



แผนการบริหารและการพัฒนากฎหมายบุคคล มหาวิทยาลัยพะเยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568





แผนการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
มหาวิทยาลัยพะเยา
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

คำนำ

แผนการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยพะเยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 จัดทำขึ้นเพื่อใช้เป็นแนวทางการขับเคลื่อนการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ให้ตอบสนองกับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยพะเยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 – 2572 ให้มีความเชื่อมโยง สอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs)

กระบวนการจัดทำแผนการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยพะเยา เน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรทั้งในระดับส่วนงาน โดยผ่านกระบวนการรับฟังความคิดเห็น จากผู้ปฏิบัติงานด้านทรัพยากรบุคคล และผู้บริหารที่กำลังดูแลงานด้านทรัพยากรบุคคล ของแต่ละส่วนงาน อีกทั้งมีการพิจารณาสถานการณ์รอบข้างในหลากหลายมุมมอง ทั้งนี้ การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปในทิศทางเดียวกับมหาวิทยาลัย ในการขับเคลื่อนพันธกิจให้บรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย ตามวิสัยทัศน์ “มหาวิทยาลัยสร้างปัญญา เพื่อนวัตกรรมชุมชนสู่สากลอย่างยั่งยืน” (University to Create Wisdom for Sustainable Community Development with Innovations of International Standards) และเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินงานที่เป็นเลิศ (Education Criteria for Performance Excellence: EdPEX)

กองการเจ้าหน้าที่ในฐานะผู้รับผิดชอบหวังเป็นอย่างยิ่งว่า แผนการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยพะเยาฉบับนี้ จะเป็นแนวทางเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย ให้บรรลุถึงเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ ของมหาวิทยาลัยร่วมกันต่อไป

กองการเจ้าหน้าที่

สารบัญ

บทที่ 1	
บทนำ	หน้า
หลักการและเหตุผล	1
กระบวนการจัดทำแผนการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	1
 บทที่ 2 การวิเคราะห์สถานภาพด้านทรัพยากรบุคคล	
สารสนเทศบุคลากร	5
แนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคล	9
แนวทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	16
 บทที่ 3 ทิศทางการจัดทำแผนการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	
กระบวนการถ่ายทอดแผนไปสู่การปฏิบัติ	20
 บทที่ 4 แผนการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	
แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล	24
แผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	25
แผนพัฒนาระบบสารสนเทศด้านบริหารทรัพยากรบุคคล	31

บทที่ 1

บทนำ

หลักการและเหตุผล

กระบวนการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยพะเยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568- 2572 เพื่อให้สอดคล้องกับการจัดกลุ่มตามพระราชบัญญัติการอุดมศึกษา พ.ศ. 2562 และกฎกระทรวงการจัดกลุ่ม สถาบันอุดมศึกษา พ.ศ.2564 ที่มีเป้าหมายในการพลิกโฉมมหาวิทยาลัย ให้สอดคล้องกับการพลิกโฉมประเทศ (Reinvent the Nation) เพื่อสร้างและพัฒนาคนในศตวรรษที่ 21 เพื่อการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมเพื่อ ขับเคลื่อนประเทศตามแนวทาง Value-based economy และการทำงานแบบจตุรภาคี (Quadruple Helix) มหาวิทยาลัยพะเยา โดยได้มีการเชื่อมโยงตัวชี้วัด ให้เข้ากับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals : SDGs) ซึ่งเป็นข้อกำหนด ของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 และ เชื่อมโยงกับคำแถลงนโยบาย ของคณะรัฐมนตรี “แพรทองธาร ชินวัตร” นายกรัฐมนตรี แถลงต่อรัฐสภาวันที่ 11 กันยายน 2566 โดยมหาวิทยาลัยพะเยาได้ดำเนินการตามกระบวนการดังนี้

กระบวนการที่ 1 [มีนาคม 2567] รวบรวมข้อมูลผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย ข้อมูลที่ เกี่ยวข้อง และปัจจัยแวดล้อมภายใน/ภายนอกที่มีผลกระทบต่อการดำเนินงานมหาวิทยาลัย เพื่อนำมา วิเคราะห์สภาพแวดล้อมองค์กร ด้วยเครื่องมือ SWOT Analysis PESTEL Analysis 7s และ Tows Matrix ประกอบกันกับผลการดำเนินงานที่ผ่านมา ด้วยเครื่องมือ Performance Analysis ร่วมกับการวิเคราะห์เสียง จากลูกค้าผ่าน VOC Analysis

กระบวนการที่ 2 [เมษายน - พฤษภาคม 2567] จากการวิเคราะห์ข้างต้นถูกนำมาเป็น พื้นฐานในการกำหนดนโยบายของนายกสภามหาวิทยาลัยพะเยา และอธิการบดี ก่อนถ่ายทอดนโยบาย การบริหาร มหาวิทยาลัยสู่ผู้บริหารทุกระดับเพื่อใช้เป็นแนวทางในการทบทวนปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์ การพัฒนา มหาวิทยาลัยพะเยาให้มีความสอดคล้องตามสถานการณ์ในปัจจุบันและรองรับ ต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคตได้ อย่างทันการณ์ พร้อมกับการทบทวนแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพ ผลการดำเนินงาน วิสัยทัศน์ พันธกิจ และ ค่านิยม จนนำมาสู่การกำหนดบริบทเชิงกลยุทธ์ (Critical Success Factor: CSF, Strategic Challenge: SC, Strategic Advantage: SA และ Strategic Opportunity: SP) พร้อมกับการทบทวนระบบงานและบริหารจัดการ จัดการความเสี่ยงมหาวิทยาลัย ควบคู่ ไปพร้อมกัน

กระบวนการที่ 3 [พฤษภาคม - มิถุนายน 2567] นำผลลัพธ์จากกระบวนการที่ 1 และ 2 มาใช้เป็นข้อมูลในการพิจารณาและนำมากำหนดกลยุทธ์ในแต่ละประเด็นยุทธศาสตร์ และจัดทำ (ร่าง) แผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยพะเยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 - 2572 (ระยะ 5 ปี) เสนอเพื่อรับฟังข้อเสนอแนะต่อที่ประชุมสภามหาวิทยาลัยพะเยา ในวันที่ 29 มิถุนายน 2567 จากนั้นข้อเสนอแนะจากนายกสภามหาวิทยาลัย และกรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิ จะถูกนำมาใช้ในการปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยฯ

กระบวนการที่ 4 [มิถุนายน - กรกฎาคม 2567] จัดทำ (ร่าง) แผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัย พะเยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 - 2572 (ระยะ 5 ปี) และจัดทำ (ร่าง) แผนปฏิบัติการประจำปีระดับ มหาวิทยาลัย โดยพิจารณาจากผลในกระบวนการที่ 3 ร่วมกับข้อคิดเห็นในการบริหารมหาวิทยาลัยจาก คณะกรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิ

กระบวนการที่ 5 [มิถุนายน - กรกฎาคม 2567] ถ่ายทอด (ร่าง) แผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยพะเยา ประจำปี พ.ศ. 2568 - 2572 และเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ เพื่อให้หน่วยงาน/ส่วนงานใช้ประกอบในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาและแผนปฏิบัติการประจำปี

กระบวนการที่ 6 [กรกฎาคม - กันยายน 2567] มหาวิทยาลัย และหน่วยงาน/ส่วนงาน จัดทำแผน ยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยพะเยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 - 2572 (ระยะ 5 ปี) แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาหน่วยงาน/ส่วนงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 - 2572 (ระยะ 5 ปี) แผนปฏิบัติการประจำปีมหาวิทยาลัยพะเยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 และแผนปฏิบัติการประจำปี หน่วยงาน/ส่วนงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 เพื่อนำเสนอขอความเห็นชอบต่อที่ประชุมคณะกรรมการ บริหารมหาวิทยาลัยพะเยา และคณะกรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิ

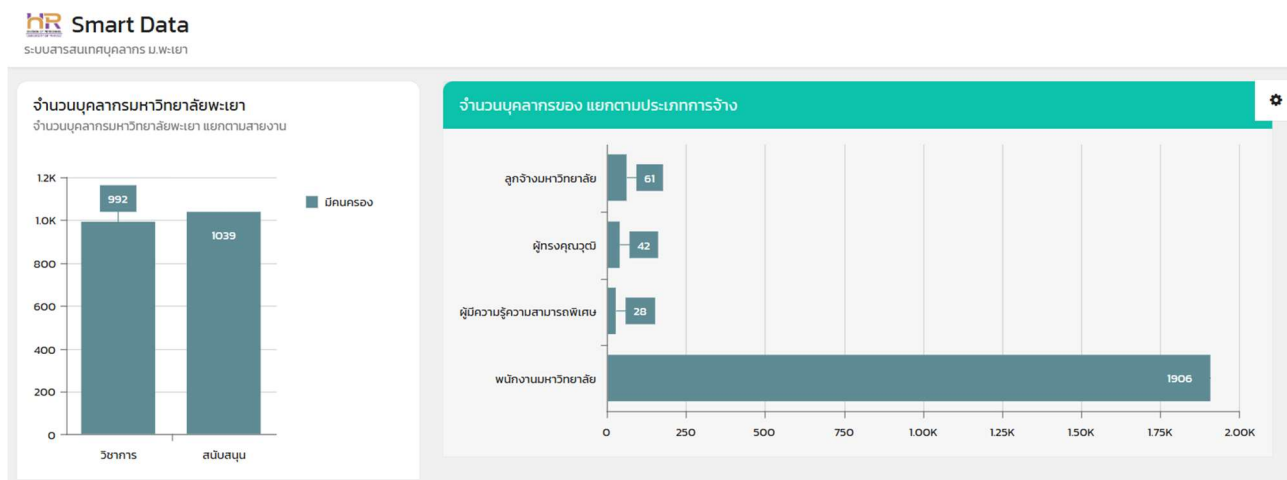
กระบวนการที่ 7 [กันยายน 2567] ประกาศใช้แผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัย พะเยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 - 2572 (ระยะ 5 ปี) ฉบับสมบูรณ์ แผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัย หน่วยงาน/ส่วนงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 - 2572 (ระยะ 5 ปี) ฉบับสมบูรณ์ แผนปฏิบัติการประจำปี มหาวิทยาลัยพะเยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ฉบับสมบูรณ์ และแผนปฏิบัติการหน่วยงาน/ส่วนงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ฉบับสมบูรณ์

บทที่ 2

การวิเคราะห์สถานภาพด้านทรัพยากรบุคคล

1. สารสนเทศบุคลากร

ข้อมูลบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา (ข้อมูล ณ เดือนมีนาคม 2568)

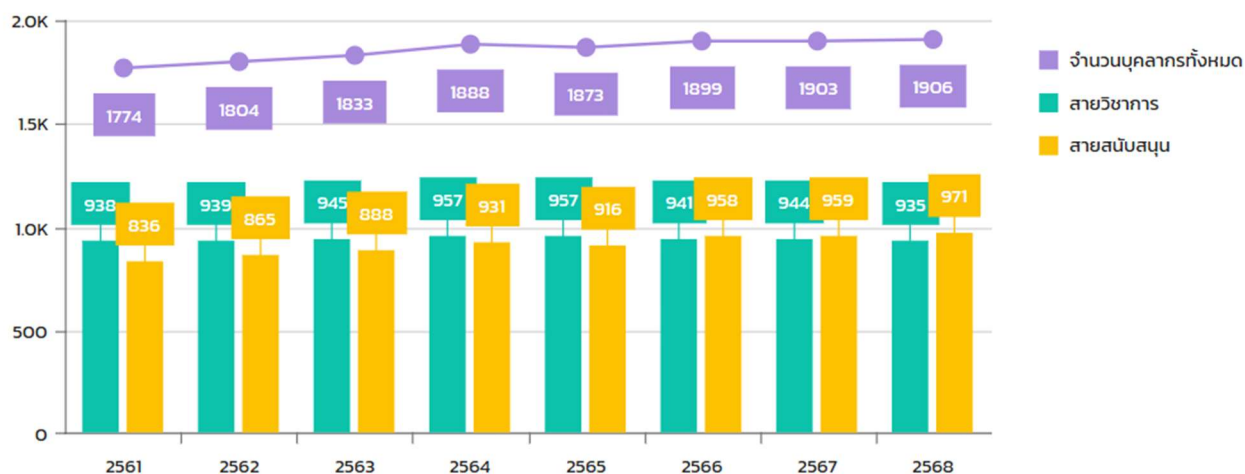


ภาพแผนภูมิ 1 แสดงจำนวนบุคลากรและประเภทการจ้าง

โดยปัจจุบันมหาวิทยาลัยพะเยามีบุคลากรทั้งสิ้น 2,031 คน จำแนกเป็น สายวิชาการ จำนวน 992 คน (48.85%) สายสนับสนุน จำนวน 1,039 คน (51.15%) โดยแยกเป็นประเภทการจ้าง ได้แก่ 1) พนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 1,906 คน (93.85%) 2) ผู้มีความรู้ความสามารถพิเศษ จำนวน 28 คน (1.38%) 3) ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 42 คน (2.07%) และ 4) ลูกจ้าง จำนวน 61 คน (3.00%)

กราฟแสดงจำนวนอัตรากำลังพนักงานมหาวิทยาลัย

ข้อมูลอัตรากำลังพนักงานมหาวิทยาลัยแยกตามสายงาน

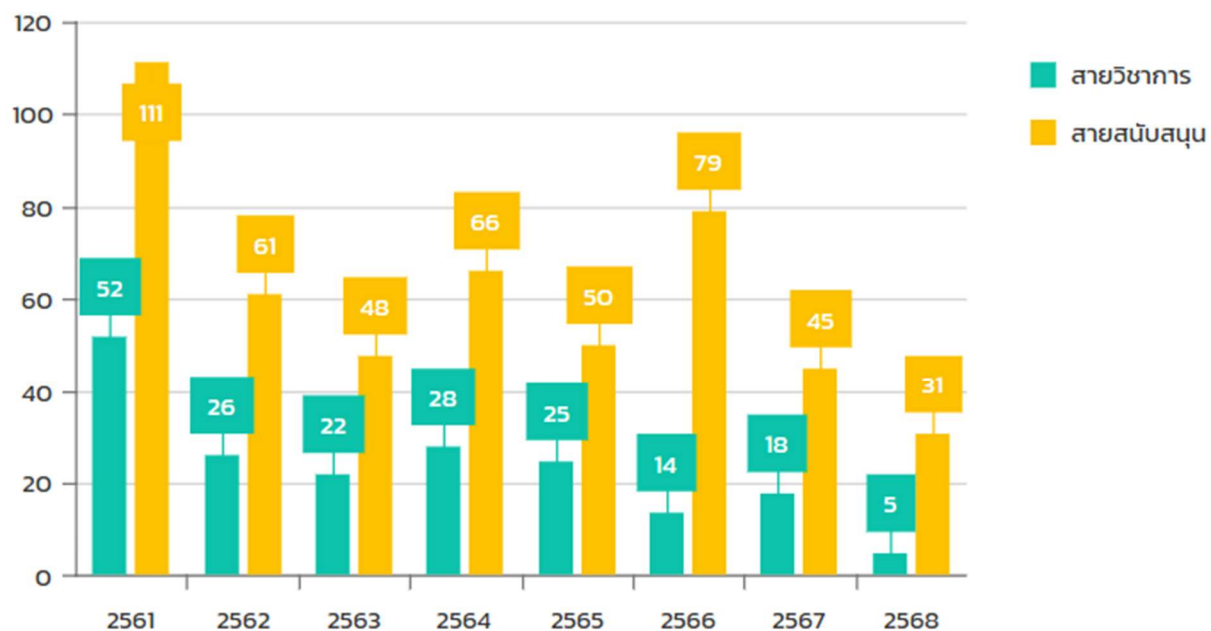


ภาพแผนภูมิ 2 แสดงจำนวนอัตรากำลังพนักงานมหาวิทยาลัย ปีงบประมาณ 2561 – ปัจจุบัน

โดยจำนวนบุคลากรสายวิชาการ/สนับสนุน เพิ่ม-ลด อยู่ในระดับใกล้เคียง สำหรับปีงบประมาณ 2568 (ข้อมูล ณ เดือนมีนาคม) สายวิชาการ จำนวน 935 คน คิดเป็นร้อยละ 49.06 และสายสนับสนุน 971 คน คิดเป็นร้อยละ 50.94 โดยสัดส่วนพนักงานสายวิชาการ/สนับสนุน 1 : 1

กราฟแสดงจำนวนการบรรจุพนักงานมหาวิทยาลัย

ข้อมูลการบรรจุพนักงานมหาวิทยาลัยย้อนหลัง 8 ปี จำแนกตามสายงาน



ภาพแผนภูมิ 3 แสดงจำนวนการบรรจุแต่งตั้งเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย

โดยจำนวนการเข้าบรรจุแต่งตั้งเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย มีแนวโน้มการบรรจุพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนเพิ่มมากขึ้น โดยเป็นการบรรจุแต่งตั้งในสังกัดโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยพะเยา ซึ่งเป็นไปตามพันธกิจของมหาวิทยาลัยที่มีการขยายขีดความสามารถในการบริการด้านสุขภาพ สำหรับ ปีงบประมาณ 2568 (ข้อมูล ณ เดือนมีนาคม) สายวิชาการ จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 13.89 และสายสนับสนุน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 86.11

ตารางที่ 1 จำนวนผู้เกษียณอายุงานใน 20 ปี

ที่	ปี พ.ศ. ที่เกษียณอายุงาน	จำนวนพนักงานมหาวิทยาลัย		
		สายวิชาการ	สายสนับสนุน	รวม
1	2568	2	2	4
2	2569	6	3	9
3	2570	1	1	2
4	2571	2	2	4
5	2572	6	6	12
6	2573	12	3	15
7	2574	12	6	18
8	2575	11	10	21
9	2576	13	10	23
10	2577	27	16	43
11	2578	23	15	38
12	2579	41	23	64
13	2580	40	36	76
14	2581	52	42	94
15	2582	46	21	67
16	2583	64	48	112
17	2584	58	34	92
18	2585	50	52	102
19	2586	69	45	114
20	2587	75	51	126
	รวมทั้งสิ้น	610	426	1,036

จากตารางมีจำนวนผู้เกษียณอายุเพิ่มมากขึ้นในแต่ละปี โดยปีงบประมาณ พ.ศ. 2587 เป็นปีที่มีการเกษียณอายุงานมากที่สุด จำนวน 126 อัตรา

2. แนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคล

พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. 2553 มหาวิทยาลัยพะเยามีสถานภาพเป็น หน่วยงานในกำกับของรัฐ ซึ่งไม่เป็นส่วนราชการตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยพะเยากำหนดให้สภามหาวิทยาลัยมีอำนาจหน้าที่ควบคุมดูแลกิจการทั่วไปของมหาวิทยาลัย โดยรวมถึงการออกข้อบังคับว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย ซึ่งข้อบังคับว่าด้วย การบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2563 ข้อ ๘ (๓) อนุมัติกรอบอัตรากำลัง บัญชีอัตราเงินเดือน และเกณฑ์ภาระงานขั้นต่ำของบุคลากรมหาวิทยาลัยในแต่ละตำแหน่ง

การกำหนดกรอบอัตรากำลังใหม่จะคำนึงถึงประสิทธิภาพ ความไม่ซ้ำซ้อน ความประหยัด และต้องสอดคล้องกับพันธกิจตามยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย โดยอัตรากำลังบุคลากรสายวิชาต้องเป็นไปตามมาตรฐานหลักสูตร และตามเกณฑ์ที่สภาวิชาชีพกำหนด และอัตรากำลังบุคลากรสายสนับสนุนวิเคราะห์ภาระงานจริงและสนับสนุนการนำเทคโนโลยีสารสนเทศเข้าใช้ในการปฏิบัติงาน ดังนั้น กรณีการเพิ่มกรอบอัตรากำลังใหม่ จะคำนึงบุคลากรที่ไม่เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรหรือรองรับการขับเคลื่อนพันธกิจตามเป้าหมายยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย เช่น การเพิ่มกรอบอัตรากำลังบุคลากรในสังกัดโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยพะเยา เป็นต้น โดยพบว่า ในช่วงระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 – 2565 เป็นช่วงที่มีการระบาดของเชื้อโคโรนา (Corona Virus) หรือ โควิด - 19 (Covid - 19) บุคลากรของมหาวิทยาลัยสามารถปรับเปลี่ยนการจัดการเรียนการสอนเป็นรูปแบบออนไลน์ (Online) เป็นหลัก รวมถึงการประชุมหรือการสื่อสารที่ผ่านระบบออนไลน์ รวมถึงการนำระบบสารสนเทศมาช่วยในการปฏิบัติงานกันมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีการคำนวณคาดการณ์จำนวนบุคลากรที่จะเกษียณอายุงานเพื่อเตรียมสรรหาบุคลากรในรองรับการเกษียณอายุงานของพนักงานของแต่ละหลักสูตรที่ขาดแคลน โดยวิเคราะห์ร่วมกับจำนวนนิสิตย้อนหลัง

การวิเคราะห์กรอบอัตรากำลัง

มหาวิทยาลัยจัดสรรอัตรากำลังบุคลากรมหาวิทยาลัยสายวิชาการต่อสายสนับสนุน โดยบริหารจัดการให้อยู่ในสัดส่วน 1 : 1 โดยการบริหารอัตรากำลังมีทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ดังนี้

เชิงปริมาณ บุคลากรมหาวิทยาลัยสายวิชาการต่อสายสนับสนุน เป็นสัดส่วน 1 : 1 (ไม่รวมบุคลากรสังกัดโรงพยาบาล) การเพิ่มสัดส่วนบุคลากรมหาวิทยาลัยสายวิชาการและสายสนับสนุนเป็นไปตามจำนวนหลักสูตร จำนวนนิสิต และภาระงานตามพันธกิจของมหาวิทยาลัย

เชิงคุณภาพ มหาวิทยาลัยมีระบบวิเคราะห์อัตรากำลังของแต่ละส่วนงานรวมถึงภาระงานของแต่ละบุคคล รวมถึงแนวทางการบรรจุและแต่งตั้งลูกจ้างมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานครบ 3 ปี

และมีประเมินผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีมาก เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย โดยคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัยพะเยา (ก.บ.ม.) อนุมัติกรอบอัตรากำลังเพื่อบรรจุและแต่งตั้ง

มหาวิทยาลัยบริหารจัดการกรอบอัตรแบบยืดหยุ่น ในกรณีบุคลากรลาออก หรือเกษียณอายุงานจะพิจารณาให้ตามความเหมาะสมตามสัดส่วนอัตรากำลังที่มีตามเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรหรือมาตรฐานสาขาวิชาชีพ หรือความจำเป็น/ขาดแคลน นอกจากนี้มหาวิทยาลัยยังสนับสนุนพนักงานมหาวิทยาลัยให้มีความก้าวหน้าตามสายงานของพนักงานมหาวิทยาลัย โดยสายวิชาการสนับสนุนในดำรงตำแหน่งทางวิชาการ และพนักงานสายสนับสนุนให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น

เกณฑ์การจัดสรรอัตรากำลังพนักงานมหาวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยจะวางแผนทางการวิเคราะห์ กำหนด และคาดการณ์ประเภทตำแหน่งที่มีความ จำเป็นเชิงยุทธศาสตร์ และพันธกิจ สำหรับอนาคตของมหาวิทยาลัย โดยพิจารณาจากเกณฑ์ตามมาตรฐานหลักสูตร หรือมาตรฐานทางวิชาชีพ รวมถึงพันธกิจตามเป้าหมายยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย

การกำหนดกรอบอัตรากำลังสายวิชาการ

มหาวิทยาลัยพิจารณาจากกรอบอัตรากำลังโดยใช้วิธีการบริหารจัดการกรอบอัตรแบบหมุนเวียน ทั้งกรอบอัตรากำลังที่ได้รับการจัดสรรจากเงินงบประมาณแผ่นดิน และกรอบอัตรากำลังที่ได้รับการจัดสรรจากเงินงบประมาณรายได้ของมหาวิทยาลัย รวมถึงข้อจำกัดด้านงบประมาณที่ได้รับจากภาครัฐ และจากมาตรฐานภาระงานทางวิชาการขั้นต่ำในผู้ดำรงตำแหน่งวิชาการในการคิดให้คิดจากกรอบภาระงาน (Work Load) ทั้ง 4 ภาระงาน ได้แก่

1. ภาระงานสอน
2. ภาระงานวิจัย
3. ภาระงานบริการวิชาการ
4. ภาระงานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

เนื่องจากถือว่าใน 1 สัปดาห์ อาจารย์ทุกคนต้องมีภาระงาน ในแต่ละภาคการศึกษา ไม่น้อยกว่า 35 ชั่วโมงทำงาน/สัปดาห์ ดังนั้นใน 1 ภาคการศึกษาปกติ ต้องมีภาระงาน ไม่น้อยกว่า 630 ชั่วโมงทำงาน (35 ชั่วโมงทำงาน x 14 สัปดาห์) หรือ 1 ปีการศึกษา ต้องมีภาระงานเฉลี่ย ไม่น้อยกว่า 1,260 ชั่วโมงทำงาน จึงนำมาคิดเทียบสัดส่วนแต่ค่าภาระงานตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด

การกำหนดกรอบอัตรากำลังสายวิชาการ ใช้เกณฑ์ตามมาตรฐานหลักสูตร หรือตามมาตรฐานวิชาชีพ เป็นหลัก

กรณี อัตรากำลังอยู่ในสัดส่วนที่เกินจำนวนพึงมี จะไม่ได้รับการพิจารณาเพิ่มเติมกรอบอัตร

กรณี อัตราากำลังอยู่ในสัดส่วนที่ไม่เกินจำนวนพึงมี จะได้รับการพิจารณาเพิ่มเติมกรอบอัตรา
 ทั้งนี้ รวมถึงการคิดคำนวณสัดส่วนการขออนุมัติกรอบอัตรากำลัง ในกรณีบุคลากรมหาวิทยาลัย
 เกษียณอายุงาน ลาออก และกรณีอื่น ๆ

ประกอบกับการพิจารณาจากภาระงานสอนตาม FTES (Full Time Equivalent Student)
 โดยมหาวิทยาลัยยกเลิกการใช้เกณฑ์การใช้อัตราส่วนอาจารย์ : นิสิต ตามเกณฑ์สำนักงบประมาณ
 และใช้อัตราส่วนอาจารย์ : หลักสูตร ตามเกณฑ์การคิดคำนวณ ดังนี้

คณะ/วิทยาลัย	ใช้เกณฑ์หลักสูตร ต่ออัตราส่วนอาจารย์	เกณฑ์อัตราส่วน หลักสูตร : จำนวนอาจารย์
คณะเกษตรศาสตร์และ ทรัพยากรธรรมชาติ	ใช้เกณฑ์ อาจารย์ประจำ หลักสูตร โดยกำหนดให้มี อาจารย์ประจำหลักสูตรไม่น้อย กว่า 5 คน	1 : 5
คณะเทคโนโลยีสารสนเทศและ การสื่อสาร	ใช้เกณฑ์ อาจารย์ประจำ หลักสูตร โดยกำหนดให้มี อาจารย์ประจำหลักสูตรไม่น้อย กว่า 5 คน	1 : 5
คณะทันตแพทยศาสตร์	ใช้เกณฑ์ อาจารย์ประจำ หลักสูตร โดยกำหนดให้มี อาจารย์ประจำหลักสูตรไม่น้อย กว่า 5 คน	1 : 5
	หลักสูตรทันตแพทยศาสตรบัณฑิต ใช้เกณฑ์วิชาชีพ 1:4 โดยคิด จากจำนวนอาจารย์ประจำต่อนิสิตชั้นปีที่ 2-6	
คณะนิติศาสตร์	ใช้เกณฑ์ อาจารย์ประจำ หลักสูตร โดยกำหนดให้มี อาจารย์ประจำหลักสูตรไม่น้อย กว่า 5 คน	1 : 5

คณะ/วิทยาลัย	ใช้เกณฑ์หลักสูตร ต่ออัตราส่วนอาจารย์	เกณฑ์อัตราส่วน หลักสูตร : จำนวนอาจารย์
คณะบริหารธุรกิจและนิเทศศาสตร์	ใช้เกณฑ์ อาจารย์ประจำ หลักสูตร โดยกำหนดให้มี อาจารย์ประจำหลักสูตรไม่น้อย กว่า 5 คน	1 : 5
คณะพยาบาลศาสตร์	หลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต ใช้เกณฑ์วิชาชีพ 1:8 โดยคิดจาก จำนวนอาจารย์ประจำต่อนิสิต ชั้นปีที่ 1-4	1 : 5
คณะพลังงานและสิ่งแวดล้อม	ใช้เกณฑ์ อาจารย์ประจำ หลักสูตร โดยกำหนดให้มี อาจารย์ประจำหลักสูตรไม่น้อย กว่า 5 คน	1 : 5
คณะแพทยศาสตร์	ใช้เกณฑ์ อาจารย์ประจำ หลักสูตร โดยกำหนดให้มี อาจารย์ประจำหลักสูตรไม่น้อย กว่า 5 คน	1 : 5
คณะเภสัชศาสตร์	ใช้เกณฑ์ อาจารย์ประจำ หลักสูตร โดยกำหนดให้มี อาจารย์ประจำหลักสูตรไม่น้อย กว่า 5 คน หลักสูตรเภสัชศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทางเภสัช กรรม ใช้เกณฑ์วิชาชีพ 1 : 8 โดยคิดจากจำนวนอาจารย์ ประจำต่อนิสิตชั้นปีที่ 5-6	1 : 5

คณะ/วิทยาลัย	ใช้เกณฑ์หลักสูตร ต่ออัตราส่วนอาจารย์	เกณฑ์อัตราส่วน หลักสูตร : จำนวนอาจารย์
คณะวิทยาศาสตร์	ใช้เกณฑ์ อาจารย์ประจำ หลักสูตร โดยกำหนดให้มี อาจารย์ประจำหลักสูตรไม่น้อย กว่า 5 คน	1 : 5
คณะรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์	ใช้เกณฑ์ อาจารย์ประจำ หลักสูตร โดยกำหนดให้มี อาจารย์ประจำหลักสูตรไม่น้อย กว่า 5 คน	1 : 5
คณะวิทยาศาสตร์การแพทย์	ใช้เกณฑ์ อาจารย์ประจำ หลักสูตร โดยกำหนดให้มี อาจารย์ประจำหลักสูตรไม่น้อย กว่า 5 คน	1 : 5
คณะวิศวกรรมศาสตร์	หลักสูตรของคณะวิศวกรรมศาสตร์ ใช้เกณฑ์วิชาชีพ 1 : 20 โดย คิดจากจำนวนอาจารย์ประจำต่อนิสิตชั้นปีที่ 2 - 4	
คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และ ศิลปกรรมศาสตร์	ใช้เกณฑ์ อาจารย์ประจำ หลักสูตร โดยกำหนดให้มี อาจารย์ประจำหลักสูตรไม่น้อย กว่า 5 คน	1 : 5
คณะสหเวชศาสตร์	หลักสูตรวิทยาศาสตร์บัณฑิต สาขาวิชาเทคนิคการแพทย์ใช้เกณฑ์ วิชาชีพ 1:8 โดยคิดจากจำนวนอาจารย์ประจำต่อนิสิตตาม แผนการเรียน หลักสูตรกายภาพบำบัดบัณฑิต ใช้เกณฑ์วิชาชีพ 1:8 โดยคิดจาก จำนวนอาจารย์ประจำต่อนิสิตตามแผนการเรียน	
คณะสาธารณสุขศาสตร์	ใช้เกณฑ์ อาจารย์ประจำ หลักสูตร โดยกำหนดให้มี	1 : 5

คณะ/วิทยาลัย	ใช้เกณฑ์หลักสูตร ต่ออัตราส่วนอาจารย์	เกณฑ์อัตราส่วน หลักสูตร : จำนวนอาจารย์
	อาจารย์ประจำหลักสูตรไม่น้อย กว่า 5 คน	
คณะศิลปศาสตร์	ใช้เกณฑ์ อาจารย์ประจำ หลักสูตร โดยกำหนดให้มี อาจารย์ประจำหลักสูตรไม่น้อย กว่า 5 คน	1 : 5
วิทยาลัยการศึกษา	ใช้เกณฑ์ อาจารย์ประจำ หลักสูตร โดยกำหนดให้มี อาจารย์ประจำหลักสูตรไม่น้อย กว่า 5 คน	1 : 5
วิทยาลัยการจัดการ	ใช้เกณฑ์ อาจารย์ประจำ หลักสูตร โดยกำหนดให้มี อาจารย์ประจำหลักสูตรไม่น้อย กว่า 5 คน	1 : 5
วิทยาเขตเชียงราย	ใช้เกณฑ์ อาจารย์ประจำ หลักสูตร โดยกำหนดให้มี อาจารย์ประจำหลักสูตรไม่น้อย กว่า 5 คน	1 : 5

การกำหนดกรอบอัตรากำลังสายสนับสนุน

มหาวิทยาลัยพิจารณาจากกรอบอัตรากำลังโดยใช้วิธีการบริหารจัดการกรอบอัตราแบบ
หมุนเวียน ทั้งกรอบอัตราที่ได้รับการจัดสรรจากเงินงบประมาณแผ่นดิน และกรอบอัตรากำลังที่ได้รับการ
จัดสรรจากเงินงบประมาณรายได้ของมหาวิทยาลัย รวมถึงข้อจำกัดด้านงบประมาณที่ได้รับจากภาครัฐ
และมหาวิทยาลัยพิจารณาให้ตามความเหมาะสมในสัดส่วนอัตราที่หน่วยงานพึงมี ภาระงาน/ปริมาณงาน
งานทั้งหมดที่ตำแหน่งงานนั้นจะต้องรับผิดชอบ

การกำหนดกรอบอัตรากำลังสายสนับสนุนใช้พิจารณาให้ตามความเหมาะสม โดยใช้เกณฑ์ภาระงาน และสูตรการคิดคำนวณสัดส่วน ภารกิจหน่วยงาน : จำนวนบุคลากรมหาวิทยาลัย

กรณี อัตรากำลังอยู่ในสัดส่วนที่เกินจำนวนพึงมีจะไม่ได้รับการพิจารณาเพิ่มเติมกรอบอัตรากำลัง

กรณี อัตรากำลังอยู่ในสัดส่วนที่ไม่เกินจำนวนพึงมีจะได้รับการพิจารณาเพิ่มเติมกรอบอัตรากำลัง

ทั้งนี้ รวมถึงการคิดคำนวณสัดส่วนการขออนุมัติกรอบอัตรากำลัง ในกรณีบุคลากรมหาวิทยาลัย เกษียณอายุงาน การลาออกและกรณีอื่น ๆ ที่อาจส่งผลต่อการขออนุมัติจัดสรรและการพิจารณากรอบอัตรากำลังสายสนับสนุน

การขอรับจัดสรรอัตรากำลังสายสนับสนุน ส่วนงาน/หน่วยงาน ต้องดำเนินการวิเคราะห์ภาระงาน ปริมาณงานทั้งหมดที่ตำแหน่งงานนั้นจะต้องรับผิดชอบ รวมถึงการเกลี่ยงานบุคลากรที่ทำงาน Overload ไปยังบุคลากร Underload ในตำแหน่งเดียวกัน หรือใกล้เคียงกัน รวมถึงบูรณาการการทำงานระหว่างส่วนงาน/หน่วยงาน Overload และ Underload ปรับกระบวนการทำงานใหม่ อาทิ การนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้หรือการพัฒนากระบวนการต่าง ๆ เพื่อลดระยะเวลาการทำงาน/ลดขั้นตอน อีกทั้งการพิจารณายกเลิกภาระงานที่มีความซ้ำซ้อนหรือไม่จำเป็นตามบริบทของงานที่เปลี่ยนแปลง หากมหาวิทยาลัยวิเคราะห์อัตรากำลังแล้วพบว่าส่วนงานมีบุคลากรไม่เพียงพอส่วนงาน/หน่วยงาน Underload สามารถเลือกขอรับการจัดสรรบุคลากรเพิ่มเติมหรือทดแทนได้

ในกรณี สำหรับงานที่บุคลากรไม่เพียงพอและเป็นงานที่ต้องใช้ทักษะความเชี่ยวชาญ โดยเฉพาะ ส่วนงานพิจารณาจัดจ้างบุคลากรภายนอกในรูปแบบ outsource เช่น การสำรวจตลาด การบริหารสินทรัพย์ ซึ่งดำเนินการบน Platform ใหม่ ๆ เป็นต้น

สำหรับงานที่มีภารกิจซ้ำซ้อน ส่วนงาน/หน่วยงาน อาจพิจารณาให้มีหน่วยปฏิบัติงานเพียงหน่วยเดียว โดยใช้ทรัพยากรและความชำนาญการร่วมกัน (share service) เพื่อลดขั้นตอน ต้นทุน และทรัพยากร อีกทั้งเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

ในกรณีลูกจ้างมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนเมื่อปฏิบัติงานครบ 3 ปี และมีประเมิณผล การปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีมาก มหาวิทยาลัยมีแนวทางการบรรจุและแต่งตั้ง โดยคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัยพะเยา (ก.บ.ม.) อนุมัติกรอบอัตรากำลังมหาวิทยาลัยเพื่อบรรจุและแต่งตั้ง

ในกรณีการปฏิบัติงานขอใช้ทุนของบุคลากรมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน ตำแหน่ง นายแพทย์ และตำแหน่ง ทันตแพทย์ พัฒนาความก้าวหน้าเข้าสู่การเป็นบุคลากรมหาวิทยาลัยสายวิชาการเมื่อขอใช้ทุนเสร็จสิ้น โดยคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัยพะเยา (ก.บ.ม.) อนุมัติกรอบอัตรากำลัง

บุคลากรมหาวิทยาลัยเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเป็นบุคลากรมหาวิทยาลัยสายวิชาการตามหลักเกณฑ์
ที่มหาวิทยาลัยกำหนดต่อไป

3. แนวทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

มหาวิทยาลัย มุ่งเน้นการขับเคลื่อนให้เกิดความเป็นอยู่ที่ดีของชุมชน “Societal Well - being ”
ในการพัฒนาอย่างยั่งยืน (SDGs) โดยมีกำหนดสมรรถนะ ทักษะที่เกี่ยวข้องของบุคลากร เช่น ด้าน Digital
ด้านเชิงพื้นที่ (Area-Based Competency) เป็นต้น เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ในระดับ
ที่มหาวิทยาลัยคาดหวัง ดังนี้

1. การพัฒนาและประเมินสมรรถนะ ทักษะ และขีดความสามารถของบุคลากรให้อยู่ในระดับ
ที่มหาวิทยาลัยคาดหวัง คือ 1) ทักษะด้านเชิงพื้นที่ (Area-Based Competency) 2) ทักษะด้านดิจิทัล
(Digital Competency)

2. การพัฒนาเข้าสู่ความก้าวหน้าตามสายงาน มีระบบการเข้าสู่ความก้าวหน้าตามสายงาน
ทั้งพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการและพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนที่ชัดเจน รวมถึงมีโครงการ/
กิจกรรม ที่สนับสนุนการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ/สนับสนุนการเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้น

3. การสนับสนุนให้บุคลากรสายวิชาการมีคุณวุฒิในระดับปริญญาเอก โดยให้ไปศึกษาต่อ
และสนับสนุนทุนการศึกษา การไปปฏิบัติงานวิจัย เพิ่มพูนความรู้ประสบการณ์ การฝึกอบรม และดูงาน
ทั้งในประเทศและต่างประเทศ

บทที่ 3

ทิศทางจัดทำแผนการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

การจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยพะเยา ได้ทบทวน และ กำหนดทิศทางการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลเพื่อรองรับยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย ซึ่งมหาวิทยาลัยพะเยาได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์เพื่อพัฒนามหาวิทยาลัยพะเยา 5 ประเด็น ยุทธศาสตร์ ดังแผนภาพ



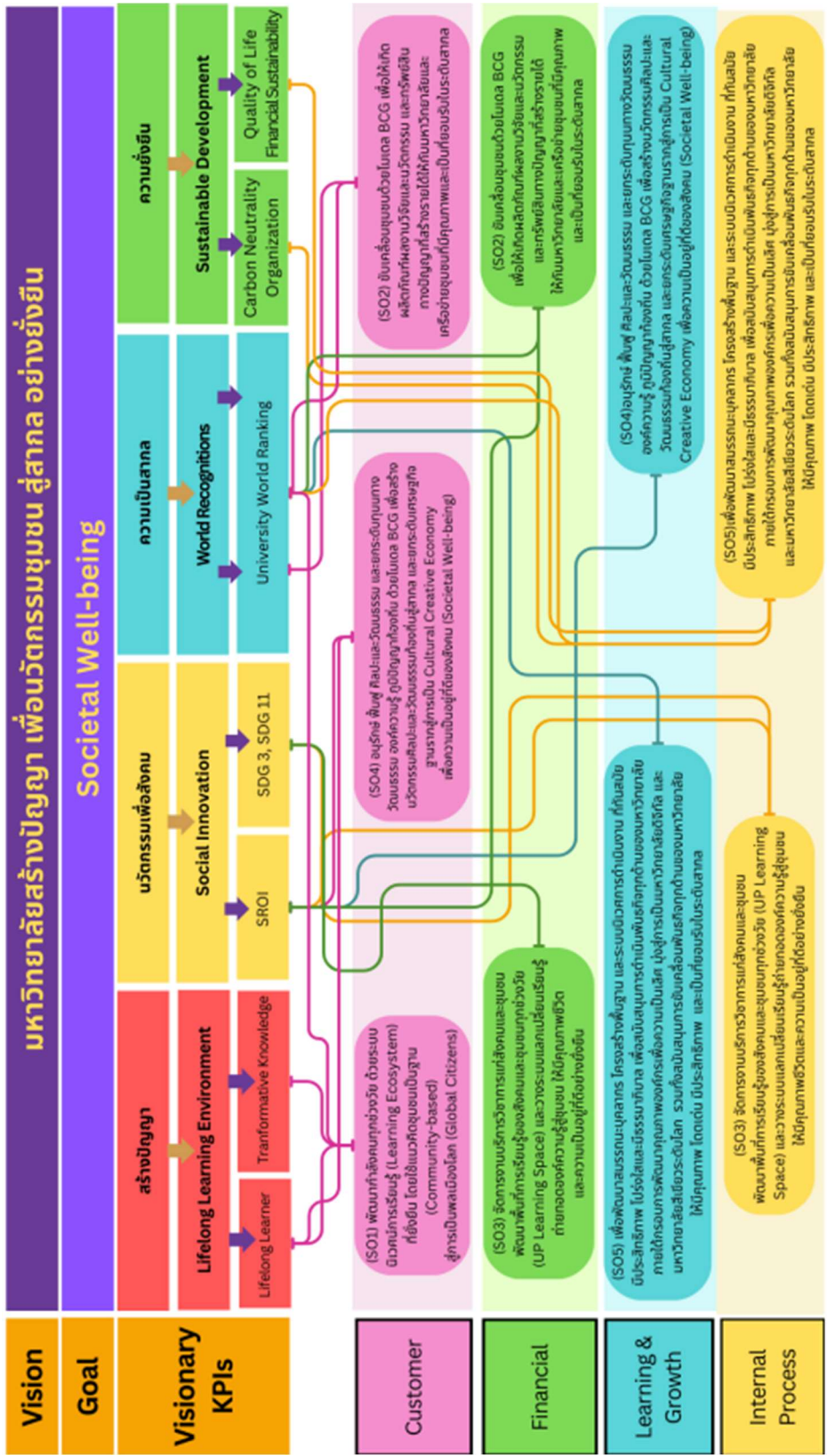
จากวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัยพะเยา “มหาวิทยาลัยสร้างปัญญา เพื่อนวัตกรรมชุมชน สู่สากล อย่างยั่งยืน” และจุดมุ่งเน้นตามเป้าหมายของการดำเนินงานตามพันธกิจที่กำหนดไว้ จะเห็นได้ว่ามหาวิทยาลัย มุ่งขับเคลื่อนให้เกิดความเป็นอยู่ที่ดีของชุมชน ผ่านการดำเนินการทั้ง 5 พันธกิจ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของ วิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัย ดังต่อไปนี้

1. สร้างปัญญา เป็นจุดเริ่มต้นของการดำเนินงานในแต่ละพันธกิจ โดยมหาวิทยาลัยมีจุดมุ่งเน้นในการ พัฒนาสภาวะแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ทุกช่วงวัยในสังคม อันจะทำให้ผลสัมฤทธิ์เป็นบุคคลในชุมชนที่มี ทักษะของการเรียนรู้ตลอดชีวิต และองค์ความรู้ที่ได้รับการถ่ายทอดและนำไปสู่ การเปลี่ยนแปลงที่ดีของชุมชน

2. นวัตกรรมเพื่อสังคม เป็นประเด็นถัดมาของการดำเนินการ โดยมหาวิทยาลัยมุ่งเน้นให้เกิดการใช้องค์ความรู้ที่ได้จากชุมชน โดยขีดความสามารถของบุคลากรและชุมชน เพื่อให้บริการย้อนกลับสู่ชุมชน และพัฒนาต่อยอดเป็นนวัตกรรมเพื่อสังคมที่สามารถแก้ปัญหาและส่งเสริมรายได้ในชุมชน อันนำมาสู่ผลลัพธ์ของการเปลี่ยนแปลง SROI ในชุมชน และการมีสุขภาวะที่ดีขึ้นของคนในชุมชน

3. ความเป็นสากลเกิดจากการดำเนินการในขั้นตอนที่ 1 และ 2 ของมหาวิทยาลัยที่มีคุณภาพจนเป็นที่ยอมรับในระดับสากล โดยอาศัยผลของการจัดอันดับมหาวิทยาลัยจากมุมมองที่หลากหลายเพื่อช่วยบ่งชี้ 16 การดำเนินงาน อาทิ การดำเนินงานด้านการวิจัยที่เป็นที่ยอมรับจากการจัดอันดับ SCImago Impact Ranking การจัดอันดับจากผลการดำเนินงานบนฐาน SDG ของ THE Impact Ranking การจัดลำดับมหาวิทยาลัยโลก University World Ranking การเข้าถึงข้อมูลและการเป็นที่ยอมรับของมหาวิทยาลัยจาก Webometric Ranking และการดำเนินการที่ยั่งยืนบนพื้นฐาน Green Ecosystem จาก UI Green Ranking

4. ความยั่งยืน มหาวิทยาลัยมุ่งเน้นผลของการดำเนินงานจากทั้ง 3 ประเด็น เพื่อส่งเสริมให้เกิดการดำเนินการที่ยั่งยืนอย่างต่อเนื่องขององค์กรและการส่งมอบคุณค่าให้แก่ชุมชน โดยตั้งเป้าหมายของความยั่งยืน คือ การมุ่งสู่การเป็นองค์กรที่ดำเนินการบนฐานคาร์บอนเป็นศูนย์ (Carbon Neutral Organization) การดำเนินการเพื่อมุ่งสู่ผลลัพธ์ตามประเด็นดังกล่าว อาศัยพันธกิจที่สำคัญทั้ง 5 ประเด็นในการ ขับเคลื่อน ดังรายละเอียดต่อไปนี้



กระบวนการถ่ายทอดแผนไปสู่การปฏิบัติ การวางแผนปฏิบัติการประจำปี

เนื่องจากแผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยพะเยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 - 2572 เป็นแบบที่อาศัยระยะเวลาในการดำเนินการเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ดังนั้นเพื่อให้การดำเนินงานตามแผนเป็นไปอย่างมีศักยภาพ จึงมีการกำหนดการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ขึ้นเพื่อการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ และตรวจสอบความก้าวหน้าเป็นระยะได้ ซึ่งจะมีการถ่ายทอดเป้าหมายของการดำเนินงานในแต่ละพันธกิจลงสู่รองอธิการบดีและหน่วยงานในกำกับที่ได้รับมอบหมาย และ ดำเนินการตามแผนดังกล่าวอย่างสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยพะเยา

ขับเคลื่อนตัวชี้วัดสำคัญ (Flagship KPI)

เพื่อให้การดำเนินงานเป็นอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุตามเป้าหมายของแผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยพะเยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 - 2572 ที่ตั้งไว้ในแต่ละช่วงการดำเนินงาน มหาวิทยาลัย ได้มีการกำหนดให้รองอธิการบดีและหน่วยงานผู้รับผิดชอบติดตามผลการดำเนินงานและรายงานผลเทียบเคียง กับค่าคาดการณ์ในแต่ละประเด็นที่กำหนดไว้ เพื่อนำมาวิเคราะห์ทิศทาง โอกาส และอุปสรรคเชิงกลยุทธ์ที่เกิดขึ้นก่อนนำมาใช้เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานในประเด็นมุ่งเน้นเร่งด่วนสำคัญ ๆ ของแต่ละพันธกิจ โดยมีนโยบายให้กำหนดตัวชี้วัดสำคัญ (Flagship KPI) ในแต่ละปีงบประมาณขึ้นก่อนถ่ายทอดลงสู่ทุกหน่วยงาน เพื่อให้เกิดการตอบสนองและมุ่งเป้าในการดำเนินการไปยังเป้าหมายเดียวกัน เพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงาน ตามเป้าหมายของแผนที่กำหนดไว้ในแต่ละระดับอย่างมั่นคงนั่นเอง

การดำเนินงานในรูปแบบบูรณาการ

นอกจากการนำผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการประจำปีและแผนยุทธศาสตร์เพื่อการพัฒนาวิทยาลัยมาวิเคราะห์กำหนดเป็น Flagship ในประเด็นเร่งด่วนแล้ว ยังได้มีการกำหนดให้ผู้บริหารระดับสูงร่วมระดมสมองและบูรณาการการดำเนินงานในแต่ละพันธกิจเข้าด้วยกัน โดยเริ่มต้นจากการใช้ความต้องการของผู้เรียนหรือปัญหาในชุมชนเป็นจุดตั้งต้นของการบูรณาการก่อนขับเคลื่อนเพื่อตอบสนองความต้องการ และแก้ไขปัญหาตามพันธกิจในแต่ละด้านของมหาวิทยาลัย เช่น การพัฒนาหลักสูตรที่ตอบสนองต่อปัญหา ชุมชน การวิจัยในประเด็นที่เป็นปัญหาและช่วยลดผลกระทบปัญหา ก่อใช้เป็นองค์ความรู้เพื่อถ่ายทอดคืนกลับ ลงสู่ชุมชน เป็นต้น การดำเนินงานในรูปแบบดังกล่าวช่วยส่งเสริมให้เกิดการขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์อย่างมีประสิทธิภาพได้

ในประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาระบบบริหารจัดการที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และมีธรรมาภิบาล มุ่งเน้นการขับเคลื่อนเชิงระบบ เพื่อสนับสนุนการดำเนินงาน ตามพันธกิจหลักของมหาวิทยาลัย ประกอบด้วยระบบธรรมาภิบาล การจัดการคุณภาพ รูปแบบการทำงานแบบร่วมมือกัน และการสนับสนุนงบประมาณบนพื้นฐานของความคุ้มค่า และการใช้ทรัพยากรอย่างรู้คุณค่า การดำเนินงานในรูปแบบดิจิทัลเพื่อการดำเนินงานที่โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ในทุกระบวนการ มีการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้สามารถดำเนินงานตามพันธกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล พร้อมทุ่มเททำงานเพื่อองค์กรด้วย ความสุขด้วยผลการดำเนินงานที่ผ่านมา มหาวิทยาลัยพะเยา ได้รับการประเมิน ITA ในระดับสูงแสดงให้เห็นถึงกระบวนการทำงานด้วยความโปร่งใสและมีประสิทธิภาพเกื้อหนุนการมุ่งสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัย บนพื้นฐานแห่งความร่วมมือกันระหว่างมหาวิทยาลัย ชุมชน และภูมิภาค เพื่อการเป็นต้นแบบของการเป็น มหาวิทยาลัย เพื่อการพัฒนาชุมชนท้องถิ่น ดังนี้

เป้าประสงค์

1. พัฒนาศักยภาพองค์กรเพื่อความเป็นเลิศ พัฒนาระบบบริหารงานที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และมีธรรมาภิบาล เพื่อเป็นองค์กรที่มีผลการปฏิบัติงานและการพัฒนาที่ดี มีประสิทธิภาพ (Good Performance Management and Development)
2. พัฒนาระบบนิเวศสู่ความเป็นมหาวิทยาลัยดิจิทัล (Digital University) และการพัฒนาระบบข้อมูลเปิด (Open data) ในการเป็นมหาวิทยาลัยแห่งการเชื่อมโยงระดับโลก
3. มุ่งสู่การเป็นมหาวิทยาลัยสีเขียวระดับโลกและองค์กรแห่งความยั่งยืนในอนาคตตามแนวทางการปลดปล่อยก๊าซเรือนกระจกสุทธิเป็นศูนย์ (Net-Zero Emissions)
4. การใช้ศักยภาพตามพันธกิจและบริหารทรัพยากรเพื่อความยั่งยืนด้านการเงิน
5. บริการสุขภาพและสาธารณสุขที่ทันสมัยแก่ชุมชนและผู้สูงอายุ (Community Health Care) วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์

(SO5) เพื่อพัฒนาสมรรถนะบุคลากร โครงสร้างพื้นฐาน และระบบนิเวศการดำเนินงาน ที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ โปร่งใสและมีธรรมาภิบาล เพื่อสนับสนุนการดำเนินพันธกิจทุกด้านของมหาวิทยาลัย ภายใต้ กรอบการพัฒนาคุณภาพองค์กรเพื่อความเป็นเลิศ มุ่งสู่การเป็นมหาวิทยาลัยดิจิทัล และมหาวิทยาลัยสีเขียว ระดับโลก รวมทั้งสนับสนุนการขับเคลื่อนพันธกิจทุกด้านของมหาวิทยาลัย ให้มีคุณภาพ โดดเด่น มีประสิทธิภาพ และเป็นที่ยอมรับในระดับสากล

บทที่ 4

การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ในการจัดทำแผนการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยพะเยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ตามประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 ในแผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยพะเยา ระยะ 5 ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 – 2572) มหาวิทยาลัยกำหนดวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ด้วยการขับเคลื่อนเชิงระบบเพื่อมุ่งสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัย “มหาวิทยาลัยสร้างปัญญา เพื่อนวัตกรรมชุมชน สู่สากล อย่างยั่งยืน (University to Create Wisdom for Sustainable Community Development with Innovations of International Standards) ด้วยหลักธรรมาภิบาล บนพื้นฐานของคุณภาพและความร่วมมือ โดยมุ่งเน้นในการพัฒนากระบวนการบริหารงานองค์กรเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศโดยใช้ EdPEx เป็นเครื่องมือในการจัดการองค์กร มุ่งสู่การจัดการองค์กรสมัยใหม่ โดยใช้ข้อมูลในการบริหารงานที่มีความคล่องตัวและยืดหยุ่น พัฒนาระบบงานให้เกิดความเชื่อมโยงลดขั้นตอน เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มีการพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะ สมรรถนะ ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานในศตวรรษที่ 21 โดยการ Upskill/ Reskill มี Growth Mindset ที่เรียนรู้ได้ตลอดเวลา และมุ่งเน้นการสร้างนวัตกรรม ดังนั้น กองการเจ้าหน้าที่ ในฐานะผู้รับผิดชอบในการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยพะเยา จึงได้ปรับปรุงแผนการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับการขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยพะเยา ตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (Education Criteria for Performance Excellence: EdPEx) โดยจำแนกแผน ดังนี้

1. แผนการบริหารบุคคล

ด้านอัตรากำลังบุคลากรที่มีจำนวนเหมาะสมกับพันธกิจ มีการสรรหาบุคลากรใหม่ที่มีทักษะ/สมรรถนะที่ตรงตามภารกิจ และมีกระบวนการสนับสนุนด้านความก้าวหน้า รวมถึงดูแลสวัสดิการและสิทธิ ในแต่ละด้าน ดังนี้

- 1.1 ด้านวางแผนอัตรากำลัง
- 1.2 ด้านสรรหา
- 1.3 ด้านการบริหารค่าตอบแทน สวัสดิการและรางวัลใจ

2. แผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ด้านการพัฒนาบุคลากรให้มีความขีดความสามารถในการดำเนินงานตามวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัยและทันต่อการเปลี่ยนแปลงพลิกโฉมในระดับองค์กร รูปแบบต่าง ๆ ทั้ง Onsite และ Online แต่ละด้าน ดังนี้

2.1 ด้านการพัฒนาบุคลากร

2.2 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

3. แผนการพัฒนาระบบสารสนเทศด้านบุคคล

ด้านการพัฒนาระบบสารสนเทศด้านบุคคล เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานให้บุคลากรให้มีประสิทธิภาพและตรวจสอบได้ รวมถึงผู้รับบริการมีความสะดวก รวดเร็ว และติดตามได้ ทั้งยังเป็นการเก็บข้อมูลเพื่อนำมาวิเคราะห์ในการดำเนินงานในอนาคตได้

แผนการดำเนินงานการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

มหาวิทยาลัยได้ตระหนักการพัฒนาบุคลากร โดยมุ่งเน้นบุคลากรให้เห็นความจำเป็นในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง โดยกำหนดให้บุคลากรจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) เพื่อขับเคลื่อนพันธกิจขององค์กร รวมถึงการสร้างความรู้ความผูกพันโดยการสนับสนุนบุคลากรยกย่องชมเชย และพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อให้บริการสิ่งอำนวยความสะดวกการดำเนินงานด้านบุคคล ทั้งนี้ ได้กำหนดกิจกรรม/โครงการ วัตถุประสงค์โครงการ ตัวชี้วัดความสำเร็จ เป้าหมายของ ตัวชี้วัด กลุ่มเป้าหมาย ระยะเวลาดำเนินการ ผู้รับผิดชอบ แยกตามแผนการดำเนินการ ดังนี้

1. แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมายของตัวชี้วัด	กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
1.การวางแผนอัตรากำลัง							
การวิเคราะห์อัตรากำลัง	เพื่อจัดทำแผนอัตรากำลังมหาวิทยาลัยพะเยา	อัตราส่วนของบุคลากรต่ออัตราพึงมีสอดคล้องกับพันธกิจทุกด้าน	อัตราส่วนของบุคลากรต่ออัตราพึงมีสอดคล้องกับพันธกิจทุกด้านไม่น้อยกว่า ร้อยละ 0.5	ทุกส่วนงาน	1 ต.ค. 2567 – 30 ก.ย. 2568	ไม่มี	กองการเจ้าหน้าที่
2.การสรรหา บรรจุแต่งตั้ง							
การสรรหาบุคลากรได้ตรงกับความต้องการของมหาวิทยาลัย	เพื่อสร้างกระบวนการสรรหาที่สามารถสรรหาบุคลากรได้ตรงกับความต้องการ	ดำเนินการสรรหาบุคลากรใหม่ได้ตรงกับความต้องการ	การสรรหาบุคลากรใหม่ได้ตรงกับความต้องการของหน่วยงานในจำนวนที่เพิ่มขึ้น	ทุกส่วนงาน	1 ต.ค. 2567 – 30 ก.ย. 2568	ไม่มี	กองการเจ้าหน้าที่

2. แผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

2.1 ด้านการพัฒนาบุคลากร

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมายของตัวชี้วัด	กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
การพัฒนาบุคลากร							
1. การพัฒนาศักยภาพอาจารย์ให้มีสมรรถนะระดับสูง	เพื่อให้อาจารย์มีศักยภาพ/สมรรถนะระดับสูงในการจัดการ เพื่อให้เกิด (สร้าง) การเรียนรู้ผ่านเทคโนโลยีอนาคต	จำนวนอาจารย์ที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพ	ร้อยละ 80	อาจารย์	1 ต.ค. 2567 – 30 ก.ย. 2568	500,000	กองการเจ้าหน้าที่และกองบริการการศึกษา
2. การพัฒนาทักษะบุคลากรเชิงพื้นที่ (Area-Based Competency)	เพื่อให้เสริมทักษะและให้ความรู้กับบุคลากรเกี่ยวกับการพัฒนาเชิงพื้นที่สู่เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDG Training) ที่สอดคล้องกับบริบทของมหาวิทยาลัย	จำนวนโครงการ/กิจกรรมพัฒนาสมรรถนะระดับสูงรองรับพันธกิจที่ท้าทายของบุคลากรสายสนับสนุนทักษะบุคลากรเชิงพื้นที่ (Area-	1 โครงการ	บุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา	1 มี.ค. 2568 – 30 ก.ย. 2568	300,000	กองการเจ้าหน้าที่

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมายของตัวชี้วัด	กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
การพัฒนาบุคลากร							
		Based Competency)ใน					
3.การพัฒนาทักษะบุคลากร ทักษะด้านดิจิทัล (Digital Competency)	เพื่อให้บุคลากรมีทักษะด้านดิจิทัล (Digital Competency)	จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา	ร้อยละ 20	บุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา	1 ต.ค. 2567 – 30 ก.ย. 2568	123,500	ศูนย์บริการเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
4. การจัดทำโครงการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่	เพื่อให้บุคลากรใหม่ได้รับทราบค่านิยมของมหาวิทยาลัย และมีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับบริบทนโยบายทิศทางการบริหาร รวมถึงเส้นทางสู่ความก้าวหน้าในตำแหน่ง	จำนวนร้อยละของบุคลากรบรรจุใหม่ที่เข้าร่วมโครงการ	ร้อยละ 80	บุคลากรใหม่	24 – 25 ก.ค. 2568	400,000	กองการเจ้าหน้าที่

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์โครงการ	ตัวชี้วัด ความสำเร็จ	เป้าหมายของ ตัวชี้วัด	กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
การพัฒนาบุคลากร							
5. พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการสามารถขอตำแหน่งทางวิชาการตามเกณฑ์ที่มหาวิทยาลัยกำหนด	เพื่อให้พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ มีความรู้ ทักษะการเตรียมตัวในการขอ กำหนดตำแหน่งทางวิชาการได้ตามเกณฑ์ที่มหาวิทยาลัยกำหนด	จำนวนบุคลากรสายวิชาการที่เข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ	ผศ. ร้อยละ 15 รศ. ร้อยละ 5 ศ. ร้อยละ 1	พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ	1 ต.ค. 2567 – 30 ก.ย. 2568	1,000,000	กองการเจ้าหน้าที่
6. พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนสามารถเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้นตามเกณฑ์ที่มหาวิทยาลัยกำหนด	เพื่อให้พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มีความรู้ ทักษะการเตรียมตัวในการเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้น	จำนวนพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนที่เข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้น	ระดับ ชำนาญการ 5 คน	พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน	1 ต.ค. 2567 – 30 ก.ย. 2568	100,000	กองการเจ้าหน้าที่
7. โครงการ R2R Show UP 2025	เพื่อเป็นการนำเสนอและประกวดผลงานวิจัยเพื่อการพัฒนางานประจำ	จำนวนพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนที่ได้รับ	37 เรื่อง	ผู้รับทุนฯ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568	15 ส.ค. 2568	60,000	กองการเจ้าหน้าที่

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมายของตัวชี้วัด	กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
การพัฒนาบุคลากร							
	(R2R) ของผู้รับทุนสนับสนุนการทำวิจัยเพื่อพัฒนางานประจำ รุ่นที่ 11 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567	ทุนฯ และเข้าร่วมนำเสนอผลงาน					
8. โครงการ Show and Share UP KM	เพื่อเป็นการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนและเรียนรู้ประสบการณ์ความสำเร็จระหว่างส่วนงาน/หน่วยงาน ภายในมหาวิทยาลัย และสร้างเครือข่ายพร้อมทั้งสนับสนุนให้มีเวทีแลกเปลี่ยนความรู้เพื่อทุกส่วนงาน/หน่วยงาน จะได้ประโยชน์จากกระบวนการเรียนรู้	มีคุณลักษณะที่โดดเด่นและเป็นแบบอย่างที่ดีในการบริหารงานให้บรรลุเป้าหมายของ Super KPI ตามประเด็นยุทธศาสตร์ ของแผนยุทธศาสตร์ การพัฒนา มหาวิทยาลัยพะเยา	5 ประเด็นยุทธศาสตร์	บุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา	16 ส.ค .68	400,000	กองการเจ้าหน้าที่

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมายของตัวชี้วัด	กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
การพัฒนาบุคลากร							
	ร่วมกัน						

2.2 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมายของตัวชี้วัด	กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
การประเมินผลการปฏิบัติงาน							
1. การประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานมหาวิทยาลัยที่มีประสิทธิภาพ	1. เพื่อวัดผลประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน 2. เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานพัฒนาจุดเด่นแก้ไขจุดบกพร่อง	พนักงานมหาวิทยาลัยมีการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับผลการประเมินการปฏิบัติงาน	พนักงานมหาวิทยาลัยมีผลการประเมินการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี หรือดีมาก ไม่น้อยกว่าร้อยละ 85	บุคลากรมหาวิทยาลัย	1 ต.ค. 2567 – 30 ก.ย. 2568	ไม่ใช่ งบประมาณ	กองการเจ้าหน้าที่
2. การประเมินความสุขและความผูกพันที่มีต่อมหาวิทยาลัย	เพื่อให้รับทราบความสุขและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อมหาวิทยาลัย	ระดับคะแนนความสุขและความผูกพันที่มีต่อมหาวิทยาลัย	อยู่ในระดับดี	บุคลากรมหาวิทยาลัย	1 ต.ค. 2567 – 30 ก.ย. 2568	ไม่ใช่ งบประมาณ	กองการเจ้าหน้าที่

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมาย ของตัวชี้วัด	กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
การบริหารคาตอบแทน สวัสดิการและรางวัลจูงใจ							
3. การสร้างเสริม สุขภาพบุคลากร	เพื่อให้บุคลากรมีสุขภาวะที่ดีในการ ปฏิบัติงาน	จำนวนโครงการสนับสนุนด้าน การสร้างเสริมสุขภาพ 1.โครงการแข่งขันกีฬา บุคลากรมหาวิทยาลัยแห่ง ประเทศไทย ครั้งที่ 41 2.โครงการ UP Sport Day & BMI Challenge 2025 3.โครงการส่งเสริมสุขภาพ บุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา 4.โครงการตรวจสุขภาพ บุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา ประจำปี 2568	4 โครงการ	บุคลากรมหาวิทยาลัย	1 ต.ค. 2567 – 30 ก.ย. 2568	2,500,000	กองการเจ้าหน้าที่

3. แผนพัฒนาระบบสารสนเทศบุคคล

ลำดับ	รายการ	แผนดำเนินการ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568											งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ	
		ต.ค	พ.ย	ธ.ค	ม.ค	ก.พ	มี.ค	เม.ย	พ.ค	มิ.ย	ก.ค	ส.ค			ก.ย
1	ระบบ UP Healthy	←								→				ไม่ใช้งบประมาณ	กองการเจ้าหน้าที่
2	ระบบ Work From Area	←								→				50,000	กองการเจ้าหน้าที่
3	ระบบแผนการสนับสนุนทุนสายวิชาการ	←								→				ไม่ใช้งบประมาณ	กองการเจ้าหน้าที่
4	ระบบหนังสือรับรอง	←								→				ไม่ใช้งบประมาณ	กองการเจ้าหน้าที่
5	ระบบติดตามการเข้าสู่ตำแหน่งสายสนับสนุน	←								→				ไม่ใช้งบประมาณ	กองการเจ้าหน้าที่



กองการเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยพะเยา
Division of Personnel University of Phayao



โทรศัพท์ 0 5446 6666
(ต่อ) 1038, 1040-1044



<https://personnel.up.ac.th>



กองการเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยพะเยา