

รายงานผลการบริหาร และพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

คณะกรรมการสื่อสารมวลชน มหาวิทยาลัยเชียงใหม่



รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

คณะกรรมการสื่อสารมวลชน มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

1. บทนำและบริบทเชิงยุทธศาสตร์

มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ได้กำหนดแผนพัฒนาการศึกษามหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ระยะที่ 13 (พ.ศ. 2566 - 2570) เพื่อขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยโดยมุ่งเน้นการพัฒนาใน 5 ด้านหลัก ซึ่งในส่วนของ "ด้านการบริหารจัดการ" มีนโยบายมุ่งเน้นการพัฒนางานองค์กรให้มีประสิทธิภาพ ทันสมัย ยึดหลักธรรมาภิบาล และสอดรับระบบการพัฒนาบุคลากรในรูปแบบแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (CMU Proactive IDP) เพื่อพัฒนาสมรรถนะบุคลากรทุกกลุ่ม ประกอบด้วยสมรรถนะหลัก (General Competency) และสมรรถนะตามตำแหน่งงาน (Functional Competency)

สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์คณะกรรมการสื่อสารมวลชน ประจำปี พ.ศ. 2567 – 2571 ที่มีนโยบายสำคัญด้านทรัพยากรบุคคล ได้แก่ นโยบาย S2 ในการเพิ่มบุคลากรวิชาการที่มีคุณภาพสนับสนุนการจัดการเรียนการสอน และนโยบาย S6 ในการสร้างระบบบริหารจัดการที่เป็นเลิศเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน โดยสร้างการมีส่วนร่วมเพื่อเพิ่มความสามัคคีและขีดความสามารถของบุคลากรให้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลง

คณะกรรมการสื่อสารมวลชนจึงได้ขับเคลื่อนแผนการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2568 เพื่อส่งเสริมศักยภาพบุคลากรให้สอดคล้องกับความต้องการของคณะและมหาวิทยาลัย มุ่งสู่เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) ตลอดจนสอดคล้องกับกลุ่มหัวข้อแผนยุทธศาสตร์ Agenda 12 การสร้างองค์กรแบบเอจิล์และยืดหยุ่นสูง (Agile & Resilient Organization) และ Agenda 13 การพัฒนาศักยภาพบุคลากร (Human Resource Capacity Development) ของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่

2. วัตถุประสงค์

2.1 เพื่อยกระดับสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายสนับสนุนให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์คณะกรรมการสื่อสารมวลชน

2.2 เพื่อพัฒนาศักยภาพคณาจารย์ด้านการจัดการเรียนการสอน งานวิจัย งานสร้างสรรค์ และบริการวิชาการให้มีคุณภาพและมาตรฐานระดับชาติและนานาชาติ

2.3 เพื่อเสริมสร้างความสามารถของบุคลากรสายสนับสนุนในการสนับสนุนระบบนิเวศการเรียนรู้และการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ

2.4 เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต ความก้าวหน้าในสายอาชีพ และความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร

3. หลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

เพื่อเป็นการเสริมสร้างความโปร่งใสในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ตามหลักธรรมาภิบาล คณะการสื่อสารมวลชน มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ได้ดำเนินการเปิดเผยและแสดงหลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคลให้แก่เจ้าหน้าที่ของส่วนงานได้รับทราบผ่านทางเว็บไซต์หลักของคณะฯ โดยครอบคลุมกระบวนการสำคัญ 5 ด้าน ได้แก่

1. การวางแผนและการจัดสรรกรอบอัตรากำลัง : มุ่งเน้นการบริหารกำลังคนอย่างโปร่งใส เป็นธรรม มีประสิทธิภาพ และสามารถตอบสนองต่อพันธกิจ ยุทธศาสตร์ และการเปลี่ยนแปลงของสภาพการณ์ได้อย่างเหมาะสม
2. การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร: มีการประกาศรับสมัครที่ชัดเจน โปร่งใส และกำหนดคุณสมบัติตรงตามกรอบสมรรถนะ
3. การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร: ดำเนินการตามระเบียบของมหาวิทยาลัย มีระบบทดลองงานและปฐมนิเทศที่ตรวจสอบได้
4. การย้าย การโอน หรือการเลื่อนระดับ: ใช้ผลสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถนะเป็นเกณฑ์ในการพิจารณาอย่างเป็นธรรม
5. การประเมินผลการปฏิบัติงาน: ประเมินตามรอบการปฏิบัติงานด้วยตัวชี้วัด (KPIs) และข้อตกลงภาระงาน (TOR) อย่างเป็นระบบ

4. ข้อมูลโครงสร้างบุคลากรแยกตามสายงานและตำแหน่งทางวิชาการ

(ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2568)

ประเภทสายงาน	อัตรากำลัง ทั้งหมด	อาจารย์	ผศ.	รศ.	ศ.	รวม
1. สายวิชาการ(คณาจารย์)	33	17	14	2	-	33
2. สายปฏิบัติการ (บุคลากร สายสนับสนุน)	51	-	-	-	-	51
รวมทั้งสิ้น	84	17	14	2		84

4.1 สถานะการปฏิบัติงานของสายวิชาการ (รวม 29 อัตรา)

- ปฏิบัติงานเต็มเวลา: 23 อัตรา และ (อัตราอาจารย์ผู้มีความรู้ความสามารถพิเศษ 3 อัตรา)

= 26 อัตรา

- ลาศึกษาต่อ: 7 อัตรา

- กรอบอัตรารว่าง (อยู่ระหว่างรับสมัคร) : 3 อัตรา

4.2 โครงสร้างสายปฏิบัติการ (รวม 51 อัตรา)

- สายสนับสนุนระบบนิเวศการเรียนรู้: 28 อัตรา

- สายสนับสนุนทั่วไป: 23 อัตรา

4.3 โครงสร้างประเภทงบประมาณการจ้างงาน

- เงินงบประมาณแผ่นดิน: 62 อัตรา

- เงินรายได้ส่วนงาน: 19 อัตรา

- เงินรายได้ (โครงการ): 4 อัตรา

5. ข้อมูลสถิติกรอบอัตรากำลัง กรอบมีเงิน กรอบคนครอง จำแนกตามประเภทตำแหน่ง

ประเภทตำแหน่ง	กรอบ อัตรากำลัง (อัตรา)	กรอบมีเงิน (อัตรา)	กรอบคน ครอง(อัตรา)	กรอบว่าง(อัตรา)
1. สายวิชาการ (คณาจารย์)	36	33	33	อยู่ระหว่างรับ สมัคร 3 อัตรา
2. สายปฏิบัติการ (บุคลากรสายสนับสนุน)	51	51	51	ไม่มี
รวมทั้งสิ้น	87	84	84	3

6. แนวทางการพัฒนาบุคลากรแยกตามกลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มที่ 1: บุคลากรสายวิชาการ (คณาจารย์)

มุ่งพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนการสอนเชิงผลลัพธ์ (OBE / Active Learning) สมรรถนะด้านการวิจัย งานสร้างสรรค์ และการเผยแพร่ผลงานระดับชาติ/นานาชาติ ตลอดจนความเป็นอาจารย์มืออาชีพ และจริยธรรมทางวิชาการ ผ่านโครงการส่งเสริมการขอตำแหน่งทางวิชาการ ระบบอาจารย์พี่เลี้ยง และสนับสนุนทุนผลิตเอกสารรวมถึงการเข้าสู่ระบบรับรองสมรรถนะ (CMUPSF Badge)

กลุ่มที่ 2: บุคลากรสนับสนุนระบบนิเวศการเรียนรู้

มุ่งพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีการศึกษาและดิจิทัลแพลตฟอร์ม ทักษะการสื่อสาร ประสานงาน และการประยุกต์ใช้ AI ในการทำงาน ตลอดจนองค์ความรู้ด้าน Outcome-based Education (OBE) ผ่านการอบรมเชิงปฏิบัติการด้าน Learning Technology, LMS, AI เพื่อการศึกษา และการสร้างกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (KM / Community of Practice)

กลุ่มที่ 3: บุคลากรสนับสนุนทั่วไป

มุ่งพัฒนาความรู้ด้านกฎ ระเบียบ และระบบงานมหาวิทยาลัย ทักษะการบริหารจัดการและการปรับปรุงกระบวนการงาน (Work Improvement / Lean) ทักษะดิจิทัล เสริมสร้าง Soft Skills และ Service Mind เพื่อให้งานบริหารมีความคล่องตัว โปร่งใส และมีประสิทธิภาพสูงสุด

ส่วนที่ 2 ผลการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

คณะกรรมการสื่อสารมวลชนได้ดำเนินการพัฒนาบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 โดยมุ่งพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของคณะและมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยเฉพาะการพัฒนาบุคลากรวิชาการที่มีคุณภาพเพื่อสนับสนุนการจัดการเรียนการสอน การวิจัย และการบริการวิชาการ (S2) และการเสริมสร้างระบบบริหารจัดการที่เป็นเลิศผ่านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร การส่งเสริมการมีส่วนร่วม และการสร้างความผูกพันต่อองค์กร (S6)

ทั้งนี้ คณะได้ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรผ่านการอบรม สัมมนา ประชุมวิชาการ ศึกษาดูงาน และการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล (CMU Proactive IDP) เพื่อเตรียมความพร้อมบุคลากรให้สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงทางวิชาการ เทคโนโลยี และการบริหารจัดการในยุคดิจิทัล อันจะนำไปสู่การยกระดับประสิทธิภาพการดำเนินงานและการขับเคลื่อนพันธกิจของคณะอย่างยั่งยืน โดยมีผลการดำเนินการและช่วงระยะเวลาการดำเนินงาน ดังตารางต่อไปนี้

ลำดับ	รายการ/กิจกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล	ผลการดำเนินการ	ช่วงระยะเวลา
1	การวางแผนและการจัดสรรกรอบอัตรากำลังประจำปี	คณะกรรมการสื่อสารมวลชนได้ดำเนินการวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนและทบทวนกรอบอัตรากำลังของบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน โดยคำนึงถึงภารกิจและทิศทางการพัฒนาตามยุทธศาสตร์ของคณะ เพื่อให้การบริหารอัตรากำลังมีความเหมาะสม สอดคล้องกับภาระงาน และรองรับการดำเนินงานตามพันธกิจของคณะได้อย่างมีประสิทธิภาพ	พฤศจิกายน 2567/มีนาคม 2568 / สิงหาคม 2568

ลำดับ	รายการ/กิจกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล	ผลการดำเนินการ	ช่วงระยะเวลา
		1. พนักงานมหาวิทยาลัย (เงินแผ่นดิน) - มหาวิทยาลัยได้นำกรอบอัตราว่างที่มีสถานะ “ประกาศรับสมัคร” “สอบข้อเขียน” “สอบสัมภาษณ์” และ “ประกาศผลการคัดเลือก” ซึ่งไม่มีผู้ผ่านการคัดเลือก รวมไว้ที่ส่วนกลางมหาวิทยาลัย ในส่วนคณะมีกรอบไม่มีผู้ผ่านการคัดเลือก จำนวน 3 อัตรา ได้แก่ เลขที่ EP100005, EP100008 และ EP100016	
		- มหาวิทยาลัยได้นำกรอบอัตราว่างที่มีสถานะ “ไม่มีผู้สมัคร” หรือ “ไม่มีผู้ผ่านการคัดเลือก” ในทุกกระบวนการ รวมไว้ที่ส่วนกลางมหาวิทยาลัย คณะมีกรอบสถานะสอบสัมภาษณ์ จำนวน 1 อัตรา เลขที่ EP100015 และ อนุมัติเปลี่ยนเงื่อนไขการบรรจุ จำนวน 1 อัตรา เลขที่ EP100009	
		2. พนักงานมหาวิทยาลัยชั่วคราว งบประมาณแผ่นดิน คณะได้รับอนุมัติตำแหน่งที่ปรึกษา ระดับ 1 ขั้นที่ 1 จำนวน 1 อัตรา ได้แก่ รองศาสตราจารย์ธีรภัทร วรรณฤมล	
		3. พนักงานมหาวิทยาลัยชั่วคราว งบประมาณเงินรายได้คณะได้เสนอขออัตราผู้มีความรู้ความสามารถพิเศษ เป็นอาจารย์ ระดับ 1 ขั้นที่ 1 จำนวน 1 อัตรา อาจารย์ พุทธชาติ หงสกุล	
2	การสรรหา คัดเลือก	คณะได้ดำเนินการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรเพื่อ	พฤษภาคม

ลำดับ	รายการ/กิจกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล	ผลการดำเนินการ	ช่วงระยะเวลา
	และบรรจุแต่งตั้งบุคลากร	ทดแทนอัตราว่างและรองรับภารกิจของคณะ โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ได้บรรจุอาจารย์ จำนวน 4 อัตรา และจ้างผู้เชี่ยวชาญแบบประจำ จำนวน 2 อัตรา ทั้งนี้ การสรรหาและคัดเลือกเป็นไปตามหลักเกณฑ์ของมหาวิทยาลัย โดยยึดหลักความโปร่งใส ความเสมอภาค และการคัดเลือกตามความรู้ความสามารถพร้อมประเมินสมรรถนะที่สอดคล้องกับศาสตร์ด้านการสื่อสารมวลชน เพื่อให้ได้คณาจารย์และบุคลากรที่มีคุณภาพและเหมาะสมกับตำแหน่งงาน	2568 - พฤศจิกายน 2568
3	การประเมินผลการปฏิบัติงาน ประจำปี (พนักงานมหาวิทยาลัย 1 ครั้ง ต่อปี และข้าราชการ 2 ครั้งต่อปี)	คณะได้ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรตามหลักเกณฑ์ที่มหาวิทยาลัยกำหนด ครบถ้วนร้อยละ 100 ของบุคลากรทั้งหมด โดยใช้ผลการประเมินประกอบการพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนเงินเดือน และการพัฒนาศักยภาพบุคลากร รวมถึงมีการประเมินจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเพื่อสะท้อนผลการปฏิบัติงานอย่างรอบด้าน	ข้าราชการช่วง ก.พ. - มี.ค. 2568 พนักงานมหาวิทยาลัย ช่วง มิ.ย. - ก.ค. 2568
4	การประเมินผลการทดลองปฏิบัติงาน	คณะได้ดำเนินการประเมินผลการทดลองปฏิบัติงานของบุคลากรใหม่ตามหลัก เกณฑ์ที่มหาวิทยาลัยกำหนด โดยสายวิชาการมีการประเมินทุก 6 เดือน จำนวน 2 ครั้งต่อปี และสายสนับสนุนมีการประเมินทุก 4 เดือน จำนวน 3 ครั้งต่อปี เพื่อพิจารณาผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน และความเหมาะสมในการบรรจุเป็น พนักงานมหาวิทยาลัย ทั้งนี้ สามารถดำเนินการประเมินผลสัมฤทธิ์ การทดลองปฏิบัติงานตามข้อตกลง ภาระงาน (TOR) ได้ครบถ้วน ร้อย	พฤศจิกายน 2568 และ มกราคม 2569

ลำดับ	รายการ/กิจกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล	ผลการดำเนินการ	ช่วงระยะเวลา
		ละ 100	
5	การเลื่อนระดับตำแหน่งและการเปลี่ยนตำแหน่งให้เป็นไปตามความก้าวหน้าในสายอาชีพ	คณะได้ส่งเสริมและสนับสนุนความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง โดยให้คำปรึกษาเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และแนวทางการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น การจัดทำผลงานเพื่อเสนอขอกำหนดตำแหน่งชำนาญการ / ชำนาญการพิเศษรวมถึงการจัดทำเอกสารและแบบประเมินที่เกี่ยวข้องตลอดจนดำเนินการตามกระบวนการเสนอขอเปลี่ยนตำแหน่งและเลื่อนระดับตำแหน่งตามระเบียบของมหาวิทยาลัย และดำเนินการส่งเสริมให้มีบุคลากรได้รับการเปลี่ยนตำแหน่ง จำนวน 1 ราย ในตำแหน่งพนักงานปฏิบัติงานช่วยสอน	ก.ค. 67 - ก.ย. 68
6	การเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ	คณะได้ส่งเสริมและสนับสนุนการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์อย่างต่อเนื่อง โดยให้คำปรึกษาดูตามความก้าวหน้า และอำนวยความสะดวกในการจัดเตรียมเอกสารและผลงานทางวิชาการ รวมถึงประชาสัมพันธ์หลักเกณฑ์และ แนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างความเข้าใจและเตรียมความพร้อมในการยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการ ผลการดำเนินงานในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 มีผู้ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ จำนวน 1 ราย ในระดับผู้ช่วยศาสตราจารย์ ซึ่งเป็นการส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพและยกระดับศักยภาพทางวิชาการของคณะ	ส.ค. 2567 - ก.ค. 2568

ลำดับ	รายการ/กิจกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล	ผลการดำเนินการ	ช่วงระยะเวลา
7	การพัฒนาบุคลากร (อบรม สัมมนา และ ศึกษาดูงาน)	คณะกรรมการสื่อสารมวลชนส่งเสริมการ พัฒนาศักยภาพ บุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนผ่านการอบรม สัมมนา ประชุมวิชาการ และการศึกษาดูงานทั้งภายในและ ภายนอกมหาวิทยาลัยอย่างต่อเนื่อง โดยจัดสรร งบประมาณสนับสนุนราย บุคคลไม่เกิน 10,000 บาทต่อปี สำหรับสายวิชาการ และไม่เกิน 6,000 บาทต่อปีสำหรับ สายสนับสนุน หรือตามความเหมาะสมหากมีประโยชน์ต่อ คณะและงานที่ปฏิบัติ ทั้งนี้ มีบุคลากรได้รับการพัฒนา ความรู้และทักษะไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ของบุคลากร ทั้งหมดครอบคลุมด้านการสื่อสารมวลชน การวิจัย การ จัดการเรียนการสอน เทคโนโลยีดิจิทัลและการบริหาร จัดการ องค์กรในทุกมิติ	ตลอด ปีงบประมาณ
8	การส่งเสริม ความก้าวหน้าใน สายอาชีพ	คณะได้ส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากร อย่างต่อเนื่อง โดยให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการเข้าสู่ตำแหน่ง ที่สูงขึ้น การจัดทำผลงานเพื่อขอกำหนดตำแหน่งทาง วิชาการและตำแหน่งที่สูงขึ้นของสายปฏิบัติการ รวมถึง สนับสนุนการพัฒนาศักยภาพตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ของมหาวิทยาลัย ทั้งนี้ คณาจารย์ได้รับการส่งเสริม การพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนการสอนและการ ยื่นผลงานเพื่อขอรับสัญลักษณ์การเรียนรู้ (CMU-PSF Badge) ผ่านระบบ CMU IDP โดยมีอาจารย์ได้รับ CMU-PSF Badge แล้ว จำนวน 4 ราย ขณะที่บุคลากรสาย สนับสนุนได้รับการพัฒนาตามแผน IDP ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ของบุคลากรสายสนับสนุนทั้งหมด นอกจากนี้ คณะได้ ส่งเสริมบุคลากรที่มีศักยภาพเข้ารับการพัฒนาระดับผู้นำ	กรกฎาคม 2567 - ธันวาคม 2568

ลำดับ	รายการ/กิจกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล	ผลการดำเนินการ	ช่วงระยะเวลา
		และทักษะด้านการบริหารผ่านหลักสูตร Professional and Future Leaders Program (PFL) เพื่อเตรียมความพร้อมสู่การเป็นผู้บริหารในอนาคต	
9	การสร้างความผูกพันและคุณภาพชีวิตบุคลากร	คณะได้ดำเนินกิจกรรมเพื่อเสริมสร้าง ความผูกพันในองค์กรและส่งเสริม คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร อาทิ กิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ภายใน องค์กร การสื่อสารนโยบายและรับฟัง ความคิดเห็นจากบุคลากร การยกย่องเชิดชูเกียรติผู้ปฏิบัติงาน ดีเด่นรวมถึงการจัดสภาพแวดล้อมใน การทำงานที่เอื้อต่อสุขภาวะและความปลอดภัยส่งผลให้บุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงาน มีความผูกพันต่อองค์กร และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	ธันวาคม 2568

ส่วนที่ 3 ผลการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

คณะกรรมการสื่อนวัตกรรมฯ ได้ดำเนินการตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 โดยบูรณาการระบบ CMU Proactive IDP เป็นกลไกสำคัญในการวางแผนและพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้สอดคล้องกับสมรรถนะตามตำแหน่งงาน ยุทธศาสตร์ของคณะ และทิศทางการพัฒนาของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ทั้งในด้านการจัดการเรียนการสอน การวิจัย การบริการวิชาการ การบริหารจัดการ และการพัฒนาทักษะที่จำเป็นในอนาคต

การดำเนินงานครอบคลุมการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน การส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพ การพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะของบุคลากร ตลอดจนการสร้างความรู้ความผูกพันต่อองค์กร เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลงและการขับเคลื่อนพันธกิจของคณะสู่ความเป็นเลิศ ทั้งนี้ ผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ปรากฏดังตารางต่อไปนี้

โครงการ/กิจกรรมการ พัฒนาบุคลากร	วัตถุประสงค์โครงการ	แผนการดำเนินงาน			ผลการดำเนินงาน		
		เป้าหมาย/ ตัวชี้วัด	กลุ่มเป้าหมาย	งบประมาณ (บาท)	ผลการดำเนินการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผลการใช้จ่าย (บาท)
โครงการเพื่อพัฒนาทักษะ (Reskills/Upskills) ของ อาจารย์และบุคลากร	ส่งเสริมการเข้าอบรม/สัมมนา ภายนอกเพื่อยกระดับทักษะ การทำงาน	ร้อยละ 100	คณาจารย์ และ บุคลากร	500,000	บุคลากรได้รับการ พัฒนาทักษะและนำมา ประยุกต์ใช้ในการ ทำงานร้อยละ 92.86 ซึ่งบรรลุเกินค่า เป้าหมายที่ตั้งไว้	ต.ค. 67 - ก.ย. 68	478,343

โครงการ/กิจกรรมการ พัฒนาบุคลากร	วัตถุประสงค์โครงการ	แผนการดำเนินงาน			ผลการดำเนินงาน		
		เป้าหมาย/ ตัวชี้วัด	กลุ่มเป้าหมาย	งบประมาณ (บาท)	ผลการดำเนินการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผลการใช้จ่าย (บาท)
โครงการศึกษาดูงานและ เสริมสร้างองค์กร	ศึกษาดูงานหน่วยงานที่เป็น เลิศด้านบริหารจัดการและ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร	ร้อยละ 80	คณาจารย์และ บุคลากร	600,000	บุคลากรเข้าร่วมศึกษา ดูงานด้านการบริหาร จัดการ จำนวน 84 คน (ร้อยละ 78) และ สามารถนำความรู้มา ปรับใช้ในองค์กร	ต.ค. 67 และ เม.ย. 68	560,291.33
โครงการสนับสนุนศึกษา ต่อระดับปริญญาเอก สำหรับอาจารย์	ส่งเสริมคุณวุฒิระดับปริญญา เอกให้คณาจารย์	4 คน	คณาจารย์ที่ บรรจุวุฒิ ป.โท	400,000	อนุมัติทุนสนับสนุน คณาจารย์ในการศึกษา ต่อระดับปริญญาเอก เพื่อยกระดับคุณวุฒิ และงานวิจัยข้าม ศาสตร์	มิถุนายน 2568	100,000

โครงการ/กิจกรรมการ พัฒนาบุคลากร	วัตถุประสงค์โครงการ	แผนการดำเนินงาน			ผลการดำเนินงาน		
		เป้าหมาย/ ตัวชี้วัด	กลุ่มเป้าหมาย	งบประมาณ (บาท)	ผลการดำเนินการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผลการใช้จ่าย (บาท)
โครงการสนับสนุนศึกษา ต่อระดับปริญญาโทของ บุคลากร	ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพ ด้านการศึกษาต่อของสาย สนับสนุน	2 คน	บุคลากรสาย ปฏิบัติการ	122,800	ให้ทุนการศึกษาต่อ ระดับปริญญาโทแก่ บุคลากรสายสนับสนุน เพื่อเพิ่มสมรรถนะใน การปฏิบัติงานเฉพาะ ทาง	กรกฎาคม 2568	82,800
โครงการส่งเสริมสุขภาพ การทำงาน (ขยับกาย ท่ามกลางออฟฟิศซินโดรม)	ส่งเสริมสุขภาวะที่ดีในการ ทำงานของบุคลากร	ร้อยละ 80	คณาจารย์ และ บุคลากร	40,000	บุคลากรเข้าร่วม กิจกรรมตรวจสุขภาพ เบื้องต้นและรับความรู้ ด้านกายศาสตร์เพื่อลด ภาวะออฟฟิศซินโดรม	พ.ค. - มิ.ย. 68	39,600
สมทบพนักงานส่วนงาน	ส่งเสริมสุขภาพการ	15 คน	พนักงานส่วน	100,000	จัดสรรและเบิกจ่าย	ม.ค. - ส.ค.	114,400

โครงการ/กิจกรรมการ พัฒนาบุคลากร	วัตถุประสงค์โครงการ	แผนการดำเนินงาน			ผลการดำเนินงาน		
		เป้าหมาย/ ตัวชี้วัด	กลุ่มเป้าหมาย	งบประมาณ (บาท)	ผลการดำเนินการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผลการใช้จ่าย (บาท)
สำหรับบประมาณสุขภาพ (กลุ่ม/ยี่ดหย่น)	รักษาพยาบาลและสร้างขวัญ กำลังใจ		งาน		สวัสดิการประกัน สุขภาพแบบยี่ดหย่น และแบบกลุ่มให้แก่ พนักงานส่วนงาน จำนวน 22 คน	68	
โครงการคัดเลือกอาจารย์ ดีเด่นและบุคลากรดีเด่น	สร้างขวัญและกำลังใจในการ ปฏิบัติงาน	6 คน	คณาจารย์และ บุคลากร	50,000	ดำเนินการคัดเลือกและ มอบรางวัลเชิดชูเกียรติ เพื่อสร้างขวัญกำลังใจ และต้นแบบที่ดีในการ ทำงาน	ก.ค. - ส.ค. 68	36,500

โครงการ/กิจกรรมการ พัฒนาบุคลากร	วัตถุประสงค์โครงการ	แผนการดำเนินงาน			ผลการดำเนินงาน		
		เป้าหมาย/ ตัวชี้วัด	กลุ่มเป้าหมาย	งบประมาณ (บาท)	ผลการดำเนินการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผลการใช้จ่าย (บาท)
โครงการสนับสนุนทุนผลิต เอกสารเพื่อเสนอขอ ตำแหน่งทางวิชาการ/ ตำแหน่งที่สูงขึ้น	ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพ ความก้าวหน้าในวิชาชีพ	2 คน	คณาจารย์และ บุคลากร	80,000	สนับสนุนบุคลากร จำนวน 1 ราย ในการ จัดทำเอกสารวิชาการ เพื่อเข้าสู่กระบวนการ ขอตำแหน่งระดับผู้ช่วย ศาสตราจารย์	พ.ย. 67 - มิ.ย. 68	25,500
โครงการสนับสนุน ศักยภาพบุคลากรระบบ นิเวศการเรียนรู้	พัฒนาทักษะการใช้อุปกรณ์ ผลิตสื่อ ดูงานภายนอก และ การประยุกต์ใช้ AI	ร้อยละ 100 (25 คน)	บุคลากรระบบ นิเวศการเรียนรู้	50,000	จัดอบรมเชิงปฏิบัติการ (เช่น หลักสูตร DaVinci Resolve) เพื่อยกระดับ ทักษะการผลิตสื่อของ สายสนับสนุน	พ.ค. - ส.ค. 68	17,840

โครงการ/กิจกรรมการ พัฒนาบุคลากร	วัตถุประสงค์โครงการ	แผนการดำเนินงาน			ผลการดำเนินงาน		
		เป้าหมาย/ ตัวชี้วัด	กลุ่มเป้าหมาย	งบประมาณ (บาท)	ผลการดำเนินการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผลการใช้จ่าย (บาท)
โครงการพัฒนาศักยภาพ ด้านวิชาการและวิชาชีพ แบบรายกลุ่มงาน	ส่งเสริมการเรียนรู้ ถ่ายทอด และแลกเปลี่ยนงานอย่างมี ประสิทธิภาพ	2 หน่วยงาน	คณาจารย์และ บุคลากร	50,000	บุคลากรเข้าร่วมอบรม/ สัมมนาในรายกลุ่มงาน ย่อย เพื่อพัฒนาทักษะ เฉพาะทางตาม กระบวนงานของตนเอง	ม.ค. - ก.ค. 68	10,067
โครงการพัฒนาทักษะการ ทำงานของคณาจารย์และ บุคลากร	พัฒนาสมรรถนะการใช้ AI ใน การทำงานและการปฏิบัติงาน ตามสายงาน	ร้อยละ 100	คณาจารย์และ บุคลากร	50,000	จัดอบรมทักษะการ ปฏิบัติงานและการ ประยุกต์ใช้เครื่องมือ ใหม่ ๆ ให้บุคลากร ภายในส่วนงาน	ก.พ. - ส.ค. 68	8,660

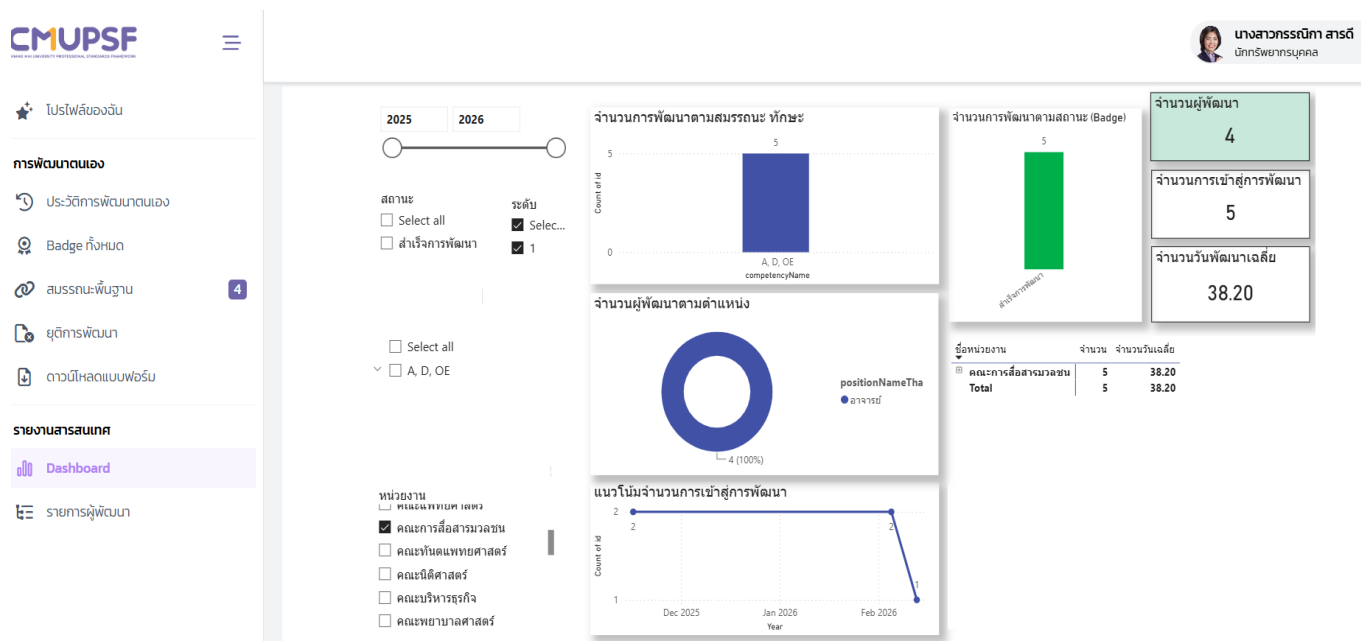
โครงการ/กิจกรรมการ พัฒนาบุคลากร	วัตถุประสงค์โครงการ	แผนการดำเนินงาน			ผลการดำเนินงาน		
		เป้าหมาย/ ตัวชี้วัด	กลุ่มเป้าหมาย	งบประมาณ (บาท)	ผลการดำเนินการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผลการใช้จ่าย (บาท)
โครงการความผูกพันของ บุคลากร (Workforce Engagement)	เพื่อเสริมสร้างความผูกพัน ความสามัคคี และการมีส่วน ร่วมของบุคลากร อันนำไปสู่ การทำงานร่วมกันอย่างมี ประสิทธิภาพและความสุขใน การทำงาน	ร้อยละของ บุคลากรที่ เข้าร่วม กิจกรรม สร้างความ ผูกพัน องค์กรไม่ น้อยกว่า ร้อยละ 80	คณาจารย์และ บุคลากร	100,000	จัดกิจกรรมสร้าง ความสัมพันธ์และพื้นที่ ปลอดภัย (Safe Space) เพื่อการทำงาน เป็นทีม	เม.ย. - พ.ค. 68	ไม่ใช้ งบประมาณ
โครงการเสริมศักยภาพวิชาชีพ อาจารย์ใหม่ (Talent Mobility)	พัฒนาศักยภาพเชิงวิชาการ/ วิชาชีพและสร้างเครือข่าย องค์กรภายนอก	3 คน	อาจารย์บรรจุ ใหม่	100,000	อาจารย์ใหม่เข้าร่วม หลักสูตรพัฒนาทักษะ ภายใต้โครงการของ มหาวิทยาลัย	เม.ย. - พ.ค. 68	ไม่ใช้ งบประมาณ

8. ผลการดำเนินงานด้านแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (CMU Proactive IDP)

คณะกรรมการสื่อสารมวลชนได้ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรทุกกลุ่มจัดทำและดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (CMU Proactive IDP) เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับภารกิจของคณะ ยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย และความก้าวหน้าในสายอาชีพ โดยมุ่งเน้นการพัฒนาสมรรถนะทั้งด้านวิชาการ วิชาชีพ การบริหารจัดการ และทักษะแห่งอนาคตที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในยุคดิจิทัล

จากการติดตามผลผ่านระบบ CMU IDP Dashboard พบว่าบุคลากรมีการดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง และมีผลการพัฒนาเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด โดยบุคลากรสายสนับสนุนได้รับการพัฒนาตามแผน IDP ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ของบุคลากรสายสนับสนุนทั้งหมด ขณะที่คณาจารย์ได้รับการส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนการสอนผ่านระบบ CMU IDP และมีอาจารย์ได้รับสัญลักษณ์การเรียนรู้ (CMU-PSF Badge) แล้ว จำนวน 4 ราย สะท้อนถึงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างเป็นรูปธรรมและสอดคล้องกับมาตรฐานการจัดการเรียนการสอนของมหาวิทยาลัย

ทั้งนี้ สถิติและความก้าวหน้าที่สำคัญจากระบบ CMU IDP Dashboard ปรากฏดังตารางต่อไปนี้



สายวิชาการ

คำอธิบาย: จำนวนอาจารย์เข้าร่วมการพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนการสอนตามกรอบมาตรฐาน CMU-PSF ของมหาวิทยาลัย จำนวน 5 ราย โดยมีผู้ได้รับสัญลักษณ์การเรียนรู้ (CMU-PSF Badge) จำนวน 4 ราย คิดเป็นร้อยละ 80 ของผู้เข้าร่วมทั้งหมด แบ่งเป็นสมรรถนะ ได้แก่

- 1) ด้านการออกแบบและวางแผนการจัดการเรียนรู้ (A)
- 2) การจัดการเรียนการสอนและการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน (D)
- 3) การประเมินผลการเรียนรู้และการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอน (OE)



สายปฏิบัติการ

คำอธิบาย: จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วมพัฒนาสะสม (รอบปีที่ 1 และ 2): รวมจำนวน 34 คน

1) ระดับต้น : 30 คน

2) ระดับกลาง : 4 คน

- ความสำเร็จในการพัฒนา: มีบุคลากรพัฒนาสำเร็จจนได้รับใบประกาศนียบัตรระดับต้นจำนวน 9 ราย และอยู่ระหว่างการพัฒนา 20 ราย

- การบรรลุเป้าหมาย: ผลการดำเนินงานรอบปีที่ 2 คิดเป็นร้อยละ 44 ซึ่งสูงกว่าเป้าหมายขั้นต่ำที่คณะตั้งไว้ (ไม่น้อยกว่าร้อยละ 40) อยู่ร้อยละ 4

- จำนวนวันพัฒนาเฉลี่ยสะสมของคณะฯ: 144.90 วัน

ข้อมูล ณ 30 ก.ย. 68

สัดส่วนการเข้าพัฒนาจำแนกตามกลุ่มสมรรถนะและกระบวนงานหลัก

กระบวนงานหลัก / กลุ่มสมรรถนะ	สัดส่วนผู้เข้าพัฒนา (%)
เทคโนโลยีการศึกษา (Learning Technology / LMS)	17.14%
งานบริหารงานทั่วไป	14.29%
งานวิเคราะห์นโยบายและแผน	11.43%
งานวิชาการศึกษา	11.43%
นักการเงินและบัญชี	8.57%
งานพัสดุ	5.71%
งานกิจการนักศึกษา	5.71%
งานประชาสัมพันธ์, งานวิเทศสัมพันธ์ และงานบริหารงานย่อยอื่น ๆ	5.71%

9. ผลสำเร็จการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

คณะสามารถดำเนินการตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ได้ตามเป้าหมายที่กำหนด ครอบคลุมด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน การส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพ และการพัฒนาศักยภาพบุคลากร โดยมีบุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ของบุคลากรทั้งหมด มีผู้ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการระดับ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน 1 ราย และบุคลากรสายสนับสนุนได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ของบุคลากรสายสนับสนุนทั้งหมด ส่งผลให้บุคลากรมีศักยภาพและสมรรถนะที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของคณะและมหาวิทยาลัย สามารถนำความรู้และทักษะที่ได้รับมาพัฒนางาน เพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และสนับสนุนการขับเคลื่อนพันธกิจของคณะได้อย่างมีประสิทธิภาพ

10. ปัญหาและอุปสรรค

บุคลากรบางส่วนมีภาระงานประจำและภารกิจเร่งด่วนค่อนข้างมาก ส่งผลให้การเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาศักยภาพและกิจกรรมสร้างความผูกพันองค์กรเป็นไปไม่ได้ไม่เต็มที่ นอกจากนี้ การกำหนดช่วงเวลาสำหรับการพัฒนาบุคลากรให้เหมาะสมกับภารกิจด้านการเรียนการสอน การวิจัย และการบริการวิชาการ ยังมีข้อจำกัดในบางช่วงเวลา จึงจำเป็นต้องวางแผนและบริหารจัดการเวลาให้มีความยืดหยุ่นและสอดคล้องกับภารกิจของบุคลากรมากยิ่งขึ้น เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรสามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพและครอบคลุมทุกกลุ่มเป้าหมาย

11. ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนาในปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

คณะจะส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้าน Digital Skills, AI Literacy และการพัฒนาตามแผน CMU Proactive IDP อย่างต่อเนื่อง รวมทั้งสนับสนุนความก้าวหน้าในสายอาชีพ การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ และตำแหน่งที่สูงขึ้น ตลอดจนการสร้างความผูกพันของบุคลากร เพื่อรองรับการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของคณะและมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ในอนาคต