



# แผนการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

---





แผนการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล  
มหาวิทยาลัยพะเยา  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

## คำนำ

แผนการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยพะเยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 จัดทำขึ้นเพื่อใช้เป็นแนวทางการขับเคลื่อนการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ให้ตอบสนองกับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยพะเยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 – 2572 ให้มีความเชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัย “มหาวิทยาลัยสร้างปัญญา และนวัตกรรมชุมชน สู่สากล อย่างยั่งยืน” (University to Create Wisdom and Sustainable Community Development with Innovations of International Standards) และเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินงาน ที่เป็นเลิศ (Education Criteria for Performance Excellence: EdPEX) รวมทั้งสอดคล้องกับเป้าหมาย การพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs)

กระบวนการจัดทำแผนการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยพะเยา เน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรทั้งทั้งสายวิชาการ และสายสนับสนุน ในการขับเคลื่อนพันธกิจของ มหาวิทยาลัย ภายในวิสัยทัศน์ และ Flagship การสร้างความเป็นอยู่ที่ดีของสังคม ( Societal well - being ) โดยผ่านกระบวนการรับฟังความคิดเห็นจากผู้ปฏิบัติงานด้านทรัพยากรบุคคล และผู้บริหารที่ กำกับดูแลงานด้านทรัพยากรบุคคลของแต่ละส่วนงาน อีกทั้ง มีการพิจารณาสถานการณ์รอบข้างใน หลากหลายมุมมอง ทั้งนี้ การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปในทิศทางเดียวกับ มหาวิทยาลัย

กองการเจ้าหน้าที่ในฐานะผู้รับผิดชอบหวังเป็นอย่างยิ่งว่า แผนการบริหารและการพัฒนา ทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยพะเยาฉบับนี้ จะเป็นแนวทางเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย ให้บรรลุถึงเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ ของมหาวิทยาลัยร่วมกันต่อไป

กองการเจ้าหน้าที่

## สารบัญ

	หน้า
<b>บทที่ 1 บทนำ</b>	
หลักการและเหตุผล	1
กระบวนการจัดทำแผนการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	3
<b>บทที่ 2 การวิเคราะห์สถานภาพด้านทรัพยากรบุคคล</b>	
ข้อมูลบุคลากร	7
แนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคล	11
แนวทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	17
<b>บทที่ 3 ทิศทางการจัดทำแผนการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล</b>	
การกำหนดแผนยุทธศาสตร์	18
กระบวนการถ่ายทอดแผนไปสู่การปฏิบัติ	21
<b>บทที่ 4 แผนการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล</b>	
การจัดทำแผนการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	23
การจัดทำแผนด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	24
การจัดทำแผนด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	24
การแผนพัฒนาระบบสารสนเทศด้านบริหารทรัพยากรบุคคล	24
แผนการดำเนินงานบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	25

## บทที่ 1

### บทนำ

#### หลักการและเหตุผล

กระบวนการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยพะเยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 – 2573 กระบวนการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยพะเยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569- 2573 เพื่อให้สอดคล้องกับการจัดกลุ่มตามพระราชบัญญัติการอุดมศึกษา พ.ศ. 2562 และกฎกระทรวงการจัดกลุ่ม สถาบันอุดมศึกษา พ.ศ.2564 ที่มีเป้าหมายในการพลิกโฉมมหาวิทยาลัยให้สอดคล้องกับการพลิกโฉมประเทศ (Reinvent the Nation) เพื่อสร้างและพัฒนาคนในศตวรรษที่ 21 เพื่อการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมเพื่อ ขับเคลื่อนประเทศตามแนวทาง Value-based economy และการทำงานแบบจตุรภาคี (Quadruple Helix) มหาวิทยาลัยพะเยา โดยได้มีการเชื่อมโยงตัวชี้วัดให้เข้ากับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals : SDGs) ซึ่งเป็นข้อกำหนดของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 และ เชื่อมโยงกับคำแถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรี “แพรทอธธาร ชินวัตร” นายกรัฐมนตรี แถลงต่อรัฐสภาวันที่ 12 กันยายน 2567 โดยมหาวิทยาลัยพะเยาได้ดำเนินการตามกระบวนการดังนี้

**กระบวนการที่ 1** [เมษายน - พฤษภาคม 2568] รวบรวมข้อมูลผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย ข้อมูลที่เกี่ยวข้อง และปัจจัยแวดล้อมภายใน/ภายนอกที่มีผลกระทบต่อการทำงานมหาวิทยาลัย เพื่อนำมา วิเคราะห์สภาพแวดล้อมองค์กร ด้วยเครื่องมือ SWOT Analysis PESTEL Analysis 7s และ Tows Matrix ประกอบกันกับผลการดำเนินงานที่ผ่านมา ด้วยเครื่องมือ Performance Analysis ร่วมกับการวิเคราะห์เสียง จากลูกค้าผ่าน VOC Analysis

**กระบวนการที่ 2** [มิถุนายน - กรกฎาคม 2568] จากการวิเคราะห์ข้างต้นถูกนำมาเป็นพื้นฐานในการ กำหนดนโยบายของนายกสภามหาวิทยาลัยพะเยา และอธิการบดี ก่อนถ่ายทอดนโยบายการบริหารมหาวิทยาลัยสู่ผู้บริหารทุกระดับเพื่อใช้เป็นแนวทางในการทบทวนปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยพะเยาให้มีความสอดคล้องตามสภาวะการณ์ในปัจจุบันและรองรับต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคตได้อย่างทันการณ์ พร้อมกับการทบทวนแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาฯ ผลการดำเนินงาน วิสัยทัศน์ พันธกิจ และ ค่านิยม จนนำมาสู่การกำหนดบริบทเชิงกลยุทธ์ (Critical Success Factor: CSF, Strategic Challenge: SC, Strategic Advantage: SA และ Strategic Opportunity: SP) พร้อมกับทบทวนระบบงานและบริหารจัดการ จัดการความเสี่ยงมหาวิทยาลัย ควบคู่ไปพร้อมกัน

**กระบวนการที่ 3** [กรกฎาคม - สิงหาคม 2568] นำผลลัพธ์จากกระบวนการที่ 1 และ 2 มาใช้เป็นข้อมูลในการพิจารณาและนำมากำหนดกลยุทธ์ในแต่ละประเด็นยุทธศาสตร์ และจัดทำ (ร่าง) แผนยุทธศาสตร์ การพัฒนามหาวิทยาลัยพะเยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 - 2573 (ระยะ 5 ปี) เสนอเพื่อรับฟัง ข้อเสนอแนะต่อที่ประชุมสภามหาวิทยาลัยพะเยา ในวันที่ 16 สิงหาคม 2568 จากนั้น

ข้อเสนอแนะจากนายก สภามหาวิทยาลัย และกรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิ จะถูกนำมาใช้ในการปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์ การพัฒนามหาวิทยาลัยฯ 6

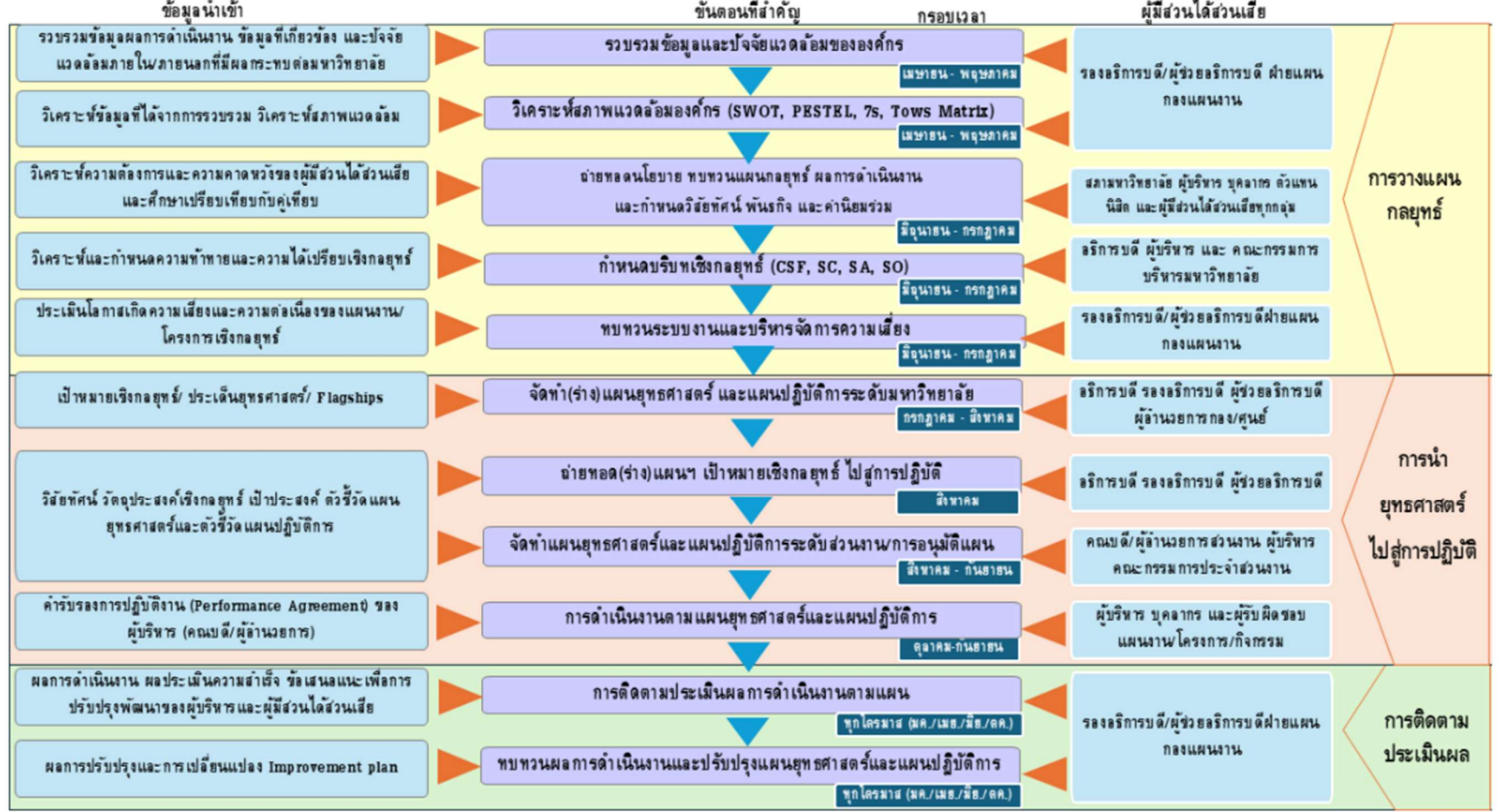
**กระบวนการที่ 4** [กรกฎาคม - สิงหาคม 2568] จัดทำ (ร่าง) แผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัย พะเยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 - 2573 (ระยะ 5 ปี) และจัดทำ (ร่าง) แผนปฏิบัติการประจำปีระดับ มหาวิทยาลัย โดยพิจารณาจากผลในกระบวนการที่ 3 ร่วมกับข้อคิดเห็นในการบริหารมหาวิทยาลัยจาก คณะกรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิ

**กระบวนการที่ 5** [สิงหาคม 2568] ถ่ายทอด (ร่าง) แผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยพะเยา ประจำปี พ.ศ. 2569 - 2573 และเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ เพื่อให้หน่วยงาน/ส่วนงาน ใช้ประกอบในการจัดทำ แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาและแผนปฏิบัติการประจำปี

**กระบวนการที่ 6** [สิงหาคม - กันยายน 2568] มหาวิทยาลัย และหน่วยงาน/ส่วนงาน จัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยพะเยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 - 2573 (ระยะ 5 ปี) แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาหน่วยงาน/ส่วนงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 - 2573 (ระยะ 5 ปี) แผนปฏิบัติการประจำปีมหาวิทยาลัยพะเยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 และแผนปฏิบัติการประจำปี หน่วยงาน/ส่วนงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 เพื่อนำเสนอขอความเห็นชอบต่อที่ประชุม คณะกรรมการ บริหารมหาวิทยาลัยพะเยา และคณะกรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิ

**กระบวนการที่ 7** [กันยายน 2568] ประกาศใช้แผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยพะเยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 - 2573 (ระยะ 5 ปี) ฉบับสมบูรณ์ แผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัย หน่วยงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 - 2573 (ระยะ 5 ปี) ฉบับสมบูรณ์ แผนปฏิบัติการประจำปี มหาวิทยาลัยพะเยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 ฉบับสมบูรณ์ และแผนปฏิบัติการหน่วยงาน/ส่วนงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 ฉบับสมบูรณ์

กระบวนการจัดทำแผนการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล



แผนภูมิ 1.1 ข้อมูลนำเข้า แนวทางการวางแผนยุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา และการถ่ายทอดลงสู่การปฏิบัติ

เป้าหมายการพัฒนามหาวิทยาลัยพะเยาเพื่อตอบสนองแผนยุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา มุ่งสร้างปัญญาและนวัตกรรมชุมชนสู่สากลอย่างยั่งยืน และพัฒนาองค์ความรู้เชิงลึกเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจแบบองค์รวม 3 มิติ (BCG Model) ได้แก่ เศรษฐกิจชีวภาพ (Bio Economy) เศรษฐกิจหมุนเวียน (Circular Economy) เศรษฐกิจสีเขียว (Green Economy) ตอบโจทย์ SDGs องค์รวมของประเทศ ตามเป้าหมายการบรรลุวิสัยทัศน์ของแผนยุทธศาสตร์ชาติ หรือ Thailand SDGs Roadmap “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้วภายในปี 2580 ตามหลักปรัชญา เศรษฐกิจพอเพียง” รวมถึงการวิจัยและพัฒนานวัตกรรมภายในประเทศตามกรอบระยะกลางและระยะยาวในการบริหารประเทศ ตามคำแถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรี “แพรทองธาร ชินวัตร” นายกรัฐมนตรี แถลงต่อ รัฐสภาวันที่ 7 กันยายน 2567 ดังแผนภูมิต่อไปนี้

ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี	ยุทธศาสตร์ที่ 2 ด้านสร้างความสามารถในการแข่งขัน	ยุทธศาสตร์ที่ 3 ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์	ยุทธศาสตร์ที่ 2 ด้านสร้างความสามารถในการแข่งขัน	ยุทธศาสตร์ที่ 2 ด้านสร้างความสามารถในการแข่งขัน	ยุทธศาสตร์ที่ 6 ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารภาครัฐ
	ยุทธศาสตร์ที่ 4 ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม	ยุทธศาสตร์ที่ 5 ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพที่เป็นมิตรและสิ่งแวดล้อม	ยุทธศาสตร์ที่ 4 ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม	ยุทธศาสตร์ที่ 5 ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพที่เป็นมิตรและสิ่งแวดล้อม	
แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13	เป้าหมายหลัก 1. การปรับโครงสร้างภาคการผลิตและบริการสู่เศรษฐกิจฐานนวัตกรรม 2. การพัฒนาคนสำหรับโลกยุคใหม่ 3. การมุ่งสู่สังคมแห่งโอกาสและความเป็นธรรม 4. การเปลี่ยนผ่านไปสู่ความยั่งยืน 5. การเสริมสร้างความสามารถของประเทศในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงและความเสี่ยงภายใต้บริบทโลกใหม่				
	หมายเหตุ 12 ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง ผู้เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต	หมายเหตุ 1 ไทยเป็นประเทศชั้นนำด้านสินค้าเกษตรและเกษตรแปรรูปมูลค่าสูง หมายเหตุ 5 ไทยเป็นประตูการค้าการลงทุนและยุทธศาสตร์ทางโลจิสติกส์สำคัญของภูมิภาค หมายเหตุ 6 ไทยเป็นศูนย์กลางด้านดิจิทัลและอุตสาหกรรมดิจิทัลระดับโลกอย่างยั่งยืน หมายเหตุ 7 ไทยมีวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่เข้มแข็งมีศักยภาพสูงและสามารถแข่งขันได้	หมายเหตุ 1 ไทยเป็นประเทศชั้นนำด้านสินค้าเกษตรและเกษตรแปรรูปมูลค่าสูง หมายเหตุ 5 ไทยเป็นประตูการค้าการลงทุนและยุทธศาสตร์ทางโลจิสติกส์สำคัญของภูมิภาค หมายเหตุ 6 ไทยเป็นศูนย์กลางด้านดิจิทัลและอุตสาหกรรมดิจิทัลระดับโลกอย่างยั่งยืน หมายเหตุ 7 ไทยมีวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่เข้มแข็งมีศักยภาพสูงและสามารถแข่งขันได้	หมายเหตุ 8 ไทยมีพื้นที่และเมืองอัจฉริยะที่น่าอยู่ปลอดภัยเติบโตอย่างยั่งยืน หมายเหตุ 10 ไทยมีเศรษฐกิจหมุนเวียนและสังคมคาร์บอนต่ำ	หมายเหตุ 4 ไทยเป็นศูนย์กลางทางการแพทย์และสุขภาพมูลค่าสูง หมายเหตุ 13 ไทยมีภาครัฐที่ทันสมัยมีประสิทธิภาพและตอบโจทย์ประชาชน
กรอบนโยบายและยุทธศาสตร์การอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม พ.ศ. 2566 - 2570	ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาเศรษฐกิจไทยด้วยเศรษฐกิจสร้างคุณค่าและเศรษฐกิจสร้างสรรค์ ให้มีความสามารถในการแข่งขันและพึ่งพาตนเองได้อย่างยั่งยืน พร้อมสู่อนาคต  ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนากำลังคนของประเทศ สถาบันอุดมศึกษาและสถาบันวิจัย ให้เป็นฐานการขับเคลื่อนการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ แบบก้าวกระโดดและอย่างยั่งยืน	ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาเศรษฐกิจไทยด้วยเศรษฐกิจสร้างคุณค่าและเศรษฐกิจสร้างสรรค์ ให้มีความสามารถในการแข่งขันและพึ่งพาตนเองได้อย่างยั่งยืน พร้อมสู่อนาคต  ยุทธศาสตร์ที่ 2 ยกระดับสังคมและสิ่งแวดล้อมให้มีการพัฒนาอย่างยั่งยืน สามารถแก้ไขปัญหาท้าทายและปรับตัวได้ทันต่อพลวัตการเปลี่ยนแปลงของโลก  ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี การวิจัยและนวัตกรรมระดับขั้นแนวหน้าที่ก้าวหน้าล้ำยุค เพื่อสร้างโอกาสใหม่และความพร้อมของประเทศในอนาคต	ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาเศรษฐกิจไทยด้วยเศรษฐกิจสร้างคุณค่าและเศรษฐกิจสร้างสรรค์ ให้มีความสามารถในการแข่งขันและพึ่งพาตนเองได้อย่างยั่งยืน พร้อมสู่อนาคต  ยุทธศาสตร์ที่ 2 ยกระดับสังคมและสิ่งแวดล้อมให้มีการพัฒนาอย่างยั่งยืน สามารถแก้ไขปัญหาท้าทายและปรับตัวได้ทันต่อพลวัตการเปลี่ยนแปลงของโลก	ยุทธศาสตร์ที่ 2 ยกระดับสังคมและสิ่งแวดล้อม ให้มีการพัฒนาอย่างยั่งยืน สามารถแก้ไขปัญหาท้าทายและปรับตัวได้ทันต่อพลวัตการเปลี่ยนแปลงของโลก  ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนากำลังคนของประเทศ สถาบันอุดมศึกษาและสถาบันวิจัย ให้เป็นฐานการขับเคลื่อนการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ แบบก้าวกระโดดและอย่างยั่งยืน	ยุทธศาสตร์ที่ 2 ยกระดับสังคมและสิ่งแวดล้อม ให้มีการพัฒนาอย่างยั่งยืน สามารถแก้ไขปัญหาท้าทายและปรับตัวได้ทันต่อพลวัตการเปลี่ยนแปลงของโลก  ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนากำลังคนของประเทศ สถาบันอุดมศึกษาและสถาบันวิจัย ให้เป็นฐานการขับเคลื่อนการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ แบบก้าวกระโดดและอย่างยั่งยืน
	ยุทธศาสตร์ที่ 1 การเตรียมคนและเสริมสร้างศักยภาพคน ให้มีสมรรถนะและทักษะแห่งอนาคต	ยุทธศาสตร์ที่ 2 การสร้างงานวิจัยและนวัตกรรม พัฒนาเศรษฐกิจสังคม และชุมชน	ยุทธศาสตร์ที่ 3 การบริการวิชาการและสร้างสรรคพื้นที่การเรียนรู้ เพื่อความเป็นอยู่ที่ดีทางสังคม	ยุทธศาสตร์ที่ 4 การส่งเสริมการทุนบำรุง ศิลปวัฒนธรรมเพื่อความเป็นไทย และเอกลักษณ์ของชาติ	ยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนากระบวนการจัดการ ที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และมีธรรมาภิบาล

แผนภูมิ 1.2 แสดงความเชื่อมโยงแผนการบริหารประเทศที่สำคัญและเกี่ยวข้องกับการอุดมศึกษา

ระดับของแผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยพะเยา



แผนภูมิ 1.3 การเชื่อมโยงแผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยพะเยา

## บทที่ 2

### การวิเคราะห์สถานภาพด้านทรัพยากรบุคคล

#### ข้อมูลบุคลากร



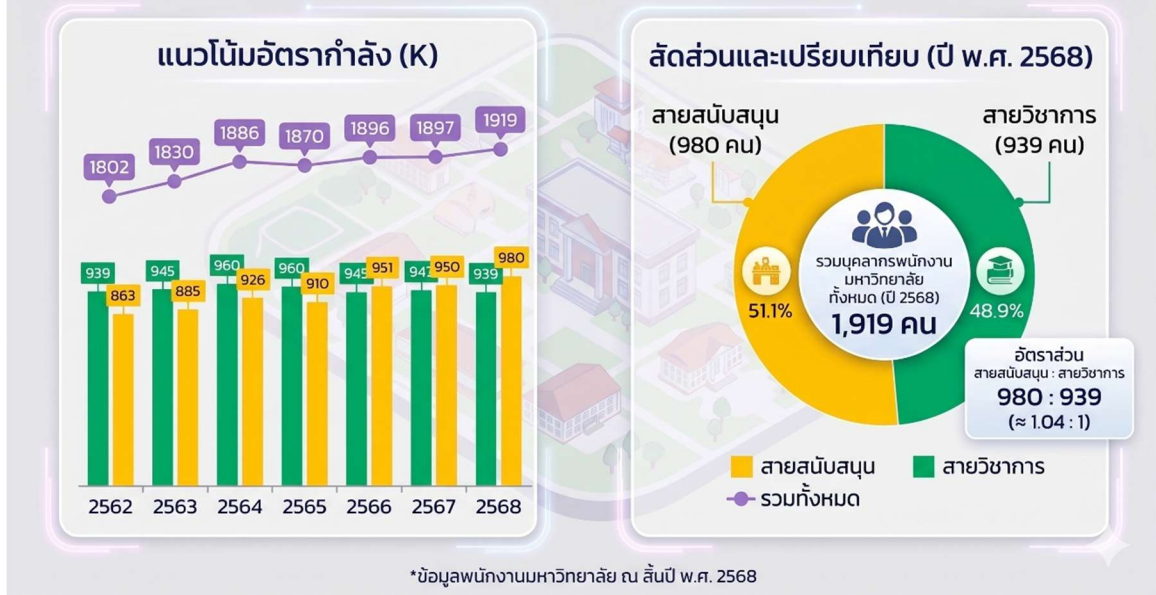
#### แผนภูมิ 2.1 แสดงจำนวนบุคลากรและประเภทการจ้าง

มหาวิทยาลัยพะเยามีบุคลากรทั้งสิ้น 2,062 คน จำแนกเป็น สายวิชาการ จำนวน 998 คน (48.4%) สายสนับสนุน จำนวน 1,064 คน (51.6%) โดยแยกเป็นประเภทการจ้าง ได้แก่

- 1) พนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 1,919 คน (93.06%)
- 2) ลูกจ้างมหาวิทยาลัย จำนวน 72 คน (3.49%)
- 3) ผู้มีความรู้ความสามารถพิเศษ จำนวน 28 คน (1.36%) และ
- 4) ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 43 คน (2.85%)

## อัตรากำลังพนักงานมหาวิทยาลัย

สถิติอัตรากำลังพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2562 – 2568



แผนภูมิ 2.2 แสดงจำนวนอัตรากำลังพนักงานมหาวิทยาลัย ปีงบประมาณ 2562 – 2568

ในปีงบประมาณ 2568 มีจำนวนพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการและสนับสนุน จำนวน 1,919 คน จากปีงบประมาณ 2567 จำนวน 1,897 คน เพิ่มจากเดิมจำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 1.16 ที่เพิ่มขึ้น โดยปีงบประมาณ 2568 พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ จำนวน 939 คน คิดเป็นร้อยละ 48.93 และสายสนับสนุน 980 คน คิดเป็นร้อยละ 51.07 หากคิดสัดส่วนพนักงานสายวิชาการต่อสนับสนุนจะอยู่ที่ 1 : 1.04 ทั้งนี้ มีแนวโน้มสายสนับสนุนจะมีอัตราสูงสูงขึ้น เนื่องจากโรงพยาบาลของมหาวิทยาลัยจะได้รับกรอบอัตรากำลังสายสนับสนุนจากงบประมาณแผ่นดินทุกปีงบประมาณ

## สถิติการเข้ารับบรรจุแต่งตั้งเป็น พนักงานมหาวิทยาลัย

ข้อมูลสรุปปีงบประมาณ 2562 – 2568

# 548

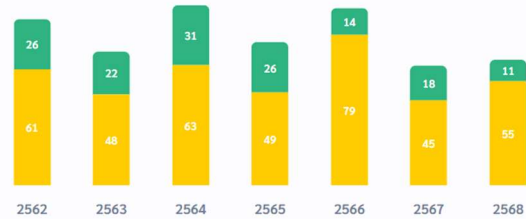
จำนวนการบรรจุแต่งตั้งรวม (คน)

สัดส่วนการบรรจุสะสม

สายสนับสนุน: 73%

สายวิชาการ: 27%

### จำนวนการบรรจุจำแนกตามสายงานรายปี



รวมสายวิชาการ  
148 คน

รวมสายสนับสนุน  
400 คน

■ สายวิชาการ ■ สายสนับสนุน

ข้อมูล ณ สิ้นปีงบประมาณ 2568 | ระบบสารสนเทศบุคลากร มหาวิทยาลัยพะเยา

### แผนภูมิ 2.3 แสดงจำนวนการบรรจุแต่งตั้งเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย

การเข้ารับบรรจุแต่งตั้งเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย มีแนวโน้มการบรรจุแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนเพิ่มมากขึ้น โดยเฉพาะโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยพะเยา ซึ่งเป็นไปตามพันธกิจของมหาวิทยาลัยที่มีการขยายขีดความสามารถในรองรับการให้บริการด้านสุขภาพให้เต็มรูปแบบ ซึ่งในปีงบประมาณ 2569 มหาวิทยาลัยได้รับกรอบอัตรากำล้างจากงบประมาณแผ่นดินจำนวน 89 อัตรา

ตารางที่ 1 จำนวนผู้เกษียณอายุงานใน 20 ปี ( ปี พ.ศ. 2569 – 2588)

ที่	ปี พ.ศ. ที่เกษียณอายุงาน	จำนวนพนักงานมหาวิทยาลัย		
		สายวิชาการ	สายสนับสนุน	รวม
1	2569	6	3	9
2	2570	1	1	2
3	2571	2	2	4
4	2572	7	6	13
5	2573	12	3	15
6	2574	12	7	19
7	2575	11	10	21
8	2576	13	10	23
9	2577	27	16	43
10	2578	24	15	39
11	2579	40	23	63
12	2580	40	36	76
13	2581	51	41	92
14	2582	47	21	68
15	2583	64	48	112
16	2584	58	34	92
17	2585	51	51	102
18	2586	68	45	113
19	2587	77	50	127
20	2588	53	67	120
	<b>รวมทั้งสิ้น</b>	664	489	1,153

จากตารางมีจำนวนผู้เกษียณอายุเพิ่มมากขึ้นในแต่ละปี โดยปีงบประมาณ พ.ศ. 2587 เป็นปีที่มีการเกษียณอายุงานมากที่สุด จำนวน 127 อัตรา ซึ่งในแต่ละปีงบประมาณจะต้องมีการวิเคราะห์ภาระงานตามสถานภาพสถานการณ์ว่ามีความจำเป็นในการทดแทนหรือไม่ รวมถึงการเตรียมคนเพื่อเข้ามาทดแทน

## แนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคล

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

การกำหนดกรอบอัตรากำลังใหม่จะคำนึงถึงควมมีประสิทธิภาพ ความไม่ซ้ำซ้อน ความประหยัด และต้องสอดคล้องกับพันธกิจตามยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย โดยอัตรากำลังบุคลากรสายวิชาต้องเป็นไปตามมาตรฐานหลักสูตร และตามเกณฑ์ที่สภาวิชาชีพกำหนด และอัตรากำลังบุคลากรสายสนับสนุนจะวิเคราะห์ภาระงานจริงและมีการสนับสนุนการนำเทคโนโลยีสารสนเทศเข้าใช้ในการปฏิบัติงาน ดังนั้น กรณีการเพิ่มกรอบอัตรากำลังใหม่ จะมีการวิเคราะห์ค้ำึงภาระงานจริง ตามเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตร และสภาวิชาชีพกำหนด รวมไปถึงทิศทางและยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยที่ต้องขับเคลื่อนให้บรรลุตามเป้าหมาย นอกจากนี้ ยังมีการคำนวณคาดการณ์จำนวนบุคลากรที่จะเกษียณอายุงานเพื่อเตรียมสรรหาบุคลากรในรองรับการเกษียณอายุงานของพนักงานของแต่ละหลักสูตรที่ขาดแคลน 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 หรือเกษียณอายุงานจะพิจารณาให้ตามความเหมาะสมตามสัดส่วนอัตราพึงมีตามเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรหรือมาตรฐานสภาวิชาชีพ หรือความจำเป็น/ขาดแคลน นอกจากนี้มหาวิทยาลัยยังสนับสนุนพนักงานมหาวิทยาลัยให้มีความก้าวหน้าตามสายงานของพนักงานมหาวิทยาลัย โดยสายวิชาการสนับสนุนในดำรงตำแหน่งทางวิชาการ และพนักงานสายสนับสนุนให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น

### เกณฑ์การจัดสรรอัตรากำลังพนักงานมหาวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยจะวางแนวทางการวิเคราะห์ กำหนด และคาดการณ์ประเภทตำแหน่งที่มีความจำเป็นเชิงยุทธศาสตร์ และพันธกิจ สำหรับอนาคตของมหาวิทยาลัย โดยพิจารณาจากเกณฑ์ตามมาตรฐานหลักสูตร หรือมาตรฐานทางวิชาชีพ รวมถึงพันธกิจตามเป้าหมายยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย

### การกำหนดกรอบอัตรากำลังสายวิชาการ

มหาวิทยาลัยพิจารณาจากกรอบอัตรากำลังโดยใช้วิธีการบริหารจัดการกรอบอัตราแบบหมุนเวียน ทั้งกรอบอัตราที่ได้รับการจัดสรรจากเงินงบประมาณแผ่นดิน และกรอบอัตรากำลังที่ได้รับการจัดสรรจากเงินงบประมาณรายได้ของมหาวิทยาลัย รวมถึงข้อจำกัดด้านงบประมาณที่ได้รับจากภาครัฐ และจากมาตรฐานภาระงานทางวิชาการขั้นต่ำในผู้ดำรงตำแหน่งวิชาการในการคิดให้คิดจากกรอบภาระงาน (Work Load) ทั้ง 4 ภาระงาน ได้แก่

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

เนื่องจากถือว่าใน 1 สัปดาห์ อาจารย์ทุกคนต้องมีภาระงาน ในแต่ละภาคการศึกษา ไม่น้อยกว่า ๓๕ ชั่วโมงทำงาน/สัปดาห์ ดังนั้นใน ๑ ภาคการศึกษาปกติ ต้องมีภาระงาน ไม่น้อยกว่า ๖๓๐ ชั่วโมงทำงาน (๓๕ ชั่วโมงทำงาน x ๑๘ สัปดาห์) หรือ ๑ ปีการศึกษา ต้องมีภาระงานเฉลี่ย ไม่น้อยกว่า ๑,๒๖๐ ชั่วโมงทำงาน จึงนำมาคิดเทียบสัดส่วนแต่ค่าภาระงานตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด

การกำหนดกรอบอัตรากำลังสายวิชาการ ใช้เกณฑ์ตามมาตรฐานหลักสูตร และตามมาตรฐานวิชาชีพ เป็นหลัก

กรณี อัตรากำลังอยู่ในสัดส่วนที่เกินจำนวนพึงมี จะไม่ได้รับการพิจารณาเพิ่มเติมกรอบอัตรา  
กรณี อัตรากำลังอยู่ในสัดส่วนที่ไม่เกินจำนวนพึงมี จะได้รับการพิจารณาเพิ่มเติมกรอบอัตรา  
ทั้งนี้ รวมถึงการคิดคำนวณสัดส่วนการขออนุมัติกรอบอัตรากำลัง ในกรณีบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษียณอายุงาน ลาออก และกรณีอื่น ๆ

ประกอบกับการพิจารณาจากภาระงานสอนตาม FTES (Full Time Equivalent Student) และใช้อัตราส่วนอาจารย์ : หลักสูตร (ตามมาตรฐานหลักสูตร/วิชาชีพ) ตามเกณฑ์ ดังนี้

คณะ/วิทยาลัย	ใช้เกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรและวิชาชีพ	เกณฑ์อัตราส่วนหลักสูตร : จำนวนอาจารย์
คณะเกษตรศาสตร์และทรัพยากรธรรมชาติ	ใช้เกณฑ์ อาจารย์ประจำหลักสูตร โดยกำหนดให้มี	1 : 5

คณะ/วิทยาลัย	ใช้เกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรและวิชาชีพ	เกณฑ์อัตราส่วนหลักสูตร : จำนวนอาจารย์
	อาจารย์ประจำหลักสูตรไม่น้อยกว่า 5 คน	
คณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	ใช้เกณฑ์ อาจารย์ประจำหลักสูตร โดยกำหนดให้มีอาจารย์ประจำหลักสูตรไม่น้อยกว่า 5 คน	1 : 5
คณะทันตแพทยศาสตร์	ใช้เกณฑ์ อาจารย์ประจำหลักสูตร โดยกำหนดให้มีอาจารย์ประจำหลักสูตรไม่น้อยกว่า 5 คน	1 : 5
	หลักสูตรทันตแพทยศาสตรบัณฑิต ใช้เกณฑ์วิชาชีพ 1:4 โดยคิดจากจำนวนอาจารย์ประจำต่อนิสิตชั้นปีที่ 2-6	
คณะนิติศาสตร์	ใช้เกณฑ์ อาจารย์ประจำหลักสูตร โดยกำหนดให้มีอาจารย์ประจำหลักสูตรไม่น้อยกว่า 5 คน	1 : 5
คณะบริหารธุรกิจและนิเทศศาสตร์	ใช้เกณฑ์ อาจารย์ประจำหลักสูตร โดยกำหนดให้มีอาจารย์ประจำหลักสูตรไม่น้อยกว่า 5 คน	1 : 5
คณะพยาบาลศาสตร์	หลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต ใช้เกณฑ์วิชาชีพ 1:8 โดยคิดจากจำนวนอาจารย์ประจำต่อนิสิตชั้นปีที่ 1-4	1 : 5
คณะพลังงานและสิ่งแวดล้อม	ใช้เกณฑ์ อาจารย์ประจำหลักสูตร โดยกำหนดให้มีอาจารย์ประจำหลักสูตรไม่น้อยกว่า 5 คน	1 : 5

คณะ/วิทยาลัย	ใช้เกณฑ์มาตรฐานหลักสูตร และวิชาชีพ	เกณฑ์อัตราส่วน หลักสูตร : จำนวนอาจารย์
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
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	1 : 5

คณะ/วิทยาลัย	ใช้เกณฑ์มาตรฐานหลักสูตร และวิชาชีพ	เกณฑ์อัตราส่วน หลักสูตร : จำนวนอาจารย์
	อาจารย์ประจำหลักสูตรไม่น้อย กว่า 5 คน	
คณะสหเวชศาสตร์	หลักสูตรวิทยาศาสตร์บัณฑิต สาขาวิชาเทคนิคการแพทย์ใช้เกณฑ์ วิชาชีพ 1:8 โดยคิดจากจำนวนอาจารย์ประจำต่อนิสิตตาม แผนการเรียน หลักสูตรกายภาพบำบัดบัณฑิต ใช้เกณฑ์วิชาชีพ 1:8 โดยคิดจาก จำนวนอาจารย์ประจำต่อนิสิตตามแผนการเรียน	
คณะสาธารณสุขศาสตร์	ใช้เกณฑ์ อาจารย์ประจำ หลักสูตร โดยกำหนดให้มี อาจารย์ประจำหลักสูตรไม่น้อย กว่า 5 คน	1 : 5
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

มหาวิทยาลัยพิจารณาจากกรอบอัตรากำลังโดยใช้วิธีการบริหารจัดการกรอบอัตรแบบหมุนเวียน ทั้งกรอบอัตรที่ได้รับการจัดสรรจากเงินงบประมาณแผ่นดิน และกรอบอัตรากำลังที่ได้รับการจัดสรรจากเงินงบประมาณรายได้ของมหาวิทยาลัย รวมถึงข้อจำกัดด้านงบประมาณที่ได้รับจากภาครัฐ และมหาวิทยาลัยพิจารณาให้ตามความเหมาะสมในสัดส่วนอัตรากำลังที่หน่วยงานพึงมี ภาระงาน/ปริมาณงาน งานทั้งหมดที่ตำแหน่งงานนั้นจะต้องรับผิดชอบ

การกำหนดกรอบอัตรากำลังสายสนับสนุนใช้พิจารณาให้ตามความเหมาะสมตามภาระงานจริง โดยใช้เกณฑ์ภาระงาน และสูตรการคิดคำนวณสัดส่วน ภารกิจหน่วยงาน : จำนวนบุคลากรมหาวิทยาลัย

กรณี อัตรากำลังอยู่ในสัดส่วนที่เกินจำนวนพึงมีจะไม่ได้มีการพิจารณาเพิ่มเติมกรอบอัตร

กรณี อัตรากำลังอยู่ในสัดส่วนที่ไม่เกินจำนวนพึงมีจะได้รับการพิจารณาเพิ่มเติมกรอบอัตร

ทั้งนี้ รวมถึงการคิดคำนวณสัดส่วนการขออนุมัติกรอบอัตรากำลัง ในกรณีบุคลากรมหาวิทยาลัย เกษียณอายุงาน การลาออกและกรณีอื่น ๆ ที่อาจส่งผลต่อการขออนุมัติจัดสรรและการพิจารณา กรอบอัตรากำลังสายสนับสนุน

การขอรับจัดสรรอัตรากำลังสายสนับสนุน ส่วนงาน/หน่วยงาน ต้องดำเนินการวิเคราะห์ ภาระงาน ปริมาณงานทั้งหมดที่ตำแหน่งงานนั้นจะต้องรับผิดชอบ รวมถึงการเกลี่ยงานบุคลากรที่ทำงาน Overload ไปยังบุคลากร Underload ในตำแหน่งเดียวกัน หรือใกล้เคียงกัน รวมถึงบูรณาการการทำงาน ระหว่างส่วนงาน/หน่วยงาน Overload และ Underload ปรับกระบวนการทำงานใหม่ โดยการนำเทคโนโลยี และนวัตกรรมมาใช้ รวมถึงการพัฒนาระบบโปรแกรมต่าง ๆ เพื่อลดระยะเวลาการทำงาน/ลดขั้นตอน อีกทั้ง การพิจารณายกเลิกภาระงานที่มีความซ้ำซ้อนหรือไม่จำเป็นตามบริบทของงานที่เปลี่ยนแปลง กรณีมหาวิทยาลัยวิเคราะห์อัตรากำลังแล้วพบว่าส่วนงานมีบุคลากรไม่เพียงพอส่วนงาน/หน่วยงาน Underload สามารถเลือกขอรับการจัดสรรบุคลากรเพิ่มเติมหรือทดแทน (กรณีลาออก) รวมไปถึงยุบรวม งานให้สอดคล้องกับบริบทงานในปัจจุบัน

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

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

กรณี ลูกจ้างมหาวิทยาลัย หากปฏิบัติงานครบ 3 ปี และมี ประเมินผล การปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีมาก มหาวิทยาลัยมีแนวทางการบรรจุแต่งตั้งเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย โดยขออนุมัติกรอบอัตรและบรรจุแต่งตั้งจากคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัยพะเยา (ก.บ.ม.) เพื่อเป็นขวัญกำลังใจของบุคลากร

ในกรณีบุคลากรมหาวิทยาลัยสนับสนุน ตำแหน่ง นายแพทย์ และตำแหน่ง ทันตแพทย์ เมื่อได้รับการสนับสนุนให้เข้าศึกษาและสำเร็จวุฒิปริญญาตรีเฉพาะทาง หลังกลับเข้าปฏิบัติงานจะได้รับปรับคุณวุฒิการเป็นบุคลากรมหาวิทยาลัยสายวิชาการ โดยคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัยพะเยา (ก.บ.ม.) ต่อไป

#### แนวทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

มหาวิทยาลัย มีการกำหนดจุดหมายในการมุ่งเน้นการขับเคลื่อนพันธกิจให้เกิดความเป็นอยู่ที่ดีของชุมชน “Societal Well - being” ในการพัฒนาอย่างยั่งยืน (SDGs) โดยมีกำหนดสมรรถนะ ทักษะที่เกี่ยวข้องของบุคลากร มีความเข้าใจทิศทางการพัฒนามหาวิทยาลัยต่อชุมชน ทั้งนี้ ได้กำหนดทักษะเชิงพื้นที่ (Area-Based Competency) เพื่อให้บุคลากรของมหาวิทยาลัยให้มีความรู้ ทักษะสำหรับขับเคลื่อนพันธกิจต่อชุมชนให้พื้นที่ ให้เป็นในทิศทางเดียวกัน ดังนี้

1. การพัฒนาและประเมินสมรรถนะ ทักษะ และขีดความสามารถของบุคลากร ทักษะด้านเชิงพื้นที่ (Area-Based Competency) ระดับ 1 - 5 ทักษะด้านดิจิทัล (Digital Competency) ทักษะอาจารย์มืออาชีพ (UPPFS)

2. การเข้าสู่ความก้าวหน้าตามสายงาน มีระบบการเข้าสู่ความก้าวหน้าตามสายงานทั้งพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการและพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนที่ชัดเจน รวมถึงมีโครงการ/กิจกรรม ที่สนับสนุนการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ/สนับสนุนการเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้น

3. การสนับสนุนให้บุคลากรสายวิชาการมีคุณวุฒิในระดับปริญญาเอก โดยให้ไปศึกษาต่อและสนับสนุนทุนการศึกษา การไปปฏิบัติงานวิจัย เพิ่มพูนความรู้ประสบการณ์ การฝึกอบรม และดูงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ

### บทที่ 3

#### ทิศทางจัดทำแผนการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

##### การกำหนดแผนยุทธศาสตร์

การจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของมหาวิทยาลัยพะเยา ได้กำหนด ทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัย “มหาวิทยาลัยสร้างปัญญา และนวัตกรรมชุมชนสู่สากล อย่างยั่งยืน” และจุดมุ่งเน้นตามเป้าหมายของการดำเนินงานตามพันธกิจ ที่กำหนดไว้ จะเห็นได้ว่า มหาวิทยาลัย มุ่งขับเคลื่อนให้เกิดความเป็นอยู่ที่ดีของชุมชน ผ่านประเด็น ขับเคลื่อนสำคัญ 4 ประเด็น เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ของวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัย ดังต่อไปนี้

1. สร้างปัญญา เป็นจุดเริ่มต้นของการดำเนินงานในแต่ละพันธกิจ โดยมหาวิทยาลัย มีจุดมุ่งเน้นในการ พัฒนาสถานะแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ทุกช่วงวัยในสังคม อันจะทำให้ผลสัมฤทธิ์ เป็นบุคคลในชุมชนที่มี ทักษะของการเรียนรู้ตลอดชีวิต และองค์ความรู้ที่ได้รับการถ่ายทอดและนำไปสู่ การเปลี่ยนแปลงที่ดีของชุมชน

2. นวัตกรรมเพื่อสังคม เป็นประเด็นถัดมาของการดำเนินการ โดยมหาวิทยาลัยมุ่งเน้นให้เกิด การใช้ องค์ความรู้ที่ได้จากชุมชน โดยขีดความสามารถของบุคลากรและชุมชน เพื่อให้บริการย้อนกลับ สู่ชุมชน และ พัฒนาต่อยอดเป็นนวัตกรรมเพื่อสังคม ที่สามารถแก้ปัญหาและส่งเสริมรายได้ในชุมชน อันนำมาสู่ผลลัพธ์ของ การเปลี่ยนแปลง SROI ในชุมชน และการมีสุขภาวะที่ดีขึ้นของคนในชุมชน

3. ความเป็นสากล เกิดจากการดำเนินการในขั้นตอนที่ 1 และ 2 ของมหาวิทยาลัยที่มีคุณภาพ จนเป็นที่ยอมรับในระดับสากล โดยอาศัยผลของการจัดอันดับมหาวิทยาลัยจากมุมมองที่หลากหลาย เพื่อช่วยบ่งชี้ 17 การดำเนินงาน อาทิ การดำเนินงานด้านการวิจัยที่เป็นที่ยอมรับจากการจัดอันดับ SCImago Impact Ranking การจัดอันดับจากผลการดำเนินงานบนฐาน SDG ของ THE Impact Ranking การจัดลำดับมหาวิทยาลัยโลก University World Ranking การเข้าถึงข้อมูลและการเป็นที่ ยอมรับของมหาวิทยาลัยจาก Webometric Ranking และการดำเนินการที่ยั่งยืนบนพื้นฐาน Green Ecosystem จาก UI Green Ranking

4. ความยั่งยืน มหาวิทยาลัยมุ่งเน้นผลของการดำเนินงานจากทั้ง 3 ประเด็น เพื่อส่งเสริม ให้เกิดการดำเนินการที่ยั่งยืนอย่างต่อเนื่องขององค์กรและการส่งมอบคุณค่าให้แก่ชุมชน โดยตั้งเป้าหมาย ของความยั่งยืน คือ การมุ่งสู่การเป็นองค์กรที่ดำเนินการบนฐานคาร์บอนเป็นศูนย์ (Carbon Neutral Organization)

การดำเนินการเพื่อมุ่งสู่ผลลัพธ์ตามประเด็นดังกล่าว อาศัยพันธกิจที่สำคัญทั้ง 5 ประเด็นใน การขับเคลื่อนตามแนวคิดในการกำหนดแผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัย ดังภาพ

แนวคิดในการกำหนดแผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยพะเยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 - 2573



**นโยบายและแนวทางการบริหารมหาวิทยาลัยพะเยา ประจำปีงบประมาณ 2569-2573**

**มหาวิทยาลัยสร้างปัญญาและนวัตกรรมชุมชนสู่สากลอย่างยั่งยืน**

**“University to Create Wisdom and Social Innovation of International Standards for Sustainability”**

**ความเป็นอยู่ที่ดีทางสังคม (Societal Well-being)**

**ประเด็นขับเคลื่อนและแผนปฏิบัติการ**

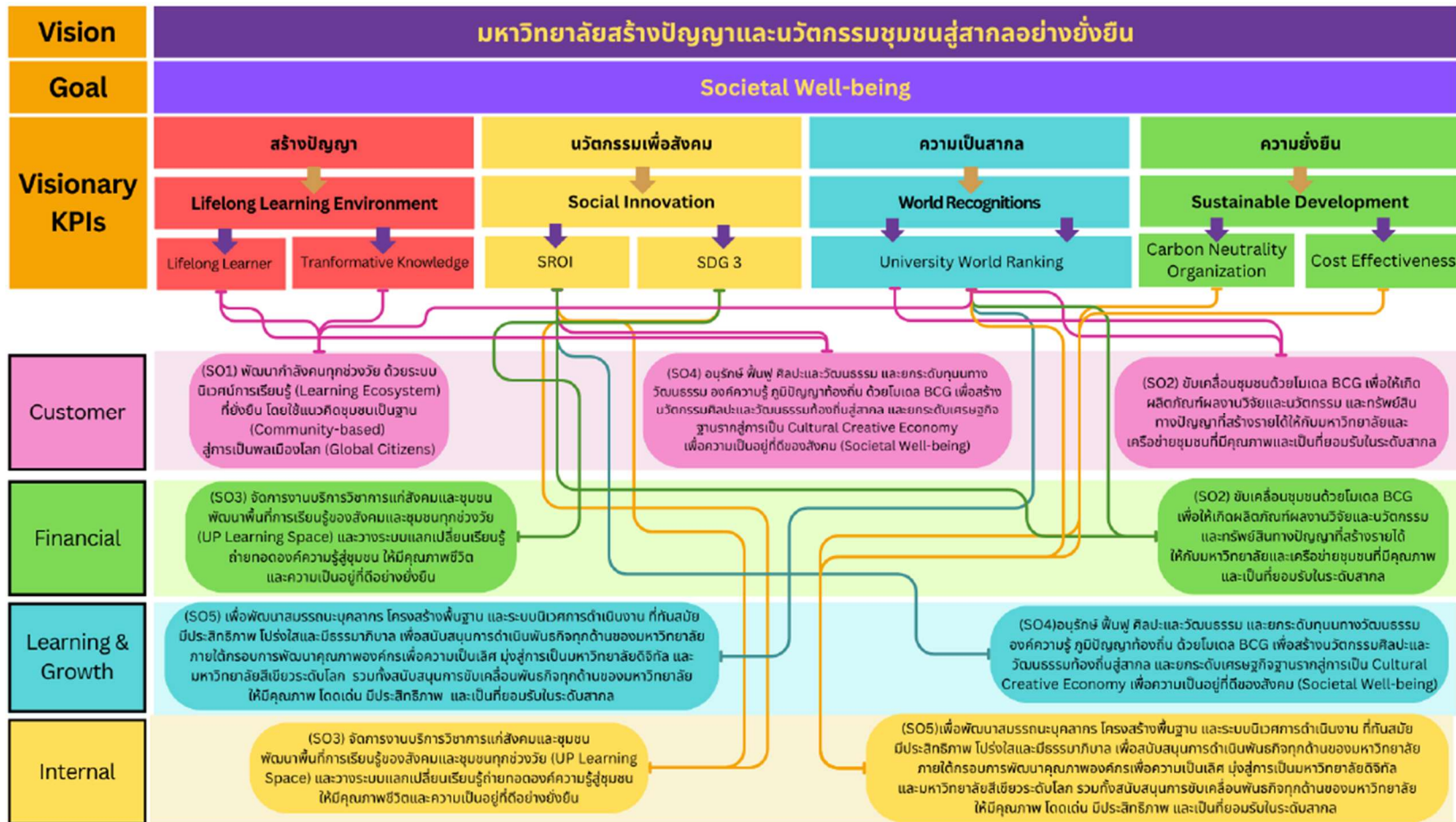
<p><b>Domain 1</b> <b>Lifelong Learning Environment</b></p> <p>Sub - 1 UP Lifelong Learning Platform Sub - 2 Wellness &amp; Happiness Ecosystem Sub - 3 UP SDGs Learning Space</p>	<p><b>Domain 2</b> <b>Social Innovation</b></p> <p>Sub - 4 Samritthisuk Elderly Care Center Sub - 5 SROI Sub - 6 Holding Company</p>	<p><b>Domain 3</b> <b>World Recognition</b></p> <p>Sub - 7 World University Ranking Sub - 8 International Linkage</p>	<p><b>Domain 4</b> <b>Sustainable Development</b></p> <p>Sub - 9 Carbon Neutrality Sub - 10 Performance Excellence</p>
--	--	---	--

**ยุทธศาสตร์การพัฒนาลำดับงาน ตามมาตรา 7(1), (2), (3), (4)**

<p><b>ยุทธศาสตร์ 1 การเตรียมคนและเสริมสร้างศักยภาพคนให้มีสมรรถนะและทักษะแห่งอนาคต</b></p> <p><b>กลยุทธ์</b> Efficient Curriculum Personalized Learning Eco-system Learning for all ages Happy Campus Life</p>	<p><b>ยุทธศาสตร์ 2 การสร้างงานวิจัยและนวัตกรรมพัฒนาเศรษฐกิจสังคมและชุมชน</b></p> <p><b>กลยุทธ์</b> Holding Company Area Based Research World Impact Ranking Social Innovation</p>	<p><b>ยุทธศาสตร์ 3 การบริการวิชาการและสร้างสรรค์พื้นที่การเรียนรู้เพื่อความเป็นอยู่ที่ดีทางสังคม</b></p> <p><b>กลยุทธ์</b> UP SDG Learning Space SROI Carbon Emission Samritthisuk Wellness Hospitality</p>	<p><b>ยุทธศาสตร์ 4 การทำนุบำรุงศิลปะ วัฒนธรรม เพื่อความเป็นไทยและเอกลักษณ์ของชาติ</b></p> <p><b>กลยุทธ์</b> UP Cultural Museum Cultural Astronomy Cultural Creative Economy</p>	<p><b>ยุทธศาสตร์ 5 การพัฒนาระบบบริหารจัดการ ที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และมีธรรมาภิบาลเพื่อความยั่งยืน</b></p> <p><b>กลยุทธ์</b> Learning Organization for Excellence Human Resource Management Digital University Green University Financial for Sustainability SDGs International Linkage</p>
---	---	---	---	---

**Future Forward AI / Cultural Astronomy & Technology / Social Innovation / Carbon Neutrality**

แผนภูมิ 3.1 แนวคิดในการกำหนดแผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยพะเยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 - 2573



แผนภูมิ 3.2 การแสดงความเชื่อมโยงวัตถุประสงค์กลยุทธ์กับวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และเป้าประสงค์ ตามมิติ Balanced Scorecard

## กระบวนการถ่ายทอดแผนไปสู่การปฏิบัติ

### การวางแผนปฏิบัติการประจำปี

เนื่องจากแผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยพะเยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 – 2573 เป็นแบบที่อาศัยระยะเวลาในการดำเนินการเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ดังนั้นเพื่อให้การดำเนินงานตามแผนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ จึงมีการกำหนดการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 ขึ้นเพื่อการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพและตรวจสอบความก้าวหน้าเป็นระยะได้ซึ่งจะมีการถ่ายทอดเป้าหมายของการดำเนินงานในแต่ละพันธกิจลงสู่รองอธิการบดีและหน่วยงานในกำกับที่ได้รับมอบหมาย และดำเนินการตามแผนดังกล่าวอย่างสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยพะเยา

### ขับเคลื่อนตัวชี้วัดมุ่งเน้น (Focused KPI)

เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุตามเป้าหมายของแผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยพะเยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 - 2573 ที่ตั้งไว้ในแต่ละช่วงการดำเนินงาน มหาวิทยาลัยได้มีการกำหนดให้รองอธิการบดีและหน่วยงานผู้รับผิดชอบติดตามผลการดำเนินงานและรายงานผลเทียบกับค่าคาดการณ์ในแต่ละประเด็นที่กำหนดไว้ เพื่อนำมาวิเคราะห์ทิศทาง โอกาส และอุปสรรคเชิงกลยุทธ์ที่เกิดขึ้น ก่อนนำมาใช้เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานในประเด็นมุ่งเน้นเร่งด่วนสำคัญ ๆ ของแต่ละพันธกิจ โดยมีนโยบายให้กำหนดตัวชี้วัดมุ่งเน้น (Focused KPI) ในแต่ละปีงบประมาณขึ้น ก่อนถ่ายทอดลงสู่ทุกหน่วยงานเพื่อให้เกิดการตอบสนองและมุ่งเป้าในการดำเนินการไปยังเป้าหมายเดียวกัน เพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานตามเป้าหมายของแผนที่กำหนดไว้ในแต่ละระดับอย่างมั่นคงนั่นเอง

### การดำเนินงานในรูปแบบบูรณาการ

นอกจากการนำผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการประจำปีและแผนยุทธศาสตร์เพื่อการพัฒนามหาวิทยาลัยมาวิเคราะห์กำหนดเป็น Focused KPI ในประเด็นมุ่งเน้นแล้ว ยังได้มีการกำหนดให้ผู้บริหารระดับสูงร่วมระดมสมองและบูรณาการการดำเนินงานในแต่ละพันธกิจเข้าด้วยกัน โดยเริ่มต้นจากการใช้ความต้องการของผู้เรียนหรือปัญหาในชุมชนเป็นจุดตั้งต้นของการบูรณาการ ก่อนขับเคลื่อนเพื่อตอบสนองความต้องการและแก้ไขปัญหาตามพันธกิจในแต่ละด้านของมหาวิทยาลัย โดยมีการดำเนินงานในรูปแบบการบูรณาการ 4 ประเด็น ดังนี้

(1) Future Forward AI บูรณาการการจัดการศึกษา โดยใช้ปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence: AI) เป็นเครื่องมือในการส่งเสริมและพัฒนาทักษะการเรียนรู้แก่ผู้เรียนที่มีความพร้อมในการเป็นพลเมืองโลกในยุคปัจจุบัน ส่งเสริมการพัฒนานวัตกรรมจากเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ เพื่อประยุกต์องค์ความรู้สู่การแก้ไขปัญหาของชุมชน

(2) Social Innovation บูรณาการการให้บริการด้านสุขภาพระหว่างมหาวิทยาลัยกับเครือข่ายภายนอก เพื่อส่งเสริมสุขภาพกลุ่มผู้สูงอายุผ่านองค์ความรู้และการบริการสุขภาพที่เป็นไปตามมาตรฐาน

ร่วมกับนวัตกรรมสุขภาพ ที่ส่งผลให้เกิดความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นตามมาตรฐานสากล

(3) Cultural Astronomy & Technology บูรณาการการจัดการศึกษาเพื่อใช้องค์ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์ในการอธิบายปรากฏการณ์ด้านดาราศาสตร์ที่เชื่อมโยงกับวิถีชีวิตล้านนาตะวันออกภายใต้ความร่วมมือกับ NARIS เพื่อส่งเสริมการวิจัยระดับสูงและสร้างองค์ความรู้และเทคโนโลยีด้านอวกาศในการประยุกต์ใช้ในการบริการวิชาการสู่ชุมชน ส่งเสริมการอนุรักษ์ขนบธรรมเนียมประเพณีอย่างยั่งยืน

(4) Carbon Neutrality บูรณาการการจัดการศึกษาแก่ผู้เรียนและบุคลากรมหาวิทยาลัย เพื่อส่งเสริมการเป็นมหาวิทยาลัยสีเขียว (Green University) รวมทั้งการพัฒนาและต่อยอดองค์ความรู้จากการวิจัยสู่ผลงานนวัตกรรมที่สามารถช่วยลดปริมาณคาร์บอน และสามารถขยายผลสู่ชุมชนท้องถิ่นผ่านการบริการวิชาการ

## บทที่ 4 การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

### การจัดทำแผนบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ในการจัดทำแผนการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลมหาวิทยาลัยพะเยาประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 ตามประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 ในแผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยพะเยา ระยะ 5 ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 – 2573) มหาวิทยาลัยกำหนดวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ด้วยการขับเคลื่อนเชิงระบบเพื่อมุ่งสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัย “มหาวิทยาลัยสร้างปัญญา และนวัตกรรมชุมชน สู่สากล อย่างยั่งยืน (University to Create Wisdom and Sustainable Community Development with Innovations of International Standards) ด้วยหลักธรรมาภิบาล บนพื้นฐานของคุณภาพและความร่วมมือ โดยมุ่งเน้นในการพัฒนากระบวนการบริหารงานองค์กร เพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศโดยใช้ EdPEx เป็นเครื่องมือในการจัดการองค์กร มุ่งสู่การจัดการองค์กรสมัยใหม่ โดยใช้ข้อมูลในการบริหารงานที่มีความคล่องตัวและยืดหยุ่น พัฒนาระบบงาน ให้เกิดความเชื่อมโยงลดขั้นตอน เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มีการพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะ สมรรถนะ ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานในศตวรรษที่ 21 โดยการ Upskill/ Reskill มี Growth Mindset ที่เรียนรู้ได้ตลอดเวลา และมุ่งเน้นการสร้างนวัตกรรม ดังนั้น กองการเจ้าหน้าที่ ในฐานะผู้รับผิดชอบในการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยพะเยา จึงได้ปรับปรุงแผนการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับการขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยพะเยา ตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษา เพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (Education Criteria for Performance Excellence: EdPEX) โดยจำแนกแผน ดังนี้

#### 1. การจัดทำแผนด้านการบริหารบุคคล

ด้านอัตรากำลังบุคลากรที่มีจำนวนเหมาะสมกับพันธกิจ มีการสรรหาบุคลากรใหม่ที่มีทักษะ/สมรรถนะที่ตรงตามภารกิจ และมีกระบวนการสนับสนุนด้านความก้าวหน้า รวมถึงดูแลสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ ในแต่ละด้าน ดังนี้

- 1.1 ด้านวางแผนอัตรากำลัง
- 1.2 ด้านสรรหา การคัดเลือกบุคลากร และบรรจุแต่งตั้ง
- 1.3 ด้านการย้าย การโอน หรือการเลื่อน
- 1.4 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติราชการ
- 1.5 ด้านการบริหารค่าตอบแทน สวัสดิการและรางวัลจูงใจ

## 2. การจัดแผนด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ด้านการพัฒนาบุคลากรให้มีความขีดความสามารถในการดำเนินงานตามวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัยและทันต่อการเปลี่ยนแปลงพลิกโฉมในระดับองค์กร รูปแบบต่าง ๆ ทั้ง Onsite และ Online แต่ละด้าน ดังนี้

2.1 ด้านการพัฒนาบุคลากร

2.2 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

## 3. การจัดแผนด้านการพัฒนาระบบสารสนเทศด้านบุคคล

ด้านการพัฒนาระบบสารสนเทศด้านบุคคล เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานให้บุคลากรให้มีประสิทธิภาพและตรวจสอบได้ รวมถึงผู้รับบริการมีความสะดวก รวดเร็ว และติดตามได้ ทั้งยังเป็น การเก็บข้อมูลเพื่อนำมาวิเคราะห์ในการดำเนินงานในอนาคตได้

### แผนการดำเนินงานการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

มหาวิทยาลัยได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร โดยมุ่งเน้นบุคลากรให้เห็นความจำเป็นในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง โดยกำหนดให้บุคลากรจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) และมีการกำหนดทักษะเชิงพื้นที่ (Area-based community) เพื่อขับเคลื่อนพันธกิจของมหาวิทยาลัยให้เป็นในทิศทางเดียวกัน รวมถึงการสร้างความรู้ผูกพันโดยการสนับสนุนบุคลากรยกย่องชมเชย และพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อให้บริการสิ่งอำนวยความสะดวกการดำเนินงานด้านบุคคล ทั้งนี้ ได้กำหนดกิจกรรม/โครงการ วัตถุประสงค์โครงการ ตัวชี้วัดความสำเร็จ เป้าหมายของตัวชี้วัด กลุ่มเป้าหมาย ระยะเวลาดำเนินการ ผู้รับผิดชอบ แยกตามแผนการดำเนินการ ดังนี้

#### 1. แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมายของตัวชี้วัด	กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
<b>1.การวางแผนอัตรากำลัง</b>							
การวิเคราะห์อัตรากำลัง	เพื่อจัดทำแผนอัตรากำลังมหาวิทยาลัยพะเยา	อัตราส่วนของบุคลากรต่ออัตราพึงมีสอดคล้องกับพันธกิจทุกด้าน	อัตราส่วนของบุคลากรต่ออัตราพึงมีสอดคล้องกับพันธกิจทุกด้านไม่น้อยกว่า ร้อยละ 0.5	ทุกส่วนงาน	1 ต.ค. 2567 – 30 ก.ย. 2568	ไม่มี	กองการเจ้าหน้าที่
<b>2.การสรรหา บรรจุแต่งตั้ง</b>							
การสรรหาบุคลากรได้ตรงกับความต้องการของมหาวิทยาลัย	เพื่อสร้างกระบวนการสรรหาที่สามารถสรรหาบุคลากรได้ตรงกับความต้องการ	ดำเนินการสรรหาบุคลากรใหม่ได้ตรงกับความต้องการ	การสรรหาบุคลากรใหม่ได้ตรงกับความต้องการของหน่วยงานในจำนวนที่เพิ่มขึ้น	ทุกส่วนงาน	1 ต.ค. 2568 – 30 ก.ย. 2569	ไม่มี	กองการเจ้าหน้าที่

## 2. แผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

### 2.1 ด้านการพัฒนาบุคลากร

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมายของตัวชี้วัด	กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
<b>การพัฒนาบุคลากร</b>							
1. การพัฒนาศักยภาพอาจารย์ให้มีสมรรถนะระดับสูง	เพื่อให้อาจารย์มีศักยภาพ/สมรรถนะระดับสูงในการจัดการ เพื่อให้เกิด (สร้าง) การเรียนรู้ผ่านเทคโนโลยีอนาคต	จำนวนอาจารย์ที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพ	ร้อยละ 80	อาจารย์	1 ต.ค. 2568 – 30 ก.ย. 2569	500,000	กองการเจ้าหน้าที่และกองบริการการศึกษา
2. การพัฒนาทักษะบุคลากรเชิงพื้นที่ (Area-Based Competency)	เพื่อให้เสริมทักษะและให้ความรู้กับบุคลากรเกี่ยวกับการพัฒนาเชิงพื้นที่สู่เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDG Training) ที่สอดคล้องกับบริบทของมหาวิทยาลัย	จำนวนโครงการ/กิจกรรมพัฒนาสมรรถนะระดับสูงรองรับพันธกิจที่ทำหายของบุคลากรสายสนับสนุนทักษะบุคลากรเชิงพื้นที่ (Area-Based Competency) น	ระดับ 2 ≥ 80% ระดับ 3 ≥ 30% ระดับ 4 ≥ 3% (30 คนโดยประมาณ) (สายวิชาการ) ระดับ 5 ≥ 1% (10 คนโดยประมาณ) (สายวิชาการ)	บุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา	1 ต.ค. 68 - 30 ก.ย. 69	300,000	กองการเจ้าหน้าที่

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมายของตัวชี้วัด	กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
<b>การพัฒนาบุคลากร</b>							
3.การพัฒนาทักษะบุคลากร ทักษะด้านดิจิทัล (Digital Competency)	เพื่อให้บุคลากรมีทักษะด้านดิจิทัล (Digital Competency)	จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา	ร้อยละ 20	บุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา	1 ต.ค. 2568 – 30 ก.ย. 2569	123,500	ศูนย์บริการเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
4. การจัดทำโครงการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่	เพื่อให้บุคลากรใหม่ได้รับทราบค่านิยมของมหาวิทยาลัยและมีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับบริบทนโยบายทิศทางการบริหาร รวมถึงเส้นทางสู่ความก้าวหน้าในตำแหน่ง	จำนวนร้อยละของบุคลากรบรรจุใหม่ที่เข้าร่วมโครงการ	ร้อยละ 80	บุคลากรใหม่	24 – 25 ก.ค. 2569	400,000	กองการเจ้าหน้าที่
5. พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการสามารถขอตำแหน่งทางวิชาการตามเกณฑ์ที่มหาวิทยาลัยกำหนด	เพื่อให้พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ มีความรู้ทักษะการเตรียมตัวในการขอตำแหน่งทางวิชาการได้ตาม	จำนวนบุคลากรสายวิชาการที่เข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ	ผศ. ร้อยละ 15 รศ. ร้อยละ 5 ศ. ร้อยละ 1	พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ	1 ต.ค. 2568 – 30 ก.ย. 2569	1,000,000	กองการเจ้าหน้าที่

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมายของตัวชี้วัด	กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
การพัฒนาบุคลากร							
	เกณฑ์ที่มหาวิทยาลัยกำหนด						
6. พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนสามารถเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้นตามเกณฑ์ที่มหาวิทยาลัยกำหนด	เพื่อให้พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มีความรู้ทักษะการเตรียมตัวในการเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้น	จำนวนพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนที่เข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้น	ระดับชำนาญการ ไม่น้อยกว่า 5 คน	พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน	1 ต.ค. 2568 – 30 ก.ย. 2569	100,000	กองการเจ้าหน้าที่
7. โครงการ R2R Show UP 2026	เพื่อเป็นการนำเสนอและประกวดผลงานวิจัยเพื่อการพัฒนางานประจำ (R2R) ของผู้รับทุนสนับสนุนการทำวิจัยเพื่อการพัฒนางานประจำ รุ่นที่ 11 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567	จำนวนพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนที่ได้รับทุนฯ และเข้าร่วมนำเสนอผลงาน	เรื่อง	ผู้รับทุนฯ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569	17 ส.ค. 2569	60,000	กองการเจ้าหน้าที่
8. โครงการ Show and Share UP KM	เพื่อเป็นการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนและเรียนรู้ประสบการณ์ความสำเร็จระหว่างส่วนงาน/	มีคุณลักษณะที่โดดเด่นและเป็นแบบอย่างที่ดีในการบริหารงานให้บรรลุเป้าหมาย	มีแนวปฏิบัติที่ดี (Best practices) ในแต่ละประเด็นยุทธศาสตร์	บุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา	2 ก.ย. 69	200,000	กองการเจ้าหน้าที่

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมายของตัวชี้วัด	กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
การพัฒนาบุคลากร							
	หน่วยงาน ภายในมหาวิทยาลัย และสร้างเครือข่ายพร้อมทั้งสนับสนุนให้มีเวทีแลกเปลี่ยนความรู้เพื่อทุกส่วนงาน/หน่วยงาน จะได้ประโยชน์จากกระบวนการเรียนรู้ร่วมกัน	ของ Super KPI ตามประเด็นยุทธศาสตร์ ของแผนยุทธศาสตร์ การพัฒนา มหาวิทยาลัยพะเยา	(Domain) อย่างน้อย ประเด็นยุทธศาสตร์ (Domain) ละ 3 จำนวนองค์ความรู้ที่มีหน่วยงานอื่นนำไปใช้ต่อยอด/นำไปปรับใช้ ไม่น้อยกว่า 3 องค์ความรู้ มีคลังความรู้ (UP-KM ) ที่รวบรวมจัดเก็บ และเข้าถึงองค์ความรู้ สตรี				

## 2.2 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมายของตัวชี้วัด	กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
<b>การประเมินผลการปฏิบัติงาน</b>							
1. การประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานมหาวิทยาลัยที่มีประสิทธิภาพ	1. เพื่อวัดผลประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน 2. เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานพัฒนาจุดเด่นแก้ไขจุดบกพร่อง	พนักงานมหาวิทยาลัยมีการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับผลการประเมินการปฏิบัติงาน	พนักงานมหาวิทยาลัยมีผลการประเมินการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี หรือดีมาก ไม่น้อยกว่าร้อยละ 85	บุคลากรมหาวิทยาลัย	1 ต.ค. 2568 - 30 ก.ย. 2569	ไม่ใช้ งบประมาณ	กองการเจ้าหน้าที่

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมายของตัวชี้วัด	กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
<b>การบริหารค่าตอบแทน สวัสดิการและรางวัลจูงใจ</b>							
2. การสร้างเสริมสุขภาพบุคลากร	เพื่อให้บุคลากรมีสุขภาวะที่ดีในการ ปฏิบัติงาน	จำนวนโครงการสนับสนุนด้าน การสร้างเสริมสุขภาพ 1.โครงการแข่งขันกีฬาบุคลากรมหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทย ครั้งที่ 42 2.โครงการ UP Sport Day & BMI Challenge 2026	ไม่น้อยกว่า 4 โครงการ	บุคลากรมหาวิทยาลัย	1 ต.ค. 2568 – 30 ก.ย. 2569	1,560,000	กองการเจ้าหน้าที่

		3.โครงการส่งเสริมสุขภาพ บุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา 4.โครงการตรวจสุขภาพ บุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา ประจำปี 2569 5.Sri Trung Club 6.Happy Workplace Challenge					
--	--	--	--	--	--	--	--

### 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	ระบบรายงานน้ำมันเชื้อเพลิง	←														ไม่ใช้งบประมาณ	กองการเจ้าหน้าที่
3	ระบบคำนวณผลประโยชน์ชดเชยพนักงานมหาวิทยาลัย	←														ไม่ใช้งบประมาณ	กองการเจ้าหน้าที่