



รายงานผลการดำเนินงาน  
ตามแผนการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล  
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

ประจำปีงบประมาณ 2566 - 2567

ในปีงบประมาณ 2566 (เดือนตุลาคม 2565 ถึง เดือนมีนาคม 2566)

สอดคล้องตามแผนพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
ระยะที่ 13 (พ.ศ.2566 - 2570)



# สารบัญ

รายงานผลการปฏิบัติงานตามแผน ในปีงบประมาณ 2566 (เดือนตุลาคม 2565 ถึงเดือนมีนาคม 2566)

1. แผนการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยเชียงใหม่	2-8
• 1. ด้านวางแผนอัตรากำลังและการสรรหา	2
• 2. ด้านการพัฒนาบุคลากร	4
• 3. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	6
• 4. ด้านการบริหารค่าตอบแทน สวัสดิการและรางวัลจูงใจ	8
การใช้งบประมาณในการดำเนินการตามแผนการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	9
2. แผนพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนกระบวนการบริหารงานบุคคล	10-11
ปัญหาและอุปสรรค และข้อเสนอแนะ	12
ภาคผนวก	13

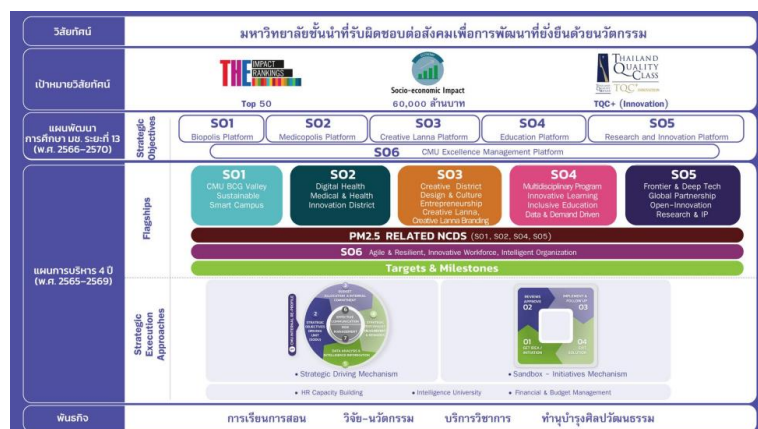
รายงานผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
ประจำปีงบประมาณ 2566 - 2567

ในปีงบประมาณ 2566 (เดือนตุลาคม 2565 ถึง เดือนมีนาคม 2566)

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

ตามที่กองบริหารงานบุคคล ได้ดำเนินการวิเคราะห์ความต้องการของมหาวิทยาลัยในการใช้ทรัพยากรบุคคลในการขับเคลื่อนตามแผนพัฒนาการศึกษามหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ระยะที่ 13 (พ.ศ. 2566 - 2570) โดยมุ่งเน้นในการพัฒนากระบวนการบริหารงานองค์กรเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศโดยใช้ TQAV/ EdPEX เป็นเครื่องมือในการจัดการองค์กรมุ่งสู่การจัดการองค์กรสมัยใหม่ โดยใช้ข้อมูลในการบริหารงานที่มีความคล่องตัวและยืดหยุ่น พัฒนาระบบงานให้เกิดความเชื่อมโยง ลดขั้นตอน เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีการพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะ สมรรถนะ ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานในศตวรรษที่ 21 โดยการ Upskill/ Reskill มี Growth Mindset ที่เรียนรู้ได้ตลอดเวลาและมุ่งเน้นการสร้างนวัตกรรม นั้น

กองบริหารงานบุคคล ในฐานะผู้รับผิดชอบในการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ จึงได้ปรับปรุงแผนการบริหารงานประจำปี ที่สอดคล้องกับการขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (Education Criteria for Performance Excellence: EdPEX) และแผนพัฒนาการศึกษามหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ระยะที่ 13 (พ.ศ. 2566 - 2570) รวมถึงกลุ่มหัวข้อแผนยุทธศาสตร์ (Agenda) ที่จัดกลุ่มมาจากแผนยุทธศาสตร์ตามแผนพัฒนาการศึกษา ดังกล่าว โดยมี Agenda ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล ได้แก่ Agenda 12 การสร้างองค์กรแบบเอจิล์และยืดหยุ่นสูง (Agile & Resilient Organization) และ Agenda 13 การพัฒนาศักยภาพบุคลากร (Human Resource Capacity Development) นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแผนการบริหารสำนักงานมหาวิทยาลัยในการเป็น Smart Office (Smart Service, Smart People, Smart Management) ในการดังกล่าว กองบริหารงานบุคคล ขอรายงานผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ประจำปีงบประมาณ 2566-2567 ในปีงบประมาณ 2566 (เดือนตุลาคม 2565 ถึง เดือนมีนาคม 2566) ดังนี้



รายงานผลการปฏิบัติงานตามแผนการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ประจำปีงบประมาณ 2566 - 2567  
 ในปีงบประมาณ 2566 (เดือนตุลาคม 2565 ถึง เดือนมีนาคม 2566)

1. แผนการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

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	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมายของตัวชี้วัด		ผลการดำเนินงานในปีงบประมาณ 2566 (ตุลาคม 2565 - มีนาคม 2566)	ระยะเวลาดำเนินการ	หมายเหตุ	ผู้รับผิดชอบ
		2566	2567				
<b>1. การวางแผนอัตรากำลัง</b>							
1. การปรับปรุงระบบการจ้างงาน	1. จำนวนระบบการจ้างงานที่มีความหลากหลายและยืดหยุ่น	1 ระบบ	1 ระบบ	อยู่ระหว่างดำเนินการ	ตลอดปีงบประมาณ		งานอัตรากำลังและค่าตอบแทน กองบริหารงานบุคคล
	2. ร้อยละของจำนวนกรอบอัตราที่สามารถรองรับตามความต้องการของส่วนงาน	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80	อยู่ระหว่างการรอการจัดสรรกรอบอัตรากำลัง	ตลอดปีงบประมาณ		งานอัตรากำลังและค่าตอบแทน กองบริหารงานบุคคล

กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมายของตัวชี้วัด		ผลการดำเนินงานในปีงบประมาณ 2566 (ตุลาคม 2565 - มีนาคม 2566)	ระยะเวลาดำเนินการ	หมายเหตุ	ผู้รับผิดชอบ
		2566	2567				
2. การปรับปรุงระบบการสรรหา	1. ร้อยละของจำนวนผู้ผ่านการประเมิน ทดลองปฏิบัติงาน	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80	อยู่ระหว่างปรับปรุงระบบการคัดเลือกพนักงาน มหาวิทยาลัย ให้มีการคัดเลือกและสรรหา	ตลอดปีงบประมาณ		งานอัตรากำลังและค่าตอบแทน กองบริหารงานบุคคล
	2. ร้อยละของจำนวนกรอบอัตราที่ขอ ยกเว้นคุณสมบัติ	ร้อยละ 5	ร้อยละ 5	อยู่ระหว่างการรอกการจัดสรรกรอบอัตรากำลัง	ตลอดปีงบประมาณ		งานอัตรากำลังและค่าตอบแทน กองบริหารงานบุคคล
<b>2. การสรรหา บรรจุแต่งตั้ง</b>							
1. การสรรหาบุคลากร Pro Active	จำนวนบุคลากรกลุ่ม Proactive Recruitment (ราย)	15	15	จัดทำประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขคุณสมบัติเฉพาะ สำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งนักวิจัย ยุทธศาสตร์รุก พ.ศ. 2566	ตลอดปีงบประมาณ		งานอัตรากำลังและค่าตอบแทน กองบริหารงานบุคคล
2. การสรรหาบุคลากร สำหรับการ ดำเนินการเชิงรุก (EP)	ร้อยละของจำนวนบุคลากรกลุ่ม Ep ต่อ จำนวนความต้องการของส่วนงาน	85	85	อยู่ระหว่างการจัดทำแผนหมุนเวียน อัตรากำลัง Rolling Plan (กองแผนงาน)	ตลอดปีงบประมาณ		งานอัตรากำลังและค่าตอบแทน กองบริหารงานบุคคล
3. การสรรหาบุคลากรได้ตามกรอบ ที่ได้รับการจัดสรรประจำปี	ร้อยละของจำนวนบุคลากรกลุ่ม EP ต่อ จำนวนกรอบของส่วนงาน	85	85	อยู่ระหว่างการรอกการจัดสรรกรอบอัตรากำลัง	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	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมายของตัวชี้วัด		ผลการดำเนินงานในปีงบประมาณ 2566 (ตุลาคม 2565 - มีนาคม 2566)	ระยะเวลาดำเนินการ	หมายเหตุ	ผู้รับผิดชอบ
		2566	2567				
<b>การพัฒนาบุคลากร</b>							
1. การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะหลัก (General Competency) ตามมาตรฐาน	จำนวนบุคลากรได้รับการพัฒนาสมรรถนะหลักเป็นไปตามมาตรฐานที่มหาวิทยาลัยกำหนด	800 คน	1,500 คน	ได้บรรจุ 4 หลักสูตร General Competency พร้อมเรียนรู้ผ่านระบบการเรียนรู้ตลอดชีวิต Life Long Learning	ตลอดปีงบประมาณ		งานพัฒนาและฝึกอบรม กองบริหารงานบุคคล
2. การพัฒนาทักษะ สมรรถนะระดับบุคคล สายวิชาการ (Functional For Academics)	1. จำนวนบุคลากรสายวิชาการที่บรรจุใหม่ ได้รับการพัฒนาทักษะด้านการสอน ในศตวรรษที่ 21	100 คน	100 คน	อยู่ระหว่างดำเนินการจัดทำหลักสูตรสำหรับบุคลากรสายวิชาการร่วมกับ TLIC 4 หลักสูตร 1 หลักสูตรการออกแบบการเรียนรู้	ตลอดปีงบประมาณ		งานพัฒนาและฝึกอบรม กองบริหารงานบุคคล
	2. เพื่อให้บุคลากรสายวิชาการได้รับการพัฒนาทักษะวิจัยระดับต้น	30 คน	30 คน	2. หลักสูตรเทคโนโลยีการสอน 3. หลักสูตรจริยธรรมการวิจัย 4. หลักสูตร วิชาความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน	ตลอดปีงบประมาณ		งานพัฒนาและฝึกอบรม กองบริหารงานบุคคล

กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมายของตัวชี้วัด		ผลการดำเนินงานในปีงบประมาณ 2566 (ตุลาคม 2565 - มีนาคม 2566)	ระยะเวลาดำเนินการ	หมายเหตุ	ผู้รับผิดชอบ
		2566	2567				
3. การพัฒนา ทักษะ สมรรถนะระดับบุคคล สายปฏิบัติการ (Functional For Staff)	ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนได้รับการประเมินสมรรถนะหลักเป็นไปตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	500 คน	800 คน	พัฒนาสมรรถนะตามตำแหน่งงานครอบคลุมกลุ่มปฏิบัติงานทั่วไปและกลุ่มวิชาชีพเฉพาะแล้วเสร็จ 43 ตำแหน่ง	ตลอดปีงบประมาณ		งานพัฒนาและฝึกอบรม กองบริหารงานบุคคล
4. การจัดทำโครงการพัฒนาบุคลากรใหม่	ร้อยละของบุคลากรบรรจุใหม่ที่เข้าร่วมโครงการ CMU First Contact	90	90	โครงการได้รับอนุมัติให้เริ่มดำเนินการ ในเดือนกุมภาพันธ์ 2566 ซึ่งอยู่ระหว่างการประเมินโครงการ	ก.พ. 66 - ก.ย. 66 และปีงบประมาณ 2567		ทีม CMU First Contact กองบริหารงานบุคคล
5. บุคลากรสายวิชาการสามารถขอตำแหน่งทางวิชาการตามเกณฑ์ที่มหาวิทยาลัยกำหนด	ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการที่ได้รับการเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการ	90	90	มีผู้เสนอขอตำแหน่งขอตำแหน่งทางวิชาการ จำนวน 91 คน และดำเนินการแล้วเสร็จจนสิ้นสุดกระบวนการ 66 คน คิดเป็นร้อยละ 72.53 (เนื่องจากมีการแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการชุดใหม่ จึงทำให้มีผู้เสนอขอใหม่สะสมจากสิ้นปี 2565)	ตลอดปีปฏิทิน 2566	รายงานตามปีปฏิทินเพื่อให้สอดคล้องกับการรายงานผลต่อที่ประชุมคณะกรรมการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการ	งานกำหนดและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง กองบริหารงานบุคคล
6. การสร้างนวัตกรรมที่เกิดขึ้นจากการพัฒนาของบุคลากร	1. จำนวนนวัตกรรมที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน	1 ระบบ	1 ระบบ	อยู่ระหว่างการจัดทำโครงการ CMU KM DAY ประจำปี 2566	ตลอดปีงบประมาณ		ทีม KM, งานพัฒนาและฝึกอบรม กองบริหารงานบุคคล
	2. จำนวนนวัตกรรมที่ได้รับรางวัลแต่ละประเภท	-	1 นวัตกรรม	อยู่ระหว่างการจัดทำโครงการ CMU KM DAY ประจำปี 2566	ในปีงบประมาณ		ทีม KM, งานพัฒนาและฝึกอบรม กองบริหารงานบุคคล

### 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	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมายของตัวชี้วัด		ผลการดำเนินงานในปีงบประมาณ 2566 (ตุลาคม 2565 - มีนาคม 2566)	ระยะเวลาดำเนินการ	หมายเหตุ	ผู้รับผิดชอบ
		2566	2567				
<b>การประเมินผลการปฏิบัติงาน</b>							
1. การพัฒนากรอบภาระงานขั้นต่ำของสายวิชาการให้สอดคล้องกับความถนัดทักษะ และสมรรถนะของบุคลากรรายบุคคล	1. ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบ (Mind stone)	5	5	อยู่ระหว่างดำเนินการจัดทำรูปแบบผลการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับแผนพัฒนารายบุคคล	ตามรอบการกรอก TOR		งานอัตรากำลังและค่าตอบแทน, งานพัฒนาและฝึกอบรม กองบริหารงานบุคคล
	2. บุคลากรสายวิชาการมีความถนัดทักษะ และสมรรถนะของบุคลากรรายบุคคลตามแผนพัฒนารายบุคคล	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80	อยู่ระหว่างดำเนินการจัดทำรูปแบบผลการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับแผนพัฒนารายบุคคล	ตามรอบการกรอก TOR		งานอัตรากำลังและค่าตอบแทน, งานพัฒนาและฝึกอบรม กองบริหารงานบุคคล



กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมายของตัวชี้วัด		ผลการดำเนินงานในปีงบประมาณ 2566 (ตุลาคม 2565 - มีนาคม 2566)	ระยะเวลาดำเนินการ	หมายเหตุ	ผู้รับผิดชอบ
		2566	2567				
2. การปรับปรุงการจัดทำ TOR/JA ของสายสนับสนุนให้สอดคล้องกับการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (IDP)	1. ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบ (Mind stone)	5	5	อยู่ระหว่างดำเนินการจัดทำรูปแบบผลการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับแผนพัฒนารายบุคคล	ตามรอบการกรอก TOR		งานอัตรากำลังและค่าตอบแทน, งานพัฒนาและฝึกอบรม กองบริหารงานบุคคล
	2. ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนที่ผ่านการประเมินตามแผนพัฒนารายบุคคล	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80	อยู่ระหว่างดำเนินการจัดทำรูปแบบผลการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับแผนพัฒนารายบุคคล	ตามรอบการกรอก TOR		งานอัตรากำลังและค่าตอบแทน, งานพัฒนาและฝึกอบรม กองบริหารงานบุคคล
3. การประเมินความผูกพันต่อองค์กร	ระดับคะแนนความผูกพันต่อองค์กร	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80	ได้ดำเนินการลงนามในบันทึกความร่วมมือกับสถาบันวิจัยประชากร มหาวิทยาลัยมหิดล ในการดำเนินการด้าน Happy University และจะได้ดำเนินการสำรวจในช่วงเดือนมิถุนายน 2566	ในปีงบประมาณ		งานพัฒนาและฝึกอบรม กองบริหารงานบุคคล
4. การประเมินความพึงพอใจต่อองค์กร	ระดับคะแนนความพึงพอใจต่อองค์กร	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80	ได้ดำเนินการลงนามในบันทึกความร่วมมือกับสถาบันวิจัยประชากร มหาวิทยาลัยมหิดล ในการดำเนินการด้าน Happy University และจะได้ดำเนินการสำรวจในช่วงเดือนมิถุนายน 2566	ในปีงบประมาณ		งานพัฒนาและฝึกอบรม กองบริหารงานบุคคล

#### 1.4 ด้านการบริหารค่าตอบแทน สวัสดิการและรางวัลใจ

ความสอดคล้องเชิงกลยุทธ์ของสำนักงานมหาวิทยาลัย: Smart Service

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

##### ข้อ 5.1 สภาพแวดล้อมด้านบุคลากร

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

##### ข้อ 5.2 ความผูกพันของบุคลากร

- 1) ค่าตอบแทนและการยกย่องชมเชย แสดงให้เห็นถึงประสิทธิผลของการให้ค่าตอบแทน การยกย่องชมเชย ที่เชื่อมโยงกับผลการดำเนินงาน ทักษะที่บุคลากรแสดงให้เห็น ทักษะที่เพิ่มขึ้น การปรับตัวให้เข้ากับระบบงานและวัฒนธรรมใหม่

กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมายของตัวชี้วัด		ผลการดำเนินงานในปีงบประมาณ 2566 (ตุลาคม 2565 - มีนาคม 2566)	ระยะเวลาดำเนินการ	หมายเหตุ	ผู้รับผิดชอบ
		2566	2567				
<b>การบริหารค่าตอบแทน สวัสดิการและรางวัลใจ</b>							
1. การพัฒนาระบบการจ่ายค่าตอบแทนแบบอัตโนมัติผ่านระบบ CMU e-Payroll	ความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อระบบการจ่ายค่าตอบแทน	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80	อยู่ระหว่างการพัฒนาเพื่อให้เชื่อมโยงระหว่าง CMU HR และ CMU e-Payroll	ในปีงบประมาณ		งานอัตรากำลังและค่าตอบแทน กองบริหารงานบุคคล
2. การพัฒนาระบบสวัสดิการตามความต้องการของบุคลากร	1. จำนวนระบบสวัสดิการที่ได้รับ การพัฒนาหรือปรับปรุง	5	5	อยู่ระหว่างการพัฒนาแบบเบ็ดเสร็จสวัสดิการ สุขภาพ Flexible benefits มีกำหนด kick off ใช้งานระบบ วันที่ 15 พฤษภาคม 2566	ในปีงบประมาณ		งานกองทุนและสวัสดิการ กองบริหารงานบุคคล
	2. ความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อระบบสวัสดิการ	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80	สำรวจหลังจากมีการ kick off ใช้งานระบบ	ในปีงบประมาณ		งานกองทุนและสวัสดิการ กองบริหารงานบุคคล
3. การสร้างเสริมสุขภาพบุคลากร	จำนวนโครงการสนับสนุนด้านการสร้างเสริมสุขภาพ	5 โครงการ	5 โครงการ	บุคลากรมหาวิทยาลัยเชียงใหม่	ตามปีงบประมาณ	กองบริหารงานบุคคล	บุคลากร มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
4. การสนับสนุนให้บุคลากรได้รับรางวัลดีเด่นทั้งในมหาวิทยาลัย และภายนอก	จำนวนบุคลากรได้รับรางวัลดีเด่นทั้งภายในมหาวิทยาลัยและภายนอก	40 คน	50 คน	ดำเนินการช่วงเดือนพฤศจิกายน 2566 - มกราคม 2567	ในปีงบประมาณ		งานทะเบียนประวัติและสารสนเทศบุคลากร กองบริหารงานบุคคล

การใช้งบประมาณในการดำเนินการตามแผนการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

กิจกรรม/โครงการ	งบประมาณที่ได้รับ		การดำเนินงาน	งบประมาณที่ใช้		แหล่งงบประมาณ
	2566	2567		2566 (ต.ค.65-มี.ค.66)	2567	
1. การบริหารงานบุคคล	720,000	720,000	ได้ดำเนินการพิจารณาผ่านการประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคล แล้วจำนวน 6 ครั้ง ตามแผนการประชุมประจำปี	285,228	-	งบดำเนินงาน กองบริหารงานบุคคล
1.1 การจัดทำประกาศ ระเบียบ ข้อบังคับ การวางแผนอัตรากำลัง						
1.2 การจัดทำประกาศ ระเบียบ ข้อบังคับ การสรรหา บรรจุแต่งตั้ง						
1.3 การจัดทำประกาศ ระเบียบ ข้อบังคับ ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน						
1.4 การจัดทำประกาศ ระเบียบ ข้อบังคับ ระบบการบริหารค่าตอบแทน						
1.5 การจัดทำประกาศ ระเบียบ ข้อบังคับ ระบบการดำรงรักษา						
2. ระบบการพัฒนาบุคลากร	1,500,000	-	อยู่ระหว่างพัฒนาระบบ	ยังไม่มี การใช้งบ	-	โครงการพัฒนาระบบพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ CMU HRD (IDP& Assessment)
3. การจัดทำประกาศ ระเบียบ ข้อบังคับ ระบบการพัฒนาบุคลากร และชุดความรู้ในการพัฒนาสมรรถนะ ตามโครงการจัดทำสมรรถนะตามตำแหน่งสายปฏิบัติงานทั่วไปและกลุ่มวิชาชีพเฉพาะ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่	330,000	-	จัดทำหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะประจำตำแหน่งสายปฏิบัติงาน 43 ตำแหน่ง	110,000	-	งบประมาณโครงการจัดทำสมรรถนะตามตำแหน่งสายปฏิบัติงานทั่วไปและกลุ่มวิชาชีพเฉพาะ 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		←			→										อยู่ระหว่างการทดสอบระบบ	
2	ระบบ Flexible Benefit		1,500,000			←			→									เริ่มใช้ในเดือนพฤษภาคม 2566	
3	ระบบจัดการทุนการศึกษา	1,000,000			←													อยู่ระหว่างการหาผู้พัฒนาระบบ	
4	ระบบ TOR & JA ของสายวิชาการ	งบสำนักงานมหาวิทยาลัย																อยู่ระหว่างการทดลองใช้ของคณะต้นแบบงบประมาณจะจ่ายหลังจากระบบสม	
5	การขออนุมัติเดินทางไปต่างประเทศ	งบสำนักงานมหาวิทยาลัย																อยู่ระหว่างการทบทวนกระบวนการรายงานการเดินทาง	
ระบบใหม่																			
1	HR Super App		2,000,000	2,000,000								←			→			อยู่ระหว่างการ	
2	ระบบ TOR & JA ของสายสนับสนุน		2,000,000										←			→			พิจารณา งบประมาณ

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														
3	ระบบการขอตำแหน่งที่สูงขึ้นสายวิชาการ (ปรับปรุงระบบงานเดิม)		1,000,000															Agenda3 จาก มหาวิทยาลัย
4	ระบบจัดการทุนการศึกษาขยายผลระดับ มหาวิทยาลัย		1,000,000															
5	ระบบรับสมัครงานกลาง HR Recruitment Center		1,500,000	500,000														
<b>ระบบรอดำเนินการ</b>																		
1	บริหารประสิทธิภาพบุคลากรผ่าน KPI (ประเมินผลการปฏิบัติงานสายสนับสนุน)			1,000,000														อยู่ระหว่างการ พิจารณาระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง
2	ระบบบริหารจัดการกรอบตำแหน่งสูงขึ้น 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														

## ปัญหาและอุปสรรค และข้อเสนอแนะในการดำเนินงานตามแผนการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ในปีงบประมาณ 2566 (ช่วงเดือนตุลาคม 2565 ถึง เดือนมีนาคม 2566)

เนื่องจากการดำเนินงานในปีงบประมาณ 2565 เป็นช่วงคาบเกี่ยวระหว่างการดำเนินการตามแผนพัฒนาการศึกษามหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ระยะเวลาที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2565) และฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2563 และการจัดทำแผนพัฒนาการศึกษามหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ระยะเวลาที่ 13 (พ.ศ.2566 - 2570) อีกทั้งยังมีการปรับเปลี่ยนคณะผู้บริหารระดับสูงของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ และผู้บริหารของสำนักงานมหาวิทยาลัย ซึ่งมีการปรับแผนการดำเนินงานที่ต่างจากเดิม กองบริหารงานบุคคลจึงต้องรอความชัดเจนของนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล อาทิ การพัฒนาระบบสารสนเทศ การพัฒนาระบบ IDP เป็นต้น นอกจากนี้ยังมีความท้าทายจากนโยบายเร่งด่วน (Quick Win) ที่กองบริหารงานบุคคลต้องเร่งดำเนินการเพื่อให้ตอบสนองต่อความต้องการของบุคลากรมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ให้คนมช.เป็นคน 3Ds คือ คนมช.ใจดี คนมช.หุ่นดี และคนมช.ก้าวหน้าดี ซึ่งเป็นบทบาทสำคัญในการสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานให้แก่บุคลากร และเพื่อให้การดำเนินงานด้านบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและต่อเนื่อง กองบริหารงานบุคคลจึงได้วิเคราะห์และจัดทำโครงการที่สอดคล้องตามนโยบายดังกล่าว และจัดทำแผนดำเนินงานให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาการศึกษามหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ระยะเวลาที่ 13 (พ.ศ.2566 - 2570) ที่มุ่งหวังให้การดำเนินงานตามวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ SO6 การบริหารจัดการองค์กรเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศ บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

# ภาคผนวก

## การประชุมพบปะส่วนงานหัวหน้า/รองหัวหน้าส่วนงาน และผู้ปฏิบัติงานด้านบริหารงานบุคคล

ครั้งที่ 1/2566 เมื่อวันที่ 17 ตุลาคม 2565 เวลา 09.00-11.00 น.

การพบปะสื่อสารการดำเนินงานด้านบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่กับทุกส่วนงาน เพื่อแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่อการดำเนินงานที่ผ่านมาของกองบริหารงานบุคคล รวมถึงรับทราบปัญหาอุปสรรคการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง นำไปสู่การบูรณาการความคิดและพัฒนางานด้านบริหารงานบุคคลให้สามารถรองรับการปฏิบัติงานและการบริการให้มีความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพสูงสุด





## การประชุมพบปะส่วนงานหัวหน้า/รองหัวหน้าส่วนงาน และผู้ปฏิบัติงานด้านบริหารงานบุคคล

ครั้งที่ 2/2566 เมื่อวันที่ 28 พฤศจิกายน 2565 เวลา 09.00-11.00 น.

การพบปะสื่อสารการดำเนินงานด้านบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่กับทุกส่วนงาน เพื่อแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่อการดำเนินงานที่ผ่านมาของกองบริหารงานบุคคล รวมถึงรับทราบปัญหาอุปสรรคการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง นำไปสู่การบูรณาการความคิดและพัฒนางานด้านบริหารงานบุคคลให้สามารถรองรับการปฏิบัติงานและการบริการให้มีความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพสูงสุด



## การประชุมพบปะส่วนงานหัวหน้า/รองหัวหน้าส่วนงาน และผู้ปฏิบัติงานด้านบริหารงานบุคคล

ครั้งที่ 3/2566 เมื่อวันที่ 18 มกราคม 2566 เวลา 09.00-12.00 น.

การพบปะสื่อสารการดำเนินงานด้านบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่กับทุกส่วนงาน เพื่อแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่อการดำเนินงานที่ผ่านมาของกองบริหารงานบุคคล รวมถึงรับทราบปัญหาอุปสรรคการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง นำไปสู่การบูรณาการความคิดและพัฒนางานด้านบริหารงานบุคคลให้สามารถรองรับการปฏิบัติงานและการบริการให้มีความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพสูงสุด



## กิจกรรม CMU First Contact

กิจกรรม CMU First Contact และบรรยายให้ความรู้เกี่ยวกับการบริหารงานของมหาวิทยาลัยให้แก่พนักงานใหม่ของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวนโยบายและทิศทางการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย โครงสร้างของหน่วยงาน องค์กร สิทธิและสวัสดิการ จริยธรรมของผู้ปฏิบัติงาน ตลอดจนข้อมูลและสิ่งสำคัญต่างๆ ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างสะดวก รวดเร็ว มีคุณภาพและประสิทธิภาพ มีกำหนดทุกวันที่ 1 และ 16 ของทุกเดือน (เริ่ม 1 กุมภาพันธ์ 2566)





## การบรรยายและตอบข้อซักถามเกี่ยวกับข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการขอตำแหน่งทางวิชาการ พ.ศ.2565

### แก่คณาจารย์ คณะแพทยศาสตร์

โดย ศาสตราจารย์ ดร.พรชัย วิสุทธิศักดิ์ ผู้ช่วยอธิการบดี และบุคลากรงานกำหนดและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง กองบริหารงานบุคคล

เมื่อวันที่ 31 มกราคม 2566 ณ คณะแพทยศาสตร์



## การบรรยายและตอบข้อซักถามเกี่ยวกับข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการขอตำแหน่งทางวิชาการ พ.ศ.2565

### ณ คณะศึกษาศาสตร์

โดย ศาสตราจารย์ ดร.พรชัย วิสุทธิศักดิ์ ผู้ช่วยอธิการบดี และบุคลากรงานกำหนดและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง กองบริหารงานบุคคล

เมื่อวันที่ 22 มีนาคม 2566 ณ คณะศึกษาศาสตร์



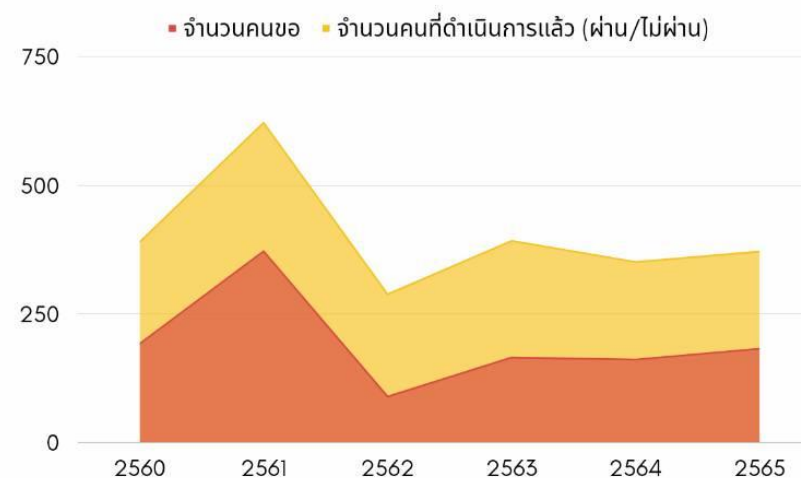
## สถิติการขอตำแหน่งทางวิชาการ

## การขอตำแหน่งทางวิชาการ



กราฟแสดงสถิติผู้เสนอขอตำแหน่งทางวิชาการตั้งแต่ปี 2560 - 2565

ปี	จำนวน คนขอ (สะสม)	จำนวนคนที่ ดำเนินการ แล้ว (ผ่าน/ ไม่ผ่าน)	ระยะเวลาเฉลี่ย ในการดำเนิน การจนสิ้นสุด กระบวนการ (เดือน)	ความ สำเร็จ
2560	193	198		102 %
2561	372	250	18	67 %
2562	89	199	9	224 %
2563	165	227	8	138 %
2564	161	190	8	118 %
2565	182	189	8	104 %



- ในปี 2561 เป็นช่วงก่อนออกข้อบังคับฯ 2562 ทำให้มีผู้เสนอขอเข้ามาเป็นจำนวนมาก แต่ยังคงสมดุล Assembly line balancing ได้ในภาพรวม
- ปลายปี 2564 - 2565 ได้มีประกาศ ก.พ.อ. โดยกำหนดให้มีการขอตำแหน่งทางวิชาการ 5 ด้าน ซึ่งมหาวิทยาลัยเชียงใหม่เป็นฐานเลขฯ อ.ก.พ.อ.วิชาการฯ ด้านการสอน และอยู่ระหว่างยกร่างข้อบังคับฯ ปี 2565



การบรรยาย หัวข้อ การขอรับบำเหน็จบำนาญด้วยตนเองในระบบบำเหน็จบำนาญสวัสดิการรักษายาบาล (Digital Pension) สำหรับ  
ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ ที่จะเกษียณอายุราชการในปี 2566  
โดย งานทะเบียนประวัติและสารสนเทศบุคลากร กองบริหารงานบุคคล  
เมื่อวันที่ 23 กุมภาพันธ์ 2566 ณ ห้องประชุม 2 อาคาร 4 ปี คณะวิทยาศาสตร์



ประชุมสรุปผลการดำเนินงานคณะทำงานพัฒนาสมรรถนะตามตำแหน่งงานสายปฏิบัติการมหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
(Functional Competency for Staff)

เมื่อวันที่ 3 มกราคม 2566 ณ ห้องประชุมบัวเรศ คำทอง ชั้น 5 สำนักงานมหาวิทยาลัย

การบูรณาการความร่วมมือกับส่วนงานที่เกี่ยวข้องเพื่อดำเนินการพัฒนาสมรรถนะตามตำแหน่งงานสายปฏิบัติการครอบคลุมกลุ่มปฏิบัติงานทั่วไป  
และกลุ่มวิชาชีพเฉพาะตามมาตรฐานกำหนดแห่ง





## โครงการกิจกรรมเชิงปฏิบัติการ นำร่องการใช้งานระบบพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ CMU HRD (IDP & Assessment)

เมื่อวันที่ 30 มีนาคม 2566 และวันที่ 3 เมษายน 2566 ณ ห้องปฏิบัติการคอมพิวเตอร์ AB สำนักบริการเทคโนโลยีสารสนเทศ

การอบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาระบบการพัฒนาบุคลากร (CMU IDP) นำร่องการใช้งานระบบพัฒนาบุคลากร เพื่อให้ความรู้และทดสอบระบบร่วมกับส่วนงานนำร่อง



**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/>**

