

รายงาน

**แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่**

ประจำปีงบประมาณ 2569

1 ตุลาคม 2568 - 30 กันยายน 2569

คำนำ

การพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรสู่ความเป็นเลิศและสร้างความสามารถในการแข่งขันอย่างยั่งยืน โดยเฉพาะในบริบทของการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วจากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี การเปลี่ยนผ่านสู่สังคมดิจิทัล และความคาดหวังที่เปลี่ยนแปลงไปของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย สถาบันอุดมศึกษาจึงจำเป็นต้องพัฒนาศักยภาพของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการเรียนรู้ การสร้างนวัตกรรม และการทำงานร่วมกัน เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อพันธกิจของมหาวิทยาลัยและการเปลี่ยนแปลงของสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ให้ความสำคัญกับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลในฐานะปัจจัยสำคัญของความสำเร็จขององค์กร โดยมุ่งส่งเสริมให้บุคลากรทุกระดับมีสมรรถนะที่สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาของคณะและมหาวิทยาลัย สามารถประยุกต์ใช้ความรู้ เทคโนโลยี และนวัตกรรมในการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การมีส่วนร่วม และการเติบโตร่วมกันอย่างยั่งยืน

หลักเกณฑ์และแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 (1 ตุลาคม 2568 – 30 กันยายน 2569) จัดทำขึ้นเพื่อเป็นกรอบแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของคณะให้มีความเป็นระบบ โปร่งใส และสอดคล้องกับกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ควบคู่กับการกำหนดทิศทางการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของคณะ อันจะนำไปสู่การยกระดับประสิทธิภาพการดำเนินงานและการพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง

แผนฉบับนี้สอดคล้องกับ แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล คณะบริหารธุรกิจ ระยะ พ.ศ. 2568–2571 โดยมุ่งขับเคลื่อนการพัฒนาศักยภาพผ่าน 3 ยุทธศาสตร์หลัก ได้แก่ (1) การส่งเสริมวัฒนธรรมการพัฒนอย่างต่อเนื่อง (Continuous Improvement) ผ่านกิจกรรม QCC และ Kaizen เพื่อพัฒนากระบวนการทำงานและสร้างนวัตกรรมจากการปฏิบัติงาน (2) การเสริมสร้างวัฒนธรรมดิจิทัลและการพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยี เพื่อเพิ่มศักยภาพของบุคลากรในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและปัญญาประดิษฐ์ในการทำงาน และ (3) การสร้างความผูกพันและการมีส่วนร่วมของบุคลากร (CMUBS Engagement) เพื่อหล่อหลอมวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้าง สนับสนุนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และสร้างความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

นอกจากการกำหนดหลักเกณฑ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในด้านการสรรหา การบรรจุและแต่งตั้ง การพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ และการประเมินผลการปฏิบัติงานแล้ว แผนฉบับนี้ยังให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรผ่านโครงการและกิจกรรมที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคต โดยมุ่งเน้นการพัฒนาทักษะแห่งอนาคต (Future Skills) การเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) การใช้ข้อมูลและเทคโนโลยีในการตัดสินใจ ตลอดจนการสร้างความร่วมมือและการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ภายในองค์กร เพื่อให้บุคลากรสามารถเติบโตไปพร้อมกับองค์กรและร่วมกันสร้างคุณค่าให้แก่ผู้เรียน สังคม และประเทศ

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เชื่อมั่นว่า หลักเกณฑ์และแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 ฉบับนี้ จะเป็นเครื่องมือสำคัญในการยกระดับศักยภาพของบุคลากร เสริมสร้างความเข้มแข็งขององค์กร และสนับสนุนการขับเคลื่อนคณะสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และนวัตกรรมที่มีความเป็นเลิศในระดับสากล

สาຍนที เจินบำรุง

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สาຍนที เจินบำรุง)

รองคณบดีคณะบริหารธุรกิจ

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
หลักการและเหตุผล	1
วัตถุประสงค์	2
หลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคล	3 - 4
แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลคณะบริหารธุรกิจ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569	5 - 9
ตารางกิจกรรมและงบประมาณการพัฒนาศักยภาพบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569	10 - 11

หลักการและเหตุผล

การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทั้งด้านเศรษฐกิจ เทคโนโลยี และสังคมในปัจจุบัน ส่งผลให้องค์กรทุกภาคส่วนต้องปรับตัวอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะสถาบันอุดมศึกษาซึ่งมีบทบาทสำคัญในการผลิตบัณฑิต สร้างองค์ความรู้ และให้บริการวิชาการแก่สังคม การบริหารทรัพยากรบุคคลจึงไม่ได้มุ่งเน้นเพียงการบริหารกำลังคนให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงานเท่านั้น แต่ต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และการส่งเสริมให้บุคลากรสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อรองรับความท้าทายและโอกาสใหม่ที่เกิดขึ้นในอนาคต

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ตระหนักว่าบุคลากรเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าที่สุดในการขับเคลื่อนองค์กรสู่ความเป็นเลิศ การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรจึงเป็นกลไกสำคัญในการยกระดับคุณภาพการเรียนการสอน การวิจัย การบริการวิชาการ และการบริหารจัดการองค์กรให้สามารถตอบสนองต่อพันธกิจของมหาวิทยาลัยและความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้อย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งสร้างความสามารถในการแข่งขันในระดับประเทศและระดับนานาชาติ

เพื่อให้การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีทิศทาง คณะบริหารธุรกิจจึงได้กำหนด แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ระยะ พ.ศ. 2568–2571 โดยกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาไว้ 3 ด้าน ได้แก่ (1) การส่งเสริมวัฒนธรรมการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (Continuous Improvement) ผ่านกิจกรรม QCC และ Kaizen เพื่อพัฒนากระบวนการทำงานและสร้างนวัตกรรมจากการปฏิบัติงาน (2) การเสริมสร้างวัฒนธรรมดิจิทัลและพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยี เพื่อเพิ่มศักยภาพของบุคลากรในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและปัญญาประดิษฐ์ในการทำงาน และ (3) การสร้างความผูกพันและการมีส่วนร่วมของบุคลากร (CMUBS Engagement) เพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้าง สนับสนุนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และสร้างความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

หลักเกณฑ์และแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 จัดทำขึ้นเพื่อดำเนินการตามยุทธศาสตร์ดังกล่าวสู่การปฏิบัติในระดับปีงบประมาณ โดยกำหนดหลักเกณฑ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ควบคู่กับการกำหนดแผนการบริหารและแผนการพัฒนาศักยภาพบุคลากรที่มีเป้าหมายตัวชี้วัด และระยะเวลาดำเนินงานที่ชัดเจน เพื่อให้การดำเนินงานด้านทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส เป็นธรรม และสามารถติดตามประเมินผลได้อย่างเป็นรูปธรรม อันจะนำไปสู่การพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

วัตถุประสงค์

การจัดทำ หลักเกณฑ์และแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 มีวัตถุประสงค์ ดังนี้

- 1) เพื่อกำหนดหลักเกณฑ์และแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลของคณะบริหารธุรกิจให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และประกาศของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยยึดหลักความโปร่งใส ความเป็นธรรม และธรรมาภิบาล
- 2) เพื่อกำหนดแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สนับสนุนการบริหารกำลังคน การสรรหา การบรรจุและแต่งตั้ง การพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ และการประเมินผลการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับภารกิจของคณะ
- 3) เพื่อพัฒนาศักยภาพของคณาจารย์และบุคลากรให้มีสมรรถนะที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของคณะและมหาวิทยาลัย ทั้งด้านวิชาการ การบริหารจัดการ เทคโนโลยีดิจิทัล และทักษะที่จำเป็นสำหรับการทำงานในอนาคต
- 4) เพื่อส่งเสริมวัฒนธรรมการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (Continuous Improvement) ผ่านการประยุกต์ใช้แนวคิด QCC และ Kaizen ในการปรับปรุงกระบวนการทำงาน เพิ่มประสิทธิภาพ และสร้างนวัตกรรมจากการปฏิบัติงาน
- 5) เพื่อส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและปัญญาประดิษฐ์ในการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งพัฒนาระบบการเรียนรู้และการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ภายในองค์กร เพื่อยกระดับประสิทธิภาพการดำเนินงานของคณะ
- 6) เพื่อเสริมสร้างความผูกพัน การมีส่วนร่วม และคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร ผ่านกิจกรรมที่สนับสนุนการสื่อสาร การยกย่องเชิดชูเกียรติ และการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็ง
- 7) เพื่อสนับสนุนการขับเคลื่อนคณะบริหารธุรกิจสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ที่มีความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการ สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง และพัฒนาองค์กรได้อย่างยั่งยืน

หลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

การบริหารทรัพยากรบุคคลของคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ดำเนินการภายใต้หลักธรรมาภิบาล (Good Governance) โดยยึดหลักความโปร่งใส ความเป็นธรรม ความเสมอภาค การคำนึงถึงศักยภาพและผลสัมฤทธิ์ของบุคลากร ตลอดจนปฏิบัติตามพระราชบัญญัติ ระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ และหลักเกณฑ์ที่มหาวิทยาลัยเชียงใหม่กำหนด เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถสนับสนุนพันธกิจของคณะ และส่งเสริมการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน

คณะบริหารธุรกิจดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคลโดยยึดหลักเกณฑ์สำคัญ ดังต่อไปนี้

1. การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร (Recruitment and Selection)

คณะบริหารธุรกิจดำเนินการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรตามอัตราว่างที่ได้รับอนุมัติจากมหาวิทยาลัย โดยยึดหลักความโปร่งใส ความเสมอภาค และการคัดเลือกบุคลากรตามความรู้ ความสามารถ และสมรรถนะที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน การดำเนินการประกอบด้วย การวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน การกำหนดคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง การประกาศรับสมัครผ่านช่องทางที่มหาวิทยาลัยกำหนด การแต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือก การประเมินความรู้ ความสามารถ และสมรรถนะของผู้สมัคร ตลอดจนการประกาศผลการคัดเลือกตามระเบียบของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่

2. การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร (Appointment)

การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากรเป็นไปตามข้อบังคับ ระเบียบ และประกาศของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยพิจารณาจากผลการคัดเลือก คุณสมบัติของผู้ได้รับการคัดเลือก และความจำเป็นของส่วนงาน คณะบริหารธุรกิจดำเนินการเสนอขอบรรจุและแต่งตั้งผ่านกระบวนการที่มหาวิทยาลัยกำหนด พร้อมทั้งจัดให้มีการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ เพื่อสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับพันธกิจ ค่านิยม วัฒนธรรมองค์กร สิทธิ หน้าที่ และแนวทางการปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยและคณะฯ

3. การย้าย การโอน และการเลื่อนตำแหน่ง (Transfer and Career Advancement)

การย้าย การโอน และการเลื่อนตำแหน่งบุคลากร ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และกระบวนการที่มหาวิทยาลัยเชียงใหม่กำหนด โดยคำนึงถึงความเหมาะสมของภารกิจ ความรู้ ความสามารถ ผลการปฏิบัติงาน และศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร คณะบริหารธุรกิจสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพอย่างต่อเนื่อง ทั้งในสายวิชาการและสายสนับสนุน ผ่านการพัฒนาสมรรถนะ การอบรม การศึกษาต่อ การสร้างผลงานทางวิชาการ และการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan: IDP) เพื่อเตรียมความพร้อมสู่การเลื่อนตำแหน่งหรือการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น

4. การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Evaluation)

คณะบริหารธุรกิจดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และรอบการประเมินที่มหาวิทยาลัยเชียงใหม่กำหนด โดยใช้ผลการปฏิบัติงานตามภาระงานที่ได้รับมอบหมาย ผลสัมฤทธิ์ของงาน สมรรถนะ และพฤติกรรมในการปฏิบัติงานเป็นองค์ประกอบสำคัญของการประเมิน ผลการประเมินถูกนำไปใช้ประกอบการพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนเงินเดือน การต่อสัญญาจ้าง การพัฒนาศักยภาพรายบุคคล และการวางแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อให้บุคลากรสามารถพัฒนาศักยภาพของตนเองได้อย่างต่อเนื่องและสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร

5. การพัฒนาและส่งเสริมศักยภาพบุคลากร (Human Resource Development)

คณะบริหารธุรกิจให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง โดยสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน

ผ่านการฝึกอบรม สัมมนา การศึกษาดูงาน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริง การพัฒนาบุคลากรของคณะมุ่งเน้นการเสริมสร้างวัฒนธรรมการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (Continuous Improvement) การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลและเทคโนโลยี ตลอดจนการสร้างความรู้คู่คุณธรรมและการมีส่วนร่วมของบุคลากร เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงและสนับสนุนการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ของคณะ

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล
คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569
(1 ตุลาคม 2568 – 30 กันยายน 2569)

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลของคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มีวัตถุประสงค์ เพื่อให้การบริหารกำลังคนของคณะเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย โดยครอบคลุมการวางแผนอัตรากำลัง การสรรหาและคัดเลือก การแต่งตั้ง การบริหารผลการปฏิบัติงาน การพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ และการสร้างความผูกพันของบุคลากร

ลำดับ	กิจกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล	วัตถุประสงค์	ระยะเวลาดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ
1	การวางแผนอัตรากำลังและวิเคราะห์ความต้องการบุคลากร	เพื่อให้การบริหารกำลังคนสอดคล้องกับการกิจของคณะและแผนอัตรากำลังของมหาวิทยาลัย	ตุลาคม–พฤศจิกายน 2568	งานพัฒนาและขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ / หน่วยบุคคล
2	การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร	เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ และสมรรถนะตรงตามตำแหน่ง	ตลอดปีงบประมาณ	หน่วยบุคคล
3	การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร	เพื่อดำเนินการบรรจุและแต่งตั้งตามหลักเกณฑ์ของมหาวิทยาลัยอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม	ตลอดปีงบประมาณ	หน่วยบุคคล
4	การปฐมนิเทศบุคลากรใหม่	เพื่อสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับองค์กร กฎระเบียบ วัฒนธรรม และระบบการทำงานของคณะ	ภายใน 30 วันหลังเริ่มปฏิบัติงาน	หน่วยบุคคล
5	การจัดทำและทบทวนภาระงาน (Job Assignment: JA)	เพื่อกำหนดภาระงานและตัวชี้วัดที่ชัดเจนสำหรับบุคลากรทุกคน	เมษายน–มิถุนายน 2569	หน่วยบุคคล / หัวหน้าหน่วยงาน
6	การประเมินผลการปฏิบัติงาน	เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ของมหาวิทยาลัยและใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาบุคลากร	รอบที่มหาวิทยาลัยกำหนด	ผู้บังคับบัญชา / หน่วยบุคคล

ลำดับ	กิจกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล	วัตถุประสงค์	ระยะเวลาดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ
7	การพิจารณาความดีความชอบและเลื่อนเงินเดือน	เพื่อสร้างแรงจูงใจและยกย่องผู้มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น	ตามรอบมหาวิทยาลัย	คณะกรรมการประเมิน
8	การสนับสนุนความก้าวหน้าในสายอาชีพ	เพื่อเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน	ตลอดปีงบประมาณ	หน่วยบุคคล
9	การบริหารข้อมูลสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล	เพื่อให้ข้อมูลบุคลากรถูกต้องเป็นปัจจุบัน และสนับสนุนการตัดสินใจของผู้บริหาร	ตลอดปีงบประมาณ	หน่วยบุคคล
10	การส่งเสริมความผูกพันและคุณภาพชีวิตในการทำงาน	เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีและเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร	ตลอดปีงบประมาณ	หน่วยบุคคล

แผนการพัฒนาศักยภาพบุคลากร
คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569
(1 ตุลาคม 2568 – 30 กันยายน 2569)

หลักการ

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มุ่งพัฒนาศักยภาพของคณาจารย์และบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ และสมรรถนะที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของคณะ มหาวิทยาลัย และการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมในศตวรรษที่ 21 โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนากักตุนวิชาชีพ การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและปัญญาประดิษฐ์ การสร้างวัฒนธรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนการส่งเสริมการมีส่วนร่วมและความผูกพันของบุคลากร เพื่อยกระดับประสิทธิภาพการดำเนินงานและสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างยั่งยืน

แผนการพัฒนาศักยภาพบุคลากรประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 จัดทำขึ้นภายใต้ 3 ยุทธศาสตร์การพัฒนา ซึ่งสอดคล้องกับแผนการบริหารและพัฒนาศักยภาพบุคลากร ระยะ พ.ศ. 2568–2571 ดังนี้

- 1) การส่งเสริมวัฒนธรรมการพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง (Continuous Improvement)
- 2) การเสริมสร้างวัฒนธรรมดิจิทัลและพัฒนากักตุนด้านเทคโนโลยี
- 3) การสร้างความผูกพันและการมีส่วนร่วมของบุคลากร (CMUBS Engagement)

ยุทธศาสตร์ที่ 1

ส่งเสริมวัฒนธรรมการพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง (Continuous Improvement)

เป้าหมาย

สร้างวัฒนธรรมการปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่องผ่านการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกหน่วยงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงาน ลดความสูญเสีย และสร้างนวัตกรรมในการปฏิบัติงาน

โครงการ/กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินงาน
QCC Awareness Workshop	บุคลากรทุกคน	ตามแผน งบประมาณคณะ	มกราคม 2569
QCC Project	ทุกหน่วยงาน	ตามแผน งบประมาณคณะ	มกราคม – มิถุนายน 2569
QCC Presentation Day	บุคลากรทุกคน	ตามแผน งบประมาณคณะ	มิถุนายน 2569
Kaizen Challenge	บุคลากรทุกคน	ตามแผน งบประมาณคณะ	กรกฎาคม – กันยายน 2569
Kaizen Presentation & Sharing	บุคลากรทุกคน	ตามแผน งบประมาณคณะ	กันยายน 2569

ตัวชี้วัด

- หน่วยงานเข้าร่วมไม่น้อยกว่า 70%
- มีโครงการ QCC นำไปใช้จริงไม่น้อยกว่า 2 โครงการ

- มีข้อเสนอ Kaizen นำไปใช้จริงไม่น้อยกว่า 3 เรื่อง

ยุทธศาสตร์ที่ 2

เสริมสร้างวัฒนธรรมดิจิทัลและพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยี

เป้าหมาย

ยกระดับสมรรถนะด้านดิจิทัลของบุคลากร และส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน การเรียนการสอน และการบริหารจัดการ

โครงการ/กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินงาน
Digital Literacy Training	บุคลากรทุกคน	ตามแผนงบประมาณคณะ	ตลอดปี
Microsoft Copilot / Generative AI Workshop	บุคลากรทุกคน	ตามแผนงบประมาณคณะ	ตลอดปี

ตัวชี้วัด

บุคลากรเข้ารับการอบรมไม่น้อยกว่า 80%

มี Tech Champions ครบทุกหน่วยงาน

ระดับความพึงพอใจไม่น้อยกว่า 80%

ยุทธศาสตร์ที่ 3

สร้างความผูกพันและการมีส่วนร่วมของบุคลากร (CMUBS Engagement)

เป้าหมาย

สร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วม ความภาคภูมิใจ และคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร

โครงการ/กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินงาน
CMUBS Town Hall	บุคลากรทุกคน	ตามแผนงบประมาณคณะ	ปีละ 2 ครั้ง
ศุกร์เสวนา	บุคลากรทุกคน	ตามแผนงบประมาณคณะ	ตลอดปี
Happy Workplace	บุคลากรทุกคน	ตามแผนงบประมาณคณะ	ตลอดปี
Happy Birthday Gathering	บุคลากรทุกคน	ตามแผนงบประมาณคณะ	ทุก 4 เดือน
Faculty&Staff Appreciation Day	บุคลากรทุกคน	ตามแผนงบประมาณคณะ	ปีละ 1 ครั้ง
Employee Engagement Survey	บุคลากรทุกคน	ตามแผนงบประมาณคณะ	ปีละ 1 ครั้ง

ตัวชี้วัด

- บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมไม่น้อยกว่า 80%
- ความพึงพอใจต่อกิจกรรมไม่น้อยกว่า 80%

ตารางกิจกรรมและงบประมาณการพัฒนาศักยภาพบุคลากร

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

(1 ตุลาคม 2568 – 30 กันยายน 2569)

ยุทธศาสตร์	โครงการ / กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา ดำเนินงาน
ยุทธศาสตร์ที่ 1 ส่งเสริม วัฒนธรรมการ พัฒนาอย่าง ต่อเนื่อง	QCC Awareness Workshop	บุคลากรสาย สนับสนุน	500,000	กุมภาพันธ์ 2569
	ดำเนินโครงการ QCC			ธันวาคม 2568 - พฤษภาคม 2569
	QCC Presentation Day			มิถุนายน 2569
	Kaizen Workshop	บุคลากรสาย สนับสนุน และ สายวิชาการ		กรกฎาคม – กันยายน 2569
	Kaizen Challenge และ Sharing			ธันวาคม 2569
ยุทธศาสตร์ที่ 2 เสริมสร้าง วัฒนธรรมดิจิทัล และพัฒนาทักษะ เทคโนโลยี	Digital Literacy Training			
	อบรม LinkedIn Power Up: สร้าง โปรไฟล์ สร้างเครือข่าย	บุคลากรสาย สนับสนุน และ สายวิชาการ	360,000	พฤศจิกายน 2568
	อบรมการใช้ Canva ในการสร้าง Web App	บุคลากรสาย วิชาการ	360,000	มกราคม 2569
	Interactive Learning ด้วย AI Tools	บุคลากรสาย วิชาการ	600,000	มกราคม 2569
	อบรม AI for teaching and personalized learning	บุคลากรสาย สนับสนุน และ สายวิชาการ	600,000	มกราคม 2569
	อบรมการประยุกต์ใช้ AI เพื่อการ ประเมินงานนักศึกษา	บุคลากรสาย วิชาการ	600,000	กุมภาพันธ์ 2569
	อบรม Work Smarter with AI	บุคลากรสาย สนับสนุน	360,000	กุมภาพันธ์ 2569
	อบรมการใช้ Notebook LM	บุคลากรสาย วิชาการ	600,000	กุมภาพันธ์ 2569
	Classroom Tour ประจำปีการศึกษา 2569	บุคลากรสาย สนับสนุน และ สายวิชาการ	600,000	มิถุนายน 2569
	Design Your Life (DYL)	บุคลากรสาย วิชาการ	600,000	กรกฎาคม 2569
รวม ยุทธศาสตร์ที่ 2 ยุทธศาสตร์ที่ 3 สร้างความผูกพัน และการมีส่วนร่วม ของบุคลากร	1. CMUBS ฉลองครบรอบ 60 ปี Virtual Run	บุคลากรสาย สนับสนุน และ สายวิชาการ	185,000	ตุลาคม 2568 - กุมภาพันธ์ 2569
	2. สนับสนุนบุคลากรให้เข้าร่วมการ แข่งขันกีฬาบุคลากร มหาวิทยาลัยเชียงใหม่	บุคลากรสาย สนับสนุน และ สายวิชาการ	185,000	ธันวาคม 2568 - กุมภาพันธ์ 2569
	3. ส่งเสริมสุขภาพและสร้างความ ผ่อนคลายป้องกันอาการ Office Syndrome คณะบริหารธุรกิจ ประจำปีงบประมาณ 2569	บุคลากรสาย สนับสนุน และ สายวิชาการ	100,000	พฤศจิกายน 2568 - กันยายน 2569
	4. Happy Birthday Happy Workplace	บุคลากรสาย สนับสนุน และ สายวิชาการ	185,000	กุมภาพันธ์ - ธันวาคม 2569

ยุทธศาสตร์	โครงการ / กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา ดำเนินงาน
	5. ประชุมสัมมนาสรุปผลการดำเนินงานคณะบริหารธุรกิจ ประจำปี 2568	บุคลากรสายสนับสนุน และสายวิชาการ	300,000	ธันวาคม 2568
	6. อบรมเชิงปฏิบัติการ Diving Sustainable CMUBS	บุคลากรสายสนับสนุน	360,000	มีนาคม 2569
	7. อบรม Sustainable CMUBS	บุคลากรสายสนับสนุน	360,000	มีนาคม 2569
	8. อบรมเชิงปฏิบัติการ หัวข้อ การวางแผนการเงินส่วนบุคคล (Happy Money)	บุคลากรสายสนับสนุน และสายวิชาการ	185,000	เมษายน 2569
	9. การสัมมนาทางวิชาการและการศึกษาดูงานของบุคลากรสายสนับสนุน ประจำปี พ.ศ. 2569	บุคลากรสายสนับสนุน	800,000	เมษายน 2569
	10.การสัมมนาทางวิชาการและการศึกษาดูงานของบุคลากรสายวิชาการประจำปี พ.ศ. 2569	บุคลากรสายวิชาการ	1,800,000	เมษายน 2569