



รายงานผลการดำเนินงาน
ตามแผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคล
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
(พ.ศ. 2563 - 2565)



กองบริหารงานบุคคล
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่



สารบัญ

แผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคล (พ.ศ. 2563 - 2565)	2-7
● ระบบการสรรหา	2
- การวางแผนอัตรากำลัง	2
- การสรรหา บรรจุแต่งตั้ง	3
● ระบบการพัฒนาบุคลากร	4
● ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน	6
● ระบบการบริหารค่าตอบแทน	7
● ระบบการดำรงรักษา	7
รายงานผลการปฏิบัติงาน ในปีงบประมาณ 2564	8-13
● ระบบการสรรหา	8
- การวางแผนอัตรากำลัง	8
- การสรรหา บรรจุแต่งตั้ง	9
● ระบบการพัฒนาบุคลากร	9
● ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน	11
● ระบบการบริหารค่าตอบแทน	12
● ระบบการดำรงรักษา	13

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคล (พ.ศ. 2563 - 2565)
 สอดคล้องตามแผนงานสนับสนุนแผนพัฒนาการศึกษามหาวิทยาลัยเชียงใหม่
 ระยะที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2564) และฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2563
 รวมถึงแผนการบริหารงานของอธิการบดี

ตามที่กองบริหารงานบุคคลได้ดำเนินงานการวิเคราะห์ความต้องการด้านบุคลากร ในแผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคล (พ.ศ. 2563 - 2565) สอดคล้องตาม แผนงานสนับสนุนแผนพัฒนาการศึกษามหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ระยะที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2564) และฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2563 รวมถึงแผนการบริหารงานของอธิการบดี ดังนี้

Human Resource System	Human Resource Management	Human Resource Development
1. กำหนดตำแหน่งด้านพลังงาน สิ่งแวดล้อม 2. ระบบพัฒนาทักษะและ ศักยภาพ 3. สร้างหลักสูตรการพัฒนา บุคลากรตามสายงาน	1.สรรหาผู้มีสมรรถนะสูง 2. สรรหาบุคลากรสนับสนุน การดำเนินงานของศูนย์ Sandbox	1. พัฒนาบุคลากรผ่าน การสอนงานโดยพี่เลี้ยง 2. พัฒนาอาจารย์ในการสร้าง รูปแบบการเรียนรู้แบบใหม่ สร้างงานวิจัยด้านการเรียน การสอน 3. พัฒนาทักษะของบุคลากร ในการวิเคราะห์ข้อมูลและ การหาความสัมพันธ์ 4. จัดกิจกรรมส่งเสริมและพัฒนา คุณภาพองค์กรตามแนวทาง CMU-EdPEX 5. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ แนวปฏิบัติที่ดีเพื่อสร้างสรรค์ สิ่งใหม่

ความต้องการพัฒนาและระบบบริหารทรัพยากรบุคคลตามแผนพัฒนาการศึกษามหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ระยะที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2564) และฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2563 และจัดทำแผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคล (พ.ศ. 2563 - 2565) ตามความต้องการตามแผนงาน ดังนี้

แผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคล (พ.ศ. 2563 - 2565)

กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมายของตัวชี้วัด			กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
			2563	2564	2565				
ระบบการสรรหา									
1. การวางแผนอัตรากำลัง									
1.1 การด้านพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อวางแผนบริหารขีดความสามารถของบุคลากรให้สอดคล้องกับทิศทางและเป้าหมายของมหาวิทยาลัย	จัดสรรอัตรากำลังให้กับส่วนงานให้มีความเหมาะสมกับพันธกิจของส่วนงาน	มีกรอบอัตรารองรับตามความต้องการของส่วนงาน	100	100	100	พนักงานมหาวิทยาลัย สายวิชาการ และ สายปฏิบัติงาน	มิ.ย. - ก.ย. 64		กองแผนงาน
1.2 จัดสรรกรอบอัตรารองรับบุคลากร กลุ่ม Proactive Recruitment สำหรับปฏิบัติงานด้าน SO1	มีกรอบอัตราสำหรับรองรับบุคลากรสมรรถนะสูง เพื่อผลิตงานด้าน SO1	ตามความต้องการของ SO1 (จำนวนราย)	5	5	5	พนักงานสายวิชาการ	ต.ค. - พ.ย. 64		กองแผนงาน และ กองบริหารงานบุคคล
1.3 จัดกรอบอัตรา EP รองรับ SO1 (9 อัตรา)	มีกรอบอัตรา EP รองรับ SO1	ร้อยละการบรรจุบุคลากรได้ตามกรอบ	20	100	50	พนักงานมหาวิทยาลัย สายวิชาการ และ สายปฏิบัติงาน	1 พ.ย. 63- 30 พ.ย. 64		กองแผนงาน และ กองบริหารงานบุคคล
1.4 จัดสรรกรอบอัตรารองรับบุคลากร กลุ่ม Proactive Recruitment สำหรับปฏิบัติงานด้าน SO2	มีกรอบอัตราสำหรับรองรับบุคลากรสมรรถนะสูง เพื่อผลิตงานด้าน SO2	ตามความต้องการของ SO2 (จำนวนราย)	5	5	5	พนักงานสายวิชาการ	ต.ค. - พ.ย. 64		กองแผนงาน และ กองบริหารงานบุคคล
1.5 จัดสรรกรอบอัตรา EP รองรับ การปฏิบัติงานด้าน SO2 (59 อัตรา)	มีกรอบอัตรา EP รองรับ SO2	ร้อยละการบรรจุบุคลากรได้ตามกรอบ	50	100	50	พนักงานมหาวิทยาลัย สายวิชาการ และ สายปฏิบัติงาน	1 พ.ย. 63 - 30 พ.ย. 64		กองแผนงาน และ กองบริหารงานบุคคล
1.6 จัดสรรกรอบอัตรา รองรับบุคลากร กลุ่ม Proactive Recruitment สำหรับปฏิบัติงานด้าน SO3	มีกรอบอัตราสำหรับรองรับบุคลากรสมรรถนะสูงเพื่อผลิตงานด้าน SO3	ตามความต้องการของ SO3 (จำนวนราย)	5	5	5	พนักงานสายวิชาการ	ต.ค. - พ.ย. 64		กองแผนงาน และ กองบริหารงานบุคคล
1.7 จัดสรรกรอบอัตรา EP รองรับ นวัตกรรมด้านสิ่งแวดล้อมและพลังงาน (9 อัตรา)	มีกรอบอัตรา EP รองรับ SO3	ร้อยละการบรรจุบุคลากรได้ตามกรอบ	50	100	50	พนักงานมหาวิทยาลัย สายวิชาการ และ สายปฏิบัติงาน	1 พ.ย. 63 - 30 พ.ย. 64		กองแผนงาน และ กองบริหารงานบุคคล

กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมายของตัวชี้วัด			กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
			2563	2564	2565				
2. การสรรหา บรรจุแต่งตั้ง									
2.1 การพัฒนาระบบสรรหาบุคลากร Proactive Recruitment	มี กฎ/ระเบียบ/ ข้อบังคับ รองรับในการสรรหา บรรจุ บุคลากรกลุ่ม Proactive Recruitment	ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบ (Mind stone)	4	5	5	บุคลากรกลุ่ม Proactive Recruitment	1 พ.ย. 63 - 30 พ.ย. 64		กองบริหารงานบุคคล
2.2 การสรรหาบุคลากร Pro Active	เพื่อเปิดรับบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถจากบุคคลภายนอกที่เคยมีตำแหน่งทางวิชาการประเภท คณาจารย์ประจำ และนักวิจัยที่มีประสบการณ์ที่สามารถขับเคลื่อนนโยบายเชิงรุกของมหาวิทยาลัย	จำนวนบุคลากรกลุ่ม Proactive Recruitment (ราย)	15	15	15	ส่วนงานได้บุคลากรตามความต้องการ	ตลอดทั้งปี		กองบริหารงานบุคคล
2.3 การสรรหาบุคลากร สำหรับการดำเนินการเชิงรุก (EP)	เพื่อเปิดรับบุคลากรสายวิชาการ/สายสนับสนุน เพื่อปฏิบัติงานในงานยุทธศาสตร์/หน่วยงาน Sandbox ของมหาวิทยาลัย	ร้อยละของจำนวนบุคลากรกลุ่ม Ep ต่อจำนวนความต้องการของส่วนงาน	80	85	85	ส่วนงานได้บุคลากรตามความต้องการ	ตลอดทั้งปี		กองบริหารงานบุคคล
2.4 การสรรหาบุคลากรได้ตามกรอบที่ได้รับการจัดสรรประจำปี	เพื่อสรรหาบุคลากรเข้ามาทดแทนอัตราว่างที่ลาออก/เกษียณ หรือได้รับจัดสรรเพิ่มตามภารกิจ (กลุ่ม E, EF)	ร้อยละของจำนวนบุคลากรกลุ่ม E,EF ต่อจำนวนกรอบของส่วนงาน	80	85	85	ส่วนงานได้บุคลากรตามความต้องการ	ตลอดทั้งปี		กองบริหารงานบุคคล, ส่วนงาน

กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมายของตัวชี้วัด			กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
			2563	2564	2565				
ระบบการพัฒนาคณาจารย์									
1. การพัฒนาระบบการให้ทุน Presidential Scholarship กลุ่ม Postdoctoral	มี กฎ/ระเบียบ/ ข้อบังคับ รองรับในการให้ทุน Presidential Scholarship กลุ่ม Postdoctoral	ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบ (Mind stone)	4	5	5	บุคลากรได้รับทุน Presidential Scholarship กลุ่ม Postdoctoral	1 พ.ย. 63 - 30 พ.ย. 64		กองบริหารงานบุคคล
2. จำนวนบุคลากรได้รับการจัดสรรทุน Presidential Scholarship กลุ่ม Postdoctoral	มีบุคลากรได้รับการจัดสรรทุน Presidential Scholarship กลุ่ม Postdoctoral ตามความต้องการของส่วนงาน	ร้อยละของผู้ที่ได้รับทุนต่อจำนวนผู้ที่ขอทุน	80	85	85	บุคลากรได้รับทุน Presidential Scholarship กลุ่ม Postdoctoral			กองบริหารงานบุคคล
3. การพัฒนาคณาจารย์ให้มีสมรรถนะหลักตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	เพื่อให้บุคลากรมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	ร้อยละของบุคลากรได้รับการประเมินสมรรถนะเป็นไปตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	80	85	85	บุคลากร มหาวิทยาลัยเชียงใหม่			กองบริหารงานบุคคล, LE
4. การพัฒนาทักษะ สมรรถนะระดับบุคคลสายวิชาการ	เพื่อให้บุคลากรสายวิชาการได้รับการพัฒนาสมรรถนะรายบุคคลตามความต้องการของส่วนงาน	ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการได้รับการประเมินสมรรถนะมากกว่าหรือเป็นไปตามค่าคาดหวัง	80	85	85	บุคลากร มหาวิทยาลัยเชียงใหม่			กองบริหารงานบุคคล, TLIC, LE, ส่วนงาน
	เพื่อให้บุคลากรสายวิชาการได้รับการพัฒนาทักษะด้านการสอนในศตวรรษที่ 21	ร้อยละบุคลากรสายวิชาการที่บรรจุใหม่ได้รับการพัฒนาทักษะด้านการสอนในศตวรรษที่ 21	80	85	85	บุคลากร มหาวิทยาลัยเชียงใหม่			กองบริหารงานบุคคล, TLIC, LE, ส่วนงาน
	เพื่อให้บุคลากรสายวิชาการได้รับการพัฒนาทักษะด้านการทำวิจัยระดับต้น ระดับกลาง และระดับสูง	ร้อยละบุคลากรสายวิชาการที่บรรจุใหม่ได้รับการพัฒนาทักษะด้านการวิจัย	80	85	85	บุคลากร มหาวิทยาลัยเชียงใหม่			กองบริหารงานบุคคล, สำนักงานบริหารงานวิจัย, TLIC, LE,

กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมายของตัวชี้วัด			กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
			2563	2564	2565				
5. การพัฒนา ทักษะ สมรรถนะระดับบุคคลสายสนับสนุน (Upskill Reskill)	เพื่อให้บุคลากรสายสนับสนุนได้รับการพัฒนาสมรรถนะรายบุคคลตามความต้องการของส่วนงาน	ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนได้รับการประเมินสมรรถนะมากกว่าหรือเป็นไปตามค่าคาดหวัง	80	85	85	บุคลากรมหาวิทยาลัยเชียงใหม่			กองบริหารงานบุคคล, LE, ส่วนงาน
	เพื่อให้บุคลากรสายสนับสนุนได้รับการพัฒนาทักษะในงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนได้รับการประเมินสมรรถนะมากกว่าหรือเป็นไปตามค่าคาดหวัง	80	85	85	บุคลากรมหาวิทยาลัยเชียงใหม่			กองบริหารงานบุคคล, LE, ส่วนงาน
6. การจัดทำโครงการพัฒนาบุคลากรประจำปี	เพื่อให้บุคลากรได้รับทราบวัฒนธรรมองค์กร ค่านิยมขององค์กร ผ่านโครงการพัฒนาบุคลากรประจำปี	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการพัฒนาบุคลากรประจำปี	80	85	85	บุคลากรมหาวิทยาลัยเชียงใหม่			กองบริหารงานบุคคล, LE, ส่วนงาน
7. บุคลากรสายวิชาการสามารถขอตำแหน่งทางวิชาการตามเกณฑ์ที่มหาวิทยาลัยกำหนด	เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ ทักษะ การเตรียมตัวในการขอตำแหน่งทางวิชาการได้ตามเกณฑ์ที่มหาวิทยาลัยกำหนด	ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการที่ได้รับการเลื่อนตำแหน่งตามเกณฑ์ที่มหาวิทยาลัยกำหนด	80	85	85	บุคลากรมหาวิทยาลัยเชียงใหม่			กองบริหารงานบุคคล, LE, ส่วนงาน
8. การสร้างนวัตกรรมที่เกิดขึ้นจากการพัฒนางานของบุคลากร	เพื่อให้บุคลากรได้พัฒนางานจากสัมฤทธิ์ผลในงานที่ตนเองปฏิบัติจนเป็นนวัตกรรม หรือเทคโนโลยีที่ใช้ในการปฏิบัติงาน	จำนวนนวัตกรรมที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน	80	80	80	บุคลากรมหาวิทยาลัยเชียงใหม่			ทีม KM, กองบริหารงานบุคคล
	มีเวทีในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และประกวดนวัตกรรมที่เกิดขึ้นจากการทำงานของบุคลากร	จำนวนนวัตกรรมที่ได้รับรางวัลแต่ละประเภท	12	12	12	บุคลากรมหาวิทยาลัยเชียงใหม่			ทีม KM, กองบริหารงานบุคคล

กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมายของตัวชี้วัด			กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
			2563	2564	2565				
ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน									
1. การพัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร Proactive Recruitment รายบุคคล	มี กฎ/ระเบียบ/ ข้อบังคับ รองรับในการประเมินผลการปฏิบัติงาน บุคลากรกลุ่ม Proactive Recruitment	ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบ (Mind stone)	4	5	5	บุคลากรกลุ่ม Proactive Recruitment	ก่อนครบสัญญาจ้าง 1 เดือน		กองบริหารงานบุคคล
2. บุคลากร Proactive Recruitment ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงาน งาน TOR ที่ได้จัดทำไว้กับมหาวิทยาลัย	เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์เชิงรุกของมหาวิทยาลัย	จำนวนบุคลากร Proactive Recruitment ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงาน ก่อนครบกำหนด	80	80	80	ส่วนงาน	ก่อนครบสัญญาจ้าง 1 เดือน		ส่วนงาน
3. การพัฒนากรอบภาระงานขั้นต่ำของสายวิชาการให้สอดคล้องกับความถนัด ทักษะ และสมรรถนะของบุคลากรรายบุคคล	มี กฎ/ระเบียบ/ ข้อบังคับ รองรับในกรอบภาระงานขั้นต่ำของสายวิชาการให้สอดคล้องกับความถนัด ทักษะ และสมรรถนะของบุคลากรรายบุคคล	ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบ (Mind stone)	4	5	5	บุคลากรสายวิชาการ	ตามรอบการกรอก TOR		กองบริหารงานบุคคล
4. การปรับปรุงการจัดทำ TOR/JA ของสายสนับสนุนให้สอดคล้องกับการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (IDP)	มีระบบสารสนเทศในการจัดทำ TOR/JA ของสายสนับสนุนให้สอดคล้องกับการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (IDP)	ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบ (Mind stone)	4	5	5	บุคลากรสายสนับสนุน	ตามรอบการกรอก TOR		กองบริหารงานบุคคล
5. การประเมินความผูกพันต่อองค์กร	เพื่อให้รับทราบความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร เพื่อเป็น	ระดับคะแนนความผูกพันต่อองค์กร	4	5	5	บุคลากรมหาวิทยาลัยเชียงใหม่			กองบริหารงานบุคคล
6. การประเมินความพึงพอใจต่อองค์กร	แนวทางในการพัฒนาระบบการอ้างรักษาบุคลากร	ระดับคะแนนความผูกพันต่อองค์กร	4	5	5	บุคลากรมหาวิทยาลัยเชียงใหม่			กองบริหารงานบุคคล

กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมายของตัวชี้วัด			กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
			2563	2564	2565				
ระบบการบริหารค่าตอบแทน									
1. การพัฒนาระบบการจ่ายค่าตอบแทน สวัสดิการของบุคลากรกลุ่ม EP ให้เหมือนพนักงานมหาวิทยาลัยประจำ	เพื่อสร้างพนักงานมหาวิทยาลัยระบบใหม่	จำนวนร้อยละบุคลากร กลุ่ม EP ได้รับการพิจารณาขึ้นเงินเดือน	100	100	100	พนักงานมหาวิทยาลัย กลุ่ม EPได้รับการขึ้นเงินเดือน	1 ก.ย. - 31 ต.ค. 64		กองบริหารงานบุคคล
2. การพัฒนาระบบการจ่ายค่าตอบแทน พนักงานกลุ่ม proactive recruitment	เพื่อเปิดรับและจูงใจคนดี คนเก่ง	จำนวนร้อยละบุคลากร ได้รับการพิจารณาขึ้นเงินเดือน	100	100	100	พนักงานมหาวิทยาลัย กลุ่ม proactive recruitment	1 ก.ย. - 31 ต.ค. 64		กองบริหารงานบุคคล
3. การพัฒนาระบบการจ่ายค่าตอบแทน วิชาการ (เงินข 2)	เพื่อสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรสร้าง ผลงานทางวิชาการ เพื่อพัฒนางานของตนเอง	จำนวนร้อยละบุคลากร ได้รับการพิจารณาจ่าย ค่าตอบแทนวิชาการ	100	100	100	พนักงานมหาวิทยาลัย	1 ก.ย. - 31 ต.ค. 64		กองบริหารงานบุคคล
ระบบการธำรงรักษา									
1. การรักษาและพัฒนา พนักงานกลุ่ม EP มีสัญญาจ้าง 3-5 ปี (อาจจ้างต่อได้คราวละ 3-5ปีตามพันธกิจ) ให้ปฏิบัติงานได้ตลอดสัญญาจ้าง	เพื่อปฏิบัติงานตามพันธกิจ และยุทธศาสตร์เชิงรุก	ร้อยละการจ้าง จนครบสัญญาจ้าง	60	80	100				กองบริหารงานบุคคล
2. การรักษาและพัฒนา พนักงานกลุ่ม Proactive recruitment มีสัญญาจ้าง 5 ปี (อาจจ้างให้ได้คราวละ 5 ปี) ให้ปฏิบัติงานได้ตลอดสัญญาจ้าง	เพื่อปฏิบัติงานตามพันธกิจ และยุทธศาสตร์เชิงรุก	ร้อยละการจ้าง จนครบสัญญาจ้าง	60	80	100				กองบริหารงานบุคคล
3. การพัฒนาระบบสวัสดิการ ตามความต้องการของบุคลากร	เพื่อให้มีสวัสดิการที่หลากหลายและ ตอบโจทย์ความต้องการ ด้านสวัสดิการของบุคลากร	จำนวนระบบสวัสดิการ ที่ได้รับการพัฒนาหรือ ปรับปรุง	5	5	5	บุคลากร มหาวิทยาลัยเชียงใหม่			กองบริหารงานบุคคล
4. การสนับสนุนให้บุคลากรได้รับรางวัล ดีเด่น ทั้งในมหาวิทยาลัย และ ภายนอก	เพื่อส่งเสริมและสร้างขวัญกำลังใจใน การปฏิบัติงาน แก่บุคลากรที่มีผลงานโดดเด่น	จำนวนบุคลากรได้รับรางวัล ดีเด่น ทั้งภายในมหาวิทยาลัย และภายนอก	30	40	50	บุคลากร มหาวิทยาลัยเชียงใหม่			กองบริหารงานบุคคล

รายงานผลการปฏิบัติงาน ในปีงบประมาณ 2564

กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมายของตัวชี้วัด			ผลการดำเนินงานในปีงบประมาณ 2564	ระยะเวลาดำเนินการ	หมายเหตุ	ผู้รับผิดชอบ
		2563	2564	2565				
ระบบการสรรหา								
1. การวางแผนอัตรากำลัง								
1.1 การด้านพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อวางแผนบริหารขีดความสามารถของบุคลากรให้สอดคล้องกับทิศทางและเป้าหมายของมหาวิทยาลัย	มีกรอบอัตรารองรับตามความต้องการของส่วนงาน	100	100	100	ในปี 2564 มีการกำหนดกรอบอัตราร่าง จำนวน 215 กรอบ ดำเนินการบรรจุ ไปแล้ว 102 ราย อยู่ระหว่างการดำเนินการ 97 ราย คิดเป็นร้อยละ 92.55	มิ.ย. - ก.ย. 64		กองแผนงาน กองบริหารงานบุคคล
1.2 จัดสรรกรอบอัตรารองรับบุคลากรกลุ่ม Proactive Recruitment สำหรับปฏิบัติงานด้าน SO1	ตามความต้องการของ SO1 (จำนวน ราย)	5	5	5	ได้จัดสรรกรอบอัตราพิเศษ และดำเนินการสรรหาพนักงานมหาวิทยาลัยประจำ แบบตามประสิทธิภาพ จำนวนทั้งสิ้น 4 ราย	ต.ค.63 - ก.ย.64		กองแผนงาน และ กองบริหารงานบุคคล
1.3 จัดกรอบอัตรา EP รองรับ SO1 (9 อัตรา)	ร้อยละการบรรจุบุคลากร ได้ตามกรอบ	20	100	50	ได้จัดสรรกรอบอัตรา และดำเนินการสรรหาพนักงานมหาวิทยาลัยประจำตามสัญญา จำนวนทั้งสิ้น 11 ราย	ต.ค.63 - ก.ย.64		กองแผนงาน และ กองบริหารงานบุคคล
1.4 จัดสรรกรอบอัตรารองรับบุคลากรกลุ่ม Proactive Recruitment สำหรับปฏิบัติงานด้าน SO2	ตามความต้องการของ SO2 (จำนวน ราย)	5	5	5	ได้จัดสรรกรอบอัตราพิเศษ และดำเนินการสรรหาพนักงานมหาวิทยาลัยประจำ แบบตามประสิทธิภาพ จำนวนทั้งสิ้น 3 ราย	ต.ค.63 - ก.ย.64		กองแผนงาน และ กองบริหารงานบุคคล
1.5 จัดสรรกรอบอัตรา EP รองรับการปฏิบัติงานด้าน SO2 (59 อัตรา)	ร้อยละการบรรจุบุคลากร ได้ตามกรอบ	50	100	50	ได้จัดสรรกรอบอัตรา และดำเนินการสรรหาพนักงานมหาวิทยาลัยประจำตามสัญญา จำนวนทั้งสิ้น 11 ราย	ต.ค.63 - ก.ย.64		กองแผนงาน และ กองบริหารงานบุคคล
1.6 จัดสรรกรอบอัตรา รองรับบุคลากรกลุ่ม Proactive Recruitment สำหรับปฏิบัติงานด้าน SO3	ตามความต้องการของ SO3 (จำนวน ราย)	5	5	5	ได้จัดสรรกรอบอัตราพิเศษ และดำเนินการสรรหาพนักงานมหาวิทยาลัยประจำ แบบตามประสิทธิภาพ จำนวนทั้งสิ้น 1 ราย	ต.ค.63 - ก.ย.64		กองแผนงาน และ กองบริหารงานบุคคล
1.7 จัดสรรกรอบอัตรา EP รองรับนวัตกรรมด้านสิ่งแวดล้อมและพลังงาน (9 อัตรา)	ร้อยละการบรรจุบุคลากร ได้ตามกรอบ	50	100	50	ได้จัดสรรกรอบอัตรา และดำเนินการสรรหาพนักงานมหาวิทยาลัยประจำตามสัญญา จำนวนทั้งสิ้น 1 ราย	1 พ.ย. 63 - 30 พ.ย. 64		กองแผนงาน และ กองบริหารงานบุคคล

กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมายของตัวชี้วัด			ผลการดำเนินงานในปีงบประมาณ 2564	ระยะเวลาดำเนินการ	หมายเหตุ	ผู้รับผิดชอบ
		2563	2564	2565				
2. การสรรหา บรรจุแต่งตั้ง								
2.1 การพัฒนาระบบสรรหาบุคลากร Proactive Recruitment	ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบ (Mind stone)	4	5	5	ได้พัฒนาระบบสรรหาบุคลากร Proactive Recruitment ตามประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกเพื่อบรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยประจำ แบบตามประสิทธิภาพ (Active Recruitment) พ.ศ. 2563	1 พ.ย. 63 - 30 พ.ย. 64		กองบริหารงานบุคคล
2.2 การสรรหาบุคลากร Pro Active	จำนวนบุคลากรกลุ่ม Proactive Recruitment (ราย)	15	15	15	ได้จัดสรรกรอบอัตราพิเศษ และดำเนินการสรรหาพนักงานมหาวิทยาลัยประจำ แบบตามประสิทธิภาพ จำนวนทั้งสิ้น 8 ราย	ตลอดทั้งปี		กองบริหารงานบุคคล
2.2 การสรรหาบุคลากร สำหรับการดำเนินการเชิงรุก (EP)	ร้อยละของจำนวนบุคลากรกลุ่ม Ep ต่อจำนวนความต้องการของส่วนงาน	80	85	85	ได้รับจัดสรรกรอบอัตรา จำนวน 57 กรอบ และดำเนินการสรรหาพนักงานมหาวิทยาลัยประจำ แบบตามสัญญาจ้าง จำนวนทั้งสิ้น 46 ราย คิดเป็นร้อยละ 80.70	ตลอดทั้งปี		กองบริหารงานบุคคล
2.3 การสรรหาบุคลากรได้ตามกรอบที่ได้รับการจัดสรรประจำปี	ร้อยละของจำนวนบุคลากรกลุ่ม E,EF ต่อจำนวนกรอบของส่วนงาน	80	85	85	ได้รับจัดสรรกรอบอัตราปี2564 จำนวน 121 กรอบ และดำเนินการสรรหาพนักงานมหาวิทยาลัยประจำ จำนวนทั้งสิ้น 114 ราย คิดเป็นร้อยละ 94.21	ตลอดทั้งปี		กองบริหารงานบุคคล, ส่วนงาน
3. ระบบการพัฒนาบุคลากร								
1. การพัฒนาระบบการให้ทุน Presidential Scholarship กลุ่ม Postdoctoral	ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบ (Mind stone)	4	5	5	อยู่ระหว่างการดำเนินการในเชิงนโยบาย	1 พ.ย. 63 - 30 พ.ย. 64		กองบริหารงานบุคคล

กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมายของตัวชี้วัด			ผลการดำเนินงานในปีงบประมาณ 2564	ระยะเวลาดำเนินการ	หมายเหตุ	ผู้รับผิดชอบ
		2563	2564	2565				
2. จำนวนบุคลากรที่ได้รับการจัดสรรทุน Presidential Scholarship กลุ่ม Postdoctoral	ร้อยละของผู้ที่ได้รับทุนต่อจำนวนผู้ที่ขอทุน	80	85	85	อยู่ระหว่างการดำเนินการในเชิงนโยบาย			กองบริหารงานบุคคล
3. การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะหลักตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการประเมินสมรรถนะเป็นไปตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	80	85	85	อยู่ระหว่างการดำเนินการจัดทำสมรรถนะประจำตำแหน่งงาน			กองบริหารงานบุคคล, LE
4. การพัฒนาทักษะ สมรรถนะระดับบุคคลสายวิชาการ	ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการได้รับการประเมินสมรรถนะมากกว่าหรือเป็นไปตามค่าคาดหวัง	80	85	85	จำนวนบุคลากรสายวิชาการที่ได้รับการประเมินสมรรถนะ ทั้งสิ้น 1,962 ราย ได้รับการประเมินสมรรถนะมากกว่าหรือเท่ากับ จำนวน 1,813 ราย คิดเป็นร้อยละ 92.42			กองบริหารงานบุคคล, TLIC, LE, ส่วนงาน
	ร้อยละบุคลากรสายวิชาการที่บรรจุใหม่ได้รับการพัฒนาทักษะด้านการสอนในศตวรรษที่ 21	80	85	85	โครงการปฐมนิเทศ อาจารย์ใหม่ ปี2564 - จำนวนผู้ลงทะเบียน 176 ราย - จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ 145 ราย คิดเป็นร้อยละ 82.38.5			กองบริหารงานบุคคล, TLIC, LE, ส่วนงาน
	ร้อยละบุคลากรสายวิชาการที่บรรจุใหม่ได้รับการพัฒนาทักษะด้านการวิจัย	80	85	85	โครงการอบรมนักวิจัยรุ่นใหม่ ปี2564 - จำนวนผู้ลงทะเบียน 113 ราย - จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ 108 ราย คิดเป็นร้อยละ 95.5			กองบริหารงานบุคคล, สำนักงานบริหารงานวิจัย, TLIC, LE,
5. การพัฒนา ทักษะ สมรรถนะระดับบุคคลสายสนับสนุน (Upskill Reskill)	ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนได้รับการประเมินสมรรถนะมากกว่าหรือเป็นไปตามค่าคาดหวัง	80	85	85	จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนที่ได้รับการประเมินสมรรถนะ ทั้งสิ้น 6,090 ราย ได้รับการประเมินสมรรถนะมากกว่าหรือเท่ากับ จำนวน 5,875 ราย คิดเป็นร้อยละ 96.46			กองบริหารงานบุคคล, LE, ส่วนงาน
6. การจัดทำโครงการพัฒนาบุคลากรประจำปี	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการพัฒนาบุคลากรประจำปี	80	85	85	จัดทำโครงการฝึกอบรมแก่บุคลากรทั้งสิ้น 20 โครงการ โดยมีจำนวนบุคลากรที่มีคุณสมบัติเข้าร่วมทั้งสิ้น 4,500 ราย และมีบุคลากรที่เข้าร่วมทั้งสิ้น 4,311 ราย คิดเป็นร้อยละ 95.8			กองบริหารงานบุคคล, LE, ส่วนงาน

กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมายของตัวชี้วัด			ผลการดำเนินงานในปีงบประมาณ 2564	ระยะเวลาดำเนินการ	หมายเหตุ	ผู้รับผิดชอบ
		2563	2564	2565				
7. บุคลากรสายวิชาการสามารถขอตำแหน่งทางวิชาการตามเกณฑ์ที่มหาวิทยาลัยกำหนด	ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการที่ได้รับการเลื่อนตำแหน่งตามเกณฑ์ที่มหาวิทยาลัยกำหนด	80	85	85	บุคลากรสายวิชาการที่อยู่ในเกณฑ์ขอตำแหน่งในปี 2564 (บรรจุระหว่างปี 2558 – 2560) จำนวน 290 ราย สามารถเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ได้จำนวน 126 ราย อยู่ระหว่างขอตำแหน่งทางวิชาการ จำนวน อยู่ระหว่างการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการ 53 ราย อยู่ระหว่างการลาศึกษา 46 ราย คิดเป็นร้อยละ 77.58			กองบริหารงานบุคคล, LE, ส่วนงาน
8. การสร้างนวัตกรรมที่เกิดขึ้นจากการพัฒนางานของบุคลากร	จำนวนนวัตกรรมที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน	80	80	80	การสร้างนวัตกรรมที่เกิดขึ้นจากการพัฒนางานของบุคลากรผ่านโครงการ CMU KM Day 2021 จำนวนผลงานที่ส่งเข้าร่วมประกวด 103 ผลงาน			ทีม KM, กองบริหารงานบุคคล
	จำนวนนวัตกรรมที่ได้รับรางวัลแต่ละประเภท	12	12	12	การสร้างนวัตกรรมที่เกิดขึ้นจากการพัฒนางานของบุคลากรผ่านโครงการ CMU KM Day 2021 จำนวนนวัตกรรมที่ได้รับรางวัลแต่ละประเภท จำนวน 29 ผลงาน			ทีม KM, กองบริหารงานบุคคล
4. ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน								
1. การพัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร Proactive Recruitment รายบุคคล	ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบ (Mind stone)	4	5	5	ได้พัฒนากระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร Proactive Recruitment รายบุคคล	ก่อนครบสัญญาจ้าง 1 เดือน		กองบริหารงานบุคคล
2. บุคลากร Proactive Recruitment ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานงาน TOR ที่ได้จัดทำไว้กับมหาวิทยาลัย	จำนวนบุคลากร Proactive Recruitment ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานงาน ก่อนครบกำหนด	4	3	5	ได้ประเมินผลการปฏิบัติงานก่อนครบกำหนดไปแล้วจำนวน 5 ราย	ก่อนครบสัญญาจ้าง 1 เดือน		ส่วนงาน

กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมายของตัวชี้วัด			ผลการดำเนินงานในปีงบประมาณ 2564	ระยะเวลาดำเนินการ	หมายเหตุ	ผู้รับผิดชอบ
		2563	2564	2565				
3. การพัฒนากรอบภาระงานขั้นต่ำของสายวิชาการให้สอดคล้องกับความถนัด ทักษะ และสมรรถนะของบุคลากรรายบุคคล	ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบ (Mind stone)	4	5	5	อยู่ระหว่างการปรับปรุงระบบการจัดทำ TOR/JA ของสายวิชาการผ่านโครงการ smart Office ของสำนักงานมหาวิทยาลัย	ตามรอบการกรอก TOR		กองบริหารงานบุคคล
4. การปรับปรุงการจัดทำ TOR/JA ของสายสนับสนุนให้สอดคล้องกับการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (IDP)	ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบ (Mind stone)	4	5	5	อยู่ระหว่างการจัดทำกรอบสมรรถนะประจำตำแหน่งของสายสนับสนุน เพื่อประกอบการจัดทำ TOR/JA ของสายสนับสนุนตามแผนพัฒนารายบุคคล	ตามรอบการกรอก TOR		กองบริหารงานบุคคล
5. การประเมินความผูกพันต่อองค์กร	ระดับคะแนนความผูกพันต่อองค์กร	4	5	5	ระดับคะแนนค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรในการประเมินประจำปี 2564 อยู่ที่ร้อยละ 66.6			กองบริหารงานบุคคล
6. การประเมินความพึงพอใจต่อองค์กร	ระดับคะแนนความผูกพันต่อองค์กร	4	5	5	ระดับคะแนนค่าเฉลี่ยความพึงพอใจต่อองค์กรในการประเมินประจำปี 2564 อยู่ที่ร้อยละ 63.5			กองบริหารงานบุคคล
5. ระบบการบริหารค่าตอบแทน								
1. การพัฒนาระบบการจ่ายค่าตอบแทนสวัสดิการของบุคลากรกลุ่ม EP ให้เหมือนพนักงานมหาวิทยาลัยประจำ	จำนวนร้อยละบุคลากร กลุ่ม EP ได้รับการพิจารณาขึ้นเงินเดือน	100	100	100	ได้พัฒนาระบบการจ่ายค่าตอบแทนของกลุ่ม EP ได้รับพิจารณาการเลื่อนเงินเดือนในปี 2564	1 ก.ย. 63 - 31 ต.ค. 64		กองบริหารงานบุคคล
2. การพัฒนาระบบการจ่ายค่าตอบแทนพนักงานกลุ่ม proactive recruitment	จำนวนร้อยละบุคลากร ได้รับการพิจารณาขึ้นเงินเดือน	100	100	100	ได้พัฒนาระบบการจ่ายค่าตอบแทนของกลุ่ม proactive recruitment ได้รับพิจารณาการเลื่อนเงินเดือนในปี 2564 จำนวน 3 ราย	1 ก.ย. 63 - 31 ต.ค. 64		กองบริหารงานบุคคล
3. การพัฒนาระบบการจ่ายค่าตอบแทนวิชาการ (เงินฯ 2)	จำนวนร้อยละบุคลากร ได้รับการพิจารณาจ่ายค่าตอบแทนวิชาการ	100	100	100	ได้พัฒนากระบวนการจ่ายค่าตอบแทนเงินประจำตำแหน่งทางวิชาการ (ขาที่ 2) โดยพิจารณาจากผลการดำเนินงานตามคำรับรองการปฏิบัติงาน (CMU-PA) ของต้นสังกัดกับผู้เสนอขอ ตามมติที่ประชุมคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย (กบม.) ครั้งที่ 5/2564	1 ก.ย. 63 - 31 ต.ค. 64		กองบริหารงานบุคคล

กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมายของตัวชี้วัด			ผลการดำเนินงานในปีงบประมาณ 2564	ระยะเวลา ดำเนินการ	หมายเหตุ	ผู้รับผิดชอบ
		2563	2564	2565				
6. ระบบการจ้างรักษา								
1. การรักษาและพัฒนา พนักงานกลุ่ม EP มีสัญญาจ้าง 3-5 ปี (อาจจ้างต่อได้คราวละ 3-5ปีตามพันธกิจ) ให้ปฏิบัติงานได้ตลอดสัญญาจ้าง	ร้อยละการจ้าง จนครบสัญญาจ้าง	60	80	100	ได้มีการเริ่มบรรจุพนักงานมหาวิทยาลัยประจำกลุ่ม EP ตั้งแต่ปี 2562 ยังไม่ครบสัญญาจ้าง 3 ปี			กองบริหารงานบุคคล
2. การรักษาและพัฒนา พนักงานกลุ่ม Proactive recruitment มีสัญญาจ้าง 5 ปี (อาจจ้างให้ได้คราวละ 5 ปี) ให้ปฏิบัติงานได้ตลอดสัญญาจ้าง	ร้อยละการจ้าง จนครบสัญญาจ้าง	60	80	100	ได้มีการเริ่มบรรจุพนักงานมหาวิทยาลัยประจำกลุ่ม Proactive recruitment ตั้งแต่ปี 2563 ยังไม่ครบสัญญาจ้าง 3 ปี			กองบริหารงานบุคคล
3. การพัฒนาระบบสวัสดิการตามความต้องการของบุคลากร	จำนวนระบบสวัสดิการที่ได้รับการพัฒนาหรือปรับปรุง	5	5	5	1. โครงการออกแบบที่พักบุคลากรมหาวิทยาลัยเชียงใหม่แม่เหียะ 2. โครงการ Happy Money Happy CMU 3. โครงการการศึกษาความเป็นไปได้และแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดสวัสดิการพนักงานมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ 4. การสร้างศูนย์สุขภาพมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ฝั่ล้อม 5. โครงการให้ความรู้กองทุนสำรองเลี้ยงชีพมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ 6. ระบบ e-statement กองทุนสำรองเลี้ยงชีพมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ บนระบบ CMU MIS			กองบริหารงานบุคคล
4. การสนับสนุนให้บุคลากรได้รับรางวัลดีเด่น ทั้งในมหาวิทยาลัย และภายนอก	จำนวนบุคลากรได้รับรางวัลดีเด่น ทั้งภายในมหาวิทยาลัย และภายนอก	30	40	50	ผู้ได้รับรางวัลระดับสูง ที่จัดขึ้นโดยมหาวิทยาลัยเชียงใหม่			กองบริหารงานบุคคล

กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมายของตัวชี้วัด			ผลการดำเนินงานในปีงบประมาณ 2564	ระยะเวลา ดำเนินการ	หมายเหตุ	ผู้รับผิดชอบ
		2563	2564	2565				
					<p>1. รางวัลผู้บริหารดีเด่น จากกองทุนอธิการบดี มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ประจำปี 2564 (จำนวน 2 รางวัล) เข้าร่วม 2 ท่าน</p> <p>2. รางวัลมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ “ช่างทองคำ” ประจำปี 2564 (จำนวน 17 รางวัล) เข้าร่วม 17 ท่าน</p> <p>(1) อาจารย์นักวิจัยยอดเยี่ยม มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ (จำนวน 1 รางวัล)</p> <p>(2) อาจารย์ผู้ที่มีผลงานดีเด่นในการพัฒนา คุณธรรม จริยธรรมแก่นักศึกษา (จำนวน 1 รางวัล)</p> <p>(3) อาจารย์ดีเด่น (จำนวน 3 รางวัล)</p> <p>(4) นักวิจัยดีเด่น (จำนวน 3 รางวัล)</p> <p>(5) นักวิจัยรุ่นใหม่ดีเด่น (จำนวน 3 รางวัล)</p> <p>(6) รางวัลนักเทคโนโลยีและนวัตกรรมดีเด่น (จำนวน 2 รางวัล)</p> <p>(7) ผู้ปฏิบัติงานดีเด่น (จำนวน 4 รางวัล)</p> <p>ผลการพิจารณาผู้ได้รับรางวัลที่จัดขึ้นภายนอก มหาวิทยาลัย</p> <p>1. ศิษย์เก่าดีเด่นของมหาวิทยาลัยพายัพ ปีการศึกษา 2564 ได้แก่ รศ.ดร.จุฑามาศ โชติบาง</p> <p>2. นักศึกษาเก่ามหาวิทยาลัยเชียงใหม่ดีเด่น ประจำปี 2564</p> <p>- สาขาบริหารองค์การการศึกษา ได้แก่ ศ.ดร.พงษ์รักษ์ ศรีบัณฑิตมงคล</p>			

กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมายของตัวชี้วัด			ผลการดำเนินงานในปีงบประมาณ 2564	ระยะเวลา ดำเนินการ	หมายเหตุ	ผู้รับผิดชอบ
		2563	2564	2565				
					- สาขาบริหารธุรกิจ ได้แก่ นายพรชัย ปัญจศรีรัตน์ 3. ศิษย์เก่าดีเด่นบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล ปีการศึกษา 2564 - ประเภทวิชาการ/วิจัย ได้แก่ รศ.ดร.ศิวพร อัจฉริยวัฒนา - ประเภทยอดเยี่ยมทุกด้าน ได้แก่ ศ.เกียรติคุณ นายแพทย์สุวัฒน์ จริยาเลิศศักดิ์			

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/>

