



การดำเนินการตามแผนบริหารด้านทรัพยากรบุคคล
คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
(พ.ศ. 2562 – 2564)

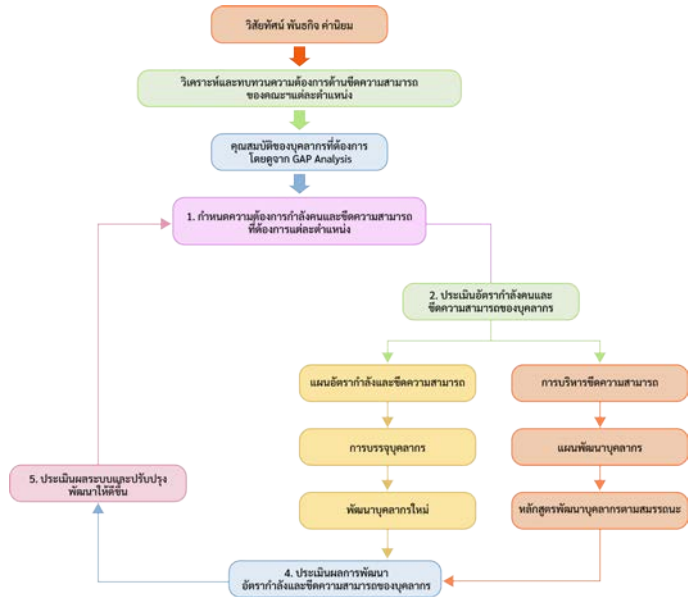
หน่วยบริหารงานบุคคล งานบริหารทั่วไป

การดำเนินการตามแผนบริหารด้านทรัพยากรบุคคลคณะเศรษฐศาสตร์

นโยบายการบริหารงานบุคคล

1. การวางแผนอัตรากำลัง

คณะเศรษฐศาสตร์ ดำเนินการวางแผนอัตรากำลังจากการประเมินความต้องการด้านขีดความสามารถและอัตรากำลังผ่านระบบการประเมินขีดความสามารถและอัตรากำลังบุคลากร และการวิเคราะห์ช่องว่างของกำลังคน (Gap Analysis) โดยวิเคราะห์จากวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม แผนกลยุทธ์ และสมรรถนะหลักของคณะ ภายใต้กฎ ระเบียบ ข้อบังคับด้านการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ และปัจจัยภายนอกอื่น ๆ เพื่อระบุความต้องการ



อัตรากำลัง ทั้งนี้ การกำหนดกรอบอัตรากำลังของบุคลากรสายวิชาการใช้การวิเคราะห์ภาระงานของอาจารย์ต่อจำนวนนักศึกษาเต็มเวลาเทียบเท่า (FTES : Full Time Equivalent Student) ตามมาตรฐานของทบวงมหาวิทยาลัย และการวิเคราะห์ปริมาณงาน/ภาระงานของหน่วยงานสนับสนุนในการกำหนดกรอบอัตรากำลังของบุคลากรสายสนับสนุนโดยหน่วยวางแผนและงบประมาณ เพื่อขอรับการจัดสรรกรอบอัตรากำลังพนักงานมหาวิทยาลัยประจำต่อมหาวิทยาลัยต่อไป ซึ่งการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังฯ ในทุกกลุ่มบุคลากรจะเปรียบเทียบกับจำนวนอัตรากำลังที่ถือครองอยู่ในปัจจุบัน และการเกษียณอายุงานในอนาคต

นอกจากนี้ได้ดำเนินการขออนุมัติกรอบอัตราพนักงานมหาวิทยาลัยชั่วคราวฯ เพื่อจ้างบุคลากรที่มีความสามารถโดดเด่นปฏิบัติงานต่อหลังจากเกษียณอายุงาน เพื่อเป็นการลดความเสี่ยงหากไม่ได้รับการจัดสรรกรอบอัตราหรือการสรรหาบุคคลไม่เป็นไปตามกำหนดการที่วางไว้

2. การสรรหาและบรรจุบุคคลที่มีคุณลักษณะตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม

คณะฯ ได้แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการคัดเลือกบุคคลตามกรอบอัตราที่ได้รับจัดสรร โดยมอบหมายให้คณะกรรมการฯ เป็นผู้พิจารณากำหนดรายละเอียดคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง และดำเนินการสรรหาตามขั้นตอน วิธีการคัดเลือก ตลอดจนเงื่อนไขตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและภาระงานที่ต้องปฏิบัติของแต่ละตำแหน่งตามความเหมาะสมตามหลักเกณฑ์ ชัดเจน และสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยมของคณะฯ และมีการประชาสัมพันธ์การรับสมัครงาน ผ่านช่องทางในการประชาสัมพันธ์ที่หลากหลาย และสามารถเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายมากที่สุด เช่น เว็บไซต์ข่าวสมัครงานของสำนักงาน ก.พ. เว็บไซต์จัดหางาน และ Social Media ของคณะฯ นอกจากนี้ ได้ดำเนินการขออนุมัติกรอบอัตราพนักงานมหาวิทยาลัยชั่วคราวฯ

ประเภทอาจารย์ผู้มีความรู้ความสามารถพิเศษ เพื่อรองรับการจ้างบุคลากรที่มีความสามารถโดดเด่นให้ปฏิบัติงานต่อหลังจากเกษียณอายุงาน เพื่อเป็นการลดความเสี่ยงหากไม่ได้รับการจัดสรรกรอบอัตราหรือการสรรหาบุคคลไม่เป็นไปตามกำหนดการที่วางไว้

3. การพัฒนาบุคลากร

คณะฯ ได้ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ที่สนับสนุนให้บุคลากรทุกสายและทุกระดับตำแหน่งได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ ที่ส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพตามตำแหน่งงาน เช่น การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ การกำหนดตำแหน่งสายปฏิบัติการให้สูงขึ้น และการก้าวสู่ตำแหน่งบริหารในอนาคต ผ่านการจัดทำแผนงาน/โครงการ เพื่อการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ (Action plan) ที่ให้งบประมาณสนับสนุนการจัดกิจกรรม/โครงการพัฒนาบุคลากร ซึ่งจะทำให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ และทักษะที่ใช้ในการทำงานเพิ่มขึ้น พร้อมทั้งยังร่วมขับเคลื่อน วิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ของคณะฯ อีกด้วย

นอกจากนี้ คณะกรรมการบริหารด้านทรัพยากรบุคคลได้มีการวางแผนให้มีการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลสำหรับบุคลากรสายสนับสนุน เพื่อให้มีการพัฒนาความรู้และทักษะที่จำเป็นต่อการทำงานของแต่ละตำแหน่งงาน ซึ่งจะเป็นส่วนหนึ่งในแผนพัฒนาบุคลากร

4. การส่งเสริมสวัสดิการและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน

คณะเศรษฐศาสตร์ ให้การส่งเสริมด้านสวัสดิการแก่บุคลากรตามที่ราชการ/มหาวิทยาลัยกำหนดให้ พร้อมทั้งได้มีการจัดสวัสดิการอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากนี้ เพื่อเป็นขวัญกำลังใจและสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน เช่น การฉีดวัคซีนป้องกันไข้หวัดใหญ่ ๔ สายพันธุ์ ให้กับบุคลากรเพื่อป้องกันการเจ็บป่วยจากการติดเชื้อไข้หวัดใหญ่ฯ การซื้อประกันภัย COVID-๑๙ ให้กับบุคลากร การติดตั้งเครื่องฟอกอากาศในห้องเรียน ห้องสมุด สำนักงาน และห้องพักอาจารย์ ครอบคลุมห้อง เพื่อความปลอดภัยจากหมอกควัน เป็นต้น พร้อมทั้งวางแผนในการให้สวัสดิการแก่พนักงานมหาวิทยาลัยชั่วคราวเทียบเท่าพนักงานมหาวิทยาลัยประจำบางรายการ

นอกจากนี้ยังมีการส่งเสริมการจัดกิจกรรม ECONCMU Happy Workplace เพื่อเสริมสร้างให้บุคลากรสามารถที่จะผ่อนคลาย และทำงานได้อย่างมีความสุข

5. การประเมินผลการปฏิบัติงานตามสายงานและสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ของคณะเศรษฐศาสตร์

คณะฯ ได้กำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานฯ ตามประกาศ หลักเกณฑ์ และแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัย พร้อมทั้งได้จัดทำตัวชี้วัดการประเมินสำหรับบุคลากรสายวิชาการ (KPI รายบุคคล) ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ของคณะฯ เพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของคณะฯ เพื่อรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพให้คงอยู่กับคณะฯ และได้มีการดำเนินการปรับตัวชี้วัดฯ เมื่อมีการปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ ให้สามารถขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของคณะฯ ได้จริง

ภาคผนวก

แผนงาน/โครงการ เพื่อการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ ปีงบประมาณ 2564

1. ชื่อ แผนงาน/โครงการ

โครงการพัฒนาบุคลากรคณะเศรษฐศาสตร์

2. ส่วนงานที่รับผิดชอบหลัก

คณะเศรษฐศาสตร์

ส่วนงานร่วม :

-

3. ผู้ประสานงาน

ชื่อ - นามสกุล : ผศ.ดร.จารึก สิงห์ปรีชา ตำแหน่ง : รองคณบดี

โทรศัพท์ : 053 942208 โทรสาร : 053 942202

โทรศัพท์เคลื่อนที่ : - E-mail : -

4. ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

4.1 แผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี และเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ

ยุทธศาสตร์ชาติที่เกี่ยวข้องโดยตรง

ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพมนุษย์

ความสอดคล้องกับเป้าหมายยุทธศาสตร์ชาติ

- ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพมนุษย์

1. คนไทยเป็นคนดี คนเก่ง มีคุณภาพ พร้อมสำหรับวิถีชีวิตในศตวรรษที่ 21

2. สังคมไทยมีสภาพแวดล้อมที่เอื้อและสนับสนุนต่อการพัฒนาคนตลอดช่วงชีวิต

4.2 แผนระดับประเทศระดับ 2 อย่างน้อย 1 แผน ได้แก่

4.2.1 แผนการปฏิรูปประเทศ

-

4.2.2 แผนความมั่นคงแห่งชาติ

-

4.2.3 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12

เป้าหมายรวม

-

ยุทธศาสตร์

-

4.3 แผนระดับประเทศระดับ 3 ตามมติคณะรัฐมนตรี

4.3.1 แผนพัฒนาการศึกษาระยะที่ 12 มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

ยุทธศาสตร์ที่ 8.1 Human Capital (พัฒนาอาจารย์และบุคลากร, ทุนการศึกษา ป.เอก)

4.3.2 แผนระดับประเทศอื่น ๆ ที่มีความสอดคล้อง

-

4.4 แผนปฏิบัติการระดับส่วนงาน

-

5. สถานภาพโครงการ

ลักษณะโครงการตามงาน : งานพื้นฐาน/งานประจำ/งานตามภารกิจ

ประเภทโครงการ : ขยายงานเดิม

6. ความสำคัญของโครงการ/หลักการและเหตุผล

คณะเศรษฐศาสตร์ ได้พิจารณาเห็นความสำคัญในการที่จะเสริมสร้างพัฒนาบุคลากรซึ่งเป็นตัวจักรหลัก ในการบริหารจัดการ เพื่อมุ่งเน้นความเป็นเลิศทางวิชาการและวิจัย และสอดคล้องตามยุทธศาสตร์ วิสัยทัศน์ ของคณะและมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ประกอบกับปัจจุบันเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไป ตามหลักการบริหารงานบุคคลแล้ว มีความจำเป็นและสำคัญอย่างยิ่งที่จะใช้คนให้ตรงกับงาน (PUT THE RIGHT MAN ON THE RIGHT JOB) ดังนั้น การเข้าร่วมการฝึกอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน จะทำให้บุคลากรได้เพิ่มพูนความรู้ พัฒนาศักยภาพ พร้อมทั้งเปิดโลกทัศน์ที่กว้างไกล นำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับจากการดูงานมาพัฒนาตนเองและพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

7. วัตถุประสงค์ของโครงการ

เพื่อเป็นการพัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงขึ้น พร้อมทั้งนำความรู้จากการเข้าร่วมการอบรม สัมมนา ไปปรับใช้ในการทำงานซึ่งจะเป็นผลดีต่อองค์กร สอดคล้องกับยุทธศาสตร์

8. เป้าหมายของโครงการ

พัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพในการทำงานของบุคลากรคณะเศรษฐศาสตร์ที่สอดคล้องยุทธศาสตร์คณะฯ

9. พื้นที่ดำเนินการ

คณะเศรษฐศาสตร์

10. กลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมายหลัก

บุคลากรคณะเศรษฐศาสตร์

กลุ่มเป้าหมายรอง

-

11. กิจกรรม

กิจกรรมที่ 1) ทุนสนับสนุนบุคลากรศึกษาต่อระดับปริญญาโทของบุคลากรคณะ

ตัวชี้วัด	งบประมาณ
<u>ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ</u> 1) จำนวนบุคลากรที่ได้รับการสนับสนุนตาม แผนงาน/โครงการ 1 คน	- อุดหนุนทั่วไป 10,000 บาท

กิจกรรมที่ 2) ทุนสนับสนุนบุคลากรศึกษาต่อระดับปริญญาตรีของบุคลากรคณะ

ตัวชี้วัด	งบประมาณ
<u>ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ</u> 1) จำนวนบุคลากรที่ได้รับการสนับสนุนตาม แผนงาน/โครงการ 1 คน	- อุดหนุนทั่วไป 2,800 บาท

กิจกรรมที่ 3) โครงการอบรมและแลกเปลี่ยนเรียนรู้การทำผลงานเพื่อเสนอขอตำแหน่งที่สูงขึ้นของ บุคลากรสายปฏิบัติการคณะฯ

ตัวชี้วัด	งบประมาณ
<u>ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ</u> 1) ร้อยละความพึงพอใจต่อการจัดกิจกรรม 60 ร้อยละ	- อุดหนุนเฉพาะกิจ 3,000 บาท

กิจกรรมที่ 4) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ Online Collaboration Tools for Smart Office

ตัวชี้วัด	งบประมาณ
<u>ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ</u> 1) ร้อยละความพึงพอใจต่อการจัดกิจกรรม 60 ร้อยละ	- อุดหนุนเฉพาะกิจ 6,000 บาท

กิจกรรมที่ 5) อบรมเชิงปฏิบัติการกระบวนการทำงานวิจัย งานเชิงวิเคราะห์หรือสังเคราะห์ เพื่อพัฒนางาน ของคณะเศรษฐศาสตร์

ตัวชี้วัด	งบประมาณ
<u>ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ</u> 1) ร้อยละความพึงพอใจต่อการจัดกิจกรรม 60 ร้อยละ	- อุดหนุนเฉพาะกิจ 3,000 บาท

กิจกรรมที่ 6) ศึกษาดูงานหน่วยงานที่มีการบริหารจัดการและเป็นแบบอย่างที่ดี (Best Practice) เพื่อพัฒนากระบวนการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

ตัวชี้วัด	งบประมาณ
<u>ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ</u> 1) ร้อยละความพึงพอใจต่อการจัดกิจกรรม 60 ร้อยละ	- อุดหนุนเฉพาะกิจ 10,000 บาท

กิจกรรมที่ 7) ศึกษาดูงานด้านบริหารจัดการ การเรียนการสอน วิจัยและบริการวิชาการภายในประเทศ ประจำปี

ตัวชี้วัด	งบประมาณ
<u>ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ</u> 1) ร้อยละความพึงพอใจต่อการจัดกิจกรรม 60 ร้อยละ	- อุดหนุนเฉพาะกิจ 130,000 บาท

กิจกรรมที่ 8) การประชุมสัมมนาร่วมกับคณะอื่น ๆ เพื่อพัฒนาโครงการวิจัยร่วมกัน

ตัวชี้วัด	งบประมาณ
<u>ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ</u> 1) ร้อยละของผู้เข้าร่วมโครงการ/กิจกรรม/อบรม/ สัมมนา ตามแผนฯ ร้อยละ 80	- อุดหนุนเฉพาะกิจ 20,000 บาท

กิจกรรมที่ 9) โครงการ Econ CMU Happy Work place (8 Happy)

ตัวชี้วัด	งบประมาณ
<u>ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ</u> 1) ระดับความสุขของบุคลากรในการทำงาน 3 ระดับ	- อุดหนุนเฉพาะกิจ 40,000 บาท

กิจกรรมที่ 10) โครงการรางวัลเชิดชูเกียรติให้แก่บุคลากร

ตัวชี้วัด	งบประมาณ
	- อุดหนุนเฉพาะกิจ 0 บาท

กิจกรรมที่ 11) อบรมทักษะการจัดการเรียนให้ความรู้การจัดการเรียนการสอนในมิติใหม่ อาจารย์และเจ้าหน้าที่

ตัวชี้วัด	งบประมาณ
<u>ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ</u> 1) ร้อยละของผู้เข้าร่วมโครงการ/กิจกรรม/อบรม/ สัมมนา ตามแผนฯ ร้อยละ 80	- อุดหนุนเฉพาะกิจ 100,000 บาท

กิจกรรมที่ 12) โครงการจัดการองค์ความรู้ (KM) ด้านการวิจัย

ตัวชี้วัด	งบประมาณ
<u>ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ</u> 1) ร้อยละของผู้เข้าร่วมโครงการ/กิจกรรม/อบรม/ สัมมนา ตามแผนฯ ร้อยละ 80	- อุดหนุนเฉพาะกิจ 10,000 บาท

กิจกรรมที่ 13) โครงการจัดการองค์ความรู้ (KM) ด้านการเรียนการสอนเพื่อนำไปสู่การสร้างนวัตกรรมทางการศึกษา

ตัวชี้วัด	งบประมาณ
<u>ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ</u> 1) ร้อยละของผู้เข้าร่วมโครงการ/กิจกรรม/อบรม/ สัมมนา ตามแผนฯ ร้อยละ 80	- อุดหนุนเฉพาะกิจ 10,000 บาท

กิจกรรมที่ 14) สนับสนุนให้บุคลากรสายสนับสนุนเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาทักษะภาษาต่างประเทศเพื่อการปฏิบัติงาน

ตัวชี้วัด	งบประมาณ
<u>ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ</u> 1) จำนวนบุคลากรที่ได้รับการสนับสนุนตาม แผนงาน/โครงการ 20 คน	- อุดหนุนเฉพาะกิจ 50,000 บาท

กิจกรรมที่ 15) สนับสนุนบุคลากรเข้าร่วมประชุมอบรมสัมมนา และศึกษาดูงาน เพื่อพัฒนาทักษะการทำงาน การเรียนการสอน และวิจัย

ตัวชี้วัด	งบประมาณ
<u>ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ</u> 1) จำนวนบุคลากรที่ได้รับการสนับสนุนตาม แผนงาน/โครงการ 25 คน	- อุดหนุนเฉพาะกิจ 300,000 บาท

กิจกรรมที่ 16) สนับสนุนการพัฒนาโครงการวิจัยและศักยภาพด้านการวิจัย

ตัวชี้วัด	งบประมาณ
<u>ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ</u> 1) จำนวนบุคลากรที่ได้รับการสนับสนุนตาม แผนงาน/โครงการ 30 คน	- อุดหนุนเฉพาะกิจ 300,000 บาท

กิจกรรมที่ 17) สนับสนุนให้ผู้บริหารระดับกลาง และระดับต้นเข้าร่วมการฝึกอบรมการบริหารจัดการ

ตัวชี้วัด	งบประมาณ
	- อุดหนุนเฉพาะกิจ 10,000 บาท

กิจกรรมที่ 18) สนับสนุนให้ผู้บริหารเข้ารับการฝึกอบรมนักบริหารยุคการเปลี่ยนแปลง

ตัวชี้วัด	งบประมาณ
	- อุดหนุนเฉพาะกิจ 20,000 บาท

กิจกรรมที่ 19) โครงการสัมมนาวิชาการประจำปี

ตัวชี้วัด	งบประมาณ
	- อุดหนุนเฉพาะกิจ 16,000 บาท

กิจกรรมที่ 20) โครงการ workshop ระหว่างคณาจารย์และนักวิจัยเพื่อให้เกิดงานวิจัยแบบบูรณาการ

ตัวชี้วัด	งบประมาณ
	- อุดหนุนเฉพาะกิจ 140,000 บาท

กิจกรรมที่ 21) สนับสนุนบุคลากรสายปฏิบัติการเข้ารับการอบรมพัฒนาทักษะการทำงานตามหลักสมรรถนะ

ตัวชี้วัด	งบประมาณ
	- อุดหนุนเฉพาะกิจ 0 บาท

กิจกรรมที่ 22) สนับสนุนให้บุคลากรสายวิชาการเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาทักษะตามสมรรถนะ

ตัวชี้วัด	งบประมาณ
	- อุดหนุนเฉพาะกิจ 0 บาท

งบประมาณปี 2564 รวมทั้งหมด 1,180,800 บาท

12. การติดตามประเมินผล

12.1 วิธีการ

รายงานผลการดำเนินการต่อที่ประชุมคณะกรรมการพัฒนาบุคลากรคณะเศรษฐศาสตร์

12.2 เครื่องมือ

แบบสรุปรายงานผลการดำเนินงาน

12.3 ระยะเวลา

ปีละ 2 ครั้ง

12.4 ความเสี่ยง

-

13. ผลผลิต

ค่าใช้จ่ายปีงบประมาณ 2564 รวมทั้งหมด 0 บาท

14. ผลลัพธ์