



ANNUAL REPORT 2022



รายงานประจำปี
ด้านบริหารทรัพยากรมนุษย์

คำนำ

รายงานประจำปี 2565 ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่จัดทำโดยสำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์นี้ เป็นการรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมและผลการดำเนินงานที่สำคัญด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดยในปีงบประมาณ 2565 มีหลายกิจกรรมที่สำคัญเกิดขึ้นซึ่งสอดคล้องกับเป้าหมายและภารกิจที่มุ่งเน้นให้ระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีความยืดหยุ่น คล่องตัว เป็นธรรมและเป็นมิตรกับทุกฝ่าย ซึ่งในวาระที่ 2 ของท่านอธิการบดีได้วางยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยให้มีความท้าทายมากยิ่งขึ้น ดังนั้น ระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์จะต้องสอดรับและสนับสนุนการดำเนินงานของทุกภาคส่วนทั้งในระดับส่วนงานและหน่วยงานส่วนกลางเอง เพื่อมุ่งสู่วิสัยทัศน์ **“ผู้นำการสร้างสรรค์องค์ความรู้และนวัตกรรมเพื่อสร้างเสริมสังคมสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน”**

ทางคณะผู้จัดทำได้รวบรวมข้อมูลต่างๆ จากทุกฝ่ายในการเรียบเรียงและตรวจทานรายงานฉบับนี้ด้วยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า รายงานประจำปี 2565 ฉบับนี้ จะทำให้ประชาคมชาวจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยรับทราบและเข้าใจถึงสถานภาพของการดำเนินการต่างๆ และจะเอื้อประโยชน์ต่อคณะผู้บริหาร บุคลากรและผู้สนใจสืบไป

สำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์

ตุลาคม 2565

สารบัญ

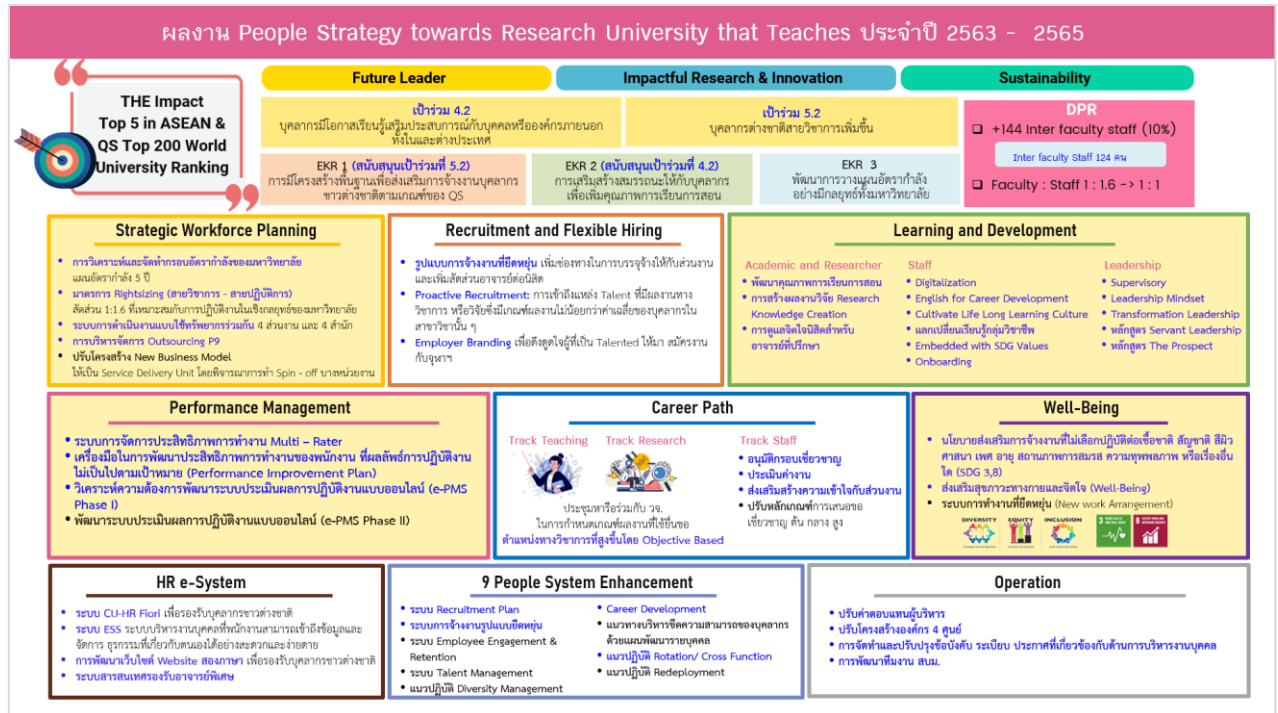
เนื้อหา	หน้าที่
บทที่ 1 กรอบภารกิจของสำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์	1
บทที่ 2 ผลงานประจำปีงบประมาณ 2565 ฝ่ายการวางแผนกลยุทธ์ทรัพยากรมนุษย์และการพัฒนาองค์กร	3
บทที่ 3 ผลงานประจำปีงบประมาณ 2565 ฝ่ายบริหารงานทรัพยากรมนุษย์	9
บทที่ 4 ผลงานประจำปีงบประมาณ 2565 ฝ่ายสิทธิประโยชน์และการดูแลทรัพยากรมนุษย์	13
บทที่ 5 ผลงานประจำปีงบประมาณ 2565 ฝ่ายการเรียนรู้และพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	17
บทที่ 6 ข้อมูลบุคลากรมหาวิทยาลัย	24
ภาคผนวก	28
รายละเอียดข้อมูลบุคลากรมหาวิทยาลัย	29

บทที่ 1

กรอบภารกิจของ
สำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์

บทที่ 1 กรอบภารกิจของสำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยได้กำหนดยุทธศาสตร์หลัก 3 ด้าน ได้แก่ 1) ผู้นำแห่งอนาคต 2) วิจัยนวัตกรรมที่มีประโยชน์สูงเพื่อสังคม 3) การพัฒนาสังคมอย่างยั่งยืน ซึ่งหน่วยงานด้านทรัพยากรมนุษย์ได้กำหนดแผนยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรมนุษย์ ไว้ดังนี้



ภาพที่ 1 People Strategy towards Research University that Teaches ประจำปี 2563 - 2565

สำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ในฐานะ Enabling Results จึงได้กำหนดกรอบภารกิจการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ทั้ง 4 ฝ่าย ได้แก่

- ฝ่ายการวางแผนกลยุทธ์ทรัพยากรมนุษย์และการพัฒนาองค์กร
- ฝ่ายบริหารงานทรัพยากรมนุษย์
- ฝ่ายสิทธิประโยชน์และการดูแลทรัพยากรมนุษย์
- ฝ่ายการเรียนรู้และพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ซึ่งในแต่ละฝ่ายได้สรุปสาระสำคัญๆ ในเชิงงานยุทธศาสตร์ ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะรายละเอียดดังต่อไปนี้

นอกจากนี้ สำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้จัดงานสัมมนาและถ่ายทอดองค์ความรู้ด้านทรัพยากรมนุษย์ CHULA HUMAN POWER TRANSFORMATION เมื่อวันที่ 25 เมษายน 2565 เพื่อให้ประชาคมจุฬาฯ ได้รับทราบผลลัพธ์จากโครงการวิเคราะห์และจัดทำกรอบอัตราค่าจ้างใหม่และระบบบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์รูปแบบใหม่ และมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับงานบริหารทรัพยากรมนุษย์สมัยใหม่ที่ปรับเปลี่ยนไปในด้านต่างๆ ที่มีผลกระทบต่อการบริหารงานในอนาคต อาทิ Flexible Hiring Shared Service Outsourcing เป็นต้น รวมถึงได้รับประสบการณ์ด้านทรัพยากรมนุษย์สมัยใหม่จากผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ชั้นนำของประเทศ โดยมี

ผู้เข้าร่วมตลอดโครงการ 300 คน ณ สนามกีฬาอเนกประสงค์ (Indoor Sports) ชั้น 4 อาคารเฉลิมราชสุดาภิเษกสถาน (CU Sports Complex)



ภาพที่ 2 ภาพบรรยากาศงาน CHULA HUMAN POWER TRANSFORMATION

บทที่ 2

ผลงานประจำปีงบประมาณ 2022
ฝ่ายการวางแผนกลยุทธ์
ทรัพยากรมนุษย์
และการพัฒนาองค์กร

บทที่ 2 ผลงานประจำปีงบประมาณ 2565

ฝ่ายการวางแผนกลยุทธ์ทรัพยากรมนุษย์และการพัฒนาองค์กร

ฝ่ายการวางแผนกลยุทธ์ทรัพยากรมนุษย์และการพัฒนาองค์กร มีผลงานหลักๆ ที่เกิดขึ้นในปีงบประมาณ 2565 ดังนี้

1. กรอบอัตรากำลังใหม่และระบบบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์รูปแบบใหม่

ที่ประชุมสภามหาวิทยาลัย ในการประชุมครั้งที่ 857 เมื่อวันที่ 25 พฤศจิกายน 2564 มีมติอนุมัติแผนกรอบอัตรากำลัง 5 ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566-2570) ของส่วนงาน/หน่วยงานต่างๆ โดยใช้หลักเกณฑ์ในการพิจารณา 3 ด้าน ได้แก่ ด้านงานยุทธศาสตร์ (Strategic based) ด้านงบประมาณ (Financial based) และด้านภาระงาน (Job based) และตอบโจทย์ Research University that Teaches ของมหาวิทยาลัย โดยกรอบอัตรากำลังที่ขอใหม่อนุมัติในเบื้องต้นตามความจำเป็น ต้องสะท้อนผลลัพธ์ตามแผนงานของส่วนงาน โดยมีกรอบอัตรากำลังใหม่จำนวน 664 อัตรา แบ่งเป็น กรอบอัตรากำลังสายวิชาการ จำนวน 430 อัตรา และกรอบอัตรากำลังสายปฏิบัติการ จำนวน 234 อัตรา

นอกจากนี้ ที่ประชุมมีมติเห็นชอบในหลักการข้อเสนอเชิงนโยบายการดำเนินการระหว่างเปลี่ยนผ่าน (Transition) การบริหารจัดการกรอบอัตรากำลัง / อัตราเกษียณ รูปแบบการจ้างงานรูปแบบใหม่ พนักงานส่วนงาน การบริหารจัดการ Shared Service / Shared Value การบริหารจัดการ Outsourcing การบริหารการจ้างงานผู้มีความสามารถสูง (High Performer) เช่น Research Faculty / อาจารย์พิเศษ / International Faculty Staff

ปัญหาและอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
1. บางส่วนงานยังมีความจำเป็นขอกรอบอัตรากำลังเพิ่มใหม่ ในตำแหน่งงาน Admin. แต่ไม่ได้รับอนุมัติกรอบอัตรากำลังในครั้งนี้	1.1 เปิดให้ส่วนงาน/หน่วยงานสามารถทบทวนกรอบอัตรากำลังอีกครั้ง (เพิ่ม-ลด) ในปีงบประมาณ 2567 1.2 จัดทำโครงการรองรับการจ้างงานในรูปแบบพนักงานวิสามัญกลุ่มภารกิจทั่วไป (JR)
2. กรอบอัตรากำลังเพิ่มใหม่ เป็นหมวดเงินรายได้ส่วนงาน ซึ่งบางส่วนงานไม่มีงบประมาณรองรับไว้ รวมทั้งเป็นภาระผูกพันในระยะยาวของส่วนงาน	2 กรณีกรอบตำแหน่งสำคัญๆ เสนอให้ปรับจากหมวดเงินรายได้มาเป็นหมวดเงินอุดหนุน อาทิ ตำแหน่งอาจารย์ ตำแหน่งนักวิจัย ตำแหน่งบริหาร P5-P6
3. สามารถเปิดรับสมัครและบรรจุจ้างก่อนเริ่มต้นปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ได้หรือไม่ เนื่องจากมีความจำเป็นเร่งด่วนที่จะต้องบรรจุจ้างพนักงานมาปฏิบัติงาน	3. ส่วนงานที่มีความจำเป็น และมีความพร้อมด้านงบประมาณ สามารถดำเนินการสรรหาและคัดเลือกพนักงานมหาวิทยาลัยและบรรจุจ้างได้ก่อนวันที่ 1 ตุลาคม 2565 โดยถือเป็นการยืมกรอบอัตรากำลังล่วงหน้าของส่วนงานเอง

2. แนวทางการบริหารจัดการการใช้ทรัพยากรกลุ่มบริการ (Outsourcing)

มหาวิทยาลัยได้จัดตั้งคณะทำงานโครงการบริหารจัดการใช้ทรัพยากรกลุ่มบริการ เพื่อพิจารณาแนวทางการบริหารจัดการการใช้ทรัพยากรกลุ่มบริการ P9 และได้ศึกษาในประเด็นต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างระมัดระวัง รอบคอบ โดยคำนึงถึงการดูแลบุคลากร แนวทางการบริหารจัดการที่เกี่ยวข้อง ผลกระทบทางด้านการเงิน และประสิทธิภาพ และประสิทธิผลที่มหาวิทยาลัยจะได้รับ ซึ่งฝ่ายบริหารได้นำเสนอแนวทางต่อที่ประชุมสภามหาวิทยาลัย เมื่อ

วันที่ 26-28 สิงหาคม 2565 โดยผ่านที่ประชุมคณะกรรมการนโยบายบุคลากร สภาจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ในการประชุมครั้งที่ 7/2565 เมื่อวันที่ 23 สิงหาคม 2565 และครั้งที่ 8/2565 เมื่อวันที่ 27 กันยายน 2565 และคณะกรรมการบริหารงานบุคคล ในการประชุมครั้งที่ 17/2565 เมื่อวันที่ 12 กันยายน 2565 และครั้งที่ 18/2565 เมื่อวันที่ 26 กันยายน 2565 โดยจะนำเสนอที่ประชุมสภามหาวิทยาลัยในเดือนตุลาคม 2565

ทั้งนี้ พนักงานกลุ่มเป้าหมายที่สมัครใจเข้าร่วมโครงการ “สุขใจก่อนเกษียณ” เพื่อปรับเปลี่ยนการจ้างงานเป็นพนักงาน Outsource ได้แก่ พนักงานมหาวิทยาลัย พนักงาน รปภ. และพนักงานศูนย์กีฬา ในกลุ่มตำแหน่งตามประเภทงานดังนี้ งานรักษาความปลอดภัย งานแม่บ้าน นักการภารโรง คนงาน งานสวน งานช่าง งานขับรถยนต์ งานสำนักงาน และงานดูแลสนาม รวมจำนวนไม่เกิน 416 ราย

ปัญหาและอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
1. การจัดเตรียมแผนงานต่างๆ ในหลายประเด็นต้องอาศัยความร่วมมือจากผู้ที่เกี่ยวข้อง อาทิ การขออนุมัติ และจัดตั้งงบประมาณผูกพัน 3 ปี การจัดซื้อจัดจ้างบริษัท Outsource แผนการสื่อสารให้ส่วนงานและกลุ่มบุคลากรรับทราบและมีความเข้าใจที่ถูกต้อง	1.1 ขอคำปรึกษาจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ สำนักบริหารแผนและการงบประมาณ สำนักบริหารการเงินการบัญชี และการพัสดุ ฝ่ายการพัสดุ สำนักบริหารระบบกายภาพ ศูนย์รักษาความปลอดภัยฯ ศูนย์สื่อสารองค์กร 1.2 จัดทำ Timeline ที่ชัดเจน และเตรียมอบรมบุคลากรที่จะเป็นผู้แทนให้ข้อมูลกับพนักงาน

3. หลักการและแนวทางรูปแบบการจ้างพนักงานวิสามัญ (การจ้างงานรูปแบบใหม่-JR)

ตามที่ ส่วนงาน/หน่วยงานต่างๆ ได้ดำเนินงานตามวัตถุประสงค์ พันธกิจ และแผนงานยุทธศาสตร์ของส่วนงานและมหาวิทยาลัย รวมถึงกิจการทั่วไปของส่วนงานเพื่อส่งเสริมให้ส่วนงานเจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น ทั้งนี้การดำเนินงานต่างๆ จำเป็นต้องมีผู้ปฏิบัติงานเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานทั่วไปของส่วนงานให้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี ดังนั้น เพื่อให้เกิดความยืดหยุ่นและคล่องตัว คณะกรรมการบริหารงานบุคคล ในการประชุมครั้งที่ 15/2565 เมื่อวันที่ 8 สิงหาคม 2565 จึงมีมติอนุมัติการจัดทำ “โครงการสนับสนุนการดำเนินงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและขับเคลื่อนภารกิจทั่วไปของส่วนงาน” (JR) เพื่อเป็นโครงการรองรับการจ้างงานที่มีลักษณะเป็นงานภารกิจทั่วไปของมหาวิทยาลัยที่มีความจำเป็นต้องจ้างอย่างต่อเนื่อง และเพื่อประสิทธิภาพและขับเคลื่อนภารกิจทั่วไปของส่วนงาน รวมทั้ง การบริหารอัตรากำลังของมหาวิทยาลัยได้อย่างมีประสิทธิภาพทั้งในระยะสั้นและระยะยาว โดยมีระยะเวลาโครงการ 2 ปี ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2565 ถึงวันที่ 30 กันยายน 2567

ปัญหาและอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
1. บางส่วนงานไม่สามารถเสนอขอกรอบอัตราพนักงานวิสามัญได้ทันตามรอบที่มหาวิทยาลัยกำหนด เนื่องจากเป็นภารกิจใหม่ที่เกิดขึ้นในภายหลัง และจำเป็นต้องจ้างคนมาปฏิบัติงาน	1. ส่วนงานสามารถเสนอขออนุมัติเป็นรายกรณีๆ ไปต่อคณะกรรมการบริหารงานบุคคล โดยจะต้องชี้แจงข้อเท็จจริงและความจำเป็นของตำแหน่งงาน

4. ยุทธศาสตร์ด้านความเป็นนานาชาติ : การเพิ่มบุคลากรสายวิชาการชาวต่างชาติ (International Faculty Staff)

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยได้กำหนดเป้าหมายของยุทธศาสตร์ด้านความเป็นนานาชาติ (Internationalization) และแผนงาน Direction Policy Review (DPR) ในการเพิ่มจำนวนบุคลากรสายวิชาการชาวต่างชาติ (International Faculty Staff) เพิ่มขึ้น 10% ทั้งนี้ เพื่อสร้างบรรยากาศความเป็นนานาชาติใน

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ร่วมผลิตผลงานวิจัยในระดับนานาชาติที่เพิ่มขึ้น และร่วมผลักดันจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ไปสู่ Research University that Teaches

คณะกรรมการนโยบายบุคลากร สภาจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ในการประชุมครั้งที่ 3/2565 เมื่อวันที่ 19 เมษายน 2565 มีมติอนุมัติกรอบกลาง (หมวดเงินอุดหนุน) สายวิชาการ รวมจำนวน 20 อัตรา (อัตราเลขที่ FI001 - FI020) เพื่อให้ส่วนงานที่มีความจำเป็นได้เสนอขอกรอบอัตรากำลัง เพื่อนำไปสรรหาและคัดเลือกพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการชาวต่างประเทศกลุ่มคณาจารย์ประจำและกลุ่มนักวิจัย ที่มี High Potentials และมีได้มีสัญชาติไทย และปฏิบัติงานเต็มเวลา เพื่อร่วมผลักดันผลงานวิจัยไปสู่ระดับนานาชาติ เพื่อต่อยอดองค์ความรู้ ส่งเสริมสนับสนุนให้อาจารย์ทำวิจัยร่วมกับสถาบันต่างประเทศ

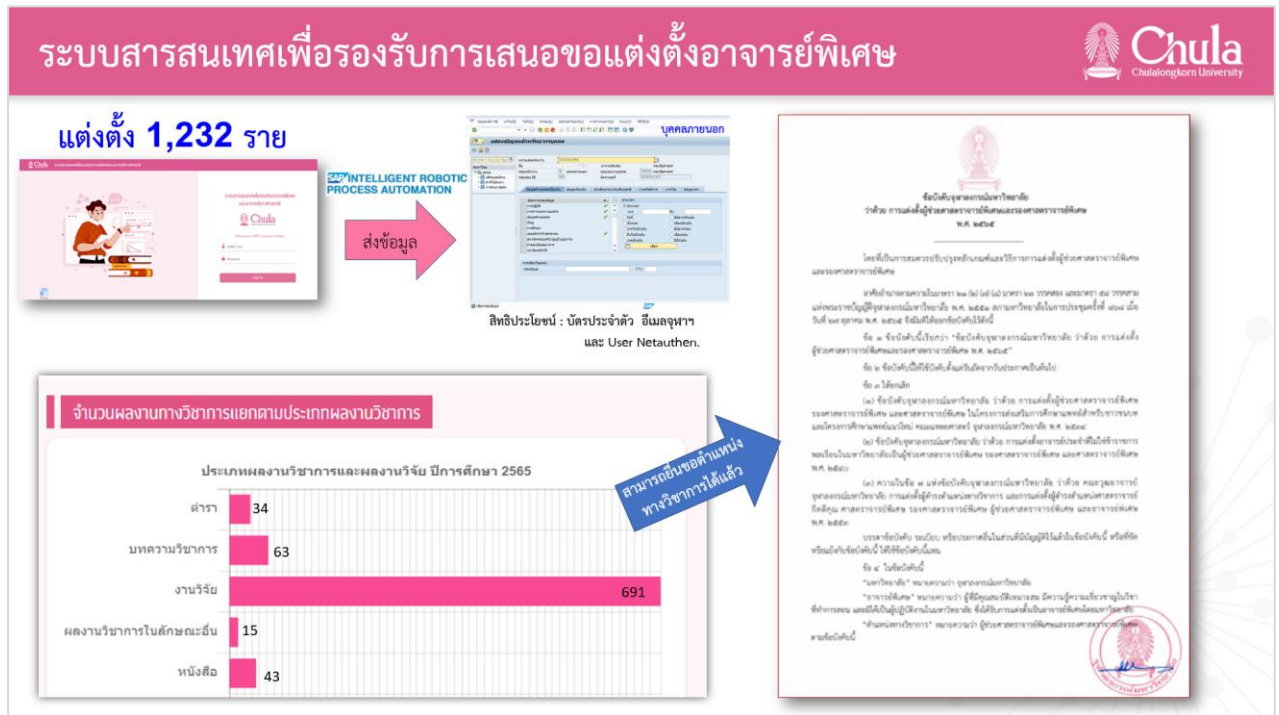
ต่อมา คณะกรรมการนโยบายบุคลากร สภาจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ในการประชุมครั้งที่ 5/2565 เมื่อวันที่ 21 มิถุนายน 2565 มีมติเห็นชอบหลักเกณฑ์การจัดสรรกรอบกลาง ระเบียบ ประกาศสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการชาวต่างประเทศ โดยมีระเบียบจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ว่าด้วย หลักเกณฑ์การกำหนดค่าตอบแทนพิเศษ สวัสดิการเพิ่มเติม และค่าใช้จ่ายอื่นสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการชาวต่างประเทศ พ.ศ. 2565 และประกาศจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เรื่อง อัตราการจ่ายค่าตอบแทนพิเศษ และสวัสดิการเพิ่มเติมสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการชาวต่างประเทศ พ.ศ. 2565 ได้กำหนดเงื่อนไขและอัตราการจ่าย Co-Pay ระหว่างมหาวิทยาลัยและส่วนงานไว้ ดังนี้

มหาวิทยาลัยจ่าย	ส่วนงานจ่าย
เงินเดือน และเงินค่าตำแหน่งทางวิชาการ	ค่าตอบแทนพิเศษสำหรับการพำนักในประเทศไทย ให้เบิกจ่ายเป็นรายเดือน เดือนละไม่น้อยกว่า 20,000 บาท แต่ไม่เกิน 40,000 บาท ทั้งนี้ อัตราการเบิกจ่ายของแต่ละส่วนงานให้เป็นไปตามที่ คณะกรรมการบริหารส่วนงานกำหนด
ค่าใช้จ่าย ประกอบด้วย ค่าธรรมเนียมตรวจลงตรา (Visa) ใบอนุญาตทำงาน และค่าตรวจสุขภาพเพื่อประกอบการยื่นขอตรวจลงตรา (Visa) และใบอนุญาตทำงานตามอัตราที่กฎหมายกำหนด (ไม่รวมค่าปรับ)	ค่าเบี้ยประกันสุขภาพสำหรับคู่สมรสและบุตรไม่เกินสองคน ให้จ่ายตามจริงเมื่อรวมกันทุกคนแล้ว ปีละไม่เกิน 25,000 บาท
ค่าใช้จ่ายในการย้ายถิ่นฐานให้แก่พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการชาวต่างประเทศโดยเพียงครั้งเดียวแบบเหมาจ่ายในอัตรา 150,000 บาทต่อคน	

ปัญหาและอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
1. การสรรหาชาวต่างชาติที่มีศักยภาพ จะใช้เวลานาน	1. มหาวิทยาลัยกำหนดกรอบระยะเวลา 1 ปี ส่วนงานจะต้องบรรจุจ้างภายในวันที่ 1 พฤษภาคม 2566
2. ส่วนงานประสงค์จะจ่ายค่าตอบแทนพิเศษสำหรับการพำนักในประเทศไทย น้อยกว่า 20,000 บาท เนื่องจากต้องใช้เงินรายได้ส่วนงาน (ประหยัดเงิน)	2. สวัสดิการดังกล่าว มีเจตนารมณ์เพื่อจูงใจและตอบแทนให้กับชาวต่างประเทศที่มีศักยภาพสูง ดังนั้น หากไม่เป็นไปตามที่ระเบียบกำหนดไว้ ก็สามารถไปบรรจุจ้างในกรอบอัตรากำลังปกติได้ (มิใช่กรอบ FI)

5. ระบบสารสนเทศเพื่อรองรับการเสนอขอแต่งตั้งอาจารย์พิเศษและอาจารย์ชาวต่างชาติ

สำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ร่วมกับบริษัทที่ปรึกษาได้ดำเนินการพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อรองรับอาจารย์พิเศษและอาจารย์ชาวต่างชาติ เพื่อพัฒนากระบวนการไปสู่รูปแบบดิจิทัล (<https://adjunct.chula.ac.th>) และการบริหารจัดการฐานข้อมูลอาจารย์พิเศษที่เชื่อมต่อกับระบบการจัดการทรัพยากรของมหาวิทยาลัย (CUERP S/4 HANA) ประเภทบุคคลภายนอก รวมทั้งต่อยอดไปสู่ยุทธศาสตร์เป้าหมายที่ 5 การเพิ่มจำนวน Faculty and Student Ratio, Internationalization ต่อไป โดยมีกำหนดการใช้งานระบบพร้อมกันทุกส่วนงานตั้งแต่วันที่ 1 กรกฎาคม 2565 เป็นต้นมา



ปัญหาและอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
1. ผู้ปฏิบัติงานระดับส่วนงาน ยังมีความไม่เข้าใจเกี่ยวกับคุณสมบัติของบุคคลที่จะสามารถยื่นขอแต่งตั้งเป็นอาจารย์พิเศษได้ในระดับปริญญาตรี หรือระดับบัณฑิตศึกษา	1. มีช่องทาง Line OA ในการตอบคำถามรายบุคคล และมีข้อมูล Link ข้อมูลต่างๆ อาทิ คุณสมบัติในแต่ละระดับ ปฏิทินการศึกษา และรอบการทำงานของระบบ นอกจากนี้ ระบบยังมีการตรวจสอบคุณสมบัติเบื้องต้นว่าผ่าน/ไม่ผ่านเกณฑ์ ก่อนการเสนอขอแต่งตั้ง
2. ข้อมูลใน CU DATA GATEWAY ของสำนักบริหารวิชาการ ยังมีความคลาดเคลื่อนกับส่วนงาน	2. ส่วนงานจะต้อง Update ข้อมูลรายวิชาและหลักสูตรไปยังสำนักบริหารวิชาการ สม่าเสมอ
3. ระบบยังไม่เชื่อมต่อกับระบบ LESSPAPER ในการออกประกาศแต่งตั้งอาจารย์พิเศษ ปัจจุบันยังต้องใช้เจ้าหน้าที่ศูนย์บริหารกลาง Download-Upload File ไปมาทั้ง 2 ระบบ	3. จัดตั้งงบประมาณต่อยอด Phase 2 รองรับการทำงานเชื่อมต่อกับระบบ LESSPAPER

6. โครงสร้างค่าตอบแทนสำหรับตำแหน่งผู้บริหารจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สภามหาวิทยาลัย ในการประชุมครั้งที่ 855 เมื่อวันที่ 30 กันยายน 2564 มีมติอนุมัติโครงสร้างอัตราค่าตอบแทนสำหรับผู้บริหารจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เพื่อให้เหมาะสมกับอัตราค่าครองชีพที่เพิ่มขึ้นนับตั้งแต่ปี พ.ศ. 2553 ถึงปัจจุบัน รวมทั้งได้กำหนดแนวทางการบริหารอัตราค่าตอบแทนสำหรับผู้บริหารมหาวิทยาลัยที่ปฏิบัติงานโดยมีภาระงานบริหารเต็มเวลาที่ดำรงตำแหน่ง อธิการบดี รองอธิการบดี คณบดี ผู้อำนวยการ และตำแหน่งผู้ช่วยอธิการบดี รองคณบดี รองผู้อำนวยการ ที่เป็นบุคคลภายนอกและเงินเพิ่ม (เงินประจำตำแหน่ง) สำหรับผู้บริหารมหาวิทยาลัยที่ปฏิบัติงานโดยมีภาระงานบริหารบางเวลา ที่ดำรงตำแหน่ง ผู้ช่วยอธิการบดี รองคณบดี รองผู้อำนวยการ และหัวหน้าภาควิชา โดยมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม พ.ศ. 2565 เป็นต้นไป

ทั้งนี้ ได้จัดทำข้อกำหนดสภามหาวิทยาลัย ว่าด้วย เกณฑ์และอัตราการจ่ายค่าตอบแทนหรือเงินเพิ่มสำหรับผู้บริหารจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และปรับปรุงระบบ CUERP-HR เพื่อรองรับโครงสร้างค่าตอบแทนผู้บริหาร

ปัญหาและอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
1. งบประมาณไม่เพียงพอ/ไม่ได้จัดตั้งรองรับไว้	1. เสนอเรื่องขออนุมัติงบประมาณเพิ่มเติมระหว่างปี
2. ปรับเปลี่ยนหลักเกณฑ์และแนวทางการประเมินผลของผู้บริหารส่วนงาน ให้มีความชัดเจนและเข้มข้น	2. วางแผนร่วมกับสำนักยุทธศาสตร์และการขับเคลื่อน และชี้แจงหัวหน้าส่วนงานรับทราบล่วงหน้า

7. หลักเกณฑ์และแนวทางการจ่ายเงินค่าตอบแทนคุณงามความดีสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยที่พ้นสภาพซึ่งได้ทำคุณงามความดีให้กับมหาวิทยาลัย

สำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ร่วมกับศูนย์กฎหมายและนิติการจัดทำข้อบังคับจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ว่าด้วย การบริหารงานบุคคล (ฉบับที่ 10) พ.ศ. 2565 กำหนดว่า “ให้ส่วนงานต้นสังกัดของผู้ซึ่งต้องพ้นสภาพจากการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยและสมควรได้รับค่าตอบแทนความชอบในการประกอบคุณงามความดีตามวรรคหนึ่งเสนอรายชื่อพร้อมทั้งข้อมูลและเหตุผลต่อคณะกรรมการบริหารประกอบทำให้ความเห็นชอบและเมื่อได้รับความเห็นชอบแล้วให้เสนอต่อคณะกรรมการนโยบายเพื่อพิจารณาอนุมัติ” โดยจะต้องมีคุณสมบัติครบถ้วนตามระเบียบประกอบกับประกาศจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เรื่อง อัตราการจ่ายค่าตอบแทนความชอบในการประกอบคุณงามความดี พ.ศ. 2565 กำหนดว่า “อัตราการเบิกจ่ายค่าตอบแทนความชอบในการประกอบคุณงามความดี คนละไม่เกิน 500,000 บาท”

ปัญหาและอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
1. ความไม่ชัดเจนของคำว่า - ประกอบคุณงามความดีให้แก่มหาวิทยาลัยจนเป็นที่ประจักษ์ในระดับชาติหรือระดับนานาชาติ - ไปปฏิบัติหน้าที่ผู้บริหารระดับสูงในหน่วยงานของรัฐหรือองค์การระหว่างประเทศ ซึ่งสร้างชื่อเสียงให้แก่มหาวิทยาลัย	1. เสนอเรื่องต่อคณะกรรมการที่เกี่ยวข้อง เพื่ออนุมัติในหลักการเกี่ยวกับคำดังกล่าว
2. งบประมาณไม่ได้ตั้งรองรับไว้	2. โยกย้ายงบประมาณของกองทุนอื่นๆ มาใช้

8. การจัดทำนโยบายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากร จุฬาฯ (PDPA)

สำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ร่วมกันจัดทำนโยบายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากร จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และตารางระยะเวลาการเก็บข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดยเสนอต่อคณะกรรมการที่เกี่ยวข้องพิจารณา ก่อนเสนอท่านอธิการบดีอนุมัติต่อไป

ปัจจุบันสำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้รับอนุมัติเรียบร้อยแล้ว จึงแจ้งส่วนงาน/หน่วยงานต่างๆ รับทราบเกี่ยวกับนโยบายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลฉบับนี้ (<https://www.hrm.chula.ac.th/newhrm/pdpa-employee-chula/>) ซึ่งจะได้รับการดูแลตามมาตรฐานสูงสุดสอดคล้องกับพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562



ปัญหาและอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
1. ความเข้าใจในการบันทึกข้อมูลในระบบ One Trust	1. จัดชี้แจงกลุ่มย่อย และจัดทำคู่มือฉบับง่ายๆ ให้กับผู้ที่ปฏิบัติงาน
2. การแปลเป็นภาษาอังกฤษ เชิงกฎหมาย หาผู้ที่รู้ที่สามารถแปลความได้อย่างถูกต้องตามภาษากฎหมาย	2. สอบถามความเห็นจากศูนย์กฎหมายและนิติการ และศูนย์สื่อสารองค์กร ที่เคยแปลงานอื่นๆ ของมหาวิทยาลัย

บทที่ 3

ผลงานประจำปีงบประมาณ 2022
ฝ่ายบริหารงานทรัพยากรมนุษย์

บทที่ 3 ผลงานประจำปีงบประมาณ 2565

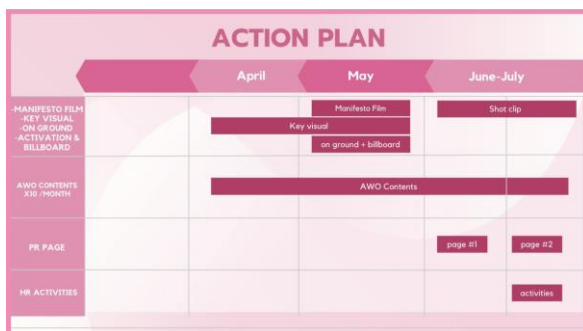
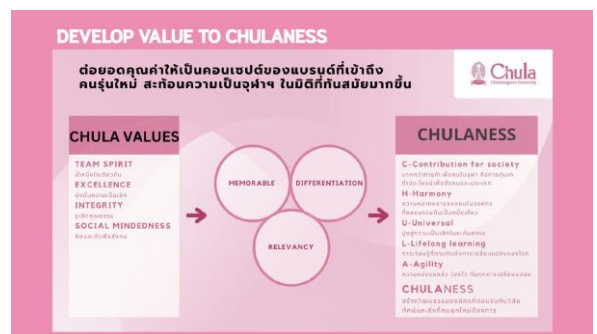
ฝ่ายบริหารงานทรัพยากรมนุษย์

ฝ่ายบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ มีผลงานหลักๆ ที่เกิดขึ้นในปีงบประมาณ 2565 ดังนี้

1. Employer Branding

สำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ ร่วมกับคณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี เพื่อสร้างการสื่อสารจากแก่นแท้ของการทำงานในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ในฐานะผู้จ้างงานเพื่อเสริมสร้างภาพลักษณ์ของการเป็นผู้จ้าง (Employer Branding) โดยมีกำหนดกลยุทธ์การสร้างภาพลักษณ์รวมไปถึงกิจกรรมต่างๆ เพื่อก่อให้เกิดความน่าสนใจและความดึงดูดกลุ่มบุคคลที่มีศักยภาพเพื่อร่วมเข้ามาขับเคลื่อนมหาวิทยาลัย

โดยมีการจัดทำ Key visual เพื่อสร้างให้พนักงานในองค์กร และ Talent จากภายนอกรู้สึกอยากเข้ามาเป็น คนของจุฬาฯ ให้มากที่สุด ซึ่งมีแนวคิดต่อยอดคุณค่าแบรนด์จาก Chula Values ของมหาวิทยาลัย และดำเนินการตามแผนกิจกรรมที่สร้างตาม Concept เพื่อสร้างการสื่อสารทั้งภายนอก และภายในมหาวิทยาลัย

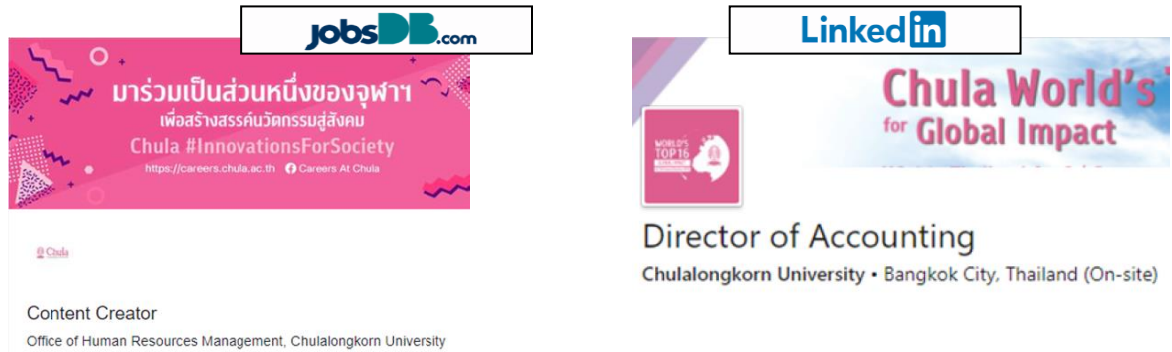


ปัญหาและอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
1. ความล่าช้าในกระบวนการการดำเนินการ 2. ความท้าทายของการสื่อสารภาพลักษณ์ของมหาวิทยาลัยในมุมมองนายจ้าง	1. ปรับรูปแบบการดำเนินการให้กระชับมากขึ้น 2. วางแผนการสื่อสารให้เข้าถึงกลุ่มเป้าหมาย และปรับหรือพัฒนาการดำเนินการภายในเพื่อให้ส่งเสริมกับแผนงานมากขึ้น

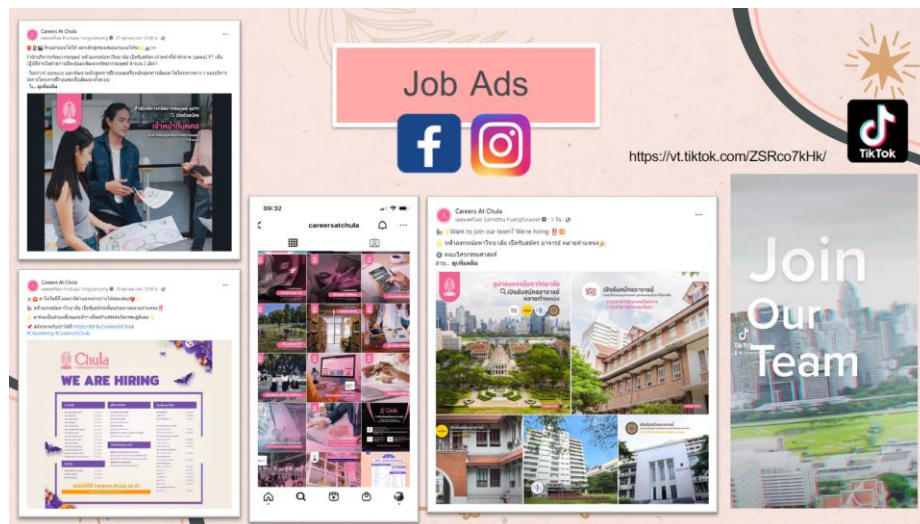
2. Proactive Recruitment

ประชาสัมพันธ์การรับสมัครงานภายในมหาวิทยาลัย เพื่อดึงดูด Talent มาร่วมขับเคลื่อนมหาวิทยาลัย โดยดำเนินการในหลายรูปแบบดังนี้

- การประชาสัมพันธ์ผ่านทาง Jobs Posting ที่เป็นที่รู้จักอย่างกว้างขวาง ได้แก่ JobsDB และ LinkedIn



- การใช้ Social Network ในการสร้างการรับรู้ข้อมูลเกี่ยวกับมหาวิทยาลัย ประชาสัมพันธ์ตำแหน่งงานที่เปิดรับสมัครของมหาวิทยาลัย ผ่านทาง Facebook / IG / TICTIOLK



ปัญหาและอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
1. มีผู้สนใจเข้าดูรายละเอียดตำแหน่งงานในช่องทางต่างๆ มากขึ้นในหลายตำแหน่ง แต่ในบางตำแหน่งยังไม่ได้เข้ามาดำเนินการสมัครในเว็บไซต์ของมหาวิทยาลัยมากนัก	1. เพิ่มการเสาะหาโปรไฟล์ผู้สมัครที่น่าสนใจตามช่องทางต่างๆ ทั้งที่มีอยู่ในปัจจุบันและอาจใช้ช่องทางใหม่ๆ เพิ่มเติม สำหรับติดต่อ และเชิญชวนผู้สมัครที่น่าสนใจมาสมัครงานกับมหาวิทยาลัยในตำแหน่งต่างๆ ที่เหมาะสม (การดำเนินการอาจต้องพิจารณาในเรื่องอัตราค่าจ้าง)

3. SDG 8 Decent Work and Economic Growth

สำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์รับผิดชอบดูแล SDG 8 (Decent Work And Economic Growth) โดยจัดส่งข้อมูลในนามของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยให้กับหน่วยงาน The Times Higher Education ในเวลาต่อมา THE Impact Ranking ปี 2021 ซึ่งเป็นการจัดอันดับมหาวิทยาลัยระดับโลกที่สร้างผลกระทบต่อสังคมสูง (ทั่วโลก 1,115 แห่ง) ผลปรากฏว่า SDG 8 ที่ดำเนินการในนามของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ได้อันดับ 1 in ASEAN ถือเป็นอันดับที่สูงที่สุดที่มหาวิทยาลัยไทยเคยได้รับ SDG 8 Top 1 ของประเทศไทย

ปัญหาและอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
1. แผนงานบางส่วนยังไม่ได้มีการวางแผนงานเชื่อมต่อกันในอนาคตเพื่อยกระดับการดูแลคุณภาพชีวิตของบุคลากร	1. วางแผนระยะยาวและกำหนดรูปแบบการพัฒนาในระยะ 3-5 ปี

4. โครงการการใช้ทรัพยากรบุคคลร่วมกันเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน (Shared Service)

สภามหาวิทยาลัยในการประชุม ครั้งที่ 830 เมื่อวันที่ 29 สิงหาคม 2562 มีมติเห็นชอบให้ดำเนินการการใช้ทรัพยากรร่วมกันเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน (Shared Service) เพื่อใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ส่วนงานสามารถมุ่งเน้นพันธกิจหลักด้านวิชาการได้เต็มกำลัง ลดกระบวนการทำงานที่ซ้ำซ้อนและไม่ถูกต้อง บุคลากรมีโอกาสได้เติบโตก้าวหน้า ได้รับการถ่ายทอด สอนงาน และฝึกฝนจากผู้ปฏิบัติงานส่วนกลางที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ รวมถึงลดภาระค่าใช้จ่ายด้านงบบุคลากรของส่วนงาน

ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 สำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ ร่วมกับสำนักบริหารฯ ที่รับผิดชอบ ได้จัดทำข้อตกลงระดับการบริการ (Service Level Agreement (SLA)) และจัดการอัตรากำลังบุคลากรที่ปฏิบัติงาน ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านกายภาพ ด้านการเงิน บัญชี พัสดุ และด้านบุคคล โดยโอนอัตรามาสังกัด สำนักงานมหาวิทยาลัย ตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน 2565 เป็นต้นไป เพื่อปฏิบัติงาน Shared Service ให้กับส่วนงานนำร่อง 4 ส่วนงาน ได้แก่ คณะสหเวชศาสตร์ คณะจิตวิทยา คณะพยาบาลศาสตร์ และคณะวิทยาศาสตร์การกีฬา ซึ่งจะได้รับบริการงาน Shared Service ตามที่กำหนดในข้อตกลงระดับการบริการ (Service Level Agreement (SLA)) รวมทั้งได้ประชุมร่วมกับหน่วยงานใช้บริการเพื่อรับทราบผลการให้บริการ Shared Service ปรับปรุงแนวทางการทำงานร่วมกัน มีการติดตามและประเมินผลการให้บริการ Shared Service ภาพรวมทุก 6 เดือน

ปัญหาและอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
1. ส่วนงานที่เข้ารับบริการยังมีข้อข้อเสนอนแนะเกี่ยวกับรูปแบบการให้บริการบางส่วน กับอัตราค่าบริการ 2. ยังอยู่ระหว่างการทดลองใช้งานบางส่วนงานซึ่งอาจยังมีมุมมองในการพัฒนารูปแบบการให้บริการที่จำกัด	1. พัฒนาและปรับเกี่ยวกับการให้บริการให้เหมาะสมมากยิ่งขึ้น ทั้งในเรื่องอัตรากำลัง และอัตราค่าบริการ

5. การประเมินผลการปฏิบัติงานแบบ Cross Function

สำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ ได้จัดทำแนวปฏิบัติและเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานแบบ Cross Function มีเป้าหมายให้เกิดความชัดเจนในการมอบหมายภาระงานที่เป็นการขับเคลื่อนงานตามนโยบาย/

ยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย ได้แก่ งาน SDGs , PDPA , CU Data Gateway และ CUNEX STAFF และให้มีกระบวนการติดตามประเมินผลปฏิบัติงานที่เป็นระบบ รวมทั้งเพิ่มประสิทธิภาพในการประเมินผลการปฏิบัติงาน สำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ ได้นำระบบการประเมินผลนี้ชี้แจงแก่หน่วยงานต่าง ๆ ภายในสำนักงานมหาวิทยาลัย ซึ่งได้มีการมอบหมายบุคลากรให้ปฏิบัติงาน Cross Function โดยบุคลากรจะต้องมีค่าน้ำหนักของงาน Cross Function ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 10 ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 หน่วยงานที่ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบ Cross Function ได้แก่ สำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ และสำนักบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศ

ปัญหาและอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
1. การตีความเนื้อหาเกี่ยวกับลักษณะงาน Cross Function 2. ลักษณะการ Cross Function ยังมีได้ใช้กันอย่างกว้างขวาง	1. เพิ่มคำอธิบายเกี่ยวกับลักษณะงาน Cross Function ให้มีความหลากหลาย และสามารถใช้งานต่าง ๆ ได้ในวงกว้าง 2. ประชาสัมพันธ์และส่งเสริมให้แต่ละส่วนงาน มีลักษณะการปฏิบัติงานแบบ Cross Function มากขึ้น

6. โครงการพลิกโฉมจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยในบริบทโลกเพื่อการพัฒนาสังคมไทยอย่างยั่งยืน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2565



สำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ ได้รับอนุมัติงบประมาณ ดำเนินการโครงการสนับสนุนการหาบุคลากรคุณภาพสูงเพื่อพลิกโฉมจุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัยในบริบทโลก เพื่อการพัฒนาสังคมไทยอย่างยั่งยืน กิจกรรมที่ 1 โครงการสนับสนุนการหาบุคลากรคุณภาพสูงเพื่อพลิกโฉมจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยในบริบทโลกเพื่อการพัฒนาสังคมไทยอย่างยั่งยืน มีผลการดำเนินงาน (รอบ 6 เดือน) ตามเป้าหมายของโครงการ ดังนี้

การจัดทำโครงการร่วมกับสำนักบริหารวิจัย คือ โครงการพัฒนาความร่วมมือเพื่อขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยด้วยงานวิจัยร่วมกับมหาวิทยาลัยบูรพา เพื่อสร้างเครือข่ายวิจัยระดับท้องถิ่นสู่เครือข่ายวิจัยระดับนานาชาติ และส่งเสริมให้มีการเชิญนักวิจัยระดับนานาชาติมาร่วมพัฒนางานวิจัยในระดับท้องถิ่น และได้ขยายความร่วมมือกับมหาวิทยาลัยภูมิภาค ได้แก่ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา น่าน มหาวิทยาลัยพะเยา มหาวิทยาลัยนเรศวร มีเป้าหมายให้เกิดผลกระทบทางสังคมและเศรษฐกิจ แบ่งแผนการดำเนินงานออกเป็น 4 Platform ได้แก่ 1) Health 2) Carbon neutrality 3) Creative tourism 4) Life Long Learning ใน 2 พื้นที่คือ พื้นที่จังหวัดชลบุรี และ พื้นที่จังหวัดน่าน มีการเชื่อมโยงข้อมูลเครือข่ายองค์กร อาจารย์ และนักวิจัย เพื่อ Matching ข้อมูลระหว่าง Direction งานวิจัยของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กับกลุ่มองค์กร หรือสถาบันการศึกษาต่างๆ ในการสร้างเครือข่ายเพื่อสร้างการร่วมมือทางการวิจัย

ปัญหาและอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
1. การสร้างความร่วมมือด้านการวิจัยมีขั้นตอนที่ต้องใช้ระยะเวลา	1. ขอย้ายระยะเวลาการดำเนินงานจาก สป.อว.

บทที่ 4

ผลงานประจำปีงบประมาณ 2022
ฝ่ายสิทธิประโยชน์และการดูแล
ทรัพยากรมนุษย์

บทที่ 4 ผลงานประจำปีงบประมาณ 2565

ฝ่ายสิทธิประโยชน์และการดูแลทรัพยากรมนุษย์

ฝ่ายสิทธิประโยชน์และการดูแลทรัพยากรมนุษย์ มุ่งเน้นในการดูแลบุคลากรเพื่อตอบสนองโจทย์ยุทธศาสตร์ด้าน SDG 3: Good Health and Well-being เพื่อเป็นการดูแลรักษาสุขภาพบุคลากรทั้งทางด้านสุขภาพกายและใจของบุคลากร โดยแบ่งออกเป็น 4 ได้แก่ 1) สุขภาวะทางกาย (Physical Well-being) 2) สุขภาวะทางจิต (Mental Well-being) 3) สุขภาวะทางสังคม (Social Well-being) และ 4) สุขภาวะทางปัญญา (Intellectual Well-being) โดยมีผลงานหลัก ๆ ที่เกิดขึ้นในปีงบประมาณ 2565 ดังนี้

1. โครงการตรวจสุขภาพประจำปีและโครงการฉีดวัคซีนไข้หวัดใหญ่

มหาวิทยาลัยจัดการตรวจสุขภาพประจำปีและการตรวจคัดกรองปัจจัยเสี่ยงให้แก่บุคลากรเป็นประจำทุกปี เพื่อประเมินสถานการณ์สุขภาพของบุคลากรที่กำลังจะเกิดขึ้นหรือเกิดขึ้นแล้ว และให้บุคลากรได้เฝ้าระวังและตรวจรักษาอย่างต่อเนื่อง รวมถึงการฉีดวัคซีนป้องกันไข้หวัดใหญ่ให้กับบุคลากรเพื่อช่วยกระตุ้นภูมิคุ้มกัน ลดความเสี่ยงภาวะแทรกซ้อน ลดอัตราการเสียชีวิต และความรุนแรงของโรคไข้หวัดใหญ่

โดยในปีงบประมาณ 2565 มีบุคลากรที่เข้ารับการตรวจสุขภาพประจำปี จากบุคลากรจำนวนทั้งสิ้น 8,139 คน จำนวนผู้เข้ารับการตรวจสุขภาพจำนวน 5,813 คน ประกอบด้วยบุคลากรในระบบ CU-HR 5,329 คน คิดเป็นร้อยละ 65.47 และอื่น ๆ 484 คน แบ่งเป็นเพศชาย 1,987 ราย (ร้อยละ 34.18) เพศหญิง 3,826 คน (ร้อยละ 65.82)

สรุปผลการตรวจ สุขภาพบุคลากรที่เข้ารับการตรวจ 5,813 ราย จากการประเมินสุขภาวะ โรคไม่ติดต่อเรื้อรัง (NCDs) ดังนี้

โรคไม่ติดต่อเรื้อรัง (NCDs)	จำนวน (ราย)	ร้อยละ %
ไขมันในเลือดผิดปกติ	4,165	72.57
โรคอ้วน	2,351	40.73
ภาวะกรดยูริกในเลือดสูง	986	21.49
ความดันโลหิตสูง	1,340	23.22
เบาหวาน	248	4.98
ภาวะไตเสื่อม	110	2.35

สามารถเข้าดูรายงานผลสุขภาพระดับองค์กร ได้ที่ <https://misdashboard.chula.ac.th> ลำดับที่ 29

ในการดำเนินการโครงการตรวจสุขภาพประจำปีและโครงการฉีดวัคซีนไข้หวัดใหญ่ มีปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ ดังนี้

ปัญหาและอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
1. จำนวนผู้มาตรวจสุขภาพ บางท่านอาจจะยังไม่ทราบข้อมูลวันเวลาการให้บริการตรวจสุขภาพ	วางแผน PR ส่งเสริมการประชาสัมพันธ์เชิงรุก และการเผยแพร่ข้อมูลสนับสนุนการดูแลสุขภาพให้เข้าถึงบุคลากรทุกเพศ ทุกวัย
2. จำนวนบุคลากรสนใจเข้ารับบริการตรวจสุขภาพจำนวนมาก ซึ่งการดำเนินการจะต้องมีการวางแผนรองรับให้ทันความต้องการของบุคลากร	วางแผนการดำเนินการล่วงหน้าอย่างเป็นระบบ และนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยใช้ในการบริการทุกระบบ
3. ระบบลงทะเบียนหน้างาน และจุดชำระเงิน ยังติดขัดและใช้ระยะเวลาพอสมควร ซึ่งยังไม่ตอบโจทย์การรองรับบริการได้ทันทั่วถึง	ใช้ระบบที่ทันสมัยและสามารถสืบค้นข้อมูลได้อย่างรวดเร็ว และเพิ่มช่องทางการชำระเงินด้วย QR Code หรือการโอนเงิน (Internet Banking)
4. การ X Ray มีอุปกรณ์ไม่เพียงพอ	เพิ่มจุดให้บริการห้อง X Ray และรถบริการ X Ray

2. โครงการประกันชีวิต – อุบัติเหตุ – สุขภาพแบบกลุ่ม

มหาวิทยาลัยจัดสวัสดิการประกันชีวิต – อุบัติเหตุ – สุขภาพแบบกลุ่มให้แก่พนักงานมหาวิทยาลัยเพื่อการดูแลสุขภาพกายและจิตใจและค่าชดเชยรายได้ ยามเจ็บป่วยหรือประสบอุบัติเหตุ นอกเหนือจากสิทธิประกันสังคม โดยพนักงานมหาวิทยาลัยจะได้รับการคุ้มครองในตลอดระยะเวลาที่ทำงานกับมหาวิทยาลัย โดยบุคลากรสามารถสมัครแผนประกันในโครงการประกันชีวิต – อุบัติเหตุ – สุขภาพแบบกลุ่มให้แก่สมาชิกในครอบครัวได้ด้วย

ในปีงบประมาณ 2565 มีบุคลากรและสมาชิกในครอบครัวเป็นสมาชิกโครงการประกันชีวิต – อุบัติเหตุ – สุขภาพแบบกลุ่ม (ภายใต้การดูแลของบริษัท ไทยสมุทประกันชีวิต จำกัด (มหาชน)) ดังนี้

ประเภทสมาชิก	จำนวน (คน)
พนักงานมหาวิทยาลัยหมวดเงินอุดหนุนและหมวดเงินรายได้	5,350
พนักงานมหาวิทยาลัยที่เปลี่ยนสถานภาพมาจากขรก.	713
สมาชิกภาคสมัครใจ	142
สมาชิกสมทบ (สมาชิกในครอบครัว)	2,094
รวมทั้งสิ้น	8,299

สามารถเข้าดูรายงานสวัสดิการด้านสุขภาพ (โครงการประกันชีวิต – อุบัติเหตุ – สุขภาพแบบกลุ่ม) ได้ที่ <https://misweb.chula.ac.th//DPS/hr002.php>

ในการดำเนินการโครงการประกันชีวิต – อุบัติเหตุ – สุขภาพแบบกลุ่ม มีปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ ดังนี้

ปัญหาและอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
1. บริษัทประกันฯ ไม่ได้ติดตามรายชื่อสมาชิกที่สมัครผ่านทาง Google Form และยังไม่ได้รับเงิน จึงทำให้ไม่ได้รับสิทธิเข้าสมาชิกภาคสมัครใจ (บริษัทฯ ไม่ได้รับเป็นผู้เอาประกัน)	บริษัทประกันฯ ต้องทำระบบเก็บข้อมูลที่มีความครบถ้วน ทันสมัย และสามารถสืบค้นข้อมูลได้ โดยรายชื่อไม่ตกหล่น และมหาวิทยาลัยช่วยตรวจสอบอีกครั้ง

ปัญหาและอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
2. ในการเคลมประกัน จะต้องมีการ Consent PDPA ในแบบฟอร์มเรียกร้องสินไหมค่ารักษาพยาบาล ประกันภัยกลุ่ม ทุกครั้งที่เบิก	ปรับแก้การยินยอมให้ข้อมูลส่วนตัว โดยทำเป็น Policy ตามพรบ.ข้อมูลส่วนบุคคล
3. ปัญหาในการเคลมสำหรับบุคลากรบางราย สมาชิก ให้เลขที่บัญชีธนาคารแล้ว แต่บริษัทดำเนินการออกเป็น เช็คให้สมาชิก	บริษัทประกัน ฯ ต้องทำระบบการจ่ายเงินและเคลม ประกันให้มีความทันสมัย และสามารถตรวจสอบการ จ่ายเงินผ่านการโอนเงินเข้าบัญชีได้แบบ Real time

3. โครงการประกันภัยชีวิตรายเดี่ยว

มหาวิทยาลัยจัดสวัสดิการโครงการประกันภัยชีวิตรายเดี่ยวให้กับพนักงานมหาวิทยาลัย โดยเป็นการจัดเพิ่มเติมจากโครงการประกันชีวิต- อุบัติเหตุ - สุขภาพ แบบกลุ่ม เพื่อดูแลพนักงานมหาวิทยาลัยหลังเกษียณอายุ โดยมีผลประโยชน์ในการคุ้มครองกรณีเสียชีวิต จ่ายเงินผลประโยชน์ 50,000 บาท หรือกรณีมีอายุครบกำหนด 90 ปี จ่ายผลประโยชน์ 50,000 บาท รายละเอียดดังภาพ



4. การบริหารจัดการด้านที่อยู่อาศัยสำหรับบุคลากร

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยดำเนินการเปิดรับสมัครบุคลากรเข้าพักอาศัยในหอพักเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพ และเพื่อช่วยเหลือเรื่องการเดินทางมาปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรที่ไม่มีที่พักในกรุงเทพมหานคร หรือมีที่พักในกรุงเทพมหานครแต่ไม่สะดวกต่อการเดินทางมาปฏิบัติงาน โดยแบ่งเป็น 3 หอพัก ได้แก่ อาคารหอพักจุฬานิวาส, อาคารหอพักวิทยนิเวศน์ และ อาคารหอพักจุฬานิเวศน์

อาคารหอพักจุฬานิเวศน์ ปรับปรุงแล้วเสร็จ เดือนสิงหาคม 2565 และเริ่มเปิดรับสมัครให้บุคลากรแจ้งความประสงค์ในการขอเข้าพักระหว่างวันที่ 26 ตุลาคม 2565 ถึงวันที่ 11 พฤศจิกายน 2565 โดยสรุปจำนวนบุคลากรที่เข้าพักในหอพักจุฬานิเวศน์ ดังนี้

ประเภทห้องพัก	ขนาดห้องพัก	จำนวนบุคลากร (คน)
ห้องพักคู่	42.27 ตร.ม.	40
ห้องครอบครัว	32.14 ตร.ม.	6
	38.8 ตร.ม.	6
	42.27 ตร.ม.	30
รวมทั้งสิ้น		82

สามารถเข้าดูรายงานสวัสดิการด้านสังคมและความเป็นอยู่ (หอพักบุคลากร) ได้ที่
<https://misweb.chula.ac.th//DPS/hr004.php>

และได้มีการปรับปรุง ประกาศ คณะกรรมการบริหารหอพักจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เรื่อง ข้อปฏิบัติในการเข้าพักในหอพักจุฬานีเวศน์ แทนฉบับเดิม คือ ประกาศจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เรื่อง เกณฑ์การใช้ และอัตราค่าบำรุงหอพักจุฬานีเวศน์ พ.ศ. 2535 เพื่อปรับปรุงข้อมูลต่าง ๆ ให้ทันสมัยและเพื่อให้การดำเนินงานหอพักจุฬานีเวศน์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย

ในการดำเนินการการบริหารจัดการด้านที่อยู่อาศัยสำหรับบุคลากร (หอพักบุคลากร) มีปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ ดังนี้

ปัญหาและอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
1. ไม่มีระบบอินเทอร์เน็ตไร้สาย (WIFI) ทำให้ไม่สามารถค้นหาข้อมูลจากอินเทอร์เน็ตได้ และ ไม่สามารถนำงานกลับมาทำต่อที่ห้องพักได้	เห็นควรเสนอให้สำนักบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาดำเนินการติดตั้งระบบอินเทอร์เน็ตไร้สาย (WIFI) เพื่อให้ผู้พักสามารถค้นหาข้อมูลและสามารถนำงานกลับมาทำต่อที่ห้องพักได้
2. ความปลอดภัยของผู้พักอาศัย กรณีประตูห้องพักแต่ละห้องไม่มีระบบ ระบบ Access Control	เห็นควรเสนอให้สำนักบริหารระบบกายภาพติดตั้งอุปกรณ์ หรืออุปกรณ์เพื่อความปลอดภัยและทรัพย์สินของผู้พักอาศัย

บทที่ 5

ผลงานประจำปีงบประมาณ 2022
ฝ่ายการเรียนรู้และพัฒนา
ทรัพยากรมนุษย์

บทที่ 5 ผลงานประจำปีงบประมาณ 2565

ฝ่ายการเรียนรู้และพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ฝ่ายการเรียนรู้และพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีผลงานหลักๆ ที่เกิดขึ้นในปีงบประมาณ 2565 ดังนี้

1. โครงการพัฒนาเสริมสร้างศักยภาพด้านกฎหมายเพื่อการบริหารมหาวิทยาลัย
(วันที่ 19 สิงหาคม และ 1 กันยายน พ.ศ. 2565)
เพื่อสร้างความตระหนักรู้การบริหารส่วนงานภายใต้กรอบของกฎหมายและกฎระเบียบต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัยและประเทศให้ถูกต้องและสอดคล้องกับบริบทของสังคม สำหรับกลุ่มผู้บริหารมหาวิทยาลัยที่ดำรงตำแหน่ง รองอธิการบดี ผู้ช่วยอธิการบดี คณบดี ผู้อำนวยการสถาบัน โดยมีผู้เข้าร่วมโครงการจำนวน 50 คน
2. โครงการพัฒนาเสริมสร้างศักยภาพด้านการบริหารจัดการ หลักสูตร The Prospect : New World of Higher Education (ระหว่างวันที่ 5 เมษายน – 2 มิถุนายน 2565)
เพื่อพัฒนาทักษะและความรู้ในด้านการขับเคลื่อนการบริหารจัดการส่วนงาน รวมทั้งการนำยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยสู่การปฏิบัติ ให้กลุ่มผู้บริหารสายวิชาการในตำแหน่ง รองคณบดี รองผู้อำนวยการสถาบัน และหัวหน้าภาควิชา อบรมสัมมนาเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้ทรงคุณวุฒิทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย โดยมีหัวข้อต่างๆ ที่เป็นประโยชน์และเป็นแนวทางในการประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการ โดยมีผู้เข้าร่วมโครงการจำนวน 70 คน
3. โครงการ New Landscape of Higher Education สำหรับรองคณบดีและรองผู้อำนวยการสถาบัน (ระหว่างวันที่ 29 ตุลาคม - 25 พฤศจิกายน 2564)
เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจที่ชัดเจนต่อแนวทางนโยบายด้านการบริหารจัดการในด้านต่างๆ ของมหาวิทยาลัย พร้อมทั้งส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกัน โดยสามารถนำแนวทางดังกล่าวไปบริหารจัดการเพื่อขับเคลื่อนส่วนงาน โดยแบ่งออกเป็น 3 Module โดยใน Module 1 เป็นการบรรยายในภาพรวมเรื่องทิศทางการบริหารจัดการของมหาวิทยาลัย Module 2 เป็นการลงรายละเอียดงานในแต่ละด้านของรองคณบดี รองผู้อำนวยการที่กำกับดูแลงานต่างๆ และใน Module 3 เป็นหัวข้อประเด็นสำคัญในด้านต่างๆ ที่ช่วยในการขับเคลื่อนเป้าหมายตามพันธกิจของมหาวิทยาลัย โดยมีผู้เข้าร่วมโครงการจำนวน 101 คน
4. โครงการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ หลักสูตร Learning Design and Delivery for Educators in the New Age (ระหว่างวันที่ 11 กรกฎาคม – 11 ตุลาคม 2565)
เพื่อให้บุคลากรสายวิชาการได้เสริมสร้างศักยภาพการออกแบบการจัดการเรียนการสอน การถ่ายทอดการเรียนรู้ และการประเมินผลสำหรับการศึกษายุคใหม่ ในรูปแบบการเรียนรู้แบบผสมผสาน ทั้ง synchronous และ asynchronous learning โดยมีผู้เข้าร่วมโครงการจำนวน 238 คน
5. โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการวิจัยเพื่อก้าวเข้าสู่การเป็นนักวิจัยชั้นสูง Development Program for High Caliber Researchers
(ระหว่างเดือนสิงหาคม – กันยายน 2565)

เพื่อให้บุคลากรสายวิชาการ ได้เรียนรู้ประสบการณ์การทำงานวิจัยและมีแนวทางในการสร้างผลงาน วิชาการได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยจัดดำเนินการในรูปแบบ Onsite และ Online ในรูปแบบ Virtual Classroom โดยมีผู้เข้าร่วมโครงการจำนวน 39 คน

6. **โครงการแนวทางการดูแลจิตใจเบื้องต้นสำหรับอาจารย์ที่ปรึกษา**
(ระหว่างเดือนกรกฎาคม – กันยายน 2565)
เพื่อให้บุคลากรสายวิชาการได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์การเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาให้กับนิสิต จัดดำเนินการในรูปแบบ Onsite และ Online ในรูปแบบ Virtual โดยมีผู้เข้าร่วมโครงการจำนวน 116 คน
7. **โครงการอบรมภาษาอังกฤษเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ (English for Career Development)**
(รุ่นที่ 1 วันที่ 20 มิถุนายน – 17 สิงหาคม 2565)
เพื่อพัฒนาทักษะการสื่อสารด้านภาษาอังกฤษและเพื่อใช้ในการเตรียมสอบเพื่อเลื่อนระดับให้แก่บุคลากรสายปฏิบัติการ โดยเป็นการเรียนรู้แบบผสมผสาน (Blended-Learning) ทั้งในแบบ Online ผ่านระบบ Google Classroom และในแบบ Virtual Classroom ผ่านระบบ Zoom โดยมีผู้เข้าร่วมโครงการจำนวน 200 คน
8. **โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การพัฒนาทักษะ Hard Skill ด้าน Digitalization**
(รุ่นที่ 1 ระหว่างวันที่ 5 - 29 เมษายน 2565 และ รุ่นที่ 2 ระหว่างวันที่ 19 เมษายน – 11 พฤษภาคม 2565)
เพื่อพัฒนาศักยภาพและทักษะด้าน Digitalization เพื่อให้บุคลากรสายปฏิบัติการได้พัฒนาตนเองเพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลงในโลกยุคดิจิทัล ผ่านระบบ ZOOM โดยมีผู้เข้าร่วมโครงการจำนวน 300 คน
9. **โครงการ Chula SDG : Beyond Leading Change รุ่นที่ 2**
(ระหว่าง วันที่ 11 – 24 พฤศจิกายน 2564)
เพื่อสร้างผู้นำทีมให้มีทัศนคติที่ดี มีความรู้ความเข้าใจ สามารถสื่อสารให้บุคลากร และหน่วยงานของตนเองได้เรียนรู้ และมีส่วนร่วมส่งเสริมโครงการ/กิจกรรม มหาวิทยาลัย ด้านความยั่งยืนเกิดการเชื่อมโยงโครงการ/กิจกรรมให้สอดคล้องกับนโยบายมหาวิทยาลัย และเป้าหมายการพัฒนา ที่ยั่งยืน (SDGs) โดยมีผู้เข้าร่วมโครงการจำนวน 37 คน
10. **โครงการ Chula SDG : Beyond Leading Change Bootcamp “สร้างทีม เรียนรู้วิถีชีวิต จิตอาสาสู่ชุมชน”** (วันที่ 7 - 9 กรกฎาคม 2565)
เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นกลุ่ม Change Leader มีความรู้ความเข้าใจสามารถเชื่อมโยงโครงการ/กิจกรรมให้สอดคล้องกับทิศทางและเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) และสื่อสารไปยังหน่วยงานได้ รวมทั้งเปิดโอกาสให้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับหน่วยงานต้นแบบ ได้เรียนรู้จากประสบการณ์ในพื้นที่จริง (จังหวัดระยอง) โดยมีผู้เข้าร่วมโครงการจำนวน 56 คน
11. **โครงการ Self Care We Care ดูแลใจ ใส่ใจกันและกัน**
(วันที่ 23 มิถุนายน 2565)
เพื่อส่งเสริมการตระหนักถึงความสำคัญของการดูแลสุขภาพจิตของประชาคมจุฬาฯ โดยได้จัดกิจกรรมกลุ่มสนับสนุนทางสังคม (Support Group) เพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์การดูแลตนเอง (Self-Care) จัดดำเนินการร่วมกับ ศูนย์สุขภาวะทางจิต คณะจิตวิทยา ผ่านระบบ ZOOM โดยมีผู้เข้าร่วมโครงการจำนวน 52 คน

12. โครงการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ สายปฏิบัติการหลักสูตร CHULA Newcomers เต็มหัวใจให้เป็น จุฬาฯ

เพื่อมุ่งเน้นให้พนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการมีความเข้าใจในระบบงานหลักของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ตลอดจนบริบทของการบริหารมหาวิทยาลัย ดังนี้

- 1) เน้นปลูกฝังค่านิยมจุฬาฯ เสริมสร้างเจตคติ และสมรรถนะที่สอดคล้องกับความคาดหวังของมหาวิทยาลัย พร้อมก้าวเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งในมหาวิทยาลัยอย่างสมบูรณ์
- 2) เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ ความเข้าใจในพันธกิจของมหาวิทยาลัย
- 3) เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้พื้นฐานเพียงพอต่อการปฏิบัติงานในองค์กร
- 4) กระตุ้นการเรียนรู้และมอบช่องทางในการหาความรู้เพิ่มเติมที่จำเป็นในงานเพื่อเสริมสร้างสัมพันธภาพที่ดีอันจะนำไปสู่การสร้างความร่วมมือภายในมหาวิทยาลัย

จัดดำเนินการจำนวน 2 รุ่น โดยมีผู้เข้าร่วมโครงการ จำนวนทั้งสิ้น 140 คน

13. โครงการปฐมนิเทศอาจารย์ใหม่และนักวิจัยใหม่ หลักสูตร การพัฒนาศักยภาพอาจารย์ใหม่และนักวิจัยใหม่

เพื่อให้คณาจารย์และนักวิจัยมีความเข้าใจยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย บทบาทและแนวปฏิบัติต่าง ๆ และส่งเสริมให้คณาจารย์และนักวิจัยมีความก้าวหน้าด้านวิชาการ พร้อมการสนับสนุนต่าง ๆ จากมหาวิทยาลัย โดยแบ่งออกเป็น 4 Module ดังนี้

- 1) อาจารย์และนักวิจัยรุ่นใหม่กับความยั่งยืนของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- 2) ความเป็นเลิศด้านการสอนและการพัฒนานิสิต
- 3) ความเป็นเลิศด้านวิจัยและบริการสังคม
- 4) ความเป็นมืออาชีพ

จัดดำเนินการไปจำนวน 2 รุ่น โดยมีผู้เข้าร่วมโครงการ จำนวนทั้งสิ้น 91 คน

14. โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิต หลักสูตร การเตรียมตัวและการปฏิบัติตนหลังเกษียณ

(ระหว่างเดือนกรกฎาคม – กันยายน 2565)

เพื่อเป็นการเตรียมตัวและปฏิบัติตนหลังเกษียณ ควรได้รับคำแนะนำหลักการ ข้อความรู้และประสบการณ์ในเรื่องต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อที่จะได้นำไปปฏิบัติ ปรับตัวเพื่อให้สามารถดำเนินชีวิตได้อย่างประสบความสำเร็จและมีความสุขตามสมควร และถือเป็นโอกาสแสดงความขอบคุณที่ได้ปฏิบัติงานให้กับจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดยมีผู้เข้าร่วมโครงการจำนวนทั้งสิ้น 227 คน

15. สรรหาผู้รับรางวัลยกย่องเชิดชูเกียรติบุคลากรสายปฏิบัติการ “คนดี ศรีจุฬาฯ” ประจำปี 2565

เพื่อยกย่องให้เกียรติแก่บุคลากรสายปฏิบัติการ ซึ่งมีผลงานเป็นที่ประจักษ์ มีความมุ่งมั่น พุเมเท เสียสละ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ทำคุณประโยชน์ให้แก่จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดยมีผู้ได้รับรางวัลทั้งประเภทบุคคลรวม 23 รางวัล และรางวัลประเภทกลุ่มรวม 6 รางวัล

16. สรรหาข้าราชการพลเรือนดีเด่น

เพื่อยกย่องเชิดชูเกียรติและประกาศเกียรติคุณเป็นข้าราชการพลเรือนดีเด่น ประจำปีพุทธศักราช 2564 และได้รับเข็มเชิดชูเกียรติ เกียรติบัตรยกย่องเชิดชูเกียรติ และบันทึกประวัติในหนังสือที่ระลึกวันข้าราชการพลเรือนดีเด่น ประจำปีพุทธศักราช 2564 โดยมีคณาจารย์และบุคลากรจากจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ได้รับรางวัล จำนวน 2 คน

17. หลักสูตรพัฒนาความรู้ให้กับกลุ่มเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิชาชีพสายปฏิบัติการ 18 วิชาชีพ

1. วิชาชีพบริหารจัดการระดับกลาง ด้านบริหาร
2. วิชาชีพบริหารจัดการระดับกลาง ด้านวิชาการ
3. วิชาชีพการเงิน
4. วิชาชีพการบัญชี
5. วิชาชีพการพัสดุ
6. วิชาชีพแผนและงบประมาณ
7. วิชาชีพการสนับสนุนวิจัยเพื่อมุ่งสร้างผลกระทบ
8. วิชาชีพวิรัชกิจและเครือข่ายนานาชาติ
9. วิชาชีพบุคคล
10. วิชาชีพสารบรรณ
11. วิชาชีพอาคารสถานที่และยานพาหนะ
12. วิชาชีพโสตทัศนศึกษา
13. วิชาชีพเทคโนโลยีสารสนเทศ
14. วิชาชีพห้องสมุด
15. วิชาชีพประชาสัมพันธ์
16. วิชาชีพทะเบียน
17. วิชาชีพกิจการนิสิต
18. วิชาชีพบริหารคุณภาพองค์กร

โดยมีผู้เข้าร่วมโครงการ/กิจกรรม รวมทั้งสิ้น 41 หลักสูตร จำนวน 80 ครั้ง

18. การจัดสรรทุนอบรมภายนอก

โดยมีผู้ขอรับทุนอบรมภายนอก จำนวน 405 คน รวมหลักสูตรที่เข้าร่วมทั้งสิ้น 91 หลักสูตร และใช้งบประมาณ เป็นจำนวนทั้งสิ้น 3,604,420.36 บาท

สรุป การดำเนินงานพัฒนาบุคลากรที่ได้ใช้ไปจากงบประมาณรายได้มหาวิทยาลัยเป็นจำนวนเงินทั้งสิ้น 17,115,402.71 บาท โดยจัดฝึกอบรม สัมมนา และกิจกรรมต่างๆ รวมถึงการจัดสรรทุนอบรมภายนอกให้บุคลากรทั้งสายวิชาการ และสายปฏิบัติการ จำนวนทั้งหมด 262 หลักสูตร เป็นจำนวน 375 ครั้ง มีผู้เข้าร่วมทั้งหมด 11,538 คน (นับซ้ำ : คน-ครั้ง) และนับไม่ซ้ำอยู่ที่ 4,022 คน

ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในด้านการพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัย

การดำเนินการพัฒนาบุคลากรจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย แบ่งกลุ่มเป้าหมายการพัฒนาออกเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

1. กลุ่มผู้บริหาร
 - 1.1 กลุ่มผู้บริหารระดับสูง ประกอบด้วย อธิการบดี รองอธิการบดี ผู้ช่วยอธิการบดี คณบดี ผู้อำนวยการสถาบัน
 - 1.2 กลุ่มผู้บริหารระดับกลาง ประกอบด้วย รองคณบดี รองผู้อำนวยการสถาบัน หัวหน้าภาควิชา
 - 1.3 กลุ่มผู้บริหารสายปฏิบัติการ ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสำนัก/ฝ่าย/ศูนย์ และหัวหน้างาน
2. กลุ่มบุคลากรสายวิชาการ ประกอบด้วย อาจารย์ นักวิจัย
3. กลุ่มบุคลากรสายปฏิบัติการ ประกอบด้วย บุคลากรที่เทียบเท่าระดับ P7- P8 - P9

ในปีงบประมาณ 2565 มีประเด็นปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในด้านการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย โดยแบ่งประเด็นได้ตามกลุ่มเป้าหมาย ดังนี้

การจัดดำเนินงานพัฒนากลุ่มผู้บริหารที่เป็นส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยในสถานะการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว ความรู้และทักษะเดิมที่อาจใช้ไม่ได้แล้วในปัจจุบัน โดยกลุ่มผู้บริหารสายวิชาการระดับกลาง ในตำแหน่ง รองคณบดี รองผู้อำนวยการสถาบัน หัวหน้าภาควิชา ที่จะมีโอกาสเติบโตไปเป็นผู้บริหารระดับสูงต่อไป ยังมีการเข้าร่วมหลักสูตรพัฒนาด้านการบริหารจัดการและภาวะผู้นำเป็นจำนวนน้อย ด้วยเหตุปัจจัยดังกล่าวจึงเสนอขอความเห็นชอบในนโยบายการพัฒนาด้านการบริหารจัดการให้เป็นหลักสูตรภาคบังคับที่ก่อนขึ้นรับตำแหน่งบริหารจะต้องเข้ารับเพื่อเตรียมความพร้อมก่อน

การจัดดำเนินงานพัฒนาบุคลากรสายวิชาการในช่วงระยะเวลาที่ผ่านมา มหาวิทยาลัยได้จัดการพัฒนาใน 3 ด้าน คือ ด้านการเรียนการสอนในรูปแบบใหม่ ด้านวิจัย และด้านอาจารย์ที่ปรึกษา โดยมีประเด็นปัญหาอุปสรรค ต่างๆ ดังนี้

พัฒนาการเรียนการสอน มีร้อยละผลสำเร็จการเรียนรู้ตามเกณฑ์ของหลักสูตรเป็นจำนวนน้อยเมื่อเทียบกับจำนวนผู้สมัครเข้าร่วม

พัฒนาด้านวิจัย และด้านอาจารย์ที่ปรึกษามีบุคลากรสายวิชาการมาสมัครเข้าร่วมจำนวนน้อยกว่าเป้าหมายที่ตั้งไว้

โดยมูลเหตุปัจจัยที่ทำให้มีผลดังกล่าว คือ บุคลากรสายวิชาการมีปัญหาในเรื่องของข้อจำกัดด้านเวลาภาระงานที่มีจำนวนมาก และการให้ความสนใจในบางหัวข้อหลักสูตร จึงทำให้การพัฒนาของกลุ่มบุคลากรสายวิชาการ ไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ จากเหตุปัจจัยดังกล่าวจึงขอเสนอแนะการพัฒนาของกลุ่มบุคลากรสายวิชาการ ในเรื่องของเวลาการจัดดำเนินการให้เป็นในช่วงปิดภาคเรียนเป็นหลัก เพื่อให้บุคลากรสายวิชาการได้มีเวลาในการเข้าร่วมหลักสูตรการพัฒนานั้นๆ รวมทั้งการสร้างความตระหนักให้เห็นถึงความสำคัญของหัวข้อการพัฒนา เช่น การพัฒนาด้านการเป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

การพัฒนากลุ่มบุคลากรสายปฏิบัติการ การพัฒนาบุคลากรในกลุ่มนี้มีความต้องการเป็นอย่างมากด้วยเนื่องจากส่วนหนึ่งบุคลากรกลุ่มนี้มีจำนวนมากและการจัดดำเนินการพัฒนายังไม่ทั่วถึง จากปัจจัยดังกล่าวจึงมีข้อเสนอแนะให้การพัฒนาของกลุ่มบุคลากรสายปฏิบัติการ ควรจัดดำเนินการให้มากขึ้น โดยการเพิ่มจำนวนครั้ง/รุ่นในแต่ละหลักสูตรพัฒนาเพื่อเตรียมความพร้อมให้กับบุคลากรกลุ่มนี้ได้อย่างต่อเนื่องและทั่วถึง

จึงได้รวบรวมข้อเสนอแนะประเด็นในด้านการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยดังที่กล่าวมา เพื่อนำเสนอและขอความเห็นชอบจากคณะกรรมการนโยบายบุคลากรเพื่อไว้ใช้ปรับปรุงการจัดดำเนินงานในครั้งต่อไป

สถิติ : ผลงานประจำปีงบประมาณ 2565

1.1 การใช้จ่ายงบประมาณ

ตารางที่ 1.1.1 การใช้จ่ายดำเนินงานพัฒนาบุคลากร จำแนกตามประเภทงบประมาณ

ประเภทงบประมาณ	ได้รับ	ใช้ไป	คงเหลือ	% การใช้จ่าย
1. งบประมาณแผ่นดิน	-	-	-	-
2. งบประมาณมหาวิทยาลัย	25,445,200.00	17,115,402.71	8,329,797.28	67.2
รวม	25,445,200.00	17,115,402.71	8,329,797.28	67.2

1.2 ผลการจัดฝึกอบรม/สัมมนา

ตารางที่ 1.2.1 จำแนกตามประเภทบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา : ผลจากการจัดดำเนินการ (ภาพรวม)

บุคลากร	จำนวนผู้เข้าร่วม (นับซ้ำ)	จำนวนผู้ผ่าน (นับซ้ำ)	จำนวนผู้ผ่านนับไม่ซ้ำ (นับหัวจริง)			จำนวนบุคลากรในระบบ CUHR ณ 30 ก.ย.2565	% ของบุคลากร ที่ได้รับการพัฒนาเปรียบเทียบกับ จำนวนผู้ผ่าน (นับหัวจริง)
			มีตำแหน่งบริหาร	ไม่มีตำแหน่งบริหาร	รวมทั้งสิ้น		
สายวิชาการ	1,296	1,290	105	660	765	3,144	24
สายปฏิบัติการ	10,242	9,966	224	3,033	3,257	5,214	62
รวม	11,538	11,256	329	3,693	4,022	8,358	48

ตารางที่ 1.2.2 จำแนกตามประเภทบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา : จำนวนหลักสูตร/ครั้ง จำนวนผู้เข้าร่วม และ จำนวนค่าใช้จ่าย

บุคลากร	จำนวนหลักสูตร	จำนวนครั้ง	ผู้เข้าร่วม (นับซ้ำ)	ผู้เข้าร่วม (นับหัวจริง)	ค่าใช้จ่ายรวม (นับซ้ำ)	จำนวนชั่วโมง (นับซ้ำ)
สายวิชาการ	70	105	1,296	765	4,171,756.89	16,412
สายปฏิบัติการ	192	270	10,242	3,257	12,943,645.82	73,944
รวม	262	375	11,538	4,022	17,115,402.71	90,356

ตารางที่ 1.2.3 จำแนกตามประเภทบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา : ค่าใช้จ่ายเฉลี่ย/คน และจำนวนชั่วโมงเฉลี่ย/คน (นับหัวจริง)

บุคลากร	ค่าใช้จ่ายเฉลี่ยต่อคน (นับหัวจริง)	ชั่วโมงเฉลี่ยต่อคน (นับหัวจริง)
สายวิชาการ	5,453.28	21.45
สายปฏิบัติการ	3,974.10	22.70
รวม	4,255.45	22.47

ตารางที่ 1.2.4 บุคลากรที่ได้รับการพัฒนา : จำแนกตามกลุ่มย่อยพนักงาน (เฉพาะสายวิชาการ)

กลุ่มย่อยพนักงาน	จำนวนบุคลากรในระบบ CUHR	จำนวนผู้ผ่าน (นับซ้ำ)	จำนวนผู้ผ่านนับไม่ซ้ำ (นับหัวจริง)	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา*
A-1	29	10	6	21
A-2	145	86	38	26
A-3	610	264	154	25
A-4	729	257	158	22
A-5	635	328	212	33
AR-3	4	1	1	25
AR-4	26	6	4	15
AR-5	60	38	23	38

กลุ่มย่อยพนักงาน	จำนวนบุคลากร ในระบบ CUHR	จำนวนผู้ผ่าน (นับซ้ำ)	จำนวนผู้ผ่านนับไม่ซ้ำ (นับหัวจริง)	ร้อยละของบุคลากร ที่ได้รับการพัฒนา*
AD	173	20	19	11
ศาสตราจารย์	74	52	28	38
รองศาสตราจารย์	192	95	50	26
ผู้ช่วยศาสตราจารย์	190	88	45	24
อาจารย์	71	26	16	23
ลจ.ประเภทอื่นๆ	206	19	11	5
รวม	3,144	1,290	765	24

หมายเหตุ * จำนวนผู้ผ่านนับไม่ซ้ำ (นับหัวจริง) เปรียบเทียบกับจำนวนบุคลากรในระบบ CUHR ณ 30 ก.ย. 2565

ตารางที่ 1.2.5 บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาการพัฒน : จำแนกตามกลุ่มย่อยพนักงาน (เฉพาะสายปฏิบัติการ)

กลุ่มย่อยพนักงาน	จำนวนบุคลากร ในระบบ CUHR	จำนวนผู้ผ่าน (นับซ้ำ)	จำนวนผู้ผ่านนับไม่ซ้ำ (นับหัวจริง)	ร้อยละของบุคลากร ที่ได้รับการพัฒนา*
P3	4	5	4	100
P4	14	14	14	100
P5	145	128	145	88
P6	291	252	291	87
P7	2,476	1,643	2,476	66
P8	605	301	605	50
P9	407	105	407	26
ชรก./ลจ./อื่น ๆ	1,272	809	1,272	64
รวม	5,214	3,257	5,214	62

หมายเหตุ * จำนวนผู้ผ่านนับไม่ซ้ำ (นับหัวจริง) เปรียบเทียบกับจำนวนบุคลากรในระบบ CUHR ณ 30 ก.ย. 2565

ตารางที่ 1.2.6 บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาการพัฒน : จำแนกตามประเภทบุคลากร

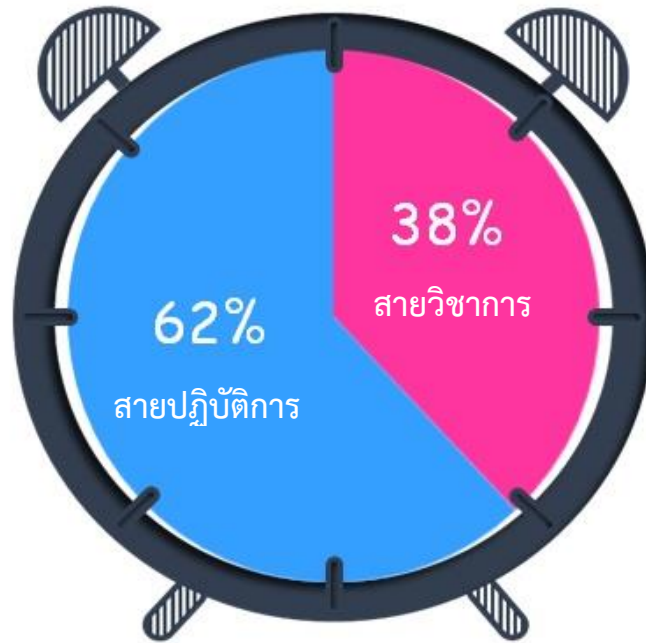
บุคลากร	จำนวนบุคลากร ระบบ CUHR	จำนวนผู้ผ่าน (นับซ้ำ)	จำนวนผู้ผ่านนับไม่ซ้ำ (นับหัวจริง)	ร้อยละของบุคลากร ที่ได้รับการพัฒนา*
ข้าราชการ	746	695	244	33
ลูกจ้างประจำเงินบฯ	286	110	87	30
ลูกจ้างประจำเงินนอก	222	313	151	68
ลูกจ้างชั่วคราว	77	2	2	3
พนม.อุดหนุน เต็มเวลา	4,239	6,175	1,880	44
พนม.อุดหนุน บางเวลา	4			
พนม.รายได้ เต็มเวลา	2,142	3,228	1,193	56
พนม.รายได้ บางเวลา	30			
พนักงานวิสามัญ	418	151	63	15
พนักงาน รบก.	142	159	141	99
Competitive Track	28			
พนักงาน นวบ.	24	10	6	25
บุคคลจุฬานอกระบบ CU-HR		256	154	100
บุคคลภายนอกมหาวิทยาลัย		157	101	100
รวม	8,358	11,256	4,022	48

หมายเหตุ * จำนวนผู้ผ่านนับไม่ซ้ำ (นับหัวจริง) เปรียบเทียบกับจำนวนบุคลากรในระบบ CUHR ณ 30 ก.ย. 2565

บทที่ 6

ข้อมูลบุคลากรมหาวิทยาลัย

บทที่ 6 ข้อมูลบุคลากรมหาวิทยาลัย



บุคลากรทั้งหมด จำนวน 7,962 คน สายวิชาการ จำนวน 3,033 คน และ สายปฏิบัติการ จำนวน 4,929 คน

ตารางที่ 6.1 อัตรากำลังบุคลากร สายวิชาการของแต่ละส่วนงาน จำแนกตามประเภทบุคลากร

ส่วนงาน	ประเภทบุคลากร							
	ข้าราชการ	พนม. รายได้	พนม. อุดหนุน	Competitive Track	พ. นวบ.	พ. วิสามัญ	ลจ. ชั่วคราว	รวม
คณะครุศาสตร์	50	20	277			20	1	368
คณะจิตวิทยา	4		27			1		32
คณะทันตแพทยศาสตร์	8	12	144			1	2	167
คณะนิติศาสตร์	6	2	42					50
คณะนิเทศศาสตร์	8		37			4		49
คณะพยาบาลศาสตร์	8	2	16					26
คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี	28	4	86					118
คณะแพทยศาสตร์	83	37	371	3		1	8	503
คณะเภสัชศาสตร์	6		88	3			1	98
คณะรัฐศาสตร์	14		42				1	57

ส่วนงาน	ประเภทบุคลากร							
	ข้าราชการ	พนม. รายได้	พนม. อุดหนุน	Competitive Track	พ. นวบ.	พ. วิสามัญ	ลจ. ชั่วคราว	รวม
คณะวิทยาศาสตร์	105	4	283	1			5	398
คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา		3	23					26
คณะวิศวกรรมศาสตร์	80	3	206	2			4	295
คณะศิลปกรรมศาสตร์	16	8	36					60
คณะเศรษฐศาสตร์	2		48			1		51
คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์	23	3	74			17	4	121
คณะสหเวชศาสตร์	7	4	50					61
คณะสัตวแพทยศาสตร์	45		85				1	131
คณะอักษรศาสตร์	12		153			10	17	192
บัณฑิตวิทยาลัย		1						1
วิทยาลัยประชากรศาสตร์	1		12					13
วิทยาลัยปิโตรเลียมและปิโตรเคมี	7		13	1				21
วิทยาลัยวิทยาศาสตร์สาธารณสุข	1		14			1		16
สถาบันการขนส่ง			4					4
สถาบันไทยศึกษา		1	1					2
สถาบันนวัตกรรมการบูรณาการแห่ง จุฬาฯ					7			7
สถาบันภาษา	3		53				12	68
สถาบันวิจัยทรัพยากรทางน้ำ			6					6
สถาบันวิจัยเทคโนโลยีชีวภาพและ วิศวกรรมฯ	2		10					12
สถาบันวิจัยพลังงาน			9					9
สถาบันวิจัยโลหะและวัสดุ	2		13					15
สถาบันวิจัยสภาวะแวดล้อม	2		14					16
สถาบันวิจัยสังคม	2	1	6					9
สถาบันเอเชียศึกษา		1	13	1				15
สำนักงานมหาวิทยาลัย		4						4
สำนักวิทยบริการการเกษตร			12					12
รวมทั้งหมด	525	110	2,268	11	7	56	56	3,033

ตารางที่ 6.2 อัตรากำลังบุคลากร สายปฏิบัติการของแต่ละส่วนงาน จำแนกตามประเภทบุคลากร

ส่วนงาน	ประเภทบุคลากร									
	ข้าราชการ	พนม. รายได้	พนม. อุดหนุน	ลจ.เงิน งบ	ลจ.เงิน นอก	CT	พ.นบ.	พ.รปภ.	พ. วิสามัญ	รวม
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย		4								4
คณะครุศาสตร์	5	95	51	29	11				3	194
คณะจิตวิทยา		19	5		2				3	29
คณะทันตแพทยศาสตร์	45	132	227	18	34				60	516
คณะนิติศาสตร์		49	21	4						74
คณะนิเทศศาสตร์		26	23	2						51
คณะพยาบาลศาสตร์	1	9	4							14
คณะพาณิชยศาสตร์และการ บัญชี	4	120	21	14	3				1	163
คณะแพทยศาสตร์	7	188	323	39	1				5	563
คณะเภสัชศาสตร์	10	20	58	14						102
คณะรัฐศาสตร์	1	21	36	9	1					68
คณะวิทยาศาสตร์	13	78	161	21	10				9	292
คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา		21	1		1					23
คณะวิศวกรรมศาสตร์	28	97	101	15	6				9	256
คณะศิลปกรรมศาสตร์	2	17	12	1					8	40
คณะเศรษฐศาสตร์		49	26	2						77
คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์	1	33	24	5					11	74
คณะสหเวชศาสตร์	1	42	10							53
คณะสัตวแพทยศาสตร์	19	137	111	28	1				74	370
คณะอักษรศาสตร์	1	65	31	5					1	103
บัณฑิตวิทยาลัย	2	60	26	3	2					93
วิทยาลัยประชากรศาสตร์	4		11	2						17
วิทยาลัยปิโตรเลียมและปิ โตรเคมี	2	4	27	4	1					38
วิทยาลัยวิทยาศาสตร์ สาธารณสุข	3	11	20	2						36
สถาบันการขนส่ง	1	4	5						5	15
สถาบันไทยศึกษา		3	1		1					5
สถาบันนวัตกรรมการ แห่งจุฬาฯ							16			16

ส่วนงาน	ประเภทบุคลากร									
	ข้าราชการ	พนม. รายได้	พนม. อุดหนุน	ลจ.เงิน งบ	ลจ.เงิน นอก	CT	พ.นวบ.	พ.รปภ.	พ. วิสามัญ	รวม
สถาบันภาษา		13	32		1					46
สถาบันวิจัยทรัพยากรทาง น้ำ	4	7	4	3	2					20
สถาบันวิจัย เทคโนโลยีชีวภาพและ วิศวกรรมฯ	2	1	15	1						19
สถาบันวิจัยพลังงาน	1	4	5							10
สถาบันวิจัยโลหะและวัสดุ	4		19	1					14	38
สถาบันวิจัยสภาวะแวดล้อม	2	5	10	3						20
สถาบันวิจัยสังคม	5	1	12	2	1					21
สถาบันเอเชียศึกษา	3	12	12						1	28
สำนักงานการทะเบียน	3	4	25		5					37
สำนักงานมหาวิทยาลัย	26	520	289	51	127	10		141	72	1236
สำนักงานวิทยทรัพยากร	7	5	73	3	2					90
สำนักงานสภามหาวิทยาลัย	4	29	13	1	4					51
สำนักวิชาทรัพยากร การเกษตร		25	2							27
รวมทั้งหมด	211	1,930	1,847	282	216	10	16	141	276	4,929



ภาคผนวก

รายละเอียดข้อมูล
บุคลากรมหาวิทยาลัย

ภาคผนวก

รายละเอียดข้อมูลบุคลากรมหาวิทยาลัย

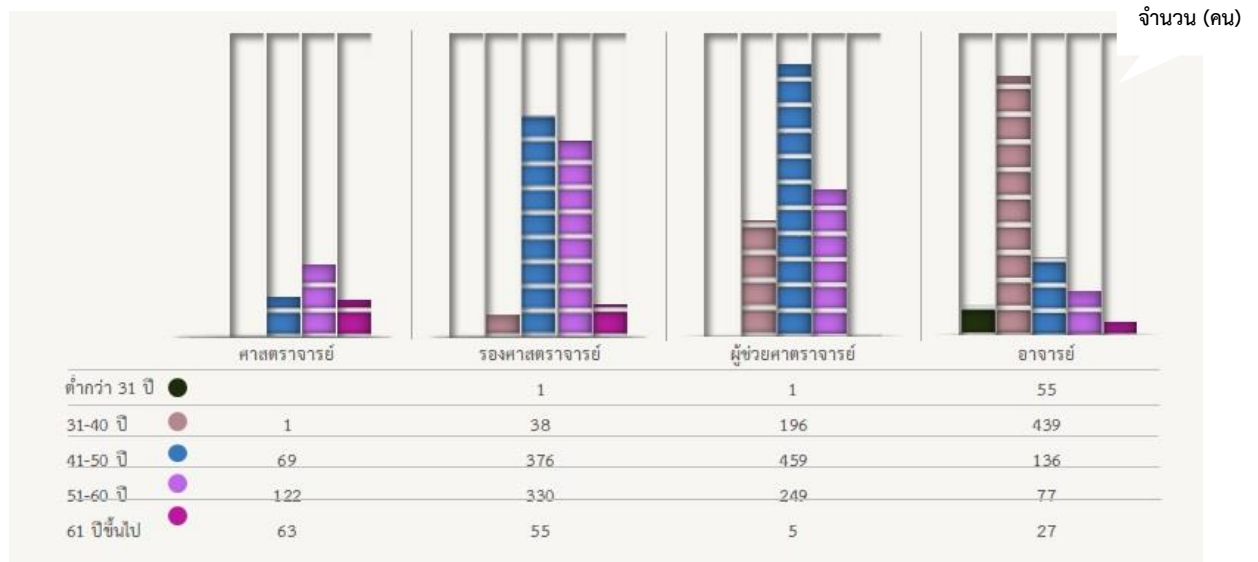
ข้อมูลบุคลากรมหาวิทยาลัยสามารถแบ่งออกได้เป็น 2 สาย คือ สายวิชาการ และสายปฏิบัติการ ข้อมูลในรายงานประจำปีฉบับนี้ เป็นข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2565

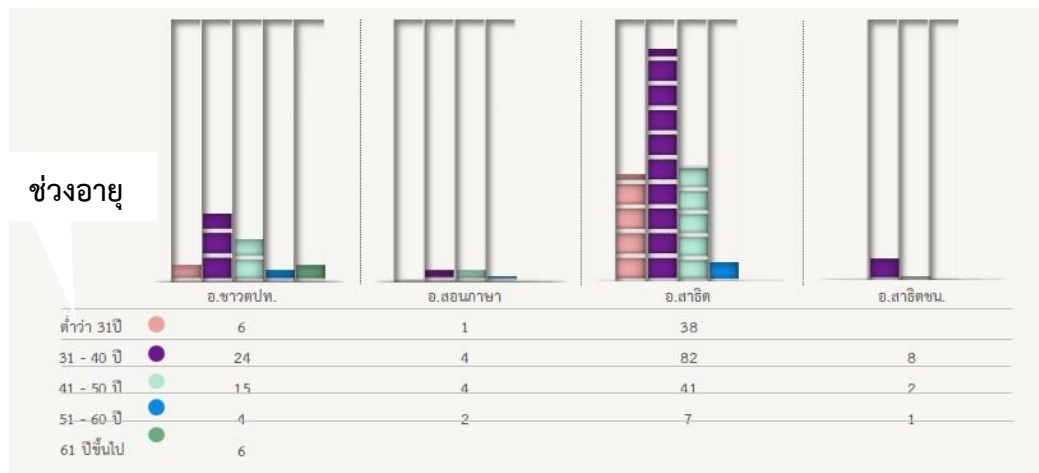
ข้อมูลบุคลากรมหาวิทยาลัย สายวิชาการ

ตารางที่ 1 อัตรากำลังบุคลากรมหาวิทยาลัยสายวิชาการของแต่ละส่วนงาน จำแนกตามตำแหน่งวิชาการ

[illegible]

ส่วนงาน	ศ.	รศ.	ผศ.	อ.	อ.ชาว ตปท.	อ.สอน ภาษา	อ. สาธิต ชน.	อ. สาธิต	นัก วิจัยชช.	นักวิจัย ชน.	นักวิจัย	รวม
สถาบันไทยศึกษา										1	1	2
สถาบันนวัตกรรมการบูรณาการแห่ง จุฬาฯ				7								7
สถาบันภาษา		3	26	28		11						68
สถาบันวิจัยทรัพยากรทางน้ำ										1	5	6
สถาบันวิจัยเทคโนโลยีชีวภาพและ วิศวกรรมฯ	1	2	3						1		5	12
สถาบันวิจัยพลังงาน									1	3	5	9
สถาบันวิจัยโลหะและวัสดุ	1	2	3						2	5	2	15
สถาบันวิจัยสภาวะแวดล้อม		2	2	1						4	7	16
สถาบันวิจัยสังคม		1	1	1						2	4	9
สถาบันเอเชียศึกษา										2	13	15
สำนักงานมหาวิทยาลัย											4	4
สำนักวิชาทรัพยากรการเกษตร			8	4								12
รวมทั้งหมด	255	800	909	735	55	11	11	168	4	25	60	3033





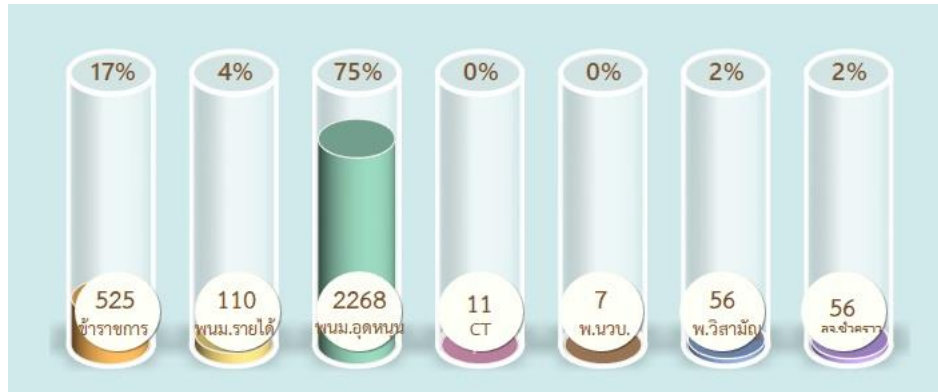
ภาพที่ 1 สัดส่วนอายุของบุคลากรมหาวิทยาลัย สายวิชาการ เทียบกับตำแหน่งทางวิชาการ

ตารางที่ 2 อัตรากำลังบุคลากร สายวิชาการของแต่ละส่วนงาน จำแนกตามประเภทบุคลากร

ส่วนงาน	ประเภทบุคลากร							
	ข้าราชการ	พนม. รายได้	พนม. อุดหนุน	Competitive Track	พ. นวบ.	พ. วิสามัญ	ลจ. ชั่วคราว	รวม
คณะครุศาสตร์	50	20	277			20	1	368
คณะจิตวิทยา	4		27			1		32
คณะทันตแพทยศาสตร์	8	12	144			1	2	167
คณะนิติศาสตร์	6	2	42					50
คณะนิเทศศาสตร์	8		37			4		49
คณะพยาบาลศาสตร์	8	2	16					26
คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี	28	4	86					118
คณะแพทยศาสตร์	83	37	371	3		1	8	503
คณะเภสัชศาสตร์	6		88	3			1	98

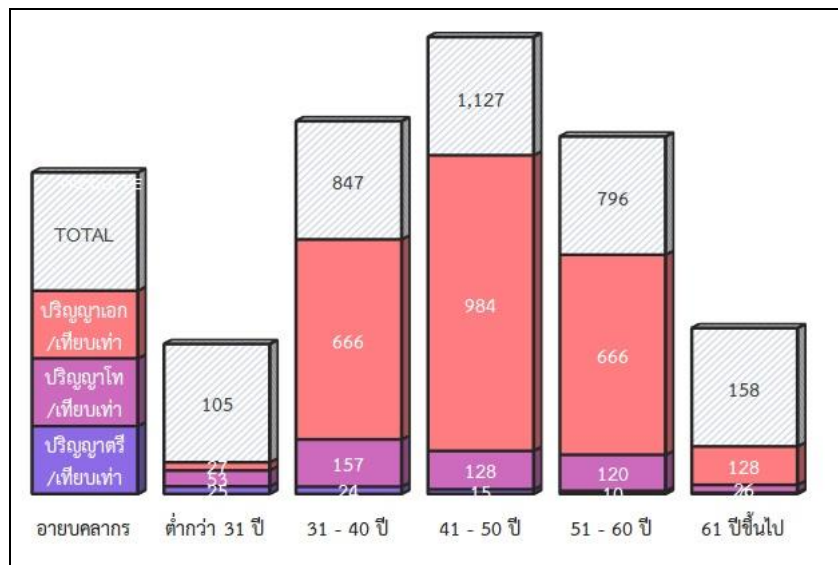
ส่วนงาน	ประเภทบุคลากร							
	ข้าราชการ	พนม. รายได้	พนม. อุดหนุน	Competitive Track	พ. นวบ.	พ. วิสามัญ	ลจ. ชั่วคราว	รวม
คณะรัฐศาสตร์	14		42				1	57
คณะวิทยาศาสตร์	105	4	283	1			5	398
คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา		3	23					26
คณะวิศวกรรมศาสตร์	80	3	206	2			4	295
คณะศิลปกรรมศาสตร์	16	8	36					60
คณะเศรษฐศาสตร์	2		48			1		51
คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์	23	3	74			17	4	121
คณะสหเวชศาสตร์	7	4	50					61
คณะสัตวแพทยศาสตร์	45		85				1	131
คณะอักษรศาสตร์	12		153			10	17	192
บัณฑิตวิทยาลัย		1						1
วิทยาลัยประชากรศาสตร์	1		12					13
วิทยาลัยปิโตรเลียมและปิโตรเคมี	7		13	1				21
วิทยาลัยวิทยาศาสตร์สาธารณสุข	1		14			1		16
สถาบันการขนส่ง			4					4
สถาบันไทยศึกษา		1	1					2
สถาบันนวัตกรรมการบูรณาการแห่ง จุฬาฯ					7			7
สถาบันภาษา	3		53				12	68
สถาบันวิจัยทรัพยากรทางน้ำ			6					6
สถาบันวิจัยเทคโนโลยีชีวภาพและ วิศวกรรมฯ	2		10					12
สถาบันวิจัยพลังงาน			9					9
สถาบันวิจัยโลหะและวัสดุ	2		13					15
สถาบันวิจัยสภาวะแวดล้อม	2		14					16
สถาบันวิจัยสังคม	2	1	6					9
สถาบันเอเชียศึกษา		1	13	1				15
สำนักงานมหาวิทยาลัย		4						4
สำนักวิชาทรัพยากรการเกษตร			12					12
รวมทั้งหมด	525	110	2,268	11	7	56	56	3,033

จำนวน (ร้อยละ)

จำนวน (คน)
ประเภทบุคลากร

ภาพที่ 2 อัตรากำลังบุคลากรมหาวิทยาลัย สายวิชาการ จำแนกตามประเภทบุคลากร

จำนวน (คน)



ช่วงอายุ

ภาพที่ 3 สัดส่วนอายุของบุคลากรมหาวิทยาลัย สายวิชาการเทียบกับระดับการศึกษา

ตารางที่ 3 ข้อมูลบุคลากรสายวิชาการกรอบอัตราประจำ เกษียณ ปี 2564-2568 จำแนกตามส่วนงาน ตำแหน่งทางวิชาการ

ส่วนงาน	2565						2566						2567						2568						2569						รวมทั้งหมด
	ศ.	รศ.	ผศ.	อ.	อ.สาธิต	รวม	ศ.	รศ.	ผศ.	อ.	อ.สาธิต	รวม	ศ.	รศ.	ผศ.	อ.	รวม	ศ.	รศ.	ผศ.	อ.	อ.ชาวตปท.	รวม	ศ.	รศ.	ผศ.	อ.	อ.สาธิต	รวม		
คณะครุศาสตร์		1	5		1	7		3	4	3	3	13	1			2	3		1	5	1		7		1	3		1	5	35	
คณะจิตวิทยา															1			1	1		1		2		1				1	4	
คณะทันตแพทยศาสตร์		2				2		1				1		2	1		3	1	2				3		1		1		2	11	
คณะนิติศาสตร์							2		1			3						1	1				2	1	1				2	7	
คณะนิเทศศาสตร์		1	1			2				2		2			1		1	1					1				1		1	7	
คณะพยาบาลศาสตร์			1			1		2				2			1					2			2		2				2	8	
คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี		1	2			3		1				1		1			1	1	1				2		4				4	11	
คณะแพทยศาสตร์	6	3		2		11	1	5	4	2		12	7	10	4		21	4	8	1	2		15	3	15	2	1		21	80	
คณะเภสัชศาสตร์		2	1			3	1	3		1		5		2			2		2	1			3							13	
คณะรัฐศาสตร์		2				2		1				1	1	3			4								2	1	1		4	11	
คณะวิทยาศาสตร์	1	3				4	4	3	3	1		11	3	2	2		7	2	1	4			7	3	6	2	1		12	41	
คณะวิศวกรรมศาสตร์	1	2	3	1		7	1	2	3	2		8	1	1			2	5	8				13	2	6	2			10	40	
คณะศิลปกรรมศาสตร์		1				1	2	1	1	1		5	2	1	1		4		1		2		3				1		1	14	
คณะเศรษฐศาสตร์		1				1							1	1	2		4		1	1			2							7	
คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์		2				2			1			1	1			1	2		4			1	5		3				3	13	
คณะสหเวชศาสตร์									1			1								2			2		1				1	4	
คณะสัตวแพทยศาสตร์	1	1	2			4		1	2			3		1			1		4	1			5	3	3				6	19	
คณะอักษรศาสตร์		2		2		4		1	2	1		4		2	1	1	4		1	3			4		2	2			4	20	
วิทยาลัยประชากรศาสตร์													1				1													1	
วิทยาลัยปิโตรเลียมและปิโตรเคมี													1		1		2	1					1	1		1			2	5	
วิทยาลัยวิทยาศาสตร์สาธารณสุข																								1	1				2	2	
สถาบันภาษา			1			1			2			2								1			1			1			1	5	
สถาบันวิจัยเทคโนโลยีชีวภาพและวิศวกรรมฯ																				1			1							1	
สถาบันวิจัยสังคม		1		1		2																								2	
รวมทั้งหมด	11	23	18	4	1	57	11	24	24	13	3	75	19	26	15	4	64	15	36	24	5	1	81	14	49	14	6	1	84	361	

ข้อมูลบุคลากรมหาวิทยาลัย สายปฏิบัติการ

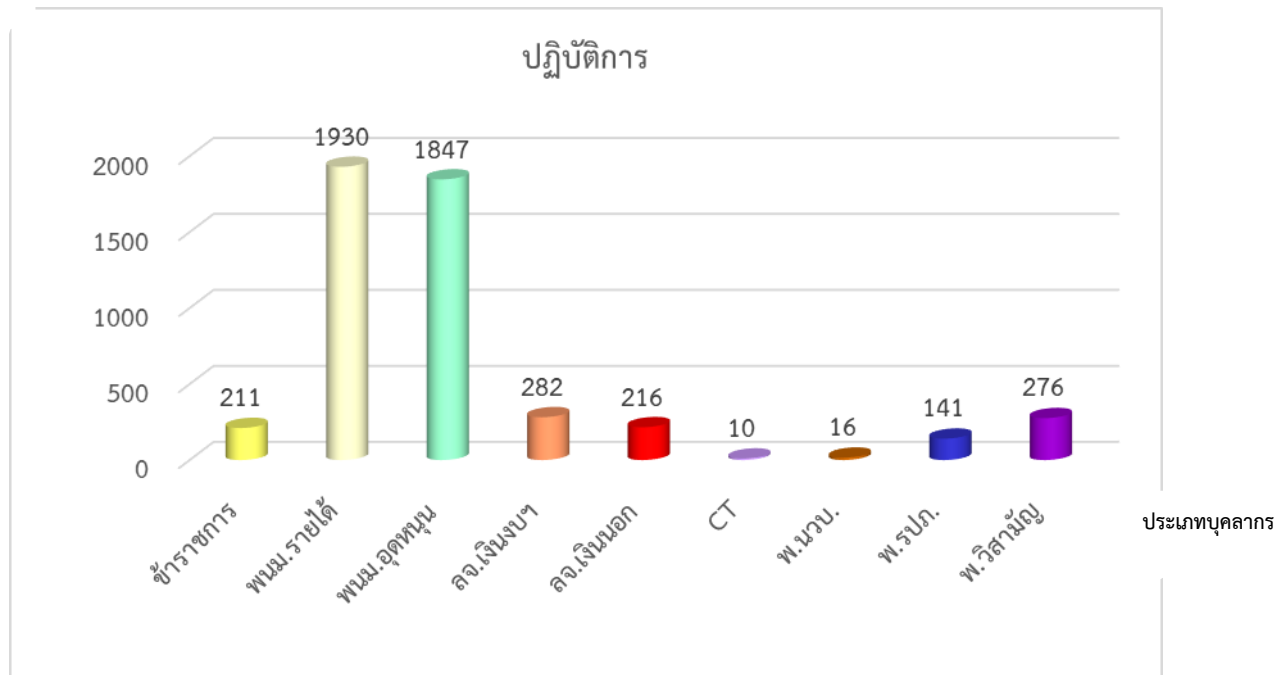
ตารางที่ 4 อัตรากำลังบุคลากร สายปฏิบัติการของแต่ละส่วนงาน จำแนกตามประเภทบุคลากร

ส่วนงาน	ประเภทบุคลากร									
	ข้าราชการ	พนม.รายได้	พนม.อุดหนุน	ลจ.เงินจบ	ลจ.เงินนอก	CT	พ.นบ.	พ.รปภ.	พ.วิสามัญ	รวม
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย		4								4
คณะครุศาสตร์	5	95	51	29	11				3	194
คณะจิตวิทยา		19	5		2				3	29
คณะทันตแพทยศาสตร์	45	132	227	18	34				60	516
คณะนิติศาสตร์		49	21	4						74
คณะนิเทศศาสตร์		26	23	2						51
คณะพยาบาลศาสตร์	1	9	4							14
คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี	4	120	21	14	3				1	163
คณะแพทยศาสตร์	7	188	323	39	1				5	563
คณะเภสัชศาสตร์	10	20	58	14						102

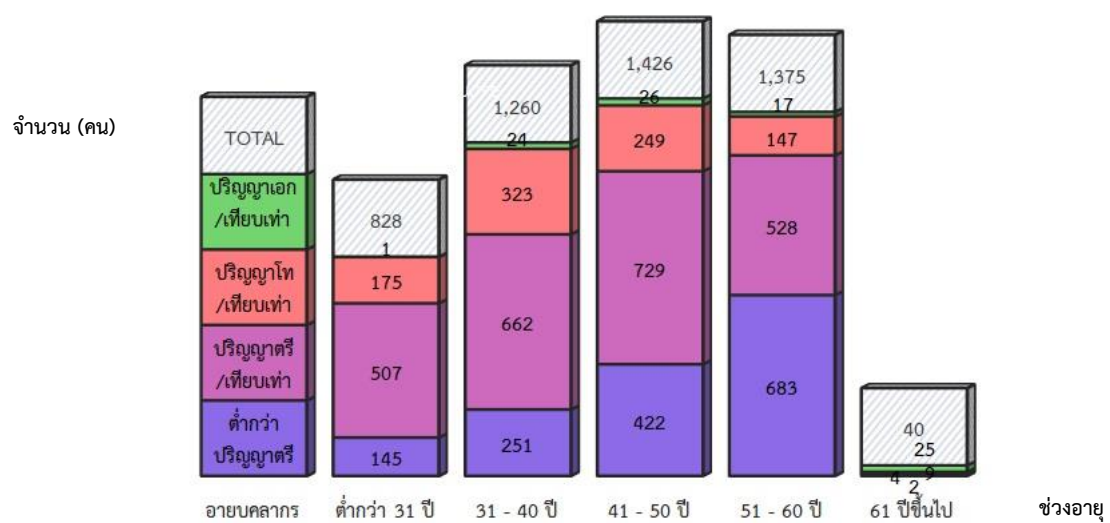
ส่วนงาน	ประเภทบุคลากร									
	ข้าราชการ	พนม. รายได้	พนม. อุดหนุน	ลจ.เงิน งบ	ลจ.เงิน นอก	CT	พ. นวบ.	พ. รปภ.	พ. วิสามัญ	รวม
คณะรัฐศาสตร์	1	21	36	9	1					68
คณะวิทยาศาสตร์	13	78	161	21	10				9	292
คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา		21	1		1					23
คณะวิศวกรรมศาสตร์	28	97	101	15	6				9	256
คณะศิลปกรรมศาสตร์	2	17	12	1					8	40
คณะเศรษฐศาสตร์		49	26	2						77
คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์	1	33	24	5					11	74
คณะสหเวชศาสตร์	1	42	10							53
คณะสัตวแพทยศาสตร์	19	137	111	28	1				74	370
คณะอักษรศาสตร์	1	65	31	5					1	103
บัณฑิตวิทยาลัย	2	60	26	3	2					93
วิทยาลัยประชากรศาสตร์	4		11	2						17
วิทยาลัยปิโตรเลียมและปิโตรเคมี	2	4	27	4	1					38
วิทยาลัยวิทยาศาสตร์สาธารณสุข	3	11	20	2						36
สถาบันการขนส่ง	1	4	5						5	15
สถาบันไทยศึกษา		3	1		1					5
สถาบันนวัตกรรมการบูรณาการแห่งจุฬาฯ							16			16
สถาบันภาษา		13	32		1					46
สถาบันวิจัยทรัพยากรทางน้ำ	4	7	4	3	2					20
สถาบันวิจัยเทคโนโลยีชีวภาพฯ	2	1	15	1						19
สถาบันวิจัยพลังงาน	1	4	5							10
สถาบันวิจัยโลหะและวัสดุ	4		19	1					14	38
สถาบันวิจัยสภาวะแวดล้อม	2	5	10	3						20
สถาบันวิจัยสังคม	5	1	12	2	1					21
สถาบันเอเชียศึกษา	3	12	12						1	28
สำนักงานการทะเบียน	3	4	25		5					37
สำนักงานมหาวิทยาลัย	26	520	289	51	127	10		141	72	1236
สำนักงานวิทยทรัพยากร	7	5	73	3	2					90
สำนักงานสภามหาวิทยาลัย	4	29	13	1	4					51

ส่วนงาน	ประเภทบุคลากร									
	ข้าราชการ	พนม. รายได้	พนม. อุดหนุน	ลจ.เงิน งบ	ลจ.เงิน นอก	CT	พ. นวบ.	พ. รปภ.	พ. วิสามัญ	รวม
สำนักวิชาทรัพยากรการเกษตร		25	2							27
รวมทั้งหมด	211	1,930	1847	282	216	10	16	141	276	4929

จำนวน (คน)



ภาพที่ 4 อัตรากำลังบุคลากรมหาวิทยาลัย สายปฏิบัติการ จำแนกตามประเภทบุคลากร



ภาพที่ 5 ช่วงอายุของบุคลากรมหาวิทยาลัย สายปฏิบัติการ เทียบกับระดับการศึกษา

ตารางที่ 5 ข้อมูลบุคลากรสายปฏิบัติการกรอบอัตราประจำ เกษียณ ปี 2565- 2569 จำแนกตามส่วนงาน

ส่วนงาน	2565	2566	2567	2568	2569	รวม
คณะครุศาสตร์	6	4	11	8	9	38
คณะจิตวิทยา	1				1	2
คณะทันตแพทยศาสตร์	15	15	15	16	19	80
คณะนิติศาสตร์		4		2	2	8
คณะนิเทศศาสตร์	1	2	2	1		6
คณะพยาบาลศาสตร์			1	2	1	4
คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี	3	4	6	4	1	18
คณะแพทยศาสตร์	18	14	10	9	16	67
คณะเภสัชศาสตร์	5	3	3	4	4	19
คณะรัฐศาสตร์	2	3	1	3	3	12
คณะวิทยาศาสตร์	9	9	11	11	9	49
คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา				2		2
คณะวิศวกรรมศาสตร์	10	10	10	8	4	42
คณะศิลปกรรมศาสตร์			2	2	1	5
คณะเศรษฐศาสตร์	1	1	3	5		10
คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์	2	2	3		3	10
คณะสหเวชศาสตร์		1		1	1	3
คณะสัตวแพทยศาสตร์	15	8	12	5	4	44
คณะอักษรศาสตร์	4	1		1	2	8
บัณฑิตวิทยาลัย		1			2	3
วิทยาลัยประชากรศาสตร์		2	1		2	5
วิทยาลัยปิโตรเลียมและปิโตรเคมี	4		1	2	1	8
วิทยาลัยวิทยาศาสตร์สาธารณสุข	1	1	1	3	2	8
สถาบันไทยศึกษา					1	1
สถาบันภาษา	1	2	1	1	1	6
สถาบันวิจัยทรัพยากรทางน้ำ	1				2	3
สถาบันวิจัยเทคโนโลยีชีวภาพและวิศวกรรมฯ	1	1	2	1		5
สถาบันวิจัยโลหะและวัสดุ		2			2	4
สถาบันวิจัยสภาวะแวดล้อม	2	3	1			6
สถาบันวิจัยสังคม	1		1	2	2	6
สถาบันเอเชียศึกษา	2	3	1		1	7
สำนักงานการทะเบียน	2	1	1	1		5
สำนักงานมหาวิทยาลัย	36	32	37	38	27	170
สำนักงานวิทยทรัพยากร	5	2	4	2	2	15
สำนักงานสภามหาวิทยาลัย	2	4			1	7
รวมทั้งหมด	150	135	141	134	126	686

ตารางที่ 6 ข้อมูลอายุของบุคลากรมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการเทียบกับประเภทบุคลากร

ช่วงอายุ	ประเภทบุคลากร									
	ข้าราชการ	พนม. รายได้	พนม. อุดหนุน	ลจ. เงินบ	ลจ. เงินนอก	Competitive Track	พนักงาน นวบ.	พนักงาน รปภ.	พนักงาน วิสามัญ	รวม
น้อยกว่า 31 ปี		368	284			3	5	6	162	828
31-40 ปี		664	495			6	7	21	67	1260
41-50 ปี	52	588	621	27	37		2	70	29	1426
51-60 ปี	159	283	447	255	179		1	44	7	1375
61 ปีขึ้นไป		27				1	1		11	40
รวมทั้งหมด	211	1930	1847	282	216	10	16	141	276	4929

ตารางที่ 7 ข้อมูลระดับการศึกษาของบุคลากรมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการเทียบกับประเภทบุคลากร

ระดับการศึกษา	ประเภทบุคลากร									
	ข้าราชการ	พนม. รายได้	พนม. อุดหนุน	ลจ. เงินบ	ลจ. เงินนอก	Competitive Track	พนักงาน นวบ.	พนักงาน รปภ.	พนักงาน วิสามัญ	รวม
ต่ำกว่าปริญญาตรี	32	625	229	263	150		1	140	63	1503
ปริญญาตรี	107	957	1149	19	61		8	1	128	2430
ปริญญาโท	63	315	441		5	4	5		70	903
ปริญญาเอก	9	33	28			6	2		15	93
รวมทั้งหมด	211	1930	1847	282	216	10	16	141	276	4929

ตารางที่ 8 ข้อมูลประเภทบุคลากรพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ

ประเภทบุคลากร	ผอ.กอง	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	รวม
ข้าราชการ	1	2	23	95	16	56	18	211

ประเภทบุคลากร	ไม่ระบุ	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	รวม
พนม.รายได้	31	1	1	14	79	1123	313	368	1930
พนม.อุดหนุน		3	13	125	205	1218	263	20	1847
รวมทั้งหมด	31	4	14	139	284	2341	576	388	3777

ประเภทบุคลากร	ส 1	ส 2	ส 3	ส 4	ช 1	ช 2	ช 3	บ 1	บ 2	รวม
ลูกจ้างประจำเงินบฯ	8	60	4	1	3	9	3	28	166	282

ประเภทบุคลากร	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	ส 1	ช 1	บ 1	ตรวจสอบ	รวม
ลูกจ้างประจำเงินนอก	8	10	39	65	7	7	77	3	216



Chula
Chulalongkorn University

รายงานประจำปี ด้านบริหารทรัพยากรมนุษย์

สำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย