



แผนการบริหารและพัฒนา ทรัพยากรบุคคล

โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยพะเยา

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569



การวางแผน
กำลังคนอย่างเหมาะสม
และเชื่อมโยงเครือข่าย



เสริมสร้างวัฒนธรรม
และการเรียนรู้
อย่างต่อเนื่อง



ก้าวสู่สากล
พัฒนาตนเอง
อย่างมืออาชีพ



ยึดมั่นคุณธรรม
จริยธรรม โปร่งใส
และเป็นธรรม



Demonstration School University of Phayao

☎ โทร. 054 466 ต่อ 3833

🌐 www.satit.up.ac.th

📘 โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยพะเยา

ยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลสู่ความเป็นเลิศ



หลักเกณฑ์และแผนพัฒนาบุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยพะเยา ประจำปี 2569

วัตถุประสงค์

1. เพื่อพัฒนาอาจารย์ให้มีคุณวุฒิในระดับที่สูงขึ้นในทุกหลักสูตร/สาขาวิชา
2. เพื่อพัฒนาอาจารย์ให้มีตำแหน่งทางวิชาการเพิ่มขึ้น
3. เพื่อพัฒนาบุคลากรสนับสนุนให้เข้าสู่ตำแหน่งชำนาญการ ชำนาญการพิเศษ
4. เพื่อวางแผนอัตรากำลังบุคลากรให้เพียงพอต่อการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ตามพันธกิจของโรงเรียน
5. เพื่อเสริมสร้างการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพและโปร่งใส

โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยพะเยา มีแผนการพัฒนาพนักงานทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนโดยได้ให้บุคลากรดำเนินการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan) นำเข้าในระบบ HR และบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนทางโรงเรียนสาธิตฯ ที่เป็นลูกจ้างชั่วคราวก็ได้ทำการสำรวจความต้องการพัฒนาตนเองด้วยเช่นกัน ทั้งนี้โรงเรียนสาธิตฯ ได้สนับสนุนงบประมาณในการเข้าร่วมประชุม สัมมนา ฝึกอบรม ตามหัวข้อที่บุคลากรของโรงเรียนสาธิตฯ ได้ให้ข้อมูลไว้ข้างต้น รายละเอียด 10,000 บาท/ปีงบประมาณ ทั้งนี้หากเข้าร่วมการประชุมสัมมนา หรือฝึกอบรมแล้วจะต้องรายงานผลงานต่อผู้บริหารตามลำดับต่อไป

การสนับสนุนด้านสวัสดิการของพนักงานเป็นไปตามพระราชบัญญัติของมหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ.2553 มาตรา 72 ข้าราชการหรือลูกจ้างของส่วนราชการตามมาตรา ๖๗ ผู้ใดประสงค์จะเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยตามพระราชบัญญัตินี้ ต้องแสดงเจตนาเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยต่ออธิการบดีภายในหนึ่งปีนับแต่วันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ และให้มหาวิทยาลัยรับรองเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่สภามหาวิทยาลัยกำหนดโดยทำ เป็นประกาศของมหาวิทยาลัย วรค 2 ให้พนักงานมหาวิทยาลัยที่ได้รับการบรรจุตามวรรคหนึ่งและวรรคสองได้รับเงินเดือน ค่าจ้าง สวัสดิการและประโยชน์ตอบแทนอย่างอื่นตามที่สภามหาวิทยาลัยกำหนดซึ่งต้องไม่น้อยกว่าเงินเดือน ค่าจ้าง สวัสดิการและประโยชน์ตอบแทนอย่างอื่นที่เคยได้รับอยู่ก่อนเข้าเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยตามพระราชบัญญัตินี้ และให้ดำเนินการตามมาตรา ๗๕ สำหรับอัตราและตำแหน่งดังกล่าว

- การเบิกสวัสดิการ เป็นไปตามประกาศของมหาวิทยาลัยพะเยา เรื่อง กำหนดอัตราเบิกจ่ายสวัสดิการ พ.ศ.2565 ดังนี้ (แนบประกาศ)
 1. กรณีบุคลากรเจ็บป่วยแลพนอนพักรักษาตัวในสถานพยาบาลเป็นเวลาไม่น้อยกว่า 15 วัน ให้เบิกจ่ายเงินช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาลได้ไม่เกินรายละเอียด 2,000 บาท
 2. กรณีบุคลากรสมรสและจดทะเบียนสมรสตามกฎหมายเป็นครั้งแรกระหว่างบุคลากรของมหาวิทยาลัยให้เบิกจ่ายขวัญฤกษ์ได้จำนวน 5,000 บาท
 3. กรณีบุคลากรมีบุตร ให้เบิกจ่ายเงินกรณีแสดงความยินดีแก่บุคลากรที่มีบุตรคนละ 2,000 บาท หากบิดาและมารดาเป็นบุคลากรของมหาวิทยาลัยให้ใช้สิทธิเบิกจ่ายได้คนใดคนหนึ่งเท่านั้น
 4. กรณีบุคลากรพ้นจากการเป็นบุคลากรเนื่องจากเกษียณอายุปฏิบัติงานให้เบิกจ่ายเงินค่าของที่ระลึกได้ไม่เกินรายละเอียด 3,000 บาท
 5. กรณีบุคลากรถึงแก่กรรม ให้เบิกจ่ายกรณีมหาวิทยาลัยเป็นเจ้าภาพประกอบพิธีเคารพศพตามประเพณีของแต่ละศาสนา รวมทั้งเบิกจ่ายเงินสมทบร่วมเป็นเจ้าภาพได้ไม่เกินรายละเอียด 5,000 บาท

6. กรณีบิดา มารดา คู่สมรส หรือบุตร(ไม่รวมบุตรบุญธรรม)ของบุคลากรถึงแก่กรรมให้เบิกจ่ายเงินกรณีมหาวิทยาลัยร่วมเป็นเจ้าของภาพประกอบพิธีพิธีเคารพศพตามประเพณีของแต่ละศาสนา รวมทั้งเบิกจ่ายเงินสมทบร่วมเป็นเจ้าของภาพได้ไม่เกินรายละ 3,000 บาท
7. กรณีบุคลากรประสบอัคคีภัย วาตภัย อุทกภัย ให้เบิกจ่ายเงินช่วยเหลือได้รายละไม่เกิน 10,000 บาทและให้เบิกจ่ายตามความเป็นจริง
8. กรณีบุคลากรลาอุปสมบทตามประเพณี ให้เบิกจ่ายเงินช่วยเหลือหรือร่วมทำบุญในการอุปสมบทไม่เกินรายละ 2,000 บาท โดยให้สิทธิ์เบิกจ่ายได้เพียงครั้งเดียว
 - การเบิกเงินสวัสดิการค่ารักษาพยาบาล
 - การเบิกเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาของบุตร
 - การจ่ายเงินชดเชยกรณีเกษียณอายุ
 - กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ
 - การทำประกันสุขภาพกลุ่ม

หลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคลให้แก่เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานได้รับทราบทางเว็บไซต์ของหน่วยงานเพื่อความโปร่งใสและเป็นธรรม ซึ่งประกอบด้วย

(1) การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร

โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยพะเยา มีการดำเนินการประกาศรับสมัครบุคลากร โดยจัดทำประกาศรับสมัครบุคลากรตำแหน่งต่างๆ ทั้งนี้มีการกำหนดคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งและภาระงานที่จะต้องปฏิบัติ รวมถึงได้กำหนดวัน เวลา สถานที่สอบคัดเลือก และประกาศรายชื่อผู้ผ่านการสอบคัดเลือก ลงหน้าเวปไซน์ และ facebook งานประชาสัมพันธ์ของโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยพะเยา

(2) การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยพะเยา มีแผนพัฒนาบุคลากรระยะเวลา 5 ปี เป็นข้อมูลในการขอตำแหน่งบรรจุเป็นพนักงานของมหาวิทยาลัยพะเยา เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากรที่เป็นลูกจ้างชั่วคราวซึ่งมีจำนวนมาก

(3) การย้าย การโอน หรือการเลื่อน

มหาวิทยาลัยพะเยา มีนโยบายให้ อาจารย์ที่สังกัดโรงเรียนสาธิต ที่มีคุณสมบัติสอนนิสิตระดับปริญญาตรีได้ ย้ายไปสังกัดคณะ เพื่อให้บุคลากรได้ทำผลงานทางวิชาการ ที่สูงขึ้น

(4) การประเมินผลการปฏิบัติงาน

มหาวิทยาลัยพะเยา มีข้อบังคับมหาวิทยาลัยพะเยาว่าด้วย การบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2563 ส่วนที่ 4 การประเมินผลการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้

ข้อ 29 ให้ส่วนงานมีหน้าที่ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยในสังกัดเพื่อปรับปรุงและพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและให้นำผลการประเมิน

ไปใช้ประกอบการพิจารณาแล้วแต่กรณี ดังนี้

- (1) การพิจารณาผลการทดลองปฏิบัติงาน
- (2) การปรับเงินเดือน หรือการจ่ายเงินค่าตอบแทนพิเศษ
- (3) การเปลี่ยนสัญญาปฏิบัติงาน
- (4) การต่อสัญญาปฏิบัติงาน
- (5) การต่อสัญญาปฏิบัติงาน
- (6) การเลื่อนตำแหน่ง
- (7) การบรรจุและแต่งตั้ง

(8) การอื่นใดที่มหาวิทยาลัยกำหนด

การประเมินผลการปฏิบัติงานตามวรรคหนึ่ง ต้องกระทำอย่างโปร่งใสและเป็นธรรมโดยคำนึงถึงปริมาณและคุณภาพของงาน ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน ผลผลิตและผลลัพธ์ของส่วนงาน โดยเฉพาะภาระงานที่ได้รับมอบหมาย ตลอดจนการพัฒนางานของส่วนงาน การประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของอธิการบดี รองอธิการบดี ผู้ช่วยอธิการบดี และตำแหน่งผู้บริหารอื่น ตามข้อบังคับนี้ ให้เป็นไปตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด

ข้อ 30 ให้คณะกรรมการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของ

บุคลากรมหาวิทยาลัยให้สอดคล้องกับลักษณะภารกิจของส่วนงาน หน่วยงาน และตำแหน่งงาน โดยอาจจัดทำเป็นประกาศมหาวิทยาลัยก็ได้

ส่วนงานอาจกำหนดแนวทางปฏิบัติในการประเมินผลการปฏิบัติงานของ บุคลากร มหาวิทยาลัยที่สังกัดส่วนงานนั้นได้ โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการประจำส่วนงาน หรือ คณะกรรมการที่ทำหน้าที่เทียบเท่าคณะกรรมการประจำส่วนงาน ทั้งนี้ ต้องไม่ขัดหรือแย้งกับ หลักเกณฑ์และวิธีการตามวรรคหนึ่ง

ข้อ 31 การประเมินผลการปฏิบัติงานแบ่งออกได้เป็น 3 ลักษณะ ดังนี้

- (1) การประเมินผลการทดลองปฏิบัติงาน
- (2) การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี
- (3) การประเมินผลเพื่อวัตถุประสงค์อื่น ๆ

ข้อ 32 การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยในแต่ละส่วนงาน

ให้หัวหน้าส่วนงาน หรือเทียบเท่า โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการประจำส่วนงานแต่งตั้ง เรียกว่าคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วยหัวหน้าส่วนงาน หรือเทียบเท่า เป็นประธานกรรมการ และกรรมการอื่น ไม่น้อยกว่า 3 คน แต่ไม่เกิน 4 คนในกรณีที่ส่วนงานใดไม่มีคณะกรรมการประจำส่วนงาน ให้คณะกรรมการที่ทำหน้าที่เทียบเท่าคณะกรรมการประจำส่วนงานแต่งตั้งคณะกรรมการตามวรรคหนึ่ง หรือกรณีไม่มี คณะกรรมการดังกล่าวให้อธิการบดีหรือผู้ที่อธิการบดีมอบหมาย โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการแต่งตั้ง คณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานตามวรรคหนึ่ง เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยที่ สังกัดส่วนงานนั้นกรรมการตามวรรคหนึ่งกรรมการตามวรรคหนึ่งและวรรคสอง ต้องเป็นผู้ดำรงตำแหน่งหรือมีหน้าที่ การงานไม่ต่ำกว่าผู้รับการประเมินและต้องมีบุคคลภายนอกส่วนงานนั้นอย่างน้อยหนึ่ง คน เป็นกรรมการ

ข้อ 33 การประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้ประเมินตามเกณฑ์ภาระงานขั้นต่ำของแต่ละตำแหน่ง และตามภาระ งานที่บุคลากรมหาวิทยาลัยผู้นั้นได้รับมอบหมาย

ข้อ 34 ให้ส่วนงานต้นสังกัดจัดทำเป้าหมาย วัตถุประสงค์ และเกณฑ์การประเมินให้สอดคล้องกับภารกิจของส่วน งาน หน่วยงาน และตำแหน่งงาน ตลอดจนข้อตกลงเกี่ยวกับสัดส่วนภาระงาน โดยประเมินจาก

- (1) ปริมาณงาน
- (2) คุณภาพงาน
- (3) คุณลักษณะส่วนบุคคล

สัดส่วนน้ำหนักคะแนน ตาม (1) ถึง (3) ต้องสอดคล้องกับลักษณะตำแหน่งงานในการประเมินตามวรรคหนึ่ง ให้ผู้ประเมินหาข้อมูลจากผู้บังคับบัญชาและผู้รับบริการตลอดจนผู้ร่วมงานของผู้รับการประเมิน

ข้อ 35 ให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น แจ้งให้บุคลากรมหาวิทยาลัยทราบเป็นการล่วงหน้าถึงเป้าหมายของการประเมิน หลักเกณฑ์และวิธีการประเมิน และสัดส่วนน้ำหนักคะแนน

ข้อ 36 ให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น ให้ข้อมูลเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยต่อคณะกรรมการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน

ข้อ 37 ส่วนงานอาจจัดทำหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการทดลองปฏิบัติงานและการประเมินผลการ ปฏิบัติงานประจำปี เป็นประกาศของส่วนงานก็ได้

ข้อ 38 ผลการประเมินการปฏิบัติงานแบ่งออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

- (1) ดีมาก
- (2) ดี
- (3) ปานกลาง
- (4) ต้องปรับปรุง
- (5) ต่ำ

ผลการประเมินในระดับใดต้องมีระดับคะแนนเท่าใด อาจกำหนดเป็นประกาศมหาวิทยาลัย

ข้อ 39 คณะกรรมการอาจกำหนดแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นประกาศมหาวิทยาลัยก็ได้

ข้อ 40 เมื่อส่วนงานได้ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานเรียบร้อยแล้วให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นแจ้งผลการประเมิน ข้อดี และข้อควรปรับปรุงแก่ผู้รับการประเมิน และให้ทำความตกลงกับผู้รับการประเมินเกี่ยวกับวิธีการและระยะเวลาในการปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ส่วนงานรายงานผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยในสังกัดเสนอต่อมหาวิทยาลัยเพื่อพิจารณาต่อไป

ข้อ 41 ผู้รับการประเมินสามารถโต้แย้ง ผลการประเมินการปฏิบัติงานต่อคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อพิจารณาทบทวนผลการประเมินการปฏิบัติงานได้ภายใน 15 วัน นับแต่วันที่ผู้รับการประเมินได้ทราบผลการประเมินการปฏิบัติงานเมื่อคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานได้ทราบถึงการโต้แย้งผลการประเมินการปฏิบัติงานตามวรรคหนึ่งแล้ว ให้คณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานดำเนินการพิจารณาทบทวนผลการประเมินการปฏิบัติงานและแจ้งผลการพิจารณาให้ผู้รับการประเมินทราบ ภายใน 15 วันนับแต่วันที่ได้ทราบถึงการโต้แย้งผลการประเมินการปฏิบัติงานดังกล่าว

ข้อ 42 ในกรณีที่ผู้รับการประเมินไม่พอใจในผลการพิจารณาทบทวนผลการประเมินการปฏิบัติงานตามข้อ 41 วรรคสอง ของคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้ผู้รับการประเมินอุทธรณ์ต่อคณะกรรมการ ภายใน 30 วัน นับแต่วันที่ผู้รับการประเมินได้ทราบผลการพิจารณาทบทวนผลการประเมินการปฏิบัติงาน

ข้อ 43 หากมีการโต้แย้งในกรณีเกี่ยวกับกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานว่ามีส่วนได้ส่วนเสียกับผู้ถูกประเมิน ให้อธิการบดีหรือผู้ที่อธิการบดีมอบหมายพิจารณาเปลี่ยนกรรมการผู้นั้นได้ตามความเหมาะสม

โครงการ/กิจกรรมที่พัฒนาบุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยพะเยา ประจำปีงบประมาณ 2569

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลา	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบโครงการ
1.	โครงการกีฬาบุคลากร	มี.ค. 2569	30,000	ผศ.อรรถพล คณิตชรางกูร
2.	โครงการพัฒนางานประกันคุณภาพการศึกษาสู่องค์กรที่เป็นเลิศ	ต.ค. 68- มี.ค.2569	100,000	ดร.ตระกูลพันธ์ ยุชฌกู
3.	โครงการพัฒนาสุขภาพจิตแบบองค์รวมในสถานศึกษา	ต.ค.68-ก.ย.2569	ไม่มีงบ	ผศ.ดร.ชนม์เจริญ ชัยรัตน์สิริพงศ์
4.	โครงการสร้างมาตรฐานและพัฒนาบุคลากรมืออาชีพ	มี.ค.-เม.ย.2569	100,000	ผศ.อรรถพล คณิตชรางกูร
5.	โครงการองค์กรสัมพันธ์	ตลอดปี	100,000	ผศ.อรรถพล คณิตชรางกูร
	โครงการอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรด้านการประเมินผลตอบแทนทางสังคม Social return on investment (SROI)	ตลอดปี	ไม่มีงบ	ผศ.ดร.บุหรัน พันธุ์สวรรค์
6.	อุดหนุนสนับสนุนงานวิจัย	ตลอดปี	500,000	ผศ.อรรถพล คณิตชรางกูร

