



ผลการบริหารด้านทรัพยากรบุคคลคณะศึกษาศาสตร์
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

คำนำ

คณะเศรษฐศาสตร์ ได้จัดทำรายงานผลการบริหารด้านทรัพยากรบุคคลคณะเศรษฐศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ตามแผนกำกับทิศทางการพัฒนาบุคลากรของคณะเศรษฐศาสตร์ ซึ่งสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนยุทธศาสตร์ของคณะฯ ที่มีการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ครอบคลุมตั้งแต่การบริหารอัตรากำลัง การสรรหาบุคลากรที่มีคุณภาพ การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ มีสมรรถนะเพียงพอสำหรับการปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุวิสัยทัศน์ของคณะฯ และรักษาบุคลากรให้อยู่ปฏิบัติงานในคณะอย่างมีความสุข และมีความก้าวหน้าและมั่นคงในวิชาชีพ รวมทั้งการจัดการความรู้ของบุคลากรที่ทำให้เกิดความเชื่อมโยงและสามารถนำไปสู่การปฏิบัติที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ และบรรลุวิสัยทัศน์ของคณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

คณะเศรษฐศาสตร์ ขอขอบคุณบุคลากรทุกคนทุกฝ่ายที่มีส่วนร่วมในการดำเนินการที่ส่งเสริมและสอดคล้องกับแผนบริหารด้านทรัพยากรบุคคลคณะเศรษฐศาสตร์ และปฏิบัติงานในคณะได้อย่างมีความสุข

คณะกรรมการบริหารด้านทรัพยากรบุคคล

31 มีนาคม 2566

สารบัญ

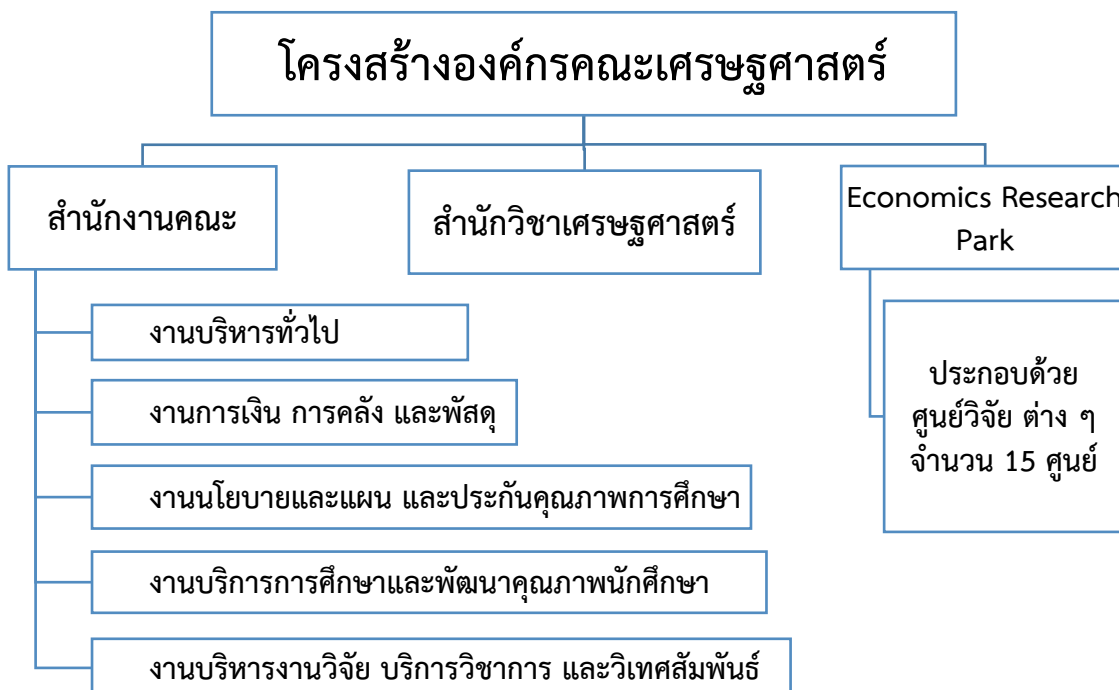
เรื่อง	หน้า
1 ข้อมูลทั่วไปของคณะเศรษฐศาสตร์	1
2 ข้อมูลบุคลากรคณะเศรษฐศาสตร์	2
3 นโยบายการบริหารงานบุคคล	3
4 การพัฒนาบุคลากร	4
5 ผลการบริหารด้านทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566	14
6 การประเมินผลการปฏิบัติงาน	16
7 ปัญหาและอุปสรรค	16
8 ข้อเสนอแนะ	17

1 ข้อมูลทั่วไปของคณะเศรษฐศาสตร์

ประวัติคณะเศรษฐศาสตร์

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

โครงสร้างการบริหารงาน



วิสัยทัศน์

“สถาบันชั้นนำ ที่สร้างองค์ความรู้ เพื่อการมีส่วนร่วมพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม อย่างยั่งยืน”

พันธกิจ

การศึกษา ผลิตบัณฑิตที่มีคุณลักษณะช่วยเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันให้กับประเทศ

การวิจัย สร้างงานวิจัยที่เป็นเลิศเพื่อการมีส่วนร่วมพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม

บริการวิชาการ เผยแพร่องค์ความรู้ทางเศรษฐศาสตร์และให้คำปรึกษาแก่สาธารณะเพื่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมอย่างยั่งยืน

ค่านิยม

Spirit Smart and Sustainability: มุ่งมั่น รอบรู้ สู่ความยั่งยืน

เป้าหมายการบรรลุวิสัยทัศน์คณะเศรษฐศาสตร์

1. ผลการจัดอันดับ QS World University Ranking by Subject ด้าน Economics & Econometrics
 - ปี พ.ศ. 2568 อันดับที่ 251-300
2. Socio-economic Impact ของโครงการที่ดำเนินการในพื้นที่ภาคเหนือ
 - ปี พ.ศ. 2565-2568 มูลค่า 165 ล้านบาท
3. ผลการประเมินคุณภาพองค์กร
 - ปี พ.ศ. 2564 EdPEX300 (คะแนนมากกว่า 300)
 - ปี พ.ศ. 2566 TQC (คะแนนมากกว่า 350)
 - ปี พ.ศ. 2568 TQC+ : Innovation (คะแนนมากกว่า 450)

วัฒนธรรมองค์กร

ร่วมด้วย ช่วยกัน

สมรรถนะหลัก

1. ความสามารถในการบูรณาการ ความเชี่ยวชาญด้านเศรษฐมิติและการพัฒนาเศรษฐกิจที่ยั่งยืนกับศาสตร์สาขาวิชาอื่นเพื่อสร้างนวัตกรรมทางการศึกษา การวิจัย และการบริการวิชาการ
2. ความสามารถในการสร้างเครือข่ายความร่วมมือด้านการศึกษา การวิจัย และการบริการวิชาการกับองค์กรชั้นนำทั้งในและต่างประเทศ
3. ความสามารถในการประเมินผลกระทบทางเศรษฐกิจและสังคม

2 ข้อมูลบุคลากรคณะเศรษฐศาสตร์

2.1 จำนวนบุคลากรจำแนกตามประเภทและสายงาน

ประเภท	สายงาน		รวม
	สายวิชาการ	สายปฏิบัติการ	
ข้าราชการ	5	1	6
พนักงานมหาวิทยาลัยประจำ	43	29	72
พนักงานมหาวิทยาลัยชั่วคราวฯ	3	12	15
รวม	51	42	93

*ข้อมูล ณ วันที่ 31 มีนาคม 2566

2.2 จำนวนบุคลากรจำแนกตามคุณวุฒิการศึกษา

ประเภท	วุฒิการศึกษา			
	ต่ำกว่า ป.ตรี	ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก
สายวิชาการ	-	-	5	46
- ข้าราชการ	-	-	-	5
- พนักงานมหาวิทยาลัยประจำ	-	-	5	38
- พนักงานมหาวิทยาลัยชั่วคราวฯ	-	-	-	3
สายปฏิบัติการ	7	17	18	-
- ข้าราชการ	-	-	1	-

ประเภท	วุฒิการศึกษา			
	ต่ำกว่า ป.ตรี	ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก
- พนักงานมหาวิทยาลัยประจำ	2	12	15	-
- พนักงานมหาวิทยาลัยชั่วคราวฯ	5	5	2	-
รวม	7	17	23	46

*ข้อมูล ณ วันที่ 31 มีนาคม 2566

2.3 จำนวนบุคลากรสายวิชาการจำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการ

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

*ข้อมูล ณ วันที่ 31 มีนาคม 2566

2.4 จำนวนบุคลากรที่จะเกษียณอายุงานในปีงบประมาณ 2565 – 2568

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

*ข้อมูล ณ วันที่ 31 มีนาคม 2566

3 นโยบายการบริหารงานบุคคล

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

1. วางแผนอัตรากำลังบุคลากรอย่างเหมาะสมตามความต้องการอัตรากำลังและขีดความสามารถบุคลากร และรองรับการเกษียณอายุงาน และมีการจ้างบุคลากรที่มีขีดความสามารถโดดเด่นปฏิบัติงานต่อหลังจากเกษียณอายุงาน และมีการวางแผนผู้สืบทอดทักษะเฉพาะ สำหรับบุคลากรที่จะเกษียณในระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า

2. มีกระบวนการสรรหาและบรรจุบุคคลที่มีคุณลักษณะตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม ตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2553 และประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยชั่วคราว (พนักงานส่วนงาน)

3. แผนพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีสมรรถนะที่เหมาะสมกับสายงานแต่ละประเภทสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เป็นผู้ที่มีคุณธรรมจริยธรรม โดยส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนาบุคลากร

4. ส่งเสริมสวัสดิการและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงานตามประเภทสายงาน

5. มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานตามสายงานและสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ของคณะเศรษฐศาสตร์

4 การพัฒนาบุคลากร

ด้วยคณะเศรษฐศาสตร์เล็งเห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรที่มีส่วนในการขับเคลื่อนให้การดำเนินงานของคณะฯ บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ และแผนยุทธศาสตร์ คณะฯ จึงให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงานบนพื้นฐานของสมรรถนะ พร้อมทั้งสร้างความมั่นคงในชีวิต ความเจริญก้าวหน้าในสายอาชีพได้อีกด้วย

4.1 การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

เพื่อพัฒนาบุคลากรของคณะเศรษฐศาสตร์ให้มีทักษะที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงานในทุกตำแหน่งบนพื้นฐานของสมรรถนะ ให้มีความก้าวหน้า ในวิชาชีพตามตำแหน่ง (Career path) และมีความมั่นคงในชีวิต มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของคณะและมหาวิทยาลัย โดยอาศัยข้อมูลการวิเคราะห์สถานการณ์ขอคณะทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก

4.2 วัตถุประสงค์การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

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

4.3 กลยุทธ์การบริหารและพัฒนาบุคลากรคณะเศรษฐศาสตร์ พ.ศ. 2565 - 2568

คณะเศรษฐศาสตร์กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาบุคลากร ซึ่งมีกิจกรรมสนับสนุนและตัวชี้วัด ได้ดังนี้

กลยุทธ์การบริหารและพัฒนาบุคลากรคณะเศรษฐศาสตร์ พ.ศ. 2565-2568

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

กลยุทธ์การบริหารพัฒนาทรัพยากรบุคคลคณะเศรษฐศาสตร์					
กลยุทธ์องค์การ	กลยุทธ์การวางแผนทรัพยากรมนุษย์	กลยุทธ์จัดการทรัพยากรมนุษย์	กลยุทธ์พัฒนาทรัพยากรมนุษย์	การประเมินผลกลยุทธ์ HR	การประเมินผลกลยุทธ์องค์การ
	สายปฏิบัติการ 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) จำนวนผลงานด้านเศรษฐศาสตร์หรือเศรษฐมิติ ที่ได้รับการตีพิมพ์ในฐานข้อมูลระดับสากลเป็นที่ยอมรับ และบรรลุเป้าหมาย 2) จำนวนผลงานวิจัยด้านเศรษฐศาสตร์หรือเศรษฐมิติ ที่มี Citation ฐานข้อมูลระดับสากลเป็นที่ยอมรับ และบรรลุเป้าหมาย

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

4.4 แผนพัฒนาบุคลากรคณะเศรษฐศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

จากกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาบุคลากรของคณะฯ และสมรรถนะหลักของคณะฯ สามารถนำมาจัดทำเป็นแผนพัฒนาบุคลากรที่ส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาสมรรถนะและทักษะการปฏิบัติงานที่เหมาะสมตามสายงานและตอบสนองต่อวิสัยทัศน์ พันธกิจ ของคณะเศรษฐศาสตร์ พร้อมทั้งสร้างความมั่นคงในวิชาชีพ ได้ดังนี้

ชื่อโครงการ	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	ตัวชี้วัด	งบประมาณ (บาท)
โครงการเพื่อบรรลุเป้าหมายของคณะ (QS world university ranking by subject, Socio-economic impact, ผลการประเมินคุณภาพองค์กร)				
1. โครงการพัฒนาการตีพิมพ์ผลงานวิจัยในวารสารวิชาการระดับนานาชาติทางเศรษฐศาสตร์และเศรษฐมิติ	เพื่อพัฒนาบุคลากรสายวิชาการให้สามารถตีพิมพ์ผลงานวิจัยในวารสารวิชาการระดับนานาชาติทางเศรษฐศาสตร์และเศรษฐมิติ	บุคลากรสายวิชาการ	- จำนวนบุคลากรสายวิชาการร้อยละ 80 เข้าร่วมโครงการ - จำนวนงานวิจัยที่ตีพิมพ์ในวารสารวิชาการระดับนานาชาติทางเศรษฐศาสตร์และเศรษฐมิติ	
2. โครงการพัฒนาการขอทุนการวิจัยจากหน่วยงานภายนอก	เพื่อพัฒนาบุคลากรสายวิชาการในการขอทุนวิจัย	บุคลากรสายวิชาการ	- จำนวนบุคลากรสายวิชาการร้อยละ 80 เข้าร่วมโครงการ - จำนวนงานวิจัยที่ได้รับทุนจำนวน 2 เรื่อง	50,000
3. โครงการพัฒนาความสามารถในการสร้างนวัตกรรม	เพื่อพัฒนาบุคลากรให้เรียนรู้ในด้านการสร้างนวัตกรรม	บุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน	- จำนวนบุคลากรสายวิชาการร้อยละ 50 เข้าร่วมโครงการ	50,000
โครงการเพื่อบรรลุพันธกิจ และยุทธศาสตร์ (พันธกิจ: การศึกษา การวิจัย และการบริการวิชาการ) (ยุทธศาสตร์ที่ 1-5)				
1. โครงการพัฒนาผู้บริหารพัฒนาสมรรถนะในการบริหาร	เพื่อให้ผู้บริหารได้เรียนรู้และพัฒนาการบริหารงาน	ผู้บริหาร เลขานุการ และหัวหน้างาน	- จำนวนผู้บริหารร้อยละ 100 เข้าร่วมโครงการ	50,000
2. โครงการอบรมการใช้ smart classroom EZ studio application และเครื่องมืออื่นๆ ในการเรียนการสอน	เพื่อให้บุคลากรสายวิชาการได้เรียนรู้และพัฒนาการเรียนการสอนโดยใช้เครื่องมือต่างๆ	บุคลากรสายวิชาการ	- จำนวนบุคลากรสายวิชาการที่เข้าร่วมโครงการได้นำความรู้ที่ได้ไปใช้ในการเรียนการสอนร้อยละ 50	50,000

ชื่อโครงการ	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	ตัวชี้วัด	งบประมาณ (บาท)
3. โครงการอบรมกระบวนการ เทคนิคการสอนสำหรับกลุ่มผู้เรียนที่เป็นนักศึกษา และผู้เรียนอื่น (Lifelong learning)	เพื่อให้บุคลากรสายวิชาการได้เรียนรู้และพัฒนากระบวนการ และเทคนิคการเรียนการสอน	บุคลากรสายวิชาการ	- จำนวนบุคลากรสายวิชาการที่เข้าร่วมโครงการได้นำความรู้ที่ได้ไปใช้ในการเรียนการสอนร้อยละ 50	50,000
4. โครงการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรสายสนับสนุนตามสายงาน (Individual Development Plan: IDP)	เพื่อให้บุคลากรพัฒนาความรู้ ความสามารถ และทักษะในงานของตนเอง เช่น ทักษะการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ การทำและเผยแพร่สื่อประชาสัมพันธ์ เป็นต้น	บุคลากรสายสนับสนุน	- จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนได้พัฒนาสมรรถนะตามสายงานร้อยละ 100	200,000
5. โครงการสนับสนุนบุคลากรในการพัฒนาความรู้ ความสามารถ และทักษะที่เกี่ยวข้องในงานตามความสนใจของบุคลากรสายวิชาการ และสายสนับสนุน (ทุน 20,000 บาทต่อปี)	เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรได้เพิ่มพูนความรู้ และทักษะที่เกี่ยวข้องในงานตามความสนใจ	บุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน	- จำนวนบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนได้พัฒนาความรู้ ความสามารถ และทักษะการทำงาน จำนวน 40 คน	900,000
6. โครงการสนับสนุนการขอตำแหน่งทางวิชาการของสายวิชาการ และตำแหน่งงานที่สูงขึ้นของสายสนับสนุน	เพื่อให้บุคลากรมีตำแหน่งทางวิชาการและตำแหน่งงานที่สูงขึ้น	บุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน	- จำนวนผลงานที่ใช้ในการขอตำแหน่งจำนวน 4 ผลงาน	200,000
7. โครงการสนับสนุนการผลิตสื่อการเรียนการสอนในรูปแบบออนไลน์	เพื่อให้บุคลากรสายวิชาการได้ผลิตสื่อการเรียนการสอนในรูปแบบออนไลน์	บุคลากรสายวิชาการ	- จำนวนสื่อการเรียนการสอนจำนวน 15 ชั่วโมง	60,000
8. โครงการสร้างสุขในการทำงาน (Happy work place) เช่น ความรู้ทางด้านสุขภาพ ความรู้ทางการเงิน เป็นต้น	เพื่อให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน	บุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน	- คะแนนความพึงพอใจในการเข้าร่วมกิจกรรมมากกว่า 4.5คะแนน (คะแนนเต็มคือ 5)	60,000

5 ผลการบริหารด้านทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

5.1 การบริหารกรอบอัตราและการสรรหาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

ตำแหน่ง	กรอบอัตราที่ได้รับ จัดสรรใหม่ ประจำปี	กรอบอัตราว่าง จากปีก่อนหน้า	กรอบอัตราว่าง จากการลาออก/ เกษียณ/ตาย	การดำเนินการ	
				บรรจุ	คืนกรอบ
อาจารย์	4	3	-	-	-
พนักงานปฏิบัติงาน	1	1	1	2	-

*ข้อมูล ณ วันที่ 31 มีนาคม 2566

5.2 การพัฒนาบุคลากร ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

จากแผนพัฒนาบุคลากรของคณะฯ พบว่าในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 มีบุคลากรได้รับการพัฒนาทักษะ ความรู้ และสมรรถนะตามสายงาน คิดเป็นร้อยละ 43.01 ของบุคลากรทั้งหมด ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการอบรมเพื่อพัฒนาตนเอง

ประเภท	ปี พ.ศ.				
	2562	2563	2564	2565	2566
สายวิชาการ	97.56	89.36	59.6	76.47	11.76
สายปฏิบัติการ	100	88.10	88.37	95.12	80.95

*ข้อมูล ณ วันที่ 31 มีนาคม 2566

จำนวนบุคลากรได้รับทุนสนับสนุนค่าธรรมเนียมการศึกษา

ประเภท	ปี พ.ศ.				
	จำนวนบุคลากรได้รับทุนสนับสนุนค่าธรรมเนียมการศึกษา (คน)				
	2562	2563	2564	2565	2566
- ทุนสนับสนุนบุคลากรศึกษาต่อระดับปริญญาโทของบุคลากรคณะ	-	-	-	-	-
- ทุนสนับสนุนบุคลากรศึกษาต่อระดับปริญญาตรีของบุคลากรคณะ	-	-	-	-	-

*ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2565

บุคลากรได้รับงบประมาณสนับสนุนเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาทักษะการทำงาน

ประเภท	2562		2563		2564		2565		2566	
	คน	ร้อยละ	คน	ร้อยละ	คน	ร้อยละ	คน	ร้อยละ	คน	ร้อยละ
- สายวิชาการ	23	56.10	18	40.91	6	12.50	14	27.45	4	7.84
- สายปฏิบัติการ	8	19.51	3	6.98	5	11.63	9	21.95	10	23.81

*ข้อมูล ณ วันที่ 31 มีนาคม 2566

จำนวนบุคลากรที่เข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ

ประเภท	ปีงบประมาณ					
	2561	2562	2563	2564	2565	2566
สายวิชาการ						
- ผู้ช่วยศาสตราจารย์	3	4	6	2	-	1
- รองศาสตราจารย์	-	-	-	4	2	2
- ศาสตราจารย์	-	-	-	-	-	-
- นักวิจัย	-	-	-	-	-	-
- นักวิจัยชำนาญการ	-	-	-	-	-	-
- นักวิจัยชำนาญการพิเศษ	-	-	-	-	-	1
สายปฏิบัติการ						
- ชำนาญการ	-	-	-	-	-	-
- ชำนาญการพิเศษ	-	-	-	-	-	-

*ข้อมูล ณ วันที่ 31 มีนาคม 2566

5.3 สวัสดิการและการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน

การให้สิทธิประโยชน์อื่นนอกเหนือจากค่าตอบแทนทั้งที่เป็นเงินและสิทธิประโยชน์อื่น ๆ ตามที่ราชการกำหนดให้ และการสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีต่อการทำงานทั้งด้านกายภาพ ความปลอดภัย และสุขอนามัย รวมถึงการสนับสนุนด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่สนับสนุนการปฏิบัติงานทั้งด้านการเรียน การสอน วิจัย บริการวิชาการ ยังรวมถึงการปฏิบัติงานของสายสนับสนุนเพื่อเป็นขวัญกำลังใจในการปฏิบัติราชการของบุคลากรคณะเศรษฐศาสตร์ ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ดังนี้

บุคลากรคณะเศรษฐศาสตร์เป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

	บุคลากรมีสถานะเป็นสมาชิก	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ
พนักงานมหาวิทยาลัยประจำ	56	77.7
พนักงานมหาวิทยาลัยชั่วคราวฯ	5	33.33
รวม	61	70.11

*ข้อมูล ณ วันที่ 31 มีนาคม 2566

การสนับสนุนด้านภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน

ด้าน	รายการ
ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	1. จัดหาซอฟต์แวร์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ทางด้านเศรษฐศาสตร์
	2. ฐานข้อมูลด้านเศรษฐกิจระดับโลกแบบ Real Time เช่น Bloomberg
	3. บริการติดตั้งโปรแกรมการวิเคราะห์ทางด้านเศรษฐศาสตร์
	4. ให้บริการห้อง Ez-Studio เพื่อให้คณาจารย์สามารถสร้างแบบเรียนออนไลน์ได้ด้วยตนเอง

ด้าน	รายการ
ด้านกายภาพ	1. ติดตั้งเครื่องปรับอากาศในห้องเรียน ห้องคอมพิวเตอร์ ห้องเรียนอัจฉริยะ (Smart Classrooms) ห้องประชุม และห้องสำนักงาน ครอบคลุมห้อง
	2. การติดตั้งเครื่องฟอกอากาศในห้องเรียน ห้องสมุด ห้องคอมพิวเตอร์ ห้องประชุม ห้องสำนักงาน และห้องพักอาจารย์ ครอบคลุมห้อง และจัด Clean Air Zone ในห้องสมุด และห้องเรียน อาคาร 3 เพื่อความปลอดภัยจากหมอกควัน
ด้านความปลอดภัย	1. เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยภายในอาคารคณะฯ ตลอด 24 ชั่วโมง
	2. ระบบ CCTV ภายในอาคาร
	3. ติดตั้งระบบไฟสำรองในสภาวะฉุกเฉิน
	4. ระบบสัญญาณเตือนอัคคีภัย
	5. ติดตั้งอุปกรณ์ดับเพลิง ทั้ง 3 อาคาร
	6. ติดตั้งเครื่องสแกนลายนิ้วมือ/ใบหน้า เปิด-ปิดประตู และบันทึกเวลา
ด้านสุขอนามัย	1. การจัดการแยกขยะ
	2. ระบบตรวจเช็คสภาพสุขภัณฑ์และความสะอาดภายในห้องน้ำ
	3. ระบบการตรวจสอบและกำจัดแหล่งเพาะพันธุ์ลูกน้ำยุงลายบริเวณรอบ ๆ อาคาร

6 การประเมินผลการปฏิบัติงาน

คณะเศรษฐศาสตร์ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานฯ ที่สามารถขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การดำเนินงานของคณะและมหาวิทยาลัยให้บรรลุผล สามารถสะท้อน Productivity ได้อย่างแท้จริงและเป็นการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับบุคลากรทุกสายงาน โดยมีการกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน การประเมินผลการปฏิบัติงานฯ จากผลการปฏิบัติงาน (JA) และตัวชี้วัดเพื่อการประเมิน KPI ซึ่งรอบการประเมินครั้งที่ผ่านกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนประเมินฯ ดังนี้

สายวิชาการ		สายปฏิบัติการ	
1. ผลการปฏิบัติงาน JA (Job Achievement)	25%	1. ผลการปฏิบัติงาน JA (Job Achievement)	95%
2. คะแนน KPI รายบุคคล	70%	2. การประเมินผลการปฏิบัติงานโดยคณบดี	5%
3. การประเมินผลการปฏิบัติงานโดยคณบดี	5%		

หมายเหตุ - การประเมินผลการปฏิบัติงาน JA (Job Achievement) ตามแบบประเมินของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- คะแนน KPI รายบุคคล จากตาราง Balance scorecard

7 ปัญหาและอุปสรรค

1. การดำเนินโครงการ/กิจกรรมตามแผนพัฒนาบุคลากรในปีงบประมาณ 2566 ยังมีหลายกิจกรรมที่ยังไม่ได้เริ่มดำเนินการอันเนื่องมาจากการวางแผนการดำเนินงานกิจกรรมที่มีลักษณะแบบ Onsite ซึ่งทำให้ไม่สะดวกในการกำหนดวันเวลาในการจัดกิจกรรม จึงควรมีการปรับปรุงรูปแบบกิจกรรมให้เป็นแบบ Online

2. ในบางกิจกรรมที่ดำเนินการแล้วยังมีผู้เข้าร่วมกิจกรรมจำนวนน้อย ควรมีการปรับปรุงรูปแบบกิจกรรมให้เป็นแบบ Online เพื่อเพิ่มโอกาสในการเข้าร่วมกิจกรรมของบุคลากรคณะฯ

3. สำหรับการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล คณะเศรษฐศาสตร์ได้เข้าร่วมเป็นส่วนงานนำร่องในการใช้เครื่องมือการพัฒนารายบุคคล (CMU Proactive IDP) ผ่านระบบพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ CMU HRD ซึ่งอยู่ในระหว่างการสร้างความเข้าใจและเรียนรู้การใช้ระบบดังกล่าว คาดจะแล้วสามารถจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลแล้วเสร็จภายในเดือนมิถุนายน 2566

8 ข้อเสนอแนะ

ควรปรับปรุงแบบจัดโครงการ/กิจกรรม ของแผนพัฒนาบุคลากรในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ที่ยังไม่ได้ดำเนินการ ให้มีลักษณะกิจกรรมแบบ Online มากขึ้น เพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าร่วมกิจกรรมได้มากขึ้น

