

CMU

CHIANG MAI UNIVERSITY

แผนการบริหารและพัฒนา บุคลากรมหาวิทยาลัยเชียงใหม่

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. **2568 - 2570**

(ฉบับปรับปรุงปี 2569)



คำนำ

มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ได้จัดทำแผนพัฒนาการศึกษามหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ระยะที่ 13 (พ.ศ. 2566 – 2570) เพื่อเป็นกรอบทิศทางการพัฒนามหาวิทยาลัยให้ตอบสนองต่อเป้าหมายยุทธศาสตร์ชาติและความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งในระดับพื้นที่และระดับประเทศ โดยน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาเป็นแนวทางในการขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยให้สอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals : SDGs) พร้อมทั้งจัดสรรทรัพยากรด้านงบประมาณและทรัพยากรบุคคลเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานตามวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ (Strategic Objectives : SO) ของมหาวิทยาลัย

จากการขับเคลื่อนเชิงกลยุทธ์ดังกล่าว มหาวิทยาลัยเชียงใหม่มีผลการดำเนินงานที่สะท้อนถึงความก้าวหน้าและความสำเร็จในการดำเนินงานตามแผนพัฒนาการศึกษามหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ระยะที่ 13 (พ.ศ. 2566 – 2570) อย่างต่อเนื่อง ทั้งในด้านการบริหารจัดการ การพัฒนาคุณภาพการศึกษา การวิจัย และการสร้างผลกระทบเชิงเศรษฐกิจและสังคม ส่งผลให้มหาวิทยาลัยได้รับการยอมรับในระดับประเทศและระดับนานาชาติ

ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ได้ทบทวนและปรับปรุงแผนพัฒนาการศึกษามหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ระยะที่ 13 (พ.ศ. 2566 – 2570) ให้สอดคล้องกับสถานการณ์และบริบทที่เปลี่ยนแปลงทั้งด้านเทคโนโลยี เศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม และนโยบายภาครัฐ รวมถึงได้ปรับปรุงวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ แผนปฏิบัติการ (Action Plan : AP) และตัวชี้วัดสำคัญ (Key Performance Indicators : KPI) เพื่อให้การดำเนินงานของทุกส่วนงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายร่วมกัน

ดังนั้น การดำเนินงานด้านทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ จึงได้มีการทบทวนและปรับปรุง “แผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 – 2570 (ฉบับปรับปรุงปี 2569)” เพื่อให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาการศึกษามหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ระยะที่ 13 (พ.ศ. 2566 – 2570) ฉบับปรับปรุงปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 รวมทั้งแผนปฏิบัติการและตัวชี้วัดสำคัญของมหาวิทยาลัย อันจะเป็นกรอบแนวทางในการบริหารและพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูง มีศักยภาพพร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลง และสามารถขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยเชียงใหม่สู่ความเป็นเลิศอย่างยั่งยืนต่อไป

กองทรัพยากรบุคคล
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

สารบัญ

แผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 – 2570
(ฉบับปรับปรุงปี 2569)

แผนการพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ (HRD Strategy) (HR AP1 - HR AP3)	4-14
• HR_AP1 การพัฒนาบุคลากรและผู้นำ	6
• HP_AP2 ความผูกพันของบุคลากร	12
• HP_AP3 การจัดการองค์ความรู้	14
แผนการบริหารบุคลากรมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ (HRM Strategy) (HR AP4 - HR AP7)	15-29
• HR_AP4 การบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อสร้างผลการดำเนินงานที่ดี	17
• HP_AP5 การจัดการขีดความสามารถและอัตรากำลัง	24
• HR_AP6 การบริหารความอยู่ดีมีสุขของบุคลากร	25
• HR_AP7 การส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพการงาน	26

แผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร เพื่อสนับสนุนแผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่



เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานตามวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ ตอบสนองยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย

Output / Outcome	ยุทธศาสตร์ด้านบุคลากร ปี 2566 – 2570 คน มข. ใจดี / คน มข. हुดี / คน มข. ก้าวหน้าดี	Output / Outcome	KPI2 : Future Skill KPI2 : Talent Management KPI1 : High Performance Workforce แนว 6 บุคลากร	KPI4 : Knowledge Management Eco System แนว 4 การจัดการความรู้และนวัตกรรม
พันธกิจด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์		พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามเกณฑ์คุณภาพ		

แผนปฏิบัติการ
ด้านการส่งเสริมธรรมาภิบาลและจริยธรรมมหาวิทยาลัยเชียงใหม่

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การสร้างมาตรฐานทางธรรมาภิบาลและจริยธรรม
 ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาระบบและกลไกการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลและจริยธรรม
 ยุทธศาสตร์ที่ 3 การส่งเสริมธรรมาภิบาลและจริยธรรมในการบริหารงานบุคคล
 ยุทธศาสตร์ที่ 4 การมีส่วนร่วมทางธรรมาภิบาลและจริยธรรมของทุกภาคส่วน
 ยุทธศาสตร์ที่ 5 การสื่อสารเพื่อสร้างความเข้าใจและเสริมสร้างทัศนคติตามหลักธรรมาภิบาล

การบริหารและพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 - 2570



CMU Action Plans (AP)	Human Resource Management (KPI HRM)	Human Resource Development (KPI HRD)
<p>AP1: ส่งเสริมงานวิจัยที่นำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน ตามตัวชี้วัดของ SDGS</p> <p>AP2: ส่งเสริมการสร้างต้นแบบนวัตกรรมบนฐานความเชี่ยวชาญของมหาวิทยาลัย</p> <p>AP3: ส่งเสริมการนำงานวิจัย ต้นแบบนวัตกรรม และองค์ความรู้สู่การใช้ประโยชน์ทั้งในเชิงสังคมหรือพาณิชย์</p> <p>AP4: ส่งเสริมการผลิตกำลังคนที่ตอบสนองต่อตลาดงานในอนาคต ตามความต้องการของผู้เรียนและผู้ใช้บัณฑิต</p> <p>AP5: ส่งเสริมการจัดการศึกษาสำหรับคนทุกช่วงวัย</p>	<ol style="list-style-type: none"> ปรับปรุงระเบียบและข้อบังคับให้มีความคล่องตัว กั้นสมัย และรองรับการเปลี่ยนแปลง ปรับระบบการสรรหาบุคลากรเป้าหมายด้วยกระบวนการหรือวิธีการที่สะท้อนการค้นหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีศักยภาพ ปรับปรุงระบบการประเมินให้สะท้อนถึงผลลัพธ์การปฏิบัติงาน สมรรถนะ และทัศนคติ ออกแบบรูปแบบการทำงานที่ยืดหยุ่น คล่องตัว ค้นต่อยุคสมัย และการเปลี่ยนแปลง บุคลากรทุกระดับยึดมั่นในหลักธรรมาภิบาลและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เพิ่มอัตราค่าจ้างบุคลากรยุทธศาสตร์และสรรหาบุคลากรที่มีศักยภาพตอบสนองต่อยุทธศาสตร์ สร้างระบบการรักษาบุคลากรที่มีความสามารถและศักยภาพสูง ระบบค่าตอบแทนแบบยืดหยุ่นตามความสำเร็จของผลการปฏิบัติงาน Performance-Based Career Path ระบบการขอตำแหน่งสูงขึ้นที่มีประสิทธิภาพ (Smart System) 	<ol style="list-style-type: none"> การพัฒนาศักยภาพบุคลากรเป้าหมายตามมาตรฐานบุคลากรสมรรถนะสูง (HPW) กับมหาวิทยาลัยชั้นนำ เพื่อตอบสนองยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย สร้างระบบ Talent Management พัฒนาทักษะเพื่ออนาคต ที่สามารถตอบสนองยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย การจัดกรององค์ความรู้ขององค์กรอย่างเป็นระบบ

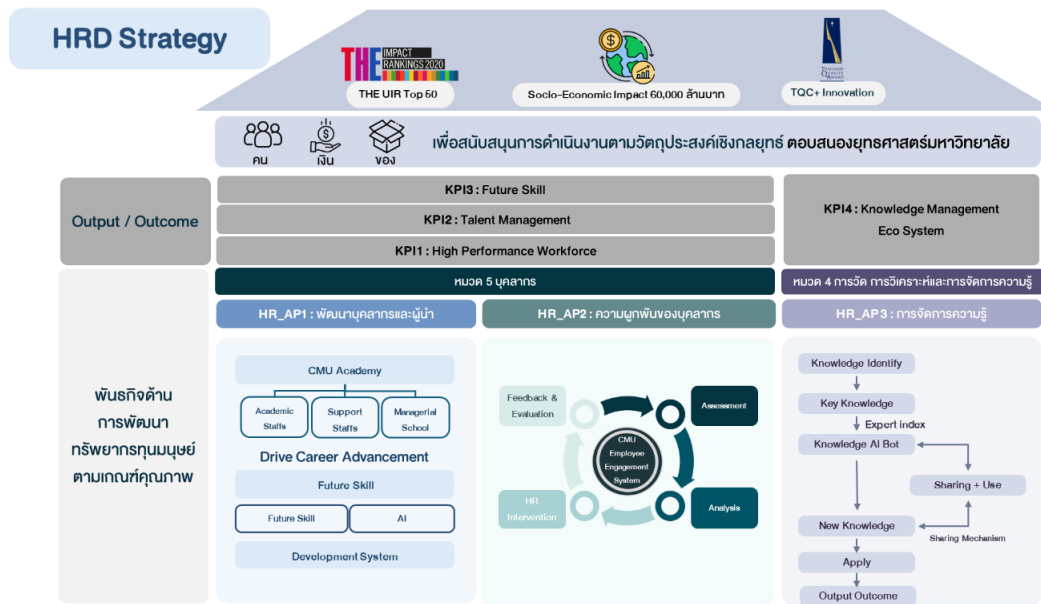
แผนปฏิบัติการด้านบุคคลและตัวชี้วัดของแผนปฏิบัติการ

แผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 - 2570 (ฉบับปรับปรุงปี 2569) ประกอบไปด้วยแผนปฏิบัติการด้านบุคคล (HR AP) 7 แผน และ 10 ตัวชี้วัดของแผนปฏิบัติการ โดยเป็นแผนด้านการพัฒนาบุคลากร จำนวน 3 แผน (HR AP1-HR AP3) และแผนด้านการบริหารบุคคล จำนวน 4 แผน (HR AP4-HR AP7) เพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานด้านบุคลากรของมหาวิทยาลัย ตามแผนพัฒนาการศึกษามหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ระยะที่ 13 (พ.ศ. 2566 - 2570) ปรับปรุงปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 สรุปได้ดังนี้

แผนปฏิบัติการด้านบุคคล (HR_AP)	ตัวชี้วัดของแผนปฏิบัติการ (KPI)
HR_AP1 การพัฒนาบุคลากรและผู้นำ	KPI HRD1 การพัฒนาศักยภาพบุคลากรเป้าหมายตามมาตรฐานบุคลากรสมรรถนะสูง (HPW) ที่มหาวิทยาลัยกำหนด เพื่อตอบสนองยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย
	KPI HRD2 การพัฒนามาตรฐานในการบริหารจัดการบุคลากรที่มีศักยภาพสูง (Talent Management) ของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่
HP_AP2 ความผูกพันของบุคลากร	KPI HRD3 ความผูกพันของบุคลากรที่เกิดจากกระบวนการประเมินและส่งเสริมความผูกพันอย่างเป็นระบบ
HP_AP3 การจัดการองค์ความรู้	KPI HRD4 การจัดการองค์ความรู้ขององค์กรอย่างเป็นระบบ
HR_AP4 การบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อสร้างผลการดำเนินงานที่ดี	KPI HRM1 ปรับระบบการสรรหาบุคลากรเป้าหมายด้วยกระบวนการหรือวิธีการที่สะท้อนการค้นหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีศักยภาพ
	KPI HRM2 ปรับระบบการสรรหาบุคลากรเป้าหมายด้วยกระบวนการหรือวิธีการที่สะท้อนการค้นหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีศักยภาพ
	KPI HRM3 ปรับปรุงระบบการประเมินให้สะท้อนถึงผลลัพธ์การปฏิบัติงานสมรรถนะ และทัศนคติ
	KPI HRM4 ออกแบบรูปแบบการทำงานที่ยืดหยุ่น คล่องตัว ทันต่อยุคสมัยและการเปลี่ยนแปลง
	KPI HRM5 บุคลากรทุกระดับยึดมั่นในหลักธรรมาภิบาลและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน
HP_AP5 การจัดการขีดความสามารถและอัตรากำลัง	KPI HRM6 เพิ่มอัตรากำลังบุคลากรยุทธศาสตร์และสรรหาบุคลากรที่มีศักยภาพตอบสนองต่อยุทธศาสตร์
	KPI HRM7 สร้างระบบการรักษาบุคลากรที่มีความสามารถและศักยภาพสูง
HR_AP6 การบริหารความอยู่ดีมีสุขของบุคลากร	KPI HRM8 ระบบค่าตอบแทนแบบยืดหยุ่นตามความสำเร็จของผลการปฏิบัติงาน
HR_AP7 การส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพการงาน	KPI HRM9 Performance-Based Career Path
	KPI HRM10 ระบบการขอตำแหน่งสูงขึ้นที่มีประสิทธิภาพ (Smart System)

แผนการพัฒนาคณากรมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ (HRD Strategy) (HR AP1 - HR AP3)

จากแผนพัฒนาคณากรมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ แผนการพัฒนาคณากรของมหาวิทยาลัย (HRD Strategy) เป็นแนวทางการพัฒนาคณากรที่สอดคล้องกับเกณฑ์คุณภาพตาม Thailand Quality Award (TQA) เพื่อสร้างแนวทางที่เป็นระบบและยั่งยืน ในการเสริมสร้างศักยภาพของคณากร เพื่อให้สามารถขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยอย่างมีประสิทธิภาพ



(ภาพ: HRD Strategy)

แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองทรัพยากรบุคคล ใช้กรอบแนวคิดเกณฑ์คุณภาพในการพัฒนาและบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อตอบสนองเป้าหมายวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัย ได้แก่ รางวัลการบริหารสู่ความเป็นเลิศที่มีความโดดเด่นด้านนวัตกรรม TQC+ (Innovation) ประกอบด้วยแผนปฏิบัติการบุคคล (AP) เพื่อการพัฒนาอย่างเป็นระบบได้แก่ การพัฒนาคณากรและผู้นำ ความผูกพันของบุคลากร และการจัดการความรู้ โดยมี ตัวชี้วัดของแผนปฏิบัติการ (KPI) ที่สอดคล้องกับการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยซึ่งมีเป้าหมาย ดังนี้

แผนปฏิบัติการบุคคล (HR_AP)	ตัวชี้วัดของแผนปฏิบัติการ (KPI)	หน่วยนับ	คำอธิบาย/วิธีวัดผล	ค่าเป้าหมาย		
				2568	2569	2570
HR_AP1 การพัฒนาคณากรและผู้นำ	KPI HRD1 การพัฒนาศักยภาพบุคลากรเป้าหมายตามมาตรฐานบุคลากรสมรรถนะสูง (HPW) ที่มหาวิทยาลัยกำหนด เพื่อตอบสนองยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย	ร้อยละ	ร้อยละบุคลากรที่มีผลลัพธ์และผ่านการประเมินผลบุคลากรสมรรถนะสูง (HPW)	10%	20%	30%
	KPI HRD2 การพัฒนามาตรฐานในการบริหารจัดการบุคลากรที่มีศักยภาพสูง (Talent Management) ของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่	ระบบ	ระบบมาตรฐานในการกำหนดความเชี่ยวชาญ ตัวชี้วัด การระบุบุคลากรที่มีศักยภาพสูง เพื่อเชื่อมโยงกลไกการบริหารจัดการ การรักษา และการพัฒนา อย่างมีประสิทธิภาพ	1		

แผนปฏิบัติการบุคคล (HR_AP)	ตัวชี้วัดของแผนปฏิบัติการ (KPI)	หน่วยนับ	คำอธิบาย/วิธีวัดผล	ค่าเป้าหมาย		
				2568	2569	2570
HP_AP2 ความผูกพันของบุคลากร	KPI HRD3 ความผูกพันของบุคลากรที่เกิดจากกระบวนการประเมินและส่งเสริมความผูกพันอย่างเป็นระบบ	ระดับ	ระดับความผูกพันของบุคลากรจากแบบวัดความผูกพัน (Engagement Survey)	ระดับสูง	ระดับสูง	ระดับสูง
HP_AP3 การจัดการองค์ความรู้	KPI HRD4 การจัดการองค์ความรู้ขององค์กรอย่างเป็นระบบ	ผลงาน	จำนวนผลงาน นวัตกรรมหรือทักษะ หรือแนวปฏิบัติที่ดีที่ได้รับการเผยแพร่ในระดับชาติ หรือได้รับรางวัลในเวทีภายนอก หรือนำไปใช้ประโยชน์ในวงกว้าง จากผลงานของทุกส่วนงานของมหาวิทยาลัย ปีละ 2 รางวัล	2	2	2

จากแผนปฏิบัติการ (AP) ประกอบไปด้วย แผนโครงการโครงการย่อย (Key Project) และผลลัพธ์สำคัญ (Key Result) โดยมีงบประมาณรวม 107,035,000 บาท (หนึ่งร้อยเจ็ดล้านสามหมื่นห้าพันบาทถ้วน) แบ่งงบประมาณต่อปี ดังนี้

แผนปฏิบัติการ (AP)	ปี 2568	ปี 2569	ปี 2570	รวม
HR_AP1 การพัฒนาบุคลากรและผู้นำ	33,965,000	29,535,000	25,835,000	89,335,000
HR_AP2 ความผูกพันของบุคลากร	3,500,000	2,800,000	3,500,000	9,800,000
HR_AP3 การจัดการองค์ความรู้	3,300,000	2,300,000	2,300,000	7,900,000
งบประมาณรวม	40,365,000	34,635,000	31,635,000	107,035,000

1. แผนโครงการ HR AP1 การพัฒนาบุคลากรและผู้นำ

การพัฒนาบุคลากรและผู้นำ หมวด 5 ตามเกณฑ์คุณภาพ เป็นส่วนสำคัญของ HRD Strategy ที่มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ให้ความสำคัญ เพื่อเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรในทุกๆระดับ มุ่งสู่การเป็นบุคลากรสมรรถนะสูง (High Performance Workforce) และการพัฒนามาตรฐานในการบริหารจัดการบุคลากรที่มีศักยภาพสูง (Talent Management) งบประมาณรวม 89,335,000 บาท รายละเอียด ดังนี้

นิยามบุคลากรสมรรถนะสูง (High Performance Workforce) หมายถึงบุคลากรที่มีศักยภาพสูง หรือมีศักยภาพในการเติบโตและพัฒนาสู่บทบาทสำคัญในอนาคต หรือบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน มีความรู้และทักษะเชิงลึกในสายงานที่เฉพาะเจาะจง หรือบุคลากรที่มีผลงานโดดเด่นอย่างต่อเนื่อง หรือมีความสามารถในการเรียนรู้และปรับตัวต่อสถานการณ์ใหม่ ๆ ซึ่งบุคคลเหล่านี้มีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร มีทักษะ ความสามารถ และทัศนคติที่เหมาะสม ซึ่งช่วยสร้างผลลัพธ์เชิงบวกขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย และเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันของมหาวิทยาลัยได้ในระยะยาว

1.1 CMU Academy

ศูนย์กลางการพัฒนาบุคลากรอันได้แก่ ทัศนคติการปฏิบัติงานในแบบ CMU DNA การพัฒนาความเชี่ยวชาญตามกรอบสมรรถนะวิชาชีพ Upskilling & Reskilling ทั้งในระดับบุคลากรสายวิชาการ (Academic Staffs) สายสนับสนุน (Support Staffs) และผู้บริหาร ผ่านเครื่องมือการพัฒนาบุคลากรรายบุคคล IDP ตามรูปแบบ Learning Model ที่พัฒนาและวัดผลลัพธ์อย่างเป็นระบบ เพื่อพัฒนาความก้าวหน้าทั้งวิชาชีพและการเติบโตสู่บทบาทสำคัญ ประกอบด้วย 12 โครงการย่อย (Key Project) งบประมาณรวม 69,935,000 ดังนี้

โครงการย่อย (Key Project)	ผลลัพธ์สำคัญ (Key Result)	หน่วยนับ	คำอธิบาย/วิธีวัดผล	ข้อมูลที่ต้อง รายงาน	ระยะเวลา ดำเนินงาน	ค่าเป้าหมาย			งบประมาณต่อปี (บาท)			รวม งบประมาณ/ โครงการ	หมายเหตุ
						2568	2569	2570	2568	2569	2570		
1. โครงการคน มช เก่ง ทัศนคติดี สู่ความเป็นเลิศ (CMU DNA)	ระดับ ความสำเร็จใน การพัฒนา CMU DNA	ระดับ	การประเมินผลโดยแบบ ประเมินพฤติกรรม CMU DNA โดยกำหนดเกณฑ์ ตาม Likert Scale 5 ระดับ (กำหนดการ พัฒนา 100 คนต่อปี)	ผลประเมิน พฤติกรรม CMU DNA	ต.ค.2567- ก.ย.2570	ระดับ มาก	ระดับ มาก	ระดับ มาก	800,000	400,000	400,000	1,600,000	โครงการใหม่
2. โครงการพัฒนา และปรับปรุงชุด วิชาการเรียนรู้ ออนไลน์และการ อบรมเชิงปฏิบัติการ (Hybrid Learning Development)	ระดับคุณภาพ หลักสูตร	ระดับ	การประเมินผลโดยแบบ ประเมินผลคุณภาพหลักสูตร Hybrid ครอบคลุมทั้งสาย ปฏิบัติการ วิชาการและผู้บริหาร 60 ชุดวิชา (นับสะสม) โดยกำหนดเกณฑ์ ตาม Likert Scale 5 ระดับ ปี 68 = 20 ชุดวิชา ปี 69 = 20 ชุดวิชา ปี 70 = 20 ชุดวิชา	ผลประเมิน คุณภาพหลักสูตร	ต.ค.2566- ก.ย.2570	ระดับดี	ระดับดี	ระดับดี	1,950,000	1,950,000	1,950,000	5,850,000	โครงการต่อยอด (เคยได้รับอนุมัติโครงการ ภายใต้ A13 ปีงบประมาณ 67 10,800,000 บาท ดำเนินโครงการ เรียบร้อยแล้ว)

โครงการย่อย (Key Project)	ผลลัพธ์สำคัญ (Key Result)	หน่วยนับ	คำอธิบาย/วิธีวัดผล	ข้อมูลที่ต้อง รายงาน	ระยะเวลา ดำเนินงาน	ค่าเป้าหมาย			งบประมาณต่อปี (บาท)			รวม งบประมาณ/ โครงการ	หมายเหตุ
						2568	2569	2570	2568	2569	2570		
3. โครงการเตรียมความพร้อมอาจารย์บรรจุใหม่ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ (CMU Academy for Future Education)	ร้อยละของอาจารย์บรรจุใหม่ที่ได้รับสัญลักษณ์การเรียนรู้ (CMU PSF Badge) ระดับ 1	ร้อยละ (ต่อปี)	ร้อยละของอาจารย์บรรจุใหม่ที่ผ่านการพัฒนา และได้รับสัญลักษณ์การเรียนรู้ (CMU PSF Badge) ในระดับพิสูจน์ตนเองในระดับ 1 อย่างน้อย 1 Badge (กำหนดการพัฒนา 120 คนต่อปี)	ผลสรุปอาจารย์บรรจุใหม่ที่ผ่านการพัฒนา และได้รับสัญลักษณ์การเรียนรู้ (CMU PSF Badge)	ต.ค.2567-ก.ย.2570	40%	60%	80%	4,800,000	4,800,000	4,800,000	14,400,000	โครงการใหม่ (โดยได้รับอนุมัติงบประมาณของปี 68 เพื่อจัดอบรม รุ่นที่ 1 งบรายจ่ายประจำ ประเภทเงินอุดหนุน 1,105,900 บาท อยู่ระหว่างดำเนินโครงการ)
4. โครงการที่เลี้ยงผู้ตำแหน่งสูงชัน (The Next Professor)	ร้อยละของอาจารย์ที่ยื่นผลงานเพื่อเข้าสู่กระบวนการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการ	ร้อยละ (นับสะสม)	ร้อยละของอาจารย์ที่เข้าร่วมโครงการ ทั้งตำแหน่ง ผศ. รศ. ศ. ยื่นผลงานเพื่อเข้าสู่กระบวนการพิจารณา ตำแหน่งทางวิชาการในแต่ละปี (กำหนดการพัฒนา 90 คนต่อปี)	สรุปผลอาจารย์ที่เข้าร่วมโครงการ ยื่นผลงานเพื่อเข้าสู่กระบวนการพิจารณา ตำแหน่งทางวิชาการ	ต.ค.2567-ก.ย.2570		10%	20%	3,240,000	3,240,000	3,240,000	9,720,000	โครงการใหม่
5. โครงการพิจารณาสัญลักษณ์การเรียนรู้ (CMUPSF Badge) สำหรับบุคลากรสายวิชาการ	ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการที่ได้รับสัญลักษณ์การเรียนรู้ (CMU PSF Badge)	ร้อยละ (นับสะสม)	ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการที่ได้รับสัญลักษณ์การเรียนรู้ (CMUPSF Badge) (ฐานคิดที่ 2,300 คน)	บุคลากรที่ได้รับสัญลักษณ์การเรียนรู้ (CMUPSF Badge) และอาจารย์ที่ขอตำแหน่งทางวิชาการโดยใช้สัญลักษณ์การเรียนรู้	ต.ค.2567-ก.ย.2570	5%	10%	20%	1,048,000	1,048,000	1,048,000	3,144,000	โครงการใหม่ (โดยได้รับอนุมัติงบประมาณของปี 68 งบรายจ่ายประจำ ประเภทเงินอุดหนุน 55,800 บาท อยู่ระหว่างดำเนินโครงการ)
6. โครงการพัฒนาและปรับปรุงสมรรถนะ	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินสมรรถนะตามวิชาชีพ	ร้อยละ (นับสะสม)	การปรับปรุงสมรรถนะเดิมและพัฒนาสมรรถนะใหม่ให้ทันต่อยุคสมัยและการปฏิบัติงาน รวมทั้งเชื่อมโยงตำแหน่งสูงชัน วัดผลจากบุคลากรที่ผ่านการประเมินสมรรถนะตามวิชาชีพ (ฐานคิดที่ 12,000 คน)	สรุปผลบุคลากรที่ผ่านการประเมินสมรรถนะตามวิชาชีพ	ต.ค.2565-ก.ย.2568	10%	20%	30%	730,000	ไม่ใช่ งบประมาณ	ไม่ใช่ งบประมาณ	730,000	โครงการต่อยอด (เคยได้รับอนุมัติงบประมาณของปี 66 งบรายจ่ายประจำ ประเภทเงินอุดหนุน 330,00 บาท ดำเนินโครงการเรียบร้อยแล้ว)

โครงการย่อย (Key Project)	ผลลัพธ์สำคัญ (Key Result)	หน่วยนับ	คำอธิบาย/วิธีวัดผล	ข้อมูลที่ต้อง รายงาน	ระยะเวลา ดำเนินงาน	ค่าเป้าหมาย			งบประมาณต่อปี (บาท)			รวม งบประมาณ/ โครงการ	หมายเหตุ
						2568	2569	2570	2568	2569	2570		
7. โครงการเตรียมความพร้อมบุคลากรบรรจุใหม่ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ (CMU Academy for Staffs)	ระดับความพร้อมของบุคลากรในการปฏิบัติงาน	ระดับ	การประเมินผลโดยแบบประเมินความพร้อมของบุคลากรใหม่ในการปฏิบัติงานภายใต้บริบทค่านิยม E-CMU พันธกิจของมหาวิทยาลัย โดยกำหนดเกณฑ์ ตาม Likert Scale 5 ระดับ (กำหนดการพัฒนา 360 คนต่อปี)	ผลประเมินความพร้อมของบุคลากรใหม่ในการปฏิบัติงาน	ต.ค.2567-ก.ย.2570	ระดับมาก	ระดับมาก	ระดับมาก	540,000	540,000	540,000	1,620,000	โครงการใหม่
8. โครงการเส้นทางสู่ความเป็นเลิศทางอาชีพ (Pathway to Career Excellence)	ร้อยละของบุคลากรสายปฏิบัติการที่ยื่นผลงานเพื่อเข้าสู่กระบวนการพิจารณาตำแหน่งสูงขึ้น	ร้อยละ (นับสะสม)	ร้อยละของบุคลากรสายปฏิบัติการที่เข้าร่วมโครงการยื่นผลงาน เพื่อเข้าสู่กระบวนการพิจารณาตำแหน่งสูงขึ้น (กำหนดการพัฒนา 100 คนต่อปี)	สรุปผลบุคลากรที่ยื่นผลงานเพื่อเข้าสู่กระบวนการพิจารณาตำแหน่งสูงขึ้น	ต.ค.2567-ก.ย.2570		10%	20%	1,000,000	1,000,000	1,000,000	3,000,000	โครงการใหม่
9. โครงการ CMU IDP Challenge Fund	ร้อยละของส่วนงานที่สามารถพัฒนาบุคลากรให้มีผลลัพธ์ที่สร้างผลกระทบ	ร้อยละ (นับสะสม)	ร้อยละของส่วนงานที่สามารถพัฒนาบุคลากรให้มีผลลัพธ์ที่สร้างผลกระทบ ต่อปี โดยคิดจากจำนวนส่วนงานที่ได้รับทุนในการพัฒนา (กำหนด 500 ทุนต่อปี)	สรุปผลลัพธ์ที่สร้างผลกระทบของส่วนงานที่ได้รับทุน	ต.ค.2566-ก.ย.2570	40%	50%	60%	4,000,000	4,000,000	4,000,000	12,000,000	โครงการต่อยอด (เคยได้รับอนุมัติ โครงการภายใต้ A13 ซึ่งกำหนดผูกพัน ปีงบประมาณเริ่มต้น 2567 สิ้นสุด 2569 ทั้งหมด 4,000 ทุน โดยได้รับการจัดสรรจำนวน 500 ทุน ในปี 67 4,000,000 บาท อยู่ระหว่างติดตามผลโครงการ)
10. โครงการจุดชนวนความคิด ตีตอวูช บุคลากรสู่ความพร้อมการเป็นผู้บริหาร Prepare for Future Leaders (PFL) รุ่นที่ 3,4,5	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการพัฒนาเพื่อเตรียมความพร้อมได้รับการแต่งตั้งตำแหน่งสูงขึ้นทางบริหาร	ร้อยละ (นับสะสม)	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหาร เพื่อเตรียมความพร้อม (Talent Pool) ได้รับการแต่งตั้งตำแหน่งสูงขึ้น ทางบริหาร (กำหนดการพัฒนา 250 คนต่อปี)	สรุปผลบุคลากรที่ได้รับการแต่งตั้งตำแหน่งสูงขึ้นทางบริหาร	ต.ค.2566-ก.ย.2570		10%	20%	2,400,000	2,400,000	2,400,000	7,200,000	โครงการต่อยอด (เคยได้รับอนุมัติ โครงการภายใต้ A13 สำหรับรุ่นที่ 1,2 งบประมาณ 2,684,900 บาท อยู่ระหว่างติดตามผลโครงการ)

โครงการย่อย (Key Project)	ผลลัพธ์สำคัญ (Key Result)	หน่วยนับ	คำอธิบาย/วิวัฒนาการ	ข้อมูลที่ต้อง รายงาน	ระยะเวลา ดำเนินงาน	ค่าเป้าหมาย			งบประมาณต่อปี (บาท)			รวม งบประมาณ/ โครงการ	หมายเหตุ
						2568	2569	2570	2568	2569	2570		
11. โครงการพัฒนาผู้บริหารระดับสูง เพื่อสร้างแผนกลยุทธ์สู่การบริหารองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ (Exclusive CMU Onboarding Program)	ผลประเมินทักษะด้านการบริหารองค์กรของส่วนงาน	ระดับ	ผลประเมินทักษะด้านการบริหารองค์กรของส่วนงาน	ผลประเมินทักษะด้านการบริหารของส่วนงาน	ต.ค.2566-ก.ย.2570	ระดับดี	ระดับดี	ระดับดี	4,800,000	2,300,000	1,600,000	8,700,000	โครงการต่อยอด (เคยได้รับอนุมัติงบประมาณปี 67 งบรายจ่ายประจำ ประเภทเงินอุดหนุน 380,700 บาท อยู่ระหว่างดำเนินโครงการ)
12. โครงการ Coaching ผู้บริหาร	ระดับความพร้อมด้านการบริหารของผู้บริหารทุกระดับ	ระดับ	ผลประเมินความพร้อมด้านการบริหารของผู้บริหารทุกระดับ	ผลการประเมินความพร้อมและพฤติกรรมด้านการบริหาร	ต.ค.2567-ก.ย.2570	ระดับดี	ระดับดี	ระดับดี	657,000	657,000	657,000	1,971,000	โครงการใหม่
งบประมาณรวม									25,965,000	22,335,000	21,635,000	69,935,000	

1.2 Future Skill

ความรู้ ทักษะที่จำเป็นสำหรับบุคลากร เพื่อเตรียมความพร้อมแก่บุคลากรให้สามารถรับมือกับความท้าทายใหม่ ๆ เตรียมกำลังคนให้สามารถปรับตัวเพื่อขับเคลื่อนแผนพัฒนาการศึกษามหาวิทยาลัยเชียงใหม่ระยะที่ 13 (ครึ่งแผน) และการพัฒนาทักษะอนาคตที่รองรับการเปลี่ยนแปลง เพื่อเตรียมความพร้อมในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์อนาคต รวมทั้งทักษะทางด้านเทคโนโลยี ประกอบด้วย 5 โครงการย่อย (Key Project) งบประมาณรวม 13,400,000 บาท รายละเอียด ดังนี้

โครงการย่อย (Key Project)	ผลลัพธ์สำคัญ (Key Result)	หน่วยนับ	คำอธิบาย/วิวัฒนาการ	ข้อมูลที่ต้อง รายงาน	ระยะเวลา ดำเนินงาน	ค่าเป้าหมาย			งบประมาณต่อปี (บาท)			รวม งบประมาณ/ โครงการ	หมายเหตุ
						2568	2569	2570	2568	2569	2570		
1. โครงการพัฒนาทักษะอนาคตที่รองรับการเปลี่ยนแปลง เพื่อเตรียมความพร้อมในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์อนาคต	ระดับความพร้อมของบุคลากรสามารถปรับตัวและรับมือกับความเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ	ระดับ	การประเมินระดับความพร้อมด้านการปรับตัว ทักษะความรู้หลังการพัฒนาทักษะ เพื่อเตรียมความพร้อมในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์อนาคต กำหนดเกณฑ์ ตาม Likert Scale 5 ระดับ (กำหนดการพัฒนา 400 คน ต่อปี)	สรุปผลการประเมินระดับความพร้อมด้านการปรับตัว ทักษะความรู้ หลังการพัฒนาทักษะ เพื่อเตรียมความพร้อมในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์อนาคต	ต.ค.2567-ก.ย.2570		ระดับมาก	ระดับมาก	1,200,000	1,200,000	1,200,000	3,600,000	โครงการใหม่

โครงการย่อย (Key Project)	ผลลัพธ์สำคัญ (Key Result)	หน่วยนับ	คำอธิบาย/วิธีวัดผล	ข้อมูลที่ต้อง รายงาน	ระยะเวลา ดำเนินงาน	ค่าเป้าหมาย			งบประมาณต่อปี (บาท)			รวม งบประมาณ/ โครงการ	หมายเหตุ
						2568	2569	2570	2568	2569	2570		
2. โครงการ AI Transformation Roadmap for Executive	ร้อยละของส่วนงานที่มีแผนงานขับเคลื่อน AI	ร้อยละ	การประเมินผลโดยสรุปส่วนงานที่มีการนำ AI ไปใช้ในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์หรือแผนปฏิบัติการ	สรุปผลส่วนงานที่มีแผนงานขับเคลื่อน AI	ต.ค.2567-ก.ย.2568	60%			300,000	ไม่ใช่งบประมาณ	ไม่ใช่งบประมาณ	300,000	โครงการใหม่
3. โครงการ AI Awareness for Inspiration	ระดับความตระหนักรู้ของบุคลากรในด้าน AI	ระดับ	การประเมินผลโดยแบบประเมินความตระหนักรู้ของบุคลากรในด้าน AI โดยกำหนดเกณฑ์ ตาม Likert Scale 5 ระดับ	ผลประเมินความตระหนักรู้ของบุคลากรในด้าน AI	ต.ค.2567-ก.ย.2568	ระดับดี			500,000	ไม่ใช่งบประมาณ	ไม่ใช่งบประมาณ	500,000	โครงการใหม่
4. โครงการ Generative AI	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านหลักสูตรและนำ AI ไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานตามพันธกิจ	ร้อยละ (ต่อปี)	การติดตามประเมินผลบุคลากรที่ผ่านหลักสูตรและนำ AI ไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานตามพันธกิจ (กำหนดการพัฒนา 400 คน ต่อปี)	สรุปผลบุคลากรที่ผ่านหลักสูตรและนำ AI ไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานตามพันธกิจ	ต.ค.2566-ก.ย.2570	80%	80%	80%	1,000,000	1,000,000	1,000,000	3,000,000	โครงการต่อยอด (เคยได้รับอนุมัติโครงการภายใต้ A13 ปีงบประมาณ 67 จำนวน 1,000,000 บาท ดำเนินโครงการเรียบร้อยแล้ว)
5. โครงการ AI CMU Change Agent	ชิ้นงานหรือนวัตกรรมด้าน AI ที่ปรับใช้ในพันธกิจ	ผลงาน	ชิ้นงานหรือนวัตกรรมด้าน AI ที่ปรับใช้ในพันธกิจ ซึ่งเกิดจากการรวมทีมในการพัฒนาร่วมกัน	สรุปผลนวัตกรรมด้าน AI ที่ปรับใช้ในพันธกิจ	ต.ค.2567-ก.ย.2570	5	5	5	2,000,000	2,000,000	2,000,000	6,000,000	โครงการใหม่
งบประมาณรวม									5,000,000	4,200,000	4,200,000	13,400,000	

1.3 Development System

ระบบพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (CMU IDP) ที่รองรับการพัฒนาอย่างเป็นระบบตั้งแต่กระบวนการพัฒนา วัตถุประสงค์ ที่รองรับบุคลากรทุกกลุ่มทุกระดับ รองรับบริการรับรองผลที่ได้มาตรฐาน (Digital Badge) เชื่อมโยงกับตำแหน่งสูงขึ้น หรือการประเมิน เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning organization) ประกอบด้วย 2 โครงการย่อย (Key Project) งบประมาณรวม 6,000,000 บาท รายละเอียด ดังนี้

โครงการย่อย (Key Project)	ผลลัพธ์สำคัญ (Key Result)	หน่วยนับ	คำอธิบาย/วิธีวัดผล	ข้อมูลที่ต้อง รายงาน	ระยะเวลา ดำเนินงาน	ค่าเป้าหมาย			งบประมาณต่อปี (บาท)			รวม งบประมาณ/ โครงการ	หมายเหตุ
						2568	2569	2570	2568	2569	2570		
1. โครงการปรับปรุง พีเจอาร์ระบบพัฒนา บุคลากรสายสนับสนุน เพื่อรองรับบุคลากร สมรรถนะสูง (HPW) เฟส 3	ระบบพัฒนา บุคลากรที่ รองรับบุคลากร สมรรถนะสูง	ระบบ	ระบบพัฒนาบุคลากรที่มีพีเจอาร์ รองรับ หรือเชื่อมโยงกับ ตำแหน่งสูงขึ้น หรือการประเมิน เพื่อส่งเสริมวัฒนธรรมการ พัฒนาแก่คนในองค์กร	พีเจอาร์ใหม่ และ บุคลากรที่เข้าสู่ การพัฒนาใน ระบบ	ต.ค.2567- ก.ย.2568	1			3,000,000	ไม่ใช่ งบประมาณ	ไม่ใช่ งบประมาณ	3,000,000	โครงการต่อยอด เคยได้รับอนุมัติ ดังนี้ - เฟส 1 = ได้รับอนุมัติ งบประมาณปี 67งบ รายจ่ายประจำ ประเภท เงินอุดหนุน 1,500,000 บาท (สายปฏิบัติการ) ดำเนินโครงการเรียนร้อย - เฟส 2 = ได้รับอนุมัติ งบประมาณปี 68งบ รายจ่ายประจำ ประเภท เงินอุดหนุน 2,904,800 บาท (สายวิชาการ Badge) ระหว่างดำเนิน โครงการ
2. โครงการปรับปรุง พีเจอาร์ระบบพัฒนา บุคลากรสายบริหาร (HPW) เฟส 4	ระบบพัฒนา บุคลากรสาย บริหาร	ระบบ	ระบบพัฒนาบุคลากรสาย บริหาร ครบทั้งการประเมิน ทักษะ วัตถุประสงค์ และ Badge	ระบบและ บุคลากรที่เข้าสู่ การพัฒนาใน ระบบ	ต.ค.2568- ก.ย.2569		1		ไม่ใช่ งบประมาณ	3,000,000	ไม่ใช่ งบประมาณ	3,000,000	
งบประมาณรวม									3,000,000	3,000,000	ไม่ใช่ งบประมาณ	6,000,000	

2. แผนโครงการ HR AP2 ความผูกพันของบุคลากร

ความผูกพันของบุคลากร หมวด 5 ตามเกณฑ์คุณภพนั้นมีความสำคัญ โดยระดับความเชื่อมโยงทางอารมณ์และความมุ่งมั่นของพนักงานต่อองค์กร มีผลต่อแรงจูงใจ ประสิทธิภาพในการทำงาน การดำเนินการด้านความผูกพันอย่างเป็นระบบเป็นแนวทางที่สามารถสร้างความผูกพันของบุคลากรอย่างยั่งยืน ผ่านกิจกรรมส่งเสริมการสำรวจ มุ่งเน้นให้บุคลากรรู้สึกมีคุณค่าในงานที่ทำ และมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อองค์กรในระยะยาว ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย 5 โครงการย่อย (Key Project) งบประมาณรวม 9,800,000 บาท รายละเอียด ดังนี้

โครงการย่อย (Key Project)	ผลลัพธ์สำคัญ (Key Result)	หน่วยนับ	คำอธิบาย/วิธีวัดผล	ข้อมูลที่ต้อง รายงาน	ระยะเวลา ดำเนินงาน	ค่าเป้าหมาย			งบประมาณต่อปี (บาท)			รวม งบประมาณ/ โครงการ	หมายเหตุ
						2568	2569	2570	2568	2569	2570		
1. โครงการนำร่อง สร้างความผูกพันของ บุคลากร มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ อย่างยั่งยืน	ระดับความ ผูกพันองค์กร ที่เกิดจาก กระบวนการ สร้างความ สร้างความเป็น ระบบ	ระดับ	นำร่องกระบวนการสร้างความ ผูกพันอย่างเป็นระบบ เกิด ต้นแบบกิจกรรมส่งเสริม ครอบคลุมทุกปัจจัย ขยายผล ทุกส่วนงาน วัดผลเปรียบเทียบ จากระดับความผูกพัน ปรับปรุง แบบวัดที่เหมาะสม เพื่อใช้วัด ความผูกพันของบุคลากร วิเคราะห์ผลอย่างเป็นระบบ	ผลการวัดระดับ ความผูกพัน องค์กร	ต.ค.2566- ก.ย.2570	ระดับ สูง	ระดับ สูง	ระดับ สูง	400,000	ไม่ใช่ งบประมาณ	ไม่ใช่ งบประมาณ	400,000	โครงการใหม่
2. โครงการสำรวจ ความผูกพัน และ วิเคราะห์ทัศนคติ ปรับปรุงแบบสำรวจ ความผูกพัน (Engagement Survey)	ผูกพันอย่างเป็น ระบบ				ต.ค.2568- ก.ย.2570				ไม่ใช่ งบประมาณ	500,000	200,000	700,000	โครงการต่อยอด (เคยได้รับอนุมัติ งบประมาณปี 67 งบ รายจ่ายประจำ ประเภท เงินอุดหนุน โดยเป็น กิจกรรมภายใต้โครงการ มหาวิทยาลัยสร้างเสริมสุข ภาวะ (Happy and Healthy university) 200,000 บาท)
3. โครงการพัฒนา กิจกรรมส่งเสริมความ ผูกพันบุคลากร (Engagement Intervention)					ต.ค.2567- ก.ย.2570				1,100,000	1,100,000	1,100,000	3,300,000	โครงการใหม่
4. โครงการปรับปรุง พีเออร์ระบบความ ผูกพัน CMU Engagement มหาวิทยาลัย	ระบบได้รับการ อัปเดตและ ปรับปรุง	ระบบ	การปรับปรุงระบบให้สามารถ ปรับแต่งข้อความ การ วิเคราะห์ข้อมูล และการ แสดงผลข้อมูลที่สามารถนำไป ปรับใช้ได้	รายงานผลการ ปรับปรุงระบบ	ต.ค.2566- ก.ย.2570	1	1	1	2,000,000	1,000,000	2,000,000	5,000,000	โครงการต่อยอด (เคยได้รับอนุมัติ งบประมาณปี 67 งบ รายจ่ายประจำ ประเภท เงินอุดหนุน โดยเป็น

โครงการย่อย (Key Project)	ผลลัพธ์สำคัญ (Key Result)	หน่วยนับ	คำอธิบาย/วิธีวัดผล	ข้อมูลที่ต้อง รายงาน	ระยะเวลา ดำเนินงาน	ค่าเป้าหมาย			งบประมาณต่อปี (บาท)			รวม งบประมาณ/ โครงการ	หมายเหตุ
						2568	2569	2570	2568	2569	2570		
													กิจกรรมภายใต้โครงการมหาวิทยาลัยสร้างเสริมสุขภาพ (Happy and Healthy university) 500,000 บาท)
5. โครงการวิจัยเชิง พฤติกรรมศาสตร์: (Engagement Research)	ข้อเสนอแนะเชิง นโยบายและ แนวทางพัฒนา	รายงาน การวิจัย	วิเคราะห์ปัจจัยเชิงพฤติกรรม ศาสตร์ที่มีผลต่อความผูกพัน	รายงาน ผลการวิจัย ข้อเสนอแนะเชิง นโยบาย	ต.ค.2568- ก.ย.2570	-	1	1	ไม่ใช่ งบประมาณ	200,000	200,000	400,000	โครงการใหม่
งบประมาณรวม									3,100,000	2,800,000	3,500,000	9,800,000	

3. แผนโครงการ HR AP3 การจัดการความรู้

การจัดการความรู้ หมวด 4 ตามเกณฑ์คุณภาพ ระบบนิเวศการจัดการองค์ความรู้ เป็นกรอบแนวคิดที่ช่วยให้บุคลากรสามารถ สร้าง จัดเก็บ แลกเปลี่ยน และ นำความรู้ไปใช้ เพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืนในองค์กร ในบริบทของ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ระบบนี้ช่วยสนับสนุนการพัฒนาองค์ความรู้ ของบุคลากรและการบริหารจัดการ การจัดการความรู้ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด โดยใช้ เครื่องมือดิจิทัลและแนวคิดการจัดการความรู้เชิงกลยุทธ์ เพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าถึงและนำองค์ความรู้ไปพัฒนาต่อยอดได้ อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีโครงการสำคัญในการขับเคลื่อน 3 โครงการย่อย (Key Project) งบประมาณรวม 7,900,000 บาทรายละเอียด ดังนี้

โครงการย่อย (Key Project)	ผลลัพธ์สำคัญ (Key Result)	หน่วยนับ	คำอธิบาย/วิธีวัดผล	ข้อมูลที่ต้อง รายงาน	ระยะเวลา ดำเนินงาน	ค่าเป้าหมาย			งบประมาณต่อปี (บาท)			รวม งบประมาณ/ โครงการ	หมายเหตุ
						2568	2569	2570	2568	2569	2570		
1.โครงการขับเคลื่อน การจัดการองค์ความรู้ องค์กร	องค์ความรู้สำคัญ สำหรับองค์กร ที่ ถูกจัดเก็บและ นำไปใช้	องค์ความรู้	จำนวนองค์ความรู้ที่สามารถ เข้าถึงและนำไปใช้ได้จริง	สรุปผลองค์ความรู้ สำคัญ	ต.ค.2567- ก.ย.2570	10	20	30	500,000	500,000	500,000	1,500,000	โครงการใหม่
2. โครงการ CMU KM Day	จำนวนแนว ปฏิบัติที่ดีระดับ องค์กร	เรื่อง	จำนวนแนวปฏิบัติที่ดีระดับ องค์กร	รายงานผล กิจกรรม จำนวน แนวปฏิบัติที่ดี ระดับองค์กร	ต.ค.2565- ก.ย.2570	10	20	30	800,000	800,000	800,000	2,400,000	โครงการต่อยอด เคยได้รับอนุมัติอย่าง ต่อเนื่อง ดังนี้ - งบประมาณปี 66 งบ รายจ่ายประจำ ประเภท เงินอุดหนุน 1,000,000 บาท - งบประมาณปี 67 งบ รายจ่ายประจำ ประเภท เงินอุดหนุน 500,000 บาท
3. โครงการพัฒนา CMU Knowledge Bot	ระบบKnowledge Bot ที่สามารถ ให้บริการข้อมูล ความรู้โดย อัตโนมัติ	ระบบ	การพัฒนาระบบ AI ที่ตอบ คำถามและแนะนำองค์ความรู้ โดยพัฒนาปรับปรุงระบบทุกปี	รายงานผลการ พัฒนาระบบ	ต.ค.2567- ก.ย.2570	1	1	1	2,000,000	1,000,000	1,000,000	4,000,000	โครงการใหม่
งบประมาณรวม									3,300,000	2,300,000	2,300,000	7,900,000	

แผนการบริหารบุคลากรมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ (HRM Strategy) (HR AP4 - HR AP7)

แนวทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของกองทรัพยากรบุคคล ใช้กรอบแนวคิดเกณฑ์คุณภาพในการพัฒนาและบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อตอบสนองเป้าหมายวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัย ได้แก่ รางวัลการบริหารสู่ความเป็นเลิศที่มีความโดดเด่นด้านนวัตกรรม TQC+ (Innovation) ประกอบด้วยแผนปฏิบัติการ (AP) เพื่อการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ โดยมีตัวชี้วัดของแผนปฏิบัติการ (KPI) ที่สอดคล้องกับการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย ดังนี้

แผนปฏิบัติการบุคคล (HR_AP)	ตัวชี้วัดของแผนปฏิบัติการ (KPI)	หน่วยนับ	คำอธิบาย/วิธีวัดผล	ค่าเป้าหมาย		
				2568	2569	2570
HR_AP4 การบริหาร ทรัพยากรบุคคลเพื่อ สร้างผลการดำเนินงาน ที่ดีที่สุด	KPI HRM1 ปรับปรุงระเบียบ และข้อบังคับให้มีความ คล่องตัว ทันสมัย และตอบ รับการเปลี่ยนแปลง	เรื่อง/ฉบับ	ร่างระเบียบ/ประกาศ/ข้อบังคับที่ได้รับ ความเห็นชอบ	7	5	5
	KPI HRM2 ปรับระบบการ สรรหาบุคลากรเป้าหมายด้วย กระบวนการหรือวิธีการที่ สะท้อนการค้นหาและ คัดเลือกบุคลากรที่มีศักยภาพ	กระบวนการ	กระบวนการดำเนินการสอบคัดเลือก กลางของมหาวิทยาลัย ภาคความรู้ ความสามารถทั่วไป	-	1	-
	KPI HRM3 ปรับปรุงระบบ การประเมินให้สะท้อนถึง ผลลัพธ์การปฏิบัติงาน สมรรถนะ และทัศนคติ	กระบวนการ/ ระบบ	กระบวนการมอบหมายงานและการ ประเมินผลการปฏิบัติงานที่สะท้อนถึง ผลลัพธ์การปฏิบัติงานของบุคลากร		1	
	KPI HRM4 ออกแบบรูปแบบ การทำงานที่ยืดหยุ่น คล่องตัว ทันต่อยุคสมัยและการ เปลี่ยนแปลง	รูปแบบ/ กระบวนการ	สนับสนุนการทำงานได้ทุกที่ ทุกเวลา ตามความเหมาะสมของภารกิจ (ปี 69 รายงานWFA + Flexible hour)	1	1	
	KPI HRM5 บุคลากรทุก ระดับ ยึดมั่นการปฏิบัติงาน ตามหลักธรรมาภิบาลและ จริยธรรม	ร้อยละ ความสำเร็จ ตามแผน ปฏิบัติการ	ความสำเร็จตามแผนปฏิบัติการด้านการ ส่งเสริมธรรมาภิบาลและจริยธรรม	100%	100%	100%
HP_AP5 การจัดการ ขีดความสามารถและ อัตรากำลัง	KPI HRM6 เพิ่มอัตรากำลัง บุคลากรยุทธศาสตร์และสรร หาบุคลากรที่มีศักยภาพ ตอบสนองต่อยุทธศาสตร์	กระบวนการ	บรรจุพนักงานนักวิจัยยุทธศาสตร์เชิงรุก ทุกกลุ่มสาขาฯ (ข้อมูลการตีพิมพ์ใน ฐานข้อมูลที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัย) - หลังปริญญาโทและปริญญาเอกชั้นแนว หน้า/มุ่งเป้า - หลังปริญญาโทและปริญญาเอก ภาคอุตสาหกรรม	1	1	1
	KPI HRM7 สร้างระบบการ รักษาบุคลากรที่มี ความสามารถและศักยภาพสูง	กระบวนการ	การให้ Recognition & Rewards กับ บุคลากรที่มีผลงานโดดเด่น เพื่อเป็นการ สร้างขวัญกำลังใจ เพิ่มแรงจูงใจและรักษา บุคลากรที่มีความสามารถและศักยภาพสูง เพื่อกระตุ้นให้เกิดการทำงานสนับสนุน วิสัยทัศน์ พันธกิจให้ประสบความสำเร็จ		1	1
HP_AP6 การบริหาร ความอยู่ดีมีสุขของ บุคลากร	KPI HRM8 ระบบ ค่าตอบแทนแบบยืดหยุ่นตาม ความสำเร็จของผลการ ปฏิบัติงาน	ระบบ/ กระบวนการ	มีระบบค่าตอบแทนที่ยืดหยุ่นสามารถ ปรับให้เหมาะสมกับโครงสร้างงานและ ความสามารถของบุคลากร	3	1	1

แผนปฏิบัติการบุคคล (HR_AP)	ตัวชี้วัดของแผนปฏิบัติการ (KPI)	หน่วยนับ	คำอธิบาย/วิธีวัดผล	ค่าเป้าหมาย		
				2568	2569	2570
			(ปี 69 รายงานระบบฯสอง+เงินผันแปร หัวหน้าส่วนงาน)			
HP_AP7 การส่งเสริม ความก้าวหน้าในอาชีพ การงาน	KPI4 HRM9 Performance- Based Career Path	ระบบ/ กระบวนการ	ระบบการขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้นของ พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนที่ เชื่อมกับการพัฒนาบุคลากร	1	1	
	KPI HRM10 ระบบการขอ ตำแหน่งสูงขึ้นที่มี ประสิทธิภาพ (Smart System)	ร้อยละ ความสำเร็จ	การพัฒนาระบบสนับสนุนที่อำนวยความสะดวก ในการเสนอขอกำหนดตำแหน่ง สูงขึ้น	50%	20%	50%

จากแผนปฏิบัติการ (AP) ประกอบไปด้วย แผนโครงการโครงการย่อย (Key Project) และผลลัพธ์
สำคัญ (Key Result) โดยมีงบประมาณรวม 36,040,000 บาท (สามสิบล้านสี่หมื่นบาทถ้วน)
แบ่งงบประมาณต่อปี ดังนี้

แผนปฏิบัติการ (AP)	ปี 2568	ปี 2569	ปี 2570	รวม
HR_AP4 การบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อ สร้างผลการดำเนินงานที่ดี	145,000	20,240,000	4,110,000	24,495,000
HR_AP5 การจัดการขีดความสามารถ และอัตราค่าจ้าง	1,500,000	1,500,000	1,500,000	4,500,000
HR_AP6 การบริหารความอยู่ดีมีสุขของ บุคลากร	800,000	800,000	800,000	240,000
HR_AP7 การส่งเสริมความก้าวหน้าใน อาชีพการงาน	101,000	3,444,000	1,100,000	4,645,000
งบประมาณรวม	<u>2,546,000</u>	<u>25,984,000</u>	<u>7,510,000</u>	<u>36,040,000</u>

4. แผนโครงการ HR AP4 การบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อสร้างผลการดำเนินงานที่ดี

การดำเนินการภายใต้ HR AP4 การบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อสร้างผลการดำเนินงานที่ดี เป็นการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัย ซึ่งมหาวิทยาลัยตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทางการศึกษาและการบริหารจัดการได้อย่างเหมาะสม จึงกำหนด HR AP4 เป็นแนวทางการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลที่เน้นการคัดเลือกบุคลากรที่มีศักยภาพ การพัฒนากระบวนการประเมินผลที่เป็นธรรม การปรับปรุงระเบียบข้อบังคับให้เอื้อต่อการทำงาน ตลอดจนการออกแบบรูปแบบการทำงานที่ยืดหยุ่น และสนับสนุนทรัพยากรที่จำเป็นเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยแนวทางดังกล่าวสอดคล้องกับเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติหลายหมวด ได้แก่

แนวทางดังกล่าวสอดคล้องกับ เกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติ (Thailand Quality Award: TQA) ซึ่งเป็นแนวทางที่ช่วยให้องค์กรสามารถบริหารจัดการทรัพยากรและกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพและสามารถขับเคลื่อนผลลัพธ์ที่ยั่งยืน โดยสามารถเชื่อมโยงกับแนวทางการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยได้ดังนี้

การนำองค์กร (Leadership) เป็นหัวใจสำคัญของการขับเคลื่อนนโยบายและทิศทางของมหาวิทยาลัย ซึ่งสะท้อนผ่านการปรับปรุง ระเบียบและข้อบังคับให้มีความคล่องตัว ทันสมัย และตอบรับการเปลี่ยนแปลง (KPI3) รวมถึง การออกแบบรูปแบบการทำงานที่ยืดหยุ่น (KPI4) เพื่อให้เกิดความสามารถในการปรับตัวขององค์กร สามารถรองรับสภาพแวดล้อมการทำงานที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา และเพิ่มความสามารถในการแข่งขันของมหาวิทยาลัย

การให้ความสำคัญกับลูกค้า (Customer Focus) เป็นอีกหนึ่งแนวทางที่มหาวิทยาลัยให้ความสำคัญในการบริหารบุคลากร โดยเฉพาะในแง่ของการ สนับสนุนทรัพยากรสำหรับบุคลากรเป้าหมาย (KPI5) ซึ่งช่วยให้บุคลากรมีเครื่องมือที่จำเป็นในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ การสนับสนุนดังกล่าวเป็นปัจจัยที่ส่งผลโดยตรงต่อความความผูกพันของบุคลากร ซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาและรักษาทรัพยากรบุคคลให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่องและมีคุณภาพ

การมุ่งเน้นบุคลากร (Workforce Focus) ถือเป็นองค์ประกอบสำคัญในการสร้างความสามารถในการแข่งขันของมหาวิทยาลัย ผ่านการดำเนินงานด้าน การสรรหาบุคลากรที่มีศักยภาพ (KPI1) ซึ่งช่วยให้มหาวิทยาลัยสามารถดึงดูดบุคลากรที่เหมาะสมกับวัฒนธรรมองค์กรและทิศทางการพัฒนา ตลอดจน การพัฒนาระบบการประเมินผล (KPI2) ที่สะท้อนถึงผลลัพธ์การปฏิบัติงานและสมรรถนะของบุคลากร ซึ่งช่วยให้เกิดการพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่อง

การจัดการกระบวนการ (Operations Focus) มีบทบาทสำคัญในการทำให้ระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยมีความคล่องตัวและสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผ่านการปรับปรุงระเบียบข้อบังคับให้เหมาะสมกับยุคสมัย (KPI3) และการออกแบบรูปแบบการทำงานที่ยืดหยุ่น (KPI4) ซึ่งเป็นแนวทางที่ช่วยให้มหาวิทยาลัยสามารถรองรับสภาพแวดล้อมการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไป รวมถึงสามารถปรับใช้กระบวนการที่สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรและเป้าหมายขององค์กร ผลลัพธ์ (Results) เป็นองค์ประกอบสุดท้ายที่สะท้อนถึงความสำเร็จของการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัย ซึ่งวัดผลได้จาก KPI ทั้งหมดที่กำหนดไว้ เป็นแนวทางที่ช่วยให้มหาวิทยาลัยสามารถติดตามและวิเคราะห์ผลกระทบของการดำเนินงานด้านทรัพยากรบุคคลได้อย่างเป็นระบบ และนำไปสู่การพัฒนาและปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ผ่านการดำเนินการตามโครงการ **งบประมาณรวม 24,495,000 บาท** รายละเอียด ดังนี้

4.1 ปรับปรุงระเบียบและข้อบังคับให้มีความคล่องตัว ทันสมัย และตอบรับการเปลี่ยนแปลง

ในช่วงที่ผ่านมา มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ได้เผชิญกับความเปลี่ยนแปลงทั้งในด้านโครงสร้างการบริหาร กฎหมายมหาวิทยาลัย การพัฒนาเทคโนโลยี และความคาดหวังของบุคลากรที่มีต่อระบบบริหารจัดการภายในมหาวิทยาลัย ระเบียบและข้อบังคับจำนวนมากที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน แม้จะมีพื้นฐานจากหลักการที่ดี แต่ในทางปฏิบัติก็ยังมีข้อจำกัดหลายประการ เช่น ขั้นตอนที่ล่าช้า ไม่สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมจริง หรือไม่เอื้อต่อการบริหารจัดการที่ยืดหยุ่นและทันสมัย ดังนั้น หากมีการปรับปรุงระเบียบและข้อบังคับที่สำคัญของมหาวิทยาลัยที่เกี่ยวกับการบริหารและพัฒนาบุคลากร จะทำให้สามารถตอบโจทย์การบริหารจัดการในยุคใหม่ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งในมิติของความคล่องตัว ความเข้าใจง่าย ความโปร่งใส และการสนับสนุนเป้าหมายยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย

กระบวนการปรับปรุงระเบียบและข้อบังคับจะครอบคลุมการทบทวน วิเคราะห์ปัญหา ร่างข้อเสนอใหม่ การรับฟังความคิดเห็นจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง และการผลักดันเข้าสู่กระบวนการเห็นชอบตามขั้นตอน โดยในปีงบประมาณ 2568–2570 มหาวิทยาลัยตั้งเป้าหมายในการปรับปรุงระเบียบและข้อบังคับรวม 17 ฉบับ ภายใต้หลักการสำคัญ 3 ประการ ได้แก่ 1) ความคล่องตัว ซึ่งจะสามารถลดความซ้ำซ้อน ลำดับขั้นตอนให้ชัดเจน ร่นระยะเวลาในการดำเนินการ 2) ความทันสมัย ซึ่งต้องสามารถรองรับเทคโนโลยีดิจิทัล และบทบาทหน้าที่ของบุคลากรในบริบทปัจจุบัน และ 3) การมีส่วนร่วมในการเปิดรับความคิดเห็นจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างแนวทางที่ตอบโจทย์ผู้ใช้จริง โดยมีผลลัพธ์ที่คาดหวังคือ การมีชุดระเบียบ/ข้อบังคับที่เป็นเครื่องมือเชิงนโยบายที่เอื้อต่อการพัฒนามหาวิทยาลัยในยุค Disruptive และสร้างความยืดหยุ่นในการบริหารจัดการอย่างมีธรรมาภิบาล

โครงการย่อย (Key Project)	ผลลัพธ์สำคัญ (Key Result)	หน่วยนับ	คำอธิบาย/วิวัตผล	ข้อมูลที่ต้อง รายงาน	ระยะเวลา ดำเนินงาน	ค่าเป้าหมาย			งบประมาณต่อปี (บาท)			รวม งบประมาณ/ โครงการ	หมายเหตุ
						2568	2569	2570	2568	2569	2570		
โครงการปรับปรุง ระเบียบและข้อบังคับ เพื่อความคล่องตัว ทันสมัย และสอดคล้อง กับการเปลี่ยนแปลง ของมหาวิทยาลัย	มหาวิทยาลัยมี ระเบียบ/ข้อบังคับ เกี่ยวกับการ บริหารและพัฒนา บุคคลที่สอดคล้อง กับบริบทปัจจุบัน และเอื้อต่อการ บริหารงานบุคคล ที่คล่องตัวและมี ประสิทธิภาพ	ฉบับ/เรื่อง	ดำเนินการทบทวน วิเคราะห์ และปรับปรุงระเบียบ/ข้อบังคับ ให้เหมาะสมกับสถานการณ์และ บริบท พร้อมทั้งผ่าน การพิจารณาของคณะกรรมการ ที่เกี่ยวข้อง และประกาศใช้/ เสนอใช้	จำนวนฉบับของ ระเบียบหรือ ข้อบังคับที่ได้รับ การปรับปรุงแล้ว	ต.ค.2567- ก.ย.2570	7	5	5	15,000	10,000	10,000	35,000	
งบประมาณรวม									15,000	10,000	10,000	35,000	

4.2 ปรับระบบการสรรหาบุคลากรเป้าหมายด้วยกระบวนการหรือวิธีการที่สะท้อนการค้นหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีศักยภาพ

การดำเนินการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร ตามระเบียบมหาวิทยาลัยมอบอำนาจให้ส่วนงานไปดำเนินการคัดเลือกพนักงานมหาวิทยาลัย อาจเป็นเหตุให้มาตรฐานการรับสมัครงานของแต่ละส่วนงานมีความแตกต่างกันเพื่อการดำเนินการโดยยึดความเป็นธรรมและความเสมอภาคในโอกาสแก่บุคคลผู้มีคุณสมบัติอย่างเท่าเทียมกัน ความได้มาตรฐานด้านเทคนิคและวิธีการเพื่อให้ได้คนดี มีความรู้ ความสามารถ และคุณลักษณะเหมาะสมกับตำแหน่ง ความสะดวก รวดเร็ว และประหยัด บุคคลมีโอกาเลือกงาน และหน่วยงานมีโอกาเลือกบุคคล และเป็นแนวปฏิบัติเดียวกันเห็นสมควรให้มีการรับสมัครจากส่วนกลางโดยมีการทดสอบดังนี้

1. การสอบภาคความรู้ความสามารถทั่วไปเกี่ยวกับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่
2. การสอบภาคความรู้ความสามารถเฉพาะตำแหน่ง

โครงการย่อย (Key Project)	ผลลัพธ์สำคัญ (Key Result)	หน่วยนับ	คำอธิบาย/วิธีวัดผล	ข้อมูลที่ต้อง รายงาน	ระยะเวลา ดำเนินงาน	ค่าเป้าหมาย			งบประมาณต่อปี (บาท)			รวม งบประมาณ/ โครงการ	หมายเหตุ
						2568	2569	2570	2568	2569	2570		
การดำเนินการ คัดเลือกบุคลากรจาก ส่วนกลางมหาวิทยาลัย	กำหนดประกาศ การสรรหา คัดเลือก	กระบวนการ	การปรับปรุงกระบวนการรับ สมัครจากส่วนกลาง มหาวิทยาลัย - ภาคความรู้ความสามารถทั่วไป - ภาคความสามารถเฉพาะ ตำแหน่ง	จำนวนบุคลากรที่ ได้รับการบรรจุ ตอบสนองตาม พันธกิจส่วนงาน และยุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัย	ต.ค.2568- ก.ย.2569	-	1	-	ไม่ใช้ งบประมาณ	100,000	ไม่ใช้ งบประมาณ	100,000	
งบประมาณรวม									ไม่ใช้ งบประมาณ	100,000	ไม่ใช้ งบประมาณ	100,000	

4.3 Performance Excellence

การปรับปรุงระบบการประเมินผลบุคลากรให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ตามแผนยุทธศาสตร์ (Action Plan) จึงมีความจำเป็นที่จะต้องปรับปรุงระบบการประเมินผลลัพธ์ของการปฏิบัติงานให้สะท้อนผลลัพธ์ สมรรถนะและทัศนคติ ของบุคลากรเพื่อให้มั่นใจว่าผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสามารถสะท้อนไปยังผลลัพธ์ของมหาวิทยาลัยได้ และเพื่อให้มั่นใจว่าบุคลากรได้รับการสนับสนุนการพัฒนาผลการปฏิบัติงานที่สามารถเอื้อต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรได้

โครงการย่อย (Key Project)	ผลลัพธ์สำคัญ (Key Result)	หน่วยนับ	คำอธิบาย/วิธีวัดผล	ข้อมูลที่ต้อง รายงาน	ระยะเวลา ดำเนินงาน	ค่าเป้าหมาย			งบประมาณต่อปี (บาท)			รวม งบประมาณ/ โครงการ	หมายเหตุ
						2568	2569	2570	2568	2569	2570		
1. โครงการปรับปรุง กระบวนการ มอบหมายงานและการ ประเมินผลการ ปฏิบัติงานสำหรับ บุคลากรสายสนับสนุน	กระบวนการ มอบหมายงาน และการ ประเมินผลการ ปฏิบัติงานสำหรับ บุคลากรสาย ปฏิบัติการ	กระบวนการ	การปรับปรุงกระบวนการ มอบหมายงานและ การประเมินผลการปฏิบัติงานที่ สามารถสะท้อนผลลัพธ์การ ปฏิบัติงานของบุคลากรได้	รายงานผลการ ปรับปรุง กระบวนการ	ต.ค.2567- ก.ย.2569	1	1	-	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ	
2. การนำกระบวนการ มอบหมายงานหรือการ ประเมินผลการ ปฏิบัติงานสำหรับ บุคลากรสาย ปฏิบัติการ ไปปรับใช้ ในหน่วยงาน/ส่วนงาน นำร่อง	การนำ กระบวนการ มอบหมายงาน หรือการ ประเมินผลการ ปฏิบัติงานไปปรับใช้ ในหน่วยงาน/ ส่วนงาน	จำนวน หน่วยงาน/ ส่วนงาน	การนำร่องการใช้กระบวนการ มอบหมายงานหรือการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน สำหรับบุคลากรสายปฏิบัติการ และการประเมินผลของการใช้ กระบวนการในรูปแบบใหม่	ผลลัพธ์ของการนำ กระบวนการ มอบหมายงานหรือ การประเมินผลการ ปฏิบัติงานไปปรับใช้	ต.ค.2567- ก.ย.2569	5	10	-	30,000	30,000	ไม่ใช้ งบประมาณ	60,000	
3. โครงการแก้ไข ระเบียบ/ประกาศ/ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง กับการมอบหมายงาน และการประเมินผล การปฏิบัติงานของ บุคลากร	การแก้ไข ระเบียบ/ ประกาศ/ ข้อบังคับที่รองรับ กระบวนการ มอบหมายงานใน รูปแบบใหม่	ร้อยละ	การปรับระเบียบ/ประกาศ/ ข้อบังคับให้สอดคล้องกับ กระบวนการมอบหมายงานและ การประเมินผลการปฏิบัติงาน ของบุคลากร	ร่างระเบียบ/ ประกาศ/ข้อบังคับ ที่ได้รับความ เห็นชอบ	ต.ค.2567- ก.ย.2570	60	80	100	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ	

โครงการย่อย (Key Project)	ผลลัพธ์สำคัญ (Key Result)	หน่วยนับ	คำอธิบาย/วิธีวัดผล	ข้อมูลที่ต้อง รายงาน	ระยะเวลา ดำเนินงาน	ค่าเป้าหมาย			งบประมาณต่อปี (บาท)			รวม งบประมาณ/ โครงการ	หมายเหตุ
						2568	2569	2570	2568	2569	2570		
4. โครงการปรับปรุงระบบสนับสนุนการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน	ระบบสนับสนุนการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในรูปแบบใหม่ที่สอดคล้องกับกระบวนการใหม่	ร้อยละความสำเร็จ	การปรับปรุงระบบสนับสนุนการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน ที่มีความเชื่อมโยงกันจากกระบวนการที่ได้ดำเนินการปรับปรุง	รายงานความคืบหน้า	ต.ค.2568-ก.ย.2570	-	40	80	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	4,000,000	4,000,000	
งบประมาณรวม									30,000	30,000	4,000,000	4,060,000	

4.4 Future of Work

เป็นการออกแบบอนาคตของการทำงาน เพื่อเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรและผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย ภายใต้ HR_AP การบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อสร้างผลการดำเนินงานที่ดี มีเป้าหมายในการออกแบบและพัฒนารูปแบบการทำงานที่ยืดหยุ่นและคล่องตัว โดยเน้นการทำงานเป็นทีม การใช้เทคโนโลยีสนับสนุน และการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มุ่งเน้นผลลัพธ์ เพื่อให้บุคลากรสามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมการทำงานที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยการขับเคลื่อนแนวคิด Future of Work จะดำเนินการเป็นระยะเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่เป็นรูปธรรม โดยในปี 2569 จะเป็นการพัฒนา หลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติสำหรับรูปแบบการทำงานที่ยืดหยุ่น ซึ่งจะเป็กรอบสำคัญสำหรับการเปลี่ยนแปลงระบบการทำงานในอนาคต ในปี 2570 แนวทางการออกแบบอนาคตของการทำงานนี้จะช่วยให้มหาวิทยาลัยสามารถเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารทรัพยากรบุคคล ลดข้อจำกัดด้านการทำงานแบบดั้งเดิม และส่งเสริมการทำงานที่มีประสิทธิภาพสูงขึ้น ผ่านการสนับสนุนแนวคิด Agile Workforce, Digital Collaboration, และ Performance-Driven Work Culture ผ่านการขับเคลื่อนภายใต้โครงการดังนี้

โครงการย่อย (Key Project)	ผลลัพธ์สำคัญ (Key Result)	หน่วยนับ	คำอธิบาย/วิธีวัดผล	ข้อมูลที่ต้อง รายงาน	ระยะเวลา ดำเนินงาน	ค่าเป้าหมาย			งบประมาณต่อปี (บาท)			รวม งบประมาณ/ โครงการ	หมายเหตุ
						2568	2569	2570	2568	2569	2570		
1. โครงการ Golden Handshake	เพิ่มความยืดหยุ่นในการบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยโดยภาพรวม	จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ	จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ ที่มีคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์ที่โครงการกำหนด	รายงานผลการดำเนินโครงการ	มี.ย.2568-ก.ย.2569	-	30	-	ไม่ใช่ งบประมาณ	20,000,000	ไม่ใช่ งบประมาณ	20,000,000	เบิกจ่ายจากงบประมาณกองทุนสวัสดิการพนักงานมหาวิทยาลัยเชียงใหม่
2. โครงการปรับปรุงหลักเกณฑ์เกี่ยวกับ Hybrid & Flexible Working	องค์กรสามารถดำเนินงานและให้บริการได้อย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุผลลัพธ์ตามเป้าหมายและเพิ่มความคล่องตัวในการทำงานผ่านรูปแบบการทำงานที่ยืดหยุ่นและการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล	ฉบับ	ระเบียบ/ประกาศหรือแนวทางปฏิบัติ ซึ่งมีแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน และได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	ระเบียบ/ประกาศหรือแนวทางปฏิบัติ	ต.ค.2567-ก.ย.2569	2	2	-	ไม่ใช่ งบประมาณ	ไม่ใช่ งบประมาณ	ไม่ใช่ งบประมาณ	ไม่ใช่ งบประมาณ	
งบประมาณรวม									ไม่ใช่ งบประมาณ	20,000,000	ไม่ใช่ งบประมาณ	20,000,000	

4.5 จริยธรรมและความโปร่งใส (Ethics and Transparency)

เป็นการส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้บริหารและบุคลากรยึดมั่นและปฏิบัติตามกฎหมายและพันธกิจของมหาวิทยาลัย ตามหลักธรรมาภิบาลและอย่างมีคุณธรรม จริยธรรม โดยมาตรฐานทางจริยธรรมของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย ประกอบด้วย 1) การยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยโดยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขในการปฏิบัติหน้าที่ 2) มีความซื่อสัตย์ สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี และรับผิดชอบต่อหน้าที่ 3) มีความกล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม 4) คิดคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตนหรือพวกพ้อง และมีจิตสาธารณะ 5) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน 6) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรม และไม่เลือกปฏิบัติ 7) ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดี และรักษาภาพลักษณ์ของมหาวิทยาลัย

โครงการย่อย (Key Project)	ผลลัพธ์สำคัญ (Key Result)	หน่วยนับ	คำอธิบาย/วิธีวัดผล	ข้อมูลที่ต้อง รายงาน	ระยะเวลา ดำเนินงาน	ค่าเป้าหมาย			งบประมาณต่อปี (บาท)			รวม งบประมาณ/ โครงการ	หมายเหตุ
						2568	2569	2570	2568	2569	2570		
การส่งเสริม สนับสนุน ให้บุคลากร มหาวิทยาลัยทุกระดับ ยึดมั่นและปฏิบัติงาน ตามหลักธรรมาภิบาล จริยธรรม และความ โปร่งใส	มหาวิทยาลัย สามารถดำเนินการ ตามแผนด้าน ธรรมาภิบาลและ จริยธรรมได้อย่าง ครบถ้วน	ร้อยละ ความสำเร็จ ของการ ดำเนินงาน ตามแผน	ความสำเร็จของการดำเนินงาน ตามยุทธศาสตร์ ของแผนด้าน ธรรมาภิบาลและจริยธรรม มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ทุกปี ประจำปีงบประมาณ	ผลการดำเนินงาน ตามยุทธศาสตร์ ของแผนด้าน ธรรมาภิบาลและ จริยธรรม มหาวิทยาลัย เชียงใหม่	ต.ค.2567- ก.ย.2570	100%	100%	100%	100,000	100,000	100,000	300,000	
งบประมาณรวม									100,000	100,000	100,000	300,000	

5. แผนโครงการ HR AP5 การจัดการขีดความสามารถและอัตรากำลัง

เพื่อเป็นการส่งเสริมการบริหารองค์กรตามยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยและทันต่อการเปลี่ยนแปลงในโลกปัจจุบันมหาวิทยาลัยมีความจำเป็นต้องจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งนักวิจัยยุทธศาสตร์เชิงรุกที่มีศักยภาพ เหมาะสมกับการปฏิบัติงานตามภารกิจเชิงรุกของมหาวิทยาลัย งบประมาณรวม 4,500,000 บาท รายละเอียด ดังนี้

โครงการย่อย (Key Project)	ผลลัพธ์สำคัญ (Key Result)	หน่วยนับ	คำอธิบาย/วิธีวัดผล	ข้อมูลที่ต้อง รายงาน	ระยะเวลา ดำเนินงาน	ค่าเป้าหมาย			งบประมาณต่อปี (บาท)			รวม งบประมาณ/ โครงการ	หมายเหตุ
						2568	2569	2570	2568	2569	2570		
1. การคัดเลือก/ สรรหาบุคลากร ยุทธศาสตร์และสรรหา บุคลากรที่มีศักยภาพ ตอบสนองต่อ ยุทธศาสตร์	มีการตีพิมพ์ใน ฐาน ISI Scopus TCI tier 1	ราย	บรรจุพนักงานนักวิจัย ยุทธศาสตร์เชิงรุก ทุกกลุ่มสาขา - หลังปริญญาโทและปริญญาเอก ชั้นแนวหน้า/มุ่งเป้า - หลังปริญญาโทและปริญญาเอก ภาคอุตสาหกรรม	ข้อมูลการตีพิมพ์ ในฐานข้อมูลที่ สอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัย	ต.ค.2567- ก.ย.2570	190	140	200	ไม่ใช่ งบประมาณ	ไม่ใช่ งบประมาณ	ไม่ใช่ งบประมาณ	ไม่ใช่ งบประมาณ	
2. กระบวนการสร้าง ประสบการณ์ที่ดีให้กับ บุคลากรที่มี ความสามารถและ ศักยภาพสูง	มหาวิทยาลัยมีระบบ การยกย่องเชิดชู เกียรติบุคลากรที่ มีความสามารถ และศักยภาพสูง อย่างเป็นรูปธรรม เพื่อสร้างแรงจูงใจ ความภาคภูมิใจ ความผูกพันต่อ องค์กรและส่งเสริม ให้เกิดต้นแบบ การปฏิบัติงานที่ เป็นเลิศ	จำนวน บุคลากรที่ ได้รับรางวัล	วัดจากจำนวนบุคลากรที่ได้รับ การพิจารณาคัดเลือกและ ประกาศผลให้ได้รับรางวัลใน ปีงบประมาณนั้น ตาม หลักเกณฑ์และประเภทของ รางวัลที่มหาวิทยาลัยกำหนด	ประกาศหลักเกณฑ์ และผลการคัดเลือก รางวัล จำนวนผู้ ได้รับรางวัล จำแนกตาม ประเภทรางวัล รายชื่อผู้ได้รับ รางวัลและส่วนงาน ต้นสังกัด หลักฐานการมอบ รางวัลหรือ กิจกรรมเชิดชู เกียรติ	ต.ค.2567 - ก.ย.2570	≥15	≥15	≥15	1,500,000	1,500,000	1,500,000	4,500,000	
งบประมาณรวม									1,500,000	1,500,000	1,500,000	4,500,000	

6. แผนโครงการ HR AP6 การบริหารความอยู่ดีมีสุขของบุคลากร

การบริหารความอยู่ดีมีสุขของบุคลากร (Employee Well-being Management) คือ กระบวนการหรือแนวทางที่มหาวิทยาลัยนำมาใช้เพื่อดูแลและพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรในทุกมิติ ได้แก่ สุขภาพกาย สุขภาพจิต สมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ความมั่นคงทางการเงิน และสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อความสุขและประสิทธิภาพการทำงาน อาทิ ด้านสุขภาพกาย (Physical Well-being) โดยมหาวิทยาลัยได้จัดสวัสดิการด้านสุขภาพ เพื่อสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ ให้แก่บุคลากร ในเชิงการรักษาเชิงการป้องกันปัญหาสุขภาพทั้งด้านร่างกายและจิตใจ หรือ ด้านความมั่นคงทางการเงิน ซึ่งมหาวิทยาลัยได้มี กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เพื่อสร้างความมั่นคงทางการเงินให้แก่บุคลากร (Financial Well-being) เป็นต้น

อนึ่ง การบริหารค่าตอบแทนเป็นหนึ่งในปัจจัยสำคัญที่ช่วยขับเคลื่อนองค์กรให้สามารถสร้างผลการดำเนินงานที่ดี และส่งเสริมให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน การบริหารทรัพยากรบุคคลจึงได้มีแนวทางการพัฒนา "ระบบค่าตอบแทนแบบยืดหยุ่น" (Flexible Performance-Based Compensation System) เพื่อให้สอดคล้องกับผลการปฏิบัติงานและผลสำเร็จของภารกิจของบุคลากร โดยให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีมและการให้ค่าตอบแทนที่สะท้อนถึงผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจริง ทั้งนี้ ระบบค่าตอบแทนที่ยืดหยุ่นสามารถปรับให้เหมาะสมกับโครงสร้างงานและความสามารถของบุคลากร ซึ่งช่วยให้เกิดการพัฒนาแบบองค์รวม ภายใต้กรอบโครงการ งบประมาณรวม 240,000 บาท รายละเอียด ดังนี้

6.1 ระบบค่าตอบแทนที่ยืดหยุ่นสามารถปรับให้เหมาะสมกับโครงสร้างงานและความสามารถของบุคลากร

โครงการย่อย (Key Project)	ผลลัพธ์สำคัญ (Key Result)	หน่วยนับ	คำอธิบาย/วิวัฒผล	ข้อมูลที่ต้อง รายงาน	ระยะเวลา ดำเนินงาน	ค่าเป้าหมาย			งบประมาณต่อปี (บาท)			รวม งบประมาณ/ โครงการ	หมายเหตุ
						2568	2569	2570	2568	2569	2570		
1. ระบบสนับสนุนการ ยื่นผลงานเพื่อขอรับ เงินค่าตอบแทนประจำ ตำแหน่งทางวิชาการ	มหาวิทยาลัยมี ระบบค่าตอบแทน ประจำตำแหน่ง ผู้บริหารที่เหมาะสม สอดคล้องกับ ระดับความ รับผิดชอบ ภาระ งาน และบทบาท ในการขับเคลื่อน องค์กร	ระบบ	ความสำเร็จในการพัฒนาและนำ ระบบยื่นผลงานทางวิชาการ ออนไลน์มาใช้งานจริง เพื่อ สนับสนุนการจ่ายเงิน ค่าตอบแทนประจำตำแหน่ง การติดตามสถานะ และการ บริหารจัดการข้อมูลที่เกี่ยวข้อง โดยถือผลสำเร็จเมื่อระบบได้รับ การพัฒนา ทดสอบ และพร้อม ใช้งานตามขอบเขตที่กำหนด	ความก้าวหน้าการ พัฒนาระบบ ผลการทดสอบ ระบบ (UAT หรือ System Testing) หลักฐานการเปิดใช้ งานระบบ คู่มือการใช้งาน หรือการอบรม ผู้ใช้งาน	ต.ค.2567- ก.ย.2568	-	1	-	ไม่ใช่ งบประมาณ	ไม่ใช่ งบประมาณ	ไม่ใช่ งบประมาณ	ไม่ใช่ งบประมาณ	
งบประมาณรวม									ไม่ใช่ งบประมาณ	ไม่ใช่ งบประมาณ	ไม่ใช่ งบประมาณ	ไม่ใช่ งบประมาณ	

6.2 โครงการอาชีพหลังเกษียณ

โครงการย่อย (Key Project)	ผลลัพธ์สำคัญ (Key Result)	หน่วยนับ	คำอธิบาย/วิธีวัดผล	ข้อมูลที่ต้อง รายงาน	ระยะเวลา ดำเนินงาน	ค่าเป้าหมาย			งบประมาณต่อปี (บาท)			รวม งบประมาณ/ โครงการ	หมายเหตุ
						2568	2569	2570	2568	2569	2570		
2. โครงการเตรียม ความพร้อมก่อน เกษียณ	เป็นเครื่องมือ ช่วยให้บุคลากรมี คุณภาพชีวิตที่ดี	จำนวน ผู้เข้าร่วม โครงการ	เป็นกระบวนการเตรียมความ พร้อมให้กับผู้เกษียณให้ สามารถประยุกต์ใช้ ประสบการณ์และทักษะที่มีอยู่ เพื่อสร้างรายได้เพิ่มเติม มีรายได้ และใช้ชีวิตอย่างมี ความสุข	รายงานสรุปผล โครงการ / แบบ ประเมินความพึง พอใจของ ผู้เข้าร่วมโครงการ	ต.ค.2568- ก.ย.2570	100	100	100	800,000	800,000	800,000	240,000	
งบประมาณรวม									800,000	800,000	800,000	240,000	

7. แผนโครงการ HR AP7 การส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพการงาน

การส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพการงาน ภายใต้แนวคิดการพัฒนาระบบความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงานมหาวิทยาลัยทั้งสายวิชาการและสายปฏิบัติการ ซึ่งสายปฏิบัติการจะได้รับการพัฒนาขึ้นเพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนผ่านจากระบบที่อิงตำแหน่ง (Position-based) ไปสู่ระบบที่อิงสมรรถนะและผลสัมฤทธิ์ของงาน (Performance-based Career Path) แนวคิดและแนวทางของโครงการสอดคล้องกับหลักการบริหารจัดการตามเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติ โดยเฉพาะในหมวดหมู่ที่เกี่ยวข้องกับ การพัฒนาทุนมนุษย์ (Workforce Focus) และกระบวนการ (Operations Focus) ซึ่งเน้นการวางระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ มุ่งเน้นการเติบโตทางอาชีพของบุคลากรผ่านการกำหนดเกณฑ์ที่ชัดเจน โปร่งใส และสามารถประเมินผลได้ โดยมีการเชื่อมโยงแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan: IDP) เข้ากับระบบความก้าวหน้าอย่างเป็นระบบ ภายใต้การดำเนินโครงการ งบประมาณรวม 4,645,000 บาท รายละเอียด ดังนี้

7.1 สายปฏิบัติการ

โครงการย่อย (Key Project)	ผลลัพธ์สำคัญ (Key Result)	หน่วยนับ	คำอธิบาย/วิธีวัดผล	ข้อมูลที่ต้อง รายงาน	ระยะเวลา ดำเนินงาน	ค่าเป้าหมาย			งบประมาณต่อปี (บาท)			รวม งบประมาณ/ โครงการ	หมายเหตุ
						2568	2569	2570	2568	2569	2570		
1. โครงการปรับปรุง หลักเกณฑ์การขอ กำหนดตำแหน่งสูงขึ้น ของพนักงาน มหาวิทยาลัยสาย สนับสนุน	มีหลักเกณฑ์การขอ กำหนดตำแหน่ง สูงขึ้นของพนักงาน มหาวิทยาลัยสาย สนับสนุน ที่มุ่งเน้นสมรรถนะและ ผลสัมฤทธิ์ของงาน (Performance- based Career Path)	ฉบับ	ระเบียบ/ประกาศหรือ แนวทางปฏิบัติ ซึ่งมีแนวทาง ปฏิบัติที่ชัดเจน และได้รับ ความเห็นชอบจาก คณะกรรมการหรือหน่วยงาน ที่เกี่ยวข้อง	ข้อบังคับ/ ระเบียบ/ประกาศ หรือแนวทาง ปฏิบัติ	ต.ค.2567- ก.ย.2569	1	1	-	1,000	ไม่ใช่ งบประมาณ	ไม่ใช่ งบประมาณ	1,000	
2. โครงการเตรียม ความพร้อมการใช้ ระบบการขอ ตำแหน่งสูงขึ้นของ พนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุน	ผู้ปฏิบัติงานมีความ เข้าใจและมีความ พร้อมในการขอ กำหนดตำแหน่ง สูงขึ้น	ราย	จำนวนผู้ปฏิบัติงานที่เข้าร่วม การเตรียมความพร้อมระบบ การขอตำแหน่งสูงขึ้น	รายงานผลการ ดำเนินโครงการ และ แบบประเมิน ความพึงพอใจจาก การดำเนิน โครงการ	ต.ค.2568- ก.ย.2569	-	50	-	ไม่ใช่ งบประมาณ	344,000	ไม่ใช่ งบประมาณ	344,000	โครงการใหม่
งบประมาณรวม									1,000	344,000	ไม่ใช่ งบประมาณ	345,000	

7.2 สายวิชาการ

โครงการย่อย (Key Project)	ผลลัพธ์สำคัญ (Key Result)	หน่วยนับ	คำอธิบาย/วิธีวัดผล	ข้อมูลที่ต้อง รายงาน	ระยะเวลา ดำเนินงาน	ค่าเป้าหมาย			งบประมาณต่อปี (บาท)			รวม งบประมาณ/ โครงการ	หมายเหตุ
						2568	2569	2570	2568	2569	2570		
1. โครงการปรับปรุง ข้อบังคับฯ การขอ ตำแหน่งทางวิชาการ ให้สอดคล้องกับ บริบทและสมรรถนะ บุคลากร มหาวิทยาลัยเชียงใหม่	ข้อบังคับฯ ที่เป็น ปัจจุบัน ทันสมัย และเชื่อมโยงกับ สมรรถนะการ พัฒนาบุคลากร	ฉบับ	ระเบียบ/ประกาศหรือ แนวทางปฏิบัติ ซึ่งมีแนวทาง ปฏิบัติที่ชัดเจน และได้รับ ความเห็นชอบจาก คณะกรรมการหรือหน่วยงาน ที่เกี่ยวข้อง	ข้อบังคับ/ ระเบียบ/ประกาศ หรือแนวทาง ปฏิบัติ	ต.ค.2567- ก.ย.2569	1	1	-	ไม่ใช่ งบประมาณ	ไม่ใช่ งบประมาณ	ไม่ใช่ งบประมาณ	ไม่ใช่ งบประมาณ	
2. โครงการถอด บทเรียนและส่งมอบ องค์ความรู้การขอ ตำแหน่งทางวิชาการ จาก HRM สู่ HRD	ทีม HRD ได้รับองค์ ความรู้ เทคนิค วิธีการทำงาน และ ข้อพึงระวังจากทีม HRM เพื่อนำไป ออกแบบหลักสูตร/ กิจกรรมพัฒนา ศักยภาพบุคลากร ด้านการเข้าสู่ ตำแหน่งทาง วิชาการ	ชุดจำนวน แนวปฏิบัติ และชุดองค์ ความรู้ที่ส่ง มอบสำเร็จ	รวบรวมแนวปฏิบัติ เทคนิค ข้อพึงระวัง pain point จาก ทีม HRM รวมถึงจัดประชุม เชิงปฏิบัติการร่วม HRM- HRD ส่งมอบชุดคู่มือ / checklist / slide ที่ทีม HRD สามารถนำไปพัฒนาเป็น หลักสูตรการพัฒนาหรือจัด ฝึกอบรมได้	1. จำนวนชุดองค์ ความรู้ที่พัฒนา แล้วเสร็จ 2. กิจกรรม ถ่ายทอดความรู้ จากทีม HRD เกี่ยวกับการ นำไปใช้	ต.ค.2567- ก.ย.2570	2	2	2	100,000	100,000	100,000	300,000	
งบประมาณรวม									100,000	100,000	100,000	300,000	

7.3 พัฒนาระบบการขอตำแหน่งสูงขึ้นที่มีประสิทธิภาพ (Smart System)

โครงการย่อย (Key Project)	ผลลัพธ์สำคัญ (Key Result)	หน่วยนับ	คำอธิบาย/วิวัตผล	ข้อมูลที่ต้อง รายงาน	ระยะเวลา ดำเนินงาน	ค่าเป้าหมาย			งบประมาณต่อปี (บาท)			รวม งบประมาณ/ โครงการ	หมายเหตุ
						2568	2569	2570	2568	2569	2570		
1. โครงการพัฒนา ระบบการขอตำแหน่ง ทางวิชาการ ระยะที่ 2 (Smart Academic Position System)	ระบบมี ความสามารถ เพิ่มขึ้น ทั้งด้านการ ตรวจสอบคุณสมบัติ อัตโนมัติ ขั้นตอน การรายงานสถานะ และรองรับการใช้งาน จากหลายฝ่ายแบบ Real-time	ร้อยละ	ระดับความสมบูรณ์ของ ระบบ	รายงานความ คืบหน้าจาก ผู้พัฒนา	ต.ค.2567- ก.ย.2570	10%	40%	80%	ไม่ใช่ งบประมาณ	3,000,000	1,000,000	4,000,000	
2. โครงการขยายผล ระบบฐานข้อมูล ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อ ความร่วมมือระดับ มหาวิทยาลัย	ระบบฐานข้อมูล ผู้ทรงคุณวุฒิของ มช. ได้รับการพัฒนา ให้รองรับการใช้งาน ร่วมกับมหาวิทยาลัย เครือข่าย และมีการ ใช้งานจริงในระดับ ข้ามสถาบัน	จำนวน มหาวิทยาลัย เครือข่ายที่ เข้าร่วมใช้ ระบบ (นับสะสม)	พัฒนาระบบให้รองรับผู้ใช้ ภายนอกมหาวิทยาลัย พร้อม สิทธิ์การเข้าถึงที่เหมาะสม	จำนวน MOU หรือข้อตกลง ความร่วมมือกับ มหาวิทยาลัย พันธมิตร	ต.ค.2567- ก.ย.2570	-	1	1	ไม่ใช่ งบประมาณ	ไม่ใช่ งบประมาณ	ไม่ใช่ งบประมาณ	ไม่ใช่ งบประมาณ	
งบประมาณรวม									ไม่ใช่ งบประมาณ	3,000,000	1,000,000	4,000,000	

CMU

CHIANG MAI UNIVERSITY



โทรศัพท์ : 053941300



www.cmu.ac.th



มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ Chiang Mai University