



**รายงานผลการดำเนินงาน
ตามแผนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565**



กองการเจ้าหน้าที่
Division of Personnel

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศึกษา
บุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์บุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา

แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์บุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 – 2569 จัดทำขึ้นเพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ภายใต้กรอบแผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยพะเยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 – 2569 ให้มีความเชื่อมโยง สอดคล้อง และเป็นไปในทิศทางเดียวกับแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย นโยบายของผู้บริหาร ตลอดจนสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปทั้งภายในและภายนอกองค์กร

กองการเจ้าหน้าที่ จึงได้กำหนดแผนยุทธศาสตร์ที่มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนามหาวิทยาลัยพะเยา นโยบายและวิสัยทัศน์ของอธิการบดีมหาวิทยาลัยพะเยา ที่มีเป้าหมายในการพัฒนาคน พัฒนางาน สร้างและพัฒนาคนในศตวรรษที่ 21 ให้มีระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพและก่อให้เกิดประสิทธิผล บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร รวมทั้งพัฒนาระบบการบริหารจัดการในหน่วยงาน ทั้งด้านการพัฒนาระบบบริหารงานบุคคล การบริการที่ดี การจัดกิจกรรม โครงการที่มุ่งเน้นสมรรถนะบุคลากร กองการเจ้าหน้าที่ จึงได้กำหนดแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์บุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. 2565-2569 โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการบุคลากรที่มีศักยภาพสูง (Talent Management)
2. ยุทธศาสตร์การพัฒนาศมรรถนะและความก้าวหน้าในสายอาชีพ
3. ยุทธศาสตร์การพัฒนาศาภาพแวดล้อมในการทำงาน
4. ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร
5. ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างค่านิยมร่วมองค์กร
6. ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบการปรับระบบการบริหารงาน
7. แผนการพัฒนาผู้บริหารสี่บทอด

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาระบบบริหารจัดการที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และมีธรรมาภิบาล

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	มาตรการ	ตัวชี้วัด		ข้อมูลการดำเนินงาน	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
			ผลผลิต (Output)	2565			
5.3 สภาพแวดล้อมของบุคลากร เกื้อหนุนและมีประสิทธิภาพ	5.3.1 พัฒนาขีดความสามารถบุคลากร	5.3.1.1 ส่งเสริมพัฒนาขีดความสามารถและอัตรากำลังบุคลากรตามความต้องการพัฒนาของมหาวิทยาลัย (CAPABILITY and CAPACITY)	มีระบบและกระบวนการทำงาน (Work process) ที่ครอบคลุมเครือข่ายอุปทาน (Supply network) ด้านการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร [EdPEx 6.1], [EdPEx 5]				
			1. ระบบการพัฒนาขีดความสามารถและอัตรากำลังบุคลากร				
			1.1 การวิเคราะห์อัตรากำลัง	1 (A)	อัตรากำลังบุคลากรมหาวิทยาลัย	การวิเคราะห์อัตรากำลังบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา	มีระบบวิเคราะห์อัตรากำลัง
			1.2 การจัดทำแบบบรรยายลักษณะงาน (Job Description)	1 (A)	มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	โครงการอบรมให้ความรู้การจัดทำการจัดทำแบบบรรยายลักษณะงาน (JD)	อยู่ระหว่างศึกษาข้อมูลเพื่อจัดโครงการอบรมและแนวทางการจัดทำแบบบรรยายลักษณะงาน (JD)
			1.3 การประเมินผลการปฏิบัติงาน	1 (AD)	1. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยพะเยาว่าด้วย การบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2563 2. ประกาศมหาวิทยาลัยพะเยา เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. 2564 3. ประกาศมหาวิทยาลัยพะเยา เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2564	การประเมินผล การปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยตามกระบวนการและหลักเกณฑ์ที่มหาวิทยาลัยกำหนด	อยู่ระหว่างระยะเวลาทำการประเมิน (1 กรกฎาคม 2564 -30 มิถุนายน 2565)

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	มาตรการ	ตัวชี้วัด		ข้อมูลการดำเนินงาน	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
			ผลลัพธ์ (Output)	2565			
			2. ระบบการพัฒนาทักษะและสมรรถนะบุคลากร 2.1 การประเมินสมรรถนะ	1 (A)	ประกาศมหาวิทยาลัยพะเยา เรื่อง หลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งหรือสมรรถนะทางการบริหาร พ.ศ. 2564	จัดทำระบบประเมินความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งหรือสมรรถนะทางการบริหาร	มีระบบประเมินความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งหรือสมรรถนะทางการบริหาร
			2.2 แผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (Individual Development Plan)	1 (A)	Job Description	โครงการอบรมให้ความรู้การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (IDP)	อยู่ระหว่างศึกษาข้อมูลเพื่อจัดโครงการอบรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (IDP)
			2.3 เส้นทางการพัฒนาบุคลากร (Training Roadmap)	1 (A)	มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	การจัดทำ Training Roadmap และปฏิทินโครงการประจำปี 2565	บุคลากรรายบุคคล (IDP) มีเส้นทางการพัฒนาบุคลากร (Training Roadmap) และปฏิทินโครงการประจำปี 2565
			2.4 โครงการอบรม (In-house Training)	≥7	ปฏิทินโครงการประจำปี 2565	1. โครงการนำเสนอโครงร่างและพิจารณาให้ทุนสนับสนุนการวิจัยเพื่อพัฒนางานประจำ รุ่นที่ 9 2. โครงการประเมินคุณภาพผลงานวิจัย 3. โครงการเทคนิคการเขียนประเมินค่างาน 4. โครงการพัฒนาทักษะการใช้คอมพิวเตอร์ รุ่นที่ 2 5. หลักสูตรนักบริหารงานอุดมศึกษา	1. โครงการนำเสนอโครงร่างและพิจารณาให้ทุนสนับสนุนการวิจัยเพื่อพัฒนางานประจำ รุ่นที่ 9 ในวันที่ 2 พฤศจิกายน 2564 ณ มหาวิทยาลัยพะเยา ออนไลน์ผ่านโปรแกรม Microsoft Teams มีผู้เข้าร่วมโครงการ จำนวน 76 คน 2. โครงการพัฒนาทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ รุ่นที่ 2 ระหว่างวันที่ 7-25 มีนาคม 2565 ออนไลน์ผ่าน

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	มาตรการ	ตัวชี้วัด		ข้อมูลการดำเนินงาน	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
			ผลผลิต (Output)	2565			
			3. ระบบการรับรองคุณวุฒิ (Certifications) หรือประกาศนียบัตรด้านทักษะความสามารถของบุคลากร	(AD)		ระดับกลาง (นบก.) รุ่นที่ 1 6. โครงการปฐมนิเทศบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา 7. โครงการพัฒนาทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ รุ่นที่ 2 8. โครงการพัฒนาศักยภาพเลขานุการ รุ่นที่ 2 9. โครงการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารระดับต้น (หัวหน้างาน) รุ่นที่ 6 10. โครงการเทคนิคการเขียนคู่มือปฏิบัติงาน 11. โครงการปฏิบัติธรรม	โปรแกรม Microsoft Teams มีผู้เข้าร่วมโครงการ จำนวน 39 คน
			3.1 แผนสนับสนุนทุนการศึกษา	1	พนักงานสายวิชาการที่มีคุณวุฒิต่ำกว่าระดับปริญญาเอก	การจัดทำแผนสนับสนุนทุนการศึกษา	สำรวจความต้องการของคณะ
			3.2 แผนการไปศึกษาต่อของบุคลากร	1	พนักงานสายวิชาการที่มีคุณวุฒิต่ำกว่าระดับปริญญาเอก	การจัดทำแผนการไปศึกษาต่อของบุคลากร	สำรวจความต้องการของคณะ
			4. ระบบความก้าวหน้าของบุคลากรในระดับต่าง ๆ (Staffing levels)				

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	มาตรการ	ตัวชี้วัด		ข้อมูลการดำเนินงาน	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
			ผลผลิต (Output)	2565			
			4.1 การพัฒนาพนักงานสายวิชาการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ	1 (AD)	1. ขอบบังคับมหาวิทยาลัยพะเยา ว่าด้วย คุณสมบัติหลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ พ.ศ. 2561 2. ขอบบังคับมหาวิทยาลัยพะเยา ว่าด้วย คุณสมบัติหลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ พ.ศ. 2563	1.โครงการคลินิกให้ความรู้และคำปรึกษาการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ 2.โครงการเสวนาการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ	มีพนักงานสายวิชาการที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ ดังนี้ ระดับผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 80.65 ระดับรองศาสตราจารย์ จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 111.11
			4.2 การพัฒนาพนักงานสายสนับสนุนเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้น	1 (AD)	ขอบบังคับมหาวิทยาลัยพะเยา ว่าด้วย การกำหนดระดับตำแหน่ง และการแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน ให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๖๔ และประกาศที่เกี่ยวข้อง	1. โครงการนำเสนอโครงร่างและพิจารณาให้ทุนสนับสนุนการวิจัยเพื่อพัฒนางานประจำ รุ่นที่ 9 2. โครงการประเมินคุณภาพผลงานวิจัย 3. โครงการเทคนิคการเขียนประเมินค่างาน 4. โครงการเทคนิคการเขียนคู่มือปฏิบัติงาน	มีพนักงานสายสนับสนุนเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้น ระดับชำนาญการ จำนวน 2 คน

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	มาตรการ	ตัวชี้วัด		ข้อมูลการดำเนินงาน	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
			ผลผลิต (Output)	2565			
			5. ระบบการสรรหา วาจ้าง และดูแลบุคลากรใหม่ (New WORKFORCE Members)				
			5.1 กระบวนการคัดเลือกบุคลากรใหม่	1 (AD)	คุณสมบัติของบุคลากรตามตำแหน่ง	1. ประกาศมหาวิทยาลัยพะเยาเกี่ยวกับการรับสมัคร 2. กำหนดขั้นตอนการคัดเลือกบุคลากรมหาวิทยาลัย	ได้บุคลากรตรงตามความต้องการของส่วนงาน
			5.2 การปฐมนิเทศบุคลากรใหม่	1 (AD)	พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการและสายสนับสนุนที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง	โครงการปฐมนิเทศบุคลากร ปี 2565	กำหนดการจัดโครงการในวันที่ 30-31 พฤษภาคม 2565
			5.3 ระบบพี่เลี้ยง	1 (A)	พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการและสายสนับสนุนที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง	การจัดทำระบบพี่เลี้ยง	อยู่ระหว่างศึกษาข้อมูลเพื่อกำหนดแนวทางระบบพี่เลี้ยง
			6.ระบบสารสนเทศสนับสนุนการบริหารทรัพยากรบุคคล				
			6.1 ระบบวิเคราะห์อัตรากำลังบุคลากร	1	อัตรากำลังบุคลากร	วิเคราะห์อัตรากำลังบุคลากร	มีระบบวิเคราะห์อัตรากำลังบุคลากร
			6.2 ระบบประเมินสมรรถนะบุคลากร	1	สมรรถนะบุคลากร	จัดทำระบบประเมินสมรรถนะบุคลากร	มีระบบประเมินสมรรถนะบุคลากร
			6.3 ระบบยื่นขอกำหนดตำแหน่งบุคลากร	1	การยื่นขอกำหนดตำแหน่งบุคลากร	จัดทำระบบยื่นขอ กำหนดตำแหน่งบุคลากร	มีระบบขอ กำหนดตำแหน่งบุคลากร
			6.4 ระบบสวัสดิการและสิทธิประโยชน์	3	สวัสดิการและสิทธิประโยชน์	จัดทำระบบสวัสดิการและสิทธิประโยชน์	มีระบบสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ (1) ระบบจองห้องพักสวัสดิการ (2) ระบบเบิกจ่ายสวัสดิการทั่วไป (3) ระบบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	มาตรการ	ตัวชี้วัด		ข้อมูลการดำเนินงาน	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
			ผลผลิต (Output)	2565			
	5.3.2 การเตรียมบุคลากรให้พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง	5.3.2.1 บริหารจัดการการเปลี่ยนแปลงด้านบุคลากร (WORKFORCE Change Management)	<p>มีการสร้างวัฒนธรรมองค์กรการเรียนรู้เปลี่ยนแปลงร่วมกัน สานความคิดสร้างจิตใจ (Ideas and Thinking) [EdPEX 6.1], [EdPEX 5]</p> <p>1.สร้างค่านิยมร่วมให้เกิดขึ้นภายในองค์กร Unity การรวมกันเป็นหนึ่ง Professional การทำงานอย่างมืออาชีพ</p>	A	การสร้างค่านิยมร่วมให้เกิดขึ้นภายในองค์กร	สอดแทรกค่านิยมร่วมในการดำเนินโครงการประจำปี 2565	<p>ได้ดำเนินโครงการ ดังนี้</p> <p>1. โครงการนำเสนอโครงสร้างและพิจารณาให้ทุนสนับสนุนการวิจัยเพื่อการพัฒนางานประจำ รุ่นที่ 9 ในวันที่ 2 พฤศจิกายน 2564 ณ มหาวิทยาลัยพะเยา ออนไลน์ผ่านโปรแกรม Microsoft Teams มีผู้เข้าร่วมโครงการ จำนวน 76 คน</p> <p>2. โครงการพัฒนาทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ รุ่นที่ 2 ระหว่างวันที่ 7-25 มีนาคม 2565 ออนไลน์ผ่านโปรแกรม Microsoft Teams มีผู้เข้าร่วมโครงการ จำนวน 39 คน</p>
	5.3.3 ส่งเสริมความก้าวหน้าตามสายงาน	5.3.3.1 ความสำเร็จในงาน (Work Accomplishment)	<p>มีระบบและกระบวนการทำงาน (Work process) ด้านการส่งเสริมความก้าวหน้าตามสายงาน [EdPEX 6.1], [EdPEX 5]</p> <p>1. ระบบและกลไกใช้ประโยชน์อย่างเต็มที่จากสมรรถนะหลักขององค์กร</p>				

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	มาตรการ	ตัวชี้วัด		ข้อมูลการดำเนินงาน	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
			ผลผลิต (Output)	2565			
			1.1 ระบบการพัฒนาตามแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล	1 (A)	การดำเนินการจัดทำ แนวทางการทำแผนพัฒนา บุคลากรรายบุคคล	การจัดทำระบบการ พัฒนาตามแผนพัฒนา บุคลากรรายบุคคล	อยู่ระหว่างศึกษาข้อมูล
			2. ระบบและกลไกการส่งเสริมสนับสนุนการมุ่งเน้นลูกค้า และธุรกิจ 2.1 การพัฒนาบุคลากรตามเส้นทางการพัฒนา (Training Roadmap)	1 (A)	การพัฒนาบุคลากรในปี งบประมาณ พ.ศ. 2565 เป็นไป ตามเส้นทางการพัฒนา (Training Roadmap)	โครงการประจำปี 2565	อยู่ระหว่างการดำเนิน โครงการประจำปี 2565
			3. ระบบและกลไกผลักดันให้ผลการดำเนินงานที่เหนือกว่า ความคาดหวัง 3.1 การพัฒนาพนักงานสายวิชาการเข้าสู่ตำแหน่งทาง วิชาการ	1 (AD)	1. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยพะเยา ว่าด้วย คุณสมบัติหลักเกณฑ์และ วิธีการแต่งตั้งผู้ช่วย ศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ พ.ศ. 2561 2. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยพะเยา ว่าด้วย คุณสมบัติหลักเกณฑ์และ วิธีการแต่งตั้งผู้ช่วย ศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ พ.ศ. 2563	1.โครงการคลินิกให้ ความรู้และคำปรึกษา การขอกำหนด ตำแหน่งทางวิชาการ 2.โครงการเสวนาการ ขอกำหนดตำแหน่ง ทางวิชาการ	มีพนักงานสายวิชาการ ที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรง ตำแหน่งทางวิชาการ ดังนี้ ระดับผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 80.65 ระดับรองศาสตราจารย์ จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 111.11
			3.2 การพัฒนาพนักงานสายสนับสนุนเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้น	1 (AD)	ข้อบังคับมหาวิทยาลัยพะเยา ว่าด้วย การกำหนดระดับ ตำแหน่ง และการแต่งตั้ง พนักงานมหาวิทยาลัยสาย สนับสนุน ให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๖๔ และประกาศที่ เกี่ยวข้อง	ประชุมคณะกรรมการ ประเมินพิจารณา แต่งตั้งพนักงาน มหาวิทยาลัยสาย สนับสนุน ให้ดำรงตำแหน่ง สูงขึ้น	มีพนักงานสายสนับสนุน เข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้น ระดับ ชำนาญการ จำนวน 2 คน

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	มาตรการ	ตัวชี้วัด		ข้อมูลการดำเนินงาน	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
			ผลผลิต (Output)	2565			
5.4 บรรยากาศการทำงานของบุคลากร (WORKFORCE Climate)	5.4.1 พัฒนาสภาพแวดล้อมของการทำงาน (Workplace Environment)	5.4.1.1 สร้างความมั่นใจด้านสุขภาพ ความปลอดภัย (security) และความสะดวกในการเข้าถึงสถานที่ทำงานของบุคลากร	3.3 การสนับสนุนการทำวิจัยเพื่อพัฒนางานประจำ (R2R)	1 (AD)	ประกาศมหาวิทยาลัยพะเยา เรื่อง หลักเกณฑ์การพิจารณาให้ทุนและขั้นตอนการขอรับทุนสนับสนุนการทำวิจัยเพื่อพัฒนางานประจำ พ.ศ. 2563	โครงการนำเสนอโครงร่างและพิจารณาให้ทุนสนับสนุนการวิจัยเพื่อพัฒนางานประจำ รุ่นที่ 9	ดำเนินโครงการนำเสนอโครงร่างและพิจารณาให้ทุนสนับสนุนการวิจัยเพื่อพัฒนางานประจำ รุ่นที่ 9 ในวันที่ 2 พฤศจิกายน 2564 ณ มหาวิทยาลัยพะเยา ออนไลน์ผ่านโปรแกรม Microsoft Teams มีผู้เข้าร่วมโครงการ จำนวน 76 คน
			มีระบบและกระบวนการทำงาน (Work process) ด้านการส่งเสริมสุขภาพและความปลอดภัยบุคลากรและระบบการเข้าถึงสถานที่ทำงานของบุคลากร [EdPEX 6.1], [EdPEX 5]	1	โครงการ UP Green	โครงการ UP Green	เตรียมความพร้อมของหน่วยงานก่อนเข้าร่วมโครงการฯ
			2. ระบบส่งเสริมสุขภาพ และนันทนาการบุคลากร	4	การส่งเสริมสุขภาพและนันทนาการบุคลากร	1.โครงการศูนย์ส่งเสริมสุขภาพบุคลากร 2.โครงการกีฬาบุคลากร มหาวิทยาลัยพะเยา 3.โครงการกีฬาสำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา 4.โครงการสุขภาพบุคลากร มหาวิทยาลัย	อยู่ระหว่างการดำเนินโครงการ

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	มาตรการ	ตัวชี้วัด		ข้อมูลการดำเนินงาน	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
			ผลผลิต (Output)	2565			
5.4.2 ส่งเสริมการดำเนินงานตามนโยบายและสิทธิประโยชน์สำหรับบุคลากร (WORKFORCE Benefits and Policies)	5.4.2.3 สนับสนุนบุคลากร โดยจัดให้มีสวัสดิการ สิทธิประโยชน์ และนโยบาย สนับสนุนความต้องการของบุคลากรที่หลากหลาย	5.4.1.2 ปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน	จำนวนอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ได้รับการปรับปรุงพัฒนา 1. โครงการ UP Green /Green office	1	โครงการ UP Green	โครงการ UP Green/Green office	เตรียมความพร้อมของหน่วยงานก่อนเข้าร่วมโครงการฯ
		มีระบบและกระบวนการทำงาน (Work process) ด้านระบบสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ของบุคลากร [EdPEX 6.1], [EdPEX 5]	(AD)				
		1. ระบบสวัสดิการ และสิทธิประโยชน์	1	ประกาศมหาวิทยาลัยพะเยา เรื่อง เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล มหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ.2554	การเบิกจ่ายเงิน สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล	มีการเบิกจ่ายเงินสวัสดิการค่ารักษาพยาบาลให้กับพนักงานมหาวิทยาลัยตามสิทธิ์	
		1.1 สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล	1	ข้อบังคับมหาวิทยาลัย ว่าด้วย สวัสดิการการศึกษาของบุตร พนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ.2554	การเบิกจ่ายเงิน สวัสดิการค่าเล่าเรียนบุตร	มีการเบิกจ่ายเงินสวัสดิการค่าเล่าเรียนบุตรให้กับพนักงานมหาวิทยาลัยตามสิทธิ์	
		1.2 สวัสดิการค่าเล่าเรียนบุตร	1	ประกาศมหาวิทยาลัยพะเยา เรื่อง กำหนดอัตราเบิกจ่ายเงิน สวัสดิการ พ.ศ. 2564	การเบิกจ่ายเงิน สวัสดิการทั่วไป	มีการเบิกจ่ายเงินสวัสดิการทั่วไปให้กับพนักงานมหาวิทยาลัยตามสิทธิ์	
		1.3 สวัสดิการทั่วไป	1	ประกาศมหาวิทยาลัยพะเยา เรื่อง ค่าใช้จ่ายประกันสุขภาพกลุ่ม และประกันอุบัติเหตุกลุ่ม พ.ศ. 2564	การจัดทำประกันสุขภาพกลุ่ม และประกันอุบัติเหตุกลุ่ม	มีการจัดทำประกันสุขภาพกลุ่ม และประกันอุบัติเหตุกลุ่มให้กับบุคลากร	
1.4 ประกันสุขภาพกลุ่ม และประกันอุบัติเหตุกลุ่ม	1	กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	1	การเข้าเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	มีพนักงานมหาวิทยาลัยเข้าเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ		

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	มาตรการ	ตัวชี้วัด		ข้อมูลการดำเนินงาน	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
			ผลผลิต (Output)	2565			
5.5 ความผูกพันของบุคลากร (Workforce Engagement)	5.5.1 สร้างค่านิยมความรัก ความผูกพัน และการมีส่วนร่วมในองค์กร (Assessment of Workforce Engagement)	5.5.1.1 ส่งเสริมการสร้างค่านิยมให้บุคลากรเกิดความรัก ผูกพัน และการมีส่วนร่วมในองค์กร (Drivers of Engagement) ตามกลุ่มและประเภทบุคลากร	1.6 หอพักสวัสดิการ	1	พะเยา ที่จดทะเบียนแล้ว พ.ศ. 2553 ประกาศมหาวิทยาลัยพะเยา เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการพักอาศัย ในหอพักสวัสดิการบุคลากร มหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. 2563	การจัดสรรหอพักสวัสดิการบุคลากร	พนักงานมหาวิทยาลัย เข้าพักหอพักสวัสดิการ
			1.7 เครื่องราชอิสริยาภรณ์	1	ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์อันเป็นที่เชิดชูยิ่ง ช่างเผือกและเครื่องราชอิสริยาภรณ์อันมีเกียรติยศยิ่งมงกุฎไทย พ.ศ. 2564	การขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ ประจำปี 2564	มีพนักงานมหาวิทยาลัย ได้รับพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์
			มีระบบและกระบวนการทำงาน (Work process) ด้านความผูกพันของบุคลากร และขับเคลื่อนความผูกพัน [EdPEX 6.1], [EdPEX 5]	1	1. การจัดสรรอัตรากำลังบุคลากร 2. การพัฒนาบุคลากร 3. ความก้าวหน้าของบุคลากร 4. สวัสดิการและสิทธิประโยชน์	1. วิเคราะห์อัตรากำลังบุคลากร 2. อบรมพัฒนาบุคลากร 3. จัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์	1. จัดสรรอัตรากำลังบุคลากรให้เพียงพอ 2. พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะตามที่มหาวิทยาลัยคาดหวัง 3. บุคลากรมีความก้าวหน้า 4. มีสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ให้กับบุคลากร
			1. ระบบการพัฒนาขีดความสามารถและอัตรากำลังบุคลากร 2. ระบบการพัฒนาทักษะและสมรรถนะบุคลากร 3. ระบบการรับรองคุณวุฒิ (certifications) หรือประกาศนียบัตรด้านทักษะความสามารถของบุคลากร 4. ระบบความก้าวหน้าของบุคลากรในระดับต่างๆ (staffing levels) 5. ระบบการสรรหา ว่าจ้าง และดูแลบุคลากรใหม่ (New WORKFORCE Members) 6. ระบบสารสนเทศสนับสนุนการบริหารทรัพยากรบุคคล 7. ระบบค่านิยมร่วมให้เกิดขึ้นภายในองค์กร 8. ระบบและกลไกใช้ประโยชน์อย่างเต็มที่จากสมรรถนะหลักขององค์กร				

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	มาตรการ	ตัวชี้วัด		ข้อมูลการดำเนินงาน	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
			ผลลัพธ์ (Output)	2565			
5.6 วัฒนธรรมองค์กร (Organizational Culture)	5.6.1 เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้เกิดการสื่อสารค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรที่ตีร่วมกัน	5.5.1.2 พัฒนาระบบการประเมินความผูกพันและการมีส่วนร่วมในองค์กร (Assessment of Engagement)	9. ระบบและกลไกการส่งเสริมสนับสนุนการมุ่งเน้นลูกค้าและธุรกิจ 10. ระบบและกลไกผลักดันให้ผลการดำเนินงานที่เหนือกว่าความคาดหวัง 11. ระบบส่งเสริมสุขภาพ และนันทนาการบุคลากร 12. ระบบสวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ มีระบบการประเมินความผูกพัน [EdPEX 6.1], [EdPEX 5]	(AD)	บุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา	ดำเนินงานวิจัยความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อมหาวิทยาลัยพะเยา	อยู่ระหว่างดำเนินการ
		5.6.1.1 ส่งเสริมให้หน่วยงานสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้เกิดการสื่อสารค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรที่ตีร่วมกัน	มีระบบและกระบวนการทำงาน (Work process) ด้านเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร ให้เกิดการสื่อสารค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรที่ตีร่วมกัน [EdPEX 6.1], [EdPEX 5]	(A)	บุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา	1.โครงการคัดเลือกบุคลากรดีเด่น 2.โครงการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ 3.การจัดสรรสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ 4.โครงการเกษียณอายุ	อยู่ระหว่างดำเนินการ
		5.6.2.1 ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติตามวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วมของมหาวิทยาลัย	มีการส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติตามวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วมของมหาวิทยาลัย	(A)	การสร้างและส่งเสริมวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วมของมหาวิทยาลัยพะเยา	เผยแพร่วิสัยทัศน์และค่านิยมร่วมของมหาวิทยาลัย	มีการเผยแพร่วิสัยทัศน์และค่านิยมร่วมของมหาวิทยาลัยในเว็บไซต์และโครงการกิจกรรมต่าง ๆ
	5.6.3 สร้างวัฒนธรรมการทำงานสู่ผลลัพธ์ที่มีต่อลูกค้า	5.6.3.1 ส่งเสริมการสร้างวัฒนธรรมการทำงานสู่ผลลัพธ์ที่มีต่อลูกค้า	มีวัฒนธรรมการทำงานสู่ผลลัพธ์ที่มีต่อลูกค้า	(A)	ขั้นตอนการปฏิบัติงาน	จัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน	อยู่ระหว่างดำเนินการ

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	มาตรการ	ตัวชี้วัด		ข้อมูลการดำเนินงาน	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
			ผลผลิต (Output)	2565			
5.7 ผลการปฏิบัติงานและการพัฒนาที่ดีและมีประสิทธิภาพ (PERFORMANCE Management and Development)	5.7.1 พัฒนาระบบการจัดการผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนให้เกิดการทำงานที่ให้การดำเนินงานที่ดี	5.7.1.1 ส่งเสริมการปฏิบัติงานและการพัฒนาที่ดีและมีประสิทธิภาพ และนำแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practise) ไปใช้ประโยชน์ การพัฒนาผลการปฏิบัติงาน (PERFORMANCE Development)	มีระบบและกระบวนการทำงาน (Work process) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practise) [EdPEX 6.1], [EdPEX 5] 1. การบริหารค่าตอบแทน การให้รางวัล การยกย่องชมเชย และการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน 2. การยอมรับความเสี่ยงที่ผ่านการประเมินผลได้ผลเสียอย่างรอบด้าน (INTELLIGENT RISK taking) 3. การจัดการผลการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านการมุ่งเน้นลูกค้าและธุรกิจ 4. การจัดการผลการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านการบรรลุผลสำเร็จของแผนปฏิบัติการ 5. การเรียนรู้และสนับสนุนความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร ตามทิศทางการพัฒนามหาวิทยาลัย 6. การเรียนรู้และพัฒนาขององค์กรด้านความปลอดภัยในการเรียนรู้และพัฒนาของบุคลากร 7. ระบบการเรียนรู้และพัฒนาขององค์กรด้านสนับสนุนการปรับปรุงผลการดำเนินการขององค์กร และความเสี่ยงที่ผ่านการประเมินผลได้ผลเสียอย่างรอบด้าน 8. การเรียนรู้และพัฒนาขององค์กรด้านการสนับสนุนจริยธรรม และวิธีปฏิบัติทางธุรกิจอย่างมีจริยธรรม	(A)	1. ประกาศมหาวิทยาลัยพะเยา เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์ และ อัตราการจ่ายค่าตอบแทน เงินประจำตำแหน่งของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน กลุ่มบริการทั่วไป กลุ่มวิชาชีพเฉพาะ และกลุ่มเชี่ยวชาญเฉพาะ พ.ศ. 2564 2. ประกาศมหาวิทยาลัยพะเยา เรื่อง ค่าตอบแทนพิเศษสำหรับบุคลากรที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการในตำแหน่ง ศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ พ.ศ. 2555 3. ประกาศมหาวิทยาลัยพะเยา เรื่อง การกำหนดเงินประจำตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. 2555 3.การปฐมนิเทศบุคลากร	1. โครงการนำเสนอ โครงร่างและพิจารณาให้ทุนสนับสนุนการวิจัยเพื่อการพัฒนา งานประจำ รุ่นที่ 9 2. โครงการประเมินคุณภาพผลงานวิจัย 3. โครงการเทคนิค การเขียนประเมิน ค่างาน 4. โครงการเทคนิค การเขียนคู่มือ ปฏิบัติงาน 5.โครงการคลินิกให้ความรู้และคำปรึกษา การขอกำหนด ตำแหน่งทางวิชาการ 6.โครงการเสวนาการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ	ดำเนินโครงการนำเสนอ โครงร่างและพิจารณาให้ทุนสนับสนุนการวิจัยเพื่อการพัฒนา งานประจำ รุ่นที่ 9 ในวันที่ 2 พฤศจิกายน 2564 ณ มหาวิทยาลัยพะเยา ออนไลน์ผ่าน โปรแกรม Microsoft Teams มีผู้เข้าร่วมโครงการ จำนวน 76 คน

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	มาตรการ	ตัวชี้วัด		ข้อมูลการดำเนินงาน	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
			ผลผลิต (Output)	2565			
	5.7.2 พัฒนาประสิทธิภาพของการเรียนรู้และการพัฒนา (LEARNING and Development EFFECTIVENESS)	5.7.2.1 กำหนดวิธีประเมินประสิทธิผลและประสิทธิภาพของระบบการเรียนรู้และการพัฒนา	มีระบบและกระบวนการทำงาน (Work process) ด้านพัฒนาประสิทธิภาพของการเรียนรู้และการพัฒนา และ ความก้าวหน้า สายอาชีพ [EdPEx 6.1], [EdPEx 5]				
			1. มีระบบการจัดการการพัฒนาความก้าวหน้าตามสายอาชีพของบุคลากรและผู้นำในขนาดขององค์กร 1.1 แผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (ผู้บริหาร) 1.2 Training Roadmap (ผู้บริหาร)	(A)	แผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล Training Roadmap ผู้บริหาร	หลักสูตรนักบริหาร ระดับกลาง (นบก.)	อยู่ระหว่างดำเนินการ
			2. มีแผนการสืบทอดตำแหน่งของตำแหน่งบริหาร ผู้นำ และตำแหน่งอื่นที่สำคัญ	(A)	แผนการสืบทอดตำแหน่งของตำแหน่งบริหาร ผู้นำ และตำแหน่งอื่นที่สำคัญ	หลักสูตรนักบริหาร ระดับกลาง (นบก.)	อยู่ระหว่างดำเนินการ