



หลักเกณฑ์และแผนการ บริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569



หลักเกณฑ์และแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

คำนำ

คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ให้ความสำคัญกับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลในฐานะกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนพันธกิจของคณะให้บรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์การพัฒนาของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยมุ่งพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูง มีคุณธรรม จริยธรรม มีความสุขในการปฏิบัติงาน และสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม เทคโนโลยี และระบบการศึกษายุคใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 ฉบับนี้ จัดทำขึ้นเพื่อใช้เป็นกรอบและแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของคณะสาธารณสุขศาสตร์ โดยสอดคล้องกับแผนพัฒนาการศึกษามหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ระยะที่ 14 (พ.ศ. 2566 – 2570) ซึ่งมุ่งเน้นการพัฒนามหาวิทยาลัยสู่การเป็นมหาวิทยาลัยชั้นนำที่สร้างคุณค่าแก่สังคมอย่างยั่งยืน ผ่านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร การสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งนวัตกรรม การส่งเสริมความเป็นเลิศทางวิชาการ การวิจัย และการบริการวิชาการ ตลอดจนการบริหารจัดการองค์กรตามหลักธรรมาภิบาล

แผนฉบับนี้ครอบคลุมการดำเนินงานด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร การพัฒนาศักยภาพบุคลากร การส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพ การประเมินผลการปฏิบัติงาน การสร้างความผูกพันและความสุขในการทำงาน ตลอดจนการพัฒนาสภาพแวดล้อมและวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยยึดหลักความโปร่งใส ความเสมอภาค การมีส่วนร่วม และการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล

คณะสาธารณสุขศาสตร์คาดหวังว่าแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 ฉบับนี้ จะเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้พร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต เสริมสร้างความเข้มแข็งขององค์กร และสนับสนุนการบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ของคณะและมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ อันจะนำไปสู่การสร้างคุณประโยชน์แก่สังคมและประเทศชาติอย่างยั่งยืนต่อไป

คณะสาธารณสุขศาสตร์
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

หลักเกณฑ์และแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

ตามที่มหาวิทยาลัยเชียงใหม่มีนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล โปร่งใส เป็นธรรมและมุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีสมรรถนะสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย และคณะกรรมการสุขศาสตร์เพื่อการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของคณะกรรมการสุขศาสตร์เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และรองรับการขับเคลื่อนพันธกิจด้านการผลิตบัณฑิต การวิจัย การบริการวิชาการ และการบริหารองค์กร จึงกำหนดหลักเกณฑ์และแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 ดังนี้

คณะกรรมการสุขศาสตร์ มีบุคลากรรวมทั้งสิ้น 22 คน แบ่งเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่

1. บุคลากรสายวิชาการ จำนวน 11 คน ระดับปริญญาเอกทั้ง 11 คน (ศาสตราจารย์ 1 คน รองศาสตราจารย์ 2 คน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ 6 คน และอาจารย์ 2 คน)
2. บุคลากรสายสนับสนุน จำนวน 11 คน ประกอบด้วย พนักงานประจำ จำนวน 9 คน (ระดับปริญญาโท 4 คน และระดับปริญญาตรี 5 คน) และเจ้าหน้าที่โครงการวิจัย จำนวน 2 คน

บุคลากร	สถานะการจ้าง			ตำแหน่งทางวิชาการ				วุฒิการศึกษา			รวม
	พนง.ประจำ	พนง.ชั่วคราว	จนท.โครงการวิจัย	ศ.	รศ.	ผศ.	อ.	ป.เอก	ป.โท	ป.ตรี	
สายวิชาการ	11			1	2	6	2	11			11
สายสนับสนุน	9		2						4	7	11
รวม	20	-	2	1	2	6	2	11	4	7	22
ร้อยละ	90.00	-	10.00	10.00	18.00	54.00	18.00	50.00	18.00	32.00	100.00

ส่วนที่ 1 หลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

1. การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร

1. ดำเนินการสรรหาตามกรอบอัตรากำลังที่ได้รับอนุมัติ
2. ประกาศรับสมัครผ่านช่องทางที่เปิดเผย โปร่งใส และตรวจสอบได้
3. กำหนดคุณสมบัติผู้สมัครตามมาตรฐานตำแหน่งและภารกิจของหน่วยงาน
4. แต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกที่มีความเหมาะสมและไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
5. พิจารณาคัดเลือกตามความรู้ ความสามารถ สมรรถนะ และความเหมาะสมกับตำแหน่ง
6. ประกาศผลการคัดเลือกอย่างเป็นทางการ

2. การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

1. ดำเนินการตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล
2. ตรวจสอบคุณสมบัติและเอกสารประกอบการบรรจุให้ครบถ้วน
3. จัดทำคำสั่งบรรจุหรือสัญญาจ้างตามประเภทบุคลากร
4. จัดกิจกรรมปฐมนิเทศบุคลากรใหม่
5. ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานในช่วงทดลองงาน

3. การย้าย การโอน หรือการเลื่อนตำแหน่ง

1. พิจารณาตามหลักเกณฑ์และข้อบังคับของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่
2. คำนึงถึงความจำเป็นของหน่วยงานและศักยภาพของบุคลากร
3. ส่งเสริมความก้าวหน้าในสายงานวิชาการและสายสนับสนุน
4. สนับสนุนการจัดทำผลงานเพื่อขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้น

4. การประเมินผลการปฏิบัติงาน

1. ประเมินผลการปฏิบัติงานปีละ 1 รอบ
2. ใช้ตัวชี้วัดที่สอดคล้องกับภารกิจและภาระงาน
3. ยึดหลักความเป็นธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้
4. นำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนา การเลื่อนเงินเดือน และความก้าวหน้าในสายงาน
5. เปิดโอกาสให้บุคลากรรับทราบผลและยื่นอุทธรณ์ตามระเบียบ

ส่วนที่ 2 แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

ลำดับ	กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
1	จัดทำแผนอัตรากำลัง	มีแผนอัตรากำลังประจำปี	ต.ค.-พ.ย. 2568	งานบริหารงานบุคคล/ งานนโยบายและแผน
2	สรรหาและคัดเลือกบุคลากร	อัตรากำลังได้รับการดำเนินการครบ 100%	ตลอดปี	งานบริหารงานบุคคล
3	ปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ CMU Frist Contact	บุคลากรใหม่เข้าร่วม 100%	ตลอดปี	กองทรัพยากรมนุษย์ / งานบริหารงานบุคคล (ส่วนงาน)
4	จัดทำ Succession Plan (แผนสืบทอดตำแหน่ง)	มีแผนสืบทอดตำแหน่งสำคัญ	มิ.ย.-ก.ย. 2569	คณะกรรมการบริหาร
5	ส่งเสริมการเข้าสู่ตำแหน่ง สูงขึ้น	ผู้ยื่นขอตำแหน่งเพิ่มขึ้น	ตลอดปี	งานบริหารงานบุคคล
6	การประเมินผลการปฏิบัติงาน บุคลากรประจำปี	ผลสัมฤทธิ์ของงาน (Result- Based KPI)	กค. – สค. 2569	ทุกหน่วยงาน
7	สำรวจ CMU Happiness	อัตราการตอบแบบสำรวจไม่น้อย กว่า 80%	ก.ค.-ก.ย. 2569	งานบริหารงานบุคคล
9	สำรวจ Employee Engagement	ระดับความผูกพันของบุคลากร/ อัตราการตอบแบบสำรวจ	ตามรอบ สำรวจของ มหาวิทยาลัย	ทุกหน่วยงาน

ส่วนที่ 3 แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา
1	พัฒนาศักยภาพอาจารย์ในการจัดการเรียนการสอน	80,000	ตลอดปี
2	โครงการพัฒนาแผนงาน และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อการพัฒนาศักยภาพบุคลากรของคณะ ประจำปี งบประมาณ 2569	100,000	ธันวาคม 2568
3	พัฒนาเตรียมความพร้อมเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้น	50,000	ตลอดปี
4	โครงการพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (Individual Development Plan: IDP) คณะสาธารณสุขศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ 2569	30,000	ตลอดปี
5	กิจกรรม KM DAY	200,000	ตลอดปี
6	กิจกรรมงานทำนุบำรุงศาสนา ศิลปวัฒนธรรม	50,000	ตลอดปี
7	โครงการกีฬาบุคลากรมหาวิทยาลัย	20,000	กุมภาพันธ์ 2569

ส่วนที่ 4 ตัวชี้วัดความสำเร็จ

1. บุคลากรได้รับการพัฒนาตามแผนรายบุคคล Reskill, Upskill, New skill ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80
2. บุคลากรมีชั่วโมงพัฒนาเฉลี่ยไม่น้อยกว่า 12 ชั่วโมงต่อคนต่อปี
3. มีผู้ยื่นขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้นไม่น้อยกว่า 1 ราย
4. คะแนน CMU Happiness เฉลี่ยไม่น้อยกว่า 3.00 จาก 5 คะแนน
5. คะแนนความผูกพันบุคลากร (Employee Engagement) ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80
6. อัตราการคงอยู่ของบุคลากร (Retention Rate) ไม่น้อยกว่าร้อยละ 95

