

แผนการบริหารและการพัฒนา ทรัพยากรบุคคล ประจำ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569



หน่วยบริหารงานบุคคล คณะการสื่อสารมวลชน

แผนการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

หน่วยบริหารงานบุคคล คณะการสื่อสารมวลชน มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

1. หลักการและเหตุผล และความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ได้กำหนดแผนพัฒนาการศึกษามหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ระยะที่ 13 (พ.ศ. 2566 - 2570) โดยมีเป้าหมายสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรสู่ความก้าวหน้าอย่างยั่งยืนในทุกมิติพันธกิจ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการบริหารจัดการ ที่มุ่งเน้นการสร้างองค์กรแบบเอจิลล์และยืดหยุ่นสูง (Agile & Resilient Organization) ทิศทางดังกล่าวสอดคล้องกับแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 - 2570 ที่ให้ความสำคัญสูงสุดกับการพัฒนาศักยภาพบุคลากร (Human Resource Capacity Development) เพื่อให้ทุนมนุษย์ของมหาวิทยาลัยเป็นฟันเฟืองหลักที่มีสมรรถนะสูง ทันต่อความเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี และมีภูมิคุ้มกันต่อความท้าทายในโลกยุคใหม่

เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเกิดผลสัมฤทธิ์อย่างเป็นรูปธรรมและวัดผลได้ มหาวิทยาลัยได้ขับเคลื่อนนโยบายระบบการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (CMU Proactive IDP) ซึ่งเป็นกลไกเชิงรุกที่กำหนดให้บุคลากรทุกกลุ่มประเมินและวางแผนพัฒนาสมรรถนะของตนเอง ทั้งสมรรถนะหลัก (General Competency) สมรรถนะตามตำแหน่งงาน (Functional Competency) และทักษะด้านเทคโนโลยี โดยมีเป้าหมายเพื่อสร้างระบบนิเวศแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) การยกระดับทักษะ (Reskills/Up-skills) และการส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ที่สอดคล้องกับบริบทการทำงานจริง

ในระดับส่วนงาน แผนกลยุทธ์คณะการสื่อสารมวลชน ได้บูรณาการยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยมาสู่การปฏิบัติจริง โดยมุ่งเน้นการยกระดับคุณภาพบุคลากรสายวิชาการให้มีความเป็นเลิศด้านการจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการข้ามศาสตร์และการวิจัย ควบคู่ไปกับการพัฒนาระบบบริหารจัดการที่เป็นเลิศ (Operational Excellence) สำหรับบุคลากรสายสนับสนุน โดยผลักดันให้เกิดการนำเทคโนโลยีมาใช้ลดขั้นตอนการทำงาน (Lean Management & Automation) ภายใต้อุปกรณ์การทำงานที่รวดเร็วและแม่นยำ ตลอดจนการให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมการทำงาน การสร้างพื้นที่ปลอดภัย (Safe Space) และการดูแลสุขภาพของบุคลากร (Engagement & Well-being)

ด้วยเหตุนี้ หน่วยบริหารงานบุคคล คณะการสื่อสารมวลชน จึงได้จัดทำแผนปฏิบัติการและงบประมาณด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 ขึ้น โดยร้อยเรียงทิศทางจากยุทธศาสตร์ระดับมหาวิทยาลัยสู่ระดับคณะ เพื่อใช้เป็นกรอบทิศทางในการจัดสรรทรัพยากร มุ่งเน้นการเสริมสร้างความเป็นเลิศทางวิชาการและวิชาชีพ การนำเทคโนโลยีมาขับเคลื่อนงาน และการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มีประสิทธิภาพ เพื่อนำพาคณะการสื่อสารมวลชนก้าวสู่การเป็นสถาบันการศึกษาด้านสื่อสารมวลชนชั้นนำตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษา (EdPEX) อย่างยั่งยืนต่อไป

2. วัตถุประสงค์

- 2.1 เพื่อบริหารอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจและยุทธศาสตร์ของคณะ
- 2.2 เพื่อพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงด้านวิชาการ เทคโนโลยี และการบริหารจัดการ
- 2.3 เพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากร ทั้งการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ตำแหน่งที่สูงขึ้น และการพัฒนาภาวะผู้นำ
- 2.4 เพื่อส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรผ่านระบบ CMU Proactive IDP และการเรียนรู้ตลอดชีวิต
- 2.5 เพื่อสร้างความผูกพัน คุณภาพชีวิตที่ดี และวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

3. หลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อความโปร่งใสและเป็นธรรม

เพื่อส่งเสริมความโปร่งใส ความเป็นธรรม และการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล คณะการสื่อสารมวลชนได้กำหนดและเผยแพร่หลักเกณฑ์ แนวปฏิบัติ และข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลให้บุคลากรทุกระดับได้รับทราบอย่างทั่วถึงผ่านช่องทางสื่อสารของคณะ โดยยึดถือกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และประกาศของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ที่เกี่ยวข้อง (รายละเอียดตามภาคผนวก) ครอบคลุมการดำเนินงานใน 4 ด้าน ดังนี้

3.1 การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร : ดำเนินการประกาศรับสมัครงานอย่างเปิดเผยผ่านเว็บไซต์ คณะการสื่อสารมวลชน เว็บไซต์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ และช่องทางประชาสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้อง รวมถึงสถาบันการศึกษาที่เปิดสอนด้านการสื่อสารมวลชน โดยกำหนดคุณสมบัติผู้สมัคร เกณฑ์การประเมิน และวิธีการคัดเลือกให้สอดคล้องกับลักษณะงานและมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ทั้งนี้ การคัดเลือกดำเนินการโดยคณะกรรมการที่ได้รับแต่งตั้งตามระเบียบของมหาวิทยาลัย เพื่อให้เกิดความโปร่งใส เป็นธรรม และปราศจากผลประโยชน์ทับซ้อน โดยมีการประเมินความรู้ ความสามารถ ทักษะวิชาชีพ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในรูปแบบที่เหมาะสมกับตำแหน่ง เช่น การสอบข้อเขียน การสอบปฏิบัติ การสาธิตการสอน การนำเสนอผลงาน และการสัมภาษณ์ เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพและสอดคล้องกับพันธกิจของคณะ

3.2 การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร : ดำเนินการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากรตามกรอบอัตรากำลังและหลักเกณฑ์ที่มหาวิทยาลัยกำหนด โดยคำนึงถึงความเหมาะสมของคุณวุฒิ ความรู้ ความสามารถ และความสอดคล้องกับภารกิจของคณะ มีการกำหนดระยะเวลาทดลองปฏิบัติงานและประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ เพื่อพิจารณาความพร้อมและความเหมาะสมในการปฏิบัติงานในตำแหน่ง นอกจากนี้ คณะยังจัดกิจกรรมปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ เพื่อสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบาย ระเบียบ วัฒนธรรมองค์กร และแนวทางการปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยและคณะ รวมถึงจัดให้มีระบบพี่เลี้ยง (Mentoring/Coaching) เพื่อให้คำแนะนำ ถ่ายทอดประสบการณ์ และติดตามการปรับตัวในการทำงาน อันจะช่วยเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรตั้งแต่เริ่มปฏิบัติงาน

ภายใน 1 ปี คณะมีการกำหนดระยะเวลาทดลองปฏิบัติงานและประเมินผลการทดลองปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ โดยบุคลากรสายวิชาการได้รับการประเมินทุก 6 เดือน จำนวน 2 ครั้ง ภายในระยะเวลาทดลองปฏิบัติงาน 1 ปี และบุคลากรสายสนับสนุนได้รับการประเมินทุก 4 เดือน จำนวน 3 ครั้ง ภายในระยะเวลาทดลอง

ปฏิบัติงาน 1 ปี เพื่อพิจารณาความรู้ ความสามารถ ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน พฤติกรรมการปฏิบัติงาน และ ความเหมาะสมในการบรรจุแต่งตั้งเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยต่อไป

3.3 การย้าย การโอน หรือการเลื่อนตำแหน่ง/ระดับ : การพิจารณาย้าย โอน หรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ทั้งสายวิชาการและสายปฏิบัติการ ดำเนินการตามข้อบังคับและหลักเกณฑ์ของมหาวิทยาลัย โดยพิจารณาจาก ผลสัมฤทธิ์ของงาน สมรรถนะ และคุณสมบัติตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าในสาย อาชีพอย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม

3.4 การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี : สำหรับบุคลากรที่ผ่านการบรรจุแต่งตั้งแล้ว คณะ ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่มหาวิทยาลัยกำหนด โดยข้าราชการได้รับการ ประเมินปีละ 2 รอบ (ณ วันที่ 1 เมษายน และ 1 ตุลาคม) และพนักงานมหาวิทยาลัยได้รับการประเมินปีละ 1 รอบ (ณ วันที่ 1 ตุลาคม) ผ่านระบบสารสนเทศที่มหาวิทยาลัยกำหนด โดยใช้ข้อตกลงภาระงาน (TOR) และตัวชี้วัดผล การปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับบทบาทหน้าที่และเป้าหมายของส่วนงาน มีการติดตามความก้าวหน้าและให้ ข้อเสนอแนะระหว่างรอบการประเมินอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ ผลการประเมินถูกนำมาใช้ประกอบการพิจารณาความดี ความชอบ การเลื่อนเงินเดือน การพัฒนาศักยภาพบุคลากร และการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (CMU Proactive IDP) เพื่อส่งเสริมการพัฒนาผลการปฏิบัติงานและความก้าวหน้าในสายอาชีพอย่างเป็นธรรมและมี ประสิทธิภาพ

4. แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

รายการและกิจกรรมหลักในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลของคณะฯ เพื่อรักษา พัฒนา และเสริมสร้าง ระบบงานที่เข้มแข็งตลอดปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 มีรายละเอียดและกรอบเวลาดำเนินงานดังนี้

ลำดับ	รายการ / กิจกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล	ช่วงระยะเวลาในการดำเนินงาน
1	การทบทวนและวางแผนอัตรากำลังคนประจำปี (Workforce Planning)	ตุลาคม - พฤศจิกายน 2568
2	การสรรหา คัดเลือก และบรรจุแต่งตั้งบุคลากรใหม่ตาม กรอบอัตรากำลัง	ตลอดปีงบประมาณ 2569 (ไตรมาส 1 - 4)
3	การประเมินผลการปฏิบัติงานสำหรับข้าราชการ รอบที่ 1	มิถุนายน 2568 – พฤศจิกายน 2568

ลำดับ	รายการ / กิจกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล	ช่วงระยะเวลาในการดำเนินงาน
4	การประเมินผลการปฏิบัติงานสำหรับข้าราชการ รอบที่ 2	ธันวาคม 2568 - เมษายน 2569
5	การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี สำหรับพนักงาน มหาวิทยาลัยประจำ และพนักงานที่จ้างจากเงินรายได้	มิถุนายน – กรกฎาคม 2569
6	การทบทวน ตรวจสอบ และยื่นขอเลื่อนระดับตำแหน่ง / ตำแหน่งทางวิชาการ	ตลอดปีงบประมาณ 2569 (ไตรมาส 1 - 4)

สรุปภาพรวมงบประมาณ ประจำปีงบประมาณ 2569
งบประมาณรวมทั้งสิ้นสำหรับการดำเนินงานและโครงการด้านทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2569
ได้รับจัดสรรเป็นจำนวน 1,858,000 บาท โดยแบ่งออกเป็น 2 หมวดหลัก ได้แก่

หมวดรายจ่าย	รายการ	งบประมาณ (บาท)
งบดำเนินงาน	ค่าตอบแทน (เช่น ค่าสมนาคุณ ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินผลงานและประเมิน การสอน)	51,000
	ค่าใช้จ่าย (ค่าอาหารกลางวัน, อาหารว่าง และเครื่องดื่ม)	8,000

หมวดรายจ่าย	รายการ	งบประมาณ (บาท)
	ค่าวัสดุ (ค่าดอกไม้ / กระเช้าแสดงความยินดี)	3,000
	รวมงบดำเนินงาน	62,000
งบเงินอุดหนุน	โครงการตามยุทธศาสตร์ (รวม 11 โครงการ)	1,651,000
รวมงบประมาณทั้งสิ้น		1,713,000

4. แผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

งบประมาณรวมสำหรับการดำเนินงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2569 ได้รับการจัดสรร จำนวนทั้งสิ้น 1,713,000 บาท แบ่งเป็นงบดำเนินงาน 62,000 บาท และงบเงินอุดหนุนสำหรับโครงการ ยุทธศาสตร์ 1,651,000 บาท โครงการพัฒนาบุคลากรจำแนกตามยุทธศาสตร์คณะ 3 ด้าน มีรายละเอียดดังนี้

ด้านที่ 1: การยกระดับทักษะและเทคโนโลยี (Smart & Technology-Driven Workforce)

โครงการ / กิจกรรม	ผลลัพธ์ที่คาดหวัง (Outcome)	กลุ่มเป้าหมาย	ช่วง ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)
โครงการพัฒนาทักษะ (Reskills/Upskills) ของ อาจารย์และบุคลากร	พัฒนาสมรรถนะใหม่เชิงวิชาการ เทคโนโลยี และ Soft Skills เพื่อการทำงานที่รวดเร็ว ถูกต้อง และมีระบบ ตามกรอบ FACT ผลลัพธ์: อาจารย์และบุคลากรเข้าร่วม การพัฒนาทักษะไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 และสามารถนำความรู้ที่ได้รับไป ประยุกต์ใช้ในการพัฒนางานและเพิ่ม ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานได้อย่าง เป็นรูปธรรม	อาจารย์และสาย สนับสนุน	ตลอด ปีงบประมาณ 2569	500,000
โครงการพัฒนาทักษะ หลักสูตรเทคโนโลยี	บุคลากรสายสนับสนุนมีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการ ปฏิบัติงานตามภารกิจและความ รับผิดชอบของตำแหน่ง ผลลัพธ์: บุคลากรประยุกต์ใช้ทักษะใหม่ ปฏิบัติงานได้จริงไม่น้อยกว่าร้อยละ 80	อาจารย์และสาย สนับสนุน	สิงหาคม 2569	30,000

โครงการ / กิจกรรม	ผลลัพธ์ที่คาดหวัง (Outcome)	กลุ่มเป้าหมาย	ช่วงระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)
โครงการสนับสนุนศักยภาพบุคลากรระบบนิเวศการเรียนรู้ (พัฒนาทักษะด้านการเรียนการสอน)	บุคลากรสายสนับสนุนมีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานตามภารกิจและความรับผิดชอบของตำแหน่ง ผลลัพธ์:บุคลากรมีการพัฒนาตนเองตามแผนพัฒนารายบุคคล (CMU Proactive IDP) และมีความพร้อมต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ	สายสนับสนุนระบบนิเวศการเรียนรู้ (10 คน)	ตุลาคม 2568 - มิถุนายน 2569	30,000

ด้านที่ 2: ความเป็นเลิศทางวิชาการและวิชาชีพ (Academic & Professional Excellence)

โครงการ / กิจกรรม	ผลลัพธ์ที่คาดหวัง (Outcome)	กลุ่มเป้าหมาย	ช่วงระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)
โครงการเสริมปีกวิชาชีพอาจารย์ใหม่ (Talent Mobility)	ฝังตัวเรียนรู้ (Immersion) ร่วมกับเครือข่ายวิชาชีพและองค์กรที่มีชื่อเสียง สร้างสรรค์เพื่อนำนวัตกรรมมาบูรณาการกับการสอน ผลลัพธ์: อาจารย์จัดทำแผนการสอนใหม่ และมีคะแนนประเมินการสอนจากนักศึกษา ≥ 4.0	อาจารย์ใหม่ (4 คน)	เมษายน - มิถุนายน 2569	100,000

โครงการ / กิจกรรม	ผลลัพธ์ที่คาดหวัง (Outcome)	กลุ่มเป้าหมาย	ช่วงระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)
โครงการสนับสนุน ศึกษาต่อระดับ ปริญญาเอก สาย วิชาการ	ส่งเสริมคณาจารย์ศึกษาต่อเพื่อ ยกระดับคุณภาพการสอน วิจัย และ สร้างความเชี่ยวชาญเชิงลึกข้ามศาสตร์ ผลลัพธ์: มีบทความตีพิมพ์ระหว่าง เรียนอย่างน้อย 1 ชิ้น และยื่นขอ ตำแหน่งวิชาการในระดับผู้ช่วย ศาสตราจารย์ได้ใน 5 ปี	สายวิชาการ (2 คน)	ตุลาคม 2568- เมษายน 2569	200,000
โครงการสนับสนุน การศึกษาต่อของ บุคลากรสายสนับสนุน	เพิ่มคุณวุฒิและสมรรถนะเฉพาะทาง สร้างความมั่นคงในสายอาชีพและ ประสิทธิภาพการบริการงานคณะฯ ผลลัพธ์: ยกระดับคุณวุฒิ ป.โท 3 คน และ ป.เอก 1 คน สามารถแก้ปัญหา งานเฉพาะทางได้ดีขึ้น	สายสนับสนุน (4 คน)	ตุลาคม 2568 - เมษายน 2569	330,000
โครงการสนับสนุนทุน ผลิตเอกสารเพื่อเสนอ ขอตำแหน่งทาง วิชาการ/ตำแหน่งที่ สูงขึ้น	ผลักดันความก้าวหน้าในสายอาชีพ และการเลื่อนระดับตำแหน่งของ บุคลากรภายในคณะฯ ผลลัพธ์: ได้รับตำแหน่งทางวิชาการ (2 ทุน) และเลื่อนระดับตำแหน่งสาย ปฏิบัติการ (1 ทุน) ตามกรอบเวลา	วิชาการและ สนับสนุน (3 คน)	ตุลาคม 2568	80,000

ด้านที่ 3: ความผูกพัน สุขภาวะ และวัฒนธรรมองค์กร (Engagement, Well-being & Culture)

โครงการ / กิจกรรม	แนวคิดหลักและผลลัพธ์ที่คาดหวัง (Outcome)	กลุ่มเป้าหมาย	ช่วงระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)
สมทบพนักงานส่วนงานสำหรับงบประมาณ สุขภาพ (ประกัน ยืดหยุ่น)	จัดสรรสิทธิประโยชน์ด้านสุขภาพที่เท่าเทียม ยืดหยุ่น และเหมาะสมกับความต้องการรายบุคคล ผลลัพธ์: บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ลดความเครียดและภาระค่าใช้จ่ายรักษาพยาบาล	พนักงานส่วนงาน (23 คน)	ตุลาคม 2568 – กันยายน 2569	275,000
โครงการความผูกพันของบุคลากร (Workforce Engagement)	สร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม ส่งเสริมสมดุจริตใจ และเปิดพื้นที่ปลอดภัย (Safe Space) ในการสื่อสารร่วมกัน ผลลัพธ์: เกิดเครือข่ายความร่วมมือที่ดีภายใน และผลคะแนนความผูกพันต่อองค์กร ≥ 4.0	คณาจารย์และบุคลากร	กุมภาพันธ์ – พฤษภาคม 2569	50,000
โครงการคัดเลือกบุคลากรดีเด่น	เชิดชูเกียรติและสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพแก่พนักงานที่มีผลงานโดดเด่น ผลลัพธ์: บุคลากรเกิดความภาคภูมิใจ และสร้างต้นแบบพฤติกรรมเชิงบวกในองค์กร	จำนวนผู้ได้รับคัดเลือก ประเภทอาจารย์และบุคลากร 6 รางวัล	มิถุนายน - กรกฎาคม 2569	40,000

โครงการ / กิจกรรม	แนวคิดหลักและผลลัพธ์ที่คาดหวัง (Outcome)	กลุ่มเป้าหมาย	ช่วงระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)
โครงการส่งเสริม คุณธรรมจริยธรรม	ปลูกฝังค่านิยมองค์กรและการ ดำเนินงานที่โปร่งใส ซื่อสัตย์ และมี ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ผลลัพธ์: ผลลัพธ์: อาจารย์และ บุคลากรเข้าร่วมโครงการ และ สามารถขับเคลื่อนวัฒนธรรมสุจริต และผ่านเกณฑ์ประเมินคุณธรรมความ โปร่งใสระดับมหาวิทยาลัย	คณาจารย์และ บุคลากร	ธันวาคม 2568 และ มิถุนายน 2569	16,000

หมายเหตุ: ปีงบประมาณ 2569 หน่วยบริหารงานบุคคล ได้ปรับแผนการใช้งบประมาณ โดยชะลอโครงการที่ดำเนินการเป็นรอบปี
เว้นปี เพื่อนำงบประมาณมาเน้นการพัฒนาทักษะแห่งอนาคต (Upskill/Reskill) และส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพของ
บุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

5. การติดตามและประเมินผลระบบแผนงาน

คณะกรรมการสื่อสารมวลชนกำหนดให้มีการติดตามและประเมินผลแผนปฏิบัติการฉบับนี้เป็นระยะเพื่อ
ตรวจสอบความก้าวหน้า โดยประเมินผลลัพธ์การเรียนรู้ (Outcome-based Evaluation) ทักษะที่เพิ่มขึ้น และ
พฤติกรรมการทำงานจริงหลังได้รับการพัฒนา พร้อมทั้งเชื่อมโยงผลการพัฒนาในระบบ CMU Proactive IDP
เข้ากับรอบการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีของมหาวิทยาลัย ข้อมูลสะท้อนกลับและข้อจำกัดที่พบจะถูก
นำไปใช้ทบทวนและปรับปรุงแผนการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลในปีงบประมาณถัดไปเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศ
อย่างยั่งยืน

ภาคผนวก

กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และประกาศที่เกี่ยวข้องกับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

1. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ.2567
2. ประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง ระยะเวลาการจ้าง อัตราเงินเดือน สิทธิและสวัสดิการ แบบ สัญญาจ้าง และประเภทการจ้าง ของพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2568
3. ประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง มาตรฐานกำหนดตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2568
4. ประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยประจำ พ.ศ. 2561 และฉบับแก้ไข เพิ่มเติม
5. หลักเกณฑ์และวิธีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (CMU Proactive IDP) ของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่
6. ข้อบังคับ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคล ให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์และถอดถอนผู้ดำรงตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ พ.ศ. 2565
7. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วย การกำหนดตำแหน่งและการแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ กลุ่มปฏิบัติการและวิชาชีพ ให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. 2565
8. ประกาศ ระเบียบ หรือแนวปฏิบัติอื่นที่เกี่ยวข้องกับการสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาบุคลากร และการประเมินผลการปฏิบัติงาน ที่มหาวิทยาลัยเชียงใหม่กำหนด