

แผนการบริหาร และพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

๑๕/๑๐/๒๕๖๕

หน่วยบริหารงานบุคคล คณะนิติศาสตร์

แผนการบริหาร และพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

๑. ความนำ

ด้วยหน่วยบริหารงานบุคคล คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ได้เล็งเห็นความสำคัญของการมีแผนพัฒนาบุคลากรเพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้บุคลากรของคณะวิศวกรรมศาสตร์ มีคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่สนับสนุนการดำเนินงานของคณะ ให้สอดคล้องกับนโยบายในการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ (CMU Brain Power Concept) สอดรับภารกิจ Reskilled/Upskilled ตามแผนพัฒนาการศึกษาของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ระยะที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) เพื่อเป็นการพัฒนาองค์ความรู้และศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ส่งเสริมเรื่องขวัญและกำลังใจแก่บุคลากร โดยนำแนวคิดเรื่องระบบสมรรถนะ (Competency System) เป็นเครื่องมือแปลงกลยุทธ์ของคณะไปสู่การปฏิบัติและมีการติดตามประเมินผล เพื่อสามารถวัดความสำเร็จ ตลอดจนรวบรวมปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานตามแผน เพื่อมุ่งไปสู่การบริหารจัดการองค์กรที่มีความยืดหยุ่นและมีประสิทธิภาพสูง (Agile Resilient Organization)

แผนพัฒนาบุคลากรของคณะวิศวกรรมศาสตร์ ได้นิยามความหมายของแผน ไว้ดังนี้

“แผนพัฒนาบุคลากร หมายถึง แนวทาง กลยุทธ์ของคณะวิศวกรรมศาสตร์ ในการพัฒนาบุคลากรของคณะตามสาขาวิชาชีพ เพื่อธำรงรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ”

“บุคลากร หมายถึง อาจารย์ประจำและบุคลากรสายปฏิบัติการ”

“การพัฒนาอาจารย์ประจำ พิจารณาจากการที่อาจารย์ประจำได้รับการสนับสนุน/มีโอกาสที่เข้าร่วมประชุมวิชาการ หรือนำเสนอผลงานทางวิชาการทั้งในและต่างประเทศ หรือการพัฒนาที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทักษะทางด้านวิชาการ ส่งเสริมและพัฒนาทักษะการจัดการเรียนรู้สมัยใหม่ที่สอดคล้องกับศตวรรษที่ ๒๑ ตลอดจนเสริมสร้างลักษณะนิสัยให้เป็นผู้ที่พร้อมเรียนรู้และสร้างนวัตกรรมด้านการเรียนการสอน (Learning & Innovation Workforce with Growth Mindset)”

“การพัฒนาบุคลากรสายปฏิบัติการ พิจารณาจากการที่บุคลากรสายปฏิบัติการที่ได้รับการพัฒนาความรู้ และทักษะในวิชาชีพ” ได้แก่ การส่งบุคลากรสายสนับสนุนไปศึกษาต่อ ไปอบรม สัมมนาหรือดูงาน และการเข้ารับการฝึกอบรมที่สถาบันจัดขึ้นเอง หรือ หน่วยงานอื่นเป็นผู้จัด โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน ตลอดจนเสริมสร้างลักษณะนิสัยให้เป็นผู้ที่พร้อมเรียนรู้ แก้ไขปัญหา และสร้างนวัตกรรมสนับสนุนการทำงานที่เกี่ยวข้อง (Learning & Innovation Workforce with Growth Mindset)”

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อสนับสนุนแผนยุทธศาสตร์คณะวิจิตรศิลป์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) อันจะนำไปสู่วิสัยทัศน์ที่คณะกำหนด

๒.๒ เพื่อสนับสนุนแผนพัฒนาการศึกษามหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ระยะที่ ๑๓ พ.ศ. (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐)

๒.๓ เพื่อให้บุคลากรของคณะวิจิตรศิลป์มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ นั่นคือ

- มีความรู้และทักษะในงานที่ปฏิบัติ มุ่งมั่นตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ตามภาระงานที่กำหนด
- มีความสุข คุณภาพ มีความรักองค์กร มีความพึงพอใจในการทำงาน
- มีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองและพัฒนางานในหน้าที่ให้มีคุณภาพสูงสุด

๓. วิสัยทัศน์

สถาบันการศึกษาศิลปะอันดับ ๑ ของไทย องค์กรแห่งความสุข รับผิดชอบต่อสังคม ด้วยนวัตกรรม

๔. เป้าหมายทางยุทธศาสตร์

๑. จำนวนหลักสูตรสหวิทยาการสู่นวัตกรรมศิลปะ
๒. คุณภาพผลงานวิจัย งานสร้างสรรค์ และวารสารวิจิตรศิลป์เป็นยอมรับในระดับนานาชาติ
๓. บัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาจากคณะวิจิตรศิลป์ มีงานทำและประกอบอาชีพอิสระ
๔. รับผิดชอบต่อสังคมด้วยล้านนาสร้างสรรค์ และศิลปะร่วมสมัย เพื่อขับเคลื่อนการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืน (SDGs)
๕. เป็นองค์กรแห่งความสุข

๕. คำนียร่วม

ART^๒S

A = Arts	สร้างสรรค์ศิลปะ
R = Research	วิจัย
T = Transparency	ความโปร่งใส
T = Technology	เทคโนโลยี
S = Social Collaboration	ความร่วมมือกับชุมชน

๖. วัฒนธรรมองค์กร

“Together we RISE”

๗. พันธกิจ

๑. ให้การศึกษา ส่งเสริมวิชาการและวิชาชีพด้านศิลปะ และวัฒนธรรม
๒. ผลิตผลงานสร้างสรรค์ งานวิจัยและนวัตกรรมทางศิลปะ การออกแบบและวัฒนธรรม เพื่อเกิดประโยชน์แก่สังคมส่วนรวม
๓. บริการทางวิชาการแก่สังคม
๔. ทำนุบำรุงและส่งเสริมศิลปะ วัฒนธรรม และอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม

๘. นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

คณะวิจิตรศิลป์ได้กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อเป็นแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มุ่งบริหารจัดการองค์กรสู่ความเป็นเลิศ เน้นหลักธรรมาภิบาล โปร่งใสและตรวจสอบได้ ดังนี้

๑. **การวางแผนอัตรากำลัง** มีการวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลังให้เหมาะสม และเพียงพอที่จะสนับสนุนพันธกิจด้านการเรียนการสอนทางศิลปะในหลากหลายแขนงสาขาวิชา และพันธกิจด้านอื่น ๆ ของคณะ ให้มีความสอดคล้อง เหมาะสม กับแผนงบประมาณของคณะเป็นสำคัญ

๒. **การสรรหาคัดเลือกบุคลากร** ดำเนินการตามกระบวนการสรรหาที่มหาวิทยาลัยกำหนด โดยมุ่งสรรหาคัดเลือกผู้ที่มีคุณสมบัติ มีความรู้ ความสามารถตามตำแหน่งที่กำหนดและเหมาะสมกับองค์กร มีการประเมินความพร้อมด้านสภาพจิต ผ่านระบบการสรรหาคัดเลือกเข้าสู่ตำแหน่งด้วยระบบคุณธรรม ดำเนินการด้วยความ โปร่งใส ตรวจสอบได้

๓. **การจ้างและบรรจุบุคลากร** ดำเนินการตามกระบวนการบรรจุและการจ้างตามที่มหาวิทยาลัย กำหนด จัดทำเป็นสัญญาจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้าง มีสัญญาทดลองงานและสัญญาจ้าง การบรรจุแต่งตั้ง พนักงานสายปฏิบัติการที่เกี่ยวข้องกับการเงินและพัสดุ ต้องจัดทำสัญญาค้ำประกันไว้ด้วย และการจ้างพนักงาน ส่วนงานจะต้องมีหนังสือรับรองและค้ำประกันตามแบบที่มหาวิทยาลัยกำหนด

๔. **การประเมินผลการปฏิบัติงาน** ดำเนินการตามกระบวนการแลเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด ดำเนินการด้วยความโปร่งใส เป็นธรรม และสามารถตรวจสอบได้

๕. **การพัฒนาบุคลากร** มุ่งเน้นการ Reskilled / Upskilled ตลอดจนเสริมสร้างลักษณะนิสัยให้เป็นผู้ ที่พร้อมเรียนรู้และสร้างนวัตกรรมด้านการเรียนการสอนและการปฏิบัติงาน (Learning & Innovation Workforce with Growth Mindset)” เพื่อบริหารจัดการองค์กรสู่ความเป็นเลิศ

(๑) สนับสนุนพนักงานสายวิชาการให้มีโอกาสที่เข้าร่วมประชุมวิชาการ หรือนำเสนอผลงานทาง วิชาการทั้งในและต่างประเทศ การพัฒนาที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทักษะทางด้านวิชาการ ส่งเสริมและพัฒนา ทักษะการจัดการเรียนรู้สมัยใหม่ที่สอดคล้องกับศตวรรษที่ ๒๑

(๒) สนับสนุนบุคลากรสายปฏิบัติการให้ได้รับการพัฒนาความรู้ และทักษะในวิชาชีพ เช่น การส่ง บุคลากรสายสนับสนุนไปศึกษาต่อ ไปอบรม สัมมนาหรือดูงาน และ การเข้ารับการฝึกอบรมที่สถาบันจัดขึ้นเอง หรือ หน่วยงานอื่นเป็นผู้จัด เพื่อให้บุคลากรสายปฏิบัติการได้รับการพัฒนาสมรรถนะให้เป็นไปตามเกณฑ์ สมรรถนะที่มหาวิทยาลัยกำหนด

(๓) พัฒนาผู้บริหารให้มีศักยภาพทางการบริหารเพื่อผลักดันการบริหารองค์กรให้บรรลุวิสัยทัศน์ของ คณะ

๖. การสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานและสร้างความผูกพันที่มีต่อองค์กร

(๑) สร้างสภาพแวดล้อมการทำงานให้พร้อมต่อการทำงาน มีความปลอดภัย มีสิ่งอำนวยความสะดวก ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ

(๒) ส่งเสริมกิจกรรมที่สร้างความสามัคคีในหมู่คณะ ความรักองค์กร

(๓) จัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่เหมาะสมเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

๙. ข้อมูลพื้นฐานด้านบุคลากร

(๑) ข้อมูลบุคลากรแยกตามประเภทบุคลากร

ภาควิชา/ สำนักงาน/กอง	ข้าราชการ	พนักงานมหาวิทยาลัย ประจำ		พนักงานส่วนงาน		ลูกจ้างประจำ	รวม
	สาย วิชาการ	สาย วิชาการ	สาย สนับสนุน	สาย วิชาการ	สายสนับสนุน	สาย สนับสนุน	
คณะวิจิตรศิลป์	๐	๒	๑	๐	๐	๐	๓
สำนักงานคณะ	๐	๐	๓๑	๑	๖	๓	๔๑
ภาควิชาทัศนศิลป์	๑	๓๒	๔	๔	๓	๐	๔๔
ภาควิชาศิลปะไทย	๕	๒๓	๔	๑	๓	๐	๓๖
ภาควิชาสื่อศิลปะฯ	๐	๑๙	๕	๐	๔	๐	๒๘
หอศิลปวัฒนธรรม มข.	๐	๐	๓	๐	๑	๐	๔
รวม	๖	๗๖	๔๘	๖	๑๗	๓	๑๕๖

(ข้อมูล ณ วันที่ ๑๕ ตุลาคม ๒๕๖๕)

(๒) ข้อมูลการดำรงตำแหน่งทางวิชาการ

ภาควิชา/ สำนักงาน/กอง	อาจารย์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	รองศาสตราจารย์	ศาสตราจารย์	รวม
คณะวิจิตรศิลป์	๑	๑	๐	๐	๒
ภาควิชาทัศนศิลป์	๑๙	๑๐	๘	๐	๓๗
ภาควิชาศิลปะไทย	๑๑	๑๐	๘	๐	๒๙
ภาควิชาสื่อศิลปะฯ	๑๐	๖	๓	๐	๑๙
รวม	๔๑	๒๗	๑๙	๐	๘๗

(ข้อมูล ณ วันที่ ๑๕ ตุลาคม ๒๕๖๕)

(๓) ข้อมูลบุคลากรที่จะเกษียณราชการ ปีงบประมาณ ๒๕๖๖-๒๕๖๘

	ปีงบประมาณ ๒๕๖๖	ปีงบประมาณ ๒๕๖๗		ปีงบประมาณ ๒๕๖๘		
	พนักงาน มหาวิทยาลัย ประจำ	พนักงาน มหาวิทยาลัย ประจำ	ข้าราชการ	พนักงาน มหาวิทยาลัยประจำ	ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ
สายวิชาการ	๐	๐	๒	๑	๒	๐
สายปฏิบัติการ	๓	๑	๐	๑	๐	๑
	๓ คน	๑ คน	๒ คน	๒ คน	๒ คน	๑ คน

(๓.๑) บุคลากรที่จะเกษียณในปีงบประมาณ ๒๕๖๖

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	เลขที่ ตำแหน่ง	ประเภทบุคลากร	สังกัด
๑	นายสุวิทย์ คิดการงาน	นักจัดการงานทั่วไป	A๒๒๐๐๐๓	พนักงานมหาวิทยาลัยประจำ	สำนักงานคณะ
๒	นางชนาวรี เจียรตระกูล	นักการเงินและบัญชี	D๒๒๐๐๔๐	พนักงานมหาวิทยาลัยประจำ	สำนักงานคณะ
๓	นายรัชกร ชัยเทพ	พนักงานช่าง	A๒๒๐๐๒๙	พนักงานมหาวิทยาลัยประจำ	ภาควิชา ทัศนศิลป์

(๓.๒) บุคลากรที่จะเกษียณในปีงบประมาณ ๒๕๖๗

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	เลขที่ ตำแหน่ง	ประเภทบุคลากร	สังกัด
๑	นายสงกรานต์ สุดหอม	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	๔๐๑๙	ข้าราชการ	ภาควิชาทัศนศิลป์
๒	นายภาณุพงษ์ เลหาสม	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	๔๓๘๙	ข้าราชการ	ภาควิชาศิลปะไทย
๓	นางกนกพันธุ์ กุมุท	พนักงานช่าง	A๒๒๐๐๓๑	พนักงานมหาวิทยาลัยประจำ	ภาควิชาศิลปะไทย

(๓.๓) บุคลากรที่จะเกษียณในปีงบประมาณ ๒๕๖๘

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	เลขที่ ตำแหน่ง	ประเภทบุคลากร	สังกัด
๑	นายมานพ มานะแซม	รองศาสตราจารย์	๖๒๙๖	ข้าราชการ	ภาควิชา ศิลปะไทย
๒	นางคนธาภรณ์ เมียร์แมน	รองศาสตราจารย์	๖๓๑๑	ข้าราชการ	ภาควิชา ศิลปะไทย
๓	นายพดุงศักดิ์ คชสำโรง	รองศาสตราจารย์	D๒๒๐๐๑๒	พนักงานมหาวิทยาลัยประจำ	ภาควิชาทัศนศิลป์
๔	นายพิชัย กันจันะ	นักจัดการงานทั่วไป	A๒๒๐๐๓๐	พนักงานมหาวิทยาลัยประจำ	ภาควิชาศิลปะไทย
๖	นายสมหวัง ภูธรใจ	พนักงานทั่วไป	๑๘๑๕	ลูกจ้างประจำ	สำนักงานคณะ

๑๐. ข้อมูลการดำรงตำแหน่งทางวิชาการ

(๑๐.๑) รายชื่อคณาจารย์ที่ครบกำหนดการยื่นขอตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์

ลำดับ	รายชื่อ	สังกัด
๑	อ.ดร.กรีนคณา คงเพชร	ภาควิชาทัศนศิลป์
๒	อ.ดร.วุฒินท์ ชาญสตุบุตร	ภาควิชาทัศนศิลป์

(๑๐.๒) รายชื่อคณาจารย์ที่ใกล้ครบกำหนดต้องยื่นขอตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์

ลำดับ	รายชื่อ	สังกัด
๑	อ.ดร.อาศิษฐ์ เกตุจันทรา	ภาควิชาทัศนศิลป์
๒	อ.ดร.RUSHDI ANWAR	ภาควิชาทัศนศิลป์
๓	อ.อิทธิ์ พุ่มแดงอ่อน	ภาควิชาทัศนศิลป์
๔	อ.ดร.นพเกล้า ศรีมัตย์กุล	ภาควิชาทัศนศิลป์

ลำดับ	รายชื่อ	สังกัด
๕	อ.ธนัชฐา นันทาพจน์	ภาควิชาทัศนศิลป์
๖	อ.ดร.วิภาวี ปานจินดา	ภาควิชาทัศนศิลป์
๗	อ.อภิรักษ์ เจียรพินิจนันท์	ภาควิชาทัศนศิลป์
๘	อ.ดร.ศิริประภา จำปะคัง	ภาควิชาทัศนศิลป์
๙	อ.ไตรรัตน์ ศรีบุรินทร์	ภาควิชาทัศนศิลป์
๑๐	อ.ธนัชชา ไชยรินทร์	ภาควิชาทัศนศิลป์
๑๑	อ.วัชรินทร์ รังกระโทก	ภาควิชาทัศนศิลป์
๑๒	อ.อมร ทองพวงค์	ภาควิชาทัศนศิลป์
๑๓	อ.ชวรจน์ ชะวะนะเวช	ภาควิชาศิลปะไทย
๑๔	อ.ดร.ฤษฏี เลกะกุล	ภาควิชาศิลปะไทย
๑๕	อ.กิตติ ไชยพาน	ภาควิชาศิลปะไทย
๑๖	อ.ดร.ดวงพร มีทรัพย์	ภาควิชาศิลปะไทย
๑๗	อ.สิริวิชัย พังสุวรรณ	ภาควิชาศิลปะไทย
๑๘	อ.ดร.ศุภมน พิรพรพิศาล	ภาควิชาศิลปะไทย
๑๙	อ.ดร.สราวุธ รูปิน	ภาควิชาศิลปะไทย
๒๐	อ.ดร.วรรณฉัตร ลิขิตมานนท์	ภาควิชาศิลปะไทย
๒๑	อ.สาวิตร ประเสริฐพันธ์	ภาควิชาสื่อศิลปะและการออกแบบสื่อ
๒๒	อ.ศรยุทธ เอี่ยมเอื้อยุทธ	ภาควิชาสื่อศิลปะและการออกแบบสื่อ
๒๓	อ.ปรณัฏ ศรีสุข	ภาควิชาสื่อศิลปะและการออกแบบสื่อ
๒๔	อ.ณัฐ บวรพัฒน์นันท์	ภาควิชาสื่อศิลปะและการออกแบบสื่อ
๒๕	อ.ปราง ศิลปกิจ	ภาควิชาสื่อศิลปะและการออกแบบสื่อ
๒๖	อ.ปฐมพงศ์ มานะกิจสมบูรณ์	ภาควิชาสื่อศิลปะและการออกแบบสื่อ
๒๗	อ.ณัฐพล นกุลคาม	ภาควิชาสื่อศิลปะและการออกแบบสื่อ
๒๘	อ.ศักรินทร์ สุทธิสาร	ภาควิชาสื่อศิลปะและการออกแบบสื่อ
๒๙	อ.ดร.CHARLOTTE HILL	ภาควิชาสื่อศิลปะและการออกแบบสื่อ

(๑๐.๓) รายชื่อคณาจารย์ที่ครบกำหนดในการยื่นขอตำแหน่งรองศาสตราจารย์

ลำดับ	รายชื่อ	สังกัด
๑	ผศ.ศุภชัย ศาสตรสาระ	ภาควิชาทัศนศิลป์
๒	ผศ.ดร.มรกต เกษเกล้า	ภาควิชาทัศนศิลป์
๓	ผศ.สุทธิศักดิ์ ภูธรรักษ์	ภาควิชาทัศนศิลป์
๔	ผศ.ชัยวุฒิ ร่วมฤดีกุล	ภาควิชาทัศนศิลป์
๕	ผศ.ชัชวาล นิลสกุล	ภาควิชาทัศนศิลป์
๖	ผศ.สากล สุทธิมาลย์	ภาควิชาศิลปะไทย
๗	ผศ.ธิดิพล กันตึงค์	ภาควิชาศิลปะไทย
๘	ผศ.ภัทริน ลิ้มปรั่งพัฒน์กิจ	ภาควิชาศิลปะไทย
๙	ผศ.ดร.วรรณัท โสวรรณ	ภาควิชาศิลปะไทย

ลำดับ	รายชื่อ	สังกัด
๑๐	ผศ.จรัสศักดิ์ ลอยมี	ภาควิชาสื่อศิลปะและการออกแบบสื่อ

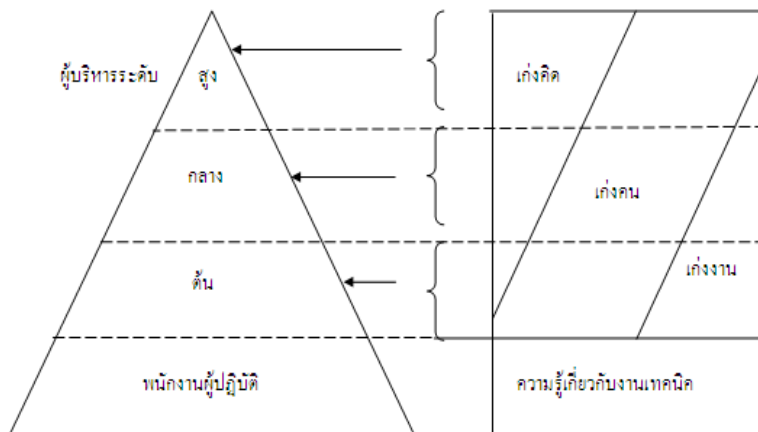
๑๑. รายงานผลการดำเนินงานกิจกรรมพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕

ที่	โครงการ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผลลัพธ์การดำเนินการ	หน่วยงาน
๑.	KM Online หน่วยบริหารงานบุคคล ปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ครั้งที่ ๑ หัวข้อ การจัดทำคู่มือปฏิบัติงาน, การ เบิกสิทธิ์สวัสดิการของพนักงานมหาวิทยาลัย, การ ใช้งานระบบ CMU Portal	๒๓ มีนาคม ๒๕๖๕ ณ ห้อง FB ๑๓๐๓ ชั้น ๓ อาคารสำนักงาน คณะวิศวกรรมศาสตร์	๑.ส่งเสริมให้บุคลากรได้จัดทำ คู่มือการปฏิบัติงาน ๒.บุคลากรทราบแนวทางการ ปฏิบัติในการเบิกจ่ายเงินสิทธิ์ สวัสดิการของพนักงาน มหาวิทยาลัย ๓.ได้พบปะกับบุคลากรในสาย ปฏิบัติการเพื่อทำความเข้าใจใน หลักการทำงานร่วมกับหน่วย บริหารงานบุคคล	หน่วยบริหารงาน บุคคล
๒.	โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อจัดทำแผน ยุทธศาสตร์คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)	๒๑-๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕ ณ ห้องเรียน FB ๑๓๐๘ และ FB ๑๓๐๗ อาคารสำนักงาน คณะวิศวกรรมศาสตร์	๑.แผนยุทธศาสตร์ของคณะใน ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)	หน่วยนโยบายและ แผน และหน่วย บริหารงานบุคคล
๓.	อบรมการใช้ระบบ E-document	๓๐ มีนาคม ๒๕๖๕ ณ ห้องเรียนคอมพิวเตอร์ ชั้น ๓ อาคารสำนักงาน คณะวิศวกรรมศาสตร์	๑.บุคลากรได้รับความรู้และ สามารถใช้ระบบ E-document ได้อย่างถูกต้อง	คณะวิศวกรรมศาสตร์
๔.	การจัดการกับความเครียด และสภาวะหมดไฟใน การทำงาน	๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๕ ณ ห้องบรรยายชั้น ๔ อาคาร เรียนและปฏิบัติการสาขาวิชา การออกแบบ คณะวิศวกรรมศาสตร์	๑.บุคลากรได้รับความรู้ และ สามารถจัดการกับความเครียด และสภาวะหมดไฟในการทำงาน	หน่วยบริหารงาน บุคคล
๕.	โครงการมหัศจรรย์ผู้เกษียณอายุราชการ คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ประจำปี ๒๕๖๕	๗ กันยายน ๒๕๖๕ ณ ห้องบรรยายชั้น ๔ อาคาร เรียนและปฏิบัติการออกแบบ คณะวิศวกรรมศาสตร์	๑.ได้ระลึกถึงคุณูปการของผู้ เกษียณอายุราชการ ๒.ส่งเสริมประเพณีอันดีงามของ คณะให้ดำรงสืบไป	หน่วยบริหารงาน บุคคล
๖	โครงการศิลปะไทยทอล์ค ๒๕๖๕ (Thai Art Talk ๒๐๒๒)	๒ มกราคม ๒๕๖๕ ณ ภาควิชาศิลปะไทย	๑.ได้คลิปลีวีดีโอการนำเสนอ ผลงานศิลปะและกิจกรรมเชิงช่าง ศิลปะไทย ภายใต้แนวคิดศิลปะ ไทยทอล์ค ๒๕๖๕ (Thai Art Talk ๒๐๒๒) ๒. จำนวนร้อยละ ๘๐ ของผู้ที่ เข้าร่วมโครงการฯ มีความรู้ ความเข้าใจ และมีความพึงพอใจ ต่อการจัดโครงการ	ภาควิชาศิลปะไทย
๗	การประชุมสัมมนาเรื่องการพัฒนาหลักสูตร สาขาวิชาศิลปะไทย	๔ ตุลาคม ๒๕๖๕	๑.ได้แนวทางการดำเนินการที่ เหมาะสม สอดคล้องไปในทิศทาง เดียวกันในการปรับหลักสูตร ๒.ได้เตรียมความพร้อมสำหรับ การพัฒนาปรับปรุงหลักสูตร	ภาควิชาศิลปะไทย
๘.	โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ “การใช้งานระบบ ฐานข้อมูลด้านการประกันคุณภาพการศึกษา (CHE QA Online) ประจำปีการศึกษา ๒๕๖๔”	๑๙ กรกฎาคม ๒๕๖๕ ณ ห้อง FB ๑๓๐๕ (ห้องคอมพิวเตอร์) อาคารเรียน คณะวิศวกรรมศาสตร์	๑.อาจารย์ เจ้าหน้าที่ทุก สาขาวิชาสามารถกรอกข้อมูล รายงานในระบบฐานข้อมูล CHE QA Online ได้ถูกต้อง และ ภายในกำหนดระยะเวลาที่	งานนโยบายและแผน และประกันคุณภาพ การศึกษา

๑๒. แผนการดำเนินงานกิจกรรมพัฒนานุเคราะห์ประจำปี ๒๕๖๖

หลักการจัดกิจกรรมการพัฒนานุเคราะห์

แนวทางการจัดกิจกรรมการพัฒนานุเคราะห์ของคณะวิศวกรรมศาสตร์ นอกจากจะพิจารณาความสอดคล้องของแผนยุทธศาสตร์คณะวิศวกรรมศาสตร์ระยะ ๕ ปี และแผนปฏิบัติการประจำปีของคณะวิศวกรรมศาสตร์ รวมทั้งการวิเคราะห์อัตรากำลังของคณะ แล้ว คณะวิศวกรรมศาสตร์ ยังได้พิจารณาถึงความสอดคล้องระหว่างกิจกรรมพัฒนาทักษะกับระดับทักษะของพนักงานที่ควรจะต้องได้รับการพัฒนาให้เหมาะสม ตามแนวคิดแผนภาพที่ ๑



แผนภาพที่ ๑ ระดับการบริหารงานและทักษะของผู้บริหาร

ทั้งนี้ การพัฒนาทักษะของพนักงานปฏิบัติงาน ผู้บริหารระดับกลางและระดับต้น (หัวหน้าภาควิชา หัวหน้าสาขาวิชา เลขานุการ หัวหน้างาน) และผู้บริหารระดับสูง (คณบดี รองคณบดี ผู้ช่วยคณบดี) ต่างก็ต้องพิจารณาให้เหมาะสมกับทักษะที่ควรจะมีในแต่ละระดับ ทั้ง ๓ ด้าน ได้แก่

Conceptual Skill (เก่งคิด) เป็นทักษะด้านความคิด มุมมอง ซึ่งเป็นทักษะที่สำคัญสำหรับผู้บริหารระดับสูง (Executive) เพราะผู้บริหารระดับสูงขององค์กรต้องมีความสามารถในการคิดที่จะมองมุมมองภาพรวมขององค์กร 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 หรือธุรกิจของตนในการปฏิบัติงานของผู้บริหารในระดับต้นในการวางแผนปฏิบัติการ หรือ Operational Planning เพราะผู้บริหารระดับต้นจะต้องวางแผนในการทำงานในระดับของผู้ปฏิบัติ

จึงต้องมีความรู้ ทักษะและความสามารถอย่างทอ่งแท่งในงานนั้นๆ และสามารถชี้แนะ แนะนำและแก้ปัญหาในเชิงการดำเนินการ ปฏิบัติงานให้กับพนักงานได้

ดังนั้น หน่วยบริหารงานบุคคล คณะวิศวกรรมศาสตร์ จึงได้พิจารณาจัดกิจกรรมโครงการที่ส่งเสริมการพัฒนาทักษะในแต่ละระดับ ดังนี้

แผนการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรประจำปี ๒๕๖๖

กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	จำนวนกิจกรรม	ระยะเวลา	งบประมาณ (บาท)	หมายเหตุ
๑. การบริหารแบบผู้นำในฐานะโค้ช (Leader as a Coach) -การบริหารบุคลากรหลากหลายกลุ่มวัย	ผู้บริหารระดับสูงและระดับกลาง (คณบดี รองคณบดี ผู้ช่วย คณบดี หัวหน้าภาควิชา เลขาธิการ หัวหน้างาน)	๑	ปีงบประมาณ ๒๕๖๖	๑๐,๐๐๐	Conceptual Skill + Human Skill
๒. การสัมมนาเกี่ยวกับการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ	สายวิชาการ และเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง	๑	ปีงบประมาณ ๒๕๖๖	๕,๐๐๐	Technical skill
๓. การสัมมนาเกี่ยวกับความก้าวหน้าในอาชีพ	สายปฏิบัติการ	๑	ปีงบประมาณ ๒๕๖๖	๕,๐๐๐	Technical skill
๔. สัมมนาเพื่อจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี -สรุปผลการดำเนินงานประจำปี -ระดมสมอง -จัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี	บุคลากรสายวิชาการ และบุคลากรสายปฏิบัติการ	๑	ปีงบประมาณ ๒๕๖๖	๖๐,๐๐๐	Technical Skill /Inhouse training
๕. สัมมนาเพื่อพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน	บุคลากรสายวิชาการ และบุคลากรสายปฏิบัติการ	๑	ปีงบประมาณ ๒๕๖๖	๘๐,๐๐๐	Technical Skill
๖. โครงการปฐมนิเทศพนักงานใหม่	สายวิชาการและสายปฏิบัติการ	๑	ปีงบประมาณ ๒๕๖๖	๕,๐๐๐	Technical Skill /Inhouse training
๗. อบรมภาษาอังกฤษ / ภาษาจีน / ภาษาต่างประเทศ เพื่อการสื่อสาร	ระดับพนักงานปฏิบัติงาน	๑-๒ ครั้ง	ปีงบประมาณ ๒๕๖๖	๕,๐๐๐	Technical Skill
๘. อบรมเทคนิคที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน	ระดับพนักงานปฏิบัติงาน		ปีงบประมาณ ๒๕๖๖		
๘.๑ คู่มือการปฏิบัติงาน		๑	ปีงบประมาณ ๒๕๖๖	๐	Inhouse training
๘.๒ ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับวิจัยสถาบัน		๑	ปีงบประมาณ ๒๕๖๖	๐	Inhouse training

กิจกรรม		กลุ่มเป้าหมาย	จำนวน กิจกรรม	ระยะเวลา	งบประมาณ (บาท)	หมายเหตุ
๘.๓	การโต้ตอบหนังสือราชการ การเขียนรายงานการประชุม		๑	ปีงบประมาณ ๒๕๖๖	๐	Inhouse training
๘.๔	สารบรรณอิเล็กทรอนิกส์		๑	ปีงบประมาณ ๒๕๖๖	๐	Inhouse training
๘.๕	การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในแต่ละหน่วยงาน		๔-๖	ปีงบประมาณ ๒๕๖๖	๐	Inhouse training
๙.	การฝึกอบรม พัฒนาทักษะที่เกี่ยวข้องกับงาน	บุคลากรสายปฏิบัติการ	๑	ปีงบประมาณ ๒๕๖๖	๓๐,๐๐๐	๑๒ ทุนๆละ ๒,๕๐๐ หรือตามความเหมาะสม
รวม					๒๐๐,๐๐๐	

๑๓. งบประมาณ

งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร มาจาก ๓ แหล่ง ได้แก่

๘.๑ งบประมาณแผ่นดินประจำปี ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาบุคลากรตามโครงการที่รับผิดชอบ

๘.๒ งบประมาณรายจ่ายจากรายได้ของคณะวิจิตรศิลป์ ประจำปี ๒๕๖๓ กองทุนพัฒนาบุคลากร แผนงานการเรียนรู้การสอน งานกิจกรรมพัฒนาบุคลากร หมวดเงินอุดหนุนเฉพาะกิจ

๘.๓ งบประมาณที่ได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานอื่น ๆ หน่วยงานภายนอก

๑๔. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

หากมีการปฏิบัติตามแผนพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง โดยมีการติดตามประเมินผลและนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากรเป็นประจำทุกปี คาดว่าจะทำให้บุคลากรของมหาวิทยาลัยจะได้รับการพัฒนาและสามารถพัฒนาตนเอง จนสามารถปฏิบัติภาระหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันเป็นการสนับสนุนการดำเนินงานตามประเด็นยุทธศาสตร์ของ คณะวิจิตรศิลป์ ให้พัฒนาก้าวหน้าตามแผนพัฒนามหาวิทยาลัยได้อย่างต่อเนื่อง

ผลการติดตามการดำเนินการกิจกรรมพัฒนาบุคลากร ประจำปี ๒๕๖๖

ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๖๖ (ไตรมาส ๑ - ไตรมาส ๒)

กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินการ			ผู้เข้าร่วมโครงการ (คน)		งบประมาณ		การบรรลุเป้าหมาย ตัวชี้วัด	ปัญหาและอุปสรรค	หมายเหตุ
			ยังไม่ได้ดำเนินการ	อยู่ระหว่าง	ดำเนินการเรียบร้อยแล้ว	กลุ่มเป้าหมาย	ผู้เข้าร่วมโครงการ	จัดสรร	ใช้จริง			
๑. การบริหารแบบผู้นำในฐานะโค้ช (Leader as a Coach) -การบริหารบุคลากรหลากหลายกลุ่มวัย	ผู้บริหารระดับสูงและระดับกลาง (คณบดี รองคณบดี ผู้ช่วยคณบดี หัวหน้าภาควิชา เลขานุการ หัวหน้างาน)	๑. ผู้เข้าร่วมอบรมมีความรู้ ความเข้าใจเทคนิคในการบริหารแบบผู้นำมากขึ้น ร้อยละ ๘๐ ของจำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ	√					๑๐,๐๐๐	-			
๒. สัมมนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ (ตามข้อบังคับ มข. พ.ศ. ๒๕๖๕)	ข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ และเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง	๑.ผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีความเข้าใจ เกี่ยวกับข้อบังคับฯ อย่างน้อยร้อยละ ๗๐ ของกลุ่มเป้าหมาย			√	๔๕	๒๘	๕,๐๐๐ ขออนุมัติ ๔,๐๕๐	๒,๑๖๐	บรรลุตัวชี้วัด ร้อยละ ๗๒.๗๒	๑ .ค ณ า จ า ร ย์ ตี ต ภาระกิจไม่สามารถเข้าร่วมสัมมนาได้ครบตามเป้าหมาย	

กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินการ			ผู้เข้าร่วมโครงการ (คน)		งบประมาณ		การบรรลุเป้าหมาย ตัวชี้วัด	ปัญหาและอุปสรรค	หมายเหตุ
			ยังไม่ได้ดำเนินการ	อยู่ระหว่าง	ดำเนินการเรียบร้อยแล้ว	กลุ่มเป้าหมาย	ผู้เข้าร่วมโครงการ	จัดสรร	ใช้จริง			
๓. การสัมมนาเกี่ยวกับความก้าวหน้าในอาชีพสายปฏิบัติการ	พนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ	๑.ผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีความเข้าใจ เกี่ยวกับข้อบังคับฯ อย่างน้อยร้อยละ ๗๐ ของกลุ่มเป้าหมาย	√					๕,๐๐๐	-			
๔.สัมมนาเพื่อจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี -สรุปผลการดำเนินงานประจำปี -ระดมสมอง -จัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี (หัวข้อ สัมมนาการพัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน)		๑. ผู้เข้าร่วมอบรมมีความพึงพอใจต่อการจัดโครงการไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ๒.ผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีความรู้เพิ่มขึ้นในการจัดทำแผนจากเดิมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐			√	๗๐	๗๐	๖๐,๐๐๐ ขออนุมัติ ๖๖,๒๐๐	๕๔,๔๐๐	๑.บรรลุตัวชี้วัด ร้อยละ ๘๕ ๒.บรรลุตัวชี้วัด ร้อยละ ๘๒		
๕. สัมมนาเพื่อพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน (สัมมนา ศึกษาดูงานประจำปี)	บุคลากรทุกคนในคณะ	๑.ผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีความรู้เพิ่มขึ้นจากเดิมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	√			๗๐	๗๐	๘๐,๐๐๐	-			

[illegible]

กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินการ			ผู้เข้าร่วมโครงการ (คน)		งบประมาณ		การบรรลุเป้าหมายตัวชี้วัด	ปัญหาและอุปสรรค	หมายเหตุ
			ยังไม่ได้ดำเนินการ	อยู่ระหว่างดำเนินการ	ดำเนินการเรียบร้อยแล้ว	กลุ่มเป้าหมาย	ผู้เข้าร่วมโครงการ	จัดสรร	ใช้จริง			
๘.๑ คู่มือการปฏิบัติงาน	บุคลากรสายปฏิบัติการ	๑.ผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีความรู้เพิ่มขึ้นจากเดิมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	√			๒๐						
๘.๒ ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับวิจัยสถาบัน	บุคลากรสายปฏิบัติการ	๑.ผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีความรู้เพิ่มขึ้นจากเดิมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	√			๒๐						
๘.๓ การโต้ตอบหนังสือราชการ การเขียนรายงานการประชุม	บุคลากรสายปฏิบัติการ	๑.ผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีความรู้เพิ่มขึ้นจากเดิมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	√			๒๐						
๘.๔ สารบรรณอิเล็กทรอนิกส์	บุคลากรสายปฏิบัติการ	๑.ผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีความรู้เพิ่มขึ้นจากเดิมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐		√		๕๐						
๘.๕ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในแต่ละหน่วยงาน	บุคลากรสายปฏิบัติการ	๑.ผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีความรู้เพิ่มขึ้นจากเดิมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐		√		๕๐						

กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินการ			ผู้เข้าร่วมโครงการ (คน)		งบประมาณ		การบรรลุเป้าหมายตัวชี้วัด	ปัญหาและอุปสรรค	หมายเหตุ
			ยังไม่ได้นำผลการ	อยู่ระหว่างดำเนินการ	ดำเนินการเรียบร้อยแล้ว	กลุ่มเป้าหมาย	ผู้เข้าร่วมโครงการ	จัดสรร	ใช้จริง			
๙. การฝึกอบรม พัฒนาทักษะที่เกี่ยวข้องกับงาน	บุคลากรสายวิชาการ และบุคลากรสายปฏิบัติการ	๑.ผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีความรู้เพิ่มขึ้นจากเดิมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐		√		๒๐		๓๐,๐๐๐				
(๑) ประชุมวิชาการเครือข่าย พัฒนาระบบงานบริหารและธุรการ						๒	๒		๒,๙๐๐	บรรลุตัวชี้วัด ร้อยละ ๘๐		
(๒) การจัดทำ TOR ที่ดีและถูกต้องตามกฎหมายว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้างเพื่อลดความเสี่ยงในการร้องเรียนอุทธรณ์หรือถูกตรวจสอบจากหน่วยงานนอก						๒	๒		๗,๘๐๐	บรรลุตัวชี้วัด ร้อยละ ๘๐		
๑๐. โครงการเพิ่มเติม โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการดับเพลิงป้องกันอัคคีภัยและระงับอัคคีภัย	บุคลากรสายวิชาการ และบุคลากรสายปฏิบัติการ	๑.ผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีความรู้เพิ่มขึ้นจากเดิมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐			√	๑๐๐	๖๓			บรรลุตัวชี้วัด ร้อยละ ๘๐		

