



รายงานผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา
ประจำปี พ.ศ. 2558 – 2561

อาจารย์ประจำคณะที่มีคุณวุฒิปริญญาเอกหรือเทียบเท่า

1. แผนงานและค่าเป้าหมาย

- 1.1 ตามแผนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. 2558–2561 ได้ตั้งเป้าหมายกำหนดสัดส่วนของอาจารย์ประจำที่มีคุณวุฒิปริญญาเอกหรือเทียบเท่าต่ออาจารย์ประจำ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 ใน 10 ปี พ.ศ. 2567
- 1.2 มหาวิทยาลัยพะเยา ได้กำหนดคุณสมบัติของผู้ที่จะสมัครเป็นอาจารย์ประจำในแต่ละสาขาวิชา โดยให้มีคุณสมบัติการศึกษาเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานของ สกอ. และมีนโยบายให้คณะ/วิทยาลัย ซึ่งเป็นหน่วยงานต้นสังกัด ได้เป็นผู้กำหนดคุณสมบัติเฉพาะมาให้ เพื่อให้ได้ผู้สมัครที่มีคุณสมบัติตรงกับความต้องการของต้นสังกัด และประสานงานกับกองการเจ้าหน้าที่ เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง และตรวจสอบคุณสมบัติทั่วไป ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และขั้นตอนของมหาวิทยาลัย
- 1.3 การกำหนดกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสม ตามแผนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. 2558–2561 มหาวิทยาลัยได้วิเคราะห์ความต้องการกำลังคนของมหาวิทยาลัยไว้เป็นกรอบกว้างๆ เพื่อวางแผนในการรับกำลังคนเพิ่มเติมในแต่ละปี ทั้งนี้แผนดังกล่าวสามารถใช้เป็นกรอบในการรับกำลังคน ซึ่งแผนดังกล่าวมีความยืดหยุ่นได้ตามความเหมาะสมของสถานการณ์ปัจจุบัน เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยพะเยา เป็นไปด้วยความเรียบร้อย สอดคล้องกับการดำเนินการจริง อีกทั้งการรับกำลังคนเพิ่มเติมนอกจากพิจารณาจากแผนพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยแล้ว ยังคำนึงถึงปริมาณงาน ภาระงาน (FTE) ของอาจารย์ในแต่ละหลักสูตรหรือสาขาวิชา เพื่อเป็นการใช้ทรัพยากรได้อย่างคุ้มค่า มีความเพียงพอ และประหยัดงบประมาณ และเกิดประโยชน์สูงสุดแก่มหาวิทยาลัย จากแผนความต้องการเพิ่มกำลังคนของมหาวิทยาลัย โดยได้มอบหมายให้กองแผนงานทำการวิเคราะห์ค่า FTEs ของบุคลากรสายวิชาการต่อจำนวนนิสิตของแต่ละหน่วยงาน มาเป็นเกณฑ์ในการดำเนินการ ซึ่งตามประกาศมหาวิทยาลัยพะเยาเรื่องกำหนดหลักเกณฑ์การรับบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ ผู้มีความรู้ความสามารถพิเศษ และผู้ทรงคุณวุฒิ พ.ศ. 2557 กำหนดไว้ว่าการบรรจุพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ หรืออาจารย์ประจำ ต้องไม่เกินอัตราร้อยละ 60 ของอัตราที่มีที่มหาวิทยาลัยกำหนด เพื่อเป็นกรอบในการจัดหากำลังคนมาปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยพะเยา โดยให้มีจำนวนที่เพียงพอทั้งด้านการสอน สนับสนุนงานวิชาการ และงานด้านอื่นๆ ตามพันธกิจของมหาวิทยาลัย

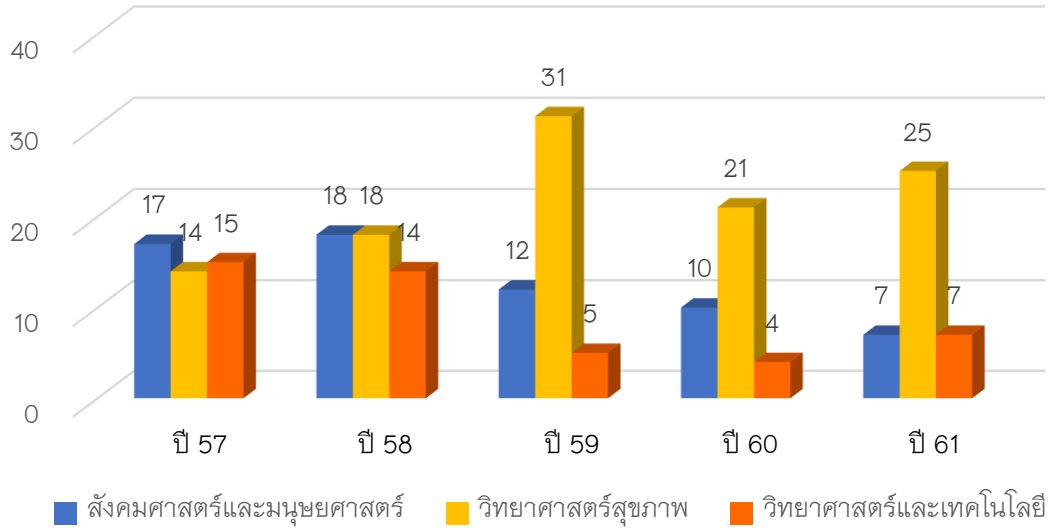
2. การดำเนินงาน

- 2.1 การติดตามข้อมูลผู้รับทุน หรือเข้ารับการศึกษาหรือทุนเข้ารับการศึกษา มหาวิทยาลัยมีข้อกำหนด และเงื่อนไขให้ผู้รับทุนการศึกษาหรือทุนเข้ารับการศึกษา ต้องดำเนินการรายงานผลการเรียนทุกภาคเรียนการศึกษา หรือผู้รับทุนต้องรายงานผลการศึกษามหาวิทยาลัยทราบ
- 2.2 มหาวิทยาลัยพะเยา มีนโยบายในการสนับสนุนให้บุคลากรสายวิชาการได้มีการพัฒนาตนเอง เป็นการสนับสนุนทุนการศึกษาต่อทั้งในประเทศและต่างประเทศ มหาวิทยาลัยได้จัดสรรงบประมาณให้ทุกปี ในปี 2560 มีการจัดสรรงบประมาณเพื่อใช้เป็นทุนการศึกษาเป็นเงินจำนวน 32 ล้านบาท อีกทั้งมหาวิทยาลัยยังได้รับทุนสนับสนุนจากหน่วยงานภายนอก เช่น สกอ. กระทรวงวิทยาศาสตร์ เป็นต้น เพื่อเป็นทุนสนับสนุนการศึกษาของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยพะเยา
- 2.3 มหาวิทยาลัยพะเยา มีนโยบายให้บุคลากรวิชาการ ได้มีการพัฒนาตนเองด้านภาษา เพื่อเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน หรือเตรียมความพร้อมในการศึกษาต่อ และพัฒนาวิชาชีพ วิชาการ โดยมหาวิทยาลัยได้จัดสรรงบประมาณให้เพียงพอและเหมาะสมการให้ทุน

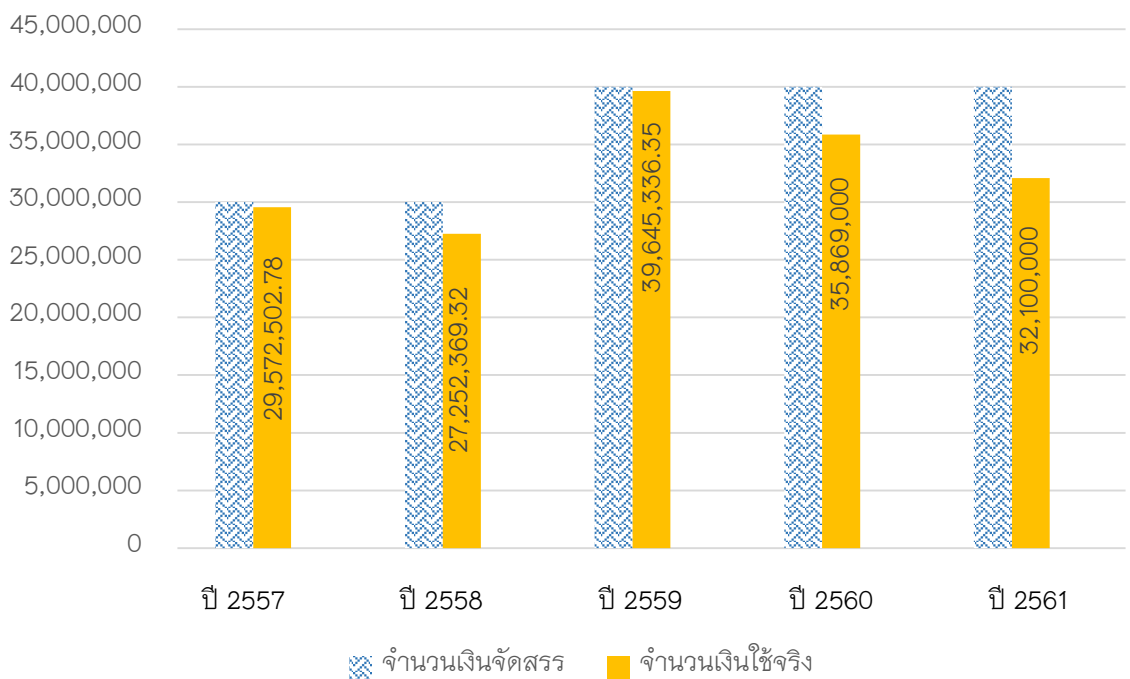
3. ผลการดำเนินงาน

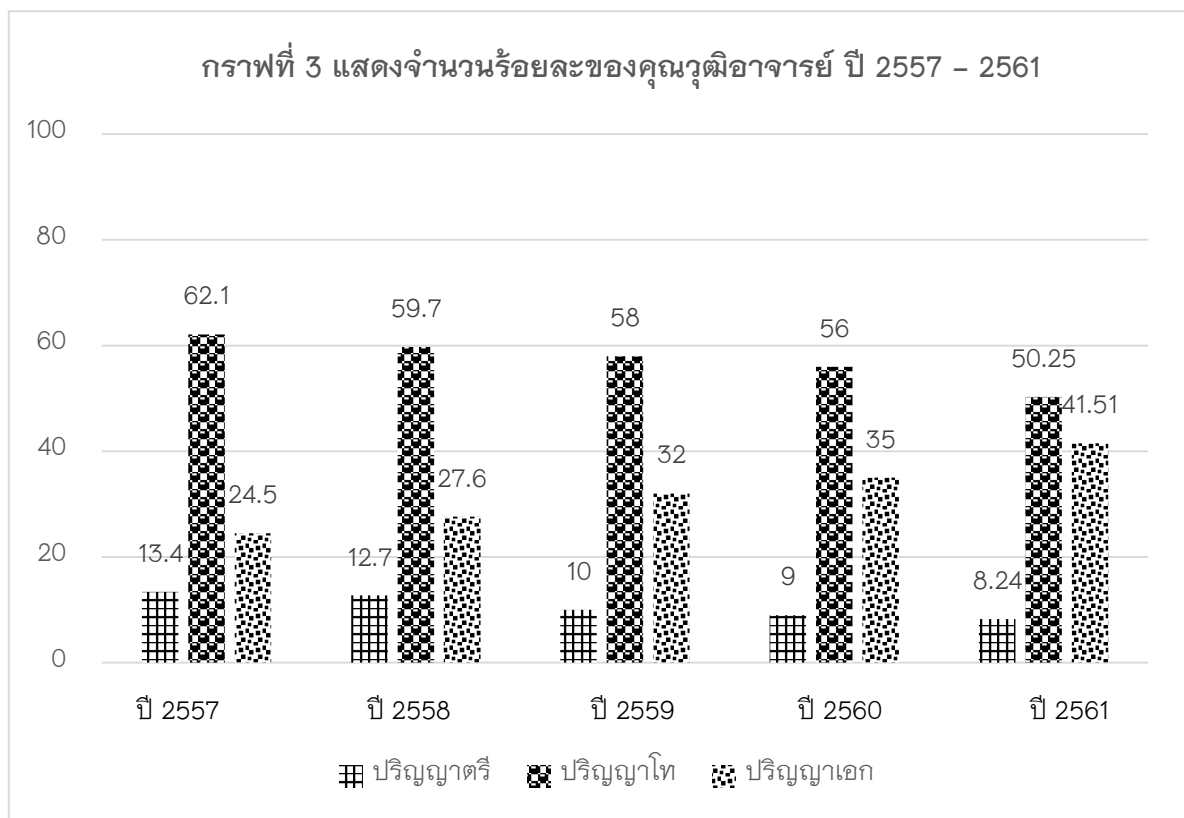
- 3.1 ในปี 2561 มหาวิทยาลัยได้จัดสรรทุนสนับสนุนให้บุคลากรสายวิชาการไปศึกษาต่อดังกราฟแสดงจำนวนผู้รับทุนและลาศึกษาต่อของบุคลากรสายวิชาการ ปี 2557-2561 (กราฟที่ 1) โดยได้จัดสรรงบประมาณเพื่อเป็นทุนสนับสนุนการศึกษาต่อให้กับบุคลากรสายวิชาการ ดังกราฟแสดงจำนวนเงินทุนที่จัดสรรให้กับบุคลากรสายวิชาการ ปี 2557-2561 (กราฟที่ 2) ส่งผลให้บุคลากรสายวิชาการมีคุณวุฒิระดับปริญญาเอก ดังกราฟแสดงจำนวนร้อยละของคณาจารย์ ปี 2560-2561 (กราฟที่ 3)

กราฟที่ 1 แสดงจำนวนผู้รับทุนและลาศึกษาต่อของบุคลากรสายวิชาการ
ปี 2557-2561



กราฟที่ 2 แสดงจำนวนเงินทุนที่จัดสรรให้กับบุคลากรสายวิชาการ
ปี 2557 - 2561





3.2 อัตรากำลังบุคลากร ในปี 2561 มหาวิทยาลัยมีการรับบุคลากรสายวิชาการและสายบริการ ดังตารางแสดงจำนวนการรับบุคลากร ปี 2560-2561

กลุ่ม	จำนวน 2560	2561	
		อัตราพึงมี	รับจริง
สายวิชาการ			
กลุ่มวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	298	24	11
กลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ	351	23	60
กลุ่มสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์	366	47	38
สายบริการ			
กลุ่มสำนักงานอธิการบดี	480	-	20

3.3 จำนวนอาจารย์ประจำที่มีวุฒิปริญญาเอกหรือเทียบเท่าต่ออาจารย์ประจำ ของมหาวิทยาลัย ปีการศึกษา 2561

อาจารย์ประจำ	ปีการศึกษา				
	2557	2558	2559	2560	2561
1. จำนวนอาจารย์ประจำทั้งหมด	833.5	873.5	925.0	947	1,028
2. ผู้มีวุฒิปริญญาเอกหรือเทียบเท่า	313	343	389.5	408	462
3. คิดเป็นร้อยละ	37.55	39.27	42.11	43.08	44.94

ตารางเก็บข้อมูลแสดงอัตราการคงอยู่ของคณาจารย์ประจำ (ระดับหลักสูตร)

ปีการศึกษา	จำนวนอาจารย์ทั้งหมดต้นปีการศึกษา	จำนวนอาจารย์ลาออก/เกษียณในระหว่างปีการศึกษา	จำนวนอาจารย์เข้าใหม่ระหว่างปีการศึกษา	จำนวนอาจารย์ทั้งหมดปลายปีการศึกษา	หมายเหตุ (ระบุเหตุผล)
2557	789	13.5	48	833.5	
2558	833.5	7	38	873.5	
2559	873.5	10	27	925.0	
2560	925.0	36	54	947.0	
2561	947	44	47	1,028	

ตารางสรุปข้อมูลสัดส่วนนักศึกษาต่ออาจารย์ของหลักสูตร

ปีการศึกษา	FTEs รวมของนักศึกษา	FTE รวมของอาจารย์และนักวิจัย	สัดส่วนนักศึกษาต่ออาจารย์
2561	17,517	20	18.84

อาจารย์ประจำที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ

1. แผนงานและค่าเป้าหมาย

ตามแผนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. 2558-2561 ได้ตั้งเป้าหมายร้อยละที่เพิ่มขึ้นของอาจารย์ประจำที่มีตำแหน่งทางวิชาการหรือเทียบเท่าต่ออาจารย์ประจำ โดยตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ เพิ่มขึ้นร้อยละ 15 ของจำนวนผู้มีตำแหน่งทางวิชาการในปีที่แล้ว ตำแหน่งรองศาสตราจารย์ เพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ของจำนวนผู้มีตำแหน่งทางวิชาการในปีที่แล้ว

2. การดำเนินงาน

2.1 มหาวิทยาลัยพะเยา ได้สนับสนุนบุคลากรสายวิชาการ ได้พัฒนางานวิชาการ วิชาชีพ มหาวิทยาลัยและประเทศชาติ โดยสามารถยื่นขอรับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ ในตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ ตามที่มหาวิทยาลัย กำหนด โดยมหาวิทยาลัยได้จัดทำคู่มือการขอตำแหน่งทางวิชาการ เพื่อประชาสัมพันธ์ และแสดงรายละเอียดของเงื่อนไข ข้อกำหนด หลักเกณฑ์การขอตำแหน่งทางวิชาการให้ผู้สนใจ ได้รับทราบ โดยจัดสรรตามสัดส่วนของบุคลากรสายวิชาการให้แต่ละคณะ และสามารถดาวน์โหลดคู่มือฯ ได้จากเว็บไซต์กองการเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยพะเยา

2.2 มหาวิทยาลัยพะเยา โดยกองการเจ้าหน้าที่ ได้ดำเนินการประสานงานการขอ ตำแหน่งทางวิชาการของมหาวิทยาลัยให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย รวดเร็ว ถูกต้องตาม หลักเกณฑ์ประกาศของ ก.พ.อ. และทำหน้าที่กระตุ้นความสนใจให้ผู้ที่มีคุณสมบัติครบถ้วน ได้ยื่นขอตำแหน่งตามวิชาการ โดยได้จัด “โครงการให้ความรู้การขอตำแหน่งทาง วิชาการ” รวมทั้งสื่อประชาสัมพันธ์ (รายละเอียดปรากฏอยู่ในคู่มือการขอตำแหน่งทาง วิชาการ) สามารถดาวน์โหลดได้จากเว็บไซต์กองการเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยพะเยา

2.3 มหาวิทยาลัยพะเยา ได้มีนโยบายการนำแนวคิดการดำเนินงานโครงการ 1 คณะ 1 โมเดล มหาวิทยาลัยพะเยา เป็นส่วนหนึ่งของแผนพัฒนาเอกลักษณ์มหาวิทยาลัยพะเยา เพื่อให้ บรรลุปณิธานที่ว่า “ปัญญาเพื่อความเข้มแข็งของชุมชน” โดยการกำหนดเป้าหมายการ ดำเนินการที่เลือกพื้นที่ที่มีผลกระทบสูง และบูรณาการการทำงานด้านการศึกษา บริการวิชาการ และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และเชื่อมโยงกับการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตร เข้าไป ที่พื้นที่นั้นๆ ซึ่งเป็นเครือข่ายทางวิชาการที่มีเป้าหมายชัดเจน มีการสร้างเครือข่ายการทำงาน เพื่อ เสริมพลังซึ่งกันและกัน เพื่อพัฒนาชุมชนเป้าหมายให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ของโครงการใน แต่ละคณะ อีกทั้ง มหาวิทยาลัยได้จัดให้มีเวทีในการนำเสนอผลงานทางวิชาการระดับประเทศ โครงการพะเยาวิจัย เป็นประจำทุกปี เพื่อเป็นเวทีนำเสนอผลงานทางวิชาการของอาจารย์ มหาวิทยาลัยและนักวิจัยทั่วประเทศ เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สร้างเครือข่ายทางวิชาการของ ประเทศ

2.4 มหาวิทยาลัยพะเยา ได้มีนโยบายในการจ้างผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้มีความรู้ความสามารถ พิเศษ เพื่อปฏิบัติหน้าที่ในการเป็นผู้บริหารหน่วยงาน โครงการ เป็นที่ปรึกษาในด้านต่างๆ ซึ่ง เป็น การสนับสนุนอาจารย์ประจำให้สามารถทำงานด้านวิชาการให้สำเร็จลุล่วง

3. ผลการดำเนินงาน

อาจารย์ประจำ	ปีการศึกษา				
	2557	2558	2559	2560	2561
1. จำนวนอาจารย์ประจำทั้งหมด	833.5	873.5	925	947	1,028
2. ผู้ตำแหน่งทางวิชาการทั้งหมด	107	140.5	158	195	218
3. อาจารย์ที่ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์	68.5	97	117	146	172
4. อาจารย์ที่ดำรงตำแหน่งรองศาสตราจารย์	33	35	36	43	42
5. อาจารย์ที่ดำรงตำแหน่งศาสตราจารย์	5.5	8.5	5	6	4
6. คิดเป็นร้อยละ	12.84	16.08	17.08	20.59	21.20

บุคลากรได้รับการพัฒนา

การวางแผน

ด้านกำลังคน มหาวิทยาลัยมีแผนการรับบุคลากรเพื่อเป็นกรอบในการจัดทำกำลังคนมาปฏิบัติงาน โดยได้นำค่าอัตราพึงมี (FTES) มาเป็นเกณฑ์ในการดำเนินการ ซึ่งตามประกาศมหาวิทยาลัยพะเยา เรื่องกำหนดหลักเกณฑ์การรับบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ ผู้มีความรู้ความสามารถพิเศษ และผู้ทรงคุณวุฒิ พ.ศ.2557 กำหนดไว้ว่า การบรรจุพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ หรืออาจารย์ประจำ ต้องไม่เกินอัตราร้อยละ 60 ของอัตราพึงมีที่มหาวิทยาลัยกำหนด และการรับผู้มีความรู้ ความสามารถพิเศษหรือผู้ทรงคุณวุฒิ ต้องไม่เกินอัตราร้อยละ 20 ของอัตราพึงมีที่มหาวิทยาลัยกำหนด รวมแล้วต้องไม่เกินร้อยละ 80 ของอัตราพึงมีที่มหาวิทยาลัยกำหนด ส่วนความต้องการเพิ่มกำลังคนของบุคลากรสายบริการจะเพิ่มขึ้นตามภาระงานของแต่ละหน่วยงานให้มีจำนวนที่เพียงพอทั้งด้านการสอน สนับสนุนงานวิชาการ และงานด้านอื่น ๆ ซึ่งการรับบุคลากรของมหาวิทยาลัยจะต้องผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยพะเยา เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายมหาวิทยาลัย กรณีสายวิชาการให้รวมถึงพนักงานสายวิชาการ ผู้มีความรู้ความสามารถพิเศษ และผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งเกณฑ์การรับบุคลากรให้เป็นไปตามประกาศมหาวิทยาลัยพะเยาเรื่องกำหนดหลักเกณฑ์การรับบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ ผู้มีความรู้ความสามารถพิเศษ และผู้ทรงคุณวุฒิ พ.ศ.2557 การรับบุคลากรสายบริการให้เป็นไปตามภารกิจของมหาวิทยาลัย

ด้านการพัฒนาบุคลากร ตามนโยบายทิศทางการบริหารมหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ.2558-2561 ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 การบริหารจัดการมีประสิทธิภาพประสิทธิผล

ภายใต้หลักธรรมาภิบาล (Good Governance) เป้าหมายที่ 19 มุ่งเน้นการจัดการและพัฒนาบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายบริการ ตามเกณฑ์ที่สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษากำหนด เพื่อเพิ่มขีดความสามารถทางวิชาการของบุคลากร ให้นำไปสู่การพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้มีคุณภาพและได้มาตรฐาน

1. มหาวิทยาลัยได้ตั้งเป้าหมายด้านคุณวุฒิของอาจารย์ระดับปริญญาเอกหรือเทียบเท่าไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 ภายใน 10 ปีข้างหน้า (พ.ศ.2567) จึงสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรสายวิชาการคุณวุฒิปริญญาโทลาศึกษาต่อในระดับปริญญาเอก โดยศึกษาต่อในสาขาวิชาที่ตรงตามความต้องการที่จะพัฒนาของหน่วยงานและมหาวิทยาลัย ในสถาบันทั้งในประเทศและต่างประเทศที่มีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับของมหาวิทยาลัย เพื่อเป็นการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรสายวิชาการได้มีคุณวุฒิที่สูงขึ้น นำความรู้มาพัฒนางานด้านการเรียนการสอน การวิจัย และสนับสนุนงานวิชาการ และพันธกิจด้านต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย

2. มหาวิทยาลัยได้กำหนดแผนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยาตามประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ออกเป็น 3 ประเด็น คือ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 บำบัดปัญหา ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 งานได้ผล ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 คนเป็นสุข โดยมหาวิทยาลัยกำหนดให้หน่วยงานต่าง ๆ บรรลุโครงการ/กิจกรรม ในแผนปฏิบัติการปี 2560 เพื่อสนับสนุนทั้ง 3 ประเด็นยุทธศาสตร์

3. มหาวิทยาลัยสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรของหน่วยงานเข้ารับการอบรมหลักสูตรอื่น ๆ นอกเหนือจากที่ทางมหาวิทยาลัยได้จัดให้ จากหน่วยงานภายนอก โดยหน่วยงานได้จัดสรรงบประมาณเพื่อให้บุคลากรทุกคนเข้าร่วมฝึกอบรม ประชุมหรือสัมมนา

4. มหาวิทยาลัยสนับสนุนให้บุคลากรสายวิชาการได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการและสนับสนุนให้บุคลากรสายบริการทำงานวิจัยเพื่อพัฒนางานประจำ เตรียมความพร้อมเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น

5. มหาวิทยาลัยมีการสนับสนุนให้บุคลากรสายวิชาการ ลาไปปฏิบัติงานวิจัยหรือลาไปเพิ่มพูนความรู้ นำเสนอผลงานวิจัย ทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อนำความรู้มาพัฒนาในด้านการจัดการเรียน การสอน และงานด้านอื่น ๆ ตามพันธกิจของมหาวิทยาลัย

ด้านการรักษาทรัพยากรบุคคล

ตามนโยบายและทิศทางการบริหารมหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ.2558-2561 ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 การบริหารจัดการมีประสิทธิภาพประสิทธิผล ภายใต้หลักธรรมาภิบาล (Good Governance) เป้าหมายที่ 22 มุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา มหาวิทยาลัยให้ความสำคัญกับทรัพยากรบุคคล เพราะถือว่าเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนให้มหาวิทยาลัยก้าวไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย นโยบาย และแนวทางการ

พัฒนาของมหาวิทยาลัย การสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้กับบุคลากรจึงเป็นอีกหนึ่ง ปัจจัยที่จะส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน มหาวิทยาลัยจึงได้จัดสวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรทำงานและทำหน้าที่ได้อย่างมีความสุข ตามแนวคิดการ สร้างองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) คือ Happy Body, Happy Heart, Happy Relax, Happy Brain, Happy Soul, Happy Money, Happy Family, Happy Society

การดำเนินงาน

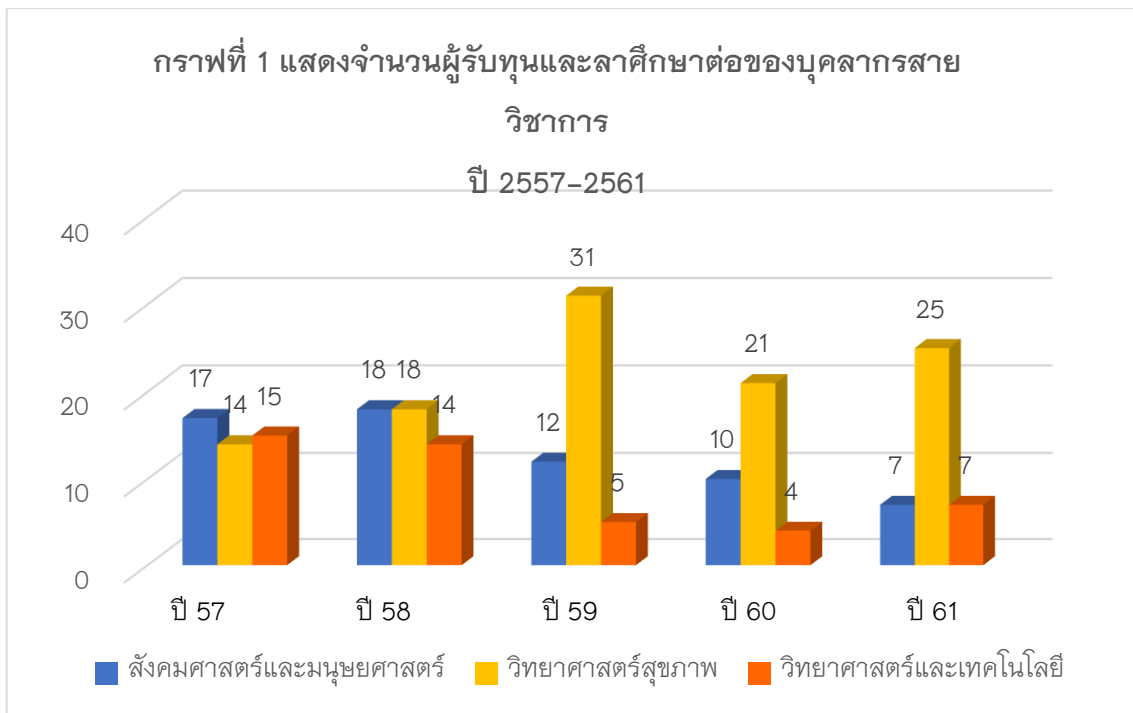
ด้านกำลังคน ในปี 2561 มหาวิทยาลัยมีการรับบุคลากรสายวิชาการและสายบริการ ดัง ตารางแสดงจำนวนการรับบุคลากร ปี 2560-2561

ตารางแสดงจำนวนการรับบุคลากร ปี 2560-2561

กลุ่ม	จำนวน 2560	2561	
		อัตราพึงมี	รับจริง
สายวิชาการ			
กลุ่มวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	298	24	11
กลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ	351	23	60
กลุ่มสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์	366	47	38
สายบริการ			
กลุ่มสำนักงานอธิการบดี	480	-	20

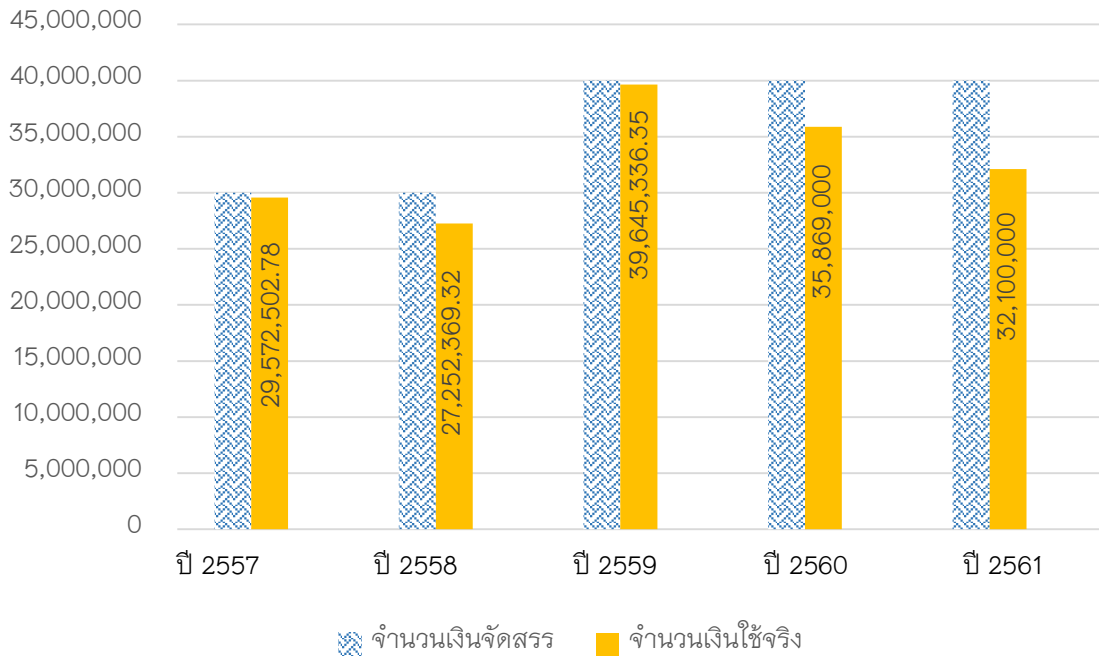
ด้านการพัฒนาบุคลากร มีผลการดำเนินงาน ดังนี้

1. ในปี 2561 มหาวิทยาลัยได้จัดสรรทุนสนับสนุนให้บุคลากรสายวิชาการไปศึกษาต่อ ดังกราฟแสดงจำนวนผู้รับทุนและลาศึกษาต่อของบุคลากรสายวิชาการ ปี 2557-2561 (กราฟที่ 1) โดยได้จัดสรรงบประมาณเพื่อเป็นทุนสนับสนุนการศึกษาต่อให้กับบุคลากรสายวิชาการ ดังกราฟแสดงจำนวนเงินทุนที่จัดสรรให้กับบุคลากรสายวิชาการ ปี 2557-2561 (กราฟที่ 2) ส่งผลให้บุคลากรสายวิชาการมีคุณวุฒิระดับปริญญาเอก ดังกราฟแสดงจำนวนร้อยละของคุณวุฒิอาจารย์ ปี 2557-2561 (กราฟที่ 3)

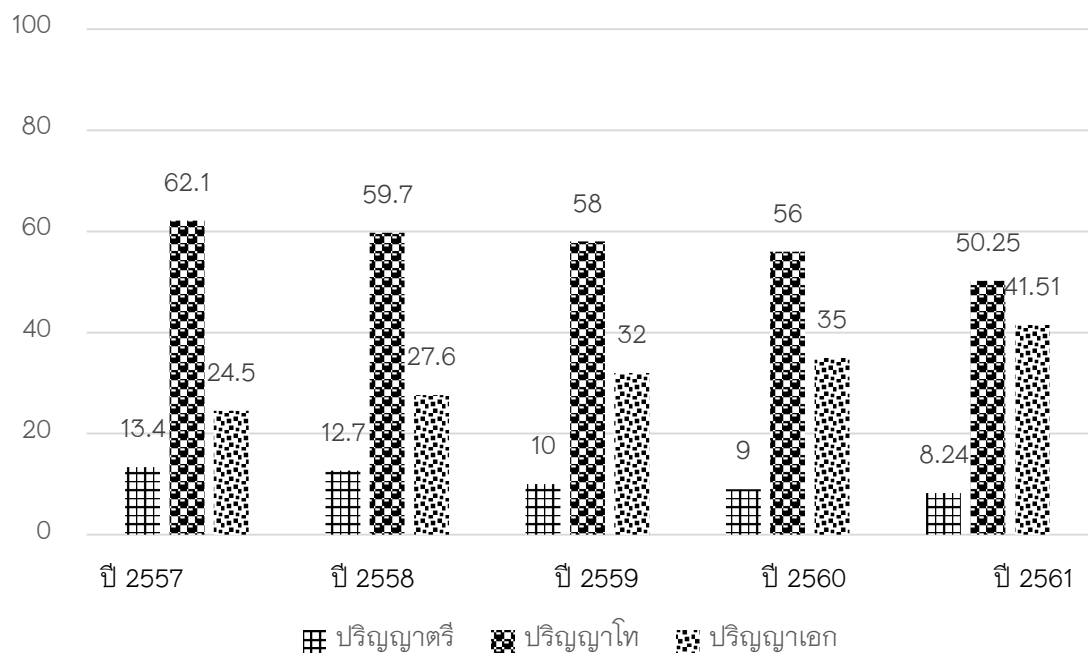


กราฟที่ 2 แสดงจำนวนเงินทุนที่จัดสรรให้กับบุคลากรสายวิชาการ

ปี 2557 - 2561



กราฟที่ 3 แสดงจำนวนร้อยละของคุณวุฒิอาจารย์ ปี 2557 - 2561



2. มหาวิทยาลัยมีโครงการ/กิจกรรมเพื่อพัฒนาบุคลากรตามประเด็นยุทธศาสตร์ที่ได้กำหนดไว้ ดังนี้

2.1 ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 บำบัดน้ำอยู่ การดำเนินโครงการ/กิจกรรม เพื่อให้มหาวิทยาลัยพะเยาเป็นองค์กรที่น่าอยู่ สร้างความสัมพันธ์และความสุขร่วมกันภายใต้หลักการ Happy Workplace เช่น 1)มหาวิทยาลัยสีเขียว UP Green 2)การตรวจสุขภาพประจำปี 3)โครงการป้องกันโรคไข้หวัดใหญ่ด้วยวัคซีน 4 สายพันธุ์ 4)สนับสนุนกีฬาบุคลากรสำนักงาน คณะกรรมการการอุดมศึกษา ครั้งที่ 37 5)โครงการกีฬาเชื่อมความสัมพันธ์เครือข่ายบุคลากร เป็นต้น

2.2 ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 งานได้ผล การดำเนินโครงการ/กิจกรรม เพื่อสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรม ในการทำงาน เช่น 1)โครงการต้อนรับพนักงานใหม่ 2)การส่งเสริมคุณธรรมและจรรยาบรรณบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา เป็นต้น

เพื่อเป็นการพัฒนาแนวทางการสอนและการทำงานรูปแบบใหม่และได้มาตรฐานสากลที่เป็นประโยชน์ เช่น 1)โครงการสร้างรายงานด้วยเครื่องมือ Pivot Table และ Pivot Chart แบบมีอาชีพ 2)โครงการเทคนิคการจัดเอกสารด้วยโปรแกรม Microsoft Word 2017 3)โครงการการนำเสนออย่างมืออาชีพด้วย Microsoft PowerPoint 4)โครงการเทคนิคการใช้ Infographic สำหรับการทำงานในยุค 4.0 5)โครงการ Disruption เทคโนโลยีเปลี่ยนโลก & การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุค 4.0 เป็นต้น

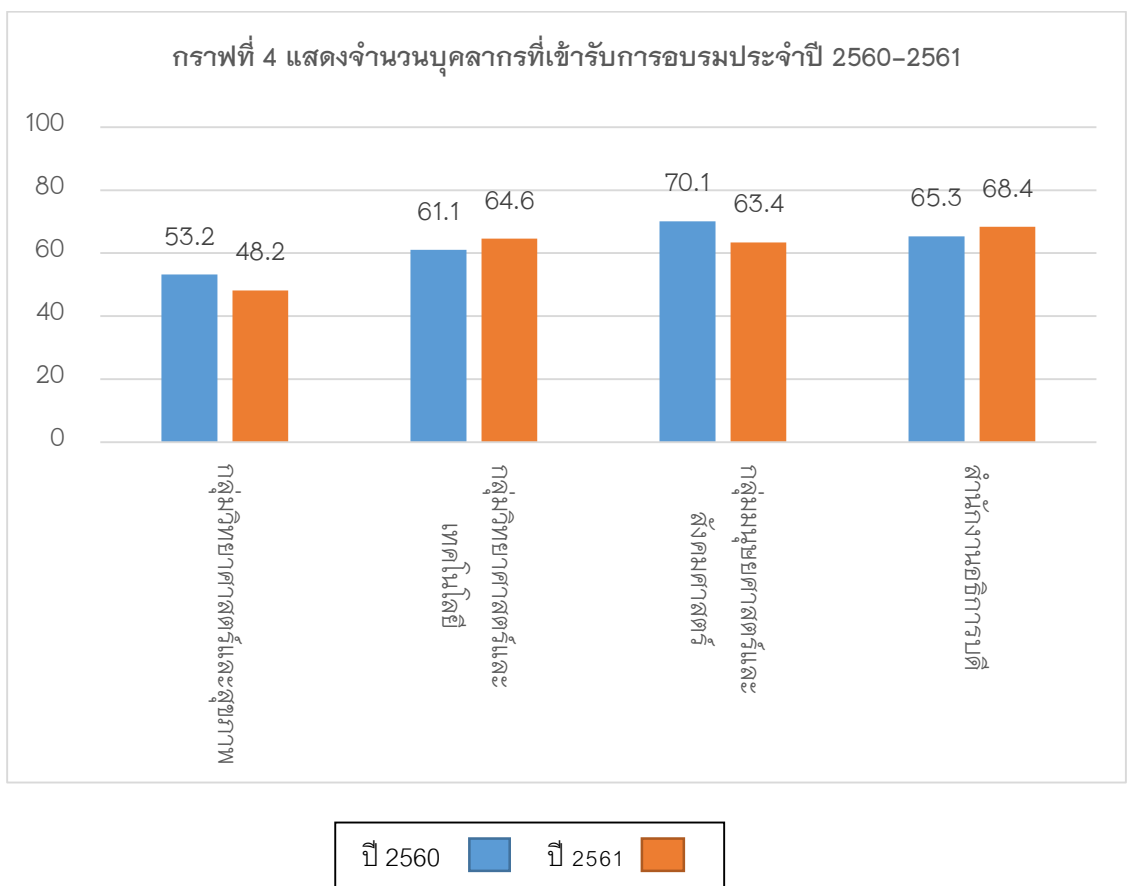
เพื่อเป็นการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรสายวิชาการ และสายบริการ เช่น 1)โครงการรู้ทันหลักเกณฑ์การขอตำแหน่งทางวิชาการกับประกาศ ก.พ.อ. 60 2)โครงการคลินิกให้ความรู้ คำปรึกษา การขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ 3)โครงการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย รุ่นที่ 5 4)โครงการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารระดับต้น กลาง สูง 5)โครงการพัฒนาความคิดเชิงสร้างสรรค์ (Creative Thinking) เพื่อการปฏิบัติงาน 6)โครงการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) 7)โครงการเทคนิคการจัดทำและวิธีการเขียนคู่มือปฏิบัติงาน (Work Manual) 8)โครงการศิลปะการพูด การเป็นพิธีกร และพิธีการมืออาชีพ 9)โครงการทักษะการจัดการความรู้ (Knowledge Management : KM) สำหรับผู้ปฏิบัติ เป็นต้น

2.3 ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 คนเป็นสุข การดำเนินโครงการ/กิจกรรม

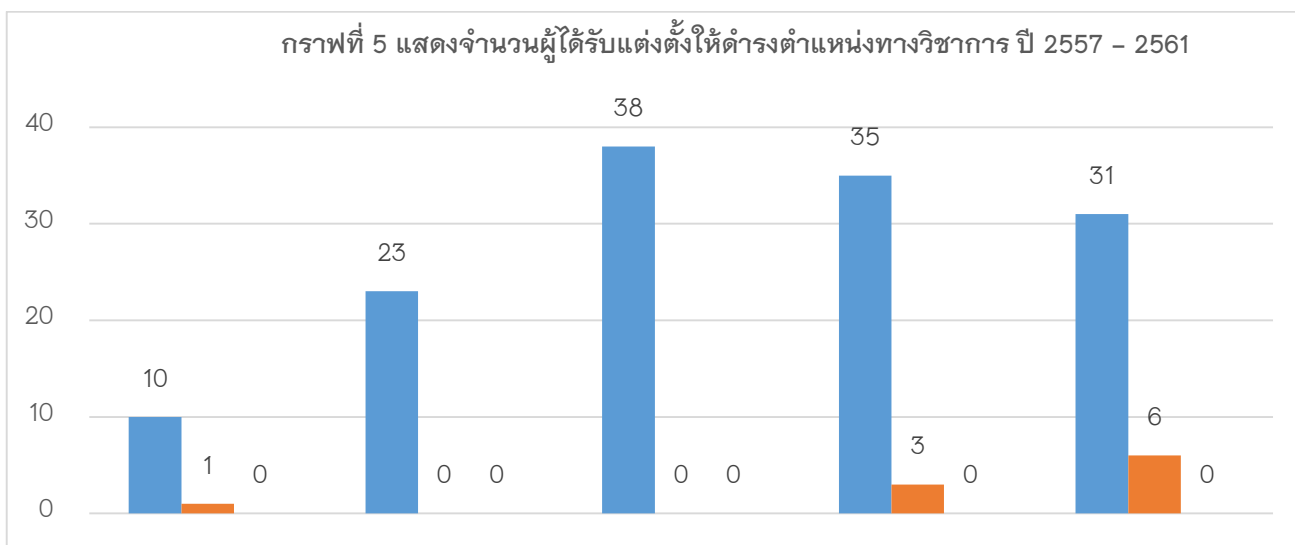
เพื่อเป็นการชื่นชมความสำเร็จของบุคลากร เช่น 1)โครงการให้รางวัลค่าตอบแทนครั้งแรกเงินประจำตำแหน่งผู้ได้รับตำแหน่งวิชาการศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ 2)โครงการบุคลากรดีเด่น เป็นต้น

เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจที่ดีแก่บุคลากร เช่น 1)โครงการ มพ.เยี่ยมใช้และให้กำลังใจบุคลากร 2)โครงการเกษียณอายุงานพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยา 3) โครงการวางแผนทางการเงินและการบริหารจัดการหนี้สินของพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยา เป็นต้น

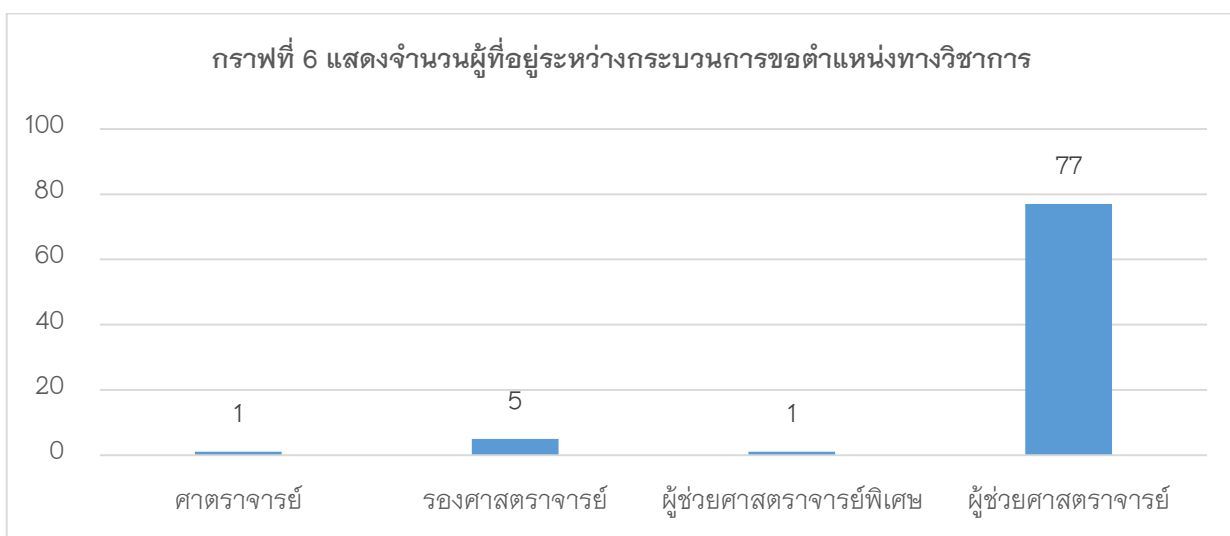
3. บุคลากรได้เข้ารับการอบรมหลักสูตรอื่น ๆ นอกเหนือจากที่ทางมหาวิทยาลัยได้ จัดให้จากหน่วยงานภายนอก โดยหน่วยงานได้จัดสรรงบประมาณเพื่อให้บุคลากรทุกคนเข้าร่วม ฝึกอบรม ประชุมหรือสัมมนา ดังกราฟแสดงจำนวนร้อยละของบุคลากรที่เข้ารับการอบรม ปี 2560-2561 (กราฟที่ 4)



4. มหาวิทยาลัยสนับสนุนให้บุคลากรสายวิชาการได้รับแต่งตั้งตำแหน่งทางวิชาการเพิ่มขึ้นทุกปี ดังกราฟแสดงจำนวนผู้ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ ปี 2557-2561 (กราฟที่ 5) ซึ่งปัจจุบันมีผู้ที่อยู่ในกระบวนการขอตำแหน่งทางวิชาการในปี 2561 (กราฟที่ 6)

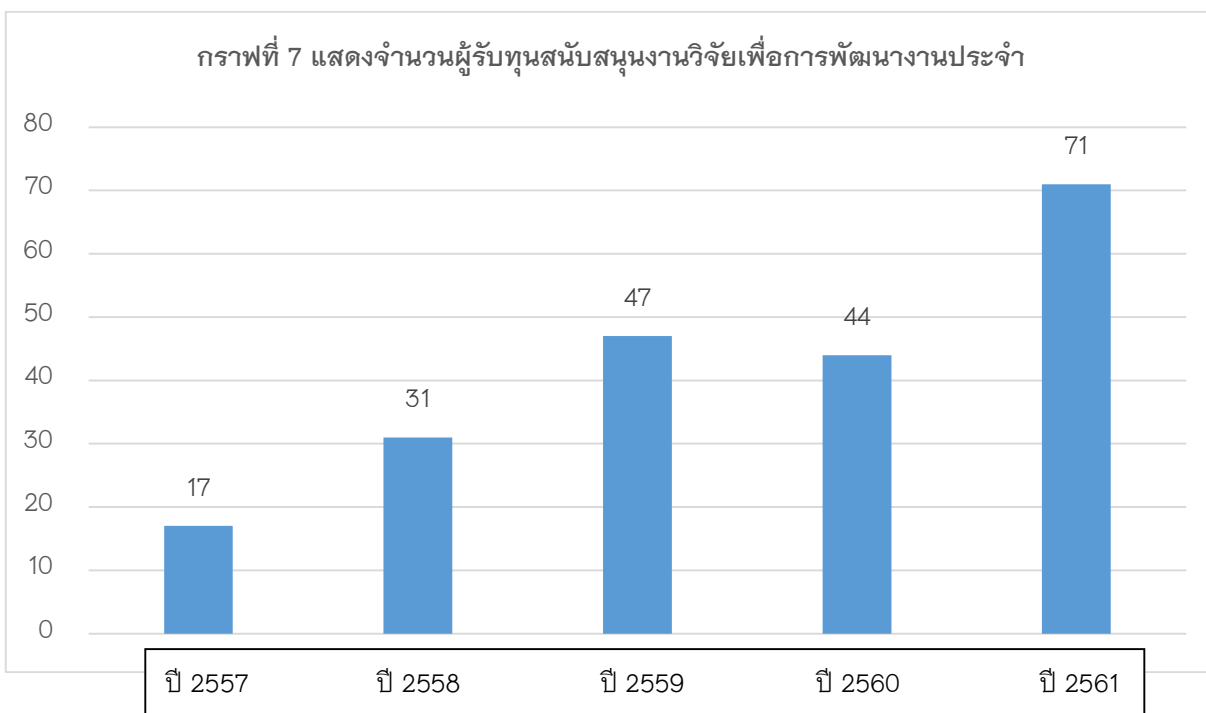


	ได้รับการแต่งตั้ง ปี 2557	ได้รับการแต่งตั้ง ปี 2558	ได้รับการแต่งตั้ง ปี 2559	ได้รับการแต่งตั้ง ปี 2560	ได้รับการแต่งตั้ง ปี 2561
ผู้ช่วยศาสตราจารย์	10	23	38	35	31
รองศาสตราจารย์	1	0	0	3	6
ศาสตราจารย์	0	0	0	0	0

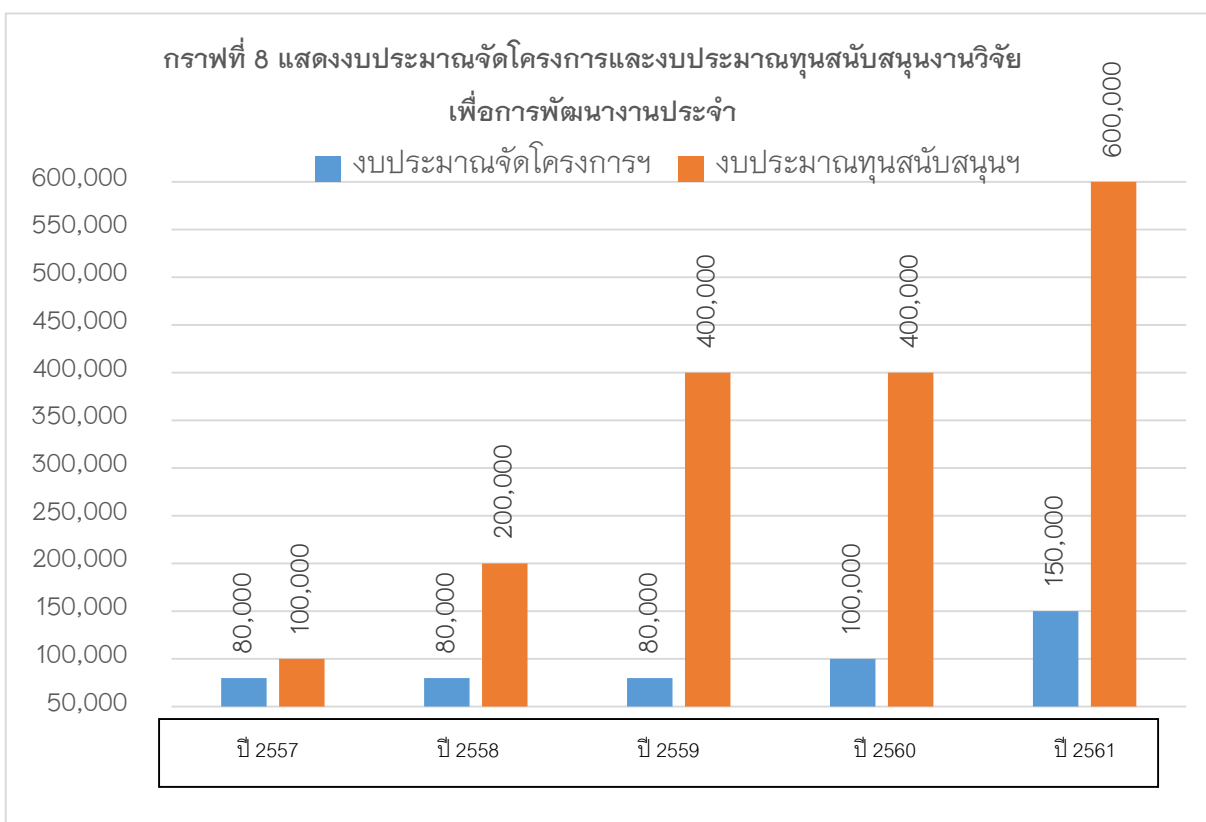


นอกจากนี้ มหาวิทยาลัยยังสนับสนุนให้บุคลากรสายบริการทำงานวิจัยเพื่อพัฒนางานประจำ เตรียมความพร้อมเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ดังกราฟแสดงจำนวนผู้รับทุนสนับสนุนงานวิจัยเพื่อพัฒนางานประจำ ปี 2557-2561 (กราฟที่ 7) และกราฟแสดงงบประมาณจัดโครงการและงบประมาณทุนสนับสนุนงานวิจัยเพื่อพัฒนางานประจำ (กราฟที่ 8)

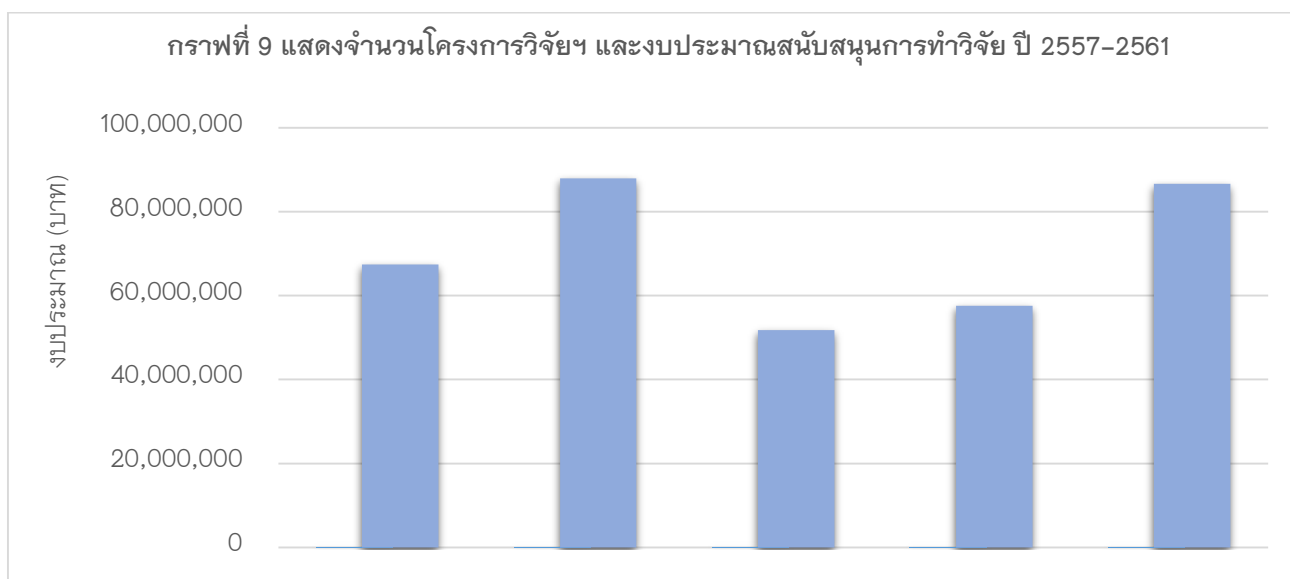
กราฟที่ 7 แสดงจำนวนผู้รับทุนสนับสนุนงานวิจัยเพื่อพัฒนางานประจำ



กราฟที่ 8 แสดงงบประมาณจัดโครงการและงบประมาณทุนสนับสนุนงานวิจัยเพื่อพัฒนางานประจำ



5. มหาวิทยาลัยมีการสนับสนุนให้บุคลากรสายวิชาการ ลาไปปฏิบัติงานวิจัย หรือลาไปเพิ่มพูนความรู้ นำเสนอผลงานวิจัย ทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อนำความรู้มาพัฒนาในด้านการจัดการเรียน การสอน และงานด้านอื่น ๆ ตามพันธกิจของมหาวิทยาลัย ดังกราฟแสดงจำนวนโครงการวิจัยฯ และงบประมาณสนับสนุนการทำวิจัย ปี 2557-2561 (กราฟที่ 9)



	ปี 2557	ปี 2558	ปี 2559	ปี 2560	ปี 2561
จำนวนโครงการ	137	121	100	115	132
รวมงบประมาณ บาท	67,397,528.40	87,965,666.50	51,821,500.00	57,597,858.00	86,700,619.59

ด้านการรักษาทรัพยากรบุคคล

มหาวิทยาลัยได้จัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีความสุข ตามแนวคิดการสร้างองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) ดังนี้

1. Happy Body บุคลากรมีสุขภาพแข็งแรงทั้งกายและจิตใจ โดยมหาวิทยาลัยจัดให้มีสวัสดิการประกันภัยอุบัติเหตุส่วนบุคคลกลุ่ม, สวัสดิการการรักษาพยาบาล, สิทธิจากกองทุนประกันสังคม, โครงการ มพ. เยี่ยมไข้, ศูนย์การแพทย์มหาวิทยาลัยพะเยา คลินิกแพทย์แผนไทยประยุกต์, คลินิกแพทย์แผนจีน มหาวิทยาลัยพะเยา, ศูนย์เสริมสุขภาพคลินิกกายภาพบำบัด และศูนย์ส่งเสริมสุขภาพมหาวิทยาลัยพะเยา

2. Happy Heart มีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันและกัน โดยมหาวิทยาลัยจัดให้มีการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ให้กับบุคลากร ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีฯ และจัดให้มี

สวัสดิการต่าง ๆ เช่น กรณีเจ็บป่วย, กรณีสมรส, กรณีมีบุตร, กรณีเกษียณอายุ, กรณีถึงแก่กรรม และกรณีลาอุปสมบท เป็นต้น

3. Happy Relax รู้จักผ่อนคลายต่อสิ่งต่าง ๆ ในการดำเนินชีวิต โดยมหาวิทยาลัย ให้สิทธิการลาของบุคลากรตามประกาศมหาวิทยาลัยพะเยา เรื่อง การลาของพนักงานและ ลูกจ้างมหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ.2561 กิจกรรม Morning Talk กิจกรรมกีฬาเชื่อม ความสัมพันธ์ ร้านกาแฟเอื้องคำ

4. Happy Brain การศึกษาหาความรู้พัฒนาตนเอง โดยมหาวิทยาลัยจัด ให้มีศูนย์บรรณสารและสื่อการศึกษา, ศูนย์บริการเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และศูนย์ หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เพื่อให้บริการแก่บุคลากรในการศึกษาหาความรู้เพื่อพัฒนา ตนเอง

5. Happy Soul มีความศรัทธาในศาสนาและมีศีลธรรมในการดำเนิน ชีวิต โดยมหาวิทยาลัยจัดให้มีพระพุทธรูปขนาดปรก ๗ เป็นพระพุทธรูปประจำมหาวิทยาลัย และ พระบรมรูปสมเด็จพระนเรศวรมหาราช เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจของบุคลากร

6. Happy Money มีเงินรู้จักเก็บ รู้จักใช้ ไม่เป็นหนี้ โดยมหาวิทยาลัยจัดให้มี กองทุนสำรองเลี้ยงชีพและสหกรณ์ออมทรัพย์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ให้กับบุคลากร กิจกรรมให้ความรู้การวางแผนทางการเงิน

7. Happy Family มีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง โดยมหาวิทยาลัยจัดให้มี สวัสดิการการศึกษาของบุตร, โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยพะเยา และศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มหาวิทยาลัยพะเยา อำนวยความสะดวกให้กับบุคลากรที่มีบุตร

8. Happy Society มีความรักสามัคคีเอื้อเฟื้อต่อชุมชนที่ตนทำงานและพักอาศัย มีสังคมและสภาพแวดล้อมที่ดี โดยมหาวิทยาลัยจัดให้มีหอพักสวัสดิการบุคลากรสายวิชาการ เพื่ออำนวยความสะดวกให้กับบุคลากรที่มีภูมิลำเนาอยู่ต่างจังหวัด กิจกรรมปลูกป่าและสร้าง ฝายชะลอน้ำ