

รายงานผล

การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานมหาวิทยาลัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

คำนำ

ตามที่มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ได้จัดทำแผนพัฒนาการศึกษามหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ระยะที่ 13 (พ.ศ.2566 - 2570) เป็นแผนที่ได้จัดทำขึ้นในลักษณะแผนกลยุทธ์ เพื่อขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยเชียงใหม่โดยรวมให้ตอบสนองต่อเป้าหมายยุทธศาสตร์ชาติและความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ทั้งในระดับพื้นที่และประเทศ อาทิ นักศึกษา ผู้เรียน ผู้ใช้บัณฑิต ชุมชน/สังคม องค์กรของรัฐและเอกชนที่เป็นผู้ใช้ผลงานทางวิชาการและวิจัย โดยน้อมนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาเป็นหลักในการขับเคลื่อนให้สามารถพัฒนามหาวิทยาลัยและขับเคลื่อนประเทศสอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานตามวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ (Strategic Objectives: SO) ครอบคลุมทั้ง 6 ด้าน ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 มหาวิทยาลัยได้มีการทบทวนแผนการดำเนินงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัยเพื่อให้มหาวิทยาลัยเชียงใหม่สามารถขับเคลื่อนภารกิจเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย โดยการทบทวนและวิเคราะห์แนวโน้มของปัญหาและความท้าทายที่จะเกิดขึ้นในอนาคต จึงนำไปสู่การปรับปรุงวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ SO6: บริหารจัดการองค์กรเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศ เป็นกระบวนการบริหารจัดการองค์กรตามภารกิจปกติที่ทุกส่วนงาน/หน่วยงานต้องดำเนินการและใช้เป็นกลไกสำคัญในการสนับสนุนการขับเคลื่อนวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ (SO1 - SO5) โดยมุ่งเน้นการสนับสนุนทั้งในด้านกระบวนการบริหารจัดการและการบริหารทรัพยากรเพื่อให้การดำเนินงานตามแผนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมาย จึงนำไปสู่แผนพัฒนาการศึกษามหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ระยะที่ 13 (พ.ศ. 2566 - 2570) ปรับปรุงปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

สำนักงานมหาวิทยาลัยเป็นหน่วยงานสนับสนุนที่สำคัญในการดำเนินงานตามพันธกิจด้านการบริหารของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ จึงได้จัดทำและดำเนินการตามแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรสำนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ประจำปีงบประมาณ 2568 และได้มีการทบทวนแผนเพื่อให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาการศึกษามหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ระยะที่ 13 (พ.ศ. 2566 - 2570) ปรับปรุงปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ในด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อมุ่งสู่เป้าหมายสำคัญในการเป็น “สำนักงานมหาวิทยาลัยอัจฉริยะ (Innovative Smart Office)”

บัดนี้ ได้ครบกำหนดระยะเวลาปีงบประมาณ 2568 แล้ว สำนักงานมหาวิทยาลัย จึงได้จัดทำรายงานผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานมหาวิทยาลัย ประจำปีงบประมาณ 2568 เพื่อสรุปผลการดำเนินงานที่เกิดขึ้นในปีงบประมาณ รวมถึงงบประมาณที่ใช้ และสามารถนำผลดังกล่าวไปวางแผนการดำเนินงานในปีงบประมาณถัดไปได้

สำนักงานมหาวิทยาลัย



รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานมหาวิทยาลัย ประจำปีงบประมาณ 2568 (เดือนตุลาคม 2567 ถึง เดือนกันยายน 2568)

ความสอดคล้องเชิงกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัย: Agenda 12 การสร้างองค์กรแบบเอจิล์และยืดหยุ่นสูง (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 การว่าจ้าง และดูแล
- 2) การจัดการการเปลี่ยนแปลง: กระบวนการสนับสนุนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงแบบพลิกโฉมในระดับองค์กร

ข้อ 5.2 ความผูกพันของบุคลากร

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

รายงานผลการบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานมหาวิทยาลัย

ยุทธศาสตร์	เป้าหมายยุทธศาสตร์	กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ 2568	เป้าหมาย ตัวชี้วัด 2568	ผลการดำเนินงาน 2568	งบประมาณ ที่จัดสรร (บาท)	ผลการใช้จ่าย งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา ดำเนินการ
1. ปรับโครงสร้าง การทำงานให้เป็น รูปแบบใหม่เพื่อ ยกระดับการทำงาน ที่คล่องตัวและ ตอบสนองต่อ ทิศทางการบริหาร มหาวิทยาลัย	สำนักงานมหาวิทยาลัย ปรับโครงสร้างให้เกิด การทำงานเชิง บูรณาการคล่องตัวและ ตอบสนองต่อนโยบาย ของมหาวิทยาลัย	1. โครงการ Re-Profile สำนักงานมหาวิทยาลัย	โครงสร้างองค์กรใหม่ ของสำนักงาน มหาวิทยาลัย	1 โครงสร้าง	สำนักงานมหาวิทยาลัย ได้ทบทวนและ ปรับกระบวนการทำงานด้านบริหารงาน บุคคล การเงิน และพัสดุ ที่ทุกหน่วยงาน ภายใต้สังกัดมีกระบวนการทำงานด้าน ดังกล่าวสอดคล้องอยู่ โดยมีบุคลากรของ แต่ละหน่วยงานหรือศูนย์บริการกลาง กองบริหารงานกลาง (Central Service Center: CSC) ที่เป็นหน่วยงานลักษณะ Sandbox ดำเนินการให้ โดยได้ทบทวน กระบวนการผ่านกิจกรรม “การสัมมนา ทบทวนและปรับกระบวนการทำงาน สำคัญ สำนักงานมหาวิทยาลัย” เมื่อวันที่ 6-7 กันยายน 2568 และได้ Work Process ที่ได้ปรับกระบวนการแล้ว เพื่อนำ ทดลองปฏิบัติและพัฒนากระบวนการ อย่างต่อเนื่องผ่านกระบวนการรับฟังเสียง ผู้รับบริการ นอกจากนี้ ยังได้ปรับภารกิจ และสังกัดบุคลากรศูนย์บริการกลาง กอง บริหารงานกลาง (Central Service Center: CSC) ไปประจำหน่วยงานตาม ความเชี่ยวชาญของตนเพื่อให้สามารถ เติบโตตามเส้นทางอาชีพตามตำแหน่ง งานต่อไป	100,000	24,850	มิถุนายน - กันยายน 2568

รายงานผลการพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานมหาวิทยาลัย

ยุทธศาสตร์	เป้าหมายยุทธศาสตร์	กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ 2568	เป้าหมาย ตัวชี้วัด 2568	ผลการดำเนินงาน 2568	งบประมาณ ที่จัดสรร (บาท)	ผลการใช้จ่าย งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา ดำเนินการ
1.การพัฒนาทักษะ บุคลากรแบบ Competency Based ที่ตอบสนอง ความต้องการของ ผู้รับบริการที่สำคัญ	บุคลากรได้รับการพัฒนาตาม สมรรถนะของตำแหน่ง ที่ปฏิบัติงาน	1. โครงการพัฒนาระบบการ วางแผนผู้สืบทอดตำแหน่ง ทางการบริหารเพื่อเตรียม ความพร้อมในวาระถัดไป (Succession Plan)	1. รายงานติดตาม และประเมินผล ผู้บริหาร ระดับกลางที่เข้า ร่วมโครงการที่ ต่อเนื่องจาก ปีงบประมาณ 2567	1 เล่ม	1. ดำเนินการพัฒนาและเตรียมความพร้อมบุคลากร (Successor) จำนวน 15 ราย ในตำแหน่งผู้บริหารระดับกลาง จำนวน 5 ตำแหน่ง ได้แก่ - เลขานุการคณะนิติศาสตร์ - เลขานุการคณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ - เลขานุการคณะวิทยาศาสตร์ - เลขานุการคณะศึกษาศาสตร์ - ผู้อำนวยการสำนักงานการตรวจสอบภายใน โดยอยู่ระหว่างการพัฒนาและเตรียมความพร้อม Successor 2. บุคลากรจำนวน 2 ราย ที่เข้ารับการเตรียมความพร้อม - ผู้อำนวยการสำนักงานการตรวจสอบภายใน - เลขานุการคณะวิทยาศาสตร์ ได้รับการคัดเลือกให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารระดับกลาง ในตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานการตรวจสอบภายใน และเลขานุการคณะวิทยาศาสตร์เป็นที่เรียบร้อยแล้ว	งบประมาณจัดสรร ทั้งหมดใน ปีงบประมาณ 2567 134,400 คงเหลือสำหรับ ดำเนินการใน ปีงบประมาณ 2568 130,080	14,800	1 ตุลาคม 2567 – 30 กันยายน 2568
		2. โครงการส่งเสริมระบบการจัดการความรู้ KM in OOU	จำนวนบุคลากรที่ นำเสนอผลงานใน งาน CMU-KM Day	อย่างน้อย 1 คน	มีบุคลากรเข้าร่วมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และประกวดนวัตกรรมที่เกิดขึ้นจากการทำงานของบุคลากร ภายใต้โครงการขับเคลื่อนระบบนิเวศการจัดการความรู้มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ (CMU	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	1 ตุลาคม 2567 – 31 ตุลาคม 2568

ยุทธศาสตร์	เป้าหมายยุทธศาสตร์	กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ 2568	เป้าหมาย ตัวชี้วัด 2568	ผลการดำเนินงาน 2568	งบประมาณ ที่จัดสรร (บาท)	ผลการใช้จ่าย งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา ดำเนินการ
					Knowledge Management Ecosystem) วันที่ 30 ตุลาคม 2568 ดังนี้ 1. CMU MOVE Virtual Activity: 60 ปี มช. 6 พันล้านก้าว ผู้นำเสนอ นายเอกชัย ใจพรหม สังกัด กองพัฒนานักศึกษา ได้รับรางวัล ชนะเลิศอันดับ 1 ประเภท องค์กรส่งเสริมสุขภาพะ 2. โครงการเสริมสร้างสุขภาพบุคลากร สำนักงานมหาวิทยาลัย (กีฬาสำนักงาน มหาวิทยาลัย) ผู้นำเสนอ นางสาวนงคราญ เจริญผล สังกัด สำนักงานมหาวิทยาลัย ได้รับรางวัล รองชนะเลิศอันดับที่ 2 ประเภท องค์กรส่งเสริมสุขภาพะ 3. From Policy to Practice: โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการในกระบวนการจัดทำ RoPA (Record of Process) ผู้นำเสนอ นางปัทมา ใจเย็น สังกัด กองกฎหมาย ได้รับรางวัล รองชนะเลิศอันดับที่ 2 ประเภท องค์กรส่งเสริมจริยธรรม คุณธรรม และความโปร่งใส 4. โครงการประเมินการเปิดเผยข้อมูล สาธารณะของส่วนงาน มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ (Chiang Mai University - Open Data Integrity and Transparency Assessment: CMU-OIT) ผู้นำเสนอ นายพุทธกริช วาณิชย์สัมพันธ์			

ยุทธศาสตร์	เป้าหมายยุทธศาสตร์	กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ 2568	เป้าหมาย ตัวชี้วัด 2568	ผลการดำเนินงาน 2568	งบประมาณ ที่จัดสรร (บาท)	ผลการใช้จ่าย งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา ดำเนินการ
					สังกัด สำนักงานมหาวิทยาลัย 4. ระบบการจัดซื้อวัสดุสำนักงานแบบ รวมศูนย์ OOU Office Supplies (Power House) ผู้นำเสนอ นางสาวปิยวรรณ โพนตร สังกัด กองคลัง 6. Token to Care: เงินหาย เงินหมด อย่าอดข้าว ผู้นำเสนอ นายณัฐพงศ์ สัตถธรรมนวงศ์ สังกัด กองพัฒนานักศึกษา			
		3. โครงการพัฒนาสมรรถนะของ บุคลากรรายบุคคล (CMU IDP)	จำนวนบุคลากรที่ ได้รับการพัฒนา สมรรถนะรายบุคคล	ไม่น้อยกว่า 300 คน (นับสะสม)	บุคลากรเข้าสู่กระบวนการพัฒนา จำนวน 313 คน โดยมีผู้สำเร็จการพัฒนาระดับต้น จำนวน 111 คน อยู่ระหว่างการพัฒนา จำนวน 202 คน	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	1 ตุลาคม 2567 – 30 กันยายน 2568
2. พัฒนาบุคลากร ส่งเสริมให้มี Growth Mindset มีความผูกพัน และ มีความสุขในการ ทำงาน	บุคลากรมี Growth Mindset มีความรัก ความผูกพัน มีส่วนร่วมในการ สร้างสรรค์ผลงาน	1. โครงการส่งเสริมคุณธรรมและ ความโปร่งใสในการดำเนินงาน เพื่อพัฒนาองค์กร	1. ประกาศนโยบาย No Gift Policy ฉบับภาษาไทยและ ภาษาอังกฤษ 2. จำนวนกิจกรรม การประกาศ นโยบาย No Gift Policy	ภาษาละ 1 ฉบับ 1 กิจกรรม	1. สำนักงานมหาวิทยาลัย ประกาศ เจตนารมณ์นโยบาย No Gift Policy จากการปฏิบัติหน้าที่ ประจำปี งบประมาณ 2568 ทั้งฉบับภาษาไทย และภาษาอังกฤษอย่างเป็นทางการ ลงนามโดยผู้อำนวยการสำนักงาน 2. ผู้อำนวยการสำนักงานมหาวิทยาลัย ประกาศนโยบายไม่รับของขวัญหรือ ของกำนัลหรือผลประโยชน์อื่นใดจาก การปฏิบัติหน้าที่ (No Gift Policy) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ในที่ ประชุมกลุ่มผู้อำนวยการกองฯ/ศูนย์ฯ/ สำนักฯ ในสังกัดสำนักงาน มหาวิทยาลัย เมื่อวันที่ 2 เมษายน 2568 ณ ห้องประชุมพระยาศรีวิสาร	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	1 ตุลาคม 2567 – 30 กันยายน 2568

ยุทธศาสตร์	เป้าหมายยุทธศาสตร์	กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ 2568	เป้าหมาย ตัวชี้วัด 2568	ผลการดำเนินงาน 2568	งบประมาณ ที่จัดสรร (บาท)	ผลการใช้จ่าย งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา ดำเนินการ
			3. จำนวนบุคลากรที่ผ่านหลักสูตรการเรียนรู้ด้านคุณธรรมและความโปร่งใสในการทำงาน (ITA)	ไม่น้อยกว่าจำนวน 280 คน (นับสะสม)	วาจา สำนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เพื่อเป็นการสร้างวัฒนธรรมให้คณะผู้บริหารและเจ้าหน้าที่รับทราบและยึดถือเป็นแนวปฏิบัติเดียวกันต่อไป 3. จำนวนบุคลากรสำนักงานมหาวิทยาลัยที่ผ่านหลักสูตรการเรียนรู้ด้านคุณธรรมและความโปร่งใสในการทำงาน (ITA) ของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ จำนวน 303 คน			
		2. โครงการส่งเสริมระบบวิจัยและนวัตกรรมของบุคลากรมหาวิทยาลัยเชียงใหม่	กิจกรรมการสนับสนุนและสร้างเครือข่ายการวิจัย	อย่างน้อย 1 กิจกรรม	สร้างระบบนิเวศที่เอื้อต่อการบูรณาการองค์ความรู้ในการจัดการศึกษา วิจัย และนวัตกรรมผ่านการสร้างแพลตฟอร์มที่เหมาะสม 1. การขับเคลื่อนงานวิจัยตามแนวทาง Research Consortium - วิเคราะห์และจัดทำข้อมูลความเชี่ยวชาญนักวิจัยของแต่ละ Consortium - จัดประชุมระดมความคิด (Research Consortium Meeting) เพื่อกำหนดประเด็นวิจัยร่วม พร้อมสนับสนุนการสร้างทีมวิจัยข้ามสาขา เกิดทีมวิจัยใหม่ที่มีความพร้อมในการยื่นข้อเสนอทุน - ขยายเครือข่ายความร่วมมือด้านการวิจัยกับหน่วยงานอื่น ๆ ภายนอก 2. การแสวงหาแหล่งทุนเชิงรุก (Scouting)	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	1 ตุลาคม 2567 – 30 กันยายน 2568

ยุทธศาสตร์	เป้าหมายยุทธศาสตร์	กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ 2568	เป้าหมาย ตัวชี้วัด 2568	ผลการดำเนินงาน 2568	งบประมาณ ที่จัดสรร (บาท)	ผลการใช้จ่าย งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา ดำเนินการ
					- ติดตามและรวบรวมข้อมูลทุนวิจัยจากแหล่งทุนในประเทศและต่างประเทศ - จัดทำฐานข้อมูลทุนวิจัยและปฏิทินการเปิดรับข้อเสนอ - วิเคราะห์ความสอดคล้องของทุนกับศักยภาพของนักวิจัยและ Consortium			
		3. โครงการ OOU Change Agent ภายใต้โครงการพัฒนาระบบการคิดสู่การเพิ่มประสิทธิภาพและนวัตกรรมการทำงาน (LBI)	จำนวนโครงการนำร่อง	5 โครงการ	มีคณะทำงานนำร่องภารกิจภายใต้โครงการ OOU Change Agent โดยเป็นการบูรณาการร่วมกันระหว่างหน่วยงานภายในสำนักงานมหาวิทยาลัย ในการปรับปรุงกระบวนการ และสร้างนวัตกรรมการทำงานที่สนับสนุนการขับเคลื่อนภารกิจของสำนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 6 ทีม ได้แก่ 2.1 ศูนย์พัฒนาทักษะการประชุม (Training Meet Center) 2.2 CMU Performance Management 2.3 ระบบพี่เลี้ยงให้คำปรึกษา (Coaching & Mentoring) 2.4 โครงสร้างการบริหารงานแบบรวมศูนย์ตามความเชี่ยวชาญภายใต้โครงการ OOU – Office Supplies Service Center (ระบบการจัดซื้อวัสดุสำนักงานแบบรวมศูนย์) 2.5 Zero Waste Office 2.6 องค์กรซ่อมอ้วน	1,101,980 (งบประมาณจัดสรร ตั้งไว้ที่กองทรัพยากรทุนมนุษย์)	777,281.25	1 ตุลาคม 2567 – 30 กันยายน 2568

สำนักงานมหาวิทยาลัย มีการทบทวนแผนการดำเนินงานด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานมหาวิทยาลัย ในระหว่างปีงบประมาณ 2568 จึงนำไปสู่การจัดโครงการ “เสริมสร้างระบบบริหารคุณภาพสำนักงานมหาวิทยาลัย” เพื่อเป็นการทบทวนแผนยุทธศาสตร์ และทบทวนแผนกลยุทธ์ระยะสั้นและระยะยาว ของสำนักงานมหาวิทยาลัย ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาการศึกษามหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ระยะเวลาที่ 13 (พ.ศ. 2566 – 2570) ปรับปรุงปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ในการเตรียมพร้อมในการรับสถานการณ์เปลี่ยนแปลง และสถานการณ์ที่ท้าทายในอนาคต รวมทั้งจัดทำแผนปฏิบัติงานโดยมุ่งเน้นกระบวนการมีส่วนร่วม ทั้งในรูปของ Top down และ Bottom up และเพื่อเป็นการส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรร่วมกันวิเคราะห์ระบบงานกระบวนการทำงาน เพื่อปรับปรุงและพัฒนากระบวนการ ที่สร้างคุณค่าและนำไปสู่การดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ จึงนำไปสู่การกำหนดเป้าหมายตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาของสำนักงานมหาวิทยาลัย และดำเนินกิจกรรม/โครงการ ดังต่อไปนี้

รายงานผลการพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานมหาวิทยาลัย

ยุทธศาสตร์	เป้าหมายยุทธศาสตร์	กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ 2568	เป้าหมาย ตัวชี้วัด 2568	ผลการดำเนินงาน 2568	งบประมาณ ที่จัดสรร (บาท)	ผลการใช้จ่าย งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา ดำเนินการ
AP 1 : พัฒนาทักษะ บุคลากรสู่การเป็น Smart People	พัฒนาทักษะและ ศักยภาพของบุคลากร ใน 3 ด้าน ดังนี้ 1. ความชำนาญใน ทักษะเฉพาะด้าน (Hard Skill) 2. ทักษะทางอารมณ์ และการทำงานร่วมกับ ผู้อื่น (Soft Skill) 3. การวัดผลและ ประเมินผลลัพธ์ การพัฒนาอย่างเป็น รูปธรรมเพื่อสร้าง Smart People ในการขับเคลื่อน	โครงการเสริมสร้างศักยภาพ บุคลากรสู่การขับเคลื่อนองค์กร นวัตกรรม	1. ร้อยละของ บุคลากรที่ได้รับการ พัฒนาทักษะ การเป็น Smart People (นับสะสม)	-	ดำเนินโครงการเสริมสร้างศักยภาพ บุคลากร สู่การเป็น Smart People (บุคลากรที่มีศักยภาพในการทำงานอย่าง มืออาชีพ ยืดหยุ่น มีนวัตกรรม และ มุ่งเน้นผลลัพธ์อย่างแท้จริง) เพื่อพัฒนา ศักยภาพบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะตาม แนวคิด OOU Smart People 7 Skill Set 1. การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ (Communication) 2. ความคิดสร้างสรรค์ และการคิด วิเคราะห์ (Creative Analytic) 3. ความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Intelligence) 4. ความรอบรู้ดิจิทัลและ AI (Digital & AI Literacy) 5. สมรรถนะเฉพาะทาง (Specialist) 6. การทำงานแบบบูรณาการ (Integration)	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	1 กรกฎาคม - 30 กันยายน 68

ยุทธศาสตร์	เป้าหมายยุทธศาสตร์	กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ 2568	เป้าหมาย ตัวชี้วัด 2568	ผลการดำเนินงาน 2568	งบประมาณ ที่จัดสรร (บาท)	ผลการใช้จ่าย งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา ดำเนินการ
	การดำเนินงานของ สำนักงานมหาวิทยาลัย				7. การสร้างสรรค์นวัตกรรม (Innovation) โดยกองทรัพยากรมนุษย์ สำนักงานมหาวิทยาลัย ได้รับ มอบหมายให้วางแผนการพัฒนา บุคลากรตามแนวคิด 7 Skill Set ข้างต้น เพื่อดำเนินการพัฒนาบุคลากร ตามแผนในปีงบประมาณ 2569 ต่อไป			

รายงานผลการบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานมหาวิทยาลัย

ยุทธศาสตร์	เป้าหมายยุทธศาสตร์	กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ 2568	เป้าหมาย ตัวชี้วัด 2568	ผลการดำเนินงาน 2568	งบประมาณ ที่จัดสรร (บาท)	ผลการใช้จ่าย งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา ดำเนินการ
AP 2 : สร้างแรงจูงใจ ในการทำงานเพื่อ มุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์	สร้างวัฒนธรรมการ ทำงานดังนี้ 1. สร้างค่านิยมที่พึง ประสงค์ร่วมกันเพื่อ พร้อมปรับตัวต่อการ เปลี่ยนแปลง (เรียนรู้/ แลกเปลี่ยนใช้ดิจิทัล/ เห็นอกเห็นใจ/ มีส่วน ร่วม/ บุรณาการ/ สื่อสารชัดเจน/ เชิดชู คนเก่งคนดี) 2. สร้างแรงจูงใจในการ ทำงานผ่านการ	1. โครงการสร้างเสริมสุขภาพ ของบุคลากรสำนักงาน มหาวิทยาลัย	ร้อยละความผูกพัน องค์กรของบุคลากร ต่อสภาพแวดล้อม การปฏิบัติงาน		ได้ดำเนินการออกแบบเครื่องมือในการ ประเมินความผูกพันองค์กร ผ่าน แบบสอบถามเพื่อประเมินความเสี่ยง สุขภาพจากสิ่งคุกคามทางจิตสังคม โดย แบบสอบถามมีการแบ่งหัวข้อดังนี้ - การจัดการงานและเนื้อหา (Work Organization & Job Contents) - ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและ ภาวะผู้นำ - ความสัมพันธ์ระหว่างงานกับชีวิต ส่วนตัว - ทักษะสังคมในการทำงาน มีเกณฑ์การให้เล็กค่าตอบที่ตรงกับ ความรู้สึของผู้ตอบมากที่สุด โดยแบ่ง เกณฑ์การให้คะแนนเป็น 5 ระดับ	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	1 ตุลาคม 2568- 30 กันยายน 2569

ยุทธศาสตร์	เป้าหมายยุทธศาสตร์	กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ 2568	เป้าหมาย ตัวชี้วัด 2568	ผลการดำเนินงาน 2568	งบประมาณ ที่จัดสรร (บาท)	ผลการใช้จ่าย งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา ดำเนินการ
	ออกแบบเส้นทางอาชีพ และค่าตอบแทนที่ เหมาะสมในรูปแบบ Performance Based							
		2. โครงการพัฒนาเส้นทาง ความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) สู่ตำแหน่งที่ สูงขึ้น	จำนวนของบุคลากร ที่ได้รับการเข้าสู่ ตำแหน่งที่สูงขึ้น (ไม่นับสะสม)	-	ดำเนินการแต่งตั้งคณะทำงานเพื่อ ทบทวนและออกแบบแนวทางการบริหาร กรอบตำแหน่งที่มีสิทธิได้รับเงินประจำ ตำแหน่งและค่าตอบแทนประจำตำแหน่ง ในสังกัดสำนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เพื่อให้การกำหนด กรอบตำแหน่งที่มีสิทธิได้รับเงินประจำ ตำแหน่งและค่าตอบแทนประจำตำแหน่ง ของหน่วยงานในสังกัดสำนักงาน มหาวิทยาลัย เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และมีความเหมาะสมและสอดคล้องกับ การปรับโครงสร้างองค์กร (Reprofile) โดยกองทรัพยากรบุคคลดำเนินการ จัดทำโครงการเตรียมความพร้อมสำหรับ บุคลากรในสังกัดสำนักงานมหาวิทยาลัย และให้คำปรึกษาหน่วยงาน ดังนี้ 1. กองกฎหมาย 2. กองบริหารงานกลาง 3. กองยุทธศาสตร์และแผนงาน	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	

รายงานข้อมูลสถิติกรอบอัตรากำลัง กรอบมีเงิน กรอบคนครอง จำแนกตามประเภทตำแหน่ง (ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2568)

ประเภทบุคลากร / สายงาน	กรอบอัตรากำลัง	กรอบมีเงิน	กรอบคนครอง	อัตรว่าง (ตามงบ)
1. ข้าราชการ (เงินแผ่นดิน)	7	7	7	0
• สายสนับสนุน	7	7	7	0
2. พนักงานมหาวิทยาลัยประจำ (เงินแผ่นดิน)	792	783	783	9
• สายวิชาการ	17	17	17	0
• สายสนับสนุน	766	766	766	9
3. พนักงานโครงการของส่วนงาน (เงินรายได้)	12	12	12	0
• สายสนับสนุน	12	12	12	0
4. พนักงานมหาวิทยาลัยชั่วคราว (เงินรายได้)	232	232	232	0
• สายวิชาการ	1	1	1	0
• สายสนับสนุน	231	231	231	0
5. ลูกจ้างประจำ (เงินแผ่นดิน)	11	11	11	0
• สายสนับสนุน	11	11	11	0
รวมทั้งสิ้น	1,054	1,045	1,045	9



สำนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

239 ถนนห้วยแก้ว ต.สุเทพ อ.เมือง จ.เชียงใหม่ 50200

Contact : 053-943121

<https://oou.cmu.ac.th/>