



**รายงานผลการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์
การพัฒนาศักยภาพมหาวิทยาลัยพะเยา
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566**



กองการเจ้าหน้าที่

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒน
บุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์บุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา

แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์บุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 – 2569 จัดทำขึ้นเพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ภายใต้กรอบแผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยพะเยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 – 2569 ให้มีความเชื่อมโยง สอดคล้อง และเป็นไปในทิศทางเดียวกับแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย นโยบายของผู้บริหาร ตลอดจนสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปทั้งภายในและภายนอกองค์กร

กองการเจ้าหน้าที่ จึงได้กำหนดแผนยุทธศาสตร์ที่มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนามหาวิทยาลัยพะเยา นโยบายและวิสัยทัศน์ของอธิการบดีมหาวิทยาลัยพะเยา ที่มีเป้าหมายในการพัฒนาคน พัฒนางาน สร้างและพัฒนาคนในศตวรรษที่ 21 ให้มีระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพและก่อให้เกิดประสิทธิผล บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร รวมทั้งพัฒนาระบบการบริหารจัดการในหน่วยงาน ทั้งด้านการพัฒนาระบบบริหารงานบุคคล การบริการที่ดี การจัดกิจกรรม โครงการที่ มุ่งเน้นสมรรถนะบุคลากร กองการเจ้าหน้าที่ จึงได้กำหนดแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์บุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. 2565-2569 โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

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

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาระบบบริหารจัดการที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และมีธรรมาภิบาล

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	มาตรการ	ตัวชี้วัด		ข้อมูลการดำเนินงาน	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
			ผลผลิต (Output)	2566			
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 การวิเคราะห์อัตรากำลัง	1 (AD)	อัตรากำลังบุคลากรมหาวิทยาลัย	การวิเคราะห์อัตรากำลังบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา	มีระบบวิเคราะห์อัตรากำลัง https://smarthr.up.ac.th/smart/Main/Expert
			1.2 การจัดทำแบบบรรยายลักษณะงาน (Job Description)	1 (AD)	มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	โครงการอบรมให้ความรู้การจัดทำแบบบรรยายลักษณะงาน (JD)	อยู่ระหว่างการจัดทำระบบ
			1.3 การประเมินผลการปฏิบัติงาน	1 (AD)	1. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยพะเยาว่าด้วย การบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2563 2. ประกาศมหาวิทยาลัยพะเยา เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. 2564 3. ประกาศมหาวิทยาลัยพะเยา เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2564	การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยตามกระบวนการและหลักเกณฑ์ที่มหาวิทยาลัยกำหนด	ทำการประเมินผลการปฏิบัติงาน ในเดือนกรกฎาคม 2566

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	มาตรการ	ตัวชี้วัด		ข้อมูลการดำเนินงาน	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
			ผลผลิต (Output)	2566			
			<p>4. ประกาศมหาวิทยาลัยพะเยา เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการ ประเมินผลการปฏิบัติงานของ พนักงานมหาวิทยาลัย (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2565</p> <p>2. ระบบการพัฒนาทักษะและสมรรถนะบุคลากร</p> <p>2.1 การประเมินสมรรถนะ</p> <p>2.2 แผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (Individual Development Plan)</p> <p>2.3 เส้นทางการพัฒนาบุคลากร (Training Roadmap)</p> <p>2.4 โครงการอบรม (In-house Training)</p>	<p>1 (AD)</p> <p>1 (AD)</p> <p>1 (AD)</p> <p>≥7</p>	<p>ประกาศมหาวิทยาลัยพะเยา เรื่อง หลักเกณฑ์ และวิธีการ ประเมินความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็น สำหรับตำแหน่งหรือสมรรถนะ ทางการบริหาร พ.ศ. 2564</p> <p>มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง</p> <p>ปฏิทินโครงการประจำปี 2566</p>	<p>จัดทำระบบประเมิน ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่ จำเป็นสำหรับตำแหน่ง หรือสมรรถนะทางการ บริหาร</p> <p>การจัดทำ Training Roadmap และปฏิทิน โครงการประจำปี 2566</p> <p>รายละเอียดตาม เอกสารแนบท้าย (แผนการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566)</p>	<p>มีระบบประเมินความรู้ ความสามารถ ทักษะ และ สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับ ตำแหน่งหรือสมรรถนะ ทางการบริหาร</p> <p>https://smarthr.up.ac.th/smart/Main/Expert</p> <p>มีเส้นทางการพัฒนา บุคลากร (Training Roadmap) และปฏิทิน โครงการประจำปี 2566</p> <p>www.personnel.up.ac.th</p> <p>รายละเอียดตาม เอกสารแนบท้าย (แผนการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566)</p>

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	มาตรการ	ตัวชี้วัด		ข้อมูลการดำเนินงาน	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
			ผลผลิต (Output)	2566			
			3. ระบบการรับรองคุณวุฒิ (Certifications) หรือประกาศนียบัตรด้านทักษะความสามารถของบุคลากร	(AD)			
			3.1 แผนสนับสนุนทุนการศึกษา	1	พนักงานสายวิชาการที่มีคุณวุฒิต่ำกว่าระดับปริญญาเอก	การสนับสนุนทุนการศึกษา	มหาวิทยาลัยสนับสนุนทุนให้กับพนักงานมหาวิทยาลัย เพื่อศึกษาต่อ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ พร้อมทั้งขอรับการจัดสรรทุนไปยังหน่วยงานภายนอกจำนวน 121 คน
			3.2 แผนการไปศึกษาต่อของบุคลากร	1	พนักงานสายวิชาการที่มีคุณวุฒิต่ำกว่าระดับปริญญาเอก	การไปศึกษาต่อของบุคลากร	มีพนักงานสายวิชาการที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ ดังนี้ ระดับผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 15 ระดับรองศาสตราจารย์ จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 5
			4. ระบบความก้าวหน้าของบุคลากรในระดับต่าง ๆ (Staffing levels)	1 (AD)	ข้อบังคับมหาวิทยาลัยพะเยา ว่าด้วย คุณสมบัติหลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ (การขอ กำหนดตำแหน่งทางวิชาการ ทั่วไป) พ.ศ. 2565	1.โครงการจริยธรรม และจรรยาบรรณการ ทำวิจัย การเข้าสู่ ตำแหน่งทางวิชาการ 2.การเขียนหนังสือ/ ตำราเพื่อเข้าสู่ตำแหน่ง ของพนักงานสาย วิชาการ 3.การบริการสังคมกับ การขอตำแหน่งทาง วิชาการ	
			4.1 การพัฒนาพนักงานสายวิชาการเข้าสู่ตำแหน่งทาง วิชาการ				
			4.2 การพัฒนาพนักงานสายสนับสนุนเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้น	1 (AD)	ข้อบังคับมหาวิทยาลัยพะเยา ว่าด้วย การกำหนดระดับ ตำแหน่ง และการแต่งตั้ง พนักงานมหาวิทยาลัยสาย สนับสนุน ให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๖๔ และประกาศที่ เกี่ยวข้อง	1. โครงการนำเสนอ โครงร่างและพิจารณา ให้ทุนสนับสนุนการ วิจัยเพื่อการพัฒนา งานประจำ รุ่นที่ 10 2. โครงการพัฒนา ผลงานเพื่อเข้าสู่	มีพนักงานสายสนับสนุน เข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้น ระดับชำนาญการ จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 50

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	มาตรการ	ตัวชี้วัด		ข้อมูลการดำเนินงาน	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
			ผลผลิต (Output)	2566			
			5. ระบบการสรรหา ว่าจ้าง และดูแลบุคลากรใหม่ (New WORKFORCE Members)			ตำแหน่งของพนักงาน สายสนับสนุน 3. R2R Show UP 4. คลินิก ความก้าวหน้าของ พนักงานสายสนับสนุน	
			5.1 กระบวนการคัดเลือกบุคลากรใหม่	1 (AD)	คุณสมบัติของบุคลากรตาม ตำแหน่ง	1. ประกาศ มหาวิทยาลัยพะเยา เกี่ยวกับการรับสมัคร 2. กำหนดขั้นตอนการ คัดเลือกบุคลากร มหาวิทยาลัย	ได้บุคลากรที่มีคุณสมบัติ ตรงตามความต้องการ ของส่วนงาน โดยได้บรรจุ และแต่งตั้งพนักงาน มหาวิทยาลัย สาย วิชาการ จำนวน 9 คน และพนักงาน มหาวิทยาลัยสาย สนับสนุน จำนวน 40 คน
			5.2 การปฐมนิเทศบุคลากรใหม่	1 (AD)	พนักงานมหาวิทยาลัย สายวิชาการและสายสนับสนุน ที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง	โครงการปฐมนิเทศ บุคลากร ปี 2566	มีกำหนดจัดในเดือน สิงหาคม 2566
			5.3 ระบบพี่เลี้ยง	1 (AD)	พนักงานมหาวิทยาลัย สายวิชาการและสายสนับสนุน ที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง	การจัดทำระบบพี่เลี้ยง	อยู่ระหว่างศึกษาข้อมูล เพื่อกำหนดแนวทางระบบ พี่เลี้ยง
			6.ระบบสารสนเทศสนับสนุนการบริหารทรัพยากรบุคคล				
			6.1 ระบบวิเคราะห์อัตรากำลังบุคลากร	1	อัตรากำลังบุคลากร	วิเคราะห์อัตรากำลัง บุคลากร	มีระบบวิเคราะห์ อัตรากำลังบุคลากร https://smarthr.up.ac.th/smart/Main/Expert

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	มาตรการ	ตัวชี้วัด		ข้อมูลการดำเนินงาน	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
			ผลผลิต (Output)	2566			
			6.2 ระบบประเมินสมรรถนะบุคลากร	2	สมรรถนะบุคลากร	จัดทำระบบประเมินสมรรถนะบุคลากร	มีระบบประเมินสมรรถนะบุคลากร https://smarthr.up.ac.th/smart/Main/Expert
			6.3 ระบบยื่นขอกำหนดตำแหน่งบุคลากร	2	การยื่นขอกำหนดตำแหน่งบุคลากร	จัดทำระบบยื่นขอกำหนดตำแหน่งบุคลากร	มีระบบขอกำหนดตำแหน่งบุคลากร https://smarthr.up.ac.th/smart/Main/Expert
			6.4 ระบบสวัสดิการและสิทธิประโยชน์	4	สวัสดิการและสิทธิประโยชน์	จัดทำระบบสวัสดิการและสิทธิประโยชน์	มีระบบสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ (1) ระบบจองหอพักสวัสดิการ http://smarthr.up.ac.th/SalaryUP/Login.aspx (2) ระบบเบิกจ่ายสวัสดิการทั่วไป http://smarthr.up.ac.th/SalaryUP/Login.aspx (3) ระบบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ https://www.scbam.com/pvd (4) ระบบคำขอใช้รถยนต์ส่วนบุคคล http://smarthr.up.ac.th/SalaryUP/Login.aspx

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	มาตรการ	ตัวชี้วัด		ข้อมูลการดำเนินงาน	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
			ผลผลิต (Output)	2566			
	5.3.2 การเตรียมบุคลากรให้พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง	5.3.2.1 บริหารจัดการการเปลี่ยนแปลงด้านบุคลากร (WORKFORCE Change Management)	<p>มีการสร้างวัฒนธรรมองค์กรการเรียนรู้เปลี่ยนแปลงร่วมกัน</p> <p>สานความคิดสร้างจิตใจ (Ideasa and Thinking)</p> <p>[EdPEX 6.1], [EdPEX 5]</p> <p>1.สร้างค่านิยมร่วมให้เกิดขึ้นภายในองค์กร</p> <p>Unity การรวมกันเป็นหนึ่ง</p> <p>Professional การทำงานอย่างมืออาชีพ</p>	AD	การสร้างค่านิยมร่วมให้เกิดขึ้นภายในองค์กร	สอดแทรกค่านิยมร่วมในการดำเนินโครงการประจำปี 2566	ผู้เข้าร่วมโครงการทราบค่านิยมร่วมของมหาวิทยาลัย ผ่านสื่อและกิจกรรมหลักของโครงการ นอกจากนี้ยังมีประกาศมหาวิทยาลัยพะเยา เรื่อง ค่านิยมองค์กรในการทำงานของมหาวิทยาลัยพะเยา
	5.3.3 ส่งเสริมความก้าวหน้าตามสายงาน	5.3.3.1 ความสำเร็จในงาน (Work Accomplishment)	<p>มีระบบและกระบวนการทำงาน (Work process)</p> <p>ด้านการส่งเสริมความก้าวหน้าตามสายงาน</p> <p>[EdPEX 6.1], [EdPEX 5]</p> <p>1. ระบบและกลไกใช้ประโยชน์อย่างเต็มที่จากสมรรถนะหลักขององค์กร</p> <p>1. ระบบการพัฒนาตามแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล</p> <p>2. ระบบและกลไกการส่งเสริมสนับสนุนการมุ่งเน้นลูกค้าและธุรกิจ</p> <p>2.1 การพัฒนาบุคลากรตามเส้นทางการพัฒนา (Training Roadmap)</p>	1 (AD)	การดำเนินการจัดทำแนวทางการทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล	การจัดทำระบบการพัฒนาตามแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล	อยู่ระหว่างการดำเนินการจัดทำแนวทางการพัฒนาบุคลากรรายบุคคล
				1 (AD)	การพัฒนาบุคลากรในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 เป็นไปตามเส้นทางการพัฒนา (Training Roadmap)	โครงการประจำปี 2566	รายละเอียดตามเอกสารแนบท้าย (แผนการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566)

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	มาตรการ	ตัวชี้วัด		ข้อมูลการดำเนินงาน	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
			ผลผลิต (Output)	2566			
			3. ระบบและกลไกผลักดันให้ผลการดำเนินการที่เหนือกว่าความคาดหวัง 3.1 การพัฒนาพนักงานสายวิชาการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ	1 (AD)	ข้อบังคับมหาวิทยาลัยพะเยา ว่าด้วย คุณสมบัติหลักเกณฑ์ และวิธีการแต่งตั้งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ (การขอ กำหนดตำแหน่งทางวิชาการ ทั่วไป) พ.ศ. 2565	1.โครงการจริยธรรม และจรรยาบรรณการทำวิจัย การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ 2.การเขียนหนังสือ/ตำราเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งของพนักงานสายวิชาการ 3.การบริการสังคมกับการขอตำแหน่งทางวิชาการ	มีพนักงานสายวิชาการที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ ดังนี้ ระดับผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 15 ระดับรองศาสตราจารย์ จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 5
			3.2 การพัฒนาพนักงานสายสนับสนุนเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้น	1 (AD)	ข้อบังคับมหาวิทยาลัยพะเยา ว่าด้วย การกำหนดระดับตำแหน่ง และการแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน ให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๖๔ และประกาศที่เกี่ยวข้อง	ประชุมคณะกรรมการประเมินพิจารณาแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น	มีพนักงานสายสนับสนุนเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้น ระดับชำนาญการ จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 50
			3.3 การสนับสนุนการทำวิจัยเพื่อพัฒนางานประจำ (R2R)	1 (AD)	ประกาศมหาวิทยาลัยพะเยา เรื่อง หลักเกณฑ์การพิจารณาให้ทุนและขั้นตอนการขอรับทุนสนับสนุนการทำวิจัยเพื่อพัฒนางานประจำ พ.ศ. 2563	โครงการนำเสนอโครงร่างและพิจารณาให้ทุนสนับสนุนการวิจัยเพื่อพัฒนางานประจำ รุ่นที่ 10	โครงการนำเสนอโครงร่างและพิจารณาให้ทุนสนับสนุนการวิจัยเพื่อพัฒนางานประจำ รุ่นที่ 10 มีผู้ได้รับทุนฯ จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 100

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	มาตรการ	ตัวชี้วัด		ข้อมูลการดำเนินงาน	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
			ผลผลิต (Output)	2566			
5.4 บรรยากาศการทำงานของบุคลากร (WORKFORCE Climate)	5.4.1 พัฒนาสภาพแวดล้อมของการทำงาน (Workplace Environment)	5.4.1.1 สร้างความมั่นใจด้านสุขภาพ ความปลอดภัย (security) และความสะดวกในการเข้าถึงสถานที่ทำงานของบุคลากร	มีระบบและกระบวนการทำงาน (Work process) ด้านการส่งเสริมสุขภาพและความปลอดภัยบุคลากรและระบบการเข้าถึงสถานที่ทำงานของบุคลากร [EdPEx 6.1], [EdPEx 5]	1	โครงการ UP Green	โครงการ UP Green	เตรียมความพร้อมของหน่วยงานก่อนเข้าร่วมโครงการฯ โดยอบรมให้ความรู้กับบุคลากร เมื่อวันที่ 9 ธันวาคม 2565 เพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่หน่วยงานที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมในระดับสากลงบประมาณที่ใช้ จำนวน 20,000 บาท มีผู้เข้าร่วมโครงการ จำนวน 33 คน จากกลุ่มเป้าหมาย 40 คน คิดเป็นร้อยละ 82.50
			1. โครงการ UP Green	4			

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	มาตรการ	ตัวชี้วัด		ข้อมูลการดำเนินงาน	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
			ผลผลิต (Output)	2566			
		5.4.1.2 ปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน	จำนวนอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ได้รับการปรับปรุงพัฒนา 1. โครงการ UP Green /Green office	1	โครงการ UP Green	โครงการ UP Green/Green office	เตรียมความพร้อมของหน่วยงานก่อนเข้าร่วมโครงการฯ โดยอบรมให้ความรู้กับบุคลากร เมื่อวันที่ 9 ธันวาคม 2565 เพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่หน่วยงานที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมในระดับสากลงบประมาณที่ใช้ จำนวน 20,000 บาท มีผู้เข้าร่วมโครงการ จำนวน 33 คน จากกลุ่มเป้าหมาย 40 คน คิดเป็นร้อยละ 82.50
	5.4.2 ส่งเสริมการดำเนินงานตามนโยบายและสิทธิประโยชน์สำหรับบุคลากร (WORKFORCE Benefits and Policies)	5.4.2.3 สนับสนุนบุคลากร โดยจัดให้มีสวัสดิการ สิทธิประโยชน์ และนโยบายสนับสนุนความต้องการของบุคลากรที่หลากหลาย	มีระบบและกระบวนการทำงาน (Work process) ด้านระบบสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ของบุคลากร [EdPEX 6.1], [EdPEX 5] 1. ระบบสวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ 1.1 สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล 1.2 สวัสดิการค่าเล่าเรียนบุตร	(AD) 1 1	ประกาศมหาวิทยาลัยพะเยา เรื่อง เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล มหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ.2554 ข้อบังคับมหาวิทยาลัย ว่าด้วยสวัสดิการการศึกษาของบุตรพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ.2554	การเบิกจ่ายเงิน สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล การเบิกจ่ายเงิน สวัสดิการค่าเล่าเรียนบุตร	มีการเบิกจ่ายเงิน สวัสดิการ ค่ารักษาพยาบาลให้กับพนักงานมหาวิทยาลัย ตามสิทธิ์ จำนวน 53 ครั้ง มีการเบิกจ่ายเงิน สวัสดิการค่าเล่าเรียนบุตร ให้กับพนักงานมหาวิทยาลัย

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	มาตรการ	ตัวชี้วัด		ข้อมูลการดำเนินงาน	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
			ผลผลิต (Output)	2566			
			1.3 สวัสดิการทั่วไป	1	ประกาศมหาวิทยาลัยพะเยา เรื่อง กำหนดอัตราเบิกจ่ายเงิน สวัสดิการ พ.ศ. 2564	การเบิกจ่ายเงิน สวัสดิการทั่วไป	ตามสิทธิ์ จำนวน 295 ครั้ง มีการเบิกจ่ายเงิน สวัสดิการทั่วไปให้กับ พนักงานมหาวิทยาลัย ตามสิทธิ์ จำนวน 51 ครั้ง
			1.4 ประกันสุขภาพกลุ่ม และประกันอุบัติเหตุกลุ่ม	1	ประกาศมหาวิทยาลัยพะเยา เรื่อง ค่าใช้จ่ายประกันสุขภาพ กลุ่ม และประกันอุบัติเหตุกลุ่ม พ.ศ. 2564	การจัดทำ ประกันสุขภาพกลุ่ม และประกันอุบัติเหตุ กลุ่ม	มีการจัดทำประกัน สุขภาพกลุ่ม และประกัน อุบัติเหตุกลุ่มให้กับ บุคลากร คิดเป็นร้อยละ 100 ของพนักงาน มหาวิทยาลัยทั้งหมด
			1.5 กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	1	ข้อบังคับมหาวิทยาลัยพะเยา ว่าด้วย กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ สำหรับบุคลากรมหาวิทยาลัย พะเยา ที่จดทะเบียนแล้ว พ.ศ. 2553	การเข้าเป็นสมาชิก กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	มีพนักงานมหาวิทยาลัย เข้าเป็นสมาชิกกองทุน สำรองเลี้ยงชีพ คิดเป็นร้อยละ 75 ของ พนักงานมหาวิทยาลัย ทั้งหมด
			1.6 หอพักสวัสดิการ	1	ประกาศมหาวิทยาลัยพะเยา เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการพักอาศัย ในหอพักสวัสดิการบุคลากร มหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. 2563	การจัดสรรหอพัก สวัสดิการบุคลากร	มีพนักงานมหาวิทยาลัย เข้าพักหอพักสวัสดิการ จำนวน 253 ราย
			1.7 เครื่องราชอิสริยาภรณ์	1	ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการขอพระราชทานเครื่อง ราชอิสริยาภรณ์อันเป็นที่เชิดชูยิ่ง ช่างเผือกและเครื่องราชอิสริยา	การขอพระราชทาน เครื่องราชอิสริยาภรณ์ ประจำปี 2564	มีพนักงานมหาวิทยาลัย ที่มีคุณสมบัติครบตาม กำหนดได้รับพระราชทาน เครื่องราชอิสริยาภรณ์

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	มาตรการ	ตัวชี้วัด		ข้อมูลการดำเนินงาน	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
			ผลผลิต (Output)	2566			
5.5 ความผูกพันของบุคลากร (Workforce Engagement)	5.5.1 สร้างค่านิยมความรัก ความผูกพัน และการมีส่วนร่วมในองค์กร (Assessment of Workforce Engagement)	5.5.1.1 ส่งเสริมการสร้างค่านิยมให้บุคลากรเกิดความรัก ผูกพัน และการมีส่วนร่วมในองค์กร (Drivers of Engagement) ตามกลุ่มและประเภทบุคลากร	มีระบบและกระบวนการทำงาน (Work process) ด้านความผูกพันของบุคลากร และขับเคลื่อนความผูกพัน [EdPEX 6.1], [EdPEX 5] 1. ระบบการพัฒนาขีดความสามารถและอัตรากำลังบุคลากร 2. ระบบการพัฒนาทักษะและสมรรถนะบุคลากร 3. ระบบการรับรองคุณวุฒิ (certifications) หรือประกาศนียบัตรด้านทักษะความสามารถของบุคลากร 4. ระบบความก้าวหน้าของบุคลากรในระดับต่างๆ (staffing levels) 5. ระบบการสรรหา ว่าจ้าง และดูแลบุคลากรใหม่ (New WORKFORCE Members) 6. ระบบสารสนเทศสนับสนุนการบริหารทรัพยากรบุคคล 7. ระบบค่านิยมร่วมให้เกิดขึ้นภายในองค์กร 8. ระบบและกลไกใช้ประโยชน์อย่างเต็มที่จากสมรรถนะหลักขององค์กร 9. ระบบและกลไกการส่งเสริมสนับสนุนการมุ่งเน้นลูกค้าและธุรกิจ 10. ระบบและกลไกผลักดันให้ผลการดำเนินงานที่เหนือกว่าความคาดหวัง 11. ระบบส่งเสริมสุขภาพ และนันทนาการบุคลากร ระบบสวัสดิการ และสิทธิประโยชน์	1	กรณีอันมีเกียรติยศยิ่งมงกุฎไทย พ.ศ. 2564 1. การจัดสรรอัตรากำลังบุคลากร 2. การพัฒนาบุคลากร 3. ความก้าวหน้าของบุคลากร 4. สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ 5. ระบบสารสนเทศในการดำเนินงาน	1. วิเคราะห์อัตรากำลังบุคลากร 2. อบรมพัฒนาบุคลากรและความก้าวหน้าของบุคลากร 3. จัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ 4. พัฒนาระบบสารสนเทศในการดำเนินงาน	จำนวน 79 ราย 1. ได้บุคลากรที่มีคุณสมบัติตรงตามความต้องการของส่วนงาน โดยได้รับพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ จำนวน 9 คน และพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน จำนวน 40 คน 2. ดำเนินโครงการอบรมพัฒนาบุคลากรและความก้าวหน้าของบุคลากร รายละเอียดตามแผนการดำเนินงานปี 2566 3. การดำเนินการจัดสรรสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ให้กับบุคลากรตามข้อบังคับ และประกาศ มหาวิทยาลัยพะเยา

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	มาตรการ	ตัวชี้วัด		ข้อมูลการดำเนินงาน	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
			ผลผลิต (Output)	2566			
5.6 วัฒนธรรมองค์กร (Organizational Culture)	5.6.1 เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้เกิดการสื่อสารค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรที่ตรงกัน	5.5.1.2 พัฒนาระบบการประเมินความผูกพัน และการมีส่วนร่วมในองค์กร (Assessment of Engagement)	มีระบบการประเมินความผูกพัน [EdPEx 6.1], [EdPEx 5]	(AD)	บุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา	สำรวจความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อมหาวิทยาลัยพะเยา	4. มีการพัฒนาระบบสารสนเทศในการปฏิบัติงาน เพื่อความสะดวกและรวดเร็วในการดำเนินงานและการให้บริการแก่บุคลากร https://smarthr.up.ac.th/smart/Main/Expert ดำเนินการสำรวจความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อมหาวิทยาลัยพะเยา ในเดือน สิงหาคม 2566
	5.6.2 กำหนดวัฒนธรรมองค์กรให้สนับสนุนวิสัยทัศน์และค่านิยม	5.6.1.1 ส่งเสริมให้หน่วยงานสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้เกิดการสื่อสารค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรที่ตรงกัน	มีระบบและกระบวนการทำงาน (Work process) ด้านเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร ให้เกิดการสื่อสารค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรที่ตรงกัน [EdPEx 6.1], [EdPEx 5]	(AD)	บุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา	1.โครงการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ 2.การจัดสรรสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ 3.โครงการเกษียณอายุ	จากโครงการกิจกรรมที่ดำเนินการ มีการสื่อสารค่านิยมร่วมของมหาวิทยาลัย ร้อยละ 100
		5.6.2.1 ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติตามวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วมของมหาวิทยาลัย	มีการส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติตามวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วมของมหาวิทยาลัย	(AD)	การสร้างและส่งเสริมวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วมของมหาวิทยาลัยพะเยา	เผยแพร่วิสัยทัศน์และค่านิยมร่วมของมหาวิทยาลัย	มีการเผยแพร่วิสัยทัศน์และค่านิยมร่วมของมหาวิทยาลัยในเว็บไซต์และโครงการกิจกรรมต่างๆ www.personnel.up.ac.th

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	มาตรการ	ตัวชี้วัด		ข้อมูลการดำเนินงาน	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
			ผลผลิต (Output)	2566			
5.7 ผลการปฏิบัติงานและการพัฒนาที่ดีและมีประสิทธิภาพ (PERFORMANCE Management and Development)	5.6.3 สร้างวัฒนธรรมการทำงานสู่ผลลัพธ์ที่มีต่อลูกค้า	5.6.3.1 ส่งเสริมการสร้างวัฒนธรรมการทำงานสู่ผลลัพธ์ที่มีต่อลูกค้า	มีวัฒนธรรมการทำงานสู่ผลลัพธ์ที่มีต่อลูกค้า	(AD)	ขั้นตอนการปฏิบัติงาน	จัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน	คู่มือปฏิบัติงานหลัก การเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้น ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ โดยวิธีปกติของพนักงาน สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยพะเยา
	5.7.1 พัฒนาระบบการจัดการผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนให้เกิดการทำงานที่ให้การดำเนินงานที่ดี	5.7.1.1 ส่งเสริมการปฏิบัติงานและการพัฒนาที่ดีและมีประสิทธิภาพ และนำแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practise) ไปใช้ประโยชน์ การพัฒนาผลการปฏิบัติงาน (PERFORMANCE Development)	มีระบบและกระบวนการทำงาน (Work process) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practise) [EdPEx 6.1], [EdPEx 5]	(A)	1. ประกาศมหาวิทยาลัยพะเยา เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์ และอัตราการจัดค่าตอบแทน เงินประจำตำแหน่งของพนักงาน มหาวิทยาลัยสายสนับสนุน กลุ่มบริการทั่วไป กลุ่มวิชาชีพเฉพาะ และกลุ่มเชี่ยวชาญเฉพาะ พ.ศ. 2564 2. ประกาศมหาวิทยาลัยพะเยา เรื่อง ค่าตอบแทนพิเศษสำหรับบุคลากรที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการในตำแหน่ง ศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ พ.ศ. 2555 3. ประกาศมหาวิทยาลัยพะเยา เรื่อง การกำหนดเงินประจำตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. 2555	1. ประกาศมหาวิทยาลัยพะเยา เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์ และอัตราการจัดค่าตอบแทน เงินประจำตำแหน่งของพนักงาน มหาวิทยาลัยสายสนับสนุน กลุ่มบริการทั่วไป กลุ่มวิชาชีพเฉพาะ และกลุ่มเชี่ยวชาญเฉพาะ พ.ศ. 2564 2. ประกาศมหาวิทยาลัยพะเยา เรื่อง ค่าตอบแทนพิเศษสำหรับบุคลากรที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการในตำแหน่ง ศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ พ.ศ. 2555 3. ประกาศมหาวิทยาลัยพะเยา เรื่อง การกำหนดเงินประจำตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. 2555	1. โครงการนำเสนอโครงร่างและพิจารณาให้ทุนสนับสนุนการวิจัยเพื่อพัฒนางานประจำ รุ่นที่ 9 2. โครงการประเมินคุณภาพผลงานวิจัย 3. โครงการเทคนิคการเขียนประเมินค่างาน

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	มาตรการ	ตัวชี้วัด		ข้อมูลการดำเนินงาน	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
			ผลผลิต (Output)	2566			
	5.7.2 พัฒนาประสิทธิภาพของการเรียนรู้และการพัฒนา (LEARNING and Development EFFECTIVENESS)	5.7.2.1 กำหนดวิธีประเมินประสิทธิผลและประสิทธิภาพของระบบการเรียนรู้และการพัฒนา	มีระบบและกระบวนการทำงาน (Work process) ด้านพัฒนาประสิทธิภาพของการเรียนรู้และการพัฒนา และความก้าวหน้าสายอาชีพ [EdPEX 6.1], [EdPEX 5]		4.การปฏิรูปนิเทศบุคลากร		ต้องการพัฒนามหาวิทยาลัย 4. มีการสร้างวัฒนธรรมสุจริตในการปฏิบัติงานในทุกหน่วยงานองค์กร โดยสื่อสารผ่านทาง www.up.ac.th
			1. มีระบบการจัดการการพัฒนาความก้าวหน้าตามสายอาชีพของบุคลากรและผู้นำในอนาคตขององค์กร 1.1 แผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (ผู้บริหาร) 1.2 Training Roadmap (ผู้บริหาร)	(A)	แผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล Training Roadmap ผู้บริหาร	หลักสูตรนักบริหารระดับกลาง (นบก.)	มีหลักสูตรนักบริหารระดับกลาง (นบก.) ของมหาวิทยาลัยพะเยา
			2. มีแผนการสืบทอดตำแหน่งของตำแหน่งบริหาร ผู้นำ และตำแหน่งอื่นที่สำคัญ	(A)	แผนการสืบทอดตำแหน่งของตำแหน่งบริหาร ผู้นำ และตำแหน่งอื่นที่สำคัญ	หลักสูตรนักบริหารระดับกลาง (นบก.)	มีหลักสูตรนักบริหารระดับกลาง (นบก.) ของมหาวิทยาลัยพะเยา

ความก้าวหน้าการดำเนินโครงการ/กิจกรรม ตามแผนการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

ที่	ชื่อโครงการ	ความก้าวหน้าการดำเนินโครงการ	งบประมาณที่ใช้
พัฒนาศักยภาพผู้บริหาร			
1	พัฒนาศักยภาพหัวหน้างาน (แผนงาน/ปฏิบัติการ)	จัดขึ้นในวันที่ 18-20 ธันวาคม 2565 โดยมีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1. เพื่อให้หัวหน้างานได้เรียนรู้และเข้าใจบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบและทักษะพื้นฐานของการเป็นหัวหน้างาน 2. เพื่อให้หัวหน้างานได้เรียนรู้วิธีการและเทคนิคที่จำเป็นต่อการบริหารงานควบคู่กับการบริหารคน 3. เพื่อให้หัวหน้างานสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการทำงานปัจจุบันได้อย่างรอบด้านและมีประสิทธิภาพ ผลลัพธ์ จำนวนหัวหน้างานกลุ่มเป้าหมาย 100 คน จำนวนหัวหน้างานที่เข้าร่วมโครงการ 88 คนจาก 29 หน่วยงาน คิดเป็นร้อยละ 88 ของจำนวนหัวหน้างานกลุ่มเป้าหมาย	543,658.02 บาท
2	บริหารงานอุดมศึกษาระดับกลาง (นบก.) รุ่นที่ 1	จะดำเนินการในเดือนพฤษภาคม ถึงเดือนกรกฎาคม 2566	
3	พัฒนาศักยภาพผู้อำนวยการและหัวหน้าสำนักงาน	จะดำเนินการในเดือนเมษายน 2566	
พัฒนาสมรรถนะ ความรู้ ความสามารถ และทักษะ			
4	พัฒนาทักษะการใช้คอมพิวเตอร์ รุ่นที่ 2	จะดำเนินการในเดือนเมษายน 2566	
5	พัฒนาทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ รุ่นที่ 3	จะดำเนินการในเดือนพฤษภาคม 2566	
6	ปฐมนิเทศบุคลากรใหม่	จะดำเนินการในเดือนสิงหาคม 2566	

ที่	ชื่อโครงการ	ความก้าวหน้าการดำเนินโครงการ	งบประมาณที่ใช้
7	นำเสนอโครงการและพิจารณาให้ทุนสนับสนุนการทำวิจัยเพื่อการพัฒนางานประจำ รุ่นที่ 10	<p>จัดขึ้นในวันที่ 10 พฤศจิกายน 2565 โดยมีวัตถุประสงค์ ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. เพื่อเป็นการนำเสนอโครงการวิจัยเพื่อการพัฒนางานประจำต่อผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อให้ข้อเสนอแนะ 2. เพื่อให้พนักงานสายสนับสนุนได้ร่วมเรียนรู้ประสบการณ์ พร้อมทั้งแลกเปลี่ยนความคิดเห็น 3. เพื่อการจัดหรือปรับกระบวนการดำเนินงานในฐานะนักวิจัยกับการพัฒนางานประจำ 4. เพื่อเป็นการพิจารณาให้ทุนสนับสนุนการทำวิจัยเพื่อการพัฒนางานประจำ รุ่นที่ 10 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 <p>ผลลัพธ์</p> <p>มีพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนที่ขอเข้ารับการศึกษาพิจารณาให้ทุนฯ จำนวน 47 คน จำนวนของผู้ได้รับการพิจารณาให้ทุนฯ 47 คน คิดเป็นร้อยละ 100</p>	500,000 บาท
8	จริยธรรมและจรรยาบรรณการทำวิจัย การเข้าสู่ตำแหน่งวิชาการ	<p>จัดขึ้นในวันที่ 7 มีนาคม 2566</p> <p>จัดเวทีเสวนาในรูปแบบออนไลน์ผ่านระบบ Zoom Meeting และตอบข้อซักถาม โดยคณะกรรมการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการ คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ และคณะกรรมการกำกับดูแลการดำเนินการต่อสัตว์เพื่อ งานทางวิทยาศาสตร์</p> <p>โดยมีวัตถุประสงค์ ดังนี้</p>	100,000 บาท

ที่	ชื่อโครงการ	ความก้าวหน้าการดำเนินโครงการ	งบประมาณที่ใช้
		1. เพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับ จริยธรรมและ จรรยาบรรณทางวิชาการ 2. เพื่อป้องกันการกระทำที่เข้าข่ายหรือถือว่ากระทำผิด จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการ กลุ่มเป้าหมาย บุคลากรสายวิชาการ จำนวน 150 คน ผลลัพธ์ บุคลากรสายวิชาการเข้าร่วมโครงการ จำนวน 184 คน คิด เป็นร้อยละ 122.6	
9	การเขียนหนังสือ/ตำราเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งของพนักงานสายวิชาการ	จะดำเนินการในเดือนพฤษภาคม 2566	
10	การพัฒนาผลงานเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งของพนักงานสายสนับสนุน	จะดำเนินการในเดือนมิถุนายน 2566	
11	การบริการสังคมกับกาขอตำแหน่งวิชาการ	จะดำเนินการในเดือนมิถุนายน 2566	
12	R2R Show UP	จะดำเนินการในเดือนกรกฎาคม 2566	
13	คลินิกความก้าวหน้าของพนักงานสายสนับสนุน	จะดำเนินการในเดือนเมษายน 2566	
14	กีฬาบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา / UP Sport Day	จัดขึ้นในวันที่ 20 กุมภาพันธ์ 2566 ถึงวันที่ 15 มีนาคม 2566 เป้าหมาย 1000 คน โดยมีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1. เพื่อส่งเสริมด้านสุขภาพให้กับบุคลากรของมหาวิทยาลัยมีสุขภาพที่สมบูรณ์แข็งแรง 2. เชื่อมความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรของมหาวิทยาลัยพะเยา อันจะส่งผลต่อความเป็นอยู่ที่ดีทางสังคม (Societal Well-Being)	300,000 บาท

ที่	ชื่อโครงการ	ความก้าวหน้าในการดำเนินโครงการ	งบประมาณที่ใช้
15	การแข่งขันกีฬานักเรียนการอุดมศึกษา	จะเข้าร่วมในเดือนพฤษภาคมถึงเดือนมิถุนายน 2566	
16	ตรวจสุขภาพประจำปี/ตรวจสุขภาพดี UP ของเรา	จะดำเนินการในเดือนมิถุนายนถึงเดือนกรกฎาคม 2566	

