แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 - 2570

ฉบับปรับปรุง มีนาคม 2569

หน่วยบริหารงานบุคคล สำนักงานสำนัก
สำนักทะเบียนและประมวลผล
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

คำนำ

ตามที่สำนักทะเบียนและประมวลผล ได้จัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลสำนักทะเบียนและประมวลผล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 – 2570 เพื่อใช้กำหนดทิศทางในการดำเนินงานด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนกลยุทธ์ของสำนักทะเบียนและประมวลผล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 – 2570 ไปแล้วนั้น

บัดนี้ สำนักทะเบียนและประมวลผล ได้มีการทบทวนและปรับปรุงแผนกลยุทธ์สำนักฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 – 2570 (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ 2) ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 ให้เหมาะสมตามสภาวการณ์ปัจจุบัน

ในการนี้ สำนักทะเบียนและประมวลผล จึงได้จัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 – 2570 (ฉบับปรับปรุง ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569) ขึ้น เพื่อให้การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถขับเคลื่อนกระบวนการทำงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ต่อไป

พฤทธ์

รองศาสตราจารย์ ดร.พฤทธ์ สกุลช่างสัจจะทัย
ผู้อำนวยการสำนักทะเบียนและประมวลผล

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลสำนักทะเบียนและประมวลผล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 – 2570
(ฉบับปรับปรุง ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569)

ส่วนที่ 1 บริบทองค์กร

1.1 วิสัยทัศน์

ผู้ให้บริการงานทะเบียนการศึกษาที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม

1.2 พันธกิจ

สำนักทะเบียนและประมวลผล เป็นส่วนงานสนับสนุนการจัดการศึกษาของมหาวิทยาลัย โดยมีพันธกิจดังนี้

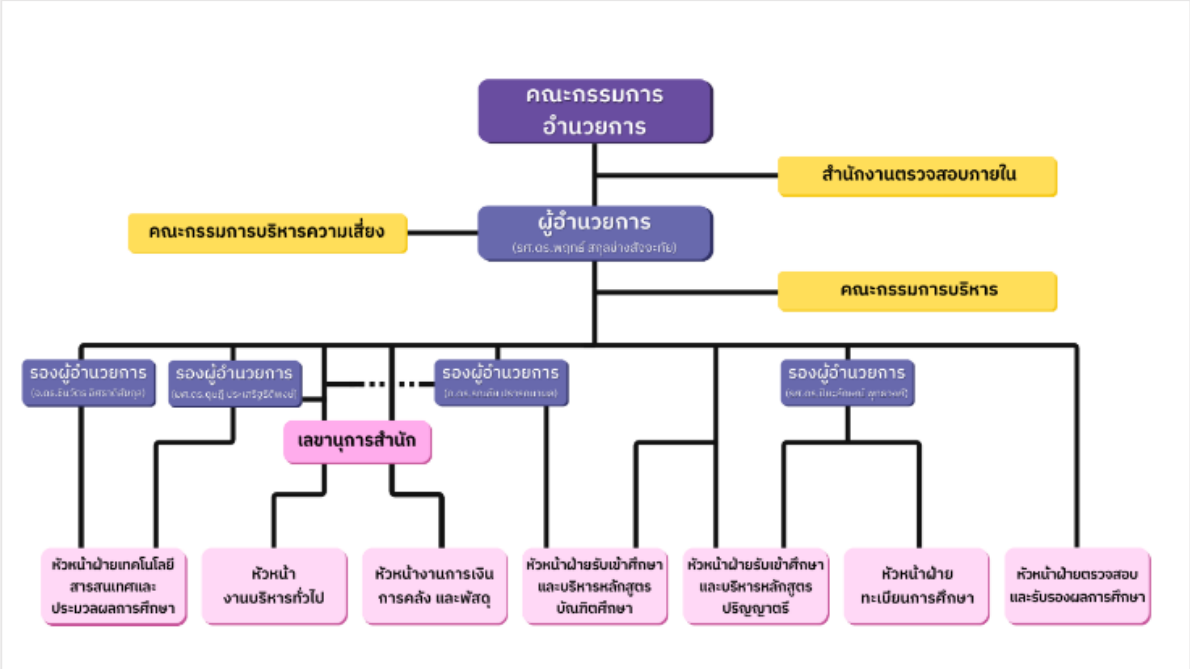
1. เป็นศูนย์กลางในการจัดการและให้บริการระบบทะเบียนการศึกษา ประกอบด้วย งานทะเบียนประวัตินักศึกษา การลงทะเบียน การประมวลผลการศึกษา การจัดการหลักสูตรเพื่องานทะเบียน
2. จัดการและให้บริการระบบรับเข้าศึกษา ประมวลผลการคัดเลือก และประชาสัมพันธ์การรับสมัคร
3. ตรวจสอบและรับรองการสำเร็จการศึกษา และบริการเอกสารสำคัญทางการศึกษา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

1.3 ค่านิยม

“✓RECORDS” มีความหมาย ดังนี้

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

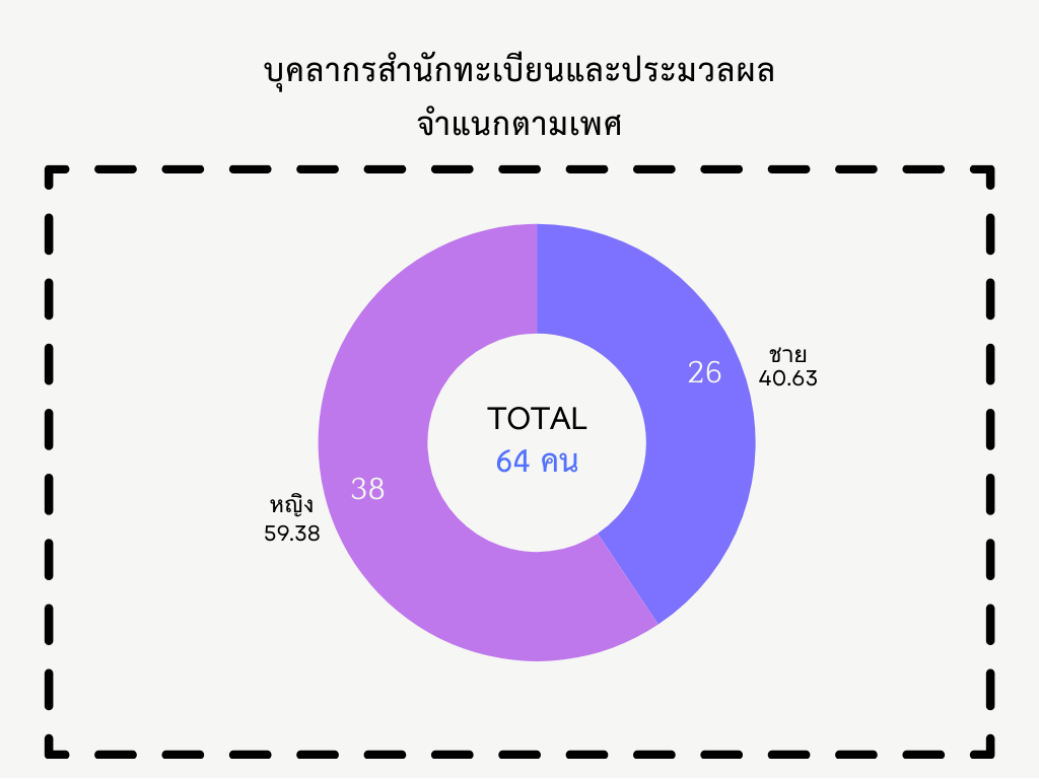
1.4 โครงสร้างการบริหารองค์กร



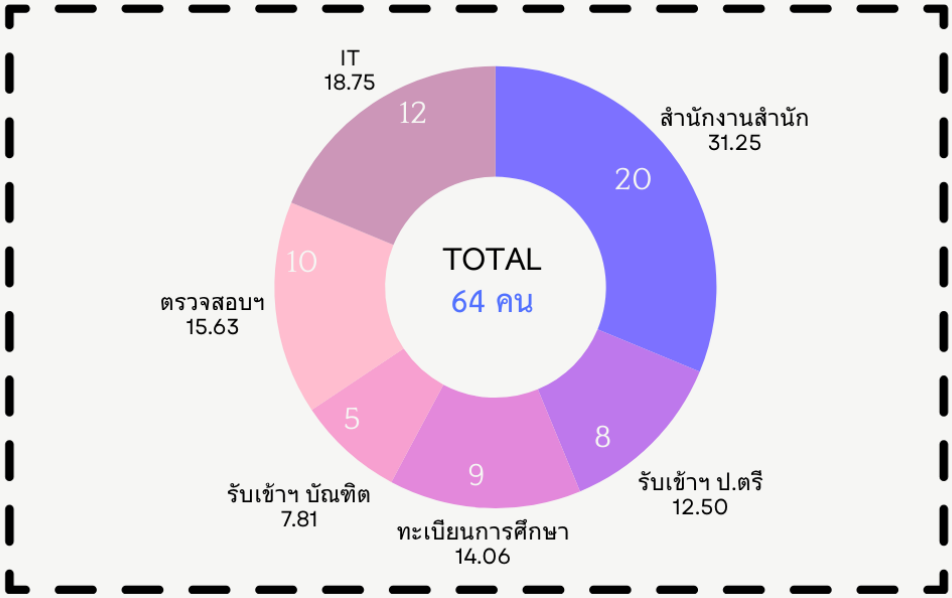
1.5 ลักษณะโดยรวมของบุคลากร

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

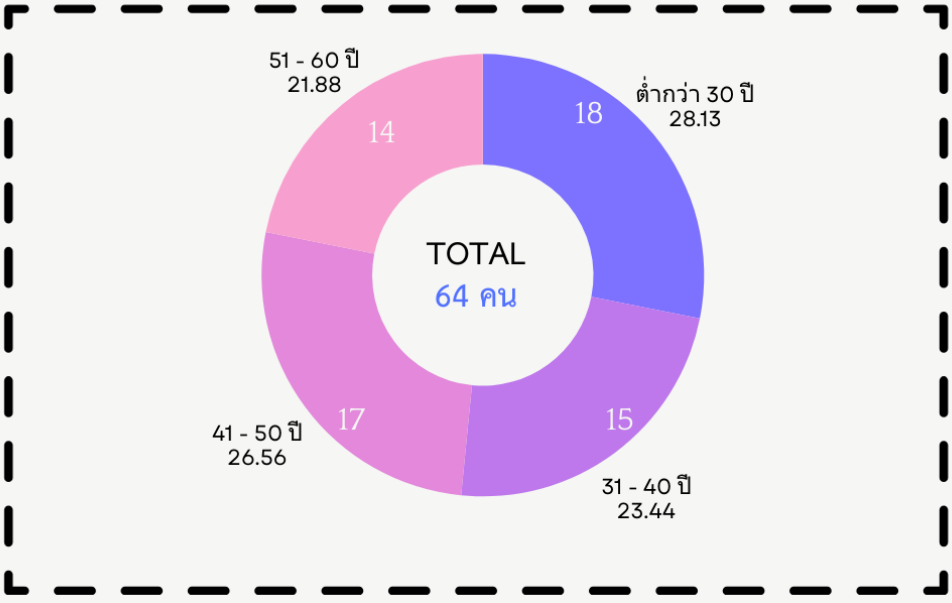
ข้อมูล ณ 1 ตุลาคม 2568



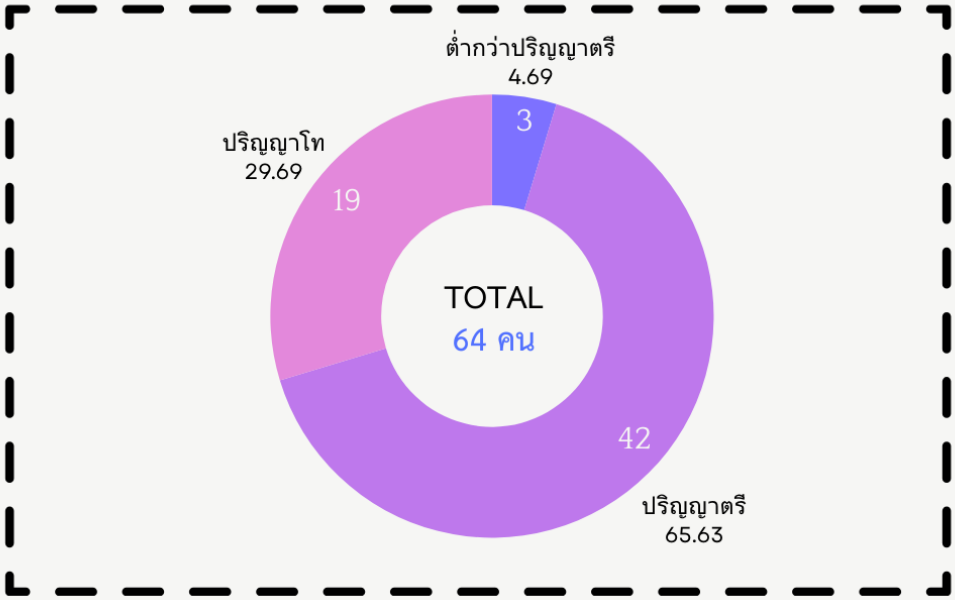
บุคลากรสำนักทะเบียนและประมวลผล
จำแนกตามสังกัดฝ่าย



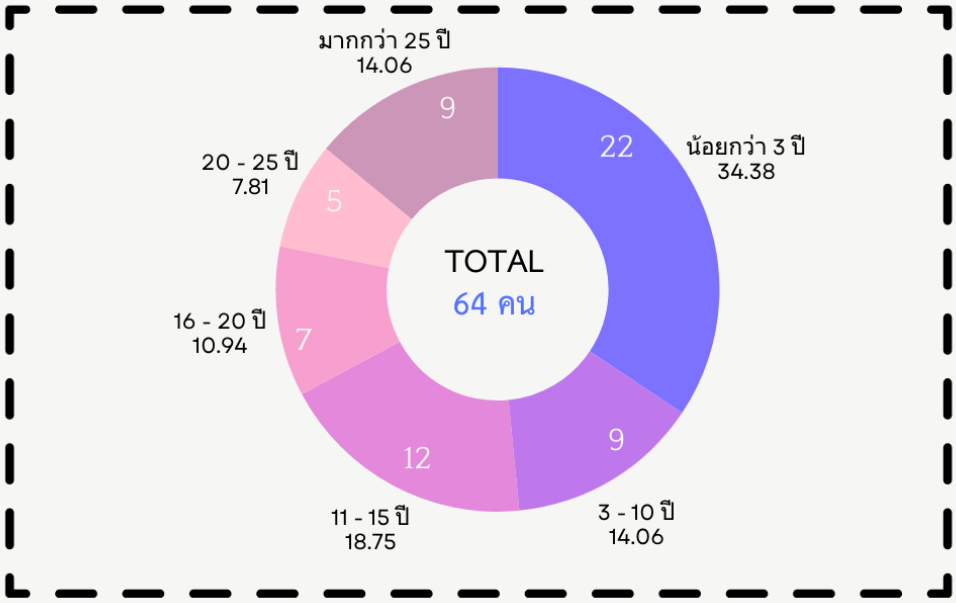
บุคลากรสำนักทะเบียนและประมวลผล
จำแนกตามช่วงอายุ

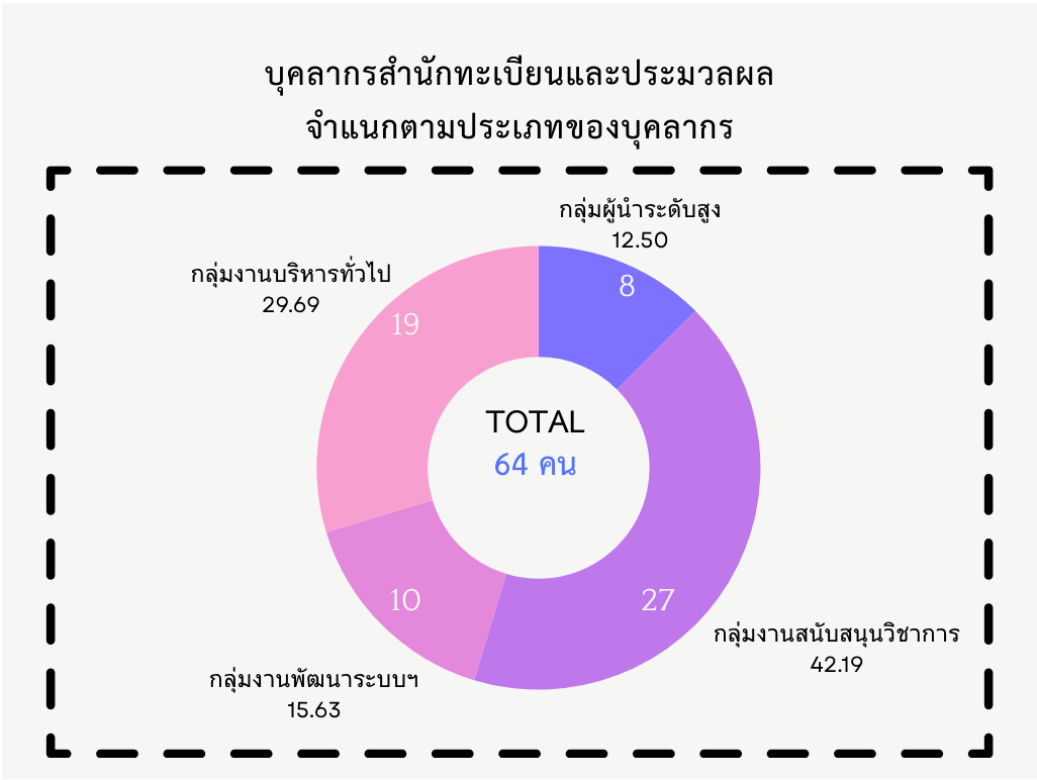


บุคลากรสำนักทะเบียนและประมวลผล
จำแนกตามระดับการศึกษา



บุคลากรสำนักทะเบียนและประมวลผล
จำแนกตามอายุการทำงาน




บุคลากรสำนักทะเบียนและประมวลผล
จำแนกตามประเภทของบุคลากร
กลุ่มผู้นำระดับสูง
12.50
8
กลุ่มงานบริหารทั่วไป
29.69
19
TOTAL
64 คน
10
27
กลุ่มงานสนับสนุนวิชาการ
42.19
กลุ่มงานพัฒนาระบบฯ
15.63

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์เชิงกลยุทธ์

ตามที่สำนักทะเบียนและประมวลผล มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ได้จัดทำแผนกลยุทธ์สำนักทะเบียนและประมวลผล มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 – 2570 (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ 2) ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 ดังนั้นเพื่อให้การขับเคลื่อนด้านบุคลากรสอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ที่วางไว้ 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 (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ 2) ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	Action Plan	โครงการสำคัญภายใต้ตัวชี้วัด	กิจกรรม
SO3 บริหารจัดการเพื่อสร้างความยั่งยืนขององค์กร	AP5 : การบริหารจัดการองค์กรและบุคลากรเพื่อสร้างความยั่งยืน	PJ6 : Efficient HRD	PJ6-01 : Lead & Manage Boost PJ6-02 : Competency Development

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักทะเบียนและประมวลผล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 – 2570

ฉบับปรับปรุง ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

ส่วนที่ 3 แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักทะเบียนและประมวลผล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 – 2570
ฉบับปรับปรุงปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

ความสอดคล้องเชิงกลยุทธ์ของสำนักทะเบียนและประมวลผล S03: บริหารจัดการเพื่อสร้างความยั่งยืนขององค์กร
AP5: การบริหารจัดการองค์กรและบุคลากรเพื่อสร้างความยั่งยืน
PJ6: Efficient HRD

หัวข้อกิจกรรม	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ (ปีงบประมาณ)			ตัวชี้วัด ความสำเร็จ	เป้าหมาย ตัวชี้วัด (3 ปี)	ผู้รับผิดชอบหลัก
		2568	2569	2570			
1. การคัดเลือกบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารระดับกลาง (เลขานุการสำนักทะเบียนและประมวลผล)	ไม่ใช้งบประมาณ	-	-	ส.ค. – ก.ย.	จำนวนผู้ครองตำแหน่งของตำแหน่งที่ดำเนินการคัดเลือก	1	หน่วยบริหารงานบุคคลและคณะกรรมการดำเนินการคัดเลือก
2. การคัดเลือกบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารระดับต้น (หัวหน้าฝ่าย หัวหน้างาน)					จำนวนผู้ครองตำแหน่งของตำแหน่งที่ดำเนินการคัดเลือก		หน่วยบริหารงานบุคคลและคณะกรรมการดำเนินการคัดเลือก
2.1 หัวหน้างานบริหารทั่วไป	ไม่ใช้งบประมาณ	-	-	มิ.ย. – ก.ค.		1	
2.2 หัวหน้าฝ่ายรับเข้าศึกษาและบริหารหลักสูตรปริญญาตรี	ไม่ใช้งบประมาณ	-	-	มิ.ย. – ก.ค.		1	
2.3 หัวหน้าฝ่ายทะเบียนการศึกษา	ไม่ใช้งบประมาณ	มิ.ย. – ก.ค.	-	-		1	
2.4 หัวหน้าฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศและประมวลผลการศึกษา	ไม่ใช้งบประมาณ	-	มี.ค. – เม.ย.	-		1	
3. การคัดเลือกบุคคลเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย (งบประมาณแผ่นดิน)					จำนวนผู้ครองตำแหน่งของตำแหน่งที่ดำเนินการคัดเลือก		หน่วยบริหารงานบุคคลและคณะกรรมการดำเนินการคัดเลือก
3.1 นักวิชาการคอมพิวเตอร์	ไม่ใช้งบประมาณ	ม.ค. – ก.พ. เม.ย. – พ.ค.	- -	- -		1 1	
3.2 นักจัดการงานทั่วไป	ไม่ใช้งบประมาณ	-	ธ.ค. - ม.ค.	-		1	

หัวข้อกิจกรรม	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ (ปีงบประมาณ)			ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมายตัวชี้วัด (3 ปี)	ผู้รับผิดชอบหลัก
		2568	2569	2570			
4. การปฐมนิเทศบุคลากรใหม่	3,000	เม.ย. และ มิ.ย.	มี.ค.- เม.ย.	-	ร้อยละบุคลากรใหม่ที่ได้รับการปฐมนิเทศภายใน 2 เดือนนับจากวันเริ่มปฏิบัติงาน	100	หน่วยบริหารงานบุคคล
5. การเข้าสู่ตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ระดับชำนาญการ	ไม่ใช้งบประมาณ	ตลอดปีงบประมาณ	ตลอดปีงบประมาณ	ตลอดปีงบประมาณ	จำนวนบุคลากรที่เข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	5	หน่วยบริหารงานบุคคล
6. การลงเวลาปฏิบัติงาน	ไม่ใช้งบประมาณ	ตลอดปีงบประมาณ	ตลอดปีงบประมาณ	ตลอดปีงบประมาณ	ร้อยละความถูกต้องของการดำเนินงาน	100	หน่วยบริหารงานบุคคล
7. การประเมินผลการปฏิบัติงาน 7.1 ข้าราชการ	ไม่ใช้งบประมาณ	ก.พ. , ส.ค.	ก.พ. , ส.ค	ก.พ. , ส.ค	ร้อยละความถูกต้องของการดำเนินงาน	100	หน่วยบริหารงานบุคคลและคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน
7.2 พนักงานมหาวิทยาลัย (งบประมาณแผ่นดิน)	ไม่ใช้งบประมาณ	ส.ค.	ส.ค.	ส.ค.		100	
7.3 พนักงานมหาวิทยาลัย (งบประมาณเงินรายได้)	ไม่ใช้งบประมาณ	ส.ค.	ส.ค.	ส.ค.		100	
8. เครื่องราชอิสริยาภรณ์	ไม่ใช้งบประมาณ	ก.ย.-พ.ย.	ก.ย.-พ.ย.	ก.ย.-พ.ย.	ร้อยละความถูกต้องของการดำเนินงาน	100	หน่วยบริหารงานบุคคล
9. การเกษียณอายุราชการ/อายุงาน	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่มีบุคลากรเกษียณ	ไม่มีบุคลากรเกษียณ	ไม่มีบุคลากรเกษียณ	-	-	หน่วยบริหารงานบุคคล
10. การสร้างความสุขความผูกพันในองค์กร					1. ระดับความผูกพันของบุคลากร 2. ค่าคะแนนเฉลี่ยความสุขในภาพรวม	1. ร้อยละ 80 2. 70 คะแนน	หน่วยบริหารงานบุคคล
- โครงการสร้างองค์กรแห่งความสุข Happy Workplace	80,000	ตลอดปีงบประมาณ	ตลอดปีงบประมาณ	ตลอดปีงบประมาณ			
- KM Show & Share	420,000	ส.ค.-ก.ย.	ส.ค.-ก.ย.	ส.ค.-ก.ย.			
- การสร้างเสริมคุณภาพชีวิตกับการทำงานอย่างมีความสุข	150,000	ตลอดปีงบประมาณ	ตลอดปีงบประมาณ	ตลอดปีงบประมาณ			
- การสัมมนาบุคลากรประจำปีเพื่อพัฒนาองค์กร	800,000	ส.ค.	ส.ค.	ส.ค.			

ส่วนที่ 4 แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักทะเบียนและประมวลผล (แยกตามปีงบประมาณ)

ปีงบประมาณ 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	ร้อยละความถูกต้องของการดำเนินงาน	100	หน่วยบริหารงานบุคคล
6. การประเมินผลการปฏิบัติงาน 6.1 ข้าราชการ 6.2 พนักงานมหาวิทยาลัยประจำ 6.3 พนักงานมหาวิทยาลัยชั่วคราว (พนักงานส่วนงาน)	 ไม่ใช้งบประมาณ ไม่ใช้งบประมาณ ไม่ใช้งบประมาณ	 ก.พ. และ ส.ค. ส.ค. ส.ค.	ร้อยละความถูกต้องของการดำเนินงาน	 100 100 100	หน่วยบริหารงานบุคคลและคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน
7. เครื่องราชอิสริยาภรณ์	ไม่ใช้งบประมาณ	เม.ย.	ร้อยละความถูกต้องของการดำเนินงาน	100	หน่วยบริหารงานบุคคล
8. การสร้างความสุขความผูกพันในองค์กร - การส่งเสริมบุคลากรผู้มีผลการดำเนินงานโดดเด่น - KM Show & Share - การสร้างเสริมคุณภาพชีวิตกับการทำงานอย่างมีความสุข - การสัมมนาบุคลากรประจำปีเพื่อพัฒนาองค์กร	 80,000 420,000 150,000 800,000	 ตลอดปีงบประมาณ ส.ค.-ก.ย. ตลอดปีงบประมาณ ส.ค.	1. ระดับความผูกพันของบุคลากร 2. ค่าคะแนนเฉลี่ยความสุขในภาพรวม	1. ร้อยละ 80 2. 70 คะแนน	หน่วยบริหารงานบุคคล

ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

หัวข้อกิจกรรม	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมายตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบหลัก
1. การคัดเลือกบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารระดับต้น 1.1 หัวหน้าฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศและประมวลผลการศึกษา	ไม่ใช้งบประมาณ	มี.ค. - เม.ย.	จำนวนผู้ครองตำแหน่งของตำแหน่งที่ดำเนินการคัดเลือก	1	หน่วยบริหารงานบุคคลและคณะกรรมการดำเนินการคัดเลือก
2. การปฐมนิเทศบุคลากรใหม่	3,000	เม.ย. - มิ.ย.	ร้อยละบุคลากรใหม่ที่ได้รับการปฐมนิเทศภายใน 2 เดือนนับจากวันเริ่มปฏิบัติงาน	100	หน่วยบริหารงานบุคคล
3. การเข้าสู่ตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ระดับชำนาญการ	ไม่ใช้งบประมาณ	ตลอดปีงบประมาณ	จำนวนบุคลากรที่เข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	2	หน่วยบริหารงานบุคคล
4. การลงเวลาปฏิบัติงาน	ไม่ใช้งบประมาณ	ตลอดปีงบประมาณ	ร้อยละความถูกต้องของการดำเนินงาน	100	หน่วยบริหารงานบุคคล
5. การประเมินผลการปฏิบัติงาน 5.1 ข้าราชการ	ไม่ใช้งบประมาณ	ก.พ. และ ส.ค.	ร้อยละความถูกต้องของการดำเนินงาน	100	หน่วยบริหารงานบุคคลและคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน
5.2 พนักงานมหาวิทยาลัย (งบประมาณแผ่นดิน)	ไม่ใช้งบประมาณ	ส.ค.		100	
5.3 พนักงานมหาวิทยาลัย (งบประมาณเงินรายได้มหาวิทยาลัย)	ไม่ใช้งบประมาณ	ส.ค.		100	
6 เครื่องราชอิสริยาภรณ์	ไม่ใช้งบประมาณ	เม.ย.	ร้อยละความถูกต้องของการดำเนินงาน	100	หน่วยบริหารงานบุคคล
7 การสร้างความสุขความผูกพันในองค์กร - การส่งเสริมบุคลากรผู้มีผลการดำเนินงานโดดเด่น	80,000	ตลอดปีงบประมาณ	1. ระดับความผูกพันของบุคลากร 2. ค่าคะแนนเฉลี่ยความสุขในภาพรวม	1. ร้อยละ 80 2. 70 คะแนน	หน่วยบริหารงานบุคคล
- KM Show & Share	420,000	ส.ค.-ก.ย.			
- การสร้างเสริมคุณภาพชีวิตกับการทำงานอย่างมีความสุข	150,000	ตลอดปีงบประมาณ			
- การสัมมนาบุคลากรประจำปีเพื่อพัฒนาองค์กร	800,000	ส.ค.			

ปีงบประมาณ พ.ศ. 2570

หัวข้อกิจกรรม	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมายตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบหลัก
1. การคัดเลือกบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารระดับกลาง (เลขานุการสำนักทะเบียนและประมวลผล)	ไม่ใช้งบประมาณ	ส.ค. – ก.ย.	จำนวนผู้ครองตำแหน่งของตำแหน่งที่ดำเนินการคัดเลือก	1	หน่วยบริหารงานบุคคลและคณะกรรมการดำเนินการคัดเลือก
2. การคัดเลือกบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารระดับต้น 1.1 หัวหน้างานบริหารทั่วไป	ไม่ใช้งบประมาณ	มิ.ย. - ก.ค.	จำนวนผู้ครองตำแหน่งของตำแหน่งที่ดำเนินการคัดเลือก	1	หน่วยบริหารงานบุคคลและคณะกรรมการดำเนินการคัดเลือก
1.2 หัวหน้าฝ่ายรับเข้าศึกษาและบริหารหลักสูตรปริญญาตรี	ไม่ใช้งบประมาณ	มิ.ย. - ก.ค.		1	
3. การปฐมนิเทศบุคลากรใหม่	3,000	เม.ย. - มิ.ย.	ร้อยละบุคลากรใหม่ที่ได้รับการปฐมนิเทศภายใน 2 เดือนนับจากวันเริ่มปฏิบัติงาน	100	หน่วยบริหารงานบุคคล
4. การเข้าสู่ตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ระดับชำนาญการ	ไม่ใช้งบประมาณ	ตลอดปีงบประมาณ	จำนวนบุคลากรที่เข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	-	หน่วยบริหารงานบุคคล
5. การลงเวลาปฏิบัติงาน	ไม่ใช้งบประมาณ	ตลอดปีงบประมาณ	ร้อยละความถูกต้องของการดำเนินงาน	100	หน่วยบริหารงานบุคคล
6. การประเมินผลการปฏิบัติงาน 5.1 ข้าราชการ	ไม่ใช้งบประมาณ	ก.พ. และ ส.ค.	ร้อยละความถูกต้องของการดำเนินงาน	100	หน่วยบริหารงานบุคคลและคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน
5.2 พนักงานมหาวิทยาลัย (งบประมาณแผ่นดิน)	ไม่ใช้งบประมาณ	ส.ค.		100	
5.3 พนักงานมหาวิทยาลัย (งบประมาณเงินรายได้มหาวิทยาลัย)	ไม่ใช้งบประมาณ	ส.ค.		100	
7. เครื่องราชอิสริยาภรณ์	ไม่ใช้งบประมาณ	เม.ย.	ร้อยละความถูกต้องของการดำเนินงาน	100	หน่วยบริหารงานบุคคล
8. การสร้างความสุขความผูกพันในองค์กร - การส่งเสริมบุคลากรผู้มีผลการดำเนินงานโดดเด่น	80,000	ตลอดปีงบประมาณ	1. ระดับความผูกพันของบุคลากร 2. ค่าคะแนนเฉลี่ยความสุขในภาพรวม	1. ร้อยละ 80 2. 70 คะแนน	หน่วยบริหารงานบุคคล
- KM Show & Share	420,000	ส.ค.-ก.ย.			
- การสร้างเสริมคุณภาพชีวิตกับการทำงานอย่างมีความสุข	150,000	ตลอดปีงบประมาณ			
- การสัมมนาบุคลากรประจำปีเพื่อพัฒนาองค์กร	850,000	ส.ค.			

แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักทะเบียนและประมวลผล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 – 2570

ฉบับปรับปรุง ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

ส่วนที่ 5 แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 - 2570

จากแผนกลยุทธ์สำนักทะเบียนและประมวลผล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 – 2570 (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ 2) ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 จึงได้กำหนดแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ดังกล่าว โดยได้กำหนดกิจกรรมตามแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี พ.ศ. 2568 – 2570 (ฉบับปรับปรุงปีงบประมาณ พ.ศ. 2569) ดังนี้

5.1 ความเชื่อมโยงของแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลกับวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์สำนักฯ

แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล	วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์		
	SO1	SO2	SO3
1. แผนพัฒนาผู้นำระดับสูง : Lead & Manage Boost			
1.1 การพัฒนาผู้นำระดับสูงตามหลักสมรรถนะ Managerial Competency			
- การบริหารจัดการองค์กรภายใต้แนวคิดเชิงออกแบบ (Design Thinking)	✓	✓	✓
- การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงลึก		✓	✓
- การสื่อสารและการสร้างแรงบันดาลใจ		✓	✓
1.2 การคิดเชิงนวัตกรรม (Innovative Thinking)			
- การพัฒนากรอบความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมสำหรับผู้นำ	✓	✓	
2. แผนพัฒนาบุคลากร : 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		✓	✓
2.4 การพัฒนาทักษะด้านการวิเคราะห์ข้อมูล			
- Data Analysis and Power BI		✓	
- Data Presentation		✓	
2.5 การพัฒนาทักษะด้านภาษา			
- ภาษาอังกฤษเพื่อการทำงานและการสื่อสาร		✓	
- ภาษาจีนเบื้องต้น		✓	

5.2 กิจกรรมตามแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2568 - 2570

แผน/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	จำนวนบุคลากรกลุ่มเป้าหมาย				ปีที่ดำเนินการ/งบประมาณ		
			ผู้นำระดับสูง	งานสนับสนุนวิชาการ	งานพัฒนาระบบฯ	งานบริหารทั่วไป	2568	2569	2570
1. แผนพัฒนาผู้นำระดับสูง : Lead & Manage Boost									
1.1 การพัฒนาผู้นำระดับสูงตามหลักสมรรถนะ Managerial Competency									
1.1.1 การบริหารจัดการองค์กรภายใต้แนวคิดเชิงออกแบบ (Design Thinking)	- ร้อยละของผู้นำที่ได้รับการพัฒนา - ผลงานที่ได้รับการพัฒนาอย่างเป็นรูปธรรม	80 อย่างน้อย 1 ชิ้นงาน	13 คน	-	-	-	✓ 50,000[1]	✘	✘
1.1.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงลึก	- ร้อยละของผู้นำที่ได้รับการพัฒนา - ผลงานที่ได้รับการพัฒนาอย่างเป็นรูปธรรม	80 อย่างน้อย 1 ชิ้นงาน	8 คน	-	-	-	✘	✓ 50,000	✓ 50,000
1.1.3 การสื่อสารและการสร้างแรงบันดาลใจ	- ร้อยละของผู้นำที่ได้รับการพัฒนา	80	13 คน	-	-	-	✓ 50,000[1]	✘	✘
1.2 การคิดเชิงนวัตกรรม (Innovative Thinking)									
1.2.1 การพัฒนากรอบความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมสำหรับผู้นำ	- ร้อยละของผู้นำที่ได้รับการพัฒนา	80	8 คน	-	-	-	✘	✓ 50,000	✓ 50,000

แผน/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	จำนวนบุคลากรกลุ่มเป้าหมาย				ปีที่ดำเนินการ/งบประมาณ		
			ผู้นำระดับสูง	งานสนับสนุนวิชาการ	งานพัฒนาระบบฯ	งานบริหารทั่วไป	2568	2569	2570
2. แผนพัฒนาบุคลากร : 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]	✗
2.2 การคิดเชิงนวัตกรรม (Innovative Thinking)									
2.2.1 การพัฒนาทักษะการคิดเชิงนวัตกรรม	- ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา	80	13 คน	26 คน	7 คน	18 คน	✓ 730,000[2]	✗	✗
2.3 การพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ									
2.3.1 AI Academy	- จำนวนผลงานที่นำความรู้ที่ได้รับมาใช้อย่างเป็นรูปธรรม - ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา	6 ชิ้นงาน 80	8 คน[a]	25 คน[b]	6 คน[b]	6 คน[c]	✓ 25,000[2]	✓ 15,000	✓ 15,000

แผน/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	จำนวนบุคลากรกลุ่มเป้าหมาย				ปีที่ดำเนินการ/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	-			

แผน/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	จำนวนบุคลากรกลุ่มเป้าหมาย				ปีที่ดำเนินการ/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

หมายเหตุ

ปีที่ดำเนินการ ✓ หมายถึง มีการดำเนินการ

✘ หมายถึง ไม่มีการดำเนินการ

กลุ่มเป้าหมาย [a] ได้แก่ เฉพาะเลขานุการสำนัก หัวหน้าฝ่ายและหัวหน้างาน

[b] ได้แก่ ยกเว้นบุคลากรตำแหน่งต่ำกว่าระดับปริญญาตรี

[c] ได้แก่ บุคลากรสำนักงานสำนัก หน่วยละ 1 คน

แหล่งงบประมาณ

[1] คือ อุดหนุนโครงการเสริมสร้างทักษะการบริหารจัดการและภาวะผู้นำ

[2] คือ โครงการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรตามหลักสมรรถนะ

[3] คือ การพัฒนาผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย

[4] คือ โครงการเสริมสร้างทักษะแก่บุคลากร (Efficient HRD)

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 สำนักทะเบียนและประมวลผล (แยกตามปีงบประมาณ)

ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ	จำนวนเงิน (บาท)	*แหล่งงบประมาณ	กลุ่มเป้าหมาย (คน)			
				ผู้นำระดับสูง	งานสนับสนุนวิชาการ	งานพัฒนาระบบฯ	งานบริหารทั่วไป
1. แผนพัฒนาผู้นำระดับสูง : Lead & Manage Boost							
1.1 การพัฒนาผู้นำระดับสูงตามหลักสมรรถนะ Managerial Competency							
1.1.1 การบริหารจัดการองค์กรภายใต้แนวคิดเชิงออกแบบ (Design Thinking)	พ.ค. – มิ.ย.	50,000	1	13	-	-	-
1.1.2 การสื่อสารและการสร้างแรงบันดาลใจ	พ.ค. – มิ.ย.	50,000	1	13	-	-	-
2. แผนพัฒนาบุคลากร : Competency Dev							
2.1 การพัฒนาบุคลากรตามหลักสมรรถนะ Functional Competency							
2.1.1 การส่งบุคลากรเข้าร่วมการพัฒนาฝึกอบรมเพื่อพัฒนาวิชาชีพของตนเอง	ม.ค. - ก.ย.	200,000	3	-	4	1	2
2.2 การคิดเชิงนวัตกรรม							
2.2.1 การพัฒนาทักษะการคิดเชิงนวัตกรรม	เม.ย. - ก.ย.	730,000	2	13	26	7	18
2.3 การพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ							
2.3.1 AI Academy	เม.ย. - ก.ย.	25,000	2	8	25	6	6
2.3.2 การพัฒนาทักษะการจัดการงานเอกสารด้วย MS Office	เม.ย. - ก.ย.	20,000	2	-	26	-	18
2.3.3 พ.ร.บ.คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล PDPA	มิ.ย. – ก.ย.	20,000	2	13	26	7	18
2.4 การพัฒนาทักษะด้านการวิเคราะห์ข้อมูล							
2.4.1 Data Analysis and Power BI	เม.ย. - พ.ค.	25,000	2	8	26	7	-
2.4.2 Data Presentation	เม.ย. - พ.ค.	50,000	2	8	25	-	13
2.5 การพัฒนาทักษะด้านภาษา							
2.5.1 ภาษาอังกฤษเพื่อการทำงานและการสื่อสาร	มี.ค. - ก.ย.	40,000	2	2	6	-	2
2.5.2 ภาษาจีนเบื้องต้น	มี.ค. - ก.ย.	40,000	2	-	4	-	-

หมายเหตุ * : แหล่งงบประมาณ 1 คือ อุดหนุนโครงการเสริมสร้างทักษะการบริหารจัดการและภาวะผู้นำ 2 คือ โครงการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรตามหลักสมรรถนะ
3 คือ การพัฒนาผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย 4 คือ โครงการเสริมสร้างทักษะแก่บุคลากร (Efficient HRD)

ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ	จำนวนเงิน (บาท)	*แหล่งงบประมาณ	กลุ่มเป้าหมาย (คน)			
				ผู้นำระดับสูง	งานสนับสนุนวิชาการ	งานพัฒนาระบบฯ	งานบริหารทั่วไป
1. แผนพัฒนาผู้นำระดับสูง : Lead & Manage Boost							
1.1 การพัฒนาผู้นำระดับสูงตามหลักสมรรถนะ Managerial Competency							
1.1.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงลึก	เม.ย .- พ.ค.	50,000	1	8	-	-	-
1.2 การคิดเชิงนวัตกรรม	เม.ย. – พ.ค.	50,000	1	8	-	-	-
2. แผนพัฒนาบุคลากร : Competency Dev							
2.1 การพัฒนาบุคลากรตามหลักสมรรถนะ Functional Competency							
2.1.1 การส่งบุคลากรเข้าร่วมการพัฒนาฝึกอบรมเพื่อพัฒนาวิชาชีพของตนเอง	ต.ค. - ก.ย.	200,000	3	-	4	1	2
2.1.2 โครงการเสริมสร้างทักษะแก่บุคลากรเพื่อสนับสนุนการดำเนินการตามกลยุทธ์	พ.ค. – ก.ค.	700,000	4	อย่างน้อย 20 คน			
2.2 การพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ							
2.2.1 AI Academy	พ.ค.	27,000	2	8	25	6	6
2.2.2 SQL for Smart Insight	พ.ค.	18,500	2	4	16	-	-
2.2.3 การพัฒนาทักษะการใช้งานเครื่องมือออนไลน์ด้วย Google Apps	พ.ย.	47,000	2	-	25	-	13
2.2.4 พ.ร.บ.คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล PDPA	ก.ค.	18,500	2	13	26	7	18
2.3 การพัฒนาทักษะด้านภาษา							
2.3.1 ภาษาอังกฤษเพื่อการทำงานและการสื่อสาร	ม.ค. - มิ.ย.	27,000	2	2	6	-	2
2.3.2 ภาษาจีนเบื้องต้น	ม.ค. - มิ.ย.	27,000	2	-	4	-	-

หมายเหตุ * : แหล่งงบประมาณ 1 คือ อุดหนุนโครงการเสริมสร้างทักษะการบริหารจัดการและภาวะผู้นำ 2 คือ โครงการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรตามหลักสมรรถนะ
3 คือ การพัฒนาผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย 4 คือ โครงการเสริมสร้างทักษะแก่บุคลากร (Efficient HRD)

ปีงบประมาณ พ.ศ. 2570

กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ	จำนวนเงิน (บาท)	*แหล่งงบประมาณ	กลุ่มเป้าหมาย (คน)			
				ผู้นำระดับสูง	งานสนับสนุนวิชาการ	งานพัฒนาระบบฯ	งานบริหารทั่วไป
1. แผนพัฒนาผู้นำระดับสูง : Lead & Manage Boost							
1.1 การพัฒนาผู้นำระดับสูงตามหลักสมรรถนะ Managerial Competency							
1.1.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงลึก		60,000	1	8	-	-	-
1.2 การคิดเชิงนวัตกรรม		60,000	1	8	-	-	-
2. แผนพัฒนาบุคลากร : Competency Dev							
2.1 การพัฒนาบุคลากรตามหลักสมรรถนะ Functional Competency							
2.1.1 การส่งบุคลากรเข้าร่วมการพัฒนาฝึกอบรมเพื่อพัฒนาวิชาชีพของตนเอง		200,000	3	-	4	1	2
2.1.2 โครงการเสริมสร้างทักษะแก่บุคลากรเพื่อสนับสนุนการดำเนินการตามกลยุทธ์		700,000	4	อย่างน้อย 20 คน			
2.2 การพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ							
2.2.1 AI Academy		70,000	2	8	25	6	6
2.2.2 พ.ร.บ.คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล PDPA		30,000	2	13	26	7	18
2.3 การพัฒนาทักษะด้านภาษา							
2.3.1 ภาษาอังกฤษเพื่อการทำงานและการสื่อสาร		40,000	2	2	6	-	2
2.3.2 ภาษาจีนเบื้องต้น		40,000	2	-	4	-	-

หมายเหตุ * : แหล่งงบประมาณ 1 คือ อุดหนุนโครงการเสริมสร้างทักษะการบริหารจัดการและภาวะผู้นำ 2 คือ โครงการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรตามหลักสมรรถนะ
3 คือ การพัฒนาผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย 4 คือ โครงการเสริมสร้างทักษะแก่บุคลากร (Efficient HRD)