

รายงานผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากร
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

๑๐ /๑๐/๒๕๖๕

หน่วยบริหารงานบุคคล คณะวิทิตศิลป์

รายงานผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากร
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

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 มช.	๐	๐	๓	๐	๑	๐	๔
รวม	๖	๗๖	๔๘	๖	๑๗	๓	๑๕๖

(ข้อมูล ณ วันที่ ๑๐ 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 ๑๐ ตุลาคม ๒๕๖๕)

(๓) ข้อมูลบุคลากรที่จะเกษียณราชการ ปีงบประมาณ ๒๕๖๖-๒๕๖๘

	ปีงบประมาณ ๒๕๖๖		ปีงบประมาณ ๒๕๖๗		ปีงบประมาณ ๒๕๖๘		
	พนักงาน มหาวิทยาลัย ประจำ	พนักงาน มหาวิทยาลัย ประจำ	ข้าราชการ	พนักงาน มหาวิทยาลัย ประจำ	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 เจียตระกูล	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 เลาสสม	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	๔๓๘๙	ข้าราชการ	ภาควิชาศิลปะไทย
๓	นางกนกพันธุ์ กุฎ	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	นายพวงศักดิ์ คชสำโรง	รองศาสตราจารย์	D๒๒๐๐๑๒	พนักงานมหาวิทยาลัยประจำ	ภาควิชาทัศนศิลป์
๔	นายพิชัย กันจันะ	นักจัดการงานทั่วไป	A๒๒๐๐๓๐	พนักงานมหาวิทยาลัยประจำ	ภาควิชาศิลปะไทย
๖	นายสมหวัง ภูธรใจ	พนักงานทั่วไป	๑๘๑๕	ลูกจ้างประจำ	สำนักงานคณะ

(๔) กรอบอัตราพนักงานมหาวิทยาลัยที่ดำเนินการสรรหาในปีงบประมาณ ๒๕๖๕

(๔.๑) ภาควิชาทัศนศิลป์

ลำดับ	เลขที่ตำแหน่ง	สถานะปัจจุบัน (๑๐ ตุลาคม ๒๕๖๕)
๑	E๒๒๐๐๒๖ ตำแหน่งอาจารย์ สังกัด สาขาวิชาจิตรกรรม (แทน อาจารย์ Montana)	รอทางสาขาวิชาแจ้งปรับแก้คุณสมบัติมาเพื่อเปิดรับสมัครรอบต่อไป
๒	EP๒๒๐๐๐๘ (แบบมีระยะเวลาจ้าง ๓ - ๕ ปี) ตำแหน่ง อาจารย์ สังกัด สาขาวิชาจิตรกรรม	รอทางสาขาวิชาแจ้งปรับแก้คุณสมบัติมาเพื่อเปิดรับสมัครรอบต่อไป
๓	EP๒๒๐๐๐๗ (แบบมีระยะเวลาจ้าง ๓ - ๕ ปี) ตำแหน่ง อาจารย์ สังกัด สังกัด สาขาวิชาสหศาสตร์ศิลป์	คืนอัตราไปยังสาขาภาพพิมพ์
๔	EP๒๒๐๐๑๑ (แบบมีระยะเวลาจ้าง ๓ - ๕ ปี) ตำแหน่ง อาจารย์ สังกัด สังกัด สาขาวิชาสหศาสตร์ศิลป์ (แทน อาจารย์ Hyun Mi Roh)	เปิดรับสมัครรอบที่ ๒

ลำดับ	เลขที่ตำแหน่ง	สถานะปัจจุบัน (๑๐ ตุลาคม ๒๕๖๕)
๕	ตำแหน่งเลขที่ EP๒๒๐๐๑๖ (สัญญาจ้าง ๓ - ๕ ปี) ตำแหน่ง นักช่างศิลป์ สังกัด สาขาวิชาจิตรกรรม ภาควิชาทัศนศิลป์ (ทดแทนนางสาวศิริประภา สีตะบุศย์)	กำลังดำเนินการขั้นตอนการสรรหา
๖	ตำแหน่งเลขที่ S๔๒๒๐๐๑๖ ตำแหน่ง พนักงานปฏิบัติงาน สังกัดภาควิชาทัศนศิลป์ (สาขาวิชาทัศนศิลป์)	ผู้ที่ได้รับการคัดเลือก นางสาวณัฏฐา ธาดาจันทร์

(๔.๒) ภาควิชาศิลปะไทย

ลำดับ	เลขที่ตำแหน่ง	สถานะปัจจุบัน (๑๐ ตุลาคม ๒๕๖๕)
๑	EP๒๒๐๐๐๕ (แบบมีระยะเวลาจ้าง ๓ - ๕ ปี) ตำแหน่ง อาจารย์ สังกัด สาขาวิชาศิลปะการแสดง	รอประชุมว่าจะเปิดรับสมัครต่อตามคุณสมบัติ เดิมหรือปรับลดคุณสมบัติ
๒	EP๒๒๐๐๐๖ (แบบมีระยะเวลาจ้าง ๓ - ๕ ปี) ตำแหน่ง อาจารย์ สังกัด สาขาวิชาการออกแบบ	เปิดรับสมัครรอบที่ ๙

(๔.๓) ภาควิชาสื่อศิลปะและการออกแบบสื่อ

ลำดับ	เลขที่ตำแหน่ง	สถานะปัจจุบัน (๑๐ ตุลาคม ๒๕๖๕)
๑	EP๒๒๐๐๐๓ (แบบมีระยะเวลาจ้าง ๓ - ๕ ปี) ตำแหน่ง อาจารย์ สังกัด สาขาวิชาสื่อศิลปะและการออกแบบสื่อ (อัตราที่แลกกับสำนักบัณฑิต)	ผู้ที่ได้รับการคัดเลือก Ms. Charlotte Hill
๒	EP๒๒๐๐๐๔ (แบบมีระยะเวลาจ้าง ๓ - ๕ ปี) ตำแหน่ง อาจารย์ สังกัด สาขาวิชาสื่อศิลปะและการออกแบบสื่อ	รอประชุมว่าจะเปิดรับสมัครต่อตามคุณสมบัติ เดิมหรือปรับลดคุณสมบัติ

(๔.๔) สำนักวิชาการบัณฑิต

ลำดับ	เลขที่ตำแหน่ง	สถานะปัจจุบัน (๑๐ ตุลาคม ๒๕๖๕)
๑	EP๒๒๐๐๐๔ (แบบมีระยะเวลาจ้าง ๓ - ๕ ปี) ตำแหน่ง อาจารย์ สังกัด สำนักบัณฑิต คณะจิตรศิลป์	ผู้ที่ได้รับการคัดเลือก นายพิสนธ์ สุวรรณภักดี

(๔.๕) สำนักงานคณะจิตรศิลป์

ลำดับ	เลขที่ตำแหน่ง	สถานะปัจจุบัน (๑๐ ตุลาคม ๒๕๖๕)
๑	ตำแหน่งเลขที่ EP220012 (แบบมีสัญญาจ้าง 3 - 5 ปี) ตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไป สังกัดงานบริการการศึกษา และพัฒนาคุณภาพนักศึกษา (ปฏิบัติงานด้านการส่งเสริม และพัฒนาวิชาการ)	กำลังดำเนินการขั้นตอนการสรรหา
๒	ตำแหน่งเลขที่ EP220013 (แบบมีสัญญาจ้าง 3 - 5 ปี) ตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไป สังกัดงานบริการการศึกษา และพัฒนาคุณภาพนักศึกษา (ปฏิบัติงานการเรียนการสอน ระดับบัณฑิตศึกษา)	กำลังดำเนินการขั้นตอนการสรรหา

ลำดับ	เลขที่ตำแหน่ง	สถานะปัจจุบัน (๑๐ ตุลาคม ๒๕๖๕)
๓	ตำแหน่งเลขที่ EP220014 (แบบมีสัญญาจ้าง 3 - 5 ปี) ตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไป สังกัดงานบริการการศึกษา และพัฒนาคุณภาพนักศึกษา (ปฏิบัติงานพัฒนาคุณภาพ นักศึกษาและจิตวิทยาคลินิก)	กำลังดำเนินการขั้นตอนการสรรหา
๔	ตำแหน่งเลขที่ EP220015 (แบบมีสัญญาจ้าง 3 - 5 ปี) ตำแหน่ง นักช่างศิลป์ สังกัดงานบริการการศึกษาและพัฒนา คุณภาพนักศึกษา	กำลังดำเนินการขั้นตอนการสรรหา
๕	ตำแหน่งเลขที่ EP220017 (แบบมีสัญญาจ้าง 3 - 5 ปี) ตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไป สังกัด งานนโยบายและแผน และประกันคุณภาพการศึกษา	กำลังดำเนินการขั้นตอนการสรรหา

(๕) ข้อมูลการดำรงตำแหน่งทางวิชาการ (ข้อมูล ณ วันที่ ๑๐ ตุลาคม ๒๕๖๕)

(๕.๑) รายชื่อคณาจารย์ที่ครบกำหนดการยื่นขอตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์แล้ว

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

(๕.๒) รายชื่อคณาจารย์ที่ใกล้ครบกำหนดต้องยื่นขอกำหนดผู้ช่วยศาสตราจารย์

ลำดับ	รายชื่อ	สังกัด
๑	อ.ดร.อาศิษฐ์ เกตุจันทร์	ภาควิชาทัศนศิลป์
๒	อ.ดร.RUSHDI ANWAR	ภาควิชาทัศนศิลป์
๓	อ.อัคร์ พุ่มแดงอ่อน	ภาควิชาทัศนศิลป์
๔	อ.ดร.นพเกล้า ศรีมาตย์กุล	ภาควิชาทัศนศิลป์
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

ลำดับ	รายชื่อ	สังกัด
๑๘	อ.ดร.ศุภมน พีรพรพิศาล	ภาควิชาศิลปะไทย
๑๙	อ.ดร.สรารัฐ รูปิน	ภาควิชาศิลปะไทย
๒๐	อ.ดร.วรรณฉัตร ลิขิตมานนท์	ภาควิชาศิลปะไทย
๒๑	อ.สาวิตร ประเสริฐพันธ์	ภาควิชาสื่อศิลปะและการออกแบบสื่อ
๒๒	อ.ศรยุทธ เอี่ยมเอื้อยุทธ	ภาควิชาสื่อศิลปะและการออกแบบสื่อ
๒๓	อ.ปรฉัตร ศรีสุข	ภาควิชาสื่อศิลปะและการออกแบบสื่อ
๒๔	อ.ณัฐ บวรพัฒน์นนท์	ภาควิชาสื่อศิลปะและการออกแบบสื่อ
๒๕	อ.ปราง ศิลปกิจ	ภาควิชาสื่อศิลปะและการออกแบบสื่อ
๒๖	อ.ปฐมพงศ์ มานะกิจสมบูรณ์	ภาควิชาสื่อศิลปะและการออกแบบสื่อ
๒๗	อ.ณัฐพล นุกุลคาม	ภาควิชาสื่อศิลปะและการออกแบบสื่อ
๒๘	อ.ศักรินทร์ สุทธิสาร	ภาควิชาสื่อศิลปะและการออกแบบสื่อ
๒๙	อ.ดร.CHARLOTTE HILL	ภาควิชาสื่อศิลปะและการออกแบบสื่อ

(๕.๓) รายชื่อคณาจารย์ที่ครบกำหนดในการยื่นขอตำแหน่งรองศาสตราจารย์

ลำดับ	รายชื่อ	สังกัด
๑	ผศ.ศุภชัย ศาสตรสาระ	ภาควิชาทัศนศิลป์
๒	ผศ.ดร.มรกต เกษเกล้า	ภาควิชาทัศนศิลป์
๓	ผศ.สุทธิศักดิ์ ภูธราภิรักษ์	ภาควิชาทัศนศิลป์
๔	ผศ.ชัยวุฒิ ร่วมฤดีกุล	ภาควิชาทัศนศิลป์
๕	ผศ.ชัชวาล นิลสกุล	ภาควิชาทัศนศิลป์
๖	ผศ.สากล สุทธิมาลัย	ภาควิชาศิลปะไทย
๗	ผศ.ฉัตรพล กันต์วงค์	ภาควิชาศิลปะไทย
๘	ผศ.ภัทริน ลิ้มปรีพัฒน์กิจ	ภาควิชาศิลปะไทย
๙	ผศ.ดร.วรรณัท โสวรรณิ	ภาควิชาศิลปะไทย
๑๐	ผศ.จรัลศักดิ์ ลอยมี	ภาควิชาสื่อศิลปะและการออกแบบสื่อ

(๖) ข้อมูลการลาศึกษาต่อคณาจารย์ (ข้อมูล ณ วันที่ ๑๐ ตุลาคม ๒๕๖๕)

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	วันที่ครบกำหนดลาศึกษา	วันที่ครบกำหนดศึกษาเสร็จสิ้น	รายงานตัวกลับมาแต่ยังไม่สำเร็จการศึกษา
๑	นายศรยุทธ เอี่ยมเอื้อยุทธ		ลาศึกษา ๓ ปี ตั้งแต่วันที่ ๓๐ ก.ย.๕๙- ๒๙ ก.ย. ๖๒ ขยายเวลาครั้งที่ ๑ ตั้งแต่วันที่ ๓๐ ก.ย.๖๒-๒๙ มี.ค.๖๓ ขยายเวลาครั้งที่ ๒ ตั้งแต่วันที่ ๓๐ มี.ค.๖๓ - ๒๙ ก.ย. ๖๓ รวมระยะเวลาลาศึกษาต่อทั้งหมด ๔ ปี	รายงานตัวกลับมาปฏิบัติงานตั้งแต่วันที่ ๓๐ ก.ย. ๖๓ อยู่ระหว่างจัดทำวิทยานิพนธ์
๒	นายกรรณ เกตุเวช		ใช้เวลาศึกษาระหว่าง เสาร์ - อาทิตย์	อยู่ระหว่างเตรียมตัวสอบเพื่อสำเร็จการศึกษา
๓	นายอัคร์ พุ่มแดงอ่อน		ลาศึกษาต่อ ๒ ปี ๑ วัน ตั้งแต่วันที่ ๙ ม.ค.๖๑ - ๙ ม.ค.๖๓	รายงานตัวกลับมาปฏิบัติงานตั้งแต่วันที่ ๙ ธ.ค.๖๒ อยู่ระหว่างรอสอบเพื่อสำเร็จการศึกษา
๔	นางสาวปราง ศิลปกิจ		ลาศึกษาต่อ ๓ ปี ตั้งแต่วันที่ ๑๓ ส.ค.๖๒ - ๑๒ ส.ค.๖๕	รายงานตัวกลับมาปฏิบัติงานตั้งแต่วันที่ ๑ มิ.ย.๖๕ อยู่ระหว่างเก็บข้อมูลจัดทำวิทยานิพนธ์
๕	นายณัฐ บวรพัฒน์นนท์		ลาศึกษาต่อ ๓ ปี ตั้งแต่วันที่ ๑ ส.ค.๖๓ - ๓๑ ก.ค.๖๖	อยู่ระหว่างศึกษาต่อ
๖	นายกิตติ ไชยพาน		ลาศึกษาต่อ ๓ ปี ตั้งแต่วันที่ ๑๓ ม.ค.๖๓ - ๑๒ ม.ค.๖๖	อยู่ระหว่างศึกษาต่อ
๗	นายอภิรักษ์ เจียรพินิจนันท์		ลาศึกษาต่อ ๓ ปี ตั้งแต่วันที่ ๒ ธ.ค.๖๒ - ๑ ธ.ค.๖๕	อยู่ระหว่างศึกษาต่อ
๘	นายสาวิตร ประเสริฐพันธ์		ลาศึกษาต่อ ๓ ปี ตั้งแต่วันที่ ๑๗ พ.ค.๕๗ - ๑๖ พ.ค.๖๐ ขยายเวลาครั้งที่ ๑ ตั้งแต่วันที่ ๑๗ พ.ค.๖๐ - ๑๖ พ.ย.๖๐ ขยายเวลาครั้งที่ ๒ ตั้งแต่วันที่ ๑๗ พ.ย.๖๐ - ๑๖ พ.ค.๖๑ ขยายเวลาครั้งที่ ๓ ตั้งแต่วันที่ ๑๗ พ.ค.๖๑ - ๑๖ พ.ย.๖๑ รวมระยะเวลาลาศึกษาต่อทั้งหมด ๔ ปี ๖ เดือน	รายงานตัวกลับมาปฏิบัติงาน ตั้งแต่วันที่ ๑๙ พ.ย.๖๑ อยู่ระหว่างจัดทำวิทยานิพนธ์

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	วันที่ครบกำหนด ลาศึกษา	วันที่ครบกำหนด ศึกษาเสร็จสิ้น	รายงานตัวกลับมา แต่ยังไม่สำเร็จการศึกษา
๙	นายสิริวิทย์ พังสุวรรณ		ศึกษาต่อในระดับปริญญาเอก ก่อนได้รับการบรรจุเป็น พนักงานมหาวิทยาลัย	อยู่ระหว่างการจัดทำ วิทยานิพนธ์
๑๐	นางสาวธนัชชา ไชยรินทร์		ลาศึกษาต่อ ๓ ปี ตั้งแต่วันที่ ๙ ส.ค.๖๔ - ๘ ส.ค.๖๗	อยู่ระหว่างศึกษาต่อ
๑๑	นายปฐมพงศ์ มานะกิจ สมบูรณ์		ลาศึกษาต่อ ๓ ปี ตั้งแต่วันที่ ๑ ส.ค.๖๕ - ๓๑ ก.ค.๖๘	อยู่ระหว่างศึกษาต่อ
๑๒	นายณัฐพล นุกุลคาม		ศึกษาต่อในระดับปริญญาเอก ก่อนได้รับการบรรจุเป็น พนักงานมหาวิทยาลัย	อยู่ในระหว่างเตรียมตัว สอบเพื่อสำเร็จการศึกษา
๑๓	นายไตรรัตน์ ศรีบุรินทร์		ลาศึกษาต่อ ๓ ปี ตั้งแต่วันที่ ๑๒ ก.ค.๖๔ - ๑๑ ก.ค.๖๗	อยู่ระหว่างศึกษาต่อ
๑๔	นางสาวธนิษฐา นันทาพจน์		ลาศึกษาต่อ ๓ ปี ตั้งแต่วันที่ ๕ ก.ค.๖๔ - ๔ ก.ค.๖๗	อยู่ระหว่างศึกษาต่อ
๑๕	นายศักรินทร์ สุทธิสาร		ลาศึกษาต่อ ๓ ปี ตั้งแต่วันที่ ๒๐ มิ.ย.๖๕ - ๑๙ มิ.ย.๖๘	อยู่ระหว่างศึกษาต่อ
๑๖	นายวัชรินทร์ รังกระโทก		ลาศึกษาต่อ ๓ ปี ตั้งแต่วันที่ ๒๓ มิ.ย.๖๕ - ๒๒ มิ.ย.๖๘	อยู่ระหว่างศึกษาต่อ
๑๗	นายอมร ทองพยงค์	๓๑ ส.ค. ๖๖		กำลังศึกษาในระดับ ปริญญาเอก เนื่องจาก ศึกษาต่อในระดับปริญญา เอกก่อนได้รับการบรรจุ เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย
๑๘	นางสาวปรฉัตร ศรีสุข		ศึกษาต่อในระดับปริญญาเอก ก่อนได้รับการบรรจุเป็น พนักงานมหาวิทยาลัย	อยู่ระหว่างการทำ วิทยานิพนธ์

๗. รายงานผลการดำเนินงานกิจกรรมพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕

ที่	โครงการ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผลลัพธ์การดำเนินการ	หน่วยงาน
๑.	KM Online หน่วยบริหารงานบุคคล ปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ครั้งที่ ๑ หัวข้อ การจัดทำคู่มือ ปฏิบัติงาน, การเบิกสิทธิ์สวัสดิการ ของพนักงานมหาวิทยาลัย, การใช้ งานระบบ CMU Portal	๒๓ มีนาคม ๒๕๖๕ ณ ห้อง FB ๑๓๐๓ ชั้น ๓ อาคาร สำนักงาน คณะวิจิตรศิลป์	๑.ส่งเสริมให้บุคลากรได้จัดทำ คู่มือการปฏิบัติงาน ๒.บุคลากรทราบแนวทางการ ปฏิบัติในการเบิกจ่ายเงินสิทธิ์ สวัสดิการของพนักงาน มหาวิทยาลัย ๓.ได้พบปะกับบุคลากรในสาย ปฏิบัติการเพื่อทำความเข้าใจ ในหลักการทำงานร่วมกับ หน่วยบริหารงานบุคคล	หน่วย บริหารงาน บุคคล
๒.	โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อ จัดทำแผนยุทธศาสตร์คณะวิจิตรศิลป์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)	๒๑- ๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕ ณ ห้องเรียน FB ๑๓๐๘ และ FB ๑๓๐๗ อาคาร สำนักงานคณะ วิจิตรศิลป์	๑.แผนยุทธศาสตร์ของคณะ ในระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)	หน่วยนโยบาย และแผน และ หน่วย บริหารงาน บุคคล
๓.	อบรมการใช้ระบบ E-document	๓๐ มีนาคม ๒๕๖๕ ณ ห้องเรียน คอมพิวเตอร์ ชั้น ๓ อาคารสำนักงาน คณะวิจิตรศิลป์	๑.บุคลากรได้รับความรู้และ สามารถใช้ระบบ E- document ได้อย่างถูกต้อง	คณะ วิจิตรศิลป์
๔.	การจัดการกับความเครียด และ สภาวะหมดไฟในการทำงาน	๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๕ ณ ห้องบรรยายชั้น ๔ อาคารเรียนและ ปฏิบัติการสาขาวิชา การออกแบบ คณะวิจิตรศิลป์	๑.บุคลากรได้รับความรู้ และ สามารถจัดการกับ ความเครียด และสภาวะหมด ไฟในการทำงาน	หน่วย บริหารงาน บุคคล
๕.	โครงการมุทิตาจิตผู้เกษียณอายุ ราชการ คณะวิจิตรศิลป์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ประจำปี ๒๕๖๕	๗ กันยายน ๒๕๖๕ ณ ห้องบรรยายชั้น ๔ อาคารเรียนและ ปฏิบัติการออกแบบ คณะวิจิตรศิลป์	๑.ได้ระลึกถึงคุณูปการของผู้ เกษียณอายุราชการ ๒.ส่งเสริมประเพณีอันดีงาม ของคณะให้ดำรงสืบไป	หน่วย บริหารงาน บุคคล

ที่	โครงการ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผลลัพธ์การดำเนินการ	หน่วยงาน
๖	โครงการศิลปะไทยทอล์ค ๒๕๖๕ (Thai Art Talk ๒๐๒๒)	๒ มกราคม ๒๕๖๕ ณ ภาควิชาศิลปะไทย	๑. ได้คลิปวิดีโอการนำเสนอ ผลงานศิลปะและกิจกรรมเชิง ช่างศิลปะไทย ภายใต้แนวคิด ศิลปะไทยทอล์ค ๒๕๖๕ (Thai Art Talk ๒๐๒๒) ๒. จำนวนร้อยละ ๘๐ ของผู้ เข้าร่วมโครงการฯ มีความรู้ ความเข้าใจ และมีความพึง พอใจต่อการจัดโครงการ	ภาควิชาศิลปะ ไทย
๗	การประชุมสัมมนาเรื่องการพัฒนา หลักสูตรสาขาวิชาศิลปะไทย	๔ ตุลาคม ๒๕๖๕	๑. ได้แนวทางการดำเนินการที่ เหมาะสม สอดคล้องไปใน ทิศทางเดียวกันในการปรับ หลักสูตร ๒. ได้เตรียมความพร้อม สำหรับการพัฒนาปรับปรุง หลักสูตร	ภาควิชาศิลปะ ไทย
๘.	โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ “การใช้ งานระบบฐานข้อมูลด้านการประกัน คุณภาพการศึกษา (CHE QA Online) ประจำปีการศึกษา ๒๕๖๔”	๑๙ กรกฎาคม ๒๕๖๕ ณ ห้อง FB ๑๓๐๕ (ห้องคอมพิวเตอร์) อาคารเรียนคณะวิจิตร ศิลป์	๑. อาจารย์ เจ้าหน้าที่ทุก สาขาวิชาสามารถกรอกข้อมูล รายงานในระบบฐานข้อมูล CHE QA Online ได้ถูกต้อง และภายในกำหนดระยะเวลา ที่มหาวิทยาลัยกำหนด	งานนโยบาย และแผนและ ประกัน คุณภาพ การศึกษา

ผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลในปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ยุคความปกติใหม่ (New Normal)

ปัญหา/อุปสรรค

ในปัจจุบันองค์กรต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน ต้องเผชิญกับความท้าทายอย่างรุนแรง เพราะสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด - ๑๙ แต่องค์กรมีความจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงาน ปรับกลยุทธ์ใหม่ ๆ เพื่อขับเคลื่อนองค์กรให้ดำเนินไปได้ องค์กรและพนักงานจะเริ่มปรับวิธีการทำงานยุคใหม่ หรือพฤติกรรมแบบใหม่ที่เรียกว่า “New Normal”

คณะวิจิตรศิลป์ มีพันธกิจในการจัดการศึกษา ส่งเสริมวิชาการ และขับเคลื่อนงานวิจัย นวัตกรรมด้านศิลปวัฒนธรรมให้เกิดประโยชน์แก่สังคมส่วนรวม ซึ่งพันธกิจทั้งหมดนี้จำเป็นต้องอาศัยบุคลากรที่มีศักยภาพในการผลักดัน ขับเคลื่อนองค์กรให้ไปสู่เป้าหมายได้ ดังนั้น บทบาทการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (HR) จึงเป็นเครื่องมือในการขับเคลื่อนทรัพยากรในการทำงานขององค์กรนั้นๆ เพื่อไปสู่ทิศทางหรือยุทธศาสตร์ที่วางไว้อย่างไรก็ตาม จากสถานการณ์ปัจจุบันจึงมีการปรับตัว และการปรับเปลี่ยนโครงสร้างโดยนำเทคโนโลยีมาทดแทนกำลังคน หรือการปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงาน การลดขนาดขององค์กร(Downsizing) เป็นต้น

จากปัญหาภายในองค์กรที่มักพบในการสรรหาของคณะวิจิตรศิลป์ คือ การมีวิธีการและขั้นตอนการทำงานที่ยุ่งยาก ซับซ้อน หลากหลายขั้นตอน และใช้เวลานานในการดำเนินการ ซึ่งบางขั้นตอนเกิดความสูญเปล่าในการดำเนินการเนื่องจากรับพนักงานงานเข้ามาไม่ตรงตามคุณสมบัติที่ต้องการ ประเมินไม่ผ่านและถูกเลิกจ้างในที่สุด วิธีการและกระบวนการสรรหาพนักงานเป็นสิ่งที่มีความสำคัญในลำดับต้น ๆ การที่จะสามารถค้นหาและสามารถคัดเลือกพนักงานที่ดีและมีความสามารถ ทักษะ ศักยภาพ เพื่อผลักดันให้การทำงานขององค์กรบรรลุพันธกิจโดยเฉพาะยุค New Normal นั้น วิธีการและกระบวนการสรรหาจะต้องมีประสิทธิภาพสามารถตอบสนองความต้องการขององค์กรได้รวดเร็ว สามารถคัดเลือกอัตรากำลังทดแทนที่มีศักยภาพได้ทันเวลา มีความเหมาะสมเป็นไปตามข้อกำหนดคุณสมบัติในการคัดเลือกพนักงานของคณะ เกิดความคุ้มค่ากับการลงทุนด้านระยะเวลาและด้านงบประมาณ

นอกจากนั้น สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนไป ในยุคความปกติใหม่ (New Normal) ซึ่งมีผลกระทบต่อการสรรหาพนักงานของคณะวิจิตรศิลป์ ทำให้มีบางข้อจำกัดกลายเป็นอุปสรรคในการสรรหา เช่นการเดินทางมาสมัครด้วยตนเอง การเข้าสอบข้อเขียน สอบภาคปฏิบัติ และการเข้าสอบสัมภาษณ์ ณ คณะ เป็นต้น ดังนั้น หน่วยบริหารงานบุคคล จึงได้ทำการศึกษาสภาพและปัญหาต่าง ๆ ที่มีผลต่อการสรรหาพนักงานของคณะวิจิตรศิลป์ และนำผลการศึกษามาใช้เป็นแนวทางในการกำหนดวิธีการที่เหมาะสมในการสรรหาพนักงานในยุค New Normal และได้เริ่มดำเนินการในการปรับปรุงกระบวนการสรรหาตามข้อค้นพบและข้อเสนอแนะผลการศึกษาดังกล่าว

ผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลในปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ยุคความปกติใหม่ (New Normal)		
ข้อค้นพบ และข้อเสนอแนะ	การดำเนินการ	ผลการดำเนินการ
<p>สายวิชาการ</p> <p>๑. วิธีการสรรหาพนักงานสายวิชาการ</p> <p>-ขั้นตอน (การแต่งตั้งกรรมการ การกำหนดคุณสมบัติ การกำหนดเกณฑ์การคัดเลือก การประกาศรับสมัคร การสอบคัดเลือก การประกาศผลการคัดเลือก) มีความเหมาะสม / ช้ำซ้อน/ หยัดหยุ่นหรือไม่ และเมื่อเข้าสู่ยุคความปกติใหม่ (New Normal) ขั้นตอน ควรเป็นอย่างไร</p> <p>พบว่า</p> <p>๑.วิธีการสรรหาในปัจจุบันมีความเหมาะสมในระดับหนึ่ง เนื่องจากต้องดำเนินตาม ขั้นตอน แนวทาง ที่มหาวิทยาลัยกำหนด อย่างไรก็ตามมีข้อเสนอแนะหลากหลายประเด็น เช่น</p> <p>-การนำการสัมภาษณ์ออนไลน์ มาใช้ร่วมกับการสรรหาในบางกรณี หรือนำเทคโนโลยี และระบบออนไลน์อื่น ๆ มาใช้อำนวยความสะดวกในกระบวนการสรรหามากขึ้น ผู้สัมภาษณ์ท่านหนึ่งให้ข้อมูลเพิ่มเติมว่า</p> <p>-การกำหนดเกณฑ์คัดเลือก การตัดสินผลการคัดเลือก การประเมินผลการทดลองปฏิบัติงาน ควรให้อำนาจสาขาวิชาเป็นผู้พิจารณาเป็นหลัก</p>	<p>๑. วิธีการสรรหาพนักงานสายวิชาการ</p> <p>-นำการสัมภาษณ์ออนไลน์มาใช้ในบางกรณี เช่น หากมีข้อจำกัดอื่น ๆ เช่น การเดินทาง อยู่คนละพื้นที่ หรือ ข้อจำกัดเรื่องการขอใบอนุญาติทำงานและวีซ่า เช่น ตำแหน่งอาจารย์ชาวต่างประเทศ แล ดำเนินการสอบแบบผสมผสาน ทั้งผ่านระบบออนไลน์ (online) และ สอบ ณ คณะ (onsite) ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความเหมาะสมของสถานการณ์ และข้อจำกัด ในบางตำแหน่ง</p>	<p>๑. วิธีการสรรหาพนักงานสายวิชาการ</p> <p>-ทำให้สามารถคัดเลือกผู้สมัครได้หลากหลายและกว้างขวางมากขึ้น โดยเฉพาะตำแหน่งที่มีข้อจำกัดเรื่องการเดินทาง หรือ อยู่คนละพื้นที่</p>

ผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลในปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ยุคความปกติใหม่ (New Normal)		
ข้อค้นพบ และข้อเสนอแนะ	การดำเนินการ	ผลการดำเนินการ
<p>๒. การประเมินผลการทดลองปฏิบัติงาน</p> <p>๑. การประเมินทดลองปฏิบัติงาน ควรนำผลการประเมินการทำงานจากเพื่อนร่วมงาน สาขาวิชา ภาควิชา นักศึกษา และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องอื่น มาประกอบการประเมินอย่างทั่วถึงมากขึ้น</p> <p>๒. ควรมีการชี้แจงเกณฑ์และวิธีการประเมินให้แก่อาจารย์ใหม่ให้ชัดเจน ความคาดหวังในการทำงาน ตลอดจนมีการมอบหมายภาระงานที่ชัดเจน ร่วมกันระหว่างสาขาวิชา ภาควิชา และคณะ จะช่วยให้การประเมินทดลองงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อย เกิดประสิทธิภาพสูงสุด</p> <p>๓. ให้ความสำคัญกับเกณฑ์และวิธีการประเมินที่สามารถวัดความสามารถในการทำงาน และพฤติกรรมการทำงานของผู้ถูกประเมินได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยคณะจะต้องสร้างแรงเสริมในการทำงานภายใต้สภาพแวดล้อมที่เสริมสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี สร้างแรงจูงใจในการทำงาน</p> <p>๔. เพิ่มกระบวนการแจ้งผลการประเมินทดลองงานให้ผู้ถูกประเมินทราบโดยการเชิญให้มารับฟังผลการประเมิน แนวทางการพัฒนา สร้างความเข้าใจร่วมกัน ทั่วรอบการประเมิน</p> <p>๕. ให้ความสำคัญกับความเป็นกลางในการประเมิน ผู้ประเมินจะต้องไม่มีอคติ มีความโปร่งใสและตรงไปตรงมา ควรยึดหลักเกณฑ์การประเมินด้วยหลักฐานเชิงประจักษ์มากกว่าใช้ความคิดเห็นส่วนตัวของผู้ประเมิน</p>	<p>๒. การประเมินผลการทดลองปฏิบัติงาน ได้ดำเนินการปรับปรุงกระบวนการดังนี้</p> <p>- มีการนำผลการประเมินการทำงานจากเพื่อนร่วมงาน สาขาวิชา ภาควิชา มาประกอบการประเมิน</p> <p>- มีการปฐมนิเทศแบบรายคน และรายกลุ่มเกี่ยวกับเกณฑ์การประเมินทดลองงาน</p> <p>- มีการเชิญให้พนักงานที่ทดลองปฏิบัติงานมารับฟังผลการประเมิน พร้อมทั้งแจ้งแนวทางการพัฒนา สร้างความเข้าใจร่วมกัน ทั่วรอบการประเมิน</p>	<p>๒. การประเมินผลการทดลองปฏิบัติงาน</p> <p>- ทำให้การดำเนินการประเมินทดลองงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อย เสริมสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีในการทำงานร่วมกัน</p>

ผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลในปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ยุคความปกติใหม่ (New Normal)		
ข้อค้นพบ และข้อเสนอแนะ	การดำเนินการ	ผลการดำเนินการ
<p>๓. การบรรจุ เพื่อจะลดอัตราการลาออกหรือการสิ้นสุดสัญญาจ้าง(เลิกจ้าง) ของพนักงานใหม่ที่มีอายุไม่เกิน ๑-๓ ปี เมื่อเข้าสู่ยุคความปกติใหม่ (New Normal) ดังนี้</p> <p>๑. การมอบหมายภาระงานที่ชัดเจน และทำความเข้าใจร่วมกัน มีการสื่อสารทำความเข้าใจระหว่างพนักงานใหม่กับคณะกรรมการประเมิน สาขาวิชา ภาควิชา คณะ จะช่วยสร้างความเข้าใจที่ดีร่วมกัน และสามารถพัฒนาการทำงานร่วมกันได้</p> <p>๒. การสร้างระบบพี่เลี้ยง ที่คอยให้คำปรึกษาในเรื่องการปฏิบัติงาน การปฏิบัติตนในองค์กร จะช่วยสร้างความมั่นใจให้กับอาจารย์ใหม่ในการปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น</p> <p>๓. การธำรงรักษา การสร้างแรงจูงใจ เช่น การจัดสวัสดิการที่เหมาะสมเพียงพอ โดยเฉพาะผู้ที่มีความโดดเด่น มีความสามารถเฉพาะ มีความเชี่ยวชาญเฉพาะ สำหรับแรงจูงใจในด้านอื่น ๆ เช่น ความรู้สึกความมั่นคงในอาชีพ ก็เป็นปัจจัยหนึ่งที่เราจะสามารถธำรงรักษาพนักงานที่มีความสามารถไว้</p>	<p>๓. การบรรจุ ได้ดำเนินการดังนี้</p> <p>๑. กำหนดให้สาขาวิชา ภาควิชา ทำความเข้าใจร่วมกันก่อน มอบหมายภาระงานที่ชัดเจน</p> <p>๒. กำหนดให้มีระบบพี่เลี้ยง ที่คอยให้คำปรึกษาในเรื่องการปฏิบัติงาน การปฏิบัติตนในองค์กร จะช่วยสร้างความมั่นใจให้กับอาจารย์ใหม่ในการปฏิบัติงาน</p> <p>๓. จัดสวัสดิการที่มีความเหมาะสม</p>	<p>๓. การบรรจุ ลดอัตราการสิ้นสุดสัญญาจ้างของพนักงานสายวิชาการในระดับหนึ่ง</p>

ผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลในปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ยุคความปกติใหม่ (New Normal)		
ข้อค้นพบ และข้อเสนอแนะ	การดำเนินการ	ผลการดำเนินการ
<p>สายปฏิบัติการ</p> <p>๑. การกำหนดคุณลักษณะของพนักงานที่ต้องการ</p> <p>๑. คุณสมบัติที่เป็น Hard Skill ได้แก่</p> <ul style="list-style-type: none"> -มีความรู้และเชี่ยวชาญเรื่องเทคโนโลยี และสามารถใช้อุปกรณ์ที่เกี่ยวข้องได้เป็นอย่างดี เช่น มีความรู้เรื่องโปรแกรม Zoom canvas Microsoft team การใช้เครื่องมือหรือโปรแกรมในระดับที่ดีหรือดีมาก เพราะสาขาวิชาต้องใช้เทคโนโลยี และสื่อต่าง ๆ มาใช้ในการเรียนการสอนมากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นออนไลน์ ออนไซด์ ไฮบริด ดังนั้นเจ้าหน้าที่จะต้องมีความรู้ตรงนี้เพื่อสนับสนุนคณาจารย์ในการจัดการเรียนการสอน และสนับสนุนนักศึกษาในการเรียนด้วย -ความรู้เกี่ยวกับกฎระเบียบ ถึงจะเป็นยุคใหม่ แต่เราก็ต้องดำเนินตามกฎระเบียบขององค์กรเนื่องจากเรายังเป็นองค์กรในกำกับของรัฐ จึงต้องอาศัยกฎระเบียบ ข้อบังคับในการทำงาน -มีความสามารถทางด้านภาษา -มีความรู้เกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติ เช่น นักช่างศิลป์ ช่างคอมพิวเตอร์ ฯลฯ <p>๒. คุณสมบัติที่เป็น Soft Skill ได้แก่</p> <ul style="list-style-type: none"> -มีทัศนคติในการปฏิบัติงาน ต้องการเข้ามาทำงานจริง ๆ มีความรักในงาน มีใจรักองค์กรพร้อมที่จะเสียสละเพื่อองค์กร -ความ รับผิดชอบ ในทำงาน มอบหมายงานและรับผิดชอบงานให้บรรลุผลสำเร็จ ทำงานล่วงเวลาได้ -สามารถปรับตัวเข้ากับงานใหม่พร้อมที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ได้ 	<p>๑. การกำหนดคุณลักษณะของพนักงานที่ต้องการ ได้ทำการนำข้อมูลดังกล่าวเข้าที่ประชุมกรรมการสรรหาคัดเลือกในการสรรหาพนักงานสายปฏิบัติการทุกตำแหน่งเพื่อพิจารณากำหนดคุณสมบัติให้มีความสอดคล้องกับข้อเสนอแนะมากขึ้น</p>	<p>๑. การกำหนดคุณลักษณะของพนักงานที่ต้องการ ทำให้สามารถคัดเลือกผู้ที่มีคุณสมบัติ มีทักษะและมีความพร้อมในการปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น</p>

ผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลในปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ยุคความปกติใหม่ (New Normal)		
ข้อค้นพบ และข้อเสนอแนะ	การดำเนินการ	ผลการดำเนินการ
<p>-ทำงานเป็นทีมได้ดี มีสุขภาพจิตดี เข้ากับเพื่อนร่วมงานได้ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน</p> <p>-มีจิตบริการ</p> <p>-ความตรงต่อเวลา</p> <p>-มีทักษะการคิดวิเคราะห์ อย่างมีวิจาร์ณญาณและสามารถแก้ปัญหาได้</p> <p>-มีทักษะการคิดเชิงสร้างสรรค์และการคิดเชิงนวัตกรรม</p> <p>-มีความเข้าใจในความแตกต่างและกระบวนการคิดของแต่ละวัฒนธรรม (รวมถึงความแตกต่างทางอุดมการณ์ทางการเมือง)</p> <p>-ทักษะการสื่อสารข้อมูล และประสานงานระหว่างองค์กร เนื่องจากการติดต่อสื่อสารและการสื่อสารระหว่างองค์กรเป็นสิ่งสำคัญในการปฏิบัติการในยุค New Normal</p> <p>-การปฏิบัติงานเชิงรุก เพื่อให้หน่วยงานบรรลุถึงเป้าหมายและพันธกิจของหน่วยงาน</p> <p>-สามารถปรับตัวและยอมรับการเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา เนื่องการสภาวะทางสังคมและการทำงานในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ทั้งปัจจัยภายในและภายนอก จึงควรมีความสามารถในการปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา</p> <p>-การวางตัวเป็นกลางสำหรับการแสดงออกทางการเมืองในที่ทำงาน เพราะนักศึกษา คณาจารย์ บุคลากรมีความหลากหลาย มีมุมมองที่แตกต่างกัน การแสดงออกทางการเมืองในการเลือกหรือเอนเอียงไปยังฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง อาจจะ</p>		

ผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลในปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ยุคความปกติใหม่ (New Normal)		
ข้อค้นพบ และข้อเสนอแนะ	การดำเนินการ	ผลการดำเนินการ
<p>ส่งผลกระทบต่อการทำงานร่วมกัน เพราะคิดไม่เหมือนกัน อาจเกิดการต่อต้านขึ้นมา ส่งผลกระทบต่อการทำงานในภาพรวมได้</p> <p>๒.วิธีการสรรหา</p> <p>-การพัฒนา web site การรับสมัครงาน และนำเอาเทคโนโลยีอื่น ๆ มาปรับใช้ให้เป็นประโยชน์ต่อการสรรหาพนักงาน</p> <p>-การปรับปรุงแบบการสอบ การคัดเลือก เช่น พิจารณาจากประสบการณ์การทำงานมาประกอบการรับสมัครงานเป็นหลัก เพื่อลดขั้นตอนการสอบข้อเขียน</p> <p>-กำหนดคุณสมบัติที่หลากหลาย เพื่อเพิ่มโอกาสในการคัดเลือกคนที่มีความรู้หลากหลายสาขา ซึ่งในปัจจุบันจำเป็นต้องใช้หลากหลายศาสตร์บูรณาการทำงาน</p> <p>๓. การบรรจุ</p> <p>เพื่อจะลดอัตราการลาออก หรือการสิ้นสุดสัญญาจ้าง (เลิกจ้าง) ของพนักงานใหม่ที่มีอายุไม่เกิน ๑-๓ ปี เมื่อเข้าสู่ยุคความปกติใหม่ (New Normal)</p> <p>๑.การทำความเข้าใจร่วมกันระหว่างพนักงานและคณะกรรมการประเมิน เช่น เรื่องของภาระงาน ความคาดหวัง ผลสัมฤทธิ์ของงาน กฎระเบียบที่ต้องปฏิบัติ ฯลฯ ซึ่งผู้ให้สัมภาษณ์ได้แสดงความคิดเห็น และแนวทางในการแก้ไข เช่น การมอบหมายภาระงานที่ชัดเจน การปฐมนิเทศการทำงาน ระบบพี่เลี้ยง เพื่อช่วยสอนงาน</p>	<p>๒.วิธีการสรรหา ได้ดำเนินการปรับใช้การสมัครงานออนไลน์ ร่วมกับ web site ของกองบริหารงานบุคคล และนำเรื่องการกำหนดคุณสมบัติและคุณสมบัติเข้าพิจารณาในคณะกรรมการสรรหาคัดเลือกเพื่อให้ได้แนวทางสรรหาคัดเลือกสอดคล้องกับข้อเสนอแนะ</p> <p>๓.การบรรจุ</p> <p>ได้ดำเนินการปฐมนิเทศแบบรายคนและแบบกลุ่มเพื่อทำความเข้าใจภาระงาน กฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง</p>	<p>๒.วิธีการสรรหา</p> <p>การสมัครงานผ่านระบบออนไลน์ เปิดโอกาสให้มีผู้สมัครจำนวนมาก เป็นการเพิ่มโอกาสในการคัดเลือกผู้สมัครที่มีคุณสมบัติตรงตามตำแหน่งที่คณะกรรมการได้มากยิ่งขึ้น</p> <p>๓.การบรรจุ</p> <p>สร้างความเข้าใจที่ถูกต้องชัดเจน เกี่ยวกับภาระงานที่ต้องปฏิบัติและข้อปฏิบัติเกณฑ์การประเมินให้แก่พนักงานได้ปฏิบัติตามได้อย่างถูกต้อง และสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างกัน</p>

ผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลในปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ยุคความปกติใหม่ (New Normal)		
ข้อค้นพบ และข้อเสนอแนะ	การดำเนินการ	ผลการดำเนินการ
๒.การให้ความสำคัญกับการจัดระบบสวัสดิการให้แก่พนักงาน ตลอดจนการจัดสภาพแวดล้อมการทำงานให้มีความเหมาะสม เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการทำงาน		

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

อย่างไรก็ตามสำหรับการดำเนินการเพิ่มเติมเกี่ยวกับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่คณะจะต้องพิจารณาดำเนินการในระยะถัดไป ในประเด็นดังต่อไปนี้

๑. ในภาพรวมของคณะยังมีอัตราพนักงานสายวิชาการเพียงพอกับผู้รับผิดชอบหลักสูตรในปัจจุบัน แต่ในระดับภาควิชาหรือสาขาวิชา บางหลักสูตร บางสาขาวิชาขาดอัตราพนักงานสายวิชาการเมื่อพิจารณาตามจำนวนอัตราจำนวนอาจารย์ต่อนักศึกษา (FTES) หรือจำนวนภาระงาน เช่น หลักสูตรที่จะขอเปิดใหม่ หลักสูตรที่มีแผนขยายจำนวนรับนักศึกษาเพิ่มขึ้น หลักสูตรที่จะมีอัตราเกษียณ ดังนั้น คณะควรจะมีการเกลี่ยอัตราให้มีความเหมาะสมเป็นไปตามทิศทางนโยบายด้านการจัดการศึกษาของคณะ หรือปรับรูปแบบโครงสร้างการบริหารทางด้านวิชาการ ซึ่งจะต้องมีการศึกษาความเป็นไปได้ในการปรับรูปแบบโครงสร้างการบริหารวิชาการให้ละเอียดรอบคอบต่อไป

๒. ควรมีการทบทวนอัตรากำลังในปัจจุบัน การปรับขนาดองค์กร หรือปรับโครงสร้าง Downsizing การจัดระบบงานขององค์กร เพราะในปัจจุบันมีการทำงานแบบบูรณาการร่วมกับเทคโนโลยีมากขึ้นสามารถลดภาระงานลงได้มาก

๓. การปรับเปลี่ยนตำแหน่งงาน ควรรวมภาระที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน

๔. การเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานของพนักงานในองค์กร เช่น การพัฒนาทักษะของพนักงาน การปรับ Mindset ของพนักงานที่จำเป็นสำหรับยุคใหม่

๕. ส่งเสริมการพัฒนาทักษะของพนักงานด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-learning) กำหนดหัวข้อที่ชัดเจน และใช้ระยะเวลาเรียนรู้แบบสั้นๆ พนักงานสามารถเลือกช่วงเวลาและสถานที่รวมถึงรูปแบบที่เหมาะสมกับตนเอง

๖. การเพิ่มเติมสวัสดิการของพนักงาน โดยการออกแบบสวัสดิการต่างๆ ให้ยืดหยุ่นสอดคล้องกับยุคสมัยและพนักงานในแต่ละเจนเนอเรชั่น เช่น แพ็กเกจฟิตเนส นวดสปา ไหล่บรรเทาอาการออฟฟิศซินโดรม และประกันสุขภาพให้กับพนักงาน เป็นต้น

ซึ่งคณะจะต้องนำประเด็นเหล่านี้พิจารณาในการกำหนดทิศทางการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลต่อไป