



แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล  
มหาวิทยาลัยพะเยา วิทยาเขตเชียงราย ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

## ตัวชี้วัดสำคัญ (Flagships)



การบริหารงานของวิทยาเขตเชียงรายได้กำหนดตัวชี้วัดสำคัญ (Flagships) ซึ่งหมายถึงโครงการหรือกิจกรรมที่มีความสำคัญ และความมุ่งมั่นในการพัฒนาในด้านต่าง ๆ ของวิทยาเขตเชียงราย ดังนี้

Flagship ที่ 1 Lifelong Learning หมายถึงการเรียนรู้ตลอดชีวิต ซึ่งเป็นการส่งเสริมให้บุคคลสามารถพัฒนาทักษะและความรู้ได้ตลอดเวลา ไม่ว่าจะเป็นในรูปแบบการศึกษาอย่างเป็นทางการหรือไม่เป็นทางการ การเรียนรู้ตลอดชีวิตช่วยให้บุคคลสามารถปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงในสังคมและตลาดแรงงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการจัดโครงการ/กิจกรรม ดังนี้

1. หลักสูตร Nondegree ระดับปริญญาโท 1 หลักสูตร และ หลักสูตร Pre Degree ระดับปริญญาโท 1 หลักสูตร
2. ร่วมกับประสานประกอบการพัฒนาหลักสูตรศูนย์การเรียนรู้และเครือข่ายชุมชนเพื่อรับมืออุทกภัยและมลพิษทางอากาศ

Flagship ที่ 2 Social Innovation คือการสร้างนวัตกรรมทางสังคมที่มุ่งเน้นการแก้ไขปัญหาสังคมและการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน โดยใช้วิธีการใหม่ๆ ที่สามารถนำไปใช้ได้จริงและมีผลกระทบที่ยั่งยืน การนำนวัตกรรมทางสังคมมาใช้สามารถช่วยสร้างความเปลี่ยนแปลงในชุมชนและสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนี้

1. สร้างพื้นที่การเรียนรู้ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
2. การสร้างฐานการเรียนรู้ มหาวิทยาลัยวัยที่สามร่วมกับเทศบาลนครเชียงราย หลักสูตร อาหารเพื่อสุขภาพ งานอดิเรกสูงวัย และป้องกันภัยไซเบอร์



Flagship ที่ 3 World Recognition หมายถึงการได้รับการยอมรับในระดับโลก ซึ่งเป็นภารกิจของความสำเร็จและความสามารถของหน่วยงานหรือบุคคลในด้านต่างๆ เช่น การวิจัย การศึกษา หรือการพัฒนานวัตกรรม การได้รับการยอมรับในระดับโลกช่วยเสริมสร้างชื่อเสียงและความน่าเชื่อถือของหน่วยงาน วิทยาเขตเชียงใหม่ เป้าหมาย ดังนี้

1. พัฒนาผลงานการตีพิมพ์ระดับนานาชาติ 1 ผลงาน
2. ขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยสู่สากลโดย MOU (การบันทึกความเข้าใจร่วมกัน) 1 แห่ง

Flagship ที่ 4 SDGs (Sustainable Development Goals)

SDGs หรือ เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน เป็นเป้าหมายที่กำหนดโดยองค์การสหประชาชาติ เพื่อส่งเสริมการพัฒนาที่ยั่งยืนในทุกมิติ ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม การดำเนินการตามเป้าหมาย SDGs ช่วยให้โลกมีความยั่งยืน และเป็นธรรมมากขึ้น ดังนี้

1. จัดหารายได้จากบริการต่าง ๆ
2. พัฒนาพื้นที่สีเขียวในวิทยาเขตเชียงใหม่เพื่อบรรเทาอุทกภัยและลดฝุ่น PM 2.5
3. ใช้ระบบประเมิน TQA (รางวัลคุณภาพแห่งชาติ) ซึ่งเป็นกรอบการบริหารจัดการที่ครอบคลุมทุกมิติ
4. เป็นศูนย์การเรียนรู้ carbon neutrality

จากตัวชี้วัดสำคัญ 4 ประการของวิทยาเขตเชียงใหม่ มหาวิทยาลัยพะเยา ได้มุ่งเน้นให้บุคลากรมีทักษะในการปฏิบัติงาน ตามวัฒนธรรมองค์กรของวิทยาเขตเชียงใหม่ที่นำมาจากชื่อ Chiang Rai Campus หรือ CRC ให้ความหมาย ดังนี้ C: Collectivity (ปัญญารวมหมู่) คือ บุคลากร วิทยาเขตเชียงใหม่มีส่วนร่วมระดมความคิดเห็นในการสร้างสรรค์ พัฒนาวิทยาเขตเชียงใหม่ให้มั่นคงและยั่งยืน R: Responsibility (ความรับผิดชอบ) คือ การทำงานอย่างมีหลักการและเหตุผล มีความน่าเชื่อถือและกฎเกณฑ์ที่ชัดเจน พร้อมรับผิดชอบผลของการตัดสินใจและปฏิบัติงานทั้งในทางบวกและในทางลบและมีความพร้อมที่จะถูกตรวจสอบ C: Congeniality (ความเป็นมิตร) คือ บุคลากรวิทยาเขตเชียงใหม่มีความภูมิใจ ที่ได้เป็นเพื่อนที่ดี ยินดีจะให้คำแนะนำ ให้คำปรึกษา ช่วยเหลือ สนับสนุน ผู้รับบริการจากวิทยาเขตเชียงใหม่ และช่วยเหลือหน่วยงานภายนอก ตามปณิธานของมหาวิทยาลัยพะเยา (Wisdom for Community Empowerment)

ดังนั้น วิทยาเขตเชียงใหม่จึงต้องเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถที่สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา ประจำปีงบประมาณ. พ.ศ. 2565–2569 ตลอดจนส่งเสริมให้นำศักยภาพของบุคลากรมาใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด

## บุคลากรวิทยาเขตเชียงราย



## วิสัยทัศน์วิทยาเขตเชียงราย

แหล่งรวมปัญญา เพื่อพัฒนาชุมชนด้วยมาตรฐานสากลอย่างยั่งยืน

## พันธกิจวิทยาเขตเชียงราย

1. พัฒนากำลังคนที่มีสมรรถนะและทักษะแห่งอนาคต
2. วิจัยและนวัตกรรมพัฒนาเศรษฐกิจสังคม และชุมชน
3. บริการวิชาการด้วยองค์ความรู้และนวัตกรรม
4. ทำนุบำรุงศิลปและวัฒนธรรมและสืบสานเอกลักษณ์ความเป็นไทย
5. บริหารจัดการทันสมัยมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และมีธรรมาภิบาล



## อำนาจหน้าที่ของวิทยาเขตเชียงราย

ตามมาตรา 6 ของพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. 2553 ให้ มหาวิทยาลัยเป็นสถานศึกษาทางวิชาการและวิชาชีพชั้นสูงมีวัตถุประสงค์ ให้การศึกษา ส่งเสริมและพัฒนาวิชาการและวิชาชีพชั้นสูง ทำการสอน ทำการวิจัย ให้ บริการทางวิชาการแก่สังคม ให้โอกาสทางการศึกษาแก่ประชาชน และทำนุบำรุงศิลปและวัฒนธรรม เพื่อประโยชน์ต่อการพัฒนาชุมชน สังคม และประเทศชาติ

## ภารกิจการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัย

ภารกิจการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยพะเยา ในช่วงปี พ.ศ. 2567-2571 (ตามแผนอัตรากำลังและแผนพัฒนาบุคลากร) มุ่งเน้นการสร้างองค์กรแห่งความสุข สมรรถนะสูง และขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยไปสู่มหาวิทยาลัยคุณภาพระดับแนวหน้าของประเทศ โดยมีประเด็นสำคัญดังนี้

1. พัฒนาสมรรถนะบุคลากร ยกกระดับทักษะบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนให้มีสมรรถนะสูง มีความสามารถในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูง เพื่อขับเคลื่อนองค์กร
2. สร้างระบบนิเวศการทำงานที่ดี พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและสภาพแวดล้อมการทำงานที่ทันสมัย โปร่งใส และมีธรรมาภิบาล เพื่อส่งเสริมการทำงานที่สร้างสรรค์และคุณภาพ
3. การบริหารจัดการตามแนวทางความสุข (Happinometer) สร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน (Happy Workplace) เพื่อผลสัมฤทธิ์ของผลงาน
4. สร้างความก้าวหน้าในวิชาชีพ มีแผนการพัฒนาที่ชัดเจน ทั้งการพัฒนาความรู้ ทักษะทางวิชาชีพ การศึกษาต่อ และการทำผลงานวิชาการ

แผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรของวิทยาเขตเชียงราย มหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. 2569



เป้าประสงค์	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์ของโครงการ	งบประมาณ (บาท)	เป้าหมาย	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ	
1. พัฒนสมรรถนะบุคลากร ยกระดับทักษะบุคลากร	ปรับปรุงแผนพัฒนา วิทยาเขตเชียงราย และ จัดทำ แผน พัฒนารายบุคคล (IDP)	1.ปรับปรุงแผนพัฒนาวิทยาเขตเชียงราย 2.จัดทำแผนพัฒนารายบุคคล 3. เพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนาศักยภาพ และความสามารถของบุคลากรในองค์กร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและ ความสามารถในการแข่งขันขององค์กร และ เพื่อสร้างความเข้าใจและความร่วมมือ ระหว่างบุคลากรและผู้บริหารในการพัฒนา ตนเอง	3,500	บุคลากรวิทยา เขต เชียงราย	ก.พ. 69	งานบุคคล	
2. สร้างระบบนิเวศการทำงาน ที่ดี พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน และสภาพแวดล้อมการ ทำงานที่ทันสมัย โปร่งใส และ มีธรรมาภิบาล เพื่อส่งเสริม การทำงานที่สร้างสรรค์และ คุณภาพ		3. การบริหารจัดการตาม แนวทางความสุข (Happinometer) สร้าง สภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมให้ บุคลากรมีความสุขในการ ทำงาน (Happy Workplace) เพื่อผลสัมฤทธิ์ของผลงาน	จัดทำรายงานการ ประเมินตนเอง (Self-Assessment Report) ตามเกณฑ์ รางวัลคุณภาพ แห่งชาติ (TQA) ประจำปี งบประมาณ 2568	1. เพื่อจัดทำรายงานการประเมินตนเอง ของ หน่วยงานให้สอดคล้องตามเกณฑ์รางวัล คุณภาพแห่งชาติ อย่างเป็นระบบและ ครบถ้วน 2. เพื่อพัฒนากระบวนการดำเนินงานของ หน่วยงานให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และสอดคล้องกับแนวทางการบริหารจัดการ ที่เป็นเลิศ 3. เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ ความ เข้าใจ และมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตาม เกณฑ์ TQA และการจัดทำรายงาน SAR	10,000	บุคลากรวิทยา เขตเชียงราย	พ.ย.68
4. สร้างความก้าวหน้าใน วิชาชีพ มีแผนการพัฒนาที่ ชัดเจน ทั้งการพัฒนาความรู้ ทักษะทางวิชาชีพ การศึกษา ต่อ และการทำผลงานวิชาการ							



โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์ของโครงการ	งบประมาณ (บาท)	เป้าหมาย	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
การจัดการขยะ อย่างมีประสิทธิภาพ	พัฒนาบุคลากรให้มีทักษะด้านการอนุรักษ์ สิ่งแวดล้อม	20,640	บุคลากรวิทยา เขต เชียงราย และโรงเรียน เครือข่าย ความร่วมมือ	มี.ค. 69	งานบุคคล
การวิเคราะห์ค่างาน และการเขียนแบบ ประเมินค่างานเพื่อ กำหนดตำแหน่งที่ สูงขึ้น	เพื่อเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ และทักษะ ในการวิเคราะห์ค่างานและการจัดทำแบบ ประเมินค่างานให้ถูกต้องตามหลักเกณฑ์และ มาตรฐานที่กำหนด	17,200	บุคลากรวิทยา เขต เชียงราย	มี.ค. 69	งานบุคคล
จัดทำแผน ยุทธศาสตร์และ แผนการปฏิบัติการ วิทยาเขตเชียงราย พ.ศ. 2570	1. เพื่อจัดทำแผนยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน ให้มีความชัดเจน สอดคล้องกับนโยบายของ มหาวิทยาลัย 2. เพื่อจัดทำแผนการปฏิบัติการ ที่เชื่อมโยง กับแผนยุทธศาสตร์ นำไปสู่การปฏิบัติได้ อย่างเป็นรูปธรรมและมีประสิทธิภาพ 3. เพื่อกำหนดเป้าหมาย ตัวชี้วัดความสำเร็จ (KPI) และแนวทางการดำเนินงานที่ชัดเจน เพื่อใช้ในการติดตามและประเมินผลการ ดำเนินงานของหน่วยงาน 4. เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ ทรัพยากรของหน่วยงานให้คุ้มค่า และ สอดคล้องกับเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์	17,200	บุคลากรวิทยา เขต เชียงราย	ก.ค. 69	งานบุคคล/ งานแผนงาน