



ผลการบริหารและพัฒนาบุคลากร  
วิทยาลัยการศึกษาตลอดชีวิต

## รายงานผลการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล วิทยาลัยการศึกษาลอตชีวิต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

### 1.1 ผลการบริหารทรัพยากรบุคคล

**ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์:** Agenda 13: การพัฒนาศักยภาพบุคลากร (Human Resource Capacity Development)

SO6: บริหารจัดการองค์กรเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศ (CMU Excellence Management Platform)

FS2: การพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้วยความคิดแบบเติบโต (Learning & Innovative Workforce with Growth Mindset)

KP8: สร้างแหล่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต สำหรับบุคลากรมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ (CMU Academy)

**กลยุทธ์/ ตัวชี้วัด (ส่วนงาน):** 1. การบริหารจัดการองค์กรโดยใช้แนวคิด TQA เพื่อขอรับการประเมิน TQC

2. พัฒนาบุคลากรร้อยละ 80 ในองค์กรให้มีทักษะอาชีพและทักษะชีวิตในระดับเชี่ยวชาญ

| รายการ/กิจกรรม                               | วัตถุประสงค์                                                                                                                                                                     | งบประมาณที่ได้รับ<br>การจัดสรร (บาท) | งบประมาณ<br>ที่ใช้จ่าย (บาท) | ผลการดำเนินงาน                                                           | ระยะเวลา<br>ดำเนินงาน         |
|----------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------|------------------------------|--------------------------------------------------------------------------|-------------------------------|
| <b>1. การบริหารอัตรากำลัง</b>                |                                                                                                                                                                                  |                                      |                              |                                                                          |                               |
| 1.1 การจัดทำแผนการบริหาร<br>อัตรากำลัง       | 1. เพื่อจัดทำแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับ<br>ภาระงานและวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ของ<br>องค์กร<br>2. เพื่อการบริหารอัตรากำลังให้มีความ<br>เหมาะสม และสอดคล้องกับพันธกิจของ<br>องค์กร | ไม่ใช้งบประมาณ                       | ไม่ใช้งบประมาณ               | 1. แผนการบริหาร<br>อัตรากำลังของวิทยาลัย<br>การศึกษาลอตชีวิต             | 1 ต.ค. 2566 –<br>30 ก.ย. 2567 |
| <b>2. การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร</b>         |                                                                                                                                                                                  |                                      |                              |                                                                          |                               |
| 2.1 การวางระบบการสรรหาและ<br>คัดเลือกบุคลากร | 1. เพื่อวางระบบการสรรหาและการคัดเลือก<br>บุคลากรให้ได้ตรงตามคุณสมบัติและ<br>สามารถนำพองค์กรบรรลุเป้าหมาย                                                                         | ไม่ใช้งบประมาณ                       | ไม่ใช้งบประมาณ               | 1. ระบบการสรรหาและ<br>คัดเลือกบุคลากรที่เป็น<br>มาตรฐานและ<br>ตรวจสอบได้ | 1 ต.ค. 2566 –<br>30 ก.ย. 2567 |

| รายการ/กิจกรรม                                    | วัตถุประสงค์                                                                                                                                         | งบประมาณที่ได้รับ<br>การจัดสรร (บาท) | งบประมาณ<br>ที่ใช้จ่าย (บาท) | ผลการดำเนินงาน                                                                                                                                                                                                   | ระยะเวลา<br>ดำเนินงาน         |
|---------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------|------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------|
| <b>3. การว่าจ้างและบรรจุบุคลากร</b>               |                                                                                                                                                      |                                      |                              |                                                                                                                                                                                                                  |                               |
| 3.1 การจัดทำระบบการว่าจ้างและ<br>บรรจุบุคลากร     | 1. เพื่อวางระบบการว่าจ้างและบรรจุ<br>บุคลากรอย่างเป็นระบบและเป็นไปตาม<br>ระเบียบของมหาวิทยาลัย/ส่วนงาน                                               | ไม่ใช้งบประมาณ                       | ไม่ใช้งบประมาณ               | 1. ระบบการว่าจ้างและ<br>บรรจุบุคลากรที่เป็น<br>มาตรฐาน ถูกต้องตาม<br>ระเบียบของ<br>มหาวิทยาลัย/ส่วนงาน                                                                                                           | 1 ต.ค. 2566 –<br>30 ก.ย. 2567 |
| <b>4. การบริหารค่าตอบแทนและสวัสดิการ</b>          |                                                                                                                                                      |                                      |                              |                                                                                                                                                                                                                  |                               |
| 4.1 การจัดทำแผนการบริหาร<br>ค่าตอบแทนและสวัสดิการ | 1. เพื่อสร้างแนวทางการบริหาร<br>ค่าตอบแทนและสวัสดิการ<br>2. เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจและความผูกพัน<br>ของบุคลากร                                       | ไม่ใช้งบประมาณ                       | ไม่ใช้งบประมาณ               | 1. แผนการการบริหาร<br>ค่าตอบแทน<br>และสวัสดิการ<br>2. ร้อยละ 80 ของ<br>บุคลากร พึงพอใจใน<br>การบริหารค่าตอบแทน<br>และสวัสดิการ                                                                                   | 1 ต.ค. 2566 –<br>30 ก.ย. 2567 |
| <b>5. การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร</b>     |                                                                                                                                                      |                                      |                              |                                                                                                                                                                                                                  |                               |
| 5.1 การประเมินผลการปฏิบัติงาน<br>ของบุคลากร       | 1. เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานของ<br>บุคลากรอย่างเป็นธรรมและโปร่งใส<br>3. เพื่อใช้ผลการประเมินในการวางแผน<br>พัฒนาบุคลากรและพิจารณาความดี<br>ความชอบ | ไม่ใช้งบประมาณ                       | ไม่ใช้งบประมาณ               | 1. การนำผลการประเมิน<br>ไปใช้ในการพัฒนา<br>บุคลากรรายบุคคล โดย<br>กำหนดเป็นทักษะ<br>ความรู้ที่ต้องการพัฒนา<br>ในแผนพัฒนาบุคลากร<br>รายบุคคล (CMU<br>Proactive IDP)<br>2. บุคลากรที่ได้รับการ<br>พัฒนาตามแผนพัฒนา | 1 ต.ค. 2566 –<br>30 ก.ย. 2567 |

| รายการ/กิจกรรม                                                                                           | วัตถุประสงค์                                                                                                                                                                                                                                                                           | งบประมาณที่ได้รับ<br>การจัดสรร (บาท) | งบประมาณ<br>ที่ใช้จ่าย (บาท) | ผลการดำเนินงาน                                                                                                                                                                                                          | ระยะเวลา<br>ดำเนินงาน      |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------|------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------|
|                                                                                                          |                                                                                                                                                                                                                                                                                        |                                      |                              | รายบุคคล ประเภท<br>พนักงานมหาวิทยาลัย<br>ประจำ จำนวน 11 ราย<br>3. บุคลากรที่ได้รับการ<br>พัฒนาตามแผนพัฒนา<br>รายบุคคล ประเภท<br>พนักงานมหาวิทยาลัย<br>ชั่วคราว จำนวน 4 ราย                                              |                            |
| <b>6. การประชุมชี้แจง</b>                                                                                |                                                                                                                                                                                                                                                                                        |                                      |                              |                                                                                                                                                                                                                         |                            |
| 6.1 การประชุม LE Internal Meeting (การประชุมภายในรายไตรมาส) และ การประชุม LE Brief (การประชุมประจำเดือน) | 1. เพื่อให้บุคลากรมีความเข้าใจในเป้าหมาย วัตถุประสงค์ และแนวทางการทำงานที่ชัดเจน ตรงกัน และเป็นปัจจุบัน<br>2. เพื่อให้บุคลากรได้รับทราบข้อมูลสำคัญต่อการทำงาน แนวทางการแก้ไขปัญหา พร้อมสร้างความร่วมมือในการสนับสนุนงานต่าง ๆ ของวิทยาลัย ให้สามารถดำเนินงานต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ | ไม่ใช้งบประมาณ                       | ไม่ใช้งบประมาณ               | 1. การประชุม LE Internal Meeting (การประชุมภายในรายไตรมาส) จำนวน 4 ครั้ง<br>2. การประชุม LE Brief (การประชุมประจำเดือน) จำนวน 10 ครั้ง<br>3. ร้อยละ 80 ของบุคลากร ได้รับทราบข้อมูลที่สำคัญต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ | 1 ต.ค. 2566 – 30 ก.ย. 2567 |

## 1.2 ผลการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

**ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์:** Agenda 13: การพัฒนาศักยภาพบุคลากร (Human Resource Capacity Development)

SO6: บริหารจัดการองค์กรเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศ (CMU Excellence Management Platform)

FS2: การพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้วยความคิดแบบเติบโต (Learning & Innovative Workforce with Growth Mindset)

KP8: สร้างแหล่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต สำหรับบุคลากรมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ (CMU Academy)

**กลยุทธ์/ ตัวชี้วัด (ส่วนงาน):** 1. การบริหารจัดการองค์กรโดยใช้แนวคิด TQA เพื่อขอรับการประเมิน TQC

2. พัฒนาศักยภาพร้อยละ 80 ในองค์กรให้มีทักษะอาชีพและทักษะชีวิตในระดับเชี่ยวชาญ

| กิจกรรม/โครงการ                                                          | วัตถุประสงค์                                                                                                                         | งบประมาณที่ได้รับการจัดสรร (บาท) | ผลการใช้จ่ายงบประมาณ (บาท) | ผลการดำเนินงาน                                                                                                                                                                                       | ระยะเวลาดำเนินงาน |
|--------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------|----------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|
| 1. การพัฒนาสมรรถนะรายบุคคลตามแผนพัฒนาศักยภาพรายบุคคล (CMU Proactive IDP) | 1. เพื่อให้บุคลากรมีความสามารถในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานที่กำหนด<br>2. เพื่อพัฒนาทักษะและความรู้ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น | ไม่ใช้งบประมาณ                   | ไม่ใช้งบประมาณ             | 1. ร่างแผนการบริหารอัตรากำลังของวิทยาลัยการศึกษาตลอดชีวิต บุคลากรได้รับการพัฒนาตามสมรรถนะตามตำแหน่งงาน และรายงานผลใน CMU IDP ได้<br>2. บุคลากรมีทักษะและความรู้ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น | 17 ก.ค. 2567      |

| กิจกรรม/โครงการ                                                                                                                                                     | วัตถุประสงค์                                                                                                                                                                      | งบประมาณที่ได้รับการจัดสรร (บาท) | ผลการใช้จ่ายงบประมาณ (บาท) | ผลการดำเนินงาน                                                                                                                                           | ระยะเวลาดำเนินงาน |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------|----------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|
| 2. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ LE Sharing ส่งต่อความรู้สู่ทักษะแห่งการพัฒนา ประจำปีงบประมาณ 2567 จำนวน 6 หัวข้อ ดังนี้<br><br>2.1) แต่งภาพสวยด้วย Photoshop Lightroom | 1. เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ แบ่งปันความรู้และประสบการณ์ระหว่างบุคลากรของวิทยาลัย การศึกษาตลอดชีวิต<br>2. เพื่อส่งเสริมให้เกิดความสามัคคี เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในองค์กร | 100,000                          | 47,560                     | 1. บุคลากรเข้าร่วมร้อยละ 80<br>2. บุคลากรสามารถตกแต่งภาพอย่างง่าย เพื่อใช้ในการทำรายงานหรือลงสื่อประชาสัมพันธ์รูปแบบไม่ทางการ พร้อมใช้ได้ในชีวิตประจำวัน | 6 ต.ค. 2566       |
| 2.2) แนวทางการปฏิบัติในการดำเนินการจัดหาพัสดุที่เกี่ยวกับค่าใช้จ่ายในการบริหารงาน ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม การจัดงาน และการประชุมของหน่วยงานของรัฐ (ว.119)            |                                                                                                                                                                                   |                                  |                            | 1. บุคลากรเข้าร่วมร้อยละ 87<br>2. บุคลากรสามารถปฏิบัติในการดำเนินการจัดการเกี่ยวกับเอกสาร ด้านงานพัสดุ การจัดการเอกสารค่าใช้จ่ายในการบริหารงานได้        | 20 ต.ค. 2566      |
| 2.3) การใช้เครื่องมือการพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (CMU Proactive IDP)                                                                                                    |                                                                                                                                                                                   |                                  |                            | 1. บุคลากรเข้าร่วมร้อยละ 97<br>2. บุคลากรสามารถใช้เครื่องมือการพัฒนาบุคลากรรายบุคคลและทราบแนวทางการพัฒนาตนเอง                                            | 6 ธ.ค. 2566       |
| 2.4) เครื่องมือที่ช่วยในการจัดการกับกระบวนการทำงาน ภายใต้กรอบ Design Thinking และ Positive Psychology                                                               |                                                                                                                                                                                   |                                  |                            | 1. บุคลากรเข้าร่วมร้อยละ 94<br>2. บุคลากรเข้าใจถึงการ                                                                                                    | 19 ธ.ค. 2566      |

| กิจกรรม/โครงการ                                                                       | วัตถุประสงค์ | งบประมาณที่ได้รับการจัดสรร (บาท) | ผลการใช้จ่ายงบประมาณ (บาท) | ผลการดำเนินงาน                                                                                                                                                                                 | ระยะเวลาดำเนินงาน |
|---------------------------------------------------------------------------------------|--------------|----------------------------------|----------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|
|                                                                                       |              |                                  |                            | ไตร่ตรองและการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ พร้อมเปิดรับกับการทำงานและอุปสรรคมากยิ่งขึ้น                                                                                                               |                   |
| 2.5) Well-being community<br>2.5.1) Climate Change                                    |              |                                  |                            | 1. บุคลากรเข้าร่วมร้อยละ 100                                                                                                                                                                   | 16 ก.พ. 2567      |
| 2.5.2) ปั่นพลังบวก “เทคนิคการออกกำลังใจ”                                              |              |                                  |                            | 2. บุคลากรทราบถึงกระบวนการเปลี่ยนแปลงของโลกและการดำเนินงานที่คำนึงถึงสิ่งแวดล้อมมากยิ่งขึ้น<br>3. บุคลากรสามารถสำรวจตนเองและสร้างพลังบวกให้กับตนเอง พร้อมมีความเห็นอกเห็นใจผู้อื่นเพิ่มมากขึ้น | 9 ส.ค. 2567       |
| 2.6) Design Thinking and Innovation<br>2.6.1) WS1: Clarify: Empathy and understanding |              |                                  |                            | 1. บุคลากรเข้าร่วมเฉลี่ยร้อยละ 90                                                                                                                                                              | 15 ก.พ. 2567      |
| 2.6.2) WS2: Ideate, Tools for Generating Idea                                         |              |                                  |                            | 2. บุคลากรได้กระบวนการทำงานแบบเชิงลึกที่ผ่าน การคิดเชิงออกแบบเพื่อประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน                                                                                                   | 6 มี.ค. 2567      |
| 2.6.3) WS3: กิจกรรมพัฒนากระบวนการทำงานโดยใช้กระบวนการ                                 |              |                                  |                            |                                                                                                                                                                                                | 25 มี.ย. 2567     |

| กิจกรรม/โครงการ                                                                                                                                                                | วัตถุประสงค์                                                                                                                                                                                                                                                                       | งบประมาณที่ได้รับการจัดสรร (บาท) | ผลการใช้จ่ายงบประมาณ (บาท) | ผลการดำเนินงาน                                                                                                                                                                                                                                    | ระยะเวลาดำเนินงาน         |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------|----------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------|
| คิดเชิงออกแบบ (Design Thinking)<br>อย่างสร้างสรรค์โดยใช้ความต้องการของ<br>ลูกค้าและผู้ใช้งานเป็น ศูนย์กลางของการ<br>ออกแบบ<br>2.6.3.1) Clarify: Empathy and<br>Understanding 2 |                                                                                                                                                                                                                                                                                    |                                  |                            | 3. PROTOTYPE<br>แบบจำลองนวัตกรรม ที่<br>อิงกระบวนการคิดเชิง<br>ออกแบบจำนวน 7<br>แบบจำลอง                                                                                                                                                          |                           |
| 2.6.3.2) IDEATE ระดมความคิด                                                                                                                                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                    |                                  |                            | 4. บุคลากรได้วางระบบกร<br>ทำงานที่แก้ไขปัญหาเชิง<br>สักรายฝ่ายงาน เพื่อการ<br>ทำงานที่มีประสิทธิภาพ<br>สูงขึ้น                                                                                                                                    | 23 ก.ค. 2567              |
| 2.6.3.3) PROTOTYPE สร้าง<br>แบบจำลองนวัตกรรม                                                                                                                                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                    |                                  |                            |                                                                                                                                                                                                                                                   | 13 ส.ค. 2567              |
| 2.6.3.4) Coaching                                                                                                                                                              |                                                                                                                                                                                                                                                                                    |                                  |                            |                                                                                                                                                                                                                                                   | 1 ก.ย.67 -30 พ.ย.<br>2567 |
| 2.6.3.5) สรุปผลการอบรม<br>เชิงปฏิบัติการ                                                                                                                                       |                                                                                                                                                                                                                                                                                    |                                  |                            |                                                                                                                                                                                                                                                   | 20 ธ.ค.-21 ธ.ค.<br>2567   |
| 3. โครงการสัมมนาเพื่อพัฒนาองค์กร                                                                                                                                               | 1. เพื่อร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้<br>ปัญหาและอุปสรรคของการ<br>ดำเนินงานในปีงบประมาณที่<br>ผ่านมา และระดมความคิดเห็น<br>ของผู้บริหารและบุคลากร<br>2. เพื่อให้สามารถกำหนดแนวทาง<br>และขั้นตอนในการเตรียมความ<br>พร้อมองค์กรการบริหารองค์กร<br>ตามแนวทาง Thailand<br>Quality Award (TQA) | 120,000                          | 117,782                    | 1. บุคลากรเข้าร่วมร้อยละ<br>100<br>2. แผนการดำเนินงานของ<br>วิทยาลัยฯ ประจำปี<br>งบประมาณ 2568<br>จำนวน 1 แผน<br>3. บุคลากรเข้าใจถึงปัญหา<br>และอุปสรรค พร้อม<br>แนวทางการจัดลำดับ<br>ความสำคัญของปัญหา<br>เพื่อการทำงานอย่าง<br>เป็นระบบคล่องตัว | 23 – 24 ส.ค. 67           |



| กิจกรรม/โครงการ                                                                                                                | วัตถุประสงค์                                                                                                                                                 | งบประมาณที่ได้รับการจัดสรร (บาท) | ผลการใช้จ่ายงบประมาณ (บาท) | ผลการดำเนินงาน                                                                                                                                                                                       | ระยะเวลาดำเนินงาน             |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------|----------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------|
| 4. โครงการสนับสนุนบุคลากรในการพัฒนาความรู้ ความสามารถ และทักษะที่เกี่ยวข้องในงานตามความสนใจของบุคลากร (7,000/คน/ปี)            | 1. เพื่อพัฒนาบุคลากรสายปฏิบัติการให้มีศักยภาพ มีทักษะ และสมรรถนะ สอดคล้องตามตำแหน่งงานที่จำเป็นต้องการขับเคลื่อนวิทยาลัยฯ                                    | 91,000                           | 68,366                     | 1. บุคลากรมีศักยภาพ ทักษะและสมรรถนะ สอดคล้องตามตำแหน่งงานและสมรรถนะหลักของมหาวิทยาลัย ตลอดจนพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง<br>2. บุคลากรได้รับการพัฒนา และรายงานผลการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล CMU IDP ทุกราย | 1 ต.ค. 2566 – 30 ก.ย. 2567    |
| 5. โครงการทำนุบำรุงศาสนาและศิลปะ วัฒนธรรม<br>5.1) รดน้ำหัวต้ออิการบตีและคณาจารย์ อาวุโส<br>5.2) ทำบุญอาคารสำนักงาน/ถวายเพล พระ | 1. เพื่อเป็นการอนุรักษ์และสืบสาน วัฒนธรรมประเพณีอันดีงามให้คงอยู่สืบไป<br>2. เพื่อสร้างหลอมรวมจิตใจให้เกิด พฤติกรรมอันดีงาม<br>3. เพื่อทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม | 20,000                           | 19,909                     | 1. บุคลากรเข้าร่วมร้อยละ 90<br>2. บุคลากรได้เป็นส่วนหนึ่งของการอนุรักษ์สืบสาน วัฒนธรรมประเพณีอันดีงาม<br>3. บุคลากรเกิดความสามัคคีและหลอมรวมจิตใจเป็นหนึ่งเดียวกัน                                   | 26 เม.ย. 2567<br>23 ก.ย. 2567 |