



**รายงานผลการดำเนินงาน
ตามแผนการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
ประจำปีงบประมาณ 2566**

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

สารบัญ

รายงานผลการปฏิบัติงานตามแผน

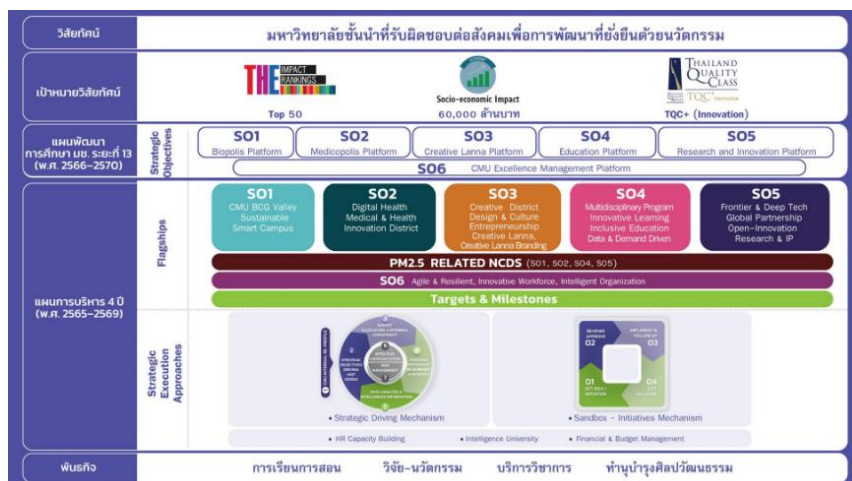
ในปีงบประมาณ 2566 (เดือนตุลาคม 2565 ถึงเดือนกันยายน 2566)

| | |
|---|-------|
| 1. แผนการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ | 2-23 |
| • 1. ด้านวางแผนอัตรากำลังและการสรรหา | 2 |
| • 2. ด้านการพัฒนาบุคลากร | 5 |
| • 3. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน | 18 |
| • 4. ด้านการบริหารค่าตอบแทน สวัสดิการและรางวัลจูงใจ | 21 |
| รายงานการใช้งบประมาณในการดำเนินการตามแผนการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล | 23 |
| 2. แผนพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนกระบวนการบริหารงานบุคคล | 24-25 |
| ปัญหาและอุปสรรค และข้อเสนอแนะ | 26 |
| ภาคผนวก | 27 |

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
ประจำปีงบประมาณ 2566 (เดือนตุลาคม 2565 ถึง เดือนกันยายน 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 โดยที่มี Agenda ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล ได้แก่ Agenda 12 การสร้างองค์กรแบบเอจิลล์และยืดหยุ่นสูง (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
(เดือนตุลาคม 2565 ถึง เดือนกันยายน 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 - กันยายน 2566) | ระยะเวลาดำเนินการ | งบประมาณที่รับ จัดสรร | ผลการใช้ งบประมาณ | ผู้รับผิดชอบ |
|-------------------------------|---|----------------------|-----------|--|----------------------|--------------------------|----------------------|-------------------------------|
| | | 2566 | 2567 | | | | | |
| 1. การวางแผนอัตรากำลัง | | | | | | | | |
| 1. การปรับปรุงระบบการจ้างงาน | 1. จำนวนระบบการจ้างงานที่มี ความหลากหลายและยืดหยุ่น | 1 ระบบ | 1 ระบบ | จัดทำประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง การยกเว้นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับพนักงาน มหาวิทยาลัยสายวิชาการ พ.ศ.2567 | 1 ต.ค. 65-30 ก.ย. 66 | ไม่ใช้งบประมาณ | ไม่ใช้งบประมาณ | งานอัตรากำลัง และค่าตอบแทน |
| | 2. ร้อยละของจำนวนกรอบอัตราที่ สามารถรองรับตามความต้องการ ของส่วนงาน | ร้อยละ 80 | ร้อยละ 80 | อยู่ระหว่างการรอกการจัดสรรกรอบอัตรากำลัง | 1 ต.ค. 65-30 ก.ย. 66 | ไม่ใช้งบประมาณ | ไม่ใช้งบประมาณ | งานอัตรากำลัง และค่าตอบแทน |

| กิจกรรม/โครงการ | ตัวชี้วัดความสำเร็จ | เป้าหมายของตัวชี้วัด | | ผลการดำเนินงานในปีงบประมาณ 2566 (ตุลาคม 2565 - กันยายน 2566) | ระยะเวลาดำเนินการ | งบประมาณที่รับ จัดสรร | ผลการใช้ งบประมาณ | ผู้รับผิดชอบ |
|---|---|----------------------|-----------|---|----------------------|--------------------------|----------------------|---------------------------|
| | | 2566 | 2567 | | | | | |
| 2. การปรับปรุงระบบการสรรหา | 1. ร้อยละของจำนวนผู้ผ่านการประเมินทดลองปฏิบัติงาน | ร้อยละ 80 | ร้อยละ 80 | อยู่ระหว่างปรับระบบการคัดเลือกพนักงานมหาวิทยาลัย ให้มีการคัดเลือกและสรรหา | 1 ต.ค. 65-30 ก.ย. 66 | ไม่ใช้งบประมาณ | ไม่ใช้งบประมาณ | งานอัตรากำลังและค่าตอบแทน |
| | 2. ร้อยละของจำนวนกรอบอัตราที่ขอยกเว้นคุณสมบัติ | ร้อยละ 5 | ร้อยละ 5 | อยู่ระหว่างการรอกการจัดสรรกรอบอัตรากำลัง | 1 ต.ค. 65-30 ก.ย. 66 | ไม่ใช้งบประมาณ | ไม่ใช้งบประมาณ | งานอัตรากำลังและค่าตอบแทน |
| 2. การสรรหา บรรจุแต่งตั้ง | | | | | | | | |
| 1. การสรรหาบุคลากร Pro Active | จำนวนบุคลากรกลุ่ม Proactive Recruitment (ราย) | 15 | 154 | จัดทำประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขคุณสมบัติเฉพาะสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งนักวิจัย ยุทธศาสตร์รูก พ.ศ. 2566 | 1 มิ.ย. 65-31ก.ค. 66 | ไม่ใช้งบประมาณ | ไม่ใช้งบประมาณ | งานอัตรากำลังและค่าตอบแทน |
| 2. การสรรหาบุคลากร สำหรับการดำเนินการเชิงรุก (EP) | ร้อยละของจำนวนบุคลากรกลุ่ม Ep ต่อจำนวนความต้องการของส่วนงาน | 85 | 85 | อยู่ระหว่างการจัดทำแผนหมุนเวียนอัตรากำลัง Rolling Plan (กองแผนงาน) | 1 ต.ค. 65-30 ก.ย. 66 | ไม่ใช้งบประมาณ | ไม่ใช้งบประมาณ | งานอัตรากำลังและค่าตอบแทน |
| 3. การสรรหาบุคลากรได้ตามกรอบที่ได้รับการจัดสรรประจำปี | ร้อยละของจำนวนบุคลากรกลุ่ม EP ต่อจำนวนกรอบของส่วนงาน | 85 | 85 | อยู่ระหว่างการรอกการจัดสรรกรอบอัตรากำลัง | 1 ต.ค. 65-30 ก.ย. 66 | ไม่ใช้งบประมาณ | ไม่ใช้งบประมาณ | งานอัตรากำลังและค่าตอบแทน |

ข้อมูลสถิติจำนวนบุคลากรจำแนกตามประเภทสายงาน

(ข้อมูล ณ วันที่ 7 กันยายน 2566)

| ข้าราชการ | | | | | | | |
|----------------------------|------------|----------|---------------|--------------|-------------|--------------------|-----------------|
| สายวิชาการ | | | | สายสนับสนุน | | รวมข้าราชการ | |
| 338 | | | | 373 | | 711 | |
| พนักงานมหาวิทยาลัยประจำ | | | | | | | |
| บริหารวิชาการ | สายวิชาการ | | | | สายสนับสนุน | | รวมพนักงานประจำ |
| | วิชาการ | | | | รวม | ปฏิบัติการ | |
| | คณาจารย์ | นักวิจัย | อาจารย์ผู้สอน | อาจารย์สาคิต | | | |
| 6 | 2,112 | 85 | 27 | 41 | 2,265 | 4,122 | 6,393 |
| พนักงานมหาวิทยาลัยชั่วคราว | | | | | | | |
| สายวิชาการ | | | | สายสนับสนุน | | รวมพนักงานชั่วคราว | |
| 148 | | | | 5,732 | | 5,880 | |
| ลูกจ้างประจำ | | | | | | | |
| รวมลูกจ้างประจำ | | | | | | | |
| 195 | | | | | | | |

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 - กันยายน 2566) | ระยะเวลาดำเนินการ | งบประมาณที่รับจัดสรร | ผลการใช้งบประมาณ | ผู้รับผิดชอบ |
|--|--|----------------------|----------|--|----------------------|----------------------|------------------|--------------------|
| | | 2566 | 2567 | | | | | |
| การพัฒนาบุคลากร | | | | | | | | |
| 1. การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะหลัก (General Competency) ตามมาตรฐาน | จำนวนบุคลากรได้รับการพัฒนาสมรรถนะหลักเป็นไปตามมาตรฐานที่มหาวิทยาลัยกำหนด | 800 คน | 1,500 คน | ได้บรรจุ 4 หลักสูตร General Competency พร้อมเรียนรู้ผ่านระบบการเรียนรู้ตลอดชีวิต Life Long Learning ได้แก่ 1. หลักสูตร เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในองค์กร (Business Acumen) - จำนวนผู้เรียนในระบบ 726 ราย - จำนวนผู้สำเร็จหลักสูตร 519 ราย | 1 ต.ค. 65-30 ก.ย. 66 | ไม่ใช้งบประมาณ | ไม่ใช้งบประมาณ | งานพัฒนาและฝึกอบรม |

| กิจกรรม/โครงการ | ตัวชี้วัดความสำเร็จ | เป้าหมายของตัวชี้วัด | | ผลการดำเนินงานในปีงบประมาณ 2566 (ตุลาคม 2565 - กันยายน 2566) | ระยะเวลาดำเนินการ | งบประมาณที่รับจัดสรร | ผลการใช้งบประมาณ | ผู้รับผิดชอบ | |
|---|--|----------------------|--------|---|----------------------|----------------------|------------------|--------------------|--|
| | | 2566 | 2567 | | | | | | |
| | | | | 2. หลักสูตร ค่านิยม E-CMU (E-CMU Core Values) - จำนวนผู้เรียนในระบบ 1,321 ราย - จำนวนผู้สำเร็จหลักสูตร 673 ราย 3. หลักสูตร การเรียนรู้พื้นฐานด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Literacy) - จำนวนผู้เรียนในระบบ 777 ราย - จำนวนผู้สำเร็จหลักสูตร 384 ราย 4. หลักสูตร การเรียนรู้ด้านคุณธรรมและความโปร่งใสในการทำงาน (ITA) - จำนวนผู้เรียนในระบบ 782 ราย - จำนวนผู้สำเร็จหลักสูตร 284 ราย สรุป - จำนวนผู้ลงทะเบียนเรียนในระบบ รวม 3,606 ราย - จำนวนผู้ได้รับประกาศนียบัตรสำเร็จหลักสูตร รวม 1,860 ราย | | | | | |
| 2. การพัฒนาทักษะ สมรรถนะระดับบุคคลสายวิชาการ (Functional For Academics) | 1. จำนวนบุคลากรสายวิชาการที่บรรจุใหม่ได้รับการพัฒนาทักษะด้านการสอนในศตวรรษที่ 21 | 100 คน | 100 คน | ดำเนินการจัดทำหลักสูตร Onsite สำหรับบุคลากรสายวิชาการร่วมกับ TLIC จำนวน 2 หลักสูตร ดังนี้ 1. หลักสูตร การออกแบบและดำเนินการเรียนรู้แบบ Active Learning (รูปแบบ Onsite ผ่าน LE ช่องทาง CMU IDP) - จำนวนผู้เรียนในระบบ 116 ราย - จำนวนผู้สำเร็จหลักสูตร 85 ราย | 1 ต.ค. 65-30 ก.ย. 66 | 290,000 | 202,200 | งานพัฒนาและฝึกอบรม | |

| กิจกรรม/โครงการ | ตัวชี้วัดความสำเร็จ | เป้าหมายของตัวชี้วัด | | ผลการดำเนินงานในปีงบประมาณ 2566 (ตุลาคม 2565 - กันยายน 2566) | ระยะเวลาดำเนินการ | งบประมาณที่รับจัดสรร | ผลการใช้งบประมาณ | ผู้รับผิดชอบ |
|---|--|----------------------|-----------|---|----------------------|----------------------|------------------|-----------------------|
| | | 2566 | 2567 | | | | | |
| | | | | 2. หลักสูตรการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยี (Technology-Rich Learning Designer) ระดับต้น (รูปแบบ Onsite ผ่าน LE ช่องทาง CMU IDP) - จำนวนผู้เรียนในระบบ 117 ราย - จำนวนผู้สำเร็จหลักสูตร 80 ราย | | | | |
| | 2. เพื่อให้บุคลากรสายวิชาการได้รับการพัฒนาทักษะวิจัยระดับต้น | 30 คน | 30 คน | ดำเนินการจัดทำหลักสูตรออนไลน์ผ่านช่องทาง Zoom สำหรับบุคลากรสายวิชาการร่วมกับสำนักงานบริหารงานวิจัย จำนวน 1 หลักสูตร ได้แก่ หลักสูตรความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อมในการทำงาน (รูปแบบ Onsite ผ่าน LE ช่องทาง CMU IDP) - จำนวนผู้เรียนในระบบ 122 ราย - จำนวนผู้สำเร็จหลักสูตร 59 ราย | 1 ต.ค. 65-30 ก.ย. 66 | 108,600 | 104,525 | งานพัฒนาและฝึกอบรม |
| 3. การพัฒนา ทักษะ สมรรถนะระดับบุคคลสายปฏิบัติการ (Functional For Staff) | ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนได้รับการประเมินสมรรถนะหลักเป็นไปตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง | 500 คน | 800 คน | พัฒนาสมรรถนะตามตำแหน่งงานครอบคลุมกลุ่มปฏิบัติงานทั่วไปและกลุ่มวิชาชีพเฉพาะแล้วเสร็จ 43 ตำแหน่ง โดยมีผู้เข้าร่วมการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) เฟส 1 (นำร่อง) จำนวน 306 คน | 1 ต.ค. 65-30 ก.ย. 66 | 1,852,000 | 1,852,000 | งานพัฒนาและฝึกอบรม |
| 4. การจัดทำโครงการพัฒนาบุคลากรใหม่ | ร้อยละของบุคลากรบรรจุใหม่ที่เข้าร่วมโครงการ CMU First Contact | ร้อยละ 90 | ร้อยละ 90 | โครงการได้รับอนุมัติให้เริ่มดำเนินการในเดือนกุมภาพันธ์ 2566 โดยมีพนักงานมหาวิทยาลัยประจำบรรจุใหม่ จำนวน 441 คน และเข้าร่วมโครงการจำนวน 441 คน คิดเป็นร้อยละ 100 | 1 ก.พ. 66-1 ก.ย. 66 | 160,000 | 160,000 | ทีม CMU First Contact |

| กิจกรรม/โครงการ | ตัวชี้วัดความสำเร็จ | เป้าหมายของตัวชี้วัด | | ผลการดำเนินงานในปีงบประมาณ 2566 (ตุลาคม 2565 - กันยายน 2566) | ระยะเวลาดำเนินการ | งบประมาณที่รับจัดสรร | ผลการใช้งบประมาณ | ผู้รับผิดชอบ |
|--|---|----------------------|--------|--|----------------------|----------------------|------------------|-----------------------------------|
| | | 2566 | 2567 | | | | | |
| 5. บุคลากรสายวิชาการสามารถขอตำแหน่งทางวิชาการตามเกณฑ์ที่มหาวิทยาลัยกำหนด | ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการที่ได้รับการเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการ | 90 | 90 | มีผู้เสนอขอตำแหน่งขอตำแหน่งทางวิชาการจำนวน 192 คน และดำเนินการแล้วเสร็จจนสิ้นสุดกระบวนการ 237 คน คิดเป็นร้อยละ 125 (หมายเหตุ จำนวนผู้เสร็จสิ้นกระบวนการเสนอขอตำแหน่งเป็นจำนวนของผู้เสนอขอตำแหน่งสะสมมาจาก ปี 2565) | 1 ม.ค. 66-31 ธ.ค. 66 | ไม่ใช้งบประมาณ | ไม่ใช้งบประมาณ | งานกำหนดและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง |
| 6. การสร้างนวัตกรรมที่เกิดขึ้นจากการพัฒนางานของบุคลากร | 1. จำนวนนวัตกรรมที่เกิดจากการปฏิบัติงาน | 1 ระบบ | 1 ระบบ | นวัตกรรมที่เกิดจากการปฏิบัติงานภายใต้โครงการ CMU KM DAY ประจำปี 2566 จำนวน 14 ระบบ ดังนี้ 1. วิจัย/นวัตกรรม สนับสนุนการจัดการศึกษา (Poster) เรื่อง : การพัฒนาโปรแกรมสนับสนุนการสอน ด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา (85) 2. วิจัย/นวัตกรรม สนับสนุนการวิจัย (Poster) เรื่อง : การพัฒนาหมอนเอกตามหลักการยศาสตร์ 3. วิจัย/นวัตกรรม สนับสนุนการบริการวิชาการ (Poster) เรื่อง : The Existence of Emergency Nurse Practitioners on the Emergency Medical Service Improve Out-of-Hospital Cardiac Arrest Short-Term Survival | 1 ต.ค. 65-30 ก.ย. 66 | 1,000,000 | 209,500 | ทีม KM, งานพัฒนาและฝึกอบรม |

| กิจกรรม/โครงการ | ตัวชี้วัดความสำเร็จ | เป้าหมายของตัวชี้วัด | | ผลการดำเนินงานในปีงบประมาณ 2566 (ตุลาคม 2565 - กันยายน 2566) | ระยะเวลาดำเนินการ | งบประมาณที่รับจัดสรร | ผลการใช้งบประมาณ | ผู้รับผิดชอบ |
|-----------------|---------------------|----------------------|------|--|-------------------|----------------------|------------------|--------------|
| | | 2566 | 2567 | | | | | |
| | | | | <p>4. วิจัย/นวัตกรรม ด้านการบริหารจัดการงาน/เงิน/คน (Poster) เรื่อง : นวัตกรรม Suandok Electronic Medication Refilling Program ยกกระดับบริการที่สะดวก รวดเร็ว และปลอดภัยกว่าเดิม สำหรับผู้ป่วยรับยาต่อเนื่องที่โรงพยาบาล</p> <p>5. วิจัย/นวัตกรรม สนับสนุนการจัดการศึกษา (Oral) เรื่อง : ระบบใบคำขอทั่วไปแบบออนไลน์ (CMR19-CMUBS) สำหรับนักศึกษาาระดับปริญญาตรี คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่</p> <p>6. วิจัย/นวัตกรรม สนับสนุนการวิจัย (Oral) เรื่อง : ระบบนิเวศดิจิทัลสำหรับบริหารจัดการงานวิจัย สถาบันวิจัยพหุศาสตร์</p> <p>7. วิจัย/นวัตกรรม สนับสนุนการบริการวิชาการ (Oral) เรื่อง : การประเมินคาร์บอนฟุตพริ้นท์และผลกระทบทางสังคมของระบบการให้บริการผู้ป่วยโควิด-19 แบบผู้ป่วยนอกและแยกกักกันตนเองมหาวิทยาลัยเชียงใหม่</p> <p>8. วิจัย/นวัตกรรม ด้านการบริหารจัดการงาน/เงิน/คน (Oral) เรื่อง : ระบบสารสนเทศสำหรับการตรวจสอบภายใน สถาบันวิจัยพหุศาสตร์</p> | | | | |

| กิจกรรม/โครงการ | ตัวชี้วัดความสำเร็จ | เป้าหมายของตัวชี้วัด | | ผลการดำเนินงานในปีงบประมาณ 2566 (ตุลาคม 2565 - กันยายน 2566) | ระยะเวลาดำเนินการ | งบประมาณที่รับจัดสรร | ผลการใช้งบประมาณ | ผู้รับผิดชอบ |
|-----------------|---------------------|----------------------|------|---|-------------------|----------------------|------------------|--------------|
| | | 2566 | 2567 | | | | | |
| | | | | <p>Best Practice (Poster) จำนวน 3 หัวข้อ</p> <ol style="list-style-type: none"> เรื่อง: ระบบสนับสนุนการทำงานหน่วย One Stop Service สถาบันวิจัยพหุศาสตร์ เรื่อง : การจัดการโลจิสติกส์การเคลื่อนย้ายผู้ป่วยในโรงพยาบาลด้วยโปรแกรม Wheel-B เรื่อง : โครงการพัฒนาเครื่องมือช่วยวิเคราะห์หาสาเหตุเมื่อการประเมินคุณภาพการตรวจวิเคราะห์ของห้องปฏิบัติการโดยองค์กรภายนอก (External Quality Assessment, EQA)ไม่ผ่านเกณฑ์ <p>Best Practice (Oral) จำนวน 3 หัวข้อ</p> <ol style="list-style-type: none"> เรื่อง: การพัฒนากระบวนการจัดเตรียมซอฟต์แวร์และการบริหารจัดการห้องปฏิบัติการคอมพิวเตอร์ โดยประยุกต์ใช้ซอฟต์แวร์แบบโอเพนซอร์ส เรื่อง: ถอดบทเรียนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส: กรณีศึกษา สำนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ (Lessons Learned in Integrity and Transparency Assessment: A Case Study of Office of the University, Chiang Mai University) | | | | |

| กิจกรรม/โครงการ | ตัวชี้วัดความสำเร็จ | เป้าหมายของตัวชี้วัด | | ผลการดำเนินงานในปีงบประมาณ 2566 (ตุลาคม 2565 - กันยายน 2566) | ระยะเวลาดำเนินการ | งบประมาณที่รับจัดสรร | ผลการใช้งบประมาณ | ผู้รับผิดชอบ |
|-----------------|--|----------------------|------------|--|----------------------|----------------------|------------------|----------------------------|
| | | 2566 | 2567 | | | | | |
| | | | | 3. เรื่อง: Nurse Anesthetist's Model for caring Liver transplantation patients: แนวปฏิบัติที่ดีในการจัดการความรู้ และปฏิบัติงานสำหรับวิสัญญีพยาบาล ในด้านการดูแลผู้ป่วยปลูกถ่ายอวัยวะตับ โรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่ | | | | |
| | 2. จำนวนนวัตกรรมที่ได้รับรางวัลแต่ละประเภท | - | 1 นวัตกรรม | จำนวนนวัตกรรมที่ได้รับรางวัลแต่ละประเภท ภายใต้ โครงการ CMU KM DAY ประจำปี 2566 จำนวน 14 นวัตกรรม ดังนี้ 1. วิจัย/นวัตกรรม สนับสนุนการจัดการศึกษา (Poster) เรื่อง : การพัฒนาโปรแกรมสนับสนุนการสอน ด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา (85) 2. วิจัย/นวัตกรรม สนับสนุนการวิจัย (Poster) เรื่อง : การพัฒนาหมอนเอกตามหลักการยศาสตร์ 3. วิจัย/นวัตกรรม สนับสนุนการบริการวิชาการ (Poster) เรื่อง : The Existence of Emergency Nurse Practitioners on the Emergency Medical Service Improve Out-of-Hospital Cardiac Arrest Short-Term Survival 4. วิจัย/นวัตกรรม ด้านการบริหารจัดการงาน/เงิน/คน (Poster) เรื่อง : นวัตกรรม Suandok Electronic Medication | 1 ต.ค. 65-30 ก.ย. 66 | 1,000,000 | 209,500 | ทีม KM, งานพัฒนาและฝึกอบรม |

| กิจกรรม/โครงการ | ตัวชี้วัดความสำเร็จ | เป้าหมายของตัวชี้วัด | | ผลการดำเนินงานในปีงบประมาณ 2566 (ตุลาคม 2565 - กันยายน 2566) | ระยะเวลาดำเนินการ | งบประมาณที่รับจัดสรร | ผลการใช้งบประมาณ | ผู้รับผิดชอบ |
|-----------------|---------------------|----------------------|------|--|-------------------|----------------------|------------------|--------------|
| | | 2566 | 2567 | | | | | |
| | | | | <p>Refilling Program ยกกระดับบริการที่สะดวก รวดเร็ว และปลอดภัยกว่าเดิม สำหรับผู้ป่วยรับยาต่อเนื่องที่โรงพยาบาล</p> <p>5. วิจัย/นวัตกรรม สนับสนุนการจัดการศึกษา (Oral) เรื่อง : ระบบใบคำขอทั่วไปแบบออนไลน์ (CMR19-CMUBS) สำหรับนักศึกษาระดับปริญญาตรี คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่</p> <p>6. วิจัย/นวัตกรรม สนับสนุนการวิจัย (Oral) เรื่อง : ระบบนิเวศดิจิทัลสำหรับบริหารจัดการงานวิจัย สถาบันวิจัยพหุศาสตร์</p> <p>7. วิจัย/นวัตกรรม สนับสนุนการบริการวิชาการ (Oral) เรื่อง : การประเมินคาร์บอนฟุตพริ้นท์และผลกระทบทางสังคมของระบบการให้บริการผู้ป่วยโควิด-19 แบบผู้ป่วยนอกและแยกกักกันตนเอง มหาวิทยาลัยเชียงใหม่</p> <p>8. วิจัย/นวัตกรรม ด้านการบริหารจัดการงาน/เงิน/คน (Oral) เรื่อง : ระบบสารสนเทศสำหรับการตรวจสอบภายใน สถาบันวิจัยพหุศาสตร์</p> | | | | |

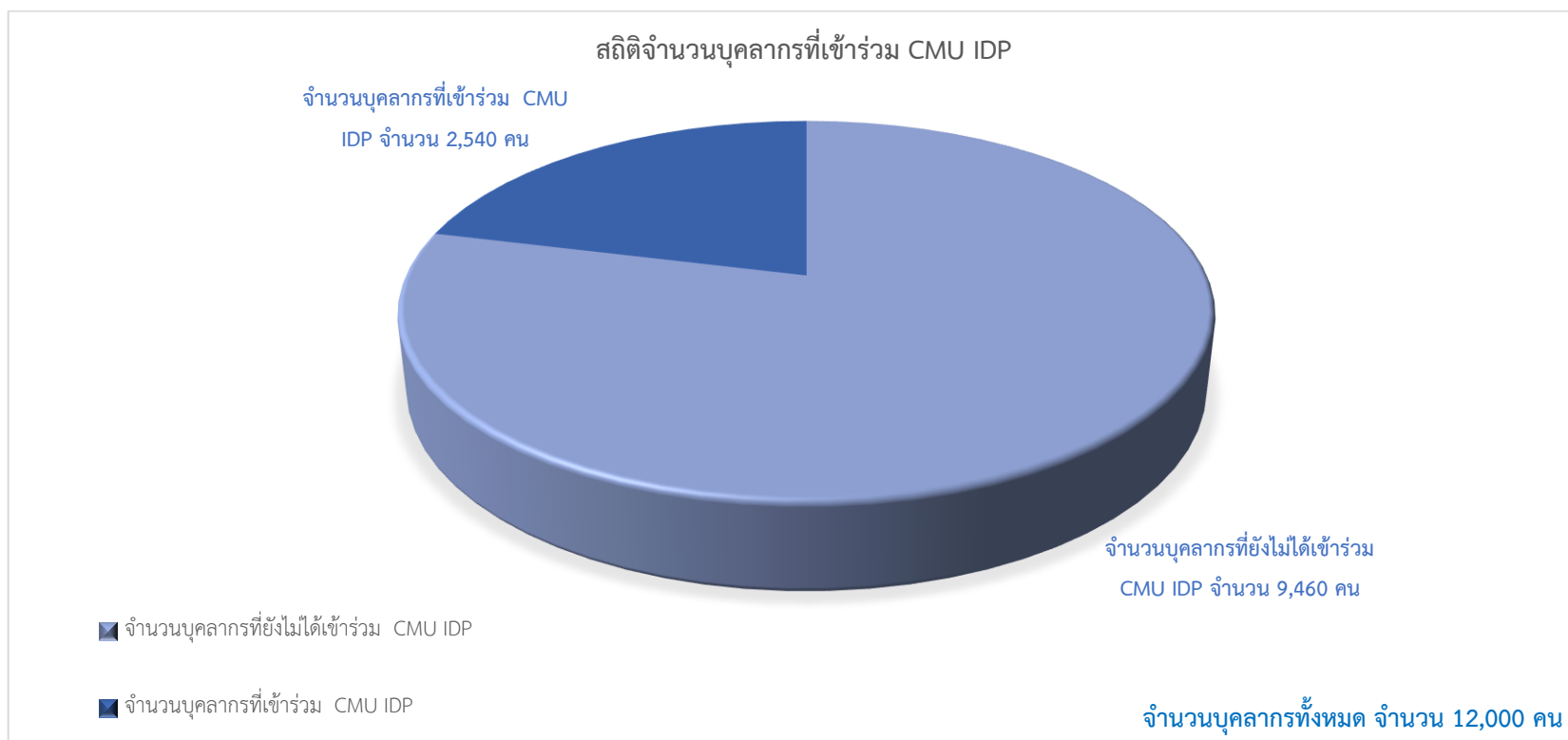
| กิจกรรม/โครงการ | ตัวชี้วัดความสำเร็จ | เป้าหมายของตัวชี้วัด | | ผลการดำเนินงานในปีงบประมาณ 2566 (ตุลาคม 2565 - กันยายน 2566) | ระยะเวลาดำเนินการ | งบประมาณที่รับจัดสรร | ผลการใช้งบประมาณ | ผู้รับผิดชอบ |
|-----------------|---------------------|----------------------|------|---|-------------------|----------------------|------------------|--------------|
| | | 2566 | 2567 | | | | | |
| | | | | <p>Best Practice (Poster) จำนวน 3 หัวข้อ</p> <ol style="list-style-type: none"> เรื่อง: ระบบสนับสนุนการทำงานหน่วย One Stop Service สถาบันวิจัยพหุศาสตร์ เรื่อง : การจัดการโลจิสติกส์การเคลื่อนย้ายผู้ป่วยในโรงพยาบาลด้วยโปรแกรม Wheel-B เรื่อง : โครงการพัฒนาเครื่องมือช่วยวิเคราะห์หาสาเหตุเมื่อการประเมินคุณภาพการตรวจวิเคราะห์ของห้องปฏิบัติการโดยองค์กรภายนอก (External Quality Assessment, EQA)ไม่ผ่านเกณฑ์ <p>Best Practice (Oral) จำนวน 3 หัวข้อ</p> <ol style="list-style-type: none"> เรื่อง: การพัฒนากระบวนการจัดเตรียมซอฟต์แวร์และการบริหารจัดการห้องปฏิบัติการคอมพิวเตอร์ โดยประยุกต์ใช้ซอฟต์แวร์แบบโอเพนซอร์ส เรื่อง: ถอดบทเรียนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส: กรณีศึกษา สำนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ (Lessons Learned in Integrity and Transparency Assessment: A Case Study of Office of the University, Chiang Mai University) | | | | |

| กิจกรรม/โครงการ | ตัวชี้วัดความสำเร็จ | เป้าหมายของตัวชี้วัด | | ผลการดำเนินงานในปีงบประมาณ 2566 (ตุลาคม 2565 - กันยายน 2566) | ระยะเวลาดำเนินการ | งบประมาณที่รับจัดสรร | ผลการใช้งบประมาณ | ผู้รับผิดชอบ |
|-----------------|---------------------|----------------------|------|--|-------------------|----------------------|------------------|--------------|
| | | 2566 | 2567 | | | | | |
| | | | | 3. เรื่อง: Nurse Anesthetist's Model for caring Liver transplantation patients: แนวปฏิบัติที่ดีในการจัดการความรู้ และปฏิบัติงานสำหรับวิสัญญีพยาบาล ในด้านการดูแลผู้ป่วยปลูกถ่ายอวัยวะตับ โรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่ | | | | |

สถิติจำนวนบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรมและพัฒนา
ตามแผนการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

การพัฒนาบุคลากรตามแผน CMU IDP

1. จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วม CMU IDP ของทั้งมหาวิทยาลัยมีจำนวนทั้งหมด 2,540 คน จากจำนวนบุคลากรทั้งหมด 12,000 คน (จำนวนบุคลากรทั้งหมดใช้ตามข้อมูลอ้างอิงจากการรายงานผลตาม Agenda 13 ซึ่งระบุจำนวนบุคลากร 12,000 คน เป็นฐานคำนวณค่าเป้าหมาย)



ตารางที่ 1 บุคลากรที่เข้าสู่แผนการพัฒนา CMU IDP จะต้องเข้าพัฒนาให้มีสมรรถนะหลัก (General Competency) ตามมาตรฐาน ซึ่งประกอบด้วย 4 หลักสูตร มีสถิติจำนวนผู้ลงทะเบียนและผู้สำเร็จหลักสูตรฯ ดังนี้ (ข้อมูล ณ วันที่ 31 มีนาคม 2567)

| ชื่อหลักสูตร | จำนวนผู้ลงทะเบียนเรียน | จำนวนผู้สำเร็จหลักสูตร |
|--|------------------------|------------------------|
| หลักสูตร เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในองค์กร (Business Acumen) | 726 ราย | 519 ราย |
| หลักสูตร ค่านิยม E-CMU (E-CMU Core Values) | 1,321 ราย | 673 ราย |
| หลักสูตร การเรียนรู้พื้นฐานด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Literacy) | 777 ราย | 384 ราย |
| หลักสูตร การเรียนรู้ด้านคุณธรรมและความโปร่งใสในการทำงาน (ITA) | 782 ราย | 284 ราย |

ตารางที่ 2 การพัฒนาทักษะ สมรรถนะระดับบุคคลสายวิชาการ (Functional For Academics) ประกอบด้วย 2 หลักสูตร มีสถิติจำนวนผู้ลงทะเบียนและผู้สำเร็จหลักสูตรฯ ดังนี้ (ข้อมูล ณ วันที่ 31 มีนาคม 2567)

| ชื่อหลักสูตร | จำนวนผู้ลงทะเบียนเรียน | จำนวนผู้สำเร็จหลักสูตร |
|---|------------------------|------------------------|
| หลักสูตร การออกแบบและดำเนินการเรียนรู้แบบ Active Learning | 116 ราย | 85 ราย |
| หลักสูตรการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยี (Technology-Rich Learning Designer) ระดับต้น | 117 ราย | 80 ราย |

ตารางที่ 3 การพัฒนา ทักษะ สมรรถนะระดับบุคคลสายปฏิบัติการ (Functional For Staff) ประกอบด้วย 1 หลักสูตร มีสถิติจำนวนผู้ลงทะเบียนและผู้สำเร็จหลักสูตรฯ ดังนี้ (ข้อมูล ณ วันที่ 31 มีนาคม 2567)

| ชื่อหลักสูตร | จำนวนผู้ลงทะเบียนเรียน | จำนวนผู้สำเร็จหลักสูตร |
|--|------------------------|---------------------------|
| การพัฒนา ทักษะ สมรรถนะระดับบุคคลสายปฏิบัติการ (Functional For Staff) | จำนวน 306 คน | ยังไม่มีผู้สำเร็จหลักสูตร |

หมายเหตุ เนื่องจากการพัฒนา ทักษะ สมรรถนะระดับบุคคลสายปฏิบัติการ (Functional For Staff) เป็นการพัฒนาเฟส 1(นำร่อง) จึงมีผู้เข้าร่วมโครงการแต่ยังไม่มีผู้สำเร็จหลักสูตร

สถิติการขอตำแหน่งทางวิชาการ

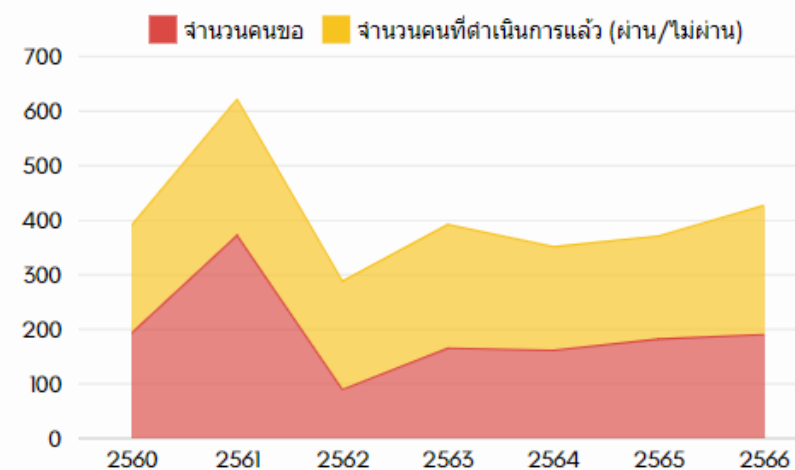
การขอตำแหน่งทางวิชาการ



| 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 % |
| 2566 | 190 | 237 | 8 | 125% |



กราฟแสดงสถิติผู้เสนอขอตำแหน่งทางวิชาการตั้งแต่ปี 2560 - 2566



- ในปี 2561 เป็นช่วงก่อนออกข้อบังคับฯ 2562 ทำให้มีผู้เสนอขอเข้ามาเป็นจำนวนมาก แต่ยังคงสมดุ Assembly line balancing ได้ในภาพรวม

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 - กันยายน 2566) | ระยะเวลาดำเนินการ | งบประมาณที่รับ จัดสรร | ผลการใช้งบ ประมาณ | ผู้รับผิดชอบ |
|--|--|----------------------|------|--|-----------------------|--------------------------|----------------------|---|
| | | 2566 | 2567 | | | | | |
| การประเมินผลการปฏิบัติงาน | | | | | | | | |
| 1. การพัฒนากรอบภาระงานขั้นต่ำของสายวิชาการให้สอดคล้องกับความถนัดทักษะ และสมรรถนะของบุคลากรรายบุคคล | 1. ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบ (Mind stone) | 5 | 5 | อยู่ระหว่างดำเนินการจัดทำรูปแบบผลการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับแผนพัฒนารายบุคคล | 1 มิ.ย. 66-31 พ.ค. 66 | ไม่ใช้งบประมาณ | ไม่ใช้งบประมาณ | งานอัตรากำลังและค่าตอบแทน, งานพัฒนาและฝึกอบรม |

| กิจกรรม/โครงการ | ตัวชี้วัดความสำเร็จ | เป้าหมายของตัวชี้วัด | | ผลการดำเนินงานในปีงบประมาณ 2566 (ตุลาคม 2565 - กันยายน 2566) | ระยะเวลาดำเนินการ | งบประมาณที่รับ จัดสรร | ผลการใช้ งบประมาณ | ผู้รับผิดชอบ |
|--|---|----------------------|--------------|--|-----------------------|--------------------------|----------------------|--|
| | | 2566 | 2567 | | | | | |
| | 2. บุคลากรสายวิชาการมีความถนัด ทักษะ และสมรรถนะของบุคลากร รายบุคคลตามแผนพัฒนารายบุคคล | ร้อยละ 80 | ร้อยละ 80 | อยู่ระหว่างดำเนินการจัดทำรูปแบบผลการ ปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับแผนพัฒนา รายบุคคล ดำเนินการพัฒนาตามกรอบสมรรถนะบุคลากร สายวิชาการร่วมกับ TLIC โดยได้นำร่อง สมรรถนะในการพิจารณาสัญลักษณ์การเรียนรู้ (Badge) ทักษะการจัดการเรียนรู้ (ADO) จำนวน 31 คน | 1 มิ.ย. 66-31 พ.ค. 66 | ไม่ใช้งบประมาณ | ไม่ใช้ งบประมาณ | งานอัตรากำลัง และ ค่าตอบแทน, งานพัฒนาและ ฝึกอบรม |
| 2. การปรับปรุงการจัดทำ TOR/JA ของ สายสนับสนุนให้สอดคล้องกับการ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (IDP) | 1. ระดับความสำเร็จของการพัฒนา ระบบ (Mind stone) | 5 | 5 | อยู่ระหว่างดำเนินการจัดทำรูปแบบผลการ ปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับแผนพัฒนา รายบุคคล | 1 มิ.ย. 66-31 พ.ค. 66 | ไม่ใช้งบประมาณ | ไม่ใช้ งบประมาณ | งานอัตรากำลัง และ ค่าตอบแทน, งานพัฒนาและ ฝึกอบรม |
| | 2. ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนที่ ผ่านการประเมินตามแผนพัฒนา รายบุคคล | ร้อยละ 80 | ร้อยละ 80 | อยู่ระหว่างดำเนินการจัดทำรูปแบบผลการ ปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับแผนพัฒนา รายบุคคล | 1 มิ.ย. 66-31 พ.ค. 66 | ไม่ใช้งบประมาณ | ไม่ใช้ งบประมาณ | งานอัตรากำลัง และ ค่าตอบแทน, งานพัฒนาและ ฝึกอบรม |
| 3. การประเมินความผูกพันต่อองค์กร | ระดับคะแนนความผูกพันต่อองค์กร | ร้อยละ 80 | ร้อยละ 80 | ได้ดำเนินการลงนามในบันทึกความร่วมมือ กับสถาบันวิจัยประชากร มหาวิทยาลัยมหิดล โดยใช้แบบประเมินความสุขของ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ (Chiang Mai University Happiness Scale: CMUHS) โดยมีผู้ตอบแบบประเมินจำนวน 986 คน มี ผลความผูกพันอยู่ในระดับ มาก (18.09/21) | 1 ต.ค. 65-30 ก.ย. 66 | ไม่ใช้งบประมาณ | ไม่ใช้ งบประมาณ | งานพัฒนา และฝึกอบรม |

| กิจกรรม/โครงการ | ตัวชี้วัดความสำเร็จ | เป้าหมายของตัวชี้วัด | | ผลการดำเนินงานในปีงบประมาณ 2566 (ตุลาคม 2565 - กันยายน 2566) | ระยะเวลาดำเนินการ | งบประมาณที่รับ จัดสรร | ผลการใช้ งบประมาณ | ผู้รับผิดชอบ |
|-----------------------------------|--------------------------------|----------------------|--------------|---|----------------------|--------------------------|----------------------|------------------------|
| | | 2566 | 2567 | | | | | |
| 4. การประเมินความพึงพอใจต่อองค์กร | ระดับคะแนนความพึงพอใจต่อองค์กร | ร้อยละ 80 | ร้อยละ 80 | ได้ดำเนินการลงนามในบันทึกความร่วมมือ กับสถาบันวิจัยประชากร มหาวิทยาลัยมหิดล โดยใช้แบบประเมินความสุขของ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ (Chiang Mai University Happiness Scale: CMUHS) โดยมีผู้ตอบแบบประเมินจำนวน 986 คน มี ผลความพึงพอใจส่วนบุคคลในภาพรวม ใน ระดับ มาก (51.72/70) และมีผลระดับ ความสุขในการทำงานในภาพรวม ในระดับ มาก (29.05/35) | 1 ต.ค. 65-30 ก.ย. 66 | ไม่ใช้งบประมาณ | ไม่ใช้ งบประมาณ | งานพัฒนา และฝึกอบรม |

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 - กันยายน 2566) | ระยะเวลาดำเนินการ | งบประมาณที่รับ จัดสรร | ผลการใช้งบประมาณ | ผู้รับผิดชอบ |
|---|--|----------------------|--------------|--|----------------------|--------------------------|------------------|-----------------------------|
| | | 2566 | 2567 | | | | | |
| การบริหารค่าตอบแทน สวัสดิการและรางวัลใจ | | | | | | | | |
| 1. การพัฒนาระบบการจ่ายค่าตอบแทนแบบอัตโนมัติผ่านระบบ CMU e-Payroll | ความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อระบบการจ่ายค่าตอบแทน | ร้อยละ 80 | ร้อยละ 80 | อยู่ระหว่างการพัฒนาเพื่อให้เชื่อมโยงระหว่าง CMU HR และ CMU e-Payroll | 1 ต.ค. 65-30 ก.ย. 66 | ไม่ใช้งบประมาณ | ไม่ใช้งบประมาณ | งานอัตรากำลังและค่าตอบแทน |
| 2. การพัฒนาระบบสวัสดิการตามความต้องการของบุคลากร | 1. จำนวนระบบสวัสดิการที่ได้รับการพัฒนาหรือปรับปรุง | 5 | 5 | ระบบเบิกสวัสดิการสุขภาพ Flexible benefits | 1 ต.ค. 65-30 ก.ย. 66 | 1,500,000 | 1,500,000 | งานกองทุนและสวัสดิการ |
| | 2. ความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อระบบสวัสดิการ | ร้อยละ 80 | ร้อยละ 80 | สำรวจหลังจากมีการ kick off ใช้งานระบบ (ร้อยละ 91.65) | 1 ต.ค. 65-30 ก.ย. 66 | ไม่ใช้งบประมาณ | ไม่ใช้งบประมาณ | งานกองทุนและสวัสดิการ |
| 3. การสร้างเสริมสุขภาพบุคลากร | จำนวนโครงการสนับสนุนด้านการสร้างเสริมสุขภาพ | 5 โครงการ | 5 โครงการ | จำนวน 3 โครงการ 1. โครงการส่งเสริมการออกกำลังกายบุคลากร ในสังกัดสำนักงานมหาวิทยาลัย | 1 ต.ค. 65-30 ก.ย. 66 | ไม่ใช้งบประมาณ | ไม่ใช้งบประมาณ | บุคลากรมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ |

| | | | | | | | | |
|---|---|-------|-------|--|----------------------|----------------|--------------------|---|
| | | | | 2. โครงการขยายเครือข่าย มหาวิทยาลัยสร้างเสริมสุขภาพ มหาวิทยาลัย (TUN-HPN) 3. โครงการส่งเสริม ป้องกัน รักษา ด้านสุขภาพจิต ของบุคลากร มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ STOP STAFF STRESS | | | | |
| 4. การสนับสนุนให้บุคลากรได้รับรางวัลดีเด่น ทั้งในมหาวิทยาลัย และภายนอก | จำนวนบุคลากรได้รับรางวัลดีเด่น ทั้งภายในมหาวิทยาลัยและ ภายนอก | 40 คน | 50 คน | ดำเนินการช่วงเดือนพฤศจิกายน 2566 - มกราคม 2567 | 1 ต.ค. 65-30 ก.ย. 66 | ไม่ใช้งบประมาณ | ไม่ใช้ งบประมาณ | งานทะเบียน ประวัติและ สารสนเทศ บุคลากร |

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 |

ปัญหาและอุปสรรค และข้อเสนอแนะในการดำเนินงานตามแผนการบริหารและการพัฒนา ทรัพยากรบุคคล ในปีงบประมาณ 2566 (ช่วงเดือนตุลาคม 2565 ถึง เดือนกันยายน 2566)

ปัญหาและอุปสรรค

เนื่องจากการดำเนินงานในปีงบประมาณ 2566 เริ่มดำเนินการตามแผนพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ระยะเวลาที่ 13 (พ.ศ.2566 - 2570) อีกทั้งยังมีการปรับเปลี่ยนคณะผู้บริหารระดับสูงของ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ และผู้บริหารของสำนักงานมหาวิทยาลัย ซึ่งมีการปรับแผนการดำเนินงานที่ต่างจากเดิม กองบริหารงานบุคคลจึงต้องรอความชัดเจนของนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล อาทิ การพัฒนาระบบสารสนเทศ การพัฒนาระบบ IDP เป็นต้น

ข้อเสนอแนะ

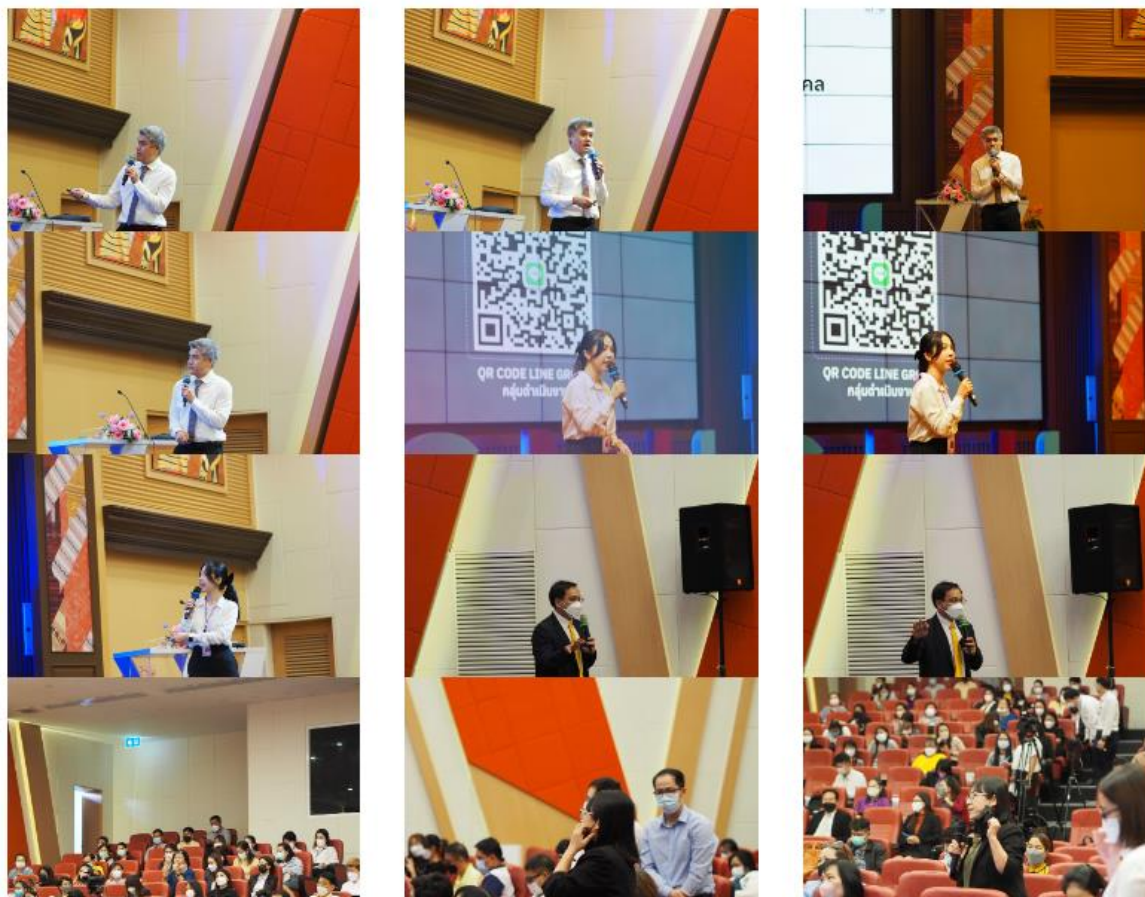
กองบริหารงานบุคคลต้องเร่งดำเนินการ เพื่อให้ตอบสนองต่อความต้องการของบุคลากร มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ให้คนมช.เป็นคน 3Ds คือ คนมช.ใจดี คนมช.หุ่่นดี และคนมช.ก้าวหน้าดี ซึ่งเป็นบทบาทสำคัญในการสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานให้แก่บุคลากร และเพื่อให้การดำเนินงานด้านบริหารและพัฒนา ทรัพยากรบุคคลเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและต่อเนื่อง กองบริหารงานบุคคลจึงได้วิเคราะห์และจัดทำ โครงการที่สอดคล้องตามนโยบายดังกล่าว และจัดทำแผนดำเนินงานให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ระยะเวลาที่ 13 (พ.ศ.2566 - 2570) ที่มุ่งหวังให้การดำเนินงานตามวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ SO6 การบริหารจัดการองค์กรเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศ บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

ภาคผนวก

การประชุมพบปะส่วนงานหัวหน้า/รองหัวหน้าส่วนงาน และผู้ปฏิบัติงานด้านบริหารงานบุคคล

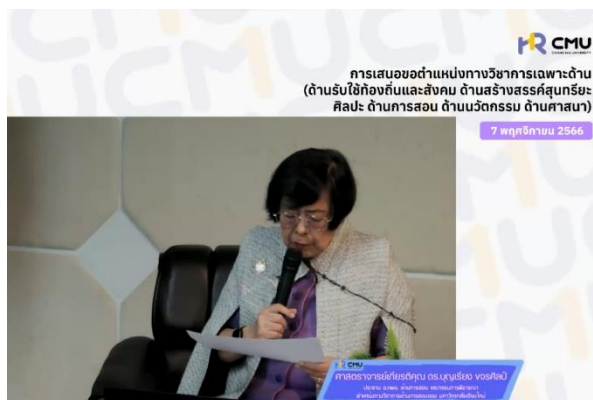
ครั้งที่ 1/2566 เมื่อวันที่ 17 ตุลาคม 2565 เวลา 09.00-11.00 น.

การพบปะสื่อสารการดำเนินงานด้านบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่กับทุกส่วนงาน เพื่อแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่อการดำเนินงานที่ผ่านมาของกองบริหารงานบุคคล รวมถึงรับทราบปัญหาอุปสรรคการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง นำไปสู่การบูรณาการความคิดและพัฒนางานด้านบริหารงานบุคคลให้สามารถรองรับการปฏิบัติงานและการบริการให้มีความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพสูงสุด



กิจกรรมการเสวนา เรื่อง การขอตำแหน่งทางวิชาการเฉพาะด้าน เมื่อวันที่ 7 พฤศจิกายน 2566 เวลา 08.30 – 12.30 น. ณ ห้องประชุมฝ้ายคำ สำนักบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

โดยได้รับเกียรติจาก ศาสตราจารย์เกียรติคุณ ดร.ปิยะวัตติ บุญ-หลง (ประธานคณะกรรมการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการ) เป็นผู้นำรายการเสวนา ศาสตราจารย์เกียรติคุณ ดร.บุญเรียง ขจรศิลป์ (ประธาน อ.กพอ. ด้านการสอน และกรรมการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการด้านการสอน ของ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่) และ ศาสตราจารย์ ดร.ผดุงศักดิ์ รัตนเดโช (อ.กพอ. ด้านนวัตกรรม และกรรมการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการด้านนวัตกรรม ของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่) เป็นวิทยากร



คู่มือการกำหนดตำแหน่งทางวิชาการด้านนวัตกรรม

โครงสร้างคู่มือสำหรับใช้เป็นแนวทางกำหนด ตำแหน่งทางวิชาการเฉพาะด้านด้านนวัตกรรม

| 01 | 02 | 03 | 04 | 05 | 06 | 07 | 08 | 09 | 10 |
|------|-----------------------|------------------------------------|------------------------------------|------------------------------------|------------------------------------|------------------------------------|------------------------------------|------------------------------------|------------------------------------|
| คำนำ | วัตถุประสงค์ของคู่มือ | คณะกรรมการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการ | คณะกรรมการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการ | คณะกรรมการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการ | คณะกรรมการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการ | คณะกรรมการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการ | คณะกรรมการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการ | คณะกรรมการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการ | คณะกรรมการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการ |
| คำนำ | วัตถุประสงค์ของคู่มือ | คณะกรรมการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการ | คณะกรรมการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการ | คณะกรรมการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการ | คณะกรรมการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการ | คณะกรรมการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการ | คณะกรรมการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการ | คณะกรรมการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการ | คณะกรรมการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการ |

โครงสร้างคู่มือสำหรับใช้เป็นแนวทางกำหนด ตำแหน่งทางวิชาการเฉพาะด้านด้านนวัตกรรม

การประชุมพบปะส่วนงานหัวหน้า/รองหัวหน้าส่วนงาน และผู้ปฏิบัติงานด้านบริหารงานบุคคล

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

การพบปะสื่อสารการดำเนินงานด้านบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่กับทุกส่วนงาน เพื่อแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่อการดำเนินงานที่ผ่านมาของกองบริหารงานบุคคล รวมถึงรับทราบปัญหาอุปสรรคการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง นำไปสู่การบูรณาการความคิดและพัฒนางานด้านบริหารงานบุคคลให้สามารถรองรับการปฏิบัติงานและการบริการให้มีความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพสูงสุด



ประชุมสรุปผลการดำเนินงานคณะทำงานพัฒนาสมรรถนะตามตำแหน่งงานสายปฏิบัติการมหาวิทยาลัยเชียงใหม่
(Functional Competency for Staff)

เมื่อวันที่ 3 มกราคม 2566 ณ ห้องประชุมบัวเรศ คำทอง ชั้น 5 สำนักงานมหาวิทยาลัย

การบูรณาการความร่วมมือกับส่วนงานที่เกี่ยวข้องเพื่อดำเนินการพัฒนาสมรรถนะตามตำแหน่งงานสายปฏิบัติการครอบคลุมกลุ่มปฏิบัติงานทั่วไป
และกลุ่มวิชาชีพเฉพาะตามมาตรฐานกำหนดแห่ง



การประชุมพบปะส่วนงานหัวหน้า/รองหัวหน้าส่วนงาน และผู้ปฏิบัติงานด้านบริหารงานบุคคล

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

การพบปะสื่อสารการดำเนินงานด้านบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่กับทุกส่วนงาน เพื่อแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่อการดำเนินงานที่ผ่านมาของกองบริหารงานบุคคล รวมถึงรับทราบปัญหาอุปสรรคการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง นำไปสู่การบูรณาการความคิดและพัฒนาางานด้านบริหารงานบุคคลให้สามารถรองรับการปฏิบัติงานและการบริการให้มีความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพสูงสุด



การบรรยายและตอบข้อซักถามเกี่ยวกับข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการขอตำแหน่งทางวิชาการ พ.ศ.2565

แก่คณาจารย์ คณะแพทยศาสตร์

โดย ศาสตราจารย์ ดร.พรชัย วิสุทธิศักดิ์ ผู้ช่วยอธิการบดี และบุคลากรงานกำหนดและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง กองบริหารงานบุคคล

เมื่อวันที่ 31 มกราคม 2566 ณ คณะแพทยศาสตร์



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



การบรรยายและตอบข้อซักถามเกี่ยวกับข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการขอตำแหน่งทางวิชาการ พ.ศ.2565

ณ คณะศึกษาศาสตร์

โดย ศาสตราจารย์ ดร.พรชัย วิสุทธิศักดิ์ ผู้ช่วยอธิการบดี และบุคลากรงานกำหนดและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง กองบริหารงานบุคคล

เมื่อวันที่ 22 มีนาคม 2566 ณ คณะศึกษาศาสตร์



โครงการกิจกรรมเชิงปฏิบัติการ นำร่องการใช้งานระบบพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ CMU HRD (IDP & Assessment)

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

การอบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาระบบการพัฒนาบุคลากร (CMU IDP) นำร่องการใช้งานระบบพัฒนาบุคลากร เพื่อให้ความรู้และทดสอบระบบร่วมกับส่วนงานนำร่อง



กิจกรรมบรรยายเกณฑ์การขอตำแหน่งสูงขึ้นของข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ว่าด้วยการแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัย ให้ดำรงตำแหน่งอาจารย์สาธิตชำนาญการ
อาจารย์สาธิตชำนาญการพิเศษ อาจารย์สาธิตเชี่ยวชาญ และอาจารย์สาธิตเชี่ยวชาญพิเศษ พ.ศ. 2562
ให้กับอาจารย์โรงเรียนสาธิต คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เมื่อวันที่ 4 เมษายน 2566
บรรยายโดย รองศาสตราจารย์ ดร.พรชัย วิสุทธีศักดิ์ ผู้ช่วยอธิการบดี
และผู้ปฏิบัติงานด้านการเสนอขอตำแหน่งสูงขึ้นของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ คุณอัจฉรีย์ สมวงศ์ และคุณณัฐกร ศศิธร



การบรรยายและตอบข้อซักถามเกี่ยวกับข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการขอตำแหน่งทางวิชาการ พ.ศ. 2565
โดยผู้ปฏิบัติงานด้านการขอตำแหน่ง ๓ คณะเทคนิคการแพทย์ เมื่อวันที่ 22 พฤษภาคม 2566
ซึ่งเป็นการบรรยายเรื่อง กฎ ระเบียบ ที่เกี่ยวข้องในการเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการเพื่อให้บุคลากรสายวิชาการ มีความเข้าใจเกี่ยวกับกฎเกณฑ์
และกระบวนการในการเสนอขอตำแหน่งที่ถูกต้อง



กิจกรรมโครงการเสวนาในหัวข้อ "การเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการตามหลักเกณฑ์ใหม่" ณ คณะเกษตรศาสตร์ เมื่อวันที่ 25 พฤษภาคม 2566 โดย รองศาสตราจารย์ ดร.พรชัย วิสุทธิศักดิ์ และผู้ปฏิบัติงานด้านการขอกำหนดตำแหน่ง คุณณัฐกร ศศิธร เป็นวิทยากรในการบรรยายและตอบข้อซักถาม



ผู้ปฏิบัติงานด้านการข้อกำหนดตำแหน่ง จากกองบริหารงานบุคคล เป็นวิทยากร ในโครงการเตรียมความพร้อมเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการสำหรับบุคลากรสาย
วิชาการ ณ คณะวิศวกรรมศาสตร์
เมื่อวันที่ 20 มิถุนายน 2566



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)





**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/>