

ผลการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล วิทยาลัยการศึกษาลอตชีวิต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

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

กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร (บาท)	งบประมาณที่ใช้จ่าย (บาท)	ระยะเวลาดำเนินโครงการ
1. กำหนดแนวทางและแผนการบริหารอัตรากำลัง	- เพื่อวิเคราะห์อัตรากำลังและภาระงานให้ สอดคล้องกับวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ขององค์กร - เพื่อบริหารอัตรากำลังให้มีความเหมาะสม และสอดคล้องกับพันธ	- จัดทำแผนการบริหารอัตรากำลังของวิทยาลัยการศึกษาลอตชีวิต	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	1 ต.ค. 2567 – 30 ก.ย. 2568

กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ ที่ได้รับจัดสรร (บาท)	งบประมาณ ที่ใช้จ่าย (บาท)	ระยะเวลา ดำเนินโครงการ
	กิจขององค์กร				
2. การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร	- เพื่อวางระบบการสรรหาและการคัดเลือก บุคลากรให้ได้ตรงตามคุณสมบัติและ สามารถนำพาองค์กรบรรลุเป้าหมาย	- จัดทำระบบสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่เป็นมาตรฐานและ ตรวจสอบได้	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ	1 ต.ค. 2567 – 30 ก.ย. 2568
3. การว่าจ้างและบรรจุบุคลากร	- เพื่อวางระบบการว่าจ้างและบรรจุ บุคลากรอย่างเป็นระบบ และเป็นไปตาม ระเบียบของมหาวิทยาลัย/ส่วนงาน	- วางระบบว่าจ้างและ บรรจุบุคลากรที่เป็น มาตรฐานถูกต้องตาม ระเบียบของมหาวิทยาลัย/ส่วนงาน	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ	1 ต.ค. 2567 – 30 ก.ย. 2568
4. การบริหารค่าตอบแทนและสวัสดิการ	- เพื่อสร้างแนวทางการบริหารค่าตอบแทนและสวัสดิการ - เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจและความผูกพัน ของบุคลากร	- จัดทำแผนการการบริหารค่าตอบแทน และสวัสดิการ - จัดสวัสดิการประกันสุขภาพกลุ่มให้บุคลากรทุกราย - จัดสวัสดิการเชื้อให้บุคลากรทุกราย	200,000	178,348	1 ต.ค. 2567 – 30 ก.ย. 2568
3. การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร	- เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างเป็นธรรมและ	- วางแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ	1 ต.ค. 2567 – 30 ก.ย. 2568

กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ ที่ได้รับจัดสรร (บาท)	งบประมาณ ที่ใช้จ่าย (บาท)	ระยะเวลา ดำเนินโครงการ
	โปร่งใส - เพื่อใช้ผลการประเมินในการ วางแผนพัฒนาบุคลากรและ พิจารณาความดีความชอบ	อย่างเป็นธรรมและโปร่งใส			

1.2 ข้อมูลสถิติการรอบอัตรากำลัง กรอบมีเงิน กรอบคนครอง จำแนกตามประเภทตำแหน่ง (ณ วันที่ 30 กันยายน 2568)

ประเภทบุคลากร	กรอบอัตรากำลัง (คน)	กรอบมีเงิน (คน)	กรอบคนครอง (คน)
พนักงานมหาวิทยาลัย กลุ่ม E	11	11	11
พนักงานมหาวิทยาลัย กลุ่ม S	5	5	5
พนักงานเงินรายได้วิทยาลัย / พนักงานโครงการ	9	8	8
รวมทั้งสิ้น	25	24	24

- หมายเหตุ 1. พนักงานมหาวิทยาลัยประจำ กลุ่ม D หมายถึง พนักงานมหาวิทยาลัยประจำ ตาม พรบ. 47
2. พนักงานมหาวิทยาลัยประจำ กลุ่ม E หมายถึง พนักงานมหาวิทยาลัยประจำผู้ที่บรรจุตาม พรบ.มช.51
3. พนักงานมหาวิทยาลัยชั่วคราว กลุ่ม S หมายถึง พนักงานมหาวิทยาลัยชั่วคราวผู้ที่จ้างจากเงินรายได้ของมหาวิทยาลัย
4. พนักงานเงินรายได้วิทยาลัย / พนักงานโครงการ หมายถึง พนักงานเงินรายได้วิทยาลัย / พนักงานโครงการผู้ที่จ้างจากเงินรายได้ของส่วนงาน

1.3 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. พัฒนาบุคลากรร้อยละ 80 ในองค์กรให้มีทักษะอาชีพและทักษะชีวิตในระดับเชี่ยวชาญ

กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร (บาท)	งบประมาณที่ใช้จ่าย (บาท)	ระยะเวลาดำเนินโครงการ
1. โครงการพัฒนาผู้ปฏิบัติงานในวิทยาลัย การศึกษาตลอดชีวิต	- เพื่อพัฒนาบุคลากรสายปฏิบัติการให้มีศักยภาพ มีทักษะและสมรรถนะสอดคล้องตามตำแหน่งงานและสมรรถนะหลักของมหาวิทยาลัย	- ร้อยละ 80 ของบุคลากรได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ความสามารถและทักษะในการทำงาน	105,000	84,000	1 ต.ค. 2567 – 30 ก.ย. 2568
1. การสัมมนาเพื่อพัฒนาองค์กร	- เพื่อสร้างสัมพันธการทำงานร่วมกับผู้อื่น	- บุคลากรเข้าร่วมโครงการร้อยละ 80	120,000	128,500	5-6 ก.ย. 2568

กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ ที่ได้รับจัดสรร (บาท)	งบประมาณ ที่ใช้จ่าย (บาท)	ระยะเวลา ดำเนินโครงการ
	- เพื่อสนับสนุนการทำงานร่วมกันเป็นทีม และสร้างความสามัคคีเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันสร้างบรรยากาศในการทำงาน	- จัดทำแนวทางการปรับปรุงกระบวนการดำเนินงาน - บุคลากรมีองค์ความรู้และประยุกต์ใช้ N8N AI Automation ในการปฏิบัติงาน			
2. การสัมมนาเพื่อทบทวนยุทธศาสตร์และกลยุทธ์วิทยาลัย (LE Retreat) 2568	- เพื่อทบทวนวิสัยทัศน์และพันธกิจ รวมถึงประเมินผลการดำเนินงานที่ผ่านมา ของวิทยาลัยการศึกษาตลอดชีวิต - เพื่อกำหนดทิศทางในการขับเคลื่อนวิทยาลัยฯ ด้วยการกำหนดแผนยุทธศาสตร์การบริหารงานระยะ 4 ปี (พ.ศ. 2569 - 2572)	- รายงานสรุปผลการทบทวนวิสัยทัศน์และพันธกิจ รวมถึงประเมินผลการดำเนินงานที่ผ่านมา ของวิทยาลัยการศึกษาตลอดชีวิต - ร่างแผนยุทธศาสตร์การบริหารงานระยะ 4 ปี (พ.ศ. 2569 - 2572)	300,000	77,434.40	27-28 ก.ค. 2568

กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ ที่ได้รับจัดสรร (บาท)	งบประมาณ ที่ใช้จ่าย (บาท)	ระยะเวลา ดำเนินโครงการ
3. LE Sharing ส่งต่อความรู้สู่ผู้ทักษะแห่ง การพัฒนาประจำปีงบประมาณ 2568 3.1 Coaching 3.2 สรุปผลการอบรมเชิงปฏิบัติการ	- เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ แบ่งปันความรู้และประสบการณ์ระหว่างบุคลากรของวิทยาลัยการศึกษาลดชีวิต - เพื่อส่งเสริมให้เกิดความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในองค์กร	- ร้อยละ 80 ของบุคลากรเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ แบ่งปันความรู้และประสบการณ์	50,000	30,000	1 ต.ค. 2567 – 30 ก.ย. 2568
4. LE Brief	- เพื่อให้บุคลากรได้รับทราบข้อมูลที่สำคัญต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ - เพื่อให้บุคลากรทุกคนมีความเข้าใจในเป้าหมาย วัตถุประสงค์ และแนวทางการทำงานที่ชัดเจนและตรงกัน - เพื่อลดปัญหาความเข้าใจผิด	- ร้อยละ 80 ของบุคลากร ได้รับทราบข้อมูลที่สำคัญต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ	1 ต.ค. 2567 – 30 ก.ย. 2568

กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ ที่ได้รับจัดสรร (บาท)	งบประมาณ ที่ใช้จ่าย (บาท)	ระยะเวลา ดำเนินโครงการ
	และการทำงานที่ซ้ำซ้อน				
5. โครงการเพื่อทำนุบำรุง ศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรม	- เพื่อความเป็นสิริมงคลแก่หน่วยงานและผู้ปฏิบัติงาน - เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงานแลสร้าง ความสามัคคีในหมู่คณะ - เพื่อทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม	- ร้อยละ 80 เข้าร่วมกิจกรรม	10,000	10,000	1 ต.ค. 2567 – 30 ก.ย. 2568
6. โครงการ “LE 2025 Unity Fest: รวมพลคนมันส์ สานสัมพันธ์ อย่างเป็นหนึ่ง”	- เพื่อเสริมสร้างความสามัคคี และสร้างความสัมพันธ์อันแน่นแฟ้นระหว่างบุคลากรในวิทยาลัยการศึกษาดลอดชีวิต - เพื่อสร้างการมีส่วนร่วม และส่งเสริมบรรยากาศการทำงานร่วมกัน	- ร้อยละ 80 ของบุคลากรเข้าร่วมกิจกรรม - มากกว่าร้อยละ 80 มีความพึงพอใจต่อกิจกรรมแต่ละกิจกรรม	27,000	27,000	1 ต.ค. 2567 – 30 ก.ย. 2568