



สำนักงานมหาวิทยาลัย
Office of the University

แผนการบริหารและพัฒนา ทรัพยากรบุคคล

สำนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569



SO1
SMART PEOPLE



SO2
SMART SERVICES



SO3
SMART MANAGEMENT



คำนำ

มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ได้จัดทำแผนพัฒนาการศึกษามหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ระยะที่ 13 (พ.ศ. 2566 – 2570) เพื่อเป็นกรอบทิศทางการพัฒนามหาวิทยาลัยให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals : SDGs) โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 มหาวิทยาลัยได้ทบทวนและปรับปรุงแผนดังกล่าวให้สอดคล้องกับสถานการณ์และบริบทที่เปลี่ยนแปลง ทั้งด้านเทคโนโลยี เศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม และนโยบายภาครัฐ เพื่อให้การดำเนินงานของทุกส่วนงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายที่กำหนด

สำนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ในฐานะหน่วยงานสนับสนุนการบริหารจัดการของมหาวิทยาลัย ได้กำหนดวิสัยทัศน์ “มุ่งสู่การเป็น Innovative Smart Office ภายในปี 2570” โดยมุ่งยกระดับคุณภาพการให้บริการและการบริหารจัดการองค์กรภายใต้แนวคิด Smart People, Smart Services และ Smart Management พร้อมกำหนดวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ 3 ด้าน ได้แก่ SO1 : Smart People SO2 : Smart Services และ SO3 : Smart Management เพื่อขับเคลื่อนองค์กรให้สามารถตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงและความคาดหวังของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลถือเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ SO1 : Smart People โดยมุ่งพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง มีความคิดสร้างสรรค์และสร้างนวัตกรรมในการทำงาน ตลอดจนเสริมสร้างแรงจูงใจและความผูกพันต่อองค์กร ผ่าน Action Plans ได้แก่ AP1 : พัฒนาทักษะบุคลากรสู่การเป็น Smart People และ AP2 : สร้างแรงจูงใจในการทำงานเพื่อมุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์

ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานมหาวิทยาลัยเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแผนพัฒนาการศึกษามหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ระยะที่ 13 (พ.ศ. 2566 – 2570) ฉบับปรับปรุงปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 วิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ของสำนักงานมหาวิทยาลัย รวมทั้งเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) และหลักเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) สำนักงานมหาวิทยาลัยจึงได้จัดทำ “แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569” เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูง มีความผูกพันต่อองค์กร พร้อมปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง และร่วมขับเคลื่อนสำนักงานมหาวิทยาลัยสู่การเป็น Innovative Smart Office อย่างยั่งยืนต่อไป

สำนักงานมหาวิทยาลัย



สำนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ (Office of the University)



ความสอดคล้องเชิงกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัย: หน่วยงานสนับสนุนการบริหารจัดการของมหาวิทยาลัย

ความสอดคล้องเชิงกลยุทธ์ของสำนักงานมหาวิทยาลัย: Smart People

Action Plans

AP 1: พัฒนาทักษะบุคลากรสู่การเป็น Smart People

AP 2: สร้างแรงจูงใจในการทำงานเพื่อมุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์

ยุทธศาสตร์	เป้าหมายยุทธศาสตร์	กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมายตัวชี้วัด 2569	งบประมาณ ที่จัดสรร(บาท)	ระยะเวลา ดำเนินการ
แผนการพัฒนาศูนย์กลาง						
AP 1 : พัฒนาทักษะบุคลากรสู่การเป็น Smart People	พัฒนาทักษะและศักยภาพของบุคลากรใน 3 ด้าน ดังนี้ (1) ความชำนาญในทักษะเฉพาะด้าน (Hard Skill) (2) ทักษะทางอารมณ์และการทำงานร่วมกับผู้อื่น (Soft Skill) (3) การวัดผลและประเมินผลสัมฤทธิ์การพัฒนาอย่างเป็นรูปธรรมเพื่อสร้าง Smart People ใน การขับเคลื่อนการดำเนินงานของสำนักงานมหาวิทยาลัย	โครงการเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรสู่การขับเคลื่อนองค์กรนวัตกรรม	1.ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาทักษะการเป็น Smart People (นับสะสม)	ร้อยละ 60	1,900,000	1 ตุลาคม 2568- 30 กันยายน 2569
			2.จำนวนโครงการบูรณาการ/หรือนวัตกรรมกระบวนการที่สามารถเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและใช้ได้จริง (Productivity) (ไม่นับซ้ำ)	8 โครงการ/นวัตกรรม		1 ตุลาคม 2568- 30 กันยายน 2569

ยุทธศาสตร์	เป้าหมายยุทธศาสตร์	กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมายตัวชี้วัด 2569	งบประมาณ ที่จัดสรร(บาท)	ระยะเวลา ดำเนินการ
แผนการบริหารบุคลากร						
AP 2 : สร้างแรงจูงใจในการทำงานเพื่อมุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์	สร้างวัฒนธรรมการทำงานดังนี้ (1) สร้างค่านิยมที่พึงประสงค์ร่วมกันเพื่อพร้อมปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง (เรียนรู้/ แลกเปลี่ยนใช้ดิจิทัล/ เห็นอกเห็นใจ/ มีส่วนร่วม/ บุรณาการ/ สื่อสารชัดเจน/ เชิดชูคนเก่งคนดี) (2) สร้างแรงจูงใจในการทำงานผ่านการออกแบบเส้นทางอาชีพและค่าตอบแทนที่เหมาะสมในรูปแบบ Performance Based	1. โครงการสร้างเสริมสุขภาวะของบุคลากรสำนักงานมหาวิทยาลัย	ร้อยละความผูกพันองค์กรของบุคลากรต่อสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงาน	ร้อยละ 70	ไม่ใช้งบประมาณ	1 ตุลาคม 2568-30 กันยายน 2569
		2. โครงการพัฒนาเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) สู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	จำนวนของบุคลากรที่ได้รับการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น (ไม่นับสะสม)	12 (ระดับชำนาญการ 6, ระดับชำนาญการพิเศษ 6)	344,000	1 ตุลาคม 2568-30 กันยายน 2569



Office of the University

“ มุ่งสู่การเป็น
Innovative **Smart Office**
ภายในปี 2570 ”



สำนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
239 ถ.ห้วยแก้ว ต.สุเทพ อ.เมือง จ.เชียงใหม่ 50200



053-94-3121



www.ouu.cmu.ac.th