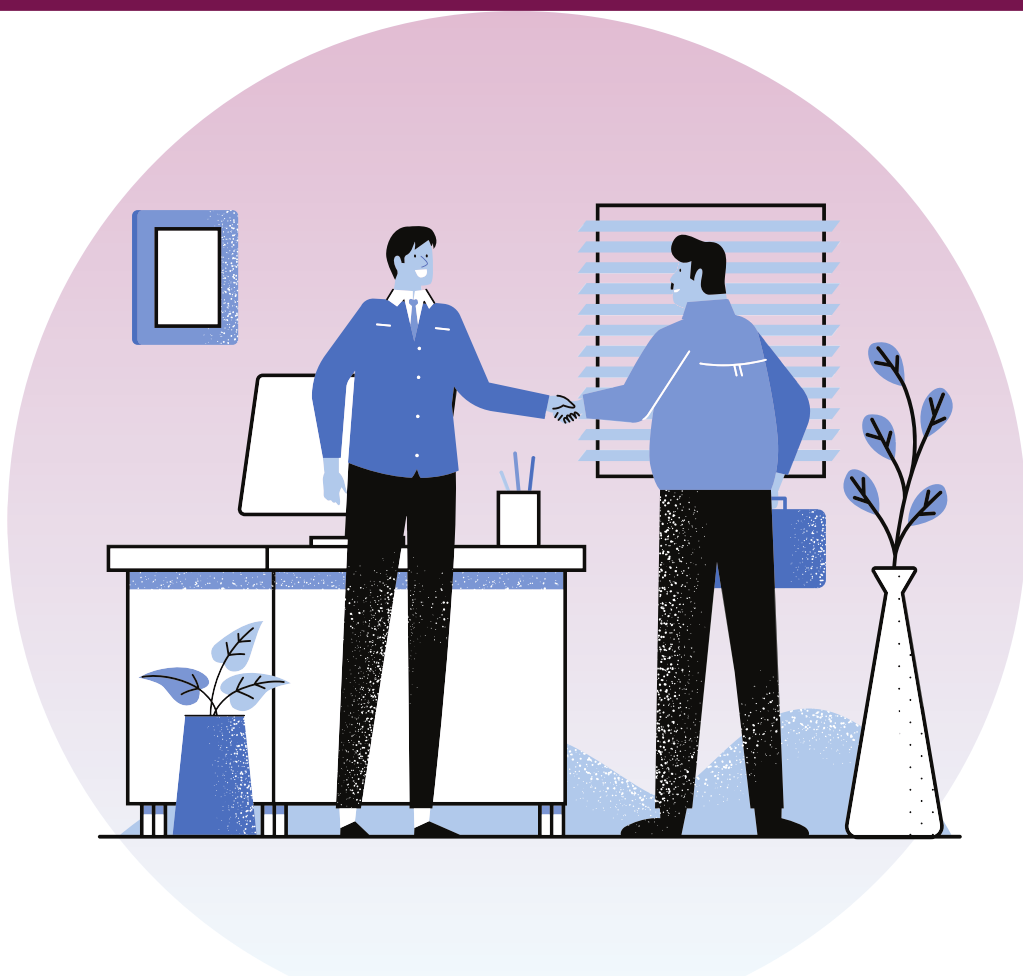


# แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 (1 ต.ค. 2564 - 30 ก.ย. 2565)



กองแผนงาน  
มหาวิทยาลัยพะเยา



แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคณากร

กองแผนงาน

มหาวิทยาลัยพะเยา

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 – 2569

มหาวิทยาลัยพะเยา

## คำนำ

กองแผนงาน มหาวิทยาลัยพะเยา ได้จัดทำเอกสารแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคณากร  
กองแผนงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565-2569 จัดทำขึ้นเพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางการดำเนินงานด้านการ  
บริหารทรัพยากรบุคคลภายใต้กรอบแผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยพะเยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.  
2565 – 2569 ให้มีความเชื่อมโยง สอดคล้อง และเป็นไปในทิศทางเดียวกับแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย  
นโยบาย ของผู้บริหาร ตลอดจนสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปทั้งภายในและภายนอกองค์กร

แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคณากรกองแผนงาน เป็นการดำเนินงาน ที่เน้นการมีส่วนร่วมของ  
บุคลากรทั้งในระดับส่วนงานและกองแผนงาน อีกทั้งมีการพิจารณา สถานการณ์รอบข้างในหลากหลายมุมมอง  
ทั้งนี้เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปในทิศทางเดียวกับมหาวิทยาลัย และสนับสนุนการดำเนินงานของ  
มหาวิทยาลัย เพื่อเป้าหมายสูงสุดตามปณิธาน “ปัญญาเพื่อความเข้มแข็งของชุมชน” (Wisdom for Community  
Empowerment) และวิสัยทัศน์ “มหาวิทยาลัยสร้างปัญญา เพื่อนวัตกรรมชุมชน สู่มหาวิทยาลัย” (University for  
Community Innovation with International Standard)

กองแผนงาน หวังเป็นอย่างยิ่งว่า แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคณากรกองแผนงาน ฉบับนี้ จะเป็น  
จุดเริ่มต้นสำคัญที่จะเสริมสร้าง ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองแผนงานให้มีความเข้มแข็ง  
และมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สนับสนุนการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยเพื่อก้าวสู่เป้าหมายสูงสุด จะเป็น  
ประโยชน์ต่อการดำเนินงาน การพัฒนาคณากร และปรับปรุงระบบการปฏิบัติงานของงานต่าง ๆ ภายในกอง  
แผนงานต่อไป

กองแผนงาน  
มหาวิทยาลัยพะเยา

# สารบัญ

หน้า

<b>ส่วนที่ 1</b> โครงร่างองค์กร (Organization Profile)	3
ประวัติความเป็นมา	3
ปรัชญา ปณิธาน วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยมร่วม สมรรถนะหลัก มหาวิทยาลัยพะเยา	4
พันธกิจมหาวิทยาลัยพะเยา	5
สมรรถนะหลักของพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยา	8
โครงสร้างกองแผนงาน	9
ฝ่ายบริหารกองแผนงาน	10
สภาพปัจจุบันด้านการบริหารงานบุคคล กองแผนงาน	11
งานย่อยภายในกองแผนงาน และหน้าที่ความรับผิดชอบ	12
<ul style="list-style-type: none"><li>• งานธุรการ</li><li>• งานงบประมาณ</li><li>• งานแผนยุทธศาสตร์</li><li>• งานสารสนเทศเชิงยุทธศาสตร์</li><li>• งานสนับสนุนการบริหารความเสี่ยงและความโปร่งใส</li><li>• งานพัฒนาคุณภาพองค์กร</li></ul>	
กระบวนการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคณากรกองแผนงาน	23
<b>ส่วนที่ 2</b> การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม	25
สภาพปัจจุบันด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	25
แผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยพะเยา	26
ความต้องการด้านขีดความสามารถและอัตรากำลัง	29
การวิเคราะห์ปัจจัยในเชิงบวกทั้งหมด (SOAR Analysis)	30
<b>ส่วนที่ 3</b> แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคณากรกองแผนงาน	35
<b>ส่วนที่ 4</b> การวัด การวิเคราะห์ และการปรับปรุงผลการดำเนินงาน	38
<b>ส่วนที่ 5</b> แนวทางการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาคณากร	
กองแผนงาน	45
แนวทางการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาคณากร	
กองแผนงาน	46

# แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศึกษาบุคลากรกองแผนงาน มหาวิทยาลัยพะเยา

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 – 2569

## ส่วนที่ 1

### โครงสร้างองค์กร (Organization Profile)

#### ประวัติความเป็นมา

มหาวิทยาลัยพะเยา เป็นมหาวิทยาลัยที่จัดตั้งขึ้นเพื่อเป็นการกระจายโอกาสทางการศึกษา แต่เดิมอยู่ภายใต้การดูแลของมหาวิทยาลัยนเรศวร ใช้ชื่อว่า มหาวิทยาลัยนเรศวร วิทยาเขตสารสนเทศพะเยา ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2538 ต่อมาในปี พ.ศ. 2550 สภามหาวิทยาลัยนเรศวรได้มีมติเปลี่ยนชื่อเป็น มหาวิทยาลัยนเรศวร พะเยา และเมื่อวันที่ 12 พฤษภาคม พ.ศ. 2553 พระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราชบรมนาถบพิตร ได้มีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าโปรดกระหม่อม ให้ตราพระราชบัญญัติ มหาวิทยาลัยพะเยา พุทธศักราช 2553 ขึ้นและได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ 16 กรกฎาคม พ.ศ. 2553 จึงได้ถือวามหาวิทยาลัยพะเยาได้แยกออกจากมหาวิทยาลัยนเรศวร พร้อมมุ่งสู่การพัฒนาให้เป็น มหาวิทยาลัยที่มีศักยภาพและผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพได้มาตรฐานสากลรวมทั้งการพัฒนาองค์ความรู้สู่ชุมชนให้เข้มแข็ง เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของชุมชนในพื้นที่ ดังปณิธาน “ปัญญาเพื่อความเข้มแข็งของชุมชน” โดยมีการจัดการเรียนการสอนโดย 16 คณะ 2 วิทยาลัยแบ่งเป็น 3 กลุ่มสาขาวิชา ได้แก่ กลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี กลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพและกลุ่มสาขาวิชามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

ซึ่งมหาวิทยาลัยพะเยา ได้เริ่มก่อตั้งงานนโยบายและแผนมหาวิทยาลัยนเรศวร วิทยาเขตสารสนเทศพะเยาขึ้นตั้งแต่ ปีการศึกษา 2544 อยู่ภายใต้สังกัดของสำนักบริหาร ประกอบด้วย งานธุรการ งานวิเคราะห์งบประมาณ งานวิจัยสถาบัน งานติดตามและประเมินผล และงานวางแผนแม่บทและออกแบบก่อสร้าง มหาวิทยาลัยนเรศวรวิทยาเขตสารสนเทศพะเยา ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องในระยะเวลา 12 ปี ทำให้องค์กรขนาดใหญ่มีนิสิตและบุคลากรจำนวนมาก จึงจำเป็นต้องปรับปรุงระบบการบริหารจัดการด้านบุคลากร วิชาการ และงบประมาณให้มีประสิทธิภาพ งานนโยบายและแผน จึงได้เปลี่ยนเป็น ส่วนงานนโยบายและแผนในปีการศึกษา 2547 ซึ่งประกอบด้วย งานธุรการ งานยุทธศาสตร์และติดตามผล งานวิเคราะห์งบประมาณและอัตราค่าจ้าง งานวิจัยสถาบันและสารสนเทศและงานวางแผนแม่บทและออกแบบก่อสร้าง ในคราวประชุมสภามหาวิทยาลัยนเรศวร ครั้งที่ 131/(4/2550) เมื่อวันที่ 21 กรกฎาคม 2550 ได้วางระเบียบมหาวิทยาลัยนเรศวร ว่าด้วยการบริหารงานของมหาวิทยาลัยนเรศวรพะเยา พ.ศ.2550 และได้มีมติให้เปลี่ยนชื่อ “มหาวิทยาลัยนเรศวร วิทยาเขตสารสนเทศพะเยา” เป็น “มหาวิทยาลัยนเรศวร พะเยา” มหาวิทยาลัยพะเยา ได้รับการยกฐานะเป็นมหาวิทยาลัยเอกเทศจากมหาวิทยาลัยนเรศวร เมื่อวันที่ 17 กรกฎาคม 2553 และ สภามหาวิทยาลัยพะเยา ได้มีมติในที่ประชุมครั้งที่ 5/2553 ให้แบ่งหน่วยงานภายในส่วนงานบริหาร จากส่วนงานนโยบายและแผน มหาวิทยาลัยนเรศวรพะเยา เป็น กองแผนงาน มหาวิทยาลัยพะเยา ประกอบด้วย

งานธุรการ งานยุทธศาสตร์และติดตามประเมินผล งานวิเคราะห์งบประมาณและอัตรากำลัง งานวิจัยสถาบัน และสารสนเทศ งานผังแม่บทและออกแบบก่อสร้าง ในปี พ.ศ.2555 กองแผนงานได้มีการปรับปรุงโครงสร้างการบริหารงานภายใน กองแผนงาน จึงได้นำเสนอที่ประชุมคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัยพะเยา ครั้งที่ 35(9/2555) เมื่อวันที่ 9 พฤษภาคม 2555 ที่ประชุมได้พิจารณาแล้วมีมติอนุมัติปรับโครงสร้างหน่วยงานของ กองแผนงาน ประกอบด้วย งานธุรการ งานยุทธศาสตร์และแผนงาน งานติดตามและประเมินผล งานวิเคราะห์งบประมาณและอัตรากำลัง งานวิจัยสถาบันและสารสนเทศ งานผังแม่บทและออกแบบก่อสร้าง จนกระทั่งปัจจุบัน

เพื่อให้การบริหารงานเกิดความคล่องตัวและสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี จึงได้มีประกาศมหาวิทยาลัยพะเยา เรื่องการปรับปรุงโครงสร้างหน่วยงานย่อย ระดับงานภายในกองแผนงาน ให้ประกอบไปด้วย งานธุรการ งานงบประมาณ งานแผนยุทธศาสตร์ งานสารสนเทศเชิงยุทธศาสตร์ งานสนับสนุนการบริหาร ความเสี่ยงและความโปร่งใส และงานพัฒนาคุณภาพองค์กร

### ปรัชญา ปณิธาน วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยมร่วม สมรรถนะหลัก มหาวิทยาลัยพะเยา

<b>ปรัชญา</b>	ปัญญาชีวิต เสถียรชีวิต นาม (ปัญญาชีวิต เสถียรชีวิต นาม) "ดำรงชีวิตด้วยปัญญาประเสริฐที่สุด" (A Life of Wisdom Is the Most Wondrous of All)
<b>ปณิธาน</b>	ปัญญาเพื่อความเข้มแข็งของชุมชน (Wisdom for Community Empowerment)
<b>วิสัยทัศน์</b>	"มหาวิทยาลัยสร้างปัญญา เพื่อนวัตกรรมชุมชน สูสากล" (University for Community Innovation with International Standard)
<b>พันธกิจ</b>	1. ผลิตกำลังคนที่มีสมรรถนะและทักษะแห่งอนาคต 2. วิจัยและนวัตกรรมพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม 3. บริการวิชาการด้วยองค์ความรู้และนวัตกรรม 4. ทำนุบำรุงศิลปและวัฒนธรรมและสืบสานเอกลักษณ์ความเป็นไทย 5. บริหารจัดการทันสมัยมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และมีธรรมาภิบาล
<b>ค่านิยมองค์กร</b>	U (Unity) : ทำงานร่วมกันเป็นหนึ่ง มุ่งสู่เป้าหมาย P (Professional): ทำงานอย่างมืออาชีพ เพื่อคุณภาพ และมาตรฐาน
<b>สมรรถนะหลักขององค์กร (Core Competency)</b>	1. การผลิตกำลังคนที่มีสมรรถนะสูง ตอบสนองความต้องการของตลาดแรงงาน 2. อาจารย์เชี่ยวชาญวิชาการ ชำนาญวิชาชีพ และเป็นต้นแบบด้านการสอน 3. งานวิจัยสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมสู่เชิงพาณิชย์ 4. บริการวิชาการแก่สังคมและชุมชนด้วยองค์ความรู้และนวัตกรรม 5. ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมและสืบสานเอกลักษณ์ความเป็นไทย 6. มีระบบบริหารจัดการที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และมีธรรมาภิบาล

<b>แผนยุทธศาสตร์ การพัฒนา มหาวิทยาลัย พะเยา พ.ศ. 2565 – 2569</b>	<p>ยุทธศาสตร์ที่ 1 การเตรียมคนและเสริมสร้างศักยภาพคน ให้มีสมรรถนะและทักษะแห่งอนาคต ตอบสนองความต้องการของตลาดแรงงาน</p> <p>ยุทธศาสตร์ที่ 2 การสร้างงานวิจัยและนวัตกรรมสู่ประโยชน์เชิงพาณิชย์</p> <p>ยุทธศาสตร์ที่ 3 การบริการวิชาการด้วยองค์ความรู้และนวัตกรรม เพื่อความเข้มแข็งของชุมชน</p> <p>ยุทธศาสตร์ที่ 4 การส่งเสริมการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมเพื่อความเป็นไทยและเอกลักษณ์ของชาติ</p> <p>ยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาระบบบริหารจัดการที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ โปร่งใส มีธรรมาภิบาล</p>
--	--

## พันธกิจมหาวิทยาลัยพะเยา

พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. 2553 หมวด 1 มาตรา 6 ได้ระบุให้มหาวิทยาลัยพะเยา “ให้การศึกษา ส่งเสริม และพัฒนาวิชาการและวิชาชีพชั้นสูง ทำการสอนทำการวิจัย ให้บริการทางวิชาการแก่สังคม ให้โอกาสทางการศึกษาแก่ประชาชน และทำนุบำรุงศิลปและวัฒนธรรม เพื่อประโยชน์ต่อการพัฒนาชุมชน สังคม และประเทศชาติ” และด้วยความก้าวหน้าของเทคโนโลยีและการเปลี่ยนแปลงของบริบทสังคมไทยและสังคมโลก มหาวิทยาลัยพะเยาต้องดำเนินพันธกิจในการผลิตกำลังคนที่มีคุณภาพและมาตรฐาน จัดการเรียนรู้ที่เน้นการพัฒนาผู้เรียนทุกช่วงวัยแบบบูรณาการมีผลงานวิจัยและนวัตกรรมที่ตอบโจทย์สังคมและนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง เสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน สังคมและประเทศชาติ จึงดำเนินพันธกิจ 5 ด้าน สอดคล้องตามมาตรฐานการอุดมศึกษา พ.ศ. 2561 ดังนี้

### 1) ผลิตกำลังคนที่มีสมรรถนะและทักษะแห่งอนาคต

ผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพสูง มีความรู้ความสามารถ มีมาตรฐานวิชาการและวิชาชีพรู้ทันโลกทันเทคโนโลยี มีความรู้ภาษาอังกฤษที่สื่อสารได้ มีทักษะที่สนองตอบต่อความต้องการของตลาดแรงงานเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ รู้ออบ รู้กว้าง เข้าใจ และเห็นคุณค่าของตนเอง ผู้อื่น สังคม ศิลปะและวัฒนธรรม และธรรมชาติ ใส่ใจต่อความเปลี่ยนแปลงของสรรพสิ่ง เรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ดำเนินชีวิตอย่างมีคุณธรรม พร้อมให้ความช่วยเหลือเพื่อนมนุษย์ และเป็นพลเมืองที่มีคุณค่าของสังคมไทยและสังคมโลก ปรับตัวได้ในสังคมที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา มีเป้าหมายชีวิตมีทักษะการเป็นผู้นำและการทำงานเป็นทีม รวมถึงทักษะ การจัดการ และการเป็นผู้ประกอบการด้วยหลักสูตรที่ทันสมัย ยืดหยุ่น ตรงตามความต้องการของตลาดแรงงาน และอุตสาหกรรมใหม่ อาจารย์มีคุณภาพการสอนตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิวิชาชีพ (Professional Standard Framework, PSF) มีแนวความคิดและทักษะที่ทันสมัย เปลี่ยนแปลงกระบวนการจัดการศึกษาใหม่ ด้วยเทคโนโลยีที่ทันสมัย และวิธีเรียนรู้ที่เน้นทักษะและการปฏิบัติร่วมกับผู้ใช้บัณฑิต มีการบริหารจัดการที่สร้างความเชื่อมั่นกับผู้เรียนและความเชื่อถือให้กับชุมชนและสังคม ระบบการศึกษารองรับและตอบโจทย์พื้นที่ในการยกระดับการศึกษา ประเมิน และตรวจสอบได้ในทุกระดับ พร้อมก้าวสู่ความเป็นสากลและนานาชาติ



## 2) วิจัยและนวัตกรรมพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม

นอกเหนือจากบทบาทการสร้างคนให้มีทักษะชีวิตและวิชาชีพ ตอบสนองความต้องการตลาดแรงงานแล้ว การเป็นสถาบันการศึกษาชั้นสูงที่พร้อมด้วยบุคลากรที่มีศักยภาพ (Talent and Skilled Human Resources) มหาวิทยาลัยต้องตระหนักว่า งานวิจัยเป็นรากฐานการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ การวิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่นำไปสู่การถ่ายทอดและพัฒนาสร้างสรรค์ สร้างนวัตกรรมให้ก้าวหน้าและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่อชุมชน สังคม และภาคอุตสาหกรรมในเชิงพาณิชย์ สู่อุตสาหกรรมที่ยั่งยืนของสังคม ลดปัญหาความยากจน ชุมชนเกิดความเข้มแข็ง และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศในเวทีโลก มหาวิทยาลัยพะเยาต้องส่งเสริมบุคลากรที่มีศักยภาพในด้าน การวิจัยและนวัตกรรม สนับสนุนการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการงานวิจัยและนวัตกรรม มีการติดตามและการประเมินผลเป็นระบบสร้างเครือข่ายนักวิจัยระหว่างมหาวิทยาลัยกับองค์กรทั้งภายในและภายนอก วิจัยและนวัตกรรมที่ครอบคลุมทั้งด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ ด้านวิทยาศาสตร์เทคโนโลยี และด้านสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ เน้นการวิจัยมุ่งเป้าที่ตอบโจทย์ชุมชน สังคม และความต้องการของประเทศ (Demand side) ส่งเสริมการเผยแพร่และการถ่ายทอดผลงานวิจัยและนวัตกรรม การนำไปใช้ประโยชน์กับสังคม ด้วยการร่วมมือกับผู้ใช้ประโยชน์ในภาคอุตสาหกรรม ภาคบริการและภาคการเกษตรเพื่อประโยชน์ทางด้านเศรษฐกิจ สามารถพัฒนายกระดับรายได้และเทคโนโลยีของประเทศให้เป็นไปตามนโยบายการเข้าสู่ Thailand 4.0

## 3) บริการวิชาการด้วยองค์ความรู้และนวัตกรรม

มหาวิทยาลัยเป็นแหล่งรวมทรัพยากรบุคคลที่มีคุณค่าและแหล่งรวมองค์ความรู้ในทุกสาขาทั้งด้าน วิทยาศาสตร์สุขภาพ ด้านวิทยาศาสตร์เทคโนโลยี และด้านสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ และด้วยปณิธาน มุ่งมั่น “ปัญญาเพื่อความเข้มแข็งของชุมชน Wisdom for Community Empowerment)” มหาวิทยาลัยต้องคำนึงถึง พันธกิจด้านบริการวิชาการแก่ชุมชนและสังคมที่เป็นพันธกิจหลักสำคัญอีกพันธกิจหนึ่งด้วย มหาวิทยาลัยต้อง สามารถอยู่ร่วมกับชุมชนและสังคมสร้างความสัมพันธ์ที่ดี และเป็นที่ยังให้ชุมชนและสังคม ยกกระดับการศึกษา สร้างรายได้ ส่งเสริมสุขภาวะที่ดี และบรรเทาปัญหาความเดือดร้อนของชุมชนและสังคมที่เกิดขึ้น เพื่อคุณภาพ ชีวิตที่ดีขึ้น สังคมมีความเข้มแข็ง มั่นคง หลุดพ้นจากความแตกต่างและเหลื่อมล้ำ เกิดสังคมความสุข

## 4) ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และสืบสานเอกลักษณ์ความเป็นไทย

การดำรงไว้ซึ่งศิลปะและวัฒนธรรมของชาติ เป็นสิ่งที่คนไทยทุกคนต้องตระหนักและให้ความสำคัญ เพื่อเสริมสร้างความเป็นชาติและการเป็นเอกลักษณ์ของชาติ การทำนุบำรุง อนุรักษ์ พัฒนา สืบสาน สร้างสรรค์ และพัฒนาศิลปะและวัฒนธรรม เป็นภารกิจเพื่ออนุรักษ์ภูมิปัญญาและสมบัติของประเทศชาติ มหาวิทยาลัย พะเยาตั้งอยู่ในพื้นที่ศิลปวัฒนธรรมล้านนาที่สวยงามและมีความเป็นเอกลักษณ์ มหาวิทยาลัยต้องสร้างความ ร่วมมือกับชุมชน (University engagement) เพื่อการทำนุบำรุง อนุรักษ์ พัฒนา สืบสาน สร้างสรรค์ สร้างจิตสำนึก ปลุกฝังค่านิยม และภาคภูมิใจในวิถีชีวิตที่งดงามของประเพณีและศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่นที่พึงประสงค์ให้กับนิสิต และบุคลากร รวมถึงการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย การ เชื่อมโยงกลมกลืนกับธรรมชาติและเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม การพัฒนาประยุกต์ การใช้ประโยชน์เชิงสร้างสรรค์ ด้วยการบริหารจัดการ และการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยและเป็นระบบ



## 5. บริหารจัดการทันสมัย มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และมีธรรมาภิบาล

การพัฒนาระบบนิเวศด้านการบริหารจัดการ มีระเบียบ ข้อบังคับ และประกาศกำหนดในการบริหารคน บริหารงาน ด้วยความโปร่งใส เป็นธรรมและตรวจสอบได้ เพื่อเป้าหมายองค์กรที่ดีมีคุณภาพและประโยชน์สุขของบุคลากรมีระบบและกลไกควบคุมการบริหารงานด้วยเทคโนโลยีที่ทันสมัยในทุกระดับ ยกกระดับศักยภาพของบุคลากร ทั้งผู้บริหาร บุคลากรสายวิชาการ และบุคลากรสายสนับสนุนให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงกับบริบทของสังคมไทยและสังคมโลกที่เปลี่ยนแปลงไป บุคลากรมี Mindset ของการทำงานและการบริหารร่วมกัน และมีภาวะความเป็นผู้นำ (Leadership) และผู้ตามในโลกใหม่ เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมรับรู้และแสดงความคิดเห็นในการดำเนินงาน เพื่อกระบวนกรมีส่วนร่วม สร้างความรู้ความเข้าใจในนโยบาย และเป้าหมายการดำเนินงานในพันธกิจต่าง ๆ กระตือรือร้นในการแก้ปัญหาาร่วมกัน ผู้บริหารทุกระดับต้องมีวิสัยทัศน์ (Vision) มีความมุ่งมั่นและต้องเห็นภาพทิศทางในระยะยาว (Visionary) ด้วยหลักการทำงานร่วมกัน “สานความคิด สร้างจิตใจ” รวมพลังของบุคลากร ศิษย์ปัจจุบัน และศิษย์เก่า ในการสร้างสรรค์สิ่งที่ดี ร่วมพัฒนาองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ สร้างระบบการบริหารบนพื้นฐานข้อมูลที่น่าเชื่อถือและมีการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

## สมรรถนะหลักของพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยา (Personal Competency)

### 1. สมรรถนะของผู้บริหาร

1. ทักษะบริหารงาน (Managerial Skill) มีทักษะการบริหารงานและสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ เทคนิค วิธีการ และเครื่องมือมาใช้ในการบริหารงาน สามารถเป็นโค้ชเป็นผู้บริหาร เป็นผู้นำกับและติดตามการดำเนินงานของหน่วยงานในสังกัดให้ดำเนินงานตามระเบียบข้อบังคับ ประกาศ คำสั่ง และแนวปฏิบัติต่างๆ ตามนโยบายของมหาวิทยาลัยและเพื่อมุ่งสู่การบรรลุเป้าหมายและวิสัยทัศน์ของหน่วยงานและของมหาวิทยาลัย

2. ทักษะการบริหารงานบุคคล (Personnel Management Skill) มีทักษะการบริหารและพัฒนาบุคลากร ให้มีสมรรถนะและศักยภาพรองรับการดำเนินงานตามพันธกิจหลักของหน่วยงานและพันธกิจหลักของมหาวิทยาลัยอย่างมีคุณภาพและมีความสุข มีทัศนคติที่ดีและมีความภูมิใจในองค์กร สามารถจัดบุคลากรสมดุลงกับการปฏิบัติงานตามภารกิจ พัฒนาอาจารย์สู่มืออาชีพด้านการสอนตามกรอบมาตรฐานมหาวิทยาลัยพะเยา (UP-PSF) พัฒนาระบบสวัสดิการและสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

3. มุ่งเน้นกระบวนการทำงานเชิงดิจิทัล (Digital Process Oriented) พัฒนากระบวนการทำงานและบูรณาการการทำงานร่วมกันทั้งภายในหน่วยงานและระหว่างหน่วยงาน “สานความคิด สร้างจิตใจ” ด้วยพลังความสามัคคีและความสัมพันธ์ที่ดี เพื่อส่งมอบบริการที่ดีมีคุณภาพแก่นิสิต และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม พัฒนาเครื่องมือสนับสนุนการทำงานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล ตามนโยบาย Smart Operation และจัดสภาวะแวดล้อมที่เสริมสุขภาพการทำงาน

4. ความสามารถประเมินผลการปฏิบัติงานเชิงสร้างสรรค์ (Empowerment Evaluation) สามารถออกแบบการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากร และประเมินผลการดำเนินงานของหน่วยงานแบบก้าวหน้า และใช้แนวคิดการประเมินเพื่อปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (Continuous Improvement) สอดคล้องและมุ่งสู่เป้าหมายเดียวกันคือ การบรรลุตัวชี้วัดระดับสูง (Super KPI) เพื่อการบรรลุวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัยพะเยา

### สมรรถนะของบุคลากรมหาวิทยาลัย

#### พนักงานสายสนับสนุน

1. มุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation)
2. บริการที่ดี (Service Mind)
3. เชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise)
4. ทำงานเป็นทีม (Teamwork)
5. พัฒนาความก้าวหน้าด้านวิชาชีพของทั้งบุคลากรสายสนับสนุน
6. ยึดมั่นในคุณธรรมและจรรยาบรรณพนักงาน (Integrity)
7. มุ่งสานความคิดสร้างสรรค์ใจ ให้เกิดพลังความสามัคคี ร่วมสร้างสิ่งที่ดีให้มหาวิทยาลัย

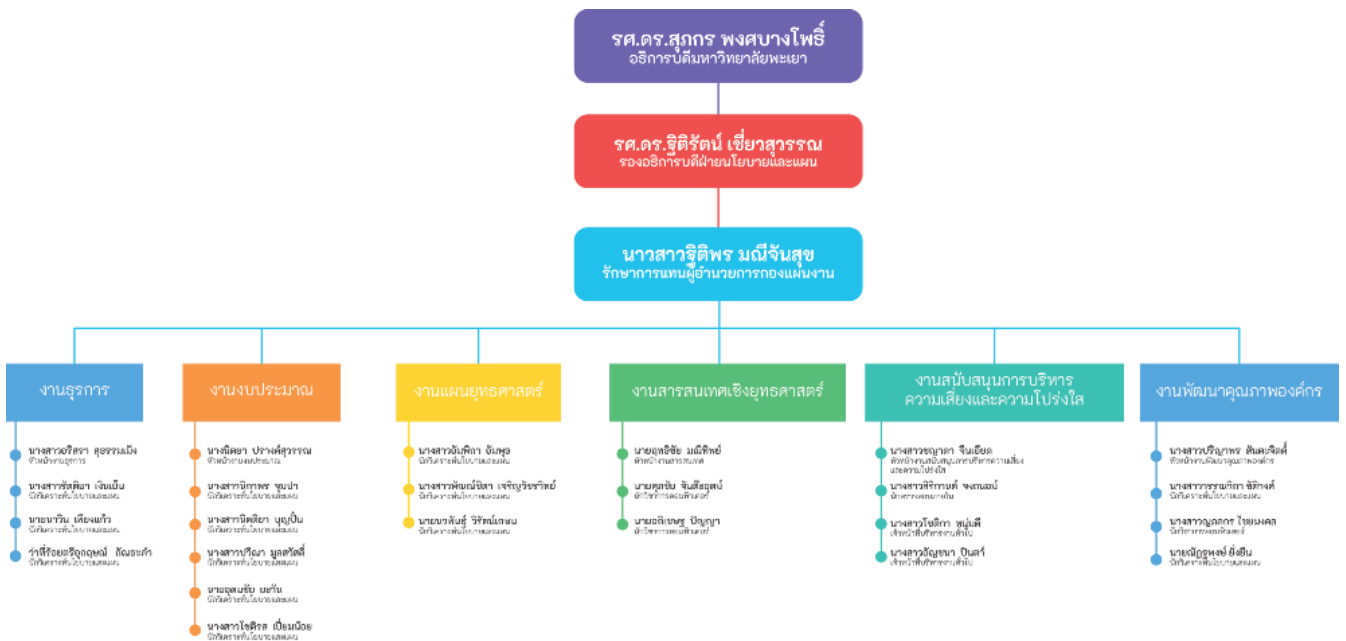
พะเยาได้รับการยอมรับจากชุมชน สังคม ประเทศชาติ และนานาชาติ

มหาวิทยาลัยพะเยา มีเป้าหมายในการส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาพนักงานสายสนับสนุน ให้มีคุณภาพ มีทัศนคติที่ดี และมีความภาคภูมิใจในองค์กร มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย และได้รับการอบรมพัฒนาตามความก้าวหน้าตามสายงาน

# ความสัมพันธ์ระดับองค์กร



# โครงสร้างกองแผนงาน



## ฝ่ายบริหารกองแผนงาน



รศ.ดร.สุติรัตน์ เชี่ยวสุวรรณ

**รองอธิการบดี**

**ฝ่ายนโยบายและแผน**

โทร. 0 5446 6666 ต่อ 1001



ผศ.ดร.ฉัตรทิพย์ ชัยฉกรรจ์

**ผู้ช่วยอธิการบดี**

โทร. 0 5446 6666 ต่อ 1001



นางสาววิติพร มณีจันสุข

**รักษาการแทนผู้อำนวยการ**

**กองแผนงาน**

โทร. 0 5446 6666 ต่อ 1094

## สภาพปัจจุบันด้านการบริหารงานบุคคล กองแผนงาน

ปัจจุบันกองแผนงาน ประกอบด้วยงานย่อย จำนวน 6 งาน มีบุคลากรจำนวนทั้งสิ้น 25 คน โดยจำแนกตามรายละเอียดประเภท ดังต่อไปนี้

จำนวนบุคลากรกองแผนงาน มีบุคลากรจำนวนทั้งสิ้น 25 คน โดยจำแนกตามประเภท ดังนี้


ประเภทบุคลากร	วุฒิการศึกษา			จำนวนรวม
	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก	
พนักงานมหาวิทยาลัย	10	13	-	23
ลูกจ้างชั่วคราว	2	-	-	2
รวม	12	13	0	25


\* กองการเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยพะเยา รวบรวม ณ วันที่ 23 กุมภาพันธ์ 2565 เวลา 11:52 น


## 1) งานธุรการ


**งานธุรการ**  
เบอร์โทร 054-466-666 ต่อ 1091

**บุคลากร**    หน้าที่และความรับผิดชอบ    ขั้นตอนการปฏิบัติงาน

  
**หัวหน้างานธุรการ**  
นางสาวอริสรา สุธรรมเมือง  
ตำแหน่ง : นักวิเคราะห์นโยบายและแผน  
email : aridsara.su@up.ac.th

  
นางสาวรัตติยา เงินเย็น  
ตำแหน่ง : นักวิเคราะห์นโยบายและแผน  
email : rattiya.ti@up.ac.th

  
นายนาวัน เพียงแก้ว  
ตำแหน่ง : นักวิเคราะห์นโยบายและแผน  
email : navin.ph@up.ac.th

  
ว่าที่ร้อยตรีอุกฤษณ์ กัณระคำ  
ตำแหน่ง : นักวิเคราะห์นโยบายและแผน  
email : ukrit.ka@up.ac.th

### หน้าที่ความรับผิดชอบ

1. รับผิดชอบงานที่เกี่ยวกับงานสารบรรณ
2. รับผิดชอบการอนุมัติจัดซื้อ – จัดจ้างการเบิกจ่ายครุภัณฑ์
3. การเบิกจ่ายวัสดุสำนักงาน
4. การจัดซื้อ-จัดจ้างของส่วนงานบริหาร
5. งานอำนวยความสะดวกของกองแผนงานและโครงสร้างองค์กร

## 1) งานธุรการ แยกประเภทหน้าที่ในการปฏิบัติงาน โดยมีรายละเอียดพอสังเขป ดังนี้

### 1.1 งานสารบรรณ

- รับผิดชอบเกี่ยวกับงานด้านเอกสารหนังสือรับ
- หนังสือส่งทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย
- ออกเลขหนังสือส่งภายใน
- ส่งภายนอก มหาวิทยาลัย
- ทำหนังสือโต้ตอบกับหน่วยงานทั้งภายใน และภายนอกมหาวิทยาลัย
- จัดเก็บเอกสารต่าง ๆ โดยจัดทำแฟ้มแยกออกเป็นรายการต่าง ๆ ดังนี้ เช่น รับภายใน รับภายนอก ส่งภายใน ส่งภายนอก การปฏิบัติงานของบุคลากร เอกสาร การเงิน คำสั่งประกาศ และเอกสารอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง
- จัดแยกแฟ้มเสนอให้กับผู้บังคับบัญชา หลังจากลงรับเป็นที่เรียบร้อยแล้ว
- เก็บสำเนาเอกสาร หนังสือภายในและภายนอก คำสั่ง ประกาศ และระเบียบต่าง ๆ โดยการคัดแยกเอกสารตามหมวดหมู่หนังสือ
- จัดเก็บสำเนาเอกสารเข้าแฟ้มตามหมวดหมู่หนังสือ
- เก็บสำเนาเอกสารหนังสือเวียน
- ตรวจค้นเอกสาร
- การทำลายเอกสาร

### 1.2 งานการเงินและพัสดุ

- ทำหนังสือขออนุมัติปฏิบัติงานล่วงเวลาของบุคลากรกองแผนงาน
- ทำหนังสือขออนุมัติเบิกเงินการปฏิบัติงานนอกเวลาของกองแผนงาน
- ทำหนังสือขออนุมัติจัดซื้อ - จัดจ้าง และการเบิก - จ่าย
- ดูแลเกี่ยวกับงานพัสดุภายในกองแผนงาน
- สรุปการใช้พัสดุของกองแผนงานเป็นประจำทุกเดือน
- มีหน้าที่รับผิดชอบในการดำเนินการตัดการเบิกจ่ายเงินงบประมาณของกองแผนงาน
- ทำหนังสือขออนุมัติค่าโทรศัพท์ให้กับผู้อำนวยการกองแผนงาน
- ทำหนังสือขออนุมัติเบิกเงินค่าโทรศัพท์ให้กับผู้อำนวยการเป็นประจำทุกเดือน
- ทำหนังสือขออนุมัติค่าเช่าเครื่องถ่ายเอกสาร
- ทำหนังสือขออนุมัติเบิกเงินค่าเช่าเครื่องถ่ายเอกสารเป็นประจำทุกเดือน
- เก็บสำเนาเอกสาร หนังสือภายในและภายนอก คำสั่ง ประกาศ และระเบียบต่าง ๆ โดยคัดแยกเอกสารตามหมวดหมู่หนังสือ
- คຸມລຽງໃນສມຸດທະເບີຍນຣັບ - ສົງ ຫຼັງສືຣາຊກາຣ ທັງກາຍໃນແລະກາຍນອກ ຕາມຫມວດຫມູ່ຫຼັງສືຣ
- จัดเก็บสำเนาเอกสารเข้าแฟ้มตามหมวดหมู่หนังสือ
- เก็บสำเนาเอกสารหนังสือเวียน
- ตรวจค้นเอกสาร



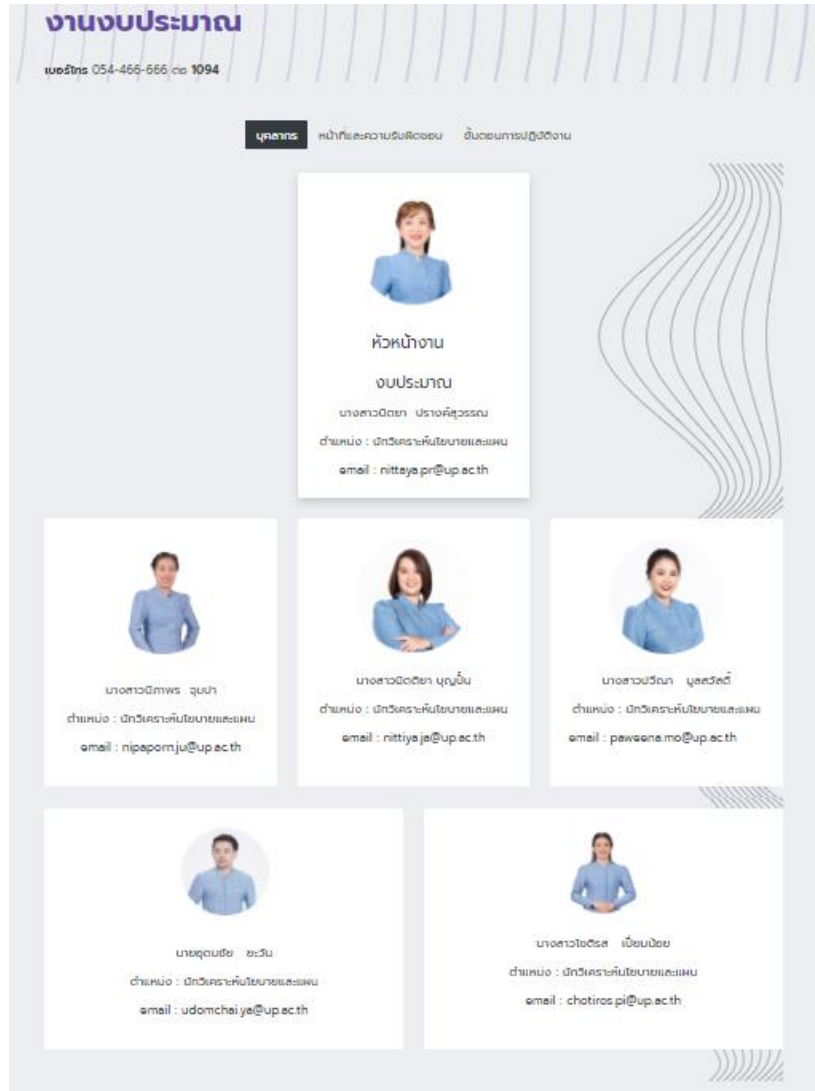
### 1.3 ภาระงานอื่น ๆ

- เข้าร่วมกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านบุคลากร /การเงินและพัสดุ/ธุรการ
- เข้าร่วมโครงการต่าง ๆ ที่มหาวิทยาลัยพะเยาจัดขึ้น

### 1.4 ความสำเร็จและความก้าวหน้าของงานอื่น ๆ

- สามารถทำงานแทนกันภายในงานได้
- มีความรู้เกี่ยวกับระเบียบการเบิกจ่ายมากขึ้น
- สามารถลดขั้นตอนในการทำงาน และสามารถทำงานได้เร็วขึ้น
- สามารถลดความผิดพลาดในการเบิกจ่ายได้มากขึ้น

## 2) งานงบประมาณ



### หน้าที่ความรับผิดชอบ

1. จัดทำคํ่าขอตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณของมหาวิทยาลัยเสนอต่อสำนักงบประมาณ
2. จัดทำข้อมูลเอกสารประกอบการชี้แจงงบประมาณรายจ่ายประจำปี  
ต่อคณะกรรมการวิสามัญพิจารณาร่างพระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี
3. จัดทำแผนปฏิบัติงานและแผนการใช้จ่ายเงินประจำปี
4. ดำเนินการโอนงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ
5. จัดทำเอกสารการจัดซื้อ – จัดจ้างและการเบิกจ่ายเงินในระบบ Microsoft Dynamics –AX
6. ติดตามผลการปฏิบัติงานและผลการใช้จ่ายเงินประจำปี
7. รวบรวมข้อมูลเพื่อการติดตามรายงานผลการใช้จ่ายงบประมาณตามมติ  
คณะรัฐมนตรีนโยบายรัฐบาล และนโยบายกระทรวง อว.
8. รายงานผลการใช้จ่ายงบประมาณในระบบ BB-EVMIS BVDGET –U และ EMENSCR
9. จัดทำรายงานการวิเคราะห์ระดับความสำเร็จของ การดำเนินงานจากการใช้จ่าย  
งบประมาณ (PART)

2) **งานงบประมาณ** แยกประเภทหน้าที่ในการปฏิบัติงาน โดยมีรายละเอียดพอสังเขป ดังนี้

**2.1 งานงบประมาณแผ่นดิน** รับผิดชอบเกี่ยวกับงานวิเคราะห์งบประมาณแผ่นดิน ประกอบด้วย

1. การจัดทำคำของบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ
2. การจัดทำเอกสารชี้แจงงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ
3. การเสนอขอแปรญัตติเพิ่มงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ
4. การจัดทำงบประมาณกระตุ้นเศรษฐกิจขนาดเล็กของรัฐบาลทั่วประเทศประจำปีงบประมาณ
5. การจัดทำงบประมาณขั้นต่ำที่จำเป็นประจำปีงบประมาณ
6. จัดทำคำของบประมาณเพิ่มเติมตามนโยบายของรัฐบาล
7. จัดทำคำของบประมาณในลักษณะบูรณาการตามแผนงานประจำปีงบประมาณ
8. บันทึกข้อมูลลงในระบบ E-budgeting ของสำนักงานงบประมาณ
9. งานอื่นๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

**2.2 งานงบประมาณรายได้** รับผิดชอบเกี่ยวกับงานวิเคราะห์งบประมาณรายได้ ประกอบด้วย

1. การประมาณการงบประมาณรายได้ประจำปีงบประมาณ
2. จัดทำรูปเล่มงบประมาณประจำปี
3. การบริหารงบประมาณประจำปีงบประมาณ
4. การตัด - โอน งบประมาณ
5. งานอื่นๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

### 3) งานแผนยุทธศาสตร์

**งานแผนยุทธศาสตร์**  
เบอร์โทร 054-466-666 ต่อ 1091

**บุคลากร**    หน้าที่และความรับผิดชอบ    ขั้นตอนการปฏิบัติงาน

**หัวหน้างาน**  
**แผนยุทธศาสตร์**  
นางสาวอัมพิกา อัมพอร  
ตำแหน่ง : นักวิเคราะห์นโยบายและแผน  
email : aumpika.au@up.ac.th

**นางสาวพันฉัตร เจริญวิชรวิทย์**  
ตำแหน่ง : นักวิเคราะห์นโยบายและแผน  
email : phanchitaja@up.ac.th

**นายวพันธุ์ วัฒนเกษม**  
ตำแหน่ง : นักวิเคราะห์นโยบายและแผน  
email : nawapan.wi@up.ac.th

#### หน้าที่ความรับผิดชอบ

1. จัดทำแผนพัฒนามหาวิทยาลัย และแผนโครงการพลิกโฉม มหาวิทยาลัย
2. จัดทำแผนปฏิบัติการมหาวิทยาลัย และแผนแม่บทที่เกี่ยวข้อง
3. ติดตามประเมินผลแผนพัฒนามหาวิทยาลัย และแผนแม่บทที่เกี่ยวข้อง
4. รายงานผลการประเมินความสำเร็จตามแผนยุทธศาสตร์ประจำปีของมหาวิทยาลัย
5. รายงานข้อมูลพื้นฐานต่างๆของมหาวิทยาลัย เช่น รายงานประจำปี
6. บริหารจัดการเครือข่ายแผนงานของมหาวิทยาลัย
7. บริหารระบบสารสนเทศ e-budget ควบคู่กับงานสารสนเทศเชิงยุทธศาสตร์
8. รวบรวมข้อมูลเพื่อการติดตามรายงานผลการดำเนินงานตามมติคณะรัฐมนตรี  
นโยบายรัฐบาล และนโยบาย อว.

### 3) งานแผนยุทธศาสตร์ แยกประเภทหน้าที่ในการปฏิบัติงาน โดยมีรายละเอียดพอสังเขป ดังนี้

สนับสนุนการศึกษาคณะวิชา กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน ให้สอดคล้องกับเป้าหมายและพันธกิจของมหาวิทยาลัย และจัดทำแผนกลยุทธ์ แผนปฏิบัติงาน โครงการ กิจกรรม พร้อมทั้งกำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน ผลสัมฤทธิ์ของงานที่คาดหวังทั้งด้านผลผลิต และผลลัพธ์ ทั้งระดับหน่วยงานและบุคลากรผู้ปฏิบัติงานทุกคนในสังกัด

1. ประสานงานและดำเนินงานในการจัดทำแผนกลยุทธ์ในการพัฒนามหาวิทยาลัยในระยะยาว แผนปฏิบัติการตามแผนยุทธศาสตร์ และแผนปฏิบัติการตามแผนยุทธศาสตร์ประจำปี
2. ประสานงานและดำเนินการเกี่ยวกับการปรับแผน โครงการต่างๆ ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาของมหาวิทยาลัย และแผนอื่นๆ (แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา เป็นต้น)
3. ประสานงานให้มีการดำเนินการตามแผนและนำไปสู่การปฏิบัติในลักษณะเชิงยุทธศาสตร์ ด้วยการกำหนดผลผลิต ผลลัพธ์ และตัวชี้วัดผลสำเร็จแก่หน่วยงานต่างๆ ในมหาวิทยาลัย
4. สร้างกลไกในการประสานนโยบาย แผนงาน โครงการของหน่วยงานต่างๆ ประกอบการพิจารณา ปรับปรุงโครงการเข้าบรรจุในแผน
5. ติดตามและรายงานผลการปฏิบัติงาน ตามแผนงาน/โครงการ/แผนพัฒนาการศึกษาตามที่มหาวิทยาลัยมอบหมาย ตามแผนพัฒนาการศึกษา ตามแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย
6. ประเมินผลการดำเนินการตามแผนงาน/โครงการ แผนพัฒนาการศึกษา ตามที่มหาวิทยาลัย มอบหมายตามแผนพัฒนาการศึกษา ตามแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย พร้อมทั้งทำรายงานผลการประเมิน
7. ปฏิบัติงานร่วมกันหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง
8. ปฏิบัติงานอื่นตามที่อธิการบดี รองอธิการบดี หรือผู้อำนวยการมอบหมาย

#### 4) งานสารสนเทศเชิงยุทธศาสตร์

The screenshot shows the website for the Strategic Information Systems Department (งานสารสนเทศเชิงยุทธศาสตร์) at UPP. The header includes the department name and phone number (เบอร์โทร 054-466-666 ต่อ 1093). A navigation menu contains 'บุคลากร' (Personnel), 'หน้าที่และความรับผิดชอบ' (Duties and Responsibilities), and 'ขั้นตอนการปฏิบัติงาน' (Work Procedures). The main content area features three staff profiles:

- หัวหน้างานสารสนเทศ เชียงยุทธศาสตร์**  
นายฤทธิชัย มณีทิพย์  
ตำแหน่ง : นักวิเคราะห์นโยบายและแผน  
email : rittichai.ma@up.ac.th
- นายศุภชัย จันดีสุดม์**  
ตำแหน่ง : นักวิชาการคอมพิวเตอร์  
email : suphachai.ja@up.ac.th
- นายอภิเชษฐ ปิณฑญา**  
ตำแหน่ง : นักวิชาการคอมพิวเตอร์  
email : apichet.pa@up.ac.th

#### หน้าที่ความรับผิดชอบ


บริหารระบบสารสนเทศ e-budget ควบคู่กับงานสารสนเทศเชิงยุทธศาสตร์

## 5) งานบริหารความเสี่ยงและความโปร่งใส


# งานสนับสนุนการบริหารความเสี่ยงและความโปร่งใส

เบอร์โทร 054-466-666 ต่อ 3821


บุคลากร หน้าทีและความรับผิดชอบ ขั้นตอนการปฏิบัติงาน




หัวหน้างานสนับสนุน  
การบริหารความเสี่ยง  
และความโปร่งใส  
นางสาวชญาดา จินเอียด  
ตำแหน่ง : เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป  
email : amornpan.ta@up.ac.th



นางสาวสิริกานต์ จงกนอม  
ตำแหน่ง : นักตรวจสอบภายใน  
email : sirikarn.jo@up.ac.th



นางสาวโชติกา หนูมดี  
ตำแหน่ง : เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป  
email : chotika.nu@up.ac.th



นางสาวอัญชษา ปินตา  
ตำแหน่ง : เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป  
email : unchana.pi@up.ac.th

### หน้าที่ความรับผิดชอบ

1. รายงานแผนการบริหารจัดการความเสี่ยงและควบคุมภายในประจำปี
2. รายงานผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสขององค์กรและส่วนงาน (ITA)
3. รับผิดชอบงานที่เกี่ยวกับด้านธรรมาภิบาลและความโปร่งใสขององค์กร และส่วนงาน



5) งานบริหารความเสี่ยงและความโปร่งใส แยกประเภทหน้าที่ในการปฏิบัติงาน โดยมีรายละเอียดพอสังเขป ดังนี้

**การบริหารความเสี่ยงและควบคุมภายใน**

1. รวบรวมแผนบริหารจัดการความเสี่ยงและควบคุมภายใน ระดับมหาวิทยาลัยพะเยา และสรุปผลการดำเนินงานด้านการบริหารจัดการความเสี่ยงและควบคุมภายใน ระดับมหาวิทยาลัย และระดับหน่วยงาน เพื่อเสนอรายงานต่อคณะกรรมการที่เกี่ยวข้อง
2. รวบรวมและสรุปผลการดำเนินงานการวิเคราะห์และประเมินความเสี่ยง เพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน ระดับมหาวิทยาลัยพะเยา และระดับหน่วยงาน เพื่อเสนอรายงานต่อคณะกรรมการที่เกี่ยวข้อง
3. การรวบรวมและสรุปผลการจัดทำรายงานการควบคุมภายใน ระดับมหาวิทยาลัยพะเยา และระดับหน่วยงาน เพื่อเสนอรายงานต่อคณะกรรมการที่เกี่ยวข้อง อธิการบดีลงนาม และนำส่งหน่วยงานที่กำกับดูแลต่อไป
4. ดำเนินงานตามที่ได้รับมอบหมายจากหัวหน้าหน่วยงาน

**2) การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส**


1. รวบรวมและสรุปผลการดำเนินงานการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสระดับมหาวิทยาลัย และหน่วยงาน
2. ติดตามผลการดำเนินงาน ตรวจสอบข้อมูลและนำข้อมูลเผยแพร่ผ่านเว็บไซต์ เกี่ยวกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสระดับมหาวิทยาลัย และหน่วยงาน
3. ดำเนินงานตามที่ได้รับมอบหมายจากหัวหน้าหน่วยงาน

## 6) งานพัฒนาคุณภาพองค์กร


### งานพัฒนาคุณภาพองค์กร

เบอร์โทร 054-466-666 ต่อ 1091


**บุคลากร**    หน้าที่และความรับผิดชอบ    ขั้นตอนการปฏิบัติงาน




**หัวหน้างาน**  
พัฒนาคุณภาพองค์กร  
นางสาวปริญพร สันตะจิตต์  
ตำแหน่ง : เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป  
email : pariya.porn.sa@up.ac.th



นางสาววรรณวิภา ชติวงศ์  
ตำแหน่ง : นักวิเคราะห์นโยบายและแผน  
email : wanwipa.ka@up.ac.th



นางสาวญกกร ไชยมงคล  
ตำแหน่ง : นักวิชาการคอมพิวเตอร์  
email : yaphakha.korn.ch@up.ac.th



นายณัฐพงษ์ ยั่งยืน  
ตำแหน่ง : นักวิเคราะห์นโยบายและแผน  
email : nattapong.ya@up.ac.th

### หน้าที่ความรับผิดชอบ

- ส่งเสริมการขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพองค์กรระดับภายในและภายนอก ของส่วนงานและมหาวิทยาลัย
- สนับสนุนการจัดการความรู้ และสร้างเครือข่ายความร่วมมือด้านการพัฒนาคุณภาพองค์กร
- กำกับ ติดตาม ประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกระบวนการต่าง ๆ ในการบริหารจัดการพัฒนาคุณภาพองค์กร ของส่วนงานและมหาวิทยาลัย

## กระบวนการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศึกษาของแผนงาน มหาวิทยาลัยพะเยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

กระบวนการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศึกษาของแผนงาน มหาวิทยาลัยพะเยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 เพื่อให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 – 2569 รวมถึงแผนยุทธศาสตร์ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 13 ประกาศราชกิจจานุเบกษาเรื่อง คำแถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรีพลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 25 กรกฎาคม 2562 แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579 มาตรฐานการศึกษาของชาติ พ.ศ. 2561 แผนอุดมศึกษาระยะยาว 20 ปี พ.ศ. 2561 – 2580 และ นโยบายและยุทธศาสตร์การอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม พ.ศ. 2563 – 2570 แผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยพะเยา จัดทำขึ้นโดยการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม มีการศึกษาแผนยุทธศาสตร์ชาติ และนโยบายรัฐบาลที่เกี่ยวข้อง การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมที่มีผลกระทบต่อพัฒนามหาวิทยาลัย และการเชื่อมโยงแผนยุทธศาสตร์ชาติกับแผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย รวมทั้งการกำหนดแนวทางการติดตามประเมินผล ตามแผนยุทธศาสตร์ไว้อย่างชัดเจนเพื่อขับเคลื่อนการพัฒนามหาวิทยาลัยพะเยาให้บรรลุเป้าหมายอย่างเป็นรูปธรรม

กองแผนงาน มหาวิทยาลัยพะเยา ได้ดำเนินการกำหนดยุทธศาสตร์ในการสรรหา คัดเลือก และการวางแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล ให้สามารถตอบสนองความต้องการทรัพยากรบุคคล และมีคุณสมบัติตรงตามความต้องการ เพื่อเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. 2565 – 2569 ให้ประสบความสำเร็จตามเป้าประสงค์ ดังต่อไปนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การเตรียมคนและเสริมสร้างศักยภาพคน ให้มีสมรรถนะและทักษะแห่งอนาคตตอบสนองความต้องการของตลาดแรงงาน

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การสร้างงานวิจัยและนวัตกรรมสู่ประโยชน์เชิงพาณิชย์

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การบริการวิชาการด้วยองค์ความรู้และนวัตกรรม เพื่อความเข้มแข็งของชุมชน

ยุทธศาสตร์ที่ 4 การส่งเสริมการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมเพื่อความเป็นไทยและเอกลักษณ์ของชาติ

ยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาระบบบริหารจัดการที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ โปร่งใส มีธรรมาภิบาล

โดยกองแผนงาน มหาวิทยาลัยพะเยา ได้ดำเนินการตามกระบวนการดังนี้

กระบวนการที่ 1 ศึกษาพระราชบัญญัติ ระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง เกณฑ์ประเมินและข้อมูลตัวชี้วัด ผลศักยภาพองค์กร และผลการดำเนินงานเชิงยุทธศาสตร์ของกลุ่มสถาบันอุดมศึกษา และการเปรียบเทียบ (Benchmark) จากการจัดอันดับใน Ranking ในระดับชาติ และนานาชาติ เช่น THE (Times Higher Education) SCOPUS และแผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. 2565 – 2569

กระบวนการที่ 2 ทบทวนผลการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัย พร้อมทั้งร่วมกันวางกรอบ เพื่อกำหนดยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ด้านทรัพยากรบุคคลร่วมกัน ให้มีความสอดคล้องพันธกิจของมหาวิทยาลัย ทั้ง 5 ด้าน ตามแนวทางการเกณฑ์คุณภาพศึกษาเพื่อการดำเนินงานที่เป็นเลิศ (EdPEX) เพื่อกำหนดแผนยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ที่มีความสอดคล้องกับสถานการณ์โลก บริบทของการพัฒนาประเทศไทย และบริบทของมหาวิทยาลัย

กระบวนการที่ 3 นำผลลัพธ์จากกระบวนการที่ 1 และ 2 มาใช้เป็นข้อมูลในการพิจารณากำหนดแผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. 2565

กองแผน

## ส่วนที่ 2

### การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม

#### สภาพปัจจุบันด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญเป็นอย่างมาก ต่อการผลิตหรือการดำเนินงานต่าง ๆ ขององค์กร การที่องค์กรจะได้ทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ จำเป็นจะต้องมีการบริหารจัดการและ การวางแผนที่ดี ทั้งนี้ เพราะการวางแผนบริหารทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญ กล่าวคือ ทำให้องค์กร สามารถขับเคลื่อนไปด้วยเงื่อนไขต่าง ๆ ในอนาคต ไม่ว่าจะเป็นการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจหรือ เทคโนโลยี ซึ่งถ้าได้คาดการณ์ก็จะมีการเตรียมการ เพื่อรองรับเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น ทำให้ปัญหาที่องค์กร จะต้องเผชิญในอนาคตด้านกำลังคน ลดความรุนแรงลงได้ ส่งผลให้องค์กรสามารถดำเนินการได้อย่างมั่นคง ท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นได้เสมอ หากมีการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์กร แผนทรัพยากรมนุษย์ ที่สมบูรณ์ ก็เปรียบเสมือนเข็มทิศชี้ทางการปฏิบัติไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ เป็นผล ให้ทั้งองค์กรและบุคลากร มีการปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ (Effectiveness) และประสิทธิภาพ (Efficiency) โดยได้รับผลประโยชน์สูงสุดในระยะยาว องค์กรสามารถ วางแผนความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานในแต่ละกลุ่มงาน และในแต่ละระดับความรับผิดชอบ ได้ช่วยให้พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงาน องค์กรทราบข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสมรรถนะ ของทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีการปรับการใช้กำลังคนให้ยืดหยุ่นตามสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลง มหาวิทยาลัยพะเยาเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ที่มุ่งเน้นการพัฒนาสู่การเป็น มหาวิทยาลัยสมบูรณ์แบบ (Comprehensive University ) ด้วยปรัชญา “ดำรงชีวิต ด้วยปัญญาประเสริฐ ที่สุด (A life of wisdom is the most wondrous of all)” และปณิธานมุ่งมั่น “ปัญญาเพื่อความเข้มแข็ง ของชุมชน (Wisdom for Community Empowerment)” ทั้งนี้ มหาวิทยาลัยพะเยา ได้ให้ความสำคัญกับการบริหารงานบุคคลถือเป็นหัวใจสำคัญในการบริหารงานต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย รวมทั้งบุคลากรจะช่วยเหลือขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยให้สามารถดำเนินไปตามพันธกิจหลักในการจัดการด้านการผลิตบัณฑิต ด้านการวิจัย ด้านการบริการทางวิชาการแก่สังคม ด้านการทำนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรม และด้านการบริหาร หรือตามวัตถุประสงค์ที่มุ่งหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กองแผนงาน มหาวิทยาลัยพะเยา ได้ดำเนินการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม สถานการณ์ในปัจจุบัน และวิเคราะห์สถานการณ์ของการพัฒนาทรัพยากรบุคคลมหาวิทยาลัยพะเยา เพื่อการบริหารความเปลี่ยนแปลงปรับตัวเข้าสู่การแข่งขัน และเข้าสู่การประเมินคุณภาพการดำเนินงานตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (Education Criteria for Performance Excellence; EdPEX) อีกทั้งการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. 2565 – 2569 ให้ประสบความสำเร็จตามเป้าประสงค์ ไว้ดังนี้

## แผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยพะเยา

เพื่อให้มีความสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. 2565 – 2569 ตามประเด็นยุทธศาสตร์ ดังต่อไปนี้

1. ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการบุคลากรที่มีศักยภาพสูง (Talent Management)
2. ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพและความก้าวหน้าในสายอาชีพ
3. ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพแวดล้อมในการทำงาน
4. ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร
5. ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างค่านิยมร่วมองค์กร
6. ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบการบริหารงาน
7. แผนการพัฒนาผู้บริหารสี่บท

กองแผนงาน มหาวิทยาลัยพะเยา ได้ดำเนินการกำหนดยุทธศาสตร์ในการสรรหา คัดเลือก และการวางแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล ให้สามารถตอบสนองความต้องการทรัพยากรบุคคล และมีคุณสมบัติตรงตามความต้องการ เพื่อเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. 2565 – 2569 ให้ประสบความสำเร็จตามเป้าประสงค์ มีรายละเอียด/ภาพ ดังต่อไปนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การเตรียมคนและเสริมสร้างศักยภาพคน ให้มีสมรรถนะและทักษะแห่งอนาคตตอบสนองความต้องการของตลาดแรงงาน

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การสร้างงานวิจัยและนวัตกรรมสู่ประโยชน์เชิงพาณิชย์

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การบริการวิชาการด้วยองค์ความรู้และนวัตกรรม เพื่อความเข้มแข็งของชุมชน

ยุทธศาสตร์ที่ 4 การส่งเสริมการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมเพื่อความเป็นไทยและเอกลักษณ์ของชาติ

ยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาระบบบริหารจัดการที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ โปร่งใส มีธรรมาภิบาล

# ภาพแผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยพะเยา





## ความต้องการด้านขีดความสามารถและอัตรากำลัง

กองแผนงาน มหาวิทยาลัยพะเยา ได้ดำเนินการกำหนดแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคณากร มหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. 2565–2569 มีการกำหนดเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ ให้มีความสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. 2565 – 2569 ให้เป็นไปตามเป้าประสงค์ ดังต่อไปนี้

### 1. สภาพแวดล้อมของบุคลากรเกื้อหนุนและมีประสิทธิภาพ

- 1.1 พัฒนาขีดความสามารถบุคลากร
- 1.2 การเตรียมบุคลากรให้พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง
- 1.3 ส่งเสริมความก้าวหน้าตามสายงาน

### 2. บรรยากาศการทำงานของบุคลากร (Workforce Climate)

- 2.1 พัฒนาสภาพแวดล้อมของการทำงาน (Workplace Environment)
- 2.2 ส่งเสริมการดำเนินงานตามนโยบายและสิทธิประโยชน์สำหรับบุคลากร (WORKFORCE Benefits and Policies)

### 3. ความผูกพันของบุคลากร (Workforce Engagement)

- 3.1 สร้างค่านิยมความรัก ความผูกพัน และการมีส่วนร่วมในองค์กร (Assessment of Workforce ENGAGEMENT)

### 4. วัฒนธรรมองค์กร (Organizational Culture)

- 4.1 เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร ให้เกิดการสื่อสารค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรที่ตีร่วมกัน
- 4.2 กำหนดวัฒนธรรมองค์กรให้สนับสนุนวิสัยทัศน์และค่านิยม
- 4.3 สร้างวัฒนธรรมการทำงานสู่ผลลัพธ์ที่มีต่อลูกค้า

### 5. ผลการปฏิบัติงานและการพัฒนาที่ดีและมีประสิทธิภาพ (PERFORMANCE Management and Development)

- 5.1 พัฒนาระบบการจัดการผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนให้เกิดการทำงานที่ให้ผลการดำเนินงานที่ดี
- 5.2 พัฒนาประสิทธิผลของการเรียนรู้และการพัฒนา (LEARNING and Development EFFECTIVENESS)

## การวิเคราะห์ปัจจัยในเชิงบวกทั้งหมด (SOAR Analysis) กองแผนงาน มหาวิทยาลัยพะเยา

<b>S จุดแข็ง</b> (STRENGTHS)	1. ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ พร้อมกำหนดนโยบายและกระบวนการปฏิบัติงานที่ชัดเจน สามารถให้คำปรึกษา แนะนำ ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่มหาวิทยาลัยกำหนด
	2. มีการกำหนดกฎระเบียบ ขั้นตอนและมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ชัดเจน โดยยึดหลักคุณธรรม ความโปร่งใส และหลักธรรมาภิบาล
	3. สำนักงานอธิการบดีได้นำเทคโนโลยีและนวัตกรรมที่ทันสมัยมาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่ออำนวยความสะดวกและเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
	4. บุคลากรมีความรู้ ความสามารถและทักษะ ในการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย โดยมีกระบวนการที่เน้นการทำงานเป็นทีม
	5. มีการส่งเสริมให้บุคลากรและนักศึกษาเข้าร่วมกิจกรรมและโครงการต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย เพื่อนำประสบการณ์ที่ได้รับมาประยุกต์ใช้ในการดำรงชีวิต

<b>O โอกาส</b> (OPPORTUNITIES)	1. พัฒนาการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพ โดยการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาบูรณาการในการปฏิบัติงาน จากการวิเคราะห์ความเสี่ยง ที่เกิดขึ้นเพื่อนำไปสู่การต่อยอดการสร้างรายได้ให้กับมหาวิทยาลัยได้
	2. ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาบุคลากรเพิ่มขีดความสามารถของตนเอง โดยการให้บุคลากรเข้ารับการอบรม สัมมนา ทำให้มีโอกาสพัฒนาตนเอง ให้มีความรู้ใหม่ ๆ มาพัฒนาการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น
	3. มีเครือข่ายความร่วมมือจากผู้ประกอบการ ภาครัฐ ภาคเอกชน เป็นจำนวนมากที่เข้ามาสนับสนุนการปฏิบัติงานของสำนักงานอธิการบดี
	4. มีกระบวนการจัดการในการวางแผนทบทวนกรอบอัตรากำลังระยะยาวและประจำปี เพื่อให้มีอัตรากำลังที่เหมาะสม สอดคล้องกับภาระงาน และพันธกิจของมหาวิทยาลัย
	5. มีการนำเกณฑ์การประเมินการประกันคุณภาพการศึกษา และการประเมินคุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) เพื่อให้บุคลากรมีการปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง
	6. มีการจัดสรรสวัสดิการสำหรับบุคลากรที่หลากหลาย เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

<b>A แง่บันดาลใจ</b> (ASPIRATIONS)	1. กำหนดความก้าวหน้าในสายอาชีพ พร้อมนำหลักเกณฑ์การประเมินผลความก้าวหน้าที่เป็นธรรม ของบุคลากรที่ชัดเจน และนำมาใช้ประเมินได้จริง
	2. ส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเอง เพื่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ ในการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น เช่น ระดับชำนาญการ ระดับเชี่ยวชาญ เป็นต้น
	3. การเตรียมความพร้อมด้านสิ่งอำนวยความสะดวก สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของการใช้เทคโนโลยีในการบริการด้านต่างๆ
	4. กองแผนงานมีกลยุทธ์การบริการเพื่อพิชิตใจผู้รับบริการ โดยเข้าถึงกลุ่มเป้าหมาย ตรงจุด ตรงประเด็น ชัดเจนและครอบคลุม และทันเวลา

R (ผลลัพธ์) (RESULTS)	1. บุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้ทางด้านสายงานต่าง ๆ เพื่อการดำเนินงานในแต่ละด้านอย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ
	2. ความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อมหาวิทยาลัยอยู่ในระดับสูง อัตราพนักงานลาออก ลดลง
	3. นักศึกษาได้รับการพัฒนาประสบการณ์และนำไปประสบการณ์ไปใช้ในการดำเนินชีวิตประจำวันได้
	4. ผู้รับบริการได้รับความสะดวก ข้อมูลถูกต้องชัดเจน และเกิดความพึงพอใจ
	5. กองแผนงานเป็นองค์กรต้นแบบความโปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้

## Strategy Map

วิสัยทัศน์ : เป็นหน่วยงานที่มีความเป็นเลิศด้านการจัดทำงานงบประมาณ  
วางแผนและพัฒนาเพื่อสนับสนุนวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัย



มิติประสิทธิผล	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. บุคลากรสามารถสร้างองค์ความรู้ให้กับผู้อื่น</li> <li>2. ผู้รับบริการได้รับความสะดวก ถูกต้อง ข้อมูลชัดเจน พึงพอใจ</li> <li>3. องค์กรเป็นต้นแบบความโปร่งใส เป็นธรรมและตรวจสอบได้</li> </ol>
มิติคุณภาพ	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. กระบวนการปฏิบัติงานของบุคลากรมีความถูกต้อง รวดเร็ว น่าเชื่อถือ</li> <li>2. การบริหารจัดการโดยยึดหลักคุณธรรม ความโปร่งใส และหลักธรรมาภิบาล</li> </ol>
มิติประสิทธิภาพ	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. บุคลากรมีทักษะและศักยภาพในการปฏิบัติงานในสายงานเพิ่มขึ้น</li> <li>2. กระบวนการและระยะเวลาในการดำเนินงานลดลง</li> <li>3. ปรับปรุงข้อกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ โครงสร้างการบริหารจัดการให้เหมาะสม</li> </ol>
มิติพัฒนาองค์กร	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. เพิ่มสมรรถนะบุคลากรให้มีทักษะมากขึ้น</li> <li>2. พัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศและระบบเครือข่าย</li> <li>3. พัฒนาระบบกลไกการบริหารจัดการ</li> </ol>

## ความผูกพันของบุคลากร

มหาวิทยาลัยมีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนากำลังคน เพื่อเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาด้านต่างๆ และพัฒนาองค์ความรู้ให้ประเทศและสังคม ทำให้สามารถใช้องค์ความรู้ในการพัฒนาได้ สารสำคัญที่เป็นหัวใจหลักคงหนีไม่พ้นการบริหารทรัพยากรบุคคลซึ่งเป็นเรื่องกระบวนการที่ผู้บริหารใช้ศิลปะและกลยุทธ์ดำเนินการสรรหา การคัดเลือก และการบรรจุบุคลากร ที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้าปฏิบัติงานในองค์กร การวางแผนและบริหารอัตรากำลัง (Workforce Planning) พร้อมทั้งใส่ใจพัฒนา การธำรงรักษาไว้ซึ่งบุคลากร (Maintaining personnel) ให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กรได้เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ การพัฒนาศักยภาพบุคลากร (Workforce Development) มีสุขภาพร่างกายและจิตใจที่ดีในการปฏิบัติงาน และ ยังหมายรวมถึงการแสวงหาวิธีการที่ทำให้บุคลากรในองค์กรที่ต้องพ้นจากการปฏิบัติงานด้วยเหตุสุขภาพ เกษียณอายุ หรือเหตุอื่นใดในงานให้บุคลากรเหล่านั้นสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

กองแผนงาน มหาวิทยาลัยพะเยา ให้ความสำคัญกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ความรู้สึกที่ดีของบุคลากรในองค์กรที่มีต่อองค์กร ยินดีจะปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนและส่วนที่เกี่ยวข้องเพื่อให้องค์กรได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ซึ่งองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรประกอบไปด้วย ความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรความเต็มใจที่จะทุ่มเท ความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร ความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร ความเสียสละเพื่อองค์กร ความจงรักภักดีต่อองค์กร

## ผลการปฏิบัติงานของบุคลากร

การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยได้ถูกกำหนดหลักเกณฑ์ไว้ในข้อบังคับมหาวิทยาลัยพะเยา ว่าด้วย การบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๓ ส่วนที่ ๔ การประเมินผลการปฏิบัติงาน มีรายละเอียดโดยสรุปดังต่อไปนี้

ตามข้อ 29 กำหนดให้ส่วนงานมีหน้าที่ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยในสังกัดเพื่อปรับปรุงและพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และให้นำผลการประเมินไปใช้ประกอบการพิจารณาแล้วแต่กรณี ดังนี้

- (1) การพิจารณาผลการทดลองปฏิบัติงาน
- (2) การปรับเงินเดือน หรือการจ่ายเงินค่าตอบแทนพิเศษ
- (3) การเปลี่ยนสัญญาปฏิบัติงาน
- (4) การต่อสัญญาปฏิบัติงาน
- (5) การเลื่อนตำแหน่ง
- (6) การบรรจุและแต่งตั้ง
- (7) การอื่นใดที่มหาวิทยาลัยกำหนด

และข้อ 31 การประเมินผลการปฏิบัติงานแบ่งออกได้เป็น 3 ลักษณะ ดังนี้

- (1) การประเมินผลการทดลองปฏิบัติงาน
- (2) การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี
- (3) การประเมินผลเพื่อวัตถุประสงค์อื่น ๆ

และข้อ 34 ให้ส่วนงานต้นสังกัดจัดทำเป้าหมาย วัตถุประสงค์ และเกณฑ์การประเมินให้สอดคล้องกับภารกิจของส่วนงาน หน่วยงาน และตำแหน่งงาน ตลอดจนข้อตกลงเกี่ยวกับสัดส่วนภาระงาน โดยประเมินจาก

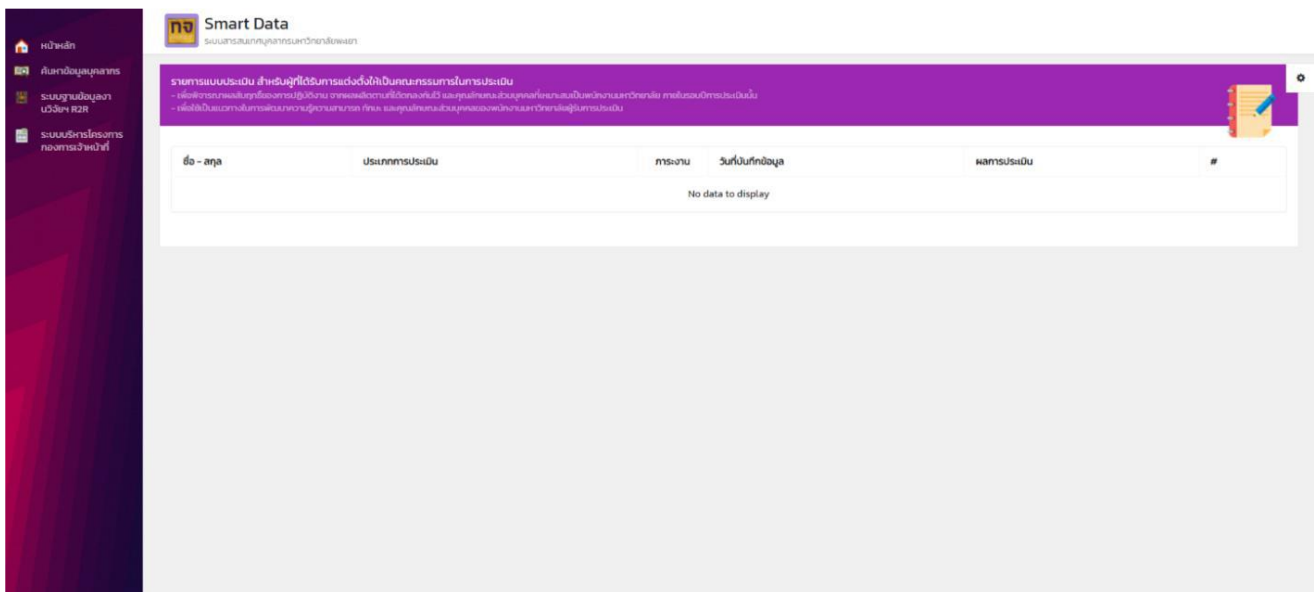
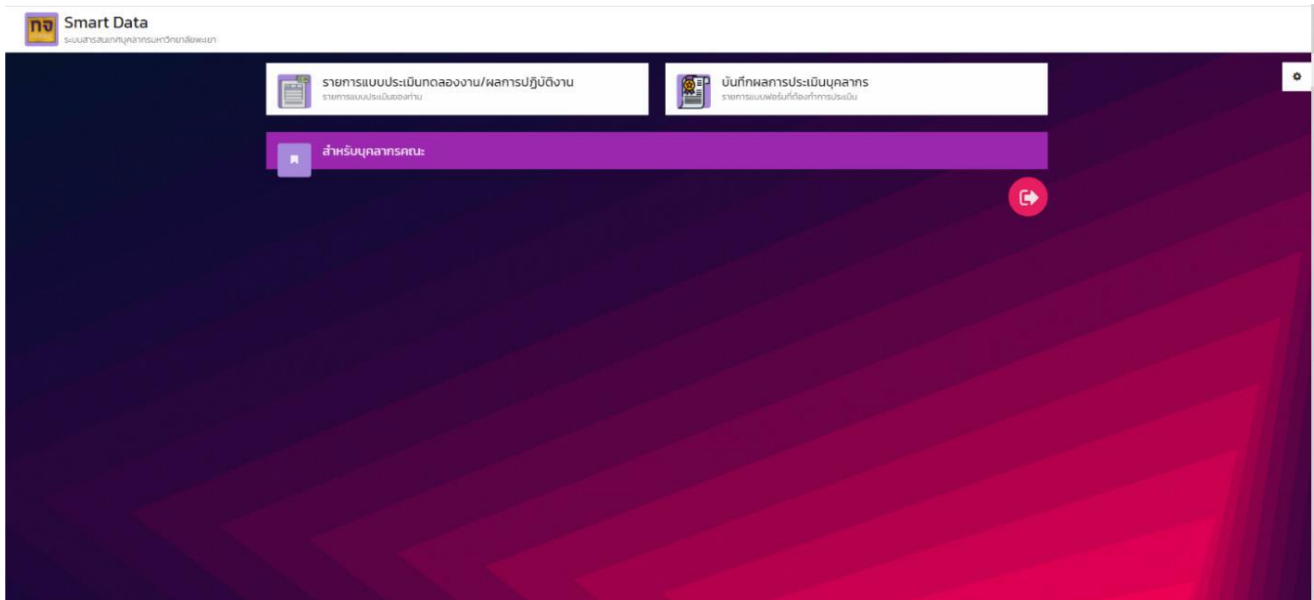
- (1) ปริมาณงาน
- (2) คุณภาพงาน
- (3) คุณลักษณะส่วนบุคคล

โดยมีผลการประเมินตามข้อ 38 ผลการประเมินการปฏิบัติงานแบ่งออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

- (1) ดีมาก
- (2) ดี
- (3) ปานกลาง
- (4) ต้องปรับปรุง
- (5) ต่ำ

กองแผนงาน มหาวิทยาลัยพะเยา ได้ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยผ่านระบบ HR SMART ผ่านระบบ HR SMART โดยผู้ประเมินสามารถเข้าไปประเมินผลผ่านระบบ HR SMART และผู้รับการประเมินสามารถกรอกข้อมูลภาระงานและข้อมูลประกอบต่างๆ ในระบบ HR SMART ดังภาพต่อไปนี้

# ระบบประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัย HR SMART



### ส่วนที่ 3

## แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์กลางการกองแผนงาน มหาวิทยาลัยพะเยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 – 2569

กองแผนงาน มหาวิทยาลัยพะเยา ได้กำหนดแผนยุทธศาสตร์ที่มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนา มหาวิทยาลัยพะเยา นโยบายและวิสัยทัศน์ของอธิการบดีมหาวิทยาลัยพะเยา ที่มีเป้าหมาย ในการพัฒนาคน พัฒนางาน สร้างและพัฒนาคนในศตวรรษที่ 21 ให้มีระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพและก่อให้เกิดประสิทธิผล บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร รวมทั้งการพัฒนาระบบการบริหารจัดการ ในหน่วยงาน ทั้งด้านการพัฒนา ระบบบริหารงานบุคคล การบริการที่ดี การจัดกิจกรรม โครงการ ที่มุ่งเน้นสมรรถนะบุคลากร กองแผนงาน มหาวิทยาลัยพะเยา จึงได้กำหนดแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์กลางการ กองแผนงาน มหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. 2565 โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

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

เพื่อให้มีความสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. 2565 – 2569 กองแผนงาน ได้ดำเนินการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์บุคลากร พ.ศ. 2565 ดังต่อไปนี้

มหาวิทยาลัยพะเยา	กองแผนงาน
<p>แผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. 2565 – 2569</p> <p>ยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาระบบบริหารจัดการที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ โปร่งใส มีธรรมาภิบาล</p> <p>5.3 สภาพแวดล้อมของบุคลากร เกื้อหนุนและมีประสิทธิภาพ</p> <p>5.3.1 พัฒนาขีดความสามารถและบริหารจัดการ อัตรากำลังบุคลากรอย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ (WORKFORCE CAPABILITY and CAPACITY)</p> <p>5.4 บรรยากาศการทำงานของบุคลากร (WORKFORCE Climate)</p> <p>5.4.1 พัฒนาสภาพแวดล้อมของการทำงาน (Workplace Environment)</p> <p>5.4.2 ส่งเสริมการดำเนินงานตามนโยบาย และสิทธิประโยชน์สำหรับบุคลากร (WORKFORCE Benefits and Policies)</p> <p>5.5 ความผูกพันของบุคลากร (Workforce Engagement)</p> <p>5.5.1 พัฒนาระบบ การประเมินความผูกพันของบุคลากร (Assessment of WORKFORCE EN-GAGEMENT)</p> <p>5.6 วัฒนธรรมองค์กร (Organizational Culture)</p> <p>5.6.1 เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร ให้เกิดการสื่อสารที่เปิดกว้างการทำงานที่ให้การดำเนินการที่ดี และบุคลากรมีความผูกพัน</p> <p>5.6.2 กำหนด วัฒนธรรมองค์กร ให้สนับสนุนวิสัยทัศน์ และค่านิยม</p> <p>5.7 ผลการปฏิบัติงาน และการพัฒนาที่ดีและมีประสิทธิภาพ (PERFORMANCE Man-agement and Development)</p> <p>5.7.1 พัฒนาระบบการจัดการผล การปฏิบัติงานของบุคลากร สนับสนุนให้เกิดการทำงานที่ให้การดำเนินการที่ดี</p> <p>5.7.2 พัฒนาผลการปฏิบัติงาน (PERFORMANCE Development)</p> <p>5.7.3 พัฒนาประสิทธิผลของ การเรียนรู้และการพัฒนา (LEARNING and Development EFFEC-TIVENESS)</p>	<p>กองแผนงานจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล 2 ด้าน ดังนี้</p> <p>ยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาระบบบริหารจัดการที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ โปร่งใส มีธรรมาภิบาล</p> <p>5.3 สภาพแวดล้อมของบุคลากร เกื้อหนุนและมีประสิทธิภาพ</p> <p>5.3.1 พัฒนาขีดความสามารถและบริหารจัดการ อัตรากำลังบุคลากรอย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ (WORKFORCE CAPABILITY and CAPACITY)</p> <p>5.4 บรรยากาศการทำงานของบุคลากร (WORKFORCE Climate)</p> <p>5.4.1 พัฒนาสภาพแวดล้อมของการทำงาน (Workplace Environment)</p>



ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาระบบบริหารจัดการที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และมีธรรมาภิบาล

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	มาตรการ	ตัวชี้วัด		หมายเหตุ
			ผลผลิต (Output)	2565-2569	
5.3 สภาพแวดล้อมของบุคลากร เกื้อหนุนและมีประสิทธิภาพ	5.3.1 พัฒนาขีดความสามารถบุคลากร	5.3.1.1 ส่งเสริมพัฒนาขีดความสามารถและอัตรากำลังบุคลากรตามความต้องการพัฒนาของมหาวิทยาลัย (CAPABILITY and CAPACITY)	มีระบบและกระบวนการทำงาน (Work process) ที่ครอบคลุมเครือข่ายอุปทาน (Supply network) ด้านการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร [EdPEX 6.1], [EdPEX 5]		
			1. ระบบการพัฒนาขีดความสามารถและอัตรากำลังบุคลากร		
			1.1 การจัดทำ Job Description	1 (A)	
			1.2 การประเมินผลการปฏิบัติงาน	1 (AD)	
			2. ระบบความก้าวหน้าของบุคลากรในระดับต่างๆ (staffing levels)		
			2.1 การพัฒนาพนักงานสายสนับสนุนเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้น	1 (AD)	
	5.3.2 การเตรียมบุคลากรให้พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง	5.3.2 การเตรียมบุคลากรให้พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง	มีการสร้างวัฒนธรรมองค์กรการเรียนรู้เปลี่ยนแปลงร่วมกันสานความคิดสร้างจิตใจ (Ideas and Thinking)[EdPEX 6.1], [EdPEX 5]		
			1. สร้างค่านิยมรวมให้เกิดขึ้นภายในองค์กร Unity การรวมกันเป็นหนึ่ง Professional การทำงานอย่างมืออาชีพ	A	
	5.3.3 ส่งเสริมความก้าวหน้าตามสายงาน	5.3.3 ส่งเสริมความก้าวหน้าตามสายงาน	มีระบบและกระบวนการทำงาน (Work process) ด้านการส่งเสริมความก้าวหน้าตามสายงาน [EdPEX 6.1], [EdPEX 5]		
			1. ระบบและกลไกผลักดันให้ผลการดำเนินการที่เหนือกว่า ความคาดหวัง		
			1.1 การพัฒนาพนักงานสายสนับสนุนเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้น	1 (AD)	
			1.2 การสนับสนุนการทำวิจัยเพื่อการพัฒนางานประจำ (R2R)	1 (AD)	
5.4 บรรยากาศการทำงานของบุคลากร (WORKFORCE Climate)	5.4.1 พัฒนาสภาพแวดล้อมของการทำงาน (Workplace Environment)	5.4.1.1 ปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน	จำนวนอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ได้รับการปรับปรุงพัฒนา		
			1. การปรับปรุงสถานที่และสภาพแวดล้อมในการทำงาน	1	

## ส่วนที่ 4

### การวัด การวิเคราะห์ และการปรับปรุงผลการดำเนินงาน

#### 4.1 กรอบแนวคิดในการติดตามและประเมินผล

ความสำคัญของการติดตาม การติดตามเป็นเครื่องมือที่จำเป็นในการปรับปรุงประสิทธิภาพของโครงการที่ดำเนินการอยู่ หากไม่มีระบบติดตามของโครงการแล้ว ย่อมส่งผลให้เกิดความล่าช้าในการดำเนินงานให้ลุล่วง ค่าใช้จ่ายโครงการสูงเกินกว่าที่กำหนดไว้ กลุ่มเป้าหมายหลักของโครงการไม่ได้รับประโยชน์หรือได้รับน้อยกว่าที่ควรจะเป็น เกิดปัญหาในการควบคุมคุณภาพของการดำเนินงาน เสียเวลาในการตรวจสอบความขัดแย้งในการปฏิบัติงานภายในหน่วยงานหรือระหว่างหน่วยงานกับกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับประโยชน์จากโครงการในทางตรงกันข้าม หากโครงการมีระบบติดตามที่ดีแล้วจะก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการใช้ต้นทุน (Cost-effective) ดำเนินงาน ต่าง ๆ ยกตัวอย่างเช่น การระบุปัญหาที่เกิดขึ้นในโครงการ และการเสนอแนวทางแก้ปัญหาการ ติดตามความสามารถในการเข้าถึงโครงการของกลุ่มเป้าหมาย การติดตามประสิทธิภาพในการดำเนินงานของส่วนต่าง ๆ ในโครงการและการเสนอวิธีการปรับปรุงการดำเนินงาน

ความสำคัญของการประเมินผล การประเมินผลนั้น เป็นสิ่งหนึ่งที่สำคัญสำหรับการดำเนินการ เช่นเดียวกับการติดตามเพราะ ผลที่ได้จากการประเมินจะใช้ในการปรับปรุง แก้ไข การขยายขอบเขต หรือการยุติการดำเนินการ ซึ่งขึ้นอยู่กับ วัตถุประสงค์ของการประเมิน การประเมินผลแผนงานจึงเป็นสิ่งที่บ่งชี้ว่าแผนงานที่กำหนดไว้ ได้มีการปฏิบัติหรือไม่ อย่างไร อันเป็นตัวชี้วัดว่าแผนหรือโครงการที่ได้ดำเนินการไปแล้วนั้น ให้ผลเป็นอย่างไร นำไปสู่ความสำเร็จตามแผนงานที่กำหนดไว้หรือไม่ อีกทั้งการติดตามและประเมินผล ยังเป็นการตรวจสอบว่ามีความ สอดคล้องกับการใช้ทรัพยากร (งบประมาณ) เพียงใด ซึ่งผลที่ได้จากการติดตามและประเมินผล ถือเป็นข้อมูล ข้อเสนอแนะ (Feedback) ที่สามารถนำไปใช้ในการปรับปรุงและการตัดสินใจต่อไป นอกจากนี้การประเมินผลยัง ถือเป็นกระบวนการตัดสินใจคุณค่า และการตัดสินใจอย่างมีหลักเกณฑ์โดยใช้ข้อมูลที่เกิดขึ้นอย่างเป็นระบบมีความเที่ยงตรง เชื่อถือได้

#### 4.2 วิธีการติดตามและประเมินผล

การติดตาม (Monitoring) เป็นการติดตามเพื่อให้ทราบความก้าวหน้าในการดำเนินงาน ตามโครงการต่าง ๆ ที่ได้รับงบประมาณและได้บรรจุไว้ในแผนการดำเนินงานประจำปี และในกรณีที่พบปัญหา อุปสรรคในการดำเนินงาน จะได้พิจารณาแนวทางในการแก้ไขปรับปรุงให้โครงการต่าง ๆ ให้สำเร็จลุล่วงไปได้ อย่างมีประสิทธิภาพ

การประเมินผล (Evaluation) เป็นการรวบรวมผลการติดตามความก้าวหน้าของ โครงการและการประเมินผลโครงการของทุกส่วนราชการ เพื่อวิเคราะห์และประเมินผลการดำเนินงานเพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาพัฒนาปรับปรุงการดำเนินงานโครงการนั้น ๆ และเป็นข้อมูลประกอบการจัดทำแผนพัฒนาและ ตั้งงบประมาณในปีต่อไป โดยมีการประเมินผลเป็น 2 ประเภท ได้แก่

1. การประเมินผลเชิงปริมาณ เป็นการประเมินผลความสำเร็จในการดำเนินงานและการใช้งบประมาณในแต่ละโครงการ โดยพิจารณาจากเป้าหมาย ของโครงการที่ได้กำหนดไว้ในแผนดำเนินงาน และจำนวนงบประมาณที่ได้ใช้จ่ายจริง
2. การประเมินผลเชิงคุณภาพ เป็นการประเมินผลสำเร็จของโครงการที่มีลักษณะเป็นการประเมินผลความสำเร็จของเป้าหมาย เชิงคุณภาพที่ได้กำหนดไว้ในแผนพัฒนามหาวิทยาลัย

### 4.3 เครื่องมือที่ใช้ในการติดตามประเมินผล

การติดตาม (Evaluation) การติดตาม ทำให้ทราบว่าขณะนี้ได้มีการการปฏิบัติตามแผนยุทธศาสตร์ถึงระยะใดแล้ว มหาวิทยาลัยมีระบบ E-Budget ในการติดตามโครงการตามแผนปฏิบัติการ ซึ่งเป็นระบบสารสนเทศที่ช่วยให้หน่วยงานสามารถติดตามได้ว่าการดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์มีการดำเนินการในช่วงใดตรงกำหนดระยะเวลาที่กำหนดไว้หรือไม่ งบประมาณที่ได้รับสามารถบริหารจัดการให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้มากเพียงใด โดยมีแผนปฏิบัติการก็จะเป็นเครื่องมือสำคัญในการติดตามผลการดำเนินงานดังได้กล่าวมาแล้ว

การประเมินผล (Evaluation) การประเมินผลแผนยุทธศาสตร์ จำเป็นต้องมีเกณฑ์มาตรฐาน (Standard criteria) และตัวชี้วัด (Indicators) เพื่อใช้เป็นกรอบในการประเมินเพื่อให้เกิดความชัดเจน เป็นระบบ มีมาตรฐานและเป็นที่ยอมรับ โดยประกอบด้วยเกณฑ์ที่สำคัญ ใน 2 ระดับ คือเกณฑ์การประเมินหน่วยงาน และเกณฑ์การประเมินโครงการ ซึ่งสรุปได้ดังนี้

### 4.4 เกณฑ์มาตรฐานและตัวชี้วัดการประเมินผลโครงการ

การประเมินผลโครงการ จำเป็นต้องมีเกณฑ์และตัวชี้วัดเพื่อเป็นเครื่องมือกำหนดกรอบทิศทางในการวิเคราะห์และประเมินผลโครงการ ประกอบด้วยเกณฑ์ที่สำคัญ 8 เกณฑ์ ด้วยกันคือ

#### 1. เกณฑ์ความก้าวหน้า (Progress)

เป็นการพิจารณาเปรียบเทียบผลของการดำเนินกิจกรรมกับเป้าหมายที่กำหนดตามแผน การประเมินความก้าวหน้ามุ่งที่จะตอบคำถามว่า การดำเนินกิจกรรมตามโครงการสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่กำหนดหรือไม่ เป็นไปตามกรอบเวลาหรือไม่และประสบกับปัญหาอุปสรรคอะไรบ้าง ประกอบด้วยตัวชี้วัด 4 ประการ คือ

1.1 ผลผลิตเทียบกับเป้าหมายรวมในช่วงเวลา เป็นการดูสัดส่วนของผลผลิต (Outputs) ของโครงการว่าบรรลุเป้าหมายมากน้อยเพียงใด อาทิ ความยาวของถนนที่สร้างได้ จำนวนแหล่งน้ำ ขนาดย่อยเพื่อการเกษตร สัดส่วนปริมาณการงานการก่อสร้าง เทียบกับเป้าหมายรวมในช่วงเวลาที่กำหนด

1.2 จำนวนกิจกรรมแล้วเสร็จ เนื่องจากโครงการประกอบด้วยชุดกิจกรรมต่าง ๆ มากมาย จึงจำเป็นต้องมีตัวชี้วัดความก้าวหน้า โดยพิจารณาจำนวนกิจกรรมและประเภทของกิจกรรมที่ได้ดำเนินการไปแล้ว ทั้งกิจกรรมหลัก กิจกรรมพื้นฐาน กิจกรรมรอง และกิจกรรมเสริม ในช่วงระยะเวลา อาจเป็นสัปดาห์ เดือน ไตรมาส หรือระยะของโครงการ (Phase)

1.3 ทรัพยากรที่ใช้ไปในช่วงเวลา เป็นตัวชี้วัดความก้าวหน้าของการใช้ทรัพยากรในโครงการ ซึ่งครอบคลุมด้านงบประมาณโครงการ ได้แก่ งบประมาณที่ใช้ไป งบประมาณที่อยู่ระหว่างผูกพัน เงินงวดและแผนการใช้จ่ายงบประมาณโครงการ และอัตราการใช้บุคลากรสัมพันธ์กับเวลา ในรูปของคน – วัน (Man – day) หรือ คน เดือน (Man – month)

1.4 ระยะเวลาที่ใช้ไป เป็นตัวชี้วัดความก้าวหน้าเพื่อดูว่าใช้เวลาไปเท่าใดแล้ว และเหลือระยะเวลาอีกเท่าใดจึงจะครบกำหนดแล้วเสร็จ โดยจะสามารถใช้เป็นเกณฑ์ประเมินและควบคุมกิจกรรมให้บรรลุตามเป้าหมายด้านเวลา และเพื่อทราบถึงระยะเวลาที่ต้องใช้จริงเพื่อให้บรรลุเป้าหมายรวม

## 2. เกณฑ์ประสิทธิภาพ (Efficiency)

การประเมินประสิทธิภาพเป็นการเปรียบเทียบผลลัพธ์ที่ได้ กับทรัพยากรที่ใช้ไปใน การดำเนินงาน ทรัพยากรที่ใช้นอกจากงบประมาณแล้ว ยังหมายรวมถึงทรัพยากรมนุษย์ ทรัพยากรทางการจัดการและเวลาที่ใช้ไปในการดำเนินงาน ประกอบด้วยตัวชี้วัด 4 ประการ คือ

2.1 สัดส่วนผลผลิตต่อค่าใช้จ่าย เป็นตัวชี้วัดประสิทธิภาพการใช้ทรัพยากรทางการเงิน ของโครงการ เพื่อให้ได้ผลผลิตที่เหมาะสมและคุ้มค่ากับการลงทุน ซึ่งจะช่วยให้เกิดการใช้จ่ายเป็นไป อย่างมีประสิทธิภาพ สมประโยชน์ ลดค่าใช้จ่ายและประหยัดต้นทุนการผลิต

2.2 ผลผลิตต่อกำลังคน เป็นตัวชี้วัดประสิทธิภาพการผลิตต่อบุคลากรหรือเจ้าหน้าที่โครงการ ซึ่งนอกจากจะเป็นตัวชี้ถึงประสิทธิภาพแล้วการดำเนินงานแล้ว ยังแสดงถึงสมรรถนะ และศักยภาพของทรัพยากรบุคคลในการดำเนินโครงการ และจะเป็นแนวทางในการปรับขนาดกำลังคน ที่เหมาะสมในการดำเนินกิจกรรม และการเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรในระยะยาวอีกด้วย

2.3 ผลผลิตต่อหน่วยเวลา เป็นตัวชี้วัดประสิทธิภาพการผลิตในช่วงเวลา อาทิ จำนวน ครัวเรือนที่ได้รับการอบรมอาชีพเสริมนอกภาคเกษตรต่อเดือน จำนวนนักเรียนที่เข้าเรียนต่อตามโครงการขยายโอกาสทางการศึกษาในแต่ละปี จำนวนผู้ประกอบการรายย่อยที่ได้รับการส่งเสริมการลงทุนในแต่ละช่วงไตรมาส

2.4 การประหยัดทรัพยากรการจัดการ เป็นตัวชี้วัดความสามารถของโครงการในการประหยัด ทรัพยากรทางการบริหารจัดการ อาทิ การปรับลดค่าใช้จ่ายที่ไม่จำเป็นในการดำเนินโครงการ การตัดทอนขั้นตอนการปฏิบัติซึ่งส่งผลต่อการลดค่าใช้จ่ายของโครงการ การประหยัดค่าพลังงานและค่าสาธารณูปการคิดเป็นร้อยละของค่าใช้จ่ายรวม

## 3. เกณฑ์ประสิทธิผล (Effectiveness)

การประเมินประสิทธิผล เป็นเกณฑ์พิจารณาระดับการบรรลุวัตถุประสงค์เฉพาะด้าน โดยดูจากผลลัพธ์จากการดำเนินงาน ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงของประชากรกลุ่มเป้าหมายตามโครงการ ประกอบด้วยตัวชี้วัด 4 ประการ คือ

3.1 ระดับการบรรลุเป้าหมาย เป็นตัวชี้วัดว่าโครงการบรรลุเป้าหมายด้านใดบ้างและ การบรรลุเป้าหมายส่งผลต่อประชากรเป้าหมายอย่างไร โดยสามารถวัดการเปลี่ยนแปลงในเชิงปริมาณและคุณภาพของประชากรเป้าหมาย อาทิ การบรรลุเป้าหมายด้านเศรษฐกิจ สังคม

3.2 ระดับการมีส่วนร่วม เป็นตัวชี้วัดความสำเร็จโดยให้ความสำคัญกับมิติการมีส่วนร่วม โดยสามารถอธิบายความสัมพันธ์เชิงเหตุผลได้ว่าการมีส่วนร่วมของประชาชนส่งผลต่อระดับความสำเร็จมากน้อยเพียงไร และโครงการจะปรับปรุงส่งเสริมการมีส่วนร่วมได้อย่างไร ระดับการมีส่วนร่วมสามารถวัดจาก จำนวนประชากร ความถี่ระดับและกิจกรรม ซึ่งครอบคลุมการร่วมตัดสินใจ วางแผนและ ติดตามผล

3.3 ระดับความพึงพอใจ เป็นเกณฑ์วัดระดับการยอมรับ โดยอาจพิจารณาจากสัดส่วนของประชากรเป้าหมายที่พึงพอใจกับบริการของรัฐ สัดส่วนของครัวเรือนที่พอใจการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่โครงการ ระดับความพึงพอใจในมาตรการตามโครงการ

3.4 ความเสี่ยงของโครงการ เป็นตัวชี้วัดประสิทธิผลเพื่อดูว่าโครงการมีความเสี่ยง ในการบรรลุเป้าหมายด้านใดด้านหนึ่งหรือเป้าหมายรวมของโครงการหรือไม่ ซึ่งค่าความเสี่ยงจะประเมินจากการเปลี่ยนแปลงสถานะแวดล้อมของโครงการ ทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและสิ่งแวดล้อม ทั้งระยะสั้นและระยะยาว

#### 4. เกณฑ์ผลกระทบ (Impacts)

เป็นการพิจารณาผลกระทบโดยรวมต่อประชากรกลุ่มเป้าหมาย ชุมชน สังคมและหน่วยงานในภาพรวม เป็นผลกระทบระยะยาว ผลกระทบอาจมีทั้งที่มุ่งหวัง (Intended impacts) และผลกระทบที่ไม่ได้มุ่งหวัง (Unintended impacts) ซึ่งอาจเป็นผลด้านบวกหรือด้านลบก็ได้ ประกอบด้วยตัวชี้วัด 3 ประการ คือ

4.1 คุณภาพชีวิต เป็นตัวชี้วัดผลกระทบต่อการพัฒนาหรือยกระดับคุณภาพชีวิตของประชากรกลุ่มเป้าหมาย อาทิ รายได้ ความเป็นอยู่ โอกาสทางการศึกษา การมีงานทำ สุขอนามัย สภาพแวดล้อมของครัวเรือนชุมชน โดยสามารถวัดจากสัดส่วนครัวเรือนหรือประชากรที่ได้รับบริการจากโครงการพัฒนาที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตที่ดี หรือมาตรฐานการดำรงชีพ

4.2 ทศนคติและความเข้าใจ เป็นตัวชี้วัดผลกระทบโดยมุ่งเรื่องทัศนคติและความเข้าใจของประชากรกลุ่มเป้าหมายที่มีต่อโครงการ โดยสามารถวัดระดับ (Scale) ทั้งเชิงบวกและลบต่อตัวโครงการเอง โดยเฉพาะวัตถุประสงค์และมาตรการนโยบายผลประโยชน์ของโครงการ ความพึงพอใจในการรับบริการ และทัศนคติต่อผู้บริหารและเจ้าหน้าที่โครงการ

4.3 การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม เป็นตัวชี้วัดผลกระทบโดยให้ความสำคัญเรื่อง การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของกลุ่มเป้าหมาย โดยเปรียบเทียบระยะก่อนและหลังมีโครงการ อาทิ สัดส่วนของครัวเรือนที่ยอมรับเทคโนโลยีการผลิตที่รักษาสีสิ่งแวดล้อม จำนวนเกษตรกรที่ทำการเกษตร แบบธรรมชาติมากยิ่งขึ้น การปฏิบัติของใช้รถยนต์โดยเคารพกฎจราจรมากขึ้น การออกมาใช้สิทธิเลือกตั้งมากขึ้น และลดละพฤติกรรมการซื้อสิทธิขายเสียง การลดพฤติกรรมการประพาศมิชอบในการปฏิบัติหน้าที่

## 5. เกณฑ์ความสอดคล้อง (Relevance)

เกณฑ์การประเมินความสอดคล้องมุ่งพิจารณาว่าวัตถุประสงค์ของโครงการสอดคล้องกับความต้องการหรือสามารถแก้ไขปัญหาตามที่กำหนดไว้แต่ต้นหรือไม่ ซึ่งจำเป็นต้องมีการประเมิน ความต้องการที่แท้จริง ตลอดจนจะต้องตอบคำถามด้วยว่า แนวทางและกลยุทธ์ที่ใช้ในการดำเนินงานสอดคล้องกับการแก้ไขปัญหาที่เป็นจริงได้หรือไม่ ประกอบด้วยตัวชี้วัดที่สำคัญ 3 ประการ คือ

5.1 ประเด็นปัญหาหลัก ซึ่งพิจารณาจากจำนวนเรื่องหรือประเด็นปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้น ทั้งที่ได้รับการแก้ไขแล้วและที่ยังไม่สามารถแก้ไข รวมถึงการจัดลำดับความสำคัญของปัญหาตาม ความเร่งด่วนตามความรุนแรงของปัญหา

5.2 มาตรการหรือกลยุทธ์ในการแก้ไขปัญหา เป็นตัวชี้วัดความสอดคล้องกับการแก้ไขปัญหา ซึ่งเป็นมาตรการทั้งระยะสั้นและระยะยาว โดยสามารถดูได้จากมาตรการที่ผู้บริหารโครงการ นำมาใช้ตลอดช่วงระยะเวลาของการดำเนินโครงการ และความสอดคล้องกับปัญหาหลัก

5.3 ความต้องการหรือข้อเรียกร้องของประชากรกลุ่มเป้าหมาย เป็นตัวชี้วัดถึงความต้องการของผู้รับบริการในการแก้ไขปัญหาที่ประสบอยู่ อาทิ ค่าร้องเรียน ข้อร้องทุกข์ ให้แก้ไขปัญหาเพื่อสนองตอบประชากรกลุ่มเป้าหมายตามโครงการที่ไม่ได้รับผลประโยชน์จากการดำเนินโครงการ หรือได้รับ ความเสียหายจากการดำเนินโครงการซึ่งจะเป็นตัวชี้วัดความสอดคล้องในการดำเนินโครงการและสนองตอบต่อความต้องการของประชากรเป้าหมาย

## 6. เกณฑ์ความยั่งยืน (Sustainability)

เป็นเกณฑ์การพิจารณาที่สืบเนื่องมาจากความสอดคล้อง โดยพิจารณาระดับความต่อเนื่อง ของกิจกรรมว่าจะสามารถดำเนินต่อไปได้โดยไม่มีค่าใช้จ่ายประมาณจากภายนอกโครงการ ความสามารถในการเลี้ยงตัวเองได้ นอกจากนี้ยังหมายถึงรวมถึงความสามารถในการขยายกิจกรรมไปยังพื้นที่แห่งใหม่ ประกอบด้วยตัวชี้วัดที่สำคัญ 3 ประการ คือ

6.1 ความอยู่รอดด้านเศรษฐกิจ (Economic viability) เกี่ยวข้องกับการจัดการทรัพยากรทางการเงินของโครงการ อาทิ จำนวนงบประมาณของโครงการ แผนการใช้จ่ายงบประมาณ ภาระผูกพัน สัดส่วนค่าใช้จ่ายเทียบกับผลผลิตที่ได้ ปริมาณเงินทุนสำรอง แหล่งสนับสนุนงบประมาณ ปริมาณงบประมาณหรือเงินทุนหมุนเวียนจำนวน และขนาดกองทุนดำเนินโครงการ ซึ่งเป็นตัวบ่งชี้ถึงความอยู่รอดทางเศรษฐกิจของโครงการ

6.2 สมรรถนะด้านสถาบัน (Institutional capacity) เป็นตัวชี้วัดความสามารถของหน่วยงาน ในการบริหารโครงการ การพัฒนาองค์กรประชาชน การมีส่วนร่วมของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ระดับการมีส่วนร่วมของประชากรกลุ่มเป้าหมายในกระบวนการตัดสินใจ การวางแผนงานและบริหารโครงการ และการปรับปรุงระเบียบวิธีการปฏิบัติที่เอื้อต่อการดำเนินโครงการ

6.3 ความเป็นไปได้ในการขยายผล เป็นตัวชี้วัดความยั่งยืนโดยพิจารณาความสามารถในการพึ่งตัวเอง โอกาสและช่องทางในการขยายผลการดำเนินโครงการกรณีโครงการประสบผลสำเร็จด้วยดี ทั้งการขยายผลตามแนวราบ กล่าวคือ การเพิ่มกิจกรรมโครงการ การเพิ่มจำนวนประชากรเป้าหมาย การขยายกำลังผลิต



ของโครงการเดิมและการขยายผลในแนวคิด ได้แก่ การขยายพื้นที่โครงการ การขยายเครือข่ายโครงการออกไป ทั่วภูมิภาค และการยกระดับโครงการเป็นระดับชาติ

## 7. เกณฑ์ความเป็นธรรม (Equity)

เป็นเกณฑ์ที่มุ่งให้เกิดความเป็นธรรมในสังคม (Social equity) โดยพิจารณาถึงผลลัพธ์และผลกระทบจากการดำเนินโครงการ โดยยึดหลักการว่าประชากรกลุ่มเป้าหมายจะได้รับหลักประกัน เรื่องความเป็นธรรม ความเสมอภาค ความทั่วถึง ในการรับบริการ การจัดสรรคุณค่า (Values) และการกระจายผลตอบแทนที่เสมอภาคเท่าเทียมกัน ประกอบด้วยตัวชี้วัด 3 ประการ คือ

7.1 ความเป็นธรรมระหว่างกลุ่มอาชีพ เป็นตัวชี้วัดความเป็นธรรมโดยให้ความสำคัญทุกกลุ่มย่อยในสังคม อาทิ ความเป็นธรรมในการจัดสรรทรัพยากรแหล่งน้ำแก่กลุ่มเกษตรและกลุ่มอาชีพอื่น การจัดหาตำแหน่งให้กับผู้ว่างงานและผู้ถูกเลิกจ้าง มาตรการลดผลกระทบทางสังคมปัญหาวิกฤติเศรษฐกิจที่จัดให้แก่ประชากรทุกสาขาอาชีพ

7.2 ความเป็นธรรมระหว่างเพศ เป็นตัวชี้วัดที่ให้ความสำคัญเรื่องความเป็นธรรมระหว่างเพศ ซึ่งเป็นตัวชี้วัดที่มีความสำคัญมากขึ้นในการประเมินโครงการพัฒนา โดยดูว่าการดำเนินโครงการให้ความเสมอภาคระหว่างเพศ หรือมีการเลือกปฏิบัติระหว่างเพศ (Gender discrimination) หรือไม่ โดยสามารถพิจารณาเรื่องความเท่าเทียมในโอกาส บทบาทระหว่างหญิง/ชาย การปฏิบัติที่เคารพสิทธิ ของสตรี

7.3 ความเป็นธรรมระหว่างชนรุ่น (Intergenerational equity) เป็นตัวชี้วัดที่เน้นความเป็นธรรมระหว่างชนรุ่น ระหว่างชนรุ่นปัจจุบันและชนรุ่นอนาคต (Future generation) ซึ่งอาจเกี่ยวข้องกับการจัดสรรและใช้ประโยชน์ทรัพยากรธรรมชาติ การจัดหาพลังงาน โครงการพัฒนาขนาดใหญ่ โครงการที่อาจก่อให้เกิดผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม และผลกระทบด้านสังคม โดยคำนึงถึงชนรุ่นอนาคตซึ่งจะเป็นผู้ได้รับผลกระทบจากการตัดสินใจและการดำเนินโครงการในปัจจุบัน

## 8. เกณฑ์ความเสียหายของโครงการ (Externalities)

เป็นเกณฑ์ที่สำคัญในการประเมินโครงการเพื่อเป็นหลักประกันว่าการดำเนินโครงการ จะไม่ก่อให้เกิดความเสียหายหรือผลกระทบด้านลบต่อสังคม หรือชุมชน ประกอบด้วยตัวชี้วัดที่สำคัญ 3 ประการ คือ

8.1 ผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม เป็นตัวชี้วัดความเสียหายด้านสิ่งแวดล้อม ซึ่งเป็นผลจากการดำเนินโครงการ โดยเป็นการวัดและประเมินเปรียบเทียบผลที่เกิดขึ้นจริงกับการศึกษาผลกระทบ ด้านสิ่งแวดล้อม (Environmental Impact Assessment – EIA) ในช่วงก่อนทำโครงการ เพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้อง ทุกฝ่ายรับผิดชอบ และมีการชดเชยความเสียหายจากผลกระทบในลักษณะที่เหมาะสมและเป็นธรรม แก่ผู้เสียหาย เพื่อเป็นหลักประกันความเสี่ยงให้กับสังคม และเป็นมาตรฐานทางจริยธรรมของผู้อนุมัติและ ผู้ดำเนินโครงการ

8.2 ผลกระทบด้านเศรษฐกิจ เป็นตัวชี้วัดผลกระทบหรือความเสียหายทางด้านเศรษฐกิจที่เกิดจากโครงการพัฒนาของรัฐ ในลักษณะของผลกระทบภายนอก (Externalities) ซึ่งสร้างภาระให้กับประชาชน

และชุมชนโดยรอบที่ต้องแบกรับค่าใช้จ่ายเป็นต้นทุนทางสังคม (Social costs) ที่ต้องเสียไป อาทิ พื้นที่การเกษตรที่ถูกน้ำท่วมเสียหายจากโครงการสร้างเขื่อน

8.3 ผลกระทบด้านสังคมและวัฒนธรรม เป็นตัวชี้วัดความเสียหายที่เกิดจากการดำเนินโครงการและผลกระทบด้านสังคมและวัฒนธรรมของชุมชน อาทิ การดำเนินงานที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง การสูญเสียโครงสร้าง แบบแผนและวิถีการดำเนินชีวิตที่ดี ความเสื่อมถอยของขนบธรรมเนียม วัฒนธรรม ความเชื่อ ความเอื้ออาทร ความร่วมมือและความช่วยเหลือเกื้อกูลของชุมชนดั้งเดิม

เกณฑ์และตัวชี้วัดดังกล่าวข้างต้นสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการประเมินผลโครงการ ซึ่งครอบคลุมมิติ ด้านเศรษฐกิจ สังคม มิติด้านการบริหารจัดการ มิติด้านทรัพยากร และมิติด้านสิ่งแวดล้อม เกณฑ์และตัวชี้วัดจะเป็นประโยชน์ในการติดตามและประเมินผลโครงการ ในลักษณะที่เป็นพลวัตร ในทุกขั้นตอนของกระบวนการโครงการ เพื่อวัดถึงความสำเร็จและความล้มเหลวของโครงการพัฒนาต่าง ๆ ซึ่งในทางปฏิบัติจำเป็นต้องนำมาปรับใช้ให้เหมาะสมกับลักษณะโครงการ โดยกำหนดและวัดตัวแปรเฉพาะเพื่อประมวลเป็นตัวชี้วัดรวม (Composite indicators) ของแต่ละโครงการต่อไป



## ส่วนที่ 5

### แนวทางการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร

#### กองแผนงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 – 2569

##### นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล กองแผนงาน มหาวิทยาลัยพะเยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 – 2569

กองแผนงาน มหาวิทยาลัยพะเยา ได้ตระหนักถึงความสำคัญของนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากรของกองแผนงาน ให้มีศักยภาพ ทักษะ ความรู้ คุณธรรม และจริยธรรมในการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแผนยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561 – 2580) แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579 มาตรฐานการศึกษาของชาติ พ.ศ. 2561 มาตรฐานการอุดมศึกษา พ.ศ. 2561 แผนอุดมศึกษาระยะยาว 20 ปี พ.ศ. 2561 – 2580 รวมทั้งสอดคล้องกับการจัดกลุ่มสถาบันอุดมศึกษา ตามพระราชบัญญัติการอุดมศึกษา พ.ศ. 2562 และกฎกระทรวงการจัดกลุ่มสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2564 ที่มีเป้าหมายในการพลิกโฉมมหาวิทยาลัยให้สอดคล้องกับการพลิกโฉมประเทศ (Reinvent the nation) เพื่อสร้างและพัฒนาคนในศตวรรษที่ 21 ในด้านการขับเคลื่อนการผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพและด้านขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยไปสู่ Research University เพื่อพัฒนาชุมชน สังคม และสนองตอบต่อภาคเศรษฐกิจในเชิงพาณิชย์อย่างเป็นรูปธรรม ภายใต้แผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. 2565 – 2569 ยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยพะเยา ที่ 5 การพัฒนาระบบบริหารจัดการที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และมีธรรมาภิบาล เป้าประสงค์ที่ 5.1 การพัฒนาคุณภาพองค์กรเพื่อความเป็นเลิศ เป้าประสงค์ที่ 5.2 การบริหารงานมีธรรมาภิบาล และความโปร่งใสอย่างยั่งยืน เป้าประสงค์ที่ 5.3 สภาพแวดล้อมของบุคลากรเกื้อหนุนและมีประสิทธิภาพ เป้าประสงค์ที่ 5.4 บรรยากาศการทำงานของบุคลากร (WORKFORCE Climate) เป้าประสงค์ที่ 5.5 ความผูกพันของบุคลากร (Workforce Engagement) เป้าประสงค์ที่ 5.6 วัฒนธรรมองค์กร (Organizational Culture) เป้าประสงค์ที่ 5.7 ผลการปฏิบัติงานและการพัฒนาที่ดีและมีประสิทธิภาพ (PERFORMANCE Management and Development)

นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 จัดทำขึ้นโดยใช้กระบวนการวางแผนเชิงกลยุทธ์ ตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) ได้ระบุถึง ค่านิยมร่วมของมหาวิทยาลัยพะเยา "UP" นิยามมาจาก U : Unity ทำงานแบบบูรณาการ ร่วมมือกันมุ่งสู่เป้าหมาย และ P: Professional ทำงานอย่างมืออาชีพ เพื่อคุณภาพและมาตรฐาน เพื่อเป็นการหล่อหลอมรวมใจของบุคลากรกองแผนงานให้มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพจนบรรลุผลสำเร็จร่วมกันตามค่านิยมองค์กรของมหาวิทยาลัยพะเยา นั้น กองแผนงาน มหาวิทยาลัยพะเยา จึงได้จัดโครงการพัฒนาองค์ความรู้เพื่อสร้างความเป็นเลิศ เพื่อการพัฒนาค่านิยมร่วมขององค์กร เพื่อสร้างความรู้และแรงบันดาลใจขับเคลื่อนในการสานความคิดสร้างสรรค์สู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูงสุด ตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นไปตามกฎ ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ การวางแผนกำลังคน การสรรหา

บุคลากรเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน การพัฒนาบุคลากร การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน

## แนวทางการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร กองแผนงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 – 2569

การนำแผนพัฒนาบุคลากร กองแผนงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ไปสู่การปฏิบัติ จำเป็นต้องให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานให้มีความสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยพะเยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 – 2567 ให้เป็นไปตามประเด็นยุทธศาสตร์กลยุทธ์ มาตรการ และตัวชี้วัดของมหาวิทยาลัย ที่กำหนดเป็นแนวทางไว้เพื่อพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย รวมทั้งมีการติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามแผนอย่างเป็นระบบเพื่อให้เกิดผลในทางปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม มีการกำหนดแนวทาง การนำแผนการพัฒนาบุคลากร ระยะ 5 ปี (2563-2567) ไปสู่การปฏิบัติโครงการ/กิจกรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าว จึงกำหนดแนวทางการนำแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ดังนี้

1. สร้างความเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 โดยจัดทำแนวทางการสื่อสาร และประชาสัมพันธ์ เพื่อสร้างความเข้าใจในภารกิจ เป้าหมาย และโครงการ/กิจกรรมให้กับบุคลากรของหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัย ได้ทราบถึงบทบาทความรับผิดชอบของตนที่จะสนับสนุนการดำเนินงาน ตามแผนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

2. มีการกำกับติดตามการดำเนินงานโครงการ/กิจกรรมของหน่วยงาน ให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 และสามารถประเมินผลได้อย่างเป็นรูปธรรมการติดตามและประเมินผลแผนการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 การติดตาม ประเมินผลเป็นเครื่องมือสำคัญที่จะให้การดำเนินงาน บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้ในแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อให้ทุกหน่วยงานได้ทราบถึงความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการดำเนินงานตามแผนจึงมีการกำกับติดตามและประเมินผล ดังนี้

3. รายงานผลการดำเนินงานประจำปีเสนอต่อมหาวิทยาลัยพิจารณา เพื่อเป็นการติดตามประเมินผลผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

4. การนำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 เป็นส่วนหนึ่งสำหรับเข้ารับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ประจำปี

5. การนำผลประเมินการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนากระบวนการทำงานสู่ความเป็นเลิศ (EdPEX)

4. การประเมินผลการดำเนินงานตามแผนของทุกหน่วยงาน เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงแผนของแต่ละหน่วยงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ในปีถัดไป

5. รายงานผลการดำเนินงานตามแผนต่อที่มหาวิทยาลัยเพื่อนำผลการประเมินมาทบทวนและปรับปรุงแผนพัฒนาบุคลากรในปีต่อไป