

แผนการบริหาร
และ
พัฒนาศักยภาพบุคคล
คณะวิจิตรศิลป์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2569

คำนำ

คณะวิจิตรศิลป์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ให้ความสำคัญกับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ซึ่งถือเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนพันธกิจขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ภายใต้บริบทการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจ เทคโนโลยี และการศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของสถาบันอุดมศึกษา

ดังนั้น คณะวิจิตรศิลป์จึงได้จัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 ขึ้น เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการบริหารอัตรากำลัง การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร การส่งเสริมองค์ความรู้และนวัตกรรม ตลอดจนการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสม อันจะนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และสนับสนุนการพัฒนามหาวิทยาลัยเชียงใหม่ให้มีความเป็นเลิศอย่างยั่งยืน

คณะวิจิตรศิลป์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

สารบัญ

หน้า

1. หลักการและเหตุผล	1
2. วัตถุประสงค์	1
3. ความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์	1
4. แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	2
6. ผลที่คาดว่าจะได้รับ	8
7. บทสรุป	8

หลักการและเหตุผล

ทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้สามารถดำเนินภารกิจด้านการจัดการ การศึกษา การวิจัย การบริการวิชาการ และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ การพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ และสมรรถนะที่สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาของ มหาวิทยาลัย จึงเป็นกลไกสำคัญที่จะส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง

คณะวิจิตรศิลป์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ จึงได้จัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารอัตรากำลัง การพัฒนาศักยภาพบุคลากร การส่งเสริมองค์ความรู้และนวัตกรรม รวมถึงการสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน โดยมุ่งเน้นการพัฒนา บุคลากรทั้งสายวิชาการและสายปฏิบัติการให้มีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง และสามารถสนับสนุนการ ดำเนินงานของคณะให้บรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้การบริหารอัตรากำลังของคณะมีความเหมาะสมและสอดคล้องกับภารกิจขององค์กร
2. เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ และสมรรถนะของบุคลากรสายวิชาการและสายปฏิบัติการให้มี ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
3. เพื่อส่งเสริมการจัดการองค์ความรู้และการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้
4. เพื่อสนับสนุนการสร้างนวัตกรรมและการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากร
5. เพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิต สุขภาวะ และความปลอดภัยในการทำงานของบุคลากร

ความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 มีความสอดคล้อง กับยุทธศาสตร์ที่ 4 : การพัฒนาการจัดการองค์ความรู้และสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยมุ่งเน้นการ บริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ การส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต การพัฒนาสมรรถนะที่ จำเป็น การสร้างนวัตกรรมในการทำงาน และการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานและการพัฒนา บุคลากรอย่างยั่งยืน

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

คณะวิจิตรศิลป์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2569

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	โครงการ / กิจกรรม	ตัวชี้วัด / ค่าเป้าหมาย	สมรรถนะหลัก / สมรรถนะการบริหาร	กลุ่มเป้าหมาย	การพัฒนาศักยภาพ			งบประมาณ	ช่วงระยะเวลาดำเนินการ
					Reskill	Upskill	New		
ยุทธศาสตร์ที่ 4 พัฒนาการจัดการองค์ความรู้และสร้างนวัตกรรมเพื่อการบริหารจัดการอย่างยั่งยืน									
กลยุทธ์ : การบริหารทรัพยากรบุคคล									
1. การบริหารกรอบอัตรากำลังอย่างมีประสิทธิภาพ	กิจกรรมการบริหารกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับสมรรถนะตามตำแหน่งงาน	ตัวชี้วัด แผนกรอบอัตรากำลังระยะยาว, ระยะสั้นที่สอดคล้องกับแผนของคณะ ค่าเป้าหมาย แผนระยะสั้น และแผนระยะยาว	1.การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2.วิสัยทัศน์ 3.การวางแผนกลยุทธ์	1.ผู้บริหาร คณะวิจิตรศิลป์ 2.หน่วย บริหารงาน บุคคล			✓	ไม่ใช้งบประมาณ	1 ต.ค. 2568 - 30 ก.ย. 2569

กลยุทธ์ : การพัฒนาทรัพยากรบุคคล									
1. ปลุกฝังค่านิยมองค์กร นโยบาย No Gift Policy จริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐ	กิจกรรมปฐมนิเทศพนักงานใหม่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2569	ตัวชี้วัด ร้อยละของบุคลากร กลุ่มเป้าหมายที่เข้าร่วมกิจกรรม ค่าเป้าหมาย ร้อยละ 80	1.การยึดมั่นใน ความถูกต้องชอบ ธรรม และจริยธรรม	บุคลากรใหม่ที่ บรรจุใน ปีงบประมาณ พ.ศ.2569			✓	ไม่ใช้ งบประมาณ	1 ต.ค. 2568 - 30 ก.ย. 2569
	กิจกรรมการสร้างความรู้ความเข้าใจ เพื่อสร้างความตระหนักรู้ ทักษะคนดี และสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการต่อต้านการทุจริตให้แก่ผู้บริหารและบุคลากร	ตัวชี้วัด ร้อยละของบุคลากร กลุ่มเป้าหมายที่เข้าร่วมกิจกรรม ค่าเป้าหมาย ร้อยละ 80	1.การยึดมั่นใน ความถูกต้องชอบ ธรรม และจริยธรรม 2.การตรวจสอบ ความถูกต้องตาม กระบวนการ	1.ผู้บริหาร คณะวิจิตรศิลป์ 2.บุคลากรสาย วิชาการ 3.บุคลากรสาย ปฏิบัติการ			✓	ไม่ใช้ งบประมาณ	1 ต.ค. 2568 - 30 ก.ย. 2569

2. ส่งเสริมการถ่ายทอดองค์ความรู้ภายในองค์กร	โครงการพัฒนาระบบการจัดการองค์ความรู้สำหรับบุคลากร	ตัวชี้วัด 1.ร้อยละของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่เข้าร่วมโครงการ 2.จำนวนองค์ความรู้ที่นำมาถ่ายทอด ค่าเป้าหมาย 1.ร้อยละ 80 2.จำนวน 10 องค์ความรู้	1.การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2.การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในอาชีพ 3.การสอนงานและการมอบหมายงาน	บุคลากรสายปฏิบัติการ		✓		35,000 บาท	1 ต.ค. 2568 - 30 ก.ย. 2569
---	---	--	---	----------------------	--	---	--	------------	----------------------------

3. สร้างโอกาสให้บุคลากรได้แสดงศักยภาพ อย่างเต็มความสามารถ	โครงการมุ่งเน้นการสร้าง นวัตกรรมการทำงาน	ตัวชี้วัด 1.ร้อยละของ บุคลากร กลุ่มเป้าหมายที่เข้า ร่วมโครงการ 2.จำนวนนวัตกรรมที่ นำมาใช้ในการ ปฏิบัติงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ ค่าเป้าหมาย 1.ร้อยละ 80 2.จำนวน 2 นวัตกรรม	1.การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2.การส่งเสริมความ เชี่ยวชาญในงาน อาชีพ 3.การคิดวิเคราะห์	บุคลากรสาย ปฏิบัติการ		✓		40,000 บาท	1 ต.ค. 2568 - 30 ก.ย. 2569
--	---	---	--	--------------------------	--	---	--	------------	-------------------------------

	โครงการส่งเสริมการขอ กำหนดตำแหน่งทางวิชาการ (สายวิชาการ)	ตัวชี้วัด 1.ร้อยละของ บุคลากร กลุ่มเป้าหมายที่เข้า ร่วมโครงการ 2.จำนวนอาจารย์ที่ ยื่นขอกำหนด ตำแหน่งทางวิชาการ ค่าเป้าหมาย 1.ร้อยละ 80 2.จำนวน 3 คน	1.การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2.การส่งเสริมความ เชี่ยวชาญในงาน อาชีพ 3.การคิดวิเคราะห์	บุคลากรสาย วิชาการ	✓	✓		50,000 บาท	1 ตุลาคม 2568 - 30 กันยายน 2569
	โครงการพัฒนาบุคลากร รายบุคคล FOFA IDP (สาย ปฏิบัติการ)	ตัวชี้วัด 1.ร้อยละของ บุคลากร กลุ่มเป้าหมายที่เข้า ร่วมโครงการ 2.จำนวนบุคลากรที่ ผ่านการรับรอง IDP แต่ละระดับ ค่าเป้าหมาย 1.ร้อยละ 80 2.จำนวน 5 คน	1.การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2.การส่งเสริมความ เชี่ยวชาญในงาน อาชีพ 3.การคิดวิเคราะห์	บุคลากรสาย ปฏิบัติการ	✓	✓		30,000 บาท	1 ต.ค. 2568 - 30 ก.ย. 2569

4. ส่งเสริมการพัฒนาด้านการบริหารจัดการ อย่างมีประสิทธิภาพ	โครงการสร้างเสริมสุขภาพที่ ดีสำหรับบุคลากร	ตัวชี้วัด ร้อยละของบุคลากร กลุ่มเป้าหมายที่เข้า ร่วมโครงการ ค่าเป้าหมาย ร้อยละ 80	1.การทำงานเป็นทีม 2.การมุ่งผลสัมฤทธิ์	1.บุคลากรสาย วิชาการ 2.บุคลากรสาย ปฏิบัติการ	✓		70,000 บาท	1 ตุลาคม 2568 - 30 กันยายน 2569
	โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ ด้านการดับเพลิง ระวัง อัคคีภัย และปฐมพยาบาล เบื้องต้น ประจำปี งบประมาณ พ.ศ.2569	ตัวชี้วัด ร้อยละของบุคลากร กลุ่มเป้าหมายที่เข้า ร่วมโครงการ ค่าเป้าหมาย ร้อยละ 80	1. การดำเนินการ เชิงรุก 2.การมุ่งผลสัมฤทธิ์	1.บุคลากรสาย วิชาการ 2.บุคลากรสาย ปฏิบัติการ 3.นักศึกษา คณะวิจิตรศิลป์	✓		20,000 บาท	เดือนสิงหาคม 2569
	โครงการพัฒนาบุคลากรคณะ วิจิตรศิลป์ ประจำปี งบประมาณ พ.ศ.2569	ตัวชี้วัด ร้อยละของบุคลากร กลุ่มเป้าหมายที่เข้า ร่วมโครงการ ค่าเป้าหมาย ร้อยละ 80	1.การทำงานเป็นทีม 2.การมองภาพองค์ รวม	1.ผู้บริหาร คณะวิจิตรศิลป์ 2.บุคลากรสาย วิชาการ 3.บุคลากรสาย ปฏิบัติการ	✓		105,000 บาท	เดือนธันวาคม 2568

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

1. คณะวิศวกรรมศาสตร์มีระบบบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับภารกิจขององค์กร
2. บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคตได้อย่างเหมาะสม
3. เกิดการจัดการองค์ความรู้และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในองค์กรอย่างต่อเนื่อง
4. บุคลากรสามารถสร้างนวัตกรรมและพัฒนากระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
5. บุคลากรสายวิชาการมีความก้าวหน้าในสายอาชีพและสามารถเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้น
6. บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีสุขภาวะที่เหมาะสม และมีความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน
7. คณะวิศวกรรมศาสตร์สามารถพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้และสนับสนุนการบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่

บทสรุป

การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้สามารถดำเนินพันธกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ จึงได้กำหนดแนวทางการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 เพื่อมุ่งพัฒนาศักยภาพบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายปฏิบัติการ ควบคู่กับการสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ การส่งเสริมการสร้างนวัตกรรม และการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน

การดำเนินงานตามแผนดังกล่าวจะช่วยเสริมสร้างขีดความสามารถของบุคลากร และนำไปสู่การพัฒนาคณะวิศวกรรมศาสตร์ให้เป็นองค์กรที่มีความเข้มแข็ง มีประสิทธิภาพ และสามารถสนับสนุนการพัฒนา มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ให้ก้าวสู่ความเป็นเลิศอย่างยั่งยืนต่อไป