



Chiang Mai University Business School

แผนการบริหารและพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

ประจำปีงบประมาณ 2568-2571

(1 ตุลาคม 2567 – 30 กันยายน 2571)

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่



AACSB
ACCREDITED



PRME
Principles for Responsible
Management Education

คำนำ

บุคลากรคือรากฐานสำคัญของความก้าวหน้าและความยั่งยืนของคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งด้านเทคโนโลยี สังคม และบริบทของการศึกษาระดับอุดมศึกษา การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลจึงต้องมุ่งเน้นให้เกิด “การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง” (Continuous Improvement) พร้อมทั้งสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้และปรับตัวให้ทันกับโลกยุคใหม่

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ประจำปีงบประมาณ 2568–2571 นี้ ได้รับการออกแบบให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และกลยุทธ์หลักของคณะฯ โดยมีเป้าหมายในการยกระดับขีดความสามารถของบุคลากร ทั้งในด้านวิชาการ การบริหารจัดการ และทักษะการใช้เทคโนโลยี เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและสร้างคุณค่าต่อองค์กร

แผนกลยุทธ์ทั้ง 3 ด้าน ประกอบด้วย

1. การส่งเสริมวัฒนธรรมการพัฒนาอย่างต่อเนื่องผ่านกิจกรรม QCC และ Kaizen
2. การเสริมสร้างวัฒนธรรมดิจิทัลและพัฒนาทักษะบุคลากรด้านเทคโนโลยี
3. การสร้างความผูกพันและการมีส่วนร่วมของคณาจารย์และบุคลากรในทุกระดับ

สำหรับโครงการภายใต้แผนนี้ มุ่งเน้นการพัฒนา “ทักษะ” (Skills) และมุ่งสร้าง “จิตสำนึกแห่งการพัฒนา” (Developmental Mindset) โดยใช้กระบวนการมีส่วนร่วม ความคิดสร้างสรรค์ และระบบสนับสนุนที่เป็นรูปธรรม เพื่อให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการเติบโต และสามารถปรับตัวได้ดีในบริบทที่ท้าทาย

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เชื่อมั่นว่า การลงทุนในบุคลากรอย่างต่อเนื่อง คือการสร้างรากฐานที่มั่นคงให้กับองค์กร เพื่อบรรลุเป้าหมายทั้งด้านวิชาการ บริการวิชาการ การบริหารจัดการ และการเติบโตอย่างยั่งยืนในอนาคต

หน่วยบุคคล

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

สารบัญ

หลักการและเหตุผล.....	3
วัตถุประสงค์.....	5
วิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยม ของคณะกรรมการธุรกิจ.....	6
จำนวนบุคลากรของคณะกรรมการธุรกิจ.....	9
กรอบแผนงานพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ 2567.....	10

หลักการและเหตุผล

ในยุคแห่งความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งด้านเทคโนโลยี สภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ และรูปแบบการทำงาน องค์กรที่ต้องการเติบโตอย่างยั่งยืนจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญของการสร้างความสามารถในการแข่งขันในระยะยาว โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคลากรที่มีศักยภาพในการปรับตัว เรียนรู้สิ่งใหม่อย่างต่อเนื่อง และมีความผูกพันกับองค์กรอย่างแท้จริง

การบริหารและพัฒนาศักยภาพมนุษย์ในระดับคณะ จึงไม่ได้เป็นเพียงเครื่องมือในการพัฒนา “ทักษะการทำงาน” เท่านั้น แต่เป็นกลไกในการขับเคลื่อน “วัฒนธรรมองค์กร” ที่เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลงและการเติบโตอย่างมีคุณภาพ ทั้งในมิติของประสิทธิภาพการทำงาน ความสุขของบุคลากร และความสามารถในการตอบสนองต่อเป้าหมายขององค์กรในระยะยาว

แผนบริหารและพัฒนาศักยภาพมนุษย์ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ปีงบประมาณ 2568–2571 มุ่งเน้นการขับเคลื่อนในระดับบุคคล หน่วยงาน และองค์กร ผ่าน 3 ด้านที่สำคัญ ได้แก่

1. การส่งเสริมวัฒนธรรมการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (Continuous Improvement) ผ่านกิจกรรม QCC และ Kaizen เพื่อให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการปรับปรุงกระบวนการทำงาน ลดความสูญเสีย และสร้างคุณค่าจากงานประจำ

2. การเสริมสร้างวัฒนธรรมดิจิทัลและพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยี เพื่อให้บุคลากรสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในโลกดิจิทัล และสามารถใช้เทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนการสอน การบริหารจัดการ และการบริการวิชาการ

3. การสร้างความผูกพันและการมีส่วนร่วมของบุคลากร (CMUBS Engagement) เพื่อเสริมสร้างจิตสำนึกความเป็นเจ้าขององค์กรและความร่วมมือที่เข้มแข็งในหมู่คณาจารย์และบุคลากร

นอกจากนี้ แผนดังกล่าวยังสนับสนุนให้มีการออกแบบกิจกรรมที่สอดคล้องกับบริบทการทำงานจริงของบุคลากรแต่ละกลุ่ม ทั้งคณาจารย์ และ

บุคลากรสายสนับสนุน โดยคำนึงถึงความต้องการจำเพาะ ภาระงาน และ ศักยภาพในการพัฒนา เช่น การจัดอบรมเชิงปฏิบัติการ การศึกษาดูงาน การสร้างแพลตฟอร์มการเรียนรู้ร่วมกัน และการยกย่องบุคลากรที่มีผลงานดีเด่น

การลงทุนในการพัฒนาบุคลากรตามแผนนี้ จะเป็นการเติมเต็มความรู้ และทักษะที่จำเป็น และเป็นการสร้าง "วัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้" ที่ช่วยยกระดับขีดความสามารถของคณะฯ ให้สามารถแข่งขันได้ในระดับสากล และดำเนินงานตามพันธกิจของมหาวิทยาลัยได้อย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์

1. เพื่อส่งเสริมวัฒนธรรมการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (Continuous Improvement) โดยสนับสนุนให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการคิด วิเคราะห์ และปรับปรุงกระบวนการทำงานผ่านกิจกรรม QCC และ Kaizen ซึ่งจะช่วยลดความสูญเสีย เพิ่มประสิทธิภาพ และสร้างคุณค่าต่อองค์กรในเชิงระบบ
2. เพื่อพัฒนาทักษะดิจิทัลและเสริมสร้างวัฒนธรรมการทำงานในโลกยุคใหม่ ผ่านการจัดอบรมด้าน Digital Literacy การสร้างเครือข่าย Tech Champions ในแต่ละหน่วยงาน และกิจกรรมแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ (Show and Share) เพื่อเพิ่มศักยภาพของบุคลากรในการใช้เทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพ
3. เพื่อสร้างความผูกพันและการมีส่วนร่วมของคณาจารย์และบุคลากรทุกระดับ (CMUBS Engagement) โดยพัฒนาแพลตฟอร์มและกิจกรรมที่ส่งเสริมความสัมพันธ์ในองค์กร การมีส่วนร่วมในเชิงสร้างสรรค์ และการยกย่องบุคลากรที่มีผลงานโดดเด่น ซึ่งจะช่วยสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี และเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็ง

**แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของคณะบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่**

วิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยม ของคณะบริหารธุรกิจ

พันธกิจ

“เรามุ่งมั่นที่จะผลิตบัณฑิตผู้เปี่ยมด้วยคุณธรรมและจิตสำนึกต่อสังคม และสร้าง
องค์ความรู้ที่นำไปปฏิบัติได้ ตลอดจนเป็นผู้ชี้แนวทางสู่ความเป็นเลิศทางการ
บริหารธุรกิจต่อธุรกิจและสังคม”

คุณค่า

- บัณฑิตผู้เปี่ยมไปด้วยคุณธรรมและจิตสำนึกต่อสังคม
 - ✓ ผู้สำเร็จการศึกษาจากคณะบริหารธุรกิจ เป็นผู้มีจิตสำนึกต่อสังคม
เสียสละ มีคุณธรรมและยึดถือประโยชน์ของส่วนรวมเป็นสำคัญ
- องค์ความรู้ที่สามารถนำไปปฏิบัติได้
 - ✓ คณะบริหารธุรกิจ มช. มุ่งมั่นในการสร้าง องค์ความรู้ที่สามารถ
นำไปปฏิบัติได้จริง โดยผ่านพันธกิจ การเรียน การสอน การวิจัย
และการบริการวิชาการ
- การชี้แนวทางสู่ความเป็นเลิศทางการบริหารธุรกิจต่อธุรกิจและสังคม
 - ✓ คณะบริหารธุรกิจ มช. มุ่งมั่นในการเผยแพร่องค์ความรู้ด้าน
บริหารธุรกิจ เพื่อร่วมแก้ไขปัญหาและพัฒนาธุรกิจและสังคม โดย
ผ่านพันธกิจด้านการเรียน การสอน การวิจัยและการบริการวิชาการ

ขอบเขตการดำเนินการ

เพื่อจะบรรลุพันธกิจและการสร้างคุณค่า คณะบริหารธุรกิจ จะต้องเป็น

1. Co-creator of knowledge

ผู้ร่วมสร้างความรู้กับศาสตร์และศิลป์อื่นในการส่งเสริมระบบนิเวศของการเกิดธุรกิจใหม่ การพัฒนาภูมิปัญญาทางการบริหาร และการแสวงหาคำตอบต่อปัญหาของสังคม

2. Catalysts for Innovation

ผู้เร่งรัดให้เกิดนวัตกรรมด้วยการร่วมมือกับผู้ประกอบการและองค์กรต่างๆ ในการสะท้อนความต้องการของผู้ใช้สู่ผู้พัฒนานวัตกรรมตลอดจนพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจนเป็นแบบอย่างที่ดีของนวัตกรรมการบริหาร

3. Hubs of Lifelong Learning

อาศรมของการเรียนรู้ตลอดชีพด้วยการเป็นห้องปฏิบัติการเพื่อการเรียนรู้ (โรงเรียน) มิใช่เป็น “โรงเรียน” ในการพัฒนาพื้นฐานทางปัญญาของผู้เรียน การพัฒนาคุณภาพการอบรมและสั่งสอนของคณาจารย์ และความเป็นเลิศในการประเมินสมรรถนะ

4. Enablers of Sustainable Prosperity

ผู้เอื้ออำนวยต่อความรุ่งเรืองอันยั่งยืนซึ่งก้าวพ้นการสร้างคามมั่งคั่งสู่การเข้าถึงความจำเป็นพื้นฐานได้ดีขึ้น การเกิดสภาพแวดล้อมอันเป็นมิตรต่อสุขภาวะ การมีชุมชนเข้มแข็ง การจ้างงานที่มีความหมายต่อการดำรงชีพ และการทำให้ชีวิตได้รับการเติมเต็ม

ค่านิยมร่วม และ วัฒนธรรม

พวกเราพร้อมขยายเส้นขอบฟ้าแห่งแอคบาบนค่านิยม มุ่งสู่สากลเพื่อชนท้องถิ่น
เมื่อชาวแอคบาขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงสิ่งใด เราพร้อมใจยึดถือหลักการที่ว่า

- ความเป็นเลิศทางวิชาการต้องงอกงามจากคุณธรรม
- การร่วมสร้างสมรรถนะภายในคือวิถีเดียวแห่งการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
- การสร้างความร่วมมืออย่างสร้างสรรค์จะทำให้เราทำหน้าที่ได้อย่างสมบูรณ์
- ความพอเพียงที่สมดุลคือทุนที่สำคัญของชีวิต
- ดำเนินการเพื่อผู้อื่นเหนือตนเองคือรากฐานแห่งการปฏิบัติหน้าที่

ค่านิยมโดยย่อคือ

ความรู้ต้องคู่คุณธรรม ทีมต้องนำการพัฒนา

หมั่นหาความร่วมมือ ใจถือความสมดุล

คำนึงผู้อื่นเหนือตนเอง

จำนวนบุคลากรของคณะบริหารธุรกิจ

จำนวนบุคลากรสายสนับสนุน ปีงบประมาณ 2567

สถานะ	ต่ำกว่า ป.ตรี	ป.ตรี	ป.โท	รวม	ร้อยละ
ข้าราชการ	-	-	1	1	1.49
พนักงานมหาวิทยาลัยประจำ	-	12	17	29	43.28
พนักงานมหาวิทยาลัยชั่วคราว	4	25	8	37	55.22
รวม	4	37	26	67	100
ร้อยละ	5.97	55.22	38.81	100	

จำนวนบุคลากรสายวิชาการ ปีงบประมาณ 2567

ตำแหน่งวิชาการ	คุณวุฒิการศึกษา			รวม	ร้อยละ
	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก		
ผู้ช่วยศาสตราจารย์	-	2	22	24	42.11
รองศาสตราจารย์	-	1	7	8	14.03
อาจารย์	4	8	13	25	43.86
รวม	4	11	42	57	100
ร้อยละ	7.02	19.30	73.68	100	

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลของคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	ตัวชี้วัด	ระยะเวลา	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
1.การสรรหาและคัดเลือกพนักงาน	- เพื่อให้มีอัตรากำลังเพียงพอต่อการดำเนินงาน - เพื่อสรรหาและคัดเลือกพนักงานได้ตรงตามคุณสมบัติ	ผู้ที่สนใจสมัคร	จำนวนพนักงานที่สรรหาได้ตามกรอบอัตรากำลังที่ได้รับการอนุมัติ ร้อยละ 70	ตุลาคม 2568 - กันยายน 2569	ไม่ใช้งบประมาณ	งานบริหารทั่วไป
2. ส่งเสริมเรื่องสุขภาพของบุคลากร						
2.1 แผนประกันสุขภาพกลุ่มมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ และการเบิกสวัสดิการด้านสุขภาพแบบยืดหยุ่น	เพื่อเป็นสวัสดิการด้านสุขภาพให้บุคลากร	บุคลากร	บุคลากรได้รับแผนประกันสุขภาพ ร้อยละ 100	ตุลาคม 2568 - กันยายน 2569	440,000.- บาท (คนละ 8,000.-บาท)	งานบริหารทั่วไป
2.2 การตรวจสุขภาพประจำปี	เพื่อส่งเสริมและป้องกันเรื่องสุขภาพให้บุคลากร	บุคลากร	บุคลากรเข้ารับการตรวจสุขภาพ ร้อยละ 100	ตุลาคม 2568 – พฤศจิกายน 2568	50,000.- บาท	งานบริหารทั่วไป
2.3 ฉีดวัคซีนไขหวัดใหญ่ประจำปี	เพื่อส่งเสริมและป้องกันเรื่องสุขภาพให้บุคลากร	บุคลากร	บุคลากรเข้ารับวัคซีน ร้อยละ 80	พฤษภาคม 2569	35,000.- บาท	งานบริหารทั่วไป
3. Happy Workplace						
3.1 นวดคอบ่าไหล่ 3.2 เดิน – วิ่งเพื่อสุขภาพ 3.3 กีฬาบุคลากร 3.4 Happy Birthday	- เพื่อส่งเสริมสุขภาพที่ดีให้บุคลากร - เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในคณะฯ	บุคลากร	- บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรม ร้อยละ 80 - แบบประเมินความพึงพอใจ ≥ 4	ตุลาคม 2568 - กันยายน 2569	185,000.- บาท	งานบริหารทั่วไป

แผนการพัฒนากิจกรรมมนุษย์ของคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

กลยุทธ์ (Strategy)	ตัวชี้วัดกลยุทธ์ (KPI)	งบประมาณ	ระยะเวลา	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด (KPI Target)				ผู้บริหารที่รับผิดชอบ	หน่วยงานสนับสนุน
					68	69	70	71		
S5.1 ส่งเสริมวัฒนธรรมการพัฒนาอย่างต่อเนื่องภายในคณะบริหารธุรกิจ มช. ผ่านการจัดกิจกรรม QCC (Quality Control Circle) และ Kaizen	1. กิจกรรม QCC	500,000.- บาท	ตุลาคม 2568 - กันยายน 2569	ครั้ง	1	1	1	1	รองคณบดี (HR)	งานบริหารทั่วไป
	2. กิจกรรม Kaizen		ตุลาคม 2568 - กันยายน 2569	ครั้ง	1	1	1	1		
	3. อัตราการเข้าร่วมของบุคลากรในโครงการ QCC และ Kaizen		ตุลาคม 2568 - กันยายน 2569	ร้อยละ	80	80	80	80		
	4. โครงการ QCC เข้าร่วมประกวดระดับนอกคณะฯ		สิงหาคม 2568 - มีนาคม 2569	โครงการ	2	2	2	2		
	5. โครงการ Kaizen เข้าร่วมประกวดระดับนอกคณะฯ		สิงหาคม 2568 - มีนาคม 2569	โครงการ	2	2	2	2		
S5.2 เสริมสร้างวัฒนธรรมดิจิทัลและพัฒนาทักษะบุคลากรด้านเทคโนโลยี	1. จำนวนกิจกรรมที่คณะฯจัดเพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมดิจิทัลและพัฒนาทักษะบุคลากรด้านเทคโนโลยี	- พนักงานสายสนับสนุน 200,000.- บาท - พนักงานสายวิชาการ 360,000.- บาท	ตุลาคม 2568 - กันยายน 2569	ครั้ง	4	4	4	4	รองคณบดี (HR)	งานบริหารทั่วไป
	2. จำนวน Tech Champions ที่ได้รับการฝึกอบรมและสามารถให้คำปรึกษา			คน	5	5	10	10		
	3. จำนวนเทคโนโลยี หรือกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีที่ได้รับการนำเสนอผ่านกิจกรรม Show and Share			กิจกรรม	5	5	5	5		
S5.3 สร้างความผูกพันและการมีส่วนร่วมของคณาจารย์บุคลากร (CMUBS Engagement)	1. จำนวนโครงการ Engagement ที่ดำเนินการโดยหน่วยงานภายในคณะฯ	185,000.- บาท	ตุลาคม 2568 - กันยายน 2569	โครงการ	5	5	5	5	รองคณบดี (HR)	งานบริหารทั่วไป
	2. อัตราการเข้าร่วมกิจกรรม Engagement			ร้อยละ	80	80	80	80		
	3. จำนวนบุคลากรที่ได้รับรางวัลจากระบบ Recognition			คน	10	10	10	10		