



CMU

BRAIN POWER

CONCEPT

แผนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยเชียงใหม่

วิสัยทัศน์



“ ข้อเสนอแนะจากสภามหาวิทยาลัย ในเรื่องของการดำเนินการตามแผนการบริหารความเสี่ยง ในประเด็นเรื่อง บุคลากรขาดทักษะสมรรถนะที่จำเป็นต่อการบรรลุยุทธศาสตร์มีความเห็นว่า มหาวิทยาลัยจะต้องดำเนินการปรับปรุงแก้ไขอย่างเร่งด่วนและเป็นรูปธรรม โดยมุ่งเสริมสร้างทักษะต่างๆที่จำเป็นให้แก่บุคลากร ไม่ว่าจะเป็นสมรรถนะหลักหรือสมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ ”

“ สร้างระบบการพัฒนาบุคลากรที่มุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สามารถปรับตัวพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย ”



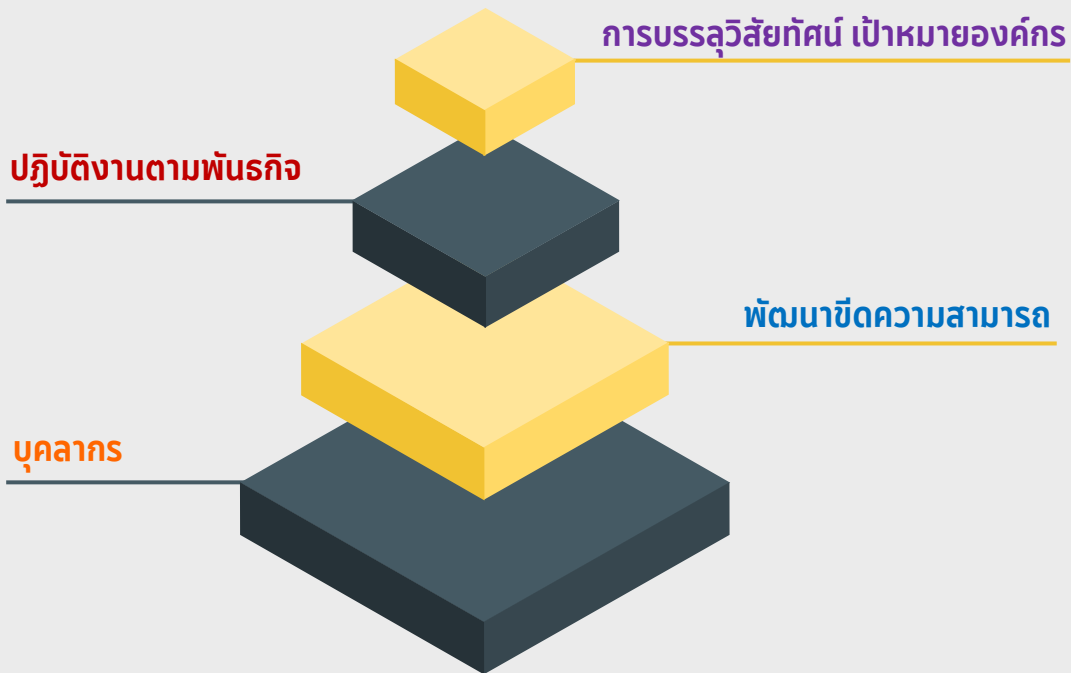
บุคลากรมหาวิทยาลัยทุกกลุ่มทุกระดับ



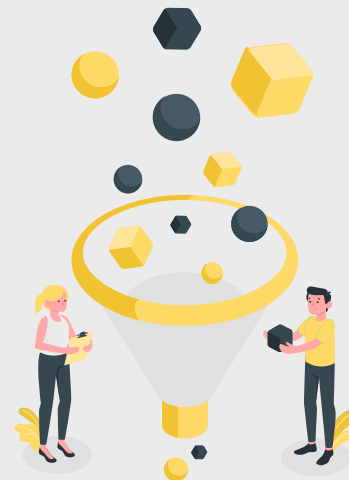
**บุคลากรสายวิชาการ
: 2,624**
**บุคลากรสายสนับสนุน
: 9,858**



“มหาวิทยาลัยชั้นนำ รับผิดชอบต่อสังคม
และสร้างการพัฒนาสู่ความเป็นเลิศที่ยั่งยืน”



CMU BRAIN POWER CONCEPTUAL



กลยุทธ์หลักและแผนงานสำคัญเพื่อขับเคลื่อนวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย ตามแผนพัฒนาการศึกษามหาวิทยาลัยเชียงใหม่

แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12
(ฉบับปรับปรุง) ยุทธศาสตร์ที่ 7
บริหารจัดการเชิงบูรณาการ



แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 13

กลยุทธ์

การพัฒนาบุคลากรที่มุ่งเน้น
การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

สร้างระบบบริหารจัดการที่มุ่งสู่
Performance Excellence

ความท้าทายทาง
ยุทธศาสตร์

➔ : การพัฒนาบุคลากร
อย่างเป็นระบบ

กลยุทธ์

➔ : S6 สร้างรูปแบบการ
บริหารจัดการที่เป็นเลิศ
เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพใน
การดำเนินงาน

โครงการสำคัญตามยุทธศาสตร์	กิจกรรม
- ปรับระบบการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนและการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีของมหาวิทยาลัยให้เชื่อมโยงกับการพัฒนาตนเองในระบบการเรียนรู้ตลอดชีวิต	<ol style="list-style-type: none"> พัฒนาหลักสูตร GC พัฒนาหลักสูตรสายบริหาร พัฒนาหลักสูตรสายปฏิบัติการ พัฒนาหลักสูตรสายวิชาการ ระบบ LE [CMU Learner] ตลอดชีวิต
- พัฒนาศักยภาพในการบริหารของผู้นำระดับสูงทั้งระดับมหาวิทยาลัยและส่วนงาน	<ol style="list-style-type: none"> สมรรถนะผู้บริหารและหลักสูตรการพัฒนาผู้บริหาร และการเตรียมคน <ul style="list-style-type: none"> กลุ่มบริหารวิชาการ กลุ่มบริหารจัดการ

กิจกรรม
<ol style="list-style-type: none"> พัฒนาสมรรถนะ/มาตรฐานกำหนดตำแหน่งงานสายปฏิบัติการ พัฒนาระบบการประเมิน IDP&Assessment พัฒนาระบบ Portfolio

คณะกรรมการพัฒนาสมรรถนะตามตำแหน่งงาน (Functional Competency)

- Agile & Resilient Org.
- Intelligent Org. with Data Driven Management
- Learning and Innovative workforce with growth mindset

- ระบบ LE [CMU Learner]
- ระบบการประเมิน IDP&Assessment
- ระบบ Portfolio

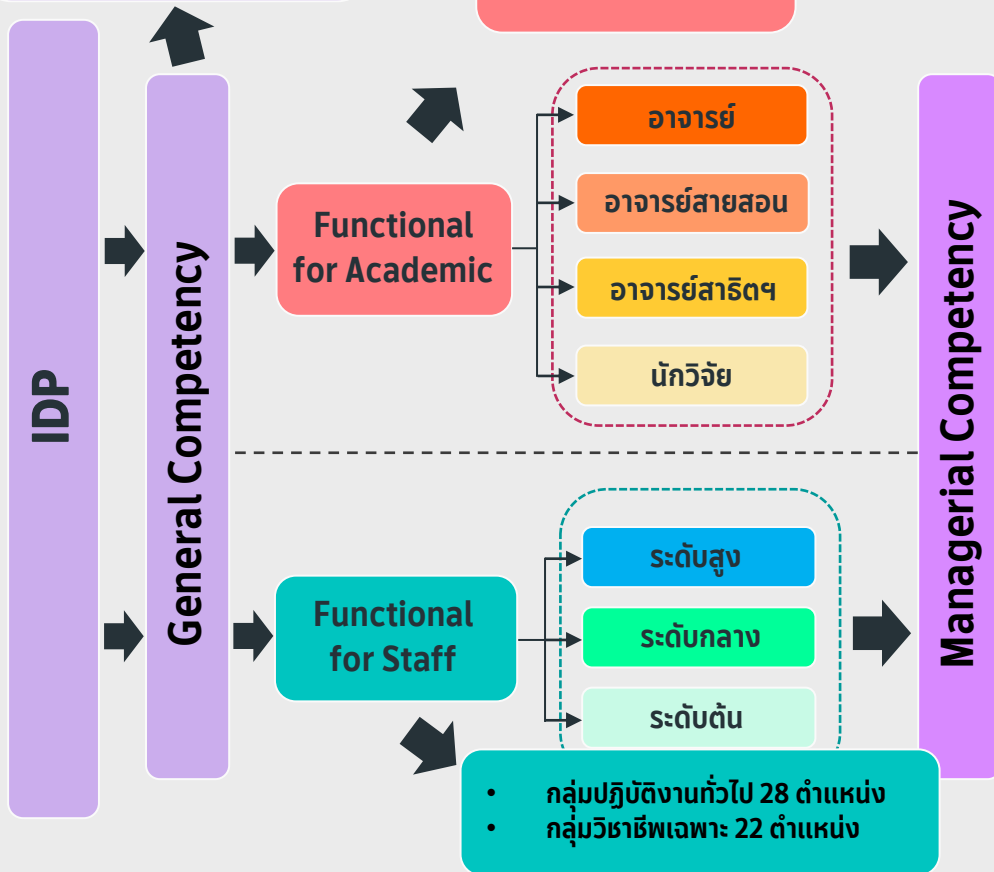
คณะกรรมการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ CMUPD

Brain

- E-CMU
- Business Acumen
- Digital Literacy
- ITA



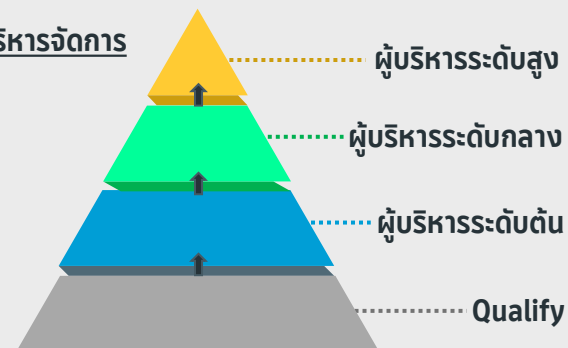
- การสอน
- การวิจัย
- การบริหารโครงการ



กลุ่มบริหารวิชาการ



กลุ่มบริหารจัดการ



Individual Development Plan : บุคลากรสายปฏิบัติการ

HRD >> [80 หลักสูตร]

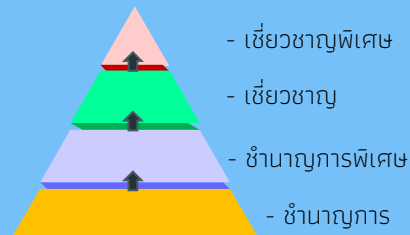
- ประเมินสมรรถนะ
- แผนพัฒนารายบุคคล
- พัฒนาตามหลักสูตร [GC , FC, Soft skill]
- ติดตามประเมินผลการพัฒนา
- R2R

พัฒนาความเชี่ยวชาญเฉพาะงานตาม
สมรรถนะตามตำแหน่งงาน
[Functional Competency]

GENERAL COMPETENCY

IDP

Career Path



จำนวนรอบตำแหน่ง
ที่ได้รับการจัดสรร

- ระดับสูง

- ระดับกลาง

- ระดับต้น

ตามความสามารถ

Career Path

HRM

- ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่
 - ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการกำหนดตำแหน่งและการแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ กลุ่มปฏิบัติการและวิชาชีพ ให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น
- ข้อบังคับบุคคล
 - ประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่องการกำหนดตำแหน่งและแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการให้ดำรงตำแหน่งระดับต้น ระดับสูง
 - เงื่อนไขการเลื่อนขั้นสู่ตำแหน่ง การไม่มีสิทธิขึ้นเงินเดือน หรือการถูกเลิกจ้าง ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ
- การบริหารสัญญา
 - ประกาศมหาวิทยาลัย เรื่องหลักเกณฑ์การต่อสัญญาจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยแบบมีสัญญาจ้างตามระยะเวลา พ.ศ.2565
- การบริหารค่าตอบแทน
 - ประกาศมหาวิทยาลัย เรื่องการปรับเงินเพิ่มพิเศษกรณีผู้ที่ได้รับการเทียบตำแหน่งขั้นสู่ระดับต้น ระดับกลาง ระดับสูง

Individual Development Plan : บุคลากรสายวิชาการ

HRD >> [15 หลักสูตร]

Elective :

วิชาเลือกเฉพาะสาย

Skill Set :

ทักษะการสอน

ทักษะการวิจัย

ทักษะบริหารโครงการ

อาจารย์

อาจารย์สายสอน

อาจารย์สาขาฯ

นักวิจัย

GENERAL COMPETENCY

IDP

Career Path

อาจารย์

- ผู้ช่วยศาสตราจารย์
- รองศาสตราจารย์
- ศาสตราจารย์

ตามกรอบระยะเวลาในการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น

อาจารย์สายสอน/ อาจารย์สาขาฯ/นักวิจัย

- ระดับ ชำนาญการ
- ระดับ ชำนาญการพิเศษ
- ระดับ เชี่ยวชาญ
- ระดับ เชี่ยวชาญพิเศษ

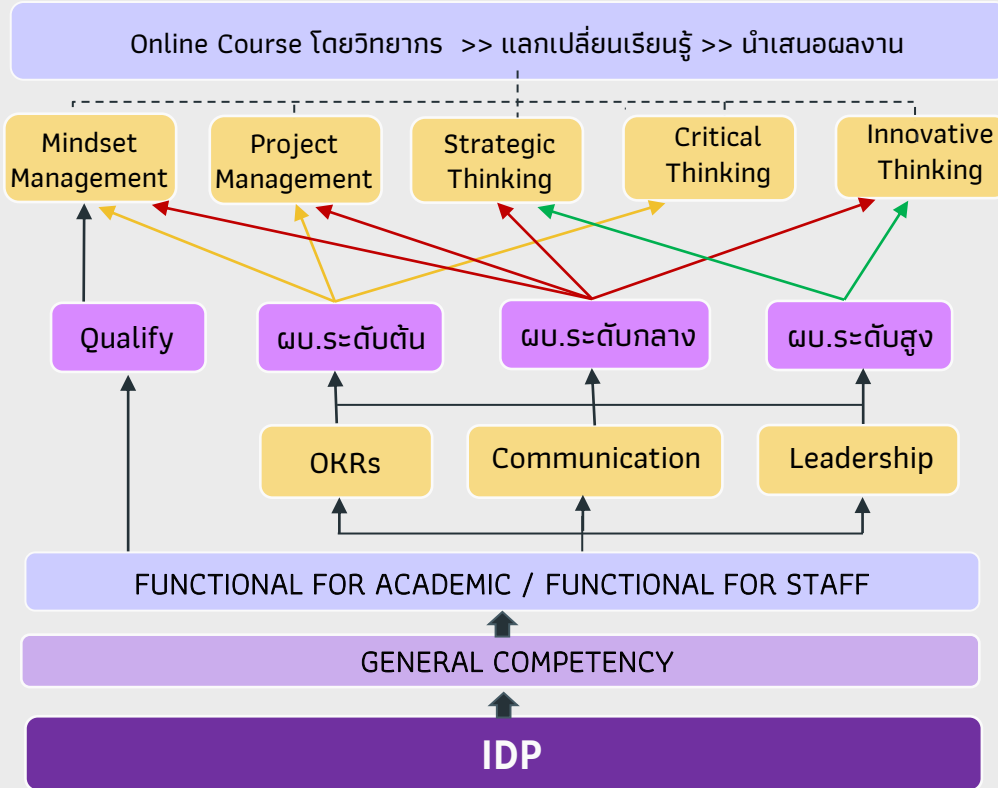
ตามกรอบระยะเวลาในการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น

HRM

- ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่
 - ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยหลักเกณฑ์ และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ผศ. สศ. และ ศ. และถอดถอนผู้ดำรงตำแหน่ง ผศ. สศ. และ ศ.
- ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่
 - ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยหลักเกณฑ์ และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยให้ดำรงตำแหน่งวิจัยชำนาญการ นักวิจัยชำนาญการพิเศษ นักวิจัยเชี่ยวชาญ และนักวิจัยเชี่ยวชาญพิเศษ

Individual Development Plan : บุคลากรระดับผู้บริหาร

HRD >> [8 หลักสูตร]



Career Path

กลุ่มบริหารวิชาการ

- คณบดี
- รองคณบดี
- ผู้ช่วยคณบดี
- หัวหน้าภาควิชา/ หัวหน้าสำนักวิชา
- หัวหน้าศูนย์
- หัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่น

กลุ่มบริหารจัดการ

- ผู้บริหารระดับสูง**
- (ผอ.สำนักงาน/หัวหน้าฝ่ายการพยาบาล/หัวหน้าฝ่ายเภสัชกรรม)
- ผู้บริหารระดับกลาง**
- (เลขานุการส่วนงาน/ผู้อำนวยการกอง)
- ผู้บริหารระดับต้น**
- (หัวหน้างาน/หัวหน้าฝ่าย)

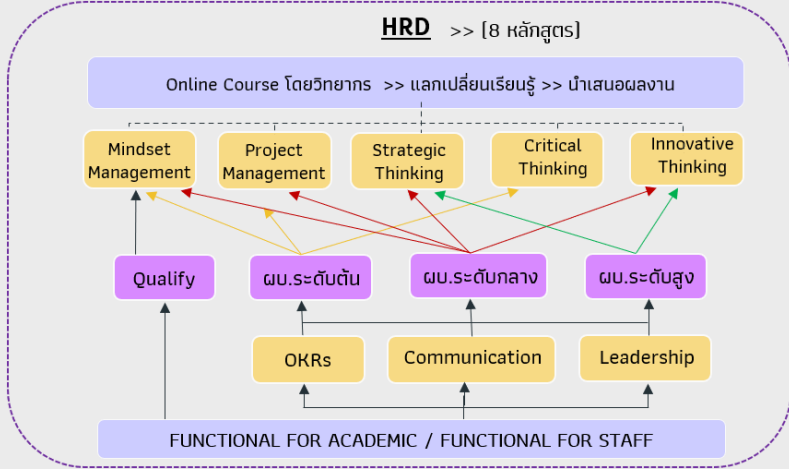
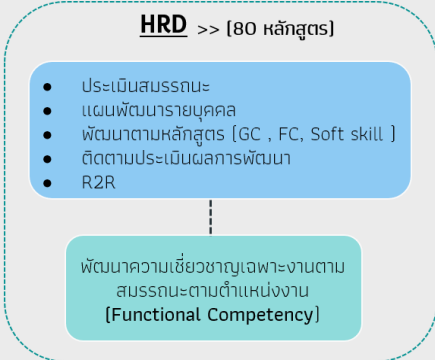
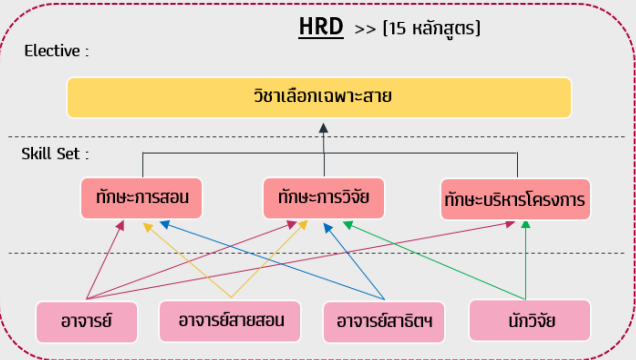
General Competency

Functional Competency

Academic Competency

Supporting Staff Competency

Managerial Competency



Platform :

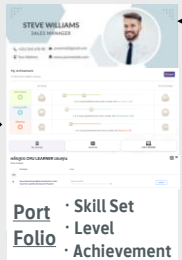
Courses Enrollment

CMU Learner [LE]

- General Competency
- Functional Skill
- Soft Skill
- Managerial Skills



- ✓ Tracking
- ✓ Certificate
- ✓ Credit Bank
- ✓ Badge
- ✓ leaderboard



ติดตามและประเมินผลการพัฒนา

- ผู้รับพัฒนารายงานผลรอบ 6 เดือน [Monitor]
- ผู้รับพัฒนาส่งผลการพัฒนา กรณีนอกเหนือจาก Self Learning
- ประเมินผลการพัฒนา