



ผลการบริหารด้านทรัพยากรบุคคลคณะศึกษาศาสตร์  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

## คำนำ

คณะเศรษฐศาสตร์ ได้จัดทำรายงานผลการบริหารด้านทรัพยากรบุคคลคณะเศรษฐศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 ตามแผนกำกับทิศทางการพัฒนาบุคลากรของคณะเศรษฐศาสตร์ ซึ่งสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนยุทธศาสตร์ของคณะฯ ที่มีการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ครอบคลุมตั้งแต่การบริหารอัตรากำลัง การสรรหาบุคลากรที่มีคุณภาพ การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ มีสมรรถนะเพียงพอสำหรับการปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุวิสัยทัศน์ของคณะ และรักษาบุคลากรให้อยู่ปฏิบัติงานในคณะอย่างมีความสุข และมีความก้าวหน้าและมั่นคงในวิชาชีพ รวมทั้งการจัดการความรู้ของบุคลากรที่ทำให้เกิดความเชื่อมโยงและสามารถนำไปสู่การปฏิบัติที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ และบรรลุวิสัยทัศน์ของคณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

คณะเศรษฐศาสตร์ ขอขอบคุณบุคลากรทุกคนทุกฝ่ายที่มีส่วนร่วมในการดำเนินการที่ส่งเสริมและสอดคล้องกับแผนบริหารด้านทรัพยากรบุคคลคณะเศรษฐศาสตร์ และปฏิบัติงานในคณะได้อย่างมีความสุข

คณะกรรมการบริหารด้านทรัพยากรบุคคล

30 ธันวาคม 2564



## สารบัญ

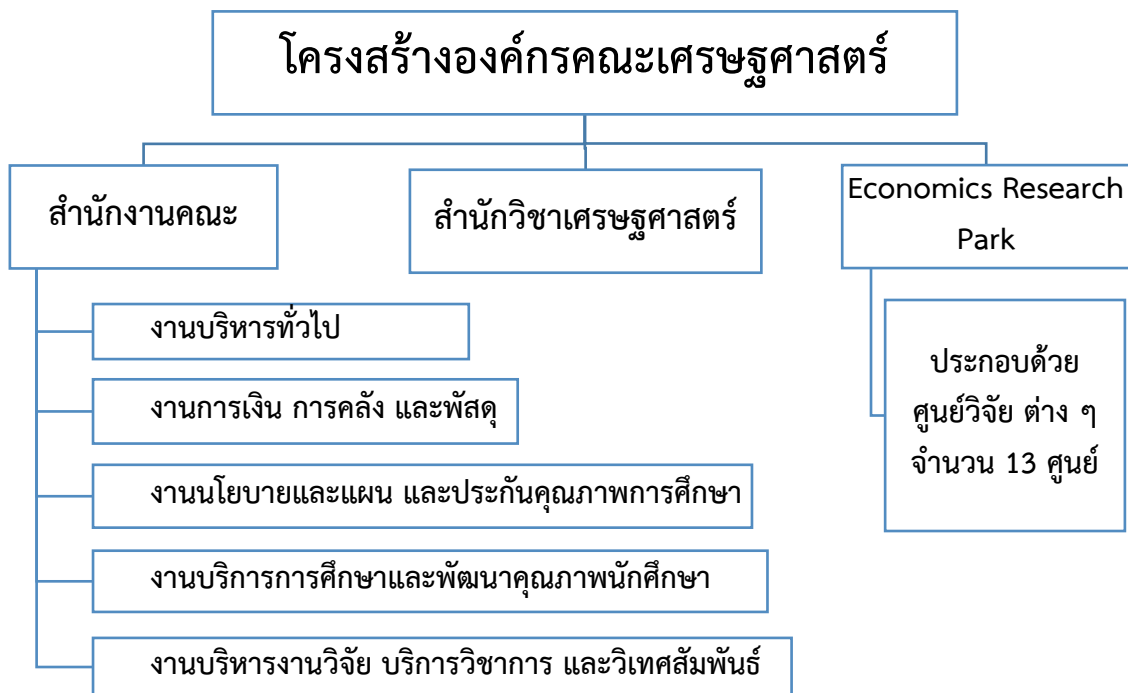
เรื่อง	หน้า
1 ข้อมูลทั่วไปของคณะเศรษฐศาสตร์ .....	1
2 ข้อมูลบุคลากรคณะเศรษฐศาสตร์ .....	3
3 นโยบายการบริหารงานบุคคล .....	4
4 การพัฒนาบุคลากร .....	5
5 ผลการบริหารด้านทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 .....	14
6 การประเมินผลการปฏิบัติงาน .....	17

# 1 ข้อมูลทั่วไปของคณะเศรษฐศาสตร์

## ประวัติคณะเศรษฐศาสตร์

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

## โครงสร้างการบริหารงาน



## ปรัชญาคณะเศรษฐศาสตร์

คณะเศรษฐศาสตร์มุ่งเน้นการสอนควบคู่การวิจัย เพื่อผลิตบัณฑิตที่มีประสพการณ์ มีความรู้ความสามารถตรง ตามความต้องการของสังคม และเป็นผู้ที่มีคุณธรรม จริยธรรม บำเพ็ญตนให้เป็นประโยชน์ต่อชุมชนและ ประเทศชาติ

## จุดประสงค์คณะเศรษฐศาสตร์

เพื่อผลิตบัณฑิต มหาบัณฑิต และดุษฎีบัณฑิต ให้สามารถรองรับการพัฒนาทางเศรษฐกิจและสังคมในปัจจุบัน สามารถทำวิจัยเพื่อการพัฒนาาระบบเศรษฐกิจของประเทศโดยองค์รวมได้อย่างมี

ประสิทธิภาพ อีกทั้งเป็นการ เตรียมพร้อมในการเข้าสู่ระบบนานาชาติในอนาคตให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดและสังคม

### วิสัยทัศน์

“สถาบันชั้นนำที่สร้างองค์ความรู้เพื่อการมีส่วนร่วมพัฒนาเศรษฐกิจในระดับภูมิภาคและระดับสากลอย่างยั่งยืน”

### พันธกิจ

การศึกษา ผลิตบัณฑิตที่มีคุณลักษณะช่วยเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันในระดับภูมิภาคและระดับสากล

การวิจัย สร้างงานวิจัยที่เป็นเลิศในด้านการพัฒนาภูมิภาคและนานาชาติอย่างยั่งยืนและให้องค์ความรู้ทางเศรษฐศาสตร์ที่จำเป็นแก่สาธารณะ

บริการวิชาการ มุ่งให้บริการวิชาการแก่ชุมชนและสังคมในพื้นที่ภาคเหนือและในระดับสากลเพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน

### ค่านิยม

Spirit Smart and Sustainability: มุ่งมั่น รอบรู้ สู่ความยั่งยืน

### เป้าหมายของคณะเศรษฐศาสตร์



### วัฒนธรรมองค์กร

เป็นองค์กรที่เติบโตในการทำงานร่วมกันอย่างฉลาดและใส่ใจสิ่งแวดล้อม (Grow Green, Grow Smart, Grow Together)

### สมรรถนะหลัก

1. การเรียนการสอนที่มุ่งเน้นการใช้ทักษะในศตวรรษที่ 21 ร่วมกับวิทยาการที่ทันสมัยมีความเป็นสากล โดยการจัดการเรียนการสอนในทุกกระบวนวิชาเป็นภาษาอังกฤษ และมีหลักสูตรนานาชาติรองรับความเป็นสากลในทุกระดับการศึกษา

2. การวิจัยเพื่อสร้างนวัตกรรมใหม่ทางเศรษฐมิติขั้นสูงและงานวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อนำไปใช้ในการวิเคราะห์ทางเศรษฐศาสตร์ในเชิงประจักษ์ เพื่อให้คณะเศรษฐศาสตร์สามารถผลิตงานวิจัยที่มีคุณภาพและสร้างผลกระทบแก่เศรษฐกิจและสังคมอย่างยั่งยืน
3. การบริการวิชาการด้านการพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนในเขตภาคเหนือ โดยมุ่งเน้นการเผยแพร่องค์ความรู้ที่หลากหลายจากการให้บริการวิชาการแก่ภาคชุมชน ภาคสังคม และภาคประชาชนทั่วไป เพื่อนำไปปรับใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

## 2 ข้อมูลบุคลากรคณะเศรษฐศาสตร์

### 2.1 จำนวนบุคลากรจำแนกตามประเภทและสายงาน

ประเภท	สายงาน		รวม
	สายวิชาการ	สายปฏิบัติการ	
ข้าราชการ	6	1	7
พนักงานมหาวิทยาลัยประจำ	40	29	69
พนักงานมหาวิทยาลัยชั่วคราวฯ	2	13	15
<b>รวม</b>	<b>48</b>	<b>43</b>	<b>91</b>

\*ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2564

### 2.2 จำนวนบุคลากรจำแนกตามคุณวุฒิการศึกษา

ประเภท	วุฒิการศึกษา			
	ต่ำกว่า ป.ตรี	ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก
<b>สายวิชาการ</b>	-	-	5	43
- ข้าราชการ	-	-	-	6
- พนักงานมหาวิทยาลัยประจำ	-	-	5	35
- พนักงานมหาวิทยาลัยชั่วคราวฯ	-	-	-	2
<b>สายปฏิบัติการ</b>	7	15	21	-
- ข้าราชการ	-	-	1	-
- พนักงานมหาวิทยาลัยประจำ	2	9	18	-
- พนักงานมหาวิทยาลัยชั่วคราวฯ	5	6	2	-
<b>รวม</b>	<b>7</b>	<b>15</b>	<b>26</b>	<b>43</b>

\*ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2564

## 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 30 กันยายน 2564

## 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 30 กันยายน 2564

## 3 นโยบายการบริหารงานบุคคล

คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มีนโยบายในการบริหารบุคลากรโดยการวิเคราะห์ความต้องการด้านขีดความสามารถและอัตรากำลังบุคลากรของคณะเศรษฐศาสตร์ ซึ่งนำวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม แผนกลยุทธ์ และสมรรถนะหลักของคณะมาวิเคราะห์ภายใต้กฎ ระเบียบ ข้อบังคับของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ตามวัตถุประสงค์ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ คือ สรรหา พัฒนา รักษาไว้ใช้ประโยชน์ ดังนี้

1. วางแผนอัตรากำลังบุคลากรอย่างเหมาะสมตามความต้องการอัตรากำลังและขีดความสามารถบุคลากร และรองรับการเกษียณอายุงาน

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

3. แผนพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีสมรรถนะที่เหมาะสมกับสายงานแต่ละประเภท สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เป็นผู้มีความคุณธรรมจริยธรรม โดยส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนาบุคลากร

4. ส่งเสริมสวัสดิการและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงานแต่ละประเภทสายงาน

5. มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานตามสายงานและสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ของคณะเศรษฐศาสตร์

6. การจ้างบุคลากรที่มีขีดความสามารถโดดเด่นปฏิบัติงานต่อหลังจากเกษียณอายุงาน และมีการวางแผนผู้สืบทอดทักษะเฉพาะ สำหรับบุคลากรที่จะเกษียณในระยะ 3 ปี ข้างหน้า

#### 4 การพัฒนาบุคลากร

ด้วยคณะเศรษฐศาสตร์เล็งเห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรที่มีส่วนในการขับเคลื่อนให้ การดำเนินงานของคณะฯ บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ และแผนยุทธศาสตร์ คณะฯ จึงให้ความสำคัญในการ พัฒนาบุคลากรให้มีทักษะที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงานบนพื้นฐานของสมรรถนะ พร้อมทั้งสร้างความมั่นคง ในชีวิต ความเจริญก้าวหน้าในสายอาชีพได้อีกด้วย

##### 4.1 การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

เพื่อพัฒนาบุคลากรของคณะเศรษฐศาสตร์ให้มีทักษะที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงานในทุกตำแหน่ง บนพื้นฐานของสมรรถนะ ให้มีความก้าวหน้า ในวิชาชีพตามตำแหน่ง (Career path) และมีความมั่นคงใน ชีวิต มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของคณะและมหาวิทยาลัย โดยอาศัย ข้อมูลการวิเคราะห์สถานการณ์ขอคณะทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก

##### 4.2 วัตถุประสงค์การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

1. เพื่อจัดทำแผนการบริหารและการพัฒนาบุคลากรทั้งระดับบุคคลและองค์การ โดยเน้นการมีส่วนร่วมทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องและนำไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม

2. เพื่อพัฒนาบุคลากรทุกตำแหน่งให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ ที่ส่งเสริม ความก้าวหน้าในวิชาชีพตามตำแหน่งงานที่ปฏิบัติหน้าที่

3. เพื่อสร้างระบบและกลไกที่มีประสิทธิภาพในการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ ของคณะเศรษฐศาสตร์

##### 4.3 ประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาบุคลากรคณะเศรษฐศาสตร์ พ.ศ. 2562-2564

คณะเศรษฐศาสตร์กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาบุคลากร ซึ่งมีกิจกรรม สนับสนุนและตัวชี้วัด ได้ดังนี้



ประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาบุคลากรคณะเศรษฐศาสตร์ พ.ศ. 2562-2564

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	กิจกรรม	ตัวชี้วัด
1. การเสริมสร้างสมรรถนะและทักษะการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร	1.1 บุคลากรสายวิชาการมี สมรรถนะ และทักษะใน วิชาชีพที่เหมาะสมตามสายงานและตอบสนองต่อวิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยมของคณะฯ	บุคลากรสายวิชาการ	<p>1.1.1 ส่งเสริมให้คณาจารย์พัฒนาความรู้ความสามารถ เพื่อให้มีทักษะการสอนศตวรรษที่ 21</p> <p>1.1.2 อบรมให้ความรู้การจัดการเรียนการสอนรูปแบบใหม่ให้กับคณาจารย์ ( การศึกษาที่มุ่งผลลัพธ์ (Outcome-based Education))</p> <p>1.1.3 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับเทคนิคการเขียนบทความวิชาการที่ได้รับการตอบรับการตีพิมพ์ใน Publication ที่อยู่ในฐานข้อมูลมาตรฐานระดับนานาชาติ Web of Science (ISI) หรือ Scopus ของบุคลากรสายวิชาการคณะเศรษฐศาสตร์ ประจำปี</p> <p>1.1.4 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับเทคนิคการนำเสนอโครงการงานวิจัยและบริการวิชาการแก่สังคมเชิงบูรณาการ เพื่อของบประมาณสนับสนุนจากแหล่งทุนภายนอก”</p> <p>1.1.5 สนับสนุนบุคลากรเข้าร่วมประชุมอบรมสัมมนา และศึกษาดูงาน เพื่อพัฒนาทักษะการทำงาน การเรียนการสอน และวิจัย</p>	<p>จำนวนผู้เข้าร่วมการอบรม</p> <p>จำนวนบทความวิจัยที่ได้รับ การตีพิมพ์ในฐานข้อมูล SCOPUS ขึ้นไปต่อคน</p> <p>ระดับความพึงพอใจผู้เข้าร่วมอบรม</p> <p>ร้อยละบุคลากรที่ได้รับการสนับสนุนฯ</p>

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	กิจกรรม	ตัวชี้วัด
	<p>1.2 พัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนให้มีสมรรถนะและทักษะในวิชาชีพในการปฏิบัติงานที่ตอบสนองต่อวิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยมของคณะฯ</p>	<p>บุคลากรสายสนับสนุน</p>	<p>1.1.6 การ workshop ระหว่างคณาจารย์และนักวิจัย เพื่อให้เกิดงานวิจัยแบบบูรณาการ และประชุม อบรม สัมมนา เพื่อพัฒนาคุณภาพการวิจัย</p> <p>1.2.1 สนับสนุนให้บุคลากรสายสนับสนุนเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาทักษะภาษาต่างประเทศ (อังกฤษ จีน พม่า ฯลฯ)</p> <p>1.2.2 สนับสนุนให้บุคลากรสายสนับสนุนเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาทักษะคอมพิวเตอร์ขั้นสูง</p> <p>1.2.3 สนับสนุนให้บุคลากรสายสนับสนุนเข้ารับการอบรมทักษะที่ช่วยเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (เช่น การเขียนหนังสือราชการ รายงานการประชุม ฯลฯ)</p> <p>1.2.4 สัมมนาเชิงปฏิบัติการ เรื่อง พัฒนาทักษะและเทคนิคการทำงานสำนักงานยุค Thailand 4.0 ของบุคลากรสายปฏิบัติการคณะเศรษฐศาสตร์</p> <p>1.2.5 สนับสนุนบุคลากรเข้าร่วมประชุมอบรมสัมมนา และศึกษาดูงาน เพื่อพัฒนาทักษะการทำงาน</p>	<p>ระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการ</p> <p>ระดับความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมฯ</p> <p>ร้อยละบุคลากรที่ได้รับการสนับสนุนฯ</p>
	<p>1.3 สนับสนุนให้เกิดการจัดการองค์ความรู้และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จาก Best Practice ศูนย์ฯ แห่งการเรียนรู้</p>	<p>บุคลากรสายวิชาการ และสายสนับสนุน</p>	<p>1.3.1 โครงการศึกษาดูงานด้านบริหารจัดการ การการเรียนการสอน วิจัย และบริการวิชาการ ภายในประเทศ</p> <p>1.3.2 การจัดการความรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อพัฒนาองค์กร (KM) ด้านการเรียนการสอน วิจัย บริการ</p>	<p>ระดับความพึงพอใจของผู้เข้าร่วม</p> <p>จำนวนองค์ความรู้ที่ได้รับการพัฒนา</p>

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	กิจกรรม	ตัวชี้วัด
			วิชาการ เพื่อนำไปสู่การสร้างนวัตกรรม ของคณาจารย์ การพัฒนางานของสายสนับสนุน 1.3.3 ศึกษาดูงานหน่วยงานที่มีการบริหารจัดการและ เป็นแบบอย่างที่ดี (Best Practice) 1.3.4 การพัฒนากระบวนการทำงานที่ดี (Work Process Step) 1.3.5 การวางแผนผู้สืบทอดทักษะเฉพาะตามส่วนงาน ก่อนการเกษียณระยะเวลา 3 ปี	ระดับความพึงพอใจของ ผู้เข้าร่วม จำนวนกระบวนการที่ ได้รับการพัฒนา
2 การพัฒนาผู้บริหารให้เป็น ผู้นำการบริหารยุคใหม่ที่ก้าวทัน การเปลี่ยนแปลง	2.1 ผู้บริหารทุกระดับได้รับการพัฒนา ทักษะการบริหาร	ผู้บริหารภายในคณะฯ	2.1.1 สนับสนุนให้ผู้บริหารเข้ารับการฝึกอบรมนัก บริหารยุคการเปลี่ยนแปลง 2.1.2 สนับสนุนให้ผู้บริหารระดับกลาง และระดับต้นเข้า ร่วมการฝึกอบรมการบริหารจัดการ 2.1.3 ศึกษาดูงานการเสริมสร้างสมรรถนะหลัก (Core Competency) ของบุคลากร	จำนวนผู้บริหารได้รับการ พัฒนา
3. การวางแผนอัตรากำลังและ การสร้างความมั่นคงในวิชาชีพ	3.1 ส่งเสริมให้บุคลากรมีความมั่นคงใน การทำงาน	บุคลากรสายวิชาการ และสายสนับสนุน	3.1.1 การอบรมและแลกเปลี่ยนเรียนรู้การทำผลงาน เพื่อเสนอขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสาย ปฏิบัติการคณะเศรษฐศาสตร์ 3.1.2 ทู่นสนับสนุนบุคลากรศึกษาต่อของบุคลากรคณะ 3.1.3 กำหนดให้การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการเป็น ตัวชี้วัดการประเมินผลการปฏิบัติงานโดย KPI รายบุคคล	จำนวนบุคลากรที่ได้รับ แต่งตั้งกำหนดตำแหน่ง สูงขึ้น บุคลากรมีคุณวุฒิสูงขึ้น

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	กิจกรรม	ตัวชี้วัด
	3.2 การบริหารกรอบอัตรากำลัง	บุคลากรสายวิชาการ และสายสนับสนุน	3.2.1 ขอรับการจัดสรรกรอบอัตรากำลังพนักงานมหาวิทยาลัยประจำตามค่า FTES และทดแทนผู้เกษียณอายุงาน 3.2.2 ขออนุมัติกรอบพนักงานมหาวิทยาลัยชั่วคราวเพื่อรองรับการจ้างผู้มีความรู้ความสามารถพิเศษ	ได้รับการจัดสรรกรอบอัตรากำลังตามความต้องการ
	3.3 พัฒนาระบบการสรรหาบุคลากร	บุคลากรสายวิชาการ และสายสนับสนุน	3.3.1 กำหนดคุณลักษณะที่พึงประสงค์) ของแต่ละตำแหน่งจากวิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยมของคณะ 3.3.2 ประชาสัมพันธ์การรับสมัครคัดเลือกให้หลากหลายและเข้าถึงกลุ่มผู้สมัคร 3.3.3 จ้างอาจารย์ที่เกษียณอายุงานเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยชั่วคราวฯ ผู้มีความรู้ความสามารถพิเศษ 3.3.4 ทบทวนกระบวนการรับสมัครเพื่อให้ได้กระบวนการที่มีประสิทธิภาพ	สรรหาบุคคลได้ตามความต้องการ
4. การรักษาบุคลากรใหม่	4.1 รักษาบุคลากรใหม่ที่มีความรู้ความสามารถไว้กับหน่วยงาน	บุคลากรสายวิชาการ และสายสนับสนุน	4.1.1 การอบรมปฐมนิเทศพนักงานมหาวิทยาลัยใหม่ประจำปี 4.1.2 ระบบพี่เลี้ยง	อัตรากำลังคงอยู่ของบุคลากรใหม่
5. การเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมให้แก่บุคลากร	5.1 บุคลากรมีคุณธรรมจริยธรรมและปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ	บุคลากรสายวิชาการ และสายสนับสนุน	5.1.1 กิจกรรมการเผยแพร่การรณรงค์เรื่องความโปร่งใสและระบบธรรมาภิบาลที่ดีในคณะฯ 5.1.2 การให้ความรู้หลักธรรมาภิบาลในการทำงาน	ระดับความสำเร็จของการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	กิจกรรม	ตัวชี้วัด
6. การสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพสูงไว้กับหน่วยงาน	6.1 สร้างแรงจูงใจที่มีประสิทธิภาพในการรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพสูงไว้กับหน่วยงาน	บุคลากรสายวิชาการ/สายสนับสนุน	6.1.1 มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยใช้ KPI รายบุคคล ที่มีตัวชี้วัดเป็นกลไกในการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ของคณะฯ 6.1.2 การให้ค่าตอบแทน/รางวัลแก่ผู้ที่มีผลการดำเนินงานที่ดีหรือดีเกินความคาดหมาย 6.1.3 รางวัลเชิดชูเกียรติให้แก่บุคลากร	อัตราการคงอยู่ของบุคลากร
7. การส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร	7.1 สร้างสภาพแวดล้อมที่ดีต่อการทำงาน	บุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน	7.1.1 โครงการ ECONCMU Happy Workplace (8 Happy) 7.1.2 โครงการเศรษฐศาสตร์รักสุขภาพ 7.1.3 ดำเนินการตามแผนการจัดสภาพแวดล้อมการทำงาน	คะแนนระดับความสุข Happinometer ค่าเฉลี่ยความผูกพัน สุขภาพและความปลอดภัย
	7.2 การจัดสวัสดิการที่เหมาะสม	บุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน	7.2.1 ให้สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัยเพิ่มเติมจากสวัสดิการพื้นฐาน 7.2.2 ให้สวัสดิการแก่พนักงานมหาวิทยาลัยชั่วคราวเทียบเท่าพนักงานมหาวิทยาลัยประจำบางรายการ	คะแนนระดับความสุข Happinometer ค่าเฉลี่ยความผูกพัน

#### 4.4 แผนพัฒนาบุคลากรคณะเศรษฐศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

จากประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาบุคลากรของคณะฯ และสมรรถนะหลักของคณะฯ สามารถนำมาจัดทำเป็นแผนพัฒนาบุคลากรที่ส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาสมรรถนะและทักษะการปฏิบัติงานที่เหมาะสมตามสายงานและตอบสนองต่อวิสัยทัศน์ พันธกิจ ของคณะเศรษฐศาสตร์ พร้อมทั้งสร้างความมั่นคงในวิชาชีพ ได้ดังนี้

โครงการ	กิจกรรมหลัก	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
<b>● การส่งเสริมให้บุคลากรมีความมั่นคงในการทำงาน</b>			
1. ทุนสนับสนุนบุคลากรศึกษาต่อระดับปริญญาโทของบุคลากรคณะ	ให้ทุนสนับสนุนค่าธรรมเนียมการศึกษาต่อในระดับปริญญาโทแก่บุคลากรคณะฯ	10,000	รองคณบดีฝ่ายบริหาร
2. ทุนสนับสนุนบุคลากรศึกษาต่อระดับปริญญาตรีของบุคลากรคณะ	ให้ทุนสนับสนุนค่าธรรมเนียมการศึกษาต่อในระดับปริญญาตรีแก่บุคลากรคณะฯ	28,000	รองคณบดีฝ่ายบริหาร
3. โครงการอบรมและแลกเปลี่ยนเรียนรู้การทำผลงานเพื่อเสนอขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายปฏิบัติการคณะฯ	ให้ความรู้การจัดทำผลงานเพื่อเสนอขอ กำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายปฏิบัติการคณะฯ	3,000	รองคณบดีฝ่ายบริหาร
4. โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ Online Collaboration Tools for Smart Office	ให้ความรู้แก่บุคลากรในการใช้งานโปรแกรมคอมพิวเตอร์ที่ช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	6,000	รองคณบดีฝ่ายบริหาร
5. อบรมเชิงปฏิบัติการ กระบวนการทำผลงานวิจัย งานเชิงวิเคราะห์หรือสังเคราะห์ เพื่อพัฒนางานของคณะเศรษฐศาสตร์	1. วิทยากรให้ความรู้และเทคนิคการเขียนบทความฯ แก่คณาจารย์ 2. แต่งตั้งคณะกรรมการอาจารย์พี่เลี้ยงให้คำปรึกษาแนะนำการเขียนผลงานวิชาการ	3,000	รองคณบดีฝ่ายบริหาร
6. สนับสนุนการพัฒนาโครงการวิจัยและศักยภาพด้านการวิจัย		300,000	รองคณบดีฝ่ายวิจัย
<b>● การพัฒนาสมรรถนะและทักษะใน วิชาชีพที่เหมาะสมตามสายงานและตอบสนองต่อวิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยมของคณะฯ</b>			
7. อบรมทักษะการจัดการเรียนให้ ความรู้การจัดการเรียนการสอนใน มิติใหม่ อาจารย์และเจ้าหน้าที่	ให้ความรู้แก่คณาจารย์ และเจ้าหน้าที่เกี่ยวกับเทคนิคในการจัดการเรียนการสอนมิติใหม่	100,000	รองคณบดีฝ่ายวิชาการ

โครงการ	กิจกรรมหลัก	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
8. สนับสนุนให้บุคลากรสายสนับสนุนเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาทักษะภาษาต่างประเทศเพื่อการปฏิบัติงาน	สนับสนุนให้บุคลากรสายสนับสนุนได้รับการอบรมพัฒนาทักษะภาษาต่างประเทศ เพื่อสามารถสื่อสารกับนักศึกษาต่างชาติได้อย่างเหมาะสม	50,000	รองคณบดีฝ่ายบริหาร
9. สนับสนุนบุคลากรเข้าร่วมประชุมอบรมสัมมนา และศึกษาดูงาน เพื่อพัฒนาทักษะการทำงาน การเรียนการสอน และวิจัย	คณาจารย์ และเจ้าหน้าที่ที่ได้รับเงินสนับสนุนให้เข้ารับการอบรม สัมมนา ศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาทักษะการทำงานตามสายงาน จากงบสนับสนุนประชุมอบรม สัมมนา 20,000 บาท/ปี (สามารถนำมาใช้ก่อนล่วงหน้า 3 ปี ไม่เกิน 60,000 บาท)	300,000	รองคณบดีฝ่ายบริหาร
<p>● การสนับสนุนให้เกิดการจัดการองค์ความรู้และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จาก Best Practice</p> <p>คู่มือการแห่งการเรียนรู้</p>			
10. ศึกษาดูงานหน่วยงานที่มีการบริหารจัดการและเป็นแบบอย่างที่ดี (Best Practice) เพื่อพัฒนากระบวนการทำงานที่มีประสิทธิภาพ	ศึกษาดูงานหน่วยงานที่มีการบริหารจัดการที่ดีของหน่วยงานทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย เพื่อนำมาประยุกต์และพัฒนากิจกรรมการทำงานของคุณะ	10,000	รองคณบดีฝ่ายบริหาร
11. ศึกษาดูงานด้านบริหารจัดการ การเรียนการสอน วิจัยและบริการวิชาการภายในประเทศ ประจำปี	ศึกษาดูงานจากองค์กรภาครัฐหรือเอกชนที่มีการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและมีชื่อเสียง	130,000	รองคณบดีฝ่ายบริหาร
12. โครงการจัดการองค์ความรู้ (KM) ด้านการวิจัย	ให้มีการจัดการความรู้ ด้านการวิจัย ที่จะสนับสนุนให้เกิดการสร้างผลงานวิจัยที่หลากหลาย และได้รับการตีพิมพ์ในฐานข้อมูลที่เป็นที่ยอมรับมากยิ่งขึ้น	10,000	รองคณบดีฝ่ายวิจัย
13. โครงการการจัดการองค์ความรู้ (KM) ด้านการเรียนการสอนเพื่อนำไปสู่การสร้างนวัตกรรมทางการศึกษา	ให้มีการจัดการความรู้ ด้านการเรียนการสอน จากคณาจารย์ที่มีเทคนิคการสอนที่ทันสมัย เพื่อสนับสนุนให้เกิดการสร้างนวัตกรรมทางการศึกษา	10,000	รองคณบดีฝ่ายวิชาการ

โครงการ	กิจกรรมหลัก	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
14. การประชุมสัมมนาร่วมกับ คณะอื่น ๆ เพื่อพัฒนาโครงการวิจัย ร่วมกัน	สัมมนาร่วมกับหน่วยงานที่มีองค์ความรู้ อื่นๆ เพื่อให้เกิดการบูรณาการผลงาน/ โครงการวิจัยที่ตอบสนองต่อสังคม	20,000	รองคณบดี ฝ่ายวิจัย
<b>● การพัฒนาผู้บริหารให้เป็นผู้นำการบริหารยุคใหม่ที่ก้าวทันการเปลี่ยนแปลง</b>			
15. สนับสนุนให้ผู้บริหาร ระดับกลาง และระดับต้นเข้าร่วม การฝึกอบรมการบริหารจัดการ	ผู้บริหารคณะฯ ได้เข้ารับการฝึกอบรม ด้านบริหารจัดการ	10,000	รองคณบดี ฝ่ายบริหาร
16. สนับสนุนให้ผู้บริหารเข้ารับ การฝึกอบรมนักบริหารยุคการ เปลี่ยนแปลง	ผู้บริหารคณะฯ ได้เข้ารับการฝึกอบรม นักบริหารยุคการเปลี่ยนแปลง	20,000	รองคณบดี ฝ่ายบริหาร
<b>● สร้างสภาพแวดล้อมที่ดีต่อการทำงาน</b>			
17. โครงการ Econ CMU Happy Work place (8 Happy)	จัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้เกิดความสุขใน การทำงานทั้ง 8 ประการ เพื่อให้ บุคลากรคณะทำงานอย่างมีความสุข	40,000	รองคณบดี ฝ่ายบริหาร
18. โครงการเศรษฐศาสตร์สัมพันธ์ ประจำปี	กิจกรรมสังสรรค์ส่งท้ายปีเก่าต้อนรับปี ใหม่ เพื่อขอบคุณบุคลากรที่ทำงาน ร่วมกัน พร้อมสร้างความสุขแก่บุคลากร	59,250	รองคณบดี ฝ่ายบริหาร
<b>● รักษาบุคลากรใหม่ที่มีความรู้ความสามารถไว้กับหน่วยงาน</b>			
19. การอบรมปฐมนิเทศพนักงาน มหาวิทยาลัยใหม่ประจำปี	แนะนำคณะโดยการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และให้ความรู้เกี่ยวกับกฎ ระเบียบ แนวปฏิบัติ ของการปฏิบัติงาน ในสังกัดคณะเศรษฐศาสตร์	-	รองคณบดี ฝ่ายบริหาร



## 5 ผลการบริหารด้านทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

### 5.1 การบริหารกรอบอัตราและการสรรหาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

ตำแหน่ง	กรอบอัตราที่ได้รับ จัดสรรใหม่ ประจำปี	กรอบอัตรารว่าง จากปีก่อนหน้า	กรอบอัตรารว่าง จากการลาออก/ เกษียณ/ตาย	การดำเนินการ	
				บรรจุ	คืนกรอบ
อาจารย์	-	1 (รองรับนักเรียนทุน)	2	2	-
พนักงานปฏิบัติงาน	-	-	-	-	-

\*ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2564

### 5.2 การพัฒนาบุคลากร ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

จากแผนพัฒนาบุคลากรของคณะฯ พบว่าในปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 มีบุคลากรได้รับการพัฒนาทักษะ ความรู้ และสมรรถนะตามสายงาน คิดเป็นร้อยละ 73 ของบุคลากรทั้งหมด ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการอบรมเพื่อพัฒนาตนเอง

ประเภท	ปี พ.ศ.	2561	2562	2563	2564
	สายวิชาการ		97.73	97.56	89.36
สายปฏิบัติการ		100	100	88.10	88.37

\*ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2564

จำนวนบุคลากรได้รับทุนสนับสนุนค่าธรรมเนียมการศึกษา

ประเภท	ปี พ.ศ.	จำนวนบุคลากรได้รับทุนสนับสนุนค่าธรรมเนียมการศึกษา (คน)			
		2561	2562	2563	2564
- ทุนสนับสนุนบุคลากรศึกษาต่อระดับปริญญาโทของบุคลากรคณะ		3	-	-	-
- ทุนสนับสนุนบุคลากรศึกษาต่อระดับปริญญาตรีของบุคลากรคณะ		-	-	-	-

\*ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2564

บุคลากรได้รับงบประมาณสนับสนุนเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาทักษะการทำงาน

ปี พ.ศ.	2561		2562		2563		2564	
	คน	ร้อยละ	คน	ร้อยละ	คน	ร้อยละ	คน	ร้อยละ
- สายวิชาการ	13	30.59	23	56.10	18	40.91	6	12.50
- สายปฏิบัติการ	2	4.82	8	19.51	3	6.98	5	11.63

\*ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2564

จำนวนบุคลากรที่เข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ

ประเภท	ปีงบประมาณ			
	2561	2562	2563	2564
<b>สายวิชาการ</b>				
- ผู้ช่วยศาสตราจารย์	3	4	6	2
- รองศาสตราจารย์	-	-	-	4
- ศาสตราจารย์	-	-	-	-
<b>สายปฏิบัติการ</b>				
- ชำนาญการ	-	-	-	-
- ชำนาญการพิเศษ	-	-	-	-

\*ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2564

ผลการประเมินความสุขและความผูกพันในภาพรวมของคณะเศรษฐศาสตร์

รายการ	ปี 2561		ปี 2562		ปี 2563	
	มช.	เศรษฐศาสตร์	มช.	เศรษฐศาสตร์	มช.	เศรษฐศาสตร์
- ค่าคะแนนความสุขภาพรวมเฉลี่ย (คะแนนเต็ม 100)	62.9	64.0	62.9	65.5	63	65.8
- ค่าเฉลี่ยข้อมูลปัจจัยที่ส่งผลต่อความ ผูกพัน (คะแนนเต็ม 5)	3.64	3.75	3.69	3.69	3.7	3.73

\*ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2564

### 5.3 สวัสดิการและการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน

การให้สิทธิประโยชน์อื่นนอกเหนือจากค่าตอบแทนทั้งที่เป็นเงินและสิทธิประโยชน์อื่น ๆ ตามที่ราชการกำหนดให้ และการสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีต่อการทำงานทั้งด้านกายภาพ ความปลอดภัย และสุขอนามัย รวมถึงการสนับสนุนด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่สนับสนุนการปฏิบัติงานทั้งด้านการเรียน

การสอน วิจัย บริการวิชาการ ยังรวมถึงการปฏิบัติงานของสายสนับสนุนเพื่อเป็นขวัญกำลังใจในการปฏิบัติราชการของบุคลากรคณะเศรษฐศาสตร์ ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 ดังนี้

**บุคลากรคณะเศรษฐศาสตร์ได้รับสนับสนุนเครื่องแต่งการ (ชุดสูทสากล) ปีงบประมาณ 2563**

	บุคลากรมีสถานะเป็นสมาชิก	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ
- สายวิชาการ	41	87.23
- สายปฏิบัติการ	41	95.35
<b>รวม</b>	<b>82</b>	<b>91.11</b>

\*ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2564

**บุคลากรคณะเศรษฐศาสตร์เป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ**

	บุคลากรมีสถานะเป็นสมาชิก	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ
พนักงานมหาวิทยาลัยประจำ	55	90.16
พนักงานมหาวิทยาลัยชั่วคราวฯ	5	33.33
<b>รวม</b>	<b>60</b>	<b>71.43</b>

\*ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2564

**การสนับสนุนค่าประกันภัย COVID-19 บุคลากรคณะเศรษฐศาสตร์**

	2563		2564	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
- ชำราชการ	6	85.71	5	71.43
- พนักงานมหาวิทยาลัยประจำ	51	75	40	57.97
- พนักงานมหาวิทยาลัยชั่วคราวฯ	13	86.67	11	73.33
<b>รวม</b>	<b>70</b>	<b>77.78</b>	<b>57</b>	<b>62.64</b>

\*ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2564

**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
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. การประเมินผลการปฏิบัติงานโดยคนบตี	5%
3. การประเมินผลการปฏิบัติงานโดยคนบตี	5%		

หมายเหตุ - การประเมินผลการปฏิบัติงาน JA (Job Achievement) ตามแบบประเมินของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่

- คะแนน KPI รายบุคคล จากตาราง Balance scorecard

