

2023

Annual REPORT

รายงานประจำปี
ด้านบริหารทรัพยากรมนุษย์

คำนำ

รายงานประจำปี 2566 ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่จัดทำขึ้นโดยสำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์นี้ เป็นการรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมและผลการดำเนินงานที่สำคัญด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดยในปีงบประมาณ 2566 มีหลายกิจกรรมที่สำคัญเกิดขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับเป้าหมายและภารกิจที่มุ่งเน้นให้ระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีความยืดหยุ่น คล่องตัว เป็นธรรมและเป็นมิตรกับทุกฝ่าย รวมทั้งต้องสอดรับและสนับสนุนการดำเนินงานของทุกภาคส่วนทั้งในระดับส่วนงานและหน่วยงานส่วนกลางเอง เพื่อมุ่งสู่วิสัยทัศน์ “ผู้นำการสร้างสรรค์องค์ความรู้และนวัตกรรมเพื่อสร้างเสริมสังคมสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน”

คณะผู้จัดทำได้รวบรวมและเรียบเรียงข้อมูลต่าง ๆ จากทุกฝ่าย พร้อมทั้งตรวจทานรายงานฉบับนี้ด้วยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า รายงานประจำปี 2566 ฉบับนี้ จะทำให้ประชาคมชาวจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยรับทราบและเข้าใจถึงสถานภาพของการดำเนินการต่าง ๆ และจะเอื้อประโยชน์ต่อคณะผู้บริหาร บุคลากรและผู้สนใจสืบไป

สำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์

ตุลาคม 2566

สารบัญ

เนื้อหา	หน้าที่
บทที่ 1 กรอบภารกิจของสำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์.....	1
บทที่ 2 ผลงานประจำปีงบประมาณ 2566 ฝ่ายการวางแผนกลยุทธ์ทรัพยากรมนุษย์และการพัฒนาองค์กร....	2
บทที่ 3 ผลงานประจำปีงบประมาณ 2566 ฝ่ายบริหารงานทรัพยากรมนุษย์.....	6
บทที่ 4 ผลงานประจำปีงบประมาณ 2566 ฝ่ายสิทธิประโยชน์และการดูแลทรัพยากรมนุษย์.....	16
บทที่ 5 ผลงานประจำปีงบประมาณ 2566 ฝ่ายการเรียนรู้และพัฒนาทรัพยากรมนุษย์.....	21
บทที่ 6 ข้อมูลบุคลากรมหาวิทยาลัย.....	32

ภาคผนวก

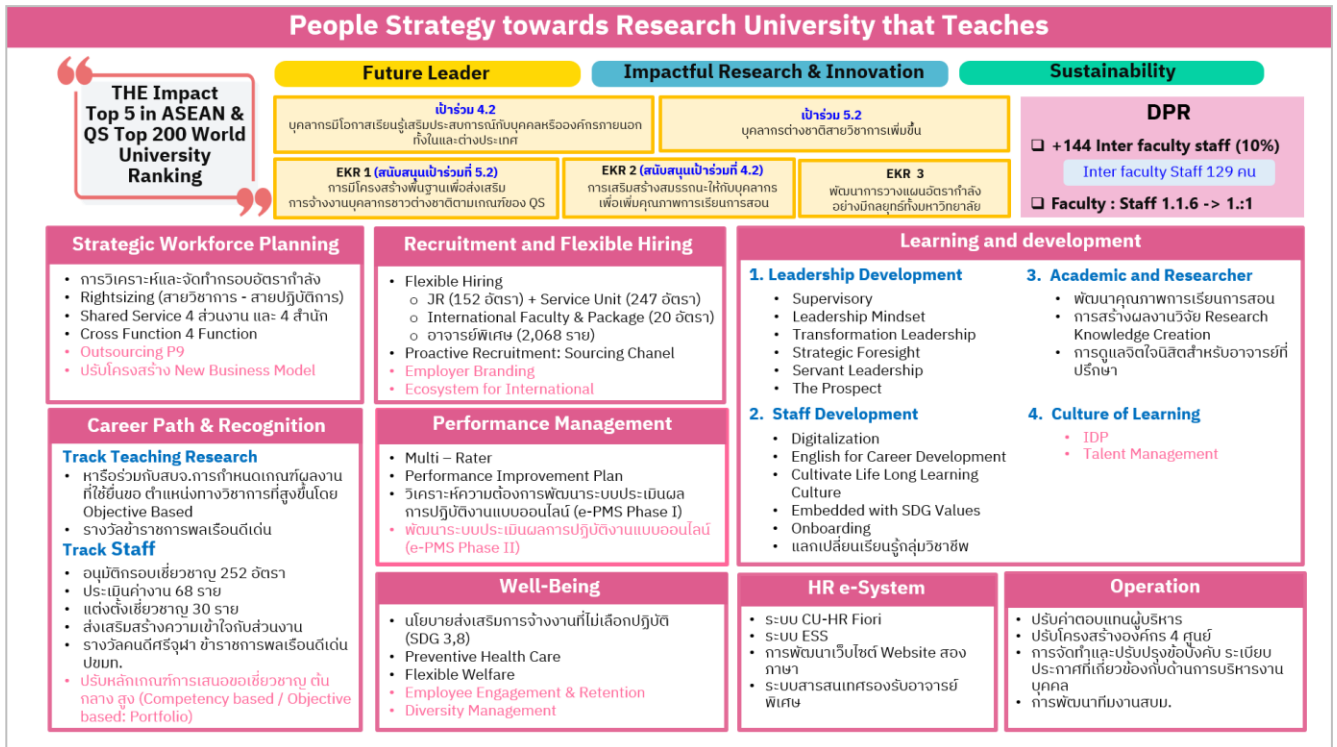
รายละเอียดข้อมูลบุคลากรมหาวิทยาลัย

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 - 2567

สำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ในฐานะ Enabling Results จึงได้กำหนดกรอบภารกิจการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ทั้ง 4 ฝ่าย ได้แก่

- o ฝ่ายการวางแผนกลยุทธ์ทรัพยากรมนุษย์และการพัฒนาองค์กร
- o ฝ่ายบริหารงานทรัพยากรมนุษย์
- o ฝ่ายสิทธิประโยชน์และการดูแลทรัพยากรมนุษย์
- o ฝ่ายการเรียนรู้และพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ซึ่งในแต่ละฝ่ายได้สรุปสาระสำคัญๆ ในเชิงงานยุทธศาสตร์ ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ รายละเอียดดังบทต่อ ๆ ไป

บทที่ 2

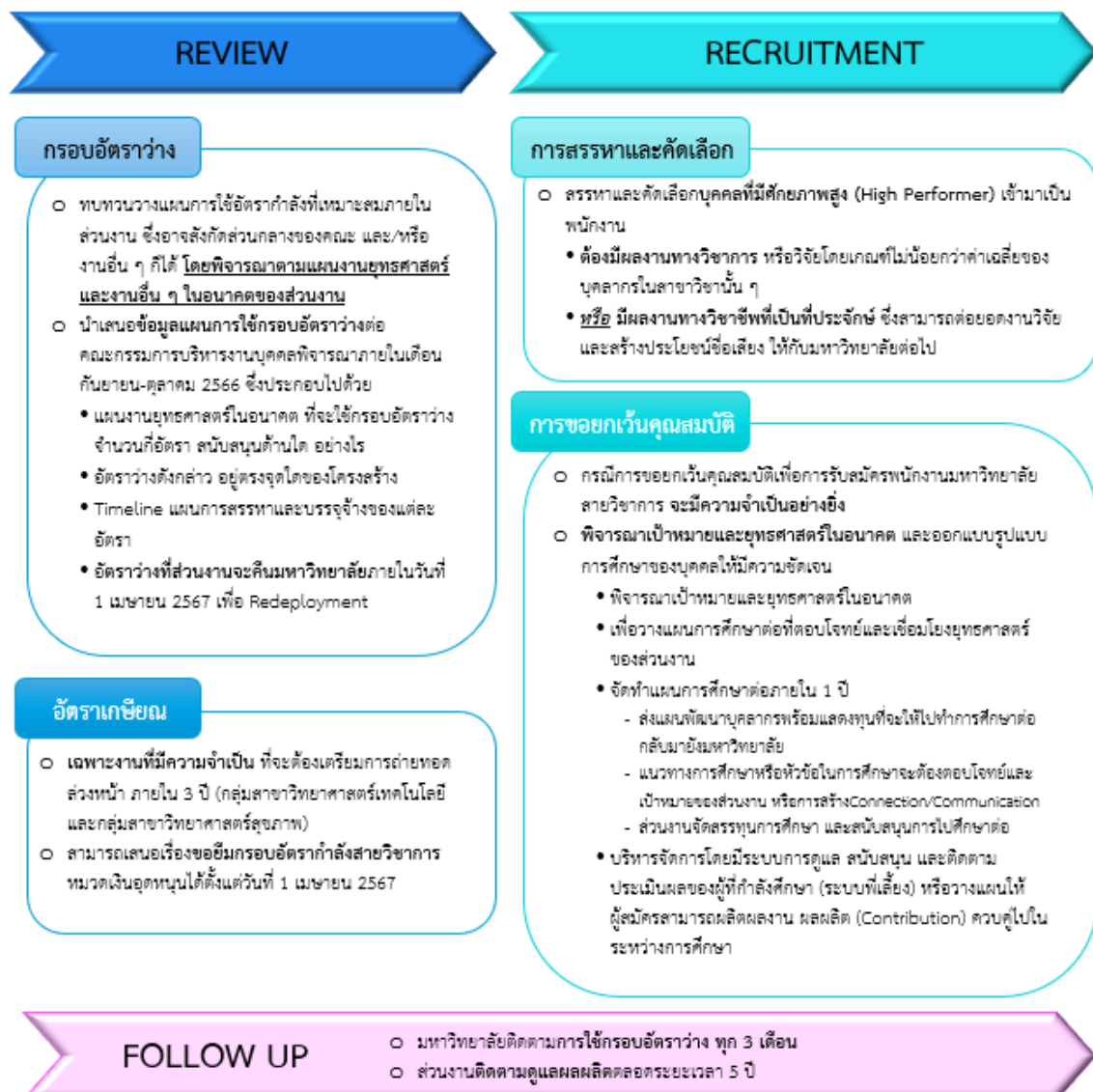
ผลงานประจำปีงบประมาณ 2566
ฝ่ายการวางแผนกลยุทธ์
ทรัพยากรมนุษย์และการพัฒนาองค์กร

บทที่ 2 ผลงานประจำปีงบประมาณ 2566

ฝ่ายการวางแผนกลยุทธ์ทรัพยากรมนุษย์และการพัฒนาองค์กร

ฝ่ายการวางแผนกลยุทธ์ทรัพยากรมนุษย์และการพัฒนาองค์กร มีผลงานหลักๆ ที่เกิดขึ้นในปีงบประมาณ 2566 ดังนี้

1. แนวทางการบริหารจัดการกรอบอัตราว่างสายวิชาการหมวดเงินอุดหนุน (Redeployment)
 - งบประมาณที่ได้รับจัดสรรและผลการใช้จ่ายงบประมาณ : ไม่มี
 - ระยะเวลาในการดำเนินการ : 1 กรกฎาคม 2566 – 30 กันยายน 2567
 - ผลการดำเนินการ : สำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์กำหนดให้ส่วนงานวิเคราะห์ตามแผนงานยุทธศาสตร์และงานอื่น ๆ พร้อมทบทวนวางแผนการใช้กรอบอัตราว่างสายวิชาการหมวดเงินอุดหนุนที่เหมาะสมภายในส่วนงาน และดำเนินการสรรหาและคัดเลือกบุคคลที่มีศักยภาพสูง (High Performer) เข้ามาเป็นพนักงาน โดยมีแนวทางดังนี้



ปัญหาและอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
1. บางส่วนงานยังมีการหวงกรอบอัตราค่าจ้าง และเร่งรีบบรรจุพนักงาน โดยอาจไม่ได้คำนึงถึงความจำเป็น 2. บางส่วนงานเสนอขอยกเว้นคุณสมบัติคุณวุฒิต่ำกว่าระดับปริญญาเอก / ขอยกเว้นปริญญาตรีเกียรตินิยม / ขอยกเว้นคะแนนภาษาอังกฤษที่ไม่เป็นไปตามเกณฑ์มหาวิทยาลัย	- เข้าพบปะกับผู้บริหารส่วนงาน และทำความเข้าใจพร้อมชวนคิดการระดมทุนในระยะยาว และผลลัพธ์ในการดำเนินการ - กรณีส่วนงานยังไม่มี ความจำเป็น ก็ขอให้คืนกรอบส่วนหนึ่งมายังมหาวิทยาลัย เพื่อนำมาบริหารจัดการให้กับส่วนงานที่มีความจำเป็น และมีส่วนช่วยมหาวิทยาลัยในภาพรวม - กำหนดเป็น KPI ของหัวหน้าส่วนงาน

2. แนวทางการบริหารจัดการการใช้ทรัพยากรกลุ่มบริการ P9 (Outsourcing)

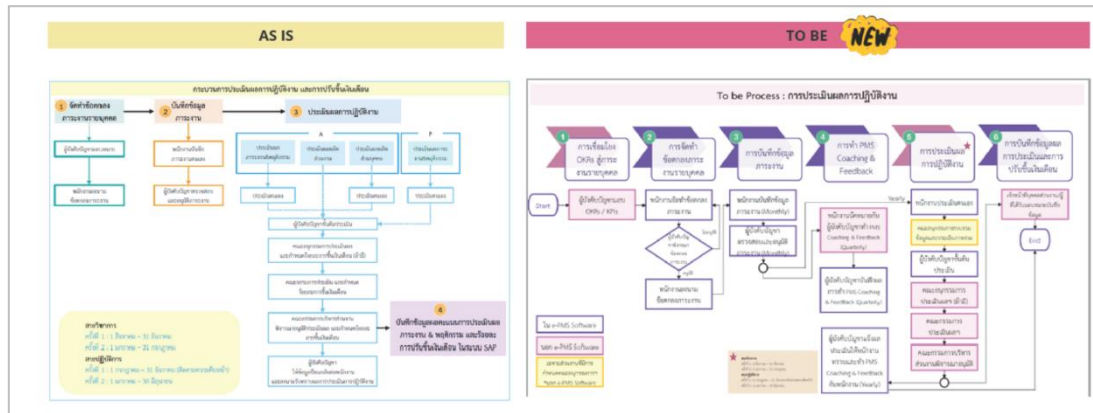
- งบประมาณที่ได้รับจัดสรรและผลการใช้จ่ายงบประมาณ : ไม่มี
- ระยะเวลาในการดำเนินการ : 1 กรกฎาคม 2565 – 31 พฤษภาคม 2566
- ผลการดำเนินการ : ที่ประชุมสภามหาวิทยาลัย ในการประชุมครั้งที่ 876 เมื่อวันที่ 25 พฤษภาคม 2566 ได้พิจารณาตามความเห็นของที่ประชุมคณบดี เมื่อวันที่ 10 พฤษภาคม 2566 โดยที่ประชุมสภามหาวิทยาลัยมีมติให้ยกเลิกการขออนุมัติงบประมาณผูกพันปีงบประมาณ พ.ศ. 2567-2569 ในโครงการบริหารจัดการการใช้ทรัพยากรกลุ่มบริการ P9 และชะลอการดำเนินการโครงการบริหารจัดการการใช้ทรัพยากรกลุ่มบริการ P9 (Outsourcing) ออกไปก่อน

ปัญหาและอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
1. บุคลากรมีความคาดหวังความมั่นคงในการทำงาน จะได้รับการต่อสัญญาจ้างจนถึงเกษียณอายุและเป็นหน้าที่ของมหาวิทยาลัยที่ควรจะต้องดูแล (ปัจจุบันต่อสัญญา 5 ปี) 2. การบริหารจัดการ Outsource ของส่วนกลาง บางส่วนงานยังไม่เชื่อมั่น และพนักงาน Outsource ส่วนมากจะไม่มีความรู้สึกรู้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของมหาวิทยาลัย (Engage) 3. ภาระหนี้สินและการค้าประกันของพนักงาน กับสหกรณ์ออมทรัพย์จุฬาฯ รวมถึงหนี้สินอื่น ๆ ซึ่งอาจมีผลกระทบกับทั้งตัวสมาชิกและสหกรณ์ออมทรัพย์จุฬาฯ โดยรวม 4. ส่วนงานไม่ได้มีส่วนร่วมในการออกความคิดเห็นในแนวปฏิบัติของโครงการฯ ตั้งแต่ต้น	โดยสรุปมหาวิทยาลัยอาจจะยังไม่พร้อม เห็นสมควรชะลอการดำเนินการไปก่อน และมอบผู้บริหารวาระถัดไปพิจารณาทบทวนเชิงนโยบายต่อไป

3. โครงการศึกษาและวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานแบบออนไลน์ (Phase 1)

- งบประมาณที่ได้รับจัดสรรและผลการใช้จ่ายงบประมาณ : 3,000,000 บาท
- ระยะเวลาในการดำเนินการ : 30 กันยายน 2565 – 27 พฤษภาคม 2566

- ผลการดำเนินการ : มหาวิทยาลัยร่วมกับบริษัทที่ปรึกษา SCG HR SOLUTION ดำเนินการศึกษาและวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานแบบออนไลน์ จากส่วนงานต่าง ๆ และ Workshop เพื่อเก็บข้อมูลของส่วนงานตามกระบวนการต่าง ๆ ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน



ปัญหาและอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
1. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของแต่ละส่วนงาน มีความซับซ้อน และแตกต่างกันในเชิงลึก 2. มหาวิทยาลัยมีบุคลากรหลายประเภท ซึ่งมีรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน	- มหาวิทยาลัยกำหนดรูปแบบแนวทางกลางที่เป็นมาตรฐาน จำนวนหลายๆ ทางเลือก และให้ส่วนงานสามารถเลือกให้เหมาะกับบริบทของตนเองได้ - มหาวิทยาลัยนำมาใช้เป็นต้นแบบในการพัฒนาระบบประเมินผล Phase 2 ต่อไป

4. โครงการ การสำรวจเบื้องต้นเพื่อทดสอบความเที่ยงตรงและความเชื่อถือได้ของแบบสอบถามการสำรวจความผูกพันของบุคลากร (Employee Engagement Survey)

- งบประมาณที่ได้รับจัดสรรและผลการใช้จ่ายงบประมาณ : 150,000 บาท
- ระยะเวลาในการดำเนินการ : 13 มิถุนายน – 27 กรกฎาคม 2566
- ผลการดำเนินการ : สำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ร่วมกับศูนย์ให้คำปรึกษาและวิจัยทางสถิติ ภาควิชาสถิติ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี ดำเนินการทดสอบความเที่ยงตรง (Validity) และ ความเชื่อถือได้ (Reliability) ของแบบสอบถามที่ได้รับมาจากสำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดยทำการสำรวจจากบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายปฏิบัติการ จาก 6 คณะใน 3 กลุ่มของคณะ รวมจำนวน 233 คน ได้แก่

- กลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ (คณะแพทยศาสตร์ และคณะทันตแพทยศาสตร์)
- กลุ่มวิทยาศาสตร์เทคโนโลยี (คณะวิทยาศาสตร์ และคณะวิศวกรรมศาสตร์)
- กลุ่มสังคมศาสตร์ (คณะครุศาสตร์ และคณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี)

การวิเคราะห์ความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม (Reliability Test)	ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของ Cronbach	Index	Value	Cut-Off Criteria	Our Model
Organization Alignment	0.857	Chi-square / df	1.871	<= 2	ผ่าน
Supervisor's Support and Recognition	0.940	CFI	0.865	>= 0.9	ยอมรับได้
Growth and Development	0.838	NFI	0.754	> 0.8	ยอมรับได้
Autonomy and Opinion	0.814	TLI	0.848	> 0.8	ยอมรับได้
Creative and Challenging Job	0.825	RMSEA	0.076	< 0.08	ยอมรับได้
Job Significance	0.776				
Performance Evaluation and Recognition	0.892				
Welfare	0.907				
Colleague and Teamwork	0.849				

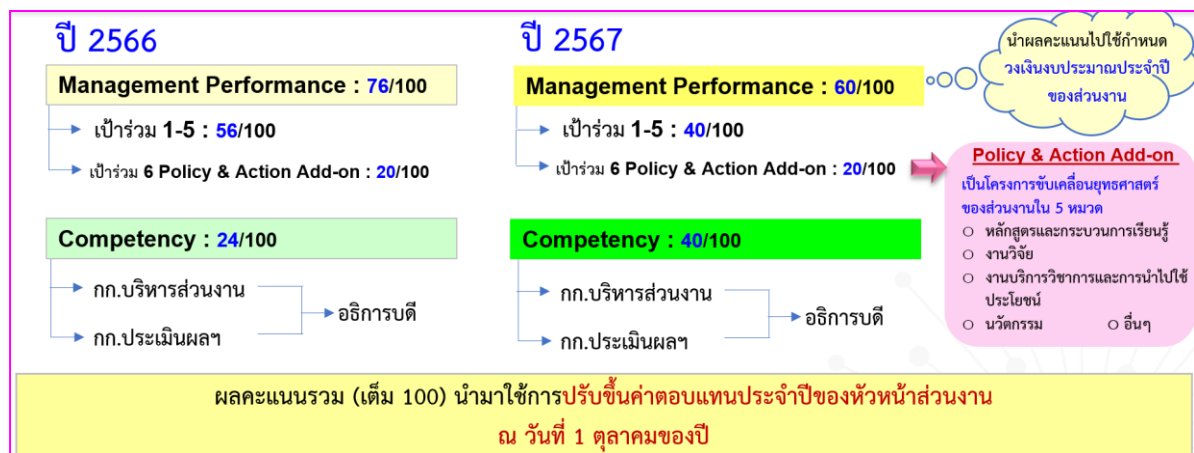
Reliability Test ทุกหัวข้อมีค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของ Cronbach มากกว่า 0.7 ทั้งหมด ซึ่งแสดงถึงระดับที่ยอมรับได้ของแบบสอบถามในทุก ๆ หัวข้อ

Validity Test ความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) ตรงตามทฤษฎี

ปัญหาและอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
1. บางข้อคำถาม ผู้ตอบแบบสอบถามให้ข้อมูลว่ายังไม่ชัดเจน 2. มีข้อคำถามเป็นจำนวนมาก	- ปรับรูปแบบคำถามให้มีความชัดเจน และอาจแยกข้อย่อยออกเป็นระดับมหาวิทยาลัย ระดับส่วนงาน - การสำรวจจริงทั้งมหาวิทยาลัย ควรเพิ่มของรางวัลเพื่อจูงใจในการจัดทำแบบสำรวจ

5. แนวทางการประเมินผู้บริหารจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (หัวหน้าส่วนงาน)

- งบประมาณที่ได้รับจัดสรรและผลการใช้จ่ายงบประมาณ : ไม่มี
- ระยะเวลาในการดำเนินการ : 1 พฤศจิกายน 2565 – 28 กุมภาพันธ์ 2566
- ผลการดำเนินการ : สำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ร่วมกับสำนักยุทธศาสตร์และการขับเคลื่อนดำเนินการหารือผู้บริหารมหาวิทยาลัยและส่วนงาน เกี่ยวกับแนวทางการประเมินหัวหน้าส่วนงานจากรูปแบบเดิม 70-30 มาเป็นรูปแบบใหม่ โดยจะเริ่มดำเนินการในปี 2566 และปี 2567 โดยมีข้อสรุป ดังนี้



ปัญหาและอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
ผู้บริหารส่วนงานจะต้องหารือร่วมกับทีมบริหารภายในส่วนงาน เพื่อร่วมกันกำหนดโครงการ และตัวชี้วัดให้มีความชัดเจน และท้าทาย เพื่อนำเสนอต่อคณะกรรมการของมหาวิทยาลัยพิจารณา	เพื่อสร้างแรงจูงใจให้กับส่วนงานพิจารณากำหนดโครงการที่เป็นเชิง Policy & Action Add-on โดยในปีแรก คณะกรรมการจะให้ข้อคิดเห็น พร้อมข้อเสนอแนะต่อหัวหน้าส่วนงาน เพื่อพิจารณาปรับปรุงในปีต่อ ๆ ไป

บทที่ 3

ผลงานประจำปีงบประมาณ 2566
ฝ่ายบริหารงานทรัพยากรมนุษย์

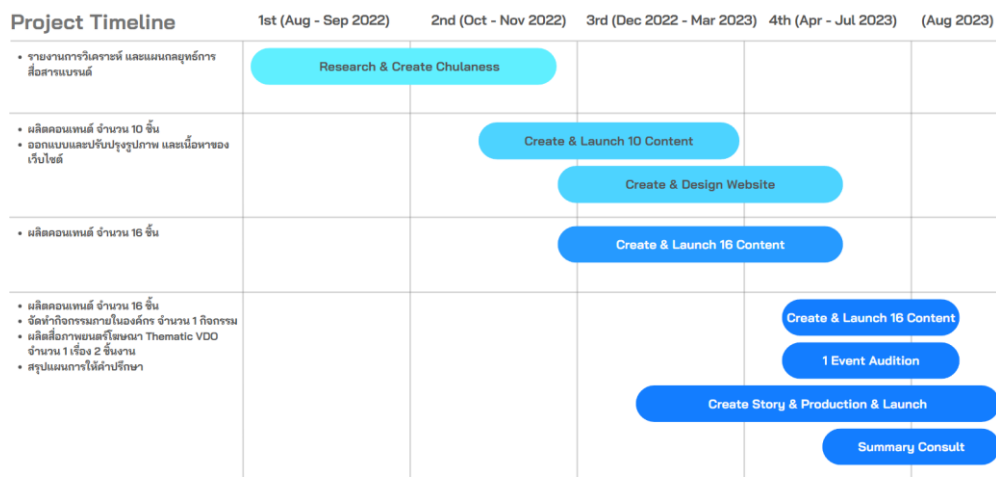
บทที่ 3 ผลงานประจำปีงบประมาณ 2566 ฝ่ายบริหารงานทรัพยากรมนุษย์

ฝ่ายบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ มีผลงานหลัก ๆ ที่เกิดขึ้นในปีงบประมาณ 2566 ดังนี้

1. โครงการ Employer Branding

สำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ ร่วมกับ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี ในโครงการ Employer Branding โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสื่อสารและสร้างภาพลักษณ์ที่ดีของจุฬาฯ ในฐานะนายจ้าง รวมถึงการสร้างการรับรู้และดึงดูดบุคคลทั่วไปให้มาร่วมงานกับองค์กร

- งบประมาณที่ได้รับจัดสรรและผลการใช้จ่ายงบประมาณ : 4,000,000 บาท
- ระยะเวลาในการดำเนินการ : 1 สิงหาคม 2565 - 31 กรกฎาคม 2566



โดยการดำเนินการโครงการดังกล่าว มีผลการดำเนินการดังนี้

1.1 ชิ้นงาน Artwork และ Video สื่อสารภาพลักษณ์นายจ้าง โดยมีกลุ่มเป้าหมายเป็นบุคคลภายนอก



1.2 ผลการวิจัยมุมมองที่มีต่อการทำงานที่จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยของบุคคลภายนอก

ในการดำเนินการดังกล่าว ได้รับผลการวิจัยด้านมุมมองที่บุคคลภายนอกมีต่อการทำงานที่จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย สำหรับนำไปใช้ต่อยอดในการสร้าง HR Brand Identity และ HR Brand Essence ของมหาวิทยาลัย จนเกิดการพัฒนาเป็น Brand Communication นั่นคือ Enhancing Potential, Empowering Greatness เพื่อใช้ในการสื่อสารภาพลักษณ์นายจ้างของมหาวิทยาลัยต่อไป

RESEARCH RESULT



1.3 การปรับปรุงต่อยอด CORE VALUES เพื่อสร้างแนวคิด CHULANESS ในการสื่อสารภาพลักษณ์

ในการต่อยอดจาก CORE VALUES เดิมเพื่อสร้าง CHULANESS (ความเป็นจุฬาฯ) ได้ทำการนำ CORE VALUES เดิม คือ น้ำหนึ่งใจเดียวกัน (Team Spirit) มุ่งมั่นความเป็นเลิศ (Excellence) ชูเชิดคุณธรรม (Integrity) คิดและทำเพื่อสังคม (Social Mindedness) มาพัฒนาให้น่าจดจำ (Memorable) แตกต่างจากเดิม (Differentiation) แต่ในขณะเดียวกันก็ยังคงความเป็นรากเหง้าบางอย่างให้คล้ายคลึงกับสิ่งที่มีอยู่ (Relevancy) จนอยู่ในรูปของตัวอักษรภาษาอังกฤษ 5 ตัว คือ C H U L A หรือที่เรียกว่า CHULANESS (ความเป็นจุฬาฯ) โดยมีความหมายดังต่อไปนี้

ตัวย่อ	คำภาษาอังกฤษ	ความหมายในภาษาไทย	คำอธิบาย
C	Country Centricity	พลังแห่งความทุ่มเท	สร้างความเปลี่ยนแปลงสู่สังคมและประเทศ
H	Harmony	พลังแห่งการเปิดใจ	เปิดรับความแตกต่างหลากหลายในองค์กร
U	Universal	พลังแห่งความมุ่งมั่น	มุ่งมั่นที่จะก้าวสู่ความเป็นเลิศในระดับสากล
L	Lifelong Learning	พลังแห่งการเรียนรู้	พร้อมที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ตลอดเวลา
A	Agility	พลังแห่งความคล่องแคล่ว	คล่องแคล่วที่จะปรับตัวให้ทันทุกความเปลี่ยนแปลง

โดยได้มีการนำ CHULANESS ไปใช้ในการสื่อสารภาพลักษณ์นายจ้างของมหาวิทยาลัยผ่าน Artwork และ Video ซึ่งในส่วนของ Video ได้มีการจัดกิจกรรม Audition บุคลากรจุฬาฯ ในแคมเปญ #พลังคนจุฬาฯ เพื่อตามหาผู้แทน 5 คนที่จะนำเสนอลักษณะของ C H U L A ได้เหมาะสมที่สุด ในวันที่ 15 และ 18 พฤษภาคม เวลา 8.00 – 18.00 น. ณ โรงละครการจัดการเกตราลัย คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี



หลังจากที่ทำการ Audition และ ผลิต Video เรียบร้อยแล้ว จึงได้ทำการเผยแพร่ผ่านช่องทางสื่อของ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ทั้งสื่อ Online ในช่องทาง Facebook Fanpage: Chula Careers, Instagram: Chula Careers, Youtube: Chula Careers และสื่อ Offline ในบริเวณมหาวิทยาลัย



จุฬาฯ เชื่อในพลังของคุณ มาร่วมตามหา #พลังคนจุฬาฯ ไปด้วยกัน!
การดู 476 ครั้ง • 6 เดือนที่ผ่านมา

Chula Careers

HR Chula ขอขอบคุณพลังอันยิ่งใหญ่ทั้ง 5 ด้าน ที่ซ่อนอยู่ในตัวคุณ เพื่อมาร่วมเป็นส่วนหนึ่งกับเราในการสร้างการเปลี่ยนแปลง และขับเคลื่อนสิ่งดี ...
4K

Youtube: Chula Careers



Facebook Fanpage: Chula Careers

Instagram: Chula Careers

Offline Media

1.4 กิจกรรม Job Fair ในงาน CU JOB & HIGHER EDUCATION FAIR 2023

โดยกิจกรรมดังกล่าวจัดขึ้นระหว่างวันที่ 20 - 23 มีนาคม 2566 ณ บูธ A96 ศาลาพระเกี้ยว จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และมีวัตถุประสงค์ในการสร้างแบรนด์นายจ้างของมหาวิทยาลัยให้เป็นที่รับรู้ของนิสิตจุฬาฯ โดยภายในบูธมีการแนะนำหรือตอบคำถามเกี่ยวกับตำแหน่งงานต่าง ๆ และมีกิจกรรมกดติดตาม Facebook Fanpage: Chula Careers และกดกรอกประวัติสมัครงานในเว็บไซต์สำหรับสมัครงาน หรือ Career Website (<https://bit.ly/CareersChula>) เพื่อรับของรางวัลอีกด้วย



1.5 การสำรวจการรับรู้ภาพลักษณ์นายจ้างของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยและแผนการให้คำปรึกษา

ผลลัพธ์ที่ได้จากการสำรวจข้อมูลในวันที่ 18 สิงหาคม 2566 จากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 72 คน ซึ่งเป็นบุคลากรของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย แบ่งเป็นเพศหญิง 51 คน เพศชาย 15 คน และไม่ต้องการระบุเพศ 2 คน ตามลำดับ พบว่า กว่า 80% จากกลุ่มตัวอย่างที่มีช่วงอายุ 31 ปีไปจนถึง 60 ปี ได้ใช้ Facebook สำหรับการอัปเดตข่าวสารต่าง ๆ ในขณะที่ 29% จากกลุ่มตัวอย่างชื่นชอบ Content ประเภท Lifestyle เนื่องจากเนื้อหาที่มีความสอดคล้องกับชีวิตประจำวัน และจากการปรับแผนนำเสนอรูปแบบสื่อประชาสัมพันธ์ ความเห็นของกลุ่มเป้าหมายส่วนใหญ่มุ่งไปที่รูปแบบของสื่อประชาสัมพันธ์ "มีความทันสมัยมากขึ้น" และ "ตัวคอนเทนต์มีความหลากหลาย"

ดังนั้น จากผลการสำรวจดังกล่าวจึงสามารถสรุปผลลัพธ์เพื่อนำไปพัฒนาต่อยอดได้ว่า Facebook ยังคงต้องเป็นแพลตฟอร์มหลักในการสื่อสารขององค์กร โดย Content ประเภท Lifestyle ยังคงเป็น Content ที่ดึงดูดความสนใจจากกลุ่มเป้าหมายได้เป็นอย่างดี และจากการปรับแผนนำเสนอรูปแบบสื่อประชาสัมพันธ์ที่ผ่านมาทำให้ภาพลักษณ์ของ HR จุฬาฯ มีความทันสมัยมากขึ้น

นอกจากนี้ ยังได้มีการตรวจสอบข้อมูลการเข้าถึงโพสต์ในรูปแบบ Online และจากการตรวจสอบประเมินผล Performance ของการเผยแพร่สื่อออนไลน์เพื่อสร้างภาพลักษณ์นายจ้าง จึงได้ผลลัพธ์เป็นแผนการให้คำปรึกษา ดังนี้

1. CONTENT ที่ได้รับการตอบสนองดีที่สุดคือ SHORT VDO CONETNT เนื่องจากมีการวางเนื้อหาให้กระชับ และน่าติดตาม ซึ่งทางทีมเอเจนซีแนะนำให้ทางองค์กรนำข้อมูลหรือรูปแบบการทำเนื้อหา CONTENT ไปพัฒนาต่อเพื่อให้เกิดการจดจำอย่างต่อเนื่อง
2. การนำเสนอเนื้อหาในส่วนของ ระบบการทำงานแบบ CORPORATE ที่มีแนวคิด และวัฒนธรรมองค์กรที่ทันสมัย ทำให้ภาพลักษณ์ดู TRENDY และสามารถดึงดูดความสนใจจากกลุ่มคนรุ่นใหม่ให้รับรู้ตลอดจนสนใจอยากร่วมงานกับองค์กรมากขึ้น
3. แนวความคิด EMPOWERING GREATNESS ที่นำมาปรับใช้ในการสื่อสารผ่านช่องทาง OFFICIAL ขององค์กร ทั้งการแบ่งปันข้อมูล, แนวคิด, ตลอดจนความรู้ที่ทุกคนในองค์กรได้มีส่วนร่วม ซึ่งไม่ได้ทำเพื่อองค์กรเพียงเท่านั้นแต่หากทำเพื่อสังคมและประเทศให้ดียิ่งขึ้น ตามจุดประสงค์ที่ต้องการให้บุคลากรภายในและภายนอกองค์กรรู้สึกถึงความความเป็นองค์กร หรือบริษัทมากกว่าเป็นมหาวิทยาลัย

ปัญหาและอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
1. การสร้าง Employer Branding เป็นแนวคิดใหม่ ด้านงานทรัพยากรบุคคลที่ยังไม่คุ้นเคย ทำให้เกิดปัญหาในการทำความเข้าใจและมองเห็นจุดมุ่งหมายปลายทางไม่ตรงกันในบางครั้งระหว่างการทำงาน 2. CHULANESS เป็นแนวคิดใหม่ของจุฬาฯ ที่เกิดขึ้น ซึ่งบุคลากรภายในและบุคลากรในมหาวิทยาลัยยังไม่รับรู้และเข้าใจถึงความหมายของ CHULANESS อย่างแท้จริง ทำให้การสื่อสารเรื่องดังกล่าวเป็นงานที่ค่อนข้างท้าทาย	- ทำการศึกษาค้นคว้าความรู้ใหม่ ๆ อยู่เสมอ รวมถึงเปิดใจรับฟังสิ่งใหม่ ๆ และสื่อสารกันให้มากขึ้น จนสามารถมองเห็นภาพใหญ่ในการทำงานร่วมกัน และสามารถทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย - ทำการสื่อสารแนวคิด CHULANESS อยู่สม่ำเสมอ โดยตั้งกลุ่มเป้าหมายหลักเป็นบุคลากรภายใน เพื่อสร้างความเข้าใจบนฐานความคิดเดียวกัน ผ่านการสอดแทรก CHULANESS ในทุกกิจกรรม และเมื่อบุคลากรมีความตระหนักรู้และเข้าใจในแนวคิด CHULANESS จนเกิดเป็นพฤติกรรมตามมา ก็จะสามารถสื่อสารแนวคิดดังกล่าวไปสู่บุคลากรภายนอกได้ ทั้งโดยรู้ตัวและไม่รู้ตัว

2. 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 : มีงบประมาณจ่ายให้กับส่วนงาน จำนวน 4,226,760 บาท และงบประมาณจ้างพนักงานวิสามัญ 618,000 บาท (ใช้ไปทั้งสิ้น 258,600 บาท)

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

ปัญหาและอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
1. การบริการใช้ทรัพยากรร่วมกัน ต้องอาศัยความร่วมมือระหว่างทั้งผู้ให้บริการและผู้รับบริการ ทำให้เกิดช่องว่างระหว่างการทำงานในช่วงแรก 2. การให้บริการมีบางขั้นตอนไม่ตรงกับวิธีการดำเนินการเดิมของส่วนงาน ทำให้เกิดความสับสนในขั้นตอนการดำเนินงาน	- การประชุมแบบไม่เป็นทางการ (Informal) ระหว่างผู้ใช้บริการโดยตรงและผู้ให้บริการ อย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง เพื่อการทำความเข้าใจที่ตรงกันระหว่างการทำงาน และหากเกิดปัญหาสามารถแก้ไขได้ทันที - การประเมินผลโดยตรงจากบุคลากรของผู้ใช้บริการที่รับบริการนั้นโดยผู้ให้บริการแต่ละด้านเป็นผู้จัดทำแบบประเมิน เพื่อปรับปรุงให้การให้บริการเพิ่มประสิทธิภาพสูงสุด

งานประจำ

1. การดำเนินการสรรหาผ่านเว็บไซต์ JobsDB

โครงการดังกล่าวมีวัตถุประสงค์เพื่อช่วยให้การสรรหาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นโดยทำการสรรหาผ่านการลงประกาศสมัครงานผ่านช่องทาง JobsDB เพื่อให้ผู้สมัครสามารถเข้าถึงตำแหน่งงานได้โดยง่าย

- งบประมาณที่ได้รับจัดสรรและผลการใช้จ่ายงบประมาณ : 139,311.82 บาท

- ระยะเวลาในการดำเนินการ : 1 มกราคม 2566 – 31 ธันวาคม 2566

- ผลการดำเนินการ : ในการดำเนินการสรรหาผ่านเว็บไซต์ JobsDB ได้ทำการลงประกาศงานทั้งหมด 14 ตำแหน่งและมีผู้สมัครผ่านระบบ JobsDB เฉลี่ย 100 คน/ตำแหน่ง ซึ่งผู้สมัครที่สมัครผ่านระบบ JobsDB ได้กดลิงค์สมัครงานของ Career Website (<https://bit.ly/CareersChula>) ที่นำไปลงไว้ใน JobsDB เป็นจำนวน 30%



Jobs	หน่วยงาน	View Post	สมัครบน JobsDB	สมัคร ตำแหน่งนี้บน Career Website	สมัคร ตำแหน่งอื่น บน Career Website
Director of HRD	สำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์	2579	134	-	5
HR Officer	สำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์	3229	161	1	3
ผู้อำนวยการ ศูนย์บริการสุขภาพ แห่งจุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย	ศูนย์บริการสุขภาพแห่ง จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย	1038	13	-	-
HR Officer	สำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์	5671	197	1	2
SAP Support	ศูนย์การจัดการทรัพยากรของ มหาวิทยาลัย	541	11	-	-
ABAP Programmer	ศูนย์การจัดการทรัพยากรของ มหาวิทยาลัย	162	2	-	-
HR Officer	สำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์	2903	136	-	3
HR Officer	สำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์	2989	161	-	3
Educator Officer	คณะพาณิชยศาสตร์และการ บัญชี	2750	118	-	5
Academic Affairs Staff	คณะพาณิชยศาสตร์และการ บัญชี	2960	147	-	2
Director of HRD	สำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์	1070	101	1	-
HR Officer	สำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์	1800	108	2	1
Head of the Global Partnerships Unit	สำนักบริหารวิรัชกิจและ เครือข่ายนานาชาติ	1219	52	-	-
Director of HRM	สำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์	1560	113	1	2

ปัญหาและอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
1. ในกรณีที่ส่วนงานฝากลงประชาสัมพันธ์ตำแหน่งงาน ยังไม่มีระบบการติดตามผลที่เหมาะสม จึงไม่สามารถ ยืนยันได้ว่าส่วนงานหรือหน่วยงานดังกล่าวได้รับบุคลากร เพิ่มจากการลงประชาสัมพันธ์นั้นหรือไม่ และไม่สามารถ เก็บข้อมูลได้ว่าส่วนงานใดส่งคำขอมาบ้าง 2. เมื่อลงประชาสัมพันธ์ตำแหน่งงานให้ส่วนงานแล้ว ส่วน งานจะไม่มีสิทธิ์เข้าถึงข้อมูลของผู้สมัคร เนื่องจากไม่ สามารถดึงข้อมูลผู้สมัครมาเข้าสู่กระบวนการสรรหาใน เว็บไซต์ https://bit.ly/CareersChula ได้	- จัดทำ Google Form ให้ส่วนงานหรือหน่วยงานที่ ต้องการฝากลงประชาสัมพันธ์ตำแหน่งงานกรอก ข้อมูลคำขอและรายละเอียดต่าง ๆ ที่จำเป็นในการ ลงประกาศสมัครงาน เพื่อให้ง่ายและสะดวกต่อการ ติดตามและเก็บข้อมูลดังกล่าว - สร้างบัญชี (account) ให้ส่วนงานหรือหน่วยงาน สามารถเข้าถึงผู้สมัครในระบบได้ เพื่อให้สามารถ ชักชวนผู้สมัครที่มีศักยภาพโดดเด่นมาร่วมงานกับ มหาวิทยาลัยได้

2. การดำเนินการสรรหาผ่านเว็บไซต์ LinkedIn

- งบประมาณที่ได้รับจัดสรรและผลการใช้จ่ายงบประมาณ : 221,400 บาท (5,535 USD/YEAR x 40)

- ระยะเวลาในการดำเนินการ : 1 มกราคม 2566 – 31 ธันวาคม 2566

- ผลการดำเนินการ : มีการลงประกาศงานทั้งหมด 10 ตำแหน่ง และมีผู้สมัครผ่านระบบ LinkedIn เฉลี่ย 68 คน/ตำแหน่ง ซึ่งผู้สมัครที่สมัครผ่านระบบ LinkedIn ได้กดลิงค์สมัครงานของเว็บไซต์ <https://bit.ly/CareersChula> ที่นำไปลงไว้ใน LinkedIn คิดเป็น 6.1%


~2400 view

ยอดวิวเฉลี่ย
ต่อตำแหน่งงาน



~68 คน

ผู้สมัครผ่านระบบ LinkedIn
ต่อตำแหน่งงาน



ของผู้สมัครตามมาสมัคร
ใน Career Website

Jobs	หน่วยงาน	View Post	สมัครบน LinkedIn	สมัครตำแหน่งนี้บน Career Website	สมัครตำแหน่งอื่นบน Career Website
Director of HRD	สำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์	2257	57	3	1
Lecturer	คณะพยาบาลศาสตร์	1128	21	-	-
Lecturer	คณะสหเวชศาสตร์	1262	13	-	-
Lecturer	คณะพยาบาลศาสตร์	1418	14	-	1
Lecturer	คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี	2577	59	-	2
Human Resources Officer	สำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์	1960	88	-	2
University Lecturer	วิทยาลัยปิโตรเลียมและปิโตรเคมี	2676	72	-	-
Chemistry Teacher	โรงเรียนสาธิตจุฬาฯ ฝ่ายมัธยม	1110	16	สรรหาในระบบ Career Website	
HRD Officer	สำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์	1053	54	-	
Lecturer	ทุกหน่วยงาน	7348	280	PR ทุกตำแหน่งอาจารย์ที่เปิดรับสมัคร ณ เวลานั้น	

ปัญหาและอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
ในกรณีที่ส่วนงานฝากลงประชาสัมพันธ์ตำแหน่งงาน ยังไม่มีระบบการติดตามผลที่เหมาะสม จึงไม่สามารถยืนยันได้ว่าส่วนงานดังกล่าวได้รับบุคลากรเพิ่มจากการลงประชาสัมพันธ์นั้นหรือไม่ และไม่สามารถเก็บข้อมูลได้ว่าส่วนงานใดส่งค่าขอมาบ้าง	จัดทำ Google Form ให้ส่วนงานหรือหน่วยงานที่ต้องการฝากลงประชาสัมพันธ์ตำแหน่งงานกรอกข้อมูลคำขอและรายละเอียดต่าง ๆ ที่จำเป็นในการลงประกาศสมัครงาน เพื่อให้ง่ายและสะดวกต่อการติดตามและเก็บข้อมูลดังกล่าว

3. การดำเนินการสรรหาและคัดเลือกประจำปี ระหว่างวันที่ 1 กันยายน 2565 – 31 ตุลาคม 2566

- งบประมาณที่ได้รับจัดสรรและผลการใช้จ่ายงบประมาณ : ไม่มี

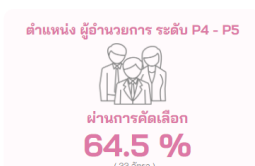
- ระยะเวลาในการดำเนินการ : 1 กันยายน 2565 – 31 ตุลาคม 2566

- ผลการดำเนินการ : ในการดำเนินการสรรหาและคัดเลือกประจำปี สามารถสรุปผลดำเนินการสรรหาและคัดเลือกข้อมูลใน 1 ปี ระหว่างวันที่ 1 กันยายน 2565 – 31 ตุลาคม 2566 ภายใต้การดูแลของกลุ่มภารกิจสรรหาและคัดเลือก ฝ่ายบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ สำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยมีส่วนงานที่ดูแลดังนี้

- หน่วยงานภายใต้สำนักงานมหาวิทยาลัย
- สำนักงานสภามหาวิทยาลัย
- ส่วนงานที่เข้ารับบริการ Share Service
- คณะจิตวิทยา
- คณะพยาบาลศาสตร์
- คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา
- คณะสหเวชศาสตร์

ซึ่งในรอบปีที่ผ่านมา ดำเนินการสรรหาและคัดเลือกทั้งหมด 184 อัตรา โดยมีผู้ผ่านการคัดเลือกแต่ละตำแหน่ง มากกว่า 50 % ของการเปิดรับสมัครทั้งหมด ซึ่งผลการดำเนินการสรรหาและคัดเลือกภายใต้การดูแลของงานสรรหาและคัดเลือก (สำนักงานมหาวิทยาลัยและ 4 คณะในโครงการ Share Service) ข้อมูล ณ วันที่ 8 พฤศจิกายน 2566 มีดังนี้

สรรหาและคัดเลือก : สายปฏิบัติการ

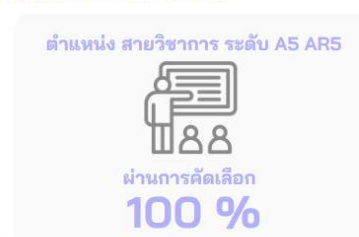


>

ตำแหน่ง ระดับ P7 ที่สรรหาบุคลากรยาก ได้แก่

- นักจิตวิทยา P7
- วิศกร P7
- เจ้าหน้าที่สำนักงาน (การเงิน) P7
- เจ้าหน้าที่สำนักงาน (พัสดุ) P7
- เจ้าหน้าที่บริการการศึกษา (วิชาการศึกษา) P7

สรรหาและคัดเลือก : สายวิชาการ



ปัญหาและอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
1. ในกรณีของตำแหน่งวิชาชีพเฉพาะและตำแหน่งสายวิชาการ ไม่มีผู้ให้ความสนใจสมัครงานตำแหน่งนั้น ๆ เท่าที่ควร และถึงแม้จะมีผู้สมัคร แต่ก็ไม่ได้ตรงตามเกณฑ์คุณสมบัติที่หน่วยงานต้องการ ส่งผลให้มีการขยายประกาศรับสมัครเป็นระยะเวลานาน 2. มีความล่าช้าของกระบวนการบางส่วน เช่น รอบของการทดสอบ และระยะเวลาในบางขั้นตอน ส่งผลให้บุคลากรใหม่เข้าร่วมงานกับมหาวิทยาลัยได้ช้าลง หรือผู้สมัครอาจตอบรับงานใหม่ที่องค์กรอื่น	- เตรียมช่องทางในการประชาสัมพันธ์ตำแหน่งงานเพิ่มเติมหากมีการเปิดรับสมัครในตำแหน่งงานข้างต้น หรือเตรียมประชาสัมพันธ์ในช่องทางสมัครงานอื่น ๆ เพิ่มเติม เช่น JobsDB, LinkedIn และกลุ่มหางานใน Facebook ต่าง ๆ - วิเคราะห์กระบวนการงาน เพื่อลดระยะเวลาในการสรรหาและคัดเลือก

บทที่ 4

ผลงานประจำปีงบประมาณ 2566
ฝ่ายสิทธิประโยชน์และการดูแล
ทรัพยากรมนุษย์

บทที่ 4 ผลงานประจำปีงบประมาณ 2566

ฝ่ายสิทธิประโยชน์และการดูแลทรัพยากรมนุษย์

ฝ่ายการดูแลสิทธิประโยชน์และการดูแลทรัพยากรมนุษย์ มีผลงานหลัก ๆ ที่เกิดขึ้นในปีงบประมาณ 2566 ดังนี้

กิจกรรมวิ่ง CU Night Run 2023 (ภายใต้โครงการชาวจุฬาฯ สง่างาม)

ศูนย์กีฬาแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยร่วมกับสำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ และสำนักบริหารกิจการนิสิต ได้จัดกิจกรรมวิ่ง CU Night Run 2023 ภายใต้โครงการชาวจุฬาฯ สง่างาม ซึ่งจัดขึ้นในวันศุกร์ที่ 28 เมษายน 2566 และมีผู้เข้าร่วมกิจกรรม ณ สนามกีฬาจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ตั้งแต่เวลา 17.00 - 21.00 น.

- งบประมาณที่ได้รับจัดสรร : 900,000 บาท
- ผลการใช้จ่ายงบประมาณ : 120,000 บาท (ในการสนับสนุนค่าเสื้อกีฬาสำหรับงานวิ่ง)
- ระยะเวลาในการดำเนินการ : 28 เมษายน 2566 (17.00 - 21.00 น.)
- ผลการดำเนินการ : บุคลากรและนิสิตเข้าร่วมวิ่ง ณ สนามกีฬาจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ปัญหาและอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
ความพร้อมของสถานที่ในการจัดของกิจกรรมในการดำเนินการ	พิจารณาความพร้อมทางด้านกายภาพ อาคารสถานที่ หากมีปรับปรุงซ่อมแซม หรือหาสนามกีฬาที่เหมาะสมจัดกิจกรรม
ช่วงเวลาที่เหมาะสมในการเข้าร่วมกิจกรรม	วางแผนปฏิทินกิจกรรมร่วมกับหน่วยงานจัดกีฬาที่เกี่ยวข้องทั้งนิสิตและบุคลากร
การวางแผนกิจกรรมการกีฬา ต้องใช้เวลาในการพิจารณารูปแบบโครงการที่ต้องมีช่วงระยะเวลามากพอสมควรและเหมาะสม	นโยบายในการสนับสนุนด้านงบประมาณและ กิจกรรมส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดี Good Health and well being

โครงการประจำ

1. หอพักบุคลากร

เป็นสวัสดิการด้านที่พักอาศัย เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างเต็มที่ และมีประสิทธิภาพ และเพื่อช่วยเหลือเรื่องการเดินทางมาปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรที่ไม่มีที่พักในกรุงเทพมหานคร หรือมีที่พักในกรุงเทพมหานครแต่ไม่สะดวกต่อการเดินทางมาปฏิบัติงาน โดยแบ่งเป็น 3 หอพัก ได้แก่

1.1 หอพักวิทยานิเวศน์

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



1.2 หอพักจุฬานิเวศน์

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



1.3 หอพักจุฬานิवास

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



- งบประมาณที่ได้รับจัดสรร : 7,000,000 บาท
- ผลการใช้จ่ายงบประมาณ : มีผลการใช้จ่ายงบประมาณเป็นค่าไฟฟ้าทั้งหมด 5,061,651.69 บาท ค่าน้ำประปา 675,475.01 บาท และค่าบริการเก็บขยะ 8,800 บาท
- ระยะเวลาในการดำเนินการ : 1 ตุลาคม 2565 – 30 กันยายน 2566 (ปีงบประมาณ 2566)
- ผลการดำเนินการ : มีบุคลากรเข้าพักอาศัย ณ หอพักวิทยานิเวศน์ จำนวน 203 ห้อง เข้าพักอาศัยที่หอพักจุฬานิเวศน์ จำนวน 60 ห้อง และเข้าพักอาศัยที่หอพักจุฬานิवास จำนวน 193 ห้อง ตามลำดับ

ปัญหาและอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
การบริหารจัดการทางด้านกายภาพที่ต้องมีการซ่อมแซม บำรุงรักษาอย่างต่อเนื่อง	วางงบประมาณให้เพียงพอต่อการดูแลทางกายภาพและอาคาร
การใช้บริษัทดูแลความปลอดภัย ซึ่งต้องบริหารจัดการอย่างดี	คัดเลือกบริษัทที่มีประสิทธิภาพเพื่อบริหารจัดการอย่างต่อเนื่อง
หอพักยังไม่มีระบบสัญญาณ WIFI	รอกการประสานงานติดตั้งเครือข่ายสัญญาณ กับสำนักบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศ

2. ค่ารักษาพยาบาล

เป็นสวัสดิการที่ให้ลูกจ้างประจำเงินนอกงบประมาณแผ่นดินมีสิทธิได้รับเงินสวัสดิการ ค่ารักษาพยาบาลสำหรับตนเองและบุคคลในครอบครัวของผู้มีสิทธิ ได้แก่บุตรโดยชอบด้วยกฎหมายซึ่งยังไม่บรรลุนิติภาวะ คู่สมรส บิดา มารดา

- งบประมาณที่ได้รับจัดสรร : 6,000,000 บาท
- ผลการใช้จ่ายงบประมาณ : มีผู้ใช้สิทธิเบิกค่ารักษาพยาบาลจำนวนทั้งหมด 3,764,184.75 บาท
- ระยะเวลาในการดำเนินการ : 1 ตุลาคม 2565 – 30 กันยายน 2566 (ปีงบประมาณ 2566)
- ผลการดำเนินการ : ลูกจ้างประจำเงินนอกงบประมาณแผ่นดิน สำนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 110 คน สามารถเบิกค่าสวัสดิการรักษาพยาบาลได้ตามสิทธิ

- ปัญหาและอุปสรรค: ไม่พบปัญหาอุปสรรค บุคลากรสามารถเบิกค่ารักษาพยาบาลได้ตามสิทธิ

3. ค่าบำรุงการศึกษาและค่าเล่าเรียน

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย สนับสนุนเงินอุดหนุนการศึกษาบุคลากรให้กับบุคลากร ประเภทพนักงานมหาวิทยาลัย ข้าราชการ ลูกจ้างประจำเงินงบประมาณแผ่นดิน ลูกจ้างเงินนอกงบประมาณแผ่นดิน สังกัดจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ที่มีได้รับสวัสดิการนำบุตรเข้าศึกษาในโรงเรียนสาธิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

- งบประมาณที่ได้รับจัดสรร : 800,000 บาท
- ผลการใช้จ่ายงบประมาณ : มีการใช้สิทธิในการเบิกเงินค่าบำรุงการศึกษาบุตร 797,863.50 บาท
- ระยะเวลาในการดำเนินการ : 1 ตุลาคม 2565 – 30 กันยายน 2566 (ปีงบประมาณ 2566)
- ผลการดำเนินการ : มีบุคลากรที่ขอรับเงินอุดหนุนบุตรทั้งหมด 374 คน
- ปัญหาและอุปสรรค: ไม่พบปัญหาอุปสรรค บุคลากรสามารถได้รับการสนับสนุนตามสิทธิ

4. เชื่อมทองคำเกียรติคุณ

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยได้จัดพิธีมอบเชื่อมทองคำเกียรติคุณ ให้แก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานตั้งแต่ 25 ปีบริบูรณ์ขึ้นไป และพนักงานที่ในมหาวิทยาลัย เนื่องจากเกษียณอายุราชการ พ้นสภาพ ลาออก หรือถึงแก่กรรม เพื่อเป็นการยกย่องเชิดชูเกียรติ และเป็นบำเหน็จแห่งความซื่อสัตย์ที่ได้ปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์แก่มหาวิทยาลัยมาด้วยความเรียบร้อย



- งบประมาณที่ได้รับจัดสรรและผลการใช้จ่ายงบประมาณ : 8,500,000 บาท
- ระยะเวลาในการดำเนินการ : 1 ตุลาคม 2565 – 30 กันยายน 2566
- ผลการดำเนินการ : มหาวิทยาลัยได้ดำเนินการด้านเชื่อมทองคำเกียรติคุณ โดยแบ่งเป็น 2 ช่วงกิจกรรม ดังนี้

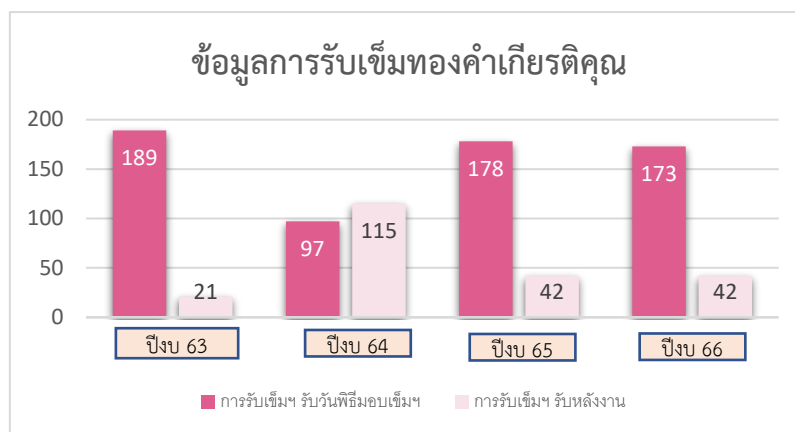
ช่วงที่ 1 : สำรวจข้อมูลบุคลากรที่มีสิทธิได้รับเชื่อมทองคำเกียรติคุณ

มหาวิทยาลัยได้สำรวจข้อมูลรายชื่อผู้ที่มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ที่จะได้รับเชื่อมทองคำเกียรติคุณ จากระบบ CUERP-HR แจ้งไปยังหน่วยงาน ส่วนงาน ประกอบในการตรวจสอบข้อมูลรายชื่อผู้ที่มีคุณสมบัติครบถ้วนตามเกณฑ์ที่ถูกต้องและเป็นไปด้วยความเรียบร้อย เพื่อมหาวิทยาลัยได้ตรวจสอบข้อมูล และจัดดำเนินการพิธีมอบเชื่อมทองคำเกียรติคุณแก่บุคลากรที่มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ดังกล่าว

ช่วงที่ 2 : ดำเนินการด้านจัดเตรียมเชื่อมทองคำเกียรติคุณและพิธีมอบเชื่อมทองคำเกียรติคุณ

ได้ดำเนินการตามระเบียบพัสดุในการจัดหาเชื่อมทองคำเกียรติคุณ เพื่อดำเนินการจัดพิธีมอบเชื่อมทองคำเกียรติคุณเพื่อเป็นการยกย่องเชิดชูเกียรติและแสดงมุทิตาจิตแก่บุคลากรของมหาวิทยาลัย โดยในปีงบประมาณ 2566 มีผู้มีสิทธิรับเชื่อมทองคำเกียรติคุณทั้งหมด จำนวน 215 คน

ปีงบประมาณ	บุคลากรที่มีสิทธิรับ เชื่อม	การรับเชื่อม	
		รับวันพิธีมอบเชื่อม	รับหลังงาน
2563	210	189	21
2564	212	97	115
2565	220	178	42
2566	215	173	42



โดยกิจกรรมในปี 2566 ได้จัดให้มีช่วงพิธีการแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่ พิธีมอบเข็มทองคำเกียรติคุณ และ พิธีแสดงมุทิตาจิตแด่บุคลากรที่เกษียณ ซึ่งพบปัญหาที่เกิดขึ้น ดังนี้

ปัญหาและอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
การจัดพิธีการโดยแบ่งเป็น 2 พิธี ทำให้การสื่อสารเกิดความคลาดเคลื่อน ผู้เข้าร่วมกิจกรรมส่วนใหญ่เป็นกลุ่มเดียวกัน	วางแผนการจัดงานพิธี
การจัดพิธีการโดยแบ่งเป็น 2 พิธีส่งผลกระทบต่องบประมาณในการจัด โดยอาจมีค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นในการดำเนินการ และอัตรากำลังที่เพิ่มขึ้น	ขออนุมัติตั้งงบประมาณให้เพียงพอ และประสานขอความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องด้านงบประมาณ ด้านอาคารสถานที่ ด้านพิธีการเพื่อใช้อัตรากำลังเจ้าหน้าที่ช่วยงาน
การจัดพิธีการโดยแบ่งเป็น 2 พิธีส่งผลกระทบต่อ การเชิญผู้บริหารร่วมเป็นเกียรติในงาน เนื่องจากอาจมีความซ้ำซ้อนเกิดขึ้น	ออกแบบพิธีการยกย่องเชิดชูเกียรติในรูปแบบภาพรวม ของมหาวิทยาลัย และแจ้งประชาสัมพันธ์ให้กลุ่มผู้บริหารทราบอย่างชัดเจน และบริหารจัดการดำเนินการและบริหารเวลาให้มีประสิทธิภาพ

บทที่ 5

ผลงานประจำปีงบประมาณ 2566
ฝ่ายการเรียนรู้และพัฒนา
ทรัพยากรมนุษย์

บทที่ 5 ผลงานประจำปีงบประมาณ 2566

ฝ่ายการเรียนรู้และพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ฝ่ายการเรียนรู้และพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีผลงานหลัก ๆ ที่เกิดขึ้นในปีงบประมาณ 2566 ดังนี้

การพัฒนากลุ่มผู้บริหาร Leadership & Management Development

1. โครงการพัฒนาผู้บริหารมหาวิทยาลัย CU Building Strategic Foresight : Shaping the Future

โครงการดังกล่าวมีวัตถุประสงค์เพื่อเตรียมความพร้อมให้ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์สถานการณ์คาดการณ์ถึงความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต โดยใช้กระบวนการหรือวิธีการที่หลากหลายอย่างเป็นระบบ ต่อยอดเพื่อการวางแผนกลยุทธ์ มีแนวทางการตัดสินใจและสามารถปรับเปลี่ยนกลยุทธ์องค์กรเพื่อแนวทางที่ดีที่สุดในการขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยสู่เป้าหมายตามพันธกิจได้ โดยมีวิทยากรผู้เชี่ยวชาญจาก University of Michigan Ross School of Business และ SEAC จัดดำเนินการ ณ SEAC SPACE และ Conrad Bangkok Hotel ให้กลุ่มผู้บริหารมหาวิทยาลัยในตำแหน่ง อธิการบดี รองอธิการบดี ผู้ช่วยอธิการบดี คณบดี และผู้อำนวยการสถาบัน รองคณบดี และรองผู้อำนวยการสถาบัน

- ผลการใช้จ่ายงบประมาณ : 4,130,800 บาท

- ระยะเวลาในการดำเนินการ : วันที่ 22, 30 พฤศจิกายน และวันที่ 1 ธันวาคม 2565

- ผลการดำเนินการ : มีกลุ่มผู้บริหารมหาวิทยาลัยในตำแหน่ง อธิการบดี รองอธิการบดี ผู้ช่วยอธิการบดี คณบดี และผู้อำนวยการสถาบัน รองคณบดี รองผู้อำนวยการสถาบันเข้าร่วม จำนวน 62 คน



2. โครงการพัฒนาเพื่อเสริมสร้างความเข้าใจให้กับผู้บริหารใหม่ Onboarding Program รุ่นที่ 2

โครงการดังกล่าวมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นการเสริมสร้างความเข้าใจให้กับผู้บริหารใหม่ สำหรับกลุ่มคณบดีและผู้อำนวยการสถาบันที่เข้ารับแต่งตั้งในวาระใหม่ในช่วงเดือนกันยายน - พฤศจิกายน 2565 จำนวน 8 คน ให้มีความเข้าใจที่ชัดเจนต่อแนวทางนโยบายการบริหารงานของมหาวิทยาลัย พร้อมทั้งให้ผู้บริหารใหม่ได้ร่วมกันแลกเปลี่ยนวิสัยทัศน์และกระบวนการบริหารจัดการในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์เชิงปฏิบัติการ เพื่อ

การประสานพลังสนับสนุนให้เกิดนำไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม สามารถนำไปบริหารจัดการเพื่อขับเคลื่อนส่วนงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

- ผลการใช้จ่ายงบประมาณ : 50,735 บาท
- ระยะเวลาในการดำเนินการ : วันที่ 14 , 29 พฤศจิกายน และ 7 - 9 ธันวาคม 2565
- ผลการดำเนินการ : กลุ่มคณบดีและผู้อำนวยการสถาบันที่เข้ารับแต่งตั้งในวาระใหม่ในช่วงเดือนกันยายน - พฤศจิกายน 2565 เข้าร่วมโครงการจำนวน 8 คน

3. โครงการพัฒนาเสริมสร้างศักยภาพด้านการบริหารจัดการ The Leader Prospect : CU Management Development Program รุ่นที่ 11

โครงการดังกล่าวมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาทักษะและความรู้ในด้านการขับเคลื่อนการบริหารจัดการส่วนงาน และแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้ทรงคุณวุฒิทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย เพื่อนำยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยสู่การปฏิบัติ ให้กลุ่มผู้บริหารสายวิชาการในตำแหน่ง รองคณบดี รองผู้อำนวยการสถาบัน หัวหน้าภาควิชา และผู้ช่วยอธิการบดี จำนวน 45 คน

- ผลการใช้จ่ายงบประมาณ : 2,000,000 บาท
- ระยะเวลาในการดำเนินการ : วันที่ 22 มิถุนายน – 17 กรกฎาคม 2566
- ผลการดำเนินการ : กลุ่มผู้บริหารสายวิชาการในตำแหน่ง รองคณบดี รองผู้อำนวยการสถาบัน หัวหน้าภาควิชา และผู้ช่วยอธิการบดี เข้าร่วมโครงการจำนวน 45 คน



4. โครงการพัฒนาเสริมสร้างศักยภาพด้านการบริหารจัดการ The Leader Prospect Plus : Making the New World of Higher Education Happen รุ่นที่ 1

โครงการดังกล่าวจัดขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาทักษะและความรู้ในด้านการบริหารจัดการผู้บริหารสายวิชาการในกลุ่มรองคณบดี รองผู้อำนวยการ หัวหน้าภาควิชา และผู้ช่วยอธิการบดี จำนวน 38 คน โดยมีหัวข้อต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ที่จะเป็นแนวทางในการประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการขับเคลื่อนองค์กรการศึกษา และมีการเดินทางไปแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับมหาวิทยาลัยชั้นนำ ณ National University of

Singapore (NUS) ประเทศสิงคโปร์ เพื่อได้เป็นประโยชน์ต่อการนำความรู้มาปรับใช้ในการบริหารส่วนงานของมหาวิทยาลัยต่อไป

- ผลการใช้จ่ายงบประมาณ : 5,511,800 บาท
- ระยะเวลาในการดำเนินการ : 21 กรกฎาคม - 19 สิงหาคม 2566
- ผลการดำเนินการ : มีผู้บริหารสายวิชาการในกลุ่มรองคณบดี รองผู้อำนวยการ หัวหน้าภาควิชา และผู้ช่วยอธิการบดี เข้าร่วมโครงการจำนวน 38 คน

5. โครงการพัฒนาผู้บริหารสายปฏิบัติการ CU Collaboration for Greater Success

โครงการดังกล่าวจัดขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันสำหรับกลุ่มผู้อำนวยการของหน่วยงานภายในสำนักงานมหาวิทยาลัย ให้เกิดสัมพันธภาพในทีมที่จะนำไปสู่การปฏิบัติงานร่วมกันอย่างยั่งยืนภายในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

- ผลการใช้จ่ายงบประมาณ : 478,250 บาท
- ระยะเวลาในการดำเนินการ : 1, 9 มิถุนายน และ 26 กรกฎาคม 2566
- ผลการดำเนินการ : มีผู้เข้าร่วมโครงการจำนวน 40 คน



6. โครงการพัฒนาผู้บริหารสายปฏิบัติการ CU Project Management Into Action

โครงการดังกล่าวจัดขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้หัวหน้ากลุ่มภารกิจของหน่วยงานภายในสำนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 58 คน ได้เข้าใจถึงแนวทางในการบริหารจัดการโครงการ การออกแบบโครงการ การวางแผนกระบวนการและจัดการระยะเวลาในการดำเนินโครงการ แผนงบประมาณของโครงการ และนำองค์ความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานด้วยการเรียนรู้แบบ Project-Based

- ผลการใช้จ่ายงบประมาณ : 400,200 บาท
- ระยะเวลาในการดำเนินการ : 7 , 18 กันยายน และ 21 พฤศจิกายน 2566
- ผลการดำเนินการ : มีหัวหน้ากลุ่มภารกิจของหน่วยงานภายในสำนักงานมหาวิทยาลัยเข้าร่วมโครงการจำนวน 58 คน



7. โครงการพัฒนาผู้บริหารสายปฏิบัติการ CU Change Management

โครงการดังกล่าวจัดขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้กลุ่มผู้บริหารสายปฏิบัติการ กลุ่ม CU-GM จำนวน 49 คน ได้เรียนรู้การปรับกรอบแนวคิดในการปรับรูปแบบการบริหารเพื่อให้ทันต่อการแข่งขัน การปรับกลยุทธ์ หรือวิธีการบริหารงานใหม่ ๆ เพื่อเตรียมบุคลากรให้มีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง

- ผลการใช้จ่ายงบประมาณ : 689,500 บาท
- ระยะเวลาในการดำเนินการ : 26 - 27 กันยายน และ 12 ตุลาคม 2566
- ผลการดำเนินการ : มีกลุ่มผู้บริหารสายปฏิบัติการ กลุ่ม CU-GM เข้าร่วมจำนวน 49 คน



การพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ

1. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การศึกษาด้วยปัญญา ความรัก และความสุข สำหรับครูผู้ ยกระดับการเรียนรู้และการเยียวยาจิตใจ

โครงการดังกล่าวจัดขึ้น ณ แวลลี การ์เดน รีสอร์ท อำเภอมวกเหล็ก จังหวัดสระบุรี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้บุคลากรสายวิชาการตระหนักถึงคุณค่าของอาจารย์ที่ปรึกษา ที่มีส่วนสำคัญในการเติบโต และเรียนรู้ในช่วงชีวิตของการเรียนในรั้วมหาวิทยาลัย

- ผลการใช้จ่ายงบประมาณ : 400,000 บาท
- ระยะเวลาในการดำเนินการ : 14 - 17 มิถุนายน 2566

- ผลการดำเนินการ : บุคลากรสายวิชาการตระหนักถึงคุณค่าของอาจารย์ที่ปรึกษา ที่มีส่วนสำคัญในการเติบโต และเรียนรู้ในช่วงชีวิตของการเรียนในมหาวิทยาลัย

2. โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการวิจัยเพื่อก้าวเข้าสู่การเป็นนักวิจัยชั้นสูง Development Program for High Caliber Researchers เฟส 2 – 3

โครงการดังกล่าวมีวัตถุประสงค์เพื่อให้บุคลากรสายวิชาการ ได้เรียนรู้ประสบการณ์การทำงานวิจัย และมีแนวทางในการสร้างผลงานวิชาการได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยจัดดำเนินการในรูปแบบ Onsite ณ โรงแรมปทุมวันปริ้นเซส และ ในรูปแบบ Virtual Classroom ผ่านระบบ Zoom Meeting

- ผลการใช้จ่ายงบประมาณ : 121,600 บาท (รวมทั้ง 2 เฟส)

- ระยะเวลาในการดำเนินการ : วันที่ 2, 9, และ 16 ธันวาคม 2565 (เฟส 2), วันที่ 18, 19, 24 และ 27 กรกฎาคม 2566 (เฟส 3)

- ผลการดำเนินการ : บุคลากรสายวิชาการที่เข้าร่วมโครงการ ได้เรียนรู้ประสบการณ์การทำงานวิจัย และมีแนวทางในการสร้างผลงานวิชาการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

โครงการประจำ

1. โครงการอบรมภาษาอังกฤษเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ (English for Career Development) รุ่นที่ 2

โครงการดังกล่าวจัดขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาทักษะการสื่อสารด้านภาษาอังกฤษและเพื่อใช้ในการเตรียมสอบเพื่อเลื่อนระดับให้แก่บุคลากรสายปฏิบัติการ โดยเป็นการเรียนรู้ในแบบผสมผสาน (Blended-Learning) ทั้งในแบบ Online ผ่านระบบ Google Classroom และในแบบ Virtual Classroom ผ่านระบบ Zoom ผ่านระบบ Zoom Meeting และ workshop เพื่อฝึกปฏิบัติ ณ สถาบันภาษา

- ผลการใช้จ่ายงบประมาณ : 800,000 บาท

- ระยะเวลาในการดำเนินการ : 7 มีนาคม – 15 พฤษภาคม 2566

- ผลการดำเนินการ : มีผู้เข้าร่วมโครงการ จำนวนทั้งสิ้น 203 คน



2. โครงการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ สายปฏิบัติการหลักสูตร CHULA Newcomers เติมห้วใจให้เป็น จุฬาฯ ทั้ง 2 รุ่น

โครงการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ สายปฏิบัติการหลักสูตร CHULA Newcomers เติมห้วใจให้เป็น จุฬาฯ (รุ่นที่ 94)

- ผลการใช้จ่ายงบประมาณ : 614,262 บาท
- ระยะเวลาในการดำเนินการ : 13 - 17 กุมภาพันธ์ 2566

โครงการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ สายปฏิบัติการหลักสูตร CHULA Newcomers เติมห้วใจให้เป็น จุฬาฯ (รุ่นที่ 95)

- ผลการใช้จ่ายงบประมาณ : 664,760.5 บาท
- ระยะเวลาในการดำเนินการ : 12 - 16 มิถุนายน 2566

โดยทั้งสองโครงการมีผลการดำเนินการ ดังนี้ คือ มีผู้เข้าร่วมโครงการรวมทั้ง 2 รุ่น จำนวนทั้งสิ้น 243 คน และมีวัตถุประสงค์เพื่อมุ่งเน้นให้พนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการมีความเข้าใจในระบบงานหลักของ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ตลอดจนบริบทของการบริหารมหาวิทยาลัย ดังนี้

1. เน้นปลูกฝังค่านิยมจุฬาฯ เสริมสร้างเจตคติ และสมรรถนะที่สอดคล้องกับความคาดหวังของ มหาวิทยาลัย พร้อมก้าวเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งในมหาวิทยาลัยอย่างสมบูรณ์
2. เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ ความเข้าใจในพันธกิจของมหาวิทยาลัย
3. เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้พื้นฐานเพียงพอต่อการปฏิบัติงานในองค์กร
4. กระตุ้นการเรียนรู้และมอบช่องทางในการหาความรู้เพิ่มเติมที่จำเป็นในงานเพื่อเสริมสร้างสัมพันธภาพที่ดีอันจะนำไปสู่การสร้างความร่วมมือภายในมหาวิทยาลัย

3. โครงการปฐมนิเทศอาจารย์ใหม่และนักวิจัยใหม่ หลักสูตร การพัฒนาศักยภาพอาจารย์ใหม่และนักวิจัยใหม่

โครงการดังกล่าวจัดดำเนินการจำนวน 2 ดังนี้

โครงการปฐมนิเทศอาจารย์ใหม่และนักวิจัยใหม่ หลักสูตร การพัฒนาศักยภาพอาจารย์ใหม่และนักวิจัยใหม่ (รุ่นที่ 26)

- ผลการใช้จ่ายงบประมาณ : 1,297,302.74 บาท
- ระยะเวลาในการดำเนินการ : 15 - 23 ธันวาคม 2565

โครงการปฐมนิเทศอาจารย์ใหม่และนักวิจัยใหม่ หลักสูตร การพัฒนาศักยภาพอาจารย์ใหม่และนักวิจัยใหม่ (รุ่นที่ 27)

- ผลการใช้จ่ายงบประมาณ : 1,300,000 บาท
- ระยะเวลาในการดำเนินการ : 17 - 22 กรกฎาคม 2566

โดยทั้งสองโครงการดังกล่าว มีผลการดำเนินการ คือ มีผู้เข้าร่วมโครงการ จำนวนทั้งสิ้น 136 คน รวมกัน และมีวัตถุประสงค์เพื่อให้คณาจารย์และนักวิจัยมีความเข้าใจยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย บทบาทและแนวปฏิบัติต่าง ๆ และส่งเสริมให้คณาจารย์และนักวิจัยมีความก้าวหน้าด้านวิชาการ พร้อมการสนับสนุนต่าง ๆ จากมหาวิทยาลัย โดยแบ่งออกเป็น 4 Module ดังนี้

1. อาจารย์และนักวิจัยรุ่นใหม่กับความยั่งยืนของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
2. ความเป็นเลิศด้านการสอนและการพัฒนานิสิต
3. ความเป็นเลิศด้านวิจัยและบริการสังคม
4. ความเป็นมืออาชีพ



4. การพัฒนาความรู้ให้กับกลุ่มเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิชาชีพสายปฏิบัติการ 18 วิชาชีพ

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

โดยมีจำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ/กิจกรรม รวมทั้งสิ้น 3,772 คน จาก 47 หลักสูตร โดยมีผลการใช้จ่ายงบประมาณทั้งสิ้น 1,884,194.24 บาท

5. การจัดสรรทุนอบรมภายนอก

โดยมีผู้ขอรับทุนอบรมภายนอก จำนวน 444 คน รวมหลักสูตรที่เข้าร่วมทั้งสิ้น 166 หลักสูตร และใช้งบประมาณในปี 2566 เป็นจำนวนเงินทั้งสิ้น 4,696,234.31 บาท

6. โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิต หลักสูตร การเตรียมตัวและการปฏิบัติตนหลังเกษียณ

โครงการดังกล่าวจัดขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นการเตรียมตัวและปฏิบัติตนหลังเกษียณ ควรได้รับความแนะนำหลักการ ข้อความรู้และประสบการณ์ในเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อที่จะได้นำไปปฏิบัติ ปรับตัวเพื่อให้สามารถดำเนินชีวิตได้อย่างประสบความสำเร็จและมีความสุข และถือเป็นโอกาสแสดงความขอบคุณที่ได้ปฏิบัติงานให้กับจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

- ผลการใช้จ่ายงบประมาณ : 1,852,610.35 บาท

- ระยะเวลาในการดำเนินการ : 21 สิงหาคม - 6 กันยายน 2566

- ผลการดำเนินการ : มีผู้เข้าร่วมโครงการจำนวนทั้งสิ้น 195 คน

โครงการยกย่องเชิดชูเกียรติบุคลากรผู้มีคุณงามความดี

1. สรรหาผู้รับรางวัลยกย่องเชิดชูเกียรติบุคลากรสายปฏิบัติการ “คนดี ศรีจุฬาฯ” ประจำปี 2566

มีวัตถุประสงค์เพื่อยกย่องให้เกียรติแก่บุคลากรสายปฏิบัติการ ซึ่งมีผลงานเป็นที่ประจักษ์ มีความมุ่งมั่นทุ่มเท เสียสละ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ทำคุณประโยชน์ให้แก่จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

- ผลการใช้จ่ายงบประมาณ : 566,554.75 บาท

- ระยะเวลาในการดำเนินการ : 30 พฤษภาคม 2566

- ผลการดำเนินการ : ในการจัดโครงการ มีผู้ได้รับรางวัลทั้งประเภทบุคคลรวม 19 รางวัล และรางวัลประเภทกลุ่มรวม 6 รางวัล



2. สรรหาข้าราชการพลเรือนดีเด่น

มีวัตถุประสงค์เพื่อยกย่องเชิดชูเกียรติและประกาศเกียรติคุณเป็นข้าราชการพลเรือนดีเด่น ประจำปี 2565 และได้รับเข็มเชิดชูเกียรติ เกียรติบัตรยกย่องเชิดชูเกียรติ และบันทึกประวัติในหนังสือที่ระลึกวันข้าราชการพลเรือนดีเด่น ประจำปีพุทธศักราช 2565 โดยมีคณาจารย์และบุคลากรจากจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ได้รับรางวัล จำนวน 2 คน (ไม่ใช้งบประมาณในการดำเนินการ เนื่องจากเป็นเพียงการเสนอชื่อ)



3. บุคลากรสายสนับสนุนผู้มีผลงานดีเด่นแห่งชาติ ปชมท.

มีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นการประกาศเกียรติคุณ และมอบเข็มเชิดชูเกียรติ พร้อมเกียรติบัตร บุคลากรสายสนับสนุนผู้มีผลงานดีเด่นแห่งชาติ ปชมท. ประจำปี พ.ศ. 2565 ได้รับรางวัล จำนวน 1 คน (ไม่ใช้งบประมาณในการดำเนินการ เนื่องจากเป็นเพียงการเสนอชื่อ)



สรุป การดำเนินงานพัฒนาบุคลากรที่ได้ใช้ไปจากงบประมาณรายได้มหาวิทยาลัยเป็นจำนวนเงินทั้งสิ้น 37,382,242.48 บาท โดยจัดฝึกอบรม สัมมนา และกิจกรรมต่าง ๆ รวมถึงการจัดสรรทุนอบรมภายนอกให้บุคลากรทั้งสายวิชาการ และสายปฏิบัติการ จำนวนทั้งหมด 283 หลักสูตร เป็นจำนวน 444 ครั้ง มีผู้เข้าร่วมทั้งหมด 11,162 คน (นับซ้ำ : คน - ครั้ง)

ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

ในการดำเนินการพัฒนาบุคลากรจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ฝ่ายการเรียนรู้และพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ได้แบ่งกลุ่มเป้าหมายการพัฒนาออกเป็น 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

โดยในปีงบประมาณ 2566 มีประเด็นปัญหาและข้อเสนอแนะในด้านการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย ซึ่งแบ่งได้ตามประเด็นดังนี้

การจัดดำเนินงานพัฒนากลุ่มผู้บริหารในด้านบริหารการขับเคลื่อนจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย นอกเหนือจากการพัฒนากลุ่มผู้บริหารสายวิชาการ ในตำแหน่ง รองคณบดี รองผู้อำนวยการสถาบัน หัวหน้าภาควิชา ที่มีโอกาสก้าวขึ้นไปเป็นผู้บริหารระดับสูงแล้ว มหาวิทยาลัยจะต้องเริ่มมีการเตรียมความพร้อมเพื่อพัฒนากลุ่มผู้บริหารสายวิชาการในระดับผู้ช่วยคณบดี ผู้ช่วยผู้อำนวยการสถาบัน ที่มหาวิทยาลัยได้มีเป้าหมายให้กลุ่มผู้บริหารจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยมีขุมกำลัง (Bench Strength) ที่มากขึ้น เพื่อให้ผู้บริหารในทุก ๆ ระดับพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว และเพื่อพัฒนากลุ่มผู้บริหารขึ้นมาทดแทนกลุ่มผู้บริหารที่กำลังจะหมดวาระหรือเกษียณไป

การจัดดำเนินงานพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ และบุคลากรสายปฏิบัติการโดยมีประเด็นข้อเสนอแนะ การจัดการเรียนการสอนด้านการพัฒนาบุคลากรในช่วงระยะเวลาที่ผ่านมา มหาวิทยาลัยจะมีการปรับหัวข้อในการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องตาม Top 10th Skills for The Future โดยอ้างอิงจาก World Economic Forum เช่น Analytical Thinking, Critical Thinking, Leadership, Technology use และในด้านการใช้ Digitalization เพื่อการปฏิบัติงาน เช่น การนำ AI ที่เข้ามามีบทบาทงานพื้นฐานในด้านต่าง ๆ

สถิติ : ผลงานประจำปีงบประมาณ 2566

1.1 การใช้จ่ายงบประมาณ

ตารางที่ 1.1.1 การใช้จ่ายดำเนินงานพัฒนาบุคลากร จำแนกตามประเภทงบประมาณ

งบประมาณ	ได้รับจัดสรร	ผลการใช้จ่าย	คงเหลือ	% การใช้จ่าย
งบรายได้มหาวิทยาลัย	59,714,700.00	37,382,242.48	22,332,457.52	62.60

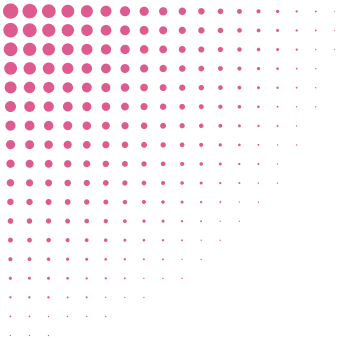
1.2 ผลการจัดฝึกอบรม/สัมมนา

ตารางที่ 1.2.1 จำแนกตามประเภทบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา : จำนวนผู้เข้าร่วม

บุคลากร	จำนวนผู้เข้าร่วม (นับซ้ำ)	จำนวนผู้ผ่านนับไม่ซ้ำ (นับหัวจริง)			จำนวนบุคลากรในระบบ CUHR ณ 30 ก.ย.2566	% ของบุคลากร ที่ได้รับการพัฒนาเปรียบเทียบกับจำนวนผู้ผ่าน (นับหัวจริง)
		มีตำแหน่งบริหาร	ไม่มีตำแหน่งบริหาร	รวมทั้งสิ้น		
สายวิชาการ	1,290	1,290	94	642	736	3,144
สายปฏิบัติการ	9,872	9,812	190	3,001	3,191	5,202
รวม	11,162	11,102	284	3,643	3,927	8,346

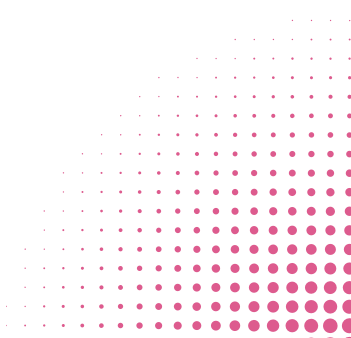
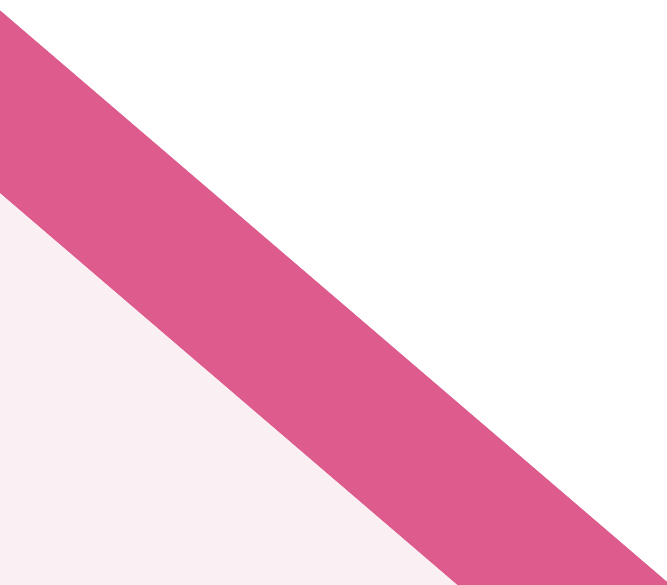
ตารางที่ 1.2.2 จำแนกตามประเภทบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา : จำนวนหลักสูตร/ครั้ง จำนวนผู้เข้าร่วม จำนวนค่าใช้จ่ายค่าใช้จ่ายเฉลี่ย/คน และจำนวนชั่วโมงเฉลี่ย/คน

บุคลากร	จำนวนหลักสูตร	จำนวนครั้ง	ผู้เข้าร่วม (นับซ้ำ)	ผู้เข้าร่วม (นับหัวจริง)	ค่าใช้จ่ายรวม (นับซ้ำ)	ค่าใช้จ่ายเฉลี่ยต่อคน (นับซ้ำ)	ค่าใช้จ่ายเฉลี่ยต่อคน (นับหัวจริง)	ชั่วโมงเฉลี่ยต่อคน (นับซ้ำ)	ชั่วโมงเฉลี่ยต่อคน (นับหัวจริง)
สายวิชาการ	62	110	1,290	736	12,457,499.88	9,656.98	16,925.95	14.45	25.33
สายปฏิบัติการ	221	334	9,872	3,191	17,736,465.92	1,796.64	5,558.28	7.54	23.33
รวม	283	444	11,162	3,927	30,193,965.80	2,705.07	7,688.81	8.34	23.70

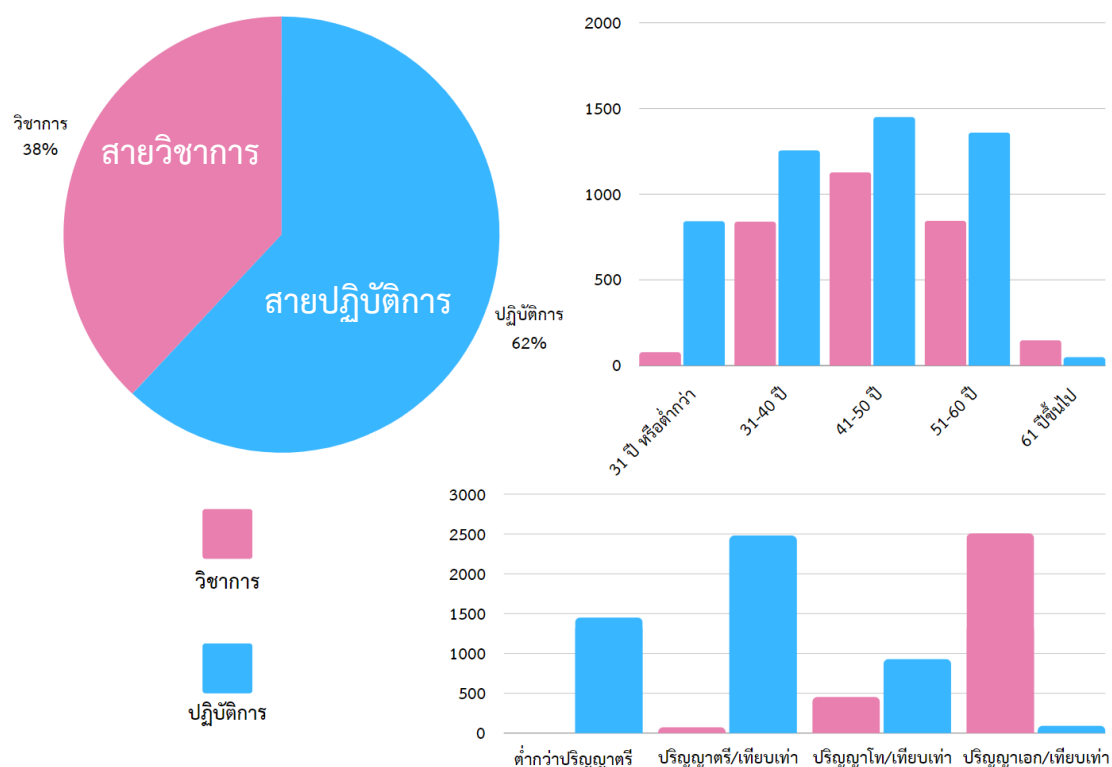


บทที่ 6

ข้อมูลบุคลากรมหาวิทยาลัย



บทที่ 6 ข้อมูลบุคลากรมหาวิทยาลัย



บุคลากรทั้งหมด จำนวน 7,997 คน สายวิชาการ จำนวน 3,039 คน และ สายปฏิบัติการ จำนวน 4,958 คน

ตารางที่ 6.1 อัตรากำลังบุคลากร สายวิชาการของแต่ละส่วนงาน จำแนกตามประเภทบุคลากร

ส่วนงาน	ประเภทบุคลากร							
	ข้าราชการ	พนม. รายได้	พนม. อุดหนุน	Competitive Track	พ. นวบ.	พ. วิสามัญ	ลจ. ชั่วคราว	รวม
คณะครุศาสตร์	47	26	275			19	1	368
คณะจิตวิทยา	4		28			1		33
คณะทันตแพทยศาสตร์	8		147			1	2	158
คณะนิติศาสตร์	6	3	43					52
คณะนิเทศศาสตร์	7		37			3		47
คณะพยาบาลศาสตร์	8	1	20					29
คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี	24	4	88					116
คณะแพทยศาสตร์	79	52	372	3		1	8	515
คณะเภสัชศาสตร์	6	1	88	1			1	97
คณะรัฐศาสตร์	13		40	1			1	55

ส่วนงาน	ประเภทบุคลากร							
	ข้าราชการ	พนม. รายได้	พนม. อุดหนุน	Competitive Track	พ. นวบ.	พ. วิสามัญ	ลจ. ชั่วคราว	รวม
คณะวิทยาศาสตร์	99	5	292	1			1	398
คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา		3	22					25
คณะวิศวกรรมศาสตร์	70	4	215	1			4	294
คณะศิลปกรรมศาสตร์	14	8	39					61
คณะเศรษฐศาสตร์	2	1	47					50
คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์	22	3	75			16	4	120
คณะสหเวชศาสตร์	7	4	51					62
คณะสัตวแพทยศาสตร์	43		86				1	130
คณะอักษรศาสตร์	11	1	152			9	16	189
บัณฑิตวิทยาลัย		1						1
วิทยาลัยประชากรศาสตร์	1		12					13
วิทยาลัยปิโตรเลียมและปิโตรเคมี	7		13	1				21
วิทยาลัยวิทยาศาสตร์ สาธารณสุข	1		15			1		17
สถาบันการขนส่ง			6					6
สถาบันไทยศึกษา		1	1					2
สถาบันนวัตกรรมบูรณาการฯ					10			10
สถาบันภาษา	2		52				13	67
สถาบันวิจัยทรัพยากรทางน้ำ			6					6
สถาบันวิจัยเทคโนโลยีชีวภาพฯ	2		10					12
สถาบันวิจัยพลังงาน			9					9
สถาบันวิจัยโลหะและวัสดุ	2		14					16
สถาบันวิจัยสภาวะแวดล้อม	2		17					19
สถาบันวิจัยสังคม			6					6
สถาบันเอเชียศึกษา		2	15	1				18
สำนักงานมหาวิทยาลัย		5						5
สำนักวิชาทรัพยากรการเกษตร			12					12
รวมทั้งหมด	487	125	2305	9	10	51	52	3039

ตารางที่ 6.2 อัตรากำลังบุคลากร สายปฏิบัติการของแต่ละส่วนงาน จำแนกตามประเภทบุคลากร

ส่วนงาน	ประเภทบุคลากร									
	ข้าราชการ	พนม. รายได้	พนม. อุดหนุน	ลจ.เงิน งบ	ลจ. เงิน นอก	CT	พ. นวบ.	พ. รปภ.	พ. วิสามัญ	รวม
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย		6								6
คณะครุศาสตร์	4	95	54	27	11				12	203
คณะจิตวิทยา		19	5		1				3	28
คณะทันตแพทยศาสตร์	40	136	220	15	33				70	514
คณะนิติศาสตร์		49	21	4					3	77
คณะนิเทศศาสตร์		24	23	2					1	50
คณะพยาบาลศาสตร์		9	6						1	16
คณะพาณิชยศาสตร์ฯ	4	118	21	13	1					157
คณะแพทยศาสตร์	6	209	318	35					11	579
คณะเภสัชศาสตร์	8	21	58	12		1			11	111
คณะรัฐศาสตร์	1	22	36	7	1					67
คณะวิทยาศาสตร์	12	75	164	17	10				7	285
คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา		20	1		1					22
คณะวิศวกรรมศาสตร์	25	101	100	14	5				18	263
คณะศิลปกรรมศาสตร์	2	18	13	1					3	37
คณะเศรษฐศาสตร์		45	27	2					2	76
คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์	1	32	25	4					15	77
คณะสหเวชศาสตร์	1	44	10							55
คณะสัตวแพทยศาสตร์	16	135	106	22	1				90	370
คณะอักษรศาสตร์		65	30	3					1	99
บัณฑิตวิทยาลัย	2	57	27	3	2				3	94
วิทยาลัยประชากรศาสตร์	3		11	2						16
วิทยาลัยปิโตรเลียมฯ	2	2	26	3	1				1	35
วิทยาลัยวิทยาศาสตร์ สาธารณสุข	3	8	21	2						34
สถาบันการขนส่ง	1	3	5						7	16
สถาบันไทยศึกษา		6	1		1					8

ส่วนงาน	ประเภทบุคลากร									
	ข้าราชการ	พนม. รายได้	พนม. อุดหนุน	ลจ.เงิน งบ	ลจ. เงิน นอก	CT	พ. นวบ.	พ. รปภ.	พ. วิสามัญ	รวม
สถาบันนวัตกรรมการบูรณาการฯ							15			15
สถาบันภาษา		13	30							43
สถาบันวิจัยทรัพยากรทางน้ำ	4	6	5	3	2					20
สถาบันวิจัยเทคโนโลยีชีวภาพฯ	2	1	14	1						18
สถาบันวิจัยพลังงาน	1	5	5							11
สถาบันวิจัยโลหะและวัสดุ	1		19	1					7	28
สถาบันวิจัยสภาวะแวดล้อม	1	4	10	2						17
สถาบันวิจัยสังคม	4	1	13	2	1					21
สถาบันเอเชียศึกษา	2	10	11						1	24
สำนักงานการทะเบียน	3	6	25		5				2	41
สำนักงานมหาวิทยาลัย	25	576	289	43	114			136	79	1262
สำนักงานวิทยทรัพยากร	5	3	75	2	2					87
สำนักงานสภามหาวิทยาลัย	3	29	13	1	3				1	50
สำนักวิชาทรัพยากรการเกษตร		24	2							26
รวมทั้งหมด	182	1997	1840	243	195	1	15	136	349	4958

ภาคผนวก

ข้อมูลบุคลากรมหาวิทยาลัย

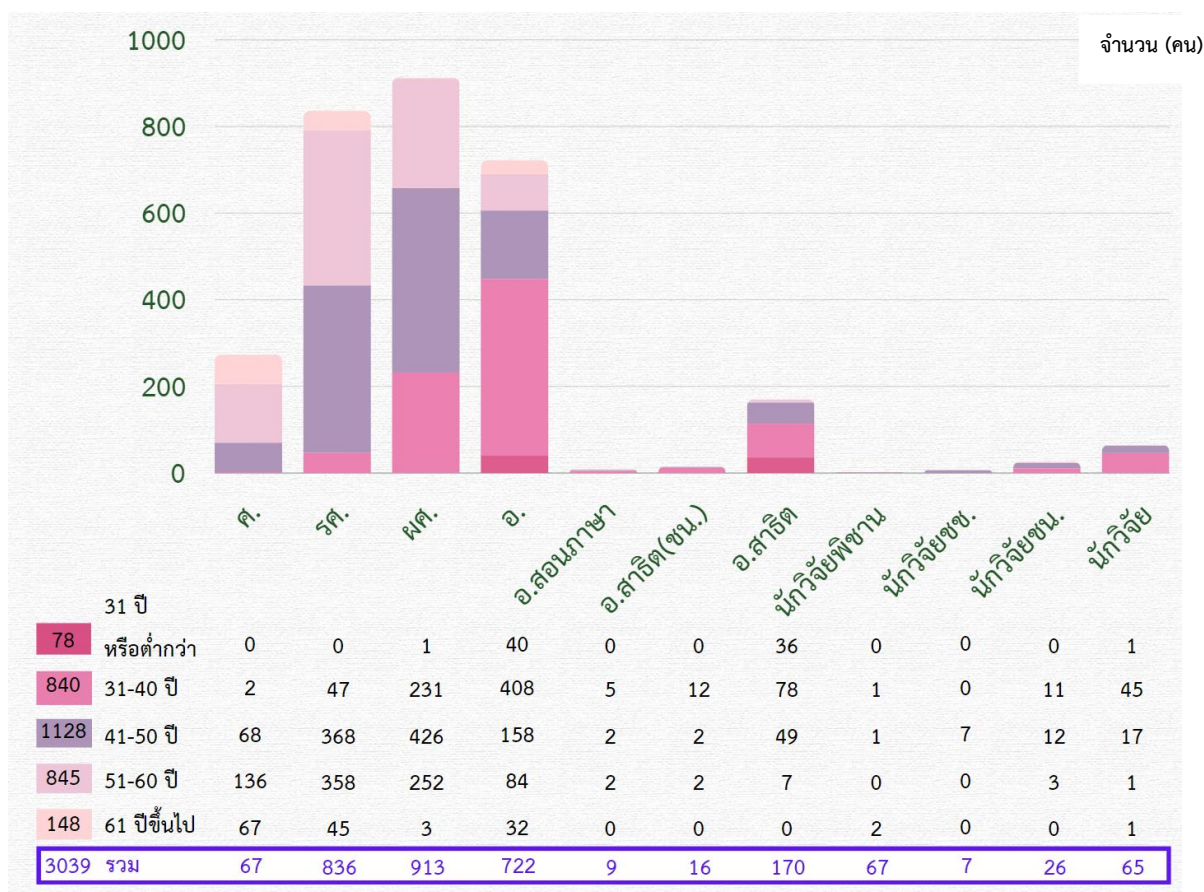
ข้อมูลบุคลากรมหาวิทยาลัยสามารถแบ่งออกได้เป็น 2 สาย คือ สายวิชาการ และสายปฏิบัติการ
ข้อมูลในรายงานประจำปีฉบับนี้ เป็นข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2566

ข้อมูลบุคลากรมหาวิทยาลัย สายวิชาการ

ตารางที่ 5.1 อัตรากำลังบุคลากรมหาวิทยาลัยสายวิชาการของแต่ละส่วนงาน จำแนกตามตำแหน่งวิชาการ

ส่วนงาน	ศ.	รศ.	ผศ.	อ.	อ.สอน ภาษา	อ. สาธิต ชน.	อ. สาธิต	นักวิจัย พืชน	นัก วิจัยช.	นักวิจัย ชน.	นักวิจัย	รวม
คณะครุศาสตร์	4	27	84	67		16	170					368
คณะจิตวิทยา	1	3	11	18								33
คณะทันตแพทยศาสตร์	6	53	44	55								158
คณะนิติศาสตร์	8	11	20	13								52
คณะนิเทศศาสตร์	3	9	17	18								47
คณะพยาบาลศาสตร์	1	8	12	8								29
คณะพาณิชยศาสตร์และการ บัญชี	3	45	44	24								116
คณะแพทยศาสตร์	80	167	125	130						5	8	515
คณะเภสัชศาสตร์	8	32	32	24							1	97
คณะรัฐศาสตร์	7	22	17	9								55
คณะวิทยาศาสตร์	58	137	140	63								398
คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา	2	3	13	7								25
คณะวิศวกรรมศาสตร์	43	127	76	48								294
คณะศิลปกรรมศาสตร์	11	15	18	17								61
คณะเศรษฐศาสตร์	2	25	15	8								50
คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์	4	28	40	48								120
คณะสหเวชศาสตร์	2	16	30	13							1	62
คณะสัตวแพทยศาสตร์	12	46	46	25							1	130
คณะอักษรศาสตร์	2	39	74	74								189
บัณฑิตวิทยาลัย		1										1
วิทยาลัยประชากรศาสตร์	1	3	2	5						1	1	13
วิทยาลัยปิโตรเลียมและปิโตร เคมี	10	4	6	1								21
วิทยาลัยวิทยาศาสตร์ สาธารณสุข	2	3	8	2						1	1	17
สถาบันการขนส่ง										1	5	6
สถาบันไทยศึกษา									1		1	2
สถาบันนวัตกรรมบูรณาการ แห่งจุฬาฯ				10								10
สถาบันภาษา		3	25	30	9							67
สถาบันวิจัยทรัพยากรทางน้ำ										1	5	6
สถาบันวิจัยเทคโนโลยีชีวภาพฯ	1	2	3						1	1	4	12

ส่วนงาน	ศ.	รศ.	ผศ.	อ.	อ.สอน ภาษา	อ. สาธิต ชน.	อ. สาธิต	นักวิจัย พืชน	นัก วิจัยช.	นักวิจัย ชน.	นักวิจัย	รวม
สถาบันวิจัยพลังงาน									2	4	3	9
สถาบันวิจัยโลหะและวัสดุ	1	2	3					2	1	5	2	16
สถาบันวิจัยสภาวะแวดล้อม		4		1					1	4	9	19
สถาบันวิจัยสังคม			1							2	3	6
สถาบันเอเชียศึกษา	1								1	1	15	18
สำนักงานมหาวิทยาลัย											5	5
สำนักวิชาทรัพยากรการเกษตร		1	7	4								12
รวมทั้งหมด	273	836	913	722	9	16	170	2	7	26	65	3039



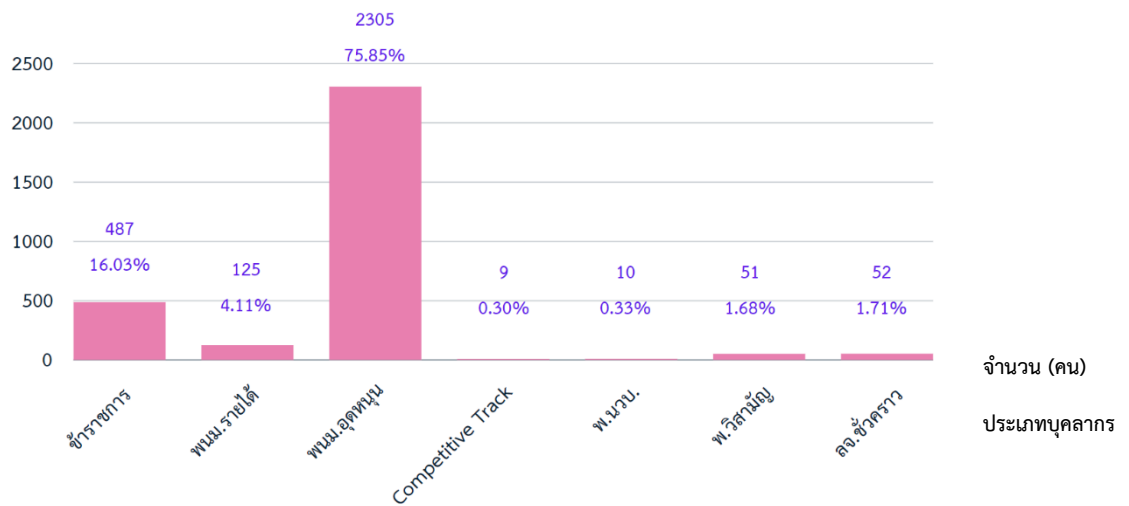
ภาพที่ 5.1 สัดส่วนอายุของบุคลากรมหาวิทยาลัย สายวิชาการ เทียบกับตำแหน่งทางวิชาการ

ตารางที่ 5.2 อัตรากำลังบุคลากร สายวิชาการของแต่ละส่วนงาน จำแนกตามประเภทบุคลากร

ส่วนงาน	ประเภทบุคลากร							
	ข้าราชการ	พนม. รายได้	พนม. อุดหนุน	Competitive Track	พ. นวบ.	พ. วิสามัญ	ลจ. ชั่วคราว	รวม
คณะครุศาสตร์	47	26	275			19	1	368

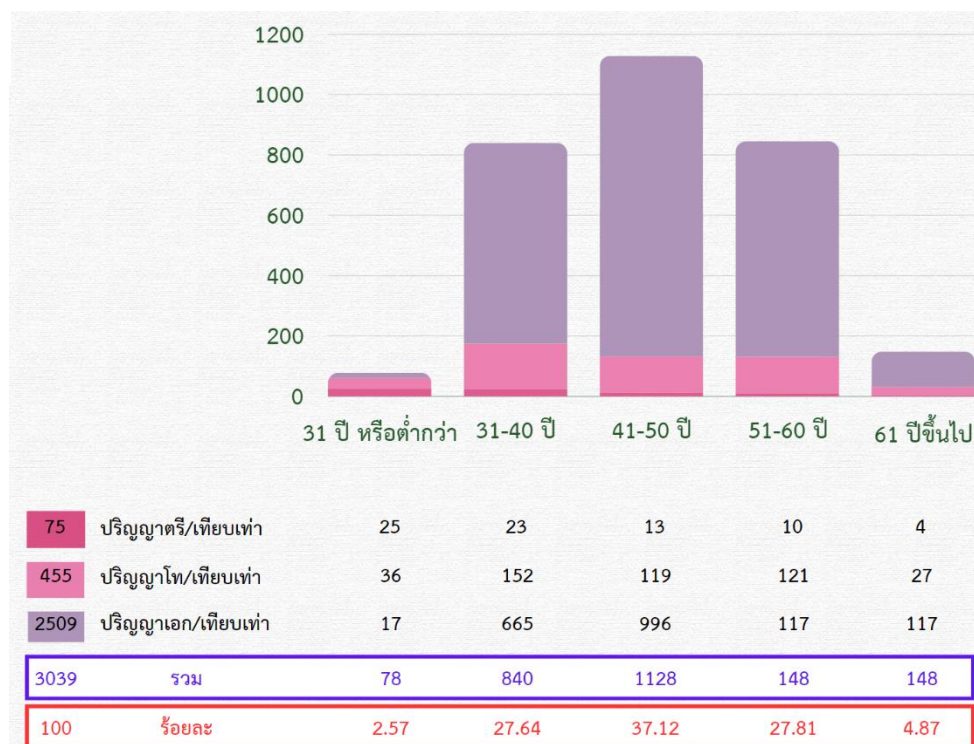
ส่วนงาน	ประเภทบุคลากร							
	ข้าราชการ	พนม. รายได้	พนม. อุดหนุน	Competitive Track	พ. นวบ.	พ. วิสามัญ	ลจ. ชั่วคราว	รวม
คณะจิตวิทยา	4		28			1		33
คณะทันตแพทยศาสตร์	8		147			1	2	158
คณะนิติศาสตร์	6	3	43					52
คณะนิเทศศาสตร์	7		37			3		47
คณะพยาบาลศาสตร์	8	1	20					29
คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี	24	4	88					116
คณะแพทยศาสตร์	79	52	372	3		1	8	515
คณะเภสัชศาสตร์	6	1	88	1			1	97
คณะรัฐศาสตร์	13		40	1			1	55
คณะวิทยาศาสตร์	99	5	292	1			1	398
คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา		3	22					25
คณะวิศวกรรมศาสตร์	70	4	215	1			4	294
คณะศิลปกรรมศาสตร์	14	8	39					61
คณะเศรษฐศาสตร์	2	1	47					50
คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์	22	3	75			16	4	120
คณะสหเวชศาสตร์	7	4	51					62
คณะสัตวแพทยศาสตร์	43		86				1	130
คณะอักษรศาสตร์	11	1	152			9	16	189
บัณฑิตวิทยาลัย		1						1
วิทยาลัยประชากรศาสตร์	1		12					13
วิทยาลัยปิโตรเลียมและปิโตรเคมี	7		13	1				21
วิทยาลัยวิทยาศาสตร์สาธารณสุข	1		15			1		17
สถาบันการขนส่ง			6					6
สถาบันไทยศึกษา		1	1					2
สถาบันนวัตกรรมบูรณาการฯ					10			10
สถาบันภาษา	2		52				13	67
สถาบันวิจัยทรัพยากรทางน้ำ			6					6
สถาบันวิจัยเทคโนโลยีชีวภาพฯ	2		10					12
สถาบันวิจัยพลังงาน			9					9

ส่วนงาน	ประเภทบุคลากร							
	ข้าราชการ	พนม. รายได้	พนม. อุดหนุน	Competitive Track	พ. นวบ.	พ. วิสามัญ	ลจ. ชั่วคราว	รวม
สถาบันวิจัยโลหะและวัสดุ	2		14					16
สถาบันวิจัยสภาวะแวดล้อม	2		17					19
สถาบันวิจัยสังคม			6					6
สถาบันเอเชียศึกษา		2	15	1				18
สำนักงานมหาวิทยาลัย		5						5
สำนักวิชาทรัพยากรการเกษตร			12					12
รวมทั้งหมด	487	125	2305	9	10	51	52	3039
ร้อยละ	16.03	4.11	75.85	0.30	0.33	1.68	1.71	100



ภาพที่ 5.2 อัตรากำลังบุคลากรมหาวิทยาลัย สายวิชาการ จำแนกตามประเภทบุคลากร

จำนวน (คน)



ช่วงอายุ

ภาพที่ 5.3 สัดส่วนอายุของบุคลากรมหาวิทยาลัย สายวิชาการเทียบกับระดับการศึกษา
ตารางที่ 5.3 ข้อมูลบุคลากรสายวิชาการกรอบอัตราประจำ เกษียณ ปี 2566 - 2570 จำแนกตามส่วนงาน
ตำแหน่งทางวิชาการ

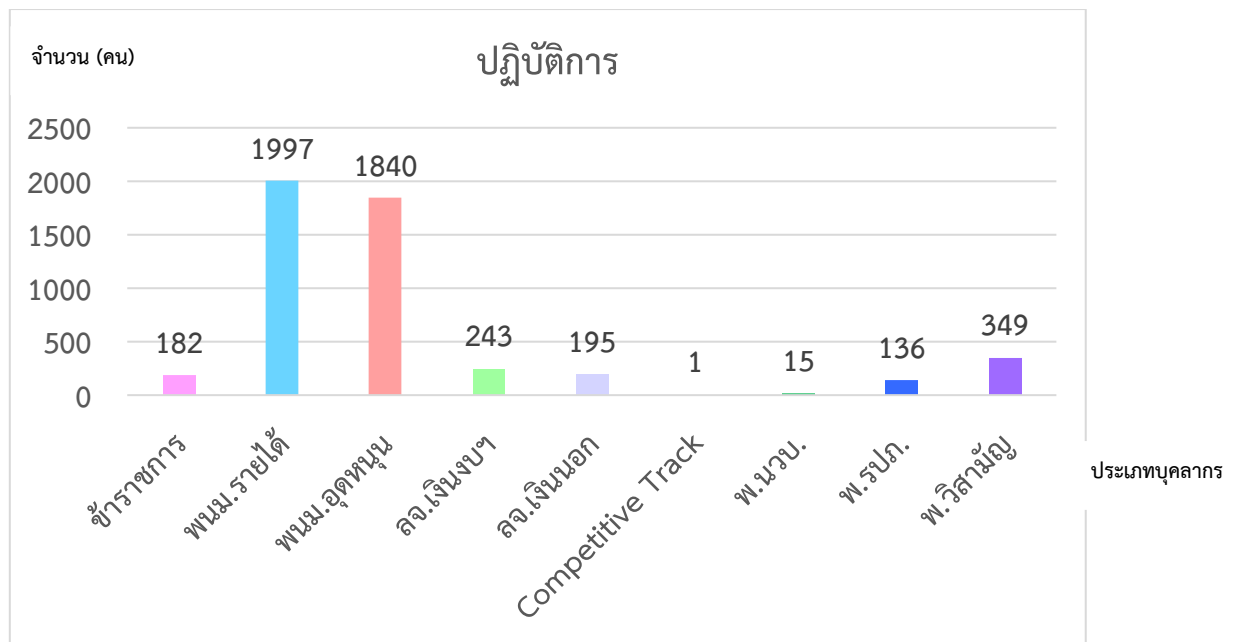
ส่วนงาน	2566							2567					2568					2569					2570					รวม ทั้งหมด		
	ศ.	รศ.	ผศ.	อ.	อ.สาธิต (ชน.)	อ. สาธิต	รวม	ศ.	รศ.	ผศ.	อ.	รวม	ศ.	รศ.	ผศ.	อ.	รวม	ศ.	รศ.	ผศ.	อ.	อ. สาธิต	รวม	ศ.	รศ.	ผศ.	อ.		รวม	
คณะครุศาสตร์		4	3	3	1	2	13	1			2	3		1	5	1	7		1	3		1	5			1	3	1	5	33
คณะจิตวิทยา													1	1			2		1				1							3
คณะทันตแพทยศาสตร์		1					1		3			3	2	2			4		1	1			2	2	2	1			5	15
คณะนิติศาสตร์			1				1						1	1			2	1	1				2	1					1	6
คณะนิเทศศาสตร์				2			2			1		1		1			1				1		1							5
คณะพยาบาลศาสตร์										1		1		1	1	1	2		2				2	1	1	1			3	8
คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี		1					1		1			1		1	1		2		4				4			1	1	2		10
คณะแพทยศาสตร์		4	4	2			10	8	9	4		21	5	7	1	3	16	5	13	2	1		21	8	9	4	3	24		92
คณะเภสัชศาสตร์		2		1			3		2			2		2	1		3								2	1			3	11
คณะรัฐศาสตร์		1					1	1	3			4							2	1	1		4	3	2		1	6		15
คณะวิทยาศาสตร์	1	1	3	1			6	3	3	1		7	2	1	4		7	3	7	1	1		12	2	2	4	1	9		41
คณะวิศวกรรมศาสตร์		1	2	2			5	1			1	2	5	7			12	2	6	2			10	4	4	1	1	10		39
คณะศิลปกรรมศาสตร์		1	2				3	2	1	1		4		1		2	3				1		1	1	2			3		14
คณะเศรษฐศาสตร์									1	2		3		1			1													4
คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์			1				1	1		1		2		4		1	5		3				3		3			3		14
คณะสหเวชศาสตร์															2		2		1				1		1	2	1	4		7
คณะสัตวแพทยศาสตร์		1	2				3		1			1		4	1		5	3	3				6	2	2			4		19
คณะอักษรศาสตร์		1	2	1			4		2	1	1	4		1	3		4		2	2			4		1	1		2		18
วิทยาลัยประชากรศาสตร์								1				1																		1
วิทยาลัยปิโตรเลียมและปิโตรเคมี								1		1		2	1				1	1		1			2							5
วิทยาลัยวิทยาศาสตร์สาธารณสุข																		1	1				2							2
สถาบันนวัตกรรมการบูรณาการแห่งจุฬาฯ																1	1													1
สถาบันภาษา			2				2								1		1			1			1				1	1		5
สถาบันวิจัยเทคโนโลยีชีวภาพฯ															1		1													1
สถาบันวิจัยสภาวะแวดล้อม																									1			1		1
รวม	1	18	22	12	1	2	56	19	26	13	4	62	17	36	21	8	82	16	48	14	5	1	84	24	33	19	10	86		370

ข้อมูลบุคลากรมหาวิทยาลัย สายปฏิบัติการ

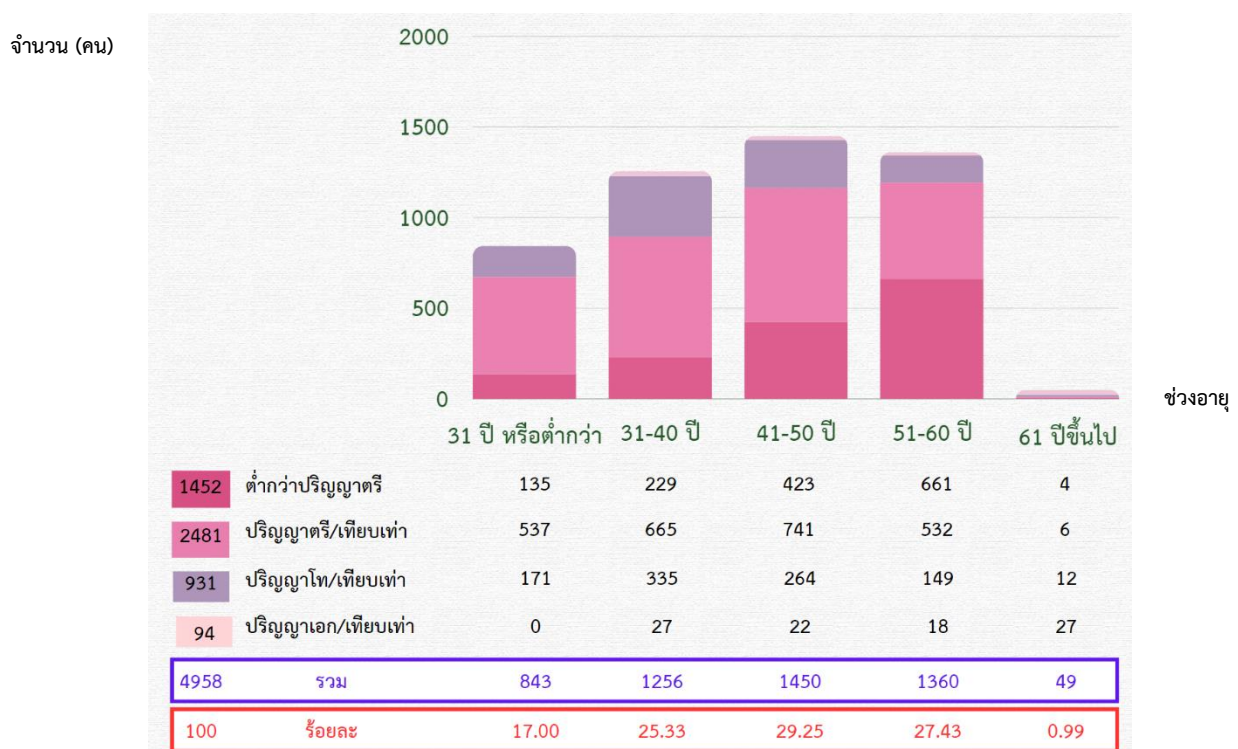
ตารางที่ 5.4 อัตรากำลังบุคลากร สายปฏิบัติการของแต่ละส่วนงาน จำแนกตามประเภทบุคลากร

ส่วนงาน	ประเภทบุคลากร									
	ข้าราชการ	พนม. รายได้	พนม. อุดหนุน	ลจ.เงิน งบ	ลจ. เงิน นอก	CT	พ. นวบ.	พ. รบก.	พ. วิสามัญ	รวม
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย		6								6
คณะครุศาสตร์	4	95	54	27	11				12	203
คณะจิตวิทยา		19	5		1				3	28
คณะทันตแพทยศาสตร์	40	136	220	15	33				70	514
คณะนิติศาสตร์		49	21	4					3	77
คณะนิติศาสตร์		24	23	2					1	50
คณะพยาบาลศาสตร์		9	6						1	16
คณะพาณิชยศาสตร์ฯ	4	118	21	13	1					157
คณะแพทยศาสตร์	6	209	318	35					11	579
คณะเภสัชศาสตร์	8	21	58	12		1			11	111
คณะรัฐศาสตร์	1	22	36	7	1					67
คณะวิทยาศาสตร์	12	75	164	17	10				7	285
คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา		20	1		1					22
คณะวิศวกรรมศาสตร์	25	101	100	14	5				18	263
คณะศิลปกรรมศาสตร์	2	18	13	1					3	37
คณะเศรษฐศาสตร์		45	27	2					2	76
คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์	1	32	25	4					15	77
คณะสหเวชศาสตร์	1	44	10							55
คณะสัตวแพทยศาสตร์	16	135	106	22	1				90	370
คณะอักษรศาสตร์		65	30	3					1	99
บัณฑิตวิทยาลัย	2	57	27	3	2				3	94
วิทยาลัยประชากรศาสตร์	3		11	2						16
วิทยาลัยปิโตรเลียมฯ	2	2	26	3	1				1	35
วิทยาลัยวิทยาศาสตร์ สาธารณสุข	3	8	21	2						34
สถาบันการขนส่ง	1	3	5						7	16
สถาบันไทยศึกษา		6	1		1					8

ส่วนงาน	ประเภทบุคลากร									
	ข้าราชการ	พนม. รายได้	พนม. อุดหนุน	ลจ.เงิน งบ	ลจ. เงิน นอก	CT	พ. นวบ.	พ. รบก.	พ. วิสามัญ	รวม
สถาบันนวัตกรรมการบูรณาการฯ							15			15
สถาบันภาษา		13	30							43
สถาบันวิจัยทรัพยากรทางน้ำ	4	6	5	3	2					20
สถาบันวิจัยเทคโนโลยีชีวภาพ ฯ	2	1	14	1						18
สถาบันวิจัยพลังงาน	1	5	5							11
สถาบันวิจัยโลหะและวัสดุ	1		19	1					7	28
สถาบันวิจัยสภาวะแวดล้อม	1	4	10	2						17
สถาบันวิจัยสังคม	4	1	13	2	1					21
สถาบันเอเชียศึกษา	2	10	11						1	24
สำนักงานการทะเบียน	3	6	25		5				2	41
สำนักงานมหาวิทยาลัย	25	576	289	43	114			136	79	1262
สำนักงานวิทยทรัพยากร	5	3	75	2	2					87
สำนักงานสภามหาวิทยาลัย	3	29	13	1	3				1	50
สำนักวิชาทรัพยากร การเกษตร		24	2							26
รวมทั้งหมด	182	1997	1840	243	195	1	15	136	349	4958
ร้อยละ	3.67	40.28	37.11	4.90	3.93	0.02	0.30	2.74	7.04	100



ภาพที่ 5.4 อัตรากำลังบุคลากรมหาวิทยาลัย สายปฏิบัติการ จำแนกตามประเภทบุคลากร



ภาพที่ 5.5 ช่วงอายุของบุคลากรมหาวิทยาลัย สายปฏิบัติการ เทียบกับระดับการศึกษา

ตารางที่ 5.5 ข้อมูลบุคลากรสายปฏิบัติการรอบอัตราประจำ เกษียณ ปี 2566 - 2570 จำแนกตามส่วนงาน

ส่วนงาน	2566	2567	2568	2569	2570	รวม
คณะครุศาสตร์	4	11	8	8	5	36
คณะจิตวิทยา				1		1

ส่วนงาน	2566	2567	2568	2569	2570	รวม
คณะทันตแพทยศาสตร์	16	15	15	19	10	75
คณะนิติศาสตร์	3		2	2	1	8
คณะนิเทศศาสตร์	2	2	1			5
คณะพยาบาลศาสตร์		1	2	1		4
คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี	4	6	4	1	4	19
คณะแพทยศาสตร์	14	10	9	16	12	61
คณะเภสัชศาสตร์	3	3	4	4	4	18
คณะรัฐศาสตร์	3	1	3	2	2	11
คณะวิทยาศาสตร์	9	11	11	9	4	44
คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา			2			2
คณะวิศวกรรมศาสตร์	10	10	8	4	7	39
คณะศิลปกรรมศาสตร์		2	2	1	1	6
คณะเศรษฐศาสตร์	1	3	5		1	10
คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์	2	3		2	3	10
คณะสหเวชศาสตร์	1		1	1		3
คณะสัตวแพทยศาสตร์	8	12	5	4	6	35
คณะอักษรศาสตร์	1		1	1	2	5
บัณฑิตวิทยาลัย	1			2	4	7
วิทยาลัยประชากรศาสตร์	2	1		2	1	6
วิทยาลัยปิโตรเลียมและปิโตรเคมี		1	2	1	2	6
วิทยาลัยวิทยาศาสตร์สาธารณสุข	1	1	3	2		7
สถาบันการขนส่ง					1	1
สถาบันไทยศึกษา				1		1
สถาบันภาษา	2	1	1	1	1	6
สถาบันวิจัยทรัพยากรทางน้ำ				2	1	3
สถาบันวิจัยเทคโนโลยีชีวภาพและวิศวกรรมฯ	1	2	1			4
สถาบันวิจัยพลังงาน					1	1
สถาบันวิจัยโลหะและวัสดุ	2			1		3
สถาบันวิจัยสภาวะแวดล้อม	3	1			2	6
สถาบันวิจัยสังคม		1	2	2		5
สถาบันเอเชียศึกษา	3	1		1		5
สำนักงานการทะเบียน	1	1	1		1	4
สำนักงานมหาวิทยาลัย	32	37	39	28	32	168
สำนักงานวิทยทรัพยากร	2	4	2	2	2	12
สำนักงานสภามหาวิทยาลัย	4			1		5
รวม	135	141	134	122	110	642

ตารางที่ 5.6 ข้อมูลอายุของบุคลากรมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการเทียบกับประเภทบุคลากร

ช่วงอายุ	ประเภทบุคลากร									
	ข้าราชการ	พนม. รายได้	พนม. อุดหนุน	ลจ. เงินบ	ลจ. เงินนอก	Competitive Track	พนักงาน นวบ.	พนักงาน รปภ.	พนักงาน วิสามัญ	รวม
31 ปี หรือต่ำกว่า		378	270				5	5	185	843
31-40 ปี		650	493				6	19	88	1256
41-50 ปี	41	635	631	18	17		2	65	41	1450
51-60 ปี	141	307	446	225	178		1	47	15	1360
61 ปีขึ้นไป		27				1	1		20	49
รวมทั้งหมด	182	1997	1840	243	195	1	15	136	349	4958

ตารางที่ 5.7 ข้อมูลระดับการศึกษาของบุคลากรมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการเทียบกับประเภทบุคลากร

ระดับการศึกษา	ประเภทบุคลากร									
	ข้าราชการ	พนม. รายได้	พนม. อุดหนุน	ลจ. เงินบ	ลจ. เงินนอก	Competitive Track	พนักงาน นวบ.	พนักงาน รปภ.	พนักงาน วิสามัญ	รวม
ต่ำกว่าปริญญาตรี	30	612	218	225	137		1	135	94	1452
ปริญญาตรี	93	1006	1138	18	53		8	1	164	2481
ปริญญาโท	52	342	456		5		4		72	931
ปริญญาเอก	7	37	28			1	2		19	94
รวมทั้งหมด	182	1997	1840	243	195	1	15	136	349	4958

ตารางที่ 5.8 ข้อมูลประเภทบุคลากรพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ

ประเภทบุคลากร	ผอ. กอง	เชี่ยวชาญ	ชำนาญ การพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน พิเศษ	ชำนาญ งาน	ปฏิบัติงาน	รวม
ข้าราชการ	1	1	16	84	13	4	45	18	182

ประเภทบุคลากร	ไม่ระบุ	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	รวม
พนม.รายได้	30	1	1	15	83	1192	316	359	1997
พนม.อุดหนุน		3	16	128	216	1205	259	13	1840
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	7	55	4	2	2	10	2	26	135	243

ประเภทบุคลากร	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	ส 1	ช 1	บ 1	ตรวจสอบ	รวม
ลูกจ้างประจำเงินนอก	7	10	59	31	5	7		3	195



รายงานประจำปี ด้านบริหารทรัพยากรมนุษย์

สำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย