



**รายงานผลการดำเนินงาน
ตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพบุคลากร
มหาวิทยาลัยพะเยา
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566
(1 ตุลาคม 2565 – 30 กันยายน 2566)**



กองการเจ้าหน้าที่
Division of Personnel

รายงานผลการดำเนินงาน
ตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศึกษาการพัฒนาศึกษา
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566
(1 ตุลาคม 2565 – 30 กันยายน 2566)

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
1. รายงานผลการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์สุขภาพมหาวิทยาลัยพะเยา	1
2. ข้อมูลสถิติด้านทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566	33
3. ข้อมูลสถิติจำนวนบุคลากรรับการฝึกอบรม	38
4. ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะ	40

แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์กลางมหาวิทยาลัยพะเยา

แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์กลางมหาวิทยาลัยพะเยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 – 2569 จัดทำขึ้นเพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลภายใต้กรอบแผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยพะเยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 – 2569 ให้มีความเชื่อมโยง สอดคล้อง และเป็นไปในทิศทางเดียวกับแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย นโยบายของผู้บริหาร ตลอดจนสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปทั้งภายในและภายนอกองค์กร

กองการเจ้าหน้าที่ จึงได้กำหนดแผนยุทธศาสตร์ที่มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนามหาวิทยาลัยพะเยา นโยบายและวิสัยทัศน์ของอธิการบดีมหาวิทยาลัยพะเยา ที่มีเป้าหมายในการพัฒนาคน พัฒนางาน สร้างและพัฒนาคณาจารย์ในศตวรรษที่ 21 ให้มีระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพและก่อให้เกิดประสิทธิผล บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร รวมทั้งการพัฒนาระบบการบริหารจัดการในหน่วยงาน ทั้งด้านการพัฒนาระบบบริหารงานบุคคล การบริการที่ดี การจัดกิจกรรม โครงการที่มุ่งเน้นสมรรถนะบุคลากร กองการเจ้าหน้าที่ จึงได้กำหนดแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์กลางมหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. 2565-2569 โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการบุคลากรที่มีศักยภาพสูง (Talent Management)
2. ยุทธศาสตร์การพัฒนาสมรรถนะและความก้าวหน้าในสายอาชีพ
3. ยุทธศาสตร์การพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงาน
4. ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร
5. ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างค่านิยมร่วมองค์กร
6. ยุทธศาสตร์การพัฒนาปรับปรุงระบบการบริหารงาน
7. แผนการพัฒนาผู้บริหารสืบทอด

ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 กองการเจ้าหน้าที่ และส่วนงานภายในมหาวิทยาลัย ได้ดำเนินโครงการ/กิจกรรม เพื่อขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์กลางมหาวิทยาลัยพะเยาให้บรรลุผลตามตัวชี้วัดที่ได้กำหนดไว้ โดยมีรายงานผลการดำเนินงาน ดังนี้

ผลการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์กลางมหาวิทยาลัยพะเยา

กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	รายละเอียดผลการดำเนินงาน	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	งบประมาณที่ใช้	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
1.พัฒนาระบบการจัดการผลการปฏิบัติงานของบุคลากรให้เกิดการทำงานที่ให้ผลการดำเนินงานที่ดี	1.1 การวิเคราะห์อัตรากำลัง	ผลการดำเนินงาน : มีสัดส่วนพนักงานสายวิชาการต่อพนักงานสายสนับสนุน อยู่ในสัดส่วน 1 : 1 และสามารถปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามพันธกิจของมหาวิทยาลัย ระยะเวลาดำเนินงาน : 1 ต.ค. 2565- 30 มิ.ย. 2566 จำนวนผู้เข้าร่วม : ทุกหน่วยงาน ตัวชี้วัดความสำเร็จ : มีเกณฑ์การคิดคำนวณสัดส่วนอัตราพึงมีของหน่วยงาน ดังนี้ 1) สายวิชาการ เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรและสภาวิชาชีพ 2) สายสนับสนุน ใช้การพิจารณาให้ตามความเหมาะสม โดยใช้เกณฑ์ภาระงานหน่วยงานต่อจำนวนบุคลากร	ไม่มี	ไม่มี	กองการเจ้าหน้าที่
	1.2 การจัดทำแบบคำบรรยายลักษณะงาน (Job Description)	ผลการดำเนินงาน : ได้มีการศึกษาข้อมูลการจัดทำแบบคำบรรยายลักษณะงานจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ เพื่อนำมากำหนดแนวทางในการจัดทำแบบคำบรรยายลักษณะงานของมหาวิทยาลัยพะเยา ระยะเวลาดำเนินงาน : 1 ต.ค. 2565 – 30 ก.ย. 2566	ไม่มี	ไม่มี	กองการเจ้าหน้าที่

กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	รายละเอียดผลการดำเนินงาน	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	งบประมาณที่ใช้	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
		จำนวนผู้เข้าร่วม : บุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ จำนวน 40 คน ตัวชี้วัดความสำเร็จ: 1. บุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ มีคำบรรยายลักษณะงาน ร้อยละ 100 2 มีระบบสารสนเทศในการจัดทำแบบคำบรรยายลักษณะงานของบุคลากรของมหาวิทยาลัย จัดทำแบบคำบรรยายลักษณะงานในระบบปีถัดไป			
	1.3 การประเมินผลการปฏิบัติงาน	ผลการดำเนินงาน : พนักงานเข้าร่วมการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี 2566 ระยะเวลาดำเนินงาน : 1 ต.ค. 2565 – 30 ก.ย. 2566 จำนวนผู้เข้าร่วม : 1,848 (สายวิชาการ 912 คน สายสนับสนุน 936 คน) ตัวชี้วัดความสำเร็จ : พนักงานทุกส่วนงาน เข้ารับการประเมินปฏิบัติงานประจำปี และมีผลการประเมินไม่ต่ำกว่าระดับดี ร้อยละ 80	ไม่มี	ไม่มี	กองการเจ้าหน้าที่

กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	รายละเอียดผลการดำเนินงาน	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	งบประมาณที่ใช้	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
	1.4 การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual development Plan)	ผลการดำเนินงาน : ได้มีการศึกษาข้อมูลการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ เพื่อนำมากำหนดแนวทางในการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลของมหาวิทยาลัยพะเยา ระยะเวลาดำเนินงาน : 1 ต.ค. 2565 – 30 ก.ย. 2566 จำนวนผู้เข้าร่วม : บุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ จำนวน 40 คน ตัวชี้วัดความสำเร็จ : 1. บุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ มีแผนพัฒนารายบุคคลร้อยละ 100 2. มีระบบสารสนเทศในการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล ของบุคลากรของมหาวิทยาลัย จัดทำแบบคำบรรยายลักษณะงานในระบบปิดไป	ไม่มี	ไม่มี	กองการเจ้าหน้าที่
	1.5 การจัดทำ Training Roadmap)	ผลการดำเนินงาน : มีเส้นทางการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร ครอบคลุมทุกระดับ ตั้งแต่ระดับผู้บริหาร และทุกช่วงอายุการปฏิบัติงาน โดยแบ่งหลักสูตรการพัฒนออกเป็น 4 หลักสูตร ได้แก่ 1) หลักสูตรพื้นฐาน 2) หลักสูตรด้านวิชาการ	ไม่มี	ไม่มี	กองการเจ้าหน้าที่

กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	รายละเอียดผลการดำเนินงาน	งบประมาณ ที่ได้รับจัดสรร	งบประมาณที่ใช้	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
		3) หลักสูตรด้านการจัดการ 4) หลักสูตรสำหรับผู้บริหาร ระยะเวลาดำเนินงาน : 1 ต.ค.-30 พ.ย. 2565 จำนวนผู้เข้าร่วม : บุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ จำนวน 40 คน ตัวชี้วัดความสำเร็จ : มีแผนการดำเนินงานในการจัดโครงการฝึกอบรม พัฒนาบุคลากรตามเส้นทางการพัฒนาบุคลากร (Training Roadmap) ประจำปี 2566			
	1.6 การจัดโครงการอบรมพัฒนาบุคลากร (In house Training)	มีการดำเนินโครงการอบรมพัฒนาบุคลากรเพื่อพัฒนา สมรรถนะ ความรู้ ความสามารถ และทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร จำนวน 8 โครงการ ดังนี้ 1. โครงการพัฒนาศักยภาพหัวหน้างาน (หัวหน้างานแผนงาน/หัวหน้างานปฏิบัติการ) ผลการดำเนินงาน : ผู้เข้าร่วมโครงการได้เรียนรู้และเข้าใจบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบและทักษะพื้นฐานของการเป็น หัวหน้างานวิธีการและเทคนิคที่จำเป็นต่อการบริหาร งานควบคู่กับการบริหารคน สามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการทำงานปัจจุบัน ได้อย่างรอบด้านและมีประสิทธิภาพ	600,000	543,658.02	กองการเจ้าหน้าที่

กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	รายละเอียดผลการดำเนินงาน	งบประมาณ ที่ได้รับจัดสรร	งบประมาณที่ใช้	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
		ระยะเวลาดำเนินงาน : ระหว่างวันที่ 18-20 ธ.ค. 2565 กลุ่มเป้าหมาย : 100 คน จำนวนผู้เข้าร่วม : 92 คน ตัวชี้วัดความสำเร็จ : มีผู้เข้าร่วมโครงการร้อยละ 88 2. โครงการพัฒนาทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ รุ่นที่ 3 ผลการดำเนินงาน : ผู้ที่เข้าร่วมโครงการมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการพื้นฐานในการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร มีทักษะด้านการฟัง พูด อ่าน เขียนและเข้าใจเนื้อหาภาษาอังกฤษ ผ่านการทดสอบวัดระดับทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ เพื่อพัฒนาไปในระดับที่สูงขึ้นและสามารถเป็นตัวแทนในการสื่อสารกับชาวต่างชาติและถ่ายทอดความรู้ ทักษะการใช้ภาษาอังกฤษให้กับบุคลากรภายในสังกัดได้ ระยะเวลาดำเนินงาน : ระหว่างวันที่ 8 – 30 พ.ค. 2566 กลุ่มเป้าหมาย : 50 คน จำนวนผู้เข้าร่วม : 45 คน ตัวชี้วัดความสำเร็จ : มีผู้เข้าร่วมโครงการร้อยละ 90	160,000	154,873	

กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	รายละเอียดผลการดำเนินงาน	งบประมาณ ที่ได้รับจัดสรร	งบประมาณที่ใช้	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
		3. โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการด้านเทคโนโลยีสารสนเทศกลุ่มบริหารจัดการสู่การเปลี่ยนแปลงอย่างมีอาชีพ หัวข้อ Power BI และ Canva ผลการดำเนินงาน : ผู้เข้าร่วมโครงการฯ มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการใช้งาน Power BI และ Canva สามารถประยุกต์ใช้ Power BI และ Canva ในการจัดการวิเคราะห์และนำเสนอข้อมูลอย่างมีประสิทธิภาพ ระยะเวลาดำเนินงาน : 24 มิ.ย. 2566 และ 8 ก.ค. 2566 กลุ่มเป้าหมาย : 36 คน จำนวนผู้เข้าร่วม : 40 คน ตัวชี้วัดความสำเร็จ : มีผู้เข้าร่วมโครงการร้อยละ 114 4.โครงการคลินิกความก้าวหน้าของพนักงานสายสนับสนุน ผลการดำเนินงาน: ผู้เข้าร่วมโครงการมีความรู้ความเข้าใจขั้นตอนในการเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้น การเขียนประเมินค่างาน การจัดทำคู่มือปฏิบัติงาน และการทำงานวิจัย ระยะเวลาดำเนินงาน : มิ.ย. 2566 – ก.ย. 2566	75,000	58,497	
			6,000	6,000	

กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	รายละเอียดผลการดำเนินงาน	งบประมาณ ที่ได้รับจัดสรร	งบประมาณที่ใช้	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
		กลุ่มเป้าหมาย : พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน จำนวน 30 คน จำนวนผู้เข้าร่วม : 30 คน ตัวชี้วัดความสำเร็จ : มีผู้เข้าร่วมโครงการ ร้อยละ 100 5. โครงการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ ผลการดำเนินงาน : บุคลากรใหม่มีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับบริบทนโยบายทิศทางการบริหารมหาวิทยาลัย สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ เส้นทางสู่ความก้าวหน้าในตำแหน่ง และกฎระเบียบต่าง ๆ รวมถึงเกิดเครือข่ายและความสัมพันธ์อันดีระหว่างหน่วยงาน ระยะเวลาดำเนินงาน : ระหว่างวันที่ 18-20 ก.ค. 2566 กลุ่มเป้าหมาย : 78 คน จำนวนผู้เข้าร่วม : 48 คน ตัวชี้วัดความสำเร็จ : มีผู้เข้าร่วมโครงการ ร้อยละ 61.53	374,000	321,060	

กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	รายละเอียดผลการดำเนินงาน	งบประมาณ ที่ได้รับจัดสรร	งบประมาณที่ใช้	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
		6. โครงการพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ หัวข้อ Power BI ผลการดำเนินงาน : ผู้เข้าร่วมโครงการมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับความ สำคัญและการใช้งาน Power BI สามารถประยุกต์ใช้ Power BI กับการปฏิบัติงานได้ ระยะเวลาดำเนินงาน : 31 ส.ค. - 1 ก.ย. 2566 กลุ่มเป้าหมาย : 50 คน จำนวนผู้เข้าร่วม : 65 คน ตัวชี้วัดความสำเร็จ : มีผู้เข้าร่วมโครงการ ร้อยละ 162	50,000	40,200	
		7. โครงการ R2R Show UP 2023 ผลการดำเนินงาน : ผู้เข้าร่วมโครงการได้มีเวที ในการนำเสนอผลงานวิจัยกับคณะกรรมการพิจารณา ผลงานวิจัย มีการประกวดผลงานวิจัย ได้ข้อเสนอแนะในการทำงานวิจัยจากคณะกรรมการ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การทำงานวิจัยเพื่อการพัฒนา งานประจำกับนักวิจัย ระยะเวลาดำเนินงาน : วันที่ 21 กันยายน 2566 กลุ่มเป้าหมาย : 60 คน จำนวนผู้เข้าร่วม : 70 คน	115,000	58,910	

กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	รายละเอียดผลการดำเนินงาน	งบประมาณ ที่ได้รับจัดสรร	งบประมาณที่ใช้	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
		ตัวชี้วัดความสำเร็จ : มีผู้เข้าร่วมโครงการ ร้อยละ 148 8.โครงการนำเสนอโครงร่างและพิจารณาให้ทุนสนับสนุนการทำวิจัยเพื่อพัฒนางานประจำ รุ่นที่ 10 ผลการดำเนินงาน : พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนได้รับทุนการทำวิจัยเพื่อพัฒนางานประจำ ระยะเวลาดำเนินงาน : 10 พ.ย. 2565 กลุ่มเป้าหมาย : 60 คน จำนวนผู้เข้าร่วม : 47 คน ตัวชี้วัดความสำเร็จ : มีผู้เข้าร่วมโครงการ ร้อยละ 100 นอกจากโครงการอบรมพัฒนาบุคลากรที่กองการเจ้าหน้าที่ได้ดำเนินการ ส่วนงาน/หน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยยังมีการจัด โครงการอื่น ๆ เพื่อพัฒนาสมรรถนะ ความรู้ ความสามารถ และทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรในสังกัด	60,000	24,400	
	1.7 การสนับสนุนบุคลากรให้ไปศึกษาต่อและสนับสนุนทุนการศึกษาของมหาวิทยาลัย	ผลการดำเนินงาน : มหาวิทยาลัยส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการมีคุณวุฒิในระดับปริญญาเอกโดยการให้ไปศึกษาทั้งใน	20,000,000	13,350,000	

กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	รายละเอียดผลการดำเนินงาน	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	งบประมาณที่ใช้	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
		ประเทศและต่างประเทศ พร้อมทั้งสนับสนุนทุนการศึกษาของมหาวิทยาลัยพะเยา จำนวน 120 คน โดยแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้ 1) กลุ่มมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ จำนวน 24 คน 2) กลุ่มวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี จำนวน 22 คน 3) กลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ จำนวน 74 คน ระยะเวลาดำเนินงาน : 1 ต.ค.65 – 30 ก.ย.66 จำนวนผู้เข้าร่วม : พนักงานสายวิชาการ จำนวน 120 คน ตัวชี้วัดความสำเร็จ : พนักงานสายวิชาการมีคุณวุฒิในระดับปริญญาเอกเพิ่มมากขึ้น			
	1.8 การพัฒนาผู้บริหาร ผู้สืบทอดตำแหน่งตำแหน่งบริหาร ผู้นำ และตำแหน่งอื่นที่สำคัญ	1. โครงการพัฒนาศักยภาพหัวหน้างาน (หัวหน้างานแผนงาน/หัวหน้างานปฏิบัติการ) ผลการดำเนินงาน : ผู้เข้าร่วมโครงการได้เรียนรู้และเข้าใจบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบและทักษะพื้นฐานของการเป็นหัวหน้างานวิธีการและเทคนิคที่จำเป็นต่อการบริหารงานควบคู่กับการบริหารคน สามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการทำงานปัจจุบันได้อย่างรอบด้านและมีประสิทธิภาพ ระยะเวลาดำเนินงาน : 18-20 ธ.ค. 2565 กลุ่มเป้าหมาย : 100 คน	600,000	543,658.02	

กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	รายละเอียดผลการดำเนินงาน	งบประมาณ ที่ได้รับจัดสรร	งบประมาณที่ใช้	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
		จำนวนผู้เข้าร่วม : 92 คน ตัวชี้วัดความสำเร็จ : มีผู้เข้าร่วมโครงการร้อยละ 88			
2. เตรียมบุคลากร ให้พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง	การสร้างค่านิยมร่วมให้เกิดขึ้น ภายในองค์กร	ผลการดำเนินงาน : มหาวิทยาลัยได้จัดโครงการ ปฐมนิเทศบุคลากรใหม่เพื่อเป็นการสร้างค่านิยมร่วม ในการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างมืออาชีพให้เกิดขึ้น ภายในองค์กร เกิดเครือข่ายและความสัมพันธ์อันดีระหว่างหน่วยงาน ระยะเวลาดำเนินงาน : 18-20 ก.ค. 2566 กลุ่มเป้าหมาย : 78 คน จำนวนผู้เข้าร่วม : 48 คน ตัวชี้วัดความสำเร็จ : มีผู้เข้าร่วมโครงการ ร้อยละ 61.53	374,000	321,060	
3. ส่งเสริมความ ก้าวหน้าตามสายงาน	3.1 การพัฒนาพนักงาน สายวิชาการเข้าสู่ตำแหน่งทาง วิชาการ	ผลการดำเนินงาน : มีการดำเนินงานด้านการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ และการส่งเสริมความก้าวหน้าตามสายงานของ พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ ดังนี้ 1. การดำเนินการออกข้อบังคับ ระเบียบ หลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติ ที่สอดคล้องกับหลักเกณฑ์ ก.พ.อ. 2. จัดประชุมคณะกรรมการชุดต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการ			กองการเจ้าหน้าที่

กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	รายละเอียดผลการดำเนินงาน	งบประมาณ ที่ได้รับจัดสรร	งบประมาณที่ใช้	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
		3. การส่งเสริมความก้าวหน้าตามสายงาน โดยจัดโครงการตามแผนปฏิบัติงาน ดังนี้ โครงการ เสวนาการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ หัวข้อ การส่งเสริมจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการ (ปรับรูปแบบโครงการอบรมเป็นออนไลน์) ระยะเวลาดำเนินงาน : 1 ต.ค. 2565–30 ก.ย.2566 กลุ่มเป้าหมาย : 150 คน จำนวนผู้เข้าร่วม : 184 คน ตัวชี้วัดความสำเร็จ : มีผู้เข้าร่วมโครงการร้อยละ 122	100,000	25,750	
	3.2 การพัฒนาพนักงาน สายสนับสนุนเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้น	ผลการดำเนินงาน : มีการดำเนินงานด้านการเข้าสู่ ตำแหน่งสูงขึ้นและการส่งเสริมความก้าวหน้าตาม สายงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน ดังนี้ 1. จัดการประชุมคณะกรรมการประเมินพิจารณา แต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน ให้ดำรง ตำแหน่งสูงขึ้น และส่งเสริมให้หน่วยงานต่าง ๆ ดำเนินการจัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการเข้าสู่ ตำแหน่งสูงขึ้น และการประเมินค่างานของตำแหน่ง แก่พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนในสังกัด โดยมี บุคลากรจากกองการเจ้าหน้าที่เข้าร่วมบรรยายให้ ความรู้			กองการเจ้าหน้าที่

กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	รายละเอียดผลการดำเนินงาน	งบประมาณ ที่ได้รับจัดสรร	งบประมาณที่ใช้	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
		ระยะเวลาดำเนินงาน : 1 ต.ค. 2565 – 30 ก.ย. 2566 จำนวนผู้เข้าร่วม : พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนทุกส่วนงาน ตัวชี้วัดความสำเร็จ : พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนได้รับการพิจารณาเกี่ยวกับการเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้น เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่มหาวิทยาลัยกำหนด 2. จัดโครงการคลินิกวิชาการ เพื่อความก้าวหน้าของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน ผลการดำเนินงาน : ผู้เข้าร่วมโครงการมีความรู้ความเข้าใจขั้นตอนในการเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้น การเขียนประเมินค่างาน การจัดทำคู่มือปฏิบัติงาน และการทำงานวิจัย ระยะเวลาดำเนินงาน : มิ.ย. – ก.ย. 2566 จำนวนผู้เข้าร่วม : 30 คน ตัวชี้วัดความสำเร็จ : มีผู้เข้าร่วมโครงการ ร้อยละ 100 3. จัดโครงการคู่มือปฏิบัติงาน กองการเจ้าหน้าที่ ผลการดำเนินงาน : บุคลากรสังกัดกองการเจ้าหน้าที่สามารถจัดทำคู่มือปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ระยะเวลาดำเนินงาน : 8 - 9 ก.ย. 2566 กลุ่มเป้าหมาย : บุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ 40 คน	6,000	6,000	
			52,700	38,869	

กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	รายละเอียดผลการดำเนินงาน	งบประมาณ ที่ได้รับจัดสรร	งบประมาณที่ใช้	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
		จำนวนผู้เข้าร่วม : บุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ 40 คน ตัวชี้วัดความสำเร็จ : มีผู้เข้าร่วมโครงการ ร้อยละ 100 3. จัดทำสื่อโมชันอินโฟกราฟิก เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินค่างานของตำแหน่งเพื่อความก้าวหน้าของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน ระยะเวลาดำเนินงาน : 1 ต.ค. 2565 – 30 ก.ย. 2566 จำนวนผู้เข้าร่วม : พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนทุกส่วนงาน ตัวชี้วัดความสำเร็จ : ร้อยละ 100	12,000	12,000	
4. พัฒนาสภาพแวดล้อมของการทำงาน	4.1 UP Green	ผลการดำเนินงาน : เข้าร่วมการจัดอันดับมหาวิทยาลัยสีเขียวโลก UI Green Metric World University Rankings ระยะเวลาดำเนินงาน : 1 ต.ค. 2565 – 30 ก.ย. 2566 จำนวนผู้เข้าร่วม : ส่วนงานภายในมหาวิทยาลัย ตัวชี้วัดความสำเร็จ : มหาวิทยาลัยพะเยา ได้คะแนน 8,200 คะแนน ได้อันดับที่ 131 ของโลก	2,000,000	623,110	กองอาคารสถานที่

กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	รายละเอียดผลการดำเนินงาน	งบประมาณ ที่ได้รับจัดสรร	งบประมาณที่ใช้	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
	4.2 การส่งเสริมสุขภาพ และนันทนาการ	1. โครงการกีฬาบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา ประจำปี 2566 ผลการดำเนินงาน : ส่งเสริมให้ผู้เข้าร่วมโครงการมีสุขภาพที่สมบูรณ์ แข็งแรงและเป็นการเชื่อมความสัมพันธ์อันดีระหว่าง บุคลากรของมหาวิทยาลัยพะเยา ระยะเวลาดำเนินงาน : 20 ก.พ. 2566 - 15 มี.ค. 2566 กลุ่มเป้าหมาย : 1,000 คน จำนวนผู้เข้าร่วม : 800 คน ตัวชี้วัดความสำเร็จ : ร้อยละ 80 2. โครงการกีฬาบุคลากรมหาวิทยาลัย แห่งประเทศไทย ครั้งที่ 39 ผลการดำเนินงาน : ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพทางด้านกีฬาและสุขภาพ ของบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา รวมถึงการได้สร้างเครือข่ายมิตรภาพที่ดีกับ มหาวิทยาลัยต่าง ๆ ระยะเวลาดำเนินงาน : 25 พ.ค.2566 - 3 มิ.ย. 2566 กลุ่มเป้าหมาย : 120 คน จำนวนผู้เข้าร่วม : 96 คน ตัวชี้วัดความสำเร็จ : ร้อยละ 80	300,000	283,750	กองการเจ้าหน้าที่
			400,000	341,640	กองการเจ้าหน้าที่

กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	รายละเอียดผลการดำเนินงาน	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	งบประมาณที่ใช้	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
		3.โครงการตรวจสอบสุขภาพบุคลากรประจำปี 2566 ผลการดำเนินงาน : ผู้เข้าร่วมโครงการได้ รับการตรวจเช็คร่างกาย (Medical Checkup) เสริมสร้างสุขภาพและป้องกันความเสี่ยงในการเกิด โรคภัยต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา มีสุขภาพที่สมบูรณ์แข็งแรง ระยะเวลาดำเนินงาน : 10 ก.ค. 2566 – 18 ส.ค. 2566 กลุ่มเป้าหมาย : 1,865 คน จำนวนผู้เข้าร่วม : 1,492 คน ตัวชี้วัดความสำเร็จ: ร้อยละ 80 4. โครงการบริหารเงินดีมีสุข ผลการดำเนินงาน : บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจ หลักในการบริหารจัดการทางการเงิน สามารถวางแผนการใช้จ่าย การจัดการหนี้สิน และการออมเงิน สามารถจัดสรรการลงทุนใน ระยะสั้นและระยะยาว เพื่อการเกษียณอายุ อย่างเหมาะสม ระยะเวลาดำเนินงาน : 21 ส.ค. 2566 กลุ่มเป้าหมาย : 200 คน จำนวนผู้เข้าร่วม : 130 คน ตัวชี้วัดความสำเร็จ : มีผู้เข้าร่วมโครงการ ร้อยละ 65	1,800,000	1,525,330	กองการเจ้าหน้าที่
			25,000	17,788	กองการเจ้าหน้าที่

กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	รายละเอียดผลการดำเนินงาน	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	งบประมาณที่ใช้	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
5. ส่งเสริมสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ของบุคลากร (Workforce Benefits and Policies)	5.1 สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล	ผลการดำเนินงาน : ปรับปรุงระบบการยื่นคำขอเบิกจ่ายสวัสดิการค่ารักษาพยาบาล 1.พนักงานมหาวิทยาลัยกรอบบ่ายื่นคำขอในระบบแบบฟอร์มออนไลน์ E-Form 2.ตรวจสอบความถูกต้องเอกสารหลักฐานการเบิกจ่ายสวัสดิการค่ารักษาพยาบาล 3.เบิกจ่ายสวัสดิการค่ารักษาพยาบาลให้เป็นไปประกาศมหาวิทยาลัยพะเยา เรื่องเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาลมหาวิทยาลัยพะเยา ระยะเวลาดำเนินงาน : 1 ต.ค. 2565-30 ก.ย. 2566 จำนวนผู้เข้าร่วม : ผู้ยื่นขอคำเบิกจ่ายรักษาพยาบาลจำนวน 104 คน ตัวชี้วัดความสำเร็จ : ร้อยละ 100	ไม่มี	ไม่มี	กองการเจ้าหน้าที่
	5.2 สวัสดิการค่าเล่าเรียนบุตร	ผลการดำเนินงาน : ปรับปรุงระบบการยื่นคำขอเบิกจ่ายค่าเล่าเรียนบุตร 1.พนักงานมหาวิทยาลัยกรอบบ่ายื่นคำขอในระบบแบบฟอร์มออนไลน์ E-Form 2.ตรวจสอบความถูกต้องเอกสารหลักฐานการเบิกจ่ายค่าเล่าเรียนบุตร	ไม่มี	ไม่มี	กองการเจ้าหน้าที่

กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	รายละเอียดผลการดำเนินงาน	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	งบประมาณที่ใช้	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
		3.เบิกจ่ายสวัสดิการค่าเล่าเรียนบุตร ให้เป็นไปตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยพะเยา ว่าด้วย สวัสดิการของบุตรพนักงานมหาวิทยาลัย ระยะเวลาดำเนินงาน : 1 ต.ค. 2565 - 30 ก.ย. 2566 จำนวนผู้เข้าร่วม : ผู้ยื่นขอค่าเบิกจ่ายค่าเล่าเรียนบุตร จำนวน 556 คน ตัวชี้วัดความสำเร็จ : ร้อยละ 100			
	5.3 สวัสดิการทั่วไป	ผลการดำเนินงาน : ปรับปรุงระบบการยื่นคำขอ เบิกจ่ายค่าสวัสดิการทั่วไป 1.พนักงานมหาวิทยาลัยกรอแบบยื่นคำขอในระบบ แบบฟอร์มออนไลน์ E-Form 2.ตรวจสอบความถูกต้องเอกสารหลักฐานการเบิกจ่าย สวัสดิการค่าสวัสดิการทั่วไป 3.ดำเนินการเบิกจ่ายสวัสดิการค่าสวัสดิการทั่วไป ให้เป็นไปตามประกาศมหาวิทยาลัยพะเยา เรื่อง กำหนดอัตราเบิกจ่ายเงินสวัสดิการ ระยะเวลาดำเนินงาน : 1 ต.ค. 2565 - 30 ก.ย. 2566 จำนวนผู้เข้าร่วม : ผู้ยื่นขอค่าเบิกจ่าย ค่าสวัสดิการทั่วไป จำนวน 90 คน ตัวชี้วัดความสำเร็จ : ร้อยละ 100	ไม่มี	ไม่มี	กองการเจ้าหน้าที่

กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	รายละเอียดผลการดำเนินงาน	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	งบประมาณที่ใช้	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
	5.4 ประกันสุขภาพกลุ่ม	ผลการดำเนินงาน : จัดทำประกันสุขภาพกลุ่มให้กับบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยาให้เป็นไปประกาศมหาวิทยาลัยพะเยาเรื่อง ค่าใช้จ่ายประกันสุขภาพกลุ่มและประกันอุบัติเหตุกลุ่ม ระยะเวลาดำเนินงาน : 1 ต.ค. 2565 - 30 ก.ย. 2566 กลุ่มเป้าหมาย : บุคลากร จำนวน 2,068 คน จำนวนผู้เข้าร่วม : บุคลากร จำนวน 2,068 คน ตัวชี้วัดความสำเร็จ : ร้อยละ 100	6,000,000	5,570,720	กองการเจ้าหน้าที่
	5.5 กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	ผลการดำเนินงาน : ดำเนินการจัดสรรเงินสมทบให้กับพนักงานมหาวิทยาลัยที่เป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ระยะเวลาดำเนินงาน : 1 ต.ค. 2565 - 30 ก.ย. 2566 จำนวนผู้เข้าร่วม : สมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพจำนวน 1,379 คน ตัวชี้วัดความสำเร็จ : ร้อยละ 100	ไม่มี	ไม่มี	กองการเจ้าหน้าที่
	5.6 หอพักสวัสดิการ	ผลการดำเนินงาน:ดำเนินการจัดหาห้องพักในหอพักสวัสดิการให้กับพนักงานมหาวิทยาลัย ระยะเวลาดำเนินงาน : 1 ต.ค. 2565 - 30 ก.ย. 2566 จำนวนผู้เข้าร่วม : 251 คน ตัวชี้วัดความสำเร็จ : ร้อยละ 100	ไม่มี	ไม่มี	กองการเจ้าหน้าที่

กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	รายละเอียดผลการดำเนินงาน	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	งบประมาณที่ใช้	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
	5.7 เครื่องราชอิสริยาภรณ์	ผลการดำเนินงาน : เสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์อันเป็นที่เชิดชูยิ่งช้างเผือกและเครื่องราชอิสริยาภรณ์อันมีเกียรติยศยิ่งมงกุฎไทยให้กับพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยา ระยะเวลาดำเนินงาน : 1 ก.พ. 2566 - 28 ก.ค. 2566 จำนวนผู้เข้าร่วม : พนักงานที่มีคุณสมบัติครบในการขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ จำนวน 48 คน กลุ่มเป้าหมาย : จำนวน 48 คน ตัวชี้วัดความสำเร็จ : ร้อย 100	ไม่มี	ไม่มี	กองการเจ้าหน้าที่
6. สร้างค่านิยมความรัก ความผูกพัน และการมีส่วนร่วมในองค์กร (Assessment of Workforce Engagement)		1. โครงการกีฬาบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา ประจำปี 2566 ผลการดำเนินงาน : ส่งเสริมให้ผู้เข้าร่วมโครงการมีสุขภาพที่สมบูรณ์แข็งแรงและเป็นการเชื่อมความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรของมหาวิทยาลัยพะเยา ระยะเวลาดำเนินงาน : 20 ก.พ. 2566 - 15 มี.ค. 2566 กลุ่มเป้าหมาย : 1,000 คน จำนวนผู้เข้าร่วม : 800 คน ตัวชี้วัดความสำเร็จ : ร้อยละ 80	300,000	283,750	กองการเจ้าหน้าที่

กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	รายละเอียดผลการดำเนินงาน	งบประมาณ ที่ได้รับจัดสรร	งบประมาณที่ใช้	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
		2.โครงการเกษียณอายุบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา ผลการดำเนินงาน : มหาวิทยาลัยแสดงมุทิตาจิตแก่ผู้เกษียณอายุที่ได้ปฏิบัติงานมาจนครบวาระอย่างทุ่มเทเสียสละต่อ มหาวิทยาลัยพร้อมมอบเข็มเชิดชูเกียรติและช่อดอกไม้แก่ผู้เกษียณอายุงาน ระยะเวลาดำเนินงาน : 26 ก.ย. 2566 กลุ่มเป้าหมาย : 150 จำนวนผู้เข้าร่วม : 120 คน ตัวชี้วัดความสำเร็จ : ร้อยละ 80	130,000	127,000	กองการเจ้าหน้าที่
		3. สนับสนุนการทำวิจัยเพื่อพัฒนางานประจำ รุ่นที่ 10 ผลการดำเนินงาน : พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนได้รับทุนการทำวิจัยเพื่อพัฒนางานประจำ ระยะเวลาดำเนินงาน : 1 ธ.ค. 2565 - 31 ก.ค. 2566 กลุ่มเป้าหมาย : 47 คน จำนวนผู้เข้าร่วม : 47 คน ตัวชี้วัดความสำเร็จ : มีผู้ได้รับทุนฯ ร้อยละ 100	500,000	443,000	กองการเจ้าหน้าที่

กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	รายละเอียดผลการดำเนินงาน	งบประมาณ ที่ได้รับจัดสรร	งบประมาณที่ใช้	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
		4. เยี่ยมไข้/กระเช้าเยี่ยมไข้ ผลการดำเนินงาน : บุคลากรเกิดขวัญและกำลังใจ ติดตามดูแลบุคลากรที่เจ็บป่วยเข้ารับการรักษาใน โรงพยาบาล ระยะเวลาดำเนินงาน : 1 ต.ค. 2565 – 30 ก.ย. 2566 กลุ่มเป้าหมาย : บุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา จำนวนผู้เข้าร่วม : 15 คน ตัวชี้วัดความสำเร็จ : บุคลากรที่เจ็บป่วยเข้ารับการรักษาในโรงพยาบาลได้กระเช้าเยี่ยมไข้ ร้อยละ 100 5. ศูนย์ส่งเสริมสุขภาพบุคลากร/UP Fitness ผลการดำเนินงาน : บุคลากรมีความสามัคคี มี ความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากร เป็นแหล่งเรียนรู้ ทางวิชาการด้านการออกกำลังกาย และให้บริการ ส่งเสริมด้านสุขภาพ ระยะเวลาดำเนินงาน : 1 ต.ค. 2565 – 30 ก.ย. 2566 กลุ่มเป้าหมาย : บุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา จำนวนผู้เข้าร่วม : วันละ 40 คน ตัวชี้วัดความสำเร็จ : มีบุคลากรเข้ารับบริการ วันละ 40 คน	20,000	15,000	กองการเจ้าหน้าที่
			ไม่มี	ไม่มี	กองการเจ้าหน้าที่

กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	รายละเอียดผลการดำเนินงาน	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	งบประมาณที่ใช้	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
		6.โครงการ “BMI Challenge Show & Share 2023” ผลการดำเนินงาน : เพื่อส่งเสริมการมีสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีของทุกคนในทุกช่วงวัยจึงเป็นที่มาของมหาวิทยาลัย ที่ต้องการผลักดันใหญ่ทุกส่วนงานเข้ามามีบทบาทในการขับเคลื่อนกลไกในการสร้างสุขภาวะที่ดีของบุคลากรที่ขับเคลื่อนตามเป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืน ใน SDG ที่ 3 Good Health and Well-Being ระยะเวลาดำเนินงาน : 1 พ.ค. 2566 - 30 ก.ย. 2566 กลุ่มเป้าหมาย : 1,989 คน จำนวนผู้เข้าร่วม : 1,758 คน ตัวชี้วัดความสำเร็จ : บุคลากรมีการพัฒนาค่า BMI ดีขึ้นจากเดิม คิดเป็นร้อยละ 93.74 7.โครงการ Meeting of the Mind ประจำปี 2566 ผลการดำเนินงาน : เพื่อเป็นการสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากรเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรมหาวิทยาลัย ระยะเวลาดำเนินงาน : 10 ม.ค. 2566 กลุ่มเป้าหมาย : 2,000 คน จำนวนผู้เข้าร่วม : 1,200 คน	2,000,000	2,000,000	กองบริหารงานวิจัย
			693,000	676,740	กองกลาง

กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	รายละเอียดผลการดำเนินงาน	งบประมาณ ที่ได้รับจัดสรร	งบประมาณที่ใช้	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
		ตัวชี้วัดความสำเร็จ : ร้อยละ 90 8.โครงการพิธีสละเกล้าดำหัวอภิการบตีและผู้อาวุโส เนื่องในเทศกาลสงกรานต์มหาวิทยาลัยพะเยา ประจำปี 2566 ผลการดำเนินงาน : สืบสานวัฒนธรรมประเพณีที่ดี งามของไทยเนื่องในเทศกาลสงกรานต์ ส่งเสริมการ บำรุงศิลปะและวัฒนธรรมเพื่อความเป็นไทย ระยะเวลาดำเนินงาน : 19 เม.ย. 2566 กลุ่มเป้าหมาย : 300 คน จำนวนผู้เข้าร่วม : 300 คน ตัวชี้วัดความสำเร็จ : ร้อยละ 100 9.โครงการทำบุญขึ้นปีใหม่มหาวิทยาลัยพะเยา ผลการดำเนินงาน : บุคลากรเกิดความสัมพันธ์ที่ดี มีขวัญกำลังใจและเป็นสิริมงคล สืบสานประเพณีไทย ระยะเวลาดำเนินงาน : กลุ่มเป้าหมาย : 43 คน จำนวนผู้เข้าร่วม : 43 คน ตัวชี้วัดความสำเร็จ : มีผู้เข้าร่วมโครงการฯ ร้อยละ 100	38,500	38,500	กองกิจการนิสิต
		ตัวชี้วัดความสำเร็จ : ร้อยละ 100 9.โครงการทำบุญขึ้นปีใหม่มหาวิทยาลัยพะเยา ผลการดำเนินงาน : บุคลากรเกิดความสัมพันธ์ที่ดี มีขวัญกำลังใจและเป็นสิริมงคล สืบสานประเพณีไทย ระยะเวลาดำเนินงาน : กลุ่มเป้าหมาย : 43 คน จำนวนผู้เข้าร่วม : 43 คน ตัวชี้วัดความสำเร็จ : มีผู้เข้าร่วมโครงการฯ ร้อยละ 100	35,000	35,000	กองกลาง

กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	รายละเอียดผลการดำเนินงาน	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	งบประมาณที่ใช้	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
7. เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร	7.1 ประกาศเจตจำนงสุจริตในการบริหารงาน มหาวิทยาลัยพะเยา NO GIFT POLICY	ผลการดำเนินงาน : ทำคำประกาศเจตจำนงสุจริตในการบริหารงาน มหาวิทยาลัยพะเยา NO GIFT POLICY ระยะเวลาดำเนินงาน : 1 ต.ค. 2565 – 30 ก.ย. 2566 จำนวนผู้เข้าร่วม : บุคลากรภายในมหาวิทยาลัย ตัวชี้วัดความสำเร็จ : เพื่อขับเคลื่อนธรรมาภิบาลในการบริหารงานของมหาวิทยาลัยพะเยาอย่างโปร่งใสตรวจสอบได้ และปลอดจากการทุจริต	ไม่มี	ไม่มี	ทุกส่วนงาน/หน่วยงาน
	7.2 การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร	ผลการดำเนินงาน : 1.คณะผู้บริหารมหาวิทยาลัยพะเยา เข้าร่วมการประชุมคณะกรรมการดำเนินงานบริหารความเสี่ยง การควบคุมภายใน และความโปร่งใสฯ ครั้งที่ 8 (1/2566) เพื่อพิจารณาผลการดำเนินงานด้านคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของระดับมหาวิทยาลัยพะเยา (ITA)และหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยพะเยา (UP ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ระยะเวลาดำเนินงาน : 26 เม.ย. 2566 จำนวนผู้เข้าร่วม : คณะผู้บริหารมหาวิทยาลัยพะเยา ตัวชี้วัดความสำเร็จ : เพื่อขับเคลื่อนธรรมาภิบาล	ไม่มี	ไม่มี	ทุกส่วนงาน/หน่วยงาน

กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	รายละเอียดผลการดำเนินงาน	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	งบประมาณที่ใช้	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
		ในการบริหารงานของมหาวิทยาลัยพะเยาอย่างโปร่งใส ตรวจสอบได้ และปลอดจากการทุจริต			
		ผลการดำเนินงาน : 2.อธิการบดี ผู้บริหาร และบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา ร่วมกันประกาศและแสดงเจตนารมณ์ ไม่ให้ ไม่รับ ของขวัญและของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่ (No Gift Policy) ระยะเวลาดำเนินงาน : 11 ม.ค. 2565-6 จำนวนผู้เข้าร่วม : อธิการบดี ผู้บริหาร และบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา ตัวชี้วัดความสำเร็จ : ทุกหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัย ถือปฏิบัติตามนโยบาย No Gift Policy และรายงานผลการดำเนินการตามแบบรายงานการรับของขวัญและของกำนัลตามนโยบาย No Gift Policy ในรอบ 6 เดือน และรอบ 12 เดือน ผลการดำเนินงาน : มหาวิทยาลัยพะเยา จัดประชุมคณะทำงานด้านคุณธรรมและความโปร่งใส เพื่อกำหนดแผนงานในการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัย รองรับการประชุม ITA และ UP ITA ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ระยะเวลาดำเนินงาน : 12 ม.ค. 2566	ไม่มี	ไม่มี	ทุกส่วนงาน/หน่วยงาน

กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	รายละเอียดผลการดำเนินงาน	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	งบประมาณที่ใช้	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
		จำนวนผู้เข้าร่วม : ผู้บริหาร และหัวหน้าหน่วยงาน ตัวชี้วัดความสำเร็จ : บุคลากรภายในมหาวิทยาลัย รับทราบการดำเนินการด้านคุณธรรมและ ความโปร่งใส ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 85			
	7.3 รายงานผลการเปิดโอกาส ให้บุคคลภายนอกมีส่วนร่วม ในการดำเนินงานตามพันธกิจ ของมหาวิทยาลัยพะเยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566	ผลการดำเนินงาน : จัดทำรายงานผลการเปิดโอกาส ให้บุคคลภายนอกมีส่วนร่วม ในการดำเนินงานตาม พันธกิจ ของมหาวิทยาลัยพะเยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ระยะเวลาดำเนินงาน : 1 ต.ค. 2565 – 30 ก.ย. 2566 จำนวนผู้เข้าร่วม : บุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา ตัวชี้วัดความสำเร็จ : จัดทำรูปแบบรายงานผลการ เปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกมีส่วนร่วม ในการ ดำเนินงานตามพันธกิจ ของมหาวิทยาลัยพะเยา	ไม่มี	ไม่มี	ทุกส่วนงาน/หน่วยงาน
8. พัฒนาระบบ การจัดการผลการ ปฏิบัติงานของบุคลากร	8.1 การบริหารค่าตอบแทน	ผลการดำเนินงาน : มีการดำเนินการเบิกจ่าย เงินค่าตอบแทนที่นอกเหนือจากเงินเดือนให้กับ บุคลากรมหาวิทยาลัย ให้เป็นไปตามประกาศของ มหาวิทยาลัย ดังนี้ 1.ประกาศมหาวิทยาลัยพะเยา เรื่อง กำหนด หลักเกณฑ์และอัตราเงินค่าตอบแทนพิเศษ สำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย สาขาวิชาแพทยศาสตร์	ไม่มี	ไม่มี	กองการเจ้าหน้าที่

กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	รายละเอียดผลการดำเนินงาน	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	งบประมาณที่ใช้	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
		สาขาวิชาการแพทย์แผนจีนและสาขาวิชาทันตแพทยศาสตร์ที่ปฏิบัติงานมหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. 2565 2.ประกาศมหาวิทยาลัยพะเยา เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์และอัตราเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของตำแหน่งนิติกร และผู้ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุข พ.ศ. 2565 3.ประกาศมหาวิทยาลัยพะเยา เรื่อง หลักเกณฑ์และอัตราเงินเพิ่มพิเศษสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการที่สำเร็จการศึกษาในสาขาวิชาทางด้านวิศวกรรมศาสตร์ พ.ศ. 2564 4.ประกาศมหาวิทยาลัยพะเยา เรื่อง หลักเกณฑ์และอัตราเงินเพิ่มพิเศษสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน ตำแหน่ง วิศวกร และตำแหน่ง สถาปนิก พ.ศ. 2564 5. ประกาศมหาวิทยาลัยพะเยา เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์และอัตราเงินค่าตอบแทนสำหรับบุคลากรที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับศพ พ.ศ. 2564 ระยะเวลาดำเนินงาน : 1 ต.ค. 2565 – 30 ก.ย. 2566 จำนวนผู้เข้าร่วม : บุคลากรที่มีสิทธิได้รับเงินค่าตอบแทนที่นอกเหนือจากเงินเดือน			

กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	รายละเอียดผลการดำเนินงาน	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	งบประมาณที่ใช้	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
		ตัวชี้วัดความสำเร็จ : บุคลากรที่มีสิทธิได้รับเงินค่าตอบแทนที่นอกเหนือจากเงินเดือน ได้รับค่าตอบแทนฯ ร้อยละ 100			
	8.2 การให้รางวัล การยกย่องชมเชย	โครงการบุคลากรดีเด่น มหาวิทยาลัยพะเยา ประจำปี 2566 ผลการดำเนินงาน : ผู้บริหารและบุคลากร เกิดการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานจนนำไปสู่การเป็นผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานต้นแบบและได้รับการเชิดชูเกียรติให้เป็นแบบอย่างที่ดี โดยแบ่งออกเป็น 13 รางวัล ระยะเวลาดำเนินงาน : 16 พ.ค. – 17 ก.ค. 2566 จำนวนผู้เข้าร่วม : 34 คน ตัวชี้วัดความสำเร็จ : มีบุคลากรได้รับรางวัลฯ จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 100	35,000	35,000	สภาพนักงาน มหาวิทยาลัยพะเยา
		การให้รางวัลผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ ผลการดำเนินงาน : ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการได้ค่าตอบแทนพิเศษ ตามประกาศมหาวิทยาลัยพะเยา เรื่องค่าตอบแทนพิเศษสำหรับบุคลากรที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการในตำแหน่งศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ พ.ศ. 2555	640,000	640,000	กองการเจ้าหน้าที่

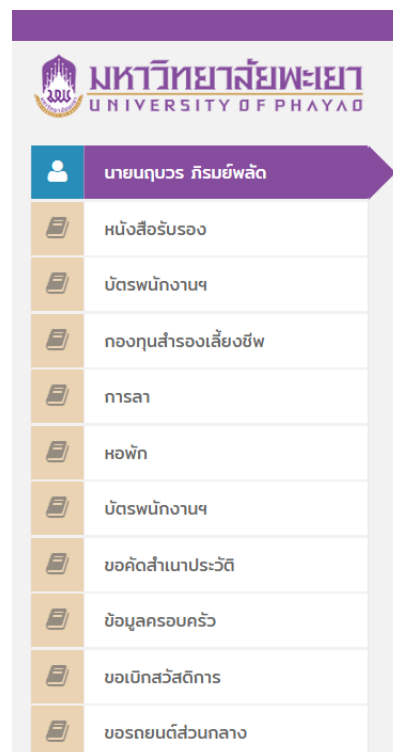
กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	รายละเอียดผลการดำเนินงาน	งบประมาณ ที่ได้รับจัดสรร	งบประมาณที่ใช้	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
		จำนวน 44 คน ได้แก่ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน 39 คน และรองศาสตราจารย์ จำนวน 5 คน ระยะเวลาเวลาดำเนินงาน : 1 ต.ค.65 -30 ก.ย.66 จำนวนผู้เข้าร่วม : 44 คน ตัวชี้วัดความสำเร็จ : ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งฯ ได้เงินรางวัล ร้อยละ 100			

นอกจากการดำเนินโครงการ/กิจกรรม เพื่อขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยพะเยาให้บรรลุผลตามตัวชี้วัดที่ได้กำหนดไว้ กองการเจ้าหน้าที่ ได้จัดทำระบบการบริหารงานบุคคล เพื่อมุ่งสู่ Smart University ดังนี้

1. ระบบแบบฟอร์มออนไลน์ (E-Form)

วัตถุประสงค์ในการจัดทำระบบแบบฟอร์มออนไลน์ จะช่วยให้การยื่นคำขอต่างๆ สามารถทำได้สะดวกมากขึ้น ลดข้อผิดพลาด และสามารถเก็บรวบรวมสถิติเพื่อที่จะใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลสารสนเทศได้ในอนาคต ซึ่งแบบฟอร์มออนไลน์จะประกอบไปด้วยแบบคำขอต่างๆ ได้แก่

- 1.1 แบบฟอร์มขอหนังสือรับรอง (หนังสือรับรองการปฏิบัติงาน, หนังสือรับรองเงินเดือน, หนังสือผ่านสิทธิการกู้ยืมสวัสดิการ, หนังสือรับรองอื่นๆ)
- 1.2 บัตรพนักงาน
- 1.3 กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (สมัครเข้ากองทุน, เปลี่ยนแผนนโยบาย, เปลี่ยนแปลงผู้รับผลประโยชน์, เปลี่ยนแปลงอัตราเงินสะสม, ลาออก)
- 1.4 การลา (ลาป่วย, ลากิจ, ลาคลอดบุตร, ลาพักผ่อน)
- 1.5 หอพักสวัสดิการ
- 1.6 ขอคัดสำเนาประวัติ
- 1.7 ข้อมูลครอบครัว
- 1.8 ขอเบิกสวัสดิการ (สวัสดิการทั่วไป, สวัสดิการค่าเล่าเรียนบุตร, สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล)
- 1.9 ขอรถยนต์ส่วนบุคคล

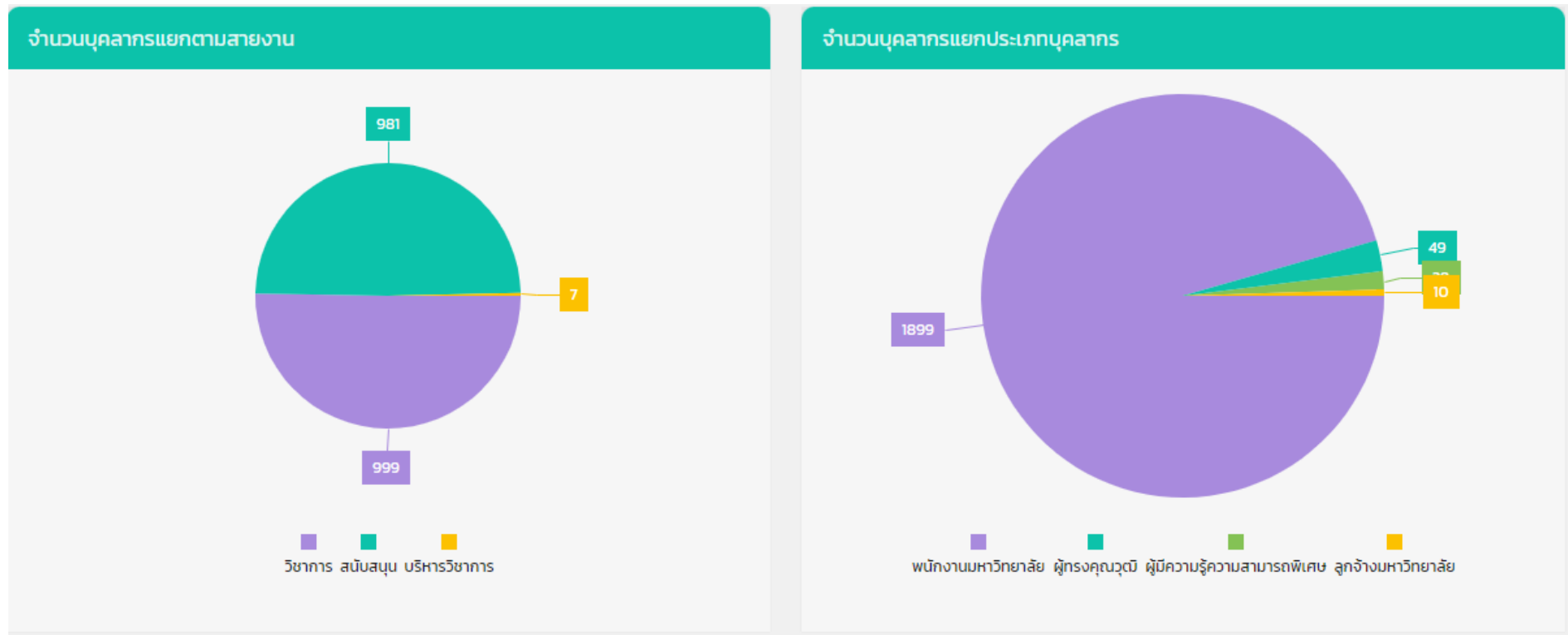


2. ระบบ HR-Smart

ระบบ HR-Smart เป็นระบบที่รวบรวมบริการต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา ซึ่งภายในระบบจะประกอบด้วยระบบที่สำคัญต่างๆ ดังนี้

- 2.1 ระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน
- 2.2 ระบบประเมินความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ
- 2.3 ระบบการจัดทำแบบบรรยายลักษณะงาน (JD)
- 2.4 ระบบการจัดทำแผนพัฒนาตนเอง (IDP)
- 2.5 ระบบภาระงานสายวิชาการ
- 2.6 ระบบการประเมินความดีความชอบประจำปี
- 2.7 ระบบฐานข้อมูล R2R
- 2.8 ระบบวาระการประชุมกรรมการบริหารงานบุคคล
- 2.9 ระบบรายงานด้านบุคลากรต่างๆ (ข้อมูลอัตรากำลัง, การวิเคราะห์อัตรากำลัง, การลาศึกษาต่อ, หอพักสวัสดิการ)

ข้อมูลสถิติด้านทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566



ภาพที่ 1 แสดงจำนวนบุคลากรแยกตามสายงานและจำนวนบุคลากรแยกตามประเภทบุคลากร

บุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา มีจำนวน 1,987 คน แยกตามสายงาน ดังนี้ (1) สายวิชาการ จำนวน 999 คน ร้อยละ 50.27 (2) สายสนับสนุน จำนวน 981 คน ร้อยละ 49.37 (3) สายบริหารวิชาการ จำนวน 7 คน ร้อยละ 0.35 โดยแบ่งเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 1,899 คน ร้อยละ 95.57 ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 49 คน ร้อยละ 2.46 ผู้มีความรู้ความสามารถพิเศษ จำนวน 29 คน ร้อยละ 1.45 และลูกจ้างมหาวิทยาลัย จำนวน 10 คน ร้อยละ 0.50

จำนวนบุคลากรสายวิชาการ

ข้อมูลจัดทำส่งบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา สายวิชาการ

สายวิชาการ	จำนวน (คน)	วุฒิการศึกษา			อายุ (ปี)			ระยะเวลาการทำงาน (ปี)			ตำแหน่งทางวิชาการ (คน)				
		ตรี	โท	เอก	20-39	40-55	>55	<6	6-15	>15	ผศ.	รศ.	ศ.	อ.	อื่นๆ
กลุ่มมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	329	8	179	142	116	185	28	44	211	74	90	22	0	212	5
กลุ่มวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	296	0	70	226	72	217	7	19	153	124	110	38	0	146	2
กลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ	360	50	97	213	198	145	17	79	203	78	107	10	1	213	29
โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยพะเยา	14	6	7	1	10	3	1	6	8	0	1	0	0	4	8
รวมทั้งสิ้น	999	64	353	582	396	550	53	148	575	276	308	70	1	575	44

ภาพที่ 2 จำนวนบุคลากรสายวิชาการ จำแนกตามกลุ่มและตามประเภทตำแหน่งวิชาการ

บุคลากรสายวิชาการ ส่วนใหญ่อยู่ในกลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ จำนวน 360 คน ร้อยละ 36 กลุ่มมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ จำนวน 329 คน ร้อยละ 32.93 กลุ่มวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี จำนวน 296 คน ร้อยละ 29.62 และโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยพะเยา จำนวน 14 คน ร้อยละ 1.40 โดยจำแนกตามตำแหน่งวิชาการ อาจารย์ จำนวน 575 คน ร้อยละ 57.55 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน 308 คน ร้อยละ 30.83 รองศาสตราจารย์ จำนวน 70 คน ร้อยละ 7.00 อื่น ๆ จำนวน 44 คน ร้อยละ 4.40 และศาสตราจารย์ จำนวน 1 คน ร้อยละ 0.10

จำนวนบุคลากรสายสนับสนุน

ข้อมูลจัดทำลงบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา สายสนับสนุน

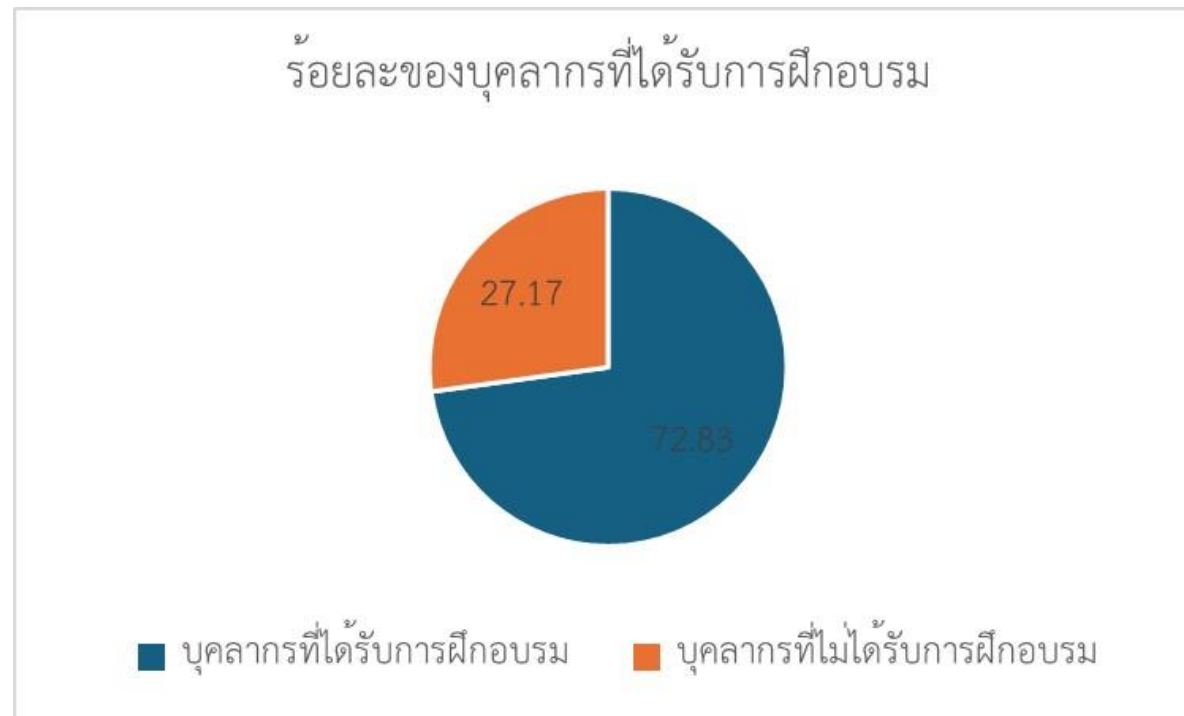
สายสนับสนุน	จำนวน (คน)	เพศ		วุฒิการศึกษา				อายุ (ปี)			ระยะเวลาการทำงาน (ปี)		
		ชาย	หญิง	<ตรี	ตรี	โท	เอก	20-39	40-55	>55	<6	6-15	>15
เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	173	44	129	0	105	66	2	90	81	2	32	110	31
นักวิชาการศึกษา	143	44	99	1	76	62	4	77	66	0	22	88	33
นักวิทยาศาสตร์	81	36	45	0	63	17	1	49	31	1	10	52	19
พยาบาล	76	4	72	0	69	6	1	69	4	3	56	20	0
นักวิชาการเงินและบัญชี	62	2	60	0	43	19	0	28	34	0	11	42	9
นักวิชาการคอมพิวเตอร์	61	43	18	0	37	24	0	40	21	0	13	32	16
นักวิชาการพัสดุ	37	11	26	0	27	10	0	21	16	0	11	21	5
บุคลากร	31	14	17	0	15	16	0	17	14	0	1	28	2
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	31	13	18	0	16	15	0	16	15	0	5	21	5
คนงาน	20	9	11	17	3	0	0	3	15	2	1	19	0
นายแพทย์	19	10	9	0	18	1	0	19	0	0	19	0	0
นักวิชาการโสตทัศนศึกษา	17	11	6	0	10	7	0	10	7	0	2	8	7
พนักงานขับรถยนต์	15	15	0	15	0	0	0	3	12	0	0	15	0
ครู	14	12	2	0	5	8	1	6	8	0	0	12	2
บรรณารักษ์	13	3	10	0	8	5	0	6	6	1	2	10	1
นักประชาสัมพันธ์	12	6	6	0	9	3	0	8	4	0	2	7	3
นิติกร	11	6	5	0	9	2	0	8	3	0	5	4	2
นายช่างเทคนิค	11	11	0	7	3	1	0	4	7	0	1	7	3
วิศวกร	11	11	0	0	8	3	0	2	9	0	1	7	3
ผู้ปฏิบัติงานทันตกรรม	10	0	10	3	1	0	6	9	1	0	5	5	0
พนักงานบริการ	7	5	2	6	1	0	0	3	4	0	7	0	0
นักตรวจสอบภายใน	7	1	6	0	4	3	0	2	5	0	1	4	2
นักกายภาพบำบัด	5	2	3	0	5	0	0	5	0	0	2	3	0

ช่างเทคนิค	5	4	1	4	1	0	0	4	1	0	4	1	0
นักวิจัย	5	1	4	0	0	3	2	3	2	0	1	3	1
ผู้ปฏิบัติงานบริหาร	5	0	5	4	0	1	0	4	1	0	2	3	0
บุคลากร ชำนาญการ	5	3	2	0	1	4	0	3	2	0	0	3	2
ผู้ดูแลเด็ก	4	0	4	2	2	0	0	2	2	0	1	3	0
นักวิทยาศาสตร์	4	2	2	0	2	2	0	2	2	0	0	3	1
เภสัชกร	4	3	1	0	3	1	0	4	0	0	2	2	0
นักวิชาการเกษตร	4	3	1	0	1	3	0	0	4	0	0	0	4
ทันตแพทย์	4	0	4	0	4	0	0	4	0	0	4	0	0
เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป ชำนาญการ	4	1	3	0	0	4	0	0	4	0	0	1	3
นักเทคนิคการแพทย์	4	1	3	0	4	0	0	4	0	0	2	2	0
พนักงานบริการ (ขับรถยนต์)	3	3	0	3	0	0	0	1	2	0	3	0	0
นักวิทยาศาสตร์ ชำนาญการ	3	1	2	0	3	0	0	1	2	0	0	3	0
นักวิชาการสาธารณสุข	2	0	2	0	2	0	0	2	0	0	2	0	0
นักวิชาการเวชสถิติ	2	0	2	0	2	0	0	2	0	0	2	0	0
บรรณารักษ์ ชำนาญการ	2	2	0	0	0	2	0	1	1	0	0	1	1
วิศวกรโยธา	2	1	1	0	2	0	0	2	0	0	2	0	0
สถาปนิก	2	2	0	0	2	0	0	1	1	0	2	0	0
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ชำนาญการ	2	0	2	0	2	0	0	1	1	0	0	2	0
นักบัญชี	2	1	1	0	2	0	0	2	0	0	2	0	0
นักปฏิบัติการฉุกเฉินการแพทย์	2	0	2	0	2	0	0	2	0	0	2	0	0
นักวิชาการศึกษา ชำนาญการ	2	0	2	0	0	2	0	0	2	0	0	0	2
นักวิชาการศึกษา ชำนาญการพิเศษ	1	0	1	0	0	0	1	0	0	1	0	1	0
นักวิชาการสัตวบาล	1	0	1	0	1	0	0	1	0	0	0	1	0
นักวิชาการคอมพิวเตอร์ ชำนาญการ	1	1	0	0	1	0	0	1	0	0	0	1	0
นักวิชาการเงินและบัญชี ชำนาญการ	1	0	1	0	1	0	0	0	1	0	0	1	0
นักวิชาการช่างศิลป์	1	1	0	0	1	0	0	1	0	0	0	1	0
นักรังสีการแพทย์	1	0	1	0	1	0	0	1	0	0	1	0	0
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ชำนาญการพิเศษ	1	0	1	0	1	0	0	0	1	0	0	1	0

นักเทคโนโลยีสารสนเทศ	1	1	0	0	1	0	0	0	1	0	0	1	0
นักแนะแนว	1	1	0	0	0	1	0	0	1	0	0	1	0
นักการแพทย์แผนไทย	1	0	1	0	1	0	0	1	0	0	0	1	0
นักกิจการนักศึกษา	1	0	1	0	1	0	0	1	0	0	1	0	0
นักจัดการทั่วไป	1	1	0	0	1	0	0	1	0	0	1	0	0
นักจิตวิทยาคลินิก	1	0	1	0	1	0	0	1	0	0	1	0	0
ช่างทันตกรรม	1	1	0	0	1	0	0	0	1	0	0	1	0
ครูผู้ดูแลเด็ก	1	0	1	0	0	1	0	1	0	0	0	1	0
เจ้าหน้าที่จรรยาบรรณการใช้สัตว์	1	1	0	0	1	0	0	1	0	0	0	1	0
สัตวแพทย์	1	1	0	0	0	1	0	1	0	0	0	1	0
อาจารย์	1	1	0	0	0	0	1	0	0	1	1	0	0
ศาสตราจารย์พิเศษ	1	1	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	1
วิศวกรไฟฟ้า	1	1	0	0	1	0	0	1	0	0	1	0	0
พนักงานบริการ (ปฏิบัติงานการเกษตร)	1	1	0	1	0	0	0	1	0	0	1	0	0
พนักงานแปล	1	1	0	1	0	0	0	0	1	0	0	1	0
พนักงานเลี้ยงสัตว์ทดลอง	1	1	0	1	0	0	0	1	0	0	0	1	0
ผู้ปฏิบัติงานวิทยาศาสตร์การแพทย์	1	1	0	0	1	0	0	1	0	0	0	1	0
ผู้ปฏิบัติงานวิทยาศาสตร์ฯ	1	1	0	1	0	0	0	0	1	0	0	1	0
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	1	1	0	1	0	0	0	1	0	0	1	0	0
ผู้ปฏิบัติงานการเกษตร	1	1	0	1	0	0	0	0	1	0	0	1	0
ผู้ช่วยศาสตราจารย์	1	1	0	0	0	0	1	0	0	1	1	0	0
	967	360	607	68	585	293	21	556	398	13	249	560	158

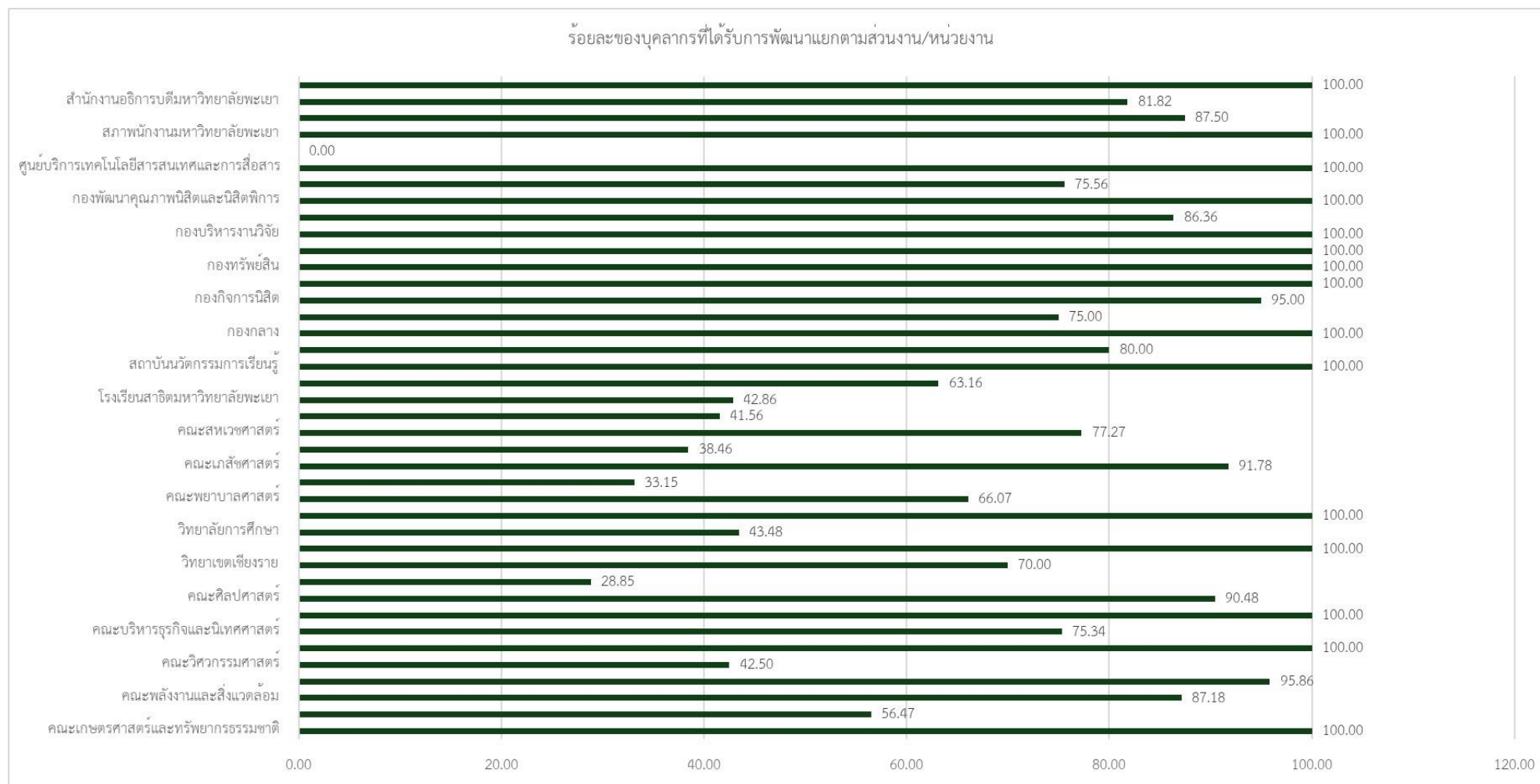
ภาพที่ 3 จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนแยกตามประเภทตำแหน่ง

ข้อมูลสถิติจำนวนบุคลากรที่ได้รับการฝึกอบรม



ภาพที่ 1 ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการฝึกอบรม

ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 บุคลากรได้รับการฝึกอบรม ร้อยละ 72.83 โดยรับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะ ความรู้ความสามารถ และทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน และพัฒนาเข้าสู่ความก้าวหน้าตามสายงาน บุคลากรไม่ได้รับการฝึกอบรม ร้อยละ 27.17



ภาพที่ 2 ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาแยกตามส่วนงาน/หน่วยงาน

ปัญหาอุปสรรค

1. มหาวิทยาลัยไม่มีรายละเอียดภาระงานแต่ละตำแหน่ง
2. บุคลากรไม่ให้ความสำคัญในการพัฒนาตนเองและความจำเป็นในการพัฒนาองค์กร เนื่องจากยังไม่มีการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan)
3. การจัดการความรู้ภายในองค์กร (KM) และถ่ายทอดองค์ความรู้ระหว่างบุคลากรด้วยกันค่อนข้างน้อยและยังไม่เป็นรูปธรรม
4. ขาดการสื่อสารนโยบายลงไปสู่บุคลากร ทำให้การปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่มหาวิทยาลัยกำหนด
5. งบประมาณในการพัฒนาด้านบุคลากรมีจำกัด ทำให้การพัฒนาทักษะความรู้ของบุคลากรไม่หลากหลาย และไม่ครอบคลุมความต้องการของบุคลากร

ข้อเสนอแนะ

1. จัดทำระบบสารสนเทศในการจัดทำแบบคำบรรยายลักษณะงาน (Job Description)
2. จัดทำระบบสารสนเทศในการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan) ตามแนวทางที่ได้กำหนดไว้
3. การจัดการความรู้ในองค์กร (KM) สู่ความเป็นเลิศ
4. เพิ่มการสื่อสาร สร้างความรู้ความเข้าใจ และการมีส่วนร่วมแก่บุคลากร
5. วางแผนการพัฒนาทักษะความรู้ให้มีหลากหลายวิธีมากขึ้น เช่น การสอนงาน การศึกษาด้วยตนเอง การสร้างระบบพี่เลี้ยง เป็นต้น



กองการเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยพะเยา
19 หมู่ที่ 2 ตำบลแม่กา อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา
<https://personnel.up.ac.th>
โทรศัพท์ 0 5446 6666 ต่อ 1038, 1040 - 1044