



รายงานแผนการดำเนินการพัฒนาบุคลากรกองกลาง
มหาวิทยาลัยพะเยา
ประจำปีงบประมาณ 2565

โดย
กองกลาง
มหาวิทยาลัยพะเยา

คำนำ

รายงานผลการดำเนินงาน ตามแผนพัฒนาบุคลากรกองกลาง มหาวิทยาลัยพะเยา ประจำปี 2565 (1 ตุลาคม 2564- 30 กันยายน 2565) เพื่อนำแผนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ไปสู่การปฏิบัติจำเป็นต้องให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานให้มีความสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยพะเยา ให้เป็นไปตามประเด็นยุทธศาสตร์ กลยุทธ์มาตรการ และตัวชี้วัดของมหาวิทยาลัย ที่กำหนดเป็นแนวทางไว้เพื่อพัฒนาบุคลากรกองกลาง มหาวิทยาลัยพะเยา รวมทั้งมีการติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามแผนอย่างเป็นระบบ เพื่อให้เกิดผลในทางปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม ไปสู่การปฏิบัติโครงการ/กิจกรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

ผู้จัดทำหวังเป็นอย่างยิ่งว่ารายงานฉบับนี้จะเป็นประโยชน์ต่อการบริหารงาน ตลอดจนผู้สนใจทั่วไป



(นางณัฐธิดา ชานาน)
ผู้อำนวยการกองกลาง

สารบัญ

หน้า

ผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากรกองกลาง มหาวิทยาลัยพะเยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565	1
การติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร.....	2
ผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากรของกองกลาง มหาวิทยาลัยพะเยา.....	3
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 การเตรียมคนและเสริมสร้างศักยภาพคน5 การบริหารที่มีประสิทธิภาพ และโปร่งใส	4
ปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะ.....	13
ภาคผนวก	

ผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากรกองกลาง มหาวิทยาลัยพะเยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

หลักการและเหตุผล

กองกลาง มหาวิทยาลัยพะเยา ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร โดยถือว่าบุคลากรเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า เป็นรากฐานสำคัญต่อการสร้างความเข้มแข็งอย่างยั่งยืนให้กับองค์กร จึงมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาบุคลากรของกองกลาง มหาวิทยาลัยพะเยา ให้มีศักยภาพ ทักษะ ความรู้คุณธรรม และจริยธรรมในการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยพะเยา การเตรียมคนและเสริมสร้างศักยภาพ และยุทธศาสตร์ที่ 5 การบริหารที่มีประสิทธิภาพและโปร่งใสเพื่อให้สอดคล้องเชื่อมโยงกับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยพะเยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 – 2569 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. 2565 ไปสู่การปฏิบัติ จำเป็นต้องให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานให้มีความสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยพะเยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 – 2569 ให้เป็นไปตามประเด็นยุทธศาสตร์ กลยุทธ์มาตรการ และตัวชี้วัดของมหาวิทยาลัย ที่กำหนดเป็นแนวทางไว้เพื่อพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย รวมทั้ง มีการติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามแผนอย่างเป็นระบบเพื่อให้เกิดผลในทางปฏิบัติได้อย่างเป็น รูปธรรม มีการกำหนดแนวทาง การนำแผนการพัฒนาบุคลากร ระยะ 5 ปี (2565-2569) ไปสู่การปฏิบัติโครงการ/ กิจกรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าว จึงได้ดำเนินการ ดังนี้

1. สร้างความเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับแผนพัฒนาบุคลากรกองกลาง มหาวิทยาลัยพะเยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 โดย จัดทำแนวทางการสื่อสาร และประชาสัมพันธ์ เพื่อสร้างความเข้าใจในภารกิจ เป้าหมาย และโครงการ/ กิจกรรมให้กับบุคลากรของหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัย ได้ทราบถึงบทบาทความรับผิดชอบของตนที่จะสนับสนุนการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร กองกลางมหาวิทยาลัยพะเยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

2. มีการกำกับติดตามการดำเนินงานโครงการ/กิจกรรมของหน่วยงาน ให้บรรลุ วัตถุประสงค์ ตามแผนพัฒนาบุคลากรกองกลางมหาวิทยาลัยพะเยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 และสามารถประเมินผลได้อย่างเป็นรูปธรรม จึงมีการกำกับติดตามและประเมินผล ดังนี้

2.1. กำหนดให้ทุกหน่วยงานจัดทำรายงานผลการดำเนินงานประจำปีเสนอต่อ มหาวิทยาลัย พิจารณาเพื่อเป็นการติดตามประเมินผลผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

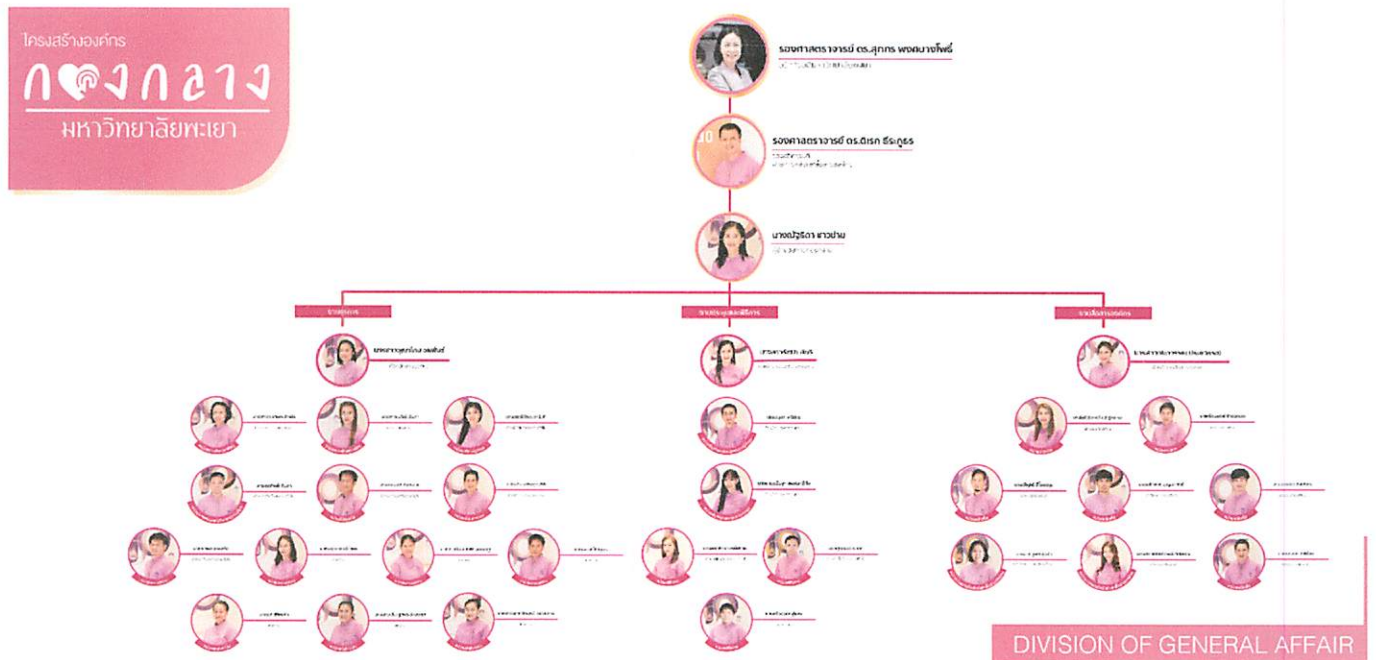
2.2. การนำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 เป็นส่วนหนึ่งสำหรับ เข้ารับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ประจำปี

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

3. การประเมินผลการดำเนินงานตามแผนของทุกหน่วยงาน เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงแผนของแต่ละหน่วยงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ในปีถัดไป

4. รายงานผลการดำเนินงานตามแผนต่อที่มหาวิทยาลัยเพื่อนำผลการประเมินมาทบทวน และปรับปรุงแผนพัฒนาบุคลากรในปีต่อไป

กองกลาง มหาวิทยาลัยพะเยา ได้ดำเนินการวางแผนอัตรากำลัง และดำเนินการสรรหาบุคคล ให้เพียงพอต่อการปฏิบัติการกิจของกองกลาง ปัจจุบันกองกลางมีหน่วยงานภายใน 3 งาน และมี บุคลากร จำนวน 28 คน ซึ่งมีโครงสร้างองค์กร ดังนี้



จำนวนบุคลากรกองกลาง จำแนกตามหน่วยงานและระดับการศึกษา

ชื่อหน่วยงาน	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	รวม
ผู้อำนวยการกอง			1	1
งานธุรการ	4	9	1	14
งานประชุมและพิธีการ	1	2	2	5
งานประชาสัมพันธ์	-	5	3	8
รวม	5	16	7	28

ส่วนใหญ่เป็นบุคลากรประเภทพนักงานมหาวิทยาลัย การศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป จำนวน 23 คน ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 5 คน แบ่งเป็น พนักงานเดินเอกสาร 3 คน และลูกจ้างชั่วคราวรายวัน จำนวน 2 คน

ตารางแสดงจำนวนบุคลากรจำแนกตามประเภทตำแหน่งงาน

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน	คิดเป็นร้อยละ
1	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	10	35.71
2	นักวิชาการเงินและบัญชี	1	3.57
3	นักวิชาการพัสดุ	1	3.57
4	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	1	3.57
5	นักวิชาการโสตทัศนศึกษา	1	3.57
6	นักประชาสัมพันธ์	6	21.43
7	นักวิชาการช่างศิลป์	1	3.57
8	คณงาน	5	17.86
9	คณงานรายวัน	2	7.15
รวม		28	100

ผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากรของกองกลาง มหาวิทยาลัยพะเยา

กองกลาง มหาวิทยาลัยพะเยา ได้ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร ให้มีศักยภาพ ทักษะ ความรู้ คุณธรรม และจริยธรรมในการปฏิบัติงาน จึงได้กำหนดแผนพัฒนาบุคลากรของกองกลาง มหาวิทยาลัยพะเยา โดยกำหนดเป้าประสงค์ กลยุทธ์ มาตรการ และตัวชี้วัด ให้มีความสอดคล้อง เชื่อมโยงกับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยพะเยา

ความเชื่อมโยงของวิสัยทัศน์ ปรัชญา ปณิธาน ค่านิยมร่วม พันธกิจหลัก และประเด็นยุทธศาสตร์

วิสัยทัศน์ : มหาวิทยาลัยสร้างปัญญา เพื่อนวัตกรรมชุมชน สู่สากลอย่างยั่งยืน

ปรัชญา ปณิธาน ค่านิยมร่วม	ดำรงชีวิตด้วยปัญญา ประเสริฐที่สุด	ปัญญาเพื่อความ เข้มแข็งของชุมชน	U(Unity) : ทำงานร่วมกันเป็นหนึ่ง มุ่งสู่เป้าหมายเดียวกัน P(Professional) : ทำงานอย่างมืออาชีพ เพื่อคุณภาพและมาตรฐาน		
พันธกิจหลัก	พัฒนากำลังคน ที่มีสมรรถนะ และทักษะแห่งอนาคต	วิจัยและนวัตกรรม พัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และชุมชน	บริการวิชาการด้วย องค์ความรู้และนวัตกรรม	ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และสืบสานเอกลักษณ์ ความเป็นไทย	บริหารจัดการทันสมัย มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และมีธรรมาภิบาล
ประเด็น ยุทธศาสตร์	1.การเตรียมคน และเสริมสร้าง ศักยภาพคนให้มี สมรรถนะและ ทักษะแห่งอนาคต Re-Inventing Super KPI SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS	2.การสร้าง งานวิจัยและ นวัตกรรมพัฒนา เศรษฐกิจสังคม และชุมชน Re-Inventing Super KPI SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS	3.การบริการวิชาการ และสร้างสรรค์พื้นที่ การเรียนรู้เพื่อ ความรู้ที่ทางสังคม Re-Inventing Super KPI SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS	4.การส่งเสริม การทำนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรม เพื่อความเป็นไทย และเอกลักษณ์ ของชาติ Re-Inventing Super KPI SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS	5. การพัฒนาระบบ บริหารจัดการที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และมีธรรมาภิบาล Re-Inventing Super KPI SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การเตรียมคนและเสริมสร้างศักยภาพคนให้มีสมรรถนะและทักษะแห่งอนาคต

ยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาระบบบริหารจัดการที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และมีธรรมาภิบาล

จากการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากรของกองกลาง มหาวิทยาลัยพะเยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 พบว่า มีผลการดำเนินงานตามแผนฯ โดยมีการดำเนินโครงการพัฒนาบุคลากร กองกลาง แล้วเสร็จตามเป้าหมายรายกิจกรรมที่กำหนดไว้ครบถ้วนทุกโครงการ และมีการดำเนินการบรรลุ เป้าหมายตามตัวชี้วัดผลผลิตและผลลัพธ์ของโครงการ ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 การเตรียมคนและเสริมสร้างศักยภาพคน และประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาระบบบริหารจัดการที่ทันสมัย มี
ประสิทธิภาพโปร่งใส และมีธรรมาภิบาล

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	มาตรการ	ตัวชี้วัด		ผลการดำเนินงาน
			ผลผลิต (Output)	2565	
บุคลากรมีความรู้ความสามารถและนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด	1. พัฒนาขีดความสามารถบุคลากร	<p>1.1 ส่งเสริมบุคลากรให้เข้ารับการฝึกอบรม สัมมนา ทั้งภายในและภายนอกอย่างสม่ำเสมอ โดยมีแนวทางดังนี้</p> <p>1. เข้าร่วมอบรม/กิจกรรมภายในกองกลางมหาวิทยาลัย ดังนี้</p> <p>1.1 โครงการพัฒนาระบบบริหารจัดการเอกสาร มหาวิทยาลัยพะเยาที่ทันสมัย</p> <ul style="list-style-type: none"> - กิจกรรมอบรมการเขียนหนังสือราชการ - กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้เครือข่ายงานธุรการ <p>1.2 โครงการเครือข่ายประชาสัมพันธ์ สื่อสารองค์กร</p> <ul style="list-style-type: none"> - News Generation - Mass Media - PR UP Network - UP Ambassador <p>1.3 โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรกองกลาง มหาวิทยาลัยพะเยา</p>	1.1.1 บุคลากรได้รับการอบรมทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานอย่างน้อย 15 ชั่วโมงต่อคนต่อปีงบประมาณ	≥ 15	1.1.1 บุคลากรกองกลาง ทั้งหมดจำนวน 28 คน เข้ารับการฝึกอบรม สัมมนา เท่ากับหรือมากกว่า 15 ชั่วโมง จำนวน 20 คน ที่เหลืออีก 8 คน เข้ารับการฝึกอบรม สัมมนา แต่จำนวนชั่วโมงไม่ถึงตามเกณฑ์ที่กำหนด ซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นเจ้าหน้าที่เดินเอกสาร

		<ul style="list-style-type: none"> - กิจกรรมการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย R2R - กิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส - กิจกรรมService Mind กองกลาง มหาวิทยาลัยพะเยา <p>2. เข้าร่วมอบรมกับหน่วยงานภายนอก</p> <ul style="list-style-type: none"> - การอบรมการสร้างสรรค์ผลงานเชิงวิเคราะห์จากงานประจำ - "การอบรมการเขียนคู่มือปฏิบัติงาน ของบุคลากรสายสนับสนุน" - ขอเรียนเชิญเข้าร่วมโครงการอบรมหลักสูตร "TQA Executive Concept for Performance Excellence" และหลักสูตร "Comment and Coaching การจัดทำโครงการองค์กร" - อบรมหลักสูตรการสอบสวนเพื่อคุ้มครองสิทธิของพนักงานมหาวิทยาลัย 			
		<p>1.2 ส่งเสริมบุคลากรให้พัฒนา “งานประจำ สู่งานวิจัย” (R2R) โดยมีแนวทาง ดังนี้</p> <p>1. ส่งบุคลากรเข้าร่วมอบรมโครงการ R2R กับทางมหาวิทยาลัยเพื่อเป็นแนวทางการทำวิจัย</p>	<p>1.2.1 บุคลากรกองกลางพัฒนางานประจำเข้าสู่งานประจำ (R2R) เพิ่มขึ้น</p>	<p>≥ 1</p>	<p>ไม่มีผู้ส่งข้อเสนอโครงการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย”(R2R) เนื่องจาก ยังไม่มีหัวข้อวิจัยที่สนใจทำ และบุคลากรขาดความรู้ ความเข้าใจในการจัดทำผลงานวิจัย</p>

		<p>2. สร้างกลุ่มวิจัย (Research cluster) และ เครือข่ายด้านวิจัย R2R ระบบที่เลี้ยงนักวิจัย R2R (Mentorship) ภายในกองกลาง เพื่อการทำงานวิจัยแบบบูรณาการและการใช้ทรัพยากรร่วมกัน</p> <p>3. บุคลากรกองกลางมีการจัดทำ R2R ในต่อละปี</p>			
		<p>1.3 สนับสนุนให้บุคลากรพัฒนางานเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น โดยมีแนวทาง ดังนี้</p> <p>1. ส่งบุคลากรเข้าร่วมอบรม กับทางมหาวิทยาลัยเพื่อเป็นแนวทางและรู้ ระเบียบ ประกาศ ข้อบังคับ หลักเกณฑ์ และวิธีการพิจารณาผลงาน เพื่อแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน ให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. 2564</p> <p>2. บุคลากรกองกลางมีการจัดทำ ผลงานในต่อละปี ประสพการณ์สร้างผลงานทางวิชาการหรือคู่มือในการปฏิบัติงาน</p>	<p>1.3.1 บุคลากรกองกลาง ยื่นขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้น</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>	≥A	<p>กองกลางได้กำหนดนโยบาย ในการพัฒนาองค์กร โดยส่งเสริม ให้บุคลากรทุกระดับประพฤติปฏิบัติ ตามหลักคุณธรรม และจรรยาบรรณ เพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคลากร โดยได้รับผลการ</p>

						ประเมิน ITA ระดับ A
--	--	--	--	--	--	---------------------

แผนพัฒนาบุคลากรกองกลาง ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2565 – 2569)

Results (การ ดำเนินงานที่ สำคัญ/พันธกิจ	ค่าเป้าหมาย 65-69					ค่าความคาดหวัง/ค่า เป้าหมาย	กลุ่มเป้าหมาย	แนวปฏิบัติเพื่อให้บรรลุค่า ความคาดหวัง/ค่าเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
	65	66	67	68	69				
กลยุทธ์ H (Human Resource) พัฒนาและส่งเสริมระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล									
บุคลากรได้รับการพัฒนา									
1. จำนวนชั่วโมง ที่บุคลากรได้รับ การพัฒนาต่อ คน/ปี	≥ 15 ชั่วโมง ต่อคน/ ปี	≥ 15 ชั่วโมง ต่อคน/ ปี	≥ 15 ชั่วโมง ต่อคน/ ปี	≥ 15 ชั่วโมง ต่อคน/ ปี	≥ 15 ชั่วโมง ต่อคน/ ปี	1.1 บุคลากรได้รับการ พัฒนามีความรู้ มีทักษะ และได้เรียนรู้ประสบการณ์ ตรงในการปฏิบัติงาน มี คุณธรรม จริยธรรม และ สามารถนำความรู้ที่ได้รับไป พัฒนางานตามภาระหน้าที่ ที่ตนเองรับผิดชอบทำให้งาน เกิดประสิทธิภาพ	บ, ค ล า ก ร กองกลาง	1.1 จัดกิจกรรมพัฒนาศักยภาพ บุคลากร 1.2 เพิ่มโอกาสการเรียนรู้ทั้ง ภายในและภายนอกองค์กร 1.3 ส่งเสริมการจัดการความรู้ (KM) 1.4 พัฒนาบุคลากรด้วย Competency และการติดตาม ผลการปฏิบัติงาน 1.5 การสอนงานพนักงานใหม่เพื่อ สร้างความรู้ความเข้าใจก่อนการ	ผู้ อำนวยการ กองกลางหัวหน้า งานทุกงาน งานธุรการ งานประชุมและพิธี การ งานประชาสัมพันธ์

แผนพัฒนาบุคลากรกองกลาง ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2565 – 2569)

Results (การ ดำเนินงานที่ สำคัญ/พันธกิจ	ค่าเป้าหมาย 65-69					ค่าความคาดหวัง/ค่า เป้าหมาย	กลุ่มเป้าหมาย	แนวปฏิบัติเพื่อให้บรรลุค่า ความคาดหวัง/ค่าเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
	65	66	67	68	69				
						1.2 บุคลากรได้รับการ พัฒนาอย่างน้อย 15 ชั่วโมง ต่อคนต่อปีงบประมาณ		ปฏิบัติงานด้านธุรการและ ประชาสัมพันธ์ 1.6 สนับสนุนให้บุคลากรสามารถ ปฏิบัติงานแทนกันได้ เพื่อ ส่งเสริมให้บุคลากรมีทักษะการ ทำงานที่หลากหลาย 1.7 สร้างแรงจูงใจในการทำงาน และปรับสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อ การทำงานและเพื่อเป็นการ ยกระดับชีวิตให้มีสุนทรียภาพ ในการปฏิบัติงาน	
						2.1 บุคลากรนำความรู้ที่ ได้รับจากการอบรมไป พัฒนาปรับปรุงงานเกิด แนวคิดใหม่ๆ ในการ		เมื่อบุคลากรได้รับการพัฒนา อย่างต่อเนื่องจะทำให้ผลการ ประเมินสะท้อนผลการ	ผู้อำนวยการ กองกลางหัวหน้า งานทุกงาน

แผนพัฒนาบุคลากรกองกลาง ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2565 – 2569)

Results (การ ดำเนินงานที่ สำคัญ/พันธกิจ	ค่าเป้าหมาย 65-69					ค่าความคาดหวัง/ค่า เป้าหมาย	กลุ่มเป้าหมาย	แนวปฏิบัติเพื่อให้บรรลุค่า ความคาดหวัง/ค่าเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
	65	66	67	68	69				
						ปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ที่ รับผิดชอบเกิดประสิทธิภาพ 2.2 ผลการประเมินการ ปฏิบัติงานของบุคลากรมี ค่าเฉลี่ยเพิ่มมากขึ้นทุกปี		ปฏิบัติงานของบุคลากรในทาง ที่ดียิ่งขึ้น 2.1จัดทำแบบประเมินผลการ ติดตามการปฏิบัติงาน 2.2 ประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามภาระงาน โดยการกำหนด KPI ในการประเมินความสำเร็จ ในการปฏิบัติงาน	งานธุรการ งานประชุมและพิธี การ งานประชาสัมพันธ์
การ พัฒนา “งานประจำ สู่ งานวิจัย”(R2R) บุคลากรสาย สนับสนุน	≥ 1 คน/ปี	≥ 2 คน/ปี	≥ 3 คน/ปี	≥ 4 คน/ปี	≥ 5 คน/ปี	1. เพื่อให้บุคลากรกองกลาง พัฒนางานประจำที่มีความ ชำนาญ เข้าสู่ งานวิจัย 2. R2R จึงเป็นเครื่องมือใน การพัฒนาคน เพื่อพัฒนา	บ , ค ล า ก ร กองกลาง	1.ส่งบุคลากรเข้าร่วมอบรม โครงการ R2R กับทาง มหาวิทยาลัยเพื่อเป็นแนว ทางการทำวิจัย	ผู้อำนวยการ กองกลางหัวหน้า งานทุกงาน งานธุรการ

แผนพัฒนาบุคลากรกองกลาง ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2565 – 2569)

Results (การ ดำเนินงานที่ สำคัญ/พันธกิจ	ค่าเป้าหมาย 65-69					ค่าความคาดหวัง/ค่า เป้าหมาย	กลุ่มเป้าหมาย	แนวปฏิบัติเพื่อให้บรรลุค่า ความคาดหวัง/ค่าเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
	65	66	67	68	69				
						งาน ขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ องค์กรแห่งการเรียนรู้ 3.การนำผลการวิจัยไป ปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น		2. สร้างกลุ่มวิจัย (Research cluster) และ เครือข่ายด้านวิจัย R2R ระบบพี่เลี้ยงนักวิจัย R2R (Mentorship) ภายในกองกลาง เพื่อการทำงานวิจัยแบบบูรณา การและการใช้ทรัพยากร ร่วมกัน 3.บุคลากรกองกลางมีการ จัดทำ R2R ในต่อละปี	งานประชุมและพิธี การ งานประชาสัมพันธ์
การพัฒนา ความก้าวหน้า ทางวิชาชีพ ก.ชำนาญงาน ข.ชำนาญการ	≥ 1 คน/ปี	≥ 2 คน/ปี	≥ 3 คน/ปี	≥ 4 คน/ปี	≥ 5 คน/ปี	1.เพื่อเปิดโอกาสให้บุคลากร กองกลาง ได้มีการพัฒนา เพื่อก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น 2.เพื่อให้บุคลากรกองกลาง มีการพัฒนาความก้าวหน้า	บุคลากร กองกลาง	1.บุคลากรกองกลางมีความรู้ ทักษะในการพัฒนาความรู้ ประสบการณ์สร้างผลงานทาง วิชาการ หรือ คู่ มือ ในการ ปฏิบัติงาน	ผู้อำนวยการ กองกลางหัวหน้า งานทุกงาน งานธุรการ

แผนพัฒนาบุคลากรกองกลาง ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2565 – 2569)

Results (การ ดำเนินงานที่ สำคัญ/พันธกิจ	ค่าเป้าหมาย 65-69					ค่าความคาดหวัง/ค่า เป้าหมาย	กลุ่มเป้าหมาย	แนวปฏิบัติเพื่อให้บรรลุค่า ความคาดหวัง/ค่าเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
	65	66	67	68	69				
ค.ชำนาญการ พิเศษ						ทางวิชาชีพเพื่อดำรงที่ สูงขึ้น			งานประชุมและพิธี การ งานประชาสัมพันธ์

ปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะ

ปัญหาอุปสรรค

1. บุคลากรผู้ปฏิบัติงานเดินเอกสาร ไม่สามารถเข้าร่วมอบรมได้ เนื่องจากติดภารกิจในช่วงเวลาการจัดอบรม
2. บุคลากรกองกลาง ยังขาดความรู้ความเข้าใจในการขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้น เนื่องจากได้รับการอบรมสัมมนาให้ความรู้ไปเพียงบางส่วนทำให้บุคลากรไม่สามารถวิเคราะห์งานและทำคู่มือการปฏิบัติงานหรือผลงานเชิงวิเคราะห์เพื่อขอกำหนดตำแหน่งได้

ข้อเสนอแนะ

1. ควรกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรของกองกลาง ให้ครอบคลุมทั้ง ความรู้ ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานของแต่ละประเภทตำแหน่งและระดับ โดยมุ่งเน้นในการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล
2. ควรสำรวจความต้องการการเข้ารับการฝึกอบรม สัมมนาเพื่อรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลก่อนการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

ดังนั้น แนวทางการพัฒนาบุคลากรของกองกลาง มหาวิทยาลัยพะเยา ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ควรมีการเรียนรู้จากปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นจากปีที่ผ่านมา เพื่อการปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนการกำหนดโครงการและกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องต่อการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ การส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม ความสัมพันธ์ในการทำงาน อันจะนำไปสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการขับเคลื่อนและพัฒนาองค์กรไปสู่ผลสัมฤทธิ์ต่อไป

ภาคผนวก

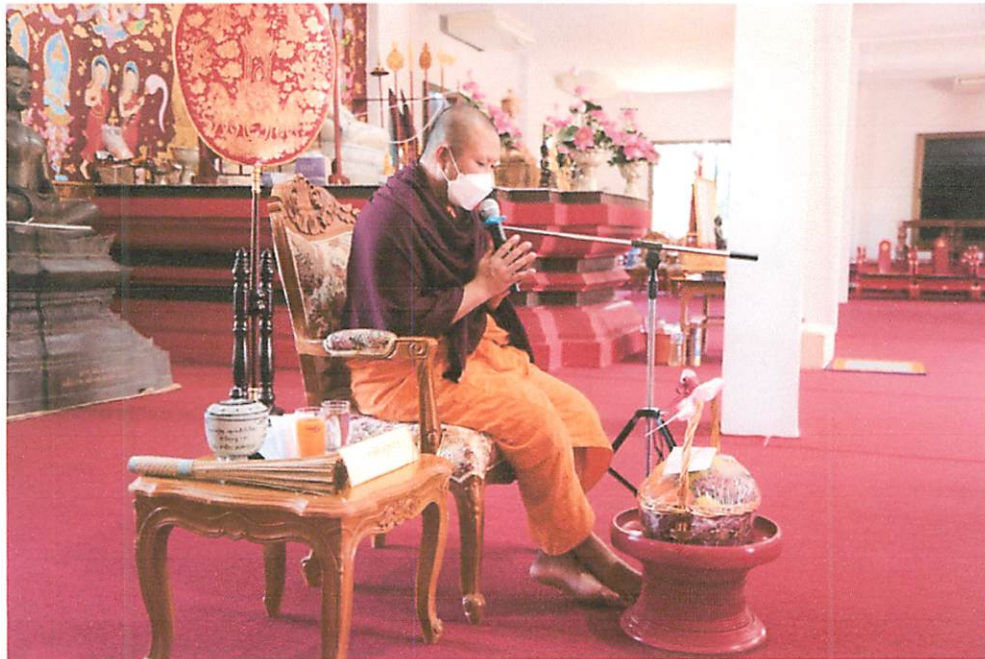
รูปภาพประกอบโครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรกองกลาง มหาวิทยาลัยพะเยา

กิจกรรม ส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส

วันพุธ ที่ 29 เดือน ธันวาคม พ.ศ. 2564

ณ วัดป่าพระอุบาลี ตำบลแม่กา อำเภอเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา

กองกลาง งานธุรการ จัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสในวันที่ 29 ธันวาคม 2564 ณ วัดป่าพระอุบาลี ตำบลแม่กา อำเภอเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา วัดอุประสงค์เพื่อให้บุคลากรกองกลาง ปฏิบัติงาน โดยใช้คุณธรรม จริยธรรม และมีความโปร่งใส ไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน



กำหนดการ

กิจกรรมติดตามและประเมินความสำเร็จของแผนปฏิบัติงาน

ในวันพฤหัสบดีวันที่ 12 พฤษภาคม 2565

ณ ห้องประชุมชูชาติ กีฬาแปง ชั้น 2 อาคารสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยพะเยา

กองกลาง มหาวิทยาลัยพะเยา จัดกิจกรรมติดตามและประเมินความสำเร็จของแผนปฏิบัติงาน รศ.ดร.ดิเรก ชีระกูธร รองอธิการบดีฝ่ายการคลังและสื่อสารองค์กร ให้เกียรติเป็นประธานในการระดมความคิดเห็นในการทำกิจกรรมติดตามและประเมินความสำเร็จของแผนปฏิบัติงาน โดยมีนางณัฐธิดา ชนวนาน ผู้อำนวยการกองกลาง และบุคลากรกองกลาง ร่วมระดมความคิดเห็นในการจัดทำกิจกรรมฯ เมื่อวันที่ 24 พฤษภาคม 2565 ณ ห้องประชุมชูชาติกีฬาแปง อาคารสำนักงานอธิการบดี เพื่อพัฒนารูปแบบการจัดกิจกรรม โครงการ ให้สอดคล้องตามนโยบาย และแผนพัฒนามหาวิทยาลัยพะเยา ทั้งในปัจจุบันและอนาคต



กิจกรรม Service Mind กองกลาง มหาวิทยาลัยพะเยา
ภายใต้โครงการพัฒนาบุคลากรกองกลาง มหาวิทยาลัยพะเยา
อบรมในหัวข้อ “คิดดี คิดบวก สู่อการบริการที่เป็นเลิศ”
ในวันพฤหัสบดีที่ 30 มิถุนายน 2565 เวลา 08.00 – 12.00 น.
ณ ร้าน Happy Garden Coffee

กิจกรรม Service Mind กองกลาง มหาวิทยาลัยพะเยา “คิดดี คิดบวก สู่อการบริการที่เป็นเลิศ”
ในวันพฤหัสบดีที่ 30 มิถุนายน ๒๕๖๕ เวลา 09.00 น. – 12.00 น. ณ ร้าน Happy Garden Coffee
โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มศักยภาพ และคุณภาพการให้บริการที่เป็นเลิศ นำความรู้และประสบการณ์
ที่ได้จากการอบรมมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากรกองกลางได้เห็นมุมมองของการบริการแบบ
ใหม่ ๆ เกิดแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงาน โดยมีนายประติพันธ์ กั้นคำบำรุงทรัพย์ เป็นวิทยากร



ภาพกิจกรรมการจัดทำแผนกลยุทธ์ กองกลาง มหาวิทยาลัยพะเยา ภายใต้โครงการพัฒนาบุคลากร
กองกลาง มหาวิทยาลัยพะเยา
วันที่ 29 พฤษภาคม 2565

กองกลาง งานธุรการ จัดทำแผนยุทธศาสตร์กองกลาง ประจำปี 2566 และ ทบทวนแผนยุทธศาสตร์กองกลาง มหาวิทยาลัยพะเยา ประจำปี 2565 ในระหว่างวันที่ 27-30 พฤษภาคม 2565 ณ จังหวัดภูเก็ต เพื่อให้สอดคล้องและดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยพะเยา



ภาพกิจกรรมการจัดทำแผนกลยุทธ์ กองกลาง มหาวิทยาลัยพะเยา ภายใต้โครงการพัฒนาบุคลากร
กองกลาง มหาวิทยาลัยพะเยา
วันที่ 28 พฤษภาคม 2565



แผนกลยุทธ์ 20 สิงหาคม 2565

ณ โรงแรม KM พะเยา อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา

กองกลาง งานธุรการ จัดกิจกรรมอบรมการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย R2R ในวันที่ 20 สิงหาคม 2565 เวลา 08.00 – 16.00 น. ณ โรงแรม KM พะเยา อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้เข้าร่วมอบรมได้พัฒนางานประจำสู่การวิจัย เป็นการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรสายสนับสนุน ในการสังเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นจากงานประจำที่ปฏิบัติพัฒนาต่อยอดเป็นงานวิจัย เพื่อนำผลที่ได้มาปรับปรุงและพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยได้รับเกียรติจาก ผู้ช่วยอธิการบดีมหาวิทยาลัยพะเยา รองศาสตราจารย์ ดร.ผณิตรา ธีรานนท์ และ ดร.ดารินทร์ อินทับทิม อาจารย์ประจำคณะศิลปศาสตร์ เป็นวิทยากรบรรยายให้ความรู้ในครั้งนี้

