

รายงาน

การบริหารและพัฒนา ทรัพยากรบุคคล



ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

วิทยาลัยการศึกษา

มหาวิทยาลัยพะเยา

คำนำ

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ของวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ฉบับนี้ จัดทำขึ้นเพื่อรายงานผลการดำเนินงานด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานในรอบปีงบประมาณที่ผ่านมา โดยครอบคลุมทั้งผลการบริหารทรัพยากรบุคคล ผลการพัฒนาทรัพยากรบุคคล และข้อมูลสถิติด้านอัตรากำลังที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการบริหารงาน การติดตามผลการดำเนินงาน และการพัฒนางานด้านทรัพยากรบุคคลของวิทยาลัยให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

การจัดทำรายงานฉบับนี้เป็นไปตามหลักเกณฑ์การเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ O14 ภายใต้การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสะท้อนผลการดำเนินงานของวิทยาลัยการศึกษาในด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบ โปร่งใส ตรวจสอบได้ และสามารถนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์ในการวางแผนปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงานในปีงบประมาณถัดไปได้ดีอย่างเป็นรูปธรรม

วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา หวังเป็นอย่างยิ่งว่า รายงานฉบับนี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหาร บุคลากร ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ตลอดจนสาธารณชน ในการรับทราบผลการดำเนินงานด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน และเป็นส่วนหนึ่งในการสนับสนุนการขับเคลื่อนองค์กรสู่การบริหารจัดการที่มีคุณภาพ มีธรรมาภิบาล และมุ่งสู่ความเป็นเลิศอย่างยั่งยืน

วิทยาลัยการศึกษา
มหาวิทยาลัยพะเยา

สารบัญ

	หน้า
ส่วนที่ 1	บทนำ
1.1	หลักการและเหตุผล 1
1.2	วัตถุประสงค์ของรายงาน 2
1.3	ขอบเขตของรายงาน 2
ส่วนที่ 2	ผลการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568
2.1	การบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 3
2.2	ตารางผลการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 4
ส่วนที่ 3	ผลการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568
3.1	การพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 7
3.2	สรุปผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล 8
3.3	ตารางผลการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 9
ส่วนที่ 4	ข้อมูลสถิติกรอบอัตรากำลัง กรอบมีเงิน และกรอบคนครอง
4.1	ความหมายและความสำคัญของข้อมูลสถิติอัตรากำลัง 15
4.2	ตารางสถิติกรอบอัตรากำลัง กรอบมีเงิน และกรอบคนครอง 15
4.3	รายละเอียดบุคลากร 16
ส่วนที่ 5	ปัญหา อุปสรรค และแนวทางการพัฒนา
5.1	ปัญหา และอุปสรรค 18
5.2	แนวทางการพัฒนาและข้อเสนอแนะ 19
ส่วนที่ 6	สรุปผลการดำเนินงาน 21

ส่วนที่ 1

บทนำ

1.1 หลักการและเหตุผล

ทรัพยากรบุคคลนับเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนการดำเนินงานขององค์กรให้บรรลุผลตามพันธกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยเฉพาะในสถาบันอุดมศึกษาซึ่งมีภารกิจหลักทั้งด้านการจัดการศึกษา การวิจัย การบริการวิชาการ และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลจึงมิได้เป็นเพียงภารกิจเชิงสนับสนุนเท่านั้น หากแต่เป็นกลไกสำคัญในการเสริมสร้างศักยภาพของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง และมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง

วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ให้ความสำคัญกับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบ โดยมุ่งให้บุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนได้รับการส่งเสริม พัฒนา และบริหารจัดการอย่างเหมาะสม สอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงาน โครงสร้างองค์กร และทิศทางการพัฒนาวิทยาลัย ทั้งในด้านการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน การส่งเสริมความก้าวหน้าในสายงาน การสร้างขวัญกำลังใจและความผูกพันต่อองค์กร ตลอดจนการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน อันเป็นพื้นฐานสำคัญของการบริหารจัดการองค์กรที่มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้

จากการดำเนินงานในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 วิทยาลัยการศึกษาได้ดำเนินกิจกรรมและโครงการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลอย่างต่อเนื่อง ครอบคลุมทั้งการสนับสนุนให้บุคลากรศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น การส่งเสริมการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ การพัฒนาทักษะความรู้ในการปฏิบัติงาน การสร้างความก้าวหน้าในสายงาน การจัดการความรู้ การพัฒนาองค์กรตามแนวทาง EdPEX การส่งเสริมคุณธรรมความโปร่งใส ตลอดจนการเสริมสร้างค่านิยมและความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร ซึ่งสะท้อนถึงความมุ่งมั่นของวิทยาลัยในการพัฒนาบุคลากรให้เป็นกำลังสำคัญขององค์กรอย่างแท้จริง

ดังนั้น วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จึงได้จัดทำรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ฉบับนี้ขึ้น เพื่อรวบรวมและนำเสนอผลการดำเนินงานที่เกิดขึ้นในรอบปีงบประมาณที่ผ่านมาอย่างเป็นระบบ ชัดเจน และตรวจสอบได้ ทั้งยังเป็นการสนับสนุนการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะตามหลักเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ตลอดจนใช้เป็นข้อมูลสำคัญสำหรับการทบทวน ปรับปรุง และพัฒนางานด้านทรัพยากรบุคคลของวิทยาลัยในปีงบประมาณถัดไปให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

1.2 วัตถุประสงค์ของรายงาน

การจัดทำรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ของวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา มีวัตถุประสงค์ดังนี้

- 1) เพื่อรายงานผลการบริหารทรัพยากรบุคคลของวิทยาลัยการศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568
- 2) เพื่อรายงานผลการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของวิทยาลัยการศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568
- 3) เพื่อเปิดเผยข้อมูลสถิติการอัตรากำลัง กรอบมีเงิน และกรอบคนครอง จำแนกตามประเภท ตำแหน่ง ณ วันที่ 30 กันยายน 2568 ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด
- 4) เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการติดตาม ประเมินผล ทบทวน และปรับปรุงการดำเนินงานด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลในปีงบประมาณถัดไป
- 5) เพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการองค์กรให้เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ และสอดคล้องกับแนวทางการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ

1.3 ขอบเขตของรายงาน

รายงานฉบับนี้ครอบคลุมผลการดำเนินงานด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 โดยมีขอบเขตด้านบุคลากร ครอบคลุมบุคลากร 2 กลุ่มหลัก ได้แก่ บุคลากรสายวิชาการ และบุคลากรสายสนับสนุนของวิทยาลัยการศึกษา ซึ่งปฏิบัติงานตามภารกิจและโครงสร้างของหน่วยงาน

ในด้านเนื้อหา รายงานครอบคลุมผลการดำเนินงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น การวางแผนอัตรากำลัง การสรรหาและคัดเลือก การบรรจุและแต่งตั้ง การจัดทำภาระงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน การส่งเสริมความก้าวหน้าในสายงาน และการบริหารข้อมูลบุคลากร รวมทั้งผลการดำเนินงานด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล เช่น การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การจัดการความรู้ การพัฒนาทักษะ และสมรรถนะตามสายงาน การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม และการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร ตลอดจนข้อมูลสถิติด้านกำลังคนที่เกี่ยวข้องตามเกณฑ์การเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ

ส่วนที่ 2

ผลการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

2.1 การบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 วิทยาลัยการศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา ได้ดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตามกรอบภารกิจของหน่วยงานอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ โดยมุ่งเน้นให้การบริหารกำลังคนมีความเหมาะสม สอดคล้องกับโครงสร้างองค์กร ภารกิจของแต่ละส่วนงาน และเป้าหมายการพัฒนาของวิทยาลัยในภาพรวม การดำเนินงานดังกล่าวครอบคลุมกระบวนการสำคัญ ได้แก่ การวางแผนอัตรากำลัง การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร การบรรจุและแต่งตั้ง การกำหนดภาระงาน การประเมินผล การปฏิบัติงาน การส่งเสริมความก้าวหน้าในสายงาน และการจัดเก็บข้อมูลบุคลากรให้เป็นปัจจุบัน

วิทยาลัยให้ความสำคัญกับการวางแผนอัตรากำลังเพื่อใช้เป็นฐานในการจัดสรรบุคลากรให้เหมาะสมกับภาระงาน ทั้งด้านการจัดการเรียนการสอน การวิจัย การบริการวิชาการ และการบริหารจัดการภายในหน่วยงาน ขณะเดียวกัน การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรก็ดำเนินการตามหลักเกณฑ์ของมหาวิทยาลัย โดยยึดหลักความโปร่งใส ความเป็นธรรม และความเหมาะสมกับตำแหน่ง เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

นอกจากนี้ วิทยาลัยยังได้ดำเนินการกำหนดภาระงานและประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด เพื่อให้บุคลากรมีความชัดเจนในบทบาทหน้าที่ของตนเอง และใช้ผลการประเมินเป็นข้อมูลสำคัญในการพัฒนา การส่งเสริมความก้าวหน้าในสายงาน และการยกระดับประสิทธิภาพการทำงานในระยะต่อไป พร้อมกันนี้ วิทยาลัยยังได้ปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรให้มีความครบถ้วนและทันสมัย เพื่อใช้เป็นสารสนเทศประกอบการบริหารงานและการตัดสินใจของผู้บริหาร

โดยภาพรวม ผลการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 สะท้อนให้เห็นถึงความมุ่งมั่นของวิทยาลัยการศึกษามหาวิทยาลัยพะเยาในการพัฒนาระบบบริหารบุคลากรให้มีความเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ และสอดคล้องกับการพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง ซึ่งนับเป็นพื้นฐานสำคัญในการเสริมสร้างคุณภาพบุคลากรและสนับสนุนการขับเคลื่อนวิทยาลัยไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

2.2 ตารางผลการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 (ช่องทางการเผยแพร่ <https://www.se.up.ac.th/se/personpolicy.aspx>)

กิจกรรมโครงการ	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมายของตัวชี้วัด	ผลการดำเนินการ	คำอธิบายผลการดำเนินงาน	งบประมาณที่ได้รับ	งบประมาณที่ดำเนินการ	ระยะเวลา
1. การทบทวนและวิเคราะห์กรอบอัตรากำลังของหน่วยงาน	เพื่อวิเคราะห์ความเหมาะสมของกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจ โครงสร้างองค์กร และภาระงานของวิทยาลัย	ร้อยละของการทบทวนข้อมูลกรอบอัตรากำลังแล้วเสร็จตามแผน	100	100	วิทยาลัยการศึกษาดำเนินการทบทวนข้อมูลกำลังคน กรอบอัตรากำลัง และความจำเป็นของตำแหน่งต่าง ๆ เพื่อใช้ประกอบการบริหารอัตรากำลังและการจัดสรรภาระงานในปีงบประมาณ 2568 แล้วเสร็จตามแผนที่กำหนด	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ	
2. การจัดทำแผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568	เพื่อกำหนดกรอบและแนวทางการดำเนินงานด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของวิทยาลัย	ร้อยละของการจัดทำแผนแล้วเสร็จและนำไปใช้ได้ตามกำหนด	100	100	วิทยาลัยการศึกษาดำเนินการจัดทำแผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 แล้วเสร็จ และใช้เป็นกรอบในการดำเนินงานด้านบุคลากรของหน่วยงานตลอดปีงบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ	
3. การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรตามกรอบอัตรากำลัง	เพื่อให้หน่วยงานมีบุคลากรเพียงพอและเหมาะสมกับตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลังที่ได้รับอนุมัติ	ร้อยละของการดำเนินการสรรหาและคัดเลือกตามความจำเป็นของหน่วยงาน	100	100	วิทยาลัยการศึกษาดำเนินการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรตามความจำเป็นของหน่วยงานและตามกรอบอัตรากำลังที่ได้รับอนุมัติ โดยเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่มหาวิทยาลัยกำหนด	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ	
4. การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร	เพื่อให้การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากรเป็นไปอย่างถูกต้องตามระเบียบและสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงาน	ร้อยละของการบรรจุและแต่งตั้งที่ดำเนินการถูกต้องครบถ้วนตามขั้นตอน	100	100	วิทยาลัยการศึกษาดำเนินการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากรตามผลการสรรหาและตามคำสั่งหรือประกาศที่เกี่ยวข้องของมหาวิทยาลัย เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ	
5. การจัดทำและทบทวนภาระงาน/คำบรรยายลักษณะงาน	เพื่อให้บุคลากรมีความชัดเจนในบทบาทหน้าที่และใช้เป็นฐานในการติดตามและประเมินผลการทำงาน	ร้อยละของบุคลากรที่มีกรทบทวนภาระงานหรือคำบรรยายลักษณะงานตามกำหนด	100	100	วิทยาลัยการศึกษาดำเนินการทบทวนภาระงานและมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบให้สอดคล้องกับภารกิจของแต่ละตำแหน่ง เพื่อเพิ่มความชัดเจนในการปฏิบัติงานและการติดตามผล	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ	

6. การส่งเสริมความก้าวหน้าในสายงานของบุคลากรสายวิชาการ	เพื่อสนับสนุนให้บุคลากรสายวิชาการมีความพร้อมในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้น	ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการสนับสนุนหรือให้คำปรึกษา	100	100	วิทยาลัยการศึกษาคได้สนับสนุนบุคลากรสายวิชาการในการเตรียมความพร้อมเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ โดยมีการให้คำปรึกษา ติดตาม และส่งเสริมการพัฒนาผลงานทางวิชาการอย่างต่อเนื่อง	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ	
7. การส่งเสริมความก้าวหน้าในสายงานของบุคลากรสายสนับสนุน	เพื่อสนับสนุนให้บุคลากรสายสนับสนุนมีความพร้อมในการพัฒนาความก้าวหน้าในสายงาน	ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการให้คำปรึกษาและการส่งเสริมพัฒนา	100	100	วิทยาลัยการศึกษาคได้ให้คำปรึกษาและสนับสนุนบุคลากรสายสนับสนุนในการพัฒนาความพร้อมตามสายงาน เพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานและวิชาชีพ	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ	
8. การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร	เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการติดตามผลการปฏิบัติงานพัฒนาบุคลากร และประกอบการบริหารผลการปฏิบัติงาน	ร้อยละของการประเมินผลการปฏิบัติงานครบถ้วนตามรอบและหลักเกณฑ์	100	100	วิทยาลัยการศึกษาคได้ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรตามรอบการประเมิน และหลักเกณฑ์ของมหาวิทยาลัย โดยใช้ผลการประเมินเป็นข้อมูลประกอบการพัฒนาและการบริหารงานบุคคล	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ	
9. การปรับปรุงและพัฒนาฐานข้อมูลบุคลากร	เพื่อให้ข้อมูลบุคลากรมีความถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบันสำหรับใช้ในการบริหารงาน	ร้อยละของข้อมูลบุคลากรที่ได้รับการปรับปรุงให้เป็นปัจจุบัน	100	100	วิทยาลัยการศึกษาคได้ปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรให้เป็นปัจจุบัน เพื่อใช้ประกอบการบริหารงาน การรายงานข้อมูล และการตัดสินใจของผู้บริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพ	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ	
10. การส่งเสริมวินัยคุณธรรม และธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน	เพื่อให้ข้อมูลบุคลากรมีความถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบันสำหรับใช้ในการบริหารงาน	ร้อยละของข้อมูลบุคลากรที่ได้รับการปรับปรุงให้เป็นปัจจุบัน	100	100	วิทยาลัยการศึกษาคได้ปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรให้เป็นปัจจุบัน เพื่อใช้ประกอบการบริหารงาน การรายงานข้อมูล และการตัดสินใจของผู้บริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพ	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ	

จากผลการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 พบว่าวิทยาลัยการศึกษามีการดำเนินงานที่ครอบคลุมองค์ประกอบสำคัญของการบริหารบุคลากรอย่างครบถ้วน ทั้งในด้านการวางแผน การดำเนินการตามระบบงานบุคคล การติดตามผล และการใช้ข้อมูลประกอบการบริหารจัดการ ซึ่งช่วยให้การดำเนินงานของหน่วยงานเป็นไปอย่างมีทิศทางและสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร

การดำเนินงานดังกล่าวยังสะท้อนถึงความพยายามของวิทยาลัยในการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความชัดเจน ตรวจสอบได้ และเอื้อต่อการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในระยะยาว ทั้งนี้ ผลการดำเนินงานในส่วนนี้จะเป็นฐานสำคัญในการเชื่อมโยงไปสู่การพัฒนาทรัพยากรบุคคลในส่วนถัดไป และใช้ประกอบการวิเคราะห์แนวทางการปรับปรุงงานบุคลากรของวิทยาลัยในอนาคต

ส่วนที่ 3

ผลการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2568

3.1 การพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2568

ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 วิทยาลัยการศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา ได้ดำเนินงานด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลอย่างต่อเนื่อง โดยมุ่งเน้นการเสริมสร้างความรู้ ทักษะ สมรรถนะ และศักยภาพของบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงาน และพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงในบริบทของการอุดมศึกษาในปัจจุบัน การพัฒนาทรัพยากรบุคคลในรอบปีที่ผ่านมา ครอบคลุมทั้งการพัฒนาความรู้เฉพาะด้านตามสายงาน การส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพ การจัดการความรู้ การพัฒนาองค์กรตามกรอบคุณภาพ การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม การสร้างค่านิยมองค์กร และการเสริมสร้างความรู้ความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร

การดำเนินงานดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่าวิทยาลัยการศึกษามหาวิทยาลัยพะเยาให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรในมิติที่หลากหลาย ไม่เพียงมุ่งเน้นการอบรมหรือการเพิ่มพูนความรู้ในเชิงวิชาการเท่านั้น แต่ยังครอบคลุมการพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานจริง การปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงขององค์กร การทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ และการเสริมสร้างจิตสำนึกด้านคุณธรรมและธรรมาภิบาลในการทำงาน ทั้งนี้ เพื่อให้บุคลากรทุกกลุ่มสามารถพัฒนาตนเองได้อย่างเหมาะสมตามบทบาทหน้าที่ และมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนวิทยาลัยไปสู่เป้าหมายขององค์กรอย่างมีคุณภาพ

นอกจากนี้ วิทยาลัยยังได้ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับโอกาสในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ทั้งในรูปแบบของการฝึกอบรม การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การศึกษาดูงาน การพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ การเข้าร่วมกิจกรรมด้านคุณภาพองค์กร และการสนับสนุนความก้าวหน้าในสายงานและตำแหน่งทางวิชาการ ซึ่งช่วยให้บุคลากรมีโอกาสด้อยอดองค์ความรู้และประสบการณ์ไปสู่การพัฒนางานของตนเองและหน่วยงานโดยรวมได้อย่างเป็นรูปธรรม

โดยภาพรวม ผลการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 แสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นของวิทยาลัยการศึกษามหาวิทยาลัยพะเยาในการพัฒนาคนควบคู่กับการพัฒนาองค์กร โดยใช้กระบวนการพัฒนาที่เชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ของวิทยาลัยและความต้องการจำเป็นของบุคลากรอย่างเหมาะสม อันเป็นพื้นฐานสำคัญต่อการยกระดับประสิทธิภาพการทำงาน การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี และการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน

3.2 สรุปผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ตามแผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของวิทยาลัยการศึกษาระดับปริญญาตรี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 วิทยาลัยได้ดำเนินโครงการและกิจกรรมด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามกรอบแผนที่กำหนดไว้ โดยมุ่งให้การพัฒนาบุคลากรเกิดผลอย่างเป็นรูปธรรมทั้งในระดับรายบุคคลและระดับองค์กร ทั้งนี้ โครงการและกิจกรรมที่ดำเนินการในรอบปีงบประมาณมีทั้งกิจกรรมที่จัดขึ้นภายในหน่วยงาน การส่งบุคลากรเข้าร่วมพัฒนากับหน่วยงานภายนอก และกิจกรรมที่บูรณาการร่วมกับเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ของวิทยาลัย

ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 วิทยาลัยการศึกษาดำเนินโครงการตามแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลจำนวนหลายโครงการ ครอบคลุมทั้งการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การพัฒนาระบบการบริหารจัดการ การพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ การเสริมสร้างคุณธรรมและธรรมาภิบาล ตลอดจนกิจกรรมที่มุ่งสร้างความผูกพันและค่านิยมองค์กร ซึ่งผลการดำเนินงานโดยรวมสะท้อนให้เห็นว่าบุคลากรของวิทยาลัยได้รับโอกาสในการพัฒนาอย่างทั่วถึงและหลากหลาย

3.3 ตารางผลการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 (ช่องทางการเผยแพร่ <https://www.se.up.ac.th/se/personpolicy.aspx>)

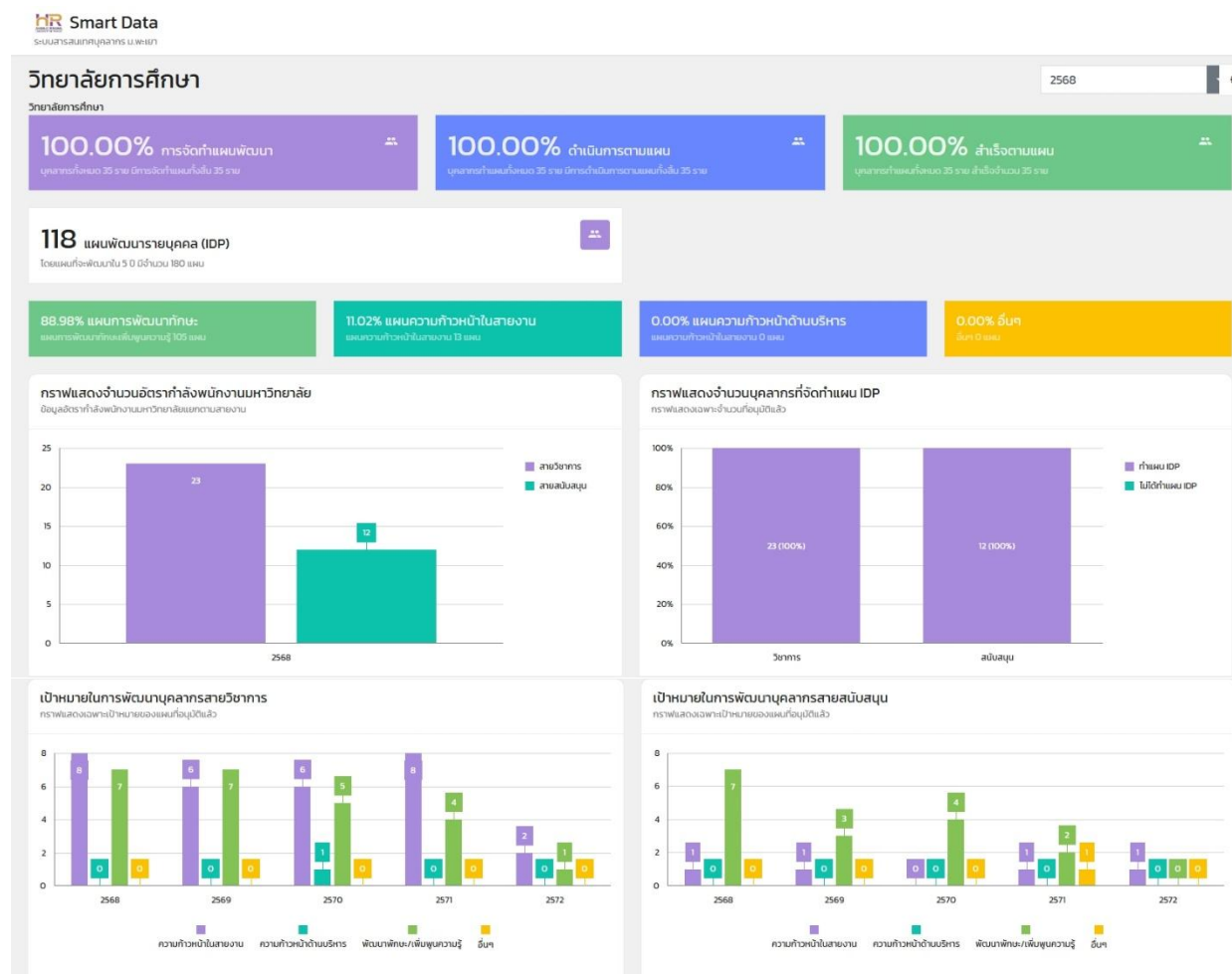
กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	คำอธิบายการดำเนินงาน	งบประมาณที่ได้รับ	งบประมาณที่ดำเนินการ	ระยะเวลาดำเนินการ
1. โครงการพัฒนาระบบการให้คำปรึกษาและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาการ กิจกรรมครั้งที่ 5 การพัฒนาคุณภาพอาจารย์ เพื่อส่งเสริมการบรรลุผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้ตามมาตรฐานคุณวุฒิการศึกษา “ก้าวสู่อาจารย์มืออาชีพ UP PSF (FS)”	เพื่อพัฒนาคุณภาพอาจารย์และส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับมาตรฐานคุณวุฒิการศึกษา	ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการที่ได้รับการพัฒนา	≥ 80	100	วิทยาลัยการศึกษาดำเนินกิจกรรมพัฒนาคุณภาพอาจารย์เพื่อส่งเสริมการบรรลุผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้ตามมาตรฐานคุณวุฒิการศึกษาแล้วเสร็จ เพื่อยกระดับสมรรถนะอาจารย์สู่การเป็นอาจารย์มืออาชีพตามแนว UP PSF	15,000.00	15,000.00	10-11 มี.ย. 68
2. โครงการส่งเสริมศักยภาพอาจารย์และนิสิตนักวิจัยเชิงพื้นที่ เพื่อการพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษา กิจกรรมที่ 1 การสนับสนุนทุนวิจัยบุคลากรวิทยาลัยการศึกษา (FS) กิจกรรมที่ 2 การพัฒนาผลงานวิจัยและนวัตกรรมทางการศึกษารฐานชุมชน เพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่	-เพื่อสนับสนุนศักยภาพบุคลากรด้านการวิจัยและพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษา -เพื่อพัฒนาผลงานวิจัยและนวัตกรรมทางการศึกษารฐานชุมชน และสร้างองค์ความรู้ใหม่	ร้อยละของกิจกรรมตามแผนที่ดำเนินการแล้วเสร็จ	≥ 80	100	-วิทยาลัยการศึกษาดำเนินสนับสนุนทุนวิจัยให้แก่บุคลากร เพื่อส่งเสริมการพัฒนางานวิจัยและนวัตกรรมทางการศึกษาเชิงพื้นที่ -วิทยาลัยการศึกษาดำเนินกิจกรรมพัฒนาผลงานวิจัยและนวัตกรรมทางการศึกษารฐานชุมชน เพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่และสนับสนุนการวิจัยเชิงพื้นที่	280,000.00	279,500.00	1 ต.ค. 67 – 30 ก.ย. 68
3. โครงการส่งเสริมและพัฒนาการวิจัยเพื่อการศึกษาอย่างยั่งยืน กิจกรรมที่ 2 การส่งเสริมและพัฒนาอาจารย์ให้ผลิตผลงานทางวิชาการและเผยแพร่ตามเกณฑ์ ก.พ.อ.	เพื่อส่งเสริมให้อาจารย์ผลิตผลงานทางวิชาการและเผยแพร่ตามเกณฑ์ที่กำหนด	ร้อยละของอาจารย์ที่ได้รับการส่งเสริมพัฒนาตามแผน	≥ 80	100	วิทยาลัยการศึกษาดำเนินกิจกรรมส่งเสริมและพัฒนาอาจารย์ให้ผลิตผลงานทางวิชาการและเผยแพร่ตามเกณฑ์ ก.พ.อ. อย่างต่อเนื่องตลอดปีงบประมาณ	51,500.00	49,610.00	18 มี.ค. 68

4. โครงการส่งเสริมและพัฒนาการวิจัยเพื่อการศึกษาอย่างยั่งยืน กิจกรรมที่ 4 การส่งเสริมศักยภาพของบุคลากรสายสนับสนุนเพื่อการพัฒนางานประจำสำนักงานวิจัย (R2R)	เพื่อส่งเสริมบุคลากรสายสนับสนุนให้สามารถพัฒนางานประจำสำนักงานวิจัย	ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนที่ได้รับการพัฒนา			วิทยาลัยการศึกษาได้ดำเนินกิจกรรมส่งเสริมศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุนเพื่อการพัฒนางานประจำสำนักงานวิจัย (R2R) เพื่อเพิ่มศักยภาพด้านการวิจัยจากงานประจำ	32,890.00	32,890.00	19 ก.ย. 68
5. โครงการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานด้านวิชาการและการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายวิชาการ กิจกรรมที่ 1 การศึกษาดูงานและแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อพัฒนางานด้านวิชาการ (Happy Brain) (FS)	เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ประสบการณ์ และแนวปฏิบัติที่ดีในการปฏิบัติงานด้านวิชาการ	ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการที่ได้รับการพัฒนาตามแผน	≥ 80	100	วิทยาลัยการศึกษาได้ดำเนินโครงการศึกษาดูงานและแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อพัฒนางานด้านวิชาการของบุคลากรสายวิชาการแล้วเสร็จ โดยมุ่งเพิ่มพูนความรู้ ประสบการณ์ และแนวปฏิบัติที่ดีในการทำงาน	560,000.00	503,090.00	1 ต.ค. 67 – 30 ก.ย. 68
6. โครงการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานด้านวิชาการและการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายวิชาการ กิจกรรมที่ 2 การฝึกอบรมและการประชุมสัมมนาเพื่อพัฒนาตนเองด้านวิชาการ (Happy Brain) (FS)	เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ	ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการที่ได้รับการพัฒนาตามแผน	≥ 80	100	วิทยาลัยการศึกษาได้ดำเนินกิจกรรมฝึกอบรมและประชุมสัมมนาเพื่อพัฒนาตนเองด้านวิชาการของบุคลากรสายวิชาการแล้วเสร็จ เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในการปฏิบัติงานตามภารกิจ	280,000.00	227,447.87	1 ต.ค. 67 – 30 ก.ย. 68
7. โครงการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานด้านการสนับสนุนวิชาการและการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน กิจกรรมที่ 1 การศึกษาดูงานและแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อพัฒนางานด้านการสนับสนุนวิชาการ (Happy Brain)	เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ประสบการณ์ และแนวปฏิบัติที่ดีในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน	ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนที่ได้รับการพัฒนาตามแผน	≥ 80	100	วิทยาลัยการศึกษาได้ดำเนินกิจกรรมศึกษาดูงานและแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อพัฒนางานด้านการสนับสนุนวิชาการของบุคลากรสายสนับสนุนแล้วเสร็จ โดยมุ่งพัฒนาทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน	225,000.00	76,133.00	1 ต.ค. 67 – 30 ก.ย. 68

8. โครงการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานด้านการสนับสนุนวิชาการ และการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน กิจกรรมที่ 2 การฝึกอบรมและการประชุมสัมมนาเพื่อพัฒนาตนเองด้านการสนับสนุนวิชาการ (Happy Brain)	เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน	ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนที่ได้รับการพัฒนาตามแผน	≥ 80	100	วิทยาลัยการศึกษาได้ดำเนินกิจกรรมฝึกอบรมและการประชุมสัมมนาเพื่อพัฒนาตนเองด้านการสนับสนุนวิชาการของบุคลากรสายสนับสนุนแล้วเสร็จ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	75,000.00	12,130.00	1 ต.ค. 67 – 30 ก.ย. 68
10. โครงการเสริมสร้างความรัก ความผูกพัน ค่านิยม และขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร กิจกรรมที่ 1 การส่งเสริมวัฒนธรรมการสื่อสารที่มีคุณค่าของบุคลากรเพื่อสร้างความรัก ความผูกพัน ค่านิยมและขวัญกำลังใจในองค์กร (Happy Society)	เพื่อเสริมสร้างความรัก ความผูกพัน ค่านิยมองค์กร และขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรมตามแผน	≥ 80	100	วิทยาลัยการศึกษาได้ดำเนินกิจกรรมส่งเสริมวัฒนธรรมการสื่อสารที่มีคุณค่าของบุคลากร เพื่อสร้างความรัก ความผูกพัน ค่านิยม และขวัญกำลังใจในองค์กรแล้วเสร็จ	175,000.00	173,739.60	8 ม.ค. 68
11. โครงการการจัดการความรู้เพื่อสร้างแนวปฏิบัติที่ดีในการบริหารองค์กรเพื่อความเป็นเลิศ กิจกรรมที่ 2 การทบทวนและการจัดการความรู้ในการดำเนินงานระดับฝ่ายงานประจำไตรมาส (FS)	เพื่อสร้างแนวปฏิบัติที่ดีและส่งเสริมการจัดการความรู้ภายในองค์กร	ร้อยละของกิจกรรมการจัดการความรู้ที่ดำเนินการแล้วเสร็จ	≥ 80	100	วิทยาลัยการศึกษาได้ดำเนินกิจกรรมทบทวนและจัดการความรู้ในการดำเนินงานระดับฝ่ายงานประจำไตรมาสแล้วเสร็จ เพื่อพัฒนาแนวปฏิบัติที่ดีในการบริหารองค์กรและยกระดับคุณภาพการทำงาน	12,000.00	12,000.00	24-25 ก.ย. 68

นอกจากการดำเนินโครงการและกิจกรรมในระดับองค์กรแล้ว วิทยาลัยการศึกษายังให้ความสำคัญกับการพัฒนารายบุคคลของบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 มีการสนับสนุนให้บุคลากรบางส่วนได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น จำนวน 1 คน คือ นางสาวทัศนีย์ ใหม่วงศ์ ตำแหน่ง นักวิชาการศึกษา ได้รับทุนการศึกษาในระดับปริญญาโท หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา และมีการส่งเสริมบุคลากรสายวิชาการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ จำนวน 1 คน คือ ผศ.ดร.กษิฏวิญญู มีพรหม ได้รับตำแหน่งทางวิชาการ “ผู้ช่วยศาสตราจารย์” ในอนุสาขาวิชา “การบริหารการศึกษา” รวมถึงส่งเสริมให้บุคลากรทั้งสองสายได้รับการพัฒนาทักษะความรู้และเตรียมความพร้อมด้านความก้าวหน้าในสายงานตามศักยภาพและบทบาทหน้าที่ของแต่ละบุคคล

ผลการดำเนินงานดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่าวิทยาลัยการศึกษาให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรในลักษณะเฉพาะบุคคลควบคู่กับการพัฒนาในระดับองค์กร ซึ่งช่วยให้บุคลากรสามารถพัฒนาศักยภาพของตนเองได้ตรงตามความต้องการจำเป็นและทิศทางการพัฒนาของหน่วยงาน



การพัฒนารายบุคคลของบุคลากรสายวิชาการ

ที่	ชื่อ - สกุล	การพัฒนา
1	ผศ.ดร.วิไลภรณ์ วิชญวัฒน์	ความก้าวหน้าในสายงาน
2	ผศ.ดร.สุนทร คล้ายอ่ำ	ความก้าวหน้าในสายงาน
3	รศ.ดร.โสภา อำนวยรัตน์	ความก้าวหน้าในสายงาน
4	ผศ.ดร.วสันต์ สรรพสุข	ความก้าวหน้าในสายงาน
5	ผศ.ดร.ณัฐวุฒิ สัพโส	ความก้าวหน้าในสายงาน
6	ผศ.ดร.วัชระ จตุพร	พัฒนาทักษะความรู้ในการปฏิบัติงาน
7	ผศ.ดร.น้ำฝน บุญนิยม	ความก้าวหน้าในสายงาน
8	ผศ.ดร.รุ่งทิวา กองสอน	พัฒนาทักษะความรู้ในการปฏิบัติงาน
9	ผศ.ดร.สันติ บุรณะชาติ	พัฒนาทักษะความรู้ในการปฏิบัติงาน
10	ผศ.ดร.เกศราพรรณ พันธุ์ศรีเกตุ	พัฒนาทักษะความรู้ในการปฏิบัติงาน
11	อาจารย์เมธิกา เลิศปฐมมา	ความก้าวหน้าในสายงาน
12	ดร.กัญจณี ศรีโสภา	พัฒนาทักษะความรู้ในการปฏิบัติงาน
13	ผศ.ดร.วิลาวัลย์ โพธิ์ทอง	พัฒนาทักษะความรู้ในการปฏิบัติงาน
14	รศ.ดร.ลือชา ลดาชาติ	ความก้าวหน้าในสายงาน
15	ผศ.ดร.วิลาวัลย์ สมยาโรน	ความก้าวหน้าในสายงาน
16	ดร.อาภาพรรณ ประทุมไทย	ความก้าวหน้าในสายงาน
17	ผศ.ดร.ลำไย สีหามาตย์	ความก้าวหน้าในสายงาน
18	ดร.ธารรัตน์ มาลัยเถาว์	พัฒนาทักษะความรู้ในการปฏิบัติงาน
19	ดร.นริศรา เสือคล้าย	พัฒนาทักษะความรู้ในการปฏิบัติงาน
20	ผศ.ดร.นรินทร์ นนทมาลย์	พัฒนาทักษะความรู้ในการปฏิบัติงาน
21	ผศ.ดร.วรรณกร พรประเสริฐ	ความก้าวหน้าในสายงาน
22	ดร.วิภาวี ศิริลักษณ์	ความก้าวหน้าในสายงาน
23	ดร.กษิณีภูมิ มีพรหม	ความก้าวหน้าในสายงาน

การพัฒนารายบุคคลของบุคลากรสายสนับสนุน

ที่	ชื่อ - สกุล	หัวข้อ
1	นางสาวกัญญาภัทร วัฒนสุต	พัฒนาทักษะความรู้ในการปฏิบัติงาน
2	นางสาวปวันรัตน์ วังมา	พัฒนาทักษะความรู้ในการปฏิบัติงาน
3	นางสรญา จรัสโสภาสีทธิ	ความก้าวหน้าในสายงาน
4	นางกัณฑ์ธัญญา อินเปรี้ยว	พัฒนาทักษะความรู้ในการปฏิบัติงาน
5	นางสาวสุนิรัตน์ ศรีทนต์	พัฒนาทักษะความรู้ในการปฏิบัติงาน
6	นางสาวรุจิรา ลายสาน	พัฒนาทักษะความรู้ในการปฏิบัติงาน
7	นายวิทวัส ธิวีย์	พัฒนาทักษะความรู้ในการปฏิบัติงาน
8	นายเอกพล โพธิจันทร์	พัฒนาทักษะความรู้ในการปฏิบัติงาน
9	นายอภิเดช เทพรั่งสาร	พัฒนาทักษะความรู้ในการปฏิบัติงาน
10	นางสาวทัศนีย์ ไหม่วงค์	พัฒนาทักษะความรู้ในการปฏิบัติงาน
11	นางสาววารารณีย์ สังกวาลัย	พัฒนาทักษะความรู้ในการปฏิบัติงาน
12	นางศศิธร เทพรั่งสาร	พัฒนาทักษะความรู้ในการปฏิบัติงาน
13	นายธนพล เชื้อเมืองพาน	พัฒนาทักษะความรู้ในการปฏิบัติงาน
14	นายคมธิต จันตะมะ	พัฒนาทักษะความรู้ในการปฏิบัติงาน
15	นางชุติมติ ไชยแก้ว	พัฒนาทักษะความรู้ในการปฏิบัติงาน
16	นางสาวพรนภา อุบปีง	พัฒนาทักษะความรู้ในการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 4

ข้อมูลสถิติกรอบอัตรากำลัง กรอบมีเงิน กรอบคนครอง

4.1 ความหมายและความสำคัญของข้อมูลสถิติอัตรากำลัง

ข้อมูลสถิติกรอบอัตรากำลัง กรอบมีเงิน และกรอบคนครอง เป็นข้อมูลสำคัญที่ใช้ประกอบการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน เพื่อสะท้อนสถานภาพกำลังคนในภาพรวมขององค์การอย่างเป็นระบบ ทั้งในด้านจำนวนตำแหน่งที่หน่วยงานได้รับอนุมัติให้มี จำนวนอัตร่าที่มืงบประมาณรองรับ และจำนวนบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่จริงในแต่ละประเภทตำแหน่ง ข้อมูลดังกล่าวมีความจำเป็นต่อการวิเคราะห์ความเพียงพอของกำลังคน การวางแผนอัตร่ากำลัง การสรรหาและทดแทนตำแหน่งที่ว่าง ตลอดจนการกำหนดแนวทางพัฒนาบุคลากรให้เหมาะสมกับภารกิจของหน่วยงาน และสอดคล้องกับหลักเกณฑ์การเปิดเผยข้อมูลสาธารณะตามแบบวัด OIT ของการประเมิน ITA 2569 ซึ่งกำหนดให้หน่วยงานต้องเปิดเผยข้อมูลสถิติกรอบอัตร่ากำลัง กรอบมีเงิน และกรอบคนครอง จำแนกตามประเภทตำแหน่ง โดยใช้ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2568

เพื่อให้การนำเสนอข้อมูลในส่วนนี้มีความชัดเจน รายงานฉบับนี้กำหนดความหมายของคำที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. กรอบอัตร่ากำลัง หมายถึง จำนวนตำแหน่งที่หน่วยงานได้รับอนุมัติให้มีได้ตามโครงสร้างหรือแผนอัตร่ากำลัง
2. กรอบมีเงิน หมายถึง จำนวนอัตร่าที่มืงบประมาณรองรับในปีงบประมาณนั้น
3. กรอบคนครอง หมายถึง จำนวนบุคลากรที่ครองตำแหน่งหรือปฏิบัติงานอยู่จริง ณ วันที่กำหนด
4. ตำแหน่งว่าง หมายถึง จำนวนอัตร่าที่ได้รับอนุมัติและ/หรือมืงบประมาณรองรับ แต่ยังไม่มีการปฏิบัติงานในตำแหน่งดังกล่าว

4.2 ตารางสถิติกรอบอัตร่ากำลัง กรอบมีเงิน และกรอบคนครอง

ประเภทตำแหน่ง	กรอบอัตร่ากำลัง	กรอบมีเงิน	กรอบคนครอง	อัตร่าว่าง	ร้อยละ
บุคลากรสายวิชาการ	37	37	37	0	69.81
บุคลากรสายสนับสนุน	12	12	12	0	22.64
ลูกจ้างส่วนงาน	4	4	4	0	7.55
รวม	53	53	53	0	100

4.3 รายละเอียดบุคลากร

สายวิชาการ

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	สาขาวิชา/ตำแหน่ง
1	ผศ.ดร.นำพน ก้นมา	วัดและประเมินผล
2	ดร.วิภาวี ศิริลักษณ์	วัดและประเมินผล
3	ดร.อาภาพรรณ ประทุมไทย	วัดและประเมินผล
4	ดร.นริศรา เสือคล้าย	วัดและประเมินผล
5	ผศ.ดร.วรรณากร พรประเสริฐ	วัดและประเมินผล
6	รศ.ดร.รักษิต สุทธิพงษ์	การบริหารการศึกษา
7	ผศ.ดร.กษิฏิกัญจน์ มีพรหม	การบริหารการศึกษา
8	ผศ.ดร.สุนทร คล้ายอ่ำ	การบริหารการศึกษา
9	รศ.ดร.โสภา อำนวยรัตน์	การบริหารการศึกษา
10	ผศ.ดร.ธิดาวัลย์ อุ่นกอง	การบริหารการศึกษา
11	ผศ.ดร.สันติ บุรณะชาติ	การบริหารการศึกษา
12	ผศ.ดร.ณัฐวดี สัพโส	การบริหารการศึกษา
13	ผศ.ดร.วัชระ จตุพร	การบริหารการศึกษา
14	ดร.ธรรารัตน์ มาลัยแก้ว	การบริหารการศึกษา
15	ผศ.ดร.วิไลภรณ์ ฤทธิคุปต์	หลักสูตรและการสอน
16	ผศ.ดร.วสันต์ สรรพสุข	หลักสูตรและการสอน
17	ผศ.ดร.ลำไย สีหามาตย์	หลักสูตรและการสอน
18	รศ.ดร.สีอชา ลดาชาติ	หลักสูตรและการสอน
19	ผศ.ดร.รุ่งทิวา กองสอน	หลักสูตรและการสอน
20	ผศ.ดร.เกศราพรรณ พันธุ์ศรีเกตุ	หลักสูตรและการสอน
21	นางสาวเมทิกา เลิศปฐมมา	หลักสูตรและการสอน
22	รศ.ดร.ดิเรก ชีระภูธร	เทคโนโลยีทางการศึกษา
23	รศ.ดร.วิลาวัลย์ โพธิ์ทอง	เทคโนโลยีทางการศึกษา
24	ผศ.ดร.วิลาวัลย์ สมยาโรน	เทคโนโลยีทางการศึกษา
25	ผศ.ดร.นรินทร์ นนทมาลย์	เทคโนโลยีทางการศึกษา
26	ดร.กัญจน์ ศรีโสภา	การศึกษา
27	ดร.ดรุณี อภัยกาวิ	การศึกษา (โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยพะเยา)
28	ดร.พิศาล เครือลิต	การศึกษา (โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยพะเยา)

29	ดร.ตระกูลพันธ์ ยุชมภู	การศึกษา (โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยพะเยา)
30	ผศ.พัชรินทร์ คัสเดศรี	การศึกษา (โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยพะเยา)
31	นางสาวขวัญชนก ขำตั้ง	การศึกษา (โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยพะเยา)
32	ผศ.อรรถพล คณิศรารากร	การศึกษา (โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยพะเยา)
33	นายนรินทร์ บัวนาค	การศึกษา (โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยพะเยา)
34	นายสุวิชา ดวงฟู	การศึกษา (โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยพะเยา)
35	วุฒิไกร ใจคำฟู	การศึกษา (โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยพะเยา)
36	รศ.ดร.สมบัติ นพรัก	ผู้ทรงคุณวุฒิ
37	ผศ.ดร.อมรรัตน์ วัฒนาร	ผู้ทรงคุณวุฒิ

สายสนับสนุน

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	สาขาวิชา/ตำแหน่ง
1	นางสาวกัญญาภัทร วิมลสุด	หัวหน้าสำนักงาน
2	นางยลดา อินเปรี้ยว	หัวหน้างานบริหารทั่วไป
3	นางสาวรุจิรา ลายसान	ฝ่ายบริหารและพัฒนาคุณภาพนิสิต
4	นายอภิเดช เทพรังสาร	ฝ่ายบริหารและพัฒนาคุณภาพนิสิต
5	นายเอกพล โพธิจันทร์	ฝ่ายบริหารและพัฒนาคุณภาพนิสิต
6	นายคมชิต จันตะมะ	ฝ่ายบริหารและพัฒนาคุณภาพนิสิต (ลูกจ้างส่วนงาน)
7	นางสาวปวันรัตน์ วงมา	หัวหน้างานวิชาการ
8	นางสรญา จรัสโสภาสีทธิ	ฝ่ายวิชาการและนวัตกรรมการศึกษา
9	นางสาวสุนิรัตน์ ศรีทนต์	ฝ่ายวิชาการและนวัตกรรมการศึกษา
10	นางสาวทัศนีย์ ไหมวงศ์	ฝ่ายวิชาการและนวัตกรรมการศึกษา
11	นางสาวพรนภา อูบปิง	ฝ่ายวิชาการและนวัตกรรมการศึกษา (ลูกจ้างส่วนงาน)
12	นายวิทวัส ธิวัย	หัวหน้างานแผนงาน (ฝ่ายวิจัยและบริการวิชาการเชิงพื้นที่)
13	นางชุติมติ ไชยเป้า	ฝ่ายวิจัยและบริการวิชาการเชิงพื้นที่ (ลูกจ้างส่วนงาน)
14	นางศศิธร เทพรังสาร	หัวหน้างานฝึกประสบการณ์วิชาชีพทางการศึกษา
15	นางสาววราภรณ์ สังวาลย์	ฝ่ายฝึกประสบการณ์วิชาชีพทางการศึกษา
16	นายธนพล เชื้อเมืองพาน	ฝ่ายฝึกประสบการณ์วิชาชีพทางการศึกษา (ลูกจ้างส่วนงาน)

ส่วนที่ 5

ปัญหา อุปสรรค และแนวทางการพัฒนา

5.1 ปัญหาและอุปสรรค

จากผลการดำเนินงานด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ของวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา พบว่า แม้ว่าวิทยาลัยจะมีการดำเนินโครงการและ กิจกรรมด้านบุคลากรอย่างต่อเนื่องและครอบคลุมหลายมิติ ทั้งด้านการบริหารกำลังคน การพัฒนา คักยภาพ การเสริมสร้างธรรมาภิบาล และการสร้างความผูกพันต่อองค์กร แต่ยังมีประเด็นที่เป็นข้อจำกัด และอุปสรรคบางประการที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของการดำเนินงานในภาพรวม

ประการแรก บุคลากรบางส่วนยังอยู่ในช่วงของการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของวัฒนธรรม องค์กรและแนวทางการบริหารจัดการที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศตามกรอบคุณภาพของมหาวิทยาลัยและ วิทยาลัยการศึกษา โดยเฉพาะแนวคิดการบริหารที่เน้นผลสัมฤทธิ์ การทำงานเชิงระบบ การใช้ข้อมูล สารสนเทศประกอบการตัดสินใจ และการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาลอย่างเคร่งครัด การเปลี่ยนผ่าน ดังกล่าวทำให้บุคลากรบางส่วนต้องใช้เวลาในการทำความเข้าใจ ปรับวิธีคิด ปรับวิธีการทำงาน และพัฒนา สมรรถนะของตนเองให้สอดคล้องกับทิศทางใหม่ขององค์กร

ประการที่สอง ความแตกต่างของบทบาทหน้าที่ ภารกิจ และระดับความพร้อมของบุคลากรในแต่ละ กลุ่ม ทำให้การพัฒนาทรัพยากรบุคคลจำเป็นต้องออกแบบให้เหมาะสมกับลักษณะงานและความ ต้องการจำเป็นที่แตกต่างกัน ซึ่งในทางปฏิบัติอาจทำให้การกำหนดกิจกรรมหรือโครงการพัฒนา กลางบาง รูปแบบยังไม่สามารถตอบสนองต่อความต้องการเฉพาะของบุคลากรได้อย่างครอบคลุมเต็มที่ โดยเฉพาะ ในกรณีที่บุคลากรมีภาระงานประจำจำนวนมาก ทำให้มีข้อจำกัดด้านเวลาในการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนา อย่างเต็มศักยภาพ

ประการที่สาม การพัฒนาบุคลากรให้มีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกการทำงานใน ปัจจุบัน เช่น การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล การวิเคราะห์ข้อมูล การทำงานเชิงรุก การบริหารคุณภาพ และการ ทำงานร่วมกันแบบบูรณาการ ยังคงเป็นประเด็นที่ต้องได้รับการส่งเสริมอย่างต่อเนื่อง เนื่องจากบริบทของ การศึกษาและการบริหารองค์กรมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว บุคลากรจึงจำเป็นต้องได้รับการพัฒนา ทักษะใหม่และปรับตัวต่อรูปแบบการทำงานที่เปลี่ยนไปอยู่เสมอ

ประการที่สี่ แม้ว่าวิทยาลัยจะมีการดำเนินงานด้านฐานข้อมูลบุคลากรและการใช้สารสนเทศ ประกอบการบริหารงานมากขึ้น แต่การจัดเก็บ รวบรวม และเชื่อมโยงข้อมูลบางส่วนยังอาจต้องพัฒนาให้มี

ความครบถ้วน เป็นระบบ และทันสมัยยิ่งขึ้น เพื่อให้สามารถนำข้อมูลไปใช้ในการวางแผน การติดตามผล และการตัดสินใจเชิงบริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

นอกจากนี้ การขับเคลื่อนองค์กรสู่ความเป็นเลิศยังต้องอาศัยความร่วมมือ ความเข้าใจร่วม และความยึดมั่นในเป้าหมายขององค์กรจากบุคลากรทุกระดับ ซึ่งในบางช่วงเวลาอาจพบว่าการสื่อสารภายในองค์กร การสร้างการมีส่วนร่วม หรือการถ่ายทอดนโยบายสู่การปฏิบัติยังต้องอาศัยกระบวนการที่ต่อเนื่อง และชัดเจนมากขึ้น เพื่อให้บุคลากรทุกคนเข้าใจบทบาทของตนเองในภาพรวมขององค์กร และสามารถเชื่อมโยงงานประจำของตนกับเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ของวิทยาลัยได้อย่างชัดเจน

5.2 แนวทางพัฒนาและข้อเสนอแนะ

เพื่อให้การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของวิทยาลัยการศึกษาในปีงบประมาณต่อไปมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น วิทยาลัยควรกำหนดแนวทางพัฒนาโดยมุ่งเน้นทั้งในระดับนโยบาย ระดับระบบงาน และระดับบุคลากรควบคู่กันไป

ประการแรก ควรส่งเสริมให้บุคลากรมีความเข้าใจต่อทิศทางการพัฒนาองค์กร วัฒนธรรมองค์กร และแนวทางการบริหารจัดการที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศมากยิ่งขึ้น โดยอาจดำเนินการผ่านการสื่อสารเชิงนโยบาย การจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การประชุมชี้แจง และกิจกรรมสร้างความเข้าใจร่วมในระดับหน่วยงาน เพื่อให้บุคลากรสามารถปรับตัวและปฏิบัติงานได้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กรอย่างมั่นใจ

ประการที่สอง ควรพัฒนาระบบการพัฒนาบุคลากรให้มีความยืดหยุ่นและตอบสนองต่อความต้องการจำเป็นที่แท้จริงของบุคลากรแต่ละกลุ่มมากยิ่งขึ้น โดยอาจใช้ข้อมูลจากการประเมินผลการปฏิบัติงาน ข้อมูลสมรรถนะ การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการพัฒนา และข้อมูลภาระงาน มาประกอบการออกแบบโครงการพัฒนาให้เหมาะสมกับบทบาทหน้าที่ของบุคลากรแต่ละประเภท เพื่อให้การพัฒนาเกิดผลอย่างตรงจุดและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง

ประการที่สาม ควรส่งเสริมการพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการทำงานในอนาคตอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะทักษะด้านดิจิทัล การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ การบริหารคุณภาพ การทำงานเป็นทีม การคิดวิเคราะห์ และการสื่อสารเชิงวิชาชีพ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรในการรองรับการเปลี่ยนแปลงของระบบการศึกษาและการบริหารองค์กรในยุคปัจจุบัน

ประการที่สี่ ควรพัฒนาฐานข้อมูลบุคลากรและระบบสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคลให้มีความเป็นปัจจุบัน ครบถ้วน และเชื่อมโยงการใช้งานได้มากยิ่งขึ้น เพื่อใช้เป็นเครื่องมือสำคัญในการวางแผน อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากร การติดตามผลการดำเนินงาน และการสนับสนุนการตัดสินใจของผู้บริหาร ในมิติต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ประการที่ห้า ควรเสริมสร้างกลไกติดตามและประเมินผลการพัฒนาทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบมากยิ่งขึ้น ไม่เพียงวัดผลในเชิงจำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรมหรือจำนวนโครงการที่ดำเนินการแล้วเสร็จเท่านั้น แต่ควรติดตามผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นต่อบุคลากรและต่อการปฏิบัติงานจริง เช่น การเปลี่ยนแปลงด้านความรู้ ทักษะ พฤติกรรมการทำงาน คุณภาพงาน หรือผลสัมฤทธิ์ของหน่วยงาน เพื่อให้สามารถสะท้อนประสิทธิผลของการพัฒนาได้อย่างชัดเจน

ประการสุดท้าย ควรส่งเสริมการสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการเรียนรู้ร่วมกัน การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ และการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับอย่างต่อเนื่อง เพราะการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืนมิได้เกิดจากการมีแผนหรือโครงการเพียงอย่างเดียว แต่เกิดจากการที่บุคลากรมีความเข้าใจร่วมกัน มีเป้าหมายร่วมกัน และพร้อมร่วมมือกันขับเคลื่อนองค์กรไปในทิศทางเดียวกัน

โดยสรุป ปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงานในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 นับเป็นข้อมูลสำคัญที่ช่วยสะท้อนสภาพจริงของการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของวิทยาลัยการศึกษา และสามารถนำไปใช้เป็นฐานในการกำหนดแนวทางพัฒนาในปีงบประมาณถัดไปได้อย่างมีคุณค่า หากวิทยาลัยสามารถพัฒนาระบบงาน บุคลากร และกลไกสนับสนุนต่าง ๆ ให้เชื่อมโยงกันอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ก็จะช่วยให้การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของวิทยาลัยเกิดผลสัมฤทธิ์สูงขึ้น และสนับสนุนการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศอย่างยั่งยืนได้ต่อไป

ส่วนที่ 6

สรุปผลการดำเนินงาน

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ของวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ฉบับนี้ สะท้อนให้เห็นถึงการดำเนินงานด้านทรัพยากรบุคคลที่มีความครอบคลุมทั้งมิติของการบริหารและการพัฒนาอย่างเป็นระบบ โดยวิทยาลัยได้ให้ความสำคัญกับการบริหารกำลังคนให้สอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงาน ควบคู่ไปกับการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง และมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้

ในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล วิทยาลัยการศึกษาได้ดำเนินงานครอบคลุมกระบวนการสำคัญ ได้แก่ การวางแผนอัตรากำลัง การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร การบรรจุและแต่งตั้ง การกำหนดภาระงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน การส่งเสริมความก้าวหน้าในสายงาน และการพัฒนาฐานข้อมูลบุคลากร โดยการดำเนินงานในส่วนนี้ช่วยให้การบริหารกำลังคนของวิทยาลัยมีความชัดเจน เป็นระบบ และสามารถสนับสนุนการบริหารจัดการภารกิจต่าง ๆ ของหน่วยงานได้อย่างเหมาะสม

ในด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล วิทยาลัยได้ดำเนินโครงการและกิจกรรมที่หลากหลาย ครอบคลุมการพัฒนาความรู้ ทักษะ สมรรถนะตามสายงาน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การสนับสนุนความก้าวหน้าในวิชาชีพ การพัฒนาองค์กรตามกรอบคุณภาพ การส่งเสริมธรรมาภิบาลและจริยธรรม การพัฒนาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ตลอดจนการเสริมสร้างความรัก ความผูกพัน ค่านิยม และขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งช่วยให้บุคลากรมีโอกาสพัฒนาตนเองอย่างรอบด้าน และสามารถนำความรู้หรือประสบการณ์ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการทำงานจริงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

นอกจากนี้ รายงานฉบับนี้ยังได้แสดงข้อมูลสถิติด้านกำลังคนของวิทยาลัย ทั้งในส่วนของบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน ซึ่งเป็นข้อมูลสำคัญที่ใช้ประกอบการวิเคราะห์และวางแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลในอนาคต โดยเฉพาะการใช้ข้อมูลด้านอัตรากำลังเป็นฐานในการพิจารณาความเพียงพอของบุคลากร การจัดสรรทรัพยากรบุคคล และการกำหนดแนวทางพัฒนาศักยภาพกำลังคนให้สอดคล้องกับภารกิจของวิทยาลัยอย่างต่อเนื่อง

เมื่อพิจารณาในภาพรวม การดำเนินงานด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของวิทยาลัยการศึกษาในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 แสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นในการยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้มีความโปร่งใส เป็นธรรม ตรวจสอบได้ และเชื่อมโยงกับการพัฒนาองค์กรอย่างชัดเจน ทั้งยังสะท้อนถึงการให้ความสำคัญกับการพัฒนาคนในฐานะทรัพยากรสำคัญที่สุดขององค์กร ซึ่งเป็นปัจจัยพื้นฐานที่ส่งผลต่อคุณภาพของการปฏิบัติงานและความสำเร็จขององค์กรในระยะยาว

อย่างไรก็ตาม จากผลการดำเนินงานที่ปรากฏ ยังมีประเด็นที่ควรนำไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการ ทบทวนและพัฒนาในปีงบประมาณถัดไป ทั้งในด้านการเสริมสร้างความเข้าใจร่วมกับวัฒนธรรม องค์กร การพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการทำงานในอนาคต การพัฒนาฐานข้อมูลบุคลากรให้มีความ ครบถ้วนยิ่งขึ้น และการติดตามผลการพัฒนาบุคลากรในเชิงผลลัพธ์อย่างเป็นระบบมากขึ้น เพื่อให้การ บริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของวิทยาลัยเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

โดยสรุป รายงานฉบับนี้ไม่เพียงเป็นเอกสารแสดงผลการดำเนินงานตามหลักเกณฑ์การเปิดเผย ข้อมูลสาธารณะเท่านั้น แต่ยังเป็นเครื่องมือสำคัญในการสะท้อนภาพรวมของการบริหารและพัฒนา ทรัพยากรบุคคลของวิทยาลัยการศึกษาในรอบปีงบประมาณที่ผ่านมา และเป็นฐานข้อมูลที่มีคุณค่าสำหรับ การกำหนดแนวทางพัฒนาในอนาคต เพื่อสนับสนุนให้วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา สามารถก้าว ลู่การเป็นองค์กรที่มีคุณภาพ มีธรรมาภิบาล และมีความเป็นเลิศอย่างยั่งยืนต่อไป

