



## แผนบริหารด้านทรัพยากรบุคคลคณะเศรษฐศาสตร์

คณะเศรษฐศาสตร์  
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 - 2568

## คำนำ

คณะเศรษฐศาสตร์ ได้จัดทำแผนบริหารด้านทรัพยากรบุคคลคณะเศรษฐศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ 2565 - 2568 เพื่อใช้เป็นแผนกำกับทิศทางการพัฒนาบุคลากรของคณะเศรษฐศาสตร์ ซึ่งสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนยุทธศาสตร์ของคณะฯ โดยใช้กระบวนการมีส่วนร่วมของบุคลากรเป็นกรอบแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ครอบคลุมตั้งแต่การวิเคราะห์อัตราากำลัง การสรรหาให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพ การพัฒนาให้เป็นบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ มีสมรรถนะเพียงพอสำหรับการปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุวิสัยทัศน์ของคณะ และการรักษาบุคลากรให้อยู่ปฏิบัติงานในคณะอย่างมีความสุข และมีความก้าวหน้าและมั่นคงในวิชาชีพ รวมทั้งการจัดการความรู้ของบุคลากรที่ทำให้เกิดความเชื่อมโยงและสามารถนำสู่การปฏิบัติที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ และบรรลุวิสัยทัศน์ของคณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

คณะเศรษฐศาสตร์ ขอขอบคุณบุคลากรทุกคนทุกฝ่ายที่มีส่วนร่วมในการจัดทำแผนบริหารด้านทรัพยากรบุคคลคณะเศรษฐศาสตร์ฉบับนี้ขึ้นมา และหวังว่าบุคลากรสามารถนำแผนบริหารด้านทรัพยากรบุคคลฯ ไปใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการพัฒนาบุคลากรได้อย่างเหมาะสมและเป็นรูปธรรม

คณะทำงานจัดทำแผนบริหารด้านทรัพยากรบุคคล

31 มกราคม 2565

## สารบัญ

เรื่อง	หน้า
1. บทนำ .....	1
2. การบริหารบุคลากร .....	4
3. การพัฒนาบุคลากร .....	7
4. สวัสดิการและสภาพแวดล้อม .....	18
5. การประเมินผลการปฏิบัติงาน .....	20
ภาคผนวก .....	23

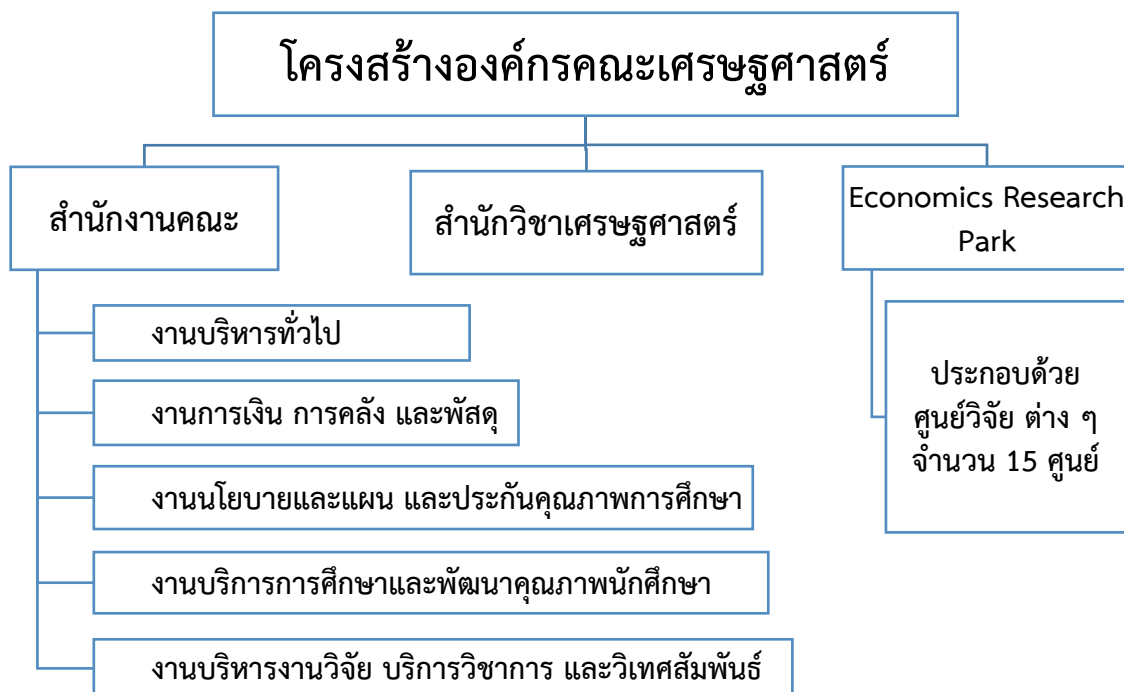
## บทนำ

### 1.1 ข้อมูลทั่วไปของคณะเศรษฐศาสตร์

#### ประวัติคณะเศรษฐศาสตร์

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

#### โครงสร้างการบริหารงาน



#### ปรัชญาคณะเศรษฐศาสตร์

คณะเศรษฐศาสตร์มุ่งเน้นการสอนควบคู่การวิจัย เพื่อผลิตบัณฑิตที่มีประสบการณ์ มีความรู้ ความสามารถตรง ตามความต้องการของสังคม และเป็นผู้ที่มีคุณธรรม จริยธรรม บำเพ็ญตนให้เป็น ประโยชน์ต่อชุมชนและ ประเทศชาติ

#### วิสัยทัศน์

“สถาบันชั้นนำ ที่สร้างองค์ความรู้ เพื่อการมีส่วนร่วมพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม อย่างยั่งยืน”

## พันธกิจ

การศึกษา ผลิตรบัณฑิตที่มีคุณลักษณะช่วยเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันให้กับประเทศ  
การวิจัย สร้างงานวิจัยที่เป็นเลิศเพื่อการมีส่วนร่วมพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม  
บริการวิชาการ เผยแพร่องค์ความรู้ทางเศรษฐศาสตร์และให้คำปรึกษาแก่สาธารณะเพื่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมอย่างยั่งยืน

## ค่านิยม

Spirit Smart and Sustainability: มุ่งมั่น รอบรู้ สู่วิทยู่งยั่งยืน

## เป้าหมายการบรรลุวิสัยทัศน์คณะเศรษฐศาสตร์

- ผลการจัดอันดับ QS World University Ranking by Subject ด้าน Economics & Econometrics
  - ปี พ.ศ. 2568 อันดับที่ 251-300
- Socio-economic Impact ของโครงการที่ดำเนินการในพื้นที่ภาคเหนือ
  - ปี พ.ศ. 2565-2568 มูลค่า 165 ล้านบาท
- ผลการประเมินคุณภาพองค์กร
  - ปี พ.ศ. 2564 EdPEx300 (คะแนนมากกว่า 300)
  - ปี พ.ศ. 2566 TQC (คะแนนมากกว่า 350)
  - ปี พ.ศ. 2568 TQC+ : Innovation (คะแนนมากกว่า 450)

## วัฒนธรรมองค์กร

ร่วมด้วย ช่วยกัน

## สมรรถนะหลัก

- ความสามารถในการบูรณาการ ความเชี่ยวชาญด้านเศรษฐมิติและการพัฒนาเศรษฐกิจที่ยั่งยืนกับศาสตร์สาขาวิชาอื่นเพื่อสร้างนวัตกรรมทางการศึกษา การวิจัย และการบริการวิชาการ
- ความสามารถในการสร้างเครือข่ายความร่วมมือด้านการศึกษา การวิจัย และการบริการวิชาการกับองค์กรชั้นนำทั้งในและต่างประเทศ
- ความสามารถในการประเมินผลกระทบทางเศรษฐกิจและสังคม

## 1.2 ข้อมูลบุคลากรคณะเศรษฐศาสตร์

### 1.2.1 จำนวนบุคลากรจำแนกตามประเภทและสายงาน

ประเภท	สายงาน		รวม
	สายวิชาการ	สายปฏิบัติการ	
ข้าราชการ	5	1	6
พนักงานมหาวิทยาลัยประจำ	40	28	68
พนักงานมหาวิทยาลัยชั่วคราวฯ	3	13	16
<b>รวม</b>	<b>48</b>	<b>42</b>	<b>90</b>

\*ข้อมูล ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2564

### 1.2.2 จำนวนบุคลากรจำแนกตามคุณวุฒิการศึกษา

ประเภท	วุฒิการศึกษา			
	ต่ำกว่า ป.ตรี	ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก
<b>สายวิชาการ</b>	-	-	5	43
- ข้าราชการ	-	-	-	5
- พนักงานมหาวิทยาลัยประจำ	-	-	5	35
- พนักงานมหาวิทยาลัยชั่วคราว	-	-	-	3
<b>สายปฏิบัติการ</b>	6	16	20	-
- ข้าราชการ	-	-	1	-
- พนักงานมหาวิทยาลัยประจำ	2	9	17	-
- พนักงานมหาวิทยาลัยชั่วคราว	4	7	2	-
<b>รวม</b>	6	16	25	43

\*ข้อมูล ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2564

### 1.2.3 จำนวนบุคลากรสายวิชาการจำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการ

ตำแหน่ง	ปีงบประมาณ			
	2561	2562	2563	2564
อาจารย์	15	15	11	10
ผู้ช่วยศาสตราจารย์	15	14	25	23
รองศาสตราจารย์	6	6	6	10
ศาสตราจารย์	1	1	1	1

\*ข้อมูล ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2564

### 1.2.4 จำนวนบุคลากรที่จะเกษียณอายุงานในปีงบประมาณ 2565 - 2568

สายงาน	ปีงบประมาณ			
	2565	2566	2567	2568
<b>สายวิชาการ</b>	-	1	1	-
- ข้าราชการ	-	-	-	-
- พนักงานมหาวิทยาลัยประจำ	-	1	1	-
- พนักงานมหาวิทยาลัยชั่วคราว	-	-	-	-
<b>สายปฏิบัติการ</b>	1	-	1	-
- ข้าราชการ	-	-	-	-
- พนักงานมหาวิทยาลัยประจำ	1	-	1	-
- พนักงานมหาวิทยาลัยชั่วคราว	-	-	1	-
<b>รวม</b>	1	1	2	-

\*ข้อมูล ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2564

## การบริหารบุคลากร

### นโยบายการบริหารงานบุคคล

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

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

### 2.1 การวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังและขีดความสามารถบุคลากร

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

อัตราพนักงานมหาวิทยาลัยชั่วคราวเพื่อจ้างบุคลากรที่มีความสามารถโดดเด่นปฏิบัติงานต่อหลังจากเกษียณอายุงาน

### 2.1.1 จำนวนอาจารย์ที่คณะควรมี จำแนกตามระดับการศึกษา ปีการศึกษา 2565-2567

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

หมายเหตุ : ในตารางข้างต้นเป็น FTES เฉพาะหลักสูตรภาคปกติและหลักสูตรนานาชาติเท่านั้น ตามหลักเกณฑ์การจัดสรรอัตรากำลังจากสำนักงบประมาณ

## 2.2 การสรรหา

การวางแผนกำลังคนและการสรรหาบุคลากรเข้ามาปฏิบัติงานเป็นกระบวนการคัดสรรบุคคลที่มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม และปัจจัยภายนอกอื่น ๆ ตามความต้องการของคณะเศรษฐศาสตร์ มีสมรรถนะตรงตามตำแหน่งอย่างเหมาะสม และเป็นไปอย่างเป็นธรรมเสมอภาค และคำนึงถึงผลประโยชน์สูงสุดที่คณะจะได้รับ ซึ่งมีหลักเกณฑ์ ดังนี้

### 1. พนักงานมหาวิทยาลัยประจำ

ดำเนินการตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2553 ประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์การคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ลงวันที่ 20 พฤศจิกายน 2551 ประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่องหลักเกณฑ์และแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับมาตรฐานความสามารถทางภาษาอังกฤษของอาจารย์บรรจุใหม่ พ.ศ. 2560 (สำหรับตำแหน่งอาจารย์) เมื่อได้รับการจัดสรรกรอบอัตรากำลังตามความต้องการ คณะจะมีกระบวนการในการสรรหาพนักงานมหาวิทยาลัย ดังนี้

1.1) ขออนุมัติดำเนินการคัดเลือกบุคคลตามกรอบอัตราที่ได้รับการจัดสรรเพื่อบรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยต่อประธาน ก.บ. โดยระบุคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งประกอบการพิจารณา

1.2) แต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย โดยให้คณะกรรมการคัดเลือก เป็นผู้พิจารณากำหนดขั้นตอน วิธีการคัดเลือก ตลอดจนเงื่อนไขตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและภาระงานที่ต้องปฏิบัติของแต่ละตำแหน่งตามความเหมาะสม และให้มีการทดลองหรือประเมินความพร้อมทางสภาพจิตที่จะมีผลต่อการปฏิบัติงาน

### 1.3) คณะกรรมการดำเนินการคัดเลือก

1.3.1) สายวิชาการ ทดสอบความสามารถเฉพาะตำแหน่ง (สอบปฏิบัติการสอน) และทดสอบความเหมาะสมกับตำแหน่ง (สอบสัมภาษณ์)

1.3.2) สายสนับสนุน ทดสอบความสามารถทั่วไปและความสามารถเฉพาะตำแหน่ง (สอบข้อเขียน) และทดสอบความเหมาะสมกับตำแหน่ง (สอบสัมภาษณ์)

เมื่อแล้วเสร็จ คณะเสนอผลการคัดเลือกต่อประธาน ก.บ. พิจารณาจ้างงานบุคคลต่อไป



## 2. พนักงานมหาวิทยาลัยชั่วคราว

ดำเนินการสรรหาตามประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยชั่วคราว(พนักงานส่วนงาน) ประกาศ ณ วันที่ 20 มีนาคม 2552 และระกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยชั่วคราว (อาจารย์ผู้มีความรู้ความสามารถพิเศษ ผู้เกษียณอายุราชการ อาจารย์ชาวต่างประเทศ ผู้เชี่ยวชาญ ที่ปรึกษา ฯลฯ) ประกาศ ณ วันที่ 20 มีนาคม 2552 เมื่อคณะได้รับอนุมัติงบประมาณสำหรับจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยชั่วคราวฯ ซึ่งมีกระบวนการในการสรรหาพนักงานมหาวิทยาลัย ดังนี้

2.1 แต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยชั่วคราว โดยให้คณะกรรมการคัดเลือก เป็นผู้พิจารณากำหนดขั้นตอน วิธีการคัดเลือก ตลอดจนเงื่อนไขตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและภาระงานที่ต้องปฏิบัติของแต่ละตำแหน่งตามความเหมาะสม

2.2 ดำเนินการสรรหาโดยทดสอบความสามารถทั่วไปและความสามารถเฉพาะตำแหน่ง (สอบข้อเขียน) และทดสอบความเหมาะสมกับตำแหน่ง (สอบสัมภาษณ์)

2.3 ได้ผู้ที่เหมาะสมกับตำแหน่งงานคณะจะดำเนินการจ้างโดยมีระยะเวลาไม่เกินระยะเวลาหนึ่งปีงบประมาณ

## การพัฒนาบุคลากร

ด้วยคณะเศรษฐศาสตร์เล็งเห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรที่มีส่วนในการขับเคลื่อนให้การดำเนินงานของคณะฯ บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ และแผนยุทธศาสตร์ คณะฯ จึงให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงานบนพื้นฐานของสมรรถนะ พร้อมทั้งสร้างความมั่นคงในชีวิต ความเจริญก้าวหน้าในสายอาชีพได้อีกด้วย

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

### 3.1 วิเคราะห์สถานการณ์

#### SWOT ANALYSIS

##### จุดแข็ง (S)

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

##### จุดอ่อน (W)

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

## โอกาส (O)

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

## อุปสรรค (T)

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

## Gap Analysis

คณะเศรษฐศาสตร์จัดการเรียนการสอนหลักสูตรนานาชาติทั้งในระดับปริญญาตรีและบัณฑิตศึกษา แต่ไม่มีบุคลากรสายวิชาการที่เป็นชาวต่างชาติ อีกทั้งยังขาดเทคโนโลยีที่ทันสมัยสำหรับสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนและการทำงาน พร้อมทั้งบุคลากรสายสนับสนุนยังขาดทักษะการทำงานที่จำเป็นในยุคดิจิทัล การบริหารอัตรากำลังยังพบว่าจำนวนบุคลากรไม่เพียงพอต่อปริมาณงาน และขาดแผนการสืบทอดตำแหน่งบริหารทั้งในระดับต้น ระดับกลาง และระดับสูงที่ชัดเจน

### 3.2 วิเคราะห์ปัจจัยภายนอก STEEP Analysis

STEEP	Events	Driving Force
Social	1. Demographic Change – Aging and Society – Lifelong Learning	1. Customer Change 2. Multidisciplinary 3. Emphasis on ‘soft skills’ 4. Self-Learning, Conceptual Based Teaching and Learning
	2. วิถีชีวิตของ Generation Z – Urbanization – Cashless Society	1. Reinvent and Reskill 2. Coaching

STEEP	Events	Driving Force
	- Educational Value	3. New Curriculum and Modern Teaching Technique
Technology	1. Industrial 4.0 - AI and Robotic  2. Social Media 3. ICT in Education 4. Big Data	1. Infrastructure Upgrade 2. ทักษะของการจัดการปัญหาที่มีความซับซ้อน  1. Social Media Awareness 2. Digital Marketing
Economic	1. Eastern Economic Corridor (EEC) 2. ASEAN Economics Community (AEC) 3. Globalization Paradox 4. Made in China 2025	1. Readiness For EEC and AEC 2. Entrepreneurial and Social Enterprise Skills 3. SMEs 4. Global Supply Chain
Environment	1. Environmental Problems - Climate Change - Global Warming - Deforestation - Smog 2. Green Awareness - Environmental Awareness - Eco-towns	1. Environmental Impact Assessment 2. Green Faculty
Politic	1. ยุทธศาสตร์ชาติ - STEM 2. Political Instability	1. กระบวนการพัฒนาคณะและการใช้งบประมาณที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ

### 3.3 สมรรถนะของบุคลากร

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

#### 1. สมรรถนะหลัก (Core Competency)

- 1.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- 1.2 การบริการที่ดี
- 1.3 การส่งเสริมความเชี่ยวชาญ

- 1.4 การยึดมั่นในความถูกต้อง ซอบธรรม/จริยธรรม
- 1.5 การทำงานเป็นทีม
- 2. สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Functional Competency)
  - 2.1 การวิเคราะห์
  - 2.2 การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการงาน
  - 2.3 การสืบเสาะหาข้อมูล
  - 2.4 การมองภาพองค์รวม
  - 2.5 การดำเนินการเชิงรุก

สมรรถนะข้อ 2.4 และ ข้อ 2.5 จะกำหนดโดยเลือกสมรรถนะใดสมรรถนะหนึ่งโดยหน่วยงาน

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

- 3. สมรรถนะการบริหารจัดการ (Managerial Competency)
  - 3.1 สภาวะผู้นำ
  - 3.2 วิสัยทัศน์
  - 3.3 การวางกลยุทธ์
  - 3.4 ศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน
  - 3.5 การควบคุมตนเอง
  - 3.6 การสอนงานและมอบหมายงาน

### 3.4 ความก้าวหน้าในสายอาชีพ

บุคลากรคณะเศรษฐศาสตร์สามารถพัฒนาตนเองก้าวหน้าในสายอาชีพตามโครงสร้างที่มหาวิทยาลัยได้กำหนดไว้ ดังนี้

สายวิชาการ

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

### สายปฏิบัติการ

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

### 3.5 การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

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

#### 3.5.1 วัตถุประสงค์การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

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

3.5.3 กลยุทธ์การบริหารและพัฒนาบุคลากรคณะเศรษฐศาสตร์ พ.ศ. 2565-2568

กลยุทธ์การบริหารพัฒนาทรัพยากรบุคคลคณะเศรษฐศาสตร์					
กลยุทธ์องค์การ	กลยุทธ์การวางแผนทรัพยากรมนุษย์	กลยุทธ์จัดการทรัพยากรมนุษย์	กลยุทธ์พัฒนาทรัพยากรมนุษย์	การประเมินผลกลยุทธ์ HR	การประเมินผลกลยุทธ์องค์การ
ยุทธศาสตร์ที่ 1: ด้านการสร้างองค์ความรู้ด้านวิชาการ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันในระดับสากลให้กับประเทศ	<p><b>สายวิชาการ</b></p> <p>1) สรรหาบุคลากรที่มีทักษะทางภาษาต่างประเทศ และมีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21</p> <p>2) สรรหาบุคลากรชาวต่างชาติ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันในระดับสากล</p> <p>3) ขออนุมัติกรอบอัตราและจ้างอาจารย์ที่เกษียณอายุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยชั่วคราว ผู้มีความรู้ความสามารถพิเศษ</p>	<p>1) พัฒนาระบบการตอบแทนและให้สิทธิประโยชน์อื่น ๆ ให้กับผู้ที่สามารถสร้างหลักสูตร/พัฒนาสื่อการสอนที่สามารถแข่งขันในตลาด/ตอบสนองลูกค้ากลุ่มใหม่ได้</p> <p>2) ส่งเสริมการสร้างเครือข่ายทางวิชาการกับมหาวิทยาลัยที่มีชื่อเสียงในต่างประเทศ</p> <p>3) กำหนดให้การจัดการเรียนการสอนโดยใช้ทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 เป็นตัวชี้วัดในการประเมินผลการปฏิบัติงาน (KPI รายบุคคล) สายวิชาการ</p>	<p>1) ส่งเสริมให้บุคลากรสายวิชาการเข้ารับการอบรมพัฒนาความรู้และสามารถทักษะในศตวรรษที่ 21</p> <p>2) สนับสนุนและให้ความรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนรูปแบบใหม่ (การศึกษาที่มุ่งผลลัพธ์ (Outcome-based Education))</p> <p>3) สนับสนุนการสร้าง/ผลิตสื่อการเรียนการสอนในรูปแบบออนไลน์ เพื่อสนับสนุนรูปแบบการสอนในสมัยใหม่</p>	<p>1) ร้อยละ 75 ของบุคลากรมีทักษะภาษาต่างประเทศ สามารถจัดการเรียนการสอนที่ใช้ภาษาต่างประเทศ</p> <p>2) ร้อยละ 75 ของบุคลากรสายวิชาการมีทักษะที่จำเป็นทักษะในศตวรรษที่ 21 และนำมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน</p> <p>3) มีบุคลากรสายวิชาการชาวต่างชาติไม่น้อยกว่าร้อยละ 5 ของบุคลากรสายวิชาการ</p>	<p>1) จำนวนหลักสูตรที่ได้รับการพัฒนา/หลักสูตรใหม่ (หลักสูตรระยะสั้น) ที่สามารถแข่งขันในตลาดพร้อมตอบสนองลูกค้ากลุ่มใหม่</p> <p>2) จำนวนเครือข่ายทางวิชาการกับองค์กรภายนอกเพิ่มขึ้น</p> <p>3) ความพึงพอใจของลูกค้าต่อการจัดการเรียนการสอน</p>

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



กลยุทธ์การบริหารพัฒนาทรัพยากรบุคคลคณะเศรษฐศาสตร์					
กลยุทธ์องค์การ	กลยุทธ์การวางแผนทรัพยากรมนุษย์	กลยุทธ์จัดการทรัพยากรมนุษย์	กลยุทธ์พัฒนาทรัพยากรมนุษย์	การประเมินผลกลยุทธ์ HR	การประเมินผลกลยุทธ์องค์การ
ยุทธศาสตร์ที่ 2: ด้านการสร้างองค์ความรู้วิจัยทางเศรษฐศาสตร์เชิงบูรณาการเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมอย่างยั่งยืน	1) สรรหาบุคลากรที่มีองค์ความรู้ทางเศรษฐศาสตร์ หรือมีประสบการณ์ความชำนาญทางเศรษฐศาสตร์ เศรษฐมิติ และ เศรษฐศาสตร์ประยุกต์ รวมทั้งมีผลงานวิจัยที่ได้รับการเผยแพร่ผลงานวิจัยเชิงประจักษ์ในฐานข้อมูลระดับสากลเป็นที่ยอมรับ	1) พัฒนาระบบการจ่ายค่าตอบแทน สวัสดิการ สิทธิประโยชน์อื่น ให้กับผู้ที่สร้างผลงานวิจัยตีพิมพ์คุณภาพสูงที่เผยแพร่ในฐานข้อมูลเป็นที่ยอมรับในระดับสากล และ สามารถนำผลงานวิจัยไปใช้ได้จริง 2) กำหนดความสามารถในการสร้างผลงานตีพิมพ์เป็นตัวชี้วัดในการประเมินผลการปฏิบัติงาน (KPI รายบุคคล) ของสายวิชาการ	1) สนับสนุนช่องทางในการหาทุนวิจัยระดับชาติ ให้กับบุคลากร ผ่าน โครงการพัฒนาการขอทุน การวิจัยจากหน่วยงานภายนอก 2) ให้ความรู้เรื่อง การตีพิมพ์ผลงานวิจัยในวารสารวิชาการระดับนานาชาติ ด้าน เศรษฐศาสตร์ และ เศรษฐมิติ 3) ให้การสนับสนุนการสร้างนวัตกรรม ผ่าน กระบวนการให้ค่าตอบแทนหรือสิทธิประโยชน์อื่น	1) ร้อยบุคลากรสายวิชาการที่สามารถสร้างผลงานวิจัยที่เผยแพร่ในฐานข้อมูลระดับสากลเป็นที่ยอมรับ 2) ร้อยละความพึงพอใจต่อสวัสดิการ /สิทธิประโยชน์อื่นที่ได้รับจากการสร้างผลงานวิจัย 3) บุคลากรสายวิชาการได้รับทุนวิจัยระดับชาติเฉลี่ยไม่ต่ำกว่า 1 ทุนต่อคน 4) บุคลากรสายวิชาการสามารถสร้างผลงานตีพิมพ์เฉลี่ยไม่ต่ำกว่า 1 ผลงานต่อคน 5) คณะมีผลงานนวัตกรรม	1) จำนวนผลงานด้านเศรษฐศาสตร์หรือเศรษฐมิติที่ได้รับการตีพิมพ์ในฐานข้อมูลระดับสากลเป็นที่ยอมรับ และบรรลุปเป้าหมาย 2) จำนวนผลงานวิจัยด้านเศรษฐศาสตร์หรือเศรษฐมิติที่มี Citation ฐานข้อมูลระดับสากลเป็นที่ยอมรับ และบรรลุปเป้าหมาย

กลยุทธ์การบริหารพัฒนาทรัพยากรบุคคลคณะเศรษฐศาสตร์					
กลยุทธ์องค์การ	กลยุทธ์การวางแผนทรัพยากรมนุษย์	กลยุทธ์จัดการทรัพยากรมนุษย์	กลยุทธ์พัฒนาทรัพยากรมนุษย์	การประเมินผลกลยุทธ์ HR	การประเมินผลกลยุทธ์องค์การ
ยุทธศาสตร์ที่ 3: ด้านบริการวิชาการ ที่เกิดประโยชน์แก่ สังคม	1) สรรหาบุคลากรสาย วิชาการที่มีประสบการณ์ ความรู้ความชำนาญใน วิชาชีพ ด้านเศรษฐศาสตร์ หรือเศรษฐศาสตร์ประยุกต์ หรือเศรษฐศาสตร์ประยุกต์ 2) สรรหาผู้มีความสามารถ ในประเมินผลกระทบทาง เศรษฐกิจและสังคม	1) จัดระบบการให้ ค่าตอบแทนหรือสิทธิ ประโยชน์อื่น ในการเป็นที่ ปรึกษาทางด้านวิชาการให้กับ หน่วยงานภายนอก 2) กำหนดให้การบริการวิชา เป็น ตัวชี้วัดในการประเมินผล การปฏิบัติงาน (KPI รายบุคคล) ของสายวิชาการ	1) สนับสนุนคณาจารย์เข้า ร่วมอบรมเพื่อพัฒนา บุคลากรด้านการ ประเมินผลกระทบทาง เศรษฐกิจและสังคม	1) ร้อยละ 80 บุคลากรสาย วิชาการเป็นที่ปรึกษา วิทยากร หรือเป็นผู้ ประเมินผลกระทบทาง เศรษฐกิจและสังคม 2) ร้อยละความพึงพอใจของ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการรับ บริการวิชาการ 3) ร้อยละ 80 ของ บุคลากรสายวิชาการผ่าน อบรมการเป็นผู้ตรวจ ประเมินผลกระทบทาง เศรษฐกิจและสังคม	1) ร้อยละ 80 ของ บุคลากรให้บริการทาง วิชาการด้านการประเมินผล กระทบทางเศรษฐกิจและ สังคม 2) จำนวนโครงการบริการ วิชาการที่มีผลกระทบทาง เศรษฐกิจและสังคม

กลยุทธ์การบริหารพัฒนาทรัพยากรบุคคลคณะเศรษฐศาสตร์					
กลยุทธ์องค์กร	กลยุทธ์การวางแผนทรัพยากรมนุษย์	กลยุทธ์จัดการทรัพยากรมนุษย์	กลยุทธ์พัฒนาทรัพยากรมนุษย์	การประเมินผลกลยุทธ์ HR	การประเมินผลกลยุทธ์องค์กร
ยุทธศาสตร์ที่ 4: ด้านการบริหารจัดการที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศอย่างยั่งยืน	<p>1) ให้ความรู้แก่บุคลากรในเรื่องการรับรองตามเกณฑ์คุณภาพ EdPEX , TQA, AUNQA ในทุกระดับเพื่อร่วมกันดำเนินการกิจการขององค์กรตามเกณฑ์คุณภาพ</p> <p>2) สร้างผู้สืบทอดตำแหน่งงานที่มีความรู้ด้านการบริหารจัดการในเรื่องการรับรองตามเกณฑ์คุณภาพ EdPEX , TQA, AUNQA</p>	<p>1) ให้ความสำคัญกับผู้รับผิดชอบในการจัดทำและรายงานข้อมูลในเรื่องการรับรองตามเกณฑ์คุณภาพ EdPEX/ TQA/ AUNQA</p> <p>2) สนับสนุนการสร้าง Process Innovation และให้ค่าภาระงานให้กับผู้สร้าง Process Innovation ในการปรับปรุงกระบวนการทำงาน</p> <p>3) สร้างสภาพแวดล้อมที่ดีต่อการทำงานทั้งด้านสภาพแวดล้อม สิ่งสนับสนุนการทำงาน ความก้าวหน้า และการสร้างขวัญกำลังใจ</p>	<p>1) ให้ความรู้ด้านการบริหารจัดการที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ และการสร้าง Process Innovation แก่บุคลากรทุกระดับ</p> <p>2) จัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งงาน (Succession Plan)</p> <p>3) สนับสนุนให้บุคลากรมีความก้าวหน้าตามสายวิชาชีพ</p> <p>4) การเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมให้แก่บุคลากร</p> <p>5) สร้างสภาพแวดล้อมที่ดีต่อการทำงาน ผ่านกิจกรรมสร้างสุขในการทำงาน 8 ประการ</p>	<p>1) ร้อยละ 60 บุคลากรเข้ารับการอบรมให้ความรู้และเข้าใจเกณฑ์คุณภาพ EdPEX/ TQC/ AUNQA</p> <p>2) จำนวน Process Innovation ในการปรับปรุงกระบวนการทำงาน</p> <p>3) สามารถสร้างผู้สืบทอดตำแหน่งงาน (Succession Plan) ได้ตามความต้องการ</p> <p>4) ร้อยละความพึงพอใจ ความสุข ความผูกพันของบุคลากร</p>	<p>1) ระดับคะแนนการประเมินคุณภาพระดับคณะ TQC+ : Innovation มากกว่า 450 คะแนน</p>

กลยุทธ์การบริหารพัฒนาทรัพยากรบุคคลคณะเศรษฐศาสตร์					
กลยุทธ์องค์การ	กลยุทธ์การวางแผนทรัพยากรมนุษย์	กลยุทธ์จัดการทรัพยากรมนุษย์	กลยุทธ์พัฒนาทรัพยากรมนุษย์	การประเมินผลกลยุทธ์ HR	การประเมินผลกลยุทธ์องค์การ
ยุทธศาสตร์ที่ 5: ด้านการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้มิติใหม่ มุ่งสู่การบรรลุความสำเร็จตามวิสัยทัศน์	1) สรรหาบุคลากรที่มีศักยภาพสูง (Talent) ด้านการสอน วิจัย และสร้างนวัตกรรมในการทำงาน เพื่อสร้าง Best Practice ทำให้เกิดการจัดการความรู้ภายในองค์กร	1) สร้างกระบวนการ และให้การสนับสนุนผู้ที่มีศักยภาพสูง (Talent) ด้านการคิดค้น วิจัย และสร้างนวัตกรรมใหม่ ผ่านค่าตอบแทนหรือเงินสนับสนุน 2) สร้างระบบการจัดการองค์ความรู้ (KM) จากผู้ประสบความสำเร็จในสายวิชาชีพ หรือผู้สร้างนวัตกรรม	1) จัดให้บุคลากรทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) 2) งบประมาณสนับสนุนการพัฒนาความรู้ความสามารถ และทักษะที่เกี่ยวข้องในงานตามความสนใจของบุคลากรสายวิชาการ และสายสนับสนุน แบบรายบุคคล 3) สนับสนุนการจัดการองค์ความรู้ด้านการเรียนการสอน การวิจัย การบริการวิชาการ และการปฏิบัติงานของสายสนับสนุน	1) มีบุคลากรที่มีศักยภาพสูง (Talent) ที่สร้างผลงานวิจัยและนวัตกรรมใหม่ 2. ร้อยละ 80 ของบุคลากรที่มีความสำเร็จในการพัฒนาตนเองตามแผนพัฒนารายบุคคล 3. ร้อยละ 60 ของบุคลากรสามารถพัฒนาทักษะตามความต้องการ 4) จำนวนองค์ความรู้ต่อปีที่ได้รับการจัดการและเผยแพร่แก่บุคลากร	1) ร้อยละ 90 ของบุคลากรได้รับการพัฒนาในทักษะที่จำเป็นสามารถผลักดันให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มิติใหม่

## สวัสดิการและสภาพแวดล้อม

### 4.1 ระบบสวัสดิการและสิทธิประโยชน์

ระบบสวัสดิการ คือ สิทธิประโยชน์อื่นนอกเหนือจากค่าตอบแทนทั้งที่เป็นเงินและสิทธิประโยชน์อื่น ๆ ตามที่ราชการกำหนดให้ เพื่อเป็นขวัญกำลังใจในการปฏิบัติราชการของบุคลากร ตาราง 4.1 สิทธิประโยชน์และสวัสดิการของบุคลากรคณะเศรษฐศาสตร์

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

### 4.2 การจัดการสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ในภาพรวมคณะฯ มีอาคารเรียนจำนวน 3 อาคาร ภายในประกอบด้วยห้องสำนักงาน ห้องเรียน ห้องสมุด ห้องคอมพิวเตอร์ ห้องประชุมใหญ่ ห้องสัมมนาย่อย ห้องพักอาจารย์ โดยภายในห้องเรียนจัดให้มีอุปกรณ์โสตทัศนูปกรณ์ ระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัย เพื่อสนับสนุนพันธกิจหลักในการจัดการเรียนการสอน รวมถึงจัดให้มีห้องเรียนอัจฉริยะ จำนวน 3 ห้อง (Smart Classrooms) ภายใน

อาคารศูนย์ความเป็นเลิศเศรษฐศาสตร์ชูชาติ เพ็ชรอำไพ ซึ่งเป็นอาคารปฏิบัติการด้านการเรียนการสอน การวิจัยและฝึกอบรมที่ทันสมัย ทำให้สามารถจัดการเรียนการสอนในรูปแบบใหม่ที่เน้นนักศึกษาเป็นสำคัญ นอกจากนี้ในพันธกิจในการวิจัย ได้จัดให้มีห้องบ่มเพาะนักวิจัยที่เป็นศูนย์กลางในดำเนินการวิจัย ของศูนย์วิจัย (Economics Research Park) ซึ่งประกอบไปด้วยสิ่งอำนวยความสะดวกและสภาพแวดล้อม ที่ครอบคลุมการดำเนินการวิจัยแบบครบวงจร

คณะกรรมการบริหารบุคคล ได้สำรวจความต้องการด้านสวัสดิการและสภาพแวดล้อมในการทำงานเพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์ความต้องการแล้วดำเนินการพัฒนาสิทธิประโยชน์ สวัสดิการและการจัดการสภาพแวดล้อม จึงทำให้ได้แนวทางการจัดภูมิทัศน์และสภาพแวดล้อมในการจัดการเรียนการสอน และการทำงานคณะเศรษฐศาสตร์ ได้แก่

#### 4.2.1 ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

1. ซอฟต์แวร์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ทางด้านเศรษฐศาสตร์ ฐานข้อมูลด้านเศรษฐกิจระดับโลกแบบ Real Time ที่รองรับการทำวิจัยและการจัดการเรียนการสอนแบบ Virtual Classroom เป็นมาตรฐานสากลเทียบเท่ากับสถาบันการเงินชั้นนำของโลก

#### 4.2.2 ด้านกายภาพ

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

2. การติดตั้งเครื่องฟอกอากาศในห้องเรียน ห้องสมุด ห้องคอมพิวเตอร์ ห้องประชุม ห้องสำนักงาน และห้องพักอาจารย์ ครบทุกห้อง เพื่อความปลอดภัยจากหมอกควัน

3. การจัด Clean Air Zone ห้องสมุด และห้องเรียน อาคาร 3 เพื่อความปลอดภัยจากหมอกควัน

4. สนับสนุนงบประมาณโครงการปรับปรุงภูมิทัศน์ และสภาพแวดล้อม โดยรอบคณะเศรษฐศาสตร์ประจำปี เพื่อรักษาความสะอาด และสร้างภูมิทัศน์สวยงาม และต้อนรับบัณฑิตและมหาบัณฑิตคณะเศรษฐศาสตร์ ที่เข้ารับพระราชทานปริญญาบัตรในทุกปี

5. ตัดตั้งจุดคัดกรองบุคคลเข้าสู่พื้นที่ภายในคณะเศรษฐศาสตร์ ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดต่อร้ายแรง พร้อมทั้งจัดหาอุปกรณ์ป้องกันการแพร่ระบาด

#### 4.2.3 ด้านความปลอดภัย

1. จ้างเหมาบริษัทรักษาความปลอดภัยภายในอาคารคณะฯ ตลอด 24 ชั่วโมง

2. ติดตั้งระบบไฟสำรองในสภาวะฉุกเฉิน

3. ระบบสัญญาณเตือนอัคคีภัย

4. ระบบ CCTV ภายในอาคาร

5. ติดตั้งอุปกรณ์ดับเพลิง ทั้ง 3 อาคาร

6. การอบรมให้ความรู้และการซ้อมป้องกันอัคคีภัยและแผ่นดินไหวประจำปี และติดตั้งป้ายจุดรวมพลคณะฯ

#### 4.2.4 ด้านสุขอนามัย

1. การจัดการแยกขยะ จำนวน 5 จุด ภายในอาคารคณะฯ

2. ระบบตรวจเช็คสภาพสุขภัณฑ์และความสะอาดภายในห้องสุขาทั้ง 3 อาคาร เป็นประจำทุกเดือน เพื่อให้พร้อมใช้งานตลอดเวลา

3. ระบบการตรวจสอบและกำจัดแหล่งเพาะพันธุ์ลูกน้ำยุงลายบริเวณรอบ ๆ อาคารคณะฯ เพื่อป้องกันไข้เลือดออก

## การประเมินผลการปฏิบัติงาน

คณะเศรษฐศาสตร์มีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร ตามประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่องหลักเกณฑ์และแนวทางการปฏิบัติเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการขอข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษามหาวิทยาลัยเชียงใหม่ และประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยประจำ และแต่งตั้งคณะกรรมการกลางพิจารณาการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการและขึ้นเงินเดือนพนักงานมหาวิทยาลัยประจำ โดยคณะกรรมการทั้งสองร่วมกันกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินของคณะเศรษฐศาสตร์ ดังนี้

### 1. สายวิชาการ (อาจารย์และนักวิจัย)

- 1) พิจารณาผลการปฏิบัติงานจาก KPI รายบุคคล (Econ Scorecard) 70%
- 2) พิจารณาผลการปฏิบัติงานในระบบ CMU MIS (JA; Job Achievement) 30%

ทั้งนี้ สัดส่วนคะแนนประเมินอาจเปลี่ยนแปลงได้ตามการพิจารณาของคณะกรรมการฯ เป็นรอบ ๆ ไป

### 2. สายสนับสนุน

- 1) พิจารณาผลการปฏิบัติงานในระบบ CMU MIS (JA; Job Achievement) 100%

## ระบบการประเมิน

### 1. การประเมินทดลองการปฏิบัติงาน

การจ้างงานของพนักงานมหาวิทยาลัย ในระยะแรกให้ทำสัญญาจ้าง 1 ปี โดยให้มีการประเมินผลการทดลองปฏิบัติงาน จำนวน 2 ครั้ง สำหรับสายวิชาการ และ จำนวน 3 ครั้งสำหรับสายสนับสนุน เมื่อการประเมินผลการปฏิบัติงานว่าเป็นผู้มีความสามารถเหมาะสมในการปฏิบัติงานจะได้รับการต่อสัญญาจ้างต่อเนื่อง 2 กรณี 1) สำหรับผู้ได้รับการจ้างก่อนปีงบประมาณ 2565 จะได้รับการจ้างต่อไปจนครบอายุ 60 ปีบริบูรณ์ ของปีงบประมาณนั้น 2) ผู้ที่ได้รับการจ้างตั้งแต่ปีงบประมาณ 2565 เป็นต้นไป จะได้รับการจ้างต่อไป 3 – 5 ปี จนครบอายุ 60 ปีบริบูรณ์ ของปีงบประมาณนั้น โดยมีการประเมินการทดลองปฏิบัติงาน

#### 5.1.1.1 องค์ประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงาน

องค์ประกอบที่ 1 : ผลสัมฤทธิ์ของงาน (ร้อยละ 60)

องค์ประกอบที่ 2 : คุณลักษณะส่วนบุคคล (ร้อยละ 40)

#### 5.1.1.2 ระดับคะแนนประเมิน

- ระดับการประเมิน ดีมาก (ร้อยละ 90 - 100)
- ระดับการประเมิน ดี (ร้อยละ 80 ไม่ถึง 90)
- ระดับการประเมิน ปานกลาง (ร้อยละ 60 ไม่ถึง 80)
- ระดับการประเมิน พอใช้ (ร้อยละ 50 ไม่ถึง 60)
- ระดับการประเมิน ต้องปรับปรุง (ต่ำกว่าร้อยละ 50)
- ไม่ผ่าน 60 % ครบทั้ง 2 องค์ประกอบ

## 2. การประเมินผลการปฏิบัติงาน

### ข้าราชการ

การประเมินผลการปฏิบัติงานข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา เพื่อประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน โดยมีรอบการประเมินผลการปฏิบัติงานดังนี้

ครั้งที่ 1 ผลการปฏิบัติงานตั้งแต่วันที่ 1 มิถุนายน – 30 พฤศจิกายน

ครั้งที่ 2 ผลการปฏิบัติงานตั้งแต่วันที่ 1 ธันวาคม – 31 พฤษภาคม

ระดับคะแนนประเมินผลการปฏิบัติงาน

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

### พนักงานมหาวิทยาลัยประจำ

การประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานมหาวิทยาลัยประจำ เพื่อประกอบการพิจารณาขึ้นเงินเดือน โดยมีรอบการประเมินผลการปฏิบัติงานดังนี้

ครั้งที่ 1 ผลการปฏิบัติงานตั้งแต่วันที่ 1 มิถุนายน – 31 พฤษภาคม

ระดับคะแนนประเมินผลการปฏิบัติงาน

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

### พนักงานมหาวิทยาลัยชั่วคราว

การประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานมหาวิทยาลัยชั่วคราว เพื่อประกอบการพิจารณาการจ้างงานต่อเนื่องในปีงบประมาณถัดไปและขึ้นเงินเดือน โดยมีรอบการประเมินผลการปฏิบัติงานปีละ 1 ครั้ง ผลการปฏิบัติงานตั้งแต่วันที่ 1 กรกฎาคม ปีก่อนหน้า – 30 มิถุนายน ของปีที่ประเมินผลการปฏิบัติงาน



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

ภาคผนวก



คำสั่งคณะกรรมการเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

ที่ ๒๓ /๒๕๖๕

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการบริหารด้านทรัพยากรบุคคลคณะกรรมการเศรษฐศาสตร์

เพื่อให้การบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคลคณะกรรมการเศรษฐศาสตร์ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย มีความสอดคล้องวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม แผนกลยุทธ์ และสมรรถนะหลักของคณะกรรมการเศรษฐศาสตร์ และขับเคลื่อนให้บรรลุเป้าหมายของคณะกรรมการเศรษฐศาสตร์ ฉะนั้นอาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๔๐ แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พ.ศ. ๒๕๕๑ จึงขอยกเลิกคำสั่งคณะกรรมการเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ที่ ๑๑๑/๒๕๖๔ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการบริหารด้านทรัพยากรบุคคล ลงวันที่ ๑๐ มิถุนายน ๒๕๖๔ และแต่งตั้งบุคคลเป็นคณะกรรมการบริหารด้านทรัพยากรบุคคลคณะกรรมการเศรษฐศาสตร์ ดังนี้

- |   |                                       |
|---|---------------------------------------|
| ๑. คณบดีคณะกรรมการเศรษฐศาสตร์                                 | ที่ปรึกษา                             |
| ๒. รองคณบดีคณะกรรมการเศรษฐศาสตร์ (ผู้รับผิดชอบงานด้านบริหารฯ) | ประธานกรรมการ                         |
| ๓. รองคณบดีคณะกรรมการเศรษฐศาสตร์                              | กรรมการ                               |
| ๔. ผู้ช่วยคณบดีคณะกรรมการเศรษฐศาสตร์                          | กรรมการ                               |
| ๕. เลขานุการคณะกรรมการเศรษฐศาสตร์                             | กรรมการ                               |
| ๖. หัวหน้างานในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการเศรษฐศาสตร์            | กรรมการ                               |
| ๗. นางพิมลพรรณ บุญยะเสนา                                      | นักวิจัย กรรมการ                      |
| ๘. นายนิติรัฐ สาลี  | หัวหน้าหน่วยเทคโนโลยีสารสนเทศ กรรมการ |
| ๙. นางสาวปวีตรา กบิลพัตร                                      | พนักงานปฏิบัติงาน เลขานุการ           |

โดยให้คณะกรรมการชุดนี้อยู่ในตำแหน่งคราวละ ๒ ปี และมีหน้าที่ความรับผิดชอบดังต่อไปนี้

- กำหนดนโยบายและทิศทางในการบริหารและพัฒนาด้านทรัพยากรบุคคล
- ตัดสินใจเชิงนโยบายในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
- พิจารณาให้ความเห็นชอบนโยบายตามที่คณะกรรมการบริหารด้านทรัพยากรบุคคล คณะกรรมการเศรษฐศาสตร์เสนอ
- พิจารณาทบทวนผลการประเมินความพึงพอใจของบุคลากร ด้านสภาพแวดล้อม ด้านสุขภาพอนามัย สวัสดิการและสิทธิประโยชน์อื่น ๆ

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๕

ท.พรวิ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพรัช กาญจนการุณ)

คณบดีคณะกรรมการเศรษฐศาสตร์

ตัวชี้วัดเพื่อการประเมินอาจารย์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2562 (ปรับใหม่)

ชื่ออาจารย์.....

ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	น้ำหนัก	เกณฑ์การให้คะแนน					ช่วงเวลา	ผู้ให้ข้อมูล	
		ใหม่ ปีงบ'62	คะแนน 1	คะแนน 2	คะแนน 3	คะแนน 4	คะแนน 5			
ยุทธศาสตร์ที่ 1 Academic Excellence (Teaching) นำวิชาการสู่ความเป็นเลิศ (ด้านการเรียนการสอน)										
1.1	กระบวนวิชาที่เน้นการเรียนการสอนแบบใหม่	ระดับ	10.00						ภาค 1-2/60	คุณมัลลิกา
1.2	นักศึกษาที่อยู่ในความดูแลได้รับรางวัลทางวิชาการในระดับชาติหรือระดับนานาชาติ	รางวัล	3.00						1 ก.พ. 61- 31 ก.ค. 61	คุณมัลลิกา
1.3	ผลสัมฤทธิ์ของการเป็นประธานและกรรมการประจำหลักสูตร	ระดับ	5.00						1 ก.พ. 61- 31 ก.ค. 61	คุณมัลลิกา
1.4	<a href="#">การร่วมเป็นอาจารย์ผู้สอนในรายวิชา 751407</a>	จำนวนคาบ สอน	3.00						1 ก.พ. 61- 31 ก.ค. 61	คุณมัลลิกา
1.5	<a href="#">การเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนานักศึกษา</a>	ผลรวมคะแนน	3.00						1 ก.พ. 61- 31 ก.ค. 61	คุณมัลลิกา คุณวัลลภา
1.6	<a href="#">การไปแลกเปลี่ยนทางวิชาการ (Out-Bound)</a>	ครั้ง	3.00						1 ก.พ. 61- 31 ก.ค. 61	
		น้ำหนัก	27.00							

ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	น้ำหนัก	เกณฑ์การให้คะแนน					ช่วงเวลา	ผู้ให้ข้อมูล	
		ใหม่ ปีงบ'62	คะแนน 1	คะแนน 2	คะแนน 3	คะแนน 4	คะแนน 5			
<b>ยุทธศาสตร์ที่ 2 Research Excellence นำวิจัยสู่ความเป็นเลิศ</b>										
2.1	จำนวนโครงการวิจัยที่ตอบยุทธศาสตร์เชิงรุกเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน ที่ยื่นขอรับการจัดสรรงบประมาณจากแหล่งทุนภายนอกคณะ (สิ่งแวดล้อม พลังงาน Logistics อาหาร สุขภาพ ผู้สูงอายุ การท่องเที่ยว และ Digital Economy)	โครงการ	3.00						1 ก.พ. 61- 31 ก.ค. 61	คุณธนิกุล
2.2	บทความวิจัยหรือบทความวิชาการที่ได้รับการตีพิมพ์หรือเผยแพร่ และการนำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์เพื่อสังคม	ผลรวมถ่วงน้ำหนัก	3.00						1 ก.พ. 61- 31 ก.ค. 61	คุณธนิกุล
2.3	จำนวนบทความวิจัยที่ได้รับการตีพิมพ์หรือเผยแพร่ในฐานข้อมูลตั้งแต่ Scopus ขึ้นไป (ไม่ซ้ำกับตัวชี้วัดที่ 2.2)	บทความ	8.00						1 ก.พ. 61- 31 ก.ค. 61	คุณธนิกุล
2.4	จำนวนบทความวิจัยได้รับการอ้างอิง (Citation) ในฐานข้อมูลตั้งแต่ Scopus ขึ้นไป	บทความ	4.00						1 ก.พ. 61- 31 ก.ค. 61	คุณธนิกุล
2.5	จำนวนงานวิจัยที่มีความร่วมมือกับมหาวิทยาลัย/หน่วยงาน/องค์กรในต่างประเทศ	โครงการ	3.00						1 ก.พ. 61- 31 ก.ค. 61	คุณธนิกุล
2.6	จำนวนเงินทุนวิจัยจากภายนอกคณะ	บาท	4.00						1 ก.พ. 61- 31 ก.ค. 61	คุณธนิกุล
2.7	จำนวนผลงานวิจัยที่ได้รับรางวัล	ผลงานวิจัย	4.00						1 ก.พ. 61- 31 ก.ค. 61	คุณธนิกุล
2.8	จำนวนครั้งที่ไปนำเสนอผลงานวิจัย/ผลงานทางวิชาการ	ครั้ง	2.00						1 ก.พ. 61- 31 ก.ค. 61	คุณธนิกุล
		น้ำหนัก	31.00							

ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	น้ำหนัก	เกณฑ์การให้คะแนน					ช่วงเวลา	ผู้ให้ข้อมูล	
		ใหม่ ปีงบประมาณ 62	คะแนน 1	คะแนน 2	คะแนน 3	คะแนน 4	คะแนน 5			
<b>ยุทธศาสตร์ที่ 3 Service Excellence นำการบริการวิชาการสู่ความเป็นเลิศ</b>										
3.1	จำนวนโครงการบริการวิชาการแก่ชุมชนและสังคมที่ยื่นขอรับ การจัดสรรงบประมาณจากแหล่งทุนภายนอกคณะ	โครงการ	2.00						1 ก.พ. 61- 31 ก.ค. 61	คุณวรวรรณ
3.2	จำนวนงบประมาณโครงการบริการวิชาการแก่ชุมชนและ สังคมที่ได้รับอนุมัติจากแหล่งทุนภายนอกคณะ	บาท	4.00						1 ก.พ. 61- 31 ก.ค. 61	คุณวัลลภา
3.3	จำนวนรายได้จากโครงการบริการวิชาการ	บาท	4.00						1 ก.พ. 61- 31 ก.ค. 61	คุณวัลลภา
		น้ำหนัก	10.00							
<b>ยุทธศาสตร์ที่ 5 Process and Management Excellence กระบวนการและการจัดการที่เป็นเลิศ</b>										
5.1	การเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการ		7.00						1 ก.พ. 61- 31 ก.ค. 61	คุณวัลลภา
	- ยื่นเอกสารประกอบการขอตำแหน่งทางวิชาการที่ครบถ้วน ให้งานบริหารทั่วไป คณะเศรษฐศาสตร์							ยื่นเอกสาร ครบถ้วน		
	- ได้รับอนุมัติแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ							ได้รับอนุมัติ		
5.2	การเข้าร่วมประชุมของคณะฯ (กรรมการประจำหลักสูตร, กรรมการวิชาการ, กรรมการบริหารหลักสูตรบัณฑิตศึกษา (ระดับปริญญาโท), กรรมการบริหารหลักสูตรบัณฑิตศึกษา (ระดับปริญญาเอก), กรรมการวิจัย]	ร้อยละ	4.00						1 ก.พ. 61- 31 ก.ค. 61	คุณวัลลภา คุณธนินกุล
5.3	การเข้าร่วมโครงการพัฒนาตามแผนพัฒนามุคการดำเนินการ เรียนการสอนและวิจัย	ครั้ง/ชั่วโมง	4.00						1 ก.พ. 61- 31 ก.ค. 61	คุณวัลลภา
5.4	ผลการประเมินกระบวนการวิชาโดยนักศึกษา	ค่าเฉลี่ย	5.00						ภาค 1-2/60	คุณอนุสร

ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	น้ำหนัก ใหม่ ปีงบ'62	เกณฑ์การให้คะแนน					ช่วงเวลา	ผู้ให้ข้อมูล	
			คะแนน 1	คะแนน 2	คะแนน 3	คะแนน 4	คะแนน 5			
5.5	ร้อยละของนักศึกษาที่เข้าไปประเมินกระบวนการวิชา	ร้อยละ	2.00						ภาค 1-2/60	คุณอนุสรรา
5.6	ผลการประเมินอาจารย์ผู้สอนโดยนักศึกษา	ค่าเฉลี่ย	5.00						ภาค 1-2/60	คุณอนุสรรา
5.7	การได้รับรางวัลทางด้านการเรียนการสอน/การวิจัย/อื่นๆ ในระดับชาติหรือนานาชาติ	ผลรวมถ่วงน้ำหนัก	5.00						1 ก.พ. 61- 31 ก.ค. 61	คุณวัลลภา
		น้ำหนัก	32.00							
<b>เงื่อนไข: คะแนนรวมที่ได้จะลดลง หากพบว่า</b>										
1	มีการแก้ไขลำดับชั้น (เกรด) ของนักศึกษาในกระบวนการเรียนการสอน (หัก 3 คะแนน)								ภาค 1-2/60	คุณพัลลิกา
2	ไม่จัดทำ มคอ.3 และ มคอ.5 ในระบบ MIS ตามกำหนดของมหาวิทยาลัย (หัก 3 คะแนน)								ภาค 1-2/60	คุณพัลลิกา
3	การส่งลำดับชั้น (เกรด) ไม่เป็นไปตามกำหนดเวลาที่คณะฯกำหนด (หัก 1 คะแนน/รายวิชา)								ภาค 1-2/60	คุณพัลลิกา
		น้ำหนักรวม	100.00							

ข้าพเจ้า ในฐานะผู้บังคับบัญชา ได้พิจารณาพร้อมเห็นชอบกับตัวชี้วัดเพื่อการประเมินอาจารย์ น้ำหนัก เกณฑ์การให้คะแนน และรายละเอียดอื่นๆ ตามที่กำหนดในเอกสารนี้ และได้เข้าใจตัวชี้วัดเพื่อการประเมิน และเห็นพ้องกันแล้ว จึงได้ลงลายมือชื่อไว้เป็นสำคัญ

(ผศ.ดร.ไพรัช กาญจนการุณ)  
คณบดีคณะเศรษฐศาสตร์

ข้าพเจ้า ทำความเข้าใจตัวชี้วัดเพื่อประเมินอาจารย์แล้ว ขอให้คำรับรองกับคณบดีคณะเศรษฐศาสตร์ ว่าจะให้เกิดผลงานที่ดี ตามเป้าหมายของตัวชี้วัดแต่ละตัวในระดับสูงสุดเพื่อให้เกิดประสิทธิผล ประสิทธิภาพ คุณภาพการให้บริการ ตลอดจนการพัฒนาคณะและมหาวิทยาลัย ตามที่ได้คำรับรองไว้ และได้เข้าใจตัวชี้วัดเพื่อการประเมินอาจารย์ และเห็นพ้องกันแล้ว จึงได้ลงลายมือชื่อไว้เป็นสำคัญ

(.....)  
อาจารย์ประจำคณะเศรษฐศาสตร์

**หมายเหตุ - ตัวชี้วัดที่ขีดเส้นใต้ เป็นตัวชี้วัดใหม่**  
**- เงื่อนไขที่ขีดเส้นใต้ เป็นเงื่อนไขใหม่**

แบบฟอร์มประเมินความจำเป็นของการพัฒนาบุคลากรรายบุคคล				
สำนักงานคณะกรรมการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564				
ชื่อ - สกุล ..... ตำแหน่ง ..... สังกัดงาน .....				
① ความรู้/ทักษะ/สมรรถนะ (เรียงลำดับความสำคัญ/เร่งด่วนจาก มากไปน้อย)	ระดับความรู้ที่มีอยู่ น้อย (1) → มาก (5)		ช่องว่าง (2) - (1)	② เป้าหมายการพัฒนา
	ผู้รับการ ประเมิน (1)	ผู้ประเมิน (2)		
ลงชื่อ.....ผู้รับการประเมิน (.....) วันที่ .....			ลงชื่อ.....หัวหน้างาน (.....) วันที่ .....	
			ลงชื่อ.....รอง/ผู้ช่วยคณบดีฯ (.....) วันที่ .....	



(IDP 2)

แผนพัฒนารายบุคคล บุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาระดับปริญญาตรี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2565					
ชื่อ - สกุล ..... ตำแหน่ง ..... สังกัดงาน .....					
① ความรู้/ทักษะ/สมรรถนะ (เรียงลำดับความสำคัญ/เร่งด่วนจาก มากไปน้อย)	② เป้าหมายการพัฒนา	③ วิธีการพัฒนา	④ การประยุกต์ใช้ในงาน	⑤ ช่วงเวลาที่ พัฒนา	⑥ การวัดผลสำเร็จของการนำไป ประยุกต์ใช้ในงาน

แผนพัฒนารายบุคคล บุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาระดับปริญญาตรี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2565		
ชื่อ - สกุล ..... ตำแหน่ง ..... สังกัดงาน .....		
<p>⑦ รับผิดชอบต่อแผนการพัฒนา IDP</p> <p>ลงชื่อ.....ผู้รับการพัฒนา (.....)</p> <p>ลงชื่อ.....หัวหน้างาน (.....)</p> <p>ลงชื่อ.....รอง/ผู้ช่วยคณบดีฯ (.....)</p> <p>วันที่ .....</p>	<p>⑧ การประเมินผลการพัฒนาตามแผน IDP โดยผู้บังคับบัญชา</p> <p><input type="checkbox"/> ดำเนินการพัฒนาตนเองสำเร็จตามแผน</p> <p><input type="checkbox"/> ดำเนินการพัฒนาตนเองเกือบสำเร็จตามแผนคิดเป็นร้อยละ.....</p> <p>ของแผนที่กำหนด เนื่องจาก .....</p> <p>.....</p> <p>ลงชื่อ.....หัวหน้างาน (.....)</p> <p>ลงชื่อ.....รอง/ผู้ช่วยคณบดีฯ (.....)</p> <p>วันที่ .....</p>	<p>⑨ รับผิดชอบต่อผลการพัฒนาตามแผน IDP</p> <p>ลงชื่อ.....ผู้รับการพัฒนา (.....)</p> <p>วันที่ .....</p>
<p><u>วิธีการพัฒนา</u></p> <p>A ศึกษาด้วยตนเอง                      B เรียนรู้จากการปฏิบัติงาน                      C ศึกษาดูงาน/แลกเปลี่ยนเรียนรู้                      D ฟังเสียง</p> <p>E การสอนงาน                      F ฝึกอบรม                      G การให้คำปรึกษา                      H การมอบหมายงาน</p> <p>I การเป็นวิทยากรภายใน (หัวหน้างาน/เลขา/รองคณบดี)                      J เรียนรู้/ฝึกงานจากผู้เชี่ยวชาญ                      K วิธีการพัฒนาอื่น ๆ .....</p>		

แบบรายงานผลการพัฒนารายบุคคล บุคลากรสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมวิทยาศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2565									
สังกัดงาน .....									
แผนการพัฒนารายบุคคล							ผลการพัฒนารายบุคคล		
ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ความรู้/ทักษะ/สมรรถนะ	เป้าหมายการพัฒนา	วิธีการพัฒนา	ช่วงเวลาที่พัฒนา	การวัดผลสำเร็จ		
							เป็นไปตามแผน	ไม่เป็นไปตามแผน	เหตุผล

ลงชื่อ.....หัวหน้างาน

(.....)

วันที่ .....