		Upskil/Reskill																										
		2566	2567	2568	2569																							
Innovative Workforce	<p>CMU Brain Power Project</p> <ul style="list-style-type: none"> โครงการ/กิจกรรมพัฒนาสมรรถนะตามตำแหน่งงาน สายปฏิบัติการ สายวิชาการ และสายบริหาร โครงการ/กิจกรรมพัฒนาระบบการพัฒนาบุคลากรรายบุคคล มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ (CMU IDP & Assessment) เพื่อสนับสนุนยุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ 	600	600	1,200	1,200																							
12. ผู้รับผิดชอบ	<ol style="list-style-type: none"> กองบริหารงานบุคคล สำนักงานมหาวิทยาลัย วิทยาลัยการศึกษาตลอดชีวิต ศูนย์นวัตกรรมการสอนและการเรียนรู้ 																											

2. KP8: CMU Academy

หัวข้อ	รายละเอียด
1. ชื่อโครงการ	CMU Academy
2. ความสำคัญของโครงการ/ หลักการและเหตุผล	<p>เพื่อให้บุคลากรของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่มีแหล่งเรียนรู้ที่สามารถเข้าถึงได้ทุกที่ ทุกเวลา เพื่อการพัฒนาความรู้ ทักษะ สมรรถนะ สร้างรูปแบบการบริหารจัดการที่เป็นเลิศ เพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงาน</p> <p>จากเป้าประสงค์ทางยุทธศาสตร์ Innovative Workforce โดยการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ตามตามแผนพัฒนาการศึกษา ระยะที่ 13 เพื่อเน้นให้มหาวิทยาลัยเชียงใหม่เป็นส่วนสำคัญในการมุ่งเน้นพัฒนาประเทศทั้งการผลิตกำลังคนที่มีความสามารถสูงตามความต้องการของประเทศและการสร้างและนำองค์ความรู้ไปใช้ประโยชน์จริงต่อทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนของสังคมไทยและสังคมโลกต่อไป</p>
3. วัตถุประสงค์	เพื่อสร้างแหล่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต สำหรับบุคลากรมหาวิทยาลัยเชียงใหม่
4. ความสอดคล้อง	SO6 CMU Excellence Management Platform: บริหารจัดการองค์กรเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศ
5. ตัวชี้วัดความสำเร็จ	จำนวนชุดวิชาการเรียนรู้แบบออนไลน์ (VDO Learning) หรือแบบผสม (Hybrid) จำนวน 72 หลักสูตร ภายในปี 2569
6. ผลผลิต/ ผลลัพธ์	<p><u>เชิงปริมาณ:</u> จำนวนบุคลากรได้รับการพัฒนาตามสมรรถนะทั้งหมด ร้อยละ 30 ในปี 2569</p> <p><u>เชิงคุณภาพ:</u> ชุดวิชาเรียนรู้ได้รับการประเมินคุณภาพจากผู้เรียนในระดับดีขึ้นไปทุกหลักสูตร ภายในปี 2569</p>
7. ความเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์	<p>SO6: บริหารจัดการองค์กรเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศ (CMU Excellence Management Platform)</p> <p><u>Flagships</u></p> <ol style="list-style-type: none"> Agile & Resilient Organization มหาวิทยาลัยยืดหยุ่นและคล่องตัว ประสิทธิภาพสูง Innovative Workforce โดย สอดคล้องกับยุทธศาสตร์และแผนอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ <ol style="list-style-type: none"> Learning & Innovative Workforce with Growth Mindset CMU Lifelong Education for Human Resource & Organization Development (HROD) Role Flexibility and Constant Learning as New Normal
8. ระยะเวลา	4 ปี
9. งบประมาณรวม	20,000,000 บาท
10. รูปแบบการสนับสนุนงบประมาณ	<ul style="list-style-type: none"> CMU-SODU: กรณี ภารกิจที่ต้องอาศัยการบูรณาการเพื่อขับเคลื่อนงานภายใต้ SO ต่างๆ CMU on Demand: กรณี มหาวิทยาลัยกำหนดโครงการ พร้อมรายละเอียดให้ส่วนงานรับไป

หัวข้อ	รายละเอียด																
11. กิจกรรมหลักของโครงการ	<p>กิจกรรมโครงการ</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2">Flagship</th> <th rowspan="2">โครงการที่เกี่ยวข้องด้าน HR</th> <th colspan="4">จำนวนบุคลากรที่ได้รับการ Upskill/Reskill</th> </tr> <tr> <th>2566</th> <th>2567</th> <th>2568</th> <th>2569</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Innovative Workforce</td> <td>CMU Academy โครงการ/กิจกรรมพัฒนาศูนย์กลางการเรียนรู้แบบออนไลน์สำหรับการบุคลากรมหาวิทยาลัยเชียงใหม่</td> <td>จำนวน ชุด วิชาการ เรียนรู้ 72 หลักสูตร</td> <td>ทบทวน เนื้อหา บทเรียน</td> <td>ทบทวน เนื้อหา บทเรียน</td> <td>ทบทวน เนื้อหา บทเรียน</td> </tr> </tbody> </table>	Flagship	โครงการที่เกี่ยวข้องด้าน HR	จำนวนบุคลากรที่ได้รับการ Upskill/Reskill				2566	2567	2568	2569	Innovative Workforce	CMU Academy โครงการ/กิจกรรมพัฒนาศูนย์กลางการเรียนรู้แบบออนไลน์สำหรับการบุคลากรมหาวิทยาลัยเชียงใหม่	จำนวน ชุด วิชาการ เรียนรู้ 72 หลักสูตร	ทบทวน เนื้อหา บทเรียน	ทบทวน เนื้อหา บทเรียน	ทบทวน เนื้อหา บทเรียน
Flagship	โครงการที่เกี่ยวข้องด้าน HR			จำนวนบุคลากรที่ได้รับการ Upskill/Reskill													
		2566	2567	2568	2569												
Innovative Workforce	CMU Academy โครงการ/กิจกรรมพัฒนาศูนย์กลางการเรียนรู้แบบออนไลน์สำหรับการบุคลากรมหาวิทยาลัยเชียงใหม่	จำนวน ชุด วิชาการ เรียนรู้ 72 หลักสูตร	ทบทวน เนื้อหา บทเรียน	ทบทวน เนื้อหา บทเรียน	ทบทวน เนื้อหา บทเรียน												
12. ผู้รับผิดชอบ	<ol style="list-style-type: none"> กองบริหารงานบุคคล สำนักงานมหาวิทยาลัย วิทยาลัยการศึกษาตลอดชีวิต ศูนย์นวัตกรรมการสอนและการเรียนรู้ 																

3. KP9: CMU Human Capital Excellence Center

หัวข้อ	รายละเอียด
1. ชื่อโครงการ	CMU Human Capital Excellence Center
2. ความสำคัญของโครงการ/ หลักการ และเหตุผล	เพื่อให้มีการศึกษาวิจัยด้านทรัพยากรมนุษย์ สร้างองค์ความรู้ด้านการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ และแสวงหารายได้จากบริการวิชาการด้านการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ รวมถึงการนำองค์ความรู้ไปใช้ประโยชน์จริงต่อทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนของสังคมไทยและสังคมโลก
3. วัตถุประสงค์	<ol style="list-style-type: none"> เพื่อสร้างองค์ความรู้ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ เพื่อแสวงหารายได้จากบริการวิชาการด้านการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์
4. ความสอดคล้อง	SO6 CMU Excellence Management Platform: บริหารจัดการองค์กรเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศ
5. ตัวชี้วัดความสำเร็จ	<ol style="list-style-type: none"> งานวิจัยหรือนวัตกรรมด้านทุนมนุษย์ 2 เรื่อง ทีมที่ปรึกษาให้บริการวิชาการด้านทุนมนุษย์ อย่างน้อย 1 ทีม ศูนย์บริการวิชาการด้านทุนมนุษย์ที่สร้างรายได้
6. ผลผลิต/ ผลลัพธ์	<p><u>เชิงปริมาณ:</u> 1. ผลงานวิจัย 2 เรื่อง</p> <p>2. รายได้จากบริการวิชาการ 100,000 บาท</p> <p><u>เชิงคุณภาพ:</u> การตีพิมพ์ผลงานทางวิชาการ 2 เรื่อง</p>
7. ความเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์	<p>SO6: บริหารจัดการองค์กรเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศ (CMU Excellence Management Platform)</p> <p><u>Flagships</u></p> <ol style="list-style-type: none"> Agile & Resilient Organization มหาวิทยาลัยยืดหยุ่นและคล่องตัว ประสิทธิภาพสูง

หัวข้อ	รายละเอียด																
	2. Innovative Workforce โดย สอดคล้องกับยุทธศาสตร์และแผนอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ <ul style="list-style-type: none"> 2.1 Learning & Innovative Workforce with Growth Mindset 2.2 CMU Lifelong Education for Human Resource & Organization Development (HROD) 2.3 Role Flexibility and Constant Learning as New Normal 																
8. ระยะเวลา	4 ปี																
9. งบประมาณรวม	400,000 บาท																
10. รูปแบบการสนับสนุนงบประมาณ	<ul style="list-style-type: none"> • CMU-SODU: กรณี ภารกิจที่ต้องอาศัยการบูรณาการเพื่อขับเคลื่อนงานภายใต้ SO ต่างๆ • CMU on Demand: กรณี มหาวิทยาลัยกำหนดโครงการ พร้อมรายละเอียดให้ส่วนงานรับไป 																
11. กิจกรรมหลักของโครงการ	กิจกรรมโครงการ <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th rowspan="2">Flagship</th> <th rowspan="2">โครงการที่เกี่ยวข้องด้าน HR</th> <th colspan="4">จำนวนบุคลากรที่ได้รับการ Upskil/Reskill</th> </tr> <tr> <th>2566</th> <th>2567</th> <th>2568</th> <th>2569</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="text-align: center; vertical-align: middle;">Innovative Workforce</td> <td> CMU Human Capital Excellence Center <ul style="list-style-type: none"> • โครงการวิจัยด้านทุนมนุษย์ • การตีพิมพ์ผลงานวิจัย • การจัดโครงการบริการวิชาการด้านการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ </td> <td style="text-align: center; vertical-align: middle;">งานวิจัย/ นวัตกรรม ด้านทุน มนุษย์ 1 เรื่อง</td> <td style="text-align: center; vertical-align: middle;">งานวิจัย/ นวัตกรรม ด้านทุน มนุษย์ 1 เรื่อง</td> <td style="text-align: center; vertical-align: middle;">ทีมที่ ปรึกษา ให้บริการ วิชาการ ด้านทุน มนุษย์</td> <td style="text-align: center; vertical-align: middle;">ศูนย์บริการ วิชาการ ด้านทุน มนุษย์ที่ สร้างรายได้</td> </tr> </tbody> </table>	Flagship	โครงการที่เกี่ยวข้องด้าน HR	จำนวนบุคลากรที่ได้รับการ Upskil/Reskill				2566	2567	2568	2569	Innovative Workforce	CMU Human Capital Excellence Center <ul style="list-style-type: none"> • โครงการวิจัยด้านทุนมนุษย์ • การตีพิมพ์ผลงานวิจัย • การจัดโครงการบริการวิชาการด้านการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ 	งานวิจัย/ นวัตกรรม ด้านทุน มนุษย์ 1 เรื่อง	งานวิจัย/ นวัตกรรม ด้านทุน มนุษย์ 1 เรื่อง	ทีมที่ ปรึกษา ให้บริการ วิชาการ ด้านทุน มนุษย์	ศูนย์บริการ วิชาการ ด้านทุน มนุษย์ที่ สร้างรายได้
Flagship	โครงการที่เกี่ยวข้องด้าน HR			จำนวนบุคลากรที่ได้รับการ Upskil/Reskill													
		2566	2567	2568	2569												
Innovative Workforce	CMU Human Capital Excellence Center <ul style="list-style-type: none"> • โครงการวิจัยด้านทุนมนุษย์ • การตีพิมพ์ผลงานวิจัย • การจัดโครงการบริการวิชาการด้านการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ 	งานวิจัย/ นวัตกรรม ด้านทุน มนุษย์ 1 เรื่อง	งานวิจัย/ นวัตกรรม ด้านทุน มนุษย์ 1 เรื่อง	ทีมที่ ปรึกษา ให้บริการ วิชาการ ด้านทุน มนุษย์	ศูนย์บริการ วิชาการ ด้านทุน มนุษย์ที่ สร้างรายได้												
12. ผู้รับผิดชอบ	กองบริหารงานบุคคล สำนักงานมหาวิทยาลัย																

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อบริหารทรัพยากรบุคคลมหาวิทยาลัยเชียงใหม่

มหาวิทยาลัยเชียงใหม่มุ่งเน้นในการพัฒนากระบวนการบริหารงานองค์กรเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศโดยใช้ TQA/ EdPEx เป็นเครื่องมือในการจัดการองค์กร มุ่งสู่การจัดการองค์กรสมัยใหม่ โดยใช้ข้อมูลในการบริหารงานโดยต้องมีความคล่องตัวและยืดหยุ่น บุคลากรในองค์กรมีทักษะ สมรรถนะในการปฏิบัติงานในศตวรรษที่ 21 และมี Growth Mindset ที่เรียนรู้ได้ตลอดเวลาและมุ่งเน้นการสร้างนวัตกรรม สอดคล้องกับนโยบายของสำนักงานมหาวิทยาลัยที่ต้องการพัฒนาสำนักงานให้เป็น Smart Office ตามแผนที่กลยุทธ์ดังนี้



ดังนั้น กองบริหารงานบุคคล ในฐานะผู้รับผิดชอบในการบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ จึงได้ดำเนินการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสนับสนุนบุคลากรของมหาวิทยาลัยตลอดช่วงการทำงาน (CMU Employee Digital Journey) โดยแบ่งเป็น 2 ส่วนคือ

1. ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงานบุคคล เพื่อมุ่งสู่การเป็น Digital University
2. ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการพัฒนาบุคลากร เพื่อมุ่งสู่การเรียนรู้ตลอดชีวิต

โดยมีสาระสำคัญให้สอดคล้องกับการเป็น

1. Digital University
2. Learning Organization
3. Green University
4. Integrity and Transparency Assessment: Organization

วัตถุประสงค์ของการพัฒนา:

เพื่อพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนกระบวนการบริหารงานบุคคล และพัฒนาบุคลากร ให้เป็นไปตามเป้าหมายของแผนพัฒนาการศึกษามหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ระยะที่ 13 (2566 – 2570)

เป้าหมายของการพัฒนา:

เพื่อพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนบุคลากรของมหาวิทยาลัยตลอดช่วงการทำงาน (CMU Employee Digital Journey) และระบบที่สนับสนุนการบริหารและพัฒนาบุคลากร

1. ระบบสนับสนุนการบริหารงานบุคคล
 - 1.1 ระบบ เบิกสวัสดิการ Flexible Benefit
 - 1.2 ระบบจัดการทุนการศึกษา
 - 1.3 ระบบ TOR & JA ของสายวิชาการ
 - 1.4 ระบบ TOR & JA ของสายสนับสนุน
 - 1.5 การขออนุมัติเดินทางไปต่างประเทศ
 - 1.6 ระบบรับสมัครงานกลาง HR Recruitment Center
 - 1.7 ระบบบริหารประสิทธิภาพบุคลากรผ่าน KPI (ประเมินผลการปฏิบัติงานสายสนับสนุน)
 - 1.8 ระบบจัดการผู้พักอาศัยในมหาวิทยาลัย
 - 1.9 ระบบประเมินอาจารย์ผู้สอนภาษาอังกฤษพื้นฐาน และตำแหน่งที่มีลักษณะเดียวกัน
2. ระบบสนับสนุน Employee journey
 - 2.1 HR Super App
 - 2.2 ระบบ HR portal ปรับปรุงให้รองรับการใช้งานของบุคลากรต่างชาติ
3. ระบบสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร
 - 3.1 ระบบการขอตำแหน่งที่สูงขึ้นสายวิชาการ (ปรับปรุงระบบงานเดิม)
 - 3.2 ระบบบริหารจัดการกรอบตำแหน่งสูงขึ้นสายสนับสนุน
 - 3.3 ระบบ HR IDP ประเมินพัฒนาบุคลากร
 - 3.4 ระบบส่งผลงานทางวิชาการและประเมินผลงานทางวิชาการแบบออนไลน์

ผู้รับผิดชอบ: กองบริหารงานบุคคล

สำนักบริการเทคโนโลยีสารสนเทศ

ศูนย์บริหารจัดการเมืองอัจฉริยะ

วิธีการดำเนินงาน: (แยกรายปีในกรณีที่ระยะเวลาดำเนินโครงการมากกว่า 1 ปี)

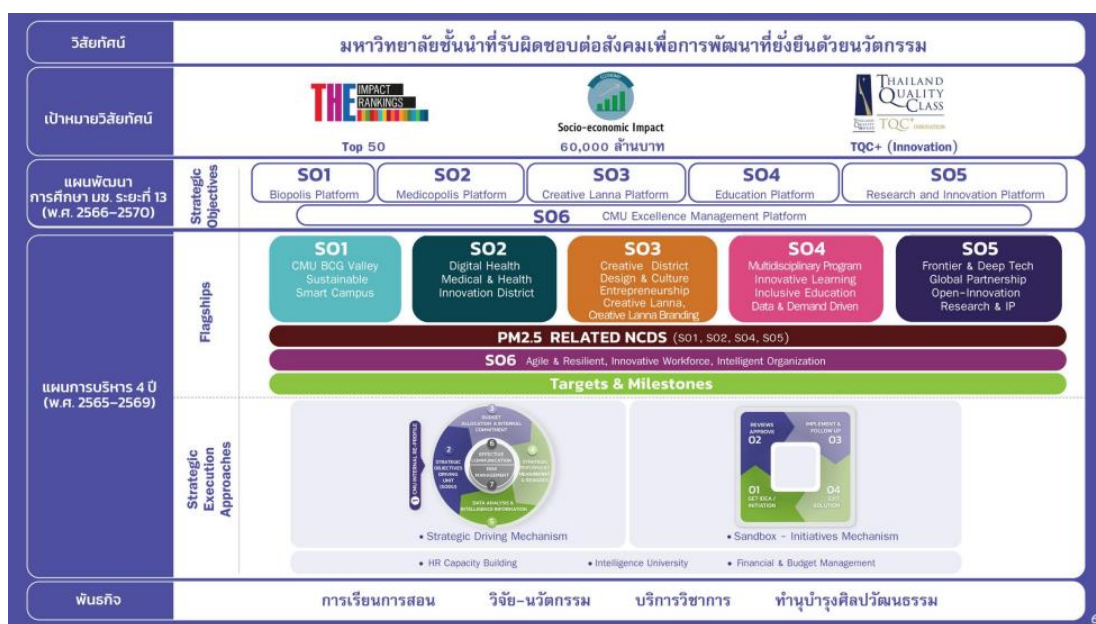
กิจกรรม	รายละเอียด
ปีที่ 1	
ระบบสนับสนุนการบริหารงานบุคคล	ระบบงานที่พัฒนาสืบเนื่องมาจากแผนพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ระยะที่ 12
1. ระบบ เบิกสวัสดิการ Flexible Benefit	อยู่ระหว่างดำเนินการในปีงบประมาณ 2566
2. ระบบจัดการทุนการศึกษา	
3. ระบบ TOR & JA ของสายวิชาการ	
4. การขออนุมัติเดินทางไปต่างประเทศ	
ระบบสนับสนุน Employee journey	
5. ระบบ HR Super App	อยู่ระหว่างการจัดทำข้อกำหนดโครงการ
ระบบสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร	
6. ระบบ HR IDP ประเมินพัฒนาบุคลากร	อยู่ระหว่างดำเนินการในปีงบประมาณ 2566
ปีที่ 2	
ระบบสนับสนุนการบริหารงานบุคคล	
7. ระบบ TOR & JA ของสายสนับสนุน	เพื่อให้สอดคล้องกับการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP)
8. ระบบรับสมัครงานกลาง HR Recruitment Center	เพื่อให้สอดคล้องกับการจัดการข้อมูลส่วนบุคคลตามพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล
9. ระบบบริหารประสิทธิภาพบุคลากรผ่าน KPI (ประเมินผลการปฏิบัติงานสายสนับสนุน)	เพื่อพัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานให้แสดงถึงศักยภาพในการปฏิบัติงานในองค์กรมากขึ้น
10. ระบบจัดการผู้พักอาศัยในมหาวิทยาลัย	เพื่อให้รองรับการจัดสรรที่พักอาศัยในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ที่สร้างขึ้นใหม่
11. ระบบประเมินอาจารย์ผู้สอนภาษาอังกฤษ พื้นฐาน และตำแหน่งที่มีลักษณะเดียวกัน	เพื่อให้มีระบบการประเมินบุคลากรที่มีลักษณะการปฏิบัติงานที่แตกต่างออกไป
ระบบสนับสนุน Employee journey	
12. ระบบ HR portal ปรับปรุงให้รองรับการใช้งานของบุคลากรต่างชาติ	เพื่อให้รองรับการใช้งานของบุคลากรต่างชาติ
ระบบสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร	
13. ระบบการขอตำแหน่งที่สูงขึ้นสายวิชาการ (ปรับปรุงระบบงานเดิม)	เพื่อให้เป็นไปตาม ระเบียบ/ข้อบังคับ ที่เกี่ยวข้องกับการขอตำแหน่งที่สูงขึ้นของสายวิชาการ
14. ระบบบริหารจัดการกรอบตำแหน่งสูงขึ้นสายสนับสนุน	เพื่อให้เป็นไปตาม ระเบียบ/ข้อบังคับ ที่เกี่ยวข้องกับการขอตำแหน่งที่สูงขึ้นของสายสนับสนุน
15. ระบบส่งผลงานทางวิชาการและประเมินผลงานทางวิชาการแบบออนไลน์	เพื่ออำนวยความสะดวกในการส่งผลงานทางวิชาการและการประเมินผลงานทางวิชาการ และลดขั้นตอนการปฏิบัติงานตลอดจนลดการใช้ทรัพยากรกระดาษ

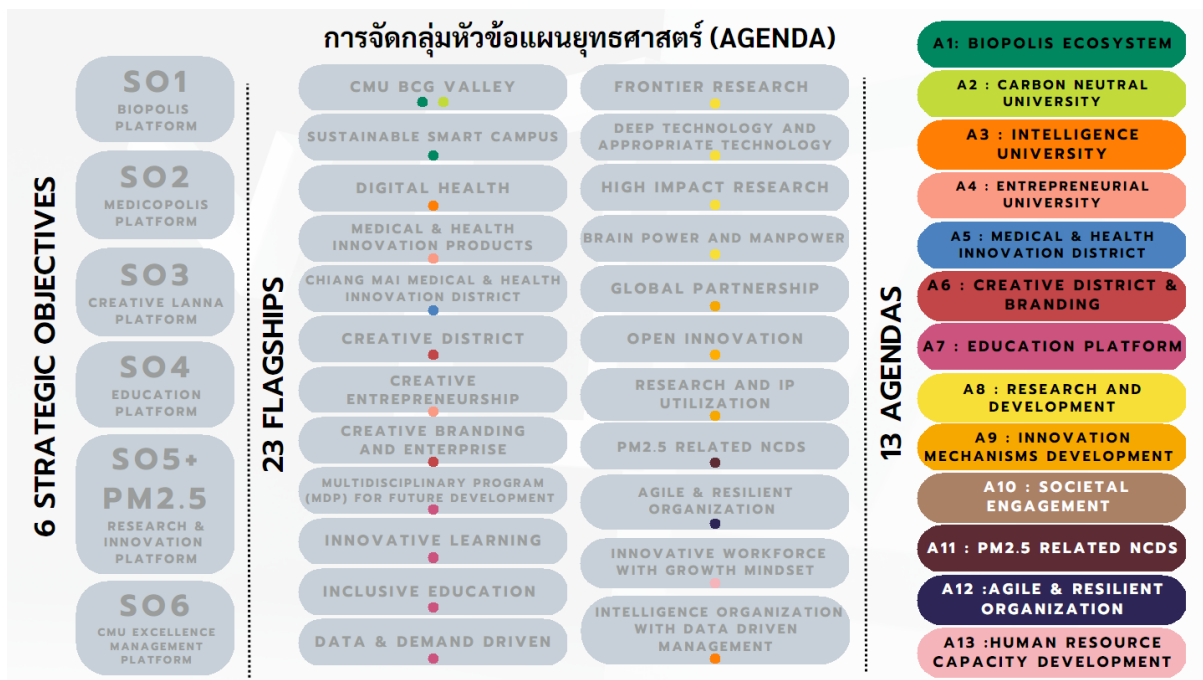
บทที่ 4

แผนการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ประจำปีงบประมาณ 2566 - 2567

ในการจัดทำแผนการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ประจำปีงบประมาณ 2566 - 2567 นี้ ได้สรุปความต้องการของมหาวิทยาลัยในการใช้ทรัพยากรบุคคลในการขับเคลื่อนตามแผนพัฒนาการศึกษามหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ระยะที่ 13 (พ.ศ. 2566 - 2570) โดยมุ่งเน้นในการพัฒนาระบบการบริหารงานองค์กรเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศโดยใช้ TQAF EdPEX เป็นเครื่องมือในการจัดการองค์กรมุ่งสู่การจัดการองค์กรสมัยใหม่ โดยใช้ข้อมูลในการบริหารงานที่มีความคล่องตัวและยืดหยุ่น พัฒนาระบบงานให้เกิดความเชื่อมโยง ลดขั้นตอน เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีการพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานในศตวรรษที่ 21 โดยการ Upskill/ Reskill มี Growth Mindset ที่เรียนรู้ได้ตลอดเวลาและมุ่งเน้นการสร้างนวัตกรรม

ดังนั้น กองบริหารงานบุคคล ในฐานะผู้รับผิดชอบในการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ จึงได้ปรับปรุงแผนการบริหารงานประจำปี ที่สอดคล้องกับการขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (Education Criteria for Performance Excellence: EdPEX) และแผนพัฒนาการศึกษามหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ระยะที่ 13 (พ.ศ. 2566 - 2570) รวมถึงกลุ่มหัวข้อแผนยุทธศาสตร์ (Agenda) ที่จัดกลุ่มมาจากแผนยุทธศาสตร์ตามแผนพัฒนาการศึกษา ดังกล่าว โดยที่มี Agenda ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล ได้แก่ Agenda 12 การสร้างองค์กรแบบเอจิล์และยืดหยุ่นสูง (Agile & Resilient Organization) และ Agenda 13 การพัฒนาศักยภาพบุคลากร (Human Resource Capacity Development)





ดังนั้น กองบริหารงานบุคคลจึงได้จัดทำ

1. แผนการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ด้าน
 - 1.1 ด้านวางแผนอัตรากำลังและการสรรหา
 - 1.2 ด้านการพัฒนาบุคลากร
 - 1.3 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน
 - 1.4 ด้านการบริหารค่าตอบแทน สวัสดิการและรางวัลจูงใจ
2. แผนพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนกระบวนการบริหารงานบุคคล

1.แผนการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2566 - 2567

1.1 ด้านวางแผนอัตรากำลังและการสรรหา

ความสอดคล้องเชิงกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัย: Agenda 12 การสร้างองค์กรแบบเอจิล์และยืดหยุ่นสูง (Agile& Resilient Organization)

ความสอดคล้องเชิงกลยุทธ์ของสำนักงานมหาวิทยาลัย: Smart Management

เป้าหมายเชิงกลยุทธ์:

1. เพื่อสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานขององค์กรให้เป็นการทำงานแบบลีนและเอจิล์ (Lean& Agile Transformation)
2. ตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (Education Criteria for Performance Excellence: EdPEX)

ข้อ 5.1 สภาพแวดล้อมด้านบุคลากร

- 1) ชีตความสามารถและอัตรากำลังด้านบุคลากร: อัตรากำลังที่สอดคล้องกับทักษะ/สมรรถนะที่จำเป็นในการขับเคลื่อนองค์กร ความจำเป็นด้านขีดความสามารถและอัตรากำลัง บุคลากรใหม่ การว่าจ้าง และดูแล
- 2) การจัดการการเปลี่ยนแปลง: กระบวนการสนับสนุนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงแบบพลิกโฉมในระดับองค์กร

กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมายของตัวชี้วัด		กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
			2566	2567			
1. การวางแผนอัตรากำลัง							
1. การปรับปรุงระบบการจ้างงาน	1. เพื่อจัดการกรอบอัตรากำลัง/การจ้างงานให้มีความยืดหยุ่น	จำนวนระบบการจ้างงานที่มีความหลากหลายและยืดหยุ่น	1 ระบบ	1 ระบบ	บุคลากรมหาวิทยาลัยเชียงใหม่	ตลอดปีงบประมาณ	งานอัตรากำลังและค่าตอบแทน กองบริหารงานบุคคล
	2. เพื่อให้องค์กรมีอัตรากำลังและสมรรถนะตามความเหมาะสม	ร้อยละของจำนวนกรอบอัตรากำลังที่สามารถรองรับตามความต้องการของส่วนงาน	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80	บุคลากรมหาวิทยาลัยเชียงใหม่	ตลอดปีงบประมาณ	งานอัตรากำลังและค่าตอบแทน กองบริหารงานบุคคล
2. การปรับปรุงระบบการสรรหา	1. เพื่อให้ได้คนดี คนเก่ง และมีสมรรถนะตามที่ส่วนงานต้องการ	ร้อยละของจำนวนผู้ผ่านการประเมินทดลองปฏิบัติงาน	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80	บุคลากรมหาวิทยาลัยเชียงใหม่	ตลอดปีงบประมาณ	งานอัตรากำลังและค่าตอบแทน กองบริหารงานบุคคล

กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมายของตัวชี้วัด		กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
			2566	2567			
	2. เพื่อให้มีความรวดเร็วในการสรรหาบุคลากร	ร้อยละของจำนวนกรอบอัตราที่ขอยกเว้นคุณสมบัติ	ร้อยละ 5	ร้อยละ 5	บุคลากรมหาวิทยาลัยเชียงใหม่	ตลอดปีงบประมาณ	งานอัตรากำลังและค่าตอบแทน กองบริหารงานบุคคล
2. การสรรหา บรรจุแต่งตั้ง							
1. การสรรหาบุคลากร Pro Active	เพื่อเปิดรับบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถจากบุคคลภายนอกที่เคยมีตำแหน่งทางวิชาการประเภทคณาจารย์ประจำ และนักวิจัยที่มีประสบการณ์ที่สามารถขับเคลื่อนนโยบายเชิงรุกของมหาวิทยาลัย	จำนวนบุคลากรกลุ่ม Proactive Recruitment (ราย)	15	15	ส่วนงานได้บุคลากรตามความต้องการ	ตลอดปีงบประมาณ	งานอัตรากำลังและค่าตอบแทน กองบริหารงานบุคคล
2. การสรรหาบุคลากรสำหรับการดำเนินการเชิงรุก (EP)	เพื่อเปิดรับบุคลากรสายวิชาการ/สายสนับสนุน เพื่อปฏิบัติงานในงานยุทธศาสตร์/หน่วยงาน Sandbox ของมหาวิทยาลัย	ร้อยละของจำนวนบุคลากรกลุ่ม Ep ต่อจำนวนความต้องการของส่วนงาน	85	85	ส่วนงานได้บุคลากรตามความต้องการ	ตลอดปีงบประมาณ	งานอัตรากำลังและค่าตอบแทน กองบริหารงานบุคคล
3. การสรรหาบุคลากรได้ตามกรอบที่ได้รับการจัดสรรประจำปี	เพื่อสรรหาบุคลากรเข้ามาทดแทนอัตรากำลังที่ลาออก/เกษียณ หรือได้รับจัดสรรเพิ่มตามภารกิจ (กลุ่ม EP พนักงานมหาวิทยาลัยประจำแบบเพิ่มศักยภาพ)	บุคลากรสายวิชาการมีความถนัด ทักษะ และสมรรถนะของบุคลากรรายบุคคลตามแผนพัฒนารายบุคคล	85	85	ส่วนงานได้บุคลากรตามความต้องการ	ตลอดปีงบประมาณ	งานอัตรากำลังและค่าตอบแทน กองบริหารงานบุคคล

1.2 ด้านการพัฒนาบุคลากร

ความสอดคล้องเชิงกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัย: Agenda 13 การพัฒนาศักยภาพบุคลากร (Human Resource Capacity Development)

ความสอดคล้องเชิงกลยุทธ์ของสำนักงานมหาวิทยาลัย: Smart People

เป้าหมายเชิงกลยุทธ์:

1. เพื่อพัฒนาสมรรถนะตามตำแหน่งงานสำหรับบุคลากร สายปฏิบัติการ สายวิชาการ และสายบริหาร (Brainpower & Manpower Project)
2. เพื่อสร้างแหล่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต สำหรับบุคลากรมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ (CMU Academy)
3. เพื่อจัดตั้งศูนย์บริการวิชาการด้านทุนมนุษย์
4. ตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (Education Criteria for Performance Excellence: EdPEX)

ข้อ 5.2 ความผูกพันของบุคลากร

- 1) เพื่อสร้างสถานที่และรูปแบบการเรียนรู้และพัฒนา แสดงให้เห็นถึงการสนับสนุนในการพัฒนาในรูปแบบต่าง ๆ ทั้ง Onsite และ Online
- 2) เพื่อให้บุคลากรตระหนักถึงความจำเป็นในการเรียนรู้และพัฒนารายบุคคล

กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมายของตัวชี้วัด		กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
			2566	2567			
การพัฒนาบุคลากร							
1. การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะหลัก (General Competency) ตามมาตรฐาน	เพื่อให้บุคลากรได้รับการพัฒนาสมรรถนะหลักเป็นไปตามมาตรฐานที่มหาวิทยาลัยกำหนด	จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะหลักเป็นไปตามมาตรฐานที่มหาวิทยาลัยกำหนด	800 คน	1,500 คน	บุคลากรมหาวิทยาลัยเชียงใหม่	ตลอดปีงบประมาณ	งานพัฒนาและฝึกอบรมกองบริหารงานบุคคล
2. การพัฒนาทักษะ สมรรถนะระดับบุคคล สายวิชาการ (Functional For Academics)	1. เพื่อให้บุคลากรสายวิชาการได้รับการพัฒนาทักษะด้านการสอนในศตวรรษที่ 21	จำนวนบุคลากรสายวิชาการที่บรรจุใหม่ได้รับการพัฒนาทักษะด้านการสอน ในศตวรรษที่ 21	100 คน	100 คน	บุคลากรมหาวิทยาลัยเชียงใหม่	ตลอดปีงบประมาณ	งานพัฒนาและฝึกอบรมกองบริหารงานบุคคล

กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมายของตัวชี้วัด		กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
			2566	2567			
	2. เพื่อให้บุคลากรสายวิชาการได้รับการพัฒนาทักษะวิจัยระดับต้น	จำนวนบุคลากรสายวิชาการที่บรรจุใหม่ได้รับการพัฒนาทักษะด้านการวิจัย	30 คน	30 คน	บุคลากรมหาวิทยาลัยเชียงใหม่	ตลอดปีงบประมาณ	งานพัฒนาและฝึกอบรมกองบริหารงานบุคคล
3. การพัฒนา ทักษะ สมรรถนะระดับบุคคลสายปฏิบัติการ (Functional For Staff)	เพื่อให้บุคลากรสายปฏิบัติการได้รับการพัฒนาสมรรถนะตามตำแหน่งงานตามมาตรฐานที่มหาวิทยาลัยกำหนด	ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนได้รับการประเมินสมรรถนะหลักเป็นไปตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	500 คน	800 คน	บุคลากรมหาวิทยาลัยเชียงใหม่	ตลอดปีงบประมาณ	งานพัฒนาและฝึกอบรมกองบริหารงานบุคคล
4. การจัดทำโครงการพัฒนาบุคลากรใหม่	เพื่อให้บุคลากรได้รับทราบวัฒนธรรมองค์กร ค่านิยมขององค์กร ผ่านโครงการ CMU First Contact	ร้อยละของบุคลากรบรรจุใหม่ที่เข้าร่วมโครงการ CMU First Contact	90	90	พนักงานมหาวิทยาลัยประจำ	ตลอดปีงบประมาณ	ทีม CMU First Contact กองบริหารงานบุคคล
5. บุคลากรสายวิชาการสามารถขอตำแหน่งทางวิชาการตามเกณฑ์ที่มหาวิทยาลัยกำหนด	เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ ทักษะการเตรียมตัวในการขอตำแหน่งทางวิชาการได้ตามเกณฑ์ที่มหาวิทยาลัยกำหนด	ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการที่ได้รับการเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการ	90	90	พนักงานมหาวิทยาลัยประจำ	ตลอดปีปฏิทิน 2566	งานกำหนดและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งกองบริหารงานบุคคล
6. การสร้างนวัตกรรมที่เกิดขึ้นจากการพัฒนางานของบุคลากร	1. เพื่อให้บุคลากรได้พัฒนางานจากสัมฤทธิ์ผลในงานที่ตนเองปฏิบัติจนเป็นนวัตกรรม หรือเทคโนโลยีที่ใช้ในการปฏิบัติงาน	จำนวนนวัตกรรมที่เกิดจากการปฏิบัติงาน	1 ระบบ	1 ระบบ	บุคลากรมหาวิทยาลัยเชียงใหม่	ตลอดปีงบประมาณ	ทีม KM, งานพัฒนาและฝึกอบรมกองบริหารงานบุคคล
	2. มีเวทีในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และประกวดนวัตกรรมที่เกิดขึ้นจากการทำงานของบุคลากร	จำนวนนวัตกรรมที่ได้รับรางวัลแต่ละประเภท	-	1 นวัตกรรม	บุคลากรมหาวิทยาลัยเชียงใหม่	ในปีงบประมาณ	ทีม KM, งานพัฒนาและฝึกอบรมกองบริหารงานบุคคล

1.3 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ความสอดคล้องเชิงกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัย: 1) Agenda 12 การสร้างองค์กรแบบเอจิล์และยืดหยุ่นสูง (Agile & Resilient Organization)

2) Agenda 13 การพัฒนาศักยภาพบุคลากร (Human Resource Capacity Development)

ความสอดคล้องเชิงกลยุทธ์ของสำนักงานมหาวิทยาลัย: Smart Management

เป้าหมายเชิงกลยุทธ์:

1. เพื่อสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานขององค์กรให้เป็นการทำงานแบบลีนและเอจิล์ (Lean & Agile Transformation)
2. เพื่อพัฒนาสมรรถนะตามตำแหน่งงานสำหรับบุคลากร สายปฏิบัติการ สายวิชาการ และสายบริหาร (Brainpower & Manpower Project)
3. ตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (Education Criteria for Performance Excellence: EdPEX)

ข้อ 5.1 สภาพแวดล้อมด้านบุคลากร

- 1) ชีตความสามารถและอัตรากำลังด้านบุคลากร: รายงานจำนวนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับทักษะ/สมรรถนะที่จำเป็นในการขับเคลื่อนองค์กร ความจำเป็นด้านขีดความสามารถและอัตรากำลัง บุคลากรใหม่ การว่าจ้าง และดูแล

ข้อ 5.2 ความผูกพันของบุคลากร

- 1) ผลการดำเนินการที่ดี: รายงานผลการดำเนินงานของบุคลากรที่มุ่งเน้นไปที่ผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น ตลอดจนการสร้างนวัตกรรม ความยืดหยุ่น การสื่อสารและการถ่ายทอดสารสนเทศ เป็นต้น

กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมายของตัวชี้วัด		กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
			2566	2567			
การประเมินผลการปฏิบัติงาน							
1. การพัฒนากรอบภาระงานขั้นต่ำของสายวิชาการให้สอดคล้องกับความถนัด ทักษะ และสมรรถนะของบุคลากรรายบุคคล	มี กฎ/ระเบียบ/ ข้อบังคับ รองรับ ในกรอบภาระงานขั้นต่ำของสายวิชาการให้สอดคล้องกับความถนัด ทักษะ และสมรรถนะของบุคลากรรายบุคคล	ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบ (Mind stone)	5	5	บุคลากรสายวิชาการ	ตามรอบการกรอก TOR	งานอัตรากำลังและค่าตอบแทน, งานพัฒนาและฝึกอบรม กองบริหารงานบุคคล

กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมายของตัวชี้วัด		กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
			2566	2567			
	บุคลากรสายวิชาการมีความถนัดทักษะ และสมรรถนะของบุคลากรรายบุคคลตามแผนพัฒนารายบุคคล	ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการที่ผ่านการประเมินตามแผนพัฒนารายบุคคล	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80	บุคลากรสายวิชาการ	ตามรอบการกรอก TOR	งานอัตรากำลังและค่าตอบแทน, งานพัฒนาและฝึกอบรมกองบริหารงานบุคคล
2. การปรับปรุงการจัดทำ TOR/JA ของสายสนับสนุนให้สอดคล้องกับการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (IDP)	1. มีระบบสารสนเทศในการจัดทำ TOR/JA ของสายสนับสนุนให้สอดคล้องกับการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (IDP)	ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบ (Mind stone)	5	5	บุคลากรสายสนับสนุน	ตามรอบการกรอก TOR	งานอัตรากำลังและค่าตอบแทน, งานพัฒนาและฝึกอบรมกองบริหารงานบุคคล
	2. บุคลากรสายสนับสนุนมีความถนัด ทักษะ และสมรรถนะของบุคลากรรายบุคคลตามแผนพัฒนารายบุคคล	ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนที่ผ่านการประเมินตามแผนพัฒนารายบุคคล	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80	บุคลากรสายสนับสนุน	ตามรอบการกรอก TOR	งานอัตรากำลังและค่าตอบแทน, งานพัฒนาและฝึกอบรมกองบริหารงานบุคคล
3. การประเมินความผูกพันต่อองค์กร	เพื่อให้รับทราบความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาระบบการชำระรักษาบุคลากร	ระดับคะแนนความผูกพันต่อองค์กร	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80	บุคลากรมหาวิทยาลัยเชียงใหม่	ในปีงบประมาณ	งานพัฒนาและฝึกอบรมกองบริหารงานบุคคล
4. การประเมินความพึงพอใจต่อองค์กร	เพื่อให้รับทราบความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อองค์กร เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาระบบการชำระรักษาบุคลากร	ระดับคะแนนความพึงพอใจต่อองค์กร	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80	บุคลากรมหาวิทยาลัยเชียงใหม่	ในปีงบประมาณ	งานพัฒนาและฝึกอบรมกองบริหารงานบุคคล

1.4 ด้านการบริหารค่าตอบแทน สวัสดิการและรางวัลจูงใจ

ความสอดคล้องเชิงกลยุทธ์ของสำนักงานมหาวิทยาลัย: Smart Service

เป้าหมาย: ตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (Education Criteria for Performance Excellence: EdPEX)

ข้อ 5.1 สภาพแวดล้อมด้านบุคลากร

- 1) การสนับสนุนบุคลากร: รายงานการให้บริการ สิ่งอำนวยความสะดวก กิจกรรมและโอกาสอื่น ๆ เช่น การให้คำปรึกษา การดูแลสุขภาพ และ ครอบครัวยุคบุคลากร กิจกรรมนันทนาการ หรือวัฒนธรรมประเพณี เป็นต้น

ข้อ 5.2 ความผูกพันของบุคลากร

- 1) ค่าตอบแทนและการยกย่องชมเชย แสดงให้เห็นถึงประสิทธิผลของการให้ค่าตอบแทน การยกย่องชมเชย ที่เชื่อมโยงกับผลการดำเนินงาน ทักษะที่บุคลากรแสดงให้เห็น ทักษะที่เพิ่มขึ้น การปรับตัวให้เข้ากับระบบงานและวัฒนธรรมใหม่

กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมายของตัวชี้วัด		กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
			2566	2567			
การบริหารค่าตอบแทน สวัสดิการและรางวัลจูงใจ							
1. การพัฒนาระบบการจ่ายค่าตอบแทนแบบอัตโนมัติผ่านระบบ CMU e-Payroll	เพื่อให้เกิดความรวดเร็ว ถูกต้อง และลดขั้นตอนการบริหาร ค่าตอบแทนสำหรับบุคลากร	ความพึงพอใจของบุคลากรที่มี ต่อระบบการจ่ายค่าตอบแทน	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80	พนักงานมหาวิทยาลัย ประจำ	ในปีงบประมาณ	งานอัตรากำลังและค่าตอบแทน กองบริหารงานบุคคล
2. การพัฒนาระบบสวัสดิการตามความต้องการของบุคลากร	เพื่อให้มีสวัสดิการที่หลากหลายและ ตอบโจทย์ความต้องการด้าน สวัสดิการของบุคลากร	จำนวนระบบสวัสดิการที่ได้รับการพัฒนาหรือปรับปรุง	5	5	บุคลากร มหาวิทยาลัยเชียงใหม่	ในปีงบประมาณ	งานกองทุนและสวัสดิการ กองบริหารงานบุคคล
		ความพึงพอใจของบุคลากรที่มี ต่อระบบสวัสดิการ	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80	บุคลากร มหาวิทยาลัยเชียงใหม่	ในปีงบประมาณ	งานกองทุนและสวัสดิการ กองบริหารงานบุคคล
3. การสนับสนุนให้บุคลากรได้รับรางวัลดีเด่น ทั้งในมหาวิทยาลัย และภายนอก	เพื่อส่งเสริมและสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานแก่บุคลากรที่มีผลงานโดดเด่น	จำนวนบุคลากรได้รับรางวัลดีเด่น ทั้งภายในมหาวิทยาลัย และภายนอก	40 คน	50 คน	บุคลากร มหาวิทยาลัยเชียงใหม่	ในปีงบประมาณ	งานทะเบียนประวัติและสารสนเทศบุคลากร กองบริหารงานบุคคล
4. การสร้างเสริมสุขภาพบุคลากร	เพื่อให้บุคลากรมีสุขภาพที่ดีในการปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่	จำนวนโครงการสนับสนุนด้านการสร้างเสริมสุขภาพ	5 โครงการ	5 โครงการ	บุคลากร มหาวิทยาลัยเชียงใหม่	ตามปีงบประมาณ	กองบริหารงานบุคคล

ประมาณการงบประมาณในการดำเนินการตามแผนการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

กิจกรรม/โครงการ	งบประมาณที่ได้รับ		แหล่งงบประมาณ
	2566	2567	
1. การบริหารงานบุคคล	720,000	720,000	งบดำเนินงานกองบริหารงานบุคคล
1.1 การจัดทำประกาศ ระเบียบ ข้อบังคับการวางแผนอัตรากำลัง			
1.2 การจัดทำประกาศ ระเบียบ ข้อบังคับการสรรหา บรรจุแต่งตั้ง			
1.3 การจัดทำประกาศ ระเบียบ ข้อบังคับระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน			
1.4 การจัดทำประกาศ ระเบียบ ข้อบังคับระบบการบริหารค่าตอบแทน			
1.5 การจัดทำประกาศ ระเบียบ ข้อบังคับระบบการชำระรักษา			
2. ระบบการพัฒนาบุคลากร	1,500,000	-	โครงการพัฒนาระบบพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ (IDP& Assessment)
3. การจัดทำประกาศ ระเบียบ ข้อบังคับระบบการพัฒนาบุคลากร และชุดความรู้ ในการพัฒนาสมรรถนะ ตามโครงการจัดทำสมรรถนะตามตำแหน่งสายปฏิบัติงาน ทั่วไปและกลุ่มวิชาชีพเฉพาะ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่	330,000	-	งบประมาณโครงการจัดทำสมรรถนะตาม ตำแหน่งสายปฏิบัติงานทั่วไปและกลุ่มวิชาชีพ เฉพาะ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

2. แผนพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนกระบวนการบริหารงานบุคคล

แผนพัฒนาระบบสารสนเทศกองบริหารงานบุคคลประจำปีงบประมาณ 2566 - 2567

ลำดับ	รายการ	งบประมาณ			แผนดำเนินการ												ผลการดำเนินการ	
		2565	2566	2567	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12		
		P	10,000,000	10,000,000														
ระบบเดิมที่อยู่ระหว่างดำเนินการ																		
1	ระบบ HR IDP ประเมินพัฒนาบุคลากร	1,000,000	1,000,000		←			→										
2	ระบบ Flexible Benefit		1,500,000															
3	ระบบจัดการทุนการศึกษา	1,000,000			←			→										
4	ระบบ TOR & JA ของสายวิชาการ	งบ สนม.																
5	การขออนุมัติเดินทางไปต่างประเทศ	งบ สนม.			←													
ระบบใหม่																		
1	HR Super App		2,000,000	2,000,000							←			→				
2	ระบบ TOR & JA ของสายสนับสนุน		2,000,000									←			→			
3	ระบบการขอตำแหน่งที่สูงขึ้นสายวิชาการ (ปรับปรุงระบบงานเดิม)		1,000,000															
4	ระบบจัดการทุนการศึกษาขยายผลระดับ มหาวิทยาลัย		1,000,000															
5	ระบบรับสมัครงานกลาง HR Recruitment Center		1,500,000	500,000														

แผนพัฒนาระบบสารสนเทศกองบริหารงานบุคคลประจำปีงบประมาณ 2566 - 2567

ลำดับ	รายการ	งบประมาณ			แผนดำเนินการ												ผลการดำเนินการ
		2565	2566	2567	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
		P	10,000,000	10,000,000													
ระบบรอดำเนินการ																	
1	บริหารประสิทธิภาพบุคลากรผ่าน KPI (ประเมินผลการปฏิบัติงานสายสนับสนุน)			1,000,000													
2	ระบบบริหารจัดการกรรพตำแหน่งสูงขึ้น สายสนับสนุน			1,500,000													
3	ระบบจัดการผู้พักอาศัยในมหาวิทยาลัย			1,500,000													
4	ระบบประเมินอาจารย์ผู้สอนภาษาอังกฤษ พื้นฐาน และตำแหน่งที่มีลักษณะเดียวกัน			1,000,000													
5	ระบบส่งผลงานทางวิชาการและ ประเมินผลงานทางวิชาการแบบออนไลน์			1,500,000													
6	ระบบ HR Phase 2 ประเมินผลในกลุ่ม บุคลากรรอง (เช่น ชาวต่างประเทศ นักวิจัย ทุน ผลงานวิชาการ ทุน)			1,000,000													

**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/>

