



2026

แผนการบริหารและพัฒนา ทรัพยากรบุคคล คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2569
(1 ตุลาคม 2568 - 30 กันยายน 2569)

**แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569
(1 ตุลาคม 2568 - 30 กันยายน 2569)
บททวนปีงบประมาณ 2569**

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

1. หลักการและเหตุผล

ทรัพยากรบุคคลถือเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้สามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายตามพันธกิจที่กำหนดไว้ บุคลากรจึงจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่เหมาะสม ตลอดจนมีระบบการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมและบริบทการดำเนินงานในปัจจุบัน อันจะนำไปสู่องค์กรแห่งคุณภาพและความเป็นเลิศอย่างยั่งยืน

คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ จึงให้ความสำคัญกับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยมุ่งเน้นการเสริมสร้างศักยภาพของบุคลากรในทุกมิติ ทั้งด้านความรู้ ความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ การพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน การปรับตัวให้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลง ตลอดจนการส่งเสริมให้เกิดการสร้างองค์ความรู้ใหม่และนำมาประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาองค์กรอย่างเหมาะสม นอกจากนี้ ยังมุ่งส่งเสริมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง การแลกเปลี่ยนและถ่ายทอดองค์ความรู้ระหว่างบุคลากร การพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ตลอดจนการส่งเสริมสวัสดิการและคุณภาพชีวิตที่เหมาะสม เพื่อสร้างขวัญกำลังใจและความผูกพันต่อองค์กร

ในการนี้ คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ จึงได้จัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 ขึ้น เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการบริหารและพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของคณะและมหาวิทยาลัย อันจะนำไปสู่การขับเคลื่อนองค์กรให้สามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างเป็นรูปธรรมและยั่งยืนต่อไป

2. วัตถุประสงค์

1. เพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้สามารถยกระดับองค์ความรู้และการศึกษา อันจะนำไปสู่การปรับตัวและรองรับต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคตได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ
2. เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรสามารถสร้างสรรค์ผลงานวิจัย นวัตกรรม และองค์ความรู้ด้านล้านนาสร้างสรรค์ รวมถึงการพัฒนาอย่างยั่งยืน อันก่อให้เกิดคุณค่าเชิงวิชาการและประโยชน์ต่อสังคม
3. เพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรในการให้บริการวิชาการและวิชาชีพแก่ชุมชน สังคม และสิ่งแวดล้อม โดยยึดหลักการพัฒนาอย่างยั่งยืน และสามารถขยายผลสู่ระดับภูมิภาคและระดับนานาชาติ
4. เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพของบุคลากร อันจะนำไปสู่การบริหารจัดการองค์กรและทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และยั่งยืน

3. วิสัยทัศน์ นโยบายและเป้าหมาย ค่านิยม พันธกิจ ยุทธศาสตร์

- **วิสัยทัศน์**

เป็นองค์กรการศึกษาชั้นนำด้านสถาปัตยกรรม และการออกแบบนวัตกรรม จากล้านนาสร้างสรรค์สู่ระดับสากล เพื่อตอบสนองอนาคตอย่างยั่งยืน

- **นโยบายและเป้าหมาย**

1. มุ่งยกระดับการเรียนการสอนด้านสถาปัตยกรรม และการออกแบบนวัตกรรม บนฐานบริบทท้องถิ่น ล้านนาสร้างสรรค์ สู่ความเป็นเลิศในระดับสากล
2. มุ่งยกระดับการสร้างผลงานวิจัยและนวัตกรรมสู่ความเป็นเลิศ ตอบโจทย์ SDGs และล้านนาสร้างสรรค์อย่างยั่งยืน
3. มุ่งยกระดับการบริการวิชาการและวิชาชีพ แก่ ชุมชน สังคม และสิ่งแวดล้อม จากระดับภูมิภาคสู่ระดับสากล และทำนุบำรุงอนุรักษ์ ศิลปวัฒนธรรม
4. มุ่งยกระดับการสร้างรายได้ที่ยั่งยืนผ่านศูนย์ปฏิบัติการตามพันธกิจ และการปฏิบัติการเชิงรุก
5. มุ่งยกระดับการจัดการองค์กรสู่ความเป็นเลิศในทุกมิติ ผ่านเกณฑ์ EdPEX 300 ก้าวสู่ TQC

- **ค่านิยมร่วม**

UP – การสานต่อและยกระดับองค์กรและการศึกษา

GRADE ประกอบด้วย

G – Generating – การสร้างสรรค์และเพิ่มพูนทักษะในการทำงานเพื่อการพัฒนา

R – Resilience – ความสามารถในการฟื้นตัวอย่างรวดเร็ว รับมือและกู้คืนสู่สภาพเดิมจากภัยพิบัติ เหตุฉุกเฉิน และการพลิกผันต่างๆ

A – Applying Technology – การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนและยกระดับในการทำงานให้ฉับไว ถูกต้อง อย่างเป็นระบบ

D – Driving Collaborations – การขับเคลื่อนการทำงานร่วมกัน และการสื่อสารที่ฉับไวภายในและภายนอกองค์กรอย่างเป็นมิตร

E – Elevating Life & Happiness – ยกระดับชีวิตและความสุขในการทำงาน และสร้างเสริมสุขภาวะที่ดีของชีวิต

● พันธกิจ

1. ผลิตบัณฑิตที่มีความรู้ ได้คุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพ และมีความสามารถในการปรับตัวสู่สังคมพลเมืองโลก
2. ผลิตผลงานวิจัยและสร้างสรรค์นวัตกรรม จากล้านนาสร้างสรรค์ ก้าวสู่ระดับสากล เพื่อตอบรับคุณภาพชีวิตในอนาคต
3. ให้บริการวิชาการและวิชาชีพทางสถาปัตยกรรม แก่ชุมชน สังคม และสภาพแวดล้อมอย่างยั่งยืน

● ยุทธศาสตร์คณะ

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่ 1 (SO1)

ยกระดับการศึกษาสู่การตอบรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต (Academic learning for future)

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่ 2 (SO2)

ยกระดับการผลิตผลงานวิจัยและการสร้างนวัตกรรม ด้านล้านนาสร้างสรรค์ และ การพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) (Research & Innovation for Creative Lanna & SDGs)

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่ 3 (SO3)

ยกระดับการให้บริการด้านวิชาการและวิชาชีพ แก่ชุมชน สังคม และสิ่งแวดล้อม ด้วยความยั่งยืนจากระดับภูมิภาคสู่ระดับนานาชาติ (Community services for Sustainability)

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่ 4 (SO4)

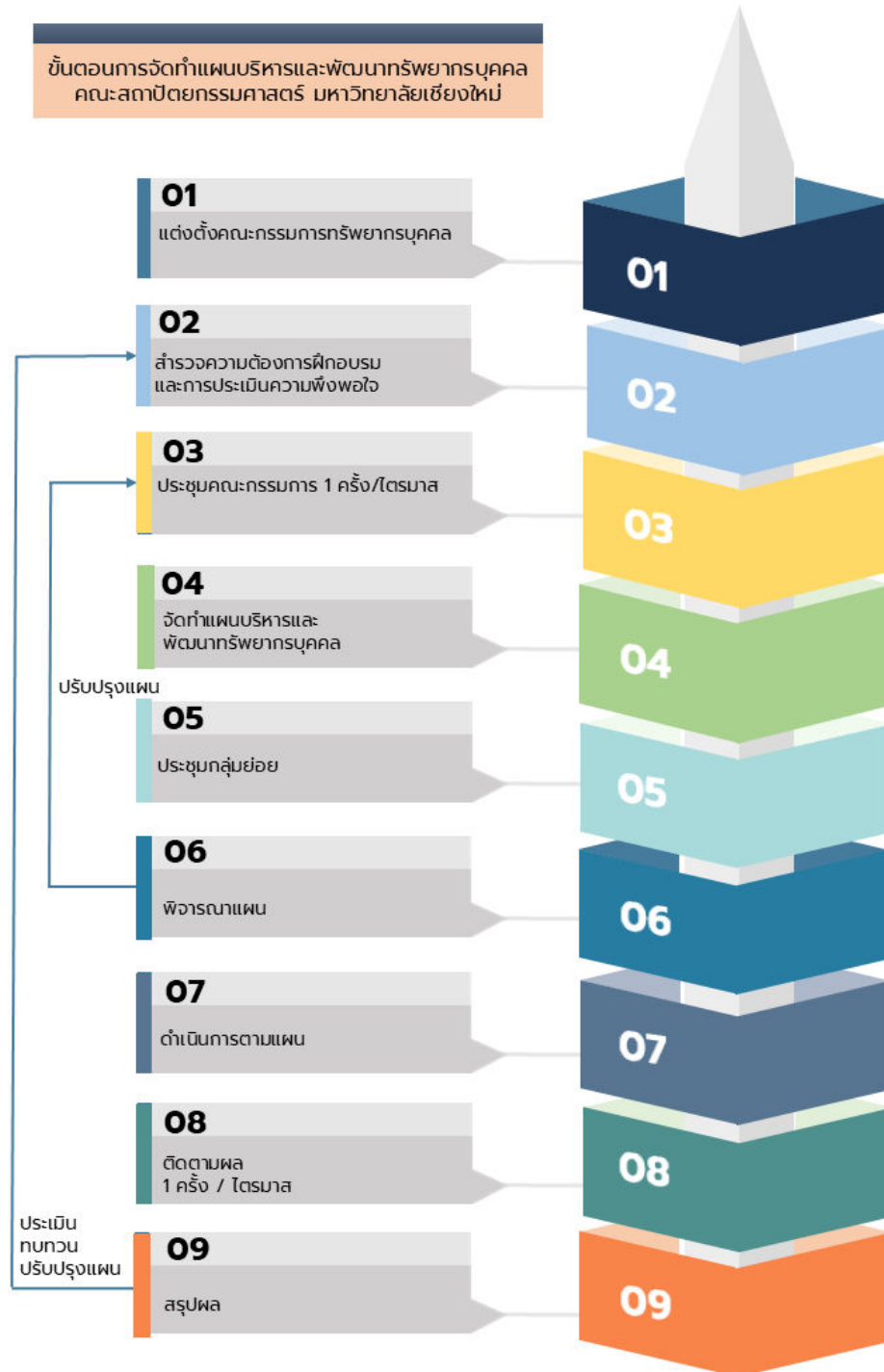
ยกระดับการบริหารจัดการองค์กรและบุคลากรเพื่อความยั่งยืน (Human & Organization Management for Sustainability)

4. ยุทธศาสตร์ในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

1. บริหารและพัฒนาบุคลากรเพื่อยกระดับการศึกษาสู่การตอบรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต
2. บริหารและพัฒนาบุคลากรเพื่อยกระดับการผลิตผลงานวิจัยและการสร้างนวัตกรรม ด้านล้านนาสร้างสรรค์ และ การพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs)
3. บริหารและพัฒนาบุคลากรเพื่อยกระดับการให้บริการด้านวิชาการและวิชาชีพ แก่ชุมชน สังคม และสิ่งแวดล้อม ด้วยความยั่งยืน จากระดับภูมิภาคสู่ระดับนานาชาติ
4. บริหารและพัฒนาบุคลากรเพื่อยกระดับการบริหารจัดการองค์กรและบุคลากรเพื่อความยั่งยืน

5. ขั้นตอนการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ ได้ดำเนินการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. 2569 (1 ตุลาคม 2568- 30 กันยายน 2569) โดยผ่านความเห็นชอบจากที่ประชุมคณะกรรมการบริหารประจำคณะ ในการประชุมครั้งที่ 10/2568 วันที่ 29 ตุลาคม 2568 และพิจารณาทบทวนแผน โดยผ่านความเห็นชอบจากที่ประชุมคณะกรรมการบริหารประจำคณะ ในการประชุมครั้งที่ 5/2569 วันที่ 20 พฤษภาคม 2569



**แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2569
(1 ตุลาคม 2568 - 30 กันยายน 2569)**

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ 2569 (1 ตุลาคม 2568 – 30 กันยายน 2569)

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	กลุ่มเป้าหมาย	ช่วงเวลา	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
1. การคัดเลือกบุคลากรสายวิชาการ ตามความต้องการของหลักสูตร จำนวน 6 อัตรา	สนับสนุนการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ของคณะและมหาวิทยาลัย	จำนวนอัตราที่สามารถบรรจุได้ จำนวน 6 อัตรา	บุคคลที่มีคุณวุฒิระดับปริญญาเอก สาขาสถาปัตยกรรม สถาปัตยกรรมภายใน ภูมิสถาปัตยกรรม หรือ ออกแบบอุตสาหกรรม	ตุลาคม 2568-กันยายน 2569	ไม่ใช้งบประมาณ	หน่วยบุคคล
2. การเพิ่มอัตรากำลังบุคลากรสายสนับสนุน จำนวน 6 อัตรา (งบประมาณเงินรายได้คณะ)	สนับสนุนการบริหารจัดการองค์กร 1) สนับสนุนการดำเนินงานศูนย์ออกแบบและให้คำปรึกษางานสถาปัตยกรรม 2 อัตรา 2) สนับสนุนงานด้านบริการการศึกษาและหลักสูตร 3 อัตรา 3) สนับสนุนงานด้านไฟฟ้าและระบบโสตทัศนูปกรณ์ 1 อัตรา	จำนวนอัตราที่สามารถบรรจุได้ จำนวน 6 อัตรา	1) บุคคลที่มีคุณวุฒิ ระดับปริญญาตรีทั่วไป และสาขาสถาปัตยกรรม 2) บุคคลที่มีคุณวุฒิ ระดับปริญญาตรีทั่วไป 3) บุคคลที่มีคุณวุฒิระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) สาขาไฟฟ้า หรือ อิเล็กทรอนิกส์	มกราคม 2569-มิถุนายน 2569	ไม่ใช้งบประมาณ	หน่วยบุคคล

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	กลุ่มเป้าหมาย	ช่วงเวลา	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
3. การสนับสนุนการจัดทำผลงานทางวิชาการของคณาจารย์ คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์	เพื่อส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพผลงานทางวิชาการและตำราของคณาจารย์ภายในคณะฯ รวมทั้งสนับสนุนการผลิตผลงานทางวิชาการเพื่อใช้ประกอบการยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการอย่างมีคุณภาพและเป็นมาตรฐานทางวิชาการ	1) จำนวนผลงานวิชาการ 15 ผลงาน 2) จำนวนผู้ยื่นขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ 5 ราย	บุคลากรสายวิชาการ	ตุลาคม 2568-กุมภาพันธ์ 2569	450,000 บาท	สำนักวิชาสถาปัตยกรรมศาสตร์และหน่วยบุคคล
4. การติดตามผลความก้าวหน้าทางการศึกษาของบุคลากรที่อยู่ระหว่างศึกษาระดับปริญญาเอก	เพื่อติดตามผลและประเมินความก้าวหน้าทางการศึกษาของบุคลากรที่อยู่ระหว่างศึกษาระดับปริญญาเอก อันจะช่วยสนับสนุนให้สามารถสำเร็จการศึกษาได้ตามระยะเวลา และนำองค์ความรู้มาพัฒนาการปฏิบัติงานและองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ	บุคลากรมีความก้าวหน้าทางการศึกษาตามแผนการศึกษาที่กำหนด	บุคลากรที่อยู่ระหว่างศึกษาระดับปริญญาเอก	ตุลาคม 2568-กุมภาพันธ์ 2569	ไม่ใช้งบประมาณ	หน่วยบุคคล
5. การประเมินความพึงพอใจต่อการนำองค์กรและความผูกพันของบุคลากร ประจำปีงบประมาณ 2569 ผ่านการสำรวจความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ	เพื่อประเมินระดับความพึงพอใจต่อการนำองค์กรและความผูกพัน โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรสะท้อนความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์กร อันจะนำไปสู่การปรับปรุงการบริหารจัดการและการพัฒนาสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและยั่งยืนยิ่งขึ้น	ผลประเมินความพึงพอใจต่อการนำองค์กรและความผูกพันของบุคลากร ประจำปีงบประมาณ 2569	อาจารย์และบุคลากร คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์	กุมภาพันธ์ 2569	ไม่ใช้งบประมาณ	หน่วยบุคคล

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	กลุ่มเป้าหมาย	ช่วงเวลา	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
6. การวางแผนและเตรียมความพร้อมบุคลากรเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารระดับกลาง (เลขานุการคณะ) ระยะที่ 2	เพื่อเตรียมความพร้อมและพัฒนาศักยภาพบุคลากรผ่านกระบวนการ Succession Planning อันจะช่วยสร้างความต่อเนื่องในการบริหารงานและรองรับการเปลี่ยนผ่านตำแหน่งสำคัญขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน	บุคลากรเข้าสู่กระบวนการพัฒนาเพื่อเพิ่มความรู้และทักษะก่อนเข้าสู่กระบวนการคัดเลือกเพื่อเข้ารับตำแหน่งผู้บริหารระดับกลาง (เลขานุการคณะ)	บุคลากรที่มีศักยภาพ (Talent Pool)	ตุลาคม 2568- มิถุนายน 2569	ไม่ใช้งบประมาณ	หน่วยบุคคลร่วมกับกองทรัพยากรบุคคล

**แผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2569
(1 ตุลาคม 2568 - 30 กันยายน 2569)**

แผนการพัฒนาศูนย์วิทยากรบุคคล ปีงบประมาณ 2569 (1 ตุลาคม 2568 – 30 กันยายน 2569)

แผนการพัฒนาศูนย์วิทยากรบุคคล	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	กลุ่มเป้าหมาย	ช่วงเวลา	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
S01 : ยกระดับการศึกษาสู่การตอบรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต (Academic learning for future)						
1. การพัฒนาหลักสูตรด้วย Generative AI	บุคลากรสายวิชาการ และบุคลากรสายสนับสนุนด้านการพัฒนาหลักสูตร มีความรู้และทักษะในการพัฒนาหลักสูตรด้วย Generative AI	- จำนวนผู้เข้าร่วมอบรม ร้อยละ 80 - ระดับคะแนนประเมินความพึงพอใจอยู่ในระดับดี	บุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายสนับสนุนที่เกี่ยวข้อง จำนวน 20 คน	ต.ค. 68 – ก.ย.69	20,000.-	สำนักวิชาสถาปัตยกรรมศาสตร์
S02 : ยกระดับการผลิตผลงานวิจัยและการสร้างนวัตกรรม ด้านล้านนาสร้างสรรค์ และ การพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) (Research & Innovation for Creative Lanna & SDGs)						
1. อบรมการเขียนบทความในวารสารนานาชาติ	บุคลากรสายวิชาการและผู้สนใจ มีความรู้และทักษะการเขียนบทความวิชาการให้ได้มาตรฐานวารสารนานาชาติ	- จำนวนผู้เข้าร่วมอบรม ร้อยละ 80 - ระดับคะแนนประเมินความพึงพอใจอยู่ในระดับดี	บุคลากรสายวิชาการและผู้สนใจ จำนวน 20 คน	ต.ค. 68 – ก.ย.69	20,000.-	งานบริหารงานวิจัย บริการวิชาการ และ วิเทศสัมพันธ์
2. อบรม เรื่องการพัฒนาอย่างยั่งยืน ตามแนวทางของ UNESCO Sustainable Development Goals (SDGs)	บุคลากรสายวิชาการและผู้สนใจมีทักษะการบูรณาการ SDGs ในการเรียนการสอน การวิจัย และการพัฒนาชุมชน/องค์กร	- จำนวนผู้เข้าร่วมอบรม ร้อยละ 80 - ระดับคะแนนประเมินความพึงพอใจอยู่ในระดับดี	บุคลากรสายวิชาการและผู้สนใจ จำนวน 20 คน	ต.ค. 68 – ก.ย.69	20,000.-	งานบริหารงานวิจัย บริการวิชาการ และ วิเทศสัมพันธ์

แผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	กลุ่มเป้าหมาย	ช่วงเวลา	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
S03 : ยกระดับการให้บริการด้านวิชาการและวิชาชีพ แก่ชุมชน สังคม และสิ่งแวดล้อม จากระดับภูมิภาคสู่ระดับนานาชาติ (Community services for Social & Environment)						
1. อบรมให้ความรู้ SROI	บุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายสนับสนุน มีทักษะการเก็บข้อมูล วิเคราะห์และประเมินผลลัพธ์ทางสังคมด้วยกรอบ SROI	- จำนวนผู้เข้าร่วมอบรม ร้อยละ 80 - ระดับคะแนนประเมินความพึงพอใจอยู่ในระดับดี	บุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายสนับสนุน จำนวน 20 คน	ต.ค. 68 – ก.ย.69	20,000.-	งานบริหารงานวิจัย บริการวิชาการ และ วิเทศสัมพันธ์
2. อบรมสนับสนุนทรัพย์สินทางปัญญาการจดสิทธิบัตร	บุคลากรสายวิชาการและผู้สนใจมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับทรัพย์สินทางปัญญา (IP) และกระบวนการคุ้มครองสิทธิบัตร	- จำนวนผู้เข้าร่วมอบรม ร้อยละ 80 - ระดับคะแนนประเมินความพึงพอใจอยู่ในระดับดี	บุคลากรสายวิชาการและผู้สนใจ จำนวน 20 คน	ต.ค. 68 – ก.ย.69	20,000.-	งานบริหารงานวิจัย บริการวิชาการ และ วิเทศสัมพันธ์
S04 : ยกระดับการบริหารจัดการองค์กรและบุคลากรเพื่อความยั่งยืน (Human & Organization Management for Sustainability)						
1. โครงการศึกษาดูงานส่วนงานที่ได้รับ EdPEX/TQC	ผู้บริหารบุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายสนับสนุนที่เกี่ยวข้อง ได้ศึกษารูปแบบการบริหารจัดการตามเกณฑ์ EdPEX / TQC ในหน่วยงานต้นแบบ	- จำนวนผู้เข้าร่วม ร้อยละ 80 - ระดับคะแนนประเมินความพึงพอใจอยู่ในระดับดี - ร้อยละ 50 ของความสำเร็จตามแผนยุทธศาสตร์ EdPEX 300 และ TQC	ผู้บริหาร บุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายสนับสนุนที่เกี่ยวข้อง จำนวน 20 คน	พ.ย. 68	20,000.-	งานนโยบายและแผน และประกันคุณภาพการศึกษา

แผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	กลุ่มเป้าหมาย	ช่วงเวลา	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
2. โครงการอบรมผู้บริหารเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการลงทุน	ผู้บริหารบุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายสนับสนุนที่สนใจมีความรู้ความเข้าใจด้านกลยุทธ์การลงทุนและการบริหารการเงิน	- จำนวนผู้เข้าร่วมร้อยละ 80 - ระดับคะแนนประเมินความพึงพอใจอยู่ในระดับดี	ผู้บริหาร บุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายสนับสนุนที่เกี่ยวข้อง จำนวน 20 คน	ต.ค.68 - ก.ย.69	20,000.-	หน่วยบุคคล
3. โครงการอบรมการใช้ AI/Analytics ในการประเมินผลและวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อสนับสนุนการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์	ผู้บริหารบุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายสนับสนุนมีความรู้และทักษะในการใช้เครื่องมือ AI และ Data Analytics ในการประเมินผลและวิเคราะห์ข้อมูลเชิงลึก	- จำนวนผู้เข้าร่วมร้อยละ 80 - ระดับคะแนนประเมินความพึงพอใจอยู่ในระดับดี	ผู้บริหาร บุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายสนับสนุน จำนวน 40 คน	ต.ค.68 - ก.ย.69	20,000.-	หน่วยบุคคล
4. อบรมด้านคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานในองค์กร	ผู้บริหาร บุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายสนับสนุนเข้าใจแนวทางการดำเนินงานที่โปร่งใส	- คะแนน CMU-OIT เพื่อยกระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน 90 คะแนน	ผู้บริหารบุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายสนับสนุนที่เกี่ยวข้อง จำนวน 20 คน	ต.ค.68 - ก.ย.69	20,000.-	คณะกรรมการขับเคลื่อนระบบคุณธรรมและความโปร่งใส ของคณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

แผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	กลุ่มเป้าหมาย	ช่วงเวลา	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
5. โครงอบรมการบริหาร (ผู้บริหารรุ่นใหม่/การบริหารงาน บุคคล/การบริหารการเงิน)	ผู้บริหาร บุคลากรสาย วิชาการและบุคลากร สายสนับสนุนที่สนใจ มีศักยภาพความเป็น ผู้นำและทักษะการ บริหารงานอย่างรอบ ด้าน	- จำนวนผู้เข้าร่วม ร้อยละ 80 - ระดับคะแนนประเมินความ พึงพอใจอยู่ในระดับดี - ร้อยละ 65 ของบุคลากรที่มี ทักษะตามที่กำหนด	ผู้บริหาร บุคลากร สายวิชาการและ บุคลากรสาย สนับสนุนที่สนใจ จำนวน 20 คน	ต.ค.68 - ก.ย.69	20,000.-	หน่วยบุคคล
6. โครงการ Happy arch cmu ประจำปีงบประมาณ 2569 จำนวน 8 กิจกรรม	บุคลากรสายวิชาการ และบุคลากรสาย สนับสนุน มีความสุข และความรักความ ผูกพันในองค์กร	- จำนวนผู้เข้าร่วม ร้อยละ 80 - ระดับคะแนนประเมินความ พึงพอใจอยู่ในระดับดี - ร้อยละ 80 ของความสุข จากการเข้าร่วมกิจกรรม	บุคลากรสาย วิชาการและ บุคลากรสาย สนับสนุน จำนวน 60 คน	ต.ค.68 - ก.ย.69	50,000.-	หน่วยบุคคล
7. กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เกณฑ์การขอตำแหน่งทาง วิชาการ	บุคลากรสายวิชาการ เข้าใจเกณฑ์ ข้อกำหนด และ ขั้นตอนการขอ ตำแหน่งทางวิชาการ อย่างชัดเจน	- จำนวนผู้เข้าร่วม ร้อยละ 80 - ระดับคะแนนประเมินความ พึงพอใจอยู่ในระดับดี	บุคลากร สายวิชาการ จำนวน 20 คน	พ.ย. 68	10,000.-	หน่วยบุคคล

แผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	กลุ่มเป้าหมาย	ช่วงเวลา	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
8. กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้หลักเกณฑ์การเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน	บุคลากรสายสนับสนุนเข้าใจหลักเกณฑ์ข้อกำหนด และขั้นตอนการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นอย่างชัดเจน	- จำนวนผู้เข้าร่วมร้อยละ 80 - ระดับคะแนนประเมินความพึงพอใจอยู่ในระดับดี	บุคลากรสายสนับสนุน จำนวน 20 คน	เม.ย. 69	10,000.-	หน่วยบุคคล
9. โครงการศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มศักยภาพและประสิทธิภาพการบริหารจัดการของบุคลากรสายสนับสนุน	บุคลากรสายสนับสนุนได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์และแนวทางการบริหารจัดการที่ประสบความสำเร็จจากหน่วยงานภายนอก	- จำนวนผู้เข้าร่วมร้อยละ 80 - ระดับคะแนนประเมินความพึงพอใจอยู่ในระดับดี	บุคลากรสายสนับสนุน จำนวน 15 คน	เม.ย.- พ.ค. 69	200,000.-	หน่วยบุคคล
10. โครงการ KM Arch CMU การจัดการเรียนรู้สู่การปฏิบัติ	บุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายสนับสนุนสามารถนำองค์ความรู้ที่ก่อให้เกิดประโยชน์มาถ่ายทอดเพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกัน	- จำนวนผู้เข้าร่วมร้อยละ 80 - ระดับคะแนนประเมินความพึงพอใจอยู่ในระดับดี - จำนวน 2 แนวปฏิบัติที่ดี	บุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายสนับสนุน จำนวน 40 คน	ก.ค. - ส.ค.69	20,000.-	หน่วยบุคคล

ทาคพนคก



คำสั่งคณะกรรมการแพทยศาสตรศึกษา มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

ที่ ๐๘๐ / ๒๕๖๗

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการทรัพยากรบุคคล คณะแพทยศาสตรศึกษา มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

เพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล คณะแพทยศาสตรศึกษา มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๔๐ แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พ.ศ. ๒๕๕๑ จึงแต่งตั้งบุคคลต่อไปนี้เป็น คณะกรรมการทรัพยากรบุคคล คณะแพทยศาสตรศึกษา มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ประกอบด้วย

๑. ที่ปรึกษาคณะกรรมการ

คณบดีคณะแพทยศาสตรศึกษา

ที่ปรึกษา

๒. คณะกรรมการ

๑. รองคณบดีฝ่ายบริหาร	ประธานกรรมการ
๒. หัวหน้าสำนักวิชาแพทยศาสตรศึกษา	กรรมการ
๓. เลขานุการคณะแพทยศาสตรศึกษา	กรรมการ
๔. หัวหน้างานบริการการศึกษาและพัฒนาคุณภาพนักศึกษา	กรรมการ
๕. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ปิยาฉัตร ศิริวรรณ	กรรมการ
๖. อาจารย์ ดร.เวณิกา ต้นพิพัฒน์	กรรมการ
๗. นางสาวกิริดา พุ่มพงษ์	กรรมการ
๘. นางสาวสิรินุช ศรีประเสริฐ	กรรมการ
๙. นางกาญจนา ศิริมงคลทรัพย์	กรรมการ
๑๐. นางสาวศรินันท์ ภัคดี	กรรมการ
๑๑. นายพิชิตชัย ใจปัญญา	กรรมการ
๑๒. นางสาวณัฐณิชา ดวงดี	กรรมการและเลขานุการ

โดยให้คณะกรรมการดังกล่าว มีหน้าที่ในการบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาบุคลากร ดังต่อไปนี้

- ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
- ส่งเสริมการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตและเสริมสร้างความสุข
- ส่งเสริมการทำงานร่วมกันและการสื่อสารอย่างเป็นมิตร และดำเนินการอื่นตามที่คณบดีมอบหมาย

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๐ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๗

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.แผ่นดิน อุจนจนา)
คณบดีคณะแพทยศาสตรศึกษา



คำสั่งคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

ที่ ๑๓๑ / ๒๕๖๘

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ (เพิ่มเติม)

เพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่เป็นไปด้วยความเรียบร้อย อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๔๐ แห่งพระราชบัญญัติ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พ.ศ. ๒๕๕๑ จึงแต่งตั้งบุคคลต่อไปนี้เป็น คณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ (เพิ่มเติม) ดังนี้

๑. นางสาวสุรรัตน์ แสงประทีป กรรมการ

โดยให้คณะกรรมการดังกล่าว มีหน้าที่ในการบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาบุคลากร ดังต่อไปนี้

๑. ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
๒. ส่งเสริมการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตและเสริมสร้างความสุข
๓. ส่งเสริมการทำงานร่วมกันและการสื่อสารอย่างเป็นมิตรและดำเนินการอื่น

ตามที่มอบหมาย

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๓ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๘

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.แผ่นดิน อุจนจนะ)

คณบดีคณะสถาปัตยกรรมศาสตร์