

**แผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร
สำนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
ประจำปีงบประมาณ 2568**

คำนำ

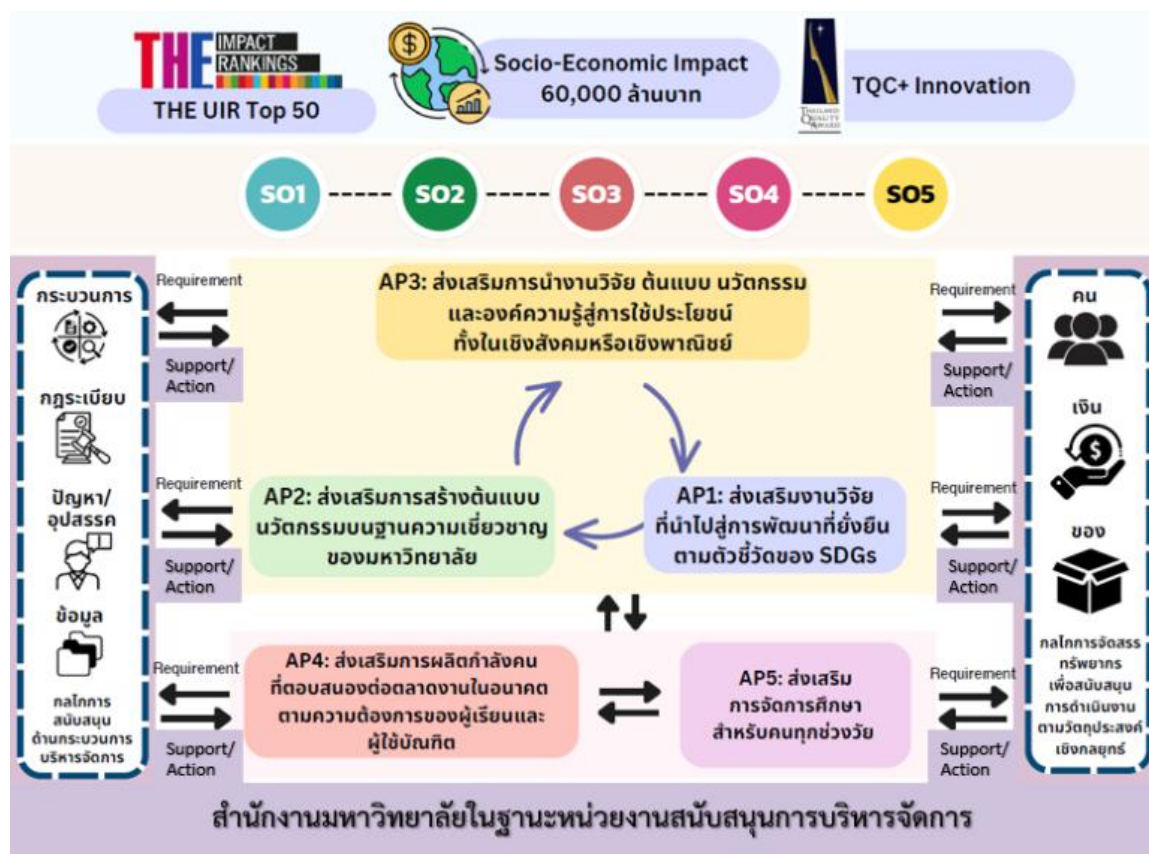
ตามที่มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ได้จัดทำแผนพัฒนาการศึกษามหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ระยะที่ 13 (พ.ศ. 2566 - 2570) เพื่อขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยรวมให้ตอบสนองต่อเป้าหมายยุทธศาสตร์ชาติและความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งในระดับพื้นที่และประเทศ โดยน้อมนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาเป็นหลักในการขับเคลื่อนให้สามารถพัฒนามหาวิทยาลัยและขับเคลื่อนประเทศสอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) โดยมีการจัดสรรทรัพยากรทั้งงบประมาณและทรัพยากรบุคคล เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานตามวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ (Strategic Objectives: SO) ครอบคลุมทั้ง 6 ด้าน และในปีงบประมาณ 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 เพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากรของสำนักงานมหาวิทยาลัย เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและสอดคล้องกับการดำเนินการตามแผนพัฒนาการศึกษามหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ระยะที่ 13 (พ.ศ. 2566 - 2570) ปรับปรุงปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 รวมถึงเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (Education Criteria for Performance Excellence: EdPEX) และตามพันธกิจของสำนักงานมหาวิทยาลัยที่มุ่งเน้นการบริหารจัดการแบบบูรณาการเพื่อส่งมอบบริการที่มีคุณภาพให้กับลูกค้าและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างต่อเนื่อง จึงได้จัดทำแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรสำนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ประจำปีงบประมาณ 2568 ให้บุคลากรสามารถพัฒนาขีดความสามารถในการทำงาน มีความผูกพันกับองค์กร พร้อมทำงานภายใต้สถานการณ์ที่มีความเปลี่ยนแปลง มีทัศนคติแนวคิดแบบยืดหยุ่นและเติบโตพัฒนาต่อไปข้างหน้า (Growth Mindset)

สำนักงานมหาวิทยาลัย



แผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรสำนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ประจำปีงบประมาณ 2568



ความสอดคล้องเชิงกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัย: หน่วยงานสนับสนุนการบริหารจัดการของมหาวิทยาลัย

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

• **การบริหารบุคลากร สำนักงานมหาวิทยาลัย**

ยุทธศาสตร์	เป้าหมายยุทธศาสตร์	กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมายตัวชี้วัด 2568	งบประมาณ ที่จัดสรร(บาท)	ระยะเวลา ดำเนินการ
การบริหารบุคลากร						
1. ปรับปรุงโครงสร้างการทำงานให้เป็นรูปแบบใหม่เพื่อยกระดับการทำงานที่คล่องตัวและตอบสนองต่อทิศทางการบริหารมหาวิทยาลัย	สำนักงานมหาวิทยาลัยปรับโครงสร้างให้เกิดการทำงานเชิงบูรณาการคล่องตัวและตอบสนองต่อนโยบายของมหาวิทยาลัย	1. โครงการ Re-Profile สำนักงานมหาวิทยาลัย	โครงสร้างองค์กรใหม่ของสำนักงานมหาวิทยาลัย	1 โครงสร้าง	ไม่ใช้งบประมาณ	ตุลาคม 2567 - กันยายน 2568

• การพัฒนาบุคลากร สำนักงานมหาวิทยาลัย

ยุทธศาสตร์	เป้าหมายยุทธศาสตร์	กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมายตัวชี้วัด 2568	งบประมาณ ที่จัดสรร(บาท)	ระยะเวลา ดำเนินการ
การพัฒนาบุคลากร						
1. การพัฒนาทักษะบุคลากรแบบ Competency Based ที่ตอบสนอง ความต้องการของผู้รับบริการที่สำคัญ	บุคลากรได้รับการพัฒนาตาม สมรรถนะของตำแหน่งที่ ปฏิบัติงาน	1. โครงการพัฒนากระบวนการวางแผน ผู้สืบทอดตำแหน่งทางการบริหารเพื่อ เตรียมความพร้อมในวาระถัดไป (Succession Plan) **โครงการต่อเนื่องจากปีงบประมาณ 2567	1. รายงานติดตามและประเมินผล ผู้บริหารระดับกลางที่เข้าร่วม โครงการต่อเนื่องจาก ปีงบประมาณ 2567 2. จำนวนผู้บริหารระดับกลางที่เข้า กระบวนการเตรียมความพร้อม	1 เล่ม 1 ราย	134,400	ตุลาคม 2566 - กันยายน 2568
		2. โครงการส่งเสริมระบบการจัดการ ความรู้ KM in OOU	จำนวนบุคลากรที่นำเสนอผลงาน ในงาน CMU-KM Day	อย่างน้อย 1 คน	ไม่ใช้งบประมาณ	สิงหาคม - กันยายน 2568
		3. โครงการพัฒนาสมรรถนะของ บุคลากรรายบุคคล (CMU IDP)	จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา สมรรถนะรายบุคคล	ไม่น้อยกว่า 300 คน (นับสะสม)	ไม่ใช้งบประมาณ	ตุลาคม 2567 - กันยายน 2568
2. พัฒนาบุคลากรส่งเสริมให้มี Growth Mindset มีความผูกพัน และมีความสุขในการทำงาน	บุคลากรมี Growth Mindset มีความรัก ความผูกพัน มี ส่วนร่วมในการสร้างสรรค์ ผลงาน	1. โครงการส่งเสริมคุณธรรมและความ โปร่งใสในการดำเนินงานเพื่อพัฒนา องค์กร	1. นโยบาย No Gift Policy ฉบับภาษาไทยและภาษาอังกฤษ 2. จำนวนกิจกรรมการประกาศ นโยบาย No Gift Policy 3. จำนวนบุคลากรที่ผ่านหลักสูตร การเรียนรู้ด้านคุณธรรมและ ความโปร่งใสในการทำงาน (ITA)	ภาษาละ 1 ฉบับ 1 กิจกรรม ไม่น้อยกว่า 280 คน (นับสะสม)	ไม่ใช้งบประมาณ	ตุลาคม 2567 - กันยายน 2568
		2. โครงการส่งเสริมระบบวิจัยและ นวัตกรรมของบุคลากร มหาวิทยาลัยเชียงใหม่	กิจกรรมการสนับสนุนและสร้าง เครือข่ายการวิจัย	อย่างน้อย 1 กิจกรรม	1,000,000 (ใช้งบประมาณจาก สำนักงานบริหาร งานวิจัย (เชิงรุก)	ตุลาคม 2567 - กันยายน 2568
		3. โครงการ OOU Change Agent ภายใต้โครงการพัฒนากระบวนการ คิดสู่การเพิ่มประสิทธิภาพและ นวัตกรรมการทำงาน (LBI)	จำนวนโครงการนำร่อง	5 โครงการ	1,101,980	มกราคม - มิถุนายน 2568



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