





แผนพัฒนาบุคลากร
(Human Resource Development: HRD)
คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
ประจำปีงบประมาณ 2565 (1 ตุลาคม 2564 – 30 กันยายน 2565)

ตามแผนพัฒนาการศึกษาคณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ระยะที่ 12
HB (พ.ศ. 2560-2565)



คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่



คำนำ

คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ได้ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของคณะ ตามแผนพัฒนาการศึกษาคณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ระยะที่ 12 (พ.ศ. 2560-2565) จึงกำหนดเป็นยุทธศาสตร์สนับสนุน : ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการเชิงบูรณาการ คือ พัฒนางค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยดำเนินงานพัฒนาทักษะ ความรู้ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ตามหน้าที่ ความรับผิดชอบและการอยู่ร่วมกันในสังคมมหาวิทยาลัย ให้แก่บุคลากรทุกระดับอย่างเป็นระบบอย่างต่อเนื่องและจริงจัง และสร้างกลไกการพัฒนาบุคลากรของคณะฯ อย่างเป็นระบบในเชิงรุก ตามศักยภาพของตนเองและตามความต้องการของหน่วยงาน เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพ มีประสิทธิภาพ มีความสามัคคี และรักองค์กร

เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์ เป็นรูปธรรมชัดเจน และสามารถดำเนินการได้อย่างเป็นระบบ คณะมนุษยศาสตร์ จึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ขึ้น ภายใต้แผนพัฒนาการศึกษาคณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ระยะที่ 12 (พ.ศ. 2560-2565) และให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การบริหารคณะ โดยคำนึงถึงปัจจัยสิ่งแวดล้อมที่เกี่ยวข้องประกอบด้วย วิทยาลัยน์ พันธกิจ ค่านิยม ข้อมูลบุคลากร และความก้าวหน้าตามสายงาน

คณะกรรมการพัฒนาศึกษากรมนุษยศาสตร์และการจัดการความรู้
คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

สารบัญ

	หน้า
คำนำ	2
สารบัญ	3
ส่วนที่ 1 บทนำ	4
1. วิสัยทัศน์ คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่	7
2. พันธกิจ คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่	7
3. ยุทธศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่	7
4. ค่านิยม คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่	7
5. วัฒนธรรมองค์กร คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่	7
6. ข้อมูลบุคลากร (ข้อมูล ณ วันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2564)	8
ส่วนที่ 2 แนวทางการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร	10
ค่านิยม (E-HUMAN) ประกอบไปด้วย	11
วัฒนธรรมองค์กร 3 กว่า	12
ข้อมูลผลลัพธ์ของการพัฒนาบุคลากร	13
ส่วนที่ 3 แผนพัฒนาบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่	14
1. การพัฒนาผู้บริหาร	14
2. การพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ	16
3. การพัฒนาบุคลากรสายปฏิบัติการ	17
ภาคผนวก	20
1. คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และการจัดการความรู้	20
2. คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการขับเคลื่อนไคเซ็น (Kaizen) ของคณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่	23
3. คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการ Humanities Happy Workplace	25

ส่วนที่ 1 บทนำ

บุคลากรเป็นองค์ประกอบสำคัญในการขับเคลื่อนพันธกิจต่าง ๆ ตามยุทธศาสตร์ของคณะ ให้บรรลุเป้าหมาย ผลสัมฤทธิ์ ซึ่งศักยภาพของบุคลากร ถือเป็นตัวบ่งชี้ความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์กร บุคลากรที่มีความสามารถ มีคุณธรรม จริยธรรม สามารถปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้คณะ และมหาวิทยาลัยมีความเจริญก้าวหน้า นำพาไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย ดังนั้น การพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพเพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนมีคุณลักษณะที่ดีพึงประสงค์ จึงเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน

คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ได้ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของคณะ ตามแผนพัฒนาการศึกษาคณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ระยะที่ 12 (พ.ศ. 2560-2565) จึงกำหนดเป็นยุทธศาสตร์สนับสนุน : ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการเชิงบูรณาการ คือ พัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยดำเนินงานพัฒนาทักษะ ความรู้ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ ความรับผิดชอบและการอยู่ร่วมกันในสังคมมหาวิทยาลัย ให้แก่บุคลากรทุกระดับอย่างเป็นระบบอย่างต่อเนื่องและจริงจัง และสร้างกลไกการพัฒนาบุคลากรของคณะฯ อย่างเป็นระบบในเชิงรุก ตามศักยภาพของตนเองและตามความต้องการของหน่วยงาน เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพ มีประสิทธิภาพ มีความสามัคคี และรักองค์กร

เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์ เป็นรูปธรรมชัดเจน และสามารถดำเนินการได้อย่างเป็นระบบ คณะมนุษยศาสตร์ จึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ขึ้น ภายใต้แผนพัฒนาการศึกษาคณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ระยะที่ 12 (พ.ศ. 2560-2565) และให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การบริหารคณะ โดยคำนึงถึงปัจจัยสิ่งแวดล้อมที่เกี่ยวข้องประกอบด้วย วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม ข้อมูลบุคลากร และความก้าวหน้าตามสายงาน

การวิเคราะห์ปัจจัยสิ่งแวดล้อม

การพัฒนาบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์ จะเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล แผนพัฒนาบุคลากรจะต้องมีความเหมาะสมและสอดคล้องกับภารกิจ และความต้องการ ด้วยเหตุผลนี้ การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรจึงจำเป็นต้องนำปัจจัยสิ่งแวดล้อมที่เกี่ยวข้องมาวิเคราะห์เพื่อกำหนดแนวทาง และวิธีการดำเนินงาน ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร โดยคณะมนุษยศาสตร์ได้ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของคณะ ตามแผนพัฒนาการศึกษาคณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ระยะที่ 12 (พ.ศ. 2560-2565) จึงกำหนดเป็นยุทธศาสตร์สนับสนุน : ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการ เชิงบูรณาการ คือ พัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ดังภาพ

QS World University Rankings by Subject อยู่ใน 500 อันดับแรกของโลก

EdPEX 300

VISION
สถาบันชั้นนำด้านมนุษยศาสตร์

ยุทธศาสตร์ตามพันธกิจ	สนับสนุนพันธกิจเชิงรุก	ความเป็นเลิศทางวิชาการ	มุ่งเป้า
เป้าประสงค์	เพื่อมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินงานเชิงรุกที่สำคัญในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ตามแผนพัฒนาการศึกษา ระยะที่ 12	เป็นสถาบันที่มีมาตรฐานและคุณภาพทางวิชาการ และได้รับการยอมรับในระดับนานาชาติ	เพื่อมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินงานที่สำคัญในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ ตามแผนของคณะ
กลยุทธ์	<ol style="list-style-type: none"> สร้างสภาพแวดล้อมในการเรียนการสอน สร้างนวัตกรรมและเผยแพร่องค์ความรู้และผลงานวิชาการที่โดดเด่นด้านล้านนาคดี 	<ol style="list-style-type: none"> สร้าง Learning platform ใหม่สำหรับพัฒนาทักษะและความรู้ที่จำเป็นในอนาคตและการพัฒนาสังคมที่ยั่งยืน พัฒนาการเรียนการสอนและกิจกรรมวิชาการระดับนานาชาติ 	<ol style="list-style-type: none"> ส่งเสริมงานวิจัยและการตีพิมพ์ ในฐานข้อมูล Scopus หรือ ISI ต่อยอดงานวิจัยและสร้างนวัตกรรม ที่มีประโยชน์ต่อสังคม เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อม
ยุทธศาสตร์สนับสนุน	บริหารจัดการเชิงบูรณาการ		
เป้าประสงค์	บริหารงานและทรัพยากรร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ และปรับตัวได้เร็วต่อการเปลี่ยนแปลง		
กลยุทธ์	<ol style="list-style-type: none"> สร้างระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ พัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ 		

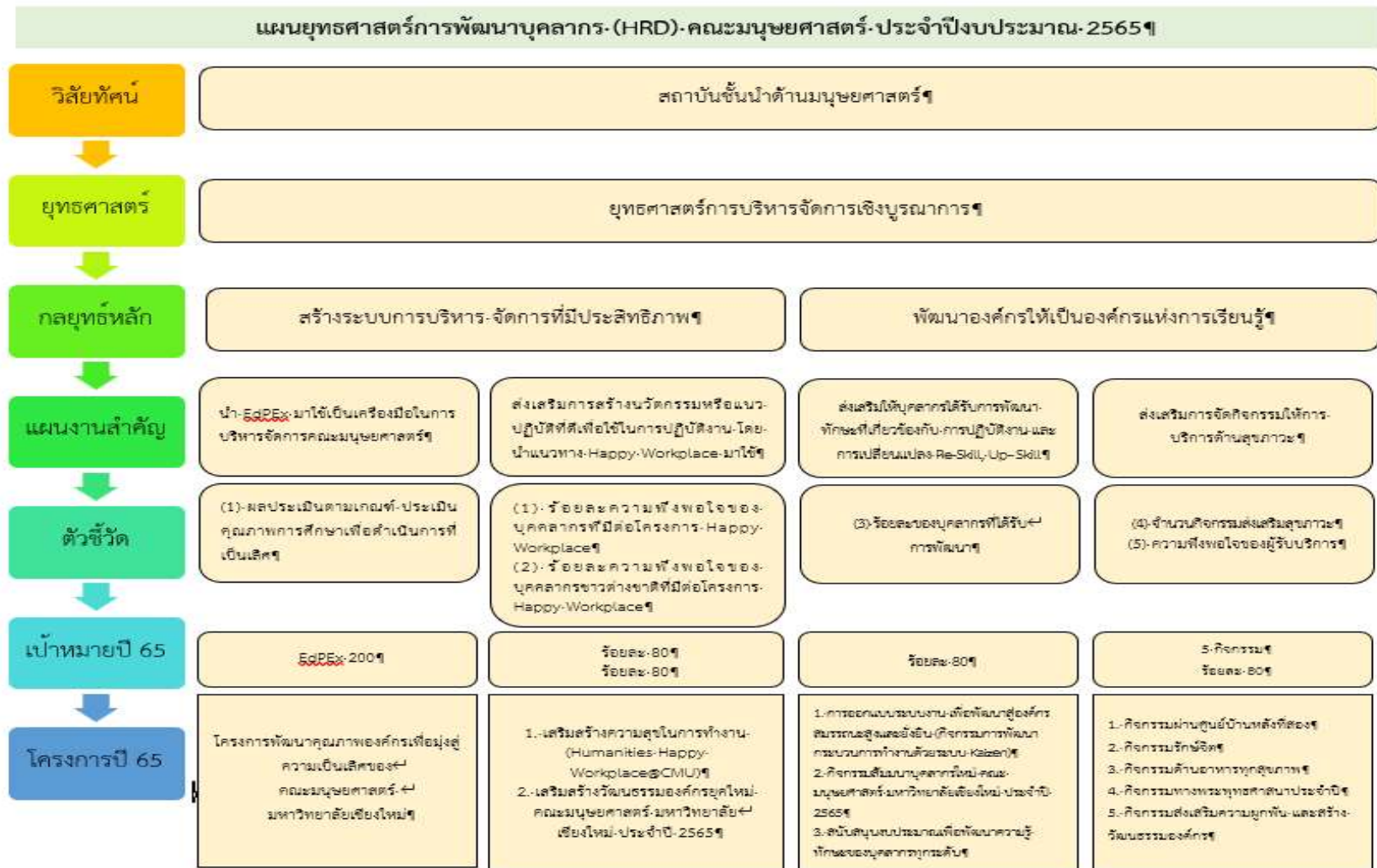
Values

- E : Excellence in Humanities
ความเป็นเลิศทางมนุษยศาสตร์
- H : Happy Workplace องค์กรแห่งความสุข
- U : Unity ความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน
- M : Morality ศีลธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน
- A : Adaptability ความสามารถในการปรับตัว
- N : Nationalities ชาติ และชาติพันธุ์

Corporate Culture

- ง่ายกว่า
- เร็วกว่า
- ดีกว่า

ภาพที่ 1 ภาพรวมแผนพัฒนาคณะมนุษยศาสตร์



ภาพที่ 2 แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคณาจารย์ (HRD) คณะมนุษยศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ 2565

1. วิสัยทัศน์ คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

สถาบันชั้นนำด้านมนุษยศาสตร์

2. พันธกิจ คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

การผลิตบัณฑิต ผลงานวิจัย และการบริการวิชาการแก่ชุมชน/สังคม โดยผู้บริหารได้กำหนดเป้าหมายมุ่งสู่การจัดอันดับในระดับหลักสูตร ตามแนวทาง QS World University Rankings by Subject อยู่ใน 500 อันดับแรกของโลก และการประเมิน EdPEX อยู่ในระดับ 200 คะแนน พร้อมได้นำแนวทางปรับปรุงการบริหารจัดการเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนตามแนวทาง SDGs ตามที่ได้ทำคำรับรองไว้กับทางมหาวิทยาลัย บนพื้นฐานปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ตลอดจนบริหารจัดการเพื่อเป็นองค์การมุ่งสู่ความเป็นเลิศ มาเป็นกรอบวัตถุประสงค์ของแผน

3. ยุทธศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

ยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์การเป็น “สถาบันชั้นนำด้านมนุษยศาสตร์” คณะมนุษยศาสตร์ จึงกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ประกอบด้วย 3 ยุทธศาสตร์ตามพันธกิจ และยุทธศาสตร์สนับสนุน ดังนี้

ยุทธศาสตร์สนับสนุนพันธกิจเชิงรุก

ยุทธศาสตร์ความเป็นเลิศทางวิชาการ

ยุทธศาสตร์มุ่งเป้า

ยุทธศาสตร์บริหารจัดการเชิงบูรณาการ

4. ค่านิยม คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

(E-HUMAN) ประกอบไปด้วย

E: Excellence in Humanities ความเป็นเลิศทางมนุษยศาสตร์

H: Happy Workplace องค์กรแห่งความสุข

U: Unity ความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน

M: Morality ศีลธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน

A: Adaptability ความสามารถในการปรับตัว

N: Nationalities ชาติ และชาติพันธุ์

5. วัฒนธรรมองค์กร คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

3 กว่า : ง่ายกว่า เร็วกว่า ดีกว่า

6. ข้อมูลบุคลากร (ข้อมูล ณ วันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2564)

ข้อมูลบุคลากรมีความสำคัญ เพราะเป็นทิศทางในการดำเนินงานของคณะฯ การดำเนินการในทุกหน่วยงานของคณะฯ จะต้องมีแนวทางที่สอดคล้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน การวางแผนพัฒนาบุคลากร ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งที่จะต้องตอบสนองและสอดคล้องกับทิศทางดังกล่าว

6.1 จำนวนและประเภทของบุคลากร

คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มีบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ จำนวน 295 คน จำแนกได้ดังนี้

บุคลากรสายวิชาการ จำนวน 186 คน

บุคลากรสายปฏิบัติการ จำนวน 109 คน

6.2 จำแนกตามประเภทของบุคลากร

บุคลากรสายวิชาการ

ประเภทบุคลากร	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. ข้าราชการ	19	10.22
2. พนักงานมหาวิทยาลัยประจำ	140	75.27
3. พนักงานมหาวิทยาลัยชั่วคราว (พนักงานส่วนงาน)	1	0.54
4. พนักงานมหาวิทยาลัยชั่วคราว ประเภทผู้มีความรู้ความสามารถพิเศษเป็นอาจารย์	11	5.91
5. พนักงานมหาวิทยาลัยชั่วคราว ประเภทผู้เกษียณอายุราชการ	2	1.08
6. พนักงานมหาวิทยาลัยชั่วคราว ประเภทอาจารย์ชาวต่างประเทศ	13	6.99
รวม	186	100

บุคลากรสายปฏิบัติการ

ประเภทบุคลากร	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. ข้าราชการ	3	2.75
2. พนักงานมหาวิทยาลัยประจำ	54	49.54
3. พนักงานมหาวิทยาลัยชั่วคราว (พนักงานส่วนงาน)	37	33.94
4. ลูกจ้างประจำ	5	4.59
5. พนักงานโครงการของส่วนงาน (เจ้าหน้าที่โครงการ)	10	9.17
รวม	109	100

6.3 จำนวนบุคลากรสายวิชาการจำแนกตามวุฒิการศึกษาจำนวน 186 คน

วุฒิการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1.ปริญญาตรี	2	1.08
2.ปริญญาโท	74	39.78
3.ปริญญาเอก	110	59.14
รวม	186	100

6.4 จำนวนบุคลากรสายวิชาการจำแนกตามตำแหน่งวิชาการจำนวน 186 คน

ตำแหน่งวิชาการ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. อาจารย์	99	53.23
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์	67	36.02
3. รองศาสตราจารย์	14	7.53
4. ศาสตราจารย์	6	3.23
รวม	186	100

6.5 จำนวนบุคลากรที่จะเกษียณอายุภายใน 5 ปี จำนวน 23 คน

ปีงบประมาณ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. ปีงบประมาณ 2565	1	4.35
2. ปีงบประมาณ 2566	2	8.70
3. ปีงบประมาณ 2567	4	17.39
4. ปีงบประมาณ 2568	6	26.09
5. ปีงบประมาณ 2569	10	43.48
รวม	23	100

ส่วนที่ 2

แนวทางการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

บุคลากรนับเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่ามากที่สุดของคณะฯ เนื่องจากบุคลากรจะเป็นผู้ผลักดันภารกิจต่าง ๆ ของคณะฯ ให้สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ ดังนั้น การส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ มีสมรรถนะสอดคล้องตามเป้าหมายและยุทธศาสตร์ของคณะฯ ตลอดจนมีคุณลักษณะที่ดีพึงประสงค์ และมีทัศนคติที่ดีต่อคณะฯ จะทำให้คณะฯ เจริญก้าวหน้า และเกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งยังเป็นการเตรียมความพร้อมของบุคลากร ให้สามารถรองรับและเป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นทั้งในปัจจุบันและอนาคตอีกด้วย โดยมีวัตถุประสงค์การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อให้บุคลากรคณะฯ มีแนวทางพัฒนาขีดความสามารถของตนเองให้มีความรู้ ทักษะ สมรรถนะ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่มหาวิทยาลัยกำหนด หรือตามความจำเป็นในตำแหน่งงาน เพื่อผลักดันให้บุคลากรคณะฯ ได้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และพัฒนาผลการปฏิบัติงาน โดยดำเนินการอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ และสะท้อนให้เห็นความก้าวหน้าด้วยผลการปฏิบัติงาน และเตรียมความพร้อมของบุคลากรให้มีคุณสมบัติ ความสามารถ และศักยภาพในการทำงาน สำหรับตำแหน่งงานที่สูงขึ้นในอนาคต

คณะมนุษยศาสตร์จึงเห็นสมควรกำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องและสนับสนุนเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ของคณะฯ ดังนี้

- ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพสูงขึ้น โดยการไปเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน ปฏิบัติงานวิจัย การไปเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ การไปปฏิบัติงานบริการวิชาการ การไปปฏิบัติงานต่าง ๆ ที่จำเป็นและเหมาะสม เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาบุคลากร การไปประชุม สัมมนาหลักสูตรต่าง ๆ ที่องค์กรภายนอกจัด ทั้งภายในประเทศ และต่างประเทศ ที่จะให้ความรู้ใหม่ ๆ เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน เพื่อกระตุ้นและส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองตลอดเวลา และส่งเสริมให้แต่ละหน่วยงานมีบทบาทในการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน ซึ่งเป็นการพัฒนาบุคลากรตามเป้าหมายและภารกิจหลักของหน่วยงาน โดยเน้นการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรให้เกิดการเรียนรู้ ทั้งการพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานในรูปแบบต่าง ๆ อาทิเช่น การฝึกอบรม การศึกษาต่อการประชุมและสัมมนา เป็นต้น และการสร้างกระบวนการเรียนรู้ให้กับบุคลากร โดยให้หัวหน้าหน่วยงานและผู้บังคับบัญชา ทูกระดับ มีหน้าที่โดยตรงในการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยวิธีการต่าง ๆ เพื่อช่วยพัฒนาขีดความสามารถ ความรอบรู้ในงานที่เกี่ยวข้อง อาทิเช่น การสอนงาน การแนะนำงาน การกำกับดูแลวิธีการทำงาน ในหน้าที่ ความรับผิดชอบ การแบ่งปันความรู้ (Knowledge Sharing) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การจัดการความรู้ (Knowledge Management) และการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยและนวัตกรรม (R2R2I) รวมทั้งกระตุ้น ผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีการพัฒนา และเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง ซึ่งอาจจะพิจารณาจากเครื่องมือในการพัฒนาบุคลากร ดังนี้



ภาพที่ 3 เครื่องมือในการพัฒนาบุคลากร

โดยได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร และจัดสรรงบประมาณเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพของบุคลากรอย่างเหมาะสม และมีการติดตาม ประเมินผลการพัฒนาบุคลากรในรูปแบบต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ เพื่อรับทราบข้อบกพร่องและนำมาปรับปรุงในการจัดการพัฒนาบุคลากรที่เหมาะสมในโอกาสต่อไป

2. กำหนดโครงการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะในด้านต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในส่วนที่เป็นความต้องการโดยรวมในระดับคณะที่สอดคล้องกับความจำเป็นทิศทางและเป้าประสงค์ เพื่อประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน

3. การเสริมสร้างค่านิยม วัฒนธรรมองค์กรของคณะ และสมรรถนะหลักตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด เป็นการหล่อหลอมให้บุคลากรของคณะ มีความรู้ ความเข้าใจในค่านิยม และวัฒนธรรมองค์กรของคณะ รวมทั้งพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะหลักของมหาวิทยาลัย เพื่อให้เกิดทัศนคติที่ดีต่อคณะ มหาวิทยาลัย และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ โดยพัฒนาตามค่านิยมของคณะในเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

ค่านิยม (E-HUMAN) ประกอบไปด้วย

E: Excellence in Humanities ความเป็นเลิศทางมนุษยศาสตร์

H: Happy Workplace องค์กรแห่งความสุข

U: Unity ความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน

M: Morality ศีลธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน

A: Adaptability ความสามารถในการปรับตัว

N: Nationalities ชาติ และชาติพันธุ์

วัฒนธรรมองค์กร 3 กว่า

- ง่ายกว่า
- เร็วกว่า
- ดีกว่า

4. การพัฒนาความรู้/ทักษะในการปฏิบัติงาน (Functional Competency) เป็นการพัฒนาความรู้ความสามารถ/ทักษะการปฏิบัติงาน เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ (ตามแต่ละตำแหน่งงาน) ให้บรรลุผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพ ซึ่งการพัฒนาดังกล่าวควรพัฒนาในเรื่องต่าง ๆ โดยการพัฒนาความรู้ที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพ หรือเทคนิค วิธีการ วิทยาการใหม่ ๆ ตามตำแหน่งงานนั้น ๆ อาจทำได้หลายแนวทาง เช่น การสอนงาน (Coaching) ระบบพี่เลี้ยง (Mentoring) การไปปฏิบัติงานร่วมกับหน่วยงานอื่น (Attachment Working) การสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน (Job Rotation) การจัดการความรู้ในองค์กร (Knowledge Management) การจัดอบรมในองค์กร (In-house Training) หรือการส่งไปอบรม ณ หน่วยงานภายนอกที่จัดอบรมในเรื่องนั้น โดยเฉพาะ (Public Training) โดยเป็นหน้าที่ของคณะที่จะจัดหรือเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาตามรูปแบบต่าง ๆ

5. การพัฒนาศักยภาพและการพัฒนาตนเอง (People Skill/ Self-Development) เป็นการพัฒนาตนเอง เพื่อให้มีศักยภาพในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น รวมทั้งการพัฒนาการทำงานร่วมกับผู้อื่น (ทีมงาน) เพื่อให้เกิดการทำงานแบบมีส่วนร่วม และสามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างมีความสุข ตลอดจนเกิดประสิทธิภาพของงานที่ปฏิบัติได้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งควรพัฒนาทักษะในเรื่องต่าง ๆ

6. การพัฒนาทักษะด้านการบริหารจัดการ (Managerial Competency) เป็นการพัฒนาทักษะความรู้ ความสามารถในด้านการบริหารจัดการทั่วไป เพื่อเตรียมความพร้อมให้กับบุคลากรที่กำลังจะก้าวสู่ตำแหน่งบริหาร หรือบุคลากรสายบริหารที่กำลังจะก้าวสู่การเป็นผู้บริหารในระดับที่สูงขึ้น ให้มีศักยภาพที่เหมาะสมต่อ การดำรงตำแหน่งทางการบริหาร ซึ่งได้แก่

6.1 สภาวะผู้นำ: ความสามารถหรือความตั้งใจที่จะรับบทผู้นำของกลุ่ม กำหนดทิศทางเป้าหมาย วิธีการทำงานได้อย่างราบรื่นเต็มประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ของสถาบัน

6.2 วิสัยทัศน์ : ความสามารถในการกำหนดทิศทาง ภารกิจ และเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจน และความสามารถในการสร้างความร่วมแรงร่วมใจ เพื่อให้ภารกิจบรรลุวัตถุประสงค์

6.3 การวางแผนกลยุทธ์ : ความเข้าใจในวิสัยทัศน์และนโยบายสถาบันและสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการกำหนดกลยุทธ์ของส่วนราชการได้

6.4 ศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน : ความสามารถในการกระตุ้น หรือผลักดันหน่วยงานไปสู่การปรับเปลี่ยนที่เป็นประโยชน์ รวมถึงการสื่อสารให้ผู้อื่นรับรู้ เข้าใจ และดำเนินการให้การปรับเปลี่ยนนั้นเกิดขึ้นจริง

6.5 การควบคุมตนเอง : ความสามารถในการควบคุมอารมณ์และพฤติกรรมในสถานการณ์ที่อาจจะถูกยั่ว หรือเผชิญหน้ากับความไม่เป็นมิตร หรือต้องทำงานภายใต้สภาวะกดดัน รวมถึงความอดทนอดกลั้นเมื่ออยู่ในสถานการณ์ที่ก่อความเครียดอย่างต่อเนื่อง

6.6 การสอนงานและการมอบหมายงาน : ความตั้งใจที่จะส่งเสริมการเรียนรู้หรือการพัฒนาผู้อื่น ในระยะยาวจนถึงระดับที่เชื่อมั่นว่าจะสามารถมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบให้ผู้นั้น มีอิสระที่จะตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเองได้

บุคลากรจะต้องทำข้อตกลงในการพัฒนาตนเองโดยความเห็นชอบของหัวหน้างาน/ผู้บังคับบัญชา และนำผลการพัฒนาตนเองเป็นส่วนหนึ่งในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ประเมินสมรรถนะประจำปี เพื่อเป็นข้อมูลในการพิจารณากำหนดแผนพัฒนาตนเองในรอบประเมินถัดไป

ข้อมูลผลลัพธ์ของการพัฒนาบุคลากร

ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาทักษะ : พิจารณาจากจำนวนบุคลากรในคณะที่ได้เข้ารับการอบรมพัฒนาทักษะ ต่อจำนวนบุคลากรทั้งหมด โดยการพัฒนาทักษะความรู้และทักษะเป็นการพัฒนา เพื่อใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของแต่ละบุคคล รวมถึงการได้รับการพัฒนาสมรรถนะที่เป็นสมรรถนะหลัก และสมรรถนะทางการบริหาร

ส่วนที่ 3

แผนพัฒนาบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

การพัฒนาบุคลากรได้มีการจัดวางรูปแบบของการพัฒนา โดยการพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะหลัก (Core) สมรรถนะตามสายวิชาชีพ (Functional) สมรรถนะตามการบริหาร (Managerial) โดยเน้นพัฒนาให้กับผู้บริหารที่ดำรงตำแหน่งในปัจจุบัน และการพัฒนาให้กับผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor) ของทั้งสายบริหาร วิชาการและ สายปฏิบัติการ รวมถึงการพัฒนาบุคลากรตามสายวิชาชีพ จึงได้ดำเนินการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร เพื่อตอบสนองต่อยุทธศาสตร์ของคณะฯ โดยสามารถแบ่งระดับของการพัฒนาบุคลากรได้ ดังนี้

1. การพัฒนาผู้บริหาร

การพัฒนาผู้บริหารระดับสูง

การพัฒนาผู้บริหารระดับกลาง (สายวิชาการ)

การพัฒนาผู้บริหารระดับกลาง (สายปฏิบัติการ)

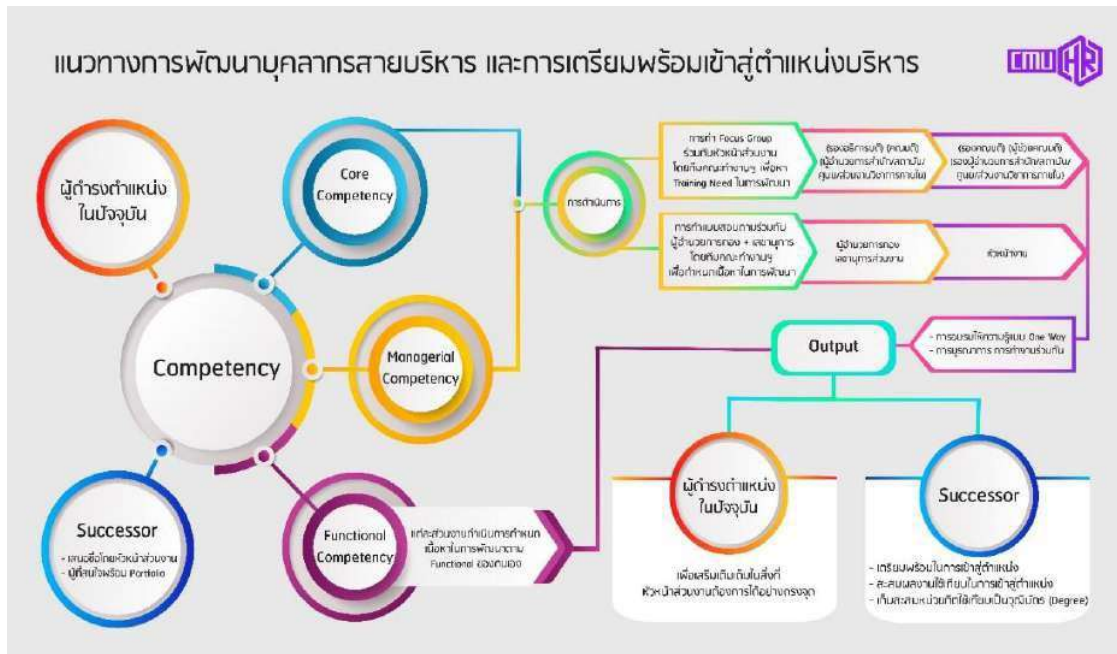
การพัฒนาผู้บริหารระดับต้น (สายปฏิบัติการ)

2. การพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ

3. การพัฒนาบุคลากรสายปฏิบัติการ

1. การพัฒนาผู้บริหาร

การพัฒนาผู้บริหารเป็นการเสริมสร้างทักษะทางด้านบริหารคณะ ผู้บริหารควรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวทางหลักการบริหารในด้านการเงิน ด้านบุคลากร ด้านแผนงานด้านวิชาการ ด้านวิจัยและด้านการบริหารความขัดแย้ง รวมถึงการประยุกต์ความรู้และนำมาใช้ได้จริงและเหมาะสมกับองค์กรของตน เนื่องจากในการดูแลบริหารคณะนั้นจะต้องดูแลติดต่อกับทั้งคณะและบุคคลจำนวนมาก รวมทั้งวัฒนธรรมการทำงานของแต่ละกลุ่มก็แตกต่างกันออกไป หลักการจัดการบริหาร ศิลปะในการจัดการคนและวาทศิลป์ จึงมีความสำคัญเป็นอย่างมากในการบริหารจัดการ การแลกเปลี่ยนแนวทางการบริหารระหว่างผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการทำงาน และผู้บริหารใหม่จึงมีความจำเป็น เพื่อให้มีการแลกเปลี่ยนและเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจในการบริหารทั้งใน ด้านหลักการบริหารและการปฏิบัติงานจริง รวมทั้งประสบการณ์ต่าง ๆ ปัญหาและแนวทางแก้ไขในการบริหาร องค์กร เพื่อเป็นแนวทางให้การทำงานของผู้บริหารเป็นไปอย่างราบรื่น โดยคณะฯ ได้จัดส่งผู้บริหารเข้าร่วม โครงการต่าง ๆ ที่มหาวิทยาลัยจัดขึ้น ตามแนวทางการพัฒนาผู้บริหารที่มหาวิทยาลัยกำหนด



Module ประกอบด้วย 3 ส่วน ดังนี้

1 Content

2 Management (by HRD)

- Schedule
- PR
- Data Collection & Analytic

3 Linkage to other systems

Main OBJECTIVES

Module I

1. เพื่อให้ผู้เรียนมองเห็นภาพรวมของการบริหาร / เส้นทางอาชีพด้านการบริหาร
2. เพื่อเก็บข้อมูลด้านการบริหารของบุคลากร มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
3. เพื่อให้ผู้เรียนตระหนักถึงบทบาทของบุคลากร (ด้านบุคลิกภาพ / ความหนักแน่น / ทัศนคติเกี่ยวกับการบริหาร)

Module I Outcomes

- มีทัศนคติที่ดีต่อการบริหาร
- มีความเข้าใจเส้นทางอาชีพด้านการบริหารของอาจารย์
- มีความเข้าใจความหมายและความหนักของงานด้านการบริหาร
- มีเครือข่ายบุคลากรด้านการบริหาร

Module II

1. เพื่อสร้างความเข้าใจองค์การของตนเองในมิติการบริหาร
2. เพื่อให้มีเครื่องมือ / เทคนิคในการวิเคราะห์องค์การ
3. เพื่อทำความเข้าใจ ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร ของตนเอง

Module II Outcomes

- มีความเข้าใจองค์กรตนเอง ทั้งในเชิงโครงสร้าง และในเชิงวัฒนธรรมองค์กร
- สามารถปรับตัวให้เข้ากับองค์การได้เมื่อจะเข้าสู่ตำแหน่งบริหาร

Module III

1. เพื่อเพิ่มทักษะการบริหารเฉพาะเรื่องให้วิจัยที่จำเป็น
2. เพื่อเรียนรู้ทักษะวิจัย สำคัญที่เพิ่มผลผลิตที่จำเป็น

Module III Outcomes

- มีทักษะการบริหารที่จำเป็น

UP RE SKILL

2. การพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ

2.1 การพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ เพื่อให้บุคลากรมีทักษะด้านการสอน ทักษะด้านการวิจัย และทักษะด้านการเป็นอาจารย์ที่ปรึกษา โดยคณะได้ส่งคณาจารย์เข้ารับการพัฒนาอาจารย์ รูปแบบการเรียนรู้แบบใหม่ และเนื้อหาที่ตอบสนอง New Normal ผ่านกิจกรรม

การจัดทำสื่อวีดิทัศน์ เพื่อการเรียนรู้

การผลิตสื่อการเรียนการสอนในรูปแบบออนไลน์

การพัฒนาอาจารย์ด้านการจัดการเรียนการสอน ตามแนวทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เพื่อมุ่งสู่การเป็น Global Citizen

โครงการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอน ในศตวรรษที่ 21

กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้แนวปฏิบัติที่ดี ด้านการจัดการเรียนรู้แบบใหม่ในศตวรรษที่ 21

หลักสูตรการอบรมนักวิจัย

การอบรมให้ความรู้แก่อาจารย์ใหม่ ในหัวข้อทักษะการเป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

2.2 การพัฒนาบุคลากรสายวิชาการผ่านการสนับสนุนทุนการศึกษา เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้คณาจารย์ศึกษาต่อระดับปริญญาเอกหรือเทียบเท่า สามารถนำความรู้มาพัฒนามหาวิทยาลัยและชุมชนสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ ตลอดจนให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงทางด้านวิชาการของโลกในปัจจุบันและอนาคต คณะฯ จึงส่งเสริมให้คณาจารย์สมัครเข้ารับทุนการศึกษาเพื่อการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ ดังนี้

2.2.1 ทุนการศึกษาสำหรับผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยสายวิชาการ ประเภทคณาจารย์ประจำ และบุคคลภายนอก

2.2.1.1 ระดับปริญญาเอกหรือเทียบเท่า

มหาวิทยาลัยจะสนับสนุนเงินทุนตามที่จ่ายจริง ตามเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนดไว้ในตารางงบประมาณค่าใช้จ่ายนักเรียนทุนที่ศึกษาในต่างประเทศ ตามระยะเวลาที่ระบุ ในหลักสูตรการศึกษาในมหาวิทยาลัยต่างประเทศที่ได้รับการรับรองการจัดอันดับใน 50 อันดับแรกของโลก หรือใน 50 อันดับแรกของแต่ละกลุ่มสาขาวิชา ซึ่งจัดอันดับโดยสถาบันที่ได้รับการยอมรับ ได้แก่ QS World University Rankings และ Times Higher Education World University Ranking

2.2.1.2 การศึกษาที่เป็นลักษณะการฝึกอบรมในระดับวุฒิปริญญาโทที่เทียบเท่าปริญญาเอกในต่างประเทศ

มหาวิทยาลัยจะสนับสนุนเงินทุนตามที่จ่ายจริง ตามเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนดไว้ในตารางงบประมาณค่าใช้จ่ายนักเรียนทุนที่ศึกษาในต่างประเทศ ตามระยะเวลาที่ระบุ ในหลักสูตรการศึกษาในมหาวิทยาลัยต่างประเทศที่ได้รับการรับรองการจัดอันดับใน 50 อันดับแรกของโลก หรือใน 50 อันดับแรกของแต่ละกลุ่มสาขาวิชา ซึ่งจัดอันดับโดยสถาบันที่ได้รับการยอมรับ ได้แก่ QS World University Rankings และ Times Higher Education World University Ranking และสถาบันสาขาวิชาซึ่งรับรองคุณภาพแล้ว ทั้งนี้ คณะกรรมการพิจารณาฯ จะพิจารณาให้ตามความจำเป็นและเหมาะสมเป็นกรณี ๆ ไป

2.2.2 ทุนการศึกษาต่อระดับปริญญาโทและปริญญาเอก หรือปริญญาโท-เอก ณ ต่างประเทศ ในโครงการอาจารย์ข้างเผือก

มหาวิทยาลัยสนับสนุนทุนเพื่อการศึกษาต่อในระดับปริญญาโทและปริญญาเอกหรือปริญญาโท-เอก ตามที่จ่ายจริง ตามระยะเวลาที่ระบุในหลักสูตรการศึกษา ตามเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนดในมหาวิทยาลัยชั้นนำในต่างประเทศที่ได้รับการรับรองการจัดอันดับใน 30 อันดับแรกของแต่ละกลุ่มสาขาวิชา

ตามการจัดอันดับของสถาบันที่ได้รับการยอมรับคือ QS World University Ranking และ Times Higher Education World University Ranking

2.3 การพัฒนาบุคลากรสายวิชาการผ่านการจัดสรรงบประมาณสนับสนุน เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีทักษะด้านการสอน และทักษะด้านการวิจัย คณะมนุษยศาสตร์จึงได้จัดสรรงบประมาณสนับสนุนบุคลากรสายวิชาการ จำนวน 10,000 บาท ต่อราย

3. การพัฒนาบุคลากรสายปฏิบัติการ

เพื่อให้บุคลากรสายปฏิบัติการเกิดการพัฒนาทักษะที่เกี่ยวข้องกับ การปฏิบัติงาน และสามารถนำทักษะที่ได้รับการพัฒนานั้นมาพัฒนาผลงานการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามเป้าหมายที่คณะมนุษยศาสตร์ได้วางไว้ คณะมนุษยศาสตร์จึงได้กำหนดวิธีการพัฒนาทักษะออกเป็น 3 วิธี ดังนี้

3.1 การส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนรู้และการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง โดยจัดส่งบุคลากรสายปฏิบัติการ เข้าร่วมการอบรม/สัมมนา/ประชุม/แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ร่วมกับหน่วยงานหรือสถาบันที่ได้กำหนด การอบรมหลักสูตรต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน หรือสนับสนุนเครื่องมือที่ทำให้เกิดการเรียนรู้ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมให้บุคลากรเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง สร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดี และสร้างเครือข่ายภายในประเทศ

3.2 การสำรวจความต้องการพัฒนาทักษะกับบุคลากรสายปฏิบัติการ เพื่อนำมาปรับปรุงและกำหนด หลักสูตรที่สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์คณะ ก่อให้เกิดการผสมผสานการทำงานและการใช้ชีวิตอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อส่งเสริมการพัฒนากรอบทักษะ (Skillsets) การทำงานในยุคดิจิทัล และศตวรรษที่ 21 และการสร้างนวัตกรรมที่ตอบสนองต่อการขับเคลื่อนภารกิจตามแผนยุทธศาสตร์ของคณะ

3.3 การปลูกฝังบุคลากรสายปฏิบัติการมีคุณลักษณะในการเป็นผู้ไม่เรียนรู้และพัฒนา ให้มีความสำคัญกับประโยชน์ส่วนรวม มีทัศนคติแบบสากลที่สอดคล้องกับยุคดิจิทัล เสริมสร้างบุคลากรสายปฏิบัติการให้มีกรอบความคิด (Mindset) ในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ การมุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวม การทำงานบนหลักคุณธรรม คณะมนุษยศาสตร์จึงได้จัดสรรงบประมาณสนับสนุนบุคลากรสายปฏิบัติการ จำนวน 5,000 บาท ต่อราย เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรสายปฏิบัติการเกิดการพัฒนาทักษะที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวม

แผนพัฒนาบุคลากร สายวิชาการ และสายปฏิบัติการ ตัวชี้วัด และแนวทางการดำเนินแผนงาน/โครงการ

แผนงาน	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	หน่วยงาน รับผิดชอบหลัก	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ
ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการเชิงบูรณาการ						
เป้าประสงค์ : มีการบริหารงานและทรัพยากรร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ และปรับตัวได้เร็วต่อการเปลี่ยนแปลง						
กลยุทธ์หลักที่ 2 พัฒนางองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้						
ส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมหรือแนวปฏิบัติที่ดีในการปฏิบัติงาน โดยนำแนวทาง Happy Workplace มาใช้	1. เสริมสร้างความสุขในการทำงาน (Humanities Happy Workplace@CMU)	(1) ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อโครงการ Happy Workplace	ร้อยละ 80	งานบริหารทั่วไป	ไตรมาส 1-4	80,000
	2. เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรยุคใหม่ คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ประจำปี 2565	(2) ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรชาวต่างชาติที่มีต่อโครงการ Happy Workplace	ร้อยละ 80	งานบริหารทั่วไป	ไตรมาส 1-4	200,000

แผนงาน	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	หน่วยงาน รับผิดชอบหลัก	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ
กลยุทธ์หลักที่ 2 พัฒนางองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้						
ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนาทักษะที่ เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน และการ เปลี่ยนแปลง Re-Skill, Up- Skill	1. การออกแบบระบบงาน เพื่อพัฒนาผู้ องค์กรสมรรถนะสูงและยั่งยืน (กิจกรรมการพัฒนากระบวนการ ทำงานด้วยระบบ Kaizen)	(3) ร้อยละ ของบุคลากร ที่ได้รับ การพัฒนา	ร้อยละ 80	งานบริหารทั่วไป	ไตรมาส 1-4	42,000
	2. กิจกรรมสัมมนาบุคลากรใหม่ คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ประจำปี 2565			งานบริหารทั่วไป	ไตรมาส 1-4	50,000
	3. สนับสนุนงบประมาณเพื่อพัฒนา ความรู้ ทักษะของบุคลากรทุกระดับ			คณะฯ	ไตรมาส 1-4	สายวิชาการ 10,000 / คน สาย ปฏิบัติการ 5,000 บาท / คน
ส่งเสริมการจัดกิจกรรมให้บริการ ด้านสุขภาวะ	1. กิจกรรมผ่านศูนย์บ้านหลังที่สอง 2. กิจกรรมรักษัจจิต 3. กิจกรรมด้านอาหารทุกสุขภาพ 4. กิจกรรมทางพระพุทธศาสนา ประจำปี 5. กิจกรรมส่งเสริมความผูกพัน และ สร้างวัฒนธรรมองค์กร	(4) จำนวน กิจกรรม ส่งเสริม สุขภาวะ	5 กิจกรรม	ภาควิชาจิตวิทยา ภาควิชาปรัชญาฯ ภาควิชามนุษย สัมพันธ์ งานบริหารทั่วไป	ไตรมาส 1-4	ไม่ระบุงบ 5,000 ไม่ระบุงบ 300,000
		(5) ความ พึงพอใจของ ผู้รับบริการ	ร้อยละ 80	งานบริหารทั่วไป	ไตรมาส 1-4	250,000

ภาคผนวก

1. คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และการจัดการความรู้



คำสั่งคณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
ที่ ๔๗๔ /๒๕๖๓
เรื่อง ยกเลิกคำสั่งและแต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
และการจัดการความรู้ คณะมนุษยศาสตร์

ตามคำสั่งคณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ที่ ๕๑๐/๒๕๖๒ ลงวันที่ ๑๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๒ แต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และการจัดการความรู้ คณะมนุษยศาสตร์ ตั้งแต่วันที่ ๑๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๒ เป็นต้นมา นั้น

เนื่องจากมีการปรับเปลี่ยนการบริหารงานแต่ละฝ่ายภายในคณะมนุษยศาสตร์ ดังนั้น เพื่อให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และการจัดการความรู้ คณะมนุษยศาสตร์ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และมีประสิทธิภาพ อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๔๐ แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พ.ศ. ๒๕๕๑ ประกอบกับข้อ ๖ และข้อ ๒๓ แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วย ชื่อตำแหน่งคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง วาระการดำรงตำแหน่ง การพ้นจากตำแหน่ง และอำนาจและหน้าที่ของรองอธิการบดี ผู้ช่วยอธิการบดี หัวหน้าส่วนงาน รองหัวหน้าส่วนงาน และตำแหน่งบริหารอื่น ในส่วนงานวิชาการและส่วนงานอื่น พ.ศ. ๒๕๕๔ จึงให้ยกเลิกคำสั่งและแต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และการจัดการความรู้ คณะมนุษยศาสตร์ ดังนี้

๑. ให้ยกเลิกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และการจัดการความรู้ คณะมนุษยศาสตร์ ตามคำสั่งคณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ที่ ๕๑๐/๒๕๖๒ ลงวันที่ ๑๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๒

๒. แต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และการจัดการความรู้ คณะมนุษยศาสตร์ ดังนี้

๒.๑	คณบดีคณะมนุษยศาสตร์	ประธานกรรมการ
๒.๒	รองคณบดีฝ่ายบริหาร	รองประธานกรรมการ
๒.๓	รองคณบดีฝ่ายแผนงานและนวัตกรรม	รองประธานกรรมการ
๒.๔	ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายวิเทศสัมพันธ์และพัฒนาคณาจารย์	รองประธานกรรมการ
๒.๕	รองคณบดีฝ่ายพัฒนาคุณภาพนักศึกษาและนักศึกษาเก่าสัมพันธ์ กรรมการ	
๒.๖	รองคณบดีฝ่ายยุทธศาสตร์การศึกษาเชิงรุก	กรรมการ
๒.๗	รองคณบดีฝ่ายพัฒนาคุณภาพองค์กรและบริการวิชาการ	กรรมการ
๒.๘	รองคณบดีฝ่ายวิจัยและความเป็นเลิศทางวิชาการ	กรรมการ
๒.๙	ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา	กรรมการ
๒.๑๐	ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายวิชาการ	กรรมการ
๒.๑๑	ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายสหกิจศึกษาและศิลปวัฒนธรรม	กรรมการ
๒.๑๒	ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายกายภาพและสิ่งแวดล้อม	กรรมการ
๒.๑๓	หัวหน้างานการเงิน การคลังและพัสดุ	กรรมการ
๒.๑๔	หัวหน้างานนโยบายและแผนและประกันคุณภาพการศึกษา	กรรมการ
๒.๑๕	หัวหน้างานบริการการศึกษาและพัฒนาคณาจารย์	กรรมการ
๒.๑๖	หัวหน้างานบริหารงานวิจัย บริการวิชาการและวิเทศสัมพันธ์	กรรมการ

๒

๒.๑๗ เลขานุการคณะมนุษยศาสตร์	กรรมการและเลขานุการ
๒.๑๘ หัวหน้างานบริหารทั่วไป	กรรมการและ ผู้ช่วยเลขานุการ
๒.๑๙ นางสาวกัญญา เทพอด	ผู้ช่วยเลขานุการ
๒.๒๐ นางสาวจิรภา พลอยงาม	ผู้ช่วยเลขานุการ
๒.๒๑ นางสาวพัทธริษา ขาดิษฐ์วิงษ์	ผู้ช่วยเลขานุการ
๒.๒๒ นางสาวกมลนัฐ จุฬรัตน์	ผู้ช่วยเลขานุการ

โดยให้คณะกรรมการดังกล่าว มีวาระการปฏิบัติหน้าที่ตามวาระการดำรงตำแหน่งของคณบดี และปฏิบัติหน้าที่ดังต่อไปนี้

ก. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

(๑) วางแผนการบริหารและการพัฒนาคณาจารย์ด้านวิชาการ เทคนิคการสอนและการวัดผล และการปฏิบัติงานของบุคลากรสายปฏิบัติการ จัดสวัสดิการเสริมสร้างสุขภาพที่ดีและสร้างขวัญกำลังใจให้คณาจารย์และบุคลากรสายปฏิบัติการ ตลอดจนให้ความรู้และดูแลควบคุมด้านจรรยาบรรณาจารย์และบุคลากรสายปฏิบัติการถือปฏิบัติ

(๒) บริหารและพัฒนาคณาจารย์และบุคลากรสายปฏิบัติการให้เป็นไปตามแผนที่กำหนด

(๓) ติดตามให้คณาจารย์และบุคลากรสายปฏิบัติการนำความรู้และทักษะที่ได้จากการพัฒนา มาใช้ในการจัดการเรียนการสอนและการวัดผลการเรียนของนักศึกษา และการปฏิบัติงาน

(๔) ประเมินผลความสำเร็จของแผนการบริหารและการพัฒนาคณาจารย์และบุคลากรสายปฏิบัติการ

(๕) นำผลการประเมินไปปรับปรุงแผนหรือปรับปรุงการบริหารและการพัฒนาคณาจารย์และบุคลากรสายปฏิบัติการ

ข. การจัดการความรู้

(๑) กำหนดประเด็นความรู้และเป้าหมายของการจัดการความรู้ที่สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ของคณะมนุษยศาสตร์อย่างน้อยด้านการผลิตบัณฑิตและด้านการวิจัย และด้านการปฏิบัติงาน

(๒) กำหนดบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่จะพัฒนาความรู้และทักษะด้านการผลิตบัณฑิตและด้านการวิจัย และด้านการปฏิบัติงานตามประเด็นความรู้ที่กำหนด

(๓) การแบ่งปันและแลกเปลี่ยนเรียนรู้และเผยแพร่ไปสู่บุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่กำหนด

(๔) การรวบรวมความรู้ตามประเด็นความรู้ที่กำหนดและจัดเก็บอย่างเป็นระบบโดยเผยแพร่เป็นลายลักษณ์อักษร

(๕) นำความรู้ที่ได้จากการจัดการความรู้ในปีการศึกษาปัจจุบันหรือปีการศึกษาที่ผ่านมา มาเป็นแนวปฏิบัติที่นำมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานจริง

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๖ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ระวี จินทร์ส่อง)

คณบดีคณะมนุษยศาสตร์

2. คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการขับเคลื่อนไคเซ็น (Kaizen) ของคณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่



คำสั่งคณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

ที่ ๗๖ /๒๕๖๔

เรื่อง ยกเลิกคำสั่งและแต่งตั้งคณะกรรมการขับเคลื่อนโครงการไคเซ็น (Kaizen)
ของคณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

ตามคำสั่งคณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ที่ ๓๙๖/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๘ สิงหาคม ๒๕๖๓ แต่งตั้งคณะกรรมการขับเคลื่อนโครงการไคเซ็น (Kaizen) ของคณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ตั้งแต่วันที่ ๒๘ สิงหาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นมา นั้น

เนื่องจากการปรับเปลี่ยนการบริหารงานแต่ละฝ่ายภายในคณะมนุษยศาสตร์ ดังนั้น เพื่อให้การขับเคลื่อนโครงการไคเซ็น (Kaizen) ของคณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๔๐ แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พ.ศ. ๒๕๕๑ ประกอบกับข้อ ๖ และข้อ ๒๓ แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วย ชื่อตำแหน่ง คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง วาระการดำรงตำแหน่ง การพ้นจากตำแหน่ง และอำนาจและหน้าที่ของรองอธิการบดี ผู้ช่วยอธิการบดี หัวหน้าส่วนงาน รองหัวหน้าส่วนงาน และตำแหน่งบริหารอื่น ในส่วนงานวิชาการ และส่วนงานอื่น พ.ศ. ๒๕๕๔ จึงให้ยกเลิกคำสั่งและแต่งตั้งคณะกรรมการขับเคลื่อนโครงการไคเซ็น (Kaizen) ของคณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ดังนี้

๑. ให้ยกเลิกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการขับเคลื่อนโครงการไคเซ็น (Kaizen) ของคณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ตามคำสั่งคณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ที่ ๓๙๖/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๘ สิงหาคม ๒๕๖๓

๒. แต่งตั้งคณะกรรมการขับเคลื่อนโครงการไคเซ็น (Kaizen) ของคณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ดังนี้

๒.๑	คณบดีคณะมนุษยศาสตร์	ประธานกรรมการ
๒.๒	รองคณบดีฝ่ายบริหาร	กรรมการ
๒.๓	รองคณบดีฝ่ายแผนงานและนวัตกรรม	กรรมการ
๒.๔	รองคณบดีฝ่ายพัฒนาคุณภาพนักศึกษาและนักศึกษาเก่าสัมพันธ์	กรรมการ
๒.๕	รองคณบดีฝ่ายยุทธศาสตร์การศึกษาเชิงรุก	กรรมการ
๒.๖	รองคณบดีฝ่ายพัฒนาคุณภาพองค์กรและบริการวิชาการ	กรรมการ
๒.๗	รองคณบดีฝ่ายวิจัยและความเป็นเลิศทางวิชาการ	กรรมการ
๒.๘	ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายวิเทศสัมพันธ์และพัฒนาบุคลากร	กรรมการ
๒.๙	ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายสหกิจศึกษาและศิลปวัฒนธรรม	กรรมการ

๒

๒.๑๐ หัวหน้างานการเงิน การคลังและพัสดุ	กรรมการ
๒.๑๑ หัวหน้างานนโยบายและแผนและประกันคุณภาพการศึกษา	กรรมการ
๒.๑๒ หัวหน้างานบริการการศึกษาและพัฒนาคุณภาพนักศึกษา	กรรมการ
๒.๑๓ หัวหน้างานบริหารงานวิจัย บริการวิชาการและวิเทศสัมพันธ์	กรรมการ
๒.๑๔ เลขานุการคณะมนุษยศาสตร์	กรรมการและ เลขานุการ
๒.๑๕ หัวหน้างานบริหารทั่วไป	กรรมการและ ผู้ช่วยเลขานุการ
๒.๑๖ นางสาวกมลนัฐ จุฬรัตน์	ผู้ช่วยเลขานุการ

โดยให้คณะกรรมการดังกล่าว มีวาระการปฏิบัติหน้าที่ตามวาระการดำรงตำแหน่งของคณบดี และปฏิบัติหน้าที่ ดังนี้

- (๑) กำหนดนโยบาย จัดทำแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการโครงการไคเซ็น (Kaizen)
- (๒) บริหารจัดการและแก้ไขปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงานโครงการไคเซ็น (Kaizen) ให้เป็นไปตามแผนที่กำหนด
- (๓) ควบคุม กำกับ และติดตามผลการดำเนินงานโครงการไคเซ็น (Kaizen) ให้เป็นไปตามเป้าหมายและเกิดประโยชน์สูงสุด
- (๔) แต่งตั้งคณะอนุกรรมการ และหรือ คณะทำงานโครงการไคเซ็น (Kaizen) ตามความเหมาะสม

ทั้งนี้ ตั้งแต่ บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๙ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๔


(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ระวี จันทร์ส่อง)
คณบดีคณะมนุษยศาสตร์

3. คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการ Humanities Happy Workplace

-สำเนา-

คำสั่งคณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

ที่ ๓๗/๒๕๖๔

เรื่อง ยกเลิกคำสั่งและแต่งตั้งคณะกรรมการ Humanities Happy Workplace @CMU

ตามคำสั่งคณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ที่ ๕๔๙/๒๕๖๒ ลงวันที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๖๒ แต่งตั้งคณะกรรมการ Humanities Happy Workplace@CMU ตั้งแต่วันที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๖๒ เป็นต้นมา นั้น

เนื่องจากการปรับเปลี่ยนการบริหารงานแต่ละฝ่ายภายในคณะมนุษยศาสตร์ ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินงาน Humanities Happy Workplace @CMU เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และมีประสิทธิภาพ เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๔๐ แห่งพระราชบัญญัติ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พ.ศ. ๒๕๕๑ ประกอบกับข้อ ๖ และข้อ ๒๓ แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วย ชื่อตำแหน่งคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง วาระการดำรงตำแหน่ง การพ้นจากตำแหน่ง และอำนาจและหน้าที่ของ รองอธิการบดี ผู้ช่วยอธิการบดี หัวหน้าส่วนงาน รองหัวหน้าส่วนงาน และตำแหน่งบริหารอื่น ในส่วนงาน วิชาการและส่วนงานอื่น พ.ศ. ๒๕๕๔ จึงให้ยกเลิกคำสั่งและแต่งตั้งคณะกรรมการ Humanities Happy Workplace @CMU ดังนี้

๑. ให้ยกเลิกคำสั่งแต่งตั้ง คณะกรรมการ Humanities Happy Workplace @CMU ตามคำสั่งคณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ที่ ๕๔๙/๒๕๖๒ ลงวันที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๖๒

๒. แต่งตั้งคณะกรรมการ Humanities Happy Workplace @CMU ดังนี้

ที่ปรึกษา

คณบดีคณะมนุษยศาสตร์

รองคณบดีคณะมนุษยศาสตร์

ผู้ช่วยคณบดีคณะมนุษยศาสตร์

คณะกรรมการ


๒.๑	ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายวิเทศสัมพันธ์และพัฒนาบุคลากร	ประธานกรรมการ
๒.๒	ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายสหกิจศึกษาและศิลปวัฒนธรรม	กรรมการ
๒.๓	หัวหน้าภาควิชาภาษาตะวันตก	กรรมการ
๒.๔	หัวหน้าสาขาวิชาภาษาฝรั่งเศส	กรรมการ
๒.๕	หัวหน้าสาขาวิชาภาษาเยอรมัน	กรรมการ
๒.๖	หัวหน้าสาขาวิชาภาษาจีน	กรรมการ
๒.๗	เลขานุการคณะมนุษยศาสตร์	กรรมการ
๒.๘	หัวหน้างานบริหารทั่วไป	กรรมการ
๒.๙	หัวหน้างานการเงิน การคลัง และพัสดุ	กรรมการ
๒.๑๐	หัวหน้างานนโยบายและแผนและประกันคุณภาพการศึกษา	กรรมการ
๒.๑๑	หัวหน้างานบริการการศึกษาและพัฒนาคุณภาพนักศึกษา	กรรมการ
๒.๑๒	หัวหน้างานบริหารงานวิจัย บริการวิชาการ และวิเทศสัมพันธ์	กรรมการ

๒.๑๓ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณภัทร วิเศษกุล	กรรมการ Happy Body (สุขภาพดี)
๒.๑๔ หัวหน้าสาขาวิชาภาษาบาลี-สันสกฤต-ฮินดี	กรรมการ Happy Relax (ผ่อนคลายดี)
๒.๑๕ หัวหน้าภาควิชาภาษาไทย	กรรมการ Happy Heart (น้ำใจดี)
๒.๑๖ รองศาสตราจารย์ ดร.วิโรจน์ อินทนนท์	กรรมการ Happy Soul (จิตวิญญาณดี)
๒.๑๗ อาจารย์ ดร.ศรันภัทร โชติมนกุล	กรรมการ Happy Family (ครอบครัวดี)
๒.๑๘ หัวหน้าสาขาวิชาภาษาญี่ปุ่น	กรรมการ Happy Society (สังคมดี)
๒.๑๙ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศศิณี เชื้อนแก้ว	กรรมการ Happy Brain (ใฝ่รู้ดี)
๒.๒๐ หัวหน้าภาควิชาบรรณารักษศาสตร์ และสารสนเทศศาสตร์	กรรมการ Happy Money (สุขภาพการเงินดี)
๒.๒๑ อาจารย์ ดร.อาชว์บาร์มี มณีตระกูลทอง	กรรมการ Happy Work Life (การทำงานดี)
๒.๒๒ นางสาวกัญญา เทพสุด	กรรมการ
๒.๒๓ นางสาวจิรภา พลอยงาม	กรรมการ
๒.๒๔ นางสาวกมลนัฐ จุฬรัตน์	เลขานุการ

โดยให้คณะกรรมการดังกล่าวมีวาระการปฏิบัติหน้าที่ ตามวาระการดำรงตำแหน่งคณบดี และปฏิบัติหน้าที่ในการดำเนินงานด้าน Humanities Happy Workplace @CMU ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๙ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๔


(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ระวี จันทรส่อง)
คณบดีคณะมนุษยศาสตร์

สำเนาถูกต้อง

(นายภาณุพงษ์ แสงศรีจันทร์)
หัวหน้างานบริหารทั่วไป