



**แผนบริหาร
และพัฒนาทรัพยากรบุคลากร
ประจำปี 2565 – 2569**

กองพัฒนาคุณภาพนิสิตและนิสิตพิการ

คำนำ

แผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล กองพัฒนาคุณภาพนิสิตและนิติตพิการ พ.ศ. 2565 – 2569 จัดทำขึ้นภายใต้กรอบแผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยพะเยาประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 – 2569 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน

การจัดทำแผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล กองพัฒนาคุณภาพนิสิตและนิติตพิการ นี้ ได้ตระหนักถึงการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญในการนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ และมีคุณค่าในการขับเคลื่อนการดำเนินงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่สอดคล้องกับการบริหารองค์กรที่ดี

กองพัฒนาคุณภาพนิสิตและนิติตพิการ หวังเป็นอย่างยิ่งว่า แผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน จะสามารถพัฒนาระบบการบริหารบุคคลากรให้มีคุณภาพตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานต่อไป

(นางสาวอำนวยการพร ชัดิวงค์)

ผู้อำนวยการกองพัฒนาคุณภาพนิสิตและนิติตพิการ

สารบัญ

	หน้า
คำนำ	
ประวัติความเป็นมา	1
วิสัยทัศน์	1
พันธกิจ	2
วัตถุประสงค์	2
โครงสร้าง	3
สรุปจำนวนบุคลากรกองพัฒนาคุณภาพนิสิตและนิสิตพิการ	4
สรรณนะบุคลากร	5
ตารางพัฒนาแต่ละตำแหน่ง (นักวิชาการ+จบห.+นักจิต+แนะแนว+ช่าง)	6
แนวทางในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	6
แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. 2566	8
การติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคลากร	9
ผลการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากร	10

ประวัติความเป็นมา

มหาวิทยาลัยพะเยา ภายใต้การบริหารงาน โดย รองศาสตราจารย์ ดร.สุภกร พงศบางโพธิ์ อธิการบดีมหาวิทยาลัยพะเยา มีนโยบายปรับปรุงโครงสร้างหน่วยงานภายใน เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามภารกิจของหน่วยงาน สอดคล้องกับนโยบาย และทิศทางการพัฒนามหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. 2563 – 2567 จึงนำเสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัยพะเยา ครั้งที่ 9/2562 เมื่อวันที่ 27 พฤษภาคม พ.ศ. 2562 โดยที่ประชุมมีมติอนุมัติโครงสร้างหน่วยงานของศูนย์ให้บริการและสนับสนุนนิสิตพิการ และเห็นชอบการเปลี่ยนชื่อของ “ศูนย์ให้บริการและสนับสนุนนิสิตพิการ” เป็น “กองพัฒนาคุณภาพนิสิตและนิสิตพิการ” จากนั้น นำเสนอต่อที่ประชุมสภามหาวิทยาลัยพะเยา ครั้งที่ 5/2562 เมื่อวันที่ 30 เดือนมิถุนายน พ.ศ. 2562 และที่ประชุมได้พิจารณาแล้วมีมติอนุมัติการเปลี่ยนชื่อหน่วยงานจากเดิม ศูนย์ให้บริการและสนับสนุนนิสิตพิการ เป็น กองพัฒนาคุณภาพนิสิตและนิสิตพิการ เพื่อเป็นหน่วยงานที่ทำหน้าที่ให้บริการและสวัสดิการแก่นิสิตได้อย่างมีประสิทธิภาพ กอปรกับส่งเสริมให้นิสิตที่มีความพิการสามารถเข้าถึงระบบการเรียนการสอนของมหาวิทยาลัยได้อย่างเท่าเทียมกับนิสิตปกติ ด้วยการให้ความช่วยเหลือตามลักษณะเฉพาะของแต่ละความพิการและความต้องการที่จำเป็น

กองพัฒนาคุณภาพนิสิตและนิสิตพิการ (Division of Student Quality Development and Students with Disabilities) มีภารกิจตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยพะเยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 – 2567 ประเด็นยุทธศาสตร์ ที่ 1 การเตรียมคนและเสริมสร้างศักยภาพคน กลยุทธ์ ที่ 7 นิสิตมีคุณภาพชีวิตตามศักยภาพ (Wellness and Happiness) มาตรการ ที่ 2 ส่งเสริมให้นิสิตใช้ชีวิตอยู่ในมหาวิทยาลัยอย่างมีความสุข จึงกำหนดโครงสร้างภายในหน่วยงานให้สอดคล้องกับภารกิจ โดยแบ่งออกเป็น 5 งาน ได้แก่ งานธุรการ งานบริการและสวัสดิการนิสิต งานพัฒนาคุณภาพนิสิตพิการ งานทุนการศึกษา และงานแนะแนวและศูนย์ให้คำปรึกษา

ต่อมา ในเดือนเมษายน 2563 มหาวิทยาลัยได้มีนโยบายในการปรับปรุงโครงสร้างหน่วยงานย่อยภายใต้สำนักงานอธิการบดี (ส่วนงานบริหารมหาวิทยาลัย ตามมาตรา 7(2)) ให้มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และนโยบายของมหาวิทยาลัยมากยิ่งขึ้น

กองพัฒนาคุณภาพนิสิตและนิสิตพิการ จึงมีการปรับปรุงโครงสร้างหน่วยงานย่อยระดับงานดังนี้

1. เปลี่ยนชื่อ “งานบริการและสวัสดิการนิสิต” เป็น “งานส่งเสริมคุณภาพชีวิตนิสิต” และ
2. เปลี่ยนชื่อ “งานแนะแนวและศูนย์ให้คำปรึกษา” เป็น “ศูนย์ให้คำปรึกษาและสร้างเสริมสุขภาวะ”

วิสัยทัศน์ (Vision)

เป็นหน่วยงานที่มีการให้บริการและจัดสวัสดิการที่เป็นระบบ มีมาตรฐานและตรวจสอบได้

พันธกิจ (Mission)

1. ให้บริการและจัดสวัสดิการที่เอื้อต่อการส่งเสริมคุณภาพชีวิตนิสิต
2. ปรับปรุงพัฒนาระบบการให้บริการและจัดสวัสดิการให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
3. การพัฒนาระบบบริหารจัดการที่ทันสมัยมีประสิทธิภาพ โปร่งใสและมีธรรมาภิบาล

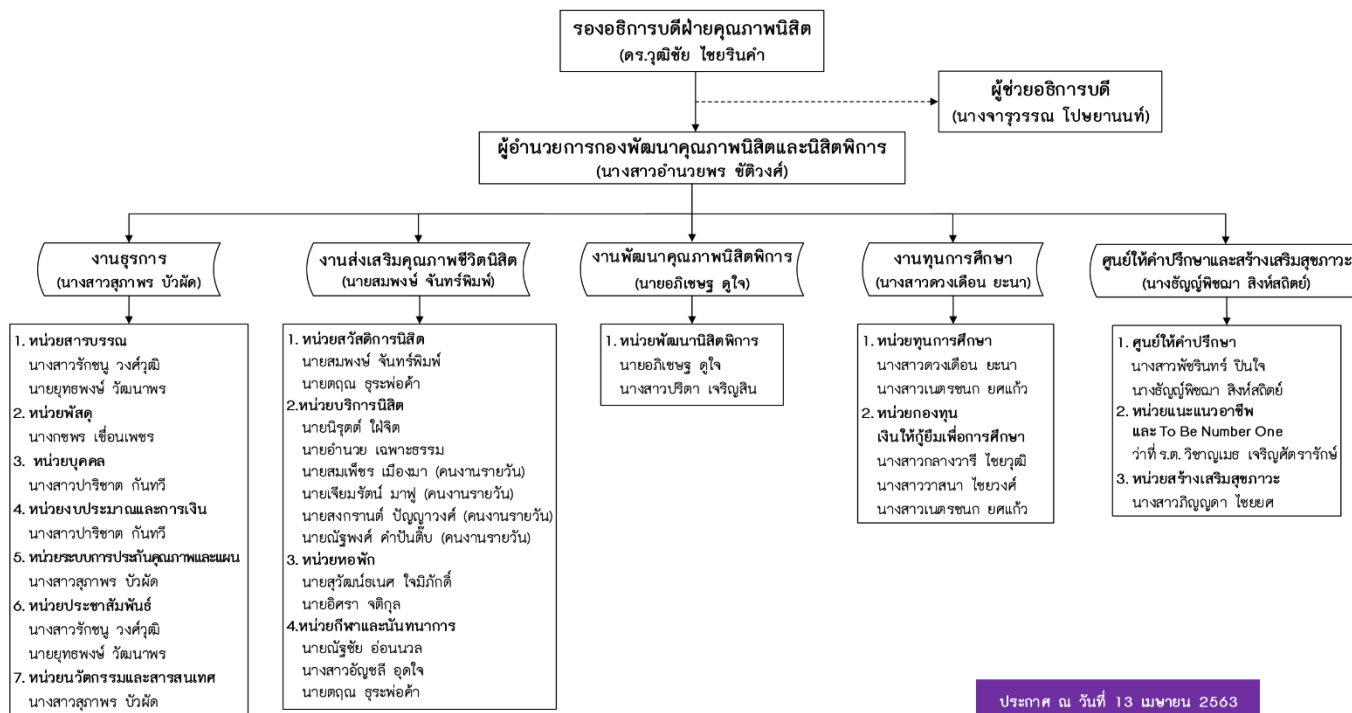
วัตถุประสงค์

1. เป็นแนวทางในการให้บริการและจัดสวัสดิการที่เป็นระบบ มีมาตรฐานและตรวจสอบได้
2. ผู้รับบริการสามารถเข้าถึงการให้บริการและจัดสวัสดิการได้อย่างทั่วถึง เท่าเทียม

และทันเวลา

โครงสร้างองค์กร

โครงสร้างกองพัฒนาคุณภาพนิสิตและนิสิตพิการ ปี 2563 (ณ เดือนเมษายน 2563)



สรุปจำนวนบุคลากรกองพัฒนาคุณภาพนิสิตและนิสิตพิการ

ชื่อตำแหน่ง	จำนวน (คน)	วุฒิการศึกษา				ช่วงอายุ (ปีเกิด)			ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน (ปี)		
		ต่ำกว่า ป.ตรี	ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก	Gen Y 2523-2542 (22-41 ปี)	Gen X 2508-2522 (42-56 ปี)	Baby Boom 2486-2507 (57-78 ปี)	≤ 5	6-15	> 15
นักวิชาการศึกษา	15	-	5	9	1	9	6	-	1	10	4
เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	4	-	1	3	-	2	2	-	-	2	2
นักแนะแนว	1	-	-	1	-	1	-	-	-	1	-
นักจิตวิทยาคลินิก	1	-	1	-	-	1	-	-	1	-	-
นายช่างเทคนิค	2	1	1	-	-	-	2	-	-	2	-
คณงาน	5	4	1	-	-	2	3	-	4	1	-
รวม	28	5	9	13	1	15	13	-	6	16	6

สมรรถนะบุคลากร

การกำหนดสมรรถนะสมรรถนะประจำตำแหน่งของบุคลากรสายสนับสนุนของ มหาวิทยาลัยพะเยา ตามประกาศมหาวิทยาลัยพะเยา เรื่อง การกำหนดสมรรถนะ ความรู้ความสามารถ และทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานสำหรับบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. 2563 ลงวันที่ 4 ธันวาคม 2563 ได้กำหนดมาตรฐานภาระงานของบุคลากรสายสนับสนุนออกเป็น 3 ด้าน ประกอบด้วย 1. ด้านสมรรถนะหลัก 2. ด้านสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ 3. ด้านสมรรถนะทางการบริการ รวมถึงมีสมรรถนะของพนักงานสายสนับสนุน

1. มุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation)

2. บริการที่ดี (Service Mind)

3. เชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise)

4. ทำงานเป็นทีม (Teamwork)

5. ยึดมั่นในคุณธรรมและจรรยาบรรณพนักงาน (Integrity)

6. มุ่งสานความคิดสร้างจิตใจ ให้เกิดพลังความสามัคคี ร่วมสร้างสิ่งที่ดี ให้มหาวิทยาลัยพะเยาได้รับ

การยอมรับจากชุมชน สังคม ประเทศชาติ และนานาชาติ

กองพัฒนาคุณภาพนิสิตและนิสิตพิการ ได้กำหนดค่าเป้าหมายด้านสมรรถนะของบุคลากร ที่สนับสนุน การบรรลุวิสัยทัศน์ขององค์กร ดังตารางต่อไปนี้

ตาราง การพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะเฉพาะตำแหน่ง

สมรรถนะหลัก (Core Competency)	ประเภท	ระดับสมรรถนะ	
		ปัจจุบัน	ค่าเป้าหมาย ที่สนับสนุน การบรรลุ วิสัยทัศน์ของ องค์กร
1. ตำแหน่ง นักวิชาการศึกษา	K	ปฏิบัติการ	- ตำแหน่ง ชำนาญการ อย่างน้อย 1 คน - ตำแหน่งชำนาญการ พิเศษ อย่างน้อย 1 คน - ตำแหน่งเชี่ยวชาญ อย่างน้อย 1 คน
- สมรรถนะด้านคอมพิวเตอร์	S		
- สมรรถนะด้านการใช้ภาษา	S		
- สมรรถนะด้านกฎ ระเบียบ ประกาศ	S		
- สมรรถนะด้านเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	S		
- สมรรถนะด้านวางแผน	S		
- สมรรถนะด้านประสานงาน	S		
- สมรรถนะด้านบริการ	S		
2. ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	K		
- สมรรถนะด้านคอมพิวเตอร์	S		
- สมรรถนะด้านการใช้ภาษา	S		
- สมรรถนะด้านกฎ ระเบียบ ประกาศ	S		
- สมรรถนะด้านเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	S		
- สมรรถนะด้านวางแผน	S		
- สมรรถนะด้านประสานงาน	S		
- สมรรถนะด้านบริการ	S		
3. ตำแหน่ง นักแนะแนว	K		
- สมรรถนะด้านคอมพิวเตอร์	S		
- สมรรถนะด้านการใช้ภาษา	S		
- สมรรถนะด้านกฎ ระเบียบ ประกาศ	S		
- สมรรถนะด้านเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	S		

สมรรถนะหลัก (Core Competency)	ประเภท	ระดับสมรรถนะ	
		ปัจจุบัน	ค่าเป้าหมาย ที่สนับสนุน การบรรลุ วิสัยทัศน์ของ องค์กร
- สมรรถนะด้านวางแผน	S		
- สมรรถนะด้านประสานงาน	S		
- สมรรถนะด้านบริการ	S		
4. ตำแหน่ง นักจิตวิทยา	K		
- สมรรถนะด้านคอมพิวเตอร์	S		
- สมรรถนะด้านการใช้ภาษา	S		
- สมรรถนะด้านกฎ ระเบียบ ประกาศ	S		
- สมรรถนะด้านเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	S		
- สมรรถนะด้านวางแผน	S		
- สมรรถนะด้านประสานงาน	S		
- สมรรถนะด้านบริการ	S		
5. ตำแหน่ง นายช่าง	K		
- สมรรถนะด้านคอมพิวเตอร์	S		
- สมรรถนะด้านการใช้ภาษา	S		
- สมรรถนะด้านกฎ ระเบียบ ประกาศ	S		
- สมรรถนะด้านเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	S		
- สมรรถนะด้านวางแผน	S		
- สมรรถนะด้านประสานงาน	S		
- สมรรถนะด้านบริการ	S		

หมายเหตุ S : Skill, K: Knowledge

แผนพัฒนาบุคลากรกองพัฒนาคุณภาพนิสิตและนิติตพิการ
ประจำปีงบประมาณ 2566

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย (ปีงบประมาณ)				
			2565	2566	2567	2568	2569
1. สร้างทัศนคติและความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ และเป้าหมายของหน่วยงาน	1.1 มีการถ่ายทอดนโยบายผู้บริหารสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม	1.1.1 จำนวนครั้งในการประชุมสมัยสามัญกอง เพื่อถ่ายทอดนโยบายจากผู้บริหารระดับสูง (รองอธิการบดีฝ่ายคุณภาพนิสิตเป็นประธาน)	ไม่น้อยกว่า 2 ครั้ง	ไม่น้อยกว่า 3 ครั้ง	ไม่น้อยกว่า 4 ครั้ง	ไม่น้อยกว่า 4 ครั้ง	ไม่น้อยกว่า 4 ครั้ง
	1.2 สร้างโอกาสให้บุคลากรได้แสดงผลงานและความภาคภูมิใจในบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบของตนเอง	1.2.1 จำนวนครั้งในการประชุมสมัยสามัญกอง เพื่อติดตามผลการดำเนินงานประจำไตรมาส (รองอธิการบดีฝ่ายคุณภาพนิสิต / ผอ.กอง เป็นประธาน)	4 ครั้ง	4 ครั้ง	4 ครั้ง	4 ครั้ง	4 ครั้ง
		1.2.2 จำนวนครั้งในการประชุมสมัยสามัญกอง เพื่อนำเสนอผลการดำเนินงาน / โครงการ / กิจกรรม (ผอ.กอง เป็นประธาน)	ไม่น้อยกว่า 2 ครั้ง	ไม่น้อยกว่า 3 ครั้ง	ไม่น้อยกว่า 4 ครั้ง	ไม่น้อยกว่า 4 ครั้ง	ไม่น้อยกว่า 4 ครั้ง
2. เสริมสร้างศักยภาพของบุคลากรให้มีความพร้อมในการให้บริการนิสิต	2.1 ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน	2.1.1 จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพที่สอดคล้องกับภาระงาน	งานละ 1 คน	งานละ 2 คน	งานละ 2 คน	งานละ 2 คน	งานละ 2 คน
		2.1.2 จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะเพิ่มเติมจากภาระงาน	≥ 4 คน	≥ 4 คน	≥ 4 คน	≥ 4 คน	≥ 4 คน

การติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร

การนำแผนการพัฒนาบุคลากรกองพัฒนาคุณภาพนิสิตและนิสิตพิการ ประจำปี 2566 ไปสู่การปฏิบัติ จำเป็นต้องให้ ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานให้มีความสอดคล้องกัน แผนยุทธศาสตร์การ พัฒนากองพัฒนาคุณภาพนิสิตและนิสิตพิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ให้เป็นไปตามประเด็น ยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ มาตรการ และ ตัวชี้วัดของมหาวิทยาลัย ที่กำหนดเป็นแนวทางไว้เพื่อพัฒนาบุคลากร รวมทั้งมีการติดตามประเมินผลงาน ตามแผนอย่างเป็นระบบ เพื่อให้เกิดผลในทางปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม มีการกำหนดแนวทางเพื่อให้ บรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าว จึงกำหนดแนวทางการนำแผนปฏิบัติการประจำปี งบประมาณ พ.ศ. 2566 ดังนี้

1. สร้างความเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 โดยการ จัดประชุมกองพัฒนาคุณภาพนิสิตและนิสิตพิการ

เพื่อสร้างความเข้าใจในภารกิจ เป้าหมาย และโครงการ/กิจกรรมให้กับบุคลากร ได้ทราบถึงบทบาท ความรับผิดชอบของตนเอง ที่จะสนับสนุนการดำเนินงาน ตามแผนพัฒนาบุคลากรกองพัฒนาคุณภาพนิสิต และนิสิตพิการ

2. มีการกำกับติดตามการดำเนินงานโครงการ/กิจกรรมของหน่วยงาน ให้บรรลุวัตถุประสงค์ตาม แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 และสามารถประเมินผลได้อย่างเป็นรูปธรรม ดังนี้

2.1 กำหนดให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการจัดทำรายงานผลการดำเนินงานประจำปี เพื่อเป็นการ ติดตามผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

2.2 การนำแผนพัฒนาบุคลากร เป็นส่วนหนึ่งสำหรับเข้ารับการประเมินคุณธรรมและความ โปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ประจำปี

2.3 การนำผลการประเมินการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนากระบวนการทำงานสู่ความเป็นเลิศ (EdPEX)

2.4 การประเมินผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุง แผนการพัฒนาให้สอดคล้องกับสถานการณ์ในปีถัดไป

ผลการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากร

ตามข้อบังคับมหาวิทยาลัย ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2563 และประกาศมหาวิทยาลัย เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. 2564 ได้ กำหนดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีของพนักงานมหาวิทยาลัย ปีละ 1 ครั้ง เพื่อปรับปรุงและ พัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และให้นำผลการประเมินไปใช้ประกอบการพิจารณา แล้วแต่กรณี กองพัฒนาคุณภาพนิสิตและนิสิตพิการได้นำแบบประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีพนักงาน มหาวิทยาลัย ประเมินบุคลากร สังกัดกองพัฒนาคุณภาพนิสิตและนิสิตพิการ

โดยแยกแบบประเมินออกเป็น 2 องค์ประกอบ

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

ผลการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากรกองพัฒนาคุณภาพนิสิตและนิสิตพิการ ประจำปี 2565

คะแนนเฉลี่ยที่ได้ = ร้อยละ 92.89 อยู่ในระดับ ดีมาก