



แผนพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยพะเยา

พ.ศ. 2563 - 2567



คำนำ

แผนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. 2563-2567 นี้ จัดทำขึ้นภายใต้กรอบแผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยพะเยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563-2567 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย และเป็นข้อมูลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 ซึ่งประกอบไปด้วยข้อมูลพื้นฐานของมหาวิทยาลัยพะเยา ข้อมูลสถิติบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา และรายละเอียดของแผนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัย

การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยานี้ ได้ให้ความสำคัญต่อนโยบายการบริหารงานของอธิการบดีมหาวิทยาลัยพะเยา และสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนามหาวิทยาลัยตามปณิธาน “ปัญญาเพื่อความเข้มแข็งของชุมชน” และวิสัยทัศน์ที่ว่า “มหาวิทยาลัยสร้างปัญญา เพื่อนวัตกรรมชุมชน สู่มหาวิทยาลัยที่มีชื่อเสียงระดับโลก” เป็นมหาวิทยาลัยที่มีชื่อเสียงระดับโลก ผลิตกำลังคนที่มีคุณภาพและมีมาตรฐาน วิจัยและนวัตกรรม รักษาและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น ประสานความร่วมมือและสร้างเครือข่ายกับองค์กรภาครัฐและเอกชน ทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อชี้นำและสร้างสรรค์ปัญญาเพื่อความเข้มแข็งและความยั่งยืนของชุมชนและสังคม บริหารจัดการด้วยหลักธรรมาภิบาล มีระบบประกันคุณภาพ ประเมินและตรวจสอบได้ในทุกพันธกิจ

มหาวิทยาลัยพะเยา หวังเป็นอย่างยิ่งว่า แผนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา จะสามารถพัฒนาระบบการบริหารบุคลากรของมหาวิทยาลัย ให้มีคุณภาพ ตามนโยบายของมหาวิทยาลัยพะเยา

รองศาสตราจารย์ ดร.เสมอ ถาน้อย

รองอธิการบดีฝ่ายวิจัยและนวัตกรรม

สารบัญ

หน้า

คำนำ

บทที่ 1 บทนำ

ประวัติมหาวิทยาลัยพะเยา	1
ปรัชญา ปณิธาน และค่านิยม มหาวิทยาลัยพะเยา	2
วิสัยทัศน์และพันธกิจมหาวิทยาลัยพะเยา	2
แผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. 2563-2567	5

บทที่ 2 สภาพปัจจุบันด้านการบริหารงานบุคคล

เหตุผลและความจำเป็น	8
วัตถุประสงค์ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร	9
ขั้นตอนการดำเนินงาน	10
แผนการดำเนินงาน	10
สภาพปัจจุบันด้านการบริหารงานบุคคล	11
การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันด้านการบริหารงานบุคคล	17

บทที่ 3 การวิเคราะห์เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์และตัวชี้วัด

ประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. 2563	21
---	----

บทที่ 4 แผนยุทธศาสตร์การบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยพะเยา

การติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร	30
---	----

บทที่ 1

บทนำ

1. ประวัติมหาวิทยาลัยพะเยา

มหาวิทยาลัยพะเยา ได้รับการยกฐานะเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ พ.ศ. 2563 เดิมเป็นวิทยาเขตของมหาวิทยาลัยนเรศวร จังหวัดพิษณุโลก ซึ่งได้ตระหนักถึงความสำคัญของการกระจายโอกาสและการสร้างความเสมอภาคทางการศึกษา ประกอบกับมหาวิทยาลัยได้พิจารณาร่วมกับผู้ว่าราชการจังหวัดและสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรจังหวัดพะเยา รวมทั้งผู้แทนจากภาครัฐและเอกชน ในการแก้ปัญหาเรื่องรายได้และการศึกษาของประชากรในจังหวัดพะเยา ที่เฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำ จึงได้จัดโครงการกระจายโอกาสทางการศึกษาสู่จังหวัดพะเยาขึ้น เพื่อตอบสนองนโยบายของทบวงมหาวิทยาลัย ที่สนับสนุนให้มหาวิทยาลัยขยายเขตการศึกษาออกสู่ภูมิภาค โดยมีวัตถุประสงค์หลักเพื่อยกฐานะเป็นมหาวิทยาลัยเอกเทศในอนาคต ทบวงมหาวิทยาลัยจึงได้พิจารณานำเสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณาให้ความเห็นชอบ ต่อมาคณะรัฐมนตรี ในคราวประชุมเมื่อวันที่ 8 ตุลาคม พ.ศ. 2539 ได้มีมติให้ใช้ชื่อว่า วิทยาเขตสารสนเทศพะเยา ซึ่งการจัดการเรียนการสอนระยะเริ่มแรกได้ใช้อาคารของโรงเรียนพะเยาพิทยาคมเป็นการชั่วคราว สำหรับสถานที่ตั้งถาวร มหาวิทยาลัยนเรศวร ได้ร่วมกับทางจังหวัดจัดหาสถานที่ตั้ง ณ บริเวณตำบลแม่กา อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา ประกอบด้วยที่ดินจำนวน 5,727 ไร่ เมื่อการก่อสร้างได้แล้วเสร็จ จึงได้ย้ายมาสถานที่ตั้งถาวร และเปิดการเรียนการสอนตั้งแต่ปี พ.ศ. 2542 เป็นต้นมา ต่อมา เมื่อวันที่ 21 กรกฎาคม พ.ศ. 2550 ในคราวประชุมครั้งที่ 13 (4/2550) สภามหาวิทยาลัยนเรศวร ได้มีมติให้เปลี่ยนชื่อ “มหาวิทยาลัยนเรศวร วิทยาเขตสารสนเทศพะเยา” เป็น “มหาวิทยาลัยนเรศวร พะเยา”

เมื่อวันที่ 12 กรกฎาคม พ.ศ. 2553 พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช ได้มีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯ ให้ตราพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. 2553 ขึ้น และประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ 16 กรกฎาคม พ.ศ. 2553 และมีผลเมื่อวันที่ 17 กรกฎาคม พ.ศ. 2553 จึงถือได้ว่า มหาวิทยาลัยพะเยา ได้แยกออกจากมหาวิทยาลัยนเรศวร เป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐที่ไม่เป็นส่วนราชการอย่างเต็มรูปแบบ ถือได้ว่าเป็นข่าวที่น่ายินดีสำหรับชาวจังหวัดพะเยา ที่มีสถาบันอุดมศึกษาที่มีคุณภาพผ่านการผลิตบัณฑิตและมหาบัณฑิตออกมารับใช้สังคมและประเทศชาติอย่างมากมาด้วยการนำของอธิการบดีและคณะผู้บริหารที่มีประสบการณ์และวิสัยทัศน์ที่รุุดไปข้างหน้าอย่างไม่หยุดยั้ง เพื่อให้มหาวิทยาลัยพะเยาเป็นมหาวิทยาลัยสมบูรณ์แบบอย่างแท้จริง

2. ปรัชญา ปณิธาน และค่านิยม มหาวิทยาลัยพะเยา

ปรัชญา (Philosophy)
ดำรงชีวิตด้วยปัญญา ประเสริฐที่สุด
ปัญญาชี้วิ เสนูชี้วี นาม
A Life of Wisdom is the Most Wondrous of All.

ปณิธาน (Determination)
ปัญญาเพื่อความเข้มแข็งของชุมชน
Wisdom for Community Empowerment

ค่านิยม (Value)
U : Unity ทำงานแบบบูรณาการ ร่วมมือกัน มุ่งสู่เป้าหมาย
P : Professional ทำงานอย่างมืออาชีพ เพื่อคุณภาพและมาตรฐาน

3. วิสัยทัศน์และพันธกิจมหาวิทยาลัยพะเยา

วิสัยทัศน์ (Vision) “มหาวิทยาลัยสร้างปัญญา เพื่อนวัตกรรมชุมชน สู่สากล” หมายถึง มหาวิทยาลัยพะเยา เป็นมหาวิทยาลัยที่มีชื่อเสียงระดับสากล ผลิตกำลังคนที่มีคุณภาพและมีมาตรฐาน วิจัยและนวัตกรรม รักษาและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น ประสานความร่วมมือและสร้างเครือข่าย กับองค์กรภาครัฐและเอกชน ทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อชี้นำและสร้างสรรค์ปัญญาเพื่อความเข้มแข็งและความยั่งยืนของชุมชน และสังคม บริหารจัดการด้วยหลักธรรมาภิบาล มีระบบประกันคุณภาพ ประเมินและตรวจสอบได้ในทุกพันธกิจ โดยมีเป้าหมายในการบรรลุวิสัยทัศน์ภายในปี พ.ศ. 2567

พันธกิจ (Mission) พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. 2553 หมวด 1 มาตรา 6 ได้ระบุให้มหาวิทยาลัยพะเยา “ให้การศึกษา ส่งเสริมและพัฒนาวิชาการและวิชาชีพชั้นสูง ทำการสอน ทำการวิจัย ให้บริการทางวิชาการแก่สังคม ให้โอกาสทางการศึกษาแก่ประชาชน และทำนุบำรุงศิลปและวัฒนธรรม เพื่อประโยชน์ต่อการพัฒนาชุมชน สังคม และประเทศชาติ” และด้วยความก้าวหน้าของเทคโนโลยีและการเปลี่ยนแปลงของบริบทสังคมไทยและสังคมโลก มหาวิทยาลัยพะเยาต้องดำเนินพันธกิจในการผลิตกำลังคนที่มีคุณภาพและมาตรฐาน จัดการเรียนรู้ที่เน้นการพัฒนาผู้เรียนทุกช่วงวัย แบบบูรณาการมีผลงานวิจัยและนวัตกรรมที่ตอบโจทย์สังคมและนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง เสริมสร้าง

ความเข้มแข็งของชุมชน สังคมและประเทศชาติ จึงดำเนินพันธกิจ 5 ด้าน สอดคล้องตามมาตรฐาน การอุดมศึกษา พ.ศ. 2561 ดังนี้

1) ผลิตคนไทยศตวรรษที่ 21

ผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพสูง มีความรู้ความสามารถ มีมาตรฐานวิชาการและวิชาชีพ รู้ทันโลกทันเทคโนโลยี มีความรู้ภาษาอังกฤษที่สื่อสารได้ มีทักษะที่สนองตอบต่อความต้องการของ ตลาดแรงงานเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ รอบรู้ ใฝ่รู้ ใฝ่ใจ และเห็นคุณค่าของตนเอง ผู้อื่น สังคม ศิลปะ และวัฒนธรรม และธรรมชาติ ใส่ใจต่อความเปลี่ยนแปลงของสรรพสิ่ง เรียนรู้และพัฒนาตนเอง อย่างต่อเนื่อง ดำเนินชีวิตอย่างมีคุณธรรม พร้อมให้ความช่วยเหลือเพื่อนมนุษย์ และเป็นพลเมือง ที่มีคุณค่าของสังคมไทยและสังคมโลก ปรับตัวได้ในสังคมที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา มีเป้าหมายชีวิต มีทักษะการเป็นผู้นำและการทำงานเป็นทีม รวมถึงทักษะ การจัดการและการเป็นผู้ประกอบการ ด้วยหลักสูตรที่ทันสมัย ยืดหยุ่น ตรงตามความต้องการของตลาดแรงงาน และอุตสาหกรรมใหม่ อาจารย์มีคุณภาพการสอนตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิวิชาชีพ (Professional Standard Framework, PSF) มีแนวความคิดและทักษะที่ทันสมัย เปลี่ยนแปลงกระบวนการจัดการศึกษาใหม่ ด้วยเทคโนโลยี ที่ทันสมัย และวิธีเรียนรู้ที่เน้นทักษะและการปฏิบัติร่วมกับผู้ใช้บัณฑิต มีการบริหารจัดการที่สร้างความ เชื่อมั่นกับผู้เรียนและความเชื่อถือให้กับชุมชนและสังคม ระบบการศึกษารองรับและตอบโจทย์พื้นที่ใน การยกระดับการศึกษา ประเมิน และตรวจสอบได้ในทุกระดับ พร้อมก้าวสู่ความเป็นสากลและ นานาชาติ

2) วิจัยและนวัตกรรมสู่ประโยชน์เชิงพาณิชย์

นอกเหนือจากบทบาทการสร้างคนให้มีทักษะชีวิตและวิชาชีพ ตอบสนองความต้องการ ตลาดแรงงานแล้ว การเป็นสถาบันการศึกษาชั้นสูงที่พร้อมด้วยบุคลากรที่มีศักยภาพ (Talent and Skilled Human Resources) มหาวิทยาลัยต้องตระหนักว่า งานวิจัยเป็นรากฐานการขับเคลื่อนการพัฒนา ประเทศ การวิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่นำไปสู่การถ่ายทอดและพัฒนาสร้างสรรค์ สร้างนวัตกรรม ให้ก้าวหน้าและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่อชุมชน สังคม และภาคอุตสาหกรรมในเชิงพาณิชย์ สู่การเติบโตอย่างยั่งยืนของสังคม ลดปัญหาความยากจน ชุมชนเกิดความเข้มแข็ง และเพิ่มขีดความสามารถ ในการแข่งขันของประเทศในเวทีโลก มหาวิทยาลัยพะเยาต้องส่งเสริมบุคลากรให้มีศักยภาพในด้าน การวิจัยและนวัตกรรม สนับสนุนการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการงานวิจัยและ นวัตกรรม มีการติดตามและการประเมินผลเป็นระบบ สร้างเครือข่ายนักวิจัยระหว่างมหาวิทยาลัยกับ องค์กรทั้งภายในและภายนอก วิจัยและนวัตกรรมที่ครอบคลุมทั้งด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ ด้านวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีและด้านสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ เน้นการวิจัยมุ่งเป้าที่ตอบโจทย์ ชุมชน สังคม และความต้องการของประเทศ (Demand side) ส่งเสริมการเผยแพร่และการถ่ายทอด ผลงานวิจัยและนวัตกรรม การนำไปใช้ประโยชน์กับสังคม ด้วยการร่วมมือกับผู้ใช้ประโยชน์

ในภาคอุตสาหกรรม ภาคบริการและภาคการเกษตร เพื่อประโยชน์ทางด้านเศรษฐกิจ สามารถพัฒนา
ยกระดับรายได้และเทคโนโลยีของประเทศให้เป็นไปตามนโยบายการเข้าสู่ Thailand 4.0

3) บริการวิชาการ สร้างความเข้มแข็งให้ชุมชนและสังคม

มหาวิทยาลัยเป็นแหล่งรวมทรัพยากรบุคคลที่มีคุณค่าและแหล่งรวมองค์ความรู้
ในทุกสาขาทั้งด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ ด้านวิทยาศาสตร์เทคโนโลยี และด้านสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์
และด้วยปณิธานมุ่งมั่น “ปัญญาเพื่อความสุขของชุมชน (Wisdom for Community Empowerment)”
มหาวิทยาลัยต้องคำนึงถึงพันธกิจด้านบริการวิชาการแก่ชุมชนและสังคมที่เป็นพันธกิจหลักสำคัญ
อีกพันธกิจหนึ่งด้วย มหาวิทยาลัยต้องสามารถอยู่ร่วมกับชุมชนและสังคมสร้างความสัมพันธ์ที่ดี และ
เป็นที่พึ่งให้ชุมชนและสังคม ยกย่องการศึกษา สร้างรายได้ ส่งเสริมสุขภาวะที่ดี และบรรเทาปัญหา
ความเดือดร้อนของชุมชนและสังคมที่เกิดขึ้น เพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น สังคมมีความเข้มแข็ง มั่นคง หลุดพ้น
จากความแตกต่าและเหลื่อมล้ำ เกิดสังคมความสุข

4) ทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรมท้องถิ่นเพื่อความเป็นไทย

การดำรงไว้ซึ่งศิลปะและวัฒนธรรมของชาติ เป็นสิ่งที่คนไทยทุกคนต้องตระหนักและ
ให้ความสำคัญเพื่อเสริมสร้างความเป็นชาติและการเป็นเอกลักษณ์ของชาติ การทำนุบำรุง อนุรักษ์
ฟื้นฟู สืบสาน สร้างสรรค์และพัฒนาศิลปะและวัฒนธรรม เป็นภารกิจเพื่ออนุรักษ์ภูมิปัญญาและสมบัติ
ของประเทศชาติ มหาวิทยาลัยพะเยาตั้งอยู่ในพื้นที่ศิลปวัฒนธรรมล้านนาที่สวยงามและมีความเป็น
เอกลักษณ์ มหาวิทยาลัยต้องสร้างความร่วมมือกับชุมชน (University engagement) เพื่อการทำนุบำรุง
อนุรักษ์ ฟื้นฟู สืบสาน สร้างสรรค์ สร้างจิตสำนึกปลูกฝังค่านิยม และภาคภูมิใจในวิถีชีวิตที่ดีงาม
ของประเพณี และศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่นที่พึงประสงค์ให้กับนิสิตและบุคลากร รวมถึงการอนุรักษ์
ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย การเชื่อมโยงกลมกลืน
กับธรรมชาติและเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม การพัฒนาประยุกต์ การใช้ประโยชน์เชิงสร้างสรรค์ ด้วยการบริหารจัดการ
และการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยและเป็นระบบ

5) บริหารงานทันสมัยด้วยธรรมาภิบาล (Good governance) และเรียนรู้เปลี่ยนแปลงร่วมกัน

มีระเบียบ ข้อบังคับ และประกาศกำหนดในการบริหารคน บริหารงาน ด้วยความโปร่งใส
เป็นธรรมและตรวจสอบได้ เพื่อเป้าหมายองค์กรที่ดีมีคุณภาพและประโยชน์สุขของบุคลากร มีระบบ
และกลไกควบคุมการบริหารงานด้วยเทคโนโลยีที่ทันสมัยในทุกระดับ ยกย่องค้ำชูคุณภาพของบุคลากร
ทั้งผู้บริหาร บุคลากรสายวิชาการ และบุคลากรสายสนับสนุนให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงกับบริบท
ของสังคมไทยและสังคมโลกที่เปลี่ยนแปลงไป บุคลากรมี Mindset ของการทำงานและการบริหาร
ร่วมกัน และมีภาวะความเป็นผู้นำ (Leadership) และผู้ตามในโลกใหม่ เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง
มีส่วนร่วมรับรู้และแสดงความคิดเห็นในการดำเนินงาน เพื่อกระบวนการมีส่วนร่วม สร้างความรู้
ความเข้าใจในนโยบาย และเป้าหมายการดำเนินงานในพันธกิจต่าง ๆ กระตือรือร้นในการแก้ปัญหา

ร่วมกัน ผู้บริหารทุกระดับต้องมีวิสัยทัศน์ (Vision) มีความมุ่งมั่น และต้องเห็นภาพและทิศทางในระยะยาว (Visionary) ด้วยหลักการทำงานร่วมกัน “สานความคิด สร้างจิตใจ” รวมพลังของบุคลากร คิษฐ์ปัจจุบัน และคิษฐ์เก่า ในการสร้างสรรค์สิ่งที่ดี ร่วมพัฒนาองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพสร้างระบบการบริหาร บนพื้นฐานข้อมูลที่น่าเชื่อถือ และมีการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

4. แผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. 2563-2567




ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 การเตรียมคนและเสริมสร้างศักยภาพคน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 การเตรียมคนและเสริมสร้างศักยภาพคน	
เป้าประสงค์	1) บัณฑิตมีคุณภาพ มีสมรรถนะตามมาตรฐานการศึกษาและมาตรฐานวิชาชีพทักษะในศตวรรษที่ 21 และอุตสาหกรรมอนาคต (New S-curve) 2) พัฒนาศักยภาพคนให้ได้รับการพัฒนาการเรียนรู้ตลอดชีวิต และพัฒนาคุณภาพชีวิตได้ตามศักยภาพ
<ul style="list-style-type: none"> ให้โอกาส สนับสนุนการศึกษา และการเรียนรู้ "Education for all" พัฒนาหลักสูตรที่ทันสมัย ตอบสนอง และตรงตามความต้องการของ ตลาดแรงงาน "Engaged curriculum" "Education by design" จัดการศึกษาที่มุ่งเน้นผลลัพธ์การเรียนรู้ (Outcome-based Education) และ ทักษะการเรียนรู้ด้วยตนเอง (Life-long learning) พัฒนาอาจารย์ตามกรอบมาตรฐาน อาจารย์มืออาชีพ มหาวิทยาลัยพะเยา UP - Professional Standard Frameworks (UP-PSF) ใช้ระบบประกันคุณภาพหลักสูตร เป็นเครื่องมือในการพัฒนาการ ดำเนินการหลักสูตร (QA system) พัฒนาคุณภาพระบบบริหาร การศึกษา ด้วยเกณฑ์ EdPEX นิสิตมีคุณภาพชีวิตตามศักยภาพ (Wellness and Happiness) 	<ul style="list-style-type: none"> สร้างความร่วมมือกับโรงเรียน "School-UP partnership" สร้างความร่วมมือกับหน่วยงานหรือองค์กรวิชาชีพ "Organization-UP partnership" "Co-creation for digital workforce" ระบบและกลไกการพัฒนา ปรับปรุง บริหารจัดการ ติดตาม กำกับหลักสูตร "Degree / Non-degree program" บูรณาการหมวดวิชาศึกษาทั่วไป ที่เน้นผลการเรียนรู้ 21st century skills, Life-long learning Cooperative partnership: Industrial-University cooperation, Work-education experiences บูรรวม บูรณาการหลักสูตร "Outward-looking integration" สร้างเป็น Double degree / Multidisciplinary program พัฒนาระบบการเทียบโอนหน่วยกิต "Credit transfer system" มีหน่วยงานส่งเสริมวิชาการ "Academic excellence for teaching and learning transformation" Partnership for WIL, Employability, Entrepreneur Education Digital for education: Technology for learning and teaching, iClassroom, Online learning resources กำหนดทักษะภาษาอังกฤษขั้นต่ำของนิสิตเทียบ CEFR พัฒนากรอบมาตรฐานอาจารย์มืออาชีพ มหาวิทยาลัยพะเยา UP-PSF กำหนดหลักสูตร อบรม และประเมินอาจารย์ตาม UP-PSF ระบบยกย่องประกาศเกียรติคุณและการสร้างแรงจูงใจ UP-PSF กำกับดูแลหลักสูตรให้เป็นไปตามมาตรฐานองค์ประกอบที่ 1 ใช้เกณฑ์ AUN QA พัฒนาสู่ Expected learning outcomes ที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้ใช้บัณฑิต ใช้ระบบประกันคุณภาพด้วยเกณฑ์ EdPEX เพื่อการพัฒนาที่สอดคล้องไปในทิศทางเดียวกันทั้งองค์กร สร้างวัฒนธรรมและเจตคติที่ดีต่อ QA บูรณาการกับงานประจำ เพื่อนำไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ พัฒนาระบบสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพ เพื่อรองรับการประกันคุณภาพการศึกษา พัฒนาระบบ กบถ การตรวจสอบ จัดทำรายงานการประกันคุณภาพการศึกษา รวมทั้งส่งเสริมการนำผลไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ส่งเสริมการจัดกิจกรรมพัฒนานิสิตให้มีอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัยพะเยา (UP Identity) ส่งเสริมให้นิสิตใช้ชีวิตอยู่ในมหาวิทยาลัยอย่างมีความสุข




ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 การสร้างงานวิจัยและนวัตกรรมและการเป็นผู้นำทางด้านวิชาการ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 การสร้างงานวิจัย นวัตกรรม และการเป็นผู้นำทางด้านวิชาการ	
เป้าประสงค์	1) ผลงานวิจัยและนวัตกรรมมีคุณภาพ 2) ผลงานวิจัยและนวัตกรรม ขับเคลื่อนชุมชน สังคม สุขภาพมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น
<ul style="list-style-type: none"> พัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพสูง ด้านการวิจัยและนวัตกรรม "Research Manpower" พัฒนาระบบบริหาร งานวิจัยและนวัตกรรม "Research and Innovation Management" การสร้างผลงานวิจัยและนวัตกรรม ที่ให้ผลกระทบเชิงบวก แก่ชุมชนและสังคม "Research & Innovation Impact" 	<ul style="list-style-type: none"> สร้างกลไกพัฒนานักวิจัยอย่างต่อเนื่อง เพื่อก้าวสู่การเป็นนักวิจัยที่มีศักยภาพ เพื่อยกระดับยอดในภาคการผลิต การบริการ แก่สังคมและชุมชน พัฒนาระบบการวิจัยที่บูรณาการกับการเรียนการสอน โดยเฉพาะระดับบัณฑิตศึกษา สร้างกลุ่มวิจัย (Research cluster) เพื่อการทำงานวิจัยแบบบูรณาการและการใช้ทรัพยากรร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ สร้างระบบพี่เลี้ยงนักวิจัย (Mentorship) และระบบช่วยเหลือการตีพิมพ์ พัฒนาระบบสารสนเทศ เพื่อการบริหารจัดการงานวิจัย เป็นแหล่งข้อมูลวิจัย (Research map) เพื่อกำหนดทิศทางงานวิจัยของมหาวิทยาลัย ติดตาม ตรวจสอบ และวิเคราะห์ผลสำเร็จของงานวิจัย "Research management system", "Research assessment and evaluation system" พัฒนาแผนงบประมาณการวิจัยและนวัตกรรม รองรับแผนวิจัยเป้าหมายและที่เป็นประโยชน์เชิงพาณิชย์ จัดตั้งศูนย์กลางการวิจัยและนวัตกรรม (Research and Innovation Hub) เพื่อสนับสนุน Agenda-based research, Area-based research, งานวิจัยเชิงสร้างสรรค์ และงานวิจัยใช้ประโยชน์ในเชิงพาณิชย์ พัฒนาศูนย์สนับสนุนด้านการวิจัยอย่างเป็นระบบและเข้มแข็ง เพื่อส่งเสริม Entrepreneurship, Start-up, Spin-off จัดเตรียมโครงสร้างพื้นฐานด้านการวิจัยและนวัตกรรม ให้มีความพร้อมและทันสมัย โดยเฉพาะศาสตร์ที่มีความเป็นจุดเด่น สร้างภาคีเครือข่ายการวิจัยและนวัตกรรม "Community-University partnerships" "Industrial-University partnership" "University-University partnership" สร้างศูนย์บริการเชิงพาณิชย์ ส่งเสริมการนำวิจัยและนวัตกรรมไปใช้ประโยชน์ และถ่ายทอดงานวิจัยสู่ภาคอุตสาหกรรม ชุมชน



ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 การบริการวิชาการเพื่อพัฒนาชุมชน สังคม และประเทศ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 การบริการวิชาการเพื่อพัฒนาชุมชน สังคม และประเทศ	
เป้าประสงค์	1) ชุมชนและสังคมมีคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่อย่างยั่งยืน (Sustainable life)
 <ul style="list-style-type: none"> จัดให้มีศูนย์การเรียนรู้ “Learning center” และส่งเสริม การพัฒนาการเรียนรู้ทุกช่วงวัย ด้วยแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง และรองรับสังคมผู้สูงอายุ “Aging society” 	<ul style="list-style-type: none"> จัดตั้งอุทยานการเรียนรู้ (UP-Learning center) ตามแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงและรองรับสังคมผู้สูงอายุ พัฒนาโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยพะเยา เพื่อส่งเสริมนักเรียนในพื้นที่ เป็นตัวอย่างด้านการส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ การ คิดวิเคราะห์ และความเป็นเลิศทางวิชาการ พัฒนาวิทยาเขตเชียงรายให้เป็นศูนย์รวมการให้บริการวิชาการ ถ่ายทอดความรู้ เพื่อพัฒนาอาชีพแก่ชุมชนและ สร้างรายได้แก่มหาวิทยาลัย
 <ul style="list-style-type: none"> นำความรู้ทางวิชาการ วิชาชีพและวิจัย สู่อการพัฒนาชุมชน สังคม “Professional-Community engagement” 	<ul style="list-style-type: none"> UP-Learning center เป็นศูนย์กลางประสานงานด้านบริการวิชาการ ที่ทำงานอย่างเป็นระบบ บูรณาการร่วมกับคณะ จัดทำระบบสารสนเทศฐานข้อมูลชุมชน และรวบรวมการบริการวิชาการ 1 คณะ 1 โมเดล “1 Faculty 1 Model” สำรวจความต้องการของชุมชน “Need assessment” และให้บริการวิชาการที่ส่งเสริมคุณภาพชีวิตของชุมชน พัฒนาระบบและกลไกการติดตาม ประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการบริการวิชาการ ให้แผนงานครอบคลุมนักวิชาการที่ มีความเชี่ยวชาญอย่างทั่วถึง บูรณาการงานบริการวิชาการ กับทุกพันธกิจของมหาวิทยาลัยอย่างเป็นรูปธรรม สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับภาครัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ชุมชน และภาคเอกชน พัฒนา “Community engagement professional” เพื่อเป็นที่เลี้ยง (Facilitator) ให้กับนักวิชาการ ในการนำผลงานวิชาการ วิจัย และนวัตกรรมไปพัฒนาชุมชน “Community engagement embedding”
 <ul style="list-style-type: none"> บริการทางด้านสุขภาพและสาธารณสุข “Community health care” 	<ul style="list-style-type: none"> ให้บริการของศูนย์แพทย์และโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยพะเยา โรงพยาบาลทันตกรรม และศูนย์บริการสุขภาพอื่นๆ ของ มหาวิทยาลัย เพื่อดูแลสุขภาพให้กับประชาชนในชุมชน ภาคเหนือ และประเทศเพื่อนบ้าน ส่งเสริมการจัดกิจกรรมให้ความรู้กับประชาชน เพื่อส่งเสริมภาวะสุขภาพที่ดี

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 การเสริมสร้างและส่งเสริมการทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรมให้ยั่งยืน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 การเสริมสร้างและส่งเสริมการทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรมให้ยั่งยืน	
เป้าประสงค์	1) อนุรักษ์ ฟื้นฟู ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น และพัฒนาสู่สากล 2) ส่งเสริมให้เกิดการสร้างสรรค์เชิงพาณิชย์ (Cultural enterprise)
 <ul style="list-style-type: none"> อนุรักษ์ ฟื้นฟู พัฒนาภูมิปัญญาท้องถิ่น ศิลปะ และวัฒนธรรม 	<ul style="list-style-type: none"> พัฒนาศูนย์ศิลปวัฒนธรรมล้านนา (ไต) ให้เป็น <ul style="list-style-type: none"> แหล่งเรียนรู้ด้านวัฒนธรรมชาติพันธุ์ไตในอาเซียน ศูนย์วิจัยและนวัตกรรมด้านศิลปะ และวัฒนธรรม เพื่อดำรงไว้ซึ่งคุณค่าของมรดกทางวัฒนธรรมท้องถิ่น ศูนย์ประสานงานข้อมูลศิลปะ และวัฒนธรรม ที่เชื่อมโยงเครือข่ายวิชาการ และประชาคมผู้ใช้ประโยชน์ พื้นที่จัดแสดง และกิจกรรมด้านศิลปะ และวัฒนธรรมของชาติพันธุ์ไต ในอาเซียน จัดทำฐานข้อมูลสารสนเทศทางศิลปะ และวัฒนธรรมของชาติพันธุ์ไตและแผนที่วัฒนธรรม เพื่อกำหนดแนวทางการ อนุรักษ์ ฟื้นฟู และพัฒนา
 <ul style="list-style-type: none"> พัฒนาเศรษฐกิจสร้างสรรค์แก่ชุมชน ด้วยศิลปะ และวัฒนธรรม (Cultural enterprise) 	<ul style="list-style-type: none"> สร้างภาคีความร่วมมือในระดับประเทศ และนานาชาติ เพื่อส่งเสริมและพัฒนาเศรษฐกิจเชิงสร้างสรรค์ด้านศิลปะและวัฒนธรรม ให้แก่ชุมชน จัดกิจกรรมวัฒนธรรมเชิงสร้างสรรค์ เพื่อสร้างและเพิ่มศักยภาพการเป็นผู้ประกอบการทางวัฒนธรรม “Cultural entrepreneur”
 <ul style="list-style-type: none"> สร้างความตระหนักรู้และรับรู้ ปลูกฝัง ความเป็นไทย (Thainess) 	<ul style="list-style-type: none"> บูรณาการงานด้านทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม กับทุกพันธกิจของมหาวิทยาลัยอย่างเป็นรูปธรรม จัดกิจกรรมส่งเสริมความเป็นไทย

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 การเสริมสร้างและพัฒนาความเป็นสากลหรือนานาชาติ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 การเสริมสร้างและพัฒนาความเป็นสากลหรือนานาชาติ	
เป้าประสงค์	1) มหาวิทยาลัยพะเยามีชื่อเสียง เป็นที่รู้จักและยอมรับในระดับชาติและนานาชาติ
 <ul style="list-style-type: none"> จัดระบบ กลไก และสิ่งอำนวยความสะดวกสนับสนุนทุกพันธกิจให้เป็นสากล เพื่อรองรับการก้าวสู่นานาชาติ 	<ul style="list-style-type: none"> จัดทำแผนกลยุทธ์ด้านการเสริมสร้างและพัฒนาความเป็นสากลและนานาชาติในระดับหน่วยงานต่างๆ ภายในมหาวิทยาลัย พัฒนาและสร้างความเข้มแข็งให้กับงานวิเทศสัมพันธ์ ให้ทำงานเชิงรุกในการประสานงานกับหน่วยงานต่างประเทศ รองรับทุกพันธกิจของมหาวิทยาลัย เตรียมความพร้อมนิสิตและบุคลากร เพื่อรองรับการก้าวสู่นานาชาติ จัดสิ่งอำนวยความสะดวกและระบบสนับสนุนความเป็นนานาชาติทุกมิติ ที่ครอบคลุมทุกพันธกิจของมหาวิทยาลัย พัฒนาศูนย์ภาษา ให้เป็นศูนย์อบรมพัฒนาด้านภาษาและวัฒนธรรมทางภาษา และศูนย์ทดสอบภาษาอังกฤษ
 <ul style="list-style-type: none"> ขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยให้เป็นที่รู้จักและยอมรับในระดับชาติ และนานาชาติ 	<ul style="list-style-type: none"> สร้างเครือข่ายความร่วมมือ (Network) กับสถาบันในต่างประเทศ เพื่อให้เกิด Mobility ของนิสิตและบุคลากร ด้วยกิจกรรมหรือความร่วมมือด้านวิชาการ เช่น UMAP, ASEA-UNIMAP การจัดสหกิจศึกษาในต่างประเทศ การจัดระบบเทียบโอนหน่วยกิต ทั้งในและนอกระบบ ตลอดจนวิจัยและนวัตกรรม บริการวิชาการ และทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม พัฒนาหลักสูตรความร่วมมือกับสถาบันในต่างประเทศ ในสาขาที่มีความเชี่ยวชาญ ส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ เพื่อรองรับนิสิตต่างชาติ เพิ่มจำนวนอาจารย์ นักวิชาการ นักวิจัยต่างชาติ เพื่อสร้างความเข้มแข็งสู่สากล วิเคราะห์ข้อมูลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย ที่สนับสนุนความเป็นนานาชาติ “International Outlook” เพื่อการประชาสัมพันธ์ในต่างประเทศ จัดเวทีการประชุมหรือสัมมนาทางวิชาการ ในระดับนานาชาติ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 6 การบริหารที่มีประสิทธิภาพและโปร่งใส

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 6 การบริหารที่มีประสิทธิภาพและโปร่งใส	
เป้าประสงค์	1) บุคลากรมีคุณภาพ มีทัศนคติที่ดีและมีความภูมิใจในองค์กร 2) มหาวิทยาลัยพะเยา มีการบริหารงานที่ทันสมัย คล่องตัว มีประสิทธิภาพ โปร่งใสและตรวจสอบได้
 <ul style="list-style-type: none"> พัฒนาระบบบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล 	<ul style="list-style-type: none"> พัฒนาระบบบริหารและพัฒนาบุคลากร เกณฑ์กำหนดค่างาน ค่าจ้าง การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ ทักษะ และความก้าวหน้าของบุคลากร ส่งเสริมความสามารถ เตรียมพร้อมบุคลากรเพื่อความก้าวหน้าในสายงาน และการเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารทุกระดับ ปรับ Mindset ค่านิยมและวัฒนธรรม จิตวิญญาณรักความเป็นธรรม มีความผูกพัน จงรักภักดี “Loyalty” พัฒนาตนเอง รักการเรียนรู้ มีความรับผิดชอบต่อสังคม “Corporate Social Responsibility (CSR)” สร้างความสมดุลในชีวิตการทำงาน สร้างวัฒนธรรมการมีส่วนร่วม “Partnership culture” วัฒนธรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สร้างความเชื่อมโยงของการบริหารและการดำเนินงาน และมีการสื่อสาร 2 ทาง ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีระบบสวัสดิการและผลประโยชน์ที่ยกระดับความเป็นอยู่และมาตรฐานการทำงาน สร้างสภาวะแวดล้อมในการทำงาน “Workforce environment” ที่เอื้อต่อสุขภาวะที่ดีทั้งร่างกายและจิตใจ มีความปลอดภัย
 <ul style="list-style-type: none"> พัฒนาการสื่อสารองค์กรและกิจกรรมสัมพันธ์ 	<ul style="list-style-type: none"> พัฒนาระบบการสื่อสารภายในหลายช่องทางให้มีประสิทธิภาพ มีแบบแผน รวดเร็ว ติดตามและตรวจสอบได้ พัฒนาระบบประชาสัมพันธ์ ให้ทำหน้าที่วิเคราะห์ข้อมูลการดำเนินการตามพันธกิจที่สร้างชื่อเสียง ประชาสัมพันธ์ สร้างการรับรู้ และวิเคราะห์ผลกระทบจากข้อมูลภายนอก จัดเวทีสาธารณะ และกิจกรรมสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและบุคลากร พัฒนาเครือข่ายศิษย์เก่า “UP Alumni Association” อย่างเป็นระบบ และให้เป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนากิจการของมหาวิทยาลัย สานประโยชน์ สร้างความผูกพัน มีการยกย่องและประกาศเกียรติคุณศิษย์เก่าดีเด่น
 <ul style="list-style-type: none"> พัฒนาระบบบริหารจัดการงบประมาณและการวิเคราะห์ต้นทุนดำเนินการที่ดี 	<ul style="list-style-type: none"> พัฒนาระบบบัญชีและการตรวจสอบบัญชีตามระบบที่ถูกต้อง และรายงานการตรวจสอบต่อสภามหาวิทยาลัย มี Big data และ Analytics ด้วยเทคโนโลยีที่ดี และทันสมัย เพื่อสนับสนุนการตัดสินใจของผู้บริหารได้อย่างรวดเร็วและถูกต้อง มีระบบการบริหารงบประมาณที่มีประสิทธิภาพ ตรวจสอบได้ จัดสรรงบประมาณให้สมดุลกับภาระงาน จัดหารายได้จากการบริหารทรัพยากรที่มีอยู่ รวมทั้งจากการดำเนินการทุกพันธกิจ
 <ul style="list-style-type: none"> พัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์กรให้มีความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพ 	<ul style="list-style-type: none"> ปรับปรุงและพัฒนากระบวนการทำงานทุกภารกิจให้มีความคล่องตัว ไม่ทับซ้อน นำเทคโนโลยีที่เหมาะสมมาใช้ในการปฏิบัติงาน “Smart operation” ใช้ระบบสารสนเทศที่ทันสมัยในการเก็บ และวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อพัฒนางาน มีการเชื่อมต่อระหว่างเครื่องมือ อุปกรณ์อย่างทั่วถึง ทำให้แลกเปลี่ยนข้อมูลกันได้และเป็นปัจจุบัน พัฒนาการทำงานแบบบูรณาการ “Organization integration” บริหารและจัดการความเสี่ยงของมหาวิทยาลัยและหน่วยงานอย่างเป็นรูปธรรม
 <ul style="list-style-type: none"> พัฒนาสิ่งแวดล้อมเพื่อสุขภาวะที่ดี (Green and clean university) 	<ul style="list-style-type: none"> จัดการและอนุรักษ์พื้นที่ สิ่งแวดล้อมทางกายภาพในมหาวิทยาลัย และนำไปใช้อย่างเกิดประโยชน์สูงสุด พัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐานและสาธารณูปโภค รวมทั้งการจัดการของเสีย การจัดการน้ำ การใช้พลังงานสะอาด การลด CO2 ให้สมบูรณ์ ปรับปรุงระบบการสัญจรด้วยรถไฟฟ้า รวมถึงทางเดิน ทางวิ่ง และทางจักรยาน รณรงค์การให้ความรู้ เรื่องการใช้พลังงานและการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม

บทที่ 2

สภาพปัจจุบันด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

1. เหตุผลและความจำเป็น

ทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญเป็นอย่างมาก ต่อการผลิตหรือการดำเนินงานต่าง ๆ ขององค์กร การที่องค์กรจะได้ทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ จำเป็นจะต้องมีการบริหารจัดการและการวางแผนที่ดี ทั้งนี้ เพราะการวางแผนบริหารทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญ กล่าวคือ ทำให้องค์กรสามารถขับเคลื่อนไปได้ด้วยเงื่อนไขต่าง ๆ ในอนาคต ไม่ว่าจะเป็นการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจหรือเทคโนโลยีซึ่งถ้าได้คาดการณ์ก็จะมีการเตรียมการ เพื่อรองรับเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น ทำให้ปัญหาที่องค์กรจะต้องเผชิญในอนาคตด้านกำลังคน ลดความรุนแรงลงได้ ส่งผลให้องค์กรสามารถดำเนินการได้อย่างมั่นคงท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นได้เสมอ หากมีการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์กร แผนทรัพยากรมนุษย์ที่สมบูรณ์ ก็เปรียบเสมือนเข็มทิศชี้้นำการปฏิบัติไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ เป็นผลให้ทั้งองค์กรและบุคลากรมีการปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ (Effectiveness) และประสิทธิภาพ (Efficiency) โดยได้รับผลประโยชน์สูงสุดในระยะยาว องค์กรสามารถวางแผนความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานในแต่ละกลุ่มงาน และในแต่ละระดับความรับผิดชอบ ได้ช่วยให้พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงาน องค์กรทราบข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสมรรถนะของทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีการปรับการใช้กำลังคนให้ยืดหยุ่นตามสภาพการณ์ที่เปลี่ยนไป

มหาวิทยาลัยพะเยา เป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ที่มุ่งเน้นการพัฒนาสู่การเป็นมหาวิทยาลัยสมบูรณ์แบบ (Comprehensive University) ด้วยปรัชญา “ดำรงชีวิตด้วยปัญญาประเสริฐที่สุด (A life of wisdom is the most wondrous of all)” และปณิธานมุ่งมั่น “ปัญญาเพื่อความเข้มแข็งของชุมชน (Wisdom for Community Empowerment)” ทั้งนี้ มหาวิทยาลัยพะเยา ได้ให้ความสำคัญกับการบริหารงานบุคคล เพราะถือเป็นหัวใจสำคัญในการบริหารงานต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย รวมทั้งบุคลากรจะคอยช่วยเหลือขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยให้สามารถดำเนินไปตามพันธกิจหลักในการจัดการด้านการผลิตบัณฑิต ด้านการวิจัย ด้านการบริการทางวิชาการแก่สังคม ด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และด้านการบริหาร หรือตามวัตถุประสงค์ที่มุ่งหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยกำหนดไว้ใน “แผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยพะเยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 – 2567” ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 6 การบริหารที่มีประสิทธิภาพและโปร่งใส ได้วางกลยุทธ์การพัฒนาเกี่ยวกับการพัฒนาระบบบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ในมาตรการทั้งหมด 5 มาตรการ ดังนี้

มาตรการ 1) พัฒนาระบบบริหารและพัฒนาบุคลากร เกณฑ์กำหนดอัตรากำลัง เกณฑ์ภาระงาน เกณฑ์พัฒนาผลสัมฤทธิ์ ทักษะและความก้าวหน้า ทั้งบุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายสนับสนุน ส่งเสริมคนดีมีความสามารถ ให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี เตรียมความพร้อม

ของบุคลากรเพื่อความก้าวหน้าในการเข้าสู่ตำแหน่งตามสายงานของบุคลากรสายสนับสนุน บุคลากรสายวิชาการ และการเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารทุกระดับ

มาตรการ 2) ปรับเจตคติบุคลากร (Mindset) ค่านิยมและวัฒนธรรม จิตวิญญาณ รักความเป็นธรรม และมีความผูกพันจงรักภักดี (Loyalty) เพื่อสร้างบุคลากรที่มีคุณภาพ มีระเบียบวินัย มีการพัฒนาตนเอง รักในการเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา บุคลากรทุกคนมีความรู้ความเข้าใจในพันธกิจของมหาวิทยาลัย จัดกิจกรรมเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคม (Corporate Social Responsibility, CSR) อย่างต่อเนื่อง สร้างความสมดุลในชีวิตการทำงาน ชีวิตส่วนตัว และชีวิตครอบครัว

มาตรการ 3) สร้างวัฒนธรรมการมีส่วนร่วม (Partnership culture) และวัฒนธรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ จัดเวทีพบปะ พูดคุยหารือประจำเดือน เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และสร้างสัมพันธ์ที่ดีกับทีมงานบริหาร และเวทีสาธารณะ สร้างความเชื่อมโยงของการบริหาร และการดำเนินการแต่ละส่วน และให้มีการสื่อสาร 2 ทาง

มาตรการ 4) ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี มีระบบสวัสดิการ และผลประโยชน์ของบุคลากร ยกย่องความเป็นอยู่และมาตรฐานการทำงานของบุคลากร ส่งผลทางอ้อมให้กับครอบครัวและชุมชนของบุคลากร สร้างแรงจูงใจ และรักษาสัมพันธ์ภาพทางบวกระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน สร้างความผูกพันและความจงรักภักดีต่อมหาวิทยาลัย

มาตรการ 5) สร้างสภาวะแวดล้อมในการทำงาน (Workforce environment) ที่เอื้อต่อสุขภาวะที่ดีของบุคลากรในด้านสุขภาพ ทั้งร่างกายและจิตใจ มีความปลอดภัยในการทำงานทั้งในด้านกายภาพ ร่างกาย และทรัพย์สิน ให้มีการใช้พลังงานอย่างรู้ค่า เชื่อมโยงกลมกลืนกับธรรมชาติและเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

กองการเจ้าหน้าที่ ในฐานะที่เป็นหน่วยงานรับผิดชอบด้านการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย จึงเห็นสมควรให้มีการจัดทำ “แผนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. 2563 – 2567” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อกำหนดแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารงานบุคคลให้เชื่อมโยงกับนโยบายและทิศทางการบริหารมหาวิทยาลัย โดยจะกำหนดรับผิดชอบมาตรการตามกลยุทธ์การพัฒนาระบบบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลรายประเด็น และกำหนดตัวชี้วัดการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ที่เชื่อมโยงและสอดคล้องกัน และพัฒนาระบบสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลให้มีความเข้มแข็ง เพื่อให้มีการนำข้อมูลไปวิเคราะห์และนำรายงานผลการวิเคราะห์ไปใช้สนับสนุนการตัดสินใจของผู้บริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. วัตถุประสงค์ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

1. เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถขับเคลื่อนไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ และพันธกิจของมหาวิทยาลัย
2. ส่งเสริมให้บุคลากรของมหาวิทยาลัยมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานและมีความก้าวหน้าในสายงาน

3. บุคลากรมีคุณภาพที่ดี มีความสุขในการปฏิบัติงานและมีความผูกพันต่อองค์กร

3. ขั้นตอนการดำเนินงาน

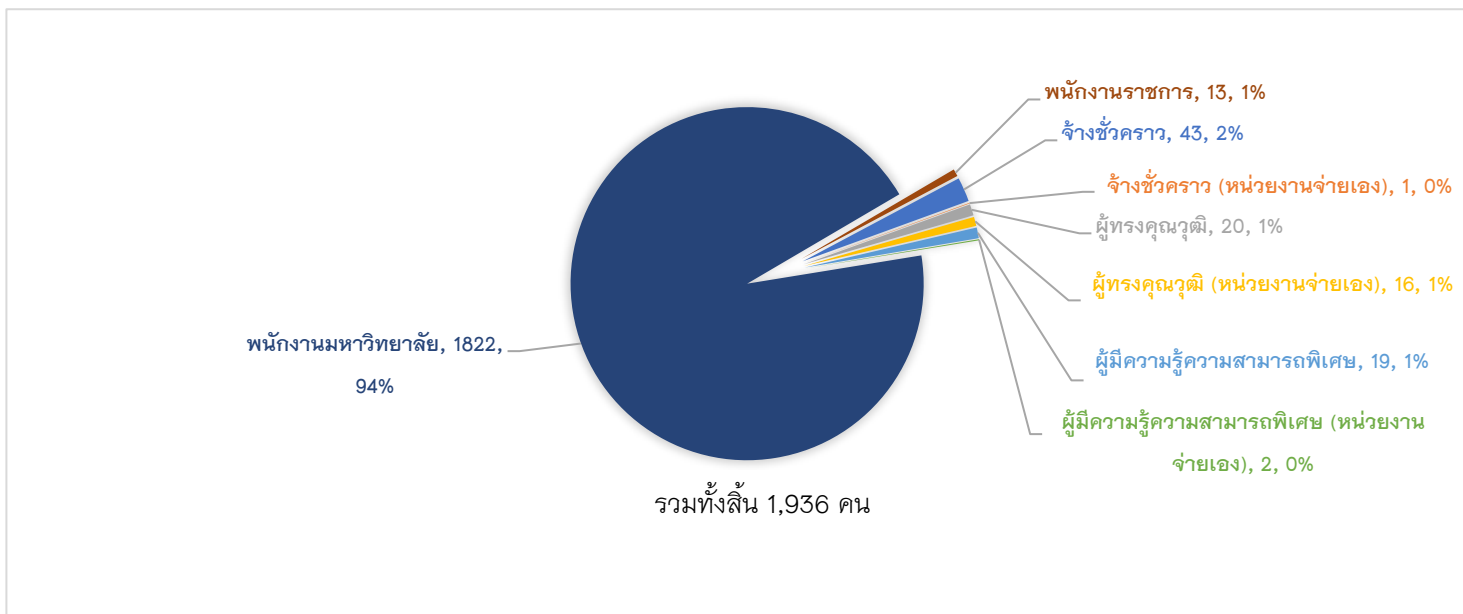
1. ประเมินแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยด้านการพัฒนาบุคลากร และทบทวนแผนยุทธศาสตร์และตัวชี้วัด
2. ติดตามการดำเนินงาน/กิจกรรมการพัฒนาบุคลากรตามที่ระบุไว้ในแผน
3. กองการเจ้าหน้าที่ตรวจสอบข้อมูลการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์และตัวชี้วัดที่กำหนด
4. นำเสนอที่ประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัยพะเยา และนำเสนอคณะกรรมการนโยบายด้านการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยพะเยา
5. ดำเนินการตามแผนและสรุปข้อมูลการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์และตัวชี้วัดด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อทบทวน/ปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์และตัวชี้วัดในปีต่อไป

4. แผนการดำเนินงาน

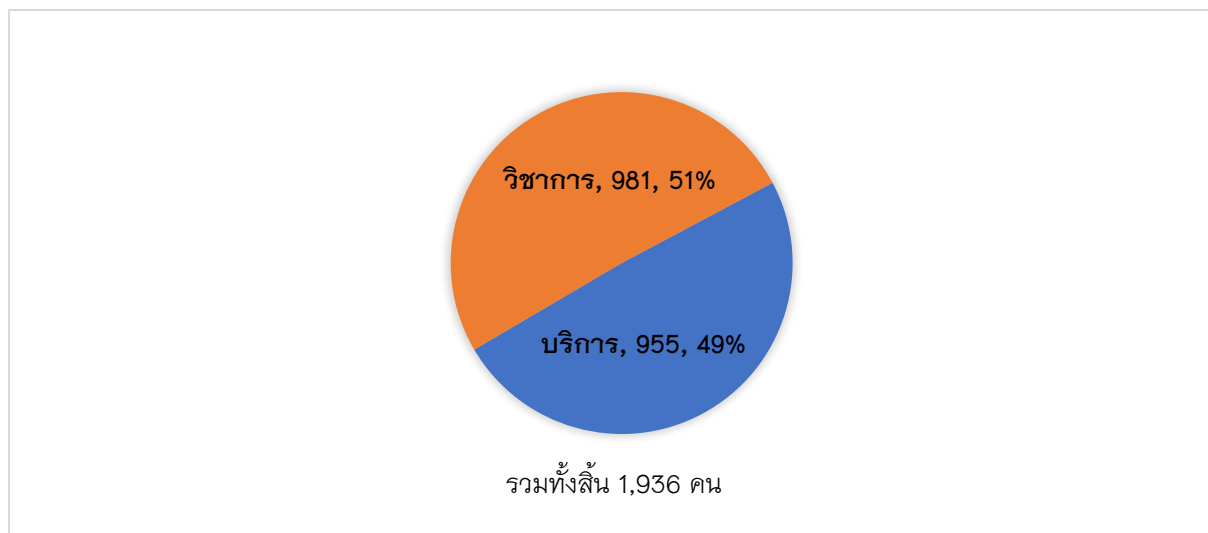
กิจกรรม	ระยะเวลา				
	ต.ค.- ธ.ค. 62	ม.ค.- ก.พ. 63	มี.ค. 63	เม.ย. 63	พ.ค.- ก.ย. 63
1. ประเมินแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยด้านการพัฒนาบุคลากร และทบทวนแผนยุทธศาสตร์และตัวชี้วัด	←→				
2. ติดตามการดำเนินงาน/กิจกรรมการพัฒนาบุคลากรตามที่ระบุไว้ในแผน		←→			
3. กองการเจ้าหน้าที่ตรวจสอบข้อมูลการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์และตัวชี้วัดที่กำหนด			←→		
4. นำเสนอที่ประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัยพะเยา และนำเสนอคณะกรรมการนโยบายด้านการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยพะเยา				←→	
5. ดำเนินการตามแผนและสรุปข้อมูลการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์และตัวชี้วัดด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อทบทวน/ปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์และตัวชี้วัดในปีต่อไป					←→

5. สภาพปัจจุบันด้านการบริหารงานบุคคล

ปัจจุบันมหาวิทยาลัยพะเยา แบ่งการบริหารงานออกเป็น 42 หน่วยงาน มีบุคลากรจำนวนทั้งสิ้น 1,936 คน โดยส่วนใหญ่เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ร้อยละ 94 เป็นบุคลากรสายวิชาการ ร้อยละ 51 และเป็นบุคลากรสายบริการ ร้อยละ 49 (แผนภาพที่ 5.1 – 5.2 และตารางที่ 5.3 – 5.4)



แผนภาพที่ 5.1 จำนวนบุคลากรจำแนกตามประเภท



แผนภาพที่ 5.2 จำนวนบุคลากรจำแนกสายวิชาการ/สายบริการ

ตารางที่ 5.3 อัตราส่วนบุคลากร

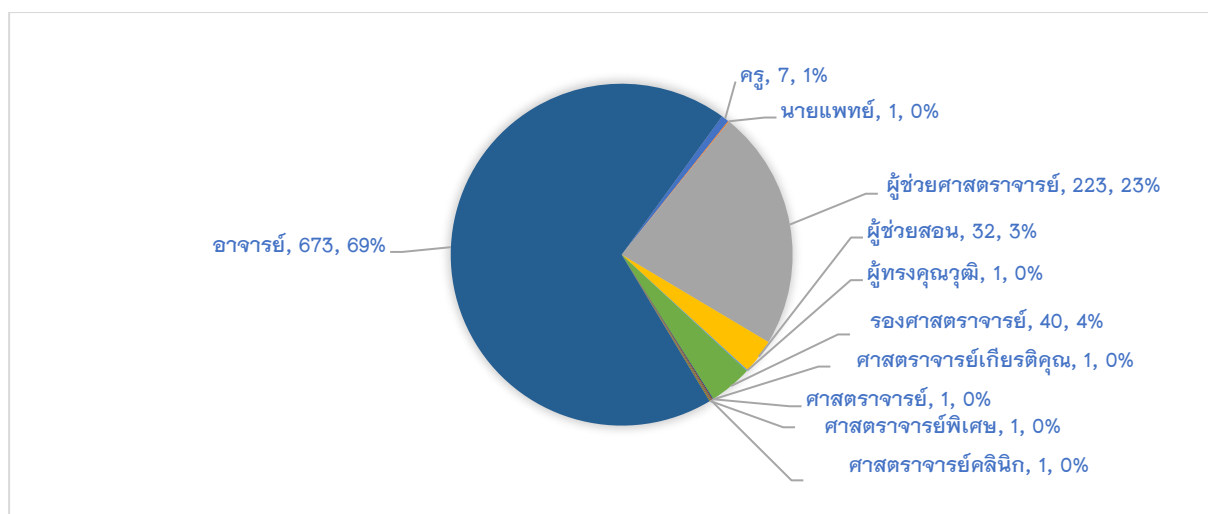
ประเภท	สายวิชาการ		สายบริการ		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
พนักงานราชการ	-	-	13	1.36	13	0.67
พนักงานมหาวิทยาลัย	926	94.39	896	93.82	1,822	94.11
ผู้มีความรู้ความสามารถพิเศษ (หน่วยงานจ่ายเอง)	2	0.20	-	-	2	0.10
ผู้มีความรู้ความสามารถพิเศษ	19	1.94	-	-	19	0.98
ผู้ทรงคุณวุฒิ (หน่วยงานจ่ายเอง)	14	1.43	2	0.21	16	0.83
ผู้ทรงคุณวุฒิ	20	2.04	-	-	20	1.03
จ้างชั่วคราว (หน่วยงานจ่ายเอง)	-	-	1	0.10	1	0.05
จ้างชั่วคราว	-	-	43	4.50	43	2.22
รวม	981	100.00	955	100.00	1,936	100.00

ตารางที่ 5.4 อัตราส่วนบุคลากรจำแนกตามส่วนงาน

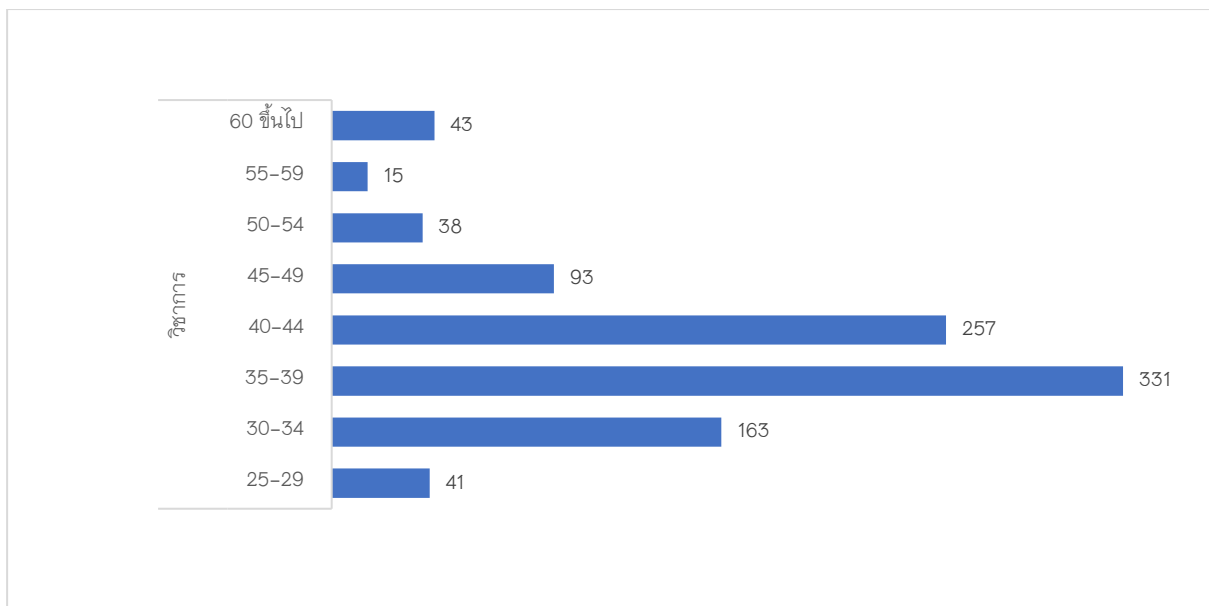
หน่วยงาน	สายวิชาการ		สายบริการ		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
คณะเกษตรศาสตร์และทรัพยากรธรรมชาติ	43	4.38	26	2.72	69	4
คณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	65	6.63	22	2.30	87	4
คณะเภสัชศาสตร์	57	5.81	18	1.88	75	4
คณะแพทยศาสตร์	90	9.17	69	7.23	159	8
คณะทันตแพทยศาสตร์	19	1.94	33	3.46	52	3
คณะนิติศาสตร์	41	4.18	9	0.94	50	3
คณะพยาบาลศาสตร์	48	4.89	17	1.78	65	3
คณะพลังงานและสิ่งแวดล้อม	26	2.65	13	1.36	39	2
คณะรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์	34	3.47	10	1.05	44	2
คณะวิทยาการจัดการและสารสนเทศศาสตร์	62	6.32	14	1.47	76	4

หน่วยงาน	สายวิชาการ		สายบริการ		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
คณะวิทยาศาสตร์	108	11.01	37	3.87	145	7
คณะวิทยาศาสตร์การแพทย์	77	7.85	27	2.83	104	5
คณะวิศวกรรมศาสตร์	52	5.30	27	2.83	79	4
คณะศิลปศาสตร์	103	10.50	12	1.26	115	6
คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์	46	4.69	7	0.73	53	3
คณะสหเวชศาสตร์	48	4.89	16	1.68	64	3
วิทยาเขตเชียงราย	-	-	10	1.05	10	1
วิทยาลัยการจัดการ	10	1.02	12	1.26	22	1
วิทยาลัยการศึกษา	33	3.36	9	0.94	42	2
โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยพะเยา	12	1.22	14	1.47	26	1
ศูนย์การแพทย์และโรงพยาบาล	7	0.71	111	11.62	118	6
สำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยพะเยา	-	-	4	0.42	4	0
กองแผนงาน	-	-	20	2.09	20	1
กองกลาง	-	-	40	4.19	40	2
กองการเจ้าหน้าที่	-	-	43	4.50	43	2
กองกิจการนิสิต	-	-	23	2.41	23	1
กองคลัง	-	-	40	4.19	40	2
กองบริการการศึกษา	-	-	53	5.55	53	3
กองบริหารงานวิจัย	-	-	23	2.41	23	1
กองพัฒนาคุณภาพนิสิตและนิสิตพิการ	-	-	24	2.51	24	1
กองอาคารสถานที่	-	-	60	6.28	60	3
ศูนย์บรรณสารและการเรียนรู้	-	-	16	1.68	16	1
ศูนย์บริการเทคโนโลยีสารสนเทศฯ	-	-	32	3.35	32	2
ศูนย์พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	-	-	1	0.10	1	0
สถาบันนวัตกรรมและถ่ายทอดเทคโนโลยี	-	-	18	1.88	18	1

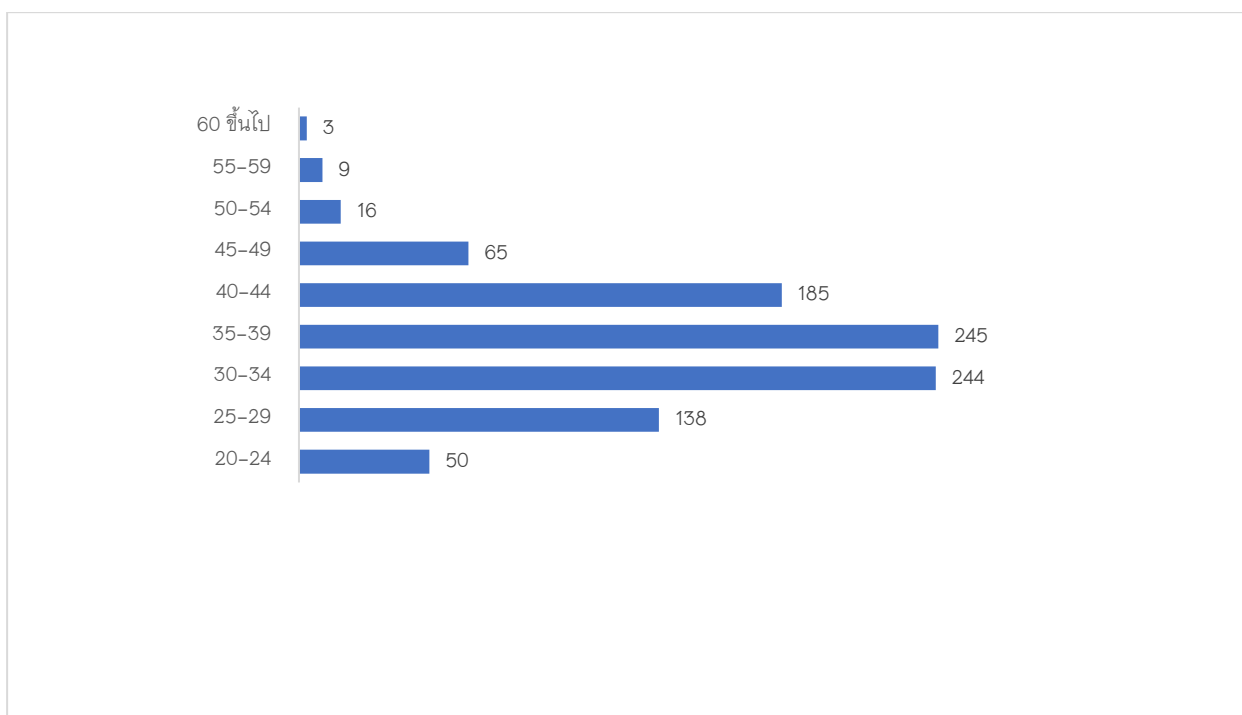
หน่วยงาน	สายวิชาการ		สายวิชาการ		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
สภาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยา	-	-	2	0.21	2	0
สำนักงานสภามหาวิทยาลัยพะเยา	-	-	9	0.94	9	0
สำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยพะเยา	-	-	4	0.42	4	0
หน่วยเทคโนโลยีชีวภาพ	-	-	2	0.21	2	0
หน่วยกฎหมาย	-	-	9	0.94	9	0
หน่วยตรวจสอบภายใน	-	-	8	0.84	8	0
หน่วยปฏิบัติการวิชาชีพการโรงแรมและการท่องเที่ยว	-	-	15	1.57	15	1
	981	100	955	100.00	1,936	100



แผนภาพที่ 5.5 จำนวนบุคลากรสายวิชาการจำแนกตามตำแหน่ง



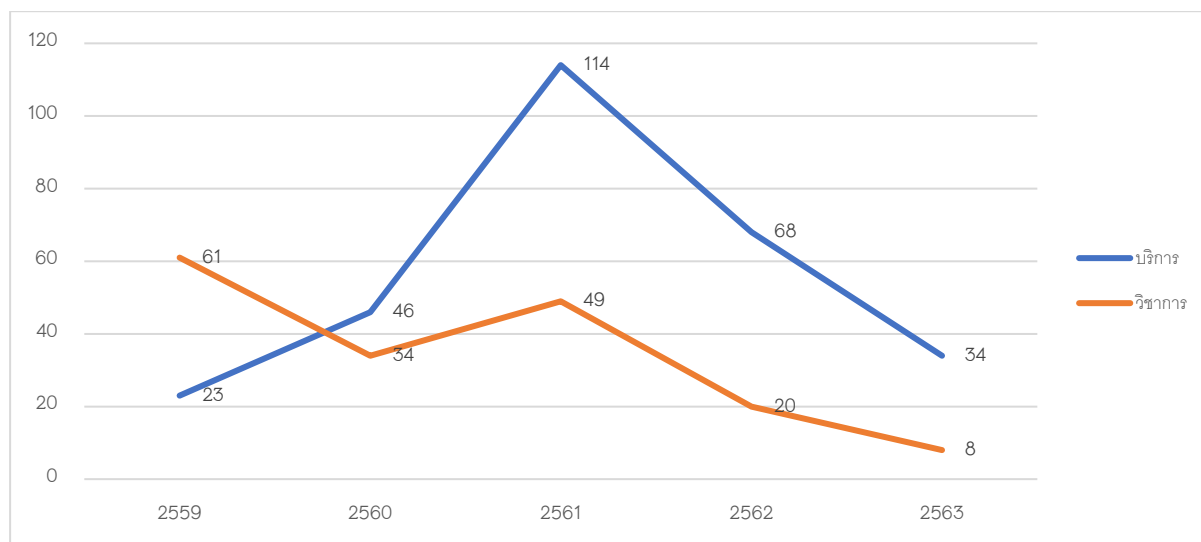
แผนภาพที่ 5.6-1 การกระจายอายุของบุคลากรสายวิชาการ



แผนภาพที่ 5.6-2 การกระจายอายุของบุคลากรสายบริการ

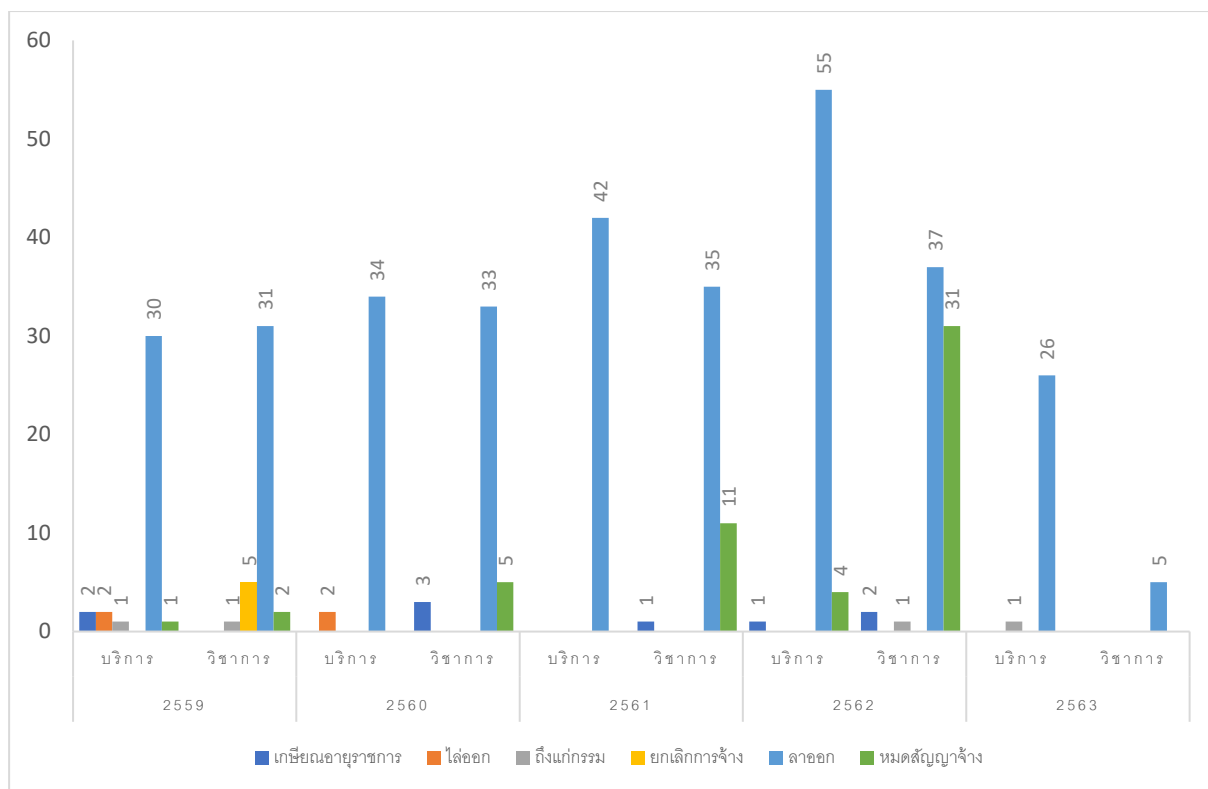
เมื่อพิจารณาจากแผนภาพที่ 5.6-1 และ 5.6-2 พบว่า บุคลากรสายวิชาการและสายบริการ ส่วนใหญ่อยู่ใน Generation Y (อายุ 23-40 ปี) ซึ่งจะเป็นกลุ่มคนมีความคิดสร้างสรรค์ ถนัดทางด้านเทคโนโลยี ชอบการระดมความคิดเห็น และชอบการทำงานเป็นทีม แต่ไม่ค่อยมีความอดทนในการทำงาน คนกลุ่มนี้ ต้องการความชัดเจนในการทำงานว่าสิ่งที่ทำมีผลต่อตนเองและต่อหน่วยงานอย่างไร ดังนั้น

มหาวิทยาลัยควรมีการเตรียมพร้อมในการวางแผนพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงาน และส่งเสริมให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายงาน ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรเกิดความมั่นคง และเกิดความผูกพันต่อองค์กรต่อไป



แผนภาพที่ 6 อัตราการบรรจุใหม่

เมื่อพิจารณาจากแผนภาพที่ 6 พบว่า อัตราการบรรจุและแต่งตั้งของบุคลากรสายวิชาการและสายบริการ มีอัตราการบรรจุและแต่งตั้ง ทั้งที่เป็นกรอบอัตราใหม่และกรอบอัตราทดแทน โดยมีแนวโน้มการบรรจุและแต่งตั้งในสัดส่วนที่ลดลง ปีงบประมาณ 2561 มีการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากรสายวิชาการ จำนวน 49 คน บุคลากรสายบริการ จำนวน 114 คน ส่วนปีงบประมาณ 2562 มีการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากรสายวิชาการ จำนวน 20 คน บุคลากรสายบริการ จำนวน 68 คน ซึ่งจะเห็นได้ว่า สัดส่วนการบรรจุและแต่งตั้งมีแนวโน้มที่ลดลง เนื่องจากมหาวิทยาลัยมีจำนวนนิสิตที่ลดลง ประกอบกับสถานการณ์ของประชากรโลกได้เปลี่ยนผ่านสู่ประชากรสูงวัย การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างของประชากรไทย จึงได้เข้าสู่สังคมสูงวัย จนถึงปัจจุบัน ดังนั้น มหาวิทยาลัยควรมีการเตรียมพร้อมในการวางแผนอัตรากำลังโดยใช้การวิเคราะห์จากจำนวนนิสิต อาจารย์ และเจ้าหน้าที่ รวมถึงภาระงาน เพื่อให้เกิดความสมดุล และการใช้ทรัพยากรบุคคลอย่างคุ้มค่ากับงบประมาณที่ได้รับการจัดสรร



แผนภาพที่ 7 อัตราการพ้นจากงาน

เมื่อพิจารณาจากแผนภาพที่ 7 พบว่า บุคลากรสายวิชาการและสายบริการส่วนใหญ่มีอัตราการพ้นจากงานโดยการลาออก ดังนั้น มหาวิทยาลัยควรมีการเตรียมพร้อมในการวางแผนรักษาบุคลากร โดยส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความเต็มใจและมุ่งมั่นที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กรและมีความจงรักภักดีต่อองค์กร รวมทั้งให้บุคลากรได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ดี ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรเกิดความมั่นคง มีความสุขในการทำงาน และเกิดความผูกพันต่อองค์กร

6. การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันด้านการบริหารงานบุคคล

การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันด้านการบริหารงานบุคคลเป็นการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กรที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย โดยใช้หลักการ SWOT Analysis โดยได้นำผลการวิเคราะห์มาจากการพัฒนามหาวิทยาลัยพะเยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563-2567 ที่เกี่ยวข้องกับด้านการบริหารงานบุคคล สรุปได้ดังนี้

จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weakness)
<p>1. การดำเนินงาน (Operation)</p> <p>1.1 มีระบบและกลไกการบริหารจัดการ</p> <p>1.2 ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์สูง</p> <p>1.3 มีจำนวนอัตรากำลังเพียงพอสำหรับรองรับการปฏิบัติงานตามพันธกิจของมหาวิทยาลัย</p> <p>1.4 มีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน</p> <p>1.5 มีการนำระบบสารสนเทศมาใช้ในการดำเนินงานทำให้อำนวยความสะดวกมากขึ้น</p> <p>1.6 บุคลากรมีการปฏิบัติงานอย่างมีจรรยาบรรณ และยึดถือปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ ประกาศ และวินัยอย่างเคร่งครัด</p> <p>1.7 มีหลักเกณฑ์ แนวทาง วิธีปฏิบัติงานที่ชัดเจน และเป็นไปในแนวทางเดียวกัน</p> <p>1.8 มีโครงสร้างการปฏิบัติงานที่ชัดเจนตามภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ เพื่อให้สอดคล้องกับการปฏิบัติงาน</p> <p>1.9 บุคลากรมีการทำงานเป็นทีม มีความสามัคคีช่วยเหลือในการแก้ไขปัญหา</p>	<p>1. การดำเนินงาน (Operation)</p> <p>1.1 กลไกการติดตามประเมินผลการดำเนินงานเชิงบูรณาการ (ขาดการวางระบบประเมินที่สะท้อนวิสัยทัศน์และนโยบาย ไม่มีระบบรายงานผลที่ชัดเจน)</p> <p>1.2 ระบบการพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสอดคล้องกับพันธกิจหลักของมหาวิทยาลัย (ทั้งสายวิชาการ/สายสนับสนุน)</p> <p>1.3 การพัฒนาทักษะการบริหารและการปฏิบัติงาน และการจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับงาน (ขาดการวางแผนพัฒนาอย่างเป็นระบบ)</p> <p>1.4 การใช้ประโยชน์จากระบบเทคโนโลยีสารสนเทศยังไม่เชื่อมโยงอย่างทั่วถึง</p> <p>1.5 บุคลากรขาดความมั่นใจในการปฏิบัติงาน เนื่องจากภาระงานมีความเสี่ยงสูง มีขั้นตอนการปฏิบัติงานและปริมาณงานมาก ทำให้เกิดความผิดพลาดง่าย</p> <p>1.6 ขอบบังคับและกฎระเบียบต่าง ๆ ไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน</p>
<p>2. การเงินและสินทรัพย์ (Financial and Asset)</p> <p>2.1 มีแหล่งงบประมาณสนับสนุนจากภาครัฐอย่างต่อเนื่องทุกปี</p> <p>2.2 มีทรัพยากรเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานครบถ้วน</p>	<p>2. การเงินและสินทรัพย์ (Financial and Asset)</p> <p>2.1 หน่วยงานยังไม่สามารถสร้างรายได้เองอย่างเป็นรูปธรรม</p> <p>2.2 ได้รับการจัดสรรงบประมาณไม่เพียงพอ</p>
<p>3. ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder Feedback)</p> <p>3.1 ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากร และนิสิตได้รับการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง</p> <p>3.2 บุคลากรมีการเรียนรู้ร่วมกันสามารถปฏิบัติงานแทนกันได้</p>	<p>3. ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder Feedback)</p> <p>3.1 บุคลากร นิสิต ไม่ให้ความสำคัญในการพัฒนาตนเอง</p> <p>3.2 บุคลากร นิสิตส่วนใหญ่ขาดทักษะภาษาต่างประเทศ</p>

จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weakness)
<p>3.3 หน่วยงานเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้ารับการอบรมต่าง ๆ ในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติ และเรื่องที่น่าสนใจ</p> <p>3.4 มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และสามารถตรวจสอบได้</p> <p>3.5 บุคลากรเป็นคนรุ่นใหม่พร้อมที่จะยอมรับการเปลี่ยนแปลง</p>	<p>3.3 บุคลากรยังขาดความรู้ด้านพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. 2558 ประกาศ ระเบียบ และข้อบังคับเกิดความเข้าใจผิดในขั้นตอนการปฏิบัติงาน</p>
<p>4. การเรียนรู้และพัฒนา (Learning and Growth)</p> <p>4.1 มีระบบสารสนเทศเพื่อตอบสนองและรองรับการให้บริการแก่ผู้รับบริการ</p> <p>4.2 มีการร่วมงานกับหน่วยงานภายนอก</p> <p>4.3 บุคลากรเป็นคนรุ่นใหม่ พร้อมรับต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก</p> <p>4.4 บุคลากรมีคุณวุฒิที่ตรงสายงานที่ปฏิบัติ</p>	<p>4. การเรียนรู้และพัฒนา (Learning and Growth)</p> <p>4.1 บุคลากรขาดกระบวนการ ขั้นตอนในการสื่อสาร และการประสานงานที่ดี ขาดทักษะการสื่อสาร และการประสานงาน</p> <p>4.2 การเข้าถึงเทคโนโลยีบางกรณียังต้องรับการพัฒนาในการให้บริการ</p>
โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
<p>1. นโยบายภาครัฐ</p> <p>ยุทธศาสตร์ชาติ เอื้อให้มหาวิทยาลัยเป็นหัวใจของการขับเคลื่อนการสร้างความสำเร็จก้าวหน้าทางด้านเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ เพื่อขับเคลื่อนประเทศไทยตามยุทธศาสตร์ชาติ และนโยบายไทยแลนด์ 4.0</p>	<p>1. นโยบายภาครัฐ</p> <p>1.1 กฎหมายและนโยบายภาครัฐมีกรอบระยะเวลาในการปฏิบัติงานบังคับใช้ไม่ครอบคลุม</p> <p>1.2 ระบบสารสนเทศภาครัฐที่กำหนดให้ปฏิบัติงานไม่รองรับการระเบียบบางส่วนที่ได้กำหนดไว้</p>
<p>2. สภาวะเศรษฐกิจ</p> <p>มีช่องทางดิจิทัลที่เอื้อต่อการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย</p>	<p>2. สภาวะเศรษฐกิจ</p> <p>งบประมาณจากรัฐบาลที่จำกัดไม่เพียงพอต่อความต้องการของมหาวิทยาลัย</p>
<p>3. การเมือง สังคม วัฒนธรรม</p> <p>นโยบายรัฐที่เน้นการบูรณาการกับหน่วยงานภายนอก เช่น หน่วยงานราชการ องค์กรต่าง ๆ หรือภาคเอกชน ทั้งในประเทศและต่างประเทศ ซึ่งเอื้อประโยชน์ในการทำงานซึ่งกันและกัน</p>	<p>3. การเมือง สังคม วัฒนธรรม</p> <p>3.1 การเมืองไม่มีเสถียรภาพ</p> <p>3.2 นโยบายการจัดสรรงบประมาณที่ขึ้นอยู่กับการเมืองและนโยบายของรัฐ</p>

จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weakness)
<p>4. สถานการณ์โลก</p> <p>4.1 นวัตกรรม Digital เป็นปัจจัยใหม่ในการสร้างเศรษฐกิจชาติ เช่น อินเทอร์เน็ต เอสโตรเนีย</p> <p>4.2 การเข้ามาลงทุนของจีน ในกลุ่มประเทศอาเซียน</p> <p>4.3 ความต้องการแรงงานของอุตสาหกรรมใหม่ New S-curve</p>	<p>4. สถานการณ์โลก</p> <p>4.1 สภาวะแวดล้อม และภัยธรรมชาติคุกคาม เช่น แผ่นดินไหว ภัยแล้ง ไฟป่า เป็นต้น</p> <p>4.2 Digital Disruption</p> <p>4.3 ความพร้อม/ศักยภาพของบุคลากรในการสร้างเครือข่ายการทำงานในระดับสากล</p>

บทที่ 3

แผนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. 2563 – 2567

มหาวิทยาลัยพะเยา ได้ตระหนักถึงความสำคัญของการมีแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยพะเยาให้มีศักยภาพ ทักษะ ความรู้ คุณธรรม และจริยธรรมในการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยพะเยา ในด้านการขับเคลื่อนการผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพ และด้านขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยไปสู่ Research University เพื่อพัฒนาชุมชน สังคม และสนองตอบต่อภาคเศรษฐกิจในเชิงพาณิชย์อย่างเป็นรูปธรรม ภายใต้ยุทธศาสตร์ที่ 1 การเตรียมคนและเสริมสร้างศักยภาพคน ยุทธศาสตร์ที่ 2 การสร้างงานวิจัยและนวัตกรรมและการเป็นผู้นำทางด้านวิชาการ และยุทธศาสตร์ที่ 6 การบริหารที่มีประสิทธิภาพและโปร่งใส

มหาวิทยาลัยพะเยา จึงได้กำหนดแผนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. 2563 – 2567 ให้มีความสอดคล้องเชื่อมโยงกับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. 2563 – 2567 รวมถึงกลยุทธ์ในการดำเนินงานเพื่อพัฒนาระบบสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลให้มีความเข้มแข็ง เพื่อให้มีการนำข้อมูลไปวิเคราะห์ และนำรายงานผลการวิเคราะห์ไปใช้สนับสนุนการตัดสินใจของผู้บริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ ดังนี้

- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 การวางแผนและบริหารอัตรากำลัง (Workforce Planning)
- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาศักยภาพบุคลากร (Workforce Development)
- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 การธำรงรักษาไว้ซึ่งบุคลากร (Maintaining personnel)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 การวางแผนและบริหารอัตรากำลัง (Workforce Planning)

กลยุทธ์	มาตรการ	ข้อมูล ปีงบประมาณ 2562	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายปีงบประมาณ พ.ศ.					โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
				2563	2564	2565	2566	2567		
การพัฒนาระบบ บริหารจัดการ บุคลากร สายวิชาการให้มี อัตรากำลัง เป็นไปตาม เกณฑ์ มาตรฐานการ จัดการศึกษา	การ ตรวจสอบ สัดส่วน บุคลากร สายวิชาการ กับนิสิตตาม ค่า FTES ตามเกณฑ์ที่ สกอ. กำหนด	-	ร้อยละจำนวน บุคลากรสมดุ ลกับการปฏิบัติ ตามภารกิจ (โดยใช้สัดส่วน ค่า FTES ต่อ อาจารย์ประจำ ตามเกณฑ์ที่ สกอ. กำหนด	ร้อยละของ หน่วยงาน 50	ร้อยละของ หน่วยงาน 60	ร้อยละของ หน่วยงาน 70	ร้อยละของ หน่วยงาน 80	ร้อยละของ หน่วยงาน 100	ตรวจสอบสัดส่วนบุคลากรสาย วิชาการกับนิสิตที่ขอกรอบ อัตรากำลังตามค่า FTES ตาม เกณฑ์ที่ สกอ. กำหนด โดยมี ระบบสารสนเทศมาใช้	กองการ เจ้าหน้าที่ (งานบริหาร ตำแหน่งและ อัตรากำลัง)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาศักยภาพบุคลากร (Workforce Development)

กลยุทธ์	มาตรการ	ข้อมูล ปีงบประมาณ 2562	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายปีงบประมาณ พ.ศ.					โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
				2563	2564	2565	2566	2567		
การพัฒนา ผลสัมฤทธิ์ ทักษะ ความก้าวหน้า ทั้งสาย วิชาการ/สาย บริการ	1.การพัฒนา ความก้าวหน้า ทางวิชาการ									
	ก.ผู้ช่วย ศาสตราจารย์	600	ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการ ตำแหน่งอาจารย์ที่มีคุณสมบัติครบตาม เกณฑ์ ที่ได้รับการแต่งตั้งตำแหน่งผู้ช่วย ศาสตราจารย์	15	15	15	15	15	1. โครงการให้ความรู้การขอ กำหนดตำแหน่งทางวิชาการ 2. โครงการคลินิกให้ความรู้ และคำปรึกษาการขอ ตำแหน่งทางวิชาการ 3. การจัดทำคู่มือการขอ กำหนดตำแหน่งทางวิชาการ	กองการ เจ้าหน้าที่ (งานบริหาร ตำแหน่งและ อัตรากำลัง)
	ข.รอง ศาสตราจารย์	203	ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการ ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ที่มี คุณสมบัติครบตามเกณฑ์ ที่ได้รับการ แต่งตั้งตำแหน่งรองศาสตราจารย์	5	5	5	5	5		
	ค. ศาสตราจารย์	17	ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการ ตำแหน่งรองศาสตราจารย์ที่มีคุณสมบัติ ครบตามเกณฑ์ ที่ได้รับการแต่งตั้ง ตำแหน่งศาสตราจารย์	1	1	1	1	1		

กลยุทธ์	มาตรการ	ข้อมูล ปีงบประมาณ 2562	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายปีงบประมาณ พ.ศ.					โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
				2563	2564	2565	2566	2567		
	2.การพัฒนา ความก้าวหน้า ทางวิชาชีพ									
	ก.ชำนาญงาน	29	ร้อยละของบุคลากรสายบริการที่มี คุณสมบัติตามเกณฑ์ตำแหน่งปฏิบัติงาน (คุณวุฒิต่ำกว่า ป.ตรี) ที่มีคุณสมบัติ ตามเกณฑ์ ได้รับการพัฒนาเข้าสู่ ตำแหน่งชำนาญงาน	2	2	2	2	2	1. โครงการเตรียมความพร้อมการขอตำแหน่งของ พนักงานสายบริการ 2. โครงการนำเสนอโครง ร่างและพิจารณาให้ทุน สนับสนุนการทำวิจัยเพื่อ การพัฒนางานประจำ (รุ่นที่ 7)	กองการ เจ้าหน้าที่ (งานส่งเสริม และพัฒนา)
	ข.ชำนาญการ	528	ร้อยละของบุคลากรสายบริการที่มี คุณสมบัติตามเกณฑ์ตำแหน่งปฏิบัติงาน (คุณวุฒิป.ตรี) ที่มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ ได้รับการพัฒนาเข้าสู่ตำแหน่งชำนาญ การ	5	5	5	5	5		
	ค.ชำนาญการ พิเศษ	-	ร้อยละของบุคลากรสายบริการที่มี คุณสมบัติตามเกณฑ์ตำแหน่งปฏิบัติงาน (คุณวุฒิป.ตรี) ที่มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ ได้รับการพัฒนาเข้าสู่ตำแหน่งชำนาญ การพิเศษ	-	-	-	-	2		

กลยุทธ์	มาตรการ	ข้อมูล ปีงบประมาณ 2562	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายปีงบประมาณ พ.ศ.					โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
				2563	2564	2565	2566	2567		
	3.การพัฒนา ศักยภาพและ สมรรถนะ บุคลากรใน การปฏิบัติงาน	-	ร้อยละบุคลากรสายวิชาการ/ บริการ มีสมรรถนะในการ ปฏิบัติงานตามภารกิจที่ได้รับ มอบหมาย	ร้อยละ 50	ร้อยละ 50	ร้อยละ 50	ร้อยละ 50	ร้อยละ 50	<p>1. โครงการคลินิก UP – PSF</p> <p>2. โครงการพัฒนาอาจารย์ ตามกรอบมาตรฐานอาจารย์ มืออาชีพ มหาวิทยาลัย พะเยา</p> <p>- กิจกรรมพัฒนาอาจารย์ ตามกรอบมาตรฐานอาจารย์ มืออาชีพ มหาวิทยาลัย พะเยา</p> <p>- เรื่อง Jump Start Your Online Teaching with MS Teams</p> <p>- กิจกรรมพัฒนาอาจารย์ ตามกรอบมาตรฐานอาจารย์ มืออาชีพ มหาวิทยาลัย พะเยา</p> <p>- เรื่อง Jump Start Your Online Teaching with MS Teams</p>	<p>กองบริการ การศึกษา (งานสนับสนุน วิชาการ)</p> <p>กองการ เจ้าหน้าที่ (งาน ส่งเสริมและ พัฒนา)</p> <p>ศูนย์บริการ เทคโนโลยี สารสนเทศ และการ สื่อสาร (งาน ฝึกอบรม)</p>

กลยุทธ์	มาตรการ	ข้อมูล ปีงบประมาณ 2562	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายปีงบประมาณ พ.ศ.					โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
				2563	2564	2565	2566	2567		
									<ul style="list-style-type: none"> - เรื่อง การใช้ Hangouts Meet by Google และ Google Classroom - เรื่อง Making Video lesson for online learning at home 3. โครงการพัฒนาทักษะหัวหน้างาน 4. การใช้งานโปรแกรม Microsoft Teams อย่างมืออาชีพ 5. การนำเสนอและการสร้างสื่ออย่างสร้างสรรค์ด้วย PowerPoint 2016 6. การใช้งานโปรแกรม Microsoft Word 2016 อย่างมืออาชีพ 7. การใช้งานโปรแกรม Microsoft Excel 2016 อย่างมืออาชีพ 	

กลยุทธ์	มาตรการ	ข้อมูล ปีงบประมาณ 2562	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายปีงบประมาณ พ.ศ.					โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
				2563	2564	2565	2566	2567		
									8. การตกแต่งภาพด้วยโปรแกรม Adobe Photoshop 2018 9. การทำงานร่วมกันออนไลน์ Office365 10. การตัดต่อวิดีโอด้วย Premiere Pro Mobile Application Development 11. การใช้งาน Basic Vue JS 12. การทำงานร่วมกันออนไลน์ Office365 13. การตัดต่อวิดีโอด้วย Premiere Pro 14. การใช้งาน Basic Vue JS 15. Mobile Application Development	

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 การดำรงรักษาไว้ซึ่งบุคลากร (Maintaining Personnel)

กลยุทธ์	มาตรการ	ข้อมูล ปีงบประมาณ 2562	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายปีงบประมาณ พ.ศ.					โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
				2563	2564	2565	2566	2567		
การพัฒนาเจตคติบุคลากร (Mindset) ค่านิยมและวัฒนธรรม จิตวิญญาณ รักความเป็นธรรม และมีความผูกพันจงรักภักดี (Loyalty) และจัดกิจกรรมเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคม (Corporate Social Responsibility) อย่างต่อเนื่อง	1.การสร้างค่านิยมรักความเป็นธรรม จงรักภักดี รับผิดชอบต่อสังคม	-	จำนวนโครงการเพื่อเสริมสร้างความสมัครสมานสามัคคีของบุคลากรทั้งมหาวิทยาลัย	2 โครงการ					1. โครงการศูนย์ส่งเสริมสุขภาพบุคลากร มหาวิทยาลัยพะเยา 2. มพ.เยี่ยมไข้และให้กำลังใจแก่บุคลากร 3. การแข่งขันกีฬาบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา	กองการเจ้าหน้าที่ (งานสวัสดิการบุคลากร งานธุรการ งานส่งเสริมและพัฒนา)
	2.การสร้างความสมดุลในชีวิตการทำงาน ชีวิตส่วนตัว และชีวิตครอบครัว		อัตราการ Turnover rate ลดลงจากปีที่ผ่านมา	ร้อยละ 3				4.การเข้าร่วมการแข่งขันกีฬาบุคลากร สกอ. ครั้งที่ 39 5. โครงการธรรมะสุขใจ		
	3.การสร้างวัฒนธรรมการมีส่วนร่วม (Partnership Culture) และวัฒนธรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้		พัฒนาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization)	3 หน่วยงาน				6. โครงการเกษียณอายุงานพนักงาน มหาวิทยาลัยพะเยา 7. โครงการจัดทำตราสัญลักษณ์เชิดชูเกียรติให้แก่พนักงาน มหาวิทยาลัย		

กลยุทธ์	มาตรการ	ข้อมูล ปีงบประมาณ 2562	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายปีงบประมาณ พ.ศ.					โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
				2563	2564	2565	2566	2567		
สร้างความ สมดุลในชีวิต การทำงาน ชีวิต ส่วนตัว และชีวิต ครอบครัว	4.การส่งเสริมให้ บุคลากรมีคุณภาพ ชีวิตในการทำงานที่ดี มีระบบสวัสดิการและ ผลประโยชน์ของ บุคลากร 5.สร้างสภาวะ แวดล้อมในการทำงาน (Workforce environment) ที่เอื้อ ต่อสภาวะที่ดีของ บุคลากรในด้าน สุขภาพ ทั้งร่างกาย และจิตใจ		ความพึงพอใจ ของบุคลากรต่อ สวัสดิการและ สภาวะแวดล้อม ในการทำงาน	ระดับดี 4 หน่วยงาน	ระดับดี 10 หน่วยงาน	ระดับดี 18 หน่วยงาน	ระดับดี 25 หน่วยงาน	ระดับดี 40 หน่วยงาน	8. โครงการสร้าง วัฒนธรรมสุจริต 9. โครงการปฐมนิเทศ บุคลากรใหม่ 10. โครงการ Green Office	

บทที่ 4

การติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร

การนำแผนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 ไปสู่การปฏิบัติ จำเป็นต้องให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานให้มีความสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ การพัฒนามหาวิทยาลัยพะเยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 – 2567 ให้เป็นไปตามประเด็นยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ มาตรการ และตัวชี้วัดของมหาวิทยาลัย ที่กำหนดเป็นแนวทางไว้เพื่อพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย รวมทั้งมีการติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามแผนอย่างเป็นระบบเพื่อให้เกิดผลในทางปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม มีการกำหนดแนวทาง การนำแผนการพัฒนาบุคลากร ระยะ 5 ปี (2563-2567) ไปสู่การปฏิบัติโครงการ/กิจกรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าว จึงกำหนดแนวทางการนำแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 ดังนี้

1. สร้างความเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 โดยจัดทำแนวทางการสื่อสาร และประชาสัมพันธ์ เพื่อสร้างความเข้าใจในภารกิจ เป้าหมาย และโครงการ/กิจกรรมให้กับบุคลากรของหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัย ได้ทราบถึงบทบาทความรับผิดชอบของตนที่จะสนับสนุนการดำเนินงาน ตามแผนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563

2. การพัฒนาระบบบริหารจัดการบุคลากรสายวิชาการให้มีอัตรากำลังเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานการจัดการศึกษา การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรให้มีทักษะ ความก้าวหน้าทั้งสายวิชาการ/สายบริการ การพัฒนาระบบสวัสดิการต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยพะเยา

3. มีการกำกับติดตามการดำเนินงานโครงการ/กิจกรรมของหน่วยงาน ให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 และสามารถประเมินผลได้อย่างเป็นรูปธรรม

การติดตามและประเมินผลแผนการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 การติดตาม ประเมินผลเป็นเครื่องมือสำคัญที่จะให้การดำเนินงาน บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้ในแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อให้ทุกหน่วยงานได้ทราบถึงความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการดำเนินงานตามแผน จึงมีการกำกับติดตามและประเมินผล ดังนี้

1. กำหนดให้ทุกหน่วยงานจัดทำรายงานผลการดำเนินงานประจำปีเสนอต่อมหาวิทยาลัย พิจารณา เพื่อเป็นการติดตามประเมินผลผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563

2. การนำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 เป็นส่วนหนึ่งสำหรับเข้ารับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ประจำปี
3. การนำผลประเมินการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 ใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนากระบวนการทำงานสู่ความเป็นเลิศ (EdPEX)
4. การประเมินผลการดำเนินงานตามแผนของทุกหน่วยงาน เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงแผนของแต่ละหน่วยงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ในปีถัดไป
5. รายงานผลการดำเนินงานตามแผนที่มหาวิทยาลัยเพื่อนำผลการประเมินมาทบทวน และปรับปรุงแผนพัฒนาบุคลากรในปีต่อไป