



แผนพัฒนาบุคลากร

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

ประจำปีงบประมาณ 2567

(1 ตุลาคม 2566 – 30 กันยายน 2567)

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

คำนำ

บุคลากรคือหัวใจหลักในการนำองค์กรสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ได้เห็นถึงความสำคัญของบุคลากร โดยมุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนาบุคลากรในทุกด้านเพื่อให้เกิดการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยบุคลากรของคณะบริหารธุรกิจ ประกอบไปด้วย บุคลากรกลุ่มวิชาการ ได้แก่ คณาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุน ดังนั้น คณะฯ จึงได้จัดสรรงบประมาณจากทั้งงบประมาณแผ่นดินและงบประมาณเงินรายได้ สำหรับการจัดทำโครงการต่าง ๆ เพื่อการพัฒนาบุคลากร เช่น การจัดการประชุม, สัมมนา, การฝึกอบรม, และการดูงาน ทั้งจากการจัดโดยคณะเองและการสนับสนุนให้บุคลากรมีโอกาสไปร่วมกิจกรรมที่จัดขึ้นโดยหน่วยงานภายนอก ทั้งในและนอกประเทศ เพื่อกระตุ้นและเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ตอบสนองต่อความต้องการขององค์กร และยกระดับคุณภาพการทำงานให้ดียิ่งขึ้น

ในปีงบประมาณ 2567 คณะบริหารธุรกิจได้วางแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลอย่างละเอียด เพื่อให้เข้ากับยุทธศาสตร์ พันธกิจ วิสัยทัศน์ และวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยแผนการพัฒนาได้มุ่งเน้นให้เกิดการเพิ่มพูนขีดความสามารถและพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร นอกจากนี้ยังส่งเสริมให้บุคลากรได้รับความรู้และทักษะในการทำงาน ซึ่งไม่เพียงแต่เป็นการตอบสนองต่อความต้องการขององค์กรเท่านั้น แต่ยังช่วยให้บุคลากรรู้สึกมีความสุขและมีความมั่นคงในการทำงาน สร้างจิตสำนึกที่ดีต่อหน้าที่ และภักดีต่อองค์กร เป้าหมายหลักคือการสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาองค์กรที่ยั่งยืน

นอกจากนั้นการส่งเสริมให้บุคลากรได้รับความรู้และทักษะในการทำงานอย่างต่อเนื่องยังทำให้องค์กรเกิดการพัฒนาที่จะสอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วในหลากหลายด้าน ทำให้องค์กรบรรลุพันธกิจต่าง ๆ และสามารถดำเนินไปได้อย่างไม่สะดุด การที่บุคลากรสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจและมีจิตวิญญาณที่ดีต่อการทำงาน ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญในการสร้างองค์กรที่ยั่งยืนและสามารถปรับตัวได้ดีในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

หน่วยบริหารงานบุคคล

คณะบริหารธุรกิจ

สารบัญ

หลักการและเหตุผล	5
วัตถุประสงค์	7
วิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยม ของคณะกรรมการธุรกิจ.....	8
จำนวนบุคลากรของคณะกรรมการธุรกิจ.....	10
กรอบแผนงานพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ 2567	11

หลักการและเหตุผล

ในยุคปัจจุบันที่องค์กรต่างแข่งขันกันด้วยการลงทุนในเงินทุนและเทคโนโลยีล่าสุด กลยุทธ์เหล่านี้อาจไม่เพียงพอที่จะรับประกันความยั่งยืนขององค์กรในระยะยาว เนื่องจากทั้งแหล่งเงินทุนและเทคโนโลยีสามารถถูกหามาได้ง่ายและสามารถถูกเลียนแบบหรืออัปเดตเพื่อความทันสมัยได้ตลอดเวลา ทำให้องค์กรหลายแห่งหันมาให้ความสำคัญกับการ "สร้างคน" เพื่อเป็นกลยุทธ์ในการสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันแทน

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการที่ออกแบบมาเพื่อส่งเสริมและเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมการทำงานที่เหมาะสมให้กับบุคลากรในองค์กร โดยมุ่งเน้นที่การตอบสนองต่อความต้องการของงานที่บุคลากรมีหน้าที่รับผิดชอบ กลไกในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะช่วยเพิ่มศักยภาพในการทำงานของบุคลากรให้สามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และยังช่วยให้บุคลากรสามารถปรับตัวและพัฒนาต่อยอดในอนาคตได้ดีขึ้นอีกด้วย ผลลัพธ์ที่ได้จากการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพจะนำไปสู่การเพิ่มผลผลิตและประสิทธิผลขององค์กร ส่งเสริมให้มีการทำงานเป็นทีมที่ดีขึ้น และเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการพัฒนาต่อเนื่อง ดังนั้นการลงทุนในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นการลงทุนที่มีค่าอย่างยิ่งต่อความสำเร็จระยะยาวขององค์กร

ในปีงบประมาณ 2567 คณะบริหารธุรกิจได้จัดสรรงบประมาณเพื่อให้เกิดการพัฒนาบุคลากรทุกระดับในองค์กรอย่างต่อเนื่อง งบประมาณดังกล่าวสนับสนุนให้บุคลากรมีโอกาสเพิ่มพูนความรู้และความสามารถเป็นส่วนสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน นอกนั้นจะเน้นยังสนับสนุนให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี ทำให้บุคลากรสามารถทำงานได้อย่างมีความสุข การมุ่งเน้นทั้งในด้านการพัฒนาทางวิชาการและการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีนี้ เป็นการลงทุนที่สร้างคุณค่าให้กับทั้งบุคลากรและองค์กร วัตถุประสงค์ของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของคณะบริหารธุรกิจ ซึ่งเป็นการพัฒนาที่สอดคล้องกับพันธกิจ และแผนการดำเนินงานในระดับต่าง ๆ ขององค์กร คณะบริหารธุรกิจได้มีการกำหนดหัวข้อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ออกเป็นด้านต่าง ๆ ได้แก่

1. การพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการเปลี่ยนแปลงให้กับคณาจารย์ ได้แก่
 - ทักษะและความรู้ที่จำเป็นต่อการเรียนการสอน
 - ทักษะและความรู้ที่จำเป็นในการเข้าสู่ตำแหน่งวิชาการที่สูงขึ้น
 - ทักษะและความรู้ด้าน Data Literacy
 - ทักษะและความรู้ด้าน Digital Literacy

2. การพัฒนาความรู้และทักษะตามความต้องการของคณะ ภาระหน้าที่ และความขาดแคลนของ
เฉพาะบุคคล ได้แก่

- ทักษะและความรู้ตามความต้องการของคณะ
- ทักษะและความรู้ตามภาระหน้าที่ และความขาดแคลนของเฉพาะบุคคล
- ทักษะและความรู้ด้าน Data Literacy
- ทักษะและความรู้ด้าน Digital Literacy

3. การจัดกิจกรรมเพื่อสร้างทัศนคติเชิงบวก และความผูกพันต่อองค์กรโดยผ่านโครงการ Happy
Work Place

ในการพัฒนาบุคลากรของคณะบริหารธุรกิจ มีรูปการณ์ดำเนินการ เช่น การประชุม สัมมนา ฝึกอบรม
ในรูปแบบปฏิบัติการ การศึกษาดูงาน การหมุนเวียนงาน การสอนงาน การมอบหมายงาน เป็นต้น

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้เกิดการดำเนินการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของคณะฯ ที่เป็นระบบ
2. เพื่อให้การดำเนินการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สอดคล้องกับ พันธกิจและแผนการดำเนินงานระดับต่าง ๆ ขององค์กร
3. เพื่อให้บุคลากรมีความรู้และทักษะที่จำเป็นในการทำงานและสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
4. เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรสามารถสร้างสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงานได้อย่างเหมาะสม

แผนงานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของคณะบริหารธุรกิจ

วิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยม ของคณะบริหารธุรกิจ

พันธกิจ

“เรามุ่งมั่นที่จะผลิตบัณฑิตผู้เปี่ยมด้วยคุณธรรมและจิตสำนึกต่อสังคม และสร้างองค์ความรู้ที่นำไปปฏิบัติ
ได้ ตลอดจนเป็นผู้ชี้แนวทางสู่ความเป็นเลิศทางการบริหารธุรกิจต่อธุรกิจและสังคม”

คุณค่า

- บัณฑิตผู้เปี่ยมไปด้วยคุณธรรมและจิตสำนึกต่อสังคม
 - ✓ ผู้สำเร็จการศึกษาจากคณะบริหารธุรกิจ เป็นผู้มีจิตสำนึกต่อสังคม เสียสละ มีคุณธรรม และยึดถือประโยชน์ของส่วนรวมเป็นสำคัญ
- องค์ความรู้ที่สามารถนำไปปฏิบัติได้
 - ✓ คณะบริหารธุรกิจ มช. มุ่งมั่นในการสร้าง องค์ความรู้ที่สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง โดยผ่านพันธกิจ การเรียน การสอน การวิจัยและการบริการวิชาการ
- การชี้แนวทางสู่ความเป็นเลิศทางการบริหารธุรกิจต่อธุรกิจและสังคม
 - ✓ คณะบริหารธุรกิจ มช. มุ่งมั่นในการเผยแพร่องค์ความรู้ด้านบริหารธุรกิจ เพื่อร่วมแก้ไขปัญหาและพัฒนาธุรกิจและสังคม โดยผ่านพันธกิจด้านการเรียน การสอน การวิจัยและการบริการวิชาการ

ขอบเขตการดำเนินการ

เพื่อจะบรรลุพันธกิจและการสร้างคุณค่า คณะบริหารธุรกิจ จะต้องเป็น

1. Co-creator of knowledge

ผู้ร่วมสร้างความรู้กับศาสตร์และศิลป์อื่นในการส่งเสริมระบบนิเวศของการเกิดธุรกิจใหม่ การพัฒนาภูมิปัญญาทางการบริหาร และการแสวงหาคำตอบต่อปัญหาของสังคม

2. Catalysts for Innovation

ผู้เร่งรัดให้เกิดนวัตกรรมด้วยการร่วมมือกับผู้ประกอบการและองค์กรต่างๆ ในการสะท้อนความต้องการของผู้ใช้และผู้พัฒนานวัตกรรมตลอดจนพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจนเป็นแบบอย่างที่ดีของนวัตกรรมการบริหาร

3. Hubs of Lifelong Learning

อาศรมของการเรียนรู้ตลอดชีพด้วยการเป็นห้องปฏิบัติการเพื่อการเรียนรู้ (โรงเรียน) มิใช่เป็น “โรงเรียน” ในการพัฒนาพื้นฐานทางปัญญาของผู้เรียน การพัฒนาคุณภาพการอบรมและสั่งสอนของคณาจารย์ และความเป็นเลิศในการประเมินสมรรถนะ

4. Enablers of Sustainable Prosperity

ผู้เอื้ออำนวยต่อความรุ่งเรืองอันยั่งยืนซึ่งก้าวพ้นการสร้างคามมั่งคั่งสู่การเข้าถึงความจำเป็นพื้นฐานที่ดีขึ้น การเกิดสภาพแวดล้อมอันเป็นมิตรต่อสุขภาพ การมีชุมชนเข้มแข็ง การจ้างงานที่มีความหมายต่อการดำรงชีพ และการทำให้ชีวิตได้รับการเติมเต็ม

ค่านิยมร่วม และ วัฒนธรรม

พวกเราช่วยขยายเส้นขอบฟ้าแห่งแอคบาบนค่านิยม มุ่งสู่สากลเพื่อชนท้องถิ่น

เมื่อชาวแอคบาขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงสิ่งใด เราพร้อมใจยึดถือหลักการที่ว่า

- ความเป็นเลิศทางวิชาการต้องงอกงามจากคุณธรรม
- การร่วมสร้างสมรรถนะภายในคือวิถีเดียวแห่งการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
- การสร้างความร่วมมืออย่างสร้างสรรค์จะทำให้เราทำหน้าที่ได้อย่างสมบูรณ์
- ความพอเพียงที่สมดุลคือทุนที่สำคัญของชีวิต
- ดำเนินการเพื่อผู้อื่นเหนือตนเองคือรากฐานแห่งการปฏิบัติหน้าที่

ค่านิยมโดยย่อคือ

ความรู้ต้องคู่คุณธรรม ทีมต้องนำการพัฒนา

หมั่นหาความร่วมมือ ใจถึงความสมดุล

คำจูนผู้อื่นเหนือตนเอง

จำนวนบุคลากรของคณะบริหารธุรกิจ

จำนวนบุคลากรสายสนับสนุน ปีงบประมาณ 2567

สถานะ	ต่ำกว่า ป.ตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	รวม	ร้อยละ
ข้าราชการ	-	-	1	1	1.7
พนักงานมหาวิทยาลัยประจำ	-	10	14	24	40.0
พนักงานมหาวิทยาลัยชั่วคราว	4	22	9	35	58.3
รวม	4	32	24	60	100.0
ร้อยละ	6.7	53.3	40.0	-	100

จำนวนอาจารย์ ปีงบประมาณ 2567

ตำแหน่งวิชาการ	คุณวุฒิการศึกษา			รวม	ร้อยละ
	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก		
ผู้ช่วยศาสตราจารย์	-	3	22	25	45.5
รองศาสตราจารย์	-	2	7	9	16.4
อาจารย์	3	7	11	21	38.2
รวม	3	12	40	55	100
ร้อยละ	5.5	21.8	72.7	-	100.0

กรอบแผนงานพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ 2567

ลำดับ ที่	CMUBS- O	วัตถุประสงค์ เชิงกลยุทธ์ (Strategic Objective: O) คณะบริหารธุรกิจ	CMUBS- S	CMUBS KPI Code	ตัวชี้วัด (KPI) ตามแผนกลยุทธ์คณะฯ	ค่าเป้าหมาย (Target) ของตัวชี้วัด คณะ ปี 2567	โครงการ (ปีงบประมาณ 2567)	งบประมาณ (รายได้ส่วน งาน)	ระยะเวลาในการ ดำเนินงาน	ตัวชี้วัดโครงการ (Output)	ค่าเป้าหมาย ของตัวชี้วัด โครงการ	ผลลัพธ์ของโครงการ (Outcome)	ตัวชี้วัด สอดคล้อง กับ SO มหาวิทยาลัย	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
1	O4.4	Agile and Resilient Organization	S4.7	KPI18	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรม QCC และ Kaizen		โครงการ Lean and Agile Enterprise by QCC <u>เสนอเป็น PA Challenge 67</u>	380,000.00	ตุลาคม 2566 - กันยายน 2567	บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรม QCC	มากกว่า 80% ขึ้นไป	มีการปรับปรุงกระบวนการทำงานไม่น้อยกว่า 8 เรื่องต่อปี	SO6	หน่วยบุคคล
2	O1	การเรียนการสอนและการพัฒนาคุณภาพนักศึกษา (Student-Faculty Interactions)	S1.2	KPI3	อัตราส่วนของวิชาในแต่ละหลักสูตรที่มีการนำวิธีการต่างๆ ที่ช่วยเพิ่ม Student-Faculty Interactions มาใช้ในการเรียนการสอนมากกว่าการสอนด้วยการบรรยาย	70%	การอบรมพัฒนาอาจารย์ หัวข้อ "Chat GPT 4.0 เพื่อการเรียนการสอน"	40,000.00	กุมภาพันธ์ 2567	มีการอบรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับนวัตกรรมการเรียนการสอน	อย่างน้อย 1 ครั้ง	อาจารย์ได้พัฒนาความรู้และทักษะเกี่ยวกับนวัตกรรมการเรียนการสอน	SO4	หน่วยบุคคล
3	O4.2	การจัดการทรัพยากรมนุษย์ Faculty and Professional Staff Resources	S4.3	KPI14	อัตราส่วนอาจารย์ประจำที่มีคุณสมบัติ SA/SP ตามมาตรฐาน AACSB	100%	โครงการปรับปรุงระบบสนับสนุนการประเมินผลการปฏิบัติงานของคณาจารย์ที่สอดคล้องกับมาตรฐาน AACSB	100,000.00	ตุลาคม 2566 - กันยายน 2567	ได้ระบบสนับสนุนการประเมินผลการปฏิบัติงานของคณาจารย์ที่สอดคล้องกับเกณฑ์ AACSB	สรุปความคิดเห็นและข้อเสนอแนะพร้อมแผนการปรับปรุงระบบ 1 ชุด	ได้ข้อเสนอแนะและผลสะท้อนกลับการใช้ระบบสนับสนุนการประเมินผลการปฏิบัติงานของคณาจารย์ และนำข้อเสนอและผลสะท้อนกลับมาวางแผนการปรับปรุงระบบ	SO6	หน่วยบุคคล

ลำดับ ที่	CMUBS- O	วัตถุประสงค์ เชิงกลยุทธ์ (Strategic Objective: O) คณะบริหารธุรกิจ	CMUBS- S	CMUBS KPI Code	ตัวชี้วัด (KPI) ตามแผนกลยุทธ์คณะฯ	ค่าเป้าหมาย (Target) ของตัวชี้วัด คณะ ปี 2567	โครงการ (ปีงบประมาณ 2567)	งบประมาณ (รายได้ส่วน งาน)	ระยะเวลาในการ ดำเนินงาน	ตัวชี้วัดโครงการ (Output)	ค่าเป้าหมาย ของตัวชี้วัด โครงการ	ผลลัพธ์ของโครงการ (Outcome)	ตัวชี้วัด สอดคล้อง กับ SO มหาวิทยาลัย	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
4	O4.2	การจัดการ ทรัพยากรมนุษย์ Faculty and Professional Staff Resources	S4.3	KPI14	อัตราส่วนอาจารย์ประจำที่มี คุณสมบัติ SA/SP ตาม มาตรฐาน AACSB		โครงการปรับปรุง ฐานข้อมูลเพื่อใช้ ติดตามความก้าวหน้า ของการเข้าสู่ตำแหน่ง วิชาการของคณาจารย์ (กฎระเบียบที่ เกี่ยวข้องกับการขอ ตำแหน่งวิชาการของ คณาจารย์ และ เชื่อมโยงข้อมูล เพื่อ จัดทำฐานข้อมูลของ คณะฯ)	30,000.00	ตุลาคม 2566 - กันยายน 2567	ได้ฐานข้อมูลเพื่อ ติดตาม ความก้าวหน้าของ การเข้าสู่ตำแหน่ง วิชาการของ คณาจารย์	ได้ข้อเสนอแนะและ แผนการติดตาม ความก้าวหน้าของ การเข้าสู่ตำแหน่ง วิชาการของ คณาจารย์ 1 ชุด	ได้ข้อเสนอแนะข้อมูลและ วิธีการในการติดตาม ความก้าวหน้าของการเข้าสู่ ตำแหน่งวิชาการของ คณาจารย์	SO6	หน่วยบุคคล
5	O4.2	การจัดการ ทรัพยากรมนุษย์ Faculty and Professional Staff Resources	S4.3	KPI14	อัตราส่วนอาจารย์ประจำที่มี คุณสมบัติ SA/SP ตาม มาตรฐาน AACSB		โครงการปรับปรุง ระบบสนับสนุนการขอ ผลงานทางวิชาการ เพื่อติดตามและให้ คำแนะนำแก่ คณาจารย์	30,000.00	ตุลาคม 2566 - กันยายน 2567	ได้ระบบสนับสนุน การขอผลงานทาง วิชาการเพื่อติดตาม และให้คำแนะนำแก่ คณาจารย์	ได้ข้อเสนอแนะ ใน การจัดทำระบบ ติดตาม และแผน ปรับปรุงระบบ 1 ชุด	ได้ข้อเสนอแนะในการจัดทำ ระบบติดตามและให้ คำแนะนำ และวางแผนการ ปรับปรุงระบบตาม ข้อเสนอแนะ	SO6	หน่วยบุคคล
6	O4.2	Faculty Management and Support	S4.4	KPI15	อัตราส่วนของอาจารย์ที่ได้รับ การพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อ การเปลี่ยนแปลง	100%	โครงการพัฒนาทักษะ ที่จำเป็นต่อการ เปลี่ยนแปลงแก่ คณาจารย์ (ด้านการ สอน การวิจัย และการ บริการวิชาการ)	440,000.00	ตุลาคม 2566 - กันยายน 2567	โครงการ/กิจกรรม การพัฒนาของ คณาจารย์คณะ บริหารธุรกิจ มช.	กิจกรรมพัฒนา ตามความต้องการ ของคณาจารย์ อย่างน้อย 2 กิจกรรม	ได้พัฒนาคณาจารย์ และ เกิดการพัฒนามตามความ ต้องการของคณาจารย์ โดย เน้นด้านการสอน การวิจัย และการบริการวิชาการ	SO6	หน่วยบุคคล

ลำดับ ที่	CMUBS- O	วัตถุประสงค์ เชิงกลยุทธ์ (Strategic Objective: O) คณะบริหารธุรกิจ	CMUBS- S	CMUBS KPI Code	ตัวชี้วัด (KPI) ตามแผนกลยุทธ์คณะฯ	ค่าเป้าหมาย (Target) ของตัวชี้วัด คณะ ปี 2567	โครงการ (ปีงบประมาณ 2567)	งบประมาณ (รายได้ส่วน งาน)	ระยะเวลาในการ ดำเนินงาน	ตัวชี้วัดโครงการ (Output)	ค่าเป้าหมาย ของตัวชี้วัด โครงการ	ผลลัพธ์ของโครงการ (Outcome)	ตัวชี้วัด สอดคล้อง กับ SO มหาวิทยาลัย	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
7	O4.2	Professional Staff Management and Support	S4.5	KPI16	สัดส่วนของบุคลากรสาย สนับสนุนที่ได้รับการพัฒนา ทักษะที่จำเป็นต่อการ เปลี่ยนแปลง	100%	โครงการพัฒนาทักษะ ที่จำเป็นต่อการ เปลี่ยนแปลงของ บุคลากรสายสนับสนุน	440,000.00	ตุลาคม 2566 - กันยายน 2567	โครงการ/กิจกรรม การพัฒนาของ บุคลากรคณะ บริหารธุรกิจ มช.	กิจกรรมพัฒนา ตามความต้องการ ของบุคลากรสาย สนับสนุน อย่าง น้อย 2 กิจกรรม	ได้พัฒนาบุคลากรสาย สนับสนุน และเกิดการ พัฒนาตามความต้องการ ของบุคลากรสายสนับสนุน	SO6	หน่วยบุคคล
8	O4.4	Agile and Resilient Organization	S4.7	KPI18	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วม กิจกรรม QCC และ Kaizen	80%	โครงการ Continuous Improvement (Kaizen) Towards Lean and Agile Culture	120,000.00	มิถุนายน 2567 - กันยายน 2567	บุคลากรเข้าร่วม กิจกรรม Kaizen	มากกว่า 80% ขึ้น ไป	มีหัวข้อเสนอแนะการ ปรับปรุงงานไม่ต่ำกว่า 100 เรื่องต่อปี	SO6	หน่วยบุคคล
9	O4.4	Agile and Resilient Organization	S4.7	KPI19	ร้อยละของข้อเสนอแนะจาก กิจกรรม Kaizen ที่ถูกนำไป ดำเนินการ	70%	โครงการใน Continuous Improvement (Kaizen) Towards Lean and Agile Culture	-	มิถุนายน 2567 - กันยายน 2567	ข้อเสนอแนะจาก กิจกรรม Kaizen ถูกนำไปดำเนินการ	ถูกนำไป ดำเนินการ 70% ขึ้นไป	มีหัวข้อเสนอแนะการ ปรับปรุงงานไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70 ถูกนำไปใช้งานจริง	SO6	หน่วยบุคคล