

หลักเกณฑ์และแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

คำนำ

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่จัดทำขึ้นเพื่อเป็นกรอบแนวทางในการบริหารจัดการและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์การพัฒนาของสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์สุขภาพ รวมทั้งตอบสนองต่อนโยบายและทิศทางการพัฒนาของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ในภาพรวม ตลอดจนสนับสนุนการบริหารจัดการกำลังคนอย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ เพื่อส่งเสริมให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใสและยึดหลักธรรมาภิบาลในการบริหารงาน ดังนั้น แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลฉบับนี้ จึงครอบคลุมแนวทางการดำเนินงานด้านการวางแผนอัตรากำลัง การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร การจ้างและบรรจุ การแต่งตั้งบุคคลให้เข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้น ตลอดจนการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลสอดคล้องกับภารกิจ เป้าหมาย และทิศทางการพัฒนาของสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์สุขภาพ

นอกจากนี้ ยังได้กำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรในมิติต่างๆ อาทิ การพัฒนาสมรรถนะด้านการบริหาร การพัฒนาสมรรถนะตามตำแหน่งงาน รวมถึงการพัฒนาสมรรถนะที่สนับสนุนการบรรลุวิสัยทัศน์ของสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์สุขภาพ ตลอดจนการเสริมสร้างความผูกพันองค์กรและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน เพื่อยกระดับศักยภาพและความพร้อมของบุคลากรในทุกมิติ โดยมุ่งเน้นการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างมีอาชีพ

สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ หวังเป็นอย่างยิ่งว่า แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลฉบับนี้ จะเป็นเครื่องมือสำคัญในการยกระดับสมรรถนะของบุคลากร เสริมสร้างความเข้มแข็งให้แก่องค์กร และสนับสนุนการขับเคลื่อนคณะไปสู่เป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืนในอนาคต

สำนักงานสถาบัน

สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

สารบัญ

	หน้า
1. หลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคล	1
● หลักเกณฑ์การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร	1
● หลักเกณฑ์การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร	1
● หลักเกณฑ์การย้าย การโอน หรือการเลื่อนชั้น	2
● หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน	3
2. แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล	5
3. แผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	13

หลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

• หลักเกณฑ์การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร

1. ประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์การคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย (พนักงานมหาวิทยาลัยประจำ)
2. ประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยชั่วคราว (พนักงานส่วนงาน)
3. ประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ คุณสมบัติ ระยะเวลาการจ้าง สถานที่การปฏิบัติงาน และการประเมินพนักงานมหาวิทยาลัยตามภารกิจที่มหาวิทยาลัยมอบหมาย หรือภารกิจที่มหาวิทยาลัยกำหนด พ.ศ. 2569
4. ประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยชั่วคราว (อาจารย์ผู้มีความรู้ความสามารถพิเศษ ผู้เกษียณอายุราชการ อาจารย์ชาวต่างประเทศ ผู้เชี่ยวชาญ ที่ปรึกษา ฯลฯ)
5. ประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์การคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย
6. ประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง คุณสมบัติ หลักเกณฑ์ เงื่อนไข วิธีการจ้าง สัญญาจ้าง และการประเมินพนักงานมหาวิทยาลัยประจำแบบเพิ่มศักยภาพ

• หลักเกณฑ์การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

1. ประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์ และเงื่อนไขการบรรจุพนักงานมหาวิทยาลัยประจำ (เงินรายได้ส่วนงาน) สายปฏิบัติการ
2. ประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง คุณสมบัติ หลักเกณฑ์ และวิธีการคัดเลือกบุคคล เพื่อแต่งตั้ง ให้ดำรงตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงาน สังกัดมหาวิทยาลัยเชียงใหม่
3. ประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง คุณสมบัติ หลักเกณฑ์ และวิธีการคัดเลือกบุคคล เพื่อแต่งตั้ง ให้ดำรงตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงาน สังกัดมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ (ฉบับที่ 2)
4. ประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง คุณสมบัติ หลักเกณฑ์ และวิธีการคัดเลือกบุคคล เพื่อแต่งตั้ง ให้ดำรงตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงาน สังกัดมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ (ฉบับที่ 3)
5. ประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง คุณสมบัติ หลักเกณฑ์ และวิธีการคัดเลือกบุคคล เพื่อแต่งตั้ง ให้ดำรงตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงาน สังกัดมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ แก้ไขเพิ่มเติมโดย (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2553 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2569
6. ประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง ระยะเวลาการจ้าง อัตราเงินเดือน สิทธิและสวัสดิการ แบบสัญญาจ้าง และประเภทการจ้างของพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2568
7. ประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยชั่วคราว (พนักงานส่วนงาน)

8. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการสรรหาหัวหน้าภาควิชา หัวหน้าสำนักวิชา หรือหัวหน้ากลุ่มสาขาวิชา พ.ศ. 2561
9. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการสรรหาหัวหน้าภาควิชา หัวหน้าสำนักวิชา หรือหัวหน้ากลุ่มสาขาวิชา (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2565
10. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการสรรหาหัวหน้าภาควิชา หัวหน้าสำนักวิชา หรือหัวหน้า กลุ่มสาขาวิชา พ.ศ. 2561 แก้ไขเพิ่มเติมโดย (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2565

• หลักเกณฑ์การย้าย การโอน หรือการเลื่อนชั้น

1. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการเปลี่ยนประเภทตำแหน่ง การเปลี่ยนชื่อตำแหน่งและการตัดโอนตำแหน่ง ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พ.ศ. 2555
2. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการเปลี่ยนตำแหน่งและการตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือน พนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2555
3. ประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2564
4. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการกำหนดระดับตำแหน่ง และการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. 2559
5. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วย การกำหนดตำแหน่งและการแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ กลุ่มปฏิบัติการและวิชาชีพ ให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. 2565
6. ประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินเพื่อแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัย กลุ่มปฏิบัติการและวิชาชีพให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ประกาศ ณ วันที่ 18 พฤศจิกายน พ.ศ. 2565
7. ประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินเพื่อแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัย กลุ่มปฏิบัติการและวิชาชีพให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2566

• หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน

1. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พ.ศ. 2556
2. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2557
3. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2562
4. ประกาศ ก.พ.อ. เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2553

5. ประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์และแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พ.ศ. 2559
6. ประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์และแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2564
7. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการประเมิน การอุทธรณ์และกระบวนการพัฒนาพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2558
8. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการประเมิน การอุทธรณ์ และกระบวนการพัฒนา พนักงานมหาวิทยาลัย (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2559
9. ประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยประจำ พ.ศ. 2561
10. ประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยประจำ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2562
11. ประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยประจำ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2564
12. ประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยประจำ (ฉบับที่ 4) พ.ศ.2564
13. ประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์การประเมินผลการทดลองปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2568
14. ประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง คุณสมบัติ หลักเกณฑ์ เงื่อนไข วิธีการจ้าง สัญญาจ้าง และการประเมินพนักงานมหาวิทยาลัยประจำแบบเพิ่มศักยภาพ

แผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์สุขภาพ ประจำปี 2569

วิสัยทัศน์ 2568 – 2571 : สถาบันวิจัยชั้นนำด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพที่เติบโตอย่างยั่งยืน เพื่อสุขภาวะของสังคม

(Leading Health Science Research Institute with Sustainable Growth for Society Well-being)

ค่านิยมหลัก : One RIHES หมายถึง ความเป็นหนึ่งใจเดียวกัน การไม่แบ่งฝ่าย การดำเนินงานที่คิดถึงภาพรวม การบูรณาการงานข้ามหน่วยงาน และการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน

วัฒนธรรมองค์กร : รับผิดชอบต่อสังคม มีน้ำใจ เพื่อส่งเสริมความร่วมมือ ความผูกพัน และบรรยากาศการทำงานที่เกื้อหนุนต่อผลสัมฤทธิ์ขององค์กรในระยะยาว

แผนกลยุทธ์สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์สุขภาพ พ.ศ. 2569

มุ่งเน้นการสร้างงานวิจัยใหม่ การศึกษาเป็นเลิศ การตอบแทนสังคม การพัฒนาคุณภาพองค์กร และการสร้างคามยั่งยืนทางรายได้ เพื่อบรรลุวิสัยทัศน์ภายในปี พ.ศ. 2571

- SO1 Research excellent and high-impact study
- SO2 Internationalized and Impactful Education
- SO3 Health and well-being of society
- SO4 Excellent Management
- SO5 Sustainability growth

2. แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resource Management) ประจำปีงบประมาณ 2569

2.1 ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล

 ความสอดคล้องเชิงกลยุทธ์ของสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์สุขภาพ : SO4 Excellent Management

 เป้าหมายเชิงกลยุทธ์ :

 ตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (Education Criteria for Performance Excellence : EdPEX)

 ข้อ 5.1 สภาพแวดล้อมด้านบุคลากร

- 1) ขีดความสามารถและอัตรากำลังด้านบุคลากร : อัตรากำลังที่สอดคล้องกับทักษะ / สมรรถนะที่จำเป็นในการขับเคลื่อนองค์กร ความจำเป็นด้านขีดความสามารถและอัตรากำลัง บุคลากรใหม่ การว่างงานและดูแล
- 2) การจัดการการเปลี่ยนแปลง : กระบวนการสรรหาสนับสนุนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงแบบพลิกโฉมในระดับองค์กร

กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมายของตัวชี้วัด2569	กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
การบริหารทรัพยากรบุคคล							
1.การประเมินความต้องการและวางแผน (Analyze & Plan)	วิเคราะห์ช่องว่างอัตราากำลัง (Workforce Gap) ทั้งมิติปริมาณและคุณภาพ โดยอิงจากทิศทางการวิจัย BEEN Research และเป้าหมายรายได้ สรุปเป็นแผนกำลังคนระยะ 1-3 ปี	อัตราความสำเร็จในการจัดสรรอัตรากำลังตามทิศทางยุทธศาสตร์	100% ตามแผนจัดสรร	บุคลากรสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์สุขภาพ	1 ตค 68 – 30 กย 69	ไม่ใช้งบประมาณ	หน่วยบริหารงานบุคคล
2. การจัดหาและบริหารความยืดหยุ่น (Acquire & Agility)	ใช้มาตรการยืดหยุ่น (Flexible Workforce) เช่น การจ้างงานตามโครงการ (Project-based) หรือ	อัตราความสำเร็จตัวในการปรับลด/เกลี่ยกำลังคนโดยไม่กระทบภารกิจหลัก	ระดับ "มาก"	บุคลากรสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์สุขภาพ	1 ตค 68 – 30 กย 69	ไม่ใช้งบประมาณ	หน่วยบริหารงานบุคคล

กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมายของตัวชี้วัด2569	กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
	การ Reskill/Upskill ในกรณีที่ไม่ได้รับอนุมัติอัตราค่าจ้าง						
3 การนำไปปฏิบัติ ทั่วถึง (Implementation)	ถ่ายทอดระบบสู่ทุกส่วนงานและทุกระดับ ตำแหน่ง (วิชาการและสนับสนุน) ผ่านระบบสารสนเทศ HR และข้อตกลงการทำงาน (TOR) ที่เชื่อมโยงกับแผนยุทธศาสตร์องค์กร	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านเกณฑ์ประเมินขีดความสามารถ	>90% ของบุคลากร	บุคลากรสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์สุขภาพ	1 ตค 68 – 30 กย 69	ไม่ใช้งบประมาณ	หน่วยบริหารงานบุคคล
4. การเรียนรู้และนวัตกรรม (Review & Innovate)	ทบทวน TOR/JA ให้ทันต่อเทคโนโลยี (Digital/AI Skill) และการปรับโครงสร้างองค์กร (Restructure) ตามสถานการณ์วิกฤต เช่น บทเรียนจากการระงับทุนวิจัย NIH	จำนวนนวัตกรรมหรือแนวปฏิบัติที่ดีในการบริหารคน	ปีละ 1 แนวปฏิบัติ	บุคลากรสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์สุขภาพ	1 ตค 68 – 30 กย 69	ไม่ใช้งบประมาณ	หน่วยบริหารงานบุคคล

2.2 ด้านการวางแผนอัตรากำลังและสรรหา

ความสอดคล้องเชิงกลยุทธ์ของสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์สุขภาพ : SO4 Excellent Management

เป้าหมายเชิงกลยุทธ์ :

1. ตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (Education Criteria for Performance Excellence : EdPEX)
 - ข้อ 5.1 สภาพแวดล้อมด้านบุคลากร
 - 1) ชีตความสามารถและอัตรากำลังบุคลากร : อัตรากำลังที่สอดคล้องกับทักษะ / สมรรถนะที่จำเป็นในการขับเคลื่อนองค์กร ความจำเป็นด้านชีวิตความสามารถและอัตรากำลัง บุคลากรใหม่ การจ้างและดูแล
 - 2) การจัดการการเปลี่ยนแปลง : กระบวนการสนับสนุนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงแบบพลิกโฉมในระดับองค์กร

กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์โครงการ	ตัดชีวิตความสำเร็จ	เป้าหมายของตัวชี้วัด	กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
การวางแผนอัตรากำลังและการสรรหา							
1. การสรรหา คัดเลือก เติงกลยุทธ์ และการเตรียมความพร้อม (Onboarding)	กำหนดเกณฑ์คัดเลือกที่สอดคล้องระหว่างความเชี่ยวชาญ (Competency Fit) และวัฒนธรรมองค์กร (Cultural Fit) ผ่านช่องทาง CMU Job Portal และเครือข่ายวิจัยนานาชาติ	ระดับความสำเร็จในการสรรหาบุคลากรที่มีศักยภาพและตรงตามวัฒนธรรมองค์กร	ร้อยละ 80	บุคลากรสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์สุขภาพ	1 ตค 68 – 30 กย 69	ไม่ใช้งบประมาณ	หน่วยบริหารงานบุคคล

กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมายของตัวชี้วัด	กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
การวางแผนอัตรากำลังและการสรรหา							
2. การนำไปปฏิบัติอย่างทั่วถึงและมีมาตรฐาน	นำระบบไปปฏิบัติอย่างเป็นมาตรฐานภายใต้การกำกับดูแลของฝ่ายทรัพยากรบุคคล ครอบคลุมบุคลากรใหม่ทุกสายงาน โดยใช้ช่องทางที่หลากหลาย และตรงกลุ่มเป้าหมาย	ได้บุคลากรที่มี talent คุณภาพสูง ร้อยละของบุคลากรใหม่ที่ได้รับค่าปรับค่า และผ่านเกณฑ์ประเมินสมรรถนะเบื้องต้น	ร้อยละ 80	บุคลากรสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์สุขภาพ	1 ตค 68 – 30 กย 69	ไม่ใช้งบประมาณ	หน่วยบริหารงานบุคคล
3. การประเมินและปรับปรุงระบบ	ประเมินผล 3 ระยะ หลัง onboarding ทันที ช่วงทดลองงาน (3-6 เดือน) และการติดตามผลงานในรอบ 1 ปีแรก	ร้อยละของบุคลากรใหม่ผ่านเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานระดับดีมาก	ร้อยละ 90	บุคลากรสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์สุขภาพ	1 ตค 68 – 30 กย 69	ไม่ใช้งบประมาณ	หน่วยบริหารงานบุคคล
4. การบูรณาการเพื่อผลลัพธ์	ส่งต่อข้อมูลบุคลากรใหม่เข้าสู่ระบบ แผนพัฒนารายบุคคล (CMU IDP) เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานจริงได้รวดเร็ว (Speed-to-proficiency)	อัตราการรักษาพนักงานใหม่ (Retention Rate) ในช่วงปีแรก	100 % ได้รับการต่อสัญญาใหม่	บุคลากรสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์สุขภาพ	1 ตค 68 – 30 กย 69	ไม่ใช้งบประมาณ	หน่วยบริหารงานบุคคล

กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมายของตัวชี้วัด	กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
การวางแผนอัตราค่าจ้างและการสรรหา							
5. การดูแลวงจรชีวิตบุคลากรใหม่ (On boarding & Mentoring)	ใช้ระบบพี่เลี้ยงและการประเมินขีดความสามารถที่ระยะ 3, 6 และ 12 เดือน เพื่อรักษานักงานใหม่	บุคลากรใหม่ที่ผ่านเกณฑ์การประเมินและได้รับการต่อสัญญา	100%	บุคลากรสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์สุขภาพ สุขภาพ	1 ตค 68 – 30 กย 69	ไม่ใช้งบประมาณ	หน่วยบริหารงานบุคคล

2.3 การประเมินผลการปฏิบัติงาน

ความสอดคล้องเชิงกลยุทธ์ของสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์สุขภาพ: SO4 Excellent management

เป้าหมายเชิงกลยุทธ์:

1. เพื่อพัฒนาสมรรถนะตามตำแหน่งงานสำหรับบุคลากร สายปฏิบัติการ สายวิชาการ
 2. ตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (Education Criteria for Performance Excellence: EdPEX)
- ข้อ 5.1 สภาพแวดล้อมด้านบุคลากร : ชีตความสามารถอัตราค่าจ้างด้านบุคลากร: รายงานจำนวนอัตราค่าจ้างที่สอดคล้องกับทักษะ/สมรรถนะที่จำเป็นในการขับเคลื่อนองค์กร ความจำเป็นด้านขีดความสามารถและอัตราค่าจ้าง บุคลากรใหม่ การว่าจ้าง และดูแล

ข้อ 5.2 ความผูกพันของบุคลากร : ผลการดำเนินการที่ดี: รายงานผลการดำเนินงานของบุคลากรที่มุ่งเน้นไปที่ผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น ตลอดจนการสร้างนวัตกรรม ความยืดหยุ่น การสื่อสารและการถ่ายทอดสารสนเทศเป็นต้น

กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์โครงการ	ตัวชี้วัด ความสำเร็จ	เป้าหมาย ของตัวชี้วัด	กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
การประเมินผลการปฏิบัติงาน							
1. การสำรวจความ ผูกพันและความพึง พอใจประจำปี	เพื่อวัดระดับความรู้สึกรู้สึกผูกพัน และความพึงพอใจ	ระดับความพึงพอใจ ของบุคลากรต่อ ระบบการประเมิน และกระบวนการ สร้างความผูกพัน	ร้อยละ 85	บุคลากร สถาบันวิจัย วิทยาศาสตร์ สุขภาพ	1 ตค 68 – 30 กย 69	ไม่ใช้ งบประมาณ	สำนักงาน สถาบันฯ และ หน่วยบริหารงาน บุคคล และ หน่วยวิเคราะห์ ข้อมูลสถิติ
2. การประเมินความพึง พอใจ และไม่พึง พอใจต่อองค์กร	เพื่อนำข้อมูลไปประกอบการ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร	ระดับคะแนนความ พึงพอใจต่อองค์กร	ร้อยละ ๘๐	บุคลากร สถาบันวิจัย วิทยาศาสตร์ สุขภาพ	1 ตค 68 – 30 กย 69	ไม่ใช้ งบประมาณ	สำนักงาน สถาบันฯ และ หน่วยบริหารงาน บุคคล และ หน่วยวิเคราะห์ ข้อมูลสถิติ

2.4 ด้านการบริหารสวัสดิการและรางวัลใจ

ความสอดคล้องเชิงกลยุทธ์ของสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์สุขภาพ: SO4 Excellent management

เป้าหมาย: ตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (Education Criteria for Performance excellence : EdPEX)

ข้อ 5.1 สภาพแวดล้อมด้านบุคลากร : การสนับสนุนบุคลากร สิ่งอำนวยความสะดวก กิจกรรมและโอกาสอื่นๆ เช่น การให้คำปรึกษา การดูแลสุขภาพ และการ
กิจกรรมนันทนาการ หรือวัฒนธรรมประเพณี เป็นต้น

ข้อ 5.2 ความผูกพันของบุคลากร : ค่าตอบแทนและการยกย่องชมเชย ที่เชื่อมโยงกับผลการดำเนินงานของสถาบันฯ

กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์ โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมายของ ตัวชี้วัด 2569	กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
การบริหารค่าตอบแทน สวัสดิการและรางวัลใจ							
1. การบริหารค่าตอบแทน ตามบทบาทหน้าที่ (Role- based Compensation)	ทบทวนและปรับปรุง โครงสร้างค่าตอบแทน ให้เหมาะสมกับภาระ งานและความเสี่ยง เช่น ค่าตอบแทนพิเศษ สำหรับนักวิจัยวุฒิ แพทยศาสตร์เพื่อให้ แข่งขันกับตลาดได้	ความพึงพอใจต่อ ค่าตอบแทน	>80%	ทุกสายงาน (เน้น กลุ่มวิชาการที่หา ยาก)	1 ตค 68 – 30 กย 69	ไม่ใช้ งบประมาณ	คณะกรรมการ บริหารสถาบันฯ
2. รางวัลใจเพื่อความ เลิศทางการวิจัย (Financial Incentives)	เพื่อส่งเสริมและสร้าง ขวัญกำลังใจในการ ปฏิบัติงานแก่บุคลากร ที่มีผลงานโดดเด่น	ผลงานวิจัยที่ได้รับ การตีพิมพ์ในวารสาร ระดับ Scopus Q1	ร้อยละของ ผลงานวิจัยใน Q1 เพิ่มขึ้น 70%	บุคลากรสาย วิชาการ สถาบันวิจัย วิทยาศาสตร์ สุขภาพ	1 ตค 68 – 30 กย 69	100,000/ เรื่อง	คณะกรรมการ บริหารสถาบันฯ
3. ระบบสวัสดิการแบบอิง ความเสี่ยงและภาระงาน (Specific Benefits)	จัดสรรสวัสดิการเฉพาะ กลุ่ม เช่น ประกัน อุบัติเหตุสำหรับ ผู้ปฏิบัติงานที่มีความ เสี่ยง, เบี้ยเลี้ยง ปฏิบัติงานภาคสนาม และการสมทบเงิน สะสม	ความพึงพอใจต่อสิทธิ ประโยชน์	>80%	บุคลากรที่มีความ เสี่ยงและสาย สนับสนุนวิจัย	1 ตค 68 – 30 กย 69	ไม่ใช้ งบประมาณ	คณะกรรมการ บริหารสถาบันฯ

กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมายของตัวชี้วัด 2569	กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
การบริหารค่าตอบแทน สวัสดิการและรางวัลใจ							
4. โครงการสุขภาพในที่ทำงาน (3H Workplace: Healthy)	พัฒนาสภาพแวดล้อมเพื่อสุขภาพ เช่น Clean Air Safe Zone (ป้องกันฝุ่น PM2.5), พื้นที่ผ่อนคลาย (Common Area) และการตรวจสุขภาพประจำปี	อัตราการลาป่วยลดลง / ความพึงพอใจระดับ "มาก"	ระดับมาก	บุคลากรสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์สุขภาพ	1 ตค 68 – 30 กย 69	ไม่ใช้งบประมาณ	คณะกรรมการบริหาร สถาบันฯ และคณะกรรมการความปลอดภัย
5. การยกย่องเชิดชูเกียรติประจำปี (Recognition Program) จัดฝึกอบรมรางวัลหน่วยงานและบุคลากรดีเด่นในงานสัมมนาประจำปี และการยกย่องผ่านเวที KM Champion	เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจ	ร้อยละของบุคลากรกลุ่มศักยภาพสูงที่ได้รับการรักษาไว้	(100%)	บุคลากรที่มีผลงานโดดเด่นและกลุ่ม Talent	1 ตค 68 – 30 กย 69	ไม่ใช้งบประมาณ	คณะกรรมการบริหาร สถาบันฯ
6. เวทีรับฟังและปรับปรุงระบบ (HR Feedback Loop)	จัดกิจกรรม "HR ชวนพูด ชวนคุย" ทุกวันศุกร์ปลายเดือน เพื่อรับฟังข้อเสนอแนะและนำมาทบทวน	มีการปรับปรุงนโยบายสวัสดิการตามเสียงสะท้อนอย่างน้อยปีละ 1 เรื่อง	1 เรื่อง	บุคลากรทุกประเภท	1 ตค 68 – 30 กย 69	ไม่ใช้งบประมาณ	คณะกรรมการบริหาร สถาบันฯ

3. แผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development) ประจำปีงบประมาณ 2569

3.1 ด้านการพัฒนาบุคลากร

ความสอดคล้องเชิงกลยุทธ์ของสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์สุขภาพ :

- SO1 Research excellent and high-impact study
- SO2 Internationalized and Impactful Education
- SO4 Excellent Management
- SO5 Sustainability growth

เป้าหมายเชิงกลยุทธ์ :

1. เพื่อพัฒนาสมรรถนะตามตำแหน่งงานสำหรับบุคลากร สายปฏิบัติการและสายบริหาร (Brainpower & Manpower Project)
2. ตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (Education Criteria for Performance Excellence : EdPEx)

ข้อ 5.2 ความผูกพันของบุคลากร

- 1) เพื่อให้บุคลากรตระหนักถึงความจำเป็นในการเรียนรู้และพัฒนารายบุคคล

กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมายของตัวชี้วัด 2569	กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
การพัฒนาบุคลากร							
1. โครงการ PFL (Prepare for Future Leaders), การมอบหมายโปรเจกต์เชิงกลยุทธ์	พัฒนาทักษะการบริหารจัดการ, การเป็นโค้ช (Coaching), และการสร้างวิสัยทัศน์ (Visionary Leadership)	ผลประเมินสมรรถนะการบริหาร >95%	>95%	ผู้นำและหัวหน้างาน	1 ตค 68 – 30 กย 69	ไม่ใช้งบประมาณ	หน่วยบริหารงานบุคคล
2. การพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบผ่านโมเดล 70:20:10 (เน้นปฏิบัติ	พัฒนาทักษะวิจัยขั้นสูง, การเขียนขอทุนระดับนานาชาติ, นวัตกรรม,	จำนวนผลงานตีพิมพ์ใน Scopus Q1 และการอ้างอิง (Citation)	ร้อยละ 70	สายวิชาการ (นักวิจัยและอาจารย์)	1 ตค 68 – 30 กย 69	ไม่ใช้งบประมาณ	หน่วยบริหารงานบุคคล

กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมายของตัวชี้วัด 2569	กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
จริง), Publication Clinic, Global Exposure (เครือข่าย UMN)	และทักษะ AI เพื่อการวิจัย						
3 RIHES Learning Portal (E-Learning), ระบบพี่เลี้ยง (Mentoring), การ Reskill/Upskill	พัฒนา Digital Literacy, Service Excellence, ความปลอดภัยใน ห้องปฏิบัติการ และ ทักษะ AI/Automation	คะแนนประเมินขีดความสามารถ (Competency Score)	>90%	สายสนับสนุนวิจัยและสนับสนุนทั่วไป	1 ตค 68 – 30 กย 69	ไม่ใช้ งบประมาณ	หน่วยบริหารงานบุคคล
4 Hybrid Onboarding (Video-on-demand), Buddy System	สร้างความรู้ความเข้าใจ ด้านวัฒนธรรมองค์กร (One RIHES), มาตรฐาน SOP, จริยธรรมวิจัย และความปลอดภัย	บุคลากรใหม่ผ่านเกณฑ์ประเมินระดับดีมาก	100%	บุคลากรใหม่	1 ตค 68 – 30 กย 69	ไม่ใช้ งบประมาณ	หน่วยบริหารงานบุคคล
5. การสร้างเสริมสุขภาพบุคลากร เช่น โครงการการตรวจสุขภาพประจำปี (2 ปี ครั้ง) จะดำเนินการในปี 2569	เพื่อให้บุคลากรมีสุขภาพะที่ดีในการปฏิบัติงาน	จำนวนโครงการสนับสนุนด้านการสร้างเสริมสุขภาพ	1 โครงการ	บุคลากรสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์สุขภาพ	1 ตค 68 – 30 กย 69	170,000	หน่วยบริหารงานบุคคล