



# แผนการบริหารและ การพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

ประจำปีงบประมาณ 2567 - 2568

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

## คำนำ

ตามที่มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ได้จัดทำแผนพัฒนาการศึกษามหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ระยะที่ 13 (พ.ศ.2566 - 2570) เป็นแผนที่ได้จัดทำขึ้นในลักษณะแผนกลยุทธ์ เพื่อขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยรวมให้ตอบสนองต่อเป้าหมายยุทธศาสตร์ชาติและความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ทั้งในระดับพื้นที่ และประเทศ อาทิ นักศึกษา ผู้เรียน ผู้ใช้บัณฑิต ชุมชน/สังคม องค์กรของรัฐและเอกชนที่เป็นผู้ใช้ผลงานทาง วิชาการและวิจัย โดยน้อมนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาเป็นหลักในการขับเคลื่อนให้สามารถพัฒนา มหาวิทยาลัยและขับเคลื่อนประเทศสอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs)

เพื่อให้การดำเนินงานด้านทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและ สอดคล้องกับการดำเนินการตามแผนพัฒนามหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ระยะที่ 13 (พ.ศ.2566 - 2570) และเกณฑ์ คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (Education Criteria for Performance Excellence: EdPEX) กองบริหารงานบุคคล ในฐานะผู้รับผิดชอบด้านการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ จึงได้จัดทำแผนการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ที่สอดคล้องกับการขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยเชียงใหม่โดยมีสาระสำคัญในการพัฒนาแผนปฏิบัติการให้สอดคล้อง กับการเป็น Digital University, Learning Organization, Green University, Integrity and Transparency Assessment: Organization และ Big Data ที่นำข้อมูลมาวิเคราะห์ในเชิงสารสนเทศและใช้ในการสนับสนุน กระบวนการต่าง ๆ ในการดำเนินงานตามกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ ของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ต่อไป

กองบริหารงานบุคคล  
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

## สารบัญ

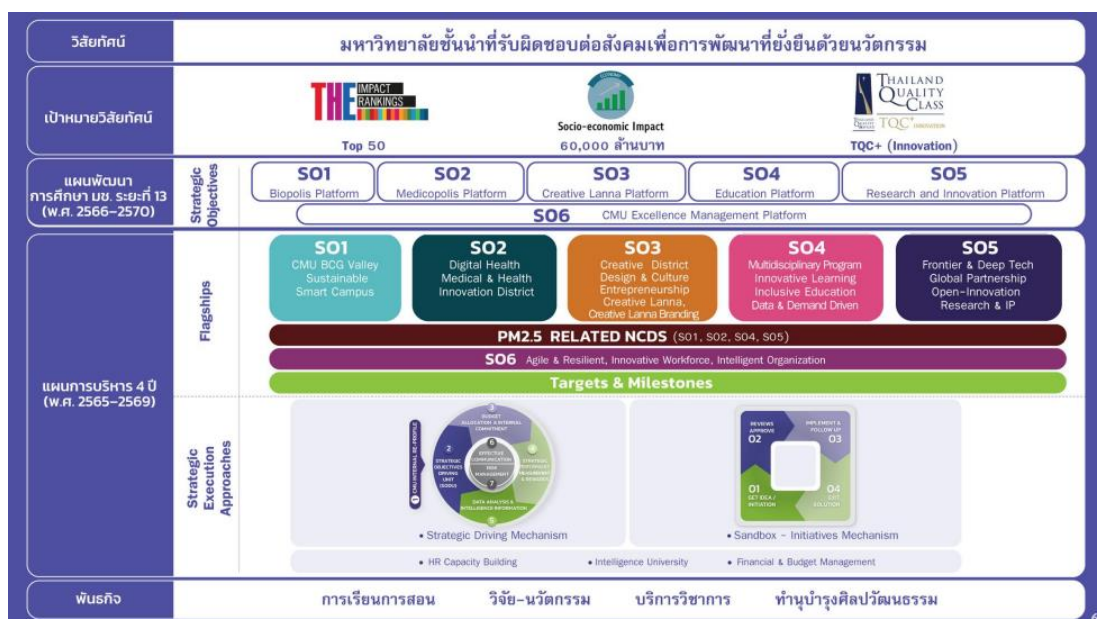
---

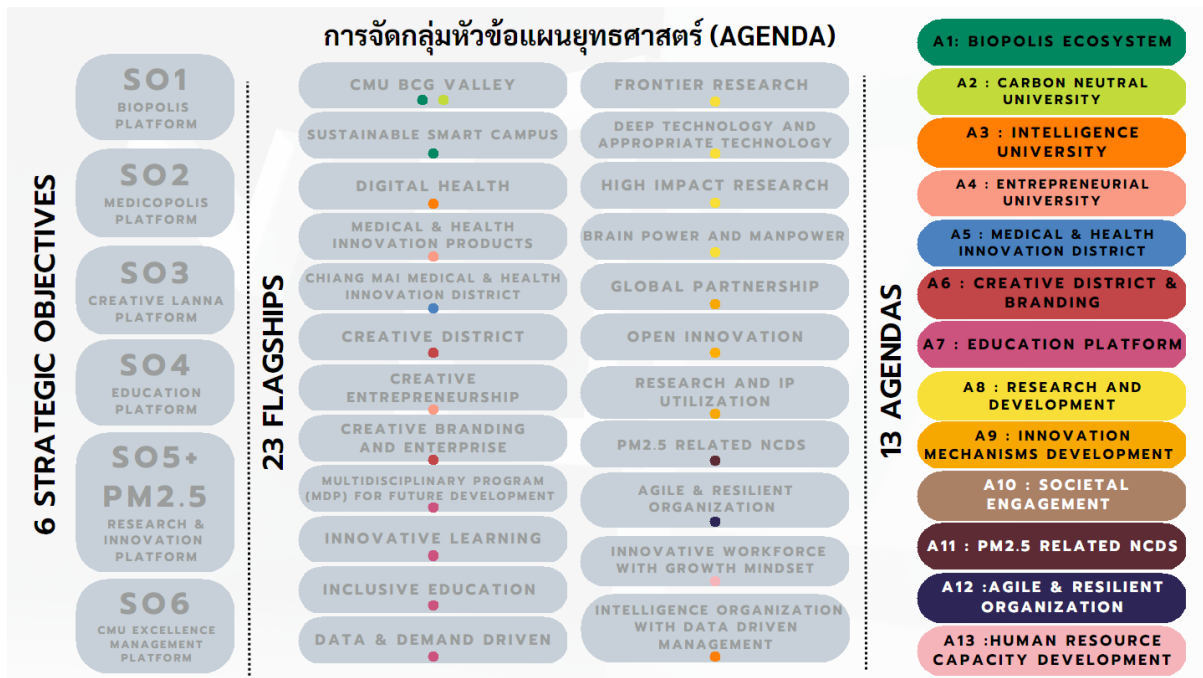
1. แผนการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2567 - 2568	3-10
1.1 ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	3
1.2 ด้านวางแผนอัตรากำลังและการสรรหา	4
1.3 ด้านการพัฒนาบุคลากร	6
1.4 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	8
1.5 การบริหารค่าตอบแทน สวัสดิการและรางวัลจูงใจ	9
2. แผนพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนกระบวนการบริหารงานบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2567 - 2568	11

## การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ประจำปีงบประมาณ 2567 - 2568

การจัดทำแผนการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ประจำปีงบประมาณ 2567 - 2568 ได้สรุปความต้องการของมหาวิทยาลัยในการใช้ทรัพยากรบุคคลในการขับเคลื่อนตามแผนพัฒนาการศึกษามหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ระยะที่ 13 (พ.ศ. 2566 - 2570) และสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของสำนักงานมหาวิทยาลัยที่มุ่งสู่เป็น Innovation Smart Office โดยมุ่งเน้นในการพัฒนากระบวนการบริหารงานองค์กรเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศโดยใช้ TQA/ EdPEX เป็นเครื่องมือในการจัดการองค์กรมุ่งสู่การจัดการองค์กรสมัยใหม่ โดยใช้ข้อมูลในการบริหารงานที่มีความคล่องตัวและยืดหยุ่น พัฒนาระบบงานให้เกิดความเชื่อมโยง ลดขั้นตอน เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีการพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานในศตวรรษที่ 21 โดยการ Upskill/ Reskill มี Growth Mindset ที่เรียนรู้ได้ตลอดเวลาและมุ่งเน้นการสร้างนวัตกรรม

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 การสร้างองค์กรแบบเอจิลล์และยืดหยุ่นสูง (Agile & Resilient Organization) และ Agenda 13 การพัฒนาศักยภาพบุคลากร (Human Resource Capacity Development)





ดังนั้น กองบริหารงานบุคคลจึงได้จัดทำแผนที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานด้านทรัพยากรบุคคล ดังนี้

#### 1. แผนการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2567 - 2568

- 1.1 ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
- 1.2 ด้านวางแผนอัตรากำลังและการสรรหา
- 1.3 ด้านการพัฒนาบุคลากร
- 1.4 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน
- 1.5 การบริหารค่าตอบแทน สวัสดิการและรางวัลจูงใจ

#### 2. แผนพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนกระบวนการบริหารงานบุคคล ประจำปีงบประมาณ

2567 - 2568

มีรายละเอียด ดังนี้



## แผนการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2567 - 2568

### 1.1 ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ความสอดคล้องเชิงกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัย: Agenda 12 การสร้างองค์กรแบบเอจิล์และยืดหยุ่นสูง (Agile & Resilient Organization)

Agenda 13 การพัฒนาศักยภาพบุคลากร (Human Resource Capacity Development)

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 ความจำเป็นด้านชีตความสามารถและอัตรากำลัง บุคลากรใหม่ การว่าจ้าง และดูแล
- 2) การจัดการการเปลี่ยนแปลง: กระบวนการสนับสนุนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงแบบพลิกโฉมในระดับองค์กร

กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมายของตัวชี้วัด		กลุ่มเป้าหมาย	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
			2567	2568				
<b>การบริหารทรัพยากรบุคคล</b>								
1. ปรับปรุงประกาศ ข้อบังคับบริหารงานบุคคลและประกาศที่เกี่ยวข้อง (คน มช.ใจดี, คน มช.ก้าวหน้า)	เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยด้านบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์	ข้อบังคับและประกาศ	ข้อบังคับ 1 ฉบับ	ข้อบังคับ และ ประกาศ 40 ฉบับ	คณะกรรมการ กบ. และ กบม. และสภา มหาวิทยาลัย	ปีละ 200,000 บาท	1 ต.ค. 66 - 30 ก.ย. 68 และ 1 ต.ค. 67 - 30 ก.ย. 68	กองบริหารงานบุคคล
2. ปรับโครงสร้างองค์กร	เพื่อให้องค์กรมีความยืดหยุ่นคล่องตัว	โครงสร้างองค์กรใหม่	1	-	กองบริหารงานบุคคล	300,000 บาท	1 ต.ค. 66 - 30 ก.ย. 67	กองบริหารงานบุคคล
3. ปรับปรุงกระบวนการทำงานเพื่อสามารถใช้ระบบดิจิทัล	เพื่อเกิดความรวดเร็ว คล่องตัว	ร้อยละของระบบงานที่ได้ทำ Digital User Requirement	ร้อยละ 50	ร้อยละ 100	กองบริหารงานบุคคล	ปีละ 100,000 บาท	1 ต.ค. 66 - 30 ก.ย. 67 และ 1 ต.ค. 67 - 30 ก.ย. 68	กองบริหารงานบุคคล

## 1.2 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	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
			2567	2568				
<b>1. การวางแผนอัตรากำลัง</b>								
1. การเพิ่มอัตรากำลังเพื่อสนับสนุนยุทธศาสตร์เชิงรุก (คน มช. ก้าวหน้าดี)	1. เพื่อสนับสนุนยุทธศาสตร์เชิงรุก  2. เพื่อให้องค์กรมีอัตรากำลังและสมรรถนะตามความเหมาะสม	จำนวนอัตรากำลังที่สนับสนุนยุทธศาสตร์เชิงรุก	200 คน	200 คน	ผู้จบปริญญาเอก/โท ในสาขาวิชาที่กำหนด มหาวิทยาลัยกำหนด	ปีละ 6,725,000 บาท	1 ต.ค. 66 - 30 ก.ย. 67 และ 1 ต.ค. 67 - 30 ก.ย. 68	กองบริหารงานบุคคล สำนักงานบริหารงานวิจัย
2. การทบทวนแผนอัตรากำลัง	เพื่อจัดอัตรากำลังให้เหมาะสมตามภารกิจ	จำนวนกรอบที่จัดสรรให้กับส่วนงาน (ร้อยละ)	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100	บุคคลที่สำเร็จปริญญาตรี/โท/เอก ตามความต้องการของส่วนงาน	ไม่ใช้งบประมาณ	1 ต.ค. 66 - 30 ก.ย. 67 และ 1 ต.ค. 67 - 30 ก.ย. 68	กองแผนงาน
<b>2. การสรรหา บรรจุแต่งตั้ง</b>								
1. สรรหาบุคลากรตามแผนอัตรากำลัง (คน มช. ก้าวหน้าดี)	เพื่อสรรหาอัตรากำลังให้เหมาะสมตามภารกิจ	จำนวนบุคลากรที่ได้รับการบรรจุ (ร้อยละ)	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100	บุคคลที่สำเร็จปริญญาตรี/โท/เอก ตามความต้องการของส่วนงาน	ปีละ 400,000 บาท	1 ต.ค. 66 - 30 ก.ย. 67 และ 1 ต.ค. 67 - 30 ก.ย. 68	กองบริหารงานบุคคล

กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมายของตัวชี้วัด		กลุ่มเป้าหมาย	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
			2567	2568				
2. การสรรหานักวิจัยเชิงรุก ระดับปริญญาเอก (คน มช. ก้าวหน้าดี)	เพื่อสนับสนุนยุทธศาสตร์เชิงรุก	จำนวนนักวิจัยเชิงรุกระดับ ปริญญาเอก (คน)	100 คน	100 คน	ผู้จบปริญญาเอก ในสาขาวิชาที่ มหาวิทยาลัยกำหนด	ปีละ 4,100,000 บาท	1 ต.ค. 66 - 30 ก.ย. 67 และ 1 ต.ค. 67 - 30 ก.ย. 68	กองบริหารงานบุคคล สำนักงานบริหารงานวิจัย
3. การสรรหานักวิจัยเชิงรุก ระดับปริญญาโท (คน มช. ก้าวหน้าดี)	เพื่อสนับสนุนยุทธศาสตร์เชิงรุก	จำนวนนักวิจัยเชิงรุกระดับ ปริญญาโท (คน)	50 คน	50 คน	ผู้จบปริญญาโท ในสาขาวิชาที่ มหาวิทยาลัยกำหนด	ปีละ 1,312,500 บาท	1 ต.ค. 66 - 30 ก.ย. 67 และ 1 ต.ค. 67 - 30 ก.ย. 68	กองบริหารงานบุคคล สำนักงานบริหารงานวิจัย
4. การสรรหาพนักงานเชิงรุก (คน มช. ก้าวหน้าดี)	เพื่อสนับสนุนยุทธศาสตร์เชิงรุก	จำนวนพนักงานเชิงรุก	50 คน	50 คน	ผู้จบปริญญาตรีหรือ โท	ปีละ 1,012,500 บาท	1 ต.ค. 66 - 30 ก.ย. 67 และ 1 ต.ค. 67 - 30 ก.ย. 68	กองบริหารงานบุคคล



### 1.3 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	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
			2567	2568				
<b>การพัฒนาบุคลากร</b>								
1. การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะหลัก (General Competency) ตามมาตรฐาน (คน มช. ก้าวหน้าดี)	เพื่อให้บุคลากรได้รับการพัฒนาสมรรถนะหลักเป็นไปตามมาตรฐานที่มหาวิทยาลัยกำหนด	จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะหลักเป็นไปตามมาตรฐานที่มหาวิทยาลัยกำหนด (นับสะสม)	1,000 คน	1,000 คน	บุคลากร มหาวิทยาลัยเชียงใหม่	จัดสรรภาพรวมตามแผนยุทธศาสตร์ มช. ปี 2566-2569 1,800,000 บาท	1 ต.ค. 66 - 30 ก.ย. 67 และ 1 ต.ค. 67 - 30 ก.ย. 68	กองบริหารงานบุคคล
2. การพัฒนาทักษะ สมรรถนะระดับบุคคล สายวิชาการ (Functional for Academics) (คน มช. ก้าวหน้าดี)	เพื่อพัฒนาสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการ	จำนวนบุคลากรสายวิชาการที่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด	100 คน	100 คน	บุคลากร มหาวิทยาลัยเชียงใหม่	ปี 2567: 3,000,000 บาท ปี 2568: อยู่ระหว่างการเสนอพิจารณา จำนวนงบประมาณ	1 ต.ค. 66 - 30 ก.ย. 67 และ 1 ต.ค. 67 - 30 ก.ย. 68	กองบริหารงานบุคคล
3. การพัฒนา ทักษะ สมรรถนะระดับบุคคล สายปฏิบัติการ (Functional for Staff) (คน มช. ก้าวหน้าดี)	เพื่อให้บุคลากรสายปฏิบัติการได้รับการพัฒนาสมรรถนะตามตำแหน่งงานตามมาตรฐานที่มหาวิทยาลัยกำหนด	จำนวนของบุคลากรสายสนับสนุนได้รับการประเมินสมรรถนะหลักเป็นไปตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง (นับสะสม)	1,800 คน	2,500 คน	บุคลากร มหาวิทยาลัยเชียงใหม่	จัดสรรภาพรวมตามแผนยุทธศาสตร์ มช. ปี 2567-2569 32,000,000 บาท	1 ต.ค. 66 - 30 ก.ย. 67 และ 1 ต.ค. 67 - 30 ก.ย. 68	กองบริหารงานบุคคล

กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมายของตัวชี้วัด		กลุ่มเป้าหมาย	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
			2567	2568				
4. การพัฒนา ทักษะ สมรรถนะผู้บริหาร (คน มช. ก้าวหน้าดี)	เพื่อพัฒนาผู้บริหารและเตรียมความพร้อมบุคลากรเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งบริหาร	จำนวนผู้บริหารและบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามสมรรถนะบริหาร	400 คน	400 คน	บุคลากรมหาวิทยาลัยเชียงใหม่	ปี 2567: 2,921,200 บาท ปี 2568: อยู่ระหว่างการเสนอพิจารณาจำนวนงบประมาณ	1 ต.ค. 66 - 30 ก.ย. 67 และ 1 ต.ค. 67 - 30 ก.ย. 68	กองบริหารงานบุคคล
5. การจัดทำโครงการพัฒนาบุคลากรใหม่ (คน มช. ก้าวหน้าดี)	เพื่อให้บุคลากรได้รับทราบวัฒนธรรมองค์กร ค่านิยมขององค์กร ผ่านโครงการ CMU First Contact	ร้อยละของบุคลากรบรรจุใหม่ที่เข้าร่วมโครงการ CMU First Contact	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100	พนักงานมหาวิทยาลัยประจำ	ปีละ 300,000 บาท	1 ต.ค. 66 - 30 ก.ย. 67 และ 1 ต.ค. 67 - 30 ก.ย. 68	ทีม CMU First Contact กองบริหารงานบุคคล
6. โครงการพัฒนาบุคลากร Exclusive Onboarding (คน มช. ก้าวหน้าดี)	เพื่อพัฒนาผู้บริหารระดับสูงและทีมบริหารของส่วนงาน	จำนวนส่วนงานที่มีผู้บริหารชุดใหม่	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100	ผู้บริหารระดับสูงและทีมบริหารของส่วนงาน	ปีละ 1,600,000 บาท	1 ต.ค. 66 - 30 ก.ย. 67 และ 1 ต.ค. 67 - 30 ก.ย. 68	กองบริหารงานบุคคล
7. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ Quality Day	เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และประกวดนวัตกรรมที่เกิดขึ้นจากการทำงานของบุคลากร	จำนวนนวัตกรรมหรือแนวปฏิบัติที่ดีที่นำไปใช้ในการปฏิบัติงานหรือนำไปประโยชน์ในวงกว้าง	12 นวัตกรรม	12 นวัตกรรม	บุคลากรมหาวิทยาลัยเชียงใหม่	ปีละ 500,000 บาท	ส.ค. - ก.ย. 67 และ ส.ค. - ก.ย. 68	ทีม KM, งานพัฒนาและฝึกอบรม กองบริหารงานบุคคล
8. โครงการทุนการศึกษา ระดับปริญญาโท-เอก (คน มช. ก้าวหน้าดี)	เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ระดับปริญญาเอก	จำนวนผู้ที่ได้รับทุน	10 คน	10 คน	บุคลากรและบุคคลทั่วไป	ปีละ 60,000,000 บาท (โครงการทุนการศึกษา ระดับปริญญาโท-เอก และโครงการพัฒนาบุคลากร ใช้งบประมาณเดียวกัน)	1 ต.ค. 66 - 30 ก.ย. 67 และ 1 ต.ค. 67 - 30 ก.ย. 68	กองบริหารงานบุคคล
9. โครงการพัฒนาบุคลากร (คน มช. ก้าวหน้าดี)	เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความสามารถเฉพาะเรื่อง	จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา	50 คน	50 คน	บุคลากรมหาวิทยาลัยเชียงใหม่	ปีละ 60,000,000 บาท (โครงการทุนการศึกษา ระดับปริญญาโท-เอก และโครงการพัฒนาบุคลากร ใช้งบประมาณเดียวกัน)	1 ต.ค. 66 - 30 ก.ย. 67 และ 1 ต.ค. 67 - 30 ก.ย. 68	กองบริหารงานบุคคล

## 1.4 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	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
			2567	2568				
<b>การประเมินผลการปฏิบัติงาน</b>								
1. โครงการพัฒนาเกณฑ์การประเมินแบบสมรรถนะของบุคลากรสำนักงานมหาวิทยาลัย (คน มช. ก้าวหน้าดี)	เพื่อให้มีเกณฑ์ที่ชัดเจนในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร	จำนวนหน่วยงานนำร่องในสังกัดสำนักงานมหาวิทยาลัย	2	6	หน่วยงานในสังกัดสำนักงานมหาวิทยาลัย	ปี 2567: 60,000 บาท ปี 2568: 180,000 บาท	1 ต.ค. 66 - 30 ก.ย. 67 และ 1 ต.ค. 67 - 30 ก.ย. 68	กองบริหารงานบุคคล สำนักงานมหาวิทยาลัย
2. การปรับปรุงการจัดทำ TOR/JA ของสายสนับสนุนให้สอดคล้องกับการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (IDP) ของกองบริหารงานบุคคล (คน มช. ก้าวหน้าดี)	มีระบบสารสนเทศในการจัดทำ TOR/JA ของสายสนับสนุนให้สอดคล้องกับการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (IDP)	จำนวนระบบ	1 ระบบ	1 ระบบ	กองบริหารงานบุคคล	ปีละ 30,000 บาท	1 ต.ค. 66 - 30 ก.ย. 67 และ 1 ต.ค. 67 - 30 ก.ย. 68	กองบริหารงานบุคคล

## 1.5 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 และครอบครัวบุคลากร กิจกรรมนันทนาการ หรือวัฒนธรรมประเพณี เป็นต้น

ข้อ 5.2 ความผูกพันของบุคลากร

- 1) ค่าตอบแทนและการยกย่องชมเชย แสดงให้เห็นถึงประสิทธิผลของการให้ค่าตอบแทน การยกย่องชมเชย ที่เชื่อมโยงกับผลการดำเนินงาน ทักษะที่บุคลากรแสดงให้เห็น ทักษะที่เพิ่มขึ้น การปรับตัวให้เข้ากับระบบงานและวัฒนธรรมใหม่

กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมายของตัวชี้วัด		กลุ่มเป้าหมาย	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
			2567	2568				
<b>การบริหารค่าตอบแทน สวัสดิการและรางวัลจูงใจ</b>								
1. การทบทวนปรับปรุงสวัสดิการสุขภาพแบบยืดหยุ่น (คน มช. ใจดี)	เพื่อให้มีสวัสดิการที่หลากหลายและตอบโจทย์ความต้องการด้านสวัสดิการของบุคลากร	จำนวนสวัสดิการที่ได้รับการพัฒนาหรือปรับปรุง	3	3	บุคลากรมหาวิทยาลัยเชียงใหม่	ปี 2567: 1,500,000 บาท ปี 2568: ไม่ใช้งบประมาณ	1 ต.ค. 66 - 30 ก.ย. 67 และ 1 ต.ค. 67 - 30 ก.ย. 68	กองบริหารงานบุคคล
		ความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อระบบสวัสดิการ	มากกว่า หรือ เท่ากับ ระดับ 4/5	มากกว่า หรือ เท่ากับ ระดับ 4/5	บุคลากรมหาวิทยาลัยเชียงใหม่			
2. โครงการเชิดชูเกียรติบุคลากรที่ได้รับรางวัลและเครื่องราชอิสริยาภรณ์	เพื่อส่งเสริมและสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานแก่บุคลากรที่มีผลงานโดดเด่น	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับรางวัลได้รับการเชิดชูเกียรติ	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100	บุคลากรมหาวิทยาลัยเชียงใหม่	ปีละ 2,600,000 บาท	1 ต.ค. 66 - 30 ก.ย. 67 และ 1 ต.ค. 67 - 30 ก.ย. 68	กองบริหารงานบุคคล
3. การสร้างเสริมสุขภาพบุคลากร (คน มช. หุ่นดี)	เพื่อให้บุคลากรมีสุขภาพที่ดีในการปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่	จำนวนโครงการสนับสนุนด้านการสร้างเสริมสุขภาพ	2 โครงการ	2 โครงการ	บุคลากรมหาวิทยาลัยเชียงใหม่	ปีละ 5,000,000	1 ต.ค. 66 - 30 ก.ย. 67 และ 1 ต.ค. 67 - 30 ก.ย. 68	กองบริหารงานบุคคล

กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมายของตัวชี้วัด		กลุ่มเป้าหมาย	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
			2567	2568				
4. การประเมินความผูกพันต่อองค์กร	เพื่อให้รับทราบความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาระบบการจ้างรักษาบุคลากร	ระดับคะแนนความผูกพันต่อองค์กร	มากกว่า หรือ เท่ากับ 4.8/6	มากกว่า หรือ เท่ากับ 4.8/6	บุคลากรมหาวิทยาลัยเชียงใหม่	ปี 2567: 800,000 บาท ปี 2568: ไม่ใช้งบประมาณ	1 ต.ค. 66 - 30 ก.ย. 67 และ 1 ต.ค. 67 - 30 ก.ย. 68	กองบริหารงานบุคคล
5. ส่งเสริมนโยบาย No Gift Policy ของมหาวิทยาลัย	เพื่อสร้างความตระหนักด้านธรรมาภิบาล จริยธรรมและผลประโยชน์ทับซ้อน	จำนวนส่วนงานที่ปฏิบัติตามข้อกำหนด	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100	ส่วนงานในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่	ไม่ใช้งบประมาณ	1 ต.ค. 66 - 30 ก.ย. 67 และ 1 ต.ค. 67 - 30 ก.ย. 68	กองบริหารงานบุคคล



## แผนพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนกระบวนการบริหารงานบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2567 – 2568

ลำดับ	รายการ	งบประมาณ (บาท)		ระยะเวลาดำเนินการ	หมายเหตุ
		2567	2568		
1	ระบบ HR IDP ประเมินพัฒนาบุคลากร	1,500,000	1,500,000	1 ต.ค. 66 - 30 ก.ย. 68	ระบบเดิมที่อยู่ระหว่างดำเนินการ
2	ระบบ Flexible Benefit	300,000	300,000	1 ต.ค. 66 - 30 ก.ย. 68	ระบบเดิมที่อยู่ระหว่างดำเนินการ
3	ระบบจัดการทุนการศึกษา		300,000	1 ต.ค. 66 - 30 ก.ย. 68	ระบบเดิมที่อยู่ระหว่างดำเนินการ
4	HR Super App	2,000,000		1 ต.ค. 66 - 30 ก.ย. 68	ระบบใหม่
5	ระบบ TOR & JA ของสายสนับสนุน		2,000,000	1 ต.ค. 66 - 30 ก.ย. 68	ระบบใหม่
6	ระบบรับสมัครงานกลาง HR Recruitment Center	500,000		1 ต.ค. 66 - 30 ก.ย. 68	ระบบใหม่
7	ระบบรับสมัครและประเมินนักวิจัยเชิงรุก		50,000	1 ต.ค. 66 - 30 ก.ย. 68	ระบบใหม่



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