



แผนบริหารด้านทรัพยากรบุคคล คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

ประจำปีงบประมาณ 2566-2568

หน่วยบริหารงานบุคคล งานบริหารทั่วไป
คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่



คำนำ

คณะเศรษฐศาสตร์ ได้จัดทำแผนบริหารด้านทรัพยากรบุคคลคณะเศรษฐศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ 2566 - 2568 เพื่อใช้เป็นแผนกำกับทิศทางการพัฒนาบุคลากรของคณะเศรษฐศาสตร์ ซึ่งสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนกลยุทธ์ของคณะฯ ที่มีการปรับปรุงใหม่ ประจำปี 2566 - 2568 เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคล ตั้งแต่การวิเคราะห์อัตราากำลัง การสรรหา การพัฒนาให้เป็นบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ มีสมรรถนะเพียงพอสำหรับการปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุวิสัยทัศน์ของคณะ และการรักษาบุคลากรให้อยู่ปฏิบัติงานในคณะอย่างมีความสุข และมีความก้าวหน้าและมั่นคงในวิชาชีพ ที่สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ของคณะคณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

คณะเศรษฐศาสตร์ ขอขอบคุณบุคลากรทุกคนทุกฝ่ายที่มีส่วนร่วมในการจัดทำแผนบริหารด้านทรัพยากรบุคคลคณะเศรษฐศาสตร์ฉบับนี้ขึ้นมา และหวังว่าบุคลากรสามารถนำแผนบริหารด้านทรัพยากรบุคคลฯ ไปใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการพัฒนาบุคลากรได้อย่างเหมาะสมและเป็นรูปธรรม

คณะทำงานจัดทำแผนบริหารด้านทรัพยากรบุคคล

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
1. บทนำ	1
2. การบริหารบุคลากร	4
3. การพัฒนาบุคลากร	7
4. สวัสดิการและสภาพแวดล้อม	18
5. การประเมินผลการปฏิบัติงาน	21
ภาคผนวก	24

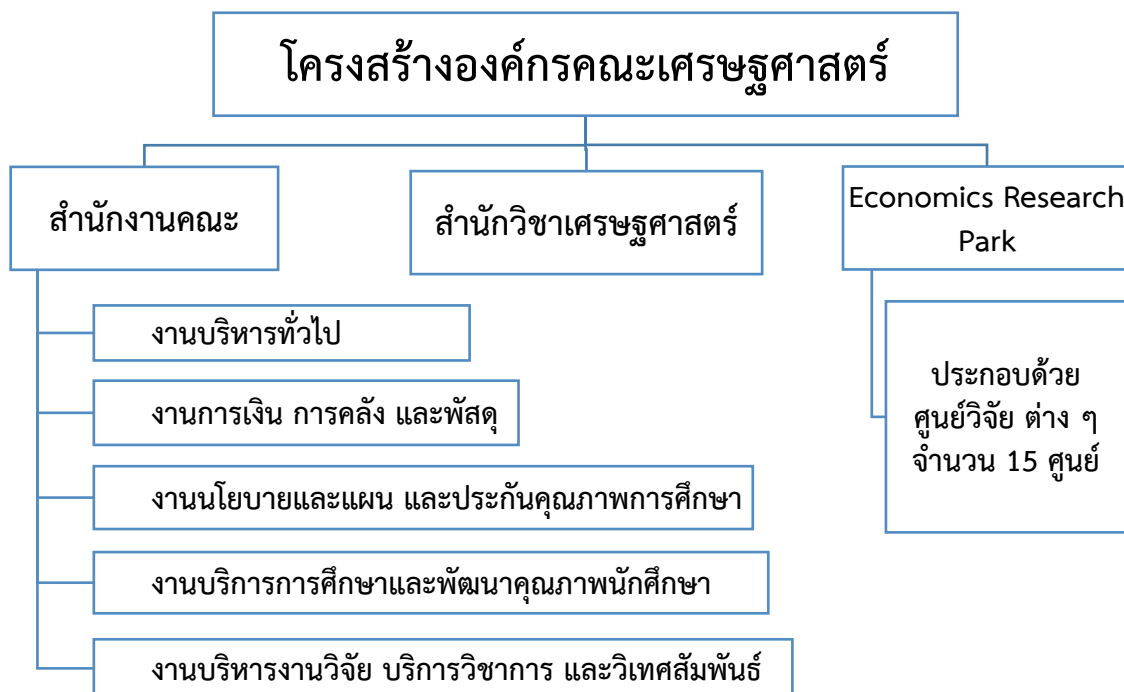
บทนำ

1.1 ข้อมูลทั่วไปของคณะเศรษฐศาสตร์

ประวัติคณะเศรษฐศาสตร์

คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ได้ทำการเปิดสอนนักศึกษาตั้งแต่ปีการศึกษา 2507 เป็นต้นมา ซึ่งพัฒนามาจากภาควิชาเศรษฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ต่อมาได้รับอนุมัติให้จัดตั้งเป็น คณะเศรษฐศาสตร์ เมื่อวันที่ 28 สิงหาคม 2535 โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อขยายการศึกษาขั้นปริญญาทางการศึกษาออกสู่ภูมิภาคให้สอดคล้องกับ นโยบายของรัฐบาลในการจัดตั้งมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ตามแผนพัฒนาภาคเหนือ ตลอดจนเป็นแหล่งการวิจัยและการบริการวิชาการแก่สังคม

โครงสร้างการบริหารงาน



วิสัยทัศน์

“สถาบันชั้นนำ ที่สร้างองค์ความรู้ เพื่อการมีส่วนร่วมพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมอย่างยั่งยืน”

พันธกิจ

การศึกษา ผลิตบัณฑิตที่มีคุณลักษณะช่วยเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันให้กับประเทศ

การวิจัย สร้างงานวิจัยที่เป็นเลิศเพื่อการมีส่วนร่วมพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม

บริการวิชาการ เผยแพร่องค์ความรู้ทางเศรษฐศาสตร์และให้คำปรึกษาแก่สาธารณะเพื่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมอย่างยั่งยืน

ค่านิยม

มุ่งมั่น รอบรู้ สู่ความยั่งยืน : Spirit Smart and Sustainability

เป้าหมายการบรรลุวิสัยทัศน์คณะเศรษฐศาสตร์

1. ผลการจัดอันดับ QS World University Ranking by Subject ด้าน Economics & Econometrics
 - ปี พ.ศ. 2566 อันดับที่ 451-500
 - ปี พ.ศ. 2568 อันดับที่ 251-300
2. Socio-economic Impact ของโครงการที่ดำเนินการในพื้นที่ภาคเหนือ
 - ปี พ.ศ. 2565 มูลค่า 75 ล้านบาท
 - ปี พ.ศ. 2566 มูลค่า 105 ล้านบาท
 - ปี พ.ศ. 2567 มูลค่า 135 ล้านบาท
 - ปี พ.ศ. 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

1.2 ข้อมูลบุคลากรคณะเศรษฐศาสตร์

1.2.1 จำนวนบุคลากรจำแนกตามประเภทและสายงาน

ประเภท	สายงาน		รวม
	สายวิชาการ	สายปฏิบัติการ	
ข้าราชการ	5	1	6
พนักงานมหาวิทยาลัยประจำ	43	31	74
พนักงานมหาวิทยาลัยชั่วคราวฯ	3	11	14
รวม	48	43	94

*ข้อมูล ณ วันที่ 1 กรกฎาคม 2566

1.2.2 จำนวนบุคลากรจำแนกตามคุณวุฒิการศึกษา

ประเภท	วุฒิการศึกษา			
	ต่ำกว่า ป.ตรี	ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก
สายวิชาการ	-	-	5	46
- ข้าราชการ	-	-	-	5
- พนักงานมหาวิทยาลัยประจำ	-	-	5	38
- พนักงานมหาวิทยาลัยชั่วคราว	-	-	-	3
สายปฏิบัติการ	6	19	18	-
- ข้าราชการ	-	-	1	-
- พนักงานมหาวิทยาลัยประจำ	2	9	16	-
- พนักงานมหาวิทยาลัยชั่วคราว	4	7	1	-
รวม	6	19	23	46

*ข้อมูล ณ วันที่ 1 กรกฎาคม 2566

1.2.3 จำนวนบุคลากรสายวิชาการจำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการ

ตำแหน่ง	ปีงบประมาณ					
	2561	2562	2563	2564	2565	2566
อาจารย์	15	15	11	10	13	12
ผู้ช่วยศาสตราจารย์	15	14	25	23	22	21
รองศาสตราจารย์	6	6	6	10	11	13
ศาสตราจารย์	1	1	1	1	1	1

*ข้อมูล ณ วันที่ 1 กรกฎาคม 2566

1.2.4 จำนวนบุคลากรที่จะเกษียณอายุงานในปีงบประมาณ 2565 - 2568

สายงาน	ปีงบประมาณ				
	2565	2566	2567	2568	2569
สายวิชาการ	-	1	1	-	1
- ข้าราชการ	-	-	-	-	1
- พนักงานมหาวิทยาลัยประจำ	-	1	1	-	-
- พนักงานมหาวิทยาลัยชั่วคราว	-	-	-	-	-
สายปฏิบัติการ	1	-	1	-	-
- ข้าราชการ	-	-	-	-	-
- พนักงานมหาวิทยาลัยประจำ	1	-	1	-	-
- พนักงานมหาวิทยาลัยชั่วคราว	-	-	1	-	-
รวม	1	1	2	-	1

*ข้อมูล ณ วันที่ 1 กรกฎาคม 2566

การบริหารบุคลากร

นโยบายการบริหารงานบุคคล

คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มีนโยบายในการบริหารบุคลากรโดยการวิเคราะห์ความต้องการด้านขีดความสามารถและอัตรากำลังบุคลากรของคณะเศรษฐศาสตร์ ซึ่งนำวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม แผนกลยุทธ์ และสมรรถนะหลักของคณะมาวิเคราะห์ภายใต้กฎ ระเบียบ ข้อบังคับของ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ตามวัตถุประสงค์ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ คือ สรรหา พัฒนา รักษาไว้ ใช้ประโยชน์ ดังนี้

1. วางแผนอัตรากำลังบุคลากรอย่างเหมาะสมตามความต้องการอัตรากำลังและขีดความสามารถบุคลากร และรองรับการเกษียณอายุงาน
2. มีกระบวนการสรรหาและบรรจุบุคคลที่มีคุณลักษณะตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2553 และ ประกาศ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยชั่วคราว (พนักงานส่วนงาน)
3. แผนพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีสมรรถนะที่เหมาะสมกับสายงานแต่ละประเภทสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เป็นผู้มีคุณธรรมจริยธรรม โดยส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนาบุคลากร
4. ส่งเสริมสวัสดิการและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงานแต่ละประเภทสายงาน
5. มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานตามสายงานและสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ของคณะเศรษฐศาสตร์
6. การจ้างบุคลากรที่มีขีดความสามารถโดดเด่นปฏิบัติงานต่อหลังจากเกษียณอายุงาน และมีการวางแผนผู้สืบทอดทักษะเฉพาะ สำหรับบุคลากรที่จะเกษียณในระยะ 3 ปี ข้างหน้า

2.1 การวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังและขีดความสามารถบุคลากร

คณะเศรษฐศาสตร์ โดยคณะกรรมการบริหารประจำคณะ ดำเนินการกำหนดความต้องการกำลังคนและขีดความสามารถที่ต้องการ (คุณลักษณะที่พึงประสงค์) ของแต่ละตำแหน่งจากวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม แผนกลยุทธ์ และสมรรถนะหลักของคณะ ภายใต้กฎ ระเบียบ ข้อบังคับด้านการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ และปัจจัยภายนอกอื่น ๆ เพื่อระบุความต้องการอัตรากำลังและขีดความสามารถบุคลากร ผ่านระบบการประเมินขีดความสามารถและอัตรากำลังบุคลากร และการวิเคราะห์ช่องว่างของกำลังคน (Gap Analysis) โดยคณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล จากนั้นกำหนดความต้องการและวางแผนอัตรากำลังคนต่อไป ทั้งนี้ การกำหนดกรอบอัตรากำลังของบุคลากรสายวิชาการ ใช้การวิเคราะห์ภาระงานของอาจารย์ต่อจำนวนนักศึกษาเต็มเวลาเทียบเท่า (FTES : Full Time Equivalent Student) ตามมาตรฐานของทบวงมหาวิทยาลัย และการวิเคราะห์ปริมาณงาน/ภาระงานของหน่วยงานสนับสนุนในการกำหนดกรอบอัตรากำลังของบุคลากรสายสนับสนุนโดยหน่วยวางแผนและงบประมาณ เพื่อขอรับการจัดสรรกรอบอัตรากำลังพนักงานมหาวิทยาลัยประจำต่อมหาวิทยาลัยต่อไป ซึ่งการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังฯ ในทุกกลุ่มบุคลากรจะเปรียบเทียบกับจำนวนอัตรากำลังที่ถือครองอยู่ในปัจจุบัน และการเกษียณอายุงานในอนาคต นอกจากนี้เพื่อเป็นการลดความเสี่ยงในการได้รับการจัดสรรกรอบอัตราล่าช้าหรือการสรรหาไม่เป็นไปตามกำหนด คณะจึงได้ดำเนินการขออนุมัติกรอบ

อัตราพนักงานมหาวิทยาลัยชั่วคราวเพื่อจ้างบุคลากรที่มีความสามารถโดดเด่นปฏิบัติงานต่อหลังจากเกษียณอายุงาน

2.1.1 จำนวนอาจารย์ที่คณะควรมี จำแนกตามระดับการศึกษา ปีการศึกษา 2565-2567

ระดับ	ปีการศึกษา 65		ปีการศึกษา 66		ปีการศึกษา 67	
	FTES	จน. อ.	FTES	จน. อ.	FTES	จน. อ.
ปริญญาตรี	881.75	48.99	936.00	52.00	937.75	52.11
ปริญญาโท	254.26	14.13	334.00	18.56	305.70	19.48
ปริญญาเอก	48.57	2.70	57.96	3.22	55.67	3.09
รวม	1,184.58	65.81	1,327.96	73.78	1,344.12	74.67

หมายเหตุ : ในตารางข้างต้นเป็น FTES เฉพาะหลักสูตรภาคปกติและหลักสูตรนานาชาติเท่านั้น ตามหลักเกณฑ์การจัดสรรอัตรากำลังจากสำนักงบประมาณ

2.2 การสรรหา

การวางแผนกำลังคนและการสรรหาบุคลากรเข้ามาปฏิบัติงานเป็นกระบวนการคัดสรรบุคคลที่มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม และปัจจัยภายนอกอื่น ๆ ตามความต้องการของคณะเศรษฐศาสตร์ มีสมรรถนะตรงตามตำแหน่งอย่างเหมาะสม และเป็นไปอย่างเป็นธรรมเสมอภาค และคำนึงถึงผลประโยชน์สูงสุดที่คณะจะได้รับ ซึ่งมีหลักเกณฑ์ ดังนี้

1. พนักงานมหาวิทยาลัยประจำ

ดำเนินการตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2553 ประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์การคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ลงวันที่ 20 พฤศจิกายน 2551 ประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง คุณสมบัติ หลักเกณฑ์ เงื่อนไข วิธีการจ้าง สัญญาจ้าง และการประเมิน พนักงานมหาวิทยาลัยประจำแบบเพิ่มศักยภาพ พ.ศ. 2565 ประกาศ ณ วันที่ 4 ตุลาคม 2565 และประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่องหลักเกณฑ์และแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับมาตรฐานความสามารถทางภาษาอังกฤษของอาจารย์บรรจุใหม่ พ.ศ. 2560 (สำหรับตำแหน่งอาจารย์) เมื่อได้รับการจัดสรรกรอบอัตรากำลังตามความต้องการ คณะจะมีกระบวนการในการสรรหาพนักงานมหาวิทยาลัย ดังนี้

1.1) ขออนุมัติดำเนินการคัดเลือกบุคคลตามกรอบอัตราที่ได้รับการจัดสรรเพื่อบรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยต่อประธาน ก.บ. โดยระบุคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งประกอบการพิจารณา

1.2) แต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกหรือสรรหาบุคคลเพื่อบรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย โดยให้คณะกรรมการเป็นผู้พิจารณากำหนดขั้นตอน วิธีการคัดเลือกหรือสรรหา ตลอดจนเงื่อนไขตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและภาระงานที่ต้องปฏิบัติของแต่ละตำแหน่งตามความเหมาะสม และให้มีการทดลองหรือประเมินความพร้อมทางสภาพจิตที่จะมีผลต่อการปฏิบัติงาน

1.3) คณะกรรมการดำเนินการคัดเลือกหรือสรรหา

1.3.1) แบบคัดเลือก ดำเนินการประกาศรับสมัครและคัดเลือกบุคคล ดังนี้

1.3.1.1) สายวิชาการ ทดสอบความสามารถเฉพาะตำแหน่ง (สอบปฏิบัติการสอน) และทดสอบความเหมาะสมกับตำแหน่ง (สอบสัมภาษณ์)

1.3.1.2) สายสนับสนุน ทดสอบความสามารถทั่วไปและ
ความสามารถเฉพาะตำแหน่ง (สอบข้อเขียน) และทดสอบความเหมาะสมกับตำแหน่ง (สอบ
สัมภาษณ์)

1.3.2) แบบสรรหา คณะกรรมการดำเนินการสรรหาบุคคลที่มีความรู้
ความสามารถตามที่คณะกรรมการกำหนด แล้วเสนอคณะกรรมการบริหารประจำคณะฯ พิจารณาให้ความ
เห็นชอบผู้ได้รับการสรรหา

เมื่อแล้วเสร็จคณะเสนอผลการคัดเลือกต่อประธาน ก.บ. พิจารณาจ้างงานต่อไป

2. พนักงานมหาวิทยาลัยชั่วคราว

ดำเนินการสรรหาตามประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีจ้างพนักงาน
มหาวิทยาลัยชั่วคราว(พนักงานส่วนงาน) ประกาศ ณ วันที่ 20 มีนาคม 2552 และประกาศมหาวิทยาลัย
เชียงใหม่ เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยชั่วคราว (อาจารย์ผู้มีความรู้ความสามารถ
พิเศษ ผู้เกษียณอายุราชการ อาจารย์ชาวต่างประเทศ ผู้เชี่ยวชาญ ที่ปรึกษา ฯลฯ) ประกาศ ณ วันที่ 20
มีนาคม 2552 เมื่อคณะได้รับอนุมัติงบประมาณสำหรับจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยชั่วคราวฯ ซึ่งมี
กระบวนการในการสรรหาพนักงานมหาวิทยาลัย ดังนี้

2.1 แต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยชั่วคราว
โดยให้คณะกรรมการคัดเลือก เป็นผู้พิจารณากำหนดขั้นตอน วิธีการคัดเลือก ตลอดจนเงื่อนไขตาม
มาตรฐานกำหนดตำแหน่งและภาระงานที่ต้องปฏิบัติของแต่ละตำแหน่งตามความเหมาะสม

2.2 ดำเนินการสรรหาโดยทดสอบความสามารถทั่วไปและความสามารถเฉพาะ
ตำแหน่ง (สอบข้อเขียน) และทดสอบความเหมาะสมกับตำแหน่ง (สอบสัมภาษณ์)

2.3 ได้ผู้ที่เหมาะสมกับตำแหน่งงานคณะจะดำเนินการจ้างโดยมีระยะเวลาไม่เกิน
ระยะเวลาหนึ่งปีงบประมาณ

การพัฒนาบุคลากร

ด้วยคณะเศรษฐศาสตร์เล็งเห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรที่มีส่วนในการขับเคลื่อนให้การดำเนินงานของคณะฯ บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ และแผนยุทธศาสตร์ คณะฯ จึงให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงานบนพื้นฐานของสมรรถนะ พร้อมทั้งสร้างความมั่นคงในชีวิต ความเจริญก้าวหน้าในสายอาชีพได้อีกด้วย

ทั้งนี้ การจัดทำแผนหรือแนวทางการพัฒนาบุคลากร ต้องวิเคราะห์สถานการณ์ปัจจุบันของคณะฯ ว่ามีจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคอย่างไร โดยใช้ SWOT Analysis และ Gap Analysis พร้อมทั้งวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกโดย STEEP Analysis จากวิเคราะห์สามารถสรุปได้ ดังนี้

3.1 วิเคราะห์สถานการณ์

SWOT ANALYSIS

จุดแข็ง (S)

1. ผู้บริหารสนับสนุนส่งเสริมให้มีการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร
2. คณะมีบุคลากรสายวิชาการที่มีความเชี่ยวชาญที่หลากหลาย โดยเฉพาะทางด้านเศรษฐมิติ และการพัฒนาเศรษฐกิจที่ยั่งยืนที่สามารถบูรณาการกับศาสตร์สาขาวิชาอื่นได้
3. บุคลากรมีความสามารถในการสร้างเครือข่ายความร่วมมือทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ
4. บุคลากรสายวิชาการมีคุณวุฒิปริญญาเอกเทียบเท่ากับมหาวิทยาลัยชั้นนำของประเทศ
5. บุคลากรมีความสามารถในการขอเงินสนับสนุนการวิจัย
6. บุคลากรมีความสามารถตีพิมพ์เผยแพร่ผลงานวิชาการในฐานข้อมูล SCOPUS
7. บุคลากรสายสนับสนุนมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองเพื่อสนับสนุนการพัฒนาคณะ

จุดอ่อน (W)

1. บุคลากรขาดการพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน เช่น ภาษาต่างประเทศ เทคโนโลยีสารสนเทศ
2. บุคลากรมีภาระงานประจำปริมาณมาก และใช้ระยะเวลาในการดำเนินงานแต่ละขั้นตอน
3. ขาดบุคลากรสายวิชาการชาวต่างประเทศ
4. สภาพแวดล้อมไม่เหมาะสมกับการทำงานในสถานการณ์ในปัจจุบัน (เช่น การแพร่ระบาดของโรคอุบัติใหม่ การจัดห้องประชุมออนไลน์ ห้องประชุมย่อย ฯลฯ)
5. สัดส่วนบุคลากรสายวิชาการ ที่เข้าร่วมกิจกรรมที่จัดโดยคณะมีน้อย
6. ขาดเครื่องมือในการคัดเลือกและตรวจสอบประวัติในการคัดเลือกบุคลากรเข้ามาปฏิบัติงาน
7. ขาดการวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลัง
8. ยังไม่มีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรทุกระดับเกี่ยวกับการบริหารงานด้านต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ
9. ขาดระบบการติดตามผลการพัฒนาตนเอง
10. ขาดการวางแผนสืบทอดตำแหน่งที่ชัดเจน

โอกาส (O)

1. นโยบายการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมแห่งชาติ (สนอ.) ได้มีมติเห็นชอบต่อ (ร่าง) กรอบนโยบายและยุทธศาสตร์ ด้านการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม พ.ศ. 2566 – 2570
2. มีหลักสูตรฝึกอบรม สัมมนา ออนไลน์มากขึ้น
3. นโยบายการขยายเวลาการเกษียณอายุ ทำให้ผู้มีความรู้ความสามารถยังคงปฏิบัติงานอยู่ในองค์กร
4. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ได้รับการจัดอันดับในมหาวิทยาลัยโลก
5. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่เป็นสถาบันการศึกษาที่มีชื่อเสียงที่เป็นที่ยอมรับของสังคม
6. คณะมีโอกาสดำเนินการจัดสรรกรอบอัตรากำลังตำแหน่งอาจารย์เพื่อสนับสนุนการเรียนการสอน การวิจัย และบริการวิชาการแก่สังคม
7. แนวโน้มการจัดการศึกษาตลอดชีวิต (Lifelong Education) เพิ่มสูงขึ้นฯ พันธกิจ และค่านิยมได้

อุปสรรค (T)

1. ในช่วงสถานการณ์แพร่ระบาดของโควิด-19 ทำให้บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมของคณะลดน้อยลง
2. คนรุ่นใหม่มีแนวคิดในการทำงานประจำน้อยลง
3. การเปลี่ยนแปลงของโครงสร้างประชากร
4. ความแตกต่างทางความคิดระหว่างวัย
5. เทคโนโลยีสมัยใหม่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

Gap Analysis

คณะเศรษฐศาสตร์จัดการเรียนการสอนหลักสูตรนานาชาติทั้งในระดับปริญญาตรีและบัณฑิตศึกษา แต่ไม่มีบุคลากรสายวิชาการที่เป็นชาวต่างชาติ อีกทั้งยังขาดเทคโนโลยีที่ทันสมัยสำหรับสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนและการทำงาน พร้อมทั้งบุคลากรสายสนับสนุนยังขาดทักษะการทำงานที่จำเป็นในยุคดิจิทัล การบริหารอัตรากำลังยังพบว่าจำนวนบุคลากรไม่เพียงพอต่อปริมาณงาน และขาดแผนการสืบทอดตำแหน่งบริหารทั้งในระดับต้น ระดับกลาง และระดับสูงที่ชัดเจน

3.2 วิเคราะห์ปัจจัยภายนอก STEEP Analysis

STEEP	Events	Driving Force
Social	1. Demographic Change - Aging and Society - Lifelong Learning 2. วิถีชีวิตของ Generation Z - Urbanization - Cashless Society - Educational Value	1. Customer Change 2. Multidisciplinary 3. Emphasis on ‘soft skills’ 4. Self-Learning, Conceptual Based Teaching and Learning 1. Reinvent and Reskill 2. Coaching 3. New Curriculum and Modern Teaching Technique
Technology	1. Industrial 4.0	1. Infrastructure Upgrade

STEEP	Events	Driving Force
	<ul style="list-style-type: none"> - AI and Robotic 2. Social Media 3. ICT in Education 4. Big Data 	<ul style="list-style-type: none"> 2. ทักษะของการจัดการปัญหาที่มีความซับซ้อน 1. Social Media Awareness 2. Digital Marketing
Economic	<ul style="list-style-type: none"> 1. Eastern Economic Corridor (EEC) 2. ASEAN Economics Community (AEC) 3. Globalization Paradox 4. Made in China 2025 	<ul style="list-style-type: none"> 1. Readiness For EEC and AEC 2. Entrepreneurial and Social Enterprise Skills 3. SMEs 4. Global Supply Chain
Environment	<ul style="list-style-type: none"> 1. Environmental Problems <ul style="list-style-type: none"> - Climate Change - Global Warming - Deforestation - Smog 2. Green Awareness <ul style="list-style-type: none"> - Environmental Awareness - Eco-towns 	<ul style="list-style-type: none"> 1. Environmental Impact Assessment 2. Green Faculty
Politic	<ul style="list-style-type: none"> 1. ยุทธศาสตร์ชาติ <ul style="list-style-type: none"> - STEM 2. Political Instability 	<ul style="list-style-type: none"> 1. กระบวนการพัฒนาคณะและการใช้งบประมาณที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ

3.3 สมรรถนะของบุคลากร

ตามที่มหาวิทยาลัยกำหนดให้คณะมีการประเมินสมรรถนะ ตามประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยประจำ พ.ศ. 2561 และประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์และแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พ.ศ. 2559 ซึ่งได้กำหนดสมรรถนะ ความรู้ความสามารถ ทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่สำหรับข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัย (Competency Job Mapping) ดังนี้

1. สมรรถนะหลัก (Core Competency)

- 1.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- 1.2 การบริการที่ดี
- 1.3 การส่งเสริมความเชี่ยวชาญ
- 1.4 การยึดมั่นในความถูกต้อง ชอบธรรม/จริยธรรม
- 1.5 การทำงานเป็นทีม

2. สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Functional Competency)

- 2.1 การวิเคราะห์
- 2.2 การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการงาน
- 2.3 การสืบเสาะหาข้อมูล
- 2.4 การมองภาพองค์รวม
- 2.5 การดำเนินการเชิงรุก

สมรรถนะข้อ 2.4 และ ข้อ 2.5 จะกำหนดโดยเลือกสมรรถนะใดสมรรถนะหนึ่งโดยหน่วยงาน

สำหรับบุคลากรที่ดำรงตำแหน่งบริหาร นอกจากประเมินตามข้อ 1 และข้อ 2 แล้ว ต้องได้รับการประเมินเพิ่มเติมในข้อ 3 สมรรถนะทางการบริหาร (Managerial Competency)

3. สมรรถนะการบริหารจัดการ (Managerial Competency)

- 3.1 สภาวะผู้นำ
- 3.2 วิสัยทัศน์
- 3.3 การวางกลยุทธ์
- 3.4 ศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน
- 3.5 การควบคุมตนเอง
- 3.6 การสอนงานและมอบหมายงาน

3.4 ความก้าวหน้าในสายอาชีพ

บุคลากรคณะเศรษฐศาสตร์สามารถพัฒนาตนเองก้าวหน้าในสายอาชีพตามโครงสร้างที่มหาวิทยาลัยได้กำหนดไว้ ดังนี้

สายวิชาการ

ประเภท	ความก้าวหน้าในตำแหน่ง	เงินประจำตำแหน่ง	ค่าตอบแทนฯ
อาจารย์ประจำ	- อาจารย์	-	-
	- ผู้ช่วยศาสตราจารย์	5,600	5,600
	- รองศาสตราจารย์	9,900	9,900
	- ศาสตราจารย์	15,000	15,000
	- ศาสตราจารย์ (พิเศษ)	17,500	17,500
นักวิจัยประจำ	- นักวิจัย	-	-
	- ชำนาญการ	-	3,500
	- ชำนาญการพิเศษ	4,000	4,000
	- เชี่ยวชาญ	7,500	7,500
	- เชี่ยวชาญพิเศษ	11,500	11,500

สายปฏิบัติการ

ประเภท	ความก้าวหน้าในตำแหน่ง	เงินประจำตำแหน่ง	ค่าตอบแทนฯ
กลุ่มบริหารจัดการ	- เลขานุการส่วนงาน	5,600	5,600
กลุ่มวิชาชีพเฉพาะ	- ชำนาญการ	-	3,500
	- ชำนาญการพิเศษ	5,600	5,600
	- เชี่ยวชาญ	9,900	9,900
	- เชี่ยวชาญพิเศษ	13,000	13,000

ประเภท	ความก้าวหน้าในตำแหน่ง	เงินประจำตำแหน่ง	ค่าตอบแทนฯ
กลุ่มบริหารจัดการ	- เลขานุการส่วนงาน	5,600	5,600
กลุ่มปฏิบัติการทั่วไป	- ชำนาญการ	-	3,500
	- ชำนาญการพิเศษ	3,500	3,500
	- เชี่ยวชาญ	9,900	9,900

3.5 การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

เพื่อพัฒนาบุคลากรของคณะเศรษฐศาสตร์ให้มีทักษะที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงานในทุกตำแหน่ง บนพื้นฐานของสมรรถนะ ให้มีความก้าวหน้า ในวิชาชีพตามตำแหน่ง (Career path) มีความมั่นคงในชีวิต มีขวัญกำลังใจ และมีความสุขในการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของคณะเศรษฐศาสตร์และมหาวิทยาลัย โดยอาศัยข้อมูลการวิเคราะห์สถานการณ์ของคณะทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก

3.5.1 วัตถุประสงค์การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

1. เพื่อจัดทำแผนการบริหารและการพัฒนาบุคลากรทั้งระดับบุคคลและองค์การ โดยเน้นการมีส่วนร่วมทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องและนำไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม
2. เพื่อพัฒนาบุคลากรทุกตำแหน่งให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ ที่ส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพตามตำแหน่งงานที่ปฏิบัติหน้าที่ และสมรรถนะหลักของคณะเศรษฐศาสตร์
3. เพื่อสร้างระบบและกลไกที่มีประสิทธิภาพในการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของคณะเศรษฐศาสตร์

3.5.3 กลยุทธ์การบริหารและพัฒนาบุคลากรคณะเศรษฐศาสตร์ พ.ศ. 2566-2568

กลยุทธ์การบริหารพัฒนาทรัพยากรบุคคลคณะเศรษฐศาสตร์					
กลยุทธ์องค์กร	กลยุทธ์การวางแผนทรัพยากรมนุษย์	กลยุทธ์จัดการทรัพยากรมนุษย์	กลยุทธ์พัฒนาทรัพยากรมนุษย์	การประเมินผลกลยุทธ์ HR	การประเมินผลกลยุทธ์องค์กร
ยุทธศาสตร์ที่ 1: ด้านการสร้างองค์ความรู้ด้านวิชาการเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันในระดับสากลให้กับประเทศ	<p>สายวิชาการ</p> <p>1) สรรหาบุคลากรที่มีทักษะทางภาษาต่างประเทศ และมีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21</p> <p>2) สรรหาบุคลากรชาวต่างชาติ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันในระดับสากล</p> <p>3) ขออนุมัติกรอบอัตราและจ้างอาจารย์ที่เกษียณอายุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยชั่วคราว ผู้มีความรู้ความสามารถพิเศษ</p>	<p>1) พัฒนาระบบการตอบแทนและให้สิทธิประโยชน์อื่น ๆ ให้กับผู้ที่สามารถสร้างหลักสูตร/พัฒนาสื่อการสอนที่สามารถแข่งขันในตลาด/ตอบสนองลูกค้ากลุ่มใหม่ได้</p> <p>2) ส่งเสริมการสร้างเครือข่ายทางวิชาการกับมหาวิทยาลัยที่มีชื่อเสียงในต่างประเทศ</p> <p>3) กำหนดให้การจัดการเรียนการสอนโดยใช้ทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 เป็นตัวชี้วัดในการประเมินผลการปฏิบัติงาน (KPI รายบุคคล) สายวิชาการ</p>	<p>1) ส่งเสริมให้บุคลากรสายวิชาการเข้ารับการอบรมพัฒนาความรู้และสามารถทักษะในศตวรรษที่ 21</p> <p>2) สนับสนุนและให้ความรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนรูปแบบใหม่</p> <p>3) สนับสนุนการสร้าง/ผลิตสื่อการเรียนการสอนในรูปแบบออนไลน์ เพื่อสนับสนุนรูปแบบการสอนในสมัยใหม่</p>	<p>1) ร้อยละ 75 ของบุคลากรมีทักษะภาษาต่างประเทศ สามารถจัดการเรียนการสอนที่ใช้ภาษาต่างประเทศ</p> <p>2) ร้อยละ 75 ของบุคลากรสายวิชาการมีทักษะที่จำเป็น/ทักษะในศตวรรษที่ 21 และนำมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน</p> <p>3) มีบุคลากรสายวิชาการชาวต่างชาติไม่น้อยกว่าร้อยละ 5 ของบุคลากรสายวิชาการ</p>	<p>1) จำนวนหลักสูตรที่ได้รับการพัฒนา/หลักสูตรใหม่ (หลักสูตรระยะสั้น) ที่สามารถแข่งขันในตลาดพร้อมตอบสนองลูกค้ากลุ่มใหม่</p> <p>2) จำนวนเครือข่ายทางวิชาการกับองค์กรภายนอกเพิ่มขึ้น</p> <p>3) ความพึงพอใจของลูกค้าต่อการจัดการเรียนการสอน</p>

กลยุทธ์การบริหารพัฒนาทรัพยากรบุคคลคณะเศรษฐศาสตร์					
กลยุทธ์องค์การ	กลยุทธ์การวางแผนทรัพยากรมนุษย์	กลยุทธ์จัดการทรัพยากรมนุษย์	กลยุทธ์พัฒนาทรัพยากรมนุษย์	การประเมินผลกลยุทธ์ HR	การประเมินผลกลยุทธ์องค์การ
	<p>สายปฏิบัติการ</p> <p>4) สรรหาบุคลากรที่มีความสามารถทางด้านภาษาที่สนับสนุนต่อการให้บริการในระดับสากล</p>	<p>4) สร้างแรงจูงใจให้เกิดการพัฒนาทักษะทางภาษาผ่านกระบวนการพิจารณาความดีความชอบ</p>	<p>4) ส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการพัฒนาทักษะทางภาษาที่จำเป็นต่อการให้บริการในระดับสากลผ่านแผนพัฒนารายบุคคล (IDP)</p>	<p>4) ร้อยละของบุคลากรที่สามารถสร้างหลักสูตร/พัฒนาสื่อการสอนที่สามารถแข่งขันในตลาด พร้อมทั้งตอบสนองลูกค้ากลุ่มใหม่</p> <p>5) ร้อยละความพึงพอใจของลูกค้าต่อทักษะทางภาษาต่างประเทศของบุคลากร</p>	

กลยุทธ์การบริหารพัฒนาทรัพยากรบุคคลคณะเศรษฐศาสตร์					
กลยุทธ์องค์การ	กลยุทธ์การวางแผนทรัพยากรมนุษย์	กลยุทธ์จัดการทรัพยากรมนุษย์	กลยุทธ์พัฒนาทรัพยากรมนุษย์	การประเมินผลกลยุทธ์ HR	การประเมินผลกลยุทธ์องค์การ
ยุทธศาสตร์ที่ 2: ด้านการสร้างองค์ความรู้วิจัยทางเศรษฐศาสตร์เชิงบูรณาการเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมอย่างยั่งยืน	1) สรรหาบุคลากรที่มีองค์ความรู้ทางเศรษฐศาสตร์ หรือมีประสบการณ์ความชำนาญทางเศรษฐศาสตร์ เศรษฐมิติ และเศรษฐศาสตร์ประยุกต์ รวมทั้งมีผลงานวิจัยที่ได้รับการเผยแพร่ผลงานวิจัยเชิงประจักษ์ในฐานข้อมูลระดับสากลเป็นที่ยอมรับ	1) พัฒนาระบบการจ่ายค่าตอบแทน สวัสดิการ สิทธิประโยชน์อื่น ให้กับผู้ที่สร้างผลงานวิจัยตีพิมพ์คุณภาพสูงที่เผยแพร่ในฐานข้อมูลเป็นที่ยอมรับในระดับสากล และสามารถนำผลงานวิจัยไปใช้ได้จริง 2) กำหนดความสามารถในการสร้างผลงานตีพิมพ์เป็นตัวชี้วัดในการประเมินผลการปฏิบัติงาน (KPI รายบุคคล) ของสายวิชาการ	1) สนับสนุนช่องทางในการหาทุนวิจัยระดับชาติ ให้กับบุคลากร ผ่านโครงการพัฒนาการขอทุนการวิจัยจากหน่วยงานภายนอก 2) ให้ความรู้เรื่องการตีพิมพ์วารสารวิชาการระดับนานาชาติ ด้านเศรษฐศาสตร์ และเศรษฐมิติในฐานข้อมูลที่เป็นที่ยอมรับ 3) ให้การสนับสนุนการสร้างนวัตกรรม ผ่านกระบวนการให้ค่าตอบแทนหรือสิทธิประโยชน์อื่น	1) ร้อยบุคลกรสายวิชาการที่สามารถสร้างผลงานวิจัยที่เผยแพร่ในฐานข้อมูลระดับสากลเป็นที่ยอมรับ 2) ร้อยละความพึงพอใจต่อสวัสดิการ /สิทธิประโยชน์อื่นที่ได้รับจากการสร้างผลงานวิจัย 3) บุคลากรสายวิชาการได้รับทุนวิจัยระดับชาติเฉลี่ยไม่ต่ำกว่า 1 ทุนต่อคน 4) บุคลากรสายวิชาการสามารถสร้างผลงานตีพิมพ์เฉลี่ยไม่ต่ำกว่า 1 ผลงานต่อคน 5) ร้อยละบุคลากรที่ริเริ่มสร้างผลงานนวัตกรรม	1) จำนวนผลงานด้านเศรษฐศาสตร์หรือเศรษฐมิติที่ได้รับการตีพิมพ์ในฐานข้อมูลระดับสากลเป็นที่ยอมรับ และบรรลุเป้าหมาย 2) จำนวนผลงานวิจัยด้านเศรษฐศาสตร์หรือเศรษฐมิติที่มี Citation ฐานข้อมูลระดับสากลเป็นที่ยอมรับ และบรรลุเป้าหมาย

กลยุทธ์การบริหารพัฒนาทรัพยากรบุคคลคณะเศรษฐศาสตร์					
กลยุทธ์องค์กร	กลยุทธ์การวางแผนทรัพยากรมนุษย์	กลยุทธ์จัดการทรัพยากรมนุษย์	กลยุทธ์พัฒนาทรัพยากรมนุษย์	การประเมินผลกลยุทธ์ HR	การประเมินผลกลยุทธ์องค์กร
ยุทธศาสตร์ที่ 3: ด้านบริการวิชาการที่เกิดประโยชน์แก่สังคม	1) สรรหาบุคลากรสายวิชาการที่มีประสบการณ์ความรู้ความชำนาญในวิชาชีพ ด้านเศรษฐศาสตร์หรือเศรษฐศาสตร์ประยุกต์หรือเศรษฐศาสตร์ประยุกต์ 2) สรรหาผู้มีความสามารถในประเมินผลกระทบทางเศรษฐกิจและสังคม	1) จัดระบบการให้ค่าตอบแทนหรือสิทธิประโยชน์อื่น ในการเป็นที่ปรึกษาทางด้านวิชาการให้กับหน่วยงานภายนอก 2) กำหนดให้บริการวิชาการเป็น ตัวชี้วัดในการประเมินผลการปฏิบัติงาน (KPI รายบุคคล) ของสายวิชาการ	1) สนับสนุนคณาจารย์เข้าร่วมอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรด้านการประเมินผลกระทบทางเศรษฐกิจและสังคม	1) ร้อยละ 80 บุคลากรสายวิชาการเป็นที่ปรึกษาวิทยากร หรือเป็นผู้ประเมินผลกระทบทางเศรษฐกิจและสังคม 2) ร้อยละความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการรับบริการวิชาการ 3) ร้อยละ 80 ของบุคลากรสายวิชาการผ่านอบรมการเป็นผู้ตรวจประเมินผลกระทบทางเศรษฐกิจและสังคม	1) ร้อยละ 80 ของบุคลากรให้บริการทางวิชาการด้านการประเมินผลกระทบทางเศรษฐกิจและสังคม 2) จำนวนโครงการบริการวิชาการที่มีผลกระทบทางเศรษฐกิจและสังคม

กลยุทธ์การบริหารพัฒนาทรัพยากรบุคคลคณะเศรษฐศาสตร์					
กลยุทธ์องค์กร	กลยุทธ์การวางแผนทรัพยากรมนุษย์	กลยุทธ์จัดการทรัพยากรมนุษย์	กลยุทธ์พัฒนาทรัพยากรมนุษย์	การประเมินผลกลยุทธ์ HR	การประเมินผลกลยุทธ์องค์กร
ยุทธศาสตร์ที่ 4: ด้านการบริหารจัดการที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศอย่างยั่งยืน	<p>1) ให้ความรู้แก่บุคลากรในเรื่องการรับรองตามเกณฑ์คุณภาพ EdPEX , TQA, AUNQA ในทุกระดับเพื่อร่วมกันดำเนินการกิจการขององค์กรตามเกณฑ์คุณภาพ</p> <p>2) สร้างผู้สืบทอดตำแหน่งงานที่มีความรู้ด้านการบริหารจัดการด้านการรับรองตามเกณฑ์คุณภาพ EdPEX , TQA, AUNQA</p> <p>3) สรรหาบุคลากรที่มีศักยภาพสูง (Talent) ด้านการสอน วิจัย และสร้างนวัตกรรมในการทำงาน เพื่อสร้าง Best Practice ทำให้เกิดการจัดการความรู้ภายในองค์กร</p>	<p>1) ให้คำภาระงานกับผู้รับผิดชอบในการจัดทำและรายงานข้อมูลในเรื่องการรับรองตามเกณฑ์คุณภาพ EdPEX/ TQA/ AUNQA</p> <p>2) สนับสนุนการสร้าง Process Innovation และให้คำภาระงานให้กับผู้สร้าง Process Innovation ในการปรับปรุงกระบวนการทำงาน</p> <p>3) สร้างสภาพแวดล้อมที่ดีต่อการทำงานทั้งด้านสภาพแวดล้อม สิ่งสนับสนุนการทำงาน ความก้าวหน้า และการสร้างขวัญกำลังใจ</p> <p>4) สร้างกระบวนการ และให้การสนับสนุนผู้ที่มีศักยภาพสูง (Talent) ด้านการคิดค้น วิจัย และสร้างนวัตกรรมใหม่ ผ่านค่าตอบแทนหรือเงินสนับสนุน</p>	<p>1) ให้ความรู้ด้านการบริหารจัดการที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ และการสร้าง Process Innovation แก่บุคลากรทุกระดับ</p> <p>2) จัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งงาน (Succession Plan)</p> <p>3) สนับสนุนให้บุคลากรมีความก้าวหน้าตามสายวิชาชีพ</p> <p>4) การเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมให้แก่บุคลากร</p> <p>5) สร้างสภาพแวดล้อมที่ดีต่อการทำงาน ผ่านกิจกรรมสร้างสุขในการทำงาน 8 ประการ</p> <p>6) จัดให้บุคลากรทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP)</p>	<p>1) ร้อยละ 60 บุคลากรเข้ารับการอบรมให้ความรู้และเข้าใจเกณฑ์คุณภาพ EdPEX/ TQC/ AUNQA</p> <p>2) จำนวน Process Innovation ในการปรับปรุงกระบวนการทำงาน</p> <p>3) สามารถสร้างผู้สืบทอดตำแหน่งงาน (Succession Plan) ได้ตามความต้องการ</p> <p>4) ร้อยละความพึงพอใจ ความสุข ความผูกพันของบุคลากร</p> <p>5) มีบุคลากรที่มีศักยภาพสูง (Talent) ที่สร้างผลงานวิจัยและนวัตกรรมใหม่</p> <p>6) ร้อยละ 80 ของบุคลากรที่มีความสำเร็จในการพัฒนาตนเองตามแผนพัฒนารายบุคคล</p>	<p>1) ระดับคะแนนการประเมินคุณภาพระดับคณะ TQC+ : Innovation มากกว่า 450 คะแนน</p> <p>2) ร้อยละ 90 ของบุคลากรได้รับการพัฒนาในทักษะที่จำเป็นสามารถผลักดันให้คณะบรรลุแผนกลยุทธ์</p>

กลยุทธ์การบริหารพัฒนาทรัพยากรบุคคลคณะเศรษฐศาสตร์					
กลยุทธ์องค์การ	กลยุทธ์การวางแผนทรัพยากรมนุษย์	กลยุทธ์จัดการทรัพยากรมนุษย์	กลยุทธ์พัฒนาทรัพยากรมนุษย์	การประเมินผลกลยุทธ์ HR	การประเมินผลกลยุทธ์องค์การ
		5) สร้างระบบการจัดการองค์ความรู้ (KM) จากผู้ประสบความสำเร็จในสายวิชาชีพ หรือผู้สร้างนวัตกรรม	7) งบประมาณสนับสนุนการพัฒนาความรู้ ความสามารถ และทักษะที่เกี่ยวข้องกับการทำงานตามความสนใจของบุคลากรสายวิชาการ และสายสนับสนุนรายบุคคล 8) สนับสนุนการจัดการองค์ความรู้ด้านการเรียนการสอน การวิจัย การบริการวิชาการ และการปฏิบัติงานของสายสนับสนุน	7) ร้อยละ 60 ของบุคลากรสามารถพัฒนาทักษะตามความต้องการ 8) จำนวนองค์ความรู้ต่อปี ที่ได้รับการจัดการและเผยแพร่แก่บุคลากร	

สวัสดิการและสภาพแวดล้อม

4.1 ระบบสวัสดิการและสิทธิประโยชน์

ระบบสวัสดิการ คือ สิทธิประโยชน์อื่นนอกเหนือจากค่าตอบแทนทั้งที่เป็นเงินและสิทธิประโยชน์อื่น ๆ ตามที่ราชการกำหนดให้ เพื่อเป็นขวัญกำลังใจในการปฏิบัติราชการของบุคลากร ตาราง 4.1 สิทธิประโยชน์และสวัสดิการของบุคลากรคณะเศรษฐศาสตร์

สิทธิประโยชน์และสวัสดิการ	ประเภทบุคลากร					
	ข้าราชการ		พนง.ประจำ		พนง.ชั่วคราว	
	AT	ST	AT	ST	AT	ST
1. ด้านสุขภาพ: การรักษาพยาบาล วัคซีนป้องกัน ไข้หวัดใหญ่ ตรวจสุขภาพประจำปี/ประกันสุขภาพกลุ่ม	✓	✓	✓	✓	✓	✓
2. ได้รับการจัดสรรที่พักของมหาวิทยาลัย	✓	✓	✓	✓		
3. เงินสนับสนุนพัฒนาตนเอง 60,000 บ / 3 ปี	✓	✓	✓	✓	✓	✓
4. ลาเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ	✓		✓			
5. การลาตามสิทธิ	✓	✓	✓	✓	✓	✓
6. ได้รับเงินเดือนระหว่างลา	✓	✓	✓	✓	✓	✓
7. เงินบำเหน็จ บำนาญ เมื่อเกษียณอายุงาน	✓	✓	✓	✓		
8. กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ			✓	✓	✓	✓
9. ค่าตอบแทนการตีพิมพ์ผลงานวิชาการ	✓		✓		✓	
10. ค่ารักษาพยาบาล	✓	✓	✓	✓	✓	✓
11. ค่าเล่าเรียนบุตร	✓	✓	✓	✓		
12. ทุนการศึกษา	✓	✓	✓	✓	✓	✓
13. ค่าตอบแทนพิเศษ ภาระงาน ความเชี่ยวชาญ	✓	✓	✓	✓		
14. ประกันอุบัติเหตุระหว่างเดินทางไปปฏิบัติงานของ คณะและมหาวิทยาลัย	✓	✓	✓	✓	✓	✓
15. เครื่องแต่งกาย	✓	✓	✓	✓	✓	✓
16. ห้องออกกำลังกาย	✓	✓	✓	✓	✓	✓
17. การสมัครเป็นสมาชิกสหกรณ์ออมทรัพย์	✓	✓	✓	✓	✓	✓
18. ค่าตอบแทนสอนเกินภาระงานของอาจารย์	✓		✓		✓	
19. สนับสนุนค่าจัดพิมพ์หนังสือ/ตำรา	✓		✓		✓	

4.2 การจัดการสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ในภาพรวมคณะฯ มีอาคารเรียนจำนวน 3 อาคาร ภายในประกอบด้วยห้องสำนักงาน ห้องเรียน ห้องสมุด ห้องคอมพิวเตอร์ ห้องประชุมใหญ่ ห้องสัมมนา ห้องพักอาจารย์ โดยภายในห้องเรียน จัดให้มีอุปกรณ์สื่อดิจิทัล ระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัย เพื่อสนับสนุนพันธกิจหลักในการจัดการเรียน การสอน รวมถึงจัดให้มีห้องเรียนอัจฉริยะ จำนวน 3 ห้อง (Smart Classrooms) ภายในอาคารศูนย์ความ

เป็นเลิศเศรษฐศาสตร์ชุมชน เพ็ชรอำไพ ซึ่งเป็นอาคารปฏิบัติการด้านการเรียนการสอน การวิจัยและฝึกอบรมที่ทันสมัย ทำให้สามารถจัดการเรียนการสอนในรูปแบบใหม่ที่เน้นนักศึกษาเป็นสำคัญ นอกจากนี้ในพันธกิจในการวิจัย ได้จัดให้มีห้องบ่มเพาะนักวิจัยที่เป็นศูนย์กลางในดำเนินการวิจัยของศูนย์วิจัย (Economics Research Park) ซึ่งประกอบไปด้วยสิ่งอำนวยความสะดวกและสภาพแวดล้อมที่ครอบคลุมการดำเนินการวิจัยแบบครบวงจร

คณะกรรมการบริหารบุคคล ได้สำรวจความต้องการด้านสวัสดิการและสภาพแวดล้อมในการทำงานเพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์ความต้องการแล้วดำเนินการพัฒนาสิทธิประโยชน์ สวัสดิการและการจัดการสภาพแวดล้อม จึงทำให้ได้แนวทางการจัดภูมิทัศน์และสภาพแวดล้อมในการจัดการเรียนการสอนและการทำงานคณะเศรษฐศาสตร์ ได้แก่

4.2.1 ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

1. ซอฟต์แวร์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ทางด้านเศรษฐศาสตร์ ฐานข้อมูลด้านเศรษฐกิจระดับโลกแบบ Real Time ที่รองรับการทำวิจัยและการจัดการเรียนการสอนแบบ Virtual Classroom เป็นมาตรฐานสากลเทียบเท่ากับสถาบันการเงินชั้นนำของโลก

2. เครื่องคอมพิวเตอร์สำนักงาน คอมพิวเตอร์โน้ตบุ๊ก แท็บเล็ต และอุปกรณ์ต่อพ่วงสำหรับการทำงานที่ทันสมัยและพร้อมใช้งาน

4.2.2 ด้านกายภาพ

1. ติดตั้งเครื่องปรับอากาศในห้องเรียน ห้องคอมพิวเตอร์ ห้องเรียนอัจฉริยะ (Smart Classrooms) ห้องประชุม และห้องสำนักงาน ครบทุกห้อง

2. การติดตั้งเครื่องฟอกอากาศในห้องเรียน ห้องสมุด ห้องคอมพิวเตอร์ ห้องประชุม ห้องสำนักงาน และห้องพักอาจารย์ ครบทุกห้อง เพื่อความปลอดภัยจากหมอกควัน

3. การจัด Clean Air Zone ห้องสมุด และห้องเรียน อาคาร 3 เพื่อความปลอดภัยจากหมอกควัน

4. สนับสนุนงบประมาณโครงการปรับปรุงภูมิทัศน์ และสภาพแวดล้อม โดยรอบคณะเศรษฐศาสตร์ประจำปี เพื่อรักษาความสะอาด และสร้างภูมิทัศน์สวยงาม และต้อนรับบัณฑิตและมหาบัณฑิตคณะเศรษฐศาสตร์ ที่เข้ารับพระราชทานปริญญาบัตรในทุกปี

5. ตัดตั้งจุดคัดกรองบุคคลเข้าสู่พื้นที่ภายในคณะเศรษฐศาสตร์ ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดต่อร้ายแรง พร้อมทั้งจัดหาอุปกรณ์ป้องกันการแพร่ระบาด

4.2.3 ด้านความปลอดภัย

1. จ้างเหมาบริษัทรักษาความปลอดภัยภายในอาคารคณะฯ ตลอด 24 ชั่วโมง

2. ติดตั้งระบบไฟสำรองในสภาวะฉุกเฉิน

3. ระบบสัญญาณเตือนอัคคีภัย

4. ระบบ CCTV ภายในอาคาร

5. ติดตั้งอุปกรณ์ดับเพลิง ทั้ง 3 อาคาร

6. การอบรมให้ความรู้และการซ้อมป้องกันอัคคีภัยและแผ่นดินไหวประจำปี และติดตั้งป้ายจุด

รวมพลคณะฯ

4.2.4 ด้านสุขอนามัย

1. การจัดการแยกขยะ จำนวน 5 จุด ภายในอาคารคณะฯ

2. ระบบตรวจเช็คสภาพสุขภัณฑ์และความสะอาดภายในห้องสุขาทั้ง 3 อาคาร เป็นประจำทุกเดือน เพื่อให้พร้อมใช้งานตลอดเวลา

3. ระบบการตรวจสอบและกำจัดแหล่งเพาะพันธุ์ลูกน้ำยุงลายบริเวณรอบ ๆ อาคารคณะฯ เพื่อป้องกันไข้เลือดออก

การประเมินผลการปฏิบัติงาน

คณะเศรษฐศาสตร์มีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร ตามประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่องหลักเกณฑ์และแนวทางการปฏิบัติเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการขอข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษามหาวิทยาลัยเชียงใหม่ และประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยประจำ และแต่งตั้งคณะกรรมการกลางพิจารณาการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการและขึ้นเงินเดือนพนักงานมหาวิทยาลัยประจำ โดยคณะกรรมการทั้งสองร่วมกันกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินของคณะเศรษฐศาสตร์ ดังนี้

1. สายวิชาการ (อาจารย์และนักวิจัย)

- 1) ประเมินผลการปฏิบัติงานจาก KPI รายบุคคล (Econ Scorecard) 70%
- 2) ประเมินผลการปฏิบัติงานจาก JA; Job Achievement ในระบบ CMU MIS 25%
- 3) ประเมินผลการปฏิบัติงานโดยคณบดี 5%

ทั้งนี้ สัดส่วนคะแนนประเมินอาจเปลี่ยนแปลงได้ตามการพิจารณาของคณะกรรมการฯ เป็นรอบ ๆ ไป

2. สายสนับสนุน

- 1) ประเมินผลการปฏิบัติงานจาก JA; Job Achievement ในระบบ CMU MIS 95%
- 2) ประเมินผลการปฏิบัติงานโดยคณบดี 5%

ระบบการประเมิน

1. การประเมินทดลองการปฏิบัติงาน

การทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย ในระยะที่ 1 ผู้ได้รับการบรรจุให้ทำสัญญาจ้าง 1 ปี โดยให้มีการประเมินผลการทดลองปฏิบัติงาน จำนวน 2 ครั้ง สำหรับสายวิชาการ และ จำนวน 3 ครั้ง สำหรับสายสนับสนุน เมื่อการประเมินผลการปฏิบัติงานว่าเป็นผู้มีความสามารถเหมาะสมในการปฏิบัติงาน จะได้รับการต่อสัญญาจ้างต่อเนื่อง 2 กรณี 1) สำหรับผู้ได้รับการจ้างก่อนปีงบประมาณ 2566 จะได้รับการทำสัญญาจ้างถึงสิ้นปีงบประมาณที่มีอายุครบ 60 ปีบริบูรณ์ 2) ผู้ที่ได้รับการจ้างตั้งแต่ปีงบประมาณ 2566 เป็นต้นไป จะได้รับการจ้างต่อในระยะที่ 2 ทำสัญญาจ้างระยะเวลาไม่เกิน 4 ปี จ้างต่อในระยะที่ 3 สำหรับผู้ที่ขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นทำสัญญาจ้างระยะเวลาไม่เกิน 7 ปี และจ้างต่อระยะที่ 4 สำหรับผู้ที่ขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นทำสัญญาจ้างถึงสิ้นปีงบประมาณที่มีอายุครบ 60 ปีบริบูรณ์ โดยมีการประเมินการทดลองปฏิบัติงานตามองค์ประกอบดังนี้

5.1.1.1 องค์ประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงาน

องค์ประกอบที่ 1 : ผลสัมฤทธิ์ของงาน (ร้อยละ 60)

องค์ประกอบที่ 2 : คุณลักษณะส่วนบุคคล (ร้อยละ 40)

5.1.1.2 ระดับคะแนนประเมิน

- ระดับการประเมิน ดีมาก (ร้อยละ 90 - 100)
- ระดับการประเมิน ดี (ร้อยละ 80 - 90)
- ระดับการประเมิน ปานกลาง (ร้อยละ 60 - 80)

- ระดับการประเมิน พอใช้ (ร้อยละ 50 ไม่ถึง 60)
- ระดับการประเมิน ต้องปรับปรุง (ต่ำกว่าร้อยละ 50)
- ไม่ผ่าน 60 % ครบทั้ง 2 องค์ประกอบ

2. การประเมินผลการปฏิบัติงาน

ข้าราชการ

การประเมินผลการปฏิบัติงานข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา เพื่อประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน โดยมีรอบการประเมินผลการปฏิบัติงานดังนี้

ครั้งที่ 1 ผลการปฏิบัติงานตั้งแต่วันที่ 1 มิถุนายน – 30 พฤศจิกายน

ครั้งที่ 2 ผลการปฏิบัติงานตั้งแต่วันที่ 1 ธันวาคม – 31 พฤษภาคม

ระดับคะแนนประเมินผลการปฏิบัติงาน

- | | |
|---|--|
| - ระดับการประเมินดีเด่น/ดีเยี่ยม (ร้อยละ 90 ขึ้นไป) | จะได้รับการเลื่อนเงินเดือนไม่เกิน ร้อยละ 6 ของอัตราค่าจ้าง |
| - ระดับการประเมิน ดีมาก (ร้อยละ 80 ขึ้นไป แต่ไม่ถึง 90) | จะได้รับการเลื่อนเงินเดือนไม่เกิน ร้อยละ 5 ของอัตราค่าจ้าง |
| - ระดับการประเมิน ดี (ร้อยละ 70 ขึ้นไป แต่ไม่ถึง 80) | จะได้รับการเลื่อนเงินเดือนไม่เกิน ร้อยละ 4 ของอัตราค่าจ้าง |
| - ระดับการประเมิน พอใช้ (ร้อยละ 60 ขึ้นไป แต่ไม่ถึง 70) | จะได้รับการเลื่อนเงินเดือนไม่เกิน ร้อยละ 3 ของอัตราค่าจ้าง |
| - ระดับการประเมิน ปรับปรุง (ต่ำกว่าร้อยละ 60) | จะไม่ได้เลื่อนเงินเดือน |

พนักงานมหาวิทยาลัยประจำ

การประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานมหาวิทยาลัยประจำ เพื่อประกอบการพิจารณาขึ้นเงินเดือน โดยมีรอบการประเมินผลการปฏิบัติงานดังนี้

ครั้งเดียว ผลการปฏิบัติงานตั้งแต่วันที่ 1 มิถุนายน – 31 พฤษภาคม

ระดับคะแนนประเมินผลการปฏิบัติงาน

- | | |
|---|--|
| - ระดับการประเมิน ดีมาก (ร้อยละ 90 ถึง 100) | จะได้รับการขึ้นเงินเดือนไม่เกิน ร้อยละ 9 ของอัตราค่าจ้าง |
| - ระดับการประเมิน ดี (ร้อยละ 80 ไม่ถึง 90) | จะได้รับการขึ้นเงินเดือนไม่เกิน ร้อยละ 7 ของอัตราค่าจ้าง |
| - ระดับการประเมิน ปานกลาง (ร้อยละ 60 ไม่ถึง 80) | จะได้รับการขึ้นเงินเดือนไม่เกิน ร้อยละ 5 ของอัตราค่าจ้าง |
| - ระดับการประเมิน พอใช้ (ร้อยละ 50 ไม่ถึง 60) | จะไม่ได้ขึ้นเงินเดือน |
| - ระดับการประเมิน ต้องปรับปรุง (ต่ำกว่าร้อยละ 50) | จะไม่ได้ขึ้นเงินเดือน |
| - ไม่ผ่าน 60 % ครบทั้ง 2 องค์ประกอบ | จะไม่ได้ขึ้นเงินเดือน |

พนักงานมหาวิทยาลัยชั่วคราว

การประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานมหาวิทยาลัยชั่วคราว เพื่อประกอบการพิจารณาการจ้างงานต่อเนื่องในปีงบประมาณถัดไปและขึ้นเงินเดือน โดยมีรอบการประเมินผลการปฏิบัติงานปีละ 1

ครั้ง ผลการปฏิบัติงานตั้งแต่วันที่ 1 กรกฎาคม ปีก่อนหน้า – 30 มิถุนายน ของปีที่ประเมินผลการปฏิบัติงาน

- | ระดับคะแนนประเมินผลการปฏิบัติงาน | |
|---|--|
| - ระดับการประเมิน ดีมาก (ร้อยละ 90 ถึง 100) | จะได้รับการขึ้นเงินเดือนไม่เกิน ร้อยละ 9 ของอัตราค่าจ้าง |
| - ระดับการประเมิน ดี (ร้อยละ 80 ไม่ถึง 90) | จะได้รับการขึ้นเงินเดือนไม่เกิน ร้อยละ 7 ของอัตราค่าจ้าง |
| - ระดับการประเมิน ปานกลาง (ร้อยละ 60 ไม่ถึง 80) | จะได้รับการขึ้นเงินเดือนไม่เกิน ร้อยละ 5 ของอัตราค่าจ้าง |
| - ระดับการประเมิน พอใช้ (ร้อยละ 50 ไม่ถึง 60) | จะไม่ได้ขึ้นเงินเดือน |
| - ระดับการประเมิน ต้องปรับปรุง (ต่ำกว่าร้อยละ 50) | จะไม่ได้ขึ้นเงินเดือน |
| - ไม่ผ่าน 60 % ครบทั้ง 2 องค์กรประกอบ | จะไม่ได้ขึ้นเงินเดือน |

ภาคผนวก



คำสั่งคณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

ที่ ๑ /๒๕๖๘

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการบริหารด้านทรัพยากรบุคคลคณะเศรษฐศาสตร์

เพื่อให้การบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคลคณะเศรษฐศาสตร์ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย มีความสอดคล้องวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม แผนกลยุทธ์ และสมรรถนะหลักของคณะเศรษฐศาสตร์ และขับเคลื่อนให้บรรลุเป้าหมายของคณะเศรษฐศาสตร์ ฉะนั้นอาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๔๐ แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พ.ศ. ๒๕๕๑ จึงขอแต่งตั้งบุคคลเป็นคณะกรรมการบริหารด้านทรัพยากรบุคคลคณะเศรษฐศาสตร์ ดังนี้

๑. คณบดีคณะเศรษฐศาสตร์		ที่ปรึกษา
๒. รองคณบดีคณะเศรษฐศาสตร์ (ผู้รับผิดชอบงานด้านบริหารฯ)		ประธานกรรมการ
๓. รองคณบดีคณะเศรษฐศาสตร์		กรรมการ
๔. ผู้ช่วยคณบดีคณะเศรษฐศาสตร์		กรรมการ
๕. เลขานุการคณะเศรษฐศาสตร์		กรรมการ
๖. หัวหน้างานในสังกัดสำนักงานคณะเศรษฐศาสตร์		กรรมการ
๗. นางพิมพ์พรรณ บุญยะเสนา	นักวิจัย	กรรมการ
๘. นายนิติรัฐ สาลี	หัวหน้าหน่วยเทคโนโลยีสารสนเทศ	กรรมการ
๙. นางสาวปวีตรา กบิลพัตร	นักจัดการงานทั่วไป	เลขานุการ
๑๐. นางสาวศัญญาพัฒน์ ตรีสวัสดิ์ไพบูลย์	นักจัดการงานทั่วไป	ผู้ช่วยเลขานุการ

โดยให้คณะกรรมการชุดนี้อยู่ในตำแหน่งคราวละ ๒ ปี และมีหน้าที่ความรับผิดชอบดังต่อไปนี้

๑. กำหนดนโยบายและทิศทางการบริหารและพัฒนาด้านทรัพยากรบุคคล
๒. ตัดสินใจเชิงนโยบายในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
๓. พิจารณาให้ความเห็นชอบนโยบายตามที่คณะกรรมการบริหารด้านทรัพยากรบุคคล คณะเศรษฐศาสตร์เสนอ
๔. พิจารณาทบทวนผลการประเมินความพึงพอใจของบุคลากร ด้านสภาพแวดล้อม ด้านสุขภาพอนามัย สวัสดิการและสิทธิประโยชน์อื่น ๆ

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๖ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๘

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพรัช กาญจนการุณ)
คณบดีคณะเศรษฐศาสตร์

บุคลากรสายสนับสนุนจัดทำแผนพัฒนาตนเอง (IDP) ผ่านระบบ CMU IDP

hrportal.cmu.ac.th/idp/login

CMU Login คณะเศรษฐศาสตร์มหา... หลักสูตร เทคนิคการมี...

INDIVIDUAL DEVELOPMENT PLAN

CMU IDP

CHIANG MAI UNIVERSITY INDIVIDUAL DEVELOPMENT PLAN

[SIGN IN WITH CMU ACCOUNT](#)

แจ้งปัญหา & สอบถาม