

## 2. ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์

สอดคล้องกับ

SDG 3: Good Health, 8: Good Jobs and Economic Growth, 17: Partnerships for the Goals และ

AACSB Standard 2020 3: Faculty and Professional Staff Resources

นโยบาย

การพัฒนาบุคลากร

- การส่งเสริมให้เกิดองค์ความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานคุณภาพการศึกษา AACSB (ที่มีการเปลี่ยนแปลง) ให้กับบุคลากรที่เกี่ยวข้องในทุกระดับอย่างต่อเนื่อง และทั่วถึง ไม่ว่าจะเป็นคณาจารย์หรือเจ้าหน้าที่
- สร้างระบบส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรในทุกระดับ เพื่อส่งเสริมให้มีการพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถที่เกี่ยวข้องกับงานและการพัฒนาตนเองในด้านต่างๆที่แต่ละคนสนใจ อย่างต่อเนื่อง อันจะนำไปสู่การพัฒนารายบุคคลได้อย่างเหมาะสม อาทิ
  - ค้นหาความจำเป็นและความต้องการเร่งด่วนของบุคลากรในทุกระดับ ในการพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเพื่อส่งเสริมการพัฒนาในรูปแบบ Upskill (การพัฒนาเพื่อยกระดับทักษะเดิมให้ดีขึ้นเพื่อรองรับการเติบโตในอนาคต) และ Reskill (การสร้างทักษะใหม่ที่จำเป็นในการทำงาน) ให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น
  - การจัดทำเส้นทางการพัฒนาในอาชีพ (Career Path) ของบุคลากรแต่ละคน แสดงให้เห็นเส้นทางการพัฒนาในอาชีพและความสนใจของบุคลากรแต่ละคน เพื่อนำไปใช้วางแผนการพัฒนารายบุคคล
  - สร้างระบบการติดตามการพัฒนาบุคลากรรายบุคคล
- ทบทวนนโยบายการจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรรายบุคคลของคณะฯ ในระดับต่างๆ ให้มีความเหมาะสมมากยิ่งขึ้น เพื่อจัดเตรียมและจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรได้อย่างเหมาะสม
- ให้โอกาสและให้การสนับสนุนในการทำงานที่ท้าทายแก่บุคลากรในทุกระดับที่มีเหมาะสม เพื่อให้มีโอกาสแสดงความสามารถที่มีอยู่ รวมทั้งดึงความสามารถที่ซ่อนเร้นออกมา ทำให้เกิดการยอมรับจากผู้อื่น เกิดความภาคภูมิใจในตัวเอง และเป็นประโยชน์ในการดำเนินงานของคณะฯต่อไป
- การสร้างพื้นที่ให้บุคลากรในทุกระดับได้มีโอกาสแสดงความสามารถของตนเอง อันจะนำไปสู่การเผยแพร่ความรู้ ความเชี่ยวชาญ และเกิดการเรียนรู้ ภายในและระหว่างหน่วยงานต่างๆภายในคณะฯ
- สร้างระบบการติดตาม สนับสนุน รวมทั้งการให้รางวัลสำหรับการขอตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้นแก่คณาจารย์ เพื่อให้สามารถขอตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้นได้ภายในเวลาที่กำหนด
- สร้างระบบการส่งเสริม สนับสนุน รวมทั้งการให้รางวัลสำหรับบุคลากรสายสนับสนุนในการขอตำแหน่งชำนาญการที่สูงขึ้น เพื่อเสริมสร้างความเชี่ยวชาญในการทำงาน เป็นขวัญกำลังใจและการยอมรับจากผู้ร่วมงานในระดับต่างๆ

### การสนับสนุนด้านทรัพยากรมนุษย์

- การขอตำแหน่งอาจารย์ประจำ (เงินแผ่นดิน) เพื่อทดแทนการเกษียณอายุของอาจารย์
- การขอตำแหน่งอาจารย์ประจำ (เงินแผ่นดิน) เพิ่มเติมสำหรับหลักสูตรใหม่ที่เปิดดำเนินการไปแล้วในปัจจุบัน (แต่ยังมีอาจารย์ไม่เพียงพอ) และหลักสูตรใหม่ที่จะเปิดดำเนินการในอนาคต
- การพิจารณาความจำเป็นในการจ้างบุคลากรสายสนับสนุนเพิ่มเติมในส่วนที่มีความจำเป็น เช่น การสนับสนุนการวิจัย การสร้างผลงานทางวิชาการ การบริการวิชาการ การจัดการคุณภาพ การศึกษา การพัฒนาระบบ เป็นต้น (ทั้งนี้สามารถพิจารณาการจ้างตามความเหมาะสมทั้งประจำ (เงินแผ่นดิน) ชั่วคราว (เงินรายได้) หรือ Outsource)
- การจัดเตรียมและจัดสรรงบประมาณเพื่อเป็นทุนการศึกษาสำหรับอาจารย์ที่มีความจำเป็นในการไปศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น (กฎ ระเบียบในการสนับสนุนทุนการศึกษาของคณะฯ ปรับเปลี่ยนตามการให้ทุนการศึกษาของ ก.พ. และมหาวิทยาลัยเชียงใหม่)
- การปรับปรุงประกาศในการให้ทุนการศึกษาต่อแก่บุคลากรสายสนับสนุน เพื่อยกระดับความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน (ปัจจุบันคณะฯ สนับสนุนทุนการศึกษาต่อแก่บุคลากรสายสนับสนุน 80% ของค่าธรรมเนียมการศึกษาที่จ่ายจริง แต่ไม่เกิน 100,000 บาท ตลอดหลักสูตร)
- สร้างระบบการสอนงาน (Coaching) และการเป็นที่ปรึกษา (Mentoring) สำหรับบุคลากร เพื่อเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้จากบุคลากรที่มีประสบการณ์และองค์ความรู้ สู่บุคลากรในรุ่นถัดลงมา
- สร้างระบบการจัดการความรู้ (Knowledge Management) ภายในหน่วยงานต่างๆของคณะฯ เพื่อจัดเก็บและถ่ายทอดองค์ความรู้ที่มีอยู่ในการดำเนินงานด้านต่างๆ
- การสร้างสภาพแวดล้อมที่เป็นมิตรต่อการทำงาน ส่งเสริมการทำงานอย่างมีความสุขเพื่อให้คณะฯ เป็นองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) ทั้งทางด้านสุขภาพกาย สุขภาพจิต สุขภาพทางการเงิน สร้างสมดุลระหว่างงานและครอบครัวอันจะทำให้เกิดความทุ่มเทในการทำงาน
- การเพิ่มสวัสดิการแก่บุคลากร เช่น การประกันสุขภาพ การประกันอุบัติเหตุรายปี (การประกันอุบัติเหตุในการออกไปปฏิบัติงานภายนอก (เป็นครั้งคราว) คณะฯ สนับสนุนอยู่แล้ว)
- ปรับปรุงการกั๊ยืมเงินจากกองทุนเพื่อสวัสดิการบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ บุคลากรที่มีความจำเป็นสามารถกั๊ยืมได้ไม่เกิน 50,000 บาทต่อคน (จากเดิม 30,000 บาทต่อคน) และลดดอกเบี้ยจาก 4% เหลือ 2.5% และทยอยหักจากเงินเดือนที่ได้รับในแต่ละเดือน (ไม่เกิน 20 เดือน)
- การสร้างกองทุนเพื่อช่วยเหลือบุคลากร โดยเฉพาะในกรณีฉุกเฉินหรือจำเป็นเร่งด่วน

O1.7 ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ Faculty Sufficiency and Qualifications	S1.7.1 ขับเคลื่อนอาจารย์ให้มีคุณสมบัติตามมาตรฐาน AACSB	KPI1.7.1-1 อัตราส่วนอาจารย์ประจำที่มีคุณสมบัติตามมาตรฐาน AACSB	100%	100%	100%	100%	ให้ทุนสนับสนุน และรางวัลจูงใจเพื่อเร่งรัดให้คณาจารย์ผลิตผลงานทางวิชาการโดย เฉพาะอย่างยิ่งการตีพิมพ์บทความในวารสารทางวิชาการที่มาตรฐาน AACSB ยอมรับ หรือการขอตำแหน่งทางวิชาการ (ที่สูงขึ้น)	รองคณบดี (บริหาร)	หน่วย HR งานวิจัยฯ, หน่วย QA, ภาควิชา, หลักสูตร
		KPI1.7.1-2 อัตราส่วนอาจารย์วุฒิปริญญาโท เป็น SP	100%	100%	100%	100%		รองคณบดี (วิจัย), ผู้ช่วย (QA), หัวหน้าภาควิชา, ประธานหลักสูตร	
		KPI1.7.1-3 อัตราส่วนอาจารย์วุฒิปริญญาเอก เป็น SA	100%	100%	100%	100%			
		KPI1.7.1-4 อัตราส่วนผลงานทางวิชาการ เป็นไปตามมาตรฐาน AACSB หรือการขอตำแหน่งทางวิชาการ (ที่สูงขึ้น)	100%	100%	100%	100%		รองคณบดี (วิจัย), หัวหน้าภาควิชา	
Faculty Management and Support	S1.7.2 พัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการเปลี่ยนแปลง ให้กับคณาจารย์โดยคำนึงถึง (1) แผนกำลังคนของคณะและภาควิชา (2) ความหลากหลายของความสนใจทางวิชาการของคณาจารย์ และ (3) ตามความขาดแคลนหรือต้องการพัฒนาของคณาจารย์เป็นรายๆ (Personalized Development) เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการสอน การวิจัย และการบริการวิชาการ	KPI1.7.2-1 อัตราส่วนส่วนของอาจารย์ที่ได้รับการพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการเปลี่ยนแปลง	50%	70%	90%	100%	การค้นหาคำความต้องการในการพัฒนาของคณาจารย์เป็นรายบุคคล (Personalized Development) พัฒนาความสามารถและทักษะให้กับบุคลากรสายวิชาการ (Upskill and Reskill) เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน  การพัฒนาทักษะด้าน Data literacy และ Digital literacy ของคณาจารย์  การให้รางวัลแก่อาจารย์ผู้ที่สามารถเข้าสู่ตำแหน่งวิชาการ (ที่สูงขึ้น) ได้ตามเวลาที่มหาวิทยาลัยกำหนด	รองคณบดี (บริหาร) ผู้ช่วยคณบดี (วิชาการ)	หน่วย HR หน่วยพัฒนาทักษะของคณาจารย์ งานวิจัย
		KPI1.7.2-2 อัตราส่วนอาจารย์ในการเข้าสู่ตำแหน่งวิชาการ (ที่สูงขึ้น) ได้ตามเวลาที่มหาวิทยาลัยกำหนด	100%	100%	100%	100%		รองคณบดี (วิจัย)	
Professional Staff	S1.7.3 สนับสนุนบุคลากรสายสนับสนุน ในการพัฒนาความรู้และทักษะ ตามความต้องการของ	KPI1.7.3-1 สัดส่วนของบุคลากรสายสนับสนุนที่ได้รับการพัฒนา	80%	80%	80%	80%	การค้นหาคำความต้องการในการพัฒนาของบุคลากรสายสนับสนุนเป็น	รองคณบดี (บริหาร) ผู้บริหารหน่วยงานภายใน	หน่วยบริหารงานบุคคล

Management and Support	คณะ ภาระหน้าที่ และความขาดแคลนของเฉพาะบุคคล (Personalized Development)	KPI1.7.3-2 จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนที่เข้าสู่ตำแหน่งชำนาญการ (ที่สูงขึ้น)	-	1	1	1	รายบุคคล (Personalized Development)  พัฒนาความสามารถและทักษะให้กับบุคลากรสายสนับสนุน (Upskill and Reskill) เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน  การพัฒนาทักษะด้าน Data literacy และ Digital literacy ของบุคลากรสายสนับสนุน  การให้รางวัลแก่บุคลากรสายสนับสนุน ผู้ที่สามารถเข้าสู่ตำแหน่งชำนาญการ (ที่สูงขึ้น) ได้ตามเวลาที่มหาวิทยาลัยกำหนด		
Faculty and Professional Staff Support	S1.7.4 จัดกิจกรรมเพิ่มพูนทักษะและปรับปรุงทัศนคติ ความผูกพันต่อองค์กรผ่านโครงการ Happy Work Place (สำหรับบุคลากรทุกคน)	KPI1.7.4-1 ค่าเฉลี่ยผลการประเมินจากเครื่องมือวัด Happinometer ไม่ต่ำกว่า 4.25 (จาก scale 5.0)	4.25	4.25	4.25	4.25	โครงการสร้างความสุขและความผูกพันต่อคณะ (Happy Work Place)	รองคณบดี (บริหาร)	หน่วยบริหารงานบุคคล
		KPI1.7.4-2 อัตราการลาออก (Turnover) (ความผูกพันต่อคณะฯ) ไม่เกิน 5%	5%	5%	5%	5%			
O1.8 ด้านการดำเนินงาน Engagement, Innovation, and Impact	S1.8.1 ดำเนินการตามหลักการ Engagement, Innovation, and Impact (EII) และกำหนดให้ทุกหน่วยงานต้องรายงานผลการปฏิบัติงานพร้อมการแสดงผลหลักฐานเชิงประจักษ์ว่าได้สร้าง Impact, Innovation, Engagement อย่างไร	KPI1.8.1 ร้อยละของหน่วยงานที่มีการดำเนินการและรายงานข้อมูลครบถ้วนทั้ง Engagement, Innovation, and Impact (EII)	100%	100%	100%	100%	กำหนดนโยบายให้ทุกหน่วยงานต้องวางแผนและดำเนินงานตามหลักการ Engagement, Innovation, and Impact (EII) รวมทั้งรายงานผลการปฏิบัติงานพร้อมการแสดงผลหลักฐานเชิงประจักษ์  พัฒนาระบบการบูรณาการการเก็บข้อมูล Engagement, Innovation, and Impact (EII) ที่สามารถเชื่อมโยงข้อมูลของหน่วยงานต่างๆ	ผู้บริหารทุกหน่วยงาน  รองคณบดี (ยุทธศาสตร์)	ทุกหน่วยงานภายในคณะฯ  งานยุทธศาสตร์