

แผนการบริหาร และพัฒนาศูนย์พยาบาลบุคคล

คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

ประจำปีงบประมาณ

2569



คำนำ

คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ให้ความสำคัญกับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลในฐานะ “ทุนมนุษย์” ที่เป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนพันธกิจของคณะและมหาวิทยาลัยให้บรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ระยะที่ 13 (พ.ศ. 2566 – 2570) ซึ่งมุ่งสู่การเป็น “มหาวิทยาลัยชั้นนำที่รับผิดชอบต่อสังคมเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน ด้วยนวัตกรรม” โดยการพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีสมรรถนะที่เหมาะสมกับบริบทการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคดิจิทัล มีความพร้อมต่อการปฏิบัติงานในอนาคต มีคุณธรรม จริยธรรม และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ถือเป็นปัจจัยสำคัญต่อการยกระดับคุณภาพการดำเนินงานขององค์กรอย่างยั่งยืน

จากสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence: AI) รูปแบบการทำงานสมัยใหม่ ตลอดจนความคาดหวังของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย คณะทันตแพทยศาสตร์จึงมุ่งเน้นการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความทันสมัย โปร่งใส ตรวจสอบได้ และสอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาล รวมถึงการส่งเสริมสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การสร้างนวัตกรรม การทำงานร่วมกัน และการพัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อรองรับการขับเคลื่อนองค์กรสู่การเป็น “Innovative Smart Organization” อย่างเป็นรูปธรรม

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 ฉบับนี้ จัดทำขึ้นเพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและการพัฒนาศักยภาพบุคลากรของคณะ ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ แผนพัฒนาการศึกษามหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ระยะที่ 13 (พ.ศ. 2566 – 2570) ฉบับปรับปรุงปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ตลอดจนสอดคล้องกับแนวทางการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) และการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment: OIT) โดยมุ่งเน้นการบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักความเสมอภาค โปร่งใส เป็นธรรม และสามารถตรวจสอบได้

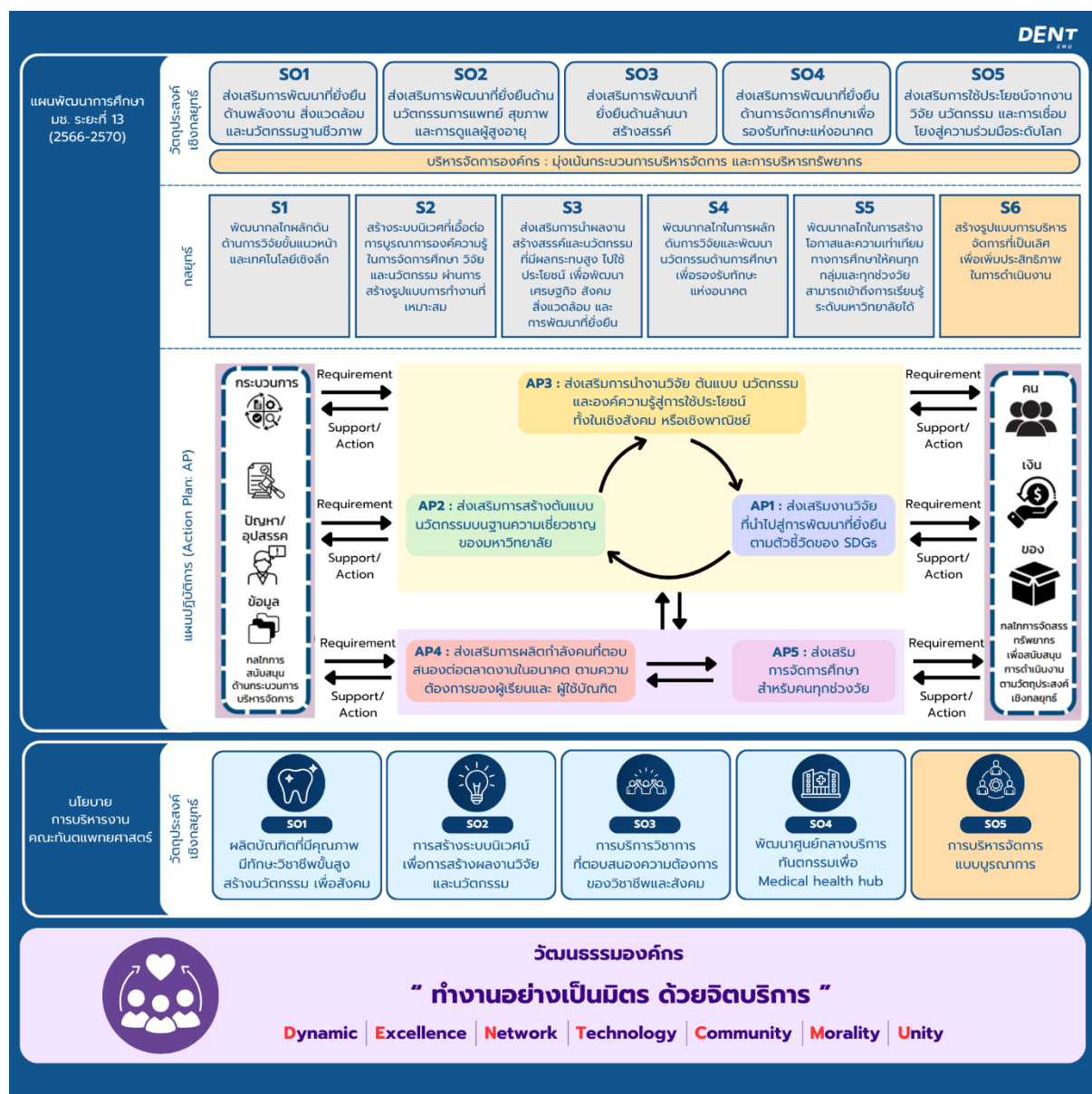
คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ คาดหวังว่า แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลฉบับนี้ จะเป็นกลไกสำคัญในการยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการองค์กร พัฒนาศักยภาพบุคลากรให้พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง และส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งเน้นความเป็นเลิศ ความรับผิดชอบต่อสังคม คุณธรรม และการทำงานร่วมกัน อันจะนำไปสู่การพัฒนาคณะและมหาวิทยาลัยอย่างมั่นคงและยั่งยืนต่อไป

งานบริหารทั่วไป

คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ประจำปีงบประมาณ 2569

การจัดทำแผนการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 ได้กำหนดกรอบแนวคิดการดำเนินงานให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ระยะที่ 13 (พ.ศ. 2566 – 2570) ฉบับปรับปรุงปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 โดยเชื่อมโยง ตั้งแต่วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Objectives: SO) กลยุทธ์มหาวิทยาลัย (Strategies: S) ไปสู่ แผนปฏิบัติการ (Action Plan: AP) และระบบการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลของคณะ เพื่อสนับสนุน การขับเคลื่อนองค์กรสู่ความเป็นเลิศอย่างเป็นระบบและยั่งยืน



คณะทันตแพทยศาสตร์ได้นำแนวคิดการบริหารจัดการองค์กรที่มุ่งเน้นรูปแบบการบริหารที่เป็นเลิศเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงาน (Excellence Management Model) มาเป็นกรอบสำคัญในการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยมุ่งพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะที่สอดคล้องกับทิศทางการเปลี่ยนแปลงของมหาวิทยาลัยและโลกยุคดิจิทัล ทั้งด้านวิชาชีพ ด้านเทคโนโลยี ด้านนวัตกรรม และด้านการให้บริการ เพื่อรองรับเป้าหมายการพัฒนามหาวิทยาลัยสู่การเป็น “มหาวิทยาลัยชั้นนำที่รับผิดชอบต่อสังคมเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน ด้วยนวัตกรรม”

จากกรอบความเชื่อมโยงดังกล่าว คณะฯ ได้บูรณาการแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้สนับสนุนการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการของมหาวิทยาลัยและคณะฯ โดยมุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ สมรรถนะและทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในอนาคต พร้อมส่งเสริมการเรียนรู้ การสร้างนวัตกรรม และการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงาน ควบคู่กับการสร้างความสุข ความผูกพัน และคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน ภายใต้วัฒนธรรมองค์กร “ทำงานอย่างเป็นมิตร ด้วยจิตบริการ” และค่านิยม DENT CMU ได้แก่ Dynamic, Excellence, Network, Technology, Community, Morality และ Unity ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญในการสร้างพฤติกรรมองค์กรที่เข้มแข็งและการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ การดำเนินงานด้านทรัพยากรบุคคลยังคำนึงถึงการบริหารจัดการเชิงบูรณาการ ทั้งด้านคน, งบประมาณ, ทรัพยากร และกลไกสนับสนุน เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการขององค์กรและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ดังนั้นแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลฉบับนี้ จึงถือเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของคณะและมหาวิทยาลัยไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม พร้อมทั้งเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ มีคุณธรรม จริยธรรม และพร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต นำไปสู่การเป็นสถาบันแห่งศาสตร์และวิทยาการขั้นสูงทางทันตกรรมเพื่อสังคมอย่างยั่งยืนต่อไป

ทิศทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของคณะทันตแพทยศาสตร์

“มุ่งพัฒนาระบบบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเชิงยุทธศาสตร์ เพื่อเสริมสร้างบุคลากรสู่การเป็น Smart People ที่มีสมรรถนะสูง มีคุณธรรม ทนต่อการเปลี่ยนแปลง พร้อมสร้างวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ นวัตกรรม และการบริการเพื่อสังคมอย่างยั่งยืน”

เพื่อให้การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของคณะทันตแพทยศาสตร์เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของคณะฯ ที่มุ่งเสริมสร้างบุคลากรสู่การเป็น Smart People ที่มีสมรรถนะสูง มีคุณธรรม และพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง คณะฯ จึงได้กำหนดแนวทางการบริหารงานบุคคลให้ครอบคลุมตั้งแต่กระบวนการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร การบรรจุและแต่งตั้ง การย้าย โอน หรือเลื่อนตำแหน่ง ตลอดจนการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยยึดข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2567 เป็นสำคัญ มีรายละเอียดดังนี้

เกณฑ์การสรรหาคัดเลือกบุคลากร

คณะฯ ได้ดำเนินการสรรหาคัดเลือกบุคลากรโดยยึดตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2567 เป็นหลัก (มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2567) โดยกำหนดให้ผู้ที่ได้รับการบรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้าม แบ่งออกเป็น 3 หัวข้อ ได้แก่ คุณสมบัติทั่วไป, คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง, ลักษณะต้องห้าม ทั้งนี้ คณะฯ ได้ดำเนินการประกาศรับสมัครบุคลากรผ่านระบบรับสมัครกลางของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ (CMU HR e-Recruitment) เพื่อป้องกันมิฉ้อฉลที่แอบอ้างชื่อคณะฯ ในการรับสมัคร โดยขั้นตอนการสรรหาคัดเลือกบุคลากรนั้น เริ่มตั้งแต่กระบวนการแต่งตั้ง

คณะกรรมการคัดเลือก, การกำหนดวิธีการคัดเลือก, การประกาศรับสมัคร, การดำเนินการคัดเลือก เช่น การสอบข้อเขียน การสอบปฏิบัติ การสัมภาษณ์ ฯลฯ, ประกาศผลการคัดเลือก ทั้งนี้ผู้ที่ได้รับการคัดเลือกจะต้องดำเนินการทดสอบบุคลิกภาพทางด้านจิตวิทยาด้วย (มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2551; มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2552; มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2556)

บรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

ปัจจุบันการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร ยึดตามระเบียบของมหาวิทยาลัยเป็นสำคัญ โดยแบ่งการบรรจุบุคลากรออกเป็น 2 ประเภท คือ พนักงานมหาวิทยาลัยงบประมาณแผ่นดิน และพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้มหาวิทยาลัย มีการกำหนดกรอบระยะเวลาสัญญาจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยแต่ละสัญญาโดยคำนึงถึงประเภทการจ้างและภาระงานเป็นหลักตามที่มหาวิทยาลัยเชียงใหม่กำหนด อ้างอิงตามประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง ระยะเวลาการจ้าง อัตราเงินเดือน สิทธิและสวัสดิการ แบบสัญญาจ้าง และประเภทการจ้างของพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2568 (มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2568ก) ทั้งนี้ ผู้ที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยจะต้องทดลองปฏิบัติงานและจะต้องได้รับการพัฒนาสมรรถนะตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด สำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการกำหนดให้เข้าร่วมโครงการเตรียมความพร้อมอาจารย์บรรจุใหม่ (CMU Academy for Future Education: CAFE) และพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการกำหนดให้เข้าร่วมโครงการเตรียมความพร้อมบุคลากรบรรจุใหม่สายสนับสนุน (CMU Academy for Management and Professional Personnel: CAMP) เพื่อให้รู้จัก ระเบียบ แบบแผน ธรรมเนียมของทางราชการและมหาวิทยาลัย และแนวทางในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เป็นพนักงานมหาวิทยาลัยที่ดี สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขการทดลองปฏิบัติงานที่คณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ (ก.บ.) กำหนด

การย้าย การโอน หรือการเลื่อน

1) กรณีการย้ายไปดำรงตำแหน่งที่ว่างในต่างส่วนงาน หากส่วนงานใหม่คัดเลือกพนักงานมหาวิทยาลัยผ่านการประเมินทดลองปฏิบัติงานแล้ว และประสงค์จะรับโอน ให้ประสานหัวหน้าส่วนงานเดิม หากหัวหน้าส่วนงานเดิมยินยอมและไม่ขัดข้อง ให้เสนออธิการบดีเพื่อส่งย้าย

2) กรณีการย้ายภายในส่วนงานเดียวกันเพื่อเกลี่ยอัตรากำลังนั้น คณะฯ จะดำเนินการพิจารณาโดยผ่านความเห็นชอบของคณะกรรมการบริหารประจำส่วนงานแล้วเสนอให้อธิการบดีพิจารณาส่งย้ายและตัดโอนอัตราเงินเดือนตามตัวไปตั้งจ่ายในส่วนงานเดียวกัน

3) กรณีที่ต้องการย้ายพนักงานมหาวิทยาลัยที่เห็นว่ามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล รวมถึงกรณีผู้ที่ไม่สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้ตามมาตรฐานที่กำหนด อาจเสนอให้ย้ายไปดำรงตำแหน่งอื่น หรือในส่วนงานอื่นได้ โดยจะนำเสนอที่ประชุม ก.บ.พิจารณาเป็นกรณี ๆ ไป

อ้างอิงตามประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการย้ายพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2564 (มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2564)

การเปลี่ยนตำแหน่ง การตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือนพนักงานมหาวิทยาลัยจะต้องเป็นไปตามกรอบของตำแหน่ง เงินเดือน และจำนวนพนักงานมหาวิทยาลัยที่พึงมีในมหาวิทยาลัย ภาระงานของคณะฯ รวมทั้งภาระหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง โดยคำนึงถึงความสามารถและประสิทธิผลในการบริหารและจัดการความไม่เข้าชั้นและความประหยัด ซึ่งสามารถทำได้ทั้งในกรณีที่เป็นการตำแหน่งว่างและที่มีผู้ครองอยู่ (มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2555)

การประเมินผลการปฏิบัติงาน

การประเมินผลการปฏิบัติงาน คณะฯ ยึดตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการประเมินผล การปฏิบัติงาน การประเมิน การพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานที่คณะกรรมการบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ (ก.บ.) กำหนด (มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2567) โดยแบ่งการประเมินออกเป็น 2 รูปแบบ คือ

1. การประเมินผลการทดลองปฏิบัติงาน กรณีพนักงานมหาวิทยาลัยที่เพิ่งถูกบรรจุแต่งตั้งเป็นพนักงาน มหาวิทยาลัยใหม่จะต้องทดลองปฏิบัติงาน และมีหน้าที่ต้องเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และทักษะใน การทำงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและเป็นไปตามแนวทางที่มหาวิทยาลัยกำหนด โดยพนักงาน มหาวิทยาลัยสายสนับสนุนหรือสายวิชาการ (นักวิจัย) ให้มีการประเมินผลการทดลองปฏิบัติงานทุก 4 เดือน และพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ ให้มีการประเมินผลการทดลองปฏิบัติงานทุก 6 เดือน หากพนักงาน มหาวิทยาลัยไม่ผ่านเกณฑ์การประเมินผลการทดลองปฏิบัติงาน ให้พนักงานมหาวิทยาลัยผู้นั้นยุติ การปฏิบัติงาน นับแต่วันถัดจากวันครบระยะเวลาการทดลองปฏิบัติงาน (มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2568ข)

2. การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี ให้ทำการประเมินปีงบประมาณละ 1 ครั้ง โดยนำผล การปฏิบัติงานระหว่างวันที่ 1 มิถุนายนของปีที่ผ่านมา ถึงวันที่ 31 พฤษภาคมของปีประเมิน มาใช้ในการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน (มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2562) หากพนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดมีผลการประเมิน ต่ำกว่ามาตรฐานการประเมินและเป้าหมายการปฏิบัติงาน หรืออยู่ในเกณฑ์ต้องปรับปรุงตนเอง คณะฯ จะให้ พนักงานมหาวิทยาลัยผู้นั้นเข้ารับการพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงาน หากหลังจากที่ได้รับการพัฒนาและ ปรับปรุงการปฏิบัติงานจนครบหนึ่งปีหรือครบหนึ่งรอบการประเมินผลการปฏิบัติงานแล้ว แต่พนักงาน มหาวิทยาลัยยังได้รับผลการประเมินที่ต่ำกว่ามาตรฐานและเป้าหมายการปฏิบัติงานอยู่ ให้ถือว่าพนักงาน มหาวิทยาลัยผู้นั้นขาดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและให้อธิการบดีพิจารณาสั่งให้พนักงานมหาวิทยาลัย ผู้นั้นออกจากการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2569

คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

โครงการ/กิจกรรมการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	งบประมาณ	ตัวชี้วัดกิจกรรม	หน่วยนับ	เป้าหมาย	ช่วงระยะเวลาในการดำเนินงานโครงการ/กิจกรรมการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล											
					ไตรมาส 1			ไตรมาส 2			ไตรมาส 3			ไตรมาส 4		
					ค.ค. 68	พ.ย. 68	ธ.ค. 68	ม.ค. 69	ก.พ. 69	มี.ค. 69	เม.ย. 69	พ.ค. 69	มิ.ย. 69	ก.ค. 69	ส.ค. 69	ก.ย. 69
1. ส่งเสริมการขอตำแหน่งทางวิชาการสำหรับบุคลากรสายวิชาการ	30,000	จัดอบรมเกี่ยวกับการขอตำแหน่งทางวิชาการ	ครั้ง	2												
2. ส่งเสริมการขอตำแหน่งที่สูงขึ้นสำหรับบุคลากรสายสนับสนุน	20,000	มีการจัดอบรม และระบบที่เสี่ยงต่อการขอตำแหน่งที่สูงขึ้น	ครั้ง	1												
3. จัดทำและปรับปรุงเกณฑ์ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน เพื่อใช้ประเมินในปีงบประมาณ 2569	5,000	มีประกาศหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน	ฉบับ	1												
4. สนับสนุนทุนการศึกษาต่อสำหรับบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน	600,000	จำนวนบุคลากรที่ได้รับทุน	ราย	4												
5. สัมมนาบุคลากรคณะ ประจำปี 2569	200,000	จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรม	ราย	300												
6. สัมมนาวันวิชาการบุคลากรสายปฏิบัติการ ประจำปี 2569	550,000	จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรม	ราย	80												
7. กิจกรรมทำนุบำรุงศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม	340,000	จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรม	ราย	400												
8. ประชาสัมพันธ์ ประเด็นทางด้านจริยธรรม สำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐทุกช่องทางการสื่อสารของคณะ	ไม่ใช่ งบประมาณ	จำนวนครั้งของการเผยแพร่สื่อประชาสัมพันธ์	ครั้ง	6												
9. โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้กับคณาจารย์ที่กลับจากการลาศึกษาต่อ และคณาจารย์ที่บรรจุใหม่ (ปฐมนิเทศ)	10,000	จัดโครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้	ครั้ง	1												
10. การอบรมเชิงปฏิบัติการการซักซ้อมป้องกันอัคคีภัย แผ่นดินไหว และการช่วยเหลือผู้ประสบภัย ประจำปี 2569	25,000	จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรม	ราย	100												
11. กิจกรรม KM DAY ส่งเสริมการทำนวัตกรรม	150,000	จำนวนผลงานที่ส่งเข้าร่วมกิจกรรม	ผลงาน	9												
12. โครงการ “Dent Fit New Year New Me”	100,000	จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรม	ราย	250												
13. โครงการยกย่องเชิดชูเกียรติ	10,000	จำนวนบุคลากรได้รับรางวัล	ราย	5												
14. การจัดสวัสดิการกลุ่ม/แบบยืดหยุ่น ให้กับข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย ลูกจ้างประจำ	370,000	จำนวนผู้ใช้สิทธิ์	ร้อยละ	80												

โครงการ/กิจกรรมการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	งบประมาณ	ตัวชี้วัดกิจกรรม	หน่วยนับ	เป้าหมาย	ช่วงระยะเวลาในการดำเนินงานโครงการ/กิจกรรมการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล											
					ไตรมาส 1			ไตรมาส 2			ไตรมาส 3			ไตรมาส 4		
					ต.ค. 68	พ.ย. 68	ธ.ค. 68	ม.ค. 69	ก.พ. 69	มี.ค. 69	เม.ย. 69	พ.ค. 69	มิ.ย. 69	ก.ค. 69	ส.ค. 69	ก.ย. 69
15. โครงการเสริมสร้างทักษะการประยุกต์ใช้ปัญญาประดิษฐ์ในการปฏิบัติงานของสำนักงานยุคใหม่ (AI for Work)	20,500	ผู้เข้าร่วมอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 คะแนนหลังอบรมเพิ่มขึ้น	ร้อยละ	20												
		จำนวนผลงาน	ผลงาน/คน	1												
16. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ “Brush up Basic Teaching and Assessment”	92,000	ความพึงพอใจต่อการจัดโครงการ	คะแนน	4.2												
		ผู้เข้าอบรมมีคะแนน post-test ผ่านเกณฑ์	ร้อยละ	80												
17. โครงการพัฒนาทักษะการสร้างสื่อประชาสัมพันธ์ยุคดิจิทัลด้วย Canva และ ChatGPT	28,000	ความพึงพอใจต่อการจัดโครงการ	คะแนน	4												
		จำนวนชิ้นงานที่หน่วยงานที่เข้าร่วม อบรมดำเนินการสร้างสื่อ ประชาสัมพันธ์จาก CANVA / ChatGPT ด้วยตนเอง	ผลงาน	5												
18. โครงการพัฒนาทักษะการเขียนหนังสือราชการและรายงานการประชุมที่เป็นเลิศ	62,000	ความพึงพอใจต่อการจัดโครงการ	คะแนน	4												
		ผู้เข้าร่วมโครงการที่มีความรู้ความ เข้าใจเกี่ยวกับการเขียนหนังสือ ราชการและการจัดทำรายงานการประชุม เพิ่มขึ้นหลังการอบรม	ร้อยละ	80												
รวม	2,612,500															

บรรณานุกรม

- มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. 2551. ประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์การคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย. ระบบออนไลน์ [แหล่งที่มา] <https://hr.oop.cmu.ac.th/menu/job/view-TVrZeQ-YW05aQ>. (26 พฤษภาคม 2569).
- มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. 2552. ประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยชั่วคราว (พนักงานส่วนงาน). ระบบออนไลน์ [แหล่งที่มา] <https://hr.oop.cmu.ac.th/menu/job/view-TVrNmW-YW05aQ>. (26 พฤษภาคม 2569).
- มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. 2555. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการเปลี่ยนตำแหน่ง และการตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือน พนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ.2555. ระบบออนไลน์ [แหล่งที่มา] <https://hr.oop.cmu.ac.th/menu/job/view-TVrJeA-YW05aQ>. (26 พฤษภาคม 2569).
- มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. 2556. หลักเกณฑ์ และเงื่อนไขการบรรจุพนักงานมหาวิทยาลัยประจำ (เงินรายได้ส่วนงาน) สายปฏิบัติการ. ระบบออนไลน์ [แหล่งที่มา] <https://hr.oop.cmu.ac.th/menu/job/view-TVrZeg-YW05aQ>. (26 พฤษภาคม 2569).
- มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. 2562. ประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยประจำ (ฉบับที่2) พ.ศ.2562. ระบบออนไลน์ [แหล่งที่มา] <https://hr.oop.cmu.ac.th/menu/pa/view-TlRjPQ-Y0dFPQ>. (26 พฤษภาคม 2569).
- มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. 2564. ประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการย้ายพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ.2564. ระบบออนไลน์ [แหล่งที่มา] <https://hr.oop.cmu.ac.th/menu/job/view-TVrjMQ-YW05aQ>. (26 พฤษภาคม 2569).
- มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. 2567. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2567. ระบบออนไลน์ [แหล่งที่มา] <https://cmulaw.cmu.ac.th/Download?fid=64e4d70a-c24b-4b25-8356-05576098f400>. (26 พฤษภาคม 2569).
- มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. 2568ก. ประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง ระยะเวลาการจ้าง อัตราเงินเดือน ลิขสิทธิ์และสวัสดิการ แบบสัญญาจ้าง และประเภทการจ้างของพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2568. ระบบออนไลน์ [แหล่งที่มา] <https://hr.oop.cmu.ac.th/menu/job/view-TnpVMA-YW05aQ>. (26 พฤษภาคม 2569).
- มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. 2568ข. ประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่องหลักเกณฑ์การประเมินผลการทดลองปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย. ระบบออนไลน์ [แหล่งที่มา] <https://hr.oop.cmu.ac.th/menu/pa/view-T0RVMQ-Y0dFPQ>. (26 พฤษภาคม 2569).