



2025

แผนการบริหาร และพัฒนาทรัพยากรบุคคล คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

ประจำปี พ.ศ.2568

องค์กรการศึกษาชั้นนำด้านสถาปัตยกรรม และการออกแบบนวัตกรรม
จากล้านนาสร้างสรรค์สู่ระดับสากล เพื่อตอบรับอนาคตอย่างยั่งยืน

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์
ประจำปี พ.ศ. 2568
(1 ตุลาคม 2567 – 30 กันยายน 2568)
ทบทวนปีงบประมาณ 2568

คำนำ

ปัจจุบันบุคลากรถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาองค์กร คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์จึงมุ่งเน้นพัฒนาบุคลากรเพื่อขับเคลื่อนให้เป็นองค์กรการศึกษาชั้นนำด้านสถาปัตยกรรม และการออกแบบนวัตกรรม จากล้านนาสร้างสรรค์ สู่มหาวิทยาลัย เพื่อตอบสนองความต้องการอย่างยั่งยืน

การจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ประจำปี พ.ศ.2568 (1 ตุลาคม 2567- 30 กันยายน 2568) เป็นการกำหนดแนวทาง และกลยุทธ์ในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และพันธกิจของ คณะ รวมถึงการเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรเพื่อให้สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง โดยคณะ สถาปัตยกรรมศาสตร์ ได้แต่งตั้งคณะกรรมการทรัพยากรบุคคล คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ตามคำสั่งที่ 080 / 2567 ลงวันที่ 20 มิถุนายน 2567 โดยคณะกรรมการมีหน้าที่ในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ พันธกิจ และวิสัยทัศน์ขององค์กร

คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ จึงได้จัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. 2568 (1 ตุลาคม 2567- 30 กันยายน 2568) เพื่อใช้เป็นแนวทางปฏิบัติในการบริหารและพัฒนาทรัพยากร บุคคล และให้บุคลากรได้รับทราบ โดยถือปฏิบัติเป็นแนวทางเดียวกัน

คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

สารบัญ

หน้า

คำนำ

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

1. หลักการและเหตุผล	1
2. วัตถุประสงค์	1
3. วิสัยทัศน์ นโยบายและเป้าหมาย ค่านิยม พันธกิจ ยุทธศาสตร์	2-3
4. ยุทธศาสตร์ในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	3
5. ขั้นตอนการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	4
6. แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ.2568	6-7
7. แผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ.2568	9-13

ภาคผนวก

14

- คำสั่งคณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ ที่ 080/2567

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ ประจำปี พ.ศ. 2568

1. หลักการและเหตุผล

ทรัพยากรบุคคล ถือเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยบุคลากรต้องมีความรู้ ความสามารถ มีการบริหารจัดการที่ดี เพื่อให้องค์กรเกิดการพัฒนาสู่ความเป็นเลิศ

คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ จึงมีนโยบายในการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยมุ่งเน้นความเป็นเลิศในด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล อันเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความก้าวหน้า โดยเฉพาะการพัฒนาทักษะและความชำนาญในวิชาชีพ ให้สามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง สามารถสร้างองค์ความรู้ใหม่ และนำมาปรับใช้ในการพัฒนาองค์กรได้อย่างเหมาะสม สนับสนุนให้บุคลากรเพิ่มพูนความรู้อย่างต่อเนื่อง และส่งเสริมให้สามารถถ่ายทอดความรู้ การปฏิบัติงานไปยังบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้องได้ พัฒนาสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่เหมาะสม ส่งเสริมกิจกรรมทางสังคมและจิตสวัสดิการที่เพียงพอ พร้อมพัฒนาความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรอย่างเหมาะสม

ดังนั้น คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ จึงได้ดำเนินการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อให้สามารถผลักดันการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ของคณะและมหาวิทยาลัยให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ต่อไป

2. วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้บุคลากรสามารถยกระดับการศึกษาสู่การตอบรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต
2. เพื่อให้บุคลากรสามารถผลิตผลงานวิจัยและสร้างนวัตกรรม ด้านล้านนาสร้างสรรค์และการพัฒนาที่ยั่งยืน
3. เพื่อให้บุคลากรสามารถบริการด้านวิชาการและวิชาชีพ แก่ชุมชน สังคม และสิ่งแวดล้อม ด้วยความยั่งยืน จากระดับภูมิภาคสู่ระดับนานาชาติ
4. เพื่อให้บุคลากรมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ เพื่อส่งเสริมการบริหารจัดการองค์กรและบุคลากรเพื่อความยั่งยืน

3. วิสัยทัศน์ นโยบายและเป้าหมาย ค่านิยม พันธกิจ ยุทธศาสตร์

- **วิสัยทัศน์**

เป็นองค์กรการศึกษาชั้นนำด้านสถาปัตยกรรม และการออกแบบนวัตกรรม จากล้านนาสร้างสรรค์สู่ระดับสากล เพื่อตอบรับอนาคตอย่างยั่งยืน

- **นโยบายและเป้าหมาย**

1. มุ่งยกระดับการเรียนการสอนด้านสถาปัตยกรรม และการออกแบบนวัตกรรม บนฐานบริบทท้องถิ่นล้านนาสร้างสรรค์ 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

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 เพื่อตอบสนองคุณภาพชีวิตในอนาคต
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)

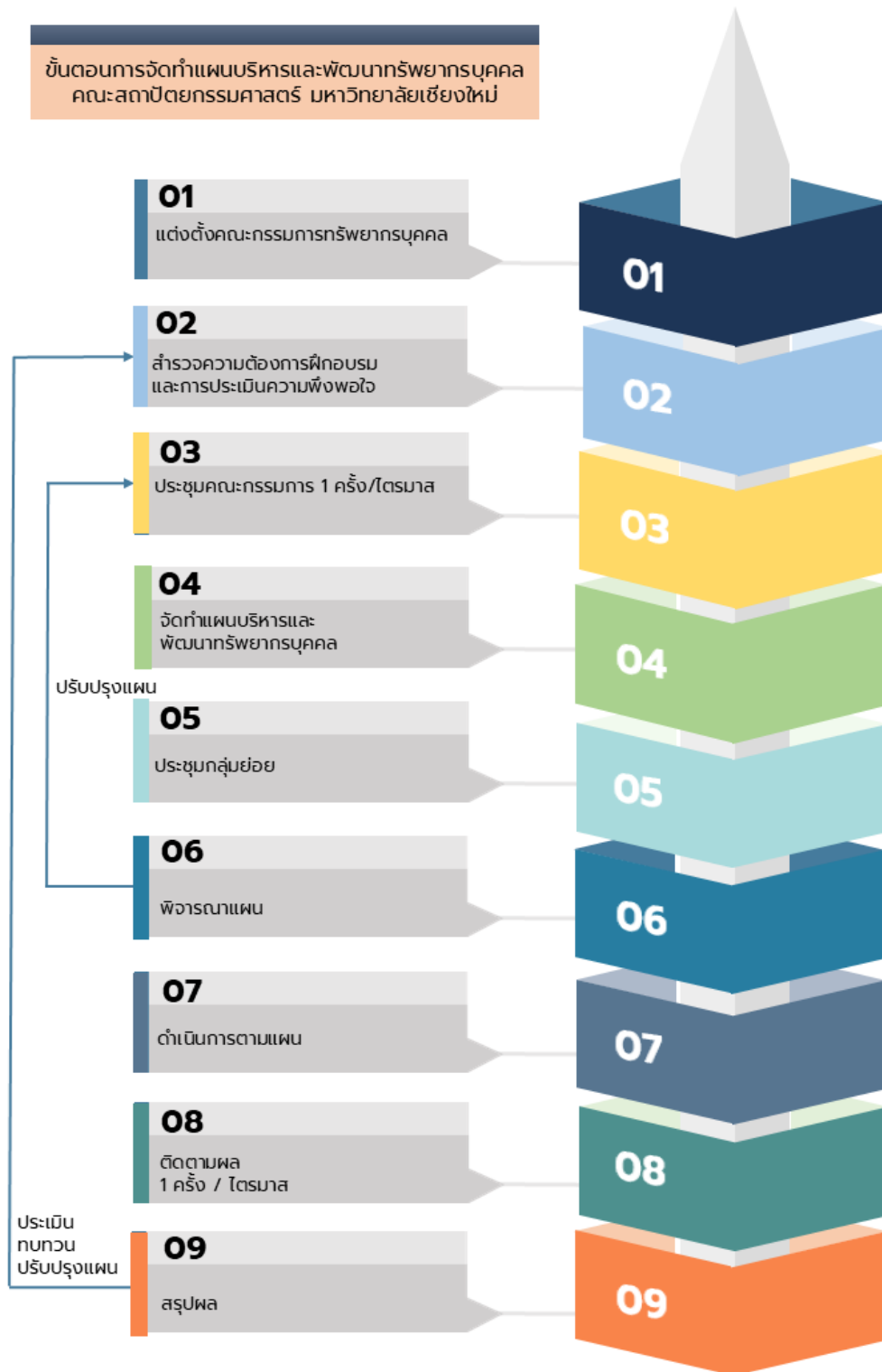
ยกระดับการบริหารจัดการองค์กรและบุคลากรเพื่อความยั่งยืน (Human & Organization Management for Sustainability)

4. ยุทธศาสตร์ในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

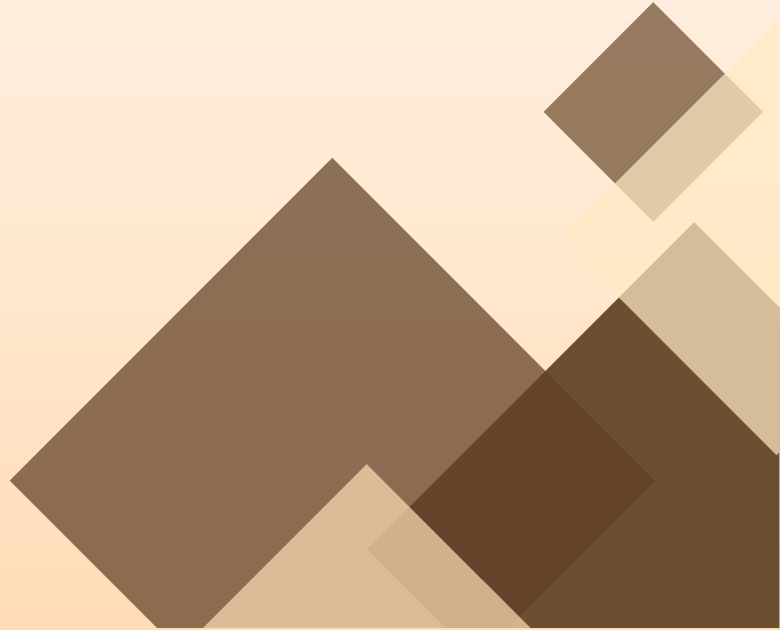
1. บริหารและพัฒนาบุคลากรเพื่อยกระดับการศึกษาสู่การตอบรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต
2. บริหารและพัฒนาบุคลากรเพื่อยกระดับการผลิตผลงานวิจัยและการสร้างนวัตกรรม ด้านล้านนาสร้างสรรค์ และ การพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs)
3. บริหารและพัฒนาบุคลากรเพื่อยกระดับการให้บริการด้านวิชาการและวิชาชีพ แก่ชุมชน สังคม และสิ่งแวดล้อม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

5. ขั้นตอนการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ ได้ดำเนินการทบทวนแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. 2568 (1 ตุลาคม 2567- 30 กันยายน 2568) โดยผ่านความเห็นชอบจากที่ประชุมคณะกรรมการบริหารประจำคณะ ในการประชุมครั้งที่ 3/2568 วันที่ 19 มีนาคม 2568



แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ.2568

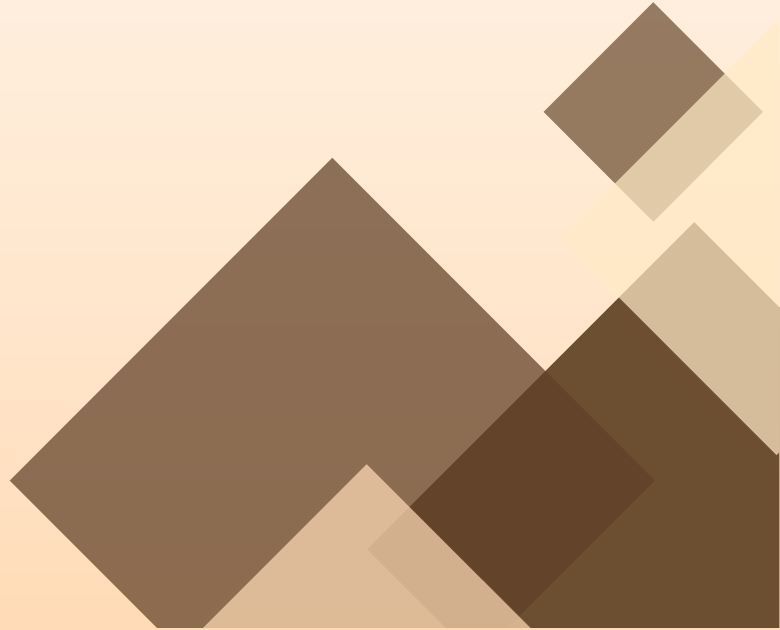


แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ 2568 (1 ตุลาคม 2567 – 30 กันยายน 2568)

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	กลุ่มเป้าหมาย	ช่วงเวลา	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
1. การคัดเลือกบุคลากรสายวิชาการตามความต้องการของหลักสูตร จำนวน 4 อัตรา	สนับสนุนการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ของคณะและมหาวิทยาลัย	จำนวนอัตราที่สามารถบรรจุได้ จำนวน 4 อัตรา	บุคคลที่มีคุณวุฒิระดับปริญญาโทหรือเอก ในสาขาสถาปัตยกรรม สถาปัตยกรรมภายใน ภูมิสถาปัตยกรรม ออกแบบอุตสาหกรรม หรือการออกแบบ	ต.ค.67-ก.ย.68	ไม่ใช้งบประมาณ	หน่วยบุคคล
2. การเพิ่มอัตรากำลังบุคลากรสายปฏิบัติการ จำนวน 2 อัตรา (งบประมาณเงินรายได้คณะ)	สนับสนุนการบริหารจัดการองค์กร 1) สนับสนุนการดำเนินงานด้านการพัฒนาระบบ (System Development) 2) สนับสนุนด้านการเงินและยกระดับการให้บริการด้านการเงินเพื่อตอบสนองโครงการวิจัย	จำนวนอัตราที่สามารถบรรจุได้ จำนวน 2 อัตรา	1) บุคคลที่มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรี ในสาขาวิทยาการคอมพิวเตอร์หรือวิศวกรรมคอมพิวเตอร์ 2) บุคคลที่มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรี ทางด้านการเงินและบัญชี	ก.พ.68-เม.ย.68	ไม่ใช้งบประมาณ	หน่วยบุคคล
3. การพัฒนาเกณฑ์ประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ	สร้างเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบโปร่งใส และตรวจสอบได้	เกณฑ์ประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการเพื่อใช้ตั้งแต่รอบการประเมิน 1 มิถุนายน 2568	บุคลากรสายวิชาการ	ต.ค.67-พ.ค.68	ไม่ใช้งบประมาณ	หน่วยบุคคล

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	กลุ่มเป้าหมาย	ช่วงเวลา	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
4. การวางแผนและเตรียมความพร้อมบุคลากรเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารระดับกลาง (เลขานุการคณะ)	1) เตรียมบุคลากรเพื่อวางแผนการพัฒนา 2) เตรียมความพร้อมบุคลากรผ่านกระบวนการ Succession Planning 3) เกิดความต่อเนื่องในการบริหารงาน	บุคลากรเข้าสู่กระบวนการพัฒนาเพื่อเพิ่มความรู้และทักษะ ก่อนเข้าสู่กระบวนการคัดเลือกเพื่อเข้ารับตำแหน่งผู้บริหารระดับกลาง (เลขานุการคณะ)	บุคลากรที่มีศักยภาพ (Talent Pool)	ม.ค.68-ก.ย.69	3,000.-	หน่วยบุคคลร่วมกับกองทรัพยากรทุนมนุษย์
5. การสนับสนุนการจัดทำผลงานทางวิชาการของคณาจารย์ คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์	1) เพื่อส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพของตำราทางวิชาการของคณาจารย์ภายในคณะฯ 2) เพื่อสนับสนุนการผลิตผลงานทางวิชาการนำผลงานไปยื่นเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์ภายในคณะฯ	1) จำนวนผลงานวิชาการ 15 ผลงาน 2) จำนวนผู้ยื่นขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ 5 ราย	บุคลากรสายวิชาการ	ต.ค.67-ก.ย.68	400,000.-	สำนักวิชาสถาปัตยกรรมศาสตร์
6. การประเมินความพึงพอใจต่อการนำองค์กรและความผูกพันของบุคลากร ประจำปีงบประมาณ 2567 ผ่านการสำรวจความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ	ผู้บริหารสามารถตรวจสอบและปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานเพื่อเพิ่มความพึงพอใจและความผูกพันของพนักงาน	ผลประเมินความพึงพอใจต่อการนำองค์กรและความผูกพันของบุคลากร ประจำปีงบประมาณ 2567	อาจารย์และบุคลากรคณะสถาปัตยกรรมศาสตร์	ม.ค.68	ไม่ใช้งบประมาณ	หน่วยบุคคล

แผนการพัฒนานาทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ.2568



แผนการพัฒนาศักยภาพบุคคล ปีงบประมาณ 2568 (1 ตุลาคม 2567 – 30 กันยายน 2568)

แผนการพัฒนาศักยภาพบุคคล	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	กลุ่มเป้าหมาย	ช่วงเวลา	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
S01 : ยกระดับการศึกษาสู่การตอบรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต (Academic learning for future)						
1. โครงการเสริมทักษะในศตวรรษที่ 21	บุคลากรสายวิชาการสามารถนำความรู้ผลักดันการปรับเปลี่ยนรูปแบบการเรียนการสอนสู่ศตวรรษที่ 21 ภายใต้แนวคิด Life Long Education ในรูปแบบต่างๆ	จำนวน Platform เรียนรู้ (Lifelong course / MOOC /etc.) Platform การเรียนรู้ใหม่ เพื่อการศึกษาตลอดชีวิตให้สามารถ Reskill & Upskill สำหรับนักศึกษา บัณฑิต ผู้ที่สนใจ และการศึกษารูปแบบทางไกล รุ่น TLIC จำนวน 15 Platform	บุคลากรสายวิชาการ จำนวน 50 คน	ต.ค. 67-ก.ย. 68	70,000.-	สำนักวิชาสถาปัตยกรรมศาสตร์
S02 : ยกระดับการผลิตผลงานวิจัยและการสร้างนวัตกรรม ด้านล้านนาสร้างสรรค์ และ การพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) (Research & Innovation for Creative Lanna & SDGs)						
1. โครงการ “Road to Scopus 2025”	บุคลากรสามารถเขียนผลงานวิจัยให้ได้รับการยอมรับเผยแพร่ตีพิมพ์สู่สาธารณะในระดับนานาชาติ	ความรู้ความเข้าใจในการเขียนผลงานวิจัยร้อยละ 80	บุคลากรจำนวน 10 ท่านขึ้นไป	ก.ค.- ก.ย. 68	10,000.-	งานบริหารงานวิจัย

แผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	กลุ่มเป้าหมาย	ช่วงเวลา	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
S03 : ยกระดับการให้บริการด้านวิชาการและวิชาชีพ แก่ชุมชน สังคม และสิ่งแวดล้อม จากระดับภูมิภาคสู่ระดับนานาชาติ (Community services for Social & Environment)						
1. โครงการการบริหารโครงการบริการวิชาการ	บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในการบริหารโครงการวิชาการได้อย่างถูกต้อง	ความรู้ความเข้าใจในการบริหารโครงการวิชาการ ร้อยละ 80	บุคลากร จำนวน 20 คน	ม.ค.- ก.ย. 68	10,000.-	งานบริการวิชาการ
2. โครงการอบรมความรู้ SROI	บุคลากรสามารถวางแผนและประเมินผล รวมทั้งสามารถวัดผลกระทบทางสังคมเพื่อพัฒนาโครงการอย่างมีประสิทธิภาพ	ความรู้ความเข้าใจในเรื่อง SROI ร้อยละ 80	บุคลากร จำนวน 30 คน	เม.ย.- ก.ย. 68	10,000.-	งานบริการวิชาการ
S04 : ยกระดับการบริหารจัดการองค์กรและบุคลากรเพื่อความยั่งยืน (Human & Organization Management for Sustainability)						
1.โครงการอบรมการใช้งานระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ สำหรับบุคลากรบรรจุใหม่	บุคลากรใหม่สามารถใช้งานระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของคณะและมหาวิทยาลัยได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม	จำนวนบุคลากรใหม่ ร้อยละ 100	บุคลากรบรรจุใหม่	ต.ค 67- ก.ย. 68	3,000.-	หน่วยบุคคล, หน่วยเทคโนโลยีสารสนเทศ

แผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	กลุ่มเป้าหมาย	ช่วงเวลา	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
2. โครงการอบรมเตรียมความพร้อมผู้บริหารรุ่นใหม่ สำหรับอาจารย์และบุคลากร	ผู้บริหาร อาจารย์และบุคลากร สามารถใช้ความรู้เพื่อการบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	คะแนนความผูกพันต่อส่วนงาน จากระบบการเก็บข้อมูลของ มช. อยู่ในระดับสูง	ผู้บริหาร อาจารย์และบุคลากร จำนวน 20 คน	ต.ค 67- ก.ย. 68	10,000.-	หน่วยบุคคล
3. กิจกรรมอบรมจิตวิทยาเพื่อส่งเสริมบุคลิกภาพการเป็นผู้นำ	บุคลากร สามารถใช้ความรู้เพื่อส่งเสริมบุคลิกภาพการเป็นผู้นำ	ร้อยละ 60 ของบุคลากรที่มีทักษะตามที่กำหนด	บุคลากร จำนวน 20 คน	พ.ย. 67- ก.ย. 68	10,000.-	หน่วยบุคคล
4. กิจกรรมพัฒนาทักษะด้านการทำงานเป็นทีม	บุคลากรสามารถปฏิบัติงานร่วมกันโดยใช้ทักษะการทำงานเป็นทีม	ร้อยละ 60 ของบุคลากรที่มีทักษะตามที่กำหนด	บุคลากร จำนวน 20 คน	พ.ย. 67- เม.ย. 68	10,000.-	หน่วยบุคคล
5. กิจกรรมอบรมเชิงปฏิบัติการการใช้ Power BI ในการวิเคราะห์ข้อมูลอย่างมีประสิทธิภาพ	บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างคล่องตัว และใช้เทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	- จำนวนกระบวนการ/โครงการที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานได้รับการพัฒนาขึ้นใหม่หรือปรับปรุงเพื่อให้เกิดผลลัพธ์การดำเนินงานที่ดีขึ้น (1 กระบวนการ)	บุคลากร จำนวน 20 คน	พ.ย. 67	136,000.- (งบจาก มช.) CMU Synergy	หน่วยบุคคล

แผนการพัฒนาศักยภาพบุคคล	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	กลุ่มเป้าหมาย	ช่วงเวลา	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
		- จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามสมรรถนะทั้งหมด (ร้อยละ 20) - ร้อยละความพึงพอใจของผู้เข้าอบรม (ร้อยละ 80) - ร้อยละความพึงพอใจต่อประสิทธิภาพของระบบสารสนเทศ (ร้อยละ 80)				
6. โครงการอบรมการบริหารงานแบบลีน (Lean) (เพื่อต่อยอดโครงการพัฒนากระบวนการทำงานของ คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ โดยใช้แนวคิดลีนและเอไจล์ ประจำปีงบประมาณ 2567)	บุคลากรสามารถนำเทคนิคของ Lean เพื่อไปปรับปรุงกระบวนการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ	ความรู้ความเข้าใจการบริหารงานแบบลีน (Lean) ร้อยละ 80	บุคลากรจำนวน 20 คน	พ.ย. 67 – พ.ค. 68	10,000.-	หน่วยบุคคล
7. โครงการอบรม Agile Management (เพื่อต่อยอดโครงการพัฒนากระบวนการทำงานของ คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ โดยใช้แนวคิดลีนและเอไจล์ ประจำปีงบประมาณ 2567)	บุคลากรสามารถปรับเปลี่ยนการทำงานให้สอดคล้องกับสถานะที่เปลี่ยนไปอย่างรวดเร็ว	บุคลากรสามารถนำความรู้ที่ได้รับมาปรับใช้ในการทำงาน ร้อยละ 80	บุคลากรจำนวน 80 คน	พ.ย. 67 – มิ.ย. 68	10,000.-	หน่วยบุคคล

แผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	กลุ่มเป้าหมาย	ช่วงเวลา	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
8. โครงการ Happy ARCH CMU (อย่างน้อย 8 กิจกรรม)	- บุคลากรมีความสุข และความรัก ความผูกพันในองค์กร - บุคลากรมีความสุขใน การทำงาน	ร้อยละความสุขของบุคลากร ร้อยละ 80	บุคลากร จำนวน 80 คน	พ.ย. 67 – มิ.ย. 68	300,000.-	คณะกรรมการ ทรัพยากรบุคคล
9. โครงการ KM Arch CMU การจัดการเรียนรู้สู่การปฏิบัติ	บุคลากรสามารถนำ องค์ความรู้ที่ก่อให้เกิด ประโยชน์มาถ่ายทอด เพื่อสร้างความเข้าใจ ร่วมกัน	ความรู้ความเข้าใจในองค์ ความรู้ที่นำมาถ่ายทอดและ แลกเปลี่ยนระหว่างกัน ร้อย ละ 80	บุคลากร จำนวน 45 คน	ก.ค.- ก.ย. 68	7,000.-	หน่วยบุคคล
10. โครงการอบรมเกี่ยวกับ สำนักงานสีเขียว	คณะกรรมการ ขับเคลื่อนโครงการ สำนักงานสีเขียว และ บุคลากรมีความรู้ความ เข้าใจในการดำเนินงาน สำนักงานสีเขียวให้ เป็นไปตามเกณฑ์ การตรวจประเมิน สำนักงานสีเขียว	ความรู้ความเข้าใจใน การดำเนินงานและเกณฑ์ คะแนนสำนักงานสีเขียวเพิ่ม มากขึ้น	คณะกรรมการ ขับเคลื่อนโครงการ สำนักงานสีเขียว และ บุคลากร จำนวน 40 คน	เม.ย. 68 – ก.ย. 68	10,000.-	คณะกรรมการ ขับเคลื่อน โครงการ สำนักงานสีเขียว

ภาคผนวก



คำสั่งคณะกรรมการแพทยศาสตร มหาวิทยาลัยเชียงใหม

ที่ ๐๘๐ / ๒๕๖๗

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการทรัพยากรบุคคล คณะสถาปัตยกรรมศาสตร มหาวิทยาลัยเชียงใหม

เพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล คณะสถาปัตยกรรมศาสตร มหาวิทยาลัยเชียงใหม เป็นไปด้วยความเรียบร้อย อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๔๐ แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเชียงใหม พ.ศ. ๒๕๕๑ จึงแต่งตั้งบุคคลต่อไปนี้เป็น คณะกรรมการทรัพยากรบุคคล คณะสถาปัตยกรรมศาสตร มหาวิทยาลัยเชียงใหม ประกอบด้วย

๑. ที่ปรึกษาคณะกรรมการ

คณบดีคณะสถาปัตยกรรมศาสตร

ที่ปรึกษา

๒. คณะกรรมการ

๑. รองคณบดีฝ่ายบริหาร	ประธานกรรมการ
๒. หัวหน้าสำนักวิชาคณะสถาปัตยกรรมศาสตร	กรรมการ
๓. เลขาธิการคณะสถาปัตยกรรมศาสตร	กรรมการ
๔. หัวหน้างานบริการการศึกษาและพัฒนาคุณภาพนักศึกษา	กรรมการ
๕. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ปิยาฉัตร ศิริวรรณ	กรรมการ
๖. อาจารย์ ดร.เวณิกา ต้นพิพัฒน์	กรรมการ
๗. นางสาวกิริดา พุ่มพงษ์	กรรมการ
๘. นางสาวสิริสุข ศรีประเสริฐ	กรรมการ
๙. นางกาญจนา ศิริมงคลทรัพย์	กรรมการ
๑๐. นางสาวศิรินันท์ ภัคดี	กรรมการ
๑๑. นายพิชิตชัย ใจปัญญา	กรรมการ
๑๒. นางสาวณัฐนิชา ดวงดี	กรรมการและเลขานุการ

โดยให้คณะกรรมการดังกล่าว มีหน้าที่ในการบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาบุคลากร ดังต่อไปนี้

- ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
 - ส่งเสริมการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตและเสริมสร้างความสุข
 - ส่งเสริมการทำงานร่วมกันและการสื่อสารอย่างเป็นมิตร
- และดำเนินการอื่นตามที่คณบดีมอบหมาย

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๐ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๗

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.แผ่นดิน อุณจะนา)

คณบดีคณะสถาปัตยกรรมศาสตร