



ผลการดำเนินงานตาม แผนการบริหารและ การพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานมหาวิทยาลัย

ประจำปีงบประมาณ 2567



คำนำ

ตามที่มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ได้จัดทำแผนพัฒนาการศึกษามหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ระยะที่ 13 (พ.ศ.2566 - 2570) เป็นแผนที่ได้จัดทำขึ้นในลักษณะแผนกลยุทธ์ เพื่อขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยเชียงใหม่โดยรวมให้ตอบสนองต่อเป้าหมายยุทธศาสตร์ชาติและความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ทั้งในระดับพื้นที่และประเทศ อาทิ นักศึกษา ผู้เรียน ผู้ใช้บัณฑิต ชุมชน/สังคม องค์กรของรัฐและเอกชนที่เป็นผู้ใช้ผลงานทางวิชาการและวิจัย โดยน้อมนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาเป็นหลักในการขับเคลื่อนให้สามารถพัฒนามหาวิทยาลัยและขับเคลื่อนประเทศสอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) นั้น

บัดนี้ ได้ครบกำหนดระยะเวลาปีงบประมาณ 2567 แล้ว สำนักงานมหาวิทยาลัย จึงได้จัดทำรายงานผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานมหาวิทยาลัย ประจำปีงบประมาณ 2567 เพื่อสรุปผลการดำเนินงานที่เกิดขึ้นในปีงบประมาณ รวมถึงงบประมาณที่ใช้ และสามารถนำผลดังกล่าวไปวางแผนการดำเนินงานในปีงบประมาณถัดไปได้

สำนักงานมหาวิทยาลัย



ผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานมหาวิทยาลัย ประจำปีงบประมาณ 2567

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

ความสอดคล้องเชิงกลยุทธ์ของสำนักงานมหาวิทยาลัย: Smart People

เป้าหมายเชิงกลยุทธ์:

1. พัฒนาสมรรถนะและขีดความสามารถของบุคลากรเพื่อสร้างความเข้มแข็งด้านการบริหารจัดการและการให้บริการ
2. ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพบุคลากรตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (Education Criteria for Performance Excellence: EdPEX)

ข้อ 5.1 สภาพแวดล้อมด้านบุคลากร

- 1) ขีดความสามารถและอัตรากำลังด้านบุคลากร: อัตรากำลังที่สอดคล้องกับทักษะ/สมรรถนะที่จำเป็นในการขับเคลื่อนองค์กร ความจำเป็นด้านขีดความสามารถและอัตรากำลัง บุคลากรใหม่ การว่างงาน และดูแล
- 2) การจัดการการเปลี่ยนแปลง: กระบวนการสนับสนุนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงแบบพลิกโฉมในระดับองค์กร

ข้อ 5.2 ความผูกพันของบุคลากร

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

ยุทธศาสตร์	เป้าหมายยุทธศาสตร์	กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมายตัวชี้วัด 2567	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ ที่จัดสรร(บาท)	ผลการใช้จ่าย งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา ดำเนินการ
• การบริหารทรัพยากรบุคคล								
1.ปรับโครงสร้างการทำงานให้เป็นรูปแบบใหม่เพื่อยกระดับการทำงานที่คล่องตัวและตอบสนองต่อทิศทางการบริหารมหาวิทยาลัย	สำนักงานมหาวิทยาลัยปรับโครงสร้างให้เกิดการทำงานเชิงบูรณาการคล่องตัวและตอบสนองต่อนโยบายของมหาวิทยาลัย	1. โครงการ Re-Profile สำนักงานมหาวิทยาลัย	โครงสร้างองค์กรใหม่ของสำนักงานมหาวิทยาลัย	1 โครงสร้าง	1. อธิการบดีได้อนุมัตินโยบายและสร้างความเข้าใจร่วมเกี่ยวกับการปรับโครงสร้างองค์กรในที่ประชุมกลุ่มผู้อำนวยการกองศูนย์ สำนักงานในสังกัดสำนักงานมหาวิทยาลัย เมื่อวันที่ 21 กุมภาพันธ์ 2567 2. จัดประชุมผู้อำนวยการกอง/ศูนย์/สำนักงาน เพื่อระดมความเห็นและกวาดสัญญาณ (Foresight) เมื่อวันที่ 15 มิถุนายน 2567 3. มีหน่วยงานที่ได้รับการทบทวนและปรับโครงสร้างองค์กร จำนวน 6 หน่วยงาน ดังนี้ กองทรัพยากรทุนมนุษย์ กองแผนงาน กองพัฒนานักศึกษา ศูนย์บริหารจัดการเมืองเพื่อความยั่งยืน ศูนย์พันธกิจสากล และสำนักงานบริหารงานวิจัย	100,000	ไม่ใช้งบประมาณ	ตุลาคม 2566 – กันยายน 2567
• การพัฒนาทรัพยากรบุคคล								
1.การพัฒนาทักษะบุคลากรแบบ Competency Based ที่ตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการที่สำคัญ	บุคลากรได้รับการพัฒนาตามสมรรถนะของตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน	1. โครงการพัฒนาระบบการวางแผนผู้สืบทอดตำแหน่งทางการบริหารเพื่อเตรียมความพร้อมในวาระถัดไป (Succession Plan)	1. จำนวนกระบวนการเตรียมความพร้อมบุคลากรในการดำรงตำแหน่งบริหารสายปฏิบัติการ	1 กระบวนการ	1. กระบวนการเตรียมความพร้อมบุคลากรในการดำรงตำแหน่งบริหารสายปฏิบัติการที่จัดอยู่ในความเสี่ยงสูงในสังกัดมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ จำนวน 1 กระบวนการ	134,400	4,280	ตุลาคม 2566 – กันยายน 2567

ยุทธศาสตร์	เป้าหมายยุทธศาสตร์	กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมายตัวชี้วัด 2567	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ ที่จัดสรร(บาท)	ผลการใช้จ่าย งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา ดำเนินการ
			2. จำนวนทักษะที่เกี่ยวข้องกับ มาตรฐานกำหนด ตำแหน่งผู้บริหาร ระดับกลางที่ได้รับการพัฒนา 3. จำนวนผู้บริหาร ระดับกลางที่ผ่าน กระบวนการเตรียม ความพร้อม 4. รายงานผลความพึง พอใจและความมี ประสิทธิภาพของ กระบวนการเตรียม ความพร้อม	5 กรอบ 5 ราย 1 เล่ม	2. จำนวนทักษะที่เกี่ยวข้องกับมาตรฐาน กำหนดตำแหน่งของผู้อำนวยการกอง สำนักงานมหาวิทยาลัย เลขานุการ สำนักงานส่วนงาน (ส่วนงานวิชาการและ ส่วนงานอื่น) ในสังกัด มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ จำนวน 6 กรอบ 3. จำนวนตำแหน่งผู้บริหารระดับกลาง กลุ่มบริหารจัดการที่มีความเสี่ยงสูง ได้ผ่านกระบวนการเตรียมความพร้อม บุคลากรเพื่อเพิ่มศักยภาพในการดำรง ตำแหน่งผู้บริหารระดับกลาง กลุ่มบริหารจัดการ จำนวน 6 ราย 4. รายงานความพึงพอใจและความมี ประสิทธิภาพของกระบวนการเตรียม ความพร้อมบุคลากรก่อนขึ้นสู่ตำแหน่ง บริหารระดับกลาง จำนวน 1 เล่ม			
		2. โครงการส่งเสริมระบบการจัดการ ความรู้ KM in OOU	จำนวนบุคลากรที่ นำเสนอผลงานใน งาน CMU-KM Day	อย่างน้อย 1 คน	มีบุคลากรเข้าร่วมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และ ประกวดนวัตกรรมที่เกิดขึ้นจากการทำงาน ของบุคลากร ภายใต้โครงการ CMU-KM Day ประจำปี 2567 “60 ปี มข. ร่วมสร้างสรรค์ นวัตกรรมสู่ Innovation University” ในรูปแบบ Poster 1 คน และรูปแบบ Oral Presentation จำนวน 1 คน ดังนี้ 1. ประเภทแข่งขัน Poster ชื่อเรื่อง Token to Care : เงินหาย เงินหมด อย่าอดข้าว	100,000	ไม่ใช้งบประมาณ	9-11 ธันวาคม 2567

ยุทธศาสตร์	เป้าหมายยุทธศาสตร์	กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมายตัวชี้วัด 2567	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ ที่จัดสรร(บาท)	ผลการใช้จ่าย งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา ดำเนินการ
					ผู้เสนอ : 1) นายอัฐพล เชื้อนคำ 2) นายณัฐพงศ์ สัทธรรมนวงศ์ 3) นางสาวสุพัตรา สุรินทร์มานต์ สังกัด : กองพัฒนานักศึกษา สำนักงานมหาวิทยาลัย 2. ประเภทแข่งขัน Oral Presentation ชื่อเรื่อง สมรรถนะที่สำคัญของเลขานุการผู้บริหารเพื่อการสนับสนุนผู้บริหาร ในการขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยเชียงใหม่สู่การเป็นมหาวิทยาลัยแห่งนวัตกรรม ผู้เสนอ : สุริยวัลย์ คำไชย สังกัด : สำนักงานมหาวิทยาลัย			
		3. โครงการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรรายบุคคล (CMU IDP)	จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะรายบุคคล	ไม่น้อยกว่า 250 คน (นับสะสม)	บุคลากรเข้าสู่กระบวนการพัฒนา จำนวน 302 คน โดยมีผู้สำเร็จการพัฒนาระดับต้น จำนวน 101 คน อยู่ระหว่างการพัฒนา จำนวน 203 คน และยุติการพัฒนา เนื่องจากลาออกและมีการเปลี่ยนภาระงาน จำนวน 3 คน	250,000 (ใช้ 10% จาก งบประมาณ โครงการ CMU IDP ของมหาวิทยาลัย)	ไม่ใช้งบประมาณ	ตุลาคม 2566 – กันยายน 2567
2. พัฒนาบุคลากร ส่งเสริมให้มี Growth Mindset มีความผูกพัน และมีมีความสุขในการทำงาน	บุคลากรมี Growth Mindset มีความรัก ความผูกพัน มีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์ผลงาน	1. โครงการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน เพื่อพัฒนาองค์กร	1. ประกาศนโยบาย No Gift Policy ฉบับภาษาไทยและภาษาอังกฤษ	ภาษาละ 1 ฉบับ	1. สำนักงานมหาวิทยาลัย ประกาศเจตนารมณ์นโยบาย No Gift Policy จากการปฏิบัติหน้าที่ ประจำปีงบประมาณ 2567 ทั้งฉบับภาษาไทยและภาษาอังกฤษอย่างเป็นทางการ ลงนามโดยผู้อำนวยการสำนักงาน	100,000	ไม่ใช้งบประมาณ	ตุลาคม 2566 – กันยายน 2567

ยุทธศาสตร์	เป้าหมายยุทธศาสตร์	กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมายตัวชี้วัด 2567	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ ที่จัดสรร(บาท)	ผลการใช้จ่าย งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา ดำเนินการ
			2. จำนวนกิจกรรมการ ประกาศนโยบาย No Gift Policy	อย่างน้อย 1 กิจกรรม	2. ผู้อำนวยการสำนักงานมหาวิทยาลัย ประกาศนโยบายไม่รับของขวัญหรือของ กำนัลหรือผลประโยชน์อื่นใดจากการ ปฏิบัติหน้าที่ (No Gift Policy) ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. 2567 ในที่ประชุม กลุ่มผู้อำนวยการกองฯ/ศูนย์ฯ/สำนักฯ ในสังกัดสำนักงานมหาวิทยาลัย เมื่อวันที่ 15 มีนาคม พ.ศ. 2567 ณ ห้องประชุมบัวเรศ ศาลา อาคารสำนักงานมหาวิทยาลัย 2 มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เพื่อเป็นการสร้าง วัฒนธรรมให้คณะผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ รับทราบและยึดถือเป็นแนวปฏิบัติ เดียวกันต่อไป			
			3. จำนวนบุคลากรที่ ผ่านหลักสูตรการ เรียนรู้ด้านคุณธรรม และความโปร่งใส ในการทำงาน (ITA)	จำนวน 250 คน (นับสะสม)	3. จำนวนผู้ผ่านหลักสูตร การเรียนรู้ด้าน คุณธรรมและความโปร่งใสในการทำงาน (ITA) ของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ของสำนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 287			
	2. โครงการส่งเสริมระบบวิจัยและ นวัตกรรมของบุคลากร มหาวิทยาลัยเชียงใหม่	กิจกรรมการสนับสนุน และสร้างเครือข่าย การวิจัย	กิจกรรมการสนับสนุน และสร้างเครือข่าย การวิจัย	อย่างน้อย 1 กิจกรรม	สร้างระบบนิเวศที่เอื้อต่อการบูรณาการองค์ ความรู้ในการจัดการศึกษา วิจัย และ นวัตกรรมผ่านการสร้างแพลตฟอร์มที่ เหมาะสม 1. พัฒนาโครงสร้างการสนับสนุนการวิจัย และนวัตกรรมของมหาวิทยาลัยจากต้น น้ำถึงปลายน้ำ เพื่อยกระดับงานวิจัยและ นวัตกรรมให้มีศักยภาพในการแข่งขัน และบรรลุตามเป้าหมายยุทธศาสตร์	500,000	ไม่ใช้งบประมาณ (ใช้งบประมาณจาก รายจ่ายจากเงิน รายได้ สำนักงาน บริหารงานวิจัย (เชิงรุก) multiyear	ตุลาคม 2566 – กันยายน 2567

ยุทธศาสตร์	เป้าหมายยุทธศาสตร์	กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมายตัวชี้วัด 2567	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ ที่จัดสรร(บาท)	ผลการใช้จ่าย งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา ดำเนินการ
					การวิจัยของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ด้วยการปรับเปลี่ยนระบบการบริหารวิจัย และยกระดับการสนับสนุนปัจจัยเกื้อหนุน เพื่อให้นักวิจัยได้เพิ่มทักษะความสามารถ อาทิ สนับสนุนการจัดตั้งศูนย์ความเป็นเลิศ ศูนย์วิจัยและกลุ่มวิจัย, การส่งเสริมความร่วมมือกับอาจารย์มหาวิทยาลัยชั้นนำของโลก, การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน, การสนับสนุนงบประมาณเงินรายได้ มช. เพื่อตีพิมพ์บทความวิจัยที่อยู่ใน Q1-Q2 รวมทั้ง วารสารกลุ่ม Nature Index และมีความร่วมมือกับนานาชาติ, การคัดเลือกอาจารย์ นักวิจัยรุ่นใหม่ 2. ส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการกับมหาวิทยาลัยและสถาบันชั้นนำระดับโลก (Global Partnership) ให้มหาวิทยาลัยสามารถแสวงหาทุนวิจัยขนาดใหญ่จากแหล่งทุนระดับโลกได้อย่างต่อเนื่อง และจัดทำโครงการสนับสนุนทุนสนับสนุนอาจารย์/นักวิจัยต่างประเทศ เพื่อมาปฏิบัติงาน ณ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ (visiting researcher) 3. อยู่ระหว่างเตรียมการจัดตั้งconsortium วิจัย ภายใต้ 3 กรอบวิจัย คือ 3.1 งานวิจัยขั้นแนวหน้าและเทคโนโลยีเชิงลึก			

ยุทธศาสตร์	เป้าหมายยุทธศาสตร์	กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมายตัวชี้วัด 2567	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ ที่จัดสรร(บาท)	ผลการใช้จ่าย งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา ดำเนินการ
					3.2 การพัฒนาระบบเศรษฐกิจตามโมเดล BCG 3.3 การยกระดับสังคมและสิ่งแวดล้อม 4. ส่งเสริมให้มีการทำวิจัยร่วมกันของ นักวิจัยทุกระดับตั้งแต่ นักวิจัยรุ่นใหม่ นักวิจัยรุ่นกลาง ไปจนถึงนักวิจัยอาวุโส ซึ่งเป็นผลสืบเนื่องมาจากการพัฒนาและ วางแผนระบบนิเวศวิจัยทั้งกระบวนการ ตั้งแต่การปรับปรุงกฎระเบียบ การวางแผนด้านการพัฒนากำลังคน ทั้งระดับปริญญาเอกและหลังปริญญาเอก และการส่งเสริมให้เกิดระบบพี่เลี้ยง multi-mentoring system ให้มีการทำ วิจัยร่วมกันของนักวิจัยทุกระดับตั้งแต่ นักวิจัยรุ่นใหม่ นักวิจัยรุ่นกลาง ไปจนถึง นักวิจัยอาวุโส			
		3. โครงการ OOU Change Agent ภายใต้โครงการพัฒนา กระบวนการคิดสู่การเพิ่ม ประสิทธิภาพและนวัตกรรม การทำงาน (LBI)	1. จำนวนบุคลากรที่ เข้าร่วมโครงการ 2. จำนวนหลักสูตรที่ เพิ่มทักษะการ ทำงานให้มี ประสิทธิภาพ 3. จำนวนทีมงาน เชิงบูรณาการ	ไม่น้อยกว่า 200 คน อย่างน้อย 2 หลักสูตร อย่างน้อย 15 ทีม	1. จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ จำนวน 214 คน จาก 23 ส่วนงาน ภายใต้สังกัดสำนักงานมหาวิทยาลัย สำนักงานสภามหาวิทยาลัย และ สำนักงานการตรวจสอบภายใน 2. พัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มทักษะการทำงาน ให้มีประสิทธิภาพด้วย 3 หลักสูตร คือ Growth Mindset, Lean & Agile Mindset, Design Thinking 3. เกิดทีมงานและภารกิจภายใต้ โครงการ จำนวน 20 ทีม	974,800	263,000	เมษายน 2567 - กันยายน 2568



Office Of the University, Chiang Mai University
239 Huaykaew Rd. Chiang Mai 50200
Contact : 053-943121
<https://oou.cmu.ac.th/>