

แผนการบริหาร และพัฒนาทรัพยากรบุคคล

คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

จัดทำโดย

คณะทำงานสนับสนุน

โครงการ CMU-ITA

คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
239 ถนนห้วยแก้ว ตำบลสุเทพ อำเภอเมือง
จังหวัดเชียงใหม่ 50200 โทรศัพท์ 0-53943511

 email : soc.info@cmu.ac.th

 @Socialsciences.CMU  www.soc.ac.th

สารบัญ

หน้า

บทนำ	๑
แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	๒
แผนปฏิบัติการและตัวชี้วัด	๔

บทนำ

คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ได้ดำเนินการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สอดคล้องกับพันธกิจและยุทธศาสตร์ของคณะ รวมถึงการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในบริบทของการศึกษาและสังคมในปัจจุบัน ภาควิชาฯ มุ่งเน้นการพัฒนาอัตรากำลังให้เหมาะสม ส่งเสริมการเพิ่มศักยภาพบุคลากรให้เป็น “Learning & Innovative Workforce” และสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานอย่างมีความสุข

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๙ ฉบับนี้ เป็นแผนการดำเนินงานที่ครอบคลุมแนวทางการบริหารอัตรากำลัง การพัฒนาสมรรถนะบุคลากร และการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมความสุขและความผูกพันของบุคลากร โดยมุ่งหวังให้บุคลากรทุกระดับมีโอกาสพัฒนาตนเอง สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของคณะฯ อย่างยั่งยืน

หวังเป็นอย่างยิ่งว่าแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรของคณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ จะสามารถดำเนินการได้อย่างสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ เพื่อให้คณะฯ ก้าวสู่ความเป็นองค์กรที่มีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงและเป็นสถาบันการศึกษาชั้นนำที่สร้างสรรค์สังคมอย่างแท้จริง

คณะกรรมการขับเคลื่อนระบบคุณธรรมและความโปร่งใส

คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

๑. หลักการและเหตุผล

คณะสังคมศาสตร์ได้ให้ความสำคัญกับกระบวนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลในทุกประเภทและทุกระดับ มีการวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลังที่เหมาะสมและสอดคล้องกับโครงสร้างเป้าหมาย และพันธกิจขององค์กร มีการพัฒนาระบบงานและการพัฒนากลไกสนับสนุนให้บุคลากรได้มีโอกาสเพิ่มพูนความรู้ความสามารถที่จำเป็นและส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพประสิทธิผลการดำเนินงาน และความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Path) ในขณะเดียวกัน คณะฯ ยังให้ความสำคัญในเรื่องการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีควบคู่ไปกับการสร้างความผูกพันกับองค์กร ทั้งนี้ เพื่อให้คณะสังคมศาสตร์ เป็นสถานที่ทำงานที่มีประสิทธิภาพและมีความทันสมัย (Smart Office) รวมถึงเป็นที่ทำงานแห่งความสุข (Happy Workplace) ของบุคลากรในทุกหน่วยงาน

ภายใต้การเปลี่ยนแปลงหลายประการที่เป็นบริบทสำคัญของการจัดการศึกษาในยุค Disruption ที่ทำให้เกิดโอกาสและความท้าทายใหม่ๆ ต่อการจัดการศึกษา อาทิ ความซับซ้อนของประเด็นปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อชุมชนและสังคม จำนวนนักศึกษาที่เข้าสู่วิทยาลัยในระดับอุดมศึกษาที่มีจำนวนลดลง หรือทัศนคติและความต้องการของผู้เรียนและผู้ใช้งานบัณฑิตที่เปลี่ยนแปลงไป รวมถึงการบริหารจัดการเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนตามแนวทาง SDGs ขององค์การสหประชาชาติ (UN) ที่มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ได้กำหนดให้เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนา และในส่วนของคณะสังคมศาสตร์ ได้มีการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ของคณะฯ (พ.ศ. ๒๕๖๘ – พ.ศ. ๒๕๗๑) เพื่อใช้เป็นกรอบและเป้าหมายการพัฒนาที่สอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาตามแผนพัฒนาการศึกษามหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ระยะที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ซึ่งภายใต้ยุทธศาสตร์ในแต่ละด้าน ปัจจัยด้านบุคลากรจะเป็นกลไกสำคัญในการเป็นฝ่ายปฏิบัติหรือผู้ขับเคลื่อนนำพาแผนไปสู่เป้าหมายดังนั้น คณะฯ จึงได้จัดทำ “แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ ๒๕๖๙” เพื่อให้การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของคณะฯ ในช่วงระยะเวลา ๔ ปีข้างหน้า มีความเหมาะสมและประสิทธิภาพ และที่สำคัญคือ มีเป้าหมายและทิศทางที่ชัดเจนสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์คณะฯ

ข้อมูลพื้นฐานด้านบุคลากร

คณะสังคมศาสตร์มีบุคลากรจำนวนทั้งสิ้น ๑๐๒ คน แบ่งเป็นบุคลากรสายวิชาการ ๔๘ คน และบุคลากรสายสนับสนุน ๕๔ คน (ข้อมูล ณ เดือนมีนาคม ๒๕๖๙)

สายวิชาการ	48		ชาย	48
สายสนับสนุน	54	(สำนักงานคณะ 51 คน/โครงการ 3 คน)	หญิง	54
	102			102
พนักงานมหาวิทยาลัยประจำ				
A	พนักงานประจำที่เปลี่ยนสถานภาพจากข้าราชการ		4	73
D	พนักงานประจำตาม พรบ.47		10	
E	พนักงานประจำตาม พรบ.51		51	
EP	พนักงานประจำแบบเพิ่มศักยภาพ		7	
R	พนักงานประจำตามยุทธศาสตร์เชิงรุก (Marco)		1	
พนักงานมหาวิทยาลัยชั่วคราว				
S1	ผู้เกษียณอายุ ตำแหน่งศาสตราจารย์ อายุ 60-65 ปี และอายุ 65-70 ปี		1	18
S4	พนักงานส่วนงาน		13	
S5	ผู้มีความรู้ความสามารถพิเศษ อ.ชาวต่างประเทศ ผู้เชี่ยวชาญ ที่ปรึกษา		4	
พนักงานโครงการ				
P	พนักงาน โครงการ		3	3
รหัสตัวเลข				
ข้าราชการ			3	8
ลูกจ้างประจำ			5	
				102

๒. วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม และยุทธศาสตร์ของคณะสังคมศาสตร์ (พ.ศ. ๒๕๖๘ – พ.ศ. ๒๕๗๑)

๒.๑ วิสัยทัศน์

“สร้างความเข้มแข็งทางวิชาการ ผลิตงานวิจัยสร้างสรรค์ มุ่งสร้างประโยชน์แก่ท้องถิ่นและสังคม”

๒.๒ พันธกิจ

- ๑) สร้างสรรค์บัณฑิต ที่รู้คิด มีจิตสาธารณะและคุณธรรม
- ๒) ผลิตองค์ความรู้ งานวิจัยและบริการวิชาการ เพื่อสร้างสรรค์สังคมยั่งยืน
- ๓) บริการวิชาการ คืนคุณแผ่นดิน รักถิ่น รักโลก

๒.๓ ค่านิยม

“Diversity for Sustainable Society” หลากหลายเพื่อสังคมยั่งยืน

๒.๔ ยุทธศาสตร์คณะสังคมศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การพัฒนาความเข้มแข็งด้านวิชาการและการศึกษาสู่ความเป็นนานาชาติ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การวิจัยและบริการวิชาการเพื่อสร้างสรรค์สังคมแห่งความหลากหลายและยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : การพัฒนาการเรียนการสอนและคุณภาพบัณฑิตที่รู้คิด เคารพความหลากหลายและเป็นพลเมืองโลก

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : การพัฒนาองค์กรที่คล่องตัว ยืดหยุ่น และเท่าทันการเปลี่ยนแปลง

๓. วัตถุประสงค์ของแผนยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๓.๑ เพื่อให้คณะฯ มีอัตรากำลังที่เหมาะสมทั้งในด้านจำนวน คุณสมบัติ และสมรรถนะ สอดคล้องกับ เป้าหมายและพันธกิจของคณะฯ

๓.๒ เพื่อให้บุคลากรทุกสายงานพัฒนาและยกระดับสมรรถนะ สามารถปฏิบัติงานในยุคดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีศักยภาพในการขับเคลื่อนงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ เพื่อสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีในการปฏิบัติงาน บุคลากรมีโอกาสดูแลความก้าวหน้าในหน้าที่อย่างต่อเนื่อง และมีคุณภาพชีวิตที่ดีทั้งร่างกายและจิตใจ

๔. แผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล คณะสังคมศาสตร์

เป้าประสงค์ :

เพื่อให้คณะสังคมศาสตร์มีอัตรากำลังที่เหมาะสมและมีบุคลากรที่มีสมรรถนะที่เป็นเลิศและมีความพร้อมต่อการปฏิบัติงานเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงและการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์คณะ

กลยุทธ์

กลยุทธ์ที่ ๑ : การบริหารจัดการอัตรากำลังตามแผนอัตรากำลัง

เป้าหมาย :

๑. คณะฯ มีอัตรากำลังที่เหมาะสมและสอดคล้องกับโครงสร้างและพันธกิจ
๒. ดำเนินการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรมาบรรจุได้ตามกรอบอัตรากำลัง
๓. บุคลากรมีความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Path) ที่เป็นรูปธรรม

แผนงาน :

๑. วิเคราะห์ความต้องการด้านบุคลากรในแต่ละหน่วยงาน เพื่อวางแผนอัตรากำลังที่เหมาะสมและเพียงพอต่อการดำเนินงานตามพันธกิจ
๒. วางแผนและส่งเสริมการสร้างก้าวหน้าในอาชีพ (Career Path) ให้กับบุคลากรทุกระดับ

กลยุทธ์ที่ ๒ : พัฒนาศักยภาพบุคลากรสู่การเป็น “Learning & Innovative Workforce”

เป้าหมาย : บุคลากรของคณะสังคมศาสตร์มีกระบวนทัศน์ (Mindset) และสมรรถนะ (Competency) ที่พร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลงและการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์

แผนงาน :

๑. ปรับระบบการพัฒนาบุคลากรให้มีความเชื่อมโยงกับเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ของคณะ และการทำงานในยุคดิจิทัล
๒. ส่งเสริมกระบวนกรปฏิบัติงานที่มุ่งเน้น performance excellence และงานเชิงพัฒนา
๓. ปรับวัฒนธรรมการทำงานสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization)

กลยุทธ์ที่ ๓ : ส่งเสริมคณะสังคมศาสตร์สู่ความเป็นองค์กรแห่งความสุขและความผูกพัน

เป้าหมาย : บุคลากรคณะสังคมศาสตร์มีความสุขและมีความผูกพันกับองค์กร

แผนงาน :

๑. ปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานให้มีความเหมาะสมและปลอดภัย และยกระดับอาชีพอนามัยของบุคลากร
๒. ส่งเสริมกิจกรรมการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความผูกพันของบุคลากร

5. แผนปฏิบัติการและตัวชี้วัด

กลยุทธ์	แผนปฏิบัติการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
แผนบริหารทรัพยากรบุคคล					
๑.การบริหารจัดการอัตราตามแผนอัตรากำลัง	๑.การวิเคราะห์ความต้องการบุคลากรในแต่ละหน่วยงาน ๒.จัดทำแผนอัตรากำลังของคณะฯ และเสนอต่อมหาวิทยาลัยเพื่อพิจารณา	จำนวนบุคลากรเพียงพอเหมาะสมต่อการปฏิบัติงานตามพันธกิจ	ไม่ใช้งบประมาณ	ต.ค. ๖๘ – ก.ย. ๖๙	งานนโยบายและแผนฯ / หน่วยบริหารงานบุคคล งานบริหารทั่วไป
๒.การส่งเสริมการสร้างควมก้าวหน้าในอาชีพ (Career Path)	๑. จัดทำแผนการสร้างความก้าวหน้า (Career Path) สำหรับบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายปฏิบัติการ ๒.จัดการฝึกอบรมแก่บุคลากรในการขอตำแหน่งที่สูงขึ้นสำหรับบุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายปฏิบัติการ (ผู้ชำนาญการ / ผู้เชี่ยวชาญ)	- จำนวนบุคลากรสายวิชาการที่ได้รับตำแหน่งทางวิชาการสูงขึ้น - จำนวนบุคลากรสายปฏิบัติการที่ได้รับการกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้น	ไม่ใช้งบประมาณ	ต.ค. ๖๘ – ก.ย. ๖๙	หน่วยบริหารงานบุคคล งานบริหารทั่วไป

กลยุทธ์	แผนปฏิบัติการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล					
๑.พัฒนา ศักยภาพบุคลากร สู่การเป็น “Learning & Innovative Workforce”	๑.โครงการพัฒนาสมรรถนะ ของบุคลากรตามแผนพัฒนา รายบุคคล (SOC Proactive IDP)	บุคลากรได้รับการ พัฒนาสมรรถนะ ตามแผนการพัฒนา รายบุคคล (Individual Development Plan : IDP)	๕๐,๐๐๐	๑. บุคลากรจัดทำ แผน พัฒนาราย บุคคล : ไตรมาสที่ ๑ ๒. บุคลากร ดำเนินการพัฒนา สมรรถนะ ตาม แผน : ไตรมาสที่ ๒ - ๔ ๓. ประเมินผลการ พัฒนา : ก.ย. ๒๕๖๙	หน่วย บริหารงาน บุคคล งาน บริหารทั่วไป
	๒.โครงการส่งเสริมคุณธรรมใน องค์กรและนโยบายการป้องกัน การทุจริต	๑.บุคลากรมี จิตสำนึกและมี ความรู้ในการ ปฏิบัติงานตาม มาตรฐานจริยธรรม ๒. คณะมีระบบ และมีกลไกป้องกัน และตรวจสอบการ ทุจริตในการปฏิบัติ หน้าที่	๑๕,๐๐๐	๑.จัดโครงการ ส่งเสริมจริยธรรม ในองค์กรและ นโยบายการ ป้องกันการทุจริต ประจำปี ๒๕๖๙ : มี.ค.-เม.ย. ๒๕๖๙ ๒.ประชาสัมพันธ์ ข้อมูลข่าวสาร เพื่อให้ความรู้และ กระตุ้นจิตสำนึก เรื่องการป้องกัน ทุจริต : ต.ค.๖๘ – ก.ย.๖๙	หน่วย บริหารงาน บุคคล งาน บริหารทั่วไป
๒.ส่งเสริมคณะ สังฆศาสตร์สู่ ความเป็นองค์กร แห่งความสุขและ ความผูกพัน	๑.การจัดกิจกรรมเพื่อสร้าง ความผูกพันของบุคลากร	ระดับความผูกพัน ของบุคลากรต่อ องค์กร และ ผู้ร่วมงาน	๑๐๐,๐๐๐	๑..โครงการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ (KM Day) : ต.ค.๖๘ – ก.ย. ๒๕๖๙ ๒.กิจกรรมกีฬา เชื่อมสัมพันธ์และ การส่งเสริมความ ผูกพันของบุคลากร : ส.ค. / ก.ย.๖๙	งานบริหาร ทั่วไป

กลยุทธ์	แผนปฏิบัติการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
	๒.การจัดกิจกรรมอุดหนุนทำนุ บำรุงศาสนา ศิลปวัฒนธรรม คณะสังคมศาสตร์	ระดับความพึง พอใจของบุคลากร	๑๗๑,๐๐๐	๑.ทอดกฐิน มหาวิทยาลัย ประจำปี : พ.ย.๖๘ ๒.รดน้ำดำหัว อาจารย์ผู้อาวุโส ผู้บริหาร คณะฯ และมหาวิทยาลัย : เม.ย.๖๙ ๓.ทำบุญเมือง จังหวัดเชียงใหม่ : พ.ค.๖๙ ๔.สมโภชและ ถวายเทียนพรรษา : ก.ค.๖๙ ๕.แสดงมุทิตาจิตแด่ ผู้เกษียณอายุการ ทำงาน : ก.ย.๖๙	งานบริหาร ทั่วไป