

แผนพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

1/10/2564

หน่วยบริหารงานบุคคล คณะวิศวกรรมศาสตร์

ได้รับอนุมัติแผนจากคณะกรรมการบริหารคณะวิจิตรศิลป์
ในการประชุมครั้งที่ 1 / 2565 เมื่อวันอังคารที่ 11 มกราคม 2565
แผนพัฒนาบุคลากร
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

1. ความนำ

ด้วยฝ่ายบริหารงานบุคคล คณะวิจิตรศิลป์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ได้เล็งเห็นความสำคัญของการมีแผนพัฒนาบุคลากรเพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้บุคลากรของคณะวิจิตรศิลป์มีคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่สนับสนุนการดำเนินงานของคณะ ให้เป็นไปตามแผนพัฒนาการศึกษามหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ระยะที่ 12 (พ.ศ.2560 -2564) ตลอดจนเป็นการพัฒนาองค์ความรู้และศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ส่งเสริมเรื่องขวัญและกำลังใจแก่บุคลากร โดยนำแนวคิดเรื่องระบบสมรรถนะ (Competency System) เป็นเครื่องมือแปลงกลยุทธ์ของคณะไปสู่การปฏิบัติและมีการติดตามประเมินผล เพื่อสามารถวัดความสำเร็จ ตลอดจนรวบรวมปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานตามแผน

แผนพัฒนาบุคลากรของคณะวิจิตรศิลป์ ได้นิยามความหมายของแผน ไว้ดังนี้

“**แผนพัฒนาบุคลากร** หมายถึง แนวทาง กลยุทธ์ หรือ ยุทธศาสตร์ของคณะวิจิตรศิลป์ ในการพัฒนาบุคลากรของคณะตามสาขาวิชาชีพ เพื่อธำรงรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ”

“**บุคลากร** หมายถึง อาจารย์ประจำและบุคลากรสายปฏิบัติการ”

“**การพัฒนาอาจารย์ประจำ** พิจารณาจากการที่อาจารย์ประจำได้รับการสนับสนุน/มีโอกาสที่เข้าร่วมประชุมวิชาการ หรือนำเสนอผลงานทางวิชาการทั้งในและต่างประเทศ หรือการพัฒนาที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทักษะทางด้านวิชาการ”

“**การพัฒนาบุคลากรสายปฏิบัติการ** พิจารณาจากการที่บุคลากรสายปฏิบัติการที่ได้รับการพัฒนาความรู้ และทักษะในวิชาชีพ” ได้แก่ การส่งบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการไปอบรม สัมมนาหรือศึกษาดูงาน และการเข้ารับการฝึกอบรมที่สถาบันจัดขึ้นเอง หรือ หน่วยงานอื่นเป็นผู้จัด โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรสายสนับสนุน

2. วัตถุประสงค์

2.1 เพื่อสนับสนุนแผนยุทธศาสตร์ คณะวิจิตรศิลป์/แผนการดำเนินงานโครงการ/กิจกรรม คณะวิจิตรศิลป์ พ.ศ. 2562-2565 อันจะนำไปสู่วิสัยทัศน์ที่คณะกำหนด

2.2 เพื่อสนับสนุนแผนพัฒนาการศึกษามหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ระยะที่ 12 พ.ศ. 2560 – 2564 อันจะนำไปสู่วิสัยทัศน์ที่มหาวิทยาลัยกำหนด

2.3 เพื่อให้บุคลากรของคณะวิจิตรศิลป์มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ นั่นคือ

- มีความรู้และทักษะในงานที่ปฏิบัติ มุ่งมั่นตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ตามภาระงานที่กำหนด
- มีคุณภาพ มีความรักองค์กร มีความพึงพอใจในการทำงาน
- มีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองและพัฒนางานในหน้าที่ให้มีคุณภาพสูงสุด

3. หน่วยงานที่เสนอแผนและการติดตามผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร

3.1 หน่วยงานที่เสนอแผน : ฝ่ายบริหารงานบุคคล งานบริหารทั่วไป คณะวิจิตรศิลป์

3.2 หน่วยงานที่ทำหน้าที่ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผน : ฝ่ายบริหารงานบุคคล งานบริหารทั่วไป

3.3 การติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามแผน : ฝ่ายบริหารงานบุคคล งานบริหารทั่วไป ดำเนินการติดตามประเมินผลปีละ 2 ครั้ง (รอบ 6 เดือน) โดยขอให้หน่วยงานต่างๆ ในคณะวิจิตรศิลป์ รายงานผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร ที่ได้ดำเนินการในปีงบประมาณที่ผ่านมา และนำผลการประเมินไปปรับปรุงการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร

3.4 การประเมินสัมฤทธิ์ผลของแผนพัฒนาบุคลากร : ฝ่ายบริหารงานบุคคล งานบริหารทั่วไป ดำเนินการวิเคราะห์ผลการประเมินและติดตามผลการปฏิบัติงานตามแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อประเมินสัมฤทธิ์ผลของแผนพัฒนาบุคลากร และจัดทำรายงานสรุปสัมฤทธิ์ผลของแผนพัฒนาบุคลากร ปีละ 2 ครั้ง

4. เป้าหมายของการดำเนินงานตามแผน

4.1 ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการ (อาจารย์และนักวิจัย) ได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ความสามารถในการสอน การวิจัย และทักษะในการวิชาชีพต่อบุคลากรสายวิชาการทั้งหมด ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 70

4.2 ร้อยละของบุคลากรสายปฏิบัติการได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ ความสามารถ และทักษะในการทำงานต่อบุคลากรสายปฏิบัติการทั้งหมด ไม่น้อยกว่าร้อยละ 70

4.3 ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการที่มีผลประเมินสมรรถนะหลักเป็นไปตามค่าคาดหวังและสูงกว่าค่าคาดหวัง ไม่น้อยกว่าร้อยละ 70

4.4 ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการที่มีผลประเมินสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติเป็นไปตามค่าคาดหวังและสูงกว่าค่าคาดหวัง ไม่น้อยกว่าร้อยละ 70

4.5 ร้อยละของบุคลากรสายบริหารวิชาการที่มีผลประเมินสมรรถนะทางการบริหารเป็นไปตามค่าคาดหวังและสูงกว่าค่าคาดหวัง ไม่น้อยกว่าร้อยละ 70

4.6 ร้อยละของบุคลากรสายปฏิบัติการที่มีผลประเมินสมรรถนะหลักเป็นไปตามค่าคาดหวังและสูงกว่าค่าคาดหวัง ไม่น้อยกว่าร้อยละ 70

4.7 ร้อยละของบุคลากรสายปฏิบัติการที่มีผลประเมินสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติเป็นไปตามค่าคาดหวังและสูงกว่าค่าคาดหวัง ไม่น้อยกว่าร้อยละ 70

5. แนวทางการดำเนินกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร

5.1 ส่งเสริมให้อาจารย์ประจำเข้าร่วมการประชุมทางวิชาการและนำเสนอผลงานวิชาการตลอดจนผลงานสร้างสรรค์ทั้งรูปแบบออนไซด์และออนไลน์ และส่งเสริมบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการให้เข้ารับการฝึกอบรม ประชุมสัมมนา และดูงาน ทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย

5.2 สร้างเครือข่ายอาจารย์ และศิลปิน ในหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัย และภายนอกมหาวิทยาลัย เพื่อสร้างความร่วมมือและเครือข่ายการพัฒนางานด้านวิชาการศิลปะและด้านการเรียนการสอนในระยะยาว

5.3 ส่งเสริมให้อาจารย์ขอตำแหน่งทางวิชาการในระดับที่สูงขึ้นภายในกำหนดระยะเวลาที่มหาวิทยาลัยกำหนด

- 5.4 สนับสนุนและส่งเสริมให้อาจารย์ประจำสามารถพัฒนาเทคนิควิธีการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เหมาะสมกับการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21
- 5.5 ดำเนินการอย่างต่อเนื่องในด้านการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้สามารถใช้ภาษาอังกฤษ และ / หรือ ภาษาต่างประเทศ ในการผลิตผลงานวิชาการ งานสร้างสรรค์ และใช้ในการติดต่อสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- 5.6 ส่งเสริมให้หน่วยงานปรับปรุงกระบวนการให้บริการที่สำคัญให้สั้น กระชับ โดยเน้นการผลิตผลงานที่รวดเร็วและถูกต้อง โดยนำแนวคิด LEAN มาประยุกต์ใช้
- 5.7 จัดโครงการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ สร้างทักษะด้านต่างๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องและทั่วถึง และส่งเสริมให้แต่ละหน่วยงานจัดโครงการพัฒนาบุคลากรในสังกัดเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการในการพัฒนา(Training Needs) เฉพาะของแต่ละหน่วยงาน
- 5.8 จัดให้มีการถ่าย เผยแพร่ กิจกรรมทางวิชาการหรือกิจกรรมที่มีประโยชน์ต่อการเรียนรู้ของบุคลากรผ่าน Website ของหน่วยงานในมหาวิทยาลัยเพื่ออำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ของบุคลากรและบันทึกไว้ในคลังความรู้

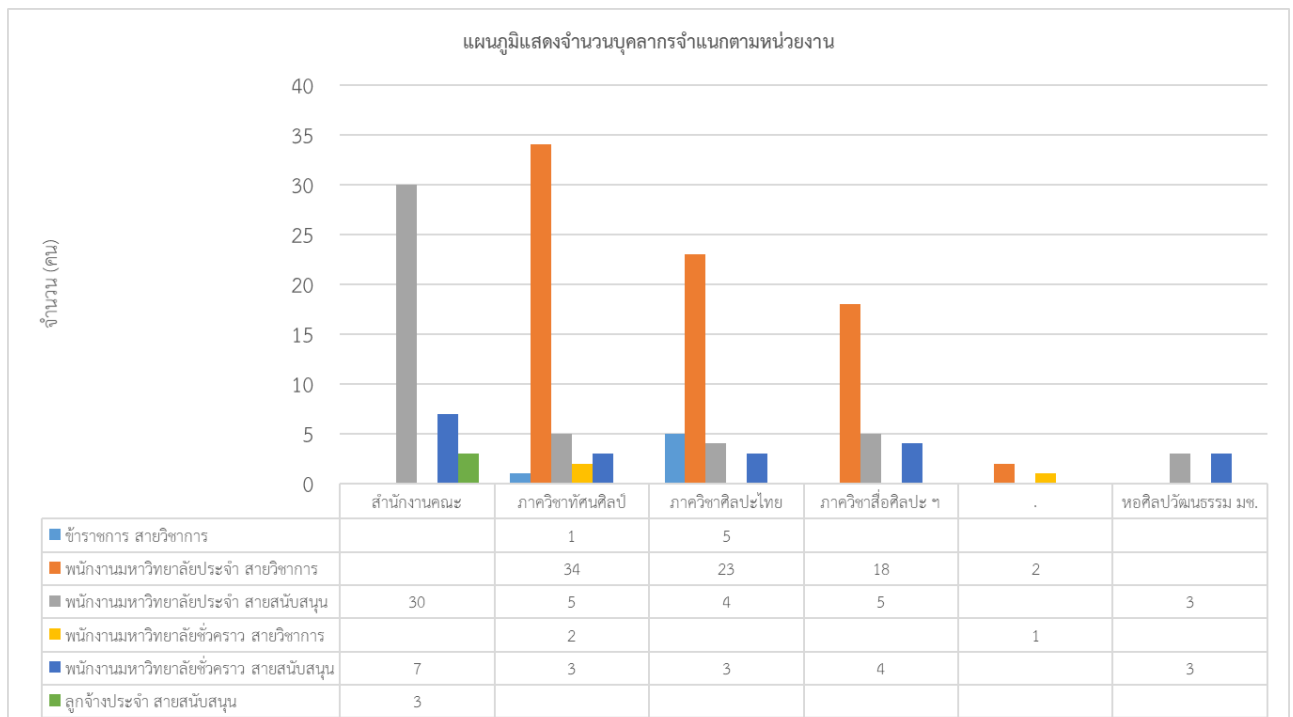
6. ข้อมูลพื้นฐานด้านบุคลากร

ข้อมูลบุคลากรแยกตามหน่วยงาน

ภาควิชา/ สำนักงาน/กอง	ข้าราชการ		พนักงานมหาวิทยาลัย ประจำ			พนักงานมหาวิทยาลัย ชั่วคราว			ลูกจ้างประจำ	
	สาย วิชาการ		สาย วิชาการ	สาย สนับสนุน		สาย วิชาการ	สาย สนับสนุน		สาย สนับสนุน	
	รวม	รวม	รวม	รวม	รวม	รวม	รวม	รวม	รวม	รวม
สำนักงานคณะ				30	30		7	7	3	3
ภาควิชาทัศนศิลป์	1	1	34	5	39	2	3	5		
ภาควิชาศิลปะไทย	5	5	23	4	27		3	3		
ภาควิชาสื่อศิลปะ และการออกแบบสื่อ			18	5	23		4	4		
สำนักบัณฑิต			2		2	1		1		
หอศิลปวัฒนธรรม มข.				3	3		3	3		
รวม (156 คน)	6	6	77	47	124	3	20	23	3	3

ข้อมูล ณ วันที่ 14 ธันวาคม 2564

แผนภูมิแสดงจำนวนบุคลากรจำแนกตามประเภทและหน่วยงาน

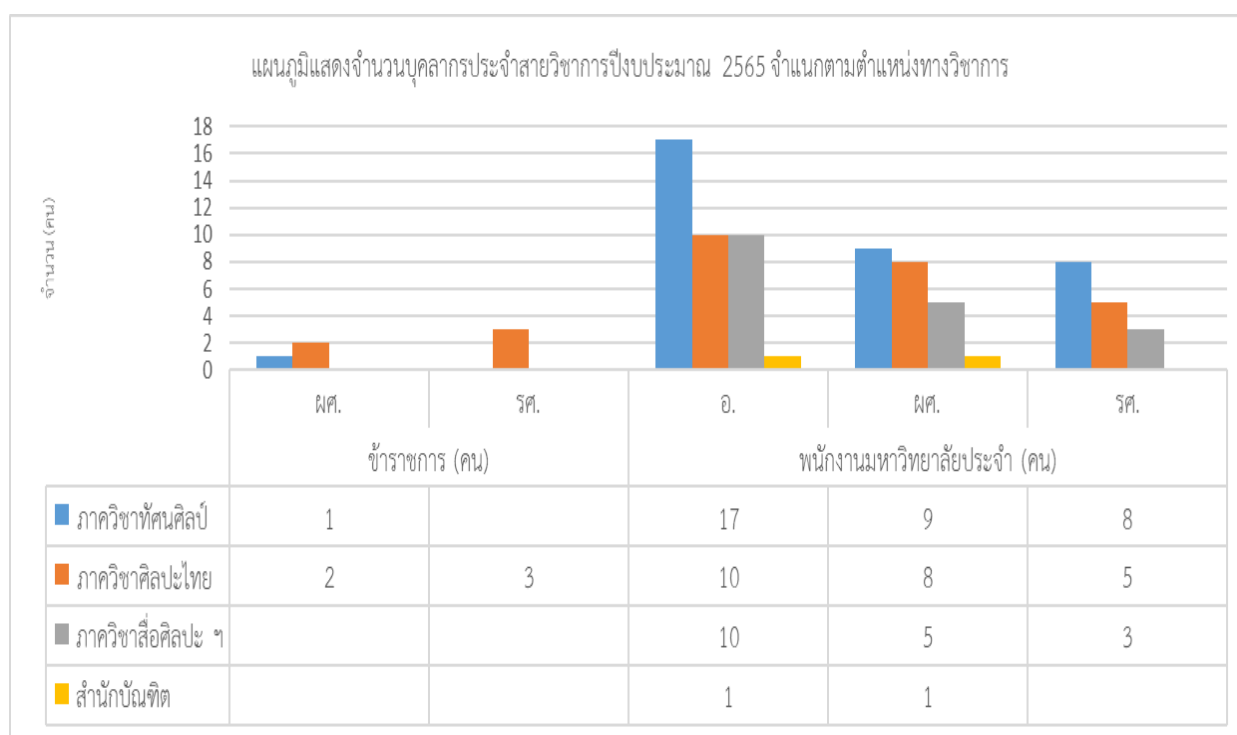


ข้อมูล ณ วันที่ 14 ธันวาคม 2564

จำนวนบุคลากรประจำสายวิชาการปีงบประมาณ 2565 จำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการ

ภาควิชา	ข้าราชการ (คน)			พนักงานมหาวิทยาลัยประจำ (คน)			
	ผศ.	รศ.	รวม	อ.	ผศ.	รศ.	รวม
ภาควิชาทัศนศิลป์	1		1	17	9	8	34
ภาควิชาศิลปะไทย	2	3	5	10	8	5	23
ภาควิชาสื่อศิลปะ ฯ				10	5	3	18
สำนักบัณฑิต				1	1		2
	3	3	6	38	23	16	77

แผนภูมิแสดงจำนวนบุคลากรประจำสายวิชาการปีงบประมาณ 2565 จำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการ



ข้อมูล ณ วันที่ 14 ธันวาคม 2564

จำนวนบุคลากรที่จะเกษียณอายุการปฏิบัติงาน จำแนกตามประเภทบุคลากร ปี 2565-2567

	2565			2566		2567	
หน่วยงาน	พนักงาน	ลูกจ้างประจำ	รวม	พนักงาน	รวม	ข้าราชการ	รวม
สำนักงานคณะ	3	1	4	2	2		
ภาควิชาทัศนศิลป์				1	1	1	
ภาควิชาศิลปะไทย						1	1
หอศิลปวัฒนธรรม	2		2				
รวม	5	1	6	3	3	2	1

ข้อมูลคณาจารย์ วันที่ครบจะต้องขอตำแหน่งทางวิชาการ (ปี พ.ศ. 2560 - 2565)

ชื่อ-สกุล		เลขที่	ตำแหน่ง ปัจจุบัน	วันที่ครบจะต้อง ขอตำแหน่งทางวิชาการระดับถัดไป	
				จน.ปี	ว/ด/ป
ภาควิชาทัศนศิลป์					
1	นายศุภชัย ศาสตร์สาระ	D220008	ผู้ช่วย ศาสตราจารย์	7	29/03/2560
2	นายชัยวุฒิ ร่วมฤดีกุล	D220017	ผู้ช่วย ศาสตราจารย์	7	21/09/2562
3	นายสุทธิศักดิ์ ภูธรรักษ์	D220013	ผู้ช่วย ศาสตราจารย์	7	8/01/2563
4	Mr.Nikolas Evangelos Kolonias	E220017	อาจารย์	5	16/08/2563
5	นายชัชวาล นิลสกุล	D220020	ผู้ช่วย ศาสตราจารย์	7	19/10/2564
6	นางสาวมรกต เกษเกล้า	D220009	ผู้ช่วย ศาสตราจารย์	7	20/10/2564
7	นางสาวกรีนกมล คงเพชร	E220010	อาจารย์	5	1/01/2565
8	นายวุฒินันท์ ชาญสตะบุตร	E220037	อาจารย์	5	15/08/2565

ชื่อ-สกุล	เลขที่	ตำแหน่ง ปัจจุบัน	วันที่ครบจะต้อง ขอตำแหน่งทางวิชาการระดับถัดไป		
			จน.ปี	ว/ด/ป	
ภาควิชาศิลปะไทย					
9	นางกุสุมา เฟนสกี-สตาลิ่ง	E220039	อาจารย์	5	16/08/2563
10	นางสาววรรณัท โสวรรณิ	E220009	ผู้ช่วย ศาสตราจารย์	7	15/05/2564
11	นายสากล สุทธิมาลย์	D220023	ผู้ช่วย ศาสตราจารย์	7	17/09/2564
12	นางสาวภัทริน ลิ้มปรุ่งพัฒน์ กิจ	D220033	ผู้ช่วย ศาสตราจารย์	7	30/09/2564
13	นายธิตพล กันตวิงศ์	D220030	ผู้ช่วย ศาสตราจารย์	7	2/09/2565
ภาควิชาสื่อศิลปะและการออกแบบสื่อ					
14	นายธัชธรรม ศิลป์สุพรรณ	E220050	อาจารย์	5	28/02/2564
15	นายจรัสศักดิ์ ลอยมี	D220027	ผู้ช่วย ศาสตราจารย์	7	2/07/2564
16	นายสาวิตร ประเสริฐพันธุ์	E220012	อาจารย์	5	30/09/2565

พนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งอาจารย์ ที่มีคุณวุฒิปริญญาโทที่กำลังศึกษาต่อระดับปริญญาเอก

1. นายกรรณ เกตุเวช ลาศึกษาต่อ 5 ส.ค. 2560 – 30 ก.ย. 2563 (ลาบางส่วน)
2. นางสาวปราง ศิลปกิจ ลาศึกษาต่อ 13 ส.ค. 2562 – 12 ส.ค. 2565 (เต็มเวลา 3 ปี)
3. นางสาวขจรจณ์ ชะวะนะเวช ลาศึกษาต่อ 1 ม.ค.2563 – 30 มิ.ย. 2564 (เต็มเวลา)
4. นายสิริวิชัย พังสุวรรณ กำลังศึกษาในระดับปริญญาเอก
5. นางสาวปรณัฏฐ์ ศรีสุข กำลังศึกษาต่อในระดับปริญญาเอก
6. นายอมร ทองพวงค์ กำลังศึกษาต่อในระดับปริญญาเอก
7. นายไทรรัตน์ ศรีบุรินทร์ ลาศึกษาต่อ (12 ก.ค. 2564- 11 ก.ค. 2567)
8. นางสาวณัชชา ไชยรินทร์ ลาศึกษาต่อ (9 ส.ค. 2564- 8 ส.ค. 2567)
9. นางสาวณิษฐา นันทาพจน์ ลาศึกษาต่อ (5 ส.ค. 2564- 4 ก.ค. 2567)
10. นายณัฐพล นุกุลคาม กำลังศึกษาต่อในระดับปริญญาเอก

พนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งอาจารย์ ที่มีคุณวุฒิปริญญาโทที่จะต้องไปศึกษาต่อระดับปริญญาเอก

1. นายปฐมพงศ์ มานะกิจสมบูรณ์ ต้องไปศึกษาต่อภายในวันที่ 16 มิถุนายน 2565
2. นายศักรินทร์ สุทธิสาร ต้องไปศึกษาต่อภายในวันที่ 31 กรกฎาคม 2565

7.การพัฒนาศักยภาพ สมรรถนะ และความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรคณะวิจิตรศิลป์

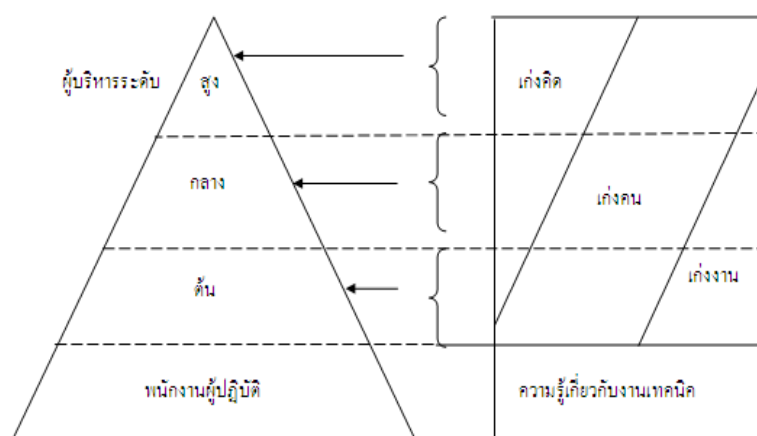
โดยมีแผนปฏิบัติการ (Action Plan) แผนพัฒนาบุคลากรด้านการศึกษาต่อ แผนพัฒนาตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ และแผนการฝึกอบรม/สัมมนา/ศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาคุณภาพ และสมรรถนะของบุคลากร ดังนี้

แผนปฏิบัติการ (Action Plan) การพัฒนาศักยภาพ สมรรถนะและความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากร

โครงการ/กิจกรรม	ประจำปี				ผู้รับผิดชอบ
	2565	2566	2567	2568	
1. การปฐมนิเทศบุคลากรใหม่	←			→	หน่วยบุคคล
2. การจัดทำแผนพัฒนาตนเองสำหรับบุคลากรรายบุคคล (individual development plan)	←			→	ภาควิชา หน่วยบุคคล และทุกหน่วยงาน
3. การศึกษาสมรรถนะที่พึงประสงค์ของบุคลากรในแต่ละตำแหน่ง	←			→	หน่วยบุคคล และทุกหน่วยงาน
4. การจัดสรรงบประมาณ และแสวงหาข้อมูล การสนับสนุนการศึกษาต่อ ฝึกอบรมพัฒนา แก่บุคลากรทั้ง สายวิชาการและสายสนับสนุน	←			→	หน่วยบุคคล และงานนโยบายและแผนฯ
5. การอบรม สัมมนา เพื่อพัฒนาทักษะวิชาชีพ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการสอนและการปฏิบัติงาน	←			→	ทุกหน่วยงานในสังกัด

การจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร

แนวทางการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรของคณะวิจิตรศิลป์ นอกจากจะพิจารณาความสอดคล้องของแผนยุทธศาสตร์คณะวิจิตรศิลป์ระยะ 5 ปี และแผนปฏิบัติการประจำปีของคณะวิจิตรศิลป์ รวมทั้งการวิเคราะห์อัตรากำลังของคณะ แล้ว คณะวิจิตรศิลป์ ยังได้พิจารณาถึงความสอดคล้องระหว่างกิจกรรมพัฒนาทักษะกับระดับทักษะของพนักงานที่ควรจะต้องได้รับการพัฒนาให้เหมาะสม ตามแนวคิดแผนภาพที่ 1



แผนภาพที่ 1 ระดับการบริหารงานและทักษะของผู้บริหาร

ทั้งนี้ การพัฒนาทักษะของพนักงานปฏิบัติงาน ผู้บริหารระดับต้น (หัวหน้าภาควิชา หัวหน้าสาขาวิชา เลขานุการ หัวหน้างาน) และผู้บริหารระดับสูง (คณบดี รองคณบดี ผู้ช่วยคณบดี) ต่างก็ต้องพิจารณาให้เหมาะสมกับทักษะที่ควรจะมีในแต่ละระดับ ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่

Conceptual Skill (เก่งคิด) เป็นทักษะด้านความคิด มุมมอง ซึ่งเป็นทักษะที่สำคัญสำหรับผู้บริหารระดับสูง (Executive) เพราะผู้บริหารระดับสูงขององค์กรต้องมีความสามารถในการด้านความคิดที่จะมองมุมมองภาพรวมขององค์กร ทิศทางและเส้นทาง (Direction) ของการดำเนินธุรกิจขององค์กร ว่าจะดำเนินไปในทิศทางใด เข้าใจในบริบทและสามารถมองเห็นความสัมพันธ์ต่างๆทั้งภายในภายนอกองค์กร สภาพแวดล้อมขององค์กรที่มีผลกระทบต่อภาพรวมขององค์กร ซึ่งทักษะในด้านความคิดสร้างสรรค์ มุมมอง การวางแผนและการตัดสินใจ นั้นเป็นสิ่งสำคัญในการดำเนินงานเพื่อนำพาองค์กรให้บรรลุเป้าหมาย (Goal) ที่ต้องการจะและการกำหนดเส้นทางทิศทาง กลยุทธ์ (Strategic) หรือวิสัยทัศน์ อันเป็นการมองภาพอนาคตขององค์กร

Human Skill (เก่งคน) เป็นทักษะในด้านของมนุษย์ นั่นคือความสามารถในการสื่อสารกับผู้อื่น ทั้งระดับบนและระดับล่างได้ดี มีความเข้าใจ เป็นมิตร ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี มีการทำงานเป็นทีม มีความเข้าใจผู้อื่นและผลประโยชน์ของบุคคลและกลุ่ม เป็นทักษะการทำงานกับบุคลากรในทุกระดับได้อย่างลงตัวโดยเฉพาะผู้บริหารระดับกลาง และสามารถจูงใจ (Motivate) บุคลากรในองค์กรเพื่อเป็นแรงผลักดันในการขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมายและวิสัยทัศน์สูงสุดขององค์กร อันเป็นทักษะที่ผู้บริหารในทุกระดับ

Technical Skill (เก่งงาน) เป็นทักษะในด้านของความสามารถในงาน ในการประยุกต์ใช้ความรู้และความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านเกี่ยวกับงาน หรือธุรกิจของต้นในการปฏิบัติงานของผู้บริหารในระดับต้นในการวางแผนปฏิบัติ หรือ Operational Planning เพราะผู้บริหารระดับต้นจะต้องวางแผนในการทำงานในระดับของผู้ปฏิบัติ จึงต้องมีความรู้ ทักษะและความสามารถอย่างทอ่งแท่งงานนั้นๆ และสามารถชี้แนะ แนะนำและแก้ปัญหาในเชิงการดำเนินการ ปฏิบัติงานให้กับพนักงานได้

ดังนั้น หน่วยบริหารงานบุคคล คณะวิศวกรรมศาสตร์ จึงได้พิจารณาจัดกิจกรรมโครงการที่ส่งเสริมการพัฒนาทักษะในแต่ละระดับ ดังนี้

การจัดกิจกรรมการพัฒนาศักยภาพประจำปี 2565

กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	จำนวนกิจกรรม	ระยะเวลา	งบประมาณ (บาท)	หมายเหตุ
1. อบรม หลักสูตร ภาวะผู้นำและการบริหารพัฒนาคน LEADERSHIP & PEOPLE	ผู้บริหารระดับสูงและระดับกลาง (คณบดี รองคณบดี ผู้ช่วยคณบดี หัวหน้าภาควิชา)	1	ปีงบประมาณ 2565	20,000	Conceptual Skill + Human Skill
2. อบรม หลักสูตร ทักษะการจัดการ	ผู้บริหารระดับสูงและระดับกลาง (คณบดี รองคณบดี ผู้ช่วยคณบดี หัวหน้าภาควิชา หัวหน้างาน)	1	ปีงบประมาณ 2565	10,000	Conceptual Skill + Human Skill
3. หลักสูตรการอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 สำหรับผู้สอนศิลปะ	สายวิชาการ และเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง	1	ปีงบประมาณ 2565	20,000	Technical skill

กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	จำนวนกิจกรรม	ระยะเวลา	งบประมาณ (บาท)	หมายเหตุ
4. การสัมมนาการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ	สายวิชาการ และเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง	1	ปีงบประมาณ 2565	10,000	Technical skill
5. สัมมนาเพื่อจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี -สรุปผลการดำเนินงานประจำปี -ระดมสมอง -จัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี	บุคลากรสายวิชาการ และบุคลากรสายปฏิบัติการ	1	ปีงบประมาณ 2565	80,000	Technical Skill /Inhouse training
6. การจัดทำคู่มือปฏิบัติงาน	ระดับพนักงานปฏิบัติงาน	1	ปีงบประมาณ 2565	1,000	Inhouse training
7. การทำวิจัยสถาบัน	ระดับพนักงานปฏิบัติงาน	2 ครั้ง	ปีงบประมาณ 2565	2,000	Inhouse training
8. อบรมเทคนิคที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน	ระดับพนักงานปฏิบัติงาน		ปีงบประมาณ 2565		
8.1 การโต้ตอบหนังสือราชการ		3	ปีงบประมาณ 2565	1,000	Inhouse training
8.2 การสรุปรายงานการประชุม		5	ปีงบประมาณ 2565	1,000	Inhouse training
9. แลกเปลี่ยนเรียนรู้การทำงานระหว่างหน่วยงาน	บุคลากรทุกคน	5	ปีงบประมาณ 2565	5,000	
10. การฝึกอบรม พัฒนาทักษะที่เกี่ยวข้องกับงานตามความต้องการ	บุคลากรสายปฏิบัติการ	1	ปีงบประมาณ 2565	50,000	20 ทุนๆละ 2,500 บาท หรือตามความเหมาะสม
รวม				200,000	

8. งบประมาณ

งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร มาจาก 3 แหล่ง ได้แก่

8.1 งบประมาณแผ่นดินประจำปี ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาบุคลากรตามโครงการที่รับผิดชอบ

8.2 งบประมาณรายจ่ายจากรายได้ของคณะวิจิตรศิลป์ ประจำปี 2565 กองทุนพัฒนาบุคลากร แผนงานการเรียนรู้การสอน งานกิจกรรมพัฒนาบุคลากร หมวดเงินอุดหนุนเฉพาะกิจ

8.3 งบประมาณที่ได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานอื่น ๆ หน่วยงานภายนอก

9. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

หากมีการปฏิบัติตามแผนพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง โดยมีการติดตามประเมินผลและนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากรเป็นประจำทุกปี คาดว่าจะทำให้บุคลากร

ของคณะวิจิตรศิลป์ได้รับการพัฒนา จนสามารถปฏิบัติภาระหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันเป็นการสนับสนุน การดำเนินงานตามประเด็นยุทธศาสตร์ของคณะวิจิตรศิลป์ ให้พัฒนาก้าวหน้าตามแผนพัฒนา มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ได้อย่างต่อเนื่อง

10. การวัดและประเมินผล

การวัดและประเมินผลโดยโครงการพัฒนาศิลปกรรมในภาพรวมใช้รูปแบบการประเมินแบบของแดเนียล แอล สตัฟเฟิลบีม (Daniel L. Stufflebeam) หรือที่เรียกว่ารูปแบบการประเมินแบบซีบีพี (CIPP model) โดย ประเมินทั้งระบบของโครงการ 4 ด้าน คือ บริบท ปัจจัยนำเข้า กระบวนการและผลผลิตของโครงการฯตาม ทักษะของผู้ที่เกี่ยวข้องดังนี้

ตัวแปรที่ศึกษาในการประเมินโครงการฯ มีดังนี้

1. การประเมินด้านบริบท (Context Evaluation) คือการประเมินเกี่ยวกับความสอดคล้อง เหมาะสมของหลักการเหตุผล วัตถุประสงค์ของโครงการ เป้าหมายของโครงการซึ่งเป็นไปตามนโยบายของคณะ วิจิตรศิลป์ และการเตรียมการภายในโครงการของโครงการ
2. การประเมินด้านปัจจัยนำเข้า (Input Evaluation) คือการประเมินเกี่ยวกับบุคคล งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ อาคารสถานที่ การบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมสนับสนุนให้การดำเนินงานตามโครงการ บรรลุผลสำเร็จ
3. การประเมินด้านกระบวนการ (Process Evaluation) คือการประเมินเกี่ยวกับกระบวนการ ดำเนินโครงการ การส่งเสริมสนับสนุน การควบคุม กำกับ ติดตามและประเมินผลของโครงการ
4. การประเมินด้านผลผลิต (Product Evaluation) คือการประเมินเกี่ยวกับผลผลิตตาม วัตถุประสงค์ของพัฒนาศิลปกรรม ประกอบด้วยดังนี้
 - 1) การประเมินผลการดำเนินงานกิจกรรมของโครงการทุกกิจกรรม
 - 2) การประเมินผลสัมฤทธิ์การทำงานของบุคลากรที่ร่วมโครงการ (ความสามารถในการทำงานเพิ่มขึ้นหลังจากได้รับการพัฒนาทักษะ หรือการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในงาน)
 - 3) การประเมินความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อกิจกรรมของโครงการ
