



แผนการบริหารและพัฒนา ทรัพยากรบุคคล

คณะวิศวกรรมศาสตร์



พ.ศ. 2568 - 2572

มหาวิทยาลัยพะเยา



www.eng.up.ac.th

คำนำ

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. 2568 - 2572 จัดทำขึ้นภายใต้กรอบแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะวิศวกรรมศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 - 2572 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารงานบุคคลของคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา และเป็นข้อมูลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ซึ่งประกอบไปด้วยข้อมูลพื้นฐานของบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ ข้อมูลสถิติบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ และรายละเอียดของแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลคณะวิศวกรรมศาสตร์

การจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลคณะวิศวกรรมศาสตร์ ฉบับนี้ ได้ให้ความสำคัญต่อนโยบายการบริหารงานของคณะวิศวกรรมศาสตร์ และสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาคณะวิศวกรรมศาสตร์ และส่งเสริมการดำเนินงานของการพัฒนาบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ ให้เป็นไปด้วยความสำเร็จตามปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ ของคณะวิศวกรรมศาสตร์

คณะวิศวกรรมศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่า แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา จะสามารถพัฒนาระบบการบริหารบุคลากรของคณะวิศวกรรมศาสตร์ ให้มีคุณภาพ ตามนโยบายของคณะวิศวกรรมศาสตร์

งานบุคลากร
คณะวิศวกรรมศาสตร์

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
คำนำ	
บทที่ 1 โครงร่างองค์กร (Organization Profile)	1
1.1 ประวัติความเป็นมาของคณะวิศวกรรมศาสตร์	1
1.1.1 เป้าหมายการดำเนินงานตามพันธกิจหลักของมหาวิทยาลัย	1
1.1.2 เป้าหมายการดำเนินงานตามพันธกิจหลักของคณะวิศวกรรมศาสตร์	2
1.2 หลักสูตรและบริการ	2
1.3 บริการของคณะ และแนวทางการให้บริการ	3
1.4 กระบวนการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะวิศวกรรมศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 – 2572	9
1.5 ปรัชญา ปณิธาน วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยมร่วม สมรรถนะหลักและอัตลักษณ์บัณฑิต	10
1.5.1 ปรัชญา ปณิธาน วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยมร่วม และสมรรถนะหลัก	10
บทที่ 2 สภาพปัจจุบันด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	12
2.1 ลักษณะของบุคลากร (Workforce Profile)	12
2.1.1 ประเภทและจำนวนบุคลากร	12
2.1.2 ความสัมพันธ์ระดับองค์การ	16
2.1.3 ผู้เรียน ลูกค้ายกลุ่มอื่น และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	20
2.1.4 สวัสดิการและข้อกำหนดด้านสุขภาพและความปลอดภัยของบุคลากร	22
2.2 การวิเคราะห์สถานการณ์ปัจจุบัน	23
2.2.1 สภาพแวดล้อมด้านการแข่งขัน (Competitive Environment)	23
2.2.2 การวิเคราะห์สถานการณ์ปัจจุบัน	25
2.2.3 การวิเคราะห์ความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ (Strategic Advantage) และความท้าทายเชิงกลยุทธ์ (Strategic Challenge)	27
2.2.4 การวิเคราะห์วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ (Strategic Objectives)	28
บทที่ 3 แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลคณะวิศวกรรมศาสตร์	29
แผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. 2568 – 2572	31
แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล คณะวิศวกรรมศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568	41
แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล คณะวิศวกรรมศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568	42
แผนการพัฒนาศักยภาพของคณะวิศวกรรมศาสตร์	46
การขอกำหนดระดับตำแหน่งสายวิชาการ คณะวิศวกรรมศาสตร์	48
การขอกำหนดระดับตำแหน่งสายสนับสนุน คณะวิศวกรรมศาสตร์	49
บทที่ 4 การติดตามผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลคณะวิศวกรรมศาสตร์	51

สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
ตารางที่ 1 บริการของคณะ และแนวทางการให้บริการ	3
ตารางที่ 2 หน่วยงานบริการและลักษณะการให้บริการ	8
ตารางที่ 3 ปรัชญา ปณิธาน วิสัยทัศน์ และพันธกิจ คณะวิศวกรรมศาสตร์	10
ตารางที่ 4 อัตรากำลังพนักงานสายวิชาการจำแนกตามหลักสูตรและประเภท ชาย/หญิง	12
ตารางที่ 5 การแสดงจำนวนตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ	13
ตารางที่ 6 อัตรากำลังพนักงานสายสนับสนุนจำแนกตามตำแหน่งงาน	14
ตารางที่ 7 แสดงจำนวนตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายสนับสนุน	15
ตารางที่ 8 การแบ่งประเภทผู้เรียน ลูกค้ายุทธศาสตร์ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ความต้องการและความคาดหวัง	20
ตารางที่ 9 คู่ความร่วมมือ บทบาทและข้อกำหนดในการปฏิบัติงานร่วมกัน	21
ตารางที่ 10 แสดงความเปลี่ยนแปลงความสามารถในการแข่งขันและแนวทางการจัดการ	24
ตารางที่ 11 การวิเคราะห์ SWOT Analysis	25
ตารางที่ 12 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกด้วย Five Forces Analysis	26
ตารางที่ 13 ความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ และความท้าทายเชิงกลยุทธ์	27
ตารางที่ 14 การวิเคราะห์วิสัยทัศน์	27
ตารางที่ 15 การวิเคราะห์ความสอดคล้องเชิงกลยุทธ์	28
ตารางที่ 16 ตัวชี้วัดความสำเร็จของแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะวิศวกรรมศาสตร์ ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. 2568 – 2572 ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1	32
ตารางที่ 17 ตัวชี้วัดความสำเร็จของแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะวิศวกรรมศาสตร์ ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. 2568 – 2572 ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2	34
ตารางที่ 18 ตัวชี้วัดความสำเร็จของแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะวิศวกรรมศาสตร์ ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. 2568 – 2572 ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3	36
ตารางที่ 19 ตัวชี้วัดความสำเร็จของแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะวิศวกรรมศาสตร์ ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. 2568 – 2572 ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4	38
ตารางที่ 20 ตัวชี้วัดความสำเร็จของแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะวิศวกรรมศาสตร์ ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. 2568 – 2572 ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5	40
ตารางที่ 21 ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาระบบบริหารจัดการที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพโปร่งใส และมีธรรมาภิบาล	41
ตารางที่ 22 แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล คณะวิศวกรรมศาสตร์ ประจำปี พ.ศ. 2568	42
ตารางที่ 23 การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ของคณะวิศวกรรมศาสตร์	47
ตารางที่ 24 การขอกำหนดตำแหน่งสายวิชาการ คณะวิศวกรรมศาสตร์	48
ตารางที่ 25 การขอกำหนดตำแหน่งสายสนับสนุน กลุ่มบริหารจัดการ ระดับชำนาญการ	49
ตารางที่ 26 การขอกำหนดตำแหน่งสายสนับสนุน กลุ่มตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน	50

บทที่ 1

โครงร่างองค์กร (Organization Profile)

1.1 ประวัติความเป็นมาของคณะวิศวกรรมศาสตร์

คณะวิศวกรรมศาสตร์ได้ยกฐานะขึ้นจาก สำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์ ซึ่งได้ก่อตั้งเมื่อปี พ.ศ. 2545 โดยสำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์เป็นหน่วยงานหนึ่งของ มหาวิทยาลัยนเรศวร วิทยาเขตสารสนเทศพะเยา การจัดการเรียนการสอนของสำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์ในสมัยนั้น เปิดสอนหลักสูตรวิศวกรรมศาสตรบัณฑิต เพียง 5 สาขาวิชา คือ วิศวกรรมเครื่องกล วิศวกรรมไฟฟ้า วิศวกรรมโยธา วิศวกรรมสิ่งแวดล้อม และวิศวกรรมอุตสาหการ โดยจัดการเรียนการสอนเพียง ชั้นปีที่ 1 และชั้นปีที่ 2 เมื่อนิสิตต้องเรียนในชั้นปีที่ 3 และชั้นปีที่ 4 ทางสำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์จะส่งนิสิตไปเรียนที่คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร จังหวัดพิษณุโลก

ต่อมาในคราวประชุมสภามหาวิทยาลัยนเรศวร ครั้งที่ 13 (4/2550) เมื่อวันที่ 21 กรกฎาคม 2550 ได้มีมติให้เปลี่ยนชื่อ มหาวิทยาลัยนเรศวร วิทยาเขตสารสนเทศพะเยา เป็น “มหาวิทยาลัยนเรศวร พะเยา” เพื่อเตรียมยกฐานะเป็นมหาวิทยาลัยเอกเทศ และต่อมาวันที่ 12 กรกฎาคม 2553 พระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร รัชกาลที่ 9 ได้มีพระบรมราชโองการ โปรดเกล้าฯ ให้ตราพระราชบัญญัติ มหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. 2553 ขึ้น และประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ 16 กรกฎาคม 2553 มีผลบังคับใช้ เป็น “มหาวิทยาลัยพะเยา” โดยสมบูรณ์ ตั้งแต่วันที่ 17 กรกฎาคม 2553 เป็นต้นมา จึงถือได้ว่ามหาวิทยาลัยพะเยา ได้แยกตัวออกจากมหาวิทยาลัยนเรศวร เป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ซึ่งมีฐานะเป็นนิติบุคคลอย่างเต็มรูปแบบ พร้อมมุ่งเน้นการพัฒนาไปสู่การเป็นมหาวิทยาลัยสมบูรณ์แบบที่มีศักยภาพและพร้อมในการผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพ และได้มาตรฐานสากล รวมทั้งการพัฒนาองค์ความรู้สู่ชุมชนให้เข้มแข็งและสังคมเป็นสุข อันจะเป็นรากฐานที่สำคัญ ในการพัฒนาประเทศต่อไป ดังปณิธานของมหาวิทยาลัยพะเยาที่ว่า “ปัญญาเพื่อความเข้มแข็งของชุมชน”

เมื่อวันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2553 สำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์จึงได้รับการยกฐานะขึ้นเป็นคณะวิศวกรรมศาสตร์ ปัจจุบันคณะวิศวกรรมศาสตร์เปิดสอนทั้งหมด 11 หลักสูตร ได้แก่ หลักสูตรวิศวกรรมศาสตรบัณฑิต จำนวน 4 หลักสูตร คือ วิศวกรรมเครื่องกล วิศวกรรมไฟฟ้า วิศวกรรมโยธา และวิศวกรรมอุตสาหการ และหลักสูตร วิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต จำนวน 4 หลักสูตร คือ วิศวกรรมโยธา วิศวกรรมไฟฟ้า วิศวกรรมเครื่องกล และวิศวกรรมและเทคโนโลยีระบบราง นอกจากนี้ยังได้เปิดสอนหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต จำนวน 3 หลักสูตร คือ วิศวกรรมไฟฟ้า วิศวกรรมโยธา และวิศวกรรมและเทคโนโลยีระบบราง

1.1.1 เป้าหมายการดำเนินงานตามพันธกิจหลักของมหาวิทยาลัย

การกำหนดเป้าหมายการดำเนินงานตามพันธกิจหลัก สู่ความสำเร็จ ของมหาวิทยาลัยพะเยา ได้กำหนด เป้าหมายการดำเนินงานตามพันธกิจหลัก 5 ด้าน ดังนี้

1. พัฒนากำลังคนที่มีสมรรถนะและทักษะแห่งอนาคต
2. วิจัยและนวัตกรรมพัฒนาเศรษฐกิจสังคม และชุมชน

3. บริการวิชาการด้วยองค์ความรู้และนวัตกรรม
4. ทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม และสืบสานเอกลักษณ์ความเป็นไทย
5. บริหารจัดการทันสมัยมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และมีธรรมาภิบาล

1.1.2 เป้าหมายการดำเนินงานตามพันธกิจหลักของคณะวิศวกรรมศาสตร์

คณะวิศวกรรมศาสตร์ได้กำหนดเป้าหมายการดำเนินงานตามพันธกิจของมหาวิทยาลัยพะเยา ทั้ง 5 ด้าน ดังนี้

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

การมุ่งสู่ความสำเร็จตามวิสัยทัศน์และเป้าหมายของคณะวิศวกรรมศาสตร์ และเพื่อใช้เป็นตัวชี้วัดสำหรับวัดประเมินความสำเร็จของการดำเนินงานแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะวิศวกรรมศาสตร์ทุกด้าน

1.2 หลักสูตรและบริการ

คณะวิศวกรรมศาสตร์มีหลักสูตรที่ทำการจัดการเรียนการสอน จำนวน 11 หลักสูตร แบ่งเป็นหลักสูตรในระดับปริญญาตรี จำนวน 4 หลักสูตร ระดับปริญญาโท จำนวน 4 หลักสูตร ระดับปริญญาเอก 3 หลักสูตร ดังต่อไปนี้

ระดับปริญญาตรี

- 1) หลักสูตรวิศวกรรมศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาวิศวกรรมไฟฟ้า
- 2) หลักสูตรวิศวกรรมศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาวิศวกรรมโยธา
- 3) หลักสูตรวิศวกรรมศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาวิศวกรรมอุตสาหการ
- 4) หลักสูตรวิศวกรรมศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาวิศวกรรมเครื่องกล

ระดับปริญญาโท

- 1) หลักสูตรวิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิศวกรรมเครื่องกล
- 2) หลักสูตรวิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิศวกรรมไฟฟ้า
- 3) หลักสูตรวิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิศวกรรมโยธา
- 4) หลักสูตรวิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิศวกรรมและเทคโนโลยีระบบราง

ระดับปริญญาเอก

- 1) หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาวิศวกรรมไฟฟ้า
- 2) หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาวิศวกรรมโยธา
- 3) หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาวิศวกรรมและเทคโนโลยีระบบราง

1.3 บริการของคณะ และแนวทางการให้บริการ

ตารางที่ 1 บริการของคณะ และแนวทางการให้บริการ

การให้บริการตามพันธกิจ	หลักสูตร	ความสำคัญต่อความสำเร็จ	แนวทางการจัดการศึกษาและบริการ
การบริการด้านการจัดการเรียนการสอน	หลักสูตรระดับปริญญาตรี 1. หลักสูตรวิศวกรรมศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาวิศวกรรมเครื่องกล (วศ.บ.วิศวกรรมเครื่องกล) 2. หลักสูตรวิศวกรรมศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาวิศวกรรมไฟฟ้า (วศ.บ.วิศวกรรมไฟฟ้า) 3. หลักสูตรวิศวกรรมศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาวิศวกรรมโยธา (วศ.บ.วิศวกรรมโยธา) 4. หลักสูตรวิศวกรรมศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาวิศวกรรมอุตสาหการ (วศ.บ.วิศวกรรมอุตสาหการ)	1. บัณฑิตมีงานทำ 2. ผู้ใช้บัณฑิตพึงพอใจในคุณภาพบัณฑิต 3. ผู้เรียนในพื้นที่ภาคเหนือมีโอกาสทางการศึกษาเพิ่มขึ้น	บูรณาการการจัดการเรียนการสอนด้วยการบรรยายและปฏิบัติการแนวใหม่ มีการฝึกงานหรือการศึกษาอิสระ และส่งเสริมฝึกประสบการณ์ผ่านสหกิจศึกษา พัฒนาทั้ง Hard Skills และ Soft Skills มีการใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์เพื่อให้บัณฑิตได้ทบทวนและเรียนรู้ด้วยตัวเอง จัดกิจกรรมในหลักสูตรและกิจกรรมเสริมหลักสูตร บูรณาการการจัดการเรียนการสอนกับการบริการวิชาการสู่ชุมชน
	หลักสูตรระดับปริญญาโท 1. หลักสูตรวิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิศวกรรมเครื่องกล (วศ.ม.วิศวกรรมเครื่องกล)	ผู้เรียนสามารถนำความรู้ องค์กรความรู้ และหรือองค์ความรู้ใหม่ไปใช้ในการต่อยอดและพัฒนาการประกอบอาชีพ	จัดการเรียนการสอนโดยใช้การวิจัยเป็นพื้นฐานฝึกทักษะ ด้านการทำวิจัย การแสวงหาความรู้และการต่อยอดองค์ความรู้ กำหนดให้มีการเผยแพร่ผลงานวิจัยให้เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานคุณวุฒิระดับ

การให้บริการตามพันธกิจ	หลักสูตร	ความสำคัญต่อความสำเร็จ	แนวทางการจัดการศึกษาและบริการ
	2. หลักสูตรวิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิศวกรรมไฟฟ้า (วศ.ม. วิศวกรรมไฟฟ้า)		บัณฑิตศึกษาหรือสูงกว่ามีการสนับสนุนทุนอุดหนุนการทำวิทยานิพนธ์
	3. หลักสูตรวิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิศวกรรมโยธา (วศ.ม. วิศวกรรมโยธา)		
	4. หลักสูตรวิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิศวกรรมและเทคโนโลยีระบบราง (วศ.ม. วิศวกรรมและเทคโนโลยีระบบราง)		
	หลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษาปริญญาเอก (แบบ 1.1 และ 2.1) 1. หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชา วิศวกรรมไฟฟ้า (ปร.ด. วิศวกรรมไฟฟ้า) 2. หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชา วิศวกรรมโยธา (ปร.ด. วิศวกรรมโยธา) 3. หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชา วิศวกรรมและเทคโนโลยีระบบราง (ปร.ด. วิศวกรรมและเทคโนโลยีระบบราง)	ผู้เรียนสามารถนำความรู้ องค์กรความรู้ และหรือองค์ความรู้ใหม่ไปใช้ในการต่อยอดและพัฒนาการประกอบอาชีพ	จัดการเรียนการสอนที่เน้นให้ผู้เรียนทุกช่วงวัย มีความรู้และทักษะในการประกอบอาชีพ ด้วยการบรรยายและปฏิบัติการจริง พัฒนาทั้งการ Re-Skills และUp-Skills สามารถนำไปพัฒนาฝีมือต่อยอดเพื่อการประกอบอาชีพได้ทันที
	การจัตอบรมระยะสั้น 1. การอบรมวิชาชีพปรับอากาศ ครั้งที่ 1/2567 “ การใช้งาน Automatic	ผู้เรียนสามารถนำความรู้ และหรือความรู้ใหม่ไปใช้ในการต่อยอดและพัฒนาการประกอบอาชีพ (Re-Skills/Up-Skills)	จัดการเรียนการสอนที่ เน้นให้ผู้เรียนทุกช่วงวัยมีความรู้และทักษะในการประกอบอาชีพ ด้วยการบรรยายและปฏิบัติการจริง พัฒนาทั้งการ Re-Skills และUp-Skills สามารถ

การให้บริการตามพันธกิจ	หลักสูตร	ความสำคัญต่อความสำเร็จ	แนวทางการจัดการศึกษาและบริการ
	Control Valve ในระบบสุขาภิบาลสำหรับงานอาคาร และอุตสาหกรรม” 2. การอบรมวิชาซีพีปรับอากาศ ครั้งที่ 2/2567 “พื้นฐานหัวจ่ายลมในระบบปรับอากาศ” 3. การอบรม “การคำนวณความดันสูญเสียในท่อลมด้วยโปรแกรม Duct Master” 4. การอบรมวิชาซีพีปรับอากาศ ครั้งที่ 3/2567 “เทคโนโลยีท่อ PPR ในงานปรับอากาศและสุขาภิบาล” 5. การอบรมวิชาซีพีปรับอากาศ ครั้งที่ 4/2567 “พื้นฐานระบบดับเพลิงแบบอัตโนมัติ” 6. การอบรม “การคำนวณความดันสูญเสียในท่อน้ำด้วยโปรแกรม ezyPipe 2.0” 7.การอบรมวิชาซีพีปรับอากาศ ครั้งที่ 5/2567 “กรณีศึกษา ออกแบบระบบดับเพลิง อาคารสูง ด้วย Hydraulic calculation”		นำไปพัฒนาฝีมือต่อยอดเพื่อการประกอบอาชีพได้ทันที
การบริการทางการวิจัย	มุ่งผลิตงานวิจัยเป็นรากฐานการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ สร้างองค์ความรู้ใหม่ นำไปสู่การถ่ายทอดและพัฒนาสร้างสรรค์	1. การวิจัยต่อยอดองค์ความรู้สู่การสร้างนวัตกรรม และการนำผลงานวิจัยไปใช้	1. ดำเนินงานวิจัยตามเงื่อนไขของแหล่งทุน ภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย

การให้บริการตามพันธกิจ	หลักสูตร	ความสำคัญต่อความสำเร็จ	แนวทางการจัดการศึกษาและบริการ
	สร้างนวัตกรรม ให้ก้าวหน้าและนำไปใช้ประโยชน์ ต่อชุมชน สังคม และภาคอุตสาหกรรมในเชิงพาณิชย์ ส่งเสริมเติบโตอย่างยั่งยืนของสังคม	1. ประโยชน์พัฒนาชุมชนหรือต่อยอดเชิงพาณิชย์ 2. ผลงานวิจัยได้รับการตีพิมพ์ในระดับนานาชาติและได้รับการอ้างอิง	2. สร้างกลไกและสิ่งสนับสนุนการดำเนินงานวิจัย ทั้งด้านฮาร์ดแวร์ และด้านซอฟต์แวร์ ที่สนับสนุนในการเขียนผลงานทางวิชาการได้อย่างมีประสิทธิภาพ 3. การสนับสนุนการรวมกลุ่มการวิจัย
การดำเนินงานบริการวิชาการ	การบริการวิชาการ เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดี และเป็นที่ยึดให้ชุมชนและสังคมยกระดับการศึกษา สร้างรายได้ ส่งเสริมสุขภาวะที่ดี และบรรเทาปัญหาความเดือดร้อนของชุมชนและสังคม	1. ปัญญาเพื่อความเข้มแข็งของชุมชน เป็นการสร้างประโยชน์ให้กับชุมชนและผู้รับบริการ	บริการวิชาการด้วยการนำความรู้สู่การพัฒนาชุมชนตามกระบวนการ 1 Faculty 1 Signature การบริการวิชาการแบบให้เปล่า การบริการวิชาการที่ก่อให้เกิดรายได้แก่ชุมชน การก่อให้เกิดสุขภาวะที่ดีของชุมชนการจัดประชุมวิชาการ อบรมสัมมนา ถ่ายทอดองค์ความรู้
การดำเนินงานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม	อนุรักษ์ ฟื้นฟู ทำนุบำรุงศิลป วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น ส่งเสริมให้มี Cultural Enterprise เพื่อการพัฒนาเชิงพาณิชย์สู่สากล	1. มีผลงานวิจัยและนวัตกรรม ด้านศิลปะและวัฒนธรรม 2. จำนวนผลิตภัณฑ์และบริการด้านศิลปะและวัฒนธรรมและการท่องเที่ยว ที่สร้างมูลค่าและพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน 3. ได้รับความร่วมมือจากบุคลากรภายใน เข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมของคณะวิศวกรรมศาสตร์	1. สร้างผลงานผ่านการลงชุมชน งานวิจัย และการสร้างนวัตกรรม ทางศิลปวัฒนธรรม Cultural Innovation กลั่นกรอง และต่อยอดเพื่อสร้างคุณค่า Value Added ให้กับมรดกทางศิลปวัฒนธรรมของชุมชน ให้ชุมชนเกิดความตระหนักรู้ และเกิดการสร้างรายได้ 2. มีการประชาสัมพันธ์กิจกรรมด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมของคณะวิศวกรรมศาสตร์ เพื่อสร้างการรับรู้ และตระหนักถึงด้านศิลปวัฒนธรรม

การให้บริการตามพันธกิจ	หลักสูตร	ความสำคัญต่อความสำเร็จ	แนวทางการจัดการศึกษาและบริการ
			3. ส่งเสริมให้บุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ร่วมกันแต่งกายชุดพื้นเมือง หรือชุดไทยเป็นประจำทุกวันศุกร์
ด้านบริหารจัดการทันสมัยมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และมีธรรมาภิบาล	มีกระบวนการบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล	1. การบริหารงานตามแผนยุทธศาสตร์ประจำปี ของคณะฯ บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ 2. คณะฯได้รับผลการประเมินความโปร่งใส (ITA) ในระดับดี 3. บุคลากรใช้ระบบUP- DMS เป็นช่องทางการสื่อสารหลักได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้ได้รับรางวัลชมเชยในระดับส่วนงาน 4. ข้อผิดพลาดด้านการจัดทำเอกสารการเบิกจ่ายเงินของคณะมีความผิดพลาดลดลง 5. บุคลากรสายสนับสนุนมีความก้าวหน้าในสายงาน 6. คณะมีภูมิทัศน์และสิ่งแวดล้อมทางกายภาพที่เหมาะสมให้กับนิสิตและบุคลากร 7. บุคลากรมีสุขภาพที่ดีขึ้น	1. มีการประชุมติดตามผลการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์เป็นประจำทุกเดือน 2. มีการประชาสัมพันธ์ / จัดกิจกรรมเพื่อให้บุคลากรตระหนักถึงการรับรู้ด้านความโปร่งใสในการทำงานภายในคณะ 3. ประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรเข้าร่วมในการใช้ระบบ UP- DMS และกำหนดให้ UP- DMS เป็นช่องทางหลักในการรับข้อมูลเอกสารด้านงานสารบรรณ 4. จัดอบรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านการเบิกจ่ายเงินให้บุคลากรภายในคณะ และเข้าร่วมกิจกรรม / โครงการอบรมกับภายนอกส่วนงาน 5. จัดประชุมชี้แจงและให้ความรู้กับบุคลากรในเรื่องความก้าวหน้าในสายงานสายสนับสนุน รวมถึงการจัดงบประมาณสนับสนุนการทำวิจัย (R2R) 6. มีการจัดโครงการพัฒนาพื้นที่บริเวณคณะฯ ให้มีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมกับการใช้งาน

การให้บริการตามพันธกิจ	หลักสูตร	ความสำคัญต่อความสำเร็จ	แนวทางการจัดการศึกษาและบริการ
			7. มีการจัดกิจกรรม /โครงการที่ส่งเสริมสุขภาพ เพื่อให้มีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

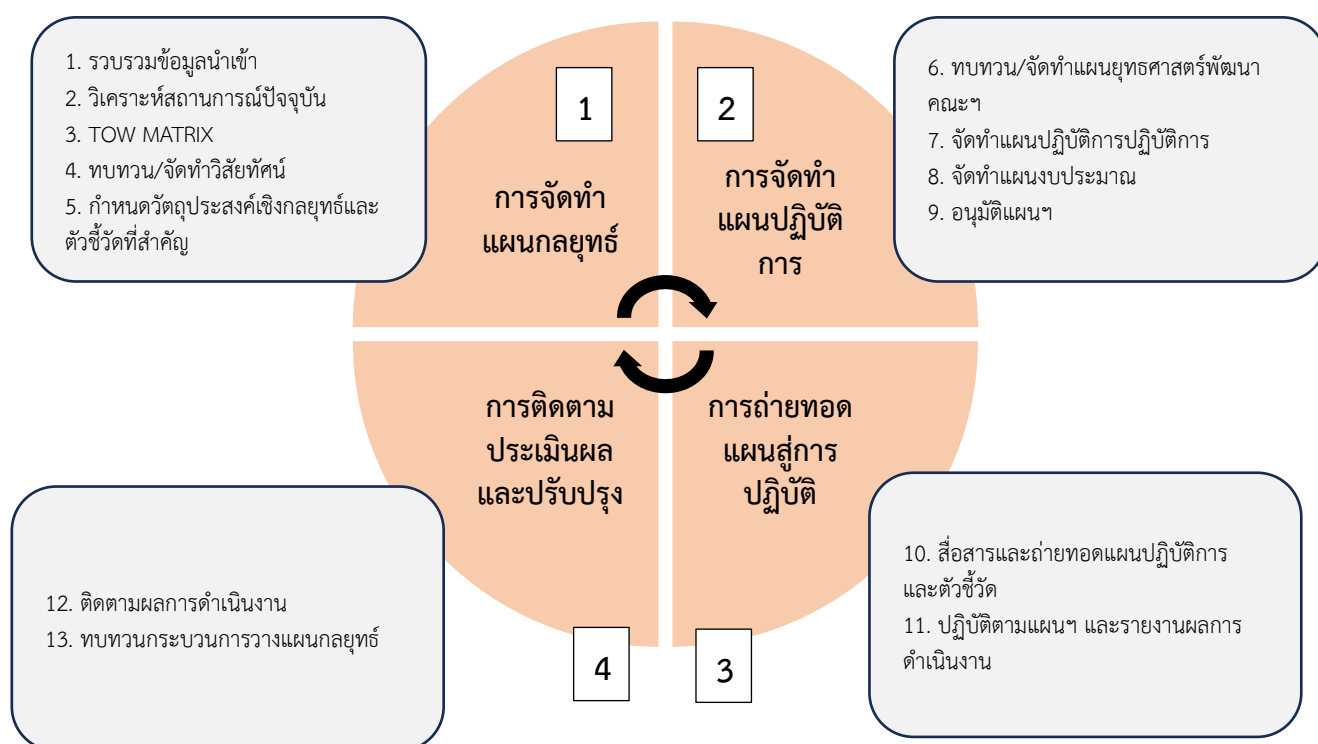
มหาวิทยาลัยพะเยา ได้เปิดให้บริการทางวิชาการและบริการสุขภาพ เพื่อบูรณาการบริการทางวิชาการให้เข้ากับการเรียนการสอนเพื่อประโยชน์ด้านการเรียนรู้จากประสบการณ์จริงของนิสิต สร้างความเชี่ยวชาญ เข้าถึงชุมชน มีจิตอาสา อีกทั้งยังตอบสนองต่อความต้องการการเข้าถึง การรักษาพยาบาลที่มีมาตรฐานของประชาชน นิสิต และบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา ผ่านหน่วยงานบริการทางการแพทย์แผนปัจจุบันและการแพทย์ทางเลือกต่าง ๆ ดังนี้

ตารางที่ 2 หน่วยงานบริการและลักษณะการให้บริการ

ลำดับ	ชื่อหน่วยงาน	สังกัด	ลักษณะการให้บริการ
1	ศูนย์พัฒนาเทคโนโลยียานยนต์	คณะวิศวกรรมศาสตร์	ตรวจรถยนต์ รถขนส่งทางบก และทดสอบสภาพอุปกรณ์ NGV และ LPG เพื่อทำการต่อทะเบียนประจำปี
2	ศูนย์วิจัยและบริการวิชาการวิศวกรรม	คณะวิศวกรรมศาสตร์	1) ทดสอบและผลิตงานมาตรฐานทางวิศวกรรม 2) อำนวยความสะดวกในการทำงานวิจัยและบริการวิชาการ 3) เป็นแหล่งฝึกทักษะและการปฏิบัติทางวิชาชีพวิศวกรรมแก่นิสิตและบุคคลทั่วไป

1.4 กระบวนการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะวิศวกรรมศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 – 2572

คณะวิศวกรรมศาสตร์ ได้กำหนดแผนยุทธศาสตร์พัฒนาคณะ ระยะยาว 5 ปี (พ.ศ. 2568 – 2572) โดยมีกระบวนการจัดทำแผนกลยุทธ์ ดังแสดงในแผนภาพ 2.1-1 ซึ่งมีปัจจัยนำเข้าและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดทำแผนกลยุทธ์ ดังแสดงในตาราง 2.1-1 โดยการจัดทำแผนกลยุทธ์ มี 5 ขั้นตอน ดังนี้ **1) การรวบรวมข้อมูล** **2) การทบทวนสถานการณ์ปัจจุบัน** โดยคณะผู้บริหารได้ประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อวิเคราะห์สถานการณ์ขององค์กร และสภาพแวดล้อมภายนอกที่อาจจะส่งผลกระทบต่อการทำงานของคณะ โดยการรวบรวมข้อมูลนำเข้าต่าง ๆ **3) การวิเคราะห์องค์กร** โดยบุคลากรทั้งคณะฯ ร่วมกันวิเคราะห์ข้อมูลนำเข้า จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค พร้อมทั้งจัดลำดับความสำคัญด้วยการทำ TOW MATRIX เพื่อกำหนดความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ (Strategic Advantage : SA) ความท้าทายเชิงกลยุทธ์ (Strategic Challenge : SC) และโอกาสเชิงกลยุทธ์ (Strategic Opportunity : Sop) ตามตาราง 2.1-2 **4) การทบทวนวิสัยทัศน์** พันธกิจ ค่านิยม สมรรถนะหลัก รวมทั้งทบทวนระบบงานเพื่อให้มั่นใจว่าสามารถสนับสนุนการดำเนินงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ได้ **5) กำหนดวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์และตัวชี้วัด** ที่สอดคล้องกับ SA, SC และ Sop รวมทั้งระบบผู้บริหารรับผิดชอบตามตัวชี้วัดที่เกี่ยวข้อง



แผนภาพ 1 กระบวนการจัดทำกลยุทธ์ และการนำไปสู่การปฏิบัติ

1.5 ปรัชญา ปณิธาน วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยมร่วม สมรรถนะหลักและอัตลักษณ์บัณฑิต

1.5.1 ปรัชญา ปณิธาน วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยมร่วม และสมรรถนะหลัก

ตารางที่ 3 ปรัชญา ปณิธาน วิสัยทัศน์ และพันธกิจ คณะวิศวกรรมศาสตร์

วิสัยทัศน์
คณะวิศวกรรมศาสตร์มุ่งเป็นแหล่งเรียนรู้ชั้นนำทางวิศวกรรมเพื่ออุตสาหกรรมและชุมชน
ปรัชญา
สร้างสรรค์ปัญญาพัฒนาประเทศ
ปณิธาน
ปัญญาเพื่อความเข้มแข็งของชุมชน
ค่านิยม
U (Unity) : ทำงานร่วมกันเป็นหนึ่ง มุ่งสู่เป้าหมาย P (Professional): ทำงานอย่างมืออาชีพ เพื่อคุณภาพ และมาตรฐาน
พันธกิจ
(1) พัฒนากำลังคนที่มีสมรรถนะและทักษะแห่งอนาคต (2) วิจัยและนวัตกรรมพัฒนาเศรษฐกิจสังคม และชุมชน (3) บริการวิชาการด้วยองค์ความรู้และนวัตกรรม (4) ทำนุบำรุงศิลปและวัฒนธรรม และสืบสานเอกลักษณ์ความเป็นไทย (5) บริหารจัดการทันสมัยมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และมีธรรมาภิบาล
สมรรถนะหลัก
(1) นโยบายการให้ความสำคัญในการ up-skills/re-skills และการจัดการเรียนรู้ตลอดชีวิต (life-long learning) (2) การผลิตงานวิจัยและบริการวิชาการที่สอดคล้องกับความต้องการของประเทศและชุมชน
อัตลักษณ์บัณฑิต
(1) อัตลักษณ์ทางวิชาชีพ: มีคุณภาพและมีสมรรถนะตามมาตรฐานการศึกษา มาตรฐานวิชาชีพ และทักษะตามความต้องการอุตสาหกรรมอนาคต (New S-curve) (2) อัตลักษณ์ทั่วไป: มีสุนทรียภาพ มีสุขภาพดี มีบุคลิกภาพดี (3) อัตลักษณ์บัณฑิตคณะวิศวกรรมศาสตร์ : มีความคิดสร้างสรรค์

คณะวิศวกรรมศาสตร์ ได้กำหนดพันธกิจหลักที่สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561 - 2580) แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579 มาตรฐานการศึกษาของชาติ พ.ศ. 2561 มาตรฐานการอุดมศึกษา พ.ศ. 2561 แผนอุดมศึกษาระยะยาว 20 ปี พ.ศ. 2561 - 2580 รวมทั้งสอดคล้องกับการจัดกลุ่มสถาบันอุดมศึกษาตามพระราชบัญญัติการอุดมศึกษา พ.ศ. 2562 และกฎกระทรวงการจัดกลุ่มสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ.2564 ที่มีเป้าหมายในการพลิกโฉมมหาวิทยาลัยให้สอดคล้องกับการพลิกโฉมประเทศ (Reinvent the nation) เพื่อสร้างและพัฒนาคนในศตวรรษที่ 21

คณะวิศวกรรมศาสตร์ จึงได้กำหนดพันธกิจหลักและประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาชุมชนเชิงพื้นที่ (Area-based and Community) มุ่งเน้นสร้างความเข้มแข็งของสังคมด้วยการเตรียมคนไทยที่มีคุณภาพในศตวรรษที่ 21 การสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมเพื่อขับเคลื่อนประเทศตามแนวทาง Value-based Economy) และการทำงานแบบจตุรภาคี (Quadruple Helix) พัฒนาระบบการเรียนการสอนของมหาวิทยาลัย ระบบวิจัยและนวัตกรรมคุณภาพสูง รวมทั้งการพัฒนาระบบการบริหารจัดการมหาวิทยาลัย ทั้งด้านการพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลที่มุ่งเน้นสมรรถนะและจริยธรรม พัฒนาระบบการเงินและงบประมาณ แก้ไขข้อจำกัด และมุ่งเน้นบริหารงานแบบธรรมาภิบาล เพื่อ “สานความคิดสร้างจิตใจ” ให้เกิดพลังความสามัคคี ร่วมสร้างแต่สิ่งที่ดี อันจะนำมาซึ่งชื่อเสียงและเป็นที่ยอมรับของชุมชน ประเทศชาติ

บทที่ 2

สภาพปัจจุบันด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

การพัฒนาบุคลากร ของวิศวกรรมศาสตร์ ไปสู่วิสัยทัศน์ที่กำหนดโดยมุ่งหมาย ให้สอดคล้องกับเป้าหมายและแนวทางการดำเนินกิจกรรม ของคณะวิศวกรรมศาสตร์ ตลอดจน เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางการดำเนินกิจกรรม จึงได้จัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลคณะวิศวกรรมศาสตร์ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรและใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารงาน อีกทั้งเป็นการพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรม จริยธรรม ของบุคลากรในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2.1 ลักษณะของบุคลากร (Workforce Profile)

2.1.1 ประเภทและจำนวนบุคลากร

ลักษณะโดยรวมของบุคลากรแบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ บุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายสนับสนุน

บุคลากรสายวิชาการ

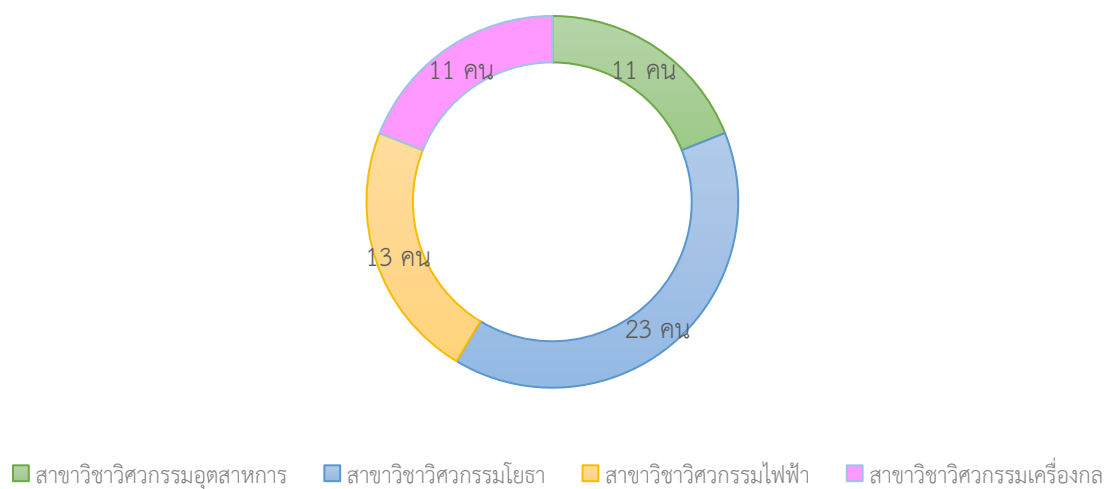
คณะวิศวกรรมศาสตร์ มีบุคลากรสายวิชาการ จำนวนทั้งสิ้น 58 คน ประกอบไปด้วยผู้ที่มีตำแหน่งอาจารย์ จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 46.55 และผู้ที่มีตำแหน่งทางวิชาการในระดับผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน 22 คน ร้อยละ 37.93 รองศาสตราจารย์ จำนวน 9 คน ร้อยละ 15.52

คณะวิศวกรรมศาสตร์ มีเป้าหมายในการส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาอาจารย์ให้ใช้ความรู้ และใช้ทักษะที่หลากหลายในการสอนเพื่อการพัฒนาผู้เรียนตามทักษะศตวรรษที่ 21 พัฒนารอบมาตรฐานวิชาชีพอาจารย์ด้านการสอนของมหาวิทยาลัยพะเยา (UP Professional Standard Framework, UP-PSF) ส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนด้วยวิธีการเรียนรู้ที่หลากหลาย สร้างความรักในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง อยู่ตลอดเวลา มีระบบการยกย่องหรือประกาศเกียรติคุณแก่อาจารย์ และการให้แรงจูงใจแก่อาจารย์ที่ได้รับตำแหน่งทางวิชาการ

ตารางที่ 4 อัตรากำลังบุคลากรสายวิชาการจำแนกตามหลักสูตรและประเภท ชาย/หญิง

ที่	บุคลากรสายวิชาการ จำแนกตามหลักสูตร	พนักงานมหาวิทยาลัย		ผู้มีความรู้ความสามารถพิเศษ		ลูกจ้างคณะ		รวม	
		ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง
1	หลักสูตรวิศวกรรมศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาวิศวกรรมอุตสาหการ	10	1	-	-	-	-	10	1
2	หลักสูตรวิศวกรรมศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาวิศวกรรมโยธา	17	2	1	-	3	-	21	2
3	หลักสูตรวิศวกรรมศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาวิศวกรรมไฟฟ้า	10	2	1	-	-	-	11	2
4	หลักสูตรวิศวกรรมศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาวิศวกรรมเครื่องกล	9	2	-	-	-	-	9	2
รวมประเภทบุคลากรสายวิชาการ		46	7	2	-	3	-	51	7
		53		2		3		58	

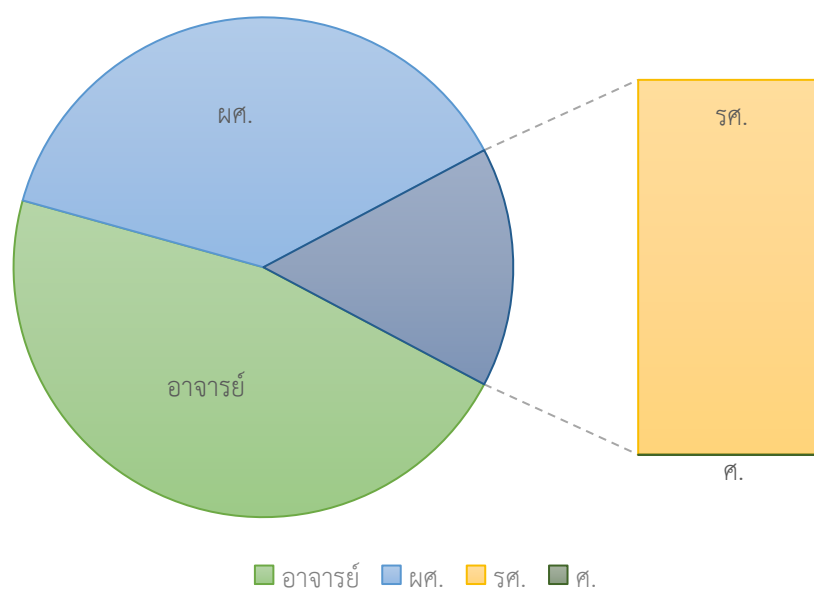
ข้อมูลสถิติบุคลากรสายวิชาการ จำแนกตามหลักสูตร



ตารางที่ 5 การแสดงจำนวนตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ

ลำดับ	ส่วนงาน	ตำแหน่ง				รวม (คน)
		อาจารย์	ผศ.	รศ.	ศ.	
1	คณะวิศวกรรมศาสตร์	27 (รวมลูกจ้างคณะฯ)	22	9	-	58

ข้อมูลสถิติจำนวนตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ



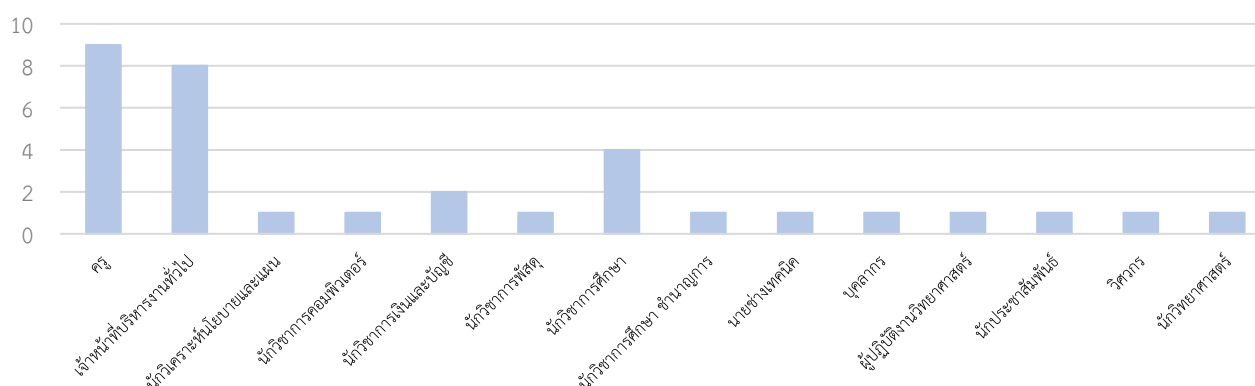
บุคลากรสายสนับสนุน

คณะวิศวกรรมศาสตร์ มีบุคลากรสายสนับสนุน จำนวนทั้งสิ้น 33 คน ประกอบไปด้วย ผู้ที่มีตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน จำนวนทั้งหมด 28 คน คิดเป็นร้อยละ 84.85 และลูกจ้างชั่วคราว (คณะ) จำนวนทั้งหมด 5 คน คิดเป็นร้อยละ 15.15 คณะวิศวกรรมศาสตร์ มีเป้าหมายในการส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาพนักงานสายสนับสนุนให้มีคุณภาพ มีทัศนคติที่ดี และมีความภาคภูมิใจในองค์กร มีสมรรถนะ ในการปฏิบัติงานตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย ได้รับการอบรมพัฒนาตามความก้าวหน้าตามสายงาน และสนับสนุนให้มีการขอตำแหน่งชำนาญการเพื่อความก้าวหน้าในสายงาน

ตารางที่ 6 อัตรากำลังพนักงานสายสนับสนุนจำแนกตามตำแหน่งงาน

ที่	ตำแหน่งงาน	พนักงานมหาวิทยาลัย		ลูกจ้างคณะ		รวมในตำแหน่ง	
		ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง
1	ครู	8	1	-	-	8	1
2	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	1	3	1	3	2	6
3	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	1	-	-	-	1	-
4	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	-	1	-	-	-	1
5	นักวิชาการเงินและบัญชี	-	2	-	-	-	2
6	นักวิชาการพัสดุ	-	1	-	-	-	1
7	นักวิชาการศึกษา	2	2	-	-	2	2
8	นักวิชาการศึกษา ชำนาญการ	-	1	-	-	-	1
9	นายช่างเทคนิค	1	-	-	-	1	-
10	บุคลากร	-	1	-	-	-	1
11	ผู้ปฏิบัติงานวิทยาศาสตร์	1	-	-	-	1	-
12	นักประชาสัมพันธ์	-	-	-	1	-	1
13	วิศวกร	1	-	-	-	1	-
14	นักวิทยาศาสตร์	1	-	-	-	1	-
รวมบุคลากรสายสนับสนุน		16	12	1	4	17	16
		28		5		33	

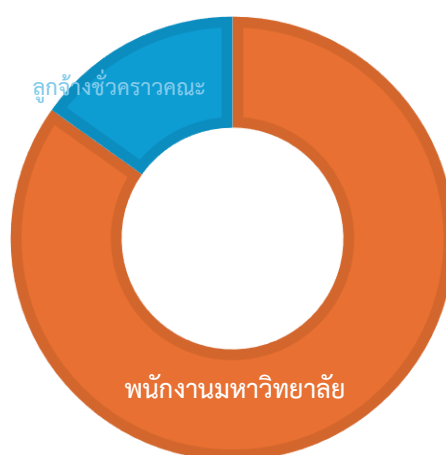
ข้อมูลสถิติอัตรากำลังพนักงานสายสนับสนุนจำแนกตามตำแหน่งงาน



ตารางที่ 7 แสดงจำนวนตำแหน่งบุคลากรสายสนับสนุน

ลำดับ	ส่วนงาน	พนักงานมหาวิทยาลัย	ลูกจ้างชั่วคราวคณะ	รวม(คน)
1	คณะวิศวกรรมศาสตร์	28	5	33

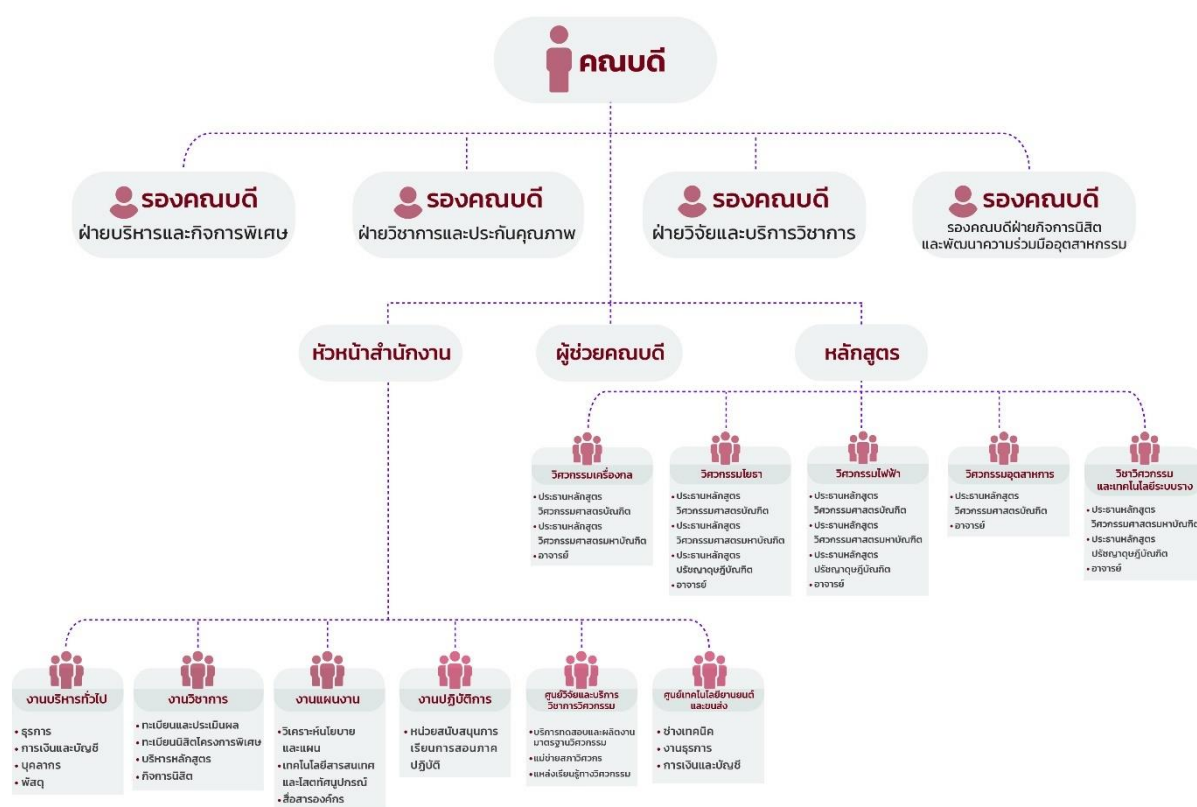
ข้อมูลสถิติจำนวนตำแหน่งของบุคลากรสายสนับสนุน



2.1.2 ความสัมพันธ์ระดับองค์การ

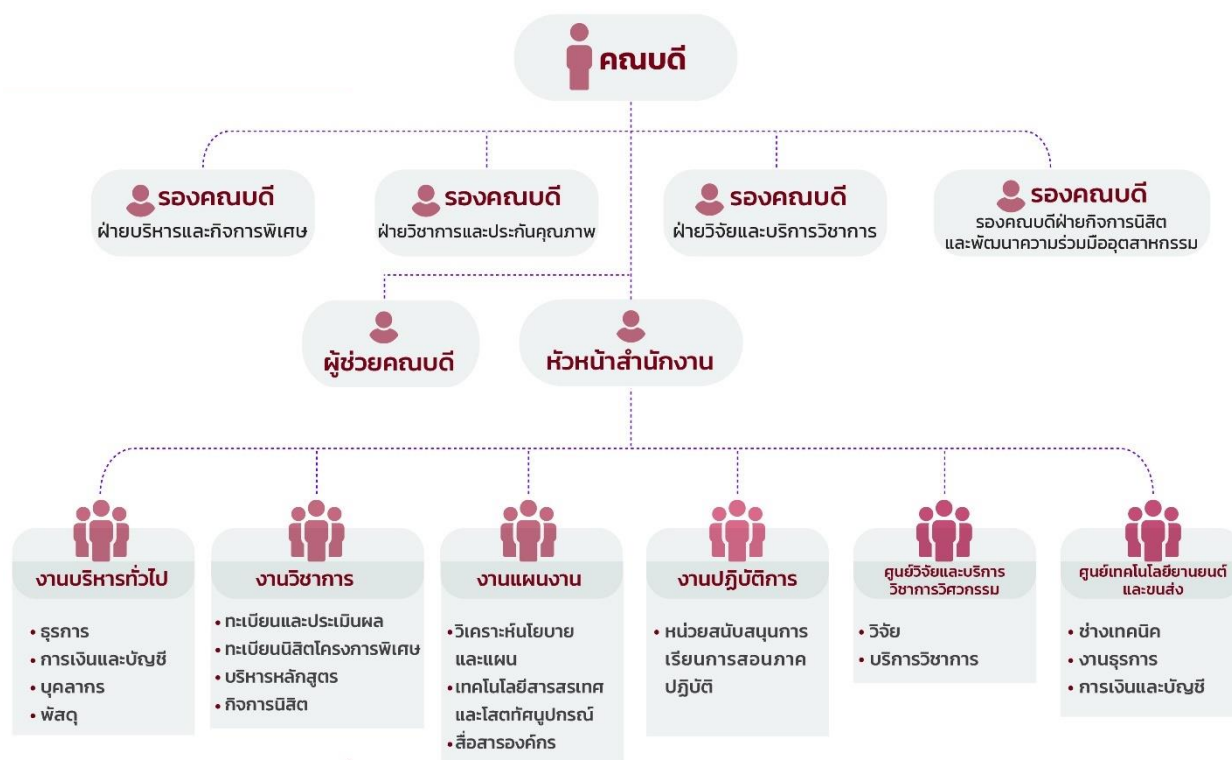
คณะวิศวกรรมศาสตร์ ได้แบ่งโครงสร้างองค์กรตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. 2553 ดังนี้

โครงสร้างคณะวิศวกรรมศาสตร์



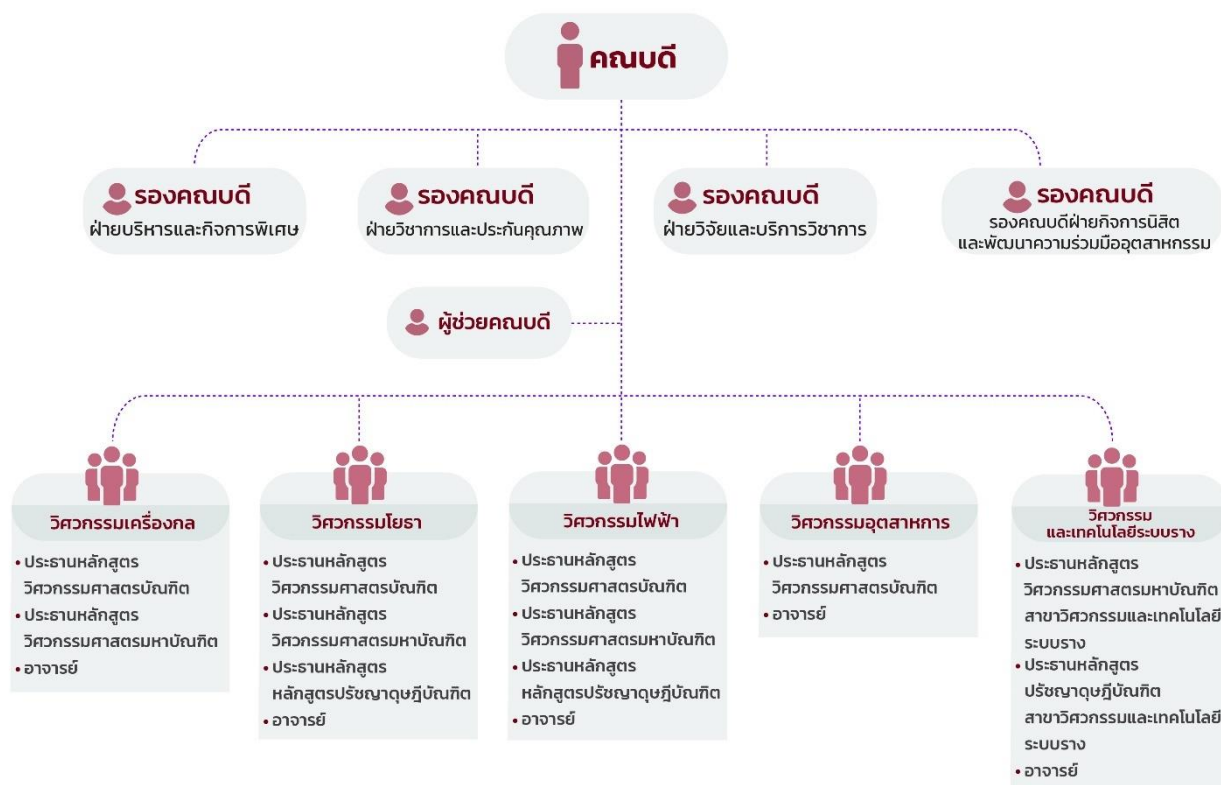
แผนภูมิที่ 1 โครงสร้างองค์กร คณะวิศวกรรมศาสตร์

โครงสร้างองค์กร (ด้านบริหารสำนักงาน)



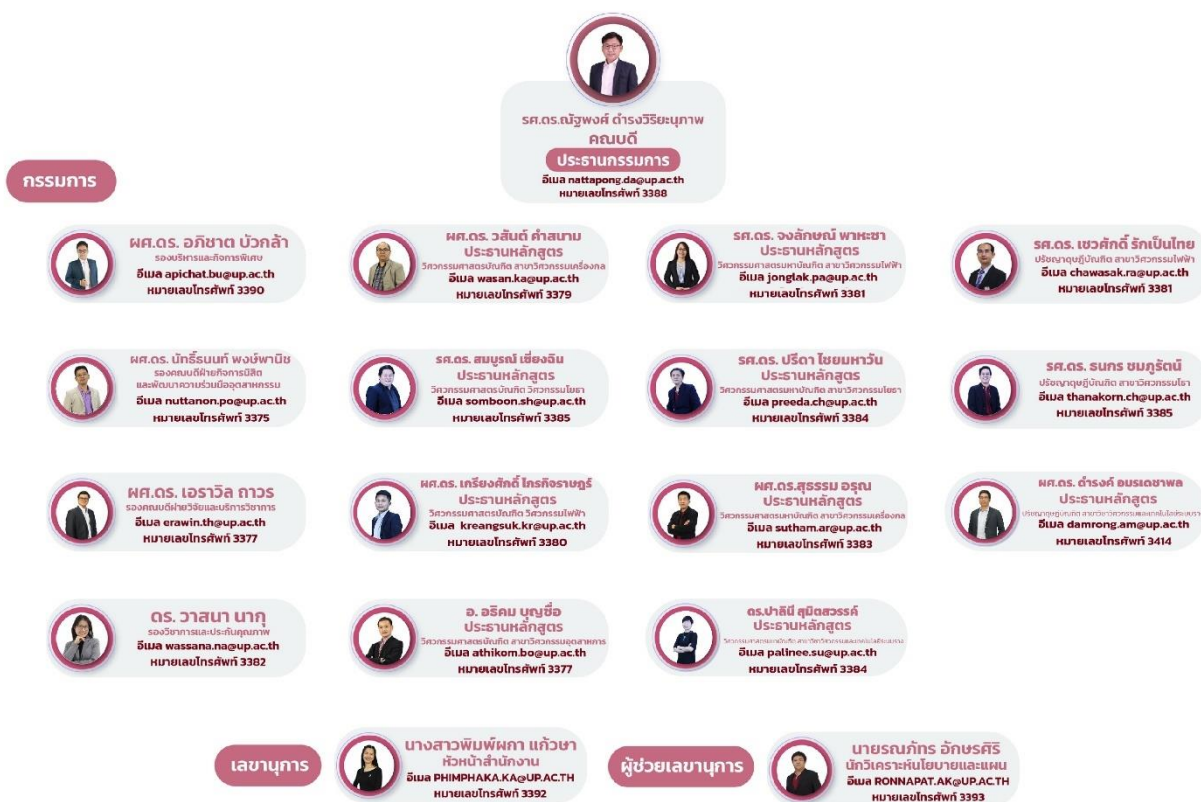
แผนภูมิที่ 2 โครงสร้างองค์กร (ด้านบริหารสำนักงาน)

โครงสร้างองค์กร (ด้านบริหารหลักสูตร)



แผนภูมิที่ 3 โครงสร้างองค์กร (ด้านบริหารหลักสูตร)

โครงสร้างคณะกรรมการประจำคณะวิศวกรรมศาสตร์



แผนภูมิที่ 4 โครงสร้างกรรมการประจำคณะวิศวกรรมศาสตร์

2.1.3 ผู้เรียน ลูกค้ำกลุ่มอื่น และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

มหาวิทยาลัยพะเยาได้กำหนดผู้เรียน ลูกค้ำกลุ่มอื่น และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 8 การแบ่งประเภทผู้เรียน ลูกค้ำกลุ่มอื่น ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ความต้องการและความคาดหวัง

ผู้เรียน ลูกค้ำกลุ่มอื่น และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	ความต้องการ/ความคาดหวัง
การจัดการศึกษา	
ผู้เรียน นิสิตระดับปริญญาตรี นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา	1. มีความรู้/ทักษะ ด้านวิชาการและวิชาชีพ 2. สำเร็จการศึกษาตามแผนการศึกษา 3. ภาวะการณ์มีงานทำหลังสำเร็จการศึกษา 4. กิจกรรมเสริมทักษะนอกหลักสูตร 5. มีสิ่งอำนวยความสะดวกในการเรียนที่เพียงพอและทันสมัย
ผู้เรียนหลักสูตรระยะสั้น	1. การ Up-Skills/Re-Skills และ New-Skills ทางด้านวิศวกรรม 2. การยกระดับทางวิชาชีพวิศวกรรม 3. ความก้าวหน้าในสายงานและวิชาชีพ
ผู้ปกครอง	1. บุตรหลานสำเร็จการศึกษาตามระยะเวลาที่กำหนดของหลักสูตร 2. บุตรหลานมีงานทำหลังสำเร็จการศึกษา 3. บุตรหลานมีทักษะการใช้ชีวิต (Life Skills)
โรงเรียน	1. ได้รับการเตรียมความพร้อมก่อนเข้าสู่ระดับอุดมศึกษา 2. นักเรียนได้อยู่และเรียนในมหาวิทยาลัยอย่างมีความสุข มีวุฒิการศึกษา
ผู้ใช้บัณฑิต	1. ได้บัณฑิตที่พร้อมทำงาน มีทั้งความรู้และทักษะทางปฏิบัติ 2. บัณฑิตมีทักษะทั้ง hard skills และ soft skills ตามคุณลักษณะที่พึงประสงค์
ศิษย์เก่า	1. มีกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์อย่างต่อเนื่อง 2. มีโอกาสพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่อง
นักเรียนมัธยมศึกษาปีที่ 6	1. มีการประชาสัมพันธ์ข้อมูลหลักสูตรอย่างทั่วถึง 2. ได้เข้าศึกษาต่อในระดับอุดมศึกษา
ด้านการวิจัย	
ผู้ให้ทุนวิจัย	1. ผลงานวิจัยสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ 2. ดำเนินโครงการแล้วเสร็จ และสามารถผลิตตัวชี้วัดได้ ตามค่าเป้าหมาย
ผู้ได้รับประโยชน์จากการวิจัย (ชุมชน ผู้ประกอบการ)	1. งานวิจัยตอบโจทย์ความต้องการของชุมชน ผู้ประกอบการ เพิ่มรายได้ และแก้ปัญหาได้อย่างยั่งยืน 2. ความร่วมมือระหว่างนักวิจัยกับชุมชน/ผู้ประกอบการอย่างต่อเนื่อง

ผู้เรียน ลูกค้ายกลุ่มอื่น และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	ความต้องการ/ความคาดหวัง
ด้านการบริการวิชาการและวิชาชีพ	
ผู้สนับสนุนงบประมาณ	ดำเนินโครงการแล้วเสร็จ และสามารถตอบโจทย์ความต้องการของผู้รับบริการวิชาการ
ผู้รับประโยชน์จากการบริการวิชาการและวิชาชีพ (ชุมชน ผู้ประกอบการ)	1. งานบริการวิชาการตอบโจทย์ความต้องการของผู้รับบริการ และแก้ปัญหาได้อย่างยั่งยืน 2. สัมพันธภาพที่ต่อเนื่องระหว่างมหาวิทยาลัยกับชุมชน และผู้ประกอบการ

ตารางที่ 9 คู่ความร่วมมือ บทบาทและข้อกำหนดในการปฏิบัติงานร่วมกัน

ผู้ส่งมอบ/คู่ความร่วมมือ	บทบาท	ข้อกำหนดที่สำคัญ	วิธีการสื่อสาร
ด้านการจัดการศึกษา			
โรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตภาคเหนือตอนบน	การรับเข้าศึกษาในระดับปริญญาตรี	TCAS และระบบการรับเข้าของมหาวิทยาลัย	1. การสื่อสารผ่านสื่อสาธารณะ 2. การสร้างความผูกพัน 3. ศิษย์เก่า
สถานที่ฝึกงาน	แหล่งฝึกงานสำหรับนิสิตระดับปริญญาตรี	เกณฑ์มาตรฐานหลักสูตร	1. ความสัมพันธ์ระหว่างแหล่งฝึกคณาจารย์และศิษย์เก่า 2. คู่ความร่วมมือ
บริษัทจำหน่ายผลิตภัณฑ์	การจัดซื้อจัดจ้างวัสดุและครุภัณฑ์	1. ส่งมอบวัสดุและครุภัณฑ์ตรงตามคุณลักษณะภายในระยะเวลาที่กำหนด 2. เบิกจ่ายถูกต้องตามระเบียบการจัดซื้อจัดจ้าง 3. บริการฝึกอบรมการใช้งาน/บริการหลังการขาย/บำรุงรักษาครุภัณฑ์ตามเวลาที่กำหนด	1. หนังสือราชการ 2. โทรศัพท์ 3. E-mail 4. Line 5. ระบบ e-GP 6. การติดตามโดยตรง
ด้านการวิจัย			
แหล่งทุนวิจัย	ร่วมสนับสนุนทุนวิจัย	สัญญาเงินทุน	หนังสือราชการสัญญาเงินทุน

ผู้ส่งมอบ/คู่ความร่วมมือ	บทบาท	ข้อกำหนดที่สำคัญ	วิธีการสื่อสาร
ภาคีเครือข่าย	ร่วมดำเนินโครงการวิจัย	ข้อเสนอโครงการวิจัยที่ปรากฏหน่วยงานเป็นผู้ร่วมโครงการ	หนังสือราชการ สัญญาเงินทุน
ด้านการบริการวิชาการและทำนุบำรุงศิลปและวัฒนธรรม			
แหล่งทุนงานบริการวิชาการ	ร่วมสนับสนุนทุนงานบริการวิชาการ	สัญญาเงินทุน	หนังสือราชการ สัญญาเงินทุน
ชุมชน/ผู้ประกอบการ	ร่วมดำเนินโครงการบริการวิชาการ	ข้อเสนอโครงการบริการวิชาการที่ปรากฏชุมชน/ผู้ประกอบการเป็นผู้ร่วมโครงการ	หนังสือราชการ สัญญาเงินทุน

2.1.4 สวัสดิการและข้อกำหนดด้านสุขภาพและความปลอดภัยของบุคลากร

คณะวิศวกรรมศาสตร์ ได้มีสวัสดิการและข้อกำหนดด้านสุขภาพและความปลอดภัยของบุคลากรในสำนักงาน โดยนำสวัสดิการ ข้อกำหนดด้านสุขภาพและความปลอดภัยของมหาวิทยาลัยพะเยามาใช้ภายในคณะวิศวกรรมศาสตร์ ดังนี้

1. ข้อบังคับ มหาวิทยาลัยพะเยา ว่าด้วย สวัสดิการการศึกษาของบุตรพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2554 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 1) พ.ศ. 2557
2. ข้อบังคับ มหาวิทยาลัยพะเยา ว่าด้วย สวัสดิการการศึกษาของบุตรพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2554 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับ 2) พ.ศ. 2558
3. ข้อบังคับ มหาวิทยาลัยพะเยา ว่าด้วย กองทุนสวัสดิการพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ.2560
4. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยพะเยา ว่าด้วย หลักเกณฑ์และวิธีการจ่ายเงินชดเชยของพนักงานมหาวิทยาลัยฯ พ.ศ. 2560
5. ข้อบังคับ มหาวิทยาลัยพะเยา ว่าด้วย ค่าชดเชยและเงินทดแทนของพนักงานมหาวิทยาลัย พะเยา พ.ศ. 2564
6. ประกาศมหาวิทยาลัยพะเยา เรื่อง ค่าใช้จ่ายประกันสุขภาพกลุ่ม และประกันอุบัติเหตุกลุ่ม พ.ศ. 2564

2.2 การวิเคราะห์สถานการณ์ปัจจุบัน

จากการวิเคราะห์สถานการณ์ปัจจุบันและวิเคราะห์สภาวะการณ์ขององค์กร เพื่อการปรับตัวเข้าสู่การแข่งขันในกระแสโลกาภิวัตน์ของมหาวิทยาลัยพะเยา และเพื่อให้มีการประเมินคุณภาพการดำเนินงานตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (Education Criteria for Performance Excellence; EdPEX) และเกณฑ์คุณภาพหลักสูตรตามเกณฑ์ ASEAN University Network Quality Assurance (AUN QA) โดยได้วิเคราะห์สภาวะการณ์ของคณะวิศวกรรมศาสตร์ ไว้ดังนี้

2.2.1 สภาพแวดล้อมด้านการแข่งขัน (Competitive Environment)

1) ตำแหน่งในการแข่งขัน

เพื่อให้การขับเคลื่อนคณะฯ ให้บรรลุวิสัยทัศน์ในการเป็น “แหล่งเรียนรู้ทางวิศวกรรมเพื่ออุตสาหกรรมและชุมชน” คณะฯ ได้กำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จของวิสัยทัศน์ทั้งหมด 4 ด้าน คือ

1) ด้านการจัดการศึกษา ได้แก่ ร้อยละของบัณฑิตปริญญาดรที่ได้นำมาทำภายใน 1 ปี จำนวนโครงการนิสิตที่สร้างคุณลักษณะ Community change agent จำนวนกิจกรรมเสริมหลักสูตรเพื่อการพัฒนา Soft Skills จำนวนหลักสูตรระยะสั้นใหม่ที่พัฒนาขึ้นตามความต้องการของอุตสาหกรรม และสมรรถนะแห่งอนาคต จำนวนหลักสูตรที่จัดการเรียนการสอนผ่านดิจิทัลแพลตฟอร์ม

2) ด้านการวิจัย ได้แก่ จำนวนผลงานวิจัยหรือนวัตกรรมที่ได้รับการยอมรับในระดับชาติ และนานาชาติ จำนวนงานวิจัยเชิงพื้นที่ที่ได้รับการตีพิมพ์ระดับนานาชาติ จำนวนผลงานวิจัยหรือนวัตกรรมเพื่อการพัฒนาชุมชนและเชิงพาณิชย์

3) ด้านบริการวิชาการ ได้แก่ จำนวนพื้นที่เพื่อการเรียนรู้ใหม่หรือจำนวนพื้นที่การเรียนรู้ที่ได้รับการพัฒนา สำหรับยกระดับทักษะแรงงานที่สอดคล้องกับความต้องการของภาคอุตสาหกรรมและชุมชน ระบบนิเวศการบริการวิชาการเพื่อใช้ประโยชน์จากองค์ความรู้ BCG และนวัตกรรมสู่เชิงพาณิชย์ จำนวนเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาเศรษฐกิจฐานรากและเศรษฐกิจนวัตกรรม

4) ด้านการบริหาร ได้แก่ กิจกรรมที่ส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพคณะตามเกณฑ์การประกันคุณภาพองค์กรเพื่อความเป็นเลิศ (EdPEX) ส่งเสริมความก้าวหน้าด้านสายงานของบุคลากรสายสนับสนุน ส่งเสริมกิจกรรมด้านภูมิทัศน์และสิ่งแวดล้อมทางกายภาพที่เหมาะสมให้กับนิสิตและบุคลากร รวมทั้งส่งเสริมให้บุคลากรมีสุขภาพที่ดีขึ้น ภายใต้โครงการเสริมสร้างสุขภาวะที่ดีภายในองค์กร (Good Health Well-Being)

ปัจจุบันคณะฯ เป็น 1 ใน 20 มหาวิทยาลัยไทย ที่โดดเด่นด้านวิศวกรรมศาสตร์ ประจำปี 2567 (อันดับที่ 16) จัดอันดับโดย SCImago Institutions Rankings (SIR) 2024

2) การเปลี่ยนแปลงความสามารถในการแข่งขัน

การพัฒนาเทคโนโลยีและโครงสร้างสังคมเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงความสามารถในการแข่งขันที่คณะฯ ต้องเตรียมความพร้อม ดังตาราง 7 แสดงความเปลี่ยนแปลงความสามารถในการแข่งขันและแนวทางการจัดการ

ตารางที่ 10 แสดงความเปลี่ยนแปลงความสามารถในการแข่งขันและแนวทางการจัดการ

การเปลี่ยนแปลงความสามารถการแข่งขัน	ผลกระทบ
โครงสร้างทางสังคมเปลี่ยนแปลงเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ	ผลกระทบทางบวก : เพิ่มโอกาสในการบูรณาการหลักสูตรร่วมกับคณะทางการแพทย์ เพื่อพัฒนานวัตกรรมที่มีความจำเป็นต่อการดูแลสุขภาพและรักษาผู้ป่วย ผลกระทบทางลบ : ทำให้สัดส่วนของคนวัยเรียนลดลงเกิดการแข่งขันเพื่อดึงดูดผู้เรียน คณะฯ เพิ่มความถี่ในการประชาสัมพันธ์หลักสูตรผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์
โรคอุบัติใหม่และอุบัติซ้ำ	ผลกระทบทางบวก : ทำให้คณะฯ ได้พัฒนารูปแบบการจัดการเรียนการสอนให้ยืดหยุ่นกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น และพัฒนารูปแบบการดำเนินงานของคณะฯ ทางด้านธุรการผ่านระบบออนไลน์
ความก้าวหน้าอย่างรวดเร็วของเครื่องมืออัตโนมัติทางห้องปฏิบัติการ และการใช้หุ่นยนต์	ผลกระทบทางลบ : ส่งผลให้อัตราการจ้างงานในอนาคตลดลง
นโยบายกระทรวง อว. ด้าน EV	ผลกระทบทางบวก : เพิ่มโอกาสในการแข่งขันของคณะฯ ด้านการผลิตบัณฑิต ด้านการวิจัย และด้านการบริการวิชาการ คณะฯ ได้ปรับปรุงหลักสูตร และเตรียมความพร้อมการฝึกปฏิบัติการในด้าน EV และเทคโนโลยีระบบราง
การจัดอันดับสถานศึกษา	ผลกระทบทางบวก : คณะเป็นที่รู้จักเพิ่มมากขึ้น คณะฯ ส่งเสริมให้บุคลากร ทำการวิจัยและตีพิมพ์ในระดับนานาชาติเพิ่มมากขึ้น
โครงการรถไฟทางคู่สายเด่นชัย-เชียงราย-เชียงของ	ผลกระทบทางบวก : คณะฯ มีรายได้เพิ่มมากขึ้นจากการให้บริการตรวจสอบมาตรฐานวัสดุที่ใช้ในการก่อสร้างภายในโครงการรถไฟทางคู่สายเด่นชัย-เชียงราย-เชียงของ

2.2.2 การวิเคราะห์สถานการณ์ปัจจุบัน

1) การวิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อนขององค์กร

ตารางที่ 11 การวิเคราะห์ SWOT Analysis

ด้าน	ประเด็น	หลักฐาน
จุดแข็ง (Strengths)	S1 : บุคลากรสายวิชาการ มีความเชี่ยวชาญทางด้านวิศวกรรม	ผลงานการตีพิมพ์งานวิจัย/ตำแหน่งวิชาการ
	S2 : คณะมีนโยบายการให้ความสำคัญในการ upskill/reskill และการจัดการเรียนรู้ตลอดชีวิต (life-long learning)	คณะได้รับการรับรองจากสภาวิศวกรให้เป็นแม่ข่าย, จำนวนหลักสูตร/จำนวนผู้เข้าร่วมอบรม
จุดอ่อน (Weaknesses)	W1 : การสื่อสารและการมีส่วนร่วมภายในองค์กร	การตอบสนองต่อกิจกรรมขององค์กร
	W2 : บุคลากรสายวิชาการส่วนใหญ่ขาดประสบการณ์การทำงานร่วมกับภาคเอกชน/อุตสาหกรรม	จำนวนบุคลากรสายวิชาการที่ทำงานร่วมกับภาคเอกชน/อุตสาหกรรม
โอกาส (Opportunities)	O 1 : ความต้องการของภาคอุตสาหกรรมในด้านวิศวกรรมและเทคโนโลยี	ภาคอุตสาหกรรมทำ MOU กับสถาบันการศึกษามากขึ้น
	O2 : การเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีสมัยใหม่ ส่งผลให้วิศวกรในระบบต้องการ upskill/reskill	สภาวิศวกรมีหน่วยงานในการอบรมวิศวกรที่เป็นสมาชิก และให้การสนับสนุนการเพิ่มพูนความรู้โดยนับเป็นเงื่อนไขในการเลื่อนชั้นวิศวกร
อุปสรรค (Threats)	T1 : พื้นที่ตั้งของมหาวิทยาลัย อยู่ห่างไกลจากพื้นที่อุตสาหกรรม	จำนวนการจดทะเบียนจัดตั้งโรงงานในพะเยา, พื้นที่ทำงานของบัณฑิตคณะ
	T2 : จำนวนนิสิตรับเข้า	อัตราการเกิดน้อย/สังคมผู้สูงอายุ

2) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก

ตารางที่ 12 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกด้วย Five Forces Analysis

ด้าน	ประเด็น
ภัยคุกคามจากสินค้าทดแทน (Threat of substitutes)	1. คู่แข่งมีชื่อเสียงมากกว่าจำนวนมาก 2. การเปิดกว้างของการเข้าถึงการศึกษา - คู่แข่งลดระดับคุณภาพผู้เข้าเรียนแรกเข้า - หลักสูตรออนไลน์ฟรี
การเข้ามาของผู้ประกอบการรายใหม่ (Threat of new entrants)	1. หลักสูตรใหม่จากคู่แข่ง 2. หลักสูตรออนไลน์
อำนาจต่อรองของผู้ขาย (Bargaining power of suppliers)	1. อาจารย์มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน 2. มีชื่อเสียงจากการแข่งขันของนิสิต 3. มีหลักสูตรที่ตอบสนองความต้องการของตลาดในพื้นที่ 4. ความร่วมมือกับภาคอุตสาหกรรม
อำนาจต่อรองของลูกค้า (Bargaining power of buyers)	1. ชื่อเสียงมหาวิทยาลัย 2. ค่าธรรมเนียมการศึกษา
การแข่งขันของผู้ที่อยู่ในตลาด (Rivalry)	1. คู่แข่งจากมหาวิทยาลัยใหญ่ๆ 2. หลักสูตรใหม่ที่ทันสมัย และเป็นที่ต้องการของอุตสาหกรรมสมัยใหม่ - Electronic - Automation - EV - Semi contactor

2.2.3 การวิเคราะห์ความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ (Strategic Advantage) และความท้าทายเชิงกลยุทธ์ (Strategic Challenge)

จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน และสภาพแวดล้อมภายนอก พบว่าคณะวิศวกรรมศาสตร์ มีความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ (Strategic Advantage) และความท้าทายเชิงกลยุทธ์ (Strategic Challenge) ดังนี้

ตารางที่ 13 ความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ และความท้าทายเชิงกลยุทธ์

ความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ (SA)	ความท้าทายเชิงกลยุทธ์ (SC)	โอกาสเชิงกลยุทธ์ (Sop)
SA1. บุคลากรสายวิชาการ มีความเชี่ยวชาญทางด้านวิศวกรรม SA2. คณะฯ ผลักดันการดำเนินการหลักสูตรระยะสั้น up-skills/re-skills และการจัดการเรียนรู้ตลอดชีวิต (life-long learning)	SC1. การผลักดันสหกิจศึกษาทุกหลักสูตร SC2. การผลักดันกิจกรรมที่เกิดจากการทำความร่วมมือกับภาคอุตสาหกรรม	Sop1. การเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีสมัยใหม่ ส่งผลให้วิศวกรในระบบต้องการ up-skills/re-skills Sop2. การเพิ่มรายได้จากการเปิดหลักสูตรโครงการพิเศษ Sop3. โครงการรถไฟทางคู่สายเด่นชัย-เชียงใหม่-เชียงใหม่

และคณะได้วิเคราะห์วิสัยทัศน์ และสรุปปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ (Critical success factor) และสมรรถนะหลักขององค์กร เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ของคณะ ได้ดังนี้

ตารางที่ 14 การวิเคราะห์วิสัยทัศน์

“คณะวิศวกรรมศาสตร์มุ่งเป็นแหล่งเรียนรู้ชั้นนำทางวิศวกรรมเพื่ออุตสาหกรรมและชุมชน”			
Visionary	KPI	Critical success factor	Core Competency
แหล่งเรียนรู้ทางวิศวกรรม : หลักสูตร/บริการวิชาการ/หลักสูตรระยะสั้น เพื่อสร้างโอกาสสำหรับการพัฒนาทักษะใหม่ที่เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงโลกปัจจุบัน	1. จำนวนหลักสูตร UP Academy : Learning for all 2. จำนวนแหล่งเรียนรู้พื้นที่ ภายในและภายนอกมหาวิทยาลัยพะเยา	1. life-long learning 2. Ranking & Innovation 3. Learning Space & Industrial 4. Revenue & Technology	CC1. เปิดหลักสูตรโครงการพิเศษ สำหรับบุคลากรที่ทำงานในหน่วยงานท้องถิ่นหรือภาคอุตสาหกรรม CC2. ผลิตวิศวกรนักปฏิบัติ
แหล่งเรียนรู้ชั้นนำ : อันดับความมีชื่อเสียงและได้รับการยอมรับจากภาคอุตสาหกรรมระดับประเทศ เมื่อเทียบกับสถาบันอื่นที่มีการเรียนการสอนด้านวิศวกรรม	1. Ranking 2. ผลงานวิจัย 3. การสร้างความร่วมมือกับภาคอุตสาหกรรม		

“คณะวิศวกรรมศาสตร์มุ่งเป็นแหล่งเรียนรู้ชั้นนำทางวิศวกรรมเพื่ออุตสาหกรรมและชุมชน”			
Visionary	KPI	Critical success factor	Core Competency
วิศวกรรมเพื่ออุตสาหกรรมและชุมชน : พัฒนากำลังคนที่สอดคล้องกับบริบทความต้องการของภาคอุตสาหกรรมและชุมชน	1. จำนวนคนที่ผ่านการพัฒนาจากแหล่งเรียนรู้พื้นที่ภายในและภายนอกมหาวิทยาลัยพะเยา 2. ความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิต ไม่น้อยกว่าระดับ 4		

2.2.4 การวิเคราะห์วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ (Strategic Objectives)

ตารางที่ 15 การวิเคราะห์ความสอดคล้องเชิงกลยุทธ์

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ (SO)	ความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ (SA)		ความท้าทายเชิงกลยุทธ์ (SC)		โอกาสเชิงกลยุทธ์ (Sop)		สมรรถนะหลัก (CC)	
	SA 1	SA 2	SC 1	SC 2	Sop 1	Sop 2	CC 1	CC 2
SO1. ผลิตกำลังคนที่สามารถปฏิบัติงานได้ตรงความต้องการของสถานประกอบการ	✓	✓	✓	✓	✓			✓
SO2. พัฒนาหลักสูตร non-degree และ pre-degree ที่ทันสมัย รูปแบบ หลากหลายตอบสนองความต้องการของสังคมและเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานที่เกี่ยวข้อง		✓		✓	✓			
SO3. พัฒนาประสิทธิภาพและสร้างความร่วมมือในการพัฒนา งานวิจัย	✓			✓				
SO4. ผลิตผลงานวิจัยเชิงพื้นที่ ที่มีคุณภาพ	✓			✓				
SO5. สร้าง Learning Space ด้านวิศวกรรมเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต		✓			✓		✓	
SO6. สร้างความร่วมมือกับภาคอุตสาหกรรมและชุมชน		✓		✓	✓			
SO7. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการทำงานในองค์กรเพื่อประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ			✓					
SO8. พัฒนาระบบและกลไกการจัดการรายได้ เพื่อการพึ่งพาตนเองอย่างยั่งยืน		✓		✓		✓	✓	

บทที่ 3

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลคณะวิศวกรรมศาสตร์

คณะวิศวกรรมศาสตร์ ได้กำหนดพันธกิจหลักที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561 - 2580) (ร่าง) แผนพัฒนาเศรษฐกิจสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 - 2579 มาตรฐานการศึกษาของชาติ พ.ศ. 2561 มาตรฐานการอุดมศึกษา พ.ศ. 2561 แผนอุดมศึกษาระยะยาว 20 ปี พ.ศ. 2561 - 2580 และนโยบายคณะรัฐมนตรี พลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรี มหาวิทยาลัยพะเยา จึงมุ่งเน้นสร้างความเข้มแข็งของสังคมด้วยการเตรียมคนไทยที่มีคุณภาพในศตวรรษ ที่ 21 ที่มีทักษะชีวิต และทักษะวิชาชีพตรงตามความต้องการของตลาดแรงงานสามารถทำงานเพื่อดำรงชีพและช่วยเหลือสังคม พร้อมปรับตัวอยู่ในสังคมที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา และการส่งเสริมการปฏิรูประบบเศรษฐกิจสังคม ไปสู่ฐานนวัตกรรม เพื่อการแข่งขันของประเทศ ในประชาคมอาเซียนและประชาคมโลก บริหารงานด้วยหลักธรรมาภิบาล เพื่อ “สานความคิดสร้างจิตใจ” ให้เกิดพลังความสามัคคี ร่วมสร้างแต่สิ่งที่ดี อันจะนำมาซึ่งชื่อเสียง การยอมรับของชุมชน สังคมประเทศชาติ และนานาชาติ

คณะวิศวกรรมศาสตร์ ดำเนินงานวางแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล คณะวิศวกรรมศาสตร์ คำนึงถึงแผนยุทธศาสตร์คณะวิศวกรรมศาสตร์ การวิเคราะห์ปัจจัยนำเข้า โดยปัจจัยนำเข้าประกอบด้วย ผลการประเมินตนเอง วิสัยทัศน์ ค่านิยม สมรรถนะหลักขององค์กร แผนยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง วิเคราะห์ร่วมกับผลการวิเคราะห์ความต้องการความพึงพอใจและไม่พึงพอใจของลูกค้ำ และรายงานผลการดำเนินงานของปีที่ผ่านมาตามตัวชี้วัดตามแผนยุทธศาสตร์เพื่อการพัฒนา สถานการณ์ สภาวะแวดล้อม การเปลี่ยนแปลงของมหาวิทยาลัย ประเทศ และโลก โดยนำมาประมวลผลวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคามเพื่อกำหนดความท้าทายเชิงกลยุทธ์และโอกาสเชิงกลยุทธ์ โดยอาศัยเครื่องมือ ที่เป็นที่ยอมรับ ได้แก่ PESTEL และ 7S จากนั้นมีการกำหนดแผนยุทธศาสตร์ฯ โดยวิเคราะห์ความสอดคล้องระหว่างความท้าทายเชิงกลยุทธ์และโอกาสเชิงกลยุทธ์ เพื่อกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ตามพันธกิจหลักที่มีความสอดคล้องกับความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม และเอื้อต่อการพัฒนานวัตกรรมจากการดำเนินงานของรอบปีที่ผ่านมา และวิเคราะห์เป็น 5 ประเด็นยุทธศาสตร์ดังต่อไปนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนากำลังคนที่มีสมรรถนะและทักษะแห่งอนาคต

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 การสร้างงานวิจัยและนวัตกรรมพัฒนาเศรษฐกิจ สังคมและชุมชน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 การบริการวิชาการและสร้างสรรค์พื้นที่การเรียนรู้ เพื่อความเป็นอยู่ที่ดีทางสังคม

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 การส่งเสริมการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมเพื่อความเปี่ยมไทยและเอกลักษณ์ของชาติ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาระบบบริหารจัดการที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ โปร่งใสและมีธรรมาภิบาล

Vision	คณะวิศวกรรมศาสตร์มุ่งเป็นแหล่งเรียนรู้ชั้นนำทางวิศวกรรมเพื่ออุตสาหกรรมและชุมชน				
Goal	แหล่งเรียนรู้ชั้นนำทางวิศวกรรมเพื่ออุตสาหกรรมและชุมชน				
Visionary KPIs	แหล่งเรียนรู้ทางวิศวกรรม		แหล่งเรียนรู้ชั้นนำ	วิศวกรรมเพื่ออุตสาหกรรมและชุมชน	
ยุทธศาสตร์	การพัฒนากำลังคนที่มีสมรรถนะและทักษะแห่งอนาคต	การสร้างงานวิจัยและนวัตกรรมพัฒนาเศรษฐกิจ สังคมและชุมชน	การบริการวิชาการและสร้างสรรค์พื้นที่การเรียนรู้ เพื่อความเป็นอยู่ที่ดีทางสังคม	การส่งเสริมการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมเพื่อความเป็นไทยและเอกลักษณ์ของชาติ	การพัฒนาระบบบริหารจัดการที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ โปร่งใสและมีธรรมาภิบาล
ตัวชี้วัดเชิงกลยุทธ์	ผลิตกำลังคนที่สามารถปฏิบัติงานได้ตรงความต้องการของสถานประกอบการ	พัฒนาประสิทธิภาพและสร้างความร่วมมือในการพัฒนางานวิจัย	สร้าง Learning Space ด้านวิศวกรรมเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต	อนุรักษ์ พื้นฟู ศิลปะและวัฒนธรรม มรดกทางวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อความยั่งยืน	พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการทำงานในองค์กรเพื่อประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ
	พัฒนาหลักสูตร non-degree และ pre-degree ที่ทันสมัย รูปแบบ หลากหลายตอบสนองความ ต้องการของสังคมและเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐาน ที่เกี่ยวข้อง				
	ส่งเสริมการผลิตบัณฑิตด้วยหลักสูตร/กิจกรรมเรียนรู้ที่สร้างคุณลักษณะ Community change agent	ผลิตผลงานวิจัยเชิงพื้นที่ ที่มีคุณภาพ			
	ส่งเสริมการจัดโครงการหรือกิจกรรมที่ส่งเสริมอัตลักษณ์ของนิสิตคณะวิศวกรรมศาสตร์	พัฒนาระบบและกลไกการจัดหารายได้เพื่อการพึ่งพาตนเองอย่างยั่งยืน			
	ส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะอาจารย์มืออาชีพ (UP-PSF)		การพัฒนานวัตกรรมเชิงพาณิชย์ตามแนวคิดโมเดล BCG		
	ส่งเสริมการพัฒนาระบบและกลไกสนับสนุนการเรียนรู้ของนิสิต		สร้างความร่วมมือกับภาคอุตสาหกรรมและชุมชน		
	ส่งเสริมการจัดทำหลักสูตรระยะสั้น พัฒนากำลังคนด้านวิศวกรรม และสมรรถนะแห่งอนาคต	สนับสนุนงานประชุมวิชาการวิศวกรรมไฟฟ้าแห่งชาติ			พัฒนาห้องปฏิบัติการให้ได้รับมาตรฐาน EsPREL
	ส่งเสริมสวัสดิการและบริการที่มีคุณภาพสำหรับนิสิต ให้อยู่และเรียนอย่างมีความสุข				
	มีพัฒนากำลังคน ให้มีทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต และมีองค์ความรู้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงสู่อนาคต (Transversal Skills)				

รูปที่ 1 แผนภาพแสดงความเชื่อมโยงวัตถุประสงค์กับวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และยุทธศาสตร์

แผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. 2568 – 2572

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนากำลังคนที่มีสมรรถนะและทักษะแห่งอนาคต

ประเทศไทยกำลังก้าวเข้าสู่ช่วงที่ 2 ของแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ.2561-2580) และตามแผนด้านการอุดมศึกษาเพื่อผลิตและพัฒนาากำลังคนของประเทศ พ.ศ. 2564-2570 ให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning for All) (SDGs) โดยมุ่งเน้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Development) ควบคู่กับการสร้างความตระหนักรู้เรื่องผลกระทบของกิจกรรมมนุษย์ที่มีต่อทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (Ecological Footprint) โดยเปิดโอกาสให้ประชาชนทุกคนสามารถเข้าถึงการเรียนรู้ตลอดชีวิตได้อย่างไม่มีขีดจำกัด ลดความเหลื่อมล้ำในสังคมไทย โดยไม่ทิ้งใครไว้ข้างหลัง มุ่งเน้นการสร้างองค์ความรู้และทักษะพร้อมเปลี่ยนแปลงสู่อนาคต (Transversal Skills) พร้อมยกระดับคุณภาพการศึกษาและสมรรถนะของกำลังคนให้ตอบสนองทิศทางการพัฒนาประเทศตาม BCG Model ทั้งในรูปแบบ Degree และ Non-Degree ผ่านการเรียนรู้แบบสะสมประสบการณ์ (Experiential Education) และการบูรณาการกับการทำงาน (Work Based Learning) รวมทั้งเสริมสร้างบุคลากรคุณภาพสูงให้มีความเป็นมืออาชีพเป็นที่ยอมรับในระดับนานาชาติ และผลักดันให้เกิดการยกระดับชุมชนวิชาการ (Academic Community)

เป้าประสงค์

1. บัณฑิตมีคุณภาพ มีสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพตอบสนองต่อโลกการทำงานในอนาคต
2. พัฒนากำลังคนตามศักยภาพสู่การยกระดับคุณภาพชีวิตและสังคมอย่างยั่งยืน
3. นิสิตมีคุณภาพชีวิตที่ดี

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์

1. ผลิตกำลังคนที่สามารถปฏิบัติงานได้ตรงความต้องการของสถานประกอบการ
2. พัฒนาหลักสูตร non-degree และ pre-degree ที่ทันสมัย รูปแบบ หลากหลาย ตอบสนองความต้องการของสังคมและ เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐาน ที่เกี่ยวข้อง

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนากำลังคนที่มีสมรรถนะและทักษะแห่งอนาคต

ตารางที่ 16 ตัวชี้วัดความสำเร็จของแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะวิศวกรรมศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 – 2572

ลำดับ	ตัวชี้วัดเชิงกลยุทธ์	BSC Perspective	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
				2568	2569	2570	2571	2572	
1	ผลิตกำลังคนที่สามารถปฏิบัติงานได้ตรงความต้องการของสถานประกอบการ	Customer/ Stakeholder	ร้อยละของนิสิตที่ได้ไปสหกิจศึกษา	5	10	15	20	25	รองคณบดีฝ่ายวิชาการฯ
2	พัฒนาหลักสูตร non-degree และ pre-degree ที่ทันสมัย รูปแบบหลากหลาย ตอบสนองความต้องการของสังคมและ เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐาน ที่เกี่ยวข้อง	Internal Process	จำนวนหลักสูตรที่พัฒนาผ่าน UP Academy	2	4	4	6	8	รองคณบดีฝ่ายกิจการนิสิต
			จำนวนผู้เรียนที่ลงทะเบียนเข้าร่วมหลักสูตร (คน)	40	80	160	240	240	รองคณบดีฝ่ายกิจการนิสิต

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การสร้างงานวิจัยและนวัตกรรม พัฒนาเศรษฐกิจ สังคมและชุมชน

ตามแผนการขับเคลื่อนและปฏิรูประบบวิจัยแบบบูรณาการของประเทศและกรอบยุทธศาสตร์การวิจัยแห่งชาติ 20 ปี ที่มีเป้าหมายเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ รวมทั้งแผนด้านการอุดมศึกษาเพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนของประเทศ ให้ความสำคัญกับการพัฒนาระบบนิเวศที่เอื้อต่อการสร้างสรรค์องค์ความรู้เทคโนโลยีและนวัตกรรม ผ่านหน่วยวิจัยที่มีมาตรฐาน (Quality Infrastructure) และผลักดันให้เกิดวิจัยขั้นพื้นฐาน (Blue Skies Research) ค้นพบองค์ความรู้ (Scientific Discovery) และการผลิตเทคโนโลยีแห่งอนาคต (Frontier Research) ตามอัตลักษณ์ (Uniqueness) และศักยภาพ (Potential) ของมหาวิทยาลัย เพื่อเสริมสร้างศักยภาพการวิจัยที่ยั่งยืน เกิดความร่วมมือวิจัยกับทั้งรัฐและเอกชน ทั้งในและต่างประเทศ เพื่อระดมทรัพยากรและความเชี่ยวชาญ ถ่ายทอดองค์ความรู้และนวัตกรรมไปใช้ประโยชน์ (Corporate University) ในการบริการวิชาการแก่สังคม (Social Engagement & Enterprise) ตลอดจนการพัฒนาวิสาหกิจชุมชน (Community Enterprise) ระบบเศรษฐกิจฐานราก (SMEs) Technology based Startup เศรษฐกิจฐานนวัตกรรม (IDEs) และ Deep Technology และการพัฒนาทักษะการคิดเชิงผู้ประกอบการ (Entrepreneurial Thinking) รวมทั้งการจัดการทรัพยากรสินทางปัญญา

เป้าประสงค์

มหาวิทยาลัยเพื่อการพัฒนาชุมชนเชิงพื้นที่ (Area-Based and Community Engagement University) ที่มีคุณภาพ ผลงานวิจัยและนวัตกรรมอยู่ในระดับสากล (World Ranking)

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์

1. พัฒนาประสิทธิภาพและสร้างความร่วมมือในการพัฒนา งานวิจัย
2. ผลิตผลงานวิจัยเชิงพื้นที่ ที่มีคุณภาพ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 การสร้างงานวิจัยและนวัตกรรม พัฒนาเศรษฐกิจ สังคมและชุมชน

ตารางที่ 17 ตัวชี้วัดความสำเร็จของแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะวิศวกรรมศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 – 2572

ลำดับ	ตัวชี้วัดเชิงกลยุทธ์	BSC Perspective	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
				2568	2569	2570	2571	2572	
1	พัฒนาประสิทธิภาพและสร้างความร่วมมือในการพัฒนางานวิจัย	Customer/ Learning & Growth	จำนวนผลงานวิจัยที่ได้รับการเผยแพร่และตีพิมพ์ inter/Q1, Q2	30	30	30	35	35	รองคณบดีฝ่ายวิจัยฯ
2	ผลิตผลงานวิจัยเชิงพื้นที่ ที่มีคุณภาพ	Internal Process	จำนวนผลงานวิจัยที่ได้รับการเผยแพร่และตีพิมพ์ inter/Q1, Q2	1	1	1	2	2	รองคณบดีฝ่ายวิจัยฯ

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การบริการวิชาการและสร้างสรรค์พื้นที่การเรียนรู้ เพื่อความเป็นอยู่ที่ดีทางสังคม

ตามแผนอุดมศึกษาระยะยาว 20 ปี (2561–2580) และแผนการพลิกโฉมสถาบันอุดมศึกษาของกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม การพัฒนามหาวิทยาลัยกลุ่ม 3 พัฒนาชุมชนท้องถิ่นหรือชุมชนอื่น (Area-base and Community) มุ่งพัฒนาสู่การพัฒนาชุมชนท้องถิ่นและชุมชนที่มีวัตถุประสงค์หรือประโยชน์ร่วมกัน การเป็นแหล่งเรียนรู้ ถ่ายทอดความรู้และเทคโนโลยีเพื่อสร้างความเข้มแข็งให้แก่ชุมชน และการให้ประชาชนมีโอกาสเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยเน้นความมีส่วนร่วมของชุมชนและสังคมในการส่งเสริมการเรียนรู้ภายในชุมชน การจัดหลักสูตร Non-Degree เพื่อพัฒนาประชาชนในชุมชนที่ตอบสนองต่อการพัฒนาเชิงพื้นที่ เพื่อเสริมสร้างความเป็นอยู่ที่ดีของชุมชนท้องถิ่น (Societal Well-being) อย่างยั่งยืน

เป้าประสงค์

1. บริการวิชาการแก่สังคมและชุมชนให้มีความรู้ความสามารถ มีคุณภาพชีวิตที่ดีและความเป็นอยู่ที่ดีทางสังคม
2. มีแหล่งเรียนรู้ พัฒนาการเรียนรู้และศักยภาพของชุมชน สังคม และภาคอุตสาหกรรม
3. ผู้ประกอบการในพื้นที่มีศักยภาพในการแข่งขันสูงขึ้น เพื่อขับเคลื่อน พัฒนา และเปลี่ยนแปลงในระดับพื้นที่

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์

1. สร้าง Learning Space ด้านวิศวกรรมเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต
2. สร้างความร่วมมือกับภาคอุตสาหกรรมและชุมชน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 การบริการวิชาการและสร้างสรรค์พื้นที่การเรียนรู้ เพื่อความเป็นอยู่ที่ดีทางสังคม

ตารางที่ 18 ตัวชี้วัดความสำเร็จของแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะวิศวกรรมศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 – 2572

ลำดับ	ตัวชี้วัดเชิงกลยุทธ์	BSC Perspective	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
				2568	2569	2570	2571	2572	
1	สร้าง Learning Space ด้านวิศวกรรมเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต	Customer/ Learning & Growth	เพิ่มจำนวน Learning Space ด้านวิศวกรรม	1	1	1	1	1	รองคณบดีฝ่ายวิจัยฯ
			จำนวนผู้เข้าเรียนรู้ใน Learning Space (คน)	500	500	500	750	750	รองคณบดีฝ่ายวิจัยฯ
			จำนวนนวัตกรรมชุมชน	2	2	2	5	5	รองคณบดีฝ่ายวิจัยฯ
2	สร้างความร่วมมือกับภาคอุตสาหกรรมและชุมชน	Customer/ Stakeholder	เพิ่มจำนวนความร่วมมือทางวิชาการ	2	2	2	2	2	รองคณบดีฝ่ายกิจการนิสิต
			กิจกรรมร่วมระหว่างคณะกับหน่วยงานภายนอก	10	10	10	10	10	รองคณบดีฝ่ายกิจการนิสิต

ยุทธศาสตร์ที่ 4 การส่งเสริมการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมเพื่อความเป็นไทยและเอกลักษณ์ของชาติ

ตามแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ประเด็นยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม การพัฒนาพื้นที่เมือง ชนบท เกษตรกรรม และ อุตสาหกรรมเชิงนิเวศ ที่มีการบริหารจัดการตามแผนผังภูมินิเวศอย่างยั่งยืน โดยการสงวนรักษา อนุรักษ์ ป่าไม้ และพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติ มรดกทางสถาปัตยกรรมและศิลปวัฒนธรรม อัตลักษณ์ และวิถีชีวิตพื้นถิ่นบนฐานธรรมชาติ และฐานวัฒนธรรมอย่างยั่งยืน โดยบูรณาการทุกภาคส่วนในการเพิ่มและรักษาพื้นที่สีเขียวเพื่อเพิ่มพื้นที่ป่าไม้ การฟื้นฟูระบบนิเวศและความหลากหลายทางชีวภาพ การใช้ประโยชน์จากทรัพยากร และส่งเสริมกลไกคาร์บอนเครดิต และกลไกค่าตอบแทนการให้บริการของระบบนิเวศ และการสงวนรักษาอนุรักษ์ และฟื้นฟูแหล่งโบราณคดี มรดกทางสถาปัตยกรรมและศิลปวัฒนธรรม อัตลักษณ์ และวิถีชีวิตพื้นถิ่น อย่างยั่งยืน

เป้าประสงค์

ส่งเสริมการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมเพื่อความเป็นไทยและเอกลักษณ์ของชาติ

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์

1. อนุรักษ์ ป่าไม้ ศิลปะและวัฒนธรรม มรดกทางวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อความยั่งยืน
2. อนุรักษ์ ปกป้อง และใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 การส่งเสริมการดำเนินงานศิลปวัฒนธรรมเพื่อความเป็นไทยและเอกลักษณ์ของชาติ

ตารางที่ 19 ตัวชี้วัดความสำเร็จของแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะวิศวกรรมศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 – 2572

ลำดับ	ตัวชี้วัดเชิงกลยุทธ์	BSC Perspective	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
				2568	2569	2570	2571	2572	
1	อนุรักษ์ ฟื้นฟู ศิลปะและวัฒนธรรมมรดกทางวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อความยั่งยืน	Internal Process	จำนวนโครงการที่อนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมมรดกทางวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อความยั่งยืน	2	2	2	2	2	รองคณบดีฝ่ายบริหารฯ
2	อนุรักษ์ ปกป้อง และใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน	Internal Process	จำนวนโครงการที่มีการอนุรักษ์ ปกป้อง และใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน	1	1	1	1	1	รองคณบดีฝ่ายบริหารฯ

ยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาระบบบริหารจัดการที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ โปร่งใสและมีธรรมาภิบาล

คณะวิศวกรรมศาสตร์มุ่งเน้นการขับเคลื่อนเชิงระบบ เพื่อสนับสนุนการดำเนินงาน ตามพันธกิจหลักของมหาวิทยาลัย ประกอบด้วยระบบธรรมาภิบาล การจัดการคุณภาพ รูปแบบการทำงานแบบร่วมมือกัน และการสนับสนุนงบประมาณบนพื้นฐานของความคุ้มค่า และการใช้ทรัพยากรอย่างรู้คุณค่า การดำเนินงาน ในรูปแบบดิจิทัล เพื่อการ ดำเนินงาน ที่โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ ในทุกกระบวนการ มีการพัฒนา ทรัพยากรบุคคล ให้สามารถดำเนินงาน ตามพันธกิจ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล พร้อมทุ่มเท ทำงานเพื่อองค์กร ด้วยความสุข ด้วยผลการดำเนินงานที่ผ่านมา มหาวิทยาลัยพะเยา ได้รับการประเมิน ITA ในระดับสูง แสดงให้เห็น ถึงกระบวนการ ทำงานด้วยความโปร่งใส และมีประสิทธิภาพ เกื้อหนุน การมุ่งสู่ การบรรลุวิสัยทัศน์ ของมหาวิทยาลัยบนพื้นฐาน แห่งความร่วมมือกัน ระหว่างมหาวิทยาลัย ชุมชน และภูมิภาค เพื่อการเป็นต้นแบบ ของการเป็นมหาวิทยาลัย เพื่อการพัฒนาชุมชนท้องถิ่น

เป้าประสงค์

1. พัฒนาคุณภาพองค์กรเพื่อความเป็นเลิศ พัฒนาระบบบริหารงานที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และมีธรรมาภิบาล เพื่อเป็นองค์กรที่มีผลการปฏิบัติงานและการพัฒนาที่ดี มีประสิทธิภาพ (Good Performance Management and Development)
2. การใช้ศักยภาพตามพันธกิจและบริหารทรัพยากรเพื่อความยั่งยืนด้านการเงิน

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์

1. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการทำงานในองค์กรเพื่อประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ
2. พัฒนาระบบและกลไกการจัดหารายได้ เพื่อการพึ่งพาตนเองอย่างยั่งยืน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาระบบบริหารจัดการที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ โปร่งใสและมีธรรมาภิบาล

ตารางที่ 20 ตัวชี้วัดความสำเร็จของแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะวิศวกรรมศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 – 2572

ลำดับ	ตัวชี้วัดเชิงกลยุทธ์	BSC Perspective	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
				2568	2569	2570	2571	2572	
1	พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการทำงานในองค์กรเพื่อประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ	Internal Process	ระดับคะแนนการประเมินตนเองตามเกณฑ์ EdPEX	150	175	200	250	300	รองคณบดีฝ่ายวิชาการฯ
2	พัฒนาระบบและกลไกการจ้ดหารายได้เพื่อการพึ่งพาตนเองอย่างยั่งยืน	Internal Process/ Financial	ร้อยละสัดส่วนรายได้ที่นอกเหนือจากค่าธรรมเนียมการศึกษาภาคปกติเพิ่มขึ้น	30	35	40	45	50	รองคณบดีฝ่ายบริหารฯ

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล คณะวิศวกรรมศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

การกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์และเป้าประสงค์ของคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 : การพัฒนาระบบบริหารจัดการที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และมีธรรมาภิบาล

พันธกิจหลัก : บริหารจัดการทันสมัยมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และมีธรรมาภิบาล

ตารางที่ 21 ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาระบบบริหารจัดการที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และมีธรรมาภิบาล

เป้าหมาย	ประเด็นยุทธศาสตร์	Lagging KPI/ ค่าเป้าหมาย	Leading KPI	Expected Results					ผู้รับผิดชอบหลัก
				2568	2569	2570	2571	2572	
พัฒนาระบบสนับสนุนการดำเนินพันธกิจมหาวิทยาลัย พัฒนาบุคลากรพัฒนาระบบนิเวศมหาวิทยาลัยดิจิทัลและมหาวิทยาลัยสีเขียวระดับโลก	ยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาระบบบริหารจัดการที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และมีธรรมาภิบาล	1.พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการทำงานในองค์กรเพื่อประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ	1. จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพคณะตามเกณฑ์การประกันคุณภาพองค์กรเพื่อความเป็นเลิศ (EdPEX)	4	4	4	4	4	รองคณบดีฝ่ายบริหารและกิจการพิเศษ
			2. จำนวนระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่พัฒนาขึ้นเพื่อสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพองค์กรเพื่อความเป็นเลิศ (EdPEX)	1	1	1	1	1	
			3. จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ส่งเสริมการใช้หลักธรรมาภิบาลและความโปร่งใสในการบริหารคณะ	2	2	3	3	3	
			4. จำนวนบุคลากรที่ได้รับทุน R2R	1	1	1	1	1	
		2.มี UP Learning Space สนับสนุนการพัฒนาชุมชนในทุกพันธกิจ ที่เป็นต้นแบบของสังคมและชุมชน	จำนวน UP Learning Space เพื่อสนับสนุนการพัฒนาชุมชนในทุกพันธกิจ	1	1	1	1	1	รองคณบดีฝ่ายวิจัยและบริการวิชาการ

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล คณะวิศวกรรมศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 : การพัฒนาระบบบริหารจัดการที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพโปร่งใส และมีธรรมาภิบาล

พันธกิจหลัก : บริหารจัดการทันสมัยมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และมีธรรมาภิบาล

แผน/มาตรการ : ส่งเสริมบุคลากรให้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 22 แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล คณะวิศวกรรมศาสตร์ ประจำปี พ.ศ. 2568

ลำดับ	นโยบายหลัก	กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัด	ระยะเวลาในการดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
1	การสรรหาบรรจุ และแต่งตั้ง					
1.1	สรรหา บรรจุและแต่งตั้งบุคลากร ที่ขาดแคลน ตามพันธกิจต่าง ๆ ของคณะ	จัดทำแผนกรอบอัตรากำลัง ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2568 -2572)	- ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำแผนกรอบอัตรากำลัง	พฤษภาคม – กันยายน 2568	ไม่ได้ใช้งบประมาณ	- คณบดี - รองคณบดีฝ่ายบริหาร - หัวหน้าสำนักงาน - บุคลากร
		การบรรจุและการแต่งตั้งบุคลากร	- ร้อยละของอัตรากำลังที่ได้รับการบรรจุตามแผนกรอบอัตรากำลัง	ตุลาคม 2567 - กันยายน 2568	ไม่ได้ใช้งบประมาณ	- คณบดี - รองคณบดีฝ่ายบริหาร - หัวหน้าสำนักงาน - บุคลากร

ลำดับ	นโยบายหลัก	กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัด	ระยะเวลาในการดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
2	การพัฒนาบุคลากร					
2.1	พัฒนาบุคลากรตามความต้องการของบุคลากรในการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ	คณะอุดหนุนสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร	ร้อยละบุคลากรดำเนินการพัฒนาตนเอง	ตุลาคม 2567 - กันยายน 2568	936,690	- คนบดี, - รองคนบดีฝ่ายบริหาร
		โครงการพัฒนาคุณภาพองค์กรตามเกณฑ์ประกันคุณภาพองค์กรเพื่อความเป็นเลิศ (EdPEX)	ร้อยละบุคลากรพัฒนาคุณภาพองค์กรตามเกณฑ์ประกันคุณภาพองค์กรเพื่อความเป็นเลิศ (EdPEX)	มีนาคม 2568 - สิงหาคม 2568	10,000	รองคนบดีฝ่ายวิชาการ
		โครงการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสนทนาสำหรับบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์	ร้อยละบุคลากรพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสนทนา	มีนาคม 2568 - เมษายน 2568	20,000	หัวหน้าสำนักงาน
		โครงการสัมมนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อเพิ่มศักยภาพและพัฒนาองค์ความรู้บุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์	ร้อยละบุคลากรเข้าร่วมสัมมนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อเพิ่มศักยภาพและพัฒนาองค์ความรู้	มีนาคม 2568 - พฤษภาคม 2568	140,000	รองคนบดีฝ่ายบริหาร
		กิจกรรมเสริมสร้างจริยธรรมและจรรยาบรรณบุคลากร 1) สื่อสารสร้างความเข้าใจเรื่องจริยธรรมและจรรยาบรรณบุคลากร 2) คู่มือ Dos & Don'ts เพื่อลดความเสี่ยงหรือความเข้าใจผิดในการปฏิบัติงาน	- จำนวนข้อร้องเรียนที่เกิดจากไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมและจรรยาบรรณ - จำนวนข้อร้องเรียนที่สอบสวนแล้วมีความผิด หรือสอบสวนวินัยแล้วมีคำสั่งลงโทษหรือคดีที่ศาลพิพากษามีความผิดตามฟ้อง	มกราคม 2568 - กันยายน 2568	ไม่ได้ใช้งบประมาณ	- คนบดี - หัวหน้าสำนักงาน

ลำดับ	นโยบายหลัก	กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัด	ระยะเวลาในการดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
3	การประเมินผลการปฏิบัติงาน					
3.1	ประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใสและเป็นธรรมโดยใช้กฎเกณฑ์ที่เป็นข้อตกลงร่วมกันทั้งคณะ และ มีคณะกรรมการร่วมกันพิจารณา	ระบบประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร 1) การพัฒนาระบบการจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติงาน 2) การพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน	- ร้อยละความสำเร็จของการทบทวนและพัฒนาระบบการจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติงาน - ร้อยละความสำเร็จของการทบทวนและพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน	มกราคม 2568 - กันยายน 2568	ไม่ได้ใช้งบประมาณ	- คนบดี - รองคนบดี - หัวหน้าสำนักงาน - หัวหน้างาน
4	ส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากร					
4.1	มีการจัดโครงการ/กิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายอาชีพ	ส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาการ	- ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการที่มีตำแหน่งทางวิชาการเทียบกับสายวิชาการทั้งหมด - ร้อยละการเพิ่มขึ้นของบุคลากรสายวิชาการที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ - ร้อยละของอาจารย์คุณวุฒิปริญญาเอก	ตุลาคม 2567 - กันยายน 2568	10,000	- รองคนบดีฝ่ายวิชาการ - บุคลากร

ลำดับ	นโยบายหลัก	กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัด	ระยะเวลาในการดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
		ส่งเสริมความก้าวหน้าสายสนับสนุน	- ร้อยละบุคลากรสายสนับสนุนที่ได้รับการพัฒนาด้านส่งเสริมความก้าวหน้า - ร้อยละบุคลากรสายสนับสนุนที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น	ตุลาคม 2567 - กันยายน 2568	ไม่ได้ใช้ งบประมาณ	- รองคณบดีฝ่ายบริหาร - หัวหน้าสำนักงาน - บุคลากร
		การประเมินแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น	ร้อยละบุคลากรสายสนับสนุนที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น เทียบกับแผนกรอบอัตรากำลัง	ตุลาคม 2567 - กันยายน 2568	ไม่ได้ใช้ งบประมาณ	- รองคณบดีฝ่ายบริหาร - หัวหน้าสำนักงาน - บุคลากร
5	การสร้างขวัญและกำลังใจ					
5.1	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พัฒนาคุณภาพชีวิต และสวัสดิการของบุคลากร	โครงการส่งเสริมกีฬาบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์	ร้อยละบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ที่เข้าร่วม	มกราคม 2568	30,000	- หัวหน้างานบริหารทั่วไป - บุคลากร
		โครงการตรวจสอบสุขภาพประจำปีบุคลากร	ร้อยละบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ที่เข้าร่วม	กรกฎาคม 2568	36,000	- รองคณบดีฝ่ายบริหาร - บุคลากร
		โครงการสานสัมพันธ์เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์	ร้อยละบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ที่เข้าร่วม	ธันวาคม 2567 - มกราคม 2568	80,000	- หัวหน้าสำนักงาน - หัวหน้างานบริหารทั่วไป - บุคลากร
		โครงการบุคลากรดีเด่นคณะวิศวกรรมศาสตร์	ร้อยละบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ที่เข้าร่วม	ธันวาคม 2567 - มกราคม 2568	30,000	รองคณบดีฝ่ายบริหาร

แผนการพัฒนาศักยภาพของคณะวิศวกรรมศาสตร์

คณะวิศวกรรมศาสตร์ ได้ดำเนินการตามนโยบายของมหาวิทยาลัย ในการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ผ่านระบบ HR Smart ตามที่กองการเจ้าหน้าที่กำหนดไว้ดังนี้



ตารางที่ 23 การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ของคณะวิศวกรรมศาสตร์

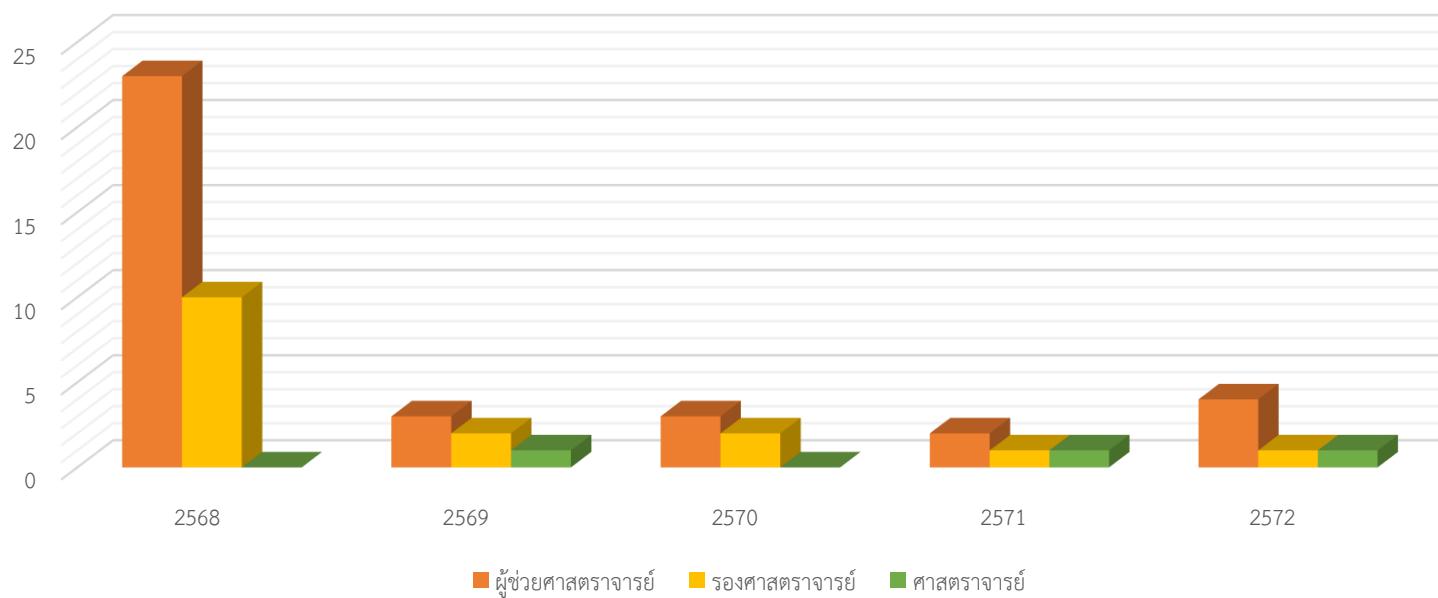
ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ (เดือน)	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบโครงการ
1	จัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) - บุคลากรจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP)	ม.ค. 68 - ก.พ. 68	ไม่ได้ใช้งบประมาณ	บุคลากร
2	หัวหน้างานตรวจสอบแผนพัฒนารายบุคคลและยืนยันเสนอ หัวหน้าสำนักงาน/ประธานหลักสูตร และหัวหน้าสำนักงาน/ ประธานหลักสูตร ยืนยันเห็นชอบแผนของบุคลากรผ่านระบบ HR Smart	ภายในวันที่ 28 ก.พ. 68	ไม่ได้ใช้งบประมาณ	คณบดี
3	การดำเนินการตามแผนพัฒนาตนเอง	ต.ค. 67 - ก.ค. 68	ไม่ได้ใช้งบประมาณ	บุคลากร คณะวิศวกรรมศาสตร์ทุกคน
4	การรายงานผลการดำเนินงานตามแผนผ่านระบบ HR Smart	ภายในวันที่ 31 ก.ค. 68	ไม่ได้ใช้งบประมาณ	บุคลากร คณะวิศวกรรมศาสตร์ทุกคน
5	หัวหน้างานตรวจสอบผลการดำเนินงานแผนพัฒนารายบุคคลเพื่อ ยืนยันผลของผู้ใต้บังคับบัญชาเสนอหัวหน้าสำนักงาน/ประธาน หลักสูตร และหัวหน้าสำนักงาน/ประธานหลักสูตร ยืนยัน เห็นชอบแผนของบุคลากรผ่านระบบ HR Smart	ภายในวันที่ 31 ก.ค. 68	ไม่ได้ใช้งบประมาณ	คณบดี
6	มหาวิทยาลัยพะเยา โดยกองการเจ้าหน้าที่ สรุปผลการ ดำเนินงานตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ของส่วนงาน/ หน่วยงาน เพื่อจัดโครงการ/กิจกรรมมอบประกาศนียบัตรการ ดำเนินงานตามแผนฯ ของส่วนงาน/หน่วยงาน	ภายในเดือน ส.ค. 68	ไม่ได้ใช้งบประมาณ	กองการเจ้าหน้าที่

การขอกำหนดระดับตำแหน่งสายวิชาการ คณะวิศวกรรมศาสตร์

ตารางที่ 24 การขอกำหนดตำแหน่งสายวิชาการ คณะวิศวกรรมศาสตร์

ลำดับที่	ตำแหน่ง	2568	2569	2570	2571	2572
1	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	23	3	3	2	4
2	รองศาสตราจารย์	10	2	2	1	1
3	ศาสตราจารย์	0	1	0	1	1

ข้อมูลสถิติแผนการขอกำหนดระดับตำแหน่งสายวิชาการ
คณะวิศวกรรมศาสตร์

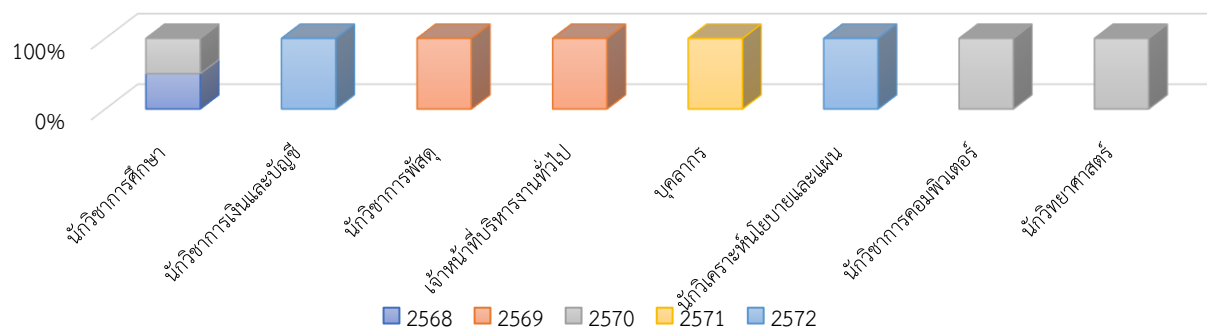


การขอกำหนดระดับตำแหน่งสายสนับสนุน คณะวิศวกรรมศาสตร์

ตารางที่ 25 การขอกำหนดตำแหน่งสายสนับสนุน กลุ่มบริหารจัดการ ระดับชำนาญการ

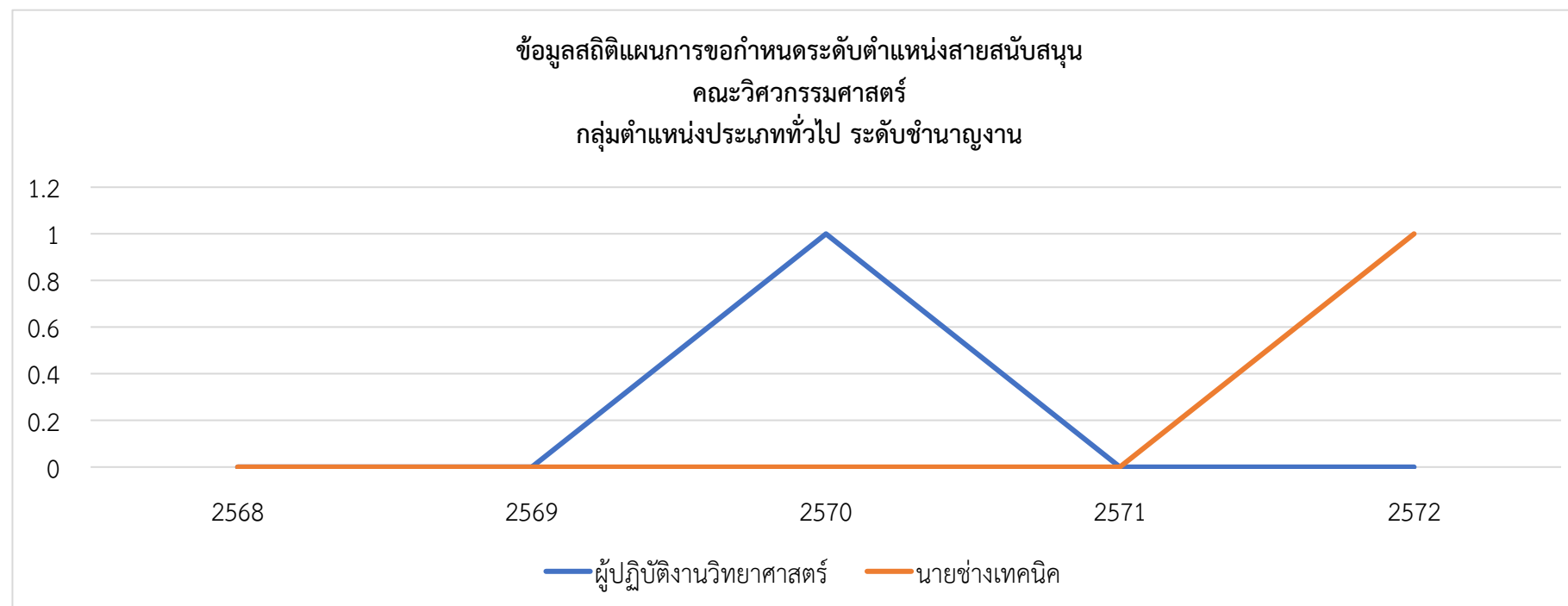
ลำดับที่	ตำแหน่ง	2568	2569	2570	2571	2572
1	นักวิชาการศึกษา	1	-	1	-	-
2	นักวิชาการเงินและบัญชี	-	-	-	-	1
3	นักวิชาการพัสดุ	-	1	-	-	-
4	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	-	1	-	-	-
5	บุคลากร	-	-	-	1	-
6	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	-	-	1
7	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	-	-	1	-	-
8	นักวิทยาศาสตร์	-	-	1	-	-

ข้อมูลสถิติแผนการขอกำหนดระดับตำแหน่งสายสนับสนุน
คณะวิศวกรรมศาสตร์
กลุ่มบริหารจัดการ ระดับชำนาญการ



ตารางที่ 26 การขอกำหนดตำแหน่งสายสนับสนุน กลุ่มตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน

ลำดับที่	ตำแหน่ง	2568	2569	2570	2571	2572
1	ผู้ปฏิบัติงานวิทยาศาสตร์	-	-	1	-	-
2	นายช่างเทคนิค	-	-	-	-	1



บทที่ 4

การติดตามผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลคณะวิศวกรรมศาสตร์

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลคณะวิศวกรรมศาสตร์ ซึ่งมีข้อมูลครอบคลุม การพัฒนาบุคลากรของคณะวิศวกรรมศาสตร์ โดยเป็นการวางแผนจากผู้บริหารประจำคณะวิศวกรรมศาสตร์ ซึ่งเป็นการนำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ไปสู่การปฏิบัติจำเป็นต้องให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานให้มีความสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ของคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 – 2572 ให้เป็นไปตามประเด็นยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ มาตรการ และตัวชี้วัดของมหาวิทยาลัย กำหนดเป็นแนวทางไว้เพื่อพัฒนาบุคลากรของคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา รวมทั้งมีการติดตามประเมินผลงานตามแผนอย่างเป็นระบบเพื่อให้เกิดประสิทธิผลของการพัฒนางานของบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา จึงกำหนดแนวทางการนำแผนส่งเสริมบุคลากรให้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ดังนี้

1. สร้างความเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลคณะวิศวกรรมศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 โดยจัดประชุมชี้แจง เพื่อสร้างความเข้าใจในภารกิจ เป้าหมาย และโครงการหรือกิจกรรม ให้กับประธานหลักสูตร เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง และบุคลากรสำนักงานคณะวิศวกรรมศาสตร์ได้ทราบถึงบทบาทความรับผิดชอบในการดำเนินงาน ตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลคณะวิศวกรรมศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568
2. มีการจัดสรรงบประมาณสนับสนุนการเข้าฝึกอบรม ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานที่สามารถพัฒนาตนเองในสายงานและในระดับที่สูงขึ้นได้
3. มีการกำกับ ติดตามการดำเนินโครงการหรือกิจกรรม รวมไปถึงการฝึกปฏิบัติและอบรมภายในหน่วยงาน ให้บรรลุตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลคณะวิศวกรรมศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 และสามารถประเมินผลได้
4. ทบทวนแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลคณะวิศวกรรมศาสตร์ทุกปี เพื่อติดตามความก้าวหน้าในการดำเนินงานและปรับปรุงแผนฯ ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ด้านต่างๆ

การติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2568 เป็นเครื่องมือสำคัญที่จะให้การดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้ในแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลคณะวิศวกรรมศาสตร์ จึงมีการติดตามและประเมินผล ดังนี้

1. กำหนดให้บุคลากรในคณะมีส่วนร่วมในการจัดทำรายงานผลการดำเนินงานประจำปีของบุคลากร เพื่อเป็นการติดตามผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลคณะวิศวกรรมศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568
2. การจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลคณะวิศวกรรมศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 เป็นส่วนหนึ่งสำหรับการเข้ารับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ITA ประจำปี

3. คณะกรรมการประจำคณะวิศวกรรมศาสตร์ ตรวจสอบและติดตามผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลคณะวิศวกรรมศาสตร์ เป็นประจำทุกปี โดยรายงานผลต่อที่ประชุมคณะกรรมการประจำคณะ เพื่อพิจารณาและนำผลการประเมินมาพัฒนาปรับปรุงให้มีความเหมาะสม สอดคล้องกับภารกิจของคณะ ฯ ต่อไป

4. การนำผลการประเมินการดำเนินโครงการตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลคณะวิศวกรรมศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 มาประกอบเป็นข้อมูลในการพัฒนาคุณภาพองค์กรตามเกณฑ์ประกันคุณภาพองค์กรเพื่อความเป็นเลิศ (EdPEX)