



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน สำนักงานสภามหาวิทยาลัย โทร. ๔๓๐๑๕, ๔๒๖๓๐ โทรสาร ๔๓๐๒๘

ที่ อว.๘๓๕๑/-

วันที่ ๑๐ มกราคม ๒๕๖๗

เรื่อง แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานสภามหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ประจำปี
งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗)

เรียน หัวหน้าสำนักงานสภามหาวิทยาลัย

สรุปเรื่อง

ด้วยงานบริหารกิจการสภามหาวิทยาลัย ได้รวบรวมและจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานสภามหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗) เสร็จเป็นที่เรียบร้อยแล้ว ซึ่งเป็นแนวทางการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานสภามหาวิทยาลัยที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาการศึกษามหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ระยะที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) SO๖ : บริหารจัดการองค์กรเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศ (CMU Excellence Management Platform) S๖ : สร้างรูปแบบการบริหารจัดการที่เป็นเลิศ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงาน Flagships : ๓. Learning & Innovative Workforce with Growth Mindset บุคลากรที่พร้อมเรียนรู้และสร้างนวัตกรรม แผนพัฒนาสำนักงานสภามหาวิทยาลัยเชียงใหม่ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ของหัวหน้าสำนักงานสภามหาวิทยาลัย และแผนปฏิบัติงานระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ของสำนักงานสภามหาวิทยาลัย

งานบริหารกิจการสภามหาวิทยาลัย จึงขอเสนอหัวหน้าสำนักงานสภามหาวิทยาลัย เพื่อทราบ ดังมีรายละเอียดแนบมาพร้อมนี้

ข้อมูลที่เกี่ยวข้อง

- แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานสภามหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ประจำปี
งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗) (เรื่องแนบ)

ข้อเสนอเพื่อพิจารณา

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ทราบ

(นายเกรียงไกร ใจโส)

หัวหน้างานบริหารกิจการสภามหาวิทยาลัย

(นายทองศักดิ์ เชื้อเจ็ดตน)

หัวหน้าสำนักงานสภามหาวิทยาลัย

๑๐ ม.ค. ๒๕๖๗



**OFFICE OF
THE UNIVERSITY
COUNCIL**

**แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
สำนักงานสภามหาวิทยาลัยเชียงใหม่**

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

(1 ตุลาคม 2566 – 30 กันยายน 2567)

สำนักงานสภามหาวิทยาลัยเชียงใหม่

ส่วนที่ 1

ข้อมูลทั่วไปของสำนักงานสภามหาวิทยาลัย

1. ข้อมูลทั่วไป

1.1 วิสัยทัศน์ (พ.ศ. 2566 – 2570)

“สำนักงานสภามหาวิทยาลัยเชียงใหม่เป็นสำนักงานสภาฯ อันดับหนึ่งของประเทศ”

1.2 พันธกิจ

ปฏิบัติงานสนองงานของสภามหาวิทยาลัยและประสานงานกับฝ่ายบริหารและส่วนงานต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัยโดยมีการจัดการที่ทันสมัย

1.3 ค่านิยมหลัก : E-CMU

E : Excellence มุ่งมั่นสู่ความเป็นเลิศ

C : Community Engagement เชิดชูรับใช้สังคม

M : Morality ยึดในหลักธรรม

U : Unity รวมพลังเป็นหนึ่งเดียว

1.4 วัฒนธรรมองค์กร

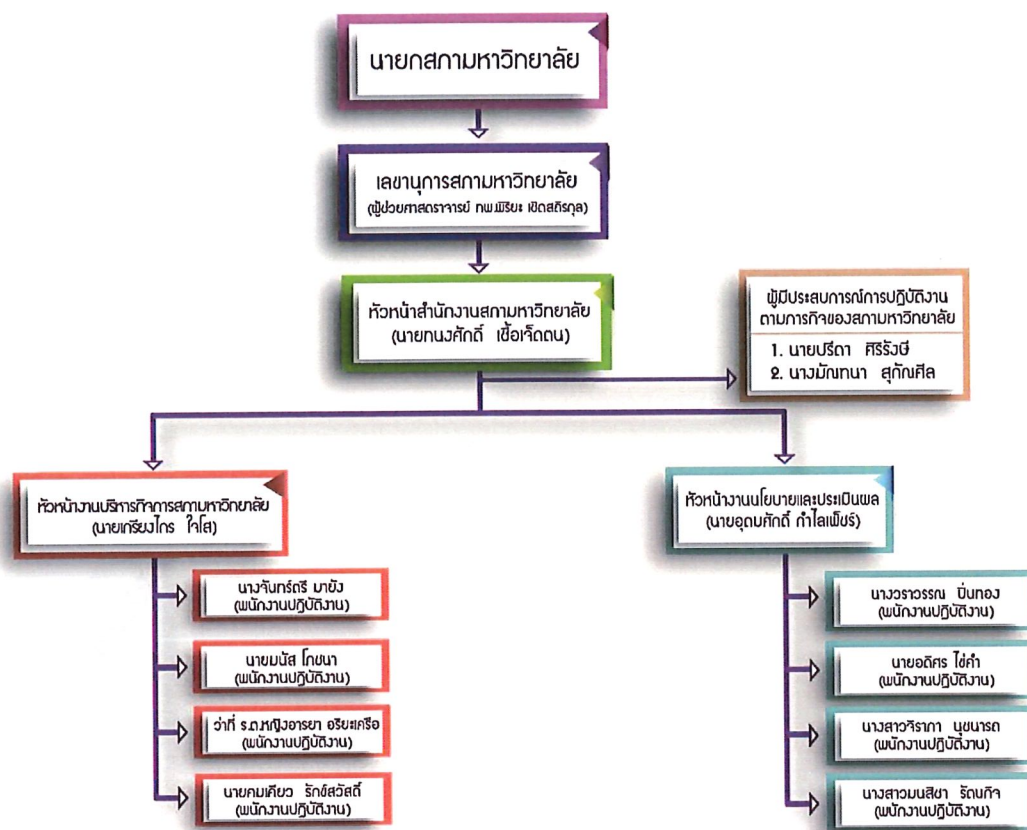
(1) วัฒนธรรมองค์กรของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ คือ “ร่วมด้วย ช่วยกัน”

(2) วัฒนธรรมองค์กรของสำนักงานสภามหาวิทยาลัย คือ ปลุกฝังให้บุคลากรยึดมั่นในวัฒนธรรมการทำงานที่ดี “คนสภาฯ หัวใจ 7 S” ได้แก่

Smart	ฉลาดตรงภูมิความรู้
Small	จิ๋วแต่แจ๋วคุณภาพ
Smile	องค์กรแห่งความสุข
Smooth	ร่วมมือไร้ข้อขัดแย้ง
Simplify	ทำเรื่องยากให้เป็นเรื่องง่ายและรวดเร็ว
Spirit	เสียสละเพื่อส่วนรวมและองค์กร
Service	บริการด้วยจิตบริการ/จิตอาสา



2. โครงสร้างองค์กรและโครงสร้างการบริหารงาน



3. ข้อมูลบุคลากร

3.1 จำนวนอัตรากำลังทั้งหมด 11 อัตรากำลัง

ตำแหน่ง/งาน	พนักงานมหาวิทยาลัย ประจำ	พนักงานมหาวิทยาลัย ชั่วคราว	รวม
หัวหน้าสำนักงานสภามหาวิทยาลัย ตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไป	1	-	1
➤ งานบริหารกิจการสภามหาวิทยาลัย ตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไป	5	-	5
➤ งานนโยบายและประเมินผล ตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไป	5	-	5
อัตรากำลังรวม	11	-	11
ร้อยละ	100.00	-	100.00

3.2 จำนวนคุณวุฒิของบุคลากร จำนวน 11 คน

ตำแหน่ง/งาน	คุณวุฒิ			รวม
	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก	
หัวหน้าสำนักงานสภามหาวิทยาลัย	-	1	-	1
➤ งานบริหารกิจการสภามหาวิทยาลัย	4	1	-	5
➤ งานนโยบายและประเมินผล	2	3	-	5
อัตรากำลังรวม	6	5	-	11
ร้อยละ	54.54	45.46	0.00	100.00

ส่วนที่ 2

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานสภามหาวิทยาลัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 จัดทำขึ้นโดยให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาการศึกษามหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ระยะที่ 13 (พ.ศ. 2566 - 2570) SO6 : บริหารจัดการองค์กรเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศ (CMU Excellence Management Platform) S6 : สร้างรูปแบบการบริหารจัดการที่เป็นเลิศ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงาน Flagships : 3. Learning & Innovative Workforce with Growth Mindset บุคลากรที่พร้อมเรียนรู้และสร้างนวัตกรรม แผนพัฒนาสำนักงานสภามหาวิทยาลัยเชียงใหม่ (พ.ศ. 2566 - 2570) ของหัวหน้าสำนักงานสภามหาวิทยาลัย และแผนปฏิบัติงานระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570) ของสำนักงานสภามหาวิทยาลัย ซึ่งกำหนดแนวทางการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานสภามหาวิทยาลัยไว้ดังนี้

1. แนวทางการพัฒนาด้านบุคลากร

1.1 ปลุกฝังบุคลากรให้ยึดมั่นในค่านิยม e-CMU วัฒนธรรมองค์กร “ร่วมด้วย ช่วยกัน” ของมหาวิทยาลัย และรูปแบบของคนสภาฯ ด้วย 7 S Model ของสำนักงานสภามหาวิทยาลัย เพื่อมุ่งสู่วิสัยทัศน์เดียวกัน

1.2 นำปณิธานของ มช. วรรณสามมาประยุกต์ใช้หรือเป็นกรอบคิดในการพัฒนาบุคลากร คือ “บุคลากรของสำนักงานสภาฯ จะต้องพึงฝึกฝนในการฝึกฝนตน เป็นผู้รู้จริง คิดเป็น ปฏิบัติได้ สามารถครองตน ครองคน ครองงาน ด้วยมโนธรรมและจิตสำนึกต่อสังคม”

1.3 สร้างทีมงาน ให้มีความมุ่งมั่น เสียสละ รักองค์กร ทำงานด้วยใจ และทำงานอย่างมีความสุข

1.4 บูรณาการการทำงานร่วมกัน/ข้ามสายงาน โดยบุคลากรทุกคนในงานต้องสามารถทำงานทดแทนกันได้

1.5 กระจายความรับผิดชอบและการตัดสินใจให้กับบุคลากร เพื่อให้ทุกคนได้ กล้าคิด กล้าทำ และได้แสดงศักยภาพของตนอย่างเต็มที่

1.6 สนับสนุนให้ทีมงานได้รับการพัฒนาองค์ความรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถรองรับการพัฒนางานองค์กรในอนาคต

1.7 ส่งเสริมให้ทีมงานมีการเรียนรู้ด้วยตนเองตลอดชีวิตและเรียนรู้ให้กว้าง เพื่อให้มีทักษะที่หลากหลาย

1.8 ดำเนินการแลกเปลี่ยนและจัดการความรู้ (KM) เพื่อเสริมสร้างบุคลากรให้มีทักษะด้านกฎหมาย ภาษาอังกฤษ การคิดวิเคราะห์/สังเคราะห์ การสรุปความ การเขียนรายงานการประชุม และอื่น ๆ

1.9 เสริมสร้างศักยภาพหัวหน้างานให้สามารถเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนางานให้ได้ตามความคาดหวัง

1.10 การประเมินให้ความดีความชอบโดยยึดผลสำเร็จของงานเป็นสำคัญ เพื่อสร้างความเป็นธรรมและแรงจูงใจในการทำงาน

2. ประเด็นยุทธศาสตร์ทางการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับแผนปฏิบัติงาน ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) ของสำนักงานสภามหาวิทยาลัย

- แผนปฏิบัติงานเรื่องที่ 5 การพัฒนาระบบบริหารจัดการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและสนับสนุน การปฏิบัติงาน

2.1 เป้าหมาย

- บุคลากรมีความรู้ ทักษะ ความสามารถที่หลากหลายและพร้อมปฏิบัติงานภายใต้ สถานการณ์ต่าง ๆ

2.2 ค่าเป้าหมายและตัวชี้วัด

- ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในแต่ละปีเทียบกับบุคลากรทั้งหมด (ร้อยละ 70)

2.3 แนวทางการพัฒนา

2.3.1 พัฒนาบุคลากรให้สามารถปรับตัวรองรับการเปลี่ยนแปลง/การพัฒนาในอนาคตและมี ทักษะในการวิเคราะห์อย่างมีเหตุผลและมีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลง (พัฒนาอย่างต่อเนื่อง)

2.3.2 พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล

2.4 โครงการ/การดำเนินงานที่สำคัญ

2.4.1 การพัฒนากรอบความคิด (Mindset) ทักษะ (Skill) และสมรรถนะ (Competency) ของ บุคลากรให้เท่าทันในศตวรรษที่ 21

- การส่งบุคลากรเข้าร่วมโครงการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล CMU IDP

2.4.2 การสร้างระบบนิเวศในการทำงาน (Ecosystem) ให้เอื้อต่อการเรียนรู้

- กิจกรรมสร้างเสริมกำลังใจ (Effective Communication) โดยการสร้างบรรยากาศที่ ทำงานให้เป็นองค์กรแห่งความสุข “คนสำราญ งานสำเร็จ” สร้างการทำงานเป็นทีม/ทำงานข้ามสาย งาน ให้ความดีความชอบตามผลสัมฤทธิ์ของงาน ร่วมรับผิดชอบและรับชอบร่วมกับทีมงาน

- โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในองค์กร (Knowledge Sharing)

2.5 ระยะเวลาดำเนินการ

- ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 (1 ตุลาคม 2566 – 30 กันยายน 2567)

2.6 งบประมาณ

งบประมาณเงินรายได้มหาวิทยาลัย กองทุนพัฒนาบุคลากร งบเงินอุดหนุน เงินอุดหนุน เฉพาะกิจ โครงการอุดหนุนเพื่อการพัฒนาผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย วงเงิน 85,000 บาท