

รายงานผลการบริหารและพัฒนา ทรัพยากรบุคคล

**สำนักพัฒนาคุณภาพการศึกษา มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568**

คำนำ

ทรัพยากรบุคคลถือเป็นกลไกสำคัญที่สุดในการขับเคลื่อนพันธกิจและยุทธศาสตร์ของสำนักพัฒนาคุณภาพการศึกษา มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เพื่อก้าวไปสู่วิสัยทัศน์ที่มุ่งมั่นในการยกระดับคุณภาพการศึกษาของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่สู่ความเป็นเลิศ เพื่อสร้างคุณค่าต่อสังคมอย่างยั่งยืนด้วยนวัตกรรม ความสำเร็จดังกล่าวจะเกิดขึ้นได้อย่างเป็นรูปธรรม จำเป็นต้องอาศัยการบริหารจัดการบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ ควบคู่ไปกับการพัฒนาสมรรถนะ (Competency) ของบุคลากรให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง

เพื่อให้การดำเนินงานด้านทรัพยากรบุคคลเป็นไปด้วยความโปร่งใส ตรวจสอบได้ และสอดคล้องกับเจตนารมณ์ของการประเมินการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (CMU-OIT) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 สำนักพัฒนาคุณภาพการศึกษา จึงได้จัดทำรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ฉบับนี้ขึ้น เพื่อรายงานผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินงานที่ผ่านมา โดยได้แบ่งโครงสร้างเนื้อหาให้มีความชัดเจนตามข้อเสนอแนะของคณะกรรมการประเมินออกเป็น 2 ส่วนหลัก ได้แก่

1. ผลการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่นำเสนอข้อมูลสถิติการรอบอัตรากำลังและผลการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากรผ่านระบบ EQD Performance Management System (PMS)
2. ผลการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ที่สรุปผลสำเร็จของการดำเนินโครงการ EQD Capacity Building ซึ่งช่วยขับเคลื่อนให้บุคลากรได้รับการพัฒนาสมรรถนะทั้งด้าน EQD Core Competency, Unit Competency และ Managerial Competency ตลอดจนสะท้อนผลการใช้จ่ายงบประมาณและระยะเวลาดำเนินการที่ชัดเจน

สำนักพัฒนาคุณภาพการศึกษา หวังเป็นอย่างยิ่งว่า เอกสารรายงานฉบับนี้จะสะท้อนให้เห็นถึงความมุ่งมั่นในการบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล และการเตรียมความพร้อมบุคลากรไปสู่การทำงานรูปแบบบูรณาการข้ามสายงาน (Cross-functional Team) ซึ่งจะเป็นรากฐานอันมั่นคงในการผลักดันให้สำนักฯ สามารถปฏิบัติภารกิจด้านการสนับสนุนคุณภาพการศึกษาของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืนต่อไป

สำนักพัฒนาคุณภาพการศึกษา
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

สารบัญ

ส่วนที่ 1 รายงานผลการบริหารทรัพยากรบุคคล	1
ส่วนที่ 2 รายงานผลการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	9
บทสรุป	17

ส่วนที่ 1 รายงานผลการบริหารทรัพยากรบุคคล

สำนักพัฒนาคุณภาพการศึกษา ให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม โดยขับเคลื่อนผ่านกระบวนการจัดการผลการปฏิบัติงาน (EQD PMS) เพื่อให้บุคลากรบรรลุเป้าหมายขององค์กรร่วมกัน ในส่วนนี้จึงขอรายงานผลการดำเนินงานกิจกรรมด้านการบริหารงานบุคคล ตลอดจนแสดงข้อมูลสถิติการรอบอัตรากำลังของ ส่วนงาน ณ วันที่ 30 กันยายน 2568 เพื่อสะท้อนภาพรวมการบริหารกำลังคนในปีงบประมาณที่ผ่านมา มีรายละเอียด ดังนี้

แบบฟอร์มการจัดทำโครงการ/กิจกรรม **เพื่อขอตั้งงบประมาณในลักษณะบูรณาการเชิงยุทธศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568**

กระทรวง : การอุดมศึกษาวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม

กรม : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

1. ชื่อโครงการ EQD Capacity Building

1.1 หน่วยงานที่รับผิดชอบ สำนักพัฒนาคุณภาพการศึกษา

ผู้ประสานงาน รศ.นพ.อนวัช วิเศษบริสทธิ์

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาคุณภาพการศึกษา

โทรศัพท์ 053-941401 โทรสาร 053-941414 โทรศัพท์เคลื่อนที่ 083-9528952

E-mail anawat.w@cmu.ac.th

1.2 หน่วยงานภายในที่ร่วมรับผิดชอบโครงการ สำนักงานสำนัก สำนักพัฒนาคุณภาพการศึกษา

1.3 หน่วยงานภายนอกที่ร่วมรับผิดชอบโครงการ -

2. ความสอดคล้องกับนโยบายรัฐบาล/มติคณะรัฐมนตรี :

นโยบายรัฐบาล อาทิ การแก้ไขปัญหาในการดำรงชีวิตของประชาชน การยกระดับศักยภาพของแรงงาน การพัฒนา นวัตกรรม การวางรากฐานระบบ เศรษฐกิจของประเทศสู่อนาคต การเตรียมคนไทยสู่ศตวรรษที่ 21 การปรับปรุงระบบ สวัสดิการและพัฒนา คุณภาพชีวิตของ การพัฒนาระบบการให้บริการประชาชน การสนับสนุนให้มีการศึกษา การรับฟัง ความเห็นของประชาชน และการดำเนินการเพื่อแก้ไข เพิ่มเติมรัฐธรรมนูญ จากโจทย์สำคัญข้างต้น สามารถสรุปประเด็นการ พัฒนาที่การอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและ นวัตกรรม มีบทบาทสำคัญเพื่อสนับสนุนให้โจทย์ท้าทายสำคัญของประเทศ บรรลุเป้าหมายได้ ดังนี้

1. การสร้างคน มุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพ

2. การสร้างองค์ความรู้ มุ่งเน้นการวิจัยเพื่อสะสมความรู้

3. การสร้างนวัตกรรม มุ่งเน้นการบ่มเพาะและพัฒนาขีดความสามารถผู้ประกอบการ นวัตกรรม การพัฒนาระบบ นิเวศทางนวัตกรรมในด้านต่างๆ

4. การปรับบทบาทมหาวิทยาลัย มุ่งเน้นการส่งเสริมให้มหาวิทยาลัยเป็นฟันเฟืองสำคัญ สำหรับการสร้างคน สร้างองค์ ความรู้ และการสร้างนวัตกรรมเพื่อตอบโจทย์ท้าทายของประเทศ

3. ความสอดคล้อง

3.1 แผนยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ.2561-2580

☐ ด้านความมั่นคง

เป้าหมาย:

- ☐ ประชาชนอยู่ดี กินดี และมีความสุข
- ☐ บ้านเมืองมีความมั่นคงในทุกมิติและทุกระดับ
- ☐ กองทัพ หน่วยงานด้านความมั่นคง ภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน มีความพร้อมในการป้องกันและแก้ไขปัญหาความมั่นคง
- ☐ ประเทศไทยมีบทบาทด้านความมั่นคงเป็นที่ชื่นชมและได้รับการยอมรับโดยประชาคมระหว่างประเทศ
- ☐ การบริหารจัดการความมั่นคงมีผลสำเร็จที่เป็นรูปธรรมอย่างมีประสิทธิภาพ

☐ ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน

- ☐ ประเทศไทยเป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว เศรษฐกิจเติบโตอย่างมีเสถียรภาพและยั่งยืน
- ☐ ประเทศไทยมีขีดความสามารถในการแข่งขันสูงขึ้น

☒ ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

- ☒ คนไทยเป็นคนดี คนเก่ง มีคุณภาพ พร้อมสำหรับวิถีชีวิตในศตวรรษที่ 21
- ☐ สังคมไทยมีสภาพแวดล้อมที่เอื้อและสนับสนุนต่อการพัฒนาคนตลอดช่วงชีวิต

☐ ด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม

- ☐ สร้างความเป็นธรรม และลดความเหลื่อมล้ำในทุกมิติ
- ☐ กระจายศูนย์กลางความเจริญทางเศรษฐกิจและสังคม เพิ่มโอกาสให้ทุกภาคส่วนเข้ามาเป็นกำลังของการพัฒนาประเทศในทุกระดับ
- ☐ เพิ่มขีดความสามารถของชุมชนท้องถิ่นในการพัฒนา การพึ่งตนเองและการจัดการตนเองเพื่อสร้างสังคมคุณภาพ

☐ ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

- ☐ อนุรักษ์และรักษาทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม และวัฒนธรรมให้คนรุ่นต่อไปได้ใช้อย่างยั่งยืน มีสมดุล
- ☐ พัฒนาและสร้างใหม่ฐานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เพื่อลดผลกระทบทางลบจากการพัฒนาสังคม เศรษฐกิจของประเทศ
- ☐ ใช้ประโยชน์และสร้างการเติบโตบนฐานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้สมดุลภายในขีดความสามารถของระบบนิเวศ
- ☐ ยกย่องกระบวนทัศน์ เพื่อกำหนดอนาคตประเทศด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และวัฒนธรรม บนหลักของการมีส่วนร่วม และธรรมาภิบาล

☐ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

- ☐ ภาครัฐมีวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวม ตอบสนองความต้องการของประชาชน ได้อย่างสะดวก รวดเร็ว โปร่งใส
- ☐ ภาครัฐมีขนาดที่เล็กลง พร้อมปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง
- ☐ ภาครัฐมีความโปร่งใส ปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ
- ☐ กระบวนการยุติธรรม เป็นไปเพื่อประโยชน์ต่อส่วนรวมของประเทศ

3.2 แผนปฏิรูปประเทศ

- ☐ ด้านการเมือง
- ☐ ด้านการบริหารราชการแผ่นดิน
- ☐ ด้านกฎหมาย
- ☐ ด้านกระบวนการยุติธรรม
- ☐ ด้านเศรษฐกิจ
- ☐ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ☐ ด้านสาธารณสุข
- ☐ ด้านสื่อสารมวลชน เทคโนโลยีสารสนเทศ
- ☐ ด้านสังคม
- ☐ ด้านพลังงาน
- ☐ ด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ
- ☒ ด้านการศึกษา
- ☐ ด้านตำรวจ

3.3 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13

- ☐ ยุทธศาสตร์ที่ 1 : เกษตรและอาหารแปรรูปมูลค่าสูง
- ☐ ยุทธศาสตร์ที่ 2 : การท่องเที่ยวเน้นคุณค่า
- ☐ ยุทธศาสตร์ที่ 3 : ฐานการผลิตยานยนต์ไฟฟ้า
- ☐ ยุทธศาสตร์ที่ 4 : การแพทย์และสุขภาพแบบครบวงจร
- ☐ ยุทธศาสตร์ที่ 5 : ประสิทธิภาพการลงทุนและโลจิสติกส์
- ☐ ยุทธศาสตร์ที่ 6 : อิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะและบริการดิจิทัล
- ☐ ยุทธศาสตร์ที่ 7 : SMEs และวิสาหกิจชุมชน
- ☐ ยุทธศาสตร์ที่ 8 : พื้นที่เมืองที่มีความเจริญทันสมัยและน่าอยู่
- ☐ ยุทธศาสตร์ที่ 9 : ความยากจนข้ามรุ่นและความคุ้มครองทางสังคม
- ☐ ยุทธศาสตร์ที่ 10 : เศรษฐกิจหมุนเวียนและสังคมคาร์บอนต่ำ
- ☐ ยุทธศาสตร์ที่ 11 : การลดความเสี่ยงจากภัยธรรมชาติ
- ☒ ยุทธศาสตร์ที่ 12 : กำลังคนที่มีสมรรถนะสูง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต
- ☐ ยุทธศาสตร์ที่ 13 : ภาครัฐขนาดเล็กและสมรรถนะสูง

3.4 แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (6 แผน 37 ประเด็น)

☐ แผนความมั่นคง

- ☐ การรักษาความสงบภายในประเทศ
- ☐ การป้องกันและแก้ไขปัญหาที่มีผลกระทบต่อความมั่นคง
- ☐ การพัฒนาศักยภาพของประเทศให้พร้อมเผชิญภัยคุกคามที่กระทบต่อความมั่นคงของชาติ
- ☐ การบูรณาการความร่วมมือด้านความมั่นคงกับอาเซียนและนานาชาติ รวมถึงองค์กรภาครัฐและที่มีใช้ภาครัฐ
- ☐ การพัฒนากลไกการบริหารจัดการความมั่นคงแบบองค์รวม

☐ แผนการสร้างความสามารถในการแข่งขัน

- ☐ การเกษตรสร้างมูลค่า
- ☐ อุตสาหกรรมและบริการ

- ☐ การท่องเที่ยว
- ☐ โครงสร้างพื้นฐาน
- ☐ พัฒนาเศรษฐกิจบนพื้นฐานผู้ประกอบการยุคใหม่

☒ แผนการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

- ☐ การปรับเปลี่ยนค่านิยมและวัฒนธรรม
- ☐ การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต
- ☒ การปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21
- ☐ การตระหนักถึงพหุปัญญาของมนุษย์ที่หลากหลาย
- ☐ การเสริมสร้างให้คนไทยมีสุขภาวะที่ดี
- ☐ การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์
- ☐ การเสริมสร้างศักยภาพการกีฬาในการสร้างคุณค่าทางสังคมและพัฒนาประเทศ

☐ แผนการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม

- ☐ การปรับโครงสร้างเศรษฐกิจฐานราก
- ☐ การปฏิรูประบบภาษีและการคุ้มครองผู้บริโภค
- ☐ การสร้างหลักประกันสังคม (รวมประเด็นแรงงาน การศึกษาและสาธารณสุข)
- ☐ เรื่องกระบวนการยุติธรรม
- ☐ การกระจายศูนย์กลางความเจริญทางเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี
- ☐ การเสริมสร้างพลังงานทางสังคม
- ☐ การเพิ่มขีดความสามารถของชุมชนท้องถิ่นในการพัฒนา การพึ่งพาตนเองและการจัดการตนเอง

☐ แผนการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

- ☐ สร้างการเติบโตอย่างยั่งยืนบนสังคมเศรษฐกิจสีเขียว
- ☐ สร้างการเติบโตอย่างยั่งยืนบนสังคมเศรษฐกิจภาคทะเล
- ☐ สร้างการเติบโตอย่างยั่งยืนบนสังคมที่เป็นมิตรต่อสภาพภูมิอากาศ
- ☐ พัฒนาพื้นที่เมือง ชนบท เกษตรกรรมและอุตสาหกรรมเชิงนิเวศ มุ่งเน้นความเป็นเมืองที่เติบโตอย่าง
ต่อเนื่อง
- ☐ พัฒนาความมั่นคงทางน้ำ พลังงาน และเกษตรที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม
- ☐ ยกระดับกระบวนการทัศน์เพื่อกำหนดอนาคตประเทศ

☐ แผนการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

- ☐ การพัฒนาระบบบริการประชาชน
- ☐ การปรับสมดุลภาครัฐ
- ☐ การพัฒนาระบบบริหารงานภาครัฐ
- ☐ การพัฒนาบุคลากรภาครัฐ
- ☐ การต่อต้านการทุจริตประพฤติดีมิชอบ
- ☐ การแก้ไขกฎหมาย

☐ การปรับปรุงกระบวนการยุติธรรม

4. สถานภาพโครงการ : ☐ งานยุทธศาสตร์ ☒ งานพื้นฐาน/งานประจำ/งานตามภารกิจ

5. ระยะเวลาดำเนินโครงการ/ กิจกรรม.....1.....ปี เริ่มต้นปีงบประมาณ....2568....สิ้นสุดปีงบประมาณ....2568.....

6. ความสำคัญของโครงการ/หลักการและเหตุผล :

สำนักพัฒนาคุณภาพการศึกษาเล็งเห็นความสำคัญในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ และทักษะที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน มีการพัฒนาปรับปรุงกระบวนการทำงานเพื่อให้การดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการตาม กลยุทธ์ และแผนปฏิบัติการของแผนงานประจำ บรรลุผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยสำนักฯ มีแนวทางใน การส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาการทำงานและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องทั้ง Hard Skill และ Soft Skill ประกอบด้วย การ พัฒนาบุคลากรในภาพรวมตามความเห็นของคณะกรรมการบริหารประจำสำนักฯ การพัฒนาบุคลากรเป็นรายบุคคล ทั้งในด้าน การพัฒนาตนเองตามความต้องการ (Self-needed) และการพัฒนาความรู้ ทักษะ ตามสมรรถนะหลักที่สอดคล้องกับเป้าหมาย พันธกิจขององค์กร (Division & EQD Requirement) โดยสนับสนุนงบประมาณในการเข้าร่วมการอบรม การประชุม การ สัมมนา ตลอดจนการศึกษาดูงาน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถให้บุคลากรสามารถนำความรู้และทักษะที่ ได้รับมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพ ซึ่งการพัฒนาบุคลากรจะส่งผลให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ และมี ทักษะที่เหมาะสม สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีความผูกพันต่อองค์กร และเต็ม ใจที่จะอุทิศกำลังกายและกำลังใจในการปฏิบัติงานเพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมาย

สำนักพัฒนาคุณภาพการศึกษา มีเป้าหมายสูงสุดในการดำเนินการ คือ เป็นหน่วยงานที่สนับสนุนการดำเนินการตาม นโยบายและแผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ได้กำหนดวิสัยทัศน์ การเป็นส่วนงานภายใน ที่สามารถสนับสนุน “ยกระดับ คุณภาพการศึกษาของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่สู่ความเป็นเลิศ เพื่อสร้างคุณค่าต่อสังคม อย่างยั่งยืนด้วยนวัตกรรม” มีพันธกิจที่ สำคัญ 3 ด้าน คือ (1) ส่งเสริมให้ส่วนงานวิชาการพัฒนาหลักสูตร เพื่อพัฒนาสังคมอย่างยั่งยืน (2) พัฒนาคุณภาพการจัด การศึกษา ทั้งกระบวนการวิชา และพัฒนาอาจารย์ และ (3) สนับสนุนการขับเคลื่อนกลยุทธ์ด้านการศึกษามหาวิทยาลัยเชียงใหม่ แบ่งการทำงานของสำนักพัฒนาคุณภาพการศึกษา ออกเป็น 5 ฝ่าย 1 ศูนย์ แต่ละฝ่าย/ศูนย์ มีหน้าที่ รับผิดชอบดังนี้ ฝ่าย CD: ดูแลกระบวนการด้านหลักสูตร ได้แก่ การเปิด ปิด ปรับปรุง กระบวนวิชาและหลักสูตรทุกหลักสูตร ฝ่าย QA: ดูแลด้านการส่งเสริมมาตรฐาน ประกันคุณภาพหลักสูตร ทุกหลักสูตร และการรวบรวม วิเคราะห์ ผลสัมฤทธิ์ด้านพันธ กิจการศึกษาของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ฝ่าย EM: ดูแลด้านการตลาด ประชาสัมพันธ์หลักสูตรทุกหลักสูตร และการพัฒนา อาจารย์ในด้านการบริหารกระบวนการวิชา ออกแบบหลักสูตร ฝ่าย BO: ทำหน้าที่สนับสนุนการทำงานของสำนักในภาพรวม เช่น งบประมาณ การเงิน พัสดุ บริหารบุคคล ฝ่าย ES: ทำหน้าที่สนับสนุนยุทธศาสตร์ด้านการศึกษา การบูรณาการการทำงาน ระหว่างฝ่าย/งาน และเป็นเลขานุการสภาวิชาการ ศูนย์ CWIE: ทำหน้าที่แสวงหาความร่วมมือกับคู่ความร่วมมือทั้งภาครัฐและ เอกชน การเป็นศูนย์กลางด้าน CWIE ของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เป็นต้น

ดังนั้น เพื่อให้ผู้บริหารและบุคลากรของสำนักพัฒนาคุณภาพการศึกษา จำนวน 43 คน สามารถการดำเนินการตาม นโยบายและแผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่เป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้ จึงเห็นสมควรจัดโครงการ EQD Capacity Building

7. วัตถุประสงค์ของโครงการ :

1. เพื่อให้บุคลากรได้รับการพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานตามความต้องการและตามความเหมาะสมอย่าง ต่อเนื่อง
2. เพื่อให้บุคลากรสามารถนำความรู้และทักษะจากการพัฒนามาพัฒนาปรับปรุงกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพ/ ประสิทธิผล บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด

8. เป้าหมายของโครงการ :

บุคลากรได้รับการพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานตามความต้องการและตามความเหมาะสม และสามารถนำความรู้และทักษะจากการพัฒนา มาดำเนินงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด

9. พื้นที่ดำเนินการ : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

10. กลุ่มเป้าหมาย :

กลุ่มเป้าหมายหลัก : บุคลากรสำนักพัฒนาคุณภาพการศึกษา มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

11. ขั้นตอน/วิธีดำเนินการ และหมวดเงินที่ใช้

ขั้นตอน/วิธีดำเนินการ	ดำเนินการ ในไตรมาส (✓)				เป้าหมาย (เช่น ใคร จำนวน ครั้ง เรื่อง ฯลฯ)	ดำเนินการในพื้นที่ (✓)		หมวดเงิน (ระบุจำนวนเงิน : ล้านบาท)			
	1	2	3	4		ส่วนกลาง	ภูมิภาค	งบดำเนินงาน	งบลงทุน	งบรายจ่ายอื่น	งบเงินอุดหนุน
1. บุคลากรจัดทำ One Page IDP เพื่อใช้ในการพัฒนา ติดตาม และ ช่วยประเมินผลการพัฒนาตนเองเป็นรายบุคคล	✓				ร้อยละของ บุคลากรที่ได้รับ การพัฒนาตาม IDP และนำความรู้ ทักษะนั้นไปใช้ใน การทำงาน = 80	✓					
2. สำรวจความต้องการพัฒนาสมรรถนะเพิ่มเติมในหัวข้อที่บุคลากร สนใจ	✓					✓					
3. ออกแบบการพัฒนาสมรรถนะรายบุคคลตาม One Page IDP (Division & EQD Requirement) และตามผลการสำรวจความ ต้องการเพิ่มเติม (Self-needed)	✓					✓					
4. วางแผนการพัฒนาสมรรถนะ และสื่อสาร timeline การพัฒนา สมรรถนะแก่บุคลากร	✓					✓					
5. จัดกิจกรรมพัฒนาสมรรถนะบุคลากรสำนักฯ - ติดตามการพัฒนาสมรรถนะรายบุคคลตามแผน - ประเมินผลการนำความรู้ และทักษะจากการเข้าร่วมพัฒนา สมรรถนะไปใช้ในการทำงานโดยบุคลากร - ประเมินผลความสำเร็จการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรตามแผน IDP โดยผู้บังคับบัญชา		✓	✓	✓		✓					120,400
รวมเงิน											120,400
งบประมาณรวมทั้งโครงการ						120,400					

12. ผลผลิต (Output) / ตัวชี้วัดผลผลิต

ผลผลิต (Output)	ตัวชี้วัดผลผลิต/ค่าเป้าหมาย
1) ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตาม IDP และนำความรู้ทักษะนั้นไปใช้ในการทำงาน	ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ 1) ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตาม IDP และนำความรู้ทักษะนั้นไปใช้ในการทำงาน = 80

13. ผลลัพธ์ (Outcomes)

บุคลากรได้รับการพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง สามารถนำความรู้และทักษะที่ได้รับมาใช้ในการพัฒนาปรับปรุงกระบวนการทำงานให้ดียิ่งขึ้น

14. งบประมาณรวมทั้งโครงการ.....120,400.....บาท

15. ประมาณการรายจ่ายล่วงหน้าระยะปานกลาง

ปีงบประมาณ	เป้าหมาย	งบประมาณ (บาท)
2568	-	120,400
2569	-	120,400
2570	-	120,400

16. กรอบอัตรากำลัง (ข้อมูล ณ 30 กันยายน 2568)

ประเภทบุคลากร	ปีงบประมาณ 2564	ปีงบประมาณ 2565	ปีงบประมาณ 2566	ปีงบประมาณ 2567	ปีงบประมาณ 2568
ข้าราชการ	1	1	1	-	-
พนักงานมหาวิทยาลัย (งบประมาณแผ่นดิน)	22	22	22	33	33
พนักงานมหาวิทยาลัย ชั่วคราว (พนักงานส่วนงาน)	4	4	4	5	4
พนักงานมหาวิทยาลัย ประจำ แบบตามภารกิจด้าน ยุทธศาสตร์เชิงรุก	-	-	-	-	5
ลูกจ้างโครงการ	-	-	-	3	3
รวม	27	27	27	41	45

17. งบประมาณที่ใช้ในปีที่ผ่านมา

ปีงบประมาณ	เป้าหมาย	งบประมาณ (บาท)
2567	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตาม IDP และนำความรู้ทักษะนั้นไปใช้ในการทำงาน = 100	84,000

ส่วนที่ 2 รายงานผลการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ตามที่สำนักพัฒนาคุณภาพการศึกษาเป็นหน่วยงานสำคัญในการขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์ด้านการศึกษาของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่เพื่อปฏิบัติงานสอดรับวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ด้าน SO4 สร้างการพัฒนาที่ยั่งยืนด้านการจัดการศึกษา (Educational Platform) มุ่งเน้นการสนับสนุนเพื่อบรรลุวิสัยทัศน์ เป้าหมายแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ตามแผนพัฒนามหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ระยะที่ 13 ภายใต้วิสัยทัศน์เป้าหมาย และพันธกิจในวาระการบริหาร 4 ปี (2565-2569) ดังนี้

วิสัยทัศน์:

“ยกระดับคุณภาพการศึกษาของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่สู่ความเป็นเลิศเพื่อสร้างคุณค่าต่อสังคมอย่างยั่งยืนด้วยนวัตกรรม”

เป้าหมายวิสัยทัศน์:

1. สร้างคุณค่าให้กับผู้เรียนมหาวิทยาลัยเชียงใหม่และสังคมผ่านหลักสูตรที่ได้รับการยกระดับโดยสำนักพัฒนาคุณภาพการศึกษา มากกว่า 1,500 ล้านบาท
2. หลักสูตรได้รับการยกระดับโดยใช้กระบวนการนวัตกรรมด้านหลักสูตรสมัยใหม่ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย มากกว่า 30% ของหลักสูตรทั้งหมด
3. พัฒนาระบบและกระบวนการทำงานอย่างยั่งยืน ได้รับการตรวจประเมิน EdPEX มากกว่าระดับ 300 คะแนน

พันธกิจ :

1. ส่งเสริมให้ส่วนงานวิชาการพัฒนาหลักสูตรที่ได้มาตรฐาน มีคุณภาพ เป็นสากล และตรงกับความต้องการของผู้เรียนและตลาดแรงงาน เพื่อพัฒนาสังคมอย่างยั่งยืน
2. พัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้ซึ่งเป็นที่ต้องการของตลาดแรงงานในยุคดิจิทัล
3. สนับสนุนการขับเคลื่อนกลยุทธ์ด้านการศึกษาของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่อย่างเป็นระบบและยั่งยืน

สำนักฯ มีผลิตภัณฑ์สำคัญที่ส่งมอบแก่กลุ่มลูกค้าที่เกี่ยวข้อง ได้แก่

1. สนับสนุนการพัฒนาหลักสูตร ได้แก่ เปิด ปรับปรุง ปิด หลักสูตร เพื่อให้หลักสูตรมีคุณภาพตรงกับความต้องการของผู้เรียนและสังคม
2. สนับสนุนการรับรองมาตรฐานของหลักสูตรจากหน่วยงานภายนอก
3. กำกับประเมินคุณภาพหลักสูตร เพื่อให้หลักสูตรได้รับการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง
4. พัฒนาอาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุนในด้านการพัฒนาคุณภาพหลักสูตร
5. พัฒนาอาจารย์ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา
6. ดำเนินกิจกรรมการตลาดเชิงรุก Online ให้กับหลักสูตร
7. ดำเนินกิจกรรมการตลาดเชิงรุก On Site ให้กับหลักสูตร

กิจกรรมตามแผนกลยุทธ์ 4C : Educational Strategic Partner ดังรูป

Strategic Objectives	แนวทางการดำเนินงานตามวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	บริบทเชิงกลยุทธ์	
		SC	SA
C1-Customer Focus Product: Enabler CMU strategic Products and Services	การสร้างผลิตภัณฑ์และบริการของสำนักที่ตอบโจทย์ความต้องการของส่วนงานวิชาการ และมหาวิทยาลัยที่ตอบสนองความต้องการ และความคาดหวังของผู้เรียน	1 6	1 3 6
SO1 - Customer: Goal	หลักสูตรได้รับการออกแบบ พัฒนา ปรับปรุงใหม่ ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ด้านการศึกษาของ มช.	30% ของหลักสูตร มช.	
ประเด็นกลยุทธ์ Redesign: สำนักฯ มีโอกาสในการทบทวน ออกแบบผลิตภัณฑ์และบริการใหม่ เพื่อให้เป็นส่วนงานที่สนับสนุนการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ด้านการศึกษาของ มช. อย่างแท้จริง			
C2-Change Agent: EQD Next Era – Agile Organization	การเป็นองค์กรที่สร้างความเปลี่ยนแปลง ยกระดับองค์กรให้มีความคล่องตัว มุ่งเน้นผลลัพธ์ ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล นำไปสู่ความพร้อมในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การศึกษาของมหาวิทยาลัย	2 3 4	3 6
SO2 - Change Agent: Goal	ผลิตภาพ (รอบระยะเวลา, ประสิทธิภาพ) ของกระบวนการทุกกระบวนการดีขึ้น	ผลิตภาพเพิ่มขึ้น > 50%	
ประเด็นกลยุทธ์ Refocus: สำนักฯ ยกระดับการทำงานในทุกส่วน เพื่อพัฒนาการดำเนินงานที่สำคัญ เป็นองค์กรที่ทำงานแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์ (Outcome oriented) ส่งมอบผลลัพธ์ที่มีคุณค่าอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน			
C3-Collaboration for Excellence: Create opportunity for CMU	การสร้างความร่วมมือทั้งภายใน ระหว่างส่วนงานใน มช. และหน่วยงานภายนอก เพื่อสนับสนุนความเป็นเลิศด้านการศึกษา	5 6	2 4 5
SO3 - Collaboration: Goal	จำนวนผู้เรียนในหลักสูตรที่เกิดจากความร่วมมือระหว่างหน่วยงานภายใน และหน่วยงานภายนอก	> 10,000 คน	
C4-Competency Building: Enhancing CMU Education Quality	การพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรสำนักฯ และบุคลากรของส่วนงานวิชาการในด้านคุณภาพหลักสูตร เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งด้านการศึกษาของ มช.	3 4	3 4
SO4 - Competency: Goal	บุคลากรมีความสามารถ สร้างความพึงพอใจแก่ผู้รับบริการ และคู่ความร่วมมือทุกกลุ่ม	ความพึงพอใจลูกค้า NPS > 8 คะแนน	
ประเด็นกลยุทธ์ Reform: ปฏิรูปการทำงาน โครงสร้างหน่วยงาน พัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร ให้สำนักฯ มีความพร้อมในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ร่วมกับหน่วยงานภายใน และหน่วยงานภายนอก			

และสำนักฯ นำการประเมิน Performance Evaluation ในรูปแบบ EQD PMS เพื่อการพัฒนาบุคลากรตามแนวทาง EQD Competency Level ครอบคลุมทุกมิติการพัฒนา ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่

1. EQD Core Competency สมรรถนะสำคัญของบุคลากรทุกคน
 2. Functional Competency สมรรถนะสำคัญของแต่ละฝ่าย ฝ่ายละ 2 ด้าน
 3. Managerial Competency ทักษะในการบริหารงาน การเป็นผู้นำในระดับบริหาร
- โดยสมรรถนะทั้งหมดจะถูกแบ่งเป็น 5 ระดับ คือ Basic level ขั้นเรียนรู้, Doing level ขั้นปฏิบัติ, Developing level ขั้นชำนาญการ, Advance level ขั้นกระตุ้น จูงใจ และ Expert level ขั้นกลยุทธ์

Competency Pillars	Key Competency				
EQD Competency	Customer Focus	Problem Solving Decision making	Communication	Teamwork & Coordination	Cognitive Flexibility
Unit Competency	CD	QA	EM	BO	ES
	Curriculum Development	Educational Quality Development	Career Development	IT skill	Resource Management
	Executive Secretary	Educational Digital Think Tank	Proactive Marketing	Executive Management	Project Manager
Managerial Competency	Leadership Skill		Strategic Thinking		

รูปแสดง EQD Competency Level

เพื่อให้การพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรสำนักฯ สามารถตอบสนองต่อพันธกิจและผลสัมฤทธิ์ที่ส่งแก่Stakeholderที่เกี่ยวข้องได้อย่างมีประสิทธิภาพเป็นไปตามเป้าหมายองค์กรที่มีความสอดคล้องตามแผนพัฒนามหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ระยะที่ 13

สำนักงานสำนักฯ จึงขออนุมัติจัดโครงการพัฒนาบุคลากรสำนักพัฒนาคุณภาพการศึกษา ประจำปี 2568 ดังมีกิจกรรม ต่อไปนี้

1. กิจกรรม Team Building ฝ่ายส่งเสริมการพัฒนาหลักสูตร
2. กิจกรรม Team Building โครงการ CWIE Comprehensive Center
3. กิจกรรม Team Building สำนักพัฒนาคุณภาพการศึกษา
4. กิจกรรมเสริมสร้าง Engagement (EQD Body & Mind) แก่บุคลากรสำนักฯ (สอดคล้องตามนโยบายขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยสู่องค์กรสุขภาวะอย่างอัจฉริยะและยั่งยืน)
5. กิจกรรมเสริมสร้างทักษะความรู้ภาษาอังกฤษ (EQD - Eng 2025)
6. กิจกรรมอื่นๆ ที่มีความสอดคล้องต่อนโยบายสำนักฯ และมหาวิทยาลัยเชียงใหม่

โครงการพัฒนาบุคลากรสำนักพัฒนาคุณภาพการศึกษา ประจำปีงบประมาณ 2568

1. ชื่อโครงการ

โครงการพัฒนาบุคลากรสำนักพัฒนาคุณภาพการศึกษา ประจำปีงบประมาณ 2568

2. หน่วยงานที่รับผิดชอบ

งานบุคคล สำนักงานสำนัก สำนักพัฒนาคุณภาพการศึกษา

3. หลักการและเหตุผล

สำนักพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้กำหนดแผนกลยุทธ์ด้าน Competency Building – Enhancing CMU Education Quality (C4) : การพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรในด้านการพัฒนาคุณภาพหลักสูตร เพื่อพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรสำนักฯ ในการขับเคลื่อนการพัฒนาหลักสูตรแนวใหม่ตามยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย โดยมุ่งเน้นการพัฒนาทักษะ แบบ Competency Base ที่ตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ โดยบุคลากรจะได้รับการพัฒนาทั้งในด้าน non-technical skills และ technical skills เพื่อให้สามารถทำงานสนับสนุนทิศทางการของมหาวิทยาลัยได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สร้างความพึงพอใจแก่ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม รวมถึงสามารถทำงานแบบบูรณาการในรูปแบบ Cross-functional Team เพื่อเตรียมพร้อมสำหรับการปรับโครงสร้างองค์กรให้เป็น Flat Organization ภายใต้วิสัยทัศน์ เป้าหมายวิสัยทัศน์และพันธกิจ วาระการบริหาร 4 ปี 2565-2569 ดังต่อไปนี้

วิสัยทัศน์: ยกระดับคุณภาพการศึกษาของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่สู่ความเป็นเลิศ เพื่อสร้างคุณค่าต่อสังคมอย่างยั่งยืนด้วยนวัตกรรม (Uplifting CMU Educational excellence for sustainably positive impact to society with innovation)

เป้าหมายวิสัยทัศน์ :

1. สร้างคุณค่าให้กับผู้เรียน มหาวิทยาลัยเชียงใหม่และสังคม ผ่านหลักสูตรที่ได้รับการยกระดับโดยสำนักพัฒนาคุณภาพการศึกษา มากกว่า 1,500 ล้านบาท
2. หลักสูตรได้รับการยกระดับโดยใช้กระบวนการนวัตกรรมด้านหลักสูตรสมัยใหม่ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย มากกว่า 30% ของหลักสูตรทั้งหมด
3. พัฒนาระบบและกระบวนการทำงานอย่างยั่งยืน ได้รับการตรวจประเมิน EdPEx มากกว่าระดับ 300 คะแนน

พันธกิจ :

1. ส่งเสริมให้ส่วนงานวิชาการพัฒนาหลักสูตรที่ได้มาตรฐาน มีคุณภาพ เป็นสากล และตรงกับความต้องการของผู้เรียนและตลาดแรงงาน เพื่อพัฒนาสังคมอย่างยั่งยืน
2. พัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้ ซึ่งเป็นที่ต้องการของตลาดแรงงานในยุคดิจิทัล
3. สนับสนุนการขับเคลื่อนกลยุทธ์ด้านการศึกษาของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่อย่างเป็นระบบและยั่งยืน

การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรตาม EQD Competency Level ทั้งในด้าน EQD Core Competency ด้าน Unit Competency และด้าน Managerial Competency ให้สอดคล้องตามผลการปฏิบัติงานของบุคลากร EQD Performance Management System จะช่วยส่งเสริมให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานที่รับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องตามกลยุทธ์สำนักฯ และแผนยุทธศาสตร์ด้าน SO4 ของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ รวมทั้งเป็นการวางแผนการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพเพื่อพัฒนาเป็น Individual Development Plan ของบุคลากรแต่ละคน (IDP) และส่งเสริมศักยภาพของบุคลากรในการมีส่วนร่วมในความสำเร็จขององค์กร

4. วัตถุประสงค์

- 1) สนับสนุนการปรับโครงสร้างการทำงานสำนักฯ รูปแบบ Cross-Functional Team
- 2) เพิ่ม productivity ระดับ unit และระดับองค์กร
- 3) เพิ่มความพึงพอใจ และความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร

5. วัน เวลา และสถานที่

ภายในปีงบประมาณ พ.ศ.2568 เวลา 08.30-16.30 น. ณ ห้องประชุมภายในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่และหน่วยงานภายนอก

6. วิทยากร

- 1) รองศาสตราจารย์ นายแพทย์อนวัช วิเศษบริสุทธิ์
- 2) วิทยากรภายนอก

7. ผู้เข้าร่วมโครงการฯ

- 1) ผู้บริหารสำนักพัฒนาคุณภาพการศึกษา จำนวน 4 คน
- 2) บุคลากรภายในสำนักพัฒนาคุณภาพการศึกษา จำนวน 50 คน

8. งบประมาณ

- 1) งบประมาณเงินรายได้มหาวิทยาลัย ประจำปีงบประมาณ 2568 สำนักพัฒนาคุณภาพการศึกษา แผนงาน การเรียนการสอน งานสนับสนุนการจัดการศึกษา/กิจกรรมพัฒนาบุคลากร กองทุนพัฒนาบุคลากร งบเงินอุดหนุน เงินอุดหนุนเฉพาะกิจ โครงการ EQD Capacity Building
- 2) โครงการพัฒนาสำนักพัฒนาคุณภาพการศึกษาเพื่อขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษา และติดตามผลสัมฤทธิ์ การดำเนินงานในการยกระดับคุณภาพบัณฑิต และคุณภาพการบริหารจัดการสำนักพัฒนาคุณภาพการศึกษาสู่ความเป็นเลิศ ประจำปีงบประมาณ 2568

9. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

- 1) ผลลัพธ์การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ และสร้างนวัตกรรมเป็นไปตามเป้าหมาย หรือสูงกว่าเป้าหมายที่สำนักฯ วางไว้
- 2) ความพึงพอใจ และความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรสูงขึ้น

10. ตัวชี้วัด และการประเมินผล

ผลผลิต (Output)	ตัวชี้วัดผลผลิต/ค่าเป้าหมาย
1) ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตาม IDP และ นำความรู้ทักษะนั้นไปใช้ในการทำงาน	1) ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตาม IDP = 80

11. ผลลัพธ์ (Outcomes)

บุคลากรได้รับการพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง สามารถนำความรู้และทักษะที่ได้รับมาใช้ในการพัฒนาปรับปรุงกระบวนการทำงานให้ดียิ่งขึ้น

12. งบประมาณที่ใช้

ขั้นตอน/วิธีดำเนินการ	ดำเนินการ ในไตรมาส (✓)				เป้าหมาย (เช่น ใคร จำนวนครั้ง เรื่อง ฯลฯ)	ดำเนินการในพื้นที่ (✓)		หมวดเงิน (ระบุจำนวนเงิน : ล้านบาท) งบเงินอุดหนุน	งบประมาณ ที่แท้จริง (บาท)
	1	2	3	4		ส่วนกลาง	ภูมิภาค		
1. บุคลากรจัดทำ One Page IDP เพื่อใช้ในการพัฒนา ติดตาม และ ช่วยประเมินผลการพัฒนาตนเองเป็นรายบุคคล	✓				ร้อยละของบุคลากร ที่ได้รับการพัฒนา ตาม IDP และนำ ความรู้ทักษะนั้นไป ใช้ในการทำงาน = 80	✓		0	0
2. สำรวจความต้องการพัฒนาสมรรถนะเพิ่มเติมในหัวข้อที่บุคลากร สนใจ	✓					✓		0	0
3. ออกแบบการพัฒนาสมรรถนะรายบุคคลตาม One Page IDP (Division & EQD Requirement) และตามผลการสำรวจความ ต้องการเพิ่มเติม (Self-needed)	✓					✓		0	0
4. วางแผนการพัฒนาสมรรถนะ และสื่อสาร timeline การพัฒนา สมรรถนะแก่บุคลากร	✓					✓		0	0
5. จัดกิจกรรมพัฒนาสมรรถนะบุคลากรสำนักฯ (1) Team Building (CD-Curriculum Development) (2) Team Building (SP-Strategic Partnership for Educational Development) (3) Team Building (EQD) (4) EQD Body & Mind (5) โครงการจัดการความรู้และการสร้างองค์ความรู้ด้านการบริหารจัดการ หลักสูตรการจัดการศึกษา และการประกันคุณภาพการศึกษาของสำนัก พัฒนาคุณภาพการศึกษา (Knowledge Management) (6) Executive Team Development (7) Integrate EQD for Supporting Sustainability Education of CMU		✓	✓	✓		✓		120,400	80,025
รวมเงิน								120,400	80,025
งบประมาณรวมทั้งโครงการ								120,400	80,025

13. การประเมินผล

จากข้อ 10

ผลผลิต (Output)	ตัวชี้วัดผลผลิต/ค่าเป้าหมาย
1) ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตาม IDP และนำความรู้ทักษะนั้นไปใช้ในการทำงาน	1) ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตาม IDP = 80

ตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ EdPEX ข้อ 7.3 ผลลัพธ์ด้านบุคลากร

Data Owner	สถานะข้อมูล ปี 2568	รหัสผลลัพธ์	ชื่อตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ผลการดำเนินงาน			หมายเหตุ
					ปีงบประมาณ	ปี 2567	ปี 2568	
		7.3	ผลลัพธ์ด้านบุคลากร					
		7.3ก (1)	ขีดความสามารถและอัตราจ้างบุคลากร					
BO	มีข้อมูล	7.3-1	อัตราส่วนบุคลากรต่อภาระงาน	ชั่วโมง/สัปดาห์	✓	37.82	38.14	TOR/JA
BO	มีข้อมูล	7.3-2	การวัดระดับความสามารถและทักษะของบุคลากร - Competency Level	คะแนน	✓	2.12	3.00	คะแนนเต็ม 5 เมื่อ 1 คือน้อยที่สุด และ 5 คือมากที่สุด
		7.3ก (2)	บรรยากาศการทำงาน					
BO	มีข้อมูล	7.3-3	ระดับความพึงพอใจของบุคลากรต่อบรรยากาศในการทำงาน	คะแนน	✓	3.52	3.52	คะแนนเต็ม 5 เมื่อ 1 คือน้อยที่สุด และ 5 คือมากที่สุด / มีการปรับเปลี่ยนแบบสอบถามในปี 2568
BO	มีข้อมูล	7.3-4	ระดับความพึงพอใจของบุคลากรต่อสภาพแวดล้อมการทำงาน	คะแนน	✓	3.18	3.79	คะแนนเต็ม 5 เมื่อ 1 คือน้อยที่สุด และ 5 คือมากที่สุด / มีการปรับเปลี่ยนแบบสอบถามในปี 2568
BO	มีข้อมูล	7.3-5	ระดับความเครียดและภาวะสุขภาพจิตของบุคลากร	คะแนน	✓	2.87	3.07	คะแนนเต็ม 5 เมื่อ 1 คือน้อยที่สุด และ 5 คือมากที่สุด / มีการปรับเปลี่ยนแบบสอบถามในปี 2568
BO	มีข้อมูล	7.3-6	ระดับความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรและบรรยากาศการทำงานเป็นทีม (Teamwork and Interpersonal Relations Index)	คะแนน	✓	3.33	3.59	คะแนนเต็ม 5 เมื่อ 1 คือน้อยที่สุด และ 5 คือมากที่สุด / มีการปรับเปลี่ยนแบบสอบถามในปี 2568
BO	มีข้อมูล	7.3-7	ระดับความมั่นคงในการทำงาน (Job Security)	คะแนน	✓	2.98	3.19	คะแนนเต็ม 5 เมื่อ 1 คือน้อยที่สุด และ 5 คือมากที่สุด / มีการปรับเปลี่ยนแบบสอบถามในปี 2568
BO	มีข้อมูล	7.3-8	ระดับโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน (Career Progression Index)	คะแนน	✓	3.2	3.31	คะแนนเต็ม 5 เมื่อ 1 คือน้อยที่สุด และ 5 คือมากที่สุด / มีการปรับเปลี่ยนแบบสอบถามในปี 2568
		7.3ก (3)	ความผูกพันของบุคลากรและการรักษามูลค่าไว้					
BO	มีข้อมูล	7.3-9	ระดับความพึงพอใจของบุคลากรต่อองค์กร	คะแนน	✓	3.24	3.41	คะแนนเต็ม 5 เมื่อ 1 คือน้อยที่สุด และ 5 คือมากที่สุด / มีการปรับเปลี่ยนแบบสอบถามในปี 2568
BO	มีข้อมูล	7.3-10	ระดับความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร (Employee Engagement Score)	คะแนน	✓	3.04	3.54	คะแนนเต็ม 5 เมื่อ 1 คือน้อยที่สุด และ 5 คือมากที่สุด / ใช้แบบสอบถาม CMU-Engagement 2025
BO	มีข้อมูล	7.3-11	อัตราการลาออกของบุคลากร (Employee Turnover Rate)	ร้อยละ	✓	0	4.55	จากสูตร [(จำนวนพนักงานที่ลาออก ÷ จำนวนพนักงานเฉลี่ย) x 100]
		7.3ก (4)	การพัฒนาบุคลากร					
BO	มีข้อมูล	7.3-12	อัตราส่วนการเข้าร่วมโครงการพัฒนาบุคลากร (Employee Participation in Development Programs)	ค่าเฉลี่ย / คน	✓	3.49	7.93	บุคลากร 1 คน เข้าร่วมโครงการ
BO	มีข้อมูล	7.3-13	อัตราส่วนการเข้าร่วมอบรมและพัฒนาบุคลากร (Training Participation Rate)	ร้อยละ	✓	100	100	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วม
BO	มีข้อมูล	7.3-14	ชั่วโมงเฉลี่ยของการพัฒนาต่อบุคลากร (Average Training Hours per Employee)	ชั่วโมง	✓	45.69	48.29	ต่อปีงบประมาณ จากสูตรจำนวนการอบรมของบุคลากรทั้งหมด/จำนวนบุคลากร
BO	มีข้อมูล	7.3-15	ระดับความพึงพอใจของบุคลากรต่อโครงการพัฒนา (Employee Satisfaction with Development Programs)	คะแนน	✓	4.33	4.31	คะแนนเต็ม 5 คะแนน

ผลผลิต (Output)	ตัวชี้วัดผลผลิต/ค่าเป้าหมาย
1) ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตาม IDP ร้อยละ 100 และนำความรู้ทักษะนั้นไปใช้ในการทำงานเพิ่มขึ้นจากเดิม 2.12 คะแนน เป็น 3.00 คะแนน คิดเป็นเพิ่มขึ้นร้อยละ 41.50	1) ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตาม IDP คิดเป็นร้อยละ 100

unสรุป

จากผลการดำเนินงานด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 สำนักพัฒนาคุณภาพการศึกษา มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ได้ขับเคลื่อนกระบวนการบริหารจัดการบุคลากรอย่างเป็นระบบและเป็นรูปธรรม ควบคู่ไปกับการพัฒนาทักษะสมรรถนะอย่างต่อเนื่อง ซึ่งผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินงานได้สะท้อนให้เห็นถึงความมุ่งมั่นในการเตรียมความพร้อมกำลังคนให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กรที่มุ่งยกระดับคุณภาพการศึกษาของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่สู่ความเป็นเลิศ เพื่อสร้างคุณค่าต่อสังคมอย่างยั่งยืนด้วยนวัตกรรม

ในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล การนำระบบการจัดการผลการปฏิบัติงาน (EQD PMS) มาใช้ ช่วยให้เกิดความโปร่งใส เป็นธรรม และสามารถประเมินสมรรถนะบุคลากรได้อย่างครอบคลุม ทั้งในมิติสมรรถนะหลัก (EQD Core Competency) สมรรถนะประจำหน่วยงาน (Unit Competency) และสมรรถนะด้านการบริหาร (Managerial Competency) ควบคู่ไปกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ผ่านการดำเนินโครงการ EQD Capacity Building ที่ส่งผลให้บุคลากรได้รับการพัฒนาสมรรถนะตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ครบถ้วนร้อยละ 100 และมีระดับความรู้ทักษะที่นำไปใช้ในการทำงานเพิ่มสูงขึ้นอย่างชัดเจน นอกจากนี้ กิจกรรมย่อยต่างๆ ยังช่วยเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร ตลอดจนส่งเสริมทักษะการทำงานแบบบูรณาการข้ามสายงาน (Cross-functional Team)

ท้ายที่สุดนี้ ผลลัพธ์จากการดำเนินการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลอย่างโปร่งใสตามหลักธรรมาภิบาล ไม่เพียงแต่เป็นการปฏิบัติตามเจตนารมณ์ของการประเมินการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (CMU-OIT) เท่านั้น แต่ยังเป็นรากฐานอันสำคัญในการสร้าง "กำลังคนที่มีสมรรถนะสูง" ที่พร้อมรองรับการปรับโครงสร้างองค์กรไปสู่องค์กรแนวราบ (Flat Organization) และเป็นฟันเฟืองหลักในการสนับสนุนพันธกิจด้านการจัดการศึกษาของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืนต่อไป