

# แผนการพัฒนาคณาจารย์ คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 – 2572

---

งานบริหารทั่วไป  
หน่วยบริหารงานบุคคล

แผนการพัฒนารัพยากรบุคคล  
คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 – 2572

## คำนำ

---

คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร ซึ่งเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนพันธกิจของคณะให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับทิศทางการเปลี่ยนแปลงของสังคม เศรษฐกิจ และระบบอุดมศึกษาในปัจจุบันและอนาคต

แผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 – 2572 ฉบับนี้ จัดทำขึ้นเพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนอย่างเป็นระบบ ครอบคลุมการเสริมสร้างสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน การพัฒนาทักษะที่สอดคล้องกับบริบทการเปลี่ยนแปลง รวมถึงการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตและการเติบโตในสายอาชีพอย่างยั่งยืน

ทั้งนี้ แพลนดังกล่าวมุ่งหวังให้บุคลากรสามารถนำองค์ความรู้และทักษะที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพการดำเนินงานของคณะ และสนับสนุนการบรรลุวิสัยทัศน์และพันธกิจของคณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ต่อไป

คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

## สารบัญ

---

เรื่อง	หน้า
บทที่ 1 ภาพรวมแผนการพัฒนาศูนย์พยากรณ์บุคคลคณะฯ	1
บทที่ 2 รูปแบบการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร	6
บทที่ 3 ผลการวิเคราะห์ช่องว่างสมรรถนะของบุคลากรคณะเศรษฐศาสตร์	8
บทที่ 4 แผนพัฒนาสมรรถนะหลักของบุคลากรคณะเศรษฐศาสตร์	13
บทที่ 5 ผลการวิเคราะห์ช่องว่างสมรรถนะของผู้บริหารคณะเศรษฐศาสตร์	18
บทที่ 6 การส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรคณะเศรษฐศาสตร์	19

## บทที่ 1

### ภาพรวมแผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

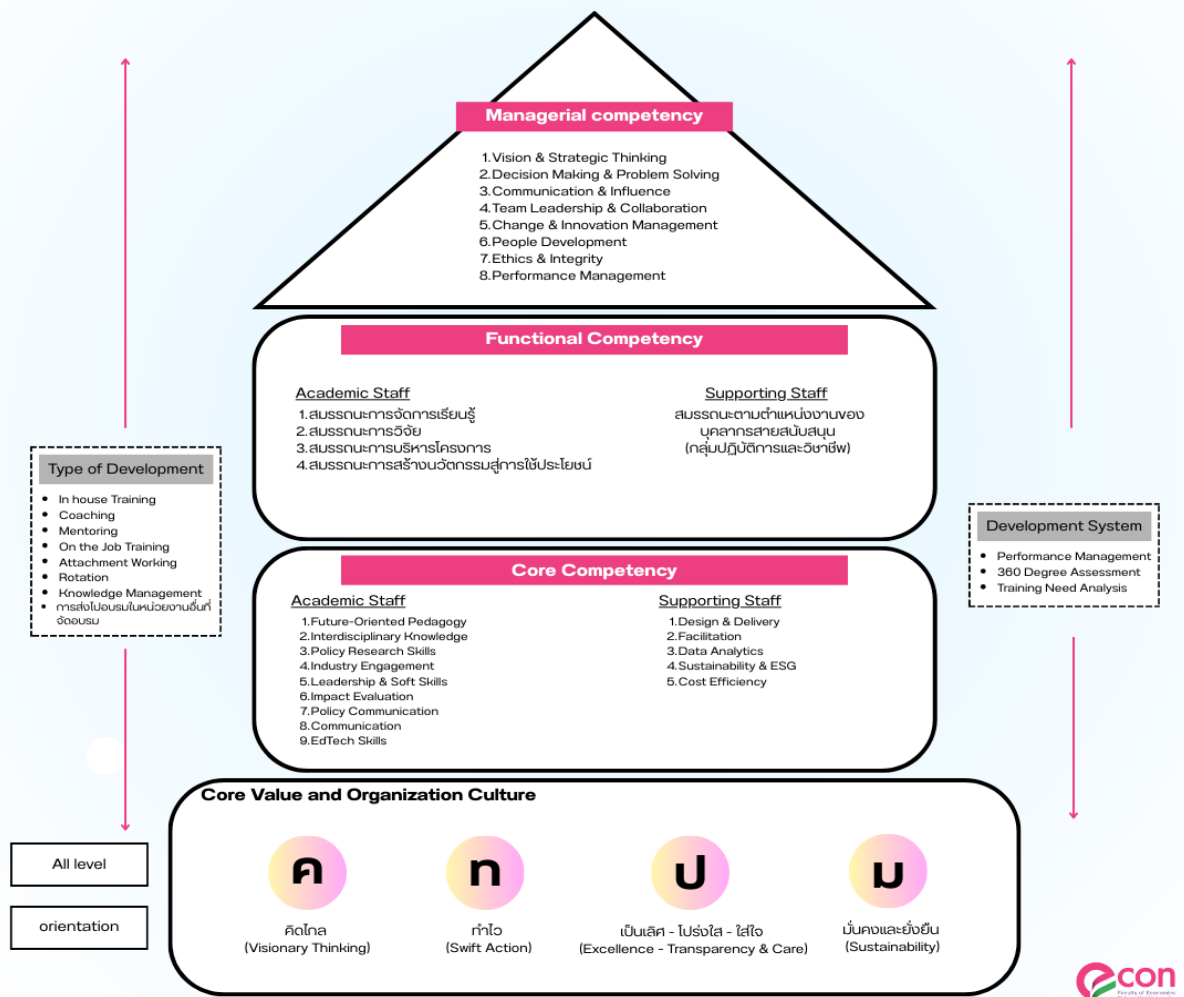
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 – 2572

หน่วยบริหารงานบุคคล ในฐานะหน่วยงานที่ทำหน้าที่พัฒนาศักยภาพของบุคลากรคณะฯ ได้กำหนดแนวทางในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรให้สอดคล้องและสนับสนุนยุทธศาสตร์ของคณะฯ รวมถึงให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรทั้งในสายวิชาการและสายสนับสนุน ดังนี้

1. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพสูงขึ้นสอดคล้องตามสมรรถนะหรือเป็นประโยชน์กับงานหรือตำแหน่งที่ดำรงอยู่ ส่งเสริมการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนงานวิจัย บริการวิชาการ หรือการปฏิบัติงาน เพื่อสนับสนุนการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์และพันธกิจของคณะฯ โดยมีการพัฒนาหลายรูปแบบ เช่น การสนับสนุนให้ไปศึกษา ประชุมวิชาการ ฝึกอบรมสัมมนา ศึกษาดูงาน ปฏิบัติงานวิจัย การไปเพิ่มความรู้ทางวิชาการ การไปปฏิบัติงานบริการวิชาการ หรือการปฏิบัติอื่นใดที่จำเป็นและเหมาะสมเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาบุคลากรทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ
2. ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาความรู้ ทักษะที่สอดคล้องกับเป้าหมายและยุทธศาสตร์ของคณะฯ โดยเน้นการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานในรูปแบบต่าง ๆ ดังนี้
  - การฝึกอบรม (Training) เพื่อเสริมสร้างความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ เพิ่มขีดความสามารถในการทำงานให้แก่บุคลากรคณะฯ ช่วยให้ผู้สามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงเพื่อเตรียมความรู้ ทักษะในอนาคตที่รองรับต่อการเปลี่ยนแปลงภายใต้แผนปฏิบัติการ (Action Plan) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 - 2572
  - การโค้ชและการให้คำปรึกษา (Coaching และ Mentoring) เพื่อสร้างกระบวนการเรียนรู้ให้กับบุคลากร โดยให้หัวหน้าส่วนงานและผู้บังคับบัญชาทุกระดับ มีหน้าที่โดยตรงในการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาผ่านการโค้ชและการให้คำปรึกษา การกำกับดูแลวิธีการทำงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ เพื่อช่วยพัฒนาขีดความสามารถและความรู้ในงานที่เกี่ยวข้อง
  - การจัดการความรู้ (Knowledge Management) ผ่านกิจกรรมและระบบจัดการองค์ความรู้ของคณะฯ (ECON Knowledge) ที่ให้บุคลากรได้และเปลี่ยนและแบ่งปันความรู้ (Knowledge Sharing) เป็นการส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกัน เพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน และรักษาองค์ความรู้ภายในองค์กรให้สามารถถ่ายทอดและนำไปใช้ได้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน
  - การจัดสรรงบประมาณและทุนสนับสนุนเพื่อการเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง
3. หน่วยบริหารงานบุคคลได้จัดทำแผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ระยะ 4 ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2569 - 2572) เพื่อพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร วารากฐานความรู้ ทักษะ และประการณ์ที่สอดคล้องกับทิศทางยุทธศาสตร์ของคณะฯ รวมถึงเพื่อเตรียมความพร้อมของบุคลากรสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น และแผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 ที่มุ่งเน้นการเติมเต็มสมรรถนะ ความรู้ และทักษะที่จำเป็นต่อการทำงานที่รองรับการเปลี่ยนแปลง เช่น การใช้เทคโนโลยีใหม่ มาตรฐานวิชาชีพใหม่ และนวัตกรรม เป็นต้น โดยหน่วยบริหารงานบุคคลจะกำหนดโครงการ/กิจกรรมเพื่อพัฒนาบุคลากรของคณะฯ โดยให้สอดคล้องกับความจำเป็น ทิศทาง และเป้าประสงค์

เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน การเรียนการสอน การวิจัย และการบริการวิชาการของคณะฯ ตามเส้นทางการพัฒนาบุคลากร (ECON-Development Roadmap) ดังรูป

## การพัฒนาบุคลากรคณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ECONCMU Development Roadmap



ตามภาพเส้นทางการพัฒนาบุคลากรคณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ (ECONCMU Development Roadmap) คณะฯ ได้กำหนดโครงการพัฒนาบุคลากรแบ่งเป็น 4 ระดับ ดังนี้

1. การเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร (Core Value and Organization Culture) เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจในค่านิยมและวัฒนธรรมของคณะฯ นำไปสู่การประพฤติปฏิบัติที่สอดคล้องกับปรัชญาและแนวทางในการบริหารงานของคณะฯ ก่อให้เกิดความร่วมมือ ความสามัคคี และความผูกพันต่อคณะฯ ตลอดจนสนับสนุนให้คณะฯ มีภาพลักษณ์ที่ดี และเป็นที่ยอมรับในระดับองค์กรและสังคม โดยคณะฯ ได้กำหนดค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร ดังนี้

### - คิตไกล (Visionary Thinking)

วางวิสัยทัศน์และเป้าหมายระยะยาว มองการณ์ไกล วางแผนอนาคตองค์กรอย่างรอบคอบ พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงและสร้างนวัตกรรม

### - ทำไว (Swift Action)

ลงมือปฏิบัติอย่างรวดเร็ว ไม่ผัดวันประกันพรุ่ง กระตือรือร้น จัดลำดับความสำคัญ และทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

- **เป็นเลิศ (Excellence)**  
มุ่งมั่นสู่มาตรฐานสูงสุด พัฒนาตนเองและงานอย่างต่อเนื่อง สร้างผลงานคุณภาพเหนือความคาดหมาย
- **โปร่งใส - ใส่ใจ (Transparency & Care)**  
เอาใจใส่ผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เข้าใจความต้องการ ตอบสนองด้วยความเต็มใจ สร้างประสบการณ์ที่ดี และทำงานด้วยความซื่อสัตย์ เปิดเผย ตรวจสอบได้ สื่อสารอย่างชัดเจน ยึดหลักธรรมาภิบาล
- **มั่นคงและยั่งยืน (Sustainability)**  
รับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม สร้างความสมดุล พัฒนาองค์กรให้เติบโตอย่างมั่นคงในระยะยาว

ดังนั้น เพื่อให้บุคลากรทุกระดับสามารถจดจำและน้อมนำไปประยุกต์ใช้ในการทำงานประจำวัน คณะฯ จึงได้กำหนดค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรในรูปแบบคำย่อว่า “คทปม.”

**2. การพัฒนาสมรรถนะหลัก (Core Competency)** เพื่อพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะหลักของคณะฯ ให้มีความรู้ความสามารถที่สอดคล้องกับพันธกิจและเป้าหมายของคณะฯ อันนำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุผลสัมฤทธิ์ตามที่คณะฯ กำหนดไว้ โดยคณะฯ ได้กำหนดสมรรถนะหลักของบุคลากรไว้ดังนี้

#### บุคลากรสายวิชาการ

- **Future-Oriented Pedagogy** หมายถึง ความสามารถในการออกแบบการเรียนการสอนที่เตรียมนักศึกษาให้พร้อมต่ออนาคต เช่น Active Learning, Problem-based Learning, การสอนที่เชื่อมโยง Future Skills (Digital, Green, Entrepreneurial)
- **Interdisciplinary Knowledge** หมายถึง ความสามารถในการบูรณาการความรู้ข้ามศาสตร์ เช่น เศรษฐศาสตร์กับสิ่งแวดล้อม เทคโนโลยี หรือสังคม เพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ที่ตอบโจทย์ปัญหาซับซ้อน
- **Policy Research Skills** หมายถึง ทักษะในการออกแบบและดำเนินงานวิจัยเชิงนโยบาย ตั้งแต่การกำหนดโจทย์ การเก็บและวิเคราะห์ข้อมูล ไปจนถึงการสรุปข้อค้นพบเชิงนโยบาย
- **Industry Engagement** หมายถึง ความสามารถในการสร้างความร่วมมือกับภาคธุรกิจ/อุตสาหกรรม เพื่อการวิจัย การเรียนการสอน หรือโครงการพัฒนาร่วมกัน
- **Leadership & Soft Skills** หมายถึง ทักษะภาวะผู้นำ การสื่อสาร การทำงานเป็นทีม การแก้ปัญหา และการบริหารจัดการโครงการเชิงวิชาการ
- **Impact Evaluation** หมายถึง ความสามารถในการวัดและประเมินผลลัพธ์/ผลกระทบของนโยบายหรือโครงการทั้งทางเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม
- **Policy Communication** หมายถึง ทักษะการสื่อสารงานวิจัยและข้อเสนอเชิงนโยบายต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในรูปแบบที่เข้าใจง่าย เช่น Policy Brief, Infographic, การนำเสนอในสื่อสาธารณะ
- **Communication** หมายถึง ความสามารถในการสื่อสารทั้งภาษาไทยและอังกฤษในเชิงวิชาการ (งานวิจัย/การสอน) และการสื่อสารทั่วไปกับสาธารณชน

- **EdTech Skills** หมายถึง การใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอนและการวิจัย เช่น Learning Management System (LMS), Online Teaching Tools, AI Tools, Data Visualization

#### บุคลากรสายสนับสนุน

- **Design & Delivery** หมายถึง ความสามารถในการออกแบบ จัดทำ และส่งมอบงาน/บริการให้มีคุณภาพ มีความเป็นมืออาชีพ และตรงตามความต้องการของผู้รับบริการ
- **Facilitation** หมายถึง ทักษะการประสานงาน อำนวยความสะดวกในการทำงาน การแก้ปัญหาเฉพาะหน้า และการทำงานร่วมกับหลายฝ่าย
- **Data Analytics** หมายถึง ความสามารถในการรวบรวม วิเคราะห์ และนำเสนอข้อมูลเพื่อสนับสนุนการตัดสินใจ เช่น การใช้ Excel, SPSS, Power BI
- **Sustainability & ESG** หมายถึง การบูรณาการแนวคิดด้านความยั่งยืน (Sustainability) และหลัก ESG (Environment, Social, Governance) ในการทำงานและกิจกรรมสนับสนุน เช่น การลดของเสีย Green Office, การทำรายงาน ESG
- **Cost Efficiency** หมายถึง ความสามารถในการบริหารงบประมาณและทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ลดความซ้ำซ้อน และเพิ่มประสิทธิภาพการใช้จ่ายเงินในงานสนับสนุน

### 3. การพัฒนาสมรรถนะตามตำแหน่งงานของบุคลากร (Functional Competency)

เพื่อพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรให้ตรงตามความต้องการของตำแหน่งงานและตอบสนองต่อเป้าหมายของคณะฯ โดยมหาวิทยาลัยฯ ได้กำหนดสมรรถนะตามตำแหน่งงานและระบบสนับสนุนการพัฒนาสมรรถนะตามตำแหน่งงานของบุคลากร ดังนี้

#### บุคลากรสายวิชาการ

การพัฒนาสมรรถนะตามตำแหน่งงานของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยฯ ได้กำหนด 5 สมรรถนะตามกรอบมาตรฐานวิชาชีพมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ซึ่งประกอบด้วย 1) สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ 2) สมรรถนะการวิจัย 3) สมรรถนะการบริหารโครงการ 4) สมรรถนะการสร้างนวัตกรรมสู่การใช้ประโยชน์ 5) สมรรถนะอาจารย์โรงเรียนสาธิต โดยบุคลากรสายวิชาการสามารถเข้ารับพัฒนาสมรรถนะตามตำแหน่งงานผ่านระบบ CMUPSF (Professional Standards Framework) ซึ่งเป็นระบบที่รวบรวมหลักสูตรเพื่อพัฒนาสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการ (Function Competency for Academic) เชื่อมโยงกับระบบการศึกษาตลอดชีวิตของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ (CMU-Lifelong Education) รวมถึงใช้ยื่นผลงานเพื่อขอสัญลักษณ์การเรียนรู้ (Badge Verification) ตามระดับการพัฒนา

#### บุคลากรสายสนับสนุน

การพัฒนาสมรรถนะตามตำแหน่งงานของบุคลากรสายสนับสนุน (กลุ่มปฏิบัติการและวิชาชีพ) มหาวิทยาลัยฯ มีระบบ CMU IDP (Individual Development Plan) เป็นระบบประเมินสมรรถนะตามตำแหน่งงาน โดยระบบดังกล่าวสามารถกำหนดกรอบการดำเนินงาน ตั้งแต่การประเมินสมรรถนะ จัดทำแผนการพัฒนา ติดตามผลลัพธ์การพัฒนา และประเมินผลลัพธ์การพัฒนา โดยผู้ที่สำเร็จการพัฒนาจะได้รับสัญลักษณ์การเรียนรู้ (Badge Verification) ตามระดับการพัฒนา

4. การพัฒนาสมรรถนะผู้บริหาร (Managerial competency) เพื่อพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารของคณะฯ ให้มีความรู้ ทักษะ และความสามารถในด้านการบริหารจัดการงาน บุคลากร และงบประมาณให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและโปร่งใส รวมทั้งส่งเสริมทักษะด้านภาวะผู้นำ การตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ การสื่อสาร และการประสานงาน เพื่อให้ผู้บริหารสามารถขับเคลื่อนการดำเนินงานของคณะฯ ไปสู่ความสำเร็จตามพันธกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยคณะฯ ได้กำหนดสมรรถนะผู้บริหาร ดังนี้

- **Vision & Strategic Thinking** หมายถึง มีวิสัยทัศน์ชัดเจนในการกำหนดทิศทางยุทธศาสตร์คณะ
- **Decision Making & Problem Solving** หมายถึง ตัดสินใจอย่างรอบคอบและแก้ปัญหาได้มีประสิทธิภาพ
- **Communication & Influence** หมายถึง สื่อสารชัดเจน กระตุ้นและสร้างแรงบันดาลใจ
- **Team Leadership & Collaboration** หมายถึง นำทีมได้ดี ส่งเสริมการทำงานร่วมกันและบรรยากาศเชิงบวก
- **Change & Innovation Management** หมายถึง สนับสนุนการเปลี่ยนแปลงและนวัตกรรม
- **People Development** หมายถึง สนับสนุนการพัฒนาบุคลากรและโค้ชชิ่ง
- **Ethics & Integrity** หมายถึง เป็นแบบอย่างด้านจริยธรรมและความซื่อสัตย์
- **Performance Management** หมายถึง ติดตามและประเมินผลการทำงานของทีมอย่างเป็นระบบ

## บทที่ 2

### รูปแบบการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร

คณะฯ มุ่งเน้นการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรทุกระดับ (All Level) ตามสมรรถนะที่กำหนด โดยมีรูปแบบการพัฒนาหลายแนวทาง ดังนี้

#### การจัดอบรม (In house Training)

หน่วยบริหารงานบุคคล ผู้รับผิดชอบหลักในการเสริมสร้างความรู้และทักษะให้แก่บุคลากร โดยเฉพาะที่สอดคล้องกับค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร สมรรถนะหลัก และสมรรถนะผู้บริหาร ตามที่คณะฯ กำหนดไว้ เพื่อเสริมสร้างความพร้อมในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพตอบสนองต่อเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ของคณะฯ โดยภายหลังการระบุงบประมาณของบุคลากรแล้ว หน่วยบริหารงานบุคคลได้ออกแบบหลักสูตรและกิจกรรมการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับกลุ่มเป้าหมายผู้เข้าร่วมอบรม และมีการประเมินผลความรู้ที่ได้รับ การนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน และความพึงพอใจในการเข้าร่วมอบรม เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงพัฒนาหลักสูตรและยกระดับสมรรถนะบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

#### การสอนงาน (Coaching)

การถ่ายทอดความรู้ ทักษะ และประสบการณ์จากผู้บังคับบัญชาหรือผู้เชี่ยวชาญไปยังผู้ปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ โดยคณะฯ ได้มอบหมายให้ผู้บังคับบัญชาหรือบุคลากรที่มีศักยภาพเป็นผู้ให้คำแนะนำ ติดตามผล และประเมินความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของผู้รับการสอนงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดการพัฒนาสมรรถนะและยกระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในทุกระดับอย่างแท้จริง

#### ระบบพี่เลี้ยง (Mentoring)

การมอบหมายให้ผู้บังคับบัญชาหรือผู้มีประสบการณ์ทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยง ให้คำปรึกษา สนับสนุนและแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับบุคลากรใหม่ เพื่อให้บุคลากรใหม่สามารถปรับตัวและพัฒนาสมรรถนะได้อย่างรวดเร็ว มีประสิทธิภาพ และสามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานของคณะฯ

#### การเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน (On the Job Training)

การพัฒนาทักษะผ่านการลงมือปฏิบัติงานจริง โดยเรียนรู้จากกระบวนการทำงานและการแก้ปัญหาในสถานการณ์จริง โดยเฉพาะการเสริมสร้างสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งงานของบุคลากร ทำให้บุคลากรสามารถพัฒนาความรู้ ทักษะ และความเชี่ยวชาญตรงตามบทบาทหน้าที่ พร้อมนำไปปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

#### การไปปฏิบัติงานร่วมกับหน่วยงานอื่น (Attachment Working)

คณะฯ เปิดโอกาสให้บุคลากรสายสนับสนุนได้ไปศึกษาดูงาน และแลกเปลี่ยนแนวปฏิบัติที่ดีจากองค์กรชั้นนำ รวมถึงการไปปฏิบัติงานร่วมกับหน่วยงานอื่น เพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์ เสริมสร้างความรู้ และนำแนวปฏิบัติที่ดีมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานของตนเองและหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพ

#### การสับเปลี่ยนหมุนเวียนงานในองค์กร (Rotation)

การสับเปลี่ยนหมุนเวียนงานในหน่วยงานต่าง ๆ ภายในคณะฯ เพื่อให้บุคลากรได้เรียนรู้หน้าที่งานหลากหลายด้าน พัฒนาความรู้ความสามารถรอบด้าน และสร้างความเข้าใจในกระบวนการทำงานขององค์กรอย่างครบถ้วน คณะฯ จึงได้มีการเปิดโอกาสให้บุคลากรหมุนเวียนงานตามความถนัดและสนใจ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวมของหน่วยงาน

### การจัดการความรู้ในองค์กร (Knowledge Management)

คณะฯ มีระบบการจัดการความรู้ในองค์กร (Knowledge Management) ผ่านระบบ ECON Knowledge พร้อมทั้งส่งเสริมให้บุคลากรแลกเปลี่ยนและแบ่งปันความรู้ (Knowledge Sharing) ผ่านการประชุม ECON Internal Meeting เป็นประจำทุกเดือน เพื่อเผยแพร่ความรู้ เครื่องมือในการทำงานที่น่าสนใจและช่วยเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

### การส่งไปอบรมในหน่วยงานอื่นที่จัดอบรม

คณะฯ ได้จัดสรรงบประมาณสนับสนุนการพัฒนาตนเอง 20,000 บาท/คน/ปี เพื่อสนับสนุนบุคลากรในการเข้าร่วมประชุมวิชาการ อบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน ทั้งในประเทศ/ต่างประเทศ ที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน วิจัย บริการวิชาการ และการปฏิบัติงานบุคลากร ทั้งนี้ เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรสามารถเพิ่มพูนความรู้และทักษะ นำแนวปฏิบัติที่ดีมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน และยกระดับสมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ของตนอย่างมีประสิทธิภาพ

### บทที่ 3

ผลการวิเคราะห์ช่องว่างสมรรถนะของบุคลากรคณะเศรษฐศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

#### สมรรถนะหลัก (Core Competency)

##### สมรรถนะหลักของบุคลากรสายวิชาการ

Competency	ค่าความคาดหวัง	เหตุผล/เป้าหมาย
Future-Oriented Pedagogy	4 (Advanced)	ใช้การสอน Active Learning, PBL, Digital Tools และเตรียมผู้เรียนสู่อนาคต
Interdisciplinary Knowledge	3 (Intermediate)	มีความร่วมมือข้ามสาขาในวิชา/วิจัยบางโครงการ
Policy Research Skills	3 (Intermediate)	ทำวิจัยเชิงนโยบายและตีพิมพ์ในงานวิชาการหรือ policy brief ได้
Industry Engagement	3 (Intermediate)	มีความร่วมมือกับภาคเอกชน/หน่วยงานภายนอกในงานวิจัยหรือบริการวิชาการ
Leadership & Soft Skills	4 (Advanced)	ทำงานเป็นผู้นำกลุ่มวิจัย/โครงการ, บริหารทีมได้
Impact Evaluation	3 (Intermediate)	สามารถประเมินผลลัพธ์เชิงเศรษฐกิจและสังคมของโครงการวิจัย/บริการ
Policy Communication	3 (Intermediate)	ถ่ายทอดสาระเชิงนโยบายให้ผู้กำหนดนโยบายหรือสาธารณะเข้าใจได้
Communication	4 (Advanced)	สื่อสารชัดเจนทั้งการเขียนและการพูด (ภาษาไทย/อังกฤษ)
EdTech Skills	3 (Intermediate)	ใช้ LMS, AI tools, online platform ในการสอนและวิจัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ

คณะฯ มีบุคลากรสายวิชาการ จำนวน 45 คน ทั้งนี้ จากการวิเคราะห์ช่องว่างสมรรถนะหลักของบุคลากรสายวิชาการ พบว่ามีบุคลากรสายวิชาการ จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 80 มีช่องว่างของสมรรถนะที่ต้องปิดเพื่อให้ได้ตามระดับค่าคาดหวังที่คณะฯ กำหนด โดยแต่ละสมรรถนะหลักมีบุคลากรที่ต้องพัฒนาสมรรถนะ ดังนี้

#### 1. Future-Oriented Pedagogy

มีบุคลากรสายวิชาการที่ต้องปิดช่องว่างของสมรรถนะดังกล่าว จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 64.44 ของบุคลากรสายวิชาการทั้งหมด โดยมีบุคลากรที่ต้องพัฒนาสมรรถนะด้าน Future-Oriented Pedagogy เป็นลำดับแรก จำนวน 28 คน และเป็นลำดับที่ 2 จำนวน 1 คน สำหรับบุคลากรสายวิชาการที่มีสมรรถนะหลักด้าน Future-Oriented Pedagogy เท่ากับระดับค่าคาดหวังที่คณะฯ กำหนด มีจำนวน 10 คน และบุคลากรสายวิชาการที่มีสมรรถนะหลักด้าน Future-Oriented Pedagogy มากกว่าระดับค่าคาดหวังที่คณะฯ กำหนด มีจำนวน 6 คน ดังนั้น มีบุคลากรสายวิชาการที่ไม่ต้องปิดช่องว่างของสมรรถนะดังกล่าว จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 35.56

#### 2. Interdisciplinary Knowledge

มีบุคลากรสายวิชาการที่ต้องปิดช่องว่างของสมรรถนะดังกล่าว จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 11.11 ของบุคลากรสายวิชาการทั้งหมด โดยมีบุคลากรที่ต้องพัฒนาสมรรถนะด้าน Interdisciplinary Knowledge เป็นลำดับแรก จำนวน 1 คน เป็นลำดับที่ 2 จำนวน 3 คน และลำดับ 3 จำนวน 1 คน สำหรับบุคลากรสายวิชาการที่มีสมรรถนะหลักด้าน Interdisciplinary Knowledge เท่ากับระดับค่าคาดหวังที่คณะฯ กำหนด มีจำนวน 15 คน และบุคลากรสายวิชาการที่มีสมรรถนะหลักด้าน Interdisciplinary Knowledge มากกว่าระดับค่าคาดหวังที่คณะฯ กำหนด มีจำนวน 25 คน ดังนั้น มีบุคลากรสายวิชาการที่ไม่ต้องปิดช่องว่างของสมรรถนะดังกล่าว จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 88.89 ทั้งนี้สมรรถนะหลักด้าน Interdisciplinary Knowledge ถือเป็นจุดแข็งของบุคลากรสายวิชาการมากที่สุดเป็นอันดับ 3 เมื่อเปรียบเทียบกับสมรรถนะหลักด้านอื่น ๆ

### 3. Policy Research Skills

มีบุคลากรสายวิชาการที่ต้องปิดช่องว่างของสมรรถนะดังกล่าว จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 11.11 ของบุคลากรสายวิชาการทั้งหมด โดยมีบุคลากรที่ต้องพัฒนาสมรรถนะด้าน Policy Research Skills เป็นลำดับแรก จำนวน 1 คน และเป็นลำดับที่ 2 จำนวน 4 คน สำหรับบุคลากรสายวิชาการที่มีสมรรถนะหลักด้าน Policy Research Skills เท่ากับระดับค่าคาดหวังที่คณะฯ กำหนด มีจำนวน 12 คน และบุคลากรสายวิชาการที่มีสมรรถนะหลักด้าน Policy Research Skills มากกว่าระดับค่าคาดหวังที่คณะฯ กำหนด มีจำนวน 28 คน ดังนั้น มีบุคลากรสายวิชาการที่ไม่ต้องปิดช่องว่างของสมรรถนะดังกล่าว จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 88.89

### 4. Industry Engagement

มีบุคลากรสายวิชาการที่ต้องปิดช่องว่างของสมรรถนะดังกล่าว จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 20 ของบุคลากรสายวิชาการทั้งหมด โดยมีบุคลากรที่ต้องพัฒนาสมรรถนะด้าน Industry Engagement เป็นลำดับแรก จำนวน 3 คน และเป็นลำดับที่ 2 จำนวน 6 คน สำหรับบุคลากรสายวิชาการที่มีสมรรถนะหลักด้าน Industry Engagement เท่ากับระดับค่าคาดหวังที่คณะฯ กำหนด มีจำนวน 17 คน และบุคลากรสายวิชาการที่มีสมรรถนะหลักด้าน Industry Engagement มากกว่าระดับค่าคาดหวังที่คณะฯ กำหนด มีจำนวน 19 คน ดังนั้น มีบุคลากรสายวิชาการที่ไม่ต้องปิดช่องว่างของสมรรถนะดังกล่าว จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 80

### 5. Leadership & Soft Skills

มีบุคลากรสายวิชาการที่ต้องปิดช่องว่างของสมรรถนะดังกล่าว จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 37.78 ของบุคลากรสายวิชาการทั้งหมด โดยมีบุคลากรที่ต้องพัฒนาสมรรถนะด้าน Leadership & Soft Skills เป็นลำดับแรก จำนวน 14 คน ลำดับที่ 2 จำนวน 2 คน และลำดับที่ 3 จำนวน 1 คน สำหรับบุคลากรสายวิชาการที่มีสมรรถนะหลักด้าน Leadership & Soft Skills เท่ากับระดับค่าคาดหวังที่คณะฯ กำหนด มีจำนวน 20 คน และบุคลากรสายวิชาการที่มีสมรรถนะหลักด้าน Leadership & Soft Skills มากกว่าระดับค่าคาดหวังที่คณะฯ กำหนด มีจำนวน 8 คน ดังนั้น มีบุคลากรสายวิชาการที่ไม่ต้องปิดช่องว่างของสมรรถนะดังกล่าว จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 62.22

### 6. Impact Evaluation

มีบุคลากรสายวิชาการที่ต้องปิดช่องว่างของสมรรถนะดังกล่าว จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 8.89 ของบุคลากรสายวิชาการทั้งหมด โดยมีบุคลากรที่ต้องพัฒนาสมรรถนะด้าน Impact Evaluation เป็นลำดับแรก จำนวน 3 คน และลำดับที่ 2 จำนวน 1 คน สำหรับบุคลากรสายวิชาการที่มีสมรรถนะหลักด้าน Impact Evaluation เท่ากับระดับค่าคาดหวังที่คณะฯ กำหนด มีจำนวน 13 คน และบุคลากรสายวิชาการที่มีสมรรถนะ

หลักด้าน Impact Evaluation มากกว่าระดับค่าคาดหวังที่คณะฯ กำหนด มีจำนวน 28 คน ดังนั้น มีบุคลากรสายวิชาการที่ไม่ต้องปิดช่องว่างของสมรรถนะดังกล่าว จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 91.11 ทั้งนี้สมรรถนะหลักด้าน Impact Evaluation ถือเป็นจุดแข็งของบุคลากรสายวิชาการมากที่สุดเป็นอันดับ 2 เมื่อเปรียบเทียบกับสมรรถนะหลักด้านอื่น ๆ

## 7. Policy Communication

มีบุคลากรสายวิชาการที่ต้องปิดช่องว่างของสมรรถนะดังกล่าว จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 11.11 ของบุคลากรสายวิชาการทั้งหมด โดยมีบุคลากรที่ต้องพัฒนาสมรรถนะด้าน Policy Communication เป็นลำดับแรก จำนวน 1 คน และลำดับที่ 2 จำนวน 4 คน สำหรับบุคลากรสายวิชาการที่มีสมรรถนะหลักด้าน Policy Communication เท่ากับระดับค่าคาดหวังที่คณะฯ กำหนด มีจำนวน 12 คน และบุคลากรสายวิชาการที่มีสมรรถนะหลักด้าน Policy Communication มากกว่าระดับค่าคาดหวังที่คณะฯ กำหนด มีจำนวน 28 คน ดังนั้น มีบุคลากรสายวิชาการที่ไม่ต้องปิดช่องว่างของสมรรถนะดังกล่าว จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 88.89 ทั้งนี้สมรรถนะหลักด้าน Policy Communication ถือเป็นจุดแข็งของบุคลากรสายวิชาการมากที่สุดเป็นอันดับ 1 เมื่อเปรียบเทียบกับสมรรถนะหลักด้านอื่น ๆ

## 8. Communication

มีบุคลากรสายวิชาการที่ต้องปิดช่องว่างของสมรรถนะดังกล่าว จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 31.11 ของบุคลากรสายวิชาการทั้งหมด โดยมีบุคลากรที่ต้องพัฒนาสมรรถนะด้าน Communication เป็นลำดับแรก จำนวน 10 คน ลำดับที่ 2 จำนวน 3 คน และลำดับที่ 3 จำนวน 1 คน สำหรับบุคลากรสายวิชาการที่มีสมรรถนะหลักด้าน Communication เท่ากับระดับค่าคาดหวังที่คณะฯ กำหนด มีจำนวน 20 คน และบุคลากรสายวิชาการที่มีสมรรถนะหลักด้าน Communication มากกว่าระดับค่าคาดหวังที่คณะฯ กำหนด มีจำนวน 11 คน ดังนั้น มีบุคลากรสายวิชาการที่ไม่ต้องปิดช่องว่างของสมรรถนะดังกล่าว จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 68.89

## 9. EdTech Skills

มีบุคลากรสายวิชาการที่ต้องปิดช่องว่างของสมรรถนะดังกล่าว จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 11.11 ของบุคลากรสายวิชาการทั้งหมด โดยมีบุคลากรที่ต้องพัฒนาสมรรถนะด้าน EdTech Skills เป็นลำดับแรก จำนวน 1 คน และลำดับที่ 2 จำนวน 4 คน สำหรับบุคลากรสายวิชาการที่มีสมรรถนะหลักด้าน EdTech Skills เท่ากับระดับค่าคาดหวังที่คณะฯ กำหนด มีจำนวน 20 คน และบุคลากรสายวิชาการที่มีสมรรถนะหลักด้าน EdTech Skills มากกว่าระดับค่าคาดหวังที่คณะฯ กำหนด มีจำนวน 20 คน ดังนั้น มีบุคลากรสายวิชาการที่ไม่ต้องปิดช่องว่างของสมรรถนะดังกล่าว จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 88.89

ดังนั้น สามารถลำดับสมรรถนะที่มีบุคลากรสายวิชาการต้องปิดช่องว่างเพื่อพัฒนาสมรรถนะเรียงจากมากที่สุดไปยังน้อยที่สุด ได้ดังนี้ 1) Future-Oriented Pedagogy 2) Leadership & Soft Skills 3) Communication 4) Industry Engagement และ 5) Interdisciplinary Knowledge / Policy Research Skills / Policy Communication และ EdTech Skills / 6) Impact Evaluation

สมรรถนะหลักของบุคลากรสายสนับสนุน

Competency	ค่าความคาดหวัง	เหตุผล/เป้าหมาย
Design & Delivery	4 (Advanced)	ออกแบบและส่งมอบงานบริการด้วยมาตรฐานสูงและตรงตามความต้องการ
Facilitation	3 (Intermediate)	อำนวยความสะดวกในการทำงานและการประชุมได้ราบรื่น
Data Analytics	3 (Intermediate)	ใช้ Excel, Power BI, หรือเครื่องมือวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อสนับสนุนผู้บริหาร
Sustainability & ESG	3 (Intermediate)	บูรณาการแนวคิด SDGs/ESG ในงานสนับสนุนและรายงานผลได้
Cost Efficiency	4 (Advanced)	จัดการงบประมาณ/ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพและลดต้นทุนโดยไม่ลดคุณภาพ

หมายเหตุ : ยกเว้นกลุ่ม “หัวหน้างาน” ที่มีค่าคาดหวังของทุกสมรรถนะในระดับ 5 (Expert)

คณะฯ มีบุคลากรสายสนับสนุน จำนวน 40 คน ทั้งนี้ จากการวิเคราะห์ช่องว่างสมรรถนะหลักของบุคลากรสายสนับสนุน พบว่ามีบุคลากรสายสนับสนุน จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 90 มีช่องว่างของสมรรถนะที่ต้องปิดเพื่อให้ได้ตามระดับค่าคาดหวังที่คณะฯ กำหนด โดยแต่ละสมรรถนะหลักมีบุคลากรที่ต้องพัฒนาสมรรถนะ ดังนี้

### 1. Design & Delivery

มีบุคลากรสายสนับสนุนที่ต้องปิดช่องว่างของสมรรถนะดังกล่าว จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 80 ของบุคลากรสายสนับสนุนทั้งหมด โดยมีบุคลากรที่ต้องพัฒนาด้าน Design & Delivery เป็นลำดับแรก จำนวน 14 คน เป็นลำดับที่ 2 จำนวน 10 คน ลำดับที่ 3 จำนวน 6 คน และลำดับที่ 4 จำนวน 2 คน สำหรับบุคลากรสายสนับสนุนที่มีสมรรถนะหลักด้าน Design & Delivery มากกว่าระดับค่าคาดหวังที่คณะฯ กำหนด มีจำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 20 ของบุคลากรสายสนับสนุนทั้งหมด ทั้งนี้ ไม่พบบุคลากรสายสนับสนุนที่มีสมรรถนะหลักด้าน Design & Delivery เท่ากับระดับค่าคาดหวังที่คณะฯ กำหนด

### 2. Facilitation

มีบุคลากรสายสนับสนุนที่ต้องปิดช่องว่างของสมรรถนะดังกล่าว จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 30 ของบุคลากรสายสนับสนุนทั้งหมด โดยมีบุคลากรที่ต้องพัฒนาด้าน Facilitation เป็นลำดับแรก จำนวน 1 คน เป็นลำดับที่ 2 จำนวน 1 คน ลำดับที่ 3 จำนวน 1 คน ลำดับที่ 4 จำนวน 2 คน และลำดับ 5 จำนวน 7 คน สำหรับบุคลากรสายสนับสนุนที่มีสมรรถนะหลักด้าน Facilitation เท่ากับระดับค่าคาดหวังที่คณะฯ กำหนด มีจำนวน 2 คน และบุคลากรสายสนับสนุนที่มีสมรรถนะหลักด้าน Design & Delivery มากกว่าระดับค่าคาดหวังที่คณะฯ กำหนด มีจำนวน 26 คน ดังนั้น มีบุคลากรสายสนับสนุนที่ไม่ต้องปิดช่องว่างของสมรรถนะดังกล่าว จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 70 ทั้งนี้สมรรถนะหลักด้าน Facilitation ถือเป็นจุดแข็งของบุคลากรสายสนับสนุนมากที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับสมรรถนะหลักด้านอื่น ๆ

### 3. Data Analytics

มีบุคลากรสายสนับสนุนที่ต้องปิดช่องว่างของสมรรถนะดังกล่าว จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 57.5 ของบุคลากรสายสนับสนุนทั้งหมด โดยมีบุคลากรที่ต้องพัฒนาด้าน Data Analytics เป็นลำดับแรก จำนวน 4 คน เป็นลำดับที่ 2 จำนวน 12 คน ลำดับที่ 3 จำนวน 6 คน และลำดับที่ 4 จำนวน 1 คน สำหรับบุคลากรสายสนับสนุนที่มีสมรรถนะหลักด้าน Data Analytics เท่ากับระดับค่าคาดหวังที่คณะฯ กำหนด มีจำนวน

3 คน และบุคลากรสายสนับสนุนที่มีสมรรถนะหลักด้าน Data Analytics มากกว่าระดับค่าคาดหวังที่คณะฯ กำหนด มีจำนวน 14 คน ดังนั้น มีบุคลากรสายสนับสนุนที่ไม่ต้องปิดช่องว่างของสมรรถนะดังกล่าว จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 42.5

#### 4. Sustainability & ESG

มีบุคลากรสายสนับสนุนที่ต้องปิดช่องว่างของสมรรถนะดังกล่าว จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 47.5 ของบุคลากรสายสนับสนุนทั้งหมด โดยไม่มีบุคลากรที่ต้องพัฒนาด้าน Sustainability & ESG เป็นลำดับแรก แต่ต้องพัฒนาสมรรถนะดังกล่าว ในลำดับที่ 2 จำนวน 5 คน ลำดับที่ 3 จำนวน 7 คน และลำดับที่ 4 จำนวน 7 คน สำหรับบุคลากรสายสนับสนุนที่มีสมรรถนะหลักด้าน Sustainability & ESG เท่ากับระดับค่าคาดหวังที่คณะฯ กำหนด มีจำนวน 2 คน และบุคลากรสายสนับสนุนที่มีสมรรถนะหลักด้าน Sustainability & ESG มากกว่าระดับค่าคาดหวังที่คณะฯ กำหนด มีจำนวน 19 คน ดังนั้น มีบุคลากรสายสนับสนุนที่ไม่ต้องปิดช่องว่างของสมรรถนะดังกล่าว จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 52.5

#### 5. Cost Efficiency

มีบุคลากรสายสนับสนุนที่ต้องปิดช่องว่างของสมรรถนะดังกล่าว จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 87.5 ของบุคลากรสายสนับสนุนทั้งหมด โดยมีบุคลากรที่ต้องพัฒนาด้าน Cost Efficiency เป็นลำดับแรก จำนวน 22 คน ในลำดับที่ 2 จำนวน 4 คน ลำดับที่ 3 จำนวน 6 คน ลำดับที่ 4 จำนวน 2 คน และลำดับที่ 5 จำนวน 1 คน ทั้งนี้ ไม่พบบุคลากรสายสนับสนุนที่มีสมรรถนะหลักด้าน Cost Efficiency เท่ากับระดับค่าคาดหวังที่คณะฯ กำหนด สำหรับบุคลากรสายสนับสนุนที่มีสมรรถนะหลักด้าน Cost Efficiency มากกว่าระดับค่าคาดหวังที่คณะฯ กำหนด มีจำนวน 5 คน ดังนั้น มีบุคลากรสายสนับสนุนที่ไม่ต้องปิดช่องว่างของสมรรถนะ คิดเป็นร้อยละ 12.5

ดังนั้น สามารถลำดับสมรรถนะที่มีบุคลากรสายสนับสนุนต้องปิดช่องว่างเพื่อพัฒนาสมรรถนะเรียงจากมากที่สุดไปยังน้อยที่สุด ได้ดังนี้ 1) Cost Efficiency 2) Design & Delivery 3) Data Analytics 4) Sustainability & ESG และ 5) Facilitation

## บทที่ 4

แผนพัฒนาสมรรถนะหลักของบุคลากรคณะเศรษฐศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569  
ภายใต้แผนปฏิบัติการ F-Training: ปลดล็อกศักยภาพสู่อนาคต (F-Training: Unlocking Future-Ready Competencies)

### การพัฒนาสมรรถนะหลักของบุคลากรสายวิชาการ

สมรรถนะหลัก	ระยะเวลาดำเนินงาน	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	รูปแบบการพัฒนา	ผลลัพธ์ที่คาดหวัง
Future-Oriented Pedagogy	ไตรมาสที่ 1 (ต.ค. – ธ.ค. 68)	จัดอบรมเพื่อทดลองใช้เครื่องมือดิจิทัล และสร้างความเข้าใจร่วมกันในแนวทางการสอนเชิงอนาคต	25,000.-	การจัดอบรมภายใน (In-house Training)	บุคลากรมีความรู้พื้นฐานด้าน Future-Oriented Pedagogy
	ไตรมาสที่ 2 (ม.ค. – มี.ค. 69)	จับคู่บุคลากรที่ต้องปิดช่องว่างสมรรถนะกับบุคลากรที่เป็นกลุ่ม Strength เพื่อให้คำแนะนำที่ช่วยในการออกแบบการสอนได้	ไม่ใช้งบประมาณ	การสอนงาน (Coaching)	บุคลากรสามารถออกแบบแผนการสอนเชิงอนาคตที่เหมาะสมกับรายวิชาของตนได้
	ไตรมาสที่ 3 - 4 (เม.ย. – ก.ย. 69)	ทดลองใช้จริงในห้องเรียน เก็บ Feedback จากนักศึกษา	ไม่ใช้งบประมาณ	การเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน (On the Job Training)	บุคลากรพัฒนาทักษะจริง สร้างผลงานนวัตกรรมการสอน และมีผลสัมฤทธิ์ต่อผู้เรียน
Leadership & Soft Skills	ไตรมาสที่ 1 - (ต.ค. – ธ.ค. 68)	จัดอบรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำในองค์กรวิชาการยุคใหม่ (Academic Leadership) และผู้นำกับการเปลี่ยนแปลงในมหาวิทยาลัยยุคดิจิทัล	25,000.-	การจัดอบรมภายใน (In-house Training)	บุคลากรสามารถนำทิมวิจัยและงานวิชาการได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีทักษะการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ และสอดคล้องกับวัฒนธรรม

สมรรถนะหลัก	ระยะเวลา ดำเนินงาน	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	รูปแบบการพัฒนา	ผลลัพธ์ที่คาดหวัง
					องค์กร และ เป้าหมาย มหาวิทยาลัย
	ไตรมาสที่ 2 (ม.ค. – มี.ค. 69)	จับคู่บุคลากรที่ต้องปิดช่องว่าง สมรรถนะกับบุคลากรที่เป็นกลุ่ม Strength เพื่อให้เป็นพี่เลี้ยงในการ ถ่ายทอดประสบการณ์ แนะนำการ วางแผนงานวิจัยและการบริหารทีม	ไม่ใช้งบประมาณ	ระบบพี่เลี้ยง (Mentoring)	บุคลากรเข้าใจบทบาทผู้นำ และมีที่ปรึกษาในการพัฒนา
	ไตรมาสที่ 3 - 4 (เม.ย. – ก.ย. 69)	มอบหมายให้เป็นหัวหน้าโครงการ/ ทีมย่อย	ไม่ใช้งบประมาณ	การเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน (On the Job Training)	บุคลากรได้ประสบการณ์ จริง มีทักษะนำทีมวิจัย/ โครงการ และสร้างผลลัพธ์ ชัดเจน

**หมายเหตุ :** สมรรถนะหลักด้าน Communication / Industry Engagement / Interdisciplinary Knowledge / Policy Research Skills / Policy Communication และ EdTech Skills บุคลากรที่ต้องปิดช่องว่างสมรรถนะดังกล่าว ให้เรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-Learning) โดยคณะฯ มีการสนับสนุนงบประมาณและทุนต่าง ๆ เพื่อเป็นส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาสมรรถนะดังกล่าว

สำหรับสมรรถนะด้าน Impact Evaluation หรือความสามารถในการวัดและประเมินผลลัพธ์/ผลกระทบของนโยบายหรือโครงการทั้งทางเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม เนื่องจากเป้าหมายการบรรลุวิสัยทัศน์ของคณะฯ ให้ความสำคัญกับการเชื่อมโยงองค์ความรู้ทางเศรษฐศาสตร์ ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง และข้อมูลเชิงประจักษ์จากบริบทจริง เพื่อยกระดับศักยภาพด้านการวิเคราะห์และการจัดทำรายงานผลตอบแทนทางสังคม (SROI) อย่างเป็นระบบ ดังนั้น ที่ผ่านมากคณะฯ จึงได้จัดทำประกาศคณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง กำหนดประเภทวิทยารับ รายการ และเงื่อนไขการรับเงินรายได้ของมหาวิทยาลัย ฉบับที่ ร 1/2568 ซึ่งกำหนดอัตราค่าบริการด้านการประเมินผลกระทบและผลตอบแทนทางเศรษฐกิจและสังคม (SIA/SROI) ที่ช่วยให้คณะฯ สามารถวางแผนการดำเนินงาน การพัฒนาบุคลากร และการรองรับภารกิจวิชาการภายในและภายนอกได้อย่างเป็นระบบ

ดังนั้น หน่วยบริหารงานบุคคลในฐานะผู้รับผิดชอบหลักในการพัฒนาความรู้ ทักษะ และส่งเสริมให้บุคลากรมีศักยภาพในการทำงานได้ดียิ่งขึ้น จึงได้กำหนดแผนพัฒนาสมรรถนะหลักด้าน Impact Evaluation ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 - 2572 เพื่อสนับสนุนให้บุคลากรสายวิชาการเป็นผู้ให้บริการประเมินผลกระทบและผลตอบแทนทางสังคม (SROI) ดังนี้

แผนงาน (Action Plan)	โครงการกิจกรรม พัฒนาบุคลากร	รูปแบบการพัฒนา	ผลลัพธ์ที่คาดหวัง
<b>ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569</b>			
การส่งเสริมการวิจัยและ บริการวิชาการเชิง บูรณาการเพื่อสังคมยั่งยืน (Sustainable Society)	โครงการอบรมหลักสูตร Social Value Professional Program	การจัดอบรมภายใน (In-house Training) และทดสอบ Social Value Associate (Level 1 - ระดับพื้นฐาน)	- บุคลากรสายวิชาการผ่าน การทดสอบระดับ Level 1 จำนวน 20 คน และสามารถเตรียม บุคลากรเข้าสู่แผนการ พัฒนาเป็นผู้ประเมิน ระดับสูง (Level 2) ได้ - บุคลากรสายสนับสนุน เตรียมความพร้อมและ เข้ารับการทดสอบระดับ Level 1
	โครงการเสริมทักษะ SROI: จากการเรียนรู้สู่การปฏิบัติ จริง	การมอบหมายงาน (Job assignment)	ให้ความรู้และให้นักศึกษา ได้มีส่วนร่วมในโครงการ ประเมินจริง และให้บริการ ประเมินแก่หน่วยงาน ภายนอก
<b>ปีงบประมาณ พ.ศ. 2570 - 2572</b>			
การส่งเสริมการวิจัยและ บริการวิชาการเชิง บูรณาการเพื่อสังคมยั่งยืน (Sustainable Society)	โครงการยกระดับวิชาชีพ ผู้ประเมินผลลัพธ์ทางสังคม สู่การรับรองระดับปฏิบัติ (Certified Social Impact Professional Level 2)	ประเมินผลลัพธ์ทาง สังคม จากโครงการจริง ภายใต้การดูแลของ สมาคมผู้ประเมินมูลค่า ทางสังคมไทย	บุคลากรสายวิชาการผ่าน การทดสอบระดับ Level 2 และขยาย บทบาทจากการเป็น ผู้ประเมินภายในสู่การเป็น

แผนงาน (Action Plan)	โครงการกิจกรรม พัฒนาบุคลากร	รูปแบบการพัฒนา	ผลลัพธ์ที่คาดหวัง
			“ผู้ให้บริการฝึกอบรมและ สร้างมาตรฐานความรู้ด้าน SROI”

โดยมหาวิทยาลัยฯ ได้กำหนดให้คณะฯ มีผู้ประเมินและผู้ตรวจรับรองผลรวมไม่น้อยกว่า 5 คน ซึ่งปัจจุบัน มีบุคลากรสายวิชาการที่ผ่านเกณฑ์ผู้ประเมินและผู้ตรวจรับรองผล ดังนี้

- Social Value Professional (Level 2) จำนวน 2 คน
- Social Value Professional (Level 1) จำนวน 7 คน

ทั้งนี้ ผู้ที่ผ่านการการรับรองวิชาชีพการเป็นผู้ประเมินผลสัมฤทธิ์ทางสังคม Certificate Social Value Professional Level 1 กำลังจะเข้าสู่การพัฒนาเป็น Social Value Professional (Level 2) ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 ดังนั้น คณะฯ จะมีจำนวนผู้ประเมินและผู้ตรวจรับรองรวมกันมากกว่า 5 คนตามเกณฑ์ ภายในปีงบประมาณ พ.ศ. 2570 นอกจากนี้ คณะฯ ยังมีแผนเพิ่มจำนวนผู้สอบผ่าน Social Value Professional (Level 1) อย่างน้อย 20 คน ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 ทั้งนี้ การพัฒนาดังกล่าวเป็นความร่วมมือระหว่างหน่วยบริหารงานบุคคล ในฐานะผู้พัฒนาความรู้ ทักษะ และศักยภาพของบุคลากรสายวิชาการ และหน่วยบริการวิชาการในฐานะผู้ส่งเสริมการจัดกิจกรรมบริการวิชาการ ถ่ายทอดองค์ความรู้ และประสานความร่วมมือกับหน่วยงานภายในและภายนอกมหาวิทยาลัยฯ เพื่อส่งเสริมการพัฒนาทางวิชาการของคณะฯ

การพัฒนาสมรรถนะหลักของบุคลากรสายสนับสนุน

สมรรถนะหลัก	ระยะเวลาดำเนินงาน	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	รูปแบบการพัฒนา	ผลลัพธ์ที่คาดหวัง
Cost Efficiency	ไตรมาสที่ 1 (ต.ค. – ธ.ค. 68)	จัดอบรมเพื่อให้บุคลากรเข้าใจหลักคิดและเครื่องมือในการจัดการต้นทุน	25,000.-	การจัดอบรมภายใน (In-house Training)	บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจด้าน Cost Efficiency
	ไตรมาสที่ 2 (ม.ค. – มี.ค. 69)	มอบหมายทำโครงการลดต้นทุนจริง	ไม่ใช้งบประมาณ	การเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน (On the Job Training)	บุคลากรฝึกใช้ความรู้ในงานจริง และได้ผลประหยัดชัดเจน
	ไตรมาสที่ 3 - 4 (เม.ย. – ก.ย. 69)	จับคู่บุคลากรที่ต้องปิดช่องว่างสมรรถนะกับบุคลากรที่เป็นกลุ่ม Strength เพื่อให้คำแนะนำช่วยแก้ปัญหาเชิงลึกในโครงการที่ได้ทำในไตรมาสที่ 2	ไม่ใช้งบประมาณ	การสอนงาน (Coaching)	บุคลากรพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์และแก้ปัญหา
Design & Delivery	ไตรมาสที่ 1 (ต.ค. – ธ.ค. 68)	จัดอบรมเพื่อสร้างความรู้เรื่องแนวคิดการออกแบบและส่งมอบบริการที่ได้มาตรฐาน	25,000.-	การจัดอบรมภายใน (In-house Training)	บุคลากรเข้าใจแนวคิดการออกแบบและส่งมอบบริการที่ได้มาตรฐาน
	ไตรมาสที่ 2 (ม.ค. – มี.ค. 69)	ลงมือพัฒนาบริการจริง + รับ Feedback	ไม่ใช้งบประมาณ	การเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน (On the Job Training)	ได้บริการที่ปรับปรุงจริงและทักษะการแก้ปัญหาหน้างาน
	ไตรมาสที่ 3 - 4 (เม.ย. – ก.ย. 69)	จับคู่บุคลากรที่ต้องปิดช่องว่างสมรรถนะกับบุคลากรที่เป็นกลุ่ม Strength เพื่อให้เป็นพี่เลี้ยงในการถ่ายทอดประสบการณ์มาตรฐานและแนวปฏิบัติที่ดี	ไม่ใช้งบประมาณ	ระบบพี่เลี้ยง (Mentoring)	บุคลากรยกระดับคุณภาพงานบริการและทำงานได้ตามมาตรฐานอย่างต่อเนื่อง

หมายเหตุ : สมรรถนะหลักด้าน Data Analytics / Sustainability & ESG และ Facilitation บุคลากรที่ต้องปิดช่องว่างสมรรถนะดังกล่าว ให้เรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-Learning) โดยคณะฯ มีการสนับสนุนงบประมาณและทุนต่าง ๆ เพื่อเป็นส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาสมรรถนะดังกล่าว

## บทที่ 5

### ผลการวิเคราะห์ช่องว่างสมรรถนะของผู้บริหารคณะเศรษฐศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 สมรรถนะของผู้บริหาร (Managerial competency)

#### สมรรถนะของผู้บริหาร

Competency	ค่าความคาดหวัง	เหตุผล/เป้าหมาย
Vision & Strategic Thinking	5 (Expert)	มีวิสัยทัศน์ชัดเจน กำหนดทิศทางยุทธศาสตร์คณะ
Decision Making & Problem Solving	5 (Expert)	ตัดสินใจอย่างรอบคอบและแก้ปัญหาได้มีประสิทธิภาพ
Communication & Influence	5 (Expert)	สื่อสารชัดเจน กระตุ้นและสร้างแรงบันดาลใจ
Team Leadership & Collaboration	5 (Expert)	นำทีมได้ดี ส่งเสริมการทำงานร่วมกันและบรรยากาศเชิงบวก
Change & Innovation Management	5 (Expert)	สนับสนุนการเปลี่ยนแปลงและนวัตกรรม
People Development	5 (Expert)	สนับสนุนการพัฒนาบุคลากรและโค้ชชิ่ง
Ethics & Integrity	5 (Expert)	เป็นแบบอย่างด้านจริยธรรมและความซื่อสัตย์
Performance Management	5 (Expert)	ติดตามและประเมินผลการทำงานของทีมอย่างเป็นระบบ

คณะฯ มีผู้บริหารระดับสูง ระดับกลาง และระดับต้น ทั้งนี้ จากการสำรวจความคาดหวังของบุคลากรคณะฯ ที่มีต่อคณะผู้บริหารฯ พบว่าผู้บริหารคณะฯ มีช่องว่างสมรรถนะของผู้บริหาร ที่ต้องพัฒนาโดยเรียงตามลำดับจากมากที่สุดไปยังน้อยที่สุด ดังนี้

1. Team Leadership & Collaboration
2. Communication & Influence
3. Decision Making & Problem Solving และ Performance Management
4. People Development
5. Change & Innovation Management
6. Ethics & Integrity
7. Vision & Strategic Thinking

คณะฯ สนับสนุนงบประมาณแก่ผู้บริหารทุกท่าน เพื่อเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาสมรรถนะด้านผู้บริหาร ทั้ง 7 ด้าน ได้แก่ Team Leadership & Collaboration, Communication & Influence, Decision Making & Problem Solving/Performance Management, People Development, Change & Innovation Management, Ethics & Integrity และ Vision & Strategic Thinking โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้บริหารได้แสวงหาความรู้ด้วยตนเอง เรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริง และเป็นแบบอย่างในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรภายในคณะฯ รวมทั้งยกระดับความสามารถในการบริหารงาน การนำทีม และการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์อย่างมีประสิทธิภาพ

## บทที่ 6

### การส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรคณะเศรษฐศาสตร์

นอกจากการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรตามรูปแบบ ECONCMU Development Roadmap ที่มุ่งเน้นพัฒนาสมรรถนะหลัก สมรรถนะตามตำแหน่งงาน และสมรรถนะผู้บริหารเป็นหลักแล้ว หน่วยบริหารงานบุคคลยังได้จัดสรรงบประมาณและทุนต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ตามที่บุคลากรต้องการ โดยงบประมาณและทุนสนับสนุนการพัฒนาของบุคลากร มีดังนี้

#### การส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ

##### 1. ค่าตอบแทนการผลิตหนังสือหรือตำราทางเศรษฐศาสตร์ คณะเศรษฐศาสตร์ (อยู่ในระหว่างการแก้ไขตามคำแนะนำของมหาวิทยาลัย)

เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรสายวิชาการคณะฯ ผลิตหนังสือหรือตำราทางเศรษฐศาสตร์ โดยผู้ขอรับค่าตอบแทนจะต้องผลิตหนังสือหรือตำราทางเศรษฐศาสตร์ที่ตีพิมพ์โดยสำนักพิมพ์ที่เป็นที่ยอมรับหรือผ่านการประเมินโดยคณะผู้ทรงคุณวุฒิในสาขาวิชาเศรษฐศาสตร์หรือสาขาอื่นที่เกี่ยวข้อง (Peer Reviewer) ซึ่งได้รับทุนในอัตรา 50,000 บาท/เล่ม

##### 2. ทุนสนับสนุนการจัดพิมพ์หนังสือ/ตำราเพื่อใช้ประกอบการขอตำแหน่งทางวิชาการ

เพื่อสนับสนุนให้คณาจารย์ขอตำแหน่งทางวิชาการ อันต้องมีการจัดพิมพ์หนังสือ/ตำราเพื่อใช้ประกอบการขอตำแหน่งวิชาการ หน่วยบริหารงานบุคคลจึงได้จัดทำประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการสนับสนุนการจัดพิมพ์หนังสือ/ตำราเพื่อใช้ประกอบการขอตำแหน่งทางวิชาการ โดยผู้ขอรับทุนจะได้รับการสนับสนุนการจัดพิมพ์หนังสือ/ตำรา ไม่เกิน 25 เล่ม เป็นเงินรวมไม่เกิน 15,000 บาท

##### 3. การสนับสนุนงบประมาณสำหรับการพัฒนาบุคลากร (20,000 บาท/คน/ปี)

เพื่อให้บุคลากรสายวิชาการสามารถพัฒนาความรู้และทักษะในการทำงานตามหลักสมรรถนะของบุคลากรสายวิชาการ อันเป็นประโยชน์ต่อการจัดการเรียนการสอน การวิจัย และการบริการวิชาการของคณะฯ โดยให้ได้รับการสนับสนุนเงินงบประมาณที่จ่ายจริงไม่เกิน 20,000 บาท/คน/ปี หากมีความจำเป็นที่จะใช้เงินเกินกว่าวงเงินที่กำหนดในปีงบประมาณปัจจุบัน สามารถขอรับการสนับสนุนจากปีงบประมาณถัดไปได้อีกไม่เกิน 2 ปีงบประมาณ รวมเป็นเงินไม่เกิน 60,000 บาท ทั้งนี้ หากไม่มีการขอรับการสนับสนุนในปีงบประมาณใดถือว่าบุคลากรได้สละสิทธิการขอรับการสนับสนุนงบประมาณในปีนั้น

##### 4. การสนับสนุนงบประมาณสำหรับการพัฒนาบุคลากรคณะเศรษฐศาสตร์ พ.ศ. 2569 (ค่านั่งสือหรือหนังสืออิเล็กทรอนิกส์)

เพื่อพัฒนาศักยภาพและสมรรถนะของบุคลากรคณะฯ ให้บรรลุยุทธศาสตร์ ตลอดจนสามารถดำเนินการกิจหลักของคณะฯ โดยเฉพาะในด้านการจัดการเรียนการสอน การวิจัย และการบริการวิชาการ อันเป็นหน้าที่หลักของบุคลากรสายวิชาการ หน่วยบริหารงานบุคคลจึงได้จัดทำประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการสนับสนุนงบประมาณสำหรับการพัฒนาบุคลากรคณะเศรษฐศาสตร์ พ.ศ. 2569 (ค่านั่งสือหรือหนังสืออิเล็กทรอนิกส์) เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-Learning) โดยเน้นไปที่การแสวงหาความรู้จากแหล่งการเรียนรู้ที่หลากหลาย ไม่จำกัดอยู่เฉพาะการอบรมหรือการเรียนการสอนในระบบเพียงเท่านั้น โดยให้ได้รับการสนับสนุนเงินงบประมาณคนละ 2,000 บาท/ปี หากไม่มีการขอรับการสนับสนุนงบประมาณภายในปีงบประมาณให้ถือว่าสละสิทธิในการขอรับการสนับสนุนงบประมาณในปีนั้น

## การส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน

### 1. การสนับสนุนเงินอุดหนุนพิเศษด้านความสามารถทางภาษาอังกฤษหรือภาษาจีนให้แก่บุคลากรสายสนับสนุน สังกัดคณะเศรษฐศาสตร์

เพื่อผลักดันวิสัยทัศน์ของคณะเศรษฐศาสตร์ในการสร้างพันธมิตรกับสถาบันต่างประเทศระดับแนวหน้า สร้างภาพลักษณ์ของคณะในเวทีโลก ประกอบกับเป็นการเพิ่มสมรรถนะ กระตุ้นบุคลากรสายสนับสนุนให้มีการพัฒนาศักยภาพตนเองด้านภาษาอังกฤษหรือภาษาจีน ซึ่งจะส่งผลดีต่อการดำเนินงานและภาพลักษณ์องค์กรของคณะฯ หน่วยบริหารงานบุคคลจึงได้จัดทำประกาศเงินอุดหนุนพิเศษด้านความสามารถทางภาษาอังกฤษหรือภาษาจีนให้แก่บุคลากรสายสนับสนุน สังกัดคณะเศรษฐศาสตร์ โดยผู้ขอรับการสนับสนุนจะได้รับเงินอุดหนุนพิเศษด้านความสามารถทางภาษาตามผลทดสอบความสามารถทางภาษา โดยมีอัตราต่ำสุดอยู่ที่ 20,000 บาท/คน/ปี และสูงสุดอยู่ที่ 30,000 บาท/คน/ปี รวมถึงได้รับเงินอุดหนุนพิเศษค่าสมัครทดสอบความสามารถทางภาษาอังกฤษหรือภาษาจีน จ่ายตามจริงในอัตรารายละไม่เกิน 1,800 บาทต่อปี

### 2. การสนับสนุนงบประมาณสำหรับการพัฒนาบุคลากร (20,000 บาท/คน/ปี)

เพื่อให้บุคลากรสายสนับสนุนสามารถพัฒนาความรู้และทักษะในการทำงานตามหลักสมรรถนะของบุคลากรสายสนับสนุน อันเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยให้ได้รับการสนับสนุนเงินงบประมาณที่จ่ายจริงไม่เกิน 20,000 บาท/คน/ปี หากมีความจำเป็นที่จะใช้เงินเกินกว่าวงเงินที่กำหนดในปีงบประมาณปัจจุบัน สามารถขอรับการสนับสนุนจากปีงบประมาณถัดไปได้อีกไม่เกิน 2 ปีงบประมาณรวมเป็นเงินไม่เกิน 60,000 บาท ทั้งนี้ หากไม่มีการขอรับการสนับสนุนในปีงบประมาณใดถือว่าบุคลากรได้ละสิทธิการขอรับการสนับสนุนงบประมาณในปีนั้น

### 3. การสนับสนุนงบประมาณสำหรับการพัฒนาบุคลากรคณะเศรษฐศาสตร์ พ.ศ. 2569 (ค่าหนังสือหรือหนังสืออิเล็กทรอนิกส์)

เพื่อพัฒนาศักยภาพและสมรรถนะของบุคลากรคณะฯ ให้บรรลุยุทธศาสตร์ ตลอดจนสามารถดำเนินการกิจหลักของคณะฯ โดยเฉพาะในด้านการสร้างความเข้มแข็งในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรสายสนับสนุน หน่วยบริหารงานบุคคลจึงได้จัดทำประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการสนับสนุนงบประมาณสำหรับการพัฒนาบุคลากรคณะเศรษฐศาสตร์ พ.ศ. 2569 (ค่าหนังสือหรือหนังสืออิเล็กทรอนิกส์) เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-Learning) โดยเน้นไปที่การแสวงหาความรู้จากแหล่งการเรียนรู้ที่หลากหลาย ไม่จำกัดอยู่เฉพาะการอบรมหรือการเรียนการสอนในระบบเพียงเท่านั้น โดยให้ได้รับการสนับสนุนเงินงบประมาณคนละ 2,000 บาท/ปี หากไม่มีการขอรับการสนับสนุนงบประมาณภายในปีงบประมาณให้ถือว่าละสิทธิในการขอรับการสนับสนุนงบประมาณในปีนั้น

ทั้งนี้ คณะฯ มีแผนในการจัดสรรงบประมาณและทุนต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ตามที่บุคลากรต้องการอย่างต่อเนื่อง เพื่อยกระดับศักยภาพในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับความก้าวหน้าขององค์ความรู้และการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน อีกทั้งยังเป็นการสนับสนุนให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง มีทัศนคติที่ดีต่อการพัฒนาตนเอง และสามารถนำความรู้ที่ได้รับมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ต่อหน่วยงานและคณะฯ ต่อไป

## การให้รางวัล

การให้รางวัลแก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานได้อย่างดี เป็นมาตรการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน อันจะช่วยส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความภาคภูมิใจในผลงานของตนเอง มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน และรักษามาตรฐานการทำงานที่มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งยังเป็นแนวทางหนึ่งในการพัฒนาบุคลากรให้มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร และกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาศักยภาพของตนเองเพื่อสร้างผลสัมฤทธิ์ที่ดียิ่งขึ้น คณะฯ จึงได้กำหนดรางวัลให้แก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานได้อย่างดีในแต่ละประเภท ดังนี้

### 1. รางวัลเชิดชูเกียรติคุณผู้สร้างสรรค์ผลงานระดับสากล

รางวัลเชิดชูเกียรติคุณผู้สร้างสรรค์ผลงานระดับสากล สำหรับผู้มีผลงานวิชาการที่ได้รับการตีพิมพ์ในวารสารระดับนานาชาติที่ปรากฏในฐานข้อมูล Scopus หรือ Web of Science (ISI) โดยมีดัชนีชี้วัดคุณภาพวารสาร (Journal Ranking) ตามเกณฑ์ CiteScore, SJR (SCImago Journal Rank) หรือ JCR (Journal Citation Reports) ซึ่งเป็นที่ยอมรับในระดับสากล และ/หรือ เป็นผู้ที่ได้รับรางวัลเชิดชูเกียรติจากองค์กรหรือสถาบันทางวิชาการระดับสากล อันเนื่องมาจากความเป็นเลิศในการผลิตผลงานวิจัยที่สร้างผลกระทบ (Impact) ต่อวงวิชาการในระดับโลก

### 2. รางวัลเชิดชูเกียรติคุณผู้สนับสนุนความเป็นเลิศของนักศึกษา

รางวัลเชิดชูเกียรติคุณผู้สนับสนุนความเป็นเลิศของนักศึกษา ผู้ที่ได้รับรางวัลต้องเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาซึ่งมีความทุ่มเททั้งร่างกายและแรงใจ ในการสนับสนุนนักศึกษาเข้าร่วมการแข่งขันทางวิชาการ และนักศึกษาที่อยู่ภายใต้การดูแลต้องได้รับรางวัลชนะเลิศ รองชนะเลิศ หรือรางวัลใด ๆ จากการแข่งขันดังกล่าว ซึ่งสามารถสร้างชื่อเสียงและเกียรติประวัติให้แก่คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

### 3. รางวัลสนับสนุนบุคลากรที่เข้าร่วมเป็นตัวแทนทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัยเชียงใหม่

รางวัลที่มอบเพื่อเป็นกำลังใจและสนับสนุนบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรมในฐานะตัวแทนของหน่วยงานทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย เพื่อส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพและสร้างชื่อเสียงให้แก่คณะฯ เช่น บุคลากรที่เข้าร่วมเป็นตัวแทนการประกวดในงาน CMU KM Day และบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการจุดชนวนความคิด ตีต่ออาวุธบุคลากรสู่ความพร้อมการเป็นผู้บริหาร Prepare for Future Leaders (PFL) เป็นต้น

ทั้งนี้ คณะฯ มีแผนในการสร้างแรงจูงใจผ่านการให้รางวัลแก่บุคลากรที่มีผลงานหรือการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ เพื่อเป็นการยกย่องเชิดชูเกียรติและสร้างขวัญกำลังใจ อันจะนำไปสู่การพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรให้มีความก้าวหน้าในการทำงานอย่างต่อเนื่อง และส่งผลต่อการยกระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของคณะฯ โดยรวม

