



สำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์
OFFICE OF HUMAN RESOURCES MANAGEMENT
Chulalongkorn University

20
24

ANNUAL REPORT

รายงานประจำปี
ด้านบริหารทรัพยากรมนุษย์



คำนำ

รายงานประจำปี 2567 ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่จัดทำขึ้นโดยสำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์นี้ เป็นการรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมและผลการดำเนินงานที่สำคัญด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดยในปีงบประมาณ 2567 มีหลายกิจกรรมที่สำคัญเกิดขึ้น ซึ่งกิจกรรมต่าง ๆ รวมทั้งการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ในช่วงที่ผ่านมานั้นมีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ พ.ศ. 2567 – 2571 “Chula Togetherness จุฬาฯ เติบโตรอบทิศ มินิสิตเป็นศูนย์กลาง” อีกทั้งยังสอดคล้องและสนับสนุนการดำเนินงานของทุกภาคส่วน ทั้งในระดับส่วนงานและหน่วยงานส่วนกลางเอง เพื่อมุ่งสู่วิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัย นั่นคือ “The global Thai university, delivering life-changing values through innovative wisdom, mastery, and philanthropic spirit.”

คณะผู้จัดทำได้รวบรวมและเรียบเรียงข้อมูลต่าง ๆ จากทุกฝ่าย พร้อมทั้งตรวจทานรายงานฉบับนี้ด้วยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า รายงานประจำปี 2567 ฉบับนี้ จะทำให้ประชาคมชาวจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยรับทราบและเข้าใจถึงสถานภาพของการดำเนินงานต่าง ๆ และจะเอื้อประโยชน์ต่อคณะผู้บริหาร บุคลากร และผู้สนใจสืบไป

สำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์

ตุลาคม 2567

สารบัญ

เนื้อหา	หน้าที่
บทที่ 1 กรอบภารกิจของสำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์.....	1
บทที่ 2 ผลงานประจำปีงบประมาณ 2567 ฝ่ายการวางแผนกลยุทธ์ทรัพยากรมนุษย์และการพัฒนาองค์กร....	4
บทที่ 3 ผลงานประจำปีงบประมาณ 2567 ฝ่ายบริหารงานทรัพยากรมนุษย์.....	8
บทที่ 4 ผลงานประจำปีงบประมาณ 2567 ฝ่ายสิทธิประโยชน์และการดูแลทรัพยากรมนุษย์.....	13
บทที่ 5 ผลงานประจำปีงบประมาณ 2567 ฝ่ายการเรียนรู้และพัฒนาทรัพยากรมนุษย์.....	28
บทที่ 6 ข้อมูลบุคลากรมหาวิทยาลัย.....	38

ภาคผนวก

รายละเอียดข้อมูลบุคลากรมหาวิทยาลัย

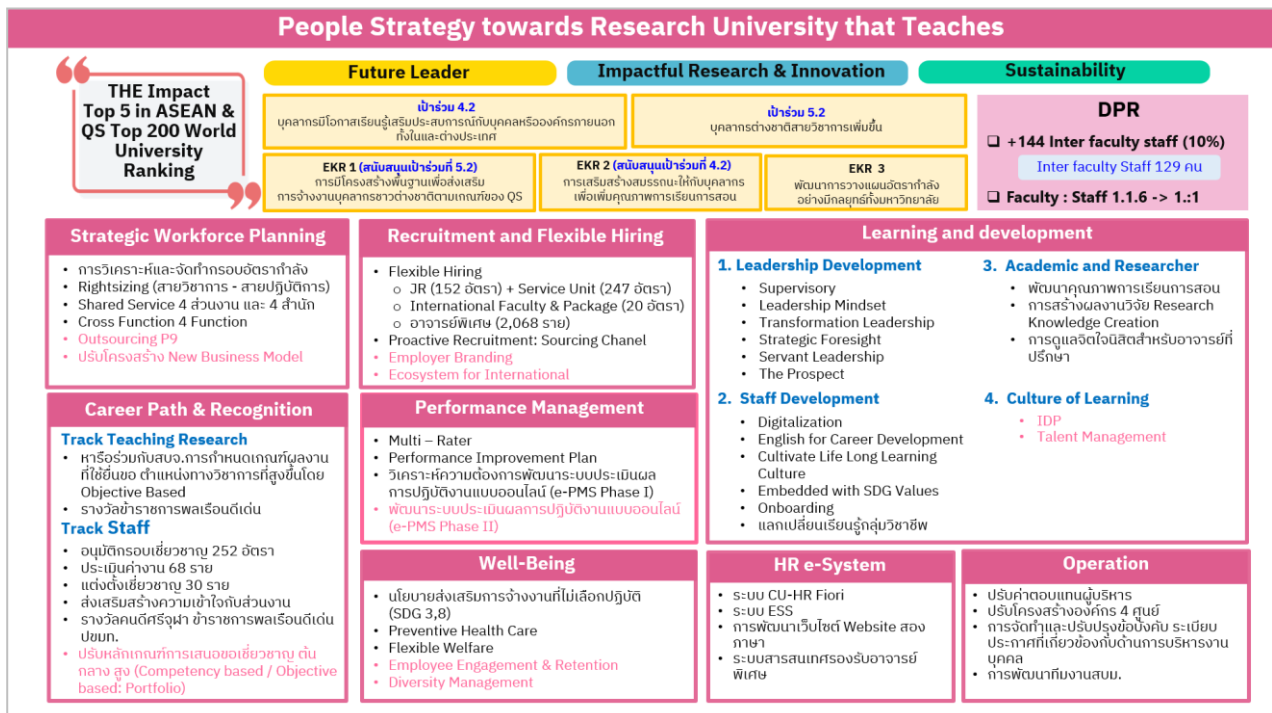
บทที่ 1

กรอบภารกิจของ
สำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์

บทที่ 1 กรอบภารกิจของสำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์

ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยได้มีการเปลี่ยนผ่านผู้บริหารมหาวิทยาลัย ดังนั้น แผนยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรมนุษย์ จึงแบ่งออกเป็น 2 ช่วงระยะเวลา ดังนี้

1. แผนยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรมนุษย์ ฉบับก่อนวันที่ 18 พฤษภาคม 2567 เพื่อสอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์หลัก 3 ด้านของมหาวิทยาลัย ได้แก่ 1) Future Leaders: ผู้นำแห่งอนาคต 2) Impactful Research & Innovation: วิจัยนวัตกรรมที่มีประโยชน์สูงเพื่อสังคม และ 3) Sustainability: การพัฒนา สังคมอย่างยั่งยืน



ภาพที่ 1 People Strategy towards Research University that Teaches ประจำปี 2563 - 2567

2. แผนยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรมนุษย์ ตั้งแต่วันที่ 18 พฤษภาคม 2567 เป็นต้นมา เพื่อสอดคล้องกับยุทธศาสตร์หลักของมหาวิทยาลัย “เติบโตรอบทิศมีนิสิตเป็นศูนย์กลาง” มี 4 ด้านหลัก คือ การเติบโตในระดับนานาชาติ (INTERNATIONAL GROWTH) การเติบโตเพื่อพัฒนาและช่วยเหลือสังคม (IMPACTFUL GROWTH) การเติบโตภายใน (INTERNAL GROWTH) และการเติบโตจากการสร้างความเชื่อมโยงกันกับทุกภาคส่วน (INTEGRATED GROWTH) โดยที่นิสิต (INTELLECTUAL GROWTH) เป็นหัวใจหลักของการขับเคลื่อนมหาวิทยาลัย

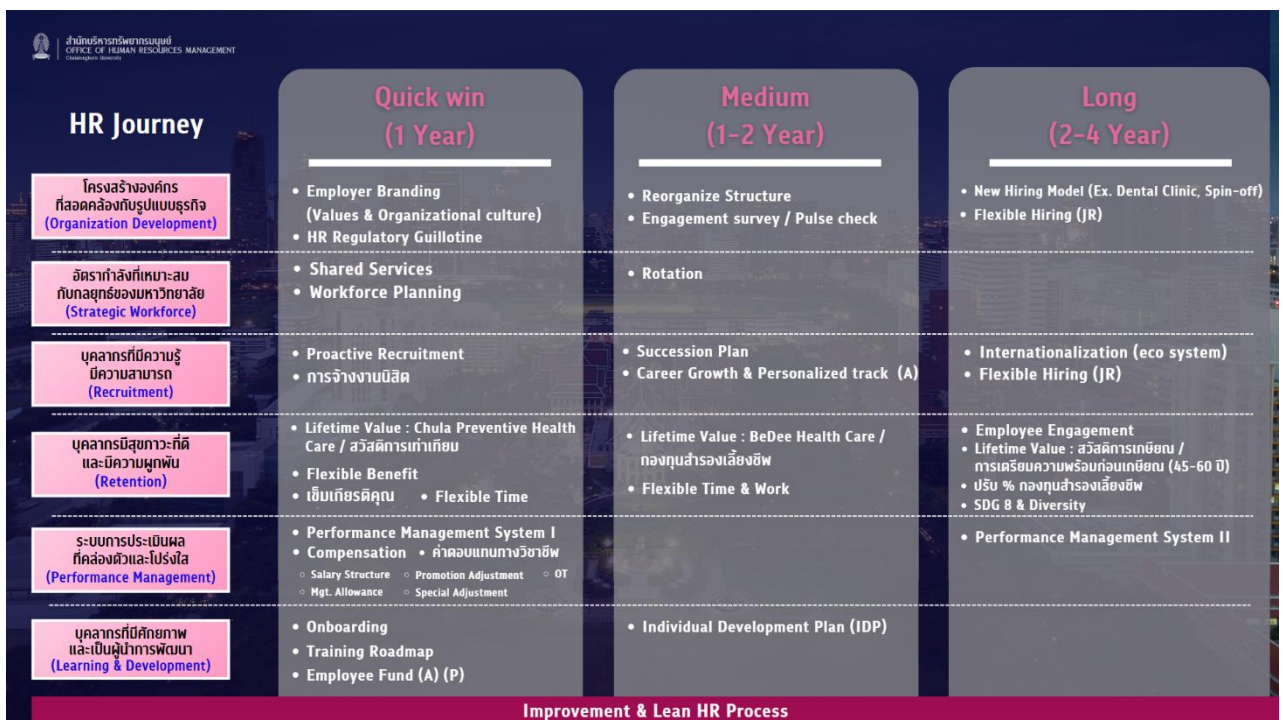
สำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงกำหนดวิสัยทัศน์ (Vision) “กินดี อยู่ดี มีสุข ก้าวหน้า ปลอดภัย” (Caring for our people with heart, Enhancing a better quality of life)

พันธกิจ (Mission) ด้านทรัพยากรมนุษย์ จำนวน 6 ด้าน ได้แก่

- Promote Chula Employer Branding
- Bridging Academic output with PMS
- Caring for all staff with fair and competitive compensation
- HRD that fostering innovation from faculty and staff
- Flexible working Time & Place
- Committed to Employee Lifetime Care



ภาพที่ 2 Employee Lifetime Values



ภาพที่ 3 แผนยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรมนุษย์ ประจำปี 2567 - 2571

สำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ จึงได้กำหนดกรอบภารกิจการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ของทั้ง 4 ฝ่าย เพื่อขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรมนุษย์

- ฝ่ายการวางแผนกลยุทธ์ทรัพยากรมนุษย์และการพัฒนาองค์กร
- ฝ่ายบริหารงานทรัพยากรมนุษย์
- ฝ่ายสิทธิประโยชน์และการดูแลทรัพยากรมนุษย์
- ฝ่ายการเรียนรู้และพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ซึ่งในแต่ละฝ่ายได้สรุปสาระสำคัญๆ ในเชิงงานยุทธศาสตร์ ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ รายละเอียดดังบทต่อ ๆ ไป

บทที่ 2

ผลงานประจำปีงบประมาณ 2567
ฝ่ายการวางแผนกลยุทธ์
ทรัพยากรมนุษย์และการพัฒนาองค์กร

บทที่ 2 ผลงานประจำปีงบประมาณ 2567

ฝ่ายการวางแผนกลยุทธ์ทรัพยากรมนุษย์และการพัฒนาองค์กร

ฝ่ายการวางแผนกลยุทธ์ทรัพยากรมนุษย์และการพัฒนาองค์กร มีผลงานหลักๆ ที่เกิดขึ้นในปีงบประมาณ 2567 ดังนี้

1. แนวทางการบริหารจัดการกรอบอัตราว่างสายวิชาการหมวดเงินอุดหนุน (Redeployment)

- งบประมาณที่ได้รับจัดสรรและผลการใช้จ่ายงบประมาณ : ไม่ใช้งบประมาณ
- ระยะเวลาในการดำเนินการ : 1 กรกฎาคม 2566 – 30 กันยายน 2567
- ผลการดำเนินการ : มหาวิทยาลัยได้รับคืนกรอบอัตราว่าง จำนวน 19 อัตรา ได้แก่ คณะครุศาสตร์ ส่งคืนกรอบอัตราว่าง จำนวน 16 อัตรา และคณะวิศวกรรมศาสตร์ ส่งคืนกรอบอัตราว่าง จำนวน 3 อัตรา แต่ต่อมา ทั้ง 2 ส่วนงาน แจ้งขอรับอัตราว่างกลับคืน เนื่องจากส่วนงานมีการเปลี่ยนผู้บริหารส่วนงาน และมีความจำเป็นต้องใช้อัตรากำลังว่างดังกล่าวเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของส่วนงาน

ปัญหาและอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
1) ส่วนงานมีการหุงกรอบอัตราว่าง ไม่ให้ความร่วมมือในการคืนกรอบอัตราว่าง	1) เข้าพบปะกับผู้บริหารส่วนงาน และทำความเข้าใจ พร้อมชวนคิดการระดมทุนในระยะยาว และผลลัพธ์ในการดำเนินการ
2) ส่วนงานมีการเร่งรีบบรรจุพนักงาน โดยอาจไม่ได้คำนึงถึงความจำเป็น	2) การให้อิสระกับส่วนงานในการบริหารจัดการที่มีความยืดหยุ่น คล่องตัว
3) การเปลี่ยนแปลงผู้บริหาร มีผลต่อนโยบายในระยะยาว	3) มหาวิทยาลัยควรมีนโยบายและแนวทางต่าง ๆ ที่ช่วยสนับสนุนและแก้ไขปัญหาในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรสายวิชาการของส่วนงานต่าง ๆ ซึ่งเป็นการดีกว่าที่ไปมุ่งเน้นขอคืนกรอบอัตราว่าง

2. โครงการพัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานแบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-PMS)

- งบประมาณที่ได้รับจัดสรรและผลการใช้จ่ายงบประมาณ : 15,000,000 บาท
- ระยะเวลาในการดำเนินการ : 26 กันยายน 2566 - 21 กุมภาพันธ์ 2568
- ผลการดำเนินการ : สำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ ร่วมกับทีมงานจากคณะวิทยาศาสตร์ คณะวิศวกรรมศาสตร์ ศูนย์การจัดการทรัพยากรของมหาวิทยาลัย และสำนักบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศ ร่วมกับบริษัทที่ปรึกษา ดำเนินการออกแบบ และพัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานแบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-PMS) สำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย ข้าราชการ และลูกจ้างประจำเงินนอกงบประมาณแผ่นดิน (ชื่อตำแหน่งเหมือนข้าราชการ) โดยใช้งานผ่านเว็บไซต์ <https://pms.hrm.chula.ac.th> และกำหนดให้ 6 ส่วนงานนำร่อง และสำนักงานมหาวิทยาลัย เริ่มใช้งานตั้งแต่วันที่ 5 กันยายน 2567 เป็นต้นมา และส่วนงานอื่น ๆ เริ่มใช้งานตั้งแต่วันที่ 1 ธันวาคม 2567 เป็นต้นมา

ปัญหาและอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
1) การประเมินมีความซับซ้อน ซึ่งแต่ละส่วนงาน/หน่วยงานมีบริบทที่แตกต่างกัน โดยเฉพาะสายวิชาการ ดังนั้น การออกแบบระบบ จะต้องยืดหยุ่น แต่ยังคงไว้ซึ่งหลักการประเมิน 2) ความรู้ความเข้าใจของผู้ดูแลระบบประจำส่วนงาน (Admin) บางส่วนงานยังไม่สามารถนำเกณฑ์ภาระงาน ณ ปัจจุบันของส่วนงานที่มีความซับซ้อน มาใส่ไว้ในระบบ ePMS ได้ ซึ่งจะต้องใช้ผู้เชี่ยวชาญและใช้เวลาดำเนินการ 3) บุคลากรกลัวการเปลี่ยนแปลง บางส่วนยังไม่ดำเนินการจัดทำภาระงาน AS และประเมินบนระบบ ePMS 4) ความพร้อมของกำลังคนของบริษัทที่ปรึกษา ซึ่งมีกำลังคนที่ไม่เพียงพอในการพัฒนาระบบที่มีความซับซ้อน	1) อบรมเชิงปฏิบัติการ และจัดทำ Clip วิธีการใช้งานระบบสำหรับ User พร้อมทั้งกำหนดช่องทางการสื่อสารผ่าน Line OA ซึ่งเป็นการรักษาความลับของผู้ใช้งาน 2) เปิดคลินิก ให้คำปรึกษา และกำกับติดตามการตั้งค่าต่างๆ ของ Admin บนระบบ ePMS 3) ผ่อนปรนในช่วงเปลี่ยนผ่าน โดยขยายระยะเวลาการใช้งานระบบ ePMS ซึ่งในปี 2567-2568 ส่วนงานสามารถใช้งาน 2 รูปแบบ ควบคู่กัน (แบบเดิม หรือ ผ่านระบบ ePMS) เพื่อให้บุคลากรมีความคุ้นชินกับระบบ 4) บุคลากรของจุฬาฯ เข้าไปช่วยบริษัทที่ปรึกษาพัฒนาระบบ ePMS

3. การกำหนดกรอบตำแหน่งบริหารสายปฏิบัติการ (Management Workforce Planning)

- งบประมาณที่ได้รับจัดสรรและผลการใช้จ่ายงบประมาณ : ไม่ใช้งบประมาณ
- ระยะเวลาในการดำเนินการ : ตุลาคม 2566 – เมษายน 2567

- ผลการดำเนินการ : ทีมทำงานเสนอคณะกรรมการที่เกี่ยวข้อง เพื่อเพิ่มจำนวนกรอบบริหารสายปฏิบัติการ จำนวนไม่เกิน 30 ตำแหน่ง (เพิ่มใหม่) เพื่อความคล่องตัว ยืดหยุ่นของส่วนงานในการบริหารจัดการ แต่เนื่องจากมหาวิทยาลัยมีการเปลี่ยนผ่านผู้บริหารไปสู่ชุดใหม่ ดังนั้น จึงให้ชะลอนโยบายดังกล่าวไว้ก่อน

ต่อมา ผู้บริหารชุดใหม่ได้ทบทวนเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวและเห็นควรให้ส่วนงานพิจารณาทบทวนกรอบอัตรากำลังทั้งหมด และหากมีความจำเป็นก็สามารถเสนอเรื่องมายังมหาวิทยาลัยพิจารณา

ปัญหาและอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
1) การเปลี่ยนแปลงผู้บริหาร มีผลต่อนโยบายในระยะยาว 2) มีหลายส่วนงานที่มีความประสงค์จะขอกรอบบริหารสายปฏิบัติการ เพิ่มเติม แต่ไม่ได้แจ้งมายังมหาวิทยาลัย	1) เปิดนโยบายให้ส่วนงานพิจารณาทบทวนกรอบอัตรากำลัง ปีงบประมาณ 2568 - 2571 (Workforce Planning) และสามารถเสนอเรื่องกรอบบริหารสายปฏิบัติการมาได้

4. การปรับคุณสมบัติและหลักเกณฑ์ในการประเมินกำหนดตำแหน่งเชี่ยวชาญระดับต้น เชี่ยวชาญระดับกลาง และเชี่ยวชาญระดับสูง (Career Path)

- งบประมาณที่ได้รับจัดสรรและผลการใช้จ่ายงบประมาณ : ไม่ใช้งบประมาณ

- ระยะเวลาในการดำเนินการ : มีนาคม 2566 – มิถุนายน 2568

- ผลการดำเนินการ : ทีมทำงานเสนอคณะกรรมการที่เกี่ยวข้อง เพื่อปรับคุณสมบัติและหลักเกณฑ์ในการประเมินกำหนดตำแหน่งเชี่ยวชาญระดับต้น เชี่ยวชาญระดับกลาง และเชี่ยวชาญระดับสูง (วิธีแบบ Normal Track และวิธีแบบ Fast Track และมีการเพิ่มประเภผลงาน Portfolio นอกจากนี้ การเพิ่มกลุ่มบุคคลจากภาคนอกมหาวิทยาลัยที่เป็น Mid Career มาบรรจุจ้างในระดับ P6) แต่เนื่องจากมหาวิทยาลัยมีการเปลี่ยนผ่านผู้บริหารไปสู่ชุดใหม่ ดังนั้น จึงให้ชะลอนโยบายดังกล่าวไว้ก่อน

ต่อมา ผู้บริหารชุดใหม่ได้ทบทวนเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวและเห็นควรให้เพิ่มเกณฑ์สำคัญอีก 2 ประเด็น (ตำแหน่งบริหารสามารถขอเชี่ยวชาญได้ และยกเลิกการประเมินค่างาน P6) เพื่อให้มีความชัดเจน และเปิดโอกาสให้กับบุคลากรมากยิ่งขึ้น และออกมาเป็นข้อบังคับจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยว่าด้วย การแต่งตั้งให้พนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการดำรงตำแหน่งเชี่ยวชาญระดับต้น เชี่ยวชาญระดับกลาง และเชี่ยวชาญระดับสูง

ปัญหาและอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
1) การเปลี่ยนแปลงผู้บริหาร มีผลต่อนโยบาย 2) มีการดำเนินงานพิจารณาเรื่องดังกล่าวเป็นระยะเวลายาวนาน ทำให้บุคลากรบางรายเสียประโยชน์	1) ทีมทำงาน ต้องดำเนินการคู่ขนาน ในระหว่างปรับแก้ไขข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศ รอนำเข้าที่ประชุม ทีมทำงานก็ต้องวางแผนงานเรื่องการชี้แจง การทำความเข้าใจกับส่วนงานเกี่ยวกับวิธีปฏิบัติต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงใหม่

5. การกำหนดแนวทางการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลของคลินิกบริการทันตกรรมพิเศษ สังกัดคณะทันตแพทยศาสตร์

- งบประมาณที่ได้รับจัดสรรและผลการใช้จ่ายงบประมาณ : ไม่ใช้งบประมาณ

- ระยะเวลาในการดำเนินการ : ธันวาคม 2566 – เมษายน 2567

- ผลการดำเนินการ : ทีมทำงานร่วมกับคลินิกบริการทันตกรรมพิเศษ ดำเนินการนำเสนอแนวทางการบริหารงานบุคคล (โครงสร้างการบริหารงาน กรอบอัตราค่าจ้าง การบริหารงบประมาณ/หลักการกำหนดอัตราค่าตอบแทน และแนวทางการบริหารงานบุคคล) และนำเสนอคณะกรรมการที่เกี่ยวข้อง และออกมาเป็นระเบียบจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ว่าด้วย การบริหารงานบุคคลของคลินิกบริการทันตกรรมพิเศษ คณะทันตแพทยศาสตร์ พ.ศ. 2567

ปัญหาและอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
1) การศึกษาข้อมูลทั้งภาครัฐ และภาคเอกชน ที่มีความแตกต่างกัน 2) การออกแบบให้คลินิกบริการทันตกรรมพิเศษ มีการบริหารงานบุคคลที่ยืดหยุ่น คล่องตัว แต่บางเรื่องยังไม่สามารถอิสระได้ 100%	1) การออกแบบ ให้มีความเป็นอิสระ แต่ยังมีคณะกรรมการพิจารณา เพื่อความโปร่งใส 2) ให้ทดลองใช้สักระยะ หากมีประเด็นก็สามารถปรับแก้ไขได้

6. การกำหนดค่าตอบแทนวิชาชีพนิติกร และพัสดุ

- งบประมาณที่ได้รับจัดสรรและผลการใช้จ่ายงบประมาณ : ไม่ใช้งบประมาณ
- ระยะเวลาในการดำเนินการ : สิงหาคม 2567 – ตุลาคม 2567
- ผลการดำเนินการ : ทีมทำงานเสนอคณะกรรมการที่เกี่ยวข้อง เพื่อสอดคล้องกับการจ่ายเงินของภาครัฐ และออกมาเป็นข้อบังคับจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ว่าด้วย การกำหนดเกณฑ์และอัตราการจ่ายเงินค่าตอบแทนวิชาชีพนิติกร พ.ศ. 2567 และข้อบังคับจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ว่าด้วย การกำหนดเกณฑ์และอัตราการจ่ายเงินค่าตอบแทนวิชาชีพพัสดุ พ.ศ. 2567

ปัญหาและอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
1) อัตราของภาครัฐมีการเปลี่ยนแปลงในระหว่างการจัดทำค่าตอบแทนวิชาชีพพัสดุ	1) กรณีวิชาชีพพัสดุ ให้ออกแบบและกำหนดโดยใช้อัตราเดิมไปก่อน และเมื่อใช้ไปสักระยะหนึ่ง ก็ให้ทบทวนและนำเสนอปรับอัตราใหม่ต่อไป

7. การปรับอัตราค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลา ในสังกัดสำนักงานมหาวิทยาลัย

- งบประมาณที่ได้รับจัดสรรและผลการใช้จ่ายงบประมาณ : ไม่ใช้งบประมาณ
- ระยะเวลาในการดำเนินการ : สิงหาคม 2567 – พฤศจิกายน 2567
- ผลการดำเนินการ : มหาวิทยาลัยได้ดำเนินการปรับอัตราค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลา ของบุคลากรทุกระดับ ในสังกัดสำนักงานมหาวิทยาลัย เพื่อตอบแทนความทุ่มเท และปรับอัตราให้เท่าเทียมกับส่วนงานอื่น ๆ ในมหาวิทยาลัย โดยมีผลตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2567 เป็นต้นไป

ปัญหาและอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
1) หน่วยงานไม่ได้มีการจัดตั้งงบประมาณที่เพิ่มขึ้น	1) เพิ่มความเข้มข้นในการพิจารณาอนุมัติการขอย่อยการปฏิบัติงานนอกเวลา 2) หน่วยงานเสนอโยกงบประมาณระหว่างปี

8. การจัดตั้งภาควิชาเวชศาสตร์ครอบครัว คณะแพทยศาสตร์

- งบประมาณที่ได้รับจัดสรรและผลการใช้จ่ายงบประมาณ : ไม่ใช้งบประมาณ
- ระยะเวลาในการดำเนินการ : สิงหาคม 2567 – กันยายน 2567
- ผลการดำเนินการ : คณะกรรมการบริหารงานบุคคล และคณะกรรมการนโยบายบุคลากร สภาจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พิจารณาการเสนอจัดตั้งภาควิชาเวชศาสตร์ครอบครัว คณะแพทยศาสตร์ ในมิติด้านโครงสร้าง ด้านอาคารสถานที่ ด้านงบประมาณ ด้านการผลิตบัณฑิต และด้านบุคลากร (กรอบอัตรากำลังเพิ่มเติมใหม่สายปฏิบัติการ) และเสนอความเห็นต่อที่ประชุมสภามหาวิทยาลัยต่อไป

ปัญหาและอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
1) การจัดตั้งหน่วยงานใหม่ ส่วนงานจะเสนอขออนุมัติกรอบอัตรากำลังเพิ่มเติมทุกครั้ง ถึงแม้ว่าส่วนงานจะมีกรอบอัตรากำลังเหลือก็ตาม	1) คณะกรรมการที่เกี่ยวข้องพิจารณาจากข้อเท็จจริงและอัตรากำลังว่างที่คงเหลือ ดังนั้น จึงเสนอแนะให้ส่วนงานไปใช้กรอบอัตรากำลังว่างที่คงเหลือก่อน (อัตรากำลังว่างเหลือ 66 อัตรา)

บทที่ 3

ผลงานประจำปีงบประมาณ 2567
ฝ่ายบริหารงานทรัพยากรมนุษย์

บทที่ 3 ผลงานประจำปีงบประมาณ 2567

ฝ่ายบริหารงานทรัพยากรมนุษย์

ฝ่ายบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ มีผลงานหลัก ๆ ที่เกิดขึ้นในปีงบประมาณ 2567 ดังนี้

1. โครงการการใช้ทรัพยากรร่วมกันเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน (Shared Services)

โครงการดังกล่าว มีขอบเขตงานเกี่ยวกับด้านประชาสัมพันธ์ การบัญชี การเงิน การพัสดุ เทคโนโลยีสารสนเทศและโสต งานแผนและงบประมาณยุทธศาสตร์ QA บุคคลและกายภาพ โดยให้มีการทำข้อตกลงร่วมกัน (Service Level Agreement : SLA) ที่มีความชัดเจนเกี่ยวกับค่าตอบแทน และมีการประเมินผลเป็นระยะ โดยมีส่วนงานนำร่อง ได้แก่ คณะสหเวชศาสตร์ คณะพยาบาลศาสตร์ คณะจิตวิทยา และคณะวิทยาศาสตร์การกีฬา จัดเก็บค่าใช้จ่ายบริการจากผู้ใช้บริการเป็นรายปีตั้งแต่ปีงบประมาณ 2566 เป็นต้นไป

โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อใช้ประโยชน์จากทรัพยากรร่วมกันให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด หน่วยงานสามารถมุ่งเน้นพันธกิจด้านวิชาการได้เต็มที่ ลดกระบวนการทำงานที่ซ้ำซ้อนและไม่ถูกต้อง เพิ่มความพึงพอใจให้บุคลากร รวมถึงลดภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรของส่วนงาน นอกจากนี้ยังส่งผลให้บุคลากรที่เป็นเจ้าหน้าที่ Shared Services มีโอกาสเติบโตก้าวหน้า ได้รับการถ่ายทอดงานได้อีกด้วย

- งบประมาณที่ได้รับจัดสรรและผลการใช้จ่ายงบประมาณ : มีงบประมาณจ่ายให้กับส่วนงานจำนวน 4,226,760 บาท และงบประมาณจ้างพนักงานวิสามัญ 618,000 บาท (ใช้ไปทั้งสิ้น 258,600 บาท)

- ระยะเวลาในการดำเนินการ : 29 สิงหาคม 2562 – ปัจจุบัน (เนื่องจากโครงการดังกล่าวเกี่ยวข้องกับนโยบายในการบริหารงาน จึงจำเป็นต้องมีการหารือในระดับบริหารถึงกรอบระยะเวลาในการดำเนินการต่อไป)

ปัญหาและอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
การเปลี่ยนแปลงคณะผู้บริหารของทางส่วนงาน ทำให้เกิดช่องว่างในการทำงานและระหว่างทั้งผู้ให้บริการและผู้รับบริการ	การประชุมแบบไม่เป็นทางการ (Informal) ระหว่างผู้ให้บริการโดยตรงและผู้ให้บริการ อย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง เพื่อการทำความเข้าใจที่ตรงกันระหว่างการทำงาน และหากเกิดปัญหาสามารถแก้ไขได้ทันที

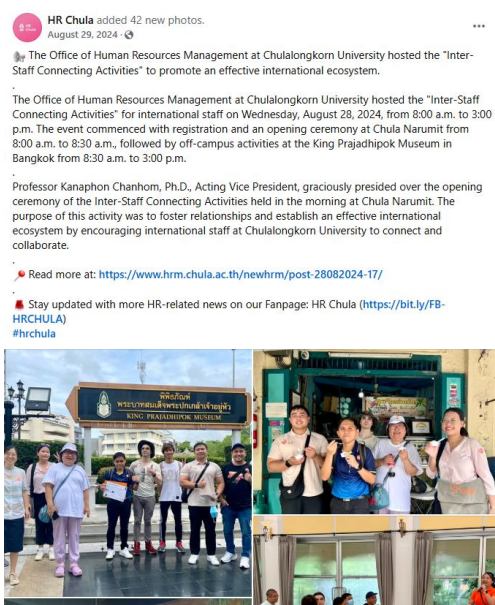
2. โครงการ Inter-Staff Connecting Activities: The Golden Mountain Eclipse

โครงการดังกล่าวมีขอบเขตงานเกี่ยวกับการสร้างบรรยากาศความเป็นนานาชาติในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีร่วมกันระหว่างหมู่คณะของกลุ่มบุคลากรต่างชาติข้างต้น นำมาสู่ความร่วมมือและสร้างเครือข่ายร่วมกัน สำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงเห็นว่าการจัดงานในครั้งนี้จะเป็นการอันดีที่จะรวบรวมให้บุคลากรต่างชาติในทุกประเภทการจ้างและการปฏิบัติงานร่วมกับจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยให้มีโอกาสมาทำความรู้จักผ่านการทำกิจกรรมร่วมกัน อันจะนำมาซึ่งการสร้างเครือข่ายทั้งด้าน

องค์ความรู้ทางด้านวิชาการและด้านความเป็นนานาชาติ และให้มหาวิทยาลัยสามารถบรรลุเป้าหมายตามแผนยุทธศาสตร์ได้ต่อไปในอนาคต

โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นการเปิดโอกาสในการส่งเสริมให้บุคลากรชาวต่างชาติที่ปฏิบัติงานในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยมีโอกาสได้ทำความรู้จัก และสานต่อให้เกิดเป็นระบบนิเวศทางการเรียนรู้หลักสูตรนานาชาติของมหาวิทยาลัยอย่างมีประสิทธิภาพอนาคต ทั้งยังส่งเสริมทัศนคติในการทำงานเป็นทีมให้บุคลากรสามารถเชื่อมโยงประสบการณ์ที่ได้จากการเข้าร่วมกิจกรรมไปใช้ในการทำงานได้จริงอย่างเป็นรูปธรรมอันจะนำไปสู่การประสานความร่วมมือไปสู่เป้าหมายของมหาวิทยาลัยในการสร้างบรรยากาศความเป็นสากล (Internationalized) ต่อไป

- งบประมาณที่ได้รับจัดสรรและผลการใช้จ่ายงบประมาณ : 51,788 บาท
- ระยะเวลาในการดำเนินการ : 28 สิงหาคม 2567



ปัญหาและอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
เนื่องจากภาระงานและลักษณะงานของบุคลากรชาวต่างชาติไม่ตรงกัน ส่งผลให้ในวันจัดกิจกรรมมีบุคลากรเข้าร่วมโครงการน้อยกว่าที่คาดหวัง	ควรวางแผนการจัดกิจกรรมในช่วงเวลาที่ไม่อยู่ระหว่างภาคการศึกษาของนิสิต ซึ่งส่งผลให้บุคลากรชาวต่างชาติสายวิชาการไม่สะดวกเข้าร่วมกิจกรรม

3. โครงการ Learn THAI through Food: Secret Recipe

โดยการสร้างบรรยากาศความเป็นนานาชาติในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จากการจัดโครงการหลักสูตรอาหารไทยและขนมไทยสาธิตการประกอบอาหารโดยเชฟผู้สอน การชิมอาหาร และการลงมือปฏิบัติประกอบอาหารด้วยตนเอง โดยจัดเป็นการอบรมเชิงปฏิบัติการ (workshop) จำนวนไม่น้อยกว่า 4 ชั่วโมง ให้กับบุคลากรชาวต่างชาติของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จำนวนทั้งสิ้น 20 คน



โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นการเปิดโอกาสในการส่งเสริมให้บุคลากรชาวต่างชาติที่ปฏิบัติงานในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยมีโอกาสได้ทำความรู้จัก เพื่อให้บุคลากรชาวต่างชาติมีความเข้าใจและส่งเสริมทัศนคติเกี่ยวกับวัฒนธรรมไทย ซึ่งเป็นการส่งเสริมให้ได้ฝึกฝนทักษะการทำอาหาร และสามารถถ่ายทอดความละเอียดประณีตลงไปในการประกอบอาหาร อีกทั้งยังเป็นการช่วยเสริมสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้เข้าร่วมกิจกรรม อันจะนำไปสู่การประสานความร่วมมือไปสู่เป้าหมายของมหาวิทยาลัยในการสร้างบรรยากาศความเป็นสากล ให้เกิดขึ้น

- งบประมาณที่ได้รับจัดสรรและผลการใช้จ่ายงบประมาณ : 100,000 บาท
- ระยะเวลาในการดำเนินการ : 20 กันยายน 2568

ปัญหาและอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
กลุ่มบุคลากรชาวต่างชาติที่มาร่วมกิจกรรมเป็นกลุ่มคนที่เคยทำความรู้จักกันอยู่แล้ว ทำให้ไม่ได้ขยายการสร้างสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้เข้าร่วมกิจกรรมในวงกว้าง	ควรเริ่มกิจกรรมด้วยการทำความรู้จักกันระหว่างผู้เข้าร่วมกิจกรรม และประชาสัมพันธ์กิจกรรมให้กับกลุ่มบุคลากรชาวต่างชาติที่ยังไม่เคยเข้าร่วมกิจกรรม เพื่อสร้างบรรยากาศความเป็นนานาชาติมากยิ่งขึ้น

งานประจำ

1. การดำเนินการสรรหาผ่านเว็บไซต์ JobsDB

โครงการดังกล่าวมีวัตถุประสงค์เพื่อช่วยให้การสรรหาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นโดยทำการสรรหาผ่านการลงประกาศสมัครงานผ่านช่องทาง JobsDB เพื่อให้ผู้สมัครสามารถเข้าถึงตำแหน่งงานได้โดยง่าย

- งบประมาณที่ได้รับจัดสรรและผลการใช้จ่ายงบประมาณ : 149,800.00 บาท

- ระยะเวลาในการดำเนินการ : 1 มกราคม 2567 – 31 ธันวาคม 2567

- ผลการดำเนินการ : ในการดำเนินการสรรหาผ่านเว็บไซต์ JobsDB ได้ทำการลงประกาศงานทั้งหมด 34 ตำแหน่งและมีผู้สมัครผ่านระบบ JobsDB เฉลี่ย 300 คน/ตำแหน่ง ซึ่งผู้สมัครที่สมัครผ่านระบบ JobsDB ได้กดลิงค์สมัครงานของ Career Website (<https://bit.ly/CareersChula>) ที่นำไปลงไว้ใน JobsDB เป็นจำนวน 35%

ปัญหาและอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
1. ในกรณีที่ส่วนงานฝากลงประชาสัมพันธ์ตำแหน่งงานยังไม่มีระบบการติดตามผลที่เหมาะสม จึงไม่สามารถยืนยันได้ว่าส่วนงานหรือหน่วยงานดังกล่าวได้รับบุคลากรเพิ่มจากการลงประชาสัมพันธ์นั้นหรือไม่ และไม่สามารถเก็บข้อมูลได้ว่าส่วนงานใดส่งคำขอมาบ้าง 2. สร้างบัญชี (account) ให้ส่วนงานหรือหน่วยงานสามารถเข้าถึงผู้สมัครในระบบได้ แต่ส่วนงานไม่สนใจใช้บัญชีที่สามารถเข้าถึงผู้สมัครได้เอง 3. ผู้สมัครที่สมัครงานผ่านทาง JobsDB มาสมัครงานของ Career Website มีจำนวนน้อย	- จัดทำ Google Form ให้ส่วนงานหรือหน่วยงานที่ต้องการฝากลงประชาสัมพันธ์ตำแหน่งงานกรอกข้อมูลคำขอและรายละเอียดต่าง ๆ ที่จำเป็นในการลงประกาศสมัครงาน เพื่อให้ง่ายและสะดวกต่อการติดตามและเก็บข้อมูลดังกล่าว - สร้างการประชาสัมพันธ์ให้กับส่วนงานหรือหน่วยงานทราบถึงขั้นตอนการสร้างบัญชี (account) ที่เข้าถึงผู้สมัครที่ตามความต้องการได้ด้วยตนเอง - เพิ่มเติมข้อความในรายละเอียดประกาศผ่านทาง JobsDB ให้ทราบถึงวิธีการสมัครงานอย่างสมบูรณ์กับจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และใช้การใช้งานเพิ่มลิงค์เพื่อมาที่ Career Website

2. การดำเนินการสรรหาผ่านเว็บไซต์ LinkedIn

- งบประมาณที่ได้รับจัดสรรและผลการใช้จ่ายงบประมาณ : 221,400 บาท (5,535 USD/YEAR x 40)
- ระยะเวลาในการดำเนินการ : 1 มกราคม 2567 – 31 ธันวาคม 2567
- ผลการดำเนินการ : มีการลงประกาศงานทั้งหมด 25 ตำแหน่ง และมีผู้สมัครผ่านระบบ LinkedIn เฉลี่ย 58 คน/ตำแหน่ง ซึ่งผู้สมัครที่สมัครผ่านระบบ LinkedIn ได้กดลิงค์สมัครงานของเว็บไซต์ <https://bit.ly/CareersChula> ที่นำไปลงไว้ใน LinkedIn คิดเป็น 4.1%

ปัญหาและอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
- เมื่อลงประชาสัมพันธ์ตำแหน่งงานให้ส่วนงานแล้ว ส่วนงานจะไม่มีสิทธิ์เข้าถึงข้อมูลของผู้สมัคร เนื่องจากไม่สามารถดึงข้อมูลผู้สมัครมาเข้าสู่กระบวนการสรรหาในเว็บไซต์ https://bit.ly/CareersChula ได้	- สร้างบัญชี (account) ให้ส่วนงานหรือหน่วยงานสามารถเข้าถึงผู้สมัครในระบบได้ เพื่อให้สามารถชักชวนผู้สมัครที่มีศักยภาพโดดเด่นมาร่วมงานกับมหาวิทยาลัยได้

บทที่ 4

ผลงานประจำปีงบประมาณ 2567
ฝ่ายสิทธิประโยชน์และการดูแล
ทรัพยากรมนุษย์

บทที่ 4 ผลงานประจำปีงบประมาณ 2567 ฝ่ายสิทธิประโยชน์และการดูแลทรัพยากรมนุษย์

ฝ่ายการดูแลสิทธิประโยชน์และการดูแลทรัพยากรมนุษย์ มีผลงานหลัก ๆ ที่เกิดขึ้นในปีงบประมาณ 2567 ดังนี้

โครงการยุทธศาสตร์



1. โครงการ Enrichment Program for CU ภายใต้โครงการ Well-Being (Chula Preventive Health Care)

ความร่วมมือระหว่างสำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์และศูนย์จิตวิทยาพัฒนาการ และความสัมพันธ์ระหว่างวัย จูฬาฯ (Life Di) ขอเป็นส่วนหนึ่งในการส่งเสริมและดูแลสุขภาพใจให้แก่บุคลากรชาวจุฬาฯ โดยมีกิจกรรมต่าง ๆ มากมายที่จะทำให้ทุกคนมาสนุกสนาน ผ่อนคลาย และได้ความรู้ในการดูแลใจทั้งตนเองและครอบครัวอย่างอัดแน่นกับกิจกรรมต่าง ๆ ได้แก่

1.1) การประเมินสุขภาวะทางใจ

เพื่อประเมินภาวะสุขภาพจิตของตนเอง และยังได้ความรู้ดี ๆ เกี่ยวกับการส่งเสริมสุขภาพจิตจากอาจารย์ผู้เชี่ยวชาญด้านการฟื้นฟูสุขภาพใจอีกด้วย มีทั้งหมด 2 หัวข้อ ได้แก่

- ประเมินความสุข (CU Happiness)
- ประเมินภาวะสุขภาพจิต (DASS Assessment)

รับสมัครหัวข้อละ 150 คน (สายวิชาการ 75 คน / สายปฏิบัติการ 75 คน)



1.2) กิจกรรม Workshop และการบรรยายให้ความรู้เกี่ยวกับสุขภาพใจ 3 หมวด

- หมวดที่ 1 “Upgrade สุขภาพใจ เติมไฟให้ใจ” เหมาะสำหรับบุคลากรทุกคน
 - o ความสุขสร้างได้ด้วย Positive Thinking
 - o Mental Health 1st Aids และการดูแลสุขภาพใจ
 - o การจัดการเวลาด้วยจิตวิทยา
 - o กลวิธีการเผชิญปัญหาบนพื้นฐานของการมีสติ (Mindfulness-based coping)
 - o Me & My Melody สัมผัสเสียงดนตรีในตัวคุณเพื่อปลดปล่อยและ

พักผ่อนใจ



- หมวดที่ 2 “จุฬา ฮีลใจ โสดอย่างไรให้ใจเป็นสุข” เหมาะสำหรับบุคลากรที่ โสดหรือคนที่กำลังมองหาความสัมพันธ์ดี ๆ
 - o จิตวิทยาการสร้างความสัมพันธ์
 - o อยู่เป็นโสดอย่างมีความสุข
 - o จิตวิทยาการเลือกคู่



- หมวดที่ 3 “เลี้ยงลูกสมัย สร้างสายใยครอบครัว” เหมาะสำหรับบุคลากรที่มีครอบครัว
 - o การเลี้ยงลูกเชิงบวกเพื่อดูแลสุขภาพใจของตนเอง บุตรหลาน และครอบครัว (Positive Parenting)
 - o ลูกน้อยสมัย พ่อแม่มีสุข (เด็กอายุ 1-3 ปี)
 - o EF for Parent & Child (เด็กอายุ 4-6 ปี)

งบประมาณที่ได้รับจัดสรร : 2,000,000 บาท

ผลการใช้จ่ายงบประมาณ : 2,000,000 บาท

ระยะเวลาในการดำเนินการ : ช่วงเดือนเมษายน - กรกฎาคม 2567

ผลการดำเนินการ : บุคลากรจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยเข้าร่วมโครงการ รวมประมาณ 500 คน

ปัญหาและอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
ช่วงเวลาที่เหมาะสมในการเข้าร่วมกิจกรรม บางกิจกรรมใช้เวลาในการอบรมต่อเนื่องนานเกินไป	กระชับหลักสูตรในการอบรม
ห้องที่จัดอบรมเครื่องปรับอากาศไม่เย็น เก้าอี้แข็งแล้วทำให้ปวดขา	เสนอแนะให้ทางสำนักบริหารกายภาพทราบเพื่อแก้ไขปรับปรุงต่อไป

ภาพผู้เข้าร่วมกิจกรรมขณะเข้าร่วมกิจกรรม
Mental Health 1st Aids และการดูแลสุขภาพใจ



ภาพผู้เข้าร่วมกิจกรรมพิธีปิดโครงการ
Enrichment Program for CU



3. กิจกรรมวิ่ง CU Halloween Fun Run 2024 (ภายใต้โครงการชาวจุฬาฯ สง่างาม)

ศูนย์กีฬาแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยร่วมกับสำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ และสำนักบริหารกิจการนิสิต ได้จัดกิจกรรมวิ่ง CU Halloween Fun Run 2024 ภายใต้โครงการชาวจุฬาฯ สง่างาม ซึ่งจัดขึ้นในวันศุกร์ที่ 25 ตุลาคม 2567 และมีผู้เข้าร่วมกิจกรรม ณ สนามกีฬาจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ตั้งแต่เวลา 17.00 - 21.00 น.

- งบประมาณที่ได้รับจัดสรร : 900,000 บาท
- ผลการใช้จ่ายงบประมาณ : 322,039.80 บาท
- ระยะเวลาในการดำเนินการ : 25 ตุลาคม 2567 (17.00 - 21.00 น.)
- ผลการดำเนินการ : บุคลากรและนิสิตเข้าร่วมวิ่ง ณ สนามกีฬาจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ประเภท	ผู้สมัคร	สมัครหน่วยงาน	รวม
บุคลากร/สมาชิก/นักเรียนสาธิต	464	140	604
นิสิต	239	64	303
นิสิตต่างชาติ	122	-	122
รวมจำนวนทั้งสิ้น	825	204	1,029



ปัญหาและอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
การบริหารเวลาในการจัดกิจกรรม	แต่ละกิจกรรมควรบริหารเวลาให้เหมาะสม
ด้วยมีบุคลากรให้การตอบรับและร่วมกิจกรรมเป็นจำนวนมาก ดังนั้น จุดลงทะเบียนต้องบริหารจัดการของบุคลากร และวางแผนการดำเนินการให้ดียิ่ง ๆ ขึ้นไป รวมทั้งเพิ่มสปอนเซอร์สนับสนุน	

งานประจำ

1. โครงการประกันชีวิต - อุบัติเหตุ - สุขภาพ แบบกลุ่มแก่บุคลากร และครอบครัว (ประกันกลุ่ม)

สวัสดิการด้านสุขภาพ โครงการประกันชีวิต - อุบัติเหตุ - สุขภาพแบบกลุ่มแก่บุคลากรและครอบครัว เป็นสวัสดิการเพิ่มเติมเฉพาะแก่พนักงานมหาวิทยาลัยหมวดเงินอุดหนุน และพนักงานมหาวิทยาลัยหมวดเงินรายได้ ที่สังกัดสำนักงานมหาวิทยาลัยและส่วนงานต่าง ๆ ที่มีใช้หน่วยงานวิสาหกิจ มีใช้หน่วยงานที่มีการบริหารงานเป็นอิสระของตนเอง และมีใช้หน่วยงานที่มีระเบียบการบริหารงานบุคคลของตนเอง โดยมีรูปแบบ ดังนี้

แผนความคุ้มครอง 1 ค่าเบี้ยประกัน 11,000 บาท/คน ทุนประกัน 300,000 บาท IPD(R&B) 3,000 บาท OPD เหม่าจ่าย 20,000 บาทต่อปี ทันตกรรม 3,000 บาทต่อปี

แผนความคุ้มครอง 2 ค่าเบี้ยประกัน 10,300 บาท/คน ทุนประกัน 300,000 บาท IPD(R&B) 2,100 บาท OPD เหม่าจ่าย 20,000 บาทต่อปี ทันตกรรม 3,000 บาทต่อปี

ส่วนต่างสวัสดิการยืดหยุ่น (Flexible Benefit) เพื่อใช้ในการดูแลด้านสุขภาพ จำนวน 700 บาท

 **Chula**
(มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์)

แผนและรูปแบบโครงการประกันสุขภาพฯ แบบกลุ่ม

คุ้มครองระหว่างวันที่ 1 ธ.ค. 2566 – 30 พ.ย. 2567

ภายใต้ความดูแลของ บริษัท อาเนกประกันชีวิต จำกัด (มหาชน)

ความคุ้มครอง	ผลประโยชน์				
	แผน 1	แผน 2	แผน 3	แผน 4	แผน 5 ประกันอุบัติเหตุ
1. การประกันชีวิต	300,000	300,000	200,000	100,000	100,000
2. การประกันอุบัติเหตุ					
2.1 อุบัติเหตุทั่วไป	300,000	300,000	200,000	100,000	100,000
2.2 อุบัติเหตุสาธารณะ	300,000	300,000	200,000	100,000	100,000
2.3 ค่ารักษาพยาบาลเนื่องจากอุบัติเหตุ	-	-	-	-	30,000
<i>* คุ้มครองคุ้มครอง การดูแลครอบครัว สมาชิกฯ หาก เกิดอุบัติเหตุ การไปฟ้องผู้ก่อการร้าย สมาชิกตามเงื่อนไข และกรณีอื่นๆที่สอดคล้องตามคำอธิบาย</i>					
3. การประกันสุขภาพ					
3.1 การรักษาแบบผู้ป่วยใน (IPD)					
- ค่าห้องและค่าอาหาร	3,000	2,100	1,600	1,100	
- ค่าห้อง ICU	6,000	4,200	3,200	2,200	
- ค่ารักษาพยาบาลอื่น ๆ	31,000	31,000	21,000	16,000	
- ค่าธรรมเนียมตามค่าบัตร	41,000	41,000	31,000	21,000	
- ค่ารักษาพยาบาลอุบัติเหตุฉุกเฉิน	10,000	6,000	5,000	4,000	
3.2 การรักษาแบบผู้ป่วยนอก (OPD)	20,000	20,000	15,000	10,000	
4. ค่ารักษาทางทันตกรรม (สบี)					
(สบีทั่วไป, สบีสอง, สบีสองพิเศษ, สบีสองพิเศษพิเศษ, สบีสองพิเศษพิเศษพิเศษ, สบีสองพิเศษพิเศษพิเศษพิเศษ, สบีสองพิเศษพิเศษพิเศษพิเศษพิเศษ)	3,000	3,000	2,000	1,000	
ค่าเบี้ยประกัน	11,000	10,300	7,700	5,300	700

สำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย			
แผนและรูปแบบโครงการประกันสุขภาพฯ แบบกลุ่ม และสวัสดิการยืดหยุ่น			
คุ้มครองระหว่างวันที่ 1 ส.ค. 2566 – 30 พ.ย. 2567 ภายใต้ความดูแลของรัฐ บริษัท อาคเนย์ประกันภัย จำกัด (มหาชน)		ผลประโยชน์	
ความคุ้มครอง		แผน 1	แผน 2
1. การประกันชีวิต		300,000	300,000
2. การประกันอุบัติเหตุ			
2.1 อุบัติเหตุทั่วไป		300,000	300,000
2.2 อุบัติเหตุสาธารณะ		300,000	300,000
2.3 ค่ารักษาพยาบาลเนื่องจากอุบัติเหตุ		-	-
2.4 ค่ารักษาพยาบาล : การดูแลผู้ป่วยระยะยาว การดูแลผู้ป่วยระยะยาว การมีผู้ดูแลผู้ป่วยระยะยาว			
3. การประกันสุขภาพ			
3.1 กรณีรักษาผู้ป่วยใน (IPD)			
- ค่าห้องและค่าอาหาร		3,000	2,100
- ค่าห้อง ICU		6,000	4,200
- ค่ารักษาพยาบาลอื่น ๆ		31,000	31,000
- ค่าตรวจวินิจฉัยผ่าตัด		41,000	41,000
- ค่ารักษาพยาบาลอุบัติเหตุฉุกเฉิน		10,000	6,000
3.2 กรณีรักษาผู้ป่วยนอก (OPD) (ต่อปี)		20,000	20,000
4. ค่ารักษาพยาบาลกรณี (ต่อปี)			
รวมเงินค่าเบี้ยประกันสุขภาพพนักงานมหาวิทยาลัย		3,000	3,000
รวมเงินสวัสดิการเกี่ยวกับประกันสุขภาพพนักงานมหาวิทยาลัยปีละทั้งหมด, แต่ละ : 11,000 บาท		11,000	10,300
สวัสดิการยืดหยุ่น		-	700

2. โครงการประกันชีวิตบุคลากรและครอบครัว (ประกันภัยชีวิตรายเดี่ยว)

เป็นสวัสดิการเพิ่มเติมเฉพาะแก่พนักงานมหาวิทยาลัยหมวดเงินอุดหนุน พนักงานมหาวิทยาลัยหมวดเงินรายได้ และพนักงานรักษาความปลอดภัย ที่มีใช้หน่วยงานวิสาหกิจ มีใช้หน่วยงาน ที่มีการบริหารงานเป็นอิสระของตนเอง และมีใช้หน่วยงานที่มีระเบียบการบริหารงานบุคคลของตนเอง ในแผนทุนประกันภัย 50,000 บาท ซึ่งดำเนินการโดยบริษัท แรบบิท ประกันชีวิต จำกัด (มหาชน)

- งบประมาณที่ได้รับจัดสรร รวม : 80,000,000.00 บาท
- ผลการใช้จ่ายงบประมาณ :

ลำดับ	รายการ	รายรับ (บาท)	รายจ่าย (บาท)
1	งบประมาณ	80,000,000.00	
2	ประกันสุขภาพแบบกลุ่ม		53,920,038.60
3	สวัสดิการยืดหยุ่น (Flexible Benefit)		820,702.60
4	ประกันภัยชีวิตรายเดี่ยว		10,720,150.00
รวม		80,000,000.00	65,460,891.20
คงเหลือ			14,539,108.80

- ระยะเวลาในการดำเนินการ : 1 ธันวาคม 2566 – 30 พฤศจิกายน 2567 (ปีงบประมาณ 2567)
- ผลการดำเนินการ :

ลำดับ	หมวด	แผน 1 (คน)	แผน 2 (คน)
1	อุดหนุนและรายได้ของมหาวิทยาลัย	4,343	812
2	รายได้ของส่วนงาน	1,385	253
รวม		5,728	1,065
รวมทั้งหมด			6,793

ปัญหาและอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
ประกันสุขภาพฯ แบบกลุ่ม - การดำเนินการของบริษัทในการรับสมัครและพิจารณาล่าช้า - บริษัทประกันฯ ส่งรายงานผลการดำเนินงาน พร้อมฐานข้อมูลของสมาชิกหลักและสมทบ (Master Data) ล่าช้า	ประกันสุขภาพฯ แบบกลุ่ม - วางแผนการดำเนินการช่วยบริษัทประกันฯ ในการรับสมัครและพิจารณาล่าช้า รวมถึงติดตามงานผลการดำเนินงาน พร้อมฐานข้อมูลของสมาชิกหลักและสมทบ (Master Data) กับบริษัทประกันฯ - บุคลากร อยากรู้ประกันสุขภาพฯ แบบกลุ่ม ในเรื่อง OPD มากกว่า 20,000 บาท

ปัญหาและอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
สวัสดิการยืดหยุ่น (Flexible Benefit) ยังมีบุคลากรที่ยังไม่ทราบเกี่ยวกับสวัสดิการยืดหยุ่น	สวัสดิการยืดหยุ่น (Flexible Benefit) - ประชาสัมพันธ์ทางช่องทางต่าง ๆ และแจ้งให้ HR ช่วยประชาสัมพันธ์ให้หน่วยงานของตนเอง - บุคลากร อยากให้มีรายการเบิกสวัสดิการยืดหยุ่นเพิ่มเติม และวงเงินมากกว่า 700 บาท
ประกันภัยชีวิตรายเดี่ยว บุคลากรไม่ค่อยสนใจส่งใบสมัคร และบางคนมองว่าทุนประกันภัยน้อย	ประกันภัยชีวิตรายเดี่ยว - แจ้ง HR และบุคลากร ว่าเป็นสวัสดิการที่มหาวิทยาลัยทำให้บุคลากร เพื่อเป็นประโยชน์ในอนาคต - บุคลากรอยากได้แผนทุนประกันภัยมากกว่า 50,000 บาท

3. โครงการตรวจสุขภาพ ประจำปี และฉีดวัคซีนไข้หวัดใหญ่ประจำปี 2567

มหาวิทยาลัยได้จัดโครงการตรวจสุขภาพบุคลากรประจำปี เพราะสุขภาพถือเป็นเรื่องใกล้ตัวที่มีความสำคัญและจำเป็น การตรวจสุขภาพประจำปี จึงเป็นทางเลือกหนึ่งที่มีความสำคัญมาก ซึ่งเป็นการป้องกันโรคที่มีโอกาสรักษาให้หายได้ในระยะเริ่มแรก อีกทั้งสามารถทำการรักษาหรือป้องกันไม่ให้โรคลุกลามต่อไป มหาวิทยาลัยจึงดำเนินการจัดให้มีโครงการตรวจสุขภาพบุคลากรประจำปี 2567 ขึ้น อีกทั้ง มหาวิทยาลัยเล็งเห็นความสำคัญและประโยชน์ในการฉีดวัคซีนป้องกัน โรคไข้หวัดใหญ่ เพื่อเป็นการป้องกันโรคไข้หวัดใหญ่ ซึ่งสามารถติดต่อได้ง่าย **ผู้เข้าร่วมโครงการ** ประกอบด้วย ข้าราชการ/พนักงานมหาวิทยาลัยหมวดเงินอุดหนุน/ หมวดเงินรายได้/ลูกจ้างประจำเงินงบประมาณแผ่นดิน/เงินนอกงบประมาณแผ่นดิน/พนักงานรักษาความปลอดภัย

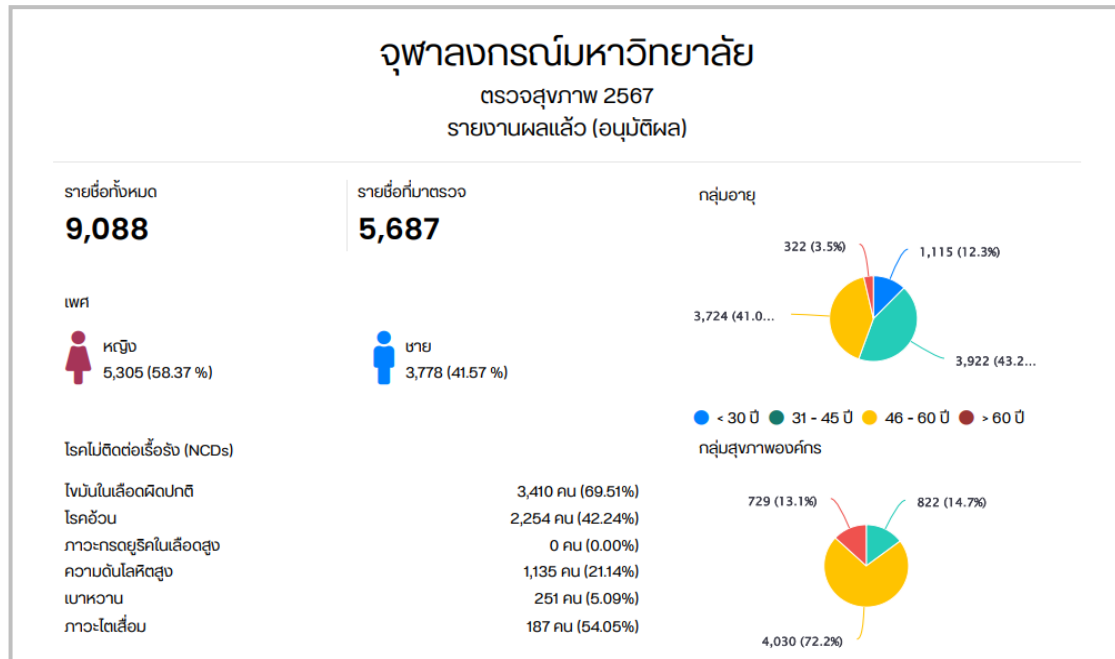
ตัวชี้วัด

บุคลากรเข้ารับการตรวจสุขภาพ 80% ของบุคลากรที่มีสิทธิเข้ารับการตรวจสุขภาพประจำปีและได้รับการฉีดวัคซีนป้องกันไข้หวัดใหญ่

งบประมาณ

งบประมาณโครงการตรวจสุขภาพบุคลากร และฉีดวัคซีนป้องกันโรคไข้หวัดใหญ่ จำนวน 10,100,000.00 บาท ประจำปีงบประมาณ 2567 จำแนกเป็น

- 1) โครงการตรวจสุขภาพประจำปี จำนวน 6,100,000.00 บาท
- 2) การฉีดวัคซีนป้องกันไข้หวัดใหญ่ จำนวน 4,000,000.00 บาท



ข้อเสนอแนะ และแนวทางการดูแลสุขภาพ

ในภาพรวมจากผลตรวจสุขภาพประจำปี 2567 ควรมีการจัดกิจกรรมส่งเสริมออกกำลังกาย เช่น จัดกิจกรรมเดิน-วิ่ง การแข่งขันกีฬาภายในของบุคลากร เพื่อลดความเสี่ยงต่อโรคเรื้อรัง และส่งเสริมสุขภาพที่ดีอย่างยั่งยืน นอกจากนี้ควรสนับสนุนให้บุคลากรมีเวลา และสถานที่ในการออกกำลังกายอย่างเหมาะสม พร้อมให้คำแนะนำ หรือประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการออกกำลังกายที่เหมาะสมตามวัย และสภาพร่างกายนอกจากส่วน การส่งเสริมออกกำลังกายควรแนะนำเรื่องการบริโภคอาหารที่เหมาะสม ในปีถัดไปอาจจะมีการให้ ความสำคัญกับสุขภาพจิตของบุคลากรเพิ่มเติม นอกเหนือจากสุขภาพร่างกาย ควรมีการจัดอบรม และสัมมนา เกี่ยวกับการดูแลสุขภาพจิตหรือจัดกิจกรรมเพื่อผ่อนคลายความเครียด เช่น กิจกรรมสร้างสรรค์ การทำสมาธิ จัดกิจกรรมที่ส่งเสริมความสุข รวมถึงให้คำปรึกษากับนักจิตวิทยา หรือที่ปรึกษาด้านสุขภาพจิตสำหรับบุคลากร ที่มีปัญหาหรือความเครียดศูนย์บริการสุขภาพแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยคาดหวังว่าบุคลากรจะมีสุขภาพที่ดี และลดความเสี่ยงต่อโรคเรื้อรังในอนาคต

4. หอพักบุคลากร

เป็นสวัสดิการด้านที่พักอาศัย เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่าง เต็มที่ และมีประสิทธิภาพ และเพื่อช่วยเหลือเรื่องการเดินทางมาปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรที่ไม่มีที่พักใน กรุงเทพมหานคร หรือมีที่พักในกรุงเทพมหานครแต่ไม่สะดวกต่อการเดินทางมาปฏิบัติงาน โดยแบ่งเป็น 3 หอพัก ได้แก่

4.1 หอพักวิทยานิเวศน์

อาคาร 14 ชั้น (ห้องปรับอากาศ) แบบรายเดือน สำหรับข้าราชการ ลูกจ้างประจำเทียบเท่าระดับ P8 ขึ้นไป พนักงานมหาวิทยาลัยระดับ P8 ขึ้นไป (หมวดเงินอุดหนุน , หมวดเงินรายได้) ไม่รวมพนักงานวิสาหกิจ และพนักงานวิสามัญปฏิบัติงานมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี



4.2 หอพักจุฬานิเวศน์

อาคาร 4 ชั้น (ห้องพัดลม) แบบรายเดือน สำหรับข้าราชการ ลูกจ้างประจำเทียบเท่าระดับ P8 ขึ้นไป พนักงานมหาวิทยาลัยระดับ P8 ขึ้นไป (หมวดเงินอุดหนุน , หมวดเงินรายได้) ไม่รวมพนักงานวิสาหกิจ และพนักงานวิสามัญปฏิบัติงานมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี



4.3 หอพักจุฬานิวาส

อาคาร 15 ชั้น แบบรายเดือน สำหรับบุคลากร P9 เฉพาะเจ้าหน้าที่ รปภ. พนักงานขับรถ นักการภารโรง คนงาน ปฏิบัติงานมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี



ปัญหาและอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
การบริหารจัดการทางด้านกายภาพที่ต้องมีการซ่อมแซม บำรุงรักษาอย่างต่อเนื่อง	วางงบประมาณให้เพียงพอต่อการดูแลทางกายภาพและอาคาร
การใช้บริษัทดูแลความปลอดภัย ซึ่งต้องบริหารจัดการอย่างดี	คัดเลือกบริษัทที่มีประสิทธิภาพเพื่อบริหารจัดการอย่างต่อเนื่อง

5. กองทุนเงินประกันสังคม

เป็นการสร้างหลักประกันในการดำรงชีวิตในกลุ่มของสมาชิกที่มีรายได้ และจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคมเพื่อรับผิตชอบเฉลี่ยความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นจากการเจ็บป่วย คลอดบุตรทุพพลภาพ ตาย สงเคราะห์ ชราภาพ และการว่างงาน เพื่อให้ได้รับการรักษาพยาบาล และมีการทดแทนรายได้อย่างต่อเนื่อง

- งบประมาณที่ได้รับจัดสรร : นายจ้าง 5% / ลูกจ้าง 5% (คำนวณจากฐานเงินเดือนสูงสุด 15,000 บาท)
- ผลการใช้จ่ายงบประมาณ : นายจ้าง 5% (คำนวณจากฐานเงินเดือนสูงสุด 15,000 บาท)
- ระยะเวลาในการดำเนินการ : 1 มกราคม – 31 ธันวาคม ของทุกปี
- ผลการดำเนินการ : พนักงานมหาวิทยาลัย

ปัญหาและอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
การส่งแบบ สปส 1-03 แบบแจ้งขึ้นทะเบียน ของหน่วยงานมีความล่าช้า	ทำฟอร์มการกรอกแบบ สปส 1-03 แบบ online
การเลือกพ.ประกันสังคมที่ไม่เข้าร่วมหรือเต็ม	ทำฟอร์มการกรอกแบบ สปส 1-03 แบบ online ระบุว่ารพ.ไหนเลือกใช้สิทธิ์ได้ หรือเลือกไม่ได้
การแจ้งออกของพนักงานล่าช้า หรือกลุ่มที่ระงับเงินเดือน ทำให้เงินถูกนำส่งเข้ากองทุนประกันสังคม และจะต้องดำเนินเรื่องขอคืนเงิน	เพิ่มการประสานงานระหว่างหน่วยงาน กลุ่มBP ให้มากขึ้น

6. กองทุนเงินทดแทน

กองทุนที่ให้ความคุ้มครองและดูแลลูกจ้างที่ประสบอันตราย สูญเสียอวัยวะ ทุพพลภาพ ตาย หรือสูญหายจากการทำงาน หรือปกป้องรักษาทรัพย์สินของนายจ้าง (Work-Related Accidents) และเจ็บป่วย หรือเป็นโรคจากการทำงาน (Occupational & Work-Related Diseases) โดยกำหนดให้นายจ้างมีหน้าที่จ่ายเงินสมทบกองทุนฝ่ายเดียว (Compulsory Insurance) เพื่อจัดเก็บไว้สำรองจ่ายเป็นค่าทดแทน สำหรับเป็นค่ารักษาพยาบาล ค่าทดแทน กรณีไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ตามปกติได้เกิน 3 วัน ติดต่อกัน

- ผลการใช้จ่ายงบประมาณ : 1,479,822 บาท
- ระยะเวลาในการดำเนินการ : 1 มกราคม – 31 ธันวาคม ของทุกปี
- ผลการดำเนินการ : พนักงานมหาวิทยาลัย

ปัญหาและอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
หน่วยงาน / ส่วนงาน แจ้งการประสบอุบัติเหตุของพนม.ล่าช้า จึงทำให้ออกไปส่งตัวเข้ารับรักษา (กท.44) และ แบบแจ้งการประสบเหตุอันตราย (กท.16) ไปยังโรงพยาบาลและสำนักงานประกันสังคมล่าช้า	แจ้งตัวแทนฝ่ายบุคคลของคณะให้ทราบถึงวิธีการดำเนินการกรณีหากมีพนม.ประสบเหตุอันตราย เพื่อให้ประสานมายังสำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ ทราบเรื่องและรีบดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องอย่างเร่งด่วน
กรณีที่ค่ารักษาเกินจากวงเงินที่กองทุนเงินทดแทนกำหนดไว้ที่ 50,000 บาท	ให้หน่วยงานหรือเจ้าตัวออกค่าใช้จ่ายส่วนต่างดังกล่าวไปก่อน และนำเอกสารค่าใช้จ่ายส่วนต่างส่งมายังสำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อประสานงานกับทางกองทุนเงินทดแทนเพื่อขยายวงเงินค่ารักษา และคืนเงินส่วนต่างที่ให้กับหน่วยงานหรือเจ้าตัว
มีค่าใช้จ่ายในส่วนที่นอกเหนือจากการคุ้มครองของกองทุนเงินทดแทน ซึ่งไม่สามารถเบิกจ่ายได้	สำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ จะนำเสนอผู้บริหาร เพื่อพิจารณาในการจ่ายเงินดังกล่าวให้กับพนม.

โครงการอบรมให้ความรู้ประกันสังคมและกองทุนเงินทดแทน ประจำปี 2567



เพื่อให้เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องและบุคลากรของมหาวิทยาลัยได้รับทราบและมีความเข้าใจในสิทธิประโยชน์ที่พึงควรได้รับ สำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงได้จัดโครงการอบรม โดยเชิญนักวิชาการจากผู้ทรงคุณวุฒิจากสภาองค์การนายจ้างฯ มาให้ความรู้ในเรื่องประกันสังคมและกองทุนเงินทดแทน ประจำปี 2567

- งบประมาณที่ได้รับจัดสรร : 31,000 บาท
- ผลการใช้จ่ายงบประมาณ : 31,000 บาท
- ระยะเวลาในการดำเนินการ : ช่วงเดือน สิงหาคม 2567
- ผลการดำเนินการ : บุคลากรจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ปัญหาและอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
หัวข้อการบรรยายเหมือนเดิมไม่แปลกใหม่ และการเฉลี่ยเวลาในการบรรยายแต่ละหัวข้อไม่เพียงพอ	อาจเพิ่มเวลาในการจัดอบรมให้มากขึ้น
การจำกัดจำนวนตัวแทนผู้เข้าร่วมอบรม	อาจเพิ่มวันจัดอบรมเพิ่มขึ้น
ห้องที่จัดอบรมมีตื้นเกินไป เสียงที่เบา	เสนอแนะให้ทางสำนักบริหารกายภาพทราบ เพื่อแก้ไขปรับปรุงต่อไป

ภาพผู้เข้าร่วมโครงการอบรมให้ความรู้ประกันสังคมและกองทุนเงินทดแทน ประจำปี 2567



7. เงินอุดหนุนค่ารักษาพยาบาลในกรณีที่ได้รับอุบัติเหตุเนื่องจากการทำงาน

เป็นนโยบายของมหาวิทยาลัยที่จะเยียวยาพนักงานมหาวิทยาลัยที่เจ็บป่วย หรือประสบอันตราย อันเนื่องมาจากการทำงาน จึงได้จัดให้มีการชดเชย เยียวยาให้กับพนักงานมหาวิทยาลัยขึ้น เพื่อเป็นการช่วยเหลือ ในด้านค่ารักษาพยาบาลให้กับพนักงานมหาวิทยาลัย นอกเหนือจากที่ได้รับ ความคุ้มครองจากกองทุนเงินทดแทนตามกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน

- งบประมาณที่ได้รับจัดสรร : 2,000,000 บาท
- ผลการใช้จ่ายงบประมาณ : 37,400 บาท
- ระยะเวลาในการดำเนินการ : 1 มกราคม – 30 กันยายน ของทุกปี
- ผลการดำเนินการ : พนักงานมหาวิทยาลัย



8. โรงเรียนสาธิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สวัสดิการด้านการศึกษานุเคราะห์ของบุคลากรในโรงเรียนสาธิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ฝ่ายประถม และ ฝ่ายมัธยม ตั้งแต่ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 - 6 และ ระดับมัธยมศึกษาปีที่ 1 - 6 สำหรับบุคลากรที่ปฏิบัติงานในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ดังกลุ่มต่อไปนี้

- ข้าราชการ
- พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ
- พนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ P1 - P6 และ P7C
- พนักงานศศินทร์ (ปฏิบัติงานสอนเป็นงานหลัก)
- งบประมาณที่ได้รับจัดสรร : 13,200,000 บาท
- ผลการใช้จ่ายงบประมาณ : 6,811,000 บาท
- ระยะเวลาในการดำเนินการ : 1 มิถุนายน – 30 กันยายน ของทุกปี
- ผลการดำเนินการ : พนักงานมหาวิทยาลัย

ปัญหาและอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
จำนวนที่ว่างของแต่ละระดับชั้นที่ไม่เพียงพอต่อความต้องการของบุคลากรในแต่ละปี	ประกาศจำนวนที่ว่างในแต่ละระดับชั้นเรียนให้ชัดเจน ไม่ควรรับสมัครหากไม่มีที่ว่าง/หากรับสมัครไว้ก่อนเพื่อรอที่ว่าง โรงเรียนและมหาวิทยาลัยควรชัดเจนในเกณฑ์การรับมากขึ้น เนื่องจากมาตรฐานการพิจารณาของโรงเรียนในแต่ละปีไม่ชัดเจนพอที่จะใช้เป็นแนวปฏิบัติในแต่ละปี
การทำสัญญาของกลุ่มนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2-6 (ระหว่างชั้นปี)	ควรเปลี่ยนกำหนดการทำสัญญาจากเดิมที่จะให้สัญญาไปล่วงหน้าแล้วกำหนดวันส่งสัญญา ควรนัดวันเข้ามาทำสัญญาหลังจากดำเนินการตามขั้นตอนที่โรงเรียนกำหนด ครบถ้วนกระบวนการและได้รับการยืนยันการได้สิทธิ์จากทางโรงเรียนสาธิตจุฬาฯ แล้วเท่านั้น

9. เงินอุดหนุนบุตรบุคลากร

เป็นสวัสดิการที่จัดให้บุคลากรสังกัดจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยที่มีได้รับสวัสดิการนำบุตรเข้าศึกษาในโรงเรียนสาธิตจุฬาลงกรณ์ โดยจะต้องปฏิบัติงานในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มาแล้ว 1 ปี ซึ่งจะให้กับบุตรบุคลากรจำนวนไม่เกิน 3 คน ซึ่งแบ่งเป็น 2 ระดับ ได้แก่

- ระดับประถมศึกษาปีที่ 1 – 6 ทูลละ 6,000 บาท
- ระดับมัธยมศึกษาปีที่ 1 – 6 หรือ ปวช. 1 – 3 ทูลละ 7,200 บาท

- งบประมาณที่ได้รับจัดสรร : 6,000,000 บาท
- ผลการใช้จ่ายงบประมาณ : 3,061,200 บาท
- ระยะเวลาในการดำเนินการ : 1 มิถุนายน – 30 กันยายน ของทุกปี
- ผลการดำเนินการ : บุคลากรของมหาวิทยาลัย ยกเว้น พนักงานวิสามัญ ลูกจ้างชั่วคราว

ปัญหาและอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
ดำเนินการเป็นไปอย่างเรียบร้อย	รักษาคุณภาพการทำงานให้สม่ำเสมอต่อไป

10. เชื้อทองคำเกียรติคุณ

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยได้จัดพิธีมอบเชื้อทองคำเกียรติคุณให้แก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานตั้งแต่ 25 ปีบริบูรณ์ขึ้นไป และพนักงานที่ในมหาวิทยาลัย เนื่องจากเกษียณอายุราชการ พ้นสภาพ ลาออก หรือถึงแก่กรรม เพื่อเป็นการยกย่องเชิดชูเกียรติ และเป็นบำเหน็จแห่งความซื่อสัตย์ ที่ได้ปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์แก่มหาวิทยาลัยมาด้วยความเรียบร้อย



ทั้งนี้ โครงการประจำดังกล่าว เริ่มดำเนินการตั้งแต่เดือนมกราคม - เดือนกันยายนของทุกปี (จัดซื้อจัดจ้าง และ จัดดำเนินการพิธีมอบเชื้อทองคำเกียรติคุณ) และใช้งบประมาณในการดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างเชื้อทองคำเกียรติคุณ จำนวน 8,500,000 บาท ซึ่งมหาวิทยาลัยได้ดำเนินการด้านเชื้อทองคำเกียรติคุณ โดยแบ่งเป็น 2 ช่วงกิจกรรม ดังนี้

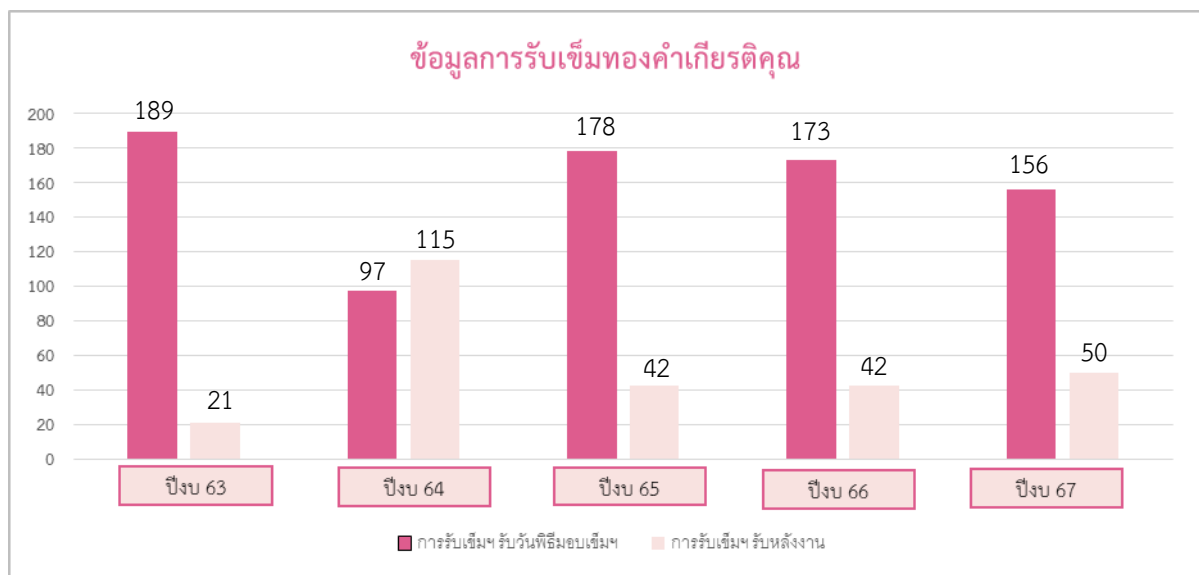
ช่วงที่ 1 : สืบหาข้อมูลบุคลากรที่มีสิทธิได้รับเชื้อทองคำเกียรติคุณ

มหาวิทยาลัยได้สำรวจข้อมูลรายชื่อผู้ที่มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ที่จะได้รับเชื้อทองคำเกียรติคุณ จากระบบ CUERP-HR แจ้งไปยังหน่วยงาน ส่วนงาน ประกอบในการตรวจสอบข้อมูลรายชื่อผู้ที่มีคุณสมบัติครบถ้วนตามเกณฑ์ที่ถูกต้องและเป็นไปด้วยความเรียบร้อย เพื่อบริษัทมหาวิทยาลัยได้ตรวจสอบข้อมูล และจัดดำเนินการพิธีมอบเชื้อทองคำเกียรติคุณแก่บุคลากรที่มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ดังกล่าว

ช่วงที่ 2 : ดำเนินการด้านจัดเตรียมเข้มทองคำเกียรติคุณและพิธีมอบเข้มทองคำเกียรติคุณ

ได้ดำเนินการตามระเบียบพัสดุในการจัดหาเข้มทองคำเกียรติคุณ เพื่อดำเนินการจัดพิธีมอบเข้มทองคำเกียรติคุณเพื่อเป็นการยกย่องเชิดชูเกียรติและแสดงมุทิตาจิตแด่บุคลากรของมหาวิทยาลัย โดยในปีงบประมาณ 2567 มีผู้มีสิทธิรับเข้มทองคำเกียรติคุณทั้งหมด จำนวน 206 คน

ปีงบประมาณ	บุคลากรที่มีสิทธิรับเข้ม	การรับเข้ม	
		รับวันพิธีมอบเข้ม	รับหลังงาน
2563	210	189	21
2564	212	97	115
2565	220	178	42
2566	215	173	42
2567	206	156	50



โดยกิจกรรมในปี 2567 ได้จัดให้มีช่วงพิธีการแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่ พิธีมอบเข้มทองคำเกียรติคุณ และ พิธีแสดงมุทิตาจิตแด่บุคลากรที่เกษียณอายุราชการ ซึ่งพบปัญหาที่เกิดขึ้น ดังนี้

ปัญหาและอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
- การบริหารจัดการเรื่องการรับกล่องสำหรับใส่เข้มทองคำเกียรติคุณ - จุดรับเข้มทองคำ	ควรจัดจุดรับกล่องกระดาษสำหรับใส่กล่องกำมะหยี่สีชมพูเข้มทองคำ ที่ชัดเจน และมีเจ้าหน้าที่ประจำจุด มีการประชาสัมพันธ์เพื่อให้ผู้เข้ารับเข้มทองคำเกียรติทราบจุดรับฯ ที่ชัดเจน

11. เครื่องราชอิสริยาภรณ์อันเป็นที่เชิดชูยิ่งช้างเผือก และเครื่องราชอิสริยาภรณ์อันมีเกียรติยศยิ่งมงกุฎไทย และเหรียญจักรพรรดิมาลา

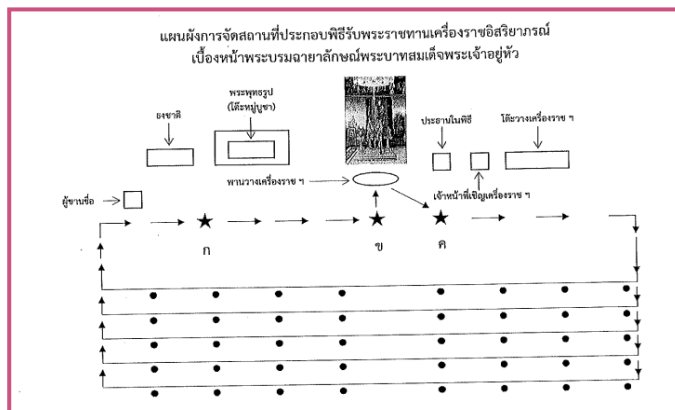
เครื่องราชอิสริยาภรณ์ คือ สิ่งซึ่งเป็นเครื่องหมายแสดงเกียรติยศและบำเหน็จความชอบเป็นของพระมหากษัตริย์ ทรงสร้างขึ้นสำหรับพระราชทานเป็นบำเหน็จความชอบในราชการที่ใช้สำหรับพระราชทานแก่ บำเหน็จความชอบในโอกาสต่าง ๆ และที่ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้บุคคลประดับได้อย่างเครื่องราชอิสริยาภรณ์ ตามที่ทางราชการกำหนดชนิดของเครื่องราชอิสริยาภรณ์ที่เสนอขอพระราชทาน ประจำปี เครื่องราชอิสริยาภรณ์ที่ส่วนราชการเสนอขอพระราชทานให้แก่บุคคลต่าง ๆ เป็นประจำปี ในวโรกาสพระราชพิธีเฉลิมพระชนมพรรษา ประกอบด้วย

1. เครื่องราชอิสริยาภรณ์อันเป็นที่เชิดชูยิ่งช้างเผือก
2. เครื่องราชอิสริยาภรณ์อันมีเกียรติยศยิ่งมงกุฎไทย
3. เครื่องราชอิสริยาภรณ์อันเป็นที่สรรเสริญยิ่งดิเรกคุณาภรณ์
4. เหรียญจักรพรรดิมาลา



สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมได้รับการจ่ายเครื่องราชอิสริยาภรณ์อันเป็นที่เชิดชูยิ่งช้างเผือกและเครื่องราชอิสริยาภรณ์อันมีเกียรติยศยิ่งมงกุฎไทย ชั้นสายสะพาย ประจำปี 2565 ประจำปี 2566 และประจำปี 2567 จากสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีเรียบร้อยแล้ว ส่วนเครื่องราชอิสริยาภรณ์อันเป็นที่สรรเสริญยิ่งดิเรกคุณาภรณ์ เครื่องราชอิสริยาภรณ์อันเป็นที่เชิดชูยิ่งช้างเผือกและเครื่องราชอิสริยาภรณ์อันมีเกียรติยศยิ่งมงกุฎไทย ชั้นต่ำกว่าสายสะพาย และเหรียญจักรพรรดิมาลาดังกล่าวแล้ว จะแจ้งให้ทราบต่อไป จึงขอให้สถาบันอุดมศึกษาดำเนินการจัดพิธีรับพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์เบื้องหน้าพระบรมฉายาลักษณ์พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ในสถานที่ที่เหมาะสมของแต่ละสถาบันอุดมศึกษาหรือภูมิภาค หรือจังหวัด ซึ่งเป็นที่ตั้งของสถาบันอุดมศึกษา ตามแนวทางที่สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีกำหนด

โดยโครงการประจำดังกล่าว ดำเนินการในช่วงระหว่างประมาณเดือนมิถุนายน - กันยายนของทุกปี ใช้งบประมาณในการดำเนินงานจำนวนประมาณ 600,000 บาท และดำเนินการตามขั้นตอนปฏิบัติในพิธีรับพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์เบื้องหน้าพระบรมฉายาลักษณ์พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ตามแนวทางที่กองอาลักษณ์และเครื่องราชอิสริยาภรณ์ สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีกำหนด ซึ่งอยู่ระหว่างเตรียมแผนการดำเนินการในปีงบประมาณ 2568



ชั้นตราเครื่องราชฯ ประจำแต่ละปี	ม.ป.ช.		ม.ว.ม.		ป.ช.		ป.ม.		รวม	ประกาศ ราชกิจจานุ	เผยแพร่	เข้าร่วมพิธีพระราชทานเครื่องราช
	ช.	ญ.	ช.	ญ.	ช.	ญ.	ช.	ญ.				
58	12	2	49	30	62	51	14	14	234	4 ธ.ค. 58	4 ธ.ค. 58	พิธีรับพระราชทานเครื่องราชฯ ณ ศาลา ดุสิตาลัย สวนจิตรลดา วันที่ 14 ธ.ค. 2559 จำนวน 149 ราย
60 (59,60)	7	2	27	15	15	6	20	20	112	27 ก.ย. 60	27 ก.ย. 60	พิธีรับพระราชทานเครื่องราชฯ เบื้อง หน้าพระฉายาลักษณ์ ณ หอประชุมคุรุ สภา วันที่ 2 เม.ย. 2561 จำนวน 2 ราย
61,62,63	13	12	59	35	27	19	18	26	209	4 ม.ค. 64	22 ม.ค. 64	พิธีรับพระราชทานเครื่องราชฯ เบื้องหน้า พระบรมฉายาลักษณ์ ณ หอประชุมราช มณฑล ม.เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี วันที่ 17 ก.พ. 2567 จำนวน 31 ราย
64	13	6	9	1	3	2	27	38	99	31 ม.ค. 65	14 ก.พ. 64	พิธีรับพระราชทานเครื่องราชฯ เบื้องหน้า พระฉายาลักษณ์ ณ อาคารจักรพันธ์เพ็ญ ศิริ ม.เกษตรศาสตร์ วันที่ 23 พ.ค. 2565 จำนวน 19 ราย
65	11	8	4	3	9	10	22	26	93	13 พ.ย. 66	20 พ.ย. 66	พิธีรับพระราชทานเครื่องราชฯ เบื้องหน้า พระฉายาลักษณ์ ณ หอประชุมจุฬาฯ วันที่ 19 มิ.ย. 2567
66	7	2	4	7	1	3	22	26	72	13 พ.ย. 66	22 พ.ย. 66	
67	2	0	6	2	0	0	36	41	87	5 ส.ค. 67	13 ส.ค. 67	รับเครื่องราชฯ ชั้น ม.ป.ช. และ ม.ว.ม. สป.อว. มาแล้ว ส่วนชั้น ป.ม. รอแจ้ง สป.อว. ในภายหลัง รวมทั้งไปประกาศ เครื่องราชฯ ชั้นสายสะพาย ของปี 65,66,67

บทที่ 5

ผลงานประจำปีงบประมาณ 2567
ฝ่ายการเรียนรู้และพัฒนา
ทรัพยากรมนุษย์

บทที่ 5 ผลงานประจำปีงบประมาณ 2567

ฝ่ายการเรียนรู้และพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ผลการดำเนินงานฝ่ายการเรียนรู้และพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ประจำปีงบประมาณ 2567 โดยหลัก มีดังนี้

โครงการสัมมนา และพัฒนากลุ่มผู้บริหาร Leadership & Management Development

1. โครงการสัมมนาสภามหาวิทยาลัยและคณะผู้บริหาร “Journey to Chula 111”

(ระหว่างวันที่ 13 - 15 กันยายน 2567)

โดยมีผลการดำเนินการเพื่อเสริมสร้างความเข้าใจให้กับคณะกรรมการสภามหาวิทยาลัย คณะผู้บริหารมหาวิทยาลัยส่วนกลาง และคณะผู้บริหารมหาวิทยาลัยส่วนงาน เข้าร่วมเป็นจำนวน 120 คน

ผลการใช้จ่ายงบประมาณ : 2,073,686.10 บาท

2. โครงการสัมมนาคณะผู้บริหารมหาวิทยาลัย (ที่ประชุมคณบดี)

(ระหว่างวันที่ 2 - 4 สิงหาคม 2567)

โดยมีผลการดำเนินการเพื่อเสริมสร้างความเข้าใจให้กับคณะผู้บริหารมหาวิทยาลัยส่วนกลาง และคณะผู้บริหารมหาวิทยาลัยส่วนงาน เข้าร่วมเป็นจำนวน 82 คน

ผลการใช้จ่ายงบประมาณ : 894,909.10 บาท

3. โครงการสัมมนาผู้บริหารมหาวิทยาลัยส่วนกลาง (ที่ประชุมอินเนอร์)

(ระหว่างวันที่ 14 - 16 มิถุนายน 2567)

โดยมีผลการดำเนินการเพื่อเสริมสร้างความเข้าใจในแนวนโยบายและยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยให้กับคณะผู้บริหารมหาวิทยาลัยส่วนกลางในตำแหน่ง รองอธิการบดี ผู้ช่วยอธิการบดี ร่วมกับผู้อำนวยการสำนัก ผู้อำนวยการศูนย์ ของสำนักงานมหาวิทยาลัย เข้าร่วมเป็นจำนวน 54 คน

ผลการใช้จ่ายงบประมาณ : 711,544.00 บาท

4. โครงการสัมมนาผู้บริหารมหาวิทยาลัย Theme: From where we are now, how do we navigate to a brighter future? (ที่ประชุมคณบดี)

(ระหว่างวันที่ 15 - 17 ธันวาคม 2566)

โดยมีผลการดำเนินการเพื่อเสริมสร้างความเข้าใจให้กับคณะผู้บริหารมหาวิทยาลัยส่วนกลาง และคณะผู้บริหารมหาวิทยาลัยส่วนงาน เข้าร่วมเป็นจำนวน 82 คน

ผลการใช้จ่ายงบประมาณ : 1,427,018.52 บาท

5. โครงการสัมมนาผู้บริหารส่วนกลาง Theme : Follow-up & Wrap-up (ที่ประชุมอินเนอร์)

(ระหว่าง วันที่ 17-19 พฤศจิกายน 2566)

โดยมีผลการดำเนินการเพื่อเสริมสร้างความเข้าใจในแนวนโยบายและยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยให้กับคณะผู้บริหารมหาวิทยาลัยส่วนกลาง เข้าร่วมเป็นจำนวน 42 คน

ผลการใช้จ่ายงบประมาณ : 859,961.52 บาท

6. โครงการพัฒนาเพื่อเสริมสร้างความเข้าใจให้กับผู้บริหารใหม่ Onboarding Program รุ่นที่ 3

(ระหว่างวันที่ 13 ธันวาคม - 14 มกราคม 2567)

โดยมีผลการดำเนินการเพื่อเสริมสร้างความเข้าใจให้กับผู้บริหารใหม่ สำหรับกลุ่มคณบดีและผู้อำนวยการสถาบันที่เข้ารับแต่งตั้งในวาระใหม่ จำนวน 7 คน ให้ความเข้าใจที่ชัดเจนด้านการบริหารงานของมหาวิทยาลัย พร้อมทั้งให้ผู้บริหารใหม่ได้ร่วมกันแลกเปลี่ยนวิสัยทัศน์และกระบวนการบริหารจัดการในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์เชิงปฏิบัติการ เพื่อการประสานพลังสนับสนุนให้เกิดนำไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม

ผลการใช้จ่ายงบประมาณ : 50,805.00 บาท

7. โครงการพัฒนาเสริมสร้างศักยภาพด้านการบริหารจัดการ The Leader Prospect : CU Management Development Program รุ่นที่ 12-13

(รุ่นที่ 12 ระหว่างวันที่ 13 ธันวาคม 2566 – 14 มกราคม 2567 , รุ่นที่ 13 ระหว่างวันที่ 11 มกราคม – 4 กุมภาพันธ์ 2567)

โดยมีผลการดำเนินการเพื่อพัฒนาทักษะและความรู้ในด้านการบริหารจัดการส่วนงาน และแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้ทรงคุณวุฒิทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย เพื่อนำยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยสู่การปฏิบัติ ให้กลุ่มผู้บริหารสายวิชาการในตำแหน่ง ผู้ช่วยอธิการบดี รองคณบดี รองผู้อำนวยการสถาบัน หัวหน้าภาควิชา และผู้ช่วยคณบดี เข้าร่วมเป็นจำนวน 86 คน

ผลการใช้จ่ายงบประมาณ : 4,622,320.30 บาท

8. โครงการพัฒนาเสริมสร้างศักยภาพด้านการบริหารจัดการ The Leader Prospect Plus : The Future of Higher Education รุ่นที่ 2

(ระหว่างวันที่ 14 มีนาคม – 20 เมษายน 2567)

โดยมีผลการดำเนินการเพื่อพัฒนาทักษะและความรู้ในด้านการบริหารจัดการ รวมทั้งการนำยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยไปสู่การปฏิบัติ ผ่านการอบรมและแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้ทรงคุณวุฒิทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย เพื่อพัฒนาผู้บริหารสายวิชาการในตำแหน่ง ผู้ช่วยอธิการบดี รองคณบดี รองผู้อำนวยการสถาบัน หัวหน้าภาควิชา และผู้ช่วยคณบดี เข้าร่วมเป็นจำนวน 38 คน โดยมีหัวข้อต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์เป็นแนวทางในการประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการขับเคลื่อนองค์กรการศึกษา และมีการเดินทางไปแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับองค์กรและมหาวิทยาลัยชั้นนำ ณ เมืองเซินเจิ้น และ เขตปกครองพิเศษฮ่องกง แห่งสาธารณรัฐประชาชนจีน

ผลการใช้จ่ายงบประมาณ : 6,213,000 บาท

9. โครงการพัฒนาผู้บริหารสายปฏิบัติการ หลักสูตร Leadership Mastery : Transformative Skills for the Modern Manager รุ่นที่ 1-4

ระยะเวลาในการดำเนินการ :

รุ่นที่ 1 : วันที่ 27, 29 มีนาคม, 3 และ 5 เมษายน 2567

รุ่นที่ 2 : วันที่ 2, 4, 9 และ 19 เมษายน 2567

รุ่นที่ 3 : วันที่ 23, 25, 30 เมษายน และ 2 พฤษภาคม 2567

รุ่นที่ 4 : วันที่ 24, 26 เมษายน, 1 และ 3 พฤษภาคม 2567

โดยมีผลการดำเนินการเพื่อพัฒนาทักษะสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงาน เพิ่มประสิทธิภาพในการสื่อสาร การคิดวิเคราะห์และการตัดสินใจ พร้อมทั้งผลักดันงานให้ไปสู่ความสำเร็จ เป็นหลักสูตรเพื่อสร้าง Leadership ในการเป็นหัวหน้างานสมัยใหม่ พัฒนาทักษะที่สำคัญในยุคของ

การเปลี่ยนแปลง โดยมีหัวหน้างาน หัวหน้ากลุ่มภารกิจของส่วนงานต่าง ๆ ภายในสำนักงานมหาวิทยาลัย เข้าร่วมเป็นจำนวน 173 คน
ผลการใช้จ่ายงบประมาณ : 2,000,000 บาท

การพัฒนาบุคลากรสายวิชาการและสายปฏิบัติการ

1. โครงการ HR INTENSIVE PROGRAM : Elevate Your HR Skills รุ่นที่ 1 - 3

รุ่นที่ 1 ระหว่างวันที่ 18 - 26 มกราคม 2567

รุ่นที่ 2 ระหว่างวันที่ 1 - 9 กุมภาพันธ์ 2567

รุ่นที่ 3 ระหว่างวันที่ 22 กุมภาพันธ์ - 6 มีนาคม 2567

โดยมีผลการดำเนินการเพื่อเสริมสร้างผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยได้เข้าใจในเรื่องการบริหารจัดการและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สมัยใหม่ และได้มีการปรับเปลี่ยนรูปแบบและกระบวนการจัดการให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน และเพื่อเปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับการอบรมได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนประสบการณ์ และพัฒนาเครือข่ายความรู้และความร่วมมือต่อกันได้ในอนาคต โดยมีผู้เข้าร่วมเป็นผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ จำนวนทั้งสิ้น 148 คน

ผลการใช้จ่ายงบประมาณ : 1,369,428 บาท

2. โครงการ Chula SDG : Beyond Leading Change รุ่นที่ 4

(ระหว่าง วันที่ 9 พฤศจิกายน 2566 – 13 มีนาคม 2567)

โดยมีผลการดำเนินการเพื่อสร้างผู้นำทีมให้มีทัศนคติที่ดี มีความรู้ความเข้าใจ สามารถสื่อสารให้บุคลากร และหน่วยงานของตนเองได้เรียนรู้ และมีส่วนร่วมส่งเสริมโครงการ/กิจกรรมมหาวิทยาลัย ด้านความยั่งยืนเกิดการเชื่อมโยงโครงการ/กิจกรรมให้สอดคล้องกับนโยบายมหาวิทยาลัย และเป้าหมายการพัฒนา ที่ยั่งยืน (SDGs) โดยมีผู้เข้าร่วมโครงการจำนวน 50 คน

ผลการใช้จ่ายงบประมาณ : 531,025.00 บาท

3. โครงการอบรม เรื่อง ทักษะการใช้งานโปรแกรมต่าง ๆ (Digital Skills)

(ระหว่าง วันที่ 9 มกราคม – 12 กันยายน 2567)

โดยมีผลการดำเนินการเพื่อเสริมสร้างความรู้ พัฒนาทักษะการใช้เครื่องมือทางปัญญาประดิษฐ์ในการทำงานได้อย่างถูกต้องและเหมาะสมให้กับบุคลากรของมหาวิทยาลัย เตรียมความพร้อมบุคลากรให้สามารถรับมือและค้นหาโอกาสใหม่ในการทำงาน พร้อมเรียนรู้ทักษะการใช้งานโปรแกรมต่าง ๆ โดยอบรมในแบบ Hybrid ทั้ง Onsite และ Online โดยมีผู้เข้าร่วมโครงการรวมจำนวนทั้งสิ้น 2,074 คน

ผลการใช้จ่ายงบประมาณ : 54,893 บาท

4. โครงการอบรมเตรียมความพร้อมด้านการเงินฯ รุ่นที่ 2

(ระหว่าง วันที่ 22 พฤศจิกายน – 20 ธันวาคม 2566)

โดยมีผลการดำเนินการเพื่อให้บุคลากรของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยมีความรู้ความเข้าใจด้านการวางแผนการเงินก่อนและหลังเกษียณ โดยมีความเข้าใจทางเลือกและเครื่องมือต่าง ๆ ที่ใช้ในการออม การบริหารเงิน และการลงทุน โดยมีผู้เข้าร่วมโครงการรวมจำนวนทั้งสิ้น 348 คน

ผลการใช้จ่ายงบประมาณ : 54,750 บาท

5. โครงการอบรมโครงการพัฒนาให้ความรู้ด้านกฎหมายสำหรับบุคลากรมหาวิทยาลัย รุ่นที่ 1 โดยมีผลการดำเนินการเพื่อสร้างความตระหนักรู้ในการดำเนินการใช้กฎหมาย กฎระเบียบของมหาวิทยาลัยให้ดำเนินการได้อย่างถูกต้อง โดยมีหัวข้อที่สำคัญใน 2 หัวข้อ
1. หัวข้อ "การดำเนินการทางวินัยแก่ผู้ปฏิบัติงานในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย"
ในวันที่ 20 สิงหาคม 2567
 2. หัวข้อ "การดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยความรับผิดทางละเมิดของเจ้าหน้าที่"
ในวันที่ 28 สิงหาคม 2567
- โดยมีผู้เข้าร่วมโครงการจำนวนทั้งสิ้น 496 คน
ผลการใช้จ่ายงบประมาณ : 95,460 บาท



6. โครงการพัฒนาบุคลากรสายปฏิบัติการ หลักสูตร ทักษะที่จำเป็นเพื่อเตรียมความพร้อมสู่การเป็นผู้นำในอนาคต (Future Leadership Skills) รุ่นที่ 1 - 2
(รุ่นที่ 1 : วันที่ 5 กันยายน 2567 , รุ่นที่ 2 : วันที่ 9 กันยายน 2567)
- โดยมีผลการดำเนินการเพื่อเตรียมความพร้อมให้กับบุคลากรสามารถสังเคราะห์ประสบการณ์และความรู้ พัฒนาทักษะภาวะผู้นำ การสื่อสารที่สร้างความเข้าใจด้วยการโน้มน้าวใจ วิเคราะห์ความสำเร็จในงานซึ่งเป็นหัวข้อสำคัญที่จะช่วยให้เราปรับกรอบความคิด มุ่งเป้าไปที่ตัวงานและความสำเร็จของงาน โดยมีบุคลากรสายปฏิบัติการ กลุ่ม P7 เข้าร่วมจำนวนทั้งสิ้น 91 คน
ผลการใช้จ่ายงบประมาณ : 95,460 บาท



7. โครงการอบรมภาษาอังกฤษเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ (English for Career Development) รุ่นที่ 3 (ช่วงเดือน มกราคม - มีนาคม 2567)
- โดยมีผลการดำเนินการเพื่อพัฒนาทักษะการสื่อสารด้านภาษาอังกฤษและเพื่อใช้ในการเตรียมสอบเพื่อเลื่อนระดับให้แก่บุคลากรสายปฏิบัติการ โดยเป็นการเรียนรู้ในรูปแบบผสมผสาน (Blended-Learning) ทั้งในแบบ Online ผ่านระบบ Google Classroom และในแบบ Virtual Classroom ผ่านระบบ Zoom ผ่านระบบ Zoom Meeting และ workshop เพื่อฝึกปฏิบัติ ณ สถาบันภาษา โดยมีผู้เข้าร่วมโครงการ จำนวนทั้งสิ้น 153 คน
ผลการใช้จ่ายงบประมาณ : 800,000 บาท

8. โครงการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ สายปฏิบัติการหลักสูตร CHULA Newcomers เต็มหัวใจให้เป็นจุฬาฯ รุ่นที่ 96 – 98

รุ่นที่ 96 ระหว่างวันที่ 30 ตุลาคม – 3 พฤศจิกายน 2566

รุ่นที่ 97 ระหว่างวันที่ 11 - 15 มีนาคม 2567

รุ่นที่ 98 ระหว่างวันที่ 5 - 9 สิงหาคม 2567

โดยมีผลการดำเนินการเพื่อยุติการให้พนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการมีความเข้าใจในระบบงานหลักของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ตลอดจนบริบทของการบริหารมหาวิทยาลัย ดังนี้

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

โดยมีผู้เข้าร่วมโครงการ จำนวนทั้งสิ้น 266 คน

ผลการใช้จ่ายงบประมาณ : 2,878,521.34 บาท



9. โครงการปฐมนิเทศอาจารย์ใหม่และนักวิจัยใหม่ หลักสูตร การพัฒนาศักยภาพอาจารย์ใหม่และนักวิจัยใหม่ รุ่นที่ 28 - 29

รุ่นที่ 28 ระหว่างวันที่ 14 - 25 ธันวาคม 2566

รุ่นที่ 29 ระหว่างวันที่ 15 - 19 กรกฎาคม 2567

โดยมีผลการดำเนินการเพื่อให้คณาจารย์และนักวิจัยมีความเข้าใจยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย บทบาทและแนวปฏิบัติต่าง ๆ และส่งเสริมให้คณาจารย์และนักวิจัยมีความก้าวหน้าด้านวิชาการ พร้อมการสนับสนุนต่าง ๆ จากมหาวิทยาลัย โดยมีผู้เข้าร่วมโครงการ จำนวนทั้งสิ้น 130 คน

ผลการใช้จ่ายงบประมาณ : 2,879,967.50 บาท



10. โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิต หลักสูตร การเตรียมตัวและการปฏิบัติตนหลังเกษียณ

(ระหว่างวันที่ 1 สิงหาคม - 6 กันยายน 2567)

โดยมีผลการดำเนินการเพื่อให้ผู้เกษียณอายุได้เตรียมตัวและปฏิบัติตนหลังเกษียณ ให้ได้รับคำแนะนำหลักการ ความรู้และประสบการณ์ในเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อที่จะได้นำไปปฏิบัติปรับตัวเพื่อให้สามารถดำเนินชีวิตได้อย่างประสบความสำเร็จและมีความสุข และถือเป็นโอกาสแสดงความขอบคุณที่ได้ปฏิบัติงานให้กับจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดยมีผู้เข้าร่วมโครงการจำนวนทั้งสิ้น 205 คน

ผลการใช้จ่ายงบประมาณ : 2,477,417.03 บาท

11. การพัฒนาความรู้ให้กับกลุ่มเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิชาชีพสายปฏิบัติการ 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 รวมจำนวนทั้งสิ้น 3,458 คน จาก 46 หลักสูตร โดยมีผลการดำเนินการเพื่อพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพให้กับกลุ่มเครือข่ายวิชาชีพสายปฏิบัติการ 18 วิชาชีพ

ผลการใช้จ่ายงบประมาณรวมทั้งสิ้น : 1,415,073.96 บาท

12. ทุนอบรมภายนอก และสัมมนาหน่วยงานประจำปีงบประมาณ 2567

โดยเพื่อจัดสรรทุนอบรมภายนอก และสัมมนาหน่วยงานประจำปี สำหรับ 31 หน่วยงาน
งบประมาณที่ใช้จ่ายไปรวมเป็นจำนวนเงินทั้งสิ้น : 11,437,280.72 บาท

โครงการยกย่องเชิดชูเกียรติบุคลากรผู้มีคุณงามความดี

1. สรรหาผู้รับรางวัลยกย่องเชิดชูเกียรติบุคลากรสายปฏิบัติการ “คนดี ศรีจุฬาฯ” ประจำปี 2567

โดยมีผลการดำเนินการเพื่อยกย่องให้เกียรติแก่บุคลากรสายปฏิบัติการ ซึ่งมีผลงานเป็นที่ประจักษ์ มีความมุ่งมั่น ทุ่มเท เสียสละ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ทำคุณประโยชน์ให้แก่จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดยมีผู้ได้รับรางวัลทั้งประเภทบุคคลรวม 26 รางวัล และรางวัลประเภทกลุ่มรวม 6 รางวัล

● รางวัลยกย่องเชิดชูเกียรติบุคลากรสายปฏิบัติการ “คนดี ศรีจุฬาฯ” ประเภทบุคคล

- | | |
|----------------------------------|--|
| 1. นางสาวพิมพ์พันธุ์ สายเพชร | คณะวิทยาศาสตร์ |
| 2. นางสาววิสา มีดอกดวง | คณะแพทยศาสตร์ |
| 3. นางสาวรุ่งระวี สุขชัย | คณะวิทยาศาสตร์ |
| 4. นางสาวราตรี จินตนา | คณะสัตวแพทยศาสตร์ |
| 5. นางสาวปัสสรา แสงธนู | สถาบันวิจัยเทคโนโลยีชีวภาพและวิศวกรรมพันธุศาสตร์ |
| 6. นางสาวจิรรัตน์ สิทธิวงศ์ | คณะจิตวิทยา |
| 7. นายบัญชา ศิลา | คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี |
| 8. นายอมรชัย สุขสุสุทธิ | คณะแพทยศาสตร์ |
| 9. นางสาวกนกวรรณ หงส์ทอง | คณะเภสัชศาสตร์ |
| 10. นายอนุพงศ์ วงศ์จำปา | คณะวิศวกรรมศาสตร์ |
| 11. นายวีระศักดิ์ จงเพื่องปริญญา | คณะวิทยาศาสตร์ |
| 12. สพ.ญ.สุวรรณ์ วดีรัตน์ | คณะสัตวแพทยศาสตร์ |
| 13. นางมนัสชา ธารีศัพท์ | คณะอักษรศาสตร์ |
| 14. นายวสันต์ สุขสุทธิ | สำนักงานวิทยทรัพยากร |
| 15. นางกุลปรีชา อารังธัญลักษณ์ | สำนักบริหารกิจการนิสิต |
| 16. นางสาวอรวิ บุญโยบล | คณะเภสัชศาสตร์ |
| 17. สพ.ญ.สุนทราภร อินทศรี | คณะสัตวแพทยศาสตร์ |
| 18. นางสาวสุกัลลักษณ์ ดีด้วย | คณะทันตแพทยศาสตร์ |
| 19. นายขจรศักดิ์ ชุตทอง | คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี |
| 20. นายทศพร พงษ์พันธ์ | คณะเภสัชศาสตร์ |
| 21. นายปัญญา ริอุบล | คณะสัตวแพทยศาสตร์ |
| 22. นายสายชล ทองศรี | คณะแพทยศาสตร์ |
| 23. นายพารา รื่นสุนทร | คณะเภสัชศาสตร์ |
| 24. นายจรัญ สุขเกษม | คณะวิศวกรรมศาสตร์ |
| 25. นายประจวบ นาคตระกูล | คณะสัตวแพทยศาสตร์ |
| 26. นายสมนึก บุพลับ | ศูนย์รักษาความปลอดภัยและจัดการจราจรฯ |

● รางวัลยกย่องเชิดชูเกียรติบุคลากรสายปฏิบัติการ “คนดี ศรีจุฬาฯ” ประเภทกลุ่มบุคลากรยอดเยี่ยม

1. รางวัลยกย่องเชิดชูเกียรติบุคลากรสายปฏิบัติการ “คนดี ศรีจุฬาฯ” ประเภทกลุ่มบุคลากรยอดเยี่ยมขนาดใหญ่กลุ่มคณะทำงาน โครงการ “จุฬาอารี” (Chulalongkorn University Platform for

Ageing Research Innovation and Thailand Platform for Ageing Research Innovation)

ประกอบด้วย

1. วิทยาลัยประชากรศาสตร์
2. คณะแพทยศาสตร์
3. คณะทันตแพทยศาสตร์
4. คณะพยาบาลศาสตร์
5. คณะจิตวิทยา
6. คณะสหเวชศาสตร์
7. คณะวิศวกรรมศาสตร์
8. คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์
9. คณะนิเทศศาสตร์
10. คณะนิติศาสตร์
11. คณะรัฐศาสตร์
12. คณะอักษรศาสตร์
13. คณะสัตวแพทยศาสตร์

2. รางวัลยกย่องเชิดชูเกียรติบุคลากรสายปฏิบัติการ “คนดี ศรีจุฬาฯ” ประเภทกลุ่มบุคลากร
ยอดเยี่ยมขนาดกลาง

2.1 กลุ่มบุคลากรโครงการพัฒนาเครือข่ายการดูแลและให้ความช่วยเหลือนิสิต (CBS
WECARE) คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี

2.2 กลุ่มบุคลากรโครงการ “ต้นแบบชุมชนเมืองของประเทศไทย : บ้านสุขภาพ จุฬาฯ
ส่งเสริมสุขภาพองค์กร” โดย วิทยาลัยวิทยาศาสตร์สาธารณสุข

3. รางวัลยกย่องเชิดชูเกียรติบุคลากรสายปฏิบัติการ “คนดี ศรีจุฬาฯ” ประเภทกลุ่มบุคลากร
ยอดเยี่ยมขนาดเล็ก

3.1 กลุ่มบุคลากรโครงการ Fast data searching by ทะเบียนสินทรัพย์และโครงการ
Count parcels by scanning barcodes on mobile phones คณะแพทยศาสตร์

3.2 กลุ่มบุคลากรโครงการสนับสนุนการพัฒนาและรับรองหลักสูตรตามเกณฑ์
มาตรฐานสากล AUN-QA ฝ่ายมาตรฐานและคุณภาพหลักสูตร สำนักบริหารวิชาการ

3.3 กลุ่มบุคลากรโครงการตรวจวัดและวิเคราะห์ประสิทธิภาพการใช้พลังงานหน่วยงาน
ภายใน จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กลุ่มงานบริการประสิทธิภาพพลังงาน (Energy Efficiency Service
Team: EEST ERI) สถาบันวิจัยพลังงาน

2. สรรหาข้าราชการพลเรือนดีเด่น

โดยมีผลการดำเนินการเพื่อยกย่องเชิดชูเกียรติและประกาศเกียรติคุณเป็นข้าราชการพลเรือน
ดีเด่น ประจำปี 2566 และได้รับเข็มเชิดชูเกียรติ เกียรติบัตรยกย่องเชิดชูเกียรติ และบันทึกประวัติในหนังสือที่
ระลึกวันข้าราชการพลเรือนดีเด่น ประจำปีพุทธศักราช 2566 โดยมีคณาจารย์และบุคลากรจากจุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย ได้รับรางวัล จำนวน 2 คน

- | | |
|---------------------------------|-------------------|
| 1. รศ.นพ.ดร.โสภาคย์ มั่นสนยกรณ์ | คณะแพทยศาสตร์ |
| 2. นางสมบุญ เหลาชัย | คณะทันตแพทยศาสตร์ |

3. บุคลากรสายสนับสนุนผู้มีผลงานดีเด่นแห่งชาติ ปชมท.

โดยมีผลการดำเนินการเพื่อเป็นการประกาศเกียรติคุณ และมอบเข็มเชิดชูเกียรติ พร้อมเกียรติบัตร บุคลากรสายสนับสนุนผู้มีผลงานดีเด่นแห่งชาติ ปชมท. ประจำปี พ.ศ. 2566 ได้รับรางวัล จำนวน 1 คน **ลูกจ้างผู้มีผลงานดีเด่น** ได้แก่

- นางอภิญญา บินซัน ตำแหน่ง พนักงานประจำห้องทดลอง ส๒
จาก คณะสัตวแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สรุป การดำเนินงานพัฒนาบุคลากรที่ได้ใช้ไปจากงบประมาณรายได้มหาวิทยาลัยเป็นจำนวนเงินทั้งสิ้น 45,952,738.17 บาท โดยจัดฝึกอบรม สัมมนา และกิจกรรมต่าง ๆ รวมถึงการจัดสรรทุนอบรมภายนอกให้บุคลากรทั้งสายวิชาการ และสายปฏิบัติการ จำนวนทั้งหมด 145 หลักสูตร เป็นจำนวน 189 ครั้ง มีผู้เข้าร่วมทั้งหมด 10,896 คน (นับซ้ำ : คน - ครั้ง)

ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในด้านการพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัย

การดำเนินการพัฒนาบุคลากรจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย แบ่งกลุ่มเป้าหมายการพัฒนาออกเป็น 5 กลุ่ม ดังนี้

1. กลุ่มผู้บริหารสายวิชาการ
 - 1.1 ระดับสูง ในตำแหน่ง อธิการบดี รองอธิการบดี คณบดี ผู้อำนวยการสถาบัน
 - 1.2 ระดับกลาง ในตำแหน่ง ผู้ช่วยอธิการบดี รองคณบดี รองผู้อำนวยการสถาบัน หัวหน้าภาควิชา
2. กลุ่มผู้บริหารสายปฏิบัติการ ในตำแหน่ง ผู้อำนวยการสำนัก/ฝ่าย/ศูนย์ และหัวหน้างาน
3. กลุ่มบุคลากรสายวิชาการ ในตำแหน่ง อาจารย์
4. กลุ่มบุคลากรสายวิชาการ ในตำแหน่ง นักวิจัย
5. กลุ่มบุคลากรสายปฏิบัติการ

ในปีงบประมาณ 2567 มีประเด็นปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในด้านการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย โดยแบ่งได้ตามประเด็นดังนี้

การจัดดำเนินงานพัฒนากลุ่มผู้บริหารในด้านบริหารการขับเคลื่อนจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย นอกเหนือจากการพัฒนากลุ่มผู้บริหารสายวิชาการ ในตำแหน่ง รองคณบดี รองผู้อำนวยการสถาบัน หัวหน้าภาควิชา ในด้านบริหารจัดการแล้ว มหาวิทยาลัยจะต้องจัดสัมมนาเครือข่ายผู้บริหารจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ในระดับต่าง ๆ เพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจในนโยบายและแนวทางการบริหารงานของมหาวิทยาลัย เนื่องจากได้มีการเปลี่ยนแปลงคณะผู้บริหารมหาวิทยาลัยของส่วนกลาง และ คณะกรรมการสภามหาวิทยาลัย ที่ได้หมดวาระไปในปีงบประมาณ 2567 ไปพร้อม ๆ กัน

การจัดดำเนินงานพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ และบุคลากรสายปฏิบัติการโดยมีประเด็นข้อเสนอแนะการจัดดำเนินการด้านการพัฒนาบุคลากรในช่วงระยะเวลาที่ผ่านมา มหาวิทยาลัยจะมีการปรับหัวข้อในการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องตามยุทธศาสตร์ของท่านผู้บริหารมหาวิทยาลัยชุดใหม่ ในด้านการนำ AI เข้ามามีบทบาทงานพื้นฐานในการปฏิบัติงาน

สถิติ : ผลงานประจำปีงบประมาณ 2567

1.1 การใช้จ่ายงบประมาณ

ตารางที่ 1.1.1 การใช้จ่ายดำเนินงานพัฒนาบุคลากร จำแนกตามประเภทงบประมาณ

งบประมาณ	ได้รับ	ใช้ไป	คงเหลือ	% การใช้จ่าย
งบประจำ	32,800,000.00	27,706,761.56	5,093,238.44	84.47
งบยุทธศาสตร์	23,000,000.00	16,245,976.61	6,754,023.39	70.63
รวม	55,800,000.00	43,952,738.17	11,847,261.83	78.77

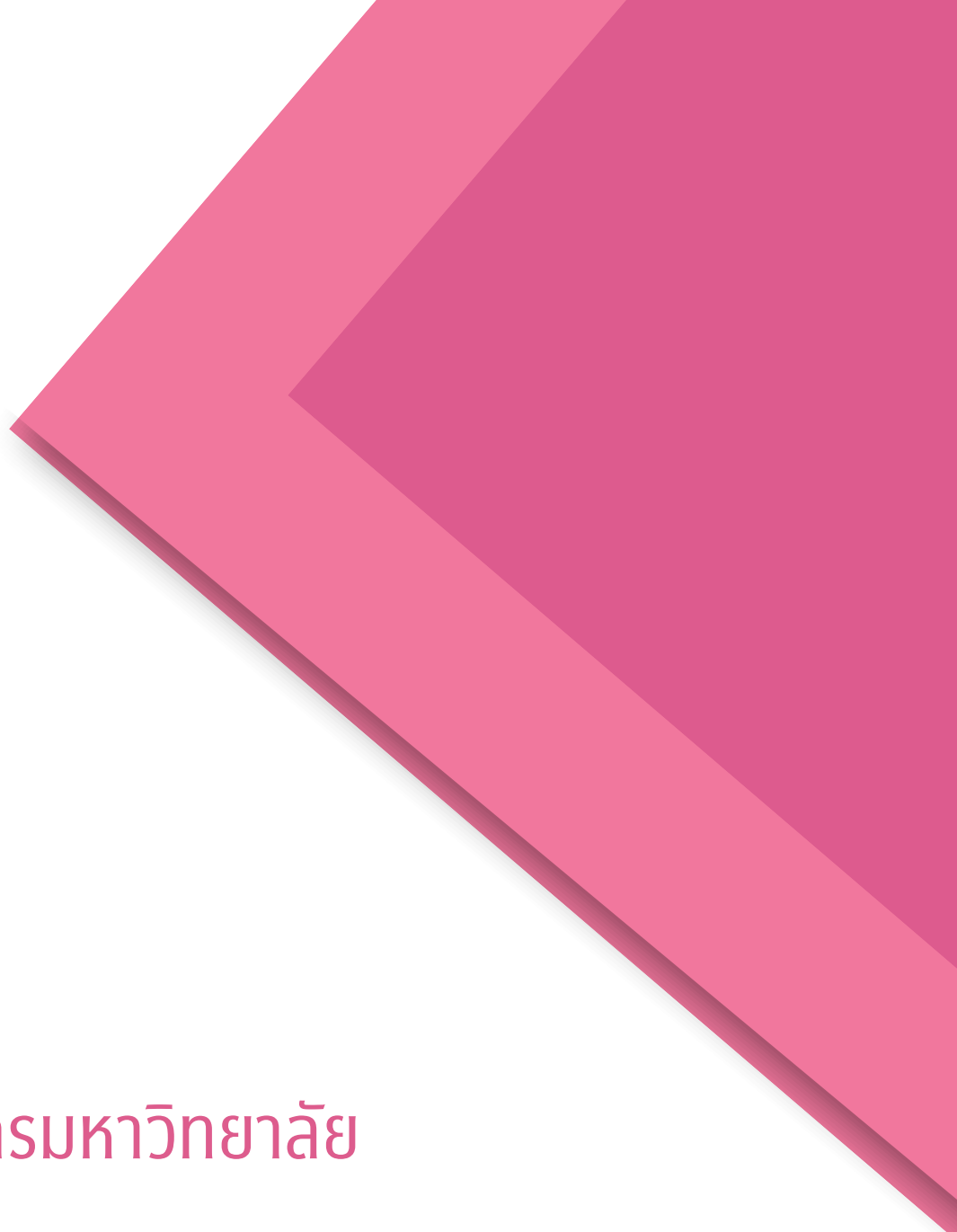
1.2 ผลการจัดฝึกอบรม/สัมมนา

ตารางที่ 1.2.1 จำแนกตามประเภทบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา : จำนวนผู้เข้าร่วม

บุคลากร	จำนวนผู้เข้าร่วม (นับซ้ำ)	จำนวนผู้ผ่านนับไม่ซ้ำ (นับหัวจริง)			บุคลากรในระบบ CUHR ณ 30 ก.ย.2567	% ของบุคลากร ที่ได้รับการพัฒนาเปรียบเทียบกับ จำนวนผู้ผ่าน (นับหัวจริง)
		มีตำแหน่งบริหาร	ไม่มีตำแหน่งบริหาร	รวมทั้งสิ้น		
สายวิชาการ	1,008	248	320	568	3,017	19
สายปฏิบัติการ	9,888	413	2,467	2,880	4,767	60
รวม	10,896	661	2,787	3,448	7,784	44

ตารางที่ 1.2.2 จำแนกตามประเภทบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา : จำนวนหลักสูตร/ครั้ง จำนวนผู้เข้าร่วม จำนวนค่าใช้จ่าย ค่าใช้จ่ายเฉลี่ย/คน และจำนวนชั่วโมงเฉลี่ย/คน

บุคลากร	จำนวนหลักสูตร	จำนวนครั้ง	ผู้เข้าร่วม (นับซ้ำ)	ผู้เข้าร่วม (นับหัวจริง)	ค่าใช้จ่ายรวม (นับซ้ำ)	ค่าใช้จ่ายเฉลี่ยต่อคน (นับซ้ำ)	ค่าใช้จ่ายเฉลี่ยต่อคน (นับหัวจริง)	ชั่วโมงเฉลี่ยต่อคน (นับซ้ำ)	ชั่วโมงเฉลี่ยต่อคน (นับหัวจริง)
สายวิชาการ	83	96	1,008	320	17,570,582.69	17,431.13	54,908.07	20.23	63.71
สายปฏิบัติการ	242	268	9,888	2,467	10,136,178.87	1,025.10	4,108.71	8.91	35.71
รวม	345	364	10,896	2,787	27,706,761.56	2,542.84	9,941.43	9.96	38.93



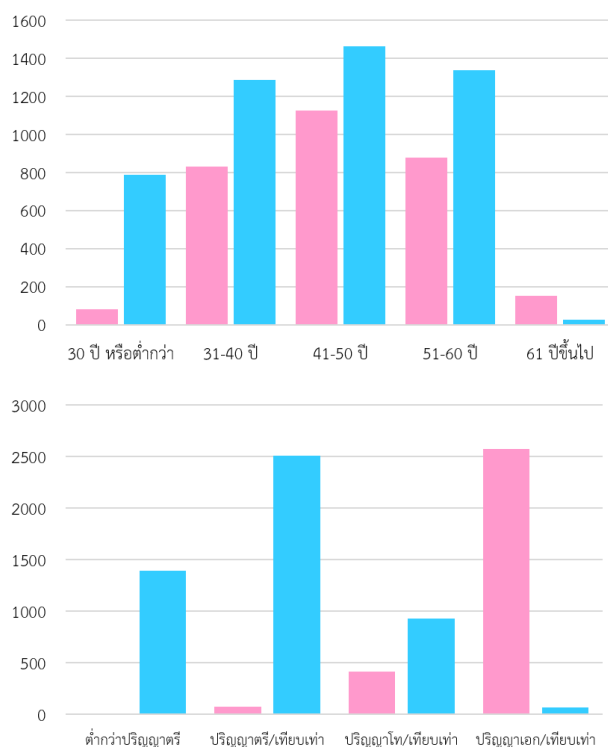
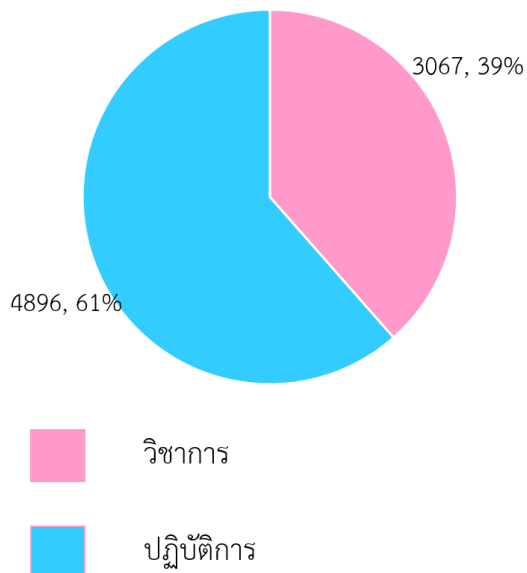
บทที่ 6

ข้อมูลบุคลากรมหาวิทยาลัย



บทที่ 6 ข้อมูลบุคลากรมหาวิทยาลัย

บุคลากรทั้งหมด จำนวน 7,963 คน สายวิชาการ จำนวน 3,067 คน และ สายปฏิบัติการ จำนวน 4,896 คน



อัตรากำลังบุคลากร สายวิชาการของแต่ละส่วนงาน จำแนกตามประเภทบุคลากร

ส่วนงาน	ประเภทบุคลากร							
	ข้าราชการ	พนม. รายได้	พนม. อุดหนุน	Competitive Track	พ. สนบ.	พ. วิสามัญ	ลจ. ชั่วคราว	รวม
คณะครุศาสตร์	39	26	279			18	1	363
คณะจิตวิทยา	4		27			1		32
คณะทันตแพทยศาสตร์	8		154			1	2	165
คณะนิติศาสตร์	4	3	45					52
คณะนิเทศศาสตร์	5		40			3		48
คณะพยาบาลศาสตร์	8	1	21					30
คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี	22	3	87					112
คณะแพทยศาสตร์	72	60	371	2		1	8	514
คณะเภสัชศาสตร์	6	1	91	1			1	100
คณะรัฐศาสตร์	13		41				1	55
คณะวิทยาศาสตร์	91	6	318	2			1	418
คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา		2	23					25
คณะวิศวกรรมศาสตร์	65	4	222	1			3	295
คณะศิลปกรรมศาสตร์	12	6	41					59
คณะเศรษฐศาสตร์	2	1	48					51

ส่วนงาน	ประเภทบุคลากร							
	ข้าราชการ	พนม. รายได้	พนม. อุดหนุน	Competitive Track	พ. สนบ.	พ. วิสามัญ	ลจ. ชั่วคราว	รวม
คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์	21	2	79			18	4	124
คณะสหเวชศาสตร์	7	3	52					62
คณะสัตวแพทยศาสตร์	40		87				1	128
คณะอักษรศาสตร์	9	1	152			10	15	187
บัณฑิตวิทยาลัย		10						10
วิทยาลัยประชากรศาสตร์	1		12					13
วิทยาลัยปิโตรเลียมและปิโตรเคมี	7		16	1				24
วิทยาลัยวิทยาศาสตร์สาธารณสุข	1		16			1		18
สถาบันการขนส่ง			5					5
สถาบันไทยศึกษา		1	1					2
สถาบันนวัตกรรมบูรณาการแห่งจุฬาฯ					10			10
สถาบันภาษา	1		51				12	64
สถาบันวิจัยทรัพยากรทางน้ำ			6					6
สถาบันวิจัยเทคโนโลยีชีวภาพและ วิศวกรรมฯ	2		10					12
สถาบันวิจัยพลังงาน			9					9
สถาบันวิจัยโลหะและวัสดุ	2		13					15
สถาบันวิจัยสังคม			6					6
สถาบันวิจัยสิ่งแวดล้อมเพื่อความ ยั่งยืน	2		17					19
สถาบันเอเชียศึกษา		3	12	1		1		17
สำนักงานมหาวิทยาลัย		4						4
สำนักวิชาทรัพยากรการเกษตร			13					13
รวมทั้งหมด	444	137	2365	8	10	54	49	3067

อัตรากำลังบุคลากร สายปฏิบัติการของแต่ละส่วนงาน จำแนกตามประเภทบุคลากร

ส่วนงาน	ประเภทบุคลากร									
	ข้าราชการ	พนม. รายได้	พนม. อุดหนุน	ลจ.เงิน งบ	ลจ.เงิน นอก	CT	พ. สนบ.	พ. รปภ.	พ. วิสามัญ	รวม
คณะครุศาสตร์	3	91	56	25	8				12	195
คณะจิตวิทยา		22	5		1				2	30
คณะทันตแพทยศาสตร์	35	140	229	12	28				85	529
คณะนิติศาสตร์		52	20	3					4	79
คณะนิเทศศาสตร์		28	24	2						54
คณะพยาบาลศาสตร์		9	6						1	16
คณะพาณิชยศาสตร์และการ บัญชี	2	125	26	11	1					165
คณะแพทยศาสตร์	6	212	303	31					12	564
คณะเภสัชศาสตร์	8	20	58	12					7	105
คณะรัฐศาสตร์	1	23	37	6	1					68
คณะวิทยาศาสตร์	11	70	171	14	7				8	281
คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา		21	1		1					23
คณะวิศวกรรมศาสตร์	21	99	103	12	3				18	256
คณะศิลปกรรมศาสตร์	2	17	14	1					6	40
คณะเศรษฐศาสตร์		45	27	2					1	75
คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์	1	31	25	4					17	78
คณะสหเวชศาสตร์	1	43	12							56
คณะสัตวแพทยศาสตร์	16	135	112	21	1				90	375
คณะอักษรศาสตร์		66	33	3						102
บัณฑิตวิทยาลัย	2	48	27	2	2				1	82
วิทยาลัยประชากรศาสตร์	2		11	1						14
วิทยาลัยปิโตรเลียมและปิโตร เคมี	2	3	26	3	1					35
วิทยาลัยวิทยาศาสตร์ สาธารณสุข	3	7	22	2						34
สถาบันการขนส่ง	1	5	5						7	18
สถาบันไทยศึกษา		6	1		1					8
สถาบันนวัตกรรมการบูรณาการแห่ง จุฬาฯ							11			11
สถาบันภาษา		9	31							40
สถาบันวิจัยทรัพยากรทางน้ำ	4	7	5	3	2					21
สถาบันวิจัยเทคโนโลยีชีวภาพ และวิศวกรรมฯ	2	1	14	1						18
สถาบันวิจัยพลังงาน	1	3	4							8
สถาบันวิจัยโลหะและวัสดุ	1		21	1						23
สถาบันวิจัยสังคม	4	1	13	2	1					21
สถาบันวิจัยสิ่งแวดล้อมเพื่อความ ยั่งยืน	1	2	8	2						13

ส่วนงาน	ประเภทบุคลากร									
	ข้าราชการ	พนม. รายได้	พนม. อุดหนุน	ลจ.เงิน งบ	ลจ.เงิน นอก	CT	พ. สนบ.	พ. รปภ.	พ. วิสามัญ	รวม
สถาบันเอเชียศึกษา	1	8	10						1	20
สำนักงานการทะเบียน	3	5	25		3				5	41
สำนักงานมหาวิทยาลัย	24	561	291	37	105			130	69	1217
สำนักงานวิทยทรัพยากร	4	9	84	2	2				6	107
สำนักงานสภามหาวิทยาลัย	2	28	13	1	1				2	47
สำนักวิชาทรัพยากรการเกษตร		25	2							27
รวมทั้งหมด	163	1978	1875	216	169	0	11	130	354	4896

ภาคผนวก

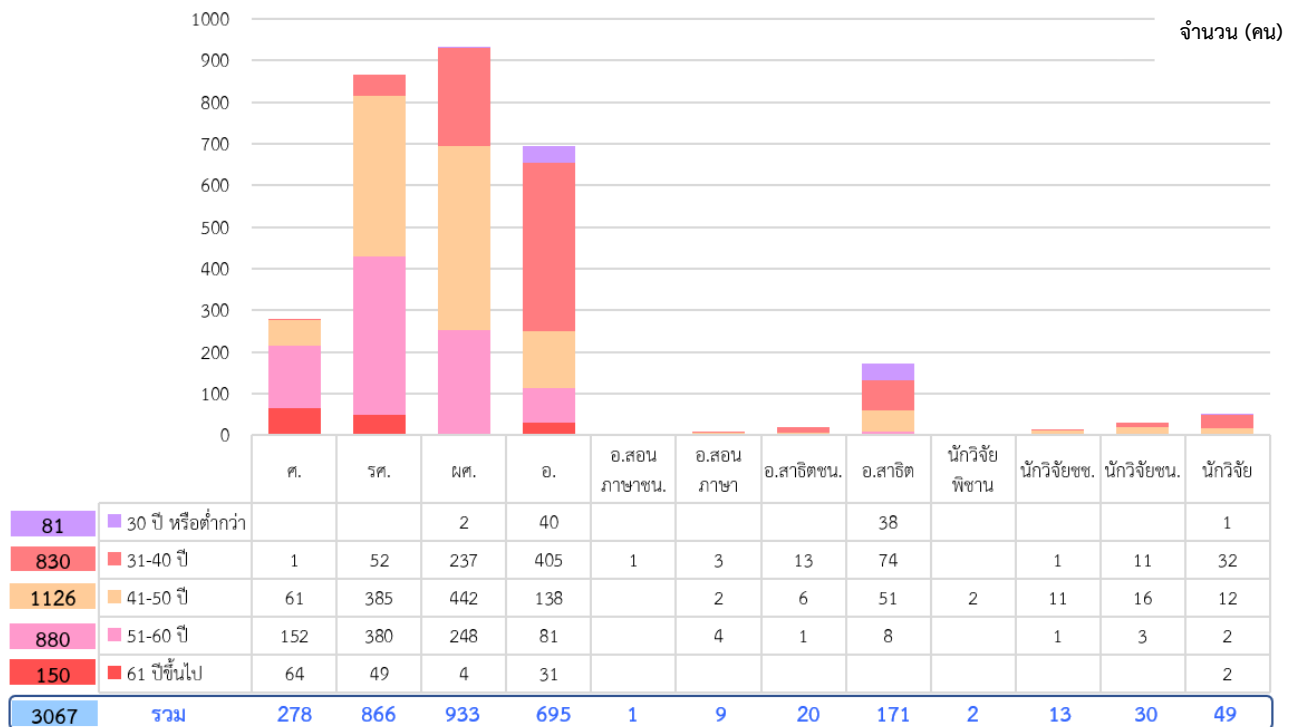
ข้อมูลบุคลากรมหาวิทยาลัย

ข้อมูลบุคลากรมหาวิทยาลัยสามารถแบ่งออกได้เป็น 2 สาย คือ สายวิชาการ และสายปฏิบัติการ
ข้อมูลในรายงานประจำปีฉบับนี้ เป็นข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2567

ข้อมูลบุคลากรมหาวิทยาลัย สายวิชาการ

ตารางที่ 5.1 อัตรากำลังบุคลากรมหาวิทยาลัยสายวิชาการของแต่ละส่วนงาน จำแนกตามตำแหน่งวิชาการ

ส่วนงาน	ศ.	รศ.	ผศ.	อ.	อ.สอน ภาษาชน.	อ.สอน ภาษา	อ.สาธิต ชน.	อ. สาธิต	นักวิจัย พืชน	นัก วิจัยช.	นักวิจัย ชน.	นักวิจัย	รวม
คณะครุศาสตร์	3	28	78	63			20	171					363
คณะจิตวิทยา	1	6	12	13									32
คณะทันตแพทยศาสตร์	8	51	55	50								1	165
คณะนิติศาสตร์	7	11	23	11									52
คณะนิเทศศาสตร์	2	11	15	20									48
คณะพยาบาลศาสตร์	1	9	11	9									30
คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี	4	42	43	23									112
คณะแพทยศาสตร์	79	165	130	128						2	4	6	514
คณะเภสัชศาสตร์	7	34	36	22								1	100
คณะรัฐศาสตร์	6	22	17	10									55
คณะวิทยาศาสตร์	60	151	136	71									418
คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา	2	3	14	6									25
คณะวิศวกรรมศาสตร์	44	129	76	46									295
คณะศิลปกรรมศาสตร์	10	13	19	17									59
คณะเศรษฐศาสตร์	2	27	16	6									51
คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์	4	31	42	47									124
คณะสหเวชศาสตร์	2	16	33	10								1	62
คณะสัตวแพทยศาสตร์	14	45	45	23								1	128
คณะอักษรศาสตร์	3	39	78	67									187
บัณฑิตวิทยาลัย	1	7	1	1									10
วิทยาลัยประชากรศาสตร์	1	4	3	3							2		13
วิทยาลัยปิโตรเลียมและปิโตรเคมี	10	5	5	4									24
วิทยาลัยวิทยาศาสตร์สาธารณสุข	2	5	6	3							1	1	18
สถาบันการขนส่ง											3	2	5
สถาบันไทยศึกษา										1		1	2
สถาบันวัฒนธรรมบูรณาการแห่งจุฬาฯ				10									10
สถาบันภาษา		3	23	28	1	9							64
สถาบันวิจัยทรัพยากรทางน้ำ											1	5	6
สถาบันวิจัยเทคโนโลยีชีวภาพและ วิศวกรรมฯ	1	2	3							1	2	3	12
สถาบันวิจัยพลังงาน										3	5	1	9
สถาบันวิจัยโลหะและวัสดุ	2	1	3						2	3	3	1	15
สถาบันวิจัยสังคม		1								1	2	2	6
สถาบันวิจัยสิ่งแวดล้อมเพื่อความยั่งยืน		4		1						1	4	9	19
สถาบันเอเชียศึกษา	2		1							1	3	10	17
สำนักงานมหาวิทยาลัย												4	4
สำนักวิชาทรัพยากรการเกษตร		1	9	3									13
รวมทั้งหมด	278	866	933	695	1	9	20	171	2	13	30	49	3067

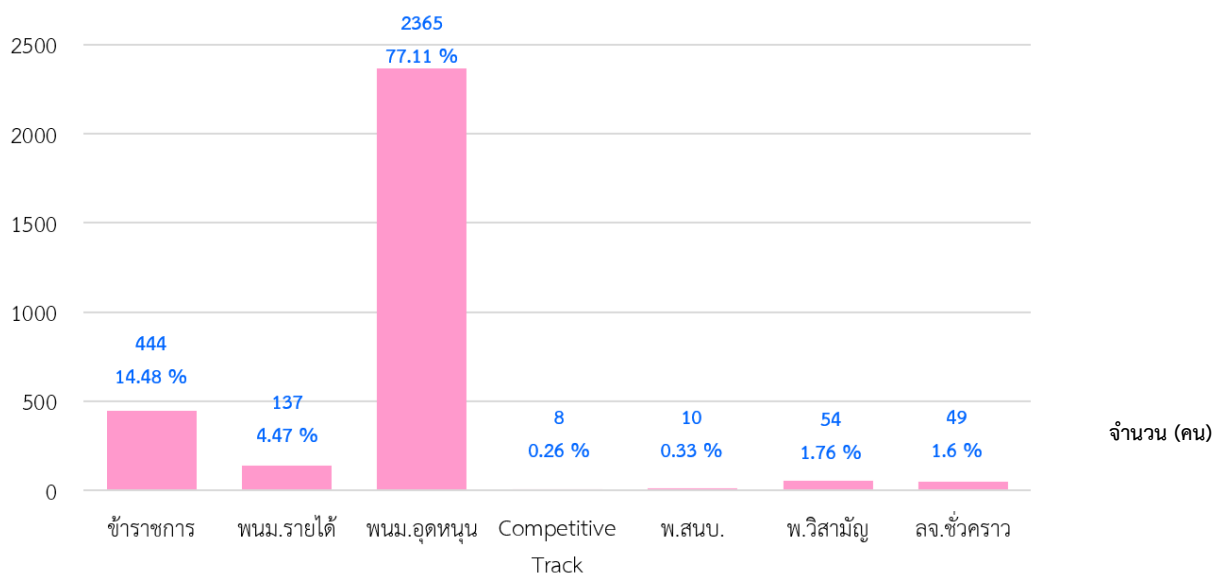


ภาพที่ 5.1 สัดส่วนอายุของบุคลากรมหาวิทยาลัย สายวิชาการ เทียบกับตำแหน่งทางวิชาการ

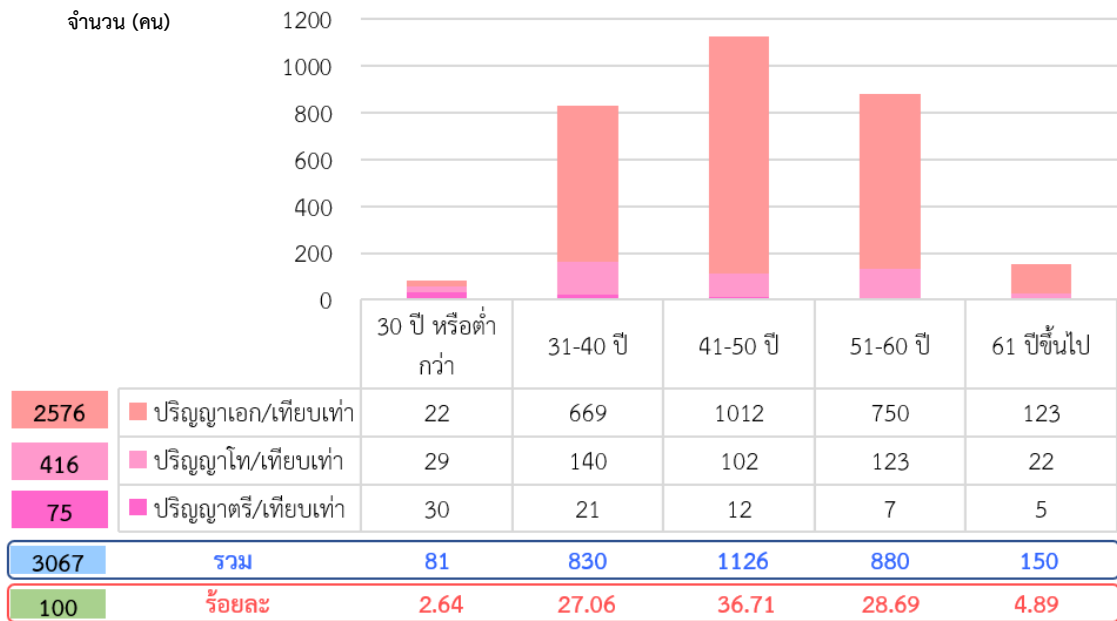
ตารางที่ 5.2 อัตรากำลังบุคลากร สายวิชาการของแต่ละส่วนงาน จำแนกตามประเภทบุคลากร

ส่วนงาน	ประเภทบุคลากร							
	ข้าราชการ	พนม.รายได้	พนม.อุดหนุน	Competitive Track	พ.สนบ.	พ.วิสามัญ	ลจ.ชั่วคราว	รวม
คณะครุศาสตร์	39	26	279			18	1	363
คณะจิตวิทยา	4		27			1		32
คณะทันตแพทยศาสตร์	8		154			1	2	165
คณะนิติศาสตร์	4	3	45					52
คณะนิเทศศาสตร์	5		40			3		48
คณะพยาบาลศาสตร์	8	1	21					30
คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี	22	3	87					112
คณะแพทยศาสตร์	72	60	371	2		1	8	514
คณะเภสัชศาสตร์	6	1	91	1			1	100
คณะรัฐศาสตร์	13		41				1	55
คณะวิทยาศาสตร์	91	6	318	2			1	418
คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา		2	23					25
คณะวิศวกรรมศาสตร์	65	4	222	1			3	295
คณะศิลปกรรมศาสตร์	12	6	41					59
คณะเศรษฐศาสตร์	2	1	48					51
คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์	21	2	79			18	4	124
คณะสหเวชศาสตร์	7	3	52					62
คณะสัตวแพทยศาสตร์	40		87				1	128
คณะอักษรศาสตร์	9	1	152			10	15	187

ส่วนงาน	ประเภทบุคลากร							
	ข้าราชการ	พนม. รายได้	พนม. อุดหนุน	Competitive Track	พ. สนบ.	พ. วิสามัญ	ลจ. ชั่วคราว	รวม
บัณฑิตวิทยาลัย		10						10
วิทยาลัยประชากรศาสตร์	1		12					13
วิทยาลัยปิโตรเลียมและปิโตรเคมี	7		16	1				24
วิทยาลัยวิทยาศาสตร์สาธารณสุข	1		16			1		18
สถาบันการขนส่ง			5					5
สถาบันไทยศึกษา		1	1					2
สถาบันนวัตกรรมบูรณาการแห่งจุฬาฯ					10			10
สถาบันภาษา	1		51				12	64
สถาบันวิจัยทรัพยากรทางน้ำ			6					6
สถาบันวิจัยเทคโนโลยีชีวภาพและ วิศวกรรมฯ	2		10					12
สถาบันวิจัยพลังงาน			9					9
สถาบันวิจัยโลหะและวัสดุ	2		13					15
สถาบันวิจัยสังคม			6					6
สถาบันวิจัยสิ่งแวดล้อมเพื่อความ ยั่งยืน	2		17					19
สถาบันเอเชียศึกษา		3	12	1		1		17
สำนักงานมหาวิทยาลัย		4						4
สำนักวิชาทรัพยากรการเกษตร			13					13
รวมทั้งหมด	444	137	2365	8	10	54	49	3067
ร้อยละ	14.48	4.47	77.11	0.26	0.33	1.76	1.6	100



ภาพที่ 5.2 อัตรากำลังบุคลากรมหาวิทยาลัย สายวิชาการ จำแนกตามประเภทบุคลากร



ภาพที่ 5.3 สัดส่วนอายุของบุคลากรมหาวิทยาลัย สายวิชาการเทียบกับระดับการศึกษา

ตารางที่ 5.3 ข้อมูลบุคลากรสายวิชาการกรอบอัตราประจำ เกษีณ ปี 2566 - 2570 จำแนกตามส่วนงาน ตำแหน่งทางวิชาการ

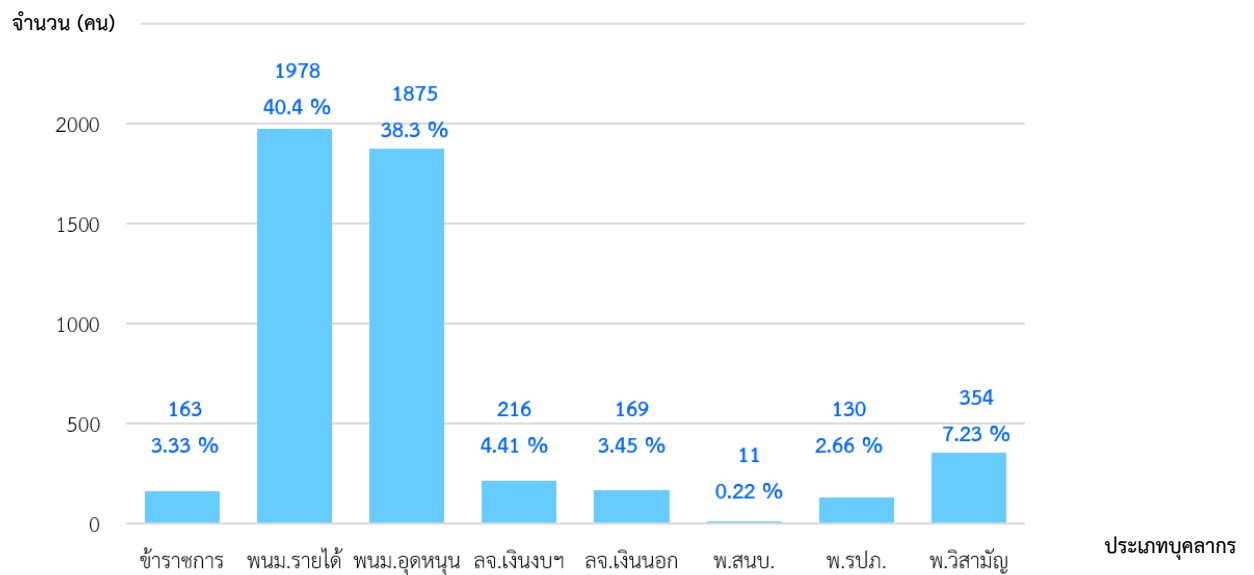
ส่วนงาน	2567					2568				2569					2570					2571					รวม ทั้งหมด					
	ศ.	รศ.	ผศ.	อ.	รวม	ศ.	รศ.	ผศ.	อ.	รวม	ศ.	รศ.	ผศ.	อ.	อ.สาธิต	รวม	ศ.	รศ.	ผศ.	อ.	อ.สอน ภาษา	รวม	ศ.	รศ.		ผศ.	อ.	อ.สอน ภาษา	นักวิจัย ชน.	รวม
คณะครุศาสตร์				2	2		2	4		6		1	3		1	5		1	3	1		5			4	1			5	23
คณะจิตวิทยา						1	1			2		1				1														3
คณะทันตแพทยศาสตร์		3			3	2	2			4		1	1			2	2	2	1			5			4				4	18
คณะนิติศาสตร์						1	1			2	1	1				2	1					1								5
คณะนิเทศศาสตร์			1		1		1			1				1		1							1	1					2	5
คณะพยาบาลศาสตร์		1			1		1	1		2		2				2	1	1	1			3		2		1			3	11
คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี		1			1		1	1		2			4			4			1	1		2	1		1				2	11
คณะแพทยศาสตร์	6	7	4		17	5	7	1	3	16	6	12	1	1		20	8	9	4	3		24	9	8	4	1			22	99
คณะเภสัชศาสตร์		2			2		2	1		3								2	1			3	1	2	1				4	12
คณะรัฐศาสตร์		1			1							2	1	1		4	3	2		1		6								11
คณะวิทยาศาสตร์		2			2	2	1	4		7	3	7	1	1		12	2	2	4	1		9	4	4	3				11	41
คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา																										1			1	1
คณะวิศวกรรมศาสตร์						3	7			10	2	6	2			10	4	4	1	1		10	3	5	1				9	39
คณะศิลปกรรมศาสตร์		1	1		2		1	1	1	3				1		1		2				2	2	3	1				6	14
คณะเศรษฐศาสตร์		1			1		1			1															1				1	3
คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์			1		1		4			4		3				3		2				2			1	1			2	12
คณะสหเวชศาสตร์								2		2		1				1		2	1	1		4								7
คณะสัตวแพทยศาสตร์		1			1		4	1		5	3	3				6	3	2				5	1	2	2				5	22
คณะอักษรศาสตร์		2	1	1	4		2	2		4		2	2			4		2				2	1	3					4	18
วิทยาลัยประชากรศาสตร์																											1	1	1	1
วิทยาลัยปิโตรเลียมและปิโตรเคมี	1		1		2	1				1	1		1			2								1	2				3	8
วิทยาลัยวิทยาศาสตร์สาธารณสุข											1	1				2														2
สถาบันภาษา								1		1			1			1					1	1		1	2		1		4	7
สถาบันวิจัยเทคโนโลยีชีวภาพและวิศวกรรมฯ								1		1														1					1	2
สถาบันวิจัยโลหะและวัสดุ																								2					2	2
สถาบันวิจัยสิ่งแวดล้อมเพื่อความยั่งยืน																	1					1			1				1	2
สำนักบริหารวิทยาการสารสนเทศ																								1					1	1
รวม	7	22	9	3	41	15	38	20	4	77	17	47	13	5	1	83	24	34	17	9	1	85	23	39	24	6	1	1	94	380

ข้อมูลบุคลากรมหาวิทยาลัย สายปฏิบัติการ

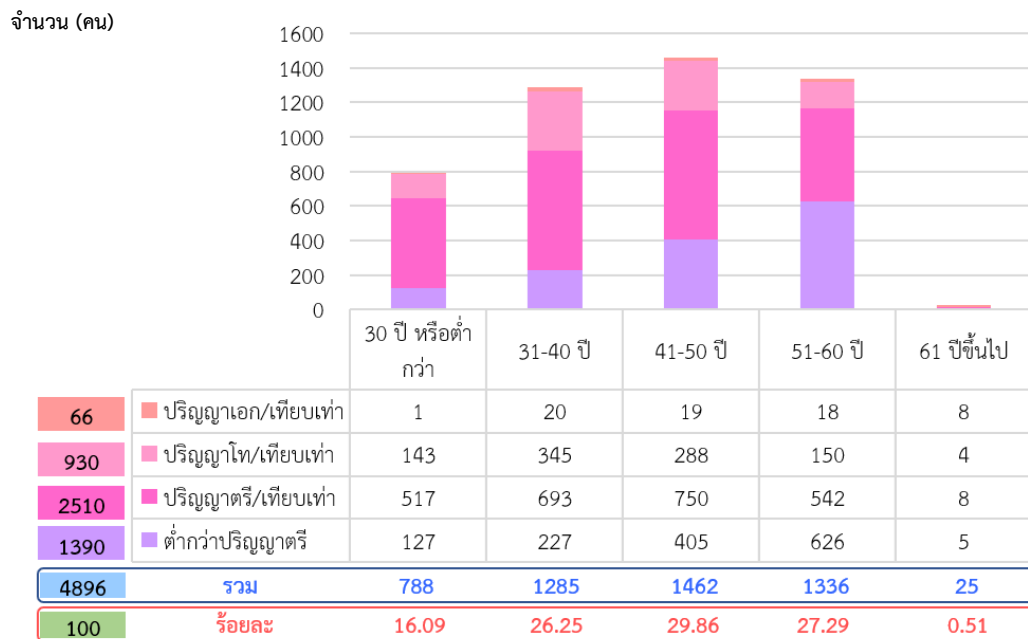
ตารางที่ 5.4 อัตรากำลังบุคลากร สายปฏิบัติการของแต่ละส่วนงาน จำแนกตามประเภทบุคลากร

ส่วนงาน	ประเภทบุคลากร								
	ข้าราชการ	พนม. รายได้	พนม. อุดหนุน	ลจ.เงิน งบ	ลจ.เงิน นอก	พ. สนบ.	พ. รบก.	พ. วิสามัญ	รวม
คณะครุศาสตร์	3	91	56	25	8			12	195
คณะจิตวิทยา		22	5		1			2	30
คณะทันตแพทยศาสตร์	35	140	229	12	28			85	529
คณะนิติศาสตร์		52	20	3				4	79
คณะนิเทศศาสตร์		28	24	2					54
คณะพยาบาลศาสตร์		9	6					1	16
คณะพาณิชยศาสตร์และการ บัญชี	2	125	26	11	1				165
คณะแพทยศาสตร์	6	212	303	31				12	564
คณะเภสัชศาสตร์	8	20	58	12				7	105
คณะรัฐศาสตร์	1	23	37	6	1				68
คณะวิทยาศาสตร์	11	70	171	14	7			8	281
คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา		21	1		1				23
คณะวิศวกรรมศาสตร์	21	99	103	12	3			18	256
คณะศิลปกรรมศาสตร์	2	17	14	1				6	40
คณะเศรษฐศาสตร์		45	27	2				1	75
คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์	1	31	25	4				17	78
คณะสหเวชศาสตร์	1	43	12						56
คณะสัตวแพทยศาสตร์	16	135	112	21	1			90	375
คณะอักษรศาสตร์		66	33	3					102
บัณฑิตวิทยาลัย	2	48	27	2	2			1	82
วิทยาลัยประชากรศาสตร์	2		11	1					14
วิทยาลัยปิโตรเลียมและปิโตร เคมี	2	3	26	3	1				35
วิทยาลัยวิทยาศาสตร์ สาธารณสุข	3	7	22	2					34
สถาบันการขนส่ง	1	5	5					7	18
สถาบันไทยศึกษา		6	1		1				8
สถาบันนวัตกรรมการบูรณาการแห่ง จุฬาฯ						11			11
สถาบันภาษา		9	31						40
สถาบันวิจัยทรัพยากรทางน้ำ	4	7	5	3	2				21
สถาบันวิจัยเทคโนโลยีชีวภาพ และวิศวกรรมฯ	2	1	14	1					18
สถาบันวิจัยพลังงาน	1	3	4						8
สถาบันวิจัยโลหะและวัสดุ	1		21	1					23
สถาบันวิจัยสังคม	4	1	13	2	1				21

ส่วนงาน	ประเภทบุคลากร								
	ข้าราชการ	พนม. รายได้	พนม. อุดหนุน	ลจ.เงิน งบ	ลจ.เงิน นอก	พ. สนบ.	พ. รปภ.	พ. วิสามัญ	รวม
สถาบันวิจัยสิ่งแวดล้อมเพื่อความ ยั่งยืน	1	2	8	2					13
สถาบันเอเชียศึกษา	1	8	10					1	20
สำนักงานการทะเบียน	3	5	25		3			5	41
สำนักงานมหาวิทยาลัย	24	561	291	37	105		130	69	1217
สำนักงานวิทยทรัพยากร	4	9	84	2	2			6	107
สำนักงานสภามหาวิทยาลัย	2	28	13	1	1			2	47
สำนักวิทยทรัพยากรการเกษตร		25	2						27
รวมทั้งหมด	163	1978	1875	216	169	11	130	354	4896
ร้อยละ	3.33	40.4	38.3	4.41	3.45	0.22	2.66	7.23	100



ภาพที่ 5.4 อัตรากำลังบุคลากรมหาวิทยาลัย สายปฏิบัติการ จำแนกตามประเภทบุคลากร



ภาพที่ 5.5 ช่วงอายุของบุคลากรมหาวิทยาลัย สายปฏิบัติการ เทียบกับระดับการศึกษา

ตารางที่ 5.5 ข้อมูลบุคลากรสายปฏิบัติการรอบอัตราประจำ เกษียณ ปี 2567 - 2571 จำแนกตามส่วนงาน

ส่วนงาน	2567	2568	2569	2570	2571	รวม
คณะครุศาสตร์	11	7	7	4	10	39
คณะจิตวิทยา			1			1
คณะทันตแพทยศาสตร์	15	15	18	9	17	74
คณะนิติศาสตร์		2	2	1	2	7
คณะนิเทศศาสตร์	2	1				3
คณะพยาบาลศาสตร์	1	2	1			4
คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี	5	4	1	4	4	18
คณะแพทยศาสตร์	10	8	16	11	12	57
คณะเภสัชศาสตร์	3	4	4	4	4	19
คณะรัฐศาสตร์	1	3	2	2		8
คณะวิทยาศาสตร์	11	10	9	4	4	38
คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา		2				2
คณะวิศวกรรมศาสตร์	10	8	4	7	6	35
คณะศิลปกรรมศาสตร์	2	2	1	1	4	10
คณะเศรษฐศาสตร์	3	5		1	1	10
คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์	3		2	3		8
คณะสหเวชศาสตร์		1	1			2
คณะสัตวแพทยศาสตร์	12	5	4	6	10	37
คณะอักษรศาสตร์		1	1	2	1	5

ส่วนงาน	2567	2568	2569	2570	2571	รวม
บัณฑิตวิทยาลัย			2	4	3	9
วิทยาลัยประชากรศาสตร์	1		2	1	2	6
วิทยาลัยปิโตรเลียมและปิโตรเคมี	1	2	1	2	4	10
วิทยาลัยวิทยาศาสตร์สาธารณสุข	1	3	2		3	9
สถาบันการขนส่ง				1	1	2
สถาบันไทยศึกษา			1			1
สถาบันภาษา	1	1	1	1	1	5
สถาบันวิจัยทรัพยากรทางน้ำ			2	1		3
สถาบันวิจัยเทคโนโลยีชีวภาพและวิศวกรรมฯ	2	1			1	4
สถาบันวิจัยพลังงาน				1		1
สถาบันวิจัยโลหะและวัสดุ			1		3	4
สถาบันวิจัยสังคม	1	2	2			5
สถาบันวิจัยสิ่งแวดล้อมเพื่อความยั่งยืน	1			2	1	4
สถาบันเอเชียศึกษา	1		1		1	3
สำนักงานการทะเบียน	1	1		1	1	4
สำนักงานมหาวิทยาลัย	34	39	27	30	40	170
สำนักงานวิทยทรัพยากร	4	2	2	2	2	12
สำนักงานสภามหาวิทยาลัย			1		1	2
l,myh's,f	137	131	119	105	139	631

ตารางที่ 5.6 ข้อมูลอายุของบุคลากรมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการเทียบกับประเภทบุคลากร

ช่วงอายุ	ประเภทบุคลากร									
	ข้าราชการ	พนม. รายได้	พนม. อุดหนุน	ลจ. เงินบ	ลจ. เงินนอก	Competitive Track	พนักงาน นบ.	พนักงาน รปภ.	พนักงาน วิสามัญ	รวม
31 ปี หรือต่ำกว่า		336	272				2	5	173	788
31-40 ปี		663	496				5	19	102	1285
41-50 ปี	33	650	656	12	10		4	55	42	1462
51-60 ปี	130	322	451	204	159			51	19	1336
61 ปีขึ้นไป		7				1			18	25
รวมทั้งหมด	163	1978	1875	216	169	1	11	130	354	4896

ตารางที่ 5.7 ข้อมูลระดับการศึกษาของบุคลากรมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการเทียบกับประเภทบุคลากร

ระดับการศึกษา	ประเภทบุคลากร									
	ข้าราชการ	พนม. รายได้	พนม. อุดหนุน	ลจ. เงินบ	ลจ. เงินนอก	Competitive Track	พนักงาน สนบ.	พนักงาน รปภ.	พนักงาน วิสามัญ	รวม
ต่ำกว่าปริญญาตรี	29	598	214	200	117		1	129	102	1390
ปริญญาตรี	82	1006	1177	16	48		6	1	174	2510
ปริญญาโท	46	357	455		4		2		66	930
ปริญญาเอก	6	17	29				2		12	66
รวมทั้งหมด	163	1978	1875	216	169	0	11	130	354	4896

ตารางที่ 5.8 ข้อมูลประเภทบุคลากรพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ

ประเภทบุคลากร	ผอ. กอง	เชี่ยวชาญ	ชำนาญ การพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน พิเศษ	ชำนาญ งาน	ปฏิบัติงาน	รวม
ข้าราชการ	1	1	14	77	12	4	39	15	163

ประเภทบุคลากร	ไม่ระบุ	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	รวม
พนม.รายได้	9	1	1	12	80	1222	310	343	1978
พนม.อุดหนุน		3	15	132	230	1225	262	8	1875
รวมทั้งหมด	30	4	17	143	299	2397	575	372	3837

ประเภทบุคลากร	ส 1	ส 2	ส 3	ส 4	ช 1	ช 2	ช 3	บ 1	บ 2	รวม
ลูกจ้างประจำเงินบฯ	6	49	3	2	2	9	1	23	121	216

ประเภทบุคลากร	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	ส 1	ช 1	บ 1	ตรวจสอบ	รวม
ลูกจ้างประจำเงินนอก	7	10	50	29	3	6	63	1	169



สำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์
OFFICE OF HUMAN RESOURCES MANAGEMENT
Chulalongkorn University

รายงานประจำปี ด้านบริหารทรัพยากรมนุษย์

สำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย