



รายงานผลการดำเนินงาน ตามแผนพัฒนาบุคลากร

กองกลาง มหาวิทยาลัยพะเยา
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564



คำนำ

รายงานผลการดำเนินงาน ตามแผนพัฒนาบุคลากรกองกลาง มหาวิทยาลัยพะเยา ประจำปี 2564 (1 ตุลาคม 2563- 30 กันยายน 2564) เพื่อนำแผนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 ไปสู่การปฏิบัติจำเป็นต้องให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานให้มีความสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยพะเยา ให้เป็นไปตามประเด็นยุทธศาสตร์ กลยุทธ์มาตรการ และตัวชี้วัดของมหาวิทยาลัย ที่กำหนดเป็นแนวทางไว้เพื่อพัฒนาบุคลากรกองกลาง มหาวิทยาลัยพะเยา รวมทั้งมีการติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามแผนอย่างเป็นระบบเพื่อให้เกิดผลในทางปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม ไปสู่การปฏิบัติตรง/กิจกรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ต่อไป

ผู้จัดทำหวังเป็นอย่างยิ่งว่ารายงานฉบับนี้จะเป็นประโยชน์ต่อการบริหารงาน ตลอดจนผู้สนใจทั่วไป



(นางณัฐธิดา ชาวน่าน)

ผู้อำนวยการกองกลาง

สารบัญ

	หน้า
หลักการและเหตุผล	1
การติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร	2
แผนการพัฒนากุศลกรกลาง มหาวิทยาลัยพะเยา (พ.ศ. 2564 – 2568)	3
ผลการดำเนินงาน.....	4
ปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะ	8
ภาคผนวก	10

ผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากรกองกลาง มหาวิทยาลัยพะเยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

หลักการและเหตุผล

กองกลาง มหาวิทยาลัยพะเยา ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร โดยถือว่าบุคลากรเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า เป็นรากฐานสำคัญต่อการสร้างความเข้มแข็งอย่างยั่งยืนให้กับองค์กร จึงมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาบุคลากรของกองกลาง มหาวิทยาลัยพะเยา ให้มีศักยภาพ ทักษะ ความรู้คุณธรรม และจริยธรรมในการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยพะเยา ในด้านการขับเคลื่อนการผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพและด้านขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยไปสู่ Research University เพื่อพัฒนาชุมชน สังคม และสนองต่อภาคเศรษฐกิจในเชิงพาณิชย์อย่างเป็นรูปธรรมภายใต้ยุทธศาสตร์ที่ 1 การเตรียมคนและเสริมสร้างศักยภาพ และยุทธศาสตร์ที่ 6 การบริหารที่มีประสิทธิภาพและโปร่งใสเพื่อให้สอดคล้องเชื่อมโยงกับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยพะเยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 – 2568 ในการผลักดันประเด็นยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยตามที่กำหนดไว้ นอกจากนี้ได้นำหลักสมรรถนะมาใช้ในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Competency – based Human Resource Development) โดยบูรณาการร่วมกับระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management System : PMS) และเครื่องมือที่ใช้วัดผลการดำเนินงานรายบุคคล (Key Performance Indicator : KPI) ที่มีการเชื่อมโยงเป้าหมายผลการปฏิบัติงานในระดับองค์กรหน่วยงานและบุคคลเข้าด้วยกัน โดยมีกระบวนการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนมีการติดตามผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ทราบถึงความคืบหน้าและพฤติกรรมในการปฏิบัติงานและประเมินผลการปฏิบัติงานทั้งผลสัมฤทธิ์ของงานตามเป้าหมายและพฤติกรรมหรือสมรรถนะในการปฏิบัติงานซึ่งผลจากการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานทำให้ทราบว่าบุคลากรมีผลงานเทียบกับเป้าหมายเป็นอย่างไร ซึ่งผู้บังคับบัญชาเป็นบุคคลสำคัญในการกำหนดวิธีการพัฒนาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาให้เหมาะสมกับสภาพการทำงาน และตัวบุคคลผู้ปฏิบัติงานสามารถพัฒนาความรู้ทักษะ และพฤติกรรมในการทำงานให้สามารถปฏิบัติงานได้ อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อไป

การติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร

การนำแผนพัฒนาบุคลากรกองกลางมหาวิทยาลัยพะเยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 ไปสู่การปฏิบัติ จำเป็นต้องให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานให้มีความสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยพะเยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 – 2568 ให้เป็นไปตามประเด็นยุทธศาสตร์ กลยุทธ์มาตรการ และตัวชี้วัดของมหาวิทยาลัย ที่กำหนดเป็นแนวทางไว้เพื่อพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย รวมทั้ง มีการติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามแผนอย่างเป็นระบบเพื่อให้เกิดผลในทางปฏิบัติได้อย่างเป็น รูปธรรม มีการกำหนดแนวทาง การนำแผนการพัฒนาบุคลากร ระยะ 5 ปี (2564-2568) ไปสู่การปฏิบัติ/ กิจกรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าว จึงได้ดำเนินการ ดังนี้

1. สร้างความเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับแผนพัฒนาบุคลากรกองกลาง มหาวิทยาลัยพะเยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 โดย จัดทำแนวทางการสื่อสาร และประชาสัมพันธ์ เพื่อสร้างความเข้าใจในภารกิจ เป้าหมาย และโครงการ/ กิจกรรมให้กับบุคลากรของหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัย ได้ทราบถึงบทบาทความรับผิดชอบของตนที่จะ สนับสนุนการดำเนินงาน ตามแผนพัฒนาบุคลากร กองกลางมหาวิทยาลัยพะเยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

2. มีการกำกับติดตามการดำเนินงานโครงการ/กิจกรรมของหน่วยงาน ให้บรรลุ วัตถุประสงค์ ตามแผนพัฒนาบุคลากรกองกลางมหาวิทยาลัยพะเยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 และสามารถประเมินผลได้เป็นอย่างดีเป็นรูปธรรม จึงมีการกำกับติดตามและประเมินผล ดังนี้

2.1. กำหนดให้ทุกหน่วยงานจัดทำรายงานผลการดำเนินงานประจำปีเสนอต่อ มหาวิทยาลัย พิจารณา เพื่อเป็นการติดตามประเมินผลผลการดำเนินงานตาม แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

2.2. การนำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 เป็นส่วนหนึ่ง สำหรับเข้ารับ การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของ หน่วยงานภาครัฐ (ITA) ประจำปี

2.3. การนำผลประเมินการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 ใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนากระบวนการทำงานสู่ความเป็นเลิศ (EdPEX)

3. การประเมินผลการดำเนินงานตามแผนของทุกหน่วยงาน เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการ ปรับปรุง แผนของแต่ละหน่วยงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ในปีถัดไป

4. รายงานผลการดำเนินงานตามแผนต่อที่มหาวิทยาลัยเพื่อนำผลการประเมินมาทบทวน และปรับปรุงแผนพัฒนาบุคลากรในปีต่อไป

แผนการพัฒนาคณากรรกลาง มหาวิทยาลัยพะเยา (พ.ศ. 2564 – 2568)

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	มาตรการ	ตัวชี้วัด	
			ผลผลิต (Output)	2564
บุคลากรมีความรู้ความสามารถและนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด	1. พัฒนาขีดความสามารถบุคลากร	1.1 ส่งเสริมบุคลากรให้เข้ารับการฝึกอบรม สัมมนา ทั้งภายในและภายนอกอย่างสม่ำเสมอ	1.1.1 บุคลากรได้รับการอบรมทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานอย่างน้อย 15 ชั่วโมงต่อคนต่อปีงบประมาณ	≥ 15
		1.2 ส่งเสริมบุคลากรให้พัฒนา “งานประจำ สู่งานวิจัย” (R2R) โดยมีแนวทาง	1.2.1 บุคลากรกองกลางพัฒนางานประจำเข้าสู่งานประจำ (R2R) เพิ่มขึ้น	≥ 1
		1.3 สนับสนุนให้บุคลากรพัฒนางานเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น โดยมีแนวทาง ดังนี้	1.3.1 บุคลากรกองกลางยื่นขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้น	≥ 1
	2. ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงาน	2.1 การกำหนดนโยบาย ในการพัฒนาองค์กร โดยส่งเสริมให้บุคลากรทุกระดับประพฤติปฏิบัติ ตามหลักคุณธรรม และจรรยาบรรณ เพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคลากร	2.1 บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรม ปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส ตรวจสอบได้ (ผลการประเมิน ITA)	≥ A

ผลการดำเนินงาน

จากการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากรของกองกลาง มหาวิทยาลัยพะเยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 พบว่า มีผลการดำเนินงานตามแผนฯ โดยมีการดำเนินโครงการได้แล้วเสร็จตามเป้าหมายรายกิจกรรมที่กำหนดไว้ครบถ้วนทุกโครงการ และมีการดำเนินการบรรลุเป้าหมายตามตัวชี้วัดผลผลิตและผลลัพธ์ของโครงการ ดังนี้

กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาขีดความสามารถบุคลากร

- 1.1 บุคลากรกองกลาง ทั้งหมดจำนวน 26 คน เข้ารับการฝึกอบรม สัมมนา จำนวน 21 คน
- 1.2 บุคลากรกองกลาง ได้เสนอหัวข้อ เพื่อจัดทำ R2R จำนวน 1 เรื่อง แต่ไม่ผ่านการคัดเลือก
- 1.3 บุคลากรยังขาดความรู้ความเข้าใจในการขอกำหนดตำแหน่ง จึงไม่ได้เสนอยื่นขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้น

กลยุทธ์ที่ 2 ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงาน

- 2.1 ได้กำหนดนโยบาย ในการพัฒนาองค์กร และเผยแพร่ให้บุคลากรได้รับทราบและถือปฏิบัติในการปฏิบัติงาน ได้รับผลการประเมิน ITA ในระดับ A

โดยเมื่อพิจารณาผลการดำเนินงานในภาพรวมแล้วโครงการส่วนใหญ่สามารถดำเนินการได้สำเร็จตามแผนพัฒนาบุคลากรฯ ที่กำหนด แต่ในบางโครงการหรือกิจกรรม ยังมีข้อจำกัดหรือปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้น อันเนื่องมาจากการกำหนดผลผลิต ผลลัพธ์ของโครงการ ยังไม่สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน จึงทำให้เกิดผลกระทบต่อการดำเนินโครงการหรือกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรที่ไม่บรรลุเป้าหมาย

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 6 การบริหารที่มีประสิทธิภาพ และโปร่งใส

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	มาตรการ	ตัวชี้วัด		ผลการดำเนินงาน
			ผลผลิต (Output)	2564	
บุคลากรมีความรู้ความสามารถและนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด	1. พัฒนาขีดความสามารถบุคลากร	<p>1.1 ส่งเสริมบุคลากรให้เข้ารับการฝึกอบรม สัมมนา ทั้งภายในและภายนอกอย่างสม่ำเสมอ โดยมีแนวทางดังนี้</p> <p>1.เข้าร่วมอบรม/กิจกรรมภายในกองกลางมหาวิทยาลัย ดังนี้</p> <p>1.1 โครงการเครือข่ายงานธุรการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - กิจกรรมอบรมการใช้ระบบสารบรรณ UP-DMS - ประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้เครือข่ายงานธุรการ <p>1.2 โครงการเครือข่ายประชาสัมพันธ์สื่อสารองค์กรและความเป็นสากล</p> <ul style="list-style-type: none"> - กิจกรรมเชื่อมสัมพันธ์ขอบคุณสื่อมวลชน กับ ม.พะเยา ปีที่ 11 - กิจกรรมจัดเครือข่ายประชาสัมพันธ์และสื่อสารองค์กรปีที่ 11 จัดอบรมพัฒนาทักษะด้านการสื่อสารองค์กร <p>1.3 โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรกองกลางมหาวิทยาลัยพะเยา</p> <p>2. เข้าร่วมอบรมกับหน่วยงานภายนอก</p>	1.1.1 บุคลากรได้รับการอบรมทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานอย่างน้อย 15 ชั่วโมงต่อคนต่อปีงบประมาณ	≥ 15	1.1.1 บุคลากรกองกลาง ทั้งหมดจำนวน 26 คน เข้ารับการฝึกอบรม สัมมนา เท่ากับหรือมากกว่า 15 ชั่วโมง จำนวน 21 คน ที่เหลืออีก 5 คน เข้ารับการฝึกอบรม สัมมนา แต่จำนวนชั่วโมงไม่ถึงตามเกณฑ์ที่กำหนด

		<p>1.2 ส่งเสริมบุคลากรให้พัฒนา “งานประจำ สู่งานวิจัย” (R2R) โดยมีแนวทาง ดังนี้</p> <p>1. ส่งบุคลากรเข้าร่วมอบรมโครงการ R2R กับทางมหาวิทยาลัยเพื่อเป็นแนวทางการทำวิจัย</p> <p>2. สร้างกลุ่มวิจัย (Research cluster) และ เครือข่ายด้านวิจัยR2R ระบบที่เลี้ยงนักวิจัย R2R (Mentorship) ภายในกองกลาง เพื่อการทำงานวิจัยแบบบูรณาการและการใช้ทรัพยากรร่วมกัน</p> <p>3. บุคลากรกองกลางมีการจัดทำ R2R ในต่อละปี</p>	<p>1.2.1 บุคลากรกองกลางพัฒนางานประจำเข้าสู่งานประจำ (R2R) เพิ่มขึ้น</p>	<p>≥ 1</p>	<p>ไม่มีผู้ส่งข้อเสนอโครงการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย”(R2R) เนื่องจาก ยังไม่มีหัวข้อวิจัยที่สนใจทำ และบุคลากรขาดความรู้ความเข้าใจในการจัดทำผลงานวิจัย</p>
		<p>1.3 สนับสนุนให้บุคลากรพัฒนางานเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น โดยมีแนวทาง ดังนี้</p> <p>1. ส่งบุคลากรเข้าร่วมอบรม กับทางมหาวิทยาลัยเพื่อเป็นแนวทางและรู้ระเบียบ ประกาศ ข้อบังคับ หลักเกณฑ์ และวิธีการพิจารณาผลงาน เพื่อแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน ให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. 2564</p> <p>2. บุคลากรกองกลางมีการจัดทำ ผลงานในต่อละปี ประสพการณ์สร้างผลงานทางวิชาการหรือคู่มือในการปฏิบัติงาน</p>	<p>1.3.1 บุคลากรกองกลางยื่นขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้น</p>	<p>-</p>	<p>เนื่องจาก ข้อบังคับมหาวิทยาลัยพะเยา ว่าด้วยการกำหนดระดับตำแหน่ง และการแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัย สายบริการ ให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น และประกาศมหาวิทยาลัยพะเยา เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการพิจารณาผลงาน เพื่อแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน ให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. 2564 ยังไม่มีความชัดเจนทำให้ไม่มีผู้เสนอ และยังไม่มิต้นแบบในการยื่นขอตำแหน่ง</p>

	<p>2. ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงาน</p>	<p>2.1 การกำหนดนโยบาย ในการพัฒนาองค์กร โดยส่งเสริม ให้บุคลากรทุกระดับประพฤติปฏิบัติ ตามหลักคุณธรรมและจรรยาบรรณ เพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคลากร</p>	<p>2.1 บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรม ปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส ตรวจสอบได้ (ผลการประเมิน ITA)</p>	<p>≥A</p>	<p>กองกลางได้กำหนดนโยบาย ในการพัฒนาองค์กร โดยส่งเสริม ให้บุคลากรทุกระดับประพฤติปฏิบัติ ตามหลักคุณธรรม และจรรยาบรรณ เพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคลากร โดยได้รับผลการประเมิน ITA ระดับ A</p>
--	---	---	--	-----------	---

ปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะ

ปัญหาอุปสรรค

1. การกำหนดตัวชี้วัด ผลผลิต ผลลัพธ์ของโครงการบางโครงการ ยังไม่สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน จึงทำให้การดำเนินโครงการไม่บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้
2. การเข้ารับการฝึกอบรมของกลุ่มเป้าหมายแต่ละโครงการ ไม่บรรลุเนื่องจากผู้เข้ารับการฝึกอบรม บางคนไม่สามารถเข้ารับการฝึกอบรมและพัฒนาได้ครบตามระยะเวลาที่กำหนด และติดภารกิจ การปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ ซึ่งตรงกับระยะเวลาในการฝึกอบรม จึงทำให้มีผลกระทบต่อการพัฒนาบุคลากรที่ไม่เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด
3. การกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรของกองกลาง มหาวิทยาลัยพะเยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 ยังไม่ครอบคลุมและสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร เนื่องจากไม่ได้ดำเนินการสำรวจความต้องการ จึงทำให้ไม่สามารถพัฒนาบุคลากรได้ครบตามความจำเป็นของแต่ละสายงาน
4. บุคลากรกองกลาง ยังขาดความรู้ความเข้าใจในการขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้น เนื่องจากได้รับการอบรมสัมมนาให้ความรู้ไปเพียงบางส่วนทำให้บุคลากรไม่สามารถวิเคราะห์งานและทำคู่มือการปฏิบัติงานหรือผลงานเชิงวิเคราะห์เพื่อขอกำหนดตำแหน่งได้

ข้อเสนอแนะ

1. ควรกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรของกองกลาง ให้ครอบคลุมทั้ง ความรู้ ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานของแต่ละประเภทตำแหน่งและระดับ โดยมุ่งเน้นในการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล
 2. ควรสำรวจความต้องการการเข้ารับการฝึกอบรม สัมมนาเพื่อรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลก่อนการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร
 3. ควรจัดทำปฏิทินการดำเนินโครงการกิจกรรมในการพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจน ตั้งแต่ต้นปีงบประมาณ และแจ้งประชาสัมพันธ์ให้บุคลากร กองกลาง ได้รับทราบ เพื่อจัดสรรเวลาในการพัฒนาได้โดยไม่กระทบกับการปฏิบัติงาน
- ดังนั้น แนวทางการพัฒนาบุคลากรของกองกลาง ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ควรมีการเรียนรู้จากปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นจากปีที่ผ่านมา เพื่อการปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนการกำหนดโครงการและกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องต่อการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ การส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม ความสัมพันธ์ในการทำงาน อันจะนำไปสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการขับเคลื่อนและพัฒนาองค์กรไปสู่ผลสัมฤทธิ์

ต่อไป

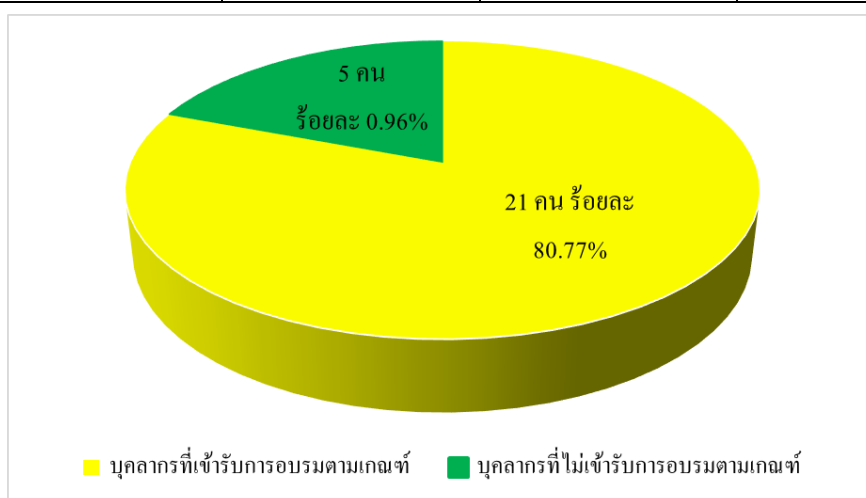
ภาคผนวก

ข้อมูลการอบรมการเข้าฝึกอบรม สัมมนา และศึกษาดูงาน จากหน่วยงานภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย

กองกลาง มหาวิทยาลัยพะเยา ได้ส่งเสริมบุคลากรกองกลางให้ได้รับการพัฒนาสมรรถนะ ความรู้ ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงาน โดยส่งเสริมการเข้าฝึกอบรม สัมมนา และศึกษาดูงาน จากหน่วยงานภายใน และภายนอกมหาวิทยาลัย ตามแผนกลยุทธ์ H (Human Resource) พัฒนาและส่งเสริมระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล 15 ชั่วโมงต่อคนต่อปี

บุคลากรกองกลาง จำนวน 26 คน ได้รับการพัฒนาสมรรถนะ ความรู้ ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงาน โดยการฝึกอบรม สัมมนา และศึกษาดูงาน จากหน่วยงานภายในและภายนอกมหาวิทยาลัยตามเกณฑ์ 15 ชั่วโมงต่อปี ในด้านเทคโนโลยี ด้านการให้บริการ ด้านประชาสัมพันธ์ ด้านการประชุม ด้านธุรการ ด้านภาษาอังกฤษ ด้านความเป็นสากล และด้านอื่น ๆ ดังนี้ จำนวนบุคลากรที่เข้ารับการอบรมตามเกณฑ์ จำนวน 21 คน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 คิดเป็นร้อยละ 80.77 และจำนวนบุคลากรที่ไม่เข้ารับการอบรมตามเกณฑ์ จำนวน 5 คน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.96 คิดเป็นร้อยละ 19.23 เนื่องจากเป็นคณงานเดินเอกสารหัวข้อการอบรมไม่ตรงกับตำแหน่งงาน ไม่มีเวลาเข้าอบรม

ประเภทการอบรม	คน	ชั่วโมง	ค่าเฉลี่ยต่อคน
ด้านเทคโนโลยี	20	354	17.7
ด้านการให้บริการ	2	8	4
ด้านประชาสัมพันธ์	7	24	3.86
ด้านการประชุม	0	0	0
ด้านธุรการ	0	0	0
ด้านภาษาอังกฤษ	0	0	0
อื่นๆ	21	189	9



รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี 2564

ลำดับ	กิจกรรม/ โครงการ	วัตถุประสงค์ของโครงการ	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน ผลผลิต (Output)	ผลการดำเนินงาน ผลลัพธ์ (Outcome)	สรุปผลการดำเนินงาน/การต่อ ยอดในปีต่อไป (ถอดบทเรียน)
1	โครงการ เครือข่ายงาน ธุรการ	<p>1. เพื่อให้เครือข่ายงานธุรการสามารถใช้งานระบบสารบรรณ UP-DMS ได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>2. เพื่อให้เครือข่ายงานธุรการสามารถนำความรู้ที่ได้ไปปฏิบัติงานในส่วนงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>3. เพื่อให้เครือข่ายงานธุรการดำเนินงานด้านสารบรรณของมหาวิทยาลัยพะเยาเป็นไปในทิศทางเดียวกัน</p> <p>4. เพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์การทำงานด้านสารบรรณ อันจะส่งผลให้เกิดการเรียนรู้ระหว่างเครือข่ายธุรการ</p>	<p>1. ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ มีทักษะและความสามารถในการใช้งานระบบสารบรรณ UP-DMS</p> <p>2. ผู้เข้ารับการอบรมสามารถนำความรู้ที่ได้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>3. ผู้เข้ารับการอบรมได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์การทำงานด้านสารบรรณ อันจะส่งผลให้เกิดการเรียนรู้และสร้างเป็นกลุ่มเครือข่ายธุรการได้</p>	<p>1. บุคลากร สามารถบริหารจัดการหนังสือในระบบบริหารจัดการเอกสาร UP-DMS</p> <p>2. บุคลากรเกิดการเรียนรู้ระบบบริหารจัดการเอกสาร UP-DMS</p>	<p>เครือข่ายงานธุรการมีความรู้ มีทักษะ และสามารถใช้งานระบบสารบรรณ UP-DMS โดยสามารถนำความรู้ที่ได้ไปปฏิบัติงานในส่วนงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และแลกเปลี่ยนประสบการณ์การทำงานด้านสารบรรณ ของผู้เข้าร่วมการอบรม อันจะส่งผลให้เกิดการเรียนรู้และสร้างเป็นกลุ่มเครือข่ายธุรการต่อไป</p>	<p>จากการใช้งานระบบบริหารจัดการเอกสาร UP-DMS มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 คิดเป็นร้อยละ 75.6 อยู่ในระดับ ดี เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ความปลอดภัยหรือกำหนดสิทธิ์ในการเข้าถึงข้อมูล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 คิดเป็นร้อยละ 82.6 อยู่ในระดับ ดี รองลงมาการเข้าใช้งานมีขั้นตอนไม่ยุ่งยากซับซ้อน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 คิดเป็นร้อยละ 77.4 อยู่ในระดับ ดี การค้นหาข้อมูล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 คิดเป็นร้อยละ 73.4 อยู่ในระดับ ดี มีความรวดเร็วในการประมวลผล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ</p>

ลำดับ	กิจกรรม/ โครงการ	วัตถุประสงค์ของโครงการ	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน ผลผลิต (Output)	ผลการดำเนินงาน ผลลัพธ์ (Outcome)	สรุปผลการดำเนินงาน/การต่อ ยอดในปีต่อไป (ถอดบทเรียน)
						3.51 คิดเป็นร้อยละ 70.2 อยู่ใน ระดับ ดี ตามลำดับ
2	โครงการ เครือข่าย ประชาสัมพันธ์ สื่อสาร องค์กรและ ความเป็น สากล	1. เพื่อจัดกิจกรรมที่เชื่อม ความสัมพันธ์อันดีระหว่าง สื่อมวลชนและคณะผู้บริหาร มหาวิทยาลัยพะเยา 2. เพื่อจัดอบรมให้เครือข่ายนิสิต มหาวิทยาลัยพะเยาให้มีทักษะ ได้รับความรู้ และเข้าใจบทบาท ด้านการประชาสัมพันธ์และ สื่อสารองค์กร 3. เพื่อจัดอบรมให้เครือข่าย ประชาสัมพันธ์ และสื่อสารองค์กร ได้พัฒนาความรู้และทักษะในการ ทำงาน และได้มีพื้นที่ในการ แลกเปลี่ยนรู้ในการทำงานร่วมกัน 4. เพื่อจัดกิจกรรมที่ความเชื่อม สัมพันธ์อันดีระหว่างเครือข่าย ผู้นำชุมชน กับคณะผู้บริหาร และ บุคลากรด้านการประชาสัมพันธ์ มหาวิทยาลัยพะเยา	1. แต่ละเครือข่ายเกิดทัศนคติ และความสัมพันธ์อันดีต่อ มหาวิทยาลัยพะเยา 2. เครือข่ายได้รับการพัฒนา ได้ เรียนรู้ เข้าใจการทำงาน และ บทบาทของตัวเองมากยิ่งขึ้น 3. เครือข่ายได้แลกเปลี่ยน เรียนรู้ร่วมกัน สามารถนำไป ปรับปรุง แก้ไข และนำไปพัฒนา ในการทำงานได้ 4. เครือข่ายสามารถปฏิบัติงาน ด้านการสื่อสารองค์กรให้ สอดคล้องกับนโยบายของ มหาวิทยาลัยได้	1. กิจกรรมเชื่อมสัมพันธ์ ขอบคุณสื่อมวลชนปีที่ 11 1.1 เพื่อสร้าง ความสัมพันธ์อันดี ระหว่างสื่อมวลชนกับ ผู้บริหารและบุคลากร ของมหาวิทยาลัยพะเยา 1.2 เพื่อเป็นการขอบคุณ สื่อมวลชนจังหวัดพะเยา และจังหวัดใกล้เคียงที่ให้ การสนับสนุน มหาวิทยาลัยพะเยา ด้วยดีเสมอมา 1.3 เพื่อสร้างภาพลักษณ์ ที่ดีให้กับมหาวิทยาลัย พะเยา	1. กิจกรรมเชื่อมสัมพันธ์ ขอบคุณสื่อมวลชนปีที่ 11 1.1 สื่อมวลชนมีความสัมพันธ์ อันดีกับผู้บริหารและบุคลากร ของมหาวิทยาลัยพะเยา 1.2 สื่อมวลชนจังหวัดพะเยา และจังหวัดใกล้เคียงได้รู้จัก ผู้บริหารและบุคลากรของ มหาวิทยาลัยพะเยา 1.3 สื่อมวลชนจังหวัดพะเยา และจังหวัดใกล้เคียงมีทัศนคติ ที่ดีต่อมหาวิทยาลัยพะเยา และให้การสนับสนุนเผยแพร่ ด้านข้อมูลข่าวสารเพื่อ ประชาสัมพันธ์ของ มหาวิทยาลัยพะเยา	2. กิจกรรมผู้นำชุมชน เนื่องจากสถานการณ์ Covid 19 ทำให้มีการปรับเปลี่ยนรูปแบบใน การดำเนินกิจกรรม เพื่อให้สอด รับกับสถานการณ์ โดยการมอบ กระเช้าของที่ระลึกให้กับผู้นำ ชุมชน เพื่อเป็นการเชื่อม ความสัมพันธ์ ระหว่าง มหาวิทยาลัยพะเยาและผู้นำ ชุมชนเพื่อในการทำงานร่วมกัน และสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับ มหาวิทยาลัยพะเยาและชุมชน รอบๆมหาวิทยาลัย

ลำดับ	กิจกรรม/ โครงการ	วัตถุประสงค์ของโครงการ	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน ผลผลิต (Output)	ผลการดำเนินงาน ผลลัพธ์ (Outcome)	สรุปผลการดำเนินงาน/การต่อ ยอดในปีต่อไป (ถอดบทเรียน)
				<p>2. กิจกรรมผู้นำชุมชน</p> <p>1. เพื่อเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างมหาวิทยาลัยพะเยา และผู้นำชุมชน</p> <p>2. เพื่อประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารของผู้นำชุมชนผ่านทางมหาวิทยาลัยพะเยา</p> <p>3. เพื่อเป็นการสร้างภาคีเครือข่ายระหว่างผู้นำชุมชนและมหาวิทยาลัยพะเยา</p>	<p>2. กิจกรรมผู้นำชุมชน</p> <p>1. ผู้นำชุมชนและมหาวิทยาลัยพะเยามีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน</p> <p>2. มหาวิทยาลัยพะเยา โดยงานประชาสัมพันธ์ กองกลาง ได้เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารของชุมชนรอบๆ มหาวิทยาลัยพะเยา ผ่าน Facebook , LineGroup เพื่อสร้างการรับรู้ข้อมูลข่าวสารร่วมกัน</p> <p>3. ได้ภาคีเครือข่ายเพิ่มขึ้นเพื่อเป็นการรักษาภาพลักษณ์ที่ดีของมหาวิทยาลัยพะเยาในการทำงานร่วมกันระหว่างผู้นำชุมชนและมหาวิทยาลัยพะเยา</p>	
3	โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร	1. เพื่อกำหนดแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการของกองกลางมหาวิทยาลัยพะเยา	1 บุคลากรเกิดการเรียนรู้ และได้ข้อมูลอันจะเป็นประโยชน์ในการนำไปพัฒนาและปรับปรุงงานที่รับผิดชอบ	บุคลากร มีการปรับปรุงแผนปฏิบัติการที่สอดคล้องกับการปฏิบัติงานและ	1. กำหนดแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการของกองกลาง มหาวิทยาลัยพะเยา	เพื่อให้การปฏิบัติงานของกองกลางสอดคล้องแผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยพะเยา รวมถึง

ลำดับ	กิจกรรม/ โครงการ	วัตถุประสงค์ของโครงการ	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน ผลผลิต (Output)	ผลการดำเนินงาน ผลลัพธ์ (Outcome)	สรุปผลการดำเนินงาน/การต่อ ยอดในปีต่อไป (ถอดบทเรียน)
	กองกลาง มหาวิทยาลัย พะเยา	2. เพื่อให้บุคลากรทุกระดับได้มี ส่วนร่วมในการกำหนดแผน ยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการ ของกองกลาง 3. เพื่อให้บุคลากรกองกลางได้นำ แผนไปปฏิบัติได้อย่างมี ประสิทธิภาพและประสิทธิผล	2 กองกลาง มีการปรับปรุง แผนปฏิบัติการที่สอดคล้องกับ การปฏิบัติงานและทิศทางการ พัฒนามหาวิทยาลัย 3 บุคลากรเกิดขวัญและ กำลังใจในการปฏิบัติงาน การ สร้างทีมงาน และเกิด ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่าง บุคลากรกองกลาง	สอดคล้องกับทิศ ทางการพัฒนา มหาวิทยาลัย พ.ศ. 2565-2569	2. บุคลากรกองกลางได้มีส่วน ร่วมในการกำหนดแผน ยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติ การของกองกลาง 3. บุคลากรกองกลางได้นำ แผนไปปฏิบัติได้อย่างมี ประสิทธิภาพและประสิทธิผล 4. บุคลากรเกิดการเรียนรู้ และได้ข้อมูลอันจะเป็น ประโยชน์ในการนำไปพัฒนา และปรับปรุงงานที่รับผิดชอบ	กำหนดทิศทางการบริหาร จัดการร่วมกันของกองกลาง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด และมีแผนการดำเนินงานที่ ชัดเจน เพื่อให้ผู้บริหารและ บุคลากรกองกลางมีส่วนร่วมใน การทบทวน และจัดทำแผนกล ยุทธ์ของกองกลางให้สอดคล้อง กับแผนยุทธศาสตร์ของ มหาวิทยาลัยพะเยาในปีต่อไป

1. อบรมการใช้งานระบบสารบรรณ UP-DMS ประจำปีงบประมาณ 2564



วันพุธที่ 31 มีนาคม พ.ศ. 2564 กองกลาง มหาวิทยาลัยพะเยา ได้รับเกียรติจากรองศาสตราจารย์ ดร.ดิเรก ชีระกูต รองอธิการบดีฝ่ายการคลังและสื่อสารองค์กร เป็นประธานในพิธีกล่าวเปิดกิจกรรมการอบรม การใช้งานระบบสารบรรณ UP-DMS พร้อมด้วยนางณัฐธิดา ชาวน่าน ผู้อำนวยการกองกลาง มหาวิทยาลัยพะเยา กล่าวรายงานวัตถุประสงค์กิจกรรม โดยมีนายอดิสร ผลศุภรัักษ์ นักวิชาการคอมพิวเตอร์ กองกลาง เป็นวิทยากรในการอบรมครั้งนี้

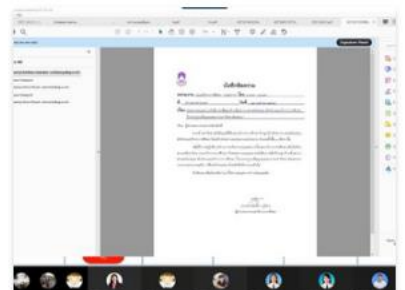
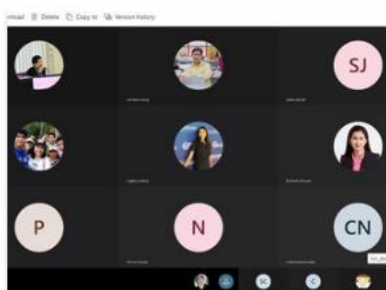
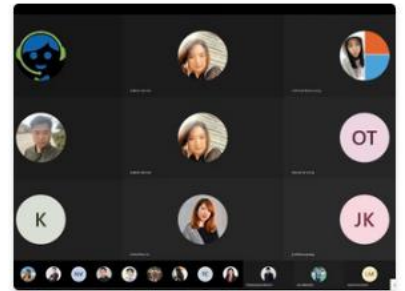
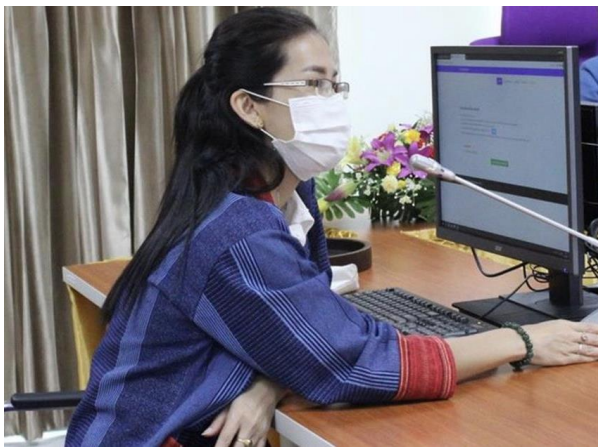


รองศาสตราจารย์ ดร.ดิเรก ชีระกูต รองอธิการบดีฝ่ายการคลังและสื่อสารองค์กร กล่าวว่ มหาวิทยาลัยพะเยา ได้ตระหนักถึงประโยชน์และความสำคัญในการนำระบบเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการงานสารบรรณ เพื่อให้การปฏิบัติงาน ด้านสารบรรณมีประสิทธิภาพ ประกอบกับในปัจจุบันมหาวิทยาลัยพะเยา มีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์กร นโยบายการบริหารงาน และมีการนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ เข้ามาใช้ในการปฏิบัติงาน ดังนั้นเพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปในทิศทางเดียวกันและเพื่อเป็นการสร้างความรู้ความเข้าใจในดำเนินงานสารบรรณของมหาวิทยาลัยพะเยา กองกลาง มหาวิทยาลัยพะเยา จึงจะพร้อมพัฒนาเพื่อให้ตอบโจทย์กับการเป็น Smart University โดยให้เทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทกับการทำงานเพื่อให้สะดวก รวดเร็วและถูกต้อง ในการปฏิบัติงานอย่างลงตัว

2. กิจกรรมอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการใช้ระบบบริหารจัดการเอกสาร (UP-DMS)

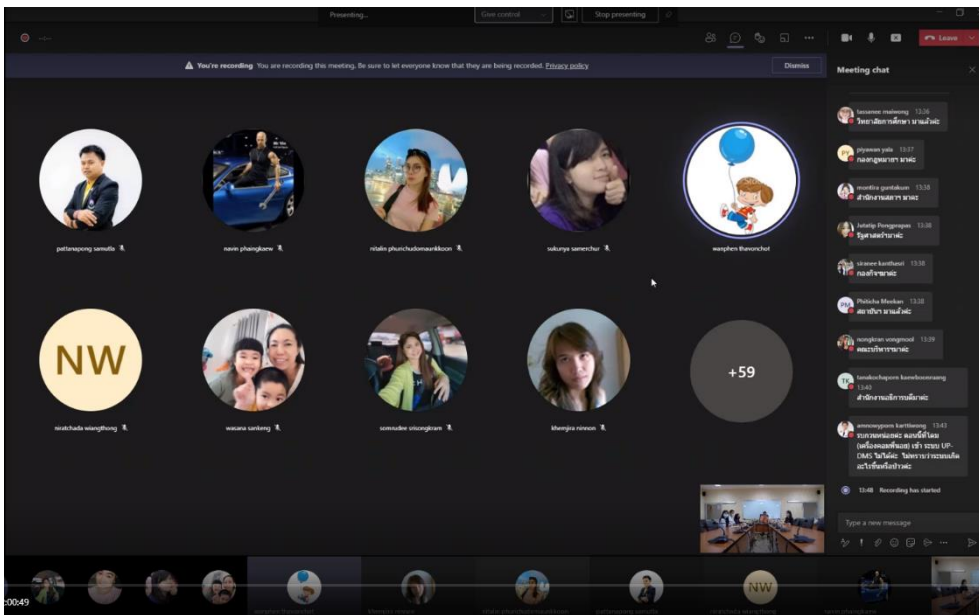
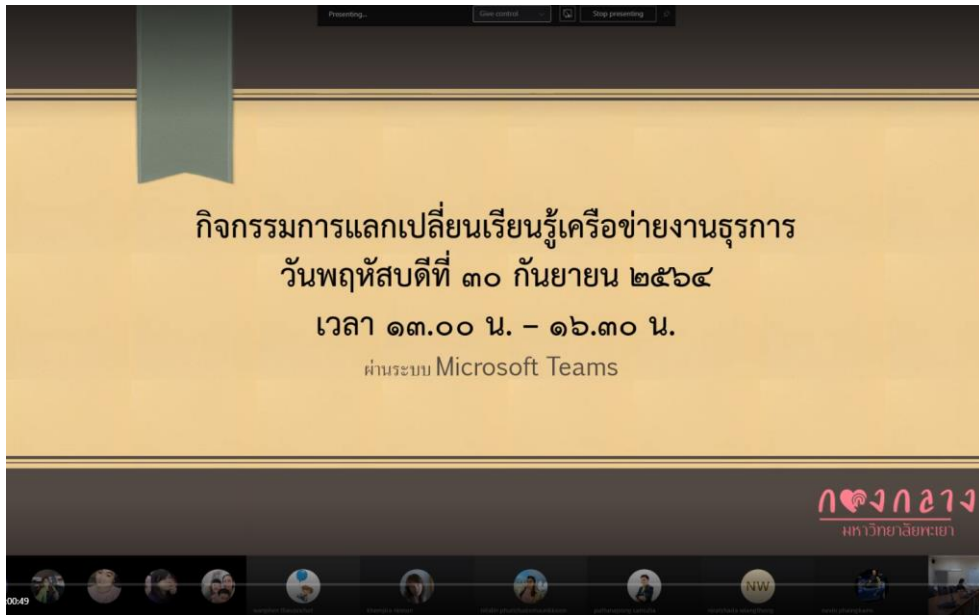
ระหว่างวันที่ 19 – 23 เมษายน พ.ศ.2564

มหาวิทยาลัยพะเยา โดยกองกลาง จัดอบรมให้ความรู้ เกี่ยวกับการใช้ระบบบริหารจัดการเอกสาร (UP-DMS) ให้กับ หน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยพะเยา ได้แก่ กองการเจ้าหน้าที่ กองคลัง กองแผนงาน กองบริการการศึกษา สำนักงานสภามหาวิทยาลัยพะเยา และ กองบริหารงานวิจัย สำหรับการอบรมระบบ UP-DMS จัดผ่านโปรแกรม Microsoft teams เนื่องจากการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา COVID-19 มหาวิทยาลัยพะเยาได้ออกประกาศให้พนักงานมหาวิทยาลัย Work From Home จึงมีการเปลี่ยนแปลงการจัดการอบรมให้เป็นแบบออนไลน์แทน โดยมีผู้อำนวยการกองกลาง เป็นประธานการ จัดอบรมและนายอดิสร ผลศุภรักษ์ นักวิชาการคอมพิวเตอร์ เป็นวิทยากรในการอบรมผ่านโปรแกรม Microsoft teams



1. “กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้เครือข่ายธุรการ”

มหาวิทยาลัยพะเยา โดยกองกลาง งานธุรการ จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้เครือข่ายธุรการ ในวันพฤหัสบดีที่ 30 กันยายน 2564 ผ่านช่องทางออนไลน์โปรแกรม Microsoft Teams เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์การปฏิบัติงานด้านสารบรรณ ผ่านระบบบริหารจัดการเอกสาร UP-DMS และให้เครือข่ายงานธุรการสามารถนำความรู้ที่ได้ไปปฏิบัติงานในส่วนงานอย่างมีประสิทธิภาพ



โครงการเครือข่ายประชาสัมพันธ์สื่อสารองค์กรและความเป็นสากล



โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรกองกลาง มหาวิทยาลัยพะเยา

กิจกรรมการจัดทำแผนกลยุทธ์ ของกองกลาง มหาวิทยาลัยพะเยา

วันศุกร์ที่ 13 สิงหาคม 2564 เวลา 09.00 น. กองกลาง มหาวิทยาลัยพะเยา ได้ดำเนินการจัดกิจกรรมการจัดทำแผนกลยุทธ์ ของกองกลาง มหาวิทยาลัยพะเยา โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อให้การปฏิบัติงานของกองกลางสอดคล้องตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยพะเยา รวมถึงกำหนดทิศทางการบริหารจัดการร่วมกัน ของกองกลางเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด และมีแผนการดำเนินงานที่ชัดเจน นำโดยผู้อำนวยการกองกลาง นางณัฐธิดา ชาวน่าน เป็นประธานในการดำเนินกิจกรรมฯ และได้รับเกียรติจาก กองแผนงาน มหาวิทยาลัยพะเยา นำโดย หัวหน้างานแผนยุทธศาสตร์ นางสาวอัมพิกา อัมพุด พร้อมด้วยบุคลากรกองแผนงาน เป็นวิทยากรบรรยาย ให้ความรู้ พร้อมออกแบบกิจกรรมกลุ่มในการอบรมการจัดทำแผนกลยุทธ์ให้กับบุคลากรกองกลางในครั้งนี้



