



รายงานผล  
การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล  
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
ประจำปี 2561

ส่วนที่ 1  
รายงานการดำเนินการตามนโยบาย  
การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล  
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

# รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ประจำปี 2561

## 1. การกำหนดตัวชี้วัดให้ส่วนงานต่างๆ รายงานข้อมูลเพื่อจัดทำรายงานตัวชี้วัดหลักตามแผนยุทธศาสตร์ที่ 8



ภาพ : ตัวชี้วัดกลยุทธ์ตามแผนยุทธศาสตร์ที่ 8

### ตัวชี้วัดที่ 8.3 สัมฤทธิ์ผลของการปฏิรูประบบบริหารทรัพยากรบุคคล

หน่วยนับ : ระดับคะแนน

ช่วงเวลาการเก็บข้อมูล : ปีงบประมาณ

คำอธิบายตัวชี้วัด : การบริหารงานทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ได้แก่ การพัฒนาระบบสรรหาบุคลากรที่สอดคล้องกับสภาวะปัจจุบัน สามารถแข่งขันได้ การสร้างสภาพแวดล้อมของการบริหารงานบุคคลในการทำงานที่เหมาะสมให้กับบุคลากร ได้แก่ สวัสดิการ ความก้าวหน้าในอาชีพ ค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ จะช่วยให้บุคลากรสร้างสรรค์ผลงานที่โดดเด่น ตลอดจนการสร้างสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน เป็นการสร้างความผูกพัน ให้กับบุคลากร โดยมีความสอดคล้องกับพันธกิจ กลยุทธ์ด้านการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยการวัดผล จำแนกเป็น 3 ระบบงาน ดังนี้

- 1) การวางแผนกลยุทธ์ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล (HRS) 2) การบริหารทรัพยากรบุคคล(HRM) และ 3) การพัฒนาทรัพยากรบุคคล(HRD)

แนวทางการดำเนินงาน :

- ขั้นตอนที่ 1 : มีการสำรวจปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมให้บุคลากรสร้างสรรค์ผลงานที่โดดเด่น
- ขั้นตอนที่ 2 : มีการจัดทำ แผนบริหารทรัพยากรบุคคล
- ขั้นตอนที่ 3 : มีการพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนกระบวนการบริหารงานบุคคล เช่น การบันทึกข้อมูลผู้ได้รับรางวัล ในระดับต่างๆ การบันทึกข้อมูลการพัฒนาตนเองของบุคลากรตามสมรรถนะ
- ขั้นตอนที่ 4 : มีการถ่ายทอดกระบวนการ วิธีการ การสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงาน ให้ทุกส่วนงานได้รับทราบและบริหารส่วนงานไปในทิศทางเดียวกัน
- ขั้นตอนที่ 5 : มีการดำเนินการตามแผนบริหารทรัพยากรบุคคล
- ขั้นตอนที่ 6 : มีระดับการประเมินผลตามแผนบริหารทรัพยากรบุคคล



## 1.1 การกำหนดค่าน้ำหนัก การประเมินผลความสำเร็จในการปฏิรูประบบการบริหารงานบุคคล

เกณฑ์การประเมินผลตามแผนบริหารทรัพยากรบุคคลตัวชี้วัดที่ 8.3	น้ำหนัก (คะแนน)
1. อัตราการบรรจุบุคลากรตามกรอบอัตราว่างที่มหาวิทยาลัยกำหนด (HRS)	10
2. อัตราที่เปิดรับสมัครและส่วนงานขอยกเว้นคุณสมบัติ (HRM1)	10
3. ระดับการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอยู่ในระดับดีมากขึ้นไป (HRM2)	20
4. จำนวนบุคลากรสายวิชาการ และสายปฏิบัติการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น (HRM3)	20
5. จำนวนบุคลากรได้รับรางวัลในระดับต่าง ๆ	10
6. จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาทักษะ	10
7. จำนวนบุคลากรที่ได้รับจัดสรรทุน	10
8. จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามสมรรถนะที่เหมาะสม (IDP)	10

ลำดับ	รายการเกณฑ์การให้คะแนน	คะแนน
1	ได้ระดับคะแนนเฉลี่ย น้อยกว่า 50 คะแนน	1
2	ได้ระดับคะแนนเฉลี่ย ระหว่าง 50 – 59 คะแนน	2
3	ได้ระดับคะแนนเฉลี่ย ระหว่าง 60 – 69 คะแนน	3
4	ได้ระดับคะแนนเฉลี่ย ระหว่าง 70 – 79 คะแนน	4
5	ได้ระดับคะแนนเฉลี่ย มากกว่า 80 คะแนน	5

## 1.2 ผลการประเมินความสำเร็จในการปฏิรูประบบการบริหารงานบุคคล รอบปีงบประมาณ 2561

หัวข้อ	น้ำหนัก (คะแนน)	ได้คะแนน
1. อัตราการบรรจุบุคลากรตามกรอบอัตราว่างที่มหาวิทยาลัยกำหนด (HRS)	10	3.3
2. อัตราที่เปิดรับสมัครและส่วนงานขอยกเว้นคุณสมบัติ (HRM1)	10	8.55
3. ระดับการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอยู่ในระดับดีมากขึ้นไป (HRM2)	20	18.66
4. จำนวนบุคลากรสายวิชาการ และสายปฏิบัติการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น (HRM3)	20	17.91
5. จำนวนบุคลากรได้รับรางวัลในระดับต่างๆ	10	4.84
6. จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาทักษะ	10	8.705
7. จำนวนบุคลากรที่ได้รับจัดสรรทุน	10	10
8. จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามสมรรถนะที่เหมาะสม (IDP)	10	6.789
<b>รวมทั้งสิ้น</b>	<b>100</b>	<b>78.754</b>

โดยสรุป ความสำเร็จในการปฏิรูประบบการบริหารงานทรัพยากรบุคคลตามแผนพัฒนาการศึกษามหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ในปีงบประมาณ 2561 อยู่ในระดับ 4

ตัวชี้วัดที่ 8.4 ร้อยละความผูกพันของบุคลากรต่อมหาวิทยาลัย

หัวข้อ	น้ำหนัก
1. ร้อยละความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรที่อยู่ในระดับสูง	50
2. ร้อยละความสุขของบุคลากรอยู่ในระดับสูง	50

เกณฑ์คะแนนความสุขของบุคลากร	คะแนน
1. คะแนนเฉลี่ยผลการสำรวจปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขของบุคลากร อยู่ระหว่าง 0 - 20	1
2. คะแนนเฉลี่ยผลการสำรวจปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขของบุคลากร อยู่ระหว่าง 20 - 40	2
3. คะแนนเฉลี่ยผลการสำรวจปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขของบุคลากร อยู่ระหว่าง 40 - 60	3
4. คะแนนเฉลี่ยผลการสำรวจปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขของบุคลากร อยู่ระหว่าง 60 - 80	4
5. คะแนนเฉลี่ยผลการสำรวจปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขของบุคลากร อยู่ระหว่าง 80 - 100	5

เกณฑ์คะแนนความผูกพัน ต่อองค์กร	คะแนน
1. คะแนนเฉลี่ยผลการสำรวจปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน อยู่ระหว่าง 0 - 1	1
2. คะแนนเฉลี่ยผลการสำรวจปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน อยู่ระหว่าง 1 - 2	2
3. คะแนนเฉลี่ยผลการสำรวจปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน อยู่ระหว่าง 2 - 3	3
4. คะแนนเฉลี่ยผลการสำรวจปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน อยู่ระหว่าง 3 - 4	4
5. คะแนนเฉลี่ยผลการสำรวจปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน อยู่ระหว่าง 4 - 5	5

ระดับคะแนนความสุขเฉลี่ยจำแนกตามรายมิติ (ภาพรวม)

ค่าคะแนน ความสุขเฉลี่ย	สุขภาพดี ความสุข	มอญ ความดี	น่าใจดี ใจดี	ใจดี ใจดี	ครอบครัวดี ครอบครัวดี	สังคมดี สังคมดี	ใช้ชีวิต ใช้ชีวิต	สุขภาพ เงินดี	การทำงาน ดี	ความสุข ภาพรวม
มหาวิทยาลัย เชียงใหม่ (2905 คน)	63.3 Happy 😊	54.3 Happy 😊	68.4 Happy 😊	69.4 Happy 😊	62.9 Happy 😊	62.1 Happy 😊	63.8 Happy 😊	53.7 Happy 😊	63.2 Happy 😊	62.3 Happy 😊

= 4 คะแนน

ข้อมูลปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากร

ปัจจัย	ค่าเฉลี่ย (เต็ม 5)	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
- ความผูกพัน	3.63	0.631
- SAY	3.63	0.733
- STAY	3.49	0.886
- STRIVE	3.77	0.625

= 4 คะแนน

ภาพ : ตัวชี้วัดที่ 8.4 ร้อยละความผูกพันของบุคลากรต่อมหาวิทยาลัย

โดยสรุป ความสำเร็จในสร้างความผูกพันให้กับบุคลากรมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ตามแผนพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ในปีงบประมาณ 2561 อยู่ในระดับ 4

## 2. การดำเนินการพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ให้มีทักษะ สมรรถนะที่สอดคล้องกับคนไทย 4.0 ตามนโยบาย Thailand 4.0

### Smart CMU-People for Thai 4.0



Smart  
CMU - People

#### Smart CMU-People

- Knowledge : ความรู้ ความเข้าใจในองค์กร ทักษะ เทคนิค ความรู้ความสามารถ
- Communication : สื่อความหมายได้ถูกต้อง
- Corroboration : มีความรับผิดชอบ
- Competitiveness of culture : สร้างความเข้มแข็งทางด้านวัฒนธรรมองค์กร
- Attitude : มีทัศนคติที่ถูกต้ององค์กร
- Leadership : มีความเป็นผู้นำ

#### การเตรียมคนไทย 4.0

- เปลี่ยนคนไทยจากแบบ Thai-Thai เป็นแบบ Global Thai ที่มีความภาคภูมิใจในความเป็นไทย แต่มีกรอบความคิดที่เป็นสากล เพราะโลกกำลังเปลี่ยนจาก One Country One เป็น One World One Destination
- คนไทยต้องเปลี่ยนจาก Analog Thai เป็น Digital Thai เพื่อให้สามารถดำรงชีวิตเรียนรู้ ทำงาน และประกอบธุรกิจได้ ทั้งใน โลกจริง และ โลกเสมือน เพราะโลกกำลังปรับเปลี่ยนจาก Analog Society เป็น Digital Society
- คนไทยต้องเปลี่ยนจาก คนไทยที่มีความรู้และทักษะต่ำ เป็น คนไทยที่มีความรู้และทักษะสูง มีความสามารถในการรังสรรค์นวัตกรรม เพื่อให้ได้อยู่ได้ใน Global Digital Platform
- คนไทยต้องเปลี่ยนจาก การเน้นประโยชน์ส่วนตน เป็น คนมี จิตสาธารณะ เกื้อกูล แบ่งปัน และ รับผิดชอบต่อส่วนรวม



ภาพ : Smart CMU-People for Thai 4.0

#### วิธีการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ในปัจจุบันให้มีสมรรถนะสอดคล้องกับ Thailand 4.0 ดังนี้

##### 1. วิเคราะห์สมรรถนะ (Competency)

ของบุคลากรที่มีอยู่ในองค์กร ในปัจจุบันเพื่อหา ข้อมูลเกี่ยวกับ สมรรถนะของบุคลากรในปัจจุบันที่เป็นจุดเด่น และ สมรรถนะของบุคลากรในปัจจุบันที่เป็นจุดด้อย เพื่อวิเคราะห์หา ช่องว่างในการพัฒนาบุคลากรตามหลักสมรรถนะ

- 1.1 พิจารณา Core value และ Core Competency ของบุคลากรในปัจจุบัน ว่ามีความสอดคล้องกับ Competency ของ คนไทย ใน Thailand 4.0 หรือไม่
- 1.2 สร้างความเป็นมืออาชีพ (Professional) พิจารณากระบวนการพัฒนาบุคลากรสู่ความเป็นสากล (International for global)

##### 2. การทบทวนระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลในปัจจุบัน (Review System and process)

ให้มีความสอดคล้อง และลดขั้นตอน กระบวนการทำงาน ตลอดจน กฎ/ระเบียบ/ข้อบังคับต่าง ๆ เพื่อให้สอดคล้องกับการพัฒนาบุคลากรสู่ คนไทย 4.0

##### 3. การปรับโครงสร้างองค์กร (Organization transformations)

เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรได้รู้จักการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ทั้งในสังคม เศรษฐกิจ ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงในองค์กร เพื่อให้เกิดการตระหนักและสร้างแรงจูงใจ เห็นประโยชน์จากการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

##### 4. Change champion

สร้างการส่งเสริมเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถหรือสมรรถนะในตัวของบุคลากร เพื่อที่จะสามารถนำการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นแก่พนักงานในองค์กรให้ปฏิบัติงานได้บรรลุยุทธศาสตร์ขององค์กร

การสร้าง ตัวแทนการเปลี่ยนแปลง หรือ Change agent หน้าที่ของ Change agent คือ

- 4.1. ดูแลการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นให้อยู่ในภาวะที่ควบคุมได้
- 4.2. ให้ความรู้เกี่ยวกับสิ่งที่กำลังจะเปลี่ยนแปลง เช่น การใช้ CMU EdPEX ในการบริหารงานมหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- 4.3. ทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยงด้าน กำลังใจ เป็นที่ปรึกษา รวมทั้งรับเรื่องราวร้องทุกข์ต่างๆที่เกิดขึ้นระหว่างการเปลี่ยนแปลง

##### 5. การสร้างพื้นที่ที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน

สำหรับบุคลากรแต่ละประเภท ตามความถนัดของแต่ละบุคคล (Put the right man into the right job)

ภาพ : วิธีการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ในปัจจุบันให้มีสมรรถนะสอดคล้องกับ Thailand 4.0



## CMU - Core Competency

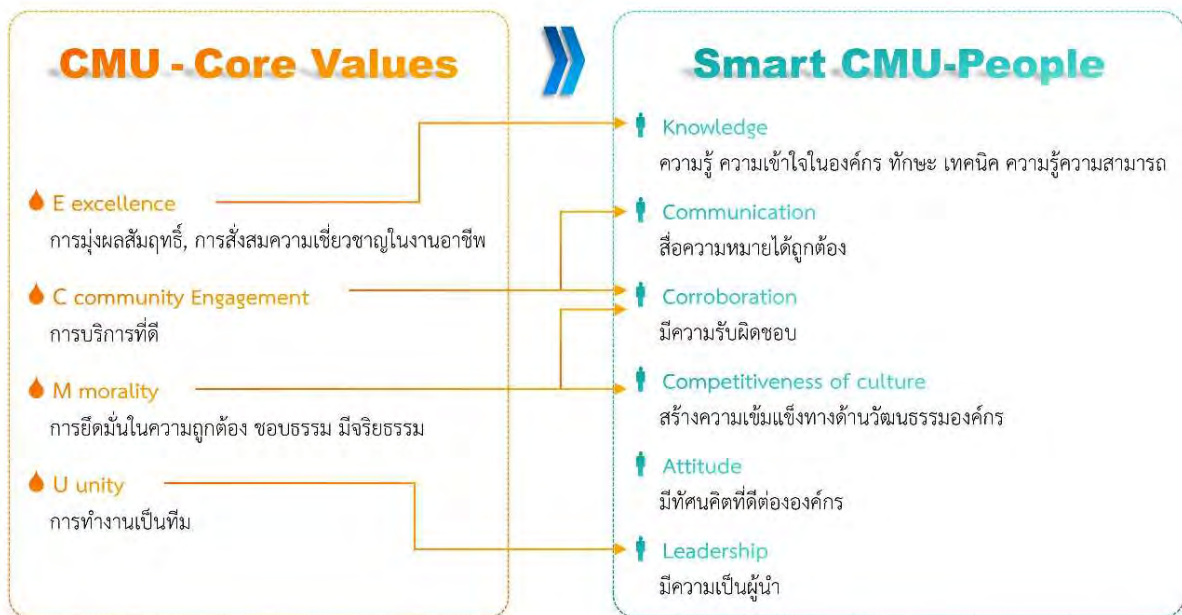
- 1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ :**  
ความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติหน้าที่ราชการให้ดีหรือให้เกิดมาตรฐานที่มีอยู่ การสร้างพัฒนาผลงานหรือกระบวนการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ยากและท้าทาย ชนิดที่อาจจะไม่เคยมีผู้ใดสามารถกระทำให้มาก่อน
- 2. การบริการที่ดี :**  
ความตั้งใจและความพยายามในการให้บริการแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ที่มาติดต่อ
- 3. การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ :**  
ความสนใจใฝ่รู้ ส่งเสริมความรู้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยการศึกษา ค้นคว้า และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง จนสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ ประสบการณ์ เข้ากับการปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์
- 4. การยึดมั่นในความถูกต้อง ชอบธรรมและจริยธรรม :**  
การดำรงตนและประพฤติปฏิบัติอย่างถูกต้องเหมาะสม ทั้งตามกฎหมาย คุณธรรม จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพและจรรยาบรรณบุคลากร มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- 5. การทำงานเป็นทีม :**  
ความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่นเป็นส่วนหนึ่งของทีมงาน หน่วยงานหรือสถาบัน รวมทั้งความสามารถในการสร้างและรักษาสัมพันธภาพกับสมาชิกในทีม



## CMU - Core Values

- E excellence**  
การมุ่งผลสัมฤทธิ์, การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ
- C community Engagement**  
การบริการที่ดี
- M morality**  
การยึดมั่นในความถูกต้อง ชอบธรรม มีจริยธรรม
- U unity**  
การทำงานเป็นทีม

ภาพ : CMU Core Competency & CMU Core Values



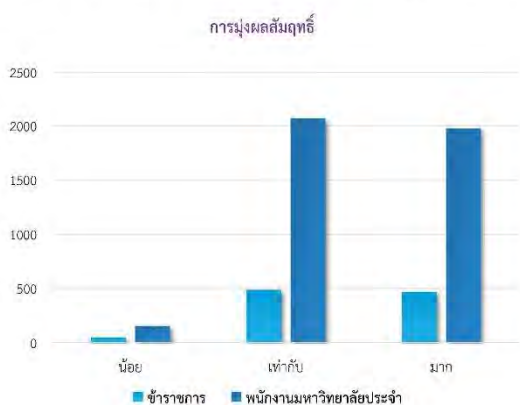
ภาพ : CMU Core Values & Smart CMU-People

### 3. สมรรถนะหลักของผู้ปฏิบัติงานมหาวิทยาลัยเชียงใหม่

## CMU - Core Competency

#### 1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ :

ความมุ่งที่จะปฏิบัติหน้าที่ราชการให้ดีขึ้นหรือให้เกิดมาตรฐานที่มีอยู่ การสร้างพัฒนาผลงานหรือกระบวนการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ยากและท้าทาย ชนิดที่อาจไม่เคยมีผู้ใดสามารถกระทำให้มาก่อน



คะแนนการประเมินสมรรถนะ ประจำปีงบประมาณ 2561

ประเภท	น้อย	เท่ากับ	มาก
ข้าราชการ	48	487	468
พนักงานมหาวิทยาลัยประจำ	154	2,067	1,974
คิดเป็นร้อยละ	3.89	49.13	46.98

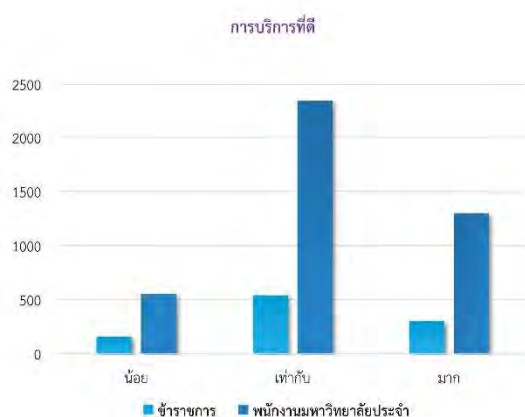


ภาพ : สมรรถนะหลัก การมุ่งผลสัมฤทธิ์

## CMU - Core Competency

#### 2 การบริการที่ดี :

ความตั้งใจและความพยายามในการให้บริการแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มาติดต่อ



คะแนนการประเมินสมรรถนะ ประจำปีงบประมาณ 2561

ประเภท	น้อย	เท่ากับ	มาก
ข้าราชการ	159	541	303
พนักงานมหาวิทยาลัยประจำ	554	2,340	1,301
คิดเป็นร้อยละ	13.72	55.43	30.86



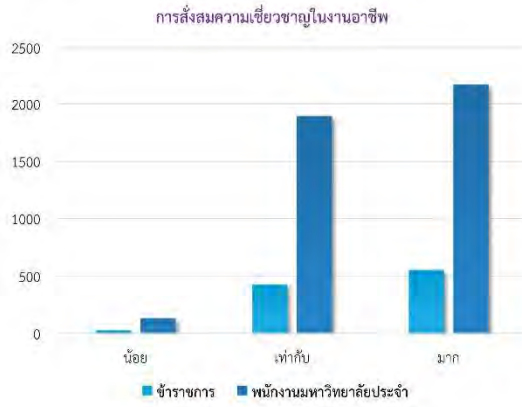
ภาพ : สมรรถนะหลัก การบริการที่ดี



# CMU - Core Competency

## 3 การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ :

ความสนใจใฝ่รู้ สั่งสมความรู้ความสามารถของตนในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยการศึกษา ค้นคว้า และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง จนสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ ประสบการณ์ เข้ากับการปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์



คะแนนการประเมินสมรรถนะ ประจำปีงบประมาณ 2561

ประเภท	น้อย	เท่ากับ	มาก
ข้าราชการ	26	425	552
พนักงานมหาวิทยาลัยประจำ	132	1,894	2,169
คิดเป็นร้อยละ	3.04	44.61	52.35

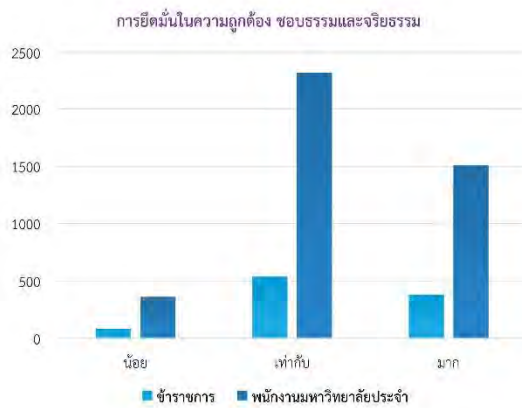


ภาพ : สมรรถนะหลัก การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ

# CMU - Core Competency

## 4 การยึดมั่นในความถูกต้อง ชอบธรรมและจริยธรรม :

การดำรงตนและประพฤติปฏิบัติอย่างถูกต้องเหมาะสม ทั้งตามกฎหมาย คุณธรรม จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพและจรรยาบรรณบุคลากร มหาวิทยาลัยเชียงใหม่



คะแนนการประเมินสมรรถนะ ประจำปีงบประมาณ 2561

ประเภท	น้อย	เท่ากับ	มาก
ข้าราชการ	84	538	381
พนักงานมหาวิทยาลัยประจำ	362	2,324	1,509
คิดเป็นร้อยละ	8.58	55.06	36.36

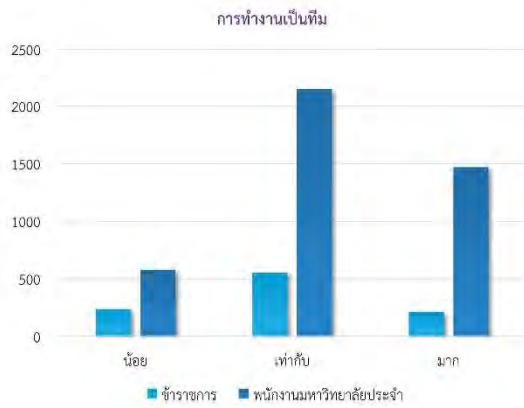


ภาพ : สมรรถนะหลัก การยึดมั่นในความถูกต้อง ชอบธรรมและจริยธรรม

# CMU - Core Competency

## 5 การทำงานเป็นทีม :

ความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่นเป็นส่วนหนึ่งของทีมงาน หน่วยงานหรือสถาบัน รวมทั้งความสามารถในการสร้างและรักษาสัมพันธภาพกับสมาชิกในทีม



คะแนนการประเมินสมรรถนะ ประจำปีงบประมาณ 2561

ประเภท	น้อย	เท่ากับ	มาก
ข้าราชการ	236	555	212
พนักงานมหาวิทยาลัยประจำ	578	2,148	1,469
คิดเป็นร้อยละ	15.66	52.00	32.34



ภาพ : สมรรถนะหลัก การทำงานเป็นทีม

## 4. การขับเคลื่อนกลยุทธ์ตามนโยบายการบริหารงานบุคคล



ภาพ : การขับเคลื่อนกลยุทธ์ตามนโยบายการบริหารงานบุคคล สิ่งที่ควรเริ่ม Diversity Management



ภาพ : การขับเคลื่อนกลยุทธ์ตามนโยบายการบริหารงานบุคคล สิ่งที่ต้องเพิ่ม Engagement



ภาพ : การขับเคลื่อนกลยุทธ์ตามนโยบายการบริหารงานบุคคล สิ่งที่ต้องลด Flexible System



## 5. รายงานตัวชี้วัดตามยุทธศาสตร์ที่ 8 (ปีงบประมาณ 2561)

### 5.1 ตัวชี้วัดที่ 8.3 สัมฤทธิ์ผลของการปฏิรูประบบบริหารทรัพยากรบุคคล

- **วัตถุประสงค์ตัวชี้วัด** : เพื่อผลักดันให้เกิดการดำเนินงานทางด้านบุคลากรอย่างเป็นรูปธรรม ทั้งในด้านการดำเนินการสรรหา การจัดการสวัสดิการ ตลอดจนการฝึกอบรมและพัฒนา อย่างเป็นระบบ
- **หน่วยนับ** : ระดับคะแนน
- **ช่วงเวลาการเก็บข้อมูล** : ปีงบประมาณ
- **คำอธิบายตัวชี้วัด** : การบริหารงานทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ได้แก่ การพัฒนาระบบสรรหาบุคลากรที่สอดคล้องกับสภาวะปัจจุบัน สามารถแข่งขันได้ การสร้างสภาพแวดล้อมของการบริหารงานบุคคล ในการทำงานที่เหมาะสมให้กับบุคลากร ได้แก่ สวัสดิการ ความก้าวหน้าในอาชีพ ค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ จะช่วยให้บุคลากรสร้างสรรค์ผลงานที่โดดเด่น ตลอดจนการสร้างสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน เป็นการสร้างความผูกพัน ให้กับบุคลากร โดยมีความสอดคล้องกับพันธกิจ กลยุทธ์ด้านการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยการวัดผลจำแนกเป็น 3 ระบบงาน ดังนี้ การวางแผนกลยุทธ์ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล (HRS) การบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM) และการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (HRD)
- **แนวทางการดำเนินงาน** :
  - ขั้นตอนที่ 1 มีการสำรวจปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อม ที่ส่งเสริมให้บุคลากรสร้างสรรค์ผลงานที่โดดเด่น
  - ขั้นตอนที่ 2 มีการจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคล
  - ขั้นตอนที่ 3 มีการพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนกระบวนการบริหารงานบุคคล ได้แก่ การบันทึกข้อมูลผู้ได้รับรางวัล ในระดับต่างๆ การบันทึกข้อมูลการพัฒนาตนเองของบุคลากรตามสมรรถนะ
  - ขั้นตอนที่ 4 มีการถ่ายทอด กระบวนการ วิธีการ การสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงาน ให้ทุกส่วนงานได้รับทราบและบริหารส่วนงานไปในทิศทางเดียวกัน
  - ขั้นตอนที่ 5 มีการดำเนินการตามแผนบริหารทรัพยากรบุคคล
  - ขั้นตอนที่ 6 มีระดับการประเมินผลตามแผนบริหารทรัพยากรบุคคล

• เกณฑ์การประเมินผลตามแผนบริหารทรัพยากรบุคคล :

หัวข้อ	น้ำหนัก (คะแนน)
1. อัตราว่างใหม่สายวิชาการ รอบรรจุ (HRS)	10
2. อัตราที่เปิดรับสมัครและส่วนงานขอยกเว้นคุณสมบัติ (HRM1)	10
3. ระดับการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอยู่ในระดับดีมาก (HRM2)	20
4. จำนวนบุคลากรสายวิชาการ และสายปฏิบัติการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น (HRM3)	20
5. จำนวนบุคลากรได้รับรางวัลในระดับต่าง ๆ	10
6. จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาทักษะ	10
7. จำนวนบุคลากรที่ได้รับจัดสรรทุน	10
8. จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามสมรรถนะที่เหมาะสม (IDP)	10

ลำดับ	รายการเกณฑ์การให้คะแนน	คะแนน
1	ได้ระดับคะแนนเฉลี่ย น้อยกว่า 50 คะแนน	1
2	ได้ระดับคะแนนเฉลี่ย ระหว่าง 50-59 คะแนน	2
3	ได้ระดับคะแนนเฉลี่ย ระหว่าง 60-69 คะแนน	3
4	ได้ระดับคะแนนเฉลี่ย ระหว่าง 70-79 คะแนน	4
5	ได้ระดับคะแนนเฉลี่ย มากกว่า 80 คะแนน	5

• ข้อมูลที่ต้องรายงาน : กองบริหารงานบุคคลจะใช้ข้อมูลจากระบบฐานข้อมูลบุคลากร

มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ CMU-HR

1. อัตราว่างใหม่ รอบรรจุ (HRS)
2. อัตราที่เปิดรับสมัครและส่วนงานขอยกเว้นคุณสมบัติ (HRM1)
3. ระดับการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอยู่ในระดับดีมาก (HRM2)
4. จำนวนบุคลากรสายวิชาการ และสายปฏิบัติการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น (HRM3)
5. จำนวนบุคลากรได้รับรางวัลในระดับต่าง ๆ
6. จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาทักษะ
7. จำนวนบุคลากรที่ได้รับจัดสรรทุน
8. จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามสมรรถนะที่เหมาะสม (IDP)

โดยข้อมูลดังกล่าว กองบริหารงานบุคคลจะสรุปจากระบบสารสนเทศบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ CMU-HR ซึ่งผู้บริหารส่วนงานจะเป็นผู้รับรองข้อมูล

• ผู้กำกับดูแลตัวชี้วัด :

KPI Owner คือ คณะ/วิทยาลัย/สถาบัน/สำนัก/ศูนย์

Data Owner คือ กองบริหารงานบุคคล

### 5.1.1 คำอธิบายเพิ่มเติมตัวชี้วัดที่ 8.3 สมรรถิผลของการปฏิรูประบบการบริหารงานบุคคล

1. ประสิทธิภาพในการบรรจุบุคลากรตามกรอบอัตราว่างที่มหาวิทยาลัยกำหนด : พิจารณาความสามารถของส่วนงานในการสรรหาบุคลากรเข้าทำงานตามกรอบอัตราว่างที่มหาวิทยาลัยกำหนดให้ โดยพิจารณาจาก กรอบอัตราสายวิชาการและสายปฏิบัติการ ที่บรรจุแล้ว หรือได้ดำเนินการขออนุมัติเปิดใช้กรอบแล้ว เทียบกับกรอบอัตราว่างทั้งหมดของส่วนงาน

◆ สูตรการคำนวณ :

$$\text{ความสามารถในการสรรหา(ตามกรอบ)} \\ = \frac{\text{อัตราว่างที่ดำเนินการเปิดใช้กรอบ} + \text{อัตราว่างที่บรรจุแล้ว}}{\text{อัตราว่างทั้งหมดของส่วนงาน}} \times 100$$

เช่น กรอบอัตราว่าง 5 ตำแหน่ง อยู่ระหว่างดำเนินการ (ประกาศรับสมัคร, อยู่ระหว่างสอบ/สัมภาษณ์) 1 ตำแหน่ง และมีอัตราที่บรรจุแล้ว 2 ตำแหน่ง สามารถคิดค่าคะแนน เท่ากับ  $((1+2)/5) \times 100 = 60\%$

◆ การคิดคะแนนน้ำหนัก :

คะแนน = ความสามารถในการสรรหา(ตามกรอบ)  $\times$  %ค่าน้ำหนักตัวชี้วัด  
เช่น ค่าคะแนน  $60 \times 10\% = 6$  คะแนน (จากคะแนนเต็ม 10)

◆ ผลการดำเนินงานในปีงบประมาณ 2561 :

โดยในปีงบประมาณ 2561 (ข้อมูล ณ วันที่ 7 กันยายน 2561) มีจำนวนอัตราว่างที่ได้รับการจัดสรร ทั้งสิ้น 336 อัตรา อยู่ระหว่างการขออนุมัติ ใช้อัตราและดำเนินการสรรหา 71 อัตรา ดำเนินการสรรหาบรรจุแต่งตั้งไปแล้ว 40 อัตรา คงเหลืออัตราที่ยังไม่ได้ใช้งานทั้งสิ้น 225 อัตรา ดังนั้น ความสามารถในการสรรหา (ตามกรอบ)

$$= \frac{71+40}{336} \times 100 \\ = 33\%$$

การคิदन้ำหนักคะแนน

$$= 33 \times 10\% \\ = 3.3 \text{ คะแนน}$$

2. ประสิทธิภาพในการสรรหาบุคลากรตามคุณสมบัติที่กำหนด : พิจารณาความสามารถของส่วนงานในการสรรหาบุคลากรเข้าทำงานทันตามเวลา โดยพิจารณาจากสัดส่วนอัตราที่เปิดรับสมัคร และส่วนงานไม่ขอยกเว้นคุณสมบัติหรือไม่ขยายระยะเวลาการรับสมัคร จากอัตราที่ส่วนงานดำเนินการเปิดรับทั้งหมด

◆ สูตรการคำนวณ :

$$\text{ความสามารถในการสรรหา(ตามเวลา)} \\ = \frac{\text{อัตราไม่ขอยกเว้นคุณสมบัติหรือไม่ขยายระยะเวลาการรับสมัคร}}{\text{อัตราว่างที่ดำเนินการเปิดใช้กรอบ} + \text{อัตราว่างที่บรรจุแล้ว}} \times 100$$



เช่น กรอบอัตราอยู่ระหว่างดำเนินการ (ประกาศรับสมัคร, อยู่ระหว่างสอบ/สัมภาษณ์) 3 ตำแหน่ง มีการขยายระยะเวลาการรับสมัคร 1 ตำแหน่ง และ ไม่ขอยกเว้นคุณสมบัติหรือไม่ขยายระยะเวลาการรับสมัคร 2 ตำแหน่ง คิดค่าคะแนน เท่ากับ  $(2/3) \times 100 = 66.67 \%$

◆ การคิดคะแนนค่าน้ำหนัก :

คะแนน = ความสามารถในการสรรหา(ตามเวลา)  $x$  %ค่าน้ำหนักตัวชี้วัด

เช่น ค่าคะแนน  $66.67 \times 10\% = 6.67$  คะแนน (จากคะแนนเต็ม 10)

◆ ผลการดำเนินงานในปี 2561 :

ในปีงบประมาณ 2561 มีจำนวนอัตราพนักงานใหม่อยู่ระหว่างการขออนุมัติ ใช้อัตราและดำเนินการสรรหาและดำเนินการสรรหาบรรจุแต่งตั้งไปแล้ว จำนวน 111 อัตรา โดยที่มีอัตราที่ขอยกเว้นคุณสมบัติ จำนวน 16 อัตรา

ดังนั้น ความสามารถในการสรรหา (ตามเวลาและคุณสมบัติที่กำหนด)

$$= \frac{95}{111} \times 100$$

$$= 85.5\%$$

$$= 85.5\%$$

การคิดน้ำหนักคะแนน

$$= 85.5 \times 10\%$$

$$= 8.55 \text{ คะแนน}$$

3. ระดับการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอยู่ในระดับดีมากขึ้นไป : พิจารณาจากผลการประเมินรอบเดือนมิถุนายน (ครั้งที่ 2, รอบ 6 เดือน) ของบุคลากรทั้งหมดของส่วนงาน (นับรวมพนักงานส่วนงาน) โดยคิดสัดส่วนจำนวนผู้ได้รับการประเมินในระดับดีมากขึ้นไป ต่อ บุคลากรทั้งหมดของส่วนงาน

◆ สูตรการคำนวณ :

ระดับการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร

$$= \frac{\text{จำนวนบุคลากรที่ได้รับการประเมินในระดับดีมากขึ้นไป}}{\text{จำนวนบุคลากรที่ประเมินทั้งหมด}} \times 100$$

เช่น บุคลากรที่ได้รับการประเมินในระดับดีมากขึ้นไป 20 คน จากบุคลากรทั้งหมดของส่วนงาน 100 คน คิดค่าคะแนน เท่ากับ  $(20/100) \times 100 = 20\%$

◆ การคิดคะแนนค่าน้ำหนัก :

คะแนน = ระดับการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร  $x$  %ค่าน้ำหนักตัวชี้วัด

เช่น ค่าคะแนน  $20 \times 20\% = 4$  คะแนน (จากคะแนนเต็ม 20)

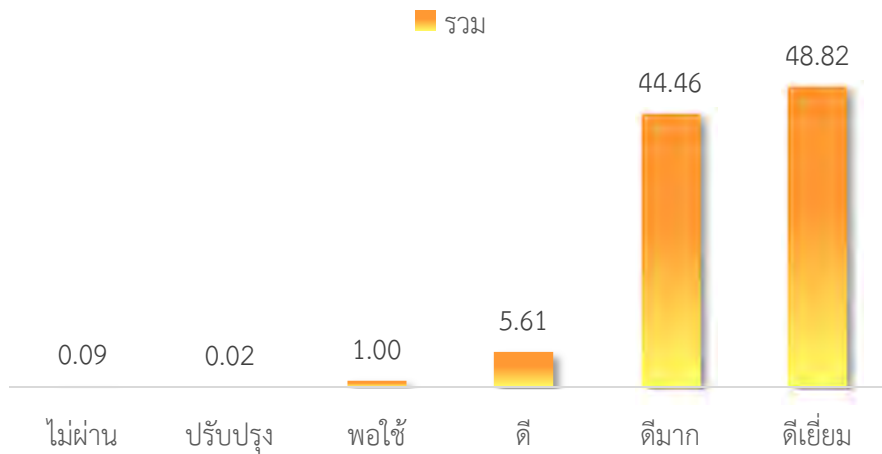
◆ ผลการดำเนินงานในปี 2561 (รอบประเมิน เพื่อเลื่อนเงินเดือน เมษายน 2561 เฉพาะ ข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัยประจำ ลูกจ้างประจำ )

มีจำนวนบุคลากรประจำ ที่ได้รับการประเมิน ดังนี้

สังกัด	ระดับคะแนน						รวมทั้งสิ้น	ร้อยละ					
	ไม่ผ่าน	ปรับปรุง	พอใช้	ดี	ดีมาก	ดีเยี่ยม		0	1 ถึง 50	60 ถึง 69	70 ถึง 79	80 ถึง 89	90 ถึง 100
	0	1 ถึง 50	60 ถึง 69	70 ถึง 79	80 ถึง 89	90 ถึง 100		0	1 ถึง 50	60 ถึง 69	70 ถึง 79	80 ถึง 89	90 ถึง 100
คณะกรรมการสื่อสารมวลชน	1			1	23	18	43	2.33	0.00	0.00	2.33	53.49	41.86
คณะเกษตรศาสตร์				2	32	199	233	0.00	0.00	0.00	0.86	13.73	85.41
คณะทันตแพทยศาสตร์				4	84	128	216	0.00	0.00	0.00	1.85	38.89	59.26
คณะเทคนิคการแพทย์			3	5	82	80	170	0.00	0.00	1.76	2.94	48.24	47.06
คณะนิติศาสตร์				6	10	22	38	0.00	0.00	0.00	15.79	26.32	57.89
คณะบริหารธุรกิจ	1			5	17	44	67	1.49	0.00	0.00	7.46	25.37	65.67
คณะพยาบาลศาสตร์			1	4	35	130	170	0.00	0.00	0.59	2.35	20.59	76.47
คณะแพทยศาสตร์			26	135	1311	656	2128	0.00	0.00	1.22	6.34	61.61	30.83
คณะเภสัชศาสตร์				5	11	113	129	0.00	0.00	0.00	3.88	8.53	87.60
คณะมนุษยศาสตร์			3	16	37	126	182	0.00	0.00	1.65	8.79	20.33	69.23
คณะวิจิตรศิลป์			1	7	37	62	107	0.00	0.00	0.93	6.54	34.58	57.94
คณะวิทยาศาสตร์			1	20	98	330	449	0.00	0.00	0.22	4.45	21.83	73.50
คณะวิศวกรรมศาสตร์			2	11	108	116	237	0.00	0.00	0.84	4.64	45.57	48.95
คณะศึกษาศาสตร์				5	46	78	129	0.00	0.00	0.00	3.88	35.66	60.47
คณะเศรษฐศาสตร์						1	1	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	100
คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์				7	37	17	61	0.00	0.00	0.00	11.48	60.66	27.87
คณะสังคมศาสตร์		1	2	12	28	37	80	0.00	1.25	2.50	15.00	35.00	46.25
คณะสัตวแพทยศาสตร์	1			4	26	88	119	0.84	0.00	0.00	3.36	21.85	73.95
คณะสาธารณสุขศาสตร์						2	2	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	100
คณะอุตสาหกรรมเกษตร	1		1	2	22	65	91	1.10	0.00	1.10	2.20	24.18	71.43
บัณฑิตวิทยาลัย					4	17	21	0.00	0.00	0.00	0.00	19.05	80.95
วิทยาลัยการศึกษาและการจัดการทางทะเล						2	2	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	100
วิทยาลัยนานาชาตินวัตกรรมดิจิทัล			1		1	8	10	0.00	0.00	10.00	0.00	10.00	80.00
วิทยาลัยศิลปะ สื่อ และเทคโนโลยี					25	31	56	0.00	0.00	0.00	0.00	44.64	55.36
ศูนย์วิจัยข้าวล้านนา						2	2	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	100
ศูนย์สัตว์ทดลอง				1	10		11	0.00	0.00	0.00	9.09	90.91	0.00
สถาบันวิจัยและพัฒนาพลังงานนครพิงค์					1	1	2	0.00	0.00	0.00	0.00	50.00	50.00
สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี			1	5	16	17	39	0.00	0.00	2.56	12.82	41.03	43.59
สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์สุขภาพ				1	27	42	70	0.00	0.00	0.00	1.43	38.57	60.00
สถาบันวิจัยสังคม			4	6	2	17	29	0.00	0.00	13.79	20.69	6.90	58.62

สังกัด	ระดับคะแนน						รวมทั้งสิ้น	ร้อยละ					
	ไม่ผ่าน	ปรับปรุง	พอใช้	ดี	ดีมาก	ดีเยี่ยม		0	1 ถึง 50	60 ถึง 69	70 ถึง 79	80 ถึง 89	90 ถึง 100
	0	1 ถึง 50	60 ถึง 69	70 ถึง 79	80 ถึง 89	90 ถึง 100		0	1 ถึง 50	60 ถึง 69	70 ถึง 79	80 ถึง 89	90 ถึง 100
สำนักงานการตรวจสอบภายใน				1	11	1	13	0.00	0.00	0.00	7.69	84.62	7.69
สำนักงานมหาวิทยาลัย	1		5	14	166	76	262	0.38	0.00	1.91	5.34	63.36	29.01
สำนักงานสภามหาวิทยาลัย					2	4	6	0.00	0.00	0.00	0.00	33.33	66.67
สำนักทะเบียนและประมวลผล				11	33		44	0.00	0.00	0.00	25.00	75.00	0.00
สำนักบริการเทคโนโลยีสารสนเทศ			2	7	17	26	52	0.00	0.00	3.85	13.46	32.69	50.00
สำนักบริการวิชาการ					2	9	11	0.00	0.00	0.00	0.00	18.18	81.82
สำนักพัฒนาคุณภาพการศึกษา						20	20	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	100
สำนักส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม				1	2	10	13	0.00	0.00	0.00	7.69	15.38	76.92
รวม	5	1	53	298	2363	2595	5315	0.09	0.02	1.00	5.61	44.46	48.82

รวม (ร้อยละ)



ดังนั้น ระดับการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร

$$= \frac{4,958}{5,312} \times 100$$

$$= 93.33$$

$$= 93.33$$

การคิดน้ำหนักคะแนน

$$= 93.33 \times 20\%$$

$$= 18.66 \text{ คะแนน}$$



หมายเหตุ : กองบริหารงานบุคคลใช้ข้อมูลจากผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรจากระบบฐานข้อมูลบุคลากรมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ CMU-HR

4. จำนวนบุคลากรสายวิชาการ และ/หรือ สายปฏิบัติการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น (HRM3): พิจารณาจากจำนวนบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายปฏิบัติการ ที่ได้รับการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ต่อจำนวนบุคลากรที่ยื่นผลงานเพื่อขอตำแหน่งที่สูงขึ้น (นับสะสม)

◆ วิธีคำนวณร้อยละของผู้ที่ได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น :

ปี	(1) คงเหลือสะสม จากปีที่ผ่านมา	(2) จำนวนที่ยื่นขอ พิจารณาภายในปี	(1)+(2) = (3) รวมจำนวน รายการยื่นคงค้าง	(4) จำนวนที่ผ่าน การพิจารณา	$((4)/(3))*100$ วิธีการ คิดค่าคะแนน
2558	0	10	10	5	$(5/10)*100 = 50\%$
2559	5	3	8	4	$(4/8)*100 = 50\%$
2560	4	5	9	6	$(6/9)*100 = 66.67\%$

◆ การคิดคะแนนค่าน้ำหนัก :

คะแนน = ร้อยละของผู้ที่ได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น  $\times$  % ค่าน้ำหนักตัวชี้วัด  
เช่น ค่าคะแนน  $50 \times 20\% = 10$  คะแนน (จากคะแนนเต็ม 20)

◆ การดำเนินงานในปีงบประมาณ 2561 :

ตำแหน่ง	จำนวนผู้ยื่นขอ	ได้รับแต่งตั้ง
ผู้ช่วยศาสตราจารย์	132	125
รองศาสตราจารย์	49	34
ศาสตราจารย์	11	13
รวม	192	172

$$\text{ร้อยละของผู้ที่ได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น} = \frac{172}{192} \times 100 = 89.58$$

◆ วิธีคำนวณร้อยละของผู้ที่ได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น :

การคิดคะแนนค่าน้ำหนัก:

$$\text{คะแนน} = \text{ร้อยละของผู้ที่ได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น} \times \% \text{ค่าน้ำหนักตัวชี้วัด}$$

เช่น ค่าคะแนน  $50 \times 20\% = 10$  คะแนน (จากคะแนนเต็ม 20)

$$\text{คะแนน} = 89.58 \times 20\% = 17.91$$

5. จำนวนบุคลากรได้รับรางวัลในระดับต่างๆ : พิจารณาจากจำนวนบุคลากรที่ได้รับรางวัลในระดับส่วนงานขึ้นไป โดยที่ต้องเป็นรางวัลที่มีการประกาศหลักเกณฑ์ชัดเจน, มีการจัดทำโครงการ/ กิจกรรมทั่วทั้งส่วนงาน และได้รับการยอมรับ ต่อจำนวนบุคลากรทั้งหมด

◆ การกำหนดค่าเป้าหมาย

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายรายปี				
	2560	2561	2562	2563	2564
จำนวนบุคลากรได้รับรางวัลในระดับต่าง ๆ	5%	5%	5%	5%	5%

จากค่าเป้าหมายส่วนงานมีบุคลากรทั้งหมด 100 คน ดังนั้น เป้าหมายส่วนงานต้องมีบุคลากรได้รับรางวัลปี 2560 เท่ากับ  $(100 \times 5\%) = 5$  คน

◆ สูตรการคำนวณ :

$$\text{ร้อยละบุคลากรที่ได้รับรางวัล} = \frac{\text{จำนวนบุคลากรที่ได้รับรางวัลระดับส่วนงานขึ้นไป}}{\text{จำนวนบุคลากรที่ได้รับรางวัลตามเป้าหมาย}} \times 100$$

เช่น จำนวนบุคลากรที่ได้รับรางวัลระดับส่วนงานขึ้นไป 2 คน จากจำนวนบุคลากรที่ได้รับรางวัลตามเป้าหมาย จำนวน 5 คน คิดค่าคะแนน เท่ากับ  $(2/5) \times 100 = 40\%$

◆ การคิดคะแนนค่าน้ำหนัก :

$$\text{คะแนน} = \text{ร้อยละบุคลากรที่ได้รับรางวัล} \times \% \text{ค่าน้ำหนักตัวชี้วัด}$$

เช่น ค่าคะแนน  $40 \times 10\% = 4$  คะแนน (จากคะแนนเต็ม 10)

◆ ผลการดำเนินงานในปี 2561 : การกำหนดค่าเป้าหมาย ในปีงบประมาณ 2561 มีบุคลากรที่เป็นข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัยประจำ ลูกจ้างประจำ จำนวนทั้งสิ้น 6,752 ราย ค่าเป้าหมายในปี 2561 = 5% ค่าเป้าหมาย = 337.6 ราย มีบุคลากรที่ได้รับรางวัล ตั้งแต่ระดับส่วนงาน ถึงระดับนานาชาติ = 163 ราย

ร้อยละบุคลากรที่ได้รับรางวัล ในปีงบประมาณ 2561

$$= \frac{163}{336.7} \times 100$$

$$= 48.4\%$$

$$= 48.4\%$$

$$\text{คะแนน} = 48.4 \times 10$$

$$= 4.84 \text{ คะแนน}$$

6. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาทักษะ : พิจารณาจากจำนวนบุคลากรในส่วนงานที่ได้เข้ารับการอบรมพัฒนาทักษะ ที่ ต่อจำนวนบุคลากรทั้งหมด โดยการพัฒนาทักษะความรู้และทักษะเป็นการพัฒนาเพื่อใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของแต่ละบุคคล รวมถึงการได้รับการพัฒนาสมรรถนะที่เป็นสมรรถนะหลัก และสมรรถนะทางการบริหาร

◆ สูตรการคำนวณ :

$$\text{ร้อยละบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาทักษะ} = \frac{\text{จำนวนบุคลากรเข้ารับการอบรมพัฒนาทักษะ}}{\text{จำนวนบุคลากรทั้งหมดของส่วนงาน}} \times 100$$

เช่น บุคลากรที่เข้ารับการอบรมพัฒนาทักษะ 85 คน จากบุคลากรทั้งหมดของส่วนงาน 100 คน คิดค่าคะแนน เท่ากับ  $(85/100) \times 100 = 85\%$

◆ การคิดคะแนนค่าน้ำหนัก :

คะแนน = ร้อยละบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาทักษะ  $x$  % ค่าน้ำหนักตัวชี้วัด  
 เช่น ค่าคะแนน  $85 \times 10\% = 8.5$  คะแนน (จากคะแนนเต็ม 10)

◆ ผลการดำเนินงานในปีงบประมาณ 2561 : การกำหนดค่าเป้าหมายในปีงบประมาณ 2561 มีบุคลากรที่เป็น ข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัยประจำ ลูกจ้างประจำ จำนวนทั้งสิ้น 6,752 ราย บุคลากรได้รับการส่งเสริมให้ได้รับการพัฒนาทักษะ จำนวนทั้งสิ้น 5,878 ราย

ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาทักษะ

$$= \frac{5,878}{6,752} \times 100$$

$$= 87.05$$

$$= 87.05$$

$$\text{คะแนน} = 87.05 \times 10\%$$

$$= 8.705 \text{ คะแนน}$$

7. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับจัดสรรทุน : พิจารณาจากจำนวนบุคลากรทั้งสายวิชาการ และสายปฏิบัติการ ที่ได้รับการสนับสนุนทุนเพื่อการพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ได้แก่ ทุนการศึกษา สำหรับบุคลากรเพื่อพัฒนาทางความรู้, ทุนเพื่อไปศึกษาต่อในระดับปริญญาโท-เอก ณ ต่างประเทศ ในโครงการอาจารย์ช่างเผือก, ทุนการศึกษามหาวิทยาลัยเชียงใหม่ สำหรับผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย หรือทุนประเภทอื่นๆ (นับตามปีที่ได้รับทุน) ต่อ จำนวนบุคลากรทั้งหมด

◆ การกำหนดค่าเป้าหมาย

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายรายปี				
	2560	2561	2562	2563	2564
จำนวนบุคลากรที่ได้รับจัดสรรทุน	3%	3%	4%	5%	5%

จากค่าเป้าหมายส่วนงานมีบุคลากรทั้งหมด 100 คน ดังนั้น เป้าหมายจำนวนทุนที่ส่วนงานต้องจัดสรรในปี 2561 เท่ากับ  $(100 \times 3\%) = 3$  คน

◆ สูตรการคำนวณ :

$$\text{ร้อยละบุคลากรที่ได้รับจัดสรรทุน} = \frac{\text{จำนวนบุคลากรที่ได้รับทุนจากส่วนงาน}}{\text{จำนวนบุคลากรที่ต้องได้รับทุนตามเป้าหมาย}} \times 100$$

เช่น บุคลากรที่ได้รับทุนการศึกษา จำนวน 2 คน จากบุคลากรที่ต้องได้รับทุนตามเป้าหมาย 3 คน คิดค่าคะแนน เท่ากับ  $(2/3) \times 100 = 66.67\%$

◆ การคิดคะแนนค่าน้ำหนัก :

$$\text{คะแนน} = \text{ร้อยละบุคลากรที่ได้รับจัดสรรทุน} \times \text{ค่าน้ำหนักตัวชี้วัด}$$

ดังนั้น ค่าคะแนน เท่ากับ  $(66.67 \times 10\%) = 6.67$  คะแนน (จากคะแนนเต็ม 10)

◆ การดำเนินงานในปีงบประมาณ 2561 : การกำหนดค่าเป้าหมาย ในปีงบประมาณ 2561 มีบุคลากรที่เป็น ข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัยประจำ ลูกจ้างประจำ จำนวนทั้งสิ้น 6,752 ราย ค่าเป้าหมายในปี 2561 = 3% ค่าเป้าหมาย = 203 ราย มีบุคลากรที่ได้รับทุน = 332 ราย



ร้อยละ บุคลากรที่ได้รับการจัดสรรทุน

$$= \frac{332}{203} \times 100$$

203

$$= 163.3 \text{ หรือคิดเป็น } 100\%$$

คะแนน =  $100 \times 10\%$

$$= 10 \text{ คะแนน}$$

หมายเหตุ : ทุนสนับสนุนหมายถึง ทุนเพื่อการพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยเชียงใหม่

มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เป็นสถาบันการศึกษา ที่เห็นความสำคัญในการสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรขององค์กรพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะอยู่เสมอ ช่องทางหนึ่งที่สำคัญในการพัฒนาบุคลากร คือ การสนับสนุนเงินทุนเพื่อให้บุคลากรได้พัฒนาในด้านความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ ปัจจุบันมหาวิทยาลัยเชียงใหม่เงินทุนเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรทั้งสายวิชาการ และปฏิบัติการ ประกอบไปด้วย

1. ทุนการศึกษาสำหรับบุคลากรเพื่อพัฒนาทางความรู้ คือ ทุนการศึกษาสำหรับสนับสนุนบุคลากรที่ไปศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ประกอบไปด้วยทุนการศึกษาสำหรับบุคลากรเพื่อพัฒนาทางความรู้ 2 ประเภท ได้แก่

1.1 ทุนการศึกษามหาวิทยาลัยเชียงใหม่ สำหรับผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย สายวิชาการ ประเภทคณาจารย์ประจำ นักวิจัย และสำหรับบุคคลภายนอกที่ไปศึกษาต่อ ณ ต่างประเทศ คือ ทุนการศึกษาเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้คณาจารย์ นักวิจัย และบุคคลภายนอก ศึกษาต่อระดับปริญญาเอกหรือเทียบเท่า เพื่อนำความรู้มาพัฒนามหาวิทยาลัยและชุมชน เพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการ และเพื่อให้ทันกับความเปลี่ยนแปลงด้านวิชาการของโลกในปัจจุบันและอนาคต

1.2 ทุนเพื่อไปศึกษาต่อในระดับปริญญาโท-เอก ณ ต่างประเทศ ในโครงการอาจารย์ช่างเผือก คือ ทุนการศึกษาเพื่อสร้างอาจารย์ที่มีความรู้ความสามารถ มีคุณธรรมจริยธรรม ให้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่

1.3 ทุนการศึกษาสำหรับบุคลากรเพื่อพัฒนาทางความรู้ ที่ส่วนงานเป็นผู้จัดสรรให้แก่บุคลากร คือ ทุนการศึกษาที่ส่วนงานแต่ละส่วนงานจัดสรรให้แก่บุคลากรทั้งสายวิชาการ และปฏิบัติการ เช่น ทุนการศึกษาสำหรับผู้ปฏิบัติงาน ในสังกัดสำนักงานมหาวิทยาลัย สำนักงานการตรวจสอบภายใน และสำนักงานสภามหาวิทยาลัย คือ ทุนการศึกษาที่สำนักงานมหาวิทยาลัย จัดสรรให้แก่บุคลากรสายปฏิบัติการในสังกัด เป็นต้น

2. ทุนสำหรับบุคลากรเพื่อพัฒนาทักษะ คือ ทุนสำหรับพัฒนาอาจารย์ในการจัดการเรียนรู้รูปแบบใหม่ที่สอดคล้องกับศตวรรษที่ 21 โดยเปิดให้อาจารย์เสนอโครงการ ภายใต้ “โครงการนำร่องการจัดการเรียนรู้แบบใหม่” เพื่อเป็นการส่งเสริมและสนับสนุนให้คณาจารย์ที่มีความสนใจและประสงค์จะปรับเปลี่ยนการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับศตวรรษที่ 21

**8. จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามสมรรถนะที่เหมาะสม (IDP) :** ผลการประเมินสมรรถนะ และการวิเคราะห์แผนพัฒนารายบุคคลตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด โดยพิจารณาจากจำนวนบุคลากรที่ได้รับการประเมินต่ำกว่าเกณฑ์และได้รับการพัฒนาตามสมรรถนะที่เหมาะสมจนได้คะแนนประเมินที่สูงขึ้น ต่อจำนวนบุคลากรที่ต้องพัฒนาทั้งหมด

◆ การกำหนดค่าเป้าหมาย :

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายรายปี				
	2560	2561	2562	2563	2564
จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามสมรรถนะที่เหมาะสม (IDP)	80%	80%	85%	85%	90%

จากผลการประเมินสมรรถนะตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด ส่วนงานมีบุคลากรที่ได้รับการประเมินต่ำกว่าเกณฑ์ จำนวน 10 คน ผ่านเกณฑ์ 90 คน จากบุคลากรทั้งหมด 100 คน ดังนั้น เป้าหมายจำนวนบุคลากรที่มีผลการประเมินต่ำกว่าเกณฑ์ ที่ส่วนงานต้องพัฒนาในปี 2561 เท่ากับ  $(10 \times 80\%) = 8$  คน

◆ สูตรการคำนวณ:

$$\begin{aligned} & \text{ร้อยละบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามสมรรถนะที่เหมาะสม} \\ &= \frac{\text{จำนวนบุคลากรกลุ่มที่ต่ำกว่าเกณฑ์ที่ได้รับคะแนนประเมินสูงขึ้น}}{\text{จำนวนบุคลากรกลุ่มที่ต่ำกว่าเกณฑ์ที่ส่วนงานต้องพัฒนาตามเป้าหมาย}} \times 100 \end{aligned}$$

เช่น บุคลากรกลุ่มที่ต่ำกว่าเกณฑ์ที่ได้รับคะแนนประเมินสูงขึ้น จำนวน 5 คน จากบุคลากรทั้งหมดที่ต้องพัฒนาตามเป้าหมาย 8 คน คิดค่าคะแนน เท่ากับ  $(5/8) \times 100 = 62.5 \%$

◆ การคิดคะแนนน้ำหนัก

คะแนน = ร้อยละบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามสมรรถนะที่เหมาะสม  $\times$  %ค่าน้ำหนักตัวชี้วัด  
ดังนั้น ค่าคะแนน เท่ากับ  $(62.5 \times 10\%) = 6.25$  คะแนน (จากคะแนนเต็ม 10)

◆ การดำเนินงานในปีงบประมาณ 2561

จำนวนบุคลากรที่ได้รับการประเมินสมรรถนะ ในปีงบประมาณ 2561 มีดังนี้

ชนิดสมรรถนะ	สมรรถนะ	จำนวนรวม	ข้าราชการ	คิดเป็นร้อยละ	พนักงานมหาวิทยาลัยประจำ	คิดเป็นร้อยละ	คิดเป็นร้อยละ	พนักงานมหาวิทยาลัยชั่วคราว	คิดเป็นร้อยละ
Core competency	การทำงานเป็นทีม	6,625	903	13.63	3,907	58.97	0.02	1,814	27.38
	การบริการที่ดี	6,625	903	13.63	3,907	58.97	0.02	1,814	27.38
	การมุ่งผลสัมฤทธิ์	6,625	903	13.63	3,907	58.97	0.02	1,814	27.38
	การยึดมั่นในความถูกต้อง ชอบธรรม และจริยธรรม	6,625	903	13.63	3,907	58.97	0.02	1,814	27.38
	การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในอาชีพ	6,625	903	13.63	3,907	58.97	0.02	1,814	27.38

ผลการวิเคราะห์สมรรถนะของบุคลากรมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ปีงบประมาณ 2561 มีดังนี้

กลุ่มบุคลากร	ตำแหน่ง	สมรรถนะที่โดดเด่น	สมรรถนะที่ควรปรับปรุง
สมรรถนะหลัก			
บุคลากรสายวิชาการ	อาจารย์	การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม (ร้อยละ 63.52)	การบริการที่ดี (ร้อยละ 19.86)
	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	การการสั่งสมความเชี่ยวชาญในอาชีพ (ร้อยละ 65.88)	การบริการที่ดี (ร้อยละ 19.92)
	รองศาสตราจารย์	การสั่งสมความเชี่ยวชาญในอาชีพ (ร้อยละ 54.30)	การทำงานเป็นทีม (ร้อยละ 26.17)
	ศาสตราจารย์	การสั่งสมความเชี่ยวชาญในอาชีพ (ร้อยละ 39.47)	การทำงานเป็นทีม (ร้อยละ 26.32)
	นักวิจัย	การมองภาพองค์รวม (ร้อยละ 85.19)	การบริการที่ดี (ร้อยละ 8.47)
บุคลากรสายสนับสนุน / วิชาชีพเฉพาะ	คุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี	การสั่งสมความเชี่ยวชาญในอาชีพ (ร้อยละ 43.87)	การทำงานเป็นทีม (ร้อยละ 16.83 )
	คุณวุฒิปริญญาตรี	การสั่งสมความเชี่ยวชาญในอาชีพ (ร้อยละ 45.4)	การทำงานเป็นทีม (ร้อยละ 12.91 )
	คุณวุฒิปริญญาโท	การสั่งสมความเชี่ยวชาญในอาชีพ (ร้อยละ 54.04)	การทำงานเป็นทีม (ร้อยละ 15.95)
	คุณวุฒิปริญญาเอก	การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (ร้อยละ 44.07)	การทำงานเป็นทีม (ร้อยละ 20.34)

เรื่อง การวิเคราะห์สมรรถนะบุคลากร มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561  
สรุปผลการประเมิน ได้ดังนี้

ประเภทสมรรถนะ	สมรรถนะ	รวม	น้อยกว่า		เท่ากับ		มากกว่า	
			จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
Core competency	การทำงานเป็นทีม	6,625	963	14.54	3,455	52.15	2,207	33.31
	การบริการที่ดี	6,625	628	9.48	3,768	56.88	2,229	33.65
	การมุ่งผลสัมฤทธิ์	6,625	195	2.94	3,342	50.45	3,088	46.61
	การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม	6,625	608	9.18	3,597	54.29	2,420	36.53
	การสั่งสมความเชี่ยวชาญในอาชีพ	6,625	141	2.13	3,156	47.64	3,328	50.23

จากการประเมินผลการปฏิบัติงาน ครั้งที่ 1/2561 ได้ผลการประเมินสมรรถนะดังนี้

competency	ครั้งที่ 2/2560
การควบคุมตนเอง	138
การคิดวิเคราะห์	1,140
การดำเนินการเชิงรุก	1,440
การตรวจสอบความถูกต้องตาม กระบวนการ	3,281
การทำงานเป็นทีม	2,532
การบริการที่ดี	2,321

competency	ครั้งที่ 1/2561
การควบคุมตนเอง	77
การคิดวิเคราะห์	625
การดำเนินการเชิงรุก	1,265
การตรวจสอบความถูกต้องตาม กระบวนการ	2,276
การทำงานเป็นทีม	1,636
การบริการที่ดี	1,489

$$\begin{aligned} \text{ร้อยละบุคลากรที่ได้รับรับการพัฒนาตามสมรรถนะที่เหมาะสม} &= \frac{7,368}{10,852} \times 100 \\ &= 67.89 \\ &= 67.89 \times 10\% \\ \text{คะแนน} &= \mathbf{6.789 \text{ คะแนน}} \end{aligned}$$

หมายเหตุ: ส่วนงานสามารถตรวจสอบสรุปการประเมินสมรรถนะ บุคลากรมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ได้จากระบบ CMU-MIS > เมนู การจัดการข้อมูล > หัวข้อ รายงานผลการประเมินความรู้/ทักษะ/สมรรถนะ

◆ เกณฑ์การประเมินผลตามแผนบริหารทรัพยากรบุคคล :

หัวข้อ	น้ำหนัก (คะแนน)	ได้คะแนน
1. อัตราการบรรจุบุคลากรตามกรอบอัตราว่างที่มหาวิทยาลัยกำหนด (HRS)	10	3.3
2. อัตราที่เปิดรับสมัครและส่วนงานขอยกเว้นคุณสมบัติ (HRM1)	10	8.55
3. ระดับการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอยู่ในระดับดีมากขึ้นไป (HRM2)	20	18.66
4. จำนวนบุคลากรสายวิชาการ และสายปฏิบัติการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น (HRM3)	20	17.91
5. จำนวนบุคลากรได้รับรางวัลในระดับต่างๆ	10	4.84
6. จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาทักษะ	10	8.705
7. จำนวนบุคลากรที่ได้รับจัดสรรทุน	10	10
8. จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามสมรรถนะที่เหมาะสม (IDP)	10	6.789
รวมทั้งสิ้น	100	78.754



ลำดับ	รายการเกณฑ์การให้คะแนน	คะแนน
1	ได้ระดับคะแนนเฉลี่ย น้อยกว่า 50 คะแนน	1
2	ได้ระดับคะแนนเฉลี่ย ระหว่าง 50 – 59 คะแนน	2
3	ได้ระดับคะแนนเฉลี่ย ระหว่าง 60 – 69 คะแนน	3
4	ได้ระดับคะแนนเฉลี่ย ระหว่าง 70 – 79 คะแนน	4
5	ได้ระดับคะแนนเฉลี่ย มากกว่า 80 คะแนน	5

หมายเหตุ : สัมฤทธิ์ผลของการปฏิรูประบบบริหารทรัพยากรบุคคล = 4 คะแนน

## 5.2 ตัวชี้วัดที่ 8.4 ร้อยละความผูกพันของบุคลากรต่อมหาวิทยาลัย

- **วัตถุประสงค์ตัวชี้วัด** : เพื่อวัดผลจากการดำเนินงานขององค์กร ในด้านของบุคลากร จากระดับความเป็นเจ้าของหรือความมีส่วนร่วมในองค์กร ซึ่งจะสะท้อนถึงการปฏิบัติงานของบุคลากร นำไปสู่การประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่องค์กรได้ตั้งไว้

- **หน่วยนับ** : ร้อยละ

- **ช่วงเวลาการเก็บข้อมูล** : ปีงบประมาณ

- **คำอธิบาย** :

เพื่อให้มหาวิทยาลัยได้รับทราบถึง ความผูกพันต่อองค์กร ความจงรักภักดีที่จะคงอยู่ ความภาคภูมิใจ และเป็นส่วนหนึ่งในมหาวิทยาลัย ปฏิบัติงานอย่างทุ่มเท เพื่อความก้าวหน้าและผลประโยชน์ของมหาวิทยาลัย เพื่อที่มหาวิทยาลัยจะได้สร้างเสริมให้บุคลากรมีความรักความผูกพันต่อองค์กรต่อไป

- **แนวทางการดำเนินงาน**

ขั้นตอนที่ 1 มีการสำรวจปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อม ที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร

ขั้นตอนที่ 2 มีการจัดทำ แผนดำเนินการเกี่ยวกับโครงการ Happy University

ขั้นตอนที่ 3 มีการถ่ายทอด กระบวนการ วิธีการ การสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ทุกส่วนงานได้รับทราบและบริหารส่วนงานไปในทิศทางเดียวกัน

ขั้นตอนที่ 4 มีการดำเนินการตามโครงการ Happy University มีการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อองค์กร

ขั้นตอนที่ 5 มีคะแนนความพึงพอใจของบุคลากรอยู่ในระดับมากที่สุด

โดยพิจารณาจาก 2 ตัวชี้วัดย่อย ดังนี้

**ตัวชี้วัดที่ 8.4.1 ระดับความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร :**

เกณฑ์คะแนนความสุขของบุคลากร	ระดับ
1. คะแนนเฉลี่ยผลการสำรวจปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขของบุคลากร อยู่ระหว่าง 0 - 20	น้อยมาก
2. คะแนนเฉลี่ยผลการสำรวจปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขของบุคลากร อยู่ระหว่าง 20 - 40	น้อย
3. คะแนนเฉลี่ยผลการสำรวจปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขของบุคลากร อยู่ระหว่าง 40 - 60	ปานกลาง
4. คะแนนเฉลี่ยผลการสำรวจปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขของบุคลากร อยู่ระหว่าง 60 - 80	ดี
5. คะแนนเฉลี่ยผลการสำรวจปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขของบุคลากร อยู่ระหว่าง 80 - 100	ดีมาก

#### 8.4.2 ระดับความสุขของบุคลากร :

เกณฑ์คะแนนความผูกพัน ต่อบุคลากร	ระดับ
1. คะแนนเฉลี่ยผลการสำรวจปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน อยู่ระหว่าง 0 - 1	น้อยมาก
2. คะแนนเฉลี่ยผลการสำรวจปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน อยู่ระหว่าง 1 - 2	น้อย
3. คะแนนเฉลี่ยผลการสำรวจปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน อยู่ระหว่าง 2 - 3	ปานกลาง
4. คะแนนเฉลี่ยผลการสำรวจปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน อยู่ระหว่าง 3 - 4	ดี
5. คะแนนเฉลี่ยผลการสำรวจปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน อยู่ระหว่าง 4 - 5	ดีมาก

- **ข้อมูลที่ต้องรายงาน :** กองบริหารงานบุคคลจะใช้ข้อมูลจากผลการประเมิน Happinometer
  1. ผลคะแนนความผูกพันของบุคลากรที่มีต่องานที่ตนเองรับผิดชอบ
  2. ผลคะแนนความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อบุคลากร
- **ผู้กำกับดูแลตัวชี้วัด :**
  - KPI Owner คือ คณะ/วิทยาลัย/สถาบัน/สำนัก/ศูนย์
  - Data Owner คือ กองบริหารงานบุคคล

ในปีงบประมาณ 2561 ได้มีการสำรวจความผูกพันของบุคลากร และความสุขของบุคลากร ดังนี้

สังกัด	ความสุขของบุคลากร										ความผูกพันของบุคลากร			
	HappyBody	HappyRelax	HappyHeart	HappySoul	HappyFamily	HappySociety	HappyBrain	HappyMoney	HappyWorkLife	เกณฑ์ความสุข	say	stay	strive	engage
คณะกรรมการ สื่อสารมวลชน	61.1	54.3	70.0	72.9	62.7	60.1	66.9	54.1	64.8	63.0	3.5	3.4	4.0	3.6
คณะเกษตรศาสตร์	65.0	57.0	70.4	68.9	67.6	64.8	68.8	60.5	68.4	65.7	3.6	3.6	3.9	3.7
คณะทันต แพทยศาสตร์	57.5	46.4	61.9	65.3	52.3	52.1	63.0	53.8	53.9	56.2	3.3	3.3	3.6	3.4
คณะเทคนิค การแพทย์	66.0	56.6	74.5	75.1	66.5	65.8	72.2	60.6	64.9	66.9	3.7	3.7	4.0	3.8
คณะนิติศาสตร์	57.2	49.7	72.5	73.4	61.5	57.6	66.1	50.4	60.9	61.0	3.2	3.2	3.7	3.3
คณะบริหารธุรกิจ	62.3	53.9	72.2	74.1	74.5	67.2	71.1	51.0	65.3	65.7	3.5	3.3	3.9	3.6
คณะพยาบาลศาสตร์	64.7	54.8	69.6	72.3	63.4	65.7	66.9	56.3	62.8	64.0	3.5	3.4	3.7	3.6
คณะแพทยศาสตร์	63.9	53.2	67.9	69.3	60.5	62.1	60.3	52.5	61.9	61.3	3.7	3.5	3.7	3.6
คณะเภสัชศาสตร์	65.9	56.7	66.6	65.6	62.0	60.4	69.7	58.2	66.4	63.5	3.6	3.7	3.8	3.7
คณะมนุษยศาสตร์	64.1	56.6	67.7	68.5	62.0	61.9	70.3	59.4	61.6	63.6	3.4	3.1	3.8	3.4
คณะรัฐศาสตร์และ รัฐประศาสนศาสตร์	70.8	55.8	59.2	60.0	62.5	60.4	66.7	67.7	59.1	62.5	2.6	2.7	3.4	2.9
คณะวิจิตรศิลป์	55.4	49.8	68.6	67.0	60.0	58.3	79.7	45.5	59.1	60.4	3.1	3.1	4.0	3.4
คณะวิทยาศาสตร์	63.7	56.2	67.8	68.5	67.6	62.6	68.4	58.6	65.7	64.3	3.7	3.6	3.9	3.8
คณะวิศวกรรมศาสตร์	61.3	54.5	67.9	65.0	70.6	61.0	69.3	54.9	62.2	63.0	3.6	3.5	3.8	3.6
คณะศึกษาศาสตร์	52.5	55.0	72.5	69.2	66.7	61.1	69.4	57.3	62.7	62.9	3.3	3.5	4.2	3.7
คณะเศรษฐศาสตร์	62.3	50.5	63.7	64.7	58.6	59.9	71.5	49.8	58.2	59.9	3.3	3.1	3.6	3.4
คณะสถาปัตยกรรม ศาสตร์	59.2	56.0	67.5	66.0	61.8	58.7	66.7	53.9	66.1	61.8	3.5	3.5	3.8	3.6
คณะสังคมศาสตร์	63.6	55.0	75.0	74.3	67.9	63.7	71.4	69.6	60.9	66.8	3.5	3.2	3.7	3.5
คณะสัตว แพทยศาสตร์	60.9	52.9	67.2	68.8	58.8	60.2	71.1	60.8	62.8	62.6	3.5	3.5	3.8	3.6
คณะสาธารณสุข ศาสตร์	65.0	65.0	74.0	77.0	88.3	68.3	83.3	66.3	82.6	74.4	4.5	4.7	4.5	4.6
คณะอุตสาหกรรม เกษตร	63.8	57.2	67.6	67.6	65.4	62.3	66.5	55.2	60.6	62.9	3.5	3.4	3.8	3.6
บัณฑิตวิทยาลัย	68.5	53.5	70.0	70.0	68.3	59.2	74.2	51.3	54.4	63.3	3.1	2.6	3.9	3.2

สังกัด	ความสุขของบุคลากร										ความผูกพันของบุคลากร			
	HappyBody	HappyRelax	HappyHeart	HappySoul	HappyFamily	HappySociety	HappyBrain	HappyMoney	HappyWorkLife	เกณฑ์ความสุข	say	stay	strive	engage
โรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่	61.4	49.6	64.9	66.4	55.0	57.9	58.6	54.7	60.2	58.8	3.5	3.2	3.4	3.4
วิทยาลัยการศึกษาและการจัดการทางทะเล	76.3	61.3	78.8	76.3	66.7	70.8	62.5	78.1	66.2	70.8	3.8	3.7	4.6	4.1
วิทยาลัยนานาชาตินวัตกรรมดิจิทัล	61.9	49.2	60.4	65.4	60.3	57.1	73.7	53.4	57.6	59.9	3.1	3.0	3.7	3.3
วิทยาลัยศิลปะ สื่อและเทคโนโลยี	53.1	58.1	71.9	67.5	65.6	66.7	82.3	49.2	72.6	65.2	3.7	3.3	4.1	3.7
ศูนย์การศึกษามหาวิทยาลัยเชียงใหม่	46.9	58.6	67.8	62.8	60.6	61.6	63.4	49.3	71.1	60.2	4.0	3.8	3.7	3.8
ศูนย์นวัตกรรมอาหารและบรรจุภัณฑ์	50.0	70.0	60.0	65.0	50.0	75.0	75.0	68.8	70.6	64.9	3.3	3.7	3.3	3.4
ศูนย์นักศึกษาก่อสัมพันธ์	75.0	75.0	65.0	75.0	91.7	62.5	66.7	62.5	69.1	71.4	4.3	4.3	3.3	4.0
ศูนย์บริการเทคนิคการแพทย์คลินิก	71.3	56.3	73.8	65.0	45.8	53.1	66.7	62.5	52.2	60.7	3.3	3.0	3.7	3.3
ศูนย์บริหารงานวิจัยสำนักงานมหาวิทยาลัย	50.0	62.5	77.5	72.5	66.7	75.0	83.3	68.8	77.9	70.5	4.2	3.8	4.5	4.2
ศูนย์สัตว์ทดลอง	61.7	56.5	67.4	68.9	67.8	61.8	67.4	50.0	63.7	62.8	3.4	3.4	3.7	3.5
สถาบันภาษา	57.2	56.6	65.9	68.4	63.5	61.7	62.5	52.3	64.7	61.4	3.4	2.6	3.8	3.3
สถาบันวิจัยและพัฒนาพลังงานนครพิงค์	60.6	56.6	69.3	69.5	72.3	64.0	64.2	47.0	67.0	63.4	3.7	3.4	4.0	3.7
สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	65.9	56.3	70.4	70.7	74.1	63.5	68.2	56.0	61.9	65.2	3.5	3.7	3.9	3.7
สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์สุขภาพ	66.5	55.7	68.2	69.9	68.2	62.9	62.1	53.4	65.3	63.6	3.6	3.5	3.8	3.6
สถาบันวิจัยสังคม	67.0	57.5	74.3	72.3	66.4	61.9	71.9	51.0	70.4	65.9	4.0	3.9	4.0	4.0
สำนักงานการตรวจสอบภายใน	62.7	57.3	70.7	70.0	75.0	64.4	69.4	57.9	72.6	66.7	4.1	3.5	4.0	3.9
สำนักงานบริหารและจัดการทรัพย์สินสำนักงานมหาวิทยาลัย	53.8	60.0	65.0	68.8	66.7	66.7	62.5	54.7	65.8	62.6	3.7	3.3	3.6	3.5



สังกัด	ความสุขของบุคลากร										ความผูกพันของบุคลากร			
	HappyBody	HappyRelax	HappyHeart	HappySoul	HappyFamily	HappySociety	HappyBrain	HappyMoney	HappyWorkLife	เกณฑ์ความสุข	say	stay	strive	engage
สำนักงานมหาวิทยาลัย	64.1	55.0	72.7	75.0	70.5	70.1	66.7	55.7	68.0	66.4	3.8	3.9	4.2	4.0
สำนักงานสภามหาวิทยาลัย	63.2	58.6	65.5	67.3	72.0	66.3	65.2	52.8	70.7	64.6	3.8	3.8	4.1	3.9
สำนักงานหอพักนักศึกษา สำนักงานมหาวิทยาลัย	63.9	55.7	69.4	69.4	66.0	62.0	61.4	56.0	60.3	62.7	3.5	3.3	3.8	3.6
สำนักทะเบียนและประมวลผล	64.2	57.2	65.2	64.0	68.1	62.0	65.4	56.3	65.8	63.1	3.7	3.6	3.7	3.7
สำนักบริการเทคโนโลยีสารสนเทศ	66.6	57.7	67.4	71.8	72.1	64.8	67.1	56.1	70.5	66.0	3.9	3.8	3.8	3.8
สำนักบริการวิชาการ	63.5	56.0	69.7	71.7	62.8	61.3	69.2	47.6	64.9	63.0	3.7	3.5	4.0	3.7
สำนักพัฒนาคุณภาพการศึกษา	61.7	52.7	68.3	71.7	66.7	62.7	63.8	52.2	57.1	61.9	3.3	2.9	3.9	3.4
สำนักส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม	61.4	53.6	74.5	79.5	63.6	57.2	77.3	40.9	65.5	63.7	4.2	3.6	4.1	3.9
สำนักหอสมุด	64.6	59.7	72.9	71.0	71.9	65.5	67.7	54.1	72.0	66.6	4.0	3.8	3.9	3.9
อุทยานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	66.7	51.7	70.0	76.7	80.6	63.9	77.8	72.9	62.3	69.2	3.4	2.2	3.8	3.1
เฉลี่ย	4.2	3.1	3.3	3.2	5.5	3.2	4.4	5.4	4.4	2.5	0.3	0.3	0.2	0.2

โดยสรุป การดำเนินการสำรวจความผูกพันต่อองค์กร มีดังนี้

ความสุขเฉลี่ย	ระดับคะแนน	ปัจจัยความผูกพัน	ค่าเฉลี่ย
สุขภาพดี	63.3	- ความผูกพัน	3.63
ผ่อนคลายดี	54.3	- SAY	3.63
น้ำใจดี	68.4	- STAY	4.49
จิตวิญญาณดี	69.4	- STRIVE	3.77
ครอบครัวดี	62.9		
สังคมดี	62.1		
ใฝ่รู้ดี	63.8		
สุขภาพการเงินดี	53.7		
การงานดี	63.2		
ภาพรวม	62.3		

ดังนั้น ร้อยละความผูกพันของบุคลากรต่อมหาวิทยาลัย = 4 คะแนน

### 5.3 ตัวชี้วัดที่ 8.7 ระดับความสำเร็จในการจัดการความรู้ในหน่วยงาน (KM)

- **วัตถุประสงค์ตัวชี้วัด** : เพื่อให้เกิดการสร้างความรู้ใหม่ จากการรวบรวมความรู้ภายในองค์กร ทั้งใน ตัวบุคคล หรือข้อมูลในการดำเนินงานต่างๆ มาใช้ในการทำงานให้สามารถตอบสนองตรงตามเป้าหมายของ ผู้รับบริการ และตรงตามเป้าหมายขององค์กรให้มากที่สุด เกิดผลสัมฤทธิ์ที่มีประโยชน์ต่อองค์กรมากขึ้น
- **หน่วยนับ** : ระดับ หรือ จำนวนนวัตกรรมการทำงาน
- **ช่วงเวลาการเก็บข้อมูล** : ปีงบประมาณ
- **คำอธิบาย** : กระบวนการในการจัดการความรู้ การรวบรวมและจัดเก็บความรู้อย่างเป็นระบบ ประกอบด้วยการจัดเก็บและการแบ่งปันความรู้ การถ่ายทอดความรู้ การจัดหาเครื่องมือและระบบ เทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยเป็นเครื่องมือ สร้างกลไกการนำเอาความรู้ไปใช้ประโยชน์ โดยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เป็นส่วนหนึ่งของงานประจำขององค์กรโดยสามารถนำเอาผลของ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อนำไปใช้ในการดำเนินงาน การแก้ปัญหา การสร้างเป็นผลิตภัณฑ์หรือนวัตกรรมใหม่ เพื่อให้เกิดเป็นประสบการณ์ใหม่ๆ และนำเอาความรู้หรือประสบการณ์ใหม่กลับมาเป็น ความรู้หมุนเวียนต่อไปในองค์กรอย่างต่อเนื่อง โดยสามารถ พิจารณาได้จาก 2 เกณฑ์ ได้แก่
  1. การเกิดนวัตกรรมในการทำงานของส่วนงาน ได้แก่ การปรับปรุงวิธีปฏิบัติงาน โดยลด ขั้นตอนการทำงาน หรือการทำงานข้ามสายงาน หรือระบบปฏิบัติงานใหม่ๆ ที่สนับสนุน การทำงานภายในองค์กรให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น
  2. พิจารณาจากระดับความสำเร็จในการจัดการความรู้ ดังตาราง

ระดับความสำเร็จ	เกณฑ์การให้คะแนน
1	มีการระบุนำความรู้ภายในองค์กร การกำหนดกระบวนการและวิธีการรวบรวมความรู้ การจัดเก็บและการถ่ายทอดความรู้ มีการคัดเลือกเครื่องมือที่จะใช้ มีการศึกษาถึงความรู้ ต่างๆที่มีอยู่ในองค์กร รูปแบบของข้อมูลที่จัดเก็บ กำหนดผู้รับผิดชอบ กำหนดเป้าหมาย ของการจัดการความรู้ มีการดำเนินงานในการสร้างและแสวงหาความรู้ โดยมีแนวทางใน การรวบรวมและแสวงหาความรู้ที่มีอยู่ทั้งในรูปของเอกสาร กิจกรรม รวมถึงความรู้ที่มีอยู่ ในตัวบุคคล
2	มีการจัดวางโครงสร้างของความรู้ การกำหนดผู้รับผิดชอบ และบทบาทหน้าที่ มีกลไกการจัดเก็บและรวบรวมความรู้อย่างเป็นระบบ เป็นการวางโครงสร้างความรู้ เพื่อเตรียมพร้อมสำหรับการเก็บความรู้อย่างเป็นระบบเพื่อการเรียกใช้งานได้ อย่างรวดเร็วและถูกต้องในอนาคต
3	มีกระบวนการในการเข้าถึงแหล่งความรู้ที่ได้ออกแบบและจัดเก็บภายในหน่วยงาน ผู้ใช้งานสามารถเข้าถึงข้อมูลความรู้ที่ต้องการได้อย่างสะดวกและรวดเร็ว รวมถึง การประมวลและกลั่นกรองความรู้เพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐาน เช่น การปรับปรุงรูปแบบ เอกสารให้เป็นมาตรฐาน ใช้ภาษาเดียวกัน และปรับปรุงเนื้อหาให้สมบูรณ์และเหมาะสม
4	มีการกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้โดยอาศัยฐานความรู้ที่จัดเก็บและเครื่องมือหรือ ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยผลของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อาจอยู่ในรูปของเอกสาร ระบบสารสนเทศ โดยมีกลไกการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เป็นส่วนหนึ่งของงานขององค์กร

ระดับความสำเร็จ	เกณฑ์การให้คะแนน
5	มีการนำเอาผลของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อนำไปใช้ในการดำเนินงาน การแก้ปัญหา การสร้างเป็นผลิตภัณฑ์หรือนวัตกรรมใหม่ เพื่อให้เกิดเป็นประสบการณ์ใหม่ๆ และนำเอาความรู้หรือประสบการณ์ใหม่กลับมาเป็นความรู้หมุนเวียนต่อไปในองค์กรอย่างต่อเนื่อง

• **ข้อมูลที่ต้องรายงาน :**

1. โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในหน่วยงาน
  - 1.1 โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องกับความเสี่ยงในหน่วยงาน
  - 1.2 โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องกับองค์ความรู้ในหน่วยงาน
2. ความสำเร็จในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้
3. จำนวนนวัตกรรมที่เกิดจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในหน่วยงาน

• **ผู้กำกับดูแลตัวชี้วัด :**

KPI Owner คือ คณะ/วิทยาลัย/สถาบัน/สำนัก/ศูนย์  
 Data Owner คือ กองบริหารงานบุคคล

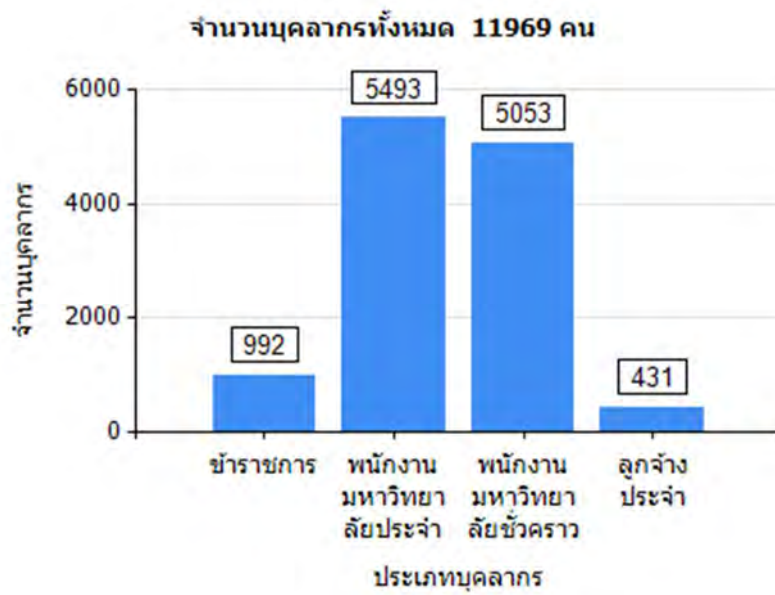
• **การดำเนินงานในปีงบประมาณ 2561**

มีการดำเนินการจัดทำโครงการจัดการความรู้ในหน่วยงาน ทั้งสิ้น 69 โครงการ มีโครงการที่เสนอให้เข้ารับรางวัลการจัดการความรู้ จำนวน ทั้งสิ้น 26 โครงการ และได้รับรางวัลจำนวน 18 โครงการ ซึ่งโครงการส่วนใหญ่ เป็นลักษณะกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้โดยอาศัยฐานความรู้ที่จัดเก็บและเครื่องมือหรือระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยผลของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อาจอยู่ในรูปของเอกสาร ระบบสารสนเทศ โดยมีกลไกการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เป็นส่วนหนึ่งของงานขององค์กร โดยยังไม่สามารถ สร้างเป็นผลิตภัณฑ์หรือนวัตกรรมใหม่ เพื่อให้เกิดเป็นประสบการณ์ใหม่ๆ และนำเอาความรู้หรือประสบการณ์ใหม่กลับมาเป็นความรู้หมุนเวียนต่อไปในองค์กรอย่างต่อเนื่อง

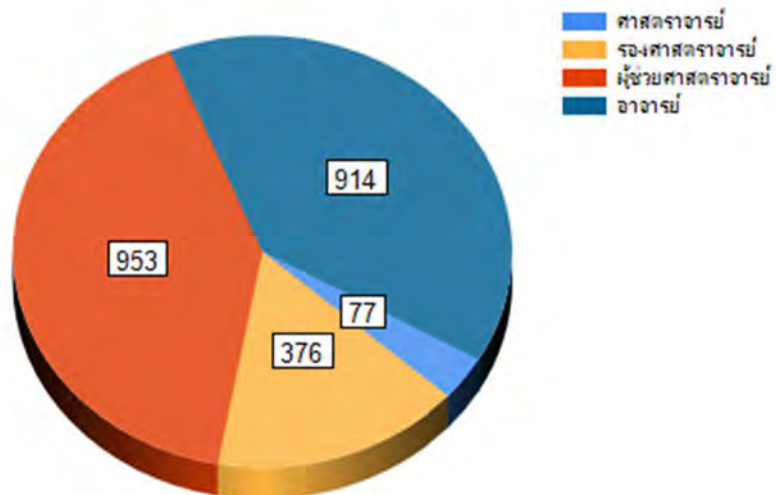
หมายเหตุ ระดับความสำเร็จในการจัดการความรู้ในหน่วยงาน (KM) = 4 คะแนน

ส่วนที่ 2  
รายงานผลแผนปฏิบัติการประจำปี  
(Action Plan)

จำนวนบุคลากรในปัจจุบัน

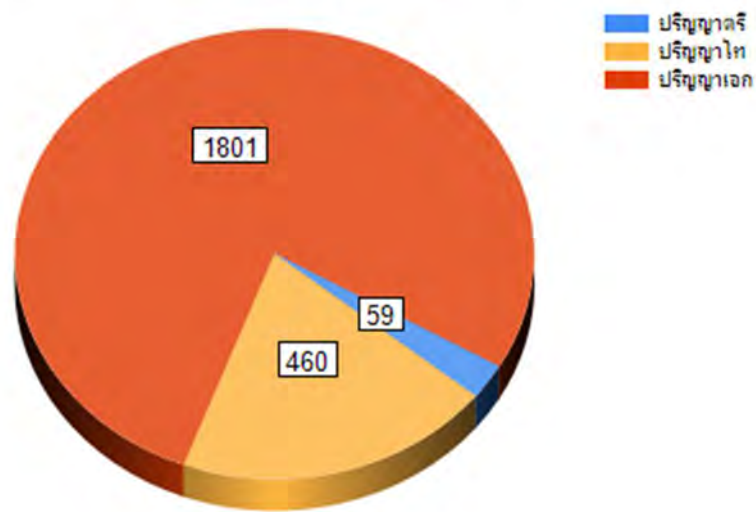


จำนวนบุคลากรตามตำแหน่งทางวิชาการ 2320 คน

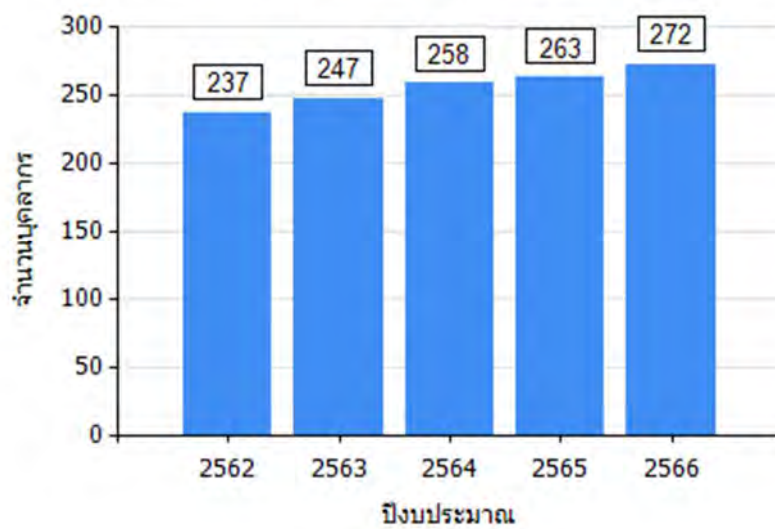




จำนวนบุคลากรสายวิชาการจำแนกตามวุฒิการศึกษา 2320 คน



จำนวนบุคลากรที่จะเกษียณอายุราชการ 1277 คน



## การบริหารอัตรากำลัง (Manpower)

อัตรการสูญเสียอัตรากำลังในช่วง 10 ปี (ลาออก เกษียณ เสียชีวิต เลิกจ้าง)

Group	2552	2553	2554	2555	2556	2557	2558	2559	2560	2561	2562	รวม
A	77	102	107	111	107	114	111	114	140	139	9	1,131
B	3	5	4	6	7	3	2	5	7	4		46
C	8	11	11	28	29	20	19	16	14	14		170
D	36	38	52	46	14	12	11	19	11	13	7	259
E	1	9	25	29	33	55	76	53	64	65	26	436
F			1	2		1	1	1	14	19	3	42
รวม	125	165	200	222	190	205	220	208	250	254	45	2,084

อัตรการสรรหากำลังคนทดแทน

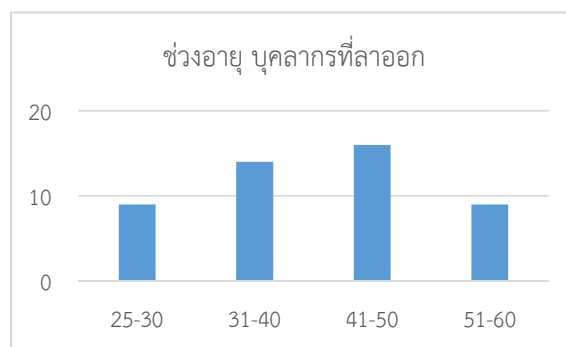
Group	2552	2553	2554	2555	2556	2557	2558	2559	2560	2561	2562	รวม
D							1					1
E	111	122	231	219	270	275	371	289	249	299	269	1,477
F				1		47	24	39	43	137	6	249
รวม	111	122	231	220	270	322	396	328	292	436	275	1,727

## Retention

อัตรพนักงานที่ลาออกระหว่างการทดลองงาน 1 ปี

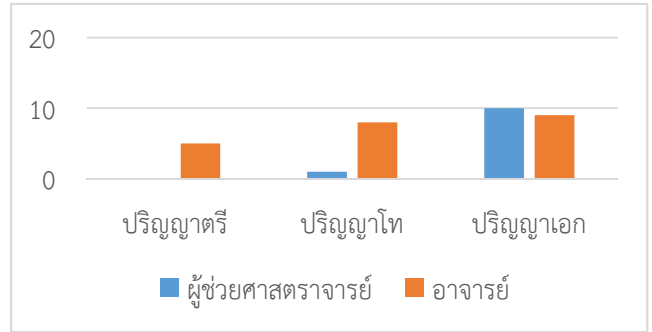
Group	จำนวน
E	12
F	4

ช่วงอายุ	จำนวน
25-30	9
31-40	14
41-50	16
51-60	9
รวม	48



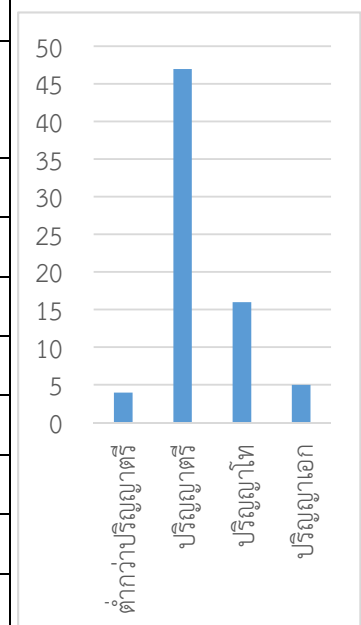
### บุคลากรที่ลาออกระหว่างปี 2561-2562

ตำแหน่ง	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก	รวม
ผู้ช่วยศาสตราจารย์		1	10	11
อาจารย์	5	8	9	22
รวม	5	9	19	33



### สายสนับสนุน

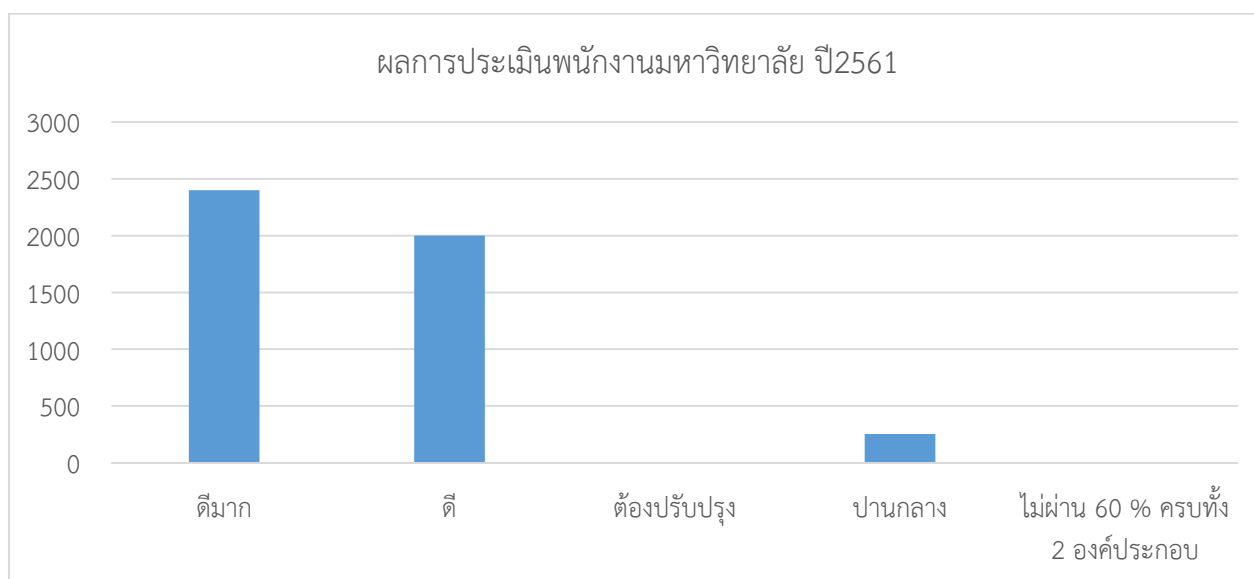
ตำแหน่ง	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก	รวม
เจ้าหน้าที่สำนักงาน		3			3
ทันตแพทย์		1			1
นักการเงินและบัญชี		3			3
นักวิจัย				1	1
นักวิชาการคอมพิวเตอร์		3			3
นักวิทยาศาสตร์			1		1
นักวิทยาศาสตร์การแพทย์		1			1
นักวิทยาศาสตร์เกษตร		1	1		2
ผู้ปฏิบัติงานการพยาบาล	1	1			2
พนักงานช่าง	1				1
พนักงานบริการทั่วไป	1				1
พนักงานบริการฝีมือ (ด้านวิทยาศาสตร์และการแพทย์)	1				1
พนักงานปฏิบัติงาน		12	11		23
พนักงานปฏิบัติงานช่วยสอน			1		1
พยาบาล		13	2		15
แพทย์		5		3	8
เภสัชกร		3			3
วิศวกร				1	1
สัตวแพทย์		1			1
รวม	4	47	16	5	72



การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร

ส่วนงาน	ดี	ดีมาก	ต้องปรับปรุง	ปานกลาง	ไม่ผ่าน 60 % ครบทั้ง 2 องค์ประกอบ	ผลรวมทั้งหมด
คณะกรรมการสื่อสารมวลชน	19	20		1	2	42
คณะเกษตรศาสตร์	14	107		4		125
คณะทันตแพทยศาสตร์	75	84		1		160
คณะเทคนิคการแพทย์	49	71		7	1	128
คณะนิติศาสตร์	8	32		1		41
คณะบริหารธุรกิจ	8	43		3		54
คณะพยาบาลศาสตร์	29	67		7		103
คณะแพทยศาสตร์	1022	732		133		1887
คณะเภสัชศาสตร์	5	90		3		98
คณะมนุษยศาสตร์	39	92		5		136
คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์	7	35		2		44
คณะวิจิตรศิลป์	39	49		8		96
คณะวิทยาศาสตร์	59	298		11	1	369
คณะวิศวกรรมศาสตร์	71	91		5		167
คณะศึกษาศาสตร์	50	45		3		98
คณะเศรษฐศาสตร์	18	35				53
คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์	31	19		6		56
คณะสังคมศาสตร์	27	31		3		61
คณะสัตวแพทยศาสตร์	27	86		2	1	116
คณะสาธารณสุขศาสตร์	6	1				7
คณะอุตสาหกรรมเกษตร	13	70				83
บัณฑิตวิทยาลัย	9	6				15
วิทยาลัยการศึกษาและการจัดการทางทะเล	6					6
วิทยาลัยนานาชาตินวัตกรรมดิจิทัล	5	10				15
วิทยาลัยศิลปะ สื่อ และเทคโนโลยี	25	33		1	1	60
ศูนย์วิจัยข้าวล้านนา		2				2
ศูนย์สัตว์ทดลอง	8			2		10
สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	20	8		1		29
สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์สุขภาพ	16	33		2		51

ส่วนงาน	ดี	ดีมาก	ต้องปรับปรุง	ปานกลาง	ไม่ผ่าน 60 % ครบทั้ง 2 องค์ประกอบ	ผลรวมทั้งหมด
สถาบันวิจัยสังคม	7	14		3		24
สำนักงานการตรวจสอบภายใน	11			3		14
สำนักงานมหาวิทยาลัย	194	114		26		334
สำนักงานสภามหาวิทยาลัย	2	4				6
สำนักทะเบียนและประมวลผล	21			11		32
สำนักบริการเทคโนโลยีสารสนเทศ	14	25		1		40
สำนักส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม	2	10				12
สำนักหอสมุด	45	43	1			89
<b>ผลรวมทั้งหมด</b>	<b>2001</b>	<b>2400</b>	<b>1</b>	<b>255</b>	<b>6</b>	<b>4663</b>



หมายเหตุ: จากผลการประเมินในระบบ CMU-MIS วันที่ 27 มิถุนายน 2562