



แผนการบริหารและ พัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 - 2570

สอดคล้องตามแผนพัฒนาการศึกษามหาวิทยาลัยเชียงใหม่
ระยะที่ 13 (พ.ศ. 2566 - 2570)
ปรับปรุงปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

คำนำ

ตามที่มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ได้จัดทำแผนพัฒนาการศึกษามหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ระยะที่ 13 (พ.ศ. 2566 - 2570) เป็นแผนที่ได้จัดทำขึ้นในลักษณะแผนกลยุทธ์ เพื่อขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยรวมให้ตอบสนองต่อเป้าหมายยุทธศาสตร์ชาติและความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งในระดับพื้นที่ และประเทศ โดยน้อมนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาเป็นหลักในการขับเคลื่อนให้สามารถพัฒนามหาวิทยาลัยและขับเคลื่อนประเทศสอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) โดยมีการจัดสรรทรัพยากรทั้งงบประมาณและทรัพยากรบุคคล เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานตามวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ (Strategic Objectives: SO) ครอบคลุมทั้ง 6 ด้าน จากการขับเคลื่อนเชิงกลยุทธ์ดังกล่าวส่งผลให้มหาวิทยาลัยมีผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาการศึกษามหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ระยะที่ 13 (พ.ศ. 2566 - 2570) ณ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ดังนี้ 1) ความสำเร็จของแผนปฏิบัติการตามวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ในภาพรวม เท่ากับร้อยละ 89.80 2) ความสำเร็จในการบรรลุเป้าหมายตัวชี้วัดของแผนปฏิบัติการเท่ากับร้อยละ 73.08 (บรรลุ 19 ตัวชี้วัด จาก 26 ตัวชี้วัด) และมหาวิทยาลัยได้รับการจัดอันดับของ Times Higher Education University Impact Rankings (THE UIR) อยู่ในอันดับที่ 75 ของโลก สร้างผลกระทบทางเศรษฐกิจและสังคม (Socio-Economic Impact) 37,013.6647 ล้านบาท และได้รับรางวัลการบริหารสู่ความเป็นเลิศที่มีความโดดเด่น ด้านนวัตกรรมประจำปี 2566 Thailand Quality Class Plus (Innovation) 2023 จากสำนักงานรางวัลคุณภาพแห่งชาติ เมื่อวันที่ 6 มีนาคม พ.ศ. 2567 นั้น

ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 มหาวิทยาลัยจึงได้เริ่มทบทวนแผนการดำเนินงาน ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ทั้งภายในและนอกมหาวิทยาลัย รวมถึงปัจจัยด้านเทคโนโลยี เศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม และการเมืองหรือนโยบายภาครัฐ จึงนำไปสู่การปรับแผนพัฒนาการศึกษามหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ระยะที่ 13 (พ.ศ. 2566 - 2570) ปรับปรุงปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 โดยได้ทบทวนวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ (SO1 - SO6) ที่ได้ปรับ SO6: บริหารจัดการองค์กรเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศ เป็นกระบวนการบริหารจัดการองค์กรตามภารกิจปกติที่ทุกส่วนงาน/หน่วยงานต้องดำเนินการ และใช้เป็นกลไกสำคัญในการสนับสนุนการขับเคลื่อนวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ (SO1 - SO5) โดยมุ่งเน้นสนับสนุนทั้งในด้านกระบวนการบริหารจัดการ และการบริหารทรัพยากร เพื่อให้การดำเนินงานตามแผนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมาย

ดังนั้น การดำเนินงานด้านทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ที่เป็นหนึ่งในการดำเนินงานตามวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ SO6 (เดิม) จึงต้องมีการทบทวนและปรับแผนด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ประจำปี พ.ศ. 2568 - 2570 เพื่อให้สอดคล้องกับแผนปฏิบัติการ (Action Plan: AP) และตัวชี้วัดสำคัญ (KPI) ของแผนพัฒนาการศึกษามหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ระยะที่ 13 (พ.ศ. 2566 - 2570) ปรับปรุงปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ต่อไป

กองทรัพยากรทุนมนุษย์
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

สารบัญ

แผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 - 2570

แผนการพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ (HRD Strategy)	4-17
(HR AP1 - HR AP3)	
• HR_AP1 การพัฒนาบุคลากรและผู้นำ	6
• HP_AP2 ความผูกพันของบุคลากร	13
• HP_AP3 การจัดการองค์ความรู้	15
แผนการบริหารบุคลากรมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ (HRM Strategy)	18-35
(HR AP4 - HR AP7)	
• HR_AP4 การบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อสร้างผลการดำเนินงานที่ดี	20
• HP_AP5 การจัดการขีดความสามารถและอัตรากำลัง	27
• HR_AP6 การบริหารความอยู่ดีมีสุขของบุคลากร	29
• HR_AP7 การส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพการงาน	31

แผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 - 2570

ตามที่กองทรัพยากรบุคคล เป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยการดำเนินงานได้ยึดถือแผนพัฒนาการศึกษามหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ระยะที่ 13 (พ.ศ. 2566 - 2570) วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ (SO1 - SO6) และแผนปฏิบัติการที่เกี่ยวข้องเป็นแนวปฏิบัติ และได้จัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 - 2568 เพื่อเป็นกรอบการดำเนินงาน ปัจจุบันมหาวิทยาลัยได้ดำเนินการทบทวนแผนพัฒนาการศึกษามหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ระยะที่ 13 (พ.ศ. 2566 - 2570) โดยทบทวนเป้าหมายวิสัยทัศน์และผลการดำเนินงานที่ผ่านมา สถานการณ์ทั้งภายในและนอกมหาวิทยาลัย รวมถึงปัจจัยด้านเทคโนโลยี เศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม และการเมืองหรือนโยบายภาครัฐ จึงนำไปสู่การปรับแผนพัฒนาการศึกษามหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ระยะที่ 13 (พ.ศ. 2566 - 2570) ปรับปรุงปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 โดยได้ทบทวนวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ (SO1 - SO6) ที่ได้ปรับ SO6: บริหารจัดการองค์กรเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศ เป็นกระบวนการบริหารจัดการองค์กรตามภารกิจปกติที่ทุกส่วนงาน/หน่วยงานต้องดำเนินการ และใช้เป็นกลไกสำคัญในการสนับสนุนการขับเคลื่อนวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ (SO1 - SO5) โดยมุ่งเน้นสนับสนุนทั้งในด้านการบริหารจัดการ และการบริหารทรัพยากร เพื่อให้การดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ (Action Plan: AP) และตัวชี้วัดสำคัญ (KPI) เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมาย

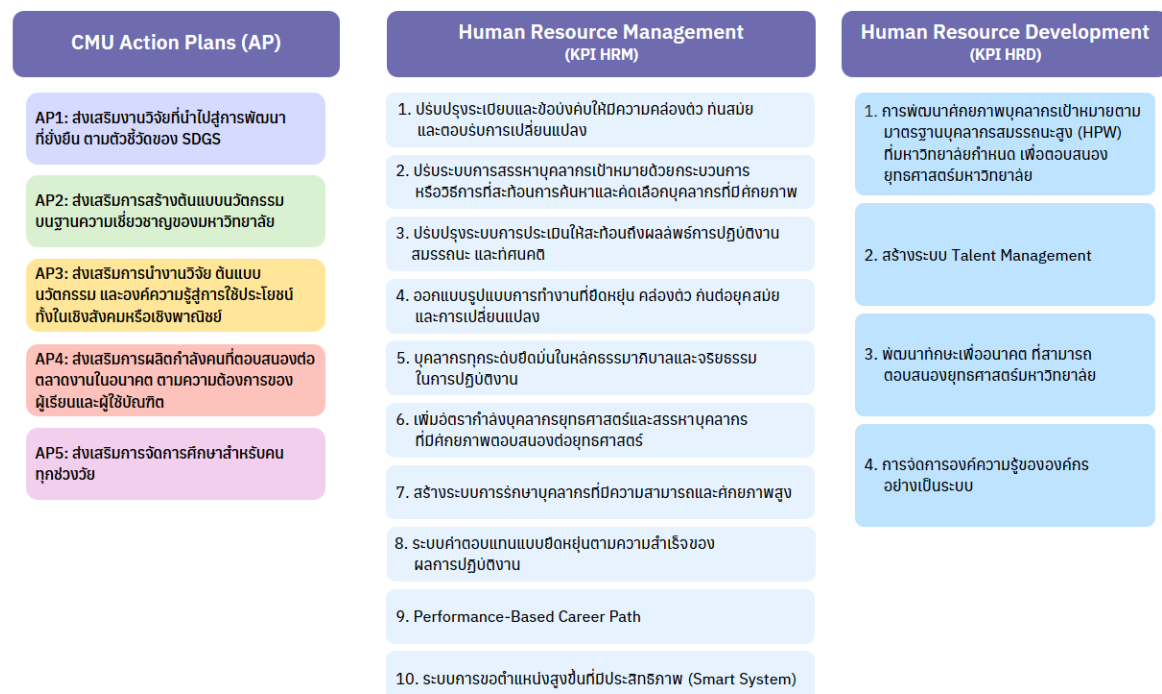


ดังนั้นกองทรัพยากรบุคคล จึงได้ดำเนินการทบทวนและปรับปรุงแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 - 2570 เพื่อเป็นกลไกที่สนับสนุนด้านการบริหารจัดการบุคลากรของมหาวิทยาลัย ในการออกแบบและปรับปรุงกระบวนการทำงานให้มีความยืดหยุ่น คล่องตัว และนำเทคโนโลยีมาใช้ในการดำเนินงาน และจัดสรรทรัพยากรเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานด้านยุทธศาสตร์ที่พัฒนาทักษะ องค์ความรู้ของบุคลากร หรือสนับสนุนด้านอัตรากำลังคน ให้เหมาะสมกับการดำเนินงานของแต่ละแผนปฏิบัติการ โดยได้กำหนดแผนด้านบุคลากรไว้ดังนี้

แผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร เพื่อสนับสนุนแผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่



การบริหารและพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 - 2570



แผนปฏิบัติการด้านบุคคลและตัวชี้วัดของแผนปฏิบัติการ

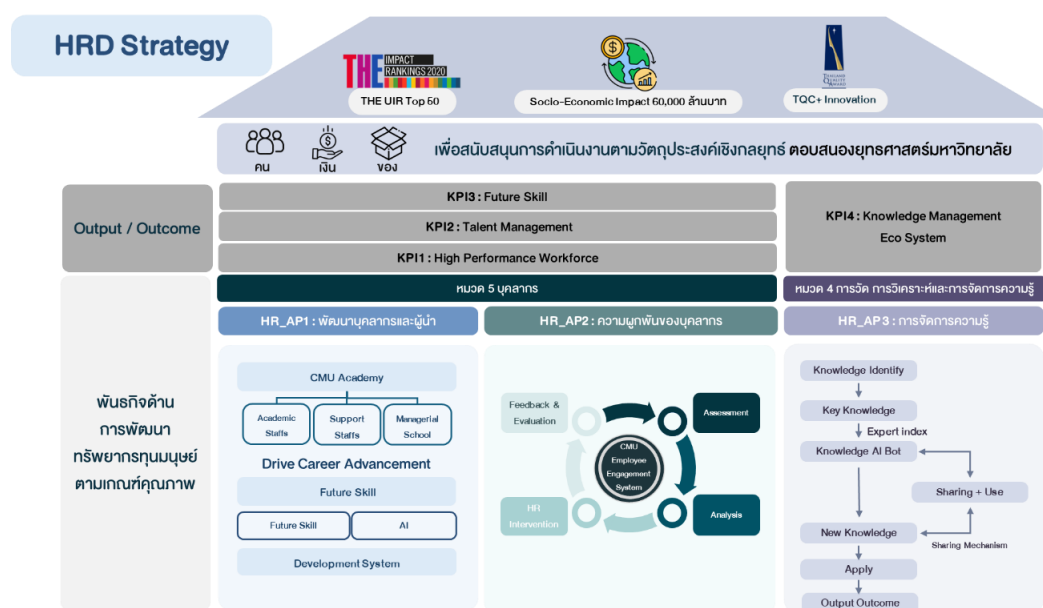
แผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 - 2570 ประกอบไปด้วยแผนปฏิบัติการด้านบุคคล (HR AP) 7 แผน และ 10 ตัวชี้วัดของแผนปฏิบัติการ โดยเป็นแผนด้านการพัฒนาบุคลากร จำนวน 3 แผน (HR AP1-HR AP3) และแผนด้านการบริหารบุคคล จำนวน 4 แผน (HR AP4-HR AP7) เพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานด้านบุคลากรของมหาวิทยาลัยตามแผนพัฒนาการศึกษามหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ระยะที่ 13 (พ.ศ. 2566 - 2570) ปรับปรุงปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 สรุปได้ดังนี้

แผนปฏิบัติการด้านบุคคล (HR_AP)	ตัวชี้วัดของแผนปฏิบัติการ (KPI)
HR_AP1 การพัฒนาบุคลากรและผู้นำ	KPI HRD1 การพัฒนาศักยภาพบุคลากรเป้าหมายตามมาตรฐานบุคลากรสมรรถนะสูง (HPW) ที่มหาวิทยาลัยกำหนด เพื่อตอบสนองยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย
	KPI HRD2 การพัฒนามาตรฐานในการบริหารจัดการบุคลากรที่มีศักยภาพสูง (Talent Management) ของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่
HP_AP2 ความผูกพันของบุคลากร	KPI HRD3 ความผูกพันของบุคลากรที่เกิดจากกระบวนการประเมินและส่งเสริมความผูกพันอย่างเป็นระบบ
HP_AP3 การจัดการองค์ความรู้	KPI HRD4 การจัดการองค์ความรู้ขององค์กรอย่างเป็นระบบ
HR_AP4 การบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อสร้างผลการดำเนินงานที่ดี	KPI HRM1 ปรับระบบการสรรหาบุคลากรเป้าหมายด้วยกระบวนการหรือวิธีการที่สะท้อนการค้นหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีศักยภาพ
	KPI HRM2 ปรับระบบการสรรหาบุคลากรเป้าหมายด้วยกระบวนการหรือวิธีการที่สะท้อนการค้นหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีศักยภาพ
	KPI HRM3 ปรับปรุงระบบการประเมินให้สะท้อนถึงผลลัพธ์การปฏิบัติงานสมรรถนะ และทัศนคติ
	KPI HRM4 ออกแบบรูปแบบการทำงานที่ยืดหยุ่น คล่องตัว กั้นต่อยุคสมัยและการเปลี่ยนแปลง
	KPI HRM5 บุคลากรทุกระดับยึดมั่นในหลักธรรมาภิบาลและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน
HP_AP5 การจัดการขีดความสามารถและอัตรากำลัง	KPI HRM6 เพิ่มอัตรากำลังบุคลากรยุทธศาสตร์และสรรหาบุคลากรที่มีศักยภาพตอบสนองต่อยุทธศาสตร์
	KPI HRM7 สร้างระบบการรักษาบุคลากรที่มีความสามารถและศักยภาพสูง
HR_AP6 การบริหารความอยู่ดีมีสุขของบุคลากร	KPI HRM8 ระบบค่าตอบแทนแบบยืดหยุ่นตามความสำเร็จของผลการปฏิบัติงาน
HR_AP7 การส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพการงาน	KPI HRM9 Performance-Based Career Path
	KPI HRM10 ระบบการขอตำแหน่งสูงขึ้นที่มีประสิทธิภาพ (Smart System)

แผนการพัฒนาศูนย์กลางมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ (HRD Strategy)

(HR AP1 - HR AP3)

จากแผนบุคลากรมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ แผนการพัฒนาศูนย์กลางมหาวิทยาลัย (HRD Strategy) เป็นแนวทางการพัฒนาศูนย์กลางที่สอดคล้องกับเกณฑ์คุณภาพตาม Thailand Quality Award (TQA) เพื่อสร้างแนวทางที่เป็นระบบและยั่งยืน ในการเสริมสร้างศักยภาพทุนมนุษย์ เพื่อให้สามารถขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยอย่างมีประสิทธิภาพ



(ภาพ: HRD Strategy)

แนวทางการพัฒนาศูนย์กลางของกองทรัพยากรทุนมนุษย์ ใช้กรอบแนวคิดเกณฑ์คุณภาพในการพัฒนาและบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อตอบสนองเป้าหมายวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัย ได้แก่ รางวัลการบริหารสู่ความเป็นเลิศที่มีความโดดเด่นด้านนวัตกรรม TQC+ (Innovation) ประกอบด้วยแผนปฏิบัติการบุคคล (AP) เพื่อการพัฒนาศูนย์กลางเป็นระบบได้แก่ การพัฒนาศูนย์กลางและผู้นำ ความผูกพันของบุคลากร และการจัดการความรู้ โดยมี ตัวชี้วัดของแผนปฏิบัติการ (KPI) ที่สอดคล้องกับการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยซึ่งมีเป้าหมาย ดังนี้

แผนปฏิบัติการบุคคล (HR_AP)	ตัวชี้วัดของแผนปฏิบัติการ (KPI)	หน่วยนับ	คำอธิบาย/วิธีวัดผล	ค่าเป้าหมาย		
				2568	2569	2570
HR_AP1 การพัฒนาศูนย์กลางและผู้นำ	KPI HRD1 การพัฒนาศักยภาพบุคลากรเป้าหมายตามมาตรฐานบุคลากรสมรรถนะสูง (HPW) ที่มหาวิทยาลัยกำหนด เพื่อตอบสนองยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย	ร้อยละ	ร้อยละบุคลากรที่มีผลลัพธ์และผ่านการประเมินผลบุคลากรสมรรถนะสูง (HPW)	10%	20%	30%
	KPI HRD2 การพัฒนามาตรฐานในการบริหารจัดการบุคลากรที่มีศักยภาพสูง (Talent Management) ของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่	ระบบ	ระบบมาตรฐานในการกำหนดความเชี่ยวชาญ ตัวชี้วัด การระบุบุคลากรที่มีศักยภาพสูง เพื่อเชื่อมโยงกลไกการบริหารจัดการ การรักษา และการพัฒนา อย่างมีประสิทธิภาพ	1		

แผนปฏิบัติการบุคคล (HR_AP)	ตัวชี้วัดของแผนปฏิบัติการ (KPI)	หน่วยนับ	คำอธิบาย/วิธีวัดผล	ค่าเป้าหมาย		
				2568	2569	2570
HP_AP2 ความผูกพัน ของบุคลากร	KPI HRD3 ความผูกพันของ บุคลากรที่เกิดจาก กระบวนการประเมินและ ส่งเสริมความผูกพันอย่างเป็น ระบบ	ระดับ	ระดับความผูกพันของบุคลากรจาก แบบวัดความผูกพัน (Engagement Survey)	ระดับ สูง	ระดับ สูง	ระดับ สูง
HP_AP3 การจัดการ องค์ความรู้	KPI HRD4 การจัดการองค์ ความรู้ขององค์กรอย่างเป็น ระบบ	ผลงาน	จำนวนผลงาน นวัตกรรมหรือทักษะ หรือแนวปฏิบัติที่ดีที่ได้รับการ เผยแพร่ในระดับชาติ หรือได้รับ รางวัลในเวทีภายนอก หรือนำไปใช้ ประโยชน์ในวงกว้าง จากผลงานของ ทุกส่วนงานของมหาวิทยาลัย ปีละ 2 รางวัล	2	2	2

จากแผนปฏิบัติการ (AP) ประกอบไปด้วย แผนโครงการโครงการย่อย (Key Project) และผลลัพธ์
สำคัญ (Key Result) โดยมีงบประมาณรวม 107,035,000 บาท (หนึ่งร้อยเจ็ดล้านสามหมื่นห้าพันบาทถ้วน)
แบ่งงบประมาณต่อปี ดังนี้

แผนปฏิบัติการ (AP)	ปี 2568	ปี 2569	ปี 2570	รวม
HR_AP1 การพัฒนาบุคลากรและผู้นำ	33,965,000	29,535,000	25,835,000	89,335,000
HR_AP2 ความผูกพันของบุคลากร	3,500,000	2,800,000	3,500,000	9,800,000
HR_AP3 การจัดการองค์ความรู้	3,300,000	2,300,000	2,300,000	7,900,000
งบประมาณรวม	<u>40,365,000</u>	<u>34,635,000</u>	<u>31,635,000</u>	<u>107,035,000</u>

1. แผนโครงการ HR AP1 การพัฒนาบุคลากรและผู้นำ

การพัฒนาบุคลากรและผู้นำ หมวด 5 ตามเกณฑ์คุณภาพ เป็นส่วนสำคัญของ HRD Strategy ที่มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ให้ความสำคัญ เพื่อเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรในทุกระดับ มุ่งสู่การเป็นบุคลากรสมรรถนะสูง (High Performance Workforce) และการพัฒนามาตรฐานในการบริหารจัดการบุคลากรที่มีศักยภาพสูง (Talent Management) งบประมาณรวม 89,335,000 บาท รายละเอียด ดังนี้

นิยามบุคลากรสมรรถนะสูง (High Performance Workforce) หมายถึงบุคลากรที่มีศักยภาพสูง หรือมีศักยภาพในการเติบโตและพัฒนาสู่บทบาทสำคัญในอนาคต หรือบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน มีความรู้และทักษะเชิงลึกในสายงานที่เฉพาะเจาะจง หรือบุคลากรที่มีผลงานโดดเด่นอย่างต่อเนื่อง หรือมีความสามารถในการเรียนรู้และปรับตัวต่อสถานการณ์ใหม่ ๆ ซึ่งบุคคลเหล่านี้มีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร มีทักษะ ความสามารถ และทัศนคติที่เหมาะสม ซึ่งช่วยสร้างผลลัพธ์เชิงบวกขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย และเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันของมหาวิทยาลัยได้ในระยะยาว

1.1 CMU Academy

ศูนย์กลางการพัฒนาบุคลากรอันได้แก่ ทัศนคติการปฏิบัติงานในแบบ CMU DNA การพัฒนาความเชี่ยวชาญตามกรอบสมรรถนะวิชาชีพ Upskilling & Reskilling ทั้งในระดับบุคลากรสายวิชาการ (Academic Staffs) สายสนับสนุน (Support Staffs) และผู้บริหาร ผ่านเครื่องมือการพัฒนาบุคลากรรายบุคคล IDP ตามรูปแบบ Learning Model ที่พัฒนาและวัดผลลัพธ์อย่างเป็นระบบ เพื่อพัฒนาความก้าวหน้าทั้งวิชาชีพและการเติบโตสู่บทบาทสำคัญ ประกอบด้วย 12 โครงการย่อย (Key Project) งบประมาณรวม 69,935,000 ดังนี้

โครงการย่อย (Key Project)	ผลลัพธ์สำคัญ (Key Result)	หน่วยนับ	คำอธิบาย/วิธีวัดผล	ข้อมูลที่ต้อง รายงาน	ระยะเวลา ดำเนินงาน	ค่าเป้าหมาย			งบประมาณต่อปี (บาท)			รวม งบประมาณ/ โครงการ	หมายเหตุ
						2568	2569	2570	2568	2569	2570		
1. โครงการคน มข เก่ง ทัศนคติดี สู่ความ เป็นเลิศ (CMU DNA)	ระดับ ความสำเร็จใน การพัฒนา CMU DNA	ระดับ	การประเมินผลโดยแบบ ประเมินพฤติกรรม CMU DNA โดยกำหนดเกณฑ์ ตาม Likert Scale 5 ระดับ (กำหนดการ พัฒนา 100 คนต่อปี)	ผลประเมิน พฤติกรรม CMU DNA	ต.ค.2567- ก.ย.2570	ระดับ มาก	ระดับ มาก	ระดับ มาก	800,000	400,000	400,000	1,600,000	โครงการใหม่
2. โครงการพัฒนา และปรับปรุงชุด วิชาการเรียนรู้ ออนไลน์และการ อบรมเชิงปฏิบัติการ	ระดับคุณภาพ หลักสูตร	ระดับ	การประเมินผลโดยแบบ ประเมินผลคุณภาพหลักสูตร Hybrid ครอบคลุมทั้งสาย ปฏิบัติการ วิชาการและผู้บริหาร 60 ชุดวิชา (นับสะสม)	ผลประเมิน คุณภาพหลักสูตร	ต.ค.2566- ก.ย.2570	ระดับดี	ระดับดี	ระดับดี	1,950,000	1,950,000	1,950,000	5,850,000	โครงการต่อยอด (เคยได้รับอนุมัติโครงการ ภายใต้ A13 ปีงบประมาณ 67 10,800,000 บาท

โครงการย่อย (Key Project)	ผลลัพธ์สำคัญ (Key Result)	หน่วยนับ	คำอธิบาย/วิธีวัดผล	ข้อมูลที่ต้อง รายงาน	ระยะเวลา ดำเนินงาน	ค่าเป้าหมาย			งบประมาณต่อปี (บาท)			รวม งบประมาณ/ โครงการ	หมายเหตุ
						2568	2569	2570	2568	2569	2570		
(Hybrid Learning Development)			โดยกำหนดเกณฑ์ ตาม Likert Scale 5 ระดับ ปี 68 = 20 ชุดวิชา ปี 69 = 20 ชุดวิชา ปี 70 = 20 ชุดวิชา										ดำเนินโครงการ เรียบร้อยแล้ว)
3. โครงการเตรียมความพร้อมอาจารย์ บรรจุใหม่ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ (CMU Academy for Future Education)	ร้อยละของ อาจารย์บรรจุใหม่ที่ได้รับ สัญลักษณ์การ เรียนรู้ (CMU PSF Badge) ระดับ 1	ร้อยละ (ต่อปี)	ร้อยละของอาจารย์บรรจุใหม่ที่ ผ่านการพัฒนา และได้รับ สัญลักษณ์การเรียนรู้ (CMU PSF Badge) ในระดับพิสูจน์ตนเองในระดับ 1 อย่างน้อย 1 120 คนต่อปี)	ผลสรุปอาจารย์ บรรจุใหม่ที่ผ่าน การพัฒนา และ ได้รับสัญลักษณ์ การเรียนรู้ (CMU PSF Badge)	ต.ค.2567- ก.ย.2570	40%	60%	80%	4,800,000	4,800,000	4,800,000	14,400,000	โครงการใหม่ (โดยได้รับ อนุมัติงบประมาณของปี 68 เพื่อจัดอบรม รุ่นที่ 1 งบรายจ่ายประจำ ประเภทเงินอุดหนุน 1,105,900 บาท อยู่ ระหว่างดำเนินโครงการ)
4. โครงการพี่เลี้ยงสู่ ตำแหน่งสูงชัน (The Next Professor)	ร้อยละของ อาจารย์ที่ยื่น ผลงานเพื่อเข้าสู่ กระบวนการ พิจารณาตำแหน่ง ทางวิชาการ	ร้อยละ (นับสะสม)	ร้อยละของอาจารย์ที่เข้าร่วม โครงการ ทั้งตำแหน่ง ผศ. รศ. ศ. ยื่นผลงานเพื่อเข้าสู่กระบวนการ พิจารณา ตำแหน่งทางวิชาการใน แต่ละปี (กำหนดการพัฒนา 90 คนต่อปี)	สรุปผลอาจารย์ที่ เข้าร่วมโครงการ ยื่นผลงานเพื่อเข้า สู่กระบวนการ พิจารณา ตำแหน่ง ทางวิชาการ	ต.ค.2567- ก.ย.2570		10%	20%	3,240,000	3,240,000	3,240,000	9,720,000	โครงการใหม่
5. โครงการพิจารณา สัญลักษณ์การเรียนรู้ (CMUPSF Badge) สำหรับบุคลากรสาย วิชาการ	ร้อยละของ บุคลากรสาย วิชาการที่ได้รับ สัญลักษณ์การ เรียนรู้ (CMU PSF Badge)	ร้อยละ (นับสะสม)	ร้อยละของบุคลากรสาย วิชาการที่ได้รับสัญลักษณ์การ เรียนรู้ (CMUPSF Badge) (ฐานคิดที่ 2,300 คน)	บุคลากรที่ได้รับ สัญลักษณ์การ เรียนรู้ (CMUPSF Badge) และ อาจารย์ที่ขอ ตำแหน่งทาง วิชาการโดยใช้ สัญลักษณ์การ เรียนรู้	ต.ค.2567- ก.ย.2570	5%	10%	20%	1,048,000	1,048,000	1,048,000	3,144,000	โครงการใหม่ (โดยได้รับอนุมัติ งบประมาณของปี 68 งบ รายจ่ายประจำ ประเภท เงินอุดหนุน 55,800 บาท อยู่ระหว่างดำเนิน โครงการ)

โครงการย่อย (Key Project)	ผลลัพธ์สำคัญ (Key Result)	หน่วยนับ	คำอธิบาย/วิธีวัดผล	ข้อมูลที่ต้อง รายงาน	ระยะเวลา ดำเนินงาน	ค่าเป้าหมาย			งบประมาณต่อปี (บาท)			รวม งบประมาณ/ โครงการ	หมายเหตุ
						2568	2569	2570	2568	2569	2570		
6. โครงการพัฒนา และปรับปรุง สมรรถนะ	ร้อยละของ บุคลากรที่ผ่าน การประเมิน สมรรถนะตาม วิชาชีพ	ร้อยละ (นับสะสม)	การปรับปรุงสมรรถนะเดิม และพัฒนาสมรรถนะใหม่ให้ ทันต่อยุคสมัยและการ ปฏิบัติงาน รวมทั้งเชื่อมโยง ตำแหน่งสูงขึ้น วัดผลจาก บุคลากรที่ผ่านการประเมิน สมรรถนะตามวิชาชีพ (ฐานคิด ที่ 12,000 คน)	สรุปผลบุคลากรที่ ผ่านการประเมิน สมรรถนะตาม วิชาชีพ	ต.ค.2565- ก.ย.2568	10%	20%	30%	730,000	ไม่ใช่ งบประมาณ	ไม่ใช่ งบประมาณ	730,000	โครงการต่อยอด (เคยได้รับอนุมัติ งบประมาณของปี 66 งบ รายจ่ายประจำ ประเภท เงินอุดหนุน 330,00 บาท ดำเนินโครงการ เรียบร้อยแล้ว)
7. โครงการเตรียม ความพร้อมบุคลากร บรรจุใหม่ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ (CMU Academy for Staffs)	ระดับความ พร้อมของ บุคลากรในการ ปฏิบัติงาน	ระดับ	การประเมินผลโดยแบบ ประเมินความพร้อมของ บุคลากรใหม่ในการปฏิบัติงาน ภายใต้บริบทค่านิยม ECMU พันธกิจของมหาวิทยาลัย โดย กำหนดเกณฑ์ ตาม Likert Scale 5 ระดับ (กำหนดการ พัฒนา 360 คนต่อปี)	ผลประเมินความ พร้อมของ บุคลากรใหม่ใน การปฏิบัติงาน	ต.ค.2567- ก.ย.2570	ระดับ มาก	ระดับ มาก	ระดับ มาก	540,000	540,000	540,000	1,620,000	โครงการใหม่
8. โครงการเส้นทางสู่ ความเป็นเลิศทาง อาชีพ (Pathway to Career Excellence)	ร้อยละของ บุคลากรสาย ปฏิบัติการ ที่ ยื่นผลงานเพื่อ เข้าสู่ กระบวนการ พิจารณา ตำแหน่งสูงขึ้น	ร้อยละ (นับสะสม)	ร้อยละของบุคลากรสาย ปฏิบัติการที่เข้าร่วมโครงการ ยื่นผลงาน เพื่อเข้าสู่ กระบวนการพิจารณาตำแหน่ง สูงขึ้น (กำหนดการพัฒนา 100 คนต่อปี)	สรุปผลบุคลากรที่ ที่ยื่นผลงานเพื่อ เข้าสู่กระบวนการ พิจารณาตำแหน่ง สูงขึ้น	ต.ค.2567- ก.ย.2570		10%	20%	1,000,000	1,000,000	1,000,000	3,000,000	โครงการใหม่
9. โครงการ CMU IDP Challenge Fund	ร้อยละของส่วน งานที่สามารถ พัฒนาบุคลากร	ร้อยละ (นับสะสม)	ร้อยละของส่วนงานที่สามารถ พัฒนาบุคลากรใหม่ผลลัพธ์ที่สร้าง ผลกระทบ ต่อปี โดยคิดจาก	สรุปผลลัพธ์ที่ สร้างผลกระทบ	ต.ค.2566- ก.ย.2570	40%	50%	60%	4,000,000	4,000,000	4,000,000	12,000,000	โครงการต่อยอด (เคยได้รับอนุมัติ โครงการ ภายใต้ A13 ซึ่งกำหนด

โครงการย่อย (Key Project)	ผลลัพธ์สำคัญ (Key Result)	หน่วยนับ	คำอธิบาย/วิธีวัดผล	ข้อมูลที่ต้อง รายงาน	ระยะเวลา ดำเนินงาน	ค่าเป้าหมาย			งบประมาณต่อปี (บาท)			รวม งบประมาณ/ โครงการ	หมายเหตุ
						2568	2569	2570	2568	2569	2570		
	ให้มีผลลัพธ์ที่ สร้างผลกระทบ		จำนวนส่วนงานที่ได้รับทุนในการ พัฒนา (กำหนด 500 ทุนต่อปี)	ของส่วนงานที่ ได้รับทุน									ผูกพัน ปีงบประมาณเริ่มต้น 2567 สิ้นสุด 2569 ทั้งหมด 4,000 ทุน โดยได้รับการ จัดสรรจำนวน 500 ทุน ในปี 67 4,000,000 บาท อยู่ ระหว่างติดตามผลโครงการ)
10. โครงการจุดชนวน ความคิด ตีตอวูร บุคลากรสู่ความพร้อม การเป็นผู้บริหาร Prepare for Future Leaders (PFL) รุ่นที่ 3,4,5	ร้อยละของ บุคลากรที่ผ่าน การพัฒนาเพื่อ เตรียมความ พร้อมได้รับการ แต่งตั้งตำแหน่ง สูงขึ้นทางบริหาร	ร้อยละ (นับสะสม)	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการ พัฒนาสมรรถนะผู้บริหาร เพื่อ เตรียมความพร้อม (Talent Pool) ได้รับการแต่งตั้งตำแหน่ง สูงขึ้น ทางบริหาร (กำหนดการ พัฒนา 250 คนต่อปี)	สรุปผลบุคลากรที่ ได้รับการแต่งตั้ง ตำแหน่งสูงขึ้น ทางบริหาร	ต.ค.2566- ก.ย.2570		10%	20%	2,400,000	2,400,000	2,400,000	7,200,000	โครงการต่อยอด (เคยได้รับอนุมัติ โครงการภายใต้ A13 สำหรับรุ่นที่ 1,2 งบประมาณ 2,684,900 บาท อยู่ระหว่างติดตาม ผลโครงการ)
11. โครงการพัฒนา ผู้บริหารระดับสูง เพื่อ สร้างแผนกลยุทธ์สู่ การบริหารองค์กร อย่างมีประสิทธิภาพ (Exclusive CMU Onboarding Program)	ผลประเมิน ทักษะด้านการ บริหารองค์กร ของส่วนงาน	ระดับ	ผลประเมินทักษะด้านการ บริหารองค์กรของส่วนงาน ด้าน	ผลประเมินทักษะ ด้านการบริหาร ของส่วนงาน	ต.ค.2566- ก.ย.2570	ระดับดี	ระดับดี	ระดับดี	4,800,000	2,300,000	1,600,000	8,700,000	โครงการต่อยอด (เคยได้รับอนุมัติ งบประมาณปี 67 งบ รายจ่ายประจำ ประเภท เงินอุดหนุน 380,700 บาท อยู่ระหว่างดำเนิน โครงการ)
12. โครงการ Coaching ผู้บริหาร	ระดับความ พร้อมด้านการ บริหารของ ผู้บริหารทุก ระดับ	ระดับ	ผลประเมินความพร้อมด้าน การบริหารของผู้บริหารทุก ระดับ	ผลการประเมิน ความพร้อมและ พฤติกรรมด้าน การบริหาร	ต.ค.2567- ก.ย.2570	ระดับดี	ระดับดี	ระดับดี	657,000	657,000	657,000	1,971,000	โครงการใหม่
งบประมาณรวม									25,965,000	22,335,000	21,635,000	69,935,000	

1.2 Future Skill

ความรู้ ทักษะที่จำเป็นสำหรับบุคลากร เพื่อเตรียมความพร้อมแก่บุคลากรให้สามารถรับมือกับความท้าทายใหม่ ๆ เตรียมกำลังคนให้สามารถปรับตัวเพื่อขับเคลื่อนแผนพัฒนาการศึกษามหาวิทยาลัยเชียงใหม่ระยะที่ 13 (ครึ่งแผน) และการพัฒนาทักษะอนาคตที่รองรับการเปลี่ยนแปลง เพื่อเตรียมความพร้อมในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์อนาคต รวมทั้งทักษะทางด้านเทคโนโลยี ประกอบด้วย 5 โครงการย่อย (Key Project) งบประมาณรวม 13,400,000 บาท รายละเอียด ดังนี้

โครงการย่อย (Key Project)	ผลลัพธ์สำคัญ (Key Result)	หน่วยนับ	คำอธิบาย/วิธีวัดผล	ข้อมูลที่ต้อง รายงาน	ระยะเวลา ดำเนินงาน	ค่าเป้าหมาย			งบประมาณต่อปี (บาท)			รวม งบประมาณ/ โครงการ	หมายเหตุ
						2568	2569	2570	2568	2569	2570		
1. โครงการพัฒนา ทักษะอนาคตที่ รองรับการ เปลี่ยนแปลง เพื่อ เตรียมความพร้อมใน การขับเคลื่อน ยุทธศาสตร์อนาคต	ระดับความ พร้อมของ บุคลากร สามารถปรับตัว และรับมือกับ ความ เปลี่ยนแปลงได้ อย่างมี ประสิทธิภาพ	ระดับ	การประเมินระดับความพร้อม ด้านการปรับตัว ทักษะความรู้ หลังการพัฒนาทักษะ เพื่อ เตรียมความพร้อมในการ ขับเคลื่อนยุทธศาสตร์อนาคต กำหนดเกณฑ์ ตาม Likert Scale 5 ระดับ (กำหนดการ พัฒนา 400 คน ต่อปี)	สรุปผลการ ประเมินระดับ ความพร้อมด้าน การปรับตัว ทักษะความรู้ หลังการพัฒนา ทักษะ เพื่อเตรียม ความพร้อมใน การขับเคลื่อน ยุทธศาสตร์ อนาคต	ต.ค.2567- ก.ย.2570		ระดับ มาก	ระดับ มาก	1,200,000	1,200,000	1,200,000	3,600,000	โครงการใหม่
2. โครงการ AI Transformation Roadmap for Executive	ร้อยละของส่วน งานที่มี แผนงาน ขับเคลื่อน AI	ร้อยละ	การประเมินผลโดยสรุปส่วน งานที่มีการนำ AI ไปใช้ในการ ขับเคลื่อนยุทธศาสตร์หรือ แผนปฏิบัติการ	สรุปผลส่วนงานที่ มีแผนงาน ขับเคลื่อน AI	ต.ค.2567- ก.ย.2568	60%			300,000	ไม่ใช่ งบประมาณ	ไม่ใช่ งบประมาณ	300,000	โครงการใหม่
3. โครงการ AI Awareness for Inspiration	ระดับความ ตระหนักรู้ของ บุคลากรในด้าน AI	ระดับ	การประเมินผลโดยแบบ ประเมินความตระหนักรู้ของ บุคลากรในด้าน AI โดย กำหนดเกณฑ์ ตาม Likert Scale 5 ระดับ	ผลประเมินความ ตระหนักรู้ของ บุคลากรในด้าน AI	ต.ค.2567- ก.ย.2568	ระดับดี			500,000	ไม่ใช่ งบประมาณ	ไม่ใช่ งบประมาณ	500,000	โครงการใหม่

โครงการย่อย (Key Project)	ผลลัพธ์สำคัญ (Key Result)	หน่วยนับ	คำอธิบาย/วิธีวัดผล	ข้อมูลที่ต้อง รายงาน	ระยะเวลา ดำเนินงาน	ค่าเป้าหมาย			งบประมาณต่อปี (บาท)			รวม งบประมาณ/ โครงการ	หมายเหตุ
						2568	2569	2570	2568	2569	2570		
4. โครงการ Generative AI	ร้อยละของ บุคลากรที่ผ่าน หลักสูตรและ นำ AI ไปปรับ ใช้ในการ ปฏิบัติงานตาม พันธกิจ	ร้อยละ (ต่อปี)	การติดตามประเมินผล บุคลากรที่ผ่านหลักสูตรและนำ AI ไปปรับใช้ในการปฏิบัติงาน ตามพันธกิจ (กำหนดการ พัฒนา 400 คน ต่อปี)	สรุปผลบุคลากรที่ ผ่านหลักสูตรและ นำ AI ไปปรับใช้ ในการปฏิบัติงาน ตามพันธกิจ	ต.ค.2566- ก.ย.2570	80%	80%	80%	1,000,000	1,000,000	1,000,000	3,000,000	โครงการต่อยอด (เคยได้รับอนุมัติโครงการ ภายใต้ A13 ปีงบประมาณ 67 จำนวน 1,000,000 บาท ดำเนินโครงการ เรียบร้อยแล้ว)
5. โครงการ AI CMU Change Agent	ชิ้นงานหรือ นวัตกรรมด้าน AI ที่ปรับใช้ใน พันธกิจ	ผลงาน	ชิ้นงานหรือนวัตกรรมด้าน AI ที่ปรับใช้ในพันธกิจ ซึ่งเกิดจากการรวมทีมในการ พัฒนาร่วมกัน	สรุปผลนวัตกรรม ด้าน AI ที่ปรับใช้ ในพันธกิจ	ต.ค.2567- ก.ย.2570	5	5	5	2,000,000	2,000,000	2,000,000	6,000,000	โครงการใหม่
งบประมาณรวม									5,000,000	4,200,000	4,200,000	13,400,000	

1.3 Development System

ระบบพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (CMU IDP) ที่รองรับการพัฒนาอย่างเป็นระบบตั้งแต่กระบวนการพัฒนา วัดผล ที่รองรับบุคลากรทุกกลุ่มทุกระดับ
รองรับการรับรองผลที่ได้มาตรฐาน (Digital Badge) เชื่อมโยงกับตำแหน่งสูงขึ้น หรือการประเมิน เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning organization)
ประกอบด้วย 2 โครงการย่อย (Key Project) งบประมาณรวม 6,000,000 บาท รายละเอียด ดังนี้

โครงการย่อย (Key Project)	ผลลัพธ์สำคัญ (Key Result)	หน่วยนับ	คำอธิบาย/วิธีวัดผล	ข้อมูลที่ต้อง รายงาน	ระยะเวลา ดำเนินงาน	ค่าเป้าหมาย			งบประมาณต่อปี (บาท)			รวม งบประมาณ/ โครงการ	หมายเหตุ
						2568	2569	2570	2568	2569	2570		
1. โครงการปรับปรุง พีเจอรระบบพัฒนา บุคลากรสาย สนับสนุนเพื่อรองรับ บุคลากรสมรรถนะสูง (HPW) เฟส 3	ระบบพัฒนา บุคลากรที่ รองรับบุคลากร สมรรถนะสูง	ระบบ	ระบบพัฒนาบุคลากรที่มี พีเจอรรองรับ หรือเชื่อมโยงกับ ตำแหน่งสูงขึ้น หรือการ ประเมิน เพื่อ ส่งเสริม วัฒนธรรมการพัฒนาแก่คนใน องค์กร	พีเจอรใหม่ และ บุคลากรที่เข้าสู่ การพัฒนาใน ระบบ	ต.ค.2567- ก.ย.2568	1			3,000,000	ไม่ใช่ งบประมาณ	ไม่ใช่ งบประมาณ	3,000,000	โครงการต่อยอด เคยได้รับอนุมัติ ดังนี้ - เฟส 1 = ได้รับอนุมัติ งบประมาณปี 67งบ รายจ่ายประจำ ประเภท เงินอุดหนุน 1,500,000 บาท (สายปฏิบัติการ) ดำเนินโครงการเรียนบร้อย - เฟส 2 = ได้รับอนุมัติ งบประมาณปี 68งบ รายจ่ายประจำ ประเภท เงินอุดหนุน 2,904,800 บาท (สายวิชาการ Badge) ระหว่างดำเนิน โครงการ
2. โครงการปรับปรุง พีเจอรระบบพัฒนา บุคลากรสายบริหาร (HPW) เฟส 4	ระบบพัฒนา บุคลากรสาย บริหาร	ระบบ	ระบบพัฒนาบุคลากรสาย บริหาร ครอบคลุมการประเมิน ทักษะ วัดผล และ Badge	ระบบและ บุคลากรที่เข้าสู่ การพัฒนาใน ระบบ	ต.ค.2568- ก.ย.2569		1		ไม่ใช่ งบประมาณ	3,000,000	ไม่ใช่ งบประมาณ	3,000,000	
งบประมาณรวม									3,000,000	3,000,000	ไม่ใช่ งบประมาณ	6,000,000	

2. แผนโครงการ **HR AP2 ความผูกพันของบุคลากร**

ความผูกพันของบุคลากร หมวด 5 ตามเกณฑ์คุณภาพนั้นมีความสำคัญ โดยระดับความเชื่อมโยงทางอารมณ์และความมุ่งมั่นของพนักงานต้ององค์กร มีผลต่อแรงจูงใจ ประสิทธิภาพในการทำงาน การดำเนินการด้านความผูกพันอย่างเป็นระบบเป็นแนวทางที่สามารถสร้างความผูกพันของบุคลากรอย่างยั่งยืน ผ่านกิจกรรมส่งเสริมการสำรวจ มุ่งเน้นให้บุคลากรรู้สึกมีคุณค่าในงานที่ทำ และมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อองค์กรในระยะยาว ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย 5 โครงการย่อย (Key Project) งบประมาณรวม 9,800,000 บาท รายละเอียด ดังนี้

โครงการย่อย (Key Project)	ผลลัพธ์สำคัญ (Key Result)	หน่วยนับ	คำอธิบาย/วิธีวัดผล	ข้อมูลที่ต้อง รายงาน	ระยะเวลา ดำเนินงาน	ค่าเป้าหมาย			งบประมาณต่อปี (บาท)			รวม งบประมาณ/ โครงการ	หมายเหตุ
						2568	2569	2570	2568	2569	2570		
1. โครงการนำร่อง สร้างความผูกพันของ บุคลากร มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ อย่างยั่งยืน	ระดับความ ผูกพันองค์กร ที่เกิดจาก กระบวนการ สร้างความ อย่างยั่งยืน	ระดับ	นำร่องกระบวนการสร้างความ ผูกพันอย่างเป็นระบบ เกิด ต้นแบบกิจกรรมส่งเสริมครอบ คลุมทุกปัจจัย ขยายผลทุกส่วน งาน วัดผลเปรียบเทียบ จาก	ผลการวัดระดับ ความผูกพัน องค์กร	ต.ค.2566- ก.ย.2570	ระดับ สูง	ระดับ สูง	ระดับ สูง	400,000	ไม่ใช่ งบประมาณ	ไม่ใช่ งบประมาณ	400,000	โครงการใหม่
2. โครงการสำรวจ ความผูกพัน และ วิเคราะห์บทบทวน ปรับปรุงแบบสำรวจ ความผูกพัน (Engagement Survey)	ผูกพันอย่าง เป็นระบบ		ระดับความผูกพัน ปรับปรุง แบบวัดที่เหมาะสม เพื่อใช้วัด ความผูกพันของบุคลากร วิเคราะห์ผลอย่างเป็นระบบ		ต.ค.2568- ก.ย.2570				ไม่ใช่ งบประมาณ	500,000	200,000	700,000	โครงการต่อยอด (เคยได้รับอนุมัติ งบประมาณปี 67 งบ รายจ่ายประจำ ประเภท เงินอุดหนุน โดยเป็น กิจกรรมภายใต้โครงการ มหาวิทยาลัยสร้างเสริม สุขภาวะ (Happy and Healthy university) 200,000 บาท)
3. โครงการพัฒนา กิจกรรมส่งเสริมความ ผูกพันบุคลากร (Engagement Intervention)					ต.ค.2567- ก.ย.2570				1,100,000	1,100,000	1,100,000	3,300,000	โครงการใหม่

โครงการย่อย (Key Project)	ผลลัพธ์สำคัญ (Key Result)	หน่วยนับ	คำอธิบาย/วิธีวัดผล	ข้อมูลที่ต้อง รายงาน	ระยะเวลา ดำเนินงาน	ค่าเป้าหมาย			งบประมาณต่อปี (บาท)			รวม งบประมาณ/ โครงการ	หมายเหตุ
						2568	2569	2570	2568	2569	2570		
4. โครงการปรับปรุง พีเจอาร์ระบบความ ผูกพัน CMU Engagement มหาวิทยาลัย	ระบบได้รับการ อัปเดตและ ปรับปรุง	ระบบ	การปรับปรุงระบบให้สามารถ ปรับแต่งข้อความ การ วิเคราะห์ข้อมูล และการ แสดงผลข้อมูลที่สามารถนำไป ปรับใช้ได้	รายงานผลการ ปรับปรุงระบบ	ต.ค.2566- ก.ย.2570	1	1	1	2,000,000	1,000,000	2,000,000	5,000,000	โครงการต่อยอด (เคยได้รับอนุมัติ งบประมาณปี 67 งบ รายจ่ายประจำ ประเภท เงินอุดหนุน โดยเป็น กิจกรรมภายใต้โครงการ มหาวิทยาลัยสร้างเสริม สุขภาวะ (Happy and Healthy university) 500,000 บาท)
5. โครงการวิจัยเชิง พฤติกรรมศาสตร์: (Engagement Research)	ข้อเสนอแนะ เชิงนโยบาย และแนวทาง พัฒนา	รายงาน การวิจัย	วิเคราะห์ปัจจัยเชิงพฤติกรรม ศาสตร์ที่มีผลต่อความผูกพัน	รายงาน ผลการวิจัย ข้อเสนอแนะเชิง นโยบาย	ต.ค.2568- ก.ย.2570	-	1	1	ไม่ใช่ งบประมาณ	200,000	200,000	400,000	โครงการใหม่
งบประมาณรวม									3,100,000	2,800,000	3,500,000	<u>9,800,000</u>	

3. แผนโครงการ **HR AP3 การจัดการความรู้**

การจัดการความรู้ หมวด 4 ตามเกณฑ์คุณภาพ ระบบนิเวศการจัดการองค์ความรู้ เป็นกรอบแนวคิดที่ช่วยให้บุคลากรสามารถ สร้าง จัดเก็บ แลกเปลี่ยน และนำความรู้ไปใช้ เพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืนในองค์กร ในบริบทของ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ระบบนี้ช่วยสนับสนุนการพัฒนาองค์ความรู้ของบุคลากรและการบริหารจัดการความรู้ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด โดยใช้ เครื่องมื่อดิจิทัลและแนวคิดการจัดการความรู้เชิงกลยุทธ์ เพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าถึงและนำองค์ความรู้ไปพัฒนาต่อยอดได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีโครงการสำคัญในการขับเคลื่อน 3 โครงการย่อย (Key Project) งบประมาณรวม 7,900,000 บาทรายละเอียด ดังนี้

โครงการย่อย (Key Project)	ผลลัพธ์สำคัญ (Key Result)	หน่วยนับ	คำอธิบาย/วิธีวัดผล	ข้อมูลที่ต้อง รายงาน	ระยะเวลา ดำเนินงาน	ค่าเป้าหมาย			งบประมาณต่อปี (บาท)			รวม งบประมาณ/ โครงการ	หมายเหตุ
						2568	2569	2570	2568	2569	2570		
1.โครงการขับเคลื่อน การจัดการองค์ความรู้ องค์กร	องค์ความรู้สำคัญ สำหรับองค์กร ที่ ถูกจัดเก็บและ นำไปใช้	องค์ ความรู้	จำนวนองค์ความรู้ที่สามารถ เข้าถึงและนำไปใช้ได้จริง	สรุปผลองค์ ความรู้สำคัญ	ต.ค.2567- ก.ย.2570	10	20	30	500,000	500,000	500,000	1,500,000	โครงการใหม่
2. โครงการ CMU KM Day	จำนวนแนว ปฏิบัติที่ระดับ องค์กร	เรื่อง	จำนวนแนวปฏิบัติที่ระดับ องค์กร	รายงานผล กิจกรรม จำนวน แนวปฏิบัติที่ดี ระดับองค์กร	ต.ค.2565- ก.ย.2570	10	20	30	800,000	800,000	800,000	2,400,000	โครงการต่อยอด เคยได้รับอนุมัติอย่าง ต่อเนื่อง ดังนี้ - งบประมาณปี 66 งบ รายจ่ายประจำ ประเภทเงิน อุดหนุน 1,000,000 บาท - งบประมาณปี 67 งบ รายจ่ายประจำ ประเภทเงิน อุดหนุน 500,000 บาท
3. โครงการพัฒนา CMU Knowledge Bot	ระบบ Knowledge Bot ที่สามารถ ให้บริการข้อมูล ความรู้โดย อัตโนมัติ	ระบบ	การพัฒนาระบบ AI ที่ตอบ คำถามและแนะนำองค์ ความรู้ โดยพัฒนาปรับปรุง ระบบ ทุกปี	รายงานผลการ พัฒนาระบบ	ต.ค.2567- ก.ย.2570	1	1	1	2,000,000	1,000,000	1,000,000	4,000,000	โครงการใหม่
งบประมาณรวม									3,300,000	2,300,000	2,300,000	7,900,000	

Special: แผนงานขับเคลื่อนยุทธศาสตร์

ทีมงาน HRD มีแผนงานขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ โดยร่วมดำเนินการคณะกรรมการ Reskill Upskill บุคลากรเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ครอบคลุม AP1-AP5 รวมทั้งวิเคราะห์ ติดตาม โครงการยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับกลไกการพัฒนาบุคลากรให้เป็นไปตามเป้าหมาย ดำเนินการด้านความเสี่ยงมหาวิทยาลัยรายประเด็นบุคลากรขาดทักษะเพื่อบรรลุยุทธศาสตร์

CROSS FUNCTIONAL TEAM

แนวทางการดำเนินงานของคณะทำงานฐานเลขฯ

STRATEGIC TEAM

- วิเคราะห์ความสอดคล้องยุทธศาสตร์ตามแผนปฏิบัติการ (AP1 - AP5)
- วิเคราะห์ความเข้าเงื่อนไขโครงการผ่านระบบ One Planning
- วิเคราะห์ข้อมูลงบประมาณโครงการ
- การประเมิน SROI ก่อน/ระหว่าง/ปิดโครงการ



RISKS & SUSTAINABILITY MANAGEMENT TEAM

- บริหารจัดการงานสารบรรณ และการประชุมทั้งหมด
- วิเคราะห์ความเสี่ยง (Risk) โครงการเชิงกลยุทธ์ ตาม CMU Risks Universe
- วิเคราะห์ความสอดคล้อง/Gap SDGs



ORGANIZATION MANAGEMENT TEAM

- ร่วมให้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับโครงสร้างพื้นฐาน และระบบสารสนเทศภายในมหาวิทยาลัย



รุ่งกวี ภิรมย์



ทวีศักดิ์ นารณเจริญ



อนันต์ เดชมรม



Key Person

AP1



อิศรา บิสรุประทีป

? ควรเพิ่ม SE ในคณะทำงานหรือไม่?



AP2 & AP3



อนุสรณ์ มะโนกาญจน์

AP4 & AP5



กิรติ ดันตะเสน

SPECIALIST TEAM/SODU

ด้านวิจัยและนวัตกรรม

- วิเคราะห์ความสอดคล้องยุทธศาสตร์ตาม KP KR และเงื่อนไขการกลั่นกรองโครงการประเภทวิจัย และโครงการประเภทนวัตกรรม
- วิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการทรัพยากรทางปัญญา
- ประเมิน TRL BRL SRL เชื้องต้น
- Monitor ค่าเป้าหมายระหว่างแผนฯ บนฐานข้อมูลกลาง
- จัดทำรายงานภาพรวม AP (รายไตรมาส)

ด้านการศึกษา



ควรเพิ่ม LE ในคณะทำงานหรือไม่?



HR Management Team

- ร่วมสังเกตการณ์ และแลกเปลี่ยนข้อมูลทุกๆ การประชุม เพื่อรับฟังประเด็นการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ/สายปฏิบัติ เพื่อนำไปปรับกลยุทธ์ด้านทรัพยากรมนุษย์



เบญญา สิริสา

RESPONSIBILITY ASSIGNMENT MATRIX

ประธานคณะกรรมการฐานเลขานุการอนุกรรมการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์
(ผอ.อนันต์ เดชพรหม)



GEN

ระบบสารสนเทศใช้ได้ 1 Account/ส่วนงาน

	Risks & Sustainability Management Team	Strategic team	HR Management Team	Organization Management Team	Specialist Team (SODU)
Project AP1 AP1: ส่งเสริมงานวิจัยที่นำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน ตามตัวชี้วัดของ SDGs					
Project AP2 AP2: ส่งเสริมการสร้างต้นแบบนวัตกรรมบนฐานความรู้จากงานวิจัย					
Project AP3 AP3: ส่งเสริมการนำงานวิจัยต้นแบบนวัตกรรม และองค์ความรู้สู่การใช้ประโยชน์ ที่ไม่เสียสังคม หรือสุขภาพมนุษย์					
Project AP4 AP4: ส่งเสริมการผลิตกำลังคนที่มีคุณภาพสอดคล้องตามความต้องการของภาคอุตสาหกรรม					
Project AP5 AP5: ส่งเสริมการจัดการศึกษาสำหรับคนทุกช่วงวัย					

แผนการบริหารบุคลากรมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ (HRM Strategy)

(HR AP4 - HR AP7)

แนวทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของกองทรัพยากรมนุษย์ ใช้กรอบแนวคิดเกณฑ์คุณภาพในการพัฒนาและบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อตอบสนองเป้าหมายวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัย ได้แก่ รางวัลการบริหารสู่ความเป็นเลิศที่มีความโดดเด่นด้านนวัตกรรม TQC+ (Innovation) ประกอบด้วยแผนปฏิบัติการ (AP) เพื่อการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ โดยมี ตัวชี้วัดของแผนปฏิบัติการ (KPI) ที่สอดคล้องกับการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย ดังนี้

แผนปฏิบัติการบุคคล (HR_AP)	ตัวชี้วัดของแผนปฏิบัติการ (KPI)	หน่วยนับ	คำอธิบาย/วิธีวัดผล	ค่าเป้าหมาย		
				2568	2569	2570
HR_AP4 การบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อสร้างผลการดำเนินงานที่ดี	KPI HRM1 ปรับปรุงระเบียบและข้อบังคับให้มีความคล่องตัว ทันสมัย และตอบรับการเปลี่ยนแปลง	เรื่อง/ฉบับ	ร่างระเบียบ/ประกาศ/ข้อบังคับที่ได้รับความเห็นชอบ	7	5	5
	KPI HRM2 ปรับระบบการสรรหาบุคลากรเป้าหมายด้วยกระบวนการหรือวิธีการที่สะท้อนการค้นหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีศักยภาพ	กระบวนการ	กระบวนการดำเนินการสอบคัดเลือกกลางของมหาวิทยาลัย ภาควิชาความรู้ความสามารถทั่วไป	1	1	1
	KPI HRM3 ปรับปรุงระบบการประเมินให้สะท้อนถึงผลลัพธ์การปฏิบัติงานสมรรถนะ และทัศนคติ	กระบวนการ/ระบบ	กระบวนการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สะท้อนถึงผลลัพธ์การปฏิบัติงานของบุคลากร		1	
	KPI HRM4 ออกแบบรูปแบบการทำงานที่ยืดหยุ่น คล่องตัว กั้นต่อยุคสมัยและการเปลี่ยนแปลง	รูปแบบ/กระบวนการ	รูปแบบการทำงานลักษณะการจัดตั้งกลุ่มการทำงานในรูปแบบทีม	1		
	KPI HRM5 บุคลากรทุกระดับ ยึดมั่นการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลและจริยธรรม	ร้อยละความสำเร็จตามแผนปฏิบัติการ	ความสำเร็จตามแผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริมธรรมาภิบาลและจริยธรรม	100%	100%	100%
HP_AP5 การจัดการขีดความสามารถและอัตราค่าจ้าง	KPI HRM6 เพิ่มอัตราค่าจ้างบุคลากรยุทธศาสตร์และสรรหาบุคลากรที่มีศักยภาพตอบสนองต่อยุทธศาสตร์	กระบวนการ	บรรจุพนักงานนักวิจัยยุทธศาสตร์เชิงรุกทุกกลุ่มสาขา (ข้อมูลการตีพิมพ์ในฐานข้อมูลที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย) - หลังปริญญาโทและปริญญาเอกชั้นแนวหน้า/มุ่งเป้า - หลังปริญญาโทและปริญญาเอกภาคอุตสาหกรรม	1	1	1
	KPI HRM7 สร้างระบบการรักษาบุคลากรที่มีความสามารถและศักยภาพสูง	กระบวนการ	การให้ Recognition & Rewards กับบุคลากรที่มีผลงานโดดเด่น เพื่อเป็นการสร้างขวัญกำลังใจ เพิ่มแรงจูงใจและรักษาบุคลากรที่มีความสามารถและศักยภาพสูง		1	1

แผนปฏิบัติการบุคคล (HR_AP)	ตัวชี้วัดของแผนปฏิบัติการ (KPI)	หน่วยนับ	คำอธิบาย/วิธีวัดผล	ค่าเป้าหมาย		
				2568	2569	2570
			เพื่อกระตุ้นให้เกิดการทำงานสนับสนุน วิสัยทัศน์ พันธกิจให้ประสบความสำเร็จ			
HP_AP6 การบริหาร ความอยู่ดีมีสุขของ บุคลากร	KPI HRM8 ระบบ คำตอบแทนแบบยืดหยุ่นตาม ความสำเร็จของผลการ ปฏิบัติงาน	ระบบ/ กระบวนการ	มีระบบคำตอบแทนที่ยืดหยุ่นสามารถ ปรับให้เหมาะสมกับโครงสร้างงานและ ความสามารถของบุคลากร	3		
HP_AP7 การส่งเสริม ความก้าวหน้าในอาชีพ การงาน	KPI4 HRM9 Performance- Based Career Path	ระบบ/ กระบวนการ	ระบบการขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้นของ พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนที่ เชื่อมกับการพัฒนาบุคลากร	1		
	KPI HRM10 ระบบการขอ ตำแหน่งสูงขึ้นที่มี ประสิทธิภาพ (Smart System)	ร้อยละ ความสำเร็จ	การพัฒนาระบบสนับสนุนที่อำนวยความสะดวก สะดวกในการเสนอขอกำหนดตำแหน่ง สูงขึ้น	50%	75%	100%

จากแผนปฏิบัติการ (AP) ประกอบไปด้วย แผนโครงการโครงการย่อย (Key Project) และผลลัพธ์
สำคัญ (Key Result) โดยมีงบประมาณรวม 40,794,000 บาท (สี่สิบล้านเจ็ดแสนเก้าหมื่นสี่พันบาทถ้วน)
แบ่งงบประมาณต่อปี ดังนี้

แผนปฏิบัติการ (AP)	ปี 2568	ปี 2569	ปี 2570	รวม
HR_AP4 การบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อสร้างผลการดำเนินงานที่ดี	30,145,000	3,242,000	112,000	33,499,000
HR_AP5 การจัดการขีดความสามารถ และอัตราค่าจ้าง	-	140,000	140,000	280,000
HR_AP6 การบริหารความอยู่ดีมีสุขของ บุคลากร	1,000	52,000	72,000	125,000
HR_AP7 การส่งเสริมความก้าวหน้าใน อาชีพการงาน	102,000	6,328,000	460,000	6,890,000
งบประมาณรวม	<u>30,248,000</u>	<u>9,762,000</u>	<u>784,000</u>	<u>40,794,000</u>

4. แผนโครงการ HR AP4 การบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อสร้างผลการดำเนินงานที่ดี

การดำเนินการภายใต้ HR AP4 การบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อสร้างผลการดำเนินงานที่ดี เป็นการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัย ซึ่งมีมหาวิทยาลัยตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทางการศึกษาและการบริหารจัดการได้อย่างเหมาะสม จึงกำหนด HR AP4 เป็นแนวทางการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลที่เน้นการคัดเลือกบุคลากรที่มีศักยภาพ การพัฒนากระบวนการประเมินผลที่เป็นธรรม การปรับปรุงระเบียบข้อบังคับให้เอื้อต่อการทำงาน ตลอดจนการออกแบบรูปแบบการทำงานที่ยืดหยุ่น และสนับสนุนทรัพยากรที่จำเป็นเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยแนวทางดังกล่าวสอดคล้องกับเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติหลายหมวด ได้แก่

แนวทางดังกล่าวสอดคล้องกับ เกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติ (Thailand Quality Award: TQA) ซึ่งเป็นแนวทางที่ช่วยให้องค์กรสามารถบริหารจัดการทรัพยากรและกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพและสามารถขับเคลื่อนผลลัพธ์ที่ยั่งยืน โดยสามารถเชื่อมโยงกับแนวทางการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยได้ดังนี้

การนำองค์กร (Leadership) เป็นหัวใจสำคัญของการขับเคลื่อนนโยบายและทิศทางของมหาวิทยาลัย ซึ่งสะท้อนผ่านการปรับปรุง ระเบียบและข้อบังคับให้มีความคล่องตัว ทันสมัย และตอบรับการเปลี่ยนแปลง (KPI3) รวมถึง การออกแบบรูปแบบการทำงานที่ยืดหยุ่น (KPI4) เพื่อให้เกิดความสามารถในการปรับตัวขององค์กร สามารถรองรับสภาพแวดล้อมการทำงานที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา และเพิ่มความสามารถในการแข่งขันของมหาวิทยาลัย

การให้ความสำคัญกับลูกค้า (Customer Focus) เป็นอีกหนึ่งแนวทางที่มหาวิทยาลัยให้ความสำคัญในการบริหารบุคลากร โดยเฉพาะในแง่ของการ สนับสนุนทรัพยากรสำหรับบุคลากรเป้าหมาย (KPI5) ซึ่งช่วยให้บุคลากรมีเครื่องมือที่จำเป็นในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ การสนับสนุนดังกล่าวเป็นปัจจัยที่ส่งผลโดยตรงต่อความความผูกพันของบุคลากร ซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาและรักษาทรัพยากรบุคคลให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่องและมีคุณภาพ

การมุ่งเน้นบุคลากร (Workforce Focus) ถือเป็นองค์ประกอบสำคัญในการสร้างความสามารถในการแข่งขันของมหาวิทยาลัย ผ่านการดำเนินงานด้าน การสรรหาบุคลากรที่มีศักยภาพ (KPI1) ซึ่งช่วยให้มหาวิทยาลัยสามารถดึงดูดบุคลากรที่เหมาะสมกับวัฒนธรรมองค์กรและทิศทางการพัฒนา ตลอดจน การพัฒนาระบบการประเมินผล (KPI2) ที่สะท้อนถึงผลลัพธ์การปฏิบัติงานและสมรรถนะของบุคลากร ซึ่งช่วยให้เกิดการพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่อง

การจัดการกระบวนการ (Operations Focus) มีบทบาทสำคัญในการทำให้ระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยมีความคล่องตัวและสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผ่านการ ปรับปรุงระเบียบข้อบังคับให้เหมาะสมกับยุคสมัย (KPI3) และการออกแบบ รูปแบบการทำงานที่ยืดหยุ่น (KPI4) ซึ่งเป็นแนวทางที่ช่วยให้มหาวิทยาลัยสามารถรองรับสภาพแวดล้อมการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไป รวมถึงสามารถปรับใช้กระบวนการที่สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรและเป้าหมายขององค์กร ผลลัพธ์ (Results) เป็นองค์ประกอบสุดท้ายที่สะท้อนถึงความสำเร็จของการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัย ซึ่งวัดผลได้จาก KPI ทั้งหมดที่กำหนดไว้ เป็นแนวทางที่ช่วยให้มหาวิทยาลัยสามารถติดตามและวิเคราะห์ผลกระทบของการดำเนินงานด้านทรัพยากรบุคคลได้อย่างเป็นระบบ และนำไปสู่การพัฒนาและปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ผ่านการดำเนินการตามโครงการ งบประมาณรวม 33,499,000 บาท รายละเอียด ดังนี้

4.1 ปรับปรุงระเบียบและข้อบังคับให้มีความคล่องตัว ทันสมัย และตอบรับการเปลี่ยนแปลง

ในช่วงที่ผ่านมา มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ได้เผชิญกับความเปลี่ยนแปลงทั้งในด้านโครงสร้างการบริหาร กฎหมายมหาวิทยาลัย การพัฒนาเทคโนโลยี และความคาดหวังของบุคลากรที่มีต่อระบบบริหารจัดการภายในมหาวิทยาลัย ระเบียบและข้อบังคับจำนวนมากที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน แม้จะมีพื้นฐานจากหลักการที่ดีแต่ในทางปฏิบัติก็ยังมีข้อจำกัดหลายประการ เช่น ขั้นตอนที่ล่าช้า ไม่สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมจริง หรือไม่เอื้อต่อการบริหารจัดการที่ยืดหยุ่นและทันสมัย ดังนั้น หากมีการปรับปรุงระเบียบและข้อบังคับที่สำคัญของมหาวิทยาลัยที่เกี่ยวกับการบริหารและพัฒนาบุคลากร จะทำให้สามารถตอบโจทย์การบริหารจัดการในยุคใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งในมิติของความคล่องตัว ความเข้าใจง่าย ความโปร่งใส และการสนับสนุนเป้าหมายยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย

กระบวนการปรับปรุงระเบียบและข้อบังคับจะครอบคลุมการทบทวน วิเคราะห์ปัญหา ร่างข้อเสนอใหม่ การรับฟังความคิดเห็นจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง และการผลักดันเข้าสู่กระบวนการเห็นชอบตามขั้นตอน โดยในปีงบประมาณ 2568–2570 มหาวิทยาลัยตั้งเป้าหมายในการปรับปรุงระเบียบและข้อบังคับรวม 17 ฉบับ ภายใต้หลักการสำคัญ 3 ประการ ได้แก่ 1) ความคล่องตัว ซึ่งจะสามารถลดความซ้ำซ้อน ลำดับขั้นตอนให้ชัดเจน ร่นระยะเวลาในการดำเนินการ 2) ความทันสมัย ซึ่งต้องสามารถรองรับเทคโนโลยีดิจิทัล และบทบาทหน้าที่ของบุคลากรในบริบทปัจจุบัน และ 3) การมีส่วนร่วมในการเปิดรับความคิดเห็นจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างแนวทางที่ตอบโจทย์ผู้ใช้จริง โดยมีผลลัพธ์ที่คาดหวังคือ การมีชุดระเบียบ/ข้อบังคับที่เป็นเครื่องมือเชิงนโยบายที่เอื้อต่อการพัฒนามหาวิทยาลัยในยุค Disruptive และสร้างความยืดหยุ่นในการบริหารจัดการอย่างมีธรรมาภิบาล

โครงการย่อย (Key Project)	ผลลัพธ์สำคัญ (Key Result)	หน่วยนับ	คำอธิบาย/วิธีวัดผล	ข้อมูลที่ต้อง รายงาน	ระยะเวลา ดำเนินงาน	ค่าเป้าหมาย			งบประมาณต่อปี (บาท)			รวม งบประมาณ/ โครงการ	หมายเหตุ
						2568	2569	2570	2568	2569	2570		
โครงการปรับปรุง ระเบียบและข้อบังคับ เพื่อความคล่องตัว ทันสมัย และสอดคล้อง กับการเปลี่ยนแปลง ของมหาวิทยาลัย	มหาวิทยาลัยมี ระเบียบ/ข้อบังคับ เกี่ยวกับการ บริหารและพัฒนา บุคคลที่สอดคล้อง กับบริบทปัจจุบัน และเอื้อต่อการ บริหารงานบุคคล ที่คล่องตัวและมี ประสิทธิภาพ	ฉบับ/เรื่อง	ดำเนินการทบทวน วิเคราะห์ และปรับปรุงระเบียบ/ ข้อบังคับให้เหมาะสมกับ สถานการณ์และบริบท พร้อมทั้งผ่านการพิจารณาของ คณะกรรมการที่เกี่ยวข้อง และ ประกาศใช้/เสนอใช้	จำนวนฉบับของ ระเบียบหรือ ข้อบังคับที่ได้รับ การปรับปรุงแล้ว	ต.ค.2567- ก.ย.2570	7	5	5	15,000	10,000	10,000	35,000	
งบประมาณรวม									15,000	10,000	10,000	35,000	

4.2 ปรับระบบการสรรหาบุคลากรเป้าหมายด้วยกระบวนการหรือวิธีการที่สะท้อนการค้นหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีศักยภาพ

การดำเนินการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร ตามระเบียบมหาวิทยาลัยมอบอำนาจให้ส่วนงานไปดำเนินการคัดเลือกพนักงานมหาวิทยาลัย อาจเป็นเหตุให้มาตรฐานการรับสมัครงานของแต่ละส่วนงานมีความแตกต่างกันเพื่อการดำเนินการโดยยึดความเป็นธรรมและความเสมอภาคในโอกาสแก่บุคคลผู้มีคุณสมบัติอย่างเท่าเทียมกัน ความได้มาตรฐานด้านเทคนิคและวิธีการเพื่อให้ได้คนดี มีความรู้ ความสามารถ และคุณลักษณะเหมาะสมกับตำแหน่ง ความสะดวก รวดเร็ว และประหยัด บุคคลมีโอกาเลือกงาน และหน่วยงานมีโอกาเลือกบุคคล และเป็นแนวปฏิบัติเดียวกันเห็นสมควรให้มีการรับสมัครจากส่วนกลางโดยมีการทดสอบดังนี้

1. การสอบภาคความรู้ความสามารถทั่วไปเกี่ยวกับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่
2. การสอบภาคความรู้ความสามารถเฉพาะตำแหน่ง

โครงการย่อย (Key Project)	ผลลัพธ์สำคัญ (Key Result)	หน่วยนับ	คำอธิบาย/วิธีวัดผล	ข้อมูลที่ต้อง รายงาน	ระยะเวลา ดำเนินงาน	ค่าเป้าหมาย			งบประมาณต่อปี (บาท)			รวม งบประมาณ/ โครงการ	หมายเหตุ
						2568	2569	2570	2568	2569	2570		
การดำเนินการ คัดเลือกบุคลากรจาก ส่วนกลาง มหาวิทยาลัย	กำหนดประกาศ การสรรหา คัดเลือก	กระบวนการ	การปรับปรุงกระบวนการรับ สมัครจากส่วนกลาง มหาวิทยาลัย - ภาคความรู้ความสามารถ ทั่วไป - ภาคความสามารถเฉพาะ ตำแหน่ง	จำนวนบุคลากรที่ ได้รับการบรรจุ ตอบสนองตาม พันธกิจส่วนงาน และยุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัย	ต.ค.2568- ก.ย.2569	-	1	-	ไม่ใช่ งบประมาณ	100,000	ไม่ใช่ งบประมาณ	100,000	
งบประมาณรวม									ไม่ใช่ งบประมาณ	100,000	ไม่ใช่ งบประมาณ	<u>100,000</u>	

4.3 Performance Excellence

การปรับปรุงระบบการประเมินผลบุคลากรให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ตามแผนยุทธศาสตร์ (Action Plan) จึงมีความจำเป็นที่จะต้องปรับปรุงระบบการประเมินผลพัทธ์ของการปฏิบัติงานให้สะท้อนผลพัทธ์ สมรรถนะและทัศนคติ ของบุคลากรเพื่อให้มั่นใจว่าผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสามารถสะท้อนไปยังผลพัทธ์ของมหาวิทยาลัยได้ และเพื่อให้มั่นใจว่าบุคลากรได้รับการสนับสนุนการพัฒนาผลการปฏิบัติงานที่สามารถเอื้อต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรได้

โครงการย่อย (Key Project)	ผลลัพธ์สำคัญ (Key Result)	หน่วยนับ	คำอธิบาย/วิธีวัดผล	ข้อมูลที่ต้อง รายงาน	ระยะเวลา ดำเนินงาน	ค่าเป้าหมาย			งบประมาณต่อปี (บาท)			รวม งบประมาณ/ โครงการ	หมายเหตุ
						2568	2569	2570	2568	2569	2570		
1. โครงการปรับปรุงกระบวนการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติงานสำหรับบุคลากรสายสนับสนุน	กระบวนการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติงานสำหรับบุคลากรสายปฏิบัติการ	กระบวนการ	การปรับปรุงกระบวนการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถสะท้อนผลพัทธ์การปฏิบัติงานของบุคลากรได้	รายงานผลการปรับปรุงกระบวนการ	ต.ค.2567-ก.ย.2568	1	-	-	ไม่ใช่ งบประมาณ	ไม่ใช่ งบประมาณ	ไม่ใช่ งบประมาณ	ไม่ใช่ งบประมาณ	
2. การนำกระบวนการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติงานสำหรับบุคลากรสายปฏิบัติการ ไปปรับใช้ในหน่วยงาน/ส่วนงานนำร่อง	การนำกระบวนการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติงานไปใช้ในหน่วยงาน/ส่วนงาน	จำนวน หน่วยงาน/ ส่วนงาน	การนำร่องการใช้กระบวนการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติงานสำหรับบุคลากรสายปฏิบัติการ และการประเมินผลของการใช้กระบวนการในรูปแบบใหม่	ผลพัทธ์ของการนำกระบวนการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติงานไปปรับใช้	ต.ค.2567-ก.ย.2569	5	10	-	30,000	30,000	ไม่ใช่ งบประมาณ	60,000	

โครงการย่อย (Key Project)	ผลลัพธ์สำคัญ (Key Result)	หน่วยนับ	คำอธิบาย/วิธีวัดผล	ข้อมูลที่ต้อง รายงาน	ระยะเวลา ดำเนินงาน	ค่าเป้าหมาย			งบประมาณต่อปี (บาท)			รวม งบประมาณ/ โครงการ	หมายเหตุ
						2568	2569	2570	2568	2569	2570		
3. โครงการแก้ไข ระเบียบ/ประกาศ/ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง การการมอบหมาย งานและการ ประเมินผลการ ปฏิบัติงานของ บุคลากร	การแก้ไข ระเบียบ/ ประกาศ/ ข้อบังคับ ที่ รองรับ กระบวนการ มอบหมายงานใน รูปแบบใหม่	ร้อยละ	การปรับระเบียบ/ประกาศ/ ข้อบังคับให้สอดคล้องกับ กระบวนการมอบหมายงาน และการประเมินผลการ ปฏิบัติงานของบุคลากร	ร่างระเบียบ/ ประกาศ/ ข้อบังคับที่ได้รับ ความเห็นชอบ	ต.ค.2567- ก.ย.2570	60	80	100	ไม่ใช่ งบประมาณ	ไม่ใช่ งบประมาณ	ไม่ใช่ งบประมาณ	ไม่ใช่ งบประมาณ	
4. โครงการปรับปรุง ระบบการมอบหมาย งานและการ ประเมินผลการ ปฏิบัติงานของ บุคลากรสาย สนับสนุน	ระบบการ มอบหมายงาน และการ ประเมินผลการ ปฏิบัติงานของ บุคลากรใน รูปแบบใหม่ที่ สอดคล้องกับ กระบวนการใหม่	ระบบ	การปรับปรุงระบบการ มอบหมายงานและการ ประเมินผลการปฏิบัติงานของ บุคลากรสายสนับสนุน ที่มี ความเชื่อมโยงกันจาก กระบวนการที่ได้ดำเนินการ ปรับปรุง	ระบบ	ต.ค.2568- ก.ย.2569	-	1	-	ไม่ใช่ งบประมาณ	3,000,000	ไม่ใช่ งบประมาณ	3,000,000	
งบประมาณรวม									30,000	3,030,000	ไม่ใช่ งบประมาณ	3,060,000	

4.4 Future of Work

เป็นการออกแบบอนาคตของการทำงาน เพื่อเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรและผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย ภายใต้ HR_AP การบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อสร้างผลการดำเนินงานที่ดี มีเป้าหมายในการออกแบบและพัฒนารูปแบบการทำงานที่ยืดหยุ่นและคล่องตัว โดยเน้นการทำงานเป็นทีม การใช้เทคโนโลยีสนับสนุน และการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มุ่งเน้นผลลัพธ์ เพื่อให้บุคลากรสามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมการทำงานที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยการขับเคลื่อนแนวคิด Future of Work จะดำเนินการเป็นระยะเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่เป็นรูปธรรม โดยในปี 2568 จะเป็นการพัฒนา หลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติสำหรับรูปแบบการทำงานที่ยืดหยุ่น ซึ่งจะเป็นกรอบสำคัญสำหรับการเปลี่ยนแปลงระบบการทำงานในอนาคต ในปี 2569 แนวทางการออกแบบอนาคตของการทำงานนี้จะช่วยให้มหาวิทยาลัยสามารถเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารทรัพยากรบุคคล ลดข้อจำกัดด้านการทำงานแบบดั้งเดิม และส่งเสริมการทำงานที่มีประสิทธิภาพสูงขึ้น ผ่านการสนับสนุนแนวคิด Agile Workforce, Digital Collaboration, และ Performance-Driven Work Culture ผ่านการขับเคลื่อนภายใต้โครงการดังนี้

โครงการย่อย (Key Project)	ผลลัพธ์สำคัญ (Key Result)	หน่วยนับ	คำอธิบาย/วิธีวัดผล	ข้อมูลที่ต้อง รายงาน	ระยะเวลา ดำเนินงาน	ค่าเป้าหมาย			งบประมาณต่อปี (บาท)			รวม งบประมาณ/ โครงการ	หมายเหตุ
						2568	2569	2570	2568	2569	2570		
1. โครงการออกแบบ หลักเกณฑ์และแนว ปฏิบัติ	ออกแบบระบบ การทำงานแบบ ทีมที่ยืดหยุ่นและ คล่องตัว	ระบบ/ แนวทาง	มีเกณฑ์การคำนวณและจัดสรร งบประมาณตามภาระงานที่ เพิ่มขึ้นของหน่วยงานต้นสังกัด ที่ได้รับความเห็นชอบแล้ว	รายละเอียดการจัดสรร งบประมาณ และ ผลกระทบของ ส่วนงานที่ได้รับ การสนับสนุน	ต.ค.2567- ก.ย.2568	1	-	-	ไม่ใช่ งบประมาณ	ไม่ใช่ งบประมาณ	ไม่ใช่ งบประมาณ	ไม่ใช่ งบประมาณ	โครงการใหม่
2. โครงการนำร่อง การทำงานแบบทีม	ทดลองใช้ระบบ ในหน่วยงานนำ ร่องในสำนักงาน มหาวิทยาลัย	จำนวน หน่วยงาน	จำนวนหน่วยงานที่เข้าร่วม ทดลองใช้ระบบ และ ประเมินผลกระทบ	รายงานผลจาก หน่วยงานที่นำ ร่อง	ม.ค.2568- ก.ย.2568	1	-	-	ไม่ใช่ งบประมาณ	ไม่ใช่ งบประมาณ	ไม่ใช่ งบประมาณ	ไม่ใช่ งบประมาณ	โครงการใหม่
3. โครงการขยายผล การใช้ระบบการ ทำงานแบบทีม	ขยายผลการใช้ ระบบในระดับ มหาวิทยาลัยหรือ สำนักงาน มหาวิทยาลัย	จำนวน หน่วยงาน/ ส่วนงาน	จำนวนหน่วยงานที่มีนาระบบ/ แนวทาง ไปใช้อย่างแพร่หลาย ในลักษณะการจัดตั้งการ ทำงานในรูปแบบทีม	รายงานการ ดำเนินงานจาก หน่วยงานที่ นำไปใช้	ต.ค.2568- ก.ย.2570	-	1	1	ไม่ใช่ งบประมาณ	2,000	2,000	4,000	โครงการใหม่

โครงการย่อย (Key Project)	ผลลัพธ์สำคัญ (Key Result)	หน่วยนับ	คำอธิบาย/วิธีวัดผล	ข้อมูลที่ต้อง รายงาน	ระยะเวลา ดำเนินงาน	ค่าเป้าหมาย			งบประมาณต่อปี (บาท)			รวม งบประมาณ/ โครงการ	หมายเหตุ
						2568	2569	2570	2568	2569	2570		
4. โครงการ Golden Handshake	เพิ่มความยืดหยุ่นในการบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยโดยภาพรวม	จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ	จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ ที่มีคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์ที่โครงการกำหนด	รายงานผลการดำเนินโครงการ	ม.ย.2568-ก.ย.2569	30	-	-	30,000,000	ไม่ใช่งบประมาณ	ไม่ใช่งบประมาณ	30,000,000	โครงการใหม่ อยู่ระหว่างเสนอ สภามหาวิทยาลัย อนุมัติโครงการ โดยเบิกจ่ายจาก งบประมาณกองทุนสวัสดิการพนักงานมหาวิทยาลัยเชียงใหม่
				งบประมาณรวม					30,000,000	2,000	2,000	30,004,000	

4.5 จริยธรรมและความโปร่งใส (Ethics and Transparency)

เป็นการส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้บริหารและบุคลากรยึดมั่นและปฏิบัติงานตามกฎหมายและพันธกิจของมหาวิทยาลัย ตามหลักธรรมาภิบาลและอย่างมีคุณธรรม จริยธรรม โดยมาตรฐานทางจริยธรรมของผู้บริหารและปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย ประกอบด้วย 1) การยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงพระประมุขในการปฏิบัติหน้าที่ 2) มีความซื่อสัตย์ สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี และรับผิดชอบต่อหน้าที่ 3) มีความกล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม 4) คิดคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตนหรือพวกพ้อง และมีจิตสาธารณะ 5) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน 6) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรม และไม่เลือกปฏิบัติ 7) ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดี และรักษาภาพลักษณ์ของมหาวิทยาลัย

โครงการย่อย (Key Project)	ผลลัพธ์สำคัญ (Key Result)	หน่วยนับ	คำอธิบาย/วิธีวัดผล	ข้อมูลที่ต้อง รายงาน	ระยะเวลา ดำเนินงาน	ค่าเป้าหมาย			งบประมาณต่อปี (บาท)			รวม งบประมาณ/ โครงการ	หมายเหตุ
						2568	2569	2570	2568	2569	2570		
การส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรมหาวิทยาลัยทุกระดับ	มหาวิทยาลัยสามารถดำเนินการตาม	ร้อยละความสำเร็จของการ	ความสำเร็จของการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ ของแผนด้านธรรมาภิบาลและจริยธรรม	ผลการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ ของแผนด้านธรร	ต.ค.2567-ก.ย.2570	100%	100%	100%	100,000	100,000	100,000	300,000	

โครงการย่อย (Key Project)	ผลลัพธ์สำคัญ (Key Result)	หน่วยนับ	คำอธิบาย/วิธีวัดผล	ข้อมูลที่ต้อง รายงาน	ระยะเวลา ดำเนินงาน	ค่าเป้าหมาย			งบประมาณต่อปี (บาท)			รวม งบประมาณ/ โครงการ	หมายเหตุ
						2568	2569	2570	2568	2569	2570		
ยึดมั่นและปฏิบัติงาน ตามหลักจรรยาภ ิบาล จริยธรรม และ ความโปร่งใส	แผนด้านธรรมาภ ิบาลและ จริยธรรมได้อย่าง ครบถ้วน	ดำเนินงาน ตามแผน	มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ทุกปี ประจำปีงบประมาณ	มาภิบาลและ จริยธรรม มหาวิทยาลัยเชียง ใหม่									
				งบประมาณรวม					100,000	100,000	100,000	300,000	

5. แผนโครงการ HR AP5 การจัดการขีดความสามารถและอัตรากำลัง

เพื่อเป็นการส่งเสริมการบริหารองค์กรตามยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยและทันต่อการเปลี่ยนแปลงในโลกปัจจุบันมหาวิทยาลัยมีความจำเป็นต้องจ้าง พนักงานมหาวิทยาลัยตำแหน่งนักวิจัยยุทธศาสตร์เชิงรุกที่มีศักยภาพ เหมาะสมกับการปฏิบัติงานตามภารกิจเชิงรุกของมหาวิทยาลัย งบประมาณรวม 280,000 บาท รายละเอียด ดังนี้

โครงการย่อย (Key Project)	ผลลัพธ์สำคัญ (Key Result)	หน่วยนับ	คำอธิบาย/วิธีวัดผล	ข้อมูลที่ต้อง รายงาน	ระยะเวลา ดำเนินงาน	ค่าเป้าหมาย			งบประมาณต่อปี (บาท)			รวม งบประมาณ/ โครงการ	หมายเหตุ
						2568	2569	2570	2568	2569	2570		
1. การคัดเลือก/ สรรหาบุคลากร ยุทธศาสตร์และสร หาบุคลากรที่มี ศักยภาพตอบสนอง ต่อยุทธศาสตร์	มีการตีพิมพ์ใน ฐาน ISI Scopus TCI tier 1	ราย	บรรจุพนักงานนักวิจัย ยุทธศาสตร์เชิงรุก ทุกกลุ่ม สาขา - หลังปริญญาโทและปริญญา เอกชั้นแนวหน้า/มุ่งเป้า - หลังปริญญาโทและปริญญา เอกภาคอุตสาหกรรม	ข้อมูลการตีพิมพ์ ในฐานข้อมูลที่ สอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัย	ต.ค.2568- ก.ย.2570	-	80	40	ไม่ใช่ งบประมาณ	ไม่ใช่ งบประมาณ	ไม่ใช่ งบประมาณ	ไม่ใช่ งบประมาณ	

โครงการย่อย (Key Project)	ผลลัพธ์สำคัญ (Key Result)	หน่วยนับ	คำอธิบาย/วิธีวัดผล	ข้อมูลที่ต้อง รายงาน	ระยะเวลา ดำเนินงาน	ค่าเป้าหมาย			งบประมาณต่อปี (บาท)			รวม งบประมาณ/ โครงการ	หมายเหตุ
						2568	2569	2570	2568	2569	2570		
2. ระบบการสร้าง ประสบการณ์ที่ดี ให้กับบุคลากรที่มี ความสามารถและ ศักยภาพสูง (Sandbox)	ระบบดังกล่าวจะ ช่วยสร้าง วัฒนธรรมองค์กร ที่เน้นผลงาน กระตุ้นให้ บุคลากรแสดง ศักยภาพสูงสุด และรักษาคณเฑาะ ให้อยู่กับองค์กร ในระยะยาว	ระบบ/ แนวทาง	การให้ Recognition & Rewards กับบุคลากรที่มีผลงาน โดดเด่น เพื่อเป็นการสร้างขวัญ กำลังใจ เพิ่มแรงจูงใจและรักษา บุคลากรที่มีความสามารถและ ศักยภาพสูง เพื่อกระตุ้นให้เกิด การทำงานสนับสนุนวิสัยทัศน์ พันธกิจให้ประสบความสำเร็จ ทั้งนี้จะต้อง กำหนด Recognition หรือ Rewards ไว้ โดยคร่าว เช่น การชมเชยอย่าง เป็นทางการ ผ่านแพลตฟอร์ม ทางการของหน่วยงาน หรือใน ด้าน Rewards เช่น รางวัลเชิง สัญลักษณ์ (ประกาศนียบัตร/ของ ที่ระลึก) หรือ การมอบสิทธิพิเศษ (privilege) ในการใช้บริการของ มหาวิทยาลัย อาทิ Token สำหรับการใช้บริการร้านค้า- ร้านอาหาร ในมหาวิทยาลัย/การ ใช้บริการในศูนย์กีฬา-Fitness ของมหาวิทยาลัย เป็นต้น	รายงานผลความ พึงพอใจที่ บุคลากรมีต่อ Recognition & Rewards	ต.ค.2568 - ก.ย.2570	-	60	70	ไม่ใช่ งบประมาณ	140,000	140,000	280,000	โครงการใหม่
				งบประมาณรวม					ไม่ใช่ งบประมาณ	140,000	140,000	<u>280,000</u>	

6. แผนโครงการ HR AP6 การบริหารความอยู่ดีมีสุขของบุคลากร

การบริหารความอยู่ดีมีสุขของบุคลากร (Employee Well-being Management) คือ กระบวนการหรือแนวทางที่มหาวิทยาลัยนำมาใช้เพื่อดูแลและพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรในทุกมิติ ได้แก่ สุขภาพกาย สุขภาพจิต สมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ความมั่นคงทางการเงิน และสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อความสุขและประสิทธิภาพการทำงาน อาทิ ด้านสุขภาพกาย (Physical Well-being) โดยมหาวิทยาลัยได้จัดสวัสดิการด้านสุขภาพ เพื่อสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ ให้แก่บุคลากรในเชิงการรักษา เชิงการป้องกันปัญหาสุขภาพทั้งด้านร่างกายและจิตใจ หรือ ด้านความมั่นคงทางการเงิน ซึ่งมหาวิทยาลัยได้มี กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เพื่อสร้างความมั่นคงทางการเงินให้แก่บุคลากร (Financial Well-being) เป็นต้น

อนึ่ง การบริหารค่าตอบแทนเป็นหนึ่งในปัจจัยสำคัญที่ช่วยขับเคลื่อนองค์กรให้สามารถสร้างผลการดำเนินงานที่ดี และส่งเสริมให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน การบริหารทรัพยากรบุคคลจึงได้มีแนวทางการพัฒนา "ระบบค่าตอบแทนแบบยืดหยุ่น" (Flexible Performance-Based Compensation System) เพื่อให้สอดคล้องกับผลการปฏิบัติงานและผลสำเร็จของภารกิจของบุคลากร โดยให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีมและการให้ค่าตอบแทนที่สะท้อนถึงผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจริง ทั้งนี้ ระบบค่าตอบแทนที่ยืดหยุ่นสามารถปรับให้เหมาะสมกับโครงสร้างงานและความสามารถของบุคลากร ซึ่งช่วยให้เกิดการพัฒนาแบบองค์รวม ภายใต้กรอบโครงการ งบประมาณรวม 125,000 บาท รายละเอียด ดังนี้

6.1 ระบบค่าตอบแทนที่ยืดหยุ่นสามารถปรับให้เหมาะสมกับโครงสร้างงานและความสามารถของบุคลากร

โครงการย่อย (Key Project)	ผลลัพธ์สำคัญ (Key Result)	หน่วยนับ	คำอธิบาย/วิธีวัดผล	ข้อมูลที่ต้อง รายงาน	ระยะเวลา ดำเนินงาน	ค่าเป้าหมาย			งบประมาณต่อปี (บาท)			รวม งบประมาณ/ โครงการ	หมายเหตุ
						2568	2569	2570	2568	2569	2570		
1. โครงการออกแบบระบบค่าตอบแทนสำหรับการทำงานในรูปแบบทีม	ระบบค่าตอบแทนผ่านการอนุมัติและเผยแพร่	ฉบับ	ระเบียบ/ประกาศหรือแนวทางปฏิบัติ ซึ่งมีแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน และได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	ระเบียบ/ประกาศหรือแนวทางปฏิบัติ	ต.ค.2567-ก.ย.2568	1	-	-	ไม่ใช่ งบประมาณ	ไม่ใช่ งบประมาณ	ไม่ใช่ งบประมาณ	ไม่ใช่ งบประมาณ	โครงการใหม่
2. โครงการนำร่องระบบค่าตอบแทนสำหรับการทำงานในรูปแบบทีม	ทีมที่เข้าร่วมการนำร่อง	จำนวนทีม	ทีมที่ได้มีการใช้ระบบนำร่องและประเมินผลกระทบ	รายงานผลจากทีมที่เข้าร่วม	ต.ค.2567-ก.ย.2568	1	-	-	1,000	ไม่ใช่ งบประมาณ	ไม่ใช่ งบประมาณ	1,000	โครงการใหม่

โครงการย่อย (Key Project)	ผลลัพธ์สำคัญ (Key Result)	หน่วยนับ	คำอธิบาย/วิธีวัดผล	ข้อมูลที่ต้อง รายงาน	ระยะเวลา ดำเนินงาน	ค่าเป้าหมาย			งบประมาณต่อปี (บาท)			รวม งบประมาณ/ โครงการ	หมายเหตุ
						2568	2569	2570	2568	2569	2570		
3. โครงการขยายผล การใช้ระบบ คำตอบแทนสำหรับการ ทำงานในรูปแบบทีม	หน่วยงานที่เริ่ม ใช้งานจริง	จำนวน หน่วยงาน	มีการนำระเบียบ/ประกาศหรือ แนวทางปฏิบัติไปใช้อย่าง แพร่หลาย	รายงานการ ดำเนินงานจาก หน่วยงานที่ นำไปใช้	ต.ค.2568- ก.ย.2570	-	1	1	ไม่ใช่ งบประมาณ	2,000	2,000	4,000	โครงการใหม่
4. การออกแบบระบบ คำตอบแทนประจำ ตำแหน่งตามระดับ ของตำแหน่งทาง วิชาการ	ระบบ คำตอบแทน ประจำตำแหน่ง แบบใหม่สำหรับ สายวิชาการ	ฉบับ	ระเบียบ/ประกาศหรือแนวทาง ปฏิบัติ ซึ่งมีแนวทางปฏิบัติที่ ชัดเจน และได้รับความ เห็นชอบจากคณะกรรมการ หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	ระเบียบ/ประกาศ หรือแนวทาง ปฏิบัติ	ต.ค.2567- ก.ย.2568	1	-	-	ไม่ใช่ งบประมาณ	ไม่ใช่ งบประมาณ	ไม่ใช่ งบประมาณ	ไม่ใช่ งบประมาณ	โครงการใหม่
				งบประมาณรวม					1,000	2,000	2,000	5,000	

6.2 โครงการอาชีพหลังเกษียณ

โครงการย่อย (Key Project)	ผลลัพธ์สำคัญ (Key Result)	หน่วยนับ	คำอธิบาย/วิธีวัดผล	ข้อมูลที่ต้อง รายงาน	ระยะเวลา ดำเนินงาน	ค่าเป้าหมาย			งบประมาณต่อปี (บาท)			รวม งบประมาณ/ โครงการ	หมายเหตุ
						2568	2569	2570	2568	2569	2570		
โครงการอาชีพหลัง เกษียณ	เป็นเครื่องมือ ช่วยให้บุคลากรมี คุณภาพชีวิตที่ดี	จำนวน ผู้เข้าร่วม โครงการ	เป็นกระบวนการเตรียมความ พร้อมให้กับผู้เกษียณให้ สามารถประยุกต์ใช้ ประสบการณ์และทักษะที่มีอยู่ เพื่อสร้างรายได้เพิ่มเติม มีรายได้ และใช้ชีวิตอย่างมี ความสุข	รายงานสรุปผล โครงการ / แบบ ประเมินความพึง พอใจของ ผู้เข้าร่วมโครงการ	ต.ค.2568- ก.ย.2570	-	15	20	ไม่ใช่ งบประมาณ	50,000	70,000	120,000	โครงการใหม่
				งบประมาณรวม					ไม่ใช่ งบประมาณ	50,000	70,000	120,000	

7. แผนโครงการ HR AP7 การส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพการงาน

การส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพการงาน ภายใต้แนวคิดการพัฒนาระบบความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงานมหาวิทยาลัยทั้งสายวิชาการและสายปฏิบัติการ ซึ่งสายปฏิบัติการจะได้รับการพัฒนาขึ้นเพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนผ่านจากระบบที่อิงตำแหน่ง (Position-based) ไปสู่ระบบที่อิงสมรรถนะและผลสัมฤทธิ์ของงาน (Performance-based Career Path) แนวคิดและแนวทางของโครงการสอดคล้องกับหลักการบริหารจัดการตามเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติ โดยเฉพาะในหมวดหมู่ที่เกี่ยวข้องกับ การพัฒนาทุนมนุษย์ (Workforce Focus) และกระบวนการ (Operations Focus) ซึ่งเน้นการวางระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ มุ่งเน้นการเติบโตทางอาชีพของบุคลากรผ่านการกำหนดเกณฑ์ที่ชัดเจน โปร่งใส และสามารถประเมินผลได้ โดยมีการเชื่อมโยงแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan: IDP) เข้ากับระบบความก้าวหน้าอย่างเป็นระบบ ภายใต้การดำเนินโครงการ งบประมาณรวม 6,890,000 บาท รายละเอียด ดังนี้

7.1 สายปฏิบัติการ

โครงการย่อย (Key Project)	ผลลัพธ์สำคัญ (Key Result)	หน่วยนับ	คำอธิบาย/วิธีวัดผล	ข้อมูลที่ต้อง รายงาน	ระยะเวลา ดำเนินงาน	ค่าเป้าหมาย			งบประมาณต่อปี (บาท)			รวม งบประมาณ/ โครงการ	หมายเหตุ
						2568	2569	2570	2568	2569	2570		
1. โครงการปรับปรุงระบบการขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้นของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน	ระบบการขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้นของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน ที่มุ่งเน้นสมรรถนะและผลสัมฤทธิ์ของงาน (Performance-based Career Path)	ระบบ	ระเบียบ/ประกาศหรือแนวทางปฏิบัติ ซึ่งมีแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน และได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	ข้อบังคับ/ระเบียบ/ประกาศหรือแนวทางปฏิบัติ	ต.ค.2567-ก.ย.2568	1	-	-	1,000	ไม่ใช่ งบประมาณ	ไม่ใช่ งบประมาณ	1,000	โครงการใหม่
2. โครงการเตรียมความพร้อมการใช้ระบบการขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้นของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน	ผู้ปฏิบัติงานด้านทรัพยากรบุคคลมีความเข้าใจในระบบการขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้นรูปแบบใหม่	ราย	จำนวนผู้ปฏิบัติงานด้านทรัพยากรบุคคล เข้าร่วมการเตรียมความพร้อมระบบการขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้นรูปแบบใหม่	รายงานผลการดำเนินโครงการและ แบบประเมินความพึงพอใจจากการดำเนินโครงการ	ต.ค.2568-ก.ย.2569	-	50	-	ไม่ใช่ งบประมาณ	68,000	ไม่ใช่ งบประมาณ	68,000	โครงการใหม่

โครงการย่อย (Key Project)	ผลลัพธ์สำคัญ (Key Result)	หน่วยนับ	คำอธิบาย/วิธีวัดผล	ข้อมูลที่ต้อง รายงาน	ระยะเวลา ดำเนินงาน	ค่าเป้าหมาย			งบประมาณต่อปี (บาท)			รวม งบประมาณ/ โครงการ	หมายเหตุ
						2568	2569	2570	2568	2569	2570		
3. โครงการขยายผล การใช้ระบบการขอ กำหนดตำแหน่งสูงขึ้น ของพนักงาน มหาวิทยาลัยสาย สนับสนุน	บุคลากรที่เข้าสู่ ตำแหน่งสูงขึ้นใน รูปแบบใหม่	ราย	มีการนำระเบียบ/ประกาศ หรือแนวทางปฏิบัติไปใช้อย่าง แพร่หลาย	จำนวนบุคลากรที่ เข้ารับการกำหนด ตำแหน่งสูงขึ้นโดย ระบบใหม่	ต.ค.2568- ก.ย.2570	-	10	15	ไม่ใช่ งบประมาณ	ไม่ใช่งบ ประมาณ	ไม่ใช่งบ ประมาณ	ไม่ใช่งบ ประมาณ	โครงการใหม่
				งบประมาณรวม					1,000	68,000	ไม่ใช่ งบประมาณ	69,000	

7.2 สายวิชาการ

โครงการย่อย (Key Project)	ผลลัพธ์สำคัญ (Key Result)	หน่วยนับ	คำอธิบาย/วิธีวัดผล	ข้อมูลที่ต้อง รายงาน	ระยะเวลา ดำเนินงาน	ค่าเป้าหมาย			งบประมาณต่อปี (บาท)			รวม งบประมาณ/ โครงการ	หมายเหตุ
						2568	2569	2570	2568	2569	2570		
1. โครงการปรับปรุง ข้อบังคับฯ การขอ ตำแหน่งทางวิชาการ ของอาจารย์โรงเรียน สาธิต ให้สอดคล้อง กับบริบทและ สมรรถนะบุคลากร มหาวิทยาลัยเชียงใหม่	ข้อบังคับฯ และแนว ปฏิบัติที่เป็นปัจจุบัน ทันสมัย และ เชื่อมโยงกับ สมรรถนะการ พัฒนาบุคลากร	ระบบ	ประเมินจากการปรับปรุงร่าง ข้อบังคับฯ ให้ครอบคลุมบทบาท หน้าที่ของอาจารย์สาธิตที่ เปลี่ยนไป เชื่อมโยงเกณฑ์ขอ ตำแหน่งกับกรอบสมรรถนะ และวัดผลจากการเห็นชอบของ คณะกรรมการมหาวิทยาลัย และการนำไปใช้จริง	ร่างข้อบังคับหรือ แนวปฏิบัติที่ผ่าน ความเห็นชอบ แล้ว	ต.ค.2567- ก.ย.2568	1	-	-	1,000	ไม่ใช่ งบประมาณ	ไม่ใช่ งบประมาณ	1,000	โครงการใหม่

โครงการย่อย (Key Project)	ผลลัพธ์สำคัญ (Key Result)	หน่วยนับ	คำอธิบาย/วิธีวัดผล	ข้อมูลที่ต้อง รายงาน	ระยะเวลา ดำเนินงาน	ค่าเป้าหมาย			งบประมาณต่อปี (บาท)			รวม งบประมาณ/ โครงการ	หมายเหตุ
						2568	2569	2570	2568	2569	2570		
2. โครงการถอด บทเรียนและส่งมอบ องค์ความรู้การขอ ตำแหน่งทางวิชาการ จาก HRM สู่ HRD	ทีม HRD ได้รับองค์ ความรู้ เทคนิค วิธีการทำงาน และ ข้อพึงระวังจากทีม HRM เพื่อนำไป ออกแบบหลักสูตร/ กิจกรรมพัฒนา ศักยภาพบุคลากร ด้านการเข้าสู่ ตำแหน่งทาง วิชาการ	ชุดจำนวน แนวปฏิบัติ และชุดองค์ ความรู้ที่ส่ง มอบสำเร็จ	รวบรวมแนวปฏิบัติ เทคนิค ข้อพึงระวัง pain point จาก ทีม HRM รวมถึงจัดประชุม เชิงปฏิบัติการร่วม HRM- HRD ส่งมอบชุดคู่มือ / checklist / slide ที่ทีม HRD สามารถนำไปพัฒนาเป็น หลักสูตรการพัฒนาหรือจัด ฝึกอบรมได้	1. จำนวนชุดองค์ ความรู้ที่พัฒนา แล้วเสร็จ 2. จำนวน กิจกรรมถ่ายทอด ความรู้ จากทีม HRD เกี่ยวกับการ นำไปใช้	ต.ค.2567- ก.ย.2570	2	2	2	100,000	100,000	100,000	300,000	โครงการใหม่
3. โครงการเพิ่ม ศักยภาพของ ผู้ปฏิบัติงานด้านการ เสนอขอตำแหน่งทาง วิชาการ เพื่อ สนับสนุนคณาจารย์ ให้เข้าสู่ตำแหน่งอย่าง มีประสิทธิภาพ	ผู้ปฏิบัติงานด้าน การเสนอขอ ตำแหน่งทาง วิชาการ มีความ เข้าใจในระบบการ ขอตำแหน่งทาง วิชาการที่เป็น มาตรฐานเดียวกัน	ราย	จำนวนผู้ปฏิบัติงานด้านการ เสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ เข้าร่วมการอบรม	รายงานผลการ ดำเนินโครงการ และ แบบประเมิน ความพึงพอใจจาก การดำเนิน โครงการ	ต.ค.2568- ก.ย.2570	-	30	30	ไม่ใช่ งบประมาณ	150,000	150,000	300,000	โครงการใหม่
				งบประมาณรวม					101,000	250,000	250,00	601,000	

7.3 พัฒนาระบบการขอตำแหน่งสูงขึ้นที่มีประสิทธิภาพ (Smart System)

โครงการย่อย (Key Project)	ผลลัพธ์สำคัญ (Key Result)	หน่วยนับ	คำอธิบาย/วิธีวัดผล	ข้อมูลที่ต้อง รายงาน	ระยะเวลา ดำเนินงาน	ค่าเป้าหมาย			งบประมาณต่อปี (บาท)			รวม งบประมาณ/ โครงการ	หมายเหตุ
						2568	2569	2570	2568	2569	2570		
1. โครงการพัฒนาระบบการขอตำแหน่งทางวิชาการ ระยะที่ 2 (Smart Academic Position System)	ระบบมีความสามารถเพิ่มขึ้น ทั้งด้านการตรวจสอบคุณสมบัติอัตโนมัติ ขั้นตอนการรายงานสถานะและรองรับการใช้งานจากหลายฝ่ายแบบ Real-time	ร้อยละ	ระดับความสมบูรณ์ของระบบ	รายงานความคืบหน้าจากผู้พัฒนา	ต.ค.2567-ก.ย.2570	50%	75%	100%	ไม่ใช้งบประมาณ	3,000,000	100,000	3,100,000	
2. โครงการพัฒนาระบบการประเมินผลงานทางวิชาการสำหรับผู้ทรงคุณวุฒิ	มหาวิทยาลัยมีระบบกลางในการประเมินผลงานทางวิชาการที่มีเกณฑ์มาตรฐาน คู่มือแนวทางการให้คะแนน และสามารถใช้งานได้ภายในองค์กร	ร้อยละ	ระดับความสมบูรณ์ของระบบ	รายงานความคืบหน้าจากผู้พัฒนา	ต.ค.2567-ก.ย.2570	25%	60%	100%	ไม่ใช้งบประมาณ	3,000,000	100,000	3,100,000	
3. โครงการนำร่องระบบการประเมินผลงานทางวิชาการสำหรับผู้ทรงคุณวุฒิ	มีผู้ทรงคุณวุฒิที่เริ่มใช้งานจริง	คน	มีผู้ทรงคุณวุฒิที่เข้าร่วมและใช้ระบบประเมิน	รายงานจำนวนผู้ทรงคุณวุฒิที่ใช้งานระบบ	ต.ค.2567-ก.ย.2570	20	50	80	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	

โครงการย่อย (Key Project)	ผลลัพธ์สำคัญ (Key Result)	หน่วยนับ	คำอธิบาย/วิธีวัดผล	ข้อมูลที่ต้อง รายงาน	ระยะเวลา ดำเนินงาน	ค่าเป้าหมาย			งบประมาณต่อปี (บาท)			รวม งบประมาณ/ โครงการ	หมายเหตุ
						2568	2569	2570	2568	2569	2570		
4. โครงการขยายผล ระบบฐานข้อมูล ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อ ความร่วมมือระดับ มหาวิทยาลัย	ระบบฐานข้อมูล ผู้ทรงคุณวุฒิของ มช. ได้รับการพัฒนา ให้รองรับการใช้งาน ร่วมกับมหาวิทยาลัย เครือข่าย และมีการ ใช้งานจริงในระดับ ข้ามสถาบัน	จำนวน มหาวิทยาลัย เครือข่ายที่ เข้าร่วมใช้ ระบบ (นับสะสม)	พัฒนาระบบให้รองรับผู้ใช้ ภายนอกมหาวิทยาลัย พร้อม สิทธิ์การเข้าถึงที่เหมาะสม	จำนวน MOU หรือข้อตกลง ความร่วมมือกับ มหาวิทยาลัย พันธมิตร	ต.ค.2567- ก.ย.2569	-	1	1	ไม่ใช่ งบประมาณ	10,000	10,000	20,000	
				งบประมาณรวม					ไม่ใช่ งบประมาณ	6,010,000	210,00	<u>6,220,000</u>	



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