



Chiang Mai University Business School

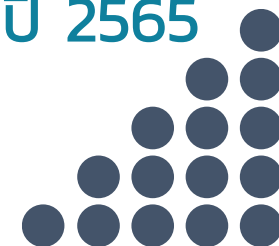


CMU Business School

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

สรุปผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดแผนกลยุทธ์

ประจำปี 2565



นำเสนอที่ประชุมคณะกรรมการบริหารประจำคณะบริหารธุรกิจ วันที่ 15 พ.ย. 65

คณะบริหารธุรกิจแห่งความภาคภูมิใจ

The Business School of Pride



ยุทธศาสตร์ตามพันธกิจ

ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาและการบริหารจัดการเชิงบูรณาการ



การจัดการเรียน การสอน และ การพัฒนา คุณภาพ นักศึกษา



การวิจัย



การบริการ วิชาการ



ด้านเงินทุน



ด้านการจัดการ ทรัพยากร มนุษย์



ด้านระบบ สารสนเทศ



ด้านการ ดำเนินงานและ การบูรณาการ การทำงาน



ด้านกายภาพ และสิ่งแวดล้อม

V1



บัณฑิตผู้เปี่ยม ไปด้วยคุณธรรม และจิตสำนึกต่อ สังคม



V3 การชี้แนวทางสู่ความเป็นเลิศ ทางการบริหารธุรกิจต่อธุรกิจและ สังคม



V2 องค์ความรู้ที่สามารถนำไปปฏิบัติได้



Standard 4: Curriculum	4	Standard 8: Impact of Scholarship	8	Standard 9: Engagement and Societal Impact	9
Standard 5: Assurance of Learning	5				
Standard 6: Learner Progression	6				
Standard 7: Teaching Effectiveness and Impact	7				

Standard 2: Physical, Virtual and Financial Resources	2	Standard 3: Faculty and Professional Staff Resources	3	Standard 2: Physical, Virtual and Financial Resources	2	Standard 1: Strategic Planning	1	Standard 2: Physical, Virtual and Financial Resources



กลยุทธ์ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์

Strategic Objective	Strategy	KPI	ผลดำเนินงาน เทียบค่าเป้าหมาย (Target) แต่ละปี				Responsible Person	Support Unit
			แผน 2564	ผล 2564	แผน 2565	ผล 2565		
O1.7 ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ Faculty Sufficiency and Qualifications	S1.7.1 ชับเคลื่อนอาจารย์ให้มีคุณสมบัติตามมาตรฐาน AACSB	KPI1.7.1-1 อัตราส่วนอาจารย์ประจำที่มีคุณสมบัติตามมาตรฐาน AACSB	100%	97.83%	100%	64%	รองคณบดี (บริหาร), รองคณบดี(วิจัย), ผู้ช่วย (QA), หัวหน้าภาควิชา, ประธานหลักสูตร	หน่วยบริหารงานบุคคล, งานวิจัยฯ, หน่วยQA, ภาควิชา, หลักสูตรฯ
		KPI1.7.1-2 อัตราส่วนอาจารย์วุฒิปริญญาโท เป็น SP	100%	87.50%	100%	23.08%		
		KPI1.7.1-3 อัตราส่วนอาจารย์วุฒิปริญญาเอก เป็น SA	100%	100%	100%	73.17%		

กลยุทธ์ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์

Strategic Objective	Strategy	KPI	ผลดำเนินงาน เทียบค่าเป้าหมาย (Target) แต่ละปี				Responsible Person	Support Unit
			แผน 2564	ผล 2564	แผน 2565	ผล 2565		
O1.7 ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ Faculty Management	S1.7.2 พัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการเปลี่ยนแปลง ให้กับคณาจารย์โดย คำนึงถึง(1) แผนกำลังคนของคณะ และภาควิชา (2) ความหลากหลายของ ความสนใจทางวิชาการของ คณาจารย์ และ (3) ตามความขาดแคลนหรือต้องการพัฒนาของ คณาจารย์เป็นรายๆ (Personalized Development)	KPI1.7.2-1 อัตราส่วนของอาจารย์ที่ได้รับการพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการเปลี่ยนแปลง	50%	94.23%	70%	98.18%	รองคณบดี (บริหาร),	หน่วยบริหารงานบุคคล,
		KPI1.7.2-2 อัตราส่วนอาจารย์ในการเข้าสู่ตำแหน่งวิชาการ (ที่สูงขึ้น) ได้ตามเวลาที่มหาวิทยาลัยกำหนด	100%	100%	100%	100%	ผู้ช่วยคณบดี (วิชาการ), รองคณบดี(วิจัย)	หน่วยพัฒนาทักษะของคณาจารย์, งานวิจัย
O1.7 ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ Professional Staff Management and Support	S1.7.3 สนับสนุนบุคลากรสายสนับสนุน ในการพัฒนาความรู้และทักษะ ตามความต้องการของคณะ ภาวະหน้าที่ และความขาดแคลนของเฉพาะบุคคล (Personalized Development)	KPI1.7.3-1 สัดส่วนของบุคลากรสายสนับสนุนที่ได้รับการพัฒนา	80%	100%	80%	100%	รองคณบดี (บริหาร)	หน่วยบริหารงานบุคคล
		KPI1.7.3-2 จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนที่เข้าสู่ตำแหน่งชำนาญการ (ที่สูงขึ้น)	0	0	1	0	ผู้บริหารหน่วยงานภายใน	

กลยุทธ์ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์

Strategic Objective	Strategy	KPI	ผลดำเนินงาน เทียบค่าเป้าหมาย (Target) แต่ละปี				Responsible Person	Support Unit
			แผน 2564	ผล 2564	แผน 2565	ผล 2565		
O1.7 ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ Faculty and Professional Staff Support	S1.7.4 จัดกิจกรรมเพิ่มพูนทักษะและปรับปรุงทัศนคติ ความผูกพันต่อองค์กรผ่านโครงการ Happy Work Place (สำหรับบุคลากรทุกคน)	KPI1.7.4-1 ค่าเฉลี่ยผลการประเมินจากเครื่องมือวัด Happinometer ไม่ต่ำกว่า 4.25 (จาก scale 5.0)	4.25	3.33	4.25	3.34	รองคณบดี (บริหาร)	หน่วยบริหารงานบุคคล
		KPI1.7.4-2 อัตราการลาออก (Turnover) (ความผูกพันต่อคณะฯ) ไม่เกิน 5%	5%	4.55%	5%	4.35%		