



# แผนการพัฒนานาثرพยากรณ์บุคคล คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

ประจำปีงบประมาณ 2568

หน่วยบริหารงานบุคคล งานบริหารทั่วไป  
คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่



## คำนำ

ตามที่คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ได้เห็นถึงความสำคัญของทรัพยากรมนุษย์ โดยมุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนาบุคลากรโดยเฉพาะในด้านการพัฒนาสมรรถนะและความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง (Competency and Expertise) การพัฒนาทักษะดิจิทัลและเทคโนโลยี (Digital and Technological Skills) การพัฒนาทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ (Interpersonal Skills) การพัฒนาทักษะภาวะผู้นำและการบริหารจัดการ (Leadership and Management Skills) และการส่งเสริมสุขภาพและความสมดุลในการทำงาน (Well-being and Work -Life Balance) เพื่อให้เกิดการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยบุคลากรของคณะเศรษฐศาสตร์ ประกอบไปด้วย คณาจารย์ นักวิจัยและบุคลากรสายสนับสนุน ดังนั้น คณะฯ จึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ประจำปีงบประมาณ 2568 ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ และพันธกิจขององค์กร เพื่อตอบสนองความต้องการขององค์กรและยกระดับคุณภาพการทำงานให้ดียิ่งขึ้น

แผนพัฒนาบุคลากร คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ประจำปีงบประมาณ 2568 มุ่งเน้นให้เกิดการเพิ่มพูนขีดความสามารถและพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร นอกจากนี้ยังส่งเสริมให้บุคลากรได้รับความรู้และทักษะในการทำงานทั้งจากการฝึกอบรมภายในหน่วยงานและการสนับสนุนให้บุคลากรไปเข้าร่วมกิจกรรมที่จัดขึ้นโดยหน่วยงานภายนอก ซึ่งไปเพียงแต่เป็นการตอบสนองต่อความต้องการขององค์กรเท่านั้น แต่ยังช่วยให้บุคลากรมีความสุขและมีความมั่นคงในการทำงาน ตลอดจนช่วยสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน สามารถปรับตัวได้ดีในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปและนำไปสู่การพัฒนาองค์กรที่ยั่งยืนได้

## สารบัญ

	หน้า
คำนำ	ก
สารบัญ	ข
ความเป็นมา	1
โครงสร้างองค์กร	1
เป้าหมายและวิสัยทัศน์	1-2
ข้อมูลบุคลากร	2-3
แนวทางการสร้างบุคลากรทดแทน	4-6
ตารางกิจกรรมพัฒนาบุคลากร ประจำปี 2568	7-12
ภาคผนวก	13-14

แผนการพัฒนาศูนย์พยากรณ์บุคคล  
คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
ประจำปีงบประมาณ 2568

1. ความเป็นมา

คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ได้ทำการเปิดสอนนักศึกษาตั้งแต่ปีการศึกษา 2507 เป็นต้นมา ซึ่งพัฒนามาจากภาควิชาเศรษฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ต่อมาได้รับอนุมัติให้จัดตั้งเป็น “คณะเศรษฐศาสตร์” เมื่อวันที่ 28 สิงหาคม 2535 โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อขยายการศึกษาชั้นปริญญาทางการศึกษาออกสู่ภูมิภาคให้สอดคล้องกับ นโยบายของรัฐบาลในการจัดตั้งมหาวิทยาลัย เชียงใหม่ ตามแผนพัฒนาภาคเหนือ ตลอดจนเป็นแหล่งการวิจัยและการบริการวิชาการแก่สังคม

2. โครงสร้างองค์กร



3. เป้าหมายและวิสัยทัศน์

วิสัยทัศน์

สถาบันชั้นนำ ที่สร้างองค์ความรู้ เพื่อการมีส่วนร่วมพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม อย่างยั่งยืน

พันธกิจ

การศึกษา ผลิตบัณฑิตที่มีคุณลักษณะช่วยเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันให้กับประเทศ

การวิจัย สร้างงานวิจัยที่เป็นเลิศเพื่อการมีส่วนร่วมพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม

บริการวิชาการ เผยแพร่องค์ความรู้ทางเศรษฐศาสตร์และให้คำปรึกษาแก่สาธารณะเพื่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมอย่างยั่งยืน

ค่านิยม

Spirit Smart and Sustainability: มุ่งมั่น รอบรู้ สู่ความยั่งยืน

## เป้าหมายการบรรลุวิสัยทัศน์คณะเศรษฐศาสตร์

1. ผลการจัดอันดับ QS World University Ranking by Subject ด้าน Economics & Econometrics
  - ปี พ.ศ. 2568 อันดับที่ 251-300
2. Socio-economic Impact ของโครงการที่ดำเนินการในพื้นที่ภาคเหนือ
  - ปี พ.ศ. 2565-2568 มูลค่า 165 ล้านบาท
3. ผลการประเมินคุณภาพองค์กร
  - ปี พ.ศ. 2564 EdPEX300 (คะแนนมากกว่า 300)
  - ปี พ.ศ. 2566 TQC (คะแนนมากกว่า 350)
  - ปี พ.ศ. 2568 TQC+ : Innovation (คะแนนมากกว่า 450)

## วัฒนธรรมองค์กร

ร่วมด้วย ช่วยกัน

## สมรรถนะหลัก

1. ความสามารถในการบูรณาการ ความเชี่ยวชาญด้านเศรษฐมิติและการพัฒนาเศรษฐกิจที่ยั่งยืนกับศาสตร์สาขาวิชาอื่นเพื่อสร้างนวัตกรรมทางการศึกษา การวิจัย และการบริการวิชาการ
  2. ความสามารถในการสร้างเครือข่ายความร่วมมือด้านการศึกษา การวิจัย และการบริการวิชาการกับองค์กรชั้นนำทั้งในและต่างประเทศ
  3. ความสามารถในการประเมินผลกระทบทางเศรษฐกิจและสังคม
4. ข้อมูลบุคลากร (ข้อมูล ณ วันที่ 2 สิงหาคม 2567)

### 4.1 จำนวนบุคลากรจำแนกตามประเภทและสายงาน

ประเภท	สายงาน			รวม
	สายบริหารวิชาการ	สายวิชาการ	สายปฏิบัติการ	
ข้าราชการ	-	5	1	6
พนักงานมหาวิทยาลัยประจำ	1	40	32	73
พนักงานมหาวิทยาลัยชั่วคราวฯ	-	2	12	14
รวม	1	47	45	93

### 4.2 จำนวนบุคลากรจำแนกตามคุณวุฒิการศึกษา

ประเภท	วุฒิการศึกษา			
	ต่ำกว่า ป.ตรี	ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก
สายบริหารวิชาการ	-	-	-	1
- พนักงานมหาวิทยาลัยประจำ	-	-	-	1
สายวิชาการ	-	-	2	41
- ข้าราชการ	-	-	-	5

ประเภท	วุฒิการศึกษา			
	ต่ำกว่า ป.ตรี	ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก
- พนักงานมหาวิทยาลัยประจำ	-	-	2	34
- พนักงานมหาวิทยาลัยชั่วคราว	-	-	-	2
<b>สายปฏิบัติการ</b>	<b>7</b>	<b>25</b>	<b>15</b>	<b>-</b>
- ข้าราชการ	-	-	1	-
- พนักงานมหาวิทยาลัยประจำ	2	18	14	-
- พนักงานมหาวิทยาลัยชั่วคราว	5	7	-	-
<b>รวม</b>	<b>7</b>	<b>25</b>	<b>17</b>	<b>42</b>

#### 4.3 จำนวนบุคลากรสายวิชาการจำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการ

ตำแหน่ง	ปีงบประมาณ				
	2563	2564	2565	2566	2567
อาจารย์	11	10	13	12	10
ผู้ช่วยศาสตราจารย์	25	23	22	18	18
รองศาสตราจารย์	6	10	11	13	14
ศาสตราจารย์	1	1	1	1	1

#### 4.4 จำนวนบุคลากรที่จะเกษียณอายุงานในปีงบประมาณ 2567 - 2571

สายงาน	ปีงบประมาณ				
	2567	2568	2569	2570	2571
<b>สายวิชาการ</b>	<b>1</b>	<b>-</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
- ข้าราชการ	-	-	1	-	-
- พนักงานมหาวิทยาลัยประจำ	1	-	-	1	1
- พนักงานมหาวิทยาลัยชั่วคราว	-	-	-	-	-
<b>สายปฏิบัติการ</b>	<b>1</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>1</b>
- ข้าราชการ	-	-	-	-	-
- พนักงานมหาวิทยาลัยประจำ	1	-	-	-	1
- พนักงานมหาวิทยาลัยชั่วคราว	-	-	-	-	-
<b>รวม</b>	<b>2</b>	<b>-</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>

## 5. แนวทางการสร้างบุคลากรทดแทน

### 5.1 จำนวนอัตราการเกษียณในระยะ 5 ปี (ตั้งแต่ พ.ศ. 2567 - 2571)

ลำดับ	ชื่อ	ปี	ความเชี่ยวชาญ ลำดับที่ 1	ความเชี่ยวชาญ ลำดับที่ 2	ความเชี่ยวชาญ ลำดับที่ 3
1	รศ.ดร.ธเนศ ศรีวิชัยลำพันธ์	2567	Community Economics	Microeconomics	Environmental Economics
2	รศ.ดร.กาญจนา โชคถาวร	2569	Macroeconomics	Health Economics	Community Economics
3	ผศ.ดร.จารึก สิงห์ปรีชา	2570	Macroeconomics	Development Economics	Public Finance
4	รศ.ดร.นภัสส์ หาญพรชัย	2571	Econometrics	-	-

### 5.2 ความเชี่ยวชาญของบุคลากร

ลำดับ	ความเชี่ยวชาญ	จำนวน	2567	2568	2569	2570	2571
1	Community Economics	2	1 (1)	1	1 (0)	0	0
2	Microeconomics	9	8 (1)	8	8	8	8
3	Environmental Economics	6	5 (1)	5	5	5	5
4	Macroeconomics	7	7	7	6 (1)	5 (1)	5
5	Health Economics	5	5	5	4 (1)	4	4
6	Development Economics	9	9	9	9	8 (1)	8
7	Public Finance	5	5	5	5	4 (1)	4
8	Econometrics	11	11	11	11	11	10 (1)

หมายเหตุ : ( ) หมายถึง จำนวนบุคลากรสายวิชาการที่เกษียณ

ความเชี่ยวชาญ 5 อันดับแรก ของคณาจารย์ที่มีความเชี่ยวชาญมากที่สุด และความเชี่ยวชาญ 3 อันดับแรกที่นักวิจัยมีความเชี่ยวชาญมากที่สุด มีข้อมูลดังนี้

#### ● คณาจารย์

ลำดับ	ความเชี่ยวชาญของคณาจารย์	จำนวน (ร้อยละ)
1	Econometrics	11 (28.95%)
2	Microeconomics และ Development Economics	9 (23.68%)
3	Macroeconomics	7 (18.42%)
4	Environmental Economics และ Quantitative Economics	6 (15.79%)
5	Public Finance และ Health Economics	5 (13.16%)
	รวม	38 (100%)

● **นักวิจัย**

ลำดับ	ความเชี่ยวชาญของนักวิจัย	จำนวน (ร้อยละ)
1	Community Economics	3 (50%)
2	Tourism Economics และ Agricultural Economics	2 (33%)
3	Quantitative Economics Microeconomics Development Economics Behavioral Economics และ Sufficiency Economy	1 (17%)
	<b>รวม</b>	<b>6 (100%)</b>

จากข้อมูลอัตราการเกษียณในระยะเวลา 5 ปี ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2567 - 2571 และข้อมูลความเชี่ยวชาญของบุคลากรสายวิชาการ ประจำปี 2567 พบว่าความรู้ ทักษะ และความเชี่ยวชาญที่อาจขาดแคลนใน 5 ปีต่อจากนี้ และจำเป็นต้องหาแนวทางสร้างบุคลากรเพื่อทดแทนในอนาคต มีรายละเอียดดังนี้

**1. ด้านเศรษฐกิจชุมชน (Community Economics)**

ปัจจุบันคณะเศรษฐศาสตร์มีคณาจารย์ผู้เชี่ยวชาญในสาขาวิชาเศรษฐกิจชุมชน (Community Economics) จำนวน 2 คน และจะเกษียณในปี 2567 จำนวน 1 คน และปี 2569 จำนวน 1 คน จึงจำเป็นต้องสร้างบุคลากรทดแทนในอนาคต โดยในแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี 2568 ได้สนับสนุนให้บุคลากรสายวิชาการในปัจจุบันเข้ารับการพัฒนาความรู้และทักษะของตนเองในสาขาดังกล่าว เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และความเชี่ยวชาญที่จะขาดแคลนในระยะเวลา 5 ปีต่อจากนี้ และเป็นการเตรียมความพร้อมบุคลากรทดแทนสำหรับอนาคต

**2. ด้านเศรษฐกิจสีเขียวและการพัฒนาที่ยั่งยืน (Green Economy and Sustainable Development)**

ปัจจุบันคณะเศรษฐศาสตร์ ได้ดำเนินการปรับปรุงหลักสูตรการศึกษาใหม่ โดยได้เพิ่มวิชาเศรษฐกิจสีเขียวและการพัฒนาที่ยั่งยืน (Green Economy and Sustainable Development) เข้ามาในการเรียนการสอน เนื่องจากเป็นสาขาวิชาที่มีสำคัญต่อโลกอนาคต ผู้เรียนจะได้ศึกษาหลักวิชาเศรษฐศาสตร์เพื่อการจัดการทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม สามารถประยุกต์ความรู้เพื่อออกแบบนโยบายการพัฒนาประเทศต่อไป อย่างไรก็ตาม ปัจจุบันคณะขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญด้านเศรษฐกิจสีเขียวและการพัฒนาที่ยั่งยืน ดังนั้น เพื่อเตรียมความพร้อมในการเปิดหลักสูตรนี้ในภาคการศึกษาต่อไป คณะจึงเสนอแนะให้มีการสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรสายวิชาการพัฒนาสมรรถนะและเพิ่มพูนความรู้ความเชี่ยวชาญในด้านเศรษฐกิจสีเขียวและการพัฒนาที่ยั่งยืนเพิ่มเติม การพัฒนานี้จะช่วยเพิ่มจำนวนอาจารย์ผู้สอนในวิชานี้ และเป็นการยกระดับคุณภาพของการจัดการศึกษาให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการของนักศึกษาในอนาคตต่อไป

**3. ด้านเศรษฐกิจดิจิทัล (Digital Economy) และด้านเศรษฐศาสตร์เชิงปริมาณและข้อมูล (Data Sciences)**

ตามข้อเสนอแนะของกรรมการบริหารประจำคณะเศรษฐศาสตร์ ได้เห็นว่าความรู้ด้านเศรษฐศาสตร์เศรษฐกิจดิจิทัล (Digital Economy) และเศรษฐศาสตร์เชิงปริมาณและข้อมูล (Data Sciences) เป็นวิชาที่มีความสำคัญและมีแนวโน้มที่จำเป็นในอนาคต จึงได้สรรหาผู้สนใจขอรับทุนการศึกษาระดับปริญญาโท-เอก และระดับปริญญาเอก เพื่อเตรียมความพร้อมในการเป็นอาจารย์ในอนาคต จำนวน 3 กรอบอัตรา นอกจากนี้



ยังสนับสนุนให้บุคลากรสายวิชาการในปัจจุบันเข้ารับการพัฒนาความรู้และทักษะของตนเองในสาขาดังกล่าว เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมสำหรับอนาคต

สำหรับบุคลากรสายปฏิบัติการ อัตราการเกษียณในระยะ 5 ปี ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2567 – 2571 พบว่ามีบุคลากรเกษียณ จำนวน 2 ท่าน ดังนี้

ลำดับ	ชื่อ	ปี	ตำแหน่ง
1	นางสร้อยสินธุ์ ตั้งไพศาลสัมพันธ์	2567	นักจัดการงานทั่วไป
2	นายมงคล ฤาเป้ง	2571	พนักงานบริการทั่วไป

จากข้อมูลของบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายปฏิบัติการ หน่วยบริหารงานบุคคล คณะเศรษฐศาสตร์ จึงได้ให้ความสำคัญในการวางแผนอัตรากำลังบุคลากร และการส่งเสริมสมรรถนะที่จำเป็นให้แก่บุคลากร เพื่อทดแทนบุคลากรที่เกษียณ และเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความสามารถที่จำเป็นต่อการทำงานในอนาคต ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์และพันธกิจของคณะและมหาวิทยาลัย

## 6. แผนพัฒนาบุคลากร

จากวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม และแผนยุทธศาสตร์ของคณะเศรษฐศาสตร์ ซึ่งเป็นแนวทางสำคัญ ในการกำหนดทิศทางและเป้าหมายของคณะฯ รวมถึงการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังของแต่ละ หน่วยงาน และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน เพื่อรองรับการดำเนินงาน ที่ครอบคลุมพันธกิจหลัก 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการศึกษา ด้านการวิจัย และด้านการบริการวิชาการ เป็นข้อมูล พื้นฐานในการวางแผนอัตรากำลังบุคลากร เพื่อให้มั่นใจว่าคณะฯ จะมีบุคลากรที่มีความสามารถและสมรรถนะ ที่เหมาะสมในการสนับสนุนการดำเนินงานในแต่ละด้านได้อย่างเต็มที่

ในกระบวนการพัฒนาและวางแผนอัตรากำลังบุคลากร คณะเศรษฐศาสตร์ได้ดำเนินการประเมิน ศักยภาพของบุคลากรเป็นประจำทุกปี โดยผลการประเมินนี้ถูกนำมาใช้ในการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บุคลากรมีทักษะและสมรรถนะที่เหมาะสมกับสายงานของตนเอง และสอดคล้องกับวิสัยทัศน์และ พันธกิจของคณะฯ นอกจากนี้ยังมุ่งเน้นให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในการทำงานและเพิ่มความสุขในการปฏิบัติงานของ บุคลากร

จากแผนบริหารทรัพยากรบุคคลคณะเศรษฐศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 - 2568 ได้กำหนดกลยุทธ์ในการบริหารและพัฒนาบุคลากร โดยเน้นการพัฒนาสมรรถนะหลักของบุคลากร ในทุกสายงาน เพื่อให้สามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองต่อเป้าหมายระยะยาวของ คณะฯ จึงสามารถจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรซึ่งมุ่งเน้นการส่งเสริมการพัฒนาทักษะที่เหมาะสมตามสายงาน และสร้างความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์และพันธกิจของคณะเศรษฐศาสตร์

ตารางกิจกรรมพัฒนาบุคลากร ประจำปี 2568

1. **Competency and Expertise (การพัฒนาสมรรถนะและความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง)** เพื่อให้บุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะที่จำเป็นตามหลักสมรรถนะและความเชี่ยวชาญเฉพาะทางที่เกี่ยวข้องในงานตามความสนใจ รวมถึงแนวทาง เครื่องมือและเทคนิคที่ทันสมัยเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน สำหรับบุคลากรสายวิชาการให้ได้รับการสนับสนุนด้านการเรียนการสอน การวิจัย และการบริการวิชาการ โดยมุ่งเน้นไปที่ความรู้ ทักษะที่อาจขาดแคลนในอนาคตในระยะ 5 ปี (พ.ศ.2567-2571) เนื่องจากการเกษียณของบุคลากรสายวิชาการสำหรับบุคลากรสายสนับสนุนบุคลากรให้ได้รับการเพิ่มพูนความรู้และทักษะที่เกี่ยวข้องในงานตามตำแหน่งงาน

ลำดับ	โครงการ	กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	ตัวชี้วัดรายการกิจกรรม	ระยะเวลาการดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)
1	โครงการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรสายวิชาการ	การอบรมพัฒนาความรู้สมัยใหม่ให้ทันโลกเกี่ยวกับเรื่อง Generative AI หรือ Python for Data Science เพื่อการเรียนการสอน การวิจัย และการบริการวิชาการ	บุคลากรสายวิชาการ	<b>ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ</b> ร้อยละ 80 ของบุคลากรสายวิชาการเข้าร่วมกิจกรรม  <b>ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ</b> 1. บุคลากรสายวิชาการที่เข้าร่วมการอบรมผ่านการทดสอบวัดความรู้เรื่อง Generative AI หรือ Python for Data Science ร้อยละ 100 2. ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการที่นำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการทำงาน ร้อยละ 100*	มกราคม - มีนาคม 2568	500,000
		ทุนสนับสนุนบุคลากรสายวิชาการเข้ารับการพัฒนาทักษะในรูปแบบ Reskill/ Upskill/Newskill ในหัวข้อ - เศรษฐกิจชุมชน (Community Economic Development)	บุคลากรสายวิชาการ	<b>ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ</b> บุคลากรสายวิชาการเข้าร่วมกิจกรรม 2 คน  <b>ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ</b> 1. จำนวนวิชา งานวิจัย และโครงการบริการวิชาการ ที่ได้นำทักษะที่ได้รับการพัฒนาแล้วไปปรับใช้ในการเรียนการสอน การวิจัย และ	พฤศจิกายน 2567 - กรกฎาคม 2568	

ลำดับ	โครงการ	กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	ตัวชี้วัดรายการกิจกรรม	ระยะเวลาการดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)
		<ul style="list-style-type: none"> <li>- เศรษฐกิจสีเขียวและการพัฒนาที่ยั่งยืน (Green Economy and Sustainable Development)</li> <li>- เศรษฐกิจดิจิทัล (Digital Economy)</li> <li>- เศรษฐศาสตร์เชิงปริมาณและข้อมูล (Data Sciences)</li> </ul>		<p>การบริการวิชาการ อย่างน้อย 2 วิชา/วิจัย/โครงการ</p> <p>2. ร้อยละ 80 ของผู้เข้าร่วมรับฟังการถ่ายทอดองค์ความรู้มีความพึงพอใจต่อประโยชน์ที่ได้รับในระดับมากขึ้นไป*</p>		
		ทุนสนับสนุนบุคลากรสายวิชาการในการผลิตหนังสือหรือตำราทางเศรษฐศาสตร์	บุคลากรสายวิชาการ	<p><b>ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ</b></p> <p>บุคลากรสายวิชาการมีการผลิตหนังสือหรือตำราทางเศรษฐศาสตร์ จำนวนไม่น้อยกว่า 2 เล่ม*</p> <p><b>ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ</b></p> <p>หนังสือหรือตำราทางเศรษฐศาสตร์สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในด้านการสอน การวิจัย หรือการบริการวิชาการได้ และ/หรือใช้ในการขอตำแหน่งทางวิชาการ</p>	<p>พฤศจิกายน 2567</p> <p>- กันยายน 2568</p>	200,000
2	โครงการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน	ทุนบุคลากรคณะเศรษฐศาสตร์เข้าร่วมการประชุมวิชาการ/อบรม/ศึกษาดูงาน โดยได้รับเงินสนับสนุน 20,000 บาท/คน/ปี	บุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายสนับสนุน	<p><b>ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ</b></p> <p>จำนวนบุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายสนับสนุนได้พัฒนาความรู้ ความสามารถ และทักษะการทำงาน จำนวน 40 คน</p> <p><b>ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ</b></p> <p>ผู้เข้ารับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ และทักษะการทำงานสามารถนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ในระดับมาก*</p>	<p>ตุลาคม 2567</p> <p>- กันยายน 2568</p>	900,000

ลำดับ	โครงการ	กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	ตัวชี้วัดรายการกิจกรรม	ระยะเวลาการดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)
		ศึกษาดูงานด้านบริหารจัดการ การเรียนการสอน วิจัยและบริการวิชาการภายในประเทศ ประจำปี 2568	ผู้บริหาร บุคลากรสาย วิชาการ และบุคลากร สายสนับสนุน	ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ ร้อยละ 80 ของบุคลากรคณะเศรษฐศาสตร์ เข้าร่วมกิจกรรม ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ ความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมกิจกรรมมี คะแนนเฉลี่ยในระดับมาก	เมษายน - มิถุนายน 2568	420,000
					รวม	2,020,000

2. Digital and Technological Skills (การพัฒนาทักษะดิจิทัลและเทคโนโลยี) เพื่อให้บุคลากรสายสนับสนุนได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะ และความสามารถในงานของตนเองตามสมรรถนะ โดยมุ่งเน้นไปที่ทักษะดิจิทัลและเทคโนโลยี เพื่อสนับสนุนเป้าหมายด้านการบริหารจัดการขององค์กร TQC + Innovation คະแนนมากกว่า 450

ลำดับ	โครงการ	กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	ตัวชี้วัดรายการกิจกรรม	การดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)
1	โครงการพัฒนาความรู้ทางด้านดิจิทัล (Digital Literacy)	อบรม หัวข้อ 1) Generative AI เพื่อสนับสนุนการทำงาน 2) การบริหารจัดการข้อมูลขนาดใหญ่และการประยุกต์ใช้ (Big Data Management)	บุคลากรสายสนับสนุน	<b>ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ</b> ร้อยละ 80 ของบุคลากรสายสนับสนุนเข้าร่วมกิจกรรม <b>ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ</b> 1. บุคลากรสายสนับสนุนที่เข้าร่วมอบรมผ่านการทดสอบวัดความรู้เรื่อง Generative AI และเรื่อง Big Data Management ร้อยละ 100 2. ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ร้อยละ 100*	มกราคม - มีนาคม 2568	200,000
		อบรม หัวข้อ “ECON CMU's Innovation: สร้างนวัตกรรมใหม่ ให้งานประจำไม่จำเจ”	บุคลากรสายสนับสนุน	<b>ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ</b> ร้อยละ 80 ของบุคลากรสายสนับสนุนเข้าร่วมกิจกรรม <b>ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ</b> ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ร้อยละ 100*	ตุลาคม - ธันวาคม 2567	
					รวม	200,000

3. **Interpersonal Skills (การพัฒนาทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์)** เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ สามารถทำงานในสภาพแวดล้อมที่มีความหลากหลาย ส่งเสริมการทำงานร่วมกันเป็นทีมในองค์กร เพื่อสร้างความสามัคคีและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

ลำดับ	โครงการ	กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	ตัวชี้วัดรายการกิจกรรม	การดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)
1	โครงการพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับค่านิยมองค์กร	อบรมหัวข้อความยืดหยุ่นทางความคิดกับการทำงานในยุคสมัยใหม่ที่สอดคล้องกับค่านิยมองค์กร	บุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายสนับสนุน	<b>ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ</b> ร้อยละ 80 ของบุคลากรคณะเศรษฐศาสตร์ เข้าร่วมกิจกรรม <b>ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ</b> ร้อยละของบุคลากรคณะเศรษฐศาสตร์นำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ร้อยละ 100*	ตุลาคม - ธันวาคม 2567	50,000
		อบรมหัวข้อเทคนิคการบริหารความขัดแย้งเชิงสร้างสรรค์ (Creative Conflict Management)	บุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายสนับสนุน	<b>ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ</b> ร้อยละ 80 ของบุคลากรคณะเศรษฐศาสตร์ เข้าร่วมกิจกรรม <b>ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ</b> ร้อยละของบุคลากรคณะเศรษฐศาสตร์นำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ร้อยละ 100*	ตุลาคม - ธันวาคม 2567	
					<b>รวม</b>	<b>50,000</b>

4. **Leadership and Management Skills (การพัฒนาทักษะภาวะผู้นำและการบริหารจัดการ)** เพื่อพัฒนากลุ่มผู้บริหาร ได้แก่ ผู้บริหาร เลขานุการ และหัวหน้างาน ให้มีทักษะภาวะผู้นำและสมรรถนะในการบริหารจัดการ เทคนิคและวิธีการบริหารจัดการที่ทันสมัยเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต มุ่งเน้นการสร้างวิสัยทัศน์ การตัดสินใจอย่างมีข้อมูล

ลำดับ	โครงการ	กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	ตัวชี้วัดรายการกิจกรรม	การดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)
1	โครงการการบริหารการเปลี่ยนแปลงในองค์กร	อบรมหัวข้อทักษะภาวะผู้นำและการบริหารจัดการที่ทันสมัย	ผู้บริหาร เลขานุการ และหัวหน้างาน	<b>ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ</b> ร้อยละ 80 ของผู้บริหารเข้าร่วมกิจกรรม <b>ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ</b> ร้อยละของผู้บริหารนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ ประโยชน์ ร้อยละ 100*	ตุลาคม 2567 - กันยายน 2568	50,000
<b>รวม</b>						<b>50,000</b>

5. **Well-being and Work-Life Balance (การส่งเสริมสุขภาพและความสมดุลในการทำงาน)** เพื่อส่งเสริมสุขภาพจิตและกายภาพของบุคลากร มีความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว ลดความเครียดและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

ลำดับ	โครงการ	กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	ตัวชี้วัดรายการกิจกรรม	การดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)
1	โครงการ ECONCMU Happy Workplace	- Happy Body (สุขภาพดี) - Happy Heart (น้ำใจงาม) - Happy Society (สังคมดี) - Happy Relax (ผ่อนคลาย) - Happy Brain (หาความรู้) - Happy Soul (ทางสงบ) - Happy Money (ปลอดภัย) - Happy Family (ครอบครัวดี)	บุคลากรสาย วิชาการและ บุคลากร สายสนับสนุน	<b>ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ</b> ทุกกิจกรรมได้รับการจัดอย่างน้อย 1 ครั้ง/ปี <b>ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ</b> บุคลากรคณะเศรษฐศาสตร์มีคะแนน ความสุขในระดับมีความสุข*	ตุลาคม 2567 - กันยายน 2568	160,000
<b>รวม</b>						<b>160,000</b>

หมายเหตุ : \* หมายถึง ดำเนินการประเมินในไตรมาสสุดท้ายของปีงบประมาณ

## ภาคผนวก

คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ได้ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรสายวิชาการผลิตผลงานทางวิชาการ เพื่อเป็นการสนับสนุนและส่งเสริมบุคลากรสายวิชาการในการขอตำแหน่งทางวิชาการ ดังนี้

การส่งเสริม	วัตถุประสงค์	ทุน/งบประมาณ
1. การสนับสนุนค่าจัดพิมพ์หนังสือหรือตำราให้แก่คณาจารย์ประจำคณะเศรษฐศาสตร์	เพื่อสนับสนุนค่าจัดพิมพ์หนังสือหรือตำราให้แก่คณาจารย์ประจำคณะเศรษฐศาสตร์ เพื่อเป็นการสนับสนุนและส่งเสริมคณาจารย์ในการขอตำแหน่งทางวิชาการและได้เผยแพร่ผลงานวิชาการของคณาจารย์คณะ	หน่วยบริหารงานบุคคล
2. ทุนสนับสนุนการวิจัยคณะเศรษฐศาสตร์	เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนคณาจารย์และนักวิจัยในคณะ ให้เกิดการผลิตผลงานวิจัยที่สร้างองค์ความรู้ใหม่และพัฒนางานด้านวิชาการที่มีคุณภาพ สามารถตีพิมพ์เผยแพร่ ตามนโยบายในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ด้านการวิจัยของคณะและมหาวิทยาลัย	หน่วยบริหารงานวิจัย
3. ทุนการนำเสนอผลงานทางวิชาการระดับนานาชาติ ต่างประเทศ	เพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาการและเผยแพร่ผลงานทางวิชาการในวงกว้าง โดยการไปนำเสนอผลงานในต่างประเทศ	หน่วยบริหารงานวิจัย
4. การจ่ายค่าตอบแทนบทความทางวิชาการที่เผยแพร่ในวารสารวิชาการ	เพื่อเป็นการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากร ผลิตบทความทางวิชาการที่มีคุณภาพ สามารถตีพิมพ์เผยแพร่ผลงานในวารสารวิชาการได้อย่างต่อเนื่อง และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์และพันธกิจของคณะและมหาวิทยาลัย	หน่วยบริหารงานวิจัย

นอกจากนี้ ได้ส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนพัฒนาตนเองตามสมรรถนะหลักของมหาวิทยาลัย และสมรรถนะตามตำแหน่งงาน (CMU IDP) โดยเฉพาะบุคลากรสายสนับสนุนที่เป็นส่วนสำคัญในการดำเนินงานและพัฒนาภารกิจหลักขององค์กร เพื่อพัฒนาให้บุคลากรสายสนับสนุนของคณะ มีคุณสมบัติความสามารถ และศักยภาพในการปฏิบัติงาน สามารถรองรับการดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในอนาคต พร้อมทั้งเป็นการส่งเสริมให้บุคลากรสายสนับสนุนมีผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น และพัฒนาคณะสู่องค์กรที่มีความเป็นเลิศ





INDIVIDUAL  
DEVELOPMENT PLAN



**CMU IDP**  
CHIANG MAI UNIVERSITY INDIVIDUAL DEVELOPMENT PLAN

SIGN IN WITH CMU ACCOUNT

© 2023 CMU IDP