

รายงานผลการดำเนินงานตาม แผนบริหารและแผนพัฒนาบุคลากร คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

หน่วยบริหารงานบุคคล งานบริหารทั่วไป
คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนบริหารและแผนพัฒนาบุคลากร

คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

คำนำ

คณะเศรษฐศาสตร์ ได้จัดทำรายงานผลการดำเนินงานตามแผนบริหารและแผนพัฒนาบุคลากรคณะเศรษฐศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนยุทธศาสตร์ของคณะฯ ที่มีการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ครอบคลุมตั้งแต่การบริหารอัตรากำลัง การสรรหาบุคลากรที่มีคุณภาพ การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ มีสมรรถนะที่เพียงพอสำหรับการปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุวิสัยทัศน์ของคณะฯ และรักษาบุคลากรให้อยู่ปฏิบัติงานในคณะฯ อย่างมีความสุข มีความก้าวหน้าและมั่นคงในวิชาชีพ รวมทั้งการจัดความรู้ของบุคลากรให้เกิดความเชื่อมโยงและสามารถนำไปสู่การปฏิบัติที่ดี เป็นพลังในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ อันนำไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ของคณะฯ ต่อไป

คณะเศรษฐศาสตร์ ขอขอบคุณบุคลากรทุกคนที่มีส่วนร่วมในการดำเนินการให้แผนบริหารและแผนพัฒนาบุคลากรคณะเศรษฐศาสตร์สำเร็จและลุล่วงไปด้วยดี ตลอดจนบุคลากรสามารถปฏิบัติงานในคณะฯ ได้อย่างมีความสุข

คณะกรรมการบริหารด้านทรัพยากรบุคคลคณะเศรษฐศาสตร์
30 กันยายน 2568

สารบัญ

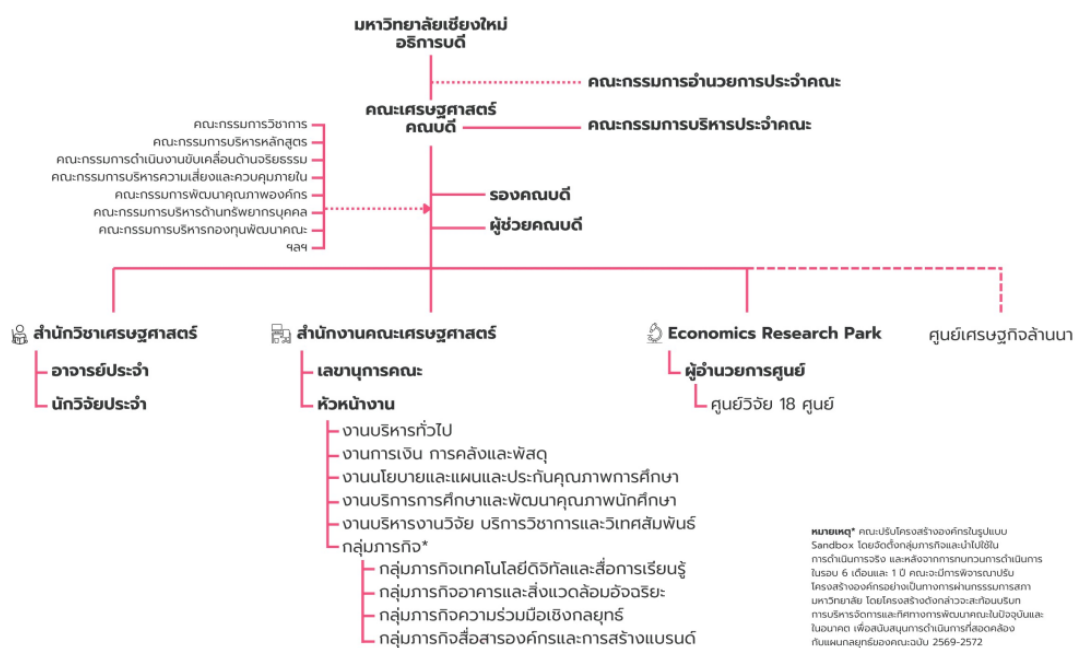
เรื่อง	หน้า
ข้อมูลทั่วไปของคณะเศรษฐศาสตร์	1
ข้อมูลบุคลากรคณะเศรษฐศาสตร์ (ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 - 2572)	4
ผลการดำเนินการตามแผนบริหารและแผนพัฒนาบุคลากรคณะเศรษฐศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568	6
ปัญหาและอุปสรรค	25

ข้อมูลทั่วไปของคณะเศรษฐศาสตร์ (ณ วันที่ 30 กันยายน 2568)

ประวัติคณะเศรษฐศาสตร์

คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ได้ทำการเปิดสอนนักศึกษาตั้งแต่ปีการศึกษา 2507 เป็นต้นมา ภายใต้ภาควิชาเศรษฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ต่อมาได้รับอนุมัติให้จัดตั้งเป็น “คณะเศรษฐศาสตร์” เมื่อวันที่ 28 สิงหาคม 2535 โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อขยายการศึกษาชั้นปริญญาทางการศึกษา ออกสู่ภูมิภาคให้สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาลในการจัดตั้งมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ตามแผนพัฒนาภาคเหนือ ตลอดจนเป็นแหล่งการวิจัยและบริการวิชาการแก่สังคม

โครงสร้างการบริหารงาน



ภาพที่ 1 โครงสร้างของคณะเศรษฐศาสตร์

วิสัยทัศน์

“ผู้นำเศรษฐศาสตร์แห่งเอเชีย เพื่อสังคมยั่งยืน”

พันธกิจ

การศึกษา

ผลิตบัณฑิตที่พร้อมรับมือกับอนาคต ด้วยความรู้ความเข้าใจด้านเศรษฐศาสตร์ทักษะการวิเคราะห์ที่สำคัญ และภาวะผู้นำเพื่อขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงอย่างยั่งยืนในสังคม

การวิจัย

สร้างและเผยแพร่องค์ความรู้และนวัตกรรมจากงานวิจัยด้านเศรษฐศาสตร์ที่มีคุณภาพและผลกระทบสูงเพื่อนำไปสู่การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายเศรษฐกิจและการพัฒนาอย่างยั่งยืน

การบริการวิชาการ

สร้างและส่งเสริมการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้จากการบริการวิชาการที่ช่วยเสริมสร้างคุณค่าทางเศรษฐกิจ สังคมและสิ่งแวดล้อม

ค่านิยม

- **คิดไกล (Visionary Thinking)**
วางวิสัยทัศน์และเป้าหมายระยะยาว มองการณ์ไกล วางแผนอนาคตองค์การอย่างรอบคอบ พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงและสร้างนวัตกรรม
- **ทำไว (Swift Action)**
ลงมือปฏิบัติอย่างรวดเร็ว ไม่ผัดวันประกันพรุ่ง กระตือรือร้น จัดลำดับความสำคัญและทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ
- **เป็นเลิศ (Excellence)**
มุ่งมั่นสู่มาตรฐานสูงสุด พัฒนาตนเองและงานอย่างต่อเนื่อง สร้างผลงานคุณภาพเหนือความคาดหมาย
- **ใส่ใจ (Care)**
เอาใจใส่ผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เข้าใจความต้องการ ตอบสนองด้วยความเต็มใจ สร้างประสบการณ์ที่ดี
- **โปร่งใส (Transparency)**
ทำงานด้วยความซื่อสัตย์ เปิดเผย ตรวจสอบได้ สื่อสารอย่างชัดเจน ยึดหลักธรรมาภิบาล
- **มั่นคงและยั่งยืน (Sustainability)**
รับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม สร้างความสมดุล พัฒนาองค์กรให้เติบโตอย่างมั่นคงในระยะยาว

สมรรถนะหลัก

ปัจจุบัน	อนาคต
CC1 มีความเชี่ยวชาญและศักยภาพในการวิจัยทางเศรษฐศาสตร์ด้านการพัฒนาที่ยั่งยืน	CC1 บูรณาการการเรียนการสอน วิจัยและบริการวิชาการเพื่อสร้างนวัตกรรมทางสังคม
CC2 สามารถบูรณาการศาสตร์เพื่อการผลิตผลงานวิจัยและบริการวิชาการ เพื่อตอบโจทย์สังคมและชุมชน	CC2 บุคลากรเรียนรู้และปรับตัวในการใช้เทคโนโลยีใหม่เพื่อการสอนและการวิจัย CC3 บุคลากรมีทักษะที่พร้อมเผชิญสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงในอนาคต (Strategic Workforce & Organizational Culture)

เป้าหมายการบรรลุวิสัยทัศน์

การจัดอันดับ OS Ranking สาขาเศรษฐศาสตร์

- ปี 2569: อันดับที่ 401 - 450
- ปี 2570: อันดับที่ 351 - 400
- ปี 2571: อันดับที่ 351 - 400
- ปี 2572: อันดับที่ 251 - 300

จำนวนบทความที่ตีพิมพ์เผยแพร่ใน Q1 ในสาขา Economics & Econometrics (ความรู้กับนวัตกรรมทางเศรษฐกิจและสังคม)

- ปี 2569: 10 ผลงาน
- ปี 2570: 10 ผลงาน
- ปี 2571: 10 ผลงาน
- ปี 2572: 10 ผลงาน

ผลงานทางวิชาการที่ถูกนำไปใช้ประโยชน์เชิงสังคมและเชิงนโยบาย (แก้ไขความท้าทายทางเศรษฐกิจและสังคม)

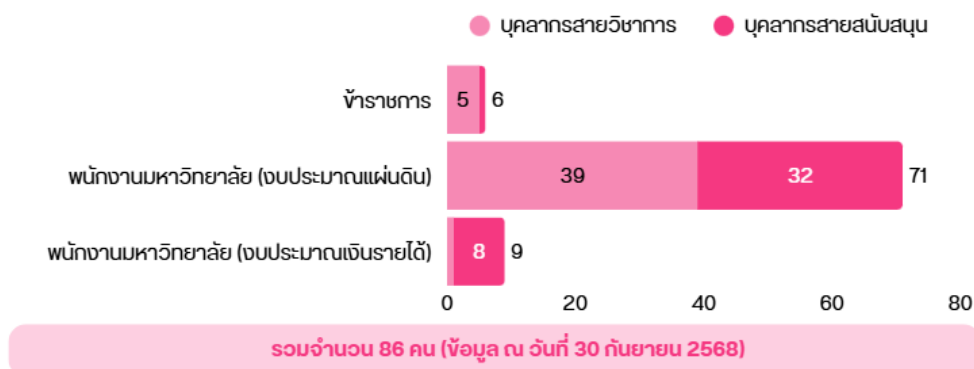
- ปี 2569: 10 ผลงาน
- ปี 2570: 15 ผลงาน
- ปี 2571: 15 ผลงาน
- ปี 2572: 15 ผลงาน

Socio-Economic Impact (เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน)

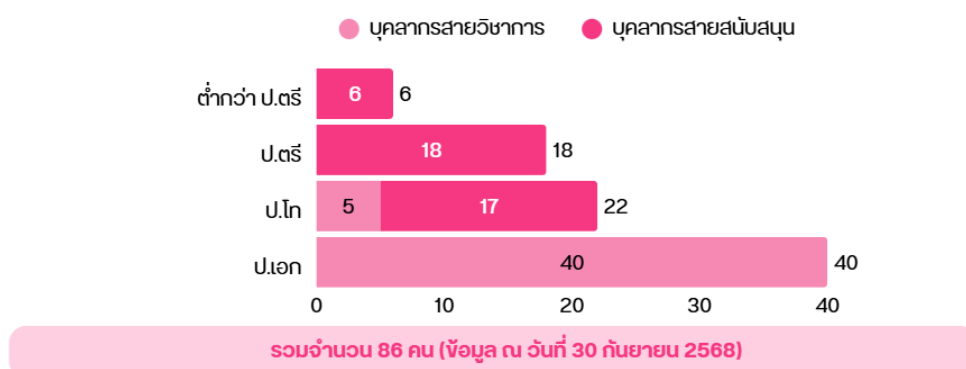
- ปี 2569: 34 ล้านบาท
- ปี 2570: 46 ล้านบาท
- ปี 2571: 58 ล้านบาท
- ปี 2572: 70 ล้านบาท

ข้อมูลบุคลากรคณะเศรษฐศาสตร์ (ณ วันที่ 30 กันยายน 2568)

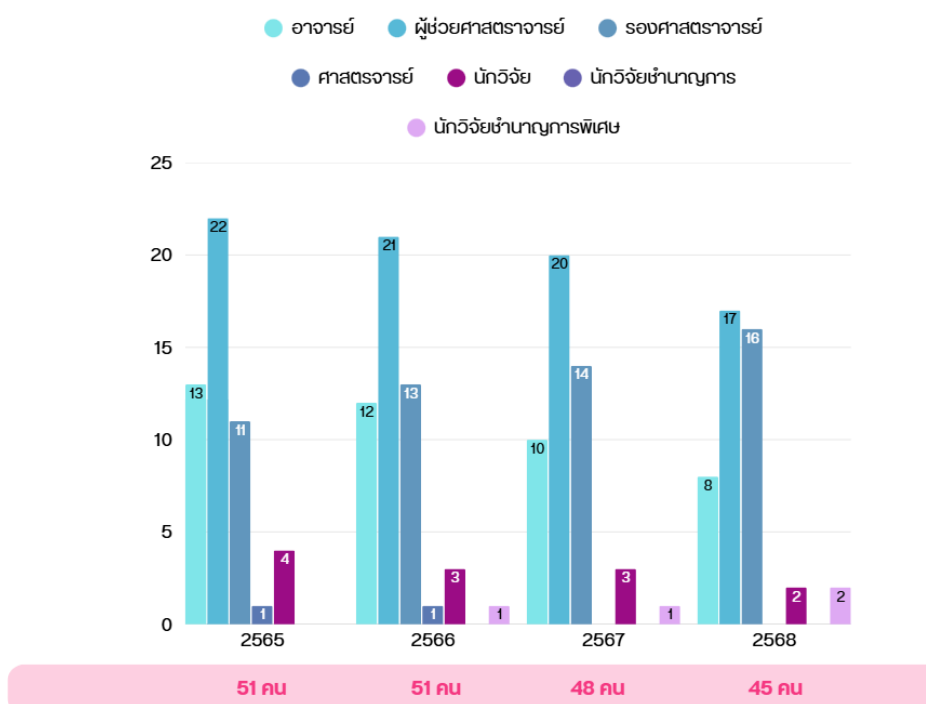
1. จำนวนบุคลากรจำแนกตามประเภทและสายงาน



2. จำนวนบุคลากรจำแนกตามสายงานและคุณวุฒิการศึกษา



3. จำนวนบุคลากรสายวิชาการจำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการ



ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2568

4. จำนวนบุคลากรที่จะเกษียณอายุงานในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 – 2569

สายงาน	ปีงบประมาณ				
	2565	2566	2567	2568	2569
สายวิชาการ	0	1	1	0	1
• ข้าราชการ	0	0	0	0	1
• พนักงานมหาวิทยาลัย (งบประมาณแผ่นดิน)	0	1	1	0	0
• พนักงานมหาวิทยาลัย (งบประมาณเงินรายได้)	0	0	0	0	0
สายสนับสนุน	1	0	1	0	0
• ข้าราชการ	0	0	0	0	0
• พนักงานมหาวิทยาลัย (งบประมาณแผ่นดิน)	1	0	1	0	0
• พนักงานมหาวิทยาลัย (งบประมาณเงินรายได้)	0	0	0	0	0
รวม	1	1	2	0	0

ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2568

5. ข้อมูลสถิติการรอบอัตรากำลัง จำแนกตามประเภทบุคคลกร และแหล่งงบประมาณการจ้าง ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

สายงาน	จำนวนการรอบอัตรา ปีงบประมาณ 2568			
	กรอบ อัตรากำลัง	กรอบมีเงิน	กรอบคน ครอง	กรอบอัตรา ว่าง
สายวิชาการ	52	50	46	4
• ข้าราชการ	5	5	5	0
• พนักงานมหาวิทยาลัย (งบประมาณแผ่นดิน)	47	45	41	4
• พนักงานมหาวิทยาลัย (งบประมาณเงินรายได้)	0	0	0	0
สายสนับสนุน	44	44	40	4
• ข้าราชการ	1	1	1	0
• พนักงานมหาวิทยาลัย (งบประมาณแผ่นดิน)	32	32	32	0
• พนักงานมหาวิทยาลัย (งบประมาณเงินรายได้)	11	11	7	4
รวมทั้งสิ้น	96	94	86	8

ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2568

**ผลการดำเนินการตามแผนบริหารและแผนพัฒนาบุคลากรคณะเศรษฐศาสตร์
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568**

ตารางที่ 1 ผลการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

การดำเนินการโครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลา	งบประมาณ (บาท)	การเบิกจ่าย (บาท)	ปัญหาและอุปสรรค
1. อัตรากำลัง - งบประมาณเงินแผ่นดิน คณะฯ เสนอมหาวิทยาลัย พิจารณาอนุมัติคั่นกรอบอัตราตำแหน่งอาจารย์ จำนวน 4 กรอบอัตรา สำหรับบุคลากรสายสนับสนุนมีกรอบอัตราว่าง จากการเกษียณปีงบประมาณก่อนหน้า จำนวน 1 กรอบ อัตรา - งบประมาณเงินรายได้ คณะฯ และมีกรอบอัตราว่าง บุคลากรสายสนับสนุนจากการลาออกระหว่าง ปีงบประมาณ จำนวน 3 กรอบอัตรา และสิ้นสุดสัญญาจ้าง ณ สิ้นปีงบประมาณ 1 อัตรา	ส.ค. 67 - ธ.ค. 68	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	คณะฯ ประสบปัญหาไม่สามารถสรรหา บุคลากรสายวิชาการได้ ตามกรอบอัตรา ที่ได้รับจัดสรร เนื่องจากมีผู้สนใจสมัคร เข้ารับการคัดเลือกจำนวนน้อยและ ผู้สมัครมีคุณสมบัติไม่ครบตามที่กำหนด และไม่ตรงตามความต้องการ
2. การสรรหา 2.1 บุคลากรสายวิชาการ - คณะฯ ดำเนินการคัดเลือกบุคคลตำแหน่งอาจารย์โดย ยกเว้นคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งจากคุณวุฒิปริญญาเอกเป็น คุณวุฒิปริญญาโท จำนวน 2 กรอบอัตรา และดำเนินการ คัดเลือกโดยคุณวุฒิปริญญาเอก จำนวน 2 อัตรา โดยใช้ วิธีการสรรหาและคัดเลือก ดังนี้ 1.สรรหาแบบเชิงรุก คือสรรหาผู้มีคุณสมบัติตามความ เหมาะสม และสามารถขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของคณะและ มหาวิทยาลัยได้ ซึ่งมีผู้ได้รับการคัดเลือก จำนวน 1 ราย	ต.ค. 67 - ก.ย. 68	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	การสรรหาบุคคลที่มีคุณสมบัติตรงตาม ความต้องการของคณะและมหาวิทยาลัย เป็นไปได้ค่อนข้างยาก เนื่องจากผู้สมัคร ส่วนใหญ่มีคุณสมบัติไม่ครบถ้วนตาม เกณฑ์ที่กำหนด ส่งผลให้คณะสูญเสีย โอกาสในการได้บุคลากรที่มีความสนใจ หรือผู้สมัครที่มีศักยภาพหลายราย

การดำเนินการโครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลา	งบประมาณ (บาท)	การเบิกจ่าย (บาท)	ปัญหาและอุปสรรค
2. ประกาศรับสมัครบุคคล โดยได้ดำเนินการรับสมัครตั้งแต่วันที่ 15 สิงหาคม 2568 และประกาศผลการคัดเลือกในวันที่ 19 กันยายน 2568 ซึ่งมีผู้ได้รับการคัดเลือก จำนวน 1 ราย เป็นคุณวุฒิปริญญาโท สำหรับกรอบคุณวุฒิปริญญาเอกไม่มีผู้ได้รับการคัดเลือก 2.2 บุคลากรสายสนับสนุน - คณะฯ ดำเนินการสรรหาและคัดเลือกโดยประกาศรับสมัครบุคคลตามคุณสมบัติ โดยมีคณะกรรมการดำเนินการสรรหาและคัดเลือกกำหนดคุณสมบัติและหลักเกณฑ์ จำนวน 3 อัตรา (เงินแผ่นดิน 1 อัตรา และเงินรายได้ 2 อัตรา)	ต.ค. 67 - ก.ย. 68			
3. การจ้างและการบรรจุ 3.1 การจ้างบุคลากรสายวิชาการ ตำแหน่ง อาจารย์ เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย (งบประมาณแผ่นดิน) เพื่อทดลองปฏิบัติงาน จำนวน 2 อัตรา (เริ่มบรรจุวันที่ 7 ตุลาคม 2568 และ 1 ธันวาคม 2569) 3.2 การจ้างบุคลากรสายสนับสนุน ซึ่งเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไป จ้างจากงบประมาณเงินแผ่นดิน จำนวน 1 อัตรา และงบประมาณเงินรายได้ จำนวน 3 อัตรา มีผลการดำเนินการดังนี้ 3.2.1 พนักงานมหาวิทยาลัยงบประมาณแผ่นดินบรรจุบุคคลเพื่อทดลองปฏิบัติงาน 1 อัตรา	ส.ค. 68 ก.พ. - ก.ย. 68	ไม่ใช้งบประมาณ ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่มี ไม่มี

การดำเนินการโครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลา	งบประมาณ (บาท)	การเบิกจ่าย (บาท)	ปัญหาและอุปสรรค
- ระบบตรวจเช็คสภาพสุขภัณฑ์และความสะอาดภายใน ห้องน้ำ และการตรวจสอบและกำจัดแหล่งเพาะพันธุ์ลูกน้ำ ยุงลายบริเวณรอบ ๆ อาคาร	ต.ค. - ก.ย. 68	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่มี
5. การประเมินผลการปฏิบัติงาน คณะฯ มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานตาม ตัวชี้วัด KPI รายบุคคลของบุคลากรสายวิชาการ เพื่อให้ สอดคล้องยุทธศาสตร์ ด้านการเรียนการสอน วิจัย บริการ วิชาการ รวมถึงสร้างการมีส่วนร่วมของบุคลากรในคณะฯ สำหรับบุคลากรสายสนับสนุน ได้ปรับแนวทางการ ประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนโดย มุ่งเน้นในภาระงานเชิงพัฒนามากขึ้น เพื่อให้สอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์ของคณะฯ	ต.ค. - ก.ย. 68	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	สำหรับบุคลากรสายสนับสนุนบางส่วน เกิดความกังวล เนื่องจากเกณฑ์การ ประเมินผลการปฏิบัติงานมีความเข้มงวด และละเอียดมากยิ่งขึ้น ดังนั้น หน่วยบริหารงานบุคคล จึงสื่อสารเรื่อง การประเมินผลการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วม ในการกำหนดเกณฑ์ฯ อีกทั้งจัดให้มีการ ประชาพิจารณ์เกณฑ์ฯ ในการประชุม Internal Meeting

รวมงบประมาณที่ได้รับจัดสรรให้ใช้สำหรับการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 จำนวน 9,440,305.05 บาท และมีงบประมาณที่เบิกจ่ายจริง
จำนวน 7,357,516.73 บาท

ตารางที่ 2 ผลการพัฒนาศูนย์กลาง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

1. Competency and Expertise (การพัฒนาสมรรถนะและความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง) เพื่อให้บุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะที่จำเป็นตามหลักสมรรถนะและความเชี่ยวชาญเฉพาะทางที่เกี่ยวข้องในงาน เพื่อการสนับสนุนด้านการเรียนการสอน การวิจัย และการบริการวิชาการสำหรับบุคลากรสายวิชาการ และเพื่อพัฒนาสมรรถนะตามตำแหน่งงานสำหรับสายสนับสนุน

ลำดับ	โครงการ	กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ ได้รับจัดสรร (บาท)	งบประมาณ เบิกจ่ายจริง (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ	ปัญหาและอุปสรรค
1	โครงการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรสายวิชาการ	ทุนสนับสนุนบุคลากรสายวิชาการให้เข้ารับการพัฒนาทักษะในรูปแบบ Reskill/ Upskill/Newskill ในหัวข้อ - เศรษฐกิจชุมชน (Community Economic Development) - เศรษฐกิจสีเขียวและการพัฒนาที่ยั่งยืน (Green Economy and Sustainable Development) - เศรษฐกิจดิจิทัล (Digital Economy) - เศรษฐศาสตร์เชิงปริมาณและข้อมูล (Data Sciences)	บุคลากรสายวิชาการ	รองศาสตราจารย์ ดร.สริน โอสถานันต์กุล เป็นผู้ได้รับทุนสนับสนุนการพัฒนาทักษะในรูปแบบการเพิ่มทักษะ (Upskill) ในหัวข้อเศรษฐกิจสีเขียวและการพัฒนาที่ยั่งยืน (Green Economy and Sustainable Development) โดยได้เข้าร่วมอบรมหลักสูตร “Sustainability for Strategic Advantage” จัดโดย Melbourne Business School , The University of Melbourne เครือรัฐออสเตรเลีย ในวันที่ 3 เมษายน 2568	50,000.-	50,000.-	เม.ย - มิ.ย.68	ระยะเวลาการอบรมค่อนข้างสั้น
		อบรมพัฒนาความรู้สมัยใหม่ให้ทันโลกเกี่ยวกับเรื่อง Generative AI หรือ Python for Data Science เพื่อการเรียนการสอน การวิจัย และการบริการวิชาการ	บุคลากรสายวิชาการ	ไม่ได้ดำเนินการเนื่องจาก ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 เน้นการพัฒนาความรู้สมัยใหม่โดยส่งเสริมสมรรถนะด้าน Data Analytic เรื่อง การใช้ Power	50,000.-	ไม่ใช้ งบประมาณ	เม.ย - มิ.ย.68	กำหนดหัวข้อกิจกรรมการอบรมให้ชัดเจน

ลำดับ	โครงการ	กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ ได้รับจัดสรร (บาท)	งบประมาณ เบิกจ่ายจริง (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ	ปัญหาและอุปสรรค
				BI ซึ่งมีกลุ่มเป้าหมายหลักเป็นบุคลากรสายสนับสนุนก่อน สำหรับบุคลากรสายวิชาการจะดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 ซึ่งมุ่งเน้นการพัฒนาความรู้สมัยใหม่ โดยส่งเสริมสมรรถนะด้าน Future-Oriented Pedagogy ต่อไป				
		ทุนสนับสนุนบุคลากรสายวิชาการในการผลิตหนังสือหรือตำราทางเศรษฐศาสตร์	บุคลากรสายวิชาการ	อยู่ในระหว่างดำเนินการเนื่องจาก ประกาศคณะเศรษฐศาสตร์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการให้ทุนสนับสนุนการผลิตหนังสือหรือตำราทางเศรษฐศาสตร์ ลงวันที่ 15 กุมภาพันธ์ 2566 อยู่ในระหว่างการดำเนินการปรับปรุงให้เพื่อให้เป็นไปตามข้อบังคับมหาวิทยาลัย-เชียงใหม่ ว่าด้วยการบริหารการเงินและเพื่อให้สามารถใช้ประกอบการเบิกจ่ายทุนสนับสนุนการผลิตหนังสือหรือตำราทางเศรษฐศาสตร์ได้	100,000.-	ไม่ใช้ งบประมาณ	เม.ย - ก.ย.68	ประกาศฯ ไม่รองรับการเบิกจ่ายทุนได้

ลำดับ	โครงการ	กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ ได้รับจัดสรร (บาท)	งบประมาณ เบิกจ่ายจริง (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ	ปัญหาและอุปสรรค
2	โครงการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรคณะเศรษฐศาสตร์	งบประมาณสำหรับการพัฒนาบุคลากรคณะเศรษฐศาสตร์ สำหรับเข้าร่วมประชุมวิชาการ/อบรม/ศึกษาดูงาน จำนวน 20,000 บาท/คน/ปี	บุคลากรคณะเศรษฐศาสตร์	จัดสรรงบประมาณสนับสนุนการพัฒนาตนเอง 20,000 บาท/คน/ปี มีบุคลากรที่ขอใช้งบประมาณจำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 42 ของบุคลากรทั้งหมด โดยแบ่งเป็นบุคลากรสายวิชาการ จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 27 ของจำนวนบุคลากรสายวิชาการทั้งหมด และบุคลากรสายสนับสนุน จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 59 ของจำนวนบุคลากรสายสนับสนุนทั้งหมด	900,000.-	397,640.30	ต.ค.67-ก.ย.68	ไม่มี
		ศึกษาดูงานด้านบริหารจัดการ การเรียนการสอน วิจัยและบริการวิชาการภายในประเทศ ประจำปี 2568	บุคลากรคณะเศรษฐศาสตร์	ศึกษาดูงานด้านการบริหารจัดการองค์กร ประจำปี 2568 ในวันที่ 18 – 20 สิงหาคม 2568 ณ คณะวิศวกรรมศาสตร์ และคณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น โดยมีวัตถุประสงค์ ดังนี้ - ศึกษาแนวทางการบริหารจัดการองค์กรสู่ความเป็นเลิศตามเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติ (TQA) - แลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ด้านการจัดการหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การวิจัย และการบริการวิชาการ	400,000.-	292,999.73	ก.ค.-ก.ย.68	ระยะเวลาการศึกษาดูงานฯ ในแต่ละที่ค่อนข้างน้อย

ลำดับ	โครงการ	กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ ได้รับจัดสรร (บาท)	งบประมาณ เบิกจ่ายจริง (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ	ปัญหาและอุปสรรค
				- สร้างเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการระหว่างหน่วยงาน - บุคลากรนำองค์ความรู้ที่ได้รับมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาและปรับปรุงการบริหารจัดการภายในองค์กรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น				
					1,670,000.-	740,640.03		

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

ลำดับ	โครงการ	กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	การดำเนินงาน	งบประมาณ ได้รับจัดสรร (บาท)	งบประมาณ เบิกจ่ายจริง (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ	ปัญหาและอุปสรรค
1	โครงการพัฒนาความรู้ทางด้านดิจิทัล (Digital Literacy)	อบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง Smart Data, Smart Decision : เตรียมข้อมูลให้พร้อมด้วย Power Query ภายใต้แผนปฏิบัติงานโครงการพัฒนาระบบบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศด้วยข้อมูลเป็นสำคัญ (DASHER: Data-driven Administrative System Harnessing Excellent Returns)	บุคลากรสายสนับสนุน	จัดอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง Smart Data, Smart Decision : เตรียมข้อมูลให้พร้อมด้วย Power Query ในวันที่ 11 – 12 กันยายน 2568 ณ ห้องศูนย์วิเคราะห์เชิงปริมาณ (QA) อาคาร 1 คณะเศรษฐศาสตร์ มีจำนวนผู้เข้าร่วม 37 คน และ 38 คน ตามลำดับ	200,000	24,405.-	ก.ค.-ก.ย.68	ไม่มี

ลำดับ	โครงการ	กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	การดำเนินงาน	งบประมาณ ได้รับจัดสรร (บาท)	งบประมาณ เบิกจ่ายจริง (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ	ปัญหาและอุปสรรค
				<u>ตัวชี้วัด</u> - ระดับความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมกิจกรรม/อบรม/สัมมนา มีค่าเฉลี่ยไม่น้อยกว่า 4 ผู้เข้าร่วมมีความพึงพอใจโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับพึงพอใจมากที่สุด คิดเป็นค่าเฉลี่ย 4.27 คะแนนเต็ม 5 (ผ่านเกณฑ์) - แต่ละส่วนงานจัดทำรายงานข้อมูลโดยใช้โปรแกรม Power BI สร้าง Dashboard อย่างน้อย 3 ชิ้นงาน ในลักษณะการแสดงผลที่แตกต่างกัน งานบริหารทั่วไป งานนโยบายและแผนฯ งานการเงินฯ งานบริหารงานวิจัยฯ งานบริการการศึกษา และหน่วยเทคโนโลยีสารสนเทศ หน่วยโสตทัศนศึกษา หน่วยสื่อสารองค์กรฯ (รวมกัน) จัดทำรายงานข้อมูลโดยใช้โปรแกรม Power BI สร้าง Dashboard อย่างน้อย 3 ชิ้นงาน จัดส่งให้งานแผนและหน่วยเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อนำขึ้นระบบ ECON Dashboard ต่อไป				

ลำดับ	โครงการ	กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	การดำเนินงาน	งบประมาณ ได้รับจัดสรร (บาท)	งบประมาณ เบิกจ่ายจริง (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ	ปัญหาและอุปสรรค
		อบรม หัวข้อ “ECON CMU's Innovation: สร้างนวัตกรรมใหม่ ให้งานประจำไม่จำเจ”	บุคลากร สาย สนับสนุน	จัดโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง “ECON CMU's Innovation: สร้างนวัตกรรมใหม่ ให้งานประจำไม่จำเจ” ในวันที่ 1 พฤศจิกายน 2567 เวลา 13.00 – 16.00 น. ณ ห้อง ECB 3203 อาคารศูนย์ความเป็นเลิศ เศรษฐศาสตร์ฯ คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ บุคลากรสายสนับสนุนเข้าร่วม จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 86 ของบุคลากรสายสนับสนุนทั้งหมด ตัวชี้วัด ระดับความพึงพอใจของผู้เข้าร่วม กิจกรรม/อบรม/สัมมนา มีค่าเฉลี่ย ไม่น้อยกว่า 4 ผู้เข้าร่วมมีความพึงพอใจโดยเฉลี่ย อยู่ในระดับพึงพอใจมากที่สุด คิดเป็นค่าเฉลี่ย 4.78 คะแนนเต็ม 5 (ผ่านเกณฑ์)	50,000	6,433.-	ต.ค - ธ.ค.67	ไม่มี
					250,000.-	30,838.-		

3. Interpersonal Skills (การพัฒนาทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์) เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ สามารถทำงานในสภาพแวดล้อมที่มีความหลากหลาย ส่งเสริมการทำงานร่วมกันเป็นทีมในองค์กร เพื่อสร้างความสามัคคีและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

ลำดับ	โครงการ	กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	การดำเนินการ	งบประมาณ ได้รับจัดสรร (บาท)	งบประมาณ เบิกจ่ายจริง (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ	ปัญหาและ อุปสรรค
1	โครงการพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับค่านิยมองค์กร	อบรมหัวข้อความยืดหยุ่นทางความคิดกับการทำงานในยุคสมัยใหม่ที่สอดคล้องกับค่านิยมองค์กร	บุคลากร คณะ เศรษฐศา สตร์	จัดโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง ความยืดหยุ่นทางความคิดกับการทำงานในยุคสมัยใหม่ที่สอดคล้องกับค่านิยมองค์กร ในวันที่ 1 พฤศจิกายน 2567 ณ ห้อง ECB 3203 อาคารศูนย์ความเป็นเลิศ เศรษฐศาสตร์ ชูชาติ เพ็ชรอำไพ คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัย-เชียงใหม่ มีบุคลากรคณะเศรษฐ-ศาสตร์เข้าร่วม จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 55 ของบุคลากรคณะเศรษฐศาสตร์ทั้งหมด <u>ตัวชี้วัด</u> ระดับความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมกิจกรรม/อบรม/สัมมนา มีค่าเฉลี่ย ไม่น้อยกว่า 4 ผู้เข้าร่วมมีความพึงพอใจโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับพึงพอใจมากที่สุด คิดเป็นค่าเฉลี่ย 4.70 คะแนนเต็ม 5 (ผ่านเกณฑ์)	150,000.-	13,576.79	ต.ค - ธ.ค.67	ไม่มี

ลำดับ	โครงการ	กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	การดำเนินการ	งบประมาณ ได้รับจัดสรร (บาท)	งบประมาณ เบิกจ่ายจริง (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ	ปัญหาและอุปสรรค
		อบรมหัวข้อเทคนิคการบริหารความขัดแย้งเชิงสร้างสรรค์ (Creative Conflict Management)		จัดโครงการอบรม เรื่อง เทคนิคการบริหารความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ (Creative Conflict Management) ในวันที่ 25 ธันวาคม 2567 ณ โรงแรม วินทรี ซิตี้ รีสอร์ท เชียงใหม่ มีบุคลากร คณะเศรษฐศาสตร์เข้าร่วม จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 65 ของบุคลากรคณะเศรษฐศาสตร์ทั้งหมด <u>ตัวชี้วัด</u> ระดับความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมกิจกรรม/อบรม/สัมมนา มีค่าเฉลี่ย ไม่น้อยกว่า 4 ผู้เข้าร่วมมีความพึงพอใจโดยเฉลี่ย อยู่ในระดับพึงพอใจมากที่สุด คิดเป็นค่าเฉลี่ย 4.73 คะแนนเต็ม 5 (ผ่านเกณฑ์)		11,500.-	ต.ค - ธ.ค.67	ไม่มี
					150,000.-	25,076.79		

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

ลำดับ	โครงการ	กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	การดำเนินการ	งบประมาณ ได้รับจัดสรร (บาท)	งบประมาณ เบิกจ่ายจริง (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ	ปัญหาและ อุปสรรค
1	โครงการการบริหารการเปลี่ยนแปลงในองค์กร	อบรมหัวข้อทักษะภาวะผู้นำและการบริหารจัดการที่ทันสมัย	ผู้บริหาร เลขานุการ และ หัวหน้างาน	มีผู้ใช้งบประมาณเพื่อพัฒนาจำนวน 4 คน ได้แก่ - นางสาวมลลิกา กัญญ์พาณิชย์ (เลขานุการ) อบรมหลักสูตรเรื่อง “การบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ : HR for Non HR” จัดโดยสถาบันเสริมศึกษาและทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ - ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรัทยา ชินกรรม (รองคณบดี) เข้าร่วมโครงการฝึกทักษะการบริหารความเสี่ยงเชิงรุกในสถาบันอุดมศึกษา หลักสูตร NextGen University Risk Navigators: Proactive Risk Management Skills Camp for Universities รุ่นที่ 2	50,000.-	41,479.54	ม.ค.-ก.ย.68	งบประมาณน้อยเกินไป

ลำดับ	โครงการ	กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	การดำเนินการ	งบประมาณ ได้รับจัดสรร (บาท)	งบประมาณ เบิกจ่ายจริง (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ	ปัญหาและอุปสรรค
				- ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุพรรณิกา ลือชารัศมี (ผู้ช่วยคณบดี) เข้าร่วมงานโต๊ะกลม บรรทัดทอง-สามย่าน 7 โต๊ะ 7 เรื่อง ในหัวข้อ “เพิ่มยอดขายด้วย” Data ใช้ AI ให้ธุรกิจโตไว จัดโดยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ร่วมกับสำนักงานจัดการทรัพย์สิน จุฬาฯ (PMCU) - อาจารย์เบญจพล พรหมมาวิน (ผู้ช่วยปฏิบัติงานคณบดี) เข้าร่วมเป็นวิทยากรงาน PIERResearch Workshop ประจำปี 2568 โดยเป็นผู้วิจารณ์บทความในหัวข้อ "The Impact of Raising the Minimum Legal Drinking Age on Academic Achievement and Risky Behaviour: A Difference-in-Discontinuities Approach” และเข้าร่วมสัมมนาพิเศษ Thailand-UK TNE Partnerships for World-Class Education and Sustainability				

ลำดับ	โครงการ	กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	การดำเนินการ	งบประมาณ ได้รับจัดสรร (บาท)	งบประมาณ เบิกจ่ายจริง (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ	ปัญหาและ อุปสรรค
				จัดโดยบริติช เคานซิลร่วมกับ สำนักงานปลัดกระทรวงการ อุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและ นวัตกรรม				
					50,000.-	41,479.54		

5. Well-being and Work-Life Balance (การส่งเสริมสุขภาพและความสมดุลในการทำงาน) เพื่อส่งเสริมสุขภาพจิตและกายภาพของบุคลากร มีความสมดุลระหว่าง
การทำงานและชีวิตส่วนตัว ลดความเครียดและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

ลำดับ	โครงการ	กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	การดำเนินการ	งบประมาณ ได้รับจัดสรร (บาท)	งบประมาณ เบิกจ่ายจริง (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ	ปัญหาและ อุปสรรค
1	โครงการ ECONCMU Happy Workplace	Happy Money (ปลอดหนี้) และ Happy Family (ครอบครัวดี)	บุคลากรคณะ เศรษฐศาสตร์	กิจกรรม Happy Family & Happy Money ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 "ครอบครัวสุขสันต์ ร่วมกัน สร้างพื้นที่ให้เกิดมูลค่า แปลงสินค้า ให้เกิดรายได้ที่ยั่งยืน" ในวันที่ 18 ธันวาคม 2567 ณ สวนส้ม “สวน ของฉัน My Garden” และฟาร์ม แกะแม่ชี อำเภอมะริม จังหวัด เชียงใหม่ มีผู้เข้าร่วมจำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 51 ของบุคลากร คณะเศรษฐศาสตร์ทั้งหมด	40,000.-	23,450.-	ต.ค.-ธ.ค.68	ไม่มี

ลำดับ	โครงการ	กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	การดำเนินการ	งบประมาณ ได้รับจัดสรร (บาท)	งบประมาณ เบิกจ่ายจริง (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ	ปัญหาและ อุปสรรค
		Happy Soul (ทางสงบ)		กิจกรรม “ทำบุญตักบาตร พระสงฆ์ 9 รูป” เป็นประจำทุกวันพระ	20,000.-	ไม่ใช้ งบประมาณ	ต.ค.67-ก.ย.68	ไม่มี
		Happy Body (สุขภาพดี)		กิจกรรม Econ Sport Day Season 2 : มิตรภาพ ความสามัคคี และเสียงเชียร์ และกิจกรรม Office Syndrome ภัยเงียบของคนทำงาน ในวันที่ 25 กันยายน 2568 ณ อาคารพลศึกษา มหาวิทยาลัย-เชียงใหม่ และ ห้อง ECB1401 อาคาร 1 คณะเศรษฐศาสตร์ กิจกรรม Econ Sport Day Season 2 : มิตรภาพ ความสามัคคี และเสียงเชียร์ มีผู้เข้าร่วม จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 67 ของบุคลากรคณะเศรษฐศาสตร์ทั้งหมด กิจกรรม Office Syndrome ภัยเงียบของคนทำงาน มีผู้เข้าร่วม จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 59 ของบุคลากรคณะเศรษฐศาสตร์ทั้งหมด	20,000.-	38,595.-	ก.ค.-ก.ย.68	ไม่มี

ลำดับ	โครงการ	กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	การดำเนินการ	งบประมาณ ได้รับจัดสรร (บาท)	งบประมาณ เบิกจ่ายจริง (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ	ปัญหาและอุปสรรค
		Happy Society (สังคมดี) Happy Heart (น้ำใจงาม) Happy Relax (ผ่อนคลาย) Happy Brain (หาความรู้)		ไม่ได้ดำเนินการ เป็นกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพและ สมดุลในการทำงาน ซึ่งไม่อยู่ใน ขอบข่ายของแผนพัฒนาบุคลากร เนื่องจากไม่ได้มุ่งเน้นการพัฒนา ความรู้และทักษะของบุคลากร โดยตรง	80,000.-	ไม่ใช้ งบประมาณ		ไม่มี
					160,000.-	62,045.-		

รวมงบประมาณที่ได้รับจัดสรรให้ใช้สำหรับการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 จำนวน 2,280,000.- บาท และมีงบประมาณที่เบิกจ่ายจริง จำนวน 900,079.36 บาท

นอกจากการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ที่มุ่งเน้นพัฒนาบุคลากร 5 ด้าน ได้แก่ 1) การพัฒนาสมรรถนะและความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง 2) การพัฒนาทักษะดิจิทัลและเทคโนโลยี 3) การพัฒนาทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ 4) การพัฒนาทักษะภาวะผู้นำและการบริหารจัดการ 5) การส่งเสริมสุขภาพและความสมดุลในการทำงาน หน่วยบริหารงานบุคคลยังได้จัดโครงการ/กิจกรรม โดยมุ่งเน้นการพัฒนาความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ รวมถึงส่งเสริมสร้างการสื่อสารภายในองค์กร การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการถ่ายทอดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลให้บุคลากรมีความเข้าใจทิศทางการดำเนินงานของคณะฯ และมหาวิทยาลัยที่ชัดเจน สามารถปรับตัวและปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับยุทธศาสตร์และวัฒนธรรมองค์กรที่พึงประสงค์ ดังนี้

1. กิจกรรม Econ Internal Meeting ที่มีกลุ่มเป้าหมายเป็นบุคลากรสายสนับสนุน โดยมีวัตถุประสงค์ของกิจกรรม คือเพื่อสื่อสารนโยบาย ข้อมูลข่าวสาร และความเคลื่อนไหวสำคัญของคณะฯ ให้รับทราบอย่างทั่วถึง ตลอดจนแลกเปลี่ยนการเรียนรู้โดยตัวแทนแต่ละงาน และกิจกรรมอื่น ๆ รวมถึงการระดมความคิดและรับฟังข้อเสนอแนะจากบุคลากรสายสนับสนุนเพื่อนำไปพัฒนาคณะฯ ต่อไป ซึ่งภายในกิจกรรมได้สอดแทรกการเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร (Core Value and Organization Culture) รวมถึงการให้บุคลากรได้แลกเปลี่ยนและแบ่งปันความรู้ (Knowledge Sharing) เป็นการส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน และรักษาองค์ความรู้ภายในองค์กรให้สามารถถ่ายทอดและนำไปใช้ได้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน โดยภายในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 นี้ หน่วยบริหารงานบุคคลได้ดำเนินการจัดกิจกรรมดังกล่าว จำนวน 4 ครั้ง เป็นประจำทุกเดือน เดือนละ 1 ครั้ง

2. โครงการบรรยายพิเศษ เรื่อง “HR Forward : นโยบายบริหารงานทรัพยากรบุคคลยุคใหม่ของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่” ในวันที่ 27 สิงหาคม 2568 เวลา 13.00 – 16.00 น. ณ ห้องประชุมการเรียนรู้ตลอดชีวิตฤทธิ์ ศิริมาตย์ อาคารศูนย์ความเป็นเลิศเฉพาะศาสตร์ ชูชาติ เพ็ชรอำไพ บรรยายโดย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปิติพงษ์ ยอดมงคล รองอธิการบดีมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ (ผู้รับผิดชอบการบริหารทรัพยากรบุคคลและการพัฒนาบุคลากรเพื่อสมรรถนะสูงมหาวิทยาลัยเชียงใหม่) เพื่อถ่ายทอดนโยบายการบริหารงานทรัพยากรบุคคลระดับมหาวิทยาลัยสู่บุคลากรในระดับส่วนงาน และสร้างความเข้าใจในทิศทางการบริหารจัดการที่ชัดเจนและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน อีกทั้งยังเป็นการเสริมสร้างความตระหนักรู้ในบทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบร่วมกันของบุคลากรทุกระดับ อันจะนำไปสู่การขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยสู่เป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

3. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง “Rethink to Redesign: Microsoft Copilot 365” ภายใต้แผนปฏิบัติงานโครงการ Rethink to Redesign: Design Thinking in the AI Era for Leaders (คิดใหม่ทำใหม่: การคิดเชิงออกแบบในยุคปัญญาประดิษฐ์) ในวันที่ 9 กันยายน 2568 ณ ห้องศูนย์วิเคราะห์เชิงปริมาณ QA คณะเศรษฐศาสตร์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ บรรยายโดยนายสุธีร์ ปล่อยโคกสูง วิทยากรผู้สอนการใช้งานซอฟต์แวร์ Adobe และ Microsoft Office จาก Bangkok Advanced Learning (BAL) ภายใต้ศูนย์ฝึกอบรมบุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ของบริษัท เมโทร ซิสเต็มส์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน ซึ่งมีกลุ่มเป้าหมายคือผู้บริหารทุกระดับของคณะเศรษฐศาสตร์ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาความรู้ ความเข้าใจ และทักษะของผู้บริหารในการประยุกต์ใช้ Microsoft Copilot 365 และเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (AI) ในการวางแผนและตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ เสริมสร้างศักยภาพด้านการบริหารจัดการด้วยแนวคิดเชิงออกแบบ (Design Thinking) ควบคู่กับนวัตกรรมดิจิทัล เพื่อยกระดับการขับเคลื่อนองค์กรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง รวมถึงพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัล (Digital Leadership) ของผู้บริหารให้สามารถกำหนดทิศทาง นโยบาย และกลยุทธ์ในการพัฒนาองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

ปัญหาและอุปสรรค

การบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

1. อัตรากำลังและการสรรหา คณะฯ ประสบปัญหาในการสรรหาบุคลากรสายวิชาการให้ครบตามกรอบอัตราที่ได้รับจัดสรร เนื่องจากมีผู้สมัครจำนวนน้อย และส่วนใหญ่มีคุณสมบัติไม่ครบถ้วนหรือตรงตามความต้องการ ส่งผลให้คณะฯ สูญเสียโอกาสในการได้บุคลากรที่มีศักยภาพเข้ามาปฏิบัติงาน
2. การประเมินผลการปฏิบัติงาน บุคลากรสายสนับสนุนบางส่วนเกิดความกังวลต่อเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีความเข้มงวดและละเอียดมากขึ้น ทำให้หน่วยบริหารงานบุคคลต้องเพิ่มการสื่อสารและเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดและทบทวนเกณฑ์การประเมิน เพื่อสร้างความเข้าใจและความยอมรับร่วมกัน

การพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

การดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากรยังขาดความต่อเนื่องและไม่ครอบคลุมทุกกลุ่มเป้าหมาย โดยเฉพาะบุคลากรสายวิชาการที่มีส่วนร่วมในการวางแผนและดำเนินกิจกรรมน้อย ส่งผลให้การพัฒนาศักยภาพบุคลากรไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด อีกทั้งการติดตามและประเมินผลยังไม่เป็นระบบและขาดข้อมูลเชิงประจักษ์ในการปรับปรุงแผนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ทั้งนี้ หน่วยบริหารงานบุคคลจะวางแผนพัฒนาบุคลากรให้มีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น และดำเนินการส่งเสริมให้บุคลากรทุกกลุ่มมีส่วนร่วมในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะ

ควรดำเนินการทบทวนและปรับปรุงกระบวนการบริหารและพัฒนาบุคลากรให้มีความชัดเจนและเป็นระบบมากยิ่งขึ้น ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกสายงานในการวางแผนและดำเนินกิจกรรมพัฒนารวมทั้งพัฒนากลไกการติดตามและประเมินผลให้มีประสิทธิภาพ เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงการดำเนินงานในระยะต่อไป

ภาคผนวก

1. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง ความยืดหยุ่นทางความคิดกับการทำงานในยุคสมัยใหม่ที่สอดคล้องกับค่านิยมองค์กร

วันที่ 1 พฤศจิกายน 2567 ณ ห้อง ECB 3203 อาคารศูนย์ความเป็นเลิศทางเศรษฐศาสตร์ ชูชาติ เพ็ชรอำไพ คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่



2. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง “ECON CMU's Innovation: สร้างนวัตกรรมใหม่ ทำให้งานประจำไม่จำเจ”

วันที่ 1 พฤศจิกายน 2567 เวลา 13.00 – 16.00 น. ณ ห้อง ECB 3203 อาคารศูนย์ความเป็นเลิศ
เศรษฐศาสตร์ ชูชาติ เพ็ชรอำไพ คณะเศรษฐศาสตร์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่



3. โครงการอบรม เรื่อง เทคนิคการบริหารความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ (Creative Conflict Management)

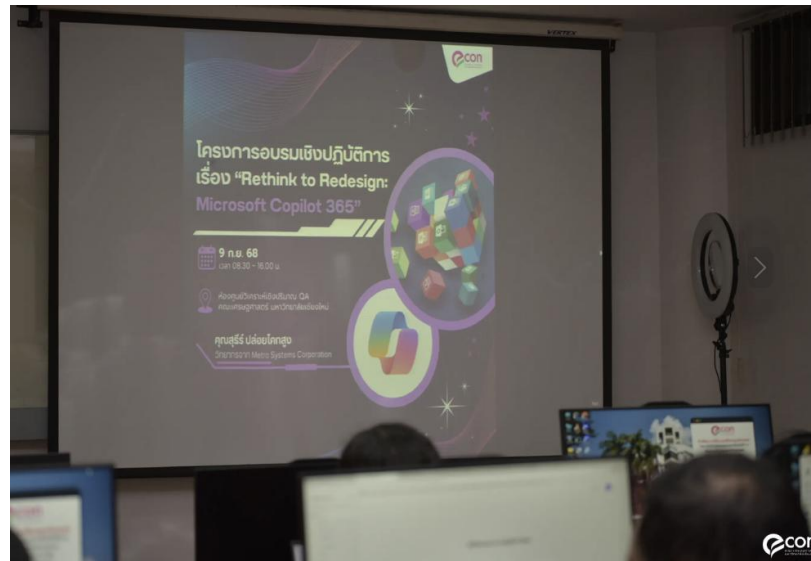
วันที่ 25 ธันวาคม 2567 ณ โรงแรม วินทรี ซิตี้ รีสอร์ท เชียงใหม่



4. โครงการศึกษาดูงานด้านการบริหารจัดการองค์กร ประจำปี 2568
วันที่ 18 – 20 สิงหาคม 2568 ณ คณะวิศวกรรมศาสตร์ และคณะเศรษฐศาสตร์
มหาวิทยาลัยขอนแก่น



5. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง “Rethink to Redesign: Microsoft Copilot 365”
ในวันที่ 9 กันยายน 2568 ณ ห้องศูนย์วิเคราะห์เชิงปริมาณ QA คณะเศรษฐศาสตร์
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่



6. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง Smart Data, Smart Decision : เตรียมข้อมูลให้พร้อมด้วย Power Query

ในวันที่ 11 – 12 กันยายน 2568 ณ ห้องศูนย์วิเคราะห์เชิงปริมาณ (QA) อาคาร 1 คณะเศรษฐศาสตร์



7. โครงการบรรยายพิเศษ เรื่อง “HR Forward : นโยบายบริหารงานทรัพยากรบุคคลยุคใหม่ของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่”

วันที่ 27 สิงหาคม 2568 เวลา 13.00 – 16.00 น. ณ ห้องประชุมการเรียนรู้ตลอดชีวิตฤทธิ์ ศิริมาตย์ อาคารศูนย์ความเป็นเลิศทางวิทยาศาสตร์ ชูชาติ เพ็ชรอำไพ



8. กิจกรรม Econ Internal Meeting



9. กิจกรรม Happy Family & Happy Money ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 "ครอบครัวสุขสันต์ ร่วมกันสร้างพื้นที่ให้เกิดมูลค่า แลกเปลี่ยนทำให้เกิดรายได้ที่ยั่งยืน"

วันที่ 18 ธันวาคม 2568 ณ สวนส้ม “สวนของฉัน My Garden” และฟาร์มแกะแม่ชี อำเภอมะริม จังหวัดเชียงใหม่



10. กิจกรรม “ทำบุญตักบาตร พระสงฆ์ 9 รูป” เป็นประจำทุกวันพระ



11. กิจกรรม Econ Sport Day Season 2 : มิตรภาพ ความสามัคคี และเสียงเชียร์ และกิจกรรม Office Syndrome ภัยเงียบของพนักงาน

วันที่ 25 กันยายน 2568 ณ อาคารพลศึกษา มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ และ ห้อง ECB1401 อาคาร 1 คณะเศรษฐศาสตร์

