



ผลการดำเนินงานตามแผนทรัพยากรบุคคลคณะสัตวแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
ประจำปี พ.ศ.2568

นำแผนกลยุทธ์ คณะสัตวแพทยศาสตร์ ปี 2566-2569 มาปฏิบัติ

เป้าหมาย: บุคลากรมีการเรียนรู้ มีทักษะ มีความสามารถ ปฏิบัติงานด้วยจิตสำนึกต่อหน้าที่รับผิดชอบ และทำงานอย่างมีความสุข

ผลการดำเนินงานปี 2568 ผ่านตัวชี้วัดสำคัญดังนี้

ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผล
จำนวนกรอบอัตราบุคลากรสายอาจารย์ที่ได้รับจัดสรร(งบประมาณแผ่นดิน)	6	ไม่ได้รับการจัดสรรอัตราในปีงบประมาณ 2568
จำนวนกรอบอัตราบุคลากรสายสนับสนุนที่ได้รับจัดสรร(แผ่นดิน+รายได้)	20 (เงินแผ่นดิน) 3 (เงินรายได้)	ไม่ได้รับการจัดสรรอัตราในปีงบประมาณ 2568 3 คน (เงินรายได้)
ร้อยละของอาจารย์/สัตวแพทย์ที่ได้รับอนุมัติวุฒิบัตรผู้เชี่ยวชาญ (สะสม)	60	52.50 (42/80)
จำนวนผลงานตีพิมพ์ในฐาน Scopus ต่ออาจารย์	1 : 1	1 : 1.55 (สูงกว่าเป้าหมาย)
ร้อยละของบุคลากรในคณะที่รับการอบรมพัฒนาตนเอง	85	98

1. ผลการดำเนินงานตามแผนความต้องการอัตรากำลังคณะสัตวแพทยศาสตร์ ประจำปี 2568 รอบ 12 เดือน

ตามที่คณะเสนอขอรับการจัดสรรอัตราพนักงานมหาวิทยาลัย 4 ปี (ปี 2565-2568) จำนวน 220 อัตรา เพื่อรองรับแผนกลยุทธ์และแผนธุรกิจ แบ่งเป็น สายวิชาการ 25 อัตรา และสายสนับสนุน 195 อัตรา แบ่งเป็น 4 ปี ซึ่งมหาวิทยาลัยได้จัดสรรอัตราพนักงานมหาวิทยาลัยให้เป็นรายปี ให้แก่คณะสัตวแพทยศาสตร์ ดังนี้

เสนอขออัตรา	ปี 2565	ปี 2566	ปี 2567	ปี 2568	รวม 4 ปี
สายวิชาการ	5	8	6	6	25
ได้รับจัดสรร	3	8	2		13
สายสนับสนุน	53	93	29	20	195
ได้รับจัดสรร	0	28	1		29
รวมเสนอขอ	58	101	35	26	220
รวมได้รับจัดสรรอัตรา	3		3		42

งานนโยบายและแผนและประกันคุณภาพการศึกษา คณะสัตวแพทยศาสตร์

ในปี 2568 คณะฯ ได้รับจัดสรรอัตราพนักงานมหาวิทยาลัยประจำ ตำแหน่งอาจารย์ จำนวน 0 อัตรา และสายสนับสนุน 0 อัตรา ดังนี้

เสนอขออัตรา	เสนอขอ	ได้รับจัดสรร	หมายเหตุ
สายวิชาการ : ตำแหน่งอาจารย์	6 (100%)	0	ได้รับจัดสรรในปี 2567 เรียบร้อยแล้ว
สายสนับสนุน: ตำแหน่งนักการเงินและบัญชี	20 (100%)	0	ได้รับจัดสรรในปี 2567 เรียบร้อยแล้ว

ผลการดำเนินงาน ตามมติ กบส. ได้จัดสรรตำแหน่งอาจารย์กับภาควิชาดังนี้ 1.ภาควิชาชีวศาสตร์ทางสัตวแพทย์และสัตวแพทย์สาธารณสุข 1 อัตรา และภาควิชาคลินิกสัตว์เลี้ยงและสัตว์ป่า 1 อัตรา และจัดสรรตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไป จำนวน 1 อัตรา ให้กับสำนักงานคณะสัตวแพทยศาสตร์ (หน่วยพัสดุ) จากนั้นดำเนินการสรรหาและคัดเลือก พร้อมบรรจุเข้าสู่ตำแหน่ง ตั้งแต่วันที่ 16 กุมภาพันธ์ 2567 โดย ในปีงบประมาณ 2568 มหาลัยเชียงใหม่ ไม่ได้จัดสรรอัตราทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนให้กับคณะสัตวแพทยศาสตร์

2. การดำเนินโครงการตามแผนบริหารทรัพยากรบุคคล คณะสัตวแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ประจำปี 2568

คณะกรรมการความก้าวหน้าของบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน คือ ในส่วนของอาจารย์ที่เป็นบุคลากรสายวิชาการ ด้วยระเบียบของมหาวิทยาลัย ทำให้มีกลไกที่ชัดเจนในการผลักดันให้อาจารย์ต้องเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการของตน และคณะมีการสนับสนุนและผลักดันโดยมอบหมายให้งานทรัพยากรบุคคลได้มีระบบติดตามแจ้งเตือน และให้ข้อมูลแก่บุคลากรที่ต้องยื่นตำแหน่งทางวิชาการ เพื่อให้ยื่นขอตำแหน่งวิชาการได้ตามเวลาที่เหมาะสม นอกจากนี้ ยังมีกิจกรรมสนับสนุนการสร้างผลงานทางวิชาการและการวิจัย เช่น การเขียนตำรา จัดสรรทุนอุดหนุนการวิจัย จัดอบรมการเขียนข้อเสนอโครงการวิจัย การเขียนรายงานการวิจัย ซึ่งทำให้คณาจารย์เข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการต่อเนื่องทุกปี

ในส่วนของสายสนับสนุน ได้พัฒนาสมรรถนะของบุคลากร (Competency Development) และมีการส่งเสริมการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น โดยการสนับสนุนงบประมาณในการทำวิจัยเชิงสถาบัน และผลักดันให้เกิดการคิดวิเคราะห์ ปรับปรุงงานและกระบวนการที่ตนรับผิดชอบผ่านการนำเทคโนโลยีมาใช้ เช่น ลดการใช้กระดาษในการจัดทำเอกสารสำนักงาน(E-document) การจัดการข้อมูลการประชุมบนระบบ CMU E-meeting ลดกระดาษในการสอบ (Paperless) อีกทั้ง พัฒนาบุคลากรรายบุคคล (CMU IDP) ตามนโยบายของมหาวิทยาลัย ซึ่งประกอบไปด้วยสมรรถนะหลัก (General Competency) เป็นสมรรถนะพื้นฐานที่บุคลากรทุกคนต้องเรียนรู้ และสมรรถนะตามตำแหน่งงาน (Functional Competency) เป็นสมรรถนะเฉพาะตามสายวิชาชีพที่ปฏิบัติงาน โดยบุคลากรสายสนับสนุนจะต้องพัฒนาตนเองตามรอบระยะเวลาที่กำหนด

บุคลากรสายวิชาการที่อยู่ในตำแหน่งบริหาร คณะได้ส่งเสริมให้ผู้บริหารทุกระดับเข้าร่วมการพัฒนาตนเอง เช่น การสัมมนาผู้บริหาร การอบรมธรรมมาภิบาลและความโปร่งใส การประเมินความเสี่ยง การประเมินผลกระทบของโครงการเป็นมูลค่าทางเศรษฐศาสตร์และสังคม การประเมินความเสี่ยง และโครงการคุณภาพ EdPEX

แผน-ผลการบริหารทรัพยากรบุคคล คณะสัตวแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ประจำปี พ.ศ. 2568

หัวข้อกิจกรรม/โครงการ	งบแผน (บาท)	งบจริง (บาท)	ระยะเวลาแผน/ ระยะเวลาจริง	ตัวชี้วัดและเป้าหมาย	ผลการดำเนินงานจริง (ผลสัมฤทธิ์)	ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ	ผู้รับผิดชอบ
การสรรหาและคัดเลือกพนักงานมหาวิทยาลัยประจำสายวิชาการ (ตำแหน่งอาจารย์) และสายสนับสนุน (ตำแหน่งนักการเงินและบัญชี)	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	ต.ค. 2567 - ก.ย. 2568	ตัวชี้วัด: จำนวนผู้ครองตำแหน่งที่คัดเลือกสำเร็จ เป้าหมาย: สายวิชาการ 6 อัตรา / สนับสนุน 20 อัตรา	ได้รับการบรรจุสายสนับสนุน 3 อัตรา (เงินรายได้) สำหรับสายวิชาการและสนับสนุนประจำ (เงินแผ่นดิน) บรรจุ 0 อัตรา เนื่องจากมหาวิทยาลัยไม่ได้จัดสรรกรอบอัตรากำลังในปี 2568	การจัดสรรกรอบอัตราเงินแผ่นดินค่อนข้างจำกัด / ข้อเสนอแนะ: ควรวางแผนจ้างพนักงานด้วยเงินรายได้ส่วนงานเพื่อชดเชยอัตรารว่างในตำแหน่งที่วิกฤต	หน่วยบริหารและทรัพยากรบุคคล
การส่งเสริมความก้าวหน้าและการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นสำหรับสายวิชาการ (ผศ., รศ., ศ.)	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	ต.ค. 2567 - ก.ย. 2568	ตัวชี้วัด: สัดส่วนอาจารย์ที่ดำรงตำแหน่งวิชาการเพิ่มขึ้น เป้าหมาย: ร้อยละ 60 (สะสม)	อัตรการดำรงตำแหน่งทางวิชาการสะสมอยู่ที่ร้อยละ 52.50 (42/80 ราย) มีอาจารย์เข้าสู่ตำแหน่งเพิ่มเติมในปี 2568 จำนวน 5 ราย	การเขียนผลงานวิชาการใช้เวลาและขาดการสนับสนุนด้านสถิติ / ข้อเสนอแนะ: จัดตั้งทีมอาจารย์พี่เลี้ยงและผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องของงานวิจัย	หน่วยบริหารและทรัพยากรบุคคล / คณะกรรมการ

หัวข้อกิจกรรม/โครงการ	งบแผน (บาท)	งบจริง (บาท)	ระยะเวลาแผน/ ระยะเวลาจริง	ตัวชี้วัดและเป้าหมาย	ผลการดำเนินงานจริง (ผลสัมฤทธิ์)	ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ	ผู้รับผิดชอบ
การประเมินผลการ ปฏิบัติงานบุคลากรคณะ สัตวแพทยศาสตร์ (สายวิชาการ, สายสนับสนุน และสายบริการ/โครงการ) ประจำปีงบประมาณ 2568	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ	ส.ค.68	ตัวชี้วัด: ร้อยละของบุคลากรที่ รับการอบรมและ ประเมิน เป้าหมาย: ร้อยละ 100	บุคลากรได้รับการประเมินตามระบบ TOR/JA และเลื่อนขึ้นเงินเดือนรอบ 1 ต.ค. 2568 สำเร็จเรียบร้อย คิดเป็นร้อยละ 98 ของบุคลากรทั้งหมด	เกณฑ์ภาระงานบางส่วนมีการปรับเปลี่ยนระหว่างรอบประเมิน / ข้อเสนอแนะ: ควรชี้แจงเกณฑ์ล่วงหน้าอย่างน้อย 3 เดือนก่อนเริ่มรอบประเมินใหม่	หน่วยบริหาร และทรัพยากร บุคคล/ คณะกรรมการ
1. โครงการอบรมการจัดการองค์ความรู้ด้านการจัดการศึกษาและหลักสูตรให้แก่อาจารย์	36,600	ไม่ใช้ งบประมาณ	เม.ย. 2568 / 9 เม.ย. 2568	ตัวชี้วัด: จำนวนอาจารย์บรรจุใหม่เข้าร่วม เป้าหมาย: อาจารย์บรรจุใหม่ทุกคน	อาจารย์บรรจุใหม่เข้าร่วมอบรม 19 ราย ได้รับความรู้เกี่ยวกับมาตรฐานการออกข้อสอบและการจัดการเรียนการสอนแบบ OBE (ใช้สนับสนุนจากภายนอก)	ไม่มีปัญหาอุปสรรค / ข้อเสนอแนะ: ควรจัดเป็นหลักสูตรภาคบังคับสำหรับอาจารย์ใหม่ทุกคนที่เข้าปฏิบัติงาน	หน่วยบริหาร และทรัพยากร บุคคล
2. โครงการพัฒนาบุคลากรทุกระดับแบบ 360 องศา	200,000	46,916	ต.ค. 67-ก.ย. 68 / ตลอดปีงบประมาณ	ตัวชี้วัด: จำนวนกิจกรรมย่อยที่ จัดขึ้นเพื่อพัฒนาองค์กร	จัดโครงการย่อยสำเร็จครบ 6 กิจกรรม ครอบคลุมทั้งด้านสุขภาพ	ไม่มีปัญหาอุปสรรค / ข้อเสนอแนะ: ควรคงโครงการนี้ไว้ใน	หน่วยบริหาร และทรัพยากร บุคคล

หัวข้อกิจกรรม/โครงการ	งบแผน (บาท)	งบจริง (บาท)	ระยะเวลาแผน/ ระยะเวลาจริง	ตัวชี้วัดและเป้าหมาย	ผลการดำเนินงานจริง (ผลสัมฤทธิ์)	ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ	ผู้รับผิดชอบ
				เป้าหมาย: 6 กิจกรรมย่อย	กาย สุขภาพใจ และกระชับความสัมพันธ์ บุคลากรมีส่วนร่วมสูง	แผนปิดไปเพื่อสร้างวัฒนธรรมความสุขในองค์กรอย่างต่อเนื่อง	
3. VMCMU SROI Journey: Roadshow & คลินิกที่ปรึกษาเพื่อสังคม	5,900	5,900	4 เมษายน 2568	ตัวชี้วัด: การจัดอบรมและประเมินผลกระทบสังคม เป้าหมาย: 1 กิจกรรมโรดโชว์	จัดโรดโชว์และอบรมการวัดผลกระทบเชิงเศรษฐศาสตร์และสังคม (SROI) เพื่อนำเสนอแนวคิดการบริการแก่สังคมของคณะสัตวแพทย์	การสกัดข้อมูลวัดผลกระทบเชิงสังคมทำได้ยาก / ข้อเสนอแนะ: พัฒนาเครื่องมือประเมินผลสัมฤทธิ์สังคมแบบออนไลน์เพื่อสะดวกต่อการเก็บข้อมูล	คณะทำงาน SROI
4. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการผู้ปฏิบัติการสัตวแพทย์เพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงาน	16,800	15,200	ต.ค. 67-ก.ย. 68 / พ.ค. 2568	ตัวชี้วัด: จำนวนสัตวแพทย์เข้ารับอบรมเฉพาะทาง เป้าหมาย: 10 คน	สัตวแพทย์เข้ารับการอบรมพัฒนาทักษะเฉพาะทางทางคลินิกจำนวน 12 คน เพื่อรองรับการขยายตัวของบริการสัตวแพทย์	ช่วงเวลาอบรมตรงกับเวรรักษาสัตว์ทางคลินิกทำให้บางคนเข้าร่วมไม่ได้ / ข้อเสนอแนะ: ปรับให้เรียนแบบผสมผสานออนไลน์-ออนไซต์	ฝ่ายบริการ รพ.สัตว์

หัวข้อกิจกรรม/โครงการ	งบแผน (บาท)	งบจริง (บาท)	ระยะเวลาแผน/ ระยะเวลาจริง	ตัวชี้วัดและเป้าหมาย	ผลการดำเนินงานจริง (ผลสัมฤทธิ์)	ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ	ผู้รับผิดชอบ
5. โครงการเสริมศักยภาพ ด้านงานบริการสำหรับสาย สนับสนุนของโรงพยาบาลส ตรีมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ประจำปี 2568	43,360	40,500	พ.ค.-ส.ค. 2568 / ก.ค. 2568	ตัวชี้วัด: อัตราความพึงพอใจของ ลูกค้าหลังการอบรม เป้าหมาย: ระดับความพึงพอใจดีขึ้น	จัดการอบรมทักษะการให้ บริการและการจัดการหน้า งานของพนักงานเคาน์เตอร์ และเวรระเบียบ ส่งผลให้ คะแนนความพึงพอใจผู้รับ บริการสูงถึงร้อยละ 89	มีบุคลากรสายสนับสนุน หน้าเคาน์เตอร์เข้า ใหม่บ่อย / ข้อเสนอแนะ: ทำวิดีโอ Onboarding เทรนนิ่ง พื้นฐานสำหรับพนักงาน ที่เข้าทำงานใหม่	ฝ่ายบริการ รพ.สตรี
6. โครงการพัฒนาทักษะ และความเชี่ยวชาญทาง คลินิกของบุคลากรของโรง พยาบาลสตรีมหาวิทยาลัย เชียงใหม่ 2568	300,000	285,000	ต.ค. 67-ก.ย. 68 / ตลอดปีงบประมาณ	ตัวชี้วัด: จำนวนสัตว์แพทย์ที่ได้รับ บการส่งเสริมเฉพาะทาง เป้าหมาย: 5 คน	ส่งสัตวแพทย์และผู้ช่วยไปฝึก อบรมบอร์ดความเชี่ยวชาญ เฉพาะทางทั้งในและต่างประ เทศ รองรับศูนย์ความเป็น เลิศ NOVEL CMU	ค่าใช้จ่ายในการเดินทาง ต่างประเทศมีสัดส่วนสูง / ข้อเสนอแนะ: ประสานงานขอทุนสนับสนุน จากมหาวิทยาลัย และแหล่งทุนภายนอก ร่วม	ฝ่ายบริการ รพ.สตรี
7. โครงการการคัดเลือก บุคลากรดีเด่น พ.ศ. 2568	12,400	16,000	ก.ค.-ก.ย. 2568 / ก.ย. 2568	ตัวชี้วัด: จำนวนบุคลากรได้รับ การเชิดชูเกียรติ เป้าหมาย: 5 ราย	คัดเลือกและประกาศเกียรติ คุณบุคลากรดีเด่นระดับคณะ จำนวน 5 ราย (ใช้งบประมาณสะสมสนับสนุน)	เกณฑ์คัดเลือกยังไม่สะ ท้อนผลงานเชิงรุกอย่าง ชัดเจน / ข้อเสนอแนะ: ปรับเกณฑ์การประเมิน ให้สอดคล้องกับแนว	หน่วยบริหาร และทรัพยากร บุคคล/ คณะกรรมการฯ

หัวข้อกิจกรรม/โครงการ	งบแผน (บาท)	งบจริง (บาท)	ระยะเวลาแผน/ ระยะเวลาจริง	ตัวชี้วัดและเป้าหมาย	ผลการดำเนินงานจริง (ผลสัมฤทธิ์)	ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ	ผู้รับผิดชอบ
					สนับสนุนเพิ่มเติม 3,600 บาท) เพื่อสร้างขวัญกำลังใจ	ทางรางวัลระดับ มหาวิทยาลัย	
8. โครงการประชุมบุคลากร (เสวนาประชาสำนัก สัตวแพทยศาสตร์ ประชุมรวมบุคลากร ประชุมบุคลากรสายปฏิบัติ (ปูเสื่อ))	39,200	35,000	ปีละ 2 ครั้ง / เม.ย. และ ส.ค. 68	ตัวชี้วัด: อัตราการมีส่วนร่วมของ บุคลากรในการสื่อสาร เป้าหมาย: ร้อยละ 80	จัดประชุมบุคลากรเพื่อชี้แจง ทิศทางนโยบายและรับฟัง ความเห็นเชิงสร้างสรรค์ จำนวน 2 ครั้ง มีผู้เข้าร่วมร้อยละ 85 ของบุคลากรทั้งหมด	พนักงานเวรคลินิกไม่ สามารถเข้าร่วมพร้อม กันได้ / ข้อเสนอแนะ: ถ่ายทอดสดและเปิดให้ ถามคำถามผ่านระบบ CMU e-Meeting ย้อนหลัง	หน่วยบริหาร และทรัพยากร บุคคล/ คณะกรรมการฯ
9. โครงการจัดการความรู้ เพื่อมุ่งสู่การปฏิบัติงานที่เป็น เลิศ (VM KM Day 2024) สำหรับบุคลากรสายปฏิบัติ	15,000	12,000	ส.ค.-ก.ย. 2568 / ส.ค. 2568	ตัวชี้วัด: จำนวนแนวปฏิบัติที่เป็น เลิศที่ถูกสังเคราะห์ เป้าหมาย: 3 เรื่อง	บุคลากรสายสนับสนุนร่วม แลกเปลี่ยนความรู้และสรุป เป็นองค์ความรู้แนวปฏิบัติที่ เป็นเลิศในการปฏิบัติงาน (Best Practice) จำนวน 4 เรื่อง	ขาดการนำแนวปฏิบัติ ไปใช้จริงในสายงานอื่น / ข้อเสนอแนะ: เผยแพร่คู่มือ KM ผ่านระบบ e- Document เพื่อให้เข้าถึงง่ายทั่วถึง	หน่วยบริหาร และทรัพยากร บุคคล/ คณะกรรมการฯ
10. โครงการสร้างขวัญ และกำลังใจแก่บุคลากรที่	304,920	298,500	ตลอดปีงบประมาณ	ตัวชี้วัด: ความพึงพอใจการ	ดำเนินการเบิกจ่ายค่าตอบแทนพิเศษและสนับสนุน	จำนวนเคสสัตว์ป่วยใน	ฝ่ายบริการ รพ.สัตว์

หัวข้อกิจกรรม/โครงการ	งบแผน (บาท)	งบจริง (บาท)	ระยะเวลาแผน/ ระยะเวลาจริง	ตัวชี้วัดและเป้าหมาย	ผลการดำเนินงานจริง (ผลสัมฤทธิ์)	ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ	ผู้รับผิดชอบ
ปฏิบัติงาน ณ โรงพยาบาลสัตว์เล็ก ในวันหยุดราชการ ประจำปี 2568				ปฏิบัติงานเวรวันหยุด เป้าหมาย: ร้อยละ 85	อาหารกลางวันแก่พนักงานที่ ปฏิบัติหน้าที่รักษาพยาบาล สัตว์ในวันหยุดราชการ	วันหยุดสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง ทำให้บุคลากรล้า / ข้อเสนอแนะ: ปรับปรุงตารางเวรให้มี ผู้ช่วยทดแทนสลับรอบ ชัดเจน	
11. โครงการตรวจสอบสุขภาพ และฉีดวัคซีนป้องกันโรคพิษ สุนัขบ้าเพื่อป้องกันความ เสี่ยงจากการปฏิบัติงานบน โรงพยาบาลสัตว์	300,000	290,000	28 กันยายน 2568	ตัวชี้วัด: อัตราการเข้าตรวจและ รับวัคซีนของกลุ่มเสี่ยง เป้าหมาย: ร้อยละ 100	บุคลากรกลุ่มเสี่ยง (สัตวแพทย์ ผู้ช่วยสัตวแพทย์ และนักศึกษาชั้นปีคลินิก) ได้รับการฉีดวัคซีนป้องกัน โรคพิษสุนัขบ้าและตรวจ สุขภาพประจำปีครบถ้วน	มีนักศึกษาบางรายติด ภารกิจไม่มารับวัคซีน ตามนัด / ข้อเสนอแนะ: ประสานงานกับรพ. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เพื่อเปิดรอบเก็บตก พิเศษ	ฝ่ายบริการ รพ.สัตว์
12. โครงการสร้างขวัญและ กำลังใจแก่บุคลากรที่ปฏิบัติ งาน ณ โรงพยาบาลสัตว์	100,000	95,000	ม.ค. และ เม.ย. 68 / ม.ค. และ เม.ย. 68	ตัวชี้วัด: อัตราความผูกพันของ บุคลากรที่ขึ้นเวรเทศกาล เป้าหมาย: ร้อยละ 90	จัดกิจกรรมนันทนาการ มอบของขวัญ และสนับสนุนอาหารพิเศษ แก่บุคลากรที่ต้องปฏิบัติงาน	พนักงานมีกำลังพลน้อย ในช่วงเทศกาลสำคัญ ทำให้รับภาระงานหนัก / ข้อเสนอแนะ: วางแผนเวรล่วงหน้า 2	ฝ่ายบริการ รพ.สัตว์

หัวข้อกิจกรรม/โครงการ	งบแผน (บาท)	งบจริง (บาท)	ระยะเวลาแผน/ ระยะเวลาจริง	ตัวชี้วัดและเป้าหมาย	ผลการดำเนินงานจริง (ผลสัมฤทธิ์)	ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ	ผู้รับผิดชอบ
เล็ก ในช่วงวันปีใหม่ และวันสงกรานต์ ประจำปี 2568					รักษาพยาบาลสัตว์ป่วยในช่วง เทศกาลปีใหม่และสงกรานต์	เดือนและให้หยุดชดเชย ที่ยืดหยุ่น	
13. กิจกรรม “สุขภาพดี มีความสุข กับศาสตร์แห่ง โยคะ” ประจำปี 2568	5,000	5,000	มิถุนายน 2568 / 23 มิ.ย. 2568	ตัวชี้วัด: จำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรม การออกกำลังกาย เป้าหมาย: 20 คน	จัดกิจกรรมอบรมและฝึกโย คะเพื่อลดภาวะความเครียด ของบุคลากร ณ อาคาร Novel CMU ชั้น 3 มีผู้เข้าร่วมกิจกรรมจำนวน 24 คน (ใช้งบภายนอก)	ไม่มีปัญหาอุปสรรค / ข้อเสนอแนะ: ควรจัดต่อเนื่องในแผน ปี 2569 และขยายเวลาเป็นคอร์ สสั้น 1 เดือน	หน่วยบริหาร และทรัพยากร บุคคล/ คณะกรรมการฯ
14. กิจกรรม Me in a basket : Group therapy ด้วยการจัดดอกไม้ ประจำปี 2568	1,000	1,000	กันยายน 2568 / 11 ก.ย. 2568	ตัวชี้วัด: ร้อยละของความพึงพอ ใจการจัดกลุ่มบำบัด เป้าหมาย: ร้อยละ 80	จัดกิจกรรมบำบัดทางใจด้วย การจัดดอกไม้ให้กับบุคลากร สายสนับสนุนเพื่อผ่อนคลาย ความเครียดสะสมในการทำ งาน มีผู้เข้าร่วม 15 คน (ใช้งบภายนอก)	อุปกรณ์ในการจัดดอกไม้ ก่อนข้างจำกัด / ข้อเสนอแนะ: ขยายการจัดกิจกรรม และรับบุคลากรเพิ่ม เต็มในรอบหน้า	หน่วยบริหาร และทรัพยากร บุคคล/ คณะกรรมการฯ



ภาพกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรคณะสัตวแพทยศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ 2568



ครอบครัวสัตวแพทย์ มช. เข้าร่วมการแข่งขันกีฬาบุคลากร มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ประจำปี 2568 (CMU Sport Day 2025) พร้อมเดินขบวนพาเหรด ภายใต้ธีม "เฉลิมฉลองครบรอบ 60 ปี แห่งการสถาปนามหาวิทยาลัยเชียงใหม่" ณ สนามกีฬากลาง มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เมื่อวันที่ 15 กุมภาพันธ์ 2568



คณะสัตวแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ จัดการอบรมเชิงปฏิบัติการในหัวข้อ "สื่อสารอย่างไรให้ได้ใจและได้งาน" สำหรับผู้บริหารและหัวหน้างานของคณะฯ เพื่อเสริมสร้างทักษะด้านการสื่อสารและภาวะผู้นำภายในองค์กร ณ คณะสัตวแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เมื่อวันที่ 15 กุมภาพันธ์ 2568



คณะสัตวแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ จัดกิจกรรม "Aerobic Exercise ขยับกาย ฟ่อนคลาย สบายใจ ครั้งที่ 1" เพื่อส่งเสริมสุขภาพกายและใจของบุคลากร ผ่านการออกกำลังกายแบบแอโรบิกที่ช่วยเสริมสร้างความแข็งแรงและลดความเครียด เมื่อวันที่ 5 มีนาคม 2568



คณะสัตวแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ จัดกิจกรรม “สถานีเต็มใจ 2025” เพื่อสร้างพื้นที่ปลอดภัยและสนับสนุนสุขภาพทางใจให้กับบุคลากรและนักศึกษา โดยมุ่งเน้นการผ่อนคลายความเครียดจากการทำงานและการเรียน ผ่านกิจกรรมสร้างสรรค์ที่ช่วยให้ผู้เข้าร่วมได้พักใจและดูแลอารมณ์ของตนเอง ระหว่างวันที่ 10 - 14 มีนาคม 2568



คณะสัตวแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ จัดกิจกรรมพบปะพูดคุย และให้คำแนะนำเกี่ยวกับแนวทางการดำเนินงานในสายอาชีพให้กับคุณจารย์ที่บรรจุใหม่ในช่วง 5 ปีที่ผ่านมา เพื่อส่งเสริมการเติบโตอย่างมั่นคงในสายวิชาชีพ เมื่อวันที่ 10 เมษายน 2568



คณะสัตวแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เข้าศึกษาดูงานพร้อมร่วมพูดคุยสำหรับด้านทรัพยากรบุคคล อาทิ การขอตำแหน่งวิชาการทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน แนวทางการพัฒนา IDP ของพนักงานมหาวิทยาลัย เป็นต้น เมื่อวันที่ 1 พฤษภาคม 2568 ณ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่