

แผนการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล  
คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
ประจำปีงบประมาณ 2566



ตามแผนพัฒนาการศึกษาคณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
ระยะที่ 13 (พ.ศ. 2566-2570)  
(ฉบับทบทวน กรกฎาคม 2566)

## คำนำ

ตามที่ คณะมนุษยศาสตร์ ได้จัดทำแผนพัฒนาการศึกษาคณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ระยะเวลาที่ 13 (พ.ศ. 2566 - 2570) (ฉบับทบทวน กรกฎาคม 2566) เป็นแผนที่ได้จัดทำขึ้นในลักษณะแผนกลยุทธ์ เพื่อขับเคลื่อนคณะมนุษยศาสตร์โดยรวมให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาการศึกษามหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ระยะเวลาที่ 13 (พ.ศ. 2566 - 2570) ที่ตอบสนองต่อเป้าหมาย ยุทธศาสตร์ชาติและความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งในระดับพื้นที่และประเทศ อาทิ นักศึกษา ผู้เรียน ผู้ใช้บัณฑิต ชุมชน/สังคม องค์กรของรัฐและเอกชนที่เป็นผู้ใช้ผลงานทางวิชาการและวิจัย โดยน้อมนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง มาเป็นหลักในการขับเคลื่อนให้สามารถพัฒนามหาวิทยาลัย และขับเคลื่อนประเทศสอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs)

เพื่อให้การดำเนินงานด้านทรัพยากรบุคคล คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เป็นรูปธรรม และสามารถดำเนินการได้อย่างเป็นระบบ ตามแผนพัฒนาการศึกษาคณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ระยะเวลาที่ 13 (พ.ศ. 2566 - 2570) (ฉบับทบทวน กรกฎาคม 2566) และเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (Education Criteria for Performance Excellence: EdPEX) จึงได้จัดทำแผนการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การบริหารคณะ โดยคำนึงถึงปัจจัยสิ่งแวดล้อมที่เกี่ยวข้องประกอบด้วย วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม ข้อมูลบุคลากร และความก้าวหน้าตามสายงาน

## สารบัญ

	หน้า
<b>บทที่ 1 บทนำ</b>	<b>4</b>
● หลักการและเหตุผล	4
● กลไกการขับเคลื่อนเชิงกลยุทธ์	5
● วัตถุประสงค์	5
● กระบวนการจัดทำแผนการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	5
<b>บทที่ 2 การวิเคราะห์สถานการณ์ด้านทรัพยากรบุคคล</b>	<b>6</b>
● สารสนเทศบุคลากร	6
● แนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคล	10
● ความต้องการด้านทรัพยากรบุคคลเพื่อขับเคลื่อนแผนพัฒนาการศึกษา คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ระยะที่ 13	12
<b>บทที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อจัดทำแผนการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล คณะมนุษยศาสตร์ ปีงบประมาณ 2566</b>	<b>14</b>
● การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อสนับสนุนแผนพัฒนาการศึกษา คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ระยะที่ 13 (พ.ศ. 2566 - 2570) (ฉบับทบทวน กรกฎาคม 2566) SO4 Integrative management บริหารจัดการเชิงบูรณาการ	14
● การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อบริหารทรัพยากรบุคคล คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่	18
<b>บทที่ 4 แผนการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ประจำปีงบประมาณ 2566</b>	<b>20</b>
● แผนการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2566	25
● แผนพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	Error!
Bookmark not defined.	

# บทที่ 1

## บทนำ

### 1. หลักการและเหตุผล

ตามที่ คณะมนุษยศาสตร์ ได้จัดทำแผนพัฒนาการศึกษาคณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ระยะเวลาที่ 13 (พ.ศ. 2566 - 2570) (ฉบับทบทวน กรกฎาคม 2566) เป็นแผนที่ได้จัดทำขึ้นในลักษณะแผนกลยุทธ์ เพื่อขับเคลื่อนคณะมนุษยศาสตร์ โดยรวมให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาการศึกษามหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ระยะเวลาที่ 13 (พ.ศ. 2566 - 2570) ที่ตอบสนองต่อเป้าหมาย ยุทธศาสตร์ชาติและความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ทั้งในระดับพื้นที่และประเทศ อาทิ นักศึกษา ผู้เรียน ผู้ใช้บัณฑิต ชุมชน/สังคม องค์กรของรัฐและเอกชนที่เป็นผู้ใช้ผลงานทางวิชาการและวิจัย โดยน้อมนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง มาเป็นหลักในการขับเคลื่อนให้สามารถพัฒนามหาวิทยาลัยและขับเคลื่อนประเทศสอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) จึงได้กำหนดวิสัยทัศน์ของคณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัย เชียงใหม่ เป็น “สถาบันชั้นนำด้านมนุษยศาสตร์” และกำหนดเป้าหมายมุ่งสู่ International Outlook เป็นอันดับ 1 ของประเทศในสายมนุษยศาสตร์ และอัตราส่วนของบัณฑิตที่มีงานทำ เป็นอันดับ 1 ของประเทศในสายมนุษยศาสตร์ โดยได้กำหนดยุทธศาสตร์ตามแผนพัฒนาการศึกษาฯ ระยะเวลาที่ 13 ในรูปแบบวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ (Strategic Objective: SO) และมีเรือธง (Flagships) ในการดำเนินการ ดังภาพ ดังนี้

#### SO1 Integrative Humanities มนุษยศาสตร์บูรณาการ

- Flagships
  - mental health service projects
  - well-being projects
  - Digital creative Lanna knowledge project

#### SO2 Academic excellence พัฒนาความเป็นเลิศทางวิชาการ

- Flagships
  - สร้าง Learning platform แบบใหม่เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนในคณะและการขยายกลุ่มผู้เรียน
  - สร้างประสบการณ์วิชาการแบบนานาชาติ
  - ประสบการณ์การเรียน User's experience

#### SO3 Research Platform พัฒนาระบบงานวิจัย

- Flagships
  - Interdisciplinary & Frontier
  - Global Partnership

#### SO4 Integrative management บริหารจัดการเชิงบูรณาการ

- Flagships
  - Manpower development
  - Intelligent Organization



ภาพที่ 1 แผนพัฒนาคณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ระยะที่ 13 (พ.ศ. 2566 - 2570) (ฉบับทบทวน กรกฎาคม 2566)

## 2. กลไกการขับเคลื่อนเชิงกลยุทธ์

1. การวิเคราะห์ข้อมูลและสารสนเทศอัจฉริยะการพัฒนา Data warehouse และ Business Intelligence Dashboard
2. การพัฒนาศักยภาพบุคลากร (Human Resource Capacity Building)

## 3. วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาวิเคราะห์การบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อจัดทำแผนการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
2. เพื่อจัดทำแผนการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ไปสู่การปฏิบัติ

## 4. กระบวนการจัดทำแผนการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

### การประเมินสภาพแวดล้อมภายใน

1. การวิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อนที่เกี่ยวข้องกับความคาดหวังด้านทรัพยากรบุคคล ได้แก่ แผนยุทธศาสตร์ของคณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
2. นโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ในปัจจุบัน
3. การพัฒนาคณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ สู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง (HPO)

### การประเมินสภาพแวดล้อมภายนอก

1. การวิเคราะห์โอกาสและอุปสรรคต่อปัจจัยที่มีผลกระทบ ด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยีการศึกษา
2. วิเคราะห์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลสมัยใหม่ ระบบการประกันคุณภาพการศึกษา EdPEX เพื่อนำไปปรับใช้กับการดำเนินงานด้านทรัพยากรบุคคล

## บทที่ 2

### การวิเคราะห์สถานภาพด้านทรัพยากรบุคคล

#### 1. สารสนเทศบุคลากร

ข้อมูลโครงสร้างประชากร (ข้อมูล ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2565)

ตารางที่ 1 จำนวนบุคลากรจำแนกตามประเภท สายงาน

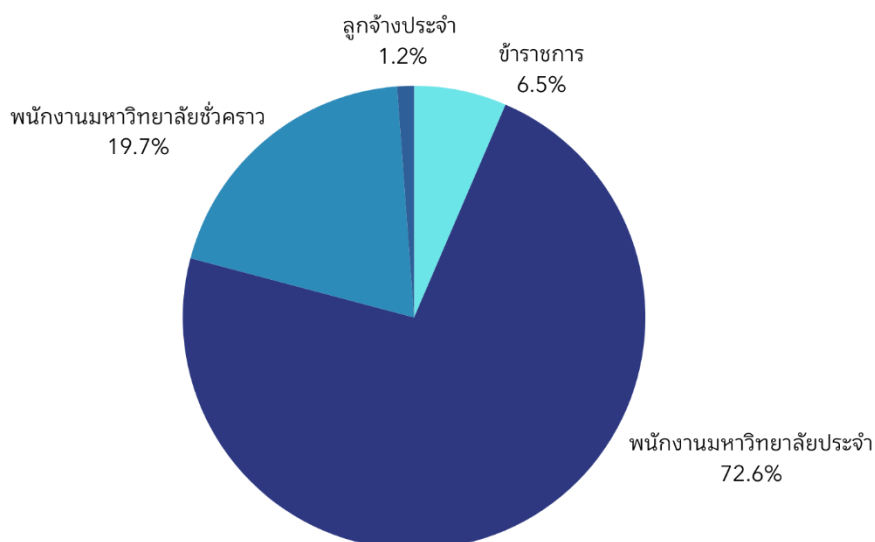
ข้าราชการ					
วิชาการ	สายปฏิบัติการ				รวมข้าราชการ
	เชี่ยวชาญเฉพาะ	วิชาชีพเฉพาะ	ทั่วไป	รวมสายปฏิบัติการ	
19	1	0	2	3	22

พนักงานมหาวิทยาลัยประจำ								
สายวิชาการ			สายปฏิบัติการ					รวมพนักงานประจำ
คณาจารย์	อาจารย์ผู้สอนภาษาอังกฤษพื้นฐาน	รวมสายวิชาการ	กลุ่มบริการทั่วไป	กลุ่มบริการฝีมือ	กลุ่มปฏิบัติการทั่วไป	กลุ่มวิชาชีพเฉพาะ	รวมสายปฏิบัติการ	
169	21	190	6	1	48	2	57	247

พนักงานมหาวิทยาลัยชั่วคราว										
สายวิชาการ				สายสนับสนุน						รวมพนักงานชั่วคราว
ผู้มีความรู้ความสามารถพิเศษเป็นอาจารย์	อาจารย์ชาวต่างประเทศ	ผู้เกษียณอายุราชการ	รวมสายวิชาการ	บริการทั่วไป	บริการฝีมือ	ปฏิบัติการทั่วไป	วิชาชีพเฉพาะ	เจ้าหน้าที่ประจำโครงการ	รวมสายสนับสนุน	
3	14	1	18	6	2	27	0	14	49	67

ลูกจ้างประจำ			
การพื้นฐาน	สนับสนุน	ช่าง	รวม
1	2	1	4

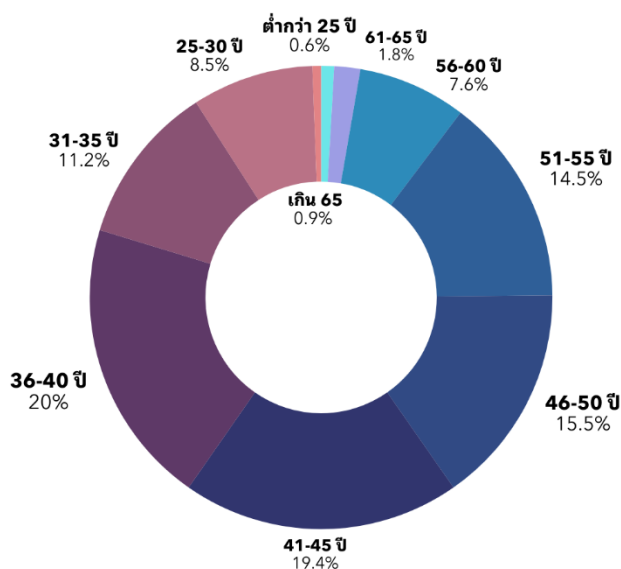
ปัจจุบันคณะมนุษยศาสตร์ มีบุคลากรทั้งสิ้น 348 ราย จำแนกเป็น ข้าราชการ 22 ราย (6.5%) พนักงานมหาวิทยาลัยประจำ 247 ราย (72.6%) พนักงานมหาวิทยาลัยชั่วคราว 67 ราย (19.7%) และ ลูกจ้างประจำ 4 ราย (1.2%)



ปัจจุบันคณะมนุษยศาสตร์ มีแนวโน้มการบรรจุพนักงานมหาวิทยาลัยประจำ และพนักงานมหาวิทยาลัยชั่วคราว เพิ่มมากขึ้น โดยมีข้าราชการและลูกจ้างประจำลดลงอย่างต่อเนื่อง

ตารางที่ 2 จำนวนบุคลากรแบ่งตามเพศและช่วงอายุ

ช่วงอายุ	ชาย	หญิง	รวม	ร้อยละ
เกิน 65 ปี	1	2	3	0.9
61-65 ปี	3	3	6	1.8
56-60 ปี	13	12	25	7.6
51-55 ปี	22	26	48	14.5
46-50 ปี	15	36	51	15.5
41-45 ปี	26	38	64	19.4
36-40 ปี	29	37	66	20
31-35 ปี	11	26	37	11.2
25-30 ปี	9	19	28	8.5
น้อยกว่า 25 ปี	1	1	2	0.6
รวมทั้งสิ้น	130	200	330	100



ปัจจุบันคณะมนุษยศาสตร์มีบุคลากร เพศหญิงมากกว่าเพศชาย โดยเพศหญิงคิดเป็นร้อยละ 60.6 และเพศชายคิดเป็น 39.4 โดยมีบุคลากร ที่อยู่ในช่วงอายุ 36-40 มากที่สุดถึงร้อยละ 20 รองลงมาคือช่วงอายุ 41-45 ร้อยละ 19.4 และช่วงอายุที่มีน้อยที่สุดคือ น้อยกว่า 25 ปี คิดเป็นร้อยละ 0.6 ตารางที่ 3 จำนวนผู้ที่จะเกษียณอายุภายใน 5 ปี จำนวน 31 คน

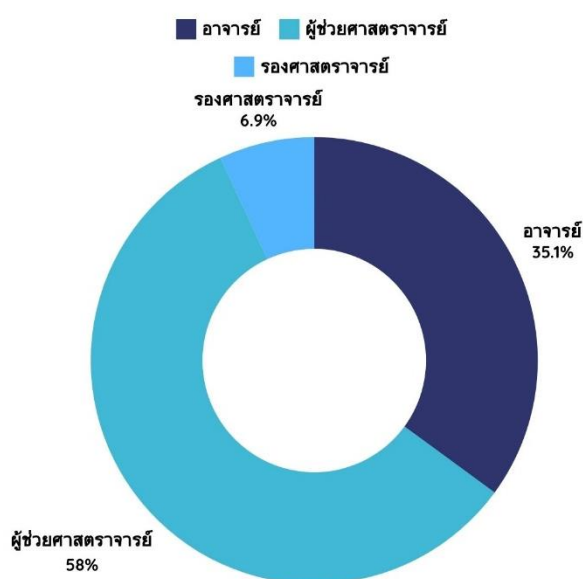
ปีงบประมาณ	ประเภท	จำนวน (คน)	ร้อยละ
2566	ข้าราชการ	3	0.86
	พนักงานมหาวิทยาลัยประจำ	2	0.57
	รวม	5	1.43
2567	พนักงานมหาวิทยาลัยประจำ	2	6.86
	ลูกจ้างประจำ	1	3.43
	พนักงานมหาวิทยาลัยชั่วคราว	1	3.43
	รวม	4	13.72
2568	ข้าราชการ	1	3.39
	พนักงานมหาวิทยาลัยประจำ	3	10.17
	ลูกจ้างประจำ	2	6.78
รวม	6	20.34	
2569	ข้าราชการ	3	9.99
	พนักงานมหาวิทยาลัยประจำ	2	6.72
	พนักงานมหาวิทยาลัยชั่วคราว	1	3.38
รวม	6	20.09	
2570	ข้าราชการ	2	6.54
	พนักงานมหาวิทยาลัยประจำ	2	6.54
	พนักงานมหาวิทยาลัยชั่วคราว	2	6.54
	ลูกจ้างประจำ	1	3.27
รวม	7	22.89	



ตารางที่ 4 บุคลากรสายวิชาการดำรงตำแหน่งทางวิชาการ (เมษายน 2566)

สังกัด/ตำแหน่ง	ข้าราชการ				พนักงานมหาวิทยาลัยประจำ				รวม
	อ	ผศ	รศ	ศ	อ	ผศ	รศ	ศ	
ภาควิชาการท่องเที่ยว	0	0	0	0	2	6	0	0	8
ภาควิชาจิตวิทยา	0	2	0	0	6	10	0	0	18
ภาควิชาบรรณารักษศาสตร์และสารสนเทศศาสตร์	0	0	0	0	0	7	0	0	7
ภาควิชาประวัติศาสตร์	0	0	0	0	5	3	3	0	11
ภาควิชาปรัชญาและศาสนา	0	0	2	0	3	8	1	0	14
ภาควิชาภาษาตะวันตก	0	0	1	0	6	5	0	0	12
ภาควิชาภาษาตะวันออก	0	3	1	0	12	9	1	0	26
ภาควิชาภาษาไทย	0	0	1	0	9	4	1	0	15
ภาควิชาภาษาอังกฤษ	2	5	0	0	8	31	0	0	46
ภาควิชามนุษยสัมพันธ์	0	0	0	0	3	4	1	0	8
ศูนย์บูรณาการมนุษยชาติ	0	0	0	0	5	4	0	0	9
รวม	2	10	5	0	59	91	7	0	174

ปัจจุบันคณะมนุษยศาสตร์มีบุคลากรดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 58 รองลงมาคือตำแหน่งอาจารย์ ร้อยละ 35.1 และตำแหน่งรองศาสตราจารย์ คิดเป็นร้อยละ 6.9



## 2. แนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคล

2.1 รูปแบบการพัฒนาสู่ความเป็นเลิศ: เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (Education Criteria for Performance Excellence: EdPEX)

เกณฑ์ EdPEX ฉบับปี 2563 - 2566 เป็นฉบับที่สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัย และนวัตกรรม โดยคณะกรรมการพัฒนาและยกระดับคุณภาพการศึกษาสู่ความเป็นเลิศ แปลงมาจาก เกณฑ์ Baldrige Criteria for Performance Excellence 2019 - 2020 ของสหรัฐอเมริกา เพื่อให้เหมาะสมกับบริบทของการศึกษาไทย โดยคำนึงถึงความสมดุลที่สำคัญ สะท้อนมาตรฐานระดับชาติหรือนานาชาติเอื้อให้สถานศึกษาที่มีพัฒนาการที่แตกต่างกันสามารถเข้าถึงและนำไปใช้เพื่อสร้างระบบการจัดการ ผลการดำเนินงานแบบบูรณาการเพื่อให้เกิดผลการดำเนินงานที่ดี

การประเมินคณะโดยใช้เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ คณะจะต้องตอบคำถามของเกณฑ์ใน 7 หมวดที่สำคัญเพื่อบริหารจัดการและดำเนินการของทั้งคณะ ได้แก่

หมวด 1 การนำองค์กร: คณะแบ่งปันวิสัยทัศน์และนำองค์กรอย่างไร และทำให้มั่นใจถึงการกำกับดูแลคณะที่ดีอย่างไร

หมวด 2 กลยุทธ์: คณะเตรียมความพร้อมสำหรับอนาคตอย่างไร

หมวด 3 ลูกค้า: คณะรับฟัง สร้างความพึงพอใจและสร้างความผูกพันกับผู้เรียนและ ลูกค้ายุทธศาสตร์อย่างไร

หมวด 4 การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้: คณะใช้ข้อมูลและสารสนเทศที่ เชื่อถือได้เพื่อการตัดสินใจอย่างไร

หมวด 5 บุคลากร: คณะสร้างความผูกพันและเพิ่มอำนาจการตัดสินใจให้แก่บุคลากร อย่างไร

หมวด 6 ระบบปฏิบัติการ: คณะมั่นใจได้อย่างไรว่า ระบบปฏิบัติการที่ใช้มี ประสิทธิภาพและประสิทธิผลซึ่งจะทำให้สามารถจัดการศึกษา วิจัย บริการ และตอบสนองต่อพันธกิจอื่นได้อย่างมีคุณภาพ

หมวด 7 ผลลัพธ์: คณะดำเนินการได้ดีเพียงใด

**การดำเนินงานในการบริหารงานบุคคล เพื่อให้สอดคล้องกับเกณฑ์ EdPEX ฉบับปี 2563 – 2566**

การพัฒนาผู้นำ (หมวด 1): การส่งเสริมและพัฒนาผู้นำขององค์กร โดยส่งเสริมในด้านการกำหนดวิสัยทัศน์และค่านิยม ส่งเสริมการประพฤติปฏิบัติตามกฎหมายและอย่างมีจริยธรรม การสื่อสารและสร้างความผูกพันกับบุคลากรทั่วทั้งมหาวิทยาลัย และสื่อสารกับคู่ค้าความร่วมมือสำคัญที่เป็นทางการผู้เรียนและลูกค้ายุทธศาสตร์ที่สำคัญ

การกำหนดแผนงานด้านบุคลากร (หมวด 2): โดยแผนงานด้านบุคลากรจะต้องสนับสนุน วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการทั้งระยะสั้นและระยะยาว โดยคำนึงถึงผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นต่อ บุคลากร และการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้นต่อความจำเป็นด้านขีดความสามารถและอัตรากำลังของบุคลากร และสามารถปรับเปลี่ยนแผนปฏิบัติการในสถานการณ์บังคับให้ต้องปรับเปลี่ยนได้อย่างรวดเร็ว

การจัดการบุคลากร (หมวด 5) : แบ่งเป็น 2 ข้อ

ข้อ 5.1 สภาพแวดล้อมด้านบุคลากร

1) ชีตความสามารถและอัตรากำลังด้านบุคลากร: รายงานจำนวนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับ ทักษะ/สมรรถนะที่จำเป็นในการขับเคลื่อนองค์กร ความจำเป็นด้านขีดความสามารถและ อัตรากำลัง บุคลากรใหม่ การว่าจ้าง และดูแล

2) การจัดการการเปลี่ยนแปลง: รายงานกระบวนการสนับสนุนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงแบบพลิกโฉมในระดับองค์กร

3) การสนับสนุนบุคลากร: รายงานการให้บริการ สิ่งอำนวยความสะดวก กิจกรรมและโอกาสอื่น ๆ เช่น การให้คำปรึกษา การดูแลสุขภาพ และครอบครัวบุคลากร กิจกรรมนันทนาการ หรือวัฒนธรรมประเพณี เป็นต้น

#### ข้อ 5.2 ความผูกพันของบุคลากร

1) ผลการดำเนินการที่ดี: รายงานผลการดำเนินงานของบุคลากรที่มุ่งเน้นไปที่ผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น ตลอดจนการสร้างนวัตกรรม ความยืดหยุ่น การสื่อสารและการถ่ายทอด สารสนเทศ เป็นต้น

2) ความผูกพันของบุคลากรกับผลการปฏิบัติงาน: รายงานแสดงให้เห็นว่าความผูกพันของ บุคลากรในระดับสูงมีผลกระทบต่อเชิงบวกอย่างมีนัยยะสำคัญต่อผลการดำเนินงานของสถาบัน

3) ปัจจัยขับเคลื่อนความผูกพันของบุคลากร: แสดงให้เห็นถึงการแก้ไขปัญหา คำร้องทุกข์อย่างมีประสิทธิภาพ สภาพแวดล้อมในการทำงานและการสนับสนุนของผู้บริหาร ความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน ความมั่นคงในงาน

1. ปัจจัยบั่นทอนความผูกพัน (รายงาน Exit interview)

2. ค่าตอบแทนและการยกย่องชมเชย แสดงให้เห็นถึงประสิทธิผลของการให้ค่าตอบแทน การยกย่องชมเชย ที่เชื่อมโยงกับผลการดำเนินงาน ทักษะที่บุคลากร แสดงให้เห็นทักษะที่เพิ่มขึ้น การปรับตัวให้เข้ากับระบบงานและวัฒนธรรมใหม่

3. การพัฒนาผลการปฏิบัติงาน แสดงให้เห็นถึงการสนับสนุนในการพัฒนาผลการปฏิบัติงานเพื่อให้มีความก้าวหน้าและเพื่อเติมโตในองค์กรผ่านการเรียนรู้ทั้งภายใน และภายนอก

4. ความจำเป็นในการพัฒนาผลการปฏิบัติงาน แสดงให้เห็นถึงความจำเป็นในการพัฒนาผลการปฏิบัติงานตามธรรมชาติของลักษณะงานในความรับผิดชอบของบุคลากร

5. สถานที่และรูปแบบการเรียนรู้และพัฒนา แสดงให้เห็นถึงการสนับสนุนการพัฒนาในรูปแบบต่าง ๆ ทั้ง Onsite และ Online

6. ความจำเป็นในการเรียนรู้และพัฒนารายบุคคล

7. การฝึกอบรมบุคลากรที่ติดต่อกับลูกค้า

8. ประสิทธิภาพของการเรียนรู้และพัฒนา

โดยการจัดทำแผนการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล คณะมนุษยศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ 2566 โดยใช้เกณฑ์ EdPEX ฉบับปี 2563 - 2566 เป็นกรอบในการดำเนินการจัดทำแผนจะทำให้คณะมนุษยศาสตร์ ได้พัฒนางานด้านบุคคลให้มีความเป็นเลิศ และบรรลุเป้าหมายในการผ่านการประเมินคุณภาพองค์กร ต่อไป

### 3. ความต้องการด้านทรัพยากรบุคคลเพื่อขับเคลื่อนแผนพัฒนาการศึกษาคณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ระยะที่ 13

ยุทธศาสตร์	Flagship Project	แผน HR	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ
SO1 Integrative Humanities มนุษยศาสตร์บูรณาการ	1. mental health service projects 2. well-being projects 3. Digital creative Lanna nowledge project	n/a	ภาควิชาจิตวิทยา	
SO2 Academic excellence พัฒนา ความเป็นเลิศทาง วิชาการ	1. สร้าง Learning platform แบบใหม่ เพื่อพัฒนาการเรียน การสอนในคณะและ การขยายกลุ่มผู้เรียน 2. สร้างประสบการณ์ วิชาการแบบนานาชาติ 3. ประสบการณ์ การเรียน User's experiecne	n/a	งานบริการ การศึกษาและ พัฒนาคุณภาพ นักศึกษา	

ยุทธศาสตร์	Flagship Project	แผน HR	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ
SO3 Research Platform พัฒนา ระบบงานวิจัย	1. Interdisciplinary & Frontier 2. Global Partnership	- พัฒนากลุ่มวิจัย กำลังคน และ โครงสร้างพื้นฐาน ในการพัฒนา องค์ความรู้ใหม่ เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) เพื่อพัฒนาระบบ เศรษฐกิจ BCG Model - พัฒนากลุ่มวิจัย กำลังคน และโครงสร้างพื้นฐาน ที่ทันสมัยเพื่ออนาคต ด้าน Frontier Research	งานบริหารงานวิจัย บริการวิชาการและ วิเทศสัมพันธ์	
SO4 Integrative management บริหารจัดการเชิง บูรณาการ	1. Manpower development 2. Intelligent Organization	- พัฒนาระบบการขึ้น สู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของ สายวิชาการและ สายปฏิบัติการ - การพัฒนา ทรัพยากรบุคคลสู่ ความเป็นานาชาติ และมีอาชีพระดับ สากล - พัฒนางานใ้ขยาย กว เร็วกว ดีกว	งานบริหารทั่วไป	

### บทที่ 3

## การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อจัดทำแผนการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล คณะมนุษยศาสตร์ ปีงบประมาณ 2566

จากข้อมูลที่ได้กล่าวมา คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มีอัตรากำลังที่เพียงพอและมีศักยภาพในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของคณะ ตามแผนพัฒนาการศึกษาคณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ระยะที่ 13 (พ.ศ. 2566 - 2570) (ฉบับทบทวน กรกฎาคม 2566) ดังนั้น ในแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล คณะมนุษยศาสตร์ ปีงบประมาณ 2566 จะได้มุ่งเน้นในเรื่องของการพัฒนากำลังคน โดยการ Upskill/Reskill บุคลากรให้มีทักษะและสมรรถนะในการปฏิบัติงานในองค์กรสมัยใหม่หรือองค์กรที่มีสมรรถนะสูง (High Performance Organization: HPO) โดยมีนโยบายในการดำเนินงาน ดังนี้

#### 1. การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อสนับสนุนแผนพัฒนาการศึกษาคณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัย เชียงใหม่ ระยะที่ 13 (พ.ศ. 2566 - 2570) (ฉบับทบทวน กรกฎาคม 2566) SO4 Integrative management บริหารจัดการเชิงบูรณาการ

บุคลากรนับเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่ามากที่สุดของคณะฯ เนื่องจากบุคลากรจะเป็นผู้ผลักดันภารกิจต่าง ๆ ของคณะฯ ให้สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ ดังนั้น การส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ มีสมรรถนะ สอดคล้องตามเป้าหมายและยุทธศาสตร์ของคณะฯ ตลอดจนมีคุณลักษณะที่ตีพิมพ์ประสงค์ และมีทัศนคติที่ดีต่อคณะฯ จะทำให้คณะฯ เจริญก้าวหน้า และเกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งยังเป็นการเตรียมความพร้อมของบุคลากร ให้สามารถรองรับและเป็นผู้ประกอบการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นทั้งในปัจจุบันและอนาคตอีกด้วย โดยมีวัตถุประสงค์การจัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อให้บุคลากรคณะฯ มีแนวทางพัฒนาขีดความสามารถของตนเองให้มีความรู้ ทักษะ สมรรถนะ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่มหาวิทยาลัยกำหนด หรือตามความจำเป็นในตำแหน่งงาน เพื่อผลักดันให้บุคลากรคณะฯ ได้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และพัฒนาผลการปฏิบัติงาน โดยดำเนินการอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ และสะท้อนให้เห็นความก้าวหน้าด้วยผลการปฏิบัติงาน และเตรียมความพร้อมของบุคลากรให้มีคุณสมบัติ ความสามารถ และศักยภาพในการทำงานสำหรับตำแหน่งงานที่สูงขึ้นในอนาคต

คณะมนุษยศาสตร์จึงเห็นสมควรกำหนดแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องและสนับสนุนเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ของคณะฯ ดังนี้

- ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพสูงขึ้น โดยการไปเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน ปฏิบัติงานวิจัย การไปเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ การไปปฏิบัติงานบริการวิชาการ การไปปฏิบัติงานต่าง ๆ ที่จำเป็นและเหมาะสม เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล การไปประชุม สัมมนาหลักสูตรต่าง ๆ ทั้งภายในและนอกจัด ทั้งภายในประเทศ และต่างประเทศ ที่จะให้ความรู้ใหม่ ๆ เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน เพื่อกระตุ้นและส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนา

ตนเองตลอดเวลา และส่งเสริมให้แต่ละหน่วยงานมีบทบาทในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน ซึ่งเป็น การพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามเป้าหมายและภารกิจหลักของหน่วยงาน โดยเน้นการจัดกิจกรรมพัฒนา ทรัพยากรบุคคลให้เกิดการเรียนรู้ ทั้งการพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานในรูปแบบต่าง ๆ อาทิเช่น การฝึกอบรม การศึกษาต่อ การประชุมและสัมมนา เป็นต้น และการสร้างกระบวนการเรียนรู้ให้กับบุคลากร โดยให้หัวหน้า หน่วยงานและผู้บังคับบัญชา ทุกระดับ มีหน้าที่โดยตรงในการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยวิธีการต่าง ๆ เพื่อช่วย พัฒนาขีดความสามารถ ความรอบรู้ในงานที่เกี่ยวข้อง อาทิเช่น การสอนงาน การแนะนำงาน การกำกับดูแล วิธีการทำงาน ในหน้าที่ความรับผิดชอบ การแบ่งปันความรู้ (Knowledge Sharing) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การจัดการความรู้ (Knowledge Management) และการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยและนวัตกรรม (R2R2I) รวมทั้งกระตุ้น ผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีการพัฒนา และเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง ซึ่งอาจจะพิจารณาจาก เครื่องมือในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ดังนี้



ภาพที่ 2 เครื่องมือในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

โดยได้จัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล และจัดสรรงบประมาณเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพของบุคลากรอย่างเหมาะสม และมีการติดตาม ประเมินผลการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในรูปแบบต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ เพื่อรับทราบข้อบกพร่องและนำมาปรับปรุงในการจัดการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่เหมาะสมในโอกาสต่อไป

2. กำหนดโครงการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะในด้านต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในส่วนที่เป็นความต้องการโดยรวมในระดับคณะที่สอดคล้องกับความจำเป็นทิศทางและเป้าประสงค์ เพื่อประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน

3. การเสริมสร้างค่านิยม วัฒนธรรมองค์กรของคณะ และสมรรถนะหลักตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด เป็นการหล่อหลอมให้บุคลากรของคณะ มีความรู้ ความเข้าใจในค่านิยม และวัฒนธรรมองค์กรของคณะ รวมทั้ง



พัฒนาทรัพยากรบุคคลตามสมรรถนะหลักของมหาวิทยาลัย 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 กว่

- 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 กำหนดทิศทาง เป้าหมาย วิธีการทำงานได้อย่างราบรื่นเต็มประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ของสถาบัน

6.2 วิสัยทัศน์ : ความสามารถในการกำหนดทิศทาง ภารกิจ และเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจน และความสามารถในการสร้างความร่วมแรงร่วมใจ เพื่อให้ภารกิจบรรลุวัตถุประสงค์

6.3 การวางแผนกลยุทธ์ : ความเข้าใจในวิสัยทัศน์และนโยบายสถาบันและสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการกำหนดกลยุทธ์ของส่วนราชการได้

6.4 ศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน : ความสามารถในการกระตุ้น หรือผลักดันหน่วยงาน ไปสู่การปรับเปลี่ยนที่เป็นประโยชน์ รวมถึงการสื่อสารให้ผู้อื่นรับรู้ เข้าใจและดำเนินการให้การปรับเปลี่ยนนั้นเกิดขึ้นจริง

6.5 การควบคุมตนเอง : ความสามารถในการควบคุมอารมณ์และพฤติกรรมในสถานการณ์ที่อาจจะถูกยั่ว หรือเผชิญหน้ากับความไม่เป็นมิตร หรือต้องทำงานภายใต้สภาวะกดดัน รวมถึงความอดทนอดกลั้นเมื่ออยู่ในสถานการณ์ที่ก่อความเครียดอย่างต่อเนื่อง

6.6 การสอนงานและการมอบหมายงาน : ความตั้งใจที่จะส่งเสริมการเรียนรู้หรือการพัฒนาผู้อื่นในระยะยาวจนถึงระดับที่เชื่อมั่นว่าจะสามารถมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบให้ผู้นั้น มีอิสระที่จะตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเองได้

บุคลากรจะต้องทำข้อตกลงในการพัฒนาตนเองโดยความเห็นชอบของหัวหน้างาน/ผู้บังคับบัญชา และนำผลการพัฒนาตนเองเป็นส่วนหนึ่งในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ประเมินสมรรถนะประจำปี เพื่อเป็นข้อมูลในการพิจารณากำหนดแผนพัฒนาตนเองในรอบประเมินถัดไป

ข้อมูลผลลัพธ์ของการพัฒนาทรัพยากรบุคคล คือ ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาทักษะ : พิจารณาจากจำนวนบุคลากรในคณะที่ได้เข้ารับการอบรมพัฒนาทักษะ ต่อจำนวนบุคลากรทั้งหมด โดยการพัฒนาทักษะความรู้และทักษะเป็นการพัฒนาเพื่อใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของแต่ละบุคคล รวมถึงการได้รับการพัฒนาสมรรถนะที่เป็นสมรรถนะหลัก และสมรรถนะทางการบริหาร

## 2. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อบริหารทรัพยากรบุคคล คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่มุ่งเน้นในการพัฒนากระบวนการบริหารงานองค์กรเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศโดยใช้ CMU-EdPEX เป็นเครื่องมือในการจัดการองค์กร มุ่งสู่การจัดการองค์กรสมัยใหม่ โดยใช้ข้อมูลในการบริหารงานโดยต้องมีความคล่องตัวและยืดหยุ่น บุคลากรในองค์กรมีทักษะ สมรรถนะในการปฏิบัติงาน ในศตวรรษที่ 21 และมี Growth Mindset ที่เรียนรู้ได้ตลอดเวลาและมุ่งเน้นการสร้างนวัตกรรม สอดคล้องกับแผนพัฒนาการศึกษาคณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ระยะเวลาที่ 13 (พ.ศ. 2566 - 2570) (ฉบับทบทวน กรกฎาคม 2566) จึงได้ดำเนินการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสนับสนุนบุคลากรของคณะ แบ่งเป็น 2 ส่วนดังนี้

- ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงานบุคคล เพื่อมุ่งสู่การเป็น Digital University
- ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อมุ่งสู่การเรียนรู้ตลอดชีวิต

วัตถุประสงค์ของการพัฒนา: เพื่อพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการสนับสนุนกระบวนการบริหารงานบุคคลและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เป็นไปตามเป้าหมายของแผนพัฒนาการศึกษาคณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ระยะเวลาที่ 13 (พ.ศ. 2566 - 2570) (ฉบับทบทวน กรกฎาคม 2566)

เป้าหมายของการพัฒนา: เพื่อพัฒนาระบบสารสนเทศที่สนับสนุนการบริหารและพัฒนาทรัพยากร

## บุคคลของคณะ

### 1. ระบบสนับสนุนการบริหารงานบุคคล

- การขออนุมัติเดินทางไปปฏิบัติงานในประเทศและต่างประเทศ (ปรับปรุงเพิ่มเติม)
- ระบบขอแต่งตั้งอาจารย์พิเศษ
- ระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน
- ระบบแต่งตั้งคณะกรรมการ/อนุกรรมการ/คณะทำงาน
- ระบบสรรหาหัวหน้าภาควิชา
- ระบบการเป็นวิทยากร/กรรมการ/ที่ปรึกษา
- ระบบรับสมัครงานออนไลน์ (ปรับปรุงเพิ่มเติม)

### 2. ระบบสนับสนุนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

- ระบบคำขอและอนุมัติงบประมาณสนับสนุนเพื่อพัฒนาทรัพยากรบุคคล ทุกแหล่งงบประมาณ (ปรับปรุงเพิ่มเติม)
- ระบบขอทุนการศึกษา สายปฏิบัติการ
- ระบบการขอตำแหน่งทางวิชาการ สายวิชาการ และสายปฏิบัติการ

ผู้รับผิดชอบ: งานบริหารทั่วไป

## บทที่ 4

### แผนการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ประจำปีงบประมาณ 2566

คณะมนุษยศาสตร์ได้จัดทำแผนการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล คณะมนุษยศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ 2566 โดยใช้ทรัพยากรบุคคลในการขับเคลื่อนตามแผนพัฒนาการศึกษา คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ระยะเวลาที่ 13 (พ.ศ. 2566 - 2570) (ฉบับทบทวน กรกฎาคม 2566) โดยมุ่งเน้นในการพัฒนากระบวนการบริหารงานองค์กร เพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศโดยใช้ EdPEX เป็นเครื่องมือในการจัดการองค์กร มุ่งสู่การจัดการองค์กรสมัยใหม่ หรือองค์กรที่มีสมรรถนะสูง (High Performance Organization: HPO) โดยใช้ข้อมูลในการบริหารงานที่มีความคล่องตัวและยืดหยุ่น พัฒนาระบบงาน ให้เกิดความเชื่อมโยง ลดขั้นตอน เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานในศตวรรษที่ 21 โดยการ Upskill/ Reskill มี Growth Mindset ที่เรียนรู้ได้ตลอดเวลาและมุ่งเน้นการสร้างนวัตกรรม ดังนี้

1. แผนการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ แบ่งออกเป็น 4 ด้าน

1.1 ด้านวางแผนอัตรากำลังและการสรรหา

1.2 ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

คณะได้มีการจัดวางรูปแบบของการพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามสมรรถนะหลัก (Core) สมรรถนะตามสายวิชาชีพ (Functional) สมรรถนะตามการบริหาร (Managerial) โดยเน้นพัฒนาให้กับผู้บริหารที่ดำรงตำแหน่งในปัจจุบัน และการพัฒนาให้กับผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor) ของทั้งสายบริหาร วิชาการและสายปฏิบัติการ รวมถึงการพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามสายวิชาชีพ จึงได้ดำเนินการจัดทำแผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อตอบสนองต่อยุทธศาสตร์ของคณะฯ โดยสามารถแบ่งระดับของการพัฒนาทรัพยากรบุคคลได้ ดังนี้

1. การพัฒนาผู้บริหาร

- การพัฒนาผู้บริหารระดับสูง
- การพัฒนาผู้บริหารระดับกลาง (สายวิชาการ)
- การพัฒนาผู้บริหารระดับกลาง (สายปฏิบัติการ)
- การพัฒนาผู้บริหารระดับต้น (สายปฏิบัติการ)

2. การพัฒนาทรัพยากรบุคคลสายวิชาการ

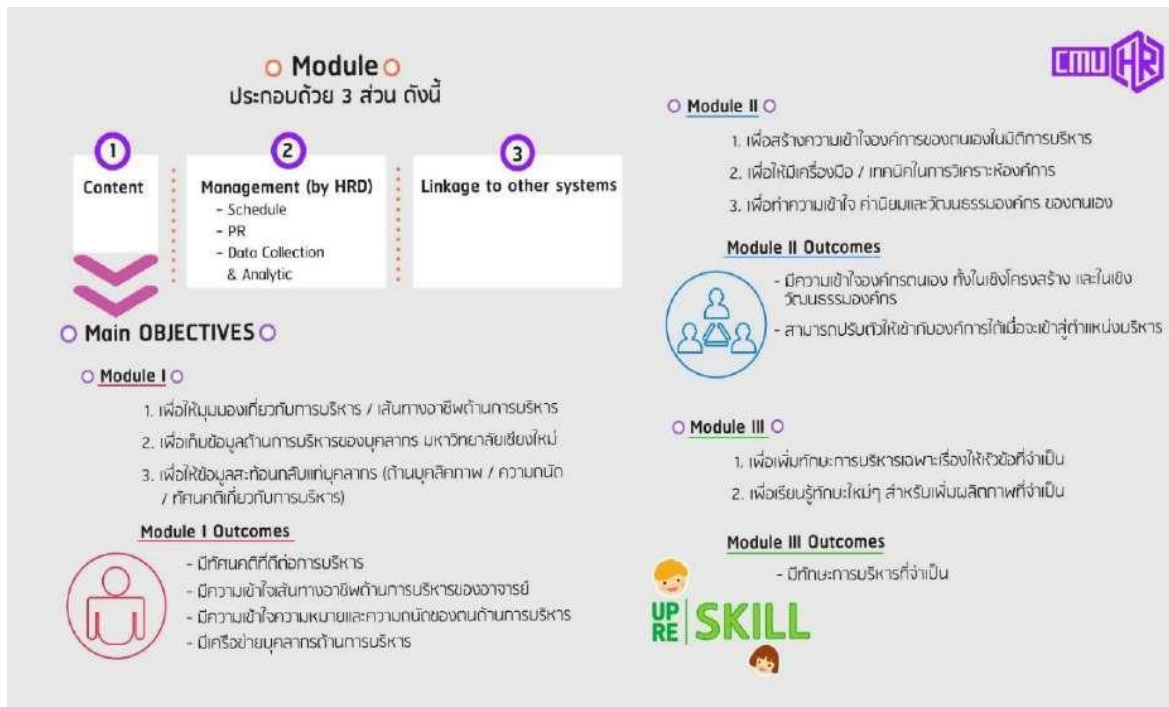
3. การพัฒนาทรัพยากรบุคคลสายปฏิบัติการ

1. การพัฒนาผู้บริหาร

การพัฒนาผู้บริหารเป็นการเสริมสร้างทักษะทางด้านบริหารคณะ ผู้บริหารควรจะมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวทางหลักการบริหารในด้านการเงิน ด้านบุคลากร ด้านแผนงานด้านวิชาการ ด้านวิจัยและด้านการบริหารความขัดแย้ง รวมถึงการประยุกต์ความรู้และนำมาใช้ได้จริงและเหมาะสมกับองค์กรของตน

เนื่องจากในการดูแลบริหารคนะนั้นจะต้องดูแลติดต่อกับทั้งคณะและบุคคลจำนวนมาก รวมทั้งวัฒนธรรมการทำงานของแต่ละกลุ่มก็แตกต่างกันออกไป หลักการจัดการบริหาร ศิลปะในการจัดการคนและวาทศิลป์ จึงมีความสำคัญเป็นอย่างมากในการบริหารจัดการ การแลกเปลี่ยนแนวทางการบริหารระหว่างผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการทำงานและผู้บริหารใหม่จึงมีความจำเป็น เพื่อให้มีการแลกเปลี่ยนและเพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจในการบริหารทั้งในด้านหลักการบริหารและการปฏิบัติงานจริง รวมทั้งประสบการณ์ต่าง ๆ ปัญหาและแนวทางแก้ไขในการบริหารองค์กร เพื่อเป็นแนวทางให้การทำงานของผู้บริหารเป็นไปอย่างราบรื่น โดยคณะฯ ได้จัดส่งผู้บริหารเข้าร่วมโครงการต่าง ๆ ที่มหาวิทยาลัยจัดขึ้น ตามแนวทางการพัฒนาผู้บริหารที่มหาวิทยาลัยกำหนด





## 2. การพัฒนาทรัพยากรบุคคลสายวิชาการ

2.1 การพัฒนาทรัพยากรบุคคลสายวิชาการ เพื่อให้บุคลากรมีทักษะด้านการสอน ทักษะด้านการวิจัย และ ทักษะด้านการเป็นอาจารย์ที่ปรึกษา โดยคณะฯ ได้ส่งคณาจารย์เข้ารับการพัฒนาอาจารย์ รูปแบบการเรียนรู้แบบใหม่ และเนื้อหาที่ตอบสนอง New Normal ผ่านกิจกรรม

- การจัดจำสั้ววีดิทัศน์ เพื่อการเรียนรู้
- การผลิตสื่อการเรียนการสอนในรูปแบบออนไลน์
- การพัฒนาอาจารย์ด้านการจัดการเรียนการสอน ตามแนวทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

เพื่อบ่มบ่ม การเป็น Global Citizen

- โครงการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอน ในศตวรรษที่ 21
- กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้แนวปฏิบัติที่ดี ด้านการจัดการเรียนรู้แบบใหม่ในศตวรรษที่ 21
- หลักสูตรการอบรมนักวิจัย
- การอบรมให้ความรู้แก่อาจารย์ใหม่ ในหัวข้อทักษะการเป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

2.2 การพัฒนาทรัพยากรบุคคลสายวิชาการผ่านการสนับสนุนทุนการศึกษา เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้ คณาจารย์ศึกษาต่อระดับปริญญาเอกหรือเทียบเท่า สามารถนำความรู้มาพัฒนามหาวิทยาลัยและชุมชนสู่ความ เป็นเลิศทางวิชาการ ตลอดจนให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงทางด้านวิชาการของโลกในปัจจุบันและอนาคต คณะฯ จึงส่งเสริมให้คณาจารย์สมัครเข้ารับทุนการศึกษาเพื่อการพัฒนาทรัพยากรบุคคลสายวิชาการ ดังนี้

2.2.1 ทุนการศึกษาสำหรับผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยสายวิชาการ ประเภทคณาจารย์ประจำ และบุคคลภายนอก

2.2.1.1 ระดับปริญญาเอกหรือเทียบเท่า มหาวิทยาลัยจะสนับสนุนเงินทุนตามที่จ่ายจริง ตามเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนดไว้ ในตารางงบประมาณค่าใช้จ่ายนักเรียนทุนที่ศึกษาในต่างประเทศ ตามระยะเวลาที่ระบุ ในหลักสูตรการศึกษา ในมหาวิทยาลัยต่างประเทศที่ได้รับการรับรองการจัดอันดับใน 50 อันดับแรกของโลก หรือใน 50 อันดับแรกของแต่ละกลุ่มสาขาวิชา ซึ่งจัดอันดับโดยสถาบันที่ได้รับการยอมรับ ได้แก่ QS World University Rankings และ Times Higher Education World University Ranking

2.2.1.2 การศึกษาที่เป็นลักษณะการฝึกอบรมในระดับวุฒิปริญญาตรีที่เทียบเท่าปริญญาเอกในต่างประเทศ มหาวิทยาลัยจะสนับสนุนเงินทุนตามที่จ่ายจริง ตามเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนดไว้ใน ตารางงบประมาณค่าใช้จ่ายนักเรียนทุนที่ศึกษาในต่างประเทศ ตามระยะเวลาที่ระบุ ในหลักสูตรการศึกษาใน มหาวิทยาลัยต่างประเทศ ที่ได้รับการรับรองการจัดอันดับใน 50 อันดับแรกของโลก หรือใน 50 อันดับแรกของ แต่ละกลุ่มสาขาวิชา ซึ่งจัดอันดับโดยสถาบันที่ได้รับการยอมรับ ได้แก่ QS World University Rankings และ Times Higher Education World University Ranking และสถาบันสาขาวิชาชีพรับรองคุณภาพแล้ว ทั้งนี้ คณะกรรมการพิจารณาฯ จะพิจารณาให้ตามความจำเป็นและเหมาะสมเป็นกรณี ๆ ไป

2.2.2 ทุนการศึกษาต่อระดับปริญญาโทและปริญญาเอก หรือปริญญาโท-เอก ณ ต่างประเทศ ในโครงการอาจารย์ข้างเผือก มหาวิทยาลัยสนับสนุนทุนเพื่อการศึกษาต่อในระดับปริญญาโทและปริญญาเอก หรือปริญญาโท-เอก ตามที่จ่ายจริง ตามระยะเวลาที่ระบุในหลักสูตรการศึกษา ตามเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนด ในมหาวิทยาลัยชั้นนำในต่างประเทศที่ได้รับการรับรองการจัดอันดับใน 30 อันดับแรกของแต่ละกลุ่มสาขาวิชา ตามการจัดอันดับของสถาบันที่ได้รับการยอมรับคือ QS World University Ranking และ Times Higher Education World University Ranking

2.3 การพัฒนาทรัพยากรบุคคลสายวิชาการผ่านการจัดสรรงบประมาณสนับสนุน เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีทักษะด้านการสอน และทักษะด้านการวิจัย คณะมนุษยศาสตร์จึงได้จัดสรรงบประมาณสนับสนุนบุคลากรสายวิชาการ จำนวน 10,000 บาท ต่อราย

### 3. การพัฒนาทรัพยากรบุคคลสายปฏิบัติการ

เพื่อให้บุคลากรสายปฏิบัติการเกิดการพัฒนาทักษะที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน และสามารถนำทักษะที่ได้รับการพัฒนานั้นมาพัฒนาผลงานการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามเป้าหมายที่คณะมนุษยศาสตร์ได้วางไว้ คณะมนุษยศาสตร์จึงได้กำหนดวิธีการพัฒนาทักษะออกเป็น 3 วิธี ดังนี้

3.1 การส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนรู้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลอย่างต่อเนื่อง โดยจัดส่งบุคลากร สายปฏิบัติการ เข้าร่วมการอบรม/สัมมนา/ประชุม/แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ร่วมกับหน่วยงานหรือสถาบันที่ได้กำหนด การอบรมหลักสูตรต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน หรือสนับสนุนเครื่องมือที่ทำให้เกิดการเรียนรู้ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมให้บุคลากรเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง สร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดี และสร้างเครือข่ายภายในประเทศ

3.2 การสำรวจความต้องการพัฒนาทักษะกับบุคลากรสายปฏิบัติการ เพื่อนำมาปรับปรุงและกำหนดหลักสูตรที่สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์คณะ ก่อให้เกิดการผสมผสานการทำงานและการใช้ชีวิตอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อส่งเสริมการพัฒนากรอบทักษะ (Skillsets) การทำงานในยุคดิจิทัล และศตวรรษที่ 21 และ

การสร้างนวัตกรรมที่ตอบสนองต่อการขับเคลื่อนภารกิจตามแผนยุทธศาสตร์ของคณะ

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

1.3 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

1.4 ด้านสวัสดิการและรางวัลจูงใจ

2. แผนพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล



## แผนการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2566

### 1.1 ด้านวางแผนอัตรากำลังและการสรรหา

เป้าหมายเชิงกลยุทธ์: ตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (Education Criteria for Performance Excellence: EdPEX)

ข้อ 5.1 สภาพแวดล้อมด้านบุคลากร

1. ชีตความสามารถและอัตรากำลังด้านบุคลากร: อัตรากำลังที่สอดคล้องกับทักษะ/สมรรถนะที่จำเป็นในการขับเคลื่อนองค์กร ความจำเป็น ด้านขีดความสามารถและอัตรากำลัง บุคลากรใหม่ การว่าจ้าง และดูแล
2. การจัดการการเปลี่ยนแปลง: กระบวนการสนับสนุนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงแบบพลิกโฉมในระดับองค์กร

กลยุทธ์	แผนงาน	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย 2566	โครงการ/กิจกรรม	หน่วยงาน รับผิดชอบ	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ
<b>1. การวางแผนอัตรากำลัง</b>							
	1. สรรหาคนดี คนเก่ง และมีสมรรถนะตามที่ คณะฯ ต้องการ	- ร้อยละของจำนวนผู้ผ่าน การประเมินทดลอง ปฏิบัติงาน	80	การปรับปรุงระบบการสรรหา	งานบริหารทั่วไป	ไตรมาส 1-4	-
	2. เกิดความคล่องตัว/ รวดเร็วในการสรรหา บุคลากร	- ร้อยละของจำนวนกรอบ อัตราที่ขอยกเว้นคุณสมบัติ จากคุณวุฒิปริญญาเอกเป็น คุณวุฒิปริญญาโท และ การขอยกเว้นการยื่นผล ภาษาอังกฤษ ภายใน 1 ปี					

กลยุทธ์	แผนงาน	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย 2566	โครงการ/กิจกรรม	หน่วยงาน รับผิดชอบ	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ
<b>2. การสรรหา บรรจุแต่งตั้ง</b>							
	2.1 สรรหาบุคลากรเข้ามาทดแทนอัตรากำลังที่ลาออก/เกษียณหรือได้รับจัดสรรเพิ่มตามภารกิจ (กลุ่ม EP พนักงานมหาวิทยาลัยประจำแบบเพิ่มศักยภาพ)	ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการมีความ ทัศนคติ และสมรรถนะของบุคลากรรายบุคคลตามแผนพัฒนารายบุคคล	85	การสรรหาบุคลากรได้ตามกรอบที่ได้รับการจัดสรรประจำปี	งานบริหารทั่วไป	ไตรมาส 1-4	-
	2.2 สรรหาบุคลากรเข้ามาปฏิบัติงานตามที่ได้รับจัดสรร (กลุ่ม EP พนักงานมหาวิทยาลัยประจำอาจารย์ผู้สอนภาษาอังกฤษพื้นฐาน)	ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการมีความ ทัศนคติ และสมรรถนะของบุคลากรรายบุคคลตาม แผนพัฒนา รายบุคคล	85	การสรรหาบุคลากรได้ตามกรอบที่ได้รับ การจัดสรร	งานบริหารทั่วไป	ไตรมาส 1-4	-

## 1.2 ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

SO4 Integrative management บริหารจัดการเชิงบูรณาการ

เป้าหมายเชิงกลยุทธ์: ตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (Education Criteria for Performance Excellence: EdPEX)

ข้อ 5.2 ความผูกพันของบุคลากร

1. เพื่อสร้างสถานที่และรูปแบบการเรียนรู้และพัฒนา แสดงให้เห็นถึงการสนับสนุนในการพัฒนาในรูปแบบต่าง ๆ ทั้ง Onsite และ Online
2. เพื่อให้บุคลากรตระหนักถึงความจำเป็นในการเรียนรู้และพัฒนารายบุคคล

กลยุทธ์	แผนงาน	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย 2566	โครงการ/กิจกรรม	หน่วยงาน รับผิดชอบ	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ
<b>การพัฒนาทรัพยากรบุคคล</b>							
Manpower development	1. พัฒนาระบบการขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของสายวิชาการและสายปฏิบัติการ	ผู้เข้าร่วมโครงการ มีความรู้ ความเข้าใจ ในการจัดทำเอกสารประกอบการสอน เอกสารคำสอนได้อย่างมีคุณภาพ	60	1. ทำความเข้าใจ กระบวนการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ และข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ พ.ศ. 2565 2. เรื่อง เทคนิคการเขียนเอกสารประกอบการสอน เอกสารคำสอน	งานบริหารทั่วไป	ไตรมาส 1-4	439,770.00
		ผู้เข้าร่วมโครงการ มีความรู้ ความเข้าใจ ในการสร้างผลงานทางวิชาการประเภทงานวิจัย ผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่น ๆ ตำรา หนังสือ และบทความทางวิชาการ ในรูปแบบที่เป็นมาตรฐานและมีคุณภาพ	60	1. ศึกษาดูงานเกี่ยวกับระบบการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล และการสร้างแรงบันดาลใจในการพัฒนาบุคลากร 2. เรื่อง เทคนิคการเขียนงานวิจัย ทางด้านสังคมศาสตร์ และมนุษยศาสตร์ 3. เรื่อง เทคนิคการเขียนตำรา หนังสือ ทางด้านสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ 4. เรื่อง เทคนิคการเขียนบทความทางวิชาการ และบทความวิจัยทางด้านสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์	งานบริหารทั่วไป	ไตรมาส 1-4	131,200.00
		บุคลากรสายวิชาการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ เพิ่มขึ้น	ไม่น้อยกว่าร้อยละ 40		งานบริหารทั่วไป	ไตรมาส 1-4	20,000.00
		บุคลากรสายปฏิบัติการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	ร้อยละ 50	อบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การจัดทำผลงานสู่เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรสายปฏิบัติการ คณะมนุษยศาสตร์	งานบริหารทั่วไป	ไตรมาส 1-4	210,218.00
2. การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรสู่ความเป็นนานาชาติ		จำนวนโครงการ/กิจกรรมเพื่อพัฒนาทรัพยากรบุคคลสู่ความเป็นนานาชาติ	2	1. โครงการอบรมผู้สอนภาษาไทยในฐานะภาษาต่างประเทศ	สาขาวิชาภาษา ในฐานะภาษา ต่างประเทศ	ไตรมาส 1-4	15,000.00
		ร้อยละของบุคลากร ที่ผ่านหลักสูตร	60	2. การพัฒนาทรัพยากรบุคคลสู่ความเป็นนานาชาติและมืออาชีพระดับสากล	งานบริหารทั่วไป	ไตรมาส 1-4	180,000.00

กลยุทธ์	แผนงาน	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย 2566	โครงการ/กิจกรรม	หน่วยงาน รับผิดชอบ	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ
Intelligent Organization	พัฒนางานให้ง่ายกว่า เร็วกว่า ดีกว่า	โครงการพัฒนางานให้ง่ายกว่า เร็วกว่า ดีกว่า	5	1. โครงการการพัฒนากระบวนการทำงาน ให้ ง่ายกว่า เร็วกว่า ดีกว่า	งานบริหารทั่วไป	ไตรมาส 1-4	350,000.00
		ร้อยละของบุคลากรผู้เข้าร่วมที่ได้รับ การพัฒนา	70	2. สัมมนาบุคลากรสายปฏิบัติการ คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ประจำปี 2566	งานบริหารทั่วไป	ไตรมาส 1-3	1,100,000.00
		ร้อยละของผู้บริหารผู้เข้าร่วมที่ได้รับ การพัฒนา	70	3. สัมมนาผู้บริหาร คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ประจำปี 2566	งานบริหารทั่วไป	ไตรมาส 1-3	200,000.00
		ร้อยละของบุคลากรผู้เข้าร่วมที่ได้รับ การพัฒนาทักษะ	50	4. สัมมนาเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การพัฒนาคณะมนุษยศาสตร์	งานบริหารทั่วไป	ไตรมาส 1-4	200,000.00
		ร้อยละของบุคลากรผู้ที่ยื่นขอรับการสนับสนุน	80	5. สนับสนุนงบประมาณเพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะของบุคลากรทุกระดับ	งานบริหารทั่วไป	ไตรมาส 1-4	สายวิชาการ จำนวน 10,000 บาท / คน สายปฏิบัติการ จำนวน 5,000 บาท / คน
		เกิดแนวปฏิบัติที่ดีเพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน โดยนำแนวทาง Happy Workplace มาใช้	3 ชิ้นงาน	6. เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรยุคใหม่ คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ประจำปี 2566	งานบริหารทั่วไป	ไตรมาส 1-4	220,000.00

กลยุทธ์	แผนงาน	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย 2566	โครงการ/กิจกรรม	หน่วยงาน รับผิดชอบ	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ
Intelligent Organization	พัฒนางานให้ง่ายกว่า เร็วกว่า ดีกว่า	เกิดแนวปฏิบัติที่ดีเพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน		7. การออกแบบระบบงาน เพื่อพัฒนาสู่องค์กรสมรรถนะสูงและยั่งยืน (กิจกรรมการพัฒนากระบวนการทำงานด้วยระบบ Kaizen)	งานบริหารทั่วไป	ไตรมาส 1-4	157,000.00
		MOU ระหว่าง 6 สถาบัน (ฉบับ)	1	8. ประชุมสัมมนาเครือข่ายความร่วมมือระหว่างสถาบัน 6 สถาบัน	งานบริหารทั่วไป	ไตรมาส 1	400,000.00
		ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วม	80	9. สัมมนาเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การพัฒนาคณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ด้วยแนวคิด organization behavior	งานบริหารทั่วไป	ไตรมาส1-4	337,000.00
		ร้อยละของบุคลากรได้รับการพัฒนาสมรรถนะเป็นไปตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	20	10. การพัฒนาทรัพยากรบุคคลสายวิชาการ ให้มีสมรรถนะ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	งานบริหารทั่วไป และกองบริหารงานบุคคล	ไตรมาส 1-4	งบของกองบริหารงานบุคคล
		เกิดการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ระหว่างหน่วยงาน	เกิดข้อผิดพลาดต่ำกว่าร้อยละ 40	11. Humanities CMU KM การจัดการความรู้ สู่อารพัฒนาองค์กรที่เป็นเลิศ	งานบริหารทั่วไป	ไตรมาส1-4	126,400.00

กลยุทธ์	แผนงาน	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย 2566	โครงการ/กิจกรรม	หน่วยงาน รับผิดชอบ	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ
Intelligent Organization	บุคลากรได้รับการพัฒนา สมรรถนะหลักเป็นไปตาม มาตรฐานที่มีมหาวิทยาลัย กำหนด (CMU Proactive IDP)	ร้อยละของ บุคลากรได้รับการ พัฒนาสมรรถนะ เป็นไป ตาม มาตรฐานกำหนด ตำแหน่ง	20	การพัฒนาทรัพยากรบุคคลสาย ปฏิบัติการให้มีสมรรถนะตาม มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	งานบริหารทั่วไป และกอง บริหารงานบุคคล	ไตรมาส 1-4	งบของกองบริหารงานบุคคล ศูนย์นวัตกรรมการสอนและการเรียนรู้
		จำนวนบุคลากร สายปฏิบัติการที่ เข้าร่วมโครงการฯ (คน)	10	จุดชนวนความคิด ตีต่ออาวุธบุคลากร สู่ความพร้อมการเป็นผู้บริหาร Prepare for Future Leaders (PFL) รุ่นที่ 2	งานบริหารทั่วไป และกอง บริหารงานบุคคล	ไตรมาส 1-4	
		จำนวนโครงการที่ ได้รับทุนสนับสนุน การพัฒนาทักษะ ด้านการสอนใน ศตวรรษที่ 21	5	บุคลากรสายวิชาการ ได้รับการ พัฒนาทักษะด้านการสอนใน ศตวรรษที่ 21	งานบริหารทั่วไป และศูนย์ นวัตกรรม การสอนและการ เรียนรู้	ไตรมาส 1-4	

### 1.3 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

เป้าหมายเชิงกลยุทธ์: ตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (Education Criteria for Performance Excellence: EdPEX)

#### ข้อ 5.1 สภาพแวดล้อมด้านบุคลากร

1. ชีตความสามารถและอัตรากำลังด้านบุคลากร: รายงานจำนวนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับทักษะ/สมรรถนะที่จำเป็นในการขับเคลื่อนองค์กร ความเป็นด้านชีตความสามารถและอัตรากำลัง บุคลากรใหม่ การว่าจ้าง และดูแล

#### ข้อ 5.2 ความผูกพันของบุคลากร

1. ผลการดำเนินการที่ดี: รายงานผลการดำเนินงานของบุคลากรที่มุ่งเน้นไปที่ผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น ตลอดจนการสร้างนวัตกรรม ความยืดหยุ่น การสื่อสารและการถ่ายทอดสารสนเทศ เป็นต้น



กลยุทธ์	แผนงาน	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย 2566	โครงการ/กิจกรรม	หน่วยงาน รับผิดชอบ	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ
การประเมินผลการปฏิบัติงาน							
	1. ระบบสารสนเทศในการจัดทำ TOR/JA ของสายปฏิบัติการให้สอดคล้องกับการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (IDP)	ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบ	5	การปรับปรุงการจัดทำ TOR/JA ของสายปฏิบัติการให้สอดคล้องกับการจัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลรายบุคคล (IDP)	งานบริหารทั่วไป	ตามรอบการกรอก TOR	-
	2. บุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงาน	ระดับคะแนนความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร (คะแนน)	4	การประเมินความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่	งานบริหารทั่วไป	ไตรมาส 1-4	-

#### 1.4 ด้านสวัสดิการและรางวัลใจ

เป้าหมายเชิงกลยุทธ์: ตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (Education Criteria for Performance Excellence: EdPEX)

##### ข้อ 5.1 สภาพแวดล้อมด้านบุคลากร

1. การสนับสนุนบุคลากร: รายงานการให้บริการ สิ่งอำนวยความสะดวก กิจกรรมและโอกาสอื่น ๆ เช่น การให้คำปรึกษา การดูแลสุขภาพ และ ครอบครัวบุคลากร กิจกรรมนันทนาการ หรือวัฒนธรรมประเพณี เป็นต้น

##### ข้อ 5.2 ความผูกพันของบุคลากร

1. ค่าตอบแทนและการยกย่องชมเชย แสดงให้เห็นถึงประสิทธิผลของการให้ค่าตอบแทน การยกย่องชมเชยที่เชื่อมโยงกับผลการดำเนินงาน ทักษะที่บุคลากรแสดงให้เห็นทักษะที่เพิ่มขึ้น การปรับตัวให้เข้ากับระบบงานและวัฒนธรรมใหม่

กลยุทธ์	แผนงาน	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย 2566	โครงการ/กิจกรรม	หน่วยงานรับผิดชอบ	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ
<b>สวัสดิการและรางวัลใจ</b>							
	1. มีสวัสดิการที่ หลากหลายและตอบ โจทย์ความต้องการด้าน สวัสดิการของบุคลากร	1. จำนวนระบบสวัสดิการที่ ได้รับการพัฒนาหรือ ปรับปรุง (ระบบ)	2	1. การพัฒนาระบบสวัสดิการ คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัย เชียงใหม่	งานบริหารทั่วไป และงานการเงิน การคลัง และพัสดุ	ไตรมาส 1-4	200,000.00
		2. ร้อยละความพึงพอใจ ของบุคลากรที่มีต่อระบบ สวัสดิการ	80		งานบริหารทั่วไป	ไตรมาส 4	
	2. ส่งเสริมและสร้าง ขวัญกำลังใจในการ ปฏิบัติงานแก่บุคลากรที่ มีผลงานโดดเด่น	จำนวนบุคลากรได้รับรางวัล ดีเด่น ภายในมหาวิทยาลัย (คน)	3	2. การสนับสนุนให้บุคลากรได้รับ รางวัลดีเด่น ภายในมหาวิทยาลัย	งานบริหารทั่วไป	ไตรมาส 4	5,000 บาท/ คน (ระดับ มหาวิทยาลัย)
	3. บุคลากรมีสุขภาวะที่ ดีในการปฏิบัติงานใน คณะมนุษยศาสตร์	จำนวนกิจกรรมสนับสนุน ด้านการสร้างเสริมความสุข ในการทำงาน	5	3. เสริมสร้างความสุข ในการทำงาน (Humanities Happy Workplace@CMU)	งานบริหารทั่วไป	ไตรมาส 1-4	200,000.00

