

หลักเกณฑ์และแผนบริหาร และพัฒนากิจกรรมบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 - 2572



คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่



งานบริหารทั่วไป หน่วยบริหารงานบุคคล

หลักเกณฑ์และแผนบริหาร และพัฒนาทรัพยากรบุคคล
คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 - 2572

คำนำ

คณะเศรษฐศาสตร์ ได้จัดทำหลักเกณฑ์และแผนบริหาร และพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 – 2572 เพื่อใช้เป็นแผนกำกับทิศทางการพัฒนาบุคลากรของคณะเศรษฐศาสตร์ ซึ่งสอดคล้องกับ วิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนกลยุทธ์ของคณะฯ ที่มีการปรับปรุงใหม่ ประจำปี พ.ศ. 2569 – 2572 เพื่อเป็นกรอบ แนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคล ตั้งแต่การวิเคราะห์อัตรากำลัง การสรรหา การพัฒนาให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ มีสมรรถนะเพียงพอสำหรับการปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุวิสัยทัศน์ของคณะ การรักษาบุคลากรให้อยู่ ปฏิบัติงานในคณะอย่างมีความสุข และมีความก้าวหน้ามั่นคงในวิชาชีพ

คณะเศรษฐศาสตร์ ขอขอบคุณบุคลากรทุกฝ่ายที่มีส่วนร่วมในการจัดทำหลักเกณฑ์และแผนบริหาร และ พัฒนาทรัพยากรบุคคลฉบับนี้ขึ้นมา และหวังว่าบุคลากรจะสามารถนำแผนฉบับนี้ ไปใช้เป็นแนวทางในการ ดำเนินการพัฒนาบุคลากรได้อย่างเหมาะสมและเป็นรูปธรรม

คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
บทที่ 1 ข้อมูลคณะเศรษฐศาสตร์.....	1
บทที่ 2 ข้อมูลบุคลากรและนโยบายการบริหารงานบุคคลคณะเศรษฐศาสตร์.....	5
บทที่ 3 วิเคราะห์สถานการณ์ปัจจุบัน.....	15
บทที่ 4 แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล และแผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 – 2572.....	18

บทที่ 1

ข้อมูลคณะเศรษฐศาสตร์

1. ประวัติคณะเศรษฐศาสตร์

คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ก่อตั้งขึ้นพร้อมกับการจัดตั้งมหาวิทยาลัยเชียงใหม่เมื่อปี พ.ศ. 2507 โดยในระยะแรกดำเนินการจัดการเรียนการสอนในฐานะภาควิชาเศรษฐศาสตร์ สังกัดคณะสังคมศาสตร์ มีบทบาทสำคัญในการผลิตบัณฑิตด้านเศรษฐศาสตร์เพื่อรองรับการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ต่อมาเมื่อการเรียนการสอนและการวิจัยทางเศรษฐศาสตร์มีความก้าวหน้าและขยายตัวอย่างต่อเนื่อง ทั้งในระดับปริญญาตรีและบัณฑิตศึกษา รวมถึงการพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับบริบทการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม จึงได้รับการยกฐานะขึ้นเป็นคณะเศรษฐศาสตร์อย่างเป็นทางการเมื่อวันที่ 28 สิงหาคม พ.ศ. 2535 นับแต่นั้นมา คณะเศรษฐศาสตร์ได้พัฒนาอย่างต่อเนื่องทั้งด้านการจัดการศึกษา การวิจัย และการบริการวิชาการ แก่สังคม จนเป็นสถาบันชั้นนำด้านเศรษฐศาสตร์ของประเทศ มุ่งเน้นการผลิตบัณฑิตที่มีความรู้ทางเศรษฐศาสตร์ อย่างรอบด้าน มีทักษะการคิดวิเคราะห์เชิงระบบ สามารถประยุกต์องค์ความรู้เพื่อแก้ไขปัญหาทางเศรษฐกิจ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นมืออาชีพ พร้อมทั้งสร้างองค์ความรู้และงานวิจัยที่สนับสนุนการพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมอย่างยั่งยืนทั้งในระดับท้องถิ่น ระดับประเทศ และระดับนานาชาติ

2. วิสัยทัศน์

“ผู้นำเศรษฐศาสตร์แห่งเอเชีย เพื่อสังคมยั่งยืน” เป็นสถาบันการศึกษาและวิจัยด้านเศรษฐศาสตร์ชั้นนำ ในเอเชียที่ขับเคลื่อนองค์ความรู้กับนวัตกรรมทางเศรษฐกิจและสังคมเพื่อแก้ไขความท้าทายทางเศรษฐกิจและสังคมเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน

3. พันธกิจ

คณะเศรษฐศาสตร์มีพันธกิจหลัก 3 ด้าน ได้แก่

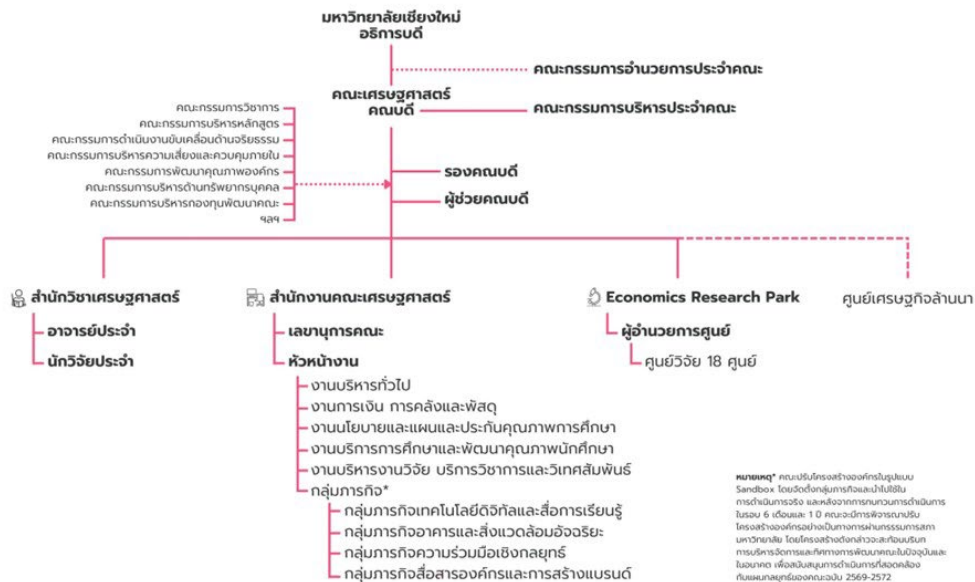
1. การศึกษา ผลิตบัณฑิตที่พร้อมรับมือกับอนาคต ด้วยความรู้ความเข้าใจด้านเศรษฐศาสตร์ ทักษะการวิเคราะห์ที่สำคัญ และภาวะผู้นำ เพื่อขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงอย่างยั่งยืนในสังคม
2. การวิจัย สร้างและเผยแพร่องค์ความรู้และนวัตกรรมจากงานวิจัยด้านเศรษฐศาสตร์ที่มีคุณภาพและผลกระทบสูง เพื่อนำไปสู่การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายเศรษฐกิจและการพัฒนาอย่างยั่งยืน
3. การบริการวิชาการ สร้างและส่งเสริมการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้จากการบริการวิชาการที่ช่วยเสริมสร้างคุณค่าทางเศรษฐกิจ สังคมและสิ่งแวดล้อม

4. โครงสร้างการบริหารงาน

การบริหารงานของคณะเศรษฐศาสตร์ดำเนินการภายใต้การกำกับดูแลของ คณบดี รองคณบดี และผู้ช่วยคณบดี ซึ่งเป็นผู้กำหนดนโยบายและบริหารจัดการภาพรวมของคณะ โดยมีคณะกรรมการอำนวยการประจำคณะฯ และคณะกรรมการบริหารประจำคณะฯ ทำหน้าที่ควบคุม กำกับ และติดตามการดำเนินงานให้เป็นไปตามนโยบาย

ที่กำหนด ทั้งนี้ โครงสร้างการดำเนินงานของคณะฯ แบ่งออกเป็น 3 หน่วยหลัก ตามภารกิจและหน้าที่ ดังนี้

1. สำนักวิชาเศรษฐศาสตร์ ประกอบด้วย อาจารย์และนักวิจัยประจำคณะเศรษฐศาสตร์
2. สำนักงานคณะเศรษฐศาสตร์ ประกอบด้วย เลขานุการคณะ และ 5 หน่วยงาน โดยแต่ละหน่วยงานมีหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้
 - 2.1 งานบริหารทั่วไป ประกอบด้วยหน่วยบริหารงานบุคคล และหน่วยธุรการและสารบรรณ
 - 2.2 งานการเงิน การคลังและพัสดุ ประกอบด้วยหน่วยการเงินและบัญชี และหน่วยพัสดุ
 - 2.3 งานบริการการศึกษาและพัฒนาคุณภาพนักศึกษา ประกอบด้วยหน่วยวิชาการระดับปริญญาตรี หน่วยวิชาการระดับบัณฑิตศึกษา และหน่วยพัฒนาคุณภาพนักศึกษา
 - 2.4 งานนโยบายและแผนและประกันคุณภาพการศึกษา ประกอบด้วยหน่วยนโยบายและแผน และหน่วยประกันคุณภาพการศึกษา
 - 2.5 งานบริหารงานวิจัย บริการวิชาการและวิเทศสัมพันธ์ ประกอบด้วยหน่วยบริหารงานวิจัย หน่วยบริการวิชาการ
3. กลุ่มภารกิจ
 - 3.1 กลุ่มภารกิจเทคโนโลยีดิจิทัลและสื่อการเรียนรู้
 - 3.2 กลุ่มภารกิจอาคารและสิ่งแวดล้อมอัจฉริยะ
 - 3.3 กลุ่มภารกิจความร่วมมือเชิงกลยุทธ์
 - 3.4 กลุ่มภารกิจสื่อสารองค์กรและการสร้างแบรนด์
4. Economic Research Park ประกอบด้วย ศูนย์วิจัยภายใต้โครงการ Economic Research Park จำนวน 18 ศูนย์



ภาพที่ 1 แผนผังโครงสร้างองค์กร

5. ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร

“ค-ท-ป-ม” “คิดไกล ทำไว เป็นเลิศ ใส่ใจ โปร่งใส มั่นคงยั่งยืน”

คิดไกล (Visionary Thinking) วางวิสัยทัศน์และเป้าหมายระยะยาว มองการณ์ไกล วางแผนอนาคตองค์กรอย่างรอบคอบ พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงและสร้างนวัตกรรม

ทำไว (Swift Action) ลงมือปฏิบัติอย่างรวดเร็ว ไม่ผัดวันประกันพรุ่ง กระตือรือร้น จัดลำดับความสำคัญและทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

เป็นเลิศ (Excellence) มุ่งมั่นสู่มาตรฐานสูงสุด พัฒนาตนเองและงานอย่างต่อเนื่องสร้างผลงานคุณภาพเหนือความคาดหมาย

โปร่งใส - ใส่ใจ (Transparency & Care) เอาใจใส่ผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เข้าใจความต้องการ ตอบสนองด้วยความเต็มใจ สร้างประสบการณ์ที่ดี และทำงานด้วยความซื่อสัตย์ เปิดเผย ตรวจสอบได้ สื่อสารอย่างชัดเจน ยึดหลักธรรมาภิบาล

มั่นคงยั่งยืน (Sustainability) รับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม สร้างความสมดุล พัฒนาองค์กรให้เติบโตอย่างมั่นคงในระยะยาว

6. เป้าหมายการบรรลุวิสัยทัศน์คณะเศรษฐศาสตร์

1. ผลการจัดอันดับ QS World University Ranking by Subject ด้าน Economics & Econometrics

ปี พ.ศ. 2569 อันดับที่ 401 – 450

ปี พ.ศ. 2570 อันดับที่ 351 – 400

ปี พ.ศ. 2571 อันดับที่ 351 – 400

ปี พ.ศ. 2572 อันดับที่ 251 – 300

2. จำนวนบทความที่ตีพิมพ์เผยแพร่ใน Q1 ในสาขา Economics & Econometrics

ปี พ.ศ. 2569 จำนวน 10 บทความ

ปี พ.ศ. 2570 จำนวน 10 บทความ

ปี พ.ศ. 2571 จำนวน 10 บทความ

ปี พ.ศ. 2572 จำนวน 10 บทความ

3. จำนวนผลงานทางวิชาการที่นำไปใช้ประโยชน์เชิงสังคมและเชิงนโยบาย

ปี พ.ศ. 2569 จำนวน 15 ผลงาน

ปี พ.ศ. 2570 จำนวน 15 ผลงาน

ปี พ.ศ. 2571 จำนวน 15 ผลงาน

ปี พ.ศ. 2572 จำนวน 15 ผลงาน

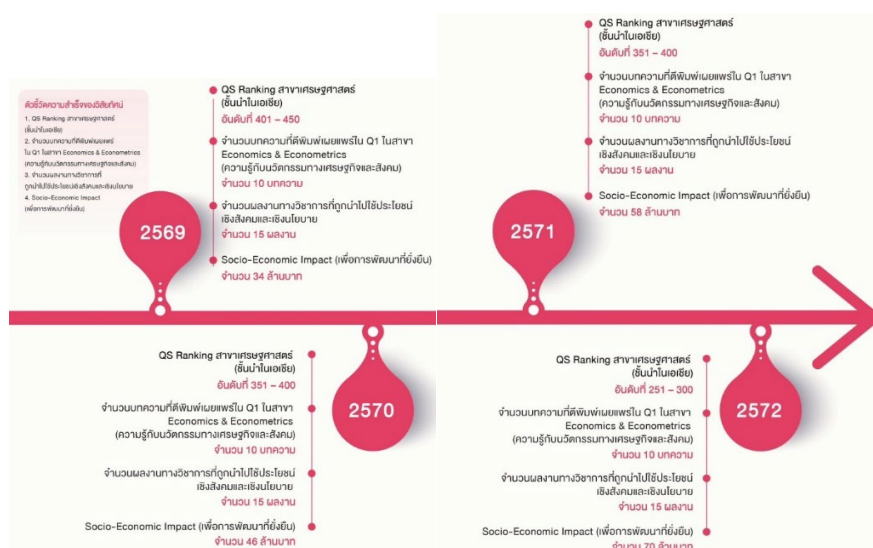
4. Socio-Economics Impact เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน

ปี พ.ศ. 2569 มูลค่า 34 ล้านบาท

ปี พ.ศ. 2570 มูลค่า 46 ล้านบาท

ปี พ.ศ. 2571 มูลค่า 58 ล้านบาท

ปี พ.ศ. 2572 มูลค่า 70 ล้านบาท



ภาพที่ 2 เป้าหมายการบรรลุวิสัยทัศน์คณะเศรษฐศาสตร์

บทที่ 2

ข้อมูลบุคลากรและนโยบายการบริหารงานบุคคลคณะเศรษฐศาสตร์

1. ข้อมูลบุคลากร

1.1 จำนวนบุคลากรจำแนกตามประเภทและสายงาน

จากข้อมูลจำนวนบุคลากรจำแนกตามประเภทและสายงาน พบว่ามีบุคลากรรวมทั้งสิ้น 93 คน ซึ่งสามารถจำแนกออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่ ข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัยเงินแผ่นดิน และพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ โดยในแต่ละประเภทมีการจัดแบ่งตามสายงาน ได้แก่ สายวิชาการ และสายสนับสนุน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

- ประเภทข้าราชการ มีจำนวนรวมทั้งสิ้น 6 คน แบ่งเป็นบุคลากรสายวิชาการจำนวน 5 คน และบุคลากรสายสนับสนุนจำนวน 1 คน
- ประเภทพนักงานมหาวิทยาลัยเงินแผ่นดิน เป็นกลุ่มที่มีจำนวนมากที่สุด คือ 73 คน โดยจำแนกเป็นบุคลากรสายวิชาการ จำนวน 41 คน บุคลากรสายสนับสนุน จำนวน 32 คน
- ประเภทพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ มีจำนวนรวมทั้งสิ้น 14 คน แบ่งเป็นบุคลากรสายวิชาการ 1 คน และบุคลากรสายสนับสนุน 13 คน

ตารางที่ 1 จำนวนบุคลากรจำแนกตามประเภทสายงาน

ประเภท	สายงาน		รวม
	สายวิชาการ	สายสนับสนุน	
ข้าราชการ	5	1	6
พนักงานมหาวิทยาลัย (เงินแผ่นดิน)	41	32	73
พนักงานมหาวิทยาลัย (เงินรายได้)	1	13	14
รวม	47	46	93

ข้อมูล ณ วันที่ 5 มกราคม 2569

1.2 จำนวนบุคลากรจำแนกตามวุฒิการศึกษา

จากข้อมูลจำนวนบุคลากรจำแนกตามคุณวุฒิการศึกษาใน 2 สายงาน คือ สายวิชาการ และสายสนับสนุน สามารถแสดงรายละเอียดได้ดังนี้

- สายวิชาการ มีบุคลากรจำนวน 47 คน พบว่าสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก จำนวน 42 คน และ สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 5 คน
- สายสนับสนุน มีบุคลากรจำนวน 46 คน พบว่า สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 17 คน สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 23 คน และสำเร็จการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี จำนวน 6 คน

ตารางที่ 2 จำนวนบุคลากรจำแนกตามคุณวุฒิการศึกษา

ประเภท	วุฒิการศึกษา			
	ต่ำกว่า ป.ตรี	ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก
สายวิชาการ				
- ข้าราชการ	-	-	-	5
- พนักงานมหาวิทยาลัย (เงินแผ่นดิน)	-	-	5	36
- พนักงานมหาวิทยาลัย (เงินรายได้)	-	-	-	1
สายสนับสนุน				
- ข้าราชการ	-	-	1	-
- พนักงานมหาวิทยาลัย (เงินแผ่นดิน)	2	15	15	-
- พนักงานมหาวิทยาลัย (เงินรายได้)	4	8	1	-
รวม	6	23	22	42

ข้อมูล ณ วันที่ 5 มกราคม 2569

1.3 จำนวนบุคลากรสายวิชาการจำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการ

จากข้อมูลบุคลากรสายวิชาการ สามารถจำแนกบุคลากรตามตำแหน่งทางวิชาการ ได้ดังนี้

- ตำแหน่งอาจารย์ ปิงปประมาณ พ.ศ. 2564 – 2569 มีจำนวน 10 13 12 10 8 และ 9 คน ตามลำดับ
- ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ ปิงปประมาณ พ.ศ. 2564 – 2569 มีจำนวน 23 22 21 18 17 และ 17 คน ตามลำดับ
- ตำแหน่งรองศาสตราจารย์ ปิงปประมาณ พ.ศ. 2564 – 2569 มีจำนวน 10 11 13 14 16 และ 16 คน ตามลำดับ
- ตำแหน่งศาสตราจารย์ ปิงปประมาณ พ.ศ. 2564 – 2569 มีจำนวน 1 คน

ตารางที่ 3 จำนวนบุคลากรสายวิชาการจำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการ

ตำแหน่ง	ปีงบประมาณ					
	2564	2565	2566	2567	2568	2569
อาจารย์	10	13	12	10	8	9
ผู้ช่วยศาสตราจารย์	23	22	21	18	17	17
รองศาสตราจารย์	10	11	13	14	16	16
ศาสตราจารย์	1	1	1	1	0	1

ข้อมูล ณ วันที่ 5 มกราคม 2569

1.4 จำนวนบุคลากรที่จะเกษียณอายุงานในปีงบประมาณ 2569 – 2572

จากข้อมูลจำนวนบุคลากรที่จะเกษียณอายุงาน พบว่าปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 – 2572 มีบุคลากรที่มีกำหนดเกษียณอายุงาน รวมทั้งสิ้น 4 คน โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 และ 2572 ไม่มีบุคลากรที่ถึงกำหนด

เกษียณอายุงาน สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 และ 2570 มีบุคลากรเกษียณอายุงานปีละ 1 คน และในปีงบประมาณ 2571 มีจำนวนบุคลากรที่เกษียณอายุงาน จำนวน 2 คน

ตารางที่ 4 จำนวนบุคลากรที่จะเกษียณอายุงานในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 – 2572

สายงาน	ปีงบประมาณ				
	2568	2569	2570	2571	2572
สายวิชาการ	0	1	1	1	0
- ข้าราชการ	-	1	-	-	-
- พนักงานมหาวิทยาลัยประจำ	-	-	1	1	-
- พนักงานมหาวิทยาลัยชั่วคราว	-	-	-	-	-
สายสนับสนุน	0	0	0	1	0
- ข้าราชการ	-	-	-	-	-
- พนักงานมหาวิทยาลัยประจำ	-	-	-	1	-
- พนักงานมหาวิทยาลัยชั่วคราว	-	-	-	-	-
รวม	0	1	1	2	0

ข้อมูล ณ วันที่ 5 มกราคม 2569

2. นโยบายการบริหารงานบุคคล

คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มีนโยบายในการบริหารบุคคลที่สอดคล้องตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม รวมถึงแผนกลยุทธ์ และสมรรถนะหลักของคณะเศรษฐศาสตร์ ภายใต้กฎ ระเบียบ ข้อบังคับของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ดังนี้

2.1 การวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังและขีดความสามารถบุคลากร

คณะเศรษฐศาสตร์ มีกระบวนการในการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลัง และขีดความสามารถของบุคลากร เพื่อให้สามารถขับเคลื่อนยุทธศาสตร์และพันธกิจของคณะฯ ให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ ภายใต้กฎ ระเบียบ ข้อบังคับด้านการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ และปัจจัยภายนอกอื่นๆ ผ่านการประเมินขีดความสามารถ การวิเคราะห์ช่องว่างสมรรถนะของบุคลากร (Gap Analysis) และการคำนวณภาระงานของบุคลากรสายสนับสนุน โดยมีแนวทางดำเนินการดังนี้

2.1.1 ความต้องการอัตรากำลัง มีการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังของบุคลากรสายวิชาการโดยการวิเคราะห์ภาระงานของอาจารย์ต่อจำนวนนักศึกษาเต็มเวลาเทียบเท่า (FTES : Full Time Equivalent Student) ตามมาตรฐานของทบวงมหาวิทยาลัย และการวิเคราะห์ปริมาณงาน/ภาระงานของหน่วยงานสนับสนุนเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังของบุคลากรสายสนับสนุนที่ต้องการ โดยหน่วยวางแผนและงบประมาณได้ดำเนินการวางแผนขอรับการจัดสรรกรอบอัตรากำลังพนักงานมหาวิทยาลัย (เงินแผ่นดิน) ต่อไป ซึ่งการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังฯ ในทุกกลุ่มบุคลากรจะเปรียบเทียบกับจำนวนอัตรากำลังที่ถือครองอยู่ในปัจจุบันและการเกษียณอายุงานในอนาคต นอกจากนี้เพื่อเป็นการลดความเสี่ยงในการได้รับการจัดสรรกรอบอัตรากำลัง

หรือการสรรหาไม่เป็นไปตามกำหนด คณะฯ จึงได้ดำเนินการขออนุมัติกรอบอัตราพนักงานมหาวิทยาลัย (เงินรายได้) เพื่อจ้างบุคคลปฏิบัติงานในภาระงานที่เพิ่มขึ้น รวมถึงการจ้างบุคคลที่มีความสามารถโดดเด่น ปฏิบัติงานต่อหลังจากเกษียณอายุงาน

2.1.2 ซีดความสามารถบุคลากร มีการประเมินขีดความสามารถ และวิเคราะห์ช่องว่างสมรรถนะของบุคลากร (Gap Analysis) จากค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรที่สอดคล้องกับปรัชญาและแนวทางในการบริหารงานของคณะฯ สมรรถนะหลักของคณะฯ ซึ่งสอดคล้องกับพันธกิจและเป้าหมายของคณะฯ อันนำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุผลสัมฤทธิ์ตามที่คณะฯ กำหนด รวมถึงสมรรถนะตามตำแหน่งงานที่แสดงถึงความสามารถในการปฏิบัติงานตรงตามความต้องการของตำแหน่งงานและตอบสนองต่อเป้าหมายของคณะฯ และมหาวิทยาลัยเชียงใหม่

2.2 การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร

การสรรหาบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน เป็นกระบวนการคัดสรรบุคคลที่มีคุณลักษณะพึงประสงค์สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม และทิศทางการพัฒนาคณะฯ โดยมุ่งเน้นบุคคลที่มีสมรรถนะตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง มีศักยภาพในการขับเคลื่อนคณะฯ เศรษฐศาสตร์ ภายใต้หลักเกณฑ์ที่ยึดถือระบบคุณธรรม (Merit System) ความโปร่งใส และความเสมอภาค เพื่อประโยชน์สูงสุดของมหาวิทยาลัย โดยมีแนวทางดำเนินการ ดังนี้

2.2.1 พนักงานมหาวิทยาลัย (เงินแผ่นดิน)

ดำเนินการตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2567 และประกาศมหาวิทยาลัยที่เกี่ยวข้อง ทั้งด้านคุณสมบัติ หลักเกณฑ์ เงื่อนไข วิธีการจ้าง การประเมิน ระยะเวลาการจ้าง อัตราเงินเดือน สิทธิและสวัสดิการ รวมถึงมาตรฐานความสามารถทางภาษาอังกฤษของอาจารย์บรรจุใหม่

เมื่อได้รับการจัดสรรกรอบอัตรากำลัง คณะฯ จะดำเนินการ ดังนี้

(1) ขออนุมัติดำเนินการคัดเลือกบุคคลตามกรอบอัตราที่ได้รับการจัดสรร เพื่อบรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยต่อประธาน ก.บ. พร้อมระบุคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งประกอบการพิจารณา

(2) แต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกหรือสรรหาบุคคล โดยคณะกรรมการเป็นผู้กำหนดขั้นตอนวิธีการคัดเลือกหรือสรรหา ตลอดจนเงื่อนไขตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและภาระงานที่ต้องปฏิบัติ รวมทั้งประเมินความพร้อมทางสภาพจิตที่อาจมีผลต่อการปฏิบัติงาน

(3) ดำเนินกระบวนการประเมินและคัดเลือก ดังนี้

- **สายวิชาการ** ทดสอบความสามารถเฉพาะตำแหน่ง ได้แก่ การสอบปฏิบัติการสอน การนำเสนอผลงานวิชาการ และการสอบสัมภาษณ์

- **สายสนับสนุน** ทดสอบความสามารถทั่วไปและความสามารถเฉพาะตำแหน่ง โดยการสอบข้อเขียนและ/หรือสอบภาคปฏิบัติ รวมถึงการสอบสัมภาษณ์

(4) กรณีตำแหน่งที่ต้องการความเชี่ยวชาญระดับสูงหรือเป็นตำแหน่งที่ขาดแคลน คณะกรรมการอาจดำเนินการสรรหาผู้มีคุณวุฒิและประสบการณ์โดดเด่นตามหลักเกณฑ์ของมหาวิทยาลัย และเสนอคณะกรรมการบริหารประจำคณะพิจารณาให้ความเห็นชอบ

2.2.2 พนักงานมหาวิทยาลัย (เงินรายได้)

ดำเนินการตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยพนักงานส่วนงาน พ.ศ. 2567 และประกาศมหาวิทยาลัยที่เกี่ยวข้อง เมื่อได้รับอนุมัติกรอบอัตรากำลังหรือโครงการที่ได้รับงบประมาณ คณะฯ จะดำเนินการดังนี้

(1) แต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย (เงินรายได้) โดยกำหนดขั้นตอน วิธีการคัดเลือก และเงื่อนไขตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและภาระงาน

(2) ดำเนินการคัดเลือกโดยการทดสอบความสามารถทั่วไปและความสามารถเฉพาะตำแหน่ง (สอบข้อเขียนและ/หรือสอบปฏิบัติ) รวมถึงการสอบสัมภาษณ์ เพื่อประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่งงาน

2.3 การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

ภายหลังเสร็จสิ้นกระบวนการสรรหาและคัดเลือก คณะฯ จะดำเนินการเสนอผลการคัดเลือกต่อประธาน ก.บ. เพื่อพิจารณาจ้างและบรรจุแต่งตั้งบุคลากรตามประเภทการจ้างและหลักเกณฑ์ของมหาวิทยาลัย

2.3.1 การบรรจุและแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัย (เงินแผ่นดิน)

เมื่อกระบวนการคัดเลือกแล้วเสร็จ คณะฯ จะเสนอผลการคัดเลือกต่อประธาน ก.บ. เพื่อพิจารณาจ้างและบรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยตามกรอบอัตรากำลังที่ได้รับจัดสรร

2.3.2 การบรรจุและแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัย (เงินรายได้)

เมื่อได้ผู้ที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน คณะฯ จะดำเนินการจ้างโดยกำหนดระยะเวลาไม่เกินหนึ่งปีงบประมาณ หรือตามระยะเวลาโครงการ และมีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามรอบระยะเวลา เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาต่อสัญญาจ้างหรือการปรับเปลี่ยนสถานภาพในอนาคต

2.3.3 การเตรียมความพร้อมและปฐมนิเทศบุคลากรใหม่

- **สำหรับบุคลากรประเภทอาจารย์** มหาวิทยาลัยกำหนดให้อาจารย์บรรจุใหม่ทุกท่านเข้าร่วมโครงการเตรียมความพร้อมอาจารย์บรรจุใหม่มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ (CMU Academy for Future Education: CMU CAFE) เพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับองค์กร บทบาทหน้าที่ และการปรับตัวเข้าสู่วัฒนธรรมองค์กร

- **สำหรับบุคลากรบรรจุใหม่สายสนับสนุน** มหาวิทยาลัยกำหนดให้เข้าร่วมโครงการเตรียมความพร้อมบุคลากรบรรจุใหม่มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ (CAMP : CMU Academy for Management and Professional Personnel) เพื่อเสริมสร้างความรู้ ทักษะ และความเข้าใจในค่านิยมองค์กรให้แก่บุคลากรสายสนับสนุน

นอกจากนี้ คณะฯ ยังมอบหมายอาจารย์พี่เลี้ยง (Coaching) เพื่อให้คำปรึกษาด้านการเรียนการสอน ค่านิยม วัฒนธรรมองค์กร และการใช้ชีวิตภายในคณะและมหาวิทยาลัย

สำหรับนักวิจัยและบุคลากรสายสนับสนุน หน่วยบริหารงานบุคคลจัดให้มีการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ เพื่อชี้แจงข้อมูลที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ทั้งด้านนโยบาย โครงสร้างการบริหาร ระเบียบข้อบังคับ และบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ เพื่อให้สามารถปรับตัวและปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพตั้งแต่เริ่มปฏิบัติงาน

2.4 ระบบสวัสดิการและสิทธิประโยชน์

เพื่อเป็นขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร คณะเศรษฐศาสตร์ได้มีการจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์อื่นนอกเหนือจากค่าตอบแทนที่ให้แก่บุคลากร ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งในการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

2.4.1 กลุ่มสุขภาพและความมั่นคงในชีวิต (Health & Security) สวัสดิการพื้นฐานเพื่อดูแลคุณภาพชีวิตและบรรเทาภาระค่าใช้จ่ายยามเจ็บป่วยหรือเกิดอุบัติเหตุ โดยมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ได้จัดสวัสดิการสุขภาพแบบยืดหยุ่น ประกันสุขภาพแบบกลุ่ม และค่ารักษาพยาบาล (ส่วนเกินจากสิทธิพื้นฐาน) ให้แก่พนักงานมหาวิทยาลัย (เงินแผ่นดิน) ในส่วนของคณะเศรษฐศาสตร์ได้จัดสวัสดิการสุขภาพแบบยืดหยุ่น ประกันสุขภาพแบบกลุ่ม ให้แก่ข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัย (เงินรายได้) เช่นเดียวกัน เพื่อให้เกิดความเท่าเทียมกัน รวมถึงได้จัดให้มีสวัสดิการฉีดวัคซีนไข้หวัดใหญ่ การตรวจสุขภาพประจำปี ประกันอุบัติเหตุระหว่างเดินทางไปปฏิบัติงาน จัดห้องออกกำลังกาย ของเยี่ยมไข้เมื่อบุคลากรเจ็บป่วย รวมถึงการช่วยเหลือบุคลากรที่ประสบภัยให้แก่บุคลากรทุกคนในคณะเศรษฐศาสตร์

2.4.2 กลุ่มการพัฒนาศักยภาพที่มุ่งเน้นการเพิ่มขีดความสามารถ (Competency) ของบุคลากร โดยมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ได้ให้สิทธิการลาเพื่อเพิ่มพูนความรู้แก่บุคลากรสายวิชาการ ทุนการนำเสนอผลงานวิชาการ ณ ต่างประเทศ ในส่วนของคณะเศรษฐศาสตร์ได้ให้เงินสนับสนุนพัฒนาตนเอง 20,000 บาท/ปี (ไม่เกิน 60,000 บาท/3 ปี) ทุนสนับสนุนค่าธรรมเนียมการศึกษา และค่าหนังสือ/e-Book สำหรับบุคลากรคณะเศรษฐศาสตร์ พร้อมทั้งได้จัดให้มีทุนสนับสนุนค่าจัดพิมพ์หนังสือ/ตำราเพื่อใช้เสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ รวมถึงเงินอุดหนุนและค่าสมัครทดสอบความสามารถทางภาษาอังกฤษหรือภาษาจีนแก่บุคลากรสายสนับสนุน

2.4.3 กลุ่มค่าตอบแทนและแรงจูงใจตามผลงานที่ให้ตามความเชี่ยวชาญหรือภาระงานที่เพิ่มขึ้น เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงาน โดยมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ได้จัดให้มีค่าตอบแทนพิเศษ ค่าตอบแทนจากความสำเร็จ/ภาระงาน ในส่วนของคณะเศรษฐศาสตร์ได้จัดให้มีค่าตอบแทนสอนเกินภาระงานของคณาจารย์ ค่าตอบแทนการตีพิมพ์ผลงานวิชาการ รวมถึงค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเขตพื้นที่ตั้งของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ในวันหยุดราชการ

2.4.4 กลุ่มความมั่นคงทางการเงินและการเกษียณที่ช่วยในการวางแผนการเงินระยะยาวและการออม มหาวิทยาลัยได้จัดสิทธิประโยชน์และสวัสดิการทางการเงิน ได้แก่ เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินช่วยเหลือการออกจากงาน ของข้าราชการ และพนักงานมหาวิทยาลัย กองทุนสำรองเลี้ยงชีพมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ สิทธิในการสมัครเป็นสมาชิกสหกรณ์ออมทรัพย์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

2.4.5 กลุ่มสิทธิการลา สิทธิครอบครัว และที่พักอาศัย ที่ช่วยดูแลสมดุลชีวิตและครอบครัวของบุคลากร มหาวิทยาลัยได้ให้บุคลากรทุกคนมีสิทธิการลาตามสิทธิพื้นฐาน รวมถึงการได้รับเงินเดือนระหว่างลา การจัดสรรที่พักของมหาวิทยาลัย การสนับสนุนค่าเล่าเรียนบุตรแก่บุคลากรประเภทข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัย (เงินแผ่นดิน) ทั้งนี้ คณะเศรษฐศาสตร์ได้ให้สิทธิประโยชน์ด้านค่าเล่าเรียนบุตรเพิ่มเติมแก่พนักงานมหาวิทยาลัย (เงินรายได้) นอกจากนี้คณะเศรษฐศาสตร์ได้ให้สิทธิประโยชน์แก่บุคลากร เช่น ของขวัญวันเกิด สำหรับทายาทของบุคลากร การเข้าร่วมเป็นเจ้าภาพทำบุญงานศพของบุคลากรและญาติสายตรง

2.6 การย้าย การโอน หรือการเลื่อน

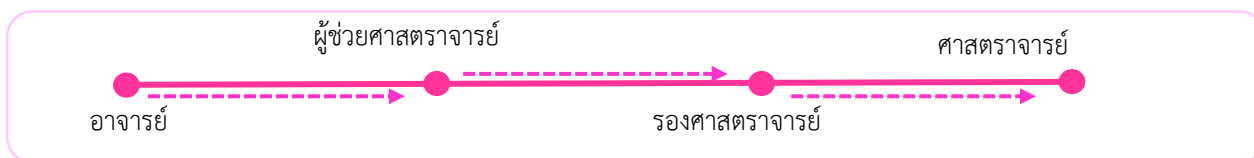
ในกรณีที่ส่วนงานและมหาวิทยาลัยพิจารณาเห็นว่า พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูง หรือในทางกลับกัน ไม่สามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานที่กำหนด สามารถเสนอให้ย้ายไปดำรงตำแหน่งอื่นหรือส่วนงานอื่นได้ โดยมีหลักเกณฑ์และกระบวนการ ดังนี้

กรณีที่ 1: การย้ายต่างส่วนงาน (โดยผ่านการคัดเลือก) ส่วนงานที่มีอัตราว่างและได้จัดให้มีการคัดเลือกพนักงานเรียบร้อยแล้ว โดยผู้ที่ผ่านการคัดเลือกเป็นผู้ที่ผ่านการประเมินผลทดลองปฏิบัติงานแล้ว ให้ส่วนงานทาบทามไปยังหัวหน้าส่วนงานเดิมที่พนักงานมหาวิทยาลัยที่ได้รับคัดเลือกสังกัดอยู่ เมื่อหัวหน้าส่วนงานเดิมไม่ขัดข้อง และพนักงานมหาวิทยาลัยผู้นั้นให้ความยินยอม ส่วนงานดำเนินการเสนอเรื่องต่ออธิการบดี (หรือผู้ได้รับมอบอำนาจ) เพื่อพิจารณาการโอนย้าย โดยวันที่มีผลสะท้อนในคำสั่งย้ายจะต้องไม่ก่อนวันที่ลงนาม

กรณีที่ 2: การย้ายเพื่อเกลี่ยอัตรากำลัง หากส่วนงานหรือมหาวิทยาลัยพิจารณาเห็นว่าส่วนงานใดมีอัตรากำลังเกินภาระงาน สามารถจะเสนอต่อที่ประชุม ก.บ. (คณะกรรมการบริหารงานบุคคล) เพื่อตัดโอนอัตรากำลังเงินเดือนตามตัวไปตั้งจ่าย ณ ส่วนงานใหม่ สำหรับการเกลี่ยภายในส่วนงานเดียวกันส่วนงานจะพิจารณาโดยผ่านความเห็นชอบของคณะกรรมการบริหารประจำส่วนงานก่อน จากนั้นจึงเสนอให้อธิการบดี (หรือผู้ได้รับมอบอำนาจ) พิจารณาให้มีการส่งย้ายและตัดโอนอัตรากำลังเงินเดือน

2.7 การแต่งตั้งและดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น

สายวิชาการ



สายสนับสนุน



2.8 การประเมินผลการปฏิบัติราชการ

คณะเศรษฐศาสตร์มีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร ตามประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่องหลักเกณฑ์และแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ และประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยประจำ และแต่งตั้งคณะกรรมการกลางพิจารณาการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการและขึ้นเงินเดือนพนักงานมหาวิทยาลัยประจำ โดยคณะกรรมการทั้งสองชุดได้ร่วมกันกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะเศรษฐศาสตร์ ดังนี้

1. สายวิชาการ (อาจารย์และนักวิจัย)

- 1) ประเมินผลการปฏิบัติงานจาก KPI รายบุคคล (Econ Scorecard) 70%
 - 2) ประเมินผลการปฏิบัติงานจาก JA; Job Achievement ในระบบ CMU MIS 30%
- ทั้งนี้ สัดส่วนคะแนนประเมินอาจเปลี่ยนแปลงได้ตามการพิจารณาของคณะกรรมการฯ เป็นรอบๆ ไป

2. สายสนับสนุน

- 1) ประเมินผลการปฏิบัติงานจาก JA; Job Achievement ในระบบ CMU MIS 100%

ระบบการประเมิน

1. การประเมินผลการทดลองปฏิบัติงาน

การจ้างงานของพนักงานมหาวิทยาลัย ผู้ที่ได้รับการบรรจุให้ทำสัญญาจ้างทดลองปฏิบัติงาน 1 ปี โดยให้มีการประเมินผลการทดลองปฏิบัติงาน จำนวน 2 ครั้ง (ทุก 6 เดือน) สำหรับสายวิชาการ และ จำนวน 3 ครั้ง (ทุก 4 เดือน) สำหรับสายสนับสนุน เมื่อผลการประเมินพบว่าเป็นผู้มีความสามารถเหมาะสมในการปฏิบัติงาน จะได้รับการต่อสัญญาจ้างและบรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย (เงินแผ่นดิน) 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 โดยมีการประเมินผลการทดลองปฏิบัติงานตามองค์ประกอบดังนี้

1.1 องค์ประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงาน

- องค์ประกอบที่ 1: ผลสัมฤทธิ์ของงาน (ร้อยละ 60)
- องค์ประกอบที่ 2: คุณลักษณะส่วนบุคคล (ร้อยละ 40)

1.2 ระดับคะแนนประเมิน

- ระดับการประเมิน ดีมาก (ร้อยละ 90 - 100)
- ระดับการประเมิน ดี (ร้อยละ 80 - 90)
- ระดับการประเมิน ปานกลาง (ร้อยละ 60 - 80)
- ระดับการประเมิน พอใช้ (ร้อยละ 50 - 60)

- ระดับการประเมิน ต้องปรับปรุง (ต่ำกว่าร้อยละ 50)
- ไม่ผ่านร้อยละ 60 ในทั้ง 2 องค์ประกอบ จะไม่ผ่านการประเมินทดลองปฏิบัติงาน

2. การประเมินผลการปฏิบัติงาน

ข้าราชการ

การประเมินผลการปฏิบัติงานข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา เพื่อประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน มีรอบการประเมินผลการปฏิบัติงานดังนี้

- ครั้งที่ 1 ผลการปฏิบัติงานตั้งแต่วันที่ 1 มิถุนายน – 30 พฤศจิกายน
- ครั้งที่ 2 ผลการปฏิบัติงานตั้งแต่วันที่ 1 ธันวาคม – 31 พฤษภาคม

องค์ประกอบการประเมิน

1. ผลสัมฤทธิ์ของงาน (ร้อยละ 70) พิจารณาจากภาระงานที่ได้รับมอบหมายตามข้อตกลงภาระงาน (TOR)

2. พฤติกรรมการปฏิบัติงาน (สมรรถนะ) (ร้อยละ 30) ประเมินตามสมรรถนะหลัก (Core Competency) ของมหาวิทยาลัย เช่น การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การทำงานเป็นทีม และสมรรถนะเฉพาะตามกลุ่มงาน

ตารางที่ 5 ระดับคะแนนประเมินผลการปฏิบัติงาน

ระดับการประเมิน	ช่วงคะแนนร้อยละ	การเลื่อนเงินเดือน	อัตราการเลื่อนเงินเดือน
ดีเด่น/ดีเยี่ยม	ร้อยละ 90 ขึ้นไป	ได้รับการเลื่อนเงินเดือน	ไม่เกินร้อยละ 6 ของอัตราค่าจ้าง
ดีมาก	ร้อยละ 80 ขึ้นไป แต่ไม่ถึง 90	ได้รับการเลื่อนเงินเดือน	ไม่เกินร้อยละ 5 ของอัตราค่าจ้าง
ดี	ร้อยละ 70 ขึ้นไป แต่ไม่ถึง 80	ได้รับการเลื่อนเงินเดือน	ไม่เกินร้อยละ 4 ของอัตราค่าจ้าง
พอใช้	ร้อยละ 60 ขึ้นไป แต่ไม่ถึง 70	ได้รับการเลื่อนเงินเดือน	ไม่เกินร้อยละ 3 ของอัตราค่าจ้าง
ปรับปรุง	ต่ำกว่าร้อยละ 60	จะไม่ได้เลื่อนเงินเดือน	-

พนักงานมหาวิทยาลัย

การประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานมหาวิทยาลัยประจำ เพื่อประกอบการพิจารณาขึ้นเงินเดือน โดยมีรอบการประเมินผลการปฏิบัติงานเพียงครั้งเดียว คือ ผลการปฏิบัติงานตั้งแต่วันที่ 1 มิถุนายน – 31 พฤษภาคม

องค์ประกอบการประเมิน

1. ผลสัมฤทธิ์ของงาน (ร้อยละ 70) พิจารณาจากภาระงานที่ได้รับมอบหมายตามข้อตกลงภาระงาน (TOR)

2. พฤติกรรมการปฏิบัติงาน (สมรรถนะ) (ร้อยละ 30) ประเมินตามสมรรถนะหลัก (Core Competency) ของมหาวิทยาลัย เช่น การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การทำงานเป็นทีม และสมรรถนะเฉพาะตามกลุ่มงาน

- **สายวิชาการ** เน้นผลสัมฤทธิ์ของงานวิจัย ภาระงานสอน ภาระงานบริการวิชาการ งานพัฒนา นักศึกษา และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

- สายสนับสนุน เน้นงานประจำตามคำบรรยายลักษณะงาน (Job Description) และงานเชิงพัฒนาหรือยุทธศาสตร์องค์กร

ตารางที่ 6 ระดับคะแนนประเมินผลการปฏิบัติงาน

ระดับการประเมิน	ช่วงคะแนนร้อยละ	การขึ้นเงินเดือน	อัตราการเลื่อนเงินเดือน
ดีมาก	ร้อยละ 90 ขึ้นไป	ได้รับการขึ้นเงินเดือน	ไม่เกินร้อยละ 9 ของอัตราค่าจ้าง
ดี	ร้อยละ 80 ขึ้นไป แต่ไม่ถึง 90	ได้รับการขึ้นเงินเดือน	ไม่เกินร้อยละ 7 ของอัตราค่าจ้าง
ปานกลาง	ร้อยละ 60 ขึ้นไป แต่ไม่ถึง 80	ได้รับการขึ้นเงินเดือน	ไม่เกินร้อยละ 5 ของอัตราค่าจ้าง
พอใช้	ร้อยละ 50 ขึ้นไป แต่ไม่ถึง 60	จะไม่ได้ขึ้นเงินเดือน	ไม่เกินร้อยละ 3 ของอัตราค่าจ้าง
ต้องปรับปรุง	ต่ำกว่าร้อยละ 50	จะไม่ได้ขึ้นเงินเดือน	-

หมายเหตุ: บุคลากรที่ได้รับการประเมินต่ำกว่าร้อยละ 50 และไม่ได้รับการพิจารณาขึ้นเงินเดือนติดต่อกัน 3 ปี จะถูกเลิกจ้าง

3. การพัฒนาบุคลากร

เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีสมรรถนะที่เหมาะสมกับสายงานพร้อมทั้งสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เป็นผู้มีคุณธรรมจริยธรรม คณะเศรษฐศาสตร์จึงได้ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการพัฒนา ให้มีทักษะที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงานบนพื้นฐานของสมรรถนะ พร้อมทั้งสร้างความมั่นคงในชีวิต ความเจริญก้าวหน้าในสายอาชีพ มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของคณะและมหาวิทยาลัย โดยมีแผนพัฒนาบุคลากรที่มุ่งเน้นพัฒนาบุคลากร 5 ด้าน ได้แก่

- 1) การพัฒนาสมรรถนะและความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง
- 2) การพัฒนาทักษะดิจิทัลและเทคโนโลยี
- 3) การพัฒนาทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์
- 4) การพัฒนาทักษะภาวะผู้นำและการบริหารจัดการ
- 5) การส่งเสริมสุขภาพและความสมดุลในการทำงานผ่านกิจกรรมส่งเสริมองค์กรสุขภาพ (Happy Workplace)

พร้อมทั้งยังได้จัดโครงการ/กิจกรรม โดยมุ่งเน้นการพัฒนาความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ รวมถึงส่งเสริมและสร้างการสื่อสารภายในองค์กร การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการถ่ายทอดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลให้บุคลากรมีความเข้าใจทิศทางการดำเนินงานของคณะฯ และมหาวิทยาลัยที่ชัดเจน สามารถปรับตัวและปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับยุทธศาสตร์และวัฒนธรรมองค์กรที่พึงประสงค์

บทที่ 3

วิเคราะห์สถานการณ์ปัจจุบัน

คณะเศรษฐศาสตร์ มุ่งมั่นพัฒนาบุคลากรยุคใหม่ที่มีสมรรถนะสูงในระดับสากล โดยเน้นการยกระดับทักษะวิจัยและการสอนชั้นสูงควบคู่กับการใช้เทคโนโลยีวิเคราะห์ข้อมูลเชิงลึก (Data Analytics & AI) เพื่อขับเคลื่อนคณะฯ สู่เป้าหมายยุทธศาสตร์ พร้อมทั้งสร้างระบบการทำงานที่ยืดหยุ่นและเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพที่ชัดเจนบนพื้นฐานของความสุขและความผูกพันต่อองค์กร เพื่อสร้างกำลังคนที่เป็นแรงขับเคลื่อนสำคัญในการสร้างนวัตกรรมทางเศรษฐศาสตร์ที่ตอบโจทย์ความยั่งยืนทั้งในระดับภูมิภาคและระดับสากล

ทั้งนี้ การจัดทำแผนหรือแนวทางการพัฒนาบุคลากร ต้องวิเคราะห์สถานการณ์ปัจจุบันของคณะฯ ว่ามีจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคอย่างไร โดยใช้ SWOT Analysis และ TOWS Matrix ในการวิเคราะห์ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 7 วิเคราะห์ SWOT

HR SWOT	
วิเคราะห์สภาวะแวดล้อมภายในองค์กร (Internal Environment)	
S: Strength (จุดแข็ง)	W: Weakness (จุดอ่อน)
<ol style="list-style-type: none"> องค์กรมีขนาดกลาง ทำให้มีความคล่องตัวในการบริหาร บุคลากรมีความรู้ ความสามารถและเชี่ยวชาญในตำแหน่งงานของตน ผู้บริหารเป็นที่ยอมรับของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย สิทธิและสวัสดิการเหมาะสมกับบุคลากร บุคลากรให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานตามกฎระเบียบเป็นอย่างดี บุคลากรสามารถปฏิบัติงานเป็นทีมได้ การจัดตั้งคณะทำงานขององค์กรช่วยให้มีการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทิศทางและเป้าหมายขององค์กรชัดเจน ริเริ่มการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน มีงบประมาณสำหรับสนับสนุนในการพัฒนาบุคลากร 	<ol style="list-style-type: none"> อัตรากำลังไม่รองรับกับภารกิจ ไม่สามารถสรรหาบุคลากรได้ตามกรอบที่ได้รับการจัดสรร ทักษะด้านการใช้ดิจิทัลและเทคโนโลยียังไม่ดีพอ ขาดความคิดสร้างสรรค์และการคิดเชิงกลยุทธ์ ขาดทักษะการนำความรู้สมัยใหม่มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน
วิเคราะห์สภาวะแวดล้อมภายนอกองค์กร (External Environment)	
O: Opportunities (โอกาส)	T: Threats (อุปสรรค)
<ol style="list-style-type: none"> อยู่ภายใต้มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ที่มีเป้าหมายในการเปลี่ยนแปลงองค์กรไปสู่มหาวิทยาลัยดิจิทัล 	<ol style="list-style-type: none"> เทคโนโลยีที่ก้าวหน้าอย่างรวดเร็วจำเป็นต้องพัฒนาบุคลากรเพื่อให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลง

HR SWOT	
วิเคราะห์สภาวะแวดล้อมภายในองค์กร (Internal Environment)	
S: Strength (จุดแข็ง)	W: Weakness (จุดอ่อน)
<p>อย่างสมบูรณ์ ทำให้ช่วยสร้างโอกาสในการทำวิจัยและนวัตกรรมมากยิ่งขึ้น</p> <p>2. ได้รับการจัดสรรงบประมาณจากรัฐบาล เพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการขององค์กร</p> <p>3. ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน</p>	<p>2. มลภาวะทางอากาศ (PM 2.5) ส่งผลกระทบต่อสุขภาพของบุคลากร และอาจส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพลดลง</p>

ตารางที่ 8 วิเคราะห์ TOWS Matrix

TOWS Matrix	<p>S: Strength (จุดแข็ง)</p> <p>S2: บุคลากรมีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในตำแหน่งงานของตน</p> <p>S8: ทิศทางและเป้าหมายขององค์กรชัดเจน</p> <p>S9: ริเริ่มการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน</p> <p>S10: มีงบประมาณสำหรับสนับสนุนในการพัฒนาบุคลากร</p>	<p>W: Weakness (จุดอ่อน)</p> <p>W1: อัตราค่าจ้างไม่รองรับกับภารกิจ</p> <p>W2: ไม่สามารถสรรหาบุคคลได้ตามกรอบที่ได้รับการจัดสรร</p> <p>W2: ทักษะด้านการใช้ดิจิทัลและเทคโนโลยียังไม่ดีพอ</p> <p>W3: ขาดความคิดสร้างสรรค์และการคิดเชิงกลยุทธ์</p> <p>W5: ขาดทักษะการนำความรู้สมัยใหม่มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน</p>
<p>O: Opportunities (โอกาส)</p> <p>O1: อยู่ภายใต้มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ที่มีเป้าหมายในการเปลี่ยนแปลงองค์กรไปสู่มหาวิทยาลัยดิจิทัลอย่างสมบูรณ์ ทำให้ช่วยสร้างโอกาสในการทำวิจัยและนวัตกรรมมากยิ่งขึ้น</p> <p>O2: ได้รับการจัดสรรงบประมาณจากรัฐบาล เพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการขององค์กร</p> <p>O3: ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน</p>	<p>SO Strategic (กลยุทธ์เชิงรุก)</p> <p>1. การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถตามตำแหน่งงานของตน (S2 S9 S10 O3)</p> <p>2. การส่งเสริมทักษะด้านดิจิทัลและเทคโนโลยี (S8 S9 S10 O1 O2 O3)</p> <p>3. การส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีผลงานด้านนวัตกรรมในงานของตนเอง (S2 S8 S9 S10 O1 O2 O3)</p>	<p>WO Strategic (กลยุทธ์เชิงแก้ไข)</p> <p>1. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (W3 W4 O2)</p> <p>2. พัฒนาและปรับปรุงกระบวนการทำงานโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (W2 W3 W4 O1 O2 O3)</p>
<p>T: Threats (อุปสรรค)</p> <p>T1: เทคโนโลยีที่ก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว จำเป็นต้องพัฒนาบุคลากรเพื่อให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลง</p>	<p>ST Strategic (กลยุทธ์เชิงป้องกัน)</p> <p>1. สนับสนุนให้บุคลากรเข้าอบรมด้านดิจิทัลและเทคโนโลยี (S9 S10 T1)</p>	<p>WT Strategic (กลยุทธ์เชิงรับ)</p> <p>1. การพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับทิศทางและเป้าหมายขององค์กร (W2 W3 W4 T1)</p>

T2: มลภาวะทางอากาศ (PM 2.5) ส่งผลกระทบต่อสุขภาพของบุคลากร และอาจส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพลดลง	2. พัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศในการทำงาน เพื่อการบริหารจัดการในภาวะภัยคุกคาม เช่น มลภาวะทางอากาศ (S8 S9 S10 T1 T2)	
---------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

จากการวิเคราะห์โดยใช้เครื่องมือ TOWS Matrix สามารถกำหนดกลยุทธ์ในการพัฒนาบุคลากรได้ดังนี้

1. กลยุทธ์เชิงรุก (SO Strategic) ได้มาจากการนำผลการประเมินสภาพแวดล้อมที่เป็นจุดแข็งและโอกาสมาพิจารณาพร้อมกัน เพื่อกำหนดเป็นยุทธศาสตร์หรือกลยุทธ์ในเชิงรุก ซึ่งจากการวิเคราะห์สามารถนำมาจัดทำแผนยุทธศาสตร์ ดังนี้

- การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถตามตำแหน่งงานของตน
- การส่งเสริมทักษะด้านดิจิทัลและเทคโนโลยี
- การส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีผลงานด้านนวัตกรรมในงานของตนเอง

2. กลยุทธ์เชิงป้องกัน (ST Strategic) ได้มาจากการนำผลการประเมินสภาพแวดล้อมที่เป็นจุดแข็งและอุปสรรคมาพิจารณาพร้อมกัน เพื่อกำหนดเป็นยุทธศาสตร์หรือกลยุทธ์ในเชิงป้องกัน ซึ่งจากการวิเคราะห์สามารถนำมาจัดทำแผนยุทธศาสตร์ ดังนี้

- สนับสนุนให้บุคลากรเข้าอบรมด้านดิจิทัลและเทคโนโลยี

- พัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศในการทำงาน เพื่อการบริหารจัดการในภาวะภัยคุกคาม เช่น การแพร่ระบาดของ Covid-19 โรคไข้ดำขลิบ มลภาวะทางอากาศ

3. กลยุทธ์เชิงแก้ไข (WO Strategic) ได้มาจากการนำผลการประเมินสภาพแวดล้อมที่เป็นจุดอ่อนและโอกาสมาพิจารณาพร้อมกัน เพื่อกำหนดเป็นยุทธศาสตร์หรือกลยุทธ์ในเชิงแก้ไข ซึ่งจากการวิเคราะห์สามารถนำมาจัดทำแผนยุทธศาสตร์ ดังนี้

- จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล
- พัฒนาและปรับปรุงกระบวนการทำงานโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

4. กลยุทธ์เชิงรับ (WT Strategic) ได้มาจากการนำผลการประเมินสภาพแวดล้อมที่เป็นจุดอ่อนและอุปสรรคมาพิจารณาพร้อมกัน เพื่อกำหนดเป็นยุทธศาสตร์หรือกลยุทธ์ในเชิงรับ ซึ่งจากการวิเคราะห์สามารถนำมาจัดทำแผนยุทธศาสตร์ ดังนี้

- การพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับทิศทางและเป้าหมายขององค์กร

บทที่ 4

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล และแผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 – 2572

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล และแผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 – 2572 จัดทำขึ้นจากการวิเคราะห์สถานการณ์ด้านทรัพยากรบุคคลในปัจจุบันของคณะฯ และการทบทวนกระบวนการทำงานที่ดำเนินการอยู่เดิม เพื่อนำมาปรับปรุงและพัฒนาให้เหมาะสมยิ่งขึ้น ทั้งนี้ การจัดทำแผนดังกล่าวมีวัตถุประสงค์เพื่อให้การบริหารและพัฒนาด้านบุคลากรของคณะเศรษฐศาสตร์เป็นไปในทิศทางเดียวกันกับนโยบายและเป้าหมายของคณะฯ และสามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในบริบทต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนสนับสนุนการปฏิบัติงานของบุคลากรให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล

1. ด้านอัตรากำลัง

หน่วยบริหารงานบุคคลได้กำหนดแผนการบริหารด้านอัตรากำลังของคณะฯ เพื่อให้การใช้ทรัพยากรบุคคลเกิดประโยชน์สูงสุดและสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะฯ ดังนี้

1.1 การบริหารอัตรากำลังที่มีอยู่ของคณะให้เกิดประโยชน์สูงสุด คณะฯ ได้มีการปรับโครงสร้างการทำงานและจัดตั้งกลุ่มภารกิจเพิ่มเติม เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ของคณะฯ โดยเป็นกลุ่มภารกิจที่ไม่เคยมีมาก่อน ได้แก่ กลุ่มภารกิจด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและโสตทัศนศึกษา กลุ่มภารกิจอาคารอัจฉริยะ กลุ่มภารกิจพันธกิจสากล และกลุ่มภารกิจสื่อสารองค์กรและภาพลักษณ์องค์กร ทั้งนี้ การจัดตั้งกลุ่มภารกิจดังกล่าวมีวัตถุประสงค์เพื่อยกระดับขีดความสามารถในการบริหารจัดการของคณะฯ ให้สามารถรองรับความท้าทายเชิงยุทธศาสตร์ในอนาคต อันรวมถึงการขับเคลื่อนการพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัล นวัตกรรมการเรียนรู้ การบริหารจัดการอาคารอัจฉริยะ การเสริมสร้างศักยภาพด้านความเป็นสากล ตลอดจนการพัฒนาการสื่อสารองค์กรให้มีความทันสมัยและมีเอกภาพ รวมถึงเป็นการเตรียมความพร้อมให้คณะฯ สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกในอนาคตได้อย่างรอบด้านและยั่งยืน ดังนั้น การบริหารด้านอัตรากำลังของคณะฯ จะมุ่งเน้นการบริหารอัตรากำลังที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุดเป็นลำดับแรก โดยคณะฯ จะพิจารณาปรับรูปแบบการทำงานให้มีความยืดหยุ่นและเหมาะสมกับภารกิจในแต่ละช่วงเวลา ทั้งนี้ ในอนาคตอาจมีการพิจารณาจัดตั้งกลุ่มภารกิจเพิ่มเติมตามความจำเป็น การผนวกหรือบูรณาการส่วนงานที่มีลักษณะภารกิจใกล้เคียงหรือซ้ำซ้อนกัน รวมถึงการปรับยุบหรือยกเลิกส่วนงานที่ไม่จำเป็นหรือไม่สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาของคณะฯ เพื่อให้การใช้ทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ คุ่มค่า และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของคณะฯ อย่างยั่งยืน

1.2 การบริหารอัตรากำลังโดยจัดสรรคนให้ได้ตามกรอบที่ได้รับอนุมัติ คณะฯ ได้ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง 4 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 – 2572 โดยคำนึงถึงสภาพอัตรากำลังในปัจจุบัน ภาระงานที่เพิ่มขึ้น และความเหมาะสมของการจัดสรรกำลังคน ทั้งนี้ หากพบว่าบุคลากรมีภาระงานเกินขีดความสามารถของอัตรากำลังที่มีอยู่ ซึ่งอาจก่อให้เกิดความเสี่ยงต่อคุณภาพงาน ความต่อเนื่องของกระบวนการ และการบรรลุ

เป้าหมายเชิงกลยุทธ์ของคณะฯ จะพิจารณาจัดสรรกรอบอัตรากำลังเพิ่มเติมโดยยึดตามกรอบแนวทางและหลักเกณฑ์ของแผนอัตรากำลังพนักงานมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ และแผนอัตรากำลังพนักงานมหาวิทยาลัย (เงินแผ่นดิน) มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 – 2571 ในระยะที่ 1 (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 – 2572) อย่างไรก็ตาม ในกรณีที่อัตรากำลังของคณะฯ ไม่เพียงพอและมีความจำเป็นเร่งด่วนในการเพิ่มอัตรากำลังเพื่อรองรับการขับเคลื่อนภารกิจของคณะฯ คณะฯ อาจพิจารณาจัดสรรกรอบอัตรากำลังโดยใช้เงินรายได้ของคณะฯ ตามรายละเอียดในแผนอัตรากำลัง 4 ปี คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 – 2572 ทั้งนี้ ภายหลังจากได้รับการจัดสรรกรอบอัตรากำลังแล้ว หน่วยบริหารงานบุคคล จะดำเนินการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากรตามระเบียบและหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องต่อไป

2. ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง

ภายหลังจากได้รับการจัดสรรกรอบอัตรากำลัง หน่วยบริหารงานบุคคลได้ดำเนินการยกระดับกลไกการสรรหาบุคลากรสายวิชาการ โดยนำแนวทางการสรรหาคู่ขนาน (Hybrid Recruitment Strategy) มาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและความคล่องตัวในการสรรหา ทั้งนี้ คณะฯ ยังคงดำเนินการสรรหาตามระเบียบและหลักเกณฑ์ของมหาวิทยาลัย ผ่านระบบ CMU e-Recruitment ควบคู่กับการเสริมมาตรการสรรหาเชิงรุก (Proactive Sourcing) เนื่องจากที่ผ่านคณะฯ ประสบปัญหาในการสรรหาบุคลากรสายวิชาการให้ครบตามกรอบอัตร่าที่ได้รับจัดสรร เนื่องจากมีผู้สมัครจำนวนน้อย และส่วนใหญ่มีคุณสมบัติไม่ครบถ้วนหรือตรงตามความต้องการ ส่งผลให้คณะฯ สูญเสียโอกาสในการได้บุคลากรที่มีศักยภาพเข้ามาปฏิบัติงาน ดังนั้น เพื่อให้สามารถได้มาซึ่งบุคลากรที่มีคุณภาพและตรงตามความต้องการเชิงยุทธศาสตร์ของคณะฯ จึงได้กำหนดมาตรการสรรหาเชิงรุกสำหรับอาจารย์ใหม่ในรูปแบบที่หลากหลาย ดังนี้

1. การเสนอแนะโดยผู้ทรงคุณวุฒิภายในคณะฯ
2. การคัดเลือกจากนักศึกษาและศิษย์เก่าที่มีศักยภาพสูง
3. การเปิดรับผู้มีความรู้ความสามารถจากหน่วยงานภายนอก
4. การเปิดรับผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโทที่มีศักยภาพสูง

เพื่อเป็นการขยายฐานผู้สมัครและแก้ไขข้อจำกัดด้านปริมาณและคุณสมบัติของผู้สมัครที่ไม่สอดคล้องกับความต้องการเฉพาะทางของคณะฯ ทั้งนี้ คณะฯ ได้ใช้วิธีการประสานงานผ่านเครือข่ายคณาจารย์และผู้เชี่ยวชาญเพื่อทาบทามผู้ที่มีศักยภาพสูง ควบคู่กับการประชาสัมพันธ์เชิงรุกแบบเจาะกลุ่มเป้าหมาย เพื่อดึงดูดผู้สมัครที่มีความรู้ความสามารถโดดเด่นและมีคุณสมบัติครบถ้วน เข้าสู่กระบวนการคัดเลือกตามระเบียบและหลักเกณฑ์ของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ต่อไป

3. ด้านการดูแลบุคลากรใหม่

หน่วยบริหารงานบุคคล ให้ความสำคัญกับการดูแลและเตรียมความพร้อมบุคลากรใหม่อย่างเป็นระบบ ตั้งแต่ระยะเริ่มต้นของการเข้าปฏิบัติงาน เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ระบบการทำงาน นโยบาย และวัฒนธรรมองค์กร อันจะส่งผลให้บุคลากรสามารถปรับตัว เข้าสู่การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดความผูกพันต่อองค์กรในระยะยาว โดยหน่วยบริหารงานบุคคลฯ ได้กำหนดแผนการ

บริหารด้านการดูแลบุคลากรใหม่ ดังนี้

3.1 การจัดทำคู่มือปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ หน่วยบริหารงานบุคคล มีแผนการจัดทำคู่มือปฐมนิเทศสำหรับบุคลากรใหม่ เพื่อใช้เป็นแหล่งข้อมูลพื้นฐานที่จำเป็นในการเริ่มต้นปฏิบัติงาน ประกอบด้วย นโยบายและทิศทางการพัฒนาคณะฯ โครงสร้างการบริหาร ระเบียบและข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง บทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบ สิทธิและสวัสดิการ ตลอดจนแนวทางการปฏิบัติงานและวัฒนธรรมการทำงานของคุณฯ เพื่อให้บุคลากรใหม่มีความเข้าใจที่ถูกต้อง เป็นไปในทิศทางเดียวกัน และสามารถใช้เป็นแนวทางอ้างอิงในการปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่อง

3.2 การจัดกิจกรรมปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ในวันแรกของการปฏิบัติงาน คณะฯ วางแผนจัดกิจกรรมปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ตั้งแต่วันแรกที่เข้าปฏิบัติงาน เพื่อสร้างความคุ้นเคยและเตรียมความพร้อมในการทำงาน โดยแบ่งการปฐมนิเทศออกเป็น 3 ช่วงหลัก ดังนี้

ช่วงที่หนึ่ง ปฐมนิเทศโดยเลขานุการคณะฯ เพื่อชี้แจงนโยบาย ทิศทางการบริหารงาน วัฒนธรรมองค์กร ค่านิยมในการทำงาน และความคาดหวังของคุณฯ ต่อบุคลากร

ช่วงที่สอง ปฐมนิเทศโดยหน่วยบริหารงานบุคคล เพื่อให้ข้อมูลเกี่ยวกับสิทธิ สวัสดิการ หลักเกณฑ์และระเบียบด้านการบริหารงานบุคคล รวมถึงการแนะนำระบบสารสนเทศที่ใช้ในการปฏิบัติงานภายในคณะและมหาวิทยาลัย

ช่วงที่สาม ปฐมนิเทศโดยกลุ่มภารกิจอาคารอำนวยการ เพื่อให้ความรู้เกี่ยวกับอาคารสถานที่ การใช้บริการและสิ่งอำนวยความสะดวก ความปลอดภัยในการทำงาน การบริหารจัดการอาคารอำนวยการ ตลอดจนด้านความปลอดภัยและชีวอนามัยในสถานที่ทำงาน

3.3 การติดตามและสนับสนุนบุคลากรใหม่ในระยะเริ่มต้น หน่วยบริหารงานบุคคลได้ติดตามและให้คำแนะนำแก่บุคลากรใหม่ในช่วงระยะเริ่มต้นของการปฏิบัติงาน เพื่อรับฟังปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ รวมทั้งประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การสนับสนุนอย่างเหมาะสม อันจะช่วยเสริมสร้างความมั่นใจลดระยะเวลาในการปรับตัว และส่งเสริมให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การดำเนินการตามแผนการบริหารด้านการดูแลบุคลากรใหม่ดังกล่าว มีวัตถุประสงค์เพื่อเสริมสร้างความพร้อมในการปฏิบัติงาน สร้างความเข้าใจในบทบาทหน้าที่และวัฒนธรรมองค์กร ส่งเสริมความผูกพันต่อคณะฯ และสนับสนุนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลอย่างยั่งยืน

4. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

คณะเศรษฐศาสตร์มุ่งเน้นการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน สภาพแวดล้อม และความปลอดภัยของคุณฯ เพื่อสนับสนุนการเรียนการสอน การปฏิบัติงาน และการบริหารจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพ ทันสมัย และสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในระยะยาว โดยมีตัวอย่างโครงการที่มีความจำเป็นและสำคัญ ได้แก่ โครงการปรับปรุงภูมิทัศน์และสิ่งแวดลอม เพื่อรองรับงานพระราชทานปริญญาบัตรและปรับปรุงภาพลักษณ์พื้นที่โดยรอบคณะให้มีความเหมาะสมและสวยงาม

นอกจากนี้ คณะฯ ยังให้ความสำคัญกับการพัฒนาอย่างยั่งยืนและการใช้เทคโนโลยี โดยมี โครงการ

Say Hello to GREEN เพื่อขับเคลื่อนองค์กรตามแนวทาง Green Office และ โครงการอาคารอัจฉริยะ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการอาคาร ลดต้นทุนพลังงาน และยกระดับความปลอดภัยและความสะดวกสบายของผู้ใช้งาน

4.1 ด้านกายภาพ

- ติดตั้งเครื่องปรับอากาศในห้องเรียน ห้องคอมพิวเตอร์ ห้องเรียนอัจฉริยะ (Smart Classrooms) ห้องประชุม และห้องสำนักงาน ครอบคลุมห้อง
- การติดตั้งเครื่องฟอกอากาศในห้องเรียน ห้องสมุด ห้องคอมพิวเตอร์ ห้องประชุม ห้องสำนักงาน และห้องพักอาจารย์ ครอบคลุมห้อง เพื่อความปลอดภัยจากหมอกควัน
- การจัด Clean Air Zone ห้องสมุด และห้องเรียน อาคาร 3 เพื่อความปลอดภัยจากหมอกควัน
- สนับสนุนงบประมาณโครงการปรับปรุงภูมิทัศน์ และสภาพแวดล้อม โดยรอบคณะเศรษฐศาสตร์ประจำปี เพื่อรักษาความสะอาด และสร้างภูมิทัศน์สวยงาม และต้อนรับบัณฑิตและมหาบัณฑิตคณะเศรษฐศาสตร์ ที่เข้ารับพระราชทานปริญญาบัตรในทุกปี
- จัดซื้อครุภัณฑ์ห้องเรียนและห้องประชุม อาทิ โต๊ะและเก้าอี้ห้องเรียน ECB1401 การปรับปรุงห้องประชุมคอมพิวเตอร์ ห้องสำนักงานผู้บริหาร และห้องสำนักงานคณาจารย์
- โครงการปรับปรุงและพัฒนาพื้นที่ทำงานร่วม (Co-working Space) และการปรับปรุงห้องสมุด

4.2 ด้านความปลอดภัย

- จ้างเหมาบริษัทรักษาความปลอดภัยภายในอาคารคณะฯ ตลอด 24 ชั่วโมง
- ติดตั้งระบบไฟสำรองในสภาวะฉุกเฉิน
- ระบบสัญญาณเตือนอัคคีภัย
- ระบบ CCTV ภายในอาคาร
- ติดตั้งอุปกรณ์ดับเพลิง ทั้ง 3 อาคาร
- การเตรียมความพร้อมรับมือเหตุฉุกเฉิน คณะฯ ได้ดำเนิน โครงการอบรมด้านความปลอดภัยจากอัคคีภัย แผ่นดินไหว และกรณีคนร้ายกราดยิง และติดตั้งป้ายจุดรวมพลของคณะฯ
- โครงการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งช่วยลดอุบัติเหตุ และสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยตามกฎหมาย

4.3 ด้านสุขอนามัย

- การจัดการแยกขยะ จำนวน 5 จุด ภายในอาคารคณะฯ
- ระบบตรวจเช็คสภาพสุขภัณฑ์และความสะอาดภายในห้องสุขาทั้ง 3 อาคาร เป็นประจำทุกเดือน เพื่อให้พร้อมใช้งานตลอดเวลา
- ระบบการตรวจสอบและกำจัดแหล่งเพาะพันธุ์ลูกน้ำยุงลายบริเวณรอบ ๆ อาคารคณะฯ เพื่อป้องกันไข้เลือดออก

5. ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

ในช่วงปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 – 2572 กลุ่มภารกิจด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและโสตทัศนศึกษา ผู้รับผิดชอบดูแลด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ได้กำหนดแผนพัฒนาและปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างเป็นระบบ เพื่อรองรับการเรียนการสอน การประชุม การวิจัย และการบริหารจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับบริบทของการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและการพัฒนาสู่สภาพแวดล้อมการเรียนรู้ ดิจิทัลอย่างยั่งยืน ดังนี้

5.1 การจัดหาและทดแทนครุภัณฑ์ที่มีอายุการใช้งานยาวนาน เช่น ระบบจอแสดงผล LED ระบบเสียง ห้องประชุม คอมพิวเตอร์สำหรับการเรียนการสอนและการปฏิบัติงาน รวมถึงอุปกรณ์โครงข่ายและระบบจัดเก็บข้อมูล เพื่อยกระดับประสิทธิภาพ ความเสถียร และความพร้อมในการใช้งานของระบบสารสนเทศของคณะ โดยรวม

5.2 การพัฒนาห้องเรียนอัจฉริยะ (Smart Classroom) และโสตทัศนอุปกรณ์ประจำห้องเรียนและห้องประชุมในหลายพื้นที่ เพื่อสนับสนุนรูปแบบการเรียนการสอนที่หลากหลาย การจัดกิจกรรมทางวิชาการ และการเรียนรู้ตลอดชีวิต ตลอดจนการเสริมสร้างประสบการณ์การเรียนรู้ที่ทันสมัยให้แก่คณาจารย์ บุคลากร และนักศึกษา

5.3 การจัดเตรียมซอฟต์แวร์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ทางด้านเศรษฐศาสตร์ ฐานข้อมูลด้านเศรษฐกิจระดับโลก แบบ Real Time ที่รองรับการทำวิจัย และการจัดการเรียนการสอนแบบ Virtual Classroom ให้เป็นมาตรฐานสากลเทียบเท่ากับสถาบันการเงินชั้นนำของโลก

5.4 การจัดเตรียมเครื่องคอมพิวเตอร์สำนักงาน คอมพิวเตอร์โน้ตบุ๊ก แท็บเล็ต และอุปกรณ์ต่อพ่วงสำหรับการทำงานที่ทันสมัยและพร้อมใช้งาน

ดังนั้น โดยภาพรวมแผนงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศจะมุ่งเน้นการเสริมสร้างโครงสร้างพื้นฐานทางเทคโนโลยีที่มีความทันสมัย มีประสิทธิภาพ และพร้อมรองรับการใช้งานในระยะยาว อันจะช่วยสนับสนุนกลยุทธ์ของคณะฯ ให้สามารถดำเนินงานได้อย่างมีคุณภาพและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลอย่างแท้จริง

6. ด้านความผูกพันองค์กร

คณะเศรษฐศาสตร์ให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรอย่างเป็นระบบ โดยตั้งแต่ปี พ.ศ. 2567 เป็นต้นมา มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ได้ดำเนินการสำรวจความผูกพันองค์กรประจำปี โดยใช้เครื่องมือ Employee Net Promoter Score (eNPS) เพื่อวัดดัชนีความภักดีของบุคลากร และประเมินความผูกพันใน 3 มิติ ได้แก่ ความผูกพันต่องาน ความผูกพันต่อส่วนงาน และความผูกพันต่อมหาวิทยาลัย ทั้งนี้ คณะฯ ได้นำผลการประเมินดังกล่าวมาวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพัน โดยจำแนกเป็นปัจจัยผลักดันและปัจจัยลดทอนความผูกพัน และใช้เทคนิคการวิเคราะห์ทางสถิติด้วยวิธี Relative Weight Analysis (RWA) เพื่อจัดลำดับความสำคัญของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของบุคลากร

ผลการสำรวจพบว่า ดัชนีความภักดีของบุคลากรคณะเศรษฐศาสตร์อยู่ในระดับดีมาก (Excellence)

แต่ยังต่ำกว่าค่าเฉลี่ยของมหาวิทยาลัย โดยเฉพาะบุคลากรสายสนับสนุนที่มีระดับความผูกพันต่ำกว่าสายวิชาการ อย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งปัจจัยผลักดันที่มีอิทธิพลสูงสุด ได้แก่ การสนับสนุนจากผู้นำ การรับฟังเสียงของบุคลากร และการได้ใช้ทักษะและจุดแข็งของตนเอง ขณะที่ปัจจัยลดทอนความผูกพันที่สำคัญ ได้แก่ ความคลุมเครือในบทบาทหน้าที่ ภาระงานที่มากเกินไป และสภาพแวดล้อมการทำงานที่ไม่เหมาะสม

จากผลการวิเคราะห์ดังกล่าว คณะฯ ได้จัดทำ แผน Intervention Plan เพื่อเสริมสร้างความผูกพันองค์กร โดยมุ่งเน้น 3 ระบบหลักที่มีความสำคัญและเร่งด่วน ได้แก่

1. ระบบผู้นำสร้างแรงผูกพัน เพื่อเสริมสร้างความไว้วางใจและแรงบันดาลใจผ่านการสื่อสารระหว่างผู้บริหารและบุคลากร

2. ระบบการสื่อสารและการมีส่วนร่วม เพื่อเปิดพื้นที่ให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและกำหนดทิศทางการดำเนินงานของคณะ

3. ระบบการพัฒนาและเสริมศักยภาพบุคลากร ที่มุ่งเน้นการใช้ศักยภาพของบุคลากรอย่างเหมาะสม ควบคู่กับการดูแลคุณภาพชีวิตและสภาพแวดล้อมการทำงาน

นอกจากนี้ คณะเศรษฐศาสตร์ยังได้ดำเนินการสำรวจความผูกพันองค์กรเพิ่มเติมโดยนักวิจัยประจำคณะฯ เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยเชิงลึกมากขึ้น โดยอ้างอิงโมเดลของ Aon Hewitt ซึ่งครอบคลุมปัจจัยด้านงาน บุคลากร โอกาส ความก้าวหน้า ผลตอบแทน แนวปฏิบัติขององค์กร และคุณภาพชีวิตในการทำงาน รวมถึงมิติผลลัพธ์ด้านความผูกพัน (Say, Stay, Strive) การเก็บข้อมูลในหลายช่วงเวลาทำให้คณะฯ สามารถติดตามแนวโน้มและปรับโครงการหรือกิจกรรมสร้างความผูกพันได้อย่างเหมาะสม เช่น โครงการดูแลสุขภาพบุคลากร และการปรับปรุงสวัสดิการเพิ่มเติม นอกเหนือจากที่มหาวิทยาลัยจัดให้ เพื่อเสริมสร้างความผูกพันและความยั่งยืนของทรัพยากรบุคคลในระยะยาว

7. ด้านสิทธิและสวัสดิการ

เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ตามที่บุคลากรต้องการ หน่วยบริหารงานบุคคล จึงมุ่งเน้นการจัดสิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่นอกเหนือจากค่าตอบแทน โดยได้จัดสรรเป็นงบประมาณและทุนสนับสนุนการพัฒนาของบุคลากร ดังนี้

7.1 การส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ

1. ค่าตอบแทนการผลิตหนังสือหรือตำราทางเศรษฐศาสตร์ คณะเศรษฐศาสตร์

เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรสายวิชาการของคณะฯ ผลิตหนังสือหรือตำราทางเศรษฐศาสตร์ โดยผู้ขอรับค่าตอบแทนจะต้องผลิตหนังสือหรือตำราทางเศรษฐศาสตร์ที่ตีพิมพ์โดยสำนักพิมพ์ที่เป็นที่ยอมรับ หรือผ่านการประเมินโดยคณะผู้ทรงคุณวุฒิในสาขาวิชาเศรษฐศาสตร์หรือสาขาอื่นที่เกี่ยวข้อง (Peer Reviewer) ทั้งนี้ ผู้ได้รับทุนจะได้รับการสนับสนุนทุนในอัตรา 50,000 บาท/เล่ม

2. การสนับสนุนงบประมาณสำหรับการพัฒนาบุคลากรคณะเศรษฐศาสตร์ พ.ศ. 2569 (ค่านั่งหนังสือหรือหนังสืออิเล็กทรอนิกส์)

เพื่อพัฒนาศักยภาพและสมรรถนะของบุคลากรคณะฯ ให้บรรลุยุทธศาสตร์ ตลอดจนสามารถ

ดำเนินภารกิจหลักของคณะฯ โดยเฉพาะในด้านการจัดการเรียนการสอน การวิจัย และการบริการวิชาการ อันเป็นหน้าที่หลักของบุคลากรสายวิชาการ หน่วยบริหารงานบุคคลจึงได้จัดทำประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการสนับสนุนงบประมาณสำหรับการพัฒนาบุคลากรคณะเศรษฐศาสตร์ พ.ศ. 2569 (ค่านั่งสือหรือหนังสืออิเล็กทรอนิกส์) เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-Learning) โดยเน้นไปที่การแสวงหาความรู้จากแหล่งการเรียนรู้ที่หลากหลาย ไม่จำกัดอยู่เฉพาะการอบรมหรือการเรียนการสอนในระบบเท่านั้น ผ่านการสนับสนุนเงินงบประมาณคนละ 2,000 บาท/ปี ในการซื้อหนังสือหรือหนังสืออิเล็กทรอนิกส์ ทั้งนี้ หากบุคลากรไม่มีการขอรับการสนับสนุนงบประมาณภายในปีงบประมาณนั้น ให้ถือว่าสละสิทธิในการขอรับการสนับสนุนงบประมาณในปีดังกล่าว

3. การสนับสนุนงบประมาณสำหรับการพัฒนาบุคลากรคณะเศรษฐศาสตร์ พ.ศ. 2569 (ค่าสมัครสมาชิกแพลตฟอร์มออนไลน์)

เพื่อสนับสนุนรายจ่ายสำหรับค่าสมัครสมาชิกแพลตฟอร์มออนไลน์ (Subscription) ที่มีการชำระค่าธรรมเนียมเป็นระยะเวลา เช่น รายเดือน หรือรายปี เพื่อให้สามารถใช้งานได้อย่างต่อเนื่องจนกว่าจะมีการยกเลิกหรือหมดอายุสมาชิก หน่วยบริหารงานบุคคลจึงได้จัดทำประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการสนับสนุนงบประมาณสำหรับการพัฒนาบุคลากรคณะเศรษฐศาสตร์ พ.ศ. 2569 (ค่าสมัครสมาชิกแพลตฟอร์มออนไลน์) เพื่อเพิ่มศักยภาพในการใช้เทคโนโลยีและเครื่องมือดิจิทัลที่ทันสมัยในการดำเนินงาน และเพื่ออำนวยความสะดวกทั้งในงานด้านการเรียนการสอน งานวิจัย และงานบริการวิชาการ ให้มีความรวดเร็ว ถูกต้อง และมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยให้บุคลากรได้รับการสนับสนุนเงินงบประมาณคนละ 3,000 บาท/ปี อย่างไรก็ตาม หากไม่มีการขอรับการสนับสนุนงบประมาณภายในปีงบประมาณนั้น ให้ถือว่าสละสิทธิในการขอรับการสนับสนุนงบประมาณในปีดังกล่าว

7.2 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 บาท/ปี

2. การสนับสนุนงบประมาณสำหรับการพัฒนาบุคลากรคณะเศรษฐศาสตร์ พ.ศ. 2569 (ค่านั่งสือหรือหนังสืออิเล็กทรอนิกส์)

เพื่อพัฒนาศักยภาพและสมรรถนะของบุคลากรคณะฯ ให้บรรลุยุทธศาสตร์ ตลอดจนสามารถ

ดำเนินภารกิจหลักของคณะฯ โดยเฉพาะในด้านการสร้างความเข้มแข็งในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรสายสนับสนุน หน่วยบริหารงานบุคคลจึงได้จัดทำประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการสนับสนุนงบประมาณสำหรับการพัฒนาบุคลากรคณะเศรษฐศาสตร์ พ.ศ. 2569 (คำหนังสือหรือหนังสืออิเล็กทรอนิกส์) เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-Learning) โดยเน้นไปที่การแสวงหาความรู้จากแหล่งการเรียนรู้ที่หลากหลาย ไม่จำกัดอยู่เฉพาะการอบรมหรือการเรียนการสอนในระบบเพียงเท่านั้น โดยให้การสนับสนุนเงินงบประมาณคนละ 2,000 บาท/ปี ทั้งนี้ หากไม่มีการขอรับการสนับสนุนงบประมาณภายในปีงบประมาณนั้น ให้ถือว่าสละสิทธิในการขอรับการสนับสนุนงบประมาณในปีดังกล่าว

3. การสนับสนุนงบประมาณสำหรับการพัฒนาบุคลากรคณะเศรษฐศาสตร์ พ.ศ. 2569 (ค่าสมัครสมาชิกแพลตฟอร์มออนไลน์)

เพื่อสนับสนุนรายจ่ายสำหรับค่าสมัครสมาชิกแพลตฟอร์มออนไลน์ (Subscription) ที่มีการชำระค่าธรรมเนียมเป็นระยะเวลา เช่น รายเดือน หรือรายปี เพื่อให้สามารถใช้งานได้อย่างต่อเนื่องจนกว่าจะมีการยกเลิกหรือหมดอายุสมาชิก หน่วยบริหารงานบุคคลจึงได้จัดทำประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการสนับสนุนงบประมาณสำหรับการพัฒนาบุคลากรคณะเศรษฐศาสตร์ พ.ศ. 2569 (ค่าสมัครสมาชิกแพลตฟอร์มออนไลน์) เพื่อเพื่อเพิ่มศักยภาพในการใช้เทคโนโลยีและเครื่องมือดิจิทัลที่ทันสมัยในการดำเนินงาน และเพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานของบุคลากร ให้มีความรวดเร็ว ถูกต้อง และมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยให้ได้รับการสนับสนุนเงินงบประมาณคนละ 3,000 บาท/ปี ทั้งนี้ หากไม่มีการขอรับการสนับสนุนงบประมาณภายในปีงบประมาณนั้น ให้ถือว่าสละสิทธิในการขอรับการสนับสนุนงบประมาณในปีดังกล่าว

8. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

หน่วยบริหารงานบุคคลให้ความสำคัญกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยมุ่งเน้นให้ระบบการประเมินมีความเป็นธรรม โปร่งใส สามารถสะท้อนผลการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์และเป้าหมายของคณะฯ ทั้งนี้ คณะฯ ได้กำหนดแนวทางการบริหารด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ดังนี้

8.1 การบริหารด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ

คณะฯ มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ โดยใช้ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานรายบุคคล (Key Performance Indicators: KPI) ซึ่งนำมาใช้ประกอบการพิจารณาความดีความชอบและการขึ้นเงินเดือน ทั้งนี้ ระบบการประเมินได้คำนึงถึงทั้งผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงานและการประพฤติปฏิบัติตามพฤติกรรมที่พึงประสงค์ของคณะฯ โดยหน่วยบริหารงานบุคคลมีแผนจัดทำและปรับปรุงหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัย (บุคลากรสายวิชาการ) ในสังกัดคณะเศรษฐศาสตร์ เพื่อปรับปรุงตัวชี้วัด KPI เกณฑ์การให้คะแนน และรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานให้มีความเหมาะสมสอดคล้องกับยุทธศาสตร์และทิศทางการพัฒนาของคณะฯ

8.2 การบริหารด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน

หน่วยบริหารงานบุคคลมีแผนการจัดทำหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและ

พนักงานมหาวิทยาลัย (บุคลากรสายสนับสนุน) ในสังกัดคณะเศรษฐศาสตร์ เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นไปอย่างเป็นระบบ และสามารถสะท้อนผลการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม โดยปัจจุบันหน่วยบริหารงาน บุคคลได้จัดทำแนวทางการจัดทำข้อตกลงภาระงาน (TOR) และการวิเคราะห์งาน (Job Analysis: JA) ของบุคลากรสายสนับสนุน เพื่อให้บุคลากรมีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบ และความคาดหวัง ของคณะฯ อย่างชัดเจน อีกทั้งได้สนับสนุนให้บุคลากรสายสนับสนุนมุ่งเน้นภาระงานเชิงพัฒนามากขึ้น เพื่อสนับสนุนการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์และการพัฒนาคณะฯ อย่างต่อเนื่อง

9. ด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพ

หน่วยบริหารงานบุคคลให้ความสำคัญกับการส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากร ทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เสริมสร้างการพัฒนาศักยภาพบุคลากร อย่างต่อเนื่อง และสนับสนุนการรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพไว้กับองค์กร ทั้งนี้ คณะฯ ได้กำหนดแนวทางการ บริหารด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพ ดังนี้

9.1 การพัฒนาระบบติดตามและแจ้งเตือนเชิงรุก หน่วยบริหารงานบุคคลจะดำเนินการวิเคราะห์และ ติดตามกรอบระยะเวลาการดำรงตำแหน่งของบุคลากรรายบุคคล เพื่อจัดทำระบบแจ้งเตือนล่วงหน้าเมื่อบุคลากร ใกล้ครบเกณฑ์การขอรับการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้น หรือการเลื่อนระดับตำแหน่งในสายสนับสนุน ตามรอบและหลักเกณฑ์ที่มหาวิทยาลัยกำหนด โดยหน่วยบริหารงานบุคคลจะจัดทำระบบสารสนเทศในรูปแบบ Dashboard เพื่อแสดงข้อมูลกำหนดระยะเวลาการครบเกณฑ์ของบุคลากรแต่ละรายอย่างเป็นระบบ และอำนวยความสะดวกให้บุคลากรสามารถตรวจสอบข้อมูลได้ด้วยตนเอง ควบคู่กับการแจ้งเตือนผ่านช่องทางที่เหมาะสม เช่น ระบบสื่อสารภายในหรือแอปพลิเคชัน LINE ล่วงหน้า เพื่อให้บุคลากรสามารถวางแผน เตรียมความพร้อม และจัดสรรเวลาในการจัดทำผลงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

9.2 การจัดทำคู่มือความก้าวหน้าในสายอาชีพ หน่วยบริหารงานบุคคลจะดำเนินการรวบรวม ทบทวน และปรับปรุงข้อมูลเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ ระเบียบ ข้อบังคับ และขั้นตอนการขอรับการพิจารณาตำแหน่ง ทางวิชาการ และการเลื่อนระดับตำแหน่งที่สูงขึ้นในสายสนับสนุน จากแหล่งข้อมูลที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาจัดทำ เป็นคู่มือความก้าวหน้าในสายอาชีพฉบับรวมที่ครอบคลุมบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน

10. ด้านระบบพี่เลี้ยง

หน่วยบริหารงานบุคคล ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ เพื่อเสริมสร้างความพร้อม ในการปฏิบัติงาน ถ่ายทอดองค์ความรู้จากประสบการณ์จริง และส่งเสริมการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ คณะฯ ได้กำหนดแผนการบริหารด้านระบบพี่เลี้ยง ดังนี้

10.1 การจัดระบบพี่เลี้ยงสำหรับบุคลากรใหม่ ภายหลังจากบุคลากรใหม่เข้าปฏิบัติงาน คณะฯ จะดำเนินการจัดให้มีพี่เลี้ยง (Mentor) เพื่อให้คำแนะนำ สนับสนุน และถ่ายทอดความรู้เกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ ขั้นตอนการปฏิบัติงาน ระบบงาน และวัฒนธรรมองค์กร ตลอดจนช่วยแก้ไขปัญหาและให้คำปรึกษาในระยะ เริ่มต้นของการปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากรใหม่สามารถปรับตัวและปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

10.2 การเรียนรู้ข้ามสายงานสำหรับบุคลากรสายสนับสนุน หน่วยบริหารงานบุคคลจะส่งเสริม

การเรียนรู้ข้ามสายงาน โดยจัดให้บุคลากรได้เรียนรู้และแลกเปลี่ยนประสบการณ์การทำงานกับบุคลากรหรือหน่วยงานอื่นที่มีลักษณะงานแตกต่างหรือเกี่ยวข้องกัน เพื่อให้เกิดความเข้าใจในกระบวนการทำงานของหน่วยงานต่างๆ อย่างรอบด้าน อันจะช่วยลดการทำงานแบบแยกส่วน (Silo) และส่งเสริมการประสานงานและการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

10.3 การติดตามและประเมินผลการดำเนินงานของระบบพี่เลี้ยง หน่วยบริหารงานบุคคลจะทำหน้าที่ติดตามผลการดำเนินงานของระบบพี่เลี้ยงอย่างต่อเนื่อง โดยรับฟังข้อเสนอแนะจากทั้งพี่เลี้ยงและบุคลากรใหม่ เพื่อนำข้อมูลมาปรับปรุงและพัฒนา รูปแบบการดำเนินงานให้มีความเหมาะสม สอดคล้องกับบริบทการทำงานของคนๆ และสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างยั่งยืน

การดำเนินการตามแผนการบริหารด้านระบบพี่เลี้ยงดังกล่าว มีวัตถุประสงค์เพื่อเสริมสร้างการถ่ายทอดองค์ความรู้ภายในองค์กร พัฒนาศักยภาพบุคลากรใหม่ ลดระยะเวลาในการปรับตัว และส่งเสริมวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันของคนๆ อย่างมีประสิทธิภาพ

11. ด้านการพัฒนาบุคลากร

หน่วยบริหารงานบุคคล ได้จัดทำแผนพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรคณะเศรษฐศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 – 2572 ผ่านการพัฒนาตามเส้นทางการพัฒนาบุคลากรคณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ (ECONCMU Development Roadmap) โดย คณะฯ ได้กำหนดการพัฒนาบุคลากรแบ่งเป็น 4 ระดับ ดังนี้

1. การเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร (Core Value and Organization Culture)
2. การพัฒนาสมรรถนะหลัก (Core Competency)
3. การพัฒนาสมรรถนะตามตำแหน่งงานของบุคลากร (Functional Competency)
4. การพัฒนาสมรรถนะผู้บริหาร (Managerial competency)

เพื่อพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร วารากฐานความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ที่สอดคล้องกับทิศทางยุทธศาสตร์ของคนๆ รวมถึงเพื่อเตรียมความพร้อมของบุคลากรสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น และแผนพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรคณะเศรษฐศาสตร์ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 ที่มุ่งเน้นการเติมเต็มสมรรถนะความรู้ และทักษะที่จำเป็นต่อการทำงานที่รองรับการเปลี่ยนแปลง เช่น การใช้เทคโนโลยีใหม่ มาตรฐานวิชาชีพใหม่ และนวัตกรรม เป็นต้น โดยหน่วยบริหารงานบุคคลจะกำหนดโครงการ/กิจกรรมเพื่อพัฒนาบุคลากรของคนๆ ให้สอดคล้องกับความจำเป็น ทิศทาง และเป้าประสงค์ เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน การเรียนการสอน การวิจัย และการบริการวิชาการของคนๆ

ตารางที่ 9 แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลคณะเศรษฐศาสตร์

แผนบริหารด้านบุคลากร	การดำเนินงาน	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินโครงการ/ กิจกรรม	การประเมินผล ตัวชี้วัด ความสำเร็จ
ด้านอัตรากำลัง	1. จัดทำแผนอัตรากำลัง 4 ปี (พ.ศ. 2569 - 2572) 2. จัดตั้งกลุ่มภารกิจ และปรับบทบาท การทำงานของบุคลากรให้สอดคล้องกับ ภารกิจ	ไม่ใช้งบประมาณ	ตุลาคม 2568 – กันยายน 2572	ร้อยละการบรรจุบุคลากรได้ ตามกรอบที่ได้รับการจัดสรร
ด้านการสรรหาและการบรรจุ แต่งตั้ง	1. ดำเนินการสรรหาแบบคู่ขนาน คือ สรรหาตามกฎ ระเบียบของ มหาวิทยาลัยควบคู่กับการสรรหาเชิงรุก โดยการประสานงานผ่านเครือข่าย อาจารย์ และประชาสัมพันธ์แบบเจาะ กลุ่มเป้าหมาย 2. แผนการดำเนินการสรรหาบุคลากร ตามตารางที่ 10	ไม่ใช้งบประมาณ	ตุลาคม 2568 – กันยายน 2572	ร้อยละการบรรจุบุคลากรได้ ตามระยะเวลาที่กำหนด
ด้านการดูแลบุคลากรใหม่	1. จัดทำคู่มือปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ 2. ปฐมนิเทศโดยเลขานุการและ หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	ไม่ใช้งบประมาณ	ตุลาคม 2568 – กันยายน 2572	ร้อยละของบุคลากรใหม่ ได้รับการปฐมนิเทศ
ด้านสภาพแวดล้อมในการ ทำงาน	1. กิจกรรมด้านการพัฒนาโครงสร้าง พื้นฐานและสิ่งแวดลอม ปรับปรุงภูมิ ทัศน์ อาคาร ห้องเรียน ห้องประชุม ห้องสำนักงาน ห้องสมุด และพื้นที่ ทำงานร่วมกัน 2. กิจกรรมอบรมด้านความปลอดภัย อา ชีวอนามัย 3. ดำเนินโครงการ Say Hello to GREEN และโครงการอาคารอัจฉริยะ	17,449,500.- 40,000.- 100,000.-	ตุลาคม 2568 – กันยายน 2572	1. ความพึงพอใจในด้าน สภาพแวดล้อมในการทำงาน 2. ร้อยละการเกิดอุบัติเหตุใน ที่ทำงาน

แผนบริหารด้านบุคลากร	การดำเนินงาน	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินโครงการ/ กิจกรรม	การประเมินผล ตัวชี้วัด ความสำเร็จ
ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	1. จัดหาครุภัณฑ์ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่ออำนวยความสะดวกต่อการทำงาน 2. พัฒนาและปรับปรุงห้องเรียนอัจฉริยะ เพื่อรองรับการเรียน การสอน ประชุม สัมมนา	10,879,000 4,400,000	ตุลาคม 2568 – กันยายน 2572	ความพึงพอใจของบุคลากรต่อด้านสารสนเทศของคณะฯ
ด้านความผูกพันองค์กร	1. จัดกิจกรรมสำรวจและประเมินความผูกพันของบุคลากร โดยใช้เครื่องมือ Employee Net Promoter Score (eNPS) และแบบสอบถามความผูกพันองค์กร 2. จัดกิจกรรมเวทีสื่อสารระหว่างผู้บริหารและบุคลากร (Leadership Forum) เพื่อสร้างความเข้าใจและความไว้วางใจร่วมกัน 3. จัดกิจกรรมส่งเสริมการมีส่วนร่วมและการรับฟังเสียงของบุคลากร ผ่านช่องทางการสื่อสารและกิจกรรมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นภายในคณะ	ไม่ใช้งบประมาณ	ตุลาคม 2568 – กันยายน 2572	อัตราการคงอยู่ของบุคลากร
ด้านสิทธิและสวัสดิการ	สายวิชาการ - สนับสนุนค่าตอบแทนการผลิตหนังสือตำราทางเศรษฐศาสตร์ - ค่าหนังสือหรือหนังสืออิเล็กทรอนิกส์ - ค่าสมัครสมาชิกแพลตฟอร์มออนไลน์ สายสนับสนุน	50,000.-/เล่ม 2,000.-/คน/ปี 3,000.-/คน/ปี ค่าสมัครสอบ 1,800.-/คน/ปี	ตุลาคม 2568 – กันยายน 2572	ความพึงพอใจในด้านสิทธิประโยชน์ที่คณะจัดสรรให้

แผนบริหารด้านบุคลากร	การดำเนินงาน	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินโครงการ/ กิจกรรม	การประเมินผล ตัวชี้วัด ความสำเร็จ
	<ul style="list-style-type: none"> - สนับสนุนเงินอุดหนุนพิเศษด้านความสามารถทางภาษาอังกฤษหรือภาษาจีน - ค่าหนังสือหรือหนังสืออิเล็กทรอนิกส์ - ค่าสมัครสมาชิกแพลตฟอร์มออนไลน์ 	<p style="text-align: center;">2,000.-/คน/ปี 3,000.-/คน/ปี</p>		
ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	สายวิชาการ 1. จัดทำและปรับปรุงหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน สายสนับสนุน 1. จัดทำหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ 2. จัดทำข้อตกลงภาระงาน (TOR) และการวิเคราะห์งาน (JA)	<p style="text-align: center;">ไม่ใช้งบประมาณ</p>	<p style="text-align: center;">ตุลาคม 2568 – กันยายน 2572</p>	1. การรับรู้ของบุคลากร เรื่อง แนวทางและหลักเกณฑ์การประเมิน 2. ทุกปีต้องมีการทบทวนแนวทางและหลักเกณฑ์การประเมิน
ด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพ	1. จัดทำระบบติดตามเพื่อแจ้งเตือนบุคลากรล่วงหน้าก่อนถึงวันครบรอบ 2. จัดทำคู่มือความก้าวหน้าโดยรวบรวมหลักเกณฑ์ ระเบียบ และขั้นตอนการขอตำแหน่งทางวิชาการ และตำแหน่งที่สูงขึ้น	<p style="text-align: center;">ไม่ใช้งบประมาณ</p>	<p style="text-align: center;">ตุลาคม 2568 – กันยายน 2572</p>	1. บุคลากรสายวิชาการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการได้ตามกำหนด 2. จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนที่เข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นเพิ่มขึ้น
ด้านระบบพี่เลี้ยง	1. จัดให้มีพี่เลี้ยงสำหรับบุคลากรใหม่ 2. ส่งเสริมการเรียนรู้แลกเปลี่ยนการทำงานระหว่างหน่วยงาน 3. ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานของระบบพี่เลี้ยง เพื่อนำข้อเสนอแนะมาปรับปรุงต่อไป	<p style="text-align: center;">ไม่ใช้งบประมาณ</p>	<p style="text-align: center;">ตุลาคม 2568 – กันยายน 2572</p>	1. บุคลากรใหม่มีพี่เลี้ยงดูแลทุกคน 2. บุคลากรสายสนับสนุนได้เรียนรู้ข้ามสายงาน อย่างน้อย 1 สายงาน

แผนบริหารด้านบุคลากร	การดำเนินงาน	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินโครงการ/ กิจกรรม	การประเมินผล ตัวชี้วัด ความสำเร็จ
ด้านการพัฒนาบุคลากร	1. ดำเนินแผนพัฒนาขีดความสามารถบุคลากรตาม ECONCMU Development Roadmap 2. ดำเนินการพัฒนาบุคลากรตาม 4 ระดับ ได้แก่ ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร สมรรถนะหลัก สมรรถนะตามตำแหน่งงาน และสมรรถนะผู้บริหาร 3. จัดโครงการและกิจกรรมพัฒนาความรู้ และทักษะที่จำเป็นต่อการทำงาน	3,920,500.-	ตุลาคม 2568 – กันยายน 2572	1. ช่องว่างสมรรถนะ (Competencies Gap) ลดลง 2. Productivity ของบุคลากรเพิ่มขึ้น

แผนดำเนินการสรรหาบุคลากร

คณะเศรษฐศาสตร์มีแผนในการดำเนินการสรรหาบุคลากรตามแผนอัตรากำลัง 4 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 – 2572 ดังนี้

- สายวิชาการ

การขอกรอบอัตรากำลังสายวิชาการมีวัตถุประสงค์เพื่อสนับสนุนพันธกิจหลักของคณะด้านการจัดการเรียนการสอน การวิจัย การบริการวิชาการ และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม รวมถึงรองรับการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของคณะและมหาวิทยาลัย ทั้งนี้ คณะได้วิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังจากภาระงานสอน จำนวนนักศึกษา สัดส่วนอาจารย์ต่อนักศึกษา ความเชี่ยวชาญที่จำเป็นต่อการพัฒนาหลักสูตร ตลอดจนภารกิจด้านการวิจัยและการบริการวิชาการ

ในช่วงที่ผ่านมา คณะฯ ประสบปัญหาในการสรรหาและบรรจุบุคลากรสายวิชาการให้เป็นไปตามกรอบอัตรากำลังที่ได้รับจัดสรร เนื่องจากมีข้อจำกัดด้านจำนวนผู้สมัครและความเชี่ยวชาญเฉพาะทางที่ตรงตามความต้องการ ส่งผลให้จำนวนบุคลากรสายวิชาการยังไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ดังนั้น ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2570 – 2572 คณะจะมุ่งเน้นการสรรหาและบรรจุบุคลากรสายวิชาการให้ครบตามกรอบอัตรากำลังที่ได้รับจัดสรรเพื่อรองรับการดำเนินงานตามพันธกิจและยุทธศาสตร์ของคณะฯ ในระยะยาว

- สายสนับสนุน

การขอกรอบอัตรากำลังสายสนับสนุนพิจารณาจากภาระงานตามภารกิจหลักของแต่ละหน่วยงานควบคู่กับภารกิจใหม่ที่เกิดขึ้นจากการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของคณะ โดยมุ่งเน้นการจัดสรรบุคลากรให้มีความเหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบที่เพิ่มขึ้น เพื่อให้การดำเนินงานด้านบริหารจัดการ การบริการ และการสนับสนุนภารกิจของคณะเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

อย่างไรก็ตาม การจัดสรรกรอบอัตรากำลังสายสนับสนุนจากมหาวิทยาลัยต้องคำนึงถึงสัดส่วนบุคลากรสายวิชาการต่อสายสนับสนุนที่มหาวิทยาลัยกำหนด ดังนั้น การที่คณะยังไม่สามารถบรรจุบุคลากรสายวิชาการได้ครบตามกรอบที่ได้รับจัดสรร ส่งผลให้การขอกรอบอัตรากำลังสายสนับสนุนเพิ่มเติมได้รับผลกระทบตามไปด้วย ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2570 – 2572 คณะฯ จึงคาดว่าจะยังไม่มีกรอบอัตรากำลังสายสนับสนุนเพิ่มเติมจากมหาวิทยาลัย และจะบริหารจัดการอัตรากำลังที่มีอยู่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด พร้อมทั้งติดตามภาระงานและความจำเป็นของแต่ละหน่วยงานอย่างต่อเนื่อง

ทั้งนี้ การวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังของทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนใช้หลักการ Full-Time Equivalent (FTE) เป็นเครื่องมือในการประเมินภาระงาน โดยค่า FTE หมายถึง จำนวนบุคลากรปฏิบัติงานเต็มเวลาเมื่อเทียบกับเวลามาตรฐานการทำงาน (FTE = 1.0 หมายถึง บุคลากร 1 คนปฏิบัติงานเต็มเวลา) หากผลการวิเคราะห์พบว่าภาระงานมีค่า FTE เท่ากับ 1.5 แสดงว่าภาระงานดังกล่าวเทียบเท่ากับบุคลากร 1.5 คน ดังนั้น ควรมีการจัดสรรอัตรากำลังจำนวน 2 คน เพื่อให้สามารถรองรับภาระงานได้อย่างเหมาะสม ซึ่งแสดงผลในช่อง Required FTE

ตารางที่ 10 แผนการดำเนินการสรรหาบุคลากร

แหล่งรายได้	ประเภท	จำนวนบุคลากรที่ควรมีในแต่ละปีงบประมาณ			
		2569	2570	2571	2572
งบประมาณเงินแผ่นดิน	สายวิชาการ	2	1	3	0
	สายสนับสนุน	2	0	0	0
งบประมาณเงินรายได้	สายวิชาการ	1	0	0	0
	สายสนับสนุน	9	5	1	0

แผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

หน่วยบริหารงานบุคคลได้กำหนดการดำเนินงานภายใต้ 3 โครงการหลัก โดยทุกโครงการมุ่งเน้นการตอบสนองต่อกลยุทธ์คณะ SO6: Strategic Econian Power (SEP): พลังบุคลากรเชิงกลยุทธ์ ซึ่งให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรให้มีความสามารถในการปรับตัวและมีทักษะที่จำเป็นต่อการแข่งขันในยุคเศรษฐกิจดิจิทัลและการพัฒนาที่ยั่งยืน ผ่านการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต การทำงานร่วมกันข้ามสายงาน และการเสริมสร้างภาวะผู้นำในการสร้างนวัตกรรมและความยั่งยืน อันจะนำไปสู่การเสริมสร้างศักยภาพของบุคลากรในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของคณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยทั้ง 3 โครงการประกอบด้วย

1. โครงการ F-Training: ปลดล็อกศักยภาพสู่นาคต (F-Training: Unlocking Future-Ready Competencies) มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาความรู้และทักษะของบุคลากรให้มีสมรรถนะสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของคณะเศรษฐศาสตร์ เสริมสร้างศักยภาพในการปฏิบัติงานตามภารกิจหลักของคณะฯ อย่างมีประสิทธิภาพ และสนับสนุนการขับเคลื่อนภารกิจของคณะฯ ให้บรรลุผลสำเร็จอย่างยั่งยืน

2. โครงการ X-Change: เรียนรู้จากพันธมิตรเพื่อการเปลี่ยนแปลงคณะสู่นาคต มีวัตถุประสงค์เพื่อเปิดโอกาสให้บุคลากรสายสนับสนุนได้เรียนรู้แนวทางการบริหารจัดการ การดำเนินงาน และนวัตกรรมจากองค์กรหรือมหาวิทยาลัยคู่ความร่วมมือที่มีบันทึกข้อตกลง (MOU) กับคณะเศรษฐศาสตร์ รวมทั้งเสริมสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างสถาบัน และส่งเสริมให้หน่วยงานภายในคณะสามารถนำองค์ความรู้ที่ได้รับไปริเริ่มและพัฒนาโครงการเพื่อปรับปรุงกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

3. โครงการ HRD+HRM Partnership: พัฒนาคณะด้วยกลยุทธ์ พัฒนางค์กรด้วยหัวใจ (HRM + HRD Partnership for Strategic Talent and Organizational Development) มีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมความร่วมมือระหว่างงาน HRM และ HRD ในการกำหนดทิศทางการบริหารและพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบและเชิงกลยุทธ์ พัฒนางค์กรความรู้และทักษะด้านการบริหารงานบุคคลให้สอดคล้องกับบริบทการเปลี่ยนแปลง รวมทั้งสร้างระบบการพัฒนาบุคลากรที่มีความต่อเนื่อง ยืดหยุ่น และตอบสนองทั้งเป้าหมายขององค์กรและความต้องการของบุคลากร

ตารางที่ 11 แผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลคณะเศรษฐศาสตร์

โครงการ	กิจกรรม	ระยะเวลา	กลุ่มเป้าหมาย	ปีงบประมาณ/งบประมาณ (บาท)				ตัวชี้วัด
				2569	2570	2571	2572	
1. โครงการ F-Training: ปลดล็อกศักยภาพสู่อนาคต (F-Training: Unlocking Future-Ready Competencies) วัตถุประสงค์โครงการ 1. เพื่อพัฒนาความรู้และทักษะของบุคลากรให้มีสมรรถนะที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของคณะฯ 2. เพื่อส่งเสริมศักยภาพของบุคลากรในการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพในทุกภารกิจหลักของคณะฯ ทั้งด้านการจัดการศึกษา การวิจัย การบริการวิชาการ และการบริหารจัดการภายในองค์กร 3. เพื่อสนับสนุนการขับเคลื่อนภารกิจของคณะฯ ให้บรรลุผลสำเร็จอย่างยั่งยืน	1. จัดกิจกรรมเพื่อวางรากฐานและสร้างความตระหนักรู้ (Build Foundation) 2. จัดอบรมบุคลากรเพื่อประสานงานและดำเนินกิจกรรมตาม Action Plan รวมระยะเวลา 12 เดือน 3. การให้ทุนสนับสนุนในการ reskill/upskill แก่บุคลากรสายวิชาการ จำนวน 3 ทุน ทุนละ 100,000 บาท 4. จัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมบุคลากรให้เข้าสู่การพัฒนาสมรรถนะตามตำแหน่งงาน ทั้ง CMUPSF สำหรับบุคลากรสายวิชาการ และ CMU IDP สำหรับบุคลากรสายสนับสนุน 5. การจัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหาร ในรูปแบบการเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-learning) โดยการจัดสรรงบประมาณเพื่อส่งเสริมให้ผู้บริหารได้พัฒนาความรู้ทักษะที่จำเป็นในการบริหารองค์กร	มกราคม – กรกฎาคม 2569 ตุลาคม 2568 - กันยายน 2569 มกราคม – กรกฎาคม 2569 ตุลาคม 2568 - กันยายน 2569 ตุลาคม 2568 - กันยายน 2569	บุคลากรคณะเศรษฐศาสตร์ทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนและผู้บริหารทุกระดับ	760,500	ไม่ดำเนินการและไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ดำเนินการและไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ดำเนินการและไม่ใช้งบประมาณ	1. ร้อยละ 50 ของบุคลากรที่มีช่องว่างของสมรรถนะ (Competency Gap) ลดลง 2. ระดับผลิตภาพ (Productivity) ในการทำงานของบุคลากร 800,000 บาท/คน
	จัดกิจกรรมให้ความรู้และทักษะด้าน Interdisciplinary Knowledge & Research แก่บุคลากรสายวิชาการด้าน Customer-Centric Service	พ ฤ ศ จิ ก า ย น 2 5 6 9 - พ ฤ ช ภา ค ม 2570	ไม่ดำเนินการและไม่ใช้งบประมาณ	120,000	ไม่ดำเนินการและไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ดำเนินการและไม่ใช้งบประมาณ	1. ร้อยละ 75 ของบุคลากรที่มีช่องว่างของสมรรถนะ	

โครงการ	กิจกรรม	ระยะเวลา	กลุ่มเป้าหมาย	ปีงบประมาณ/งบประมาณ (บาท)				ตัวชี้วัด
				2569	2570	2571	2572	
	แก้บุคลากรสายสนับสนุน และด้าน Digital Literacy & Data Analytics แก้บุคลากรทั้งสองสายงาน รวม 3 หัวข้อ หัวข้อละ 1 ครั้ง รวมเป็น 3 หัวข้อ/ปี							(Competency Gap) ลดลง 2. ระดับผลผลิตภาพ (Productivity) ใน การทำงานของ บุคลากร 800,000 บาท/คน
	จัดกิจกรรมให้ความรู้และทักษะด้าน Industry & Policy Engagement แก้บุคลากรสายวิชาการ ด้าน Project & Process Management และด้าน Collaboration & Communication แก้บุคลากรสายสนับสนุน รวม 3 หัวข้อ หัวข้อละ 1 ครั้ง รวมเป็น 3 หัวข้อ/ปี	พ ๒๕๖๙ ก ๒๕๗๐ - พ ๒๕๖๙ ก ๒๕๗๑ 2571		ไม่ ดำเนินการ และไม่ใช่ งบประมาณ	ไม่ ดำเนินการ และไม่ใช่ งบประมาณ	120,000	ไม่ ดำเนินการ และไม่ใช่ งบประมาณ	1. ร้อยละ 100 ของบุคลากรที่มี ช่องว่างของ สมรรถนะ (Competency Gap) ลดลง 2. ระดับผลผลิตภาพ (Productivity) ใน การทำงานของ บุคลากร 800,000 บาท/คน
	จัดกิจกรรมให้ความรู้และทักษะด้าน Policy Research & Impact Analysis และด้าน Communication & Public Engagement แก้บุคลากร สายวิชาการ และด้าน Sustainability & ESG Mindset แก้บุคลากรสาย สนับสนุน รวม 3 หัวข้อ หัวข้อละ 1 ครั้ง รวมเป็น 3 หัวข้อ/ปี	พ ๒๕๖๙ ก ๒๕๗๑ - พ ๒๕๖๙ ก ๒๕๗๑ 2572		ไม่ ดำเนินการ และไม่ใช่ งบประมาณ	ไม่ ดำเนินการ และไม่ใช่ งบประมาณ	ไม่ ดำเนินการ และไม่ใช่ งบประมาณ	120,000	1. ร้อยละ 100 ของบุคลากรที่มี ช่องว่างของ สมรรถนะ (Competency Gap) ลดลง 2. ระดับผลผลิตภาพ (Productivity) ใน

โครงการ	กิจกรรม	ระยะเวลา	กลุ่มเป้าหมาย	ปีงบประมาณ/งบประมาณ (บาท)				ตัวชี้วัด
				2569	2570	2571	2572	
								การทำงานของบุคลากร 800,000 บาท/คน
<p>2. โครงการ X-Change: เรียนรู้จากพันธมิตรเพื่อการเปลี่ยนแปลงคณะสู่ออนาคต</p> <p>วัตถุประสงค์โครงการ</p> <p>1. เพื่อเปิดโอกาสให้บุคลากรสายสนับสนุนได้เรียนรู้แนวทางการบริหารจัดการ การดำเนินงาน และนวัตกรรมจากองค์กรชั้นนำที่เป็นที่ยอมรับในระดับสากล</p> <p>2. เพื่อสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างมหาวิทยาลัยที่มีบันทึกข้อตกลงความร่วมมือ (MOU) กับคณะ เศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่</p> <p>3. เพื่อส่งเสริมให้หน่วยงานของคณะสามารถริเริ่มและดำเนินโครงการเพื่อพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการทำงานภายในส่วนงานของตนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น</p>	<p>1. หน่วยงานในสังกัดคณะจัดทำโครงการพัฒนาการทำงานภายในหน่วยงาน พร้อมเสนอองค์กรชั้นนำเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ โดยคณะกรรมการพิจารณาคัดเลือกโครงการที่ก่อให้เกิดผลกระทบต่อองค์กรมากที่สุด หน่วยงานที่ได้รับการคัดเลือกส่งตัวแทนเข้าร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ นำองค์ความรู้ที่ได้รับมาปรับปรุงกระบวนการทำงาน จัดทำแผนดำเนินงาน เสนอต่อผู้บริหารและดำเนินงานพร้อมรายงานผลการดำเนินงานต่อผู้บริหารเป็นรายไตรมาส</p> <p>2. ผู้บริหารและหัวหน้างานของคณะ เศรษฐศาสตร์เข้าร่วมโครงการศึกษาดูงานด้านการบริหารจัดการองค์กร จากหน่วยงานหรือสถาบันการศึกษาต่าง ๆ เพื่อศึกษาเรียนรู้จากหน่วยงานที่เป็น Best practice ด้านการบริหารจัดการองค์กร รวมทั้งแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ด้านการจัดการหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การวิจัย</p>	ตุลาคม 2568 – กันยายน 2569	บุคลากรสายสนับสนุน	450,000	ไม่ดำเนินการและไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ดำเนินการและไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ดำเนินการและไม่ใช้งบประมาณ	<p>1. จำนวนกิจกรรม/เวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่เกิดขึ้นตามแผน จำนวน 2 ครั้ง</p> <p>2. จำนวนข้อเสนอหรือโครงการ/แนวทางปรับปรุงที่หน่วยงานในคณะนำเสนอหรือนำไปทดลองใช้จริง จำนวน 2 โครงการ</p>

โครงการ	กิจกรรม	ระยะเวลา	กลุ่มเป้าหมาย	ปีงบประมาณ/งบประมาณ (บาท)				ตัวชี้วัด
				2569	2570	2571	2572	
	และการบริการวิชาการ ตลอดจน หรือแนวทางการสร้างความร่วมมือ ทางวิชาการร่วมกันในอนาคตกับ องค์กรที่มีความโดดเด่นและเป็นที่ยอมรับ							
	ให้ทุกหน่วยงานเสนอโครงการพัฒนา งานภายในหน่วยงานละ 1 โครงการ พร้อมเสนอมหาวิทยาลัยคู่ความ ร่วมมือ (MOU) จากนั้นคณะกรรมการ พิจารณาคัดเลือกโครงการที่ก่อให้เกิด ผลกระทบต่อองค์กรมากที่สุด ปีละ 2 โครงการ เพื่อไปศึกษาดูงานและ แลกเปลี่ยนแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practices) ก่อนนำความรู้ที่ได้รับมา ปรับปรุงกระบวนการทำงาน ดำเนินงานตามแผน และรายงานผล การดำเนินงานต่อผู้บริหารอย่าง ต่อเนื่องทุกไตรมาส	ไตรมาสที่ 2 - 3 ของทุก ปีงบประมาณ		ไม่ ดำเนินการ และไม่ใช้ งบประมาณ	250,000	250,000	250,000	ปีงบประมาณ 2570 1. จำนวนกิจกรรม/ เวทีแลกเปลี่ยน เรียนรู้ที่เกิดขึ้นตาม แผน จำนวน 2 ครั้ง 2. จำนวนข้อเสนอ หรือโครงการ/ แนวทางปรับปรุงที่ หน่วยงานในคณะ นำเสนอหรือนำไป ทดลองใช้จริง จำนวน 3 โครงการ ปีงบประมาณ 2571 1. จำนวนกิจกรรม/ เวทีแลกเปลี่ยน เรียนรู้ที่เกิดขึ้นตาม แผน จำนวน 2 ครั้ง 2. จำนวนข้อเสนอ หรือโครงการ/

โครงการ	กิจกรรม	ระยะเวลา	กลุ่มเป้าหมาย	ปีงบประมาณ/งบประมาณ (บาท)				ตัวชี้วัด
				2569	2570	2571	2572	
								<p>แนวทางปรับปรุงที่หน่วยงานในคณะนำเสนอหรือนำไปทดลองใช้จริง จำนวน 4 โครงการ</p> <p>ปีงบประมาณ 2572</p> <p>1. จำนวนกิจกรรม/เวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่เกิดขึ้นตามแผน จำนวน 2 ครั้ง</p> <p>2. จำนวนข้อเสนอหรือโครงการ/แนวทางปรับปรุงที่หน่วยงานในคณะนำเสนอหรือนำไปทดลองใช้จริง จำนวน 5 โครงการ</p>
<p>3. โครงการ HRD+HRM Partnership: พัฒนาคณะด้วยกลยุทธ์พัฒนาองค์กรด้วยหัวใจ (HRM + HRD Partnership for Strategic Talent and Organizational Development)</p> <p>วัตถุประสงค์โครงการ</p>	<p>บูรณาการ HRM และ HRD</p> <ul style="list-style-type: none"> - พัฒนาความรู้ด้าน HRM และ HRD แก่ผู้ปฏิบัติงานด้าน HR ของคณะฯ ผ่านโปรแกรม "HR Partnership Forum" - จัดระบบด้าน HR เพื่อช่วยให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน 	ตุลาคม 2568 - กันยายน 2569	ผู้บริหาร และบุคลากรสายสนับสนุน	400,000	ไม่ดำเนินการและไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ดำเนินการและไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ดำเนินการและไม่ใช้งบประมาณ	<p>1. ร้อยละ 50 ของบุคลากรที่มีช่องว่างของสมรรถนะ (Competency Gap) ลดลง</p> <p>2. ระดับผลิตภาพ (Productivity) ในการทำงานของการ</p>

โครงการ	กิจกรรม	ระยะเวลา	กลุ่มเป้าหมาย	ปีงบประมาณ/งบประมาณ (บาท)				ตัวชี้วัด
				2569	2570	2571	2572	
<p>1. เพื่อส่งเสริมความร่วมมือระหว่าง HRM และ HRD ในการกำหนดทิศทางการบริหารและพัฒนาบุคลากรที่ตอบสนองเป้าหมายของคณะเศรษฐศาสตร์อย่างมีกลยุทธ์</p> <p>2. เพื่อพัฒนาองค์ความรู้และทักษะที่สำคัญในการบริหารงานบุคคลให้ทันต่อบริบทการเปลี่ยนแปลง</p> <p>3. เพื่อสร้างระบบการพัฒนาบุคลากรที่มีความต่อเนื่อง ยืดหยุ่น และตอบโจทย์ทั้งในส่วนขององค์กรและความต้องการส่วนบุคคล</p>	<p>พัฒนาระบบ Performance Management</p> <ul style="list-style-type: none"> - นำระบบการบริหารผลงานเชิงกลยุทธ์ (Strategic Performance Management) มาใช้ - อบรมหัวหน้าหน่วยงานด้านการประเมินผลและการให้ feedback อย่างสร้างสรรค์ - ทดลองใช้ระบบ e-HR tools หรือ Dashboard การติดตามผลงาน 	ตุลาคม 2569 - กันยายน 2570		ไม่ดำเนินการและไม่ใช้งบประมาณ	400,000	ไม่ดำเนินการและไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ดำเนินการและไม่ใช้งบประมาณ	บุคลากร 800,000 บาท/คน
	<p>สร้างวัฒนธรรมองค์กรเชิงบวก</p> <ul style="list-style-type: none"> - จัดโครงการ "Positive Organization Culture" เช่น Team Building, Cross-functional Project - จัดโครงการพี่เลี้ยง (Mentorship Program) สำหรับบุคลากรรุ่นใหม่ - การสื่อสารภายในองค์กรผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัล 	ตุลาคม 2570 - กันยายน 2571		ไม่ดำเนินการและไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ดำเนินการและไม่ใช้งบประมาณ	400,000	ไม่ดำเนินการและไม่ใช้งบประมาณ	<p>1. ร้อยละ 75 ของบุคลากรที่มีช่องว่างของสมรรถนะ (Competency Gap) ลดลง</p> <p>2. ระดับผลผลิตภาพ (Productivity) ในการทำงานของบุคลากร 800,000 บาท/คน</p>
					ไม่ดำเนินการและไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ดำเนินการและไม่ใช้งบประมาณ	400,000	ไม่ดำเนินการและไม่ใช้งบประมาณ

โครงการ	กิจกรรม	ระยะเวลา	กลุ่มเป้าหมาย	ปีงบประมาณ/งบประมาณ (บาท)				ตัวชี้วัด
				2569	2570	2571	2572	
	จัดทำและบูรณาการระบบ HR มาตรฐาน โดยการทำให้ HR Policy Manual และ SOPs รวมทั้งพัฒนา Digital HR Platform สำหรับการ บริหารบุคคล, IDP และ Performance เพื่อสร้างระบบ HR ที่ ยั่งยืน	ตุลาคม 2571 - กันยายน 2572		ไม่ ดำเนินการ และไม่ใช่ งบประมาณ	ไม่ ดำเนินการ และไม่ใช่ งบประมาณ	ไม่ ดำเนินการ และไม่ใช่ งบประมาณ	400,000	1. ร้อยละ 100 ของบุคลากรที่มี ช่องว่างของ สมรรถนะ (Competency Gap) ลดลง 2. ระดับผลผลิตภาพ (Productivity) ใน การทำงานของ บุคลากร 800,000 บาท/คน

