



แผนยุทธศาสตร์สภาพนักงาน มหาวิทยาลัยพะเยา

ประจำปี พ.ศ. 2565

สภาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยา

คำนำ

สภาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยา ได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 ได้จัดทำขึ้นเพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ทิศทางการพัฒนามหาวิทยาลัยพะเยา การจัดทำแผนฯ ฉบับนี้เน้นการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่มมีการศึกษาแผนยุทธศาสตร์ชาติและการเชื่อมโยงแผนยุทธศาสตร์ชาติกับแผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยรวมทั้งการกำหนดแนวทางการติดตามประเมินผลแผนยุทธศาสตร์ไว้อย่างชัดเจนเพื่อขับเคลื่อนการพัฒนามหาวิทยาลัยพะเยาให้บรรลุเป้าหมายอย่างเป็นรูปธรรม

แผนพัฒนาบุคลากรสภาพนักงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 นี้ประกอบด้วย โครงการตามแผนปฏิบัติการ / กิจกรรม

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิมลเรขา ศิริชัยวารวณ)

ประธานสภาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยา

ประวัติความเป็นมา

เมื่อวันที่ 12 กรกฎาคม 2553 พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช ได้มีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯ ให้ตราพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. 2553 ขึ้น และประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ 16 กรกฎาคม 2553 จึงถือได้ว่า มหาวิทยาลัยพะเยาได้แยกออกจากมหาวิทยาลัยนเรศวร เป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ที่ไม่เป็นส่วนราชการอย่างเต็มรูปแบบ

สภาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยาจัดตั้งตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. 2553 มาตรา 27 ออกข้อบังคับมหาวิทยาลัยพะเยา ว่าด้วย สภาพนักงาน พ.ศ. 2553 และต่อมา ในคราวประชุม คณะกรรมการสภาพนักงานสมัยสามัญครั้งที่ 6/2557 เมื่อวันที่ 9 พฤศจิกายน พ.ศ. 2557 ได้มีมติให้ปรับปรุงข้อบังคับมหาวิทยาลัยพะเยา ว่าด้วย สภาพนักงาน พ.ศ. 2553 ให้เหมาะสมมากยิ่งขึ้น อาศัยอำนาจตามความมาตรา 27 แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. 2553 จึงได้มีมติให้ใช้ข้อบังคับมหาวิทยาลัยว่าด้วย สภาพนักงาน พ.ศ. 2557 จนถึงปัจจุบัน

วิสัยทัศน์ ปณิธาน พันธกิจ

“สภาพนักงานมุ่งพัฒนา ความก้าวหน้าของบุคลากร เป็นสื่อกลาง ให้คำปรึกษา พัฒนาสวัสดิการ เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม นำสู่คุณภาพชีวิตที่ดี”

ปณิธาน

“เสริมสร้าง คุณธรรมจริยธรรม สวัสดิการก้าวหน้า เป็นที่พึ่งพาของบุคลากร”

พันธกิจ

เสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของบุคลากร เป็นสื่อกลางเสนอความคิดเห็นจากบุคลากรต่ออธิการบดี ดำเนินการเพื่อพิทักษ์สิทธิประโยชน์และสวัสดิการของบุคลากรดำเนินการตามนโยบายที่ได้รับมอบหมาย จากอธิการบดี

พันธกิจ

เสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของบุคลากร
เป็นสื่อกลางเสนอความคิดเห็นจากบุคลากรต่ออธิการบดี
ดำเนินการเพื่อพิทักษ์สิทธิประโยชน์และสวัสดิการของบุคลากร
ดำเนินการตามนโยบายที่ได้รับมอบหมายจากอธิการบดี

ยุทธศาสตร์

- 1 การพัฒนาบุคลากรให้มีคุณธรรมจริยธรรม
- 2 การเป็นสื่อกลางสะท้อนข้อคิดเห็นและความต้องการของบุคลากรต่ออธิการบดี
- 3 การพัฒนาสิทธิประโยชน์และสวัสดิการของบุคลากร
- 4 การพัฒนาความก้าวหน้าของบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน

แผนกลยุทธ์ของ สภาพนักงาน

ปณิธาน

“เสริมสร้าง คุณธรรมจริยธรรม
สวัสดิการก้าวหน้า เป็นที่พึงพา
ของบุคลากร”

วิสัยทัศน์

“สภาพนักงานมุ่งพัฒนา ความก้าวหน้าของ
บุคลากร เป็นสื่อกลาง ให้คำปรึกษา พัฒนา
สวัสดิการ เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม
นำสู่คุณภาพชีวิตที่ดี”



โครงสร้างการบริหารงานสภาพนักงาน



บุคลากรสภาพนักงาน

ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 สภาพนักงาน มีบุคลากรจำนวนทั้งสิ้น 2 คน แยกตามตำแหน่ง สังกัด และคุณวุฒิการศึกษา ดังนี้

บุคลากรงานสภาพนักงาน



นางเพลินพิศ เมืองน้ำเที่ยง
ตำแหน่ง หัวหน้างานสภาพนักงาน



นางสาวศศิวิมล คำประกายสิทธิ์
ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป

ตำแหน่ง / สังกัด	วุฒิการศึกษา		จำนวนรวม
	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	
1. หัวหน้างานสภาพนักงาน		1	1
2. เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป		1	1
รวมทั้งสิ้น		2	2

สมรรถนะบุคลากร

การกำหนดสมรรถนะประจำตำแหน่งของบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยพะเยา ตามประกาศมหาวิทยาลัยพะเยา เรื่อง การกำหนดสมรรถนะ ความรู้ความสามารถ และทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานสำหรับบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. 2563 ลงวันที่ 4 ธันวาคม 2563 ได้กำหนดสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานสำหรับบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา ดังนี้

1. ด้านสมรรถนะหลัก ได้แก่

- 1.1 มุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation)
- 1.2 การบริการที่ดี (Service Mind)
- 1.3 การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise)
- 1.4 การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม (Integrity)
- 1.5 การทำงานเป็นทีม (Teamwork)

2. ด้านสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ

- 2.1 การคิดวิเคราะห์ (Analytical Thinking)
- 2.2 การมองภาพองค์รวม (Conceptual Thinking)
- 2.3 การใส่ใจและพัฒนาผู้อื่น (Caring Others)
- 2.4 การสั่งการตามอำนาจหน้าที่ (Holding People Accountable)
- 2.5 การสืบเสาะหาข้อมูล (Information Seeking)
- 2.6 ความเข้าใจข้อแตกต่างทางวัฒนธรรม (Cultural Sensitivity)
- 2.7 ความเข้าใจผู้อื่น (Interpersonal Understanding)
- 2.8 ความเข้าใจองค์กร และระบบงาน/ราชการ (Organizational Commitment)
- 2.9 การดำเนินการเชิงรุก (Proactive ness)
- 2.10 การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการ (Concern for Order)
- 2.11 ความมั่นใจในตนเอง (Self Confidence)
- 2.12 ความยืดหยุ่นผ่อนปรน (Flexibility)
- 2.13 ศิลปะการสื่อสารจูงใจ (Communication & Influencing)
- 2.14 สุนทรียภาพทางศิลปะ (Aesthetic Quality)
- 2.15 ความผูกพันที่มีต่อองค์กร (Organizational Commitment)
- 2.16 การสร้างสัมพันธภาพ (Relationship Building)

3. ด้านสมรรถนะทางการบริหาร

3.1 ภาวะผู้นำ (Leadership)

3.2 วิสัยทัศน์ (Visioning)

3.3 การวางแผนกลยุทธ์ภาครัฐ (Strategic Orientation)

3.4 ศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน (Change Leadership)

3.5 การควบคุมตนเอง (Self Control)

3.6 การสอนงานและการมอบหมายงาน (Coaching and Empowering Others)

การกำหนดความรู้ความสามารถ และทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานสำหรับบุคลากร มหาวิทยาลัยพะเยา ดังนี้

1. ความรู้ความสามารถที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน
2. ความรู้เรื่องกฎหมายและกฎระเบียบ
3. ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์
4. ทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ

ผลการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากร

ตามข้อบังคับมหาวิทยาลัย ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2563 และประกาศมหาวิทยาลัย เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ.2564 ได้กำหนดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีของพนักงานมหาวิทยาลัย ปีละ 1 ครั้ง

เพื่อปรับปรุงและพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และให้นำผลการประเมินไปใช้ประกอบการพิจารณาแล้วแต่กรณี สถานพนักงาน ได้นำแบบประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีพนักงานมหาวิทยาลัย ประเมินบุคลากร สถานพนักงาน

โดยแยกแบบประเมินออกเป็น 2 องค์ประกอบ

1. องค์ประกอบที่ 1 ผลสัมฤทธิ์ของงาน ร้อยละ 80
2. องค์ประกอบที่ 2 พฤติกรรมการทำงาน ร้อยละ 20

ผลการประเมิน ได้ผ่านตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย พะเยา พ.ศ.2564 ตามมหาวิทยาลัยกำหนด

ด้านงบประมาณ

งบประมาณและโครงการแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ2564 จำนวนทั้งสิ้น 450,000 บาท

มหาวิทยาลัยพะเยา

นางพลพิศ เมืองจันทร์

9 ธันวาคม 2565

ผู้บริหาร

งานนโยบายและแผน

งานพัสดุ

งานการเงิน

ผู้ใช้ทั่วไป

ผู้ดูแลระบบ

ข้อมูลโครงการ(รายการหลัก)ตามหน่วยงาน

☐ เฉพาะส่งแล้ว

หน่วยงาน

...

สถานศึกษา

ปีงบประมาณ

2564

ที่	รหัส	รายการ	งบป.จัดสรรล้นปี	งบป.เหลือโอน/ป.ป.	งบป.ทั่วไป	งบป.คงเหลือ	
สภาพัฒนาการ (มีมติเฉพาะ งบรายปี 450,000 บาท)							
1		ค่าใช้จ่ายซ่อมแซม	20,000.00	528,000.00	528,000.00	00.00	
2		ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน	280,000.00	310,000.00	236,042.42	73,957.58	
3	644102109	โครงการพัฒนาระบบงานในสถานศึกษา	40,000.00	00.00	00.00	00.00	
4	644102110	โครงการส่งเสริมคุณลักษณะอันดีของนักเรียน	15,000.00	15,000.00	15,000.00	00.00	
5	644102113	โครงการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ภาพลักษณ์มหาวิทยาลัยพะเยา	10,000.00	10,000.00	6,300.00	3,700.00	
6	644102115	โครงการศึกษาจากสถานศึกษา	30,000.00	00.00	00.00	00.00	
7	644102114	โครงการส่งเสริมความก้าวหน้าของสายสนับสนุน	20,000.00	20,000.00	00.00	20,000.00	
8	644102111	โครงการส่งเสริมระบบงานบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา	20,000.00	20,000.00	00.00	20,000.00	
9	644102112	โครงการสภาพัฒนาการศึกษาระดับปริญญา ประจำปีงบประมาณ 2564	15,000.00	00.00	00.00	00.00	
รวม			450,000.00	903,000.00	785,342.42	117,657.58	

เพิ่มโครงการ(รายการหลัก)ใหม่

ลบโครงการ(รายการหลัก)เดิม

บันทึก

UNIVERSITY OF PHAYAO

Ministry of Higher Education, Science, Research and Innovation, Thailand.

งบประมาณที่ได้รับจัดสรรประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 – 2565 จำแนกตามประเภท ดังนี้

งบประมาณที่ได้รับจัดสรร จากเงิน รายได้ของ มหาวิทยาลัย	ประจำปีงบประมาณ						
	2562	2563		2564		2565	
	จำนวนเงิน	จำนวนเงิน	เพิ่ม/ลด	จำนวนเงิน	เพิ่ม/ลด	จำนวนเงิน	เพิ่ม/ลด
	350,000	425,000	เพิ่ม	450,000	เพิ่ม	405,000	ลด

งบประมาณจำแนกตามประเภทรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ดังนี้

ลำดับ	ประเภทรายจ่าย	งบประมาณ
	แผนงานจัดการศึกษาอุดมศึกษา	
	กองทุนเพื่อการศึกษา	40,5000

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis) สภาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยา

การประเมินสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกองค์กร เป็นกระบวนการสำคัญอย่างหนึ่งในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ เพราะจะทำให้สามารถทราบถึงปัจจัยที่ส่งเสริมหรือเป็นข้อจำกัดหรือเป็นปัญหาอุปสรรคในการทำงาน การประเมินปัจจัยภายในอย่างตรงไปตรงมา ทำให้สามารถทราบถึงจุดแข็ง (Strengths) และจุดอ่อน (Weaknesses) ขององค์กร เพื่อนำจุดแข็งมาใช้ให้เกิดประโยชน์และหาวิธีการในการลดจุดอ่อนให้น้อยลง การประเมินปัจจัยภายนอกอย่างรอบด้าน จะช่วยให้องค์กรสามารถทราบถึงโอกาส (Opportunities) และอุปสรรค (Threats) ที่องค์กรเผชิญหน้า เพื่อหาทางใช้โอกาสที่มีให้เกิดประโยชน์และหาทางลดหรือหลีกเลี่ยงภัยคุกคามที่จะเกิดขึ้นกับองค์กร

ผลการวิเคราะห์หรือประเมินสภาพแวดล้อมภายใน

จุดแข็ง (Strengths)	1. สภาพนักงานมีประธาน / คณะกรรมการเป็นวาระ การพัฒนา ทำให้สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงได้ตามวาระหรือตามแผนของกรรมการแต่ละชุดแต่ละวาระ 2. ผู้บริหารมีศักยภาพสามารถดำเนินงานตามแผนที่กำหนดไว้ รวมทั้งสามารถคาดการณ์ผลของการเปลี่ยนแปลง ปัจจัยแวดล้อมที่มีผลกระทบกับการบริหารจัดการของสภาพนักงาน 3. เป็นหน่วยงานที่เป็นที่พึ่งของพนักงานสามารถร้องทุกข์หรือเสนอคำแนะนำต่อมหาวิทยาลัยได้ 4. มีวัสดุ อุปกรณ์ ครุภัณฑ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกอื่นๆ มีจำนวนเพียงพอต่อจำนวนบุคลากร 5. มีระบบสารสนเทศที่ทันสมัยช่วยลดขั้นตอนในการทำงาน อำนวยความสะดวก และเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
จุดอ่อน (Weaknesses)	1. การปรับเปลี่ยนที่มบริหารสภาพนักงานและคณะกรรมการบ่อยทำให้การพัฒนาไม่ต่อเนื่อง 2. วิทยาการ/เทคโนโลยีที่ก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว ทำให้บุคลากรพัฒนาไม่ทัน 3. บุคลากรยังขาดความเข้าใจในด้านการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ / แผนกลยุทธ์

	4. มีการปรับเปลี่ยน ลานอก ของกรรมการสถานพนักงน ทำให้เสี่ยงต่อการจัดประชุมกรรมการสถานพนักงน ขอวาระ ขอมติ ไม่ครบองค์ประชุม 5. บุคลากรสถานพนักงนมีน้อย จำนวน 2 คน แต่ต้องปฏิบัติงานให้ครอบคลุมทุกอย่าง ทุกภาระหน้าที่ที่ทางมหาวิทยาลัยกำหนด ทำให้ล่าช้า
--	--

ผลการวิเคราะห์หรือประเมินสภาพแวดล้อมภายนอก

โอกาส (Opportunities)	1. เป็นเครือข่ายของมหาวิทยาลัยให้ความสำคัญ ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาตนเองของบุคลากรเพื่อเข้าร่วมประชุมกับเครือข่ายมหาวิทยาลัย ปอมท. และ ปชมท. เครือข่ายเจ้าหน้าที่สถานพนักงน 2. สามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับบ ภาครัฐ ภาคเอกชน ที่เข้ามาสนับสนุนการปฏิบัติงานมหาวิทยาลัยพะเยา 4. มีโอกาสเสาะหาสวัสดิการให้พนักงนมหาวิทยาลัยที่เป็นประโยชน์และเป็นขวัญกำลังใจให้พนักงนในการปฏิบัติงาน 5. มีการเปลี่ยนทีมบริหารสถานพนักงนทุก 2 ปี ทำให้มีโอกาสในการพัฒนางน
อุปสรรค (Threats)	1. นโยบายของรัฐบาลที่เปลี่ยนแปลงบ่อยไม่เอื้อต่อการทำงาน 2. งบประมาณในการดำเนินงานถูกปรับลด 3. การเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี ทำให้บุคลากรบางส่วนไม่สามารถปรับตัวให้ทัน 4. เจ้าหน้าที่สถานพนักงนมีน้อยเพราะจะต้องปฏิบัติงานทุกอย่างเทียบเท่ากอง/ศูนย์/หน่วยงาน ทำให้บางครั้งปฏิบัติงานไม่ทัน เสี่ยงต่อการทำงานผิดพลาด

การดำเนินโครงการตามแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

จำแนกตามความเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยพะเยา

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 การเตรียมคนและเสริมสร้างศักยภาพคน ให้มีสมรรถนะและทักษะแห่งอนาคต

ตอบสนองความต้องการของตลาดแรงงาน

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย					โครงการ/ กิจกรรม	งบ ประมาณ
		2564	2565	2566	2567	2568		
1. เพื่อผลิตกำลังคนให้มีคุณลักษณะสมรรถนะและทักษะแห่งอนาคต ตอบสนองความต้องการของตลาดแรงงาน	จำนวนชั่วโมงที่บุคลากรได้รับการพัฒนาต่อคนต่อปี	≥15ชม/ คน/ปี	≥15ชม/ คน/ปี	≥15ชม/ คน/ปี	≥15ชม/ คน/ปี	≥15ชม/ คน/ปี	1. โครงการส่งเสริมความก้าวหน้าของสายสนับสนุน	15,000
							2. โครงการคณาจารย์นั่งในพิธีพระราชทานปริญญาบัตร	40,000
							3. โครงการจัดทำแผนยุทธศาสตร์	10,000
							4.โครงการส่งเสริมความก้าวหน้าสายวิชาการ	15,000
	มีเครือข่ายสภาพนักงานมหาวิทยาลัย	มีเครือข่ายภายในจำนวน3เครือข่าย	มีเครือข่ายภายในจำนวน3เครือข่าย	มีเครือข่ายภายในจำนวน3เครือข่าย	มีเครือข่ายภายในจำนวน3เครือข่าย	มีเครือข่ายภายในจำนวน3เครือข่าย	1. โครงการการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร (เครือข่ายเจ้าหน้าที่สภาพนักงานมหาวิทยาลัย)	20,000
		1. เครือข่ายสภาพนักงาน 3. เครือข่าย					2. เข้าประชุม ปอสมท. (ประธาน) 3. เข้าประชุม ปอสมท. (รองประธาน)	

การประเมินความสำเร็จของแผนยุทธศาสตร์

1. การสร้างความรู้ความเข้าใจแก่บุคลากรของสภาพนักงาน

เพื่อสร้างความตระหนักถึงความสำคัญของการผลักดันแผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยพะเยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 – 2569 ไปสู่การปฏิบัติ โดยมีระบบและกลไก ดังนี้

- 1) เผยแพร่นโยบายและทิศทางการพัฒนามหาวิทยาลัยพะเยา ตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยพะเยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 – 2569 ต่อบุคลากรสภาพนักงาน
- 2) สนับสนุนการมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาสภาพนักงาน แผนปฏิบัติการประจำปี และแผนบริหารจัดการความเสี่ยงและความโปร่งใส

2. กำหนดผู้รับผิดชอบในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์สภาพนักงาน

- 1) กำหนดตัวผู้รับผิดชอบในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์(ผู้รับผิดชอบหลัก และระดับบุคคล
- 2) กำหนดให้บุคลากรทุกคนในสำนักงาน ได้มีส่วนร่วมในการจัดทำแผนของสภาพนักงาน
- 3) จัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อให้มีหน้าที่ในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์

3. การติดตามประเมินผลการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายและตัวชี้วัดของแผนยุทธศาสตร์

- 1) ศึกษานโยบายและวิสัยทัศน์ของสภาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยา และ แนวทางจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยพะเยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 – 2569
- 2) สร้างความสอดคล้องของการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์กับการประเมินการปฏิบัติงานตามระดับของตัวชี้วัดการดำเนินงานของสภาพนักงาน
- 3) ดำเนินการติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ ตามตัวชี้วัดและตามรอบเวลาที่กำหนดอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งการนำผลการประเมินมาปรับปรุงพัฒนาให้บรรลุเป้าหมายทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ
- 4) รายงานผลการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ แผนปฏิบัติการประจำปี ต่อกองแผนงานมหาวิทยาลัยพะเยา และมหาวิทยาลัยตามลำดับ

แผนพัฒนางานสภาพนักงาน

ลำดับ	กลยุทธ์	แผน/งาน/โครงการ
๑.	สนับสนุนกำหนดแผนพัฒนางาน/พัฒนานคน	บริหารจัดการสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนา มหาวิทยาลัยตามปณิธาน “ปัญญาเพื่อความเข้มแข็งของ ชุมชน” ซึ่งมีพันธกิจ ที่สำคัญ ๕ ด้าน ๑. ด้านการผลิต บัณฑิต ๒. ด้านการวิจัย ๓. ด้านการบริการวิชาการ ๔. ด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ๕. ด้านการบริหาร
๒	แนวทางการดำเนินกิจกรรมการพัฒนาศักยภาพบุคลากร การวางแผนเชิงกลยุทธ์ (Strategic Planning) – ทักษะการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ (Problem Solving) – เครื่องมือการบริหารจัดการต่างๆ (Tool & Technical Management)	๑.แต่งตั้งงานประชุมคณะกรรมการวางแผนพัฒนางาน/ องค์กร เพื่อดำเนินการทางด้าน – กำหนดเป้าหมายประจำปี/โครงการ – ติดตามประเมินผล วิเคราะห์ และรายงานผล ทบทวน SWOT ของหน่วยงาน – จัดโครงการ/อบรมเพื่อให้ความรู้เกี่ยวกับแผนบุคลากร เฉพาะตำแหน่ง งานประจำ – จัดประเมินแผนพัฒนา รายงานผลการวิเคราะห์ ติดตามและประเมิน ๒.จัดส่งเสริมโครงการสัมมนาเพื่อสร้างความรู้ความ เข้าใจบุคลากรรับผิดชอบงาน เพื่อ เกิดการเรียนรู้งาน ร่วมกัน – สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย เพื่อส่งเสริมงาน ด้านพัฒนาศักยภาพจะได้สะดวกในการติดต่อ ประสานงาน การสื่อสาร

		- ส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อให้สามารถนำความรู้จากการปฏิบัติจริง จากการฝึกฝนและประสบการณ์ที่แลกเปลี่ยนอยู่ในตัวบุคลากรมาใช้ให้เป็นประโยชน์เพื่อพัฒนาบุคลากรและพัฒนางาน - ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรพร้อมกับการปรับปรุงกระบวนการที่มีความคล่องตัว สั้น และกระชับโดยเน้นการให้บริการที่รวดเร็วและถูกต้อง
๓.	วิธีการพัฒนา	๑.ตั้งคณะกรรมการและอนุกรรมการจัดอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากร เพื่อ ติดตามประเมินผลหลังอบรม ๒.บริการส่งบุคลากรเข้ารับการพัฒนา โดยจัดหน่วยงานภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย ๓.เข้าร่วมเครือข่ายมหาวิทยาลัย เพื่อการพัฒนาบุคลากรด้านการยกระดับคุณภาพผลการปฏิบัติงานสายสนับสนุน
๔.	แนวทางการดำเนินกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรงานสภาพนักงาน เน้นพัฒนาบุคลากรด้าน - ด้านการวิจัย - ด้านการบริหาร	๑. ด้านการวิจัย สนับสนุนให้บุคลากรเข้าอบรมและทำวิจัยเพื่อพัฒนางานและพัฒนาตนเอง นำผลงานเผยแพร่เพื่อนำไปสู่ความก้าวหน้าของสายงานตำแหน่งงานที่สูงขึ้น ๒.ด้านการบริหาร สนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับงานทั้งในและนอกมหาวิทยาลัย เพื่อนำมาพัฒนางาน โดยเน้น กระบวนการ ๑. ผู้นำ ๒.การมีส่วนร่วม ๓.การสื่อสาร ๔.การส่งเสริมสร้างแรงจูงใจ ๕.การประเมินและติดตามผล ๖. การฝึกอบรม ๗.กำหนดมาตรฐานบริการ

การพัฒนาศักยภาพและการพัฒนาตนเอง (People Skill/Self Development) เป็นการพัฒนาด้านตนเอง เพื่อให้มีศักยภาพในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น รวมทั้งการพัฒนาการทำงานร่วมกับผู้อื่น (ทีมงาน) เพื่อให้เกิดการทำงานแบบมีส่วนร่วม และสามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างมีความสุข ตลอดจนเกิดประสิทธิภาพของงานที่ปฏิบัติได้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งควรพัฒนาทักษะในเรื่องต่าง โครงการพัฒนาคุณภาพงาน และสร้างโอกาสความก้าวหน้าในสายอาชีพ ส่วนงานสามารถกำหนดโครงการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรในส่วนที่เป็นความต้องการเฉพาะของส่วนงานได้เอง โดยให้สอดคล้องกับ ความจำเป็น ทิศทาง และเป้าประสงค์ เพื่อ ประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน ตามแผนเส้นทางการพัฒนาบุคลากร	แผนการพัฒนาศักยภาพและการพัฒนาตนเองของงานสภาพนักงาน ระยะภายใน ๑ ปี เข้าอบรม/เข้าร่วมโครงการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพดังนี้ ๑. ทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ๒. ทักษะด้านภาษาอังกฤษ ๓. การทำงานเป็นทีม ๔. การพัฒนาบุคลิกภาพ ๕. การสื่อสาร การประสานงาน เป็นต้น - โครงการอบรมเพื่อความสุขในงาน และชีวิต - โครงการอบรมเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน - โครงการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารและปฏิบัติงาน (English for Supporting Staff) - โครงการพัฒนาทักษะ IT บุคลากรสำนักงานอธิการบดี
---	---

ผลการดำเนินงานของงานสภาพนักงาน

การพัฒนาคความรู้ (ประชุม สัมมนา ฝึกอบรม และดูงาน)

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	การพัฒนาคความรู้	หน่วยงาน	วัน/เดือน/ปี
1	นางเพ็ญพิศ เมืองน้ำเที่ยง	1. เข้าร่วมอบรม KM –การเงินและพัสดุ	กองคลัง	11 มีนาคม 2564
		2. อบรม ITA ออนไลน์ผ่านระบบ Microsoft team	กองแผนงาน	20 สิงหาคม 2564
		3. เข้าร่วมประชุมการใช้ระบบ E-budget ออนไลน์ผ่านระบบ Microsoft team	กองแผนงาน	31 สิงหาคม 2564
		4. “แนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับวิธีการจัดซื้อจัด จ้างพัสดุที่รัฐต้องการส่งเสริมหรือ สนับสนุน และข้อควรระวังใน กระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง โดยอบรม ออนไลน์ผ่านระบบ Microsoft team	งานพัสดุ สำนักงาน อธิการบดี มหาวิทยาลัย พะเยา	20 สิงหาคม 2564
		5. เข้าร่วมอบรมเรื่อง กลวิธีเสริมสร้าง พัฒนาทักษะเชิงรุกสู่การทำงานในยุค ดิจิทัลวิถีใหม่ ผ่านระบบZOOM		
		6. เข้าร่วมสัมมนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระดับชาติ เรื่อง ถอดกับดักคอร์รัปชั่น	สนง.ประสานที่ประชุมสภา ข้าราชการ พนักงาน และ ลูกจ้างมหาวิทยาลัยแห่ง ประเทศไทย (ปชมท.)	18 สิงหาคม 2564
		“แนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับวิธีการจัดซื้อจัดจ้างพัสดุ ที่รัฐต้องการส่งเสริมหรือ สนับสนุน และข้อควร ระวังในกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง โดยอบรม ออนไลน์ผ่านระบบ Microsoft team	โดยรับชมผ่าน Facebook ของสำนักงาน ป.ป.ช.	20 สิงหาคม 2564
		2.เข้าร่วมอบรมเรื่อง วิธีเสริมสร้างพัฒนาทักษะ เชิงรุกสู่การทำงานในยุคดิจิทัลวิถีใหม่ ผ่านระบบ ZOOM	สภาพนักงาน มหาวิทยาลัยพะเยา	11 พฤศจิกายน 2564

2	นางสาวศศิวิมล คำประกายลิต	3..เข้าร่วมสัมมนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระดับชาติ เรื่อง ถอดกับดักคอรัปชั่น	สนง.ประสานที่ประชุมสภา ข้าราชการ พนักงาน และ ลูกจ้างมหาวิทยาลัยแห่ง ประเทศไทย (ปชมท.) โดยรับชมผ่าน Facebook ของสำนักงาน ป.ป.ช.	20 สิงหาคม 2564
		4.อบรมการเขียนคู่มือปฏิบัติงานผ่านระบบZOOM	พนักงานมหาวิทยาลัย พะเยา	11 พฤศจิกายน 2564