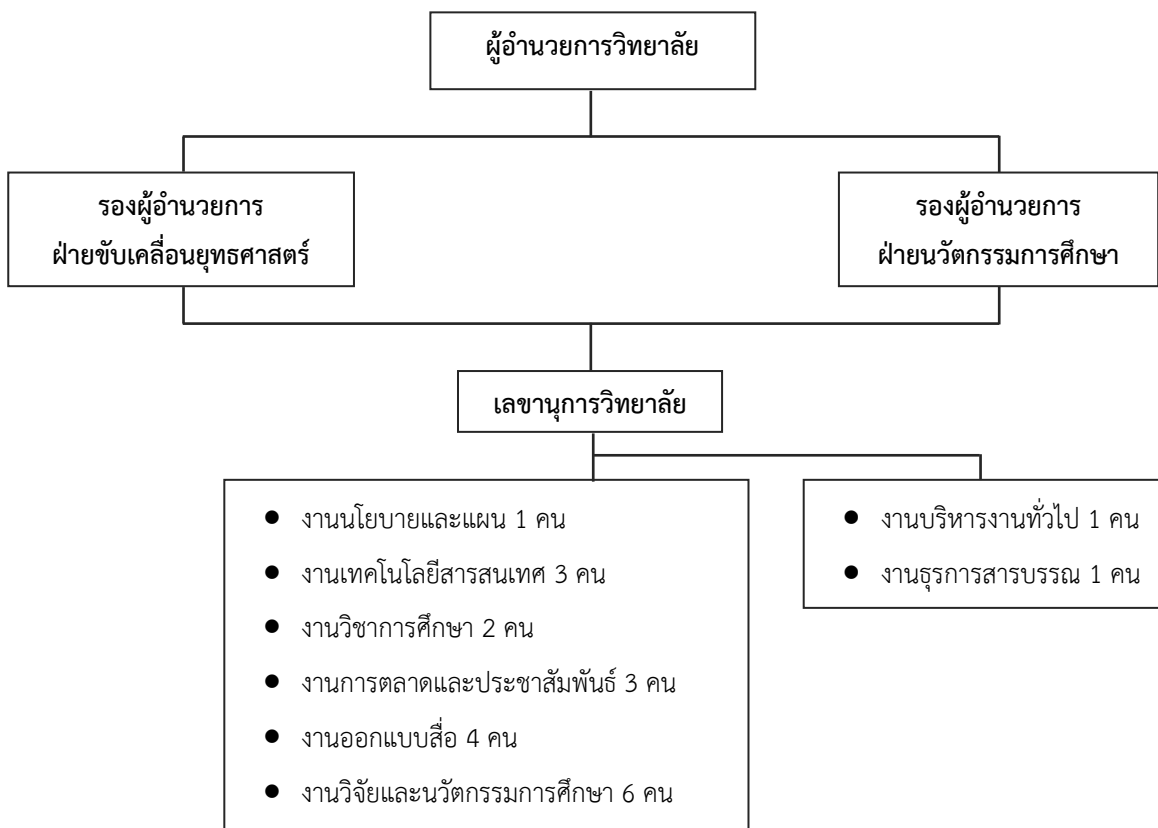


รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล วิทยาลัยการศึกษาตลอดชีวิต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

1. ข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคล

วิทยาลัยการศึกษาตลอดชีวิต มีบุคลากรจำนวนทั้งสิ้น 23 คน แบ่งเป็น บุคลากรสายบริหารวิชาการ จำนวน 3 คน และ บุคลากรสายสนับสนุนจำนวน 20 คน นอกจากนี้ ยังมีบุคลากรจำนวน 2 คนที่ได้รับการสนับสนุนจากงานบริหารงานกลาง สำนักงานมหาวิทยาลัย เพื่อมาช่วยปฏิบัติงานบริหารงานทั่วไปและงานธุรการสารบรรณ ดังแสดงในแผนผังโครงสร้างองค์กร



2. ผลการดำเนินงานด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

- โครงการสัมมนาเพื่อพัฒนาองค์กร สร้าง Teamwork และวัฒนธรรมองค์กร ในวันที่ 3 – 4 มิถุนายน 2565 ณ โรงแรมฟลอรา ครีก เชียงใหม่ มีบุคลากรเข้าอบรมทั้งสิ้น จำนวน 24 คน

กิจกรรมที่ได้ดำเนินงานเพื่อขับเคลื่อนให้บรรลุเป้าประสงค์



จัดกิจกรรมพัฒนา Soft Skill ให้กับบุคลากร และร่วมสร้างวัฒนธรรมองค์กร



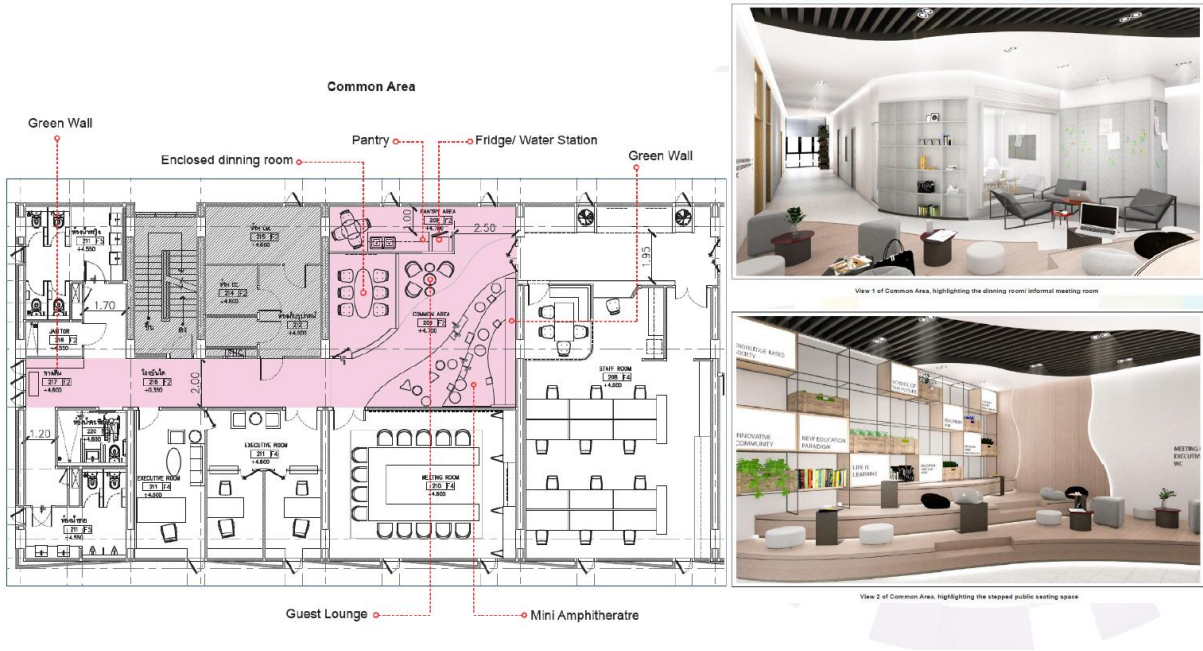
- โครงการอบรมหลักสูตร “The Ultimate Guide to OKRs” สำหรับผู้บริหารและบุคลากรวิทยาลัย การศึกษาตลอดชีวิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ในวันที่ 10 – 11 กันยายน 2565 ณ รติล้านนา ริเวอร์ไซด์ สปา รีสอร์ท เชียงใหม่ มีบุคลากรเข้าอบรมทั้งสิ้น จำนวน 25 คน



**การจัดอบรมหลักสูตร
The Ultimate Guide to OKRs
วันที่ 10-11 กันยายน 2565**

3. กิจกรรมส่งเสริมการพัฒนาทรัพยากรบุคคลอื่น ๆ

- สร้างสภาพแวดล้อมที่เป็นมิตรต่อการทำงาน โดยการปรับปรุงอาคารสำนักงานให้เอื้อต่อวัฒนธรรมการทำงานขององค์กร ที่เน้นการทำงานแบบ Agile team และการทำงานในรูปแบบ Hybrid มีพื้นที่ในรูปแบบ co-working space ส่งเสริมการทำงานในรูปแบบ Agile team และส่งเสริมการทำงานอย่างมีความสุขเพื่อให้วิทยาลัยฯ เป็นองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace)



- จัดทำสวัสดิการแก่บุคลากรประจำปี 2565 ได้แก่ สนับสนุนงบประมาณการทำประกันสุขภาพกลุ่ม และการตรวจสุขภาพรายปีให้แก่บุคลากรทุกระดับ (ตามประกาศแนวปฏิบัติการบริหารงานบุคคล)

4. ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

ที่	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
1	ขอบเขตและภาระงานของวิทยาลัยฯ มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว ในขณะที่จำนวนบุคลากรมีอยู่จำกัด	ต้องมีการวางแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้ดี และคอยติดตาม ปรับปรุงแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างสม่ำเสมอให้สอดคล้องกับปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นอย่างทันท่วงมี เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด
2	วิทยาลัยฯ ไม่มีพนักงานที่ดูแลด้านงานทรัพยากรบุคคลโดยตรง ส่งผลให้ไม่มีการวางแผน ติดตาม งานบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลได้ทางเต็มประสิทธิภาพ	จัดหา เพิ่มอัตรากำลัง หรือมอบหมายภาระงานด้านงานทรัพยากรบุคคลที่ชัดเจนให้กับพนักงาน ทั้งนี้ ต้องไม่เป็นการเพิ่มภาระงานให้แก่พนักงานปัจจุบัน จนทำให้การทำงานไม่เกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพเท่าที่ควร