

รายงานหลักเกณฑ์และแผนการบริหาร และพัฒนาทรัพยากรบุคคล

สำนักพัฒนาคุณภาพการศึกษา มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

คำนำ

ทรัพยากรบุคคลถือเป็นหัวใจสำคัญอย่างยิ่งในการขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมาย สำนักพัฒนาคุณภาพการศึกษา มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มีความมุ่งมั่นที่จะก้าวไปสู่วิสัยทัศน์ในการ "ยกระดับคุณภาพการศึกษาของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่สู่ความเป็นเลิศ เพื่อสร้างคุณค่าต่อสังคมอย่างยั่งยืนด้วยนวัตกรรม" ซึ่งความสำเร็จดังกล่าวจะเกิดขึ้นได้นั้น จำเป็นต้องอาศัยบุคลากรที่มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่พร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลง ตลอดจนมีกระบวนการทำงานที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่

เพื่อให้การบริหารและพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างมีระบบ มีประสิทธิภาพ โปร่งใส เป็นธรรม และสอดคล้องกับเจตนารมณ์ของการประเมินการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (CMU-OIT) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 สำนักพัฒนาคุณภาพการศึกษาจึงได้จัดทำรายงานหลักเกณฑ์และแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 ฉบับนี้ขึ้น โดยได้รวบรวมข้อมูลสำคัญที่สะท้อนถึงการปฏิบัติงานจริง แบ่งออกเป็น 3 ส่วนหลัก ได้แก่ หลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ที่แสดงให้เห็นถึงความโปร่งใสในกระบวนการสรรหา คัดเลือก บรรจุ แต่งตั้ง เลื่อนตำแหน่ง โยกย้าย และการประเมินผล แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่มุ่งเน้นกระบวนการจัดการผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบผ่านระบบ EQD Performance Management System (PMS) แผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ผ่านการขับเคลื่อนโครงการ EQD Capacity Building ซึ่งมุ่งเน้นการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรตาม EQD Key Competency อย่างเป็นรูปธรรม

สำนักพัฒนาคุณภาพการศึกษา หวังเป็นอย่างยิ่งว่า เอกสารรายงานฉบับนี้จะเป็นกรอบแนวทางที่ชัดเจนให้บุคลากรได้รับทราบถึงทิศทางการบริหารและพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ อีกทั้งยังเป็นเครื่องยืนยันถึงความมุ่งมั่นของสำนักฯ ในการบริหารงานด้วยหลักธรรมาภิบาล พร้อมทั้งจะยกระดับสมรรถนะของบุคลากรเพื่อก้าวไปสู่การเป็นองค์กรที่มีผลสัมฤทธิ์สูงและสร้างคุณค่าต่อสังคมได้อย่างยั่งยืนต่อไป

สำนักพัฒนาคุณภาพการศึกษา
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

สารบัญ

ส่วนที่ 1 หลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคล	1
ประเด็นหัวข้อการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร	1
ประเด็นหัวข้อการแต่งตั้งบุคลากรและการเลื่อนตำแหน่ง	1
ประเด็นหัวข้อการพัฒนาตนเอง และการประเมินผลการปฏิบัติงาน	2
ประเด็นหัวข้อการอบรมพัฒนาตนเองในรูปแบบ EQD In House Online ที่เคยจัดเพื่อทบทวนเนื้อหา	2
ประเด็นหัวข้อการบรรจุ การเกษียณ การย้าย หรือการโอน	2
ส่วนที่ 2 แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลและแผนการพัฒนาศักยภาพบุคคล	3
บทสรุป	12

ส่วนที่ 1 หลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

การบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อเสริมสร้างความโปร่งใสในกระบวนการสรรหา คัดเลือก บรรจุ แต่งตั้ง เลื่อนตำแหน่ง โยกย้ายหรือการประเมินผลฯ โดยบุคลากรสำนักพัฒนาคุณภาพการศึกษาสามารถรับทราบข้อมูลดังกล่าวได้ทางเว็บไซต์สำนักพัฒนาคุณภาพการศึกษา <https://www.eqd.cmu.ac.th> มีรายละเอียด ดังนี้

ประเด็นหัวข้อการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร
เข้าหน้าเว็บไซต์สำนัก ไปที่ข่าวสาร แล้วกดเลือกข่าวรับสมัครงาน



Office of Educational Quality Development

สำนักพัฒนาคุณภาพการศึกษา
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

หน้าหลัก

ข่าวสาร

VOC

เครือข่ายอุดมศึกษาภาคเหนือตอนบน

เกี่ยวกับเรา

สำหรับบุคลากร

TH|ENG

รับสมัครงาน

ประกาศสำนักพัฒนาคุณภาพการศึกษา มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง รายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือก และเข้าทดสอบบุคลิกภาพด้านจิตวิทยา ตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไป สังกัดสำนักพัฒนาคุณภาพการศึกษา **NSH**

ประกาศสำนักพัฒนาคุณภาพการศึกษา มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง รายชื่อผู้มีสิทธิ์เข้ารับการสอบสัมภาษณ์ ตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไป สังกัดสำนักพัฒนาคุณภาพการศึกษา

ประกาศสำนักพัฒนาคุณภาพการศึกษา มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง แจ้งเลื่อนการประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิ์เข้ารับการสอบสัมภาษณ์ ตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไป สังกัดสำนักพัฒนาคุณภาพการศึกษา

ประเด็นหัวข้อการแต่งตั้งบุคลากรและการเลื่อนตำแหน่ง
เข้าหน้าเว็บไซต์สำนัก ไปที่สำหรับบุคลากร กดเลือก “สำนักงานสำนัก” > ไปที่คำสั่งแต่งตั้งกรรมการ

EQD Staff Only

All

สำนักงานสำนัก

ส่งเสริมมาตรฐานและประกันคุณภาพการศึกษา

ส่งเสริมการพัฒนากลยุทธ์

ส่งเสริมยุทธศาสตร์ด้านการศึกษา

ส่งเสริมการจัดการศึกษา

CMU Service

EQD Training

สำนักงานสำนัก

ปฏิทินกิจกรรมสำนัก

สำนักงานสำนัก

ระบบสารสนเทศ

สำนักงานสำนัก

ปฏิทินการจองห้องประชุมและคอมพิวเตอร์

สำนักงานสำนัก

รายชื่อบุคลากรสำนัก

สำนักงานสำนัก

คลังภาพกิจกรรมสำนัก

สำนักงานสำนัก

EQD-Planning

สำนักงานสำนัก

เอกสาร การเงิน บัญชี พัสดุ

สำนักงานสำนัก

คำสั่งแต่งตั้งกรรมการ

สำนักงานสำนัก

พระราชบัญญัติ การจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560

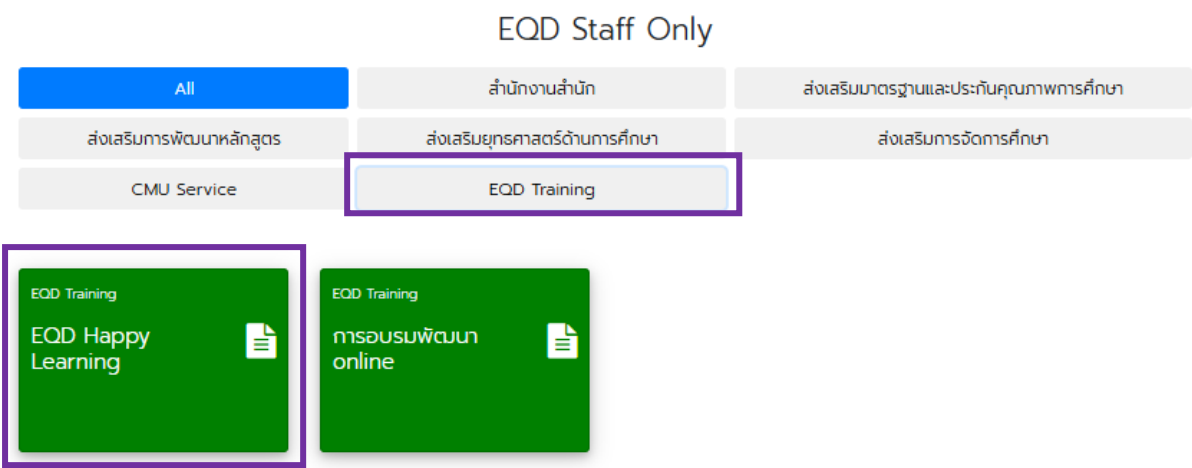
สำนักงานสำนัก

EQD Staff Meeting Transformation

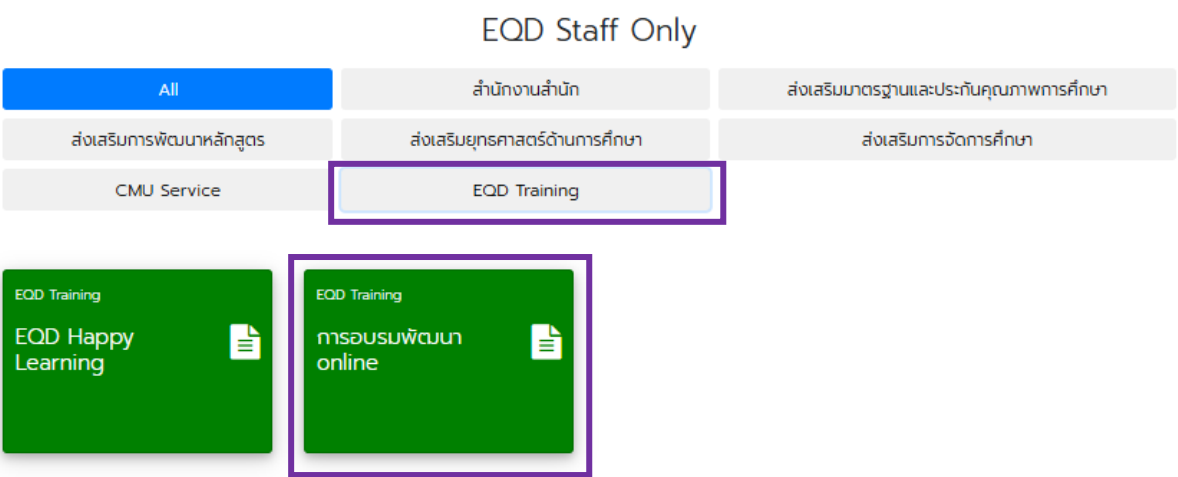
สำนักงานสำนัก

EQD Logo

ประเด็นหัวข้อการพัฒนาตนเอง และการประเมินผลการปฏิบัติงาน
เข้าหน้าเว็บไซต์สำนัก ไปที่สำหรับบุคลากร กดเลือก “EQD Training” > ไปที่ EQD Happy Learning



ประเด็นหัวข้อการอบรมพัฒนาตนเองในรูปแบบ EQD In House Online ที่เคยจัดเพื่อทบทวนเนื้อหา
เข้าหน้าเว็บไซต์สำนัก ไปที่สำหรับบุคลากร กดเลือก “EQD Training” > ไปที่ การอบรมพัฒนา Online



ประเด็นหัวข้อการบรรจุ การเกษียณ การย้าย หรือการโอน
ใช้ช่องทาง Line EQD / EQD Staff Meeting ในการสื่อสาร



ส่วนที่ 2 แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลและแผนการพัฒนา ทรัพยากรบุคคล

สำนักพัฒนาคุณภาพการศึกษา ให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ ควบคู่ไปกับการยกระดับขีดความสามารถ (Capacity Building) อย่างต่อเนื่อง เพื่อขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมายตามแผนยุทธศาสตร์ ส่วนงานจึงได้บูรณาการแผนการบริหารและแผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเข้าด้วยกัน โดยมุ่งเน้นไปที่กระบวนการจัดการผลการปฏิบัติงาน (EQD PMS) ที่เป็นธรรม โปร่งใส และการส่งเสริมสมรรถนะบุคลากรตามกรอบ EQD Key Competency อย่างเป็นระบบ ดังมีรายละเอียดของโครงการ กิจกรรม งบประมาณ และช่วงระยะเวลาดำเนินการที่ชัดเจน โดยมีรายละเอียดข้อเสนอโครงการดังต่อไปนี้

ข้อเสนอโครงการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ ภายใต้แผนพัฒนาการศึกษามหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ระยะที่ 13 (พ.ศ. 2566 - 2570)

ส่วนที่ 1: ข้อมูลทั่วไป

1. ชื่อโครงการ : EQD Capacity Building
- 1.1 ส่วนงานที่รับผิดชอบหรือคณะทำงานขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ฯ
- ชื่อ - นามสกุลหัวหน้าโครงการ รศ.นพ.อนวัช วิเศษบริสุทธิ์
- ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาคุณภาพการศึกษา
- ส่วนงาน สำนักพัฒนาคุณภาพการศึกษา
- โทรศัพท์ 053-941401
- โทรศัพท์เคลื่อนที่ 083-9528952
- อีเมล anawat.w@cmu.ac.th
- ชื่อ - นามสกุลผู้ประสานงาน นางสาวนีย์ วงศ์สุฤทธิ์
- ตำแหน่ง เลขานุการสำนักพัฒนาคุณภาพการศึกษา
- ส่วนงาน สำนักพัฒนาคุณภาพการศึกษา
- โทรศัพท์ 053-9414011
- โทรศัพท์เคลื่อนที่ 080-3824481
- อีเมล suwanee.p@cmu.ac.th
- 1.2 ส่วนงานภายในมหาวิทยาลัยที่ร่วมรับผิดชอบโครงการ
-
- 1.3 หน่วยงานภายนอกที่ร่วมรับผิดชอบโครงการ
-

ส่วนที่ 2 : ความสอดคล้องด้านแผนยุทธศาสตร์ และนโยบายที่เกี่ยวข้อง

2. ประเภทโครงการ

- ☒ การกิจพื้นฐาน (เช่น การเรียนการสอน การบริการวิชาการ)
- ☐ การกิจยุทธศาสตร์

2.1 ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580) ที่สอดคล้องกับโครงการ

- (1) ด้าน การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์
- (2) เป้าหมาย คนไทยเป็นคนดี คนเก่ง มีคุณภาพ พร้อมสำหรับวิถีชีวิตในศตวรรษที่ 21
- (3) ประเด็น 2) การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต

2.2 แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580)

- (1) ประเด็น 11) การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต

2.3 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 – 2570)

- (1) หมายเหตุที่ 12 : ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต

2.4 แผนการปฏิรูปประเทศ (ฉบับปรับปรุง)

- (1) ด้าน การศึกษา

2.5 แผนด้านวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมของประเทศ (พ.ศ. 2566 – 2570)

-

2.6 แผนด้านการอุดมศึกษา เพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนของประเทศ พ.ศ. 2564 – 2570 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2566 - 2570)

ยุทธศาสตร์ที่ 1 : พัฒนาศักยภาพคน (Capacity Building)

2.7 92 นโยบายของมหาวิทยาลัย

- ☒ นโยบาย 78.CMU Social Change Agents (พัฒนาคน)
- ☒ นโยบาย 85.มข. คล่องตัวทุกการบริการ ปรับตัวได้ดีกับทุกสิ่ง
- ☒ นโยบาย 86.คน มข. จิตใจดี และมีความสุขในการทำงาน

2.8 เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนแห่งสหประชาชาติ (Sustainable Development Goals: SDGs)

- ☒ SDG 4 : รับรองการศึกษาที่เท่าเทียมและทั่วถึง ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตแก่ทุกคน (Quality Education)

2.9 แผนระดับประเทศอื่นๆ ที่มีความสอดคล้องกับโครงการ

-

2.10 นโยบาย BCG Model

-

ส่วนที่ 3 : รายละเอียดโครงการยุทธศาสตร์

3. แผนพัฒนาการศึกษามหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ระยะที่ 13 (พ.ศ. 2566 - 2570)

แผนปฏิบัติการ (Action plan) :	AP5: ส่งเสริมการจัดการศึกษาสำหรับคนทุกช่วงวัย
วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ (SO) :	SO4: ส่งเสริมการพัฒนาที่ยั่งยืนด้านการจัดการศึกษาที่รองรับทักษะแห่งอนาคต
โครงการสำคัญ (Key Project) :	KP: พัฒนาระบบการเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับคนทุกช่วงวัยและเพิ่มการเข้าถึงการเรียนรู้
ผลลัพธ์สำคัญ (Key Result) :	KR: จำนวนผู้เรียนที่ลงทะเบียนเรียนในหลักสูตรผ่านระบบการเรียนรู้ตลอดชีวิตของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ (คน)

4. ลักษณะโครงการ

- ☐ โครงการใหม่
- ☒ โครงการต่อเนื่อง

5. กรอบระยะเวลาดำเนินโครงการ

5.1 กรอบปีงบประมาณดำเนินโครงการ :

- ☒ 1 ปี ปีงบประมาณ 2569
- ☐ ผูกพัน ปีงบประมาณเริ่มต้น ปีงบประมาณสิ้นสุด

5.2 ระยะเวลาดำเนินโครงการ :

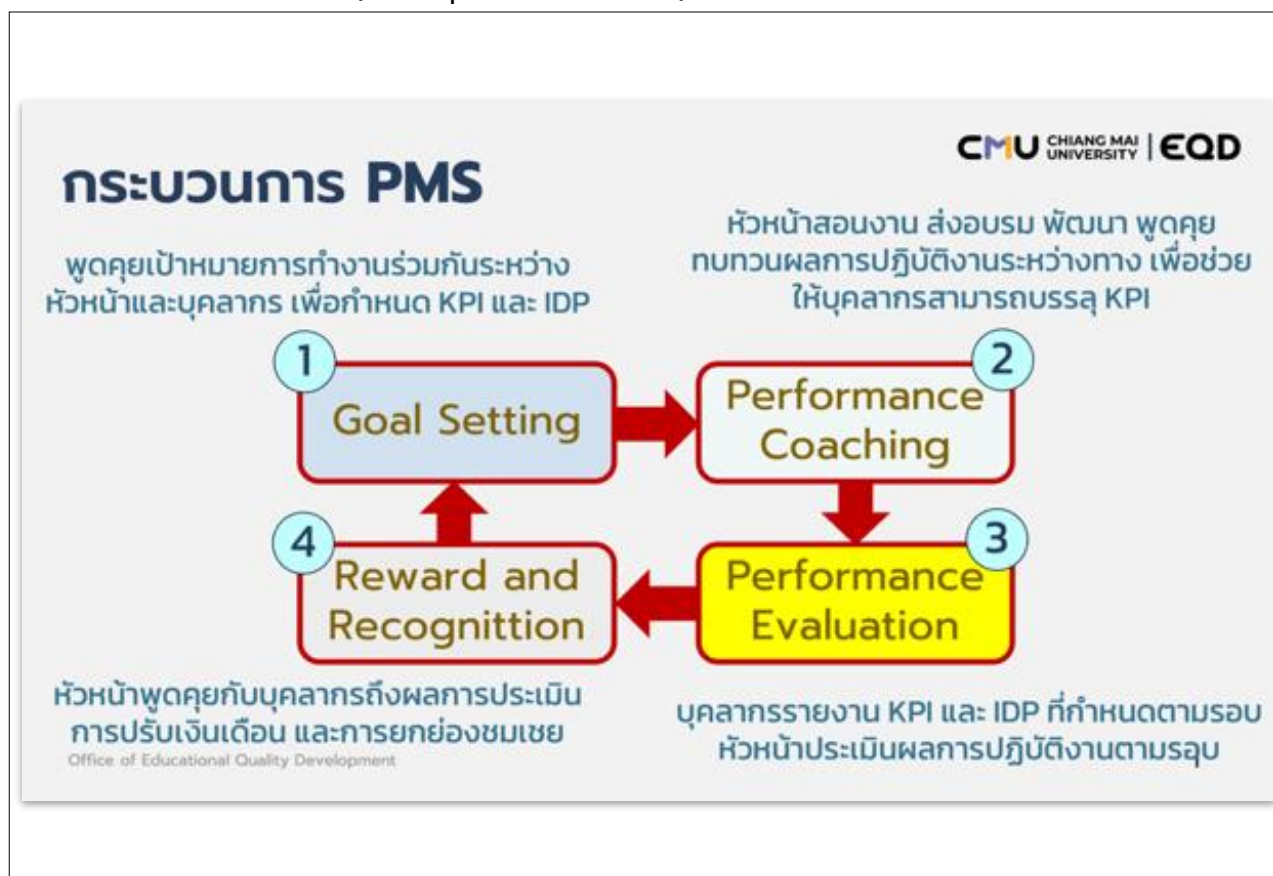
เดือนที่เริ่มต้นโครงการ: เดือน ตุลาคม พ.ศ. 2568

เดือนที่สิ้นสุดโครงการ: เดือน กันยายน พ.ศ. 2569

6. ความสำคัญของโครงการ/หลักการและเหตุผล:

สำนักพัฒนาคุณภาพการศึกษาเป็นหน่วยงานสำคัญในการขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ด้านการศึกษาเพื่อสนับสนุนการบรรลุวิสัยทัศน์ เป้าหมายแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ตามแผนพัฒนา มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ระยะที่ 13 ได้วางแผนการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรเพื่อประเมินสมรรถนะของ บุคลากรในแต่ละฝ่ายตาม EQD Competency เพื่อการพัฒนาศักยภาพบุคลากรตามแผนที่กำหนดตาม EQD Key Competency ทั้งในด้าน EQD Competency, Unit Competency รวมทั้ง Managerial Competency ส่งเสริม ให้บุคลากรได้รับการพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน จากสมรรถนะ 5 ระดับ คือ Basic level ขั้นเรียนรู้, Doing level ขั้นปฏิบัติ, Developing level ขั้นชำนาญการ, Advance level ขั้นกระตุ้นจิตใจ และ Expert level ขั้นกลยุทธ์ ผ่านกระบวนการ EQD PMS ซึ่งจะช่วยให้บุคลากรได้รับการสนับสนุนการพัฒนาตนเองได้อย่างมี ประสิทธิภาพ และเพื่อนำไปใช้ปรับปรุงแนวทางการพัฒนาความก้าวหน้าบุคลากรตาม EQD Competency Level ต่อไป

7. กรอบแนวคิดของโครงการ (Conceptual Framework)



8. วัตถุประสงค์ของโครงการ:

เพื่อให้บุคลากรได้รับการพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานตาม EQD Key Competency ทั้งในด้าน EQD Competency, Unit Competency รวมทั้ง Managerial Competency

9. เป้าหมายของโครงการ:

บุคลากรได้รับการพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานตาม EQD Key Competency ทั้งในด้าน EQD Competency, Unit Competency รวมทั้ง Managerial Competency

10. พื้นที่ดำเนินการ:

มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

11. ตัวชี้วัดผลผลิตโครงการ (Output)

ตัวชี้วัดผลผลิต	หน่วยนับ		รวม	เดือน (ตามรอบปีงบประมาณ)												
				ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	
ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569																
ตัวชี้วัด																
		แผน														
		ผล														

12. วิธีดำเนินงาน:

กิจกรรม	รายละเอียด
ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569	
EQD Capacity Building	- กระบวนการ Goal Setting – พูดคุยเป้าหมายการทำงานร่วมกันระหว่างหัวหน้าและบุคลากรเพื่อกำหนด KPI และ IDP - กระบวนการพัฒนาบุคลากรตาม Goal Setting - กระบวนการ Performance Coaching - หัวหน้าสอนงาน ส่งอบรม พัฒนา พูดคุย ทบทวนผลการปฏิบัติงานเพื่อช่วยให้บุคลากรบรรลุ KPI และ IDP - กระบวนการ Performance Evaluation - บุคลากรรายงาน KPI และ IDP ที่กำหนดตามรอบ หัวหน้าประเมินผลการปฏิบัติงานตามรอบ - Reward and Recognition – หัวหน้าพูดคุยกับบุคลากรถึงผลการประเมินการปฏิบัติงาน การปรับเงินเดือน และการยกย่องชมเชย

13. แผนการดำเนินงานและแผนการใช้จ่ายงบประมาณรายกิจกรรม

13.1 แผนการดำเนินงานรายกิจกรรม:

กิจกรรม/ตัวชี้วัดกิจกรรม (ตัวชี้วัดผลผลิต)	หน่วยนับ	รวม	เดือน (ตามรอบปีงบประมาณ)											
			ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569														
EQD Capacity Building														
ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ														
บุคลากรได้รับการพัฒนาตาม EQD Key Competency ผ่านกระบวนการ EQD PMS	ร้อยละ	แผน	80											80
		ผล												

13.2 แผนการใช้จ่ายรายกิจกรรม:

งบประมาณ	หน่วยนับ	รวม	เดือน (ตามรอบปีงบประมาณ)												
			ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	
ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569															
รวมทั้งสิ้น		แผน 138,000 บาท													
EQD Capacity Building	บาท	แผน	138,000												138,000
		ผล													

14. งบประมาณโครงการ

14.1 แหล่งงบประมาณยุทธศาสตร์ ภายใต้แผนฯ 13 ที่เสนอขอรับสนับสนุนจากมหาวิทยาลัย

รูปแบบการจัดสรรงบประมาณยุทธศาสตร์	งบประมาณสนับสนุน (บาท)		
	มหาวิทยาลัยเชียงใหม่	ส่วนงาน	แหล่งทุนภายนอก
CMU SODU			
CMU SODU (Join SODU)			
CMU On Demand			
CMU Synergy			
CMU Open Initiatives			
CMU Matching			
เงินรายได้ส่วนงาน (Self-Funding)			
แหล่งทุนภายนอก (External Funding) (โปรดระบุชื่อแหล่งทุน)			
งบประมาณรวมทั้งโครงการ (บาท)			

14.2 รายละเอียดงบประมาณ

(หน่วย : บาท)

หมวดงบรายจ่าย	แหล่งงบประมาณ			
	จำนวนเงินรวม (A+B+C)	มหาวิทยาลัย เชียงใหม่ (A)	ส่วนงาน (B)	แหล่งทุน ภายนอก (C)
EQD Capacity Building				
งบดำเนินงาน :				
• ค่าตอบแทน				
• ค่าใช้สอย				
• ค่าวัสดุ				
งบเงินอุดหนุน :		138,000		
งบลงทุน :				
• ครุภัณฑ์				
• สิ่งก่อสร้าง				
รวมทั้งสิ้น		138,000		

หมายเหตุ : ขอถ้วนเฉลี่ยทุกรายการ

งบประมาณรวมทั้งโครงการ :138,000..... บาท

15. กลุ่มเป้าหมาย

15.1 กลุ่มเป้าหมายหลัก: บุคลากรสำนักพัฒนาคุณภาพการศึกษา มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

15.2 กลุ่มเป้าหมายรอง: -

16. ผลลัพธ์โครงการ (Outcomes) :

บุคลากรได้รับการพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานตาม EQD Key Competency ทั้งในด้าน EQD Competency, Unit Competency รวมทั้ง Managerial Competency เป็นไปตามขีดความสามารถตามตำแหน่งงาน

17. การติดตามประเมินผล

- 17.1 วิธีการ:
1. กระบวนการ Goal Setting
 2. กระบวนการ Performance Coaching
 3. กระบวนการ Performance Evaluation
 4. Reward and Recognition

- 17.2 เครื่องมือ:
1. EQD Key Competency
 2. แบบรายงานการติดตาม KPI และ IDP

17.3 ความเสี่ยงที่คาดว่าจะเกิดขึ้น:

ประเภทความเสี่ยง	ความเสี่ยงที่คาดว่าจะเกิดขึ้น	วิธีการปิดความเสี่ยง
1. ด้านการเงิน*	การบริหารงบประมาณโครงการได้ไม่เป็นไปตามแผนที่วางไว้	- ประชุมติดตามแผน-ผล รายไตรมาส
2. ด้านการปฏิบัติงานตามเป้าหมายโครงการ*	การดำเนินกระบวนการพัฒนาบุคลากรตาม Goal Setting ไม่สามารถดำเนินการได้ตามแผน	- จัดช่วงเวลาที่มีความเหมาะสมเพื่อให้บุคลากรตามกลุ่มการพัฒนา สามารถเข้าร่วมโครงการได้ - จัดผู้เข้าร่วมโครงการให้ตรงกับผลลัพธ์การพัฒนาตาม EQD Key Competency ของบุคลากรแต่ละตำแหน่ง

หมายเหตุ: “*” หมายถึง ประเภทรisk บังคับให้จัดทำ

18. ผลกระทบทางเศรษฐกิจและสังคม (Impact) ที่คาดว่าจะเกิดขึ้นของโครงการ: -ไม่มี-

บทบรรยายผลกระทบทางเศรษฐกิจและสังคม: -ไม่มี-

19. แบบฟอร์มคำขอครุภัณฑ์และสิ่งก่อสร้าง: -ไม่มี-

20. กรณีสื่อสิ่งก่อสร้าง: -ไม่มี-

บทสรุป

การจัดทำหลักเกณฑ์และแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 ของสำนักพัฒนาคุณภาพการศึกษา ถือเป็นกลไกสำคัญในการเตรียมความพร้อมและยกระดับขีดความสามารถของบุคลากรให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงและทิศทางการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ภายใต้วิสัยทัศน์ที่มุ่งยกระดับคุณภาพการศึกษาของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่สู่ความเป็นเลิศ เพื่อสร้างคุณค่าต่อสังคมอย่างยั่งยืนด้วยนวัตกรรม

จากการกำหนดกระบวนการบริหารจัดการผลการปฏิบัติงานที่โปร่งใสและเป็นธรรมผ่านระบบ EQD PMS ควบคู่ไปกับการขับเคลื่อนแผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในโครงการ EQD Capacity Building สำนักฯ มุ่งหวังที่จะสร้างเสริมสมรรถนะของบุคลากรในทุกระดับให้เป็นไปตามกรอบสมรรถนะหลัก (EQD Key Competency) การดำเนินการดังกล่าวไม่เพียงแต่ช่วยให้บุคลากรได้รับการพัฒนาตามเป้าหมายรายบุคคล (IDP) อย่างเป็นรูปธรรมเท่านั้น แต่ยังเป็นการเสริมสร้างทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน (Competency Base) ทั้งในด้าน Hard Skill และ Soft Skill เพื่อสนับสนุนการทำงานแบบบูรณาการข้ามสายงาน (Cross-functional Team) และการปรับโครงสร้างองค์กรไปสู่รูปแบบแนวราบ (Flat Organization) ที่มีความคล่องตัวสูง

ท้ายที่สุดนี้ สำนักพัฒนาคุณภาพการศึกษา เชื่อมั่นว่าการดำเนินการตามหลักเกณฑ์และแผนงานที่กำหนดไว้อย่างเคร่งครัด จะช่วยเสริมสร้างความโปร่งใสและตรวจสอบได้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งสอดคล้องกับเจตนารมณ์ของการประเมินการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (CMU-OIT) อีกทั้งยังเป็นการยกระดับความพึงพอใจสร้างความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร และเป็นรากฐานอันแข็งแกร่งในการผลักดันให้สำนักฯ สามารถบรรลุเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ด้านการจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืนต่อไป