



การดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์

ประจำปี 2566

HUMAN RESOURCES

Key strategies

Future Leaders

Impactful Research & Innovation

Sustainability

Key Objectives

THE Impact Top 5 in ASEAN & QS Top 200 World University Rankings

Champion Campaign: "Leading Futures"

 5 เป้าร่วม
 ที่กำหนดเป็น
 ตัววัดของ
 มหาวิทยาลัย พร้อม
 กระจายลง
 คณะ-ส่วนงาน
 เพื่อผลักดัน
 ภายใน 2021

 12
 Key Results

นิสิต บุคลากร ประสบ ความสำเร็จ ระดับสากลมี ส่วนร่วม ระดับโลกและ ร่วมแก้ปัญหา โลกพร้อม สร้าง บรรยากาศ ความเป็น นานาชาติ	นิสิต บุคลากรได้ เรียนรู้หรือ ทำงาน ร่วมกับ บุคคลหรือ หน่วยงาน ภายนอก (TH+Inter)	มีระบบคลัง ความรู้ดิจิทัล (Digital knowledge management) ในการสนับสนุน ให้ นิสิตและ ผู้สนใจใฝ่รู้ สามารถเข้าสู่ กระบวนการ เรียนรู้จากจุฬาฯ ในหลากหลาย รูปแบบ ได้ตลอดเวลา	มีการเทียบ โอน หน่วยกิต กับ มหาวิทยาลัย ไทยและ ต่างประเทศ
--	--	---	---

สบน., สบว., สบร., สบม.

เพิ่มผลงาน ตีพิมพ์วิจัย ผลงาน วิชาการ คุณภาพสูง	พัฒนาระบบ Research Ecosystem สนับสนุนการ ผลิตผล งานวิจัยอย่าง ยั่งยืน	ผลงานวิจัย และนวัตกรรม ที่สร้าง ผลกระทบทาง เศรษฐกิจและ สังคม
---	---	---

สบจ., สบร., CUiHub

พัฒนา ชุมชน และ สังคม เพื่อ ความ ยั่งยืน	ผลักดันเป้า SDG11 (สนับสนุนให้ เกิด Sustainable Practices)	สร้างนโยบาย และ มาตรการ จัดการน้ำ ขยะ และ พลังงาน ตามเป้า SDG 6, 7, 11	แแบรนด์จุฬาฯ เป็น Top of Mind ของ สถาบัน การศึกษาใน ประเทศ ด้านนวัตกรรม เพื่อสังคม และมี Brand engagement มากกว่า 6,000,000 คน/ครั้ง	จุฬาฯ ได้รับการ สื่อสารโดย หน่วยงาน ภายนอก ระดับชาติและ นานาชาติ มีมูลค่าการ สื่อสารเป็น Top 3 in ASEAN
--	---	---	--	--

สยข., PMCU, สบภ., CCC, สบจ., สบว., สบร., CUiHub, ศคภ., สบศ.

 8
 Enabling Results
 (เพื่อสนับสนุนเป้าหลัก
 และเชื่อมประสาน SDGs)

ใช้ระบบ CU NEX เป็นเครื่องมือ ในการสื่อสารเชิงรุก ไปถึงนิสิตและบุคลากร	ลดขั้นตอนและ ทบทวน ระเบียบ ข้อบังคับ	ใช้ระบบ IT ในการช่วย สนับสนุนการ บริหารจัดการ
---	---	--

สบท., ศกน., ศทก.

เกณฑ์คุณสมบัติในการจ้าง งานบุคลากรชาวต่างชาติที่ ชัดเจน และเอกสารด้านงาน บุคคลระบบ 2 ภาษา	บุคลากรในทุกส่วนงาน ได้รับการพัฒนาเพื่อ สนับสนุนคุณภาพการ เรียนการสอน
--	--

สบม.

จำนวนกรอบอัตรากำลังของ บุคลากรที่มีคุณภาพ ที่ เหมาะสมกับการปฏิบัติงานใน เชิงกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัย
--

สบผ.

ระบบการเบิกจ่าย งบประมาณของจุฬาฯ มีประสิทธิภาพและมี ความคล่องตัว

สบง.

ทุกส่วนงานใช้การ รับ-จ่ายเงิน แบบอิเล็กทรอนิกส์ ไม่น้อยกว่า 25%
--

SDGs Priority (การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์จุฬาฯ พร้อมตอบสนองเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน)



แผนงาน People Strategy towards Research University that Teaches

THE Impact
Top 5 in ASEAN & QS Top 200 World University Ranking

Future Leader

เป้าหมาย 4.2
 บุคลากรมีโอกาสเรียนรู้เสริมประสบการณ์กับบุคคลหรือองค์กรภายนอก ทั้งในและต่างประเทศ

EKR 1 (สนับสนุนเป้าหมายที่ 5.2)
 การมีโครงสร้างพื้นฐานเพื่อส่งเสริมการจ้างงานบุคลากรชาวต่างชาติตามเกณฑ์ของ QS

Impactful Research & Innovation

เป้าหมาย 5.2
 บุคลากรต่างชาติสายวิชาการเพิ่มขึ้น

EKR 2 (สนับสนุนเป้าหมายที่ 4.2)
 การเสริมสร้างสมรรถนะให้กับบุคลากร เพื่อเพิ่มคุณภาพการเรียนการสอน

EKR 3
 พัฒนาการวางแผนอัตรากำลังอย่างมีกลยุทธ์ทั้งมหาวิทยาลัย

Sustainability

DPR

- +144 Inter faculty staff (10%)
 Inter faculty Staff 124 คน
- Faculty : Staff 1.1.6 -> 1.:1

Strategic Workforce Planning

- การวิเคราะห์และจัดทำกรอบอัตรากำลังของมหาวิทยาลัย แผนอัตรากำลัง 5 ปี
- มาตรการ Rightsizing (สายวิชาการ - สายปฏิบัติการ) สัดส่วน 1:1.6 ที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานในเชิงกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัย
- ระบบการดำเนินงานแบบใช้ทรัพยากรร่วมกัน 4 ส่วนงาน และ 4 สำนัก
- การบริหารจัดการ Outsourcing P9
- ปรับโครงสร้าง New Business Model ให้เป็น Service Delivery Unit โดยพิจารณาการทำ Spin - off บางหน่วยงาน

Recruitment and Flexible Hiring

- รูปแบบการจ้างงานที่ยืดหยุ่น เพิ่มช่องทางในการบรรจุจ้างให้กับส่วนงานและเพิ่มสัดส่วนอาจารย์ต่อนิสิต
- Proactive Recruitment: การเข้าถึงแหล่ง Talent ที่มีผลงานทางวิชาการหรือวิจัยซึ่งมีเกณฑ์ผลงานไม่น้อยกว่าค่าเฉลี่ยของบุคลากรในสาขาวิชานั้น ๆ
- Employer Branding เพื่อดึงดูดใจผู้ที่เป็น Talented ให้มา สมัครงานกับ จุฬาฯ

Learning and development

<p>Academic and Researcher</p> <ul style="list-style-type: none"> พัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน การสร้างผลงานวิจัย Research Knowledge Creation การดูแลจิตใจนิสิตสำหรับอาจารย์ที่ปรึกษา 	<p>Staff</p> <ul style="list-style-type: none"> Digitalization English for Career Development Cultivate Life Long Learning Culture แลกเปลี่ยนเรียนรู้กลุ่มวิชาชีพ Embedded with SDG Values Onboarding 	<p>Leadership</p> <ul style="list-style-type: none"> Supervisory Leadership Mindset Transformation Leadership หลักสูตร Servant Leadership หลักสูตร The Prospect
---	---	--

Performance Management

- ระบบการจัดการประสิทธิภาพการทำงาน Multi - Rater
- เครื่องมือในการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ที่ผลลัพธ์การปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามเป้าหมาย (Performance Improvement Plan)
- วิเคราะห์ความต้องการพัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานแบบออนไลน์ (e-PMS Phase I)
- พัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานแบบออนไลน์ (e-PMS Phase II)

Career Path

<p>Track Teaching</p>	<p>Track Research</p>	<p>Track Staff</p>
<p>ประชุมหารือร่วมกับ วจ. ในการกำหนดเกณฑ์ผลงานที่ใช้ยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้นโดย Objective Based</p>		

- อนุมัติกรอบเชี่ยวชาญ
- ประเมินค่างาน
- ส่งเสริมสร้างความเข้าใจกับส่วนงาน
- ปรับหลักเกณฑ์การเสนอขอเชี่ยวชาญ ต้น กลาง สูง

Well-Being

- นโยบายส่งเสริมการจ้างงานที่ไม่เลือกปฏิบัติต่อเชื้อชาติ สัญชาติ สีผิว ศาสนา เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ความทุพพลภาพ หรือเรื่องอื่นใด (SDG 3,8)
- ส่งเสริมสุขภาวะทางกายและจิตใจ (Well-Being)
- ระบบการทำงานที่ยืดหยุ่น (New work Arrangement)

HR e-System

- ระบบ CU-HR Fiori เพื่อรองรับบุคลากรชาวต่างชาติ
- ระบบ ESS ระบบบริหารงานบุคคลที่พนักงานสามารถเข้าถึงข้อมูลและจัดการธุรกรรมที่เกี่ยวข้องกับตนเองได้อย่างสะดวกและง่ายดาย
- การพัฒนาเว็บไซต์ Website สองภาษา เพื่อรองรับบุคลากรชาวต่างชาติ
- ระบบสารสนเทศรองรับอาจารย์พิเศษ

9 People System Enhancement

<ul style="list-style-type: none"> ระบบ Recruitment Plan ระบบการจ้างงานรูปแบบยืดหยุ่น ระบบ Employee Engagement & Retention ระบบ Talent Management แนวปฏิบัติ Diversity Management 	<ul style="list-style-type: none"> Career Development แนวทางบริหารขีดความสามารถของบุคลากร ด้วยแผนพัฒนารายบุคคล แนวปฏิบัติ Rotation/ Cross Function แนวปฏิบัติ Redeployment
--	--

Operation

- ปรับค่าตอบแทนผู้บริหาร
- ปรับโครงสร้างองค์กร 4 ศูนย์
- การจัดทำและปรับปรุงข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศที่เกี่ยวข้องกับด้านการบริหารงานบุคคล
- การพัฒนาทีมงานสภม.

1. การวิเคราะห์อัตรากำลังและจัดทำกรอบอัตรากำลังของมหาวิทยาลัย

วัตถุประสงค์

การขับเคลื่อนมาตรฐานการศึกษาไทยให้อยู่ในระดับใกล้เคียงกับการศึกษาโลก ภายใต้สถานการณ์การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของกระแสโลก ศาสตร์องค์ความรู้ใหม่ ๆ ที่เกิดการบูรณาการร่วมกัน รูปแบบการใช้ชีวิต การเรียนรู้ การเรียนการสอนใหม่ ตลอดจนกิจกรรมทางเศรษฐกิจและสังคม ในแบบ New Normal การนำเทคโนโลยี IT มาใช้ ในมหาวิทยาลัยมากขึ้น แนวโน้มของนิสิต และประชากรโลก

กลยุทธ์และการเปลี่ยนแปลงของ Higher Education
มุ่งสู่ Research University that Teaches เป็นตัวกำหนดกรอบอัตรากำลังใหม่

เป้าหมาย



จัดทำแผนอัตรากำลังคน 5 ปี
(พ.ศ. 2566-2570)



แนวทางการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์
รูปแบบใหม่ที่รองรับและสอดคล้องกับ
กรอบอัตรากำลังใหม่



สัดส่วน A:P (1:1)
ที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานในเชิงกลยุทธ์
ของมหาวิทยาลัย

ข้อมูลปัจจุบัน

สัดส่วนอัตรากำลังปัจจุบัน 1: 1.6



สายวิชาการ

- การบริหารกรอบว่าง
- การรับ High Performer เข้ามาทำงาน

สายปฏิบัติการ

- มาตรการ Right Sizing
- การบริหาร Outsourcing P9
- การดำเนินงาน Shared Service
- การจ้างงานรูปแบบใหม่: พนักงานวิสามัญกลุ่มภารกิจทั่วไป

ปรับปรุงกระบวนการทำงาน
โดยเน้นใช้เทคโนโลยี ช่วยเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน



สัดส่วนอัตรากำลังตามแผนการดำเนินงาน 1: 1.2

NEXT →

สัดส่วนอัตรากำลังตามเป้า DPR A:P (1: 1)

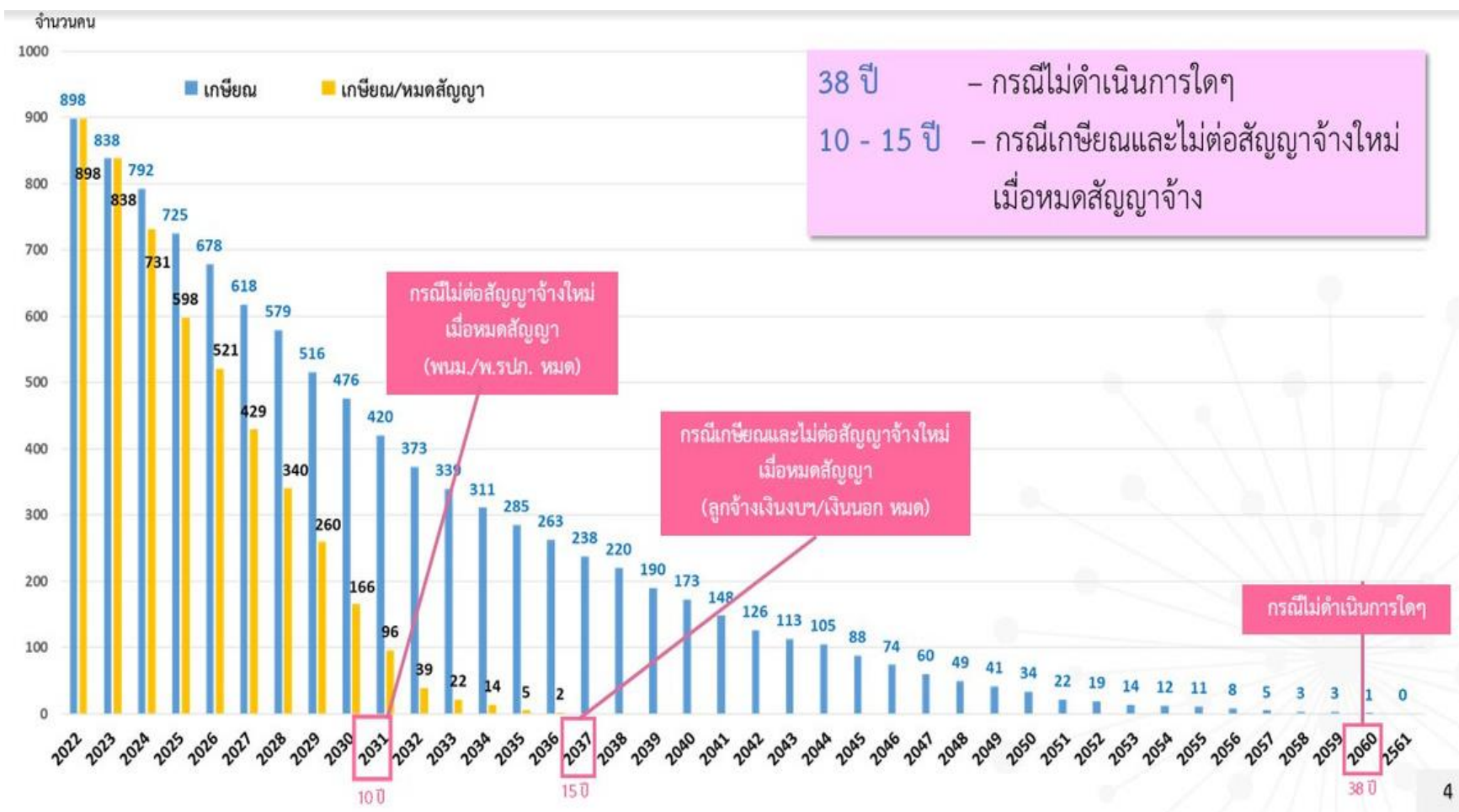
- ทบทวนกรอบอัตรากำลัง ปี 2567
- การปรับลดอัตรากำลังในงานลักษณะ Office Admin Support โดยการควบรวมงาน เมื่อมีการเกษียณอายุ P8 และ P7
- การบริหารจัดการ Outsource (ต่อเนื่อง)
- ขยายผลการดำเนินงาน Shared Service ส่วนงาน/หน่วยงานอื่น
- การ Spin-off : Service Delivery Unit
- Flexible Hiring for Diverse Group

1.1 การบริหารจัดการ Outsourcing กลุ่ม P9

งบประมาณที่ใช้ : 60 ล้านบาท

เป้าหมาย

- การเพิ่มประสิทธิภาพการใช้ง่ำำลังคนในระยะยาว โดยการทดแทนพนักงานที่เกษียณอายุและครบสัญญาจ้าง
- การลดภาระงานในการบริหารจัดการ
- บริษัท Outsource จะดูแลและปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานกลุ่มบริการให้เป็นมาตรฐานโดยใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย (Professional Outsourcing)



ข้อมูลปัจจุบัน

- เปิดให้พนักงานยื่นหนังสือแสดงเจตนาเป็นพนักงาน Outsource เปิดรับปีละ 1 ครั้ง รวม 3 ครั้ง
- จ่ายค่าชดเชยและเงินเพิ่มพิเศษเพิ่มเติม (Incentive) ในอัตรา 4-6 เดือน และดูแลพนักงานต่อเนื่องตามเงื่อนไข

อนุมัติหลักการ

- พนักงานปัจจุบันที่หมดสัญญาจ้าง นับตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2566 ถึงเดือน กันยายน 2568
- เสนอให้พนักงานสามารถต่อสัญญาจ้างได้ไม่เกินวันที่ 30 กันยายน 2568 เพื่อช่วยในการปรับตัว

NEXT →

แผนการดำเนินงานระยะสั้น

- จัดหาบริษัท Outsource เพื่อดำเนินโครงการตามแผนที่วางไว้
- ดำเนินโครงการสุขใจก่อนเกษียณ P9 ตั้งแต่ปี 2566 - 2568

แผนการดำเนินงานระยะยาว

- การประเมินและติดตามการบริหารของบริษัท Outsourcing (ต่อเนื่อง) เพื่อให้มั่นใจว่าพนักงานของเราได้รับการดูแลเป็นอย่างดี

1.2 การใช้ทรัพยากรร่วมกันเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน (Shared Service)

เป้าหมาย

ขยายผลการทำงาน Shared Services

- ปรับปรุงกระบวนการทำงาน: Revise SLA
- สร้าง Standardization
- ปรับลดอัตราค่าจ้างอันเนื่องจากการปรับปรุงกระบวนการงาน

ข้อมูลปัจจุบัน

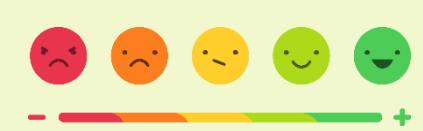
1 จัดการอัตราค่าจ้าง SS

- คำสั่ง โอนย้าย มาสังกัด สนม ตั้งแต่ 1 เมษายน 2565

2 จัดทำและลงนาม SLA

- คณะจิตวิทยา
- คณะพยาบาลศาสตร์
- คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา
- คณะสหเวชศาสตร์

3 ติดตามประเมินผล และปรับปรุงการดำเนินการ ทุก 6 เดือน



4 จ่ายเงินคืนให้หน่วยงาน สำหรับ ข้าราชการ และพนักงานมหาวิทยาลัย หยอดเงินอุดหนุน

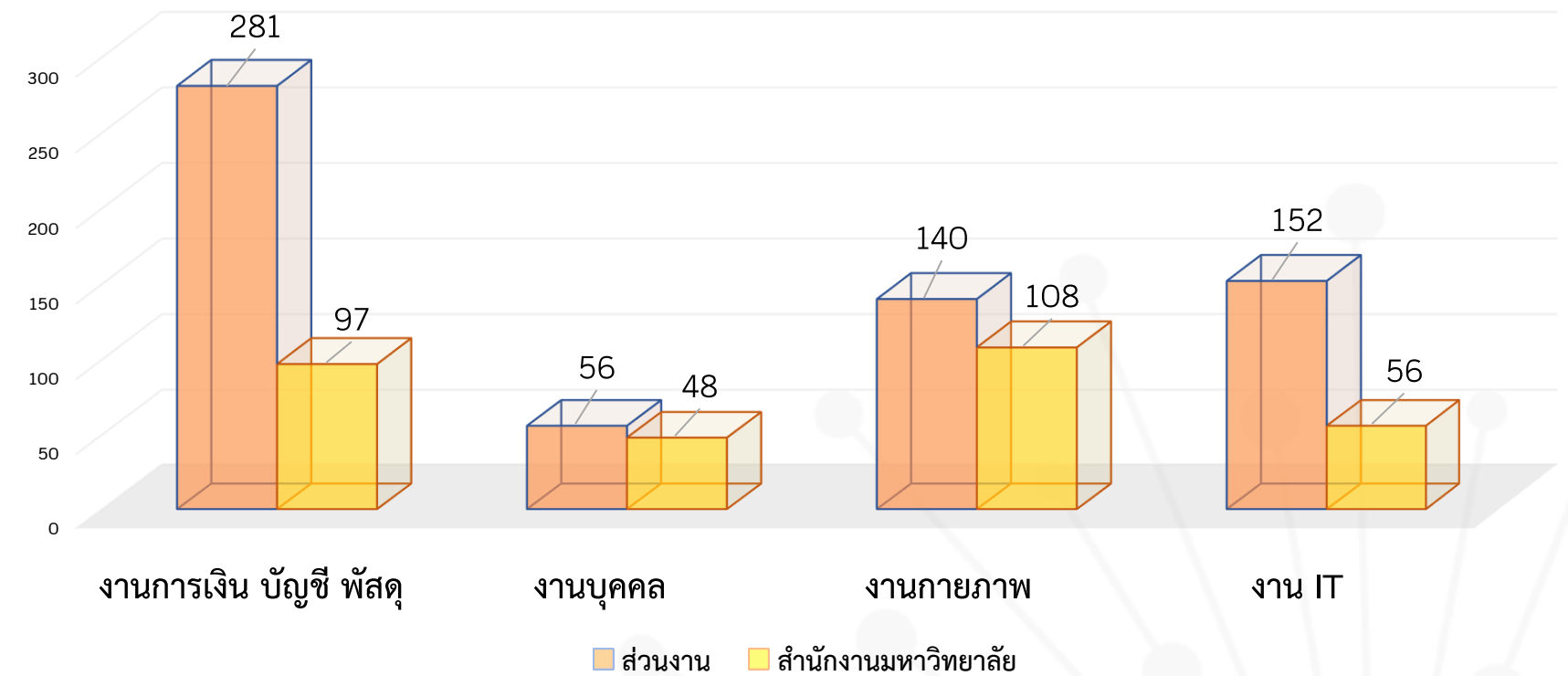
- ระยะที่ 1 เริ่มจ่ายตามเดือนที่มาปฏิบัติงานจริง โดยกำหนดเงื่อนไข จ่ายเมื่อหน่วยงานลงนาม SLA แล้ว
- ได้รับอนุมัติงบประมาณ กองทุนทั่วไป ปี 66 เตรียมจ่ายเงินสมทบคืนให้หน่วยงาน (4.226 ล้านบาท)



ให้บริการ AE 4 หน่วยงาน สัปดาห์ละครั้งวัน เริ่มเดือน เม.ย. 65

NEXT →

- Maximize productivity of SS โดย Upskill และ Reskill และใช้เทคโนโลยีให้เหมาะสมกับภาระงาน
- การขยายผลการทำงาน Shared Services หน่วยงาน/ส่วนงานอื่น



1.3 Spin-off

- จัดตั้งคณะกรรมการพิจารณา Case คณะทันตแพทยศาสตร์ นำทีมโดย ท่าน ศ.พิเศษ ดร.ทศพร ศิริสัมพันธ์ ร่วมกับสำนักบริหารแผนและการงบประมาณ (สบพ.)
- ประชุมหารือร่วมกับคณะทันตแพทยศาสตร์
- อยู่ระหว่างการพิจารณารูปแบบการดำเนินงานในมิติต่าง ๆ ทั้งหน่วยคลินิกพิเศษ และโรงพยาบาลคณะทันตแพทยศาสตร์
- พิจารณาเพิ่มในกลุ่ม Service Unit ของคณะสัตวแพทยศาสตร์

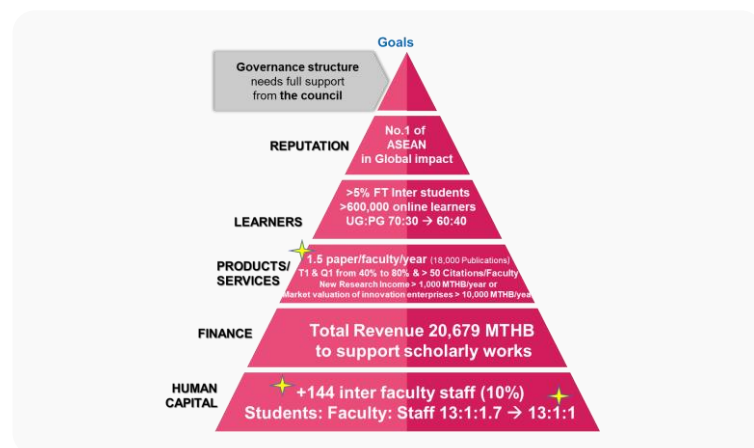
1.4 Flexible Hiring for Diverse Group

วัตถุประสงค์

การมุ่งสู่ Research University that Teaches และเป็นเลิศทางวิชาการในระดับนานาชาติ THE Impact Top 5 in ASEAN & QS Top 200 World University Ranking ส่งผลให้องค์กรต้องการจ้างงาน Talent ให้เข้ามาร่วมงานกับจุฬาฯ มหาวิทยาลัยจึงได้มีการจัดเตรียมช่องทางการจ้างงานที่ยืดหยุ่นเพื่อรองรับกลุ่มบุคคลดังกล่าว

เป้าหมาย

- +144 Inter faculty staff (10%)
- Faculty : Staff 1.1.6 -> 1:1



ข้อมูลปัจจุบัน

1.4.1 International Faculty (IF)

การรับอาจารย์ชาวต่างชาติที่มี High Potentials มาเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ เพื่อร่วมผลักดันผลงานวิจัยไปสู่ระดับ Tier1 / Q1 และสร้างเครือข่ายความร่วมมือระดับนานาชาติ โดยคณะกรรมการนโยบายบุคลากรฯ อนุมัติจัดสรรกรอบอัตรากลาง หมวดยอดหนุน จำนวน 20 อัตรา



ส่งผลให้จำนวนบุคลากรชาวต่างชาติ เพิ่มขึ้นเป็น 124 คน จากเป้า DPR 144 คน

ECOSYSTEM

- International Package
 - ระเบียบจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ว่าด้วยหลักเกณฑ์การกำหนดค่าตอบแทนพิเศษ สวัสดิการเพิ่มเติม และค่าใช้จ่ายอื่น
 - ประกาศจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เรื่อง อัตราการจ่ายค่าตอบแทนพิเศษและสวัสดิการเพิ่มเติมสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการชาวต่างประเทศ
- Website การสรรหาและระบบงานด้านบุคคล 2 ภาษา
- Faculty Handbook
- Meeting & Greeting for CU International staff



1.4.2 พนักงานวิสามัญกลุ่มภารกิจทั่วไป

ตามที่มหาวิทยาลัยได้จัดทำแผนกรอบอัตรา 5 ปี (2566 – 2570) และเปิดให้ทบทุนกรอบอัตรากำลังในปี 2567 ดังนั้น เพื่อรองรับการเปลี่ยนผ่านมหาวิทยาลัยจึงได้มีการจัดโครงการสนับสนุนการดำเนินงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและขับเคลื่อนภารกิจทั่วไปของส่วนงาน โดยจัดจ้างพนักงานวิสามัญกลุ่มภารกิจทั่วไป เป็นระยะเวลา 2 ปี (1 ตุลาคม 2565–30 กันยายน 2567) ซึ่งปัจจุบันมีกรอบพนักงานวิสามัญจำนวน 423 อัตรา

NEXT →

- ทบทุน International Package
- ขยายกรอบ International Faculty (IF) จำนวน 5 อัตรา

2. Employer Branding

งบประมาณที่ใช้ : 5 ล้านบาท

วัตถุประสงค์

- ❑ เพื่อเพิ่มการรับรู้ภาพลักษณ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ในมุมมองนายจ้าง
- ❑ เพื่อดึงดูด Talent เข้ามาร่วมงานกับมหาวิทยาลัย

เป้าหมาย

- ❑ เพิ่มจำนวนผู้รับรู้เกี่ยวกับมหาวิทยาลัย เพื่อกระจายข้อมูลภาพลักษณ์ หรือข่าวสารการรับสมัครไปยังกลุ่มต่าง ๆ และมีผู้ที่เป็น High Potential เข้ามาร่วมงานกับจุฬาฯ

วิเคราะห์และสร้างแผน

วิเคราะห์ เพื่อทำความเข้าใจเกี่ยวกับการรับรู้ภาพลักษณ์ของบุคคลทั่วไปต่อ CU & สร้างแผนกลยุทธ์การสื่อสารแบรนด์ ภายใต้ Chula Employer Branding



กำหนด Key Visual

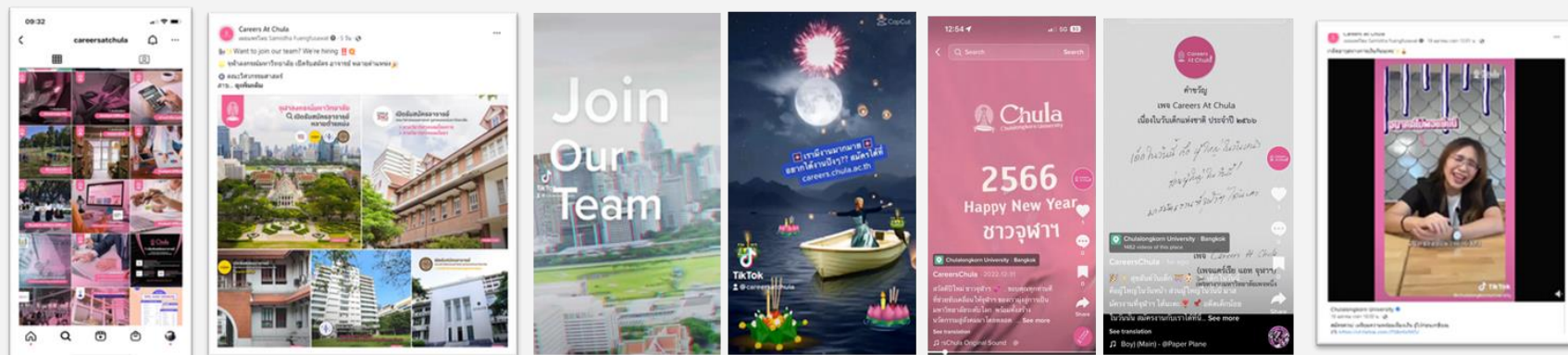
**“HR CHULA BRAND COMMUNICATION”
ENHANCING POTENTIAL,
EMPOWERING GREATNESS**



Commutation and Advertise

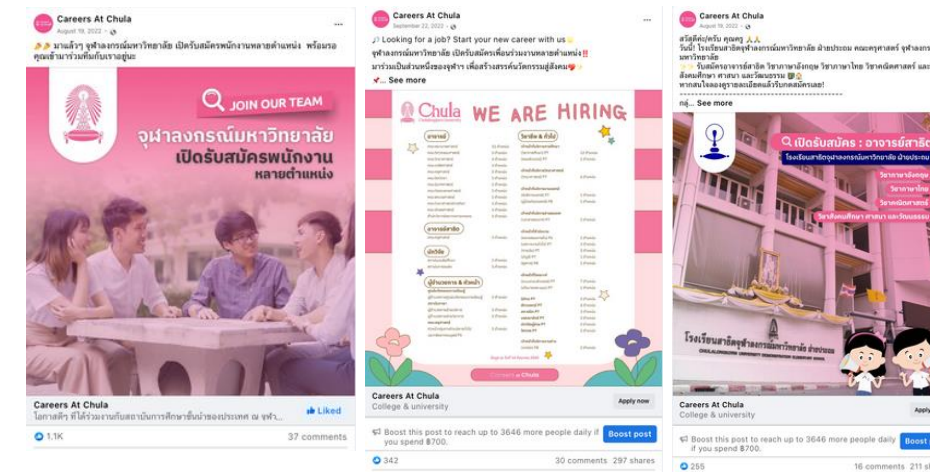


Social media communication and advertise page on facebook



Impact

มีผู้ติดตามข่าวสารใน Page Facebook มากขึ้น และมีการช่วยแชร์ Post มากขึ้น





10k+

Job View



22k+

Job View



13k+

Job View

NEXT →

- ❑ เน้นการเพิ่มช่องทาง โดยร่วมมือกับส่วนงาน ในการหาช่องทางใหม่ ๆ โดยมหาวิทยาลัยให้การสนับสนุน
- ❑ Communication Plan 2023 : เพื่อเพิ่มการรับรู้ในวงกว้างให้มากยิ่งขึ้น
- ❑ ผลิต Content เช่น Clip VDO Official ภาพนิ่ง สื่อสารผ่านโซเชียลมีเดีย เพื่อสื่อสารในฐานะผู้จ้างงาน เพื่อเชิญชวนผู้สมัคร เพื่อสื่อสารภาพลักษณ์
- ❑ Internal Communication ผ่านกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อสร้าง Engagement กับพนักงานภายใน
- ❑ สรุปรูปแผนการให้คำปรึกษาทางด้านการสร้างภาพลักษณ์องค์กรในฐานะผู้จ้างงาน

HOW TO ATTRACT TALENTS TO BE CHULA PEOPLE?

3 Processes for creating Employer Branding

01 CHULANESS

CORPORATE CULTURE

C-Creativity Culture การทำสิ่งใหม่ การทำงานเชิงสร้างสรรค์ H-Harmony การอยู่ดีกินดีของสังคมที่อาศัยอาศัยด้วย A-Agility ความคล่องตัวในการขยายองค์กร L-Life long learning การเรียนรู้ตลอดชีวิตของพนักงาน A-Ambition ความทะเยอทะยานขององค์กร

02 INTERNAL BRANDING

COMMUNITY

1. Professional Driven
2. Perpetual Life
3. Prestige of being here

03 EMPOWERING GREATNESS

COMMUNICATION

ทุกคนต้องมีส่วนร่วมในการสื่อสารให้คนอื่นรู้ถึงคุณค่าและประโยชน์ขององค์กร และต้องสื่อสารให้คนอื่นรู้ถึงคุณค่าและประโยชน์ขององค์กร และต้องสื่อสารให้คนอื่นรู้ถึงคุณค่าและประโยชน์ขององค์กร

ENHANCING POTENTIAL, EMPOWERING GREATNESS

IF YOU HAVE THE SAME AMBITION, JOIN US



3. Learning and Development

ACADEMIC

Learning

พัฒนาด้านองค์ความรู้ สมรรถนะในศาสตร์การสอน
การเรียนรู้ การเสริมสร้างประสบการณ์ผู้เรียน

Research & Innovation

พัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการวิจัย
และการเป็น Innovations for Society

Student Advisors

พัฒนา ส่งเสริมค่านิยมและคุณค่า
ในวิชาชีพอาจารย์

Learning Design and Delivery
for Education in the New Age



Excellence in Teaching
for the Next Normal



ปฐมนิเทศอาจารย์
นักวิจัยใหม่



พัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการวิจัย
เพื่อก้าวเข้าสู่การเป็นนักวิจัยขั้นสูง



โครงการแนวทางการดูแลจิตใจบัณฑิตเมืองต้น
สำหรับอาจารย์ที่ปรึกษา

ขอเชิญชวนคณาจารย์ทุกท่าน
กลับมาเชื่อมต่องานชีวิตในวันมหาวิทยาลัย (Reconnect to University Life)

เลือกหลักสูตรตามฉบับ

- ▷ ศิลปะแห่งการฟัง
- ▷ หัวใจของครูคือบ้าน
- ▷ Reconnect to University Life

SUPPORTING

Well-Being

โครงการเตรียมความพร้อมด้านการเงิน
บุคลากรจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



การวางแผนการเงินเพื่อเกษียณเป็นสุข
Financial Planning for Happy Retirement: Intermediate

Working Skills

ทักษะการปฏิบัติงานในศตวรรษที่ 21

Digital Skills : Infographics, Data Analyst, for Mobile

Adobe Photoshop	Microsoft Excel Intermediate
Adobe Premiere Pro	Microsoft PowerPoint
Canva	Team Skills

English for Career Development

หลักสูตรแบ่งการอบรมออกเป็น 4 Modules

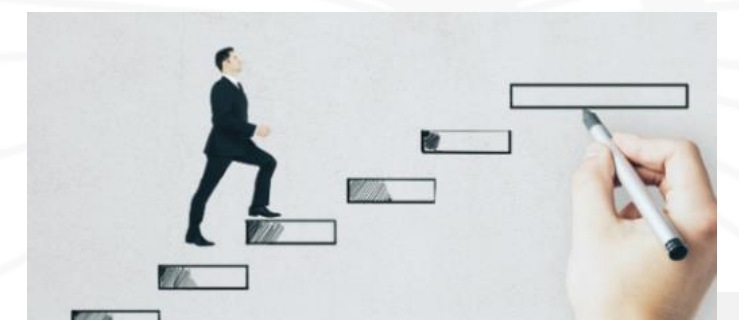
Module	เนื้อหาการสอน
Module 1	Essential Vocabulary and Grammar for the Workplace
Module 2	Communication Skills for the Workplace
Module 3	Telephoning Skills/ Meeting Skills
Module 4	Business Correspondence

Chula SDG



พัฒนา ส่งเสริม สนับสนุนการเข้าสู่
ตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญระดับต้น-
กลาง-สูง

Individual Development Plan (IDP)



3. Learning and Development

LEADERSHIP

ผู้บริหารระดับสูง

Onboarding
คณบดี/ผู้อำนวยการสถาบันใหม่



Strategic Transformational
Leadership for Leaders



พัฒนาเสริมสร้างศักยภาพด้าน
กฎหมายเพื่อการบริหารมหาวิทยาลัย



CU Building Strategic Foresight :
Shaping the Future



กลุ่มเป้าหมาย : อธิการบดี รองอธิการบดี ผู้ช่วยอธิการบดี คณบดี ผู้อำนวยการสถาบัน

ผู้บริหารระดับกลาง

The Prospect :
New World of Higher Education

**The Prospect :
New World of Higher Education**

เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้และช่วยคลี่คลายประเด็นสำคัญ
ซึ่งกันและกัน นำแนวทางในการจัดการเพื่อ
อนาคตของประเทศไทยสู่ผู้บริหารระดับสูง
คุณศึกษา กิจการมีเลิศเปล่งประกายรวดเร็ว

ขอเชิญชวนผู้บริหารระดับสูงและผู้เกี่ยวข้อง
เสริมสร้างศักยภาพผู้บริหารระดับสูง

Module 1 : University Essentials
ระหว่างวันที่ 5 - 28 มกราคม 2565
โดย คุณผู้ทรงคุณวุฒิ
• สร้างองค์ความรู้ใหม่ด้านการบริหาร
จัดการของมหาวิทยาลัย ช่างต่างๆ
• นำยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยสู่ภาคปฏิบัติ

Module 2 : Management Essential
ระหว่างวันที่ 5 พฤษภาคม - 2 มิถุนายน 2565
(ทุกวันพฤหัสบดี)
โดย วิทยากรจากภาคธุรกิจชั้นนำ
• เพิ่มมุมมองระบบในการบริหาร
• มีลักษณะไม่เชิงธุรกิจ
• การเป็นผู้บริหารยุคใหม่เปลี่ยน

จัดดำเนินการในรูปแบบ Onsite
ณ ห้องประชุมชั้น 3 โรงแรมดุสิตธานี

สำหรับผู้บริหารระดับสูงของมหาวิทยาลัย
ที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ

สอบถามรายละเอียดกิจกรรมเพิ่มเติมได้ที่
ศูนย์วิจัย ธรรมศาสตร์ โทร. 081-323-4657
ศูนย์บริหาร มหาวิทยาลัย โทร. 084-370-3399

สแกนเพื่อจองคิว

**หลักสูตร
The Prospect
New World of Higher Education
รุ่นที่ 2**

เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้และช่วยคลี่คลายประเด็นสำคัญ
ซึ่งกันและกัน นำแนวทางในการจัดการเพื่อ
อนาคตของประเทศไทยสู่ผู้บริหารระดับสูง
คุณศึกษา กิจการมีเลิศเปล่งประกายรวดเร็ว

ใน Module Management Essential
• เพิ่มมุมมองระบบในการบริหาร
• มีลักษณะไม่เชิงธุรกิจ
• การเป็นผู้บริหารยุคใหม่เปลี่ยน
ระหว่างวันที่ 5 พฤษภาคม - 2 มิถุนายน 2565
ทุกวันพฤหัสบดี เวลา 9.00 - 16.00 น.)
ณ Chulalongkorn University Essential
เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้และช่วยคลี่คลายประเด็นสำคัญ
ซึ่งกันและกัน นำแนวทางในการจัดการเพื่อ
อนาคตของประเทศไทยสู่ผู้บริหารระดับสูง
คุณศึกษา กิจการมีเลิศเปล่งประกายรวดเร็ว

Speaker วิทยากรจากภาคธุรกิจชั้นนำ

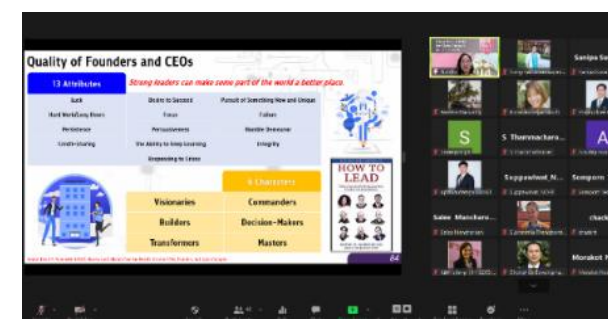
สอบถามรายละเอียดกิจกรรมเพิ่มเติมได้ที่
ศูนย์วิจัย ธรรมศาสตร์ โทร. 081-323-4657
ศูนย์บริหาร มหาวิทยาลัย โทร. 084-370-3399

New Landscape of
Higher Education



กลุ่มเป้าหมาย : รองคณบดี รองผู้อำนวยการสถาบัน หัวหน้าภาควิชา

เสริมสร้างศักยภาพ
การบริหารจัดการสำหรับผู้บริหาร

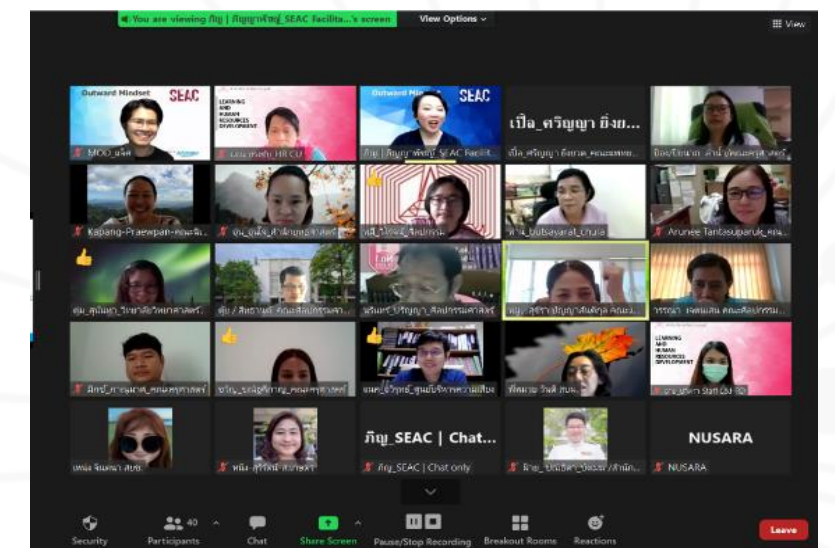


ผู้บริหารสายปฏิบัติการ

Servant Leadership



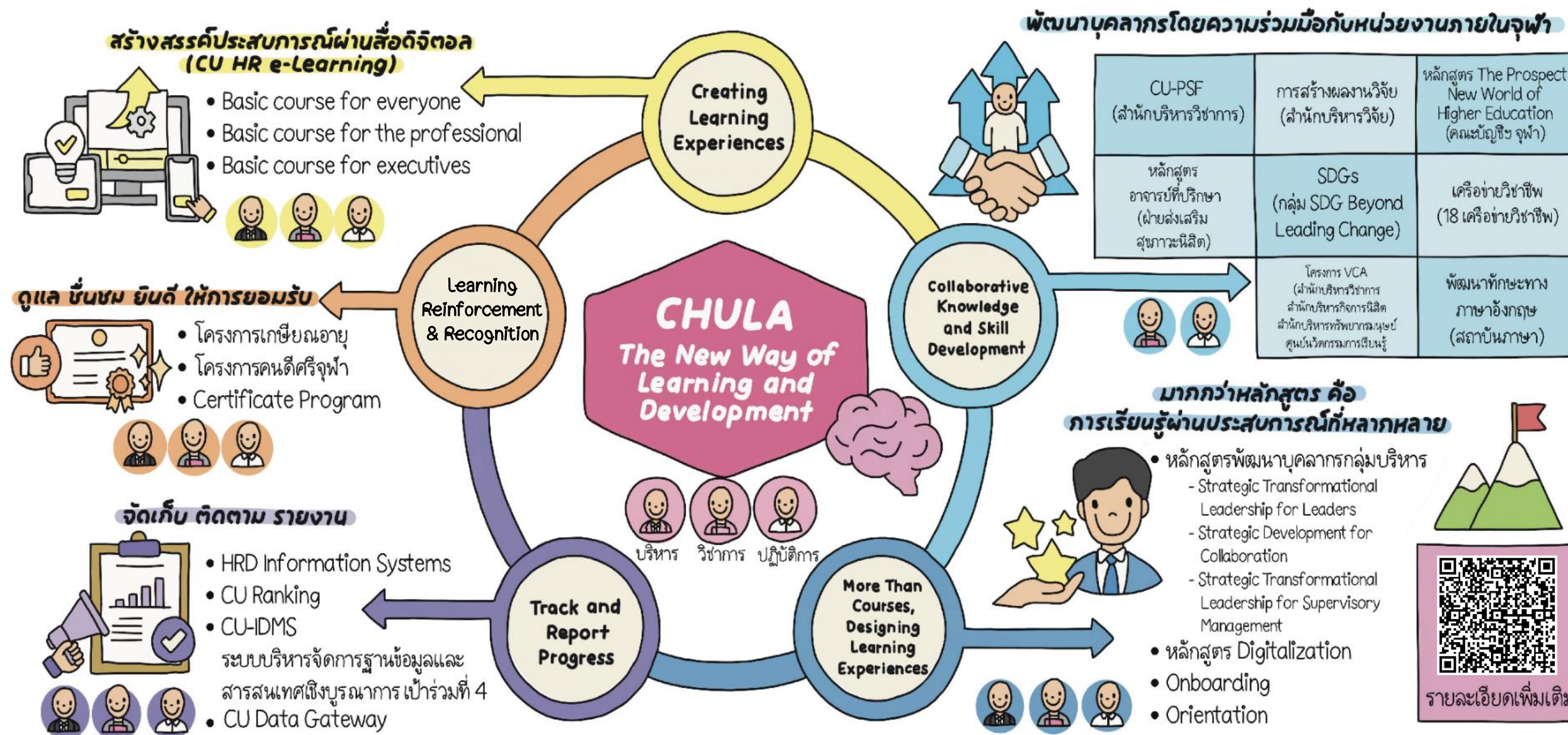
Outward Mindset



กลุ่มเป้าหมาย : ผู้อำนวยการ ผู้อำนวยการฝ่าย หัวหน้ากลุ่มภารกิจ
(สายปฏิบัติการ)

กรอบแนวคิดในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (ปี 2565 – 2570)

The New World of Learning and Development



1 Training

พัฒนาทรัพยากรบุคลากรผ่านโปรแกรมการฝึกอบรมเพื่อให้มีความรู้ ทักษะ ความสามารถและสมรรถนะที่จะสามารถใช้งานได้ในปัจจุบันและอนาคต

2 Learning

ส่งเสริมกระบวนการและประสบการณ์การเรียนรู้ที่หลากหลาย ทั้งแบบ self-paced และส่งเสริมการเรียนรู้ตามทฤษฎี 70-20-10

3 Development

สร้างให้เกิดวัฒนธรรมการเรียนรู้ในองค์กรพัฒนาระบบและสภาพแวดล้อมที่เอื้อให้เกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต รวมทั้งการนำกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลมาร่วมใช้ในการพัฒนาบุคลากรด้วย เช่น การหมุนเวียนงาน การมอบหมายงานสำคัญ และแผนพัฒนารายบุคคล (IDP)

3.1 Development Roadmap: การพัฒนาบุคลากรกลุ่มบริหาร (สายวิชาการ)

งบประมาณที่ใช้ : 32.5 ล้านบาท



Executive Leadership

อธิการบดี รองอธิการบดี
ผู้ช่วยอธิการบดี

คณบดี ผู้อำนวยการสถาบัน

New Deans
New Directors

Visionary Leadership

Strategic Transformational
Leadership

Building Strategic Foresight
To Shape The Future

Fostering Innovation and
Creativity in Teams

Onboarding Program

Checkpoint & Follow-up (6 /12 Month)



The Prospect Leader

รองคณบดี
รองผู้อำนวยการสถาบัน
หัวหน้าภาควิชา

Preliminary
Knowledge

EdPEX

Law / PDPA

Organization and Management

University Essentials

- Academic Mgt.
- Research Mgt.
- Financial Mgt.
- People Mgt.

Communication Excellence

Teamwork & Conflict Mgt.

Planning & Execution

Engaging and Retaining People

Leadership

Outward Mindset

Digital Leadership Skills


Collaboration

Strategic Thinking

Cognitive Flexibility

3.2 Development Roadmap: การพัฒนาบุคลากรกลุ่มบริหาร (สายปฏิบัติการ)

CU Next Leader

 ผู้อำนวยการสำนัก /
ผู้อำนวยการฝ่าย /
ผู้อำนวยการศูนย์
(P5 - P3)

 หัวหน้างาน (P6)

Preliminary Knowledge

EdPEX

Law/PDPA

Organization and Management

University Essentials 101

Planning & Execution

Teamwork & Conflict Management

Leadership

Outward Mindset

Critical Thinking

Strategic Thinking

Creative Thinking

Negotiation

Decision-making

Persuasion

Collaboration

Soft Skills

Supervisory Skills

Time Management

Delegating with Purpose

Communication Excellence

Coaching & Mentoring

Engaging and Retaining People

3.3 Development Roadmap: การพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ

งบประมาณที่ใช้ : 32.5 ล้านบาท

Onboarding

 อาจารย์
นักวิจัย

กิจกรรมแรกพบ

 อาจารย์
นักวิจัย
(ต่างชาติ)

ปฐมนิเทศอาจารย์ใหม่
และนักวิจัยใหม่

- ทิศทางการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย
- อาจารย์และนักวิจัยรุ่นใหม่กับความยั่งยืนของจุฬาฯ
- ความเป็นเลิศด้านการสอนและการพัฒนานิสิต
- ความเป็นเลิศด้านวิจัยและบริการสังคม
- ความเป็นมืออาชีพ

Professional

New Learning

Learning Design & Delivery Innovation Learning

CHULA PSF Action Learning

Objective Based Learning

Research & Innovation

Strong Foundation Economic Impact

Social Impact

Student Advisors

Fundamental Psychology Advisors

Wellness Journey for Advisors

Leadership / Soft Skills

Thinking Skills

Critical Thinking Analytical Thinking

Creative Thinking Design Thinking

People Skills

Diversity & Inclusion Communication

Empathy

Enriching Life

Personal Financial Planning Resilience

Dharma and life

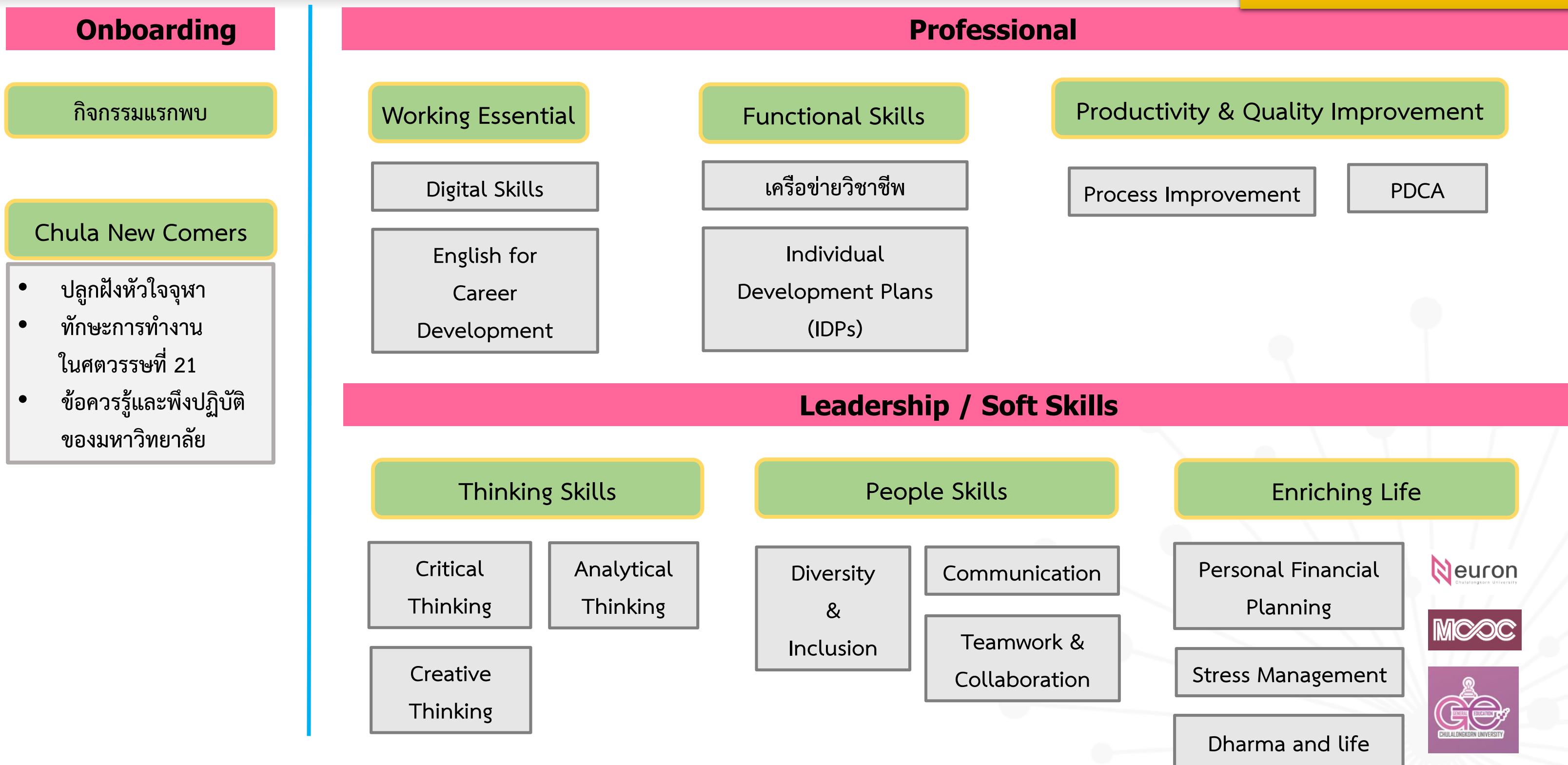


Sustainability mindset
Communication
Learning Reinforcement & Recognition

- SDGs
- Networking Program / Town Hall Meeting
- ชำราชากรดีเด่น / ปชมท. / นักวิจัยดีเด่น

3.4 Development Roadmap: การพัฒนาบุคลากรสายปฏิบัติการ

 พนักงานสายปฏิบัติการ



Sustainability mindset
 Communication
 Learning Reinforcement & Recognition

- SDGs
- Town Hall Meeting
- ข้าราชการดีเด่น / ปชมท. / คนดีศรีจุฬาฯ

4. Performance Management

ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบออนไลน์ e-PMS

Phase 1: ศึกษาและวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานแบบออนไลน์

As is



NEXT →

- Phase 2: โครงการพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบออนไลน์
- นำผลการประเมินปฏิบัติงานมาใช้ประกอบการจัดทำ IDP

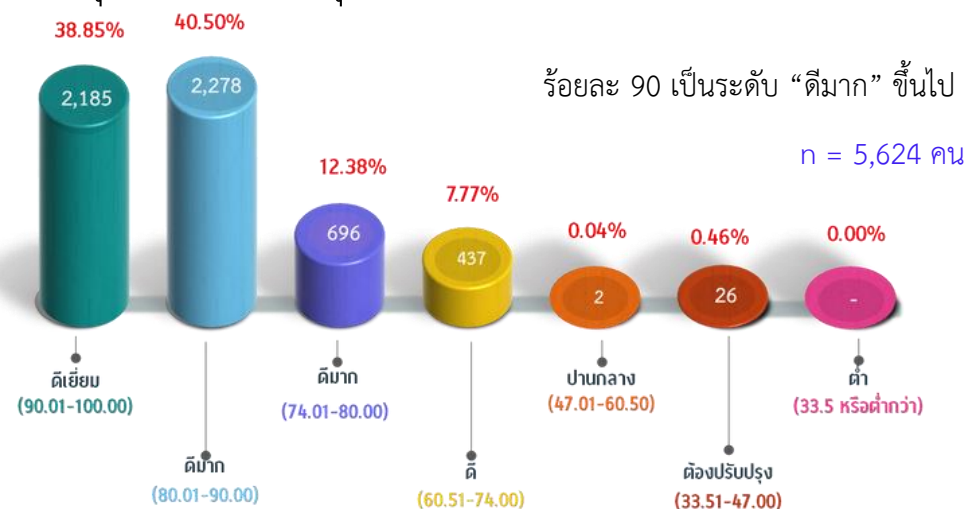
To be



- การเชื่อมโยง OKR และการจัดทำข้อตกลงภาระงาน เพื่อให้การมอบหมายงานบุคลากรมีความชัดเจน และเชื่อมโยงกับ OKR ของมหาวิทยาลัยกับส่วนงาน
- การบันทึกข้อมูลภาระงาน เพื่อให้มีข้อมูลภาระงานที่ถูกต้องสำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงาน
- การ Coaching & Feedback มีการติดตามการปฏิบัติงานเป็นระยะ ๆ ทุก 3 เดือน ทำให้บุคลากรประสิทธิภาพการทำงานที่ดีขึ้น
- การประเมินผลการปฏิบัติงาน การคำนวณผลคะแนนโดยระบบ
- การบันทึกข้อมูลผลการประเมินในระบบ SAP การเชื่อมโยงข้อมูลผลการประเมินจากระบบ e-PMS สู่ฐานข้อมูล CUERP-HR

Performance & Compensation

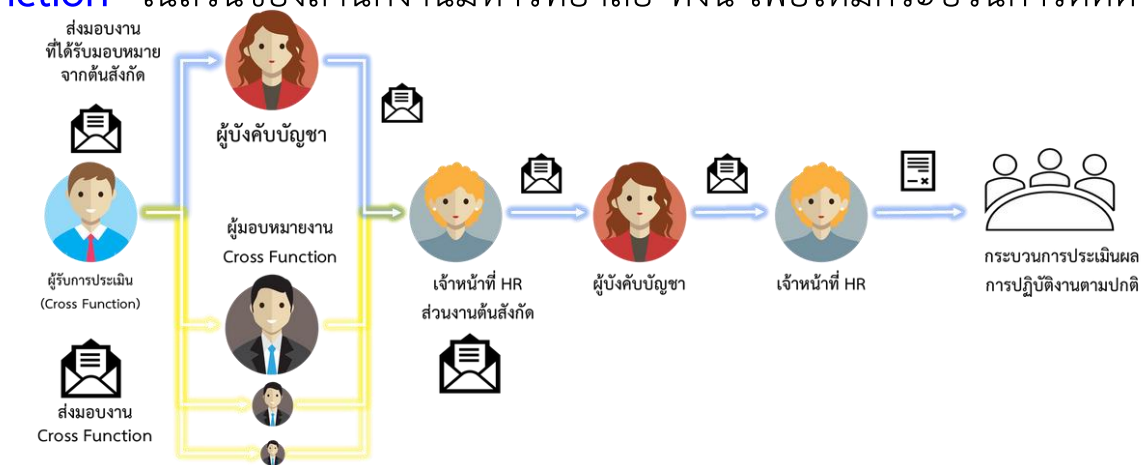
- มหาวิทยาลัยกำหนดงบกลาง 0.2%-0.3% สำหรับให้ส่วนงานพิจารณาตอบแทนผู้ที่มีผลงานโดดเด่น หรือ ได้ทุ่มเทเพื่อสนับสนุนกิจการของส่วนงานหรือมหาวิทยาลัยอย่างเป็นที่ประจักษ์



Cross function / Job Enrichment

มหาวิทยาลัยมีแนวนโยบายเกี่ยวกับการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อการ Maximize productivity of supporting staff โดย Upskill Reskill ให้กับบุคลากรปัจจุบันและการขยายขอบเขตของงาน (Enlarge Job) จึงให้มี "การประเมินผลปฏิบัติงานแบบ Cross Function" ในส่วนของสำนักงานมหาวิทยาลัย ทั้งนี้ เพื่อให้มีกระบวนการติดตามประเมินผลปฏิบัติงานที่เป็นระบบ

- SDGs
- PDPA
- CU Data Gateway
- CUNEX Staff





แผนงานยุทธศาสตร์ด้านการบริหารงานบุคคล

ประจำปี 2566 -2567



Future Leader

Impactful Research & Innovation

Sustainability

WORKFORCE CAPACITY



เป้าหมาย

- Right Sizing A:P(1:1)
- Increase Academic Staff

1

WORKFORCE CAPACITY

- Review Workforce 2024
 - PDCA
 - Strategic 2024
- ขยายผล Shared Service



MAXIMIZE CAPABILITY & INTERNATIONALIZATION



เป้าหมาย

- Increase Visibility
- Attract High potential Inter staff
- Future Leader (A and P)

1

TALENT ATTRACTION

- Proactive Recruitment
- **Employer Branding**
- Employee Experience
 - Enhancing Potential & Empowering Greatness

2

INCREASE INTERNATIONALIZATION

- Review International Faculty package
- Environment and Ecosystem

3

ORGANIZATIONAL READINESS FOR CHANGE

- **Development Roadmap**
- New Learning process & system
- IDP/ Talent Pool
- Succession plan for retirement
- Career Path

PEOPLE PRODUCTIVITY



เป้าหมาย

- Efficiency
- Management Process

1

PERFORMANCE MANAGEMENT

- e-PMS system
- HR e-System (Integrated with university platform)

2

ENGAGEMENT SURVEY

- Develop CU Engagement Survey

3

EdPEX

- หมวด 5 บุคลากร
 - 5.1 สภาวะแวดล้อมด้านบุคลากร (Workforce Environment)
 - 5.2 ความผูกพันของบุคลากร (Workforce Engagement)

A background network diagram consisting of numerous nodes (small circles) connected by thin lines, creating a complex web of connections. The nodes and lines are rendered in a light pink or rose color. The overall layout is centered on a white background.

Appendix

สรุปแผนงานยุทธศาสตร์ด้านการบริหารงานบุคคล

ประจำปี 2563 -2567

YEAR	2564	2565	2566	2567
กรอบอัตรากำลัง	Right Sizing สัดส่วน 1:1.6 (สายวิชาการ:สายปฏิบัติการ) วิเคราะห์และจัดทำกรอบอัตรากำลังของมหาวิทยาลัย Shared Service 4 ส่วนงานต้นแบบ	Outsource New Business Model Shared Service Revise SLA	แนวปฏิบัติการบริหารจัดการกรอบอัตรากำลัง แนวปฏิบัติการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน Shared Service ขยายผลการดำเนินงานกับส่วนงานและหน่วยงานอื่น ๆ	ทบทวนการวิเคราะห์และจัดทำกรอบอัตรากำลังของมหาวิทยาลัย
การสรรหาและว่าจ้าง	เว็บไซต์สรรหา 2 ภาษารองรับบุคลากรชาวต่างชาติ	International Faculty อาจารย์พิเศษ และระบบอาจารย์พิเศษ พนักงานวิสามัญ (JR) Employer Branding Proactive Recruitment		
การรักษากำลังคน (Retention)	การสำรวจความผูกพัน (Engagement) ขององค์กร นโยบายส่งเสริมการจ้างงานที่ไม่เลือกปฏิบัติ SDG 8	ระบบการสร้างความผูกพัน และรักษากำลังคน ระบบการทำงานที่ยืดหยุ่น (New Work Arrangement)	Engagement Survey แนวปฏิบัติ Diversity Management (DEI&B) ส่งเสริมสุขภาวะทางกายและจิตใจ (Well-Being) ระบบบริหารผู้มีความสามารถสูง (Talent Management) ระบบการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP)	
ความก้าวหน้า	อนุมัติกรอบเชี่ยวชาญ และประเมินค่างาน		ปรับหลักเกณฑ์การขอเชี่ยวชาญต้น กลาง สูง	
กาประเมินผลการปฏิบัติงาน	Performance Improvement Plan	Multi Rater e-PMS Phase I	พัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน (e-PMS Phase II)	
การพัฒนาบุคลากร		การพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ และสายปฏิบัติการ ที่สนับสนุนภารกิจในด้านการเรียนการสอน และวิจัย การพัฒนาบุคลากรสายปฏิบัติการ การพัฒนาบุคลากรผู้ปฏิบัติงานระดับบริหาร สายวิชาการและสายปฏิบัติการ	Development Roadmap	
Operations	การปรับค่าตอบแทนผู้บริหาร	ปรับโครงสร้าง 4 ศูนย์	EdPEX – ด้าน HR	