

CMU
CHIANG MAI UNIVERSITY

WE COMMUNICATE
CREATE
SHARE
MASS COMMUNICATION, CHIANG MAI UNIVERSITY

**รายงานผลการบริหาร
และพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568**
คณะกรรมการสื่อสารมวลชน มหาวิทยาลัยเชียงใหม่



**รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568
คณะกรรมการสื่อสารมวลชน มหาวิทยาลัยเชียงใหม่**

1. บทนำและบริบทเชิงยุทธศาสตร์

มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ได้กำหนดแผนพัฒนาการศึกษามหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ระยะที่ 13 (พ.ศ. 2566 - 2570) เพื่อขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยโดยมุ่งเน้นการพัฒนาใน 5 ด้านหลัก ซึ่งในส่วนของ "ด้านการบริหารจัดการ" มีนโยบายมุ่งเน้นการพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพ ทันสมัย ยึดหลักธรรมาภิบาล และสอดรับระบบการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในรูปแบบแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (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 การสร้างองค์กรแบบเอจิลล์และยืดหยุ่นสูง (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 คณะกรรมการสื่อสารมวลชน มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ได้ดำเนินการเปิดเผยและแสดงหลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคลให้แก่เจ้าหน้าที่ของส่วนงานได้รับทราบผ่านทางเว็บไซต์หลักของคณะฯ โดยครอบคลุมกระบวนการสำคัญ 4 ด้าน ได้แก่

1. การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร: มีการประกาศรับสมัครที่ชัดเจน โปร่งใส และกำหนดคุณสมบัติตรงตามกรอบสมรรถนะ

2. การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร: ดำเนินการตามระเบียบของมหาวิทยาลัย มีระบบทดลองงานและปฐมนิเทศที่ตรวจสอบได้

3. การย้าย การโอน หรือการเลื่อนระดับ: ใช้ผลสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถนะเป็นเกณฑ์ในการพิจารณาอย่างเป็นธรรม

4. การประเมินผลการปฏิบัติงาน: ประเมินตามรอบการปฏิบัติงานด้วยตัวชี้วัด (KPIs) และข้อตกลงภาระงาน (TOR) อย่างเป็นระบบ

4. ข้อมูลโครงสร้างบุคลากรแยกตามสายงานและตำแหน่งทางวิชาการ

(ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2568)

ประเภทสายงาน	อัตรากำลังทั้งหมด	อาจารย์	ผศ.	รศ.	ศ.	รวม
1. สายวิชาการ(คณาจารย์)	33	17	14	2	-	33
2. สายปฏิบัติการ (บุคลากรสายสนับสนุน)	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

- 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

ประเภทตำแหน่ง	กรอบอัตรากำลัง (อัตรา)	กรอบมีเงิน	ประเภทตำแหน่ง
1. สายวิชาการ (คณาจารย์)	36	33	33
2. สายปฏิบัติการ (บุคลากรสาย สนับสนุน)	51	51	51
รวมทั้งสิ้น	87	84	84

5. 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

6. ผลการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

คณะกรรมการสื่อสารมวลชนได้ดำเนินการพัฒนาบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 โดยมุ่งพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของคณะและมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยเฉพาะการพัฒนา

บุคลากรวิชาการที่มีคุณภาพเพื่อสนับสนุนการจัดการเรียนการสอน การวิจัย และการบริการวิชาการ (S2) และเสริมสร้างระบบบริหารจัดการที่เป็นเลิศผ่านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร การส่งเสริมการมีส่วนร่วม และการสร้างความผูกพันต่อองค์กร (S6)

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

ลำดับ	รายการ/กิจกรรมการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	ผลการดำเนินการ	ช่วงระยะเวลา
1	การวางแผนและการจัดสรรรอบ อัตรากำลังประจำปี	คณะกรรมการสื่อสารมวลชนได้ดำเนินการวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนและทบทวนกรอบอัตรากำลังของบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน โดยคำนึงถึงภารกิจและทิศทางการพัฒนาตามยุทธศาสตร์ของคณะ เพื่อให้การบริหารอัตรากำลังมีความเหมาะสม สอดคล้องกับภาระงาน และรองรับการดำเนินงานตามพันธกิจของคณะได้อย่างมีประสิทธิภาพ	มีนาคม 2568 / สิงหาคม 2568
2	การสรรหา คัดเลือก และบรรจุ แต่งตั้งบุคลากร	คณะได้ดำเนินการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรเพื่อทดแทนอัตราร่างและรองรับภารกิจของคณะ โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ได้บรรจุอาจารย์ จำนวน 4 อัตรา และจ้างผู้เชี่ยวชาญแบบประจำ จำนวน 2 อัตรา ทั้งนี้ การสรรหาและคัดเลือกเป็นไปตามหลักเกณฑ์ของมหาวิทยาลัย โดยยึดหลักความโปร่งใส ความเสมอภาค และการคัดเลือกตามความรู้ความสามารถพร้อมประเมินสมรรถนะที่สอดคล้องกับศาสตร์ด้านการ	พฤษภาคม 2568 - พฤศจิกายน 2568

ลำดับ	รายการ/กิจกรรมการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	ผลการดำเนินการ	ช่วงระยะเวลา
		สื่อสารมวลชน เพื่อให้ได้คณาจารย์และบุคลากรที่มีคุณภาพและเหมาะสมกับตำแหน่งงาน	
3	การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี (พนักงานมหาวิทยาลัย 1 ครั้งต่อปี และข้าราชการ 2 ครั้งต่อปี)	คณะได้ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรตามหลักเกณฑ์ที่มหาวิทยาลัยกำหนด ครบถ้วนร้อยละ 100 ของบุคลากรทั้งหมด โดยใช้ผลการประเมินประกอบการพิจารณาความดี ความชอบ การเลื่อนเงินเดือน และการพัฒนาศักยภาพบุคลากร รวมถึงมีการประเมินจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเพื่อสะท้อนผลการปฏิบัติงานอย่างรอบด้าน	ข้าราชการช่วง ก.พ. - มี.ค.2568 พนักงานมหาวิทยาลัย ช่วง มิ.ย. - ก.ค.568
4	การประเมินผลการทดลองปฏิบัติงาน	คณะได้ดำเนินการประเมินผลการทดลองปฏิบัติงานของบุคลากรใหม่ตามหลักเกณฑ์ที่มหาวิทยาลัยกำหนด โดยสายวิชาการมีการประเมินทุก 6 เดือน จำนวน 2 ครั้งต่อปี และสายสนับสนุนมีการประเมินทุก 4 เดือน จำนวน 3 ครั้งต่อปี เพื่อพิจารณาผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน และความเหมาะสมในการบรรจุเป็น พนักงานมหาวิทยาลัย ทั้งนี้สามารถดำเนินการประเมินผลสัมฤทธิ์การทดลองปฏิบัติงานตามข้อตกลง ภาระงาน (TOR) ได้ครบถ้วน ร้อยละ 100	พฤศจิกายน 2568 และ มกราคม 2569

ลำดับ	รายการ/กิจกรรมการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	ผลการดำเนินการ	ช่วงระยะเวลา
5	การเลื่อนระดับตำแหน่งและการ เปลี่ยนตำแหน่งให้เป็นไปตาม ความก้าวหน้าในสายอาชีพ	คณะได้ส่งเสริมและสนับสนุน ความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากร อย่างต่อเนื่อง โดยให้คำปรึกษาเกี่ยวกับ หลัก เกณฑ์และแนวทางการเข้าสู่ ตำแหน่งที่สูงขึ้น การจัดทำผลงานเพื่อ เสนอขอกำหนดตำแหน่งชำนาญการ / ชำนาญการพิเศษรวมถึงการจัดทำ เอกสารและแบบประเมินที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนดำเนินการตามกระบวนการ เสนอขอเปลี่ยนตำแหน่งและเลื่อนระดับ ตำแหน่งตามระเบียบของมหาวิทยาลัย และดำเนินการส่งเสริมให้มีบุคลากรได้รับ การเปลี่ยนตำแหน่ง จำนวน 1 ราย ใน ตำแหน่งพนักงานปฏิบัติงานช่วยสอน	ก.ค. 67 - ก.ย. 68
6	การเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ	คณะได้ส่งเสริมและสนับสนุนการเข้าสู่ ตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์อย่าง ต่อเนื่อง โดยให้คำปรึกษา ติดตาม ความก้าวหน้า และอำนวยความสะดวก ในการจัดเตรียมเอกสารและผลงานทาง วิชาการ รวมถึงประชาสัมพันธ์หลักเกณฑ์ และ แนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้าง ความเข้าใจและเตรียมความพร้อมในการ ยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการ ผลการ ดำเนินงานในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 มีผู้ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทาง วิชาการ จำนวน 1 ราย ในระดับผู้ช่วย ศาสตราจารย์ ซึ่งเป็นการส่งเสริม ความก้าวหน้าในสายอาชีพและยกระดับ ศักยภาพทางวิชา การของคณะ	ส.ค. 2567 - ก.ค. 2568

ลำดับ	รายการ/กิจกรรมการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	ผลการดำเนินการ	ช่วงระยะเวลา
7	การพัฒนาบุคลากร (อบรม สัมมนา และศึกษาดูงาน)	คณะกรรมการสื่อสารมวลชนส่งเสริมการ พัฒนาศักยภาพบุคลากรทั้งสายวิชาการ และสายสนับสนุนผ่านการอบรม สัมมนา ประชุมวิชาการ และการศึกษาดูงานทั้ง ภายในและภายนอกมหาวิทยาลัยอย่าง ต่อเนื่อง โดยจัดสรรงบประมาณ สนับสนุนราย บุคคลไม่เกิน 10,000 บาท ต่อปีสำหรับสายวิชาการ และไม่เกิน 6,000 บาทต่อปีสำหรับสายสนับสนุน หรือตามความเหมาะสมหากมีประโยชน์ ต่อคณะและงานที่ปฏิบัติ ทั้งนี้ มีบุคลากร ได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะไม่น้อย กว่าร้อยละ 80 ของบุคลากรทั้งหมด ครอบคลุมด้านการสื่อสารมวลชน การ วิจัย การจัดการเรียนการสอน เทคโนโลยี ดิจิทัลและการบริหารจัดการ องค์กรใน ทุกมิติ	ตลอดปีงบประมาณ
8	การส่งเสริมความก้าวหน้าใน สายอาชีพ	คณะได้ส่งเสริมความก้าวหน้าในสาย อาชีพของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง โดยให้ คำปรึกษาเกี่ยวกับการเข้าสู่ตำแหน่งที่ สูงขึ้น การจัดทำผลงานเพื่อขอกำหนด ตำแหน่งทางวิชาการและตำแหน่งที่สูงขึ้น ของสายปฏิบัติการ รวมถึงสนับสนุนการ พัฒนาศักยภาพตามแผนพัฒนา รายบุคคล (IDP) ของมหาวิทยาลัย ทั้งนี้ คณาจารย์ได้รับการส่งเสริมการพัฒนา สมรรถนะด้านการจัดการเรียนการสอน และการยื่นผลงานเพื่อขอรับสัญลักษณ์ การเรียนรู้ (CMU-PSF Badge) ผ่าน ระบบ CMU IDP โดยมีอาจารย์ได้รับ	กรกฎาคม 2567 - ธันวาคม 2568

ลำดับ	รายการ/กิจกรรมการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	ผลการดำเนินการ	ช่วงระยะเวลา
		<p>CMU-PSF Badge แล้ว จำนวน 4 ราย</p> <p>ขณะที่บุคลากรสายสนับสนุนได้รับการพัฒนาตามแผน IDP ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ของบุคลากรสายสนับสนุนทั้งหมด</p> <p>นอกจากนี้ คณะได้ส่งเสริมบุคลากรที่มีศักยภาพเข้ารับการพัฒนาระดับผู้นำและทักษะด้านการบริหารผ่านหลักสูตร Professional and Future Leaders Program (PFL) เพื่อเตรียมความพร้อมสู่การเป็นผู้บริหารในอนาคต</p>	
9	<p>การสร้างความผูกพันและคุณภาพชีวิตบุคลากร</p>	<p>คณะได้ดำเนินกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความผูกพันในองค์กรและส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร อาทิ กิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ภายใน องค์กรการสื่อสารนโยบายและรับฟังความคิดเห็นจากบุคลากร การยกย่อง เชิดชูเกียรติผู้ปฏิบัติงาน ดีเด่นรวมถึงการจัดสภาพแวดล้อมใน การทำงานที่เอื้อต่อ สุขภาวะและความปลอดภัยส่งผลให้บุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงาน มีความผูกพันต่อองค์กร และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p>	ธันวาคม 2568

7. ผลการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

คณะกรรมการสื่อสารมวลชนได้ดำเนินการตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล 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		
		เป้าหมายของ ตัวชี้วัด	กลุ่มเป้าหมาย	งบประมาณ (บาท)	ผลการ ดำเนินการ	ช่วง ระยะเวลา ดำเนินการ	ผลการใช้จ่าย งบประมาณ (บาท)
โครงการเพื่อพัฒนาทักษะ (Reskills/Upskills) ของ อาจารย์และบุคลากร	ส่งเสริมการเข้าอบรม/ สัมมนาภายนอกเพื่อ ยกระดับทักษะการทำงาน	ร้อยละ 100	คณาจารย์และ บุคลากร	500,000	บุคลากรได้รับการ พัฒนาทักษะและ นำมาประยุกต์ใช้ ในการทำงาน ร้อยละ 92.86 ซึ่ง บรรลุเกินค่า	ต.ค. 67 - ก.ย. 68	478,343

โครงการ/กิจกรรมการ พัฒนาบุคลากร	วัตถุประสงค์โครงการ	แผนการดำเนินงาน			ผลการดำเนินงาน		
		เป้าหมายของ ตัวชี้วัด	กลุ่มเป้าหมาย	งบประมาณ (บาท)	ผลการ ดำเนินการ	ช่วง ระยะเวลา ดำเนินการ	ผลการใช้จ่าย งบประมาณ (บาท)
					เป้าหมายที่ตั้งไว้		
โครงการศึกษาดูงานและ เสริมสร้างองค์กร	ศึกษาดูงานหน่วยงานที่เป็น เลิศด้านบริหารจัดการและ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร	ร้อยละ 80	คณาจารย์และ บุคลากร	600,000	บุคลากรเข้าร่วม ศึกษาดูงานด้าน การบริหารจัดการ จำนวน 84 คน (ร้อยละ 78) และ สามารถนำความรู้ มาปรับใช้ใน องค์กร	ต.ค. 67 และ เม.ย. 68	560,291.33
โครงการสนับสนุนศึกษาต่อ ระดับปริญญาเอกสำหรับ	ส่งเสริมคณาจารย์ระดับ ปริญญาเอกให้คณาจารย์	4 คน	คณาจารย์ที่ บรรจุวุฒิ ป.โท	400,000	อนุมัติทุน สนับสนุน	มิถุนายน	100,000

โครงการ/กิจกรรมการ พัฒนาบุคลากร	วัตถุประสงค์โครงการ	แผนการดำเนินงาน			ผลการดำเนินงาน		
		เป้าหมายของ ตัวชี้วัด	กลุ่มเป้าหมาย	งบประมาณ (บาท)	ผลการ ดำเนินการ	ช่วง ระยะเวลา ดำเนินการ	ผลการใช้จ่าย งบประมาณ (บาท)
อาจารย์					คณาจารย์ใน การศึกษาต่อ ระดับปริญญาเอก เพื่อยกระดับ คุณวุฒิและ งานวิจัยข้าม ศาสตร์	2568	
โครงการสนับสนุนศึกษาต่อ ระดับปริญญาโทของ บุคลากร	ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพ ด้านการศึกษาต่อของสาย สนับสนุน	2 คน	บุคลากรสาย ปฏิบัติการ	122,800	ให้ทุนการศึกษา ต่อระดับปริญญา โทแก่บุคลากร สายสนับสนุน เพื่อเพิ่มสมรรถนะ	กรกฎาคม 2568	82,800

โครงการ/กิจกรรมการ พัฒนาบุคลากร	วัตถุประสงค์โครงการ	แผนการดำเนินงาน			ผลการดำเนินงาน		
		เป้าหมายของ ตัวชี้วัด	กลุ่มเป้าหมาย	งบประมาณ (บาท)	ผลการ ดำเนินการ	ช่วง ระยะเวลา ดำเนินการ	ผลการใช้จ่าย งบประมาณ (บาท)
					ในการปฏิบัติงาน เฉพาะทาง		
โครงการส่งเสริมสุขภาพการทำงาน (ขยับกาย ห่างไกลออฟฟิศซินโดรม)	ส่งเสริมสุขภาพที่ดีในการทำงานของบุคลากร	ร้อยละ 80	คณาจารย์และบุคลากร	40,000	บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมตรวจสุขภาพเบื้องต้นและรับความรู้ด้านกายศาสตร์เพื่อลดภาวะออฟฟิศซินโดรม	พ.ค. - มิ.ย. 68	39,600
สมทบพนักงานส่วนงานสำหรับประกันสุขภาพ	ส่งเสริมสุขภาพการรักษาพยาบาลและสร้าง	15 คน	พนักงานส่วนงาน	100,000	จัดสรรและเบิกจ่ายสวัสดิการ	ม.ค. - ส.ค.	114,400

โครงการ/กิจกรรมการ พัฒนาบุคลากร	วัตถุประสงค์โครงการ	แผนการดำเนินงาน			ผลการดำเนินงาน		
		เป้าหมายของ ตัวชี้วัด	กลุ่มเป้าหมาย	งบประมาณ (บาท)	ผลการ ดำเนินการ	ช่วง ระยะเวลา ดำเนินการ	ผลการใช้จ่าย งบประมาณ (บาท)
(กลุ่ม/ยี่ดหุ่่น)	ขวัญกำลังใจ				ประกันสุขภาพ แบบยี่ดหุ่่นและ แบบกลุ่มให้แก่ พนักงานส่วนงาน จำนวน 22 คน	68	
โครงการคัดเลือกอาจารย์ ดีเด่นและบุคลากรดีเด่น	สร้างขวัญและกำลังใจใน การปฏิบัติงาน	6 คน	คณาจารย์และ บุคลากร	50,000	ดำเนินการ คัดเลือกและมอบ รางวัลเชิดชู เกียรติ เพื่อสร้าง ขวัญกำลังใจและ ต้นแบบที่ดีในการ ทำงาน	ก.ค. - ส.ค. 68	36,500

โครงการ/กิจกรรมการ พัฒนาบุคลากร	วัตถุประสงค์โครงการ	แผนการดำเนินงาน			ผลการดำเนินงาน		
		เป้าหมายของ ตัวชี้วัด	กลุ่มเป้าหมาย	งบประมาณ (บาท)	ผลการ ดำเนินการ	ช่วง ระยะเวลา ดำเนินการ	ผลการใช้จ่าย งบประมาณ (บาท)
โครงการสนับสนุนทุนผลิต เอกสารเพื่อเสนอขอตำแหน่ง ทางวิชาการ/ตำแหน่งที่ สูงขึ้น	ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพ ความก้าวหน้าในวิชาชีพ	2 คน	คณาจารย์และ บุคลากร	80,000	สนับสนุน บุคลากรจำนวน 1 ราย ในการจัดทำ เอกสารวิชาการ เพื่อเข้าสู่ กระบวนการขอ ตำแหน่งระดับ ผู้ช่วย ศาสตราจารย์	พ.ย. 67 - มิ.ย. 68	25,500
โครงการสนับสนุนศักยภาพ บุคลากรระบบนิเวศการ	พัฒนาทักษะการใช้อุปกรณ์ ผลิตสื่อ ดูงานภายนอก และ การประยุกต์ใช้ AI	ร้อยละ 100 (25 คน)	บุคลากรระบบ นิเวศการเรียนรู้	50,000	จัดอบรมเชิง ปฏิบัติการ (เช่น หลักสูตร	พ.ค. - ส.ค. 68	17,840

โครงการ/กิจกรรมการ พัฒนาบุคลากร	วัตถุประสงค์โครงการ	แผนการดำเนินงาน			ผลการดำเนินงาน		
		เป้าหมายของ ตัวชี้วัด	กลุ่มเป้าหมาย	งบประมาณ (บาท)	ผลการ ดำเนินการ	ช่วง ระยะเวลา ดำเนินการ	ผลการใช้จ่าย งบประมาณ (บาท)
เรียนรู้					DaVinci Resolve) เพื่อ ยกระดับทักษะ การผลิตสื่อของ สายสนับสนุน		
โครงการพัฒนาศักยภาพด้าน วิชาการและวิชาชีพแบบราย กลุ่มงาน	ส่งเสริมการเรียนรู้ ถ่ายทอด และแลกเปลี่ยนงานอย่างมี ประสิทธิภาพ	2 หน่วยงาน	คณาจารย์ และ บุคลากร	50,000	บุคลากรเข้าร่วม อบรม/สัมมนาใน รายกลุ่มงานย่อย เพื่อพัฒนาทักษะ เฉพาะทางตาม กระบวนงานของ ตนเอง	ม.ค. - ก.ค. 68	10,067

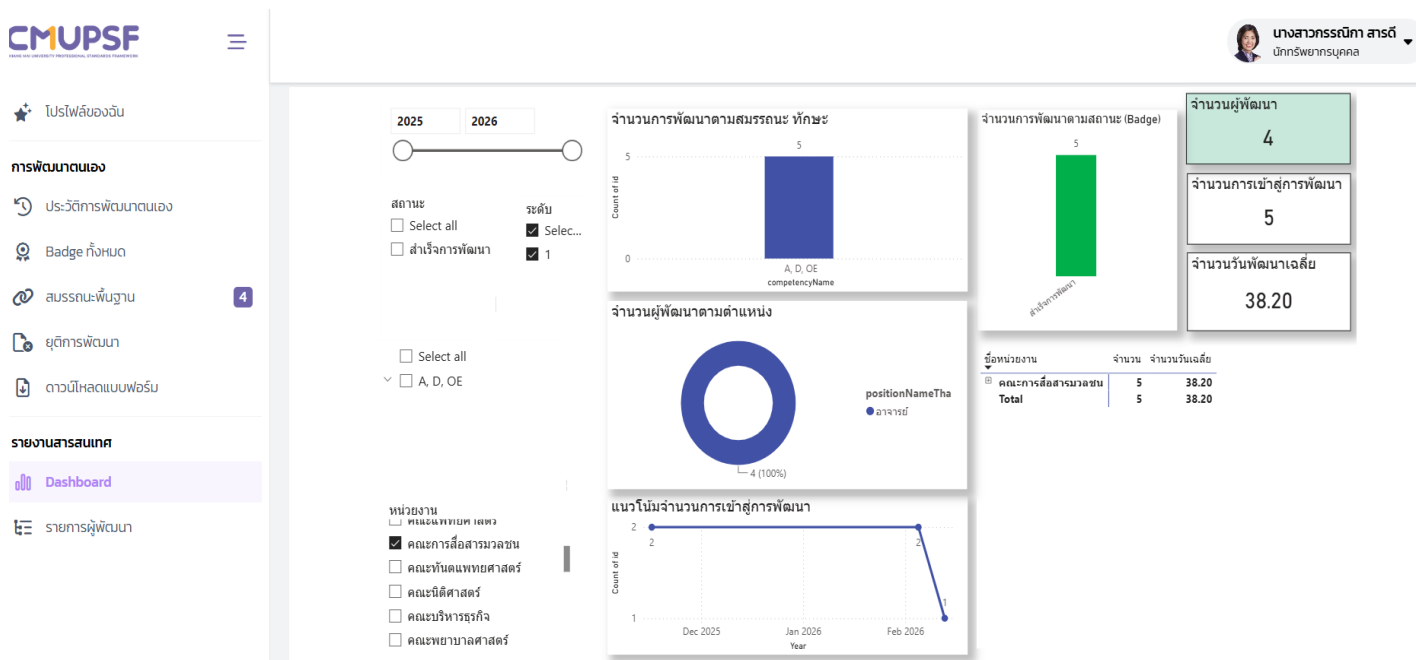
โครงการ/กิจกรรมการ พัฒนาบุคลากร	วัตถุประสงค์โครงการ	แผนการดำเนินงาน			ผลการดำเนินงาน		
		เป้าหมายของ ตัวชี้วัด	กลุ่มเป้าหมาย	งบประมาณ (บาท)	ผลการ ดำเนินการ	ช่วง ระยะเวลา ดำเนินการ	ผลการใช้จ่าย งบประมาณ (บาท)
โครงการพัฒนาทักษะการทำงานของคณาจารย์และบุคลากร	พัฒนาสมรรถนะการใช้ AI ในการทำงานและการปฏิบัติงานตามสายงาน	ร้อยละ 100	คณาจารย์และบุคลากร	50,000	จัดอบรมทักษะการปฏิบัติงานและการประยุกต์ใช้เครื่องมือใหม่ ๆ ให้บุคลากรภายในส่วนงาน	ก.พ. - ส.ค. 68	8,660

โครงการ/กิจกรรมการ พัฒนาบุคลากร	วัตถุประสงค์โครงการ	แผนการดำเนินงาน			ผลการดำเนินงาน		
		เป้าหมายของ ตัวชี้วัด	กลุ่มเป้าหมาย	งบประมาณ (บาท)	ผลการ ดำเนินการ	ช่วง ระยะเวลา ดำเนินการ	ผลการใช้จ่าย งบประมาณ (บาท)
โครงการความผูกพันของ บุคลากร (Workforce Engagement)	เพื่อเสริมสร้างความผูกพัน ความสามัคคี และการมี ส่วนร่วมของบุคลากร อัน นำไปสู่การทำงานร่วมกัน อย่างมีประสิทธิภาพและ ความสุขในการทำงาน	ร้อยละของ บุคลากรที่เข้าร่วม กิจกรรมสร้าง ความผูกพัน องค์กรไม่น้อยกว่า ร้อยละ 80	คณาจารย์และ บุคลากร	100,000	จัดกิจกรรมสร้าง ความสัมพันธ์และ พื้นที่ปลอดภัย (Safe Space) เพื่อการทำงาน เป็นทีม	เม.ย. - พ.ค. 68	ไม่ใช้ งบประมาณ
โครงการเสริมปีกวิชาชีพ อาจารย์ใหม่ (Talent Mobility)	พัฒนาศักยภาพเชิง วิชาการ/วิชาชีพและสร้าง เครือข่ายองค์กรภายนอก	3 คน	อาจารย์บรรจุ ใหม่	100,000	อาจารย์ใหม่เข้า ร่วมหลักสูตร พัฒนาทักษะ ภายใต้โครงการ ของมหาวิทยาลัย	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 พบว่าบุคลากรมีการดำเนินการตามแผนพัฒนารายบุคคลอย่างต่อเนื่อง 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

สัดส่วนการเข้าพัฒนาจำแนกตามกลุ่มสมรรถนะและกระบวนการหลัก

กระบวนการหลัก / 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 ส่งผลให้การเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาศักยภาพและกิจกรรมสร้างความผูกพันองค์กรเป็นไปได้ไม่เต็มที่ 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