



แผนการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ประจำปีงบประมาณ 2566 - 2567

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



คำนำ

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

เพื่อให้การดำเนินงานด้านทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและสอดคล้องกับการดำเนินการตามแผนพัฒนามหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ระยะที่ 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 ระยะที่ 13 | |
| บทที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อจัดทำแผนการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล 2566-2567 | 19-29 |
| <ul style="list-style-type: none">• การบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อสนับสนุนแผนพัฒนามหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ระยะที่ 13 (พ.ศ.2566-2570)• การพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนามหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ระยะที่ 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

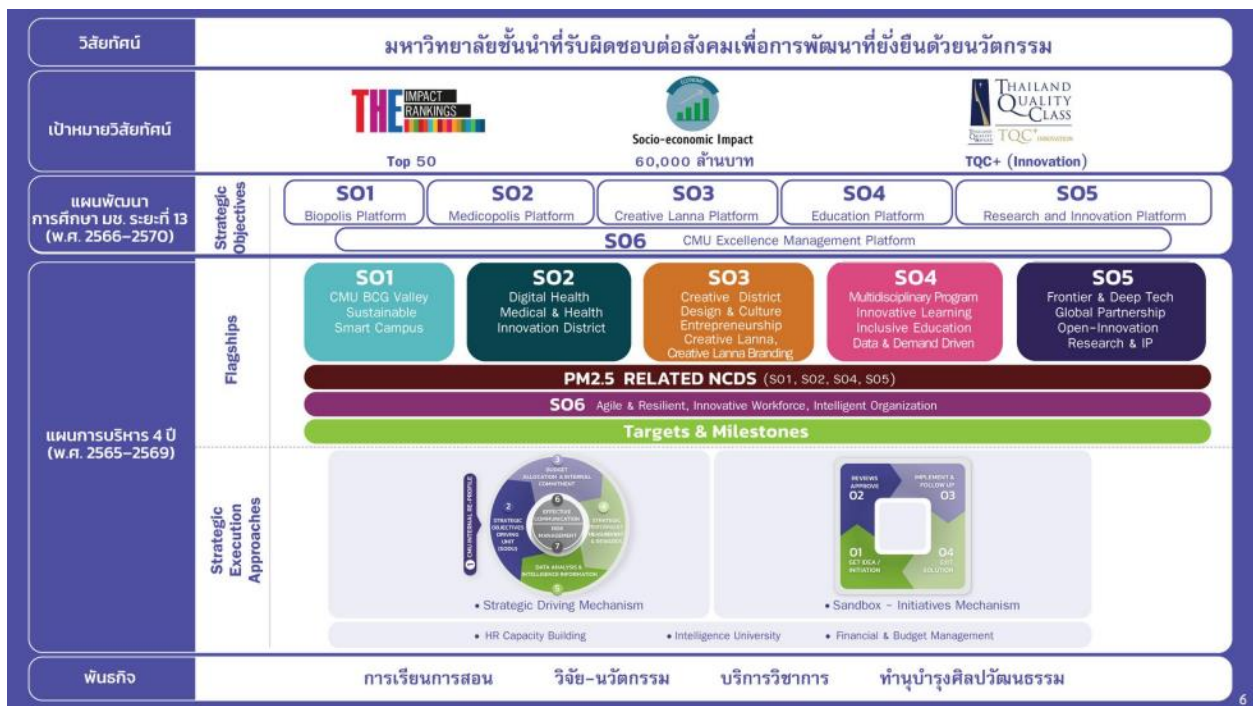
SO6 บริหารจัดการองค์กรเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศ (CMU Excellence Management Platform)Flagships

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)

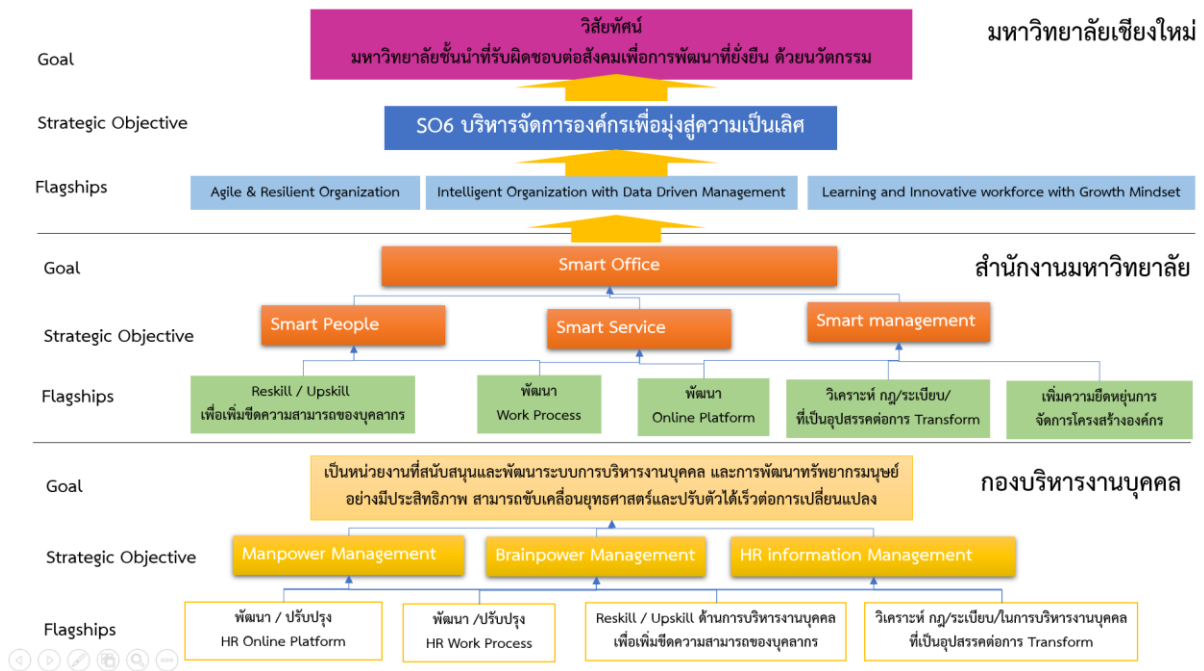
โดยยุทธศาสตร์ด้านบริหารจัดการองค์กรเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศ มีเป้าหมายเพื่อให้มหาวิทยาลัยเป็นองค์กรที่ยืดหยุ่น มีข้อมูลสารสนเทศในการบริหารจัดการและมีบุคลากรที่มีทักษะ สมรรถนะ และการเรียนรู้ เพื่อสร้างนวัตกรรมในการดำเนินงาน โดยจะต้องสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติที่ 3 ว่าด้วยการพัฒนาและเสริมศักยภาพคน ยุทธศาสตร์ชาติที่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

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

มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยแผนงานของท่านอธิการบดีได้กำหนดให้การพัฒนาวิทยาลัยไปสู่ 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

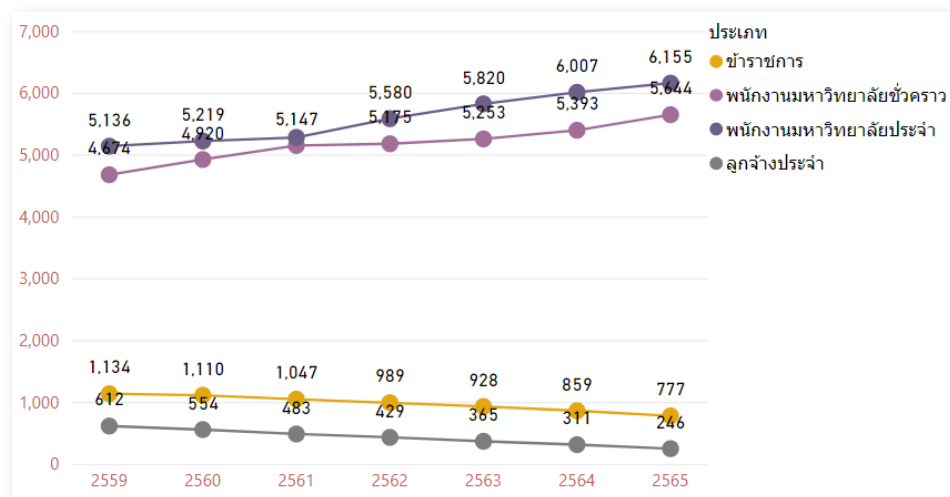
1. สารสนเทศบุคลากร

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%)



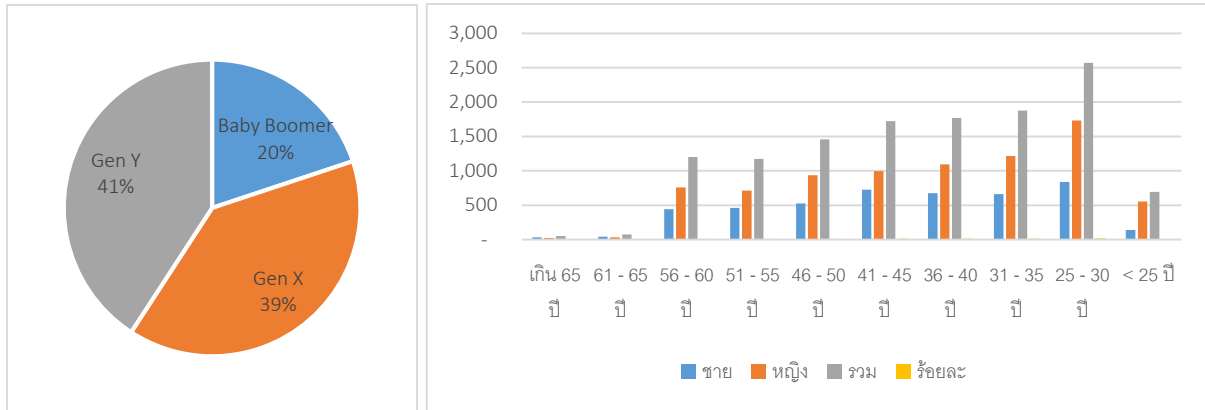
ปัจจุบันมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มีแนวโน้มการบรรจุพนักงานมหาวิทยาลัยประจำ และพนักงานมหาวิทยาลัยชั่วคราว เพิ่มมากขึ้น โดยมีข้าราชการและลูกจ้างประจำลดลงอย่างต่อเนื่อง

ตารางที่ 2 จำนวนบุคลากรแบ่งตามเพศและช่วงอายุ

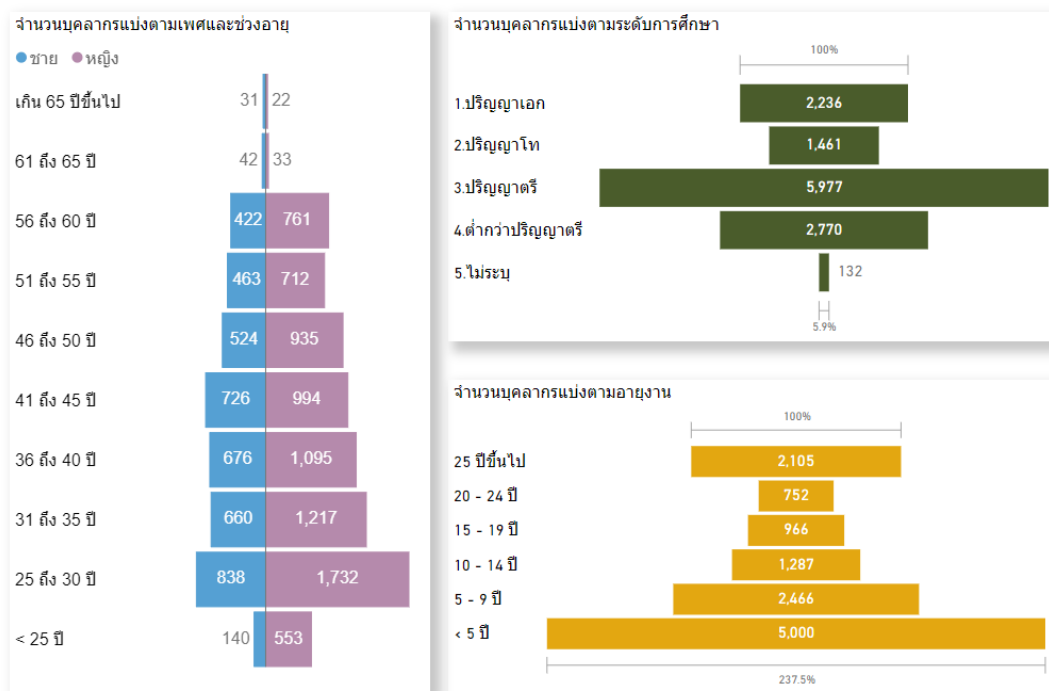
| Gen | ร้อยละ | ช่วงอายุ | ชาย | หญิง | รวม | ร้อยละ |
|-------------|--------|------------|--------------|--------------|---------------|------------|
| Baby Boomer | 19.90 | เกิน 65 ปี | 31 | 22 | 53 | 0.42 |
| | | 61 - 65 ปี | 42 | 33 | 75 | 0.60 |
| | | 56 - 60 ปี | 442 | 761 | 1,203 | 9.55 |
| | | 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



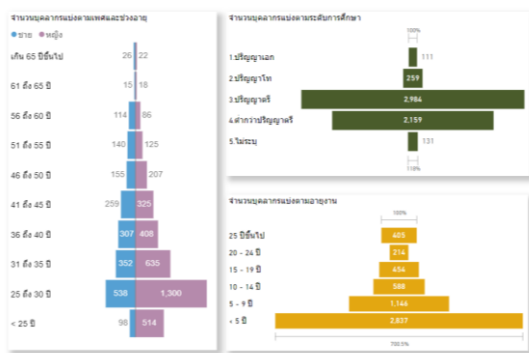
ภาพรวมทั้งหมดมหาวิทยาลัย



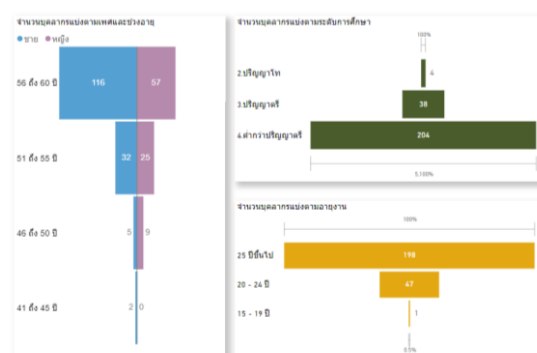
ข้าราชการ



พนักงานมหาวิทยาลัยประจำ



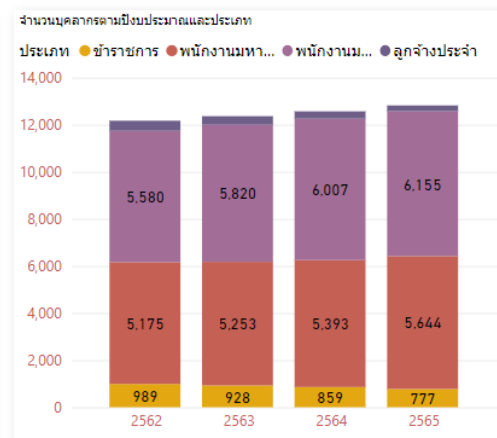
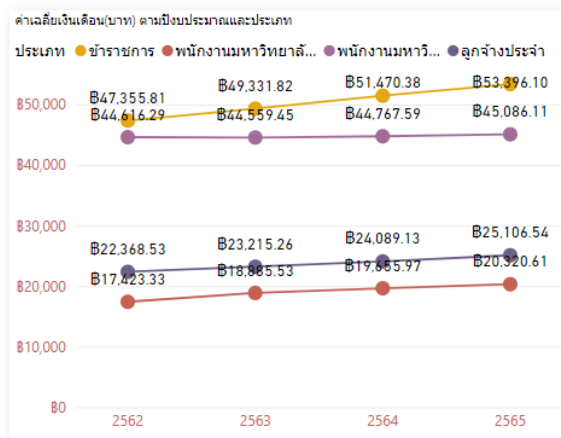
พนักงานมหาวิทยาลัยชั่วคราว



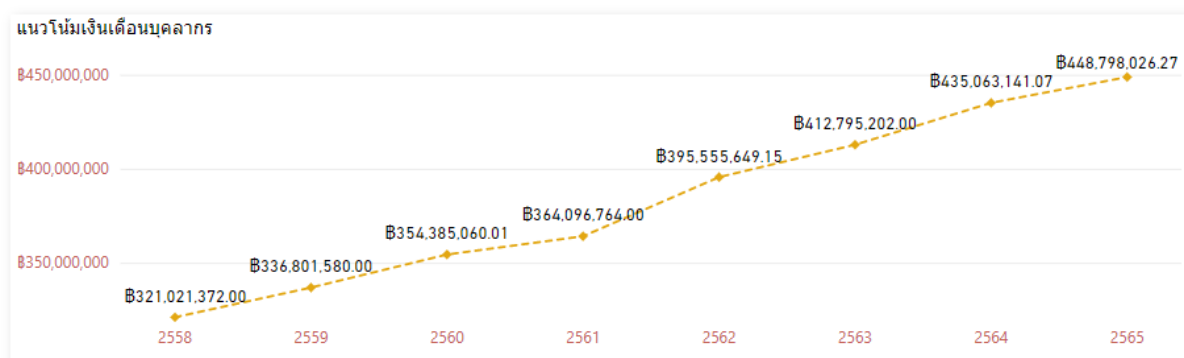
ลูกจ้างประจำ

โดยส่วนใหญ่บุคลากรมหาวิทยาลัยเชียงใหม่มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรีมากที่สุด 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

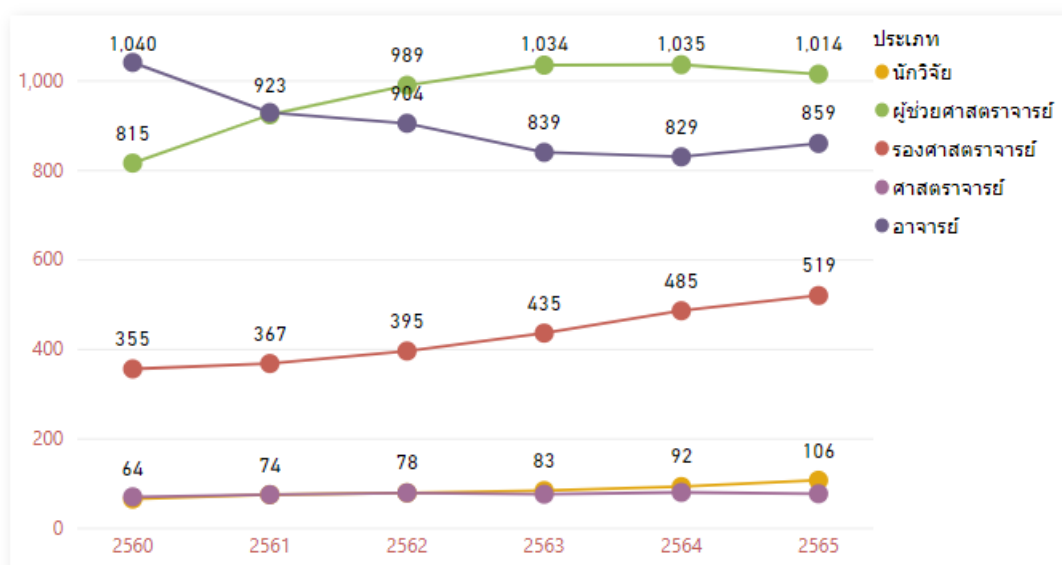
ตารางที่ 4 จำนวนบุคลากรสายวิชาการ

| 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 |

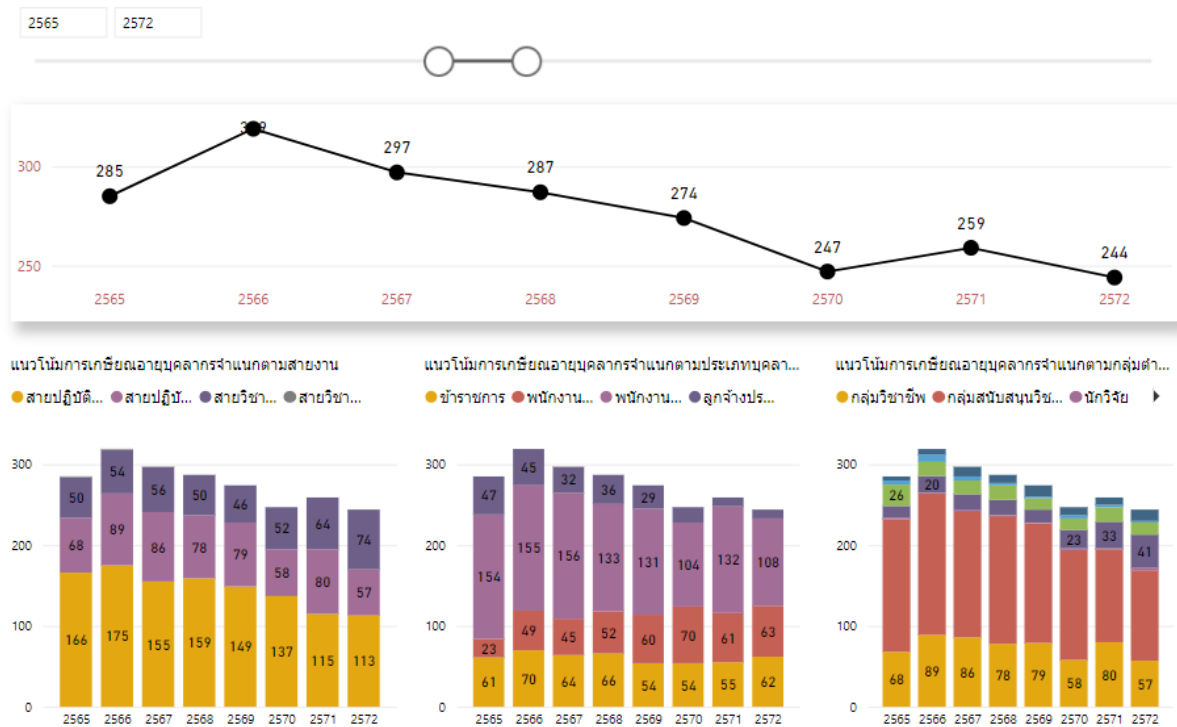
จะเห็นได้ว่า มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มีบุคลากรสายวิชาการดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ และรองศาสตราจารย์ เพิ่มขึ้น อย่างต่อเนื่อง

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 และทำให้มั่นใจถึงการกำกับดูแลสถาบันที่ดียังไง
- 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

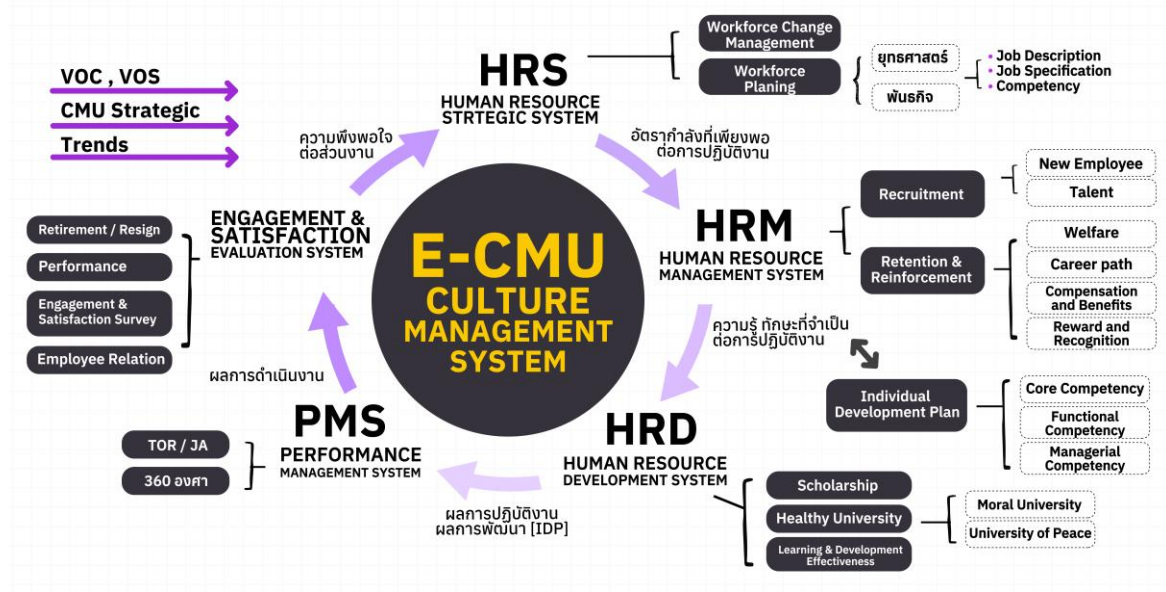
ข้อ 5.2 ความผูกพันของบุคลากร

- 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 - พัฒนาศูนย์นวัตกรรมสูงที่เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางสังคม - 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"> 1. Agile & Resilient Organization มหาวิทยาลัยยืดหยุ่นและคล่องตัว ประสิทธิภาพสูง 2. Innovative Workforce โดย สอดคล้องกับยุทธศาสตร์และแผนอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ <ol 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 | 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" data-bbox="459 981 1434 1626"> <thead> <tr> <th data-bbox="459 981 592 1128" rowspan="2">Flagship</th> <th data-bbox="592 981 963 1128" rowspan="2">โครงการที่เกี่ยวข้องด้าน HR</th> <th colspan="4" data-bbox="963 981 1434 1032">จำนวนบุคลากรที่ได้รับการ</th> </tr> <tr> <th colspan="4" data-bbox="963 1032 1434 1084">Upskil/Reskill</th> </tr> <tr> <th data-bbox="459 1084 592 1128"></th> <th data-bbox="592 1084 963 1128"></th> <th data-bbox="963 1084 1080 1128">2566</th> <th data-bbox="1080 1084 1197 1128">2567</th> <th data-bbox="1197 1084 1313 1128">2568</th> <th data-bbox="1313 1084 1434 1128">2569</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="459 1128 592 1626" rowspan="2">Innovative Workforce</td> <td data-bbox="592 1128 963 1180">CMU Brain Power Project</td> <td data-bbox="963 1128 1080 1180">600</td> <td data-bbox="1080 1128 1197 1180">600</td> <td data-bbox="1197 1128 1313 1180">1,200</td> <td data-bbox="1313 1128 1434 1180">1,200</td> </tr> <tr> <td data-bbox="592 1180 963 1626"> <ul style="list-style-type: none"> • โครงการ/กิจกรรมพัฒนาสมรรถนะตามตำแหน่งงาน สายปฏิบัติการ สายวิชาการ และสายบริหาร • โครงการ/กิจกรรมพัฒนาระบบการพัฒนาบุคลากรรายบุคคล มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ (CMU IDP & Assessment) เพื่อสนับสนุนยุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ </td> <td data-bbox="963 1180 1080 1626"></td> <td data-bbox="1080 1180 1197 1626"></td> <td data-bbox="1197 1180 1313 1626"></td> <td data-bbox="1313 1180 1434 1626"></td> </tr> </tbody> </table> | Flagship | โครงการที่เกี่ยวข้องด้าน HR | จำนวนบุคลากรที่ได้รับการ | | | | Upskil/Reskill | | | | | | 2566 | 2567 | 2568 | 2569 | Innovative Workforce | CMU Brain Power Project | 600 | 600 | 1,200 | 1,200 | <ul style="list-style-type: none"> • โครงการ/กิจกรรมพัฒนาสมรรถนะตามตำแหน่งงาน สายปฏิบัติการ สายวิชาการ และสายบริหาร • โครงการ/กิจกรรมพัฒนาระบบการพัฒนาบุคลากรรายบุคคล มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ (CMU IDP & Assessment) เพื่อสนับสนุนยุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ | | | | |
| Flagship | โครงการที่เกี่ยวข้องด้าน HR | | | จำนวนบุคลากรที่ได้รับการ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | Upskil/Reskill | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | 2566 | 2567 | 2568 | 2569 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Innovative Workforce | CMU Brain Power Project | 600 | 600 | 1,200 | 1,200 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | <ul style="list-style-type: none"> • โครงการ/กิจกรรมพัฒนาสมรรถนะตามตำแหน่งงาน สายปฏิบัติการ สายวิชาการ และสายบริหาร • โครงการ/กิจกรรมพัฒนาระบบการพัฒนาบุคลากรรายบุคคล มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ (CMU IDP & Assessment) เพื่อสนับสนุนยุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 12. ผู้รับผิดชอบ | <ol style="list-style-type: none"> 1. กองบริหารงานบุคคล สำนักงานมหาวิทยาลัย 2. วิทยาลัยการศึกษาตลอดชีวิต 3. 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 Upskil/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 Upskil/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 Upskil/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/นวัตกรรมด้านทุนมนุษย์ 1 เรื่อง</td> <td style="text-align: center; vertical-align: middle;">งานวิจัย/นวัตกรรมด้านทุนมนุษย์ 1 เรื่อง</td> <td style="text-align: center; vertical-align: middle;">ทีมที่ปรึกษาให้บริการวิชาการด้านทุนมนุษย์</td> <td style="text-align: center; vertical-align: middle;">ศูนย์บริการวิชาการด้านทุนมนุษย์ที่สร้างรายได้</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/นวัตกรรมด้านทุนมนุษย์ 1 เรื่อง | งานวิจัย/นวัตกรรมด้านทุนมนุษย์ 1 เรื่อง | ทีมที่ปรึกษาให้บริการวิชาการด้านทุนมนุษย์ | ศูนย์บริการวิชาการด้านทุนมนุษย์ที่สร้างรายได้ |
| 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/นวัตกรรมด้านทุนมนุษย์ 1 เรื่อง | งานวิจัย/นวัตกรรมด้านทุนมนุษย์ 1 เรื่อง | ทีมที่ปรึกษาให้บริการวิชาการด้านทุนมนุษย์ | ศูนย์บริการวิชาการด้านทุนมนุษย์ที่สร้างรายได้ | | | | | | | | | | | | |
| 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)

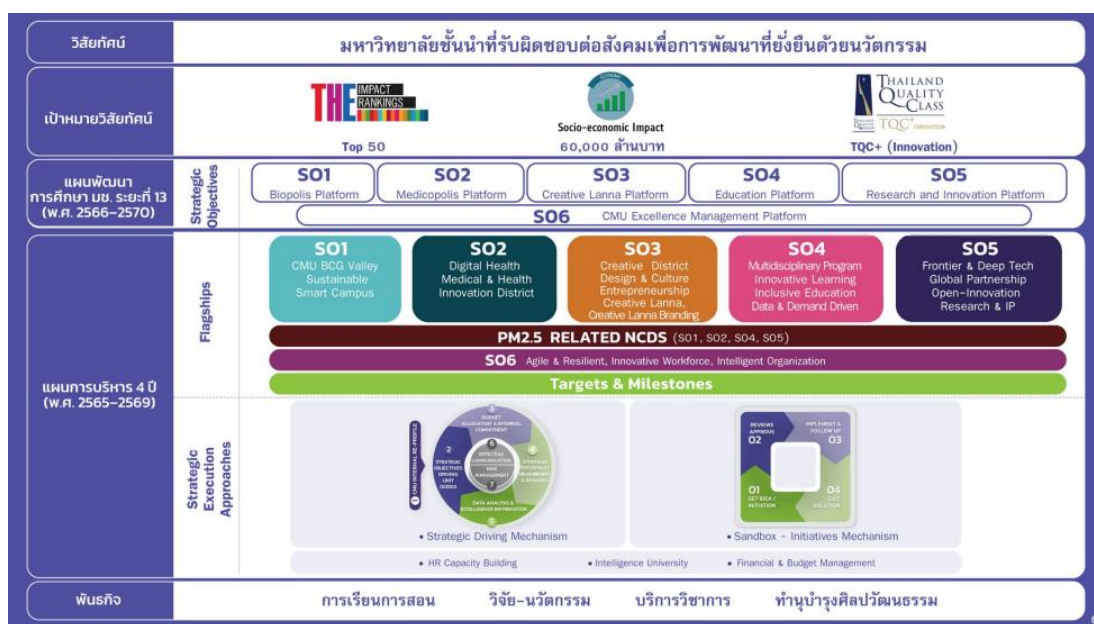
| กิจกรรม | รายละเอียด |
|--|--|
| ปีที่ 1 | |
| ระบบสนับสนุนการบริหารงานบุคคล | ระบบงานที่พัฒนาสืบเนื่องมาจากแผนพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ระยะที่ 12 |
| 1. ระบบ เบิกสวัสดิการ Flexible Benefit | อยู่ระหว่างดำเนินการในปีงบประมาณ 2566 |
| 2. ระบบจัดการทุนการศึกษา | |
| 3. ระบบ TOR & JA ของสายวิชาการ | |
| 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 |

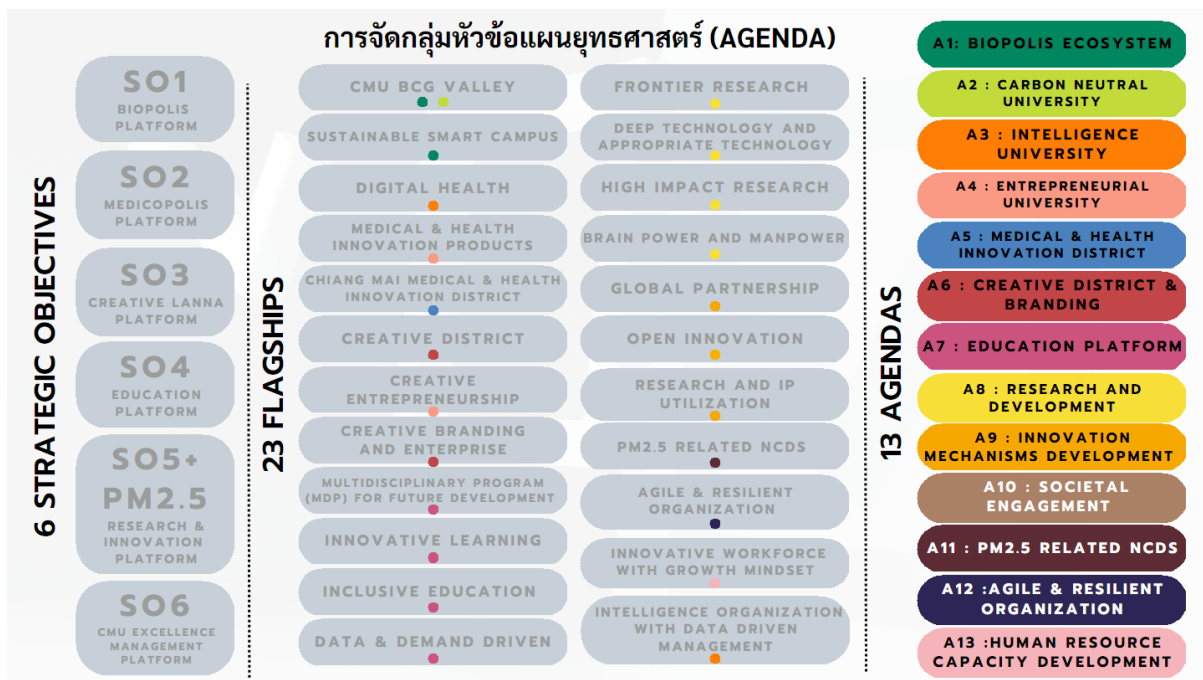
บทที่ 4

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, งานพัฒนาและฝึกอบรมกองบริหารงานบุคคล |

| 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 ครอบครัวยุทธศาสตร์ 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 | ระบบบริหารจัดการกรรอบตำแหน่งสูงขึ้น 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/>

