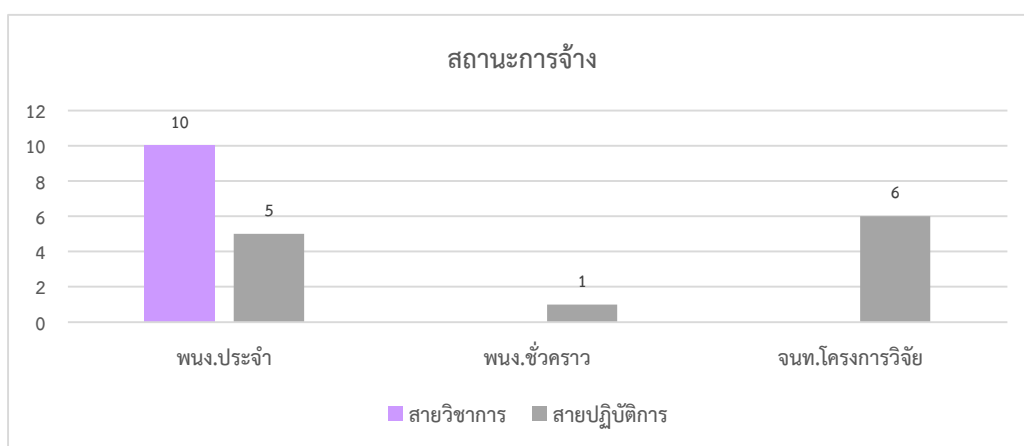


**รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี
คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ประจำปีงบประมาณ 2565**

ในปีงบประมาณ 2565 คณะสาธารณสุขศาสตร์ มีบุคลากรรวมทั้งสิ้น 24 คน แบ่งเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่

1. บุคลากรสายวิชาการ จำนวน 10 คน ระดับปริญญาเอกทั้ง 10 คน (ศาสตราจารย์ 1 คน รองศาสตราจารย์ 1 คน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ 2 คน และอาจารย์ 6 คน)
2. บุคลากรสายปฏิบัติการ จำนวน 14 คน ประกอบด้วย พนักงานประจำและพนักงานชั่วคราว จำนวน 8 คน (ระดับปริญญาโท 4 คน และระดับปริญญาตรี 4 คน) และเจ้าหน้าที่โครงการวิจัย จำนวน 6 คน

แผนภูมิ 1 สถานะการจ้างบุคลากรคณะสาธารณสุขศาสตร์



ตาราง 1 ประเภทและรายละเอียดบุคลากรคณะสาธารณสุขศาสตร์

บุคลากร	สถานะการจ้าง			ตำแหน่งทางวิชาการ				วุฒิการศึกษา				รวม
	พจน.ประจำ	พจน.ชั่วคราว	จนท.โครงการวิจัย	ศ.	รศ.	ผศ.	อ.	เอก	โท	ตรี	ต่ำกว่า	
สายวิชาการ	10	-	-	1	1	2	6	10	-	-	-	10
สายปฏิบัติการ	7	1	6	-	-	-	-	-	4	10	-	14
รวม	17	1	6	1	1	2	7	10	4	10	-	24
ร้อยละ	70.8	4.2	25	10	10	20	60	41.6	16.6	41.6	0	

ทางคณะได้มีการวิเคราะห์กำลังคนภายในองค์กรเพื่อการวางแผนอัตรากำลังของคณะให้สอดคล้องและรองรับแผนการดำเนินงานของคณะ ทั้งในส่วนของงานเปิดหลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษา อบรมระยะสั้น รวมทั้งการทำวิจัยที่เหมาะสมกับบริบทสถานการณ์ และการบริการวิชาการต่อสังคม ชุมชน ในระดับพื้นที่ ภูมิภาค ประเทศและนานาชาติ

ในด้านการพัฒนาบุคลากรของคณะฯ นั้น ได้มีการสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการพัฒนาทักษะ เสริมศักยภาพ และองค์ความรู้ ตลอดจนฝึกฝนความเชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้องกับการทำงานในแต่ละตำแหน่งอย่างครอบคลุมและต่อเนื่อง คณะฯ มีการส่งเสริมบุคลากรให้มีการพัฒนาตามความเชี่ยวชาญและสายงานของแต่ละ

ละบุคคล โดยทั้งบุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายสนับสนุนได้รับการพัฒนาครบถ้วนทุกคน บุคลากรสายวิชาการได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาการเผยแพร่ผลงานวิชาการโดยการตีพิมพ์และการนำเสนอผลงานวิชาการที่ได้มาตรฐาน และมีโอกาสนำเสนอผลงานวิชาการในการประชุมวิชาการระดับชาติ ผลการสนับสนุนทำให้อาจารย์ได้ตำแหน่งทางวิชาการเพิ่มขึ้น และมีการส่งขอตำแหน่งของบุคลากรสายวิชาการที่ยังไม่ได้ขอตำแหน่งเมื่อปฏิบัติงานครบ 2 ปี

การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลของคณะสาธารณสุขศาสตร์นั้นมิได้จำกัดแค่การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงานในคณะฯ เท่านั้น แต่ยังมีสิ่งสำคัญที่จะต้องดำเนินการควบคู่กันไป คือการปลูกฝังหรือสร้างจิตสำนึกให้บุคลากรภายในคณะฯ เกิดความกระตือรือร้นและทุ่มเทในการสร้างสรรค์งาน เกิดความความพึงพอใจ ความผูกพันต่อองค์กร ความซื่อสัตย์และความรู้รักสามัคคีที่จะร่วมมือและปฏิบัติงานให้กับคณะฯ มีการส่งเสริมให้บุคลากรรู้สึกผูกพัน และเกิดแรงผลักดัน แรงจูงใจ และกระตุ้นให้บุคลากรพร้อมที่จะอุทิศตนเพื่อปฏิบัติงานหรือหน้าที่ของตนเองอย่างสุดความสามารถ เช่น การช่วยเหลือด้านการประสานงาน และการจัดการด้านเอกสารจากบุคลากรสายสนับสนุน ให้แก่บุคลากรสายวิชาการด้านโครงการวิจัยต่างๆ การร่วมมือโครงการวิจัยแบบบูรณาการของบุคลากรของคณะฯ ที่มีความเชี่ยวชาญหลากหลายสาขา การพบปะสังสรรค์ในงานเทศกาลต่างๆ การประชุมวิชาการทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน การจัดกิจกรรมมอบของขวัญวันเกิดแก่บุคลากรในแต่ละเดือน การตัดตุงในกิจกรรมวันสงกรานต์ การทำกระทงในกิจกรรมวันลอยกระทง งานกีฬาสนันทนาการ และงานสัมมนาประจำปีที่มีความร่วมมือระหว่างบุคลากรและนักศึกษาในคณะฯ เป็นต้น

ดังนั้นจะเห็นได้ว่าบุคลากรทุกคนในคณะฯ มีความรู้สึกที่ตนเองมีส่วนร่วมในการเป็นเจ้าขององค์กรเช่นเดียวกัน นอกจากนี้ความผูกพันของบุคลากรในคณะฯ นั้นอยู่ในระดับดี และเป็นตัวเชื่อมโยงระหว่างความต้องการของบุคลากรของคณะฯ ให้สอดคล้องไปด้วยกันกับเป้าหมายขององค์กรต่อไป โดยคณะฯ มีกิจกรรมที่ได้ดำเนินการดังนี้

1) ทบทวนอัตรากำลังบุคลากร

คณะฯ มีวิธีการประเมิน โดยการทบทวนขีดความสามารถและอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน เทียบกับขีดความสามารถและอัตรากำลังที่ควรมีในอนาคต ตามพันธกิจหลักของคณะฯ และแนวโน้มของสถานการณ์ด้านวิชาชีพสาธารณสุขในปัจจุบัน ทั้งนี้ คณะฯ ใช้การประชุมเพื่อจัดทำแผนความต้องการอัตรากำลัง ตลอดจนปรับปรุงแผนอัตรากำลัง โดยใช้แผนกลยุทธ์มาประกอบ รวมถึงวิเคราะห์จากความต้องการ ความจำเป็นทั้งระยะสั้นและระยะยาว เช่น แผนการเกษียณอายุงานของบุคลากร แผนการเปิดหลักสูตรใหม่ จำนวนนักศึกษาที่เพิ่มขึ้น วิเคราะห์ปริมาณงานและกำหนดอัตรากำลังที่เหมาะสมเปรียบเทียบกับอัตรากำลังที่มี

จากผลการวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทดแทนในปี 2565 พบว่า คณะฯ ยังขาดอัตรากำลังในสายวิชาการ จำนวน 4 คน สายงานสนับสนุน จำนวน 3 คน ซึ่งคณะฯ ได้เสนอเพื่อขอรับการจัดสรรอัตรากำลังบุคลากรใหม่ ประจำปีงบประมาณ 2567-2569 ต่อทางมหาวิทยาลัยแล้ว

2) สรรหาบุคลากรใหม่

คณะฯ มีขั้นตอนในการดำเนินการสรรหาบุคลากร โดยกำหนดคุณสมบัติ ทักษะ และสมรรถนะที่ต้องการเสนอแก่ผู้บริหารซึ่งได้แก่คณบดีเพื่อขออนุมัติ หลังจากนั้นเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานบุคคล จะดำเนินการสรรหาหรือคัดเลือกบุคลากร ทั้งนี้การดำเนินการสรรหาและคัดเลือก เป็นไปตามประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์การคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ประกาศ ณ วันที่ 20 พฤศจิกายน พ.ศ. 2551 มีวิธีการดังนี้

1. ขออนุมัติดำเนินการสอบคัดเลือก พร้อมแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการสอบคัดเลือก

2. ประกาศรับสมัคร และรับสมัครงานตามระยะเวลาที่กำหนด
3. คณะกรรมการดำเนินการคัดเลือกพิจารณาผู้มีสิทธิ์เข้ารับการสอบคัดเลือก
4. ประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิ์เข้าสอบคัดเลือก
5. ดำเนินการสอบคัดเลือกตามวิธีการที่ประกาศไว้ในประกาศรับสมัคร
6. ประกาศรายชื่อผู้ผ่านการคัดเลือก
7. รับรายงานตัวบุคลากรใหม่

ทั้งนี้ในการสรรหาและว่าจ้างบุคลากรใหม่ของคณะฯ นอกจากการพิจารณาตามเกณฑ์การคัดเลือกเฉพาะตำแหน่ง การสอบข้อเขียนเพื่อวัดความรู้ในตำแหน่งแล้ว การพิจารณาจากการสัมภาษณ์เป็นอีกกระบวนการหนึ่งที่ช่วยสะท้อนให้เห็นถึงบุคลิกภาพ มุมมอง แนวคิด รวมถึงอัตลักษณ์ในความเป็นตัวตนของบุคลากรที่เข้ารับการสัมภาษณ์นั้น ในการที่จะเข้ามาเป็นทีมงานของคณะฯ ที่มีวัฒนธรรมองค์กร “การทำงานแบบพี่น้อง” เพื่อให้แน่ใจว่าการคัดสรรบุคลากรนั้นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ตอบสนองต่อวิสัยทัศน์ของคณะฯ มีความรู้ความสามารถเพียงพอในอันที่จะมาช่วยหนุนเสริมการดำเนินงานของคณะฯ และที่สำคัญคือสามารถทำงานเป็นทีมร่วมกับทีมงานทั้งสายวิชาการ และสายปฏิบัติการได้ โดยภายหลังการคัดเลือก คณะฯ ได้มีการว่าจ้างบุคลากรแบบทดลองงาน 1 ปี ก่อนที่จะมีการประเมินผลการทำงานว่าผ่านเกณฑ์หรือไม่ และบรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยประจำ

บุคลากรใหม่ที่ได้รับการบรรจุ คณะฯ จะจัดให้ผ่านกระบวนการดูแลบุคลากรใหม่ ดังนี้ 1) ปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ทั้งจากภายในคณะฯ และจากมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ 2) ระบบที่ปรึกษา (Mentor) ซึ่งได้รับการมอบหมายจากผู้บริหาร ทั้งแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ได้แก่ หัวหน้างาน อาจารย์ บุคลากรรุ่นพี่ คอยให้คำปรึกษาและแนะนำเพื่อเรียนรู้ระบบการทำงาน 3) ช่องทางการสื่อสารทั้งแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ เช่น กลุ่มไลน์ การประชุมของคณะฯ 4) การสัมมนาประจำปีของคณะฯ เพื่อส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กร 5) สวัสดิการสำหรับมอบให้บุคลากรตามสิทธิที่พึงจะได้รับ เป็นไปตามประกาศและระเบียบของมหาวิทยาลัย 6) ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานทุก 1 ปี (JA) ของมหาวิทยาลัย

3) การพัฒนาขีดความสามารถ

คณะฯ มุ่งเน้นพัฒนาบุคลากรเพื่อนำศักยภาพของพวกเขามาใช้อย่างเต็มที่ เช่น การฝึกอบรมทั้งภายในและภายนอกคณะฯ ซึ่งต้องสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกันกับพันธกิจกิจ กลยุทธ์ และแผนปฏิบัติการของคณะฯ นอกจากนี้ในสายวิชาการได้มีการจัดตั้งกลุ่มอาจารย์และบุคลากรสายวิชาการขึ้น เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และถ่ายทอดจากอาจารย์ที่มีประสบการณ์ด้านการจัดการเรียนการสอน การขอตำแหน่งทางวิชาการ การเขียนผลงานตีพิมพ์ เป็นต้น สำหรับสายสนับสนุนมีระบบที่ปรึกษาหรือพี่เลี้ยงเพื่อดูแลและสนับสนุนการทำงานให้มีประสิทธิภาพ รวมทั้งให้คำปรึกษาเรื่องกฎระเบียบ วัฒนธรรมองค์กร และสิทธิสวัสดิการต่าง ๆ ตลอดจนการส่งเสริมการประพฤติปฏิบัติตามกฎหมายและอย่างมีจริยธรรม

4) การจัดการเปลี่ยนแปลงด้านอัตรากำลัง

ผู้นำระดับสูงได้มีนโยบายใช้แนวทางการบริหารจัดการอัตรากำลังบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด ตามแนวทาง และหลักเกณฑ์การจัดสรรอัตรากำลังพนักงานมหาวิทยาลัย โดยให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์คณะฯ ดังนี้

1. เกี่ยงานบุคลากรที่ทำงาน Overload ไปยังบุคลากร Underload ในตำแหน่งเดียวกันหรือใกล้เคียงกัน รวมถึงบูรณาการการทำงานระหว่างสายงาน Overload และ Underload

2. ปรับกระบวนการทำงานใหม่ เช่น การนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ หรือการพัฒนากระบวนการต่าง ๆ เพื่อลดระยะเวลาการทำงาน ลดขั้นตอน

3. พิจารณายกเลิกภาระงานที่มีความซ้ำซ้อนหรือไม่จำเป็นตามบริบทของงานที่เปลี่ยนแปลง
4. หากวิเคราะห์อัตรากำลังแล้วพบว่าส่วนงานมีบุคลากรไม่เพียงพอ ส่วนงานสามารถเลือกขอรับบุคลากรเพิ่มเติม หรือ ขอรับงบประมาณ เครื่องมือ ระบบ เพื่อช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานได้
5. สำหรับงานที่บุคลากรไม่เพียงพอและเป็นงานที่ต้องใช้ทักษะความเชี่ยวชาญโดยเฉพาะ ส่วนงานพิจารณาจัดจ้างบุคลากรภายนอกในรูปแบบ outsource
6. สำหรับงานที่มีภารกิจซ้ำซ้อน ส่วนงานพิจารณาให้มีหน่วยปฏิบัติงานเพียงหน่วยเดียว โดยใช้ทรัพยากรและความชำนาญการร่วมกัน (share service) เพื่อลดขั้นตอนและต้นทุน อีกทั้งเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพ ประสิทธิผลในการทำงาน

5) การพัฒนาสภาวะแวดล้อมของการทำงาน

คณะฯ ให้ความสำคัญกับการจัดสภาวะแวดล้อมของการทำงาน เพื่อให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน และสร้างความผูกพันกับคณะฯ มีการปรับภูมิทัศน์สถานที่ทำงานให้เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน การจัดหาอุปกรณ์การสอนที่ทันสมัยสำหรับอาจารย์และนักศึกษา เช่น ชุดอุปกรณ์สำหรับการเรียนการสอนแบบออนไลน์ Interactive touch screen ชุดอุปกรณ์สำหรับการบันทึกสื่อในรูปแบบวิดีโอคุณภาพสูง (Ez-studio) เป็นต้น การปรับเปลี่ยนวิธีการเก็บข้อมูลด้วยเอกสาร เป็นการเก็บข้อมูลด้วยระบบดิจิทัล (e-document)

พร้อมกันนี้ คณะฯ ได้จัดสวัสดิการ สภาวะแวดล้อม และส่งเสริมให้มีสิทธิประโยชน์ให้แก่บุคลากร เช่น เบี้ยประกันชีวิตกรณีเดินทางไปปฏิบัติงานนอกพื้นที่ ตลอดจนสิทธิประโยชน์ต่างๆ ที่เป็นไปตามระเบียบของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่

6) การสร้างความผูกพันของบุคลากร

คณะฯ มีวิธีการในการสร้างความผูกพันกับบุคลากร มีความรัก สามัคคีระหว่างกันในทุกคณะ การทำงานเป็นทีม การมีส่วนร่วมขององค์กรในการแสดงความคิดเห็น/รับฟังความคิดเห็นผู้อื่นผ่านเวทีการประชุมบุคลากร การร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของคณะฯ และสนับสนุนให้บุคลากรนำค่านิยมองค์กรมาใช้ในการปฏิบัติงาน และรับฟังเสียง ข้อเสนอแนะของนักศึกษา ผู้ใช้บริการ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย นำมาปรับปรุง พัฒนาการดำเนินงาน เพื่อการบริการที่เป็นเลิศ สร้างความพึงพอใจให้กับนักศึกษา ผู้ใช้บริการ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การอบรมแผนหรือวิธีการขอตำแหน่งทางวิชาการ สนับสนุนให้มีการอบรมเพื่อเพิ่มศักยภาพ กิจกรรมด้านการสานสัมพันธ์ให้แก่บุคลากร เช่น กิจกรรมวันสงกรานต์ (รดน้ำดำหัว) กิจกรรมอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากร กิจกรรมด้านสุขภาพ Healthy CMU การมอบของขวัญในวันคล้ายวันเกิดของบุคลากร การเยี่ยมไข้เมื่อบุคลากรเจ็บป่วยไม่สบาย รวมถึงการวางพวงพุดในงานฌาปนกิจของบุคลากร/ญาติสายตรงของบุคลากร ตลอดจนทั้งการสัมมนาของคณะนอกสถานที่ประจำปีในทุกเดือนธันวาคม เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้และสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหาร บุคลากรสายวิชาการ สายปฏิบัติการ เป็นต้น

คณะฯ กำหนดปัจจัยที่สำคัญที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากร โดยใช้เกณฑ์วัดปัจจัยความผูกพันของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่แบบออนไลน์ (Happinometer) เป็นประจำทุกปี ทั้งนี้ ในปี 2565 มีปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากร ได้แก่ ได้รับการแนะนำจากญาติ/เพื่อน/คนรู้จักมาทำงานที่องค์กรนี้ การปกป้ององค์กรในกรณีมีใครกล่าวถึงองค์กรในทางไม่เหมาะสม ความภาคภูมิใจที่ได้เป็นพนักงาน/บุคลากรขององค์กร/ได้ทำงานในองค์กรนี้ การบอกถึงผู้อื่นถึงสิ่งดีๆ เกี่ยวกับการทำงานที่องค์กรนี้เมื่อมีโอกาส ตามลำดับ ทั้งนี้ คณะฯ ได้นำผลการประเมินเพื่อใช้วางแผนในการสร้างผูกพันให้กับบุคลากรของคณะฯ ต่อไป ดังตาราง

มิติความผูกพันของบุคลากร ที่เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร
คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ปี 2565

ปัจจัยสำคัญที่จะทำให้ท่านยังคงปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงานปัจจุบัน	มิติ
ได้รับการแนะนำจากญาติ/เพื่อน/คนรู้จักมาทำงานที่องค์กรนี้	SAY
การปกป้ององค์กรในกรณีมีใครกล่าวถึงองค์กรในทางไม่เหมาะสม	
ความภาคภูมิใจที่ได้เป็นพนักงาน/บุคลากรขององค์กร/ได้ทำงานในองค์กรนี้	
การบอกถึงผู้อื่นถึงสิ่งดีๆ เกี่ยวกับการทำงานที่องค์กรนี้เมื่อมีโอกาส	
การตัดสินใจทำงานต่อหรือลาออก ภายหลังจากสำเร็จการศึกษาเมื่อมีโอกาสได้ศึกษาต่อ	STAY
การตัดสินใจเปลี่ยนสถานที่ทำงาน เมื่อมีองค์กรอื่นชวน/ติดต่อไปทำงาน	
ความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมขององค์กร	
ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เมื่อทำงานเป็นเวลานาน	STRIVE
การทุ่มเททำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร	
การคิดใหม่ ทำใหม่ เพื่อสร้างความก้าวหน้าให้กับองค์กร	
การทำงานอย่างมีเป้าหมายในแต่ละวัน	
การทำงานให้ดีที่สุดในทุกๆ วัน โดยมีองค์กรเป็นแรงบันดาลใจ	
การสร้างผลงานแก่องค์กรมากกว่าการทำงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายปกติ โดยมีองค์กรสนับสนุนและให้แรงจูงใจ	
รวม	81.0

ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคณะสาธารณสุขศาสตร์
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ปี 2565 (n=14)

มิติความผูกพัน	ค่าเฉลี่ย (คะแนนเต็ม 5)	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D)
SAY - การกล่าวถึงองค์กรในทางบวก	83.3	14.618
STAY - การดำรงอยู่	79.2	15.590
STRIVE - ความทุ่มเทเพื่อองค์กร	80.4	9.015
ภาพรวมความผูกพัน	81.0	9.918

7) การประเมินผลการปฏิบัติงาน

คณะฯ มีระบบการจัดการผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสนับสนุนให้เกิดการทำงานที่ให้ผลการดำเนินงานที่ดี คือ

1) การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร (JA) ของมหาวิทยาลัย มีการประเมินปีละ 1 ครั้ง โดยการประเมินดังกล่าว บุคลากรทุกคนจะได้รับการประเมินผล ทั้งบุคลากรสายบริหาร สายวิชาการ และสายปฏิบัติการ โดยการพิจารณาจากผลสัมฤทธิ์ของงาน พฤติกรรมการทำงาน ได้แก่ สมรรถนะหลัก และสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ ซึ่งการประเมินผลดังกล่าวเป็นไปตามเกณฑ์ของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ กำหนด และเพื่อกระตุ้นให้บุคลากรทุกสายงานปฏิบัติหน้าที่ในช่วงระหว่างปีให้บรรลุตามเกณฑ์ วัตถุประสงค์ของคณะฯ รวมถึงการผ่านเกณฑ์เพื่อปรับอัตราค่าตอบแทนในแต่ละปี

2) มีการประเมินสมรรถนะ (competency) แบบ 360 องศาเพื่อเป็นเครื่องมือในการส่งเสริมความประพฤติปฏิบัติอย่างมีจริยธรรมภายใต้โครงสร้างระบบการกำกับดูแลทั่วทั้งองค์กร มีการประเมินปีละ 1 ครั้ง ซึ่งวิธีการดังกล่าวเป็นการประเมินสมรรถนะของบุคลากรสายวิชาการ และสายปฏิบัติการ โดยประเมินระหว่างสายงานรายคน เพื่อสะท้อนให้เห็นถึงมุมมองระหว่างเพื่อนร่วมงาน 1 คน ต่อบุคลากรในสายงานทุกคน ทั้งนี้ ผลการประเมินที่ได้ งานบริหารบุคคลจะนำมาสรุปในภาพรวมรายคน และเสนอผู้บริหารต่อไป

3) มีนโยบายส่งเสริมการประพฤติปฏิบัติตามจรรยาบรรณของบุคลากร ตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พ.ศ. 2551 อย่างเคร่งครัด

8) ความก้าวหน้าในอาชีพการงาน

1. สำหรับบุคลากร คณะฯ ได้มีการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรทั้งสายวิชาการ และปฏิบัติการเข้ารับการอบรมตามโครงการที่มหาวิทยาลัยกำหนด/สัมมนาอย่างทั่วถึง เช่น งานด้านนโยบายการเรียนการสอน งานด้านบริการการศึกษา ด้านการเงิน/พัสดุ (3 มิติ) ด้านประกันคุณภาพ EdPEx ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และด้านอื่น ๆ เป็นต้น
2. ผู้บริหารมีระบบการเรียนรู้และพัฒนาสู่การเป็นผู้นำโดยเข้ารับการอบรมพัฒนาในหลักสูตรผู้บริหารระดับต้น ระดับกลาง ระดับสูง ของมหาวิทยาลัยเป็นประจำทุกปี
3. มีการกำหนดแผนเตรียมบุคลากรเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน พัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพของแต่ละสายงาน โดยยึดหลักเกณฑ์ตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด