

## 2. ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์

สอดคล้องกับ

SDG 3: Good Health, 8: Good Jobs and Economic Growth, 17: Partnerships for the Goals และ

AACSB Standard 2020 3: Faculty and Professional Staff Resources

นโยบาย

การพัฒนาบุคลากร

- การส่งเสริมให้เกิดองค์ความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานคุณภาพการศึกษา AACSB (ที่มีการเปลี่ยนแปลง) ให้กับบุคลากรที่เกี่ยวข้องในทุกระดับอย่างต่อเนื่อง และทั่วถึง ไม่ว่าจะเป็นคณาจารย์หรือเจ้าหน้าที่
- สร้างระบบส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรในทุกระดับ เพื่อส่งเสริมให้มีการพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถที่เกี่ยวข้องกับงานและการพัฒนาตนเองในด้านต่างๆที่แต่ละคนสนใจ อย่างต่อเนื่อง อันจะนำไปสู่การพัฒนารายบุคคลได้อย่างเหมาะสม อาทิ
  - ค้นหาความจำเป็นและความต้องการเร่งด่วนของบุคลากรในทุกระดับ ในการพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเพื่อส่งเสริมการพัฒนาในรูปแบบ Upskill (การพัฒนาเพื่อยกระดับทักษะเดิมให้ดีขึ้นเพื่อรองรับการเติบโตในอนาคต) และ Reskill (การสร้างทักษะใหม่ที่จำเป็นในการทำงาน) ให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น
  - การจัดทำเส้นทางการพัฒนาในอาชีพ (Career Path) ของบุคลากรแต่ละคน แสดงให้เห็นเส้นทางการพัฒนาในอาชีพและความสนใจของบุคลากรแต่ละคน เพื่อนำไปใช้วางแผนการพัฒนารายบุคคล
  - สร้างระบบการติดตามการพัฒนาบุคลากรรายบุคคล
- ทบทวนนโยบายการจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรรายบุคคลของคณะฯ ในระดับต่างๆ ให้มีความเหมาะสมมากยิ่งขึ้น เพื่อจัดเตรียมและจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรได้อย่างเหมาะสม
- ให้โอกาสและให้การสนับสนุนในการทำงานที่ท้าทายแก่บุคลากรในทุกระดับที่มีเหมาะสม เพื่อให้มีโอกาสแสดงความสามารถที่มีอยู่ รวมทั้งดึงความสามารถที่ซ่อนเร้นออกมา ทำให้เกิดการยอมรับจากผู้อื่น เกิดความภาคภูมิใจในตัวเอง และเป็นประโยชน์ในการดำเนินงานของคณะฯต่อไป
- การสร้างพื้นที่ให้บุคลากรในทุกระดับได้มีโอกาสแสดงความสามารถของตนเอง อันจะนำไปสู่การเผยแพร่ความรู้ ความเชี่ยวชาญ และเกิดการเรียนรู้ ภายในและระหว่างหน่วยงานต่างๆภายในคณะฯ
- สร้างระบบการติดตาม สนับสนุน รวมทั้งการให้รางวัลสำหรับการขอตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้นแก่คณาจารย์ เพื่อให้สามารถขอตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้นได้ภายในเวลาที่กำหนด
- สร้างระบบการส่งเสริม สนับสนุน รวมทั้งการให้รางวัลสำหรับบุคลากรสายสนับสนุนในการขอตำแหน่งชำนาญการที่สูงขึ้น เพื่อเสริมสร้างความเชี่ยวชาญในการทำงาน เป็นขวัญกำลังใจและการยอมรับจากผู้ร่วมงานในระดับต่างๆ

### การสนับสนุนด้านทรัพยากรมนุษย์

- การขอตำแหน่งอาจารย์ประจำ (เงินแผ่นดิน) เพื่อทดแทนการเกษียณอายุของอาจารย์
- การขอตำแหน่งอาจารย์ประจำ (เงินแผ่นดิน) เพิ่มเติมสำหรับหลักสูตรใหม่ที่เปิดดำเนินการไปแล้วในปัจจุบัน (แต่ยังมีอาจารย์ไม่เพียงพอ) และหลักสูตรใหม่ที่จะเปิดดำเนินการในอนาคต
- การพิจารณาความจำเป็นในการจ้างบุคลากรสายสนับสนุนเพิ่มเติมในส่วนที่มีความจำเป็น เช่น การสนับสนุนการวิจัย การสร้างผลงานทางวิชาการ การบริการวิชาการ การจัดการคุณภาพ การศึกษา การพัฒนาระบบ เป็นต้น (ทั้งนี้สามารถพิจารณาการจ้างตามความเหมาะสมทั้งประจำ (เงินแผ่นดิน) ชั่วคราว (เงินรายได้) หรือ Outsource)
- การจัดเตรียมและจัดสรรงบประมาณเพื่อเป็นทุนการศึกษาสำหรับอาจารย์ที่มีความจำเป็นในการไปศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น (กฎ ระเบียบในการสนับสนุนทุนการศึกษาของคณะฯ ปรับเปลี่ยนตามการให้ทุนการศึกษาของ ก.พ. และมหาวิทยาลัยเชียงใหม่)
- การปรับปรุงประกาศในการให้ทุนการศึกษาต่อแก่บุคลากรสายสนับสนุน เพื่อยกระดับความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน (ปัจจุบันคณะฯสนับสนุนทุนการศึกษาต่อแก่บุคลากรสายสนับสนุน 80% ของค่าธรรมเนียมการศึกษาที่จ่ายจริง แต่ไม่เกิน 100,000 บาท ตลอดหลักสูตร)
- สร้างระบบการสอนงาน (Coaching) และการเป็นที่ปรึกษา (Mentoring) สำหรับบุคลากร เพื่อเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้จากบุคลากรที่มีประสบการณ์และองค์ความรู้ สู่บุคลากรในรุ่นถัดลงมา
- สร้างระบบการจัดการความรู้ (Knowledge Management) ภายในหน่วยงานต่างๆของคณะฯ เพื่อจัดเก็บและถ่ายทอดองค์ความรู้ที่มีอยู่ในการดำเนินงานด้านต่างๆ
- การสร้างสภาพแวดล้อมที่เป็นมิตรต่อการทำงาน ส่งเสริมการทำงานอย่างมีความสุขเพื่อให้คณะฯ เป็นองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) ทั้งทางด้านสุขภาพกาย สุขภาพจิต สุขภาพทางการเงิน สร้างสมดุลระหว่างงานและครอบครัวอันจะทำให้เกิดความทุ่มเทในการทำงาน
- การเพิ่มสวัสดิการแก่บุคลากร เช่น การประกันสุขภาพ การประกันอุบัติเหตุรายปี (การประกันอุบัติเหตุในการออกไปปฏิบัติงานภายนอก (เป็นครั้งคราว) คณะฯสนับสนุนอยู่แล้ว)
- ปรับปรุงการกั๊ยืมเงินจากกองทุนเพื่อสวัสดิการบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ บุคลากรที่มีความจำเป็นสามารถกั๊ยืมได้ไม่เกิน 50,000 บาทต่อคน (จากเดิม 30,000 บาทต่อคน) และลดดอกเบี้ยจาก 4% เหลือ 2.5% และทยอยหักจากเงินเดือนที่ได้รับในแต่ละเดือน (ไม่เกิน 20 เดือน)
- การสร้างกองทุนเพื่อช่วยเหลือบุคลากร โดยเฉพาะในกรณีฉุกเฉินหรือจำเป็นเร่งด่วน

กลยุทธ์ด้านการพัฒนาและการบริหารจัดการเชิงบูรณาการ

Strategic Objective	Strategy	KPI	รอบข้อมูล	ค่าเป้าหมาย (Target)				Initiative	CMUBS Project		CMU SO	Responsible Person	Support Unit		
				2564	2565	2566	2567		2566	2567					
4. การพัฒนาและการบริหารจัดการเชิงบูรณาการ	เงินทุน Financial Resources (Sustainable Financial Status)	S4.1 ปรับ Business Model ของคณะ โดยการนำเสนอหลักสูตรที่มีนวัตกรรมทางวิชาการ ทั้งในรูปแบบ Degree and Non-degree ที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง และสามารถส่งมอบผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้ที่มีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น เพื่อดึงดูดนักศึกษาและผู้เรียนในอนาคต	11	รายได้จากหลักสูตร Degree Program	FY	80 M	80 M	90 M	90 M	- ปรับปรุง/เปิด หลักสูตรระดับปริญญาตรีแบบสหวิทยาการ (โดยมีความร่วมมือระหว่างคณะบริหารกับคณะอื่น) ให้มีความทันสมัยและทันต่อการเปลี่ยนแปลง เสริมสร้างความเป็นผู้ประกอบการ	เป็นโครงการที่อยู่ใน KPI 1	เป็นโครงการที่อยู่ใน KPI 1	SO4, SO6	รองคณบดี ผู้ช่วย (วิชาการ), หัวหน้าภาควิชา	งานบริการ การศึกษา, ภาควิชา
										- สนับสนุนการสร้าง Workshop-Integrated Learning (WIL) courses	เป็นโครงการที่อยู่ใน KPI 1	เป็นโครงการที่อยู่ใน KPI 1			
				รายได้จากหลักสูตร Non-Degree Courses	FY	15 M	15 M	10 M	10 M	สร้าง CMUBS Academy	- โครงการที่อยู่ใน KPI 2	- โครงการที่อยู่ใน KPI 2	SO4, SO6	รองคณบดี, ผู้ช่วย คณบดี(วิชาการ)	งานบริการ การศึกษา
										- โครงการที่จัดโดย MIC	- โครงการที่จัดโดย MIC		ผอ.ศูนย์ MIC	ศูนย์ MIC	
										1. จัดทำหลักสูตรสะสมเครดิตร่วมกับ หลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษาของ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ สำหรับ นักศึกษาปัจจุบันระดับปริญญาตรี ของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่	1. จัดทำหลักสูตรสะสมเครดิตร่วมกับ หลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษาของ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ สำหรับ นักศึกษาปัจจุบันระดับปริญญาตรี ของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่				
										2. จัดทำหลักสูตรสะสมเครดิตร่วมกับ หลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษา สำหรับนักศึกษาปัจจุบันระดับ ปริญญาตรีของ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่	2. จัดทำหลักสูตรสะสมเครดิต ร่วมกับหลักสูตรระดับ บัณฑิตศึกษา สำหรับนักศึกษา ปัจจุบันระดับปริญญาตรีของ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่				

Strategic Objective	Strategy	KPI	รอบข้อมูล	ค่าเป้าหมาย (Target)				Initiative	CMUBS Project		CMU SO	Responsible Person	Support Unit
				2564	2565	2566	2567		2566	2567			
									3. จัดทำหลักสูตรสะสมเครดิตร่วมกับเครือข่าย/ผู้ใช้บริการศูนย์นวัตกรรมจัดการ	3. จัดทำหลักสูตรสะสมเครดิตร่วมกับเครือข่าย/ผู้ใช้บริการศูนย์นวัตกรรมจัดการ			
	S4.2 ให้บริการวิชาการเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งต่อธุรกิจและสังคม	13 รายได้จากการบริการวิชาการ (นับงบประมาณที่เข้าคณะ)	FY	-	10 M	10 M	10 M	<ul style="list-style-type: none"> <li>- สร้างเครือข่าย และดำเนินการเชิงรุกเพื่อดำเนินโครงการบริการวิชาการ</li> <li>- การเป็น Commercialization Hub สำหรับ research commercialization และ Startup</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- โครงการของ MIC</li> <li>- โครงการบริการวิชาการ (ที่ได้แหล่งทุนจากภายนอก)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- โครงการของ MIC</li> <li>- โครงการบริการวิชาการ (ที่ได้แหล่งทุนจากภายนอก)</li> </ul>	SO5	ผอ.ศูนย์ MIC, ผู้ช่วยคณบดี (บริการวิชาการ), หัวหน้าภาค, ประธานหลักสูตร	ศูนย์ MIC, หน่วยบริการวิชาการ, ภาควิชา, หลักสูตร
<b>การจัดการทรัพยากรมนุษย์ Faculty and Professional Staff Resources</b>	S4.3 ขยับเคลื่อนอาจารย์ให้มีคุณสมบัติตามมาตรฐาน AACSB	14 อัตราส่วนอาจารย์ประจำที่มีคุณสมบัติ SA/SP ตามมาตรฐาน AACSB	AY	100%	100%	100%	100%	<ul style="list-style-type: none"> <li>- สร้างกระบวนการในการขับเคลื่อนผลงานวิชาการ เพื่อให้เป็นไปตามเกณฑ์ ACCSB ได้แก่</li> <li>- การมีพี่เลี้ยง (Mentor) ในการทำผลงานทางวิชาการ</li> <li>- สร้างเครือข่ายในการทำวิจัยทั้งในระดับประเทศและต่างประเทศ</li> <li>- สนับสนุนทุนวิจัยและรางวัลในการตีพิมพ์ผลงานในวารสารทางวิชาการที่มาตรฐาน AACSB ยอมรับ</li> <li>- สนับสนุนงบประมาณให้อาจารย์ไปนำเสนอผลงานวิชาการในเวทีระดับนานาชาติ เช่นการประชุมทางวิชาการในระดับนานาชาติ การเข้าร่วม Workshop ในระดับนานาชาติ เพื่อพัฒนาผลงานการตีพิมพ์</li> <li>- ปรับปรุงการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ให้สอดคล้องกับมาตรฐาน AACSB</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- โครงการปรับปรุงระบบสนับสนุนการประเมินผลการปฏิบัติงานของคณาจารย์ที่สอดคล้องกับมาตรฐาน AACSB</li> <li>- โครงการปรับปรุงฐานข้อมูลเพื่อใช้ติดตามความก้าวหน้าของการเข้าสู่ตำแหน่งวิชาการของคณาจารย์ (กฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการขอตำแหน่งวิชาการของคณาจารย์ และเชื่อมโยงข้อมูล เพื่อจัดทำฐานข้อมูลของคณะฯ)</li> <li>- โครงการปรับปรุงระบบสนับสนุนการขอผลงานทางวิชาการเพื่อติดตามและให้คำแนะนำแก่คณาจารย์</li> <li>- การจัดการประชุมวิชาการ / บรรยาย / อบรมเชิงปฏิบัติการในหัวข้อเกี่ยวกับการวิจัย หรือการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างบรรยากาศในการวิจัย เช่น การจัดโครงการอบรม สัมมนาที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย การพัฒนาองค์ความรู้และเครื่องมือด้านการวิจัยใหม่ๆ แบบกลุ่มใหญ่</li> <li>- การจัดการบรรยาย / อบรมเชิงปฏิบัติการในหัวข้อเกี่ยวกับการวิจัย หรือการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างบรรยากาศในการวิจัยแบบกลุ่ม</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- โครงการปรับปรุงระบบสนับสนุนการประเมินผลการปฏิบัติงานของคณาจารย์ที่สอดคล้องกับมาตรฐาน AACSB</li> <li>- โครงการปรับปรุงฐานข้อมูลเพื่อใช้ติดตามความก้าวหน้าของการเข้าสู่ตำแหน่งวิชาการของคณาจารย์ (กฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการขอตำแหน่งวิชาการของคณาจารย์ และเชื่อมโยงข้อมูล เพื่อจัดทำฐานข้อมูลของคณะฯ)</li> <li>- โครงการปรับปรุงระบบสนับสนุนการขอผลงานทางวิชาการเพื่อติดตามและให้คำแนะนำแก่คณาจารย์</li> <li>- การจัดการประชุมวิชาการ / บรรยาย / อบรมเชิงปฏิบัติการในหัวข้อเกี่ยวกับการวิจัย หรือการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างบรรยากาศในการวิจัย เช่น การจัดโครงการอบรม สัมมนาที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย การพัฒนาองค์ความรู้และเครื่องมือด้านการวิจัยใหม่ๆ แบบกลุ่มใหญ่</li> <li>- การจัดการบรรยาย / อบรมเชิงปฏิบัติการในหัวข้อเกี่ยวกับการวิจัย หรือการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างบรรยากาศในการวิจัยแบบกลุ่ม</li> </ul>	SO6	รองคณบดี (บริหาร), ผช. HR หัวหน้าภาควิชา	หน่วย HR, ภาควิชา

Strategic Objective	Strategy	KPI	รอบข้อมูล	ค่าเป้าหมาย (Target)				Initiative	CMUBS Project		CMU SO	Responsible Person	Support Unit
				2564	2565	2566	2567		2566	2567			
									หรือการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างบรรยากาศในการวิจัยแบบกลุ่มย่อย เช่น การจัดทำโครงการ Research talk - การจัดทำระบบฐานข้อมูลวิจัย และระบบการเก็บรวบรวมข้อมูล ผลงานวิจัย ระบบการจัด conference - การจัดทำประชุมเพื่อจัดทำแผนงานวิจัยเชิงกลยุทธ์และการจัดประชุมคณะกรรมการวิจัย	ย่อย เช่น การจัดทำโครงการ Research talk - การจัดทำระบบฐานข้อมูลวิจัย และระบบการเก็บรวบรวมข้อมูล ผลงานวิจัย ระบบการจัด conference - การจัดทำประชุมเพื่อจัดทำแผนงานวิจัยเชิงกลยุทธ์และการจัดประชุมคณะกรรมการวิจัย			
(Faculty Management and Support)	S4.4 พัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการเปลี่ยนแปลง ให้กับคณาจารย์โดยคำนึงถึง (1) แผนกำลังคนของคณะ และภาควิชา (2) ความหลากหลายของความรู้ทางวิชาการของคณาจารย์ และ (3) ตามความขาดแคลนหรือต้องการพัฒนาของคณาจารย์เป็นรายๆ (Personalized Development) เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการสอน การวิจัย และการบริการวิชาการ	15 อัตราส่วนของอาจารย์ที่ได้รับการพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการเปลี่ยนแปลง	AY	70%	80%	90%	100%	ค้นหาความต้องการในการพัฒนาของคณาจารย์เป็นรายบุคคล (Personalized Development)	- โครงการพัฒนาทักษะด้าน Data Literacy และ Digital Literacy ของคณาจารย์ - โครงการค้นหาความต้องการในการพัฒนาของคณาจารย์เป็นรายบุคคล (ด้านการสอน การวิจัย และการบริการวิชาการ)	- โครงการพัฒนาทักษะด้าน Data Literacy และ Digital Literacy ของคณาจารย์ - โครงการค้นหาความต้องการในการพัฒนาของคณาจารย์เป็นรายบุคคล (ด้านการสอน การวิจัย และการบริการวิชาการ)	SO6	รองคณบดี (บริหาร), ผช HR ผู้ช่วยคณบดี (วิชาการ) หัวหน้าภาค	หน่วย HR หน่วยพัฒนาทักษะของคณาจารย์ ภาควิชา
								พัฒนาความสามารถและทักษะให้กับบุคลากรสายวิชาการ (Upskill and Reskill) เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน	- โครงการพัฒนาทักษะด้าน Data Literacy และ Digital Literacy ของคณาจารย์ - โครงการพัฒนาความสามารถและทักษะให้กับบุคลากรสาย วิชาการ (Upskill and Reskill)	- โครงการพัฒนาทักษะด้าน Data Literacy และ Digital Literacy ของคณาจารย์ - โครงการพัฒนาความสามารถและทักษะให้กับบุคลากรสายวิชาการ (Upskill and Reskill)			
								พัฒนาทักษะด้าน Data literacy และ Digital literacy ของคณาจารย์	- โครงการพัฒนาทักษะด้าน Data Literacy และ Digital Literacy ของคณาจารย์ - พัฒนาทักษะด้าน Data literacy และ Digital literacy ของคณาจารย์	- โครงการพัฒนาทักษะด้าน Data Literacy และ Digital Literacy ของคณาจารย์ - พัฒนาทักษะด้าน Data literacy และ Digital literacy ของคณาจารย์			
(Professional Staff Management and Support)	S4.5 สนับสนุนบุคลากรสายสนับสนุน ในการพัฒนาความรู้และทักษะตามความต้องการของคณะ ภาคระหน้าที่ และ	16 สัดส่วนของบุคลากรสายสนับสนุนที่ได้รับการพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการเปลี่ยนแปลง	AY	70%	80%	90%	100%	ค้นหาความต้องการในการพัฒนาของบุคลากรสายสนับสนุนเป็นรายบุคคล (Personalized Development)	โครงการค้นหาความต้องการในการพัฒนาของบุคลากรสายสนับสนุนเป็นรายบุคคล (Personalized Development)	โครงการค้นหาความต้องการในการพัฒนาของบุคลากรสายสนับสนุนเป็นรายบุคคล (Personalized Development)	SO6	รองคณบดี (บริหาร), ผช HR ผู้บริหารหน่วยงานภายใน	หน่วย บริหารงานบุคคล
								พัฒนาความสามารถและทักษะให้กับบุคลากรสายสนับสนุน	โครงการพัฒนาความสามารถและทักษะให้กับบุคลากรสายสนับสนุน	โครงการพัฒนาความสามารถและทักษะให้กับบุคลากรสายสนับสนุน			

Strategic Objective	Strategy	KPI	รอบข้อมูล	ค่าเป้าหมาย (Target)				Initiative	CMUBS Project		CMU SO	Responsible Person	Support Unit	
				2564	2565	2566	2567		2566	2567				
	ความขาดแคลนของเฉพาะบุคคล (Personalized Development)							(Upskill and Reskill) เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานตามสมรรถนะประจำตำแหน่ง	(Upskill and Reskill) เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานตามสมรรถนะประจำตำแหน่ง	(Upskill and Reskill) เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานตามสมรรถนะประจำตำแหน่ง				
	พัฒนาทักษะด้าน Data literacy และ Digital literacy ของบุคลากรสายสนับสนุน							พัฒนาทักษะด้าน Data literacy และ Digital literacy ของบุคลากรสายสนับสนุน	พัฒนาทักษะด้าน Data literacy และ Digital literacy ของบุคลากรสายสนับสนุน	พัฒนาทักษะด้าน Data literacy และ Digital literacy ของบุคลากรสายสนับสนุน				
ระบบสารสนเทศ (สร้าง Intelligent Organization เพื่อการบริหารจัดการ)	S4.6 พัฒนาและ/หรือปรับปรุงระบบสารสนเทศ และการจัดการข้อมูล เพื่อรองรับ Digital Transformation	17	ระบบสารสนเทศ และการจัดการข้อมูลที่ได้รับ การพัฒนาและ/หรือปรับปรุง (Digitization and Digitalization)	AY	-	5 ระบบ	5 ระบบ	5 ระบบ	พัฒนาและ/หรือปรับปรุงระบบสารสนเทศ และการจัดการข้อมูล เพื่อการบริหารจัดการ และบูรณาการการทำงานร่วมกัน	- โครงการพัฒนาระบบเลือกสาขาวิชาเอก - โครงการพัฒนาระบบ Skills Dashboard (อยู่ใน KPI 4) - โครงการปรับปรุงระบบ SSS (อยู่ใน KPI 4) - โครงการพัฒนาระบบ e-Budgeting (ตอยอดจาก Smart Office) - โครงการพัฒนาระบบการจัดเก็บรายได้ค่าธรรมเนียมการศึกษา ระหว่างส่วนงาน	- โครงการพัฒนาระบบ AoL - โครงการพัฒนาระบบ Learning Dashboard - โครงการพัฒนาระบบฐานข้อมูล IT Asset - โครงการปรับปรุงระบบ Fix it Now - โครงการพัฒนาระบบการรายงานทางการเงินเพื่อการบริหาร	SO4, SO6	รองคณบดี (ยุทธศาสตร์) รองคณบดี (พัฒนาศึกษา & IT) รองคณบดี (บริหาร)	งานยุทธศาสตร์ (หน่วยหลัก) ทุกหน่วยงาน
Agile and Resilient Organization	S4.7 พัฒนาคณะให้เป็น Agile and Resilient Organization และการสร้าง Lean and Agile culture	18	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรม QCC และ Kaizen	AY	80%	80%	80%	80%	จัดกิจกรรมการพัฒนาการทำงานอย่างต่อเนื่อง QCC และ Kaizen โดยมีการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง เป็นระบบ สามารถนำมาใช้ในการทำงานได้อย่างแท้จริง	- โครงการ Lean and Agile Enterprise by QCC - โครงการ Continuous Improvement (Kaizen) Towards Lean and Agile Culture	SO4	รองคณบดี (ยุทธศาสตร์) รองคณบดี (บริหาร)	งานยุทธศาสตร์, หน่วยบริหารงานบุคคล	
		19	ร้อยละของข้อเสนอแนะจากกิจกรรม Kaizen ที่ถูกนำไปดำเนินการ	AY	70%	70%	70%	70%						
กายภาพและสิ่งแวดล้อม Improve Learning Facility	S4.8 ปรับปรุงห้องเรียน เพิ่มพื้นที่สำหรับการเรียนรู้ และการทำงานร่วมกันของนักศึกษา (Co-working Space) ระบบ software และอุปกรณ์ที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนให้รองรับการเรียนรู้จากการปฏิบัติ และการเรียนออนไลน์ เช่น การ	20	อัตราส่วนห้องเรียนและพื้นที่สำหรับการเรียนรู้ และการทำงานร่วมกันของนักศึกษา (Co-working Space) ที่ได้รับการปรับปรุงให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงของกลยุทธ์การเรียนการสอนแบบ Active Learning และ Hybrid Learning	AY	40%	50%	60%	70%	<ul style="list-style-type: none"> <li>ดำเนินการปรับปรุงห้องเรียน และจัดหาพื้นที่สำหรับการเรียนรู้ และการทำงานร่วมกันของนักศึกษา (Co-working Space) เพิ่มเติม เพื่อตอบสนองการเรียน การสอนแบบ Active Learning และ Hybrid Learning</li> <li>จัดหาอุปกรณ์ และระบบ Software ที่เกี่ยวข้องเพื่อตอบสนองการเรียน การสอนแบบ</li> </ul>	N/A  (*หมายเหตุ: การปรับปรุงห้องเรียน เป็น hybrid/smart จำนวน 23 ห้อง ใช้งบปี 65)	- ปรับปรุงห้องระบบถ่ายทอดสดไลฟ์สตรีมมิ่ง (Live Streaming) พร้อมอุปกรณ์ถ่ายทอดสัญญาณ และตัดต่อคลิปวิดีโอ - ปรับปรุงห้องประชุม 2 เป็นห้อง Co-Working Space - ปรับปรุงห้องสมุดเดิม เป็นห้องเอนกประสงค์	SO4	รองคณบดี (บริหาร), รองคณบดี (กายภาพและ IT) รองคณบดี ผู้ช่วย (วิชาการ)	งานการเงิน การคลัง พัสดุ, หน่วย IT, งานบริการ การศึกษา