



หลักเกณฑ์และแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

ประจำปีงบประมาณ 2569

สารบัญ

1. หลักเกณฑ์ ข้อบังคับ และประกาศด้านการบริหารงานบุคคล	1
1.1. ความสำคัญของการมีหลักเกณฑ์และข้อบังคับ	2
1.2. หลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่สำคัญ 4 ด้าน	2
1.2.1. การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร	2
1.2.2. การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร	2
1.2.3. การย้าย การโอน หรือการเลื่อนตำแหน่ง	2
1.2.4. การประเมินผลการปฏิบัติงานราชการ	3
1.3. บทสรุป	3
2. ภาพรวมของแผนงานด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล คณะวิทยาศาสตร์	4
2.1. แผนแม่บทการดำเนินงานด้านทรัพยากรบุคคลระยะ 10 ปี (2566-2575)	4
2.2. แผนอัตรากำลังระยะ 3 ปี (2569-2571)	5
2.3. แผนอัตรากำลังเชิงรุก “แบบพลัส” ปีงบประมาณ 2569	6
2.4. แผนการเตรียมความพร้อมบุคลากรเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งบริหาร (Succession Planning) กลุ่มบริหารจัดการ	7
2.5. แผนการจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยประจำสายวิชาการแบบตามประสิทธิภาพ (Active Recruitment) ปีงบประมาณ 2569	8
2.6. โครงการพัฒนาศักยภาพรายบุคคล (Individual Development Plan, IDP) ของบุคลากรสายสนับสนุน ปีงบประมาณ 2569	9
2.7. แผน “บริหาร” บุคลากรประจำปีงบประมาณ 2569 (โครงการ e-Project)	11
2.8. แผน “พัฒนา” บุคลากรประจำปีงบประมาณ 2569 (โครงการ e-Project)	13
ภาคผนวก 1 ข้อบังคับ คำสั่ง และประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล	18
ภาคผนวก 2 แผนแม่บทการดำเนินงานด้านทรัพยากรบุคคลระยะ 10 ปี (2566-2575)	19
ภาคผนวก 3 แผนอัตรากำลังระยะ 3 ปี (2569-2571)	20
ภาคผนวก 4 แผนอัตรากำลัง (เชิงรุก) ปีงบประมาณ 2569	21
ภาคผนวก 5 แผนการเตรียมความพร้อมบุคลากรเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งบริหาร (Succession Planning) กลุ่มบริหารจัดการ (ตำแหน่งหัวหน้างาน)	22
ภาคผนวก 6 แผนการจ้างผู้เชี่ยวชาญแบบตามประสิทธิภาพ (Active Recruitment) ปีงบประมาณ 2569	23
ภาคผนวก 7 แผนพัฒนาศักยภาพรายบุคคล (Individual Development Plan, IDP) ของบุคลากรสายสนับสนุน ปีงบประมาณ 2569	24

1. หลักเกณฑ์ ข้อบังคับ และประกาศด้านการบริหารงานบุคคล

คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ดำเนินการบริหารงานบุคคลโดยยึดถือหลักเกณฑ์ ข้อบังคับ และประกาศของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่เป็นกรอบหลัก ซึ่งครอบคลุมทุกมิติของการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างครบวงจร โดยมีข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2567 เป็นกรอบกฎหมายหลักที่กำหนดโครงสร้างและอำนาจหน้าที่ในการบริหารงานบุคคลทั้งระบบ ตั้งแต่การสรรหา การบรรจุแต่งตั้ง การประเมินผล ไปจนถึงวินัยและการพ้นจากตำแหน่ง ขณะที่ประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์การคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2551 กำหนดกระบวนการคัดเลือกที่เป็นมาตรฐาน โปร่งใส และเป็นธรรม เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณสมบัติเหมาะสมกับภารกิจของคณะฯ นอกจากนี้ ประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง ระยะเวลาการจ้าง อัตราเงินเดือน สิทธิและสวัสดิการ แบบสัญญาจ้าง และประเภทการจ้าง ของพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2568 ยังช่วยกำหนดเงื่อนไขการจ้างงานที่ชัดเจน ทำให้บุคลากรทราบสิทธิและสวัสดิการที่พึงได้รับอย่างครบถ้วน

ในด้านการกระจายอำนาจการบริหาร คำสั่งมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ที่ 4674/2568 เรื่อง มอบหมายและมอบอำนาจให้รองอธิการบดีและหัวหน้าส่วนงานสั่งและปฏิบัติแทนอธิการบดีในการสั่งบรรจุและแต่งตั้ง ย้าย และโอนพนักงานมหาวิทยาลัย เป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยให้คณะวิทยาศาสตร์สามารถบริหารจัดการบุคลากรได้อย่างคล่องตัวและทันต่อความต้องการของส่วนงาน โดยไม่ต้องรอกการพิจารณาจากส่วนกลางในทุกกรณี ประกอบกับประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการย้ายพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2564 ที่วางแนวปฏิบัติด้านการโยกย้ายบุคลากรให้เป็นไปตามหลักความเหมาะสมและความจำเป็นขององค์กร การที่คณะวิทยาศาสตร์นำหลักเกณฑ์และประกาศทั้งหมดนี้มาใช้อย่างสอดคล้องและเปิดเผยต่อบุคลากรผ่านเว็บไซต์ของคณะฯ จึงเป็นการแสดงถึงความมุ่งมั่นในการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล สร้างความเชื่อมั่น และส่งเสริมขวัญกำลังใจแก่บุคลากรทุกระดับอย่างยั่งยืน

ตารางที่ 1 สรุปข้อบังคับ-ประกาศ-คำสั่งที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลของคณะ (ดูภาคผนวกที่ 1)

ที่	ข้อบังคับ/ประกาศ/คำสั่ง
1	ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2567
2	ประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์การคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2551
3	ประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการย้ายพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2564
4	ประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง ระยะเวลาการจ้าง อัตราเงินเดือน สิทธิและสวัสดิการ แบบสัญญาจ้าง และประเภทการจ้าง ของพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2568
5	คำสั่งมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ (ที่ 4674 /2568) เรื่อง มอบหมายและมอบอำนาจให้รองอธิการบดี หัวหน้าส่วนงานสั่งและปฏิบัติแทนอธิการบดีในการสั่งบรรจุและแต่งตั้ง ย้าย และโอนพนักงานมหาวิทยาลัย

1.1. ความสำคัญของการมีหลักเกณฑ์และข้อบังคับ

คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ใช้ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2567 ซึ่งประกาศใช้เมื่อวันที่ 30 กันยายน 2567 โดยนายกสภามหาวิทยาลัย ศาสตราจารย์เกียรติคุณเกษม วัฒนชัย เป็นกรอบหลักในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของคณะฯ เพื่อให้สอดคล้องกับเกณฑ์มาตรฐานของมหาวิทยาลัย และให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างเป็นระบบ มีมาตรฐาน และสอดคล้องกับบริบทของมหาวิทยาลัยในปัจจุบัน การเปิดเผยข้อบังคับดังกล่าวต่อบุคลากรผ่านเว็บไซต์ของคณะวิทยาศาสตร์ ช่วยเสริมสร้างความโปร่งใส ความเป็นธรรม และป้องกันการทุจริตและพฤติกรรมชอบในกระบวนการบริหารบุคคล ซึ่งจากสถิติย้อนหลังพบว่ากระบวนการดังกล่าวเป็นที่มาของคำกล่าวหาและร้องเรียนมากที่สุด

1.2. หลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่สำคัญ 4 ด้าน

1.2.1. การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร

คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ดำเนินการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรโดยยึดถือข้อบังคับฯ หมวด 4 (ข้อ 18–19) ซึ่งกำหนดให้การสรรหาเพื่อบรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยต้องดำเนินการตามระบบคุณธรรม คำนึงถึงความประพฤติและจริยธรรมของบุคคลที่จะได้รับการแต่งตั้ง รวมถึงประโยชน์ของทางราชการและมหาวิทยาลัย ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาที่ ก.บ. กำหนด การเปิดเผยหลักเกณฑ์ดังกล่าวต่อบุคลากรของคณะฯ และสาธารณชนผ่านเว็บไซต์ของคณะฯ จึงเป็นการสร้างหลักประกันว่าผู้สมัครทุกรายได้รับโอกาสอย่างเท่าเทียม และลดความเสี่ยงในการใช้ดุลพินิจโดยมิชอบ

1.2.2. การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ปฏิบัติตามข้อ 20–22 ของข้อบังคับฯ ซึ่งกำหนดให้ผู้ที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งต้องมีคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งตามมาตรฐานที่ ก.บ. กำหนด โดยให้อธิการบดีเป็นผู้มีอำนาจบรรจุ แต่งตั้ง ย้าย และโอนพนักงานมหาวิทยาลัยทุกตำแหน่ง นอกจากนี้ ข้อ 12 ยังกำหนดให้พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการต้องมีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาเอกหรือเทียบเท่า เว้นแต่มีเหตุจำเป็น โดยมหาวิทยาลัยหรือส่วนงานสามารถพิจารณาขออนุมัติได้ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด ความชัดเจนของมาตรฐานเหล่านี้ช่วยให้บุคลากรของคณะฯ ทราบเกณฑ์ล่วงหน้าและสามารถตรวจสอบกระบวนการได้

1.2.3. การย้าย การโอน หรือการเลื่อนตำแหน่ง

คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ยึดถือข้อบังคับฯ ข้อ 10(ข)(9) ซึ่งกำหนดให้ ก.บ. มีหน้าที่กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้ง โยกย้าย หรือโอนย้ายพนักงานมหาวิทยาลัย ขณะที่ข้อ 15 กำหนดให้การขึ้นเงินเดือนหรือเพิ่มค่าตอบแทนต้องผ่านการประเมินประสิทธิภาพการทำงาน โดยอธิการบดีเป็นผู้พิจารณา โดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถ ความประพฤติ คุณภาพ ปริมาณงาน และผลลัพธ์การทำงาน การระบุ

หลักเกณฑ์ดังกล่าวในข้อบังคับและเผยแพร่ผ่านเว็บไซต์คณะวิทยาศาสตร์ ทำให้กระบวนการเลื่อนตำแหน่งมีความโปร่งใสและลดข้อพิพาทระหว่างบุคลากรกับผู้บริหาร

1.2.4. การประเมินผลการปฏิบัติงาน

คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ นำหลักเกณฑ์ตามหมวด 5 (ข้อ 28–33) มาใช้ในการกำหนดแนวปฏิบัติด้านการทดลองปฏิบัติงาน การประเมินผล และการพัฒนาบุคลากร โดยข้อ 30 กำหนดให้หัวหน้าส่วนงานต้องแจ้งให้พนักงานทราบถึงภาระงานและเป้าหมายการปฏิบัติงานก่อนทำการประเมิน และข้อ 32 กำหนดให้ผลการประเมินนำไปใช้ประกอบการพิจารณาในหลายด้าน ได้แก่ การพัฒนาและปรับปรุงผลงาน การขึ้นเงินเดือนประจำปี การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น และการต่อหรือขยายอายุสัญญา เป็นต้น

1.3. บทสรุป

คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ใช้ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2567 (ภาคผนวก 1) เป็นกรอบการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้สอดคล้องกับเกณฑ์มาตรฐานของมหาวิทยาลัย และเผยแพร่ข้อบังคับดังกล่าวบนเว็บไซต์ของคณะฯ ซึ่งถือเป็นการปฏิบัติที่สอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาลและการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ช่วยให้บุคลากรทุกคนเข้าใจสิทธิและหน้าที่ของตนเอง รับทราบมาตรฐานที่ใช้ในกระบวนการบริหารบุคคลทุกขั้นตอน และสามารถตรวจสอบกระบวนการดังกล่าวได้ อันเป็นการป้องกันการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ และสร้างความเชื่อมั่นให้แก่บุคลากรในองค์กรอย่างยั่งยืน



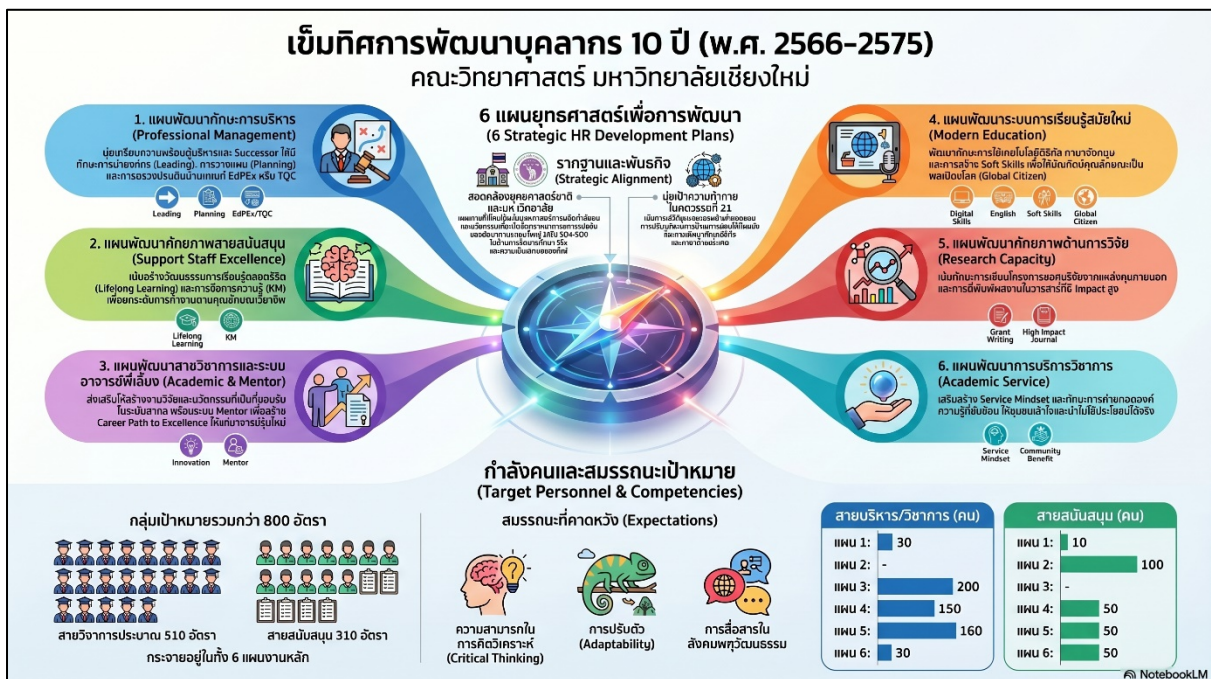
รูปที่ 1 สรุปภาพรวมหลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคล คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

2. ภาพรวมของแผนงานด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล คณะวิทยาศาสตร์

แผนงานด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของคณะวิทยาศาสตร์ ประกอบด้วยแผนระยะยาวและแผนระยะสั้น ซึ่งมีแผนบริหารฯ จำนวน 6 แผน และแผนพัฒนาฯ จำนวน 4 แผน โดยมีรายละเอียดดังแสดงในตารางที่ 1 และภาคผนวก 2-9 ซึ่งแผนเหล่านี้ประกอบด้วยแผนต่าง ๆ ดังนี้

2.1. แผนแม่บทการดำเนินงานด้านทรัพยากรบุคคลระยะ 10 ปี (2566-2575)

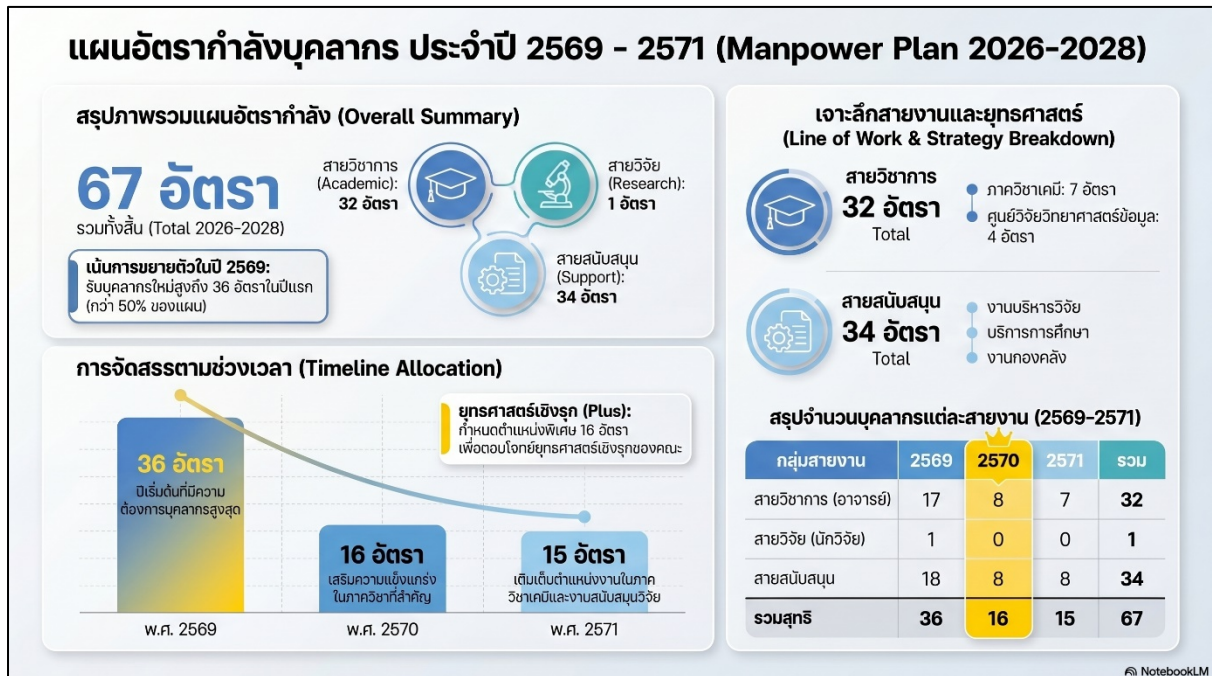
ซึ่งเป็นตัวกำกับ ตามแนวทางการพัฒนาองค์กรเพื่อนำไปสู่วิสัยทัศน์ของคณะ ประกอบด้วยแผนพัฒนากำลังคนทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน ทั้งที่เป็นกลุ่มพันธกิจและเชิงรุก ตลอดจนการจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ดังรูปที่ 2 (ภาคผนวก 2)



รูปที่ 2 แผนแม่บทการดำเนินงานด้านทรัพยากรบุคคลระยะ 10 ปี (2566-2575)

2.2. แผนอัตรากำลังระยะ 3 ปี (2569-2571)

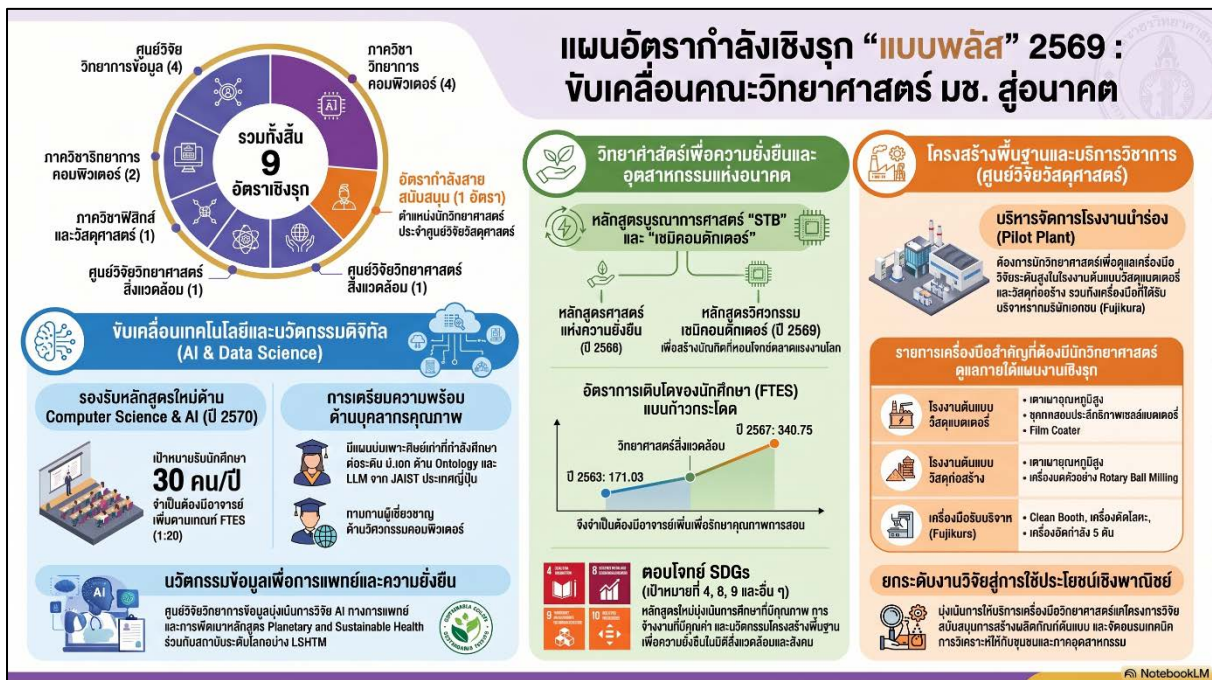
แผนอัตรากำลัง ใช้เป็นตัวขับเคลื่อนการบรรจุบุคลากรใหม่ทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน เพื่อให้มั่นใจว่า คณะจะมีกำลังคนเพียงพอที่จะดำเนินงานตามพันธกิจได้สำเร็จลุล่วงตามที่ได้ตั้งเป้าไว้ในแผนยุทธศาสตร์ของคณะ ดังรูปที่ 3 (ภาคผนวก 3)



รูปที่ 3 แผนอัตรากำลังระยะ 3 ปี (2569-2571)

2.3. แผนอัตรากำลังเชิงรุก “แบบพลัส” ปีงบประมาณ 2569

นอกจากคณะจะต้องมีบุคลากรที่ต้องดำเนินงานตามพันธกิจด้านการเรียนการสอน การวิจัย และ บริการวิชาการแล้ว คณะยังมีแผนการดำเนินงานเชิงรุกที่ต้องการกำลังคนเพื่อขับเคลื่อนกิจกรรมตาม ยุทธศาสตร์เชิงรุกเพื่อตอบวิสัยทัศน์ของคณะวิทยาศาสตร์และของมหาวิทยาลัย จึงกำหนดให้มีการเสนอขอ อัตรากำลังเพิ่มเติม ตามแผนอัตรากำลังเชิงรุก “แบบพลัส” ปีงบประมาณ 2569 (ภาคผนวก 4) ซึ่งในปี นี้ต้องการอัตรากำลังงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการจำนวน 8 อัตรากำลัง และสายสนับสนุนจำนวน 1 อัตรากำลัง กระจาย ไปยังภาควิชาต่าง ๆ ได้แก่ ภาควิชาเคมี ชีววิทยา ฟิสิกส์และวัสดุศาสตร์ เคมีอุตสาหกรรม คณิตศาสตร์ และ วิทยาการคอมพิวเตอร์ (ปฏิบัติงาน ณ ศูนย์วิจัยวิทยาการข้อมูล) เพื่อขับเคลื่อนกิจกรรม การดำเนินงาน หลักสูตร และการวิจัยเชิงรุกที่สอดคล้องกับ SO/AP/KPI/KP/KR ตามยุทธศาสตร์ที่กำหนดไว้ในแผนพัฒนา การศึกษาระยะที่ 13 ของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ (ปรับปรุง พ.ศ. 2568)



รูปที่ 4 แผนอัตรากำลังเชิงรุก “แบบพลัส” ปีงบประมาณ 2569

2.4. แผนการเตรียมความพร้อมบุคลากรเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งบริหาร (Succession Planning) กลุ่มบริหารจัดการ

ในช่วงปีงบประมาณ 2567-2570 หัวหน้างานและเลขานุการของคณะวิทยาศาสตร์จะทยอยเกษียณอายุราชการ/เกษียณอายุงาน ดังนั้น คณะจำเป็นต้องวางแผนการหาบุคลากรมาทดแทนตำแหน่งที่ว่างลง จึงได้ตั้งคณะกรรมการเพื่อดำเนินการเตรียมความพร้อม โดยคณะได้วางแผนการเตรียมความพร้อมบุคลากรเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งบริหาร (Succession Planning) กลุ่มบริหารจัดการ (ภาคผนวก 5) โดยจะคัดเลือกพนักงาน/หัวหน้างานที่มีคุณสมบัติเป็นไปตามเกณฑ์เข้ากลุ่ม Talent Pool เพื่อเข้ารับการเตรียมความพร้อมเป็น Successor Candidate โดยจะมีการติดตามและประเมินผลการเตรียมของพร้อมของกลุ่มบุคคลดังกล่าว แล้วจัดทำเป็น Successor List ต่อไป ทั้งนี้ ในปีงบประมาณ 2569 จะมีหัวหน้างานนโยบายและแผนฯ และหัวหน้างานบริการการศึกษา เกษียณอายุงานในวันที่ 30 กันยายน 2569

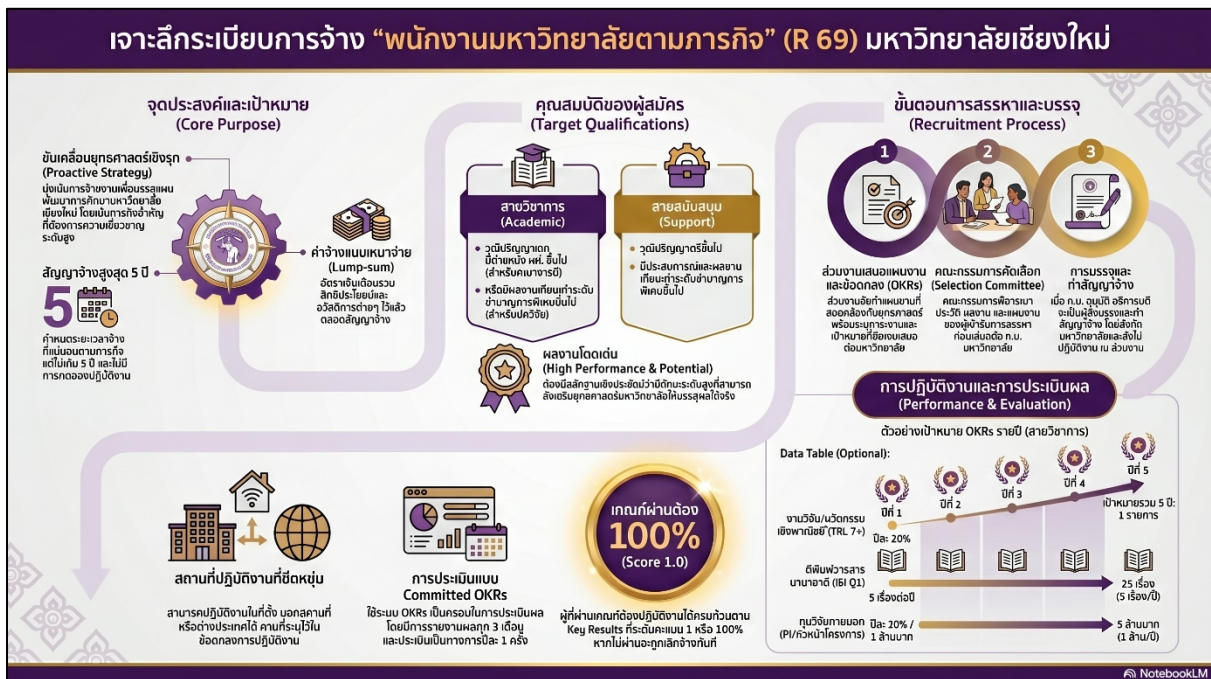


รูปที่ 5 แผนการเตรียมความพร้อมบุคลากรเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งบริหาร (Succession Planning)

2.5. แผนการจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยประจำสายวิชาการแบบตามประสิทธิภาพ (Active Recruitment) ปีงบประมาณ 2569

นอกจากคณะจะมีแผนอัตรากำลังเพื่อรองรับการเกษียณอายุราชการ/เกษียณอายุงานแล้ว คณะยังมีแผนการจ้างผู้เชี่ยวชาญสายวิชาการ ที่มีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ที่จะขับเคลื่อนนโยบายเชิงรุกของมหาวิทยาลัยในด้านนวัตกรรมสิ่งแวดล้อมและพลังงาน ด้านอาหารและสุขภาพผู้สูงอายุ ด้านล้านนาสร้างสรรค์ ตามแผนฯ 13 (2566-2570) เข้ามาปฏิบัติงานเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ แบบตามประสิทธิภาพสังกัดมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ (งบประมาณของมหาวิทยาลัย) และให้ปฏิบัติหน้าที่ ณ ส่วนงาน โดยคณะวิทยาศาสตร์ได้จัดทำเป็นแผนการจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยประจำสายวิชาการแบบตามประสิทธิภาพ (Active Recruitment) ปีงบประมาณ 2569 ซึ่งคณะวิทยาศาสตร์ เสนอแผนการจ้างผู้เชี่ยวชาญเพื่อขับเคลื่อนนโยบายเชิงรุกของคณะและมหาวิทยาลัยเพื่อผลิตผลงานวิจัยที่มี Impact สูง (โดยมีระเบียบ/ขั้นตอน และ TOR ในการจ้างงานดังแสดงในภาคผนวกที่ 6 และรูปที่ 6) ดังนี้

- (1) ศ. (เกียรติคุณ) ดร. สายสมร ล้ายอง (2566-2570)
- (2) Mr. Stephen Elliot (2569-2573)
- (3) ศ.ดร. สุเทพ สนวนใต้ (2569-2573)



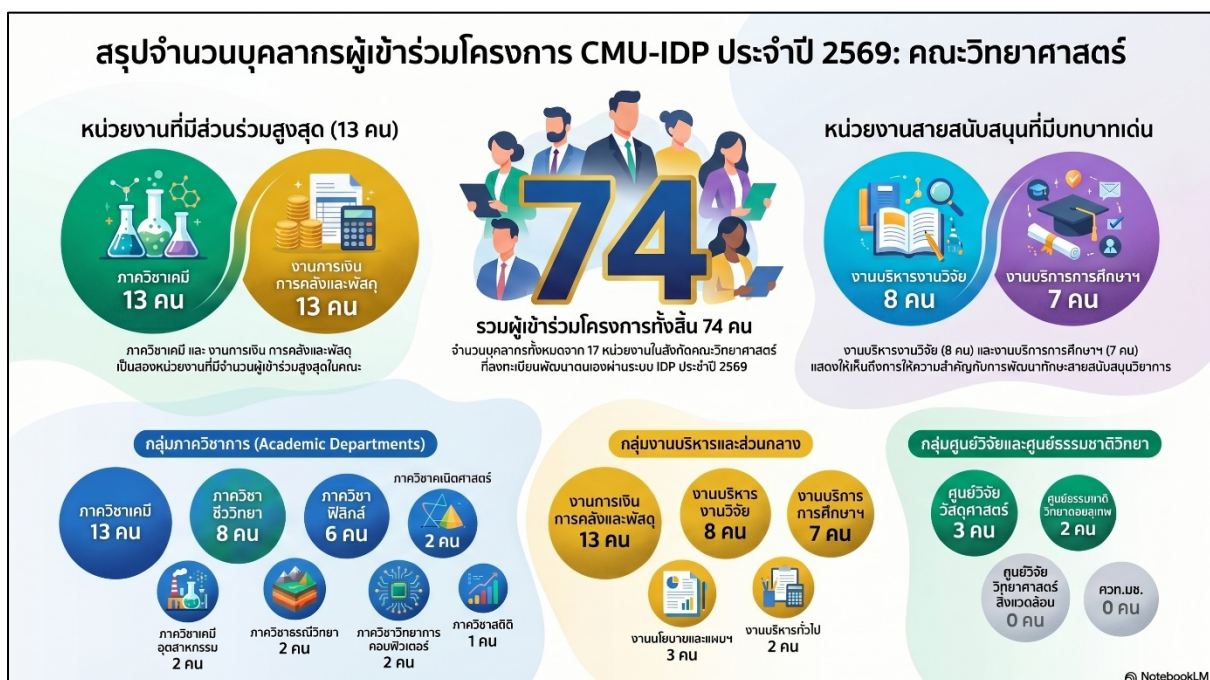
รูปที่ 6 แผนการจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยประจำสายวิชาการแบบตามประสิทธิภาพ (Active Recruitment)

2.6. โครงการพัฒนาศักยภาพรายบุคคล (Individual Development Plan, IDP) ของบุคลากรสายสนับสนุน ปีงบประมาณ 2569

นอกจากการดำเนินงานด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของคณะ ยังได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรสายสนับสนุนผ่านโครงการพัฒนาบุคลากรสำหรับผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เพื่อการพัฒนาตนเองในรูปแบบรายบุคคลให้สอดคล้องกับสมรรถนะ และเป็นไปตามยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพบุคลากร (Human Resource Capacity Development) ที่พร้อมเรียนรู้และสร้างนวัตกรรม (High Performance Workforce) ตามที่มหาวิทยาลัยกำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น ในการนี้ คณะวิทยาศาสตร์ได้ตระหนักถึงความสำคัญของบุคลากรว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญยิ่ง และมีส่วนต่อความสำเร็จตามยุทธศาสตร์ของคณะและมหาวิทยาลัย ในช่วงของการปรับเปลี่ยนบริบทกระบวนการ แนวคิด ค่านิยม และการขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยให้ก้าวไปสู่ในระดับชั้นนำ การเตรียมบุคลากรในทุกระดับจึงเป็นเรื่องสำคัญ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การเตรียมผู้ปฏิบัติงานให้มีทักษะสูงขึ้น หรือเพื่อให้สามารถก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นในอนาคต เพื่อให้สามารถบริหารจัดการงานต่าง ๆ ให้เป็นไปด้วยความเหมาะสมและสอดคล้องกันในทุกระดับ โดยมุ่งหวังเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าประสงค์ในเชิงยุทธศาสตร์ของคณะและมหาวิทยาลัย ทั้งนี้เพื่อเป็นการเสริมทักษะ แนวคิดทางการบริหารงาน การจัดระบบความคิด เสริมสร้างทัศนคติ ความคิดเชิงบวกให้เป็นระบบ มีเหตุและผล ก่อให้เกิดทัศนคติที่ดีต่อองค์กรและเพื่อนร่วมงาน และการนำเนื้อหาสาระมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะมุ่งเน้นให้เกิดการเรียนรู้สู่การปฏิบัติงานจริงด้วยการดึงองค์ความรู้ต่าง ๆ ที่มีอยู่ในตัวของแต่ละคนมาพัฒนาตามแนวทาง IDP และปรับใช้อย่างเป็นระบบ และเพิ่มศักยภาพในการทำงานด้วยกระบวนการเรียนรู้จากการอบรมฟังบรรยาย การอบรมเชิงปฏิบัติการ และกิจกรรมในรูปแบบต่าง ๆ โดยในปีงบประมาณ 2569 มีบุคลากรสายสนับสนุนประสงค์เข้าร่วมโครงการ CMU-IDP จำนวน 74 คน จำแนกตามหน่วยงานต่าง ๆ ในสังกัดคณะวิทยาศาสตร์ ดังตารางที่ 2 และรูปที่ 7 (ภาคผนวก 7)

ตารางที่ 2 สรุปจำนวนบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการพัฒนาบุคลากรรายบุคคล CMU-IDP ประจำปี 2569

ที่	หน่วยงานในสังกัดคณะวิทยาศาสตร์	จำนวนคน
1	ภาควิชาคณิตศาสตร์	2
2	ภาควิชาเคมี	13
3	ภาควิชาเคมีอุตสาหกรรม	2
4	ภาควิชาชีววิทยา	8
5	ภาควิชาธรณีวิทยา	2
6	ภาควิชาฟิสิกส์	6
7	ภาควิชาวิทยาการคอมพิวเตอร์	2
8	ภาควิชาสถิติ	1
9	ศูนย์วิจัยวัสดุศาสตร์	3
10	ศูนย์วิจัยวิทยาศาสตร์สิ่งแวดล้อม	-
11	ศูนย์ธรรมชาติวิทยาออยสุเทพ	2
12	ศวท.มช.	-
13	งานบริหารทั่วไป	2
14	งานบริการการศึกษา	7
15	งานนโยบายและแผนฯ	3
16	งานบริหารงานวิจัย	8
17	งานการเงิน การคลังและพัสดุ	13
	รวม	74



รูปที่ 7 จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการพัฒนาศักยภาพรายบุคคล (Individual Development Plan, IDP) ปี 2569

2.7. แผน “บริหาร” บุคลากรประจำปีงบประมาณ 2569 (โครงการ e-Project)

แผน “บริหาร” บุคลากรประจำปีงบประมาณ 2569 (โครงการ e-Project) ซึ่งมีทั้งหมด 25 โครงการภายใต้กรอบงบประมาณจำนวน 1.23 ล้านบาท โดยมีรายชื่อโครงการแสดงในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 แผน “บริหาร” บุคลากรประจำปีงบประมาณ 2569 (โครงการ e-Project)

ลำดับ	รหัส	โครงการ/กิจกรรม	หน่วยงาน	งบประมาณ	รหัสงบ	ช่วงเวลา
1	O13-01	การสัมมนาคณะกรรมการประจำสำนักงานคณะวิทยาศาสตร์ ประจำปี 2569	สำนักงาน	15,000	6904.1	พ.ย. 68
2	O13-02	โครงการการสัมมนานักวิชาการประจำปี 2569 เรื่อง เติมใจเติมสุข สนุกกับการทำงาน ครั้งที่ 11	สำนักงาน	150,000	6904.1	ก.พ. 69
3	O13-04	ฝึกซ้อมหนีไฟและแผ่นดินไหว ประจำปี 2569	งานบริหาร	30,000	6903.3	ต.ค. 68 - ก.ย. 69
4	O13-05	เติมใจ เติมสุข สนุกกับการทำงาน "Office Syndrome: รู้ทัน ป้องกันตรงจุด หยุดปวดเรื้อรัง"	งานบริหาร	43,200	6904.1	ก.พ. 69
5	O13-06	โครงการพัฒนานวัตกรรมการศึกษาของคณะและแสวงหาความร่วมมือ (ประชุม/สัมมนา/เดินทางตปท.)	งานบริการฯ	70,000	6404	ต.ค. 68 - ก.ย. 69
6	O13-07	โครงการพัฒนาและประกันคุณภาพหลักสูตร	งานบริการฯ	30,000	6401	ต.ค. 68 - ก.ย. 69
7	O13-08	โครงการสัมมนาเพื่อพัฒนา Science CMU Academy กับวิทยาลัยการศึกษาดลอดชีวิต	งานบริการฯ	10,000	6404	ต.ค. 68 - ก.ย. 69
8	O13-13	โครงการประชุมนักวิจัยคณะวิทยาศาสตร์ ประจำปี 2569	งานวิจัย	20,000	6602	ต.ค. 68 - ก.ย. 69
9	O13-14	โครงการสัมมนาแผนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการหน่วยเครื่องมือวิทยาศาสตร์ขั้นสูง คณะวิทยาศาสตร์ 2569	งานวิจัย	25,000	6602	ต.ค. 68 - ก.ย. 69
10	O13-21	โครงการประกันคุณภาพการศึกษาภายใน ระดับหลักสูตร	งานแผน	25,000	6106	เม.ย. - มิ.ย. 69
11	O13-22	โครงการทบทวนแผนพัฒนาการศึกษา/แผนกลยุทธ์/แผนงบประมาณ	งานแผน	50,000	6903.2	ต.ค. 68 - ก.ย. 69
12	O13-23	โครงการพัฒนาคุณภาพองค์กรเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX300)	งานแผน	100,000	6105	ต.ค. 68 - ก.ย. 69
13	O13-24	โครงการสัมมนาฝ่ายพัฒนาคุณภาพนักศึกษาและศิษย์เก่าสัมพันธ์	หน่วยพัฒนาฯ	50,000	6201	ต.ค. 68 - ก.ย. 69
14	O13-26	โครงการสัมมนาอาจารย์และบุคลากร	คณิต	150,000	6905	มิ.ย. 69
15	O13-27	โครงการพัฒนาอาจารย์ด้านการเรียนการสอน ครั้งที่ 1 (ประชุมการเรียนการสอน)	คณิต	10,000	6306	ต.ค. 68
16	O13-28	โครงการพัฒนาอาจารย์ด้านการเรียนการสอน ครั้งที่ 2 (ประชุมการเรียนการสอน)	คณิต	10,000	6306	ต.ค. 68 - ก.ย. 69
17	O13-32	โครงการบุคลากรสัมพันธ์	เคมี	145,000	6905.2	ต.ค. 68 - ก.ย. 69
18	O13-33	จัดสรรงบประมาณเดินทางไปราชการภายในประเทศ สำหรับบุคลากรสายปฏิบัติการ จำนวน 21 ราย ๆ ละ 2,500 บาท/สนับสนุนค่าใช้จ่ายเดินทางภายในประเทศ สำหรับฝ่ายบริหาร/จัดสัมมนานักวิชาการ	ชีวะ	38,300	6905.1	ต.ค. 68 - ก.ย. 69

ลำดับ	รหัส	โครงการ/กิจกรรม	หน่วยงาน	งบประมาณ	รหัสงบประมาณ	ช่วงเวลา
19	O13-38	ศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนทักษะการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน	ฟิลิปปินส์	45,000	6905.5	พ.ย. 68 - เม.ย. 69
20	O13-39	สัมมนาเพื่อระดมความคิดพัฒนาภาควิชาฟิสิกส์และวัสดุศาสตร์	ฟิลิปปินส์	55,000	6905.5	ธ.ค. 68
21	O13-41	สัมมนาประกันคุณภาพการศึกษา	สโลวีเนีย	50,000	6905.7	ต.ค. 68 - ก.ย. 69
22	O13-45	โครงการพัฒนาและสร้างเสริมสายสัมพันธ์ของบุคลากร	คอม	9,600	6308	มี.ย. 69
23	O13-46	สัมมนาภาควิชา ประจำปี 2569	เคมียูต	40,000	6303	พ.ค. 69
24	O13-49	โครงการอบรมสัมมนา และพัฒนาบุคลากรศูนย์ธรรมชาติวิทยาตอยสุเทพเฉลิมพระเกียรติฯ ประจำปี 2569	ศูนย์ตอย	30,000	6901.13	พ.ค. 69
25	O13-50	โครงการสัมมนาคณาจารย์และบุคลากรเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษา	ศูนย์วิจัยข้อมูล	25,000	6905.10	ก.ค. 69
รวม				1,226,100	บาท	



รูปที่ 8 แผน “บริหาร” บุคลากรประจำปีงบประมาณ 2569 (โครงการ e-Project)

2.8. แผน “พัฒนา” บุคลากรประจำปีงบประมาณ 2569 (โครงการ e-Project)

แผน “พัฒนา” บุคลากรประจำปีงบประมาณ 2569 (โครงการ e-Project) ซึ่งมีทั้งหมด 47 โครงการ ภายใต้กรอบงบประมาณจำนวน 1.91 ล้านบาท

ตารางที่ 4 แผน “พัฒนา” บุคลากรประจำปีงบประมาณ 2569 (โครงการ e-Project)

ลำดับ	รหัส	โครงการ/กิจกรรม	หน่วยงาน	งบประมาณ	รหัสงบประมาณ	ช่วงเวลา
1	O13-02	โครงการการสัมมนาบุคลากรประจำปี 2569 เรื่อง เติมใจ เติมสุข สนุกกับการทำงาน ครั้งที่ 11	สำนักงาน	150,000	6904.1	ก.พ. 69
2	O13-03	โครงการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ เรื่อง “การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ CoP พัฒนาสู่ Best Practice”	สำนักงาน	200,000	6904.2	ธ.ค. 68 - มี.ย. 69
3	O13-04	ฝึกซ้อมหนีไฟและแผ่นดินไหว ประจำปี 2569	งานบริหาร	30,000	6903.3	ต.ค. 68 - ก.ย. 69
4	O13-05	เติมใจ เติมสุข สนุกกับการทำงาน "Office Syndrome: รู้ทัน ป้องกันตรงจุด หลุดปวดเรื้อรัง"	งานบริหาร	43,200	6904.1	ก.พ. 69
5	O13-06	โครงการพัฒนานวัตกรรมการศึกษาของคณะและแสวงหาความร่วมมือ (ประชุม/สัมมนา/เดินทางตปท.)	งานบริการฯ	70,000	6404	ต.ค. 68 - ก.ย. 69
6	O13-07	โครงการพัฒนาและประกันคุณภาพหลักสูตร	งานบริการฯ	30,000	6401	ต.ค. 68 - ก.ย. 69
7	O13-08	โครงการสัมมนาเพื่อพัฒนา Science CMU Academy กับวิทยาลัยการศึกษาตลอดชีวิต	งานบริการฯ	10,000	6404	ต.ค. 68 - ก.ย. 69
8	O13-09	โครงการพัฒนาทักษะด้านปัญญาประดิษฐ์ให้กับบุคลากรสายวิชาการ	งานบริการฯ	20,000	6404	มี.ย. 69
9	O13-10	โครงการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ	งานบริการฯ	20,000	6903.4	ต.ค. 68 - ก.ย. 69
10	O13-11	โครงการแลกเปลี่ยนนักศึกษาหรือนักวิจัยระยะสั้น ณ มหาวิทยาลัยชั้นนำในต่างประเทศ	งานวิจัย	-	6603	ต.ค. 68 - ก.ย. 69
11	O13-12	โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ กล้องจุลทรรศน์แบบ Confocal	งานวิจัย	5,000	6602	ต.ค. 68 - ก.ย. 69
12	O13-13	โครงการประชุมนักวิจัยคณะวิทยาศาสตร์ ประจำปี 2569	งานวิจัย	20,000	6602	ต.ค. 68 - ก.ย. 69
13	O13-14	โครงการสัมมนาแผนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการหน่วยเครื่องมือวิทยาศาสตร์ขั้นสูง คณะวิทยาศาสตร์ 2569	งานวิจัย	25,000	6602	ต.ค. 68 - ก.ย. 69
14	O13-15	โครงการอบรมเผยแพร่ความรู้ด้านจุลทรรศน์อิเล็กตรอน และการประยุกต์ใช้สำหรับนักวิจัยและบุคลากรผู้สนใจด้านจุลทรรศน์อิเล็กตรอน	งานวิจัย	20,000	6602	ต.ค. 68 - ก.ย. 69
15	O13-16	โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เครื่องนิวเคลียร์แมกเนติกเรโซแนนซ์สเปกโตรมิเตอร์ (NMR)	งานวิจัย	5,000	6602	ต.ค. 68 - ก.ย. 69
16	O13-17	โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เครื่องหาอายุวัตถุด้วยการเปล่งแสงจากวิถีกระตุ้นด้วยแสง (OSL)	งานวิจัย	5,000	6602	ต.ค. 68 - ก.ย. 69
17	O13-18	โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เครื่องมือวิเคราะห์โดยการเลี้ยวเบนของรังสีเอ็กซ์ (SC-XRD)	งานวิจัย	5,000	6602	ต.ค. 68 - ก.ย. 69
18	O13-19	โครงการพัฒนาทักษะขั้นสูงการใช้กล้องจุลทรรศน์อิเล็กตรอนแบบส่องผ่าน (TEM) สำหรับนักวิทยาศาสตร์ผู้ให้บริการเครื่องมือ	งานวิจัย	9,000	6602	ก.พ. 69

ลำดับ	รหัส	โครงการ/กิจกรรม	หน่วยงาน	งบประมาณ	รหัสงบประมาณ	ช่วงเวลา
19	O13-20	โครงการพัฒนาทักษะขั้นสูงการใช้กล้องจุลทรรศน์อิเล็กตรอนแบบส่องกราด (SEM) สำหรับนักวิทยาศาสตร์ผู้ให้บริการเครื่องมือ	งานวิจัย	4,000	6602	พ.ย. 68
20	O13-21	โครงการประกันคุณภาพการศึกษาภายใน ระดับหลักสูตร	งานแผน	25,000	6106	เม.ย. - มิ.ย. 69
21	O13-23	โครงการพัฒนาคุณภาพองค์กรเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX300)	งานแผน	100,000	6105	ต.ค. 68 - ก.ย. 69
22	O13-24	โครงการสัมมนาฝ่ายพัฒนาคุณภาพนักศึกษาและศิษย์เก่าสัมพันธ์	หน่วยพัฒนาฯ นศ.	50,000	6201	ต.ค. 68 - ก.ย. 69
23	O13-25	อบรมเชิงปฏิบัติการ	หน่วยไอที	10,000	6104	มิ.ย. 69
24	O13-26	โครงการสัมมนาอาจารย์และบุคลากร	คณิต	150,000	6905	มิ.ย. 69
25	O13-27	โครงการพัฒนาอาจารย์ด้านการเรียนการสอน ครั้งที่ 1 (ประชุมการเรียนการสอน)	คณิต	10,000	6306	ต.ค. 68
26	O13-28	โครงการพัฒนาอาจารย์ด้านการเรียนการสอน ครั้งที่ 2 (ประชุมการเรียนการสอน)	คณิต	10,000	6306	ต.ค. 68 - ก.ย. 69
27	O13-29	โครงการสนับสนุนการเข้าร่วมประชุมเสนองานทางวิชาการ	คณิต	10,700	6905	ต.ค. 68 - ก.ย. 69
28	O13-30	โครงการส่งเสริมการสร้างเครือข่ายความร่วมมือทางการวิจัยกับองค์กรต่าง ๆ	เคมี	20,000	6905.2	ต.ค. 68 - ก.ย. 69
29	O13-31	โครงการประชุม เสนองผลงาน อบรม ภายในและภายนอกประเทศและโครงการพัฒนาบุคลากรอื่น ๆ	เคมี	74,200	6905.2	ต.ค. 68 - ก.ย. 69
30	O13-33	จัดสรรงบประมาณเดินทางไปราชการภายในประเทศ สำหรับบุคลากรสายปฏิบัติการ จำนวน 21 ราย ๆ ละ 2,500 บาท/สนับสนุนค่าใช้จ่ายเดินทางภายในประเทศ สำหรับฝ่ายบริหาร/จัดสัมมนาคณะบุคลากร	ชีวะ	38,300	6905.1	ต.ค. 68 - ก.ย. 69
31	O13-34	พัฒนาบุคลากร-จัดสรรงบประมาณสนับสนุนคณาจารย์เพื่อเดินทางร่วมประชุมสัมมนาภายในประเทศ จำนวน 55 ราย ๆ ละ 3,000 บาท	ชีวะ	165,000	6905.1	ต.ค. 68 - ก.ย. 69
32	O13-35	โครงการสนับสนุนการไปเสนองาน ประชุม อบรม สัมมนาของบุคลากรในประเทศและต่างประเทศ	ฟิสิกส์	33,300	6905.5	ต.ค. 68 - ก.ย. 69
33	O13-36	อบรมปฏิบัติการฟิสิกส์พื้นฐานแก่บุคลากรและนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา ภาควิชาฟิสิกส์และวัสดุศาสตร์ ประจำปีการศึกษา 1/2569	ฟิสิกส์	10,000	6905.5	มิ.ย. - ส.ค. 69
34	O13-37	อบรมปฏิบัติการฟิสิกส์พื้นฐานแก่บุคลากรและนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา ภาควิชาฟิสิกส์และวัสดุศาสตร์ ประจำปีการศึกษา 2/2568	ฟิสิกส์	10,000	6905.5	พ.ย. 68
35	O13-38	ศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนทักษะการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน	ฟิสิกส์	45,000	6905.5	พ.ย. 68 - เม.ย. 69
36	O13-39	สัมมนาเพื่อระดมความคิดพัฒนาภาควิชาฟิสิกส์และวัสดุศาสตร์	ฟิสิกส์	55,000	6905.5	ธ.ค. 68
37	O13-40	ประชุม อบรม สัมมนา เสนองผลงาน	สถิติ	176,000	6905.7	ต.ค. 68 - ก.ย. 69
38	O13-41	สัมมนาประกันคุณภาพการศึกษา	สถิติ	50,000	6905.7	ต.ค. 68 - ก.ย. 69

ลำดับ	รหัส	โครงการ/กิจกรรม	หน่วยงาน	งบประมาณ	รหัสงบประมาณ	ช่วงเวลา
39	O13-42	โครงการสัมมนาวิชาการเพื่อพัฒนาบุคลากร ครั้งที่ 1	คอม	10,000	6308	ต.ค. 68 - ก.ย. 69
40	O13-43	โครงการสัมมนาวิชาการเพื่อพัฒนาบุคลากร ครั้งที่ 2	คอม	10,000	6308	ต.ค. 68 - ก.ย. 69
41	O13-44	โครงการสัมมนาวิชาการเพื่อพัฒนาบุคลากร ครั้งที่ 3	คอม	10,000	6308	ต.ค. 68 - ก.ย. 69
42	O13-45	โครงการพัฒนาและสร้างเสริมสายสัมพันธ์ของบุคลากร	คอม	9,600	6308	มิ.ย. 69
43	O13-46	สัมมนาภาควิชา ประจำปี 2569	เคมีอุตสาหกรรม	40,000	6303	พ.ค. 69
44	O13-47	ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรของภาควิชาในการตีพิมพ์ผลงานวิจัย / ไปเสนอผลงาน / เข้าร่วมประชุม อบรมกับหน่วยงานอื่น / สัมมนาของบุคลากร	เคมีอุตสาหกรรม	17,200	6905.3	ต.ค. 68 - ก.ย. 69
45	O13-48	โครงการพัฒนาบุคลากร	สิ่งแวดล้อม	48,000	6905.9	ต.ค. 68 - ก.ย. 69
46	O13-49	โครงการอบรมสัมมนา และพัฒนาบุคลากรศูนย์ธรรมชาติวิทยาตอยสุเทพเฉลิมพระเกียรติฯ ประจำปี 2569	ศูนย์ตอย	30,000	6901.13	พ.ค. 69
47	O13-50	โครงการสัมมนาคณาจารย์และบุคลากรเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษา	ศูนย์วิจัยข้อมูล	25,000	6905.10	ก.ค. 69
รวม				1,913,500		



รูปที่ 9 แผน “พัฒนา” บุคลากรประจำปีงบประมาณ 2569 (โครงการ e-Project)

ตารางที่ 5 ภาพรวมของแผนงานด้านทรัพยากรบุคคล คณะวิทยาศาสตร์

แผนงานด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	แผน		ช่วงเวลาดำเนินงาน (ปีงบประมาณ)	รายละเอียดกิจกรรม/โครงการ/แผนดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ	เอกสาร เพิ่มเติม
	บริหาร	พัฒนา				
1. แผนแม่บทการดำเนินงานด้านทรัพยากรบุคคลระยะ 10 ปี (2566-2575)	✓	✓	2566-2570	- ทบทวนและวิเคราะห์อัตรากำลังตามพันธกิจและเชิงรุก และความสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ของคณะและมหาวิทยาลัย - ดำเนินการการพัฒนาขีดความสามารถและยกระดับสมรรถนะในการทำงานของบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน โดย Deploy แผนฯ ไปสู่กิจกรรมตามโครงการพัฒนามูลนิธิประจำปี (โครงการในระบบ e-Project ที่ดำเนินงานโดยหน่วยงานในสังกัดคณะ)	งานบริหารทั่วไป	ภาคผนวก 2
2. แผนอัตรากำลังระยะ 3 ปี (2569-2571)	✓		2569-2571	- ประมวลค่า “นักศึกษาเต็มเวลาเทียบเท่า (Full Time Equivalent Student : FTES)” และภาระงานสอน ทุกปี - วิเคราะห์อัตรากำลังและจัดสรรให้แก่ภาควิชา/ศูนย์ หลังจากที่ได้รับการจัดสรรอัตราจากมหาวิทยาลัย (เงินแผ่นดิน) - ภาควิชา/ศูนย์/สนง. วิเคราะห์ภาระงานสายสนับสนุนเพื่อขออัตราพนักงาน (เงินรายได้)	งานนโยบายและแผนฯ	ภาคผนวก 3
				- ดำเนินการประกาศรับสมัคร สอบข้อเขียน/สัมภาษณ์ และรายงานผลการสอบบรรจุต่อมหาวิทยาลัย	งานบริหารทั่วไป	
3. แผนอัตรากำลังเชิงรุก “แบบพลัส” ปีงบประมาณ 2569	✓		2569	- ภาควิชา/ศูนย์/สนง. ทบทวนพันธกิจ/ภาระงาน และวิเคราะห์อัตรา เพื่อเสนอขออัตราพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ (แบบเชิงรุก) ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย	งานนโยบายและแผนฯ	ภาคผนวก 4
4. แผนการเตรียมความพร้อมบุคลากรเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งบริหาร (Succession Planning) กลุ่มบริหารจัดการ	✓	✓	2569	- งานบริหารทั่วไป และรองคณบดีที่เกี่ยวข้อง ร่วมวางแผนการจัดหา Successor เพื่อทดแทนตำแหน่งหัวหน้างาน/เลขานุการ คณะที่จะว่างลงเนื่องจากเกษียณอายุงานในเดือน ก.ย. 69	งานบริหารทั่วไป	ภาคผนวก 5
5. แผนการจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยประจำสายวิชาการแบบตามประสิทธิภาพ (Active Recruitment) ปีงบประมาณ 2569	✓		2569	- งานบริหารทั่วไป ผู้บริหาร และหัวหน้าภาควิชาที่เกี่ยวข้อง ประเมินผลการดำเนินงานเพื่อต่ออายุการจ้างผู้เชี่ยวชาญแบบ Active Recruitment โดยใช้ปีงบประมาณของมหาวิทยาลัย และ	งานบริหารทั่วไป	ภาคผนวก 6

แผนงานด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	แผน		ช่วงเวลาดำเนินงาน (ปีงบประมาณ)	รายละเอียดกิจกรรม/โครงการ/แผนดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ	เอกสาร เพิ่มเติม
	บริหาร	พัฒนา				
				กำหนดตัวชี้วัดในขอบเขตการจ้างให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์เชิง รุกของคณะและมหาวิทยาลัย		
6. แผนพัฒนาศักยภาพรายบุคคล (Individual Development Plan, IDP) ของบุคลากรสายสนับสนุน ปีงบประมาณ 2569		✓	2569	- จัดทำโครงการ IDP เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรสาย สนับสนุน (เข้าร่วมไม่น้อยกว่าร้อยละ 25 ของบุคลากรสาย สนับสนุนทั้งหมด) โดยได้รับงบประมาณสนับสนุนจาก มหาวิทยาลัย	งานบริหารทั่วไป	ภาคผนวก 7
7. แผน “บริหาร” บุคลากรประจำปีงบประมาณ 2569 (โครงการ e- Project)	✓		2569	- โครงการพัฒนาบุคลากรจำนวน 25 โครงการ ภายใต้กรอบ งบประมาณ 1.23 ล้านบาท	ภาควิชา/ศูนย์/สนง.	
8. แผน “พัฒนา” บุคลากรประจำปีงบประมาณ 2569 (โครงการ e- Project)		✓	2569	- โครงการพัฒนาบุคลากรจำนวน 47 โครงการ ภายใต้กรอบ งบประมาณ 1.91 ล้านบาท	ภาควิชา/ศูนย์/สนง.	

ภาคผนวก 1

ข้อบังคับ คำสั่ง และประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ที่เกี่ยวข้องกับงานบริหารงานบุคคล

- 1) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2567
- 2) ประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์การคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2551
- 3) ประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง ระยะเวลาการจ้าง อัตราเงินเดือน สิทธิและสวัสดิการ แบบสัญญาจ้าง และประเภทการจ้าง ของพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2568
- 4) คำสั่งมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ (ที่ 4674 /2568) เรื่อง มอบหมายและมอบอำนาจให้รองอธิการบดี หัวหน้าส่วนงานสั่งและปฏิบัติแทนอธิการบดีในการสั่งบรรจุและแต่งตั้ง ย้าย และโอนพนักงานมหาวิทยาลัย
- 5) ประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการย้ายพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2564

ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่

ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล

พ.ศ. ๒๕๖๗

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล เพื่อให้เหมาะสมกับการบริหารงานของมหาวิทยาลัยในปัจจุบันมากยิ่งขึ้น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๕(๒) แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พ.ศ. ๒๕๕๑ และมติที่ประชุมสภามหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ในคราวประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๖๗ จึงออกข้อบังคับไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ข้อบังคับนี้เรียกว่า “ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๗”

ข้อ ๒ ข้อบังคับนี้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิก

- (๑) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยคณะกรรมการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๑
- (๒) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยคณะกรรมการบริหารงานบุคคล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๔
- (๓) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยคณะกรรมการบริหารงานบุคคล (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๗
- (๔) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยคณะกรรมการบริหารงานบุคคล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๖
- (๕) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๓
- (๖) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘
- (๗) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๘
- (๘) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๐
- (๙) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๖๑
- (๑๐) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๖๑

- (๑๑) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล (ฉบับที่ ๗)
พ.ศ. ๒๕๖๒
- (๑๒) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล (ฉบับที่ ๘)
พ.ศ. ๒๕๖๒
- (๑๓) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล (ฉบับที่ ๙)
พ.ศ. ๒๕๖๕
- (๑๔) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล (ฉบับที่ ๑๐)
พ.ศ. ๒๕๖๖
- (๑๕) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการประเมิน
การอุทธรณ์ และกระบวนการพัฒนาพนักงานมหาวิทยาลัย (ฉบับที่ ๒)
พ.ศ. ๒๕๕๙ เฉพาะข้อ ๔

ข้อ ๔ ในข้อบังคับนี้

“มหาวิทยาลัย”	หมายความว่า	มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
“สภามหาวิทยาลัย”	หมายความว่า	สภามหาวิทยาลัยเชียงใหม่
“อธิการบดี”	หมายความว่า	อธิการบดีมหาวิทยาลัยเชียงใหม่
“ก.บ.”	หมายความว่า	คณะกรรมการบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
“กรรมการ”	หมายความว่า	กรรมการบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
“ส่วนงาน”	หมายความว่า	ส่วนงานตามมาตรา ๙ แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พ.ศ. ๒๕๕๑ และหมายความรวมถึง ส่วนงานวิชาการภายใน ตามประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วย การจัดตั้งส่วนงานวิชาการภายใน มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
“พนักงานมหาวิทยาลัย”	หมายความว่า	พนักงานมหาวิทยาลัยเชียงใหม่

ข้อ ๕ ให้อธิการบดีเป็นผู้รักษาการตามข้อบังคับนี้

ในกรณีที่มีปัญหาเกิดขึ้นจากการปฏิบัติตามข้อบังคับนี้ ให้ ก.บ. เป็นผู้วินิจฉัยชี้ขาด
คำวินิจฉัยของ ก.บ. ให้เป็นที่สุด

ในกรณีมีเหตุจำเป็น เพื่อประโยชน์ในการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย
สภามหาวิทยาลัยอาจมีมติให้ดใช้ข้อบังคับนี้ข้อใดข้อหนึ่งได้

หมวด ๑

คณะกรรมการบริหารงานบุคคล

ข้อ ๖ ให้มีคณะกรรมการบริหารงานบุคคล เรียกโดยย่อว่า ก.บ. จำนวนไม่น้อยกว่า สิบสี่คน แต่ไม่เกินกว่าสิบเจ็ดคน ประกอบด้วย

- | | |
|--|-------------------------------------|
| (๑) อธิการบดี | เป็น ประธานกรรมการ |
| (๒) รองอธิการบดีที่ได้รับมอบหมายจากอธิการบดี | เป็น กรรมการ |
| (๓) ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกมหาวิทยาลัยที่มีประสบการณ์ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารหรือพัฒนาองค์กร และด้านกฎหมาย อย่างน้อยด้านละหนึ่งคน จำนวนรวมกันไม่น้อยกว่าห้าคนแต่ไม่เกินกว่าหกคน ที่สภามหาวิทยาลัยแต่งตั้งตามข้อเสนอแนะของอธิการบดี | เป็น กรรมการ |
| (๔) ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีประสบการณ์ด้านบริหารส่วนงานในสถาบันอุดมศึกษา โดยเคยดำรงตำแหน่งอธิการบดี รองอธิการบดี คณบดี ผู้อำนวยการสถาบัน ผู้อำนวยการสำนักหรือหัวหน้าส่วนงานที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ เป็นระยะเวลาไม่น้อยกว่าสามปี จำนวนรวมกันไม่น้อยกว่าสามคน แต่ไม่เกินกว่าห้าคน ที่สภามหาวิทยาลัยแต่งตั้งตามข้อเสนอแนะของอธิการบดี | เป็น กรรมการ |
| (๕) ประธานสภาพนักงาน | เป็น กรรมการ |
| (๖) รองอธิการบดีที่ได้รับมอบหมายจากอธิการบดี | เป็น กรรมการ
และเลขานุการ |
| (๗) ผู้ช่วยอธิการบดีที่ได้รับมอบหมายจากอธิการบดี | เป็น กรรมการ
และผู้ช่วยเลขานุการ |
| (๘) ผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคล | เป็น กรรมการ
และผู้ช่วยเลขานุการ |

ให้บุคคลตาม (๑) - (๘) เลือกกรรมการคนหนึ่งซึ่งมิใช่บุคคลตาม (๑) ทำหน้าที่รองประธานกรรมการ

ให้อธิการบดีมอบหมายพนักงานมหาวิทยาลัยจำนวนไม่เกินสองคนทำหน้าที่ผู้ช่วยเลขานุการ

ข้อ ๗ ในกรณีตำแหน่งกรรมการที่เป็น ก.บ. ว่างลง และยังมีได้ดำเนินการให้ได้มาซึ่งกรรมการมาดำรงตำแหน่งแทนที่ ให้ ก.บ. ประกอบด้วยกรรมการเท่าที่มีอยู่ และให้ ก.บ. เท่าที่มีอยู่ปฏิบัติหน้าที่ต่อไปได้เว้นแต่จะมี ก.บ. เหลืออยู่น้อยกว่าแปดคน

ข้อ ๘ ให้กรรมการตามข้อ ๖ (๓) (๔) มีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละสามปี และอาจได้รับแต่งตั้งอีกได้ แต่จะดำรงตำแหน่งได้ไม่เกินสามวาระติดต่อกัน

ข้อ ๙ การประชุมของ ก.บ. ต้องมีกรรมการเข้าร่วมประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการทั้งหมดจึงจะเป็นองค์ประชุม

ในการประชุม ถ้าประธานกรรมการไม่อยู่ในที่ประชุมหรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้รองประธานกรรมการทำหน้าที่ประธานในที่ประชุม ถ้าประธานกรรมการและรองประธานกรรมการไม่อยู่ในที่ประชุม หรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้กรรมการที่ประธานกรรมการมอบหมายทำหน้าที่ประธานในที่ประชุม ถ้าประธานกรรมการมิได้มอบหมายให้ที่ประชุมเลือกกรรมการคนหนึ่งทำหน้าที่ประธานในที่ประชุม

การจัดระเบียบวาระการประชุม การดำเนินการประชุม การลงมติและการดำเนินการอื่น ๆ ที่เกี่ยวกับการประชุมของ ก.บ. ให้นำข้อบังคับว่าด้วยการประชุมสภามหาวิทยาลัยมาใช้บังคับโดยอนุโลม

ข้อ ๑๐ ให้ ก.บ. มีหน้าที่และอำนาจดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานมหาวิทยาลัยให้เป็นไปตามกฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบ และประกาศของมหาวิทยาลัย รวมทั้งให้สอดคล้องกับนโยบายการบริหารงานบุคคลของสภามหาวิทยาลัย ดังนี้

ก. พิจารณาเสนอต่อสภามหาวิทยาลัย เกี่ยวกับ

- (๑) การบริหารงานบุคคลและการพัฒนาพนักงานมหาวิทยาลัย
- (๒) การกำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานมหาวิทยาลัยในแต่ละส่วนงานตามผลการวิเคราะห์ภาระงาน และกำหนดเกณฑ์ภาระงานขั้นต่ำของพนักงานมหาวิทยาลัยในแต่ละตำแหน่ง
- (๓) การกำหนดบัญชีอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง และเงินประจำตำแหน่งของพนักงานมหาวิทยาลัย
- (๔) การกำหนดสิทธิประโยชน์ เงินรางวัลประจำปี และสวัสดิการของพนักงานมหาวิทยาลัย
- (๕) การกำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพของพนักงานมหาวิทยาลัย
- (๖) การกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขเกี่ยวกับระยะเวลาการปฏิบัติงาน จำนวนวันหยุดและวันลา และสถานที่ปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย

ข. พิจารณาดำเนินการ เกี่ยวกับ

- (๑) กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัย มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ที่มีได้กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- (๒) กำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการทดลองปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย
- (๓) กำหนดแบบประเมินผลการทดลองปฏิบัติงานและผลการปฏิบัติงานแบบสัญญาจ้างและเงื่อนไขการปฏิบัติงานตามสัญญาจ้าง แบบใบลา และแบบเอกสารอื่นๆที่เกี่ยวข้อง
- (๔) กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขในการจ้างผู้ที่มีอายุเกินหกสิบปี แต่ไม่เกินเจ็ดสิบปีบริบูรณ์ เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย

(๕) กำหนดหลักเกณฑ์ เงื่อนไข วิธีการจ้างและการประเมินผลการปฏิบัติงาน และประเมินสุขภาพ ของคณาจารย์ประจำที่มีคุณวุฒิปริญญาเอกหรือเทียบเท่า และมีตำแหน่งทางวิชาการ ไม่ต่ำกว่ารองศาสตราจารย์ ซึ่งมีอายุเกินหกสิบปีแต่ไม่เกินหกสิบห้าปีบริบูรณ์ เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย

(๖) กำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการบรรจุและแต่งตั้งให้พนักงานมหาวิทยาลัย ที่ออกไปปฏิบัติงานตามความต้องการ หรือตามโครงการของมหาวิทยาลัย หรือไปปฏิบัติงานในองค์กร ระหว่างประเทศ องค์กรของรัฐ หรือหน่วยงานอื่น ตามที่มหาวิทยาลัยเห็นชอบ

(๗) กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการพิจารณาให้ความดีความชอบ การขึ้นเงินเดือนประจำปี การเลื่อนตำแหน่ง การเพิ่มค่าจ้าง การจ่ายเงินค่าตอบแทน การจ่ายเงินรางวัล ประจำปีและเงินเพิ่มพิเศษอื่น ๆ ตามผลงานให้แก่พนักงานมหาวิทยาลัย

(๘) กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขกรณีที่มีมหาวิทยาลัยมีความ จำเป็นต้องบรรจุบุคคลภายนอกเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ หรือสายสนับสนุน ตามข้อ ๑๓ ก. และ ค. ให้ได้รับอัตราเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่งตามความเหมาะสมที่มากกว่าอัตราเงินเดือนและเงิน ประจำตำแหน่งปกติ ตาม ก. (๓)

(๙) กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้ง โยกย้ายหรือโอนย้ายพนักงาน มหาวิทยาลัย

(๑๐) อนุมัติการปรับเปลี่ยนกรอบอัตรากำลัง กรอบอัตราบรรจุพนักงาน มหาวิทยาลัย ภายในกรอบอัตรากำลังของแต่ละส่วนงาน

(๑๑) พิจารณาให้ความเห็นชอบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน มหาวิทยาลัย

(๑๒) พิจารณาให้ความเห็นชอบการลงโทษทางวินัยอย่างร้ายแรง

(๑๓) รับรองคุณวุฒิและประสบการณ์อื่นเพื่อประโยชน์ในการบรรจุแต่งตั้ง รวมทั้งกำหนดอัตราเงินเดือนที่ควรได้รับของพนักงานมหาวิทยาลัย

(๑๔) ติดตามและประเมินผลการบริหารงานบุคคลและการพัฒนาพนักงาน มหาวิทยาลัย

(๑๕) รายงานผลการดำเนินงานต่อสภามหาวิทยาลัยอย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง และเผยแพร่ให้ทราบทั่วกัน ยกเว้นเรื่องที่จะเผยแพร่นั้นอาจกระทบต่อความเสียหายส่วนบุคคลหรือ มีกฎหมายห้ามมิให้เปิดเผย

(๑๖) แต่งตั้งคณะกรรมการ คณะทำงานหรือบุคคลเพื่อกระทำการใด ๆ อันอยู่ในอำนาจหน้าที่ของ ก.บ. รวมทั้งมอบหมายให้คณะกรรมการ คณะทำงาน หรือบุคคลดังกล่าว ทำการแทนแล้วรายงานให้ ก.บ. ทราบ

(๑๗) ออกประกาศเกี่ยวกับการบริหารบุคคลตามข้อบังคับนี้

(๑๘) วินิจฉัยปัญหาที่เกิดขึ้นเนื่องจากการปฏิบัติตามข้อบังคับนี้

(๑๙) ปฏิบัติหน้าที่อื่น ตามที่สภามหาวิทยาลัยมอบหมาย

หมวด ๒ พนักงานมหาวิทยาลัย

ข้อ ๑๑ ผู้ที่จะได้รับการบรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยต้องมีคุณสมบัติทั่วไป คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง และไม่มีลักษณะต้องห้าม ดังนี้

ก. คุณสมบัติทั่วไป

(๑) มีอายุไม่ต่ำกว่าสิบแปดปี

(๒) เป็นผู้เลื่อมใสในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขด้วยความบริสุทธิ์ใจ

ข. คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ตามที่กำหนดไว้ในข้อ ๑๔

ค. ลักษณะต้องห้าม

(๑) เป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง

(๒) เป็นผู้ดำรงตำแหน่งข้าราชการ พนักงานหน่วยงานอื่นของรัฐ รวมถึงหน่วยงานของต่างประเทศ

(๓) เป็นบุคคลที่ศาลสั่งให้เป็นคนไร้ความสามารถหรือเสมือนไร้ความสามารถ เป็นคนวิกลจริตหรือจิตฟั่นเฟือน ไม่สมประกอบ หรือเป็นโรคตามที่ ก.บ. กำหนด

(๔) เป็นผู้อยู่ในระหว่างถูกสั่งพักงาน หรือถูกสั่งให้ออกจากงานไว้ก่อนตามข้อบังคับนี้ หรือตามกฎหมายอื่น

(๕) เป็นผู้บกพร่องในศีลธรรมอันดีจนเป็นที่รังเกียจของสังคม

(๖) เป็นกรรมการหรือผู้ดำรงตำแหน่งที่รับผิดชอบในการบริหารพรรคการเมืองหรือเจ้าหน้าที่ในพรรคการเมือง

(๗) เป็นหรือเคยเป็นบุคคลล้มละลายทุจริต

(๘) เป็นผู้เคยถูกจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกเพราะกระทำความผิดทางอาญา เว้นแต่เป็นโทษจำคุกสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

(๙) เป็นผู้เคยกระทำความผิดในการสอบเพื่อบรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย หรือเข้าปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่นของรัฐ

(๑๐) เป็นผู้เคยถูกลงโทษไล่ออก ปลดออก หรือให้ออกจากรัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานอื่นของรัฐ

(๑๑) เป็นผู้เคยถูกสั่งให้ออก เพราะไม่เข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการตามข้อบังคับนี้ และข้อบังคับของสถาบันการศึกษาอื่น

(๑๒) เป็นผู้เคยถูกลงโทษไล่ออก ปลดออก หรือให้ออกเพราะกระทำความผิดวินัยตามข้อบังคับนี้ หรือตามกฎหมายอื่น

ในกรณีบรรจุชาวต่างชาติเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ชาวต่างชาติที่จะได้รับการบรรจุต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามเช่นเดียวกับคุณสมบัติและลักษณะต้องห้ามของพนักงานมหาวิทยาลัยที่มีสัญชาติไทยตามวรรคหนึ่ง

ในกรณีผู้ที่จะบรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยมีลักษณะต้องห้ามตาม ค. (๑๑) ก.บ. สามารถพิจารณาถอนลักษณะต้องห้ามได้เมื่อผู้นั้นได้ออกจากงานเกินกว่าสองปีแล้ว

ข้อ ๑๒ พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ ตำแหน่งอาจารย์และตำแหน่งนักวิจัยที่จะได้รับการบรรจุ ต้องมีคุณสมบัติทั่วไปและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามข้อ ๑๑ รวมทั้งต้องมีคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง และมีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาเอกหรือเทียบเท่าด้วย

ในกรณีมีเหตุจำเป็นต้องบรรจุหรือแต่งตั้งผู้ที่มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาเอก มหาวิทยาลัยหรือส่วนงาน สามารถพิจารณาถอนคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งในเรื่องคุณวุฒิปริญญาเอกหรือเทียบเท่าเพื่อจะบรรจุหรือแต่งตั้งได้ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขที่ ก.บ. กำหนด

หมวด ๓

สายงาน ภาระงาน เงินเดือนและสิทธิประโยชน์ของพนักงานมหาวิทยาลัย

ข้อ ๑๓ พนักงานมหาวิทยาลัย มีสายงานได้แก่

ก. พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ มีตำแหน่งดังนี้

(๑) ศาสตราจารย์

(๒) รองศาสตราจารย์

(๓) ผู้ช่วยศาสตราจารย์

(๔) อาจารย์

(๕) นักวิจัย

(๖) ตำแหน่งอื่น ตามที่ ก.บ. กำหนด

ข. พนักงานมหาวิทยาลัยสายบริหาร มีตำแหน่งดังนี้

(๑) อธิการบดี

(๒) รองอธิการบดี

(๓) ผู้ช่วยอธิการบดี

(๔) หัวหน้าส่วนงาน และรองหัวหน้าส่วนงาน ตามมาตรา ๔๐ แห่งพระราชบัญญัติ

มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พ.ศ. ๒๕๕๑

(๕) ตำแหน่งบริหารจัดการ ได้แก่ ผู้บริหารระดับต้น ผู้บริหารระดับกลาง

ผู้บริหารระดับสูง

(๖) ตำแหน่งอื่น ตามที่ ก.บ. กำหนด

ค. พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มีกลุ่มสายงาน และตำแหน่งดังนี้

(๑) กลุ่มวิชาชีพเฉพาะ ตำแหน่งตามที่ ก.บ. กำหนด

(๒) กลุ่มปฏิบัติการทั่วไป ตำแหน่งตามที่ ก.บ. กำหนด

(๓) กลุ่มบริการ ตำแหน่งตามที่ ก.บ. กำหนด

(๔) กลุ่มอื่น ตำแหน่งตามที่ ก.บ. กำหนด

ง. พนักงานมหาวิทยาลัยสายอื่น ตามที่ ก.บ. กำหนด รวมทั้ง ก.บ. อาจกำหนดให้มี

ตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัยสายอื่นได้ตามความเหมาะสม

ข้อ ๑๔ การกำหนดตำแหน่ง มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ภาระงานรวมทั้งมาตรฐานการปฏิบัติงานและเป้าหมายการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย ให้เป็นไปตามที่ ก.บ. กำหนด

ข้อ ๑๕ การขึ้นเงินเดือน หรือเพิ่มค่าตอบแทนให้พนักงานมหาวิทยาลัยที่ผ่านการประเมินประสิทธิภาพการทำงาน ให้อธิการบดีเป็นผู้พิจารณา โดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถ ความประพฤติ คุณภาพ ปริมาณงาน หรือผลลัพธ์การทำงาน ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.บ. กำหนด

ข้อ ๑๖ หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการจ่ายเงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ค่าตอบแทนพิเศษ เงินรางวัลประจำปี หรือเงินอื่น ๆ รวมทั้งสวัสดิการและสิทธิประโยชน์อื่น ให้แก่พนักงานมหาวิทยาลัยหรือผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย ให้เป็นไปตามที่ ก.บ. กำหนด

ข้อ ๑๗ หากปรากฏว่าค่าครองชีพสูงขึ้น หรือบัญชีอัตราเงินเดือนของพนักงานมหาวิทยาลัยที่ใช้อยู่ไม่เหมาะสม ให้ ก.บ. พิจารณาปรับบัญชีอัตราเงินเดือนให้เหมาะสมและนำเสนอสภามหาวิทยาลัยเพื่ออนุมัติ โดย ก.บ. ต้องพิจารณาบัญชีอัตราเงินเดือนอย่างน้อยทุกสามปี

ในกรณีที่รัฐบาลปรับอัตราเงินเดือนของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาเพิ่มขึ้นหรือจ่ายเงินใด ๆ ให้แก่ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ให้ ก.บ. พิจารณาปรับเงินเดือนของพนักงานมหาวิทยาลัยเพิ่มขึ้นในสัดส่วนไม่น้อยกว่าที่รัฐบาลปรับหรือจ่ายเพิ่มให้แก่ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา แล้วทำบัญชีอัตราเงินเดือนและเงินเพิ่มดังกล่าวเสนอสภามหาวิทยาลัย เพื่อพิจารณาอนุมัติและออกเป็นประกาศมหาวิทยาลัย

หมวด ๔

การสรรหา บรรจุและแต่งตั้ง

ข้อ ๑๘ การสรรหาเพื่อให้ได้บุคคลมาบรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ต้องเป็นไปตามระบบคุณธรรมและคำนึงถึงพฤติกรรมทางจริยธรรมของบุคคลที่จะได้รับการแต่งตั้ง รวมทั้งประโยชน์ของทางราชการและมหาวิทยาลัย ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาที่ ก.บ. กำหนด

ข้อ ๑๙ การบรรจุบุคคลเข้าเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใด ต้องบรรจุและแต่งตั้งจากผู้ที่ได้รับการสรรหาตามกระบวนการที่ ก.บ. กำหนด

ข้อ ๒๐ ผู้ที่จะได้รับการบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยทุกตำแหน่งจะต้องมีคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ที่ ก.บ. กำหนด

ข้อ ๒๑ ก.บ. อาจพิจารณาอนุมัติให้บรรจุและแต่งตั้งบุคคลที่มีคุณสมบัติไม่เป็นไปตามข้อบังคับนี้ได้เป็นรายกรณี หากบุคคลนั้นมีความรู้ความสามารถ หรือมีประสบการณ์ชำนาญงานเป็นพิเศษ อันจะเป็นประโยชน์แก่การดำเนินงานของมหาวิทยาลัย

ข้อ ๒๒ ให้อธิการบดีเป็นผู้มีอำนาจบรรจุและแต่งตั้ง ย้ายและโอนพนักงานมหาวิทยาลัยทุกตำแหน่ง รวมทั้งแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น เว้นแต่เป็นตำแหน่งที่พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พ.ศ. ๒๕๕๑ กำหนดไว้เป็นการเฉพาะ

อธิการบดีอาจมอบหมายหัวหน้าส่วนงานเป็นผู้สั่งบรรจุและแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยแล้วรายงานให้อธิการบดีทราบ

ข้อ ๒๓ แบบสัญญาจ้าง ระยะเวลาการจ้างเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งใด ประเภทใด รวมทั้งอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง สิทธิประโยชน์และสวัสดิการต่าง ๆ ให้เป็นไปตามที่ ก.บ. กำหนด

ข้อ ๒๔ ให้ทำสัญญาจ้างผู้ที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ตามแบบ ที่ ก.บ. กำหนด

ข้อ ๒๕ ผู้ที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยตามข้อบังคับนี้ จะต้องทดลองปฏิบัติงานและจะต้องได้รับการพัฒนาให้รู้กฎ ระเบียบ แบบแผน ธรรมเนียม ของทางราชการและ มหาวิทยาลัย เพื่อให้เป็นพนักงานมหาวิทยาลัยที่ดี สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตาม หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการทดลองปฏิบัติงาน ที่ ก.บ. กำหนด

ก.บ. อาจพิจารณาขบวนการทดลองปฏิบัติงานให้แก่ผู้ที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งเป็น พนักงานมหาวิทยาลัย ให้แก่ผู้ที่มีความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ หรือความเชี่ยวชาญ เป็นกรณีพิเศษได้

พนักงานมหาวิทยาลัยที่ทดลองปฏิบัติงานตามวรรคหนึ่ง ที่มีผลการทดลองปฏิบัติงาน ไม่ต่ำกว่ามาตรฐานที่กำหนด ให้อธิการบดีหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายจากอธิการบดีสั่งให้พนักงานมหาวิทยาลัย ผู้นั้นปฏิบัติงานต่อไปจนกว่าจะได้มีการทำสัญญาจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยผู้นั้น

พนักงานมหาวิทยาลัยที่ทดลองปฏิบัติงานตามวรรคหนึ่ง ที่มีผลการทดลองปฏิบัติงาน ต่ำกว่ามาตรฐานที่กำหนด ให้อธิการบดีหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายจากอธิการบดีสั่งให้พนักงานมหาวิทยาลัย ผู้นั้นออกจากงานได้ โดยไม่ต้องรอให้ครบระยะเวลาการทดลองปฏิบัติงาน

ข้อ ๒๖ พนักงานมหาวิทยาลัยที่ถูกสั่งให้ออกจากงานเป็นการชั่วคราวตามข้อ ๒๖ และ ข้อ ๒๗ หากผู้นั้นประสงค์จะกลับเข้าปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย ให้อธิการบดีสั่งบรรจุแต่งตั้ง ให้ดำรงตำแหน่ง และให้ได้รับเงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง หรือเงินอื่นใด ตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่ ก.บ. กำหนด

พนักงานมหาวิทยาลัยที่ลาออกจากงานเพื่อสมัครรับเลือกตั้งตามกฎหมายว่าด้วยการ เลือกตั้ง หากผู้นั้นประสงค์จะกลับเข้าปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย ให้อธิการบดีสั่งบรรจุแต่งตั้ง ให้ดำรงตำแหน่ง และให้ได้รับเงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง หรือเงินอื่นใด ตามกฎหมายว่าด้วยการนั้น

ข้อ ๒๗ นอกจากการจ้างเพื่อบรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยแล้ว หากมีความจำเป็น มหาวิทยาลัยอาจจ้างบุคคลหรือนักศึกษาให้มาปฏิบัติงานเป็นการชั่วคราวหรือเป็นระยะเวลาใดเวลาหนึ่งได้ โดยอาจจ้างเป็นรายวันหรือรายชั่วโมงเช่นเดียวกันกับการจ้างเหมาบริการ โดยแบบสัญญาจ้างบุคคลเป็น การชั่วคราว จำนวนอัตราที่จ้าง ค่าจ้าง คุณสมบัติของผู้ถูกจ้าง ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข ที่ ก.บ. กำหนด

การจ้างบุคคลหรือนักศึกษาเป็นการชั่วคราวตามวรรคหนึ่ง มิให้นำข้อบังคับเกี่ยวกับ คุณสมบัติและลักษณะต้องห้ามตามข้อ ๑๑ ของหมวด ๒ สายงาน ภาระงาน เงินเดือน สิทธิประโยชน์ ตามหมวด ๓ การสรรหา บรรจุและแต่งตั้ง ตามหมวด ๔ การทดลองปฏิบัติงานและการประเมินผลการ ปฏิบัติงาน ตามหมวด ๕ วันเวลาปฏิบัติงาน วันหยุด วันลาและสถานที่ปฏิบัติงาน ตามหมวด ๖ วินัย การรักษาวินัยและการดำเนินการทางวินัยตามหมวด ๗ มาบังคับใช้

หมวด ๕

การทดลองปฏิบัติงานและการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ข้อ ๒๘ หลักเกณฑ์ วิธีการ เงื่อนไขและระยะเวลาการทดลองปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย ให้เป็นไปตามที่ ก.บ. กำหนด

หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการประเมินผลการปฏิบัติงาน การประเมิน การพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงาน และการพ้นจากการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ให้เป็นไปตามที่ ก.บ. กำหนด

ข้อ ๒๙ ให้หัวหน้าส่วนงานมีหน้าที่รับผิดชอบการประเมินการทดลองปฏิบัติงาน และการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขที่ ก.บ. กำหนด รวมทั้งให้รับผิดชอบการพัฒนาพนักงานมหาวิทยาลัยให้เป็นไปตามแนวทางที่มหาวิทยาลัยกำหนดด้วย

ข้อ ๓๐ ให้หัวหน้าส่วนงานกำหนดภาระงานและเป้าหมายการปฏิบัติงาน ที่จะใช้สำหรับการปฏิบัติหน้าที่และการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย ให้เป็นไปตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน ที่ ก.บ. กำหนด แล้วแจ้งให้พนักงานมหาวิทยาลัยทราบล่วงหน้าก่อนที่จะทำการประเมิน

ให้นำวิธีการประเมินที่กำหนดไว้ในข้อบังคับ ว่าด้วยหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินการอุทธรณ์และกระบวนการพัฒนาพนักงานมหาวิทยาลัย และประกาศต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องมาใช้ ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย เท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับข้อบังคับนี้

ข้อ ๓๑ ในการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี หากพนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดมีผลการประเมินต่ำกว่ามาตรฐานการปฏิบัติงานและเป้าหมายการปฏิบัติงาน หรืออยู่ในเกณฑ์ต้องปรับปรุงตนเอง ให้หัวหน้าส่วนงานจัดให้พนักงานมหาวิทยาลัยผู้นั้นเข้ารับการพัฒนา และปรับปรุงการปฏิบัติงาน หลังจากที่ได้เข้ารับการพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานจนครบหนึ่งปีหรือครบหนึ่งรอบการประเมินผลการปฏิบัติงานแล้ว แต่พนักงานมหาวิทยาลัยผู้นั้นยังได้รับผลการประเมินที่ต่ำกว่ามาตรฐานการปฏิบัติงาน และเป้าหมายการปฏิบัติงาน ให้ถือว่าพนักงานมหาวิทยาลัยผู้นั้นขาดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและให้อธิการบดีพิจารณาสั่งให้พนักงานมหาวิทยาลัยผู้นั้นออกจากการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย

ข้อ ๓๒ ให้นำผลการประเมินการปฏิบัติงานประจำปี มาใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาดำเนินการในเรื่องเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล โดยไม่ต้องประเมินเป็นการเฉพาะเรื่อง ดังนี้

- (๑) การพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
- (๒) การพิจารณาความดีความชอบและการขึ้นเงินเดือนประจำปี
- (๓) การพิจารณาให้ค่าตอบแทนตามผลการปฏิบัติงานนอกเหนือจากเงินเดือนหรือให้รางวัลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล
- (๔) การพิจารณาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น หรือความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่
- (๕) การพิจารณาต่อ หรือขยายอายุสัญญาการปฏิบัติงาน
- (๖) การพิจารณาเรื่องอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล

ข้อ ๓๓ พนักงานมหาวิทยาลัยทุกคนมีหน้าที่จะต้องเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และทักษะในการทำงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ โดยมหาวิทยาลัยและส่วนงานจะต้องสนับสนุนพนักงานมหาวิทยาลัยให้สามารถเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม อันนำไปสู่การพัฒนาตนเองเพื่อประโยชน์ของมหาวิทยาลัยและส่วนงาน

หมวด ๖

วัน เวลาปฏิบัติงาน วันหยุด วันลาและสถานที่ปฏิบัติงาน

ข้อ ๓๔ วัน เวลาปฏิบัติงาน วันหยุด วันลาและสถานที่ปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยให้เป็นไปตามกฎ ระเบียบ ที่ว่าด้วยวัน เวลาปฏิบัติงาน วันหยุด วันลาและสถานที่ปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัย หรือตามที่ราชการกำหนด

หมวด ๗

ส่วนที่ ๑

วินัยและการรักษาวินัย

ข้อ ๓๕ พนักงานมหาวิทยาลัยต้องรักษาวินัยโดยกระทำการหรือไม่กระทำการตามที่กำหนดไว้ในหมวดนี้โดยเคร่งครัดอยู่เสมอ

ข้อ ๓๖ พนักงานมหาวิทยาลัยต้องสนับสนุนการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขด้วยความบริสุทธิ์ใจ

ข้อ ๓๗ พนักงานมหาวิทยาลัยต้องกระทำการอันเป็นข้อปฏิบัติ ดังนี้

(๑) ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริตและเที่ยงธรรม

(๒) ต้องปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปตามข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศ คำสั่งของมหาวิทยาลัย ตลอดจนกฎหมาย กฎ ระเบียบของทางราชการ มติของคณะรัฐมนตรี นโยบายของรัฐบาล และปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนของทางราชการและมหาวิทยาลัย

(๓) ต้องปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดผลดีหรือความก้าวหน้าแก่มหาวิทยาลัยและราชการด้วยความตั้งใจอุทิศตน เอาใจใส่และรักษาประโยชน์ของมหาวิทยาลัยและราชการ

(๔) ต้องปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาซึ่งสั่งในหน้าที่โดยชอบด้วยกฎหมาย กฎ ข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศและคำสั่งของมหาวิทยาลัย โดยไม่ขัดขืนหรือหลีกเลี่ยง แต่ถ้าเห็นว่าการปฏิบัติตามคำสั่งนั้นจะทำให้เสียหายแก่มหาวิทยาลัย หรือจะเป็นการไม่รักษาประโยชน์ของมหาวิทยาลัย จะต้องเสนอความเห็นเป็นหนังสือทันทีให้ผู้บังคับบัญชาทบทวนคำสั่งนั้น และเมื่อได้เสนอความเห็นแล้ว ถ้าผู้บังคับบัญชายืนยันให้ปฏิบัติตามคำสั่งเดิม ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาต้องปฏิบัติตาม

(๕) ต้องอุทิศเวลาของตนให้แก่มหาวิทยาลัย จะละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่มิได้

(๖) ต้องรักษาความลับของมหาวิทยาลัยและทางราชการ

(๗) ต้องสุภาพเรียบร้อย รักษาความสามัคคีและต้องช่วยเหลือกันในการปฏิบัติหน้าที่ระหว่างพนักงานมหาวิทยาลัยด้วยกันและผู้ร่วมปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย

(๘) ต้องต้อนรับ ให้ความสะดวก ให้ความเป็นธรรมและให้ความช่วยเหลือตามสมควรแก่ผู้ใช้บริการหรือผู้ติดต่องานเกี่ยวกับหน้าที่ของตน

(๙) ต้องวางตนเป็นกลางทางการเมืองในการปฏิบัติหน้าที่และในการปฏิบัติภารกิจอื่นที่เกี่ยวข้องกับประชาชน กับจะต้องปฏิบัติตาม กฎ ระเบียบของมหาวิทยาลัยและของทางราชการ

(๑๐) ต้องรักษาชื่อเสียงของตน และรักษาเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ของตนมิให้เสื่อมเสีย

(๑๑) กระทำการอื่นใดตามที่ ก.บ. กำหนด

ข้อ ๓๘ พนักงานมหาวิทยาลัยต้องไม่กระทำการใดอันเป็นข้อห้าม ดังนี้

(๑) ต้องไม่รายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา การรายงานโดยปกปิดข้อความซึ่งควรต้องแจ้งถือว่าเป็นการรายงานเท็จด้วย

(๒) ต้องไม่อาศัยหรือยอมให้ผู้อื่นอาศัยตำแหน่งหน้าที่ของตนหาประโยชน์ให้แก่ตนเองหรือผู้อื่น

(๓) ต้องไม่ประมาทเลินเล่อในการปฏิบัติหน้าที่

(๔) ต้องไม่กระทำการหรือยอมให้ผู้อื่นกระทำการหาผลประโยชน์อันอาจทำให้เสียความเที่ยงธรรมหรือเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ของตน

(๕) ต้องไม่กระทำการอย่างใดที่เป็นการกลั่นแกล้ง กดขี่ หรือข่มเหงกันในการปฏิบัติหน้าที่

(๖) ต้องไม่กระทำการอันเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

(๗) ต้องไม่ดูหมิ่น เหยียดหยาม กดขี่ หรือข่มเหงประชาชนผู้ติดต่อมหาวิทยาลัย

(๘) ไม่กระทำการอื่นใดตามที่ ก.บ. กำหนด

ข้อ ๓๙ พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดไม่ปฏิบัติตามข้อปฏิบัติตามข้อ ๓๖ และข้อ ๓๗ หรือฝ่าฝืนข้อห้ามตามข้อ ๓๘ ผู้นั้นเป็นผู้กระทำผิดวินัย

ข้อ ๔๐ การกระทำผิดวินัยในลักษณะดังต่อไปนี้ เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

(๑) ปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบเพื่อให้เกิดความเสียหายอย่างร้ายแรงแก่ผู้หนึ่งผู้ใด หรือปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยทุจริต

(๒) ละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่โดยไม่มีเหตุผลอันสมควรเป็นเหตุให้เสียหายแก่มหาวิทยาลัยอย่างร้ายแรง

(๓) ละทิ้งหน้าที่ติดต่อในคราวเดียวกันเป็นเวลาเกินสิบห้าวันโดยไม่มีเหตุอันสมควรหรือโดยมีพฤติการณ์อันแสดงถึงความจงใจไม่ปฏิบัติตาม กฎ ระเบียบของมหาวิทยาลัย

(๔) ดื่มสุราจนเป็นโรคพิษสุราเรื้อรัง หรือติดยาเสพติดให้โทษร้ายแรง

(๕) รายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชาอันเป็นเหตุให้เสียหายแก่มหาวิทยาลัยอย่างร้ายแรง

(๖) กระทำการอันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง

(๗) ดูหมิ่น เหยียดหยาม กดขี่ ข่มเหง หรือทำร้ายประชาชนผู้ติดต่อมหาวิทยาลัย
อย่างร้ายแรง

(๘) กระทำความผิดอาญาจนได้รับโทษจำคุกหรือโทษที่หนักกว่าโทษจำคุก
โดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกหรือให้รับโทษที่หนักกว่าโทษจำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิด
ที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

(๙) ละเว้นการกระทำหรือกระทำการใด ๆ อันเป็นการไม่ปฏิบัติตามข้อ ๓๗
หรือฝ่าฝืนข้อห้ามตามข้อ ๓๘ อันเป็นเหตุให้เสียหายแก่มหาวิทยาลัยอย่างร้ายแรง

(๑๐) ละเว้นการกระทำหรือกระทำการใด ๆ อันเป็นการไม่ปฏิบัติตามข้อ ๓๗ (๑๑)
หรือฝ่าฝืนข้อห้ามตามข้อ ๓๘ (๘) ที่ ก.บ. กำหนดให้เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

(๑๑) ล่อลวง ข่มขืนใจ ชูเชิญ ล่วงละเมิด หรือกระทำการอันมีลักษณะเป็นการ
ครอบงำเพื่อให้กระทำการทางเพศ หรือมีความสัมพันธ์ทางเพศ โดยอาศัยโอกาสในอำนาจหน้าที่ของตนใน
ลักษณะประพฤตชั่วอย่างร้ายแรงกับผู้ร่วมปฏิบัติงาน นักศึกษาซึ่งมิใช่คู่สมรสของตน หรือนักเรียนของ
มหาวิทยาลัย

(๑๒) กระทำผิดจรรยาบรรณและมารยาทแห่งวิชาชีพของตนอย่างร้ายแรง

(๑๓) เปิดเผยข้อสอบ แก่ไขผลการเรียนหรือผลการสอบโดยมิชอบ หรือทุจริต
ในการสอบ

(๑๔) จงใจนำเอาผลงานทางวิชาการของผู้อื่นหรือที่ผู้อื่นเป็นเจ้าของร่วมอยู่ด้วย
มาเป็นของตน ลอกเลียนผลงานทางวิชาการของผู้อื่น หรือคัดลอกข้อความใด ๆ จากผลงานเดิมของตน
โดยไม่อ้างอิงผลงานเดิมตามหลักวิชาการอันจะทำให้เกิดความเข้าใจผิดว่าเป็นผลงานใหม่ หรือนำผลงาน
ทางวิชาการของตนเองในเรื่องเดียวกันไปเผยแพร่ในวารสารทางวิชาการมากกว่าหนึ่งฉบับ หรือยินยอมให้
ผู้อื่นนำชื่อของตนไปอ้างอ้างว่ามีส่วนร่วมในการทำผลงานทางวิชาการโดยมิชอบ

(๑๕) จ้าง วาน หรือใช้ให้ผู้อื่นทำผลงานทางวิชาการเพื่อไปใช้ในการเสนอ
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาในหลักสูตรการศึกษาระดับอุดมศึกษา หรือเพื่อไปใช้ในการทำผลงานซึ่งเป็น
ส่วนหนึ่งของการขอตำแหน่งทางวิชาการ หรือเสนอขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง การเลื่อนตำแหน่ง
การเลื่อนวิทยฐานะหรือการให้ได้รับเงินเดือนหรือเงินอื่นในระดับที่สูงขึ้น หรือเพื่อหาประโยชน์ให้แก่ตนเอง
หรือผู้อื่น ทั้งนี้ ไม่ว่าจะมิชอบหรือไม่ก็ตาม

(๑๖) รับจ้างหรือรับดำเนินการทำผลงานทางวิชาการให้ผู้อื่น เพื่อไปใช้ในการเสนอ
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาในหลักสูตรการศึกษาระดับอุดมศึกษา หรือเพื่อไปใช้ในการทำผลงานซึ่งเป็น
ส่วนหนึ่งของการขอตำแหน่งทางวิชาการ หรือเสนอขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง การเลื่อนตำแหน่ง
การเลื่อนวิทยฐานะหรือการให้ได้รับเงินเดือนหรือเงินอื่นในระดับที่สูงขึ้น หรือเพื่อหาประโยชน์ให้แก่ผู้อื่น
ทั้งสิ้น ไม่ว่าจะมิชอบหรือไม่ก็ตาม เว้นแต่เป็นการช่วยเหลือโดยซื่อสัตย์สุจริตทางวิชาการ

ข้อ ๔๑ ข้อกำหนดวินัยที่ ก.บ. กำหนดตาม ข้อ ๓๗ (๑๑) ข้อ ๓๘ (๘) และข้อ ๔๐ (๑๐)
ให้ใช้สำหรับการกระทำที่เกิดขึ้นภายหลังจากที่ ก.บ. ประกาศใช้บังคับ

ข้อ ๔๒ ให้ผู้บังคับบัญชาที่มีหน้าที่เสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา มีวินัย
และป้องกันมิให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดวินัย ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.บ. กำหนด

ข้อ ๔๓ พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดกระทำผิดวินัย จะต้องได้รับโทษทางวินัย เว้นแต่มีเหตุอันควรงดโทษตามที่กำหนดไว้ในหมวด ๗ ส่วนที่ ๒ การดำเนินการทางวินัย

โทษทางวินัยมี ๕ สถาน ดังนี้

- (๑) ภาคทัณฑ์
- (๒) ตัดเงินเดือน
- (๓) ลดเงินเดือน
- (๔) ปลดออก
- (๕) ไล่ออก

ข้อ ๔๔ การลงโทษพนักงานมหาวิทยาลัยให้ทำเป็นคำสั่ง ผู้สั่งลงโทษต้องสั่งลงโทษให้เหมาะสมกับความผิดและต้องเป็นไปด้วยความยุติธรรมและโดยปราศจากอคติ โดยในคำสั่งลงโทษให้แสดงว่าผู้ถูกลงโทษกระทำผิดวินัยในกรณีใดและตามข้อใด

ส่วนที่ ๒

การดำเนินการทางวินัย

ข้อ ๔๕ เมื่อมีการกล่าวหาหรือมีกรณีเป็นที่สงสัยว่าพนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดกระทำผิดวินัย ให้ผู้บังคับบัญชาที่มีหน้าที่ต้องรายงานให้ผู้บังคับบัญชาซึ่งเป็นหัวหน้าส่วนงาน หรืออธิการบดีแล้วแต่กรณี ทราบโดยเร็ว และให้ผู้บังคับบัญชาซึ่งเป็นหัวหน้าส่วนงาน หรืออธิการบดีแล้วแต่กรณี ดำเนินการตามข้อบังคับนี้โดยเร็วด้วยความยุติธรรมและโดยปราศจากอคติ

กรณีอธิการบดีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดทางวินัย ให้นายกสภามหาวิทยาลัยเป็นผู้พิจารณาดำเนินการทางวินัยตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในข้อบังคับนี้

ข้อ ๔๖ เมื่อได้รับรายงานตามข้อ ๔๕ หรือความดังกล่าวปรากฏต่อผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจตามข้อ ๔๕ ให้ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจตามข้อ ๔๕ ให้ดำเนินการหรือสั่งให้ดำเนินการสืบสวนหรือพิจารณาในเบื้องต้นว่ากรณีมีมูลว่าผู้นั้นกระทำผิดวินัยหรือไม่ ถ้าเห็นว่ากรณีไม่มีมูลว่ากระทำผิดวินัยก็ให้ยุติเรื่องได้

ในกรณีที่เห็นว่ามีมูลว่าพนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดกระทำผิดวินัยโดยมีพยานหลักฐานในเบื้องต้นอยู่แล้ว ให้ดำเนินการต่อไปตามข้อ ๔๗ หรือข้อ ๔๘ แล้วแต่กรณี

ข้อ ๔๗ ในกรณีที่ผลการสืบสวนหรือพิจารณาตามข้อ ๔๖ ปรากฏว่ากรณีมีมูลถ้าความผิดนั้นมิใช่เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง และได้แจ้งข้อกล่าวหาและสรุปพยานหลักฐานให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบ พร้อมทั้งรับฟังคำชี้แจงของผู้ถูกกล่าวหาแล้วผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจตามข้อ ๔๕ เห็นว่าผู้ถูกกล่าวหาได้กระทำผิดตามข้อกล่าวหา ให้ผู้บังคับบัญชาสั่งลงโทษตามควรแก่กรณีโดยไม่ตั้งคณะกรรมการสอบสวนก็ได้

ในกรณีตามวรรคหนึ่ง ถ้าผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจตามข้อ ๔๕ เห็นว่าผู้ถูกกล่าวหาไม่ได้กระทำผิดตามข้อกล่าวหา ให้ผู้บังคับบัญชาดังกล่าวสั่งยุติเรื่อง

ข้อ ๔๘ ในกรณีที่ผลการสืบสวนหรือพิจารณาตามข้อ ๔๖ ปรากฏว่ากรณีมีมูลอันเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้อธิการบดีแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน ในการสอบสวนต้องแจ้งข้อกล่าวหา

และสรุปพยานหลักฐานให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบพร้อมทั้งรับฟังคำชี้แจงของผู้ถูกกล่าวหา เมื่อคณะกรรมการสอบสวนดำเนินการเสร็จ ให้รายงานผลการสอบสวนและความเห็นต่ออธิการบดี

ถ้าอธิการบดี เห็นว่าผู้ถูกกล่าวหาไม่ได้กระทำความผิดตามข้อกล่าวหา ให้สั่งยุติเรื่อง แต่ถ้าเห็นว่าผู้ถูกกล่าวหาได้กระทำความผิดตามข้อกล่าวหา ให้ดำเนินการต่อไปตามข้อ ๕๐ หรือข้อ ๕๑ แล้วแต่กรณี

ข้อ ๔๙ หลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน การลงโทษ การแจ้งคำสั่งและการรายงานการดำเนินการทางวินัย ระยะเวลาเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัย ตลอดจนการดำเนินการทางวินัยพนักงานมหาวิทยาลัย ให้เป็นไปตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัย

ในกรณีที่เป็นความผิดที่ปรากฏชัดแจ้งตามที่ ก.บ.กำหนด จะดำเนินการทางวินัย โดยไม่ต้องสอบสวนก็ได้

ข้อ ๕๐ พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดกระทำความผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรง ให้ลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน หรือลดเงินเดือน และให้ผู้มีอำนาจต่อไปนี้เป็นผู้สั่งลงโทษ ดังนี้

(๑) ผู้อำนวยการกอง เลขานุการส่วนงาน และหัวหน้าสำนักงานสภามหาวิทยาลัย มีอำนาจสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ และตัดเงินเดือนครั้งหนึ่งในอัตราร้อยละ ๒ หรือร้อยละ ๔ เป็นเวลาไม่เกินหนึ่งเดือน

(๒) คณบดี ผู้อำนวยการสถาบันหรือสำนัก หัวหน้าส่วนงานอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ หรือผู้อำนวยการสำนักงานมหาวิทยาลัย มีอำนาจสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ และตัดเงินเดือนครั้งหนึ่งในอัตราร้อยละ ๒ หรือร้อยละ ๔ เป็นเวลาไม่เกินสองเดือน

(๓) อธิการบดี มีอำนาจสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือนครั้งหนึ่งในอัตราร้อยละ ๒ หรือร้อยละ ๔ เป็นเวลาไม่เกินสามเดือน และลดเงินเดือนครั้งหนึ่งในอัตราร้อยละ ๒ หรือร้อยละ ๔

ในกรณีมีเหตุอันควรลดหย่อน จะนำมาประกอบการพิจารณาลดโทษก็ได้ แต่สำหรับการลงโทษภาคทัณฑ์ให้ใช้เฉพาะกรณีกระทำความผิดวินัยเล็กน้อย

ในกรณีกระทำความผิดวินัยเล็กน้อยและมีเหตุอันควรงดโทษ จะงดโทษให้โดยให้ทำทัณฑ์บนเป็นหนังสือหรือว่ากล่าวตักเตือนก็ได้

ในกรณีกระทำความผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรง และได้ผ่านกระบวนการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทของมหาวิทยาลัย จะให้รอการลงโทษก็ได้ หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการไกล่เกลี่ยและการรอการลงโทษให้เป็นไปตามที่ ก.บ. กำหนด

ข้อ ๕๑ พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดถูกแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนตามข้อ ๔๘ วรรคหนึ่ง และคณะกรรมการสอบสวนเห็นว่าพนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้อธิการบดี โดยความเห็นชอบของ ก.บ. พิจารณาลงโทษ ปลดออกหรือไล่ออกตามความร้ายแรงแห่งกรณี ถ้ามีเหตุอันควรลดหย่อนจะนำมาประกอบการพิจารณาลดโทษก็ได้ แต่ห้ามมิให้ลดโทษลงต่ำกว่าปลดออก เว้นแต่การกระทำความผิดวินัยฐานทุจริตต่อหน้าที่ ให้สั่งลงโทษไล่ออกทุกกรณี

ผู้ใดถูกลงโทษปลดออก ให้มีสิทธิได้รับเงินสะสมและเงินสมทบ สำหรับผู้ที่ถูกลงโทษไล่ออก มีสิทธิได้รับเงินสะสม แต่ไม่มีสิทธิได้รับเงินสมทบ

ข้อ ๕๒ เมื่อผู้มีอำนาจตามข้อ ๕๐ ได้ดำเนินการตามอำนาจหน้าที่แล้ว ให้รายงานพร้อมส่งเอกสารหลักฐานที่เกี่ยวข้องต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงอธิการบดี

เมื่ออธิการบดี ได้รับรายงานตามวรรคหนึ่งแล้วให้พิจารณาว่าการดำเนินการทางวินัยกับพนักงานมหาวิทยาลัยผู้นั้นถูกต้องและเหมาะสมหรือไม่ หากอธิการบดีเห็นว่าดำเนินการทางวินัยไม่ถูกต้องหรือไม่เหมาะสม ให้อธิการบดีมีอำนาจสั่งการให้ดำเนินการใหม่ให้ถูกต้องได้ หากอธิการบดีเห็นว่าการดำเนินการทางวินัยนั้นถูกต้องและเหมาะสมแล้ว ให้รายงาน ก.บ. ทราบ

ข้อ ๕๓ ในการสอบสวนหรือสืบสวนตามข้อบังคับนี้ ให้ผู้ที่ทำหน้าที่สอบสวนหรือสืบสวนมีอำนาจ ดังนี้

(๑) เรียกให้ส่วนงาน หรือหน่วยงานในมหาวิทยาลัย ชี้แจงข้อเท็จจริง ส่งเอกสารและหลักฐานที่เกี่ยวข้อง ส่งผู้แทนหรือบุคคลในสังกัดมาชี้แจงหรือให้ถ้อยคำเกี่ยวกับเรื่องที่สอบสวน หรือสืบสวน

(๒) เรียกผู้ถูกกล่าวหาหรือบุคคลใด ๆ มาชี้แจงหรือให้ถ้อยคำ หรือให้ส่งเอกสารและหลักฐานเกี่ยวกับเรื่องที่สอบสวน หรือสืบสวน

(๓) แจ้งข้อกล่าวหาและสรุปพยานหลักฐานให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบพร้อมทั้งรับฟังคำชี้แจงของผู้ถูกกล่าวหา

ข้อ ๕๔ พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดซึ่งออกจากงานอันมิใช่เพราะเหตุตาย มีกรณีถูกกล่าวหาเป็นหนังสือก่อนออกจางานว่า ขณะปฏิบัติงานได้กระทำหรือละเว้นกระทำการใดอันเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ถ้าเป็นการกล่าวหาต่อผู้บังคับบัญชาของผู้นั้นหรือต่อผู้มีหน้าที่สืบสวนสอบสวนตามกฎหมายของมหาวิทยาลัยหรือกฎหมายหรือระเบียบของทางราชการ หรือเป็นการกล่าวหาของผู้บังคับบัญชาของผู้นั้น หรือมีกรณีถูกฟ้องคดีอาญาหรือต้องหาคดีอาญา ก่อนออกจางานว่า ในขณะที่ปฏิบัติงานได้กระทำความผิดอาญาอันมิใช่เป็นความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทที่ไม่เกี่ยวกับงานหรือความผิดลหุโทษ ผู้มีอำนาจดำเนินการทางวินัยมีอำนาจดำเนินการสืบสวนสอบสวนหรือพิจารณาดำเนินการทางวินัยอย่างร้ายแรงกับผู้นั้นได้ โดยต้องเริ่มดำเนินการภายในหนึ่งปีนับแต่วันที่ผู้นั้นออกจากงาน และสามารถส่งลงโทษผู้นั้นได้เสมือนว่าผู้นั้นยังมีได้ออกจากงาน แต่ต้องส่งลงโทษภายในสามปีนับแต่วันที่ผู้นั้นออกจากงาน

สำหรับกรณีที่เป็นความผิดที่ปรากฏชัดแจ้งตามที่ ก.บ. กำหนด จะส่งลงโทษโดยไม่ต้องตั้งกรรมการสอบสวนได้ แต่จะต้องส่งลงโทษภายในสามปีนับแต่วันที่ผู้นั้นออกจากงาน

การดำเนินการทางวินัยกับพนักงานของมหาวิทยาลัยในกรณีนี้ หากผลการสอบสวนปรากฏว่าผู้นั้นกระทำผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรงก็ให้งดโทษ

ข้อ ๕๕ กรณีที่พนักงานมหาวิทยาลัยถูกสั่งให้ออกจากงานเพราะถูกลงโทษทางวินัยต่อมาศาลปกครองมีคำพิพากษาถึงที่สุดให้เพิกถอนคำสั่งลงโทษ เพราะเหตุกระบวนการดำเนินการทางวินัยไม่ชอบด้วยกฎหมาย หรือคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์พิจารณาอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัยมีคำวินิจฉัยถึงที่สุดให้เพิกถอนคำสั่งลงโทษ เพราะเหตุกระบวนการดำเนินการทางวินัยไม่ชอบด้วยกฎหมาย ให้ผู้มีอำนาจดำเนินการทางวินัยไปดำเนินการทางวินัยเสียใหม่ให้ถูกต้อง โดยจะต้องดำเนินการให้แล้วเสร็จภายในสองปีนับแต่วันที่คำพิพากษาถึงที่สุด หรือมีคำวินิจฉัยถึงที่สุด แล้วแต่กรณี

การดำเนินการทางวินัยกับพนักงานของมหาวิทยาลัยในกรณีนี้ หากผลการสอบสวนปรากฏว่าผู้นั้นกระทำผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรงก็ให้งดโทษ

ข้อ ๕๖ กรณีพนักงานมหาวิทยาลัยถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง จนถูกตั้งกรรมการสอบสวน หรือต้องหาว่ากระทำความผิดอาญา หรือถูกฟ้องคดีอาญา เว้นแต่เป็นความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ อธิการบดีอาจสั่งพักงานหรือสั่งให้ออกจากงานไว้ก่อนเพื่อรอผลการสอบสวน หรือผลคดีที่ต้องหาหรือถูกฟ้องได้

การสั่งพักงานให้สั่งพักตลอดเวลาที่ทำการสอบสวนหรือพิจารณาผลการสอบสวน

ข้อ ๕๗ กรณีที่มีการอุทธรณ์การถูกสั่งพักงานหรือถูกสั่งให้ออกจากงานไว้ก่อนในระหว่างที่ถูกสอบสวน และคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์มีคำวินิจฉัยให้พนักงานมหาวิทยาลัยที่ถูกสั่งให้พักงานหรือถูกสั่งให้ออกจากงานไว้ก่อนในระหว่างที่ถูกสอบสวนกลับเข้าปฏิบัติงานได้ ให้อธิการบดีสั่งให้ผู้นั้นกลับเข้าปฏิบัติงานในตำแหน่งเดิม หรือตำแหน่งอื่นที่ไม่ต่ำกว่าตำแหน่งเดิมก่อนการสอบสวน หรือการพิจารณาผลการสอบสวนเสร็จสิ้น

หากภายหลังปรากฏผลการสอบสวนว่าผู้นั้นมิได้กระทำความผิด หรือมีคำสั่งเด็ดขาดไม่ฟ้อง หรือมีคำพิพากษาถึงที่สุดว่ามิได้กระทำความผิดตามที่ถูกฟ้อง หรือผลการสอบสวนปรากฏว่าผู้นั้นกระทำความผิดแต่เป็นความผิดที่ไม่อาจถูกลงโทษปลดออกหรือไล่ออกได้ และไม่มีกรณีที่จะต้องออกจากงานด้วยเหตุอื่นอีก ให้อธิการบดีสั่งให้ผู้นั้นกลับเข้าปฏิบัติงานในตำแหน่งเดิมหรือตำแหน่งอื่นที่ไม่ต่ำกว่าตำแหน่งเดิม

พนักงานมหาวิทยาลัยที่ถูกสั่งพักงานหรือถูกสั่งให้ออกจากงานไว้ก่อน หากถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรงในกรณีอื่นอีก สามารถถูกดำเนินการทางวินัยในกรณีอื่นได้อีก

หลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการสั่งพักงาน การสั่งให้ออกจากงานไว้ก่อน ระยะเวลาให้พักงานและให้ออกจากงานไว้ก่อน การให้กลับเข้าปฏิบัติงานและการดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามผลการสอบสวนหรือพิจารณาให้เป็นไปตามที่ ก.บ. กำหนด

พนักงานมหาวิทยาลัยที่ถูกอธิการบดีสั่งให้ออกจากงานไว้ก่อนแล้วได้รับคำสั่งให้กลับมาปฏิบัติงานได้ ให้ถือว่าพนักงานมหาวิทยาลัยผู้นั้นมีสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยและยังคงได้รับสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ตลอดระยะเวลาที่ถูกสั่งให้ออกจากงาน

ข้อ ๕๘ เมื่อมีเหตุต้องเพิ่มโทษ ลดโทษ หรืองดโทษ แก่ผู้ที่ถูกลงโทษ ให้ผู้มีอำนาจสั่งลงโทษ ออกคำสั่งใหม่ โดยให้คำสั่งใหม่ส่งยกเลิกคำสั่งลงโทษเดิม และให้กำหนดการเยียวยาแก้ไขแก่ผู้ที่ถูกลงโทษ ในคำสั่งลดโทษหรืองดโทษ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการ ที่ ก.บ. กำหนด

หมวด ๘

การอุทธรณ์ร้องทุกข์

ข้อ ๕๙ พนักงานมหาวิทยาลัยที่ได้รับคำสั่งและได้รับผลการประเมิน ดังนี้

(๑) คำสั่งลงโทษทางวินัย

(๒) คำสั่งให้ออกจากงานในระหว่างการสอบสวน

(๓) ผลการประเมินที่ไม่ผ่านเกณฑ์การประเมินตามที่กำหนดไว้ในหมวด ๕

มีสิทธิอุทธรณ์คำสั่งหรือผลการประเมินต่อคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ได้ โดยต้องดำเนินการอุทธรณ์ภายในระยะเวลาสามสิบวัน นับตั้งแต่วันที่ได้รับคำสั่งหรือแจ้งผลการประเมิน

ข้อ ๖๐ พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใด มีเหตุคับข้องใจโดยได้รับผลกระทบอันเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่หรือไม่ปฏิบัติหน้าที่ของผู้บังคับบัญชา และเป็นกรณีที่ไม่สามารถอุทธรณ์ตามข้อ ๕๙ ได้ ผู้นั้นมีสิทธิร้องทุกข์ต่อคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ โดยต้องร้องทุกข์ภายในระยะเวลาสามสิบวัน นับตั้งแต่วันที่ได้รับคำสั่งหรือทราบเหตุที่ทำให้เกิดความคับข้องใจ

ข้อ ๖๑ หลักเกณฑ์และวิธีการอุทธรณ์และร้องทุกข์ ให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์กำหนด

หมวด ๙

การพ้นจากการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย

ข้อ ๖๒ พนักงานมหาวิทยาลัยพ้นจากการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยเมื่อ

- (๑) ตาย
- (๒) มีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์ในวันสิ้นปีงบประมาณ เว้นแต่ได้รับการต่อสัญญาจ้าง
- (๓) ได้รับอนุญาตให้ลาออก
- (๔) ถูกสั่งลงโทษปลดออกหรือไล่ออก เพราะกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงตาม

ข้อ ๔๓ (๔) (๕)

- (๕) ถูกสั่งให้ออก ตามข้อ ๖๓ ก. (๑) และ ข. (๑) (๒) ข้อ ๖๖ และข้อ ๖๗
- (๖) ถูกสั่งให้ออก เพราะไม่ผ่านการประเมินทดลองปฏิบัติงาน ตามข้อ ๒๕ หรือขาดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ตามข้อ ๖๕
- (๗) สิ้นสุดระยะเวลาการจ้าง หรือสิ้นสุดสัญญาจ้าง
- (๘) เหตุอื่น ตามที่ ก.บ. กำหนด

ข้อ ๖๓ พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการผู้ใด หากอยู่ในเงื่อนไขอย่างใดอย่างหนึ่งดังนี้ ไม่มีสิทธิได้รับการขึ้นเงินเดือน หรือถูกสั่งให้ออก

ก. คณาจารย์ประจำ ตำแหน่งดังนี้

(๑) อาจารย์ เมื่อครบกำหนดห้าปี นับตั้งแต่วันที่ดำรงตำแหน่งอาจารย์ ให้จ้างต่อไปได้อีกสองปี โดยไม่มีสิทธิได้รับการขึ้นเงินเดือนตั้งแต่วันที่ถัดจากวันครบกำหนดห้าปี และเมื่อครบเจ็ดปีแล้ว ยังไม่สามารถเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นได้ ให้มหาวิทยาลัยสั่งให้ออก

(๒) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ เมื่อครบกำหนดเจ็ดปี นับตั้งแต่วันที่ดำรงตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ให้จ้างต่อไปได้ โดยไม่มีสิทธิได้รับการขึ้นเงินเดือนตั้งแต่วันที่ถัดจากวันครบกำหนดเจ็ดปี

(๓) รองศาสตราจารย์ เมื่อครบกำหนดสิบห้าปี นับตั้งแต่วันที่ดำรงตำแหน่ง รองศาสตราจารย์ ให้จ้างต่อไปได้ โดยไม่มีสิทธิได้รับการขึ้นเงินเดือนตั้งแต่วันที่ถัดจากวันครบกำหนดสิบห้าปี

ข. นักวิจัย ตำแหน่งดังนี้

(๑) นักวิจัย เมื่อครบกำหนดห้าปี นับตั้งแต่วันที่ดำรงตำแหน่งนักวิจัย ให้จ้างต่อไปได้อีกสองปี โดยไม่มีสิทธิได้รับการขึ้นเงินเดือนตั้งแต่วันที่ถัดจากวันครบกำหนดห้าปี และเมื่อครบเจ็ดปีแล้ว ยังไม่สามารถเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นได้ ให้มหาวิทยาลัยสั่งให้ออก

(๒) นักวิจัยชำนาญการ เมื่อครบกำหนดห้าปี นับตั้งแต่วันที่ดำรงตำแหน่ง นักวิจัยชำนาญการ ให้จ้างต่อไปได้อีกสองปี โดยไม่มีสิทธิได้รับการขึ้นเงินเดือนตั้งแต่วันที่ถัดจากวันครบกำหนดห้าปี และเมื่อครบเจ็ดปีแล้ว ยังไม่สามารถเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นได้ ให้มหาวิทยาลัยสั่งให้ออก

(๓) นักวิจัยชำนาญการพิเศษ เมื่อครบกำหนดเจ็ดปี นับตั้งแต่วันที่ดำรงตำแหน่ง นักวิจัยชำนาญการพิเศษ ให้จ้างต่อไปได้ โดยไม่มีสิทธิได้รับการขึ้นเงินเดือนตั้งแต่วันที่ถัดจากวันครบกำหนดเจ็ดปี

(๔) นักวิจัยเชี่ยวชาญ เมื่อครบกำหนดสิบห้าปี นับตั้งแต่วันที่ดำรงตำแหน่ง นักวิจัยเชี่ยวชาญ ให้จ้างต่อไปได้ โดยไม่มีสิทธิได้รับการขึ้นเงินเดือนตั้งแต่วันที่ถัดจากวันครบกำหนดสิบห้าปี

(๕) นักวิจัยเชี่ยวชาญพิเศษ ต้องมีผลงานวิจัยตีพิมพ์อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอตามที่ ก.บ. กำหนด เพื่อประกอบการพิจารณาความดีความชอบ

ในกรณีบุคคลตาม (ก) และ (ข) ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งบริหาร หรือบริหารอื่นตามที่ สภามหาวิทยาลัยกำหนด หรือได้รับอนุญาตให้ลาศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติงานวิจัยที่มีสัญญาลา ดังกล่าว มิให้นำเอาระยะเวลาที่ผู้นั้นดำรงตำแหน่งบริหาร หรือลาดังกล่าว มานับรวมอยู่ในเงื่อนไข กำหนดเวลาการไม่มีสิทธิได้รับการขึ้นเงินเดือนหรือสั่งให้ออก

การนับระยะเวลาไม่มีสิทธิได้รับการขึ้นเงินเดือนหรือถูกสั่งให้ออกกับผู้ที่ได้รับการบรรจุ โดยได้รับการยกเว้นตามข้อ ๑๒ วรรคสอง มิให้นำเอาระยะเวลาที่ผู้นั้นไปศึกษาระดับปริญญาเอกหรือเทียบเท่า หรือเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรเฉพาะทาง ด้านแพทยศาสตร์ ทันตแพทยศาสตร์ เกษศาสตร์ และสัตวแพทยศาสตร์ มานับรวม

วิธีการนับระยะเวลาไม่มีสิทธิได้รับการขึ้นเงินเดือนหรือถูกสั่งให้ออกกับบุคคลตามวรรคสาม ให้ใช้กับผู้ที่อยู่ระหว่างการศึกษาระดับปริญญาเอกหรือเทียบเท่า หรือเข้ารับการฝึกอบรม ในหลักสูตรเฉพาะทาง ด้านแพทยศาสตร์ ทันตแพทยศาสตร์ เกษศาสตร์ และสัตวแพทยศาสตร์ รวมทั้งบุคคลตาม ก. (๑) และ ข. (๑) (๒) ด้วย

ในกรณีที่ผู้ที่ได้รับอนุมัติให้ลาศึกษาโดยได้รับทุนจากมหาวิทยาลัย ในระดับปริญญาเอกหรือเทียบเท่า หรือเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรเฉพาะทาง ด้านแพทยศาสตร์ ทันตแพทยศาสตร์ เกษศาสตร์ และสัตวแพทยศาสตร์ แต่ไม่สำเร็จการศึกษาภายในระยะเวลาที่กำหนดในสัญญาการให้ทุนหรือสัญญาการอนุญาตให้ลาศึกษา ให้เริ่มนับระยะเวลาไม่มีสิทธิได้รับการขึ้นเงินเดือน หรือถูกสั่งให้ออกเมื่อผู้นั้นได้กลับมาปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย

ให้ส่วนงานจัดให้มีมาตรการส่งเสริมการทำผลงานทางวิชาการ และการเสนอขอเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นตามความเหมาะสม รวมทั้งจัดให้มีการประเมินผลความก้าวหน้าในการทำผลงานทางวิชาการและการเสนอขอเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารประจำส่วนงาน และรายงานมหาวิทยาลัยเป็นประจำทุกสิ้นปีการศึกษา

ในกรณีที่บุคคลตาม ก. (๑) และ ข. (๑) (๒) ได้ยื่นขอให้พิจารณาเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นไว้ก่อนครบกำหนดเวลาถูกสั่งให้ออกไม่น้อยกว่าหนึ่งปี ให้เลื่อนกำหนดระยะเวลาถูกสั่งให้ออกออกไปจนกว่าผลการพิจารณาการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นดังกล่าวจะเป็นที่ยุติ

ในกรณีที่มีเหตุผลและความจำเป็น ให้ ก.บ. มีอำนาจขยายระยะเวลาถูกสั่งให้ออกตาม ก. (๑) และ ข. (๑) (๒) หรือกำหนดเงื่อนไขการต่อสัญญาจ้างตามความเหมาะสม และรายงานให้สภามหาวิทยาลัยเพื่อทราบด้วย

ข้อ ๖๔ วิธีการลาออก การอนุญาตให้ลาออก และการยับยั้งการลาออก ให้เป็นไปตามที่ ก.บ. กำหนด

ข้อ ๖๕ อธิการบดีโดยความเห็นชอบของ ก.บ. สามารถสั่งให้พนักงานมหาวิทยาลัยออกจากการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยได้ เมื่อมีการยุบเลิกหน่วยงาน หรือยุบเลิกตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัยรวมทั้งเมื่อพนักงานมหาวิทยาลัยมีเหตุดังต่อไปนี้

- (๑) เจ็บป่วยจนไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ของตนได้โดยสม่ำเสมอ
- (๒) ขาดคุณสมบัติทั่วไป และมีลักษณะต้องห้ามตามข้อ ๑๑
- (๓) หย่อนความสามารถในอันที่จะปฏิบัติหน้าที่ บกพร่องในหน้าที่ หรือประพฤติตนไม่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่
- (๔) ไม่สามารถปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผลในระดับอันเป็นที่พอใจของมหาวิทยาลัยได้

(๕) ถูกจำคุกไม่น้อยกว่าสิบห้าวัน

(๖) ถูกสอบสวนว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง และผลการสอบสวนไม่ได้ความแน่ชัดพอที่จะฟังลงโทษแต่มีมลทินหรือมัวหมองในกรณีที่ถูกสอบสวนถ้าให้ปฏิบัติงานต่อไปจะเป็นการเสียหายแก่มหาวิทยาลัย

(๗) เคยกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงจนถูกลงโทษทางวินัยไม่ต่ำกว่าโทษตัดเงินเดือนมาแล้ว ภายในระยะเวลาสามปีนับจากระยะเวลาที่ถูกลงโทษทางวินัย กลับมากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงอีกครั้งหนึ่ง จนกระทั่งถูกลงโทษทางวินัยไม่ต่ำกว่าโทษตัดเงินเดือน อันมีลักษณะเป็นการไม่ซื่อสัตย์หรือไม่ปรับปรุงตนหรือไม่ปฏิบัติหน้าที่ของตนให้เกิดผลดีแก่มหาวิทยาลัย

หลักเกณฑ์และวิธีการสั่งให้ออกจากการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยให้เป็นไปตามที่ ก.บ. กำหนด

ข้อ ๖๖ พนักงานมหาวิทยาลัยที่ไปปฏิบัติงานตามความประสงค์หรือตามโครงการของมหาวิทยาลัย หรือไปปฏิบัติงานในองค์กรระหว่างประเทศ องค์กรของรัฐ หรือหน่วยงานอื่นที่มหาวิทยาลัยเห็นชอบ ให้อธิการบดีสั่งให้พนักงานมหาวิทยาลัยผู้นั้นออกจากงานไว้ก่อนเป็นการชั่วคราว ในระหว่างที่ไปปฏิบัติหน้าที่ และให้นับเวลาระหว่างนั้นเหมือนเต็มเวลาปฏิบัติหน้าที่ในมหาวิทยาลัย ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.บ. กำหนด

ข้อ ๖๗ พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ได้ไปรับราชการทหารตามกฎหมาย ว่าด้วยการรับราชการทหาร ให้อธิการบดีสั่งให้พนักงานมหาวิทยาลัยผู้นั้นออกจากงานไว้ก่อนเป็นการชั่วคราว ในระหว่างที่ไปปฏิบัติหน้าที่ราชการทหาร และให้นับเวลาระหว่างนั้นเหมือนเต็มเวลาปฏิบัติหน้าที่ในมหาวิทยาลัย ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.บ. กำหนด

บทเฉพาะกาล

ข้อ ๖๘ ให้ ก.บ. ที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในขณะที่ข้อบังคับนี้ประกาศใช้ ปฏิบัติหน้าที่เป็น ก.บ. ต่อไปจนกว่าจะมี ก.บ. ตามข้อบังคับนี้เข้าปฏิบัติหน้าที่

ข้อ ๖๙ กรรมการที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ก่อนวันที่ข้อบังคับนี้ประกาศใช้ อาจได้รับแต่งตั้งหรือได้รับมอบหมายให้เป็นกรรมการต่อไปอีกได้ โดยให้เริ่มนับวาระตามข้อบังคับนี้ นับจากวันที่สภามหาวิทยาลัยแต่งตั้งเป็นต้นไป

ข้อ ๗๐ พนักงานมหาวิทยาลัย ตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๓ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ซึ่งปฏิบัติงานอยู่ก่อนวันที่ข้อบังคับนี้ประกาศใช้ ให้เป็นพนักงานมหาวิทยาลัยต่อไปตามข้อบังคับนี้

ข้อ ๗๑ พนักงานมหาวิทยาลัยที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งอยู่ก่อนวันที่ข้อบังคับนี้ประกาศใช้ ให้เป็นพนักงานมหาวิทยาลัยต่อไปตามข้อบังคับนี้ และให้ใช้สัญญาจ้างเดิม รวมทั้งให้ได้รับสิทธิประโยชน์ต่อไปตามเดิม เว้นแต่จะมีการแก้ไขเปลี่ยนแปลงสัญญาเกี่ยวกับการได้รับสิทธิประโยชน์ภายหลัง

ข้อ ๗๒ การดำเนินการบริหารงานบุคคลและการดำเนินการทางวินัยของพนักงานมหาวิทยาลัยที่ยังดำเนินการอยู่ในวันที่ข้อบังคับนี้ประกาศใช้ สามารถดำเนินการต่อไปตามที่กำหนดไว้ในข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศหรือคำสั่งเดิมได้ เฉพาะในส่วนที่ไม่ขัดหรือแย้งกับการดำเนินการที่กำหนดไว้ในข้อบังคับนี้ จนกว่าการดำเนินการในเรื่องนั้นจะแล้วเสร็จ

ข้อ ๗๓ ในกรณีที่ส่วนงานวิชาการและส่วนงานวิชาการภายในของมหาวิทยาลัยได้รับการยกเว้นไม่ต้องปฏิบัติตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๓ ทั้งหมดหรือแต่บางส่วน ก่อนที่ข้อบังคับนี้ได้บังคับใช้ ให้ได้รับการยกเว้นไม่ต้องปฏิบัติตามข้อบังคับนี้ต่อไป เป็นระยะเวลา ๑ ปี หรือจนกว่าจะได้มีการออกข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการบริหารหน่วยงานของส่วนงานวิชาการและส่วนงานวิชาการภายในของมหาวิทยาลัยเป็นการเฉพาะ ทั้งนี้ จะต้องดำเนินการออกข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการบริหารหน่วยงานของส่วนงานวิชาการและส่วนงานวิชาการภายในของมหาวิทยาลัยเป็นการเฉพาะให้แล้วเสร็จภายในระยะเวลา ๑ ปี นับตั้งแต่วันที่ข้อบังคับนี้ได้บังคับใช้

ข้อ ๗๔ ในระหว่างที่ยังมิได้มีการออกประกาศต่าง ๆ ตามข้อบังคับนี้ ให้ประกาศที่ได้ออกตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๓ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ยังคงใช้ได้ต่อไปเท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับข้อบังคับนี้ จนกว่าจะได้มีการออกประกาศต่าง ๆ ตามข้อบังคับนี้มาบังคับใช้

ประกาศ ณ วันที่ ๑๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๗

(ลายเซ็น)

(ศาสตราจารย์เกียรติคุณเกษม วัฒนชัย)

นายกสภามหาวิทยาลัยเชียงใหม่

ประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่
เรื่อง หลักเกณฑ์การคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย

อาศัยอำนาจตามความในข้อ 4 แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2551 ประกอบกับมติที่ประชุม ก.บ. ในคราวประชุมครั้งที่ 3/2551 เมื่อวันที่ 10 ตุลาคม 2551 จึงกำหนด หลักเกณฑ์การคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ดังนี้

ข้อ 1. ให้ส่วนงานที่ได้รับการจัดสรรอัตราพนักงานมหาวิทยาลัยขออนุมัติดำเนินการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยต่อ ประธาน ก.บ. โดยให้ระบุนคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งมา เพื่อประกอบการพิจารณาด้วย

ข้อ 2. เมื่อได้รับอนุมัติให้ดำเนินการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยแล้วให้ แต่งตั้งผู้เกี่ยวข้องจำนวนไม่น้อยกว่า 3 คนเป็นคณะกรรมการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุเป็นพนักงาน มหาวิทยาลัย ดังนี้

2.1 ในสำนักงานมหาวิทยาลัยและสำนักงานสภามหาวิทยาลัยให้อธิการบดีหรือรอง อธิการบดีเป็นผู้แต่งตั้ง

2.2 ในส่วนงานนอกจากข้อ 2.1 ให้หัวหน้าส่วนงานเป็นผู้แต่งตั้ง

ข้อ 3. ให้คณะกรรมการคัดเลือก เป็นผู้พิจารณากำหนดขั้นตอนวิธีการคัดเลือก ตลอดจนเงื่อนไข ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและภาระงานที่ต้องปฏิบัติของแต่ละตำแหน่งได้ตามความเหมาะสม ทั้งนี้ ให้ความ คล่องตัว มีความเป็นธรรม เสมอภาค และคำนึงถึงประโยชน์สูงสุดที่ส่วนงานจะได้รับเป็นหลักสำคัญ

สำหรับใบสมัครเข้ารับการคัดเลือกเพื่อบรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยให้เป็นไปตามแบบที่ แนบท้ายประกาศนี้

ทั้งนี้ ให้คณะกรรมการคัดเลือกจัดให้มีการทดสอบหรือประเมินความพร้อมด้านสภาพจิตที่ จะมีผลกระทบต่อการทำงานในหน้าที่ ด้วย

ข้อ 4. ให้คณะกรรมการคัดเลือก รายงานผลการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุเป็นพนักงาน มหาวิทยาลัยต่อหัวหน้าส่วนงานเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ และเมื่อหัวหน้าส่วนงานให้ความเห็นชอบแล้ว ให้ประกาศผลการคัดเลือกและให้นำเสนอต่อ ประธาน ก.บ. เพื่อพิจารณาบรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ต่อไป ทั้งนี้ ให้แนบหลักฐานและเอกสารที่เกี่ยวข้องมาเพื่อประกอบการพิจารณาด้วย

ข้อ 5. การเสนอขอบรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยให้ส่วนงานเป็นผู้กำหนดวันบรรจุ ทั้งนี้ ตั้งแต่ วันที่มาปฏิบัติงาน แต่ไม่ก่อนวันประกาศผลการคัดเลือกและวันที่สำเร็จการศึกษา

ข้อ 6. กรณีนักเรียนทุนตามความต้องการของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ให้บรรจุได้ตั้งแต่วันที่มราย
งานตัวเข้าปฏิบัติงานแต่ไม่ก่อนวันที่สำเร็จการศึกษา

ข้อ 7. บุคคลที่ส่วนงานเสนอขอบรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยจะต้องเป็นผู้มีคุณสมบัติตามข้อ
5 แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2551 และไม่เป็นผู้ที่พ้นจากราชการ
ตามมาตราการปรับปรุงอัตรากำลังของส่วนราชการ (โครงการเกษียณอายุก่อนกำหนด)

ข้อ 8. ให้อธิการบดีมีอำนาจกำหนดแนวทางการปฏิบัติตามประกาศฉบับนี้ได้ตามที่เห็นสมควร
โดยต้องไม่ขัดหรือแย้งกับประกาศฉบับนี้

ข้อ 9. ในกรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามประกาศนี้ ให้ประธาน ก.บ. เป็นผู้วินิจฉัยและให้
ถือคำวินิจฉัยเป็นที่ยุติ

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๐ พฤศจิกายน พ.ศ. 2551



(ศาสตราจารย์ ดร.พงษ์ศักดิ์ อังกสิทธิ์)

รักษาการแทนอธิการบดีมหาวิทยาลัยเชียงใหม่

ประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่
เรื่อง ระยะเวลาการจ้าง อัตราเงินเดือน สิทธิและสวัสดิการ แบบสัญญาจ้าง และประเภทการจ้าง
ของพนักงานมหาวิทยาลัย
พ.ศ. 2568

โดยที่เป็นการสมควรกำหนดให้มี ระยะเวลาการจ้าง อัตราเงินเดือน สิทธิและสวัสดิการ แบบสัญญาจ้าง และประเภทการจ้าง ของพนักงานมหาวิทยาลัยให้เป็นไปตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2567 ข้อ 23

อาศัยอำนาจตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2567 ข้อ 10 ข (3) (17) และข้อ 23 ประกอบกับมติที่ประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ (ก.บ.) ในคราวประชุมครั้งที่ 5 เมื่อวันที่ 30 เมษายน พ.ศ. 2568 จึงออกประกาศ ดังนี้

ข้อ 1 ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง ระยะเวลาการจ้าง อัตราเงินเดือน สิทธิและสวัสดิการ แบบสัญญาจ้าง และประเภทการจ้าง ของพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2568”

ข้อ 2 ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ 3 ในประกาศนี้

“มหาวิทยาลัย”	หมายความว่า	มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
“ก.บ.”	หมายความว่า	คณะกรรมการบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
“อธิการบดี”	หมายความว่า	อธิการบดีมหาวิทยาลัยเชียงใหม่
“พนักงานมหาวิทยาลัย”	หมายความว่า	พนักงานมหาวิทยาลัยเชียงใหม่
“งบประมาณแผ่นดิน”	หมายความว่า	เงินที่ได้รับจัดสรรจากสำนักงบประมาณ ตามพระราชบัญญัติงบประมาณประจำปี
“งบประมาณเงินรายได้ มหาวิทยาลัย”	หมายความว่า	เงินที่ไม่ได้รับการจัดสรรจากงบประมาณ แผ่นดิน รวมถึงเงินบำรุงโรงพยาบาล มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ และเงินบำรุงอื่น ๆ ในลักษณะเดียวกัน
“บรรจุและแต่งตั้งต่อเนื่อง”	หมายความว่า	การได้รับคำสั่งบรรจุและแต่งตั้งเป็น พนักงานมหาวิทยาลัยต่อเนื่องจากสัญญา จ้างพนักงานมหาวิทยาลัยเดิม

ข้อ 4 ให้มีแบบสัญญาจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 14 แบบ ดังนี้

- (1) สัญญาจ้างคณาจารย์ประจำ จากงบประมาณแผ่นดิน (แบบ ผด.1)
- (2) สัญญาจ้างคณาจารย์ประจำ จากงบประมาณเงินรายได้มหาวิทยาลัย (แบบ รด.1)
- (3) สัญญาจ้างสายวิชาการ จากงบประมาณแผ่นดิน (แบบ ผด.2)
- (4) สัญญาจ้างสายวิชาการ จากงบประมาณเงินรายได้มหาวิทยาลัย (แบบ รด.2)
- (5) สัญญาจ้างสายบริหาร จากงบประมาณแผ่นดิน (แบบ ผด.3)
- (6) สัญญาจ้างสายบริหาร จากงบประมาณเงินรายได้มหาวิทยาลัย (แบบ รด.3)
- (7) สัญญาจ้างสายสนับสนุน จากงบประมาณแผ่นดิน (แบบ ผด.4)
- (8) สัญญาจ้างสายสนับสนุน จากงบประมาณเงินรายได้มหาวิทยาลัย (แบบ รด.4)
- (9) สัญญาจ้างผู้มีความรู้ความสามารถ หรือมีประสบการณ์ชำนาญงานเป็นพิเศษ จากงบประมาณแผ่นดิน (แบบ ผด.5)
- (10) สัญญาจ้างผู้มีความรู้ความสามารถ หรือมีประสบการณ์ชำนาญงานเป็นพิเศษ จากงบประมาณเงินรายได้มหาวิทยาลัย (แบบ รด.5)
- (11) สัญญาจ้างทดลองปฏิบัติงาน จากงบประมาณแผ่นดิน (แบบ ผด.6)
- (12) สัญญาจ้างทดลองปฏิบัติงาน จากงบประมาณเงินรายได้มหาวิทยาลัย (แบบ รด.6)
- (13) สัญญาจ้างค่าประกันสำหรับตำแหน่งการเงินและพัสดุ (แบบ คป.1)
- (14) สัญญาจ้างแบบอื่นตามที่ ก.บ. กำหนด

ข้อ 5 ให้กำหนดกรอบระยะเวลาสัญญาจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย ดังนี้

- (1) ระยะเวลาสัญญาจ้างไม่เกินวันสิ้นปีงบประมาณในปีที่พนักงานมหาวิทยาลัยอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์
- (2) ระยะเวลาสัญญาจ้างไม่เกินสิบปี
- (3) ระยะเวลาสัญญาจ้างไม่เกินเจ็ดปี
- (4) ระยะเวลาสัญญาจ้างไม่เกินสี่ปี
- (5) ระยะเวลาสัญญาจ้างไม่เกินหนึ่งปี

การกำหนดกรอบระยะเวลาสัญญาจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยแต่ละสัญญา ให้คำนึงถึงประเภทการจ้างและภาระงานเป็นหลัก

พนักงานมหาวิทยาลัยจะพ้นจากการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย เมื่อระยะเวลาตามสัญญาจ้างสิ้นสุดลง

ข้อ 6 แบบสัญญาจ้างคณาจารย์ประจำ ใช้สำหรับการจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ ตำแหน่งอาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ ตามข้อ 4 (1) (2)

ข้อ 7 แบบสัญญาจ้างสายวิชาการ ใช้สำหรับการจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ ตำแหน่งนักวิจัย อาจารย์สาคิต อาจารย์ผู้สอนภาษาอังกฤษพื้นฐาน และตำแหน่งอื่นตามที่ ก.บ. กำหนด ตามข้อ 4 (3) (4)

ข้อ 8 แบบสัญญาจ้างสายบริหาร ใช้สำหรับการจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งอธิการบดี รองอธิการบดี หัวหน้าส่วนงาน และหัวหน้าหน่วยงาน ที่เป็นบุคคลภายนอก ตามข้อ 4 (5) (6)

ข้อ 9 แบบสัญญาจ้างสายสนับสนุน ใช้สำหรับการจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย กลุ่มวิชาชีพเฉพาะ กลุ่มปฏิบัติการทั่วไป กลุ่มบริการ และกลุ่มอื่นตามที่ ก.บ. กำหนด ตามข้อ 4 (7) (8)

ข้อ 10 แบบสัญญาจ้างผู้มีความรู้ความสามารถ หรือมีประสบการณ์ชำนาญงานเป็นพิเศษ ใช้สำหรับการจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย ที่มีความรู้ความสามารถ หรือมีประสบการณ์ชำนาญงานเป็นพิเศษ อันจะเป็นประโยชน์แก่การดำเนินงานของมหาวิทยาลัย ตามข้อ 4 (9) (10)

ข้อ 11 แบบสัญญาจ้างทดลองปฏิบัติงาน ใช้สำหรับการจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ และสายสนับสนุนเพื่อทดลองปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้น โดยให้ทดลองปฏิบัติงานเป็นระยะเวลาหนึ่งปี เว้นแต่ การจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยที่มีระยะเวลาหนึ่งปี ให้ทดลองปฏิบัติงานเป็นระยะเวลาไม่น้อยกว่าสามเดือน หรือ ตามระยะเวลาที่ ก.บ. กำหนด ตามข้อ 4 (11) (12)

ข้อ 12 แบบสัญญาค้ำประกัน ใช้สำหรับการจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน ตำแหน่งที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการเงินและพัสดุ ตามข้อ 4 (13)

ข้อ 13 ประเภทการจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย

- (1) การจ้างแบบกำหนดระยะเวลา สำหรับการจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยทุกตำแหน่ง
- (2) การจ้างผู้มีความรู้ความสามารถพิเศษ ผู้เกษียณอายุราชการ อาจารย์ชาวต่างประเทศ ผู้เชี่ยวชาญ ที่ปรึกษา
- (3) การจ้างคณาจารย์ประจำที่มีอายุหกสิบปี ถึงหกสิบห้าปี โดยการจ้างต่อเนื่อง
- (4) การจ้างบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ หรือความชำนาญด้านใดเป็นพิเศษ
- (5) การจ้างตามภารกิจที่มหาวิทยาลัยมอบหมาย หรือภารกิจที่มหาวิทยาลัยกำหนด
- (6) การจ้างอื่นตามที่ ก.บ. กำหนด

หลักเกณฑ์ วิธีการ เงื่อนไข และระยะเวลาการจ้าง ตาม (1) (2) (3) (4) และ (5) ให้เป็นไปตามที่ ก.บ. กำหนด

ข้อ 14 การนับระยะเวลาปฏิบัติงาน ให้นับระยะเวลาการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย เพื่อประโยชน์ในการพิจารณาสิทธิ สวัสดิการ หรือประโยชน์อื่นที่พึงได้รับจากมหาวิทยาลัย ดังนี้

(1) กรณีพนักงานมหาวิทยาลัยผ่านการทดลองปฏิบัติงานและได้รับการจ้างเป็นพนักงาน มหาวิทยาลัย ให้ถือวันที่เริ่มต้นการทดลองปฏิบัติงานเป็นวันเริ่มต้นในการนับระยะเวลาการปฏิบัติงาน

(2) กรณีที่มีการบรรจุและแต่งตั้งต่อเนื่อง ให้นับทุกระยะเวลาของสัญญาจ้างพนักงาน มหาวิทยาลัยมารวมเป็นระยะเวลาการปฏิบัติงาน

(3) กรณีการบรรจุพนักงานมหาวิทยาลัยไม่ต่อเนื่องจากสัญญาเดิม แต่ได้รับการบรรจุและ แต่งตั้งใหม่ภายในหกเดือน ให้นำระยะเวลาการปฏิบัติงานเดิมมารวมเป็นระยะเวลาการปฏิบัติงาน

(4) กรณีพนักงานมหาวิทยาลัยพ้นจากการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยเพื่อไปปฏิบัติงาน ในหน่วยงานอื่นที่เป็นประโยชน์ต่อมหาวิทยาลัย หากจะบรรจุและแต่งตั้งใหม่เกินกว่าหกเดือน อาจนำระยะเวลา การปฏิบัติงานเดิมมารวมเป็นระยะเวลาการปฏิบัติงานได้ โดยให้ ก.บ. มีอำนาจในการพิจารณาการนับรวม ระยะเวลาปฏิบัติงาน

ในกรณีนอกเหนือจากวรรคหนึ่ง และเห็นว่าเป็นประโยชน์ต่อมหาวิทยาลัย ให้ ก.บ. มีอำนาจ พิจารณายกเว้นเป็นกรณีไป

ข้อ 15 การจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยให้มีอัตราเงินเดือนตามบัญชีเงินเดือนพนักงานมหาวิทยาลัย หรือตามที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด

ข้อ 16 การบรรจุและแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยต่อเนื่อง ให้ใช้อัตราเงินเดือน ดังนี้

(1) อัตราเงินเดือน การจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยที่เป็นการบรรจุและแต่งตั้งต่อเนื่องใน ตำแหน่งเดิมให้ใช้อัตราเงินเดือนสุดท้ายก่อนสิ้นสุดสัญญาจ้าง หรือตามที่ตกลงร่วมกันระหว่างมหาวิทยาลัยกับ พนักงานมหาวิทยาลัย หรือตามประเภทการจ้างที่ ก.บ. กำหนด

(2) การบรรจุและแต่งตั้งต่อเนื่องที่มีการเปลี่ยนแหล่งงบประมาณการจ้างในตำแหน่งเดิมให้ ใช้อัตราเงินเดือนสุดท้ายก่อนสิ้นสุดสัญญาจ้าง หรือตามที่ตกลงร่วมกันระหว่างมหาวิทยาลัยกับพนักงาน มหาวิทยาลัย

ในกรณีนอกเหนือจากวรรคหนึ่ง และเห็นว่าเป็นประโยชน์ต่อมหาวิทยาลัย ให้ ก.บ. มีอำนาจ พิจารณายกเว้นเป็นกรณีไป

ข้อ 17 พนักงานมหาวิทยาลัยให้ได้รับสิทธิและสวัสดิการ ดังนี้

(1) พนักงานมหาวิทยาลัยที่จ้างโดยงบประมาณแผ่นดิน ให้ได้รับสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ ตามข้อบังคับ ระเบียบ และประกาศของมหาวิทยาลัย ว่าด้วยสิทธิและสวัสดิการของพนักงานมหาวิทยาลัย

(2) พนักงานมหาวิทยาลัยที่จ้างโดยงบประมาณเงินรายได้มหาวิทยาลัย ให้ได้รับสวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ ตามที่ตกลงไว้กับมหาวิทยาลัยหรือส่วนงานและได้กำหนดไว้ในสัญญาจ้าง



คำสั่งมหาวิทยาลัยเชียงใหม่

ที่ 4674 /2568

เรื่อง มอบหมายและมอบอำนาจให้รองอธิการบดี หัวหน้าส่วนงานสั่งและปฏิบัติแทนอธิการบดี
ในการสั่งบรรจุและแต่งตั้ง ย้าย และโอนพนักงานมหาวิทยาลัย

ตามข้อ 22 ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2567 ได้กำหนดให้อธิการบดีเป็นผู้มีอำนาจบรรจุและแต่งตั้ง ย้ายและโอนพนักงานมหาวิทยาลัยทุกตำแหน่งนั้น

เพื่อให้การบริหารงานของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่เกี่ยวกับการบรรจุและแต่งตั้ง ย้าย และโอนพนักงานมหาวิทยาลัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย มีประสิทธิภาพ อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 35 และมาตรา 38 แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พ.ศ. 2551 และข้อ 22 ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2567 จึงมอบหมายให้ผู้ดำรงตำแหน่งรองอธิการบดี หัวหน้าส่วนงาน มีอำนาจสั่งและปฏิบัติการแทนอธิการบดีในการสั่งบรรจุและแต่งตั้ง ย้าย และโอนพนักงานมหาวิทยาลัย ดังนี้

1) รองอธิการบดีที่อธิการบดีมอบหมายในงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ให้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง ย้าย และโอนพนักงานมหาวิทยาลัยที่จ้างจากงบประมาณแผ่นดิน และพนักงานมหาวิทยาลัยที่จ้างโดยงบประมาณเงินรายได้ทุกตำแหน่ง แล้วรายงานให้อธิการบดีทราบ

2) หัวหน้าส่วนงาน ตามมาตรา 9 แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พ.ศ. 2551 หรือผู้ที่หัวหน้าส่วนงานมอบหมาย ให้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง ย้าย และโอนพนักงานมหาวิทยาลัย ที่จ้างจากงบประมาณเงินรายได้ที่มีสัญญาจ้างไม่เกินสี่ปี ทุกตำแหน่ง แล้วรายงานให้อธิการบดีทราบ

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ 19 ธันวาคม พ.ศ. 2568

(ศาสตราจารย์ ดร.นายแพทย์พงษ์รักษ์ ศรีบัณฑิตมงคล)

อธิการบดีมหาวิทยาลัยเชียงใหม่

ประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่
เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการย้ายพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ.๒๕๖๔

เพื่อเป็นการสนับสนุนนโยบายของมหาวิทยาลัยในการพัฒนาพนักงานมหาวิทยาลัยให้มีความรู้ความชำนาญ และประสบการณ์มากยิ่งขึ้น อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๒๔ แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ.๒๕๕๓ ประกอบกับมติที่ประชุม ก.บ. ในคราวประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๖ กันยายน ๒๕๖๔ จึงออกหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายพนักงานมหาวิทยาลัยในกรณีต่าง ๆ ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้ เรียกว่า “ประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการย้ายพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ.๒๕๖๔”

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิก “ประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการย้ายพนักงานมหาวิทยาลัย ประกาศ ณ วันที่ ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๑”

ข้อ ๔ ให้ส่วนงานที่มีอัตราว่าง และได้ดำเนินการคัดเลือกพนักงานมหาวิทยาลัยตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่มหาวิทยาลัยกำหนดแล้ว หากผู้ที่ผ่านการคัดเลือกเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ที่ผ่านการประเมินผลการทดลองปฏิบัติงาน แต่ต่างส่วนงาน และประสงค์จะย้ายพนักงานมหาวิทยาลัยให้ดำเนินการดังนี้

๔.๑ ให้ทาบถามไปยังหัวหน้าส่วนงานที่พนักงานมหาวิทยาลัยผู้นั้นสังกัดอยู่

๔.๒ เมื่อหัวหน้าส่วนงานดังกล่าวไม่ขัดข้องในการย้ายพนักงานมหาวิทยาลัย และพนักงานมหาวิทยาลัยให้ความยินยอมด้วยแล้ว ให้นำเสนออธิการบดี เพื่อส่งย้ายพนักงานมหาวิทยาลัยผู้นั้นได้

ข้อ ๕ การย้ายพนักงานมหาวิทยาลัยเพื่อเกลี้ยอัตรากำลัง ในกรณีที่มหาวิทยาลัยได้พิจารณาเห็นว่าส่วนงานใด มีอัตราพนักงานมหาวิทยาลัยเกินภาระงานของแต่ละส่วนงาน มหาวิทยาลัยสามารถจะเกลี้ยอัตรากำลังไปยังส่วนงานที่ขาดอัตรากำลัง โดยเสนอที่ประชุม ก.บ. ตัดโอนอัตราเงินเดือนตามตัวไปตั้งจ่ายในส่วนงานใหม่ได้


กรณีการย้ายพนักงานมหาวิทยาลัยภายในส่วนงานเดียวกันเพื่อเกลี้ยอัตรากำลัง ให้ส่วนงานพิจารณาโดยผ่านความเห็นชอบของคณะกรรมการบริหารประจำส่วนงานแล้วเสนอให้อธิการบดี พิจารณาส่งย้ายและตัดโอนอัตราเงินเดือนตามตัวไปตั้งจ่ายในส่วนงานเดียวกัน

ข้อ ๖ การย้ายพนักงานมหาวิทยาลัยในกรณีที่ส่วนงานและมหาวิทยาลัยได้พิจารณาเห็นว่าพนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล หรือผู้ที่ไม่สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้ตามมาตรฐานที่กำหนด อาจเสนอให้ย้ายไปดำรงตำแหน่งอื่น หรือในส่วนงานอื่นได้ โดยให้นำเสนอที่ประชุม ก.บ.พิจารณาเป็นกรณี ๆ ไป

ข้อ ๗ การกำหนดวันย้ายพนักงานมหาวิทยาลัย จะต้องไม่ก่อนวันที่อธิการบดีลงนามในคำสั่ง


ข้อ ๘ ให้อธิการบดี มีอำนาจกำหนดแนวทางการปฏิบัติตามประกาศฉบับนี้ได้ตามที่เห็นสมควร โดยต้องไม่ขัดหรือแย้งกับประกาศฉบับนี้
ในกรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามประกาศนี้ ให้อธิการบดีเป็นผู้วินิจฉัยและให้ถือคำวินิจฉัยเป็นที่ยุติ

ประกาศ ณ วันที่ ๑๕ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๔



(ศาสตราจารย์คลินิก นายแพทย์นิเวศน์ นันทจิต)
อธิการบดีมหาวิทยาลัยเชียงใหม่
ประธาน ก.บ.

สำเนาถูกต้อง


(นายแสวง คุรุบา)
พนักงานปฏิบัติงาน

ภาคผนวก 2

แผนแม่บทการดำเนินงานด้านทรัพยากรบุคคลระยะ 10 ปี (2566-2575)

เป้าหมายการดำเนินงานด้านทรัพยากรบุคคลของส่วนงาน ในระยะ 10 ปี (พ.ศ. 2566-2575)

ส่วนงาน : คณะวิทยาศาสตร์

กิจกรรม/โครงการ : การพัฒนาขีดความสามารถและยกระดับสมรรถนะในการทำงานของบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนของคณะวิทยาศาสตร์เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ด้านการผลิตบัณฑิต การวิจัย และการบริการวิชาการ

1. สอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2560-2579) (ทำเครื่องหมาย × ตามหัวข้อที่สอดคล้อง)

- ยุทธศาสตร์ 1 การจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคงของสังคมและประเทศชาติ
- ยุทธศาสตร์ 2 การผลิตและพัฒนากำลังคนการวิจัย และนวัตกรรมเพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ
- ยุทธศาสตร์ 3 การพัฒนาศักยภาพคนทุกช่วงวัยและการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้
- ยุทธศาสตร์ 4 การสร้างโอกาส ความเสมอภาคและความเท่าเทียมทางการศึกษา
- ยุทธศาสตร์ 5 การจัดการศึกษาเพื่อสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
- ยุทธศาสตร์ 6 การพัฒนาประสิทธิภาพของระบบบริหารจัดการ

2. สอดคล้องกับแผนอุดมศึกษาระยะยาว 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) (ทำเครื่องหมาย × ตามหัวข้อที่สอดคล้อง ทั้งในส่วนยุทธศาสตร์และประเด็นความท้าทาย)

- ยุทธศาสตร์ 1 อุดมศึกษาเป็นแหล่งพัฒนากำลังคนและสร้างเสริมศักยภาพทั้งทักษะความคิดและการรู้คิด เพื่อสนับสนุนการพัฒนาประเทศตามยุทธศาสตร์ชาติ

ประเด็นความท้าทายยุทธศาสตร์ที่ 1:

- คุณภาพของบัณฑิตที่ถดถอยและไม่ตรงความต้องการของผู้จ้างงานและตลาดแรงงานที่กำลังเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว
- การปรับเปลี่ยนรูปแบบการเรียนการสอนให้ทันสมัย และทันกับการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 และความสามารถในทักษะด้านดิจิทัลและภาษาต่างประเทศ
- ความครอบคลุมเหมาะสมของสาขาการผลิตและศาสตร์ต่าง ๆ ตามความต้องการของภาคส่วนต่าง ๆ และการพัฒนาประเทศ
- การผลิตคนให้เพียงพอตามทิศทางการพัฒนา
- การเปิดโอกาสให้ต่อยอดความรู้เพื่อเตรียมพร้อมรับการปรับสัดส่วนประชากร
- ยุทธศาสตร์ 2 การพัฒนาศักยภาพและคุณภาพนักศึกษา เสริมสร้างความรู้และทักษะทางอาชีพ ให้พร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

ประเด็นความท้าทายยุทธศาสตร์ที่ 2:

- การพัฒนาทักษะในด้านต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง (3R8C)

- การเปิดโอกาสให้เกิดความเท่าเทียมและการเข้าถึงของกลุ่มที่มีข้อจำกัด
- การพัฒนาทักษะและความรู้ความสามารถเพื่อตอบสนองความต้องการของตลาดแรงงาน และ การพัฒนาเศรษฐกิจในด้านการสร้างนวัตกรรมและความเป็นผู้ประกอบการ
- การสร้างจิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อมและความเป็นประชากรโลก
- การพัฒนาศักยภาพเพื่ออนาคต
- กิจกรรมนักศึกษาที่บูรณาการกับหลักสูตร
- ความสามารถและเทคนิคในการถ่ายทอดวิชาความรู้และทักษะของอาจารย์ เพื่อให้ให้นักศึกษารู้จักคิดแก้ไขปัญหา และมีความคิดสร้างสรรค์

- ยุทธศาสตร์ 3 เสริมสร้างสมรรถนะหลักของอุดมศึกษาไทยให้เป็นแหล่งพัฒนาต่อยอดความสามารถในการใช้ความรู้สร้างผลงานวิจัย ค้นหาคำตอบที่จะนำไปใช้ประโยชน์ในการแก้ปัญหา และพัฒนาเศรษฐกิจทั้งระดับท้องถิ่นและระดับประเทศ

ประเด็นความท้าทายยุทธศาสตร์ที่ 3:

- การเพิ่มขีดความสามารถด้านงานวิจัยและนวัตกรรมที่นำไปสู่การพัฒนาประเทศ (Thailand 4.0)
- การสร้างขีดความสามารถในการวิจัยที่เป็นแนวหน้า
- การค้นหาคำตอบเพื่อสนับสนุนการพัฒนาสังคมและเศรษฐกิจของประเทศ
- การนำผลงานวิจัยมาต่อยอดเพื่อพัฒนากลุ่มอุตสาหกรรมเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ประเทศ
- การพัฒนาศักยภาพของนักวิจัย ทั้งกลุ่มหลัก กลุ่มสนับสนุน และนักวิจัยมืออาชีพ
- การพัฒนาขีดความสามารถสู่มหาวิทยาลัยวิจัยและการเป็น Global University
- ยุทธศาสตร์ 4 อุดมศึกษาเป็นแหล่งสนับสนุนการสร้างงานและนำความรู้ไปแก้ปัญหาผ่านความร่วมมือกับภาคเอกชนและท้องถิ่น

ประเด็นความท้าทายยุทธศาสตร์ที่ 4:

- การนำความรู้และทรัพยากรที่มีไปสู่การบริการทางสังคมที่เกิดผลกระทบทางเศรษฐกิจแก่ชุมชน
- สถาบันการศึกษาควรมีบทบาทในการสร้างงานและโอกาสทางธุรกิจ
- ความเชื่อมโยงระหว่างศาสตร์ที่สอนและการนำไปใช้
- ยุทธศาสตร์ 5 ปรับปรุงระบบการบริหารจัดการให้เกิดประสิทธิภาพ มีประสิทธิผล และมีระบบการกำกับดูแลที่รับผิดชอบต่อผลการดำเนินการของมหาวิทยาลัยในทุกด้าน

ประเด็นความท้าทายยุทธศาสตร์ที่ 5:

- ความโปร่งใสของระบบการบริหารของอุดมศึกษา
- การบริหารจัดการที่ขาดประสิทธิภาพและความรับผิดชอบในการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ

- การติดตามประเมินผลที่ขาดประสิทธิภาพและขาดบทลงโทษ
- การยกระดับขีดความสามารถของมหาวิทยาลัยทุกกลุ่ม
- ระบบการกำกับดูแลที่มีประสิทธิภาพ มีการรายงาน ตรวจสอบได้ สอดคล้องกับหลักนิติธรรมและจริยธรรมจรรยาบรรณ
- ยุทธศาสตร์ 6 ปรับระบบโครงสร้างการตรวจสอบ การจัดสรรงบประมาณ และการติดตามรายงานผลที่มีประสิทธิภาพ

ประเด็นความท้าทายยุทธศาสตร์ที่ 6:

- การยกระดับขีดความสามารถของมหาวิทยาลัยทุกกลุ่ม
 - การติดตามประเมินผลที่ขาดประสิทธิภาพ
 - การจัดสรรงบประมาณที่ไม่สอดคล้องกับทิศทางการผลิตบัณฑิต และยังไม่เป็น Performance-based
 - มาตรการกระตุ้นให้มหาวิทยาลัยพัฒนาให้รวดเร็วและตรงตามความต้องการของประเทศ
 - การยกระดับขีดความสามารถของหน่วยงานที่กำกับดูแล และการติดตามประเมินผลระบบคุณภาพในทุกมิติได้อย่างมีประสิทธิภาพ
 - กลไกการติดตามและระบบฐานข้อมูลกลางที่มีประสิทธิภาพ
3. สอดคล้อง วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ มหาวิทยาลัยมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ในด้าน (ทำเครื่องหมาย × ตามหัวข้อที่สอดคล้อง)
- SO1 สร้างการพัฒนาที่ยั่งยืนด้านนวัตกรรมเศรษฐกิจฐานชีวภาพ
 - SO2 สร้างการพัฒนาที่ยั่งยืนด้านนวัตกรรมการแพทย์ สุขภาพ และการดูแลผู้สูงอายุ
 - SO3 สร้างการพัฒนาที่ยั่งยืนด้านล้านนาสร้างสรรค์
 - SO4 สร้างการพัฒนาที่ยั่งยืนด้านการจัดการศึกษา
 - SO5 สร้างการพัฒนาที่ยั่งยืนด้านการวิจัยและนวัตกรรม
 - SO6 บริหารจัดการองค์กรเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศ

4. เป้าหมายและตัวชี้วัดภายใต้กิจกรรม/โครงการ

ที่	4.1 แนวทางการพัฒนา	4.2 จำนวนบุคลากรที่จำเป็นในการดำเนินโครงการ/กิจกรรม			4.3 สมรรถนะของบุคลากรที่จำเป็นในการดำเนินโครงการ/กิจกรรม (Pre-requisites)	4.4 ทักษะ/ชุดความรู้ของบุคลากรที่จำเป็นในการดำเนินโครงการ/กิจกรรม (Expectations)
		AR	สายวิชาการ	สายสนับสนุน		
1	(M) แผนพัฒนาทักษะการบริหารงานของผู้บริหาร และเตรียมความพร้อม Successor ให้มีทักษะการบริหารที่เป็นมืออาชีพ	-	30	10	- มีประสบการณ์การบริหารงานระดับส่วนงานหรือหน่วยงาน และ/หรือ - มีประสบการณ์การฝึกอบรมด้านการตรวจประเมินตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาที่เป็นเลิศ EdPEX หรือ TQC	- ทักษะในการวางแผน (Planning) - ทักษะการจัดการองค์กร (Organizing) - ทักษะการนำองค์กร (Leading) - ทักษะการคิดวิเคราะห์และแก้ไขปัญหา (Critical thinking & Problem solving) - ทักษะการวิเคราะห์ พัฒนา และลดขั้นตอนกระบวนการงาน (Workflow) เพื่อมุ่งสู่ผลลัพธ์ที่เป็นเลิศ
2	(M) แผนพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนเพื่อยกระดับศักยภาพตามคุณลักษณะวิชาชีพเพื่อสนับสนุนการนำองค์กรของผู้บริหาร และเพื่อให้เกิดวัฒนธรรมการเรียนรู้ตลอดชีวิตและวัฒนธรรมการจัดการความรู้ในองค์กร	-	-	100	- มีความมุ่งมั่นในการทำงานและมองเห็นโอกาสในการพัฒนาตนเอง (Room for improvement) รวมถึงต้องการพัฒนาระบบงานที่ได้รับมอบหมายให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น - มีความพร้อมที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ และมีประสบการณ์การจัดการความรู้อย่างเป็นระบบในเบื้องต้น	- ทักษะการจัดการความรู้ (KM) - ทักษะและเจตคติ (Mindset) ด้านการเรียนรู้ตลอดชีวิต - ทักษะตามคุณลักษณะวิชาชีพ อาทิ ด้านการเงิน การคลัง และพัสดุ ด้านการจัดการศึกษา ด้านการบริหารงานวิจัยและบริการวิชาการ ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ทางปัญญา ด้านการบริหารงานบุคคล เป็นต้น - พัฒนาทักษะแห่งอนาคต ไปกับหลักสูตร Skills4Life โดยความร่วมมือกับวิทยาลัยการศึกษาลดชีวิต
3	(M) แผนพัฒนาบุคลากรสายวิชาการและการจัดการระบบอาจารย์พี่เลี้ยง เพื่อให้มีความพร้อมด้านการจัดการเรียนการสอน และสามารถแข่งขันและสร้างสรรค์ผลงานวิจัยและนวัตกรรมซึ่งเป็นที่ยอมรับในระดับสากล	-	150 (บุคลากร) + 50 (อ.พี่เลี้ยง)	-	- บุคลากรสายวิชาการ : มีความรอบรู้ รู้ลึก รู้จริงในศาสตร์ของตน และกระตือรือร้นที่จะพัฒนาตนเอง และพัฒนางานวิจัยหรือประยุกต์องค์ความรู้ที่มีอยู่ในการสร้างสรรค์ผลงานวิจัยและนวัตกรรมที่	- บุคลากรสายวิชาการ : มีทักษะการเรียนการสอนรูปแบบใหม่ และสามารถผลิตผลงานวิจัยและนวัตกรรมที่มีคุณภาพ - อาจารย์พี่เลี้ยง : ทักษะการเป็นอาจารย์พี่เลี้ยง (Mentor) ที่สามารถสร้าง Career Path to

ที่	4.1 แนวทางการพัฒนา	4.2 จำนวนบุคลากรที่จำเป็นในการดำเนินโครงการ/กิจกรรม			4.3 สมรรถนะของบุคลากรที่จำเป็นในการดำเนินโครงการ/กิจกรรม (Pre-requisites)	4.4 ทักษะ/ชุดความรู้ของบุคลากรที่จำเป็นในการดำเนินโครงการ/กิจกรรม (Expectations)
		AR	สายวิชาการ	สายสนับสนุน		
					<p>เป็นประโยชน์ รวมทั้งเป็นผู้ที่พร้อมปรับตัวให้เข้ากับองค์กร (ส่วนงาน) และวัฒนธรรมองค์กร รวมถึงการรับรู้และรับทราบถึงค่านิยมและวิสัยทัศน์ขององค์กร (ส่วนงาน) พร้อมทั้งจะปรับตัวเพื่อรับมือกับสถานการณ์ปัญหา หรือทิศทางการวิจัยของประเทศและของโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว</p> <ul style="list-style-type: none"> - อาจารย์ที่เลี้ยง : เป็นอาจารย์รุ่นกลาง หรือรุ่นอาวุโสที่มีประสบการณ์ด้านการเรียนการสอน การวิจัยและบริการวิชาการ 	<p>Excellence ให้แก่อาจารย์รุ่นใหม่ให้มีความเป็นเลิศทั้งในด้านการสอน การวิจัยและนวัตกรรม (ได้แก่ การขอทุนวิจัย และการตีพิมพ์เผยแพร่ผลงานทางวิชาการ) และบริการวิชาการ</p>
4	(A) แผนพัฒนาบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการจัดการหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การพัฒนาคุณลักษณะของนักศึกษา โดยเน้นการพัฒนาด้านการสื่อสารภาษาอังกฤษ ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และการให้บริการผู้เรียน เพื่อรองรับการจัดการเรียนรู้รูปแบบใหม่	-	150	50	<ul style="list-style-type: none"> - มีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่องให้สอดคล้องกับบริบทของการศึกษาที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว - มีความเต็มใจและพร้อมให้คำปรึกษาแก่นักศึกษา รวมทั้งพัฒนาบุคลิกภาพและ Soft skill ของนักศึกษาให้มีความเป็นพลเมืองโลก 	<ul style="list-style-type: none"> - ทักษะการจัดการสอนและการเรียนรู้รูปแบบใหม่ - ทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ - ทักษะในการพัฒนาคุณลักษณะของนักศึกษาเพื่อให้มีคุณลักษณะของบัณฑิตที่พึงประสงค์และมีความเป็นพลเมืองโลก ได้แก่ การสื่อสาร การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล การทำงานเป็นทีม การปรับตัวเข้ากับสังคมหรือองค์กร พหุวัฒนธรรม ฯลฯ

ที่	4.1 แนวทางการพัฒนา	4.2 จำนวนบุคลากรที่จำเป็นในการดำเนินโครงการ/กิจกรรม			4.3 สมรรถนะของบุคลากรที่จำเป็นในการดำเนินโครงการ/กิจกรรม (Pre-requisites)	4.4 ทักษะ/ชุดความรู้ของบุคลากรที่จำเป็นในการดำเนินโครงการ/กิจกรรม (Expectations)
		AR	สายวิชาการ	สายสนับสนุน		
					<ul style="list-style-type: none"> - มีประสบการณ์การดำเนินงานในด้านการจัดการศึกษา การจัดการหลักสูตร และการดูแลนักศึกษา 	<ul style="list-style-type: none"> - มีทักษะจิตวิทยาในการให้คำปรึกษา (Counseling) แก่นักศึกษาที่มีปัญหา
5	(R) แผนพัฒนาศักยภาพบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านการวิจัย ให้มีทักษะการวิจัย ทักษะการเขียนโครงการเพื่อขอทุนวิจัยจากแหล่งทุนต่าง ๆ และการตีพิมพ์เผยแพร่ผลงานทางวิชาการที่มี Impact สูง	10	150	50	<ul style="list-style-type: none"> - มีประสบการณ์และสมรรถนะในการวิจัยและขอทุนวิจัยจากแหล่งทุนภายนอก - มีความมุ่งมั่นที่จะสร้างสรรค์นวัตกรรมและตีพิมพ์เผยแพร่ผลงานวิจัยที่มี Impact สูง 	<ul style="list-style-type: none"> - ทักษะการเขียนโครงการวิจัยเพื่อขอทุนวิจัยจากแหล่งทุนภายนอก ทั้งในรูปแบบโครงการเดี่ยวและการแสวงหาความร่วมมือกับบุคลากรภายในและภายนอกสถาบัน - ทักษะการเขียนผลงานทางวิชาการเพื่อตีพิมพ์ในวารสารที่มี Impact สูง - ทักษะการบริหารโครงการวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพ
6	(S) แผนพัฒนาศักยภาพบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านการบริการวิชาการสู่ชุมชน ให้สามารถประชาสัมพันธ์ศักยภาพของคณะ รวมถึงสามารถตอบสนองความต้องการของลูกค้ากลุ่มเป้าหมายที่มาใช้บริการวิชาการได้อย่างมีประสิทธิภาพ	-	30	50	<ul style="list-style-type: none"> - มีความรู้ความสามารถในองค์ความรู้หรือในงาน/ศาสตร์ของตน - มีเจตคติและทัศนคติที่ดีต่อส่วนงานพร้อมนำองค์ความรู้ที่มีอยู่ของส่วนงานไปสื่อสาร และประชาสัมพันธ์ให้ประชาคมได้ทราบถึงสมรรถนะหลักของส่วนงาน ตลอดจนมีแนวคิดที่ต้องการประยุกต์ในองค์ความรู้ของส่วนงานต่องานบริการวิชาการสู่ชุมชนและสู่กลุ่มเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ 	<ul style="list-style-type: none"> - ทักษะและเจตคติ (Mindset) ที่ดีในด้านการให้บริการวิชาการ - ทักษะด้านการถ่ายทอดองค์ความรู้ที่ซับซ้อนให้มีความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้อง และเกิดประโยชน์ต่อชุมชนหรือกลุ่มเป้าหมาย

ที่	4.1 แนวทางการพัฒนา	4.2 จำนวนบุคลากรที่จำเป็นในการดำเนินโครงการ/กิจกรรม			4.3 สมรรถนะของบุคลากรที่จำเป็นในการดำเนินโครงการ/กิจกรรม (Pre-requisites)	4.4 ทักษะ/ชุดความรู้ของบุคลากรที่จำเป็นในการดำเนินโครงการ/กิจกรรม (Expectations)
		AR	สายวิชาการ	สายสนับสนุน		
7	(C) แผนพัฒนาบุคลากรด้านการประชาสัมพันธ์ของคณะ เพื่อให้สามารถสร้างสื่อประชาสัมพันธ์ที่เข้าถึงกลุ่มเป้าหมายทั้งบุคลากรภายใน และกลุ่มเป้าหมายภายนอกคณะทั้งในด้านผลิตภัณฑ์ ด้านการวิจัย และการให้บริการวิชาการ	-	15	20	- มีความเข้าใจบริบทและสมรรถนะหลักของส่วนงานเป็นอย่างดี - สามารถสื่อสารและผลิตสื่อประชาสัมพันธ์ของส่วนงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	- ทักษะในการสร้างสรรค์สื่อประชาสัมพันธ์ เพื่อให้เกิด Impact และ Engagement อย่างกว้างขวางทั้งที่เป็น การสื่อสารแบบดั้งเดิม (สื่อสิ่งพิมพ์ เว็บไซต์ อีเมล ฯลฯ) และการสื่อสารผ่านแพลตฟอร์มสื่อสังคมออนไลน์ - ทักษะการวิเคราะห์กลุ่มเป้าหมายของการประชาสัมพันธ์ เพื่อให้เกิดประสิทธิผลสูงสุดในการสื่อสารทั้งภายในและภายนอกองค์กร

หมายเหตุ : (M) ยุทธศาสตร์การพัฒนางานอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

(A) ยุทธศาสตร์การผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพ มีทักษะการเป็นพลเมืองโลก และเป็นผู้ใฝ่เรียนรู้ตลอดชีวิต

(R) ยุทธศาสตร์การวิจัยและนวัตกรรมเพื่อความเป็นเลิศและการพัฒนาที่ยั่งยืน

(S) ยุทธศาสตร์การบริการวิชาการแก่สังคม

(C) ยุทธศาสตร์การสื่อสารองค์กร

AR บุคลากรสมรรถนะสูง (Active Recruitment)

ยุทธศาสตร์ในแผนกลยุทธ์คณะวิทยาศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566-2570 และแผนพัฒนาการศึกษาคณะวิทยาศาสตร์ ระยะที่ 13 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566-2570

ภาคผนวก 3
แผนอัตรากำลังระยะ 3 ปี (2569-2571)

ชื่อตำแหน่ง	ประเภท	สังกัด	2569	2570	2571	รวม
			จำนวน	จำนวน	จำนวน	จำนวน
สายวิชาการ (อาจารย์)			17	8	7	32
อาจารย์	ยุทธศาสตร์	ภาควิชาชีววิทยา	1	1	1	3
อาจารย์	ยุทธศาสตร์	ภาควิชาเคมี	3	1	3	7
อาจารย์	ยุทธศาสตร์	ภาควิชาเคมีอุตสาหกรรม	2	-	1	3
อาจารย์	ยุทธศาสตร์	ภาควิชาฟิสิกส์และวัสดุศาสตร์	-	1	-	1
อาจารย์	ยุทธศาสตร์	ภาควิชาคณิตศาสตร์	1	1	1	3
อาจารย์	ยุทธศาสตร์	ภาควิชาสถิติ	2	1	-	3
อาจารย์	ยุทธศาสตร์	ภาควิชาวิทยาการคอมพิวเตอร์	-	1	1	2
อาจารย์	ยุทธศาสตร์	ศูนย์วิจัยวิทยาศาสตร์สิ่งแวดล้อม (คณะ)	1	-	-	1
อาจารย์	ยุทธศาสตร์	ศูนย์วิจัยวิทยาการข้อมูล (คณะ)	1	-	-	1
อาจารย์	ยุทธศาสตร์เชิงรุก (Plus)	ภาควิชาฟิสิกส์และวัสดุศาสตร์	1	-	-	1
อาจารย์	ยุทธศาสตร์เชิงรุก (Plus)	ภาควิชาวิทยาการคอมพิวเตอร์	2	-	-	2
อาจารย์	ยุทธศาสตร์เชิงรุก (Plus)	ศูนย์วิจัยวิทยาศาสตร์สิ่งแวดล้อม (คณะ)	1	-	-	1
อาจารย์	ยุทธศาสตร์เชิงรุก (Plus)	ศูนย์วิจัยวิทยาการข้อมูล (คณะ)	2	2	-	4
สายวิชาการ (นักวิจัย)			1	-	-	1
นักวิจัย	ยุทธศาสตร์	ศูนย์วิจัยวิทยาศาสตร์สิ่งแวดล้อม	1	-	-	1
(มช. ให้ขอเฉพาะสถาบันวิจัย)						
สายสนับสนุน			18	8	8	34
นักวิชาการคอมพิวเตอร์	ยุทธศาสตร์	ภาควิชาสถิติ	1	-	-	1
นักวิทยาศาสตร์	ยุทธศาสตร์	งานบริหารงานวิจัย บริการวิชาการและวิเทศสัมพันธ์	1	1	1	3
นักวิทยาศาสตร์ ปี 69	ยุทธศาสตร์	ภาควิชาฟิสิกส์และวัสดุศาสตร์	1	2	-	3
นักจัดการงานทั่วไป ปี 70 (ภาระงานเป็นนักวิทยาศาสตร์/ พนักงานช่าง)						
นักจัดการงานทั่วไป	ยุทธศาสตร์	งานบริการการศึกษาและพัฒนาคุณภาพนักศึกษา	1	-	-	1
นักจัดการงานทั่วไป	ยุทธศาสตร์	ภาควิชาชีววิทยา	1	1	1	3
นักจัดการงานทั่วไป	ยุทธศาสตร์	งานการเงิน การคลังและพัสดุ (พัสดุ)	1	-	-	1
นักจัดการงานทั่วไป	ยุทธศาสตร์	ภาควิชาเคมี	1	1	1	3
นักจัดการงานทั่วไป	ยุทธศาสตร์	ภาควิชาคณิตศาสตร์	1	-	-	1
นักจัดการงานทั่วไป	ยุทธศาสตร์	ภาควิชาสถิติ	1	-	-	1
นักวิทยาศาสตร์	ยุทธศาสตร์	ภาควิชาเคมี	1	-	-	1
นักวิทยาศาสตร์	ยุทธศาสตร์	ศูนย์วิจัยวัสดุศาสตร์	1	1	1	3
นักจัดการงานทั่วไป	ยุทธศาสตร์	ศูนย์ธรรมชาติวิทยาโดยสุเทพเฉลิมพระเกียรติฯ	1	-	-	1
นักจัดการงานทั่วไป (บุคคล)	ยุทธศาสตร์	งานบริหารทั่วไป	1	-	-	1
นักจัดการงานทั่วไป	ยุทธศาสตร์	งานบริหารงานวิจัย บริการวิชาการและวิเทศสัมพันธ์	-	-	1	1
นักจัดการงานทั่วไป (หน่วยอา	ยุทธศาสตร์	งานบริหารทั่วไป	-	-	1	1
นักวิทยาศาสตร์	ยุทธศาสตร์เชิงรุก (Plus)	ภาควิชาเคมีอุตสาหกรรม	1	-	-	1
นักวิทยาศาสตร์	ยุทธศาสตร์เชิงรุก (Plus)	ศูนย์วิจัยวัสดุศาสตร์	1	1	1	3
นักจัดการงานทั่วไป	ยุทธศาสตร์เชิงรุก (Plus)	ศูนย์วิจัยวัสดุศาสตร์	1	1	1	3
นักจัดการงานทั่วไป	ยุทธศาสตร์เชิงรุก (Plus)	งานบริหารงานวิจัย บริการวิชาการและวิเทศสัมพันธ์	1	-	-	1
นักจัดการงานทั่วไป	ยุทธศาสตร์เชิงรุก (Plus)	งานบริการการศึกษาและพัฒนาคุณภาพนักศึกษา	1	-	-	1
รวมทั้งหมด			36	16	15	67

ภาคผนวก 4
แผนอัตรากำลัง (เชิงรุก) ปีงบประมาณ 2569

สรุปคำขออัตรากำลังเชิงรุก (แบบพลัส) ของคณะวิทยาศาสตร์
ประจำปีงบประมาณ 2569

สายวิชาการ

ภาควิชาฟิสิกส์และวัสดุศาสตร์	1	อัตรา
ภาควิชาวิทยาการคอมพิวเตอร์	2	อัตรา
ศูนย์วิจัยวิทยาศาสตร์สิ่งแวดล้อม (สังกัดคณะ)	1	อัตรา
ศูนย์วิจัยวิทยาการข้อมูล (สังกัดคณะ)	4	อัตรา

สายสนับสนุน

ศูนย์วิจัยวัสดุศาสตร์ (ตำแหน่งนักวิทยาศาสตร์)	1	อัตรา
---	---	-------

ภาควิชาวิทยาการคอมพิวเตอร์: 2 ตำแหน่ง

สนับสนุนมหาวิทยาลัย/คณะ/SDG/Social Impact/หลักสูตร FAST อย่างไร?				การเตรียมคน
SO	คณะ	SDG	FAST	
SO4: สาขาใหม่ ต้องการผู้เชี่ยวชาญเฉพาะทางด้าน AI, Machine Learning, Data Science เปิดรับนักศึกษา 30 คน/ปี จำเป็นต้องมีอาจารย์ใหม่เพิ่มตามเกณฑ์ FTES ถ้าใช้เกณฑ์ 1:20 → ต้องมี ≥ 2 คน สำหรับหลักสูตรใหม่ทันที		ภาควิชาวิทยาการคอมพิวเตอร์ ได้บูรณาการเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) เข้าในกระบวนการเรียนการสอน การวิจัย และกิจกรรมของนักศึกษา โดยเฉพาะในหลักสูตรใหม่ที่จะเปิดในปี 2570 ซึ่งส่งเสริมเป้าหมายที่ 4 (การศึกษาที่มีคุณภาพ), 8 (การจ้างงานที่มีคุณค่า), และ 9 (นวัตกรรมและโครงสร้างพื้นฐาน) ผ่านการเรียนรู้ด้าน AI ที่รับผิดชอบต่อสังคม และโครงการวิจัยที่ใช้ AI เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน	ชื่อหลักสูตร .วิทยาศาสตร์บัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการคอมพิวเตอร์และปัญญาประดิษฐ์ (อยู่ระหว่างการประสานงานกับคลินิกหลักสูตร) (Bachelor of Science in Computer Science and Artificial Intelligence) ปี 2570	ใช้แผนการบ่มเพาะ: เชิญผู้สำเร็จ ป.เอก/ป.โท สาย AI ที่มีคุณภาพ → ศิษย์เก่าภาควิชา นายปฏิพล เวียงนาค อยู่ระหว่างการศึกษาปริญญาเอก ที่ JAIST ด้าน Ontology and LLM จำนวน 1 คนคาดว่าจะจบภายในระยะเวลาที่กำหนด อยู่ระหว่างการทาบทาม เจ้าหน้าที่ ITSC ที่จบปริญญาเอก สาขาวิศวกรรมคอมพิวเตอร์

ภาควิชาฟิสิกส์และวัสดุศาสตร์: 1 ตำแหน่ง

สนับสนุนมหาวิทยาลัย/คณะ/SDG/Social Impact/หลักสูตร FAST อย่างไร?				การเตรียมคน
SO	คณะ	SDG	FAST	
			ชื่อหลักสูตร วิศวกรรมศาสตร์บัณฑิต สาขาวิศวกรรมเซมิคอนดักเตอร์ ปีการศึกษา 2569 ชื่อหลักสูตร ศิลปศาสตรและวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาบูรณาการศาสตร์แขนงวิชา high-power semiconductor technology ปีการศึกษา 2569	

ศูนย์วิจัยวิทยาศาสตร์สิ่งแวดล้อม: 1 ตำแหน่ง

สนับสนุนมหาวิทยาลัย/คณะ/SDG/Social Impact/หลักสูตร FAST อย่างไร?				การเตรียมคน/ข้อมูลเพิ่มเติม
SO	คณะ	SDG	FAST	
<p>SO1: หลักสูตร STB มีการบูรณาการความรู้หลายศาสตร์เพื่อสร้างความเข้มแข็งทางวิชาการของหลักสูตร เนื้อหาการเรียนได้รับการออกแบบให้คำนึงถึงความยั่งยืนในมิติของสิ่งแวดล้อม สังคมและ การกำกับดูแล นอกจากนี้ยังเป็นการเตรียมความพร้อมของบัณฑิตให้สามารถพัฒนาโลกการเฝ้าระวัง แฉงเดือน ป้องกันและแก้ไข ปัญหาด้านความมั่นคงต่าง ๆ เช่นความมั่นคงทางพลังงานและสิ่งแวดล้อม ศูนย์วิจัยวิทยาศาสตร์สิ่งแวดล้อม มีบทบาทในการถ่ายทอดความรู้ประเด็นด้านสิ่งแวดล้อมซึ่งเป็นหนึ่งในเสาหลักของหลักสูตร STB โดยมีทั้งวิชาที่เป็นวิชาเดิมของสาขาวิทยาศาสตร์สิ่งแวดล้อม และวิชาที่พัฒนาขึ้นใหม่เพื่อหลักสูตร STB โดยเฉพาะถึง 9 วิชาด้วยกัน โดยในหลักสูตรปัจจุบันบรรจุไว้เป็นกลุ่มวิชบังคับ จำนวน 5 วิชา</p> <p>SO4: หลักสูตร STB เป็นหลักสูตรที่เกิดจากความร่วมมือของคณะรัฐศาสตร์ฯ ร่วมกับเครือข่ายพันธมิตรทั้งจากภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย รวมถึงศูนย์วิจัยวิทยาศาสตร์สิ่งแวดล้อม เพื่อพัฒนาหลักสูตรและบัณฑิตที่ตรงกับทิศทางการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม รวมถึงตอบสนองความต้องการของตลาดแรงงานในอนาคต อันเป็นไปตามวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ "มหาวิทยาลัยชั้นนำที่รับผิดชอบต่อสังคมเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน ด้วยนวัตกรรม"</p>		<p>กระบวนวิชาในหลักสูตร STB มีการออกแบบให้ตอบสนองต่อเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนทั้ง 17 ข้อของ SDGs โดยรายละเอียดกระบวนวิชาที่ตอบสนองต่อเป้าหมายการพัฒนานั้น สามารถดูได้จากเล่มหลักสูตรที่นำส่งมาพร้อมกันในหน้า 10-13 ทั้งนี้กระบวนวิชาจากศูนย์วิจัยวิทยาศาสตร์สิ่งแวดล้อมนั้นตอบสนองต่อเป้าหมายการพัฒนาหลายด้านด้วยกัน เช่น SDG3, 6, 7, และ 12 เป็นต้น</p>	<p>ชื่อหลักสูตร วิทยาศาสตร์บัณฑิตสาขาวิชาศาสตร์แห่งความยั่งยืน</p> <p>ปีที่คาดว่าจะเปิดหลักสูตร 2568</p> <p>รายละเอียดของหลักสูตรในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ เนื่องจากหนึ่งในเสาหลักของหลักสูตร STB เป็นประเด็นทางด้านสิ่งแวดล้อม คณะจารย์ของหลักสูตรวิทยาศาสตร์สิ่งแวดล้อม (หลักสูตรนานาชาติ) จึงเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนการดำเนินงานของหลักสูตรให้บรรลุเป้าประสงค์ ทั้งนี้ หลักสูตรวิทยาศาสตร์สิ่งแวดล้อมได้ร่วมกระบวนการพัฒนาหลักสูตรและนำไปสู่การร่วมสอนกระบวนวิชาอย่างน้อย 5 กระบวนวิชาในหลักสูตร STB ปัจจุบัน ทั้งยังมีการพัฒนากระบวนวิชาเพิ่มเติมเพื่อให้เหมาะสมกับหลักสูตร STB กระบวนวิชาซึ่งเปิดใหม่นี้จำเป็นต้องมีบุคลากรผู้เชี่ยวชาญรองรับ จึงมีความจำเป็นเร่งด่วนเพื่อดำเนินการสรรหาบุคคลที่เหมาะสมกับกระบวนวิชาเหล่านั้น</p> <p>ชื่อหลักสูตร สาขาวิชาบูรณาการศาสตร์ ระดับปริญญาโท และระดับปริญญาเอก</p> <p>ในหลักสูตรนี้มีการเรียนรู้ที่รองรับความหลากหลาย ความยืดหยุ่น การเปลี่ยนแปลง และการเกิดใหม่ขององค์ความรู้ในลักษณะของบูรณาการศาสตร์ อีกทั้ง นักศึกษายังสามารถเลือกเรียนและทำวิจัยได้ตามกลุ่มการเรียนรู้ที่สนใจ โดยเน้นการผลิตผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้จริงและรู้กว้าง เน้นการพัฒนาและประยุกต์ความรู้ในลักษณะของ</p>	<p>เหตุผลค่าใช้จ่ายเพิ่มเติม: 1) ค่า FTES ของหลักสูตรวิทยาศาสตร์สิ่งแวดล้อมนั้นมีแนวโน้มเติบโตอย่างก้าวกระโดด โดยในปีการศึกษา 2563 มีค่า FTES อยู่ที่ 171.03 และเพิ่มเป็น 340.75 ในปีการศึกษา 2567 ทั้งนี้เมื่อหลักสูตร STB เริ่มดำเนินการ ค่า FTES จะเพิ่มสูงขึ้นไปอีก ในขณะที่จำนวนอาจารย์ประจำศูนย์วิจัยวิทยาศาสตร์สิ่งแวดล้อมมีเพียง 3 คน ร่วมกับอาจารย์ที่ประจำอยู่ภาควิชาต่าง ๆ ของคณะวิทยาศาสตร์ แต่ทำงานให้กับศูนย์วิจัยครั้งหนึ่งของภาระงานอีกจำนวน 3 คน 2) ภาระงานสอนของคณาจารย์ประจำหลักสูตรวิทยาศาสตร์สิ่งแวดล้อมปัจจุบันไม่เอื้อให้อาจารย์พัฒนาตนเองอย่างมีสมดุลในด้านอื่น เช่น งานวิจัย และการบริการวิชาการ ส่งผลให้การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์รุ่นใหม่เกิดขึ้นช้าอันเนื่องจากข้อจำกัดดังกล่าว 3) หลักสูตร STB เป็นหลักสูตรเชิงบูรณาการ อาจารย์ผู้ร่วมสอนต้องมีความเข้าใจประเด็นความยั่งยืนและการบูรณาการศาสตร์ต่าง ๆ เข้าด้วยกัน การสรรหาบุคลากรในตำแหน่งนี้จึงมีความแตกต่างอย่างชัดเจนกับอาจารย์ที่เชี่ยวชาญด้านวิทยาศาสตร์เพียงด้านเดียว</p>

สนับสนุนมหาวิทยาลัย/คณะ/SDG/Social Impact/หลักสูตร FAST อย่างไร?				การเตรียมคน/ข้อมูลเพิ่มเติม
SO	คณะ	SDG	FAST	
			<p>สนามแห่งการศึกษา (Field of Study) เป็นหลักสูตรสหวิทยาการที่เปิดโอกาสให้นักศึกษาสามารถเลือกเรียนกระบวนวิชาที่เปิดสอนในคณะต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ตามความเห็นชอบของอาจารย์ที่ปรึกษา/กรรมการที่ปรึกษา ดังนั้น กระบวนวิชา/หัวข้องานวิจัยที่นักศึกษาสนใจเลือกเรียนจึงมีความสัมพันธ์กับหลักสูตรต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่</p> <p>ชื่อหลักสูตร MSc. (International) Planetary and Sustainable Health</p> <p>ปีที่คาดว่าจะเปิดหลักสูตร 2569</p> <p>เป็นหลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษา (ปริญญาโท) ซึ่งเป็นหลักสูตรนานาชาติที่มุ่งเน้นการบูรณาการแบบสหวิทยาการ (Interdisciplinary) โดยออกแบบร่วมกันกับ LSHTM ทั้งยังเปิดโอกาสให้นักศึกษาสามารถเรียนผ่านระบบออนไลน์ได้ 100% และจัดการเรียนการสอนในรูปแบบ Modular Learning พร้อมทั้งมีระบบสะสมหน่วยกิตผ่านการเรียนออนไลน์โดยใช้ LE ซึ่งหลักสูตรนี้ยังต่อยอดสร้าง UVP ของ CMU ในด้าน Sustainability และเปิดโอกาสให้นักศึกษาสามารถเรียนจบปริญญาโทภายในระยะเวลาเพียง 1 ปี</p>	

ศูนย์วิจัยวิทยาการข้อมูล: 4 ตำแหน่ง

สนับสนุนมหาวิทยาลัย/คณะ/SDG/Social Impact/หลักสูตร FAST อย่างไร?				การเตรียมคน/ ข้อมูลเพิ่มเติม
SO	คณะ	SDG	FAST	
SO2: ดำเนินการวิจัยและพัฒนา นวัตกรรมด้านวิทยาการข้อมูล และปัญญาประดิษฐ์ทาง การแพทย์ โดยร่วมมือกับ หน่วยงานเครือข่ายของศูนย์วิจัย วิทยาการข้อมูล	ยุทธศาสตร์ที่ 2 ด้านการผลิต บัณฑิตที่มีคุณธรรม คุณภาพ ทักษะการเป็นพลเมืองโลกและ การเรียนรู้ตลอดชีวิต - ร่วมพัฒนารูปแบบการเรียน การสอนและออกแบบกระบวนการ	- สร้างเครือข่ายความร่วมมือ แบบสหสาขาทั้งภาครัฐและ เอกชน เพื่อส่งเสริมการบูรณ การองค์ความรู้ข้ามศาสตร์เพื่อ สร้างงานวิจัยและพัฒนา นวัตกรรมเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน ที่สอดคล้องตาม SDGs - ร่วมพัฒนาหลักสูตรและร่วม สอนในหลักสูตรที่มีเป้าหมาย สนับสนุนการพัฒนาที่ยั่งยืน ที่ สอดคล้องตาม SDGs	ชื่อหลักสูตร Planetary and Sustainable Health ปีที่คาดว่าจะเปิดหลักสูตร 2569 (อยู่ระหว่างการออกแบบ หลักสูตร) รายละเอียดของหลักสูตรใน การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ หลักสูตร Planetary and Sustainable Health เป็น หลักสูตรนานาชาติ ระดับ บัณฑิตศึกษา (ป.โท) ที่ ขับเคลื่อนการพัฒนา Action Plan 4 เน้นการพัฒนากำลังคน โดยความร่วมมือของคณะ คณะเศรษฐศาสตร์ และคณะ มนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มีการ ออกแบบหลักสูตรร่วมกับ London School of Hygiene & Tropical Medicine ใน ลักษณะสหสาขาวิชา โดยมี บูรณาการความรู้ทางด้าน การแพทย์และสุขภาพ สิ่งแวดล้อม เศรษฐศาสตร์ จิตวิทยา นโยบายสาธารณะ และวิทยาการข้อมูล มีรูปแบบ การเรียนการสอนแบบ Modular Learning	ได้ติดต่อบุคคลที่คาดว่าจะสามารถ บรรจุในตำแหน่งที่เสนอขอรับการ จัดสรรแล้ว 2 คน ซึ่งสามารถบรรจุใน ตำแหน่งอาจารย์ได้ทันที โดยได้แนบ CV ของทั้ง 2 คนตามเอกสารแนบ ปัจจุบันสาขาวิชาวิทยาการข้อมูล คณะวิทยาศาสตร์ ได้รับความ อนุเคราะห์อาจารย์ผู้สอนจากภาควิชา คณิตศาสตร์ สถิติ และวิทยาการ คอมพิวเตอร์ ซึ่งทั้ง 3 ภาควิชา มี จำนวนอาจารย์อย่างจำกัด ไม่ เพียงพอในการรองรับการเรียนการ สอนเพิ่มเติม การเสนอขออัตรากำลัง ของสาขาวิชาวิทยาการข้อมูลนี้จะ สามารถทำให้สาขาวิชาสามารถ พัฒนาและสอนในหลักสูตร Planetary and Sustainable Health ได้อย่างเต็มที่และรองรับ หลักสูตรอื่นๆ ของ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ในอนาคตที่มี ความต้องการองค์ความรู้ทางด้าน วิทยาการข้อมูล อีกทั้งจะมีส่วนช่วย ผลักดันยุทธศาสตร์อื่นๆ โดยเฉพาะ การพัฒนางานวิจัยและนวัตกรรม ได้ ต่อไป
SO4: ร่วมพัฒนาหลักสูตร เป็น อาจารย์ผู้สอนและเป็นอาจารย์ ประจำหลักสูตรต่าง ๆ ที่ ศูนย์วิจัยวิทยาการข้อมูลมีส่วนร่วม ใน หลักสูตร รวมถึงร่วมพัฒนาหลักสูตร ใหม่ ๆ กับคณะต่าง ๆ ในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ที่มี ความต้องการองค์ความรู้ด้าน วิทยาการข้อมูลและ ปัญญาประดิษฐ์บรรจุใน หลักสูตร	วิชาด้านวิทยาการข้อมูลที่ ตอบสนองทักษะแห่งอนาคต และคนทุกช่วงวัย ยุทธศาสตร์ที่ 3 ด้านการวิจัย เพื่อความเป็นเลิศและนวัตกรรม - แสวงหาโจทย์วิจัยเพื่อนำองค์ ความรู้จากงานวิจัยด้าน วิทยาการข้อมูลและปัญญา ประดิษฐ์ไปใช้ประโยชน์ใน วงการอื่นๆ - พัฒนางานวิจัยและนวัตกรรม ด้านวิทยาการข้อมูลเพื่อความ เป็นเลิศและเพื่อการพัฒนาที่ ยั่งยืนที่สอดคล้องกับ SDGs			
SO5: ร่วมมือกับหน่วยงานทั้ง ภาครัฐและเอกชนทั้ง ภายในประเทศและต่างประเทศ ในการนำองค์ความรู้และ งานวิจัยด้านวิทยาการข้อมูลมา พัฒนานวัตกรรมด้านการแพทย์ ที่ใช้ประโยชน์ได้จริง				

ศูนย์วิจัยวัสดุศาสตร์: 1 ตำแหน่ง

สนับสนุนมหาวิทยาลัย/คณะ/SDG/Social Impact/หลักสูตร FAST อย่างไร?		
SO	คณะ	ภารกิจเชิงรุกของมหาวิทยาลัย/อื่น ๆ
<p>SO5: "1. งานประจำบริการเครื่องมือวิทยาศาสตร์ อาคารโรงงานนำร่องนวัตกรรมวัสดุอุตสาหกรรม จัดทำรายการและบริหารจัดการครุภัณฑ์ เตรียมเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการรับรองมาตรฐาน และวางแผนบำรุงรักษาเครื่องมือวิทยาศาสตร์ ดังรายการต่อไปนี้ เครื่องมือวิทยาศาสตร์ในโรงงานต้นแบบวัสดุแบตเตอรี่"</p> <ol style="list-style-type: none"> เตาเผาอุณหภูมิสูงแบบท่อภายใต้บรรยากาศแก๊สไนโตรเจน (Nitrogen tube furnace) ถังแก๊สไนโตรเจนและระบบวาล์วควบคุม (Nitrogen tank and regulator valve) เตาเผาอากาศอุณหภูมิสูง (Air muffle furnace) ชุดทำปฏิกิริยา (Reaction chamber set) ประกอบด้วย ชุดถังปฏิกิริยาเคมี (Chemical reactor set) และชุดถังกวน (Agitator) ชุดเครื่องปั่นเหวี่ยงแยกตะกอนแบบต่อเนื่อง (Continuous centrifuge set) ตู้อบลมร้อน (Hot air oven) เครื่องบดด้วยลูกบอล (Planetary ball mill) ชุดระบบผลิตน้ำปราศจากไอออน (DI water system set) เครื่องเคลือบผิวฟิล์มพร้อมปั๊มสุญญากาศ (Film coater machine with vacuum pump) ชุดทดสอบประสิทธิภาพเซลล์แบตเตอรี่ (Battery cell tester set) ตู้อบสุญญากาศ (Vacuum oven) <p>เครื่องมือวิทยาศาสตร์ในโรงงานต้นแบบวัสดุก่อสร้าง</p> <ol style="list-style-type: none"> เตาเผาอุณหภูมิสูง เครื่องบดตัวอย่าง Rotary Ball Milling <p>เครื่องมือวิทยาศาสตร์ที่ได้รับบริจาค จากบริษัท พูจิคูระ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด</p> <ol style="list-style-type: none"> ตู้ลมบวก (Clean Brench) ห้องลมบวก Clean Booth เครื่องตัดโลหะ ใบลือย ตู้อบความร้อน (ประมาณ <300 องศาเซลเซียส) แม่แรงยก 2 ตัน เลื่อย ฉลุ เครื่องอัดกำลัง 5 ตัน <p>ถ่ายทอดและอบรมเทคนิคการวิเคราะห์เครื่องมือวิทยาศาสตร์</p> <p>ถ่ายทอดและอบรมเทคนิคการวิเคราะห์เครื่องมือวิทยาศาสตร์ ให้กับนักศึกษาภายในคณะวิทยาศาสตร์ และนอกคณะ ในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ รวมถึงบริการวิชาการให้กับบุคคลภายนอกทั้งจากภาครัฐและเอกชน</p>	<p>"1. งานบริการเครื่องมือวิทยาศาสตร์ อาคารโรงงานนำร่องนวัตกรรมวัสดุอุตสาหกรรม ให้แก่นักวิจัยภายใต้โครงการที่บริหารจัดการโดยศูนย์ฯ"</p> <p>2. บริหารจัดการการรับส่งตัวอย่างวิเคราะห์ จัดทำเอกสาร บัญชีการเงิน และการบำรุงรักษาเครื่องมือวิทยาศาสตร์ โดยมีการดำเนินงานดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> จัดทำเอกสารสำเนาคู่มือการใช้งานของแต่ละเครื่องมือภายใต้ศูนย์วิจัยวัสดุศาสตร์ จัดทำระบบและคิวการจองขอใช้บริการเครื่องมือภายใต้ความดูแลของศูนย์ จัดทำประกาศค่าใช้บริการเครื่องมือภายใต้ศูนย์วิจัยวัสดุศาสตร์ จัดทำสรุปค่าใช้จ่ายเครื่องมือภายใต้ศูนย์วิจัยวัสดุศาสตร์ พร้อมตรวจสอบยอดค่าใช้จ่ายบริการจาก ศวท.มช. ให้ตรงกับยอดที่ทำการจดบันทึกของแต่ละเครื่องมือในแต่ละเดือน <p>3. งานอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมาย"</p>	<p>"ภาระงานที่สนับสนุน AP1: ให้บริการเครื่องมือวิทยาศาสตร์แก่โครงการวิจัยต่าง ๆ ส่งเสริมคุณภาพและประสิทธิภาพของงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาอย่างยั่งยืนในหลายมิติ เช่น ด้านสิ่งแวดล้อม สุขภาพ หรือพลังงาน ช่วยให้โครงสร้างพื้นฐานด้านวิจัยมีความพร้อม สนับสนุนการสร้างองค์ความรู้ใหม่ตามเป้าหมาย SDGs"</p> <p>ภาระงานที่สนับสนุน AP2: สนับสนุนการพัฒนาต้นแบบหรือผลิตภัณฑ์นวัตกรรม ผ่านการใช้เครื่องมือในการต่อยอดงานวิจัยในระดับโรงงานนำร่อง</p> <p>ภาระงานที่สนับสนุน AP3: ถ่ายทอดอบรมเทคนิคการวิเคราะห์เครื่องมือวิทยาศาสตร์ และให้บริการวิชาการและฝึกอบรมแก่บุคคลภายนอก ทั้งภาครัฐ ชุมชนและเอกชน เพื่อนำไปสู่การใช้ประโยชน์เชิงพาณิชย์"</p> <p>ตำแหน่ง "นักวิทยาศาสตร์" มีความจำเป็นในการดำเนินงานภายใต้ อาคารโรงงานนำร่องนวัตกรรมวัสดุอุตสาหกรรม ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการยกระดับการใช้ประโยชน์จากงานวิจัย นวัตกรรม และการสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก ทั้งในระดับชุมชน ภาครัฐ และภาคอุตสาหกรรม ซึ่งมีความสำคัญในการสนับสนุนโครงสร้างพื้นฐานด้านวิจัยและนวัตกรรมของมหาวิทยาลัย เพื่อสนับสนุนการขับเคลื่อนพันธกิจด้านวิจัยและนวัตกรรมของมหาวิทยาลัย และรองรับแผนปฏิบัติการ Action Plan 1-3 ตามแผนการศึกษาของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ส่งเสริมการใช้ประโยชน์จากองค์ความรู้ นวัตกรรม และงานวิจัยอย่างยั่งยืน ทั้งในระดับมหาวิทยาลัย ชุมชน และภาคอุตสาหกรรม อันจะนำไปสู่การยกระดับขีดความสามารถของประเทศในภาพรวม</p>

สนับสนุนมหาวิทยาลัย/คณะ/SDG/Social Impact/หลักสูตร FAST อย่างไร?

SO	คณะ	ภารกิจเชิงรุกของมหาวิทยาลัย/อื่น ๆ
<p>4. บริหารจัดการการรับส่งตัวอย่างวิเคราะห์ จัดทำเอกสาร บัญชีการเงิน และการบำรุงรักษาเครื่องมือวิทยาศาสตร์</p> <p>โดยมีการดำเนินงานดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. จัดทำเอกสารสำเนาคู่มือการใช้งานของแต่ละเครื่องมือภายใต้ศูนย์วิจัยวัสดุศาสตร์ 2. จัดทำระบบและคิวการจองขอใช้บริการเครื่องมือภายใต้ความดูแลของศูนย์ 3. จัดทำประกาศค่าใช้บริการเครื่องมือภายใต้ศูนย์วิจัยวัสดุศาสตร์ 4. จัดทำสรุปค่าใช้จ่ายบริการเครื่องมือภายใต้ศูนย์วิจัยวัสดุศาสตร์ พร้อมตรวจสอบยอดค่าใช้จ่ายบริการจาก ศวท.มช. ให้ตรงกับยอดที่ทำการจดบันทึกของแต่ละเครื่องมือในแต่ละเดือน 5. ดำเนินการติดตามข้อมูลผู้ค้างชำระค่าบริการของเครื่องมือ 6. จัดทำสถิติการให้บริการเครื่องมือของศูนย์วิจัยวัสดุศาสตร์ในแต่ละเดือน 7. วิเคราะห์แนวโน้มจำนวนการใช้งานของเครื่องมือและแนวทางการประยุกต์ใช้ในด้านต่างๆ ของแต่ละเครื่องมือ" 		

ภาคผนวก 5

แผนการเตรียมความพร้อมบุคลากรเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งบริหาร (Succession Planning)
กลุ่มบริหารจัดการ (ตำแหน่งหัวหน้างาน)

ภาคผนวก 6

แผนการจ้างผู้เชี่ยวชาญแบบตามประสิทธิภาพ (Active Recruitment) ปีงบประมาณ 2569



ประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่
เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ คุณสมบัติ ระยะเวลาการจ้าง สถานที่การปฏิบัติงาน และการประเมิน
พนักงานมหาวิทยาลัยตามภารกิจที่มหาวิทยาลัยมอบหมาย หรือภารกิจที่มหาวิทยาลัยกำหนด
พ.ศ. ๒๕๖๙

โดยที่เป็นการสมควรกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ คุณสมบัติ ระยะเวลาการจ้าง สถานที่การปฏิบัติงาน และการประเมิน พนักงานมหาวิทยาลัยตามภารกิจที่มหาวิทยาลัยมอบหมาย หรือภารกิจที่มหาวิทยาลัยกำหนด ตามประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง ระยะเวลาการจ้าง อัตราเงินเดือน สิทธิและสวัสดิการ แบบสัญญาจ้าง และประเภทการจ้างของพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๖๘ ข้อ ๑๓ (๕)

อาศัยอำนาจตามความในข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๗ ข้อ ๑๐ ข. (๘) (๑๗) และข้อ ๒๓ ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการประเมิน การอุทธรณ์ และกระบวนการ พัฒนาพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๘ ข้อ ๖ ประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง ระยะเวลาการจ้าง อัตราเงินเดือน สิทธิและสวัสดิการ แบบสัญญาจ้าง และประเภทการจ้างของพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๖๘ ข้อ ๑๓ (๕) และมติที่ประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ (ก.บ.) ในคราวประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๒ เมษายน ๒๕๖๙ จึงออกประกาศไว้ ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ คุณสมบัติ ระยะเวลาการจ้าง สถานที่การปฏิบัติงาน และการประเมิน พนักงานมหาวิทยาลัยตามภารกิจที่มหาวิทยาลัยมอบหมาย หรือภารกิจที่มหาวิทยาลัยกำหนด พ.ศ. ๒๕๖๙”

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิก

(๑) ประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง คุณสมบัติ หลักเกณฑ์ เงื่อนไข วิธีการจ้าง สัญญาจ้าง และการประเมิน พนักงานมหาวิทยาลัยประจำแบบตามภารกิจด้านยุทธศาสตร์เชิงรุก พ.ศ. ๒๕๖๕

(๒) ประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง คุณสมบัติ หลักเกณฑ์ เงื่อนไข วิธีการจ้าง สัญญาจ้าง และการประเมิน พนักงานมหาวิทยาลัยประจำแบบตามภารกิจด้านยุทธศาสตร์เชิงรุก ฉบับที่ ๒ พ.ศ. ๒๕๖๘

ข้อ ๔ ในประกาศนี้

“มหาวิทยาลัย” หมายความว่า มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

“ก.บ.” หมายความว่า คณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยเชียงใหม่

“อธิการบดี” หมายความว่า อธิการบดีมหาวิทยาลัยเชียงใหม่

“พนักงานมหาวิทยาลัย” หมายความว่า พนักงานมหาวิทยาลัยตามภารกิจที่มหาวิทยาลัยมอบหมาย หรือภารกิจที่มหาวิทยาลัยกำหนด

“คณะกรรมการ” หมายความว่า คณะกรรมการดำเนินการคัดเลือกพนักงานมหาวิทยาลัยตามภารกิจที่มหาวิทยาลัยมอบหมาย หรือภารกิจที่มหาวิทยาลัยกำหนด

“ส่วนงาน” หมายความว่า ส่วนงานตามมาตรา ๙ แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พ.ศ. ๒๕๕๑ และที่จัดตั้งขึ้นตามประกาศมหาวิทยาลัย ว่าด้วย การแบ่งส่วนงานในส่วนงานวิชาการและส่วนงานอื่น และให้หมายความรวมถึงสำนักงานการตรวจสอบภายใน ที่ได้เสนอขอสนับสนุนอัตรากำลังงานมหาวิทยาลัย

“หัวหน้าส่วนงาน หมายความว่า หัวหน้าส่วนงานตามมาตรา ๙ แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พ.ศ. ๒๕๕๑ และที่จัดตั้งขึ้นตามประกาศมหาวิทยาลัย ว่าด้วย การแบ่งส่วนงานในส่วนงาน วิชาการและส่วนงานอื่น และให้หมายความรวมถึงสำนักงานการตรวจสอบภายใน ที่ได้เสนอขอสนับสนุนอัตรากำลังงานมหาวิทยาลัย

“ข้อตกลงการปฏิบัติงาน” หมายความว่า ข้อตกลงที่จัดทำขึ้นระหว่างมหาวิทยาลัยกับ พนักงานมหาวิทยาลัยเพื่อกำหนดรายละเอียดเกี่ยวกับการจ้าง เช่น ภาระงานที่ต้องปฏิบัติ เป้าหมายผลสำเร็จของงาน ที่ต้องส่งมอบให้แก่มหาวิทยาลัยในช่วงระยะเวลาที่กำหนด สถานที่ปฏิบัติงาน เพื่อใช้เป็นกรอบในการประเมินผล การปฏิบัติงาน

ข้อ ๕ ให้อธิการบดีเป็นผู้รักษาการตามประกาศนี้

ในกรณีที่มีปัญหาเกิดขึ้นจากการปฏิบัติตามประกาศนี้ ให้ ก.บ. เป็นผู้วินิจฉัยชี้ขาด คำวินิจฉัยของ ก.บ. ให้เป็นที่สุด

ในกรณีมีเหตุจำเป็นเพื่อประโยชน์ในการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย ก.บ. อาจมีมติให้แต่งตั้ง ประกาศนี้ข้อใดข้อหนึ่งได้

หมวด ๑

หลักเกณฑ์และวิธีการ

ข้อ ๖ การจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยตามภารกิจที่มหาวิทยาลัยมอบหมาย หรือภารกิจที่มหาวิทยาลัย กำหนด มีวัตถุประสงค์เพื่อให้มหาวิทยาลัยขับเคลื่อนยุทธศาสตร์เชิงรุกตามแผนพัฒนาการศึกษามหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ให้บรรลุผล ซึ่งมีความจำเป็นต้องจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยที่มีคุณสมบัติที่โดดเด่น มีความชำนาญ มีความเชี่ยวชาญ และมีประสบการณ์ปฏิบัติงานในระดับสูง เหมาะสมกับการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์เชิงรุกในตำแหน่งพนักงาน มหาวิทยาลัย

การจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยตามวรรคหนึ่ง มีความจำเป็นจะต้องกำหนดอัตรากำลังในอัตราเงินเดือน ลักษณะแบบเหมาจ่ายรวมทั้งสิทธิประโยชน์และสวัสดิการต่าง ๆ ตลอดสัญญาจ้าง มีการปฏิบัติงานเป็นไปตาม ข้อตกลงการปฏิบัติงานที่ตกลงร่วมกัน มีระยะเวลาการจ้างที่แน่นอน และมีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีความแตกต่างจากพนักงานมหาวิทยาลัยประเภทอื่น โดยสามารถจ้างได้จากเงินงบประมาณแผ่นดิน และหรือ งบประมาณรายได้มหาวิทยาลัย

ข้อ ๗ ให้มีคณะกรรมการดำเนินการคัดเลือกพนักงานมหาวิทยาลัยตามภารกิจที่มหาวิทยาลัยมอบหมาย หรือภารกิจที่มหาวิทยาลัยกำหนด ซึ่งแต่งตั้งโดยอธิการบดี ประกอบด้วย

- | | |
|---|----------------------|
| (๑) อธิการบดี หรือรองอธิการบดีที่อธิการบดีมอบหมาย | เป็นประธานกรรมการ |
| (๒) รองอธิการบดีที่อธิการบดีมอบหมาย จำนวน ๒ คน | เป็นกรรมการ |
| (๓) หัวหน้าส่วนงานที่อธิการบดีเลือก จำนวน ๓ คน | เป็นกรรมการ |
| (๔) ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และแผนงาน | เป็นกรรมการ |
| (๕) ผู้อำนวยการกองทรัพยากรบุคคล | เป็นเลขานุการ |
| (๖) ผู้ช่วยผู้อำนวยการกองทรัพยากรบุคคล | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |

ข้อ ๘ ให้คณะกรรมการตามข้อ ๗ มีหน้าที่และอำนาจพิจารณาคัดเลือกผู้เข้ารับการสรรหา เสนอต่อ ก.บ. โดยพิจารณาจาก

- (๑) ประวัติ คุณสมบัติ และเอกสารหลักฐานเชิงประจักษ์ของผู้เข้ารับการสรรหา และ
- (๒) แผนงาน ข้อตกลงการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการสรรหา และ
- (๓) ระยะเวลาการจ้างของผู้เข้ารับการสรรหา และ
- (๔) อัตราค่าจ้าง อัตราเงินเดือนลักษณะแบบเหมาจ่ายซึ่งรวมทั้งสิทธิประโยชน์และสวัสดิการต่าง ๆ ตลอดจนสัญญาจ้างผู้เข้ารับการสรรหา และ
- (๕) อื่น ๆ ตามที่ ก.บ. มอบหมาย

ข้อ ๙ การเสนอขออัตรากำลังให้ส่วนงานที่ประสงค์จะดำเนินการตามยุทธศาสตร์เชิงรุกของมหาวิทยาลัย และต้องการสรรหาพนักงานมหาวิทยาลัยตามภารกิจที่มหาวิทยาลัยมอบหมาย หรือภารกิจที่มหาวิทยาลัยกำหนด ให้พิจารณาดำเนินการจัดทำแผนงานที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์เชิงรุกของมหาวิทยาลัย จัดทำข้อตกลงการปฏิบัติงาน พร้อมระบุอัตราค่าจ้างในอัตราเงินเดือนลักษณะแบบเหมาจ่ายรวมสิทธิประโยชน์และสวัสดิการต่าง ๆ รวมทั้งสถานที่ในการปฏิบัติงานตลอดสัญญาจ้าง ตามแบบการเสนอขอสนับสนุนอัตรากำลังมหาวิทยาลัยที่แนบท้ายประกาศนี้

เมื่อส่วนงานดำเนินการตามวรรคหนึ่งแล้ว ให้เสนอมหาวิทยาลัยเพื่อขอพิจารณาให้ความเห็นชอบการจัดสรรกรอบอัตรากำลัง

ข้อ ๑๐ เมื่อมหาวิทยาลัยได้พิจารณาให้ความเห็นชอบตามข้อ ๙ แล้ว ให้ส่วนงานดำเนินการ ดังนี้

- (๑) สรรหา หรือทาบทามบุคคลที่มีคุณสมบัติครบถ้วนตามประกาศนี้
- (๒) พิจารณากลับกรองตรวจสอบรายชื่อ ประวัติ คุณสมบัติ และเอกสารหลักฐานเชิงประจักษ์ของผู้เข้ารับการสรรหา

(๓) เสนอรายชื่อ ประวัติ คุณสมบัติ เอกสารหลักฐานเชิงประจักษ์ของผู้เข้ารับการสรรหา พร้อมทั้งแผนงาน ข้อตกลงการปฏิบัติงาน ให้คณะกรรมการพิจารณาดำเนินการคัดเลือก

ข้อ ๑๑ ให้คณะกรรมการพิจารณาคัดเลือกผู้เข้ารับการสรรหา โดยการพิจารณาจากประวัติ คุณสมบัติ เอกสารหลักฐานเชิงประจักษ์ต่าง ๆ ของผู้เข้ารับการสรรหา แผนงาน ข้อตกลงการปฏิบัติงาน ระยะเวลาการจ้าง และอัตราค่าจ้างในอัตราเงินเดือนลักษณะแบบเหมาจ่ายรวมทั้งสิทธิประโยชน์และสวัสดิการต่าง ๆ ตลอดจนสัญญาจ้าง รวมทั้งความเหมาะสมของผู้เข้ารับการสรรหาตามที่ส่วนงานเสนอแล้ว ให้คณะกรรมการนำชื่อผู้ที่ได้รับการพิจารณาคัดเลือกเสนอ ก.บ. เพื่อพิจารณาอนุมัติบรรจุจ้าง และเมื่อ ก.บ. อนุมัติแล้ว ให้อธิการบดีเป็นผู้สั่งบรรจุ โดยส่งกัมมหาวิทยาลัยและจัดทำสัญญาจ้างตามแบบที่มหาวิทยาลัยกำหนด แล้วส่งไปปฏิบัติงานในส่วนงานที่เสนอขอ

วิธีการสรรหาหรือคัดเลือกพนักงานมหาวิทยาลัยตามประกาศนี้ ให้ดำเนินการตามวิธีการที่คณะกรรมการกำหนด โดยไม่จำเป็นต้องประกาศล่วงหน้าให้ทราบทั่วกัน

หมวด ๒

คุณสมบัติและระยะเวลาการจ้าง

ข้อ ๑๒ ผู้ที่จะได้รับการบรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยตามประกาศนี้ จะต้องมีคุณสมบัติทั่วไป และไม่มีลักษณะต้องห้ามตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล และต้องมีคุณสมบัติ ดังต่อไปนี้

- (๑) ต้องมีผลงานที่โดดเด่น มีความเชี่ยวชาญ มีประสบการณ์ปฏิบัติงานสูงตรงกับยุทธศาสตร์ และภารกิจสำคัญที่มหาวิทยาลัยมอบหมาย โดยมีหลักฐานเชิงประจักษ์ที่แสดงถึงผลงาน ผลการปฏิบัติงานระดับสูง (High Performance) และมีศักยภาพสูง (High Potential) แสดงถึงทักษะสำคัญที่จะสามารถสนับสนุนการปฏิบัติงาน และส่งเสริมยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยให้บรรลุผล มาแสดงประกอบการพิจารณา

(๒) ไม่เป็นผู้ที่เคยลาออกจากราชการตามโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนด หรือโครงการที่มีลักษณะเดียวกัน

ข้อ ๑๓ นอกจากจะมีคุณสมบัติตามข้อ ๑๒ แล้ว ผู้ที่จะได้รับการบรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยตามประกาศนี้ จะต้องมีความสัมพันธ์เฉพาะตำแหน่งดังต่อไปนี้ด้วย

(๑) กรณีเป็นตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัย สายวิชาการ ต้องไม่เป็นผู้ที่เคยถูกให้ออก หรือ ถูกเลิกจ้างเนื่องจากไม่สามารถเลื่อนขั้นสู่ตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้นได้ โดย

ก. ตำแหน่งคณาจารย์ ต้องเป็นผู้ที่มีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาเอกหรือเทียบเท่า โดยมีประสบการณ์ปฏิบัติงานทางด้านวิชาการ และมีตำแหน่งทางวิชาการตั้งแต่ระดับผู้ช่วยศาสตราจารย์ขึ้นไป โดยมีหลักฐานแสดงประกอบการพิจารณา

ข. ตำแหน่งนักวิจัย ต้องเป็นผู้ที่มีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาเอกหรือเทียบเท่า โดยมีประสบการณ์ปฏิบัติงานทางด้านวิจัย และมีผลงานซึ่งเทียบเท่าหรือสูงกว่าระดับชำนาญการพิเศษตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของมหาวิทยาลัย โดยมีหลักฐานแสดงประกอบการพิจารณา

(๒) กรณีเป็นตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุน ต้องเป็นผู้ที่มีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีหรือเทียบเท่า โดยมีประสบการณ์ปฏิบัติงานในตำแหน่งที่เกี่ยวข้อง และมีผลงานซึ่งเทียบเท่าหรือสูงกว่าระดับชำนาญการพิเศษตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของมหาวิทยาลัย โดยมีหลักฐานแสดงประกอบการพิจารณา

กรณีที่คุณสมบัติหรือลักษณะต้องห้าม ไม่เป็นไปตามที่ประกาศนี้กำหนด ให้ ก.บ. พิจารณายกเว้นเป็นรายกรณีไป

ข้อ ๑๔ การทำสัญญาจ้างให้เป็นไปตามแบบที่มหาวิทยาลัยกำหนดแนบท้ายประกาศนี้ โดยมีระยะเวลาสัญญาจ้างเป็นไปตามข้อตกลงการปฏิบัติงานที่กำหนด แต่ไม่เกิน ๕ ปี และไม่ต้องทดลองปฏิบัติงาน

ประกาศ คำสั่ง ข้อตกลงการปฏิบัติงาน และเอกสารอื่นใดที่เกี่ยวข้องกับการจ้างตามประกาศนี้ ให้ถือเป็นส่วนหนึ่งของสัญญาจ้าง

หมวด ๓

สถานที่การปฏิบัติงาน

ข้อ ๑๕ การปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยตามประกาศนี้ ให้ส่วนงานพิจารณาจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติงานสำหรับสถานที่ปฏิบัติงานโดยทั่วไป และกรณีให้พนักงานมหาวิทยาลัยปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้ง ให้ส่วนงานพิจารณากำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการในข้อตกลงการปฏิบัติงาน ดังนี้

(๑) การปรับหรือเลื่อนวันเวลาปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย

(๒) การมอบหมายให้พนักงานมหาวิทยาลัยปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งของมหาวิทยาลัย ทั้งภายในหรือภายนอกราชอาณาจักรไทย โดยไม่ต้องเดินทางมาปฏิบัติงาน ณ สถานที่ตั้งของมหาวิทยาลัย

(๓) การควบคุมเวลาปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย ให้ส่วนงานจัดให้มีระบบการเก็บหลักฐานแสดงเวลาการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งของมหาวิทยาลัย ของพนักงานมหาวิทยาลัยไว้เพื่อการตรวจสอบด้วย

(๔) การกำหนดเป้าหมายในการทำงานอย่างชัดเจน รวมถึงกำหนดรูปแบบของการติดต่อสื่อสารประสานงาน การรายงานผลความสำเร็จหรือความคืบหน้าต่อผู้บังคับบัญชาตามความเหมาะสมของแต่ละส่วนงาน

(๕) การปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งของมหาวิทยาลัย จะต้องไม่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของส่วนงานตามลักษณะงานของส่วนงานและภารกิจของมหาวิทยาลัย

หมวด ๔

การประเมินผลการปฏิบัติงาน

ข้อ ๑๖ ให้ส่วนงานเสนอมหาวิทยาลัยพิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย ดังนี้

ก. ตำแหน่งสายวิชาการ ประกอบด้วย

- | | |
|---|-------------------|
| (๑) หัวหน้าส่วนงาน หรือรองหัวหน้าส่วนงานที่ได้รับมอบหมาย | เป็นประธานกรรมการ |
| (๒) กรรมการบริหารประจำส่วนงาน ๑ คน | เป็นกรรมการ |
| (๓) หัวหน้าสำนักวิชา หรือหัวหน้าภาควิชา หรือหัวหน้ากลุ่มสาขาวิชาหรือชื่ออื่นที่เทียบเท่าภาควิชา ที่ผู้รับการประเมินสังกัดปฏิบัติหน้าที่อยู่ | เป็นกรรมการ |
| (๔) บุคคลที่ปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล | เป็นเลขานุการ |

ข. ตำแหน่งสายสนับสนุน ประกอบด้วย

- | | |
|---|-------------------|
| (๑) หัวหน้าส่วนงาน หรือรองหัวหน้าส่วนงานที่ได้รับมอบหมาย | เป็นประธานกรรมการ |
| (๒) รองหัวหน้าส่วนงานที่เกี่ยวข้อง หรือรองหัวหน้าส่วนงานที่ได้รับมอบหมาย | เป็นกรรมการ |
| (๓) เลขานุการส่วนงาน หรือผู้บังคับบัญชาระดับต้น ที่ผู้รับการประเมินสังกัดปฏิบัติหน้าที่อยู่ | เป็นกรรมการ |
| (๔) บุคคลที่ปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล | เป็นเลขานุการ |

ข้อ ๑๗ ให้พนักงานมหาวิทยาลัยรายงานผลการปฏิบัติงานทุกสามเดือนต่อหัวหน้าส่วนงานเพื่อพิจารณาเมื่อครบหนึ่งปีให้หัวหน้าส่วนงานเสนอต่ออธิการบดีเพื่อประกอบการพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติงาน

ข้อ ๑๘ การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย ให้ทำการประเมินตามแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยที่แนบท้ายประกาศนี้

ให้คณะกรรมการตามข้อ ๑๖ ทำการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย ปีละ ๑ ครั้ง (ในรอบปีการบรรจุและแต่งตั้ง) โดยให้นำผลการปฏิบัติงานในรอบปีมาใช้ในการประเมิน

ข้อ ๑๙ ให้คณะกรรมการประเมินตามข้อ ๑๖ ประเมินผลการปฏิบัติงานตามแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยผู้ที่ผ่านเกณฑ์การประเมินจะต้องปฏิบัติงานได้ครบถ้วนตามที่กำหนดไว้ในข้อตกลงการปฏิบัติงานตามแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยที่แนบท้ายประกาศนี้

ข้อ ๒๐ ให้หัวหน้าส่วนงานเสนอผลประเมินการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยต่อคณะกรรมการบริหารประจำส่วนงาน ในกรณีที่ไม่มีคณะกรรมการบริหารประจำส่วนงานให้เสนอต่อคณะกรรมการอำนวยการประจำส่วนงาน เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ และแจ้งผลการประเมินให้พนักงานมหาวิทยาลัย และรายงานให้มหาวิทยาลัยทราบ

สำหรับสำนักงานสภามหาวิทยาลัย สำนักงานมหาวิทยาลัย และสำนักงานการตรวจสอบภายใน ให้หัวหน้าหน่วยงานเสนอต่ออธิการบดีเพื่อพิจารณา

ข้อ ๒๑ กรณีพนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดไม่ผ่านเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้อธิการบดี โดยความเห็นชอบของ ก.บ. สั่งเลิกจ้างได้ทันทีโดยไม่มีสิทธิเข้าสู่กระบวนการพัฒนาตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัย

ข้อ ๒๒ กรณีพนักงานมหาวิทยาลัยที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งก่อนที่ประกาศนี้ใช้บังคับ ให้ถือปฏิบัติ ตามประกาศ คำสั่ง และสัญญาเดิมต่อไปจนสิ้นสุดสัญญา

ประกาศ ณ วันที่ ๘ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๙



(ศาสตราจารย์ ดร. นายแพทย์พงษ์รักษ์ ศรีบัณฑิตมงคล)

อธิการบดีมหาวิทยาลัยเชียงใหม่

ประธานคณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยเชียงใหม่

แบบการเสนอขอสนับสนุนอัตราพนักงานมหาวิทยาลัยตามภารกิจที่มหาวิทยาลัยมอบหมาย
หรือภารกิจที่มหาวิทยาลัยกำหนด

.....

1. ส่วนงานที่เสนอขอพิจารณา :

2. ชื่อ - นามสกุลผู้ประสานงาน :

ตำแหน่ง

ส่วนงาน

โทรศัพท์

โทรสาร

โทรศัพท์เคลื่อนที่

E-mail

3. เอกสาร/หลักฐานที่เกี่ยวข้อง : ไม่มี

มี ประกอบด้วย(โปรดระบุ)

(เช่น มติการประชุม / นโยบายจากผู้บริหาร หรืออื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง
และโปรดแนบเอกสาร/หลักฐานดังกล่าวประกอบแบบฟอร์มนี้ถ้ามี)

4. ตำแหน่งที่เสนอขอสนับสนุนอัตราพนักงานมหาวิทยาลัยตามภารกิจที่มหาวิทยาลัยมอบหมาย หรือภารกิจที่
มหาวิทยาลัยกำหนด สาย...(วิชาการ./สนับสนุน)

ตำแหน่ง	แหล่งงบประมาณในการจ้าง	อัตราค่าจ้างที่ประสงค์รับ
อาจารย์ / นักวิจัย / นัก...	<input type="radio"/> งบประมาณแผ่นดิน <input type="radio"/> งบประมาณรายได้ บาทต่อเดือน (อัตราเงินเดือนลักษณะแบบเหมาจ่ายรวมสิทธิ ประโยชน์และสวัสดิการต่าง ๆ ตลอดสัญญาจ้าง)

5. ความสำคัญและเหตุผลความจำเป็นของกรอบอัตรากำลังที่เสนอขอ :

(อธิบายความสำคัญและเหตุผลความจำเป็นของกรอบอัตรากำลังที่เสนอขอ ซึ่งส่งผลและสอดคล้องต่อการบรรลุ
เป้าหมายแผนพัฒนาการศึกษามหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ปิดช่องว่างการพัฒนา (GAP) สามารถต่อยอดสู่การพัฒนา
อื่น ๆ อาจมีการอ้างอิงหลักฐานข้อมูลเชิงประจักษ์และเชื่อมโยงข้อมูลกับหลักการเหตุและผลประกอบ)

อธิบายความสำคัญและเหตุผลความจำเป็นของกรอบอัตรากำลังที่เสนอขอ.....

.....

6. วัตถุประสงค์การขอรับการจัดสรรอัตรา :

(ตัวอย่าง : เพื่อขับเคลื่อนการสร้างความร่วมมือด้านวิชาการระหว่างมหาวิทยาลัยเชียงใหม่และมหาวิทยาลัยหรือ
หน่วยงานอื่นทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ).....

.....

7. ข้อตกลงการปฏิบัติงาน (Objective and Key Results : OKRs)

7.1 ความเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์เชิงรุกมหาวิทยาลัยเชียงใหม่

(โปรดอธิบายหรือระบุ หัวข้อยุทธศาสตร์ (Agenda) วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ (SO) โปรแกรมเรือธง (Flagship) โครงการสำคัญ (Key Project) และผลลัพธ์สำคัญ (Key Result) ที่สอดคล้องในภาพรวม

<p>ภาระงาน (Objective วัตถุประสงค์)</p>	<p>Key Results (ผลลัพธ์) ตัวชี้วัดการปฏิบัติงาน</p>	<p>สรุปความเชื่อมโยงยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย</p>
<p>1. งานวิจัย และ/หรือ นวัตกรรม ที่สามารถต่อยอดเชิงพาณิชย์ (โดยมี TRL ระดับ 7 ขึ้นไป) หรือ ยื่นขอจดขึ้นทะเบียนทรัพย์สินทางปัญญา (สิทธิบัตรหรืออนุสิทธิบัตร)</p>	<p>*รายละเอียดวิธีปฏิบัติงาน 1..... 2..... 3..... โดยได้จำนวนทั้งสิ้น 1 รายการ ภายใน 5 ปี</p>	<p>1. ความสำคัญ หลักการและเหตุผลของภาระงาน : 2. วัตถุประสงค์ของภาระงาน : 3. ความเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย :</p>
<p>2. งานตีพิมพ์วารสารนานาชาติในฐานข้อมูล ISI Q1 อย่างน้อย 5 เรื่องต่อปี โดยเป็น First Author หรือ Corresponding Author และมีนักวิจัยของหน่วยงานเป็นผู้ร่วมอย่างน้อย 1 ชื่อ/เรื่อง</p>	<p>*รายละเอียดวิธีปฏิบัติงาน 1..... 2..... 3..... โดยได้จำนวน 5 เรื่อง ต่อปี รวม 25 เรื่อง ภายใน 5 ปี</p>	<p>1. ความสำคัญ หลักการและเหตุผลของภาระงาน : 2. วัตถุประสงค์ของภาระงาน : 3. ความเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย :</p>
<p>3. งานโครงการที่ได้ทุนสนับสนุนงบประมาณงานวิจัยจากแหล่งทุนภายนอก เช่น สกว., วช., สวทช., WHO., NIH., Newton Fund เป็นต้น โดยเป็น PI หรือ หัวหน้าโครงการ โดยให้มีมูลค่าไม่น้อยกว่า 1 ล้านบาทต่อปี</p>	<p>*รายละเอียดวิธีปฏิบัติงาน 1..... 2..... 3..... โดยได้จำนวนทั้งสิ้น 1 โครงการ ภายใน 5 ปี (มูลค่ารวม 5 ล้านบาท)</p>	<p>1. ความสำคัญ หลักการและเหตุผลของภาระงาน : 2. วัตถุประสงค์ของภาระงาน : 3. ความเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย :</p>

7.2 เอกสารข้อตกลงการปฏิบัติงาน (Objective and Key Results : OKRs) เอกสารแนบท้ายสัญญาจ้าง

ให้ระบุรายละเอียดภาระงานรายบุคคล ที่สนับสนุนช่วยขับเคลื่อนภารกิจงานยุทธศาสตร์เชิงรุก ดังนี้

ข้อตกลงการปฏิบัติงาน

พนักงานมหาวิทยาลัยตามภารกิจที่มหาวิทยาลัยมอบหมาย หรือภารกิจที่มหาวิทยาลัยกำหนด

ฉบับรวม ...5... ปี

(เอกสารแนบท้ายสัญญาจ้าง)

ชื่อ.....นายยุทธ เชียงรุก..... ตำแหน่ง.....อาจารย์.....

สังกัด มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ปฏิบัติงาน.....ณ คณะสังคมศาสตร์.....

ระยะเวลาปฏิบัติงานตั้งแต่วันที่2 มกราคม 2569..... ถึงวันที่1 มกราคม 2574.....รวม5.... ปี

ภาระงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Objective and Key Results : OKRs)

ภาระงาน (Objective วัตถุประสงค์)	Key Results (ผลลัพธ์)					
	ตัวชี้วัดการปฏิบัติงาน	Targets (ค่าเป้าหมาย)				
		ปีที่ 1	ปีที่ 2	ปีที่ 3	ปีที่ 4	ปีที่ 5
1. งานวิจัย และ/หรือ นวัตกรรม ที่สามารถต่อยอดเชิงพาณิชย์ (โดยมี TRL ระดับ 7 ขึ้นไป) หรือ ยื่นขอจดขึ้นทะเบียนทรัพย์สินทางปัญญา (สิทธิบัตรหรืออนุสิทธิบัตร)	*รายละเอียดวิธีปฏิบัติงาน 1..... 2..... 3..... โดยได้จำนวนทั้งสิ้น 1 รายการ ภายใน 5 ปี	ดำเนินการแล้วเสร็จ 20 % ของงาน	ดำเนินการแล้วเสร็จ 40 % ของงาน	ดำเนินการแล้วเสร็จ 60 % ของงาน	ดำเนินการแล้วเสร็จ 80 % ของงาน	ดำเนินการแล้วเสร็จ 100 % ของงาน
2. งานตีพิมพ์วารสารนานาชาติในฐานข้อมูล ISI Q1 อย่างน้อย 5 เรื่องต่อปี โดยเป็น First Author หรือ Corresponding Author และมีนักวิจัยของหน่วยงานเป็นผู้ร่วมอย่างน้อย 1 ชื่อ/เรื่อง	*รายละเอียดวิธีปฏิบัติงาน 1..... 2..... 3..... โดยได้จำนวน 5 เรื่อง ต่อปี รวม 25 เรื่อง ภายใน 5 ปี	5 เรื่อง	5 เรื่อง (รวมของเดิมเป็น 10 เรื่อง)	5 เรื่อง (รวมของเดิมเป็น 15 เรื่อง)	5 เรื่อง (รวมของเดิมเป็น 20 เรื่อง)	5 เรื่อง (รวมของเดิมเป็น 25 เรื่อง)
3. งานโครงการที่ได้ทุนสนับสนุนงบประมาณงานวิจัยจากแหล่งทุนภายนอก เช่น สกว., วช., สวทช., WHO., NIH., Newton Fund เป็นต้น โดยเป็น PI หรือ หัวหน้าโครงการ โดยให้มีมูลค่าไม่น้อยกว่า 1 ล้านบาทต่อปี	*รายละเอียดวิธีปฏิบัติงาน 1..... 2..... 3..... โดยได้จำนวนทั้งสิ้น 1 โครงการ ภายใน 5 ปี (มูลค่ารวม 5 ล้านบาท)	ดำเนินการแล้วเสร็จ 20 % ของโครงการ	ดำเนินการแล้วเสร็จ 40 % ของโครงการ	ดำเนินการแล้วเสร็จ 60 % ของโครงการ	ดำเนินการแล้วเสร็จ 80 % ของโครงการ	ดำเนินการแล้วเสร็จ 100 % ของโครงการ

สถานที่ปฏิบัติงาน ○ ภายในราชอาณาจักรไทย ณ...(ส่วนงาน).... ○ ภายนอกราชอาณาจักรไทย ณ.....

หมายเหตุ

ผู้มอบหมายงาน.....

ผู้ปฏิบัติงาน.....

(.....)

(.....)

วันที่/...../.....

วันที่/...../.....

ข้อตกลงการปฏิบัติงาน

พนักงานมหาวิทยาลัยตามภารกิจที่มหาวิทยาลัยมอบหมาย หรือภารกิจที่มหาวิทยาลัยกำหนด
ฉบับย่อย ปีที่ ...1...

(เอกสารแนบท้ายสัญญาจ้าง)

ชื่อ.....นายยุทธ เชียงรุก..... ตำแหน่ง.....อาจารย์.....

สังกัด มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ปฏิบัติงาน.....ณ คณะสังคมศาสตร์.....

ระยะเวลาปฏิบัติงานตั้งแต่วันที่2 มกราคม 2569..... ถึงวันที่ 1 มกราคม 2574.....รวม5.... ปี

รอบปฏิบัติงานปีที่1.... ตั้งแต่วันที่.....2 มกราคม 2569..... ถึงวันที่1 มกราคม 2570.....

ภาระงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Objective and Key Results : OKRs)

ภาระงาน (Objective วัตถุประสงค์)	Key Results (ผลลัพธ์)	
	ตัวชี้วัดการปฏิบัติงาน	Targets (ค่าเป้าหมาย) <i>(เพื่อการติดตามประเมินผล)</i>
		ปีที่ 1
1. งานวิจัย และ/หรือ นวัตกรรม ที่สามารถต่อยอดเชิงพาณิชย์ (โดยมี TRL ระดับ 7 ขึ้นไป) หรือ ยื่นขอจดขึ้นทะเบียนทรัพย์สินทางปัญญา (สิทธิบัตรหรืออนุสิทธิบัตร)	*รายละเอียดวิธีปฏิบัติงาน 1..... 2..... 3..... โดยดำเนินการ.....เสร็จสิ้น	ดำเนินการแล้วเสร็จ 20 % ของงาน
2. งานตีพิมพ์วารสารนานาชาติในฐานข้อมูล ISI Q1 อย่างน้อย 5 เรื่องต่อปี โดยเป็น First Author หรือ Corresponding Author และมีนักวิจัยของหน่วยงานเป็นผู้ร่วมอย่างน้อย 1 ชื่อ/เรื่อง	*รายละเอียดวิธีปฏิบัติงาน 1..... 2..... 3..... โดยได้จำนวน 5 เรื่อง	5 เรื่อง
3. งานโครงการที่ได้ทุนสนับสนุนงบประมาณงานวิจัยจากแหล่งทุนภายนอก เช่น สกว., วช., สวทช., WHO., NIH., Newton Fund เป็นต้น โดยเป็น PI หรือ หัวหน้าโครงการ โดยให้มีมูลค่าไม่น้อยกว่า 1 ล้านบาทต่อปี	*รายละเอียดวิธีปฏิบัติงาน 1..... 2..... 3..... โดยดำเนินการ.....เสร็จสิ้น	ดำเนินการแล้วเสร็จ 20 % ของโครงการ

สถานที่ปฏิบัติงาน ภายในราชอาณาจักรไทย ณ...(ส่วนงาน).... ภายนอกราชอาณาจักรไทย ณ.....

หมายเหตุ

ผู้มอบหมายงาน..... ผู้ปฏิบัติงาน.....

(.....)

(.....)

วันที่/...../.....

วันที่/...../.....

ข้อตกลงการปฏิบัติงาน

พนักงานมหาวิทยาลัยตามภารกิจที่มหาวิทยาลัยมอบหมาย หรือภารกิจที่มหาวิทยาลัยกำหนด
ฉบับย่อย ปีที่ ...2...

(เอกสารแนบท้ายสัญญาจ้าง)

ชื่อ.....นายยุทธ เชียงรุก..... ตำแหน่ง.....อาจารย์.....

สังกัด มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ปฏิบัติงาน.....ณ คณะสังคมศาสตร์.....

ระยะเวลาปฏิบัติงานตั้งแต่วันที่2 มกราคม 2569..... ถึงวันที่ 1 มกราคม 2574.....รวม5.... ปี

รอบปฏิบัติงานปีที่2.... ตั้งแต่วันที่.....2 มกราคม 2570..... ถึงวันที่1 มกราคม 2571.....

ภาระงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Objective and Key Results : OKRs)

ภาระงาน (Objective วัตถุประสงค์)	Key Results (ผลลัพธ์)	
	ตัวชี้วัดการปฏิบัติงาน	Targets (ค่าเป้าหมาย) <i>(เพื่อการติดตามประเมินผล)</i>
		ปีที่ 2
1. งานวิจัย และ/หรือ นวัตกรรม ที่สามารถต่อยอดเชิงพาณิชย์ (โดยมี TRL ระดับ 7 ขึ้นไป) หรือ ยื่นขอจดขึ้นทะเบียนทรัพย์สินทางปัญญา (สิทธิบัตรหรืออนุสิทธิบัตร)	*รายละเอียดวิธีปฏิบัติงาน 1..... 2..... 3..... โดยดำเนินการ.....เสร็จสิ้น	ดำเนินการแล้วเสร็จ 40 % ของงาน
2. งานตีพิมพ์วารสารนานาชาติในฐานข้อมูล ISI Q1 อย่างน้อย 5 เรื่องต่อปี โดยเป็น First Author หรือ Corresponding Author และมีนักวิจัยของหน่วยงานเป็นผู้ร่วมอย่างน้อย 1 ชื่อ/เรื่อง	*รายละเอียดวิธีปฏิบัติงาน 1..... 2..... 3..... โดยได้จำนวน 5 เรื่อง	5 เรื่อง (รวมของเดิมเป็น 10 เรื่อง)
3. งานโครงการที่ได้ทุนสนับสนุนงบประมาณงานวิจัยจากแหล่งทุนภายนอก เช่น สกว., วช., สวทช., WHO., NIH., Newton Fund เป็นต้น โดยเป็น PI หรือ หัวหน้าโครงการ โดยให้มีมูลค่าไม่น้อยกว่า 1 ล้านบาทต่อปี	*รายละเอียดวิธีปฏิบัติงาน 1..... 2..... 3..... โดยดำเนินการ.....เสร็จสิ้น	ดำเนินการแล้วเสร็จ 40 % ของโครงการ

สถานที่ปฏิบัติงาน ภายในราชอาณาจักรไทย ณ...(ส่วนงาน).... ภายนอกราชอาณาจักรไทย ณ.....

หมายเหตุ

ผู้มอบหมายงาน..... ผู้ปฏิบัติงาน.....

(.....)

(.....)

วันที่/...../.....

วันที่/...../.....

ข้อตกลงการปฏิบัติงาน

พนักงานมหาวิทยาลัยตามภารกิจที่มหาวิทยาลัยมอบหมาย หรือภารกิจที่มหาวิทยาลัยกำหนด
ฉบับย่อย ปีที่ ...3...

(เอกสารแนบท้ายสัญญาจ้าง)

ชื่อ.....นายยุทธ เชียงรุก..... ตำแหน่ง.....อาจารย์.....

สังกัด มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ปฏิบัติงาน.....ณ คณะสังคมศาสตร์.....

ระยะเวลาปฏิบัติงานตั้งแต่วันที่ 2 มกราคม 2569..... ถึงวันที่ 1 มกราคม 2574.....รวม5.... ปี

รอบปฏิบัติงานปีที่3.... ตั้งแต่วันที่.....2 มกราคม 2571..... ถึงวันที่1 มกราคม 2572.....

ภาระงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Objective and Key Results : OKRs)

ภาระงาน (Objective วัตถุประสงค์)	Key Results (ผลลัพธ์)	
	ตัวชี้วัดการปฏิบัติงาน	Targets (ค่าเป้าหมาย) <i>(เพื่อการติดตามประเมินผล)</i>
		ปีที่ 3
1. งานวิจัย และ/หรือ นวัตกรรม ที่สามารถต่อยอดเชิงพาณิชย์ (โดยมี TRL ระดับ 7 ขึ้นไป) หรือ ยื่นขอจดขึ้นทะเบียนทรัพย์สินทางปัญญา (สิทธิบัตรหรืออนุสิทธิบัตร)	*รายละเอียดวิธีปฏิบัติงาน 1..... 2..... 3..... โดยดำเนินการ.....เสร็จสิ้น	ดำเนินการแล้วเสร็จ 60 % ของงาน
2. งานตีพิมพ์วารสารนานาชาติในฐานข้อมูล ISI Q1 อย่างน้อย 5 เรื่องต่อปี โดยเป็น First Author หรือ Corresponding Author และมีนักวิจัยของหน่วยงานเป็นผู้ร่วมอย่างน้อย 1 ชื่อ/เรื่อง	*รายละเอียดวิธีปฏิบัติงาน 1..... 2..... 3..... โดยได้จำนวน 5 เรื่อง	5 เรื่อง (รวมของเดิมเป็น 15 เรื่อง)
3. งานโครงการที่ได้ทุนสนับสนุนงบประมาณงานวิจัยจากแหล่งทุนภายนอก เช่น สกว., วช., สวทช., WHO., NIH., Newton Fund เป็นต้น โดยเป็น PI หรือ หัวหน้าโครงการ โดยให้มีมูลค่าไม่น้อยกว่า 1 ล้านบาทต่อปี	*รายละเอียดวิธีปฏิบัติงาน 1..... 2..... 3..... โดยดำเนินการ.....เสร็จสิ้น	ดำเนินการแล้วเสร็จ 60 % ของโครงการ

สถานที่ปฏิบัติงาน ภายในราชอาณาจักรไทย ณ...(ส่วนงาน).... ภายนอกราชอาณาจักรไทย ณ.....

หมายเหตุ

ผู้มอบหมายงาน..... ผู้ปฏิบัติงาน.....

(.....)

(.....)

วันที่/...../.....

วันที่/...../.....

ข้อตกลงการปฏิบัติงาน

พนักงานมหาวิทยาลัยตามภารกิจที่มหาวิทยาลัยมอบหมาย หรือภารกิจที่มหาวิทยาลัยกำหนด
ฉบับย่อย ปีที่ ...4...

(เอกสารแนบท้ายสัญญาจ้าง)

ชื่อ.....นายยุทธ เขิงรุก..... ตำแหน่ง.....อาจารย์.....

สังกัด มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ปฏิบัติงาน.....ณ คณะสังคมศาสตร์.....

ระยะเวลาปฏิบัติงานตั้งแต่วันที่2 มกราคม 2569..... ถึงวันที่ 1 มกราคม 2574.....รวม5... ปี

รอบปฏิบัติงานปีที่4... ตั้งแต่วันที่.....2 มกราคม 2572..... ถึงวันที่1 มกราคม 2573.....

ภาระงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Objective and Key Results : OKRs)

ภาระงาน (Objective วัตถุประสงค์)	Key Results (ผลลัพธ์)	
	ตัวชี้วัดการปฏิบัติงาน	Targets (ค่าเป้าหมาย) <i>(เพื่อการติดตามประเมินผล)</i>
		ปีที่ 4
1. งานวิจัย และ/หรือ นวัตกรรม ที่สามารถต่อยอดเชิงพาณิชย์ (โดยมี TRL ระดับ 7 ขึ้นไป) หรือ ยื่นขอจดขึ้นทะเบียนทรัพย์สินทางปัญญา (สิทธิบัตรหรืออนุสิทธิบัตร)	*รายละเอียดวิธีปฏิบัติงาน 1..... 2..... 3..... โดยดำเนินการ.....เสร็จสิ้น	ดำเนินการแล้วเสร็จ 80 % ของงาน
2. งานตีพิมพ์วารสารนานาชาติในฐานข้อมูล ISI Q1 อย่างน้อย 5 เรื่องต่อปี โดยเป็น First Author หรือCorresponding Authorและมีนักวิจัยของหน่วยงานเป็นผู้ร่วมอย่างน้อย 1 ชื่อ/เรื่อง	*รายละเอียดวิธีปฏิบัติงาน 1..... 2..... 3..... โดยได้จำนวน 5 เรื่อง	5 เรื่อง (รวมของเดิมเป็น 20 เรื่อง)
3. งานโครงการที่ได้ทุนสนับสนุนงบประมาณงานวิจัยจากแหล่งทุนภายนอก เช่น สกว., วช., สวทช., WHO., NIH., Newton Fund เป็นต้น โดยเป็น PI หรือ หัวหน้าโครงการ โดยให้มีมูลค่าไม่น้อยกว่า 1 ล้านบาทต่อปี	*รายละเอียดวิธีปฏิบัติงาน 1..... 2..... 3..... โดยดำเนินการ.....เสร็จสิ้น	ดำเนินการแล้วเสร็จ 80 % ของโครงการ

สถานที่ปฏิบัติงาน ภายในราชอาณาจักรไทย ณ...(ส่วนงาน).... ภายนอกราชอาณาจักรไทย ณ.....

หมายเหตุ

ผู้มอบหมายงาน.....

ผู้ปฏิบัติงาน.....

(.....)

(.....)

วันที่/...../.....

วันที่/...../.....

ข้อตกลงการปฏิบัติงาน

พนักงานมหาวิทยาลัยตามภารกิจที่มหาวิทยาลัยมอบหมาย หรือภารกิจที่มหาวิทยาลัยกำหนด
ฉบับย่อย ปีที่ ...5...

(เอกสารแนบท้ายสัญญาจ้าง)

ชื่อ.....นายยุทธ เชียงรุก..... ตำแหน่ง.....อาจารย์.....

สังกัด มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ปฏิบัติงาน.....ณ คณะสังคมศาสตร์.....

ระยะเวลาปฏิบัติงานตั้งแต่วันที่2 มกราคม 2569..... ถึงวันที่ 1 มกราคม 2574.....รวม5.... ปี

รอบปฏิบัติงานปีที่5.... ตั้งแต่วันที่.....2 มกราคม 2573..... ถึงวันที่1 มกราคม 2574.....

ภาระงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Objective and Key Results : OKRs)

ภาระงาน (Objective วัตถุประสงค์)	Key Results (ผลลัพธ์)	
	ตัวชี้วัดการปฏิบัติงาน	Targets (ค่าเป้าหมาย) <i>(เพื่อการติดตามประเมินผล)</i>
		ปีที่ 5
1. งานวิจัย และ/หรือ นวัตกรรม ที่สามารถต่อยอดเชิงพาณิชย์ (โดยมี TRL ระดับ 7 ขึ้นไป) หรือ ยื่นขอจดขึ้นทะเบียนทรัพย์สินทางปัญญา (สิทธิบัตรหรืออนุสิทธิบัตร)	*รายละเอียดวิธีปฏิบัติงาน 1..... 2..... 3..... โดยดำเนินการ.....เสร็จสิ้น	ดำเนินการแล้วเสร็จ 100 % ของงาน
2. งานตีพิมพ์วารสารนานาชาติในฐานข้อมูล ISI Q1 อย่างน้อย 5 เรื่องต่อปี โดยเป็น First Author หรือCorresponding Authorและมีนักวิจัยของหน่วยงานเป็นผู้ร่วมอย่างน้อย 1 ชื่อ/เรื่อง	*รายละเอียดวิธีปฏิบัติงาน 1..... 2..... 3..... โดยได้จำนวน 5 เรื่อง	5 เรื่อง (รวมของเดิมเป็น 25 เรื่อง)
3. งานโครงการที่ได้ทุนสนับสนุนงบประมาณงานวิจัยจากแหล่งทุนภายนอก เช่น สกว., วช., สวทช., WHO., NIH., Newton Fund เป็นต้น โดยเป็น PI หรือ หัวหน้าโครงการ โดยให้มีมูลค่าไม่น้อยกว่า 1 ล้านบาทต่อปี	*รายละเอียดวิธีปฏิบัติงาน 1..... 2..... 3..... โดยดำเนินการ.....เสร็จสิ้น	ดำเนินการแล้วเสร็จ 100 % ของโครงการ

สถานที่ปฏิบัติงาน ภายในราชอาณาจักรไทย ณ...(ส่วนงาน).... ภายนอกราชอาณาจักรไทย ณ.....

หมายเหตุ

ผู้มอบหมายงาน..... ผู้ปฏิบัติงาน.....

(.....)

(.....)

วันที่/...../.....

วันที่/...../.....

8. การประเมินผลการปฏิบัติงาน

คณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย ประเมินผลตามแบบประเมินผลการปฏิบัติงานในรูปแบบ Committed OKRs โดยพิจารณาเปรียบเทียบความสำเร็จของผลการดำเนินงานตามข้อตกลงภาระงาน (TOR) แบบผลงาน (OKRs) มีคะแนนการประเมินอยู่ระหว่าง 0.0 – 1

โดยผู้ผ่านเกณฑ์การประเมินจะต้องปฏิบัติงานได้ครบถ้วนตามที่กำหนดไว้ในข้อตกลงภาระงาน โดยต้องได้รับผลคะแนน Committed OKRs ตาม Key Results **ที่ระดับคะแนน 1 หรือ 100 %** มีรายละเอียดปรากฏตามแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยตามภารกิจที่มหาวิทยาลัยมอบหมาย หรือภารกิจที่มหาวิทยาลัยกำหนด แนบท้ายนี้

ลงชื่อ (หัวหน้าส่วนงาน)
(.....)
ตำแหน่ง

วันที่.....

สัญญาจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย
ตามภารกิจที่มหาวิทยาลัยมอบหมาย หรือภารกิจที่มหาวิทยาลัยกำหนด

เขียนที่ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
 239 ถ.หัวแก้ว ต.สุเทพ
 อ.เมืองเชียงใหม่ จ.เชียงใหม่
 50200

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

สัญญาฉบับนี้ทำขึ้น ระหว่าง มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดย.....

ตำแหน่ง.....ซึ่งต่อไปในสัญญานี้เรียกว่า “มหาวิทยาลัย”

ฝ่ายหนึ่ง กับ.....เกิดเมื่อวันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

อายุ.....ปี.....เดือน.....วัน เลขหมายประจำตัวประชาชน/เลขที่หนังสือเดินทาง.....

วันที่ออกบัตร/หนังสือเดินทาง.....วันที่บัตร/หนังสือเดินทางหมดอายุ.....

ที่อยู่ตามทะเบียนบ้าน

บ้านเลขที่.....หมู่ที่.....ถนน.....ซอย.....ตำบล/แขวง.....

อำเภอ/เขต.....จังหวัด.....รหัสไปรษณีย์.....

หมายเลขโทรศัพท์.....อีเมล.....

ที่อยู่ปัจจุบัน ที่อยู่ตามทะเบียนบ้าน

บ้านเลขที่.....หมู่ที่.....ถนน.....ซอย.....ตำบล/แขวง.....

อำเภอ/เขต.....จังหวัด.....รหัสไปรษณีย์.....

หมายเลขโทรศัพท์.....อีเมล.....

สถานภาพ โสด สมรส คู่สมรสชื่อ.....

ซึ่งต่อไปในสัญญานี้เรียกว่า “พนักงานมหาวิทยาลัย” อีกฝ่ายหนึ่ง ทั้งสองฝ่ายตกลงทำสัญญากันไว้ มีข้อความดังต่อไปนี้

ข้อ 1 มหาวิทยาลัยตกลงจ้าง และบรรจุบุคคลดังกล่าวเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยตามภารกิจที่มหาวิทยาลัยมอบหมาย หรือภารกิจที่มหาวิทยาลัยกำหนด ตำแหน่ง.....สังกัดมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยให้ปฏิบัติงาน ณ.....(ส่วนงาน).....มีกำหนดระยะเวลา.....ปี.....เดือน.....วัน นับตั้งแต่วันที่.....เดือน.....พ.ศ..... ซึ่งเป็นวันเริ่มปฏิบัติงานเป็นต้นไป จนถึงวันที่.....เดือน.....พ.ศ..... โดยจ้างจาก งบประมาณแผ่นดิน งบประมาณรายได้ ลักษณะแบบเหมาจ่าย รวมถึงสิทธิประโยชน์และสวัสดิการต่าง ๆ ตลอดสัญญาจ้าง โดยให้ได้รับเงินรวมในอัตราเดือนละ.....บาท (.....)

ข้อ 2 เอกสารอันเป็นส่วนหนึ่งของสัญญา

เอกสารแนบท้ายสัญญาดังต่อไปนี้ให้ถือเป็นส่วนหนึ่งของสัญญานี้

2.1 แผนก 1...(ข้อตกลงการปฏิบัติงาน)... จำนวน..... (.....) หน้า

2.2 แผนก 2...(ประกาศ คำสั่ง ที่เกี่ยวกับการจ้าง)... จำนวน..... (.....) หน้า

2.3 แผนก 3 จำนวน..... (.....) หน้า

..... ฯลฯ.....

ความใดในเอกสารแนบท้ายสัญญาที่ขัดหรือแย้งกับข้อความในสัญญานี้ ให้ใช้ข้อความในสัญญานี้บังคับ และในกรณีที่เอกสารแนบท้ายสัญญาขัดแย้งกันเอง พนักงานมหาวิทยาลัยจะต้องปฏิบัติตามคำวินิจฉัยของ ก.บ. คำวินิจฉัยของ ก.บ. ให้ถือเป็นที่สุด และพนักงานมหาวิทยาลัยไม่มีสิทธิเรียกร้องค่าจ้าง ค่าเสียหายหรือ ค่าใช้จ่ายใด ๆ เพิ่มเติมจากมหาวิทยาลัยทั้งสิ้น

ข้อ 3 พนักงานมหาวิทยาลัยที่ได้รับเงินตามข้อ 1 ยินยอมให้มหาวิทยาลัยหักภาษีเงินได้ เงินประกันสังคม เงินสะสม เงินที่ต้องชดใช้ค่าเสียหาย และหรือหนี้ที่พนักงานมหาวิทยาลัยมีต่อมหาวิทยาลัย และหรือเงินอื่นใด ที่กฎหมายหรือมหาวิทยาลัยกำหนดให้พนักงานมหาวิทยาลัยต้องจ่าย โดยหักจากเงินที่พนักงานมหาวิทยาลัย ได้รับตามข้อ 1 เป็นลำดับแรก

ข้อ 4 พนักงานมหาวิทยาลัยจะรักษาวินัย และประพฤติปฏิบัติตามข้อบังคับที่เกี่ยวกับด้วยการ บริหารงานบุคคลและการดำเนินการทางวินัย และกฎหมาย กฎ ข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศ รวมทั้งคำสั่ง ของมหาวิทยาลัยหรือที่มหาวิทยาลัยต้องถือปฏิบัติที่ใช้บังคับในขณะทำสัญญานี้ และหรือที่จะได้ออกใช้ บังคับต่อไปในภายภาคหน้าโดยเคร่งครัด และให้ถือว่ากฎหมาย กฎ ข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศ คำสั่ง ดังกล่าว เป็นส่วนหนึ่งของสัญญาฉบับนี้

ข้อ 5 พนักงานมหาวิทยาลัยตกลงยินยอมให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานและตกลงยินยอมปฏิบัติ ตามข้อบังคับที่เกี่ยวกับการประเมิน ตลอดจนกฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศ หรือคำสั่งอื่น ๆ ของ มหาวิทยาลัยและของส่วนงานที่สังกัด ทั้งที่ใช้บังคับอยู่ในวันทำสัญญานี้ และที่จะแก้ไขเพิ่มเติม ปรับปรุง หรือออก ใช้บังคับในภายภาคหน้าโดยเคร่งครัด และให้ถือว่าข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศ หรือคำสั่งดังกล่าว นั้น เป็นส่วนหนึ่ง ของสัญญาฉบับนี้ด้วย

กรณีพนักงานมหาวิทยาลัยไม่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่กำหนดตามวรรคหนึ่ง หรือไม่ปฏิบัติตามสัญญาฉบับนี้ไม่ว่าข้อใดข้อหนึ่งก็ตาม มหาวิทยาลัยมีสิทธิสั่งเลิกจ้างตามสัญญาฉบับนี้ ได้ทันที และพนักงานมหาวิทยาลัยยินยอมสละสิทธิเรียกร้องใด ๆ ที่อาจเกิดขึ้นจากการสั่งเลิกจ้างทั้งสิ้น ทุกประการ

ข้อ 6 พนักงานมหาวิทยาลัยจะตั้งใจปฏิบัติงานตาม วัน เวลา และสถานที่ที่มหาวิทยาลัยกำหนด และจะอุทิศเวลาของตนทั้งหมดให้แก่การปฏิบัติงานเต็มความรู้ความสามารถ ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต ทั้งจะละเว้นการรับจ้างทำงาน หรือประกอบอาชีพอื่นใดที่มีผลกระทบต่อการทำงานในตำแหน่งหน้าที่ของตนตลอดระยะเวลาการจ้างตามสัญญาจ้างฉบับนี้ เว้นแต่มหาวิทยาลัยมีคำสั่งให้ไปปฏิบัติ

ในระหว่างการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานมหาวิทยาลัยยินยอมให้มหาวิทยาลัยโยกย้าย หรือเปลี่ยนแปลงตำแหน่ง หน้าที่และความรับผิดชอบ ข้อตกลงภาระงาน ตลอดจนสังกัดหรือสถานที่ปฏิบัติงานได้ตามความเหมาะสมหรือตามวัตถุประสงค์ของมหาวิทยาลัย

ข้อ 7 ถ้าพนักงานมหาวิทยาลัยก่อให้เกิดความเสียหายแก่มหาวิทยาลัยไม่ว่ากรณีใด ๆ พนักงานมหาวิทยาลัยยินยอมชดเชยค่าเสียหายที่เกิดขึ้น และให้หักเงินตามข้อ 1 ให้แก่มหาวิทยาลัยภายใน 30 วัน นับแต่วันที่มาวิทยาลัยเรียกร้อง หากพนักงานมหาวิทยาลัยไม่ชำระให้ภายในกำหนด ระยะเวลาดังกล่าว พนักงานมหาวิทยาลัยยินยอมชำระดอกเบี้ยในอัตราร้อยละ 15 ต่อปีให้แก่วิทยาลัย อีกส่วนหนึ่งด้วย จนกว่าจะชำระครบถ้วน

ข้อ 8 สัญญาฉบับนี้สิ้นสุดลงในกรณีดังนี้

- 8.1 ครบกำหนดระยะเวลาการจ้างตามสัญญาจ้างฉบับนี้
- 8.2 พนักงานมหาวิทยาลัยตาย
- 8.3 พนักงานมหาวิทยาลัยได้รับอนุญาตให้ลาออก หรือพ้นสภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย
- 8.4 พนักงานมหาวิทยาลัยถูกสั่งเลิกจ้าง
- 8.5 พนักงานมหาวิทยาลัยถูกสั่งลงโทษปลดออก หรือ ไล่ออก
- 8.6 พนักงานมหาวิทยาลัยไม่ผ่านเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน

ข้อ 9 ถ้าสัญญาจ้างฉบับนี้สิ้นสุดลงไม่ว่ากรณีใดก็ตาม พนักงานมหาวิทยาลัยจะชำระหนี้สิน หรือภาระผูกพันใด ๆ อันมีต่อมหาวิทยาลัยทั้งหมดให้ครบถ้วนทันที และยินยอมให้มหาวิทยาลัยหักเงินสะสม หรือเงินอื่นใดที่จะพึงได้รับจากมหาวิทยาลัย ชดเชยหนี้สินและหรือภาระผูกพันดังกล่าวได้อีกด้วย

ข้อ 10 สิทธิและสวัสดิการ

10.1 สิทธิการลา ให้เป็นไปข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศ คำสั่ง หรือข้อกำหนดอื่นเกี่ยวกับสิทธิการลาของพนักงานมหาวิทยาลัย

10.2 สิทธิประกันสังคม ให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม

10.3 พนักงานมหาวิทยาลัยจะมีได้รับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการของมหาวิทยาลัย เนื่องจากได้รับเงินเดือนอัตราแบบเหมาจ่ายรวมสิทธิประโยชน์และสวัสดิการต่าง ๆ ตลอดสัญญาจ้างแล้ว

ข้อ 11 สัญญาฉบับนี้อยู่ภายใต้บังคับกฎหมายไทย และข้อพิพาทใด ๆ ที่เกิดขึ้นจากสัญญานี้ ให้ดำเนินคดี ณ ศาลไทย

ข้อ 12 คู่สัญญาตกลงทำข้อตกลงการปฏิบัติงานซึ่งแสดงถึงหน้าที่ความรับผิดชอบและภาระงานแบบแสดงหน้าที่และความรับผิดชอบงาน และข้อตกลงภาระงานที่คู่สัญญาลงนามกำกับไว้ ตามสัญญานี้ หรือที่จะแก้ไขในอนาคต และถือว่าข้อตกลงร่วมเป็นส่วนหนึ่งของสัญญา

สัญญาฉบับนี้ทำขึ้นไว้เป็นสองฉบับมีข้อความถูกต้องตรงกัน คู่สัญญาได้อ่านและเข้าใจข้อความในสัญญาตลอดโดยละเอียดแล้ว จึงได้ลงลายมือชื่อไว้ต่อหน้าพยานเพื่อเป็นหลักฐาน และยึดถือไว้ฝ่ายละฉบับ

ลงชื่อ พนักงานมหาวิทยาลัย
(.....)

ลงชื่อ มหาวิทยาลัย
(.....)

ลงชื่อ พยาน
(.....)

ลงชื่อ พยาน
(.....)

ข้าพเจ้า..... คู่สมรสของพนักงานมหาวิทยาลัย

ยินยอมให้พนักงานมหาวิทยาลัยทำสัญญาจ้างฉบับนี้ได้

ลงชื่อ คู่สมรสผู้ให้ความยินยอม
(.....)

ข้อตกลงการปฏิบัติงาน

พนักงานมหาวิทยาลัยตามภารกิจที่มหาวิทยาลัยมอบหมาย หรือภารกิจที่มหาวิทยาลัยกำหนด

ฉบับรวม ...5... ปี

(เอกสารแนบท้ายสัญญาจ้าง)

ชื่อ.....นายยุทธ เขิงรุก..... ตำแหน่ง.....อาจารย์.....

สังกัด มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ปฏิบัติงาน.....ณ คณะสังคมศาสตร์.....

ระยะเวลาปฏิบัติงานตั้งแต่วันที่2 มกราคม 2569..... ถึงวันที่1 มกราคม 2574.....รวม5.... ปี

ภาระงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Objective and Key Results : OKRs)

ภาระงาน (Objective วัตถุประสงค์)	Key Results (ผลลัพธ์)					
	ตัวชี้วัดการปฏิบัติงาน	Targets (ค่าเป้าหมาย)				
		ปีที่ 1	ปีที่ 2	ปีที่ 3	ปีที่ 4	ปีที่ 5
1. งานวิจัย และ/หรือ นวัตกรรม ที่สามารถต่อยอดเชิงพาณิชย์ (โดยมี TRL ระดับ 7 ขึ้นไป) หรือ ยื่นขอจดขึ้นทะเบียนทรัพย์สินทางปัญญา (สิทธิบัตรหรืออนุสิทธิบัตร)	*รายละเอียดวิธีปฏิบัติงาน 1..... 2..... 3..... โดยได้จำนวนทั้งสิ้น 1 รายการ ภายใน 5 ปี	ดำเนินการแล้วเสร็จ 20 % ของงาน	ดำเนินการแล้วเสร็จ 40 % ของงาน	ดำเนินการแล้วเสร็จ 60 % ของงาน	ดำเนินการแล้วเสร็จ 80 % ของงาน	ดำเนินการแล้วเสร็จ 100 % ของงาน
2. งานตีพิมพ์วารสารนานาชาติในฐานข้อมูล ISI Q1 อย่างน้อย 5 เรื่องต่อปี โดยเป็น First Author หรือ Corresponding Author และมีนักวิจัยของหน่วยงานเป็นผู้ร่วมอย่างน้อย 1 ชื่อ/เรื่อง	*รายละเอียดวิธีปฏิบัติงาน 1..... 2..... 3..... โดยได้จำนวน 5 เรื่อง ต่อปี รวม 25 เรื่อง ภายใน 5 ปี	5 เรื่อง	5 เรื่อง (รวมของเดิมเป็น 10 เรื่อง)	5 เรื่อง (รวมของเดิมเป็น 15 เรื่อง)	5 เรื่อง (รวมของเดิมเป็น 20 เรื่อง)	5 เรื่อง (รวมของเดิมเป็น 25 เรื่อง)
3. งานโครงการที่ได้ทุนสนับสนุนงบประมาณงานวิจัยจากแหล่งทุนภายนอก เช่น สกว., วช., สวทช., WHO., NIH., Newton Fund เป็นต้น โดยเป็น PI หรือ หัวหน้าโครงการ โดยให้มีมูลค่าไม่น้อยกว่า 1 ล้านบาทต่อปี	*รายละเอียดวิธีปฏิบัติงาน 1..... 2..... 3..... โดยได้จำนวนทั้งสิ้น 1 โครงการ ภายใน 5 ปี (มูลค่ารวม 5 ล้านบาท)	ดำเนินการแล้วเสร็จ 20 % ของโครงการ	ดำเนินการแล้วเสร็จ 40 % ของโครงการ	ดำเนินการแล้วเสร็จ 60 % ของโครงการ	ดำเนินการแล้วเสร็จ 80 % ของโครงการ	ดำเนินการแล้วเสร็จ 100 % ของโครงการ

สถานที่ปฏิบัติงาน ภายในราชอาณาจักรไทย ณ...(ส่วนงาน).... ภายนอกราชอาณาจักรไทย ณ.....

หมายเหตุ

ผู้มอบหมายงาน.....

ผู้ปฏิบัติงาน.....

(.....)

(.....)

วันที่/...../.....

วันที่/...../.....

ข้อตกลงการปฏิบัติงาน

พนักงานมหาวิทยาลัยตามภารกิจที่มหาวิทยาลัยมอบหมาย หรือภารกิจที่มหาวิทยาลัยกำหนด
ฉบับย่อย ปีที่ ...1...

(เอกสารแนบท้ายสัญญาจ้าง)

ชื่อ.....นายยุทธ เชียงรุก..... ตำแหน่ง.....อาจารย์.....

สังกัด มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ปฏิบัติงาน.....ณ คณะสังคมศาสตร์.....

ระยะเวลาปฏิบัติงานตั้งแต่วันที่2 มกราคม 2569..... ถึงวันที่ 1 มกราคม 2574.....รวม5.... ปี

รอบปฏิบัติงานปีที่1.... ตั้งแต่วันที่.....2 มกราคม 2569..... ถึงวันที่1 มกราคม 2570.....

ภาระงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Objective and Key Results : OKRs)

ภาระงาน (Objective วัตถุประสงค์)	Key Results (ผลลัพธ์)	
	ตัวชี้วัดการปฏิบัติงาน	Targets (ค่าเป้าหมาย) <i>(เพื่อการติดตามประเมินผล)</i>
		ปีที่ 1
1. งานวิจัย และ/หรือ นวัตกรรม ที่สามารถต่อยอดเชิงพาณิชย์ (โดยมี TRL ระดับ 7 ขึ้นไป) หรือ ยื่นขอจดขึ้นทะเบียนทรัพย์สินทางปัญญา (สิทธิบัตรหรืออนุสิทธิบัตร)	*รายละเอียดวิธีปฏิบัติงาน 1..... 2..... 3..... โดยดำเนินการ.....เสร็จสิ้น	ดำเนินการแล้วเสร็จ 20 % ของงาน
2. งานตีพิมพ์วารสารนานาชาติในฐานข้อมูล ISI Q1 อย่างน้อย 5 เรื่องต่อปี โดยเป็น First Author หรือ Corresponding Author และมีนักวิจัยของหน่วยงานเป็นผู้ร่วมอย่างน้อย 1 ชื่อ/เรื่อง	*รายละเอียดวิธีปฏิบัติงาน 1..... 2..... 3..... โดยได้จำนวน 5 เรื่อง	5 เรื่อง
3. งานโครงการที่ได้ทุนสนับสนุนงบประมาณงานวิจัยจากแหล่งทุนภายนอก เช่น สกว., วช., สวทช., WHO., NIH., Newton Fund เป็นต้น โดยเป็น PI หรือ หัวหน้าโครงการ โดยให้มีมูลค่าไม่น้อยกว่า 1 ล้านบาทต่อปี	*รายละเอียดวิธีปฏิบัติงาน 1..... 2..... 3..... โดยดำเนินการ.....เสร็จสิ้น	ดำเนินการแล้วเสร็จ 20 % ของโครงการ

สถานที่ปฏิบัติงาน ภายในราชอาณาจักรไทย ณ...(ส่วนงาน)... ภายนอกราชอาณาจักรไทย ณ.....

หมายเหตุ

ผู้มอบหมายงาน.....

ผู้ปฏิบัติงาน.....

(.....)

(.....)

วันที่/...../.....

วันที่/...../.....

ข้อตกลงการปฏิบัติงาน

พนักงานมหาวิทยาลัยตามภารกิจที่มหาวิทยาลัยมอบหมาย หรือภารกิจที่มหาวิทยาลัยกำหนด
ฉบับย่อย ปีที่ ...2...

(เอกสารแนบท้ายสัญญาจ้าง)

ชื่อ.....นายยุทธ เชียงรุก..... ตำแหน่ง.....อาจารย์.....

สังกัด มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ปฏิบัติงาน.....ณ คณะสังคมศาสตร์.....

ระยะเวลาปฏิบัติงานตั้งแต่วันที่2 มกราคม 2569..... ถึงวันที่ 1 มกราคม 2574.....รวม5.... ปี

รอบปฏิบัติงานปีที่2.... ตั้งแต่วันที่.....2 มกราคม 2570..... ถึงวันที่1 มกราคม 2571.....

ภาระงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Objective and Key Results : OKRs)

ภาระงาน (Objective วัตถุประสงค์)	Key Results (ผลลัพธ์)	
	ตัวชี้วัดการปฏิบัติงาน	Targets (ค่าเป้าหมาย) <i>(เพื่อการติดตามประเมินผล)</i>
		ปีที่ 2
1. งานวิจัย และ/หรือ นวัตกรรม ที่สามารถต่อยอดเชิงพาณิชย์ (โดยมี TRL ระดับ 7 ขึ้นไป) หรือ ยื่นขอจดขึ้นทะเบียนทรัพย์สินทางปัญญา (สิทธิบัตรหรืออนุสิทธิบัตร)	*รายละเอียดวิธีปฏิบัติงาน 1..... 2..... 3..... โดยดำเนินการ.....เสร็จสิ้น	ดำเนินการแล้วเสร็จ 40 % ของงาน
2. งานตีพิมพ์วารสารนานาชาติในฐานข้อมูล ISI Q1 อย่างน้อย 5 เรื่องต่อปี โดยเป็น First Author หรือ Corresponding Author และมีนักวิจัยของหน่วยงานเป็นผู้ร่วมอย่างน้อย 1 ชื่อ/เรื่อง	*รายละเอียดวิธีปฏิบัติงาน 1..... 2..... 3..... โดยได้จำนวน 5 เรื่อง	5 เรื่อง (รวมของเดิมเป็น 10 เรื่อง)
3. งานโครงการที่ได้ทุนสนับสนุนงบประมาณงานวิจัยจากแหล่งทุนภายนอก เช่น สกว., วช., สวทช., WHO., NIH., Newton Fund เป็นต้น โดยเป็น PI หรือ หัวหน้าโครงการ โดยให้มีมูลค่าไม่น้อยกว่า 1 ล้านบาทต่อปี	*รายละเอียดวิธีปฏิบัติงาน 1..... 2..... 3..... โดยดำเนินการ.....เสร็จสิ้น	ดำเนินการแล้วเสร็จ 40 % ของโครงการ

สถานที่ปฏิบัติงาน ภายในราชอาณาจักรไทย ณ...(ส่วนงาน)... ภายนอกราชอาณาจักรไทย ณ.....

หมายเหตุ

ผู้มอบหมายงาน.....

ผู้ปฏิบัติงาน.....

(.....)

(.....)

วันที่/...../.....

วันที่/...../.....

ข้อตกลงการปฏิบัติงาน

พนักงานมหาวิทยาลัยตามภารกิจที่มหาวิทยาลัยมอบหมาย หรือภารกิจที่มหาวิทยาลัยกำหนด
ฉบับย่อย ปีที่ ...3...

(เอกสารแนบท้ายสัญญาจ้าง)

ชื่อ.....นายยุทธ เชียงรุก..... ตำแหน่ง.....อาจารย์.....

สังกัด มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ปฏิบัติงาน.....ณ คณะสังคมศาสตร์.....

ระยะเวลาปฏิบัติงานตั้งแต่วันที่2 มกราคม 2569..... ถึงวันที่ 1 มกราคม 2574.....รวม5.... ปี

รอบปฏิบัติงานปีที่3.... ตั้งแต่วันที่.....2 มกราคม 2571..... ถึงวันที่1 มกราคม 2572.....

ภาระงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Objective and Key Results : OKRs)

ภาระงาน (Objective วัตถุประสงค์)	Key Results (ผลลัพธ์)	
	ตัวชี้วัดการปฏิบัติงาน	Targets (ค่าเป้าหมาย) <i>(เพื่อการติดตามประเมินผล)</i>
		ปีที่ 3
1. งานวิจัย และ/หรือ นวัตกรรม ที่สามารถต่อยอดเชิงพาณิชย์ (โดยมี TRL ระดับ 7 ขึ้นไป) หรือ ยื่นขอจดขึ้นทะเบียนทรัพย์สินทางปัญญา (สิทธิบัตรหรืออนุสิทธิบัตร)	*รายละเอียดวิธีปฏิบัติงาน 1..... 2..... 3..... โดยดำเนินการ.....เสร็จสิ้น	ดำเนินการแล้วเสร็จ 60 % ของงาน
2. งานตีพิมพ์วารสารนานาชาติในฐานข้อมูล ISI Q1 อย่างน้อย 5 เรื่องต่อปี โดยเป็น First Author หรือ Corresponding Author และมีนักวิจัยของหน่วยงานเป็นผู้ร่วมอย่างน้อย 1 ชื่อ/เรื่อง	*รายละเอียดวิธีปฏิบัติงาน 1..... 2..... 3..... โดยได้จำนวน 5 เรื่อง	5 เรื่อง (รวมของเดิมเป็น 15 เรื่อง)
3. งานโครงการที่ได้ทุนสนับสนุนงบประมาณงานวิจัยจากแหล่งทุนภายนอก เช่น สกว., วช., สวทช., WHO., NIH., Newton Fund เป็นต้น โดยเป็น PI หรือ หัวหน้าโครงการ โดยให้มีมูลค่าไม่น้อยกว่า 1 ล้านบาทต่อปี	*รายละเอียดวิธีปฏิบัติงาน 1..... 2..... 3..... โดยดำเนินการ.....เสร็จสิ้น	ดำเนินการแล้วเสร็จ 60 % ของโครงการ

สถานที่ปฏิบัติงาน ภายในราชอาณาจักรไทย ณ...(ส่วนงาน)... ภายนอกราชอาณาจักรไทย ณ.....

หมายเหตุ

ผู้มอบหมายงาน.....

ผู้ปฏิบัติงาน.....

(.....)

(.....)

วันที่/...../.....

วันที่/...../.....

ข้อตกลงการปฏิบัติงาน

พนักงานมหาวิทยาลัยตามภารกิจที่มหาวิทยาลัยมอบหมาย หรือภารกิจที่มหาวิทยาลัยกำหนด
ฉบับย่อย ปีที่ ...4...

(เอกสารแนบท้ายสัญญาจ้าง)

ชื่อ.....นายยุทธ เจริญ..... ตำแหน่ง.....อาจารย์.....

สังกัด มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ปฏิบัติงาน.....ณ คณะสังคมศาสตร์.....

ระยะเวลาปฏิบัติงานตั้งแต่วันที่2 มกราคม 2569..... ถึงวันที่ 1 มกราคม 2574.....รวม5... ปี

รอบปฏิบัติงานปีที่4.... ตั้งแต่วันที่.....2 มกราคม 2572..... ถึงวันที่1 มกราคม 2573.....

ภาระงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Objective and Key Results : OKRs)

ภาระงาน (Objective วัตถุประสงค์)	Key Results (ผลลัพธ์)	
	ตัวชี้วัดการปฏิบัติงาน	Targets (ค่าเป้าหมาย) <i>(เพื่อการติดตามประเมินผล)</i>
		ปีที่ 4
1. งานวิจัย และ/หรือ นวัตกรรม ที่สามารถต่อยอดเชิงพาณิชย์ (โดยมี TRL ระดับ 7 ขึ้นไป) หรือ ยื่นขอจดขึ้นทะเบียนทรัพย์สินทางปัญญา (สิทธิบัตรหรืออนุสิทธิบัตร)	*รายละเอียดวิธีปฏิบัติงาน 1..... 2..... 3..... โดยดำเนินการ.....เสร็จสิ้น	ดำเนินการแล้วเสร็จ 80 % ของงาน
2. งานตีพิมพ์วารสารนานาชาติในฐานข้อมูล ISI Q1 อย่างน้อย 5 เรื่องต่อปี โดยเป็น First Author หรือCorresponding Authorและมีนักวิจัยของหน่วยงานเป็นผู้ร่วมอย่างน้อย 1 ชื่อ/เรื่อง	*รายละเอียดวิธีปฏิบัติงาน 1..... 2..... 3..... โดยได้จำนวน 5 เรื่อง	5 เรื่อง (รวมของเดิมเป็น 20 เรื่อง)
3. งานโครงการที่ได้ทุนสนับสนุนงบประมาณงานวิจัยจากแหล่งทุนภายนอก เช่น สกว., วช., สวทช., WHO., NIH., Newton Fund เป็นต้น โดยเป็น PI หรือ หัวหน้าโครงการ โดยให้มีมูลค่าไม่น้อยกว่า 1 ล้านบาทต่อปี	*รายละเอียดวิธีปฏิบัติงาน 1..... 2..... 3..... โดยดำเนินการ.....เสร็จสิ้น	ดำเนินการแล้วเสร็จ 80 % ของโครงการ

สถานที่ปฏิบัติงาน ภายในราชอาณาจักรไทย ณ...(ส่วนงาน).... ภายนอกราชอาณาจักรไทย ณ.....

หมายเหตุ

ผู้มอบหมายงาน.....

ผู้ปฏิบัติงาน.....

(.....)

(.....)

วันที่/...../.....

วันที่/...../.....

ข้อตกลงการปฏิบัติงาน

พนักงานมหาวิทยาลัยตามภารกิจที่มหาวิทยาลัยมอบหมาย หรือภารกิจที่มหาวิทยาลัยกำหนด
ฉบับย่อย ปีที่ ...5...

(เอกสารแนบท้ายสัญญาจ้าง)

ชื่อ.....นายยุทธ เจริญ..... ตำแหน่ง.....อาจารย์.....

สังกัด มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ปฏิบัติงาน.....ณ คณะสังคมศาสตร์.....

ระยะเวลาปฏิบัติงานตั้งแต่วันที่2 มกราคม 2569..... ถึงวันที่ 1 มกราคม 2574.....รวม5.... ปี

รอบปฏิบัติงานปีที่5.... ตั้งแต่วันที่.....2 มกราคม 2573..... ถึงวันที่1 มกราคม 2574.....

ภาระงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Objective and Key Results : OKRs)

ภาระงาน (Objective วัตถุประสงค์)	Key Results (ผลลัพธ์)	
	ตัวชี้วัดการปฏิบัติงาน	Targets (ค่าเป้าหมาย) <i>(เพื่อการติดตามประเมินผล)</i>
		ปีที่ 5
1. งานวิจัย และ/หรือ นวัตกรรม ที่สามารถต่อยอดเชิงพาณิชย์ (โดยมี TRL ระดับ 7 ขึ้นไป) หรือ ยื่นขอจดขึ้นทะเบียนทรัพย์สินทางปัญญา (สิทธิบัตรหรืออนุสิทธิบัตร)	*รายละเอียดวิธีปฏิบัติงาน 1..... 2..... 3..... โดยดำเนินการ.....เสร็จสิ้น	ดำเนินการแล้วเสร็จ 100 % ของงาน
2. งานตีพิมพ์วารสารนานาชาติในฐานข้อมูล ISI Q1 อย่างน้อย 5 เรื่องต่อปี โดยเป็น First Author หรือCorresponding Authorและมีนักวิจัยของหน่วยงานเป็นผู้ร่วมอย่างน้อย 1 ชื่อ/เรื่อง	*รายละเอียดวิธีปฏิบัติงาน 1..... 2..... 3..... โดยได้จำนวน 5 เรื่อง	5 เรื่อง (รวมของเดิมเป็น 25 เรื่อง)
3. งานโครงการที่ได้ทุนสนับสนุนงบประมาณงานวิจัยจากแหล่งทุนภายนอก เช่น สกว., วช., สวทช., WHO., NIH., Newton Fund เป็นต้น โดยเป็น PI หรือ หัวหน้าโครงการ โดยให้มีมูลค่าไม่น้อยกว่า 1 ล้านบาทต่อปี	*รายละเอียดวิธีปฏิบัติงาน 1..... 2..... 3..... โดยดำเนินการ.....เสร็จสิ้น	ดำเนินการแล้วเสร็จ 100 % ของโครงการ

สถานที่ปฏิบัติงาน ภายในราชอาณาจักรไทย ณ...(ส่วนงาน)... ภายนอกราชอาณาจักรไทย ณ.....

หมายเหตุ

ผู้มอบหมายงาน.....

ผู้ปฏิบัติงาน.....

(.....)

(.....)

วันที่/...../.....

วันที่/...../.....

ลับ

แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยตามภารกิจที่มหาวิทยาลัยมอบหมาย หรือภารกิจที่มหาวิทยาลัยกำหนด

ส่วนที่ 1 ข้อมูลของผู้รับการประเมิน

ชื่อ..... ตำแหน่ง.....

สังกัดมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ปฏิบัติงาน.....

ระยะเวลาปฏิบัติงาน.....ปี (ตั้งแต่วันที่.....ถึง วันที่.....)

รอบประเมิน 1 ปี ครั้งที่..... ตั้งแต่วันที่.....ถึง วันที่.....

ส่วนที่ 2 แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง ให้คณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยในรูปแบบ Committed OKRs โดยพิจารณาเปรียบเทียบความสำเร็จของผลการดำเนินงานตามข้อตกลงการปฏิบัติงาน (Objective and Key Results : OKRs) มีคะแนนการประเมินอยู่ระหว่าง 0.0 – 1

ผู้ที่ผ่านเกณฑ์การประเมิน จะต้องปฏิบัติงานได้ครบถ้วนตามที่กำหนดไว้ในข้อตกลงภาระงาน โดยต้องได้รับผลคะแนน Committed OKRs ตาม Key Results ที่ระดับคะแนน 1 หรือ 100 %

การปฏิบัติงานตามภาระงาน (Objective)	ตัวชี้วัดการ ปฏิบัติงาน	Targets (ค่าเป้าหมาย)	รอบประเมิน 1 ปี ครั้งที่ (ตั้งแต่วันที่.....ถึงวันที่.....)			
			รายละเอียดผลการดำเนินงานจริง (job achievement : JA)	คะแนนเป้าหมายความสำเร็จ (Committed OKRs)	คะแนนผลการดำเนินงาน	รวมคะแนนโดยการเฉลี่ย
1 *ระบุตาม TOR	*ระบุตาม TOR	*ระบุตาม TOR	(รายละเอียดในภาคผนวก)	1	ให้ระบุผลการดำเนินงาน จริง (0-1 คะแนน)	ผลรวมคะแนนผลการ ดำเนินงาน / จำนวนข้อภาระงาน ที่ประเมิน
2				1		
3				1		
4				1		
5				1		
ผลรวมคะแนนการประเมิน						*ค่าคะแนนเป้าหมาย OKRs 0 - 1

ลับ

ส่วนที่ 3 สรุปผลการประเมิน

คะแนนเต็ม Committed OKRs (ผลรวมคะแนนการประเมิน) = 1 คะแนน

ผู้ถูกประเมินได้รับผลรวมคะแนนการประเมิน = คะแนน

ผลการประเมิน

ผ่าน

ไม่ผ่าน เนื่องจาก.....

ข้อเสนอแนะ.....

ลายมือชื่อ.....(ประธาน)

(ชื่อสกุล ตัวบรรจง.....) ตำแหน่ง.....

ลายมือชื่อ.....(กรรมการ)

(ชื่อสกุล ตัวบรรจง.....) ตำแหน่ง.....

ลายมือชื่อ.....(กรรมการ)

(ชื่อสกุล ตัวบรรจง.....) ตำแหน่ง.....

ลายมือชื่อ.....(เลขานุการ)

(ชื่อสกุล ตัวบรรจง.....) ตำแหน่ง.....

วันที่ประเมิน.....

ข้อกำหนดภาระงาน (TOR) แบบผลงาน OKRs (Objective and Key Results)

พนักงานมหาวิทยาลัยประจำแบบตามภารกิจด้านยุทธศาสตร์เชิงรุก

(ฉบับรวม)

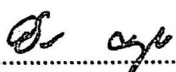
ชื่อ.....ดร.สายสมร ล้ำยอง..... ตำแหน่ง.....ศาสตราจารย์ (อาจารย์).....

สังกัด มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ปฏิบัติงาน.....ณ คณะวิทยาศาสตร์.....

ระยะเวลาปฏิบัติงานตั้งแต่วันที่.....๑ ตุลาคม ๒๕๖๕.....ถึงวันที่.....๓๐ กันยายน ๒๕๗๐..... รวม...๕...ปี

ภาระงาน/ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

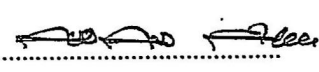
ภาระงาน (Objective วัตถุประสงค์)	Key Results (ผลลัพธ์)	
	Key action (การปฏิบัติงาน)	Target (เป้าหมาย)
๑. งานวิจัย และ/หรือ นวัตกรรม ที่สามารถต่อยอดเชิง พาณิชย์ (โดยมี TRL ระดับ ๓ ขึ้นไป) หรือ ยื่นขอจดขึ้น ทะเบียนทรัพย์สินทางปัญญา (สิทธิบัตรหรืออนุสิทธิบัตร)	๑. ต่อยอด TRL๒ เป็น TRL๓ ปี ๒๕๖๗ ๒. ต่อยอด TRL๓ เป็น TRL๔ ปี ๒๕๗๐ ๓. ยื่นขอจดอนุสิทธิบัตร	อย่างน้อย ๑ รายการ ภายใน ๕ ปี
๒. งานตีพิมพ์วารสารนานาชาติในฐานข้อมูล ISI อย่างน้อย ๕ เรื่องต่อปี (Q๑ =๒ เรื่อง /Q๒-๔ =๓) โดยเป็น First Author หรือCorresponding Author และมีนักวิจัยของหน่วยงานเป็นผู้ร่วมอย่างน้อย ๑ ชื่อ/เรื่อง	๑. วิจัยร่วมกับนักศึกษาปริญญาโทปริญญาเอก นักวิจัย และนักวิจัยหลังปริญญาเอก ๒. เตรียมต้นฉบับ ๕ เรื่องต่อปี ๓. ส่งต้นฉบับให้สำนักพิมพ์ ๕ เรื่องต่อปี	๕ เรื่อง ต่อปี รวม ๒๕ เรื่อง ภายใน ๕ ปี
๓. งานโครงการที่ได้ทุนสนับสนุนงบประมาณงานวิจัยจากแหล่งทุนภายนอก เช่น สกว., วช., สวทช., WHO., NIH., Newton Fund เป็นต้น โดยเป็น PI หรือหัวหน้าโครงการ โดยให้มีมูลค่าไม่น้อยกว่า ๑ ล้านบาทต่อปี	๑. ดำเนินการวิจัยทุน ศาสตราจารย์วิจัยดีเด่น ปี ๖๕ ของสภาวิจัยแห่งชาติ เป็นหัวหน้าโครงการ ทุน ๑๒ ล้านบาท เป็นระยะเวลา ๓ ปี ๒. จัดทำข้อเสนอโครงการวิจัย fundamental fund ปี ๖๖ ๖๗, ปี ๖๘ และปี ๖๙	อย่างน้อย ๓ โครงการ ภายใน ๕ ปี (มูลค่า ๕ ล้านบาท)

ผู้มอบหมายงาน.....

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์.ดร ยิ่งมณี ตระกูลพั้ว)

หัวหน้าภาควิชาชีววิทยา

วันที่ ๒๕/ต.ค./๒๕๖๕

ผู้ปฏิบัติงาน.....

(ศาสตราจารย์ เกียรติคุณ ดร.สายสมร ล้ำยอง)

วันที่ ๒๕/ต.ค./๒๕๖๕

ข้อกำหนดภาระงาน (TOR) แบบผลงาน OKRs (Objective and Key Results)

พนักงานมหาวิทยาลัยประจำแบบตามภารกิจด้านยุทธศาสตร์เชิงรุก

(ฉบับย่อรายปี)

ชื่อ.....ดร.สายสมร ลำยอง..... ตำแหน่ง.....ศาสตราจารย์ (อาจารย์).....

สังกัด มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ปฏิบัติงาน.....ณ คณะวิทยาศาสตร์.....

ระยะเวลาปฏิบัติงานตั้งแต่วันที่.....๑ ตุลาคม ๒๕๖๕..... ถึงวันที่.....๓๐ กันยายน ๒๕๖๖..... รวม...๕...ปี

รอบปฏิบัติงานปีที่ ๑ ตั้งแต่วันที่.....๑ ตุลาคม ๒๕๖๕..... ถึงวันที่.....๓๐ กันยายน ๒๕๖๖.....

ภาระงาน/ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ภาระงาน (Objective วัตถุประสงค์)	Key Results (ผลลัพธ์)	
	Key action (การปฏิบัติงาน)	Target (เป้าหมาย)
๑. งานวิจัย และ/หรือ นวัตกรรม ที่สามารถต่อยอดเชิงพาณิชย์ (โดยมี TRL ระดับ ๓ ขึ้นไป) หรือ ยื่นขอจดขึ้นทะเบียนทรัพย์สินทางปัญญา (สิทธิบัตรหรือ อนุสิทธิบัตร)	๑. วิเคราะห์คุณสมบัติ ผลิตภัณฑ์. ๒. หาสถานะที่เหมาะสมในการผลิต (TRL๓)	ดำเนินการแล้วเสร็จ ๒๐ % ของงาน
๒. งานตีพิมพ์วารสารนานาชาติในฐานข้อมูล ISI อย่างน้อย ๕ เรื่องต่อปี (Q๑ =๒ เรื่อง /Q๒-๔ = ๓) โดยเป็น First Author หรือCorresponding Author และมีนักวิจัยของหน่วยงานเป็นผู้ร่วมอย่างน้อย ๑ ชื่อ/เรื่อง	๑. วิจัยร่วมกับนักศึกษาปริญญาโท ปริญญาเอก นักวิจัย และนักวิจัยหลังปริญญาเอก ๒. เตรียมต้นฉบับ ๓. ส่งสำนักพิมพ์ทุก ๒ เดือน	๕ เรื่อง
๓. งานโครงการที่ได้ทุนสนับสนุนงบประมาณงานวิจัยจากแหล่งทุนภายนอก เช่น สกว., วช., สวทช., WHO., NIH., Newton Fund เป็นต้น โดยเป็น PI หรือ หัวหน้าโครงการ โดยให้มีมูลค่าไม่น้อยกว่า ๑ ล้านบาทต่อปี	๑. ดำเนินงานวิจัยกับนักวิจัยในโครงการที่ได้รับทุนจากสภาวิจัยแห่งชาติ ทุน ศาสตราจารย์วิจัย ดีเด่น โดยทำการวิจัย คัดกรองสารทุติยภูมิจากเห็ดรา ๒. จัดทำข้อเสนอโครงการทุน Fundamental Fund ปี ๒๕๖๖ เป็นหัวหน้าโครงการทุนละ ๓ ล้านบาท	๑. ดำเนินการแล้วเสร็จ ๓๐ % ของโครงการ ๒. จัดทำข้อเสนอโครงการทุน Fundamental Fund ปี ๒๕๖๖ แล้วเสร็จ ๑๐๐ %

ผู้มอบหมายงาน.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์.ดร ยิงมณี ตระกูลพั้ว)

หัวหน้าภาควิชาชีววิทยา

วันที่ ๒๕/ต.ค./๒๕๖๕

ผู้ปฏิบัติงาน.....

(ศาสตราจารย์ เกียรติคุณ ดร.สายสมร ลำยอง)

วันที่ ๒๕/ต.ค./๒๕๖๕

ข้อกำหนดภาระงาน (TOR) แบบผลงาน OKRs (Objective and Key Results)

พนักงานมหาวิทยาลัยประจำแบบตามภารกิจด้านยุทธศาสตร์เชิงรุก

(ฉบับย่อรายปี)

ชื่อ.....ดร.สายสมร ล้ายอง..... ตำแหน่ง.....ศาสตราจารย์ (อาจารย์).....

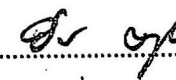
สังกัด มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ปฏิบัติงาน.....ณ คณะวิทยาศาสตร์.....

ระยะเวลาปฏิบัติงานตั้งแต่วันที่.....๑ ตุลาคม ๒๕๖๕..... ถึงวันที่.....๓๐ กันยายน ๒๕๗๐..... รวม...๕...ปี

รอบปฏิบัติงานปีที่ ๒ ตั้งแต่วันที่.....๑ ตุลาคม ๒๕๖๖..... ถึงวันที่.....๓๐ กันยายน ๒๕๖๗.....

ภาระงาน/ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

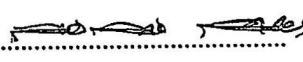
ภาระงาน (Objective วัตถุประสงค์)	Key Results (ผลลัพธ์)	
	Key action (การปฏิบัติงาน)	Target (เป้าหมาย)
๑. งานวิจัย และ/หรือ นวัตกรรม ที่สามารถต่อยอดเชิงพาณิชย์ (โดยมี TRL ระดับ ๓ ขึ้นไป) หรือ ยื่นขอจดขึ้นทะเบียนทรัพย์สินทางปัญญา (สิทธิบัตรหรืออนุสิทธิบัตร)	๑. ทดสอบประสิทธิภาพของผลิตภัณฑ์ ๒. เตรียมข้อมูลเพื่อขอจดอนุสิทธิบัตร	ดำเนินการแล้วเสร็จ ๔๐ % ของงาน
๒. งานตีพิมพ์วารสารนานาชาติในฐานข้อมูล ISI อย่างน้อย ๕ เรื่องต่อปี (Q๑ =๒ เรื่อง /Q๒-๔ =๓) โดยเป็น First Author หรือCorresponding Author และมีนักวิจัยของหน่วยงานเป็นผู้ร่วมอย่างน้อย ๑ ชื่อ/เรื่อง	๑. วิจัยร่วมกับนักศึกษาปริญญาโท ปริญญาเอก นักวิจัย และนักวิจัยหลังปริญญาเอก ๒. เตรียมต้นฉบับ ๓. ส่งสำนักพิมพ์ ทุก ๒ เดือน	๕ เรื่อง (รวมของเดิมเป็น ๑๐ เรื่อง)
๓. งานโครงการที่ได้ทุนสนับสนุนงบประมาณงานวิจัยจากแหล่งทุนภายนอก เช่น สกว., วช., สวทช., WHO., NIH., Newton Fund เป็นต้น โดยเป็น PI หรือ หัวหน้าโครงการ โดยให้มีมูลค่าไม่น้อยกว่า ๑ ล้านบาทต่อปี	๑. ดำเนินการทดสอบสารออกฤทธิ์จากเห็ดราในการยับยั้งเอนไซม์ Protease ของเชื้อไวรัสก่อโรคเอดส์ ทดสอบทางภูมิคุ้มกันวิทยาต่อการติดเชื้อไวรัสก่อโรคเอดส์ และวิเคราะห์ส่วนประกอบของโพลีแซคคาไรด์ที่มีฤทธิ์ยับยั้ง Salmonella สายพันธุ์ต้านทานต่อยาปฏิชีวนะ ๒. จัดทำข้อเสนอโครงการทุน Fundamental Fund ปี ๒๕๖๗	๑. ดำเนินการวิจัยทุน Fundamental Fund ปี ๒๕๖๗ แล้วเสร็จ ๗๐ % ของโครงการ ๒. จัดทำข้อเสนอโครงการทุน Fundamental Fund ปี ๒๕๖๖ แล้วเสร็จ ๑๐๐ %

ผู้มอบหมายงาน..........

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์.ดร ยิงมณี ตระกูลพั้ว)

หัวหน้าภาควิชาชีววิทยา

วันที่ ๒๕/ต.ค./๒๕๖๕

ผู้ปฏิบัติงาน..........

(ศาสตราจารย์ เกียรติคุณ ดร.สายสมร ล้ายอง)

วันที่ ๒๕/ต.ค./๒๕๖๕

ข้อกำหนดภาระงาน (TOR) แบบผลงาน OKRs (Objective and Key Results)

พนักงานมหาวิทยาลัยประจำแบบตามภารกิจด้านยุทธศาสตร์เชิงรุก

(ฉบับย่อรายปี)

ชื่อ.....ดร.สายสมร ล้ายอง..... ตำแหน่ง.....ศาสตราจารย์ (อาจารย์).....

สังกัด มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ปฏิบัติงาน.....ณ คณะวิทยาศาสตร์.....

ระยะเวลาปฏิบัติงานตั้งแต่วันที่.....๑ ตุลาคม ๒๕๖๕..... ถึงวันที่.....๓๐ กันยายน ๒๕๗๐..... รวม...๕...ปี

รอบปฏิบัติงานปีที่ ๓ ตั้งแต่วันที่.....๑ ตุลาคม ๒๕๖๗..... ถึงวันที่.....๓๐ กันยายน ๒๕๖๘.....

ภาระงาน/ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ภาระงาน (Objective วัตถุประสงค์)	Key Results (ผลลัพธ์)	
	Key action (การปฏิบัติงาน)	Target (เป้าหมาย)
๑. งานวิจัย และ/หรือ นวัตกรรม ที่สามารถ ต่อยอดเชิงพาณิชย์ (โดยมี TRLระดับ ๔ -ขึ้น ไป) หรือ ยื่นขอจดขึ้นทะเบียนทรัพย์สินทาง ปัญญา (สิทธิบัตรหรืออนุสิทธิบัตร)	๑. ศึกษาปัจจัยในการขยายขนาดการผลิต ผลิตภัณฑ์	ดำเนินการแล้วเสร็จ ๖๐ % ของงาน
๒. งานตีพิมพ์วารสารนานาชาติในฐานข้อมูล ISI อย่างน้อย ๕ เรื่องต่อปี (Q๑ =๒ เรื่อง /Q๒-๔ =๓) โดยเป็น First Author หรือ Corresponding Author และมีนักวิจัยของ หน่วยงานเป็น ผู้ร่วมอย่างน้อย ๑ ชื่อ/เรื่อง	๑. วิจัยร่วมกับนักศึกษาปริญญาโท ปริญญา เอก นักวิจัย และนักวิจัยหลังปริญญาเอก ๒. เตรียมต้นฉบับ ๓. ส่งสำนักพิมพ์ ทุก ๒ เดือน	๕ เรื่อง (รวมของเดิมเป็น ๑๕ เรื่อง)
๓. งานโครงการที่ได้ทุนสนับสนุนงบประมาณ งานวิจัยจากแหล่งทุนภายนอก เช่น สกว., วช., สวทช., WHO., NIH., Newton Fund เป็นต้น โดยเป็น PI หรือ หัวหน้าโครงการ โดยให้มีมูลค่า ไม่น้อยกว่า ๑ ล้านบาทต่อปี	๑. ดำเนินการวิจัยโดยทดสอบทางภูมิคุ้มกัน วิทยาต่อการติดเชื้อไวรัสก่อโรคเอดส์ ตรวจหา สารพิษจากเห็ด และ ส่งรายงานวิจัย ๒. จัดทำข้อเสนอโครงการทุน Fundamental Fund ปี ๒๕๖๘	๑. ดำเนินการโครงการ ศ.วิจัยดีเด่น แล้วเสร็จ ๑๐๐ % ๒. ดำเนินการโครงการ ทุน Fundamental Fund ปี ๒๕๖๗ แล้วเสร็จ ๑๐๐ %

ผู้มอบหมายงาน.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์.ดร. ยิ่งมณี ตระกูลพั้ว)

หัวหน้าภาควิชาชีววิทยา

วันที่ ๒๕/ต.ค./๒๕๖๕

ผู้ปฏิบัติงาน.....

(ศาสตราจารย์ เกียรติคุณ ดร.สายสมร ล้ายอง)

วันที่ ๒๕/ต.ค./๒๕๖๕

ข้อกำหนดภาระงาน (TOR) แบบผลงาน OKRs (Objective and Key Results)

พนักงานมหาวิทยาลัยประจำแบบตามภารกิจด้านยุทธศาสตร์เชิงรุก

(ฉบับย่อรายปี)

ชื่อ.....ดร.สายสมร ล้ายอง..... ตำแหน่ง.....ศาสตราจารย์ (อาจารย์).....

สังกัด มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ปฏิบัติงาน.....ณ คณะวิทยาศาสตร์.....

ระยะเวลาปฏิบัติงานตั้งแต่วันที่.....๑ ตุลาคม ๒๕๖๕..... ถึงวันที่.....๓๐ กันยายน ๒๕๖๖..... รวม...๕...ปี

รอบปฏิบัติงานปีที่ ๔ ตั้งแต่วันที่.....๑ ตุลาคม ๒๕๖๕..... ถึงวันที่.....๓๐ กันยายน ๒๕๖๕.....

ภาระงาน/ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

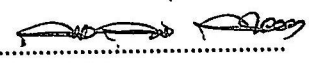
ภาระงาน (Objective วัตถุประสงค์)	Key Results (ผลลัพธ์)	
	Key action (การปฏิบัติงาน)	Target (เป้าหมาย)
๑. งานวิจัย และ/หรือ นวัตกรรม ที่สามารถต่อยอดเชิงพาณิชย์ (โดยมี TRL ระดับ ๔ ขึ้นไป) หรือ ยื่นขอจดขึ้นทะเบียนทรัพย์สินทางปัญญา (สิทธิบัตรหรืออนุสิทธิบัตร)	๑. ตรวจสอบผลิตภัณฑ์	ดำเนินการแล้วเสร็จ ๘๐ % ของงาน
๒. งานตีพิมพ์วารสารนานาชาติในฐานข้อมูล ISI อย่างน้อย ๕ เรื่องต่อปี (Q๑ =๒ เรื่อง /Q ๒-๔ =๓) โดยเป็น First Author หรือ Corresponding Author และมีนักวิจัยของหน่วยงานเป็นผู้ร่วมอย่างน้อย ๑ ชื่อ/เรื่อง	๑. วิจัยร่วมกับนักศึกษาปริญญาโทปริญญาเอก นักวิจัย และนักวิจัยหลังปริญญาเอก ๒. เตรียมต้นฉบับ ๓. ส่งสำนักพิมพ์ ทุก ๒ เดือน	๕ เรื่อง (รวมของเดิมเป็น ๒๐ เรื่อง)
๓. งานโครงการที่ได้ทุนสนับสนุนงบประมาณงานวิจัยจากแหล่งทุนภายนอก เช่น สกว., วช., สวทช., WHO., NIH., Newton Fund เป็นต้น โดยเป็น PI หรือ หัวหน้าโครงการ โดยให้มีมูลค่าไม่น้อยกว่า ๑ ล้านบาทต่อปี	จัดทำข้อเสนอโครงการทุน Fundamental Fund ปี ๒๕๖๕	ดำเนินการโครงการทุน Fundamental Fund ปี ๒๕๖๕ แล้วเสร็จ ๑๐๐ %

ผู้มอบหมายงาน..... .....

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์.ดร ยิงมณี ตระกุลท้าว)

หัวหน้าภาควิชาชีววิทยา

วันที่ ๒๕/ต.ค./๒๕๖๕

ผู้ปฏิบัติงาน..... .....

(ศาสตราจารย์ เกียรติคุณ ดร.สายสมร ล้ายอง)

วันที่ ๒๕/ต.ค./๒๕๖๕

ข้อกำหนดภาระงาน (TOR) แบบผลงาน OKRs (Objective and Key Results)
พนักงานมหาวิทยาลัยประจำแบบตามภารกิจด้านยุทธศาสตร์เชิงรุก
(ฉบับย่อรายปี)

ชื่อ.....ดร.สายสมร ล้ายอง..... ตำแหน่ง.....ศาสตราจารย์ (อาจารย์).....

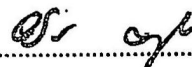
สังกัด มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ปฏิบัติงาน.....ณ คณะวิทยาศาสตร์.....

ระยะเวลาปฏิบัติงานตั้งแต่วันที่.....๑ ตุลาคม ๒๕๖๕..... ถึงวันที่.....๓๐ กันยายน ๒๕๗๐..... รวม...๕...ปี

รอบปฏิบัติงานปีที่ ๕ ตั้งแต่วันที่.....๑ ตุลาคม ๒๕๖๙..... ถึงวันที่.....๓๐ กันยายน ๒๕๗๐.....

ภาระงาน/ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

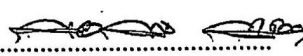
ภาระงาน (Objective วัตถุประสงค์)	Key Results (ผลลัพธ์)	
	Key action (การปฏิบัติงาน)	Target (เป้าหมาย)
๑. งานวิจัย และ/หรือ นวัตกรรม ที่สามารถต่อยอดเชิงพาณิชย์ (โดยมี TRL ระดับ ๔ ขึ้นไป) หรือ ยื่นขอจดขึ้นทะเบียนทรัพย์สินทางปัญญา (สิทธิบัตรหรืออนุสิทธิบัตร)	๑. ดำเนินการหาผู้ประกอบการร่วมทุนในการพัฒนาผลิตภัณฑ์	ดำเนินการแล้วเสร็จ ๑๐๐ % ของงาน
๒. งานตีพิมพ์วารสารนานาชาติในฐานข้อมูล ISI อย่างน้อย ๕ เรื่องต่อปี (Q๑ =๒ เรื่อง /Q๒-๔ =๓) โดยเป็น First Author หรือCorresponding Author และมีนักวิจัยของหน่วยงานเป็นผู้ร่วมอย่างน้อย ๑ ชื่อ/เรื่อง	๑. วิจัยร่วมกับนักศึกษาปริญญาโท ปริญญาเอก นักวิจัย และนักวิจัยหลังปริญญาเอก ๒. เตรียมต้นฉบับ ๓. ส่งสำนักพิมพ์ ทุก ๒ เดือน	๕ เรื่อง (รวมของเดิมเป็น ๒๕ เรื่อง)
๓. งานโครงการที่ได้ทุนสนับสนุนงบประมาณงานวิจัยจากแหล่งทุนภายนอก เช่น สกว., วช., สวทช., WHO., NIH., Newton Fund เป็นต้น โดยเป็น PI หรือ หัวหน้าโครงการ โดยให้มีมูลค่าไม่น้อยกว่า ๑ ล้านบาทต่อปี	ส่งรายงานฉบับสมบูรณ์ ทุน Fundamental Fund ปี ๒๕๖๙	ดำเนินการโครงการ ทุน Fundamental Fund ปี ๒๕๖๙ แล้วเสร็จ ๑๐๐ %

ผู้มอบหมายงาน..... .....

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์.ดร ยิงมณี ตระกูลพั้ว)

หัวหน้าภาควิชาชีววิทยา

วันที่ ๒๕/ต.ค./๒๕๖๕

ผู้ปฏิบัติงาน..... .....

(ศาสตราจารย์ เกียรติคุณ ดร.สายสมร ล้ายอง)

วันที่ ๒๕/ต.ค./๒๕๖๕

ข้อกำหนดภาระงาน (TOR) แบบผลงาน OKRs (Objective and Key Results)

พนักงานมหาวิทยาลัยประจำแบบตามภารกิจด้านยุทธศาสตร์เชิงรุก

(ฉบับรวม)

ชื่อ.....Dr. Stephen Elliott..... ตำแหน่ง.....อาจารย์.....

สังกัด มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ปฏิบัติงาน.....ณ คณะวิทยาศาสตร์.....

ระยะเวลาปฏิบัติงานตั้งแต่วันที่.....1 ตุลาคม 2568.....ถึงวันที่.....30 กันยายน 2573..... รวม...5...ปี

เงินเดือน... ████████ บาทต่อเดือน

ภาระงาน/ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ภาระงาน (Objective วัตถุประสงค์)	Key Results (ผลลัพธ์)	
	Key action (การปฏิบัติงาน)	Target (เป้าหมาย)
1. งานวิจัย และ/หรือ นวัตกรรม ที่สามารถต่อยอดเชิงพาณิชย์ หรือ ยื่นขอจดขึ้นทะเบียนทรัพย์สินทางปัญญา (สิทธิบัตร หรือ อนุสิทธิบัตร) หรือ นำไปใช้ในชุมชน	1. ต่อยอดจากงานเดิม ได้แก่ บริการสารสนเทศที่เป็น นวัตกรรมเพื่อสนับสนุนการฟื้นฟูระบบนิเวศป่าของ ชุมชน เทคนิคต่าง ๆ ด้านการฟื้นฟูป่าแบบอัตโนมัติ และการวิจัยภาคสนาม และเรือนเพาะชำกล้าไม้เพื่อ พัฒนาการปฏิบัติด้านการฟื้นฟูระบบนิเวศป่า / พัฒนา งานใหม่ด้านการฟื้นฟูป่า 2. นำไปใช้ในชุมชน เช่น บริการสารสนเทศที่เป็น นวัตกรรมเพื่อสนับสนุนการฟื้นฟูระบบนิเวศป่าของ ชุมชน เทคนิคต่าง ๆ ด้านการฟื้นฟูป่าแบบอัตโนมัติ และการวิจัยภาคสนาม และเรือนเพาะชำกล้าไม้เพื่อ พัฒนาการปฏิบัติด้านการฟื้นฟูระบบนิเวศป่า	อย่างน้อย 1 รายการ ภายใน 5 ปี
2. งานตีพิมพ์วารสารนานาชาติในฐานข้อมูล ISI อย่าง น้อย 3 เรื่องต่อปี (Q1 อย่างน้อย 1 เรื่อง / Q2) โดยเป็น First Author หรือ Corresponding Author	1. วิจัยร่วมกับนักศึกษาระดับปริญญาโท ปริญญาเอก และ นักวิจัย 2. เตรียมต้นฉบับ 3 เรื่องต่อปี 3. ส่งต้นฉบับให้สำนักพิมพ์ 3 เรื่องต่อปี	3 เรื่อง ต่อปี รวม 15 เรื่อง ภายใน 5 ปี
3. โครงการที่ได้การสนับสนุนงบประมาณงานวิจัยจาก แหล่งทุนภายนอก เช่น สกสว., วช., สวทช., WHO, NIH, Newton Fund เป็นต้น โดยเป็น PI หรือ หัวหน้าโครงการ และมีมูลค่าไม่น้อยกว่า 1,000,000 บาท ต่อปี โดยต้อง ดำเนินการผ่านระบบฐานข้อมูลทางการของสำนักงาน บริหารงานวิจัย สำนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ (สวว.) ทุกโครงการ	1. หัวหน้าโครงการ Global Tree Seed Bank ระยะ 4 ของ Royal Botanic Gardens, Kew ทุน 7.404 ล้านบาท (2 ปี แรก) 2. หัวหน้าโครงการ Global Tree Seed Bank ระยะ 5 ของ Royal Botanic Gardens, Kew ทุน 7 ล้านบาท (3 ปีหลัง)	อย่างน้อย 2 โครงการ ภายใน 5 ปี

ผู้มอบหมายงาน.....

(Assoc. Prof. Dr. Piyapong Niamsup)

วันที่ ๗/๘/๒๕๖๘

ผู้ปฏิบัติงาน.....

(Assoc. Prof. Dr. Stephen Elliott)

วันที่ 7/8/25

ข้อกำหนดภาระงาน (TOR) แบบผลงาน OKRs (Objective and Key Results)

พนักงานมหาวิทยาลัยประจำแบบตามภารกิจด้านยุทธศาสตร์เชิงรุก

(ฉบับย่อรายปี)

ชื่อ..... Dr. Stephen Elliott..... ตำแหน่ง.....อาจารย์.....

สังกัด มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ปฏิบัติงาน.....ณ คณะวิทยาศาสตร์.....

ระยะเวลาปฏิบัติงานตั้งแต่วันที่.....1 ตุลาคม 2568..... ถึงวันที่.....30 กันยายน 2573..... รวม.....5.....ปี

รอบปฏิบัติงานปีที่ 1 ตั้งแต่วันที่.....1 ตุลาคม 2568..... ถึงวันที่.....30 กันยายน 2569.....

เงินเดือน..... บาทต่อเดือน

ภาระงาน/ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ภาระงาน (Objective วัตถุประสงค์)	Key Results (ผลลัพธ์)	
	Key action (การปฏิบัติงาน)	Target (เป้าหมาย)
1. งานวิจัย และ/หรือ นวัตกรรม ที่สามารถต่อยอดเชิงพาณิชย์ หรือ ยื่นขอจดขึ้นทะเบียนทรัพย์สินทางปัญญา (สิทธิบัตร หรือ อนุสิทธิบัตร) หรือ นำไปใช้ในชุมชน	1. ต่อยอดจากงานเดิม ได้แก่ บริการสารสนเทศที่เป็นนวัตกรรมเพื่อสนับสนุนการฟื้นฟูระบบนิเวศป่าของชุมชน เทคนิคต่าง ๆ ด้านการฟื้นฟูป่าแบบอัตโนมัติ และการวิจัยภาคสนาม และเรียนเพาะชำกล้าไม้เพื่อพัฒนาการปฏิบัติด้านการฟื้นฟูระบบนิเวศป่า / พัฒนางานใหม่ด้านการฟื้นฟูป่า 2. นำไปใช้ในชุมชน เช่น บริการสารสนเทศที่เป็นนวัตกรรมเพื่อสนับสนุนการฟื้นฟูระบบนิเวศป่าของชุมชน เทคนิคต่าง ๆ ด้านการฟื้นฟูป่าแบบอัตโนมัติ และการวิจัยภาคสนาม และเรียนเพาะชำกล้าไม้เพื่อพัฒนาการปฏิบัติด้านการฟื้นฟูระบบนิเวศป่า	ดำเนินการแล้วเสร็จ 20 % ของงาน
2. งานตีพิมพ์วารสารนานาชาติในฐานข้อมูล ISI อย่างน้อย 3 เรื่องต่อปี (Q1 อย่างน้อย 1 เรื่อง / Q2) โดยเป็น First Author หรือ Corresponding Author	1. วิจัยร่วมกับนักศึกษาปริญญาโท ปริญญาเอก และนักวิจัย 2. เตรียมต้นฉบับ 3. ส่งต้นฉบับให้สำนักพิมพ์	3 เรื่อง
3. โครงการที่ได้การสนับสนุนงบประมาณงานวิจัยจากแหล่งทุนภายนอก เช่น สกสว., วช., สวทช., WHO, NIH, Newton Fund เป็นต้น โดยเป็น PI หรือ หัวหน้าโครงการ และมีมูลค่าไม่น้อยกว่า 1,000,000 บาท ต่อปี โดยต้องดำเนินการผ่านระบบฐานข้อมูลทางการของสำนักงานบริหารงานวิจัย สำนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ (สบว.) ทุกโครงการ	1. หัวหน้าโครงการ Global Tree Seed Bank ระยะ 4 ของ Royal Botanic Gardens, Kew ทุน 7.404 ล้านบาท (2 ปี)	ดำเนินการแล้วเสร็จ 50 % ของงาน

ผู้มอบหมายงาน.....

(Assoc. Prof. Dr. Piyapong Niamsup)

วันที่ ๗/๘/๖๕

ผู้ปฏิบัติงาน.....

(Assoc. Prof. Dr. Stephen Elliott)

วันที่ 7.8.25

ข้อกำหนดภาระงาน (TOR) แบบผลงาน OKRs (Objective and Key Results)

พนักงานมหาวิทยาลัยประจำแบบตามภารกิจด้านยุทธศาสตร์เชิงรุก

(ฉบับย่อรายปี)

ชื่อ..... Dr. Stephen Elliott..... ตำแหน่ง..... อาจารย์.....

สังกัด มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ปฏิบัติงาน.....ณ คณะวิทยาศาสตร์.....

ระยะเวลาปฏิบัติงานตั้งแต่วันที่...1 ตุลาคม 2568..... ถึงวันที่...30 กันยายน 2573..... รวม...5...ปี

รอบปฏิบัติงานปีที่ 2 ตั้งแต่วันที่...1 ตุลาคม 2569..... ถึงวันที่...30 กันยายน 2570.....

เงินเดือน.. ████████ บาทต่อเดือน

ภาระงาน/ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ภาระงาน (Objective วัตถุประสงค์)	Key Results (ผลลัพธ์)	
	Key action (การปฏิบัติงาน)	Target (เป้าหมาย)
1. งานวิจัย และ/หรือ นวัตกรรม ที่สามารถต่อยอดเชิงพาณิชย์ หรือ ยื่นขอจดขึ้นทะเบียนทรัพย์สินทางปัญญา (สิทธิบัตร หรือ อนุสิทธิบัตร) หรือ นำไปใช้ในชุมชน	1. ต่อยอดจากงานเดิม บริการสารสนเทศที่เป็นนวัตกรรมเพื่อสนับสนุนการฟื้นฟูระบบนิเวศป่าของชุมชน เทคนิคต่าง ๆ ด้านการฟื้นฟูป่าแบบอัตโนมัติ และการวิจัยภาคสนาม และเรือนเพาะชำกล้าไม้เพื่อพัฒนาการปฏิบัติด้านการฟื้นฟูระบบนิเวศป่า / พัฒนางานใหม่ด้านการฟื้นฟูป่า 2. นำไปใช้ในชุมชน เช่น บริการสารสนเทศที่เป็นนวัตกรรมเพื่อสนับสนุนการฟื้นฟูระบบนิเวศป่าของชุมชน เทคนิคต่าง ๆ ด้านการฟื้นฟูป่าแบบอัตโนมัติ และการวิจัยภาคสนาม และเรือนเพาะชำกล้าไม้เพื่อพัฒนาการปฏิบัติด้านการฟื้นฟูระบบนิเวศป่า	ดำเนินการแล้วเสร็จ 40 % ของงาน
2. งานตีพิมพ์วารสารนานาชาติในฐานข้อมูล ISI อย่างน้อย 3 เรื่องต่อปี (Q1 อย่างน้อย 1 เรื่อง / Q2) โดยเป็น First Author หรือ Corresponding Author	1. วิจัยร่วมกับนักศึกษาระดับปริญญาโท ปริญญาเอก และนักวิจัย 2. เตรียมต้นฉบับ 3. ส่งต้นฉบับให้สำนักพิมพ์	3 เรื่อง
3. โครงการที่ได้การสนับสนุนงบประมาณงานวิจัยจากแหล่งทุนภายนอก เช่น สกสว., วช., สวทช., WHO, NIH, Newton Fund เป็นต้น โดยเป็น PI หรือ หัวหน้าโครงการ และมีมูลค่าไม่น้อยกว่า 1,000,000 บาท ต่อปี โดยต้องดำเนินการผ่านระบบฐานข้อมูลทางการของสำนักงานบริหารงานวิจัย สำนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ (สบว.) ทุกโครงการ	1. หัวหน้าโครงการ Global Tree Seed Bank ระยะ 4 ของ Royal Botanic Gardens, Kew ทุน 7,404 ล้านบาท (2 ปี)	ดำเนินการแล้วเสร็จ

ผู้มอบหมายงาน.....

(Assoc. Prof. Dr. Piyapong Niamsup)

วันที่ ๗/๘.๑./๒๕

ผู้ปฏิบัติงาน.....

(Assoc. Prof. Dr. Stephen Elliott)

วันที่ 7.8.25

ข้อกำหนดภาระงาน (TOR) แบบผลงาน OKRs (Objective and Key Results)

พนักงานมหาวิทยาลัยประจำแบบตามภารกิจด้านยุทธศาสตร์เชิงรุก

(ฉบับย่อรายปี)

ชื่อ..... Dr. Stephen Elliott..... ตำแหน่ง.....อาจารย์.....

สังกัด มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ปฏิบัติงาน.....ณ คณะวิทยาศาสตร์.....

ระยะเวลาปฏิบัติงานตั้งแต่วันที่.....1 ตุลาคม 2568..... ถึงวันที่.....30 กันยายน 2573..... รวม...5...ปี

รอบปฏิบัติงานปีที่ 3 ตั้งแต่วันที่.....1 ตุลาคม 2570..... ถึงวันที่.....30 กันยายน 2571.....

เงินเดือน..... บาทต่อเดือน

ภาระงาน/ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ภาระงาน (Objective วัตถุประสงค์)	Key Results (ผลลัพธ์)	
	Key action (การปฏิบัติงาน)	Target (เป้าหมาย)
1. งานวิจัย และ/หรือ นวัตกรรม ที่สามารถต่อยอดเชิงพาณิชย์ หรือ อื่นของคณาจารย์หรือนักวิจัย (สิทธิบัตร หรือ อนุสิทธิบัตร) หรือ นำไปใช้ในชุมชน	1. ต่อยอดจากงานเดิม ได้แก่ บริการสารสนเทศที่เป็นนวัตกรรมเพื่อสนับสนุนการฟื้นฟูระบบนิเวศป่าของชุมชน เทคนิคต่าง ๆ ด้านการฟื้นฟูป่าแบบอัตโนมัติ และการวิจัยภาคสนาม และเรือนเพาะชำกล้าไม้เพื่อพัฒนาการปฏิบัติด้านการฟื้นฟูระบบนิเวศป่า / พัฒนางานใหม่ด้านการฟื้นฟูป่า 2. นำไปใช้ในชุมชน เช่น บริการสารสนเทศที่เป็นนวัตกรรมเพื่อสนับสนุนการฟื้นฟูระบบนิเวศป่าของชุมชน เทคนิคต่าง ๆ ด้านการฟื้นฟูป่าแบบอัตโนมัติ และการวิจัยภาคสนาม และเรือนเพาะชำกล้าไม้เพื่อพัฒนาการปฏิบัติด้านการฟื้นฟูระบบนิเวศป่า	ดำเนินการแล้วเสร็จ 60 % ของงาน
2. งานตีพิมพ์วารสารนานาชาติในฐานข้อมูล ISI อย่างน้อย 3 เรื่องต่อปี (Q1 อย่างน้อย 1 เรื่อง / Q2) โดยเป็น First Author หรือ Corresponding Author	1. วิจัยร่วมกับนักศึกษาปริญญาโท ปริญญาเอก และนักวิจัย 2. เตรียมต้นฉบับ 3. ส่งต้นฉบับให้สำนักพิมพ์	3 เรื่อง
3. โครงการที่ได้รับการสนับสนุนงบประมาณงานวิจัยจากแหล่งทุนภายนอก เช่น สกสว., วช., สวทช., WHO, NIH, Newton Fund เป็นต้น โดยเป็น PI หรือ หัวหน้าโครงการ และมีมูลค่าไม่น้อยกว่า 1,000,000 บาท ต่อปี โดยต้องดำเนินการผ่านระบบฐานข้อมูลทางการของสำนักงานบริหารงานวิจัย สำนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ (สบว.) ทุกโครงการ	1. หัวหน้าโครงการ Global Tree Seed Bank ระยะ 5 ของ Royal Botanic Gardens, Kew ทุน 7 ล้านบาท (3 ปี)	ดำเนินการแล้วเสร็จ 30 % ของงาน

ผู้มอบหมายงาน.....

(Assoc. Prof. Dr. Piyapong Niamsup)

วันที่ ๗/๑๑/๖๕

ผู้ปฏิบัติงาน.....

(Assoc. Prof. Dr. Stephen Elliott)

วันที่ 7/8/25

ข้อกำหนดภาระงาน (TOR) แบบผลงาน OKRs (Objective and Key Results)

พนักงานมหาวิทยาลัยประจำแบบตามภารกิจด้านยุทธศาสตร์เชิงรุก
(ฉบับย่อรายปี)

ชื่อ..... Dr. Stephen Elliott..... ตำแหน่ง.....อาจารย์.....

สังกัด มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ปฏิบัติงาน.....ณ คณะวิทยาศาสตร์.....

ระยะเวลาปฏิบัติงานตั้งแต่วันที่.....1 ตุลาคม 2568..... ถึงวันที่.....30 กันยายน 2573..... รวม.....5...ปี

รอบปฏิบัติงานปีที่ 4 ตั้งแต่วันที่.....1 ตุลาคม 2571..... ถึงวันที่.....30 กันยายน 2572.....

เงินเดือน..... บาทต่อเดือน

ภาระงาน/ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ภาระงาน (Objective วัตถุประสงค์)	Key Results (ผลลัพธ์)	
	Key action (การปฏิบัติงาน)	Target (เป้าหมาย)
1. งานวิจัย และ/หรือ นวัตกรรม ที่สามารถต่อยอดเชิงพาณิชย์ หรือ ยื่นขอจดขึ้นทะเบียนทรัพย์สินทางปัญญา (สิทธิบัตร หรือ อนุสิทธิบัตร) หรือ นำไปใช้ในชุมชน	1. ต่อยอดจากงานเดิม ได้แก่ บริการสารสนเทศที่เป็นนวัตกรรมเพื่อสนับสนุนการฟื้นฟูระบบนิเวศป่าของชุมชน เทคนิคต่าง ๆ ด้านการฟื้นฟูป่าแบบอัตโนมัติ และการวิจัยภาคสนาม และเรือนเพาะชำกล้าไม้เพื่อพัฒนาการปฏิบัติด้านการฟื้นฟูระบบนิเวศป่า / พัฒนางานใหม่ด้านการฟื้นฟูป่า 2. นำไปใช้ในชุมชน เช่น บริการสารสนเทศที่เป็นนวัตกรรมเพื่อสนับสนุนการฟื้นฟูระบบนิเวศป่าของชุมชน เทคนิคต่าง ๆ ด้านการฟื้นฟูป่าแบบอัตโนมัติ และการวิจัยภาคสนาม และเรือนเพาะชำกล้าไม้เพื่อพัฒนาการปฏิบัติด้านการฟื้นฟูระบบนิเวศป่า	ดำเนินการแล้วเสร็จ 80 % ของงาน
2. งานตีพิมพ์วารสารนานาชาติในฐานข้อมูล ISI อย่างน้อย 3 เรื่องต่อปี (Q1 อย่างน้อย 1 เรื่อง / Q2) โดยเป็น First Author หรือ Corresponding Author	1. วิจัยร่วมกับนักศึกษาปริญญาโท ปริญญาเอก และนักวิจัย 2. เตรียมต้นฉบับ 3. ส่งต้นฉบับให้สำนักพิมพ์	3 เรื่อง
3. โครงการที่ได้รับการสนับสนุนงบประมาณงานวิจัยจากแหล่งทุนภายนอก เช่น สกสว., วช., สวทช., WHO, NIH, Newton Fund เป็นต้น โดยเป็น PI หรือ หัวหน้าโครงการ และมีมูลค่าไม่น้อยกว่า 1,000,000 บาท ต่อปี โดยต้องดำเนินการผ่านระบบฐานข้อมูลทางการของสำนักงานบริหารงานวิจัย สำนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ (สบว.) ทุกโครงการ	1. หัวหน้าโครงการ Global Tree Seed Bank ระยะ 5 ของ Royal Botanic Gardens, Kew ทุน 7 ล้านบาท (3 ปี)	ดำเนินการแล้วเสร็จ 60 % ของงาน

ผู้มอบหมายงาน.....

(Assoc. Prof. Dr. Piyapong Niamsup)

วันที่ 15/10/2568

ผู้ปฏิบัติงาน.....

(Assoc. Prof. Dr. Stephen Elliott)

วันที่ 17/8/25

ข้อกำหนดภาระงาน (TOR) แบบผลงาน OKRs (Objective and Key Results)

พนักงานมหาวิทยาลัยประจำแบบตามภารกิจด้านยุทธศาสตร์เชิงรุก

(ฉบับย่อยรายปี)

ชื่อ..... Dr. Stephen Elliott..... ตำแหน่ง.....อาจารย์.....

สังกัด มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ปฏิบัติงาน.....ณ คณะวิทยาศาสตร์.....

ระยะเวลาปฏิบัติงานตั้งแต่วันที่...1 ตุลาคม 2568..... ถึงวันที่...30 กันยายน 2573..... รวม...5...ปี

รอบปฏิบัติงานปีที่ 5 ตั้งแต่วันที่...1 ตุลาคม 2572..... ถึงวันที่...30 กันยายน 2573.....

เงินเดือน..... บาทต่อเดือน

ภาระงาน/ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ภาระงาน (Objective วัตถุประสงค์)	Key Results (ผลลัพธ์)	
	Key action (การปฏิบัติงาน)	Target (เป้าหมาย)
1. งานวิจัย และ/หรือ นวัตกรรม ที่สามารถต่อยอดเชิงพาณิชย์ หรือ ยื่นขอจดขึ้นทะเบียนทรัพย์สินทางปัญญา (สิทธิบัตร หรือ อนุสิทธิบัตร) หรือ นำไปใช้ในชุมชน	1. ต่อยอดจากงานเดิม ได้แก่ บริการสารสนเทศที่เป็นนวัตกรรมเพื่อสนับสนุนการฟื้นฟูระบบนิเวศป่าของชุมชน เทคนิคต่าง ๆ ด้านการฟื้นฟูป่าแบบอัตโนมัติ และการวิจัยภาคสนาม และเรือนเพาะชำกล้าไม้เพื่อพัฒนาการปฏิบัติด้านการฟื้นฟูระบบนิเวศป่า / พัฒนางานใหม่ด้านการฟื้นฟูป่า 2. นำไปใช้ในชุมชน เช่น บริการสารสนเทศที่เป็นนวัตกรรมเพื่อสนับสนุนการฟื้นฟูระบบนิเวศป่าของชุมชน เทคนิคต่าง ๆ ด้านการฟื้นฟูป่าแบบอัตโนมัติ และการวิจัยภาคสนาม และเรือนเพาะชำกล้าไม้เพื่อพัฒนาการปฏิบัติด้านการฟื้นฟูระบบนิเวศป่า	ดำเนินการแล้วเสร็จ 100 % ของงาน
2. งานตีพิมพ์วารสารนานาชาติในฐานข้อมูล ISI อย่างน้อย 3 เรื่องต่อปี (Q1 อย่างน้อย 1 เรื่อง / Q2) โดยเป็น First Author หรือ Corresponding Author	1. วิจัยร่วมกับนักศึกษาระดับปริญญาโท ปริญญาเอก และนักวิจัย 2. เตรียมต้นฉบับ 3. ส่งต้นฉบับให้สำนักพิมพ์	3 เรื่อง
3. โครงการที่ได้การสนับสนุนงบประมาณงานวิจัยจากแหล่งทุนภายนอก เช่น สกสว., วช., สวทช., WHO, NIH, Newton Fund เป็นต้น โดยเป็น PI หรือ หัวหน้าโครงการ และมีมูลค่าไม่น้อยกว่า 1,000,000 บาท ต่อปี โดยต้องดำเนินการผ่านระบบฐานข้อมูลทางการของสำนักงานบริหารงานวิจัย สำนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ (สบว.) ทุกโครงการ	1. หัวหน้าโครงการ Global Tree Seed Bank ระยะ 5 ของ Royal Botanic Gardens, Kew ทุน 7 ล้านบาท (3 ปี)	ดำเนินการแล้วเสร็จ 100 % ของงาน

ผู้มอบหมายงาน.....

(Assoc. Prof. Dr. Piyapong Niarnsup)

วันที่ ๗/๘.๘./๖๘

ผู้ปฏิบัติงาน.....

(Assoc. Prof. Dr. Stephen Elliott)

วันที่ 7, 8, 25

ข้อกำหนดภาระงาน (TOR) แบบผลงาน OKRs (Objective and Key Results)

พนักงานมหาวิทยาลัยประจำแบบตามภารกิจด้านยุทธศาสตร์เชิงรุก

(ฉบับรวม)

ชื่อ...ศาสตราจารย์ ดร.สุเทพ สอนได้... ตำแหน่ง.....อาจารย์

สังกัด มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ปฏิบัติงาน..... ณ ภาควิชาคณิตศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์.....

ระยะเวลาปฏิบัติงานตั้งแต่วันที่..1 ตุลาคม 2568..... ถึงวันที่...30 กันยายน..2573..... รวม.....5....ปี

เงินเดือน .. ████████ บาทต่อเดือน

ภาระงาน/ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ภาระงาน (Objective วัตถุประสงค์)	Key Results (ผลลัพธ์)	
	Key Action (การปฏิบัติงาน)	Target (เป้าหมาย)
1. งานวิจัย และ/หรือ นวัตกรรม ที่สามารถต่อยอดเชิงพาณิชย์ หรือ ยื่นขอจดขึ้นทะเบียน ทรัพย์สินทางปัญญา (สิทธิบัตร หรืออนุสิทธิบัตร) หรือ นำไปใช้ ประโยชน์ในชุมชน สังคม	1. ต่อยอดงานวิจัยเดิม และ พัฒนางานวิจัยใหม่ในระดับแนว หน้าด้าน Optimization Theory and Methods เพื่อนำมาพัฒนา เป็นต้นแบบนวัตกรรมเพื่อการ ทำนายข้อมูลขนาดใหญ่ อันจะ สามารถต่อยอดเชิงพาณิชย์ หรือ ยื่นขอจดขึ้นทะเบียนทรัพย์สิน ทางปัญญา (สิทธิบัตรหรืออนุ สิทธิบัตร) หรือ นำไปใช้ ประโยชน์ในภาคอุตสาหกรรม ชุมชน หรือ สังคม 2. นำนวัตกรรมและ AI ที่ได้จาก การวิจัยไปใช้งานใน ภาคอุตสาหกรรมชุมชน หรือ สังคม	อย่างน้อย 2 รายการภายใน 5 ปี

<p>2. งานตีพิมพ์วารสารนานาชาติในฐานข้อมูล ISI จำนวนอย่างน้อย 8 เรื่องต่อปี โดยอยู่ใน Q1 อย่างน้อย 6 เรื่อง และ Q2 จำนวน 2 เรื่อง โดยเป็น First Author หรือ Corresponding Author และมีนักวิจัยของหน่วยงานเป็นผู้ร่วมอย่างน้อย 3 เรื่อง</p>	<p>1. หาหัวเรื่องและแนวทางการวิจัยที่น่าสนใจในระดับแนวหน้าที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยและยุทธศาสตร์ชาติ และ ทำวิจัยร่วมกับนักศึกษา ระดับปริญญาเอก ปริญญาโท นักวิจัย และ อาจารย์ในภาควิชาในหัวข้อและแนวทางดังกล่าว</p> <p>2. นำองค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการวิจัยในข้อ 1. มาเขียนเป็นบทความวิจัย จำนวน 8 เรื่อง ต่อ ปี</p> <p>3. ส่งบทความวิจัยเพื่อลงตีพิมพ์ในวารสารในฐาน ISI จำนวน 8 เรื่อง ต่อ ปี</p>	<p>ผลงานตีพิมพ์ 8 เรื่องต่อปี รวม 40 เรื่อง ภายใน 5 ปี ในฐานข้อมูล ISI Q1 จำนวน 30 เรื่อง Q2 จำนวน 10 เรื่อง มีนักวิจัยของหน่วยงานเป็นผู้ร่วมอย่างน้อย 3 เรื่อง</p>
<p>3. งานโครงการที่ได้ทุนสนับสนุนงบประมาณงานวิจัยจากแหล่งทุนภายนอก เช่น บพค, บพข, บพท, สกสว., วช., สวทช., Newton Fund เป็นต้น โดยเป็น PI หรือ หัวหน้าโครงการ โดยให้มีมูลค่าไม่น้อยกว่า 1 ล้านบาทต่อปี</p>	<p>1. ศึกษาวิเคราะห์และแสวงหาข้อมูลเกี่ยวกับแหล่งทุนต่างๆ ทั้งในและต่างประเทศเพื่อระดมสมองกับกลุ่มและศูนย์วิจัยที่สนใจในแนวทางเดียวกัน เพื่อแก้ปัญหาโจทย์วิจัยโจทย์วิจัยนั้นๆ</p> <p>2. ร่วมกับกลุ่ม หรือ ศูนย์การวิจัย ตลอดจนอาจารย์ นักศึกษา และ นักวิจัยเพื่อเขียนข้อเสนอโครงการอย่างน้อยปีละ 1 โครงการ โดยมีงบประมาณตั้งแต่ 3 – 7 ล้านบาท</p> <p>3. ส่งข้อเสนอโครงการวิจัยไปยังหน่วยงานต่างๆ อย่างน้อยปีละ 1 โครงการ</p>	<p>1. ข้อเสนอโครงการที่เสนอต่อแหล่งทุนต่างๆ จำนวนไม่น้อยกว่า 5 โครงการ ภายใน 5 ปี</p> <p>2. มีโครงการวิจัยที่ได้รับงบประมาณสนับสนุนการวิจัยอย่างน้อย 1 โครงการวิจัย โดยมีมูลค่าเฉลี่ยไม่น้อยกว่า 1 ล้านบาทต่อปี ทั้งนี้ในภาพรวม 5 ปี มีมูลค่าไม่น้อยกว่า 7,000,000 บาท</p>
<p>4. การผลิตและพัฒนากำลังคนด้านการวิจัยที่มีศักยภาพสูงให้กับมหาวิทยาลัยและประเทศไทย</p>	<p>1. เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์นักศึกษาระดับ</p>	<p>1. ผลิตนักศึกษาระดับปริญญาเอกอย่างน้อย 3 คน และ</p>

	<p>ปริญญาเอกจำนวน 3 คน และระดับปริญญาโทจำนวน 1 คน</p> <p>2. เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาของนักวิจัยยุทธศาสตร์เชิงรุก (CMU PROACTIVE RESEARCHER) โดยให้คำปรึกษาและ แนวทางวิจัย ตลอดจนควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของนักวิจัยยุทธศาสตร์เชิงรุก จำนวน 2 คน</p> <p>3. เป็นนักวิจัยที่เลี้ยงให้แก่คณาจารย์ในภาควิชา ให้คำปรึกษาในทิศทางการวิจัยและร่วมทำการวิจัย ตลอดจนการแนะนำและสนับสนุนการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการระดับศาสตราจารย์ของอาจารย์ในภาควิชาคณิตศาสตร์</p> <p>4. มีส่วนร่วมในการประชุมวิชาการหรือจัดอบรม</p>	<p>ปริญญาโท อย่างน้อย 1 คน ภายใน 5 ปี</p> <p>2. สร้างและพัฒนา นักวิจัยยุทธศาสตร์เชิงรุก ให้เป็นนักวิจัยที่มีศักยภาพการวิจัยสูง จำนวนอย่างน้อย 2 คน ภายใน 5 ปี</p> <p>3. มีผลงานวิจัยร่วมกับอาจารย์ในภาควิชาคณิตศาสตร์อย่างน้อย 3 คน และ ส่งเสริมสนับสนุนให้อาจารย์ขอตำแหน่งทางวิชาการระดับศาสตราจารย์อย่างน้อย 1 คน ภายในเวลา 5 ปี</p> <p>4.1 พัฒนากำลังคนที่มีทักษะด้าน AI สำหรับการทำนายข้อมูลขนาดใหญ่และการประยุกต์ จำนวน 100 คน ภายใน 5 ปี</p> <p>4.2 อาจารย์ นักวิจัย นักศึกษา ได้ร่วมประชุมแลกเปลี่ยนประสบการณ์เพื่อการวิจัย จำนวน ไม่น้อยกว่า 250 คน ระหว่างวันที่ 3 – 7 สิงหาคม 2568</p>
--	--	--

ผู้มอบหมายงาน 

(รศ. ดร.ปิยะพงศ์ เนียมทรัพย์)

วันที่ ๑๓/ส.ค./2568

ผู้ปฏิบัติงาน 

(ศ.ดร.สุเทพ สวนใต้)

วันที่ ..8../ส.ค./2568

ข้อกำหนดภาระงาน (TOR) แบบผลงาน OKRs (Objective and Key Results)

พนักงานมหาวิทยาลัยประจำแบบตามภารกิจด้านยุทธศาสตร์เชิงรุก

(ฉบับย่อรายปี)

ชื่อ...ศาสตราจารย์ ดร.สุเทพ สอนใต้... ตำแหน่ง.....อาจารย์

สังกัด มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ปฏิบัติงาน..... ณ ภาควิชาคณิตศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์.....

ระยะเวลาปฏิบัติงาน ตั้งแต่วันที่..1 ตุลาคม 2568..... ถึงวันที่...30 กันยายน..2573..... รวม....5....ปี

รอบปฏิบัติงานปีที่ 1 ตั้งแต่วันที่..1 ตุลาคม 2568..... ถึงวันที่...30 กันยายน..2569..

เงินเดือน ... ████████ บาทต่อเดือน

ภาระงาน/ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ภาระงาน (Objective วัตถุประสงค์)	Key Results (ผลลัพธ์)	
	Key Action (การปฏิบัติงาน)	Target (เป้าหมาย)
1. งานวิจัย และ/หรือ นวัตกรรม ที่สามารถต่อยอดเชิงพาณิชย์ หรือ ยื่นขอจดขึ้นทะเบียน ทรัพย์สินทางปัญญา (สิทธิบัตร หรืออนุสิทธิบัตร) หรือ นำไปใช้ ประโยชน์ในชุมชน สังคม	1. ต่อยอดงานวิจัยเดิม และ พัฒนางานวิจัยใหม่ในระดับแนว หน้าด้าน Optimization Theory and Methods เพื่อนำมาพัฒนา เป็นต้นแบบนวัตกรรมเพื่อการ ทำนายข้อมูลขนาดใหญ่ อันจะ สามารถต่อยอดเชิงพาณิชย์ หรือ ยื่นขอจดขึ้นทะเบียนทรัพย์สิน ทางปัญญา (สิทธิบัตรหรืออนุ สิทธิบัตร) หรือ นำไปใช้ ประโยชน์ในภาคอุตสาหกรรม ชุมชน หรือ สังคม 2. นำนวัตกรรมและ AI ที่ได้จาก การวิจัยไปใช้งานใน ภาคอุตสาหกรรมชุมชน หรือ สังคม	ดำเนินการแล้วเสร็จ 20 % ของงาน

<p>2. งานตีพิมพ์วารสารนานาชาติในฐานข้อมูล ISI จำนวนอย่างน้อย 8 เรื่องต่อปี โดยอยู่ใน Q1 อย่างน้อย 6 เรื่อง และ Q2 จำนวน 2 เรื่อง โดยเป็น First Author หรือ Corresponding Author และมีนักวิจัยของหน่วยงานเป็นผู้ร่วมอย่างน้อย 3 เรื่อง</p>	<p>1. หาหัวข้อและแนวทางการวิจัยที่น่าสนใจในระดับแนวหน้าที่สุดคล้องกับยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยและยุทธศาสตร์ชาติ และ ทำวิจัยร่วมกับนักศึกษาระดับปริญญาเอก ปริญญาโท นักวิจัย และ อาจารย์ในภาควิชาในหัวข้อและแนวทางดังกล่าว</p> <p>2. นำองค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการวิจัยในข้อ 1. มาเขียนเป็นบทความวิจัย จำนวน 8 เรื่อง ต่อ ปี</p> <p>3. ส่งบทความวิจัยเพื่อลงตีพิมพ์ในวารสารในฐาน ISI จำนวน 8 เรื่อง ต่อ ปี</p>	<p>8 เรื่อง</p>
<p>3. งานโครงการที่ได้ทุนสนับสนุนงบประมาณงานวิจัยจากแหล่งทุนภายนอก เช่น บพค, บพข, บพท, สกสว., วช., สวทช., Newton Fund เป็นต้น โดยเป็น PI หรือหัวหน้าโครงการ โดยให้มีมูลค่าไม่น้อยกว่า 1 ล้านบาทต่อปี</p>	<p>1. ศึกษาวิเคราะห์และแสวงหาข้อมูลเกี่ยวกับแหล่งทุนต่างๆ ทั้งในและต่างประเทศเพื่อระดมสมองกับกลุ่มและศูนย์วิจัยที่สนใจในแนวทางเดียวกัน เพื่อแก้ปัญหาโจทย์วิจัยที่วิจัยนั้นๆ</p> <p>2. ร่วมกับกลุ่ม หรือ ศูนย์การวิจัย ตลอดจนอาจารย์ นักศึกษา และ นักวิจัยเพื่อเขียนข้อเสนอโครงการอย่างน้อยปีละ 1 โครงการ โดยมีงบประมาณตั้งแต่ 3 -7 ล้านบาท</p> <p>3. ส่งข้อเสนอโครงการวิจัยไปยังหน่วยงานต่างๆ อย่างน้อยปีละ 1 โครงการ</p>	<p>อย่างน้อย 1 โครงการ ภายใน 5 ปี โดยให้มีมูลค่าเฉลี่ยไม่น้อยกว่า 1 ล้านบาทต่อปี ทั้งนี้ในภาพรวม 5 ปี มีมูลค่าไม่น้อยกว่า 7,000,000 บาท</p>
<p>4. การผลิตและพัฒนากำลังคนด้านการวิจัยที่มีศักยภาพสูงให้กับมหาวิทยาลัยและประเทศไทย</p>	<p>1. เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์นักศึกษาระดับปริญญาเอกจำนวน 3 คน และระดับปริญญาโทจำนวน 1 คน</p>	<p>1. เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์นักศึกษาระดับปริญญาเอกจำนวน 3 คน และระดับปริญญาโทจำนวน 1 คน</p>

	<p>2. เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาของ นักวิจัยยุทธศาสตร์เชิงรุก (CMU PROACTIVE RESEARCHER) โดยให้คำปรึกษาและ แนวทาง วิจัย ตลอดจนควบคุมดูแลการ ปฏิบัติงานของนักวิจัยยุทธศาสตร์ เชิงรุก จำนวน 2 คน</p> <p>3. เป็นนักวิจัยที่เลี้ยงให้แก่ คณาจารย์ในภาควิชา ให้ คำปรึกษาในทิศทางการวิจัยและ ร่วมทำการวิจัย ตลอดจนการ แนะนำและสนับสนุนการเข้าสู่ ตำแหน่งทางวิชาการระดับ ศาสตราจารย์ของอาจารย์ใน ภาควิชาคณิตศาสตร์</p> <p>4. มีส่วนร่วมในการประชุม วิชาการหรือจัดอบรม</p>	<p>2. เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาของ นักวิจัยยุทธศาสตร์เชิงรุก (CMU PROACTIVE RESEARCHER) โดยให้คำปรึกษาและ แนวทาง วิจัย ตลอดจนควบคุมดูแลการ ปฏิบัติงานของนักวิจัยยุทธศาสตร์ เชิงรุก จำนวน 2 คน</p> <p>ดำเนินการแล้วเสร็จ 20 % ของงาน</p> <p>4.1 จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการด้าน AI สำหรับการทำนายข้อมูลขนาด ใหญ่และการประยุกต์ 20 คน</p> <p>4.2 จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ ประชุมวิชาการ AMC2025 250 คน</p>
--	--	--

ผู้มอบหมายงาน 

(รศ. ดร.ปิยะพงศ์ เนียมทรัพย์)

วันที่ ๑๓/๑๐/๒๕๖๘

ผู้ปฏิบัติงาน 

(ศ.ดร.สุเทพ สวนใต้)

วันที่ ๑๘/๑๐/๒๕๖๘

ข้อกำหนดภาระงาน (TOR) แบบผลงาน OKRs (Objective and Key Results)

พนักงานมหาวิทยาลัยประจำแบบตามภารกิจด้านยุทธศาสตร์เชิงรุก

(ฉบับย่อรายปี)

ชื่อ...ศาสตราจารย์ ดร.สุเทพ สอนได้... ตำแหน่ง.....อาจารย์

สังกัด มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ปฏิบัติงาน..... ณ ภาควิชาคณิตศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์.....

ระยะเวลาปฏิบัติงาน ตั้งแต่วันที่..1 ตุลาคม 2568..... ถึงวันที่...30 กันยายน..2573..... รวม....5....ปี

รอบปฏิบัติงานปีที่ 2 ตั้งแต่วันที่..1 ตุลาคม 2569..... ถึงวันที่...30 กันยายน..2570..

เงินเดือน ████████ บาทต่อเดือน

ภาระงาน/ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ภาระงาน (Objective วัตถุประสงค์)	Key Results (ผลลัพธ์)	
	Key Action (การปฏิบัติงาน)	Target (เป้าหมาย)
1. งานวิจัย และ/หรือ นวัตกรรมที่สามารถต่อยอดเชิงพาณิชย์หรือ ยื่นขอจดขึ้นทะเบียนทรัพย์สินทางปัญญา (สิทธิบัตรหรืออนุสิทธิบัตร) หรือ นำไปใช้ประโยชน์ในชุมชน สังคม	1. ต่อยอดงานวิจัยเดิม และพัฒนางานวิจัยใหม่ในระดับแนวหน้าด้าน Optimization Theory and Methods เพื่อนำมาพัฒนาเป็นต้นแบบนวัตกรรมเพื่อการทำนายข้อมูลขนาดใหญ่ อันจะ สามารถต่อยอดเชิงพาณิชย์ หรือ ยื่นขอจดขึ้นทะเบียนทรัพย์สินทางปัญญา (สิทธิบัตรหรืออนุสิทธิบัตร) หรือ นำไปใช้ประโยชน์ในภาคอุตสาหกรรม ชุมชน หรือ สังคม 2. นำนวัตกรรมและ AI ที่ได้จากการวิจัยไปใช้งานในภาคอุตสาหกรรมชุมชน หรือ สังคม	ดำเนินการแล้วเสร็จ 40 % ของงาน

<p>2. งานตีพิมพ์วารสารนานาชาติในฐานข้อมูล ISI จำนวนอย่างน้อย 8 เรื่องต่อปี โดยอยู่ใน Q1 อย่างน้อย 6 เรื่อง และ Q2 จำนวน 2 เรื่อง โดยเป็น First Author หรือ Corresponding Author และมีนักวิจัยของหน่วยงานเป็นผู้ร่วมอย่างน้อย 3 เรื่อง</p>	<p>1. หาหัวเรื่องและแนวทางการวิจัยที่น่าสนใจในระดับแนวหน้าที่สุดคล้องกับยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยและยุทธศาสตร์ชาติ และ ทำวิจัยร่วมกับนักศึกษา ระดับปริญญาเอก ปริญญาโท นักวิจัย และ อาจารย์ในภาควิชา ในหัวข้อและแนวทางดังกล่าว</p> <p>2. นำองค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการวิจัยในข้อ 1. มาเขียนเป็นบทความวิจัย จำนวน 8 เรื่อง ต่อ ปี</p> <p>3. ส่งบทความวิจัยเพื่อลงตีพิมพ์ในวารสารในฐาน ISI จำนวน 8 เรื่อง ต่อ ปี</p>	<p>8 เรื่อง</p>
<p>3. งานโครงการที่ได้ทุนสนับสนุนงบประมาณงานวิจัยจากแหล่งทุนภายนอก เช่น บพค, บพข, บพท, สกสว., วช., สวทช., Newton Fund เป็นต้น โดยเป็น PI หรือ หัวหน้าโครงการ โดยให้มีมูลค่าไม่น้อยกว่า 1 ล้านบาทต่อปี</p>	<p>ได้ทุนวิจัยจากแหล่งทุนภายนอก</p> <p>1 โครงการ โดยมีมูลค่าเฉลี่ยไม่น้อยกว่า 1 ล้านบาทต่อปี ทั้งนี้ในภาพรวม 5 ปี มีมูลค่าไม่น้อยกว่า 7,000,000 บาท</p>	<p>ดำเนินการแล้วเสร็จ</p>
<p>4. การผลิตและพัฒนากำลังคนด้านการวิจัยที่มีศักยภาพสูงให้กับมหาวิทยาลัยและประเทศไทย</p>	<p>1. เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์นักศึกษาระดับปริญญาเอกจำนวน 3 คน</p> <p>2. เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาของนักวิจัยยุทธศาสตร์เชิงรุก (CMU PROACTIVE RESEARCHER) โดยให้คำปรึกษาและ แนวทางวิจัย ตลอดจนควบคุมดูแลการ</p>	<p>1. เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์นักศึกษาระดับปริญญาเอกจำนวน 3 คน</p> <p>2. เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาของนักวิจัยยุทธศาสตร์เชิงรุก (CMU PROACTIVE RESEARCHER) โดยให้คำปรึกษาและ แนวทางวิจัย ตลอดจนควบคุมดูแลการ</p>

	<p>ปฏิบัติงานของนักวิจัยยุทธศาสตร์ เชิงรุก จำนวน 2 คน</p> <p>3. เป็นนักวิจัยที่เลี้ยงให้แก่ คณาจารย์ในภาควิชา ให้ คำปรึกษาในทิศทางการวิจัยและ ร่วมทำการวิจัย ตลอดจนการ แนะนำและสนับสนุนการเข้าสู่ ตำแหน่งทางวิชาการระดับ ศาสตราจารย์ของอาจารย์ใน ภาควิชาคณิตศาสตร์</p> <p>4. มีส่วนร่วมในการประชุม วิชาการหรือจัดอบรม</p>	<p>ปฏิบัติงานของนักวิจัยยุทธศาสตร์ เชิงรุก จำนวน 2 คน</p> <p>ดำเนินการแล้วเสร็จ 40 % ของงาน</p> <p>4. จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการด้าน AI สำหรับการทำนายข้อมูลขนาด ใหญ่และการประยุกต์ 20 คน</p>
--	---	--

ผู้มอบหมายงาน 

(รศ. ดร.ปิยะพงศ์ เนียมทรัพย์)

วันที่ ๑๗.../ส.ค../2568

ผู้ปฏิบัติงาน 

(ศ.ดร.สุเทพ สนวนใต้)

วันที่ ..8.../ส.ค../2568

ข้อกำหนดภาระงาน (TOR) แบบผลงาน OKRs (Objective and Key Results)

พนักงานมหาวิทยาลัยประจำแบบตามภารกิจด้านยุทธศาสตร์เชิงรุก

(ฉบับย่อรายปี)

ชื่อ...ศาสตราจารย์ ดร.สุเทพ สอนได้... ตำแหน่ง.....อาจารย์

สังกัด มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ปฏิบัติงาน.... ณ ภาควิชาคณิตศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์.....

ระยะเวลาปฏิบัติงาน ตั้งแต่วันที่..1 ตุลาคม 2568..... ถึงวันที่...30 กันยายน..2573..... รวม.....5.....ปี

รอบปฏิบัติงานปีที่ 3 ตั้งแต่วันที่..1 ตุลาคม 2570..... ถึงวันที่...30 กันยายน..2571..


เงินเดือน ████████ บาทต่อเดือน


ภาระงาน/ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ภาระงาน (Objective วัตถุประสงค์)	Key Results (ผลลัพธ์)	
	Key Action (การปฏิบัติงาน)	Target (เป้าหมาย)
1. งานวิจัย และ/หรือ นวัตกรรม ที่สามารถต่อยอดเชิงพาณิชย์ หรือ ยื่นขอจดขึ้นทะเบียน ทรัพย์สินทางปัญญา (สิทธิบัตร หรืออนุสิทธิบัตร) หรือ นำไปใช้ ประโยชน์ในชุมชน สังคม	1. ต่อยอดงานวิจัยเดิม และ พัฒนางานวิจัยใหม่ในระดับแนว หน้าด้าน Optimization Theory and Methods เพื่อนำมาพัฒนา เป็นต้นแบบนวัตกรรมเพื่อการ ทำนายข้อมูลขนาดใหญ่ อันจะ สามารถต่อยอดเชิงพาณิชย์ หรือ ยื่นขอจดขึ้นทะเบียนทรัพย์สิน ทางปัญญา (สิทธิบัตรหรืออนุ สิทธิบัตร) หรือ นำไปใช้ ประโยชน์ในภาคอุตสาหกรรม ชุมชน หรือ สังคม 2. นำนวัตกรรมและ AI ที่ได้จาก การวิจัยไปใช้งานใน ภาคอุตสาหกรรมชุมชน หรือ สังคม	ดำเนินการแล้วเสร็จ 60 % ของงาน

<p>2. งานตีพิมพ์วารสารนานาชาติในฐานข้อมูล ISI จำนวนอย่างน้อย 8 เรื่องต่อปี โดยอยู่ใน Q1 อย่างน้อย 6 เรื่อง และ Q2 จำนวน 2 เรื่อง โดยเป็น First Author หรือ Corresponding Author และมีนักวิจัยของหน่วยงานเป็นผู้ร่วมอย่างน้อย 3 เรื่อง</p>	<p>1. หาหัวเรื่องและแนวทางการวิจัยที่น่าสนใจในระดับแนวหน้าที่สุดสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยและยุทธศาสตร์ชาติ และ ทำวิจัยร่วมกับนักศึกษาระดับปริญญาเอก ปริญญาโท นักวิจัย และ อาจารย์ในภาควิชาในหัวข้อและแนวทางดังกล่าว</p> <p>2. นำองค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการวิจัยในข้อ 1. มาเขียนเป็นบทความวิจัย จำนวน 8 เรื่องต่อปี</p> <p>3. ส่งบทความวิจัยเพื่อลงตีพิมพ์ในวารสารในฐาน ISI จำนวน 8 เรื่อง ต่อปี</p>	<p>8 เรื่อง</p>
<p>3. งานโครงการที่ได้ทุนสนับสนุนงบประมาณงานวิจัยจากแหล่งทุนภายนอก เช่น บพค, บพข, บพท, สกสว., วช., สวทช., Newton Fund เป็นต้น โดยเป็น PI หรือหัวหน้าโครงการ โดยให้มีมูลค่าไม่น้อยกว่า 1 ล้านบาทต่อปี</p>	<p>ดำเนินการวิจัยเพิ่มเติม</p>	<p>ดำเนินการแล้วเสร็จ</p>
<p>4. การผลิตและพัฒนากำลังคนด้านการวิจัยที่มีศักยภาพสูงให้กับมหาวิทยาลัยและประเทศไทย</p>	<p>1. เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์นักศึกษาระดับปริญญาเอกจำนวน 3 คน</p> <p>2. เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาของนักวิจัยยุทธศาสตร์เชิงรุก (CMU PROACTIVE RESEARCHER) โดยให้คำปรึกษาและ แนวทางวิจัย ตลอดจนควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของนักวิจัยยุทธศาสตร์เชิงรุก จำนวน 2 คน</p>	<p>1. นักศึกษาระดับปริญญาเอกสำเร็จการศึกษา จำนวน 2 คน</p> <p>2. ผลิตนักวิจัยยุทธศาสตร์เชิงรุกจำนวน 1 คน</p>

	<p>3. เป็นนักวิจัยที่เลี้ยงให้แก่ คณาจารย์ในภาควิชา ให้ คำปรึกษาในทิศทางการวิจัยและ ร่วมทำการวิจัย ตลอดจนการ แนะนำและสนับสนุนการเข้าสู่ ตำแหน่งทางวิชาการระดับ ศาสตราจารย์ของอาจารย์ใน ภาควิชาคณิตศาสตร์</p> <p>4. มีส่วนร่วมในการประชุม วิชาการหรือจัดอบรม</p>	<p>ดำเนินการแล้วเสร็จ 60 % ของงาน</p> <p>4. จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการด้าน AI สำหรับการทำนายข้อมูลขนาด ใหญ่และการประยุกต์ 20 คน</p>
--	---	--

ผู้มอบหมายงาน 
(รศ. ดร.ปิยะพงศ์ เนียมทรัพย์)
วันที่ ๑๗./ส.ค./2568

ผู้ปฏิบัติงาน 
(ศ.ดร.สุเทพ สนวนใต้)
วันที่ ..8../ส.ค./2568

ข้อกำหนดภาระงาน (TOR) แบบผลงาน OKRs (Objective and Key Results)

พนักงานมหาวิทยาลัยประจำแบบตามภารกิจด้านยุทธศาสตร์เชิงรุก

(ฉบับย่อรายปี)

ชื่อ...ศาสตราจารย์ ดร.สุเทพ สอนได้... ตำแหน่ง.....อาจารย์

สังกัด มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ปฏิบัติงาน..... ณ ภาควิชาคณิตศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์.....

ระยะเวลาปฏิบัติงาน ตั้งแต่วันที่..1 ตุลาคม 2568..... ถึงวันที่...30 กันยายน..2573..... รวม.....5....ปี

รอบปฏิบัติงานปีที่ 4 ตั้งแต่วันที่..1 ตุลาคม 2571..... ถึงวันที่...30 กันยายน..2572..


เงินเดือน ... ████████ บาทต่อเดือน


ภาระงาน/ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ภาระงาน (Objective วัตถุประสงค์)	Key Results (ผลลัพธ์)	
	Key Action (การปฏิบัติงาน)	Target (เป้าหมาย)
1. งานวิจัย และ/หรือ นวัตกรรม ที่สามารถต่อยอดเชิงพาณิชย์ หรือ ยื่นขอจดขึ้นทะเบียน ทรัพย์สินทางปัญญา (สิทธิบัตร หรืออนุสิทธิบัตร) หรือ นำไปใช้ ประโยชน์ในชุมชน สังคม	1. ต่อยอดงานวิจัยเดิม และ พัฒนางานวิจัยใหม่ในระดับแนว หน้าด้าน Optimization Theory and Methods เพื่อนำมาพัฒนา เป็นต้นแบบนวัตกรรมเพื่อการ ทำนายข้อมูลขนาดใหญ่ อันจะ สามารถต่อยอดเชิงพาณิชย์ หรือ ยื่นขอจดขึ้นทะเบียนทรัพย์สิน ทางปัญญา (สิทธิบัตรหรืออนุ สิทธิบัตร) หรือ นำไปใช้ ประโยชน์ในภาคอุตสาหกรรม ชุมชน หรือ สังคม 2. นำนวัตกรรมและ AI ที่ได้จาก การวิจัยไปใช้งานใน ภาคอุตสาหกรรมชุมชน หรือ สังคม	ดำเนินการแล้วเสร็จ 80 % ของงาน

<p>2. งานตีพิมพ์วารสารนานาชาติในฐานข้อมูล ISI จำนวนอย่างน้อย 8 เรื่องต่อปี โดยอยู่ใน Q1 อย่างน้อย 6 เรื่อง และ Q2 จำนวน 2 เรื่อง โดยเป็น First Author หรือ Corresponding Author และมีนักวิจัยของหน่วยงานเป็นผู้ร่วมอย่างน้อย 3 เรื่อง</p>	<p>1. หาหัวเรื่องและแนวทางการวิจัยที่น่าสนใจในระดับแนวหน้าที่สุดคล้องกับยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยและยุทธศาสตร์ชาติ และ ทำวิจัยร่วมกับนักศึกษา ระดับปริญญาเอก ปริญญาโท นักวิจัย และ อาจารย์ในภาควิชา ในหัวข้อและแนวทางดังกล่าว</p> <p>2. นำองค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการวิจัยในข้อ 1. มาเขียนเป็นบทความวิจัย จำนวน 8 เรื่อง ต่อ ปี</p> <p>3. ส่งบทความวิจัยเพื่อลงตีพิมพ์ในวารสารในฐาน ISI จำนวน 8 เรื่อง ต่อ ปี</p>	<p>8 เรื่อง</p>
<p>3. งานโครงการที่ได้ทุนสนับสนุนงบประมาณงานวิจัยจากแหล่งทุนภายนอก เช่น บพค, บพข, บพท, สกสว., วช., สวทช., Newton Fund เป็นต้น โดยเป็น PI หรือหัวหน้าโครงการ โดยให้มีมูลค่าไม่น้อยกว่า 1 ล้านบาทต่อปี</p>	<p>ดำเนินการวิจัยเพิ่มเติม</p>	<p>ดำเนินการแล้วเสร็จ</p>
<p>4. การผลิตและพัฒนากำลังคนด้านการวิจัยที่มีศักยภาพสูงให้กับมหาวิทยาลัยและประเทศไทย</p>	<p>1. เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์นักศึกษาระดับปริญญาเอกจำนวน 1 คน</p> <p>2. เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาของนักวิจัยยุทธศาสตร์เชิงรุก (CMU PROACTIVE RESEARCHER) โดยให้คำปรึกษาและ แนวทางวิจัย ตลอดจนควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของนักวิจัยยุทธศาสตร์เชิงรุก จำนวน 1 คน</p>	<p>1. นักศึกษาระดับปริญญาเอก สำเร็จการศึกษา จำนวน 1 คน</p> <p>2. ผลิตนักวิจัยยุทธศาสตร์เชิงรุก จำนวน 1 คน</p>

	<p>3. เป็นนักวิจัยที่เลี้ยงให้แก่คณาจารย์ในภาควิชา ให้คำปรึกษาในทิศทางการวิจัยและร่วมทำการวิจัย ตลอดจนการแนะนำและสนับสนุนการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการระดับศาสตราจารย์ของอาจารย์ในภาควิชาคณิตศาสตร์</p> <p>4. มีส่วนร่วมในการประชุมวิชาการหรือจัดอบรม</p>	<p>ดำเนินการแล้วเสร็จ 80 % ของงาน</p> <p>4. จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการด้าน AI สำหรับการทำนายข้อมูลขนาดใหญ่และการประยุกต์ 20 คน</p>
--	---	---

ผู้มอบหมายงาน 
 (รศ. ดร.ปิยะพงศ์ เนียมทรัพย์)
 วันที่ ๑๓./๑๑./๒๕๖๘

ผู้ปฏิบัติงาน 
 (ศ.ดร.สุเทพ สนวนใต้)
 วันที่ ๑๘./๑๑./๒๕๖๘

ขอข้อกำหนดภาระงาน (TOR) แบบผลงาน OKRs (Objective and Key Results)

พนักงานมหาวิทยาลัยประจำแบบตามภารกิจด้านยุทธศาสตร์เชิงรุก

(ฉบับย่อรายปี)

ชื่อ...ศาสตราจารย์ ดร.สุเทพ ส่วนใต้... ตำแหน่ง.....อาจารย์

สังกัด มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ปฏิบัติงาน..... ณ ภาควิชาคณิตศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์.....

ระยะเวลาปฏิบัติงาน ตั้งแต่วันที่..1 ตุลาคม 2568..... ถึงวันที่...30 กันยายน..2573..... รวม.....5.....ปี

รอบปฏิบัติงานปีที่ 5 ตั้งแต่วันที่..1 ตุลาคม 2572..... ถึงวันที่...30 กันยายน..2573..


เงินเดือน ... ████████ บาทต่อเดือน


ภาระงาน/ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ภาระงาน (Objective วัตถุประสงค์)	Key Results (ผลลัพธ์)	
	Key Action (การปฏิบัติงาน)	Target (เป้าหมาย)
1. งานวิจัย และ/หรือ นวัตกรรม ที่สามารถต่อยอดเชิงพาณิชย์ หรือ ยื่นขอจดขึ้นทะเบียน ทรัพย์สินทางปัญญา (สิทธิบัตร หรืออนุสิทธิบัตร) หรือ นำไปใช้ ประโยชน์ในชุมชน สังคม	1. ต่อยอดงานวิจัยเดิม และ พัฒนางานวิจัยใหม่ในระดับแนว หน้าด้าน Optimization Theory and Methods เพื่อนำมาพัฒนา เป็นต้นแบบนวัตกรรมเพื่อการ ทำนายข้อมูลขนาดใหญ่ อันจะ สามารถต่อยอดเชิงพาณิชย์ หรือ ยื่นขอจดขึ้นทะเบียนทรัพย์สิน ทางปัญญา (สิทธิบัตรหรืออนุ สิทธิบัตร) หรือ นำไปใช้ ประโยชน์ในภาคอุตสาหกรรม ชุมชน หรือ สังคม 2. นำนวัตกรรมและ AI ที่ได้จาก การวิจัยไปใช้งานใน ภาคอุตสาหกรรมชุมชน หรือ สังคม	ดำเนินการแล้วเสร็จ 100 % ของงาน

<p>2. งานตีพิมพ์วารสารนานาชาติในฐานข้อมูล ISI จำนวนอย่างน้อย 8 เรื่องต่อปี โดยอยู่ใน Q1 อย่างน้อย 6 เรื่อง และ Q2 จำนวน 2 เรื่อง โดยเป็น First Author หรือ Corresponding Author และมีนักวิจัยของหน่วยงานเป็นผู้ร่วมอย่างน้อย 3 เรื่อง</p>	<p>1. หาหัวข้อเรื่องและแนวทางการวิจัยที่น่าสนใจในระดับแนวหน้าที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยและยุทธศาสตร์ชาติ และ ทำวิจัยร่วมกับนักศึกษา ระดับปริญญาเอก ปริญญาโท นักวิจัย และ อาจารย์ในภาควิชาในหัวข้อและแนวทางดังกล่าว</p> <p>2. นำองค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการวิจัยในข้อ 1. มาเขียนเป็นบทความวิจัย จำนวน 8 เรื่อง ต่อ ปี</p> <p>3. ส่งบทความวิจัยเพื่อลงตีพิมพ์ในวารสารในฐาน ISI จำนวน 8 เรื่อง ต่อ ปี</p>	<p>8 เรื่อง</p>
<p>3. งานโครงการที่ได้ทุนสนับสนุนงบประมาณงานวิจัยจากแหล่งทุนภายนอก เช่น บพค, บพข, บพท, สกสว., วช., สวทช., Newton Fund เป็นต้น โดยเป็น PI หรือหัวหน้าโครงการ โดยให้มีมูลค่าไม่น้อยกว่า 1 ล้านบาทต่อปี</p>	<p>ดำเนินการวิจัยเพิ่มเติม</p>	<p>ดำเนินการแล้วเสร็จ</p>
<p>4. การผลิตและพัฒนากำลังคนด้านการวิจัยที่มีศักยภาพสูงให้กับมหาวิทยาลัยและประเทศไทย</p>	<p>1. เป็นนักวิจัยที่เลี้ยงให้แก่คณาจารย์ในภาควิชา ให้คำปรึกษาในทิศทางการวิจัยและร่วมทำการวิจัย ตลอดจนการแนะนำและสนับสนุนการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการระดับศาสตราจารย์ของอาจารย์ในภาควิชาคณิตศาสตร์</p> <p>2. มีส่วนร่วมในการประชุมวิชาการหรือจัดอบรม</p>	<p>1. ดำเนินการแล้วเสร็จ 100 % ของงาน</p> <p>2. จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการด้าน AI สำหรับการทำนายข้อมูลขนาด</p>

		ใหญ่และการประยุกต์ 20 คน
--	--	-----------------------------

ผู้มอบหมายงาน 
(รศ. ดร.ปิยะพงศ์ เนียมทรัพย์)
วันที่ ๒๗./ส.ค./2568

ผู้ปฏิบัติงาน 
(ศ.ดร.สุเทพ สอนใต้)
วันที่ ..8../ส.ค./2568

ภาคผนวก 7

แผนพัฒนาศักยภาพรายบุคคล (Individual Development Plan, IDP) ของบุคลากรสายสนับสนุน
ปีงบประมาณ 2569

เส้นทางารับรองการพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (CMU-IDP) ประจำปีงบประมาณ 2569

คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

ลำดับ	ชื่อ-สกุล ผู้พัฒนา	ตำแหน่ง	ผู้รับรองคนที่ 1	ผู้รับรองคนที่ 2	ผู้รับรองคนที่ 3	ผู้รับรองคนที่ 4	ผู้รับรองคนที่ 5	ผู้อนุมัติ
1	ว่าที่ ร.ต.หญิง กิตติรี จันทนุปาน	นักจัดการงานทั่วไป	น.ส.ฐิติรัตน์ ทิพยมหิงษ์	ผศ.ดร.ธนะศักดิ์ หมวกทองกลาง				คณบดี
2	นายอำนาจ ริมพาสลัก	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	น.ส.ฐิติรัตน์ ทิพยมหิงษ์	ผศ.ดร.ธนะศักดิ์ หมวกทองกลาง				คณบดี
3	นางจุเดือน แสงบุญ	นักวิทยาศาสตร์	หัวหน้าภาควิชาเคมี					คณบดี
4	นางสาวอิงอร อินต๊ะสาร	นักวิทยาศาสตร์	หัวหน้าภาควิชาเคมี					คณบดี
5	นางสาวกฤติยา อินต้อย	นักวิทยาศาสตร์	หัวหน้าภาควิชาเคมี					คณบดี
6	นางสาวชนิตาภา ธีรภัทรโชติภูมิ	นักวิทยาศาสตร์	หัวหน้าภาควิชาเคมี					คณบดี
7	นางสาวญารวี นางรัส	นักวิทยาศาสตร์	หัวหน้าภาควิชาเคมี					คณบดี
8	นายณัฐวัฒน์ แสงรัตน์	นักวิทยาศาสตร์	หัวหน้าภาควิชาเคมี					คณบดี
9	นายธนวัฒน์ อริยะ	นักวิทยาศาสตร์	หัวหน้าภาควิชาเคมี					คณบดี
10	นายพรชัย จันตา	นักวิทยาศาสตร์	หัวหน้าภาควิชาเคมี					คณบดี
11	นางสาวรุภา บุญเจริญ	นักวิทยาศาสตร์	หัวหน้าภาควิชาเคมี					คณบดี
12	นางสายฝน คำปิ่น	นักวิทยาศาสตร์	หัวหน้าภาควิชาเคมี					คณบดี
13	นางสาวสุนัฐชา ปิยะมิ่ง	นักวิทยาศาสตร์	หัวหน้าภาควิชาเคมี					คณบดี
14	นางอภิขดา พรหมพีระ	นักวิทยาศาสตร์	หัวหน้าภาควิชาเคมี					คณบดี
15	นายสุทธิพงศ์ พวงทอง	นักวิทยาศาสตร์	หัวหน้าภาควิชาเคมี					คณบดี
16	นายชวนะ เรือนมูล	พนักงานช่าง	ผศ.ดร.วรพงษ์ เทียมสอน					คณบดี
17	นางสาวนาฎฤดี สีนาราช	นักวิทยาศาสตร์	ผศ.ดร.วรพงษ์ เทียมสอน					คณบดี
18	น.ส.วัชรพร กันทรัญญ์	นักวิทยาศาสตร์	หัวหน้าสาขาวิชาสัตววิทยา	รองหัวหน้าภาควิชาชีววิทยา	หัวหน้าภาควิชาชีววิทยา			คณบดี
19	น.ส.ระพีพรรณ มะหาวัน	นักวิทยาศาสตร์	รศ.ดร.ชยากร ภูมาศ	รองหัวหน้าภาควิชาชีววิทยา	หัวหน้าภาควิชาชีววิทยา			คณบดี
20	นายธนภัทร เทพารักษ์	นักวิทยาศาสตร์	รองหัวหน้าภาควิชาชีววิทยา	หัวหน้าภาควิชาชีววิทยา				คณบดี
21	น.ส.วันทนีย์ ปุระณะสกุล	นักวิทยาศาสตร์	รองหัวหน้าภาควิชาชีววิทยา	หัวหน้าภาควิชาชีววิทยา				คณบดี
22	น.ส.จิราภรณ์ แสนธิยะ	นักวิทยาศาสตร์	ผศ.ดร.เดชา ทาปัญญา	รองหัวหน้าภาควิชาชีววิทยา	หัวหน้าภาควิชาชีววิทยา			คณบดี
23	นายปุชณีย์ กอบแก้ว	นักวิทยาศาสตร์	ผศ.ดร.เดชา ทาปัญญา	รองหัวหน้าภาควิชาชีววิทยา	หัวหน้าภาควิชาชีววิทยา			คณบดี
24	น.ส.กฤติกา ณ เชียงใหม่	นักวิทยาศาสตร์	ผศ.ดร.ณัฐวดี นันต์รัตน์	รองหัวหน้าภาควิชาชีววิทยา	หัวหน้าภาควิชาชีววิทยา			คณบดี
25	น.ส.กนกวรรณ งามใจ	นักจัดการงานทั่วไป	น.ส.รุ่งวิไล ปินตาสะอาด	รองหัวหน้าภาควิชาชีววิทยา	หัวหน้าภาควิชาชีววิทยา			คณบดี
26	นายสาธิต กันทะตา	นักวิทยาศาสตร์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วีรพันธ์ ศรีจันทร์					คณบดี
27	นายศิวกร ฉิมนาคพันธ์	ผู้ปฏิบัติงานช่วยสอน	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วีรพันธ์ ศรีจันทร์					คณบดี
28	นายเอกพงษ์ กันทารักษ์	นักวิทยาศาสตร์	ฐานิดา เดชธรรมรงค์	รศ.ดร.สุภาพ ชูพันธ์				คณบดี

เส้นทางารับรองการพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (CMU-IDP) ประจำปีงบประมาณ 2569

คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

29	ว่าที่ ร.ต.รักษัปรต์ดร์ ศิริอริยะชัย	นักวิทยาศาสตร์	ฐานิตา เดชธรรมรงค์	รศ.ดร.สุภาพ ชูพันธ์				คณบดี
30	นายนพดล แข็งแรง	นักวิทยาศาสตร์	ฐานิตา เดชธรรมรงค์	รศ.ดร.สุภาพ ชูพันธ์				คณบดี
31	นายอรรคเดช ผู้อยู่สุข	วิศวกร	ฐานิตา เดชธรรมรงค์	รศ.ดร.สุภาพ ชูพันธ์				คณบดี
32	นายสุวิทย์ ปันหล้า	ผู้ปฏิบัติงานวิทยาศาสตร์ (ชำนาญงาน)	ฐานิตา เดชธรรมรงค์	รศ.ดร.สุภาพ ชูพันธ์				คณบดี
33	นายนฤเบศร์ ศิริธวานนท์	นักวิทยาศาสตร์	ฐานิตา เดชธรรมรงค์	รศ.ดร.สุภาพ ชูพันธ์				คณบดี
34	นายสุทธิพงษ์ สุรักษ์	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	ผศ.ดร.รัศมีทิพย์ วิตา					คณบดี
35	นางสาววารภรณ์ อินสม	นักบริหารการศึกษา	ผศ.ดร.รัศมีทิพย์ วิตา					คณบดี
36	นายอรรถวิทย์ ชัดคำ	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	ผศ.ดร.บัณฑิตา พลับอินทร์	รศ.ดร.มานะชัย รอดชื่น				คณบดี
37	น.ส.สิริภรณ์ ชมภูธัญ	นักบริหารงานทั่วไป	ผศ.ดร.ชัยสิทธิ์ บรรจงประเสริฐ					คณบดี
38	น.ส.วรรณิษา อินดีะประสิทธิ์	นักบริหารงานวิจัย	ผศ.ดร.ชัยสิทธิ์ บรรจงประเสริฐ					คณบดี
39	น.ส.จินดาพร ชัยศร	นักวิทยาศาสตร์	ผศ.ดร.ชัยสิทธิ์ บรรจงประเสริฐ					คณบดี
40	นายอุเทน พุตรี	นักบริหารงานทั่วไป	หัวหน้าศูนย์ธรรมชาติวิทยาโดยสุเทพเฉลิมพระเกียรติฯ					คณบดี
41	น.ส.ธารางกูร ปั้นเทียน	นักจัดการงานทั่วไป	หัวหน้าศูนย์ธรรมชาติวิทยาโดยสุเทพเฉลิมพระเกียรติฯ					คณบดี
42	น.ส.สายนที ใจหอม	นักประชาสัมพันธ์	นายพัฒนพงศ์ กันเชียง	นายพิชัย นาคปฐม	ผศ.ดร.ศุภณัฐ ชัยดี			คณบดี
43	นางวลัยพร เรือนมูล	นักบริหารงานทั่วไป	นายพัฒนพงศ์ กันเชียง	นายพิชัย นาคปฐม	รศ.ดร.ยิ่งมณี ตระกูลพั้ว			คณบดี
44	นางกรวรรณ แก้วสม	นักกิจการนักศึกษา	นางกนิษฐา สัตระกุล	รศ.ดร.ณัฐกร สุคันธมาลา				คณบดี
45	นายโสฬส จิตรมัน	นักบริหารงานการศึกษา	นางกนิษฐา สัตระกุล	ผศ.ดร.ภควรรณ พวงสมบัติ				คณบดี
46	น.ส.มินตรา หาญกล้า	นักจัดการงานทั่วไป	นางกนิษฐา สัตระกุล	ผศ.ดร.ภควรรณ พวงสมบัติ				คณบดี
47	นางจำปี ชันแก้ว	เจ้าหน้าที่สำนักงาน	นางกนิษฐา สัตระกุล	ผศ.ดร.ภควรรณ พวงสมบัติ				คณบดี
48	น.ส.มลชาทิพย์ ทาษรักษา	นักจัดการงานทั่วไป	นางกนิษฐา สัตระกุล	ผศ.ดร.ภควรรณ พวงสมบัติ				คณบดี
49	นางสุจิตรา มุละจงกล	เจ้าหน้าที่สำนักงาน	นางกนิษฐา สัตระกุล	ผศ.ดร.ภควรรณ พวงสมบัติ				คณบดี
50	น.ส.ทักษพร ศรีสุวรรณ	นักจัดการงานทั่วไป	นางกนิษฐา สัตระกุล	ผศ.ดร.ภควรรณ พวงสมบัติ				คณบดี
51	นายเอกพล คำแสน	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	น.ส.เรณู ศรีเผือก	ผศ.ดร.จักริน ขวชาติ	รศ.ดร.จิรัฏฐ์ แสนทน			คณบดี
52	น.ส.สิริลักษณ์ ไชยวงศ์	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	น.ส.เรณู ศรีเผือก	รศ.ดร.อภิชาติ ลิ้มปิยะพานิช	รศ.ดร.จิรัฏฐ์ แสนทน			คณบดี
53	น.ส.วริศรา ปือกคำอู่	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	น.ส.เรณู ศรีเผือก	รศ.ดร.อภิชาติ ลิ้มปิยะพานิช	รศ.ดร.จิรัฏฐ์ แสนทน			คณบดี
54	นายปณิธาน อินทริวิชา	นักวิทยาศาสตร์	ผศ.ดร.โยธิน ฉิมอุปละ	รศ.ดร.จรูญ จักร์มณี				คณบดี
55	นายชิษณุพงษ์ พรหมมา	นักวิทยาศาสตร์	ผศ.ดร.โยธิน ฉิมอุปละ	รศ.ดร.จรูญ จักร์มณี				คณบดี
56	นายธีรภัทร แตนเหมือง	นักวิทยาศาสตร์	ผศ.ดร.โยธิน ฉิมอุปละ	รศ.ดร.จรูญ จักร์มณี				คณบดี
57	นายภาณุพงษ์ แสนเมืองมูล	นักวิทยาศาสตร์	ผศ.ดร.โยธิน ฉิมอุปละ	รศ.ดร.จรูญ จักร์มณี				คณบดี

เส้นทางารับรองการพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (CMU-IDP) ประจำปีงบประมาณ 2569

คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

58	นายธวัชชัย สาคร	นักวิทยาศาสตร์	ผศ.ดร.โยธิน ฉิมอุบละ	รศ.ดร.จรรุญ จักรมณี				คณบดี
59	นางวนิษา วัฒนคุณอนันต์	นักจัดการงานทั่วไป	นายพิชัย นาคปฐม	รศ.ดร.จรรุญ จักรมณี				คณบดี
60	นางสาวพรนภัสโปธา	นักจัดการงานทั่วไป	นายพิชัย นาคปฐม	รศ.ดร.จรรุญ จักรมณี				คณบดี
61	นางสาวนริศรา วิทย์วงศ์กั้ว	นักบริหารงานวิจัย	นายพิเชษฐ์ เทพสุวรรณ	รศ.ดร.จรรุญ จักรมณี				คณบดี
62	นางวรางคณา ประยูรวงศ์	นักจัดการงานทั่วไป	นางสาวสิริจันทร์ วงศ์แก้ว	รศ.ดร.ยิ่งมณี ตระกูลพั้ว				คณบดี
63	นางอรทัย อินต๊ะใจ	นักบริหารงานพัสดุ	นางสาวสิริจันทร์ วงศ์แก้ว	รศ.ดร.ยิ่งมณี ตระกูลพั้ว				คณบดี
64	นางสาวสิริจันทร์ วงศ์แก้ว	นักการเงินและบัญชี	นายพิชัย นาคปฐม	รศ.ดร.ยิ่งมณี ตระกูลพั้ว				คณบดี
65	นางสาวนิกานต์ ยมะโน	นักการเงินและบัญชี	นางสาวสิริจันทร์ วงศ์แก้ว	รศ.ดร.ยิ่งมณี ตระกูลพั้ว				คณบดี
66	นางสาวสุชัญญา คำดี	นักการเงินและบัญชี	นางสาวสิริจันทร์ วงศ์แก้ว	รศ.ดร.ยิ่งมณี ตระกูลพั้ว				คณบดี
67	นางรสสุคนธ์ บุญสวัสดิ์ศิริฤ	นักการเงินและบัญชี	นางสาวสิริจันทร์ วงศ์แก้ว	รศ.ดร.ยิ่งมณี ตระกูลพั้ว				คณบดี
68	นายประสงค์ ปินตารักษ์	นักการเงินและบัญชี	นางสาวสิริจันทร์ วงศ์แก้ว	รศ.ดร.ยิ่งมณี ตระกูลพั้ว				คณบดี
69	นางจารุณี เงินพะอ้อ	นักการเงินและบัญชี	นางสาวสิริจันทร์ วงศ์แก้ว	รศ.ดร.ยิ่งมณี ตระกูลพั้ว				คณบดี
70	นางสาววีรวรรณ จิรัชิตติพงษ์	นักการเงินและบัญชี	นางสาวสิริจันทร์ วงศ์แก้ว	รศ.ดร.ยิ่งมณี ตระกูลพั้ว				คณบดี
71	นางสาวอังคณา ศิริบุรณ์	นักการเงินและบัญชี	นางสาวสิริจันทร์ วงศ์แก้ว	รศ.ดร.ยิ่งมณี ตระกูลพั้ว				คณบดี
72	นางสาวยุพเรศ ศิริภาศ	นักบริหารงานพัสดุ	นางสาวสิริจันทร์ วงศ์แก้ว	รศ.ดร.ยิ่งมณี ตระกูลพั้ว				คณบดี
73	นายพรเทพ วิจันทร์ตา	นักบริหารงานพัสดุ	นางสาวสิริจันทร์ วงศ์แก้ว	รศ.ดร.ยิ่งมณี ตระกูลพั้ว				คณบดี
74	นายณัฐพล เวชโพธิ์	นักบริหารงานพัสดุ	นางสาวสิริจันทร์ วงศ์แก้ว	รศ.ดร.ยิ่งมณี ตระกูลพั้ว				คณบดี