



แผนบริหารด้านทรัพยากรบุคคลคณะเศรษฐศาสตร์

คณะเศรษฐศาสตร์
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 - 2564

คำนำ

คณะเศรษฐศาสตร์ ได้จัดทำแผนบริหารด้านทรัพยากรบุคคลคณะเศรษฐศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ 2562 - 2564 เพื่อใช้เป็นแผนกำกับทิศทางการพัฒนาบุคลากรของคณะเศรษฐศาสตร์ ซึ่งสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนยุทธศาสตร์ของคณะฯ โดยใช้กระบวนการมีส่วนร่วมของบุคลากรเป็นกรอบแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ครอบคลุมตั้งแต่การวิเคราะห์อัตราากำลัง การสรรหาให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพ การพัฒนาให้เป็นบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ มีสมรรถนะเพียงพอสำหรับการปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุวิสัยทัศน์ของคณะ และการรักษาบุคลากรให้อยู่ปฏิบัติงานในคณะอย่างมีความสุข และมีความก้าวหน้าและมั่นคงในวิชาชีพ รวมทั้งการจัดการความรู้ของบุคลากรที่ทำให้เกิดความเชื่อมโยงและสามารถนำสู่การปฏิบัติที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ และบรรลุวิสัยทัศน์ของคณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

คณะเศรษฐศาสตร์ ขอขอบคุณบุคลากรทุกคนทุกฝ่ายที่มีส่วนร่วมในการจัดทำแผนบริหารด้านทรัพยากรบุคคลคณะเศรษฐศาสตร์ฉบับนี้ขึ้นมา และหวังว่าบุคลากรสามารถนำแผนบริหารด้านทรัพยากรบุคคลฯ ไปใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการพัฒนาบุคลากรได้อย่างเหมาะสมและเป็นรูปธรรม

คณะทำงานจัดทำแผนบริหารด้านทรัพยากรบุคคล

30 พฤศจิกายน 2561

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
1. บทนำ	1
2. การบริหารบุคลากร	5
3. การพัฒนาบุคลากร	8
4. สวัสดิการและสภาพแวดล้อม.....	18
5. การประเมินผลการปฏิบัติงาน.....	21
ภาคผนวก.....	24

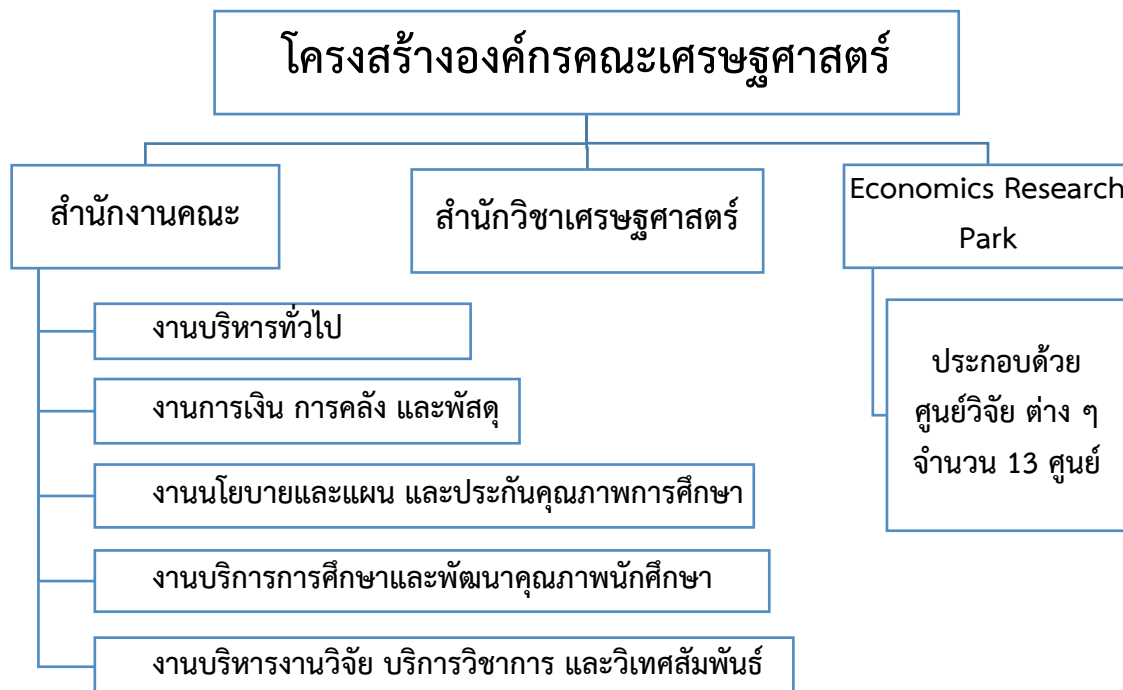
บทนำ

1.1 ข้อมูลทั่วไปของคณะเศรษฐศาสตร์

ประวัติคณะเศรษฐศาสตร์

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

โครงสร้างการบริหารงาน



ปรัชญาคณะเศรษฐศาสตร์

คณะเศรษฐศาสตร์มุ่งเน้นการสอนควบคู่การวิจัย เพื่อผลิตบัณฑิตที่มีประสบการณ์ มีความรู้ความสามารถตรงตามความต้องการของสังคม และเป็นผู้ที่มีคุณธรรม จริยธรรม บำเพ็ญตนให้เป็นประโยชน์ต่อชุมชนและ ประเทศชาติ

จุดประสงค์คณะเศรษฐศาสตร์

เพื่อผลิตบัณฑิต มหาบัณฑิต และดุษฎีบัณฑิต ให้สามารถรองรับการพัฒนาทางเศรษฐกิจและสังคมในปัจจุบัน สามารถทำวิจัยเพื่อการพัฒนาาระบบเศรษฐกิจของประเทศโดยองค์รวมได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งเป็นการ เตรียมพร้อมในการเข้าสู่ระบบนานาชาติในอนาคตให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดและสังคม

วิสัยทัศน์

“สถาบันชั้นนำที่สร้างองค์ความรู้เพื่อการมีส่วนร่วมพัฒนาเศรษฐกิจในระดับภูมิภาคและระดับสากลอย่างยั่งยืน”

พันธกิจ

การศึกษา ผลิตบัณฑิตที่มีคุณลักษณะช่วยเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันในระดับภูมิภาคและระดับสากล

การวิจัย สร้างงานวิจัยที่เป็นเลิศในด้านการพัฒนาภูมิภาคและนานาชาติอย่างยั่งยืนและให้องค์ความรู้ทางเศรษฐศาสตร์ที่จำเป็นแก่สาธารณะ

บริการวิชาการ มุ่งให้บริการวิชาการแก่ชุมชนและสังคมในพื้นที่ภาคเหนือและในระดับสากลเพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน

ค่านิยม

Spirit Smart and Sustainability: มุ่งมั่น รอบรู้ สู่ความยั่งยืน

เป้าหมายของคณะเศรษฐศาสตร์



เป้าหมายการบรรลุวิสัยทัศน์คณะเศรษฐศาสตร์



วัฒนธรรมองค์กร

เป็นองค์กรที่เติบโตในการทำงานร่วมกันอย่างฉลาดและใส่ใจสิ่งแวดล้อม (Grow Green, Grow Smart, Grow Together)

สมรรถนะหลัก

1. การเรียนการสอนที่มุ่งเน้นการใช้ทักษะในศตวรรษที่ 21 ร่วมกับวิทยาการที่ทันสมัยมีความเป็นสากล โดยการจัดการเรียนการสอนในทุกกระบวนการวิชาเป็นภาษาอังกฤษ และมีหลักสูตรนานาชาติรองรับความเป็นสากลในทุกระดับการศึกษา
2. การวิจัยเพื่อสร้างนวัตกรรมใหม่ทางเศรษฐกิจขั้นสูงและงานวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อนำไปใช้ในการวิเคราะห์ทางเศรษฐศาสตร์ในเชิงประจักษ์ เพื่อให้คณะเศรษฐศาสตร์สามารถผลิตงานวิจัยที่มีคุณภาพและสร้างผลกระทบแก่เศรษฐกิจและสังคมอย่างยั่งยืน
3. การบริการวิชาการด้านการพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนในเขตภาคเหนือ โดยมุ่งเน้นการเผยแพร่องค์ความรู้ที่หลากหลายจากการให้บริการวิชาการแก่ภาคชุมชน ภาคสังคม และภาคประชาชนทั่วไป เพื่อนำไปปรับใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

1.2 ข้อมูลบุคลากรคณะเศรษฐศาสตร์

1.2.1 จำนวนบุคลากรจำแนกตามประเภทและสายงาน

ประเภท	สายงาน		รวม
	สายวิชาการ	สายปฏิบัติการ	
ข้าราชการ	6	1	7
พนักงานมหาวิทยาลัยประจำ	33	28	61
พนักงานมหาวิทยาลัยชั่วคราว	3	12	15
รวม	42	41	83

*ข้อมูล ณ วันที่ 31 ตุลาคม 2561

1.2.2 จำนวนบุคลากรจำแนกตามคุณวุฒิการศึกษา

ประเภท	วุฒิการศึกษา			
	ต่ำกว่า ป.ตรี	ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก
สายวิชาการ	-	-	6	36
- ข้าราชการ	-	-	-	6
- พนักงานมหาวิทยาลัยประจำ	-	-	6	27
- พนักงานมหาวิทยาลัยชั่วคราว	-	-	-	3
สายปฏิบัติการ	7	17	17	-
- ข้าราชการ	-	-	1	-

ประเภท	วุฒิการศึกษา			
	ต่ำกว่า ป.ตรี	ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก
- พนักงานมหาวิทยาลัยประจำ	2	11	15	-
- พนักงานมหาวิทยาลัยชั่วคราวฯ	5	6	1	-
รวม	7	17	23	36

*ข้อมูล ณ วันที่ 31 ตุลาคม 2561

1.2.3 จำนวนบุคลากรสายวิชาการจำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการ

ตำแหน่ง	ปีงบประมาณ			
	2559	2560	2561	2562
อาจารย์	19	19	15	15
ผู้ช่วยศาสตราจารย์	14	14	15	14
รองศาสตราจารย์	11	9	6	6
ศาสตราจารย์	1	1	1	1

*ข้อมูล ณ วันที่ 31 ตุลาคม 2561

1.2.4 จำนวนบุคลากรที่จะเกษียณอายุงานในปีงบประมาณ 2562 – 2565

สายงาน	ปีงบประมาณ			
	2562	2563	2564	2565
สายวิชาการ	-	-	2	-
- ข้าราชการ	-	-	2	-
- พนักงานมหาวิทยาลัยประจำ	-	-	-	-
- พนักงานมหาวิทยาลัยชั่วคราวฯ	-	-	-	-
สายปฏิบัติการ	1	-	1	1
- ข้าราชการ	-	-	-	-
- พนักงานมหาวิทยาลัยประจำ	1	-	1	1
- พนักงานมหาวิทยาลัยชั่วคราวฯ	-	-	-	-
รวม	1	-	3	1

*ข้อมูล ณ วันที่ 31 ตุลาคม 2561

การบริหารบุคลากร

นโยบายการบริหารงานบุคคล

คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มีนโยบายในการบริหารบุคลากรโดยการวิเคราะห์ความต้องการด้านขีดความสามารถและอัตรากำลังบุคลากรของคณะเศรษฐศาสตร์ ซึ่งนำวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม แผนกลยุทธ์ และสมรรถนะหลักของคณะมาวิเคราะห์ภายใต้กฎ ระเบียบ ข้อบังคับของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ตามวัตถุประสงค์ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ คือ สร้าง พัฒนา รักษาไว้ใช้ประโยชน์ 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/ภาระงาน

ของหน่วยงานสนับสนุนในการกำหนดกรอบอัตรากำลังของบุคลากรสายสนับสนุนโดยหน่วยงานแผนและงบประมาณ เพื่อขอรับการจัดสรรกรอบอัตรากำลังพนักงานมหาวิทยาลัยประจำต่อมหาวิทยาลัยต่อไป ซึ่งการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังฯ ในทุกกลุ่มบุคลากรจะเปรียบเทียบกับจำนวนอัตรากำลังที่ถือครองอยู่ในปัจจุบัน และการเกษียณอายุงานในอนาคต นอกจากนี้เพื่อเป็นการลดความเสี่ยงในการได้รับการจัดสรรกรอบอัตราล่าช้าหรือการสรรหาไม่เป็นไปตามกำหนด คณะจึงได้ดำเนินการขออนุมัติกรอบอัตราพนักงานมหาวิทยาลัยชั่วคราวเพื่อจ้างบุคลากรที่มีความสามารถโดดเด่นปฏิบัติงานต่อหลังจากเกษียณอายุงาน

2.3 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) ขออนุมัติดำเนินการคัดเลือกบุคคลตามกรอบอัตราที่ได้รับการจัดสรรเพื่อบรรจุ

เป็นพนักงานมหาวิทยาลัยต่อประธาน ก.บ. โดยระบุคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งประกอบการพิจารณา

1.2) แต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย โดยให้

คณะกรรมการคัดเลือก เป็นผู้พิจารณากำหนดขั้นตอน วิธีการคัดเลือก ตลอดจนเงื่อนไขตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและภาระงานที่ต้องปฏิบัติของแต่ละตำแหน่งตามความเหมาะสม และให้มีการทดลองหรือประเมินความพร้อมทางสภาพจิตที่จะมีผลต่อการปฏิบัติงาน

1.3) คณะกรรมการดำเนินการคัดเลือก

1.3.1) สายวิชาการ ทดสอบความสามารถเฉพาะตำแหน่ง (สอบปฏิบัติการสอน) และทดสอบความเหมาะสมกับตำแหน่ง (สอบสัมภาษณ์)

1.3.2) สายสนับสนุน ทดสอบความสามารถทั่วไปและความสามารถเฉพาะ

ตำแหน่ง (สอบข้อเขียน) และทดสอบความเหมาะสมกับตำแหน่ง (สอบสัมภาษณ์)

เมื่อแล้วเสร็จ คณะเสนอผลการคัดเลือกต่อประธาน ก.บ. พิจารณาจ้างงานบุคคลต่อไป

2. พนักงานมหาวิทยาลัยชั่วคราว

ดำเนินการสรรหาตามประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยชั่วคราว(พนักงานส่วนงาน) ประกาศ ณ วันที่ 20 มีนาคม 2552 และประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ 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

ด้วยคณะเศรษฐศาสตร์เล็งเห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรที่มีส่วนในการขับเคลื่อนให้ การดำเนินงานของคณะฯ บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ และแผนยุทธศาสตร์ คณะฯ จึงให้ความสำคัญในการ พัฒนาบุคลากรให้มีทักษะที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงานบนพื้นฐานของสมรรถนะ พร้อมทั้งสร้างความ มั่นคงในชีวิต ความเจริญก้าวหน้าในสายอาชีพได้อีกด้วย

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

3.1 วิเคราะห์สถานการณ์

SWOT ANALYSIS

จุดแข็ง (S)

1. ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการบริหารงาน พร้อมทั้งส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการ พัฒนาอย่างต่อเนื่อง
2. บุคลากรสายวิชาการมีคุณวุฒิปริญญาเอกตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและหลักสูตร พร้อมทั้งมีความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ
3. สัดส่วนบุคลากรสายวิชาการที่มีตำแหน่งทางวิชาการ
4. บุคลากรรุ่นใหม่มีความพร้อมในการพัฒนาศักยภาพ และเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ
5. คณะมีการนำเทคโนโลยีมาปรับใช้ในการทำงาน และสิ่งอำนวยความสะดวกอื่น ๆ ที่เอื้อต่อ การทำงาน
6. จำนวนบทความวิชาการที่ได้รับการตีพิมพ์ในวารสารวิชาการในฐานข้อมูล SCOPUS
7. มีการเปิดสอนหลักสูตรนานาชาติ และมีนักศึกษาต่างชาติจำนวนมาก

จุดอ่อน (W)

1. บุคลากรสายสนับสนุนมีภาระงานประจำปริมาณมาก ทำให้สัดส่วนบุคลากรที่เข้ารับการ พัฒนาทักษะ สมรรถนะน้อย
2. บุคลากรสายสนับสนุนไม่ให้ความสำคัญการทำผลงานเพื่อขอพิจารณาเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น
3. บุคลากรบางส่วนยังขาดทักษะภาษาต่างประเทศ
4. การจัดกิจกรรมพัฒนา/กิจกรรมนันทนาการมีผู้สนใจเข้าร่วมจำนวนน้อย
5. บุคลากรสายวิชาการให้ความร่วมมือในการเข้าร่วมกิจกรรมของคณะน้อย
6. ขาดบุคลากรสายวิชาการที่เป็นชาวต่างชาติ

โอกาส (O)

1. คณะมีการจัดสรรงบประมาณสนับสนุนการเข้าร่วมการประชุม ฝึกอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน ที่เป็นการพัฒนาความรู้และทักษะของบุคลากรตามหลักสมรรถนะ
2. คณะได้รับการจัดสรรกรอบอัตราพนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งอาจารย์ ทำให้คณะสามารถสรรหาและกำหนดคุณสมบัติและคุณลักษณะที่พึงประสงค์สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยมได้

อุปสรรค (T)

1. มหาวิทยาลัยเร่งรัดการสรรหาบุคลากรใหม่ทำให้คณะฯ มีความเสี่ยงที่จะไม่สามารถสรรหาบุคลากรได้ตามกำหนดเวลา
2. การเปลี่ยนแปลงทางการเมืองส่งผลกระทบต่อนโยบายด้านการศึกษา
3. การเปลี่ยนแปลงของโครงสร้างประชากร

Gap Analysis

ตามวิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ของคณะฯ ที่เน้นความเป็นนานาชาติ แต่เมื่อพิจารณาอัตรากำลังปัจจุบันของคณะฯ พบว่าไม่มีการจ้างงานอาจารย์ชาวต่างชาติ ที่น่าจะเป็นอัตรากำลังที่คณะฯ ต้องการ อันจะสนับสนุนพันธกิจด้านการเรียน การสอน และการวิจัยให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ความเป็นสากล และสามารถบรรลุวิสัยทัศน์ของการมีบทความ และ Citation ต่ออาจารย์ และนักวิจัยในฐานข้อมูล SCOPUS ให้ได้ 1 ใน 5 ของอาเซียน ในปี 2565 และ 1 ใน 10 ของเอเชียในปี 2570 ตามที่ตั้งเป้าไว้

3.2 วิเคราะห์ปัจจัยภายนอก STEEP Analysis

STEEP	Events	Driving Force
Social	<ol style="list-style-type: none">1. Demographic Change<ul style="list-style-type: none">- Aging and Society- Lifelong Learning2. วิถีชีวิตของ Generation Z<ul style="list-style-type: none">- Urbanization- Cashless Society- Educational Value	<ol style="list-style-type: none">1. Customer Change2. Multidisciplinary3. Emphasis on 'soft skills'4. Self-Learning, Conceptual Based Teaching and Learning <ol style="list-style-type: none">1. Reinvent and Reskill2. Coaching3. New Curriculum and Modern Teaching Technique
Technology	<ol style="list-style-type: none">1. Industrial 4.0<ul style="list-style-type: none">- AI and Robotic	<ol style="list-style-type: none">1. Infrastructure Upgrade2. ทักษะของการจัดการปัญหาที่มีความซับซ้อน

STEEP	Events	Driving Force
	2. Social Media 3. ICT in Education 4. Big Data	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 ความรู้ ความสามารถ ทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่สำหรับข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัย (Competency Job Mapping) ดังนี้

1. สมรรถนะหลัก (Core Competency)
 - 1.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์
 - 1.2 การบริการที่ดี
 - 1.3 การส่งเสริมความเชี่ยวชาญ
 - 1.4 การยึดมั่นในความถูกต้อง ชอบธรรม/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

ประเภท	ความก้าวหน้าในตำแหน่ง	เงินประจำตำแหน่ง	ค่าตอบแทนฯ
นักวิจัยประจำ	- นักวิจัย	-	-
	- นักวิจัยระดับกลาง	4,000	4,000
	- นักวิจัยระดับสูง	7,500	7,500
	- นักวิจัยระดับเชี่ยวชาญพิเศษ	11,500	11,500

สายปฏิบัติการ

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

3.5 การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

เพื่อพัฒนาพัฒนาบุคลากรของคณะเศรษฐศาสตร์ให้มีทักษะที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงานในทุกตำแหน่งบนพื้นฐานของสมรรถนะ ให้มีความก้าวหน้า ในวิชาชีพตามตำแหน่ง (Career path) และมีความมั่นคงในชีวิต มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของคณะและมหาวิทยาลัย โดยอาศัยข้อมูลการวิเคราะห์สถานการณ์ขอคณะทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก

3.5.1 วัตถุประสงค์การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

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

3.5.2 ขั้นตอนการดำเนินการจัดทำแผน

การดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประกอบด้วยขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. คณะกรรมการบริหารด้านทรัพยากรบุคคล จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี และวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังและขีดความสามารถบุคลากร ปีงบประมาณ 2562 – 2564 เพื่อให้

สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยมของคณะเศรษฐศาสตร์ โดยการวิเคราะห์กำหนดทักษะที่จำเป็นของแต่ละตำแหน่งงาน

2. ทบทวนแผนพัฒนาบุคลากรในปีที่ผ่านมา โดยพิจารณาผลการดำเนินการในปีที่ผ่านมาทั้งในด้านผลสำเร็จ ปัญหา และอุปสรรคที่เกิดขึ้นในการดำเนินการตามแผนฯ

3. ทบทวนและปรับปรุงสมรรถนะของบุคลากร โดยคณะทำงานจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรได้ประชุมพิจารณาทบทวนสมรรถนะของบุคลากร พิจารณาปรับปรุงให้ทันสมัยและให้ครอบคลุมทุกประเภท ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัย เพื่อเป็นแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานและการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะและพฤติกรรมการปฏิบัติงานตามตำแหน่งนำไปสู่การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล ต่อไป

3.5.3 ประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาบุคลากรคณะเศรษฐศาสตร์ พ.ศ. 2562-2564

คณะเศรษฐศาสตร์กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาบุคลากร ซึ่งมีกิจกรรมสนับสนุนและตัวชี้วัด ได้ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	กิจกรรม	ตัวชี้วัด
1. การเสริมสร้างสมรรถนะและทักษะการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร	1.1 บุคลากรสายวิชาการมีสมรรถนะและทักษะในวิชาชีพที่เหมาะสมตามสายงานและตอบสนองต่อวิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยมของคณะฯ	บุคลากรสายวิชาการ	1.1.1 ส่งเสริมให้คณาจารย์พัฒนาความรู้ความสามารถเพื่อให้มีทักษะการสอนศตวรรษที่ 21 1.1.2 อบรมให้ความรู้การจัดการเรียนการสอนรูปแบบใหม่ให้กับคณาจารย์ (การศึกษาที่มุ่งผลลัพธ์ (Outcome-based Education)) 1.1.3 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับเทคนิคการเขียนบทความวิชาการที่ได้รับการตอบรับการตีพิมพ์ใน Publication ที่อยู่ในฐานข้อมูลมาตรฐานระดับนานาชาติ Web of Science (ISI) หรือ Scopus ของบุคลากรสายวิชาการคณะเศรษฐศาสตร์ ประจำปี	จำนวนผู้เข้าร่วมการอบรม จำนวนบทความวิจัยที่ได้รับการตีพิมพ์ในฐานข้อมูล SCOPUS ขึ้นไปต่อคน ระดับความพึงพอใจผู้เข้าร่วมอบรม ร้อยละบุคลากรที่ได้รับการสนับสนุนฯ

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	กิจกรรม	ตัวชี้วัด
			<p>1.1.4 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับเทคนิคการนำเสนอโครงร่างงานวิจัยและบริการวิชาการแก่สังคมเชิงบูรณาการ เพื่อของบประมาณสนับสนุนจากแหล่งทุนภายนอก”</p> <p>1.1.5 สนับสนุนบุคลากรเข้าร่วมประชุมอบรมสัมมนา และศึกษาดูงาน เพื่อพัฒนาทักษะการทำงาน การเรียนการสอน และวิจัย</p> <p>1.1.6 การ workshop ระหว่างคณาจารย์และนักวิจัยเพื่อให้เกิดงานวิจัยแบบบูรณาการ และประชุม อบรม สัมมนา เพื่อพัฒนาคุณภาพการวิจัย</p>	
	<p>1.2 พัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนให้มีสมรรถนะและทักษะในวิชาชีพในการปฏิบัติงานที่ตอบสนองต่อวิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยมของคณะฯ</p>	<p>บุคลากรสายสนับสนุน</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>ระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการ</p> <p>ระดับความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมฯ</p> <p>ร้อยละบุคลากรที่ได้รับการสนับสนุนฯ</p>

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	กิจกรรม	ตัวชี้วัด
			1.2.5 สนับสนุนบุคลากรเข้าร่วมประชุมอบรมสัมมนา และศึกษาดูงาน เพื่อพัฒนาทักษะการทำงาน	
	1.3 สนับสนุนให้เกิดการจัดการองค์ความรู้ และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จาก Best Practice ศูนย์ฯ องค์กร แห่งการเรียนรู้	บุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน	<p>1.3.1 โครงการศึกษาดูงานด้านบริหารจัดการ การการเรียนการสอน วิจัย และบริการวิชาการ ภายในประเทศ</p> <p>1.3.2 การจัดการความรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อพัฒนาองค์กร (KM) ด้านการเรียนการสอน วิจัย บริการวิชาการ เพื่อนำไปสู่การสร้างนวัตกรรม ของคณาจารย์ การพัฒนางานของสายสนับสนุน</p> <p>1.3.3 ศึกษาดูงานหน่วยงานที่มีการบริหารจัดการและเป็นแบบอย่างที่ดี (Best Practice)</p> <p>1.3.4 การพัฒนากระบวนการทำงานที่ดี (Work Process Step)</p> <p>1.3.5 การวางแผนผู้สืบทอดทักษะเฉพาะตามส่วนงานก่อนการเกษียณระยะเวลา 3 ปี</p>	<p>ระดับความพึงพอใจของผู้เข้าร่วม</p> <p>จำนวนองค์ความรู้ที่ได้รับการพัฒนา</p> <p>ระดับความพึงพอใจของผู้เข้าร่วม</p> <p>จำนวนกระบวนการที่ได้รับการพัฒนา</p>
2 การพัฒนาผู้บริหารให้เป็นผู้นำการบริหารยุคใหม่ที่ก้าวทันการเปลี่ยนแปลง	2.1 ผู้บริหารทุกระดับได้รับการพัฒนาทักษะการบริหาร	ผู้บริหารภายในคณะฯ	<p>2.1.1 สนับสนุนให้ผู้บริหารเข้ารับการฝึกอบรมนักบริหารยุคการเปลี่ยนแปลง</p> <p>2.1.2 สนับสนุนให้ผู้บริหารระดับกลาง และระดับต้นเข้าร่วมการฝึกอบรมการบริหารจัดการ</p> <p>2.1.3 ศึกษาดูงานการเสริมสร้างสมรรถนะหลัก (Core Competency) ของบุคลากร</p>	จำนวนผู้บริหารที่ได้รับการพัฒนา

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	กิจกรรม	ตัวชี้วัด
3. การวางแผน อัตรากำลังและการสร้างความมั่นคงในวิชาชีพ	3.1 ส่งเสริมให้บุคลากรมีความมั่นคงในการทำงาน	บุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน	3.1.1 การอบรมและแลกเปลี่ยนเรียนรู้การทำงานเพื่อเสนอขอ กำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายปฏิบัติการคณะเศรษฐศาสตร์ 3.1.2 ทุนสนับสนุนบุคลากรศึกษาต่อของบุคลากรคณะ 3.1.3 กำหนดให้การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการเป็นตัวชี้วัดการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดย KPI รายบุคคล	จำนวนบุคลากรที่ได้รับแต่งตั้ง กำหนดตำแหน่งสูงขึ้น บุคลากรมีคุณวุฒิสูงขึ้น
	3.2 การบริหารกรอบอัตรากำลัง	บุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน	3.2.1 ขอรับการจัดสรรกรอบอัตรากำลังพนักงานมหาวิทยาลัยประจำตามค่า FTES และทดแทนผู้เกษียณอายุงาน 3.2.2 ขออนุมัติกรอบพนักงานมหาวิทยาลัยชั่วคราวเพื่อรองรับการจ้างผู้มีความรู้ความสามารถพิเศษ	ได้รับการจัดสรรกรอบอัตรากำลังตามความต้องการ
	3.3 พัฒนาระบบการสรรหาบุคลากร	บุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน	3.3.1 กำหนดคุณลักษณะที่พึงประสงค์) ของแต่ละตำแหน่งจากวิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยมของคณะ 3.3.2 ประชาสัมพันธ์การรับสมัครคัดเลือกให้หลากหลายและเข้าถึงกลุ่มผู้สมัคร 3.3.3 จ้างอาจารย์ที่เกษียณอายุงานเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยชั่วคราวฯ ผู้มีความรู้ความสามารถพิเศษ 3.3.4 ทบทวนกระบวนการรับสมัครเพื่อให้ได้กระบวนการที่มีประสิทธิภาพ	สรรหาบุคคลได้ตามความต้องการ

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	กิจกรรม	ตัวชี้วัด
4. การรักษาบุคลากรใหม่	4.1 รักษาบุคลากรใหม่ที่มีความรู้ความสามารถไว้กับหน่วยงาน	บุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน	4.1.1 การอบรมปฐมนิเทศพนักงานมหาวิทยาลัยใหม่ประจำปี 4.1.2 ระบบพี่เลี้ยง	อัตราการคงอยู่ของบุคลากรใหม่
5. การเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมให้แก่บุคลากร	5.1 บุคลากรมีคุณธรรมจริยธรรมและปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ	บุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน	5.1.1 กิจกรรมการเผยแพร่การรณรงค์เรื่องความโปร่งใสและระบบธรรมาภิบาลที่ดีในคณะฯ 5.1.2 การให้ความรู้หลักธรรมาภิบาลในการทำงาน	ระดับความสำเร็จของการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ
6. การสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพสูงไว้กับหน่วยงาน	6.1 สร้างแรงจูงใจที่มีประสิทธิภาพในการรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพสูงไว้กับหน่วยงาน	บุคลากรสายวิชาการ บุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน	6.1.1 มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยใช้ KPI รายบุคคลที่มีตัวชี้วัดเป็นกลไกในการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ของคณะฯ 6.1.2 การให้ค่าตอบแทน/รางวัลแก่ผู้ที่มีผลการดำเนินการที่ดีหรือดีเกินความคาดหมาย 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

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. ประกันอุบัติเหตุระหว่างเดินทางไปปฏิบัติงานของคณะ/มหาวิทยาลัย	✓	✓	✓	✓	✓	✓
15. เครื่องแต่งกาย	✓	✓	✓	✓	✓	✓
16. ห้องออกกำลังกาย	✓	✓	✓	✓	✓	✓
17. การสมัครเป็นสมาชิกสหกรณ์ออมทรัพย์	✓	✓	✓	✓	✓	✓
18. ค่าตอบแทนสอนเกินภาระงานของอาจารย์	✓		✓		✓	
19. สนับสนุนค่าจัดพิมพ์หนังสือ/ตำรา	✓		✓		✓	

4.2 การจัดการสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ตามที่คณะกรรมการบริหารบุคคล สํารวจความต้องการด้านสวัสดิการและสภาพแวดล้อมในการทำงานเพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์ความต้องการแล้วดำเนินการพัฒนาสิทธิประโยชน์ สวัสดิการและการจัดการสภาพแวดล้อม จึงได้แนวทางการจัดภูมิทัศน์และสภาพแวดล้อมในการจัดการเรียนการสอนและการทำงานคณะฯ

คณะเศรษฐศาสตร์ มีอาคารเรียนจำนวน 3 อาคาร ภายในประกอบด้วยห้องสำนักงาน ห้องเรียน ห้องสมุด ห้องคอมพิวเตอร์ ห้องประชุมใหญ่ ห้องสัมมนาย่อย ห้องพักอาจารย์ ภายในห้องเรียนจัดให้มีอุปกรณ์โสตทัศนูปกรณ์ ระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัย เพื่อสนับสนุนพันธกิจหลักของคณะ ซึ่งในปีการศึกษา 2561 คณะฯ ได้เปิดใช้อาคารศูนย์ความเป็นเลิศเศรษฐศาสตร์ชาติ เพ็ชรอำไพ ซึ่งเป็นอาคารปฏิบัติการด้านการเรียนการสอน การวิจัยและฝึกอบรมที่ทันสมัย โดยมีห้องเรียนอัจฉริยะ 3 ห้อง (Smart Classrooms) ที่สามารถจัดการเรียนการสอนในรูปแบบใหม่ที่เน้นนักศึกษาเป็นสำคัญ ห้องบ่มเพาะนักวิจัยที่เป็นศูนย์กลางในดำเนินการวิจัยของศูนย์วิจัย (Economics Research Park) ซึ่งประกอบไปด้วยสิ่งอำนวยความสะดวกและสภาพแวดล้อมที่ครอบคลุมการดำเนินการวิจัยแบบครบวงจร ได้แก่

ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

1. ซอฟต์แวร์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ทางด้านเศรษฐศาสตร์ ฐานข้อมูลด้านเศรษฐกิจระดับโลกแบบ Real Time ที่รองรับการทำวิจัยและการจัดการเรียนการสอนแบบ Virtual Classroom เป็นมาตรฐานสากลเทียบเท่ากับสถาบันการเงินชั้นนำของโลก

ด้านกายภาพ

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

2. การติดตั้งเครื่องฟอกอากาศในห้องเรียน ห้องสมุด ห้องคอมพิวเตอร์ ห้องประชุม ห้องสำนักงาน และห้องพักอาจารย์ ครอบคลุมห้อง เพื่อความปลอดภัยจากหมอกควัน

3. การจัด Clean Air Zone ห้องสมุด และ ห้องเรียน อาคาร 3 เพื่อความปลอดภัยจากหมอกควัน

4. สนับสนุนงบประมาณโครงการปรับปรุงภูมิทัศน์ และสภาพแวดล้อม โดยรอบคณะเศรษฐศาสตร์ประจำปี เพื่อรักษาความสะอาด และสร้างภูมิทัศน์สวยงาม และต้อนรับบัณฑิตและมหาบัณฑิตคณะเศรษฐศาสตร์ ที่เข้ารับพระราชทานปริญญาบัตรในทุกปี

ด้านความปลอดภัย

1. จัดเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยภายในอาคารคณะฯ ตลอด 24 ชั่วโมง

2. ติดตั้งระบบไฟสำรองในสภาวะฉุกเฉิน

3. ระบบสัญญาณเตือนอัคคีภัย

4. ระบบ CCTV ภายในอาคาร

5. ติดตั้งอุปกรณ์ดับเพลิง ทั้ง 3 อาคาร

6. การอบรมให้ความรู้และการซ่อมป้องกันอัคคีภัยและแผ่นดินไหวประจำปี และติดตั้งป้าย

จุดรวมพลคณะฯ

ด้านสุขอนามัย

1. การจัดการแยกขยะ จำนวน 5 จุด ภายในอาคารคณะฯ
2. ระบบตรวจเช็คสภาพสุขภัณฑ์และความสะอาดภายในห้องน้ำทั้ง 3 อาคาร
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 เมื่อการประเมินผลการปฏิบัติงานว่าเป็นผู้มีความสามารถเหมาะสมในการปฏิบัติงานจะได้รับการต่อสัญญาจ้างต่อเนื่องไปจนครบอายุ 60 ปีบริบูรณ์ ของปีงบประมาณนั้น โดยมีการประเมินการทดลองปฏิบัติงาน จำนวน 2 ครั้ง สำหรับสายวิชาการ และ จำนวน 3 ครั้งสำหรับสายสนับสนุน

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 กรกฎาคม – 31 ธันวาคม

ครั้งที่ 2 ผลการปฏิบัติงานตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม – 30 มิถุนายน

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 กรกฎาคม – 31 ธันวาคม

ครั้งที่ 2 ผลการปฏิบัติงานตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม – 30 มิถุนายน

ระดับคะแนนประเมินผลการปฏิบัติงาน

- | | |
|---|--|
| - ระดับการประเมิน ดีมาก (ร้อยละ 90 - 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 |

พนักงานมหาวิทยาลัยชั่วคราว

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

ระดับคะแนนประเมินผลการปฏิบัติงาน

- | | |
|---|--|
| - ระดับการประเมิน ดีมาก (ร้อยละ 90 - 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 |

ภาคผนวก



คำสั่งคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัยเชียงใหม่
ที่ ๓๑๓/๒๕๖๑
เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการบริหารด้านทรัพยากรบุคคล

ด้วยคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ กำหนดให้มีการวางแผนด้านบุคลากร เพื่อสอดคล้องต่อวิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยม เป็นส่วนหนึ่งของการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล เป็นไปด้วยความเรียบร้อย ฉะนั้นอาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๔๐ แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พ.ศ. ๒๕๕๑ คณะฯ จึงขอแต่งตั้งบุคคลเป็นคณะกรรมการบริหารด้านทรัพยากรบุคคล ตามรายชื่อต่อไปนี้

๑. ผศ.ดร.ไพรัช กาญจนการุณ	คณบดี	ที่ปรึกษา
๒. ผศ.ดร.จารึก สิงห์ปรีชา	รองคณบดี	ประธานกรรมการ
๓. ผศ.ดร.รสริน โอสถำนันต์กุล	รองคณบดี	กรรมการ
๔. ผศ.ดร.ชัยวัฒน์ นิมนุสรณ์กุล	ผู้ช่วยคณบดี	กรรมการ
๕. ผศ.ดร.จิราคม สิริศรีสกุลชัย	ผู้ช่วยคณบดี	กรรมการ
๖. นางสาวสนันท์ ตั้งไพศาลสัมพันธ์	เลขานุการคณะฯ	กรรมการ
๗. นางสาววัลลภา วราทร	หัวหน้างานบริหารทั่วไป	กรรมการ
๘. นางสุดอนงค์ ชมพล	หัวหน้างานการเงินการคลังและพัสดุ	กรรมการ
๙. นางพัชรินทร์ ศรีสวัสดิ์	หัวหน้างานนโยบายและแผนฯ	กรรมการ
๑๐. นางสาวมัลลิกา กัญญ์พณิชย์	หัวหน้างานบริการการศึกษาฯ	กรรมการ
๑๑. นายถาวรโรจน์ ทองคำ	หัวหน้างานบริหารงานวิจัยฯ	กรรมการ
๑๒. นางพิมพ์พรพรรณ บุญยะเสนา	นักวิจัย	กรรมการ
๑๓. นายนิติรัฐ สาลี	หัวหน้าหน่วยเทคโนโลยีสารสนเทศ	กรรมการ
๑๔. นางสาวปวีตรา กบิลพัตร	พนักงานปฏิบัติงาน	เลขานุการ

โดยให้คณะกรรมการชุดนี้อยู่ในตำแหน่งคราวละ ๒ ปี และมีหน้าที่ความรับผิดชอบดังต่อไปนี้

- กำหนดนโยบายและทิศทางในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
- ตัดสินใจเชิงนโยบายในการบริการและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
- พิจารณาให้ความเห็นชอบนโยบายตามที่คณะกรรมการพัฒนาทรัพยากรบุคคลคณะฯ เสนอ
- พิจารณาทบทวนผลการประเมินความพึงพอใจของบุคลากร ด้านสภาพแวดล้อม ด้านสุขภาพอนามัย สวัสดิการและสิทธิประโยชน์อื่น ๆ

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๖ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๑

ทพ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพชร กาญจนการุณ)
คณบดีคณะเศรษฐศาสตร์

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	กระบวนการวิชาที่เน้นการเรียนการสอนแบบใหม่	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	การร่วมเป็นอาจารย์ผู้สอนในรายวิชา 751407	จำนวนคาบ สอน	3.00						1 ก.พ. 61- 31 ก.ค. 61	คุณมัลลิกา
1.5	การเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนานักศึกษา	ผลรวมคะแนน	3.00						1 ก.พ. 61- 31 ก.ค. 61	คุณมัลลิกา คุณวัลลภา
1.6	การไปแลกเปลี่ยนทางวิชาการ (Out-Bound)	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			
ยุทธศาสตร์ที่ 2 Research Excellence นำวิจัยสู่ความเป็นเลิศ										
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	คุณชนิกุล
2.2	บทความวิจัยหรือบทความวิชาการที่ได้รับการตีพิมพ์หรือเผยแพร่ และการนำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์เพื่อสังคม	ผลรวมถ่วงน้ำหนัก	3.00						1 ก.พ. 61-31 ก.ค. 61	คุณชนิกุล
2.3	จำนวนบทความวิจัยที่ได้รับการตีพิมพ์หรือเผยแพร่ในฐานข้อมูลตั้งแต่ Scopus ขึ้นไป (ไม่ซ้ำกับตัวชี้วัดที่ 2.2)	บทความ	8.00						1 ก.พ. 61-31 ก.ค. 61	คุณชนิกุล
2.4	จำนวนบทความวิจัยได้รับการอ้างอิง (Citation) ในฐานข้อมูลตั้งแต่ Scopus ขึ้นไป	บทความ	4.00						1 ก.พ. 61-31 ก.ค. 61	คุณชนิกุล
2.5	จำนวนงานวิจัยที่มีความร่วมมือกับมหาวิทยาลัย/หน่วยงาน/องค์กรในต่างประเทศ	โครงการ	3.00						1 ก.พ. 61-31 ก.ค. 61	คุณชนิกุล
2.6	จำนวนเงินทุนวิจัยจากภายนอกคณะ	บาท	4.00						1 ก.พ. 61-31 ก.ค. 61	คุณชนิกุล
2.7	จำนวนผลงานวิจัยที่ได้รับรางวัล	ผลงานวิจัย	4.00						1 ก.พ. 61-31 ก.ค. 61	คุณชนิกุล
2.8	จำนวนครั้งที่นำเสนอผลงานวิจัย/ผลงานทางวิชาการ	ครั้ง	2.00						1 ก.พ. 61-31 ก.ค. 61	คุณชนิกุล
		น้ำหนัก	31.00							

ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	น้ำหนัก	เกณฑ์การให้คะแนน					ช่วงเวลา	ผู้ให้ข้อมูล	
		ใหม่ ปีบ'62	คะแนน 1	คะแนน 2	คะแนน 3	คะแนน 4	คะแนน 5			
ยุทธศาสตร์ที่ 3 Service Excellence นำการบริการวิชาการสู่ความเป็นเลิศ										
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							
ยุทธศาสตร์ที่ 5 Process and Management Excellence กระบวนการและการจัดการที่เป็นเลิศ										
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 คุณธนิกุล
5.3	การเข้าร่วมโครงการพัฒนาตามแผนพัฒนาบุคลากรด้านการ เรียนการสอนและวิจัย	ครั้ง/ชั่วโมง	4.00						1 ก.พ. 61- 31 ก.ค. 61	คุณวัลลภา
5.4	ผลการประเมินกระบวนการเรียนการสอนโดยนักศึกษา	ค่าเฉลี่ย	5.00						ภาค 1-2/60	คุณอนุสรุ

ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	น้ำหนัก ใหม่ ปีงบ'62	เกณฑ์การให้คะแนน					ช่วงเวลา	ผู้ให้ข้อมูล	
			คะแนน 1	คะแนน 2	คะแนน 3	คะแนน 4	คะแนน 5			
5.5	ร้อยละของนักศึกษาที่เข้าไปประเมินกระบวนการ	ร้อยละ	2.00						ภาค 1-2/60	คุณอนุสร
5.6	ผลการประเมินอาจารย์ผู้สอนโดยนักศึกษา	ค่าเฉลี่ย	5.00						ภาค 1-2/60	คุณอนุสร
5.7	การได้รับรางวัลทางการเรียนการสอน/การวิจัย/อื่นๆ ในระดับชาติหรือนานาชาติ	ผลรวมถ่วงน้ำหนัก	5.00						1 ก.พ. 61-31 ก.ค. 61	คุณวัลลภา
		น้ำหนัก	32.00							
เงื่อนไข: คะแนนรวมที่ได้จะลดลง หากพบว่า										
1	มีการแก้ไขลำดับชั้น (เกรด) ของนักศึกษาในกระบวนการที่สอน (หัก 3 คะแนน)								ภาค 1-2/60	คุณมลลิกา
2	ไม่จัดทำ มคอ.3 และ มคอ.5 ในระบบ MIS ตามกำหนดของมหาวิทยาลัย (หัก 3 คะแนน)								ภาค 1-2/60	คุณมลลิกา
3	การส่งลำดับชั้น (เกรด) ไม่เป็นไปตามกำหนดเวลาที่คณะกำหนด (หัก 1 คะแนน/รายวิชา)								ภาค 1-2/60	คุณมลลิกา
		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**

