



REGISTRATION OFFICE
CHIANG MAI UNIVERSITY

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักทะเบียนและประมวลผล มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 - 2570



คำนำ

การบริหารองค์กรให้มีประสิทธิภาพ บุคลากรเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและมีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะช่วยขับเคลื่อนกระบวนการทำงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ และการบริหารงานบุคคลเป็นภารกิจสำคัญในการบริหารและพัฒนาองค์กร การจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เป็นการวางแผนและกำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ของกระบวนการบริหารและพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ ทันท่วงทีต่อการเปลี่ยนแปลงในโลกปัจจุบัน

สำนักทะเบียนและประมวลผล มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ได้ตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของสำนักทะเบียนและประมวลผล จึงได้จัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลสำนักทะเบียนและประมวลผล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 – 2570 เพื่อใช้กำหนดทิศทางในการดำเนินงาน และวางแผนการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนยุทธศาสตร์ของสำนักทะเบียนและประมวลผล รวมถึงเพื่อให้การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักทะเบียนและประมวลผล เป็นรูปธรรมชัดเจน และสามารถดำเนินการได้อย่างเป็นระบบ

สำนักทะเบียนและประมวลผล มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ หวังเป็นอย่างยิ่งว่า แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 – 2570 ฉบับนี้ จะเป็นแนวทางในการพัฒนาการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ที่จะนำไปสู่การพัฒนาและขับเคลื่อนองค์กร ให้บรรลุถึงเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ที่ได้กำหนดไว้ ต่อไป

พฤทธิ

รองศาสตราจารย์ ดร.พฤทธิ สุกุลช่างสังจะทัย
ผู้อำนวยการสำนักทะเบียนและประมวลผล

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลสำนักทะเบียนและประมวลผล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 – 2570

ส่วนที่ 1 บริบทองค์กร

1.1 วิสัยทัศน์

ผู้ให้บริการงานทะเบียนการศึกษาที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม

1.2 พันธกิจ

สำนักทะเบียนและประมวลผล เป็นส่วนงานสนับสนุนการจัดการศึกษาของมหาวิทยาลัย โดยมีพันธกิจดังนี้

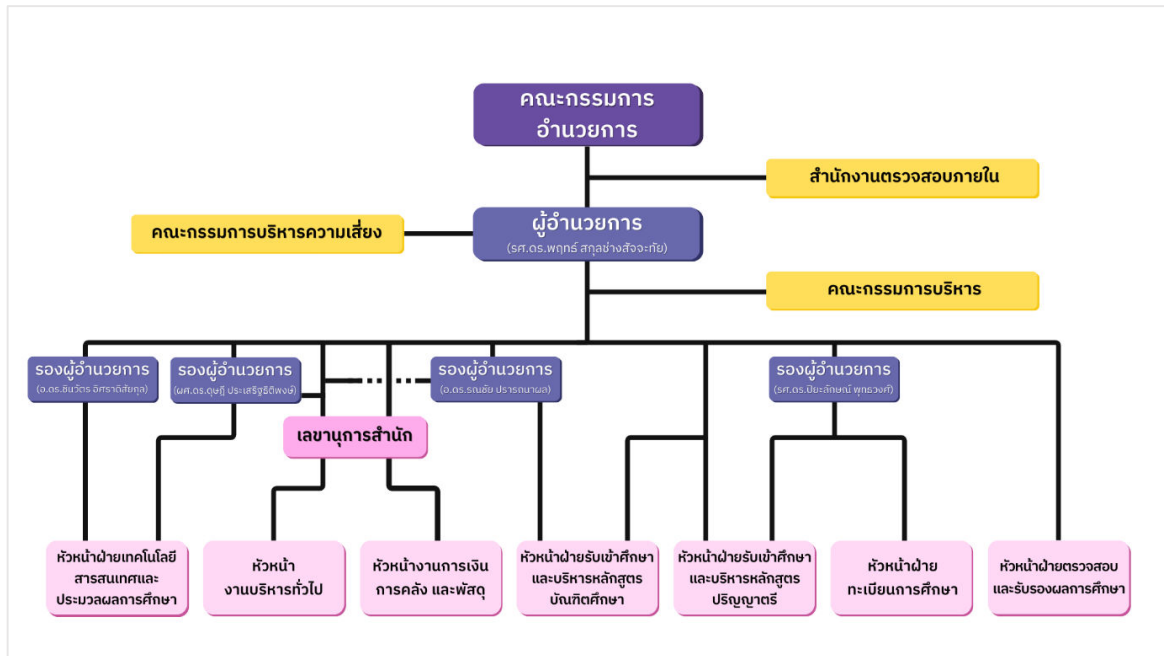
1. เป็นศูนย์กลางในการจัดการและให้บริการระบบทะเบียนการศึกษา ประกอบด้วย งานทะเบียน ประวัตินักศึกษา การลงทะเบียน การประมวลผลการศึกษา การจัดการหลักสูตรเพื่องานทะเบียน
2. จัดการและให้บริการระบบรับเข้าศึกษา ประมวลผลการคัดเลือก และประชาสัมพันธ์การรับสมัคร
3. ตรวจสอบและรับรองการสำเร็จการศึกษา และบริการเอกสารสำคัญทางการศึกษา
4. พัฒนานวัตกรรมเกี่ยวกับงานทะเบียนการศึกษา

1.3 ค่านิยม

“ RECORDS” มีความหมาย ดังนี้

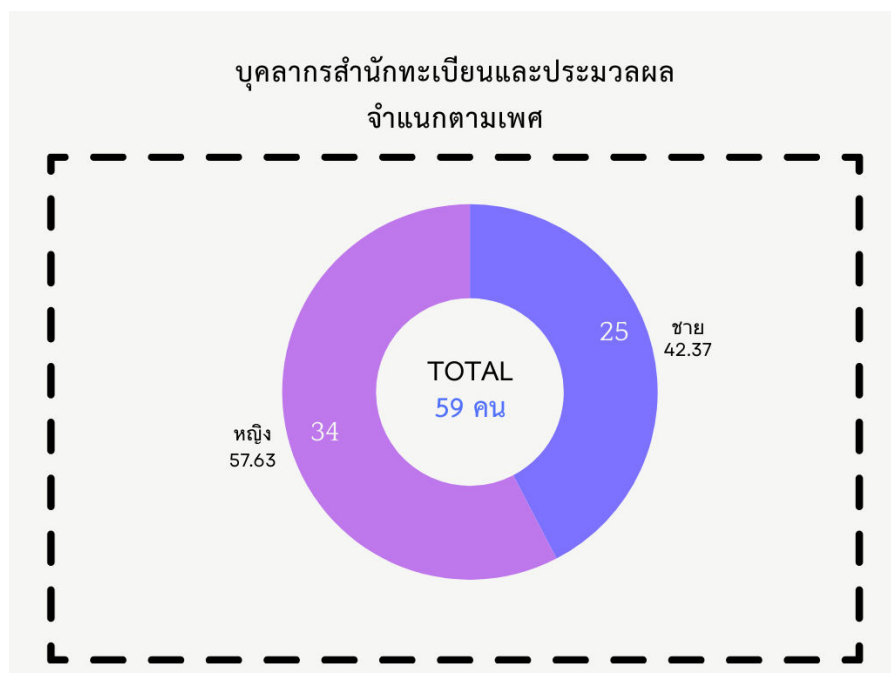
Reliable	เชื่อถือได้
Efficient	มีประสิทธิภาพ
Customer focused	ใส่ใจผู้รับบริการให้ได้รับความพึงพอใจ
On time	ตรงเวลา
Responsive	ตอบสนองทันการณ์
Disciplined	เคร่งครัดในวินัย
Systematic	เป็นระบบ

1.4 โครงสร้างองค์กร

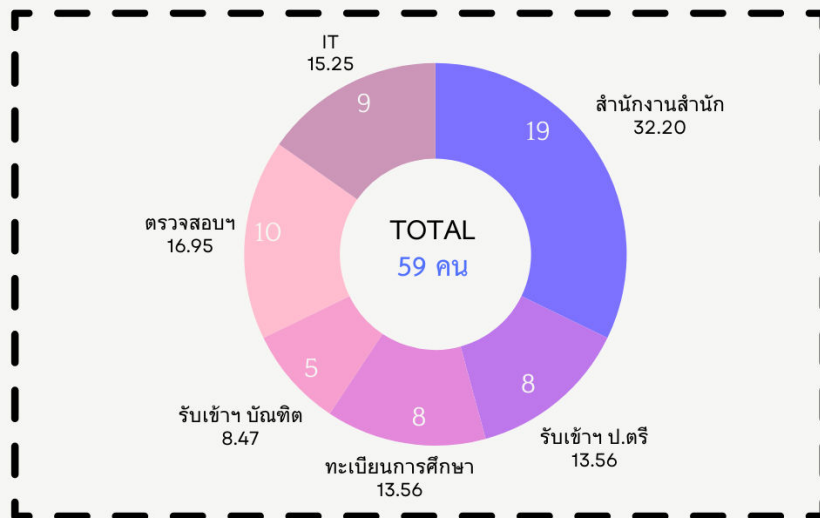


1.5 ลักษณะโดยรวมของบุคลากร

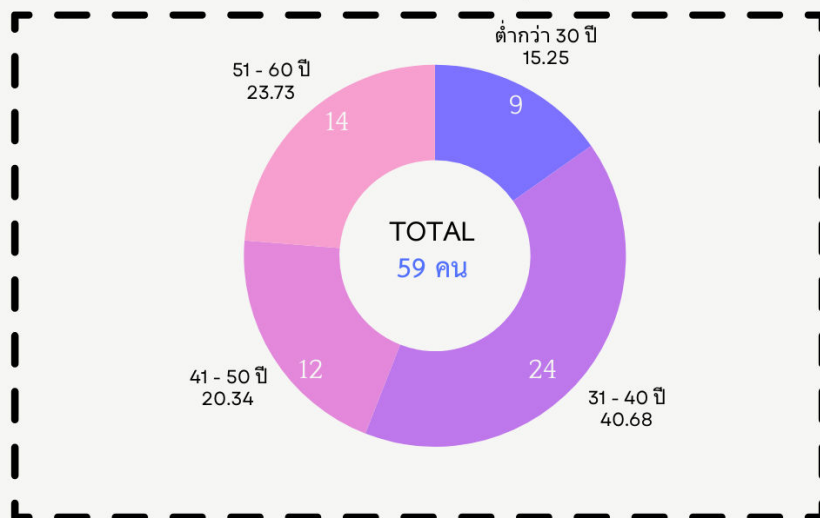
(จำนวนบุคลากร – จำแนกตามเพศ/ฝ่าย/ช่วงอายุ/ระดับการศึกษา/อายุการทำงาน/กลุ่มบุคลากรตาม SAR)



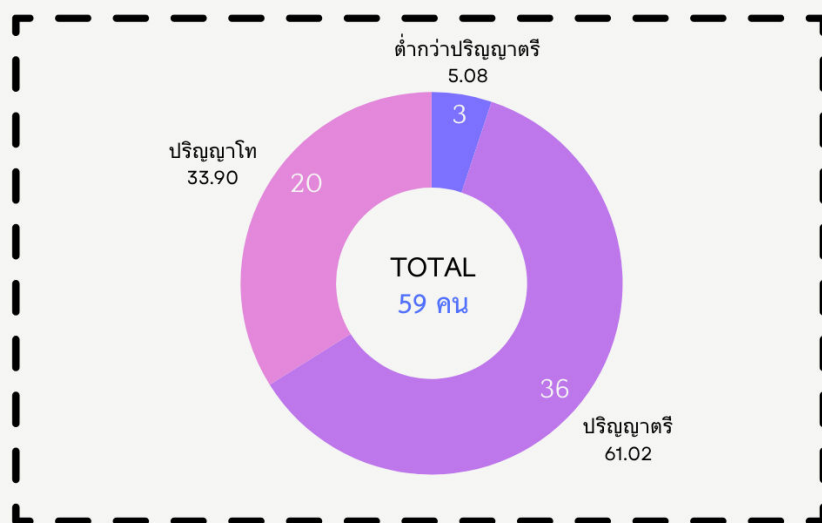
บุคลากรสำนักทะเบียนและประมวลผล
จำแนกตามสังกัดฝ่าย



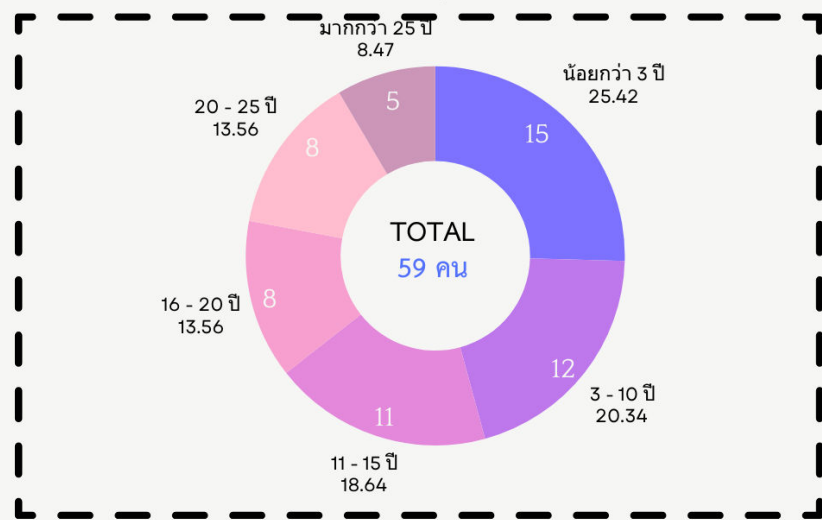
บุคลากรสำนักทะเบียนและประมวลผล
จำแนกตามช่วงอายุ



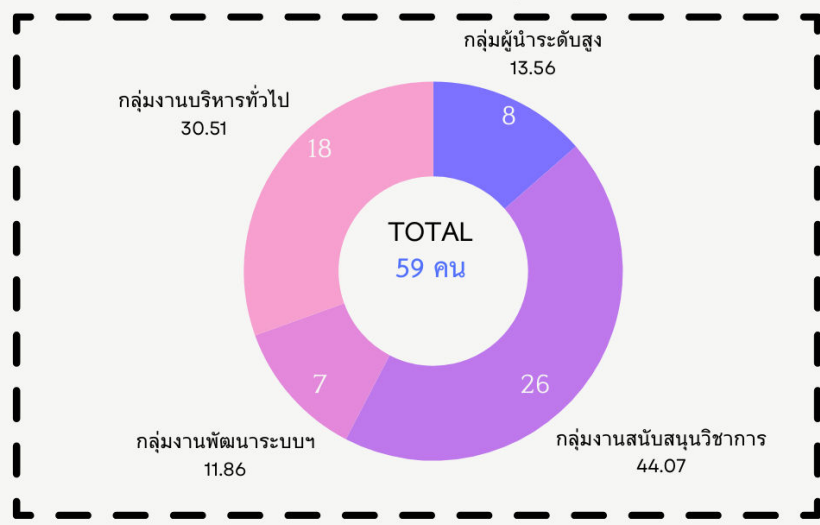
บุคลากรสำนักทะเบียนและประมวลผล
จำแนกตามระดับการศึกษา



บุคลากรสำนักทะเบียนและประมวลผล
จำแนกตามอายุการทำงาน



บุคลากรสำนักทะเบียนและประมวลผล
 จำแนกตามประเภทของบุคลากร



ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์เชิงกลยุทธ์

ตามที่มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ได้จัดทำแผนพัฒนาการศึกษามหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ระยะที่ 13 (พ.ศ. 2566 – 2570) เป็นแผนที่ได้จัดทำขึ้นในลักษณะแผนกลยุทธ์ เพื่อขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยเชียงใหม่โดยรวมให้ตอบสนองต่อเป้าหมายยุทธศาสตร์ชาติและความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ทั้งในระดับพื้นที่และประเทศ อาทิ นักศึกษา ผู้เรียน ผู้ใช้บัณฑิต ชุมชน/สังคม องค์กรของรัฐและเอกชนที่เป็นผู้ใช้ผลงานทางวิชาการและวิจัย โดยน้อมนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาเป็นหลักในการขับเคลื่อนให้สามารถพัฒนามหาวิทยาลัยและขับเคลื่อนประเทศ สอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) โดยสำนักทะเบียนและประมวลผล มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ได้จัดทำแผนกลยุทธ์สำนักทะเบียนและประมวลผล มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 – 2570 (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ 1) ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ดังนั้นเพื่อให้การขับเคลื่อนของบุคลากรสอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ ที่วางไว้ การดำเนินการแผนการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resource Development : HRD Plan) จึงวิเคราะห์ความท้าทายเชิงกลยุทธ์ ภัยคุกคาม ความได้เปรียบ และโอกาสเชิงกลยุทธ์ ด้านบุคลากร รวมถึงกำหนดแผนการพัฒนาบุคลากรของสำนักทะเบียนและประมวลผล มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ดังนี้

2.1 การวิเคราะห์ความท้าทายเชิงกลยุทธ์ ภัยคุกคาม ความได้เปรียบ และโอกาสเชิงกลยุทธ์ ด้านบุคลากร

ความท้าทาย (Strategies Challenge : SC)

- การเพิ่มทักษะความเชี่ยวชาญด้านภาษา เทคโนโลยี และการวิเคราะห์ข้อมูลแก่บุคลากร

ภัยคุกคาม (Strategies Threat : ST)

- การสูญเสียบุคลากรที่มีศักยภาพและความสามารถ เนื่องจากได้รับผลตอบแทนจากหน่วยงานอื่นมากกว่า

ความได้เปรียบ (Strategies Advantage : SA)

- บุคลากรมีศักยภาพในการปฏิบัติงานและพัฒนากระบวนการทำงาน สร้างนวัตกรรมให้ตอบสนองต่อบริบทที่เปลี่ยนแปลงเพื่อมุ่งสู่ Performance Excellence

โอกาส (Strategies Opportunities : SOp)

- นโยบายของมหาวิทยาลัยในการสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาตนเองรายบุคคล (CMU Proactive IDP) ก่อให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถ

2.2 แผนกลยุทธ์สำนักทะเบียนและประมวลผล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 – 2570

(ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2568)

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์/กลยุทธ์	แผนงานสำคัญ	แผนบุคลากร
SO1 สร้างนวัตกรรมด้านงานทะเบียนการศึกษา		
S1 พัฒนานวัตกรรมตอบสนองรายบุคคล	FS1 : Personalized Services	■ การพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ■ การคิดเชิงนวัตกรรม (Innovative Thinking)
S2 พัฒนานวัตกรรมเชิงรุกและนวัตกรรมเพื่อตอบสนองนโยบายของมหาวิทยาลัย	FS2 : Proactive Services	
	FS3 : Smart REG	
S3 พัฒนานวัตกรรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพงานทะเบียนการศึกษา	FS4 : RegGo Digital	
	FS5 : InnoAI Services	
SO2 เพิ่มประสิทธิภาพในการให้บริการงานทะเบียนการศึกษา		
S4 บริการข้อมูลและสร้างความเข้าใจที่ถูกต้องให้แก่ผู้ใช้	FS6 : Think Tank	■ การพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ■ การพัฒนาทักษะด้านการวิเคราะห์ข้อมูล ■ การพัฒนาทักษะด้านภาษา
S5 วิเคราะห์ข้อมูลเชิงลึกเพื่อสนับสนุนการตัดสินใจ	FS7 : Data Analytics	
S6 พัฒนาประสิทธิภาพการให้บริการ	FS8 : Delighted Customers	
SO3 บริหารจัดการเพื่อสร้างคามยั่งยืนขององค์กร		
S7 พัฒนาระบบบริหารจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพ	FS9 : Precision & Timely Commitment	■ การพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ
S8 พัฒนาศักยภาพบุคลากรให้สอดคล้องกับสมรรถนะที่องค์กรต้องการ	FS10 : Efficient HRD	■ การพัฒนาผู้นำระดับสูงตามหลักสมรรถนะ Managerial Competency ■ การพัฒนาบุคลากรตามหลักสมรรถนะ Functional Competency
S9 สร้างองค์กรแห่งความสุข	FS11 : Happy Workplace	■ การสร้างเสริมคุณภาพชีวิตกับการทำงานอย่างมีความสุข

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักทะเบียนและประมวลผล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 – 2570

ส่วนที่ 3 แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักทะเบียนและประมวลผล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 - 2570

ความสอดคล้องเชิงกลยุทธ์ของสำนักทะเบียนและประมวลผล

S03 : บริหารจัดการเพื่อสร้างความยั่งยืนขององค์กร

S8 : พัฒนาศักยภาพบุคลากรให้สอดคล้องกับสมรรถนะที่องค์กรต้องการ

แผนงานสำคัญ : FS10 : Efficient HRD

หัวข้อกิจกรรม	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ (ปีงบประมาณ)			ตัวชี้วัด ความสำเร็จ	เป้าหมาย ตัวชี้วัด (3 ปี)	ผู้รับผิดชอบหลัก
		2568	2569	2570			
1. การคัดเลือกบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารระดับกลาง (เลขานุการสำนักทะเบียนและประมวลผล)	ไม่ใช้ งบประมาณ	-	-	ส.ค. – ก.ย.	จำนวนผู้ครองตำแหน่ง ของตำแหน่งที่ดำเนินการ คัดเลือก	1	หน่วยบริหารงานบุคคลและ คณะกรรมการดำเนินการ คัดเลือก
2. การคัดเลือกบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหาร ระดับต้น (หัวหน้าฝ่าย หัวหน้างาน)	ไม่ใช้ งบประมาณ	-	-	มิ.ย. – ก.ค.	จำนวนผู้ครองตำแหน่ง ของตำแหน่งที่ดำเนินการ คัดเลือก	1	หน่วยบริหารงานบุคคลและ คณะกรรมการดำเนินการ คัดเลือก
2.1 หัวหน้างานบริหารทั่วไป							
2.2 หัวหน้าฝ่ายรับเข้าศึกษาและบริหารหลักสูตรปริญญาตรี							
2.3 หัวหน้าฝ่ายทะเบียนการศึกษา							
2.4 หัวหน้าฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศและ ประมวลผลการศึกษา							
3. การคัดเลือกบุคคลเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยประจำแบบ เพิ่มศักยภาพ	ไม่ใช้ งบประมาณ	ม.ค. – ก.พ.	-	-	จำนวนผู้ครองตำแหน่ง ของตำแหน่งที่ดำเนินการ คัดเลือก	1	หน่วยบริหารงานบุคคลและ คณะกรรมการดำเนินการ คัดเลือก
3.1 นักวิชาการคอมพิวเตอร์		เม.ย. – พ.ค.	-	-		1	
4. การปฐมนิเทศบุคลากรใหม่	3,000	เม.ย. และ มิ.ย.	-	-	ร้อยละบุคลากรใหม่ที่ได้รับ การปฐมนิเทศภายใน 2 เดือนนับจากวันเริ่ม ปฏิบัติงาน	100	หน่วยบริหารงานบุคคล

หัวข้อกิจกรรม	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ (ปีงบประมาณ)			ตัวชี้วัด ความสำเร็จ	เป้าหมาย ตัวชี้วัด (3 ปี)	ผู้รับผิดชอบหลัก
		2568	2569	2570			
5. การเข้าสู่ตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ระดับชำนาญการ	ไม่ใช้ งบประมาณ	ตลอด ปีงบประมาณ	ตลอด ปีงบประมาณ	ตลอด ปีงบประมาณ	จำนวนบุคลากรที่เข้าสู่ ตำแหน่งที่สูงขึ้น	5	หน่วยบริหาร งานบุคคล
6. การลงเวลาปฏิบัติงาน	ไม่ใช้ งบประมาณ	ตลอด ปีงบประมาณ	ตลอด ปีงบประมาณ	ตลอด ปีงบประมาณ	จำนวนระบบการลงเวลา ปฏิบัติงาน	1	หน่วยบริหาร งานบุคคล
7. การประเมินผลการปฏิบัติงาน	ไม่ใช้ งบประมาณ	ก.พ. , ส.ค.	ก.พ. , ส.ค.	ก.พ. , ส.ค.	จำนวนกระบวนการ ดำเนินการประเมินผลการ ปฏิบัติงานบุคลากรสำนัก ทะเบียนและประมวลผล	6 3 3	หน่วยบริหาร งานบุคคลและ คณะกรรมการประเมินผลการ ปฏิบัติงาน
7.1 ข้าราชการ							
7.2 พนักงานมหาวิทยาลัยประจำ							
7.3 พนักงานมหาวิทยาลัยชั่วคราว (พนักงานส่วนงาน)							
8. เครื่องราชอิสริยาภรณ์	ไม่ใช้ งบประมาณ	เม.ย.	เม.ย.	เม.ย.	จำนวนกระบวนการ ดำเนินการขอพระราชทาน เครื่องราชย์ฯ	3	หน่วยบริหาร งานบุคคล
9. การเกษียณอายุราชการ/อายุงาน	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่มีบุคลากร เกษียณ	ไม่มีบุคลากร เกษียณ	ไม่มีบุคลากร เกษียณ	-	-	หน่วยบริหาร งานบุคคล
10. การสร้างความสุขความผูกพันในองค์กร	80,000 420,000 150,000	ตลอด ปีงบประมาณ ส.ค.-ก.ย. ตลอด ปีงบประมาณ	ตลอด ปีงบประมาณ ส.ค.-ก.ย. ตลอด ปีงบประมาณ	ตลอด ปีงบประมาณ ส.ค.-ก.ย. ตลอด ปีงบประมาณ	1. ระดับความผูกพันของ บุคลากร 2. ค่าคะแนนเฉลี่ย ความสุขในภาพรวม	1. ร้อยละ 80 2. 70 คะแนน	หน่วยบริหาร งานบุคคล
- การส่งเสริมบุคลากรผู้มีผลการดำเนินงานโดดเด่น							
- KM Show & Share							
- การสร้างเสริมคุณภาพชีวิตกับการทำงานอย่างมี ความสุข							

ส่วนที่ 4 แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักทะเบียนและประมวลผล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

หัวข้อกิจกรรม	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมายตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบหลัก
1. การคัดเลือกบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารระดับต้น 1.1 หัวหน้าฝ่ายทะเบียนการศึกษา	ไม่ใช้งบประมาณ	มิ.ย. - ก.ค.	จำนวนผู้ครองตำแหน่งของตำแหน่งที่ดำเนินการคัดเลือก	1	หน่วยบริหารงานบุคคลและคณะกรรมการดำเนินการคัดเลือก
2. การคัดเลือกบุคคลเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยประจำแบบเพิ่มศักยภาพ 2.1 นักวิชาการคอมพิวเตอร์	ไม่ใช้งบประมาณ	ม.ค. - ก.พ. เม.ย. - พ.ค.	จำนวนผู้ครองตำแหน่งของตำแหน่งที่ดำเนินการคัดเลือก	1 1	หน่วยบริหารงานบุคคลและคณะกรรมการดำเนินการคัดเลือก
3. การปฐมนิเทศบุคลากรใหม่	3,000	เม.ย. - มิ.ย.	ร้อยละบุคลากรใหม่ที่ได้รับการปฐมนิเทศภายใน 2 เดือนนับจากวันเริ่มปฏิบัติงาน	100	หน่วยบริหารงานบุคคล
4. การเข้าสู่ตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ระดับชำนาญการ	ไม่ใช้งบประมาณ	ตลอดปีงบประมาณ	จำนวนบุคลากรที่เข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	5	หน่วยบริหารงานบุคคล
5. การลงเวลาปฏิบัติงาน	ไม่ใช้งบประมาณ	ตลอดปีงบประมาณ	จำนวนระบบการลงเวลาปฏิบัติงาน	1	หน่วยบริหารงานบุคคล
6. การประเมินผลการปฏิบัติงาน 6.1 ข้าราชการ	ไม่ใช้งบประมาณ	ก.พ. และ ส.ค.	จำนวนกระบวนการดำเนินการประเมินผล การปฏิบัติงานบุคลากรสำนักทะเบียนและ ประมวลผล	2	หน่วยบริหารงานบุคคลและ คณะกรรมการประเมินผลการ ปฏิบัติงาน
6.2 พนักงานมหาวิทยาลัยประจำ	ไม่ใช้งบประมาณ	ส.ค.		1	
6.3 พนักงานมหาวิทยาลัยชั่วคราว (พนักงานส่วนงาน)	ไม่ใช้งบประมาณ	ส.ค.		1	
7. เครื่องราชอิสริยาภรณ์	ไม่ใช้งบประมาณ	เม.ย.	จำนวนกระบวนการดำเนินการขอพระราชทานเครื่องราชย์ฯ	1	หน่วยบริหารงานบุคคล
8. การสร้างความสุขความผูกพันในองค์กร - การส่งเสริมบุคลากรผู้มีผลการดำเนินงานโดดเด่น - KM Show & Share - การสร้างเสริมคุณภาพชีวิตกับการทำงานอย่างมีความสุข	80,000 420,000 150,000	ตลอดปีงบประมาณ ส.ค.-ก.ย. ตลอดปีงบประมาณ	1. ระดับความผูกพันของบุคลากร 2. ค่าคะแนนเฉลี่ยความสุขในภาพรวม	1. ร้อยละ 80 2. 70 คะแนน	หน่วยบริหารงานบุคคล

แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักทะเบียนและประมวลผล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 – 2570

ส่วนที่ 5 แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 - 2570

จากการกำหนดแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ตามแผนกลยุทธ์สำนักทะเบียนและประมวลผล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 – 2570 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2568) จึงสามารถแสดงความเชื่อมโยงของแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลกับแผนกลยุทธ์สำนักฯ และกำหนดกิจกรรมตามแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี พ.ศ. 2568 – 2570 ได้ดังนี้

5.1 ความเชื่อมโยงของแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลกับแผนกลยุทธ์สำนักฯ

แผนพัฒนาบุคคล	SO1			SO2			SO3		
	S1	S2	S3	S4	S5	S6	S7	S8	S9
1. แผนพัฒนาผู้นำระดับสูง : Lead & Manage Boost									
1.1 การพัฒนาผู้นำระดับสูงตามหลักสมรรถนะ Managerial Competency									
- การบริหารจัดการองค์กรภายใต้แนวคิดเชิงออกแบบ (Design Thinking)							✓	✓	
- การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงลึก				✓	✓			✓	
- การสื่อสารและการสร้างแรงบันดาลใจ							✓	✓	✓
1.2 การคิดเชิงนวัตกรรม (Innovative Thinking)									
- การพัฒนากรอบความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมสำหรับผู้นำ	✓	✓	✓			✓	✓	✓	
2. แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล : Competency Dev									
2.1 การพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามหลักสมรรถนะ Functional Competency									
- การสนับสนุนบุคลากรเพื่อเข้าร่วมการพัฒนาฝึกอบรมเพื่อพัฒนาวิชาชีพของตนเอง	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
- โครงการเสริมสร้างทักษะแก่บุคลากร (Efficient HRD บุคลากร) เพื่อสนับสนุนการดำเนินการตามกลยุทธ์	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
2.2 การคิดเชิงนวัตกรรม (Innovative Thinking)									
- การพัฒนาทักษะการคิดเชิงนวัตกรรม	✓	✓	✓			✓	✓	✓	
2.3 การพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ									
- AI Academy	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
- การพัฒนาทักษะการจัดการงานเอกสารด้วย MS Office	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
- การพัฒนาทักษะการใช้งานเครื่องมือออนไลน์ด้วย Google Apps	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
- พ.ร.บ.คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล PDPA	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	

แผนพัฒนาบุคคล	SO1			SO2			SO3		
	S1	S2	S3	S4	S5	S6	S7	S8	S9
2.4 การพัฒนาทักษะด้านการวิเคราะห์ข้อมูล									
- Data Analysis and Power BI				✓	✓	✓	✓	✓	
- Data Presentation				✓	✓	✓	✓	✓	
2.5 การพัฒนาทักษะด้านภาษา									
- ภาษาอังกฤษเพื่อการทำงานและการสื่อสาร				✓	✓	✓		✓	
- ภาษาจีนเบื้องต้น				✓	✓	✓		✓	

2.6 กิจกรรมตามแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2568 - 2570

แผน/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	จำนวนบุคลากรกลุ่มเป้าหมาย				ปีดำเนินการ/งบประมาณ		
			ผู้นำ ระดับสูง	งาน สนับสนุน วิชาการ	งานพัฒนา ระบบฯ	งานบริหาร ทั่วไป	2568	2569	2570
1. แผนพัฒนาผู้นำระดับสูง : Lead & Manage Boost									
1.1 การพัฒนาผู้นำระดับสูงตามหลักสมรรถนะ Managerial Competency									
1.1.1 การบริหารจัดการองค์กรภายใต้แนวคิด เชิงออกแบบ (Design Thinking)	- ร้อยละของผู้นำที่ได้รับการพัฒนา - ผลงานที่ได้รับการพัฒนาอย่างเป็น รูปธรรม	80 อย่างน้อย 1 ชิ้นงาน	13 คน	-	-	-	✓ 50,000 ¹	✗ 50,000	✗ 50,000
1.1.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงลึก	- ร้อยละของผู้นำที่ได้รับการพัฒนา - ผลงานที่ได้รับการพัฒนาอย่างเป็น รูปธรรม	80 อย่างน้อย 1 ชิ้นงาน	13 คน	-	-	-	✗ 50,000 ¹	✓ 50,000	✓ 50,000
1.1.3 การสื่อสารและการสร้างแรงบันดาลใจ	- ร้อยละของผู้นำที่ได้รับการพัฒนา	80	13 คน	-	-	-	✓ 50,000 ¹	✗	✗
1.2 การคิดเชิงนวัตกรรม (Innovative Thinking)									
1.2.1 การพัฒนากรอบความคิดสร้าง สรรค์และ นวัตกรรมสำหรับผู้นำ	- ร้อยละของผู้นำที่ได้รับการพัฒนา	80	13 คน	-	-	-	✗ 50,000 ¹	✓ 50,000	✓ 50,000

ปีดำเนินการ ✓ หมายถึง มีการดำเนินการ
✗ หมายถึง ไม่มีการดำเนินการ

แหล่งงบประมาณ ¹ คือ อดทุนโครงการเสริมสร้างทักษะการบริหารจัดการและภาวะผู้นำ

แผน/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	จำนวนบุคลากรกลุ่มเป้าหมาย				ปีดำเนินการ/งบประมาณ		
			ผู้นำ ระดับสูง	งาน สนับสนุน วิชาการ	งานพัฒนา ระบบฯ	งานบริหาร ทั่วไป	2568	2569	2570
2. แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล : Competency Dev									
2.1 การพัฒนาบุคคลตามหลักสมรรถนะ Functional Competency									
2.1.1 การสนับสนุนบุคลากรเพื่อเข้าร่วมการพัฒนาฝึกอบรมเพื่อพัฒนาวิชาชีพของตนเอง	- จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาเพื่อพัฒนาวิชาชีพของตนเอง	อย่างน้อย ฝ่าย/งานละ 1 คน	-	4 คน	1 คน	2 คน	✓ 200,000 ³	✓ 200,000 ³	✓ 200,000 ³
2.1.2 โครงการเสริมสร้างทักษะแก่บุคลากร (Efficient HRD บุคลากร) เพื่อสนับสนุนการดำเนินการตามกลยุทธ์	- จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาเพื่อสนับสนุนการดำเนินการตามกลยุทธ์	อย่างน้อย 20 คน	20 คน				✗ 700,000 ⁴	✓ 700,000 ⁴	✗ 700,000 ⁴
2.2 การคิดเชิงนวัตกรรม (Innovative Thinking)									
2.2.1 การพัฒนาทักษะการคิดเชิงนวัตกรรม	- ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา	80	13 คน	26 คน	7 คน	18 คน	✓ 730,000 ²	✗ 730,000 ²	✗ 730,000 ²
2.3 การพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ									
2.3.1 AI Academy	- จำนวนผลงานที่นำความรู้ที่ได้รับมาใช้อย่างเป็นรูปธรรม - ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา	6 ชิ้นงาน 80					✓ 25,000 ²	✓ 15,000	✓ 15,000

ปีดำเนินการ ✓ หมายถึง มีการดำเนินการ

✗ หมายถึง ไม่มีการดำเนินการ

กลุ่มเป้าหมาย ^a ได้แก่ เฉพาะเลขานุการสำนัก หัวหน้าฝ่ายและหัวหน้างาน

^b ได้แก่ ยกเว้นบุคลากรตำแหน่งต่ำกว่าระดับปริญญาตรี

^c ได้แก่ บุคลากรสำนักงานสำนัก หน่วยละ 1 คน

แหล่งงบประมาณ

² คือ โครงการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรตามหลักสมรรถนะ

³ คือ การพัฒนาผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย

⁴ คือ โครงการเสริมสร้างทักษะแก่บุคลากร (Efficient HRD)

แผน/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	จำนวนบุคลากรกลุ่มเป้าหมาย				ปีดำเนินการ/งบประมาณ		
			ผู้นำระดับสูง	งานสนับสนุนวิชาการ	งานพัฒนาระบบฯ	งานบริหารทั่วไป	2568	2569	2570
2.3.2 การพัฒนาทักษะการจัดการงานเอกสารด้วย MS Office	- ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา	80	-	26 คน	-	18 คน	✓ 20,000 ²	✗	✗
	- ร้อยละของบุคลากรที่มีความรู้เพิ่มขึ้น (คะแนน Pre-test เทียบกับ Post-test)	80	-	26 คน	-	18 คน			
2.3.3 การพัฒนาทักษะการใช้งานเครื่องมือออนไลน์ด้วย Google Apps	- ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา	80	-	25 คน ^b	-	13 คน ^b	✗	✓ 40,000	✗
	- ร้อยละของบุคลากรที่มีความรู้เพิ่มขึ้น (คะแนน Pre-test เทียบกับ Post-test)	80	-	25 คน ^b	-	13 คน ^b			
2.3.4 พ.ร.บ.คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล PDPA	- ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา	80	13 คน	26 คน	7 คน	18 คน	✓ 20,000 ²	✓ 30,000	✓ 30,000
2.4 การพัฒนาทักษะด้านการวิเคราะห์ข้อมูล									
2.4.1 Data Analysis and Power BI	- ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา	80	8 คน ^a	26 คน	7 คน	-	✓ 25,000 ²	✗	✗
	- ผลงานที่นำความรู้ที่ได้รับ มาใช้อย่างเป็นรูปธรรม	12 ชิ้นงาน	8 คน ^a	26 คน	7 คน	-			

ปีดำเนินการ ✓ หมายถึง มีการดำเนินการ

✗ หมายถึง ไม่มีการดำเนินการ

กลุ่มเป้าหมาย ^a ได้แก่ เฉพาะเลขานุการสำนัก หัวหน้าฝ่ายและหัวหน้างาน

^b ได้แก่ ยกเว้นบุคลากรตำแหน่งต่ำกว่าระดับปริญญาตรี

แหล่งงบประมาณ ² คือ โครงการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรตามหลักสมรรถนะ

แผน/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	จำนวนบุคลากรกลุ่มเป้าหมาย				ปีดำเนินการ/งบประมาณ		
			ผู้นำระดับสูง	งานสนับสนุนวิชาการ	งานพัฒนาระบบฯ	งานบริหารทั่วไป	2568	2569	2570
2.4.2 Data Presentation	- ร้อยละบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา - ร้อยละของบุคลากรที่มีความรู้เพิ่มขึ้น (คะแนน Pre-test เทียบกับ Post-test)	80 80	8 คน ^a 8 คน ^a	25 คน ^b 25 คน ^b	- -	13 คน ^b 13 คน ^b	✓ 50,000 ²	✗	✗
2.5 การพัฒนาทักษะด้านภาษา									
2.5.1 ภาษาอังกฤษเพื่อการทำงานและการสื่อสาร	- จำนวนบุคลากรที่ผ่านการพัฒนา	10 คน/ปี	2 คน	6 คน	-	2 คน	✓ 40,000 ²	✓ 40,000	✓ 40,000
2.5.2 ภาษาจีนเบื้องต้น	- จำนวนบุคลากรที่ผ่านการพัฒนา	4	-	4 คน	-	-	✓ 40,000 ²	✓ 40,000	✓ 40,000

ปีดำเนินการ ✓ หมายถึง มีการดำเนินการ

✗ หมายถึง ไม่มีการดำเนินการ

กลุ่มเป้าหมาย ^a ได้แก่ เฉพาะเลขานุการสำนัก หัวหน้าฝ่ายและหัวหน้างาน

^b ได้แก่ ยกเว้นบุคลากรตำแหน่งต่ำกว่าระดับปริญญาตรี

แหล่งงบประมาณ ² คือ โครงการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรตามหลักสมรรถนะ

แหล่งงบประมาณสำหรับแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ 2568

- | | |
|--|---------------|
| 1. โครงการเสริมสร้างทักษะการบริหารจัดการและภาวะผู้นำ | 100,000 บาท |
| 2. โครงการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรตามหลักสมรรถนะ | 950,000 บาท |
| 3. การพัฒนาผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย | 200,000 บาท |
| รวมทั้งสิ้น | 1,250,000 บาท |

ส่วนที่ 6 แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

6.1 แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2568

กิจกรรม	ไตรมาส 1			ไตรมาส 2			ไตรมาส 3			ไตรมาส 4		
	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
1. แผนพัฒนาผู้นำระดับสูง : Lead & Manage Boost												
1.1 การพัฒนาผู้นำระดับสูงตามหลักสมรรถนะ Managerial Competency												
▪ การบริหารจัดการองค์กรภายใต้แนวคิดเชิงออกแบบ (Design Thinking)								✓	✓			
▪ การสื่อสารและการสร้างแรงบันดาลใจ								✓	✓			
2. แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล : Competency Dev												
2.1 การพัฒนาบุคลากรตามหลักสมรรถนะ Functional Competency												
▪ การส่งบุคลากรเข้าร่วมการพัฒนาฝึกอบรมเพื่อพัฒนาวิชาชีพของตนเอง				✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
2.2 การคิดเชิงนวัตกรรม (Innovative Thinking)												
▪ การพัฒนาทักษะการคิดเชิงนวัตกรรม							✓	✓	✓	✓	✓	✓
2.3 การพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ												
▪ AI Academy							✓	✓	✓	✓	✓	✓
▪ การพัฒนาทักษะการจัดการงานเอกสารด้วย MS Office							✓	✓	✓	✓	✓	✓
▪ พ.ร.บ.คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล PDPA									✓	✓	✓	✓

กิจกรรม	ไตรมาส 1			ไตรมาส 2			ไตรมาส 3			ไตรมาส 4		
	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
2.4 การพัฒนาทักษะด้านการวิเคราะห์ข้อมูล												
▪ Data Analysis and Power BI							✓	✓				
▪ Data Presentation							✓	✓				
2.5 การพัฒนาทักษะด้านภาษา												
▪ ภาษาอังกฤษเพื่อการทำงานและการสื่อสาร						✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
▪ ภาษาจีนเบื้องต้น						✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓