



รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปี พ.ศ .2567



สภานักงานมหาวิทยาลัยพะเยา

Follow us

Facebook : <http://www.shorturl.asia/h57Zd>

Website : www.senate.up.ac.th

โทร : 054466666 ต่อ 3867,3701

คำนำ

สภาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยาได้จัดทำเอกสารแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลสภาพนักงานประจำปีงบประมาณพ.ศ.2567จัดทำขึ้นเพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลภายใต้ กรอบแผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยพะเยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ให้มีความเชื่อมโยง สอดคล้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกับแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยนโยบายของผู้บริหาร ตลอดจนสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปทั้งภายในและภายนอกองค์กรเน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรทั้งในระดับส่วนงานและสภาพนักงาน รวมถึงโดยมุ่งเน้นให้มี การบริหารทรัพยากรบุคคล ภายในหน่วยงานอย่างโปร่งใส เป็นธรรมมีการควบคุมกำกับ ดูแลบุคลากรให้มีการปฏิบัติงาน อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ สร้างความสามารถในการแข่งขันของหน่วยงาน เพื่อสร้างสรรค์ผลงานที่มีคุณภาพและ เป็นกำลังสำคัญ ในการขับเคลื่อนองค์กร เน้นการสร้างสมดุลชีวิตระหว่างการทำงาน และการจัดสรรสวัสดิการให้กับ บุคลากร มุ่งเน้น การสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี มีกลไกในการกระตุ้นให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจและมีการทำงาน ที่มีประสิทธิภาพสูง โดยได้รายงานผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลในเอกสารฉบับนี้ต่อไป



(รองศาสตราจารย์ ดร.เอกสิทธิ์ วงศ์ราษฎร์)

ประธานสภาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยา

สารบัญ

	หน้า
รายงานผล	
■ รายงานผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	4
■ การวางแผนและบริหารอัตรากำลัง (Workforce Planning)	5
■ รายงานผลตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล สภานักงานมหาวิทยาลัยพะเยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567	7
■ บุคลากรของสภานักงาน ที่เข้ารับการฝึกอบรม/สัมมนา	14
■ ผลการการใช้จ่ายงบประมาณที่ดำเนินการของแต่ละโครงการประจำปี 2567	20
■ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ	27

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี งบประมาณ พ.ศ. 2567

สภาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยา

สภาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยา รายงานผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล สภาพนักงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 จัดทำขึ้นภายใต้กรอบแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล กองแผนงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 นี้ และแผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยพะเยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563-2567 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อแสดงผลการดำเนินงานให้สอดคล้องกับแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลกองแผนงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ซึ่งประกอบไปด้วยผลการดำเนินงานตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด และข้อมูลบุคลากรกองแผนงานมหาวิทยาลัยพะเยา และรายละเอียดของแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล กองแผนงาน มหาวิทยาลัยพะเยา ได้ตระหนักถึงความสำคัญของการมีแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากร ของกองแผนงาน มหาวิทยาลัยพะเยา ให้มีศักยภาพ ทักษะ ความรู้ คุณธรรม และจริยธรรมในการปฏิบัติงาน รวมถึง ให้เป็นไปตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยพะเยา ในด้านการขับเคลื่อนการผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพ และสนองตอบต่อภาคเศรษฐกิจในเชิงพาณิชย์อย่างเป็นรูปธรรม ภายใต้ยุทธศาสตร์ที่ 1 ผลิดักำลังคนที่มีสมรรถนะ และทักษะแห่งอนาคต และยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาระบบบริหารจัดการที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และมีธรรมาภิบาล

สภาพนักงาน มหาวิทยาลัยพะเยา จึงได้กำหนดแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล สภาพนักงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ให้มีความสอดคล้องเชื่อมโยงกับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. 2563 – 2567 ให้มีความสอดคล้องเชื่อมโยงกับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยพะเยา นี้ประกอบด้วยโครงการตามแผนปฏิบัติการ / กิจกรรม ผลการดำเนินการของแต่ละโครงการ งบประมาณที่ได้รับจัดสรรและผลการใช้จ่ายงบประมาณแต่ละโครงการ ระยะเวลาในการดำเนินการ ข้อมูลสถิติอัตรากำลัง ข้อมูลสถิติจำนวนผู้เข้าการฝึกอบรมหรือพัฒนาทรัพยากรบุคคล ปัญหา/อุปสรรคและข้อเสนอแนะ ดังนี้

ประเด็นที่ 1 การวางแผนและบริหารอัตรากำลัง (Workforce Planning)

ประเด็นที่ 2 การพัฒนาศักยภาพบุคลากร (Workforce Development)

ประเด็นที่ 3 การธำรงรักษาไว้ซึ่งบุคลากร (Maintaining personnel)

ข้อมูลอัตรากำลัง (Workforce Planning)

สภาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยา ได้ดำเนินการวางแผนอัตรากำลังเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งเพื่อสรรหาบุคคลไปดำรงตำแหน่งให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ให้สอดคล้องต่อภารกิจของสภาพนักงานซึ่งในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 สภาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยา มีบุคลากรทั้งสิ้น 2 คน แยกตามตำแหน่ง สังกัด และคุณวุฒิการศึกษา ดังนี้

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

บุคลากรงานสภาพนักงาน



นางเพลินพิศ เมืองน้ำเที่ยง
ตำแหน่ง หัวหน้างานสภาพนักงาน



นางสาวศศิวิมล คำประกายสิต
ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป

แผนพัฒนาศักยภาพบุคลากรสภาพนักงาน

ผลการประเมินงานของบุคลากร

ตามข้อบังคับมหาวิทยาลัย ว่าด้วยบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2563 และประการศมหาวิทยาลัย เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยา พศ. 2564 ได้กำหนดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีของพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยา ปีละ 1 ครั้ง เพื่อปรับปรุงและพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และให้นำผลการประเมินไปใช้ประกอบการพิจารณาแล้วแต่กรณี สภานักงาน ได้นำแบบประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีพนักงานมหาวิทยาลัยประเมินบุคลากร สภาพนักงาน

โดยแยกแบบประเมินออกเป็น 2 องค์ประกอบ

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

สภาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยาได้รับการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากรสภาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยา ประจำปี 2567 สรุปคะแนนเฉลี่ยที่ได้ เท่ากับ 83.00 ซึ่งอยู่ในระดับดีมาก

รายงานผลตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล สภาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

1. รายงานผลตามแผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลสภาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ที่จำแนกตามยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย

สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาระบบบริหารจัดการที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพโปร่งใส และมีธรรมาภิบาล

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน (ร้อยละความสำเร็จ)
1. ผลการปฏิบัติงานและการพัฒนาที่ดีและมีประสิทธิภาพ	ค่าเฉลี่ยผลประเมินของบุคลากร	การประเมินผลการปฏิบัติงาน ประจำปีของบุคลากร สภาพนักงาน	ค่าคะแนนเฉลี่ย >85 คิดเป็น 100%	คะแนนเฉลี่ยที่ได้ = 84.75 คิดเป็น 99.00 %

2. เพื่อผลิตกำลัง คน ให้มี คุณลักษณะ สมรรถนะและ ทักษะ แห่งอนาคต ตอบสนอง ความต้องการของ ตลาดแรงงาน	จำนวนชั่วโมงที่ บุคลากรได้รับการ พัฒนาต่อคนต่อปี	1. โครงการพัฒนา ศักยภาพบุคลากร มหาวิทยาลัยพะเยา ภายใต้หัวข้อ แรง บันดาลใจของบุคลากร สายสนับสนุนในการเข้าสู่ ตำแหน่งที่สูงขึ้น โดยมี วัตถุประสงค์เพื่อสร้าง แรงบันดาลใจ ของ บุคลากรสายสนับสนุน ในการเข้าสู่ตำแหน่งที่ สูงขึ้น อีกทั้งยังเป็นการ พัฒนาทักษะในการ จัดทำคู่มือ การทำวิจัย และการเข้าสู่การ ประเมินค่างานของ บุคลากรสายสนับสนุน ในวันศุกร์ที่ 9 สิงหาคม 2567 ณ ห้อง Active Learning อาคารเรียน รวม CE มหาวิทยาลัย พะเยา		
--	---	---	--	--

2. รายงานผลตามแผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลสภาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ที่แยกเป็นโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการจัดเพื่อพัฒนาบุคลากร จำแนกตามรายการโครงการ

1. โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา

โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา งบประมาณ 5,000 บาท

ช่วงระยะเวลา/สถานที่ ดำเนินโครงการ : วันศุกร์ที่ 9 สิงหาคม 2567 เวลา 09.00 – 12.00 น. ณ ห้อง

Active Learning อาคารเรียนรวม CE มหาวิทยาลัยพะเยา

งบประมาณที่ได้รับจัดสรร

: จำนวน 5,000 บาท

ผลการใช้จ่ายงบประมาณ

: 1. ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม จำนวน 2,500 บาท

2. ค่าอาหารกลางวัน จำนวน 2,500 บาท

ผลการดำเนินโครงการ

: แร้งบันดาลใจของบุคลากรสายสนับสนุนในการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างแรงบันดาลใจ ของบุคลากรสายสนับสนุน ในการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาทักษะในการจัดทำ คู่มือ การทำวิจัย และการเข้าสู่การประเมินค่างานของบุคลากร สายสนับสนุน เพื่อให้การดำเนินกิจกรรมสร้าง แรงบันดาลใจของ บุคลากรสายสนับสนุนในการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น

ภาพกิจกรรม



2. โครงการส่งเสริมจรรยาบรรณและเสียงสะท้อนพี่น้อง มพ.

โครงการส่งเสริมจรรยาบรรณและเสียงสะท้อนพี่น้อง มพ.

ช่วงระยะเวลา/สถานที่ ดำเนินโครงการ : ในวันที่ 15 สิงหาคม 2567 เวลา 8.30 -12.00 น

ณ ห้อง Active Learning อาคารเรียนรวม CE มหาวิทยาลัย
พะเยา

งบประมาณที่ได้รับจัดสรร : จำนวน 8,500 บาท

ผลการใช้จ่ายงบประมาณ : 1. ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม จำนวน 3,500 บาท
2. ค่าอาหารกลางวัน จำนวน 5,000 บาท

ผลการดำเนินโครงการ : ผู้เข้าร่วมโครงการ ได้เรียนรู้ร่วมกันในเรื่องของการประมวลจริยธรรม
เพื่อการสื่อสารองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ และได้แลกเปลี่ยน
ประสบการณ์ในการทำงานร่วมกัน พร้อมสะท้อนความคิดเห็นใน
โครงการเสียงสะท้อนพี่น้อง มพ. ร่วมกันอย่างสร้างสรรค์

ภาพกิจกรรม





3. โครงการศึกษาดูงานและจัดทำแผนยุทธศาสตร์สภาพนักงาน

ช่วงระยะเวลา/สถานที่ ดำเนินโครงการ :มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ในระหว่างวันที่ 14 – 15 ธันวาคม พ.ศ.
2566 ณ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

งบประมาณที่ได้รับจัดสรร : จำนวน 50,000 บาท

ผลการใช้จ่ายงบประมาณ	:	1. ค่าที่พัก	จำนวน 15,000 บาท
		2.ค่าน้ำมันเชื้อเพลิง	จำนวน 6,000 บาท
		3. ค่าอาหารว่างแลเครื่องดื่ม	จำนวน 3,600 บาท
		4. ค่าอาหารกลางวัน	จำนวน 7,800 บาท
		5. ค่าอาหารเย็น	จำนวน 13,000 บาท
		6. ค่าเบี้ยเลี้ยง	จำนวน 300 บาท
		7. ค่าของที่ระลึก	จำนวน 4,000 บาท
		8. ค่าเงินพิเศษพนักงานขับรถ	จำนวน 300 บาท

ผลการดำเนินโครงการ

เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกับสภาพนักงานมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ สหกรณ์ออมทรัพย์ และร้านค้าสหกรณ์ ทั้งนี้เพื่อนำความรู้ และประสบการณ์ที่ได้รับมาปรับประยุกต์ใช้ในการวางแผนพัฒนางานสภาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยา พร้อมทั้งสานสัมพันธ์กับสภาพนักงานมหาวิทยาลัยเชียงใหม่

ภาพกิจกรรม



4. คัดเลือกบุคลากรดีเด่น มหาวิทยาลัยพะเยา ประจำปี พ.ศ. 2567

ช่วงระยะเวลา/สถานที่ ดำเนินโครงการ : กำหนดการดำเนินงานคณะกรรมการคัดเลือกบุคลากร
ดีเด่น มหาวิทยาลัยพะเยา ประจำปี พ.ศ. 2567

ที่	รายละเอียดการดำเนินงาน	ระยะเวลาดำเนินงาน (วันที่)
1	สภาพนักงานเวียนแจ้งผู้สมัครและขอความอนุเคราะห์หน่วยงานกรอก รายชื่อคณะกรรมการตัดสินผ่านในระบบ UP-Awards http://www.senate.up.ac.th/upawards	1. เวียงแจ้งหนังสือภายใน วันที่ 15 พ.ค. 2567 2. เปิดระบบอัปโหลด เอกสารบุคลากรดีเด่น ตั้งแต่วันที่ 15พ.ค. 2567 ถึง14 มิ.ย. 2567 3. กรอกรายชื่อ คณะกรรมการภายใน วันที่ 24 พ.ค. 2567 4. ทำคำสั่งแต่งตั้ง คณะกรรมการภายในวันที่ 31 พ.ค.2567
2	ประชุมคณะกรรมการคัดเลือกบุคลากรดีเด่นเพื่อ - ชี้แจงเกณฑ์การคัดเลือก - แนะนำการเข้าใช้งานระบบ UP-Awards (สำหรับคณะกรรมการผู้ประเมิน) ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ โปรแกรม MS Team	14 มิ.ย.2567 เวลา 09.30 – 12.00น.
3	คณะกรรมการคัดเลือกบุคลากรดีเด่นประเมินผล ผ่านระบบ UP-Awards http://www.senate.up.ac.th/upawards	15-23 มิ.ย. 2567
4	ประชุมคณะกรรมการคัดเลือกบุคลากรดีเด่นเพื่อสรุปผลและรับรองผล การคัดเลือกผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ โปรแกรม MS Team	24 มิ.ย. 2567 เวลา 09.30 – 12.00น.

5	สภาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยา จัดทำประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือกและประชาสัมพันธ์ไปยังหน่วยงานต่าง ๆ	16 มิ.ย.2567
---	--	--------------

งบประมาณที่ได้รับจัดสรร : จำนวน 32,500 บาท

ผลการใช้จ่ายงบประมาณ : 1. ค่าโล่ จำนวน 13 ราคา 2,500 โล่ จำนวน 32,500 บาท

ผลการดำเนินโครงการ

สภาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยา ได้ดำเนินโครงการคัดเลือกบุคลากรดีเด่นมหาวิทยาลัยพะเยา ประจำปี พ.ศ. 2567 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเอง ตามมาตรฐานเป็นต้นแบบให้คนรุ่นหลัง และเพื่อส่งเสริมขวัญ กำลังใจในการพัฒนาองค์ความรู้ ทักษะ หลักการครองตน สภาพนักงานขอแสดงความยินดีกับ บุคลากรดีเด่นมหาวิทยาลัยพะเยาประจำปี พ.ศ. 2567 จำนวน 13 ท่าน



ผู้เข้ารับการฝึกอบรมหรือพัฒนาทรัพยากรบุคคลบุคลากรของสภาพนักงาน ได้เข้ารับการพัฒนาศักยภาพ/ฝึกอบรม/พัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

รายละเอียดการเข้ารับการฝึกอบรมหรือพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของบุคลากรของสภาพนักงาน

1. นางเพลินพิศ เมืองน้ำเที่ยง

เรื่องที่ 1	การพัฒนาศักยภาพหัวหน้างาน
วิธีการพัฒนา เป้าหมาย	1.ฝึกอบรม/ประชุมปฏิบัติการ (Training/Workshop) - หลักสูตรฝึกอบรมหัวหน้างาน ของกองการเจ้าหน้าที่ เป้าหมาย 2. การพัฒนาทักษะ/เพิ่มพูนความรู้
ความรู้/ทักษะ	การทำงานเป็นทีม การดำเนินการเชิงรุก การสร้างสัมพันธภาพ ภาวะผู้นำดำเนินกิจกรรมการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ การใส่ใจและพัฒนาผู้อื่น
ระยะเวลาฝึกอบรม	วันที่ 5 - 20 มีนาคม 2567 รวม 30 ชั่วโมง
งบประมาณ	งบประมาณ ไม่ได้ใช้งบประมาณ
ความสามารถที่จะ นำไป ปฏิบัติงานได้จริง หลังจากการพัฒนา	ใช้ในการวางแผนการทำงานและการแก้ไขปัญหาในการทำงาน
ผลการดำเนินงาน	ได้เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพผู้อำนวยการและหัวหน้างาน รุ่นที่ 1 UP EMPOWERMENT 2023 ซึ่งจัดขึ้นในระหว่างวันที่ 5-7 มีนาคม 2567 ณ โรงแรม รุ่งเรืองฮิลล์ ระหว่างวันที่ 11-15 มีนาคม 2567 ณ พื้นที่ชุมชน และในวันที่ 20 มีนาคม 2567 ณ ห้อง UB 002 อาคาร 99 ปี พระอุบาลีคุณูปมาจารย์ ผู้อำนวยการและหัวหน้างานเข้าใจถึงบริบทการบริหารอุดมศึกษาที่มีผลต่อกระบวนการทัศน์การอุดมศึกษาไทย โดยใช้หลักการบริหารทีมงานในบริบทแห่งการเปลี่ยนแปลง มีทักษะด้านการสื่อสารและการถ่ายทอดนโยบายสู่ผู้ปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ มีสัมพันธภาพและเกิดเครือข่ายร่วมมือในการบูรณาการทำงานร่วมกัน ทราบ กระบวนการและเทคนิคการวางแผนกลยุทธ์ในสถาบันอุดมศึกษา

	อย่างมีประสิทธิภาพ กระบวนการปฏิบัติงาน ตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) แนวคิดและเทคนิคการบริหารโครงการ และวิธีการในการบริหารงานประชุม
--	---

เรื่องที่ 2	การใช้โปรแกรม canva
วิธีการพัฒนา เป้าหมาย	1. ฝึกอบรม/ประชุมปฏิบัติการ (Training/Workshop) - หลักสูตรฝึกอบรมการใช้งานโปรแกรม Canva ของศูนย์บริการเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร 2. ศึกษาด้วยตนเอง (Independent Self Study) - ศึกษาจากสื่อต่างๆในช่องทางออนไลน์
ความรู้/ทักษะ	การพัฒนาทักษะ/เพิ่มพูนความรู้ ความรู้/ทักษะ ความรู้ ทักษะที่จำเป็น [ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์]
ระยะเวลาฝึกอบรม	ในวันที่ 29 มีนาคม 2567 เวลา 08.30-12.00 น. รวมจำนวน 3 ชั่วโมง
งบประมาณ	ไม่ได้ใช้งบประมาณ
ความสามารถที่จะ นำไป ปฏิบัติงานได้จริง หลังจากการพัฒนา	ใช้ประโยชน์ได้จริงในการปฏิบัติงาน เช่น การนำเสนอ การจัดทำเล่มคู่มือ เป็นต้น
ผลการดำเนินงาน	1. ได้ฝึกปฏิบัติและได้เทคนิคในการออกแบบและสร้างสรรค์งานด้านกราฟิกในลักษณะต่างๆมากขึ้น

	2. สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการทำงาน ได้แก่ ทำคู่มือการปฏิบัติงาน ทำเล่มแผนปฏิบัติการฯ ทำเล่มรายงาน ต่างๆ รวมถึงการนำเสนองานต่างๆ ทำให้ผลงานที่ออกมามีประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้ดีมาก
--	--

2. นางสาวศศิวิมล คำประกายสิต ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป

เรื่องที่ 1	การใช้ระบบการจัดทำแบบคำบรรยายลักษณะงานและการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล
วิธีการพัฒนา เป้าหมาย	ฝึกอบรม/ประชุมปฏิบัติการ (Training/Workshop) เพื่อประชุมหารือร่วมกับคณบดี ผู้อำนวยการและหัวหน้างานเกี่ยวกับมาตรฐานการทำงานและการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลของพนักงาน
ความรู้/ทักษะ	1. เพื่อพัฒนาศักยภาพของตนในการทำงานที่สูงขึ้น 2. ใช้ในการวางแผนการทำงานและการแก้ไขปัญหาในการทำงาน
ระยะเวลาฝึกอบรม	วันที่ 8 มกราคม 2567 ทาง Microsoft Teams อ้างถึง อว 7307/ว 0499 ลงวันที่ 9 กุมภาพันธ์ 2567 เรื่อง ขอเชิญประชุมชี้แจงการใช้ระบบการจัดทำแบบคำบรรยายลักษณะงานและการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล
งบประมาณ	ไม่ได้ใช้งบประมาณ
ความสามารถที่จะ นำไป ปฏิบัติงานได้จริง หลังจากการพัฒนา	1. การวางแผนพัฒนารายบุคคลกรายบุคคลจะช่วยให้เกิดการพัฒนางานทั้งในปัจจุบันและอนาคต 2. สามารถบรรลุเป้าหมายง่ายขึ้นและสนับสนุนการพัฒนารายบุคคลอย่างเหมาะสมและตรงตามความต้องการอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด 3. การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลสามารถใช้เป็นกรอบหรือแนวทางที่จะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานบรรลุถึงเป้าหมายของตนที่เชื่อมโยงหรือตอบสนองต่อความต้องการหรือเป้าหมายในระดับหน่วยงานและองค์การ

ผลการดำเนินงาน	ได้ดำเนินการพัฒนาระบบการจัดทำแบบคำบรรยายลักษณะงานและระบบการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลของพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยา
----------------	--



บันทึกข้อความ

สภาพนักงาน
เลขรับ 0079
วันที่ 9 ก.พ. 2567
เวลา 14.37 น.

หน่วยงาน กองการเจ้าหน้าที่ งานส่งเสริมและพัฒนา โทร. ๑๐๔๒

ที่ อว ๗๓๐๔ /ว ๐๔๙๙

วันที่ ๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตประชุมชี้แจงการใช้ระบบการจัดทำแบบคำบรรยายลักษณะงานและการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล

เรียน คณบดี/ผู้อำนวยการ/หัวหน้าหน่วยงาน

ตามที่ กองการเจ้าหน้าที่ได้จัดโครงการจัดทำมาตรฐานภาระงานและการประเมินผล การปฏิบัติงานพนักงานมหาวิทยาลัย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อประชุมหารือร่วมกับคณบดี ผู้อำนวยการ และหัวหน้าหน่วยงานเกี่ยวกับมาตรฐานภาระงานและการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลของพนักงาน มหาวิทยาลัย เมื่อวันที่ ๘ มกราคม ๒๕๖๗ ณ โรงแรม M2 Waterside จังหวัดพะเยา นั้น

กองการเจ้าหน้าที่ ได้ดำเนินการพัฒนาระบบการจัดทำแบบคำบรรยายลักษณะงานและระบบ การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลของพนักงานมหาวิทยาลัยเรียบร้อยแล้ว จึงขอเชิญท่านหรือผู้ที่เกี่ยวข้อง รวมถึงบุคลากรที่สนใจเข้าร่วมประชุมชี้แจงการใช้ระบบฯ ในวันอังคารที่ ๑๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗ เวลา ๑๐.๐๐ น. เป็นต้นไป ออนไลน์ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ Microsoft Teams โดยสามารถสแกนคิวอาร์โค้ด ด้านล่างนี้เพื่อเข้าร่วมฯ ในวันและเวลาดังกล่าว

เรียน ประธานสภาพนักงาน จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาเข้าร่วมหรือมอบหมายผู้ที่เกี่ยวข้อง พร้อมทั้งประชาสัมพันธ์

กองการเจ้าหน้าที่ลากร จะขอบคุณยิ่ง
ขออนุญาตประชุมชี้แจงการใช้ระบบการจัดทำแบบคำบรรยายลักษณะงาน
และการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล ในวันอังคารที่ 13 กพ 67 เวลา 10.00 น.
ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาเข้าร่วมและมอบหมายสภาพนักงานเข้าร่วม จะขอบคุณยิ่ง

(นางสาว ศศิวิมล คำประกายสิด)

9 ก.พ. 2567

(นายสมทบ เหล็กสิงห์)
ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่

ผลการใช้จ่ายงบประมาณที่ดำเนินการของแต่ละโครงการประจำปี 2567

งบประมาณประจำปี 2566 (1 ตุลาคม 2566- 30 กันยายน 2567) สภาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยาได้รับจัดสรร งบประมาณ รวมทั้งสิ้นจำนวน 500,000 บาท (สี่ห้าแสนบาทถ้วน) และมีการใช้จ่ายจริงจำแนกเป็นหมวดต่าง ๆ ตาม รายละเอียด

โครงการตามแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ 2567

โครงการ ปีงบประมาณ 2566-2567	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินงาน	หมายเหตุ
1. จัดประชุมคณะกรรมการสภาพนักงาน	100,000	ทุกเดือน	ดำเนินการแล้วเสร็จ
2. ค่าสมาชิกประจำปี ปอมท.	25,000	มกราคม	ดำเนินการแล้วเสร็จ
3. ค่าสมาชิกประจำปี ปขมท.	15,000	มกราคม	ดำเนินการแล้วเสร็จ
4.โครงการส่งเสริมจรรยาบรรณและเสียงสะท้อนพี่น้อง มพ.	8,500	สิงหาคม	ดำเนินการแล้วเสร็จ
5. โครงการคณาจารย์เข้านั่งในสถานพิธีพระราชทานปริญญาบัตร ฯ	35,000	กุมภาพันธ์	ดำเนินการแล้วเสร็จ
6. โครงการคัดเลือกบุคลากรดีเด่น มหาวิทยาลัยพะเยา	32,500	สิงหาคม-กรกฎาคม	ดำเนินการแล้วเสร็จ
7. โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา	5,000	มิถุนายน	
8. โครงการศึกษาดูงานและจัดทำแผนยุทธศาสตร์สภาพนักงาน	50,000	สิงหาคม	ดำเนินการแล้วเสร็จ
9.โครงการให้ความรู้การบริหารหนี้การออมและการลงทุน	5,000	ธันวาคม.	ดำเนินการแล้วเสร็จ
10. ค่าใช้จ่ายอื่นๆ ค่าใช้สอย ค่าวัสดุสำนักงาน	224,000	ต.ค.- ก.ย.	ดำเนินการแล้วเสร็จ
รวมงบประมาณทั้งสิ้น	500,000		

ผลการใช้จ่ายงบประมาณการดำเนินการของแต่ละโครงการ

ความก้าวหน้าผลการเบิกจ่ายงบประมาณและดำเนินงานตามตัวชี้วัด(ตุลาคม 2566 – กันยายน 2567)

ชื่อโครงการ	งบประมาณที่ได้รับ			คะแนนตัวชี้วัดรวม (ร้อยละ)	
	แผน	ผลการ ใช้จ่ายจริง	คงเหลือ	แผน	ผล
1.จัดประชุมกรรมการสภาพนักงานประจำปีงบประมาณ 67	100,000	100,000	0	100	100
2.โครงการคณาจารย์นั่งในพิธีพระราชทานปริญญาบัตร	35,000	4,000	31,000	100	100
3.โครงการส่งเสริมจรรยาบรรณและเสียงสะท้อนพี่น้อง มพ.	8,500	8,500	0	100	100
4.โครงการคัดเลือกบุคลากรดีเด่นมหาวิทยาลัยพะเยา	32,500	32,500	0	100	100
5.โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา	5,000	5,000	0	100	100
6.โครงการศึกษาดูงานและจัดทำแผนยุทธศาสตร์สภาพนักงาน	50,000	50,000	49,444	100	100
7.โครงการให้ความรู้การบริหารหนี้การออมและการลงทุน	5,000	5,000		100	100

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis) สภาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยา

การประเมินสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกองค์กรเป็นกระบวนการสำคัญอย่างหนึ่งในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ เพราะจะทำให้สามารถทราบถึงปัจจัยที่ส่งเสริมหรือเป็นข้อจำกัดหรือเป็นปัญหาอุปสรรคในการทำงาน การประเมินปัจจัยภายในอย่างตรงไปตรงมา ทำให้สามารถทราบถึงจุดแข็ง (Strengths) และจุดอ่อน (Weaknesses) ขององค์กร เพื่อนำจุดแข็งมาใช้ให้เกิดประโยชน์และหาวิธีการ ในการลดจุดอ่อนให้น้อยลง การประเมินปัจจัยภายนอกอย่างรอบด้าน จะช่วยให้องค์กรสามารถทราบ ถึงโอกาส (Opportunities) และอุปสรรค (Threats) ที่องค์กรเผชิญหน้า เพื่อหาทางใช้โอกาสที่มีให้เกิดประโยชน์และหาทางลดหรือหลีกเลี่ยงภัยคุกคามที่จะเกิดขึ้นกับองค์กร

ผลการวิเคราะห์หรือประเมินสภาพแวดล้อมภายใน

จุดแข็ง (Strengths)	1. สภาพนักงานมีประธาน /คณะกรรมการเป็นวาระ การพัฒนา ทำให้สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงได้ตามวาระหรือตามแผนของกรรมการแต่ละชุดแต่ละวาระ 2. ผู้บริหารมีศักยภาพสามารถดำเนินงานตามแผนที่กำหนดไว้รวมทั้งสามารถคาดการณ์ผลของการเปลี่ยนแปลงปัจจัยแวดล้อมที่มีผลกระทบกับการบริหารจัดการของสภาพนักงาน 3. เป็นหน่วยงานที่เป็นที่พึ่งของพนักงานสามารถร้องทุกข์หรือเสนอคำแนะนำต่อมหาวิทยาลัยได้ 4. มีวัสดุ อุปกรณ์ ครุภัณฑ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกอื่นๆ มีจำนวนเพียงพอต่อจำนวนบุคลากร 5. มีระบบสารสนเทศที่ทันสมัยช่วยลดขั้นตอนในการทำงาน อำนวยความสะดวก และเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
จุดอ่อน (Weaknesses)	1. การปรับเปลี่ยนทีมบริหารสภาพนักงานและคณะกรรมการบ่อยทำให้การพัฒนาไม่ต่อเนื่อง 2. วิทยาการ/เทคโนโลยีที่ก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว ทำให้บุคลากรพัฒนาไม่ทัน 3. บุคลากรยังขาดความเข้าใจในด้านการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ / แผนกลยุทธ์ 4. มีการปรับเปลี่ยน ลาออก ของกรรมการสภาพนักงาน ทำให้เสี่ยงต่อการจัดประชุมกรรมการสภาพนักงาน ขอวาระ ขอมติ ไม่ครบองค์ประชุม 5. บุคลากรสภาพนักงานมีน้อย จำนวน 2 คน แต่ต้องปฏิบัติงานให้ครอบคลุมทุกอย่างทุกภาระหน้าที่ที่ทางมหาวิทยาลัยกำหนด ทำให้ล่าช้า

ผลการวิเคราะห์หรือประเมินสภาพแวดล้อมภายนอก

โอกาส (Opportunities)	1. เป็นเครือข่ายของมหาวิทยาลัยให้ความสำคัญ ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาตนเองของบุคลากรเพื่อเข้าร่วมประชุมกับเครือข่ายมหาวิทยาลัย ปอมท.และ ปชมท. เครือข่ายเจ้าหน้าที่สถานพักงาน 2. สามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับบ ภาครัฐ ภาคเอกชน ที่เข้ามาสนับสนุนการปฏิบัติงานมหาวิทยาลัยพะเยา 4. มีโอกาสเสาะหาสวัสดิการให้พนักงานมหาวิทยาลัยที่เป็นประโยชน์และเป็นขวัญกำลังใจให้พนักงานในการปฏิบัติงาน 5. มีการเปลี่ยนทีมบริหารสภาพนักงานทุก 2 ปี ทำให้มีโอกาสนในการพัฒนางาน
อุปสรรค (Threats)	1. นโยบายของรัฐบาลที่เปลี่ยนแปลงบ่อยไม่เอื้อต่อการทำงาน 2. งบประมาณในการดำเนินงานถูกปรับลด 3. การเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี ทำให้บุคลากรบางส่วนไม่สามารถปรับตัวให้ทัน 4. เจ้าหน้าที่สภาพนักงานมีน้อยเพราะจะต้องปฏิบัติงานทุกอย่างเทียบเท่ากอง/ศูนย์/หน่วยงาน ทำให้บางครั้งปฏิบัติงานไม่ทัน เสี่ยงต่อการทำงานผิดพลาด

1. การดำเนินโครงการตามแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

จำแนกตามความเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยพะเยา

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 การเตรียมคนและเสริมสร้างศักยภาพคน ให้มีสมรรถนะและทักษะแห่งอนาคต ตอบสนองความต้องการของตลาดแรงงาน

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย					โครงการ/ กิจกรรม	งบ ประมา ณ
		2567	2568	2569	2570	2571		
1. เพื่อผลิตกำลังคน ให้มีคุณลักษณะ สมรรถนะและทักษะ แห่งอนาคต ตอบสนองความ ต้องการของ ตลาดแรงงาน	จำนวนชั่วโมงที่ บุคลากรได้รับการ พัฒนาต่อคนต่อปี	≥15ชม/ คน/ปี	≥15ชม/ คน/ปี	≥15ชม/ คน/ปี	≥15ชม/ คน/ปี	≥15ชม/ คน/ปี	1. โครงการส่งเสริม ความก้าวหน้าของสาย สนับสนุน	15,000
							2. โครงการคณาจารย์นั่ง ในพิธีพระราชทาน ปริญญาบัตร	40,000
							3. โครงการจัดทำแผน ยุทธศาสตร์	10,000
							4.โครงการส่งเสริม ความก้าวหน้าสาย วิชาการ	15,000
	มีเครือข่าย สภา พนักงาน มหาวิทยาลัย	มี เครือข่าย ภายใน จำนวน 3 เครือข่าย	มี เครือข่าย ภายใน จำนวน 3 เครือข่าย	มี เครือข่าย ภายใน จำนวน 3 เครือข่าย	มี เครือข่าย ภายใน จำนวน 3 เครือข่าย	มี เครือข่าย ภายใน จำนวน 3 เครือข่าย	1. โครงการการ พัฒนาสมรรถนะ บุคลากร (เครือข่าย เจ้าหน้าที่สภา พนักงาน มหาวิทยาลัย)	20,000

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย					โครงการ/ กิจกรรม	งบ ประมา ณ
		2567	2568	2569	2570	2571		
							2. เข้าประชุม ปอ มท.(ประธาน)	
		1. เครือข่ายสภาพนักงาน 3. เครือข่าย					3. เข้าประชุม ปช มท. (รอง ประธาน)	

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 การส่งเสริมการทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรมเพื่อความเป็นไทยและเอกลักษณ์ของชาติ

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย					โครงการ/ กิจกรรม	งบ ประมา ณ
		2567	2568	2569	2570	2571		
1. อนุรักษ์ พัฒนา ทำนุบำรุงศิลปะ วัฒนธรรมและ ภูมิปัญญาท้องถิ่น	จำนวนครั้งที่จัด โครงการต่อปี	2 ครั้ง	2 ครั้ง	2 ครั้ง	2 ครั้ง	2 ครั้ง	1. แต่งกายด้วยชุดพื้นเมือง ทุกวันอังคาร	4,000

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาระบบบริหารจัดการที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพโปร่งใส และมีธรรมาภิบาล

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย					โครงการ/ กิจกรรม	งบ ประมา ณ
		2567	2568	2569	2570	2571		
1. การบริหารงานมี ธรรมาภิบาล และ ความโปร่งใสอย่าง ยั่งยืน	ระดับผลประเมิน UP-ITA ไม่ต่ำกว่า A	A	A	A	A	A	1. โครงการประชุม คณะกรรมการสภา พนักงาน	97,000
2. ผลการปฏิบัติงาน และการพัฒนาที่ดีและ มีประสิทธิภาพ	ค่าเฉลี่ยผล ประเมินของ บุคลากร	80 คะแนนขึ้น ไป	85คะแนน ขึ้นไป	85 คะแนนขึ้น ไป	90 คะแนนขึ้น ไป	90 คะแนนขึ้น ไป	การประเมินผลการ ปฏิบัติงานประจำปีของ บุคลากรสภาพนักงาน	

การประเมินความสำเร็จของแผนยุทธศาสตร์

1. การสร้างความรู้ความเข้าใจแก่บุคลากรของสภาพนักงาน

เพื่อสร้างความตระหนักถึงความสำคัญของการผลักดันแผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยพะเยาประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 - 2569 ไปสู่การปฏิบัติ โดยมีระบบและกลไก ดังนี้

1) เผยแพร่นโยบายและทิศทางการพัฒนามหาวิทยาลัยพะเยาตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยพะเยา 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

ปัญหาและอุปสรรคการพัฒนาบุคลากรของสภาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยา

ปัญหาและอุปสรรคการพัฒนาบุคลากรของสภาพนักงานเนื่องจากเป็นหน่วยงานที่มีบุคลากรจำนวน ไม่มาก และมีภารกิจสนับสนุนการดำเนินงานของสภาพนักงานในการดำเนินงานต่างๆ มากมาย เพื่อให้ภาระกิจบรรลุถึงเป้าหมายของหน่วยงานจึงส่งผลให้บุคลากรไม่สามารถเข้ารับการฝึกอบรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้เสียโอกาสในการฝึกอบรม และพัฒนาตนเอง ประกอบการงบประมาณจัดสรรมายังสภาพนักงานมีจำกัด ทำให้เสียโอกาสในการพัฒนางาน พัฒนาตนเอง ขาดโอกาสเพิ่มศักยภาพตนเองเพราะบุคลากรในการปฏิบัติงานมีจำกัดในการปฏิบัติงาน

ปัญหา การลาบุคลากร การฝึกอบรม เนื่องจากบุคลากรสภาพนักงานมีจำนวน 2 คน ซึ่งจำเป็นจะต้องทำงานตามภารกิจ ของคณะกรรมการสภาพนักงานและภารกิจของหน่วยงาน

แนวทางแก้ไขปรับปรุงพัฒนาบุคคลของสภาพนักงาน

ควรเปิดโอกาสและเพิ่มโอกาสให้บุคลากรสภาพนักงานได้เข้ารับการอบรม แสดงความคิดเห็นใหม่ๆ ในการพัฒนาบุคลากร โดยให้ความสำคัญกับบุคลากรสภาพนักงานเพื่อไปพัฒนาเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติ เพิ่มจำนวนอัตราบุคลากรสภาพนักงานเพื่อช่วย แบ่ง กระจายงาน เพื่อลดความเสี่ยงในการผิดพลาดในการปฏิบัติงาน