



นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
ตามแผนยุทธศาสตร์สำนักส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
ระยะ 4 ปี (พ.ศ. 2562 - 2565)

นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
ตามแผนยุทธศาสตร์สำนักส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
ระยะ 4 ปี (พ.ศ. 2562 - 2565)

ปณิธาน (Resolution)

สำนักส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม ประสงค์ที่จะเป็นศูนย์กลางที่มีชีวิตชีวาของกิจกรรมทางด้านการส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม ในระดับท้องถิ่น ชาติ และนานาชาติ

วิสัยทัศน์ (Vision)

พิพิธภัณฑ์เรือนโบราณล้านนากลางแจ้ง เป็นแหล่งเรียนรู้วิถีชีวิต วัฒนธรรมล้านนา เพื่อสังคมที่สร้างสรรค์และยั่งยืน

พันธกิจ (Missions)

1. ทำนุบำรุงและส่งเสริมศาสนา ประเพณีและศิลปวัฒนธรรมล้านนา
2. บริการวิชาการด้านศิลปวัฒนธรรมแก่ชุมชนและสังคม เพื่อสร้างประโยชน์แก่ส่วนรวม
3. บริหารจัดการที่มุ่งเน้นหลักธรรมาภิบาล ตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อความยั่งยืน และอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม

ค่านิยม (Values) และวัฒนธรรมองค์กร



วัฒนธรรมองค์กร : ประพฤติตนตามค่านิยม “CPAC”

ประเด็นยุทธศาสตร์สำนักฯ ระยะ 4 ปี (พ.ศ. 2562 - 2565)

ยุทธศาสตร์ที่ 1 (เชิงรุก)	ขับเคลื่อนพิพิธภัณฑ์เรือนโบราณล้านนากลางแจ้ง เป็นแหล่งเรียนรู้วิถีชีวิตวัฒนธรรมล้านนา เพื่อสังคมที่สร้างสรรค์และยั่งยืน
ยุทธศาสตร์ที่ 2 (ตามพันธกิจ)	บริการวิชาการด้านศิลปวัฒนธรรมแก่ชุมชนและสังคม เพื่อสร้างประโยชน์แก่ส่วนรวม
ยุทธศาสตร์ที่ 3 (สนับสนุน)	บริหารจัดการที่มุ่งเน้นหลักธรรมาภิบาล ตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อความยั่งยืน และอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ 3 (สนับสนุน) : บริหารจัดการที่มุ่งเน้นหลักธรรมาภิบาล ตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อความยั่งยืน และอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม

เป้าประสงค์ที่ 3.1

บริหารงานและจัดการทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด โดยยึดหลักธรรมาภิบาลและแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	เป้าหมาย				หน่วยงาน	ผู้รับผิดชอบ
		2562	2563	2564	2565		
ร้อยละของบุคลากรสายปฏิบัติการที่มีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน (ตัวชี้วัดใหม่ ปี งบ 2565)	ร้อยละ	-	-	-	80	งานบริหารฯ	ปัทมา
การดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับองค์กรคุณธรรมและความโปร่งใส (ITA)	ร้อยละ	80	85	90	90	งานบริหารฯ	ปัทมา
ร้อยละความพึงพอใจและความสุขของบุคลากรต่อการเข้าร่วมโครงการ Happy CPAC : องค์กรแห่งความสุข	ร้อยละ	80	85	90	90	งานบริหารฯ	ชนาภา วนิดา
ร้อยละความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร (ตัวชี้วัดใหม่ ปีงบ 2565)	ร้อยละ	-	-	-	90	งานบริหารฯ	ชนาภา วนิดา

กลยุทธ์/แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม
ตามเป้าประสงค์ 3.1

กลยุทธ์	แผนงาน	โครงการ/กิจกรรม (Key Initiatives)			
		ปีงบประมาณ 2562	ปีงบประมาณ 2563	ปีงบประมาณ 2564	ปีงบประมาณ 2565
พัฒนาส่วนงานตามเกณฑ์ CMU-EdPEx 2562-2565 (ยุทธวิธีการบริหารและพัฒนางาน)	แผนจัดการความรู้ (KM)	- กิจกรรมการจัดการความรู้ (KM) ปีงบประมาณ 2562 (ปีหมา)	- กิจกรรมการจัดการความรู้ (KM) ปีงบประมาณ 2563 (ปีหมา)	- โครงการการจัดการความรู้ (KM) ปีงบประมาณ 2564 (ปีหมา)	- โครงการการจัดการความรู้ (KM) ปีงบประมาณ 2565 (ปีหมา)
	แผนพัฒนาบุคลากรและการสร้างองค์กรแห่งความสุข	- โครงการพัฒนาบุคลากร ปีงบประมาณ 2562 (วนิดา) - โครงการ Happy CPAC: องค์กรแห่งความสุข ปีงบประมาณ 2562 (ชนาภา) - โครงการมอบรางวัลบุคลากรดีเด่น ประจำปี 2561 (วนิดา)	- โครงการพัฒนาบุคลากร ปีงบประมาณ 2563 (วนิดา) - โครงการ Happy CPAC: องค์กรแห่งความสุข ปีงบประมาณ 2563 (ชนาภา) - โครงการมอบรางวัลบุคลากรดีเด่น ประจำปี 2562 (วนิดา)	- โครงการพัฒนาบุคลากรสำนักฯ ปีงบประมาณ 2564 (วนิดา) ▪ กิจกรรมพัฒนาองค์กรเพื่อความยั่งยืน สำนักส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม ประจำปีงบประมาณ 2564 (พัฒนาทักษะและการมีส่วนร่วมกับชุมชนเพื่อความยั่งยืน) ▪ กิจกรรมฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะการใช้ภาษาอังกฤษของบุคลากร ▪ กิจกรรมฝึกอบรมการใช้โปรแกรม CANVA ▪ การฝึกอบรม Digital Content	- โครงการสัมมนาเพื่อพัฒนาบุคลากรสำนักฯ ประจำปี 2565 (วนิดา) - โครงการ Happy CPAC: องค์กรแห่งความสุข ปีงบประมาณ 2565 (ชนาภา) - โครงการมอบรางวัลบุคลากรดีเด่น ประจำปี 2564 (วนิดา)

กลยุทธ์	แผนงาน	โครงการ/กิจกรรม (Key Initiatives)			
		ปีงบประมาณ 2562	ปีงบประมาณ 2563	ปีงบประมาณ 2564	ปีงบประมาณ 2565
				- โครงการ Happy CPAC: องค์กรแห่งความสุข ปีงบประมาณ 2564 (ชนาภา) - โครงการมอบรางวัลบุคลากรดีเด่น ประจำปี 2563 (วนิดา) - โครงการศึกษาดูงานวิถีชีวิตวัฒนธรรมและเรือนโบราณ อ.บ้านธิ จ.ลำพูน (ฐานิย์)	