



**รายงานผลการดำเนินงาน
ตามแผนการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
ประจำปีงบประมาณ 2566**

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

สารบัญ

รายงานผลการปฏิบัติงานตามแผน

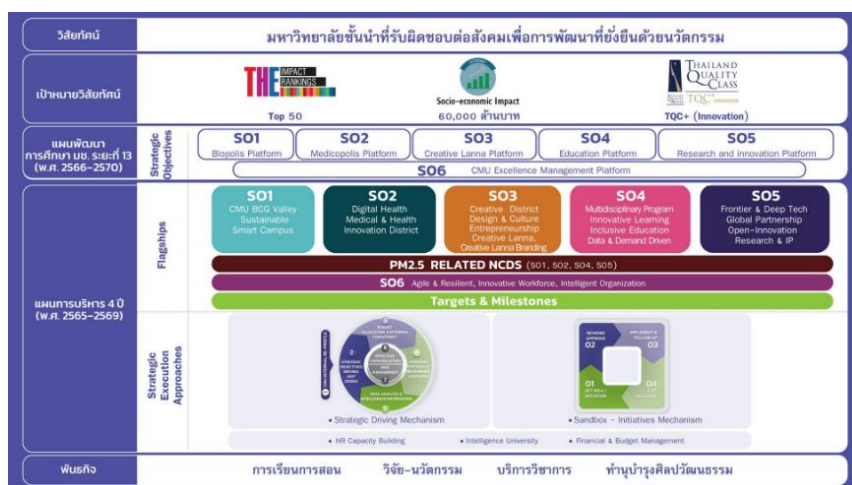
ในปีงบประมาณ 2566 (เดือนตุลาคม 2565 ถึงเดือนกันยายน 2566)

1. แผนการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยเชียงใหม่	2-23
• 1. ด้านวางแผนอัตรากำลังและการสรรหา	2
• 2. ด้านการพัฒนาบุคลากร	5
• 3. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	18
• 4. ด้านการบริหารค่าตอบแทน สวัสดิการและรางวัลใจ	21
รายงานการใช้งบประมาณในการดำเนินการตามแผนการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	23
2. แผนพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนกระบวนการบริหารงานบุคคล	24-25
ปัญหาและอุปสรรค และข้อเสนอแนะ	26
ภาคผนวก	27

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
ประจำปีงบประมาณ 2566 (เดือนตุลาคม 2565 ถึง เดือนกันยายน 2566)
สอดคล้องตามแผนพัฒนาการศึกษามหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ระยะที่ 13 (พ.ศ.2566 - 2570)

ตามที่กองบริหารงานบุคคล ได้ดำเนินการวิเคราะห์ความต้องการของมหาวิทยาลัยในการใช้ทรัพยากรบุคคลในการขับเคลื่อนตามแผนพัฒนาการศึกษามหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ระยะที่ 13 (พ.ศ. 2566 - 2570) โดยมุ่งเน้นในการพัฒนากระบวนการบริหารงานองค์กรเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศโดยใช้ TQA/ EdPEx เป็นเครื่องมือในการจัดการองค์กรมุ่งสู่การจัดการองค์กรสมัยใหม่ โดยใช้ข้อมูลในการบริหารงานที่มีความคล่องตัวและยืดหยุ่น พัฒนาระบบงานให้เกิดความเชื่อมโยง ลดขั้นตอน เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีการพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะ สมรรถนะ ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานในศตวรรษที่ 21 โดยการ Upskill/ Reskill มี Growth Mindset ที่เรียนรู้ได้ตลอดเวลาและมุ่งเน้นการสร้างนวัตกรรม นั้น

กองบริหารงานบุคคล 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 การสร้างองค์กรแบบเอจิล์และยืดหยุ่นสูง (Agile & Resilient Organization) และ Agenda 13 การพัฒนาศักยภาพบุคลากร (Human Resource Capacity Development) นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแผนการบริหารสำนักงานมหาวิทยาลัยในการเป็น Smart Office (Smart Service, Smart People, Smart Management) ในการดังกล่าว กองบริหารงานบุคคล ขอรายงานผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ประจำปีงบประมาณ 2566-2567 ในปีงบประมาณ 2566 (เดือนตุลาคม 2565 ถึง เดือนมีนาคม 2566) ดังนี้



รายงานผลการปฏิบัติงานตามแผนการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ประจำปีงบประมาณ 2566
(เดือนตุลาคม 2565 ถึง เดือนกันยายน 2566)

1. แผนการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

1.1 ด้านวางแผนอัตรากำลังและการสรรหา

ความสอดคล้องเชิงกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัย: Agenda 12 การสร้างองค์กรแบบเอจิล์และยืดหยุ่นสูง (Agile& Resilient Organization)

ความสอดคล้องเชิงกลยุทธ์ของสำนักงานมหาวิทยาลัย: Smart Management

เป้าหมายเชิงกลยุทธ์:

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

ข้อ 5.1 สภาพแวดล้อมด้านบุคลากร

- 1) ชีตความสามารถและอัตรากำลังด้านบุคลากร: อัตรากำลังที่สอดคล้องกับทักษะ/สมรรถนะที่จำเป็นในการขับเคลื่อนองค์กร ความจำเป็นด้านชีตความสามารถและอัตรากำลัง บุคลากรใหม่ การว่าจ้าง และดูแล
- 2) การจัดการการเปลี่ยนแปลง: กระบวนการสนับสนุนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงแบบพลิกโฉมในระดับองค์กร

กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมายของตัวชี้วัด		ผลการดำเนินงานในปีงบประมาณ 2566 (ตุลาคม 2565 - กันยายน 2566)	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณที่รับ จัดสรร	ผลการใช้ งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
		2566	2567					
1. การวางแผนอัตรากำลัง								
1. การปรับปรุงระบบการจ้างงาน	1. จำนวนระบบการจ้างงานที่มีความหลากหลายและยืดหยุ่น	1 ระบบ	1 ระบบ	จัดทำประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่องการยกเว้นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ พ.ศ.2567	1 ต.ค. 65-30 ก.ย. 66	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	งานอัตรากำลังและค่าตอบแทน
	2.ร้อยละของจำนวนกรอบอัตราที่สามารถรองรับตามความต้องการของส่วนงาน	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80	อยู่ระหว่างการรออนุมัติสรรกรอบอัตรากำลัง	1 ต.ค. 65-30 ก.ย. 66	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	งานอัตรากำลังและค่าตอบแทน

กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมายของตัวชี้วัด		ผลการดำเนินงานในปีงบประมาณ 2566 (ตุลาคม 2565 - กันยายน 2566)	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณที่ได้รับ จัดสรร	ผลการใช้ งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
		2566	2567					
2. การปรับปรุงระบบการสรรหา	1. ร้อยละของจำนวนผู้ผ่านการ ประเมินทดลองปฏิบัติงาน	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80	อยู่ระหว่างปรับปรุงระบบการคัดเลือกพนักงาน มหาวิทยาลัย ให้มีการคัดเลือกและสรรหา	1 ต.ค. 65-30 ก.ย. 66	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	งานอัตรากำลัง และค่าตอบแทน
	2. ร้อยละของจำนวนกรอบอัตราที่ ขอยกเว้นคุณสมบัติ	ร้อยละ 5	ร้อยละ 5	อยู่ระหว่างการรออนุมัติสรรกรอบอัตรากำลัง	1 ต.ค. 65-30 ก.ย. 66	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	งานอัตรากำลัง และค่าตอบแทน
2. การสรรหา บรรจุแต่งตั้ง								
1. การสรรหาบุคลากร Pro Active	จำนวนบุคลากรกลุ่ม Proactive Recruitment (ราย)	15	154	จัดทำประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขคุณสมบัติเฉพาะ สำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งนักวิจัย ยุทธศาสตร์รุก พ.ศ. 2566	1 มิ.ย. 65-31ก.ค. 66	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	งานอัตรากำลัง และค่าตอบแทน
2. การสรรหาบุคลากร สำหรับการ ดำเนินการเชิงรุก (EP)	ร้อยละของจำนวนบุคลากรกลุ่ม Ep ต่อจำนวนความต้องการของส่วน งาน	85	85	อยู่ระหว่างการจัดทำแผนหมุนเวียน อัตรากำลัง Rolling Plan (กองแผนงาน)	1 ต.ค. 65-30 ก.ย. 66	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	งานอัตรากำลัง และค่าตอบแทน
3. การสรรหาบุคลากรได้ตามกรอบ ที่ได้รับการจัดสรรประจำปี	ร้อยละของจำนวนบุคลากรกลุ่ม EP ต่อจำนวนกรอบของส่วนงาน	85	85	อยู่ระหว่างการรออนุมัติสรรกรอบอัตรากำลัง	1 ต.ค. 65-30 ก.ย. 66	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	งานอัตรากำลัง และค่าตอบแทน

ข้าราชการ							
สายวิชาการ				สายสนับสนุน		รวมข้าราชการ	
338				373		711	
พนักงานมหาวิทยาลัยประจำ							
บริหารวิชาการ	สายวิชาการ					สายสนับสนุน	รวม พนักงานประจำ
	วิชาการ				รวม	ปฏิบัติการ	
	คณาจารย์	นักวิจัย	อาจารย์ผู้สอน	อาจารย์สาธิต			
6	2,112	85	27	41	2,265	4,122	6,393
พนักงานมหาวิทยาลัยชั่วคราว							
สายวิชาการ				สายสนับสนุน		รวมพนักงานชั่วคราว	
148				5,732		5,880	
ลูกจ้างประจำ							
รวมลูกจ้างประจำ							
195							

1.2 ด้านการพัฒนาบุคลากร

ความสอดคล้องเชิงกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัย: Agenda 13 การพัฒนาศักยภาพบุคลากร (Human Resource Capacity Development)

ความสอดคล้องเชิงกลยุทธ์ของสำนักงานมหาวิทยาลัย: Smart People

เป้าหมายเชิงกลยุทธ์:

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

ข้อ 5.2 ความผูกพันของบุคลากร

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

กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมายของตัวชี้วัด		ผลการดำเนินงานในปีงบประมาณ 2566 (ตุลาคม 2565 - กันยายน 2566)	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณที่รับจัดสรร	ผลการใช้งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
		2566	2567					
การพัฒนาบุคลากร								
1. การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะหลัก (General Competency) ตามมาตรฐาน	จำนวนบุคลากรได้รับการพัฒนาสมรรถนะหลักเป็นไปตามมาตรฐานที่มหาวิทยาลัยกำหนด	800 คน	1,500 คน	ได้บรรจุ 4 หลักสูตร General Competency พร้อมเรียนรู้ผ่านระบบการเรียนรู้ตลอดชีวิต Life Long Learning ได้แก่ 1. หลักสูตร เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในองค์กร (Business Acumen) - จำนวนผู้เรียนในระบบ 726 ราย - จำนวนผู้สำเร็จหลักสูตร 519 ราย	1 ต.ค. 65-30 ก.ย. 66	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	งานพัฒนาและฝึกอบรม

กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมายของตัวชี้วัด		ผลการดำเนินงานในปีงบประมาณ 2566 (ตุลาคม 2565 - กันยายน 2566)	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณที่รับจัดสรร	ผลการใช้งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
		2566	2567					
				2. หลักสูตร ค่านิยม E-CMU (E-CMU Core Values) - จำนวนผู้เรียนในระบบ 1,321 ราย - จำนวนผู้สำเร็จหลักสูตร 673 ราย 3. หลักสูตร การเรียนรู้พื้นฐานด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Literacy) - จำนวนผู้เรียนในระบบ 777 ราย - จำนวนผู้สำเร็จหลักสูตร 384 ราย 4. หลักสูตร การเรียนรู้ด้านคุณธรรมและความโปร่งใสในการทำงาน (ITA) - จำนวนผู้เรียนในระบบ 782 ราย - จำนวนผู้สำเร็จหลักสูตร 284 ราย <u>สรุป</u> - จำนวนผู้ลงทะเบียนเรียนในระบบ รวม 3,606 ราย - จำนวนผู้ได้รับประกาศนียบัตรสำเร็จหลักสูตร รวม 1,860 ราย				
2. การพัฒนาทักษะ สมรรถนะระดับบุคคลสายวิชาการ (Functional For Academics)	1. จำนวนบุคลากรสายวิชาการที่บรรจุใหม่ได้รับการพัฒนาทักษะด้านการสอนในศตวรรษที่ 21	100 คน	100 คน	ดำเนินการจัดทำหลักสูตร Onsite สำหรับบุคลากรสายวิชาการร่วมกับ TLIC จำนวน 2 หลักสูตร ดังนี้ 1. หลักสูตร การออกแบบและดำเนินการเรียนรู้แบบ Active Learning (รูปแบบ Onsite ผ่าน LE ช่องทาง CMU IDP) - จำนวนผู้เรียนในระบบ 116 ราย - จำนวนผู้สำเร็จหลักสูตร 85 ราย	1 ต.ค. 65-30 ก.ย. 66	290,000	202,200	งานพัฒนาและฝึกอบรม

กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมายของตัวชี้วัด		ผลการดำเนินงานในปีงบประมาณ 2566 (ตุลาคม 2565 - กันยายน 2566)	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณที่รับจัดสรร	ผลการใช้งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
		2566	2567					
				2. หลักสูตรการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยี (Technology-Rich Learning Designer) ระดับต้น (รูปแบบ Onsite ผ่าน LE ช่องทาง CMU IDP) - จำนวนผู้เรียนในระบบ 117 ราย - จำนวนผู้สำเร็จหลักสูตร 80 ราย				
	2. เพื่อให้บุคลากรสายวิชาการได้รับการพัฒนาทักษะวิจัยระดับต้น	30 คน	30 คน	ดำเนินการจัดทำหลักสูตรออนไลน์ผ่านช่องทาง Zoom สำหรับบุคลากรสายวิชาการร่วมกับสำนักงานบริหารงานวิจัย จำนวน 1 หลักสูตร ได้แก่ หลักสูตรความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อมในการทำงาน (รูปแบบ Onsite ผ่าน LE ช่องทาง CMU IDP) - จำนวนผู้เรียนในระบบ 122 ราย - จำนวนผู้สำเร็จหลักสูตร 59 ราย	1 ต.ค. 65-30 ก.ย. 66	108,600	104,525	งานพัฒนาและฝึกอบรม
3. การพัฒนา ทักษะ สมรรถนะระดับบุคคลสายปฏิบัติการ (Functional For Staff)	ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนได้รับการประเมินสมรรถนะหลักเป็นไปตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	500 คน	800 คน	พัฒนาสมรรถนะตามตำแหน่งงานครอบคลุมกลุ่มปฏิบัติงานทั่วไปและกลุ่มวิชาชีพเฉพาะแล้วเสร็จ 43 ตำแหน่ง โดยมีผู้เข้าร่วมการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) เฟส 1 (นำร่อง) จำนวน 306 คน	1 ต.ค. 65-30 ก.ย. 66	1,852,000	1,852,000	งานพัฒนาและฝึกอบรม
4. การจัดทำโครงการพัฒนาบุคลากรใหม่	ร้อยละของบุคลากรบรรจุใหม่ที่เข้าร่วมโครงการ CMU First Contact	ร้อยละ 90	ร้อยละ 90	โครงการได้รับอนุมัติให้เริ่มดำเนินการ ในเดือนกุมภาพันธ์ 2566 โดยมีพนักงานมหาวิทยาลัยประจำบรรจุใหม่ จำนวน 441 คน และเข้าร่วมโครงการจำนวน 441 คน คิดเป็นร้อยละ 100	1 ก.พ. 66-1 ก.ย. 66	160,000	160,000	ทีม CMU First Contact

กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมายของตัวชี้วัด		ผลการดำเนินงานในปีงบประมาณ 2566 (ตุลาคม 2565 - กันยายน 2566)	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณที่รับจัดสรร	ผลการใช้งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
		2566	2567					
5. บุคลากรสายวิชาการสามารถขอตำแหน่งทางวิชาการตามเกณฑ์ที่มหาวิทยาลัยกำหนด	ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการที่ได้รับการเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการ	90	90	มีผู้เสนอขอตำแหน่งขอตำแหน่งทางวิชาการจำนวน 192 คน และดำเนินการแล้วเสร็จจนสิ้นสุดกระบวนการ 237 คน คิดเป็นร้อยละ 125 (หมายเหตุ จำนวนผู้เสร็จสิ้นกระบวนการเสนอขอตำแหน่งเป็นจำนวนของผู้เสนอขอตำแหน่งสะสมมาจาก ปี 2565)	1 ม.ค. 66-31 ธ.ค. 66	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	งานกำหนดและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง
6. การสร้างนวัตกรรมที่เกิดขึ้นจากการพัฒนางานของบุคลากร	1. จำนวนนวัตกรรมที่เกิดจากการปฏิบัติงาน	1 ระบบ	1 ระบบ	นวัตกรรมที่เกิดจากการปฏิบัติงานภายใต้โครงการ CMU KM DAY ประจำปี 2566 จำนวน 14 ระบบ ดังนี้ 1. วิจัย/นวัตกรรม สนับสนุนการจัดการศึกษา (Poster) เรื่อง : การพัฒนาโปรแกรมสนับสนุนการสอน ด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา (85) 2. วิจัย/นวัตกรรม สนับสนุนการวิจัย (Poster) เรื่อง : การพัฒนาหมอนเอกตามหลักการยศาสตร์ 3. วิจัย/นวัตกรรม สนับสนุนการบริการวิชาการ (Poster) เรื่อง : The Existence of Emergency Nurse Practitioners on the Emergency Medical Service Improve Out-of-Hospital Cardiac Arrest Short-Term Survival	1 ต.ค. 65-30 ก.ย. 66	1,000,000	209,500	ทีม KM, งานพัฒนาและฝึกอบรม

กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมายของตัวชี้วัด		ผลการดำเนินงานในปีงบประมาณ 2566 (ตุลาคม 2565 - กันยายน 2566)	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณที่รับจัดสรร	ผลการใช้งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
		2566	2567					
				4. วิจัย/นวัตกรรม ด้านการบริหารจัดการงาน/เงิน/คน (Poster) เรื่อง : นวัตกรรม Suandok Electronic Medication Refilling Program ยกระดับบริการที่สะดวก รวดเร็ว และปลอดภัยกว่าเดิม สำหรับผู้ป่วยรับยาต่อเนื่องที่โรงพยาบาล 5. วิจัย/นวัตกรรม สนับสนุนการจัดการศึกษา (Oral) เรื่อง : ระบบใบคำขอทั่วไปแบบออนไลน์ (CMR19-CMUBS) สำหรับนักศึกษาระดับปริญญาตรี คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ 6. วิจัย/นวัตกรรม สนับสนุนการวิจัย (Oral) เรื่อง : ระบบนิเวศดิจิทัลสำหรับบริหารจัดการงานวิจัย สถาบันวิจัยพหุศาสตร์ 7. วิจัย/นวัตกรรม สนับสนุนการบริการวิชาการ (Oral) เรื่อง : การประเมินคาร์บอนฟุตพริ้นท์และผลกระทบทางสังคมของระบบการให้บริการผู้ป่วยโควิด-19 แบบผู้ป่วยนอกและแยกกักกันตนเองมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ 8. วิจัย/นวัตกรรม ด้านการบริหารจัดการงาน/เงิน/คน (Oral) เรื่อง : ระบบสารสนเทศสำหรับการตรวจสอบภายใน สถาบันวิจัยพหุศาสตร์				

กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมายของตัวชี้วัด		ผลการดำเนินงานในปีงบประมาณ 2566 (ตุลาคม 2565 - กันยายน 2566)	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณที่รับจัดสรร	ผลการใช้งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
		2566	2567					
				Best Practice (Poster) จำนวน 3 หัวข้อ 1. เรื่อง: ระบบสนับสนุนการทำงานหน่วย One Stop Service สถาบันวิจัยพหุศาสตร์ 2. เรื่อง : การจัดการโลจิสติกส์การเคลื่อนย้ายผู้ป่วยในโรงพยาบาลด้วยโปรแกรม Wheel-B 3. เรื่อง : โครงการพัฒนาเครื่องมือช่วยวิเคราะห์หาสาเหตุเมื่อการประเมินคุณภาพการตรวจวิเคราะห์ของห้องปฏิบัติการโดยองค์กรภายนอก (External Quality Assessment, EQA)ไม่ผ่านเกณฑ์ Best Practice (Oral) จำนวน 3 หัวข้อ 1. เรื่อง: การพัฒนากระบวนการจัดเตรียมซอฟต์แวร์และการบริหารจัดการห้องปฏิบัติการคอมพิวเตอร์ โดยประยุกต์ใช้ซอฟต์แวร์แบบโอเพนซอร์ส 2. เรื่อง: ถอดบทเรียนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส: กรณีศึกษา สำนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ (Lessons Learned in Integrity and Transparency Assessment: A Case Study of Office of the University, Chiang Mai University)				

กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมายของตัวชี้วัด		ผลการดำเนินงานในปีงบประมาณ 2566 (ตุลาคม 2565 - กันยายน 2566)	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณที่รับจัดสรร	ผลการใช้งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
		2566	2567					
				3. เรื่อง: Nurse Anesthetist's Model for caring Liver transplantation patients: แนวปฏิบัติที่ดีในการจัดการความรู้ และปฏิบัติงานสำหรับวิสัญญีพยาบาล ในด้านการดูแลผู้ป่วยปลูกถ่ายอวัยวะ โรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่				
	2. จำนวนนวัตกรรมที่ได้รับรางวัลแต่ละประเภท	-	1 นวัตกรรม	จำนวนนวัตกรรมที่ได้รับรางวัลแต่ละประเภท ภายใต้ โครงการ CMU KM DAY ประจำปี 2566 จำนวน 14 นวัตกรรม ดังนี้ 1. วิจัย/นวัตกรรม สนับสนุนการจัดการศึกษา (Poster) เรื่อง : การพัฒนาโปรแกรมสนับสนุนการสอน ด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา (85) 2. วิจัย/นวัตกรรม สนับสนุนการวิจัย (Poster) เรื่อง : การพัฒนาหมอนเอกตามหลักการยศาสตร์ 3. วิจัย/นวัตกรรม สนับสนุนการบริการวิชาการ (Poster) เรื่อง : The Existence of Emergency Nurse Practitioners on the Emergency Medical Service Improve Out-of-Hospital Cardiac Arrest Short-Term Survival 4. วิจัย/นวัตกรรม ด้านการบริหารจัดการงาน/เงิน/คน (Poster) เรื่อง : นวัตกรรม Suandok Electronic Medication	1 ต.ค. 65-30 ก.ย. 66	1,000,000	209,500	ทีม KM, งานพัฒนาและฝึกอบรม

กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมายของตัวชี้วัด		ผลการดำเนินงานในปีงบประมาณ 2566 (ตุลาคม 2565 - กันยายน 2566)	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณที่รับจัดสรร	ผลการใช้งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
		2566	2567					
				Refilling Program ยกกระดับบริการที่สะดวก รวดเร็ว และปลอดภัยกว่าเดิม สำหรับผู้ป่วยรับยาต่อเนื่องที่โรงพยาบาล 5. วิจัย/นวัตกรรม สนับสนุนการจัดการศึกษา (Oral) เรื่อง : ระบบใบคำขอทั่วไปแบบออนไลน์ (CMR19-CMUBS) สำหรับนักศึกษาระดับปริญญาตรี คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ 6. วิจัย/นวัตกรรม สนับสนุนการวิจัย (Oral) เรื่อง : ระบบนิเวศดิจิทัลสำหรับบริหารจัดการงานวิจัย สถาบันวิจัยพหุศาสตร์ 7. วิจัย/นวัตกรรม สนับสนุนการบริการวิชาการ (Oral) เรื่อง : การประเมินคาร์บอนฟุตพริ้นท์และผลกระทบทางสังคมของระบบการให้บริการผู้ป่วยโควิด-19 แบบผู้ป่วยนอกและแยกกักกันตนเองมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ 8. วิจัย/นวัตกรรม ด้านการบริหารจัดการงาน/เงิน/คน (Oral) เรื่อง : ระบบสารสนเทศสำหรับการตรวจสอบภายใน สถาบันวิจัยพหุศาสตร์				

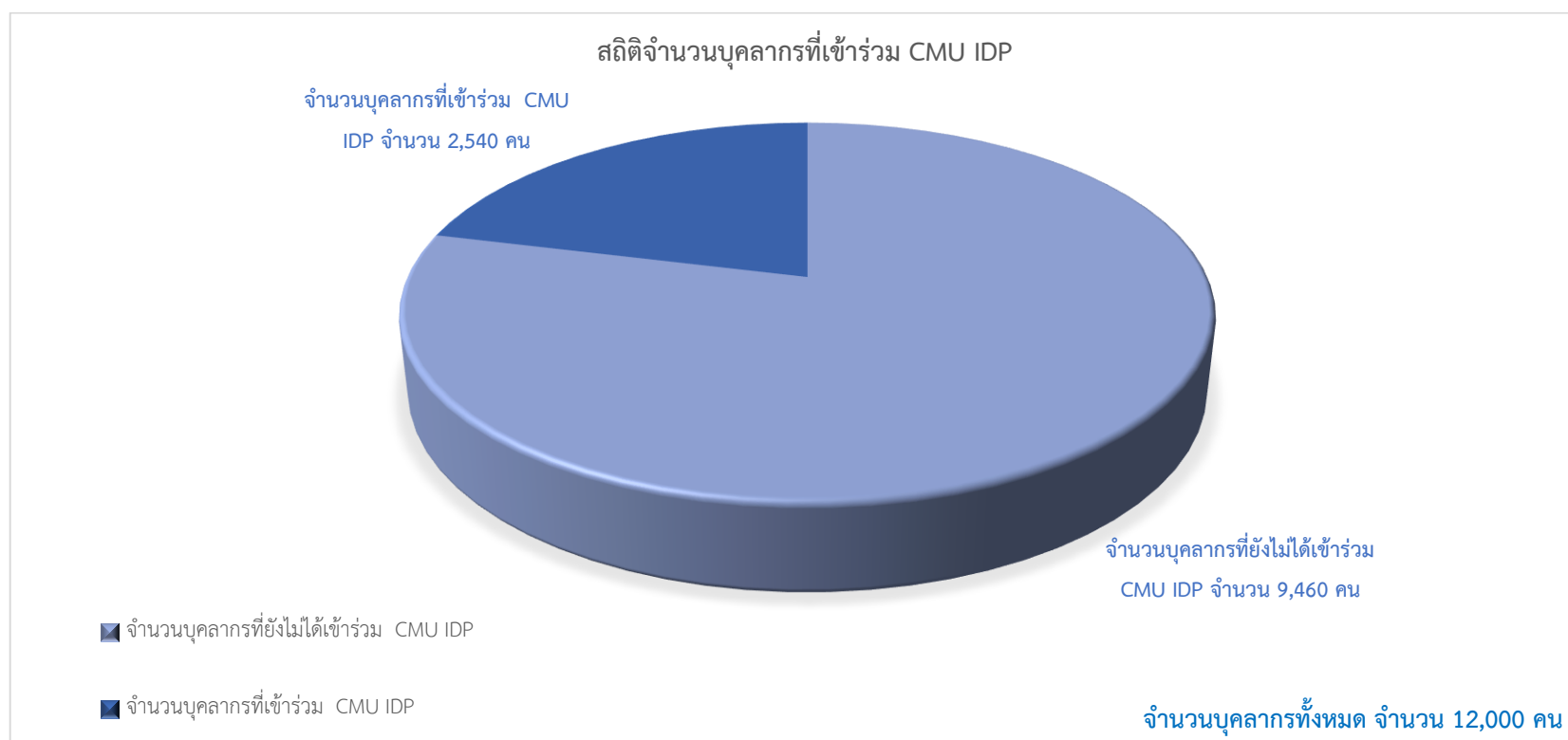
กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมายของตัวชี้วัด		ผลการดำเนินงานในปีงบประมาณ 2566 (ตุลาคม 2565 - กันยายน 2566)	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณที่รับจัดสรร	ผลการใช้งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
		2566	2567					
				Best Practice (Poster) จำนวน 3 หัวข้อ 1. เรื่อง: ระบบสนับสนุนการทำงานหน่วย One Stop Service สถาบันวิจัยพหุศาสตร์ 2. เรื่อง : การจัดการโลจิสติกส์การเคลื่อนย้ายผู้ป่วยในโรงพยาบาลด้วยโปรแกรม Wheel-B 3. เรื่อง : โครงการพัฒนาเครื่องมือช่วยวิเคราะห์หาสาเหตุเมื่อการประเมินคุณภาพการตรวจวิเคราะห์ของห้องปฏิบัติการโดยองค์กรภายนอก (External Quality Assessment, EQA)ไม่ผ่านเกณฑ์ Best Practice (Oral) จำนวน 3 หัวข้อ 1. เรื่อง: การพัฒนากระบวนการจัดเตรียมซอฟต์แวร์และการบริหารจัดการห้องปฏิบัติการคอมพิวเตอร์ โดยประยุกต์ใช้ซอฟต์แวร์แบบโอเพนซอร์ส 2. เรื่อง: ถอดบทเรียนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส: กรณีศึกษา สำนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ (Lessons Learned in Integrity and Transparency Assessment: A Case Study of Office of the University, Chiang Mai University)				

กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมายของตัวชี้วัด		ผลการดำเนินงานในปีงบประมาณ 2566 (ตุลาคม 2565 - กันยายน 2566)	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณที่รับจัดสรร	ผลการใช้งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
		2566	2567					
				3. เรื่อง: Nurse Anesthetist's Model for caring Liver transplantation patients: แนวปฏิบัติที่ดีในการจัดการความรู้ และปฏิบัติงานสำหรับวิสัญญีพยาบาล ในด้านการดูแลผู้ป่วยปลูกถ่ายอวัยวะตับ โรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่				

สถิติจำนวนบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรมและพัฒนา
ตามแผนการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

การพัฒนาบุคลากรตามแผน CMU IDP

1. จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วม CMU IDP ของทั้งมหาวิทยาลัยมีจำนวนทั้งหมด 2,540 คน จากจำนวนบุคลากรทั้งหมด 12,000 คน (จำนวนบุคลากรทั้งหมดใช้ตามข้อมูลอ้างอิงจากการรายงานผลตาม Agenda 13 ซึ่งระบุจำนวนบุคลากร 12,000 คน เป็นฐานคำนวณค่าเป้าหมาย)



ตารางที่ 1 บุคลากรที่เข้าสู่แผนการพัฒนา CMU IDP จะต้องเข้าพัฒนาให้มีสมรรถนะหลัก (General Competency) ตามมาตรฐาน ซึ่งประกอบด้วย 4 หลักสูตร มีสถิติจำนวนผู้ลงทะเบียนและผู้สำเร็จหลักสูตรฯ ดังนี้ (ข้อมูล ณ วันที่ 31 มีนาคม 2567)

ชื่อหลักสูตร	จำนวนผู้ลงทะเบียนเรียน	จำนวนผู้สำเร็จหลักสูตร
หลักสูตร เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในองค์กร (Business Acumen)	726 ราย	519 ราย
หลักสูตร ค่านิยม E-CMU (E-CMU Core Values)	1,321 ราย	673 ราย
หลักสูตร การเรียนรู้พื้นฐานด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Literacy)	777 ราย	384 ราย
หลักสูตร การเรียนรู้ด้านคุณธรรมและความโปร่งใสในการทำงาน (ITA)	782 ราย	284 ราย

ตารางที่ 2 การพัฒนาทักษะ สมรรถนะระดับบุคคลสายวิชาการ (Functional For Academics) ประกอบด้วย 2 หลักสูตร มีสถิติจำนวนผู้ลงทะเบียนและผู้สำเร็จหลักสูตรฯ ดังนี้ (ข้อมูล ณ วันที่ 31 มีนาคม 2567)

ชื่อหลักสูตร	จำนวนผู้ลงทะเบียนเรียน	จำนวนผู้สำเร็จหลักสูตร
หลักสูตร การออกแบบและดำเนินการเรียนรู้แบบ Active Learning	116 ราย	85 ราย
หลักสูตรการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยี (Technology-Rich Learning Designer) ระดับต้น	117 ราย	80 ราย

ตารางที่ 3 การพัฒนา ทักษะ สมรรถนะระดับบุคคลสายปฏิบัติการ (Functional For Staff) ประกอบด้วย 1 หลักสูตร มีสถิติจำนวนผู้ลงทะเบียนและผู้สำเร็จหลักสูตรฯ ดังนี้ (ข้อมูล ณ วันที่ 31 มีนาคม 2567)

ชื่อหลักสูตร	จำนวนผู้ลงทะเบียนเรียน	จำนวนผู้สำเร็จหลักสูตร
การพัฒนา ทักษะ สมรรถนะระดับบุคคลสายปฏิบัติการ (Functional For Staff)	จำนวน 306 คน	ยังไม่มีผู้สำเร็จหลักสูตร

หมายเหตุ เนื่องจากการพัฒนา ทักษะ สมรรถนะระดับบุคคลสายปฏิบัติการ (Functional For Staff) เป็นการพัฒนาเฟส 1(นำร่อง) จึงมีผู้เข้าร่วมโครงการแต่ยังไม่มีผู้สำเร็จหลักสูตร

สถิติการขอตำแหน่งทางวิชาการ

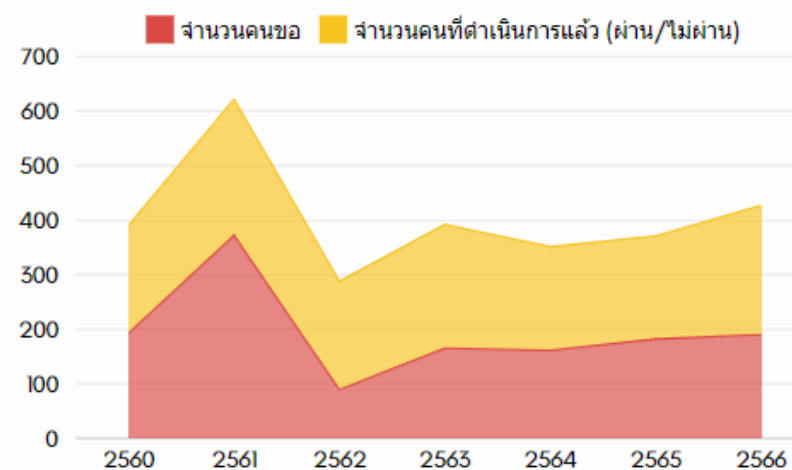
การขอตำแหน่งทางวิชาการ



ปี	จำนวน คนขอ (สะสม)	จำนวนคนที่ ดำเนินการ แล้ว (ผ่าน/ ไม่ผ่าน)	ระยะเวลาเฉลี่ย ในการดำเนินการจนสิ้นสุด กระบวนการ (เดือน)	ความ สำเร็จ
2560	193	198		102 %
2561	372	250	18	67 %
2562	89	199	9	224 %
2563	165	227	8	138 %
2564	161	190	8	118 %
2565	182	189	8	104 %
2566	190	237	8	125%



กราฟแสดงสถิติผู้เสนอขอตำแหน่งทางวิชาการตั้งแต่ปี 2560 - 2566



- ในปี 2561 เป็นช่วงก่อนออกข้อบังคับฯ 2562 ทำให้มีผู้เสนอขอเข้ามาเป็นจำนวนมาก แต่ยังคงสมดุ Assembly line balancing ได้ในภาพรวม

1.3 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

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

ความสอดคล้องเชิงกลยุทธ์ของสำนักงานมหาวิทยาลัย: Smart Management

เป้าหมายเชิงกลยุทธ์:

1. เพื่อสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานขององค์กรให้เป็นการทำงานแบบลีนและเอจิล์ (Lean& Agile Transformation)
2. เพื่อพัฒนาสมรรถนะตามตำแหน่งงานสำหรับบุคลากร สายปฏิบัติการ สายวิชาการ และสายบริหาร (Brainpower & Manpower Project)
3. ตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (Education Criteria for Performance Excellence: EdPEX)

ข้อ 5.1 สภาพแวดล้อมด้านบุคลากร

- 1) ชีตความสามารถและอัตรากำลังด้านบุคลากร: รายงานจำนวนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับทักษะ/สมรรถนะที่จำเป็นในการขับเคลื่อนองค์กร ความจำเป็นด้านขีดความสามารถและอัตรากำลัง บุคลากรใหม่ การว่าจ้าง และดูแล

ข้อ 5.2 ความผูกพันของบุคลากร

- 1) ผลการดำเนินการที่ดี: รายงานผลการดำเนินงานของบุคลากรที่มุ่งเน้นไปที่ผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น ตลอดจนการสร้างนวัตกรรม ความยืดหยุ่น การสื่อสารและการถ่ายทอดสารสนเทศ เป็นต้น

กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมายของตัวชี้วัด		ผลการดำเนินงานในปีงบประมาณ 2566 (ตุลาคม 2565 - กันยายน 2566)	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณที่รับ จัดสรร	ผลการใช้ งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
		2566	2567					
การประเมินผลการปฏิบัติงาน								
1. การพัฒนารอบภาระงานขั้นต่ำของ สายวิชาการให้สอดคล้องกับความต้องการ ทักษะ และสมรรถนะของบุคลากร รายบุคคล	1. ระดับความสำเร็จของการพัฒนา ระบบ (Mind stone)	5	5	อยู่ระหว่างดำเนินการจัดทำรูปแบบผลการ ปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับแผนพัฒนา รายบุคคล	1 มิ.ย. 66-31 พ.ค. 66	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ	งานอัตรากำลัง และ คำตอบแทน, งานพัฒนาและ ฝึกอบรม

กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมายของตัวชี้วัด		ผลการดำเนินงานในปีงบประมาณ 2566 (ตุลาคม 2565 - กันยายน 2566)	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณที่รับ จัดสรร	ผลการใช้ งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
		2566	2567					
	2. บุคลากรสายวิชาการมีความถนัด ทักษะ และสมรรถนะของบุคลากร รายบุคคลตามแผนพัฒนารายบุคคล	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80	อยู่ระหว่างดำเนินการจัดทำรูปแบบผลการ ปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับแผนพัฒนา รายบุคคล ดำเนินการพัฒนาตามกรอบสมรรถนะบุคลากร สายวิชาการร่วมกับ TLIC โดยได้นำร่อง สมรรถนะในการพิจารณาสัญลักษณ์การเรียนรู้ (Badge) ทักษะการจัดการเรียนรู้ (ADO) จำนวน 31 คน	1 มิ.ย. 66-31 พ.ค. 66	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ	งานอัตรากำลัง และ ค่าตอบแทน, งานพัฒนาและ ฝึกอบรม
2. การปรับปรุงการจัดทำ TOR/JA ของ สายสนับสนุนให้สอดคล้องกับการ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (IDP)	1. ระดับความสำเร็จของการพัฒนา ระบบ (Mind stone)	5	5	อยู่ระหว่างดำเนินการจัดทำรูปแบบผลการ ปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับแผนพัฒนา รายบุคคล	1 มิ.ย. 66-31 พ.ค. 66	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ	งานอัตรากำลัง และ ค่าตอบแทน, งานพัฒนาและ ฝึกอบรม
	2. ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนที่ ผ่านการประเมินตามแผนพัฒนา รายบุคคล	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80	อยู่ระหว่างดำเนินการจัดทำรูปแบบผลการ ปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับแผนพัฒนา รายบุคคล	1 มิ.ย. 66-31 พ.ค. 66	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ	งานอัตรากำลัง และ ค่าตอบแทน, งานพัฒนาและ ฝึกอบรม
3. การประเมินความผูกพันต่อองค์กร	ระดับคะแนนความผูกพันต่อองค์กร	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80	ได้ดำเนินการลงนามในบันทึกความร่วมมือ กับสถาบันวิจัยประชากร มหาวิทยาลัยมหิดล โดยใช้แบบประเมินความสุขของ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ (Chiang Mai University Happiness Scale: CMUHS) โดยมีผู้ตอบแบบประเมินจำนวน 986 คน มี ผลความผูกพันอยู่ในระดับ มาก (18.09/21)	1 ต.ค. 65-30 ก.ย. 66	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ	งานพัฒนา และฝึกอบรม

กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมายของตัวชี้วัด		ผลการดำเนินงานในปีงบประมาณ 2566 (ตุลาคม 2565 - กันยายน 2566)	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณที่รับ จัดสรร	ผลการใช้ งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
		2566	2567					
4. การประเมินความพึงพอใจต่อองค์กร	ระดับคะแนนความพึงพอใจต่อองค์กร	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80	ได้ดำเนินการลงนามในบันทึกความร่วมมือ กับสถาบันวิจัยประชากร มหาวิทยาลัยมหิดล โดยใช้แบบประเมินความสุขของ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ (Chiang Mai University Happiness Scale: CMUHS) โดยมีผู้ตอบแบบประเมินจำนวน 986 คน มี ผลความพึงพอใจส่วนบุคคลในภาพรวม ใน ระดับ มาก (51.72/70) และมีผลระดับ ความสุขในการทำงานในภาพรวม ในระดับ มาก (29.05/35)	1 ต.ค. 65-30 ก.ย. 66	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ	งานพัฒนา และฝึกอบรม

1.4 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 แสดงให้เป็นถึงประสิทธิผลของการให้ค่าตอบแทน การยกย่องชมเชย ที่เชื่อมโยงกับผลการดำเนินงาน ทักษะที่บุคลากรแสดงให้เห็น ทักษะที่เพิ่มขึ้น การปรับตัวให้เข้ากับระบบงานและวัฒนธรรมใหม่

กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมายของตัวชี้วัด		ผลการดำเนินงานในปีงบประมาณ 2566 (ตุลาคม 2565 - กันยายน 2566)	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณที่รับ จัดสรร	ผลการใช้ งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
		2566	2567					
การบริหารค่าตอบแทน สวัสดิการและรางวัลใจ								
1. การพัฒนาระบบการจ่ายค่าตอบแทนแบบอัตโนมัติผ่านระบบ CMU e-Payroll	ความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อระบบการจ่ายค่าตอบแทน	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80	อยู่ระหว่างการพัฒนาเพื่อให้เชื่อมโยงระหว่าง CMU HR และ CMU e-Payroll	1 ต.ค. 65-30 ก.ย. 66	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ	งานอัตรากำลัง และค่าตอบแทน
2. การพัฒนาระบบสวัสดิการตามความต้องการของบุคลากร	1. จำนวนระบบสวัสดิการที่ได้รับการพัฒนาหรือปรับปรุง	5	5	ระบบเบิกสวัสดิการสุขภาพ Flexible benefits	1 ต.ค. 65-30 ก.ย. 66	1,500,000	1,500,000	งานกองทุน และสวัสดิการ
	2. ความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อระบบสวัสดิการ	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80	สำรวจหลังจากมีการ kick off ใช้งานระบบ (ร้อยละ 91.65)	1 ต.ค. 65-30 ก.ย. 66	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ	งานกองทุน และสวัสดิการ
3. การสร้างเสริมสุขภาพบุคลากร	จำนวนโครงการสนับสนุนด้านการสร้างเสริมสุขภาพ	5 โครงการ	5 โครงการ	จำนวน 3 โครงการ 1. โครงการส่งเสริมการออกกำลังกายบุคลากร ในสังกัดสำนักงานมหาวิทยาลัย	1 ต.ค. 65-30 ก.ย. 66	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ	บุคลากร มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

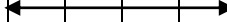
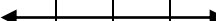
				2. โครงการขยายเครือข่าย มหาวิทยาลัยสร้างเสริมสุขภาพ มหาวิทยาลัย (TUN-HPN) 3. โครงการส่งเสริม ป้องกัน รักษา ด้านสุขภาพจิต ของบุคลากร มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ STOP STAFF STRESS				
4. การสนับสนุนให้บุคลากรได้รับรางวัลดีเด่น ทั้งในมหาวิทยาลัย และภายนอก	จำนวนบุคลากรได้รับรางวัลดีเด่น ทั้งภายในมหาวิทยาลัยและ ภายนอก	40 คน	50 คน	ดำเนินการช่วงเดือนพฤศจิกายน 2566 - มกราคม 2567	1 ต.ค. 65-30 ก.ย. 66	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ	งานทะเบียน ประวัติและ สารสนเทศ บุคลากร

การใช้งบประมาณในการดำเนินการตามแผนการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

กิจกรรม/โครงการ	งบประมาณที่ได้รับ		การดำเนินงาน	งบประมาณที่ใช้		แหล่งงบประมาณ
	2566	2567		2566 (ต.ค.65-มี.ค.66)	2567	
1. การบริหารงานบุคคล	720,000	720,000	ได้ดำเนินการพิจารณาผ่านการประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคล แล้วจำนวน 6 ครั้ง ตามแผนการประชุมประจำปี	285,228	-	งบดำเนินงาน กองบริหารงานบุคคล
1.1 การจัดทำประกาศ ระเบียบ ข้อบังคับ การวางแผนอัตรากำลัง						
1.2 การจัดทำประกาศ ระเบียบ ข้อบังคับ การสรรหา บรรจุแต่งตั้ง						
1.3 การจัดทำประกาศ ระเบียบ ข้อบังคับ ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน						
1.4 การจัดทำประกาศ ระเบียบ ข้อบังคับ ระบบการบริหารค่าตอบแทน						
1.5 การจัดทำประกาศ ระเบียบ ข้อบังคับ ระบบการดำรงรักษา						
2. ระบบการพัฒนาบุคลากร	1,500,000	-	อยู่ระหว่างการพัฒนา	ยังไม่มี การใช้งบ	-	โครงการพัฒนาระบบพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ CMU HRD (IDP& Assessment)
3. การจัดทำประกาศ ระเบียบ ข้อบังคับ ระบบการพัฒนาบุคลากร และชุดความรู้ในการพัฒนาสมรรถนะ ตามโครงการจัดทำสมรรถนะตามตำแหน่งสายปฏิบัติงานทั่วไปและกลุ่มวิชาชีพเฉพาะ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่	330,000	-	จัดทำหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะประจำตำแหน่งสายปฏิบัติงาน 43 ตำแหน่ง	110,000	-	งบประมาณโครงการจัดทำสมรรถนะตามตำแหน่งสายปฏิบัติงานทั่วไปและกลุ่มวิชาชีพเฉพาะ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

2. แผนพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนกระบวนการบริหารงานบุคคล

แผนพัฒนาระบบสารสนเทศกองบริหารงานบุคคลประจำปีงบประมาณ 2566 – 2567

ลำดับ	รายการ	งบประมาณ			แผนดำเนินการ												ผลการดำเนินการ
		2565	2566	2567	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
		P	10,000,000	10,000,000													
ระบบเดิมที่อยู่ระหว่างดำเนินการ																	
1	ระบบ HR IDP ประเมินพัฒนาบุคลากร	1,000,000	1,000,000														อยู่ระหว่างการทดสอบระบบ
2	ระบบ Flexible Benefit		1,500,000														เริ่มใช้ในเดือนพฤษภาคม 2566
3	ระบบจัดการทุนการศึกษา	1,000,000															อยู่ระหว่างการหาผู้พัฒนาระบบ
4	ระบบ TOR & JA ของสายวิชาการ	งบสำนักงานมหาวิทยาลัย															อยู่ระหว่างการทดลองใช้ของคณะต้นแบบ งบประมาณจะจ่ายหลังจากกระบบสม
5	การขออนุมัติเดินทางไปต่างประเทศ	งบสำนักงานมหาวิทยาลัย															อยู่ระหว่างการทบทวนกระบวนการรายงานการเดินทาง
ระบบใหม่																	
1	HR Super App		2,000,000	2,000,000													อยู่ระหว่างการ
2	ระบบ TOR & JA ของสายสนับสนุน		2,000,000														พิจารณา งบประมาณ

แผนพัฒนาระบบสารสนเทศกองบริหารงานบุคคลประจำปีงบประมาณ 2566 – 2567[illegible]

ปัญหาและอุปสรรค และข้อเสนอแนะในการดำเนินงานตามแผนการบริหารและการพัฒนา ทรัพยากรบุคคล ในปีงบประมาณ 2566 (ช่วงเดือนตุลาคม 2565 ถึง เดือนกันยายน 2566)

ปัญหาและอุปสรรค

เนื่องจากการดำเนินงานในปีงบประมาณ 2566 เริ่มดำเนินการตามแผนพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ระยะเวลาที่ 13 (พ.ศ.2566 - 2570) อีกทั้งยังมีการปรับเปลี่ยนคณะผู้บริหารระดับสูงของ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ และผู้บริหารของสำนักงานมหาวิทยาลัย ซึ่งมีการปรับแผนการดำเนินงานที่ต่างจากเดิม กองบริหารงานบุคคลจึงต้องรอความชัดเจนของนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล อาทิ การพัฒนาระบบสารสนเทศ การพัฒนาระบบ IDP เป็นต้น

ข้อเสนอแนะ

กองบริหารงานบุคคลต้องเร่งดำเนินการ เพื่อให้ตอบสนองต่อความต้องการของบุคลากร มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ให้คนมี.เป็นคน 3Ds คือ คนมี.ใจดี คนมี.หุ่นดี และคนมี.ก้าวหน้าดี ซึ่งเป็นบทบาทสำคัญในการสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานให้แก่บุคลากร และเพื่อให้การดำเนินงานด้านบริหารและพัฒนา ทรัพยากรบุคคลเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและต่อเนื่อง กองบริหารงานบุคคลจึงได้วิเคราะห์และจัดทำ โครงการที่สอดคล้องตามนโยบายดังกล่าว และจัดทำแผนดำเนินงานให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ระยะเวลาที่ 13 (พ.ศ.2566 - 2570) ที่มุ่งหวังให้การดำเนินงานตามวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ SO6 การบริหารจัดการองค์กรเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศ บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

ภาคผนวก

การประชุมพบปะส่วนงานหัวหน้า/รองหัวหน้าส่วนงาน และผู้ปฏิบัติงานด้านบริหารงานบุคคล

ครั้งที่ 1/2566 เมื่อวันที่ 17 ตุลาคม 2565 เวลา 09.00-11.00 น.

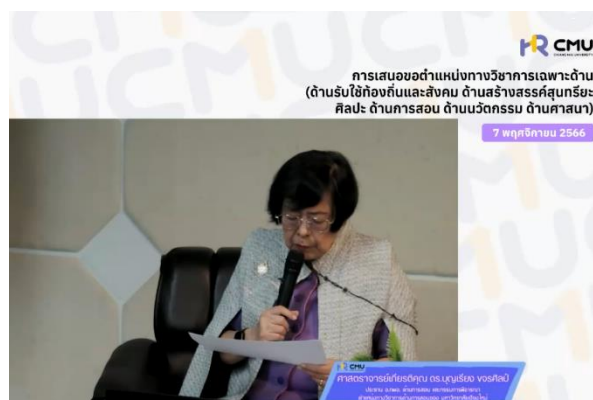
การพบปะสื่อสารการดำเนินงานด้านบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่กับทุกส่วนงาน เพื่อแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่อการดำเนินงานที่ผ่านมาของกองบริหารงานบุคคล รวมถึงรับทราบปัญหาอุปสรรคการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง นำไปสู่การบูรณาการความคิดและพัฒนางานด้านบริหารงานบุคคลให้สามารถรองรับการปฏิบัติงานและการบริการให้มีความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพสูงสุด



กิจกรรมการเสวนา เรื่อง การขอตำแหน่งทางวิชาการเฉพาะด้าน เมื่อวันที่ 7 พฤศจิกายน 2566 เวลา 08.30 – 12.30 น.

ณ ห้องประชุมฝ้ายคำ สำนักบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

โดยได้รับเกียรติจาก ศาสตราจารย์เกียรติคุณ ดร.ปิยะวัติ บุญ-หลง (ประธานคณะกรรมการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการ) เป็นผู้ดำเนินรายการเสวนา ศาสตราจารย์เกียรติคุณ ดร.บุญเรียง ขจรศิลป์ (ประธาน อ.กพอ. ด้านการสอน และกรรมการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการด้านการสอน ของ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่) และ ศาสตราจารย์ ดร.ผดุงศักดิ์ รัตนเดโช (อ.กพอ. ด้านวัฒนธรรม และกรรมการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการด้านวัฒนธรรม ของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่) เป็นวิทยากร



การประชุมพบปะส่วนงานหัวหน้า/รองหัวหน้าส่วนงาน และผู้ปฏิบัติงานด้านบริหารงานบุคคล

ครั้งที่ 2/2566 เมื่อวันที่ 28 พฤศจิกายน 2565 เวลา 09.00-11.00 น.

การพบปะสื่อสารการดำเนินงานด้านบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่กับทุกส่วนงาน เพื่อแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่อการดำเนินงานที่ผ่านมาของกองบริหารงานบุคคล รวมถึงรับทราบปัญหาอุปสรรคการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง นำไปสู่การบูรณาการความคิดและพัฒนางานด้านบริหารงานบุคคลให้สามารถรองรับการปฏิบัติงานและการบริการให้มีความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพสูงสุด



ประชุมสรุปผลการดำเนินงานคณะทำงานพัฒนาสมรรถนะตามตำแหน่งงานสายปฏิบัติการมหาวิทยาลัยเชียงใหม่

(Functional Competency for Staff)

เมื่อวันที่ 3 มกราคม 2566 ณ ห้องประชุมบัวเรศ คำทอง ชั้น 5 สำนักงานมหาวิทยาลัย

การบูรณาการความร่วมมือกับส่วนงานที่เกี่ยวข้องเพื่อดำเนินการพัฒนาสมรรถนะตามตำแหน่งงานสายปฏิบัติการครอบคลุมกลุ่มปฏิบัติงานทั่วไป และกลุ่มวิชาชีพเฉพาะตามมาตรฐานกำหนดแห่ง



การประชุมพบปะส่วนงานหัวหน้า/รองหัวหน้าส่วนงาน และผู้ปฏิบัติงานด้านบริหารงานบุคคล

ครั้งที่ 3/2566 เมื่อวันที่ 18 มกราคม 2566 เวลา 09.00-12.00 น.

การพบปะสื่อสารการดำเนินงานด้านบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่กับทุกส่วนงาน เพื่อแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่อการดำเนินงานที่ผ่านมาของกองบริหารงานบุคคล รวมถึงรับทราบปัญหาอุปสรรคการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง นำไปสู่การบูรณาการความคิดและพัฒนางานด้านบริหารงานบุคคลให้สามารถรองรับการปฏิบัติงานและการบริการให้มีความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพสูงสุด



การบรรยายและตอบข้อซักถามเกี่ยวกับข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการขอตำแหน่งทางวิชาการ พ.ศ.2565

แก่คณาจารย์ คณะแพทยศาสตร์

โดย ศาสตราจารย์ ดร.พรชัย วิสุทธิศักดิ์ ผู้ช่วยอธิการบดี และบุคลากรงานกำหนดและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง กองบริหารงานบุคคล

เมื่อวันที่ 31 มกราคม 2566 ณ คณะแพทยศาสตร์



การบรรยาย หัวข้อ การขอรับบำเหน็จบำนาญด้วยตนเองในระบบบำเหน็จบำนาญสวัสดิการรักษายาบาล (Digital Pension) สำหรับ

ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ ที่จะเกษียณอายุราชการในปี 2566

โดย งานทะเบียนประวัติและสารสนเทศบุคลากร กองบริหารงานบุคคล

เมื่อวันที่ 23 กุมภาพันธ์ 2566 ณ ห้องประชุม 2 อาคาร 4 ปี คณะวิทยาศาสตร์



การบรรยายและตอบข้อซักถามเกี่ยวกับข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการขอตำแหน่งทางวิชาการ พ.ศ.2565

ณ คณะศึกษาศาสตร์

โดย ศาสตราจารย์ ดร.พรชัย วิสุทธิศักดิ์ ผู้ช่วยอธิการบดี และบุคลากรงานกำหนดและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง กองบริหารงานบุคคล

เมื่อวันที่ 22 มีนาคม 2566 ณ คณะศึกษาศาสตร์



โครงการกิจกรรมเชิงปฏิบัติการ นำร่องการใช้งานระบบพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ CMU HRD (IDP & Assessment)

เมื่อวันที่ 30 มีนาคม 2566 และวันที่ 3 เมษายน 2566 ณ ห้องปฏิบัติการคอมพิวเตอร์ AB สำนักบริการเทคโนโลยีสารสนเทศ

การอบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาระบบการพัฒนาบุคลากร (CMU IDP) นำร่องการใช้งานระบบพัฒนาบุคลากร เพื่อให้ความรู้และทดสอบระบบร่วมกับส่วนงานนำร่อง



กิจกรรมบรรยายเกณฑ์การขอตำแหน่งสูงขึ้นของข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ว่าด้วยการแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัย ให้ดำรงตำแหน่งอาจารย์สาธิตชำนาญการ
อาจารย์สาธิตชำนาญการพิเศษ อาจารย์สาธิตเชี่ยวชาญ และอาจารย์สาธิตเชี่ยวชาญพิเศษ พ.ศ. 2562
ให้กับอาจารย์โรงเรียนสาธิต คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เมื่อวันที่ 4 เมษายน 2566
บรรยายโดย รองศาสตราจารย์ ดร.พรชัย วิสุทธิศักดิ์ ผู้ช่วยอธิการบดี
และผู้ปฏิบัติงานด้านการเสนอขอตำแหน่งสูงขึ้นของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ คุณอัจฉรีย์ สมวงศ์ และคุณณัฐกร ศศิธร



การบรรยายและตอบข้อซักถามเกี่ยวกับข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการขอตำแหน่งทางวิชาการ พ.ศ. 2565

โดยผู้ปฏิบัติงานด้านการขอกำหนดตำแหน่ง ณ คณะเทคนิคการแพทย์ เมื่อวันที่ 22 พฤษภาคม 2566

ซึ่งเป็นการบรรยายเรื่อง กฎ ระเบียบ ที่เกี่ยวข้องในการเสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการเพื่อให้บุคลากรสายวิชาการ มีความเข้าใจเกี่ยวกับกฎเกณฑ์ และกระบวนการในการเสนอขอกำหนดตำแหน่งที่ถูกต้อง



กิจกรรมโครงการเสวนาในหัวข้อ "การเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการตามหลักเกณฑ์ใหม่" ณ คณะเกษตรศาสตร์ เมื่อวันที่ 25 พฤษภาคม 2566
โดย รองศาสตราจารย์ ดร.พรชัย วิสุทธิศักดิ์ และผู้ปฏิบัติงานด้านการขอกำหนดตำแหน่ง คุณณัฐกร ศศิธร เป็นวิทยากรในการบรรยายและตอบข้อซักถาม



ผู้ปฏิบัติงานด้านการข้อกำหนดตำแหน่ง จากกองบริหารงานบุคคล เป็นวิทยากร ในโครงการเตรียมความพร้อมเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการสำหรับบุคลากรสาย
วิชาการ ณ คณะวิศวกรรมศาสตร์
เมื่อวันที่ 20 มิถุนายน 2566



กิจกรรม CMU First Contact

กิจกรรม CMU First Contact และบรรยายให้ความรู้เกี่ยวกับการบริหารงานของมหาวิทยาลัยให้แก่พนักงานใหม่ของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวนโยบายและทิศทางการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย โครงสร้างของหน่วยงาน องค์กร สิทธิและสวัสดิการ จริยธรรมของผู้ปฏิบัติงาน ตลอดจนข้อมูลและสิ่งสำคัญต่างๆ ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างสะดวก รวดเร็ว มีคุณภาพและประสิทธิภาพ

มีกำหนดทุกวันที่ 1 และ 16 ของทุกเดือน (เริ่ม 1 กุมภาพันธ์ 2566)





**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/>