



**รายงานผลการดำเนินงาน
ตามแผนการบริหารและการพัฒนากฎหมายบุคคล
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
ประจำปีงบประมาณ 2567**

คำนำ

ตามที่มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ได้จัดทำแผนพัฒนาการศึกษามหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ระยะที่ 13 (พ.ศ.2566 - 2570) เป็นแผนที่ได้จัดทำขึ้นในลักษณะแผนกลยุทธ์ เพื่อขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยเชียงใหม่โดยรวมให้ตอบสนองต่อเป้าหมายยุทธศาสตร์ชาติและความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ทั้งในระดับพื้นที่และประเทศ อาทิ นักศึกษา ผู้เรียน ผู้ใช้บัณฑิต ชุมชน/สังคม องค์กรของรัฐและเอกชนที่เป็นผู้ใช้ผลงานทางวิชาการและวิจัย โดยน้อมนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาเป็นหลักในการขับเคลื่อนให้สามารถพัฒนามหาวิทยาลัยและขับเคลื่อนประเทศสอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) และกองทุนการทุนมนุษย์ ในฐานะผู้รับผิดชอบด้านการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ได้จัดทำแผนการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ประจำปีงบประมาณ 2567 ที่สอดคล้องกับการขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ตามวิสัยทัศน์ พันธกิจของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ นั้น

บัดนี้ ได้ครบกำหนดระยะเวลาปีงบประมาณ 2567 แล้ว กองทุนการทุนมนุษย์ จึงได้จัดทำรายงานผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ประจำปีงบประมาณ 2567 เพื่อสรุปผลการดำเนินงานที่เกิดขึ้นในปีงบประมาณ รวมถึงงบประมาณที่ใช้ และสามารถนำผลดังกล่าวไปวางแผนการดำเนินงานในปีงบประมาณถัดไปได้

กองทุนการทุนมนุษย์
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

สารบัญ

รายงานผลการปฏิบัติงานตามแผน ในปีงบประมาณ 2567 (เดือนตุลาคม 2566 ถึง เดือนกันยายน 2567)

1. การรายงานผลตามแผนการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	3-10
ประจำปีงบประมาณ 2567	
1.1 ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	3
1.2 ด้านวางแผนอัตรากำลังและการสรรหา	6
1.3 ด้านการพัฒนาบุคลากร	9
1.4 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	14
1.5 การบริหารค่าตอบแทน สวัสดิการและรางวัลจูงใจ	15
2. การรายงานผลตามแผนพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนกระบวนการบริหารงานบุคคล	20-21
ประจำปีงบประมาณ 2567	

การรายงานผลการดำเนินงาน ตามแผนการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ประจำปีงบประมาณ 2567 (เดือนตุลาคม 2566 ถึง เดือนกันยายน 2567)

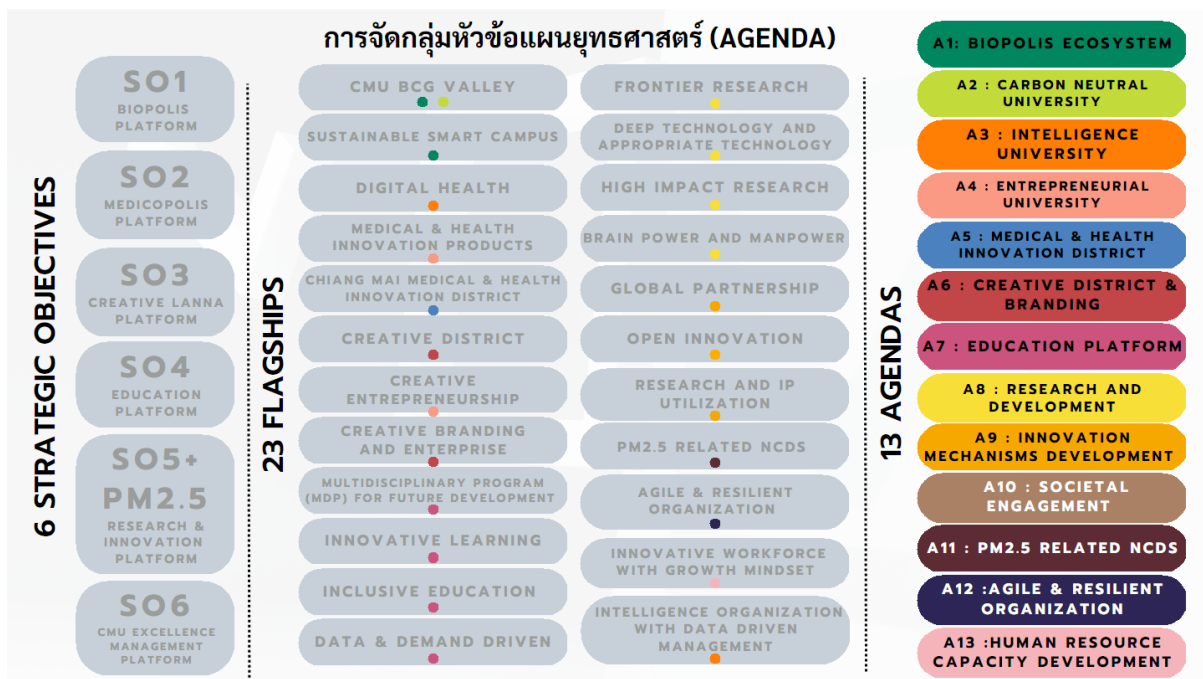
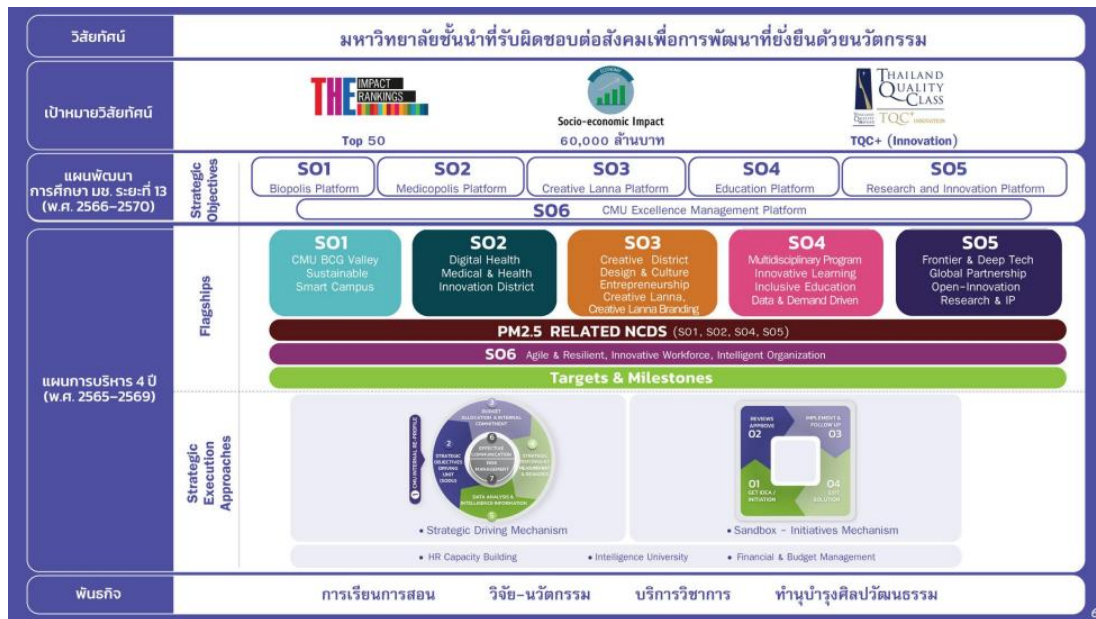
ตามที่กองทรัพยากรทุนมนุษย์ ได้ดำเนินการจัดทำแผนการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ประจำปีงบประมาณ 2567 โดยได้สรุปความต้องการของมหาวิทยาลัยในการใช้ทรัพยากรบุคคลในการขับเคลื่อนตามแผนพัฒนาการศึกษามหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ระยะที่ 13 (พ.ศ. 2566 - 2570) และสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของสำนักงานมหาวิทยาลัยที่มุ่งสู่เป็น Innovation Smart Office โดยมุ่งเน้นในการพัฒนาระบบการบริหารงานองค์กรเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศโดยใช้ TQA/ EdPEX เป็นเครื่องมือในการจัดการองค์กรมุ่งสู่การจัดการองค์กรสมัยใหม่ โดยใช้ข้อมูลในการบริหารงานที่มีความคล่องตัวและยืดหยุ่น พัฒนาระบบงานให้เกิดความเชื่อมโยง ลดขั้นตอน เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีการพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะ สมรรถนะ ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานในศตวรรษที่ 21 โดยการ Upskill/ Reskill มี Growth Mindset ที่เรียนรู้ได้ตลอดเวลาและมุ่งเน้นการสร้างนวัตกรรม นั้น

กองทรัพยากรทุนมนุษย์ ในฐานะผู้รับผิดชอบในการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ จึงได้ปรับปรุงแผนการบริหารงานประจำปี ที่สอดคล้องกับการขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (Education Criteria for Performance Excellence: EdPEX) และแผนพัฒนาการศึกษามหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ระยะที่ 13 (พ.ศ. 2566 - 2570) รวมถึงกลุ่มหัวข้อแผนยุทธศาสตร์ (Agenda) ที่จัดกลุ่มมาจากแผนยุทธศาสตร์ตามแผนพัฒนาการศึกษาฯ ดังกล่าว โดยที่มี Agenda ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล ได้แก่ Agenda 12 การสร้างองค์กรแบบเอจิลและยืดหยุ่นสูง (Agile & Resilient Organization) และ Agenda 13 การพัฒนาศักยภาพบุคลากร (Human Resource Capacity Development) ในการดังกล่าว กองทรัพยากรทุนมนุษย์ ขอรายงานผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ประจำปีงบประมาณ 2567 (เดือนตุลาคม 2566 ถึง เดือนกันยายน 2567) ดังนี้

1. การรายงานผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2567

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

2. การรายงานผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนกระบวนการบริหารงานบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2567





การรายงานผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2567 (เดือนตุลาคม 2566 ถึง เดือนกันยายน 2567)

1.1 ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ความสอดคล้องเชิงกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัย: Agenda 12 การสร้างองค์กรแบบเอจิลและยืดหยุ่นสูง (Agile& Resilient Organization)
Agenda 13 การพัฒนาศักยภาพบุคลากร (Human Resource Capacity Development)

ความสอดคล้องเชิงกลยุทธ์ของสำนักงานมหาวิทยาลัย: Smart Management

เป้าหมายเชิงกลยุทธ์:

1. เพื่อสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานขององค์กรให้เป็นการทำงานแบบลีนและเอจิล (Lean& Agile Transformation)
2. ตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (Education Criteria for Performance Excellence: EdPEX)

ข้อ 5.1 สภาพแวดล้อมด้านบุคลากร

- 1) ขีดความสามารถและอัตราการกำลังด้านบุคลากร: อัตราการกำลังที่สอดคล้องกับทักษะ/สมรรถนะที่จำเป็นในการขับเคลื่อนองค์กร ความจำเป็นด้านขีด

ความสามารถและอัตราการกำลัง บุคลากรใหม่ การว่างงาน และดูแล

- 2) การจัดการการเปลี่ยนแปลง: กระบวนการสนับสนุนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงแบบพลิกโฉมในระดับองค์กร

กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมายของตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงานในปีงบประมาณ 2567	งบประมาณที่จัดสรร (บาท)	ผลการใช้จ่ายงบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
การบริหารทรัพยากรบุคคล								
1. ปรับปรุงประกาศข้อบังคับบริหารงานบุคคลและประกาศที่เกี่ยวข้อง (คน มช.ใจดี, คน มช.ก้าวหน้า)	เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยด้านบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์	ข้อบังคับและประกาศ	ข้อบังคับ 1 ฉบับ	ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2567	200,000 บาท	55,850 บาท	ม.ค. - ก.ย. 2567	กองทรัพยากรทุนมนุษย์

กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมายของตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงานในปีงบประมาณ 2567	งบประมาณที่จัดสรร (บาท)	ผลการใช้จ่ายงบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
2. ปรับโครงสร้างองค์กร	เพื่อให้องค์กรมีความยืดหยุ่นคล่องตัว	โครงสร้างองค์กรใหม่	1 ส่วนงาน	1. ยุบเลิกงานในหน่วยงานของสำนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 20 งาน จาก 4 กอง รวมทั้งการทบทวน 9 กลุ่มภารกิจ และ 1 ภารกิจ โดยทบทวนใหม่เป็น 23 กลุ่มภารกิจ จาก 7 หน่วยงาน 2. ปรับบทบาทการทำงานให้มีลักษณะเป็น Platform ในการทำงานร่วมกัน ในลักษณะที่มีความยืดหยุ่น คล่องตัวมากขึ้น เน้นการทำงานในรูปแบบ Scrum Team/Network 3. กำหนด TOR ของผู้ปฏิบัติงาน ให้ปรับใช้ตามความเหมาะสม มีความยืดหยุ่น คล่องตัวในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับนโยบายหรือยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย และสามารถปรับปรุงระหว่างปีงบประมาณได้ เพื่อเอื้อต่อการส่งเสริมการทำงานคล่อมภารกิจทั้งภายในหน่วยงานและข้ามหน่วยงาน	300,000 บาท	ไม่ใช้งบประมาณ	ก.ค. - พ.ย. 2567	- กองแผนงาน - กองทรัพยากรบุคคล - กองทรัพยากรมนุษย์

กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมายของตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงานในปีงบประมาณ 2567	งบประมาณที่จัดสรร (บาท)	ผลการใช้จ่ายงบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
3. ปรับปรุงกระบวนการทำงานเพื่อสามารถใช้ระบบดิจิทัล	เพื่อเกิดความรวดเร็วคล่องตัว	ร้อยละของระบบงานที่ได้ทำ Digital User Requirement	ร้อยละ 50	มีระบบงานที่ได้ดำเนินงานจนเสร็จสิ้น จำนวน 5 ระบบ ดังนี้ 1. ระบบ IDP เฟส 1 (ดำเนินการเสร็จสิ้น) 2. ระบบ Flex Benefit (ดำเนินการเสร็จสิ้น) 3. ระบบรับสมัครงานอิเล็กทรอนิกส์ V.2 (ดำเนินการเสร็จสิ้น) 4. ระบบการแต่งตั้งอาจารย์พิเศษ (ดำเนินการเสร็จสิ้น) 5. ระบบทุนการศึกษา มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ (ดำเนินการแล้ว 95% อยู่ระหว่างเริ่มใช้งาน)	100,000 บาท (งบรายจ่ายประจำ)	1,500,000 บาท (งบยุทธศาสตร์ A3) 1,500,000 บาท (งบยุทธศาสตร์ A3) ไม่ใช้งบประมาณ ไม่ใช้งบประมาณ 1,500,000 บาท (งบยุทธศาสตร์ A3)	ต.ค.2566 - ก.ย.2567 ต.ค.2566 - ก.ย.2567 ต.ค.2566 - ก.ย.2567 ต.ค.2566 - ก.ย.2567 ต.ค.2566 - ก.ย.2567	กองทรัพยากรบุคคล

1.2 ด้านวางแผนอัตรากำลังและการสรรหา

ความสอดคล้องเชิงกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัย: Agenda 12 การสร้างองค์กรแบบเอจิลและยืดหยุ่นสูง (Agile& Resilient Organization)

ความสอดคล้องเชิงกลยุทธ์ของสำนักงานมหาวิทยาลัย: Smart Management

เป้าหมายเชิงกลยุทธ์:

1. เพื่อสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานขององค์กรให้เป็นการทำงานแบบลีนและเอจิล (Lean& Agile Transformation)
2. ตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (Education Criteria for Performance Excellence: EdPEX)

ข้อ 5.1 สภาพแวดล้อมด้านบุคลากร

- 1) ชีตความสามารถและอัตรากำลังด้านบุคลากร: อัตรากำลังที่สอดคล้องกับทักษะ/สมรรถนะที่จำเป็นในการขับเคลื่อนองค์กร ความจำเป็นด้านขีดความสามารถและอัตรากำลัง บุคลากรใหม่ การว่างจ้าง และดูแล
- 2) การจัดการการเปลี่ยนแปลง: กระบวนการสนับสนุนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงแบบพลิกโฉมในระดับองค์กร

กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมายของตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงานในปีงบประมาณ 2567	งบประมาณที่จัดสรร (บาท)	ผลการใช้จ่ายงบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
1. การวางแผนอัตรากำลัง								
1. การเพิ่มอัตรากำลังเพื่อสนับสนุนยุทธศาสตร์เชิงรุก (คน มช. ก้าวหน้าดี)	1. เพื่อสนับสนุนยุทธศาสตร์เชิงรุก 2. เพื่อให้องค์กรมีอัตรากำลังและสมรรถนะตามความเหมาะสม	จำนวนอัตรากำลังที่สนับสนุนยุทธศาสตร์เชิงรุก	200 คน	1. ดำเนินการรับสมัครพนักงานมหาวิทยาลัยเพื่อสนับสนุนยุทธศาสตร์เชิงรุก 8 ตำแหน่ง ดังนี้ - ตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไป (20) - ตำแหน่งนักเทคนิคการแพทย์ (2) - ตำแหน่งนักวิเคราะห์ห้องข้อมูล (4) - ตำแหน่งนักวิชาการคอมพิวเตอร์ (5) - ตำแหน่งนักสื่อสารดิจิทัล (3) - ตำแหน่งพนักงานปฏิบัติงานช่วยสอน (2) - ตำแหน่งวิศวกร (3) 2. ส่วนงานได้รับจัดสรรอัตรากำลัง 11 ส่วนงาน ดังนี้ - กองทรัพยากรทุนมนุษย์ (5)	6,725,000 บาท	848,250 บาท	ต.ค.2566 - ก.ย.2567	- กองทรัพยากรทุนมนุษย์ - สำนักงานบริหารงานวิจัย

กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมายของตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงานในปีงบประมาณ 2567	งบประมาณที่จัดสรร (บาท)	ผลการใช้จ่ายงบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
				- คณะบริหารธุรกิจ (1) - คณะเทคนิคการแพทย์ (2) - คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (3) - สถาบันเทคโนโลยีสารสนเทศ (8) - สำนักทะเบียนและประมวลผล (1) - สำนักส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมและลานนาสร้างสรรค์ (2) - ศูนย์สื่อสารและนักศึกษาเก่าสัมพันธ์ (4) - สำนักงานขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ (3) - สำนักพัฒนาคุณภาพการศึกษา (7) - วิทยาลัยพหุวิทยาการและสหวิทยาการ (3)				
2. การทบทวนแผนอัตรากำลัง	เพื่อจัดอัตรากำลังให้เหมาะสมตามภารกิจ	จำนวนกรอบที่จัดสรรให้กับส่วนงาน (ร้อยละ)	ร้อยละ100	ดำเนินการทบทวนแผนอัตรากำลังคนในการจัดสรรกรอบอัตรากำลังตามพันธกิจ ปี 66-67	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	ต.ค.2566 - ก.ย.2567	กองแผนงาน
2. การสรรหา บรรจุแต่งตั้ง								
1. สรรหาบุคลากรตามแผนอัตรากำลัง (คน มช. ก้าวหน้าดี)	เพื่อบรรจุอัตรากำลังให้เหมาะสมตามภารกิจ	จำนวนบุคลากรที่ได้รับการบรรจุ (ร้อยละ)	ร้อยละ100	ดำเนินการตามโครงการเตรียมความพร้อมกำลังคนที่มีสมรรถนะสูงตามความต้องการมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ (นำร่องโดยกองทรัพยากรทุนมนุษย์ 4 ราย และกองแผนงาน 10 ราย)	400,000 บาท	2,140,320 บาท	1 ก.ค. 2567 - 31 พ.ค. 2568	- กองทรัพยากรทุนมนุษย์ - กองแผนงาน

กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมายของตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงานในปีงบประมาณ 2567	งบประมาณที่จัดสรร (บาท)	ผลการใช้จ่ายงบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
2. การสรรหานักวิจัยเชิงรุกระดับปริญญาเอก (คน มช. ก้าวหน้าดี)	เพื่อสนับสนุนยุทธศาสตร์เชิงรุก	จำนวนนักวิจัยเชิงรุกระดับปริญญาเอก (คน)	100 คน	บรรจุพนักงานมหาวิทยาลัย 111 คน	4,100,000 บาท	4,551,000 บาท	มิ.ย.2566 - ก.ย.2567	- กองทรัพยากรทุนมนุษย์ - สำนักงานบริหารงานวิจัย
3. การสรรหานักวิจัยเชิงรุกระดับปริญญาโท (คน มช. ก้าวหน้าดี)	เพื่อสนับสนุนยุทธศาสตร์เชิงรุก	จำนวนนักวิจัยเชิงรุกระดับปริญญาโท (คน)	50 คน	บรรจุพนักงานมหาวิทยาลัย 65 คน	1,312,500 บาท	1,722,500 บาท	มิ.ย.2566 - ก.ย.2567	- กองทรัพยากรทุนมนุษย์ - สำนักงานบริหารงานวิจัย
4. การสรรหาพนักงานเชิงรุก (คน มช. ก้าวหน้าดี)	เพื่อสนับสนุนยุทธศาสตร์เชิงรุก	จำนวนพนักงานเชิงรุก	50 คน	บรรจุพนักงานมหาวิทยาลัย 39 คน	1,012,500 บาท	848,250 บาท	ต.ค.2566 - ก.ย.2567	- กองทรัพยากรทุนมนุษย์ - สำนักงานบริหารงานวิจัย

1.3 ด้านการพัฒนาบุคลากร

ความสอดคล้องเชิงกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัย: Agenda 13 การพัฒนาศักยภาพบุคลากร (Human Resource Capacity Development)

ความสอดคล้องเชิงกลยุทธ์ของสำนักงานมหาวิทยาลัย: Smart People

เป้าหมายเชิงกลยุทธ์:

1. เพื่อพัฒนาสมรรถนะตามตำแหน่งงานสำหรับบุคลากร สายปฏิบัติการ สายวิชาการ และสายบริหาร (Brainpower & Manpower Project)
2. เพื่อสร้างแหล่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต สำหรับบุคลากรมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ (CMU Academy)
3. เพื่อจัดตั้งศูนย์บริการวิชาการด้านทุนมนุษย์
4. ตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (Education Criteria for Performance Excellence: EdPEX)

ข้อ 5.2 ความผูกพันของบุคลากร

- 1) เพื่อสร้างสถานที่และรูปแบบการเรียนรู้และพัฒนา แสดงให้เห็นถึงการสนับสนุนในการพัฒนาในรูปแบบต่าง ๆ ทั้ง Onsite และ Online
- 2) เพื่อให้บุคลากรตระหนักถึงความจำเป็นในการเรียนรู้และพัฒนารายบุคคล

กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมายของตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงานในปีงบประมาณ 2567	งบประมาณที่จัดสรร (บาท)	ผลการใช้จ่ายงบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
การพัฒนาบุคลากร								
1. การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะหลัก (General Competency) ตามมาตรฐาน (คน มช. ก้าวหน้าดี)	เพื่อให้บุคลากรได้รับการพัฒนาสมรรถนะหลักเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด มหาวิทยาลัยกำหนด	จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะหลักเป็นไปตามมาตรฐานที่มหาวิทยาลัยกำหนด (นับสะสม)	1,000 คน	ผลการดำเนินงานการพัฒนา General Skill สำหรับบุคลากร มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ จำนวน 4 วิชา 1. ITA สำเร็จหลักสูตร 1,461 คน 2. Digital Literacy สำเร็จหลักสูตร 1,624 คน 3. E-CMU สำเร็จหลักสูตร 2,207 คน 4. Business Acumen สำเร็จหลักสูตร 1,952 คน รวมผู้สำเร็จหลักสูตร 7,244 คน (นับสะสม)	จัดสรรภาพรวมตามแผนยุทธศาสตร์ มช. ปี 2566-2569 1,800,000 บาท	ไม่ใช้งบประมาณ	ต.ค.2566 - ก.ย. 2567	กองทรัพยากรทุนมนุษย์

กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมายของตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงานในปีงบประมาณ 2567	งบประมาณที่จัดสรร (บาท)	ผลการใช้จ่ายงบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
2. การพัฒนาทักษะสมรรถนะระดับบุคคลสายวิชาการ Functional for Academics) (คน มช. ก้าวหน้าดี)	เพื่อพัฒนาสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการ	จำนวนบุคลากรสายวิชาการที่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะตามมหาวิทยาลัยกำหนด	100 คน	บุคลากรสายวิชาการ ได้รับการพัฒนาและได้รับสัญลักษณ์การเรียนรู้สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ (A, D, OE) ADO จำนวน 91 คน	3,000,000 บาท	ไม่ใช้งบประมาณ เนื่องจากเป็นความร่วมมือระหว่างกองทรัพยากรทุนมนุษย์ และศูนย์นวัตกรรม การสอนและการเรียนรู้ มช.	ต.ค.2565 - ก.ย. 2567	- กองทรัพยากรทุนมนุษย์ - ศูนย์นวัตกรรม การสอนและการเรียนรู้ มช.
3. การพัฒนา ทักษะสมรรถนะระดับบุคคลสายปฏิบัติการ (Functional for Staff) (คน มณช. ก้าวหน้าดี)	เพื่อให้บุคลากรสายปฏิบัติการได้รับการพัฒนาสมรรถนะตามตำแหน่งงานตามมาตรฐานที่มหาวิทยาลัยกำหนด	จำนวนของบุคลากรสายสนับสนุนได้รับการประเมินสมรรถนะหลักเป็นไปตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง (นับสะสม)	1,800 คน	มีบุคลากรสายปฏิบัติเข้าสู่กระบวนการพัฒนาในระดับต้น จำนวน 2,927 คน ดังนี้ - อยู่ในขั้นตอนขอรับการ พัฒนา 495 คน - อยู่ระหว่างการพัฒนา 1,685 คน - ไม่ผ่านการพัฒนา 59 คน - ยุติการพัฒนา 28 คน - สำเร็จการพัฒนา 660 คน	จัดสรรภาพรวมตามแผนยุทธศาสตร์ มช. ปี 2567-2569 32,000,000 บาท	ไม่ใช้งบประมาณ	ต.ค.2566 - ก.ย. 2567	กองทรัพยากรทุนมนุษย์
4. การพัฒนา ทักษะสมรรถนะผู้บริหาร (คน มช. ก้าวหน้าดี)	เพื่อพัฒนาผู้บริหารและเตรียมความพร้อมบุคลากรเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งบริหาร	จำนวนผู้บริหารและบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามสมรรถนะบริหาร	400 คน	ปีงบประมาณ 2567 ได้ดำเนินการจัดโครงการโดยเกิดหลักสูตรในการพัฒนาบุคลากรเพื่อเตรียมความพร้อมการเป็นผู้บริหาร จำนวน 4 หลักสูตร โดยมีผู้เข้าร่วมจำนวน 420 คน	2,921,200 บาท	2,465,437.60 บาท	พ.ย.2566 - ก.ย.2567	กองทรัพยากรทุนมนุษย์
5. การจัดทำโครงการพัฒนาบุคลากรใหม่ (คน มช. ก้าวหน้าดี)	เพื่อให้บุคลากรได้รับทราบวัฒนธรรมองค์กร ค่านิยม	ร้อยละของบุคลากรบรรจุใหม่ที่เข้าร่วม	ร้อยละ 100	ปีงบประมาณ 2567 ได้ดำเนินการจัดโครงการจำนวน 18 ครั้ง เนื่องจากปรับตามความเหมาะสม	300,000 บาท	131,732.50 บาท	ต.ค.2566 - ก.ย.2567	กองทรัพยากรทุนมนุษย์

กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมายของตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงานในปีงบประมาณ 2567	งบประมาณที่จัดสรร (บาท)	ผลการใช้จ่ายงบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
	ขององค์กร ผ่านโครงการ CMU First Contact	โครงการ CMU First Contact		ของสถานการณ์ โดยมีบุคลากรเข้าร่วมโครงการฯ จำนวน 563 คน จากบุคลากรบรรจุใหม่ จำนวน 565 คน คิดเป็นร้อยละ 99.64 เนื่องจากลาคลอดและลาป่วย จึงจะเข้าร่วมโครงการในปีงบประมาณ 2568				
6. โครงการพัฒนาบุคลากร Exclusive Onboarding (คน มช. ก้าวหน้าดี)	เพื่อพัฒนาผู้บริหารระดับสูงและทีมบริหารของส่วนงาน	จำนวนส่วนงานที่มีผู้บริหารชุดใหม่	ร้อยละ 100	มีการดำเนินการจัดโครงการเพื่อโครงการพัฒนาผู้บริหารระดับสูงเพื่อสร้างแผนกลยุทธ์สู่การบริหารองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ (Exclusive CMU Onboarding Program) จำนวน 16 ส่วนงาน จากส่วนงานเป้าหมาย จำนวน 18 ส่วนงาน คิดเป็นร้อยละ 88.89 โดยมีรายชื่อส่วนงานที่ดำเนินการเสร็จสิ้นแล้ว ดังนี้ - คณะวิศวกรรมศาสตร์ - คณะวิทยาศาสตร์ - คณะมนุษยศาสตร์ - คณะการสื่อสารมวลชน - วิทยาลัยศิลปะ สื่อ และเทคโนโลยี - คณะนิติศาสตร์ - คณะอุตสาหกรรมเกษตร - คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์	1,600,000 บาท	1,762,538 บาท	1 มี.ค. 2567 - 30 มิ.ย. 2568	กองทรัพยากรบุคคล

กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมายของตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงานในปีงบประมาณ 2567	งบประมาณที่จัดสรร (บาท)	ผลการใช้จ่ายงบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
				- คณะสังคมศาสตร์ - คณะเกษตรศาสตร์ - คณะเภสัชศาสตร์ - คณะพยาบาลศาสตร์ - คณะบริหารธุรกิจ - คณะวิศวกรรมศาสตร์ - คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ - คณะแพทยศาสตร์				
7. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ Quality Day	เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และ ประกาดนวัตกรรมที่เกิดขึ้น จากการทำงานของบุคลากร	จำนวนนวัตกรรม หรือแนวปฏิบัติที่ดีที่นำไปใช้ในการปฏิบัติงานหรือนำไปประโยชน์ในวงกว้าง	12 นวัตกรรม	จากการดำเนินโครงการมีผู้เข้าร่วมส่งผลงานในรูปแบบ Oral และ Poster รวม 256 ผลงาน โดยมีผู้ได้รับรางวัล จำนวน 21 ผลงาน ดังนี้ 1. การพัฒนางานประจำ/แนวปฏิบัติที่ดี/จัดการความรู้ จำนวน 6 รางวัล 2. วิจัย/นวัตกรรม จำนวน 6 รางวัล 3. การพัฒนาองค์กรสุขภาวะ/องค์กรคุณธรรม จำนวน 6 รางวัล 4. Best Practice จำนวน 3 รางวัล	500,000 บาท	400,632 บาท	9-11 ธ.ค. 2567 (เป็นโครงการของปีงบประมาณ 2567 ใช้งบประมาณของปีงบประมาณ 2567 ที่ขออนุมัติจัดในเดือน ธ.ค. 2567)	กองทรัพยากรทุนมนุษย์
8. โครงการทุนการศึกษา ระดับปริญญาโท-เอก (คน มช. ก้าวหน้าดี)	เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ระดับปริญญาเอก	จำนวนผู้ที่ได้รับทุน	10 คน	ผลการคัดเลือกบุคคลเพื่อรับทุนการศึกษามหาวิทยาลัยเชียงใหม่ สำหรับผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย สาขาวิชาการประเภทยาจารย์ประจำ และสำหรับบุคลากร	60,000,000 บาท (โครงการทุนการศึกษา ระดับปริญญาโท-เอก	งบประมาณที่ใช้ไปสำหรับผู้รับทุนที่มีภาระทุนผูกพันปีงบประมาณ 2562-2567 จำนวน	ต.ค.2566 - ก.ย.2567	กองทรัพยากรทุนมนุษย์

กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมายของตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงานในปีงบประมาณ 2567	งบประมาณที่จัดสรร (บาท)	ผลการใช้จ่ายงบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
				ภายนอกที่ไปศึกษาต่อ ณ ต่างประเทศ ประจำปีงบประมาณ 2567 (ข้อมูล ณ 30 กันยายน 2567) มีจำนวน 3 ราย	และโครงการพัฒนาบุคลากร ใช้งบประมาณเดียวกัน)	25,435,690.02 บาท /สำหรับผู้รับทุน ปีงบประมาณ 2567 จำนวน 478,331.46 บาท		
9. โครงการพัฒนาบุคลากร (คน มช. ก้าวหน้าดี)	เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความสามารถเฉพาะเรื่อง	จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา	50 คน	เกิดการสนับสนุนทุนในการพัฒนาบุคลากรสำหรับส่วนงานที่ดำเนินการพัฒนาบุคลากรรูปแบบรายบุคคลตามกระบวนการที่มหาวิทยาลัยกำหนดและได้มาซึ่งผลลัพธ์การพัฒนาที่วัดผลได้อย่างเป็นรูปธรรม จำนวน 17 ส่วนงาน 472 ทุน	60,000,000 บาท (โครงการทุนการศึกษาระดับปริญญาโท-เอก และโครงการพัฒนาบุคลากร ใช้งบประมาณเดียวกัน)	งบประมาณจากงบยุทธศาสตร์ จำนวน 3,776,000 บาท	มี.ค.2567 - ก.ย.2569	กองทรัพยากรทุนมนุษย์

1.4 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ความสอดคล้องเชิงกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัย: 1) Agenda 12 การสร้างองค์กรแบบเอจิลและยืดหยุ่นสูง (Agile& Resilient Organization)
2) Agenda 13 การพัฒนาศักยภาพบุคลากร (Human Resource Capacity Development)

ความสอดคล้องเชิงกลยุทธ์ของสำนักงานมหาวิทยาลัย: Smart Management

เป้าหมายเชิงกลยุทธ์:

1. เพื่อสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานขององค์กรให้เป็นการทำงานแบบลีนและเอจิล (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
ความจำเป็นด้านชีตความสามารถและอัตรากำลัง บุคลากรใหม่ การว่างงาน และดูแล

ข้อ 5.2 ความผูกพันของบุคลากร

- 1) ผลการดำเนินการที่ดี: รายงานผลการดำเนินงานของบุคลากรที่มุ่งเน้นไปที่ผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น ตลอดจนการสร้างนวัตกรรม ความยืดหยุ่น
การสื่อสารและการถ่ายทอดสารสนเทศ เป็นต้น

กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมายของตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงานในปีงบประมาณ 2567	งบประมาณที่จัดสรร (บาท)	ผลการใช้จ่ายงบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
การประเมินผลการปฏิบัติงาน								
1. โครงการพัฒนาเกณฑ์การประเมินแบบสมรรถนะของบุคลากรสำนักงานมหาวิทยาลัย (คน มช. ก้าวหน้าดี)	เพื่อให้มีเกณฑ์ที่ชัดเจนในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร	จำนวนหน่วยงานนำร่องในสังกัดสำนักงานมหาวิทยาลัย	2	นำร่องโดยกองทรัพยากรบุคคลจำนวน 1 หน่วยงาน และอยู่ระหว่างดำเนินการปรับแนวทางการประเมินให้เป็น Performance base	60,000 บาท	ไม่ใช้งบประมาณ	ม.ค.2567 - ก.ย.2569	กองทรัพยากรบุคคล
2. การปรับปรุงการจัดทำ TOR/JA ของสายสนับสนุนให้สอดคล้องกับการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (IDP) ของกองทรัพยากรบุคคล (คน มช. ก้าวหน้าดี)	มีระบบสารสนเทศในการจัดทำ TOR/JA ของสายสนับสนุนให้สอดคล้องกับการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (IDP)	จำนวนระบบ	1 ระบบ	อยู่ระหว่างดำเนินการปรับปรุงการจัดทำ TOR/JA ของสายสนับสนุน	30,000 บาท	ไม่ใช้งบประมาณ	ม.ค.2567 - ก.ย.2568	กองทรัพยากรบุคคล

1.5 ด้านการบริหารค่าตอบแทน สวัสดิการและรางวัลใจ

ความสอดคล้องเชิงกลยุทธ์ของสำนักงานมหาวิทยาลัย: Smart Service

เป้าหมาย: ตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (Education Criteria for Performance Excellence: EdPEX)

ข้อ 5.1 สภาพแวดล้อมด้านบุคลากร

1) การสนับสนุนบุคลากร: รายงานการให้บริการ สิ่งอำนวยความสะดวก กิจกรรมและโอกาสอื่น ๆ เช่น การให้คำปรึกษา การดูแลสุขภาพ และครอบครัวบุคลากร กิจกรรมนันทนาการ หรือวัฒนธรรมประเพณี เป็นต้น

ข้อ 5.2 ความผูกพันของบุคลากร

1) ค่าตอบแทนและการยกย่องชมเชย แสดงให้เห็นถึงประสิทธิผลของการให้ค่าตอบแทน การยกย่องชมเชย ที่เชื่อมโยงกับผลการดำเนินงาน ทักษะที่บุคลากรแสดงให้เห็น ทักษะที่เพิ่มขึ้น การปรับตัวให้เข้ากับระบบงานและวัฒนธรรมใหม่

กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมายของตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงานในปีงบประมาณ 2567	งบประมาณที่จัดสรร (บาท)	ผลการใช้จ่ายงบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
การบริหารค่าตอบแทน สวัสดิการและรางวัลใจ								
1. การทบทวนปรับปรุงสวัสดิการสุขภาพแบบยืดหยุ่น (คน มข. ใจดี)	เพื่อให้มีสวัสดิการที่หลากหลายและตอบโจทย์ความต้องการด้านสวัสดิการของบุคลากร	จำนวนสวัสดิการที่ได้รับการพัฒนาหรือปรับปรุง	3	สวัสดิการด้านสุขภาพ - ปรับปรุงประเภทรายการเบิก - ค่ายา ค่าอุปกรณ์ทางการแพทย์ เพื่อให้บุคลากรสามารถเบิกจ่ายสวัสดิการดังกล่าวได้คล่องตัวมากยิ่งขึ้น - ปรับปรุงประเภทรายการเบิก ค่าใช้จ่ายในการทำประกันสุขภาพกลุ่ม โดยสามารถเบิกจ่ายเบี้ยประกันสุขภาพให้แก่ญาติสายตรงได้ เฉพาะแผนประกันของบริษัทที่มหาวิทยาลัยเป็นคู่สัญญา - เพิ่มเติมรายการเบิก ค่าใช้จ่ายอุปกรณ์ในการป้องกันและบรรเทาผลกระทบจากมลพิษใน	1,500,000 บาท	ไม่ใช้งบประมาณ	ต.ค.2566 - ก.ย.2567	กองทรัพยากรบุคคล

กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมายของตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงานในปีงบประมาณ 2567	งบประมาณที่จัดสรร (บาท)	ผลการใช้จ่ายงบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
				สถานการณ์หมอกควันและฝุ่นละอองขนาดเล็ก				
		ความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อระบบสวัสดิการ	มากกว่าหรือเท่ากับระดับ 4/5	ความพึงพอใจของบุคลากรมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ที่มีต่อสวัสดิการ ประกันสุขภาพกลุ่ม อยู่ในเกณฑ์ที่ มาก (ร้อยละ 41.4) และสวัสดิการด้านสุขภาพแบบยืดหยุ่นอยู่ในเกณฑ์ที่มากที่สุด (ร้อยละ 47.5)				
2. โครงการเชิดชูเกียรติบุคลากรที่ได้รับรางวัลและเครื่องราชอิสริยาภรณ์	เพื่อส่งเสริมและสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานแก่บุคลากรที่มีผลงานโดดเด่น	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับรางวัลได้รับการเชิดชูเกียรติ	ร้อยละ 100	ผู้มีคุณสมบัติได้รับรางวัลทุกท่านได้รับการเชิดชูเกียรติ โดยมี 2 โครงการ/กิจกรรม ดังนี้ 1. พิธีมอบรางวัลมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ประจำปี 2567 จำนวน 9 ประเภทรางวัล รวม 137 ราย ดังนี้ - รางวัลผู้บริหารดีเด่นจากกองทุนอธิการบดี มช. (2 ราย) - รางวัลมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ช่างทองคำ (18 ราย) - ประกาศเกียรติคุณศาสตราจารย์ (12 ราย) - เกียรติบัตรแก่ผู้บริหารที่ครบวาระ (44 ราย) - รางวัลปริญญานิพนธ์ ดีเด่น/ดีมาก (38 ราย) - รางวัลหลักสูตรดีเลิศ/ดีเด่น	1,000,000 บาท	971,604 บาท	ม.ค. 2567	กองทรัพยากรบุคคล

กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมายของตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงานในปีงบประมาณ 2567	งบประมาณที่จัดสรร (บาท)	ผลการใช้จ่ายงบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
				(12 ราย) - รางวัลอาจารย์ต้นแบบด้านการจัดการเรียนรู้แบบใหม่ (7 ราย) - รางวัลผู้ชนะการประกวดตราสัญลักษณ์ในวาระครบรอบ 60 ปี (3 ราย) 2. พิธีรับพระราชทาน เครื่องราชอิสริยาภรณ์ชั้น สายสะพาย ประจำปี 2567 สำหรับผู้ที่ได้รับพระราชทาน เครื่องราชอิสริยาภรณ์ชั้น สายสะพาย ประจำปี 2565 และ 2566 จำนวนทั้งสิ้น 109 ราย โดยมีผู้เข้าร่วมพิธีรับพระราชทาน จำนวน 59 ราย ดังนี้ - ชั้น ม.ป.ช. (3 ราย) - ชั้น ม.ว.ม. (5 ราย) - ชั้น ป.ช. (11 ราย) - ชั้น ป.ม. (40 ราย)	80,000 บาท	50,870 บาท	พ.ค. 2567	
3. การสร้างเสริมสุขภาพบุคลากร (คน มช. หุ่นดี)	เพื่อให้บุคลากรมีสุขภาพที่ดีในการปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่	จำนวนโครงการสนับสนุนด้านการสร้างเสริมสุขภาพ	1 โครงการ	โครงการ 60 ปี มช. 6,000 ล้านก้าว	5,000,000 บาท	517,000 บาท (งบประมาณของกองพัฒนานักศึกษา)	1ส.ค.2567 - 24ม.ค.2568	- กองพัฒนานักศึกษา - กองทรัพยากรทุนมนุษย์
4. การประเมินความผูกพันต่อองค์กร	เพื่อให้รับทราบความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร	ระดับคะแนน	มากกว่าหรือเท่ากับ	จากการสำรวจความผูกพันของบุคลากรมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ จาก	800,000 บาท	700,000 บาท	ก.พ.2567 - มิ.ย.2567	กองทรัพยากรทุนมนุษย์

กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมายของตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงานในปีงบประมาณ 2567	งบประมาณที่จัดสรร (บาท)	ผลการใช้จ่ายงบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
	เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาระบบการธำรงรักษาบุคลากร	ความผูกพันต่อองค์กร	4.8/6	บุคลากรที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมดจำนวน 8,269 คน จากบุคลากรทั้งหมด 13,097 คน คิดเป็น ร้อยละ 63.14 โดยผลการสำรวจระดับความผูกพันแบ่งออกเป็น 3 ด้าน ดังนี้ 1. ความผูกพันต่องาน อยู่ในระดับ 4.86 2. ความผูกพันต่อส่วนงาน อยู่ในระดับ 5.01 3. ความผูกพันต่อมหาวิทยาลัย อยู่ในระดับ 5.03				
5. ส่งเสริมนโยบาย No Gift Policy ของมหาวิทยาลัย	เพื่อสร้างความตระหนักด้านธรรมาภิบาล จริยธรรมและผลประโยชน์ทับซ้อน	จำนวนส่วนงานที่ปฏิบัติตามข้อกำหนด	ร้อยละ 100	ศาสตราจารย์ ดร. นายแพทย์พงษ์รักษ์ ศรีบัณฑิตมงคล อธิการบดี ได้แจ้งนโยบาย เรื่อง ไม่รับของขวัญหรือของกำนัลหรือผลประโยชน์อื่นใดจากการปฏิบัติหน้าที่ทุกกรณี (No Gift Policy) ทั้งก่อน ในขณะ และหลังปฏิบัติหน้าที่ในทุกเทศกาล ในการประชุมคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ (กบม.) เพื่อเป็นการสร้างวัฒนธรรมให้เจ้าหน้าที่คณะผู้บริหารในการประชุมให้รับทราบ และยึดถือเป็นแนวปฏิบัติเดียวกันต่อไป ณ ห้องประชุมตะวันก้งวานพงศ์ อาคารยุทธศาสตร์	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ	ต.ค.2566 - ก.ย.2567	กองทรัพยากรบุคคล

กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์โครงการ	ตัวชี้วัด ความสำเร็จ	เป้าหมาย ของตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน ในปีงบประมาณ 2567	งบประมาณที่ จัดสรร (บาท)	ผลการใช้จ่าย งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
				มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เมื่อวันที่ 20 ธันวาคม 2566 นอกจากนี้ยังได้ จัดทำประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ทั้งฉบับภาษาไทยและภาษาอังกฤษ เพื่อให้บุคลากรทุกระดับได้รับทราบ และถือปฏิบัติโดยทั่วกัน				



การรายงานผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนกระบวนการบริหารงานบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2567 (เดือนตุลาคม 2566 ถึง เดือนกันยายน 2567)

ลำดับ	รายการ	ระบบเดิม/ระบบใหม่	แผนงบประมาณ (บาท)		ผลการดำเนินงาน ในปีงบประมาณ 2567	ผลการใช้จ่าย งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
			2567	2568				
1	ระบบ HR IDP ประเมินพัฒนาบุคลากร	ระบบเดิมที่อยู่ระหว่างดำเนินการ	1,500,000	1,500,000	ดำเนินการเก็บ Feedback เพื่อใช้ในการวางแผนปรับปรุงชิ้นการทำงาน ของระบบ เพื่อตอบสนองต่อการใช้งาน ของบุคลากรได้ดียิ่งขึ้น ได้แก่ 1. การเพิ่มฟังก์ชันเปลี่ยนผู้รับรองที่ อยู่ในกระบวนการรับรอง 2. การเพิ่มฟังก์ชันการเชื่อมต่อข้อมูล การพัฒนาจาก Lifelong Education (LE) 3. การปรับปรุงการวางแผนการ พัฒนา และขอบเขตการพัฒนา 4. การปรับปรุงการรายงานผล การพัฒนาของผู้พัฒนา 5. การเพิ่มฟังก์ชันการรับรองแผนและ ผลการพัฒนาทั้งหมดแบบทั้งหมด 6. การปรับปรุงการแสดงผลข้อมูล (Dashboard)	ไม่ใช้งบประมาณ	ต.ค.2566 - ก.ย.2567	กองทรัพยากรบุคคล มนุษย์

ลำดับ	รายการ	ระบบเดิม/ระบบใหม่	แผนงบประมาณ (บาท)		ผลการดำเนินงาน ในปีงบประมาณ 2567	ผลการใช้จ่าย งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
			2567	2568				
2	ระบบ Flexible Benefit	ระบบเดิมที่อยู่ระหว่าง ดำเนินการ	300,000	300,000	ได้ดำเนินการปรับรูปแบบ ของระบบ การเบิกจ่ายให้สอดคล้องกับประเภท รายการสวัสดิการให้ดียิ่งขึ้น	1,500,000 บาท	ต.ค.2566 - ก.ย.2567	กองทรัพยากรทุน มนุษย์
3	ระบบจัดการทุนการศึกษา	ระบบเดิมที่อยู่ระหว่าง ดำเนินการ		300,000	พัฒนาระบบจัดการทุนการศึกษา มหาวิทยาลัยโดยได้ดำเนินการจัดทำ สัญญาออนไลน์ และการลาศึกษา ออนไลน์	1,500,000 บาท	ต.ค.2566 - ม.ค.2568	กองทรัพยากรทุน มนุษย์
4	HR Super App	ระบบใหม่	2,000,000		อยู่ระหว่างดำเนินการวางแผนการ ดำเนินงาน และฟังก์ชันที่จำเป็นต่อ การใช้งาน รวมถึงการเชื่อมโยงระบบ ฐานข้อมูลต่างๆ	ไม่ใช้งบประมาณ	ต.ค.2566 - ก.ย.2567	กองทรัพยากรทุน มนุษย์
5	ระบบ TOR & JA ของสายสนับสนุน	ระบบใหม่		2,000,000	อยู่ระหว่างดำเนินการศึกษาข้อมูล การจัดทำ TOR/JA และทดลองการ จัดทำในกองทรัพยากรทุนมนุษย์	ไม่ใช้งบประมาณ	ต.ค.2566 - ก.ย.2567	กองทรัพยากรทุน มนุษย์
6	ระบบรับสมัครงานกลาง HR Recruitment Center	ระบบใหม่	500,000		ดำเนินการพัฒนาจัดทำเกณฑ์การใน การจัดทำประกาศรับสมัครออนไลน์	ไม่ใช้งบประมาณ	ต.ค.2566 - ก.ย.2567	กองทรัพยากรทุน มนุษย์
7	ระบบรับสมัครและประเมินนักวิจัย เชิงรุก	ระบบใหม่		50,000	ดำเนินการพัฒนาการรับสมัครงาน โดยผู้สมัครสามารถฝากใบสมัครงาน ผ่านระบบ CMU-Recruitment	ไม่ใช้งบประมาณ	ต.ค.2566 - ก.ย.2567	กองทรัพยากรทุน มนุษย์



239 Huaykaew Rd. Chiang Mai 50200

Contact Us : 053 941112-3

<https://hr.oop.cmu.ac.th/>

Human Capital Division of the University
Chiang Mai University