



แผนพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ
วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยพะเยา
(พ.ศ. 2563 – 2567)



แผนพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ
วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยพะเยา
(พ.ศ. 2563 – 2567)

คำนำ

การพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน เป็นหัวใจสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย ซึ่งวิทยาลัยการจัดการได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง และครอบคลุมทุกสายงาน โดยวิทยาลัยการจัดการ จำเป็นต้องพัฒนาบุคลากรให้มีความเหมาะสมสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ.2561-2580) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560-2564) สอดคล้องกับระบบบริหารทรัพยากรบุคคลในบริบทไทยแลนด์ 4.0 ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงหลายด้านไม่ว่าจะเป็นการปฏิรูประบบราชการ การเป็นองค์กรธรรมาภิบาล โดยในปีงบประมาณ พ.ศ.2563 วิทยาลัยการจัดการ มุ่งเน้นให้หน่วยงานมีการพัฒนาตนเองในด้านคุณธรรมและความโปร่งใสเพื่อให้เกิดธรรมาภิบาลในหน่วยงาน ส่งผลให้วิทยาลัยการจัดการสามารถบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ.2561-2580) ประเด็นที่ 21 การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ

การรองรับและเตรียมความพร้อมของบุคลากรในการรองรับกับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวข้างต้นจึงจำเป็นต้องมีการวางแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มสมรรถนะของพนักงานสายวิชาการและขีดความสามารถในการทำงาน เพื่อพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรที่จะทำให้เกิดนวัตกรรมหรือการเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ รวมทั้งการสร้างสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานต่อไปในอนาคต โดยได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยพะเยา (พ.ศ. 2563 – 2567)

ผลที่ได้รับจากการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ จะช่วยเพิ่มพูนความรู้ความสามารถและพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานให้ทันต่อกระแสของความเปลี่ยนแปลงในด้านต่างๆ และช่วยให้การดำเนินงานในพันธกิจต่างๆ เป็นไปด้วยความราบรื่น วิทยาลัยการจัดการคาดหวังว่าแผนพัฒนาบุคลากรสายวิชาการฉบับนี้ เป็นเครื่องมือช่วยพัฒนาศักยภาพบุคลากรของหน่วยงานไปสู่ผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายที่วางไว้ และพร้อมขับเคลื่อนหน่วยงานไปสู่วิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้ต่อไป

วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยพะเยา

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 ความสำคัญ	1
วัตถุประสงค์	1
ประวัติความเป็นมา	2
แผนที่และที่ตั้งวิทยาลัยการจัดการ	4
ปรัชญา (Philosophy)	5
ปณิธาน (Determination)	5
วิสัยทัศน์ (Vision)	6
พันธกิจ (Mission)	6
ค่านิยม	6
ความสัมพันธ์ของสมรรถนะหลักที่นำไปสู่การบรรลุพันธกิจของสถาบัน	7
ค่านิยมร่วม	7
สมรรถนะหลักของมหาวิทยาลัยพะเยา	9
สมรรถนะหลักของพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยา	10
โครงสร้างวิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยพะเยา	13
โครงสร้างการบริหารงานวิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยพะเยา	14
บุคลากรสายวิชาการ	15
2 แผนพัฒนาบุคลากรระยะยาว พ.ศ. 2563-2567 (5 ปี)	18
การทำงานให้บรรลุผล	20
การจัดการการเปลี่ยนแปลงด้านบุคลากร	21
บรรยายกาศด้านบุคลากร	22
สิทธิประโยชน์และนโยบายด้านบุคลากร	24
ความผูกพันของบุคลากร	24

สารบัญภาพ

ภาพ		หน้า
1	บรรยากาศมหาวิทยาลัยพะเยา.....	2
2	ครูสัญลักษณ์มหาวิทยาลัยพะเยา.....	3
3	อาคารเวฟเพลส	4
4	แผนที่การเดินทางมาอาคารเวฟเพลส	5
5	ตราสัญลักษณ์มหาวิทยาลัยพะเยา.....	10
6	การจัดกิจกรรมมอบความรู้ในโครงการพัฒนาศักยภาพการบริการด้าน ท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม	11
7	โครงสร้างองค์กรวิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยพะเยา.....	13
8	โครงสร้างการบริหารวิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยพะเยา.....	14
9	บุคลากรสาขาวิชาการจัดการการท่องเที่ยวและโรงแรม	17
10	บุคลากรสายวิชาการ ตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ ได้เข้าสู่ ตำแหน่งวิชาการ ผู้ช่วยศาสตราจารย์.....	22
11	วิทยาลัยการจัดการผ่านการรับรองสำนักงานสีเขียวที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม (Green Office) ประจำปี 2562 รางวัลระดับดีมาก (เหรียญเงิน) ระดับประเทศ....	23

สารบัญตาราง

ตาราง		หน้า
1	แสดงรายชื่อบุคลากรสายวิชาการ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา.....	15
2	แสดงรายชื่อบุคลากรสายวิชาการ สาขาวิชาบริหารธุรกิจ.....	15
3	แสดงรายชื่อบุคลากรสายวิชาการ สาขาวิชาการจัดการการท่องเที่ยว และโรงแรม.....	16
4	แสดงลักษณะโดยรวมของบุคคลสายวิชาการ และสายสนับสนุน.....	21
5	แสดงการพัฒนาทักษะด้านการสอนและการวัดผลเพื่อให้สอดคล้องกับ พันธกิจผลิตบัณฑิตที่เป็นคนดีและเก่ง มีความสามารถทางด้านเทคโนโลยี สารสนเทศ.....	25

ส่วนที่ 1 บทนำ

ความสำคัญ

วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยพะเยาเล็งเห็นความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ เป็นหัวใจสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย ซึ่งวิทยาลัยการจัดการได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ อย่างต่อเนื่อง โดยวิทยาลัยการจัดการจำเป็นต้องพัฒนาบุคลากรให้มีความเหมาะสมสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ.2561-2580) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560-2564) สอดคล้องกับระบบบริหารทรัพยากรบุคคลในบริบทไทยแลนด์ 4.0 ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงหลายด้านไม่ว่าจะเป็นการปฏิรูประบบราชการ การเป็นองค์กรธรรมาภิบาล โดยในปีงบประมาณ พ.ศ.2563 วิทยาลัยการจัดการมุ่งเน้นให้หน่วยงานมีการพัฒนาตนเองในด้านคุณธรรมและความโปร่งใสเพื่อให้เกิดธรรมาภิบาลในหน่วยงาน ส่งผลให้วิทยาลัยการจัดการสามารถบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ.2561-2580) ประเด็นที่ 21 การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ

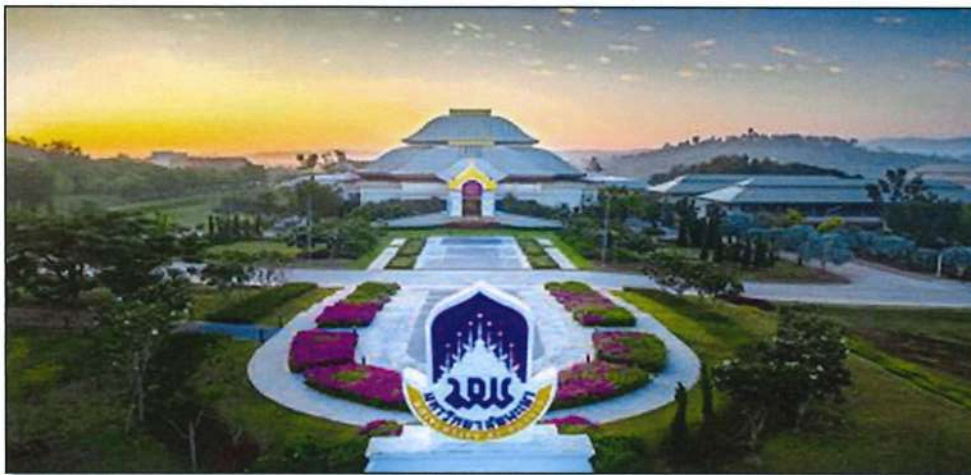
การรองรับและเตรียมความพร้อมของบุคลากรในการรองรับกับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวข้างต้นจึงจำเป็นต้องมีการวางแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มสมรรถนะและขีดความสามารถในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน เพื่อพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรที่จะทำให้เกิดนวัตกรรมหรือการเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ รวมทั้งการสร้างสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานต่อไปในอนาคต โดยได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยพะเยา (พ.ศ. 2563 – 2567)

วัตถุประสงค์

1. เพื่อพัฒนาศักยภาพและเพิ่มพูนสมรรถนะทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ
2. เพื่อส่งเสริมและพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ
3. เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรวิทยาลัยการจัดการมีความก้าวหน้าในสายงานของตน

ระยะเวลาดำเนินการ 5 ปี (พ.ศ. 2563 – 2567)

ความเป็นมาของมหาวิทยาลัยพะเยา

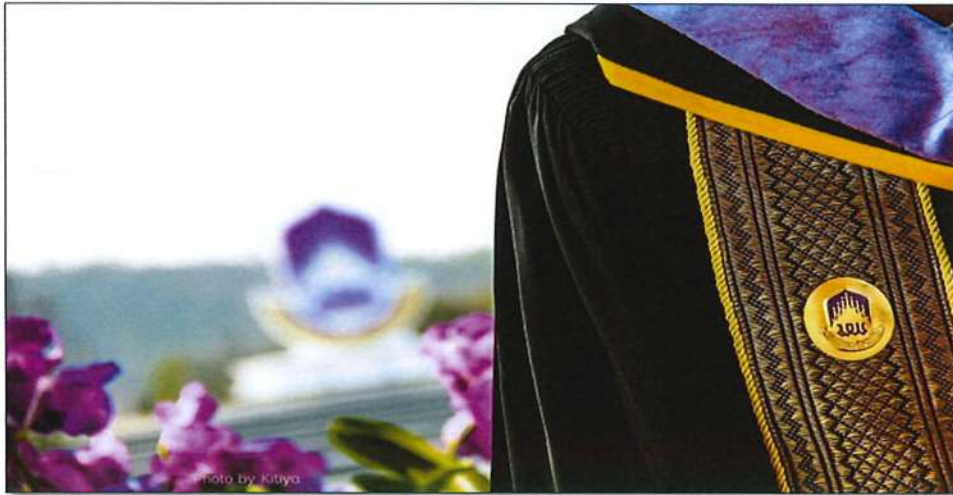


ภาพที่ 1 แสดงบรรยากาศมหาวิทยาลัยพะเยา

เมื่อวันที่ 20 มิถุนายน พ.ศ. 2538 คณะรัฐมนตรี มีมติให้ขยายเขตการศึกษาไปยังส่วนภูมิภาคได้ใน 11 จังหวัด คือ จังหวัดหนองคาย พะเยา จันทบุรี แพร่ สุราษฎร์ธานี ตรัง สกลนคร กาญจนบุรี ราชบุรี ชุมพร และปราจีนบุรี ตามที่ทบวงมหาวิทยาลัยเสนอ เพื่อเป็นการเฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช ในวโรกาสที่ทรงครองสิริราชสมบัติครบ 50 ปี มหาวิทยาลัยนเรศวรจึงได้จัดทำโครงการกระจายโอกาสทางการศึกษาไปยังส่วนภูมิภาค (จังหวัดพะเยา) ของมหาวิทยาลัยนเรศวร ขึ้นเพื่อสนองนโยบายดังกล่าว โดยใช้อาคารเรียนของโรงเรียนพะเยาพิทยาคมเป็นอาคารเรียนชั่วคราว ต่อมาในคราวประชุมคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 8 ตุลาคม พ.ศ. 2539 คณะรัฐมนตรีได้มีมติให้ใช้ชื่อว่า "มหาวิทยาลัยนเรศวร วิทยาเขตสารสนเทศพะเยา" และได้ย้ายมาจัดการศึกษา ณ สถานที่ปัจจุบันในปี พ.ศ. 2542 และในคราวประชุมสภามหาวิทยาลัยนเรศวร ครั้งที่ 13 (4/2550) เมื่อวันที่ 21 กรกฎาคม พ.ศ. 2550 ได้มีมติให้เปลี่ยนชื่อมหาวิทยาลัยนเรศวร วิทยาเขตสารสนเทศพะเยา เป็น "มหาวิทยาลัยนเรศวร พะเยา"

วันที่ 12 กรกฎาคม พ.ศ. 2553 พระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร ได้มีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯ ให้ตราพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. 2553 ขึ้น และประกาศในราชกิจจานุเบกษาเมื่อวันที่ 16 กรกฎาคม พ.ศ. 2553 มหาวิทยาลัยพะเยา จึงได้แยกตัวออกจากมหาวิทยาลัยนเรศวรเป็นมหาวิทยาลัยเอกเทศนับตั้งแต่นั้นเป็นต้นมา

ความเป็นมาของวิทยาลัยการจัดการ



ภาพที่ 2 แสดงครุยสัญลักษณ์มหาวิทยาลัยพะเยา

มหาวิทยาลัยพะเยาได้สถาปนาจากวิทยาเขตของมหาวิทยาลัยนเรศวร สู่การเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ เมื่อวันที่ 16 กรกฎาคม 2553 โดยมีปณิธานความมุ่งมั่นสร้างมหาวิทยาลัยพะเยา เป็นคลังปัญญาของชุมชน ควบคู่กับการขยายขีดความสามารถของมหาวิทยาลัยให้ตอบสนองความต้องการของผู้เรียนได้หลากหลาย พร้อมทั้งก้าวไปสู่การเป็นมหาวิทยาลัยสมบูรณ์แบบ (Comprehensive University) และเสริมสร้างให้นิสิตเป็นทรัพยากรธรรมชาติ ที่มีมาตรฐานความรู้และวิชาชีพในระดับสากล

ในคราวประชุมสภามหาวิทยาลัยพะเยา ครั้งที่ 1/2554 เมื่อวันที่ 12 มกราคม 2554 มีมติให้ความเห็นชอบโครงการจัดตั้งวิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยพะเยา และเมื่อวันที่ 15 มกราคม 2554 ได้มีประกาศเรื่องการจัดตั้งวิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยพะเยา เป็นส่วนงานราชการตามมาตรา 7(3) แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. 2555 ตราในพระราชกิจจานุเบกษา หน้า 42 เล่ม 129 ตอนพิเศษ 81 ณ วันที่ 16 พฤษภาคม 2555 วิทยาลัยการจัดการ (College of Management) มหาวิทยาลัยพะเยา เป็นศูนย์กลางการจัดการศึกษาในระดับบัณฑิตศึกษา และติดต่อประสานงานกับหน่วยงานทั้งในและต่างประเทศ รวมทั้งปฏิบัติหน้าที่บริหารจัดการและส่งเสริมการปฏิบัติการกิจของมหาวิทยาลัย โดยเฉพาะการจัดการเรียนการสอน ในสาขาวิชาที่มีประโยชน์ต่อการพัฒนาประเทศและสนองความต้องการของผู้ที่ไม่สามารถเดินทางไปศึกษาหรือฝึกอบรม ณ มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา แต่เดิมวิทยาลัยการจัดการมีที่ตั้งอยู่ ณ อาคารคิวดาเทส ชั้น 9 ถนน

วิทยุ แขวงลุมพินี เขตปทุมวัน กรุงเทพมหานคร เริ่มจัดการเรียนการสอนตั้งแต่ปีการศึกษา 2555
จำนวนทั้งหมด 5 หลักสูตร ได้แก่

1. หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
2. หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
3. หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการโรงแรมและการท่องเที่ยว
4. หลักสูตรการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา
5. หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการการท่องเที่ยว

ต่อมาเพื่อให้การบริหารจัดการมีความคล่องตัว วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยพะเยาได้
ย้ายที่ตั้งมาอยู่ ณ อาคารเวฟเพลส ชั้น 8 ถนนวิทยุ-เพลินจิต แขวงลุมพินี เขตปทุมวัน กรุงเทพมหานคร

แผนที่และที่ตั้งวิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยพะเยา

วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยพะเยา ตั้งอยู่ที่ เลขที่ 55 อาคารเวฟเพลส ชั้น 8 ถนนวิทยุ
แขวงลุมพินี เขตปทุมวัน กรุงเทพมหานคร



ภาพที่ 3 แสดงอาคารเวฟเพลส



ภาพที่ 4 แสดงแผนที่การเดินทางมาอาคารเวฟเพลส

ปรัชญา (Philosophy)

“ดำรงชีวิตด้วยปัญญา ประเสริฐที่สุด” “ปัญญาชีวิต เสถียรชีวิต นาม”

“A Life of Wisdom is the Most Wondrous of All”

วิทยาลัยการจัดการให้ความสำคัญในการสร้างปัญญาและคุณธรรม โดยถือว่า ปัญญาเป็นศักยภาพที่อยู่ในขั้นที่เหนือกว่าการมีความรู้ และเป็นสิ่งสำคัญของคนที่จะช่วยทำให้ผู้มีปัญญาเข้าใจคนเข้าใจตนและเข้าใจสังคมและโลกได้อย่างตรงความเป็นจริง ซึ่งจะขยายไปสู่การสร้างความคิดสร้างสรรค์และความเข้มแข็งให้แก่สังคมอย่างยั่งยืน

ปณิธาน (Determination)

“ปัญญาเพื่อความเข้มแข็งของชุมชน”

“Wisdom for Community Empowerment”

วิสัยทัศน์ (Vision)

“สถาบันที่ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตและความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการบนฐานนวัตกรรมและเทคโนโลยีที่มีเครือข่ายระดับสากล”

A life long learning and management-led excellent institute in innovation and technology with global network.

พันธกิจ (Mission)

ผลิตคนไทยศตวรรษที่ 21 วิจัยและนวัตกรรม สู่ประโยชน์เชิงพาณิชย์ บริการวิชาการ สร้างความเข้มแข็งให้ชุมชนและสังคม ทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรมท้องถิ่นเพื่อความเป็นไทย บริหารงานทันสมัยด้วยธรรมาภิบาล

ค่านิยม

ค่านิยม : มหาวิทยาลัยพะเยาได้กำหนดเอกลักษณ์ของมหาวิทยาลัย คือ “ปัญญาเพื่อความเข้มแข็งของชุมชน” โดยมีจุดเน้น คือ สร้างความรู้ โดยสร้างปัญญารวมหมู่เคียงคู่ชุมชน เอกลักษณ์ของวิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยพะเยาจะสื่อให้เป็นที่รับรู้ของประชาคมในมหาวิทยาลัยและสาธารณชนทั่วไปภายใต้ค่านิยมองค์กร “SMART UPCM”

S = Synergy	รวมพลัง
M = Mission	มุ่งสู่พันธกิจ
A = Achievement	มีความสำเร็จระดับสูง
R = Righteousness	ยึดมั่นความชอบธรรม
T = Technology	เชี่ยวชาญเทคโนโลยี
U = Unity	มีเอกภาพ
P = Professional	มืออาชีพ
C = Collaboration	การสร้างความร่วมมือ
M = Merit	ความดี

สมรรถนะหลักของสถาบัน : มีการบริหารงานที่คล่องตัว มีความยืดหยุ่นสูง มีบุคลากรเชี่ยวชาญวิชาการ บริการ และงานวิจัย

ความสัมพันธ์ของสมรรถนะหลักที่นำไปสู่การบรรลุพันธกิจของสถาบัน

พันธกิจของสถาบัน	สมรรถนะหลักของสถาบัน
ผลิตคนไทยศตวรรษที่ 21	มีหลักสูตรที่ทันสมัย ผลิตผู้เรียนและบุคลากรเพื่อตอบสนองให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมและเทคโนโลยี เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานที่เกี่ยวข้อง ด้วยทักษะการเป็นผู้นำและทำงานเป็นทีม
วิจัยและนวัตกรรม สู่ประโยชน์เชิงพาณิชย์	สร้างความร่วมมือ มุ่งเน้นนวัตกรรมใหม่ สามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่อชุมชน สังคม และภาคอุตสาหกรรมในเชิงพาณิชย์ สู่การเติบโตอย่างยั่งยืนของสังคม สนับสนุนการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการงานวิจัยและนวัตกรรม มีการติดตามและการประเมินผลเป็นระบบ
บริการวิชาการ สร้างความเข้มแข็งให้ชุมชนและสังคม	เป็นแหล่งรวมความรู้และความเชี่ยวชาญให้บริการแก่ชุมชน สร้างศูนย์กลางการพัฒนาผู้ประกอบการ และสร้างวิชาชีพแก่บุคคลทั่วไป
ทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรมท้องถิ่น เพื่อความเป็นไทย	ทำนุบำรุง อนุรักษ์ พื้นฟู สืบสาน สร้างสรรค์ และพัฒนา ศิลปะและวัฒนธรรม เพื่ออนุรักษ์ภูมิปัญญาและสมบัติของประเทศไทย และสร้างรายได้ให้แก่ชุมชน
บริหารงานทันสมัยด้วยธรรมาภิบาล	ผู้บริหารและบุคลากรยึดหลักแนวทางการบริหารงานด้วยความโปร่งใส ตรวจสอบได้ มีระบบและกลไกการดำเนินงาน ติดตาม และการควบคุมที่มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

ค่านิยมร่วม

Competence หลักความรู้ความสามารถ ให้ความสำคัญกับผู้ที่มีความสามารถสูงเป็นอันดับแรกก่อนเสมอ จึงเป็นหน้าที่ของทุกคนในองค์กรที่จะต้องช่วยกันยกระดับความรู้ความสามารถของตนเองให้ดียิ่งขึ้นตลอดเวลา เพื่อส่งเสริม สนับสนุนให้เกิด Competitiveness และ Leadership

Freedom หลักเสรีภาพ มีเสรีภาพที่จะคิดที่จะทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์) (เพื่อส่งเสริม สนับสนุนให้เกิด Excellence) (ทำให้เกิดความเป็นเลิศที่หลากหลายตามที่ตนเองถนัดหรือเชี่ยวชาญ

Justice หลักความถูกต้องยุติธรรม มีความถูกต้องและยุติธรรมอยู่ในหัวใจตลอดเวลา มีคุณธรรมและจรรยาบรรณ ทำให้เกิดความเคารพนับถือและความไว้วางใจซึ่งกันและกัน

Generosity หลักความมีน้ำใจ มีน้ำใจช่วยเหลือเกื้อกูลกัน โดยให้ถือเป็น“สิทธิ” ของผู้ที่อ่อนแอกว่าที่จะได้รับความช่วยเหลือ และเป็น “หน้าที่” ของผู้ที่เข้มแข็งกว่าที่จะต้องให้การช่วยเหลือ ทำให้เกิดวัฒนธรรมการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข

Team Learning and Working หลักการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และทำงานเป็นทีม เน้นการเรียนรู้จากการทำงานและการดำเนินชีวิต ทำให้เกิดปัญญารวมหมู่

Shared Vision หลักการมีเป้าหมายร่วมกัน มีเป้าหมายในการทำงานร่วมกันทำให้เกิดพลังสามัคคี ทำให้เกิดเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

Local and Global Spirit หลักความเชื่อมโยงระหว่างชุมชนและสากล ยึดคติ “องค์ความรู้ที่ผลิตและที่ใช้เป็นระดับสากลส่วนจิตวิญญาณอยู่ที่การรับใช้ชุมชนและสังคมไทย” ทำให้เกิดความเป็นสากล หรือ Internationalization

เพื่อดำเนินการให้สอดคล้องและเชื่อมโยงกับแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ.2561 – 2580) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 พ.ศ. 2560 – 2564 แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579 และบรรลุตามเป้าหมายการพัฒนา มหาวิทยาลัยตามแผนยุทธศาสตร์หลัก 6 ด้าน ดังนี้

1. ยุทธศาสตร์การเตรียมคนและเสริมสร้างศักยภาพคน
2. ยุทธศาสตร์การสร้างงานวิจัยและนวัตกรรมและการเป็นผู้นำทางด้านวิชาการ
3. ยุทธศาสตร์การบริการวิชาการเพื่อพัฒนาชุมชน สังคม และประเทศ
4. ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างและส่งเสริมการทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรมให้ยั่งยืน
5. ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างและพัฒนาความเป็นสากลหรือนานาชาติ
6. ยุทธศาสตร์การบริหารที่มีประสิทธิภาพและโปร่งใส

โดยมีวัตถุประสงค์หลัก (Core Objectives)

1. เพื่อผลิตบัณฑิตให้มีคุณภาพและมีสมรรถนะตามมาตรฐานการศึกษา มาตรฐานวิชาชีพ ทักษะในศตวรรษที่21 และอุตสาหกรรมอนาคต (New S-curve) สอดคล้องกับความต้องการของสังคม และตลาดแรงงาน

2. เพื่อพัฒนาไปสู่มหาวิทยาลัยวิจัย (Research University) ผลิตผลงานวิจัยและนวัตกรรม มีคุณภาพที่ ขับเคลื่อนชุมชน สังคมสู่การมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น และสนองตอบต่อภาคเศรษฐกิจ ในเชิงพาณิชย์อย่างเป็นรูปธรรม

3. เพื่อพัฒนาชุมชนและสังคมให้มีความเข้มแข็ง สังคมเป็นสุข ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี และความเป็นอยู่อย่าง ยั่งยืน (Sustainable life quality)

4. เพื่ออนุรักษ์ฟื้นฟู ทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น และพัฒนา สู่สากล และส่งเสริมให้เกิดการสร้างสรรค์เชิงพาณิชย์(Cultural enterprise)

5. เพื่อพัฒนามหาวิทยาลัยพะเยาให้มีชื่อเสียง เป็นที่รู้จักและยอมรับในระดับชาติและนานาชาติ

6. เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพ มีทัศนคติที่ดีและมีความภูมิใจในองค์กร ด้วยระบบบริหารงานที่ทันสมัย (Smart University) คล่องตัวและมีประสิทธิภาพ โปร่งใสตรวจสอบได้

สมรรถนะหลักของมหาวิทยาลัยพะเยา (Core Competency)

1. ความสามารถในการเฝ้าระวังให้เกิดการผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพสูง มีมาตรฐาน วิชาการ และวิชาชีพ มีทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต สนองตอบต่อความต้องการของตลาดแรงงาน และเป็นพลเมืองที่มีคุณค่าของสังคมไทยและสังคมโลก

2. ความสามารถในการส่งเสริมและพัฒนาอาจารย์ให้มีคุณภาพการสอนตามกรอบ มาตรฐานคุณวุฒิวิชาชีพ (Professional Standard Framework, PSF) มีแนวความคิดและทักษะที่ทันสมัย มีความก้าวหน้าทางวิชาการ และประพฤติปฏิบัติตามประกาศจรรยาบรรณของพนักงานสายวิชาการ เป็นต้นแบบให้แก่ นิสิต ชุมชน และสังคม

3. ความสามารถในการศึกษาวิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ นำไปสู่การถ่ายทอดและ พัฒนา สร้างสรรค์นวัตกรรม และสามารถนำไปสู่เชิงพาณิชย์เพื่อประโยชน์ต่อชุมชนสังคมและภาคอุตสาหกรรม

4. ความสามารถในการบริการวิชาการ การเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและเป็นที่ยอมรับ ให้แก่ ชุมชนและสังคม ยกกระดับการศึกษา ส่งเสริมสุขภาวะที่ดี และสร้างรายได้เพื่อความเข้มแข็งของชุมชน

5. ความสามารถในการส่งเสริมให้บุคลากรและนิสิต ร่วมมือกับชุมชนและสังคมในการ สร้าง ความตระหนักและให้ความสำคัญต่อการเสริมสร้างความเป็นชาติและการเป็นเอกลักษณ์ของชาติ การ ทำนุบำรุง อนุรักษ์ พัฒนาพิพิธภัณฑสถานแห่งชาติและความเป็นเอกลักษณ์ของชาติ การ ทำนุบำรุง อนุรักษ์ พัฒนาพิพิธภัณฑสถานแห่งชาติและสิ่งแวดล้อมให้เกิดการใช้ประโยชน์ในเชิงสร้างสรรค์

6. ความสามารถในการเฝ้าระวังให้เกิดการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล เรียนรู้การเปลี่ยนแปลง ร่วมกัน และทำงานร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ด้วยหลัก “สานความคิด สร้างจิตใจ” รวมพลังผู้มีส่วนได้ ส่วนเสียทุกกลุ่ม และใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย Smart University เชื่อมโยงและบริการ สารสนเทศที่ ทันสมัยและถูกต้อง และตอบสนองผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่มได้อย่างรวดเร็ว ทันเหตุการณ์

สมรรถนะหลักของพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยา (Personal Competency)



ภาพที่ 5 แสดงตราสัญลักษณ์มหาวิทยาลัยพะเยา

สมรรถนะของผู้บริหาร

1. ทักษะบริหารงาน (Managerial Skill) มีทักษะการบริหารงานและสามารถ ประยุกต์ใช้ ความรู้ เทคนิค วิธีการ และเครื่องมือมาใช้ในการบริหารงาน สามารถเป็นโค้ช เป็นผู้บริหารการ เปลี่ยนแปลง เป็นผู้นำกับและติดตามการดำเนินงานของหน่วยงานในสังกัด ให้ดำเนินงานตามระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ คำสั่ง และแนวปฏิบัติต่างๆ ตามนโยบาย ของมหาวิทยาลัย และเพื่อมุ่งสู่การบรรลุ เป้าหมายและวิสัยทัศน์ของหน่วยงานและของมหาวิทยาลัย

2. ทักษะการบริหารงานบุคคล (Personnel Management Skill) มีทักษะการบริหาร และ พัฒนาศักยภาพคน ให้มีสมรรถนะและศักยภาพรองรับการดำเนินงานตามพันธกิจหลักของหน่วยงาน และ พันธกิจหลักของมหาวิทยาลัยอย่างมีคุณภาพและมีความสุข มีทัศนคติที่ดีและมีความภูมิใจในองค์กร สามารถจัดบุคลากรสอดคล้องกับการปฏิบัติงานตามภารกิจ พัฒนาอาจารย์สู่มืออาชีพ ด้านการสอนตาม กรอบมาตรฐานมหาวิทยาลัยพะเยา (UP-PSF) พัฒนาระบบสวัสดิการ และสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

3. มุ่งเน้นกระบวนการทำงานเชิงดิจิทัล (Digital Process Oriented) พัฒนา กระบวนการ ทำงานและบูรณาการการทำงานร่วมกันทั้งภายในหน่วยงานและระหว่างหน่วยงาน “สานความคิด สร้างจิตใจ” ด้วยพลังความสามัคคีและความสัมพันธ์ที่ดี เพื่อส่งมอบบริการ ที่ดีมีคุณภาพแก่นิสิต และ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม พัฒนาเครื่องมือสนับสนุนการทำงานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล ตามนโยบาย Smart Operation และจัดสภาวะแวดล้อมที่เสริมสุขภาวะการทำงาน

4. ความสามารถประเมินผลการปฏิบัติงานเชิงสร้างสรรค์ (Empowerment Evaluation) สามารถออกแบบการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากร และประเมินผลการดำเนินงาน ของ หน่วยงานแบบก้าวหน้าและใช้แนวคิดการประเมินเพื่อปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (Continuous

Improvement) สอดคล้องและมุ่งสู่เป้าหมายเดียวกันคือ การบรรลุตัวชี้วัดระดับสูง (Super KPI) เพื่อการบรรลุวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัยพะเยา

สมรรถนะของพนักงาน

พนักงานสายวิชาการ

1. ทักษะการสอนตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิวิชาชีพ (Professional Standard Framework, PSF)
2. ทักษะการผลิตและใช้สื่อการสอนเทคโนโลยีที่ทันสมัย และทักษะการ ประเมินผลสัมฤทธิ์ในการเรียนรู้ของผู้เรียน
3. ทักษะการวิจัยและพัฒนานวัตกรรม มีความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชนและสังคม และมีทักษะทางภาษาเพื่อมุ่งสู่ความเป็นสากลและนานาชาติ
4. ยึดมั่นในคุณธรรมและจรรยาบรรณพนักงาน (Integrity)
5. มุ่งสานความคิดสร้างจิตใจ ให้เกิดพลังความสามัคคี ร่วมสร้างสิ่งที่ดี ให้มหาวิทยาลัยพะเยาได้รับการยอมรับจากชุมชน สังคม ประเทศชาติ และนานาชาติ



ภาพที่ 6 แสดงการจัดกิจกรรมอบรมให้ความรู้ในโครงการพัฒนาศักยภาพการบริการด้านการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมเพื่อสร้างความเข้มแข็งของจังหวัดพะเยา
แบบบูรณาการ กิจกรรมที่ 13

กลยุทธ์การพัฒนากระบวนการและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัย บุคลากรทุกระดับต้องเข้าใจงาน มีเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจน มีความรู้และทักษะในการ ทำงานมีความรับผิดชอบและสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ มีภาวะผู้นำและผู้ตาม มุ่งมั่นในความยั่งยืน ขององค์กร มีเจตคติที่ดี มุ่งประโยชน์ส่วนรวมและมีความสุขกับการทำงาน

มาตรการ 1) พัฒนาระบบบริหารและพัฒนาบุคลากร เกณฑ์กำหนดอัตรากำลัง เกณฑ์ภาระงาน เกณฑ์พัฒนาผลสัมฤทธิ์ ทักษะและความก้าวหน้า ทั้งบุคลากรสายวิชาการ และบุคลากรสายสนับสนุน ส่งเสริมคนดีมีความสามารถ ให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี เตรียมความพร้อมของบุคลากรเพื่อความก้าวหน้าในการเข้าสู่ตำแหน่งตามสายงานของบุคลากรสายสนับสนุน บุคลากรสายวิชาการ และการเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารทุกระดับ

มาตรการ 2) ปรับเจตคติบุคลากร (Mindset) ค่านิยมและวัฒนธรรม จิตวิญญาณ รักความเป็นธรรม และมีความผูกพันจงรักภักดี (Loyalty) เพื่อสร้างบุคลากรที่มีคุณภาพ มีระเบียบวินัย มีการพัฒนาตนเอง รักในการเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา บุคลากรทุกคนมีความรู้ความเข้าใจในพันธกิจ ของมหาวิทยาลัย จัดกิจกรรมเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคม (Corporate Social Responsibility, CSR) อย่างต่อเนื่อง สร้างความสมดุลในชีวิตการทำงาน ชีวิตส่วนตัว และชีวิตครอบครัว

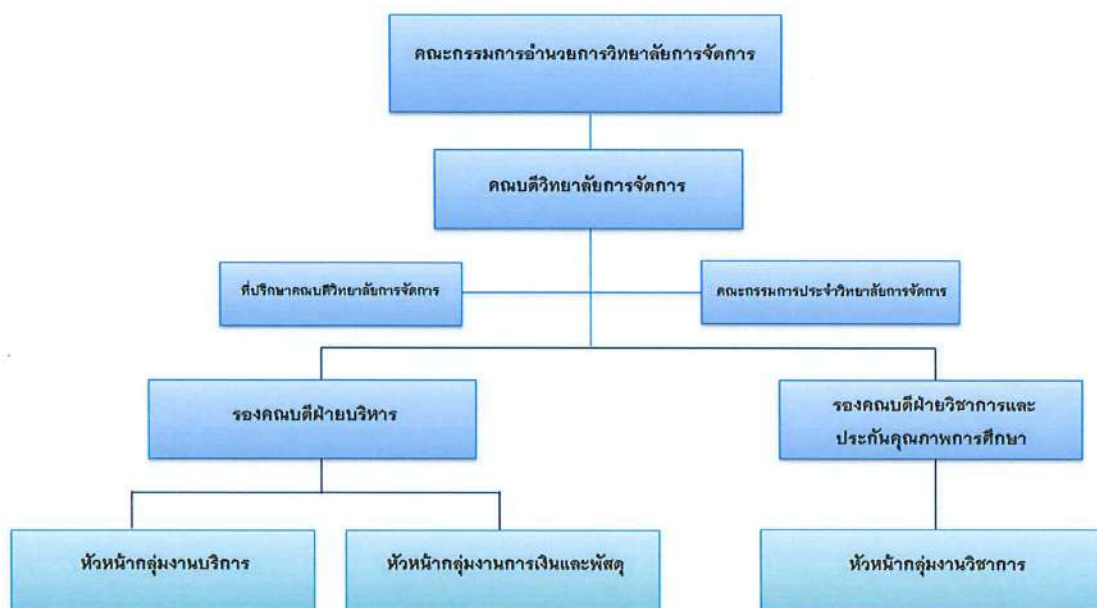
มาตรการ 3) สร้างวัฒนธรรมการมีส่วนร่วม (Partnership culture) และวัฒนธรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ จัดเวทีพบปะ พูดคุย ทหารือประจำเดือน เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้และสร้างสัมพันธ์ที่ดี กับทีมงานบริหาร และเวทีสาธารณะ สร้างความเชื่อมโยงของการบริหารและการดำเนินการแต่ละส่วน และให้มีการสื่อสาร 2 ทาง

มาตรการ 4) ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี มีระบบสวัสดิการ และผลประโยชน์ของบุคลากร ยกกระดับความเป็นอยู่และมาตรฐานการทำงานของบุคลากร ส่งผลทางอ้อมให้กับครอบครัวและชุมชนของบุคลากร สร้างแรงจูงใจ และรักษาสัมพันธภาพทางบวกระหว่างบุคลากร ในหน่วยงาน สร้างความผูกพันและความจงรักภักดีต่อมหาวิทยาลัย

มาตรการ 5) สร้างสภาวะแวดล้อมในการทำงาน (Workforce environment) ที่เอื้อต่อสุขภาวะที่ดีของบุคลากรในด้านสุขภาพ ทั้งร่างกายและจิตใจ มีความปลอดภัยในการทำงานทั้งในด้าน กายภาพ ร่างกาย และทรัพย์สิน ให้มีการใช้พลังงานอย่างรู้ค่า เชื่อมโยงกลมกลืนกับธรรมชาติและเป็นมิตร กับสิ่งแวดล้อม

วิทยาลัยการจัดการ มีการจัดวางโครงสร้างองค์การการทำงานตามสายงาน ซึ่งอยู่ภายใต้การควบคุมของหัวหน้าฝ่ายงาน ดังนั้นวิทยาลัยการจัดการจึงให้ความสำคัญและตระหนักในการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย และ สอดคล้องปรัชญาและวิสัยทัศน์ของวิทยาลัย โดยมีการกำหนดแผนการพัฒนาบุคลากรทั้งสายวิชาการ และสายสนับสนุนเพื่อใช้เป็นการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรตามกรอบแนวทางการพัฒนาบุคลากรอย่างเหมาะสม มีความพร้อมในการปฏิบัติงานตามสายงานหน้าที่ที่รับผิดชอบและภาระงานที่ได้รับมอบหมาย

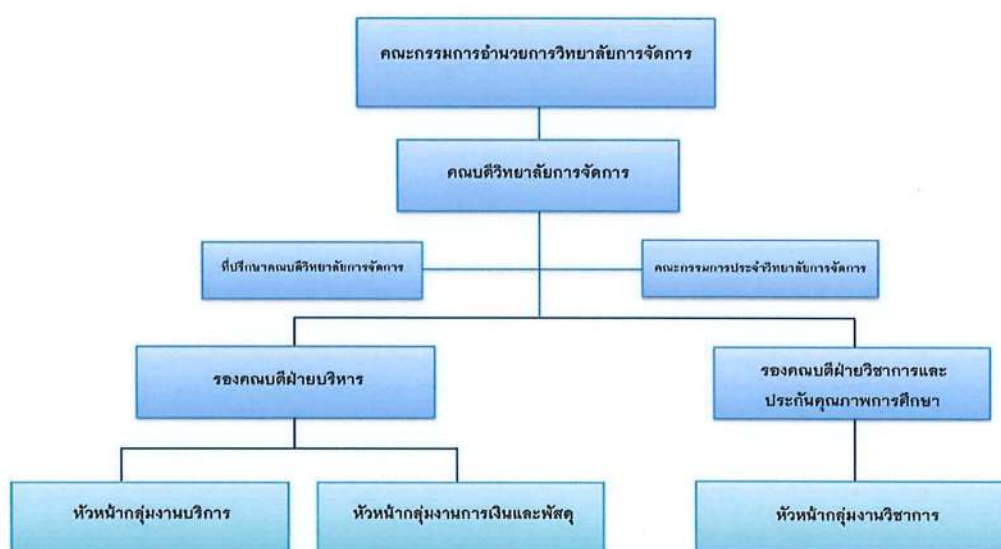
โครงสร้างองค์กรวิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยพะเยา



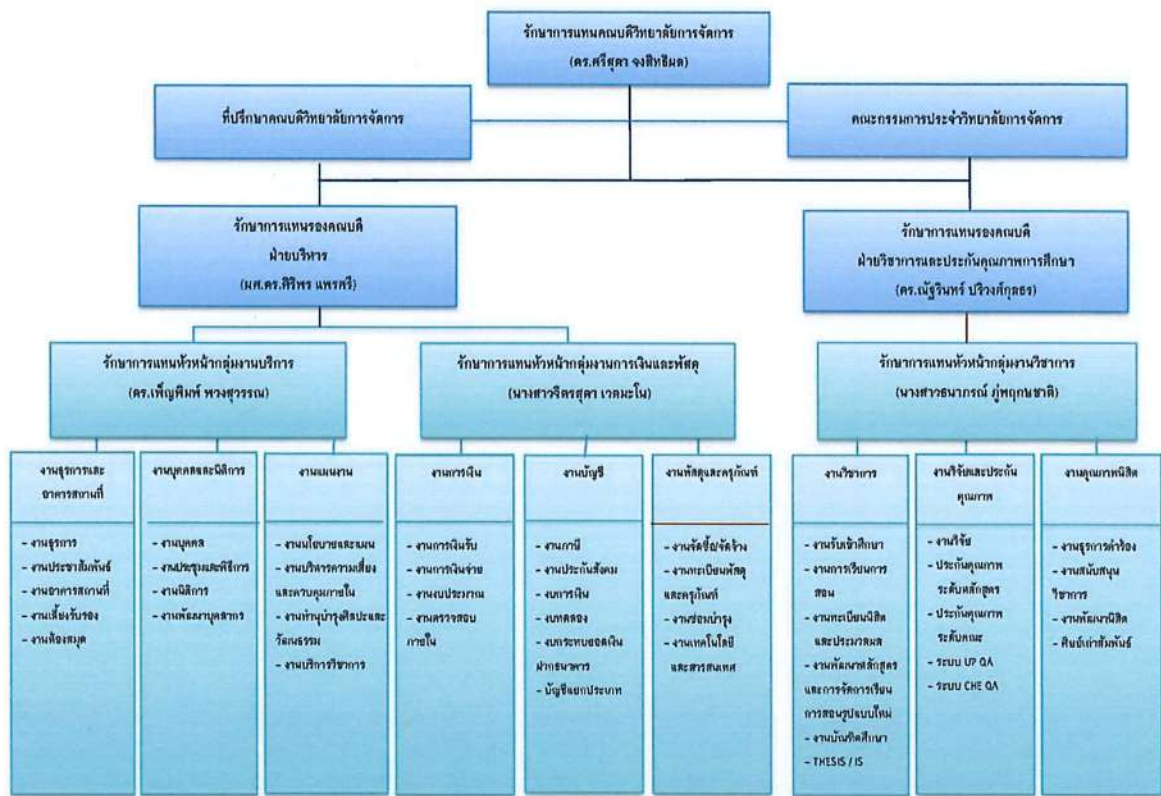
ภาพที่ 7 แสดงโครงสร้างองค์กรวิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยพะเยา

โครงสร้างการบริหารงานวิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยพะเยา

โครงสร้างการบริหารงานวิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยพะเยา



โครงสร้างการบริหารงานวิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยพะเยา



ภาพที่ 8 แสดงโครงสร้างการบริหารงานวิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยพะเยา

หมายเหตุ ปัจจุบันมีตำแหน่งรักษาราชการรองคณบดีวิทยาลัยการจัดการ 1 ตำแหน่ง แต่งตั้งเมื่อ วันที่ 15 มิถุนายน 2563

ตารางที่ 1 แสดงรายชื่อบุคลากรสายวิชาการ สาขาวิชาการบริหารการศึกษาศึกษา

บุคลากรสายวิชาการ	
สาขาวิชาการบริหารการศึกษาศึกษา	
1. รองศาสตราจารย์ ดร.ศักดิ์ชัย นิรัญทวี ผู้ทรงคุณวุฒิ ตำแหน่งอาจารย์	กศ.ด. (พัฒนศึกษาศาสตร์)
2. รองศาสตราจารย์ ดร.อัจฉรา วัฒนางรงค์ ผู้ทรงคุณวุฒิ ตำแหน่งอาจารย์	Ph.D. (Higher Education Administration)
3. รองศาสตราจารย์ ดร.โกศล มีคุณ ผู้ทรงคุณวุฒิ ตำแหน่งอาจารย์	กศ.ด. (การวิจัยและพัฒนาหลักสูตร)
4. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิภาภรณ์ ภูวัฒนกุล ผู้ทรงคุณวุฒิ ตำแหน่งอาจารย์	Ph.D. (Education Administration)
5. ดร.ธารินทร์ รสานนท์ ผู้ทรงคุณวุฒิ ตำแหน่งอาจารย์	Ph.D. (Education Administration)
6. ดร.ประภาศรี พรหมประกาย ผู้ทรงคุณวุฒิ ตำแหน่งอาจารย์ หมายเหตุ ลาออกแต่งตั้ง วันที่ 1 กรกฎาคม 2563	Ph.D. (Education Administration)

ตารางที่ 2 แสดงรายชื่อบุคลากรสายวิชาการ สาขาวิชาบริหารธุรกิจ

บุคลากรสายวิชาการ	
สาขาวิชาบริหารธุรกิจ	
1. ดร.ศรีสุตา จงสิทธิผล ผู้ทรงคุณวุฒิ ตำแหน่งอาจารย์ หมายเหตุ ลาออกแต่งตั้ง วันที่ 15 มิถุนายน 2563	D.B.A. (Finance)
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิริพร แพรศรี พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ	ปร.ด. (ผู้นำทางสังคม ธุรกิจ และการเมือง)
3. ดร.สิทธิชัย พรหมสุวรรณ ผู้ทรงคุณวุฒิ ตำแหน่งอาจารย์	D.B.A. (Business Administration)

ตารางที่ 3 แสดงรายชื่อบุคลากรสายวิชาการ สาขาวิชาการจัดการการท่องเที่ยวและโรงแรม

บุคลากรสายวิชาการ	
สาขาวิชาการจัดการการท่องเที่ยวและโรงแรม	
1. รองศาสตราจารย์ ดร.เสรี วงษ์มณฑา ผู้ทรงคุณวุฒิ ตำแหน่งอาจารย์	Ph.D. (Tourism Management)
2. รองศาสตราจารย์ ดร.พยอม ธรรมบุตร ผู้ทรงคุณวุฒิ ตำแหน่งอาจารย์	Ph.D. (Language and Linguistics)
3. รองศาสตราจารย์ชวลีย์ ณ ถลาง ผู้ทรงคุณวุฒิ ตำแหน่งอาจารย์	อ.ม. (ประวัติศาสตร์อาจารย์)
4. ดร.ชมพูนุช จิตติถาวร ผู้ทรงคุณวุฒิ ตำแหน่งอาจารย์	Ph.D. (Tourism Management)
5. ดร.พกามาศ ชัยรัตน์ ผู้ทรงคุณวุฒิ ตำแหน่งอาจารย์	ปร.ด. (การจัดการการท่องเที่ยว)
6. ดร.ณัฐรินทร์ ปรีวงศ์กุลธร พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ	ปร.ด. (การจัดการการท่องเที่ยว)

ภาระงานของบุคลากรสายวิชาการ

ภาระงานของบุคลากรสายวิชาการที่จัดวางตามระบบการประเมินผลของมหาวิทยาลัย ได้แบ่ง ออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

1. งานสอน เช่น ผลงานด้านการสอน การควบคุมวิทยานิพนธ์ การปรับปรุงการสอน การเป็นพี่เลี้ยงให้อาจารย์ใหม่ในการพัฒนาการสอน
2. งานวิชาการเช่น การเขียนตำรา เอกสารประกอบการสอน การเขียนบทความทางวิชาการ งานวิจัย
3. งานบริหาร เช่น การเป็นกรรมการในการบริหารจัดการชุดต่างๆ
4. งานบริการอื่นๆ เช่น งานบริการวิชาการการเป็นที่ปรึกษาให้กับหน่วยงานทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัยการเป็นคณะกรรมการวิชาการภายนอกมหาวิทยาลัย การเป็นวิทยากร การพัฒนานักศึกษา งานบริการหรือบริหารในกองบรรณาธิการภายนอกมหาวิทยาลัย
5. งานจัดหาทรัพยากรเช่น การร่วมในคณะทำงานโครงการบริการวิชาการต่างๆ อันนำมาซึ่งรายได้นำเข้ามหาวิทยาลัย การจัดวางแผนพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ จึงต้องสอดคล้องกับภาระงานดังกล่าวข้างต้น เพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพให้แก่บุคคลและส่งผลที่ดีต่อองค์กร ทั้งในระดับคณะและมหาวิทยาลัยจึงแบ่งแนวทาง การพัฒนาออกเป็น 3 ส่วนคือการพัฒนาเทคนิคการสอนและการวัดผล

การพัฒนาทักษะในการให้คำปรึกษาเพื่อ การพัฒนานิสิต และการพัฒนาทักษะเพื่องานบริการวิชาการ และงานวิจัยแต่เนื่องจาก บุคลากรสายวิชาการมีภาระงานสอน อันเป็นการพัฒนาคุณภาพบัณฑิต และงานวิจัย อันเป็นภารกิจหลักจึงต้องมีทักษะเฉพาะด้านที่เกี่ยวข้องกับภาระงานโดยตรง (Functional Course) โดยการอบรมทักษะการสอน การให้คำปรึกษาสำหรับอาจารย์ใหม่และอาจารย์ที่ปรึกษา ให้เป็นไปตามข้อกำหนดและ หลักสูตรที่มหาวิทยาลัยกำหนด ส่วนที่นอกเหนือจากนั้นเป็นทักษะที่ คณะจะต้องดำเนินการเอง

6 วิทยาการผู้เชี่ยวชาญ มาให้ความรู้เสริมทักษะ มีทักษะเฉพาะด้านที่เสริมพันธกิจของคณะ ด้านวิชาการ เทคนิคการสอนการวัดผลการบริการวิชาการและการวิจัยดังตารางนี้



ภาพที่ 9 แสดงบุคลากรสาขาวิชาการจัดการการท่องเที่ยวและโรงแรม

ส่วนที่ 2 แผนพัฒนาบุคลากรระยะยาว พ.ศ. 2563–2567 (5 ปี)

นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร

วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยพะเยา มีนโยบายแนวทางการบริหารจัดการอัตรากำลังบุคลากรกลุ่มสายวิชาการและบุคลากรสายสนับสนุนให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยการเกลี่ยอัตรากำลังบุคลากรสายสนับสนุนให้มีภาระงานทั้งภาระงานหลักและภาระงานรอง อีกทั้งบุคลากรสายสนับสนุน สามารถทดแทนทำงานกันได้ในแต่ละฝ่ายเนื่องจาก วิทยาลัยการจัดการมีการเปิดให้บริการจากหน่วยงานภายในและหน่วยงานภายนอกทุกวัน เนื่องจากเป็นหน่วยงานที่ต้องหารายได้เอง วิทยาลัยการจัดการ มีนโยบายสนับสนุนการขอตำแหน่งบุคลากรสายสนับสนุน เชี่ยวชาญและชำนาญการ ให้เป็นไปตามประกาศว่าด้วยงานบริหารบุคคลของมหาวิทยาลัยพะเยา

นอกจากนี้บุคลากรกลุ่มสายวิชาการโดยส่วนใหญ่เป็นอาจารย์ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีตำแหน่งทางวิชาการ ในแต่ละสาขา โดยนำข้อมูลจาก SWOT Analysis มาวิเคราะห์ “คณาจารย์มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ มีตำแหน่งทางวิชาการ และมีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับในระดับประเทศและสากล” ดังนั้น คณบดีจึงมีนโยบายแนวทางการบริหารจัดการอัตรากำลังโดยให้คณาจารย์ผู้ทรงคุณวุฒิบางสาขามาสอนและดูแลวิทยานิพนธ์ การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง รวมกับคณาจารย์สาขาอื่น รวมทั้งการทำวิจัยร่วมกันของอาจารย์แต่ละสาขา เพื่อเป็นการบูรณาการระหว่างสาขา และแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ในแต่ละสาขา คณบดีมีนโยบายในการรับอาจารย์รุ่นใหม่เข้ามาทดแทนกำลังคนที่ขาดในแต่ละสาขา และมีนโยบายแนวทางสืบทอดตำแหน่งเพิ่มความก้าวหน้าของอาจารย์ในหน้าที่การงาน

วิทยาลัยการจัดการ มีการจัดโครงสร้างบุคลากรของวิทยาลัยการจัดการ และปรับเปลี่ยนโครงสร้างบุคลากร เพื่อให้ตอบสนองกับบริบทของวิทยาลัยการจัดการ สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา วิทยาลัยการจัดการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563–2567 สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศและสอดคล้องกับทิศทางการบริหารงานมหาวิทยาลัยพะเยา โดยมีความสอดคล้องและเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ.2561–2580) แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560–2579 และนโยบายไทยแลนด์ 4.0 เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางการดำเนินงานด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล โครงสร้างบุคลากรของวิทยาลัยการจัดการจึงมีความยืดหยุ่นและเป็นหน่วยงานที่ต้องหารายได้เอง

วิทยาลัยการจัดการ มีระบบขออัตรากำลังของภาควิชาและหน่วยงาน โดยภาควิชาและหน่วยงานนำข้อมูลอัตรากำลังและขีดความสามารถ ณ ปัจจุบันและแนวโน้ม 5 ปีข้างหน้าของจำนวนบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน ภาระงานตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา วิทยาลัยการจัดการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563–2567 เพื่อเสนอขอรับการจัดสรรอัตรากำลังทดแทน โดยพิจารณา ร่วมกับกำหนดสมรรถนะ (ความรู้ ทักษะและคุณลักษณะ) ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน โดยวิทยาลัยการจัดการ มีกระบวนการได้มาซึ่งบุคลากรตามกลุ่มต่างๆ ที่มีความสามารถโดยวิธีการในการสรรหาผู้ที่มี

คุณสมบัติพิเศษ กรณีอาจารย์ที่เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ และใช้ระบบการแข่งขันสำหรับตำแหน่งที่มีผู้สมัครตามคุณสมบัติที่ต้องการ งานฝ่ายบุคคลดำเนินการสรรหา คัดเลือก ว่าจ้างและบรรจุ ตามระเบียบแนวปฏิบัติและขั้นตอนตามที่มหาวิทยาลัยพะเยากำหนด โดยไม่เลือกปฏิบัติ เปิดโอกาสให้บุคคลที่มีความหลากหลายทางความคิด ความสามารถ เข้ามาเป็นบุคลากรใหม่ของวิทยาลัยการจัดการ

วิทยาลัยการจัดการ โดยหัวหน้าภาควิชา ดำเนินการกำหนดคุณสมบัติ ทักษะ และสมรรถนะที่ต้องการเสนอคนบดเพื่ออนุมัติ หลังจากคนบดอนุมัติ งานฝ่ายบุคคลจะดำเนินการสรรหาตามหลักเกณฑ์และวิธีการขอประกาศมหาวิทยาลัยพะเยา โดยการประชาสัมพันธ์การสรรหาผ่านช่องทางต่างๆ เพื่อตอบสนองความหลากหลายของผู้สมัคร เช่น ประชาสัมพันธ์สื่ออิเล็กทรอนิกส์ แพนเพจ วิทยาลัยการจัดการ เว็บไซต์และแอปพลิเคชันไลน์ หลักเกณฑ์ในการพิจารณารับบุคลากรใหม่ ดังนี้

1. กลุ่มสายวิชาการ แบ่งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ และอาจารย์ใหม่เพื่อบรรจุเป็นบุคลากรสายวิชาการ พิจารณาจาก ศักยภาพ ความสามารถ คุณวุฒิตามมาตรฐานการศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาวิชาและทักษะภาษาอังกฤษ มีการทดสอบการสอนและการสอบข้อเขียน การสอบสัมภาษณ์ รวมทั้งมีบทความทางวิชาการที่ได้รับการตีพิมพ์ ตามประกาศของ ก.พ.อ. กลุ่มสายวิชาการมีการแต่งตั้งอาจารย์ที่ปรึกษาส่วนบุคคลเป็นอาจารย์พี่เลี้ยง

2. กลุ่มสายสนับสนุน มีการทดสอบทักษะต่างๆ ที่เหมาะสมกับตำแหน่งและความต้องการของหน่วยงาน เช่น ทักษะด้านคอมพิวเตอร์ กลุ่มสายสนับสนุน มีหัวหน้ากลุ่มงานเป็นพี่เลี้ยงสอนงาน

วิทยาลัยการจัดการ ตระหนักในความสำคัญของการมีแผนพัฒนาบุคลากรโดยรวมของวิทยาลัยเพื่อ ใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากร และเพื่อให้บุคลากรของวิทยาลัยการจัดการ มีทักษะ ความรู้ คุณธรรม และจริยธรรมในการปฏิบัติในการปฏิบัติงาน ให้เป็นไปตามแผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยพะเยา โดยมีลักษณะและความหมาย ดังต่อไปนี้

แผนพัฒนาบุคลากร หมายถึง แนวทาง กลยุทธ์ หรือยุทธศาสตร์ขององค์กรที่ได้กำหนดไว้เพื่อการพัฒนาบุคลากรขององค์กรให้เป็นผู้ที่ดำเนินการต่างๆตามที่ได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

บุคลากร

บุคลากร หมายถึง บุคลากรสายวิชาการ และบุคลากรสายสนับสนุน

การพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ พิจารณาจากการที่บุคลากรสายวิชาการ ที่ได้รับการสนับสนุนมีโอกาส ที่เข้าร่วมประชุมวิชาการ หรือนำเสนอผลงานทางวิชาการทั้งในและต่างประเทศ เทียบกับบุคลากร สายวิชาการของคณะทั้งหมด

การพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน พิจารณาจากการที่บุคลากรสายสนับสนุนได้รับการพัฒนาความรู้ และทักษะในวิชาชีพ ได้แก่ การส่งบุคลากรสายสนับสนุนไปศึกษาต่อ ไปอบรม สัมมนา

หรือดูงาน และการ เข้ารับการฝึกอบรมที่สถาบันหรือคณะจัดขึ้นเอง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ พัฒนา ศักยภาพของบุคลากร

วัตถุประสงค์ของแผนการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ

1. เพื่อพัฒนาศักยภาพและเพิ่มพูนสมรรถนะทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ
2. เพื่อส่งเสริมและพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ
3. เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรวิทยาลัยการจัดการมีความก้าวหน้าในสายงานของตน

การทำงานให้บรรลุผล

วิทยาลัยการจัดการ มีการจัดส่งบุคลากรใหม่เข้ารับการปฐมนิเทศในระดับมหาวิทยาลัย พะเยา เพื่อสร้างความเข้าใจต่อภารกิจที่จะต้องปฏิบัติ และปลูกฝังวัฒนธรรมองค์กรแก่บุคลากรใหม่ให้ สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กรของวิทยาลัยการจัดการ มีการจัดรูปแบบการทำงานให้รองรับแผน ยุทธศาสตร์การพัฒนา วิทยาลัยการจัดการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563-2567 คือ 1) การ เตรียมคนและเสริมสร้างศักยภาพคน 2) การสร้างงานวิจัยและนวัตกรรมและการเป็นผู้นำทางด้าน วิชาการ 3) การบริการวิชาการเพื่อพัฒนาชุมชน สังคม และประเทศ 4) การเสริมสร้างและส่งเสริมการ ทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรมให้ยั่งยืน 5) การเสริมสร้างและพัฒนาความเป็นสากลหรือนานาชาติ

บุคลากรใหม่ กลุ่มสายวิชาการและกลุ่มสายสนับสนุน มีการประเมินทดลองการปฏิบัติงาน โดยคณะกรรมการ ตามระเบียบของมหาวิทยาลัยพะเยา มีการประเมินเพื่อภาควิชาและหน่วยงานต้น สังกัดจะได้ทราบถึงศักยภาพและทักษะความสามารถในการทำงานของบุคลากรอย่างแท้จริง แล้ว นำมาเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาศักยภาพให้ดีขึ้น รวมทั้งเพื่อประกอบการพิจารณาในการ เลื่อนขั้นเงินเดือน สร้างแรงจูงใจให้บุคลากรพึงพอใจในการปฏิบัติงานในวิทยาลัยการจัดการ

บุคลากรตำแหน่งอาจารย์ผู้ทรงคุณวุฒิ มีการประเมินการปฏิบัติงานโดยคณะกรรมการ ตามระเบียบของมหาวิทยาลัยพะเยา และเสนอในที่ประชุมคณะกรรมการอำนวยการ คณะกรรมการ ประจำวิทยาลัยการจัดการ คณะกรรมการผู้บริหาร เพื่อต่อสัญญาจ้างปีต่อไป

ลูกจ้างชั่วคราว มีการประเมินการปฏิบัติงานโดยคณะกรรมการ ตามระเบียบของมหาวิทยาลัยพะเยา และเสนอในที่ประชุมคณะกรรมการอำนวยการ คณะกรรมการประจำวิทยาลัยการจัดการ คณะกรรมการผู้บริหาร เพื่อต่อสัญญาจ้างปีต่อไป

วิทยาลัยการจัดการ มีการจัดรูปแบบการทำงานเป็น 2 ระบบงาน ให้รองรับยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ วิสัยทัศน์ ของวิทยาลัยการจัดการ คือ 1) ระบบงานหลัก เน้น การจัดการ หลักสูตร การบริหารงานวิจัย และการบริการวิชาการ โดยทำงานสอดคล้องและเชื่อมโยงกันในแต่ละ ระบบเพื่อให้การทำงานเป็นระบบขับเคลื่อนงานหลักให้ขับเคลื่อนไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2) ระบบงานสนับสนุน เป็นระบบที่ขับเคลื่อนระบบงานหลักให้ขับเคลื่อนไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ประสิทธิผลสอดคล้องกับโครงสร้างวิทยาลัยการจัดการ โดยมี คณบดี และรองคณบดีฝ่ายต่างๆ รวมทั้งหัวหน้ากลุ่มงาน

การจัดการการเปลี่ยนแปลงด้านบุคลากร

วิทยาลัยการจัดการ มีการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา วิทยาลัยการจัดการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563–2567 สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศและสอดคล้องกับทิศทางการบริหารงานมหาวิทยาลัยพะเยา โดยแผนดังกล่าวแล้วเสร็จในปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 เพื่อมาเป็นกรอบแนวทางในการดำเนินการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ที่ได้รับผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงของปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกที่ส่งผลกระทบต่ออัตรากำลังและขีดความสามารถ โดยวิทยาลัยการจัดการ มุ่งหวังพัฒนาบุคลากรทุกสายงาน ผู้ทรงคุณวุฒิและลูกจ้างชั่วคราว ให้มีความเป็นมืออาชีพ สร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีทักษะและสมรรถนะตามที่วิทยาลัยการจัดการกำหนด วิทยาลัยการจัดการมีการศึกษาการกระจายอายุของบุคลากร เพื่อเตรียมบุคลากรให้พร้อมรับกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง ดังตารางที่ 4 เพื่อให้ความมั่นใจว่าบุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่อง และลดผลกระทบจากอัตราที่กำลังที่จะเกษียณอายุราชการ เกษียณอายุงาน

ตารางที่ 4 แสดงลักษณะโดยรวมของบุคคลสายวิชาการ และสายสนับสนุน

สายวิชาการ	จำนวน ต่อคน	วุฒิการศึกษา				อายุ (ปี)			ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน (ปี)	
		ต่ำกว่า ป.ตรี	ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก	20– 39	40– 55	56–74	≤ 5	5–10
ผู้ทรงคุณวุฒิ สายวิชาการ										
อาจารย์	13	–	–	1	12	–	2	11	6	7
พนักงานมหาวิทยาลัย สายวิชาการ										
อาจารย์	2	–	–	–	2	1	1	–	2	–
พนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุน										
พนักงาน	10	2	6	1	1	7	3		4	6
ลูกจ้างเงินรายได้คณะ	4	1	2	1	–	3	–	1	4	–
รวม		3	8	3	15	11	6	12	16	13

วิทยาลัยการจัดการ มีการเตรียมบุคลากรให้พร้อมรับต่อความต้องการด้านขีดความสามารถ สอดคล้องกับการดำเนินการตามพันธกิจ เช่น การเตรียมความพร้อมบุคลากรสายวิชาการด้วยการ ส่งเสริมให้ก้าวสู่ตำแหน่งวิชาการ ศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ซึ่งในปี พ.ศ. 2563 บุคลากรสายวิชา ตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ ได้เข้าสู่ตำแหน่งวิชาการ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิริพร แพรศรี อาจารย์ประจำสาขาวิชาบริหารธุรกิจ มีผลตั้งแต่วันที่ 17 ตุลาคม 2561 เป็นต้นไป



ภาพที่ 10 แสดงบุคลากรสายวิชาการ ตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ ได้เข้าสู่ตำแหน่งวิชาการ ผู้ช่วยศาสตราจารย์

บรรยากาศด้านบุคคล

สภาพแวดล้อมของการทำงานของบุคลากร

วิทยาลัยการจัดการ ให้ความสำคัญกับการจัดสภาพแวดล้อมและความสุขของบุคลากร เพื่อให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน สร้างผลงานที่ดีและความรู้สึกผูกพันกับวิทยาลัยการจัดการ โดยมีการดำเนินงานในการดูแล มีการสำรวจ วิเคราะห์ ปัญหาและความต้องการเกี่ยวกับปัจจัย

สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน โดยเข้าร่วมโครงการสำนักงานสีเขียว กับกรมส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อม กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และผ่านการรับรองสำนักงานสีเขียวที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม (Green Office) ประจำปี 2562 รางวัลระดับดีมาก (เหรียญเงิน) ระดับประเทศ โดยมีการดำเนินตามนโยบายสีเขียวมอบหมายให้กลุ่มงานบริการ มีการจัดทำแผนและจัดกิจกรรม เพื่อปรับปรุงทัศนสถานที่ให้เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน มุ่งเน้นระบบการทำงานคล่องตัว ลดการใช้กระดาษและหมึกพิมพ์ ที่สำคัญวิทยาลัยการจัดการปรับเปลี่ยนวิธีการเก็บข้อมูลด้วยเอกสารเป็นการเก็บข้อมูลด้วยระบบดิจิทัล ดำเนินการจัดประชุมคณะกรรมการประจำ ครั้งที่ 3/2562 ด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ และจัดซื้อจัดจ้างผลิตภัณฑ์ที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม สรุปการดำเนินงานด้านสภาพแวดล้อม ดังนี้ 1) การกำหนดนโยบายสิ่งแวดล้อม ประกาศการใช้สาธารณูปโภค และกำหนดมาตรการต่างๆ 2) แผนการดำเนินงานสำนักงานสีเขียว ประจำปี 2562 3) ตารางวิเคราะห์กระบวนการทำงาน ประจำปี 2562 4) ทะเบียนระบุและประเมินปัญหาสิ่งแวดล้อมด้านทรัพยากร (Input) ปี 2562 5) ทะเบียนระบุและประเมินปัญหาสิ่งแวดล้อมด้านมลพิษ (Output) ปี 2562 6) ทะเบียนจัดลำดับปัญหาสิ่งแวดล้อมที่มีนัยสำคัญ 7) บันทึกเปรียบเทียบการใช้น้ำ ไฟ และกระดาษ 8) การลดปริมาณก๊าซเรือนกระจก



ภาพที่ 11 แสดง วิทยาลัยการจัดการผ่านการรับรองสำนักงานสีเขียวที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม (Green Office) ประจำปี 2562 รางวัลระดับดีมาก (เหรียญเงิน) ระดับประเทศ

สิทธิประโยชน์และนโยบายด้านบุคลากร

วิทยาลัยการจัดการ มีนโยบายสร้างองค์กรแห่งความสุขและให้ความสำคัญกับการจัดสภาพแวดล้อม เพื่อให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน สร้างผลงานที่ดีและความรู้สึกผูกพันกับวิทยาลัยการจัดการและสิทธิประโยชน์แก่บุคลากรทุกกลุ่ม ตามระเบียบข้อบังคับของมหาวิทยาลัย/ประกาศของวิทยาลัยการจัดการ ที่เกี่ยวข้องได้แก่ เงินเดือน ค่าตอบแทนอื่นๆ เช่น เงินประจำตำแหน่ง ค่าล่วงเวลา ค่าสอน เงินสวัสดิการประเภทต่างๆ นอกจากนี้วิทยาลัยการจัดการเพิ่มเติมประกาศนอกเหนือจาก มหาวิทยาลัยพะเยากำหนด เช่น ประกาศมหาวิทยาลัยพะเยา เรื่อง กำหนดอัตราค่าครองชีพพิเศษแก่ผู้ปฏิบัติงาน ตำแหน่ง คณงาน วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยพะเยา มีการตั้งคณะกรรมการดำเนินงานและทำการสำรวจผลประเมินความพึงพอใจโดยรวมของบุคลากรทุกสายงานที่มีต่อสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงานและสิ่งอำนวยความสะดวกของวิทยาลัยการจัดการ เพื่อตอบสนองและเหมาะสมต่อความต้องการของบุคลากรแต่ละกลุ่ม และแต่ละช่วงอายุเพื่อให้บุคลากรของวิทยาลัยการจัดการ มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

ความผูกพันของบุคลากร

วัฒนธรรมองค์กร

วิทยาลัยการจัดการ ตระหนักถึงวัฒนธรรมองค์กรของมหาวิทยาลัยพะเยา และค่านิยมของคณะโดยจัดให้บุคลากรใหม่ทุกคนทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน ต้องเข้ารับอบรมโครงการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ของมหาวิทยาลัยพะเยาเพื่อทราบและเรียนรู้วัฒนธรรมองค์กรของมหาวิทยาลัยพะเยา และเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ที่มหาวิทยาลัยจัดขึ้นมีการขับเคลื่อนความผูกพันของบุคลากรผ่านการจัดกิจกรรมทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม โดยวิทยาลัยการจัดการ จัดโครงการฯ ทั้งสิ้นตามแผนปฏิบัติการทุกปี อาทิเช่น 1) โครงการไหว้ครู 2) โครงการสืบสานอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมไทย 3) โครงการถวายพระพรชัยมงคลสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวมหาวชิราลงกรณบดินทรเทพยวราง เป็นต้น

วิทยาลัยการจัดการ มีการเสริมสร้างถึงวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นการทำงานเป็นทีม การเคารพเสียงผู้รับบริการมีกล่อรับความคิดเห็น บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ โดยผลัดเปลี่ยนกันเป็นผู้รับผิดชอบกิจกรรมหรือเป็นหัวหน้าโครงการตามลักษณะของงานทำให้การบริหารจัดการแต่ละภารกิจนั้นๆ ประสบผลสำเร็จ เกิดความร่วมมือ การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ และแบ่งปันทักษะความรู้ของบุคลากร ทั้งภายในหน่วยงานและภายนอกหน่วยงาน มีการสื่อสารสัมพันธ์เฟสบุ๊ค ไลน์ และเว็บไซต์ของวิทยาลัยการจัดการ รวมทั้งแจ้งในการประชุมคณะกรรมการประจำ

ตารางที่ 5 แสดงการพัฒนาทักษะด้านการสอนและการวัดผลเพื่อให้สอดคล้องกับพันธกิจผลิตบัณฑิตที่เป็นคนดีและเก่ง มีความสามารถทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

ลำดับ	หัวข้อ	วัตถุประสงค์	เป้าหมายและตัวชี้วัด	ปีงบประมาณ				
				63	64	65	66	67
การพัฒนาทักษะด้านการสอนและการวัดผลเพื่อให้สอดคล้องกับพันธกิจผลิตบัณฑิตที่เป็นคนดีและเก่ง มีความสามารถทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ								
1	การเขียน มคอ.3 และ มคอ.6 ตามกรอบ มาตรฐานคุณวุฒิ ระดับอุดมศึกษา (TQF)	เพื่อให้บุคลากรสายวิชาการมีทักษะในการเขียน มคอ. 3 -6 ตามกรอบ TQF ที่ถูกต้อง ตรงตาม มคอ.2 ของหลักสูตร	- ทุกวิชามีการเขียน มคอ.3 และ มคอ.6 ตามกรอบ TQF	↔				
2	บุคลากรสายวิชาการมีทักษะการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	เพื่อให้บุคลากรสายวิชาการมีทักษะในการจัดการศึกษาโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	-มีวิชาที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญในทุกหลักสูตร	↔				
3	การพัฒนาทักษะด้านภาษาอังกฤษ อย่างต่อเนื่อง	สนับสนุนให้บุคลากรสายวิชาการได้รับการพัฒนา ทักษะ ภาษาอังกฤษอย่างต่อเนื่อง	- บุคลากรสายวิชาการมีการเข้ารับการอบรมด้านภาษาอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง	↔				
4	การประเมินผลและการประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้	เพื่อให้บุคลากรมีความรู้เรื่องการประเมินผลและการประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้	- อาจารย์ที่ผ่านการอบรมสามารถประเมิน ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ได้อย่างถูกวิธี	↔				

ตารางที่ 5 แสดงการพัฒนาทักษะด้านการสอนและการวัดผลเพื่อให้สอดคล้องกับพันธกิจผลิตบัณฑิตที่เป็นคนดีและเก่ง มีความสามารถทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (ต่อ)

ลำดับ	หัวข้อ	วัตถุประสงค์	เป้าหมายและตัวชี้วัด	ปีงบประมาณ				
				63	64	65	66	67
การพัฒนาทักษะด้านการสอนและการวัดผลเพื่อให้สอดคล้องกับพันธกิจผลิตบัณฑิตที่เป็นคนดีและเก่ง มีความสามารถทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ								
5	เทคนิคการวิจัยในชั้นเรียน	เพื่อให้บุคลากรมีการวิจัยในชั้นเรียน และนำผลวิจัยมาพัฒนาการเรียนการสอน	- มีการวิจัยในชั้นเรียนในทุกหลักสูตร					
6	หลักการและเทคนิคการเขียนข้อเสนอโครงการวิจัย	เพื่อให้บุคลากรมีความรู้เรื่องหลักการและเทคนิคการเขียนข้อเสนอโครงการเพื่อการวิจัย	- อาจารย์สามารถเขียนข้อเสนอโครงการอย่างถูก หลักการได้					
7	การเขียนบทความวิชาการเพื่อเผยแพร่ ในวารสารและที่ประชุมระดับชาติและระดับนานาชาติ	เพื่อให้บุคลากรมีความรู้เรื่องการเขียนบทความวิชาการเพื่อเผยแพร่ในวารสารและที่ประชุมระดับชาติและนานาชาติ	-อาจารย์มีบทความวิชาการระดับชาติเพิ่มขึ้นคนละอย่างน้อย1 เรื่องต่อปี					
8	เทคนิคการบูรณาการงานบริการและงานวิจัยกับการเรียนการสอน	เพื่อให้บุคลากรมีทักษะในการการบูรณาการงานบริการวิชาการและงานวิจัยกับการเรียนการสอน	- ทุกหลักสูตรมีวิชาที่เกิดจากการบูรณาการงาน วิชาการและงานวิจัยกับการเรียนการสอนอย่างน้อย 1 วิชา ต่อปี					

ตารางที่ 5 แสดงการพัฒนาทักษะด้านการสอนและการวัดผลเพื่อให้สอดคล้องกับพันธกิจผลิตบัณฑิตที่เป็นคนดีและเก่ง มีความสามารถทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (ต่อ)

ลำดับ	หัวข้อ	วัตถุประสงค์	เป้าหมายและตัวชี้วัด	ปีงบประมาณ				
				63	64	65	66	67
การพัฒนาทักษะด้านการสอนและการวัดผลเพื่อให้สอดคล้องกับพันธกิจผลิตบัณฑิตที่เป็นคนดีและเก่ง มีความสามารถทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ								
9	การศึกษาดูงานและจัดทำความ ร่วมมือเพื่องานวิชาการและงานวิจัย	เพื่อให้เกิดการพัฒนาทางด้านวิชาการ และงานวิจัย	- มีการศึกษาดูงานและทำความ ร่วมมือด้านวิชาการ และการวิจัย จาก หน่วยงานภายนอกทั้งในและ ต่างประเทศอย่างน้อย ปีละ 1 ครั้ง					
10	บุคลากรสายวิชาการได้เข้ารับการ อบรมเทคนิคการสอนแบบออนไลน์	เพื่อให้บุคลากรสายวิชาการได้รับการ พัฒนาทางด้านสื่อออนไลน์ต่างๆที่ทันสมัย	- บุคลากรสายวิชาการมีการเข้าอบรม รูปแบบออนไลน์ในหลักสูตรต่างๆ หรือ UP-PSF อย่างน้อย 1 ครั้ง					

