

หลักเกณฑ์และแผนการ  
บริหาร  
และพัฒนาศูนย์พยากรณ์บุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

FACULTY OF LAW, CHIANG MAI UNIVERSITY

# บทนำและหลักการธรรมาภิบาล

---

เพื่อสร้างความโปร่งใสและเป็นธรรมในการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ จึงได้จัดทำข้อกำหนดหลักเกณฑ์ และแผนการดำเนินงานสำหรับการเผยแพร่ผ่านเว็บไซต์ของส่วนงาน เพื่อให้บุคลากรทุกประเภทและสาธารณชนได้รับทราบโดยทั่วกัน

การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลถือเป็นกลไกและปัจจัยสำคัญที่สุดในการขับเคลื่อนคณะนิติศาสตร์ให้บรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ที่วางไว้ ภายใต้สภาวะการณปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งในมิติด้านเทคโนโลยี เศรษฐกิจ และสังคม คณะนิติศาสตร์มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องปรับตัวและพัฒนาสมรรถนะของกำลังพลในทุกภาคส่วนอย่างต่อเนื่อง ระบบการบริหารงานบุคคลจึงต้องตั้งอยู่บนฐานของความถูกต้อง โปร่งใส มีความเสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้ตามหลักคุณธรรม

**หลักการและเหตุผลเชิงยุทธศาสตร์:** คณะนิติศาสตร์มุ่งเน้นการปฏิรูปกระบวนการบริหารจัดการภายในองค์กรให้มีความคล่องตัว (Lean) และยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขันของส่วนงานผ่านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างเป็นระบบ โดยเชื่อมโยงข้อบังคับและประกาศของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่มาบังคับใช้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

# กรอบยุทธศาสตร์องค์กร ค่านิยม และสมรรถนะหลัก

---

## วิสัยทัศน์ (Vision)

"สถาบันการศึกษาจากกฎหมายที่มุ่งพัฒนาพันธกิจหลักเพื่อเป็นที่พึ่งของสังคม"

## พันธกิจ (Mission)

1. **พันธกิจด้านการเรียนการสอน:** มุ่งพัฒนานวัตกรรมการเรียนการสอนเพื่อผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพ
2. **พันธกิจด้านการวิจัยและบริการวิชาการ:** ผลิตผลงานวิจัยและบริการวิชาการทางกฎหมายที่สร้างความเปลี่ยนแปลง โดยประเมินจากมูลค่าทางเศรษฐกิจและสังคม
3. **พันธกิจด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อม (พันธกิจรอง):** ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่นและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

## ค่านิยม (Core Values)

"**ตระหนักในคุณค่าของความเป็นมนุษย์**" บุคลากรของคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ทุกระดับพึงตระหนักและยึดมั่นในการเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิ เสรีภาพ และความเสมอภาคของบุคคล ยอมรับในความแตกต่างหลากหลาย และปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เทียบธรรม

# วัฒนธรรมขององค์กร (Organizational Culture)

"**ร่วมด้วย ช่วยกัน ทำงานด้วยแนวคิดเชิงคุณภาพ**" เน้นการทำงานร่วมกันเป็นทีม มีความสามัคคี เกื้อกูลซึ่งกันและกัน โดยในทุกกระบวนการงานและผลผลิตจะต้องคำนึงถึงความประณีต ถูกต้อง สมบูรณ์ และมีมาตรฐานในเชิงคุณภาพเป็นสำคัญ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ผู้รับบริการและสังคม

## สมรรถนะหลัก (Core Competency)

- **การเรียนการสอนที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนในรูปแบบ Law in Action:** ความสามารถในการจัดการศึกษาที่เชื่อมโยงทฤษฎีทางกฎหมายสู่การฝึกปฏิบัติจริง การแก้ไขปัญหาจริงในสังคม เพื่อให้บัณฑิตมีความพร้อมในการประกอบวิชาชีพทันทีที่สำเร็จการศึกษา
- **การวิจัยและบริการวิชาการที่มุ่งเน้นการพัฒนาสังคมอย่างยั่งยืน:** ความสามารถในการสร้างสรรค์ผลงานวิชาการและงานวิจัยที่ตอบโจทย์ความต้องการยกระดับคุณภาพชีวิต และแก้ปัญหาความเหลื่อมล้ำทางสังคมภายใต้หลักนิติธรรม

# ข้อมูลโครงสร้างอัตรากำลังและทรัพยากรบุคคลราย ส่วนงาน

ปัจจุบัน คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มีบุคลากรรวมทั้งสิ้น 61 คน โดยแบ่งโครงสร้างอัตรากำลังออกเป็น 2 สายงานหลัก เพื่อรองรับการดำเนินงานตามพันธกิจ ดังมีรายละเอียดจำแนกตามตำแหน่งและกลุ่มภารกิจงานดังนี้:

## 1. บุคลากรสายวิชาการ

ประกอบด้วยคณาจารย์ผู้เชี่ยวชาญในสาขากฎหมายต่าง ๆ จำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการเพื่อสะท้อนถึงศักยภาพและความพร้อมด้านวิชาการของส่วนงาน ดังนี้:

- ศาสตราจารย์ (ศ.) จำนวน 1 คน
- รองศาสตราจารย์ (รศ.) จำนวน 7 คน
- ผู้ช่วยศาสตราจารย์ (ผศ.) จำนวน 10 คน
- อาจารย์ (อ.) จำนวน 13 คน

**หมายเหตุอัตรากำลังสายวิชาการ:** ปัจจุบันคณะฯ อยู่ระหว่างกระบวนการสรรหาบุคลากรสายวิชาการเพิ่มเติม จำนวน 1 อัตรา ได้แก่ ในสาขากฎหมายมหาชน 1 อัตรา เพื่อทดแทนอัตราที่ว่างและรองรับการขยายตัวของหลักสูตรนวัตกรรมใหม่

## 2. บุคลากรสายสนับสนุน (30 คน)

ปฏิบัติงานภายใต้สำนักงานคณะนิติศาสตร์ รับผิดชอบงานด้านอำนวยการและสนับสนุนพันธกิจหลักของส่วนงาน โดยแบ่งออกเป็น 5 งานหลัก เพื่อความเป็นเลิศในการบริหารจัดการ:

ลำดับ	งานหลักภายใต้สำนักงานคณะนิติศาสตร์	จำนวนอัตรากำลัง (คน)
1	งานบริหารทั่วไป	10
2	งานบริการการศึกษาและพัฒนาคุณภาพ นักศึกษา	7
3	งานนโยบายและแผนและประกันคุณภาพการ ศึกษา	2
4	งานการเงิน การคลังและพัสดุ	6
5	งานบริหารงานวิจัย บริการวิชาการและ วิเทศสัมพันธ์	5
<b>รวมบุคลากรสายสนับสนุนทั้งสิ้น</b>		<b>30</b>

# ส่วนที่ 1: หลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

---

คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ยึดถือแนวทางปฏิบัติตามข้อบังคับและประกาศของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เพื่อขับเคลื่อนกระบวนการบริหารงานบุคคลให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด เป็นธรรม และตรวจสอบได้ในทุกขั้นตอน โดยจำแนกหลักเกณฑ์ออกเป็น 4 มิติสำคัญดังต่อไปนี้:

## (1) หลักเกณฑ์การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร

กระบวนการสรรหาและคัดเลือกบุคคลเข้าปฏิบัติงาน ดำเนินการตามหลักการแข่งขันตามความรู้ความสามารถ ประสิทธิภาพ และความโปร่งใส ภายใต้ประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด ได้แก่:

- ประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์การคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย (พนักงานมหาวิทยาลัยประจำ)
- ประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยชั่วคราว (พนักงานส่วนงาน)
- ประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ คุณสมบัติ ระยะเวลาการจ้าง สถานที่การปฏิบัติงาน และการประเมินพนักงานมหาวิทยาลัยตามภารกิจที่มหาวิทยาลัยมอบหมาย หรือภารกิจที่มหาวิทยาลัยกำหนด พ.ศ. 2569
- ประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยชั่วคราว (อาจารย์ผู้มีความรู้ความสามารถพิเศษ ผู้เกษียณอายุราชการ อาจารย์ชาวต่างประเทศ ผู้เชี่ยวชาญ ที่ปรึกษา ฯลฯ)
- ประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง คุณสมบัติ หลักเกณฑ์ เชื้อนไข วิธีการจ้างสัญญาจ้าง และการประเมินพนักงานมหาวิทยาลัยประจำแบบเพิ่มศักยภาพ

## (2) หลักเกณฑ์การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

การบรรจุเข้าเป็นพนักงานและการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งบริหาร ตำแหน่งทางวิชาการ หรือตำแหน่งเฉพาะทาง เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่เพื่อรองรับระบบคุณธรรม

- ประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์ และเงื่อนไขการบรรจุพนักงานมหาวิทยาลัยประจำ (เงินรายได้ส่วนงาน) สายปฏิบัติการ
- ประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง คุณสมบัติ หลักเกณฑ์ และวิธีการคัดเลือกบุคคล เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงาน สังกัดมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ (รวมถึงฉบับที่ 2 พ.ศ. 2553 และฉบับที่ 3 พ.ศ. 2564)
- ประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง ระยะเวลาการจ้าง อัตราเงินเดือน สิทธิและสวัสดิการ แบบสัญญาจ้าง และประเภทการจ้างของพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2568
- ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการสรรหาหัวหน้าภาควิชา หัวหน้าสำนักวิชา หรือหัวหน้ากลุ่มสาขาวิชา พ.ศ. 2561 (และฉบับที่ 2 พ.ศ. 2565)

### (3) หลักเกณฑ์การย้าย การโอน หรือการเลื่อน ตำแหน่ง

เพื่อสนับสนุนความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ของทั้งสายวิชาการ และสายสนับสนุน คณะฯ ส่งเสริมการย้ายโอนเพื่อความเหมาะสมและการเลื่อนตำแหน่งตามเกณฑ์มาตรฐานกลางอย่างเป็นระบบ:

- ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการเปลี่ยนประเภทตำแหน่ง การเปลี่ยนชื่อตำแหน่ง และการตัดโอนตำแหน่งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พ.ศ. 2555
- ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการเปลี่ยนตำแหน่งและการตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือนพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2555
- ประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการย้ายพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2564
- ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการกำหนดระดับตำแหน่ง และการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. 2559
- ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการกำหนดตำแหน่งและการแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ กลุ่มปฏิบัติการและวิชาชีพ ให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. 2565
- ประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินเพื่อแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยกลุ่มปฏิบัติการและวิชาชีพให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น (ฉบับวันที่ 18 พฤศจิกายน พ.ศ. 2565 และฉบับที่ 2 พ.ศ. 2566)

## (4) หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน

การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นกรอบในการพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือน สัญญาจ้าง และแผนการพัฒนากักษะ โดยอ้างอิงจากหลักเกณฑ์ส่วนกลางอย่างเคร่งครัดเพื่อความเป็นธรรม:

- ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ (พ.ศ. 2556, ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2557 และฉบับที่ 3 พ.ศ. 2562) และประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พ.ศ. 2559 และฉบับที่ 2 พ.ศ. 2564
- ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการประเมิน การอุทธรณ์ และกระบวนการพัฒนาพนักงานมหาวิทยาลัย (พ.ศ. 2558 และฉบับที่ 2 พ.ศ. 2559)
- ประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของ พนักงานมหาวิทยาลัยประจำ (พ.ศ. 2561, ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2562, ฉบับที่ 3 พ.ศ. 2564 และฉบับที่ 4 พ.ศ. 2564)
- ประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์การประเมินผลการทดลองปฏิบัติ งานของพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2568

## ส่วนที่ 2: แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. 2569

ตารางแสดงกิจกรรมและกรอบระยะเวลาดำเนินงานที่บังคับใช้จริงในรอบปี  
งบประมาณ พ.ศ. 2569 ของคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่:

ลำดับ	รายการ / กิจกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล	ช่วงระยะเวลาในการดำเนินงาน
<b>1</b>	<b>การบริหารจัดการอัตรากำลัง</b>	
1.1	วิเคราะห์ภาระงานและความต้องการอัตรา กำลัง	1 - 31 ตุลาคม 2568
1.2	จัดทำแผนอัตรากำลัง	1 ตุลาคม - 30 พฤศจิกายน 2568
<b>2</b>	<b>การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรสาย วิชาการ (เงินแผ่นดิน 1 อัตรา)</b>	
2.1	ดำเนินการประกาศรับสมัครพนักงาน	1 พฤศจิกายน 2568 - 31 มกราคม 2569
2.2	ทดสอบและสัมภาษณ์ผู้สมัคร	23 มกราคม 2569
2.3	ประกาศผลและรายงานตัว	1 มกราคม - 28 กุมภาพันธ์ 2569
2.4	ปฐมนิเทศพนักงานใหม่	1 - 28 กุมภาพันธ์ 2569
<b>3</b>	<b>การประเมินผลการปฏิบัติงาน</b>	
3.1	ประชุมจัดทำข้อตกลงภาระงาน (TOR) บุคลากรสายวิชาการ	1 - 30 มิถุนายน 2569

ลำดับ	รายการ / กิจกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล	ช่วงระยะเวลาในการดำเนินงาน
3.2	จัดทำข้อตกลงภาระงาน (TOR) บุคลากรสายสนับสนุนฯ	1 - 30 มิถุนายน 2569
3.3	จัดทำข้อตกลงภาระงาน (TOR) บุคลากรใหม่	1 กุมภาพันธ์ - 31 มีนาคม 2569
3.4	แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน	1 - 30 สิงหาคม 2569
3.5	ประเมินผลการทดลองปฏิบัติงาน	1 - 30 สิงหาคม 2569
3.6	ประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี	1 กรกฎาคม - 31 สิงหาคม 2569
<b>4</b>	<b>ความก้าวหน้าทางวิชาการ/วิชาชีพ และระบบแรงจูงใจ</b>	
4.1	ให้คำปรึกษาการขอตำแหน่งทางวิชาการสำหรับสายวิชาการ	18 กุมภาพันธ์ 2569 และ 1 กรกฎาคม - 30 กันยายน 2569
4.2	ให้คำปรึกษาการจัดทำคู่มือปฏิบัติงานสำหรับสายสนับสนุน	1 เมษายน - 30 กันยายน 2569
4.3	พิจารณารางวัลและสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรแทน	1 ตุลาคม - 30 ธันวาคม 2568
4.4	ประกาศผลและมอบรางวัลเพื่อเป็นขวัญกำลังใจแก่บุคลากร	25 - 30 ธ.ค. 2568

## ส่วนที่ 3: แผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. 2569

แผนการใช้จ่ายงบประมาณแผ่นดินและเงินรายได้รวมทั้งสิ้น 4,114,000 บาท เพื่อยกระดับและเพิ่มพูนศักยภาพทักษะของบุคลากรในทุกมิติให้สอดคล้องกับ พันธกิจหลักและพันธกิจรองของคณะฯ:

โครงการ / กิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	งบประมาณจัดสรร (บาท)	ช่วงเวลาดำเนินงาน
<b>1. หมวดเงินอุดหนุนเฉพาะกิจ (โครงการพัฒนาผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย)</b>	<b>รวม 253,000</b>	-
- โครงการพัฒนาผู้บริหาร	93,000	ตลอดปีงบประมาณ 2569
- โครงการพัฒนาอาจารย์เกี่ยวกับการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับ Active learning / Law in Action / Legal Consciousness	50,000	ตลอดปีงบประมาณ 2569
- โครงการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน	110,000	ตลอดปีงบประมาณ 2569
<b>2. หมวดเงินอุดหนุนทั่วไป (โครงการพัฒนาบุคลากรด้านการศึกษา)</b>	<b>รวม 2,020,000</b>	-
- อุดหนุนทุนการศึกษาต่อสำหรับอาจารย์ (คปพ. 2 ทุน / ในประเทศ กรอบวงเงิน 800,000 x 2)	1,600,000	ตลอดปีงบประมาณ 2569
- อุดหนุนทุนการศึกษาต่อสำหรับเจ้าหน้าที่ (150,000 x 2 คน)	300,000	ตลอดปีงบประมาณ 2569

โครงการ / กิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	งบประมาณจัดสรร (บาท)	ช่วงเวลาดำเนินงาน
- อุดหนุนการเขียนวิทยานิพนธ์สำหรับ อาจารย์ 1 คน (ต่างประเทศ 70,000 บาท / ในประเทศ 50,000 บาท)	70,000	ตลอดปีงบประมาณ 2569
- อุดหนุนการเขียนวิทยานิพนธ์สำหรับ เจ้าหน้าที่ 1 คน (ต่างประเทศ 40,000 บาท / ในประเทศ 30,000 บาท)	30,000	ตลอดปีงบประมาณ 2569
- อุดหนุนการวิจัยเชิงวิเคราะห์ สังเคราะห์ (10,000 บาท x 2 คน)	20,000	ตลอดปีงบประมาณ 2569
<b>3. หมวดการพัฒนาทักษะวิชาการ การส่งเสริมตำแหน่ง และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้</b>	<b>รวม 1,779,000</b>	<b>-</b>
- เดินทางเข้าร่วมประชุมอบรม สัมมนาในประเทศของสายอาจารย์ (คนละ 30,000 บาท x 17 คน)	510,000	ตลอดปีงบประมาณ 2569
- เดินทางเข้าร่วมประชุมอบรม สัมมนาในประเทศของสายสนับสนุน (คนละ 15,000 บาท x 11 คน)	165,000	ตลอดปีงบประมาณ 2569
- เดินทางเข้าร่วมประชุม นำเสนอผลงานทางวิชาการ ณ ต่างประเทศ (70,000 บาท x 12 คน)	840,000	ตลอดปีงบประมาณ 2569
- ค่าสมนาคุณพิจารณาผลงานทางวิชาการ เพื่อขอกำหนดตำแหน่ง (ศ. 21,000 บ. / รศ. 17,000 บ. / ผศ. 13,000 บ.)	85,000	ตลอดปีงบประมาณ 2569
- โครงการนักวิชาการเยี่ยมเยือน (Visiting Scholar) เพื่อขับเคลื่อนความเป็นสากล	350,000	ตลอดปีงบประมาณ 2569

โครงการ / กิจกรรมการพัฒนาคณาจารย์ บุคคล	งบประมาณจัดสรร (บาท)	ช่วงเวลาดำเนินงาน
<b>4. หมวดการพัฒนาทักษะแห่งอนาคตและเทคโนโลยี</b>	<b>รวม 82,000</b>	-
- โครงการพัฒนาภาษาต่างประเทศสำหรับ บุคลากรสายอาจารย์	42,000	ตลอดปีงบประมาณ 2569
- โครงการพัฒนาและประยุกต์ใช้ AI เพื่อการ พัฒนางานและเพิ่มประสิทธิภาพองค์กร	40,000	ตลอดปีงบประมาณ 2569
<b>ยอดรวมงบประมาณแผนพัฒนาบุคลากร ทั้งสิ้น</b>	<b>4,114,000</b>	<b>ตลอดปี งบประมาณ 2569</b>

\*(หมายเหตุ: ยอดรวมงบประมาณในแผนงานพัฒนาบุคลากรนี้ ครอบคลุมทั้งส่วนของงบอุดหนุนเฉพาะกิจและงบอุดหนุนทั่วไปในการจัดการศึกษา งานสนับสนุนการจัดการศึกษา และแผนงานที่เกี่ยวข้องตามกรอบงบประมาณประจำปี พ.ศ. 2569 ของคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่)

# โครงการนวัตกรรมเด่นเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพองค์กร

---

## Highlight Project: Law Lean Pitching Day

"ร่วมคิด ร่วมสร้างสรรค์ ลดขั้นตอนกระบวนการ มุ่งบริการเชิงคุณภาพ"

กิจกรรมนี้จัดตั้งขึ้นเพื่อสนับสนุนวัฒนธรรมองค์กรในรูปแบบใหม่ "ร่วมด้วย ช่วยกัน ทำงานด้วยแนวคิดเชิงคุณภาพ" โดยเปิดรับข้อเสนอจากบุคลากรสายสนับสนุนทั้ง 5 กลุ่มงานในการนำเทคโนโลยีดิจิทัล เช่น ระบบ AI หรือกระบวนการจัดเก็บเอกสารแบบอัตโนมัติมาประยุกต์ใช้ เพื่อปรับลดขั้นตอนกระบวนการ (Lean Management) เพิ่มความเร็ว แม่นยำ และเกิดความโปร่งใสสูงสุดในการให้บริการแก่นักศึกษาและประชาชนทั่วไป

**กรอบงบประมาณสนับสนุนกิจกรรม:** 30,000 บาท (สำหรับเงินรางวัลและทุนพัฒนาต้นแบบระบบการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูง)