



วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา  
School of Education University of Phayao

# แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของวิทยาลัยการศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567



## แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ.2567

วิทยาลัยการศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา มีการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้บุคลากรของวิทยาลัยการศึกษามีคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะและพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่สนับสนุนการดำเนินงานของวิทยาลัย ตลอดจนเป็นการพัฒนาองค์ความรู้และศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ส่งเสริมเรื่องขวัญและกำลังใจแก่บุคลากร

### ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

#### ปรัชญาวิทยาลัยการศึกษา

การศึกษาเป็นฐานรากของมนุษย์

#### วิสัยทัศน์วิทยาลัยการศึกษา

ผลิตครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีสมรรถนะสูงชั้นนำของประเทศ  
เพื่อนวัตกรรมทางการศึกษาของชุมชน สู่สากล อย่างยั่งยืน

#### พันธกิจวิทยาลัยการศึกษา

1. ผลิตและพัฒนาครูที่มีสมรรถนะวิชาชีพและทักษะแห่งอนาคต
2. วิจัยและพัฒนานวัตกรรมการศึกษาเชิงพื้นที่สู่ความเป็นสากล
3. บริการวิชาการด้วยศาสตร์ทางการศึกษาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน
4. ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมและเอกลักษณ์ไทยให้ภูมิใจในท้องถิ่น
5. บริหารจัดการที่ทันสมัยและมีธรรมาภิบาล มุ่งสู่องค์กรคุณภาพ

#### ค่านิยมร่วม

S: Service Mind “ทำงานด้วยจิตใจที่ดี มุ่งให้บริการทางการศึกษาที่มีคุณภาพ”

E: Ethics and Excellence of Education “ทำงานอย่างมีจริยธรรม และมุ่งความเป็นเลิศทางการศึกษา”

U: Unity “ทำงานร่วมกันเป็นหนึ่ง เพื่อมุ่งสู่เป้าหมายเดียวกัน”

P: Professional “ทำงานอย่างมืออาชีพ เพื่อคุณภาพและมาตรฐาน”

#### อัตลักษณ์บัณฑิต วิทยาลัยการศึกษา

1. อัตลักษณ์ทางวิชาชีพ:

S: Spiritual of Teacher “มีจิตวิญญาณของความเป็นครู”

E: Ethics Courage “มีความกล้าหาญทางจริยธรรม”

U: Universalist of Major “มีความรู้กว้างและลึกในศาสตร์”

P: Professional Teacher “มีความเชี่ยวชาญในวิชาชีพครู”

2. อัตลักษณ์ทั่วไป: “มีสุนทรียภาพดี มีบุคลิกภาพดี มีสุขภาพดี มีจิตภาพดี”

## สมรรถนะหลักขององค์กร (Core Competency)

1. การผลิตครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีสมรรถนะสูงและมีทักษะแห่งอนาคต ด้วยหลักสูตรปริญญาตรีควบสองปริญญา และหลักสูตรบัณฑิตศึกษาที่มีคุณภาพ
2. การฝึกประสบการณ์วิชาชีพทางการศึกษาและการนิเทศแบบผสมผสาน ด้วยภาคีเครือข่ายครูพี่เลี้ยง ผู้บริหารสถานศึกษา และอาจารย์นิเทศก์จากคณะร่วมผลิต
3. การวิจัยและบริการวิชาการ เพื่อการพัฒนานวัตกรรมการศึกษาเชิงพื้นที่ และการเรียนรู้ตลอดชีวิตของชุมชน ด้วยองค์ ความรู้ทางการศึกษา และศาสตร์พระราชา
4. การอนุรักษ์ ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติ ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น ดำรงไว้ซึ่งเอกลักษณ์ชาติไทย ด้วย การบูรณาการกิจกรรมเสริมความเป็นครู
5. การพัฒนาบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญตามสมรรถนะและมาตรฐานวิชาชีพ ด้วยระบบและกลไกการ พัฒนาบุคลากรที่ ส่งเสริมการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้น
6. การบริหารจัดการองค์กรที่ทันสมัย มีธรรมาภิบาล โปร่งใสและตรวจสอบได้ ด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการ สื่อสาร เพื่อความเป็นเลิศในการจัดการศึกษา

## ส่วนที่ 2 การทบทวนบทบาทภารกิจและกำลังคน

วิทยาลัยการศึกษามีการกำหนดเครื่องมือในการประเมินทักษะ สมรรถนะ ดังนี้ แบบมอบหมายงาน แบบประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน แบบประเมินสมรรถนะ

### อัตรากำลังบุคลากรที่จำเป็นต้องมี

วิทยาลัยการศึกษามีกรอบอัตรากำลังบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน วิทยาลัยการศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา ได้พิจารณากรอบอัตรากำลังบุคลากรและวางแผนทดแทนอัตราเกษียณอายุ อัตรากำลังสายวิชาการให้สอดคล้องกับเกณฑ์ครุสภา ภาระการสอนตามค่า FTES ที่กำหนดโดยมหาวิทยาลัยและตามเกณฑ์ของครุสภาพร้อมทั้งการพัฒนาของวิทยาลัยการศึกษา

### แผนการสรรหาบุคลากรสายวิชาการ ที่จะเกษียณอายุในปีงบประมาณ 2567-2571

สาขาวิชา	ปีงบประมาณ				
	2567	2568	2569	2570	2571
การบริหารการศึกษา	0	0	1	0	0
หลักสูตรและการสอน	0	0	0	0	0
เทคโนโลยีทางการศึกษา	0	0	0	0	0
วัดและประเมินผล	0	0	0	0	0
การศึกษา	0	0	0	0	0
<b>รวม</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

### แผนการสรรหาบุคลากรสายสนับสนุน ที่จะเกษียณอายุในปีงบประมาณ 2567-2571

งานสำนักงาน	ปีงบประมาณ				
	2567	2568	2569	2570	2571
งานบริหารทั่วไป	0	0	0	0	0
งานแผนงาน	0	0	0	0	0
งานวิชาการ	0	0	0	0	0
งานฝึกประสบการณ์วิชาชีพทางการศึกษา	0	0	0	0	0
<b>รวม</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

## วิทยาลัยการศึกษามีวิธีการในการสรรหาว่าจ้างบุคลากรสายวิชาการ

วิทยาลัยการศึกษามีวิธีการในการสรรหาว่าจ้างบุคลากรสายวิชาการจากหลากหลายสถาบันและหลากหลายสาขา เพื่อเป็นตัวแทนที่สะท้อน ถ่ายทอดความรู้ให้เห็นถึงความหลากหลายของมุมมอง (ideas) วัฒนธรรม และวิถีคิด (thinking) ให้ผู้เรียน โดยการจัดทำ Job Description การกำหนดทีมจัดทำข้อสอบ ทีมผู้สัมภาษณ์งาน เตรียมการสอบและการสัมภาษณ์ ดำเนินการแผนตามประกาศ

### ตารางแสดงคุณวุฒิบุคลากรสายวิชาการ

รายชื่ออาจารย์	คุณวุฒิของอาจารย์		
	คุณวุฒิ (ทุกระดับ การศึกษา)	สาขาวิชา	สถาบันที่สำเร็จการศึกษา
ผศ.ดร.เกศราพรรณ พันธุ์ศรีเกตุ	ค.ด.	หลักสูตรและการสอน	จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
	ศษ.ม.	หลักสูตรและการสอน	มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
	ศษ.บ.	การวัดและประเมินผล การศึกษาการ ประถมศึกษา	มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
	ค.บ.	การศึกษา	มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย
ผศ.ดร.ณัฐวุฒิ สักโส	ปร.ด.	การศึกษา	มหาวิทยาลัยนเรศวร
	กศ.ม.	การบริหารการศึกษา	มหาวิทยาลัยนเรศวร
	ศน.บ.	การสอนภาษาอังกฤษ	มหาวิทยาลัยมหามงกุฎราชวิทยาลัย
ดร.ธารารัตน์ มาลัยเถาว์	ค.ด.	บริหารการศึกษา	จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
	วท.ม.	การศึกษาวิทยาศาสตร์	สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร ลาดกระบัง
	ป.บัณฑิต	วิชาชีพครู	มหาวิทยาลัยรามคำแหง
	บธ.บ.	คอมพิวเตอร์ธุรกิจ	มหาวิทยาลัยศรีปทุม
ดร.นริศรา เลื้อคล้าย	ค.ด.	การวัดและการ ประเมินผลการศึกษา	จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
	ค.ม.	วิจัยการศึกษา	จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
	ค.บ.	วิทยาศาสตร์ทั่วไป- ฟิสิกส์	จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ผศ.ดร.รุ่งทิวา	ศษ.ด.	หลักสูตรและการสอน	มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

รายชื่ออาจารย์	คุณวุฒิของอาจารย์		
	คุณวุฒิ (ทุกระดับ การศึกษา)	สาขาวิชา	สถาบันที่สำเร็จการศึกษา
กองสอน	กศ.ม.	หลักสูตรและการสอน	มหาวิทยาลัยนเรศวร
	ค.บ.	เคมี	มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
ผศ.ดร.ลำไย สีหามาตย์	ปร.ด.	หลักสูตรและการเรียน การสอน	มหาวิทยาลัยขอนแก่น
	ศษ.ม.	จิตวิทยาการศึกษา	มหาวิทยาลัยขอนแก่น
	ศษ.บ.	การประถมศึกษา	มหาวิทยาลัยขอนแก่น
ผศ.ดร.วรรณภากร พรประเสริฐ	กศ.ด.	วิจัยและประเมินผล การศึกษา	มหาวิทยาลัยนเรศวร
	กศ.ม.	วิจัยและประเมินผล การศึกษา	มหาวิทยาลัยนเรศวร
	วท.บ.	สถิติ	มหาวิทยาลัยนเรศวร
ดร.वलันต์ สรรพสุข	ปร.ด.	การศึกษา	มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
	ศษ.ม.	นวัตกรรมหลักสูตรและ การเรียนรู้	มหาวิทยาลัยรามคำแหง
	ศศ.บ.	สังคมศึกษา	มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
ผศ.ดร.วัชระ จตุพร	ค.ด.	บริหารการศึกษา	จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
	ศษ.ม.	การบริหารการศึกษา	มหาวิทยาลัยสยาม
	ศศ.บ.	ศาสนศึกษา	มหาวิทยาลัยมหิดล
ผศ.ดร.วิลาวัลย์ สมยาโรน	กศ.ด.	เทคโนโลยีและสื่อสาร การศึกษา	มหาวิทยาลัยนเรศวร
	กศ.ม.	เทคโนโลยีและสื่อสาร การศึกษา	มหาวิทยาลัยนเรศวร
	ศศ.บ.	ภาษาอังกฤษ	มหาวิทยาลัยนเรศวร
ผศ.ดร.วิไลภรณ์ ฤทธิคุปต์	ศษ.ด.	หลักสูตรและการสอน	มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
	ศษ.ม.	ประถมศึกษา	มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
	ศ.บ.	การประถมศึกษา	วิทยาลัยครูกำแพงเพชร
ดร.อาภาพรรณ ประทุมไทย	ค.ด.	การวัดและประเมินผล การศึกษา	จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

รายชื่ออาจารย์	คุณวุฒิของอาจารย์		
	คุณวุฒิ (ทุกระดับ การศึกษา)	สาขาวิชา	สถาบันที่สำเร็จการศึกษา
	ค.ม.	การวัดและประเมินผล การศึกษา	จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
	ค.บ.	มัธยมศึกษา	จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ผศ.ดร.ธิดาวัลย์ อุ้นทอง	กศ.ด.	การบริหารการศึกษา	มหาวิทยาลัยนเรศวร
	ศษ.ม.	การบริหารการศึกษา	มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น
	ศษ.ม.	คณิตศาสตร์ศึกษา	มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
	ศษ.บ.	คณิตศาสตร์	มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
ผศ.ดร.น้ำฝน กันมา	กศ.ด.	วิจัยและประเมินผล การศึกษา	มหาวิทยาลัยนเรศวร
	กศ.ม.	การวัดผลการศึกษา	มหาวิทยาลัยนเรศวร
	วท.บ.	สถิติ	มหาวิทยาลัยพายัพ
ผศ.ดร.สันติ บุรณะชาติ	กศ.ด.	การบริหารการศึกษา	มหาวิทยาลัยนเรศวร
	กศ.ม.	การบริหารการศึกษา	มหาวิทยาลัยนเรศวร
	ค.บ.	ภาษาอังกฤษ	วิทยาลัยครูอุตรดิตถ์
ผศ.ดร.สุนทร คล้ายอ่ำ	Ph.D.	Educational Administration	Punjab University, India
	กศ.ม.	อุตสาหกรรมศึกษา	มหาวิทยาลัยนเรศวร
	ค.บ.	อุตสาหกรรมศึกษา	วิทยาลัยครูพิบูลสงคราม
รศ.ดร.โสภา อำนวยรัตน์	กศ.ด.	การบริหารการศึกษา	มหาวิทยาลัยพะเยา
	ศษ.ม.	อาชีวศึกษา	มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
	บธ.บ.	การบริหารงานบุคคล	มหาวิทยาลัยพายัพ
ผศ.ดร.อมรรัตน์ วัฒนาธร	ค.ด.	หลักสูตรและการสอน	จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
	M.Ed.	Educational Studies	University of Aberdeen
	ค.ม.	นิเทศการศึกษาและ พัฒนาหลักสูตร	จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
	ค.บ.	ฝรั่งเศส	จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
รศ.ดร.สมบัติ นพรัถ	Ph.D.	Education	The Maharaja Sayajirao University of Baroda

รายชื่ออาจารย์	คุณวุฒิของอาจารย์		
	คุณวุฒิ (ทุกระดับ การศึกษา)	สาขาวิชา	สถาบันที่สำเร็จการศึกษา
	M.Ed.	Educational Administration	The Maharaja Sayajirao University of Baroda
	กศ.บ.	ภาษาอังกฤษ-ภาษาไทย	วิทยาลัยวิชาการศึกษา
รศ.ดร.ลีอชา ลดาชาติ	ปร.ด.	วิทยาศาสตร์ศึกษา	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
	ป.บัณฑิต	วิชาชีวคหุ	มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
	วท.บ.	ฟิสิกส์	มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
อาจารย์เมทิกา เลิศปฐมมา	กศ.ม.	หลักสูตรและการสอน	มหาวิทยาลัยนเรศวร
	กศ.บ.	ภาษาอังกฤษ	มหาวิทยาลัยนเรศวร
รศ.ดร.ดิเรก ธีระภูธร	ค.ด.	เทคโนโลยีและสื่อสาร การศึกษา	จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
	ค.ม.	โสตทัศนศึกษา	จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
	กศ.บ.	เทคโนโลยีการศึกษา	มหาวิทยาลัยศิลปากร
ผศ.ดร.วิลาวัลย์ โพธิ์ทอง	ปร.ด.	เทคโนโลยีการศึกษา	มหาวิทยาลัยบูรพา
	กศ.ม.	เทคโนโลยีทางการศึกษา	มหาวิทยาลัยบูรพา
	ศศ.บ.	ภาษาไทย	มหาวิทยาลัยบูรพา
ผศ. ดร.นรินทร์ นนทมาลย์	ค.ด.	เทคโนโลยีและสื่อสาร การศึกษา	จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
	ค.ม.	เทคโนโลยีและสื่อสาร การศึกษา	จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
	กศ.บ.	เทคโนโลยีทางการศึกษา	มหาวิทยาลัยบูรพา
ดร.วิภาวี ศิริลักษณ์	ค.ด.	วิธีวิทยาการวิจัย การศึกษา	จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
	กศ.ม.	วิจัยและประเมินผล การศึกษา	มหาวิทยาลัยนเรศวร
	บธ.บ.	การจัดการธุรกิจ	มหาวิทยาลัยนเรศวร
	ศศ.บ.	การวัดและประเมินผล การศึกษา	มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
	ป.บัณฑิต	วิชาชีวคหุ	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย



รายชื่ออาจารย์	คุณวุฒิของอาจารย์		
	คุณวุฒิ (ทุกระดับ การศึกษา)	สาขาวิชา	สถาบันที่สำเร็จการศึกษา
รศ.ดร.รักษิต สุทธิพงษ์	ปร.ด.	การศึกษา	มหาวิทยาลัยนเรศวร
	กศ.ม.	การบริหารจัดการกีฬา	มหาวิทยาลัยนเรศวร
	กศ.บ.	พลศึกษา	มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ดร.กัญจน์ ศรีโสภา	ปร.ด.	จิตวิทยาอุตสาหกรรม และองค์การ	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
	ศศ.ม.	จิตวิทยาพัฒนาการ	จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
	ศศ.บ.	สุขศึกษา	มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
ดร.กษิณีภูมิ มีพรหม	ค.ด.	บริหารการศึกษา	จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
	ค.ม.	การบริหารการศึกษา	จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
	ศ.บ.	การศึกษา	มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
	น.บ.	นิติศาสตร์	มหาวิทยาลัยรามคำแหง
	ป.บัณฑิต	วิชาชีพครู (นานาชาติ)	เซนต์เทเรซา

### การดูแล (Onboard) บุคลากรใหม่

วิทยาลัยการศึกษาได้กำหนดให้บุคลากรใหม่เรียนรู้การทำงาน โดยบุคลากรสายวิชาการ มีประธานสาขากำกับ ติดตามผลการทำงาน และบุคลากรสายสนับสนุนมีหัวหน้าสำนักงานกำกับ ติดตามผลการทำงาน โดยกำหนดวิธีการเรียนรู้งาน อาทิ การติดตามผู้มีประสบการณ์ (work shadowing) ระบบพี่เลี้ยง (mentoring) การอบรม (training) การเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน (action learning) การสอนงาน (coaching)

### การเตรียมบุคลากรให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงความจำเป็นด้านขีดความสามารถและอัตรากำลัง

วิทยาลัยการศึกษามีการจัดทำงบประมาณสำหรับการสรรหา การรับสมัครบุคลากร เพื่อให้มั่นใจว่าสามารถดำเนินการได้อย่างต่อเนื่อง ป้องกันการลดจำนวนของบุคลากร และลดผลกระทบหากต้องปรับจำนวนบุคลากรลงโดยการอบรมบุคลากร มีประชุมหารือเตรียมจัดทำแผนการรับสมัครบุคลากรในช่วงเวลาที่มีการเพิ่มจำนวน หรือขาดแคลนบุคลากรหากจำเป็น มีการจัดให้ แลกเปลี่ยนงาน การหมุนเวียน

งานบางส่วน เพื่อเตรียมบุคลากรเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงสถาบันด้านโครงสร้าง สถานที่ทำงาน ระบบงาน และเทคโนโลยี หากจำเป็น

### วิทยาลัยการศึกษามีวิธีการในการจัดระบบการทำงานและบริหารบุคลากร

วิทยาลัยการศึกษามีวิธีการในการจัดระบบการทำงานและบริหารบุคลากรเพื่อให้ตอบสนองความต้องการด้านบุคลากร (staffing needs) ส่งเสริมสนับสนุนความสามารถในการทำงานร่วมกับเทคโนโลยีที่ทันสมัยอย่างรวดเร็ว ความคล่องตัว และการมุ่งเน้นผู้เรียน ลูกค้ำกลุ่มอื่น และคณะคณาจารย์เป็นสำคัญ

### สภาวะแวดล้อมของการทำงาน (Workplace Environment)

วิทยาลัยการศึกษาได้เข้าร่วมการประเมินโครงการ green office และ BMI model เพื่อสร้างความมั่นใจว่าสถานที่ทำงานมีสภาวะ ความสะดวกในการเข้าถึงที่ทำงานของบุคลากร สร้างวัฒนธรรมของบุคลากรและวัดผลการดำเนินงานด้วยสภาวะของบุคลากรพร้อมกับรางวัลที่ได้รับ

### สิทธิประโยชน์สำหรับบุคลากร (WORKFORCE Benefits and Policies)

วิทยาลัยการศึกษานับสนุนสิทธิประโยชน์ของบุคลากรและส่งเสริมความเสมอภาค โดยจัดให้มีประกันสุขภาพให้แก่บุคลากรทุกคน มีการให้ค่าทำงานล่วงเวลาตามจริง บุคลากรได้รับสิทธิประโยชน์ชุดทำงาน 2 ตัว ต่อปี ตามความเหมาะสมของเพศและสรีระ ทุนการศึกษาต่อ

### ตารางแสดงการลาศึกษาต่อ และแหล่งทุนที่ได้รับ

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ระดับการศึกษา	หลักสูตร	มหาวิทยาลัย	ทุนที่ได้รับ
1	นายนรินทร์ บัวนาค	ปริญญาเอก	หลักสูตรและ การสอน	มหาวิทยาลัย พะเยา	ทุนมหาวิทยาลัยพะเยา
2	นายสุวิชา ดวงฟู	ปริญญาเอก	คณิตศาสตร์ศึกษา	มหาวิทยาลัย นเรศวร	ทุนส่วนตัว
3	นางสรญา จรัสตสภาสิทธิ์	ปริญญาโท	การบริหารการศึกษา	มหาวิทยาลัย พะเยา	ทุนวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา
4	นายเอกพล โพธิจันทร์	ปริญญาโท	นวัตกรรมการศึกษา	มหาวิทยาลัย พะเยา	ทุนวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา
5	นางสาวรุจิรา ลายสาน	ปริญญาโท	การบริหารการศึกษา	มหาวิทยาลัย พะเยา	ทุนวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา

## **การประเมินความผูกพันของบุคลากร (Assessment of WORKFORCE ENGAGEMENT)**

วิทยาลัยการศึกษาศักดิ์สิทธิ์เน้นความผูกพัน (Drivers of ENGAGEMENT) และประเมินความผูกพันของบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนตามยุทธศาสตร์และพันธกิจของมหาวิทยาลัย เปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็นผ่านช่องทางที่หลากหลาย อาทิ สายตรงคนบดี ช่องทางออนไลน์ การจัดประชุมหารือเรื่องต่าง ๆ Morning talk การจัดโครงการเพื่อสร้างความผูกพันของบุคลากร การประเมินความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจของโครงการ มีวิธีการและตัววัด เพื่อประเมินและปรับปรุงการความผูกพันและการคงอยู่ของบุคลากร ดังนี้ 1. การพูดถึงองค์กรในแง่บวก (Says) 2. ความปรารถนาที่จะดำรงการเป็นสมาชิกขององค์กร (Stay) 3. ความทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ (Strive)

## **วิทยาลัยการศึกษามีวิธีการในการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มีลักษณะการสื่อสารที่เปิดกว้าง มีผลการดำเนินงานที่ดี และบุคลากรมีความผูกพัน**

วิทยาลัยการศึกษามีวิธีการจัดประชุมหารือ ในเรื่องต่างๆ อย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ ในแต่ละระดับ ระดับเจ้าหน้าที่ ระดับหัวหน้างาน ระดับคณาจารย์ ระดับผู้บริหารและคณะกรรมการ และเพื่อทำการเก็บข้อมูลไปวิเคราะห์การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร สนับสนุนพันธกิจ วิสัยทัศน์และค่านิยม ส่งเสริมการให้อำนาจการตัดสินใจบนฐานข้อมูลจริง ความเสมอภาค การให้เข้ามามีส่วนร่วม รวมทั้งได้ใช้ประโยชน์จากความหลากหลายของมุมมอง (Ideas) วัฒนธรรม และวิธีคิด (Thinking) ของบุคลากรและมีการนำเทคโนโลยี AI ช่วยในการวิเคราะห์สาเหตุ ปัญญาและการแก้ไข

## **การจัดการผลการปฏิบัติงาน (PERFORMANCE Management)**

วิทยาลัยการศึกษามีระบบการจัดการผลการปฏิบัติงานสนับสนุนให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่โดดเด่นตามเกณฑ์ภาระงานของบุคลากรแต่ละคน แผนการพัฒนาตนเอง (IDP) และการวิจัย เพื่อประกอบการพิจารณาถึงค่าตอบแทน การให้รางวัล การยกย่องชมเชย และการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อาทิ การขึ้นเงินประจำปี การให้ทุนวิจัย รางวัลประจำปี

## **การพัฒนาผลการปฏิบัติงาน (Performance Development)**

วิทยาลัยการศึกษามีการสนับสนุนด้านคุณธรรมจริยธรรมเพื่อให้บุคลากรได้เรียนและพัฒนาตนเองอย่างสร้างสรรค์เพื่อประโยชน์ของส่วนรวมเป็นสำคัญ อาทิ ตามประกาศ dos don'ts มีการสนับสนุนการปรับปรุงผลการดำเนินการและใช้โอกาสที่ผ่านการประเมินผลความเสี่ยงอย่างรอบด้านตามแผนบริหารจัดการความเสี่ยงและควบคุมภายใน

## **การพัฒนาอาชีพการงานและการวางแผนการสืบทอดตำแหน่ง (Career Development and Succession Planning)**

วิทยาลัยการศึกษามีวิธีการในการจัดการความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรและผู้นำอนาคตและส่งเสริมการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้น

ตารางแสดงแผนพัฒนารายบุคคลของบุคลากรสายวิชาการ ประจำปี พ.ศ. 2567

(ภายใต้สังกัดวิทยาลัยการศึกษา)

ที่	ชื่อ-สกุล	การพัฒนา
1	รศ.ดร.รัชิต สุทธิพงษ์	
2	ผศ.ดร.วิไลภรณ์ ฤทธิคุปต์	พัฒนาทักษะความรู้ในการปฏิบัติงาน
3	ผศ.ดร.สุนทร คล้ายอ่ำ	ความก้าวหน้าในสายงาน
4	ผศ.ดร.โสภา อำนวยรัตน์	ความก้าวหน้าในสายงาน
5	ดร.वलันต์ สรรพสุข	พัฒนาทักษะความรู้ในการปฏิบัติงาน
6	ผศ.ดร.ณัฐวุฒิ สัพโส	ความก้าวหน้าในสายงาน
7	ผศ.ดร.วัชระ จตุพร	พัฒนาทักษะความรู้ในการปฏิบัติงาน
8	ผศ.ดร.น้ำฝน กันมา	พัฒนาทักษะความรู้ในการปฏิบัติงาน
9	ผศ.ดร.ธิดาวัลย์ อุ่นกอง	พัฒนาทักษะความรู้ในการปฏิบัติงาน
10	ผศ.ดร.รุ่งทิวา กองสอน	พัฒนาทักษะความรู้ในการปฏิบัติงาน
11	ผศ.ดร.สันติ บุรณะชาติ	พัฒนาทักษะความรู้ในการปฏิบัติงาน
12	ผศ.ดร.เกศราพรรณ พันธุ์ศรีเกตุ	ความก้าวหน้าในสายงาน
13	อาจารย์เมธิกา เลิศปฐมมา	พัฒนาทักษะความรู้ในการปฏิบัติงาน
14	ดร.กัญจณี ศรีโสภา	พัฒนาทักษะความรู้ในการปฏิบัติงาน
15	ผศ.ดร.วิลาวัลย์ โพธิ์ทอง	พัฒนาทักษะความรู้ในการปฏิบัติงาน
16	รศ.ดร.สีอชา ลดาชาติ	ความก้าวหน้าในสายงาน
17	ผศ.ดร.วิลาวัลย์ สมยาโรน	ความก้าวหน้าในสายงาน
18	ดร.อาภาพรรณ ประทุมไทย	ความก้าวหน้าในสายงาน
19	ผศ.ดร.ลำไย สีหามาตย์	พัฒนาทักษะความรู้ในการปฏิบัติงาน
20	ดร.ธารรัตน์ มาลัยแก้ว	ความก้าวหน้าในสายงาน
21	ดร.นริศรา เสือคล้าย	พัฒนาทักษะความรู้ในการปฏิบัติงาน
22	ผศ.ดร.นรินธ์ นนทมาลย์	ความก้าวหน้าด้านบริหาร
23	ผศ.ดร.วรรณากร พรประเสริฐ	พัฒนาทักษะความรู้ในการปฏิบัติงาน
24	ดร.วิภาวี ศิริลักษณ์	ความก้าวหน้าในสายงาน
25	ดร.กษิฏวิญญ์ มีพรหม	ความก้าวหน้าในสายงาน

ตารางแสดงแผนพัฒนารายบุคคลของบุคลากรสายสนับสนุน ประจำปี 2567

ที่	ชื่อ-สกุล	การพัฒนา
1	นางสาวกัญญาภัทร วิมลสุด	พัฒนาทักษะความรู้ในการปฏิบัติงาน
2	นางสาววันรัตน์ วังมา	พัฒนาทักษะความรู้ในการปฏิบัติงาน
3	นางยลดา อินเปรี้ยว	ความก้าวหน้าด้านบริหาร
4	นายวิทวัส ธิวัย	ความก้าวหน้าในสายงาน
5	นางศศิธร เทพรั่งสาร	พัฒนาทักษะความรู้ในการปฏิบัติงาน
6	นางสรญา จรัสโสภาสิทธิ์	พัฒนาทักษะความรู้ในการปฏิบัติงาน
7	นางสาวสุนิรัตน์ ศรีทนต์	พัฒนาทักษะความรู้ในการปฏิบัติงาน
8	นายเอกพล โพธิจันทร์	พัฒนาทักษะความรู้ในการปฏิบัติงาน
9	นางสาวรุจิรา ลายสาน	พัฒนาทักษะความรู้ในการปฏิบัติงาน
10	นายอภิเดช เทพรั่งสาร	พัฒนาทักษะความรู้ในการปฏิบัติงาน
11	นางสาวทัศนีย์ ไหมวงศ์	พัฒนาทักษะความรู้ในการปฏิบัติงาน
12	นางสาววราภรณ์ สังวาลย์	พัฒนาทักษะความรู้ในการปฏิบัติงาน
13	นายธนพล เชื้อเมืองพาน	พัฒนาทักษะความรู้ในการปฏิบัติงาน
14	นายคมธิต จันตะมะ	พัฒนาทักษะความรู้ในการปฏิบัติงาน
15	นางชุติมติ ไชยเป้า	พัฒนาทักษะความรู้ในการปฏิบัติงาน

### ส่วนที่ 3 แผนพัฒนาบุคลากร

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาศักยภาพบัณฑิตให้มีสมรรถนะทางวิชาชีพและมีทักษะแห่งอนาคต  
 ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 การส่งเสริมการวิจัยและพัฒนานวัตกรรมการศึกษาเชิงพื้นที่สู่ความเป็นสากล  
 ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 การส่งเสริมการบริการวิชาการและการศึกษา เพื่อความเป็นอยู่ที่ดีของชุมชน  
 ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 การส่งเสริมการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่นและเอกลักษณ์ของชาติไทย  
 ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์กรสู่ความเป็นเลิศอย่างมีธรรมาภิบาล

จากประเด็นยุทธศาสตร์ สามารถวิเคราะห์และนำประเด็นยุทธศาสตร์มาสร้างเป็นแผนพัฒนาที่  
 โดยแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ.2567 ผู้รับผิดชอบโครงการ  
 กิจกรรม และการดำเนินการ คือฝ่ายบริหารและพัฒนาคุณภาพองค์กร  
 มีรายละเอียดดังนี้

#### กลยุทธ์หลัก 1. พัฒนาระบบการบริหารจัดการที่ทันสมัยตามหลักธรรมาภิบาลอย่างมีคุณภาพ

โครงการ/กิจกรรม/ การดำเนินการ	แผนงบประมาณการใช้จ่ายตามไตรมาส				งบ ประมาณ (บาท)	สนับสนุน ยุทธศาสตร์
	ไตรมาสที่ 1 (ต.ค.-ธ.ค.66)	ไตรมาสที่ 2 (ม.ค.-มิ.ค.67)	ไตรมาสที่ 3 (เม.ย.-มิ.ย.67)	ไตรมาสที่ 4 (ก.ค.-ก.ย.67)		
<b>1.1 การบริหารอัตรากำลัง</b>						
ดำเนินการหาหรือการเตรียมแผนการรับเข้า อาจารย์ใหม่สำหรับหลักสูตรใหม่ ปี พ.ศ.2568	/	/	/		ไม่มี	1,5
ดำเนินการส่งเสริมการจัดทำแผนพัฒนา รายบุคคล ID Plan		/	/		ไม่มี	5
<b>1.2 การพัฒนาขีดความสามารถ</b>						
โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อการพัฒนาตนเอง ของบุคลากรสายวิชาการ		/	/	/	560,000	5
โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อการพัฒนาตนเอง ของบุคลากรสายสนับสนุน			/	/	225,000	5
โครงการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของ บุคลากรสายวิชาการ กิจกรรมที่ 3 กิจกรรมการประยุกต์ใช้ ChatGPT ในการปฏิบัติงาน	/				5,000	5
โครงการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของ บุคลากร สายวิชาการ	/	/	/	/	280,00	5
โครงการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของ บุคลากร สายสนับสนุน	/	/	/	/	75,000	5

โครงการ/กิจกรรม/ การดำเนินการ	แผนงบประมาณการใช้จ่ายตามไตรมาส				งบ ประมาณ (บาท)	สนับสนุน ยุทธศาสตร์
	ไตรมาสที่ 1 (ต.ค.-ธ.ค.66)	ไตรมาสที่ 2 (ม.ค.-มี.ค.67)	ไตรมาสที่ 3 (เม.ย.-มิ.ย.67)	ไตรมาสที่ 4 (ก.ค.-ก.ย.67)		
กิจกรรมอบรมการบริหารของผู้บริหารระดับสูง ระดับกลางและระดับต้น		/	/		ไม่มี	5
<b>1.3 การขับเคลื่อนจริยธรรม</b>						
โครงการพัฒนาระบบการบริหารจัดการที่ ทันสมัยตามหลักธรรมาภิบาลอย่างมีคุณภาพ	/	/		/		
กิจกรรมที่ 1 กิจกรรมการพัฒนากระบวนการ บริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน เพื่อพัฒนาคุณภาพองค์กร	/	/		/	10,000	5
กิจกรรมที่ 2 กิจกรรมการสร้างความรู้ความ เข้าใจเกี่ยวกับการเบิกจ่ายตามระเบียบ ของมหาวิทยาลัยพะเยา	/	/			10,000	5
กิจกรรมที่ 3 กิจกรรมการสร้างความรู้ความ เข้าใจเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างตาม พระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหาร พัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560	/	/			ไม่มี	5
กิจกรรมที่ 4 กิจกรรมการส่งเสริมธรรมาภิบาล และจริยธรรมในการปฏิบัติงานของ บุคลากรวิทยาลัยการศึกษา	/	/			10,000	5
กิจกรรมที่ 5 กิจกรรมการส่งเสริมคุณธรรมความ โปร่งใส และป้องกันการมีผลประโยชน์ทับซ้อนใน การปฏิบัติงาน (ปปช.)	/	/			10,000	5

## กลยุทธ์หลัก 2. พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานและมีความยึดมั่นผูกพันองค์กร

โครงการ/กิจกรรม/ การดำเนินการ	แผนงบประมาณการใช้จ่ายตามไตรมาส				งบ ประมาณ	สนับสนุน ยุทธศาสตร์
	ไตรมาสที่ 1 (ต.ค.-ธ.ค.66)	ไตรมาสที่ 2 (ม.ค.-มี.ค.67)	ไตรมาสที่ 3 (เม.ย.-มิ.ย.67)	ไตรมาสที่ 4 (ก.ค.-ก.ย.67)		
<b>2.1 การพัฒนาขีดความสามารถ</b>						
กิจกรรมที่ 6 กิจกรรมสภากาแฟสัญจร มหาวิทยาลัยพะเยา ประจำปี 2567	/				10,000	5
ดำเนินการส่งเสริมบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่ง ทางวิชาการที่สูงขึ้น	/	/	/	/	ไม่มี	1,5
<b>2.2 การสร้างความผูกพันของบุคลากร</b>						
โครงการเสริมสร้างความรัก ความผูกพัน ค่านิยม และขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน เพื่อองค์กร		/		/		

โครงการ/กิจกรรม/ การดำเนินการ	แผนงบประมาณการใช้จ่ายตามไตรมาส				งบ ประมาณ	สนับสนุน ยุทธศาสตร์
	ไตรมาสที่ 1 (ต.ค.-ธ.ค.66)	ไตรมาสที่ 2 (ม.ค.-มิ.ค.67)	ไตรมาสที่ 3 (เม.ย.-มิ.ย.67)	ไตรมาสที่ 4 (ก.ค.-ก.ย.67)		
กิจกรรมที่ 1 กิจกรรมสานสัมพันธ์ของบุคลากร เพื่อสร้างความรัก ความผูกพัน ค่านิยมและขวัญ กำลังใจในองค์กร		/			50,000	5
กิจกรรมที่ 2 กิจกรรมส่งเสริมภาวะผู้นำ ผู้ตาม และการทำงานเป็นทีม				/	30,000	
โครงการการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ตามสายงานเพื่อความยืดหยุ่นผูกพันองค์กร		/			5,000	5
โครงการการจัดการความรู้เพื่อสร้างแนวปฏิบัติที่ ดีในการบริหารองค์กรเพื่อความเป็นเลิศ	/	/	/	/	10,000	5
โครงการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และฐานข้อมูลในการบริหารงานและสื่อสาร องค์กร กิจกรรมที่ 4 กิจกรรม SEUP Talk 2024	/		/		2,500	5
<b>2.3 การส่งเสริมบรรยากาศการทำงานของบุคลากร</b>						
ดำเนินการสนับสนุน ยกย่อง ชมเชย และประชาสัมพันธ์การประเมิน เป็นอาจารย์มือ อาชีพ (UP-PSF) และ/หรือการเป็นอาจารย์ ต้นแบบด้านการสอน		/	/	/	ไม่มี	1,2,5
ดำเนินการส่งเสริม สนับสนุน ยกย่อง ชมเชย อาจารย์ ให้เข้าร่วม Super KPI ด้านผลงาน นวัตกรรมของสถาบันนวัตกรรมจัดการ เรียนรู้	/	/			ไม่มี	1,2,5
ดำเนินการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของอาจารย์ กับกิจกรรมการดูแลนิสิตด้านสวัสดิการ และบริการเพื่อคุณภาพชีวิตนิสิตให้อยู่และเรียน อย่างมีความสุข (wellness & happiness) หมายเหตุ ห้องให้คำปรึกษานิสิตและดำเนินการ ส่งเสริม การมีส่วนร่วมของอาจารย์กับกิจกรรม การนันทนาการของนิสิตเพื่อคุณภาพชีวิตของ นิสิตทั้งกายและจิตใจ			/	/	ไม่มี	1,3,5
ดำเนินการสนับสนุนกิจกรรมด้านการศึกษาและ การเรียนรู้ที่อาจารย์และนิสิตมีส่วนร่วมเพื่อสร้าง ความเป็นอยู่ที่ดี			/	/	ไม่มี	1,3,5
ดำเนินการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของอาจารย์ใน การถ่ายทอดองค์ความรู้ด้านการศึกษาและการ เรียนรู้เพื่อเสริมสร้างความเป็นผู้ประกอบการ ในสถานศึกษา			/	/	ไม่มี	1,3,5



โครงการ/กิจกรรม/ การดำเนินการ	แผนงบประมาณการใช้จ่ายตามไตรมาส				งบ ประมาณ	สนับสนุน ยุทธศาสตร์
	ไตรมาสที่ 1 (ต.ค.-ธ.ค.66)	ไตรมาสที่ 2 (ม.ค.-มิ.ค.67)	ไตรมาสที่ 3 (เม.ย.-มิ.ย.67)	ไตรมาสที่ 4 (ก.ค.-ก.ย.67)		
<b>2.4 การสร้างวัฒนธรรมของบุคลากร</b>						
โครงการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรและค่านิยม ที่ดีในการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาคุณภาพ องค์กร	/			/	ไม่มี	5
ดำเนินการสนับสนุนกิจกรรมส่งเสริมบุคลากร อนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น ในสถานศึกษาและชุมชนเพื่อความยั่งยืน	/	/	/	/	ไม่มี	4,5
ดำเนินการสนับสนุนกิจกรรม BMI และส่งเสริม ทักษะการดำเนินชีวิตของอาจารย์และชุมชนใน โลกยุคดิจิทัล	/	/	/	/	ไม่มี	2,5

### กลยุทธ์หลัก 3.พัฒนาเครือข่ายความร่วมมือกับสถาบันการศึกษาทั้งในและหรือต่างประเทศ

โครงการ/กิจกรรม/ การดำเนินการ	แผนงบประมาณการใช้จ่ายตามไตรมาส				งบ ประมาณ	สนับสนุน ยุทธศาสตร์
	ไตรมาสที่ 1 (ต.ค.-ธ.ค.66)	ไตรมาสที่ 2 (ม.ค.-มิ.ค. 67)	ไตรมาสที่ 3 (เม.ย.-มิ.ย.67)	ไตรมาสที่ 4 (ก.ค.-ก.ย.67)		
<b>3.1 การพัฒนาขีดความสามารถ</b>						
ดำเนินการส่งเสริมการพัฒนาและการใช้ ภาษาอังกฤษในการทำงาน	/	/	/	/	ไม่มี	1,5
ดำเนินการสนับสนุนการศึกษาดูงานและเตรียม ความพร้อมการเสนอการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทาง วิชาการกับมหาวิทยาลัยในต่างประเทศ		/	/	/	ไม่มี	5
ดำเนินการสนับสนุนการให้ความรู้การออกแบบ ผลิตภัณฑ์และองค์ความรู้ที่ได้จากการส่งเสริม 1 คณะ 1 สัญลักษณ์ความสำเร็จเพื่อยกระดับ คุณภาพการศึกษาและคุณภาพชีวิตของคนใน ชุมชนสอดคล้องกับ SDG และ BCG	/	/	/	/	ไม่มี	2,3,5
<b>3.2 การส่งเสริมบรรยากาศการทำงานของบุคลากร</b>						
ดำเนินการสนับสนุนอาจารย์สร้างผลงาน วิชาการ/องค์ความรู้ด้านภูมิปัญญาท้องถิ่นของ ชุมชนใกล้สถานศึกษาที่ได้รับการเผยแพร่ใน ระดับชาติ หรือนานาชาติ	/	/	/	/	ไม่มี	4,5
ดำเนินการส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพอาจารย์ นักวิจัยเชิงพื้นที่ เพื่อพัฒนานวัตกรรม ทาง การศึกษา เพื่อเผยแพร่ผลงานวิจัยในระดับชาติ	/	/	/	/	ไม่มี	2,3,5

โครงการ/กิจกรรม/ การดำเนินการ	แผนงบประมาณการใช้จ่ายตามไตรมาส				งบ ประมาณ	สนับสนุน ยุทธศาสตร์
	ไตรมาสที่ 1 (ต.ค.-ธ.ค.66)	ไตรมาสที่ 2 (ม.ค.-มี.ค. 67)	ไตรมาสที่ 3 (เม.ย.-มิ.ย.67)	ไตรมาสที่ 4 (ก.ค.-ก.ย.67)		
และนานาชาติสอดคล้องกับเป้าหมายการ พัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs)						
ดำเนินการส่งเสริมการนำผลงานวิจัยทางการศึกษามูลฐาน ชุมชนของอาจารย์มาใช้ประโยชน์เพื่อส่งเสริมความเป็นผู้ประกอบการในชุมชน (BCG Model)			/	/	ไม่มี	2,3,5

#### กลยุทธ์หลัก 4. พัฒนาระบบนิเวศเพื่อการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพตามเกณฑ์มหาวิทยาลัยสีเขียว

โครงการ/กิจกรรม/ การดำเนินการ	แผนงบประมาณการใช้จ่ายตามไตรมาส				งบ ประมาณ	สนับสนุน ยุทธศาสตร์
	ไตรมาสที่ 1 (ต.ค.-ธ.ค.66)	ไตรมาสที่ 2 (ม.ค.-มี.ค.67)	ไตรมาสที่ 3 (เม.ย.-มิ.ย.67)	ไตรมาสที่ 4 (ก.ค.-ก.ย.67)		
<b>4.1 การสร้างวัฒนธรรมของบุคลากร</b>						
โครงการพัฒนาระบบนิเวศเพื่อการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพตามเกณฑ์มหาวิทยาลัยสีเขียว	/	/	/	/		
กิจกรรมที่ 1 วิทยาลัยการศึกษา มุ่งสู่การเป็นสำนักงานสีเขียว (Green Office)		/	/	/	10,000	5
กิจกรรมที่ 2 Big Cleaning Day & 5ส เพื่อส่งเสริมสุขภาวะบุคลากรในองค์กร		/	/		10,000	5
กิจกรรมที่ 3 การประเมินสำนักงานสีเขียว ประจำปี พ.ศ. 2567			/	/	50,000	5
กิจกรรมที่ 4 กิจกรรมส่งเสริมความปลอดภัยในองค์กร			/		10,000	5

