



แผนการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยพะเยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567





แผนการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
มหาวิทยาลัยพะเยา
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

คำนำ

แผนการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยพะเยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 จัดทำขึ้นเพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลภายใต้กรอบแผน ยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยพะเยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2571 ให้มีความเชื่อมโยง สอดคล้อง และเป็นไปในทิศทางเดียวกับแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย นโยบายของผู้บริหาร ตลอดจนสถานการณ์ ที่เปลี่ยนแปลงไปทั้งภายในและภายนอกองค์กร

แผนการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยพะเยา ในครั้งนี้ เป็นการดำเนินงาน ที่กองการเจ้าหน้าที่ เน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรทั้งในระดับส่วนงาน โดยผ่านกระบวนการรับฟังความคิดเห็น จากผู้ปฏิบัติงานด้านทรัพยากรบุคคล และผู้บริหารที่กำกับดูแลงานด้านทรัพยากรบุคคลของแต่ละส่วนงาน อีกทั้งมี การพิจารณา สถานการณ์รอบข้างในหลากหลายมุมมอง ทั้งนี้ เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปในทิศทาง เดียวกับมหาวิทยาลัย และสนับสนุนการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย เพื่อเป้าหมายสูงสุด ตามปณิธาน “ปัญญาเพื่อความเข้มแข็งของชุมชน” (Wisdom for Community Empowerment) และวิสัยทัศน์ “มหาวิทยาลัยสร้างปัญญา เพื่อนวัตกรรมชุมชน สู่สากลอย่างยั่งยืน” (University to Create Wisdom for Sustainable Community Development with Innovations of International Standards)

กองการเจ้าหน้าที่ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าแผนการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัย พะเยา ฉบับนี้ จะเป็นจุดเริ่มต้นสำคัญที่จะเสริมสร้างระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยให้มีความเข้มแข็ง และมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สนับสนุนการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยเพื่อก้าวสู่เป้าหมายสูงสุด ทั้งนี้ โดยอาศัยความร่วมมือจากผู้บริหารและบุคลากรของมหาวิทยาลัยทุกท่านในการร่วมจัดทำแผนการบริหาร และการพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยพะเยา ให้เป็นรูปธรรมสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้

กองการเจ้าหน้าที่

สารบัญ

บทที่ 1 บทนำ	หน้า
● หลักการและเหตุผล	4
● วัตถุประสงค์	5
● กระบวนการจัดทำแผนการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	6
บทที่ 2 การวิเคราะห์สถานภาพด้านทรัพยากรบุคคล	
● สารสนเทศบุคลากร	7
● แนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคล	13
● แนวทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	19
บทที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อจัดทำแผนการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567	
● การวิเคราะห์ข้อมูลด้านการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	20
● การวิเคราะห์ข้อมูลด้านระบบสารสนเทศในการบริหารทรัพยากรบุคคล	26
บทที่ 4 แผนการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลมหาวิทยาลัยพะเยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567	
● แผนการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลมหาวิทยาลัยพะเยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567	27
● แผนพัฒนาระบบสารสนเทศในการบริหารทรัพยากรบุคคล	35

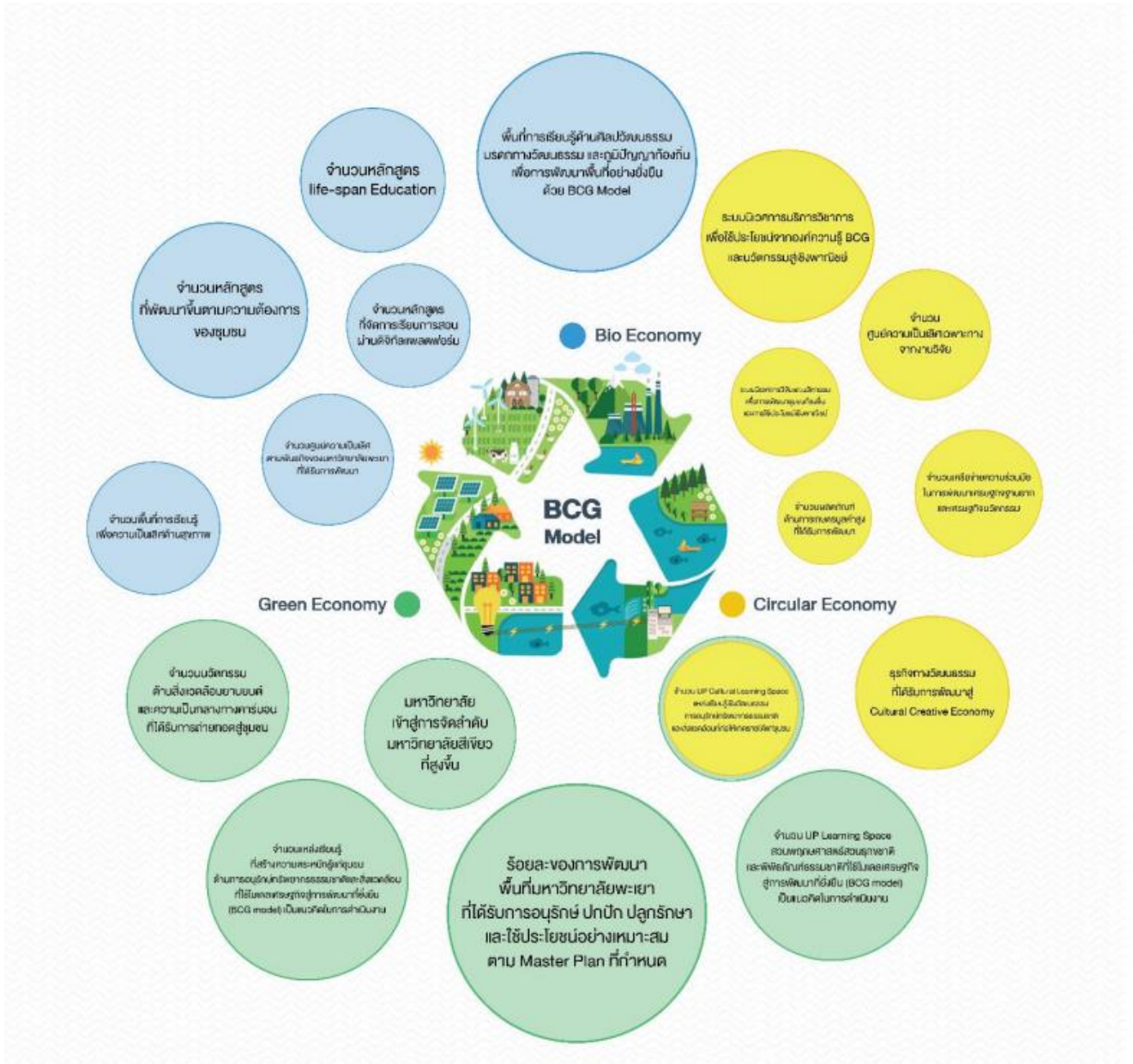
บทที่ 1

บทนำ

หลักการและเหตุผล

ตามที่มหาวิทยาลัยพะเยา ได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยพะเยา ระยะ 5 ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2571) โดยได้กำหนดเป้าหมายการพัฒนามหาวิทยาลัยพะเยาเพื่อตอบสนองแผนยุทธศาสตร์ชาติ เป้าหมายการพัฒนาของมหาวิทยาลัยพะเยา มุ่งสร้างปัญญาเพื่อนวัตกรรมชุมชนท้องถิ่นสู่สากลอย่างยั่งยืน และพัฒนาองค์ความรู้เชิงลึกเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจแบบองค์รวม 3 มิติ (BCG Model) ได้แก่ เศรษฐกิจชีวภาพ (Bio Economy) เศรษฐกิจหมุนเวียน (Circular Economy) เศรษฐกิจสีเขียว (Green Economy) ตอบโจทย์ SDGs องค์กรรวมของประเทศ ตามเป้าหมายการบรรลุวิสัยทัศน์ของแผนยุทธศาสตร์ชาติ หรือ Thailand SDGs Roadmap “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้วภายในปี 2580 ตามหลักปรัชญา เศรษฐกิจพอเพียง” รวมถึงการวิจัยและพัฒนานวัตกรรมภายในประเทศตามกรอบระยะกลางและระยะยาวในการบริหารประเทศ ตามคำแถลงนโยบาย ของคณะรัฐมนตรี “เศรษฐกิจ ทวีสิน” นายกรัฐมนตรี แถลงต่อรัฐสภา วันที่ 11 กันยายน 2566 ดังนี้

1. เศรษฐกิจชีวภาพ (Bio Economy) มุ่งเน้นความเป็นเลิศด้าน
 - 1.1 เทคโนโลยีชีวภาพและผลิตภัณฑ์เชิงนวัตกรรมแบบสร้างสรรค์
 - 1.2 การเกษตรกรรมสมัยใหม่และการเกษตรแปรรูปคุณค่าสูง
 - 1.3 อีเล็คทรอนิกส์อัจฉริยะ
 - 1.4 บริการสุขภาพครบวงจร
2. เศรษฐกิจหมุนเวียน (Circular Economy) มุ่งเน้นความเป็นเลิศด้าน
 - 2.1 ชุมชนนวัตกรรมเศรษฐกิจหมุนเวียน
 - 2.2 เทคโนโลยีการผลิตสมัยใหม่
 - 2.3 การสร้างผู้ประกอบการใหม่ (Circular Business Startup)
3. เศรษฐกิจสีเขียว (Green Economy) มุ่งเน้นความเป็นเลิศด้าน
 - 3.1 มหาวิทยาลัยสีเขียวระดับโลก
 - 3.2 พลังงานทดแทนและความเป็นกลางทางคาร์บอน (Carbon Neutrality)
 - 3.3 นวัตกรรมยานยนต์สมัยใหม่
 - 3.4 ธุรกิจการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ (Ecotourism)
 - 3.5 อนุรักษ์ ฟื้นฟู และพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติ มรดกทางสถาปัตยกรรมและศิลปวัฒนธรรม อัตลักษณ์ และวิถีชีวิตพื้นถิ่นบนฐานธรรมชาติ และฐานวัฒนธรรมอย่างยั่งยืน



แผนภาพที่ 1 แสดงการเชื่อมโยงตัวชี้วัดกับการดำเนินงานเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจแบบของค์รวม 3 มิติ (BCG Model)

กรอบนโยบายและยุทธศาสตร์การอุดมศึกษา
วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม
(พ.ศ.2566 - 2570)

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาระบบวิจัยด้วยเศรษฐกิจสร้างคุณค่าและเศรษฐกิจสร้างสรรค์ ให้ความสำคัญในการแข่งขันและพึ่งพาตนเองได้อย่างยั่งยืนพร้อมสู่อนาคต
ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี การวิจัยและนวัตกรรมระดับชั้นแนวหน้าทั้งในระดับสากล เพื่อสร้างโอกาสใหม่และนวัตกรรมของประเทศในอนาคต
ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาวิชาชีพของประชาชนคุณภาพสูง และสถาบันวิจัยให้เป็นฐานการขับเคลื่อนการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศบนพื้นฐานเทคโนโลยีและอย่างยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาระบบวิจัยด้วยเศรษฐกิจสร้างคุณค่าและเศรษฐกิจสร้างสรรค์ ให้ความสำคัญในการแข่งขันและพึ่งพาตนเองได้อย่างยั่งยืนพร้อมสู่อนาคต
ยุทธศาสตร์ที่ 2 ยกระดับสังคมและสิ่งแวดล้อมให้มีการพัฒนาอย่างยั่งยืน สามารถแก้ไขปัญหาท้าทายและปรับตัวได้อย่างยืดหยุ่นและยืดหยุ่นอย่างมีประสิทธิภาพ
ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี การวิจัยและนวัตกรรมระดับชั้นแนวหน้าทั้งในระดับสากล เพื่อสร้างโอกาสใหม่และนวัตกรรมของประเทศในอนาคต

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาระบบวิจัยด้วยเศรษฐกิจสร้างคุณค่าและเศรษฐกิจสร้างสรรค์ ให้ความสำคัญในการแข่งขันและพึ่งพาตนเองได้อย่างยั่งยืนพร้อมสู่อนาคต
ยุทธศาสตร์ที่ 2 ยกระดับสังคมและสิ่งแวดล้อมให้มีการพัฒนาอย่างยั่งยืน สามารถแก้ไขปัญหาท้าทายและปรับตัวได้อย่างยืดหยุ่นและยืดหยุ่นอย่างมีประสิทธิภาพ
ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี การวิจัยและนวัตกรรมระดับชั้นแนวหน้าทั้งในระดับสากล เพื่อสร้างโอกาสใหม่และนวัตกรรมของประเทศในอนาคต

ยุทธศาสตร์ที่ 2 ยกระดับสังคมและสิ่งแวดล้อมให้มีการพัฒนาอย่างยั่งยืน สามารถแก้ไขปัญหาท้าทายและปรับตัวได้อย่างยืดหยุ่นพร้อมสู่อนาคต
ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาวิชาชีพของประชาชนคุณภาพสูง และสถาบันวิจัยให้เป็นฐานการขับเคลื่อนการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศบนพื้นฐานเทคโนโลยีและอย่างยั่งยืน

แผนการอุดมศึกษาเพื่อการผลิตและพัฒนากำลังคนของประเทศฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2566 -2570

ยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาศักยภาพคน
- บูรณาการพัฒนาศักยภาพคนยุคใหม่และคนวัยอื่นด้านสิ่งแวดล้อมเพื่อก้าวสู่**ยุทธศาสตร์ที่ 2** เศรษฐกิจหมุนเวียน
ยุทธศาสตร์ที่ 2 ส่งเสริมระบบนิเวศน์วิจัยอุดมศึกษา
- เสริมการวิจัยตามอัตลักษณ์และศักยภาพของสถาบันอุดมศึกษาเพื่อการขับเคลื่อนสังคมและการผลิตเทคโนโลยี
- พัฒนาความเป็นผู้ประกอบการ

ยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาศักยภาพคน
- บูรณาการพัฒนาศักยภาพคนยุคใหม่และคนวัยอื่นด้านสิ่งแวดล้อมเพื่อก้าวสู่เศรษฐกิจหมุนเวียน
- สร้างโอกาสเข้าถึงอุดมศึกษาอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม
- ปรับระบบการกำกับดูแลและมาตรฐานหลักสูตร
- วางแผนการวิจัยที่สนับสนุนการพัฒนาสังคมของประเทศไทย
- ส่งเสริมการวิจัยที่ศึกษาวิจัยบูรณาการกับการทำงาน
- ปรับระบบการศึกษาส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต
- เสริมสร้างการเป็นพลเมืองที่ดีแก่ผู้เรียน
- เสริมสร้างความเป็นพลเมืองที่ดีแก่สังคม
- ยกระดับคุณภาพและมาตรฐานของอาจารย์
- สนับสนุนการบริการทางเทคโนโลยีและนวัตกรรม
- ยกระดับระบบวิชาการให้เป็นที่ยอมรับในระดับนานาชาติ
ยุทธศาสตร์ที่ 2 ส่งเสริมระบบนิเวศน์วิจัยอุดมศึกษา
- เสริมการวิจัยตามอัตลักษณ์และศักยภาพของสถาบันอุดมศึกษาเพื่อการขับเคลื่อนสังคมและการผลิตเทคโนโลยี
- ยกระดับหน่วยวิจัยและสร้างความร่วมมือทางวิชาการวิจัยเพื่อการถ่ายทอดเทคโนโลยีและนวัตกรรมให้กับการพัฒนาสังคม
- ระดมทรัพยากรและความเชี่ยวชาญจากต่างประเทศ
- จัดสรรเงินอุดหนุนเพื่อการวิจัยและการถ่ายทอดเทคโนโลยีและนวัตกรรม
- พัฒนาศักยภาพและสามารถวิจัยเชิงสังคมและนวัตกรรม
- ระดับอุดมศึกษาวิจัยเชิงปัญหา
- ผลิตกำลังคนและบุคลากรที่มีขีดความสามารถวิจัย
- ส่งเสริมและพัฒนาระบบนิเวศน์การวิจัยและนวัตกรรมและการพัฒนาบุคลากรด้านการวิจัยในระบบ
- พัฒนาความเป็นผู้ประกอบการ
- จัดสรรงบประมาณวิจัยและทรัพย์สินทางปัญญา

ยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาศักยภาพคน
- บูรณาการพัฒนาศักยภาพคนยุคใหม่และคนวัยอื่นด้านสิ่งแวดล้อมเพื่อก้าวสู่เศรษฐกิจหมุนเวียน
ยุทธศาสตร์ที่ 2 ส่งเสริมระบบนิเวศน์วิจัยอุดมศึกษา
- เสริมการวิจัยตามอัตลักษณ์และศักยภาพของสถาบันอุดมศึกษาเพื่อการขับเคลื่อนสังคมและการผลิตเทคโนโลยี

ยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาศักยภาพคน
- บูรณาการพัฒนาศักยภาพคนยุคใหม่และคนวัยอื่นด้านสิ่งแวดล้อมเพื่อก้าวสู่เศรษฐกิจหมุนเวียน
ยุทธศาสตร์ที่ 2 ส่งเสริมระบบนิเวศน์วิจัยอุดมศึกษา
- เสริมการวิจัยตามอัตลักษณ์และศักยภาพของสถาบันอุดมศึกษาเพื่อการขับเคลื่อนสังคมและการผลิตเทคโนโลยี

ยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาศักยภาพคน
- บูรณาการพัฒนาศักยภาพคนยุคใหม่และคนวัยอื่นด้านสิ่งแวดล้อมเพื่อก้าวสู่เศรษฐกิจหมุนเวียน
ยุทธศาสตร์ที่ 3 จัดระบบอุดมศึกษาใหม่
- ศึกษาวิจัยระบบบริหารภายในและวางแผนงานเพื่อส่งเสริมระบบบริหารภายในสถาบันอุดมศึกษา
- เปิดผลการศึกษาวิจัยที่มีผลต่อส่งเสริมระบบบริหารภายในสถาบันอุดมศึกษา
- ประเมินภายในอุดมศึกษาเชิงระบบภายใน
- กำหนดจุดเน้นเพื่อการพัฒนาระบบอุดมศึกษาที่หลายหลายไม่เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาประเทศและการวิจัยขั้นต้น
- พัฒนาระบบนิเวศน์การวิจัยและระบบนิเวศน์การศึกษาระดับภูมิภาคและระดับนานาชาติ
- ปฏิรูประบบการดำเนินงานเพื่อการอุดมศึกษา
- พัฒนาระบบนิเวศน์การวิจัยและระบบนิเวศน์การศึกษาระดับภูมิภาค (Big Data) เพื่อการอุดมศึกษา

ยุทธศาสตร์การพัฒนา มหาวิทยาลัยพะเยา
(พ.ศ.2567 - 2571)

ยุทธศาสตร์ที่ 1
การเตรียมคนและเสริมสร้างศักยภาพคนให้มีสมรรถนะและทักษะแห่งอนาคต

ยุทธศาสตร์ที่ 2
การสร้างงานวิจัยและนวัตกรรมพัฒนาเศรษฐกิจสังคม และชุมชน

ยุทธศาสตร์ที่ 3
การบริการวิชาการและสร้างสรรค์พื้นที่การเรียนรู้เพื่อความเป็นอยู่ที่ดีทางสังคม

ยุทธศาสตร์ที่ 4
การส่งเสริมการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมเพื่อความเป็นไทยและเอกลักษณ์ของชาติ

ยุทธศาสตร์ที่ 5
การพัฒนากระบวนการบริหารจัดการที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพโปร่งใสและมีธรรมาภิบาล

ภาพที่ 2 แสดงความเชื่อมโยงแผนการบริหารประเทศที่สำคัญและเกี่ยวข้องกับการอุดมศึกษา

มหาวิทยาลัยพะเยาได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์เพื่อพัฒนามหาวิทยาลัยพะเยา 5 ประเด็นยุทธศาสตร์ ดังแผนภาพ



แผนภาพที่ 3 แสดงประเด็นยุทธศาสตร์เพื่อพัฒนามหาวิทยาลัยพะเยา

Ultimate Goals : Societal Well-being					
วิสัยทัศน์มหาวิทยาลัยพะเยา : ปัญญาเพื่อความเข้มแข็งของชุมชนอย่างยั่งยืน					
ยุทธศาสตร์สู่ความเป็นเลิศ 5 ด้าน (5 Excellent)					
ยุทธศาสตร์ ม.พะเยา	ยุทธศาสตร์ที่ 1 การเตรียม คนและเสริมสร้างศักยภาพ คนให้มีสมรรถนะและ ทักษะแห่งอนาคต	ยุทธศาสตร์ที่ 2 การสร้าง งานวิจัยและนวัตกรรมพัฒนา เศรษฐกิจ สังคม และชุมชน	ยุทธศาสตร์ที่ 3 การบริการ วิชาการและสร้างสรรค์พื้นที่การ เรียนรู้เพื่อความเป็นอยู่ที่ดีทาง สังคม	ยุทธศาสตร์ที่ 4 การส่งเสริมการทำ บารุงศิลปวัฒนธรรมเพื่อความเป็นไทย และเอกลักษณ์ของชาติ	ยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาระบบบริหารจัดการที่ ทันสมัย มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และมีธรรมาภิบาล
วัตถุประสงค์ เชิงกลยุทธ์	พัฒนาศักยภาพคน ให้มี ทักษะ การเรียนรู้ตลอดชีวิต และมียุทธศาสตร์และทักษะ พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงสู่ อนาคต	พัฒนามหาวิทยาลัยวิจัย เพื่อการพัฒนาชุมชนท้องถิ่น ระดับแนวหน้าของโลก (Frontier Area Based Research)	นำองค์ความรู้และนวัตกรรม ไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนา วิสาหกิจชุมชน เศรษฐกิจฐาน รากและเศรษฐกิจนวัตกรรม และส่งเสริม สุขภาพยั่งยืน เพื่อ ความเป็นอยู่ที่ดี ของสังคม (Societal Well-being)	อนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม และยกระดับ องค์ความรู้ ภูมิปัญญาท้องถิ่น สู่นวัตกรรมท้องถิ่นสู่สากล เพื่อเสริมสร้างความเป็นอยู่ที่ดี ของสังคม (Societal Well-being)	ขับเคลื่อนเชิงระบบ เพื่อมุ่งสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ ของมหาวิทยาลัย ด้วยหลักธรรมาภิบาล บนพื้นฐานของคุณภาพ และความร่วมมือกัน
ตัวชี้วัดของ วัตถุประสงค์ เชิงกลยุทธ์	1. พัฒนากำลังคนสู่การ เป็นพลเมืองโลก (Global Citizens) ด้วย การจัดการเรียนการสอน คุณภาพสูงโดยใช้ชุมชน เป็นฐานการเรียนรู้ เปิด กว้างต่อผู้เรียนทุกกลุ่ม และทุกช่วงวัย 2. มีการพัฒนาอัตลักษณ์ นิสิต (UP Identity) เพื่อ การพัฒนาเชิงพื้นที่อย่าง ยั่งยืน	1. มีผลงานวิจัยตามอัตลักษณ์ ชุมชนท้องถิ่น เพื่อการค้นพบ องค์ความรู้และการผลิต เทคโนโลยีแห่งอนาคต 2. มีเครือข่ายการวิจัย เพื่อยกระดับการถ่ายทอด เทคโนโลยีและนวัตกรรม ให้เกิดการพัฒนาชุมชน ท้องถิ่น 3. เป็นมหาวิทยาลัยวิจัย เพื่อการพัฒนาชุมชนท้องถิ่น ที่ได้รับการยอมรับในระดับ นานาชาติ	1. มีการพัฒนาวิสาหกิจชุมชน (Community Enterprise) เพื่อให้มีความสามารถในการ แข่งขัน 2. มีเครือข่ายความร่วมมือ ในการพัฒนาเศรษฐกิจ ฐานรากและ เศรษฐกิจ นวัตกรรม เพื่อยกระดับ รายได้ของชุมชนท้องถิ่น 3. ประชาชนในชุมชนท้องถิ่น ให้มีสุขภาวะที่ดี	1. มีการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม และ มรดกทางสถาปัตยกรรม เพื่อ ความยั่งยืน 2. มีการพัฒนาองค์ความรู้จาก ภูมิ ปัญญา อัตลักษณ์และวิถีชีวิตพื้น ถิ่นเพื่อส่งเสริมระบบธุรกิจทุนทาง 3. วัฒนธรรม (Cultural Creative Economy) สู่สากล 4. มีการอนุรักษ์ ปกป้อง และใช้ ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน	1. มีการขับเคลื่อนเชิงระบบ (System Drivers) เพื่อ สนับสนุน การดำเนินงานตามพันธกิจหลักของ มหาวิทยาลัย ประกอบด้วย ระบบธรรมาภิบาล (Governance Accountability) การจัดการคุณภาพ (Quality Management Framework) รูปแบบการทำงาน แบบร่วมมือกัน (Collaboration Facilitation Platform) 2. มีระบบนิเวศน์การดำเนินงานของ มหาวิทยาลัยในรูปแบบดิจิทัล (Cyber University Platform) 3. บุคลากรมีสมรรถนะสามารถดำเนินงานตาม พันธกิจอย่างมีคุณภาพ และพร้อมทุ่มเท ทำงานเพื่อองค์กรด้วยความสุข 4. เป็นมหาวิทยาลัยสีเขียวระดับโลก 5. มี UP Learning Space สนับสนุนการพัฒนาที่ เป็นต้นแบบของสังคมและชุมชน

แผนภาพที่ 4 แสดงรายละเอียดกลยุทธ์การพัฒนามหาวิทยาลัยพะเยา

ในประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาระบบบริหารจัดการที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพโปร่งใส และมีธรรมาภิบาล มุ่งเน้นการขับเคลื่อนเชิงระบบ เพื่อสนับสนุนการดำเนินงาน ตามพันธกิจหลักของมหาวิทยาลัย ประกอบด้วยระบบธรรมาภิบาล การจัดการคุณภาพ รูปแบบการทำงานแบบร่วมมือกัน และการสนับสนุนงบประมาณบนพื้นฐานของความคุ้มค่า และการใช้ทรัพยากรอย่างรู้คุณค่า การดำเนินงานในรูปแบบดิจิทัลเพื่อการดำเนินงานที่โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ในทุกกระบวนการมีการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้สามารถดำเนินงานตามพันธกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลพร้อมทุ่มเททำงานเพื่อองค์กรด้วยความสุขด้วยผลการดำเนินงานที่ผ่านมา มหาวิทยาลัยพะเยา ได้รับการประเมิน ITA ในระดับสูงแสดงให้เห็นถึงกระบวนการทำงานด้วยความโปร่งใสและมีประสิทธิภาพเกื้อหนุนการมุ่งสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัยบนพื้นฐานแห่งความร่วมมือกันระหว่างมหาวิทยาลัย ชุมชน และภูมิภาค เพื่อการเป็นต้นแบบของการเป็นมหาวิทยาลัย เพื่อการพัฒนาชุมชนท้องถิ่น ดังนี้

เป้าประสงค์ พัฒนาระบบสนับสนุนการดำเนินพันธกิจมหาวิทยาลัยพัฒนาบุคลากร พัฒนาระบบนิเวศมหาวิทยาลัย ดิจิทัล และมหาวิทยาลัยสีเขียวระดับโลก

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ ขับเคลื่อนเชิงระบบ เพื่อมุ่งสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัย ด้วยหลักธรรมาภิบาลบนพื้นฐานของ คุณภาพและความร่วมมือกัน

ตัวชี้วัดของวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์

1. มีการขับเคลื่อนเชิงระบบ (System Drivers) เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานตามพันธกิจหลักของมหาวิทยาลัย ประกอบด้วย ระบบธรรมาภิบาล (Governance Accountability) การจัดการคุณภาพ (Quality Management Framework) รูปแบบการทำงานแบบร่วมมือกัน (Collaboration Facilitation Platform)
2. มีระบบนิเวศการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยในรูปแบบดิจิทัล (Cyber University Platform)
3. บุคลากรมีสมรรถนะสามารถดำเนินงานตามพันธกิจอย่างมีคุณภาพ และพร้อมทุ่มเททำงานเพื่อองค์กรด้วยความสุข
4. เป็นมหาวิทยาลัยสีเขียวระดับโลก
5. มี UP Learning Space สนับสนุนในทุกพันธกิจ ที่เป็นต้นแบบของสังคมและชุมชน

ตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยพะเยา ระยะ 5 ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2571) ที่กล่าวมาทั้งหมดข้างต้น กองการเจ้าหน้าที่ จึงได้จัดทำแผนการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยพะเยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

วัตถุประสงค์

1. เพื่อวิเคราะห์การบริหารทรัพยากรบุคคลและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
2. เพื่อจัดทำแผนการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยพะเยา ไปสู่การปฏิบัติ

กระบวนการจัดทำแผนการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

การประเมินสภาพแวดล้อมภายใน

1. การวิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อนที่เกี่ยวข้องกับความคาดหวังด้านทรัพยากรบุคคล ตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยพะเยา ระยะ 5 ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2571) ดังนี้

จุดแข็ง

S6 บุคลากรส่วนใหญ่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านและพร้อมที่จะพัฒนาศักยภาพตนเองก้าวสู่การเป็นผู้เชี่ยวชาญระดับสูง

S7 บุคลากรมีค่านิยมในการเรียนรู้ร่วมกันและทำงานร่วมกันเป็นทีม

จุดอ่อน

W2 การพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะในการทำงานร่วมกับชุมชนท้องถิ่นอย่างมีประสิทธิภาพ

W3 ระบบนิเวศที่เกื้อหนุนการพัฒนาขีดความสามารถบุคลากรให้มีสมรรถนะและทักษะระดับสูงทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก

2. นโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยพะเยา

การประเมินสภาพแวดล้อมภายนอก

1. การวิเคราะห์โอกาสและอุปสรรคต่อปัจจัยที่มีผลกระทบ ด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยีการศึกษา

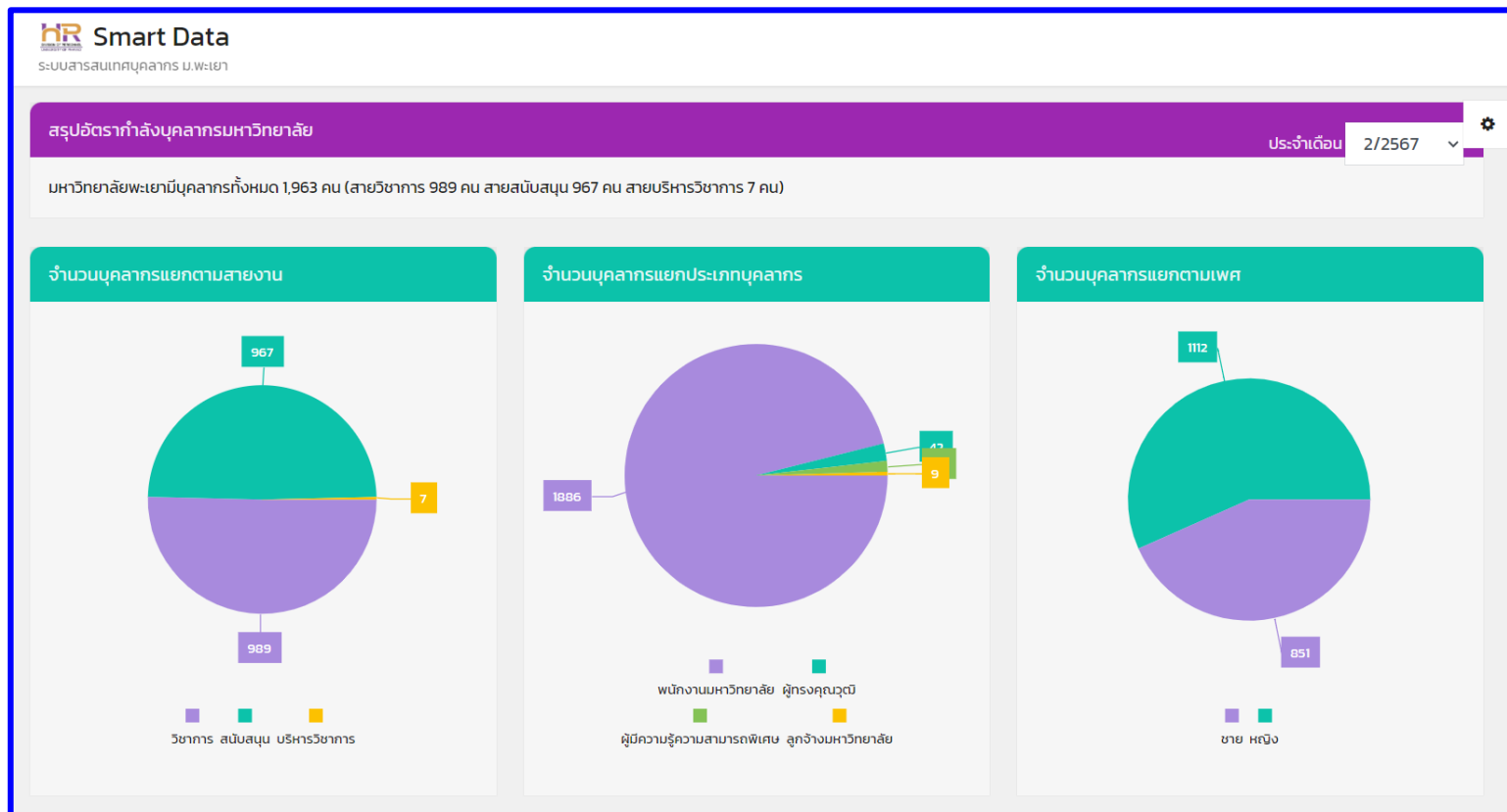
2. วิเคราะห์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลสมัยใหม่ ระบบการประกันคุณภาพการศึกษา EdPEX เพื่อนำไปปรับใช้กับการดำเนินงานด้านทรัพยากรบุคคล

บทที่ 2 การวิเคราะห์สถานภาพด้านทรัพยากรบุคคล

1. สารสนเทศบุคลากร

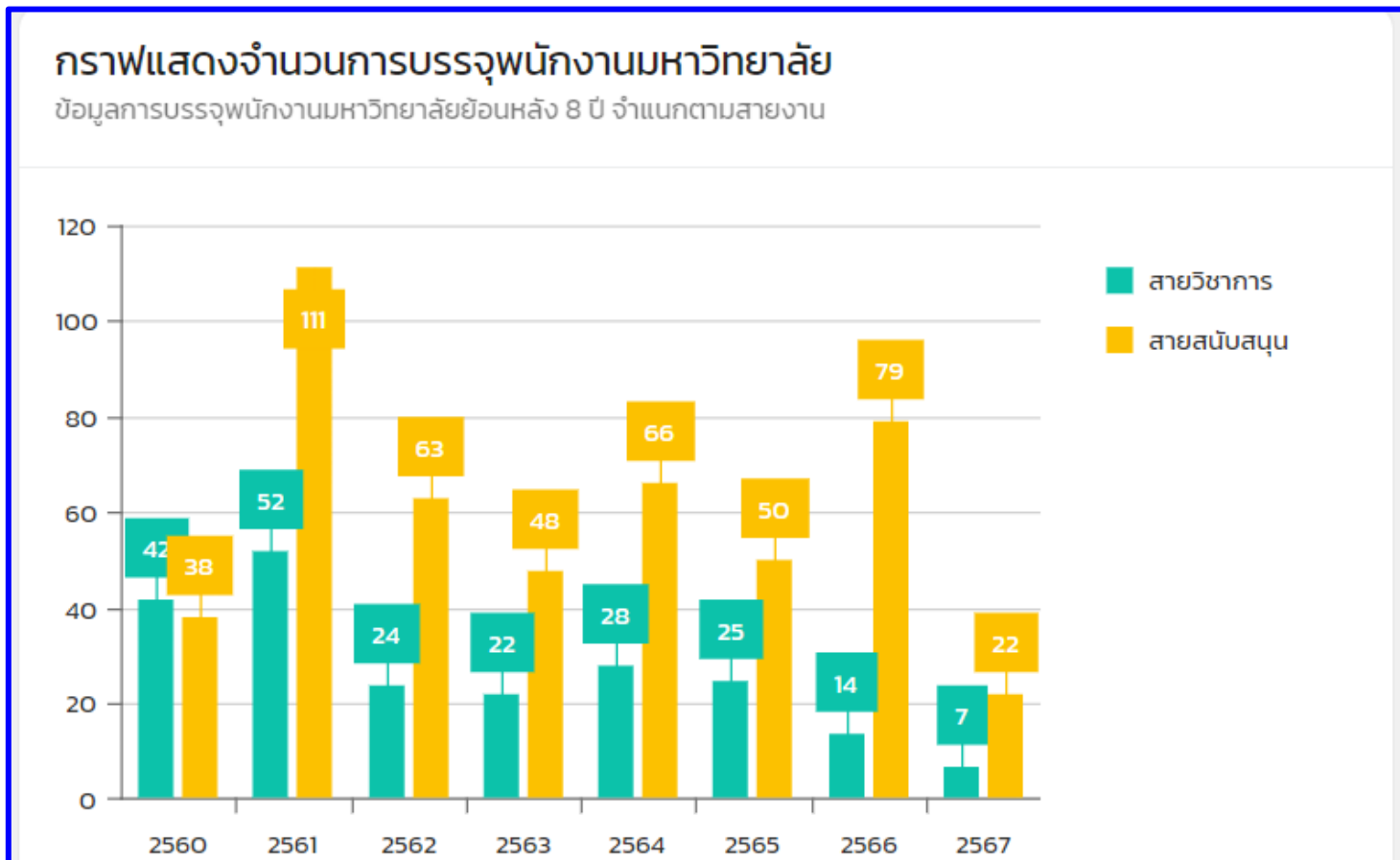
ข้อมูลบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา (ข้อมูล ณ เดือนกุมภาพันธ์ 2567)

ตารางที่ 1 จำนวนบุคลากร



ปัจจุบันมหาวิทยาลัยพะเยามีบุคลากรทั้งสิ้น 1,963 คน จำแนกเป็น สายวิชาการ จำนวน 989 คน (50.38%) สายสนับสนุน จำนวน 967 คน (49.26%) และสายบริหารวิชาการ จำนวน 7 คน (0.35%) เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 1,886 คน (95.05%) ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 42 คน (2.13%) ผู้มีความรู้ความสามารถพิเศษ จำนวน 26 คน (1.32%) ลูกจ้าง จำนวน 9 คน (0.45%) เป็นเพศชาย จำนวน 851 คน (43.35%) เพศหญิง จำนวน 1,112 คน (56.65%)

ตารางที่ 2 จำนวนการบรรจุพนักงานมหาวิทยาลัย



ปัจจุบันมหาวิทยาลัยพะเยามีแนวโน้มการบรรจุพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนเพิ่มมากขึ้นเพื่อให้สอดคล้องกับพันธกิจของมหาวิทยาลัยในการบริการด้านสุขภาพโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยพะเยา

ตารางที่ 3 อายุบุคลากรแบ่งตาม Generation

GEN	ร้อยละ	ช่วงอายุ	ชาย	หญิง	รวม	ร้อยละ
Baby Boomer	7.85	เกิน 65 ปี	18	13	31	1.58
		61-65	7	7	14	0.71
		56-60	13	10	23	1.17
		51-55	40	46	86	4.38
GEN X	66.99	46-50	129	164	293	14.93
		41-45	224	249	473	24.10
		36-40	212	337	549	27.97
GEN Y	25.17	31-35	146	179	325	16.56
		25-30	57	98	155	7.90
		<25	5	9	14	0.71
รวมทั้งสิ้น			851	1112	1,963	100.00

บุคลากรมหาวิทยาลัยปัจจุบัน อยู่ในกลุ่ม Gen X มากที่สุด ร้อยละ 66.99 รองลงมาคือ Gen Y ร้อยละ 25.17 และอยู่ในกลุ่ม Baby Boomer ร้อยละ 7.85

ตารางที่ 4 จำนวนบุคลากรสายวิชาการที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ วุฒิการศึกษาของบุคลากรสายสนับสนุน

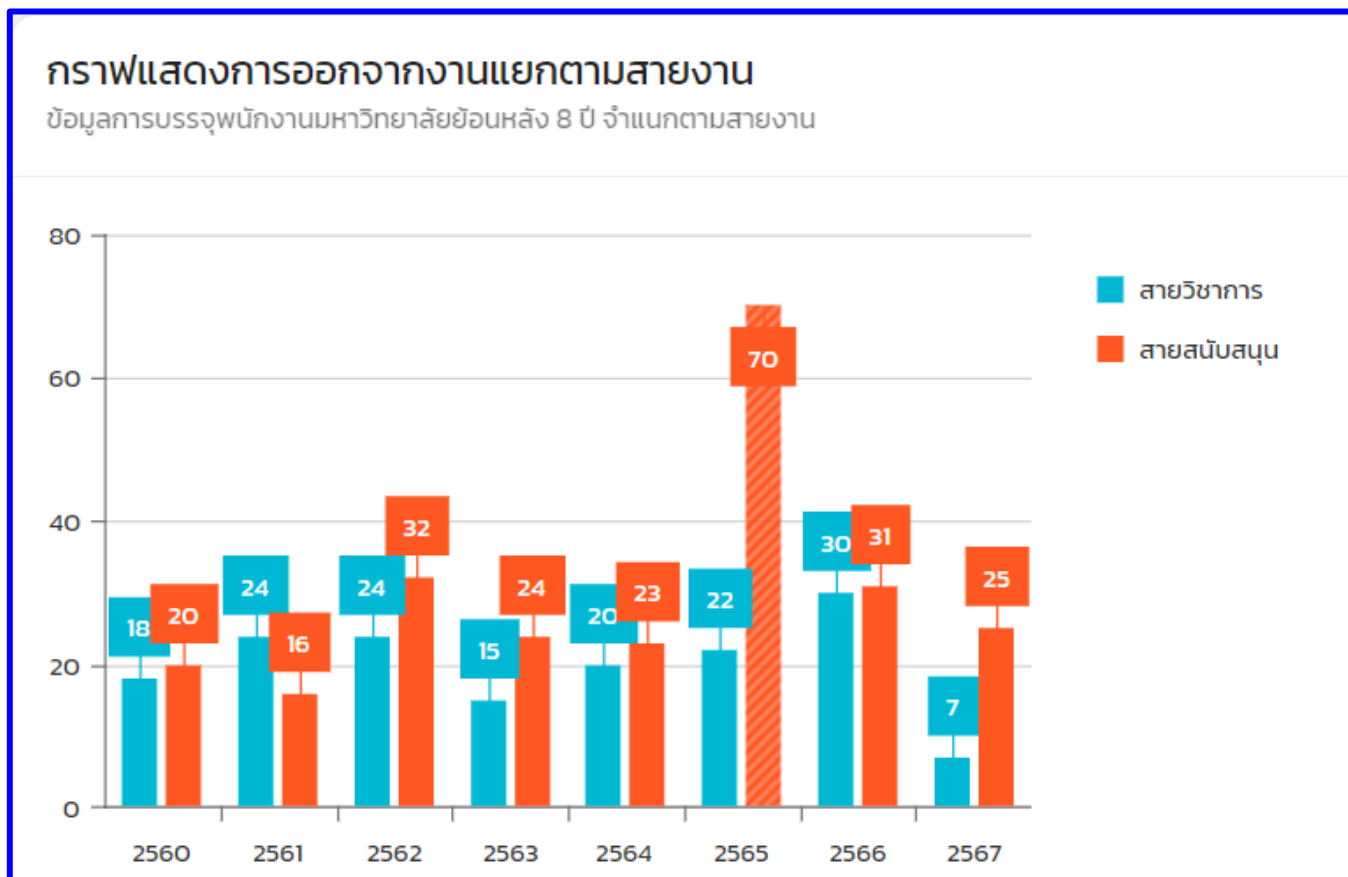
Smart Data											
ระบบสารสนเทศบุคลากร น.พ.ยะ											
จำนวนบุคลากรสายวิชาการ											
ข้อมูลอัตรากำลังบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา แยกตามประเภทการจ้าง											
ประเภทบุคลากร	จำนวน (คน)	ตำแหน่งทางวิชาการ									
		ผู้ช่วยศาสตราจารย์		รองศาสตราจารย์		ศาสตราจารย์		อาจารย์		อื่นๆ	
		ชาย(1)	หญิง(1)	ชาย(2)	หญิง(2)	ชาย(3)	หญิง(3)	ชาย(4)	หญิง(4)	ชาย(5)	หญิง(5)
พนักงานมหาวิทยาลัย	934	160	149	41	19	1	0	238	287	18	21
ผู้ทรงคุณวุฒิ	29	3	4	5	5	0	0	3	9	0	0
ผู้มีความรู้ความสามารถพิเศษ	26	0	2	4	0	0	0	14	6	0	0
รวมทั้งสิ้น	989	163	155	50	24	1	0	255	302	18	21

จำนวนบุคลากรสายสนับสนุน													
ข้อมูลอัตรากำลังบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา 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
พนักงานมหาวิทยาลัย	952	353	599	67	576	291	18	549	396	7	238	557	157
ลูกจ้างมหาวิทยาลัย	9	4	5	1	8	0	0	7	2	0	8	1	0
ผู้ทรงคุณวุฒิ	6	3	3	0	1	2	3	0	0	6	3	2	1
รวมทั้งสิ้น	967	360	607	68	585	293	21	556	398	13	249	560	158

จำนวนบุคลากรสายบริหารวิชาการ								
ข้อมูลอัตรากำลังบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา สายบริหารวิชาการ								
สายบริหารวิชาการ	จำนวน (คน)	วุฒิการศึกษา			ตำแหน่งทางวิชาการ (คน)			
		ตรี	โท	เอก	ผศ.	รศ.	ศ.	ไม่มีตำแหน่งทางวิชาการ
ผู้ทรงคุณวุฒิ	7	0	1	5	1	5	1	0

ปัจจุบันบุคลากรสายวิชาการดำรงตำแหน่งทางวิชาการ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน 318 คน (33.47%) รองศาสตราจารย์ จำนวน 74 คน (7.78%) ศาสตราจารย์ จำนวน 1 คน (0.10%) อาจารย์ จำนวน 557 คน (58.63%) วุฒิการศึกษาของบุคลากรสายสนับสนุน ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 68 คน (7.03%) ปริญญาตรี จำนวน 585 คน (60.49%) ปริญญาโท จำนวน 293 คน (30.29%) ปริญญาเอก จำนวน 21 คน (2.17%)

ตารางที่ 5 จำนวนการลาออกจากพนักงานมหาวิทยาลัย



ในปี 2565 การลาออกจากพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนส่วนใหญ่เป็นบุคลากรทางการแพทย์ เนื่องจากครบสัญญาปฏิบัติงานชุดใช้ทุน

ตารางที่ 6 จำนวนผู้เกษียณอายุในระยะ 10 ปี

ปีที่เกษียณ	จำนวนผู้เกษียณอายุ		รวมทั้งสิ้น
	สายวิชาการ	สายสนับสนุน	
2567	4	1	5
2568	3	2	5
2569	6	3	9
2570	1	1	2
2571	2	2	4
2572	6	6	12
2573	13	3	16
2574	13	6	19
2575	11	10	21
2576	13	10	23

2. แนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคล

การวิเคราะห์กรอบอัตรากำลัง

มหาวิทยาลัยจัดสรรอัตรากำลังบุคลากรมหาวิทยาลัยสายวิชาการต่อสายสนับสนุน โดยบริหารจัดการให้อยู่ในสัดส่วน 1: 1 โดยการบริหารอัตรากำลังมีทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ดังนี้

เชิงปริมาณ บุคลากรมหาวิทยาลัยสายวิชาการต่อสายสนับสนุน เป็นสัดส่วน 1: 1 การเพิ่มสัดส่วนบุคลากรมหาวิทยาลัยสายวิชาการและสายสนับสนุน เป็นไปตามจำนวนหลักสูตร จำนวนนิสิตและภาระงานที่รับผิดชอบ

เชิงคุณภาพ มหาวิทยาลัยมีแนวทางการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากรมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนเมื่อปฏิบัติงานครบ 3 ปี และมีประเมินผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีมาก โดยคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัยพะเยา (ก.บ.ม.) อนุมัติกรอบอัตรากุศลกรมหาวิทยาลัยเพื่อบรรจุและแต่งตั้ง

มหาวิทยาลัยจัดสรรกรอบอัตรากำลัง โดยใช้วิธีการบริหารจัดการกรอบอัตรากุศลแบบหมุนเวียน ในกรณีการขออนุมัติกรอบอัตรากำลังจะพิจารณาให้ตามความเหมาะสมและตามสัดส่วนอัตราที่หน่วยงานพึงมี และมหาวิทยาลัยจัดสรรกรอบอัตรากำลังเพื่อการสนับสนุนพนักงานมหาวิทยาลัยเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการและสายสนับสนุน ดังนี้

1. พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ มีวางแผนการพัฒนาความก้าวหน้าตามสายงานวิชาการ ในปีงบประมาณ 2567 ให้มีผู้เข้าสู่ตำแหน่ง ในจำนวนที่เพิ่มมากขึ้นจากปีที่ผ่านมา ดังนี้

1.1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ (ผศ.)

1.2 รองศาสตราจารย์ (รศ.)

1.3 ศาสตราจารย์ (ศ.)

2. พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มีวางแผนการพัฒนาความก้าวหน้าตามสายงานสนับสนุน ความก้าวหน้าในตำแหน่ง ในปีงบประมาณ 2567 ให้มีผู้เข้าสู่ตำแหน่งในจำนวนที่เพิ่มมากขึ้นจากปีที่ผ่านมา ดังนี้

2.1 ชำนาญการ

2.2 ชำนาญการพิเศษ

2.3 เชี่ยวชาญ

2.4 เชี่ยวชาญพิเศษ

3. มหาวิทยาลัยมีแนวทางการการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลในกรณีการขอใช้ทุนของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน ตำแหน่ง นายแพทย์ และ ตำแหน่ง ทันตแพทย์ พัฒนาเข้าสู่การเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการเมื่อขอใช้ทุนเสร็จสิ้น ตามหลักเกณฑ์ที่มหาวิทยาลัยกำหนด

การกำหนดกรอบอัตรากำลังสายวิชาการ

มหาวิทยาลัยพิจารณาจากกรอบอัตรากำลังโดยใช้วิธีการบริหารจัดการกรอบอัตรแบบหมุนเวียน ทั้งกรอบอัตรที่ได้รับการจัดสรรจากเงินงบประมาณแผ่นดิน และกรอบอัตรากำลังที่ได้รับการจัดสรรจากเงิน งบประมาณรายได้ของมหาวิทยาลัย รวมถึงข้อจำกัดด้านงบประมาณที่ได้รับจากภาครัฐ และจากมาตรฐาน ภาระงานทางวิชาการขั้นต่ำในผู้ดำรงตำแหน่งวิชาการในการคิดให้คิดจากกรอบภาระงาน (Work Load) ทั้ง 4 ภาระงาน ได้แก่

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

เนื่องจากถือว่าใน 1 สัปดาห์ อาจารย์ทุกคน ต้องมีชั่วโมงทำงานขั้นต่ำ 35 ชั่วโมงทำการ (ตามเวลา ปฏิบัติงาน) จึงนำมาคิดเทียบสัดส่วนเพื่อหาค่าภาระงานสอน และค่าภาระงานอื่น ๆ

การกำหนดกรอบอัตรากำลังสายวิชาการ ใช้เกณฑ์อาจารย์ประจำหลักสูตร โดยกำหนดให้มีอาจารย์ประจำ หลักสูตรไม่น้อยกว่า 5 คน

กรณี อัตรากำลังอยู่ในสัดส่วนที่เกินจำนวนพึงมี จะไม่ได้รับการพิจารณาเพิ่มเติมกรอบอัตร

กรณี อัตรากำลังอยู่ในสัดส่วนที่ไม่เกินจำนวนพึงมี จะได้รับการพิจารณาเพิ่มเติมกรอบอัตร

ทั้งนี้ รวมถึงการคิดคำนวณสัดส่วนการขออนุมัติกรอบอัตรากำลัง ในกรณีบุคลากรมหาวิทยาลัย เกษียณอายุงาน ลาออกและกรณีอื่น ๆ

ประกอบกับการพิจารณาจากภาระงานสอนตาม FTES (Full Time Equivalent Student) โดยมหาวิทยาลัยยกเลิกการใช้เกณฑ์การใช้อัตรส่วนอาจารย์ : นิสิต ตามเกณฑ์สำนักงบประมาณ และใช้อัตรส่วน อาจารย์ : หลักสูตร ตามเกณฑ์การคิดคำนวณ ดังนี้

คณะ/วิทยาลัย	ใช้เกณฑ์หลักสูตร ต่ออัตรส่วนอาจารย์	เกณฑ์อัตรส่วน หลักสูตร : จำนวนอาจารย์
คณะเกษตรศาสตร์และ ทรัพยากรธรรมชาติ	ใช้เกณฑ์ อาจารย์ประจำหลักสูตร โดยกำหนดให้มีอาจารย์ประจำ หลักสูตรไม่น้อยกว่า 5 คน	1 : 5
คณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการ สื่อสาร	ใช้เกณฑ์ อาจารย์ประจำหลักสูตร โดยกำหนดให้มีอาจารย์ประจำ หลักสูตรไม่น้อยกว่า 5 คน	1 : 5

คณะ/วิทยาลัย	ใช้เกณฑ์หลักสูตร ต่ออัตราส่วนอาจารย์	เกณฑ์อัตราส่วน หลักสูตร : จำนวนอาจารย์
คณะทันตแพทยศาสตร์	ใช้เกณฑ์ อาจารย์ประจำหลักสูตร โดยกำหนดให้มีอาจารย์ประจำ หลักสูตรไม่น้อยกว่า 5 คน	1 : 5
	หลักสูตรทันตแพทยศาสตรบัณฑิต ใช้เกณฑ์วิชาชีพ 1:4 โดยคิดจาก จำนวนอาจารย์ประจำต่อนิสิตชั้นปีที่ 2-6	
คณะนิติศาสตร์	ใช้เกณฑ์ อาจารย์ประจำหลักสูตร โดยกำหนดให้มีอาจารย์ประจำ หลักสูตรไม่น้อยกว่า 5 คน	1 : 5
คณะบริหารธุรกิจและนิเทศศาสตร์	ใช้เกณฑ์ อาจารย์ประจำหลักสูตร โดยกำหนดให้มีอาจารย์ประจำ หลักสูตรไม่น้อยกว่า 5 คน	1 : 5
คณะพยาบาลศาสตร์	หลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต ใช้เกณฑ์วิชาชีพ 1:8 โดยคิดจาก จำนวนอาจารย์ประจำต่อนิสิตชั้น ปีที่ 1-4	1 : 5
คณะพลังงานและสิ่งแวดล้อม	ใช้เกณฑ์ อาจารย์ประจำหลักสูตร โดยกำหนดให้มีอาจารย์ประจำ หลักสูตรไม่น้อยกว่า 5 คน	1 : 5
คณะแพทยศาสตร์	ใช้เกณฑ์ อาจารย์ประจำหลักสูตร โดยกำหนดให้มีอาจารย์ประจำ หลักสูตรไม่น้อยกว่า 5 คน	1 : 5
คณะเภสัชศาสตร์	ใช้เกณฑ์ อาจารย์ประจำหลักสูตร โดยกำหนดให้มีอาจารย์ประจำ หลักสูตรไม่น้อยกว่า 5 คน	1 : 5

คณะ/วิทยาลัย	ใช้เกณฑ์หลักสูตร ต่ออัตราส่วนอาจารย์	เกณฑ์อัตราส่วน หลักสูตร : จำนวนอาจารย์
	หลักสูตรเภสัชศาสตร์บัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทางเภสัช กรรม ใช้เกณฑ์วิชาซีพี 1:8 8 โดย คิดจากจำนวนอาจารย์ประจำต่อ นิสิตชั้นปีที่ 5-6	
คณะวิทยาศาสตร์	ใช้เกณฑ์ อาจารย์ประจำหลักสูตร โดยกำหนดให้มีอาจารย์ประจำ หลักสูตรไม่น้อยกว่า 5 คน	1 : 5
คณะรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์	ใช้เกณฑ์ อาจารย์ประจำหลักสูตร โดยกำหนดให้มีอาจารย์ประจำ หลักสูตรไม่น้อยกว่า 5 คน	1 : 5
คณะวิทยาศาสตร์การแพทย์	ใช้เกณฑ์ อาจารย์ประจำหลักสูตร โดยกำหนดให้มีอาจารย์ประจำ หลักสูตรไม่น้อยกว่า 5 คน	1 : 5
คณะวิศวกรรมศาสตร์	หลักสูตรของคณะวิศวกรรมศาสตร์ ใช้เกณฑ์วิชาซีพี 1 : 20 โดยคิด จากจำนวนอาจารย์ประจำต่อนิสิตชั้นปีที่ 2-4 หลักสูตรวิศวกรรมศาสตร์บัณฑิต สาขาวิชาวิศวกรรมเครื่องกล หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ. 2565 หลักสูตรวิศวกรรมศาสตร์บัณฑิต สาขาวิชาวิศวกรรมโยธา หลักสูตร ปรับปรุง พ.ศ. 2565 หลักสูตรวิศวกรรมศาสตร์บัณฑิต สาขาวิชาวิศวกรรมไฟฟ้า หลักสูตร ปรับปรุง พ.ศ. 2565 หลักสูตรวิศวกรรมศาสตร์บัณฑิต สาขาวิชาวิศวกรรมอุตสาหการ หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ. 2565	
คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และ ศิลปกรรมศาสตร์	ใช้เกณฑ์ อาจารย์ประจำหลักสูตร โดยกำหนดให้มีอาจารย์ประจำ หลักสูตรไม่น้อยกว่า 5 คน	1 : 5

คณะ/วิทยาลัย	ใช้เกณฑ์หลักสูตร ต่ออัตราส่วนอาจารย์	เกณฑ์อัตราส่วน หลักสูตร : จำนวนอาจารย์
คณะสหเวชศาสตร์	หลักสูตรวิทยาศาสตร์บัณฑิต สาขาวิชาเทคนิคการแพทย์ใช้เกณฑ์ วิชาชีพ 1:8 โดยคิดจากจำนวนอาจารย์ประจำต่อนิสิตตามแผนการ เรียน หลักสูตรกายภาพบำบัดบัณฑิต ใช้เกณฑ์วิชาชีพ 1:8 โดยคิดจาก จำนวนอาจารย์ประจำต่อนิสิตตามแผนการเรียน	
คณะสาธารณสุขศาสตร์	ใช้เกณฑ์ อาจารย์ประจำหลักสูตร โดยกำหนดให้มีอาจารย์ประจำ หลักสูตรไม่น้อยกว่า 5 คน	1 : 5
คณะศิลปศาสตร์	ใช้เกณฑ์ อาจารย์ประจำหลักสูตร โดยกำหนดให้มีอาจารย์ประจำ หลักสูตรไม่น้อยกว่า 5 คน	1 : 5
วิทยาลัยการศึกษา	ใช้เกณฑ์ อาจารย์ประจำหลักสูตร โดยกำหนดให้มีอาจารย์ประจำ หลักสูตรไม่น้อยกว่า 5 คน	1 : 5
วิทยาลัยการจัดการ	ใช้เกณฑ์ อาจารย์ประจำหลักสูตร โดยกำหนดให้มีอาจารย์ประจำ หลักสูตรไม่น้อยกว่า 5 คน	1 : 5
วิทยาเขตเชียงราย	ใช้เกณฑ์ อาจารย์ประจำหลักสูตร โดยกำหนดให้มีอาจารย์ประจำ หลักสูตรไม่น้อยกว่า 5 คน	1 : 5

การกำหนดกรอบอัตรากำลังสายสนับสนุน

มหาวิทยาลัยพิจารณาจากกรอบอัตรากำลังโดยใช้วิธีการบริหารจัดการกรอบอัตราแบบหมุนเวียน ทั้งกรอบอัตราที่ได้รับการจัดสรรจากเงินงบประมาณแผ่นดิน และกรอบอัตรากำลังที่ได้รับการจัดสรรจากเงิน งบประมาณรายได้ของมหาวิทยาลัย รวมถึงข้อจำกัดด้านงบประมาณที่ได้รับจากภาครัฐ และมหาวิทยาลัยพิจารณา ให้ตามความเหมาะสมในสัดส่วนอัตราที่หน่วยงานพึงมี ภาระงาน/ปริมาณงานงานทั้งหมดที่ตำแหน่งงานนั้นจะต้อง รับผิดชอบ

การกำหนดกรอบอัตรากำลังสายสนับสนุนใช้พิจารณาให้ตามความเหมาะสม โดยใช้เกณฑ์ภาระงาน และสูตรการคิดคำนวณสัดส่วน ภารกิจหน่วยงาน : จำนวนบุคลากรมหาวิทยาลัย

กรณี อัตรากำลังอยู่ในสัดส่วนที่เกินจำนวนซึ่งจะไม่ได้รับการพิจารณาเพิ่มเติมกรอบอัตรากำลัง

กรณี อัตรากำลังอยู่ในสัดส่วนที่ไม่เกินจำนวนซึ่งจะได้รับการพิจารณาเพิ่มเติมกรอบอัตรากำลัง

ทั้งนี้ รวมถึงการคิดคำนวณสัดส่วนการขออนุมัติกรอบอัตรากำลัง ในกรณีบุคลากรมหาวิทยาลัย เกษียณอายุงาน การลาออกและกรณีอื่น ๆ ที่อาจส่งผลต่อการขออนุมัติจัดสรรและการพิจารณากรอบอัตรากำลังสายสนับสนุน

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

ในกรณี สำหรับงานที่บุคลากรไม่เพียงพอและเป็นงานที่ต้องใช้ทักษะความเชี่ยวชาญโดยเฉพาะ ส่วนงานพิจารณาจัดจ้างบุคลากรภายนอกในรูปแบบ outsource เช่น การสำรวจตลาด การบริหารสินทรัพย์ ซึ่งดำเนินการบน Platform ใหม่ ๆ เป็นต้น

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

ในกรณีลูกจ้างมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนเมื่อปฏิบัติงานครบ 3 ปี และมีประเมินผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีมาก มหาวิทยาลัยมีแนวทางการบรรจุและแต่งตั้ง โดยคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัยพะเยา (ก.บ.ม.) ขออนุมัติกรอบอัตรากุศลกรมหาวิทยาลัยเพื่อบรรจุและแต่งตั้ง

ในกรณีการปฏิบัติงานขาดเงินทุนของบุคลากรมหาวิทยาลัยสนับสนุน ตำแหน่ง นายแพทย์ และ ตำแหน่ง ทันตแพทย์ พัฒนาความก้าวหน้าเข้าสู่การเป็นบุคลากรมหาวิทยาลัยสายวิชาการเมื่อขาดเงินทุนเสร็จสิ้น โดยคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัยพะเยา (ก.บ.ม.) ขออนุมัติกรอบอัตรากุศลกรมหาวิทยาลัยเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเป็นบุคลากรมหาวิทยาลัยสายวิชาการตามหลักเกณฑ์ที่มหาวิทยาลัยกำหนดต่อไป

3. แนวทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

กองการเจ้าหน้าที่ มีการบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคล วางระบบกลไกการพัฒนาบุคลากร ให้มีความรู้ ทักษะ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล พัฒนาศักยภาพของบุคลากร ทั้งผู้บริหาร บุคลากรสายวิชาการ และบุคลากรสายสนับสนุน ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกที่เปลี่ยนแปลง บุคลากรมี Mindset ของการทำงานและการบริหารร่วมกัน และมีภาวะความเป็นผู้นำ (Leadership) โดยได้กำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรให้มีขีดความรู้ความสามารถ และความก้าวหน้าตามสายงาน ดังนี้

1. การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรตามเส้นทางพัฒนาบุคลากร (Training Roadmap) ครอบคลุมทุกระดับ ตั้งแต่ระดับผู้บริหาร และทุกช่วงอายุการปฏิบัติงาน โดยแบ่งหลักสูตรการพัฒนาออกเป็น 4 หลักสูตร ได้แก่ 1) หลักสูตรพื้นฐาน 2) หลักสูตรด้านวิชาการ 3) หลักสูตรด้านการจัดการ 4) หลักสูตรด้านบริหาร
2. การพัฒนาเข้าสู่ความก้าวหน้าตามสายงาน มีระบบการเข้าสู่ความก้าวหน้าตามสายงานทั้งพนักงาน มหาวิทยาลัยสายวิชาการและพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนที่ชัดเจน รวมถึงมีโครงการ/กิจกรรม ที่สนับสนุนการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ และโครงการ/กิจกรรม ที่สนับสนุนการเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้น
3. การสนับสนุนให้บุคลากรสายวิชาการมีคุณวุฒิในระดับปริญญาเอก โดยให้ไปศึกษาต่อและสนับสนุนทุนการศึกษา การไปปฏิบัติงานวิจัย เพิ่มพูนความรู้ ประสบการณ์ การฝึกอบรม และดูงาน ทั้งในประเทศ และต่างประเทศ

บทที่ 3

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อจัดทำแผนการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

การวิเคราะห์ข้อมูลด้านการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

แผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยพะเยา ระยะ 5 ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2571) พันธกิจที่ 5 ด้านการบริหารงานทันสมัยด้วยธรรมาภิบาล ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาระบบบริหารจัดการที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพโปร่งใส และมีธรรมาภิบาล กำหนดรายละเอียดไว้ ดังนี้

พันธกิจที่ 5 ด้านการบริหารงานทันสมัยด้วยธรรมาภิบาล					
ปรับปรุงกระบวนการและวัฒนธรรมการทำงานเพื่อมุ่งสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ร่วมกัน บริหารด้วยหลักธรรมาภิบาล โปร่งใส ตรวจสอบได้					
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาระบบบริหารจัดการที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพโปร่งใส และมีธรรมาภิบาล					
เป้าประสงค์ พัฒนาระบบสนับสนุนการดำเนินงานพันธกิจมหาวิทยาลัยพัฒนาบุคลากร พัฒนาระบบนิเวศมหาวิทยาลัยดิจิทัล และมหาวิทยาลัยสีเขียวระดับโลก					
วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	SC	SA	ตัวชี้วัดของวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	ผลลัพธ์ (Output)	ผลสัมฤทธิ์ (Outcome)
ขับเคลื่อนเชิงระบบ เพื่อมุ่งสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัยด้วยหลักธรรมาภิบาลบนพื้นฐานของคุณภาพและความร่วมมือกัน	SC2 พัฒนากลยุทธ์กระบวนการจัดการเทคโนโลยีดิจิทัลและการวิเคราะห์ข้อมูลขนาดใหญ่ (Bigdata analytic) เพื่อสนับสนุนการตัดสินใจที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง SC3 การแสวงหารายได้และพึ่งพาตนเองอย่างยั่งยืนของมหาวิทยาลัย SC5 การผสมผสานกรอบแนวคิด จารีต(ศาสตร์และศิลป์) และศิลปะวัฒนธรรม ไทยสร้างคุณค่าสู่สากลที่ได้รับการยอมรับ สู่การยกระดับการศึกษา	SA1 ความสัมพันธ์กับชุมชนและการเข้าถึงแหล่งชุมชนที่ประกอบด้วยทรัพยากรด้านวัฒนธรรม ภูมิปัญญาและสิ่งแวดล้อมที่เกื้อหนุนต่อการดำเนินการตามพันธกิจทุกด้านของมหาวิทยาลัย SA2 ความพร้อมในการปรับตัวของมหาวิทยาลัยต่อการเปลี่ยนแปลง ด้านเทคโนโลยี กฎหมาย สังคมสิ่งแวดล้อม SA4 ความร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐและเอกชน ทั้งระดับชาติและนานาชาติในทุกพันธกิจของมหาวิทยาลัย	1. มีการขับเคลื่อนเชิงระบบ (System Drivers) เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานตามพันธกิจหลัก ของมหาวิทยาลัย ประกอบด้วย ระบบธรรมาภิบาล (Governance Accountability) การจัดการคุณภาพ (Quality Management Framework) รูปแบบการทำงานแบบร่วมมือกัน (Collaboration Facilitation Platform) 2. มีระบบนิเวศน์การดำเนินงานของมหาวิทยาลัยในรูปแบบ	1. การดำเนินงานตามพันธกิจของมหาวิทยาลัยมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น และผู้รับบริการมีความพึงพอใจ	1. การดำเนินงานตามพันธกิจของมหาวิทยาลัยมีความเป็นเลิศ และผู้รับบริการมีความพึงพอใจ

พันธกิจที่ 5 ด้านการบริหารงานทันสมัยด้วยธรรมาภิบาล					
ปรับปรุงกระบวนการและวัฒนธรรมการทำงานเพื่อมุ่งสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ร่วมกัน บริหารด้วยหลักธรรมาภิบาล โปร่งใส ตรวจสอบได้					
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาระบบบริหารจัดการที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพโปร่งใส และมีธรรมาภิบาล					
เป้าประสงค์ พัฒนาระบบสนับสนุนการดำเนินพันธกิจมหาวิทยาลัยพัฒนาบุคลากร พัฒนาระบบนิเวศมหาวิทยาลัยดิจิทัล และมหาวิทยาลัยสีเขียวระดับโลก					
วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	SC	SA	ตัวชี้วัดของวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	ผลลัพธ์ (Output)	ผลสัมฤทธิ์ (Outcome)
	ยกระดับการวิจัยและบริการวิชาการสู่เชิงพาณิชย์	SA6 UNESCO กำหนดให้เมืองพะเยาเป็นหนึ่งในเมืองแห่งการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ตามพันธกิจหลักของมหาวิทยาลัยวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม SA6 UNESCO กำหนดให้เมืองพะเยาเป็นหนึ่งในเมืองแห่งการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ตามพันธกิจหลักของมหาวิทยาลัย	ดิจิทัล (Cyber University Platform) 3. บุคลากรมีสมรรถนะสามารถดำเนินงานตามพันธกิจอย่างมีคุณภาพและพร้อมทุ่มเททำงานเพื่อองค์กร ด้วยความสุข 4. เป็นมหาวิทยาลัยสีเขียวระดับโลก 5. มี UP Learning Space สนับสนุนในทุกพันธกิจ ที่เป็นต้นแบบของสังคมและชุมชน		

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาระบบบริหารจัดการที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพโปร่งใส และมีธรรมาภิบาล

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	เป้าหมาย	ประเด็นยุทธศาสตร์	Lagging KPI/ค่าเป้าหมาย	Leading KPI	Expected Results					ผู้รับผิดชอบหลัก
					2567	2568	2569	2570	2571	
5. ขับเคลื่อนเชิงระบบ เพื่อมุ่งสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัยด้วยหลักธรรมาภิบาล บนพื้นฐานของคุณภาพและความร่วมมือกัน	พัฒนาระบบสนับสนุนการดำเนินพันธกิจมหาวิทยาลัยพัฒนาบุคลากรพัฒนาระบบนิเวศมหาวิทยาลัยดิจิทัลและมหาวิทยาลัยสีเขียวระดับโลก	ยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาระบบบริหารจัดการที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และมีธรรมาภิบาล	1. การขับเคลื่อนเชิงระบบ (System Drivers) เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานตามพันธกิจหลักของมหาวิทยาลัย ประกอบด้วยระบบธรรมาภิบาล (Governance accountability) การจัดการคุณภาพ (Quality Management Framework) รูปแบบการทำงานแบบร่วมมือกัน (Collaboration Facilitation Platform)	1. จำนวนระบบนิเวศสนับสนุนการส่งเสริมธรรมาภิบาลในมหาวิทยาลัย 2. ระดับการประเมิน ITA ของระดับมหาวิทยาลัย/ระดับหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยอยู่ในระดับ A ไม่น้อยกว่าร้อยละ 3. จำนวนระบบปฏิบัติการตามกระบวนการคุณภาพเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานตามพันธกิจหลัก 4. จำนวนหน่วยงานภายในและมหาวิทยาลัยที่มีระดับการประเมิน EdPex ที่สูงขึ้นมากกว่าร้อยละ 20 5. ร้อยละของโครงสร้างพื้นฐานที่ได้รับการพัฒนาให้เอื้อต่อการ	1	1	1	1	1	กองแผนงาน กองคลัง กองทรัพย์สิน กองการเจ้าหน้าที่ กองกฎหมาย กองกลาง กองกิจการนิสิต กองพัฒนา คุณภาพนิสิต กองบริการ การศึกษา ศูนย์บริการ เทคโนโลยี สารสนเทศและ การสื่อสาร สถาบัน นวัตกรรมการ เรียนรู้ วิทยาเขต เชียงราย

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	เป้าหมาย	ประเด็นยุทธศาสตร์	Lagging KPI/ค่าเป้าหมาย	Leading KPI	Expected Results					ผู้รับผิดชอบหลัก
					2567	2568	2569	2570	2571	
				ทำงานแบบบูรณาการระหว่างหน่วยงานเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานในทุกพันธกิจ						
				6. ร้อยละของการพัฒนารูปแบบการทำงานแบบร่วมมือกันด้วยการใช้ Digital Platform	70	80	90	100	100	
				7. ร้อยละของรายได้จากการลงทุนและการบริหารทรัพย์สิน และรายได้จากการดำเนินกิจการตามพันธกิจที่เกี่ยวข้องเพิ่มขึ้น	3	5	10	15	20	
				8. จำนวนเครือข่ายความร่วมมือในการดำเนินงานตามพันธกิจหลักของมหาวิทยาลัยในระดับนานาชาติ	2	2	3	5	5	
				9. ร้อยละของผลการประเมินที่เพิ่มขึ้นของชื่อเสียงและภาพลักษณ์องค์กรในระดับชาติและนานาชาติ (ความประทับใจ ความเชื่อมั่น	10	15	20	30	50	

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	เป้าหมาย	ประเด็นยุทธศาสตร์	Lagging KPI/ค่าเป้าหมาย	Leading KPI	Expected Results					ผู้รับผิดชอบหลัก
					2567	2568	2569	2570	2571	
				ทัศนคติ ผลกระทบ ฯลฯ) 10. ผลการประเมินระบบการสื่อสารองค์กร และการสร้างความผูกพันกับบุคลากรทั่วทั้งมหาวิทยาลัย คู่ความร่วมมือสำคัญ ผู้เรียน และลูกค้ากลุ่มอื่นที่สำคัญ (ระดับความพึงพอใจ)	>3.5	>4	>4	>4.5	>4.5	
				11. จำนวนกิจกรรมการมีส่วนร่วมของ Alumni เพื่อการพัฒนาอัตลักษณ์นิสิต	2	2	2	3	3	
			3. มี Digital Learning Platform รองรับการพัฒนา	1. จำนวนเทคโนโลยีดิจิทัลแพลตฟอร์มรองรับการจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพที่ได้รับการพัฒนา 2. จำนวนหลักสูตรที่จัดการเรียนการสอนผ่านดิจิทัลแพลตฟอร์ม	1	1	2	2	2	ศูนย์บริการเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร กองกิจการนิสิต กองพัฒนาคุณภาพนิสิต
					20	30	40	50	60	

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	เป้าหมาย	ประเด็นยุทธศาสตร์	Lagging KPI/ค่าเป้าหมาย	Leading KPI	Expected Results					ผู้รับผิดชอบหลัก
					2567	2568	2569	2570	2571	
				3. ระบบการดูแลกลุ่มผู้เรียนที่ (Student Service) ที่ครอบคลุมหลักสูตรทุกๆ รูปแบบ ที่เอื้อให้เกิดความสุขในการเรียนรู้ของผู้เรียน	1	1	1	1	1	
			2. ระบบนิเวศน์การดำเนินงานของมหาวิทยาลัยในรูปแบบดิจิทัล (Cyber University Platform)	1. ร้อยละของระบบนิเวศน์โครงสร้างพื้นฐานสนับสนุนการเป็น Cyber University Platform ที่ได้รับการพัฒนา (ICT Infrastructure, Bigdata, MIS, DSS, Application)	60	70	80	90	100	ศูนย์บริการเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
			3. บุคลากรมีสมรรถนะสอดคล้องกับพันธกิจที่ต้องดำเนินการ และพร้อมทุ่มเททำงานเพื่อองค์กรด้วยความสุข	1. ร้อยละของอาจารย์ที่มีศักยภาพ/สมรรถนะระดับสูงในการจัดการเพื่อให้เกิด (สร้าง) การเรียนรู้ของผู้เรียน และการเรียนรู้ผ่านเทคโนโลยีอนาคต 2. อัตราส่วนของจำนวนบุคลากรต่ออัตราที่พึงมีที่สอดคล้องกับพันธกิจทุกด้านไม่น้อยกว่า 0.5	80 0.5	85 0.8	90 1	95 1	100 1	กองการเจ้าหน้าที่

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	เป้าหมาย	ประเด็นยุทธศาสตร์	Lagging KPI/ค่าเป้าหมาย	Leading KPI	Expected Results					ผู้รับผิดชอบหลัก
					2567	2568	2569	2570	2571	
				3. ร้อยละของบุคลากรมีค่านิยมร่วมและมีความสุขในการทำงาน (Happinometer)	70	75	80	80	80	
				4. ร้อยละของบุคลากรที่มีพฤติกรรม/ค่านิยมการมีส่วนร่วมพัฒนามหาวิทยาลัย การทุ่มเทและเสียสละเพื่อองค์กร	70	75	80	80	80	
				5. ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนที่มีสมรรถนะระดับสูงรองรับพันธกิจที่ทำทาย	80	85	90	95	100	
			4. เป็นมหาวิทยาลัยสีเขียวระดับโลก	1. มหาวิทยาลัยเข้าสู่การจัดลำดับมหาวิทยาลัยสีเขียว UI Green Ranking ที่สูงขึ้น 2. การได้รับการจัดอันดับองค์กรผู้นำด้านการจัดการก๊าซเรือนกระจก	20	15	10	10	10	กองอาคารสถานที่
			5. มี UP Learning Space สนับสนุนการพัฒนาที่เป็นต้นแบบของสังคมและชุมชน	จำนวน UP Learning Space เพื่อสนับสนุนการพัฒนานิสิตและชุมชนในทุกพันธกิจ	5	6	7	8	10	ทุกพันธกิจ

ดังนั้นในแผนการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 กองการเจ้าหน้าที่จึงได้กำหนดประเด็นการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อขับเคลื่อนพันธกิจของมหาวิทยาลัย ดังนี้

1. ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
 - 1.1 บุคลากรมีจำนวนเพียงพอในการปฏิบัติงานตามพันธกิจของมหาวิทยาลัย
 - 1.2 บุคลากรมีค่านิยมร่วมและมีความสุขในการทำงาน
 - 1.3 บุคลากรมีพฤติกรรม/ค่านิยมการมีส่วนร่วมพัฒนามหาวิทยาลัย การทุ่มเทและเสียสละเพื่อองค์กร
2. ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
 - 2.1 บุคลากรสายวิชาการมีศักยภาพ/สมรรถนะระดับสูงในการจัดการเรียนการสอน
 - 2.2 บุคลากรสายสนับสนุนมีสมรรถนะระดับสูงรองรับพันธกิจที่ทำทาย
3. ด้านระบบสารสนเทศในการบริหารทรัพยากรบุคคล
 - 3.1 การทำงานร่วมกันด้วยการใช้ Digital Platform

การวิเคราะห์ข้อมูลด้านระบบสารสนเทศในการบริหารทรัพยากรบุคคล

ปัจจุบันกองการเจ้าหน้าที่มีระบบสารสนเทศในการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของบุคลากร พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกแก่บุคลากรในด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. ระบบแบบฟอร์มออนไลน์ (E-Form) วัตถุประสงค์เพื่อช่วยให้การยื่นคำขอต่างๆ สามารถทำได้สะดวกมากขึ้น ลดข้อผิดพลาด และสามารถเก็บรวบรวมสถิติเพื่อที่จะใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลสารสนเทศได้ในอนาคต ซึ่งแบบฟอร์มออนไลน์จะประกอบไปด้วยแบบคำขอต่างๆ ได้แก่

1.1 แบบฟอร์มขอหนังสือรับรอง (หนังสือรับรองการปฏิบัติงาน หนังสือรับรองเงินเดือน หนังสือผ่านสิทธิ์ การกู้ยืมสวัสดิการ 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 เป็นระบบที่รวบรวมบริการต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา ซึ่งภายในระบบประกอบด้วยระบบที่สำคัญต่าง ๆ ดังนี้

2.1 ระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน

2.2 ระบบประเมินความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ

2.3 ระบบการจัดทำแบบบรรยายลักษณะงาน (JD)

2.4 ระบบการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP)

2.5 ระบบภาระงานสายวิชาการ

2.6 ระบบการประเมินความดีความชอบประจำปี

2.7 ระบบฐานข้อมูล R2R

2.8 ระบบวาระการประชุมกรรมการบริหารงานบุคคล

2.9 ระบบรายงานด้านบุคลากรต่างๆ (ข้อมูลอัตรากำลัง การวิเคราะห์อัตรากำลัง การลาศึกษาต่อ หอพักสวัสดิการ)

บทที่ 4

แผนการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยพะเยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

ในการจัดทำแผนการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยพะเยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ตามประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 ในแผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยพะเยา ระยะ 5 ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2571) มหาวิทยาลัยกำหนดวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ด้วยการขับเคลื่อนเชิงระบบเพื่อมุ่งสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัย “มหาวิทยาลัยสร้างปัญญา เพื่อนวัตกรรมชุมชน สู่อายยืน (University to Create Wisdom for Sustainable Community Development with Innovations of International Standards) ด้วยหลักธรรมาภิบาลบนพื้นฐานของคุณภาพและความร่วมมือ โดยมุ่งเน้นในการพัฒนากระบวนการบริหารงานองค์กรเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศโดยใช้ EdPEX เป็นเครื่องมือในการจัดการองค์กร มุ่งสู่การจัดการองค์กรสมัยใหม่ โดยใช้ข้อมูลในการบริหารงานที่มีความคล่องตัวและยืดหยุ่น พัฒนาระบบงาน ให้เกิดความเชื่อมโยงลดขั้นตอน เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มีการพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะ สมรรถนะ ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานในศตวรรษที่ 21 โดยการ Upskill/ Reskill มี Growth Mindset ที่เรียนรู้ได้ตลอดเวลาและมุ่งเน้นการสร้างนวัตกรรม ดังนั้น กองการเจ้าหน้าที่ ในฐานะผู้รับผิดชอบในการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยพะเยา จึงได้ปรับปรุงแผนการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับการขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยพะเยา ตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (Education Criteria for Performance Excellence: EdPEX) ดังนี้

1. แผนการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
 - 1.1 ด้านวางแผนอัตรากำลังและการสรรหา
 - 1.2 ด้านการพัฒนาบุคลากร
 - 1.3 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน
 - 1.4 ด้านการบริหารค่าตอบแทน สวัสดิการและรางวัลจูงใจ
2. แผนพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนกระบวนการบริหารงานบุคคล

แผนการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

1. ด้านวางแผนอัตรากำลังและการสรรหา

ตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (Education Criteria for Performance Excellence: EdPEX)

ข้อ 5.1 สภาพแวดล้อมด้านบุคลากร

- 1) ชีตความสามารถและอัตรากำลังด้านบุคลากร: อัตรากำลังที่สอดคล้องกับทักษะ/สมรรถนะที่จำเป็นในการขับเคลื่อนองค์กร ความจำเป็นด้านขีดความสามารถและอัตรากำลัง บุคลากรใหม่ การว่าจ้างและดูแล
- 2) การจัดการการเปลี่ยนแปลง: กระบวนการสนับสนุนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงแบบพลิกโฉมในระดับองค์กร

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมายของตัวชี้วัด	กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
1.การวางแผนอัตรากำลัง							
การวิเคราะห์อัตรากำลัง	เพื่อจัดทำแผนอัตรากำลังมหาวิทยาลัยพะเยา	อัตราส่วนของบุคลากรต่ออัตราที่มีสอดคล้องกับพันธกิจทุกด้าน	อัตราส่วนของบุคลากรต่ออัตราที่มีสอดคล้องกับพันธกิจทุกด้านไม่น้อยกว่า ร้อยละ 0.5	ทุกส่วนงาน	1 ต.ค. 2566 – 30 ก.ย. 2567	ไม่มี	กองการเจ้าหน้าที่
2.การสรรหา บรรจุแต่งตั้ง							
การสรรหาบุคลากรได้ตรงกับความต้องการของมหาวิทยาลัย	เพื่อสร้างกระบวนการสรรหาที่สามารถสรรหาบุคลากรได้ตรงกับความต้องการ	ดำเนินการสรรหาบุคลากรใหม่ได้ตรงกับความต้องการ	การสรรหาบุคลากรใหม่ได้ตรงกับความต้องการของหน่วยงานในจำนวนที่เพิ่มขึ้น	ทุกส่วนงาน	1 ต.ค. 2566 – 30 ก.ย. 2567	ไม่มี	กองการเจ้าหน้าที่

2. ด้านการพัฒนาบุคลากร

ตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (Education Criteria for Performance Excellence: EdPEX)

ข้อ 5.2 ความผูกพันของบุคลากร

- 1) เพื่อสร้างสถานที่และรูปแบบการเรียนรู้และพัฒนา แสดงให้เห็นถึงการสนับสนุนในการพัฒนาในรูปแบบต่าง ๆ ทั้ง Onsite และ Online
- 2) เพื่อให้บุคลากรตระหนักถึงความจำเป็นในการเรียนรู้และพัฒนารายบุคคล กิจกรรม/โครงการ วัตถุประสงค์โครงการ ตัวชี้วัดความสำเร็จ เป้าหมายของตัวชี้วัด กลุ่มเป้าหมาย ระยะเวลาดำเนินการ ผู้รับผิดชอบ

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมายของตัวชี้วัด	กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
การพัฒนาบุคลากร							
1. การพัฒนาศักยภาพผู้บริหารทุกระดับ	เพื่อให้ผู้บริหารมีศักยภาพในการบริหารรองรับการพลิกโฉมของมหาวิทยาลัย	จำนวนผู้บริหารทุกระดับที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพในการบริหารรองรับการพลิกโฉมของมหาวิทยาลัย	ร้อยละ 80	1. ผู้บริหารระดับสูง (อธิการบดี รองอธิการบดี คณบดี) 2. ผู้บริหารระดับกลาง (ผู้ช่วยอธิการบดี รองคณบดี) 3. ผู้บริหารระดับผู้อำนวยการและหัวหน้างาน	1 ต.ค. 2566 – 31 มี.ค. 2567	งบ ววน. 2,200,000 1.ผู้บริหารระดับสูง 500,000 2.ผู้บริหารระดับกลาง 1,000,000 3.ผู้อำนวยการและหัวหน้างาน 700,000	กองการเจ้าหน้าที่
2. การพัฒนาศักยภาพอาจารย์ให้มีสมรรถนะระดับสูง	เพื่อให้อาจารย์มีศักยภาพ/สมรรถนะระดับสูงในการจัดการ เพื่อให้เกิด (สร้าง)	จำนวนอาจารย์ที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพ	ร้อยละ 80	อาจารย์	1 ต.ค. 2566 – 30 ก.ย. 2567	500,000	กองการเจ้าหน้าที่ และกองบริการการศึกษา

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์ โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมาย ของตัวชี้วัด	กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
การพัฒนาบุคลากร							
	การเรียนรู้ผ่านเทคโนโลยีอนาคต						
3. การพัฒนาพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนที่มีสมรรถนะระดับสูงรองรับพันธกิจที่ท้าทาย	เพื่อให้บุคลากรสายสนับสนุนมีสมรรถนะระดับสูงรองรับพันธกิจที่ท้าทาย	จำนวนโครงการ/กิจกรรมพัฒนาสมรรถนะระดับสูงรองรับพันธกิจที่ท้าทายของบุคลากรสายสนับสนุน	5 โครงการ	บุคลากรสายสนับสนุน	1 ต.ค. 2566 – 30 ก.ย. 2567	1,000,000	กองการเจ้าหน้าที่
4. การจัดทำโครงการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่	เพื่อให้บุคลากรใหม่ได้รับทราบค่านิยมของมหาวิทยาลัยและมีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับบริบทนโยบายทิศทางการบริหาร รวมถึงเส้นทางสู่ความก้าวหน้าในตำแหน่ง	จำนวนร้อยละของบุคลากรบรรจุใหม่ที่เข้าร่วมโครงการ	ร้อยละ 80	บุคลากรใหม่	กรกฎาคม 2567	400,000	กองการเจ้าหน้าที่

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมายของตัวชี้วัด	กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
การพัฒนาบุคลากร							
4. พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการสามารถขอตำแหน่งทางวิชาการตามเกณฑ์ที่มหาวิทยาลัยกำหนด	เพื่อให้พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ มีความรู้ ทักษะการเตรียมตัวในการขอ กำหนดตำแหน่งทางวิชาการได้ตามเกณฑ์ที่มหาวิทยาลัยกำหนด	จำนวนบุคลากรสายวิชาการที่เข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ	ผศ. ร้อยละ 15 รศ. ร้อยละ 5 ศ. ร้อยละ 1	พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ	1 ต.ค. 2566 – 30 ก.ย. 2567	งบดำเนินการ 1,000,000	กองการเจ้าหน้าที่
5. พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนสามารถเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้นตามเกณฑ์ที่มหาวิทยาลัยกำหนด	เพื่อให้พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มีความรู้ ทักษะการเตรียมตัวในการเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้น	จำนวนพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนที่เข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้น	ระดับชำนาญการ 5 คน	พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน	1 ต.ค. 2566 – 30 ก.ย. 2567	งบดำเนินการ 100,000	กองการเจ้าหน้าที่

3. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (Education Criteria for Performance Excellence: EdPEX)

ข้อ 5.1 สภาพแวดล้อมด้านบุคลากร

- 1) ขีดความสามารถและอัตรากำลังด้านบุคลากร: รายงานจำนวนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับทักษะ/สมรรถนะที่จำเป็นในการขับเคลื่อนองค์กร ความจำเป็นด้านขีดความสามารถและอัตรากำลัง บุคลากรใหม่ การว่าจ้าง และดูแล

ข้อ 5.2 ความผูกพันของบุคลากร

- 1) ผลการดำเนินการที่ดี: รายงานผลการดำเนินงานของบุคลากรที่มุ่งเน้นไปที่ผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น ตลอดจนการสร้างนวัตกรรม ความยืดหยุ่น การสื่อสารและการถ่ายทอดสารสนเทศ เป็นต้น

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมายของตัวชี้วัด	กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
การประเมินผลการปฏิบัติงาน							
1. การประเมินผลการปฏิบัติงาน พนักงานมหาวิทยาลัย ที่มีประสิทธิภาพ	1. เพื่อวัดผลประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน 2. เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานพัฒนาจุดเด่นแก้ไขจุดบกพร่อง	พนักงานมหาวิทยาลัยมีการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับผลการประเมินการปฏิบัติงาน	พนักงานมหาวิทยาลัยมีผลการประเมินการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี หรือดีมาก ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80	บุคลากรมหาวิทยาลัย	1 ต.ค. 2566 - 30 ก.ย. 2567	ไม่มี	กองการเจ้าหน้าที่

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมายของตัวชี้วัด	กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
การประเมินผลการปฏิบัติงาน							
2. การประเมิน ความสุขและ ความผูกพันที่มีต่อ มหาวิทยาลัย	เพื่อให้รับทราบความสุข และความผูกพัน ของบุคลากรที่มีต่อ มหาวิทยาลัย	ระดับคะแนนความสุข และความผูกพันที่มีต่อ มหาวิทยาลัย	อยู่ในระดับดี	บุคลากร มหาวิทยาลัย	1 ต.ค. 2566 – 30 ก.ย. 2567	8,000	กองการเจ้าหน้าที่

4. ด้านการบริหารค่าตอบแทน สวัสดิการและรางวัลใจ

ตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (Education Criteria for Performance Excellence: EdPEX)

ข้อ 5.1 สภาพแวดล้อมด้านบุคลากร

1) การสนับสนุนบุคลากร: รายงานการให้บริการสิ่งอำนวยความสะดวก กิจกรรมและโอกาสอื่น ๆ เช่น การให้คำปรึกษา การดูแลสุขภาพ และครอบครัวบุคลากร กิจกรรมนันทนาการ หรือวัฒนธรรมประเพณี เป็นต้น

ข้อ 5.2 ความผูกพันของบุคลากร

1) ค่าตอบแทนและการยกย่องชมเชย แสดงให้เห็นถึงประสิทธิผลของการให้ค่าตอบแทน การยกย่องชมเชยที่เชื่อมโยงกับผลการดำเนินงาน ทักษะที่บุคลากรแสดงให้เห็น ทักษะที่เพิ่มขึ้น การปรับตัวให้เข้ากับระบบงานและวัฒนธรรมใหม่

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมายของตัวชี้วัด	กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
การบริหารค่าตอบแทน สวัสดิการและรางวัลใจ							
1. การพัฒนาระบบสวัสดิการของบุคลากร	เพื่อให้มีสวัสดิการที่หลากหลายและตอบโจทย์ด้านสวัสดิการของบุคลากร	จำนวนระบบสวัสดิการที่ได้รับการพัฒนาหรือปรับปรุง	3 ระบบ	บุคลากรมหาวิทยาลัย	1 ต.ค. 2566 – 30 ก.ย. 2567	ไม่มี	กองการเจ้าหน้าที่
2. การสร้างเสริมสุขภาพบุคลากร	เพื่อให้บุคลากรมีสุขภาพที่ดีในการปฏิบัติงาน	จำนวนโครงการสนับสนุนด้านสร้างเสริมสุขภาพ	3 โครงการ	บุคลากรมหาวิทยาลัย	1 ต.ค. 2566 – 30 ก.ย. 2567	3,000,000	กองการเจ้าหน้าที่

แผนพัฒนาระบบสารสนเทศในการบริหารทรัพยากรบุคคล

ลำดับ	รายการ	แผนดำเนินการ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567											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	
ระบบเดิมที่อยู่ระหว่างดำเนินการ																
1	ระบบ HR-SMART	←													ไม่มี	กองการเจ้าหน้าที่
2	ระบบแบบฟอร์มออนไลน์ (E-FORM)	←													ไม่มี	กองการเจ้าหน้าที่
3	ระบบฐานข้อมูลบุคลากร (HR)	←													ไม่มี	กองการเจ้าหน้าที่
ระบบใหม่																
1	ระบบแผนพัฒนารายบุคคล (IDP)	←													ไม่มี	กองการเจ้าหน้าที่
2	ระบบคำบรรยายลักษณะงาน (JD)	←													ไม่มี	กองการเจ้าหน้าที่
3	ระบบการรายงานการรฝีกอบรม												←		ไม่มี	กองการเจ้าหน้าที่
ระบบรอดำเนินการ																
1	ระบบติดตามการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ														ไม่มี	กองการเจ้าหน้าที่
2	ระบบติดตามการขอยื่นขอตำแหน่งที่สูงขึ้นสายสนับสนุน														ไม่มี	กองการเจ้าหน้าที่

หมายเหตุ ระบบรอดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568



กองการเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยพะเยา
Division of Personnel University of Phayao



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



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



กองการเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยพะเยา

