SCHOOL OF EDUCATION
UNIVERSITY OF PHAYAO

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประจำปี 2569

วิทยาลัยการศึกษา
มหาวิทยาลัยพะเยา

คำนำ

เอกสารหลักเกณฑ์และแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 ของวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ฉบับนี้ จัดทำขึ้นเพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการดำเนินงานด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานให้เป็นไปอย่างมีระบบ ชัดเจน โปร่งใส และสอดคล้องกับพันธกิจ ยุทธศาสตร์ และเป้าหมายการพัฒนาของวิทยาลัยการศึกษา ตลอดจนเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนได้รับการบริหารจัดการและการพัฒนาอย่างเหมาะสมตามบทบาทหน้าที่ สมรรถนะ และความก้าวหน้าในวิชาชีพ

การจัดทำเอกสารฉบับนี้ครอบคลุมทั้งส่วนของหลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคล แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล และแผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 โดยมุ่งให้เป็นเครื่องมือสำคัญในการกำกับทิศทางการดำเนินงานด้านบุคลากรของวิทยาลัยการศึกษา ทั้งในด้านการสรรหาและคัดเลือก การบรรจุและแต่งตั้ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การพัฒนาศักยภาพบุคลากร การส่งเสริมความก้าวหน้าในสายงาน ตลอดจนการเสริมสร้างขวัญกำลังใจ ค่านิยม และความผูกพันต่อองค์กร อันจะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพการปฏิบัติงานและการพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง

นอกจากนี้ เอกสารฉบับนี้ยังจัดทำขึ้นเพื่อใช้ประกอบการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะตามหลักเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 ในตัวชี้วัด 013 หลักเกณฑ์และแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ซึ่งกำหนดให้หน่วยงานเปิดเผยข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับหลักเกณฑ์และแผนด้านทรัพยากรบุคคลอย่างชัดเจน เพื่อสะท้อนถึงการบริหารงานบุคคลที่ยึดหลักความโปร่งใส ความเป็นธรรม ตรวจสอบได้ และสอดคล้องกับระบบคุณธรรมในการบริหารทรัพยากรบุคคลของภาครัฐ

วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา หวังเป็นอย่างยิ่งว่า เอกสารฉบับนี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหาร บุคลากร และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ในการใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานด้านทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน ตลอดจนเป็นข้อมูลสำคัญในการติดตาม ทบทวน และพัฒนาระบบการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของวิทยาลัยให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และสนับสนุนการขับเคลื่อนองค์กรสู่การเป็นหน่วยงานที่มีคุณภาพ มีธรรมาภิบาล และมุ่งสู่ความเป็นเลิศอย่างยั่งยืน

วิทยาลัยการศึกษา
มหาวิทยาลัยพะเยา

สารบัญ

		หน้า
ส่วนที่ 1	บทนำ	
	1.1 หลักการและเหตุผล	1
	1.2 วัตถุประสงค์	2
	1.3 ขอบเขต	2
	1.4 ความเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์วิทยาลัย	2
	1.5 ข้อมูลทั่วไปของวิทยาลัยการศึกษา	3
ส่วนที่ 2	หลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคล	
	2.1 หลักการทั่วไป	9
	2.2 หลักเกณฑ์การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร	9
	2.3 หลักเกณฑ์การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร	10
	2.4 หลักเกณฑ์การย้าย การโอน หรือการเลื่อนตำแหน่ง	10
	2.5 หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน	11
	2.6 ตารางสรุปหลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคล	12
ส่วนที่ 3	แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569	
	3.1 หลักการและแนวคิดในการจัดทำแผน	14
	3.2 แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569	15
ส่วนที่ 4	แผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569	
	4.1 หลักการและแนวคิดในการจัดทำแผน	17
	4.2 แผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569	18

ส่วนที่ 1
บทนำ

1.1 หลักการและเหตุผล

ทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนการดำเนินงานขององค์กรให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ที่กำหนดไว้ โดยเฉพาะในสถาบันอุดมศึกษาซึ่งมีภารกิจสำคัญทั้งด้านการผลิตบัณฑิต การวิจัย การบริการวิชาการ และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลจึงเป็นกลไกสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างศักยภาพของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง และสามารถร่วมกันขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้อย่างยั่งยืน

วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา มีวิสัยทัศน์ในการเป็นหน่วยงานที่มุ่ง “ผลิตครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีสมรรถนะสูงชั้นนำของประเทศ เพื่อนวัตกรรมทางการศึกษาของชุมชน สู่สากลอย่างยั่งยืน” ซึ่งสะท้อนให้เห็นอย่างชัดเจนถึงความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรบุคคลทั้งในมิติของความรู้ ความสามารถ สมรรถนะวิชาชีพ และความพร้อมในการสร้างนวัตกรรมทางการศึกษา ขณะเดียวกัน วิทยาลัยยังให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะและมาตรฐานวิชาชีพ โดยถือเป็นหนึ่งในสมรรถนะหลักขององค์กรที่มุ่งส่งเสริมให้บุคลากรมีความเชี่ยวชาญตามบทบาทหน้าที่ และสามารถพัฒนาความก้าวหน้าในสายงานและสายวิชาชีพได้อย่างต่อเนื่อง

นอกจากนี้ วิทยาลัยการศึกษายังได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ที่สำคัญไว้ในแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาวิทยาลัยการศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568–2572 โดยเฉพาะ ยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์กรสู่ความเป็นเลิศอย่างมีธรรมาภิบาล ซึ่งเป็นยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งในด้านการกำหนดหลักเกณฑ์ที่ชัดเจน การวางแผนด้านบุคลากรอย่างเป็นระบบ การส่งเสริมความก้าวหน้าในสายงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการพัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ภายใต้หลักความโปร่งใส ความเป็นธรรม และการตรวจสอบได้

จากเหตุผลดังกล่าว วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จึงจัดทำเอกสาร หลักเกณฑ์และแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 ขึ้น เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานให้เป็นไปอย่างมีระบบ ชัดเจน และสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาของวิทยาลัย ตลอดจนใช้เป็นข้อมูลสำคัญในการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะตามหลักเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ในตัวชี้วัด 013 ซึ่งมุ่งส่งเสริมให้หน่วยงานมีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ยึดหลักคุณธรรม ความโปร่งใส และระบบคุณธรรมในการบริหารงานบุคคลอย่างแท้จริง

1.2 วัตถุประสงค์

การจัดทำเอกสารหลักเกณฑ์และแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 ของวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา มีวัตถุประสงค์ดังนี้

1) เพื่อกำหนดหลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของวิทยาลัยการศึกษาให้มีความชัดเจน โปร่งใส และเป็นธรรม

2) เพื่อกำหนดแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

3) เพื่อกำหนดแผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

4) เพื่อใช้เป็นกรอบการดำเนินงานด้านบุคลากรของวิทยาลัยการศึกษาให้สอดคล้องกับภารกิจ ยุทธศาสตร์ และเป้าหมายของหน่วยงาน

5) เพื่อใช้เป็นเอกสารประกอบการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะตามหลักเกณฑ์การประเมิน ITA ในตัวชี้วัด 013

1.3 ขอบเขต

เอกสารหลักเกณฑ์และแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 ฉบับนี้ ครอบคลุมการดำเนินงานด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา โดยมีขอบเขตด้านบุคลากรครอบคลุมบุคลากรสายวิชาการ บุคลากรสายสนับสนุน และบุคลากรประเภทอื่นที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของวิทยาลัยการศึกษา

ในด้านเนื้อหา เอกสารฉบับนี้ครอบคลุมทั้งหลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการสรรหาและคัดเลือก การบรรจุและแต่งตั้ง การย้าย การโอน หรือการเลื่อนตำแหน่ง และการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ตลอดจนแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลและแผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 ซึ่งใช้เป็นกรอบแนวทางในการดำเนินงานของหน่วยงานในรอบปีงบประมาณดังกล่าว

1.4 ความเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์วิทยาลัย

เอกสารฉบับนี้จัดทำขึ้นโดยมีความเชื่อมโยงกับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาวิทยาลัยการศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568–2572 อย่างชัดเจน โดยเฉพาะในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลและการบริหารจัดการองค์กรอย่างมีธรรมาภิบาล ทั้งนี้ วิทยาลัยการศึกษาได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ที่สำคัญไว้ 5 ด้าน ประกอบด้วย

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาศักยภาพบัณฑิตให้มีสมรรถนะทางวิชาชีพและมีทักษะแห่งอนาคต

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การส่งเสริมการวิจัยและพัฒนานวัตกรรมการศึกษาเชิงพื้นที่สู่ความเป็นสากล

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การส่งเสริมการบริการวิชาการและการศึกษา เพื่อความเป็นอยู่ที่ดีของชุมชน

ยุทธศาสตร์ที่ 4 การส่งเสริมการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่นและเอกลักษณ์ของชาติไทย

ยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์กรสู่ความเป็นเลิศอย่างมีธรรมาภิบาล

ซึ่งประเด็นยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับเอกสารฉบับนี้ คือ ยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์กรสู่ความเป็นเลิศอย่างมีธรรมาภิบาล อันเป็นแนวทางสำคัญในการขับเคลื่อนการบริหารงานบุคคลของวิทยาลัยให้มีความเป็นระบบ โปร่งใส ตรวจสอบได้ และสอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาลของหน่วยงานภาครัฐ

นอกจากนี้ เอกสารฉบับนี้ยังเชื่อมโยงกับสมรรถนะหลักขององค์กรในด้านการพัฒนาบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญตามสมรรถนะและมาตรฐานวิชาชีพ รวมทั้งด้านการบริหารจัดการองค์กรที่ทันสมัย มีธรรมาภิบาล โปร่งใส และตรวจสอบได้ ด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ซึ่งล้วนเป็นฐานสำคัญของการจัดทำหลักเกณฑ์และแผนด้านทรัพยากรบุคคลของวิทยาลัยการศึกษาในปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 ให้มีความสอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาองค์กรในระยะยาว

ดังนั้น เอกสารหลักเกณฑ์และแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลฉบับนี้ จึงมิได้เป็นเพียงเอกสารด้านการบริหารงานบุคคลเท่านั้น แต่ยังเป็นเครื่องมือสำคัญในการถ่ายทอดยุทธศาสตร์ของวิทยาลัยไปสู่การปฏิบัติในระดับบุคลากรและหน่วยงานย่อย ตลอดจนเป็นกลไกสนับสนุนการพัฒนาองค์กรให้ก้าวสู่ความเป็นเลิศอย่างมีธรรมาภิบาลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ในแผนยุทธศาสตร์ของวิทยาลัยการศึกษา

1.5 ข้อมูลทั่วไปของวิทยาลัยการศึกษา

วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา เดิมเป็นบัณฑิตวิทยาลัย สังสังกัดศูนย์วิทยบริการจังหวัดพะเยา ภายใต้ความรับผิดชอบของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร ในปี พ.ศ. 2548 ศูนย์วิทยบริการจังหวัดพะเยาได้เปลี่ยนชื่อเป็นมหาวิทยาลัยนเรศวร พะเยา และบัณฑิตวิทยาลัย เปลี่ยนชื่อเป็นสำนักงานการศึกษาภาคพิเศษและในวันที่ 16 กรกฎาคม พ.ศ. 2553 มหาวิทยาลัยนเรศวร พะเยา ได้รับการยกฐานะเป็นมหาวิทยาลัยพะเยาในขณะเดียวกันสำนักงานการศึกษาภาภาคพิเศษ จึงได้มีการเปลี่ยนชื่อเป็นวิทยาลัยการศึกษาต่อเนื่อง รับผิดชอบการบริหารจัดการหลักสูตรด้านการศึกษา ได้แก่ หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต และหลักสูตรการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ต่อมาสภามหาวิทยาลัยพะเยา จึงได้มีมติจัดตั้งวิทยาลัยการศึกษา เป็นส่วนงานวิชาการ มีภารกิจด้านการศึกษา รับผิดชอบการบริหารจัดการหลักสูตรการศึกษา ระดับปริญญาตรี และระดับบัณฑิตศึกษา เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาของจังหวัดพะเยา โดยอาศัยอำนาจตามความในมาตรา 7(3) มาตรา 8 และมาตรา 21 แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยพะเยา พ.พ.ศ. 2553 ในคราวประชุมครั้งที่ 5/2556 เมื่อวันที่ 14 กันยายน

พ.ศ. 2556 ให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 ตลาคม พ.ศ. 2556 เป็นต้นไป และให้ยุบเลิกวิทยาลัยการศึกษาต่อเนื่อง โดยให้โอนย้ายพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยา สังกัดวิทยาลัยการศึกษาต่อเนื่อง ไปสังกัดวิหยาลัยการศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สมบัติ นพรัก ดำรงตำแหน่งคณบดีวิทยาลัยการศึกษา ท่านเป็นผู้ก่อตั้งและเป็นผู้พัฒนาวิทยาลัยการศึกษาจนมีชื่อเสียง เป็นที่ยอมรับและเป็นที่รู้จักในฐานะสถาบันผลิตครูแห่งแรกในประเทศไทยที่เปิดหลักสูตรผลิตครูปริญญาตรีควบ 2 ปริญญา และมีระบบการนิเทศติดตามนิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพทางการศึกษาที่มีความทันสมัยเพื่อผลิตและพัฒนาครมีออาชีพที่เป็นสากล และเมื่อวันที่ 23 เมษายน พ.ศ. 2565 รองศาสตราจารย์ ดร.รักษิต สุทธิพงษ์ คณบดีวิทยาลัยการศึกษา ได้สานต่อภารกิจในการบริหารวิทยาลัยการศึกษา โดยมุ่งมั่นที่จะพัฒนาวิทยาลัยการศึกษาให้เป็นสถาบันผลิตครู และบุคลากรทางการศึกษาที่มีสมรรถนะสูงชั้นนำของประเทศ เพื่อนวัตกรรมทางการศึกษาของชุมชน สู่สากลอย่างยั่งยืน "สร้างครูดีมีคุณภาพให้ชุมชน"

วิทยาลัยการศึกษา มีเป้าหมายในการส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาอาจารย์ให้ใช้ความรู้และใช้ทักษะที่หลากหลายในการสอนเพื่อการพัฒนาผู้เรียนตามทักษะศตวรษที่ 21 พัฒนากรอบมาตรฐานวิชาชีพอาจารย์ด้านการสอนของมหาวิทยาลัยพะเยา (UP Professional Standard Framework, UP–PSF) ส่งเสริมจัดการเรียนการสอนด้วยวิธีการเรียนรู้ที่หลากหลาย สร้างความรักในการเรียนรู้และพัฒนาตนเององดูดอดเวลามีระบบการยกย่องหรือประกาศเกียรติคุณแก่อาจารย์ และการให้แรงจูงใจแก่อาจารย์ที่ได้รับตำแหน่งทางวิชาการ ให้มีจำนวนผลงานเพิ่มขึ้นอย่างก้าวกระโดดและต่อเนื่อง ตลอดจนการส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาพนักงานสายสนับสนุนให้มีคุณภาพ มีทัศนคติที่ดี และมีความภาคภูมิใจในองค์กร มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายและได้รับการอบรมพัฒนาตามความก้าวหน้าตามสายงาน

ปัจจุบันวิทยาลัยการศึกษา มีหลักสูตรที่เปิดสอนในระดับปริญญาตรีและระดับบัณฑิตศึกษา ดังนี้

1. หลักสูตรระดับปริญญาตรี ควบระดับปริญญาตรี 2 ปริญญา จำนวน 1 หลักสูตร คือ หลักสูตรการศึกษาบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษา (4 ปี) จำนวน 10 แขนงวิชา ดังนี้

หลักสูตรการศึกษาบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษา จัดการศึกษาร่วมกับคณะต่าง ๆ ดังนี้

คู่ขนานกับหลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต คณะวิทยาศาสตร์

1.1 แขนงวิชาคณิตศาสตร์

1.2 แขนงวิชาเคมี

1.3 แขนงวิชาชีววิทยา

1.4 แขนงวิชาฟิสิกส์

1.5 แขนงวิชาพลศึกษา

คู่ขนานกับหลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต คณะศิลปศาสตร์

1.6 แขนงวิชาภาษาไทย

1.7 แขนงวิชาภาษาอังกฤษ

1.8 แขนงวิชาภาษาจีน

คู่ขนานกับหลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์

1.9 แขนงวิชาสังคมศึกษา

คู่ขนานกับหลักสูตรศิลปกรรมศาสตรบัณฑิต คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และศิลปกรรมศาสตร์

1.10 แขนงวิชาดนตรีและนาฏศิลป์

2. หลักสูตรระดับปริญญาโท จำนวน 4 หลักสูตร ได้แก่

2.1 หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

2.2 หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน

2.3 หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาสะเต็มศึกษา

2.4 หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชานวัตกรทางการศึกษา

3. หลักสูตรระดับปริญญาเอก จำนวน 2 หลักสูตร ได้แก่

3.1 หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

3.2 หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน

ปรัชญา ปณิธาน วิสัยทัศน์ พันธกิจ คำขวัญ ค่านิยมร่วม สมรรถนะหลักและอัตลักษณ์บัณฑิต

ปรัชญา การศึกษาเป็นฐานรากของมนุษย์

ปณิธาน ปัญญาเพื่อความเข้มแข็งของชุมชน (Wisdom for Community Empowerment)

วิสัยทัศน์ ผลิตครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีสมรรถนะสูงชั้นนำของประเทศ เพื่อนวัตกรรมทางการศึกษาของชุมชน สู่สากล อย่างยั่งยืน

พันธกิจ 1) ผลิตและพัฒนาครูที่มีสมรรถนะวิชาชีพและทักษะแห่งอนาคต

2) วิจัยและพัฒนานวัตกรรมการศึกษาเชิงพื้นที่สู่ความเป็นสากล

3) บริการวิชาการด้วยศาสตร์ทางการศึกษาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน

4) ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมและเอกลักษณ์ไทยให้ภูมิใจในท้องถิ่น

5) บริหารจัดการที่ทันสมัยและมีธรรมาภิบาล มุ่งสู่องค์กรคุณภาพ

คำขวัญ แกร่งกล้าวิชาการ เชี่ยวชาญวิชาชีพครู ชำนาญการสร้างสื่อนวัตกรรม

อัตลักษณ์ 1. อัตลักษณ์ทางวิชาชีพ :

S: Spiritual of Teacher “มีจิตวิญญาณของความเป็นครู”

E: Ethics Courage “มีความกล้าหาญทางจริยธรรม”

U: Universalist of Major “มีความรู้กว้างและลึกในศาสตร์”

P: Professional Teacher “มีความเชี่ยวชาญในวิชาชีพครู”

2. อัตลักษณ์ทั่วไป “มีสุนทรียภาพ มีบุคลิกภาพดี มีสุขภาพดี มีจิตภาพดี”

ค่านิยมร่วม S: Service Mind คือ ทำงานบริการด้วยจิตใจที่ดี มุ่งให้บริการทางการศึกษาที่มีคุณภาพ

E: Ethics and Excellence of Education คือ ทำงานอย่างมีจริยธรรม และมุ่งความเป็นเลิศทางการศึกษา

U : Unity คือ ทำงานร่วมกันเป็นหนึ่ง เพื่อมุ่งสู่เป้าหมายเดียวกัน

P : Professional คือ ทำงานอย่างมืออาชีพ เพื่อคุณภาพและมาตรฐาน

สมรรถนะหลักขององค์กร (Core Competency)

1. การผลิตครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีสมรรถนะสูงและมีทักษะแห่งอนาคต ด้วยหลักสูตรปริญญาตรีควบสองปริญญาและหลักสูตรบัณฑิตศึกษาที่มีคุณภาพ

2. การฝึกประสบการณ์วิชาชีพทางการศึกษาและการนิเทศแบบผสมผสาน ด้วยภาคีเครือข่ายครูพี่เลี้ยง ผู้บริหารสถานศึกษา และอาจารย์นิเทศก์จากคณะร่วมผลิต

3. การวิจัยและบริการวิชาการ เพื่อการพัฒนานวัตกรรมการศึกษาเชิงพื้นที่ และการเรียนรู้ตลอดชีวิตของชุมชน ด้วยองค์ความรู้ทางการศึกษา และศาสตร์พระราชา

4. การอนุรักษ์ ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติ ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น ดำรงไว้ซึ่งเอกลักษณ์ชาติไทย ด้วยการบูรณาการกิจกรรมเสริมความเป็นครู

5. การพัฒนาบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญตามสมรรถนะและมาตรฐานวิชาชีพ ด้วยระบบและกลไกการพัฒนาบุคลากรที่ส่งเสริมการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้น

6. การบริหารจัดการองค์กรที่ทันสมัย มีธรรมาภิบาล โปร่งใสและตรวจสอบได้ ด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อความเป็นเลิศในการจัดการศึกษา

วัฒนธรรมองค์กร (Organizational Culture) ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมสร้างสรรค์ เพื่อการพัฒนา

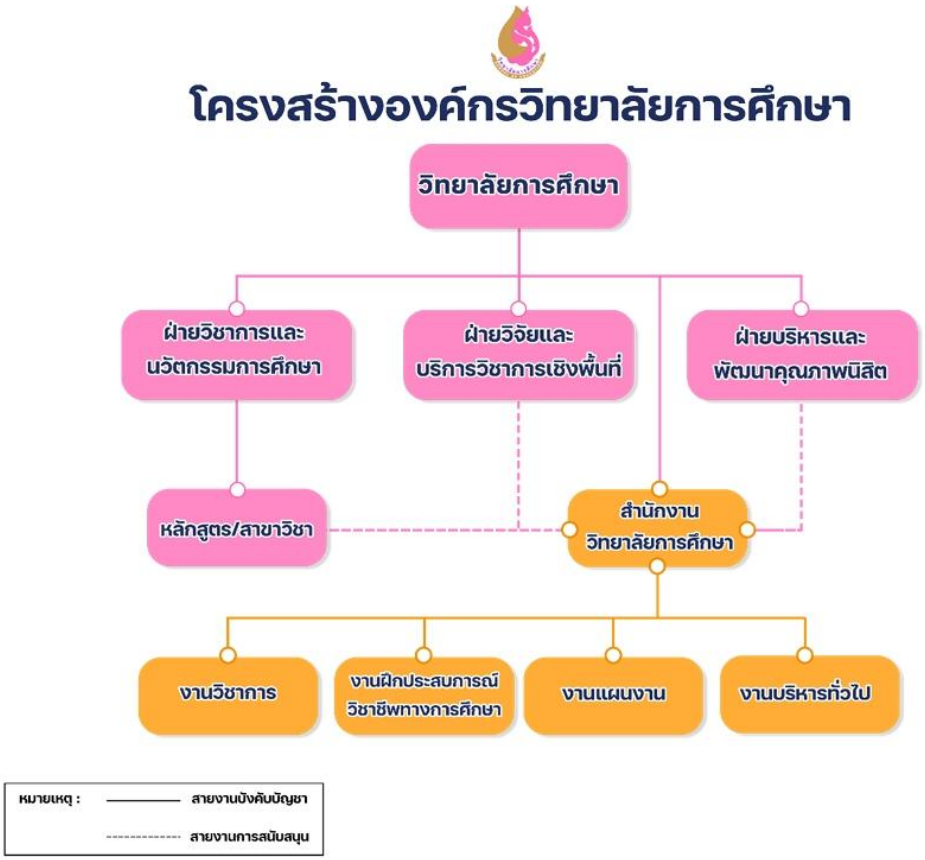
สีประจำวิทยาลัยการศึกษา

สีทอง: หมายถึง "ความรุ่งเรืองแห่งปัญญา"

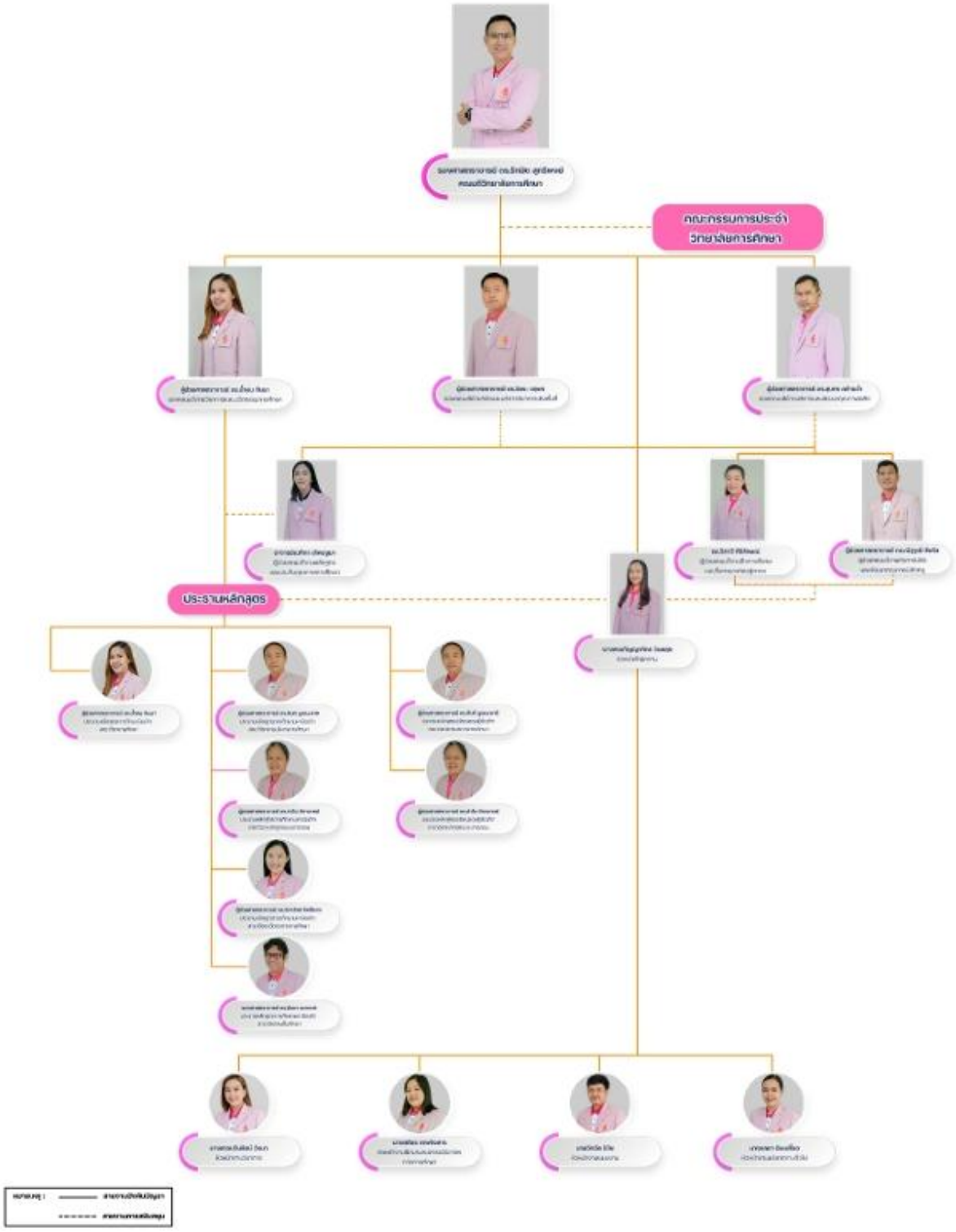
สีชมพู: หมายถึง "ความมีพลังและความคิดสร้างสรรค์"

สีทอง ชมพู: หมายถึง "ความมีพลังแห่งความคิดสร้างสรรค์และความรุ่งเรืองแห่งปัญญา"

โครงสร้างองค์กร



โครงสร้างการบริหารวิทยาลัยการศึกษา



ส่วนที่ 2
หลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

2.1 หลักการทั่วไป

วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรบุคคลในฐานะกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจของหน่วยงานให้บรรลุผลอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมุ่งให้การดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปตามหลักความโปร่งใส ความเป็นธรรม ความเสมอภาค ความเหมาะสมตามตำแหน่งหน้าที่ และสามารถตรวจสอบได้ ทั้งนี้ เพื่อให้บุคลากรของวิทยาลัยการศึกษาทุกกลุ่มได้รับการบริหารจัดการอย่างมีคุณภาพ และสามารถปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ได้อย่างเต็มศักยภาพ

การกำหนดหลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของวิทยาลัยการศึกษาในเอกสารฉบับนี้ เป็นการจัดทำเพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานด้านบุคลากรของหน่วยงาน และเพื่อให้บุคลากรได้รับทราบแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้องอย่างชัดเจน โดยครอบคลุมกระบวนการสำคัญอย่างน้อย 4 ด้าน ได้แก่ การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร การย้าย การโอน หรือการเลื่อนตำแหน่ง และการประเมินผลการปฏิบัติราชการ อันเป็นองค์ประกอบสำคัญตามหลักเกณฑ์การเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ 013 ของการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

วิทยาลัยการศึกษาเผยแพร่หลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคลให้บุคลากรรับทราบผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน ช่องทางการสื่อสารภายใน และระบบงานที่เกี่ยวข้องของมหาวิทยาลัย เพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าถึงข้อมูล ตรวจสอบ และใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานได้อย่างทั่วถึง อันเป็นการส่งเสริมระบบคุณธรรม ความโปร่งใส และความเป็นธรรมในการบริหารงานบุคคลของหน่วยงาน

2.2 หลักเกณฑ์การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร

วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ดำเนินการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรโดยยึดหลักความโปร่งใส ความเสมอภาค ความเป็นธรรม และคำนึงถึงประโยชน์ของหน่วยงานเป็นสำคัญ เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณสมบัติ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่เหมาะสมกับตำแหน่ง ตลอดจนสอดคล้องกับกรอบอัตรากำลัง ภารกิจ และความจำเป็นของหน่วยงาน

การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรจะดำเนินการภายใต้หลักเกณฑ์ ระเบียบ ประกาศ หรือแนวปฏิบัติของมหาวิทยาลัยพะเยา โดยมีการกำหนดคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง วิธีการรับสมัคร วิธีการคัดเลือก

และเงื่อนไขที่เกี่ยวข้องไว้อย่างชัดเจน พร้อมทั้งเปิดเผยข้อมูลการรับสมัครและผลการดำเนินงานผ่านช่องทางที่เหมาะสม เพื่อให้ผู้เกี่ยวข้องสามารถรับทราบและตรวจสอบได้

วิทยาลัยการศึกษาจะดำเนินการประชุมวางแผนและจัดทำคำขอกรอบอัตรากำลังบุคลากร รวมทั้งประชุมชี้แจงหลักเกณฑ์ระบบการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร เพื่อให้การดำเนินงานด้านการได้มาซึ่งบุคลากรของหน่วยงานมีความชัดเจน เป็นระบบ และสอดคล้องกับความต้องการกำลังคนของวิทยาลัยในแต่ละปีงบประมาณ

2.3 หลักเกณฑ์การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ดำเนินการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากรตามผลการสรรหาและคัดเลือก โดยยึดถือข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศ และแนวปฏิบัติของมหาวิทยาลัยพะเยาอย่างเคร่งครัด เพื่อให้การบรรจุและแต่งตั้งเป็นไปอย่างถูกต้อง เหมาะสม และเป็นธรรม

การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากรจะพิจารณาจากคุณสมบัติของผู้ได้รับการคัดเลือก ความเหมาะสมกับตำแหน่ง โครงสร้างของหน่วยงาน ภาระงาน และความจำเป็นต่อการดำเนินงานของวิทยาลัย โดยเมื่อดำเนินการแล้วจะต้องมีคำสั่งหรือประกาศแต่งตั้งอย่างเป็นทางการ และแจ้งให้ผู้เกี่ยวข้องรับทราบตามช่องทางที่กำหนด เพื่อให้เกิดความชัดเจนในบทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบของผู้ปฏิบัติงาน

ทั้งนี้ วิทยาลัยการศึกษามุ่งให้กระบวนการบรรจุและแต่งตั้งเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล โดยคำนึงถึงประโยชน์ของหน่วยงานเป็นสำคัญ และส่งเสริมให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้เต็มตามศักยภาพภายใต้บทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

2.4 หลักเกณฑ์การย้าย การโอน หรือการเลื่อนตำแหน่ง

วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ให้ความสำคัญกับการบริหารความก้าวหน้าในสายงานของบุคลากร โดยดำเนินการเกี่ยวกับการย้าย การโอน หรือการเลื่อนตำแหน่งตามหลักเกณฑ์ที่มหาวิทยาลัยกำหนด และคำนึงถึงความเหมาะสม ความรู้ ความสามารถ ผลการปฏิบัติงาน ประสบการณ์ ความพร้อมของบุคลากร และความจำเป็นของหน่วยงานเป็นสำคัญ

การย้ายหรือการโอนบุคลากรจะพิจารณาจากภารกิจ โครงสร้างการปฏิบัติงาน ความจำเป็นด้านกำลังคน และความเหมาะสมกับตำแหน่งหรือหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้การบริหารกำลังคนของวิทยาลัยเกิดประสิทธิภาพสูงสุด ขณะที่การเลื่อนตำแหน่งจะพิจารณาจากคุณสมบัติ หลักเกณฑ์ ความสามารถ ผลสัมฤทธิ์ของงาน และความพร้อมของบุคลากรตามข้อบังคับหรือแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง

วิทยาลัยการศึกษาจะส่งเสริมให้บุคลากรได้รับทราบแนวทางการเตรียมความพร้อมเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น และให้คำปรึกษาเกี่ยวกับเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน เพื่อให้บุคลากรสามารถวางแผนพัฒนาตนเองได้อย่างเหมาะสม และมีแรงจูงใจในการพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่อง

2.5 หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน

วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรตามหลักเกณฑ์ รอบระยะเวลา และวิธีการที่มหาวิทยาลัยกำหนด โดยยึดหลักความเป็นธรรม ความโปร่งใส ความเหมาะสมกับภาระงาน และสามารถอธิบายตรวจสอบได้

การประเมินผลการปฏิบัติงานจะพิจารณาจากผลสัมฤทธิ์ของงาน คุณภาพของงาน ความรับผิดชอบ พฤติกรรมการปฏิบัติงาน และองค์ประกอบอื่นที่เกี่ยวข้องกับลักษณะงานของแต่ละตำแหน่ง ทั้งนี้ ผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นจะมีบทบาทในการกำกับ ติดตาม ให้คำแนะนำ และประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด เพื่อให้ผลการประเมินสะท้อนผลการปฏิบัติงานที่แท้จริง

ผลการประเมินดังกล่าวจะถูกนำไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการพัฒนาบุคลากร การพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนเงินเดือนหรือค่าตอบแทน การพิจารณาบุคลากรดีเด่น และการวางแผนความก้าวหน้าในสายงานของบุคลากรอย่างเหมาะสม เพื่อให้การบริหารผลการปฏิบัติงานเป็นเครื่องมือสำคัญในการยกระดับคุณภาพบุคลากรและประสิทธิภาพขององค์กร

2.6 ตารางสรุปหลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

เรื่อง	หลักการ/แนวปฏิบัติ	หน่วยรับผิดชอบ	เอกสารอ้างอิง/ระเบียบ	ช่องทางเผยแพร่
1. การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร	วิทยาลัยการศึกษาดำเนินการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรตามความจำเป็นและกรอบอัตรากำลังของหน่วยงาน โดยยึดหลักความโปร่งใส ความเสมอภาค ความเป็นธรรม และพิจารณาจากคุณสมบัติ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่เหมาะสมกับตำแหน่ง ทั้งนี้ การดำเนินการต้องเป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์ และวิธีการที่มหาวิทยาลัยกำหนด รวมทั้งเปิดเผยข้อมูลการรับสมัคร หลักเกณฑ์วิธีการคัดเลือก และผลการพิจารณาให้ผู้เกี่ยวข้องรับทราบอย่างชัดเจน	งานบุคลากร/งานบริหารทั่วไป วิทยาลัยการศึกษา ร่วมกับกองการเจ้าหน้าที่	ข้อบังคับมหาวิทยาลัยพะเยา ว่าด้วย การบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2563	เว็บไซต์วิทยาลัยการศึกษา
2. การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร	การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากรดำเนินการภายหลังการสรรหาและคัดเลือกแล้วเสร็จ โดยต้องเป็นไปตามอำนาจหน้าที่ หลักเกณฑ์คุณสมบัติ และเงื่อนไขที่มหาวิทยาลัยกำหนด พร้อมทั้งจัดทำคำสั่งหรือประกาศแต่งตั้งอย่างเป็นทางการ และแจ้งให้ผู้เกี่ยวข้องรับทราบโดยทั่วกัน การบรรจุและแต่งตั้งต้องคำนึงถึงความเหมาะสมของตำแหน่ง ภาระงาน โครงสร้างหน่วยงาน และประโยชน์ต่อราชการเป็นสำคัญ	งานบุคลากร/งานบริหารทั่วไป วิทยาลัยการศึกษา ร่วมกับกองการเจ้าหน้าที่	ข้อบังคับมหาวิทยาลัยพะเยา ว่าด้วย การบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2563	เว็บไซต์วิทยาลัยการศึกษา
3. การย้าย การโอน หรือการเลื่อนตำแหน่ง	วิทยาลัยการศึกษาดำเนินการเกี่ยวกับการย้าย การโอน หรือการเลื่อนตำแหน่ง โดยยึดหลักความเหมาะสมตามความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ผลการปฏิบัติงาน ความจำเป็นของหน่วยงาน และหลักเกณฑ์ที่มหาวิทยาลัยหรือหน่วยงานต้นสังกัดกำหนด การพิจารณาดังกล่าวต้องเป็นไปอย่างโปร่งใส เป็นธรรม ตรวจสอบได้ และคำนึงถึงประโยชน์ของทางราชการและการพัฒนาความก้าวหน้าในสายงานของบุคลากรเป็นสำคัญ	งานบุคลากร/งานบริหารทั่วไป วิทยาลัยการศึกษา ร่วมกับคณะกรรมการหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องของมหาวิทยาลัย	– ข้อบังคับมหาวิทยาลัยพะเยา ว่าด้วย การบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2563 – ข้อบังคับมหาวิทยาลัยพะเยา ว่าด้วย คุณสมบัติ หลักเกณฑ์ และวิธีการแต่งตั้งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์และศาสตราจารย์ พ.ศ. 2563 – ข้อบังคับมหาวิทยาลัยพะเยา ว่าด้วย การกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งพนักงาน	เว็บไซต์วิทยาลัยการศึกษา

			มหาวิทยาลัยสาย สนับสนุน ให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น พ.ศ. 2564 – ประกาศคณะกรรมการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการ มหาวิทยาลัยพะเยา เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการสอน พ.ศ. 2565	
4. การประเมินผลการปฏิบัติงาน	วิทยาลัยการศึกษาดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรตามรอบการประเมินและตามหลักเกณฑ์ที่มหาวิทยาลัยกำหนด โดยพิจารณาจากภาระงาน ผลสัมฤทธิ์ของงาน พฤติกรรมการปฏิบัติงาน สมรรถนะ ความรับผิดชอบ และองค์ประกอบอื่นที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่ง ทั้งนี้ การประเมินผลต้องเป็นธรรม โปร่งใส สามารถชี้แจงได้ และใช้ผลการประเมินเป็นข้อมูลประกอบการพัฒนาบุคลากร การเลื่อนเงินเดือน ค่าตอบแทน หรือความก้าวหน้าในสายงานตามที่กำหนด	ผู้บังคับบัญชาตามลำดับ งานบุคลากร/งานบริหารทั่วไป วิทยาลัยการศึกษา และกองการเจ้าหน้าที่	– ประกาศมหาวิทยาลัยพะเยา เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. 2569 – คำสั่งวิทยาลัยการศึกษา เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน	เว็บไซต์วิทยาลัยการศึกษา และ HR SMART ของกองการเจ้าหน้าที่

หลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ดังกล่าวข้างต้น เป็นกรอบสำคัญที่ใช้กำกับการดำเนินงานด้านบุคลากรของหน่วยงานให้เป็นไปอย่างมีระบบ โปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้ ทั้งยังเป็นแนวทางสำคัญที่ช่วยส่งเสริมระบบคุณธรรมในการบริหารงานบุคคล และสนับสนุนการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศอย่างมีธรรมาภิบาลตามเป้าหมายของวิทยาลัยการศึกษา

ส่วนที่ 3
แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

3.1 หลักการและแนวคิดในการจัดทำแผน

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 ของวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จัดทำขึ้นเพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานให้เป็นไปอย่างมีระบบ ชัดเจน และสอดคล้องกับภารกิจของวิทยาลัยการศึกษา ตลอดจนตอบสนองต่อเป้าหมายการพัฒนาองค์กรในด้านการบริหารจัดการที่มีคุณภาพ โปร่งใส และมีธรรมาภิบาล

การจัดทำแผนฉบับนี้อาศัยข้อมูลจากการวิเคราะห์บุคลากรของวิทยาลัยการศึกษาในปีที่ผ่านมา ประกอบกับแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ซึ่งได้กำหนดแนวทางการดำเนินงานไว้ในมิติต่าง ๆ เช่น ระบบการสรรหา ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ระบบการบริหารค่าตอบแทน ระบบการให้สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ ระบบการธำรงรักษา และระบบการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้า โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 วิทยาลัยการศึกษามุ่งพัฒนาแผนดังกล่าวให้มีความชัดเจนยิ่งขึ้น และสอดคล้องกับหลักเกณฑ์การเปิดเผยข้อมูลสาธารณะตามตัวชี้วัด 013 ของการประเมิน ITA 2569 ซึ่งกำหนดให้หน่วยงานต้องแสดงรายการหรือกิจกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล และช่วงระยะเวลาในการดำเนินงานของแต่ละรายการหรือกิจกรรมอย่างชัดเจน

ดังนั้น แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลฉบับนี้ จึงมุ่งเน้นการกำหนดกิจกรรมสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการบริหารกำลังคน การสรรหาและคัดเลือก การบรรจุและแต่งตั้ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การบริหารค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ การธำรงรักษาบุคลากร และการส่งเสริมความก้าวหน้าในสายงาน เพื่อให้การดำเนินงานด้านบุคลากรของวิทยาลัยมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และสามารถใช้เป็นกรอบในการติดตามผลได้อย่างเป็นรูปธรรม

3.2 แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 (ช่องทางการเผยแพร่ https://www.se.up.ac.th/se/personpolicy.aspx)

เป้าประสงค์	โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมาย	งบประมาณ	ไตรมาส 1	ไตรมาส 2	ไตรมาส 3	ไตรมาส 4	ผู้รับผิดชอบ
1. การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร								
เพื่อให้การบริหารอัตรากำลังของวิทยาลัยสอดคล้องกับภารกิจและโครงสร้างองค์กร	ประชุมวางแผนและจัดทำคำขอกรอบอัตรากำลังบุคลากร	วิทยาลัยมีการทบทวนและวางแผนอัตรากำลังประจำปี 1 ครั้ง	ไม่ใช้งบประมาณ		✓			ฝ่ายบริหารฯ
2. การบรรจุแต่งตั้งบุคลากร								
เพื่อให้บุคลากรได้รับทราบหลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติด้านการสรรหาและแต่งตั้งอย่างชัดเจน	ประชุมชี้แจงหลักเกณฑ์ระบบการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งบุคลากร	บุคลากรที่เกี่ยวข้องได้รับทราบหลักเกณฑ์การสรรหาและแต่งตั้ง ร้อยละ 100	ไม่ใช้งบประมาณ		✓			ฝ่ายบริหารฯ
3. การย้าย การโอน หรือการเลื่อนขั้น								
เพื่อให้บุคลากรได้รับทราบหลักเกณฑ์ด้านค่าตอบแทนและการเลื่อนเงินเดือนอย่างชัดเจน	ประชุมชี้แจงหลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนเงินเดือน	บุคลากรได้รับทราบหลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนเงินเดือน ร้อยละ 100	ไม่ใช้งบประมาณ				✓	ฝ่ายบริหารฯ
4. การประเมินผลการปฏิบัติงาน								
เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างถูกต้อง โปร่งใส และเป็นธรรม	ประชุมชี้แจงการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร	บุคลากรได้รับทราบแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงาน ร้อยละ 100	ไม่ใช้งบประมาณ			✓		ฝ่ายบริหารฯ
5. การให้สวัสดิการและสิทธิประโยชน์								
เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรรับทราบสิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน	ประชุมชี้แจงสิทธิประโยชน์กองทุนประกันสังคมและกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	บุคลากรที่เกี่ยวข้องได้รับทราบสิทธิประโยชน์ตามระบบ ร้อยละ 100	ไม่ใช้งบประมาณ				✓	ฝ่ายบริหารฯ
6. การจัดทำเส้นทางความก้าวหน้า								
เพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าในสายงานและการเตรียมความพร้อมของบุคลากร	ประชุมชี้แจงการเตรียมความพร้อมเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	บุคลากรกลุ่มเป้าหมายได้รับทราบแนวทางความก้าวหน้าในสายงาน ร้อยละ 100	ไม่ใช้งบประมาณ			✓		ฝ่ายบริหารฯ
7. การธำรงรักษา								
เพื่อสร้างแรงจูงใจและธำรงรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพไว้กับองค์กร	ประชุมชี้แจงหลักเกณฑ์การคัดเลือกบุคลากรดีเด่น	มีการดำเนินกิจกรรมชี้แจงหลักเกณฑ์การคัดเลือกบุคลากรดีเด่น 1 ครั้ง	ไม่ใช้งบประมาณ			✓		ฝ่ายบริหารฯ

จากแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 ข้างต้น จะเห็นได้ว่าวิทยาลัยการศึกษาให้ความสำคัญกับการบริหารงานบุคคลในมิติสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานประจำของหน่วยงาน โดยเฉพาะการวางแผนอัตรากำลัง การชี้แจงหลักเกณฑ์ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การบริหารค่าตอบแทน สิทธิประโยชน์ และเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญของการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ดี

กิจกรรมส่วนใหญ่ในแผนฉบับนี้เป็นกิจกรรมที่เน้นการชี้แจง ทำความเข้าใจ และกำกับทิศทางการดำเนินงานด้านบุคคลให้มีความชัดเจนและเป็นระบบ สอดคล้องกับแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลของวิทยาลัยการศึกษาในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ที่ได้ดำเนินการไว้เป็นฐาน โดยมีลักษณะเด่นคือเป็นกิจกรรมที่ใช้งบประมาณน้อยหรือไม่ใช้งบประมาณ และมุ่งเน้นการสร้างความเข้าใจร่วมกันภายในองค์กร

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 ของวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา เป็นกรอบแนวทางสำคัญที่ใช้ในการขับเคลื่อนการบริหารงานบุคคลของหน่วยงานให้มีความชัดเจน โปร่งใส และเป็นธรรม โดยเน้นการบริหารกำลังคนให้สอดคล้องกับภารกิจของวิทยาลัย และส่งเสริมให้บุคลากรได้รับทราบหลักเกณฑ์ แนวปฏิบัติ และสิทธิประโยชน์ที่เกี่ยวข้องอย่างทั่วถึง อันเป็นพื้นฐานสำคัญของการพัฒนาองค์กรอย่างมีธรรมาภิบาลและยั่งยืน

ส่วนที่ 4
แผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

4.1 หลักการและแนวคิดในการจัดทำแผน

แผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 ของวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จัดทำขึ้นโดยมุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่เหมาะสมกับบทบาทหน้าที่ และสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาของวิทยาลัยการศึกษาในระยะยาว ทั้งนี้ การพัฒนาทรัพยากรบุคคลถือเป็นกลไกสำคัญในการยกระดับคุณภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร และสนับสนุนการขับเคลื่อนพันธกิจของวิทยาลัยให้บรรลุตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

การจัดทำแผนฉบับนี้เชื่อมโยงกับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาวิทยาลัยการศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568–2572 โดยเฉพาะในด้านการพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะและมาตรฐานวิชาชีพ การส่งเสริมการวิจัยและนวัตกรรมทางการศึกษา การพัฒนาระบบการบริหารจัดการที่ทันสมัย และการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรอย่างมีคุณภาพ ทั้งยังอาศัยข้อมูลจากแผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ซึ่งได้ดำเนินโครงการสำคัญหลายด้าน เช่น การพัฒนาระบบการให้คำปรึกษาและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาการ การส่งเสริมศักยภาพอาจารย์และนิสิตนักวิจัยเชิงพื้นที่ การพัฒนาบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน การเสริมสร้างความรัก ความผูกพัน ค่านิยม และขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร และการจัดการความรู้เพื่อสร้างแนวปฏิบัติที่ดีในการบริหารองค์กรเพื่อความเป็นเลิศ มาใช้เป็นฐานในการออกแบบแนวทางการพัฒนาในปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

แผนฉบับนี้ยังสอดคล้องกับหลักเกณฑ์การเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ 013 ของการประเมิน ITA 2569 ซึ่งกำหนดให้หน่วยงานต้องแสดงโครงการหรือกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรบุคคล งบประมาณแต่ละโครงการหรือกิจกรรม และช่วงระยะเวลาในการดำเนินงานอย่างชัดเจน เพื่อสะท้อนถึงการวางแผนพัฒนาบุคลากรที่เป็นระบบ โปร่งใส และตรวจสอบได้

4.2 แผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 (ช่องทางการเผยแพร่ https://www.se.up.ac.th/se/personpolicy.aspx)

เป้าประสงค์	โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมาย	งบประมาณ	ไตรมาส 1	ไตรมาส 2	ไตรมาส 3	ไตรมาส 4	ผู้รับผิดชอบ
1. เพื่อพัฒนาศักยภาพอาจารย์ด้านวิชาการและการจัดการเรียนรู้	โครงการพัฒนาระบบการให้คำปรึกษาและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาการ	บุคลากรสายวิชาการได้รับการพัฒนาอย่างน้อย 1 กิจกรรม	64,000		✓			ฝ่ายวิชาการฯ
2. เพื่อส่งเสริมการวิจัยและนวัตกรรมทางการศึกษา	โครงการส่งเสริมการบริหารงานวิจัยและนวัตกรรมตามแนวทางการพัฒนาสู่ความยั่งยืน (SDGs)	บุคลากรได้รับการสนับสนุนด้านงานวิจัยและผลงานวิชาการตามแผน	30,000		✓			ฝ่ายวิจัยฯ
3. เพื่อส่งเสริมการวิจัยและการสร้างองค์ความรู้ใหม่	โครงการส่งเสริมการผลิตผลงานวิจัยให้ได้รับการตีพิมพ์ในวารสารระดับชาติและนานาชาติ	มีการดำเนินกิจกรรมตามแผนอย่างน้อย 2 กิจกรรม	470,000	✓	✓	✓	✓	ฝ่ายวิจัยฯ
4. เพื่อพัฒนาสมรรถนะด้านวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ	โครงการส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะและผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ	บุคลากรสายวิชาการได้รับการพัฒนาตามแผนร้อยละ 80 ขึ้นไป	840,000	✓	✓	✓	✓	ฝ่ายบริหารฯ
5. เพื่อพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน	โครงการส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะและผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน	บุคลากรสายสนับสนุนได้รับการพัฒนาตามแผนร้อยละ 80 ขึ้นไป	355,000	✓	✓	✓	✓	ฝ่ายบริหารฯ
6. เพื่อเสริมสร้างความรัก ความผูกพัน ค่านิยม และขวัญกำลังใจของบุคลากร	โครงการการสร้างวัฒนธรรมการสื่อสารและการแลกเปลี่ยนที่เปิดกว้างเพื่อสร้างความผูกพันภายในองค์กร	มีการดำเนินกิจกรรมสร้างความผูกพันและค่านิยมองค์กรอย่างน้อย 1 กิจกรรม	188,000		✓			ฝ่ายบริหารฯ
7. เพื่อส่งเสริมการจัดการความรู้และพัฒนาแนวปฏิบัติที่ดีในองค์กร	โครงการขับเคลื่อนการเรียนรู้ขององค์กร Learning Organization For Excellent	มีการจัดการความรู้ระดับฝ่ายงานตามแผนอย่างต่อเนื่อง	100,000	✓	✓	✓	✓	ฝ่ายบริหารฯ
8. เพื่อพัฒนาความรู้และทักษะการประยุกต์ใช้ AI ของบุคลากรให้สามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน การวิจัย และการพัฒนางานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	โครงการอบรมทักษะทางด้าน AI ระดับสูง	บุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนของวิทยาลัยการศึกษาเข้ารับการอบรมและสามารถนำความรู้ด้าน AI ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้จริง	330,000		✓			ฝ่ายบริหารฯ

จากแผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 ข้างต้น จะเห็นได้ว่าวิทยาลัยการศึกษาให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรในหลายมิติ ทั้งในด้านวิชาการ การวิจัย การพัฒนาสมรรถนะตามสายงาน การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร และการจัดการความรู้ ซึ่งเป็นการพัฒนาที่ครอบคลุมทั้งบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนอย่างสมดุล

การกำหนดโครงการและกิจกรรมในแผนฉบับนี้ยังสะท้อนถึงการสืบเนื่องจากแผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ซึ่งมีโครงการในลักษณะใกล้เคียงกัน และได้แสดงให้เห็นถึงความต่อเนื่องของการพัฒนาบุคลากรในระดับองค์กรอย่างเป็นระบบ โดยเฉพาะในประเด็นการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน การส่งเสริมงานวิจัย และการสร้างความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร

แผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 ของวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา เป็นกรอบแนวทางสำคัญที่ใช้ในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนให้มีความรู้ ความสามารถ และสมรรถนะที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน ตลอดจนสนับสนุนความก้าวหน้าในวิชาชีพ การวิจัย และการพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง อันจะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพของบุคลากรและการขับเคลื่อนวิทยาลัยการศึกษาไปสู่ความเป็นเลิศอย่างยั่งยืน

ประจำปี 2569