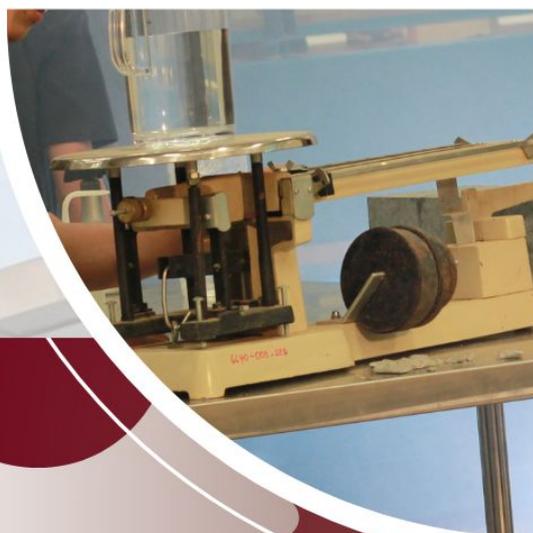




รายงานการประเมินตนเอง (SELF-ASSESSMENT REPORT)

ตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษา
เพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX)

ประจำปีการศึกษา 2567: 1 มิถุนายน 2567 - 31 พฤษภาคม 2568



สารบัญ

	หน้า
บทนำ : โครงร่างองค์กร	1
ส่วนที่ 1 ลักษณะองค์กร	1
ก. สภาพแวดล้อมขององค์กร	1
ข. ความสัมพันธ์ระดับองค์กร	9
ส่วนที่ 2 สถานการณ์ของสถาบัน	13
ก. สภาพแวดล้อมด้านการแข่งขัน	13
ข. บริบทเชิงกลยุทธ์	14
ค. ระบบการปรับปรุงผลการดำเนินงาน	14
หมวดที่ 1 การนำองค์กร	15
1.1 การนำองค์กรโดยผู้นำระดับสูง	15
1.2 การกำกับดูแลองค์กร และการสร้างประโยชน์ให้สังคม	24
หมวดที่ 2 กลยุทธ์	30
2.1 การจัดทำกลยุทธ์	30
2.2 การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ	34
หมวดที่ 3 ลูกค้า	43
3.1 ความคาดหวังของลูกค้า	43
3.2 ความผูกพันของลูกค้า	46
หมวดที่ 4 การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้	52
4.1 การวัด การวิเคราะห์ และปรับปรุงผลการดำเนินการของสถาบัน	52
4.2 การจัดสรรสนเทศ และการจัดการความรู้	58
หมวดที่ 5 บุคลากร	63
5.1 สภาวะแวดล้อมด้านบุคลากร	63
5.2 ความผูกพันของบุคลากร	69
หมวดที่ 6 ระบบปฏิบัติการ	74
6.1 กระบวนการทำงาน	74
6.2 ประสิทธิภาพของการปฏิบัติการ	80
หมวดที่ 7 ผลลัพธ์	85
7.1 ผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน และบริการที่ตอบสนองต่อลูกค้ากลุ่มอื่นและด้านกระบวนการ	85
7.2 ผลลัพธ์ด้านลูกค้า	97
7.3 ผลลัพธ์ด้านบุคลากร	102
7.4 ผลลัพธ์ด้านการนำองค์กร และการกำกับดูแลองค์กร	109
7.5 ผลลัพธ์ด้านงบประมาณ การเงิน ตลาด และกลยุทธ์	116

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
OP-1	การจัดการศึกษาในปีการศึกษา 2567	1
OP-2	กลไกการจัดการเรียนการสอน	2
OP-3	การบริการที่สำคัญ	4
OP-4	วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม และสมรรถนะหลักขององค์กร	6
OP-5	ลักษณะโดยรวมของบุคลากรและปัจจัยขับเคลื่อนความผูกพันที่ทำให้บุคลากรมุ่งมั่นต่อภารกิจคณะฯ	6
OP-6	ข้อกำหนดพิเศษด้านสุขภาพและความปลอดภัย	7
OP-7	นโยบายและสิทธิประโยชน์สำหรับบุคลากร	8
OP-8	สินทรัพย์ที่สำคัญด้านอาคารสถานที่ เทคโนโลยี อุปกรณ์ และครุภัณฑ์	8
OP-9	กฎ ระเบียบ และข้อบังคับที่สำคัญ	8
OP-10	ประเภทผู้เรียน ลูกค้ำกลุ่มอื่น ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และความต้องการ/ความคาดหวัง	11
OP-11	ส่วนตลาดที่สำคัญจำแนกตามหลักสูตร การบริการ ความต้องการ/ความคาดหวัง	11
OP-12	ผู้ส่งมอบและคู่ความร่วมมือที่สำคัญ บทบาท/ข้อกำหนดในการปฏิบัติงานร่วมกัน และช่องทางการสื่อสาร	12
OP-13	ลำดับ/การเปลี่ยนแปลงความสามารถในการแข่งขันและแหล่งข้อมูลเชิงเปรียบเทียบ	13
OP-14	ผลการเทียบเคียง	13
OP-15	ความท้าทายและความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์	14
1.1ก(1)-1	การสื่อสารค่านิยมไปสู่การดำเนินงาน	17
1.1ก(1)-2	คณะกรรมการปฏิบัติหน้าที่และกำกับดูแล	18
1.1ข-1	วิธีการที่ผู้ในระดับสูงสื่อสารกับบุคลากร ผู้เรียน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	20
1.1ค(1)-1	แนวทางการสร้างสภาวะแวดล้อมเพื่อความสำเร็จของคณะวิศวกรรมศาสตร์	22
1.1ค(1)-2	การกำหนดประเด็นที่ต้องทำและความคาดหวังต่อผลการดำเนินงาน	23
1.2ก(1)-1	การประเมินผลการดำเนินการของผู้ในระดับต่าง ๆ	25
1.2ข(1)-1	วิธีปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ	27
1.2ข(2)-1	การส่งเสริมและการปฏิบัติสัมพันธ์เพื่อมั่นใจว่ามีการประพฤติปฏิบัติอย่างมีจริยธรรม	27
2.1ก(2)-1	ข้อมูลนำเข้าที่สำคัญที่ใช้ในการวิเคราะห์ในกระบวนการวางแผนกลยุทธ์	31
2.1ก(3)-1	ความเสี่ยงที่ผ่านการประเมินได้ผลเสียอย่างรอบด้าน (Intelligent Risks)	32
2.1 ข(2)-1	การพิจารณาวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	33
2.2ก(1)-1	กระบวนการจัดทำแผนปฏิบัติการและแผนงบประมาณประจำปี	34
2.2ก(1)-2	กลยุทธ์/วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ ตัวชี้วัดสำคัญ ค่าเป้าหมาย และแผนปฏิบัติการที่สำคัญ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567	36
2.2ก(3)-1	จำนวนงบประมาณจำแนกตามแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567	41
3.1ก(1)-1	ช่องทางและกระบวนการรับฟังของผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่นของคณะฯ	44
3.2ก(1)-1	กระบวนการสร้างความสัมพันธ์	47
3.2ก(2)-1	ช่องทางการเข้าถึงและสนับสนุนลูกค้ำ	49
4.1ก(1)-1	การวัดผลการดำเนินการและการติดตามผลการดำเนินการ	52
4.1ก(2)-1	ข้อมูลเปรียบเทียบ	54
4.1ข(1)-1	การวิเคราะห์และทบทวนผลการดำเนินงานตามพันธกิจ	57
4.2ก(1)-1	วิธีควบคุมคุณภาพของข้อมูลและสารสนเทศของ ENG	59
4.2ก(2)-1	ระบบข้อมูลสารสนเทศที่สำคัญและผู้ใช้งานของข้อมูลสารสนเทศ	60

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
5.1ก(1)-1	สมรรถนะของบุคลากร	63
5.1ก(2)-1	คุณสมบัติบุคลากรใหม่	64
5.1ก(2)-2	ข้อกำหนดวิธีการสรรหา ว่าจ้าง บรรจุและรักษาบุคลากรของ ENG	65
5.1ก(3)-1	การเตรียมความพร้อมด้านอัตรากำลังและขีดความสามารถ	67
5.1ข(2)-1	สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่สำคัญ	68
5.2ข-1	การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรของคณะวิศวกรรมศาสตร์	70
5.2ค(2)-1	แนวทางการพัฒนาบุคลากร	71
6.1ก(1)-1	ข้อกำหนดด้านการจัดการศึกษา วิจัย และบริการวิชาการ	74
6.1ก(3)-1	กระบวนการทำงานที่สำคัญและข้อกำหนดกระบวนการที่สำคัญ	76
6.1ก(4)-1	กระบวนการสนับสนุนที่สำคัญ	78
6.1ข(1)-1	กลไกการนำกระบวนการไปสู่การปฏิบัติ	79
6.2ก-1	วิธีการจัดการสูญเสียในการกระบวนการหลัก	80
6.2ค(2)-1	แผนการระงับเหตุฉุกเฉินและแนวทางดูแลวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ระงับเหตุฉุกเฉิน	83

สารบัญรูป

รูปที่		หน้า
OP-1	โครงสร้างองค์กร คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา	10
1.1-1	ระบบการนำองค์กร	15
1.1ก(1)-1	วิสัยทัศน์ ปัจจัยแห่งความสำเร็จ วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	16
1.1ก(1)-2	ระบบรับการร้องเรียน	18
1.2ข(1)-1	กระบวนการส่งเสริมการประพฤติปฏิบัติตามกฎหมายและจริยธรรม	26
2.1ก(1)-1	กระบวนการจัดทำแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการ	30
2.2ก(2)-1	การกำกับดูแลโดยผู้บริหารระดับต่าง ๆ	40
3.1ก(1)-1	กลไกในการรับฟังเสียงลูกค้า	43
3.2ก(3)-1	กระบวนการจัดการข้อร้องเรียน	50
4.1ก(1)-1	ขั้นตอนการกำหนดเป้าหมายและการประเมินผล	53
4.1ข(2)-1	ระบบสารสนเทศของ ENG	58
5.1ก(1)-1	ระบบประเมินและบริหารอัตรากำลัง	64
5.2ก(1)-1	ระบบขับเคลื่อนความผูกพัน	69
5.2ค(1)-1	ระบบการประเมินการปฏิบัติการและการเลื่อนขั้นเงินเดือนของบุคลากร	71
5.2ค(2)-1	วงจรการพัฒนาตามสมรรถนะ	72
6.1ก(1)-1	การออกแบบหลักสูตร วิจัย บริการวิชาการ และกระบวนการทำงาน	74
6.1ก(2)-1	ภาพรวมการดำเนินการหลักของ ENG	75
6.2ค-1	วงจรการบริหารความเสี่ยงและความปลอดภัยในธุรกิจ	82

คำอธิบายศัพท์หรือตัวย่อ

คำศัพท์หรือตัวย่อ	คำอธิบายศัพท์
UP	มหาวิทยาลัยพะเยา
ENG	School of Engineering
DEAN	คณบดีคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา
SL	คณะผู้บริหารระดับสูง (คณบดี รองคณบดี ผู้ช่วยคณบดี)
HSC	คณะกรรมการประจำคณะวิศวกรรมศาสตร์
VD 1	รองคณบดีฝ่ายบริหารและกิจการพิเศษ คณะวิศวกรรมศาสตร์
VD 2	รองคณบดีฝ่ายวิชาการและประกันคุณภาพ คณะวิศวกรรมศาสตร์
VD 3	รองคณบดีฝ่ายวิจัยและบริการวิชาการ คณะวิศวกรรมศาสตร์
VD 4	รองคณบดีฝ่ายกิจการนิสิตและพัฒนาความร่วมมืออุตสาหกรรม คณะวิศวกรรมศาสตร์
AD 1	ผู้ช่วยคณบดี คณะวิศวกรรมศาสตร์
HP	ประธานหลักสูตร
HO	หัวหน้าสำนักงาน
HM	หัวหน้างานบริหารงานทั่วไป
HE	หัวหน้างานวิชาการ
HPl	หัวหน้างานแผนงาน
HOp	หัวหน้างานปฏิบัติการ
PR	นักประชาสัมพันธ์ คณะวิศวกรรมศาสตร์
RACE	ศูนย์วิจัยและบริการวิชาการวิศวกรรม คณะวิศวกรรมศาสตร์
ATTC	ศูนย์เทคโนโลยียานยนต์และขนส่ง คณะวิศวกรรมศาสตร์
H-RACE	หัวหน้าศูนย์วิจัยและบริการวิชาการวิศวกรรม คณะวิศวกรรมศาสตร์
H-ATTC	หัวหน้าศูนย์เทคโนโลยียานยนต์และขนส่ง คณะวิศวกรรมศาสตร์
e-Budget	ระบบบริหารงานมหาวิทยาลัยพะเยา
UP-DMS	ระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ มหาวิทยาลัยพะเยา
UPRM	ระบบบริหารงานวิจัย มหาวิทยาลัยพะเยา
ITA	การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ
SROI	ผลตอบแทนทางสังคมจากการลงทุน
R2R	การพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย
ERP	ระบบสนับสนุนการบริหารจัดการทรัพยากรขององค์กร
HR-SMART	ระบบบริหารจัดการข้อมูลบุคลากร มหาวิทยาลัยพะเยา
REG	ระบบบริการการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา
Grammarly	โปรแกรมช่วยตรวจสอบและปรับปรุงการเขียนภาษาอังกฤษด้วย AI ที่เน้นความถูกต้องของไวยากรณ์
Quill Bot	โปรแกรมช่วยเขียนและปรับแต่งภาษาอังกฤษด้วย AI ที่เน้นการสรุปเนื้อหา
Google Scholar	เครื่องมือค้นหางานวิจัยและวรรณกรรมทางวิชาการจากแหล่งข้อมูลทั่วโลก
Solid Work	โปรแกรมออกแบบ 3 มิติ สำหรับวิศวกร ที่ใช้ในการสร้างแบบจำลองทางวิศวกรรมและอุตสาหกรรม โดยเน้นความแม่นยำและการจำลองการทำงานของชิ้นส่วนต่างๆ
Solid CAM	โปรแกรม Computer-Aided Manufacturing ที่ใช้ร่วมกับ SolidWorks เพื่อสร้างชุดคำสั่งสำหรับเครื่องจักรกัด กลึง และการผลิตชิ้นงานอย่างแม่นยำและมีประสิทธิภาพสูง
Fluid Flow	โปรแกรมที่ใช้ในการจำลองและวิเคราะห์การไหลของของไหลในระบบท่อหรืออุปกรณ์ทางวิศวกรรม

คำศัพท์หรือตัวย่อ	คำอธิบายศัพท์
Ansys	โปรแกรมจำลองทางวิศวกรรมที่ใช้วิเคราะห์พฤติกรรมของระบบทางกายภาพ เช่น โครงสร้าง, ความร้อน, ของไหล และแม่เหล็กไฟฟ้า
MATLAB	โปรแกรมและภาษาคอมพิวเตอร์ระดับสูงที่ใช้สำหรับการคำนวณเชิงตัวเลข การวิเคราะห์ข้อมูล การสร้างแบบจำลองและการจำลองระบบทางวิศวกรรม
AutoCAD	โปรแกรมออกแบบและเขียนแบบด้วยคอมพิวเตอร์ ที่ใช้สร้างภาพวาด 2D และโมเดล 3D สำหรับงานสถาปัตยกรรม วิศวกรรม และการก่อสร้าง
LAN	ระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์ที่เชื่อมโยงอุปกรณ์ต่าง ๆ ภายในพื้นที่
WiFi	เทคโนโลยีการสื่อสารแบบไร้สายที่ใช้คลื่นวิทยุในการเชื่อมต่ออุปกรณ์ต่าง ๆ เข้ากับเครือข่ายอินเทอร์เน็ตภายในพื้นที่
Window Defender	โปรแกรมป้องกันไวรัสและภัยคุกคามทางไซเบอร์ที่ติดตั้งมาพร้อมกับระบบปฏิบัติการ Windows โดยบริษัท Microsoft
AUN-QA	ระบบประกันคุณภาพการศึกษาของเครือข่ายมหาวิทยาลัยอาเซียน
Soft Skill	ทักษะด้านอารมณ์ สังคม และการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นที่ไม่สามารถวัดผลได้ชัดเจน แต่มีความสำคัญอย่างมากต่อความสำเร็จในการทำงานและการใช้ชีวิต
PDU	หน่วยสะสมความรู้ที่ได้จากการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ซึ่งใช้ประกอบการขอเลื่อนระดับวิศวกร
Non-Degree	หลักสูตรการเรียนรู้ที่ไม่ได้นำไปสู่การได้รับปริญญา แต่เน้นการพัฒนาทักษะ ความรู้ และประสบการณ์เฉพาะด้านในระยะสั้น
Pre-Degree	หลักสูตรเรียนล่วงหน้าระดับปริญญาตรีที่เปิดโอกาสให้นักเรียนมัธยมปลายสามารถลงทะเบียนเรียนและสะสมหน่วยกิตในมหาวิทยาลัยได้ก่อนเข้าเรียนจริง
KM	กระบวนการรวบรวม จัดระบบ และแบ่งปันองค์ความรู้ภายในองค์กร เพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าถึงและใช้ความรู้ร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ
KS	การแบ่งปันและแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน
PDCA	วงจรการบริหารงานคุณภาพที่ประกอบไปด้วย 4 ขั้นตอน ได้แก่ Plan(การวางแผน), Do(ลงมือทำ), Check(ตรวจสอบ) และ Action(ปรับปรุง) ซึ่งใช้ในการพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่อง
SWOT Analysis	เครื่องมือวิเคราะห์เชิงกลยุทธ์ที่ใช้ประเมินจุดแข็ง, จุดอ่อน, โอกาส และอุปสรรคขององค์กร เพื่อช่วยในการวางแผนและตัดสินใจอย่างมีประสิทธิภาพ
Gap Analysis	กระบวนการวิเคราะห์ช่องว่างระหว่างสถานะปัจจุบันกับเป้าหมายที่ต้องการ เพื่อระบุสิ่งที่ขาดและวางแผนปรับปรุงกระบวนการให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ
Trend Analysis	การวิเคราะห์แนวโน้มของข้อมูลในช่วงเวลาต่าง ๆ เพื่อระบุรูปแบบและทิศทางการเปลี่ยนแปลง ซึ่งช่วยในการคาดการณ์และตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ในด้านต่าง ๆ
Happinometer	เครื่องมือวัดความสุขของบุคลากรในองค์กร โดยใช้แบบสอบถามเพื่อประเมินคุณภาพชีวิตและความพึงพอใจในด้านต่าง ๆ ทั้งส่วนบุคคลและการทำงาน

โครงสร้างองค์กร

P1. ลักษณะองค์กร

คณะวิศวกรรมศาสตร์ หรือ School of Engineering (ENG) เป็นส่วนงานระดับคณะของมหาวิทยาลัยพะเยา ได้ยกฐานะขึ้นมาจาก สำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์ ซึ่งได้ก่อตั้งเมื่อปี พ.ศ. 2545 โดยเป็นหน่วยงานหนึ่งของมหาวิทยาลัยนเรศวร วิทยาเขตสารสนเทศพะเยา การจัดการเรียนการสอนของสำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์ในสมัยนั้น เปิดสอนหลักสูตรวิศวกรรมศาสตรบัณฑิตเพียง 5 สาขาวิชา คือ วิศวกรรมเครื่องกล วิศวกรรมไฟฟ้า วิศวกรรมโยธา วิศวกรรมสิ่งแวดล้อม และวิศวกรรมอุตสาหการ โดยจัดการเรียนการสอนเพียง ชั้นปีที่ 1 และชั้นปีที่ 2 เมื่อนิสิตต้องเรียนในชั้นปีที่ 3 และชั้นปีที่ 4 ทางสำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์จะส่งนิสิตไปเรียนที่ คณะวิศวกรรมศาสตร์ 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 ให้ตราพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. 2553 ขึ้น และประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ 16 กรกฎาคม 2553 มีผลบังคับใช้เป็น “มหาวิทยาลัยพะเยา” โดยสมบูรณ์ ตั้งแต่วันที่ 17 กรกฎาคม 2553 เป็นต้นมา จึงถือได้ว่ามหาวิทยาลัยพะเยาได้แยกตัวออกจากมหาวิทยาลัยนเรศวร เป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ซึ่งมีฐานะเป็นนิติบุคคลอย่างเต็มรูปแบบ พร้อมมุ่งเน้นการพัฒนาไปสู่การเป็นมหาวิทยาลัยสมบูรณแบบที่มีศักยภาพและพร้อมในการผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพ และได้มาตรฐานสากล รวมทั้งการพัฒนาองค์ความรู้สู่ชุมชนให้เข้มแข็งและสังคมเป็นสุข อันจะเป็นรากฐานที่สำคัญในการพัฒนาประเทศต่อไป ดังปณิธานของมหาวิทยาลัยพะเยาที่ว่า “ปัญญาเพื่อความเข้มแข็งของชุมชน”

เมื่อวันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2553 สำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์จึงได้รับการยกฐานะขึ้นเป็นคณะวิศวกรรมศาสตร์ โดยในปัจจุบัน คณะวิศวกรรมศาสตร์เปิดสอนทั้งหมด 11 หลักสูตร ได้แก่ หลักสูตรวิศวกรรมศาสตรบัณฑิต จำนวน 4 หลักสูตร คือ วิศวกรรมเครื่องกล วิศวกรรมไฟฟ้า วิศวกรรมโยธา และวิศวกรรมอุตสาหการ และหลักสูตรวิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต จำนวน 4 หลักสูตร คือ วิศวกรรมโยธา วิศวกรรมไฟฟ้า วิศวกรรมเครื่องกล และวิศวกรรมและเทคโนโลยีระบบราง นอกจากนี้ยังได้เปิดสอนหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต จำนวน 3 หลักสูตร คือ วิศวกรรมไฟฟ้า วิศวกรรมโยธา และวิศวกรรมและเทคโนโลยีระบบราง และจัดการเรียนการสอนแบบ Outcome Based Education (OBE) มุ่งเน้นผลิตบัณฑิตให้บรรลุผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง (Expected Learning Outcome: ELOs) ตามความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียโดยเฉพาะกลุ่มอุตสาหกรรมเป้าหมาย อีกทั้ง ENG มีหน่วยงาน Race ที่มีผลงานโดดเด่นในการบริการวิชาการเป็นหน่วยพัฒนาการเรียนรู้อุตสาหกรรมตลอดชีวิต (Lifelong learning) ที่ได้พัฒนาการหลักสูตรฝึกอบรมระยะสั้น (Upskills/Reskills) ให้แก่ผู้ที่สนใจเพิ่มศักยภาพในการทำงาน โดยเป็นแหล่งในการเรียนรู้ซึ่งส่งเสริมวิสัยทัศน์เพื่อตอบสนองอุตสาหกรรมและชุมชน

ก. สภาพแวดล้อมขององค์กร

คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา (ENG-UP) ได้เปิดการเรียนการสอนตั้งแต่ปี พ.ศ. 2545 ปัจจุบันมีการจัดการศึกษา 11 หลักสูตร ได้แก่ ปริญญาตรี 4 หลักสูตร ปริญญาโท 4 หลักสูตร และปริญญาเอก 3 หลักสูตร ตามตาราง OP-1 โดยมุ่งเน้นการผลิตพัฒนากำลังคนที่มีความพร้อมในการทำงาน และเป็นแหล่งเรียนรู้ทางด้านวิศวกรรมเพื่ออุตสาหกรรมและชุมชน

(1) การจัดการศึกษา วิจัย และบริการทางการศึกษาอื่น ๆ ที่สำคัญตามพันธกิจ ปัจจุบัน ENG มีการจัดการศึกษาและบริการที่สำคัญ ดังแสดงในตาราง OP-1 – OP-3 ตามลำดับ

ตารางที่ OP-1 การจัดการศึกษาในปีการศึกษา 2567 (จำนวนทั้งหมด 11 หลักสูตร)

ชื่อหลักสูตร	วิธีการจัดการหลักสูตร
ปริญญาตรี 4 หลักสูตร (จำนวนนิสิต 1,654 คน)	
ปริญญาตรี: 1) วศ.บ. (วิศวกรรมเครื่องกล) 2) วศ.บ. (วิศวกรรมไฟฟ้า)	เป็นการจัดการศึกษาแบบทวิภาค ปกติ และแบบทวิภาค 3 ภาค การศึกษา โดย ENG ได้กำหนดนโยบายและถ่ายทอดนโยบายให้ทุกหลักสูตร จัดการเรียนการสอนด้วยการบรรยายและปฏิบัติการแนวใหม่มีการฝึกงาน

ชื่อหลักสูตร	วิธีการจัดการหลักสูตร
3) วศ.บ. (วิศวกรรมโยธา) 4) วศ.บ. (วิศวกรรมอุตสาหการ)	และสหกิจศึกษา พัฒนาทั้ง Hard Skills และ Soft Skills มีการใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ผ่าน Microsoft team เพื่อให้บัณฑิตได้ทบทวนและเรียนรู้ด้วยตัวเอง จัดกิจกรรมในหลักสูตรและกิจกรรมเสริมหลักสูตร บูรณาการการจัดการเรียนการสอนกับการบริการวิชาการสู่ชุมชน โดยทุกหลักสูตรมีรายวิชาการศึกษาอิสระ/การฝึกงาน/สหกิจศึกษา เพื่อให้บัณฑิตได้เรียนรู้จากการปฏิบัติจริงและมีกระบวนการประเมินผลสัมฤทธิ์อย่างเป็นรูปธรรม นอกจากนี้ ENG ยังมีนโยบาย 5C+(Character, Competency, Community Engagement, Culture, Contribution และ “+” คือ สุขภาพกาย/ใจ สนุกสนานและความภาคภูมิใจในสถาบัน) สำหรับกิจกรรมเสริมหลักสูตรเพื่อพัฒนาบัณฑิตให้มีความพร้อมในการทำงานในอนาคต
ปริญญาโท 4 หลักสูตร (จำนวนนิสิต 14 คน) ปริญญาเอก 3 หลักสูตร (จำนวนนิสิต 6 คน)	
ปริญญาโท: 1) วศ.ม. (วิศวกรรมเครื่องกล) 2) วศ.ม. (วิศวกรรมไฟฟ้า) 3) วศ.ม. (วิศวกรรมโยธา) 4) วศ.ม. (วิศวกรรมและเทคโนโลยีระบบราง) ปริญญาเอก: 1) ปร.ด. (วิศวกรรมไฟฟ้า) 2) ปร.ด. (วิศวกรรมโยธา) 3) ปร.ด. (วิศวกรรมและเทคโนโลยีระบบราง)	จัดการศึกษาแบบทวิภาค โดยจัดการเรียนการสอนโดยใช้การวิจัยเป็นพื้นฐาน ฝึกทักษะด้านการทำวิจัย การแสวงหาความรู้และการต่อยอดองค์ความรู้ กำหนดให้มีการเผยแพร่ผลงานวิจัยให้เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานคุณวุฒิระดับบัณฑิตศึกษาหรือสูงกว่า มีการสนับสนุนทุนอุดหนุนการทำวิทยานิพนธ์

ตารางที่ OP-2 กลไกการจัดการเรียนการสอน

หลักสูตร/บริการ	กลไกการส่งมอบ	ความสำคัญเชิงเปรียบเทียบ	ผลลัพธ์ที่สำคัญที่ทำให้วิสัยทัศน์บรรลุ
ด้านการศึกษา			
หลักสูตรปริญญาตรี 4 หลักสูตร (จำนวนนิสิต 1,654 คน) 1) วศ.บ. (วิศวกรรมเครื่องกล) 2) วศ.บ. (วิศวกรรมไฟฟ้า) 3) วศ.บ. (วิศวกรรมโยธา) 4) วศ.บ. (วิศวกรรมอุตสาหการ) หลักสูตรปริญญาโท 4 หลักสูตร (จำนวนนิสิต 14 คน) 1) วศ.ม. (วิศวกรรมเครื่องกล) 2) วศ.ม. (วิศวกรรมไฟฟ้า) 3) วศ.ม. (วิศวกรรมโยธา) 4) วศ.ม. (วิศวกรรมและเทคโนโลยีระบบราง) หลักสูตรปริญญาเอก 3 หลักสูตร (จำนวนนิสิต 6 คน) 1) ปร.ด. (วิศวกรรมไฟฟ้า)	- เป็นการจัดการเรียนการสอนแบบ outcome based education (OBE) มุ่งเน้นการสอนด้วยการบรรยายและการปฏิบัติโดยมีสัดส่วนชั่วโมงการสอนปฏิบัติเฉลี่ยร้อยละ ตลอดหลักสูตร และมีการฝึกงานและสหกิจศึกษา - ENG ยังให้ความสำคัญกับการใช้ภาษาอังกฤษ โดยทุกหลักสูตรปรับปรุงหลักสูตรเสริมทักษะภาษาอังกฤษผ่านในรายวิชาศึกษาทั่วไป อีกทั้ง ENG ยังได้มีการจัดอบรม TOEIC ให้กับนิสิต - พัฒนาทั้ง Hard Skills และ Soft Skills มีการใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ผ่าน Microsoft team เพื่อให้บัณฑิต	ENG ให้ความสำคัญกับการเรียนการสอนในระดับปริญญาตรีเป็นหลัก รองลงมาเป็นด้านการวิจัย โดยเน้นให้บัณฑิตได้ตีพิมพ์ในระดับชาติและระดับนานาชาติผ่านกระบวนการเรียนรู้ในหลักสูตรโดยเน้นเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องในปัจจุบัน รวมถึงการนำศาสตร์ที่เกี่ยวกับมาบูรณาการร่วมกัน	1. ร้อยละของนิสิตที่สำเร็จการศึกษาตามเวลาที่กำหนด ตัวชี้วัดที่ 7.1ก-1 2. อัตราการได้งานทำหลังบัณฑิตสำเร็จการศึกษา ตัวชี้วัดที่ 7.1ก-2 3. อัตราเงินเดือนที่บัณฑิตได้รับโดยประมาณ ตัวชี้วัดที่ 7.1ก-3 4. ระดับความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิต ตัวชี้วัดที่ 7.1ก-4

หลักสูตร/บริการ	กลไกการส่งมอบ	ความสำคัญเชิงเปรียบเทียบ	ผลลัพธ์ที่สำคัญที่ทำให้วิสัยทัศน์บรรลุ
2) ปร.ด. (วิศวกรรมโยธา) 3) ปร.ด. (วิศวกรรมและเทคโนโลยีระบบราง)	ได้ทบทวนและเรียนรู้ด้วยตัวเอง จัดกิจกรรมในหลักสูตรและกิจกรรมเสริมหลักสูตร บูรณาการการจัดการเรียนการสอนกับการบริการวิชาการสู่ชุมชน - นอกจากนี้ ENG ยังมีนโยบาย 5C+ สำหรับกิจกรรมเสริมหลักสูตร เพื่อพัฒนานิสิตให้มีความพร้อมในการทำงานในอนาคต ระดับบัณฑิตศึกษา - เป็นการจัดการเรียนการสอนแบบ outcome based education (OBE) มุ่งเน้นงานวิจัยที่นำปัญหาจากภาคอุตสาหกรรมหรือภาคเอกชนมาเป็นหัวข้อวิจัย - มุ่งเน้นทักษะด้านการวิจัย ปฏิบัติการสัมมนา ส่งเสริมทักษะในการเผยแพร่ผลงานในระดับชาติหรือนานาชาติ ที่ต่อยอดมาจากระดับปริญญาโท และคิดค้นงานวิจัยใหม่ - มีเงินสนับสนุนในการทำวิจัย		
การวิจัยและบริการวิชาการ			
มีการให้บริการวิชาการแบบ จัดหารายได้และแบบไม่แสวงหารายได้ ได้แก่ การทดสอบและผลิตงานมาตรฐานวิศวกรรม, การจัดการอบรมผ่านแม่ข่ายสภาวิศวกร และการถ่ายทอดองค์ความรู้ผ่านแหล่งเรียนรู้ทางด้านวิศวกรรมสำหรับชุมชนและภาคอุตสาหกรรม	ENG ถ่ายทอดนโยบายการจัดหารายได้เพื่อการพึ่งพาตนเองอย่างยั่งยืนไปยังศูนย์จัดหารายได้	1. ศูนย์จัดหารายได้ จัดตั้งหน่วยทดสอบและผลิตงานมาตรฐานวิศวกรรม 2. ENG จัดทำประกาศรับ-เบิกจ่ายของศูนย์จัดหารายได้ 3. ENG ประชาสัมพันธ์ การให้บริการของศูนย์จัดหารายได้	รายงานบัญชีเงินได้ของศูนย์จัดหารายได้
	ENG ถ่ายทอดนโยบายฯ เพื่อพัฒนาแหล่งเรียนรู้ทางด้านวิศวกรรมเพื่อชุมชนและภาคอุตสาหกรรม และสนับสนุนงบประมาณไปยังทุกหลักสูตร/ศูนย์จัดหารายได้	1. ENG กำหนดตัวชี้วัดในแผนยุทธศาสตร์ฯ เพื่อตอบสนองวิสัยทัศน์ของ ENG และมอบหมายให้ศูนย์จัดหารายได้เป็นผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด 2. ศูนย์จัดหารายได้ รวบรวมหัวข้อบริการวิชาการต่าง ๆ จาก	1. ภาพข่าวประชาสัมพันธ์ 2. ผลงานการประกวดแหล่งเรียนรู้ 3. รายงานผลการดำเนินงานของศูนย์จัดหารายได้

หลักสูตร/บริการ	กลไกการส่งมอบ	ความสำคัญเชิงเปรียบเทียบ	ผลลัพธ์ที่สำคัญที่ทำให้วิสัยทัศน์บรรลุ
		หลักสูตร เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ทางด้านวิศวกรรมโดยการบูรณาการวิชาการจากทุกหลักสูตรพร้อมทั้งสนับสนุนงบประมาณ 3. ดำเนินการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ทางด้านวิศวกรรมตามแผนงาน 4. ติดตามผลการดำเนินงานในการประชุมคณะกรรมการประจำ ENG ทุก 6 เดือน	
	มหาวิทยาลัยถ่ายทอดนโยบายฯ และสนับสนุนงบประมาณไปยังทุกคณะนโยบาย 1 คณะ 1 ชุมชนนวัตกรรมของมหาวิทยาลัยพะเยา	1. ทีมนักวิจัยพัฒนาข้อเสนอโครงการวิจัย 1 คณะ 1 ชุมชนนวัตกรรมเสนอต่อ ENG 2. ENG คัดเลือกข้อเสนอโครงการวิจัย 1 คณะ 1 ชุมชนนวัตกรรม เสนอต่อมหาวิทยาลัย 2. จัดทำสัญญา 3. ดำเนินโครงการวิจัย 1 คณะ 1 ชุมชนนวัตกรรมตามแผนงาน 4. มีการติดตามผลการดำเนินงานในงานประชุมวิชาการพะเยาวิจัยทุกปี	1. บันทึกขออนุมัติดำเนินโครงการ 2. ภาพข่าวประชาสัมพันธ์ 3. ผลสัมฤทธิ์ 1 คณะ 1 ชุมชนนวัตกรรม 4. ผลการประเมิน SROI

ตารางที่ OP-3 การบริการที่สำคัญ

การบริการ	แนวทางและวิธีการให้บริการ	นโยบาย	การถ่ายทอด	การดำเนินงาน	หลักฐาน
การจัดการศึกษา	มีการให้บริการวิชาการแบบจัดหารายได้และแบบไม่แสวงหารายได้ ได้แก่ การทดสอบและผลิตงานมาตรฐานวิศวกรรม, การจัดการอบรมผ่านแม่ข่ายสภาวิศวกร และการถ่ายทอดองค์ความรู้ผ่านแหล่งเรียนรู้ทางด้าน	1. นโยบายการจัดหารายได้เพื่อการพึ่งพาตนเองอย่างยั่งยืน	ENG ถ่ายทอดนโยบายไปยังศูนย์จัดหารายได้	1. ศูนย์จัดหารายได้จัดตั้งหน่วยทดสอบและผลิตงานมาตรฐานวิศวกรรม 2. ENG จัดทำประกาศรับ-เบิกจ่ายของศูนย์จัดหารายได้ 3. ENG ประชาสัมพันธ์การให้บริการของศูนย์จัดหารายได้	รายงานบัญชีเงินได้ของศูนย์จัดหารายได้

การบริการ	แนวทางและวิธีการให้บริการ	นโยบาย	การถ่ายทอด	การดำเนินงาน	หลักฐาน
	วิศวกรรมสำหรับชุมชนและภาคอุตสาหกรรม	2. พัฒนาแหล่งเรียนรู้ทางด้านวิศวกรรมเพื่อชุมชนและภาคอุตสาหกรรม	ENG ถ่ายทอดนโยบายฯ และสนับสนุนงบประมาณไปยังทุกหลักสูตร/ศูนย์จัดหารายได้	1. ENG กำหนดตัวชี้วัดในแผนยุทธศาสตร์ฯ เพื่อตอบสนองวิสัยทัศน์ของ ENG และมอบหมายให้ศูนย์จัดหารายได้เป็นผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด 2. ศูนย์จัดหารายได้รวบรวมหัวข้อบริการวิชาการต่าง ๆ จากหลักสูตร เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ทางด้านวิศวกรรมโดยการบูรณาการวิชาการจากทุกหลักสูตรพร้อมทั้งสนับสนุนงบประมาณ 3. ดำเนินการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ทางด้านวิศวกรรมตามแผนงาน 4. ติดตามผลการดำเนินงานในการประชุมคณะกรรมการประจำ ENG ทุก 6 เดือน	1. ภาพข่าวประชาสัมพันธ์ 2. ผลงานการประกวดแหล่งเรียนรู้ 3. รายงานผลการดำเนินงานของศูนย์จัดหารายได้
		3. นโยบาย 1 คณะ 1 ชุมชน นวัตกรรมของมหาวิทยาลัยพะเยา	มหาวิทยาลัยถ่ายทอดนโยบายฯ และสนับสนุนงบประมาณไปยังทุกคณะ	1. ทีมนักวิจัยพัฒนาข้อเสนอโครงการวิจัย 1 คณะ 1 ชุมชน นวัตกรรมเสนอต่อ ENG 2. ENG คัดเลือกข้อเสนอโครงการวิจัย 1 คณะ 1 ชุมชน นวัตกรรม เสนอต่อมหาวิทยาลัย 3. จัดทำสัญญา 3. ดำเนินโครงการวิจัย 1 คณะ 1 ชุมชน นวัตกรรมตามแผนงาน	1. บันทึกขออนุมัติดำเนินโครงการ 2. ภาพข่าวประชาสัมพันธ์ 3. ผลิตภัณฑ์ 1 คณะ 1 ชุมชน นวัตกรรม 4. ผลการประเมิน SROI

การบริการ	แนวทางและวิธีการให้บริการ	นโยบาย	การถ่ายทอด	การดำเนินงาน	หลักฐาน
				4. มีการติดตามผลการดำเนินงานในงานประชุมวิชาการพะเยาวิจัยทุกปี	

(2) พันธกิจ วิสัยทัศน์ ค่านิยม และวัฒนธรรม ENG ได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยม ดังแสดงในตาราง OP-4

ตารางที่ OP-4 วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม และสมรรถนะหลักขององค์กร

<p>วิสัยทัศน์: มุ่งเป็นแหล่งเรียนรู้ชั้นนำทางวิศวกรรมเพื่ออุตสาหกรรมและชุมชน</p> <p>ค่านิยม: ผลิตและพัฒนากำลังคนเพื่อตอบสนองอุตสาหกรรมและชุมชนในการพัฒนาประเทศด้านวิศวกรรม สร้างแหล่งเรียนรู้ให้มีทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong learning) โดยบูรณาการเทคโนโลยีและนวัตกรรมที่เกี่ยวข้อง</p>
<p>พันธกิจ:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) มุ่งผลิตกำลังคนที่มีสมรรถนะและทักษะแห่งอนาคต 2) มุ่งผลิตงานวิจัยและนวัตกรรมพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม 3) มุ่งพัฒนางานบริการวิชาการด้วยองค์ความรู้และนวัตกรรม 4) มุ่งทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และสืบสานเอกลักษณ์ความเป็นไทย 5) มุ่งบริหารจัดการทันสมัยมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และมีธรรมาภิบาล
<p>ค่านิยม: ENG-UP</p> <p>E (Excellence) = ความเป็นเลิศ</p> <p>N (Networking) = สร้างเครือข่ายและความร่วมมือ</p> <p>G (Gearing) = การขับเคลื่อน</p> <p>U (Unity) = ทำงานร่วมกันเป็นหนึ่ง มุ่งสู่เป้าหมาย</p> <p>P (Professional) = ทำงานอย่างมืออาชีพ เพื่อคุณภาพและมาตรฐาน</p>
<p>สมรรถนะหลัก:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) ผลิตและพัฒนากำลังคนด้านวิศวกรรมทุกช่วงวัยผ่านกลไกของหลักสูตรและบริการวิชาการ 2) สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับภาคอุตสาหกรรมและชุมชน 3) บุคลากรมีความเชี่ยวชาญในการทำงานร่วมกับภาคอุตสาหกรรมและชุมชน

(3) ลักษณะโดยรวมของบุคลากร ENG มีบุคลากรจำนวน 87 คน จำแนกเป็นบุคลากรสายวิชาการ และสายสนับสนุนโดยมีรายละเอียด ดังแสดงในตาราง OP-5

ตารางที่ OP-5 ลักษณะโดยรวมของบุคลากรและปัจจัยขับเคลื่อนความผูกพันที่ทำให้บุคลากรมุ่งมั่นต่อภารกิจของ ENG

สายวิชาการ	จำนวน (คน)	วุฒิการศึกษา (คน)			อายุ (ปี)			ระยะเวลาการทำงาน (ปี)			ตำแหน่งทางวิชาการ (คน)			
		ตรี	โท	เอก	20-39	40-55	>55	≤5	6-15	>15	ศ.	รศ.	ผศ.	อ.
พนักงานมหาวิทยาลัย	52	-	13	39	8	42	2	4	23	25	-	9	21	18
ลูกจ้างชั่วคราว	2	-	2	-	2	-	-	2	-	-	-	-	-	2
ศ./รศ./ผศ./อ. คิดเป็นร้อยละ 0.00/18.75/43.75/37.50 อายุเฉลี่ย (ปี) 45.23 อายุงานเฉลี่ย (ปี) 14.43														
ปัจจัยขับเคลื่อนความผูกพันที่ทำให้บุคลากรสายวิชาการมุ่งมั่นต่อภารกิจของ ENG														
1) ตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้น 2) ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน 2) การพัฒนาความรู้ความสามารถ 3) ความมั่นคงในอาชีพ														

สายสนับสนุน	จำนวน (คน)	วุฒิการศึกษา (คน)				อายุ (ปี)			ระยะเวลาการทำงาน (ปี)			ตำแหน่งชำนาญการ (คน)			
		ต่ำกว่าตรี	ตรี	โท	เอก	20-39	40-55	>55	≤5	6-15	>15	ช	ชน	ชช	ชพ
พนักงานมหาวิทยาลัย	28	1	13	13	1	13	15	15	1	17	7	1	-	-	-
ลูกจ้างชั่วคราว	5	-	5	-	-	5	-	-	5	-	-	-	-	-	-
ต่ำกว่าตรี/ตรี/โท/เอก คิดเป็นร้อยละ 3.57/46.42/46.42/3.57 อายุเฉลี่ย (ปี) 39.08 อายุงานเฉลี่ย (ปี) 12.18															
ปัจจัยขับเคลื่อนความผูกพันที่ทำให้บุคลากรสายสนับสนุนมุ่งมั่นต่อภารกิจของ ENG															
1) ความมั่นคงในอาชีพ 2) ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน															

นอกจากนี้ยังมีข้อกำหนดพิเศษด้านสุขภาพและความปลอดภัย ดังแสดงในตาราง OP-5 และนโยบายและสิทธิประโยชน์สำหรับบุคลากร ดังแสดงในตาราง OP-7

ตารางที่ OP-6 ข้อกำหนดพิเศษด้านสุขภาพและความปลอดภัย

ประเภทบุคลากร	นโยบาย/ข้อกำหนดพิเศษ	การถ่ายทอด/การดำเนินงาน	หลักฐาน
บุคลากรทุกคน	1. การซ้อมแผนเตรียมความพร้อมและอพยพเมื่อเกิดอัคคีภัย อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง	1. ENG กำหนดโครงการในแผนปฏิบัติการประจำปี 2. มีการจัดทำแผนอพยพหนีไฟ 3. จัดกิจกรรมซักซ้อมและเตรียมความพร้อมในการอพยพเมื่อเกิดอัคคีภัย อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง	ภาพข่าวประชาสัมพันธ์
	2. ตรวจสอบสุขภาพประจำปี	1. ENG รับนโยบายจากมหาวิทยาลัยและถ่ายทอดไปยังบุคลากร 2. บุคลากรลงทะเบียนเข้ารับการตรวจสุขภาพ 3. กองการเจ้าหน้าที่แจ้งผลการตรวจสุขภาพผ่านระบบ HR SMART	ภาพข่าวประชาสัมพันธ์
บุคลากรและนิสิตในห้องปฏิบัติการ	1. การปฏิบัติตามมาตรฐานความปลอดภัยในห้องปฏิบัติการ (ESPreL) 2. การป้องกันอัคคีภัย (พรบ. ความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ.2555)	1. ENG รับนโยบายจากมหาวิทยาลัยและถ่ายทอดไปยังบุคลากรและนิสิต 2. ส่งเสริมบุคลากรเข้าอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ 3. มีการติดตั้งอุปกรณ์ที่เกี่ยวข้องกับความปลอดภัยของห้องปฏิบัติการ 4. ติดป้ายข้อควรปฏิบัติในการใช้งานห้องปฏิบัติการ 5. ENG กำหนดโครงการในแผนปฏิบัติการประจำปี 6. รับการประเมินห้องปฏิบัติการที่ขอขึ้นทะเบียน	1. รายงานผลการดำเนินโครงการ ESPreL 2. ภาพข่าวประชาสัมพันธ์

ตารางที่ OP-7 นโยบายและสิทธิประโยชน์สำหรับบุคลากร

นโยบายและสิทธิประโยชน์	หน่วยงานที่ให้นโยบายและสิทธิประโยชน์		บุคลากรผู้รับนโยบายและสิทธิประโยชน์	
	มหาวิทยาลัย	ENG	สายวิชาการ	สายสนับสนุน
การลาศึกษาต่อและฝึกอบรม	✓	✓	✓	✓
อบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพ	✓	✓	✓	✓
ค่าตอบแทนตำแหน่งทางวิชาการ/ ค่าตอบแทนตำแหน่งบริหาร/ค่าตอบแทน เงินประจำตำแหน่งสายสนับสนุน	✓		✓	✓
กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ/การจ่ายเงินชดเชย	✓		✓	✓
กองทุนประกันสังคม		✓	✓	✓
สิทธิการรักษาพยาบาล/การตรวจสุขภาพ ประจำปี/ประกันสุขภาพกลุ่ม	✓	✓	✓	✓
คู่มือหนังสือศูนย์บรรณสารและการ เรียนรู้	✓		✓	✓
การวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าใน วิชาชีพของตนเอง		✓	✓	✓

(4) สิ้นทรัพย์ ENG มีสินทรัพย์ที่สำคัญด้านอาคารสถานที่ เทคโนโลยี อุปกรณ์ และครุภัณฑ์ แสดงได้ดังนี้

ตารางที่ OP-8 สินทรัพย์ที่สำคัญด้านอาคารสถานที่ เทคโนโลยี อุปกรณ์ และครุภัณฑ์

อาคารสถานที่	เทคโนโลยี	อุปกรณ์และครุภัณฑ์
1) อาคารเรียน 4 หลัง 2) อาคารปฏิบัติการ 4 หลัง 3) ลานกิจกรรม และลานจอดรถ	ระบบ UP-DMS/ระบบ e-budget/ระบบ ERP/ระบบ HR-SMART/ฐานข้อมูลภาระงานบุคลากรและการประเมินความดีความชอบ/ระบบ UP-ITA/ระบบ UPRM/ระบบ REG/โปรแกรม Grammarly/Quill Bot/Google Scholar/Solid Work/Solid CAM/Fluid Flow/Ansys/MATLAB/AutoCAD/ระบบยืมครุภัณฑ์ asset/ระบบอินเทอร์เน็ตและการป้องกัน ได้แก่ ระบบLAN/UP-WiFi/Window Defender	ครุภัณฑ์ประจำห้องปฏิบัติการ วิศวกรรม/อุปกรณ์เครื่องเสียงและ อุปกรณ์โสตทัศนอุปกรณ์/คอมพิวเตอร์/ครุภัณฑ์วิจัยขั้นสูง เช่น เครื่องมือวิเคราะห์พื้นที่ผิวจำเพาะและการกระจายขนาดรูพรุน/ชุดทดสอบประสิทธิภาพยานยนต์/ชุดสาธิตรถยนต์ไฟฟ้า/กล้องถ่ายภาพความเร็วสูงชนิดความแม่นยำสูงสำหรับวัสดุคอมโพสิต

(5) สภาวะแวดล้อมด้านกฎระเบียบข้อบังคับ

ตารางที่ OP-9 กฎ ระเบียบ และข้อบังคับที่สำคัญ

ด้าน	กฎ/ระเบียบ/ข้อบังคับที่สำคัญ	การถ่ายทอด/การดำเนินงาน
ด้านการเรียนการสอน	1. พรบ. การศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 2. ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่องเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับปริญญาตรีและระดับบัณฑิตศึกษา พ.ศ. 2565 3. มาตรฐานการอุดมศึกษา พ.ศ.2565 4. เกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรของ AUN-QA 5. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยพะเยาว่าด้วยการศึกษาาระดับปริญญาตรีและระดับบัณฑิตศึกษา พ.ศ. 2565 6. เกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษาและปริญญาตรี 8. เกณฑ์วิชาชีพวิศวกรรม สภาวิศวกร	1. DEAN ถ่ายทอดไปยัง HSC 2. HSC ถ่ายทอดไปยังบุคลากร

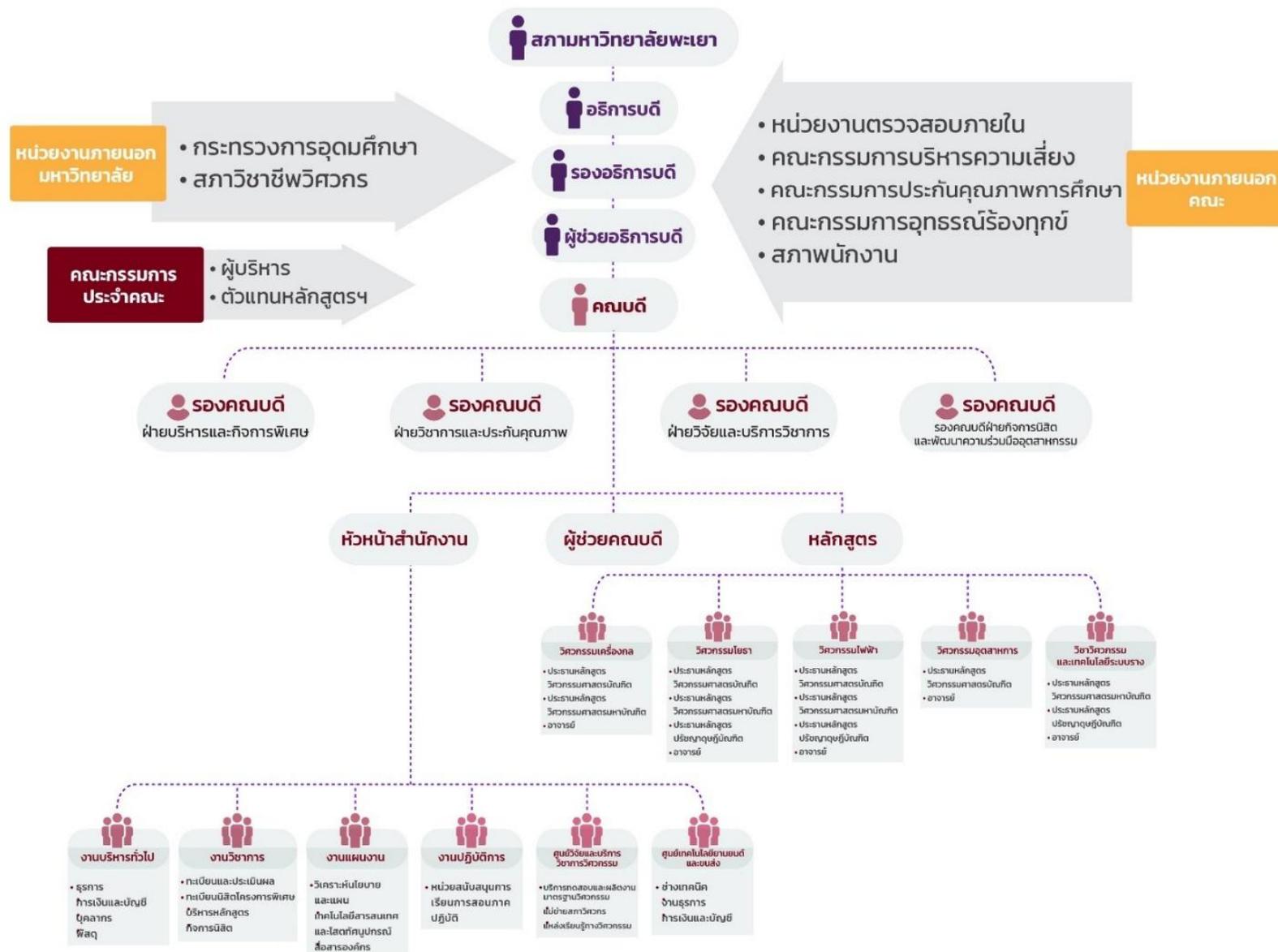
ด้าน	กฎ/ระเบียบ/ข้อบังคับที่สำคัญ	การถ่ายทอด/การดำเนินงาน
ด้านการวิจัยและบริการวิชาการ	1. มาตรฐานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ พ.ศ. 2556 2. นโยบายด้านความปลอดภัยของห้องปฏิบัติการ พ.ศ. 2561 3. นโยบาย 1 คณะ 1 ชุมชนนวัตกรรม	1. ENG ถ่ายทอดไปยัง RACE 2. RACE ถ่ายทอดไปยังบุคลากร
ด้านบริหารงานให้มีประสิทธิภาพ	1. พ.ร.บ. มหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. 2553 2. ประมวลจริยธรรมมหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. 2564 3. มาตรฐานภาระงานบุคลากรสายวิชาการ พ.ศ. 2559 4. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน พ.ศ. 2564 5. พ.ร.บ.การจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560 6. พระราชบัญญัติวิธีการงบประมาณ พ.ศ. 2561 7. นโยบายการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส 8. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยพะเยา ว่าด้วย การบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2563 9. พระราชบัญญัติ คัมครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 10. ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา บุคลากรและผู้ปฏิบัติงานอื่นในสถาบันอุดมศึกษา	1. DEAN ถ่ายทอดไปยัง HSC 2. HSC ถ่ายทอดไปยังบุคลากร

ข. ความสัมพันธ์ระดับองค์กร

(1) โครงสร้างองค์กร ENG ได้แบ่งโครงสร้างองค์กรตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. 2553 ดังนี้

ระดับที่ 1 คณบดี (DEAN) เป็นผู้วางแผนและกำกับดูแลนโยบายตามพันธกิจของคณะวิศวกรรมศาสตร์ **ระดับที่ 2 รองคณบดีฝ่ายบริหารและกิจการพิเศษ (VD1)** เป็นผู้กำกับและติดตามการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารองค์กร **รองคณบดีฝ่ายวิชาการและประกันคุณภาพ (VD2)** เป็นผู้กำกับและติดตามการดำเนินการตามนโยบายด้านหลักสูตร การเรียนการสอน และการประกันคุณภาพ **รองคณบดีฝ่ายวิจัยและบริการวิชาการ (VD3)** เป็นผู้กำกับติดตามการดำเนินการตามนโยบายด้านงานวิจัยและบริการวิชาการ **รองคณบดีฝ่ายกิจการนิสิตและพัฒนาความร่วมมืออุตสาหกรรม (VD4)** เป็นผู้กำกับและติดตามการดำเนินการตามนโยบายด้านการพัฒนาและส่งเสริมกิจกรรมของนิสิต และการพัฒนาความร่วมมือกับภาคอุตสาหกรรม **ระดับที่ 3 ผู้ช่วยคณบดี (AD1)** เป็นผู้กำกับและติดตามการดำเนินงานด้านพัฒนาและส่งเสริมกิจกรรมของนิสิต **หัวหน้าสำนักงาน (HO)** เป็นผู้กำกับและติดตามการดำเนินงานด้านการบริหารบุคลากรสายสนับสนุน **ระดับที่ 4 ประธานหลักสูตร (HP)** เป็นผู้กำกับและติดตามการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ในสาขาวิชาและหลักสูตรที่รับผิดชอบ **หัวหน้างานบริหารงานทั่วไป (HM)** เป็นผู้กำกับและติดตามการดำเนินงานในงานด้านธุรการ พัสดุ บุคลากร การเงินและบัญชี **หัวหน้างานแผนงาน (HPI)** เป็นผู้กำกับและติดตามการดำเนินงานในงานด้านวิเคราะห์นโยบายและแผน ประชาสัมพันธ์ และไอที **หัวหน้างานวิชาการ (HE)** เป็นผู้กำกับและติดตามการดำเนินงานในงานวิชาการ กิจการนิสิต และประกันคุณภาพการศึกษา **หัวหน้างานปฏิบัติการ (HOP)** เป็นผู้กำกับและติดตามการดำเนินงานในงานสนับสนุนการจัดการเรียนการสอน โดยแสดงโครงสร้างองค์กร ตามรูปที่ OP 1-1 ข(1)

รูปที่ OP-1 โครงสร้างองค์กร คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา



จากรูปที่ OP-1 ENG มี DEAN (วาระ 4 ปี) เป็นผู้นำสูงสุดขึ้นตรงกับอธิการบดี โดยมีรองคณบดี 4 ท่าน รับผิดชอบงาน ฝ่ายบริหารและกิจการพิเศษ ฝ่ายวิชาการและประกันคุณภาพ ฝ่ายวิจัยและบริการวิชาการ และฝ่ายกิจการนิสิตและพัฒนาความร่วมมืออุตสาหกรรม มีผู้ช่วยคณบดี 1 ท่าน รับผิดชอบงานฝ่ายพัฒนานิสิต ในด้านการบริหารหลักสูตรดำเนินการโดยประธานหลักสูตร ทั้ง 11 หลักสูตร ทั้งนี้ มีคณะกรรมการประจำคณะวิศวกรรมศาสตร์ (HSC) ทำหน้าที่ในการกำหนดทิศทาง แผนงาน และกำกับติดตาม ให้การบริหารจัดการเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ประกอบด้วย คณบดีเป็นประธาน รองคณบดี 4 ท่าน ประธานหลักสูตร 11 ท่าน ตัวแทนอาจารย์ 1 ท่าน และหัวหน้าสำนักงาน เป็นเลขานุการ หัวหน้างานแผนงาน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ ซึ่งคณบดีถูกประเมินโดยสภามหาวิทยาลัย อธิการบดี คณบดีคณะต่าง ๆ อาจารย์ใน ENG ส่วนรองคณบดี ผู้ช่วยคณบดี และประธานหลักสูตร ถูกประเมินโดยคณบดีและอาจารย์ใน ENG

(2) ผู้เรียน ลูกค้ำกลุ่มอื่น และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

ENG จำแนกผู้เรียน ลูกค้ำกลุ่มอื่น ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และส่วนตลาดที่สำคัญ รวมทั้งความต้องการและความคาดหวังที่สำคัญของแต่ละกลุ่ม ดังแสดงในตาราง OP-10 และ OP-11

ตารางที่ OP-10 ประเภทผู้เรียน ลูกค้ำกลุ่มอื่น ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และความต้องการ/ความคาดหวัง

ผู้รับบริการ	ความต้องการ/ความคาดหวัง
ผู้เรียน	
ระดับปริญญาตรี	1) ได้รับความรู้ และพัฒนาทักษะวิชาชีพที่สามารถทำงานได้ในหน่วยงานของรัฐ เอกชน และการประกอบอาชีพส่วนตัว 2) สำเร็จการศึกษาตามแผนการศึกษา 3) ภาวะการมีงานทำหลังสำเร็จการศึกษา 4) มีสิ่งอำนวยความสะดวกในการเรียนที่เพียงพอและทันสมัย 5) กิจกรรมเสริมหลักสูตรที่พัฒนาทักษะทางสังคมและบุคลิกภาพ (Soft Skill)
ระดับบัณฑิตศึกษา	1) ได้รับการพัฒนาทักษะด้านวิชาการและการวิจัย 2) มีทุนสนับสนุนการวิจัย 3) มีทุนสนับสนุนการศึกษา
ลูกค้ำกลุ่มอื่น	
แหล่งทุนวิจัย	1) ผลงานวิจัยที่ได้รับการตีพิมพ์ 2) ผลงานตีพิมพ์ที่ได้รับการอ้างอิง 3) การนำผลงานไปใช้ประโยชน์
ผู้รับบริการวิชาการ	
ผู้เข้ารับการเรียนรู้	1) ได้รับการอบรมเพิ่มทักษะและความรู้ทางวิชาการ 2) ได้รับการพัฒนาทักษะทางการปฏิบัติการ 3) ได้รับคะแนนการพัฒนาวิชาชีพวิศวกรรมอย่างต่อเนื่อง (PDU)
ผู้เข้ารับบริการหน่วยทดสอบและผลิตงานมาตรฐานวิศวกรรม	1) ได้รับผลการทดสอบที่ถูกต้องและแม่นยำ 2) ได้รับผลการทดสอบเร็ว
ผู้สนับสนุนงบประมาณ	ดำเนินโครงการแล้วเสร็จตามกรอบเวลาและตอบโจทย์ความต้องการของผู้สนับสนุนงบประมาณ
ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	
ศิษย์เก่า	1) การเพิ่มพูนความรู้หลังจบการศึกษาอย่างต่อเนื่อง 2) มีกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์อย่างต่อเนื่อง 3) ได้รับข้อมูลข่าวสารที่ประโยชน์
ผู้ใช้บัณฑิต	1) บัณฑิตที่มีความรู้และทักษะในการทำงาน 2) บัณฑิตมีทัศนคติที่ดี สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ และมีความคิดเชิงระบบ
ผู้ปกครอง	1) สำเร็จการศึกษาตามกรอบระยะเวลา 2) มีงานทำหลังจากสำเร็จการศึกษา

ตารางที่ OP-11 ส่วนตลาดที่สำคัญจำแนกตามหลักสูตร การบริการ ความต้องการ/ความคาดหวัง

ส่วนตลาดที่สำคัญ	ความต้องการ	ความคาดหวัง
หลักสูตรระดับปริญญาตรี ได้แก่ นักเรียนมัธยมศึกษาตอนปลายในเขตภาคเหนือ ตอนบน และภาคอื่น ๆ	1) หลักสูตรที่มีมาตรฐานผ่านการรับรองมาตรฐานจากสภาวิชาชีพ 2) กิจกรรมเสริมหลักสูตร	1) หลักสูตรทันสมัย สอดคล้องกับสถานการณ์โลก

ส่วนตลาดที่สำคัญ	ความต้องการ	ความคาดหวัง
	3) สวัสดิการระหว่างเรียน	2) มีสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ที่ครบถ้วนและทันสมัย 3) มีทุนสนับสนุนการศึกษา 4) มีข้อมูลและสารสนเทศเพื่อประกอบการตัดสินใจ 5) การเรียนการสอนมีความยืดหยุ่น เช่น Pre-Degree
หลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษา ได้แก่ อาจารย์/ศิษย์เก่า/ผู้ที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือโททางด้านวิศวกรรมศาสตร์ในเขตจังหวัดที่อยู่ภาคเหนือตอนบน หรือภาคอื่น ๆ	1) หลักสูตรที่มีมาตรฐานผ่านการรับรองมาตรฐานจากสภาวิชาชีพ 2) ได้รับการพัฒนาทักษะด้านวิชาการและการวิจัย 3) กิจกรรมเสริมหลักสูตร 4) สวัสดิการระหว่างเรียน	1) มีทุนสนับสนุนการวิจัย 2) มีทุนสนับสนุนการศึกษา
การวิจัย ได้แก่ หน่วยงานภาครัฐ และเอกชน	1) งานวิจัยสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของทุน 2) งานวิจัยมีคุณภาพและนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง 3) เสร็จตามกำหนดเวลา	1) การได้รับการตีพิมพ์/อ้างอิง 2) งานวิจัยที่มีคุณภาพสูง และพัฒนาเชิงพาณิชย์ได้
การบริการวิชาการ ได้แก่ หน่วยงานภาครัฐ เอกชน และชุมชน	1) การบริการมีคุณภาพตรงกับความต้องการ 2) ได้รับการแก้ไขปัญหาที่ตรงกับบริบทของพื้นที่	1) มีการสร้างเครือข่ายทางวิชาการ 2) มีส่วนร่วมในการพัฒนาศักยภาพอย่างยั่งยืน

(3) ผู้ส่งมอบ คู่ความร่วมมือที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ดังแสดงในตาราง OP-12

ตารางที่ OP-12 ผู้ส่งมอบและคู่ความร่วมมือที่สำคัญ บทบาท/ข้อกำหนดในการปฏิบัติงานร่วมกัน และช่องทางการสื่อสาร

กลุ่ม/ประเภท	บทบาทที่เกี่ยวข้อง		ข้อกำหนดในการปฏิบัติงานร่วมกัน	ช่องทางการสื่อสาร
	กระบวนการ	การส่งเสริมขีดความสามารถ		
ผู้ส่งมอบ				
บริษัท/ห้างร้าน *ดำเนินการผ่านส่วนงานพัสดุและระเบียบพัสดุของมหาวิทยาลัย	การจัดการศึกษา/วิจัย/บริการวิชาการ	สนับสนุนวัสดุ ครุภัณฑ์ เพื่อการจัดการศึกษา วิจัย และบริการวิชาการ	ส่งมอบวัสดุ ครุภัณฑ์ที่มีคุณภาพ และตรงตามความต้องการ	โทรศัพท์ อีเมล หนังสือ ราชการ
คู่ความร่วมมือ				
หน่วยงานภาครัฐ และหน่วยงานเอกชนทั่วประเทศ	การจัดการศึกษา (การฝึกงาน/สหกิจศึกษา)	เพิ่มทักษะในการปฏิบัติงานจริงในสถานประกอบการ	การติดตามนิเทศงานจากอาจารย์/การประเมินผล การฝึกปฏิบัติงาน	โทรศัพท์ อีเมล หนังสือ ราชการ และ การประชุม
สภาวิศวกร/สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน	การบริการวิชาการ	หน่วยอบรมและทดสอบ	พัฒนาทักษะและความรู้ให้กับนิสิตและผู้สนใจ	โทรศัพท์ อีเมล หนังสือ ราชการ และ การประชุม

P.2 สถานการณ์ของสถาบัน

ก. สภาพแวดล้อมด้านการแข่งขัน

ENG วิเคราะห์สภาพด้านการแข่งขัน ดังแสดงในตาราง OP-13

ตารางที่ OP-13 ลำดับ/การเปลี่ยนแปลงความสามารถในการแข่งขันและแหล่งข้อมูลเชิงเปรียบเทียบ

<p>(1) ตำแหน่งในการแข่งขัน</p> <p>มหาวิทยาลัยอยู่ในอันดับที่ 12 ของประเทศ เมื่อพิจารณาจากฐาน THE (time higher education) และ The World University Rankings ในประเทศไทย ซึ่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยและมหาวิทยาลัยมหิดลเป็นอันดับ 1 และ 2 ตามลำดับในปี 2024 และมหาวิทยาลัยอยู่ในอันดับที่ 1501+ ของโลก โดยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยและมหาวิทยาลัยมหิดล อยู่ในอันดับที่ 601-800 และ ENG เป็น 1 ใน 20 มหาวิทยาลัยไทย ที่โดดเด่นด้านวิศวกรรมศาสตร์ ประจำปี 2567 (อันดับที่ 16) จัดอันดับโดย SCImago Institutions Rankings (SIR) 2024</p> <p>การขับเคลื่อนองค์กรเพื่อให้บรรลุตามวิสัยทัศน์และพันธกิจ ENG จึงให้ความสำคัญทั้ง 3 พันธกิจ โดยมีตัวชี้วัดเทียบเคียง ได้แก่</p> <p>ด้านการจัดการศึกษา กับคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร</p> <p>ด้านการวิจัย เทียบกับคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร</p> <p>ด้านบริการวิชาการ เทียบกับมหาวิทยาลัยนเรศวร</p>
<p>(2) การเปลี่ยนแปลงความสามารถในการแข่งขัน</p> <p>ปัจจัยหลักที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงความสามารถในการแข่งขัน เช่น การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี การศึกษา และการวิจัย มีการเชื่อมโยงระดับโลกมากขึ้น ตลาดต้องการบัณฑิตที่มีทักษะใหม่ ๆ และสังคมมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว</p> <p>ENG ดำเนินการเพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลง ดังนี้</p> <p>พัฒนาหลักสูตร: ปรับหลักสูตรให้สอดคล้องกับเทคโนโลยีใหม่ ๆ และความต้องการของตลาด</p> <p>ส่งเสริมการวิจัย: สนับสนุนการวิจัยที่มีผลงานระดับนานาชาติ</p> <p>พัฒนาบุคลากร: พัฒนาศักยภาพของอาจารย์ นักวิจัย และบุคลากร</p> <p>สร้างความร่วมมือ: สร้างความร่วมมือกับมหาวิทยาลัยชั้นนำทั้งในประเทศและนอกประเทศ เพิ่มความร่วมมือกับภาคอุตสาหกรรม และชุมชน</p> <p>พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน: พัฒนาห้องปฏิบัติการ อุปกรณ์การสอน และเทคโนโลยีสารสนเทศ</p>
<p>(3) แหล่งข้อมูลเชิงเปรียบเทียบ</p> <p>มีการเปรียบเทียบข้อมูลกับเครือข่ายคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยในเครือข่ายภาคผนวกค คณะวิศวกรรมศาสตร์ แห่งประเทศไทย ได้แก่ ฐานข้อมูลของตัวชี้วัด หมวด 7 CHE-QA online, ฐานข้อมูล Scopus, ISI และ The World University Rankings</p>

ตาราง ที่ OP-14 ผลการเทียบเคียง

ประเด็นเทียบเคียง	วิศวกรรมศาสตร์ ม.พะเยา	วิศวกรรมศาสตร์ ม.นเรศวร
ด้านการศึกษา		
ร้อยละของนิสิตที่สำเร็จการศึกษาตามเวลาที่กำหนด	78.97	50.81
ร้อยละบัณฑิตปริญญาตรีที่ได้งานทำหลังสำเร็จการศึกษา ภายใน 1 ปี	71.64	59.17
ร้อยละของจำนวนนิสิตที่รับเข้าเรียนในชั้นปีที่ 1 เปรียบเทียบกับจำนวนที่ระบุไว้ในแผนการเรียน (เป้า 90 คน)	100	100
ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของนิสิตต่อหลักสูตร	4.12	4.44
ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของนิสิตต่อการจัดการเรียนการสอนและต่อสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้	4.36	3.91
ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิต	4.25	4.5
ร้อยละของอัตราการคงอยู่ของนิสิตชั้นปีที่ 1	94	82.02

ประเด็นเทียบเคียง	วิศวกรรมศาสตร์ ม.พะเยา	วิศวกรรมศาสตร์ ม.นเรศวร
ทุนการศึกษาที่คณะจัดสรรให้นิสิต	140,000	360,000
ด้านการวิจัย		
จำนวนงานตีพิมพ์ในวารสารระดับชาติของบุคลากร	6	10
จำนวนผลงานตีพิมพ์ในวารสารระดับนานาชาติของบุคลากร	34	77
จำนวนเงินวิจัยจากภายนอกต่ออาจารย์และนักวิจัย (งบวิจัยเฉลี่ยต่อหัว)	626,527.78	168,489.14
จำนวนโครงการวิจัยที่ได้รับสนับสนุน	24	57
จำนวนนวัตกรรมที่เกิดจากคนในองค์กรและถูกนำไปใช้ประโยชน์	4	14
จำนวนเงินทุนวิจัยที่ได้รับจากแหล่งทุนภายนอก	37,467,300	17,354,381
ร้อยละของอาจารย์ที่มีผลงานตีพิมพ์ระดับชาติและระดับนานาชาติ	62.96	51.46
ร้อยละของอาจารย์ที่ได้รับทุนวิจัย	25.93	55.34
ทุนวิจัยที่คณะจัดสรรให้บุคลากร	ไม่มี	100,000
ด้านบริการวิชาการ		
จำนวนโครงการบริการวิชาการให้แก่หน่วยงานภายนอก	12	46
จำนวนโครงการบริการวิชาการที่บริการให้กับหน่วยงานภายนอกที่มีได้ระบุในแผนปฏิบัติการประจำปี	4	46
ร้อยละของจำนวนโครงการบริการวิชาการที่ดำเนินการแล้วเสร็จตามที่ระบุในแผนปฏิบัติการประจำปี	100	100
ความพึงพอใจของผู้มารับบริการวิชาการ/วิจัย	4.5	4.73

ข. บริบทเชิงกลยุทธ์

ENG ได้วิเคราะห์บริบทขององค์กร ดังแสดงในตาราง OP-15

ตารางที่ OP-15 ความท้าทายและความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์

ความท้าทายเชิงกลยุทธ์ (Strategic Challenge: SC)	การได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ (Strategic Advantage: SA)	โอกาสเชิงกลยุทธ์ (Strategic Opportunities: SO)
SC1. การผลักดันสหกิจศึกษาทุกหลักสูตร SC2. การผลักดันกิจกรรมที่เกิดจากการทำความร่วมมือกับภาคอุตสาหกรรม	SA1. บุคลากรสายวิชาการ มีความเชี่ยวชาญทางด้านวิศวกรรม SA2. ENG ผลักดันการดำเนินการหลักสูตรระยะสั้น upskill/reskill และการจัดการเรียนรู้ตลอดชีวิต (life-long learning)	SO1. การเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีสมัยใหม่ ส่งผลให้วิศวกรในระบบต้องการ upskill/reskill SO2. การเพิ่มรายได้จากการเปิดหลักสูตรโครงการพิเศษ

ค. ระบบการปรับปรุงผลการดำเนินการ

ENG ให้ความสำคัญกับการปรับปรุงผลการดำเนินการอย่างเป็นระบบ โดยยึดหลักการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การดำเนินงานของ ENG มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับพันธกิจ และสามารถตอบสนองต่อความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้อย่างแท้จริง โดยมีระบบการปรับปรุงผลการดำเนินงาน โดยใช้เครื่องมือคุณภาพ เช่น PDCA, KM, Risk Management, Internal Control รวมทั้งใช้เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) ในการขับเคลื่อนองค์กร นอกจากนี้ ยังใช้ข้อมูลป้อนกลับที่ได้จากการประเมินคุณภาพภายใน และผลการปฏิบัติงานตามรอบเวลาที่กำหนด เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาการปฏิบัติงาน ปรับปรุงผลลัพธ์ และกระบวนการที่สำคัญอย่างต่อเนื่อง และมีการกำกับประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส โดยการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA)

หมวด 1 การนำองค์กร

1.1 การนำองค์กรโดยผู้นำระดับสูง

ผู้บริหารระดับสูงของคณะฯ (SL) ได้แก่ คณบดี รองคณบดี และผู้ช่วยคณบดี ได้กำหนดกระบวนการนำองค์กร เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการปฏิบัติ ชี้นำ กำกับ ติดตาม และสร้างทิศทางให้องค์กรมีความยั่งยืนอย่างมีระบบ มีประสิทธิผล ผ่านการออกแบบโครงสร้างการทำงานและระบบการกำกับดูแลองค์กร ตลอดจนก่อให้เกิดแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติเพื่อนำสู่การปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงานให้บรรลุตามวิสัยทัศน์และพันธกิจ โดยคำนึงถึงความรับผิดชอบด้านกฎหมายและจริยธรรม และได้ตอบสนองสังคมและชุมชนผ่านระบบการนำองค์กร (รูปที่ 1.1-1)



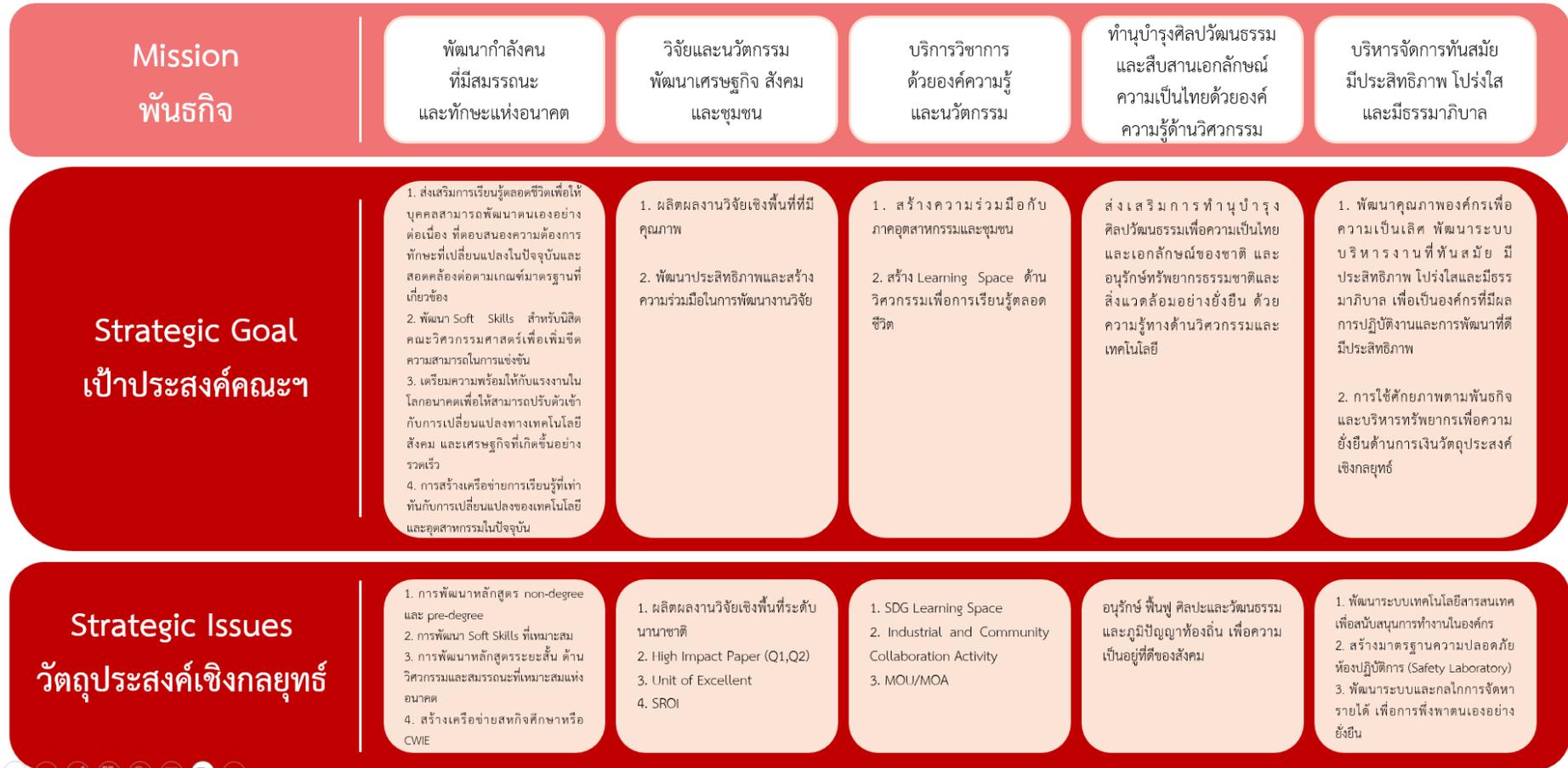
รูปที่ 1.1-1 ระบบการนำองค์กร

ก. วิสัยทัศน์ ค่านิยม และพันธกิจ

(1) กำหนดวิสัยทัศน์และค่านิยม

ที่ประชุม SL ดำเนินการกำหนดวิสัยทัศน์และค่านิยม (VMV) โดยได้ดำเนินการทบทวน VMV ทุก 2 ปี ตามวาระของ SL และพิจารณาปรับปรุงใหญ่ทุก 4 ปีตามวาระของ DEAN หรือเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงสำคัญที่มีผลต่อการบริหารงานของ ENG โดยให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการกำหนดวิสัยทัศน์และค่านิยมองค์กร ที่ประชุมได้ทบทวนนโยบายของมหาวิทยาลัย แผนพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ รวมทั้งความต้องการและความคาดหวังของลูกค้ำตามกระบวนการรับฟังมา เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้และวิเคราะห์สถานการณ์ขององค์กร โดยใช้ 5 Forces Medel เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์บริบทการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญภายนอกที่ส่งผลกระทบต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ และใช้ SWOT Analysis วิเคราะห์บริบทภายใน ด้วยกระบวนการมีส่วนร่วมของบุคลากรภายในคณะฯ และสร้างกลยุทธ์ด้วย TOWS Matrix พัฒนาความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ (SA) ความท้าทายเชิงกลยุทธ์ (SC) และสมรรถนะหลักของคณะฯ (CC) โดยกำหนดตัวชี้วัดที่ชัดเจน ดังแสดงในรูป 1.1-2 และต่อยอดสู่การพัฒนาแผนปฏิบัติการประจำปี และผ่านความเห็นชอบของคณะกรรมการประจำคณะวิศวกรรมศาสตร์ (HSC) จากนั้นจึงมีการจัดกิจกรรมสัมมนา โดย SL ประชุมร่วมกับบุคลากรใน ENG เพื่อรับฟังข้อคิดเห็นเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม และจึงนำมารับรองในที่ประชุม HSC และถ่ายทอดให้บุคลากร ENG และลูกค้ำพันธมิตร ฯลฯ ภายนอกตามช่องทางที่ระบุไว้ในตาราง 1.1ข-1 รับผิดชอบต่อไป

คณะวิศวกรรมศาสตร์: “มุ่งเป็นแหล่งเรียนรู้ชั้นนำทางวิศวกรรม เพื่ออุตสาหกรรมและชุมชน”



รูปที่ 1.1ก(1)-1 วิสัยทัศน์ ปัจจัยแห่งความสำเร็จ วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์

DEAN ได้สื่อสารและถ่ายทอด VMV ทิศทางการขับเคลื่อนคณะฯ ผ่านการประชุม HSC กิจกรรมผู้บริหารสัญจร สื่อออนไลน์ต่าง ๆ และเว็บไซต์ เป็นต้น นอกจากนี้ SL ได้สื่อสารและปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างเรื่องค่านิยม ENG UP โดยให้ความสำคัญกับกิจกรรมที่มุ่งเน้นผู้เรียน บุคลากร และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (ตารางที่ 1.1-1) ด้วยการสื่อสารทิศทางและนโยบาย สร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงานส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร สร้างขวัญกำลังใจและความผูกพันของบุคลากร ให้มีความมั่นคง สวัสดิการที่ดี การยกย่องและเชิดชู รวมถึงรับฟังปัญหาและข้อเสนอแนะในด้านการบริหารงานคณะฯ มีการบริหารกำกับ ติดตามกระบวนการทำงาน การปฏิบัติการให้มีประสิทธิภาพ มีการตรวจสอบผลการดำเนินงาน การวัดและประเมินผล การวิเคราะห์ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และปรับปรุงผลการดำเนินงานให้ได้ผลที่ดี

ตารางที่ 1.1ก(1)-1 การสื่อสารค่านิยมไปสู่การดำเนินงาน

ค่านิยม	การดำเนินงาน	ตัวชี้วัด
E (Excellent) ความเป็นเลิศ	1) สนับสนุนนิสิตเข้าร่วมการแข่งขันทักษะทางวิชาการ 2) สนับสนุนการทำวิจัยและตีพิมพ์เผยแพร่ในระดับนานาชาติ	1) จำนวนรางวัลการแข่งขันทักษะทางวิชาการ 2) จำนวนผลงานวิจัยที่ได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ในระดับนานาชาติ
N (Networking) สร้างเครือข่ายและความร่วมมือ	1) พัฒนาความร่วมมือทางวิชาการกับภาคอุตสาหกรรม 2) พัฒนาศักยภาพของชุมชนในพื้นที่	1) จำนวนคู่ความร่วมมือใหม่ 2) จำนวนชุมชนที่ได้รับการพัฒนา
G (Gearing) การขับเคลื่อน	ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ให้มีทักษะและความสามารถเพื่อการดำเนินงานบรรลุตามวิสัยทัศน์ของ ENG	สัดส่วนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพไม่น้อยกว่า 50% ต่อปี
U (Unity) ทำงานร่วมกันเป็นหนึ่ง มุ่งสู่เป้าหมาย	1) ส่งเสริมโครงการ 1 คณะ 1 ชุมชนนวัตกรรม 2) สนับสนุนการพัฒนาห้องปฏิบัติการ ตามมาตรฐานความปลอดภัยห้องปฏิบัติการวิจัยในประเทศไทย (ESPREL) 3) กิจกรรมผู้บริหารสัญจร 4) การประเมินความพึงพอใจและความผูกพัน	1) งานวิจัยที่ทำเป็นทีม 1 ชุมชนนวัตกรรม 2) การทำงานเป็นทีม 3) ช่องทางการสื่อสารองค์กร 4) ความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กร
P (Professional) ทำงานอย่างมืออาชีพ เพื่อคุณภาพและมาตรฐาน	1) โครงการสัมมนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อเพิ่มศักยภาพและพัฒนาองค์ความรู้บุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ 2) โครงการทบทวนและปรับปรุงกระบวนการดำเนินงานหลักสูตร 3) การส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะอาจารย์มืออาชีพ (UP-PSF)	1) จำนวนบุคลากรที่เข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ/เชี่ยวชาญ 2) จำนวนหลักสูตร Non-degree และ Pre-degree 3) จำนวนอาจารย์ที่ได้รับการยกระดับอาจารย์มืออาชีพ UP-PSF

(2) การส่งเสริมการประพฤติปฏิบัติตามกฎหมายและอย่างมีจริยธรรม

DEAN แสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นต่อการประพฤติปฏิบัติตามกฎหมาย และการประพฤติปฏิบัติอย่างมีจริยธรรม ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ตามนโยบายของมหาวิทยาลัยในการส่งเสริมให้เกิดการประพฤติปฏิบัติตามกฎหมายและการประพฤติปฏิบัติอย่างมีจริยธรรม DEAN มอบหมายให้ SL ที่รับผิดชอบในแต่ละด้านกำกับติดตามการประพฤติปฏิบัติตามกฎหมาย จริยธรรม กฎระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่ง อีกทั้งกำหนดนโยบายให้ผู้บริหารทั้งในระดับคณะ หลักสูตร ส่วนงานปฏิบัติการ และสำนักงาน ปฏิบัติงานตามกฎระเบียบ (ตาราง OP-9) SL มีนโยบายในการบริหารงานให้มีความซื่อสัตย์ โปร่งใส มีธรรมาภิบาล สามารถตรวจสอบได้ตามยุทธศาสตร์ที่ 5 การบริหารงานที่มีประสิทธิภาพและความโปร่งใสตามเกณฑ์ การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ซึ่งนำไปสู่ **ตัวชี้วัดที่ 7.4 ก(2)-8**

SL เป็นตัวอย่างในการปฏิบัติงานครบถ้วนทุกภาระงานของสายวิชาการ ทั้งการสอน การวิจัย การบริการวิชาการ และ การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และให้นโยบายโดยสื่อสารไปยังผู้บริหารและหัวหน้างานทุกระดับ เช่น เรื่องการควบคุมกระบวนการให้มี คุณภาพ การวางแผนการจัดซื้อจัดจ้างให้สามารถดำเนินการทันเวลา การปฏิบัติตามระเบียบและดำเนินการให้เกิดความโปร่งใส เกิดการ แข่งขันราคาอย่างทัดเทียมและเป็นธรรม การกำหนดแนวปฏิบัติที่ชัดเจนของคณะกรรมการตรวจรับงาน การรายงานสถานะการเงิน รายรับและรายจ่ายต่อที่ประชุม HSC ทุกเดือน

SL มีการตั้งคณะกรรมการตามตารางที่ 1.1ก(1)-2 กรรมการปฏิบัติหน้าที่และดูแลรับผิดชอบ เพื่อขับเคลื่อนพันธกิจให้ บรรลุตามที่กำหนดไว้ มีการกระจายอำนาจ การปฏิบัติงานและความรับผิดชอบไปตามคณะกรรมการชุดต่าง ๆ มีการประเมินคุณธรรม และความโปร่งใสในการดำเนินงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) โดยมอบให้ VD1 โดยความร่วมมือกับ HO เป็นผู้ดำเนินการ กรณีที่มีปัญหาการร้องเรียนจากบุคลากร นิสิตหรือบุคคลภายนอก ENG มีการดำเนินการเป็นกระบวนการ ดังแสดงในรูปที่ 1.1-3 จากการรับเรื่องร้องเรียนที่มาจากระบบหรือสื่อ ผ่านการพิจารณาว่าเรื่องมีมูล จึงตั้งกรรมการจากคณะฯ และ มหาวิทยาลัยพิจารณาสอบสวนจนกระทั่งถึงบทลงโทษตามระดับความผิดและมีการแจ้งผลให้ทราบ อีกทั้งคนบดียังบังคับใช้กฎระเบียบ ด้านจริยธรรมโดยเคร่งครัด เมื่อมีบุคลากรฝ่าฝืนจริยธรรมพร้อมกับดำเนินการตามระบบสอบสวนข้อเท็จจริง ร้องทุกข์ กล่าวโทษอย่าง จริงจัง และนำมาพัฒนาปรับปรุงกระบวนการงานในส่วนที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติในการส่งเสริมสภาพแวดล้อมในองค์กรให้มีการ ประพฤติปฏิบัติอย่างมีจริยธรรมสอดคล้องกับกฎหมาย กฎระเบียบ และข้อบังคับต่าง ๆ ให้ดียิ่งขึ้น



รูปที่ 1.1ก(1)-2 ระบบรับการร้องเรียน

ตารางที่ 1.1ก(1)-2 คณะกรรมการปฏิบัติหน้าที่และกำกับดูแล

คณะกรรมการ	หน้าที่และความรับผิดชอบ	ความถี่ในการปฏิบัติงาน
1. คณะกรรมการประจำคณะฯ (HSC)	มีอำนาจหน้าที่ตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยพะเยาว่าด้วยหลักเกณฑ์ และวิธีการแต่งตั้งคณะกรรมการประจำส่วนงาน พ.ศ. 2562	ประจำทุกเดือน
2. คณะกรรมการบริหารความเสี่ยง คณะวิศวกรรมศาสตร์	กำกับดูแลการจัดทำร่างนโยบายบริหารความเสี่ยงและควบคุมภายใน วิเคราะห์ และประเมินปัจจัยเสี่ยงที่ส่งผลกระทบต่อหรือสร้างความเสียหาย	ประจำทุก 6 เดือน

คณะกรรมการ	หน้าที่และความรับผิดชอบ	ความถี่ในการปฏิบัติงาน
3. คณะกรรมการ ITA	กำหนดนโยบาย มาตรการและแผนการดำเนินงาน เพื่อปรับปรุงการบริหารงานและการปฏิบัติงานของ บุคลากรทุกสายงานให้เกิดความโปร่งใสในการ ดำเนินงานและสามารถตรวจสอบได้	ประจำทุก 6 เดือน
4. คณะกรรมการประเมินผลการ ปฏิบัติงาน พนักงานมหาวิทยาลัยพะเยา คณะวิศวกรรมศาสตร์	ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงาน พนักงาน มหาวิทยาลัยพะเยา คณะวิศวกรรมศาสตร์	ประจำทุก 12 เดือน
5. คณะกรรมการพัฒนาภูมิทัศน์และ สิ่งแวดล้อมทางกายภาพของคณะ วิศวกรรมศาสตร์	<ol style="list-style-type: none"> วางแผนพัฒนาภูมิทัศน์และสิ่งแวดล้อมบริเวณคณะ วิศวกรรมศาสตร์ ดำเนินกิจกรรมให้สอดคล้องตามมาตรการ UI Green และการพัฒนาพื้นที่สร้างสรรค์สำหรับนิสิต พื้นที่ใช้สอย ให้เกิดประโยชน์สูงสุด สำรวจ/รวบรวมข้อเสนอแนะจากนิสิตและบุคลากร เพื่อวิเคราะห์ และเสนอแนวทางการพัฒนาต่อคณบดี คณะวิศวกรรมศาสตร์ 	ประจำทุก 3 เดือน
6. คณะกรรมการบริหารศูนย์วิจัยและ บริการวิชาการวิศวกรรม คณะ วิศวกรรมศาสตร์	<ol style="list-style-type: none"> นำนโยบายที่มหาวิทยาลัยและคณะกรรมการประจำ ส่วนงานกำหนดมาสู่การปฏิบัติ พิจารณาเสนอร่างระเบียบ และร่างประกาศ มหาวิทยาลัยที่เกี่ยวกับการดำเนินงานของศูนย์เพื่อเสนอ ต่อคณะกรรมการประจำคณะ เสนอแผนกลยุทธ์ แผนปฏิบัติการ หรือแผนที่เรียกชื่อ อื่นๆของศูนย์ ตามแบบและหลักเกณฑ์การจัดทำ แผนที่มหาวิทยาลัยกำหนดต่อคณะกรรมการประจำ คณะ พิจารณาการจัดทำงบประมาณประจำปี และ งบประมาณเพิ่มเติมระหว่างปี เพื่อเสนอต่อ คณะกรรมการประจำคณะ ปฏิบัติหน้าที่ใด ๆ ตามที่กำหนดไว้ในข้อบังคับ หรือ ระเบียบ หรือประกาศของมหาวิทยาลัย หรือตามที่คณะ กรรมการบริหารหรืออธิการบดีมอบหมาย 	ประจำทุก 6 เดือน
7. คณะกรรมการบริหารศูนย์เทคโนโลยี ยานยนต์และขนส่ง	<ol style="list-style-type: none"> พิจารณาให้ความเห็นชอบนโยบายและแผนงาน เกี่ยวกับการบริหารให้สอดคล้องกับนโยบาย มหาวิทยาลัย พิจารณาร่างประกาศมหาวิทยาลัยที่เกี่ยวกับการ ดำเนินงานของศูนย์เพื่อเสนอต่อคณะกรรมการประจำ คณะ เสนอแผนกลยุทธ์ แผนปฏิบัติการ หรือแผนที่เรียกชื่อ อื่นๆของศูนย์ ตามแบบและหลักเกณฑ์การจัดทำ แผน ที่มหาวิทยาลัยกำหนดต่อคณะกรรมการประจำ คณะ 	ประจำทุก 3 เดือน

คณะกรรมการ	หน้าที่และความรับผิดชอบ	ความถี่ในการปฏิบัติงาน
	4. แต่งตั้งที่ปรึกษา คณะกรรมการ คณะทำงาน หรือมอบหมายบุคคลเพื่อปฏิบัติหน้าที่อย่างหนึ่งอย่างใดที่เป็นอำนาจของคณะกรรมการบริหารศูนย์ 5. ปฏิบัติหน้าที่ใด ๆ ตามที่กำหนดไว้ในข้อบังคับ หรือระเบียบ หรือประกาศของมหาวิทยาลัย หรืออธิการบดีมอบหมาย รวมทั้งหน้าที่ที่มีได้เป็นผู้ใด	
8. คณะกรรมการกิจการนิสิต	1. ดูแล ควบคุม ส่งเสริม และให้คำปรึกษาการดำเนินการจัดกิจกรรมของสโมสร นิสิตคณะวิศวกรรมศาสตร์และกิจกรรมของชมรมภายใต้สโมสร นิสิตคณะวิศวกรรมศาสตร์ 2. จัดทำร่าง ประกาศ และคำสั่งของคณะวิศวกรรมศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับงานกิจการนิสิต 3. พิจารณาคัดเลือกนิสิตเป็นตัวแทนของคณะวิศวกรรมศาสตร์เพื่อรับทุนการศึกษา หรือเกียรติบัตร หรือเข้าร่วมกิจกรรมในนามของคณะวิศวกรรมศาสตร์ 4. พิจารณาคัดเลือกนิสิตดีเด่นและศิษย์เก่าดีเด่น ติดตามการให้ทุนการศึกษาที่คณะดูแลรับผิดชอบ	ประจำทุก 6 เดือน

ข. การสื่อสาร

SL กำหนดกลไกในการสื่อสารกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม โดยกำหนดสาระสำคัญและผู้ที่ทำหน้าที่สื่อสารในแต่ละกลุ่มเป้าหมายที่ชัดเจน (ตารางที่ 1.1ข-1) ผ่านช่องทางการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ข้อมูลจากการรับฟังเสียงของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหมดได้ถูกรวบรวมโดยส่วนงานที่รับผิดชอบ นำมาวิเคราะห์หากลั่นกรองในกรรมการชุดต่าง ๆ (ตารางที่ 1.1ก(1)-2) ที่เกี่ยวข้องตามแผนที่กำหนด และนำเสนอต่อ HSC ตามวาระที่กำหนดไว้ (คุณภาพพันธกิจของทุกปี) และ DEAN สนับสนุนการใช้ช่องทางการสื่อสารออนไลน์ เช่น Facebook และ Line และเปิดสายตรงคอมพิวเตอร์ที่เว็บไซต์ ENG เพื่อให้บุคลากร ผู้เรียน ลูกค้า และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียสามารถสื่อสารกับคอมพิวเตอร์ได้โดยตรง

นอกจากนี้ยังสื่อสารผ่านช่องทาง LINE ของกลุ่ม SL, กลุ่ม HSC และกลุ่มบุคลากร ENG รวมทั้งสื่อสารผ่าน Website / Facebook โดยจะมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเรื่องการทำงานกันอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งเป็นการสื่อสารสองทางอย่างเปิดกว้างตรงไปตรงมา ให้ผู้ที่เกี่ยวข้องเข้าใจและทราบถึงการตัดสินใจที่สำคัญและความจำเป็นต่อการเปลี่ยนแปลงของ ENG ทำให้การรับรู้และความเข้าใจทิศทางการนำองค์กรเป็นที่น่าพอใจ นับได้ว่าเป็นการสื่อสารและสร้างแรงจูงใจกระตุ้นการทำงานอย่างสร้างสรรค์ตามวิสัยทัศน์ให้แก่บุคลากรในคณะ อย่างไรก็ตาม ENG มีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการสื่อสารและการมีส่วนร่วม โดยหากมีข้อขัดข้อง ปัญหา หรืออุปสรรคในการปฏิบัติงาน SL จะนำเรื่องดังกล่าวมาพิจารณาปรับปรุงพัฒนาการสื่อสารและการมีส่วนร่วมให้ดียิ่งขึ้น

ตารางที่ 1.1ข-1 วิธีการที่ผู้นำระดับสูงสื่อสารกับบุคลากร ผู้เรียน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

กลุ่มเป้าหมาย	เรื่องสำคัญที่สื่อสาร	ช่องทางการสื่อสาร	ความถี่	ผู้รับผิดชอบ
บุคลากร	<ul style="list-style-type: none"> วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม ตัวชี้วัดเชิงกลยุทธ์ ผลการดำเนินงาน รางวัล และการเชิดชูเกียรติ ข้อเสนอแนะ 	<ul style="list-style-type: none"> โครงการสัมมนาคณะฯ โครงการสานสัมพันธ์บุคลากร กิจกรรมผู้บริหารสัญจร 	<ul style="list-style-type: none"> ตามกำหนดจัดโครงการ/กิจกรรม 	SL
		<ul style="list-style-type: none"> Line group Facebook 	<ul style="list-style-type: none"> เดือนละ 1 ครั้ง ตามความจำเป็น 	SL PR

กลุ่มเป้าหมาย	เรื่องสำคัญที่สื่อสาร	ช่องทางการสื่อสาร	ความถี่	ผู้รับผิดชอบ
		<ul style="list-style-type: none"> ● เว็บไซต์ ENG 		
ผู้เรียน	<ul style="list-style-type: none"> ● วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม ● ข้อมูลหลักสูตรและรายวิชา ● ระเบียบและแนวปฏิบัติต่าง ๆ ● กิจกรรมพัฒนานิสิต ● กระบวนการดูแลนิสิต 	<ul style="list-style-type: none"> ● กิจกรรมปฐมนิเทศ/ปัจฉิมนิเทศ ● กิจกรรมพัฒนานิสิต ● MS team ● Line ● Facebook ● face to face ● เว็บไซต์ ENG 	<ul style="list-style-type: none"> ● ปีการศึกษาละ 1 ครั้ง ● เดือนละ 1 ครั้ง ● เดือนละ 1 ครั้ง ● ตามความจำเป็น 	DEAN VD2 VD4
ผู้รับบริการการบริการวิชาการ	<ul style="list-style-type: none"> ● หลักสูตรระยะสั้น ● ผลิตภัณฑ์และบริการวิชาการวิศวกรรม 	<ul style="list-style-type: none"> ● Line ● Facebook ● face to face ● เว็บไซต์ ENG 	<ul style="list-style-type: none"> ● เดือนละ 1 ครั้ง ● ตามความจำเป็น 	DEAN VD3 H-RACE H-ATTC
นักวิจัย	<ul style="list-style-type: none"> ● ขั้นตอนการให้บริการ ● นโยบายการสนับสนุนนักวิจัย 	<ul style="list-style-type: none"> ● E-mail ● เว็บไซต์ ENG ● Line ● Facebook ● face to face 	<ul style="list-style-type: none"> ● เดือนละ 1 ครั้ง ● ตามความจำเป็น 	DEAN VD3 H-RACE H-ATTC
นักเรียน	<ul style="list-style-type: none"> ● ข้อมูลหลักสูตรและรายวิชา ● ทุนการศึกษาและสวัสดิการ 	<ul style="list-style-type: none"> ● เว็บไซต์ ENG ● Line ● Facebook ● face to face 	<ul style="list-style-type: none"> ● เดือนละ 1 ครั้ง ● ตามความจำเป็น 	DEAN VD2
		<ul style="list-style-type: none"> ● โครงการ ENG UP Open House 	<ul style="list-style-type: none"> ● ปีการศึกษาละ 1 ครั้ง 	
ผู้ปกครอง	<ul style="list-style-type: none"> ● ทิศทางการผลิตบัณฑิต ● ทุนการศึกษาและสวัสดิการ ● ข้อมูลหลักสูตรและรายวิชา ● มาตรการความปลอดภัย 	<ul style="list-style-type: none"> ● เว็บไซต์ ENG ● Line ● Facebook ● face to face 	<ul style="list-style-type: none"> ● เดือนละ 1 ครั้ง ● ตามความจำเป็น 	DEAN VD2
ผู้ใช้บัณฑิต	<ul style="list-style-type: none"> ● ผลงาน ผลงานวิจัย อาจารย์/นิสิตที่ได้รับรางวัล 	<ul style="list-style-type: none"> ● เว็บไซต์ ENG ● Line ● Facebook 	<ul style="list-style-type: none"> ● เดือนละ 1 ครั้ง ● ตามความจำเป็น 	DEAN VD2
ศิษย์เก่า	<ul style="list-style-type: none"> ● ผลงาน ผลงานวิจัย อาจารย์/นิสิตที่ได้รับรางวัล ● ทุนการศึกษา ● กิจกรรมกองทุนของคณะฯ 	<ul style="list-style-type: none"> ● เว็บไซต์ ENG ● Line ● Facebook ● face to face 	<ul style="list-style-type: none"> ● เดือนละ 1 ครั้ง ● ตามความจำเป็น 	DEAN VD4

ค. พันธกิจและผลการดำเนินการของสถาบัน

(1) การสร้างสภาวะแวดล้อมเพื่อความสำเร็จ

SL มีบทบาทสำคัญในการสร้างสภาวะแวดล้อมที่เอื้อต่อความสำเร็จขององค์กรทั้งในระยะสั้นและระยะยาว โดยเน้นการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรตามค่านิยมและเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากร นิสิต ลูกค้ำ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยคำนึงถึงความปลอดภัย ความแตกต่างของบุคคล ความเท่าเทียม และการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย นอกจากนี้ SL ยังปลูกฝังความคล่องตัว ความสามารถในการฟื้นตัว การเรียนรู้ระดับบุคคลและองค์กร รวมถึงการนำนวัตกรรมมาใช้ การประเมินความเสี่ยงเพื่อให้สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม ทั้งยังให้ความสำคัญกับการวางแผนสืบทอดตำแหน่งและการพัฒนาภาวะผู้นำรุ่นใหม่ เพื่อสร้างความปลอดภัยและความยั่งยืนขององค์กร SL ยังเป็นผู้กำหนดทิศทาง แผนปฏิบัติการ และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับกลไกบริหาร ดังแสดงในตารางที่ 1.1ค(1)-1 กำหนด เช่น การสอบผ่านใบประกอบวิชาชีพ ผลงานวิจัย คະແນນประเมินคุณภาพภายใน และ ITA รวมถึงเสริมขวัญกำลังใจและการเรียนรู้ตลอดชีวิต จากผลการดำเนินงานปี 2567 ENG บรรลุเป้าหมายหลายด้าน เช่น ผลงานวิจัยเพิ่มขึ้น **ตัวชี้วัดที่ 7.1ก(5) และตัวชี้วัดที่ 7.1ก(6)** ผลประเมิน ITA อยู่ในระดับ“ผ่าน” **ตัวชี้วัดที่ 7.4ก(2)-8** จำนวนหลักสูตรระยะสั้นที่พัฒนาขึ้นตามความต้องการของอุตสาหกรรมและสมรรถนะแห่งอนาคต **ตัวชี้วัดที่ 7.4ก(1)-12** จำนวนโครงการนิสิตที่สร้างคุณลักษณะ Community change agent **ตัวชี้วัดที่ 7.1ข(1)-14** จำนวนผู้ผ่านการเข้าเรียนรู้ในแหล่งเรียนรู้ทางวิศวกรรม **ตัวชี้วัดที่ 7.1ข(1)-22** จำนวนการผลิตนวัตกรรมชุมชน **ตัวชี้วัดที่ 7.1ข(1)-23** เพื่อพัฒนาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) คณะฯ มีแนวปฏิบัติที่ดีเพิ่มขึ้นจากการนำ Knowledge asset ไปขยายผล (จำนวนองค์ความรู้ที่เป็น Knowledge Sharing) และในการดำเนินการเพื่อประสบความสำเร็จในระยะยาว ตัวอย่างเช่น คณะฯ ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร (Man Power) ทั้งบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการและขีดความสามารถของบุคลากร การให้ความสำคัญในการสร้างบรรยากาศวัฒนธรรมการทำงาน มุ่งเน้นและเอาใจใส่ดูแลนิสิตผ่านระบบอาจารย์ที่ปรึกษา การสนับสนุนทุนการศึกษา ทุนในการทำวิจัยแก่นิสิต การจัดตั้งกลุ่มวิจัย การสร้างความผูกพันและความสัมพันธ์แก่บุคลากรและนิสิตผ่านการจัดโครงการ/กิจกรรมในปี พ.ศ. 2567 **ตัวชี้วัดที่ 7.3 ก(3)-1**

ตารางที่ 1.1ค(1)-1 แนวทางการสร้างสภาวะแวดล้อมเพื่อความสำเร็จของคณะวิศวกรรมศาสตร์

ด้าน	แนวทาง		ผู้รับผิดชอบ
	ระยะสั้น	ระยะยาว	
การบริหารยุทธศาสตร์	<ul style="list-style-type: none"> จัดประชุมสัมมนาเชิงกลยุทธ์ประจำปี ทบทวนแผนร่วมกับหัวหน้างาน 	<ul style="list-style-type: none"> ปรับโครงสร้างการบริหาร แต่งตั้งคณะทำงานเชิงกลยุทธ์ 	SL/HSC/HO/HM/HE/HPI/HOp
การพัฒนาทรัพยากรบุคคล	<ul style="list-style-type: none"> แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร วิเคราะห์อัตรากำลัง 	<ul style="list-style-type: none"> จัดทำแผนอัตรากำลัง บูรณาการแผนบุคลากรกับยุทธศาสตร์องค์กร มีเงินอุดหนุนพัฒนาบุคลากร/รางวัล/แสดงความยินดี 	DEAN/VD1/คณะทำงานจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร
สมรรถนะและเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน	<ul style="list-style-type: none"> วางแผน Competency / Career Path การพัฒนาผู้นำ 	<ul style="list-style-type: none"> จัดทำแผน IDP เชิงระบบสำหรับทุกสายงาน ส่งเสริมการเติบโตในสายอาชีพ 	SL/คณะทำงานจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร
วัฒนธรรมองค์กร	<ul style="list-style-type: none"> จัดกิจกรรมสร้างความผูกพัน 	<ul style="list-style-type: none"> สร้างวัฒนธรรมองค์กรผ่านการมีส่วนร่วม 	SL/ HO/HM/HE/HPI/HOp

ด้าน	แนวทาง		ผู้รับผิดชอบ
	ระยะสั้น	ระยะยาว	
	<ul style="list-style-type: none"> ส่งเสริมค่านิยม ENG-UP 	<ul style="list-style-type: none"> พัฒนาระบบสนับสนุนผู้ก้นองค์กร 	
วิจัยและนวัตกรรม	<ul style="list-style-type: none"> พัฒนานักวิจัยรุ่นใหม่ สนับสนุนการเผยแพร่ผลงานวิจัย 	<ul style="list-style-type: none"> พัฒนาสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับงานวิจัย วางระบบบริหารนวัตกรรม 	DEAN/VD3/H-RACE
ผู้นำและการสืบทอดตำแหน่ง	<ul style="list-style-type: none"> อบรมพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ 	<ul style="list-style-type: none"> วางแผนสืบทอด และกำหนดผู้นำจากศักยภาพ 	SL/HSC/HO/HM/HE/HPI/HOp

(2) การทำให้เกิดการมุ่งเน้นการปฏิบัติอย่างจริงจัง

SL มีการติดตามผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติงานประจำทุกไตรมาส เพื่อให้เกิดการปฏิบัติอย่างจริงจัง โดย 1) นำรายงานความก้าวหน้าการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติงานเข้าที่ประชุม HSC 2) การประชุมของคณะกรรมการชุดต่างๆ (ตาราง 1.1ก(1)-2) 3) มีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามโครงการ/กิจกรรม รวมทั้งการตั้งเกณฑ์กำหนดการการปฏิบัติงานจำแนกตามประเภทบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน มีคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยาของคณะฯ ผ่านการรายงานผลจากระบบ HR SMART ของกองการเจ้าหน้าที่ โดย ENG นำเกณฑ์ภาระงานมหาวิทยาลัยมาจัดทำให้เป็นรูปธรรมตามหัวข้อ การจัดการเรียนการสอน การวิจัย การบริการวิชาการ การมีส่วนร่วม การทุ่มเท และอุทิศการทำงาน บุคลากรที่กรอกภาระงานของตนเองจะทราบผลการปฏิบัติงานว่าอยู่ในระดับใด มีคะแนนส่วนใดที่ได้น้อยสมควรที่จะต้องแก้ไขและปรับปรุงให้ดีขึ้น ซึ่งจะนำไปสู่การปรับขึ้นเงินเดือนประจำปีและการยกย่องชมเชยบุคลากรที่มีผลงานโดดเด่น 4) การสนับสนุน จูงใจ และยกย่องบุคลากรให้ปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับภารกิจ ตัวชี้วัดในกลยุทธ์ ENG มีการจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาศักยภาพตนเอง เฉลี่ยคนละ 10,000 บาทต่อคนต่อปี เพื่อพัฒนาศักยภาพในด้านที่สนใจ

DEAN มุ่งเน้นการปฏิบัติเพื่อให้บรรลุพันธกิจและวิสัยทัศน์ของ ENG ผ่านการถ่ายทอดกลยุทธ์สู่แผนปฏิบัติการอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ โดยถ่ายทอดตัวชี้วัดไปยังรองคณบดีที่กำกับดูแลในด้านต่าง ๆ ผ่านกระบวนการมีส่วนร่วมในที่ประชุม SL ลงสู่ตัวชี้วัดในแต่ละด้านโดยติดตามผลทุก 3, 6 และ 12 เดือน ส่งผลให้ผลการดำเนินการตามกลยุทธ์สามารถบรรลุตามเป้าหมายของตัวชี้วัดในแต่ละด้าน ดังแสดงใน **ตัวชี้วัดที่ 7.4ก(2)-5** ทั้งนี้ ENG ได้คาดหวังผลการดำเนินการโดยพิจารณาถึงการสร้างคุณค่าและทำให้เกิดความสมดุลของคุณค่าระหว่างลูกค้าและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ด้วยการกำหนด KPIs ของโครงการ ผู้รับผิดชอบ และวิธีการปฏิบัติตามโครงการที่ชัดเจน ทั้งนี้ SL และผู้รับผิดชอบในแต่ละด้านได้กำกับ ติดตาม และประเมินผลโครงการ รวมทั้งแนวทางในการแก้ไข ปัญหาอุปสรรค และปรับปรุงพัฒนางานในส่วนที่เกี่ยวข้อง ทำให้เกิดการมุ่งเน้นการปฏิบัติที่ปรับปรุงผลการดำเนินงานของ ENG เพื่อส่งมอบคุณค่าให้แก่ลูกค้าและขับเคลื่อนสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ ซึ่งผลการประเมินความสำเร็จของโครงการสะท้อนให้เห็นถึงภาวะความรับผิดชอบต่อคณบดี ต่อการปฏิบัติของ ENG

ตารางที่ 1.1ค(1)-1 การกำหนดประเด็นที่ต้องทำและความคาดหวังต่อผลการดำเนินงาน

พันธกิจ	ประเด็นที่ต้องทำ	ความคาดหวังต่อผลการดำเนินงาน	ตัวชี้วัดความสำเร็จ
การเรียนการสอน	<ul style="list-style-type: none"> พัฒนาทักษะของนิสิตให้สามารถบูรณาการความรู้ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีสมัยใหม่ 	<ul style="list-style-type: none"> ความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิต อัตราการสอบผ่านใบประกอบวิชาชีพเพิ่มขึ้น 	ความพึงพอใจผู้ใช้บัณฑิต ตัวชี้วัดที่ 7.1ก(4)
การวิจัย	<ul style="list-style-type: none"> พัฒนางานวิจัยสู่ชุมชน ขยายเครือข่ายวิจัยระดับชาติและนานาชาติ 	<ul style="list-style-type: none"> มีเครือข่ายวิจัยและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่ส่งเสริมและยกระดับคุณภาพชีวิตชุมชนและสังคม ผลงานวิจัยได้รับการตีพิมพ์และถูกอ้างอิงในระดับชาติ/นานาชาติ 	จำนวนงานวิจัยที่ได้รับการตีพิมพ์และเผยแพร่ ตัวชี้วัดที่ 7.1ก(5), ตัวชี้วัดที่ 7.1ก(6)

พันธกิจ	ประเด็นที่ต้องทำ	ความคาดหวังต่อผลการดำเนินงาน	ตัวชี้วัดความสำเร็จ
บริการวิชาการ	<ul style="list-style-type: none"> ให้บริการวิชาการทดสอบและผลิตงานมาตรฐานวิศวกรรม พัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อตอบสนองตามความต้องการของภาคอุตสาหกรรมและชุมชนผ่านแม่ข่ายสภาวิศวกร 	<ul style="list-style-type: none"> รายได้จากการบริการวิชาการ สัมพันธภาพที่ต่อเนื่องระหว่างมหาวิทยาลัย ภาคอุตสาหกรรม และชุมชน 	จำนวนโครงการวิจัยหรือบริการวิชาการที่ได้รับการสนับสนุนจากภาคอุตสาหกรรมหรือหน่วยงานภายนอก ตัวชี้วัดที่ 7.2ก(1)-9 , จำนวนชุมชนที่ได้รับการบริการวิชาการ ตัวชี้วัดที่ 7.4ก(5)-1 , สัดส่วนรายได้จากการบริการวิชาการ ตัวชี้วัดที่ 7.5ก(1)-8
การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม	<ul style="list-style-type: none"> ส่งเสริมการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่นร่วมกับชุมชน ปลูกฝังค่านิยม ENG-UP สู่วัฒนธรรมองค์กร 	<ul style="list-style-type: none"> จัดกิจกรรมส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น บุคลากรและนิสิตมีส่วนร่วมในกิจกรรมวัฒนธรรม 	จำนวนครั้งที่ SL สื่อสารเกี่ยวกับพันธกิจ วิสัยทัศน์และค่านิยม ตัวชี้วัดที่ 7.4ก(1)-2
การบริหาร	<ul style="list-style-type: none"> ส่งเสริมการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โปร่งใส และมีธรรมาภิบาล 	<ul style="list-style-type: none"> การบริหารงานบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ลดข้อผิดพลาดด้านการจัดทำเอกสารการเบิกจ่าย บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายงาน 	ร้อยละการบรรลุเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ ตัวชี้วัดที่ 7.4ก(1)-13 , ค่าเฉลี่ยผลการประเมินด้านธรรมาภิบาลของทีมผู้บริหาร ตัวชี้วัดที่ 7.4ก(2)-1 , ร้อยละตัวชี้วัดที่บรรลุตามแผนยุทธศาสตร์ ตัวชี้วัดที่ 7.4ก(2)-5

1.2 การกำกับดูแลองค์กรและการสร้างประโยชน์ให้สังคม

ก. การกำกับดูแลองค์กร

ENG ภายใต้การกำกับของ UP โดยมีการกำกับดูแลตามผังโครงสร้างองค์กร ดังรูป OP-1 สภามหาวิทยาลัยทำหน้าที่ควบคุมการดำเนินงานของอธิการบดีและคณบดี คณะต่าง ๆ ตามลำดับ ENG มีระบบการกำกับดูแลองค์กร โดย DEAN ได้แต่งตั้ง SL, HO, HP ตามโครงสร้างองค์กรเพื่อกำกับดูแลงานในแต่ละด้าน ให้เป็นไปตามกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับและคำสั่ง อีกทั้งยังคำนึงถึงการสร้างสาธารณประโยชน์ให้แก่สังคม ENG ได้ให้ความร่วมมือปฏิบัติตามแนวทางของหน่วยงานตรวจสอบภายในของ UP และ สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน(สตง.) ซึ่งจะทำให้การตรวจหน่วยงานในสังกัดเป็นประจำทุกปี

(1) ระบบการกำกับดูแลองค์กร

ENG มีระบบกำกับดูแลที่ยึดธรรมาภิบาล ความโปร่งใส และความรับผิดชอบต่อสังคมที่สอดคล้องกับค่านิยมและครอบคลุมทุกพันธกิจ โดย SL กำหนดนโยบายและติดตามผ่านการประชุม HSC และรายงานประจำปีด้านการบริหารความเสี่ยง พร้อมทั้งรวบรวมข้อกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้องไว้ในตารางที่ OP-9 ด้านการบริหารความเสี่ยงมีการจัดทำแผนการจัดการความเสี่ยงล่วงหน้าก่อนปีงบประมาณ พร้อมทั้งรายงานผลการดำเนินงาน รอบ 6 และ 12 เดือน และประชุมคณะกรรมการความเสี่ยงปีละ 2 ครั้ง เพื่อทบทวนและปรับปรุงแผน ดังแสดงในตารางที่ 1.1ก(1)-2 ด้านจริยธรรมและความโปร่งใส ดำเนินการตามการประเมิน ITA และกรอบธรรมาภิบาล ด้านการเงิน คณบดีได้รับมอบอำนาจจากมหาวิทยาลัยให้อนุมัติงบประมาณได้กรอบที่กำหนดผ่านระบบ

E-budget พร้อมรายงานความก้าวหน้าการใช้งบต่อที่ประชุม HSC ทุกเดือน คณบดีได้รับการประเมินตามรอบ โดยคณะกรรมการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานของหัวหน้าส่วนงาน (ค.ป.ส.) ทุก 1 ปี 6 เดือน พร้อมนำข้อเสนอแนะมาปรับใช้ ENG เปิดช่องทางรับฟังความคิดเห็น/ร้องเรียนผ่านเว็บไซต์และอีเมล รายงานต่อมหาวิทยาลัยเพื่อพิจารณา และหากได้รับมอบหมายจาก UP ให้สืบหาข้อเท็จจริง จะดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อดำเนินการเป็นรายกรณี และรายงานผลการดำเนินการสืบหาข้อเท็จจริงพร้อมข้อคิดเห็น ต่อ UP เพื่อพิจารณาต่อไป อีกทั้ง SL ยังได้กำกับติดตามการดำเนินงานตามพันธกิจทุกด้านอย่างสม่ำเสมอ

(2) การประเมินผลการดำเนินการ

ENG ได้ประเมินผลการดำเนินการของผู้บริหารระดับต่าง ๆ ตามกระบวนการในตารางที่ 1.2ก(1)-1 โดยสภามหาวิทยาลัยมีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการติดตามตรวจสอบและประเมินผลงานของคณบดีเมื่อครบ 1 ปี 6 เดือน และ 3 ปี ตามตัวชี้วัดที่มหาวิทยาลัยกำหนดและเห็นชอบโดยสภามหาวิทยาลัย และตามแนวนโยบายที่ได้เสนอต่อสภามหาวิทยาลัย เพื่อนำผลการประเมินมาปรับปรุงและพัฒนากระบวนการบริหารให้มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม และ DEAN มีหน้าประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นรายบุคคลสำหรับผู้บริหารทุกคน โดยได้รับการประเมินผลผ่านระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีเพื่อประกอบการเลื่อนขั้นเงินเดือน ทั้งนี้ SL มีหน้าที่ประเมินผลปฏิบัติงานประจำปีของบุคลากรในหลักสูตรและสำนักงาน ENG เพื่อเสนอต่อคณบดีและอธิการบดีต่อไป สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติการของบุคลากร ENG มีประกาศว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2554

ตารางที่ 1.2ก(1)-1 การประเมินผลการดำเนินการของผู้บริหารระดับต่าง ๆ

ผู้ถูกประเมิน	ประเมินโดย	เกณฑ์ที่ใช้ในการประเมิน	นำผลประเมินไปใช้
คณบดี	<ul style="list-style-type: none"> คปส. 	<ul style="list-style-type: none"> การวิเคราะห์ข้อมูลจากรายงานการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี งบประมาณ KPIs และ PA 	<ul style="list-style-type: none"> ขึ้นเงินเดือน ปรับปรุงเพื่อเตรียมจัดทำแผนพัฒนาตัวเอง (IDP) และ ENG
	<ul style="list-style-type: none"> บุคลากร นิสิต ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 	<ul style="list-style-type: none"> การประเมินความพึงพอใจที่มีต่อการบริหารจัดการ ENG ด้วยวิธีการประเมิน 360 องศา 	<ul style="list-style-type: none"> ปรับปรุงระบบการกำกับดูแล องค์กรและการนำองค์กร
รองคณบดี	<ul style="list-style-type: none"> คณบดี 	<ul style="list-style-type: none"> การประเมินผลงานประจำปี KPIs 	<ul style="list-style-type: none"> ขึ้นเงินเดือน ปรับปรุงเพื่อเตรียมจัดทำแผนการพัฒนาตัวเอง (IDP) และ ENG
ประธานหลักสูตรและหัวหน้าสำนักงาน ENG	<ul style="list-style-type: none"> คณบดี รองคณบดี 	<ul style="list-style-type: none"> การประเมินผลงานประจำปี KPIs 	<ul style="list-style-type: none"> ขึ้นเงินเดือน ปรับปรุงเพื่อเตรียมจัดทำแผนการพัฒนาตัวเอง (IDP) และ ENG

(3) ผลการดำเนินการของสถาบัน

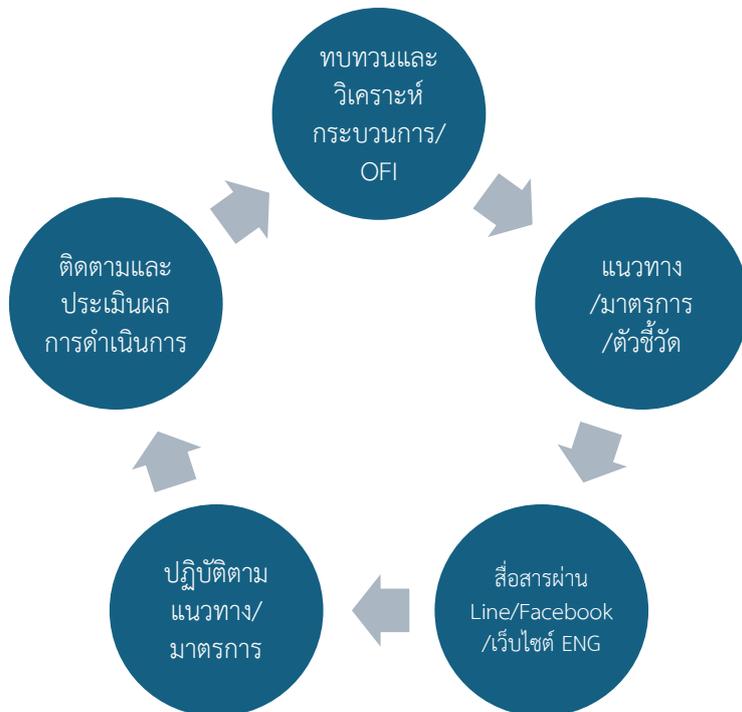
ENG มีระบบติดตามและทบทวนผลการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอ โดยผ่าน HSC ซึ่งได้ประชุมทุกเดือนในการติดตามความก้าวหน้าตามแผนปฏิบัติการประจำปี และประเมินผลตามตัวชี้วัด รวมถึงการบริหารงานของคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงที่ทำหน้าที่ตรวจสอบและวิเคราะห์ความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นโดยส่งผลกระทบต่อการทำงาน นอกจากนี้ ENG ยังใช้ผลประเมินจากระบบคุณธรรมและความโปร่งใส (ITA) การติดตามการใช้จ่ายตามงบประมาณ **ตัวชี้วัดที่ 7.5ก(1)-4** และผลการดำเนินงานในภาพรวมเป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจ สำหรับการติดตามผลและจัดทำรายงานเสนอที่ประชุมผู้บริหารทุกเดือน ส่งเสริมการใช้ข้อมูลจริงในการปรับแผนงานอย่างทันท่วงที เพื่อให้การดำเนินงานมีความยืดหยุ่น โปร่งใส และตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมกันนี้ ENG ยังได้นำผลการประเมินจากหน่วยงานต้นแบบภายนอก เช่น ผลการประเมินจากสภาวิชาชีพ และข้อมูลจากคู่แข่งมาใช้เป็นข้อมูลเปรียบเทียบเพื่อปรับปรุงตัวชี้วัด กระบวนการ และแนวทางการบริหารอย่างต่อเนื่อง

ENG มีระบบติดตาม ทบทวน และประเมินผลการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอ โดยดำเนินการผ่านกลไกหลายส่วน ได้แก่ 1) HSC มีการจัดประชุมทุกเดือน เพื่อติดตามความก้าวหน้าตามแผนปฏิบัติการประจำปีและประเมินผลตามตัวชี้วัดที่กำหนด 2) คณะกรรมการบริหารความเสี่ยงมีหน้าที่ในการตรวจสอบ วิเคราะห์ และบริหารจัดการความเสี่ยงที่อาจส่งผลกระทบต่อ การดำเนินงานได้อย่างทันที่ 3) ระบบคุณธรรมและความโปร่งใส (ITA) โดยนำผลการประเมินจากระบบ ITA มาใช้เป็นข้อมูลสำคัญ ประกอบการพิจารณาการติดตามการใช้จ่ายงบประมาณและผลการดำเนินงานโดยรวม **ตัวชี้วัดที่ 7.4ก(2)-8** วิเคราะห์ภาพรวมทั้งหมด เพื่อประกอบการตัดสินใจและการรายงานข้อมูลจากการติดตามและประเมินผลทั้งหมดนี้ จะถูกนำไปจัดทำรายงานเสนอที่ประชุม ผู้บริหารทุกเดือน เพื่อให้สามารถปรับแผนการดำเนินงานได้อย่างทันที่ มั่นใจได้ว่าการดำเนินงานมีความยืดหยุ่น โปร่งใส และตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข. การประพฤติปฏิบัติตามกฎหมายและอย่างมีจริยธรรม

(1) การปฏิบัติตามกฎหมาย กฎระเบียบ และการรับรองคุณภาพ

SL ใช้หลักนิติธรรมในการปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด เป็นไปตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ของพันธกิจใน (ตารางที่ OP1-9) โดยกำหนดนโยบายให้ผู้บริหารและบุคลากรทุกระดับปฏิบัติตามกฎหมายและข้อบังคับต่าง ๆ โดยไม่เลือกปฏิบัติ คำนึงถึงสิทธิ เสรีภาพของผู้ที่เกี่ยวข้องทั้งนิสิต บุคลากร ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ซึ่งผู้บริหารระดับสูงมีบทบาทสำคัญในการกำหนดแนวทาง ให้สอดคล้องกับภารกิจองค์กร ดังแสดงในรูปที่ 1.2ข(1)-1 ผ่านกระบวนการดังนี้ 1) รวบรวมและวิเคราะห์โดยดำเนินการเก็บรวบรวม ประมวลผล และจัดหมวดหมู่ข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องอย่างเป็นระบบ เช่น ด้านการเรียนการสอน ด้านการวิจัย และบริการวิชาการ ด้านบริหารงานให้มีประสิทธิภาพ รวมถึงข้อบังคับของมหาวิทยาลัยและสภาวิชาชีพ 2) สื่อสารและถ่ายทอดข้อกำหนดดังกล่าวแก่ บุคลากรและผู้เกี่ยวข้องผ่านช่องทางต่าง ๆ เช่น เว็บไซต์ การประชุม HSC และกลุ่ม Line 3) นำข้อกำหนดไปสู่การปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง ผ่านกลไกและคณะทำงานที่จัดตั้งขึ้น เช่น HSC คณะกรรมการบริหารจัดการความเสี่ยง และคณะกรรมการจัดการข้อร้องเรียน 4) ติดตามและควบคุมการนำข้อกำหนดไปสู่การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมกับรายงานผลต่อ HSC ทุกเดือนและมีการประชุม ทบทวนรอบ 6 เดือน และ 12 เดือน 5) ประเมินและปรับปรุงคุณภาพอย่างต่อเนื่องจากผลการประเมินทั้งภายในและภายนอกองค์กร อาทิ EdPEX, AUN-QA, ITA, ข้อร้องเรียน และผลตรวจสอบการดำเนินงานตามพันธกิจ เพื่อยกระดับกระบวนการทำงานให้ดียิ่งขึ้น หรือ การกำหนดแนวปฏิบัติขึ้นใหม่ ซึ่งปรากฏรายละเอียดในตารางที่ 1.2ข(1)-1



รูปที่ 1.2ข(1)-1 กระบวนการส่งเสริมการประพฤติปฏิบัติตามกฎหมายและจริยธรรม

ตารางที่ 1.2ข(1)-1 วิธีปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ

ประเด็นกฎหมาย	วิธีการปฏิบัติ	ผลลัพธ์
ด้านการจัดการศึกษา	ควบคุมและกำกับติดตามเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานด้านการจัดการศึกษา	<ul style="list-style-type: none"> ● ทุกหลักสูตรเป็นไปตามมาตรฐาน 100% ● คะแนนประเมิน AUN-QA (ตัวชี้วัดที่ 7.1ข(1)-24 – 7.1ข(1)-26)
ด้านการวิจัยและบริการวิชาการ	ควบคุมและกำกับติดตามโดยคณะกรรมการจริยธรรมในมนุษย์ของมหาวิทยาลัย	<ul style="list-style-type: none"> ● โครงการวิจัยหรือบริการวิชาการที่ได้รับการสนับสนุนจากภาคอุตสาหกรรมหรือหน่วยงานภายนอก (ตัวชี้วัดที่ 7.2ก(1)-9)
ด้านการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพ	ควบคุมการบริหารจัดการด้านการเงิน โดยใช้ระบบ e-Budget ซึ่งสามารถตรวจสอบกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างทั้งระบบได้	<ul style="list-style-type: none"> ● การเบิกจ่ายเป็นไปตามระเบียบการจัดซื้อจัดจ้างและการเบิกจ่ายของมหาวิทยาลัยพะเยา (ตัวชี้วัดที่ 7.1ค-7)

(2) การประพฤติปฏิบัติอย่างมีจริยธรรม

ENG ยึดถือข้อบังคับทางจรรยาบรรณของบุคลากรมหาวิทยาลัยเป็นหลัก มีการปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับของพันธกิจใน (ตารางที่ OP1-9) รวมทั้งการวิจัยก็เป็นไปตามมาตรฐานจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ และในส่วนตัวทดลอง ปฏิบัติตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยว่าด้วยวินัย พ.ศ. 2564 และนโยบายต่าง ๆ มาใช้เป็นหลักในการดำเนินงาน โดย DEAN ได้มอบหมายให้ SL และ HO ทำหน้าที่ในการส่งเสริมจริยธรรมให้กับบุคลากร และส่งเสริมให้ปฏิสัมพันธ์ทุกพันธกิจขององค์กรเป็นไปอย่างมีจริยธรรม นอกจากนี้ ENG ยังมีกระบวนการและตัวชี้วัดในการบังคับและส่งเสริมการประพฤติปฏิบัติอย่างมีจริยธรรม ดังแสดงใน **ตัวชี้วัดที่ 7.4ก(1)-5** หากบุคลากรกระทำการใด ๆ อันเป็นการฝ่าฝืนข้อบังคับจรรยาบรรณฯ จะมีการลงโทษตามที่กำหนดไว้ของมหาวิทยาลัย ส่วนในกรณีที่บุคลากรทำความดีจะได้รับการเชิดชูเกียรติในโอกาสที่สำคัญของ ENG เช่น รางวัลผู้สอนดีเด่น รางวัลนักวิจัยดีเด่น รางวัลบุคลากรดีเด่น อีกทั้ง ENG ยังส่งเสริมการมีส่วนร่วมประเมิน ITA ทุกปี **ตัวชี้วัดที่ 7.4ก(2)-8** และสร้างความมั่นใจในความโปร่งใสผ่านช่องทางที่เหมาะสม ดังแสดงในตารางที่ 1.2ข(2)-1 เป็นต้น

ตารางที่ 1.2ข(2)-1 การส่งเสริมและการปฏิบัติสัมพันธ์เพื่อมั่นใจว่ามีการประพฤติปฏิบัติอย่างมีจริยธรรม

การปฏิสัมพันธ์	กิจกรรม	จริยธรรม	ตัวชี้วัด
บุคลากร	<ul style="list-style-type: none"> ● อบรมจรรยาบรรณ ● เชิดชูเกียรติ ● ส่งเสริมเข้าร่วมกิจกรรมวันสำคัญทางศาสนา เช่น แห่เทียนเข้าพรรษา 	<ul style="list-style-type: none"> ● ปลูกฝังพฤติกรรมการทำงานที่มีจรรยาบรรณ ● ส่งเสริมการทำงานที่มีจริยธรรม ● ส่งเสริมวัฒนธรรมไทย 	<ul style="list-style-type: none"> ● รางวัลผู้สอนดีเด่น ● รางวัลนักวิจัยดีเด่น ● รางวัลบุคลากรสายสนับสนุน (การบริการดีเด่น) ● รางวัลบุคลากรสายสนับสนุน (วิชาชีพดีเด่น) ● รางวัลบุคลากรสายสนับสนุน (นวัตกรรมดีเด่น)
นิสิต	<ul style="list-style-type: none"> ● เข้าร่วมกิจกรรมวันสำคัญทางศาสนา และจิตอาสา เช่น ออกค่าย ● ส่งเสริมกิจกรรมของสโมสรนิสิต เช่น วันไหว้ครู, วิ่งหลอมเกียร์, มอบเสื้อฮู้ป 	<ul style="list-style-type: none"> ● ส่งเสริมการสร้างวัฒนธรรมอันดีงาม ● ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ● สร้างขวัญกำลังใจ ● ปลูกฝังจิตอาสา 	<ul style="list-style-type: none"> ● จำนวนโครงการนิสิตที่สร้างคุณลักษณะ Community change agent (ตัวชี้วัดที่ 7.1ข(1)-14)

การปฏิสัมพันธ์	กิจกรรม	จริยธรรม	ตัวชี้วัด
ชุมชน / คู่ความร่วมมือ / ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	<ul style="list-style-type: none"> โครงการบูรณาการ เช่น โครงการ 1 คณะ 1 ชุมชนนวัตกรรม 	<ul style="list-style-type: none"> พัฒนาชุมชนให้เข้มแข็ง สร้างคุณภาพชีวิตที่ดี 	<ul style="list-style-type: none"> จำนวนชุมชนที่ ENG มีส่วนร่วมในการสร้างความเข้มแข็ง (ตัวชี้วัดที่ 7.4ก(2)-16) จำนวนโครงการที่ส่งเสริมความเข้มแข็งให้แก่ชุมชน (ตัวชี้วัดที่ 7.4ก(2)-17) จำนวนการผลิตนวัตกรรมชุมชน (ตัวชี้วัดที่ 7.1ข(1)-23)

ค. การสร้างประโยชน์ให้สังคม

(1) ความผาสุกของสังคม

SL ได้ยึดปณิธานของมหาวิทยาลัยพะเยา “ปัญญาเพื่อความเข้มแข็งของชุมชน” และปฏิบัติตามเสมอมาอย่างต่อเนื่องตามพันธกิจของ ENG คือ การบริการวิชาการด้วยองค์ความรู้และนวัตกรรม ทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรมและสืบสานเอกลักษณ์ความเป็นไทย การบูรณาการถ่ายทอดองค์ความรู้สู่การพัฒนาชุมชน/สังคม ชุมชนเกิดรายได้ มีอาชีพและความเป็นอยู่ที่ดี และเกิดเป็นชุมชนนวัตกรรม นำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ด้านการบริการวิชาการ (ตัวชี้วัดที่ 7.1ก-8, 7.2ก(1)-9, 7.4ก(5)-1) ENG ได้ทำแผนยุทธศาสตร์พัฒนาคณะวิศวกรรมศาสตร์ และได้กำหนดพันธกิจซึ่งมีโครงการ/กิจกรรม เป้าหมาย ตัวชี้วัดอย่างชัดเจน โดย VD1, VD2, VD3,VD4 และ AD1 เป็นผู้ดำเนินการและขับเคลื่อนโครงการ/กิจกรรมให้เกิดความผาสุกของสังคม เช่น กิจกรรม project day ในหัวข้อ community change agent เป็นการแก้ปัญหาให้ชุมชน โครงการค่ายวิศวกรรม และโครงการหนึ่งชุมชนหนึ่งนวัตกรรม

(2) การสนับสนุนชุมชน

ENG ได้ดำเนินการเพื่อการตอบสนองปณิธานของมหาวิทยาลัย “ปัญญาเพื่อความเข้มแข็งของชุมชน” โดยมีกระบวนการทำงานดังนี้ 1) การรับฟังความต้องการและความคาดหวังของชุมชน ได้แก่ ประชาชนในชุมชน ผู้นำชุมชน/กลุ่มต่าง ๆ รวมทั้งหน่วยงานและองค์กรต่าง ๆ ในชุมชน 2) การรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ความคาดหวังของชุมชน เพื่อใช้ประกอบการวางแผนดำเนินโครงการต่าง ๆ ของ ENG 3) ดำเนินโครงการตามแผนการดำเนินงานโดยมุ่งเน้นการถ่ายทอดความรู้ให้แก่ชุมชนให้สามารถพัฒนาตนเองได้อย่างยั่งยืน 4) วิเคราะห์การดำเนินโครงการและประเมินโครงการ โดยคณะกรรมการดำเนินโครงการ จัดทำเล่มสรุปผลการดำเนินโครงการและวิเคราะห์ความพึงพอใจต่อโครงการ 5) ทบทวนกระบวนการเพื่อเป็นแนวทางนำมาปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินการโครงการต่อไป

ENG ได้จัดโครงการ 1 ชุมชน 1 นวัตกรรม ในพื้นที่ หมู่ 8 บ้านแม่ตำบึงโยง ตำบลแม่กา อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา ในหัวข้อ “การพลิกฟื้นธุรกิจน้ำดื่มชุมชนเพื่อความเข้มแข็งของชุมชนอย่างยั่งยืน” มีจุดมุ่งหมายเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งและความยั่งยืนทางเศรษฐกิจของชุมชนผ่านการปรับปรุงกระบวนการผลิตน้ำดื่มให้มีคุณภาพตามมาตรฐาน และการพัฒนาแนวทางการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ การดำเนินงานเริ่มต้นจากการวิเคราะห์ปัญหาของธุรกิจน้ำดื่มในชุมชนที่มีสาเหตุหลักจากการขาดความรู้ในการบำรุงรักษาระบบการผลิตน้ำดื่มและการขาดแผนการบริหารจัดการที่ดี โดยมีผลกระทบต่อคุณภาพน้ำดื่มและความเชื่อมั่นของลูกค้า ส่งผลให้รายได้จากธุรกิจน้ำดื่มลดลงและต้นทุนการดำเนินงานเพิ่มขึ้น การดำเนินการของโครงการได้แก่ 1) การปรับปรุงโรงผลิตน้ำดื่มให้เป็นไปตามมาตรฐานคุณภาพน้ำดื่ม 2) การจัดทำระบบการบำรุงรักษาอุปกรณ์การผลิตน้ำดื่มที่มีประสิทธิภาพ 3) การพัฒนาระบบการบริหารจัดการโรงผลิตน้ำดื่มให้มีประสิทธิภาพ และ 4) การจัดทำแหล่งเรียนรู้และศูนย์การฝึกอบรมสำหรับชุมชน เพื่อส่งเสริมความยั่งยืนในการบริหารจัดการธุรกิจน้ำดื่ม ผลการดำเนินงานพบว่า ธุรกิจน้ำดื่มชุมชนสามารถเพิ่มรายได้เฉลี่ยเดือนละ 1,000 – 2,000 บาทจากการกลับมาของลูกค้าและการลดต้นทุนการบำรุงรักษาเครื่องจักรได้ประมาณ 10,000 – 20,000 บาทต่อปี นอกจากนี้ ชาวบ้านในชุมชนยังสามารถเข้าถึงน้ำดื่มที่มีคุณภาพและปลอดภัยมากขึ้น ผลกระทบที่เกิดขึ้นทำให้ชุมชนมีความเข้มแข็งทั้งในด้านเศรษฐกิจและสุขภาพ

และช่วยเสริมสร้างการเรียนรู้และการพัฒนาที่ยั่งยืนให้กับชุมชน การดำเนินโครงการนี้แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของการใช้เทคโนโลยี และนวัตกรรมในการปรับปรุงกระบวนการผลิตน้ำดื่ม และการสร้างระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ โดยมุ่งหวังให้ธุรกิจน้ำดื่มชุมชนเป็นต้นแบบสำหรับการพัฒนาธุรกิจน้ำดื่มในชุมชนอื่น ๆ เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งและความยั่งยืนในระดับท้องถิ่นต่อไป

การดำเนินการสนับสนุนชุมชนเหล่านี้ มีระบบการติดตามและวัดผลการดำเนินการแต่ละปี โดยมีการสรุปข้อมูลการดำเนินการเพื่อนำมาใช้ในการทบทวน ปรับปรุง การวางแผนการให้การสนับสนุนชุมชนในปีถัดไป

หมวด 2 กลยุทธ์

2.1 การจัดทำกลยุทธ์

ก. กระบวนการจัดการกลยุทธ์

(1) กระบวนการวางแผนกลยุทธ์

SL ได้ดำเนินการวางแผนกลยุทธ์ ผ่านกระบวนการสัมมนาเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมระหว่าง SL และบุคลากรของ ENG แบ่งเป็น 1) แผนยุทธศาสตร์ ระยะยาว 5 ปี เรียกว่า แผนยุทธศาสตร์พัฒนาคณะวิศวกรรมศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567 – 2571 และ 2) แผนระยะสั้น 1 ปี เรียกว่า แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 เพื่อให้สอดคล้องกับการวัดและประเมินผลการดำเนินงานของ ENG ซึ่งจัดขึ้นเป็นประจำทุกปี ตามรอบการจัดสรรงบประมาณ โดยมีเป้าหมายคือ การบรรลุวิสัยทัศน์ ขั้นตอนของกระบวนการจัดทำแผนกลยุทธ์ ที่สำคัญ 9 ขั้นตอน และผู้เกี่ยวข้องสำคัญ ดังแสดงในรูปที่ 2.1ก(1)-1



รูปที่ 2.1ก(1)-1 กระบวนการจัดทำแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการ

(2) การวิเคราะห์และการกำหนดกลยุทธ์

ในการวางแผนกลยุทธ์ ENG ได้นำกระบวนการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงลึกจากหลากหลายมิติมาใช้ โดยพิจารณาทั้งปัจจัยภายนอกและภายในที่ส่งผลกระทบต่อการทำงาน ข้อมูลสำคัญที่นำมาประกอบการวิเคราะห์ ได้แก่ ผลการดำเนินงานย้อนหลัง สถานการณ์ภายนอกและภายในองค์กร รวมถึงความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกภาคส่วน ข้อมูลเหล่านี้จะได้รับการรวบรวมและวิเคราะห์อย่างรอบด้านในกระบวนการประชุมเชิงกลยุทธ์ เพื่อให้ได้มาซึ่งประเด็นยุทธศาสตร์และเป้าหมายที่สอดคล้องกับพันธกิจของ ENG และทิศทางการพัฒนามหาวิทยาลัย ทั้งนี้ ENG ยึดมั่นในหลักการมีส่วนร่วม ความโปร่งใส และใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์เป็นฐานในการตัดสินใจสำหรับวิธีการรวบรวมข้อมูลและเครื่องมือที่ใช้ในการจัดการข้อมูล สามารถดูรายละเอียดได้จากตารางที่ 2.1ก(2)-1

ตารางที่ 2.1ก(2)-1 ข้อมูลนำเข้าที่สำคัญที่ใช้ในการวิเคราะห์ในกระบวนการวางแผนกลยุทธ์

ปัจจัย	แหล่งข้อมูล	วิธีการรวบรวม	ความถี่	เครื่องมือในการวิเคราะห์	ผู้รับผิดชอบ
ปัจจัยภายในที่สำคัญ					
นโยบายของมหาวิทยาลัยพะเยา	กองแผนงานมหาวิทยาลัยพะเยา	แผนยุทธศาสตร์พัฒนามหาวิทยาลัยพะเยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 - 2572	ปีละ 1 ครั้ง	Logical Framework	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน
ผลสัมฤทธิ์ของการทำงานในปีที่ผ่านมา	รายงานผลการดำเนินงาน	รายงานผลตัวชี้วัด	ทุกไตรมาส	รายงานผล	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน
ผลสัมฤทธิ์ด้านการเงิน	รายงานทางการเงิน	ระบบ Ax	ทุกเดือน	รายงานผล	นักวิชาการเงินและบัญชี
SO	SWOT	ประเมินการเปลี่ยนแปลง	ปีละ 2 ครั้ง	Risk Assessment	SL/นักวิเคราะห์นโยบายและแผน
SC/SA	SO	ประเมินสถานการณ์ปัจจุบันขององค์กร	ปีละ 1 ครั้ง	TOWS Matrix	SL/นักวิเคราะห์นโยบายและแผน
ข้อมูลด้านการผลิตบัณฑิต	แผนรับเข้าประจำปี	การบันทึกข้อมูลเป้าหมายรับเข้า/จำนวนรับเข้าจริง	ปีละ 1 ครั้ง	SWOT Analysis	นักวิชาการศึกษา
ปัจจัยเสี่ยงและการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ	รายงานความเสี่ยง	การประเมินความเสี่ยงและมาตรการควบคุม	ปีละ 2 ครั้ง	Risk Assessment	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน
องค์ความรู้ของคณะฯ	Knowledge Management	ระบบ Best Practice	ปีละ 1 ครั้ง	OKR	SL
ข้อเสนอแนะจากบุคลากร	ผลการประเมินความพึงพอใจความผูกพันองค์กร	รวบรวมข้อเสนอแนะ ความคิดเห็น จากการสำรวจจากบุคลากร	ปีละ 1 ครั้ง	Happinomatter	บุคลากร

ปัจจัย	แหล่งข้อมูล	วิธีการรวบรวม	ความถี่	เครื่องมือในการวิเคราะห์	ผู้รับผิดชอบ
ปัจจัยภายนอกที่สำคัญ					
ข้อเสนอแนะจากการตรวจประเมิน EdPEX/Aun-QA	ผลการประเมินจากคณะกรรมการ	รวบรวมข้อเสนอแนะ	ปีละ 1 ครั้ง	รายงานผล	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน/นักวิชาการศึกษา
ข้อมูลผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	<ul style="list-style-type: none"> ● ผลประเมินความพึงพอใจ ● ข้อร้องเรียน/ข้อเสนอแนะ 	รวบรวมข้อเสนอแนะ	ปีละ 1 ครั้ง	รายงานผล	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน/นักวิชาการศึกษา
เทคโนโลยี/นวัตกรรม	<ul style="list-style-type: none"> ● ผู้ผลิต ● สัมมนาวิชาการ 	คัดเลือกประเด็นที่เกี่ยวข้อง	ทุกไตรมาส	Risk Assessment	SL
สภาพตลาดการแข่งขันและพฤติกรรมผู้เรียน	<ul style="list-style-type: none"> ● จากการสำรวจตลาด ● ข้อมูลคู่แข่งจากเว็บไซต์, สื่อ 	คัดเลือกประเด็นที่เกี่ยวข้องและมีผลต่อการดำเนินงาน	ปีละ 1 ครั้ง	<ul style="list-style-type: none"> ● Benchmarking ● Trend Analysis 	SL
กฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ	กฤษฎีกา มหาวชิชาลัยพะเยา หน่วยงานภายนอก อาทิ สตง. , ปปช. , สภาวิศวกร	คัดเลือกประเด็นที่เกี่ยวข้องและมีผลต่อ ENG	ทุกไตรมาส	Risk Assessment	SL/HO
สภาพสังคม การเมือง เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อม	ข่าว สื่อประชาสัมพันธ์ รายงานวิจัยและหน่วยงานรัฐบาล	คัดเลือกประเด็นที่เกี่ยวข้องและมีผลต่อ ENG	ปีละ 1 ครั้ง	<ul style="list-style-type: none"> ● Benchmarking ● Trend Analysis 	SL/นักวิเคราะห์นโยบายและแผน

(3) โอกาสเชิงกลยุทธ์และโอกาสที่ผ่านการประเมินผลได้ผลเสียของความเสียหายอย่างรอบด้าน

ENG ได้ดำเนินกลยุทธ์ด้วยการพิจารณาอย่างรอบคอบ โดยการวิเคราะห์โอกาสและประเมินความเสี่ยงอย่างชาญฉลาด (Intelligent Risks) เพื่อกำหนดทิศทางและออกแบบกระบวนการทำงานให้เหมาะสม พร้อมทั้งมอบหมายผู้รับผิดชอบที่ชัดเจนในแต่ละระดับของระบบงานสำคัญ ภายใต้โอกาส 2 ด้านดังนี้ SO1: การเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีสมัยใหม่ ส่งผลให้วิศวกรในระบบต้องการ upskill/reskill โดยมีงานวิชาการเป็นหน่วยงานรับผิดชอบหลักภายใต้การกำกับดูแลของ VD2 SO2: การเพิ่มรายได้จากการเปิดหลักสูตรโครงการพิเศษ โดยมีงานวิชาการเป็นหน่วยงานรับผิดชอบหลักภายใต้การกำกับดูแลของ VD2 ซึ่งผลการประเมินความเสี่ยงอยู่ในระดับที่ยอมรับได้และถูกใช้เป็นข้อมูลประกอบการกำหนดกลยุทธ์อย่างรอบคอบ โดยมีระบบกำกับ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานตามกลยุทธ์ที่เชื่อมโยงกับ KPIs เพื่อให้เกิดความสอดคล้องและบรรลุผลลัพธ์ขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ ตามตารางที่ 2.1 ก(3)-1

ตารางที่ 2.1ก(3)-1 ความเสี่ยงที่ผ่านการประเมินได้ผลเสียอย่างรอบด้าน (Intelligent Risks)

โอกาสเชิงกลยุทธ์	Intelligent risks	ผู้รับผิดชอบ
SO1: การเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีสมัยใหม่ ส่งผลให้วิศวกรในระบบต้องการ upskill/reskill	สร้างความร่วมมือกับภาคอุตสาหกรรม เพื่อพัฒนาและออกแบบหลักสูตรสมัยใหม่ที่ตรงตามความต้องการ	รองคณบดี ฝ่ายวิชาการและประกันคุณภาพ

โอกาสเชิงกลยุทธ์	Intelligent risks	ผู้รับผิดชอบ
SO2: การเพิ่มรายได้จากการเปิดหลักสูตรโครงการพิเศษ	ขยายกลุ่มเป้าหมายและเพิ่มรายได้	รองคณบดี ฝ่ายวิชาการและประกันคุณภาพ

(4) การจัดจ้างคนภายนอก และสมรรถนะหลักของสถาบัน

ENG มีแนวทางการจัดจ้างบุคคลภายนอกเพื่อสนับสนุนภารกิจเฉพาะด้านที่ต้องการความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง หรือเพื่อเสริมศักยภาพในการดำเนินงานในกรณีที่บุคลากรภายในขาดความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน โดยพิจารณาจัดจ้างตามความจำเป็นและเหมาะสม เช่น ENG ได้จ้างบุคคลภายนอกที่อยู่ในอุตสาหกรรมหรือศิษย์เก่าที่มีความเชี่ยวชาญและองค์ความรู้เฉพาะด้าน ในการพัฒนาสมรรถนะกำลังคนด้านวิศวกรรมให้ตรงกับความต้องการของสถานประกอบการ (อุตสาหกรรมสมัยใหม่)

ข. วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์

(1) วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่สำคัญ

ENG กำหนดยุทธศาสตร์การดำเนินงานไว้ 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านผลิตกำลังคนที่มีสมรรถนะและทักษะแห่งอนาคต 2) ด้านวิจัยและนวัตกรรมพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม 3) ด้านบริการวิชาการด้วยองค์ความรู้และนวัตกรรม 4) ด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และสืบสานเอกลักษณ์ความเป็นไทย 5) ด้านบริหารจัดการทันสมัยมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และมีธรรมาภิบาล ซึ่งวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ ได้มาจากการดำเนินงานแบบมีส่วนร่วมทุกขั้นตอน แสดงความคิดเห็นที่หลากหลาย และตอบสนองต่อความท้าทายเชิงกลยุทธ์ และสมรรถนะหลักของ ENG อย่างชัดเจน จนสามารถกำหนดเป็นวัตถุประสงค์รวมได้ อีกทั้งในการนำเอาวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ไปขับเคลื่อนนั้น มีการพิจารณาโดยแต่งตั้งคณะกรรมการและคณะทำงานต่าง ๆ ที่เป็นธรรม รวมทั้งการมีลักษณะขององค์กรที่บุคลากรเห็นความสำเร็จขององค์กรมากกว่าความต้องการส่วนบุคคลเป็นที่ตั้ง และการเคารพกฎเกณฑ์ ส่งผลให้เกิดการจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพและบูรณาการแต่ละพันธกิจเข้าด้วยกัน สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์และเพื่อบรรลุวิสัยทัศน์ของ ENG

(2) การพิจารณาวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์

SL ได้พิจารณาวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ (SO) โดยคำนึงถึงความสมดุลระหว่างความต้องการที่หลากหลายของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่สำคัญ ผ่านกระบวนการวิเคราะห์ เพื่อค้นหาความท้าทายเชิงกลยุทธ์ (SC) ความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ (SA) และโอกาสเชิงกลยุทธ์ (Sop) และนำสารสนเทศที่ได้มาใช้ในการพิจารณากำหนดวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ในพันธกิจที่สำคัญต่อการบรรลุวิสัยทัศน์ตามตารางที่ 2.1ข(2)-1

ตารางที่ 2.1ข(2)-1 การพิจารณาวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์

ประเด็น	ความท้าทายเชิงกลยุทธ์	ความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์
ด้านการจัดการศึกษา	<ul style="list-style-type: none"> การผลักดันการดำเนินงานด้านสหกิจศึกษาให้ครบวงจร จำนวนนิสิตเพิ่มขึ้น กับภาระงานสอนของอาจารย์ที่ยังขาดความสมดุล 	<ul style="list-style-type: none"> อาจารย์มีความเชี่ยวชาญทางด้านวิศวกรรม มีเทคโนโลยีและอุปกรณ์การเรียนที่ทันสมัย
ด้านการวิจัย	<ul style="list-style-type: none"> ขาดกลไกสนับสนุนการทำวิจัยแบบครบวงจร อาจารย์มีเวลาในการทำวิจัยน้อย เนื่องจากภาระงานสอน 	<ul style="list-style-type: none"> อาจารย์รุ่นใหม่มีแนวคิดสร้างสรรค์และกระตือรือร้นในการทำงานวิจัย มีเครือข่ายความร่วมมือด้านวิจัยทั้งภายในและภายนอกประเทศ
ด้านการบริการวิชาการ	<ul style="list-style-type: none"> การเพิ่มรายได้จากการให้บริการวิชาการ เช่น หน่วยผลิตและทดสอบงานมาตรฐานทางวิศวกรรม, การจัดอบรม สัมมนาผ่านแม่ข่ายสภาวิศวกร 	<ul style="list-style-type: none"> เป็นแม่ข่ายสภาวิศวกร สามารถดำเนินกิจกรรมจัดอบรม สัมมนา หรือหลักสูตรที่ได้รับการรับรองจากสภา

ประเด็น	ความท้าทายเชิงกลยุทธ์	ความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์
		วิศวกร และสามารถออกไปรับรองให้แก่ผู้เข้าร่วมกิจกรรมได้ ● เป็นหน่วยผลิตและทดสอบงานมาตรฐานทางวิศวกรรมที่ครบทุกสาขาวิชาแห่งเดียวในจังหวัดพะเยา
ด้านบุคลากร	<ul style="list-style-type: none"> ● มีบุคลากรสายสนับสนุนที่เป็นลูกจ้างชั่วคราว ทำให้ขาดความมั่นคง ● บุคลากรบางส่วนมีภาระงานที่ไม่เต็มศักยภาพหรือขาดความชัดเจนในหน้าที่ 	● บุคลากรรุ่นใหม่มีศักยภาพและเปิดรับการเปลี่ยนแปลง

2.2 การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ (Strategy Implementation)

ก. การจัดทำแผนปฏิบัติการและการถ่ายทอดสู่การปฏิบัติ

(1) แผนปฏิบัติการ

ENG จัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี ให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ของ UP วิสัยทัศน์และพันธกิจของ ENG โดยใช้แผนกลยุทธ์เป็นกรอบแนวทางในการดำเนินงาน โดยมีกระบวนการจัดทำแผนปฏิบัติการหลังจากที่ HSC ประชุมและมีมติเห็นชอบแผนยุทธศาสตร์พัฒนาคณะวิศวกรรมศาสตร์ ระยะยาว 5 ปี โดย 1) DEAN ให้มอบหมายให้ SL และ HP จัดทำแผนปฏิบัติการระยะสั้น 1 ปี เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ และเป้าประสงค์ ตารามที่ 2.2ก(1)-1 โดย 2) กำหนดตัวชี้วัดให้สัมพันธ์กับเป้าประสงค์ ตั้งค่าเป้าหมายในแต่ละปีงบประมาณ กำหนดชื่อโครงการ งบประมาณ และผู้รับผิดชอบ 3) เสนอแผนปฏิบัติการในที่ประชุม HSC เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ 4) ติดตามการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ 5) รายงานความก้าวหน้าในการดำเนินงาน ทุกไตรมาส ในที่ประชุม HSC 6) ทบทวนแผนปฏิบัติงานและสรุปผลการดำเนินงานทุกไตรมาส เพื่อนำปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะจากผู้รับผิดชอบโครงการ 7) มาพัฒนาปรับปรุงแผนปฏิบัติการในปีงบประมาณต่อไป

ตารางที่ 2.2ก(1)-1 กระบวนการจัดทำแผนปฏิบัติการและแผนงบประมาณประจำปี

ขั้นตอน	ช่วงเวลา	รายละเอียด	ผู้รับผิดชอบ
ทบทวนและปรับปรุงกลยุทธ์และการดำเนินการ	ก.ค.	SL ดำเนินการทบทวนและปรับปรุงกลยุทธ์ พร้อมวิเคราะห์ผลการดำเนินงานของโครงการ/กิจกรรม ตัวชี้วัด และแนวโน้มความสำเร็จของแผนปฏิบัติการ	SL
วิเคราะห์กรอบวงเงินงบประมาณตามยุทธศาสตร์	ส.ค.	SL ชี้แจงกรอบวงเงินงบประมาณให้ HP และ HO เพื่อจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี	SL/HP
เสนอต่อ HSC ให้ความเห็นชอบ	ก.ย.	HP และ HO นำเสนอแผนปฏิบัติการและแผนงบประมาณต่อที่ประชุม HSC เพื่อพิจารณานุมัติ	HSC
เผยแพร่และถ่ายทอดแผนสู่การปฏิบัติ	ต.ค.	SL เผยแพร่และถ่ายทอดแผนปฏิบัติการและแผนงบประมาณประจำปี งบประมาณให้กับบุคลากรทราบเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ	SL/HP
การติดตามและประเมินผล	ทุกไตรมาส	ดำเนินการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการและแผนงบประมาณเป็นรายไตรมาส	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน

ขั้นตอน	ช่วงเวลา	รายละเอียด	ผู้รับผิดชอบ
การปรับปรุงแผนปฏิบัติการระหว่างปี	ตลอดปีงบประมาณ	หากมีความจำเป็นต้องปรับเปลี่ยน/แก้ไขแผนปฏิบัติการและแผนงบประมาณระหว่างปี ต้องเสนอขอความเห็นชอบจาก HSC ก่อนเสนอ DEAN เพื่ออนุมัติ	HSC

ตารางที่ 2.2ก(1)-2 กลยุทธ์/วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ ตัวชี้วัดสำคัญ ค่าเป้าหมาย และแผนปฏิบัติการที่สำคัญ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

กลยุทธ์/วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัดที่สำคัญ	ค่าเป้าหมาย/ค่าคาดการณ์					แผนปฏิบัติการ (โครงการ/กิจกรรม)	ผู้รับผิดชอบหลัก
		'67	'68	'69	'70	'71		
1. ด้านผลิตกำลังคนที่มีสมรรถนะและทักษะแห่งอนาคต วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ พัฒนาศักยภาพคน ให้มีทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต และมีองค์ความรู้ และทักษะพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงสู่อนาคต	ร้อยละของบัณฑิตปริญญาตรีที่ทำงานทำภายใน 1 ปี	80	80	80	80	80	แผนระยะสั้น 1. แผนส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพนิสิตให้มีทักษะแห่งอนาคต และเพื่อให้เป็นบัณฑิตที่พึงประสงค์ เช่น โครงการเตรียมความพร้อมนิสิตฝึกงาน/สหกิจศึกษา หลักสูตร ทักษะคนดิจิทัลในการทำงาน, โครงการพัฒนาทักษะทางวิศวกรรมไฟฟ้า, โครงการวิ่งหลอมเกียร์ 67, โครงการ GearFest : The Concert 2. แผนส่งเสริมนิสิตเข้าร่วมการแข่งขันทักษะทางวิชาการระดับชาติ เช่น โครงการแข่งขันเพื่อสร้างสรรค์วิชาการด้านโครงสร้างด้วยไม้ไอศกรีม และโครงสร้างไม้และเหล็ก, โครงการแข่งขันสร้างแบบจำลองสารสนเทศอาคาร (BIM) ระดับชาติ, โครงการแข่งขันคอนกรีตระดับชาติ แผนระยะยาว 1. แผนพัฒนากิจกรรมเสริมหลักสูตร เพื่อส่งเสริมอัตลักษณ์นิสิตมหาวิทยาลัยพะเยา 2. แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาระดับหลักสูตร 3. แผนพัฒนาศักยภาพอาจารย์ด้านการจัดการเรียนการสอน 4. แผนพัฒนาระบบและสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ของนิสิต	VD2
	จำนวนโครงการนิสิตที่สร้างคุณลักษณะ Community change agent	10	15	15	20	20		VD2
	จำนวนกิจกรรมเสริมหลักสูตรเพื่อการพัฒนา Soft Skills	4	4	4	4	4		VD4
	ร้อยละของจำนวนสะสมอาจารย์ที่ผ่านการเข้าร่วมโครงการพัฒนาสมรรถนะอาจารย์มืออาชีพ (UP-PSF)	10	15	20	25	30		VD2
	จำนวนระบบและสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ของนิสิตที่เพิ่มขึ้น	1	1	1	1	1		VD4
	จำนวนหลักสูตรระยะสั้นใหม่ที่พัฒนาขึ้นตามความต้องการของอุตสาหกรรม และสมรรถนะแห่งอนาคต	2	2	2	2	2		VD3
	จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ส่งเสริมความสุขสำหรับนิสิต	2	2	2	2	2		VD4
	จำนวนพื้นที่สร้างสรรค์ที่ส่งเสริมให้นิสิตอยู่และเรียนอย่างมีความสุข	1	1	1	1	1		VD4
	จำนวนอาจารย์ที่ผ่านการอบรมสหกิจศึกษา	4	4	4	4	4		VD2
	จำนวนเครือข่ายความร่วมมือสหกิจศึกษา	8	8	8	8	8		VD4
จำนวนหลักสูตรที่จัดการเรียนการสอนผ่านดิจิทัลแพลตฟอร์ม	2	2	2	2	2	VD2		

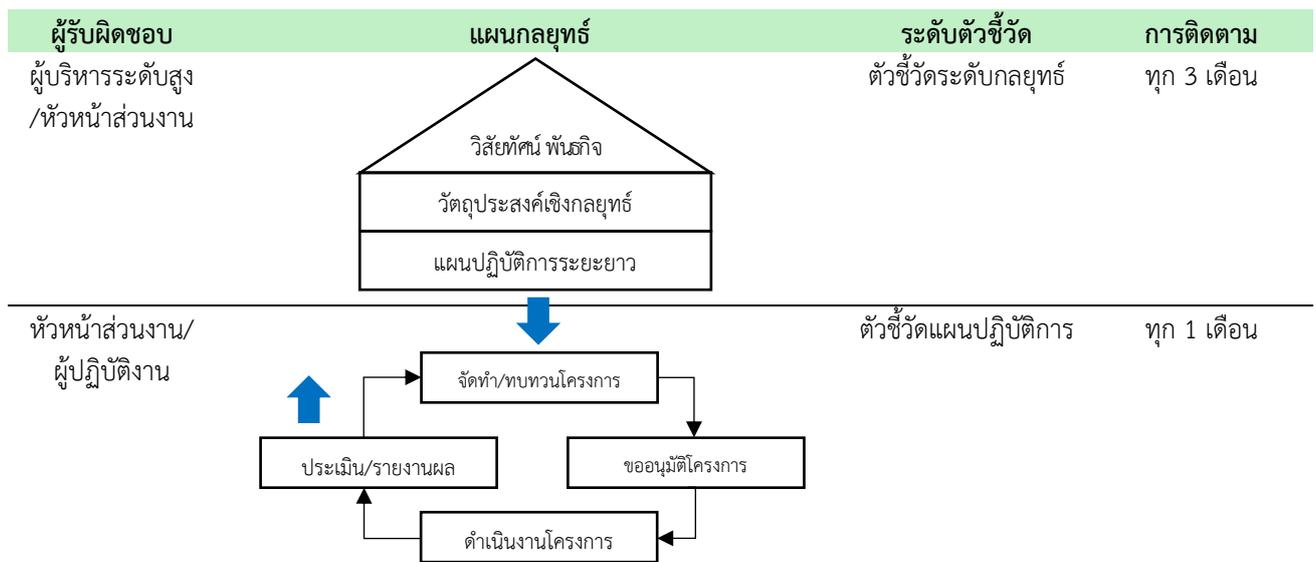
กลยุทธ์/วัตถุประสงค์ เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัดที่สำคัญ	ค่าเป้าหมาย/ค่าคาดการณ์					แผนปฏิบัติการ (โครงการ/กิจกรรม)	ผู้รับผิดชอบหลัก
		'67	'68	'69	'70	'71		
2. ด้านวิจัยและ นวัตกรรมพัฒนา เศรษฐกิจและสังคม วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ พัฒนามหาวิทยาลัยวิจัย เพื่อพัฒนาชุมชน ท้องถิ่นระดับแนวหน้า ของโลก (Frontier Area Based Research)	จำนวนผลงานวิจัยและ/หรือนวัตกรรม เพื่อการพัฒนาชุมชน โดยใช้ BCG Model เป็น Platform	1	1	1	1	1	แผนระยะสั้น แผนพัฒนาศักยภาพนักวิจัยและสร้างกลไก สนับสนุนการทำวิจัย เช่น การส่งเสริมการเขียน ข้อเสนอโครงการวิจัย โครงร่างวิจัย และการ ตีพิมพ์ระดับนานาชาติ แผนระยะยาว การสนับสนุนให้นักวิจัยสร้างเครือข่ายความ ร่วมมือ และจัดตั้งหน่วยวิจัยเพื่อความเป็นเลิศ	VD3
	จำนวนผลงานวิจัยรับใช้สังคมที่บูรณา การเรียนการสอน การสร้างเครือข่ายใน การเรียนรู้ที่สนับสนุนการจัดอันดับ มหาวิทยาลัยโลก	2	2	2	2	2		VD3
	จำนวนผลงานวิจัยและ/หรือนวัตกรรมที่ นำไปใช้ประโยชน์จริงในชุมชน หรือใช้ ประโยชน์ในเชิงพาณิชย์ หรือท้องถิ่น เพื่อความเป็นอยู่ที่ดีทางสังคม (Societal Well-Being)	6	8	10	12	12		VD3
	จำนวนผลงานวิจัยและ/หรือนวัตกรรมที่ ได้รับการยอมรับในระดับชาติ และ นานาชาติ	20	20	20	20	20		VD3
	จำนวนงานวิจัยเชิงพื้นที่ ที่ได้รับการ ตีพิมพ์ระดับนานาชาติ	1	1	1	1	1		VD3
3. ด้านบริการวิชาการ ด้วยองค์ความรู้และ นวัตกรรม วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ นำองค์ความรู้และ นวัตกรรมไปใช้ ประโยชน์ในการพัฒนา วิสาหกิจชุมชน เศรษฐกิจฐานรากและ	จำนวนโครงการบริการวิชาการ ที่ใช้ BCG Model เป็น Platform เพื่อการ พัฒนาชุมชนท้องถิ่นเพื่อความเป็นอยู่ที่ดี ทางสังคม (Societal Well-Being)	1	1	1	1	1	แผนระยะสั้น โครงการบริการวิชาการด้านวิศวกรรมต่อชุมชน และภาคอุตสาหกรรม เช่น โครงการอบรมทักษะ การทดสอบทางวิศวกรรมระบบรางด้านงาน อูโมงค์, โครงการอบรมทักษะการทดสอบทาง วิศวกรรมระบบรางด้านงานรางรถไฟ, โครงการ อบรมงานซ่อมบำรุงยานยนต์ไฟฟ้าขั้นสูง, โครงการ อบรมความปลอดภัยด้านการทดสอบทาง วิศวกรรมที่ใช้อุปกรณ์ชนิดแผ่นรังสี, โครงการฮอม	VD3
	จำนวนพื้นที่เพื่อการเรียนรู้ใหม่และ/ หรือจำนวนพื้นที่การเรียนรู้ที่ได้รับการ พัฒนา	1	1	1	1	1		VD3
	จำนวนหลักสูตรระยะสั้นที่สะท้อนความ ต้องการของภาคอุตสาหกรรมและชุมชน	15	15	15	15	15		VD3

กลยุทธ์/วัตถุประสงค์ เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัดที่สำคัญ	ค่าเป้าหมาย/ค่าคาดการณ์					แผนปฏิบัติการ (โครงการ/กิจกรรม)	ผู้รับผิดชอบหลัก
		'67	'68	'69	'70	'71		
เศรษฐกิจนวัตกรรม และส่งเสริมสุขภาพ ยั่งยืน เพื่อความเป็นอยู่ ที่ดีของสังคม (Societal Well-being)	จำนวนนวัตกรรมชุมชน	10	10	10	10	10	<p>แสวงอาสา ฮอมปอยพัฒนา, โครงการจิตอาสา พัฒนาชนบท</p> <p>แผนระยะยาว จัดตั้งแหล่งเรียนรู้ทางวิศวกรรมเพื่อตอบสนอง ความต้องการของชุมชน</p>	VD3
	ระบบนิเวศการบริการวิชาการเพื่อใช้ ประโยชน์จากองค์ความรู้ BCG และ นวัตกรรมสู่เชิงพาณิชย์	1	1	1	1	1		VD3
	จำนวนเครือข่ายความร่วมมือในการ พัฒนาเศรษฐกิจฐานรากและ เศรษฐกิจ นวัตกรรม	1	1	1	1	1		VD3
4. ด้านทำนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรม และ สืบสานเอกลักษณ์ความ เป็นไทย วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ อนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม และยกระดับองค์ความรู้ ภูมิปัญญาท้องถิ่น สู่ นวัตกรรม ศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่นสู่ สากล เพื่อเสริมสร้าง ความเป็นอยู่ที่ดีของ สังคม (Societal Well- being)	จำนวนโครงการที่อนุรักษ์ ศิลปวัฒนธรรม มรดกทางวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อความยั่งยืน	2	2	2	2	2	<p>แผนระยะสั้น ส่งเสริมให้บุคลากรและนิสิตสืบสาน ศิลปวัฒนธรรม และเอกลักษณ์ความเป็นไทย เช่น โครงการถวายเทียนพรรษา, โครงการ ประเพณีสระเกล้าดำหัวอภิมหาสงกรานต์และผู้อาวุโส เนื่องในเทศกาลสงกรานต์ มหาวิทยาลัยพะเยา ประจำปี 2567</p> <p>แผนระยะยาว ยกระดับศิลปวัฒนธรรม ความรู้ ภูมิปัญญาท้องถิ่น สู่นวัตกรรม</p>	VD1
	จำนวนโครงการที่มีการอนุรักษ์ ปกป้อง และใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน	1	1	1	1	1		VD1
5. ด้านบริหารจัดการ ทันสมัยมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และมีธรรมาภิ บาล	จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ส่งเสริมการ พัฒนาคุณภาพคณะตามเกณฑ์การ ประกันคุณภาพองค์กรเพื่อความเป็นเลิศ (EdPEX)	4	4	4	4	4	<p>แผนระยะสั้น</p> <p>1. ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพและความสัมพันธ์ สำหรับบุคลากร เช่น โครงการฝึกอบรมเชิง ปฏิบัติการด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ สำหรับ</p>	VD2

กลยุทธ์/วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัดที่สำคัญ	ค่าเป้าหมาย/ค่าคาดการณ์					แผนปฏิบัติการ (โครงการ/กิจกรรม)	ผู้รับผิดชอบหลัก
		'67	'68	'69	'70	'71		
วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ ขับเคลื่อนเชิงระบบ เพื่อ มุ่งสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ ของมหาวิทยาลัย ด้วย หลักธรรมาภิบาล บน พื้นฐานของคุณภาพและ ความร่วมมือกัน	จำนวนระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ พัฒนาขึ้นเพื่อสนับสนุนการพัฒนา คุณภาพองค์กรเพื่อความเป็นเลิศ (EdPEX)	1	1	1	1	1	บุคลากรสำนักงาน, โครงการสานสัมพันธ์เพื่อสร้าง ขวัญและกำลังใจบุคลากร 2. ส่งเสริมให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในตำแหน่ง เช่น โครงการอบรมและแลกเปลี่ยนเรียนรู้การ จัดทำคู่มือปฏิบัติงานสำหรับบุคลากรสาย สนับสนุน, สนับสนุนงบประมาณสำหรับบุคลากร สายสนับสนุนในการทำวิจัยในงานประจำ (R2R)	VD2
	จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ส่งเสริมการ ใช้หลักธรรมาภิบาลและความโปร่งใสใน การบริหารคณะ	2	2	3	3	3	3. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศการพัฒนา องค์กร เช่น พัฒนาระบบการรับข้อมูลข่าวสารเพื่อ การประชาสัมพันธ์, พัฒนาระบบบริหารจัดการ งบประมาณภายในคณะ	VD1
	จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ส่งเสริมการ พัฒนาคุณภาพและสิ่งแวดล้อมตาม เกณฑ์ UI Green	4	4	4	4	4	3. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศการพัฒนา องค์กร เช่น พัฒนาระบบการรับข้อมูลข่าวสารเพื่อ การประชาสัมพันธ์, พัฒนาระบบบริหารจัดการ งบประมาณภายในคณะ	VD1
	จำนวนบุคลากรที่ได้รับทุน R2R	4	4	4	4	4	3. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศการพัฒนา องค์กร เช่น พัฒนาระบบการรับข้อมูลข่าวสารเพื่อ การประชาสัมพันธ์, พัฒนาระบบบริหารจัดการ งบประมาณภายในคณะ	VD1
	จำนวน UP Learning Space เพื่อ สนับสนุนการพัฒนาชุมชนในทุกพันธกิจ	1	1	1	1	1	3. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศการพัฒนา องค์กร เช่น พัฒนาระบบการรับข้อมูลข่าวสารเพื่อ การประชาสัมพันธ์, พัฒนาระบบบริหารจัดการ งบประมาณภายในคณะ	VD3

(2) การนำแผนปฏิบัติการไปใช้

ENG นำแผนปฏิบัติการไปปฏิบัติหลังจาก HSC เห็นชอบแผนกลยุทธ์แล้ว โดยมีกระบวนการดังนี้ 1) DEAN สื่อสารให้บุคลากรรับทราบกลยุทธ์และแนวทางการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการ รวมถึงตัวชี้วัดความสำเร็จของแผนปฏิบัติการ 2) การดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ ผู้รับผิดชอบโครงการดำเนินการตามแผน ซึ่งอาจมีการปรับเปลี่ยนแผนปฏิบัติงานประจำปีได้หากมีเหตุจำเป็นเร่งด่วน 3) การติดตามและประเมินผลโครงการตามแผนปฏิบัติการ ทุกไตรมาส ในที่ประชุม HSC 4) การรายงานผลการดำเนินงาน และทบทวนกระบวนการดำเนินงาน ซึ่งในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ENG มีโครงการในแผนปฏิบัติการ จำนวน 46 โครงการ ดำเนินการสำเร็จ จำนวน 39 โครงการ คิดเป็นร้อยละ 85 โดยโครงการที่ไม่สำเร็จตามเป้าหมาย ได้มีการทบทวนกระบวนการดำเนินงานและรายงานไปยัง HSC เพื่อพิจารณาหาแนวทางปรับปรุงกระบวนการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพและบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ตามแผนระยะยาว (ตัวชี้วัดที่ 7.5ข-1, 7.5ข-2, 7.5ข-14)



รูปที่ 2.2ก(2)-1 การกำกับดูแลโดยผู้บริหารระดับต่าง ๆ

(3) การจัดสรรทรัพยากร

ENG ได้รับการจัดสรรงบประมาณประจำปีจาก UP ตามพันธกิจและจำนวนนิสิต (12% จากค่าธรรมเนียมการศึกษา) โดยแบ่งการจัดสรรเป็น 2 ส่วนหลัก ได้แก่ 1) งบประมาณสำหรับการดำเนินงานของ ENG ซึ่งครอบคลุมค่าจ้าง ค่าตอบแทน ค่าใช้สอย และวัสดุ ค่าสาธารณูปโภค ค่าพัฒนาบุคลากรและนิสิต ทุนวิจัย ทุนนิสิต เงินลงทุน(สินทรัพย์ถาวร) และโครงการในพันธกิจที่ SL เป็นผู้รับผิดชอบ 2) งบประมาณสำหรับการบริหารจัดการหลักสูตร ซึ่งครอบคลุมพันธกิจด้านการเรียนการสอนและการพัฒนานิสิต

ENG มีความมุ่งมั่นว่าทรัพยากรด้านการเงินและด้านอื่น ๆ พร้อมใช้ในการสนับสนุนแผนปฏิบัติการจนประสบความสำเร็จและบรรลุพันธะผูกพันในปัจจุบันอย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นไปตามกฎระเบียบการคลังของ UP พร้อมวางแผนจัดการความเสี่ยงผ่านคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงและควบคุมภายใน มีการกำหนดกรอบเวลาการรายงานผลใช้งบประมาณ และติดตามความก้าวหน้าตามแผนปฏิบัติการ เสนอต่อที่ประชุม HSC ทุกเดือน โดย DEAN มอบหมายให้ VD1 ดำเนินการวิเคราะห์สถานะทางการเงินปัจจุบัน ฐานะความมั่นคงของ ENG จากรายได้ รายจ่าย เงินทุนสำรอง และอัตราส่วนวัดสภาพคล่อง ตลอดจนแนวโน้มอุปกรณ์เครื่องมือ และสิ่งสนับสนุนด้านอื่น ๆ ในการสนับสนุนโครงการ/กิจกรรมตามแผนปฏิบัติการ ดังแสดงในตารางที่ 2.2ก(3)-1 เพื่อนำไปสู่การบรรลุผลสำเร็จตามตัวชี้วัด วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ (ตัวชี้วัดที่ 7.4ก(2)-5) ให้เพียงพอและพร้อมใช้ในการสนับสนุนแผนปฏิบัติการให้บรรลุแผนได้ ซึ่งในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ENG ได้รับการจัดสรรงบประมาณ จำนวนทั้งสิ้น 13,828,644 บาท และ DEAN ร่วมกับ SL ได้จัดสรรงบประมาณสำหรับแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 จำนวน 2,179,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 16 ของงบประมาณทั้ง ENG

ตารางที่ 2.2ก(3)-1 จำนวนงบประมาณจำแนกตามแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

พันธกิจ	ยุทธศาสตร์	งบประมาณ (บาท)	จำนวนตัวบ่งชี้ความสำเร็จของโครงการ
ด้านการเรียนการสอนและพัฒนานิสิต	1	1,544,000	33
ด้านการวิจัย	2	200,000	3
ด้านการบริการวิชาการ	1,3	120,000	4
ด้านทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม	4	105,000	2
ด้านการบริหาร	5	410,000	7

(4) แผนด้านบุคลากร

VD1 ร่วมมือกับ HP และ HO รวบรวม วิเคราะห์ขีดความสามารถและอัตรากำลัง ความต้องการและปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ในการพัฒนาของบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ อาทิเช่น ENG ได้ส่งเสริมให้ครูปฏิบัติเข้าร่วมการอบรมเพื่อเป็นผู้เชี่ยวชาญและมีคุณสมบัติเป็นผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ด้านเขียนแบบเครื่องกลด้วยคอมพิวเตอร์ CAD และด้านควบคุมเครื่องกลึง CNC เพื่อต่อยอดพัฒนาห้องปฏิบัติการเป็นแหล่งเรียนรู้ทางด้าน วิศวกรรม สามารถถ่ายทอดองค์ความรู้ให้กับผู้ที่สนใจทั้งภายในและภายนอกจังหวัดพะเยา ซึ่งตอบสนองต่อวิสัยทัศน์ของ ENG “มุ่งเป็นแหล่งเรียนรู้ชั้นนำทางวิศวกรรมเพื่ออุตสาหกรรมและชุมชน”

แผนด้านบุคลากรที่สำคัญที่จะสนับสนุนการขับเคลื่อนการดำเนินงานตามวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการที่กำหนดไว้ ได้แก่ 1) แผนการพัฒนาขีดความสามารถของผู้นำ เน้นการพัฒนาสมรรถนะด้านการบริหารจัดการ โดยวิธีการฝึกอบรมเสริมทักษะการบริหารในด้านต่าง ๆ 2) แผนพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ มุ่งเน้นการพัฒนาการเรียนการสอน งานวิชาการ วิจัย บริการวิชาการ และการเผยแพร่ผลงานเพื่อขอตำแหน่งทางวิชาการ เพิ่มขีดความสามารถตามกลุ่มวิจัย นำไปสู่การใช้ประโยชน์ โดยวิธีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การทำวิจัยให้ตอบโจทย์การพัฒนาประเทศ การลงทุนและทำวิจัยในลักษณะบูรณาการ การจัดกิจกรรมการทำงานร่วมกับชุมชน 3) แผนพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน มุ่งเน้นพัฒนาสมรรถนะหลัก เช่น มุ่งผลสัมฤทธิ์ บริการที่ดี ความเชี่ยวชาญ จริยธรรม และการทำงานเป็นทีม พร้อมสนับสนุนการประเมินค่างาน การทำวิจัย R2R การจัดทำคู่มือปฏิบัติงาน แนวปฏิบัติที่ดี และแผนผังขั้นตอนการทำงาน เพื่อเสริมสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพให้มีตำแหน่งที่สูงขึ้น และเน้นการมีพฤติกรรมตามค่านิยมขององค์กร

(5) ตัววัดผลการดำเนินการ

ENG มีการกำหนดตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน เพื่อติดตามผลสำเร็จและประสิทธิผลของแผนปฏิบัติการ โดยมีแนวทางการกำหนดตัวชี้วัดผลการดำเนินการให้บรรลุวิสัยทัศน์ กระบวนการตั้งตัวชี้วัดผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ ตัวชี้วัดหลัก (Super KPIs) และ ตัวชี้วัดตามแผนปฏิบัติการ (KPIs) ตามประเด็นยุทธศาสตร์ที่ได้รับมอบหมายจาก DEAN เพื่อให้การวัดผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการมีความสอดคล้องกันทั้ง ENG กระบวนการถ่ายทอดตัวชี้วัดตามลำดับ ดังนี้ 1) DEAN 2) SL 3) HP/HO โดยมอบหมายให้ VD1 และนักวิเคราะห์นโยบายและแผน ติดตามผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดต่าง ๆ และรายงานต่อที่ประชุม HSC ทุก 3 เดือน แล้วรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์วัดผลการดำเนินงานเพื่อนำไปสู่การพัฒนาปรับปรุงตัวชี้วัด

(6) การคาดการณ์ผลการดำเนินการ

การคาดการณ์ผลการดำเนินการของตัวชี้วัดสำคัญตามกรอบเวลาของการวางแผนปฏิบัติการทั้งระยะสั้นและระยะยาวของ ENG ตามตัวชี้วัดที่สำคัญที่ระบุไว้ใน ตารางที่ 2.2ก(1)-1 นั้น จากการติดตามผลการดำเนินการทุกไตรมาส ผ่านการประชุม HSC ช่วยให้สามารถระบุปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นในระหว่างการทำงานและหาทางแก้ไขได้อย่างทัน่วงทีและป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นในอนาคต รวมถึงการปรับปรุงกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ทำให้สามารถคาดการณ์ผลการดำเนินการที่จะเกิดขึ้น หรือทำให้สามารถปรับเปลี่ยนแผนปฏิบัติการได้อย่างเหมาะสมหากเกิดเหตุฉุกเฉินหรือจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนแผนการดำเนินงาน นอกจากนี้ SL ร่วมกันประเมินสถานการณ์ต่าง ๆ ตามรอบปี เพื่อวิเคราะห์/คาดการณ์ผลของการดำเนินการในระยะยาว ที่อาจเปลี่ยนแปลง เพื่อให้สามารถปรับค่าเป้าหมาย/ตัวชี้วัดที่สำคัญให้เหมาะสมต่อไป

ข. การปรับเปลี่ยนแผนปฏิบัติการ

ENG มีการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานภายในทุกไตรมาส ในกรณีที่มีสถานการณ์หรือมีเหตุจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนแผนปฏิบัติการใหม่ โดยการปรับลดหรือเพิ่มโครงการ การเปลี่ยนแปลงระยะเวลาในการดำเนินโครงการ รวมถึงการประเมินว่าการดำเนินการตามตัวชี้วัดผลการดำเนินการเป็นไปตามเป้าหมายและระยะเวลาที่กำหนดหรือไม่ ซึ่งครอบคลุมถึงการตรวจสอบและประเมินผลการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ทรัพยากรด้านการเงินที่ใช้ เพื่อให้ทราบถึงความคืบหน้าและปัญหาที่อาจเกิดขึ้น ในกรณีที่พบว่าการดำเนินการไม่เป็นไปตามเป้าหมายหรือมีสถานการณ์จำเป็นหรือเหตุเร่งด่วนฉุกเฉินจะมีการนัดประชุม SL วาระพิเศษ เพื่อวิเคราะห์สถานการณ์ โดย ENG ได้กำหนดแนวทางกระบวนการปรับแผนเป็น 5 ขั้นตอน ดังนี้ 1) SL นำเสนอสถานการณ์ที่จำเป็น ในที่ประชุม HSC เพื่อวิเคราะห์สถานการณ์และหาแนวทางแก้ไข 2) มอบหมายผู้รับผิดชอบ จัดทำแผนการแก้ไขสถานการณ์ 3) การประชุมพิจารณาให้ความเห็นชอบแผนฯ พร้อมกับพิจารณาปรับเปลี่ยนงบประมาณและทรัพยากรตามความจำเป็น 4) ดำเนินการและสื่อสาร โดยนำแผนปฏิบัติการที่ผ่านความเห็นชอบแล้ว ไปถ่ายทอดให้กับส่วนงานที่เกี่ยวข้องเพื่อให้เกิดความเข้าใจ และมีการปฏิบัติที่ถูกต้องและสอดคล้องไปในแนวทางเดียวกัน 5) SL ติดตามประเมินผล และรายงานต่อที่ประชุมคณะกรรมการประจำคณะฯ หากสถานการณ์ยังไม่คลี่คลาย SL จะดำเนินการแก้ไข ตามขั้นตอนหรือตามลำดับใหม่เพื่อให้เกิดผลสำเร็จ

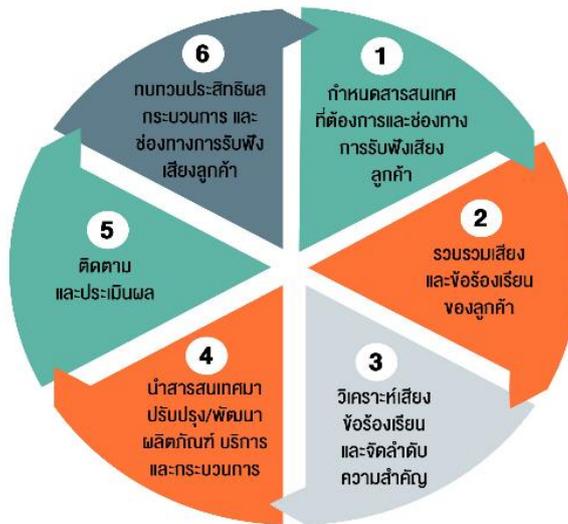
หมวด 3 ลูกค้ำ

3.1 ความคาดหวังของลูกค้ำ

ก. การรับฟังผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่น

(1) ผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่นที่มีอยู่ในปัจจุบัน

ENG ให้ความสำคัญกับการรับฟังความคิดเห็น ความต้องการ และข้อเสนอแนะของผู้เรียนและลูกค้ำปัจจุบัน เพื่อให้การดำเนินงานของคณะฯ เป็นไปตามกระบวนการอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ โดยถือเป็นข้อมูลสำคัญในการพัฒนาหลักสูตร การให้บริการ และการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ของคณะฯ อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง แสดงไว้ในภาพที่ 3.1ก(1)-1



รูปที่ 3.1ก(1)-1 กลไกในการรับฟังเสียงของลูกค้ำ

DEAN มอบหมายให้ SL รับผิดชอบการรวบรวมและจัดทำสารสนเทศจากกระบวนการรับฟังเสียงของผู้เรียนและลูกค้ำ เพื่อนำเสนอในที่ประชุม HSC และใช้ในการวิเคราะห์เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอนและการดำเนินงานของ ENG อย่างต่อเนื่อง โดยมีขั้นตอนสำคัญ ได้แก่ 1) SL กำหนดสารสนเทศที่ต้องการและช่องทางการรับฟังเสียง ทั้งจากผู้เรียน ผ่านกิจกรรม/โครงการ และการสำรวจความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิต ซึ่งดำเนินการโดย VD2,VD4 รวมถึงการรับฟังเสียงจากลูกค้ำผู้ใช้บริการวิชาการ ซึ่งดำเนินการโดย VD3 2) รวบรวมเสียงและข้อร้องเรียน และนำเสนอข้อมูลต่อที่ประชุม HSC เพื่อเป็นฐานข้อมูลสำหรับการตัดสินใจและกำหนดแนวทางการพัฒนา 3) วิเคราะห์เสียงและข้อร้องเรียนพร้อมจัดลำดับความสำคัญ โดย HSC ทำหน้าที่พิจารณา วิเคราะห์ และกลั่นกรองข้อมูลจากกระบวนการรับฟังเสียง เพื่อนำไปใช้ประกอบการตัดสินใจเชิงนโยบายและการพัฒนางานของ ENG 4) นำสารสนเทศมาปรับปรุง/พัฒนา ผลิตภัณฑ์ บริการและกระบวนการ โดย HSC และคณะทำงานที่เกี่ยวข้องร่วมกัน และงานวิชาการ และประกันคุณภาพการศึกษา นำข้อมูลที่ได้รับวิเคราะห์ไปใช้เพื่อพัฒนาและปรับปรุงการเรียนการสอน 5) ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง โดย HSC และคณะทำงานที่เกี่ยวข้อง 6) ทบทวนประสิทธิผล กระบวนการและช่องทางการรับฟังเสียงลูกค้ำ การดำเนินงานโดย HSC เพื่อให้การดำเนินงานเกิดประสิทธิผลสูงสุดและเพิ่มประสิทธิภาพในการตอบสนองความต้องการของผู้เรียนและลูกค้ำ

ENG มีระบบรับฟังความคิดเห็น ความคาดหวัง และข้อร้องเรียนจากผู้เรียนและลูกค้ำอย่างเป็นระบบ โดยพิจารณาตามลำดับความสำคัญ และปรับให้สอดคล้องกับบริบทปัจจุบัน เพื่อความสะดวกในการเข้าถึงมากยิ่งขึ้น ENG จึงได้ดำเนินการปรับปรุงกระบวนการรับฟังเสียงจากผู้เรียนและลูกค้ำปัจจุบัน โดยมีการกำหนดกลุ่มลูกค้ำ ช่องทางการรับฟัง ความถี่ สารสนเทศและข้อมูลย้อนกลับที่ได้รับ การปรับปรุงกำหนดดำเนินการและการนำข้อมูลไปใช้ต่อการพัฒนาอย่างชัดเจน รวมถึงผู้รับผิดชอบ เพื่อใช้ในการปรับปรุงด้านการเรียนการสอน การวิจัยและการบริการวิชาการ เพื่อให้องค์กรมีการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ ซึ่งฝ่ายวิชาการ ฝ่ายวิจัย และศูนย์วิจัยและบริการวิชาการวิศวกรรม เป็นหน่วยงานหลักที่ทำหน้าที่รับฟังเสียงของลูกค้ำปัจจุบันแต่ละกลุ่มด้วย

วิธีและช่วงเวลาที่แตกต่างกัน ทั้งลูกค้ำกลุ่มผู้เรียนระดับปริญญาตรี และระดับบัณฑิตศึกษา ศิษย์เก่า ผู้ใช้บัณฑิต ผู้ให้ทุนวิจัยและใช้ประโยชน์จากงานวิจัย รวมถึงระบบการช่วยเหลือนิสิตที่มีปัญหาเป็นรายบุคคล เพื่อให้ได้มาซึ่งสารสนเทศและข้อมูลย้อนกลับ เกี่ยวกับความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจ และความผูกพันของแต่ละกลุ่มเป้าหมายอย่างทันทั่วถึง และสามารถนำมาใช้ปรับปรุงการดำเนินงาน ดังแสดงในตารางที่ 3.1ก(1)-1

ตารางที่ 3.1ก(1)-1 ช่องทางและกระบวนการรับฟังของผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่นของ ENG

กลุ่มลูกค้ำ	ช่องทางการรับฟัง	ความถี่	สารสนเทศและข้อมูลย้อนกลับที่ได้รับ	การปรับปรุงการดำเนินงานและการนำไปใช้ต่อ	ผู้รับผิดชอบ
ด้านการจัดการศึกษา					
นิสิตระดับปริญญาตรี	<ul style="list-style-type: none"> ● การสำรวจความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนการสอน ● การสำรวจความพึงพอใจต่อหลักสูตร ● ระบบอาจารย์ที่ปรึกษา ● การสัมภาษณ์ ● ช่องทางออนไลน์ต่าง ๆ 	<ul style="list-style-type: none"> ● 4 ครั้ง/ปี ● 1 ครั้ง/ปี ● ตลอดเวลา ● 1 ครั้ง/ปี ● ตลอดเวลา 	<ul style="list-style-type: none"> ● ความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนการสอนหลังเสร็จสิ้นการสอน ● ความพึงพอใจต่อหลักสูตร ● ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากช่องทางต่าง ๆ 	<ul style="list-style-type: none"> ● ปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตร ● การจัดสิ่งสนับสนุนเอื้อต่อการเรียนการสอน 	VD2,HP
นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา	<ul style="list-style-type: none"> ● การสำรวจความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนการสอน ● การสำรวจความพึงพอใจต่อหลักสูตร ● ระบบอาจารย์ที่ปรึกษา ● การสัมภาษณ์ ● ช่องทางออนไลน์ต่าง ๆ 	<ul style="list-style-type: none"> ● 4 ครั้ง/ปี ● 1 ครั้ง/ปี ● ตลอดเวลา ● 1 ครั้ง/ปี ● ตลอดเวลา 	<ul style="list-style-type: none"> ● ความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนการสอนหลังเสร็จสิ้นการสอน ● ความพึงพอใจต่อหลักสูตร ● ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากช่องทางต่าง ๆ 	<ul style="list-style-type: none"> ● ปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตร ● การจัดสิ่งสนับสนุนเอื้อต่อการเรียนการสอน 	VD2,HP
นักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย	<ul style="list-style-type: none"> ● Open House ● สื่อออนไลน์ของคณะฯ และมหาวิทยาลัย ● การแนะแนวศึกษาต่อ 	<ul style="list-style-type: none"> ● 1 ครั้ง/ปี ● ตลอดเวลา ● 1 ครั้ง/ปี 	<ul style="list-style-type: none"> ● ข้อมูลการรับเข้าศึกษา เช่น คุณสมบัติ, จำนวนที่รับ ฯลฯ ● สาขาวิชาที่ต้องการศึกษาต่อ ● ข้อมูลเกี่ยวกับวิธีการจัดการเรียนการสอน 	<ul style="list-style-type: none"> ● ขยายช่องทางการรับความคาดหวัง ● ปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตร ● พัฒนาศักยภาพนักเรียนที่มีความสามารถทางด้านคณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์ ให้ได้มีโอกาสศึกษาและเรียนรู้ล่วงหน้าตามความสามารถของผู้เรียน 	VD2,HP
ผู้ใช้บัณฑิต	<ul style="list-style-type: none"> ● การสำรวจความพึงพอใจต่อผู้ใช้บัณฑิต 	<ul style="list-style-type: none"> ● 1 ครั้ง/ปี 	<ul style="list-style-type: none"> ● ความพึงพอใจต่อผู้ใช้บัณฑิต 	<ul style="list-style-type: none"> ● ประมวลผลความคิดเห็นเกี่ยวกับหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน 	VD2,HP

กลุ่มลูกค้า	ช่องทางการรับฟัง	ความถี่	สารสนเทศและข้อมูลย้อนกลับที่ได้รับ	การปรับปรุงการดำเนินงานและการนำไปใช้ต่อ	ผู้รับผิดชอบ
	<ul style="list-style-type: none"> ● ช่องทางออนไลน์ต่าง ๆ 	<ul style="list-style-type: none"> ● ตลอดเวลา 	<ul style="list-style-type: none"> ● ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากช่องทางต่าง ๆ 	<p>สอนที่ตรงตามความต้องการของผู้ใช้บัณฑิต</p> <ul style="list-style-type: none"> ● สนับสนุน และเอื้อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ และเกิดสมรรถนะสำคัญตามความต้องการของผู้ใช้บัณฑิต 	
ศิษย์เก่า	<ul style="list-style-type: none"> ● ช่องทางออนไลน์ ทั้งของ ENG และ UP ● ผ่านชมรมศิษย์เก่า 	<ul style="list-style-type: none"> ● ตลอดเวลา 	<ul style="list-style-type: none"> ● ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากช่องทางต่าง ๆ 	<ul style="list-style-type: none"> ● ปรับปรุงระบบเครือข่ายศิษย์เก่า ● ได้ทราบข้อมูลแหล่งงานของศิษย์เก่า เป็นเครือข่ายสำหรับรุ่นน้องได้มีโอกาสในการเข้าทำงาน 	VD2,VD4,HP
ด้านการวิจัย					
ผู้ให้ทุนวิจัย	<ul style="list-style-type: none"> ● ช่องทางออนไลน์ ทั้งของคณะฯ และของมหาวิทยาลัย ● ระบบเอกสาร 	<ul style="list-style-type: none"> ● 1-2 ครั้ง /ปี 	<ul style="list-style-type: none"> ● ข้อมูลเกี่ยวกับหัวข้อที่นักวิจัยต้องการทำ 	<ul style="list-style-type: none"> ● จัดสรรทุนวิจัยแก่นักวิจัย ● ประชาสัมพันธ์และเชื่อมต่อระหว่างนักวิจัยและแหล่งทุน 	VD3, H-RACE
ด้านบริการวิชาการ					
ผู้รับบริการ	<ul style="list-style-type: none"> ● ช่องทางออนไลน์ของคณะฯ ● ลงพื้นที่และมีกิจกรรมร่วมกันกับชุมชน 	<ul style="list-style-type: none"> ● ตลอดเวลา ● ตลอดเวลา 	<ul style="list-style-type: none"> ● ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่าง ๆ 	<ul style="list-style-type: none"> ● สนับสนุนกิจกรรมบริการวิชาการแก่ชุมชนในรูปแบบของโครงการ 1 คณะ 1 ชุมชนนวัตกรรม ● การบริการของศูนย์วิจัยและบริการวิชาการวิศวกรรมและศูนย์เทคโนโลยียานยนต์และขนส่ง 	VD3, H-RACE, H-ATTC

(2) ผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นที่พึงมี

ENG มีระบบการรับฟังผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นที่พึงมี ผ่านสื่อสังคมออนไลน์ที่หลากหลาย เช่น Facebook / Line และเว็บไซต์ มีช่องทางการติดต่อศิษย์เก่า การสื่อสารโดยตรงผ่านระบบอาจารย์ที่ปรึกษาหรืออาจารย์ผู้สอน นักวิจัย รวมไปถึงการรับฟังเสียงผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นที่พึงมีผ่านการจัดกิจกรรมและโครงการต่าง ๆ (ตัวชี้วัดที่ 7.2ก(2)-5) นอกจากนี้ ENG ยังได้มีการจัดกิจกรรมและโครงการเพื่อเป็นช่องทางการสื่อสารกับกลุ่มลูกค้าในอนาคต เช่น การแนะนำสวัสดิการ Open House และการเข้าไปร่วมกิจกรรมที่โรงเรียนขอรับการสนับสนุน เช่น การเป็นแหล่งทัศนศึกษาทางด้านวิศวกรรมของโรงเรียนมัธยมในภาคเหนือตอนบน รวมถึง

แหล่งทุนวิจัยจากภายนอก อุตสาหกรรมเป้าหมายผ่านการสร้างความร่วมมืออย่างต่อเนื่อง โดยนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงการดำเนินงานของ ENG มีกระบวนการทบทวนและปรับปรุงวิธีการรับฟังเสียงข้างต้น ผ่านการประชุม HSC ในการจัดทำแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการประจำปี และปรับเนื้อหาประชาสัมพันธ์หลักสูตรให้เหมาะสม การเตรียมความพร้อมในการสมัครขอทุนวิจัย และการออกแบบบริการวิชาการให้ตอบโจทย์ความต้องการของตลาดในอนาคต

ข. การจำแนกกลุ่มผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น และการกำหนดการจัดการศึกษา วิจัย และบริการฯ

(1) การจำแนกกลุ่มผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น

ENG นำโดย SL และ HSC กำหนดกลุ่มลูกค้าจากพันธกิจหลัก โดยนำข้อมูลสถานประกอบการ เพื่อจำแนกกลุ่มลูกค้าและส่วนตลาดในปัจจุบัน และในอนาคต ENG มีแนวทางในการนำลูกค้าของคู่แข่ง และลูกค้าตลาดอื่น ๆ ที่พึงมีในอนาคต มาประกอบการพิจารณาในการกำหนดว่ากลุ่มลูกค้าใด และส่วนตลาดใด ที่จะให้ความสำคัญและทำการตลาดเพื่อการเติบโต โดย 1) วิเคราะห์และจำแนกความต้องการของกลุ่มผู้เรียน ลูกค้ากลุ่มอื่น และส่วนตลาดที่สำคัญ 2) แบ่งกลุ่มผู้เรียน ลูกค้ากลุ่มอื่น และส่วนตลาดที่สำคัญตามความต้องการ ซึ่งกลุ่มผู้เรียน ลูกค้ากลุ่มอื่น และส่วนตลาดที่สำคัญที่มีความต้องการเหมือนกันจะถูกจัดให้เป็นกลุ่มเดียวกัน เช่น ด้านการเรียนการสอน ใช้ความต้องการของลูกค้าจำแนกผู้เรียนออกเป็น 5 กลุ่ม ด้านการวิจัย ใช้ความต้องการของลูกค้าจำแนกออกเป็น 1 กลุ่ม และด้านการบริการวิชาการ ใช้ความต้องการของผู้รับบริการฯ จำแนกได้ 1 กลุ่ม ดังแสดงในตารางที่ 3.1ก(1)-1 ตลอดจนการประเมินความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจและความผูกพันตามพันธกิจหลัก

(2) การจัดการหลักสูตรและบริการฯ

VD2, VD3 ร่วมมือกับ H-RACE, H-ATTC รับผิดชอบในการจัดการศึกษาและบริการวิชาการ โดยใช้ข้อมูลตาม (ตารางที่ 3.1ก(1)-1) เช่น การจัดการศึกษา ENG กำหนดหลักสูตรและบริการจากผู้เรียน โดยวิเคราะห์การเปลี่ยนแปลง คุณลักษณะที่พึงประสงค์ ความต้องการของผู้เรียน ทำให้มีโครงการรับนิสิตเพิ่มในระดับปริญญาตรีในรูปแบบหลักสูตรโครงการพิเศษ ได้แก่ การรับผู้เรียนจากสายอาชีพในระดับอาชีวศึกษา หรือผู้ที่ทำงานในสายงานที่เกี่ยวข้องกับวิศวกรรม มีการบริหารจัดการหลักสูตรที่ทันสมัยตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น โดยการจัดทำหลักสูตรระยะสั้น มีบริการการเรียนการสอนโดยใช้ระบบออนไลน์ เช่น ระบบ LMS, Microsoft Teams สำหรับเสริมการจัดการเรียนการสอนในยุคดิจิทัล รวมถึงการผลักดันให้ทุกหลักสูตรมีการฝึกงานในรูปแบบสหกิจศึกษา ด้านการวิจัย ใช้ความต้องการของแหล่งทุนเพื่อจัดทำข้อกำหนดในการออกแบบการวิจัยและนวัตกรรม และกระบวนการทำงานที่สำคัญ มีการส่งนักวิจัยที่สนใจหรือตัวแทนเพื่อเข้ารับฟังข้อมูลจากแหล่งทุน ทั้งที่แหล่งทุนจัดเอง และที่มหาวิทยาลัยจัดเวทีนำเสนอข้อมูลของแหล่งทุนให้ตามวาระต่าง ๆ เช่น พะเยาวิจัย เป็นต้น และดำเนินการพัฒนานักวิจัยและข้อเสนอโครงการวิจัยให้ตอบสนองต่อแหล่งทุน สำหรับด้านบริการวิชาการ มีบริการวิชาการโดยศูนย์บริการวิชาการ 2 แห่ง ได้แก่ ศูนย์วิจัยและบริการวิชาการวิศวกรรม และศูนย์เทคโนโลยียานยนต์และขนส่ง ลูกค้าของการบริการ คือ ชุมชนในพื้นที่จังหวัดพะเยา และจังหวัดใกล้เคียง ผู้ประกอบการหรือหน่วยงานที่ต้องการทดสอบงานมาตรฐานทางวิศวกรรม และผู้ใช้รถยนต์ที่ดัดแปลงต่อเติมสภาพที่ต้องการการตรวจสอบและรับรองจากผู้เชี่ยวชาญ

3.2 ความผูกพันของลูกค้า

ก. ประสบการณ์ของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น

(1) การจัดการความสัมพันธ์

ENG ให้ความสำคัญกับการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียน และกลุ่มลูกค้าตามพันธกิจต่าง ๆ โดยรับฟังเสียงผ่านระบบสารสนเทศต่าง ๆ แล้วผู้รับผิดชอบหลักแต่ละฝ่ายจะนำข้อมูลสารสนเทศจากการรับฟัง ตามตาราง 3.1ก(1)-1 มากำหนดกลไกการจัดการความสัมพันธ์ของแต่ละกลุ่ม ดังแสดงในตาราง 3.2ก(1)-1 โดย SL มีการทบทวนแนวทางการสร้างความสัมพันธ์ เพื่อให้ตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนและลูกค้าแต่ละกลุ่ม เพื่อยกระดับการให้บริการของ ENG ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

ตารางที่ 3.2ก(1)-1 กระบวนการสร้างความสัมพันธ์

วงจรชีวิตของผู้เรียน และลูกค้ากลุ่มอื่น	วิธีการสร้างความสัมพันธ์	วัตถุประสงค์					กลุ่ม ลูกค้า	ความถี่	ผู้รับผิดชอบ
		A	B	C	D	E			
ก่อนมาเป็นผู้เรียน หรือลูกค้ากลุ่มอื่น	การแนะแนวศึกษาต่อ <ul style="list-style-type: none"> ● การจัดกิจกรรม ENG Open House ● การจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์ออนไลน์เพื่อแนะนำหลักสูตรและแนวทางการศึกษาต่อ 	✓	✓				E2	ทุกปี ทุกปี	VD2
	การประชาสัมพันธ์การให้บริการของศูนย์จัดหารายได้ <ul style="list-style-type: none"> ● ประชาสัมพันธ์การเข้ารับบริการหน่วยทดสอบและผลิตงานมาตรฐานทางวิศวกรรม ผ่านทางเว็บไซต์ของ ENG ● ประชาสัมพันธ์หลักสูตร Up-skill, Re-skill ภายใต้มหาวิทยาลัย วิศวกร ผ่าน Facebook และเว็บไซต์ของ ENG 	✓	✓		✓		E5	ทุกเดือน	VD3, H-RACE, H-ATTC
สถานะเป็นผู้เรียน และลูกค้าปัจจุบัน	การเพิ่มความสัมพันธ์ที่ดีภายใต้การจัดกิจกรรมของ ENG <ul style="list-style-type: none"> ● กิจกรรมปฐมนิเทศ และกิจกรรมปัจฉิมนิเทศ ● การพัฒนาห้องเรียน, ห้องปฏิบัติการ, ลานกิจกรรม และห้อง co-working space ● กิจกรรมรดน้ำดำหัวปีใหม่เมือง และกิจกรรมสงกรานต์วันปีใหม่เมือง ● กิจกรรมวันไหว้ครู และกิจกรรมบวงสรวงพระวิษณุกรรม 		✓	✓	✓	✓	E1, E4	ทุกปี	SL, งานวิชาการ, งาน บริหารงาน ทั่วไป
			✓	✓	✓	✓	E1	ทุกปี	
			✓	✓	✓	✓	E1	ทุกปี	
			✓	✓	✓	✓	E1	ทุกปี	

วจรชีวิตของผู้เรียน และลูกค้ำกลุ่มอื่น	วิธีการสร้างความสัมพันธ์	วัตถุประสงค์					กลุ่ม ลูกค้ำ	ความถี่	ผู้รับผิดชอบ
		A	B	C	D	E			
	<ul style="list-style-type: none"> กิจกรรมศิษย์เก่าสัมพันธ์ และกิจกรรมวิ่งหลอมเกียร์ 		✓	✓	✓	✓	E1, E4	ทุกปี	
	การเพิ่มทักษะพัฒนาผู้เรียน <ul style="list-style-type: none"> สนับสนุนนิสิตเข้าร่วมการแข่งขันทักษะทางวิชาการ 			✓		✓	E1	ทุกปี	VD1,VD2, VD3,VD4
	การส่งเสริมการทำวิจัยและสร้างนวัตกรรม <ul style="list-style-type: none"> ทุนอุดหนุนการทำโครงการทางวิศวกรรมสำหรับนิสิตระดับปริญญาตรี 			✓			E1	ทุกปี	VD2
	การยกย่องเชิดชูเกียรติและให้รางวัล <ul style="list-style-type: none"> มอบรางวัลยกย่องนิสิตที่มีผลงานดีเด่นในด้านต่าง ๆ ในวันบวงสรวงพระวิษณุกรรม มอบรางวัลเชิดชูเกียรติให้กับศิษย์เก่าดีเด่นในวันบวงสรวงพระวิษณุกรรม 		✓	✓	✓	✓	E1	ทุกปี	SL
			✓			✓	E7	ทุกปี	
ภายหลังเรียนจบหรือรับบริการเสร็จสิ้น	การเพิ่มโอกาสให้ศิษย์เก่ามีส่วนร่วมในกิจกรรมระดับคณะ <ul style="list-style-type: none"> จัดตั้งชมรมศิษย์เก่าเพื่อจัดกิจกรรมสานสัมพันธ์ศิษย์เก่า จัดตั้งกองทุนเพื่อนิสิตเพื่อโอกาสให้ศิษย์เก่าบริจาคเงินเข้ากองทุนเพื่อใช้ในการพัฒนานิสิตปัจจุบัน 					✓ ✓	E7 E7	ทุกปี ทุกปี	SL
	การประเมินความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิต ทำการส่งแบบประเมินความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิตไปยังหน่วยงาน				✓	✓		E6, E7	ทุกวัน

วามจรชีวิตของผู้เรียน และลูกค้ำกลุ่มอื่น	วิธีการสร้างความสัมพันธ์	วัตถุประสงค์					กลุ่ม ลูกค้ำ	ความถี่	ผู้รับผิดชอบ
		A	B	C	D	E			
ต่าง ๆ ที่บัณฑิต ปฏิบัติงานอยู่									
การประเมินความพึง พอใจของผู้บริการศูนย์ จัดหารายได้ จัดทำ QR Code ให้ ผู้รับบริการประเมินความ พึงพอใจในการรับบริการ ของศูนย์จัดหารายได้ของ คณะวิศวกรรมศาสตร์				✓	✓	E3, E5	ทุกปี	VD3, H-RACE, H-ATTC	

วัตถุประสงค์: A= ให้ได้ลูกค้ำและส่วนแบ่งทางการตลาด B= เสริมสร้างภาพลักษณ์ C= รักษาผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่น
D= ตอบสนองความต้องการและทำให้เหนือกว่าความคาดหวัง E= เพิ่มความผูกพัน
กลุ่มลูกค้ำ: E1= นิสิตปริญญาตรี/บัณฑิตศึกษา E2= นักเรียน E3= ผู้ให้ทุนวิจัย E4= ผู้ปกครอง E5= ผู้รับบริการวิชาการ
E6= ผู้ใช้บัณฑิต E7= ศิษย์เก่า

(2) การเข้าถึงและการสนับสนุนผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่น

ENG ได้สนับสนุน พัฒนาระบบและกลไกที่ชัดเจนเพื่อให้ผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มต่าง ๆ ผ่านการทำงานร่วมกันของหน่วยงานภายใน ได้แก่ งานวิชาการ งานกิจการนิสิต งานวิจัยและบริการวิชาการ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมความสำเร็จของผู้เรียนและพัฒนาศักยภาพของผู้ใช้บริการ โดยสื่อสารข้อมูลผ่านช่องทางที่หลากหลายตามที่แสดงในตารางที่ 3.2ก(2)-1 ประกอบด้วย

1.) ด้านการจัดการเรียนการสอน งานวิชาการทำหน้าที่เป็นกลไกหลักในการติดต่อสื่อสารกับผู้เรียน ให้คำแนะนำเกี่ยวกับหลักสูตร กิจกรรมการเรียนรู้ และทรัพยากรที่สนับสนุนต่าง ๆ โดยจัดให้มีอาจารย์ที่ปรึกษาสำหรับนิสิตทุกคน เพื่อดูแลด้านวิชาการและการใช้ชีวิตในมหาวิทยาลัย อาจารย์ประจำหลักสูตรทำหน้าที่ให้ข้อมูลเกี่ยวกับหลักสูตร และการเข้าถึงสื่อการเรียนรู้ รวมถึงการสนับสนุนด้านสารสนเทศเพื่อการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ

2.) ด้านกิจการนิสิต มีระบบการดูแลนิสิตอย่างเป็นองค์รวม โดยมุ่งเน้นทั้งสุขภาพกาย สุขภาพจิต การให้คำปรึกษา สวัสดิการนิสิต รวมถึงการสนับสนุนด้านทุนการศึกษา เช่น กองทุน กองทุนกู้ยืมเงินเพื่อการศึกษา กองทุนนิสิตคณะวิศวกรรมศาสตร์ มีกิจกรรมเสริมสร้างทักษะ soft-skills เพื่อพัฒนานิสิตให้มีความพร้อมทั้งด้านวิชาชีพและจิตสำนึกที่ดีและความรับผิดชอบต่อสังคม

3.) ด้านการวิจัยและบริการวิชาการ โดยผ่านศูนย์วิจัยและบริการวิชาการวิศวกรรม (RACE) มีระบบสนับสนุนนักวิจัยภายใน ENG ทั้งในด้านการขอรับทุนวิจัยทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย โดยเน้นส่งเสริมงานวิจัยที่ตอบโจทย์อุตสาหกรรมและชุมชน และสามารถนำไปใช้แก้ปัญหาได้อย่างแท้จริง ทั้งนี้ ENG มีระบบให้บริการวิชาการผ่านการอบรม สัมมนา เจริญปฏิบัติกร ที่เน้นการบูรณาการร่วมกับภาคีเครือข่ายอุตสาหกรรมและชุมชน ที่สำคัญเป็นศูนย์ทดสอบมาตรฐานวิชาชีพวิศวกรรม ได้เปิดให้บริการทดสอบแก่ประชาชนทั่วไป บริษัท องค์กรทั้งเอกชน รวมถึงการบริการศูนย์ทดสอบเคลื่อนที่เพื่อให้บริการในพื้นที่ทั้งในจังหวัดพะเยาและจังหวัดใกล้เคียง

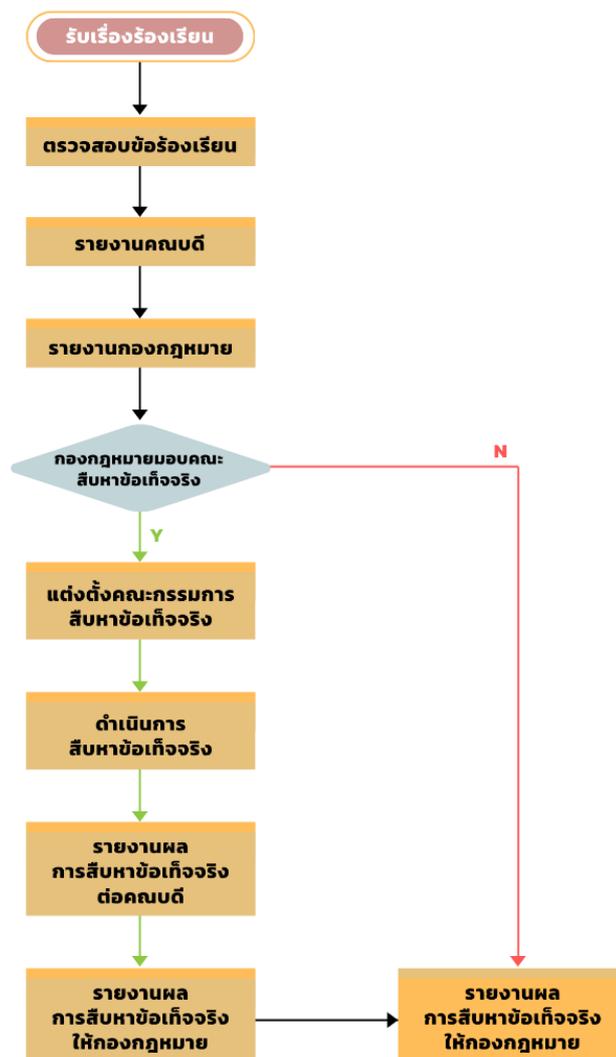
ตารางที่ 3.2ก(2)-1 ช่องทางการเข้าถึงและสนับสนุนลูกค้ำ

ลูกค้ำ	ช่องทางการเข้าถึง	ผู้รับผิดชอบ
ด้านการศึกษา	<ul style="list-style-type: none"> • https://www.eng.up.ac.th • Facebook เพจ คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา • Facebook เพจ งานวิชาการและพัฒนานิสิต คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา • Line group ของนิสิตแต่ละชั้นปี • โทรศัพท์ 054-466666 ต่อ 3391 	SL /งานวิชาการ /นักประชาสัมพันธ์

ลูกค้า	ช่องทางการเข้าถึง	ผู้รับผิดชอบ
ด้านการให้บริการวิชาการ	<ul style="list-style-type: none"> ● https://www.eng.up.ac.th ● Facebook เพจ คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา ● Facebook เพจ วิศวะ มพ. ผู้ชุมชน 	SL /ศูนย์วิจัยและ บริการวิชาการฯ /นักประชาสัมพันธ์

(3) การจัดการข้อร้องเรียน

ENG มีกระบวนการจัดการข้อร้องเรียน ตามรูปที่ 3.2ก(3)-1 โดยเริ่มจากการกำหนดให้มีผู้รับผิดชอบในการรับข้อร้องเรียน และกำหนดให้มีช่องทางในการรับข้อร้องเรียนที่หลากหลายและครอบคลุมกับลูกค้าทุกกลุ่ม ได้แก่ แบบฟอร์มออนไลน์บนเว็บไซต์ของ ENG, กล่องรับข้อร้องเรียนและข้อเสนอแนะ หน้าห้องสำนักงาน, และสายตรงคนปกติ โดย ENG มีกระบวนการจัดการข้อร้องเรียน ดังนี้ 1) กำหนดช่องทางการร้องเรียนที่หลากหลาย 2) DEAN มอบหมายหัวหน้างานแผนงานเป็นเจ้าหน้าที่รับข้อร้องเรียน 3) เจ้าหน้าที่รับข้อร้องเรียนรายงานต่อ DEAN 4) DEAN รายงานข้อร้องเรียนต่อกองกฎหมาย มหาวิทยาลัยพะเยา 5) กองกฎหมายพิจารณาดำเนินการจัดการข้อร้องเรียน 6) (ถ้า)กองกฎหมายมอบ ENG ดำเนินการสืบหาข้อเท็จจริง จะดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการสืบหาข้อเท็จจริง 7) คณะกรรมการฯดำเนินการสืบหาข้อเท็จจริง และรายงานผลการดำเนินการต่อ DEAN 8) DEAN รายงานผลการสืบหาข้อเท็จจริง พร้อมแสดงข้อคิดเห็น ต่อกองกฎหมายเพื่อพิจารณาและดำเนินการต่อไป 9) หัวหน้างานแผนงาน สรุปผลการดำเนินงานด้านการจัดการข้อร้องเรียน และนำบทเรียนมาเรียนรู้ร่วมกันในระดับองค์กรในที่ประชุม HSC เพื่อหาแนวทางการตอบสนองต่อข้อร้องเรียนได้อย่างเหมาะสม



รูปที่ 3.2ก(3)-1 กระบวนการจัดการข้อร้องเรียน

(4) การปฏิบัติอย่างเป็นธรรม

ENG นำข้อบังคับ ระเบียบ และประกาศของมหาวิทยาลัย มาปฏิบัติต่อทุกคนอย่างเท่าเทียม ไม่มีการแบ่งแยก โดย DEAN มอบหมายให้ SL ติดตามกระบวนการดำเนินงานในทุกด้าน ตลอดจนประเมินผลประสิทธิภาพการทำงานของแต่ละฝ่าย ทั้งนี้หากพบกระบวนการใดไม่เป็นไปตามข้อบังคับ ระเบียบ และประกาศของมหาวิทยาลัย ผู้เรียน ลูกค้ำกลุ่มอื่น ๆ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียสามารถร้องเรียนได้ตามกระบวนการจัดการข้อร้องเรียน ตามรูป 3.2ก(3)-1

ข. การค้นหาความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจและความผูกพันของผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่น

ENG มีการค้นหาความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจ และความผูกพันของผู้เรียน และลูกค้ำกลุ่มอื่น โดย DEAN มอบหมายให้ SL ดูแลระบบรับฟัง VOC ซึ่งมีช่องทาง ดังนี้ 1) การรับฟังด้วยวิธีการพบปะพูดคุย (Face to Face) เช่น การรับฟังนิสิตจากการพูดคุยกับอาจารย์ นอกจากนี้ยังมีสมาคมศิษย์เก่า ที่สามารถให้ข้อมูลของลูกค้ำได้ทุกกลุ่ม รวมไปถึงข้อมูลที่เกี่ยวข้อง

เพื่อให้การดำเนินงาน พันธกิจด้านต่าง ๆ ของ ENG สามารถตอบสนองต่อความต้องการ ความคาดหวัง และสร้างความผูกพันกับผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ENG จึงได้กำหนดแนวทางการจัดเก็บ วิเคราะห์ และใช้ประโยชน์จากข้อมูลเสียงของผู้เรียนและลูกค้ำอย่างเป็นระบบ โดยมีการประเมินทั้งความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจ และความผูกพัน รวมถึงการเปรียบเทียบกับสถาบันคู่เทียบ เพื่อพัฒนากระบวนการและสร้างคุณค่าให้เหนือความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ดังนี้

1) ความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจ และความผูกพัน

VD1, VD2, VD3, VD4 กำหนดการประเมินความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจ และความผูกพันด้านการจัดการเรียนการสอนของนิสิต ผู้ใช้บัณฑิต และลูกค้ำในอนาคต (นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย) โดยวิธีการต่าง ๆ เช่น การใช้แบบประเมินการสัมภาษณ์ การนิเทศบัณฑิต และนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์เพื่อใช้ในการปรับปรุงหลักสูตร กิจกรรมเสริมหลักสูตร สิ่งสนับสนุนการเรียนรู้และสวัสดิการด้านต่าง ๆ โดย ENG มีช่องทางการประเมินความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจ และความผูกพันของผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่นจำแนกกลุ่มตามพันธกิจหลัก เพื่อให้ได้ข้อมูลสารสนเทศไปปรับปรุงกระบวนการทำงานของแต่ละพันธกิจ และนำเอาข้อมูลความไม่พึงพอใจ นำเข้าที่ประชุม HSC เพื่อกำหนดแนวทางในการปรับปรุงแก้ไข และใช้เป็นแนวทางในการทบทวนและปรับปรุงแผนกลยุทธ์ต่อไป

2) ความพึงพอใจเปรียบเทียบกับองค์กรอื่น

ENG โดย SL รวบรวมสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจของลูกค้ำแต่ละกลุ่ม และนำข้อมูลที่ได้มาใช้ในการปรับปรุงกระบวนการทำงาน เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันกับสถาบันคู่เทียบและอยู่ในกลุ่มสถาบันชั้นนำ ENG ได้ค้นหาข้อมูลสารสนเทศด้านความพึงพอใจของลูกค้ำ โดยใช้ตัวชี้วัดสำคัญ 3 ด้านประกอบด้วย 1) คุณภาพของการจัดการเรียนการสอน ได้แก่ ผลการประเมินหลักสูตร ตาม AUN- QA, ร้อยละของบัณฑิตที่ได้อ่านทำภายใน 1 ปี และความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิต 2) ความเป็นเลิศด้านการวิจัย ได้แก่ จำนวนงานวิจัยที่ได้รับทุนสนับสนุนจากแหล่งทุนภายนอก ผลงานวิจัยที่มีผู้นำไปใช้ประโยชน์ และจำนวนผลงานวิชาการที่ได้รับการอ้างอิง (citation) 3) การบริการวิชาการ ได้แก่ จำนวนของคู่ความร่วมมือด้านบริการความพึงพอใจและความผูกพันของลูกค้ำวิชาการ และความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ

3) การใช้ข้อมูลเสียงของลูกค้ำและตลาด

SL รับผิดชอบการนำเสียงของลูกค้ำและตลาด มาใช้เป็นข้อมูลนำเข้าในการจัดทำแผนกลยุทธ์ และกำหนดตัวชี้วัดตัวอย่างเช่น ความต้องการของผู้เรียน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และส่วนตลาดที่สำคัญ ได้แก่ การผลิตและพัฒนากำลังคนในระดับปริญญาตรีที่พร้อมใช้งาน มีทักษะทางภาษาอังกฤษ ระดับบัณฑิตศึกษาที่มีความสามารถในการดำเนินการวิจัย สร้างสรรค์นวัตกรรม และมีความคิดเชิงระบบ มาใช้ในการวางแผนกลยุทธ์ ความต้องการของแหล่งทุนวิจัย เช่น การตีพิมพ์ผลงานวิจัยที่มีคุณภาพ ความต้องการของผู้รับบริการวิชาการ เช่น พัฒนาองค์ความรู้ด้านวิชาการและวิชาชีพ โดยนำข้อมูลความพึงพอใจ เช่น ความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนการสอน ความพึงพอใจของผู้รับบริการวิชาการ มาใช้ในการทบทวนผลการดำเนินงานด้านการจัดการเรียนการสอน และการบริการวิชาการ ตามลำดับ นอกจากนี้ยังได้นำความต้องการดังกล่าวข้างต้น มาใช้ในการพัฒนาปรับปรุงผลิตภัณฑ์และกระบวนการทำงานที่สำคัญต่อไป

หมวด 4 การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้

4.1 การวัด วิเคราะห์ และปรับปรุงผลการดำเนินงานของสถาบัน

VD 1 ได้นำกระบวนการวัด วิเคราะห์ และปรับปรุงผลการดำเนินงานมาใช้เป็นเครื่องมือสำคัญในการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ของ ENG โดยมีการกำหนดขั้นตอนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ เพื่อให้สามารถติดตาม ตรวจสอบ และพัฒนาผลการดำเนินงานได้อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ ดังแสดงในรูปที่ 4.1ก(1)-1

ก. การวัดผลการดำเนินการ

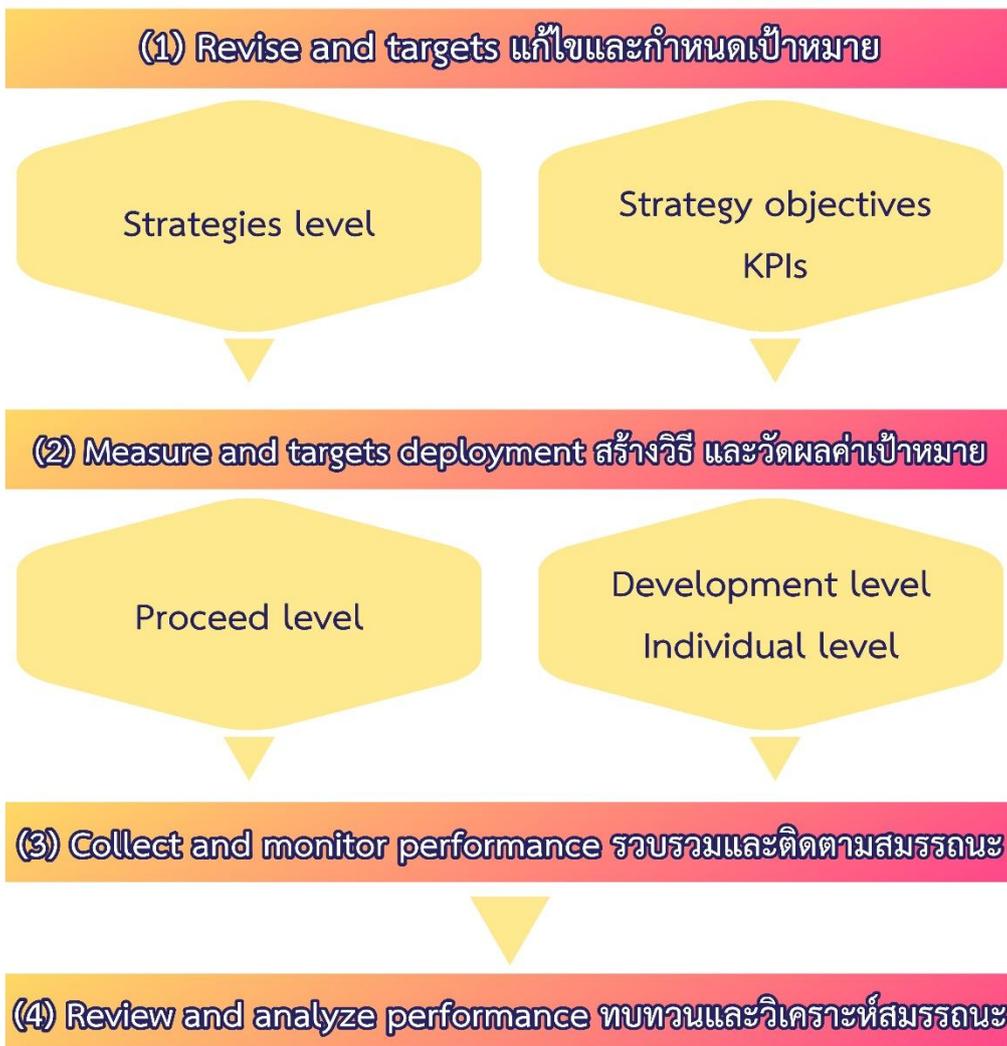
(1) ตัววัดผลการดำเนินการ

SL ร่วมกับ HSC และงานแผนงาน ใช้ข้อมูลสารสนเทศที่เกี่ยวข้องเพื่อติดตามผลการปฏิบัติการอย่างสม่ำเสมอทุกภาคการศึกษา และติดตามผลการดำเนินการ โดยใช้กระบวนการ ดังรูปที่ 4.1ก(1)-1 ดังนี้ 1) Revise and targets (แก้ไขและกำหนดเป้าหมาย) โดยรองคณบดีและผู้ที่เกี่ยวข้องรวบรวมสารสนเทศ ทบทวนและกำหนดตัวชี้วัด ทั้งในระดับแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการทุกรายการ โดยพิจารณาถึง (ก) ความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการ (ข) การสะท้อนให้เห็นถึงสมรรถนะหลัก และ (ค) การตอบสนองความต้องการของลูกค้าและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ทั้งนี้ตัวชี้วัดต้องครบถ้วนทุกพันธกิจ เมื่อได้ข้อมูลเชิงเปรียบเทียบและข้อมูลสำคัญจากลูกค้าแล้ว จึงนำข้อมูลดังกล่าวไป กำหนดเป้าหมาย 2) Measure and targets deployment (สร้างวิธี และวัดผลค่าเป้าหมาย) SL ตามพันธกิจร่วมกันวิเคราะห์กำหนดตัวชี้วัดและเป้าหมาย ตามแผนกลยุทธ์ และแผนปฏิบัติการให้มีความสอดคล้องกัน รวมไปถึงเพิ่มวิธีการและกลไกการกำหนดตัวชี้วัดเพิ่มเติม เพื่อให้สามารถปรับเปลี่ยนตัวชี้วัดได้อย่างทันท่วงทีหากเกิดการเปลี่ยนแปลงที่ไม่สามารถควบคุมและกระทบต่อการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการ 3) Collect and monitor performance (รวบรวม และติดตามสมรรถนะ) รวบรวมผลการดำเนินงานโดย ผู้รับผิดชอบตามพันธกิจ แล้วปรับเปลี่ยนเป็นสารสนเทศเพื่อสะดวกต่อการวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการกำกับ จัดการ ติดตาม และคาดการณ์ผลการดำเนินการ เพื่อให้สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการที่กำหนดขึ้น ดังแสดงในตารางที่ 4.1ก(1)-1 4) Review and analyze performance (ทบทวนและวิเคราะห์สมรรถนะ) วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมผลการดำเนินการ ทั้งในระดับกลยุทธ์ และแผนปฏิบัติการ เพื่อการตัดสินใจของ SL หากผลการดำเนินการไม่เป็นไปตาม เป้าหมาย ก็จะต้องพิจารณาปรับเปลี่ยนแผนปฏิบัติการ หรือหากผลการดำเนินการได้ผลสูงกว่าค่าเป้าหมาย ก็จะขยายผลไปสู่แนวปฏิบัติที่ดี (Best practice) พร้อมแลกเปลี่ยนและเป็นแบบอย่างให้กับหน่วยงานต่าง ๆ ภายใน ENG

ตารางที่ 4.1ก(1)-1 การวัดผลการดำเนินการและการติดตามผลการดำเนินการ

ประเด็นการติดตาม	ตัววัด	ความถี่	วิธีการ	ผู้รับผิดชอบ	ผู้กำกับติดตาม
วิสัยทัศน์	ผลการประเมิน DEAN	1 ปี 6 เดือน	ผลการดำเนินงาน	HO	DEAN
	จำนวนแหล่งเรียนรู้ทางวิศวกรรมใหม่	1 ปี		RACE	VD3
	จำนวนผู้ผ่านการเข้าเรียนรู้ในแหล่งเรียนรู้ทางวิศวกรรม	1 ปี		RACE	VD3
	จำนวนโครงการวิจัยหรือบริการวิชาการที่ได้รับการสนับสนุนจากภาคอุตสาหกรรมหรือหน่วยงานภายนอก	1 ปี		RACE	VD3/VD4
	ผลคะแนนคุณธรรมและความโปร่งใส	1 ปี		HO	VD1

ประเด็นการติดตาม	ตัววัด	ความถี่	วิธีการ	ผู้รับผิดชอบ	ผู้กำกับติดตาม
	ความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิต	1 ปี		งานวิชาการ	VD2
แผนยุทธศาสตร์การพัฒนา ENG	ความสำเร็จของการติดตามการใช้จ่ายงบประมาณตามแผน	1 ปี		HPL	VD1
	ผลสำเร็จของโครงการที่บรรลุ	1 ปี		HPL	VD1
แผนปฏิบัติการประจำปี	ความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการ	1 ปี		HPL	VD1
	ความสำเร็จของตัวชี้วัดตามแผนกลยุทธ์	1 ปี		HPL	VD1



รูปที่ 4.1ก(1)-1 ขั้นตอนการกำหนดเป้าหมายและการประเมินผล

(2) ข้อมูลเชิงเปรียบเทียบ

ENG ได้กำหนดคู่เทียบจากสถาบันที่มีความโดดเด่นทางด้านวิศวกรรมศาสตร์ และอยู่ในภูมิภาคเดียวกัน ได้แก่ มหาวิทยาลัยนเรศวร เป็นสถาบันที่ผลิตบัณฑิตวิศวกรรมศาสตร์ ถือเป็นคู่แข่งสำคัญ เพื่อผลักดันให้ ENG สามารถแข่งขันได้ SL จึงได้กำหนดกระบวนการ ดังนี้ 1) กำหนดสถาบันคู่เทียบและประเด็นเปรียบเทียบ เพื่อหาสถาบันคู่เทียบ จึงพิจารณาจากแหล่งข้อมูลเชิงเปรียบเทียบที่ระบุในโครงร่างองค์กร โดย กำหนดสถาบันที่มีพันธกิจหลักใกล้เคียงกัน และอยู่ในภูมิภาคเดียวกัน ที่จะส่งเสริมให้สามารถพัฒนาศักยภาพของ ENG สามารถแข่งขันกับสถาบันชั้นนำได้ จึงกำหนดให้คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร เป็นสถาบันคู่เทียบ ในปีที่ผ่านมา SL ได้เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันกับสถาบันคู่เทียบและ อยู่ในกลุ่มสถาบันชั้นนำด้านวิศวกรรมศาสตร์

2) รวบรวมข้อมูลเชิงเปรียบเทียบ กำหนดและคัดเลือกประเด็นเพื่อการเปรียบเทียบที่สอดคล้องกับตัวชี้วัดในระดับกลยุทธ์โดยมีคณะทำงานทบทวนตามรอบ เวลาที่กำหนด นำข้อมูลเชิงเปรียบเทียบไปใช้ โดยพิจารณาตามความต่างทางสมรรถนะหากพบว่าหากข้อมูลที่ได้จากการเปรียบเทียบตัวชี้วัดสำคัญน้อยกว่าคู่เทียบก็จะนำไปสู่การวิเคราะห์ช่องว่าง เพื่อให้ได้ข้อมูลเพื่อปรับปรุงผลการดำเนินงานเข้าสู่กระบวนการวางแผนกลยุทธ์ โดยใช้ตัวชี้วัดสำคัญตามแสดงในตาราง 4.2ก(2)-1 ประกอบด้วย (1) คุณภาพของการจัดการเรียนการสอน ได้แก่ ร้อยละของนิสิตที่สำเร็จการศึกษาตามเวลาที่กำหนด, ร้อยละการมีงานทำและศึกษาต่อของบัณฑิตภายใน 1 ปี, ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิต, ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของนิสิตต่อหลักสูตร, ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของนิสิตต่อการจัดการเรียนการสอนและต่อสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ และร้อยละของอัตราการคงอยู่ของนิสิตชั้นปีที่ 1 (2) ความเป็นเลิศด้านการวิจัย ได้แก่ จำนวนงานตีพิมพ์ในวารสารระดับชาติของบุคลากร, จำนวนผลงานตีพิมพ์ในวารสารระดับนานาชาติของบุคลากร, จำนวนเงินวิจัยจากภายนอกต่ออาจารย์และนักวิจัย (งบวิจัยเฉลี่ยต่อหัว), จำนวนนวัตกรรมที่เกิดจากคนในองค์กรและถูกนำไปใช้ประโยชน์, จำนวนเงินทุนวิจัยที่ได้รับจากแหล่งทุนภายนอก (3) ด้านการบริการวิชาการ ได้แก่ จำนวนโครงการบริการวิชาการให้แก่หน่วยงานภายนอก, ความพึงพอใจของผู้มารับบริการวิชาการ/วิจัย 3) จัดทำแผนปฏิบัติการ เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมาย รวมไปถึงการกำหนดเป้าหมายของตัวชี้วัดระดับปฏิบัติการเพื่อให้เกิดความสอดคล้องกันต่อไป 4) ประเมินและติดตามผลที่เกิดจากการเปรียบเทียบ ติดตามและปรับปรุงข้อมูลให้เป็นปัจจุบันและต่อเนื่องที่สุด ในทุก ๆ ประเด็นเปรียบเทียบ รวมไปถึงการทบทวนกระบวนการทุกปี เพื่อนำมากำหนดค่าเป้าหมายตัวชี้วัดเพื่อกระตุ้นการพัฒนาและปรับปรุงแผนกลยุทธ์ ตัวอย่างของประเด็นเปรียบเทียบที่สำคัญที่ผลักดันไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ เช่น โครงการ Super KPI ด้านการวิจัย ที่เป็นรวมพันธกิจด้านการศึกษาและวิจัยเข้าด้วยกัน โดยให้นิสิตเข้าร่วมกระบวนการวิจัย ผ่านการจัดการเรียนการสอนในรายวิชาภาคนิพนธ์ นำไปสู่การสร้างผลงานวิจัยที่มีคุณภาพสูงสามารถตีพิมพ์ได้ในวารสารทางวิชาการระดับนานาชาติ

ENG ใช้ข้อมูลสารสนเทศที่สำคัญจากแหล่งต่าง ๆ ในการกำหนดทิศทางการบริหารงานของ ENG ประกอบด้วย (ก) ข้อมูลสารสนเทศจากกองบริการการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ในการสืบค้นสถิติเกรดเฉลี่ยสะสม คะแนนสอบเข้า จำนวนผู้สมัครและจำนวนผู้ผ่านการคัดเลือกเข้าศึกษา ในระบบโควตา (ข) ข้อมูลสารสนเทศจากประชุมอธิการบดีแห่งประเทศไทย (ทปอ.) ในการสืบค้นข้อมูลจำนวนนักเรียนที่สมัครเข้าเรียนอันดับในการเลือกหลักสูตรที่เปิดโดย คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา และอัตราการแข่งขัน หลังจากนั้นข้อมูลที่ได้จากแหล่งต่าง ๆ จะถูกนำมาประมวลผลการวิเคราะห์และสังเคราะห์ออกมาเป็นสารสนเทศเพื่อวิเคราะห์กลุ่มเป้าหมาย แนวโน้มจำนวนผู้สนใจสมัครเข้าเรียน และอัตราการแข่งขันในอนาคต เพื่อกำหนดทิศทางและวางกลยุทธ์การรับเข้านิสิตให้ได้ทั้งจำนวนและคุณภาพตามเป้าหมายที่วางไว้

ตารางที่ 4.1ก(2)-1 ข้อมูลเปรียบเทียบ

ประเด็นการเปรียบเทียบ	สถาบันคู่เทียบ	ตัวชี้วัดที่เปรียบเทียบ	แหล่งข้อมูลสารสนเทศ
ด้านการจัดการศึกษา	มหาวิทยาลัยนเรศวร	<ul style="list-style-type: none"> ร้อยละของนิสิตที่สำเร็จการศึกษาตามเวลาที่กำหนด ร้อยละบัณฑิตปริญญาตรีที่ได้งานทำหลังสำเร็จการศึกษา ภายใน 1 ปี 	<ul style="list-style-type: none"> การขอความอนุเคราะห์ข้อมูลโดยตรงจากสถาบันคู่เทียบ

ประเด็นการเปรียบเทียบ	สถาบันคู่แข่ง	ตัวชี้วัดที่เปรียบเทียบ	แหล่งข้อมูลสารสนเทศ
		<ul style="list-style-type: none"> ● ร้อยละของจำนวนนิสิตที่รับเข้าเรียนในชั้นปีที่ 1 เปรียบเทียบกับจำนวนที่ระบุไว้ในแผนการเรียน ● ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของนิสิตต่อหลักสูตร ● ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของนิสิตต่อการจัดการเรียนการสอนและต่อสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ ● ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิต ● ร้อยละของอัตราการคงอยู่ของนิสิตชั้นปีที่ 1 ● ทุนการศึกษาที่คณะจัดสรรให้นิสิต 	
<p>ด้านการวิจัย</p>	<p>มหาวิทยาลัยนเรศวร</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● จำนวนงานตีพิมพ์ในวารสารระดับชาติของบุคลากร ● จำนวนผลงานตีพิมพ์ในวารสารระดับนานาชาติของบุคลากร ● จำนวนเงินวิจัยจากภายนอกต่ออาจารย์และนักวิจัย (งบวิจัยเฉลี่ยต่อหัว) ● จำนวนโครงการวิจัยที่ได้รับสนับสนุน ● จำนวนนวัตกรรมที่เกิดจากคนในองค์กรและถูกนำไปใช้ประโยชน์ ● จำนวนเงินทุนวิจัยที่ได้รับจากแหล่งทุนภายนอก ● ร้อยละของอาจารย์ที่มีผลงานตีพิมพ์ระดับชาติและระดับนานาชาติ ● ร้อยละของอาจารย์ที่ได้รับทุนวิจัย ● ทุนวิจัยที่คณะจัดสรรให้บุคลากร 	<ul style="list-style-type: none"> ● การขอความอนุเคราะห์ข้อมูลโดยตรงจากสถาบันคู่แข่ง

ประเด็นการเปรียบเทียบ	สถาบันคู่เทียบ	ตัวชี้วัดที่เปรียบเทียบ	แหล่งข้อมูลสารสนเทศ
ด้านบริการวิชาการ	มหาวิทยาลัยอื่นเรศวร	<ul style="list-style-type: none"> จำนวนโครงการบริการวิชาการให้แก่หน่วยงานภายนอก จำนวนโครงการบริการวิชาการที่บริการให้กับหน่วยงานภายนอกที่มีได้ระบุในแผนปฏิบัติการประจำปี ร้อยละของจำนวนโครงการบริการวิชาการที่ดำเนินการแล้วเสร็จตามที่ได้ระบุในแผนปฏิบัติการประจำปี ความพึงพอใจของผู้มารับบริการวิชาการ/วิจัย 	<ul style="list-style-type: none"> การขอความอนุเคราะห์ข้อมูลโดยตรงจากสถาบันคู่เทียบ

ENG ได้มีกระบวนการติดตามผลและการปรับปรุงการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง โดยให้ความสำคัญกับความคล่องตัวในการวัดผล ซึ่งมีระบบการบริหารจัดการที่เน้นการประสิทธิภาพและสามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว โดยมีกระบวนการดังนี้ 1) กำหนดตัวชี้วัดที่มีผลกระทบสูง คือตัวชี้วัดที่มีผลกระทบต่อความสำเร็จเชิงกลยุทธ์และการดำเนินงาน 2) วางระบบการรวบรวมผล ออกแบบระบบสารสนเทศ เพื่อให้รวบรวมตัวชี้วัดในทุกพันธกิจ เป็นไปในรูปแบบเดียวกันเพื่อให้สารสนเทศสะดวกต่อการนำไปใช้ 3) ติดตามผลลัพท์ผ่านสารสนเทศเพื่อให้ทันต่อสถานการณ์ และการตัดสินใจ มีการวิเคราะห์ข้อมูลสารสนเทศอย่างเป็นระบบ และรายงานในระยะเวลาที่กำหนด โดยมี SL ที่รับผิดชอบแต่ละตัวชี้วัดเป็นผู้กำกับติดตามตัวชี้วัด ผ่านระบบสารสนเทศ เพื่อการบริหารภายใน ENG และแจ้งผลเป็นร้อยละของแผนปฏิบัติการที่บรรลุตามตัวชี้วัดในทุกไตรมาส ผ่านที่ประชุม HSC ให้รับทราบ ซึ่งจะช่วยให้การดำเนินงานเป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้ และสามารถวิเคราะห์ได้ว่ากิจกรรมต่าง ๆ เกิดขึ้นในแต่ละปีมากที่สุดเพื่อนำไปปรับปรุงการดำเนินการในปีถัดไปและแก้ไขปัญหาได้อย่างทันที่ 4) ตัดสินใจเปลี่ยนแผนปฏิบัติการจากการติดตามผลผ่านระบบสารสนเทศ หากมีการเปลี่ยนแปลงจากเป้าหมาย SL จะพิจารณาปรับเปลี่ยนแผนปฏิบัติการให้ทันที่

ข. การวิเคราะห์และทบทวนและปรับปรุงผลการดำเนินการ

(1) สถาบันมีวิธีการอย่างไรในการวิเคราะห์และทบทวนผลการดำเนินการและขีดความสามารถของสถาบัน

ENG กำหนดให้ SL ทำหน้าที่ประเมิน วิเคราะห์ ทบทวนผลการดำเนินงาน เพื่อดูแนวโน้มผลการดำเนินการเปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมาและสถาบันคู่เทียบรวมถึงค่าเป้าหมาย ตามผลลัพท์ในหมวด 7 และให้ข้อเสนอแนะโดยใช้สารสนเทศจากการเก็บข้อมูล เพื่อพิจารณาทบทวนแผนและผลการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นและทันต่อสถานการณ์ตามแผนกลยุทธ์ของ ENG ตามรอบปีงบประมาณ อีกทั้งกำหนดให้ผู้รับผิดชอบโครงการได้เข้าไปกรอกข้อมูลในระบบ ระบบ e-Budget เพื่อรายงานผลการดำเนินงาน ปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในการดำเนินโครงการ เพื่อนำสารสนเทศที่ได้มาวางแผนร่วมกับหัวหน้างานและผู้รับผิดชอบปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงาน และรายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการรอบ 6 เดือน และ 12 เดือนต่อ HSC เพื่อให้ทราบความก้าวหน้าและความสำเร็จที่ส่งผลต่อแผนกลยุทธ์ โดยใช้ Gap analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์การดำเนินการ เพื่อตรวจสอบช่องว่างระหว่างผลการดำเนินงานกับเป้าหมาย และใช้ Trend analysis เป็นเครื่องมือในการศึกษาแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของข้อมูล และระบุปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความสำเร็จของการดำเนินงานในแต่ละด้าน ผลจากการวิเคราะห์และทบทวนถูกนำมาใช้เพื่อพัฒนากระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพและตอบสนองต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างทันเวลา เพื่อระบุปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานและนำข้อมูลไปสู่การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับนโยบายการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ของ UP

ตารางที่ 4.1ข(1)-1 การวิเคราะห์และทบทวนผลการดำเนินงานตามพันธกิจ

เครื่องมือ	กิจกรรม/พันธกิจ	วัตถุประสงค์การวิเคราะห์	ความถี่	ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิเคราะห์
SWOT	<ul style="list-style-type: none"> การแก้ไขปัญหาด้านกลยุทธ์และการดำเนินงานภาพรวมของ ENG การปรับปรุงกระบวนการที่มีข้อบกพร่อง 	ค้นหาสาเหตุของปัญหาและความคลาดเคลื่อนเพื่อกำหนดมาตรการแก้ไขให้ตรงจุด	รายไตรมาส/เมื่อเกิดปัญหา	<ul style="list-style-type: none"> ป้องกันปัญหาซ้ำซ้อน ปรับปรุงประสิทธิภาพกระบวนการและคุณภาพการบริการให้ยั่งยืน
Gap analysis	<ul style="list-style-type: none"> การดำเนินงานด้านวิชาการ การดำเนินงานด้านพัฒนานิสิต การดำเนินงานด้านวิจัยและบริการวิชาการ การประเมินผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดของ ENG 	เปรียบเทียบสภาพปัจจุบันกับเป้าหมายและมาตรฐานที่กำหนดเพื่อหาช่องว่างและประเด็นที่ต้องพัฒนา	รายเดือน/รายไตรมาส	<ul style="list-style-type: none"> ปัญหาหรืออุปสรรคของการดำเนินงาน ใช้ปรับปรุงแผนปฏิบัติการให้บรรลุเป้าหมาย
Trend analysis	<ul style="list-style-type: none"> วิเคราะห์แนวโน้มผลการดำเนินงานรายได้ การพัฒนางานวิจัยและบริการวิชาการ การประเมินความก้าวหน้าของแผนกลยุทธ์ 	ศึกษาแนวโน้มผลการดำเนินงานในช่วงเวลาเพื่อตรวจสอบการเปลี่ยนแปลงและคาดการณ์อนาคต	รายเดือน/รายไตรมาส	<ul style="list-style-type: none"> คาดการณ์ความเสี่ยงหรือโอกาสในอนาคต กำหนดทิศทางการพัฒนาและการปรับกลยุทธ์

(2) สถาบันมีวิธีการอย่างไรในการนำผลการทบทวนผลการดำเนินการ ไปใช้จัดลำดับความสำคัญของเรื่องที่ต้องนำไปปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง และระบุโอกาสในการสร้างนวัตกรรม

SL และงานแผนงาน ทบทวนผลการดำเนินงานเพื่อนำสู่การแลกเปลี่ยนเรียนรู้แนวปฏิบัติที่ดี กำหนดให้คณะกรรมการในแต่ละชุดซึ่งมีรองคณบดีฝ่ายต่าง ๆ เป็นประธาน รับผิดชอบวิเคราะห์ผลการดำเนินงาน รอบ 6 เดือน และรอบ 12 เดือน กรณีผลการดำเนินงานไม่บรรลุตามเป้าหมาย จะปรับปรุงกิจกรรมหรือกระบวนการปฏิบัติงาน สำหรับการดำเนินงานที่เป็นไปตามเป้าหมายหรือมีผลการดำเนินงานที่โดดเด่น ให้นำเข้าที่ประชุม HSC เพื่อแลกเปลี่ยนแนวปฏิบัติ และคัดเลือกผลการดำเนินงานที่โดดเด่นยกระดับต่อยอดไปสู่การสร้างนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อไป สำหรับในระดับปฏิบัติการกำหนดให้หัวหน้างานติดตาม วิเคราะห์ และทบทวนผลการดำเนินงานหลังปฏิบัติงานในแต่ละกระบวนการหรือกิจกรรม และแลกเปลี่ยนเรียนรู้แนวทางการปฏิบัติงานระหว่างกลุ่มคนปฏิบัติงาน เพื่อถอดบทเรียน การคาดการณ์ผลการดำเนินงานในอนาคตระยะยาว โดยพยากรณ์จากผลการดำเนินงานที่ผ่านมาเป็นฐาน กำหนดค่าคาดการณ์ระยะสั้นจากข้อมูลผลการดำเนินงานที่ผ่านมา และข้อมูลจากการทบทวนผลการดำเนินงาน รวมถึงข้อมูลจากปัจจัยภายในและภายนอกที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานวิเคราะห์หาแนวโน้ม เพื่อคาดการณ์ผลการดำเนินงาน หากพบช่องว่างระหว่างผลการดำเนินงานกับเป้าหมายของแผนปฏิบัติการ แนวโน้ม และคู่เทียบ SL จะปรับเปลี่ยนกิจกรรมให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

SL และงานแผนงาน วิเคราะห์และปรับปรุงการดำเนินงานและจัดลำดับความสำคัญของเรื่องที่ต้องปรับปรุงตามตัวชี้วัดที่ไม่เป็นไปตามเป้าหมายของแผนปฏิบัติการ DEAN ร่วมกับ SL วิเคราะห์ ทบทวนและปรับปรุงผลการปฏิบัติงานทุกไตรมาส วิเคราะห์หาสาเหตุและจัดลำดับความสำคัญของเรื่องปรับปรุงตามความเร่งด่วนและสำคัญ นอกจากนี้ ENG ใช้ข้อมูลผลการดำเนินงานที่ผ่านมาประกอบการวางแผนกลยุทธ์ และใช้ระบบข้อมูลสารสนเทศของ ENG ดังรูปที่ 4.1ข(2)-1 เพื่อหาโอกาสเชิงกลยุทธ์ในการสร้างนวัตกรรม เพื่อให้การดำเนินงานในอนาคตเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองต่อเป้าหมายและพันธกิจขององค์กร ENG ได้ส่งเสริมกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในองค์กร ผ่านการจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้หรือ Knowledge Sharing เพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ถ่ายทอดองค์ความรู้ และร่วมกันสร้างแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practices) ซึ่งช่วยส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันและสร้างความสัมพันธ์อันดีภายในองค์กร นำไปสู่การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในทุกระดับอย่างรอบด้าน ทั้งนี้ ENG ให้ความสำคัญกับการบูรณาการการดำเนินการทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ เพื่อนำมาใช้เป็นข้อมูลประกอบการวางแผนนโยบาย การกำหนดกลยุทธ์ในอนาคต และการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเน้นเป้าหมายสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนขององค์กรที่ได้นำเสนอในหมวดผลลัพธ์เพื่อใช้เป็นแนวทางในการติดตาม ประเมินผล และปรับปรุงการดำเนินงานให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายหลักของ ENG ต่อไป



รูปที่ 4.1ข(2)-1 ระบบสารสนเทศของ ENG

4.2 การจัดการสารสนเทศ และการจัดการความรู้

ENG มีระบบการรวบรวมและจัดการข้อมูลสารสนเทศที่มีความถูกต้อง ทันสมัย และครอบคลุมโดยได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานคอมพิวเตอร์ งานแผนงาน ENG และศูนย์บริการเทคโนโลยีและสารสนเทศ มหาวิทยาลัยพะเยา (CITCOMS) โดยข้อมูลสารสนเทศของ ENG แบ่งออกเป็น 4 กลุ่มหลัก ได้แก่ ข้อมูลการศึกษา ข้อมูลด้านการวิจัยและการบริการวิชาการ และข้อมูลด้านการบริหารจัดการ

ก. ข้อมูลและสารสนเทศ

(1) คุณภาพ

ENG ได้พัฒนาระบบจัดการข้อมูลสารสนเทศทั้งในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์และรูปแบบอื่น ๆ ภายใต้การกำกับดูแลของ UP โดยข้อมูลที่จัดเก็บต้องมีความแม่นยำ ถูกต้อง คงสภาพ เชื่อถือได้ เป็นข้อมูลปัจจุบัน พร้อมใช้งาน ปลอดภัย และมั่นคง การจัดการข้อมูลดำเนินการโดยศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (CITCOMS) เป็นผู้ดูแลระบบ ENG มีการสะท้อนผลการดำเนินงานและปัญหาที่พบกลับไปยังมหาวิทยาลัย เพื่อปรับปรุงให้สอดคล้องกับการดำเนินงาน โดยเน้นการบริหารจัดการข้อมูลให้มี

ความถูกต้อง เชื่อถือได้ ปลอดภัย และรักษาความลับ ตามประกาศของ UP ข้อมูลสารสนเทศที่ใช้ในแต่ละพันธกิจของ ENG อยู่ภายใต้ การควบคุมของผู้บริหารที่เกี่ยวข้อง โดยมอบหมายให้ผู้รับผิดชอบแต่ละพันธกิจดูแล รวบรวม วิเคราะห์ รายงาน และจัดเก็บข้อมูลเป็น รายวัน รายสัปดาห์ และรายเดือน ผ่านระบบสารสนเทศ และ OneDrive ของ ENG ข้อมูลสารสนเทศสำคัญแบ่งออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ ข้อมูลสารสนเทศที่เป็นความลับ ต้องได้รับอนุญาตจากผู้บริหารตามลำดับชั้นก่อนเข้าถึง ข้อมูลสารสนเทศที่ไม่เป็นความลับ สามารถเข้าถึงได้ตามสิทธิ์ที่กำหนด ENG ได้แต่งตั้งนักวิชาการคอมพิวเตอร์เป็นผู้รับผิดชอบระบบสารสนเทศ พร้อมกำหนดสิทธิ์การ เข้าถึงฐานข้อมูลสำคัญให้กับ SL HO HP และหัวหน้างานตามพันธกิจที่รับผิดชอบ ข้อมูลสารสนเทศของ ENG สามารถเชื่อมโยงกับ ระบบสารสนเทศของมหาวิทยาลัย เช่น ด้านการศึกษา วิจัย บุคลากร การเงินและพัสดุ สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ โดยเชื่อมต่อ ผ่านระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์ เพื่อรองรับการคุกคามในรูปแบบต่าง ๆ ด้วยการพัฒนาระบบสำรองข้อมูลอย่างต่อเนื่อง โดยระบบ ฐานข้อมูลส่วนกลางอยู่ภายใต้การดูแลของ CITCOMS ข้อมูลจากการประเมินความพึงพอใจของผู้ใช้งานจะถูกนำมาปรับปรุงเพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพในการทำงานและการให้บริการ DEAN ได้มอบหมายให้ VD 1 HO HPL และนักวิชาการคอมพิวเตอร์ รับผิดชอบดูแลข้อมูล สารสนเทศทั้งหมดของ ENG โดยมีการควบคุมคุณภาพข้อมูลสารสนเทศอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ดังแสดงในตารางที่ 4.2ก(1)-1

ตารางที่ 4.2ก(1)-1 วิธีควบคุมคุณภาพของข้อมูลและสารสนเทศของ ENG

ลักษณะข้อมูล	วิธีการดำเนินงาน	ระยะเวลา (ความถี่)	ผู้รับผิดชอบ
ความถูกต้อง	ตรวจสอบและปรับปรุงข้อมูลที่ถูกจัดเก็บในระบบให้ถูกต้อง เช่น ข้อมูลการให้บริการ ข้อมูลการใช้งบประมาณ ข้อมูลวิจัย ข้อมูล การบริการวิชาการ ข้อมูลการบริหารจัดการหลักสูตร เพื่อให้ มั่นใจว่าข้อมูลที่จัดเก็บมีความถูกต้อง ครบถ้วน และสามารถ นำไปใช้ในการวิเคราะห์หรืออ้างอิงได้อย่างมีประสิทธิภาพ	ทุก 6 เดือน	HO/HP/HM/HE/HPL/HOp /นักวิชาการคอมพิวเตอร์
ความแม่นยำ	กำหนดแนวทางและความถี่ในการบันทึก โดยมีการตรวจสอบ ความถูกต้องของข้อมูลด้วยผู้รับผิดชอบข้อมูลโดยตรง เพื่อให้ มั่นใจว่าข้อมูลที่บันทึกมีความถูกต้อง แม่นยำ ครบถ้วน และสามารถนำไปใช้งานได้มีประสิทธิภาพ	ทุก 6 เดือน	SL/HO/HP/HM/HE/HPL /HOp/นักวิชาการ คอมพิวเตอร์
ความน่าเชื่อถือ	ข้อมูลได้รับการตรวจสอบและทบทวนโดยเจ้าหน้าที่ที่ได้รับ มอบหมาย เช่น <ul style="list-style-type: none"> ข้อมูลบุคลากร ตรวจสอบโดย ฝ่ายบุคคล ข้อมูลงบประมาณ ตรวจสอบโดย นักวิเคราะห์นโยบายและ แผน ข้อมูลการเงินและบัญชี ตรวจสอบโดย นักวิชาการเงินและ บัญชี ข้อมูลหลักสูตร ตรวจสอบโดย ประธานหลักสูตร (HP) 	ทุก 6 เดือน	HO/HP/HM/HE/HPL /HOp/บุคลากรที่เกี่ยวข้อง /นักวิชาการคอมพิวเตอร์
ความเป็นปัจจุบัน	ปรับปรุงข้อมูลและจัดทำรายงานตามรอบเวลาที่กำหนด	ทุกเดือน	HO/HP/HM/HE/HPL /HOp/บุคลากรที่เกี่ยวข้อง /นักวิชาการคอมพิวเตอร์
ความพร้อมใช้ งาน	มีระบบ Service Monitor จาก CITCOMS ตรวจสอบความ พร้อมของระบบสารสนเทศตลอด 24 ชั่วโมง หากพบปัญหาจะมี การแจ้งเตือนอัตโนมัติไปยังผู้รับผิดชอบเพื่อดำเนินการแก้ไขทันที	ตลอดเวลา /ทุกครั้งที่ พบปัญหา	นักวิชาการคอมพิวเตอร์
ความปลอดภัย	มีการจำกัดสิทธิ์การเข้าถึงข้อมูลตามระดับผู้ใช้งาน (User Role) โดยการใช้ระบบ Login และการตรวจสอบสิทธิ์อย่างเคร่งครัด	ตลอดเวลา /ทุกครั้งที่มีการเข้าใช้ งานระบบฯ	นักวิชาการคอมพิวเตอร์ /ผู้ใช้งาน

ลักษณะข้อมูล	วิธีการดำเนินงาน	ระยะเวลา (ความถี่)	ผู้รับผิดชอบ
ความมั่นคง	<ul style="list-style-type: none"> บำรุงรักษาระบบโดยการอัปเดตซอฟต์แวร์ให้ทันสมัยและปลอดภัยตามรอบเวลา (รายสัปดาห์/เดือน/ปี) บำรุงรักษาฮาร์ดแวร์ตามแผน Preventive Maintenance มีระบบสำรองข้อมูล (Mirror Backup) เก็บไว้ที่เซิร์ฟเวอร์สำรอง พร้อมทดสอบความพร้อมใช้งานอย่างสม่ำเสมอ อุปกรณ์สำรองข้อมูล On Cloud (NAS) ของ ENG 	ทุกสัปดาห์ /ทุกเดือน /ทุกปี	HO/HP/HM/HE/HPI/HOp /นักวิชาการคอมพิวเตอร์
ความคงสภาพ	กำหนดกลไกในการควบคุมความถูกต้องและความสมบูรณ์ของข้อมูลในระบบสารสนเทศ	ทุก 6 เดือน	HO/HP/HM/HE/HPI/HOp /นักวิชาการคอมพิวเตอร์

(2) ความพร้อมใช้

ENG มีการเตรียมความพร้อมด้านข้อมูลสารสนเทศเพื่อให้สอดคล้องกับพันธกิจหลัก ทั้งในด้านการเรียนการสอน การวิจัยและการบริการวิชาการ การบริหารจัดการ โดยมีการพัฒนาระบบฐานข้อมูลที่ครอบคลุมทั้งระบบงานหลักและระบบงานสนับสนุน ดังแสดงในตารางที่ 4.2ก(1)-2 ข้อมูลดังกล่าวได้รับการจัดเก็บและนำไปใช้ประโยชน์ผ่านเว็บไซต์ของคณะ ที่เชื่อมโยงมาจากระบบของมหาวิทยาลัย เพื่อให้บุคลากร นิสิต ผู้บริหาร สามารถเข้าถึงและใช้ประโยชน์จากข้อมูลได้อย่างสะดวก ถูกต้อง และทันเวลา โดยมี CITCOMS รับผิดชอบบริหารจัดการข้อมูลให้พร้อมใช้งานตลอดเวลา เริ่มจากนำเข้าสู่ระบบสารสนเทศที่พัฒนาในรูปแบบ Web Application และพัฒนาระบบสารสนเทศให้รองรับการทำงานบนระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์ (Network) เพื่อให้ผู้ใช้งานเข้าถึงข้อมูลได้ด้วยตนเองทุกที่ทุกเวลา ทั้งจากการใช้งานบนคอมพิวเตอร์หรือโทรศัพท์มือถือทำให้เกิดความสะดวกและรวดเร็วในการใช้ข้อมูล เช่น ระบบการประชุม วาระการประชุม และรายงานการประชุมของคณะกรรมการชุดต่าง ๆ ผ่านระบบ E-meeting เป็นต้น

ENG ใช้ระบบการเช่าเครื่องคอมพิวเตอร์ซึ่งทำสัญญาเช่าทุก 3 ปี มีการกำหนดคุณสมบัติของฮาร์ดแวร์ตามลักษณะการใช้งานและความต้องการของ ENG ในด้านการเรียนการสอนเป็นหลัก โดยเลือกผลิตภัณฑ์ที่น่าเชื่อถือเป็นที่ยอมรับ หากเครื่องคอมพิวเตอร์เช่ามีปัญหาทางบริษัทผู้ให้เช่ามีเครื่องสำรองเพื่อทดแทนการใช้งานได้ทันที และจะดำเนินการเปลี่ยนหรือซ่อมแซมอุปกรณ์ให้พร้อมใช้งานภายใน 3 วัน รวมถึง ENG ได้มีการจัดเตรียมความพร้อมให้มีอุปกรณ์สำรองทดแทนในกรณีชำรุดเสียหายหรือเสื่อมสภาพ และมีการสำรวจอุปกรณ์ที่มีปัญหาและมีการซ่อมแซมบ่อย หากอุปกรณ์ไม่สามารถใช้งานได้ก็พร้อมที่จะดำเนินการซ่อมแซมให้ทันท่วงที

ตารางที่ 4.2ก(2)-1 ระบบข้อมูลสารสนเทศที่สำคัญและผู้ใช้งานของข้อมูลสารสนเทศ

ระบบฐานข้อมูล	ผู้ใช้ข้อมูล	ผู้รับผิดชอบ
ด้านการจัดการเรียนการสอน <ul style="list-style-type: none"> ระบบ E-register ระบบ E-learning ระบบการลงตารางเรียนออนไลน์ ระบบ UP QA 	<ul style="list-style-type: none"> นิสิต/อาจารย์/ผู้บริหาร นิสิต/อาจารย์/ผู้บริหาร นิสิต/อาจารย์/ผู้บริหาร นิสิต/อาจารย์/ผู้บริหาร 	<ul style="list-style-type: none"> งานวิชาการ งานวิชาการ งานวิชาการ งานวิชาการ
ด้านการวิจัยและบริการวิชาการ <ul style="list-style-type: none"> ระบบ UPRM ระบบสารสนเทศงานวิจัยและบริการวิชาการ 	<ul style="list-style-type: none"> บุคลากร/ผู้บริหาร บุคลากร/ผู้บริหาร 	<ul style="list-style-type: none"> RACE/กองบริหารงานวิจัย RACE
ด้านการบริหารและบุคลากร <ul style="list-style-type: none"> ระบบ HIP ระบบ HR Smart ระบบคำนวณภาระงาน ระบบ UP DMS 	<ul style="list-style-type: none"> บุคลากร/ผู้บริหาร บุคลากร/ผู้บริหาร บุคลากร/ผู้บริหาร บุคลากร/ผู้บริหาร 	<ul style="list-style-type: none"> หน่วยบุคลากร หน่วยบุคลากร หน่วยบุคลากร หน่วยธุรการ

ระบบฐานข้อมูล	ผู้ใช้ข้อมูล	ผู้รับผิดชอบ
<ul style="list-style-type: none"> ระบบ IMS ระบบ Assets ระบบ Microsoft office 365 	<ul style="list-style-type: none"> บุคลากร/ผู้บริหาร บุคลากร/ผู้บริหาร บุคลากร/ผู้บริหาร 	<ul style="list-style-type: none"> หน่วยพัสดุ หน่วยไอที ทุกหน่วยงาน
ด้านการเงินและพัสดุ <ul style="list-style-type: none"> ระบบ e-Budget ระบบ Microsoft Dynamics AX 2009 ระบบ E-bidding ระบบการแจ้งซ่อมออนไลน์ (Smart Building) 	<ul style="list-style-type: none"> บุคลากร/ผู้บริหาร การเงิน/พัสดุ/แผน บุคลากร/ผู้บริหาร บุคลากร/ผู้บริหาร 	<ul style="list-style-type: none"> งานแผนงาน งานบริหารงานทั่วไป หน่วยพัสดุ งานปฏิบัติการ

(3) ความปลอดภัยบนโลกไซเบอร์

ENG ให้ความสำคัญอย่างยิ่งต่อความปลอดภัยของข้อมูลสารสนเทศและระบบสารสนเทศที่ใช้งานผ่านอินเทอร์เน็ตหรือระบบคลาวด์ เพื่อให้มั่นใจว่าข้อมูลทั้งหมดจะได้รับการจัดการอย่างปลอดภัย ENG ดำเนินมาตรการเชิงระบบเพื่อควบคุมการเข้าถึงข้อมูลตามระดับสิทธิของผู้ใช้งาน การป้องกันภัยคุกคามไซเบอร์ การตรวจสอบกิจกรรมที่ผิดปกติ การสำรองข้อมูลที่มีความสำคัญ และการพัฒนาความตระหนักรู้ของบุคลากรผ่านกระบวนการบริหารจัดการความปลอดภัยสารสนเทศอย่างต่อเนื่อง ด้านระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์ CITCOMS เป็นผู้ดูแลและตรวจสอบระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์ของ UP หากตรวจสอบแล้วพบว่า จุดใดที่มีปัญหาขัดข้องและใช้การไม่ได้ เจ้าหน้าที่จะรีบดำเนินการแก้ไขปรับปรุงโดยทันที นอกจากนี้ได้มีการสำรองฐานข้อมูลเป็นประจำ หากระบบมีปัญหาจะสามารถทำการกู้คืนจากระบบสารสนเทศที่ได้สำรองไว้ให้สามารถใช้งานได้ตามปกติ โดย CITCOMS จะมีการประเมินความพึงพอใจเกี่ยวกับการให้บริการของระบบสารสนเทศทุกปี ในด้านการให้บริการฐานข้อมูลระบบสารสนเทศ ด้านประสิทธิภาพและความปลอดภัยของฐานข้อมูลระบบสารสนเทศ และด้านการให้บริการของหน่วยคอมพิวเตอร์ ผ่านระบบการสำรวจแบบออนไลน์ ซึ่งผลการประเมินในแต่ละปีจากผู้ให้บริการจะเป็นข้อมูลเพื่อใช้ในการปรับปรุงต่อไป อีกทั้ง CITCOMS ได้วิเคราะห์ประเมินความเสี่ยงด้านความปลอดภัยของระบบสารสนเทศเป็นประจำทุกปี ซึ่งระบบดูแลความปลอดภัยของระบบสารสนเทศ เริ่มจากใช้ระบบ Server Virtualization มาใช้บริหารจัดการระบบเครือข่ายซึ่งจำลองเซิร์ฟเวอร์เครื่องจริง 1 เครื่องให้เป็นเซิร์ฟเวอร์เสมือน (Virtual Server) หลาย ๆ เครื่อง หากเครื่องแม่ข่ายตัวใดตัวหนึ่งเสียหาย เครื่องแม่ข่ายตัวอื่นสามารถทำงานแทน มีระบบ Firewall เพื่อป้องกันและควบคุมการบุกรุกโจมตี ให้อุปกรณ์แม่ข่ายสำรอง 1 เครื่อง และจัดหาเครื่องแม่ข่ายใหม่ทดแทนเครื่องแม่ข่ายที่เสื่อมสภาพ เพื่อให้ใช้ข้อมูลและสารสนเทศได้อย่างต่อเนื่อง มีอุปกรณ์สำรองไฟฟ้าฉุกเฉิน (UPS) ใช้ระบบสำรองข้อมูล ถ้าระบบมีปัญหาสามารถกู้คืนระบบที่สำรองไว้และกลับมาใช้งานได้ตามปกติ

ข. ความรู้ของสถาบัน

(1) การจัดการความรู้

ENG สร้างและจัดการความรู้โดยกำหนดผู้รับผิดชอบตามพันธกิจหลักในการดำเนินการจัดการความรู้ตามพันธกิจที่มุ่งสู่การตอบสนองต่อวิสัยทัศน์ของ ENG ผ่านกระบวนการ 7 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การบ่งชี้ความรู้ พิจารณาตามพันธกิจหลัก 3 ด้าน เช่น ด้านการจัดการศึกษาคือ ด้านการจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาทักษะการเรียนรู้ศตวรรษที่ 21 ด้านการวิจัย คือความรู้ในการพัฒนางานวิจัยที่มีคุณภาพและการสร้างนวัตกรรม ด้านการบริการวิชาการ คือ ความรู้ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนในชุมชนให้ดีขึ้น โดยอาศัยองค์ความรู้ในวิชาชีพ 2) การสร้างและแสวงหาความรู้ สร้างรูปแบบการถ่ายทอดความรู้จากผู้รู้หรือผู้เชี่ยวชาญ Best practice ถอดบทเรียนจากบุคคลหรือองค์กรที่ได้รับรางวัล รวบรวมความรู้ที่บันทึกและจัดเก็บไว้จากฐานข้อมูลต่าง ๆ เช่น ฐานข้อมูลสารสนเทศ ข้อมูลป้อนกลับจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ฐานข้อมูลงานวิจัย 3) การจัดการความรู้ให้เป็นระบบ จัดเก็บองค์ความรู้ที่เหมาะสม โดยแบ่งชนิดประเภท เพื่อให้สืบค้นและใช้งานได้ง่าย จัดเก็บบนเว็บไซต์ 4) การประมวลและกลั่นกรองความรู้ โดยผู้รับผิดชอบตามพันธกิจหลัก

เพื่อให้ได้รูปแบบเอกสารที่มีมาตรฐานเดียวกันและเนื้อหาครบถ้วนสมบูรณ์ 5) การเข้าถึงความรู้ เพื่อให้บุคลากรใช้ความรู้ได้ตรงตามต้องการโดยง่าย และสะดวกนำไปสู่การต่อยอดองค์ความรู้ 6) การแบ่งปัน แลกเปลี่ยนความรู้ ในรูปแบบเอกสาร ฐานความรู้ เทคโนโลยีสารสนเทศ เวทีแลกเปลี่ยนความรู้ 7) การเรียนรู้ เพื่อให้บุคลากรนำความรู้มาใช้ประโยชน์ในการตัดสินใจ แก้ปัญหาและทำให้เป็นส่วนหนึ่งของงาน เกิดการเรียนรู้ ประสบการณ์ใหม่และหมุนเวียนต่อไปอย่างต่อเนื่อง ซึ่งทั้ง 7 ขั้นตอนสะท้อนให้เห็นถึงความมุ่งมั่นของ ENG ในการสร้างระบบจัดการความรู้ที่เป็นระบบ ครอบคลุม และตอบสนองต่อการพัฒนาขององค์กร โดยมีการทบทวนปรับปรุงกระบวนการทุกปีในกิจกรรม Knowledge Management & Sharing รวมถึงการนำความรู้ไปใช้ประโยชน์และการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ให้สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาของ ENG และ UP

(2) วิธีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ

ENG ให้ความสำคัญกับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในองค์กร ที่เน้นการส่งเสริมและการแบ่งปัน วิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศผ่านกระบวนการ ดังนี้ 1) ค้นหาวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Identify best practices) โดยค้นหาข้อมูลจากหน่วยงานต่าง ๆ ใน ENG เช่น ผลงานตามตัวชี้วัดที่ได้รับมอบหมายที่ดี ผลการประเมินคุณภาพและแนวทางการบริหารจัดการหลักสูตรที่ดี ข้อมูลผลิตภัณฑ์ กระบวนการและนวัตกรรม เพื่อขยายผลการดำเนินงาน กรณีที่มีผลการดำเนินงานไม่บรรลุเป้าหมาย ENG ทำการถอดบทเรียนเพื่อนำไปทบทวนแนวทางเพื่อปรับปรุงการดำเนินงานให้ดีขึ้นต่อไป 2) แบ่งปันวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Sharing best practices) ด้วยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผ่านกิจกรรมต่าง ๆ เช่น กิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ด้านการจัดการเรียนการสอน 3) การประยุกต์ (Apply) โดยผู้รับผิดชอบพันธกิจหลักรวบรวม Best Practice เพื่อให้บุคลากรใน ENG สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้เหมาะสมกับบริบทของการทำงานในแต่ละหน่วยงาน เช่น การนำเสนอองค์ความรู้ที่มีเพื่อช่วยพัฒนาการคุณภาพด้านการเรียนการสอน การจัดการเรียนการสอนออนไลน์โดยใช้เทคโนโลยี AI สมัยใหม่ การจัดทำสื่อการสอนที่ทันสมัย อีกทั้งยังได้นำมาบูรณาการกับการวิจัยและบริการวิชาการที่นำมาประยุกต์ใช้ในการสร้างนวัตกรรมได้

ค. การมุ่งสร้างนวัตกรรม

ENG มุ่งขับเคลื่อนนวัตกรรมอย่างต่อเนื่องด้วยกระบวนการที่เป็นระบบ โดยสืบค้นและระบุโอกาสเชิงนวัตกรรมจากแหล่งข้อมูลหลากหลาย อาทิ การวิเคราะห์ผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติงานที่ผ่านมา การระดมความคิดเห็นจากบุคลากรและนิสิต การรับฟังเสียงลูกค้า การทบทวนสถานการณ์ปัจจุบันของ ENG โดยใช้เครื่องมือ SWOT และ TOWS Matrix และข้อเสนอแนะจากที่ประชุม SL ตลอดจนการศึกษาทิศทางของขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์ของ UP และเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) โอกาสเชิงนวัตกรรมดังกล่าวจะถูกจัดลำดับความสำคัญผ่านการประชุม HSC เพื่อคัดเลือกประเด็นที่มีศักยภาพในการสร้างมูลค่าเพิ่มแก่องค์กร ผู้เรียน ผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่น ๆ เพื่อให้การขับเคลื่อนนวัตกรรมเกิดผลอย่างมีประสิทธิภาพ ENG ได้จัดสรรทรัพยากรอย่างเหมาะสม ทั้งงบประมาณ บุคลากร และการสนับสนุนด้านเทคโนโลยีที่จำเป็น เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรทุกระดับมีส่วนร่วม โดย SL ให้การหนุนเสริมอย่างต่อเนื่องผ่านการสื่อสารเป้าหมายเชิงนวัตกรรม และการมอบหมายงานที่เชื่อมโยงกับแนวคิดใหม่ซึ่งสามารถนำไปใช้ได้จริง

หมวด 5 บุคลากร

5.1 สภาวะแวดล้อมด้านบุคลากร

ENG ให้ความสำคัญในการสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีต่อการทำงาน มีความสุขและความผูกพันต่อองค์กร และคำนึงถึงความเสี่ยงและความปลอดภัยในการปฏิบัติงานของทั้งบุคลากรและนิสิต

ก. ชีตความสามารถและอัตรากำลังบุคลากร

(1) ความจำเป็นด้านขีดความสามารถและอัตรากำลัง

ENG ให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล โดยมี VD1 HO และหน่วยบุคลากร เป็นผู้ประเมินขีดความสามารถและอัตรากำลังของบุคลากร โดยใช้ข้อมูลจากแผนยุทธศาสตร์ วิสัยทัศน์ พันธกิจ และสมรรถนะหลักขององค์กร ในการวิเคราะห์ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงและตอบสนองต่อความต้องการในอนาคต เช่น จำนวนนิสิตที่เพิ่มขึ้น โดยมีเป้าหมายหลัก ได้แก่ ด้านการเรียนการสอน การวิจัยและบริการวิชาการ และงานสนับสนุนอื่น ๆ เพื่อให้สามารถจัดสรรอัตรากำลังได้อย่างเหมาะสม โดยพิจารณา 1) ความสอดคล้องกับ VMV และแผนกลยุทธ์ของ ENG 2) เกณฑ์มาตรฐานที่เกี่ยวข้อง เช่น คุณสมบัติอาจารย์ประจำหลักสูตรตามเกณฑ์มาตรฐาน 3) สมรรถนะหลักและสมรรถนะในอนาคตของ ENG 4) ผลการดำเนินงานของหน่วยงาน เพื่อให้ ENG สามารถขับเคลื่อนไปสู่วิสัยทัศน์

สำหรับการกำหนดขีดความสามารถของบุคลากร SL ได้ร่วมกันกำหนดสมรรถนะหลักของบุคลากรสายวิชาการ บุคลากรสายสนับสนุน และบุคลากรสายบริหาร โดยกำหนดรายละเอียดของสมรรถนะหลักและสมรรถนะตามตำแหน่งงาน รวมถึงสมรรถนะตำแหน่งบริหาร พร้อมระดับที่คาดหวังของสมรรถนะ ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของคณะฯ ดังแสดงในตารางที่ 5.1ก(1)-1 และ ทบทวนสมรรถนะทุกรอบการประเมินผ่านที่ประชุมทีมบริหาร

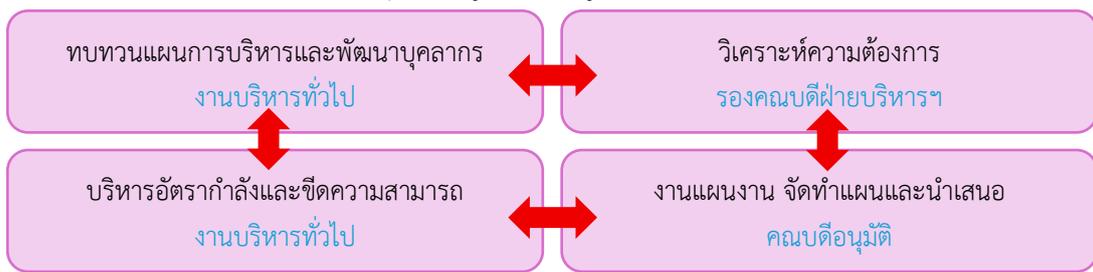
ตารางที่ 5.1ก(1)-1 สมรรถนะของบุคลากร

กลุ่ม	สายวิชาการ	สายสนับสนุน
สมรรถนะหลัก	สะสมความเชี่ยวชาญมืออาชีพ (Professional) ทำงานเป็นทีม (Teamwork) จิตบริการ (Service mind) ความยั่งยืน (Sustainability) และความรับผิดชอบต่อสังคม (Social engagement)	
สมรรถนะตามตำแหน่งงาน	<ul style="list-style-type: none"> ● ความสามารถ/ทักษะในการสอนแบบศตวรรษที่ 21 และแบบ Active learning ● ความรู้ความสามารถในการวิจัย/นวัตกรรม ● ทักษะการให้บริการวิชาการ 	<ul style="list-style-type: none"> ● ความซื่อสัตย์ โปร่งใส ตรวจสอบได้ และมีคุณธรรม ● ความสามารถในการประสานงาน ● จิตบริการที่ใส่ใจการให้บริการที่มีประสิทธิภาพ
สมรรถนะการบริหาร (ระดับ DEAN, SL, HP, HO, HM, HE, HPL, HOp)	<ul style="list-style-type: none"> ● ภาวะผู้นำ ● การวางแผนกลยุทธ์ ● ศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน 	

ENG มีแนวทางในการบริหารจัดการเรื่องขีดความสามารถและอัตรากำลังของบุคลากร โดยมีกระบวนการวางแผนด้านอัตรากำลังของบุคลากร ดังนี้ 1) บุคลากรสายวิชาการ วิเคราะห์อัตรากำลังของบุคลากร โดยใช้เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพสภาวิศวกร และหลักเกณฑ์วิธีการการจัดสรรอัตรากำลังงานมหาลัยสายวิชาการ (FTES) **ตัวชี้วัดที่ 7.3ก(1)-1** รวมถึงใช้เกณฑ์ภาระงานตามประกาศมหาวิทยาลัยพะเยา เรื่อง มาตรฐานภาระงานของบุคลากรสายวิชาการ พ.ศ. 2559 ซึ่งนำมาวิเคราะห์และประเมินอัตรากำลังพึงมีที่มีความเหมาะสมครอบคลุมภาระงานสอน รายวิชาที่รับผิดชอบ จำนวนนิสิต และที่สอดคล้องกับเป้าหมายและทิศทางของ UP และการประกันคุณภาพการศึกษา 2) บุคลากรสายสนับสนุน วิเคราะห์อัตรากำลังของบุคลากรสายสนับสนุน โดยอ้างอิงแนวทางจากสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ประกอบกับการวิเคราะห์ภาระงานจริงตามรายละเอียดหน้าที่งาน (Job Description) ของแต่ละตำแหน่ง เพื่อให้สอดคล้องกับพันธกิจหลักของ UP และ ENG อีกทั้ง ENG ให้ความสำคัญกับการวางแผนการรับบุคลากรเพิ่มทดแทนอัตรากำลัง และการขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้นในแต่ละสายงาน โดยกระบวนการทั้งหมดอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของ VD1 และหน่วยบุคลากร เพื่อให้มีจำนวนและขีดความสามารถที่จำเป็นต่อการดำเนินงานตามพันธกิจ โดยอาศัยการประเมินความเพียงพอของ

อัตราค่าจ้างที่มีอยู่ในปัจจุบันและในระยะเวลาถัดไปอีก 5 ปี รวมถึงอัตราผู้เกษียณ เพื่อจัดทำแผนบริหารอัตราค่าจ้างผ่านความเห็นชอบของ HSC เสนอต่อ UP เพื่อพิจารณาจัดสรรอัตราค่าจ้าง

นอกจากนี้ ENG ได้มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีของบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน ภายใต้แนวทางตามประกาศมหาวิทยาลัยพะเยา เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยา (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2564 และประกาศของ ENG เรื่อง เกณฑ์การประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน พ.ศ. 2567 โดยมีการประเมิน 2 ระดับ ได้แก่ 1) การประเมินผลการทดลองปฏิบัติงาน สำหรับบุคลากรใหม่ (ลูกจ้างชั่วคราวจากเงินรายได้ของ ENG) จะดำเนินการประเมิน 2 ครั้ง คือ ครั้งที่ 1 หลังครบ 5 เดือนนับจากวันเริ่มปฏิบัติงาน และครั้งที่ 2 หลังครบ 6 เดือนต่อเนือง หากผ่านการประเมินทั้งสองครั้ง จะได้รับการบรรจุเป็นบุคลากรของ ENG (ลูกจ้างชั่วคราวจากเงินรายได้) อย่างเป็นทางการ 2) การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี ซึ่งดำเนินการปีละ 1 ครั้ง โดยมีรอบการประเมินตั้งแต่วันที่ 1 กรกฎาคม ถึงวันที่ 30 มิถุนายน ของปีถัดไป และมีการแจ้งผลประเมินอย่างเป็นทางการแก่บุคลากรภายหลังสิ้นสุดรอบประเมิน ทั้งนี้ เพื่อสนับสนุนการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ENG ได้นำระบบแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (Individual Development Plan: IDP) ซึ่งเป็นแนวทางจากมหาวิทยาลัยมา ใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนและสนับสนุนการพัฒนาทั้งบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน โดยมุ่งหวังให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายในสายงานของตน พร้อมทั้งพัฒนาความรู้ ทักษะ และความเชี่ยวชาญเฉพาะทางให้ สอดคล้องกับภารกิจและยุทธศาสตร์ของ ENG กิจกรรมสนับสนุนที่ดำเนินการอย่างต่อเนื่อง ได้แก่ การส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วมการอบรม/สัมมนา และการประชุมเชิงวิชาการ ทั้งภายในและภายนอก การสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เพื่อเพิ่มพูนองค์ความรู้ และความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน การส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพ ได้แก่ การส่งเสริมการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการของ บุคลากรสายวิชาการ และการเติบโตในสายสนับสนุนให้เข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นตามโครงสร้างตำแหน่ง **ตัวชี้วัดที่ 7.3ก(1)-3**



รูปที่ 5.1ก(1)-1 ระบบประเมินและบริหารอัตราค่าจ้าง

(2) บุคลากรใหม่

ENG มีวิธีการสรรหา และการว่าจ้าง แต่งตั้งบรรจุบุคลากรใหม่ หลังจากที่มีการอนุมัติกรอบอัตราค่าจ้างตามความ จำเป็นของพันธกิจของ ENG โดยใช้สมรรถนะของบุคลากรตามตารางที่ 5.1ก(1)-1 เพื่อกำหนดเป็นกรอบคุณสมบัติบุคลากรใหม่ ดังแสดงในตารางที่ 5.1ก(2)-1 เพื่อใช้ในการสรรหาบุคลากรใหม่ร่วมกับค่านิยมของ ENG ซึ่งหน่วยบุคลากร ดำเนินการตามระเบียบและ ขั้นตอนของ UP และกำหนดคุณสมบัติพิเศษเพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณสมบัติเหมาะสมกับตำแหน่ง

ตารางที่ 5.1ก(2)-1 คุณสมบัติบุคลากรใหม่

กลุ่ม	คุณสมบัติบุคลากรใหม่
สายวิชาการ	<ul style="list-style-type: none"> • มีพฤติกรรมตามค่านิยมของคณะฯ (ENG-UP) • การสอนแบบศตวรรษที่ 21 และแบบ Active Learning • การขอทุนวิจัยจากแหล่งทุนภายนอกและการตีพิมพ์ผลงานวิจัยระดับนานาชาติ
สายสนับสนุน	<ul style="list-style-type: none"> • มีพฤติกรรมตามค่านิยมของคณะฯ (ENG-UP) • ทักษะพื้นฐานที่สำคัญตามมาตรฐานตำแหน่งงาน • ทักษะพื้นฐานคอมพิวเตอร์ • ทักษะภาษาอังกฤษ (เฉพาะตำแหน่งที่จำเป็น)

หน่วยบุคลากรรับผิดชอบการสรรหาบุคลากรใหม่ โดยมี VD1 เป็นผู้กำกับดูแลรับผิดชอบภารกิจดังกล่าว ผ่านการดำเนินการของ UP โดยมีการสรรหา ว่าจ้าง บรรจุ และรักษาบุคลากรใหม่ตามขั้นตอน ดังนี้ 1) ขออนุมัติอัตรากำลัง 2) นำเข้าที่ประชุมรองอธิการบดีที่ได้รับมอบหมาย 3) ENG และกองการเจ้าหน้าที่จัดทำประกาศรับสมัครพร้อมประกาศรับสมัครตามสื่อต่าง ๆ 4) สอบสัมภาษณ์และรายงานผลการคัดเลือก ซึ่งสายสนับสนุนมีขั้นตอนการสอบข้อเขียนเพิ่มเติมก่อนการสัมภาษณ์ 5) กองการเจ้าหน้าที่รายงานผลการคัดเลือกเข้า คณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัยพิจารณาอนุมัติ 6) เรียกรายงานตัวและดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้อง เช่น ขอ user ID เพื่อใช้ระบบสารสนเทศของมหาวิทยาลัย และสวัสดิการต่าง ๆ ที่พึงได้รับ 7) ส่วนงานของ ENG มอบหมายงานที่เหมาะสม โดยหัวหน้าส่วนงานให้คำแนะนำอย่างใกล้ชิด 8) เข้ารับการอบรมบุคลากรใหม่และร่วมกิจกรรมพัฒนา บุคลากรระดับมหาวิทยาลัย 9) ประเมินผลการปฏิบัติงานตามข้อกำหนด และให้ผลตอบแทนตามความสามารถและภาระงานจริง 10) ส่งเสริมให้เข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ทั้งทางวิชาการและสังคมเพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กร ทั้งนี้สรุปได้ว่าวิธีการสรรหา ว่าจ้าง บรรจุ และรักษาบุคลากร และข้อกำหนดผู้รับผิดชอบ ดังแสดงในตารางที่ 5.1ก(2)-2

ตารางที่ 5.1ก(2)-2 ข้อกำหนดวิธีการสรรหา ว่าจ้าง บรรจุและรักษาบุคลากรของ ENG

ข้อกำหนด	ข้อมูลสำคัญ	ผู้รับผิดชอบ
การวางแผนอัตรากำลัง <ul style="list-style-type: none"> สายวิชาการ จำนวนและคุณสมบัติสำหรับเป็นผู้รับผิดชอบหลักสูตร การรองรับหลักสูตรใหม่ตามแผนการรองรับการเกษียณ ส่วนสายสนับสนุน มีสัดส่วนที่เพียงพอและเหมาะสม ข้อกำหนด ENG และ UP	หลักสูตร/ทิศทางการพัฒนาคณะฯ ในอนาคต นโยบาย ข้อกำหนด แผนอัตรากำลัง ข้อมูลบุคลากร ความต้องการของหน่วยงาน ความจำเป็นต่อหลักสูตร	หน่วยบุคลากร /งานบริหารตำแหน่งและอัตรากำลัง กองการเจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัย
การสรรหาคัดเลือกและบรรจุ <ul style="list-style-type: none"> สายวิชาการ มีคุณสมบัติตามเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตร มีวุฒิการศึกษา ระดับปริญญาเอก มีความสามารถด้านการสอนและวิจัย มีผลงานวิจัยเผยแพร่อย่างต่อเนื่อง และสามารถนำงานวิจัยมาใช้ในการสอนได้ สายสนับสนุน มีความสามารถในการเรียนรู้ คิดริเริ่ม พร้อมพัฒนาสมรรถนะและวัฒนธรรมในการทำงานที่หลากหลาย การพัฒนาด้านภาษา และวิธีการทำงานแนวใหม่ 	<ul style="list-style-type: none"> กรอบอัตรา ระเบียบ แนวปฏิบัติ ขั้นตอน คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ทุนการศึกษา สำหรับพัฒนาบุคลากรจากหน่วยงานต่าง ๆ ความสามารถและความต้องการพัฒนา ตนเองของบุคลากร มาตรฐานกำหนด ตำแหน่ง ผลการดำเนินงาน ความสุขและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน การ สนับสนุนงบประมาณที่เหมาะสม 	หน่วยบุคลากร /งานบริหารตำแหน่งและอัตรากำลัง กองการเจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัย
การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	ระบบสารสนเทศบุคลากร ผลการดำเนินงาน มาตรฐานกำหนด ตำแหน่ง ความสุขและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน การสนับสนุนงบประมาณที่เหมาะสม	หน่วยบุคลากร
การประเมินผลการปฏิบัติงานและบริหารค่าตอบแทน	เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ผลการดำเนินงานของบุคลากร	หน่วยบุคลากร /งานบริหารตำแหน่งและอัตรากำลัง

ข้อกำหนด	ข้อมูลสำคัญ	ผู้รับผิดชอบ
การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นธรรมโปร่งใส		กองการเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัย
การจัดสวัสดิการและยกย่องชมเชย บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุขและผูกพัน สามารถปฏิบัติงานในสภาวะการณ์ความไม่สงบได้อย่างมีความสุข และมีผลงานเป็นที่ประจักษ์	ระเบียบงานบริหารบุคคล ข้อมูลด้านสวัสดิการสภาวะการณ์ในปัจจุบัน งบประมาณ ผลงาน ความสุข ความรักใคร่กลมเกลียว และความผูกพันของบุคลากร	หน่วยบุคลากร /งานสวัสดิการ กองการเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัย
การดูแลรักษาบุคลากร ● มีบรรยากาศ เครื่องมือ สิ่งอำนวยความสะดวกเหมาะสมและปลอดภัยในการทำงาน ตลอด 24 ชั่วโมง ● การแบ่ง ภาระงานการประเมินผลที่เป็นธรรม มีธรรมาภิบาล ● เน้นความก้าวหน้าในอาชีพและพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่อง ● จัดสวัสดิการอื่น ๆ เพิ่มเติม นอกเหนือจากเงินเดือน เช่น ประกันสุขภาพ, การตรวจสุขภาพประจำปี เป็นต้น	ผลงาน การพัฒนาตนเอง ความสุข ความรัก ใคร่กลมเกลียว และความผูกพันของ บุคลากร	หน่วยบุคลากร

(3) การจัดการการเปลี่ยนแปลงด้านบุคลากร

ENG ให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลงด้านบุคลากร โดยมีกระบวนการวางแผน การสนับสนุน และการเตรียมความพร้อมให้กับบุคลากรในทุกสายงาน เพื่อให้สามารถปรับตัวและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในด้านขีดความสามารถ อัตรากำลัง และโครงสร้างองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง บุคลากรของ ENG มีอายุเฉลี่ย 45 ปี โดยจะใช้เวลาอีกประมาณ 15 ปีเป็นอย่างน้อย จึงจะมีผู้ที่ถึงกำหนดการเกษียณ ENG จึงยังไม่ได้มีการกำหนดอัตราทดแทนการเกษียณแต่อย่างไรก็ตามยังมีสถานการณ์อื่น ๆ ซึ่งมีการเตรียมความพร้อมด้านอัตรากำลังและขีดความสามารถบุคลากร เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงตามการวิเคราะห์สภาวะการณ์ขององค์กร ดังแสดงในตารางที่ 5.1ก(3)-1

ตารางที่ 5.1ก(3)-1 การเตรียมความพร้อมด้านอัตรากำลังและขีดความสามารถ

การเตรียมความพร้อมด้านอัตรากำลัง
<ul style="list-style-type: none"> ● สายวิชาการ 1) ขออนุมัติกรอบอัตรากำลังสายวิชาการในสาขาวิชาวิศวกรรมอุตสาหการและสาขาวิชาวิศวกรรมโยธาเพื่อทดแทนอาจารย์ที่ลาออก จำนวน 2 ราย เพื่อให้มีจำนวนอาจารย์ที่คุมปฏิบัติการเพียงพอกับจำนวนนิสิตตามเกณฑ์สภาวิชาชีพ ● สายสนับสนุน (วิชาชีพและทั่วไป) 1) ขออนุมัติกรอบอัตรากำลังพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน จำนวน 2 อัตรา เพื่อทำหน้าที่ด้านบริหารงานทั่วไป 2) มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ มาใช้เพื่อลดขั้นตอนการทำงาน เช่น ระบบ UP-DMS ระบบการลาออนไลน์ e-meeting รวมทั้งมหาวิทยาลัยได้กำหนดให้ใช้ ระบบ e-Budget ที่ได้รวมการดำเนินงานด้านโครงการ กิจกรรม และการดำเนินการจัดซื้อจัดจ้าง เพื่อช่วยให้กิจกรรมต่าง ๆ เกิดขึ้นอย่างเป็นระบบ สามารถตรวจสอบขั้นตอนการดำเนินงานและสถานการณ์เงินแบบออนไลน์ได้ ซึ่งเป็นระบบที่ช่วยในการตัดสินใจของผู้บริหารได้อย่างแม่นยำ
การเตรียมความพร้อมด้านขีดความสามารถ
<ul style="list-style-type: none"> ● โครงสร้างทางสังคมเปลี่ยนแปลงเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ ENG เพิ่มโอกาสในการบูรณาการหลักสูตรร่วมกับคณะทางการแพทย์ เพื่อพัฒนานวัตกรรมที่มีความจำเป็นต่อการดูแลสุขภาพและรักษาผู้ป่วย ● โรคอุบัติใหม่และอุบัติซ้ำ ENG ได้พัฒนารูปแบบการจัดการเรียนการสอนให้ยืดหยุ่นกับสภาวการณ์ที่เกิดขึ้น ● ความก้าวหน้าอย่างรวดเร็วของเครื่องมืออัตโนมัติทางห้องปฏิบัติการและการใช้หุ่นยนต์ ENG ได้ส่งเสริมให้บุคลากรได้เข้าร่วมอบรมแบบออนไลน์เพื่อเรียนรู้เครื่องมืออัตโนมัติ ● นโยบายกระทรวง อว. ด้าน EV เพิ่มโอกาสในการแข่งขันของ ENG ด้านการผลิตบัณฑิต ด้านการวิจัย และด้านการบริการวิชาการ ENG ได้ปรับปรุงหลักสูตร และเตรียมความพร้อมการฝึกปฏิบัติการในด้าน EV ● การจัดอันดับสถานศึกษา ซึ่งในระดับมหาวิทยาลัยมีทิศทางก้าวเข้าสู่ความเป็นนานาชาติ มีการสนับสนุนการเรียนการสอนเป็นภาษาอังกฤษ และการสร้างแรงจูงใจให้อาจารย์ตีพิมพ์เผยแพร่ในระดับนานาชาติด้วยการให้เงินรางวัลทั้งในระดับคณะ และระดับมหาวิทยาลัย

(4) การทำงานให้บรรลุผล

ENG ได้มีการสนับสนุนการดำเนินงานให้บรรลุตามเป้าหมายของแผนยุทธศาสตร์ พันธกิจ และวิสัยทัศน์ โดยเริ่มจากการวางโครงสร้างการบริหารที่มีความชัดเจน ภายใต้การนำของ DEAN ที่บริหารงานด้วยแนวคิดแบบมีส่วนร่วม พร้อมแบ่งความรับผิดชอบไปยัง SL HP HO HM HE HPL และHOp โดยการดำเนินงานครอบคลุมทั้งกระบวนการหลักและกระบวนการสนับสนุน และมีการกำหนดตัวชี้วัดที่เชื่อมโยงกับเป้าหมายเชิงกลยุทธ์และผลสัมฤทธิ์ในแต่ละพันธกิจ อีกทั้งยังได้จัดการบริหารบุคลากร โดย

1) จัดโครงการสร้างระบบบริหารภายในกลุ่มย่อยของ ENG ให้สอดคล้องกับพันธกิจหลัก เช่น ในแต่ละหลักสูตรจะมีคณะกรรมการย่อยประกอบด้วย ฝ่ายวิชาการ ฝ่ายวิจัย และบริการวิชาการ และฝ่ายกิจการนิสิต เป็นต้น 2) การทำงานแบบตัวแทนจากหลายฝ่าย โดยดำเนินงานในรูปแบบคณะกรรมการ โดยมีตัวแทนมาจากหลักสูตร เช่น คณะกรรมการฝ่ายวิชาการ คณะกรรมการฝ่ายวิจัยและบริการวิชาการ และคณะกรรมการฝ่ายกิจการนิสิต เป็นต้น 3) การกำหนดให้เกณฑ์ภาระงานครอบคลุมพันธกิจทั้งหมดและนำเกณฑ์ดังกล่าวมาใช้ในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนของบุคลากร มีการให้รางวัลยกย่องชมเชยบุคลากรที่สร้างผลงานด้านการวิจัย เป็นต้น ทั้งนี้ ENG มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อประกอบการวางแผนพัฒนาศักยภาพบุคลากร และเป็นข้อมูลสำคัญในการพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนหรือค่าตอบแทน และให้ความสำคัญกับการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม พร้อมทั้งนำระบบสารสนเทศของ ENG และ UP มาใช้ในการบริหารการทำงาน ซึ่งช่วยลดขั้นตอนการทำงานและเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร และยังได้จัดตั้งกลไกในการสร้างแรงจูงใจ เช่น การเงินรางวัลสนับสนุนการวิจัยสำหรับบุคลากรสายวิชาการที่ได้รับการตีพิมพ์ในระดับต่าง ๆ และการมอบรางวัลบุคลากรดีเด่นในด้านต่าง ๆ จัดสรรงบประมาณสนับสนุนในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร (เฉลี่ยคนละ 10,000 บาท/ปีงบประมาณ) เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจของบุคลากรต่อองค์กรอย่างยั่งยืน

ข. บรรยากาศการทำงานของบุคลากร

(1) สภาวะแวดล้อมของการทำงาน

ENG ให้ความสำคัญด้านสภาวะแวดล้อม สุขภาพ ความปลอดภัย ที่สนับสนุนให้บุคลากรได้ทำงานภายใต้สภาพแวดล้อมที่ดี มุ่งเน้นการจัดการสภาวะแวดล้อมในการทำงานให้หน้าอยู่ภายใต้การดำเนินงานของ VD1 ดังนี้ 1) ด้านความปลอดภัย

และสุขอนามัย โดยจัดให้มีเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยตลอด 24 ชั่วโมง พร้อมทั้งติดตั้งกล้องวงจรปิด (CCTV) อุปกรณ์ดับเพลิง ครอบคลุมทุกชั้น ทุกอาคาร มีการติดตั้งเครื่องฟอกอากาศ มีระบบการแยกขยะ มีการตรวจสุขภาพประจำปีอย่างสม่ำเสมอ มีประกันสุขภาพกลุ่มและประกันอุบัติเหตุสำหรับบุคลากรทุกคน มีการซ่อมการอพยพหนีไฟในกรณีเกิดเหตุเพลิงไหม้ในอาคารทุกปี ตรวจสอบระบบไฟฟ้าและอุปกรณ์ส่องสว่างอย่างต่อเนื่อง **ตัวชี้วัดที่ 7.1ข(2)-1** 2) ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน รับผิดชอบโดยคณะกรรมการภูมิทัศน์และสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ โดยมุ่งเน้นดูแลและพัฒนาสถานที่ทำงานให้มีความสะอาด เป็นระเบียบ และน่าอยู่ ผ่านกิจกรรม 5 ส. ปรับปรุงทัศนียภาพและเพิ่มพื้นที่สีเขียวโดยรอบผ่านกิจกรรม UI Green ปรับปรุงสนามหญ้าหน้าอาคาร ปรับปรุงพื้นที่ใช้สอยสำหรับการพักผ่อน ลานกิจกรรมสำหรับนิสิต มีร้านค้าบริการ มีการซ่อมแซมและบำรุงรักษาอุปกรณ์ต่าง ๆ ภายในอาคารให้พร้อมใช้งานอยู่เสมอ รวมถึงมีพื้นที่จอดรถให้เพียงพอสำหรับบุคลากรและนิสิต 3) ด้านความสะดวกในการทำงาน มีการใช้อุปกรณ์เทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย เพื่อให้มีความเหมาะสมกับการทำงานในแต่ละด้าน เช่น คอมพิวเตอร์ตั้งโต๊ะ คอมพิวเตอร์พกพา แท็บเล็ต กล้องถ่ายภาพรูป เครื่องถ่ายเอกสาร เครื่องปริ้น ฯลฯ และระบบ Wi-Fi ให้มีความเสถียรและเพียงพอรองรับการใช้งาน ทั้งในด้านการเรียนการสอน วิจัยและบริการวิชาการ

(2) นโยบายและสิทธิประโยชน์สำหรับบุคลากร

ENG ให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตและสิทธิประโยชน์สำหรับบุคลากร โดยงานบริหารทั่วไป รับผิดชอบภารกิจนี้ โดย 1) ใช้หลักความเสมอภาค และดูแลสิทธิประโยชน์แก่บุคลากรอย่างทั่วถึงและจัดสวัสดิการเพิ่มเติม เพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีของบุคลากร 2) ให้รางวัลและเชิดชูเกียรติบุคลากรดีเด่นทุกปี 3) ส่งเสริมให้บุคลากรออกกำลังกายและมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน เช่น โครงการ BMI – Challenge เป็นต้น ดังแสดงในตารางที่ 5.1-5

ตารางที่ 5.1ข(2)-1 สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่สำคัญ

ด้าน	สวัสดิการและสิทธิประโยชน์
สุขภาพ	การตรวจสุขภาพประจำปี (ตรวจสุขภาพทั่วไป, ตรวจมะเร็งปากมดลูก, X-Ray ทรวงอก) สวัสดิการเงินช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาล ประกันสุขภาพและอุบัติเหตุแบบกลุ่ม ส่งเสริมสุขภาพบุคลากรให้สามารถใช้บริการฟิตเนส สระว่ายน้ำ ในราคาพิเศษสำหรับบุคลากร
ค่าตอบแทน	ค่าวิชาชีพวิศวกรรม (เฉพาะสายวิชาการ) ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาทำการและปฏิบัติงานในวันหยุด
การพัฒนาตนเอง	งบประมาณสำหรับการฝึกอบรมประจำปี (block grant) การเข้าร่วมสัมมนาวิชาการ การลาศึกษาต่อ/ การลาปฏิบัติ งานวิจัย เงินสนับสนุนค่าลงทะเบียนเรียนหรือค่าสมัครและสอบวัดความรู้ภาษาต่างประเทศ
ชีวิตส่วนตัวและครอบครัว	สวัสดิการค่ารักษาพยาบาลของคู่สมรส บิดา มารดา และบุตร สวัสดิการค่าเล่าเรียนบุตร สวัสดิการเงินขวัญฤกษ์จดทะเบียนสมรสเป็นครั้งแรก สวัสดิการแสดงความยินดีแก่บุคลากรที่มีบุตร สวัสดิการช่วยเหลือค่าฌาปนกิจศพ สวัสดิการเงินค่าทำขวัญและเงินค่าทำศพ สวัสดิการเงินช่วยเหลือกรณีประสบเหตุอัคคีภัย วาตภัย อุทกภัย สวัสดิการเงินร่วมทำบุญในการอุปสมบท สวัสดิการเงินชดเชยกรณีมหาวิทยาลัยเลิกจ้างโดยมิใช่ความผิดของพนักงานหรือสัญญาจ้างสิ้นสุดลงด้วยการเกษียณอายุงาน เงินสมทบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ สวัสดิการวันลาพักผ่อน สวัสดิการวันลาคลอด สวัสดิการวันลาเพื่อดูแลบุตรและภรรยาหลังคลอด

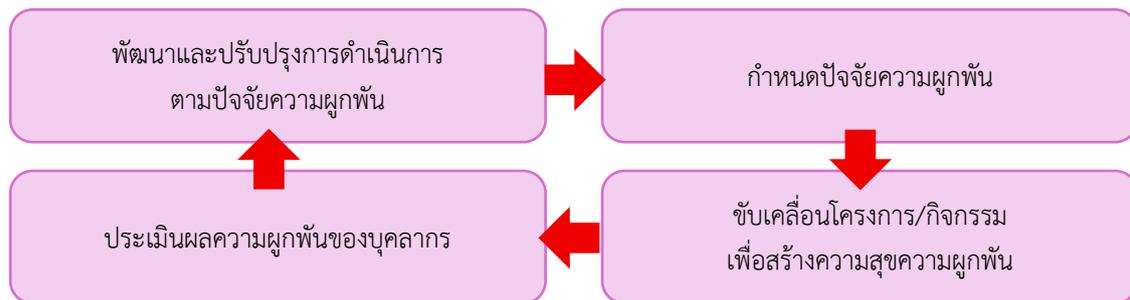
ทั้งนี้ ENG ให้ความสำคัญกับเรื่องสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่พึงได้รับของบุคลากร ได้มอบหมาย VD1 กำหนดให้มีการทบทวนนโยบายด้านสวัสดิการของ ENG อย่างต่อเนื่อง โดยมอบหมายให้หน่วยบุคลากร สืบหาข้อมูลพึงพอใจของบุคลากรเกี่ยวกับสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ **ตัวชี้วัดที่ 7.3ก(2)-1** เพื่อนำข้อมูลมาทบทวนนโยบายที่มีอยู่ให้สอดคล้องกับบริบทของ ENG และสถานการณ์ปัจจุบัน

5.2 ความผูกพันของบุคลากร

ก. การประเมินความผูกพันของบุคลากร

(1) ปัจจัยขับเคลื่อนความผูกพัน

ENG ได้เห็นความสำคัญของความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญโดยตรงต่อประสิทธิภาพขององค์กรและการคงอยู่ของบุคลากร จึงได้กำหนดแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันและการรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพให้อยู่กับองค์กร เพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาและบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้อย่างต่อเนื่องในระยะยาว ซึ่งปัจจัยที่ส่งเสริมความผูกพันสรุปได้ดังนี้ 1) ค่าตอบแทนและสวัสดิการ 2) เส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน 3) โอกาสในการพัฒนา 4) ความสมดุลในชีวิตและการทำงาน 5) การให้รางวัล 6) กิจกรรมและโครงการต่าง ๆ ที่เน้นการมีส่วนร่วม และมีการนำปัจจัยดังกล่าวไปพัฒนาและปรับปรุง กระบวนการและวิธีการทำงาน ประเมินผลการปรับปรุงดำเนินการตามระบบ ดังแสดงในรูป 5.2ก(1)-1 ปัจจัยเหล่านี้มีส่วนช่วยในการเสริมสร้างความผูกพัน ลดอัตราการลาออก **ตัวชี้วัดที่ 7.3ก(3)-2**



รูปที่ 5.2ก(1)-1 ระบบขับเคลื่อนความผูกพัน

(2) การประเมินความผูกพัน

ENG ใช้แบบสำรวจความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจเป็นประจำทุกปี เพื่อเปิดโอกาสให้บุคลากรสะท้อนความคิดเห็นและประสบการณ์ที่มีต่อการทำงานในองค์กร ในด้านต่าง ๆ ดังนี้ หน้าที่ความรับผิดชอบ การประเมินผลการปฏิบัติงาน วัฒนธรรมองค์กร สวัสดิการ สภาพแวดล้อมในการทำงาน การพัฒนาบุคลากร/การสร้างความก้าวหน้าในสายงาน และความผูกพันของบุคลากร ภายใต้ความรับผิดชอบของงานแผนงาน (นักวิเคราะห์นโยบายและแผน) นอกจากนี้ยังอาศัยตัวบ่งชี้อื่น ๆ เช่น อัตราการลาออก และการร้องทุกข์ประกอบในการประเมินความผูกพันของบุคลากร ตาม**ตัวชี้วัดที่ 7.3ก(3)-1** โดยกำหนดขนาดตัวอย่างของบุคลากรที่สำรวจได้ ควรต้องไม่ต่ำกว่าร้อยละ 20 ของบุคลากรทั้งหมด และทำการวิเคราะห์จำแนกตามกลุ่มบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน แล้วนำเสนอต่อที่ประชุม HSC เพื่อนำผลการประเมินไปใช้ในการหาแนวทางในการแก้ไข ปรับปรุง และพัฒนาการบริหารจัดการ รวมถึงการทบทวนในทุก ๆ ปี ร่วมกับงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องต่อไป

ข. วัฒนธรรมองค์กร

ENG ได้ให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร เพื่อสนับสนุนพันธกิจ วิสัยทัศน์และค่านิยมของ ENG โดย 1) ใช้กลไกการสื่อสารที่สำคัญคือ UP mail, UP DMS, การประชุม HSC และคณะกรรมการชุดต่าง ๆ รวมถึงการใช้สื่อสังคมออนไลน์ (Line, Facebook) 2) บุคลากรที่เคารพกติกาและระเบียบอย่างเคร่งครัด มีความสามัคคี และผู้นำใช้อำนาจอย่างมีธรรมาภิบาล 3) ปลุกฝังแนวความคิดการทำงานเพื่อส่วนรวมอย่างต่อเนื่อง 4) มีกิจกรรมที่จะส่งผลต่อความรักความผูกพันของบุคลากรหลายกิจกรรม 5) ตระหนักว่าบุคลากรที่ปฏิบัติงานเป็นบุคคลที่มีความสามารถ เสียสละ และรักองค์กรสูง สร้างผลงานได้อย่างโดดเด่น โดยไม่ย่อท้อ แม้ว่า ENG ได้กำหนดกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด แต่ได้ทำการสื่อสารและกำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติขับเคลื่อนที่มีความยืดหยุ่น เน้นให้บุคลากรที่ทำงาน “มีความสุข มีความสามัคคี และมีประสิทธิภาพ” ตามค่านิยมของ ENG และลดภาระกดดันภายในองค์กร 6) มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน เลื่อนขั้นเงินเดือนที่เป็นธรรม ดังแสดงในรูปที่ 5.2ค-1 และมีการทบทวนและปรับค่านิยมองค์กรเพื่อให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และค่านิยม ENG และ UP ร่วมกับการวิเคราะห์วัฒนธรรมการทำงานและรับฟังความเห็นจาก HSC และเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร ดังแสดงในตารางที่ 5.2ข-1

ตาราง 5.2ข-1 การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรของคณะวิศวกรรมศาสตร์

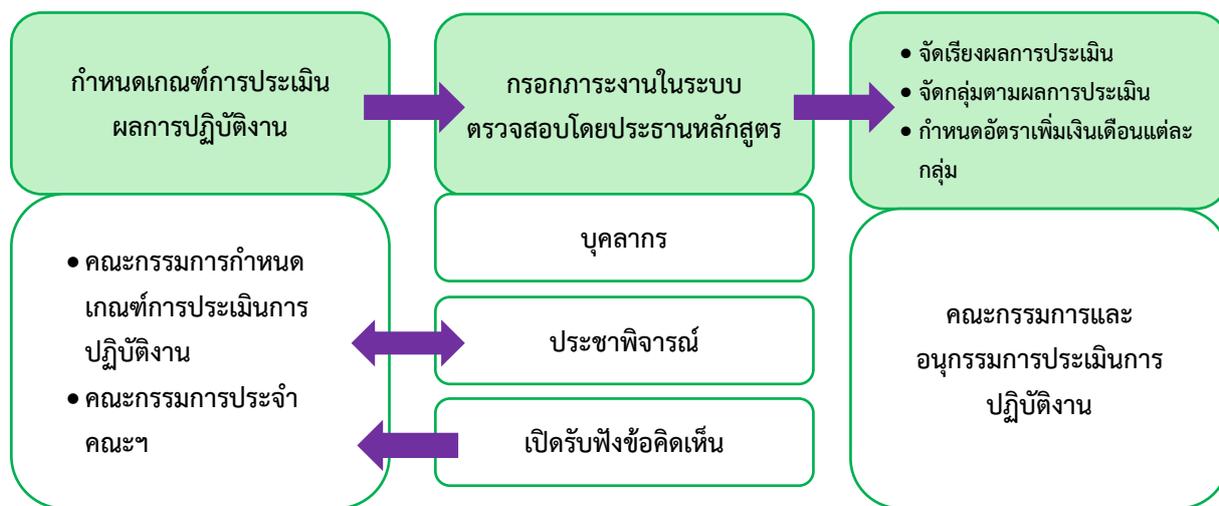
กิจกรรมเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร	วัฒนธรรมองค์กร					เป้าหมาย		
	E (Excellence)	N (Networking)	G (Gearing)	U (Unity)	P (Professional)	การสื่อสารที่เปิดกว้าง	ผลการดำเนินงานที่ดี	สร้างความผูกพัน
การสื่อสารวัฒนธรรมองค์กรผ่านช่องทางออนไลน์ และการจัดประชุม อบรม การสัมมนา การสอนงาน	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓
กิจกรรมที่รวบรวมแนวคิด/ข้อเสนอแนะบุคลากรนำมาแลกเปลี่ยนและให้บุคลากรแสดงความคิดเห็น	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓
กิจกรรมที่ยกย่องชมเชยบุคลากร	✓	✓			✓		✓	✓
กิจกรรมส่งเสริมการทำ 5 ส. และอบรมความปลอดภัยร่วมกัน ภายใต้โครงการ ESPReL	✓		✓	✓	✓			✓
โครงการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการเพื่อให้เป็นอาจารย์และสายสนับสนุนมืออาชีพ	✓	✓		✓	✓		✓	✓

ค. การจัดการผลการปฏิบัติงานและการพัฒนา

(1) การจัดการผลการปฏิบัติงาน

ENG ได้เห็นความสำคัญและเน้นระบบการจัดการผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อนสนับสนุนให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่โดดเด่นและสร้างความผูกพัน โดยได้มีการกำหนดตัวชี้วัดที่สำคัญเพื่อบรรลุพันธกิจและวิสัยทัศน์ในภาพรวมของทั้งปีของคณะฯ แล้วกำหนดให้บุคลากรทุกคนต้องดำเนินพันธกิจที่สำคัญทุก ๆ ด้าน แล้วประเมินผลการปฏิบัติงานจากผลการประเมินบุคลากร โดยมีขั้นตอนดังนี้ 1) ENG กำหนดเกณฑ์ภาระงานเป็นภาพรวมของ ENG อ้างอิงเกณฑ์จากมหาวิทยาลัย ประกอบด้วย ประกาศมาตรฐานภาระงานบุคลากรสายวิชาการ 2559 หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติการของพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยา 2564 ฉบับที่ 2 ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน 2564 ข้อบังคับมหาวิทยาลัยพะเยา ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ.2563 แล้วนำมาปรับเพิ่มชั่วโมงภาระงานในส่วนที่เป็นการผลักดันกลยุทธ์ของคณะฯ โดยแบ่งสัดส่วนภาระงานของบุคลากรสายวิชาการเป็นงานสอน (ร้อยละ 30) งานวิจัย (ร้อยละ 15) งานบริการวิชาการ (ร้อยละ 15) ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมและส่งเสริมสุขภาพ (ร้อยละ 10) งานบริหารหรืองานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย (ร้อยละ 10) นอกจากนี้ยังมีการประเมินพฤติกรรมเป็นการประเมินตนเองและผู้ที่เกี่ยวข้องอีกร้อยละ 20 สำหรับสัดส่วนภาระงานของบุคลากรสายสนับสนุนจะแบ่งเป็นปริมาณงาน คุณภาพงาน ความรู้ความเข้าใจในกระบวนการทำงาน และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ คิดเป็นร้อยละ 80 และพฤติกรรมการทำงานอีกร้อยละ 20 โดย ENG ได้มีการชี้แจงเกณฑ์ภาระงานและรายละเอียดต่าง ๆ ในต้นปีงบประมาณ 2) ติดตามความก้าวหน้า โดยประธานหลักสูตรและหัวหน้าสำนักงานฯ โดยการกำกับติดตาม และให้คำแนะนำช่วยเหลือเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในเรื่องงานและพฤติกรรมการทำงาน 3) ประเมินผลการปฏิบัติงานทั้งปี ทั้งด้านผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมการทำงาน โดยคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะฯ ซึ่งผลการประเมินจะถูกแบ่งเป็นระดับขั้นตามคะแนน ตั้งแต่ระดับ ต่ำ ปรับปรุง ปานกลาง ดี

และดีมาก ซึ่งผลการประเมินจะนำไปใช้เป็นเกณฑ์ในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนในแต่ละรอบปี และมีระบบการประเมินการปฏิบัติกร ดังแสดงในรูปที่ 5.2ค(1)-1



รูปที่ 5.2ค(1)-1 ระบบการประเมินการปฏิบัติการและการเลื่อนขั้นเงินเดือนของบุคลากร

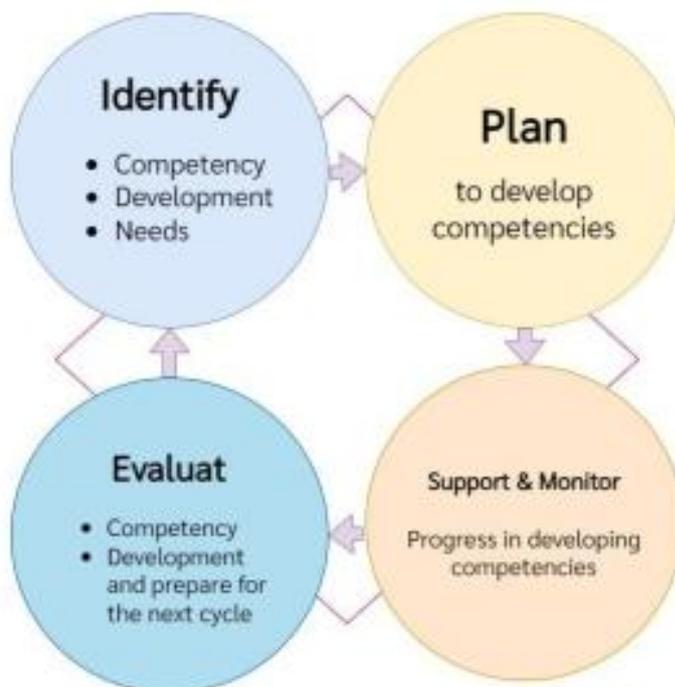
(2) การพัฒนาผลการปฏิบัติงาน

ENG ให้ความสำคัญกับการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน มีขั้นตอนดำเนินงานโดยอาศัยสมรรถนะหลักของบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนเป็นเกณฑ์ ซึ่งระบุไว้ในแผนพัฒนามหาวิทยาลัย และนอกจากนี้ยังอาศัยการวิเคราะห์ความสอดคล้องกับกลยุทธ์ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว ทั้งนี้ได้ใช้วงจรการพัฒนาตามสมรรถนะ ดังแสดงในรูปที่ 5.2ค(2)-1 ดังนี้ 1) Identify ระบุมสมรรถนะที่องค์กรต้องการจากบุคลากรใหม่และสมรรถนะที่ต้องพัฒนาของบุคลากรปัจจุบันตามการวิเคราะห์ ตามตารางที่ 5.1ก(1)-1 และผลจากการสำรวจความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรเพื่อนำมาจัดลำดับความสำคัญในการวางแผนการจัดฝึกอบรมและเสริมสร้างความชำนาญเฉพาะด้านตามสมรรถนะ 2) Planning จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรทั้งการจัดโครงการฝึกอบรมภายใน ENG และการส่งเสริมการเข้าร่วมการฝึกอบรมภายนอก ENG แผนการลาศึกษาต่อและการพัฒนาตนเองรายบุคคล โดยตัวอย่างแนวทางการพัฒนาบุคลากร ตามตารางที่ 5.2ค(2)-1 3) Support & Monitor ENG มีการกำกับติดตามการพัฒนาบุคลากรโดยหน่วยบุคลากรและนักวิเคราะห์นโยบายและแผน จะติดตามโครงการที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากร HP จะกำกับการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายวิชาการและครูปฏิบัติการ ส่วน HO จะกำกับการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนทั่วไป 4) Evaluate การประเมินผลการพัฒนาเป็นรายบุคคลโดยประเมินพฤติกรรมที่เปลี่ยนไปและผลการปฏิบัติงานแล้วมีการสะท้อนกลับเป็นรายบุคคลเพื่อนำไปปรับปรุงในปีงบประมาณถัดไป

ตารางที่ 5.2ค(2)-1 แนวทางการพัฒนาบุคลากร

บุคลากรสายวิชาการ
<ul style="list-style-type: none"> ● ด้านการศึกษา: คณะฯ ได้ส่งเสริมนโยบายมาตรฐานของบุคลากรสายวิชาการด้วยการสนับสนุนเข้าสู่มาตรฐาน อาจารย์มีอาชีพมหาวิทยาลัยพะเยา (UP-PSF) ด้วยการสนับสนุนระบบพี่เลี้ยงและการจัดการความรู้ (KM) กับวิทยากรที่ผ่านการประเมิน UP-PSF ระดับ 2 และ 3 ทั้งในและนอกคณะฯ เพื่อให้สร้างมาตรฐานของบุคลากรสายวิชาการ นอกจากนี้ ยังส่งเสริมให้บุคลากรเข้าศึกษาต่อระดับปริญญาเอกตามแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อให้มีอาจารย์คุณวุฒิปริญญาเอกและเป็นผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ซึ่งจะนำไปสู่การส่งเสริมและพัฒนาการวิจัยและบริการวิชาการ นอกจากนี้ฝ่ายบริหารได้สนับสนุนปัจจัยและทุนวิจัยเพื่อให้บรรลุการวิจัยของบุคลากร เช่น ครุภัณฑ์การวิจัย การให้ค่าปรึกษาการวิจัย ซึ่งผลสำเร็จของการสนับสนุนทั้งหมดเป็นพื้นฐานสำคัญของการกำหนดตำแหน่งทางวิชาการในระดับที่สูงขึ้นของบุคลากร ● ด้านการฝึกอบรม: การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรของคณะฯ โดยบุคลากรทุกคนต้องไปอบรมเพิ่มพูนความรู้/ทักษะ/ศักยภาพอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง ที่สอดคล้องกับความต้องการของหลักสูตร เช่น พัฒนาทักษะการจัดการเรียนการสอน ความรู้ด้านการควบคุม

<p>คุณภาพการศึกษา เป็นต้น เพื่อส่งเสริมความเชี่ยวชาญการวิจัยอย่างแม่นยำ รวมไปถึงการบริการวิชาการด้านวิชาชีพ ซึ่งใช้งบประมาณจากมหาวิทยาลัยจำนวน 10,000 บาทต่อคน</p>
<p>สายวิชาชีพ/สายสนับสนุนทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> ● ด้านการฝึกอบรม: สนับสนุนให้บุคลากรทุกคนเข้ารับการฝึกอบรมในเรื่องที่สนใจปีละ 1 ครั้ง โดยอิสระ แต่ก็เป็นไปตามความต้องการของคณะฯ และหลักสูตร เช่น ระบบบริหารและจัดการคุณภาพห้องปฏิบัติการและสำนักงาน ศักยภาพการจัดระบบงานประจำ เป็นต้น ซึ่งใช้งบประมาณจากมหาวิทยาลัยจำนวน 10,000 บาทต่อคน ● การสนับสนุนด้านความเชี่ยวชาญ: คณะได้ส่งเสริมให้บุคลากรสายวิชาชีพ นักวิทยาศาสตร์ สายสนับสนุนทั่วไป เพื่อเลื่อนขั้นที่สูงขึ้นผ่านการสนับสนุนด้านวิชาการ การเข้าฝึกอบรมที่เกี่ยวข้อง เช่น การจัดอบรมความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนางานวิจัยจากงานประจำ (R2R) การอบรมด้านเกณฑ์การประเมินการเลื่อนขั้นความเชี่ยวชาญ เป็นต้น
<p>ผู้บริหาร</p> <p>เพื่อพัฒนาทักษะด้านบริหารรวมทุกระดับของผู้บริหาร เพื่อให้การบริหารกิจการของคณะเป็นไปอย่างเรียบร้อย ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรผู้บริหารในด้านทักษะการบริหารเชิงกลยุทธ์ กฎหมาย หลักธรรมาภิบาล การพัฒนาคุณภาพตามแนวทาง EdPEx การบริหารคุณภาพหลักสูตรตามเกณฑ์ AUN-QA การบริหารงานสำนักงานของสายสนับสนุนของหัวหน้างาน การบริหารจัดการคุณภาพห้องปฏิบัติการของหัวหน้าครูปฏิบัติการ เป็นต้น</p>



รูปที่ 5.2ค(2)-1 วงจรการพัฒนาตามสมรรถนะ

(3) การพัฒนาอาชีพการงานและการวางแผนการสืบทอดตำแหน่ง

ENG ให้ความสำคัญกับการพัฒนาอาชีพการงานและการวางแผนแนวทางในการสืบทอดตำแหน่งของบุคลากรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงและส่งเสริมให้บุคลากรเติบโตในสายอาชีพของตนอย่างมีศักยภาพ และสามารถสืบทอดตำแหน่งได้ ดังนี้

1) การพัฒนาอาชีพการงาน สำหรับบุคลากรสายวิชาการ ได้ใช้แผนพัฒนารายบุคคล (IDP) เป็นเครื่องมือในการกำหนดทิศทางการพัฒนาให้สอดคล้องกับพันธกิจและยุทธศาสตร์ของ ENG และสนับสนุนการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการและการเผยแพร่ผลงานวิชาการระดับชาติและนานาชาติ สำหรับบุคลากรสายสนับสนุนได้ใช้แผนพัฒนารายบุคคล (IDP) เป็นเครื่องมือในการกำหนดทิศทางการพัฒนา ส่งเสริมให้พัฒนาทักษะเฉพาะทางผ่านการอบรม ประชุมเชิงปฏิบัติการ และดำเนินงานวิจัยในงานประจำ (R2R) รวมถึงการสนับสนุนการขอตำแหน่งในระดับชำนาญการและชำนาญการพิเศษ

2) การวางแผนการสืบทอดตำแหน่ง มีการบริหารจัดการกำลังคนโดยใช้ข้อมูลจากการวิเคราะห์ภาระงานจริง ศักยภาพการทำงาน และการเปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้าง เพื่อ

ประเมินความจำเป็นในการจัดหาหรือสืบทอดตำแหน่ง การเตรียมความพร้อมผ่านการมอบหมายภารกิจเพิ่มเติม และการอบรมการเป็นผู้นำ เพื่อการสร้างผู้นำในอนาคต

(4) ความเสมอภาคและการให้เข้ามามีส่วนร่วม

ENG ยึดมั่นในหลักความเสมอภาคและการมีส่วนร่วมของบุคลากร ภายใต้หลักการไม่เลือกปฏิบัติ เปิดพื้นที่ให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็นและศักยภาพอย่างทั่วถึงและร่วมกำหนดทิศทางการพัฒนาของ ENG เพื่อให้สอดคล้องกับพันธกิจและบรรลุวิสัยทัศน์ พร้อมส่งเสริมให้บุคลากรเข้าถึงแหล่งทุนและโอกาสพัฒนา ไม่ว่าจะเป็นการอบรม การศึกษาต่อ หรือการขอกำหนดตำแหน่ง อีกทั้งพัฒนาระบบการบริหารที่เปิดกว้างต่อการมีส่วนร่วมจากทุกระดับ ผ่านกลไกต่าง ๆ เช่น การประชุม HSC และคณะกรรมการชุดต่าง ๆ การประชุมภายในหน่วยงาน การประชุมใหญ่สามัญประจำปี รวมถึงจัดให้มีช่องทางรับฟังความคิดเห็นที่หลากหลาย ทั้งแบบสอบถามความพึงพอใจ กล่องรับฟังความคิดเห็น การพบปะผู้บริหารโดยตรง และช่องทางออนไลน์ (Line, Facebook, เว็บไซต์)

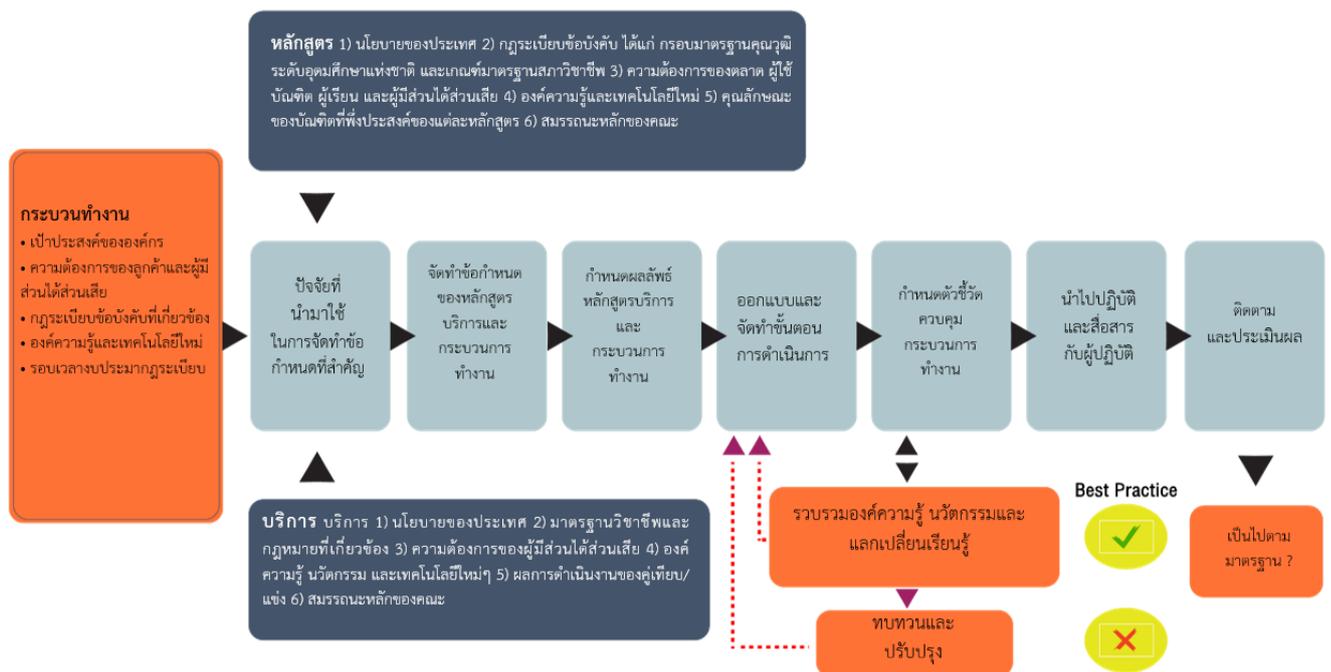
หมวด 6 ระบบปฏิบัติการ

6.1 กระบวนการทำงาน

ก. การออกแบบการจัดการศึกษา วิจัยและบริการฯ และกระบวนการ

(1) ข้อกำหนดของหลักสูตรและบริการ

ENG มีกระบวนการจัดทำข้อกำหนดของการจัดการศึกษา วิจัย บริการวิชาการ และกระบวนการ ดังแสดงในรูปที่ 6.1ก(1)-1 โดยได้ผนวกปรัชญา ปณิธาน วิสัยทัศน์ และพันธกิจของมหาวิทยาลัย และข้อกำหนด/ข้อบังคับของสภาวิชาชีพ รวมถึงความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (ตารางที่ 3.1ก(1)-1) มาใช้เป็นปัจจัยนำเข้าสำหรับการออกแบบหลักสูตร บริการ และกระบวนการ ตลอดจนนำมาประกอบการจัดทำแผนยุทธศาสตร์พัฒนามหาวิทยาลัยและแผนกลยุทธ์ เพื่อให้สอดคล้องกับคุณค่าที่มุ่งหวังจะส่งมอบและแนวทางในการพัฒนาให้มีประสิทธิภาพด้วยความร่วมมือกันของบุคลากร โดยอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของ DEAN และ SL เพื่อใช้เป็นแนวทางในการจัดการข้อกำหนดด้านต่าง ๆ ดังแสดงในตารางที่ 6.1ก(1)-1



รูปที่ 6.1ก(1)-1 การออกแบบหลักสูตร วิจัย บริการวิชาการ และกระบวนการทำงาน

เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ENG กำหนดกระบวนการทำงานหลักในการจัดทำข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องกับพันธกิจหลักของ ENG ได้แก่ การจัดการศึกษา การวิจัย และการบริการวิชาการ โดยรายละเอียดกระบวนการทำงานหลักดังแสดงในตารางที่ 6.1ก(3)-1

ตารางที่ 6.1ก(1)-1 ข้อกำหนดด้านการจัดการศึกษา วิจัย และบริการวิชาการ

ข้อกำหนดของการจัดการศึกษา	ข้อกำหนดของการวิจัย	ข้อกำหนดของการบริการวิชาการ
<ul style="list-style-type: none"> หลักสูตรมีมาตรฐานตามเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตร และเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพ หลักสูตรมุ่งเน้นการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริงและเรียนรู้ตลอดชีวิต หลักสูตรตอบสนองต่อความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 	<ul style="list-style-type: none"> งานวิจัยมีคุณภาพสูงตีพิมพ์ในวารสารทางวิชาการระดับนานาชาติชั้นนำ งานวิจัยที่สร้างนวัตกรรม งานวิจัยที่ต่อยอดเชิงพาณิชย์ 	<ul style="list-style-type: none"> การบริการวิชาการต้องตอบสนองความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย นำภูมิปัญญาท้องถิ่นสร้างนวัตกรรมส่งเสริมสุขภาวะโดยการมีส่วนร่วมของชุมชน

ข้อกำหนดของการจัดการศึกษา	ข้อกำหนดของการวิจัย	ข้อกำหนดของการบริการวิชาการ
<ul style="list-style-type: none"> หลักสูตรมีการบูรณาการการจัดการเรียนการสอนกับการบริการวิชาการและการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม สู่ชุมชน 		

(2) การออกแบบหลักสูตรและบริการฯ

ENG ได้เห็นความสำคัญในการการออกแบบหลักสูตรและบริการฯ เพื่อให้เป็นไปตามข้อกำหนดที่สำคัญ โดยใช้วิธี Backward Curriculum Design ซึ่งมุ่งเน้นผลลัพธ์ที่ชัดเจนและมีประสิทธิภาพของการเรียนการสอน โดยกระบวนการนี้ดำเนินการภายใต้การกำกับดูแลของ VD2 เพื่อให้เป็นไปตามข้อกำหนดที่สำคัญ ดังตารางที่ 6.1ก(1)-1 ทั้งนี้ HP เป็นผู้กำหนดกรอบแนวคิดแบบ Backward Curriculum Design และมอบหมายให้อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร/ผู้สอนเป็นผู้ออกแบบหลักสูตรตามขั้นตอนสำคัญ ได้แก่ 1) การกำหนดผลลัพธ์การเรียนรู้ อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรระบุว่านิสิตควรมีความรู้ความเข้าใจและสมรรถนะหลังจากจบการศึกษา ผลลัพธ์เหล่านี้ต้องสอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาและความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เช่น สถานประกอบการ ศิษย์เก่า และผู้ใช้บัณฑิต 2) การวางแผนกิจกรรมการเรียนการสอน อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรและผู้สอนออกแบบกิจกรรมการเรียนการสอนที่ช่วยนิสิตบรรลุผลลัพธ์ที่กำหนดไว้ รวมถึงการบรรยาย การอภิปราย การทำงานกลุ่มหรือการฝึกปฏิบัติ การวางแผนกิจกรรมที่เหมาะสมและตรงกับผลลัพธ์การเรียนรู้จะช่วยให้นิสิตมีประสบการณ์การเรียนรู้และสามารถนำไปใช้ได้ 3) การกำหนดวิธีการประเมินผล ในขั้นตอนนี้จะออกแบบวิธีการประเมินผลที่สามารถตรวจสอบได้ว่านิสิตได้บรรลุผลลัพธ์ตามเป้าหมาย วิธีการประเมินเป็นการสอบข้อเขียน การนำเสนอ หรือวิธีการอื่น ๆ ที่เหมาะสม การประเมินผลที่หลากหลายและสอดคล้องกับผลลัพธ์การเรียนรู้ช่วยให้สามารถตรวจสอบและประเมินความก้าวหน้าของนิสิตได้อย่างมีประสิทธิภาพในการออกแบบหลักสูตร โครงสร้างหลักสูตร รายวิชา การเรียนการสอน และการประเมินผล จะมีการระบุผู้รับผิดชอบหลักสูตรไว้อย่างชัดเจน กระบวนการพิจารณาความเหมาะสมของหลักสูตรจะผ่านการตรวจสอบจาก HP VD2 กรรมการวิชาการ กรรมการบริหารวิชาการและสภามหาวิทยาลัย สำหรับวิจัยและบริการวิชาการ ภายใต้การกำกับดูแลของ VD3 เพื่อให้เป็นไปตามข้อกำหนดที่สำคัญ อีกทั้งยังเป็นผู้กำหนดกรอบแนวทางการดำเนินงานให้เป็นไปตามระเบียบ/ประกาศการให้บริการวิชาการของมหาวิทยาลัย โดยหากเป็นประเภทงานบริการวิชาการจะมอบหมายให้หัวหน้าโครงการเป็นผู้ออกแบบการดำเนินงาน บุคลากร และงบประมาณที่สอดคล้อง โดยมีเจ้าหน้าที่งานวิจัยเป็นผู้ประสานงาน

เพื่อแสดงภาพรวมกระบวนการหลักอย่างเป็นระบบ ENG ได้จัดทำแผนภาพการดำเนินงานหลักของ ENG ซึ่งแสดงความเชื่อมโยงระหว่างผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ข้อมูลนำเข้า กระบวนการ ผลลัพธ์ และผู้รับประโยชน์ ครอบคลุมพันธกิจหลัก ได้แก่ การจัดการศึกษา การวิจัย และการบริการวิชาการ โดยมุ่งเน้นการส่งมอบคุณค่าร่วมแก่ผู้เรียน ภาคอุตสาหกรรม และชุมชน ผ่านระบบที่มีคุณภาพและตรวจสอบได้ โดยใช้เครื่องมือ SIPOC ดังรูปที่ 6.1ก(2)-1



รูปที่ 6.1ก(2)-1 ภาพรวมการดำเนินการหลักของ ENG

(3) ข้อกำหนดของกระบวนการ

ENG ได้ดำเนินการกำหนดกระบวนการอย่างเป็นระบบ โดยใช้แนวทาง การวิเคราะห์พันธุกิจ วิสัยทัศน์ และความ ต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นฐานในการออกแบบข้อกำหนดของกระบวนการ เพื่อให้กระบวนการสอดคล้องกับมาตรฐานที่ เกี่ยวข้อง และสามารถประเมินผลได้ โดยกระบวนการกำหนดข้อกำหนดครอบคลุมทั้ง 3 พันธกิจหลัก ได้แก่ การจัดการศึกษา การวิจัย และการบริการวิชาการ อีกทั้งแนวทางการทำงานตามหลัก PDCA ร่วมกับเกณฑ์มาตรฐานต่าง ๆ เพื่อนำมากำหนด ข้อกำหนดหลักของ แต่ละกระบวนการ โดยสรุปในตารางที่ 6.1ก(3)-1

ตาราง 6.1ก(3)-1 กระบวนการทำงานที่สำคัญและข้อกำหนดกระบวนการที่สำคัญ

กระบวนการทำงานหลัก	กระบวนการทำงานย่อย	ข้อกำหนด	ตัวชี้วัด	ผลสัมฤทธิ์	ผู้รับผิดชอบหลัก
1. การจัดการศึกษา	1.1 การพัฒนาหลักสูตร	<ul style="list-style-type: none"> • บัณฑิตมีคุณลักษณะของ บัณฑิตที่พึงประสงค์ • บัณฑิตมีคุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงชุมชน Community change agent 	<ul style="list-style-type: none"> • หลักสูตร ผ่านการรับรองจาก อว. และสภาวิชาชีพ • ความพึงพอใจของนิสิต 	<ul style="list-style-type: none"> - ร้อยละการสอบผ่าน ใต้ใบประกอบวิชาชีพ - ความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิต - ร้อยละการมีงานทำของบัณฑิต 	VD2/HP
	1.2 การรับนิสิตเข้าศึกษา	<ul style="list-style-type: none"> • จำนวนผู้สมัครเข้าศึกษาเป็นไปตามแผน • ผู้สมัครมีคุณสมบัติเป็นไปตามเกณฑ์รับ 	<ul style="list-style-type: none"> • จำนวนผู้สมัครเข้าศึกษาเทียบกับเป้ารับ 		
	1.3 การจัดการเรียนการสอน	<ul style="list-style-type: none"> • การจัดการเรียนการสอน เป็นไปตาม มคอ.2 และข้อกำหนดของสภาวิชาชีพ • ความต้องการของนิสิตด้านการจัดการเรียนการสอน 	<ul style="list-style-type: none"> • ร้อยละการประเมินความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิต • ร้อยละนิสิตที่สำเร็จการศึกษา ตรงตามระยะเวลา • -ร้อยละของนิสิตสำเร็จการศึกษา 		
	1.4 การวัดและประเมินผล	<ul style="list-style-type: none"> • มาตรฐานผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง 	<ul style="list-style-type: none"> • ผลประเมินการทวนสอบผลสัมฤทธิ์ในรายวิชา 		
	1.5 การพัฒนา นิสิต	<ul style="list-style-type: none"> • อัตลักษณ์นิสิตมหาวิทยา ลัยพะเยา • เกณฑ์การสอบภาษาอังกฤษ 	<ul style="list-style-type: none"> • ร้อยละของนิสิตที่เข้าร่วมกิจกรรมเสริมหลักสูตร • ร้อยละนิสิตที่เข้ารับการทดสอบ ภาษาอังกฤษ 		
	1.6 การจัดหาทรัพยากรเพื่อสนับสนุนการเรียนรู ของนิสิต	<ul style="list-style-type: none"> • สิ่งสนับสนุนการเรียนรูที่เพียงพอ 	<ul style="list-style-type: none"> • ร้อยละการประเมินความพึงพอใจของนิสิตต่อสิ่งสนับสนุนการเรียนรู 		

กระบวนการทำงานหลัก	กระบวนการทำงานย่อย	ข้อกำหนด	ตัวชี้วัด	ผลสัมฤทธิ์	ผู้รับผิดชอบหลัก
	1.7 การประกันคุณภาพการศึกษา	<ul style="list-style-type: none"> • กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา 	<ul style="list-style-type: none"> • หลักสูตรได้รับการประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน (Aun – QA) 		
2. การวิจัย	การดำเนินงานวิจัย	<ul style="list-style-type: none"> • ผลงานด้านงานวิจัยและนวัตกรรมมีคุณภาพเป็นประโยชน์และขับเคลื่อนชุมชน 	<ul style="list-style-type: none"> • จำนวนผลงานวิจัยและ/หรือนวัตกรรมเพื่อการพัฒนาชุมชนโดยใช้ BCG Model เป็น Platform • จำนวนผลงานวิจัยรับใช้สังคมที่บูรณาการเรียนการสอน การสร้างเครือข่ายในการเรียนรู้ที่สนับสนุนการจัดอันดับมหาวิทยาลัยโลก 	จำนวนงานวิจัยที่ตีพิมพ์ในวารสารทางวิชาการระดับชาติและนานาชาติ	VD3 /H-RACE
		<ul style="list-style-type: none"> • ผลงานด้านการวิจัยนวัตกรรม และทรัพย์สินทางปัญญาที่มีคุณภาพสามารถสร้างรายได้เชิงพาณิชย์ 	<ul style="list-style-type: none"> • จำนวนผลงานวิจัยและนวัตกรรมที่นำไปใช้ประโยชน์จริงในชุมชนหรือใช้ประโยชน์ในเชิงพาณิชย์ หรือท้องถิ่นเพื่อความเป็นอยู่ที่ดีทางสังคม 		
3. การบริการวิชาการ	การดำเนินงานบริการวิชาการวิศวกรรม	<ul style="list-style-type: none"> • การบริการวิชาการแก่สังคมและชุมชนให้มีคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่อย่างยั่งยืน 	<ul style="list-style-type: none"> • จำนวนโครงการบริการวิชาการที่ใช้ BCG Model เป็น Platform เพื่อการพัฒนาชุมชนท้องถิ่นเพื่อความเป็นอยู่ที่ดีทางสังคม 	คุณภาพชีวิตของคนในชุมชนดีขึ้นจากการให้บริการ	VD3 /H-RACE /H-ATTC
		<ul style="list-style-type: none"> • มีแหล่งการเรียนรู้และพัฒนาการเรียนรู้ของสังคมและชุมชนทุกช่วงวัย 	<ul style="list-style-type: none"> • จำนวนชุมชนที่ได้รับการส่งเสริมพัฒนา 1 คณะ 1 ชุมชน นวัตกรรม • จำนวนพื้นที่เพื่อการเรียนรู้ใหม่และ/หรือจำนวนพื้นที่การเรียนรู้ที่ได้รับการพัฒนา • จำนวนหลักสูตรระยะสั้นที่สะท้อนความต้องการของ 		

กระบวนการทำงานหลัก	กระบวนการทำงานย่อย	ข้อกำหนด	ตัวชี้วัด	ผลสัมฤทธิ์	ผู้รับผิดชอบหลัก
			ภาคอุตสาหกรรมและชุมชน		
		<ul style="list-style-type: none"> ผู้ประกอบการในพื้นที่มีศักยภาพในการแข่งขันสูงขึ้น 	<ul style="list-style-type: none"> จำนวนนวัตกรรมชุมชน 		
4. การบริหารจัดการ	4.1 การบริหารจัดการด้านการเงินและพัสดุ	<ul style="list-style-type: none"> ข้อกำหนดการบริหารจัดการด้านการเงินและพัสดุเป็นไปตามระเบียบการควบคุมภายใน และ สตง. 	<ul style="list-style-type: none"> ตัววัดด้านงบประมาณและการเงิน ตัววัดด้านการส่งมอบพัสดุตามเวลา ผลการตรวจสอบโดยหน่วยงานภายในและภายนอก 	การบริหารที่มีธรรมาภิบาลและความโปร่งใส	VD1

(4) การออกแบบกระบวนการ

ENG ได้ออกแบบกระบวนการทำงานและกระบวนการสนับสนุนที่สำคัญ อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองต่อความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้อย่างเหมาะสม โดยใช้หลักการบริหารแบบบูรณาการ และใช้แนวทางการทำงานแบบ PDCA เพื่อให้แต่ละกระบวนการสอดคล้องกับพันธกิจ วิสัยทัศน์และผู้ให้บริการของ ENG อย่างมีประสิทธิภาพดังตารางที่ 6.1ก(4)-1 อีกทั้งส่งเสริมให้บุคลากรสายสนับสนุนจัดทำคู่มือปฏิบัติงาน เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานไปใช้อย่างเข้าใจ และทบทวนแนวทางการทำงานให้เป็นไปตามข้อกำหนด โดยมีผู้บริหารตามสายงานเป็นผู้กำกับดูแล ติดตาม มีการตรวจการปฏิบัติงานโดยหน่วยงานตรวจสอบภายใน และการวัดผลการดำเนินงานเช่นเดียวกับกระบวนการหลัก มีการวิเคราะห์และประเมินผลทุกไตรมาส มีการทบทวนและปรับปรุงกระบวนการให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน และสามารถสนับสนุนกระบวนการหลักได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ตาราง 6.1ก(4)-1 กระบวนการสนับสนุนที่สำคัญ

กระบวนการสนับสนุน	ข้อกำหนด	ตัวชี้วัด
การจัดการด้านการเงิน	<ul style="list-style-type: none"> รายได้ของ ENG งบประมาณดำเนินงานของ ENG การคืนเงินทดรองจ่ายตามเวลาที่กำหนด 	<ul style="list-style-type: none"> ผลการตรวจสอบโดยหน่วยงานภายในและภายนอก ตัวชี้วัดด้านงบประมาณและการเงิน ตัวชี้วัดด้านการส่งมอบพัสดุตามกำหนด
การจัดการด้านทรัพยากรบุคคล	<ul style="list-style-type: none"> จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนที่เข้าสู่กระบวนการ การขอตำแหน่งที่สูงขึ้น สัดส่วนอาจารย์ต่อนิสิตเต็มเวลาเทียบเท่า อัตราการคงอยู่ของบุคลากรใหม่ อาจารย์ประจำที่มีวุฒิปริญญาเอก อาจารย์ประจำที่มีตำแหน่งทางวิชาการ ความผูกพัน ผู้บริหารที่ได้รับการอบรมและพัฒนาทักษะการบริหารองค์กร บุคลากรสายวิชาการที่ได้รับการพัฒนาด้านการเรียนการสอนและการวิจัย บุคลากรสายสนับสนุนที่ได้รับการพัฒนาตนเองตามหน้าที่ที่รับผิดชอบ 	<ul style="list-style-type: none"> ความพึงพอใจการให้บริการ ไม่ต่ำกว่าระดับ 3.51 (เต็ม 5 คะแนน) จำนวนข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการให้บริการ (เป้าหมาย = 0)

กระบวนการสนับสนุน	ข้อกำหนด	ตัวชี้วัด
การจัดการความสัมพันธ์ลูกค้าและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	<ul style="list-style-type: none"> • ความสุขในการทำงานของบุคลากร • เข้าใจทิศทางการนำองค์กร • การสื่อสารองค์กร • การบรรลุเป้าหมายของแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการ 	
การจัดการเครือข่าย	<ul style="list-style-type: none"> • จำนวน MOU กับหน่วยงาน/องค์กรภายนอก • จำนวนแหล่งฝึกงาน/สหกิจศึกษา 	
การจัดการสิ่งแวดล้อมและสิ่งสนับสนุน	<ul style="list-style-type: none"> • บุคลากรที่ได้รับการซ่อมอัคคีภัย และการกู้ชีพขั้นต้น • บรรยากาศในการทำงาน 	

ข. การจัดการและการปรับปรุงกระบวนการ

(1) การนำกระบวนการไปสู่การปฏิบัติ

ENG มีการดำเนินการให้มั่นใจว่าการนำกระบวนการไปปฏิบัติงานประจำวันเป็นไปตามข้อกำหนดที่สำคัญของกระบวนการ โดยใช้แนวทางการปฏิบัติตามวงจร PDCA และกำหนดให้ทุกกระบวนการมีผู้รับผิดชอบที่ชัดเจน และขึ้นการปฏิบัติงานสอดคล้องกับระเบียบ/ประกาศ/แนวปฏิบัติของ ENG และได้ถ่ายทอดกระบวนการทำงานที่เป็นไปตามข้อกำหนดที่สำคัญไปยังคณะกรรมการดำเนินงานในแต่ละพันธกิจ บุคลากรสายวิชาการ และสายสนับสนุน เพื่อนำสู่การปฏิบัติการประจำวันของกระบวนการต่าง ๆ โดยมีการสื่อสารของ SL ไปยังบุคลากรที่รับผิดชอบตามลำดับ จากนั้น SL มีการกำกับและติดตามผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดของการปฏิบัติงาน มีการวิเคราะห์ ทบทวน และปรับปรุงกระบวนการทำงานในทุกปี ดังตารางที่ 6.1ข(1)-1

ตารางที่ 6.1ข(1)-1 กลไกการนำกระบวนการไปสู่การปฏิบัติ

กลไกการดำเนินการ	รายละเอียด
ระบบการมอบหมายงาน	มีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานในแต่ละพันธกิจ รับผิดชอบการควบคุมและติดตามในแต่ละกระบวนการที่เกี่ยวข้อง
การนำเครื่องมือดิจิทัลมาสนับสนุนการปฏิบัติ	เช่น การยืม-คืนครุภัณฑ์ โดย ระบบ Asset การขออนุมัติลา โดย ระบบ UP-DMS การจองห้องประชุม ENG โดย Microsoft 365 (Calendar) รายงานความก้าวหน้าการใช้งาน โดย Google Data Studio เป็นต้น
การกำหนดตัวชี้วัด	มีการกำหนดผลลัพธ์ที่ชัดเจน เช่น อัตราการมีงานทำของบัณฑิตที่จบภายใน 1 ปี, จำนวนการตีพิมพ์เผยแพร่ผลงานวิจัยในระดับนานาชาติ, จำนวนการผลิตนวัตกรรมชุมชน เป็นต้น
การสื่อสารและสร้างความเข้าใจ	จัดประชุมชี้แจงนโยบาย แนวปฏิบัติ และจัดกิจกรรมพัฒนาองค์ความรู้ เช่น การประชุมคณะกรรมการชุดต่าง ๆ , การ KM/KS และการประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น
ระบบติดตามผลการดำเนินงาน	ใช้แบบฟอร์มรายงานผลการดำเนินงานพร้อมวิเคราะห์ข้อมูลโดย SL ร่วมกับงานแผนงาน และนำเสนอในที่ประชุม HSC

(2) การปรับปรุงกระบวนการ

ENG ได้วางระบบการปรับปรุงผลการดำเนินงานของแต่ละฝ่าย โดยมีกระบวนการดังนี้ 1) วิเคราะห์ผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัด ควบคุมกระบวนการ และผลลัพธ์ (Gab Analysis) 2) วิเคราะห์หาสาเหตุเชิงลึก (Root Cause) 3) ทบทวนและปรับปรุง

กระบวนการทำงานที่สำคัญ 4) ประเมินผลการปรับปรุงกระบวนการดังกล่าว โดยใช้กระบวนการ PDCA เช่น ด้านการจัดการศึกษา มีการทบทวนและปรับปรุงกระบวนการจัดการเรียนการสอน จากการรายงานใน มคอ. 5/มคอ. 6 ในทุกภาคการศึกษา จากนั้นมีการทบทวนและปรับปรุงการดำเนินงานของหลักสูตร จากการรายงานใน มคอ. 7 (SAR หลักสูตร) ในทุกปีการศึกษาผ่านการประเมิน AUN-QA และจะนำข้อมูลทั้งหมดไปปรับปรุงหลักสูตรตามวงรอบทุก ๆ 5 ปี หรือตามความต้องการของหลักสูตร ด้านกรวิจัย มีการทบทวนและปรับปรุงกระบวนการพัฒนาศักยภาพในการตีพิมพ์เผยแพร่งานวิจัย จากการวิเคราะห์ตัวชี้วัดควบคุมกระบวนการดังกล่าว ได้แก่ สัดส่วนผลงานวิจัยที่ได้รับการตีพิมพ์ในระดับนานาชาติ (จำนวนเรื่องต่ออาจารย์) จากนั้นนำมาปรับปรุงกระบวนการ โดยการปรับปรุงกลไกการจูงใจและสนับสนุนนักวิจัย เช่น ค่าตอบแทนการตีพิมพ์ผลงานวิจัยระดับนานาชาติ เป็นต้น ด้านการบริการวิชาการ มีการทบทวนและปรับปรุงกระบวนการในการสร้างเครือข่ายความร่วมมือเชิงพื้นที่ จากการวิเคราะห์ตัวชี้วัดควบคุมกระบวนการดังกล่าว ได้แก่ จำนวนโครงการบริการวิชาการที่ร่วมกับเครือข่ายระดับชาติ/พื้นที่ จากนั้นนำมาปรับปรุงกระบวนการ เช่น การจัดโครงการ 1 คณะ 1 ชุมชนนวัตกรรม “การพลิกฟื้นธุรกิจน้ำดื่มชุมชนเพื่อความเข้มแข็งอย่างยั่งยืน” พื้นที่ หมู่ 8 บ้านแม่ตำบุงโยง ตำบลแม่กา อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา ซึ่งทำให้กำไรเฉลี่ยเพิ่มขึ้นคิดเป็น 31.05% (กำไรเพิ่มขึ้น 11,160 บาท/ปี) ด้านการบริหาร มีการวิเคราะห์ ทบทวน และปรับปรุงผลการดำเนินการ โดยพิจารณาจากตัวชี้วัด (ตารางที่ 6.1ก(3)-1) รวมทั้งผลการประเมินต่าง ๆ เช่น ผลการประเมินคุณภาพภายในทุกระดับ การประเมินความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ การประเมินความพึงพอใจของนิสิตและบัณฑิตต่อหลักสูตร ขอร้องเรียนและข้อเสนอแนะ เพื่อรวบรวมเป็นข้อมูลสารสนเทศนำเข้าสู่กระบวนการปรับปรุงการปฏิบัติงานตามหลักการวงจรคุณภาพ PDCA เช่น การปรับปรุงแผนการดำเนินงานของโครงการในแผนปฏิบัติการ เพื่อปรับปรุงแนวทางการดำเนินงาน แผนค่าใช้จ่าย เพื่อให้โครงการบรรลุวัตถุประสงค์ และบริหารจัดการงบประมาณได้อย่างมีประสิทธิภาพ

6.2 ประสิทธิภาพของการปฏิบัติการ

ก. ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกระบวนการ

ENG มีแนวทางการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกระบวนการโดยเน้นพันธกิจหลัก ได้แก่ การจัดการศึกษา วิจัย และการบริการวิชาการ ตลอดจนกระบวนการสนับสนุน โดยดำเนินงานภายใต้โครงสร้างการบริหารและระบบติดตามผลอย่างเป็นระบบ อีกทั้งมีการบริหารทรัพยากรที่เน้นประสิทธิภาพและความคุ้มค่า มีการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยการนำเทคโนโลยีมาช่วย เช่น การจัดประชุมอิเล็กทรอนิกส์ (E-meeting) และใช้ระบบประเมินออนไลน์ ลดกระดาษ ประหยัดเวลา และลดต้นทุน ใช้ระบบเอกสารอิเล็กทรอนิกส์ (UP-DMS) เพื่อลดขั้นตอนการเดินรับส่งเอกสาร โดย ENG มีการควบคุมต้นทุนเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน การจัดการกิจกรรม/โครงการ ดังแสดงในตารางที่ 6.2ก-1 โดย DEAN ได้มอบหมายให้ VD1 ดำเนินการบริหารจัดการต้นทุนในด้านต่าง ๆ โดยการนำเครื่องมือ Kaizen มาใช้เป็นแนวทางการดำเนินงาน โดยร่วมมือกับ VD3 (รองคณบดีฝ่ายวิจัยและบริการวิชาการ; อาจารย์ประจำหลักสูตรวิศวกรรมอุตสาหการ) ที่มีความสามารถและความรู้ในเรื่อง LEAN มาเป็นที่ปรึกษา และกำหนดให้แต่ละฝ่ายสรุปผลการดำเนินงาน และรายงานผลการดำเนินงานต่อ SL ที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์ ทบทวนกระบวนการเพื่อพัฒนาการดำเนินงานให้ มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ตัวอย่างเช่น การบูรณาการการนิเทศนิสิตฝึกงานร่วมกันของทุกหลักสูตร โดยการกำหนดแหล่งฝึกงานให้อยู่ในพื้นที่ใกล้เคียงกัน แล้วกำหนดวันที่จะเข้านิเทศฝึกงาน วางแผนการเดินทาง ให้อาจารย์นิเทศนิสิตฝึกงานแต่ละหลักสูตร เดินทางร่วมกัน เพื่อลดค่าใช้จ่ายในการนิเทศนิสิตฝึกงาน เป็นต้น

ตารางที่ 6.2ก-1 วิธีการจัดการสูญเสียในการกระบวนการหลัก

กระบวนการ	การสูญเสีย	วิธีจัดการการสูญเสีย	งานที่ได้รับมอบ
การจัดการศึกษา	<ul style="list-style-type: none"> ในกรณีอาจารย์จัดการสอบนอกตาราง ส่งผลให้มิใช่กระดาษจำนวนมาก เพื่อจัดทำข้อสอบ จำนวนนิสิตใช้พื้นที่สำหรับการเรียนรู้ที่ ENG จัดให้มีไม่มาก 	<ul style="list-style-type: none"> ผลักดันให้อาจารย์ส่งต้นฉบับข้อสอบให้ ENG ตามกำหนดเวลาของมหาวิทยาลัย และเข้าสู่กระบวนการจัดทำข้อสอบของกองบริการการศึกษาเพื่อประหยัดกระดาษ 	VD2/งานวิชาการ

กระบวนการ	การสูญเสีย	วิธีการจัดการการสูญเสีย	งานที่รับผิดชอบ
		<ul style="list-style-type: none"> เน้นการประชาสัมพันธ์ให้ทั่วถึง และจัดกิจกรรมเพื่อการเรียนรู้โดยใช้พื้นที่สำหรับการเรียนรู้ 	
การวิจัย	<ul style="list-style-type: none"> โครงการวิจัยล่าช้ากว่ากำหนด และผลลัพธ์ไม่เป็นไปตามเป้าหมาย โครงการวิจัยที่เสนอขอไม่ได้รับการสนับสนุนจากแหล่งทุน 	<ul style="list-style-type: none"> มี Unit of excellent เพื่อวิจัยสู่เฉพาะทางสู่ความเป็นเลิศ มีการให้บริการด้านโปรแกรมภาษาอังกฤษ ในการส่งเสริมการทำวิจัย มีระบบนักวิจัยที่เลี้ยงให้ค่าปรึกษา และมีระบบการติดตาม 	VD3/RACE
บริการวิชาการ	<ul style="list-style-type: none"> ต้นทุนการให้บริการสูง บุคลากรทำงานด้านบริการวิชาการมีจำนวนน้อย 	<ul style="list-style-type: none"> แสวงหาแหล่งทุนสนับสนุนการดำเนินงาน จับกลุ่มนักวิจัยและส่งเสริมการทำงานด้านบริการวิชาการ 	VD3/RACE/ATTC

ข. การจัดการเครือข่ายอุปทาน

ENG ได้ดำเนินการจัดการเครือข่ายอุปทาน โดยกำหนดแนวทางในการคัดเลือก บริหาร และผู้ส่งมอบ/คู่ความร่วมมือ เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการในการปฏิบัติงาน เพื่อยกระดับผลการดำเนินการ สนับสนุนวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ และเพิ่มความพึงพอใจของผู้เรียน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและผู้ให้บริการ โดยได้วางระบบการจัดการเครือข่ายอุปทาน 3 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การคัดเลือก โดยพิจารณาจากประวัติการทำงาน ความน่าเชื่อถือ คุณภาพของสินค้าและบริการ ราคา ความสามารถในการส่งมอบ และการปฏิบัติตามกฎระเบียบต่าง ๆ 2) การดำเนินการ ในด้านพันธมิตรและคู่ความร่วมมือจะมีการลงนาม MOU และมีการติดต่อสื่อสารผ่านการดำเนินกิจกรรมตามพันธกิจหลักของ ENG โดยมี SL ที่เกี่ยวข้องเป็นผู้รับผิดชอบ ในด้านผู้ส่งมอบ จะมีการลงนามในสัญญาตามระเบียบพัสดุ โดย นักวิชาการพัสดุ เป็นผู้รับผิดชอบ ภายใต้การกำกับดูแลของ VD1 และ HO 3) การควบคุมและตรวจสอบ ในด้านพันธมิตรและคู่ความร่วมมือ การดำเนินงานตาม MOU จะมีการตรวจสอบทุก 3 ปี โดย SL ที่รับผิดชอบ โดยมีหน้าที่สรุปข้อมูลและนำเสนอในที่ประชุม HSC เพื่อพิจารณาและกำหนดแนวทางการดำเนินกิจกรรมต่อไปในอนาคต ในด้านผู้ส่งมอบ นักวิชาการพัสดุ จะเป็นผู้รับผิดชอบ ติดตามการดำเนินงานของผู้ส่งมอบให้รายละเอียดเป็นไปตามที่ระบุในสัญญา ภายใต้การกำกับดูแลของ VD1 และ HO โดยหากพบว่ามี การส่งมอบที่ไม่เป็นไปตามข้อกำหนด นักวิชาการพัสดุ จะดำเนินการตามระเบียบพัสดุที่ละขั้นตอน เช่น การปรับ, การยกเลิกสัญญา และการขึ้นบัญชีดำ เป็นต้น

ค. ความปลอดภัย ความต่อเนื่องของธุรกิจ ความสามารถในการฟื้นตัวอย่างรวดเร็วและการบริหารความเสี่ยง

ENG มีการประเมินและบริหารความเสี่ยง และนำข้อมูลมาพิจารณาการออกมาตรการการดำเนินงาน การตรวจสอบ และดูแลสภาพแวดล้อมด้านความปลอดภัยอย่างสม่ำเสมอ มีแผนความต่อเนื่องทางธุรกิจที่สอดคล้องกัน ตามรูปที่ 6.2ค-1



รูปที่ 6.2ค-1 วงจรการบริหารความเสี่ยงและความปลอดภัยในธุรกิจ

(1) ความปลอดภัย

ENG ให้ความสำคัญต่อความปลอดภัยทั้งด้านกายภาพ การปฏิบัติงาน และระบบสารสนเทศ โดยมีแนวทางการจัดการความปลอดภัยอย่างเป็นระบบ เพื่อให้สามารถดำเนินพันธกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ ปลอดภัย และสอดคล้องกับกฎหมายระเบียบ และความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

การดำเนินงานเพื่อให้เกิดสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ปลอดภัยในภาพรวมนั้น ภายใต้การดำเนินงานของ SL ได้ดำเนินการ โดยมีขั้นตอนต่อไปนี้ 1) รวบรวม ทบทวน สิ่งคุกคามและความเสี่ยงด้านความปลอดภัยที่สามารถเกิดขึ้น 2) จัดทำวัตถุประสงค์ในการเตรียมพร้อมด้านความปลอดภัย 3) จัดทำแผนป้องกันด้านความปลอดภัย และมาตรการการแก้ไขหากเกิดเหตุการณ์ 4) การถ่ายทอดและซักซ้อมแนวทางปฏิบัติเพื่อความปลอดภัยแก่นิสิต อาจารย์และบุคลากร ดำเนินการติดตามกระบวนการทำงาน หากเกิดเหตุขึ้นต้องได้รับการแก้ไขและฟื้นฟู 5) การตรวจติดตามและสำรวจความปลอดภัย 6) วิเคราะห์ผลการดำเนินงานและทบทวนวงรอบของความเสี่ยงนั้น ๆ ในส่วนการดำเนินงานเฉพาะทางของคณะ จะมีการบริหารงานด้านความปลอดภัยในห้องปฏิบัติการวิศวกรรม ซึ่งมีอาจารย์ผู้สอนเป็นผู้รับผิดชอบ ซึ่งมีกระบวนการดังนี้ 1) การสำรวจทบทวนความปลอดภัยการใช้เครื่องมือและสารเคมี 2) กำหนดแผนปฏิบัติการด้านความปลอดภัยในห้องปฏิบัติการวิศวกรรม 3) เผยแพร่คู่มือ กฎระเบียบ ข้อบังคับการใช้ห้องปฏิบัติการ และจัดการอบรมความปลอดภัยในการใช้งาน 4) ดำเนินการตามแผนปฏิบัติการ และติดตามการใช้งานตามแนวทางที่ได้จัดการอบรม 5) ทบทวนผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติ นำเสนอต่อ HSC และปรับปรุงแผนการปฏิบัติงานในวงรอบต่อไป ทั้งนี้ห้องปฏิบัติการวิศวกรรมอยู่ระหว่างการดำเนินการเพื่อให้ได้รับมาตรฐานความปลอดภัย ESPRel อีกทั้งในปีการศึกษา 2566 1) มีการป้องกันมลพิษจากฝุ่นละอองขนาดเล็ก (PM2.5, PM10) โดยมีการติดตั้งเครื่องกรองอากาศภายในห้องต่าง ๆ เช่น ห้องเรียน ห้องพักอาจารย์ รวมถึงสำนักงานคณะ 2) มีการตรวจวัดสภาพแวดล้อม เช่น ความสว่างภายในอาคาร เพื่อป้องกันการเกิดโรครจากการทำงาน

เพื่อให้มั่นใจว่าข้อมูลสารสนเทศที่สำคัญ มีความปลอดภัย ENG กำหนดการดำเนินงาน ดังนี้ **ฮาร์ดแวร์** ดำเนินการตามระเบียบการจัดซื้อจัดจ้างของมหาวิทยาลัย **ซอฟต์แวร์** ใช้งานซอฟต์แวร์ที่ถูกต้องตามกฎหมาย และการใช้ซอฟต์แวร์ที่มหาวิทยาลัยได้พัฒนาและจัดหาให้ โดยมีรหัสผ่านของแต่ละบุคคลในการเข้าใช้งาน มีการกำหนดการควบคุมสิทธิ์การเข้าถึงข้อมูล โดยกำหนดรหัสที่จำแนกตามสิทธิ์ มีการสำรองข้อมูลโดยเก็บไว้บน server ของ ENG ตลอดจนการสำรองข้อมูลโดยเก็บเป็นเอกสารอีกส่วนหนึ่งเมื่อเกิดปัญหาของระบบสารสนเทศ โดย ENG ร่วมกับศูนย์บริการเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และศูนย์รักษาความปลอดภัยไซเบอร์มหาวิทยาลัยพะเยา และกำหนดให้นักวิชาการคอมพิวเตอร์ เป็นผู้ดูแลรับผิดชอบด้านความปลอดภัยและการรักษาความปลอดภัยบนโลกไซเบอร์ของ ENG โดยยึดประกาศมหาวิทยาลัยพะเยา เรื่อง นโยบายการให้บริการและการใช้งานระบบเทคโนโลยีสารสนเทศให้มีความมั่นคงปลอดภัย เพื่อให้การดำเนินงานบริหารจัดการระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของหน่วยงาน สามารถให้บริการ

และพัฒนาระบบสารสนเทศที่มีความมั่นคงปลอดภัย เป็นไปตามมาตรฐานการรักษาความมั่นคงปลอดภัยของระบบสารสนเทศสากล (ISO 27001) ทั้งนี้คณะฯ ได้ใช้แผนการตรวจสอบด้านการรักษาความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์ NIST Cybersecurity Framework มาประยุกต์ใช้ในหน่วยงาน เพื่อวางแผนการป้องกัน ตรวจสอบภัยคุกคาม โดยมี 5 Framework หลัก ดังนี้

- Identify มีการควบคุมการเข้าถึงข้อมูลสารสนเทศ อุปกรณ์ประมวลผล รวมถึงการใช้งานฮาร์ดแวร์และซอฟต์แวร์ของหน่วยงาน เฉพาะผู้ที่ได้รับสิทธิอนุญาตเท่านั้น และตระหนักให้ผู้ใช้งานรับผิดชอบในการดูแลและบำรุงรักษาฮาร์ดแวร์ของตนเอง รู้หน้าที่และความรับผิดชอบ ในการจัดเก็บข้อมูล การรักษาทรัพย์สิน การติดต่อสื่อสารด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ ให้มีความปลอดภัย ไม่ขัดต่อนโยบาย กฎระเบียบและข้อบังคับของมหาวิทยาลัย
- Protect มีการวางมาตรฐานควบคุมการใช้งานระบบสารสนเทศพื้นฐานและระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์ เพื่อสนับสนุนกระบวนการทำงานการปฏิบัติงานของหน่วยงาน และเอื้อต่อการจัดเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ
- Detect ได้กำหนดการตรวจเช็คการเก็บข้อมูลการใช้งานคอมพิวเตอร์และอินเทอร์เน็ต (Log File) และการสำรองข้อมูลทุก ๆ 1 เดือน โดยมีคอมพิวเตอร์แม่ข่าย จำนวน 1 เครื่อง ไว้เป็นศูนย์กลางในการจัดเก็บข้อมูลและรองรับการให้บริการด้านการเรียนการสอน เช่น การบริหารจัดการซอฟต์แวร์, การบริหารจัดการเว็บไซต์ และจัดเก็บข้อมูลกลางของหน่วยงาน
- Respond มีการจัดเก็บข้อมูลผ่านคอมพิวเตอร์แม่ข่าย ที่มีการกำหนดสิทธิ์การเข้าถึงข้อมูลให้กับผู้ใช้งาน และการขอเข้าใช้งานคอมพิวเตอร์แม่ข่าย จะต้องเป็นบุคลากรของหน่วยงานที่มี User Account ของมหาวิทยาลัยเท่านั้น และมีการใช้งานผ่าน Microsoft 365 OneDrive ของมหาวิทยาลัย ซึ่งเป็นอีก 1 ทางเลือกให้กับผู้ใช้งานในการสำรองข้อมูล
- Recovery ได้กำหนดขั้นตอน กระบวนการทำงานระบบสารสนเทศต่าง ๆ และยึดแนวปฏิบัติในการรักษาความมั่นคงปลอดภัยด้านสารสนเทศ และปฏิบัติตามกฎระเบียบของมหาวิทยาลัยอย่างเคร่งครัด พร้อมทั้งร่วมมือกับหน่วยงานส่วนกลาง เพื่อให้คณะสามารถดำเนินงานได้อย่างต่อเนื่อง และสามารถฟื้นฟูระบบให้กลับคืนมาเหมือนเดิมเมื่อถูกโจมตี

(2) ความต่อเนื่องทางธุรกิจและความสามารถในการฟื้นตัวอย่างรวดเร็ว

ENG มีการดำเนินงานเพื่อให้เกิดความมั่นใจว่าสามารถปฏิบัติงานได้ต่อเนื่อง มีความสามารถในการฟื้นตัวอย่างรวดเร็ว และมีความพร้อมต่อสภาวะฉุกเฉินหรือภัยพิบัติที่อาจเกิดขึ้น โดยได้ดำเนินการจัดกระบวนการเตรียมความพร้อมที่สอดคล้องกับแนวทางความปลอดภัย โดย 1) กำหนดความเสี่ยงที่สำคัญที่มีผลต่อการทำงานของบุคลากร 2) จัดทำแผนป้องกัน ภัย และติดตาม เพื่อให้สามารถดำเนินการต่อไปได้ 3) มีการซ้อม อบรม และทบทวนสถานการณ์ อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง เพื่อปรับปรุงกระบวนการ โดยจัดทำโครงการ แผนงาน หรือ กิจกรรมรับมือสถานการณ์ต่าง ๆ และมีผู้รับผิดชอบในกระบวนการย่อยอย่างชัดเจน 4) การทบทวนแผนงานและกระบวนการ สำหรับในส่วนของงานดำเนินงานของ ENG ในการจัดการความเสี่ยงในสภาวะฉุกเฉินที่สำคัญ เช่น การติดตั้งระบบรักษาความปลอดภัย โดยดำเนินการติดตั้งกล้องวงจรปิด และระบบไฟฟ้า เพื่อป้องกันอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ และข้อมูลที่จัดเก็บที่จะเกิดการเสียหายได้หากเกิดปัญหาไฟดับ หรือไฟกระชาก โดยดำเนินการติดตั้งเครื่องสำรองไฟสำหรับบุคลากร และเครื่องสำรองไฟสำหรับห้องเรียน ห้องปฏิบัติการปฏิบัติการคอมพิวเตอร์ และห้องปฏิบัติการวิศวกรรม โดย ENG มีการเตรียมความพร้อมต่อภาวะฉุกเฉิน ดังแสดงในตารางที่ 6.2ค(2)-1

ตารางที่ 6.2ค(2)-1 แผนการระงับเหตุฉุกเฉินและแนวทางดูแลวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ระงับเหตุฉุกเฉิน

หัวข้อ	การเตรียมพร้อม	กระบวนการ	ผู้รับผิดชอบ
อัคคีภัย	การป้องกัน	การตรวจสอบอุปกรณ์และสายไฟฟ้าทุกปี/การอบรมและซ้อมแผนรับมืออัคคีภัย ปีละ 1 ครั้ง	SL/คณะกรรมการบริหารความเสี่ยงฯ
	การจัดการ	ปฏิบัติตามแผนเมื่อพบเหตุและแจ้งเหตุ/ตัดสินใจประกาศภาวะฉุกเฉิน/การจัดตั้งกองอำนาจการ/การดับเพลิง/การเคลื่อนย้ายบุคลากรและทรัพย์สินออกจากพื้นที่เกิดเหตุ/ การรักษาผู้บาดเจ็บเบื้องต้น	
ความต่อเนื่องของการดำเนินการ		ใช้การปฏิบัติงานของหน่วยงานที่ไม่เกิดเพลิงไหม้/ระดมบุคลากรเพื่อการปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่อง/จัดหาสถานที่ทดแทน/จัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์ทดแทน	SL/บุคลากรทุกคน

หัวข้อ	การเตรียมพร้อม	กระบวนการ	ผู้รับผิดชอบ
	การฟื้นฟูสู่สภาพเดิม	ใช้การปฏิบัติงานของหน่วยงานที่ไม่เกิดเพลิงไหม้/ระดมบุคลากรเพื่อการปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่อง/จัดหาสถานที่ทดแทน/จัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์ทดแทน	
การเฝ้าระวังเหตุรุนแรง	การป้องกัน	ระบบกล้องวงจรปิด/การรักษาความปลอดภัยตลอด 24 ชั่วโมง	พนักงานรักษาความปลอดภัย
	การจัดการ	ช่องทางการติดต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องหรือให้ความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการช่วยเหลือ	SL/บุคลากรทุกคน
	ความต่อเนื่องของการดำเนินการ	ประกาศภาวะฉุกเฉิน/ระดมบุคลากรที่ไม่ได้รับผลกระทบเพื่อการปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่องในภาวะฉุกเฉิน	
	การฟื้นฟูสู่สภาพเดิม	ประกาศยุติภาวะฉุกเฉิน/สำรวจความเสียหาย/ซ่อมแซมสถานที่ทำงาน/ประกาศเริ่มต้นปฏิบัติงานตามปกติ	
โรคระบาด/โรคอุบัติใหม่	การป้องกัน	การติดตามข่าวสารการระบาดของโรค,โรคอุบัติใหม่/ติดตามประกาศจากมหาวิทยาลัย/กำหนดแนวปฏิบัติแจ้งให้บุคลากรทราบ/กำหนดมาตรการป้องกันการระบาดของโรค,โรคอุบัติใหม่	SL/คณะกรรมการบริหารความเสี่ยงฯ
	การจัดการ	การลงทะเบียนรักษาที่โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยพะเยา/การแยกผู้ป่วยและผู้สัมผัสโรค/การทำความสะอาดอาคารและสถานที่เพื่อฆ่าเชื้อโรค/ประกาศสถานการณ์ฉุกเฉิน	
	ความต่อเนื่องของการดำเนินการ	ใช้การปฏิบัติงานแบบ work from home/จัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์/จัดการเรียนการสอนเสริมสำหรับนิสิตที่ขาดเรียน	SL/บุคลากรทุกคน
	การฟื้นฟูสู่สภาพเดิม	ประกาศยุติสถานการณ์	

ในการอบรมซักซ้อมแผนรับมืออัคคีภัย ประจำปี เป็นกิจกรรมส่วนหนึ่งของ ESPReL ซึ่งในกิจกรรมจะมีการบรรยาย เรื่อง “การเตรียมพร้อมต่อสภาวะฉุกเฉินและการอบรมฝึกซ้อมดับเพลิงและอพยพหนีไฟ” และการฝึกซ้อมปฏิบัติการดับเพลิงและอพยพหนีไฟในสถานการณ์จำลองเสมือนจริง โดย วิทยากรที่มีความเชี่ยวชาญ ได้แก่ นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ณาเรือ อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา โดย ENG มี 1) สัญญาณไฟฉุกเฉิน 2) อุปกรณ์ดับเพลิง 3) มีการรายงานตรวจสอบถึงดับเพลิงเป็นประจำทุกปี 4) บ้ายหนีไฟ 5) ระบบรักษาความปลอดภัยในสำนักงาน 6) มีการติดตั้งอุปกรณ์สำรองไฟ 7) มีการกำหนดเส้นทางหนีไฟ/ธงนำทาง และ 8) มีจุดรวมพลเมื่อเกิดเหตุเพลิงไหม้

(3) การบริหารความเสี่ยง

ENG ได้ดำเนินการบริหารความเสี่ยงเพื่อให้สอดคล้องกับบริบทขององค์กร พันธกิจ และการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอก เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพในทุก ๆ ด้าน อาทิ ด้านบุคลากร ด้านการเงิน ด้านสารสนเทศ ด้านเครือข่ายอุปทาน และด้านการปฏิบัติการ โดยอยู่ภายใต้การรับผิดชอบดำเนินการตามกระบวนการความเสี่ยงของคณะกรรมการบริหารจัดการความเสี่ยงของ ENG โดยมีหน้าที่ทำการประเมินความเสี่ยง ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเสี่ยง โอกาส/ความถี่ที่จะเกิดเหตุการณ์ ความรุนแรงของผลกระทบ มาตรการควบคุมความเสี่ยง ดัชนีตัวชี้วัดความเสี่ยง (KRI) และกำหนดผู้รับผิดชอบ แล้วนำผลที่ได้มาพิจารณาหาความสัมพันธ์ระหว่างโอกาสที่จะเกิดความเสี่ยงและผลกระทบของความเสี่ยงต่อการดำเนินงานตามพันธกิจหลักของ ENG แล้วมีการจัดระดับของความเสี่ยง (Risk Assessment) โดยพิจารณาทั้งความเป็นไปได้และผลกระทบ เช่น ความเสี่ยงด้านโครงสร้างพื้นฐาน บุคลากร และเชิงกลยุทธ์ พร้อมจัดทำแผนลดความเสี่ยงและแนวทางรองรับในแต่ละระดับ เช่น การจัดหาห้องเรียนสำรอง แผนการสื่อสารในกรณีระบบล่ม และการจัดตั้งทีมสนับสนุนช่วงเหตุฉุกเฉิน โดยมีการติดตามผล เช่น การบริหารจัดการภายใต้ภัยพิบัติและโรคระบาด รวมถึงมีติดตามผลการดำเนินการในรอบ 6 และรอบ 12 เดือน แล้วทบทวนและปรับปรุงแผนบริหารความเสี่ยงเป็นประจำผ่านที่ประชุม HSC และบูรณาการผลการบริหารความเสี่ยงสู่การวางแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการประจำปีอย่างเหมาะสมตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง

หมวด 7 ผลลัพธ์

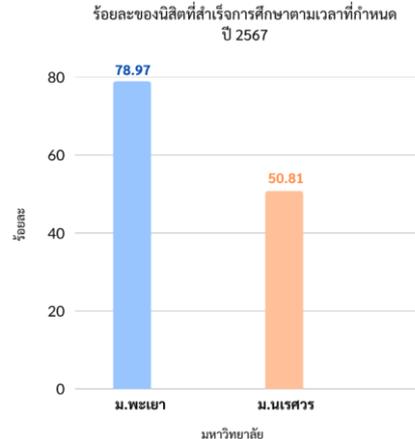
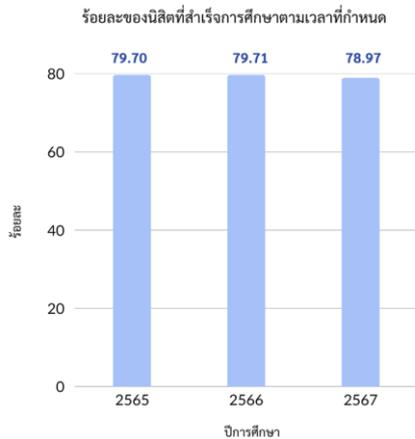
7.1 ผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน และบริการที่ตอบสนองต่อลูกค้ากลุ่มอื่นและด้านกระบวนการ

ก. ผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียนและด้านบริการที่มุ่งเน้นลูกค้า

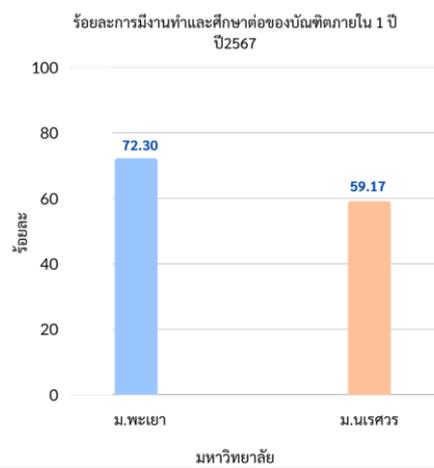
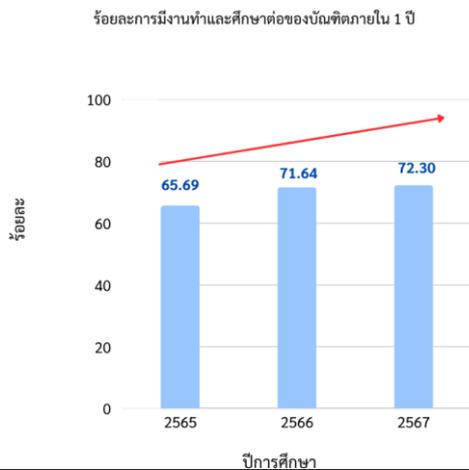
ผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียนและด้านบริการที่มุ่งเน้นลูกค้า

ด้านการจัดการศึกษา

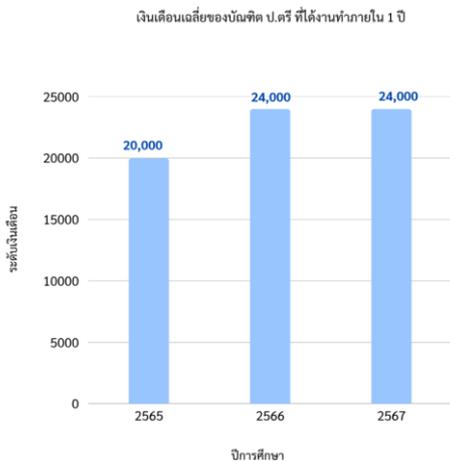
ตัวชี้วัดที่ 7.1ก-1 ร้อยละของนิสิตที่สำเร็จการศึกษาตามเวลาที่กำหนด



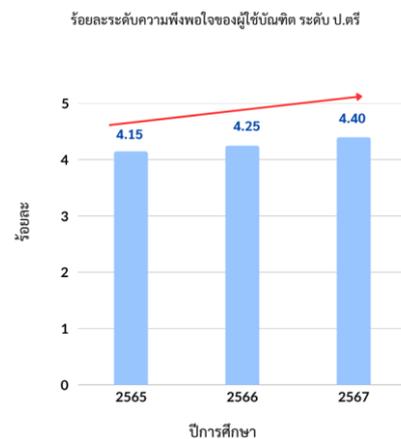
ตัวชี้วัดที่ 7.1ก-2 ร้อยละการมีงานทำและศึกษาต่อของบัณฑิตภายใน 1 ปี



ตัวชี้วัดที่ 7.1ก-3 เงินเดือนเฉลี่ยของบัณฑิต ป.ตรี ที่ได้งานทำภายใน 1 ปี

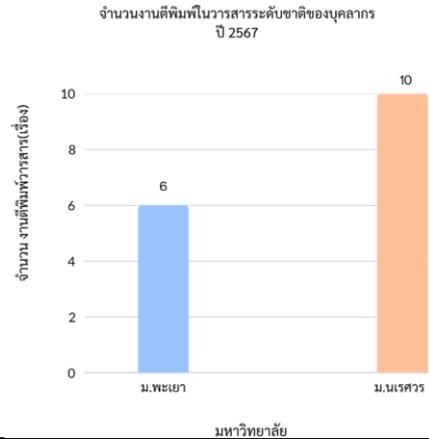
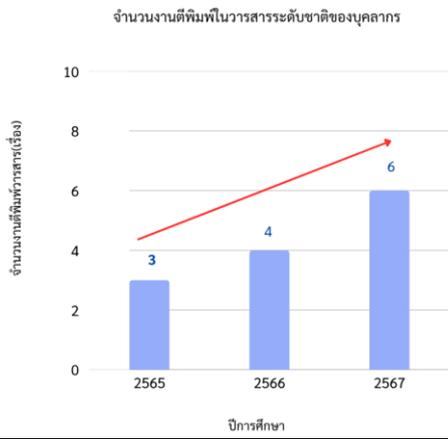


ตัวชี้วัดที่ 7.1ก-4 ระดับความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิต ระดับ ป.ตรี

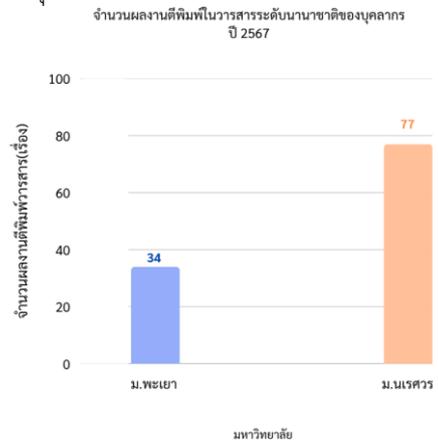
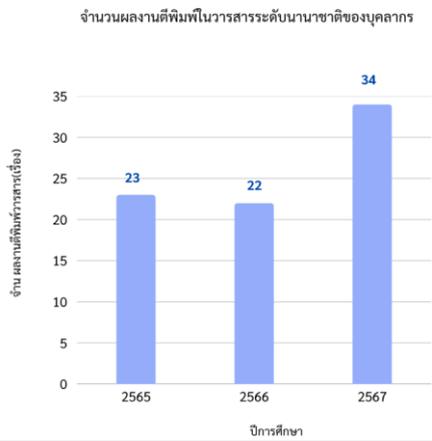


ด้านการวิจัย

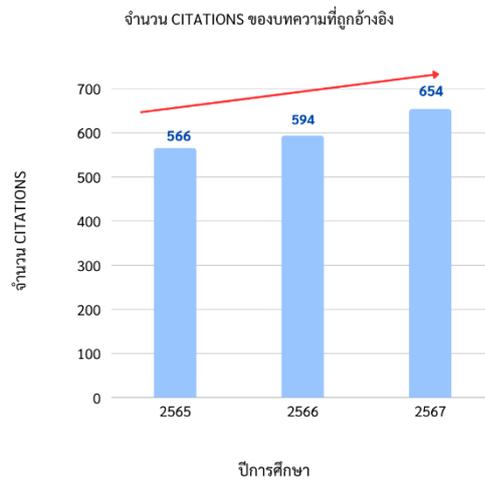
ตัวชี้วัดที่ 7.1ก-5 จำนวนงานตีพิมพ์ในวารสารระดับชาติของบุคลากร



ตัวชี้วัดที่ 7.1ก-6 จำนวนผลงานตีพิมพ์ในวารสารระดับนานาชาติของบุคลากร

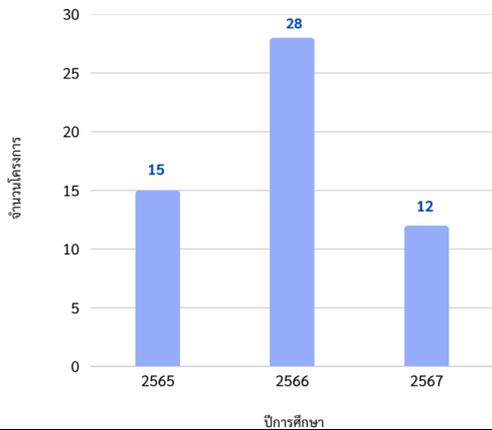


ตัวชี้วัดที่ 7.1ก-7 จำนวน Citations ของบทความที่ถูกต้องอ้างอิง

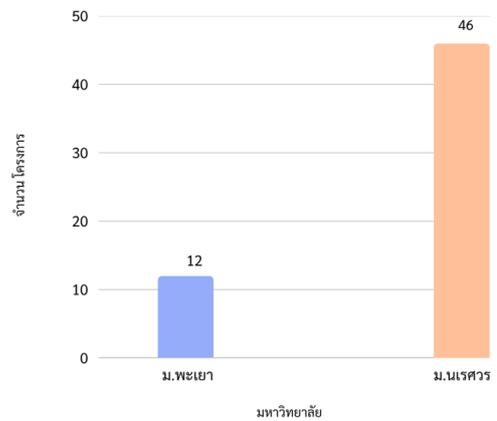


ตัวชี้วัดที่ 7.1ก-8 จำนวนโครงการบริการวิชาการให้แก่หน่วยงานภายนอก

จำนวนโครงการบริการวิชาการให้แก่หน่วยงานภายนอก

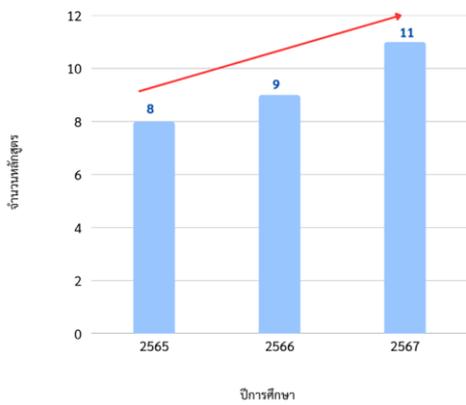


จำนวนโครงการบริการวิชาการให้แก่หน่วยงานภายนอก ปี 2567



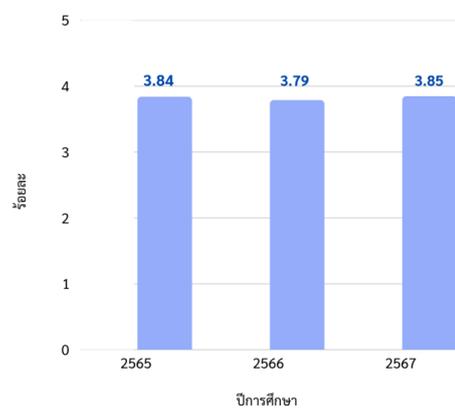
ตัวชี้วัดที่ 7.1ก-9 จำนวนหลักสูตรที่ผ่านการรับรองตามมาตรฐานการศึกษาของประเทศไทยและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

จำนวนหลักสูตรที่ผ่านการรับรองตามมาตรฐานการศึกษาของประเทศไทยและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง



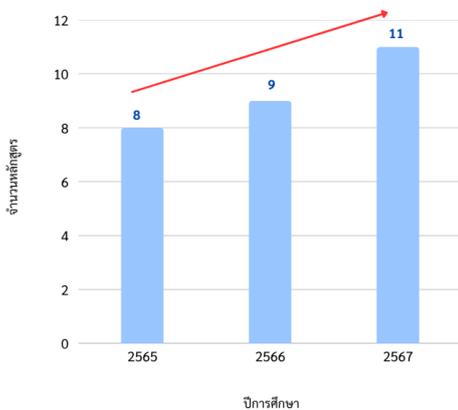
ตัวชี้วัดที่ 7.1ก-10 อัตราความพึงพอใจของนิสิตและผู้ให้บริการต่อหลักสูตร

ร้อยละอัตราความพึงพอใจของนิสิตและผู้ให้บริการต่อหลักสูตร



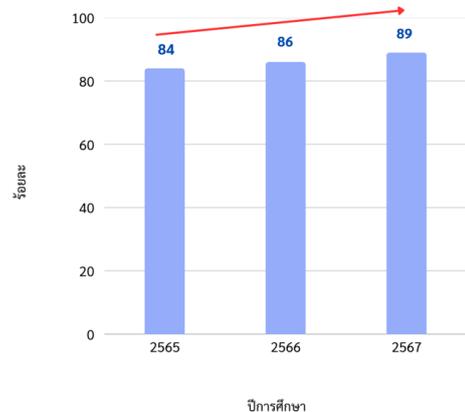
ตัวชี้วัดที่ 7.1ก-11 จำนวนหลักสูตรที่ได้รับการปรับปรุงเพื่อตอบสนองข้อกำหนดที่สำคัญของสาขาวิชาต่างๆ

จำนวนหลักสูตรที่ได้รับการปรับปรุงเพื่อตอบสนองข้อกำหนดที่สำคัญของสาขาวิชาต่างๆ

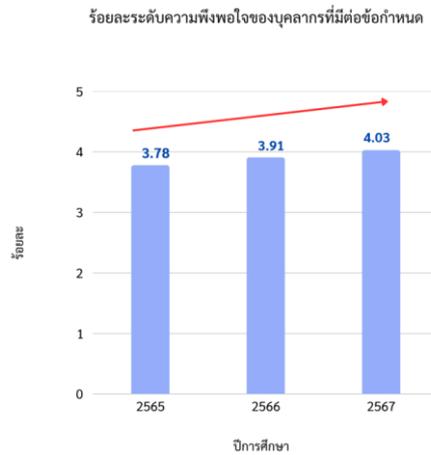


ตัวชี้วัดที่ 7.1ก-12 อัตราการปฏิบัติงานตามข้อกำหนดของกระบวนการทำงาน

อัตราร้อยละการปฏิบัติงานตามข้อกำหนดของกระบวนการทำงาน



ตัวชี้วัดที่ 7.1ก-13 ระดับความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อข้อกำหนด

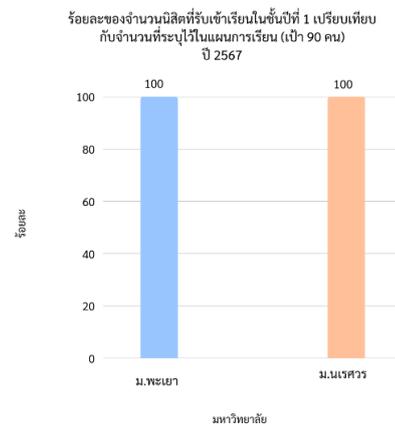
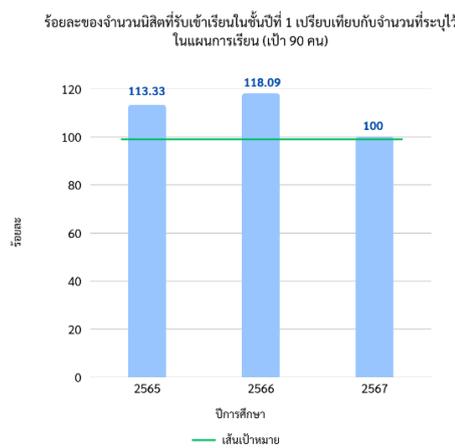


7.1ข. ผลลัพธ์ด้านประสิทธิผลของกระบวนการ

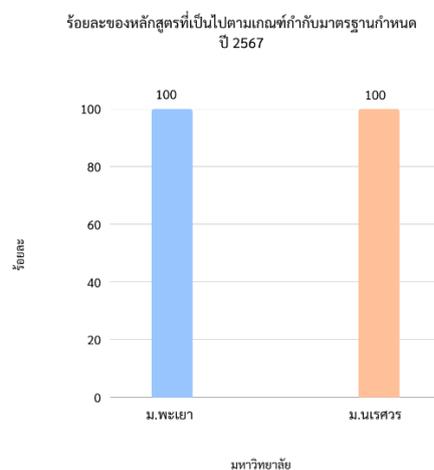
(1) ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกระบวนการ

ด้านการจัดการศึกษา

ตัวชี้วัดที่ 7.1 ข(1)-1 ร้อยละของจำนวนนิสิตที่รับเข้าเรียนในชั้นปีที่ 1 เปรียบเทียบกับจำนวนที่ระบุไว้ในแผนการเรียน (เป้า 90 คน)

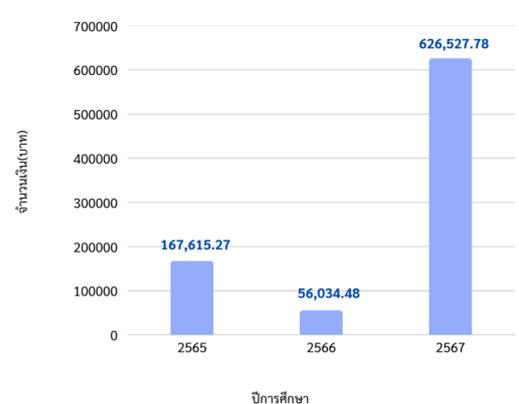


ตัวชี้วัดที่ 7.1ข(1)-2 ร้อยละของหลักสูตรที่เป็นไปตามเกณฑ์กำกับมาตรฐานกำหนด

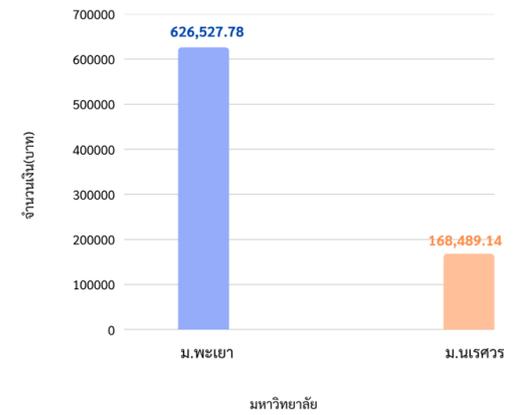


ตัวชี้วัดที่ 7.1ข(1)-3 จำนวนเงินวิจัยจากภายนอกต่ออาจารย์และนักวิจัย (งบวิจัยเฉลี่ยต่อหัว)

จำนวนเงินวิจัยจากภายนอกต่ออาจารย์และนักวิจัย (งบวิจัยเฉลี่ยต่อหัว)

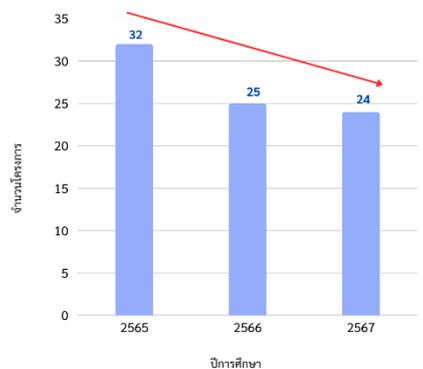


จำนวนเงินวิจัยจากภายนอกต่ออาจารย์และนักวิจัย (งบวิจัยเฉลี่ยต่อหัว) ปี 2567

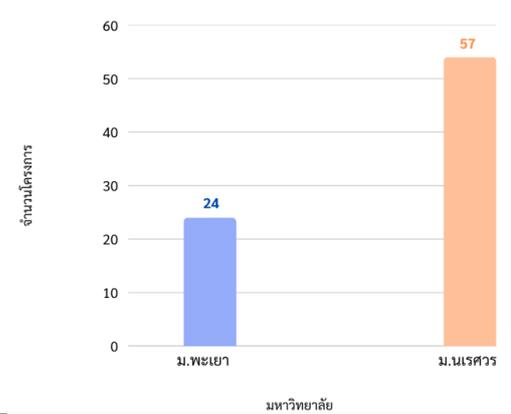


ตัวชี้วัดที่ 7.1ข(1)-4 จำนวนโครงการวิจัยที่ได้รับสนับสนุน

จำนวนโครงการวิจัยที่ได้รับสนับสนุน

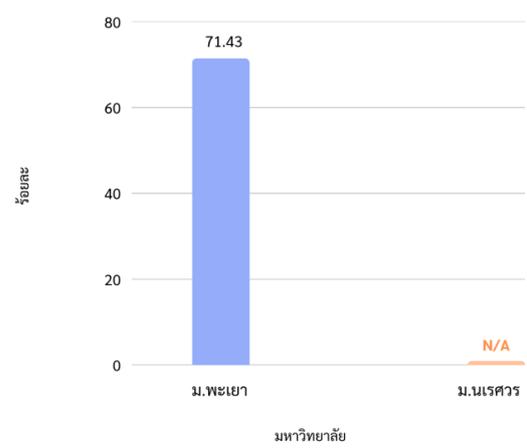


จำนวนโครงการวิจัยที่ได้รับสนับสนุน ปี 2567



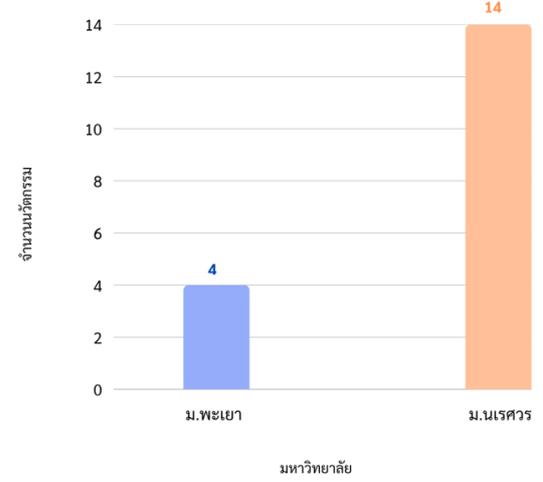
ตัวชี้วัดที่ 7.1ข(1)-5 ร้อยละของงานวิจัยที่แล้วเสร็จตามกำหนดระยะเวลา

ร้อยละของงานวิจัยที่แล้วเสร็จตามกำหนดระยะเวลา ปี 2567

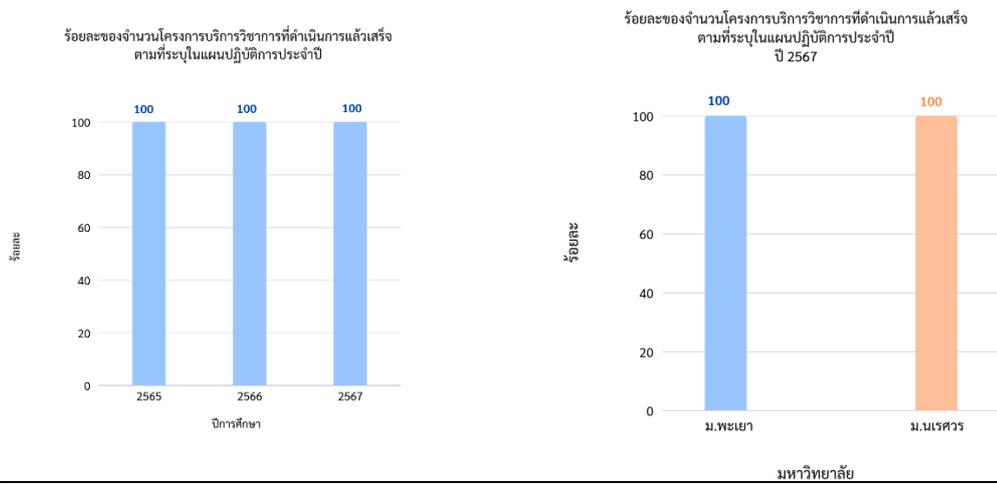


ตัวชี้วัดที่ 7.1ข(1)-6 จำนวนนวัตกรรมที่เกิดจากคนในองค์กรและถูกนำไปใช้ประโยชน์

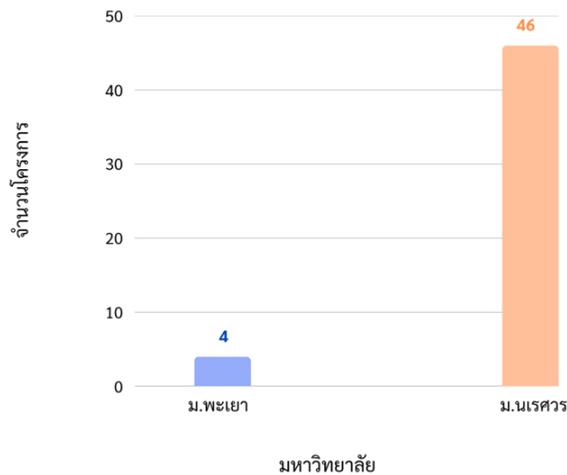
จำนวนนวัตกรรมที่เกิดจากคนในองค์กรและถูกนำไปใช้ประโยชน์ ปี 2567



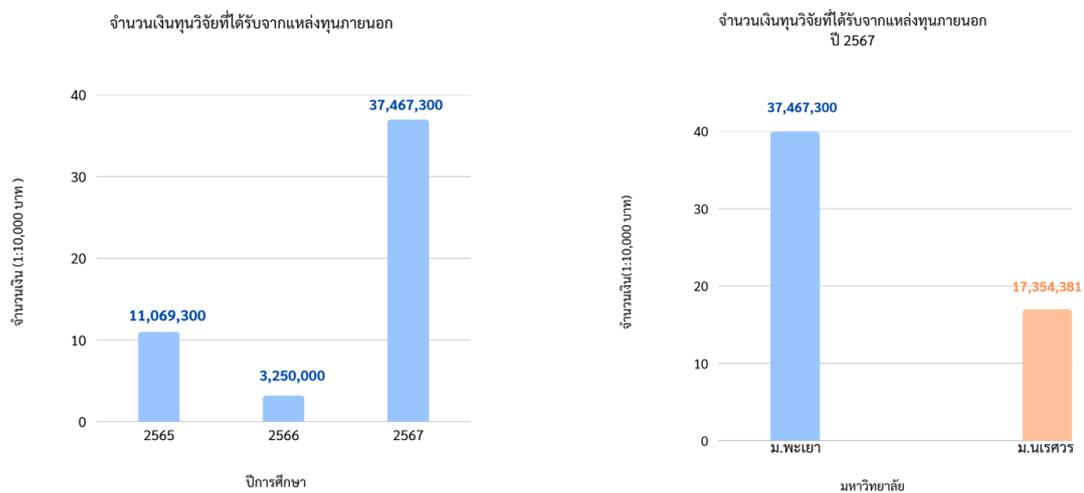
ตัวชี้วัดที่ 7.1ข(1)-7 ร้อยละของจำนวนโครงการบริการวิชาการที่ดำเนินการแล้วเสร็จตามที่ระบุในแผนปฏิบัติการประจำปี



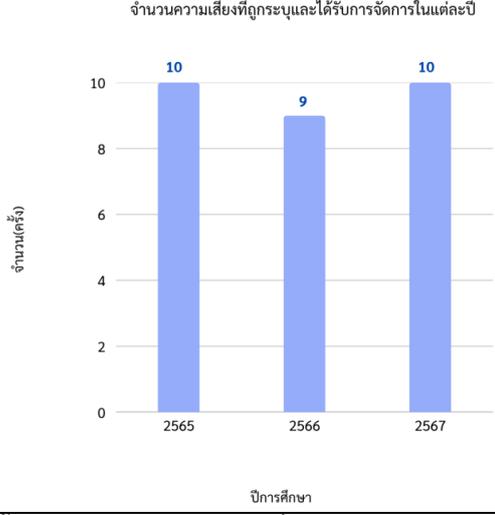
ตัวชี้วัดที่ 7.1ข(1)-8 จำนวนโครงการบริการวิชาการที่บริการให้กับหน่วยงานภายนอกที่ไม่ได้รับระบุในแผนปฏิบัติการประจำปี จำนวนโครงการบริการวิชาการที่บริการให้กับหน่วยงานภายนอกที่ไม่ได้รับระบุในแผนปฏิบัติการประจำปี ปี 2567



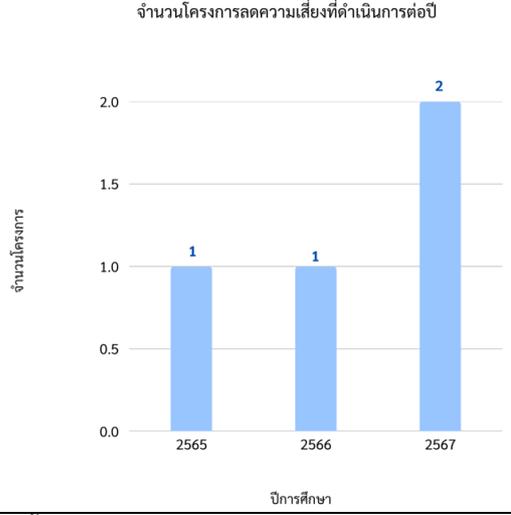
ตัวชี้วัดที่ 7.1 (ข)1-9 จำนวนเงินทุนวิจัยที่ได้รับจากแหล่งทุนภายนอก



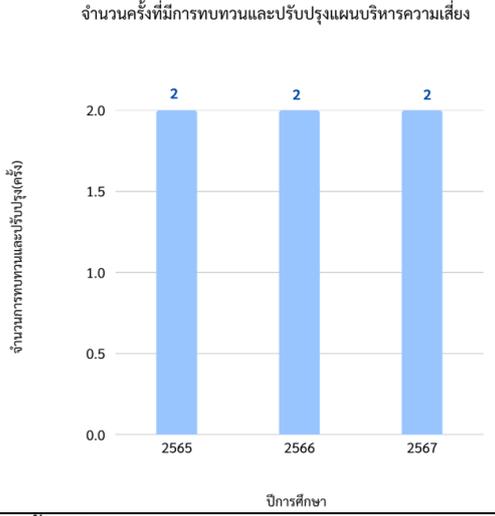
ตัวชี้วัดที่ 7.1(ข)1-10 จำนวนความเสี่ยงที่ถูกระบุและได้รับการจัดการในแต่ละปี



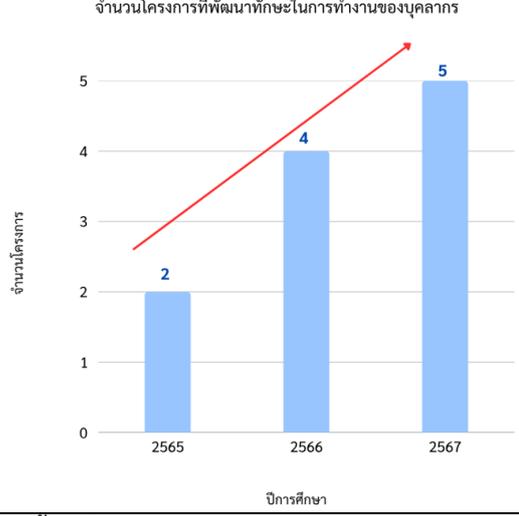
ตัวชี้วัดที่ 7.1(ข)1-11 จำนวนโครงการลดความเสี่ยงที่ดำเนินการต่อปี



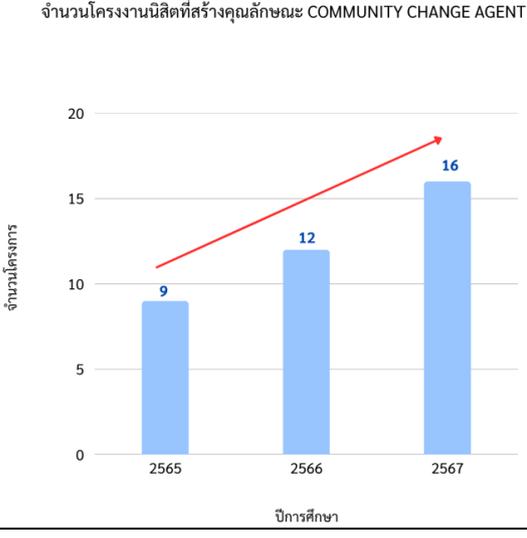
ตัวชี้วัดที่ 7.1(ข)1-12 จำนวนครั้งที่มีการทบทวนและปรับปรุงแผนบริหารความเสี่ยง



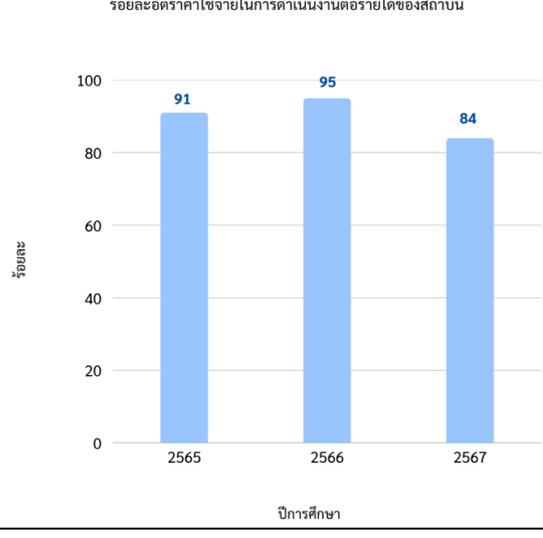
ตัวชี้วัดที่ 7.1(ข)1-13 จำนวนโครงการที่พัฒนาทักษะในการทำงานของบุคลากร



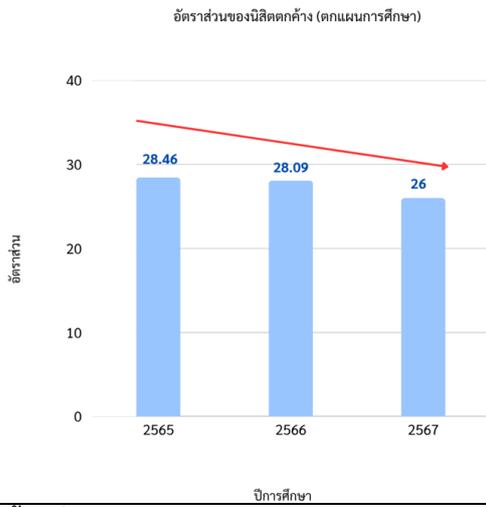
ตัวชี้วัดที่ 7.1(ข)1-14 จำนวนโครงการนิสิตที่สร้างคุณลักษณะ Community change agent



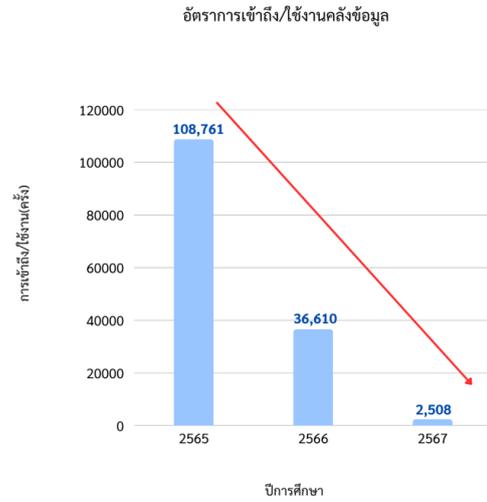
ตัวชี้วัดที่ 7.1(ข)1-15 อัตราส่วนค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานต่อรายได้ของสถาบัน



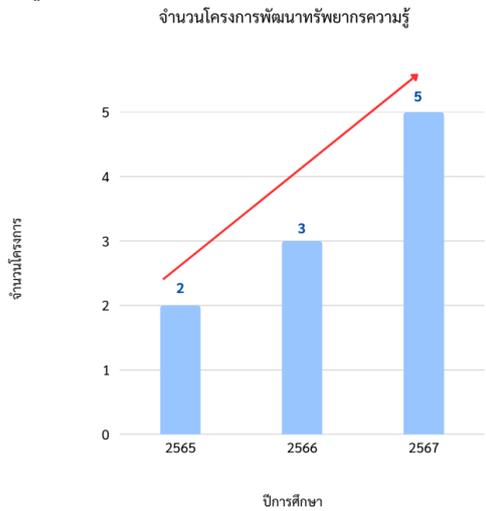
ตัวชี้วัดที่ 7.1ข(1)-16 อัตราส่วนของนิสิตตกค้าง (ตกแผนการศึกษา)



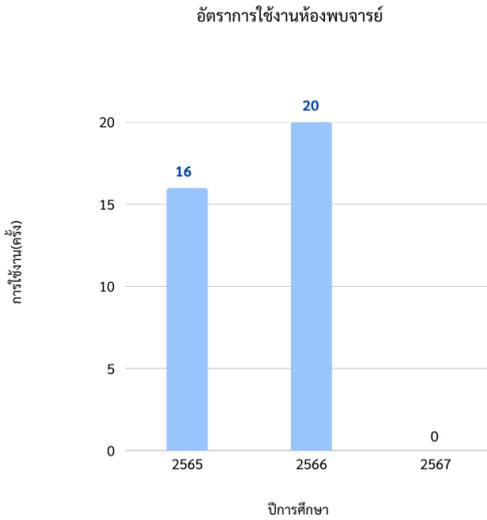
ตัวชี้วัดที่ 7.1ข(1)-17 อัตราการเข้าถึง/ใช้งานคลังข้อมูล



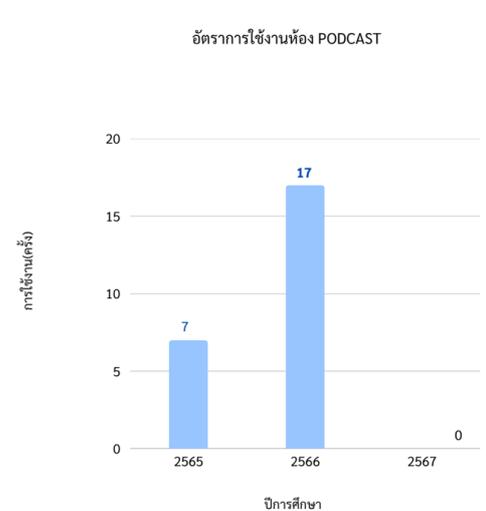
ตัวชี้วัดที่ 7.1ข(1)-18 จำนวนโครงการพัฒนาทรัพยากรความรู้



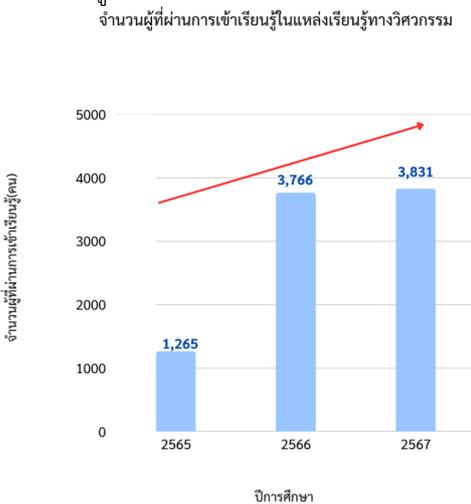
ตัวชี้วัดที่ 7.1ข(1)-19 อัตราการใช้งานห้องพบจารย์

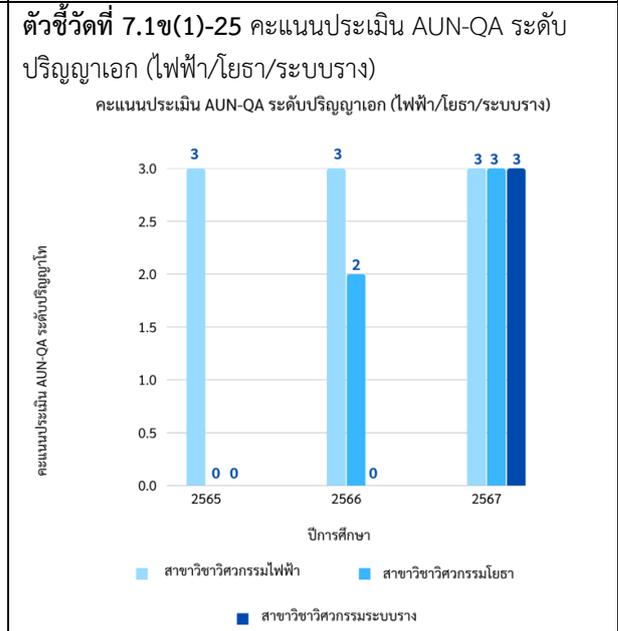
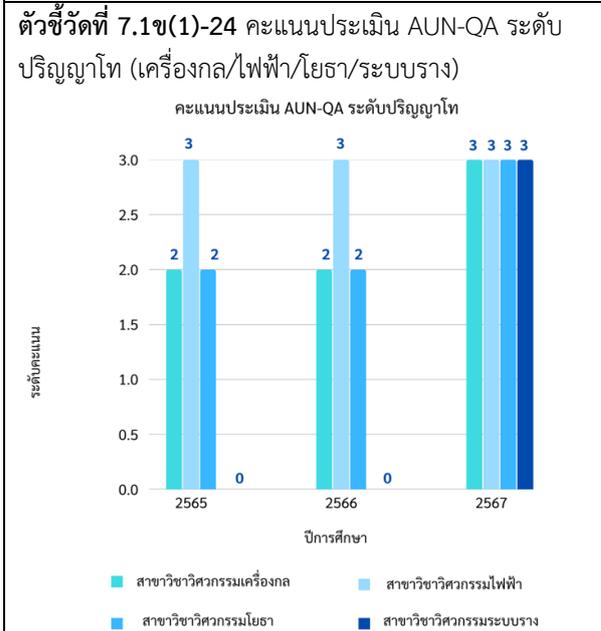
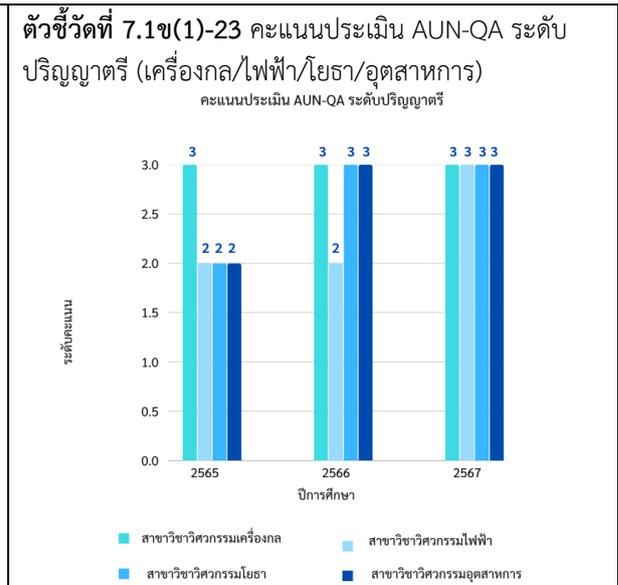
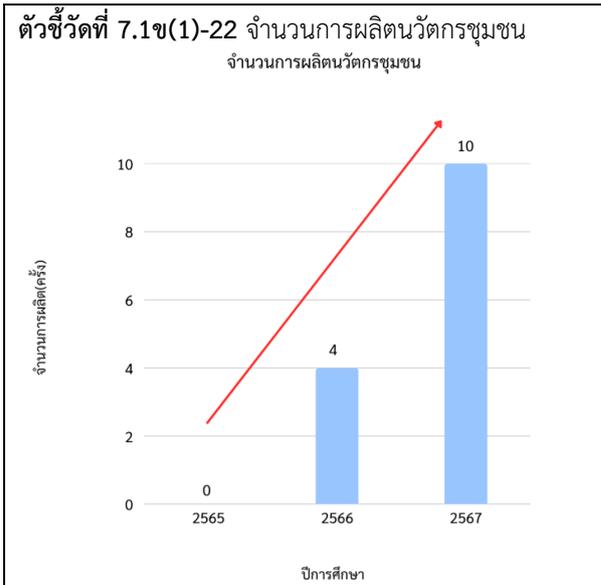


ตัวชี้วัดที่ 7.1ข(1)-20 อัตราการใช้งานห้อง Podcast



ตัวชี้วัดที่ 7.1ข(1)-21 จำนวนผู้ที่ผ่านการเข้าเรียนรู้ในแหล่งเรียนรู้ทางวิศวกรรม



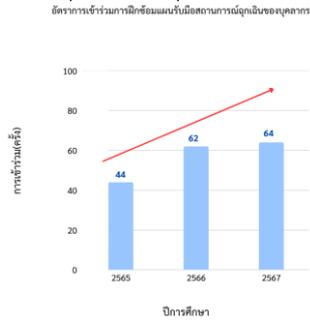


(2) ความปลอดภัยและการเตรียมความพร้อมต่อภาวะฉุกเฉิน

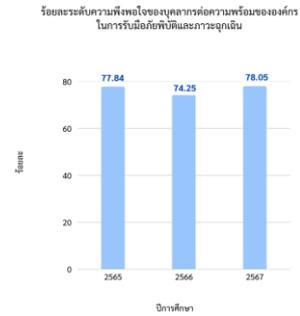
ตัวชี้วัดที่ 7.1ข(2)-1 แสดงการเตรียมเรื่องความปลอดภัยและการเตรียมความพร้อมต่อภาวะฉุกเฉิน

การจัดเตรียมความปลอดภัย/ปีการศึกษา	2565	2566	2567
จำนวนครั้งของการซ้อมรับแผนฉุกเฉิน (รายปี)	1	1	1
จำนวนอุบัติเหตุที่เกิดขึ้นในสถานที่ทำงาน	0	0	0
จำนวนมาตรการด้านความปลอดภัยที่ถูกนำมาใช้ในสถานที่ทำงาน	1	1	1

ตัวชี้วัดที่ 7.1ข(2)-2 อัตราการเข้าร่วมการฝึกซ้อมแผนรับมือสถานการณ์ฉุกเฉินของบุคลากร



ตัวชี้วัดที่ 7.1ข(2)-3 ระดับความพึงพอใจของบุคลากรต่อความพร้อมขององค์กรในการรับมือภัยพิบัติและภาวะฉุกเฉิน



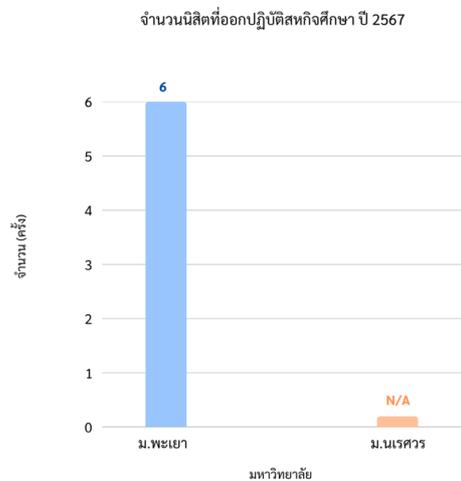
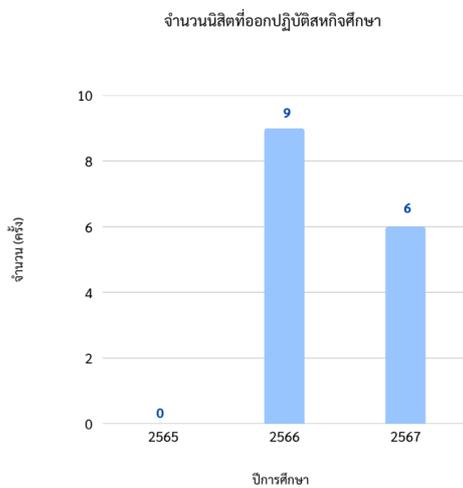
ตัวชี้วัดที่ 7.1ข(2)-2 แสดงการเตรียมเรื่องความปลอดภัยและการเตรียมความพร้อมต่อภาวะฉุกเฉินด้านข้อมูล

การจัดเตรียมความปลอดภัยด้านข้อมูล/ปีการศึกษา	2565	2566	2567
จำนวนครั้งที่มีการตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลในระบบสารสนเทศ	6	6	6
การปฏิบัติตามมาตรฐานความปลอดภัยของข้อมูล	5	5	5
อัตราส่วนบุคลากรที่มีความรู้/อบรมพัฒนาทักษะในด้านการป้องกันภัยข้อมูล	1	0	3
การดำเนินการตรวจสอบระบบความปลอดภัย	6	12	12

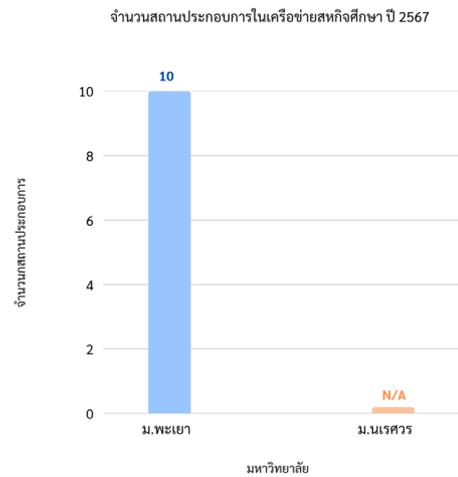
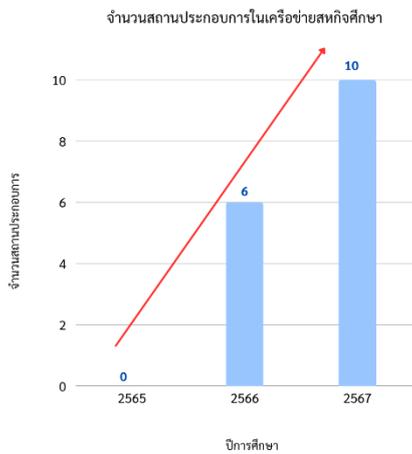
7.1ค. ผลลัพธ์ด้านการจัดการเครือข่ายอุปทาน

(1) การจัดการเครือข่ายอุปทาน

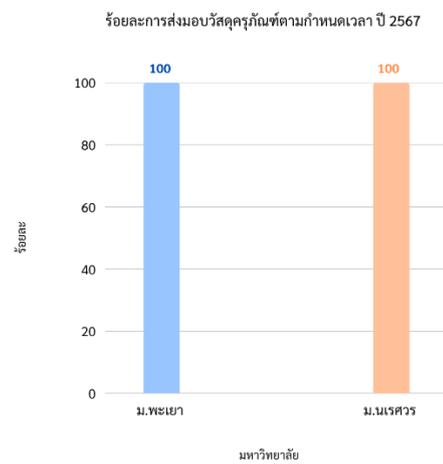
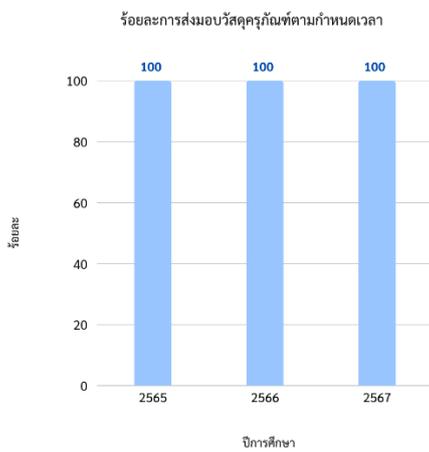
ตัวชี้วัดที่ 7.1ค-1 จำนวนนิสิตที่ออกปฏิบัติสหกิจศึกษา



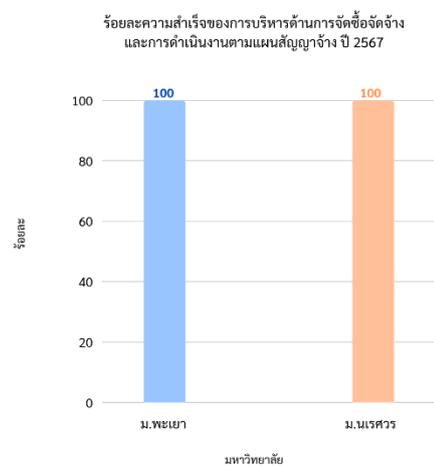
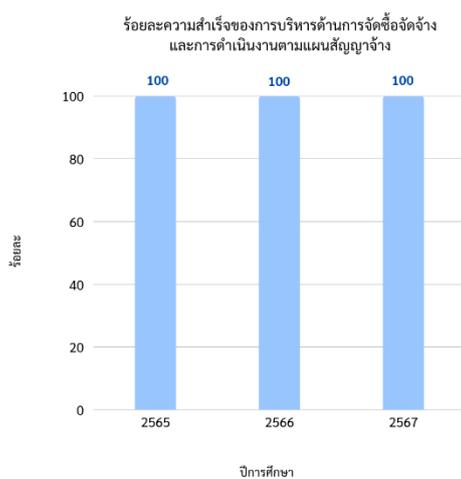
ตัวชี้วัดที่ 7.1ค-2 จำนวนสถานประกอบการในเครือข่ายสหกิจศึกษา



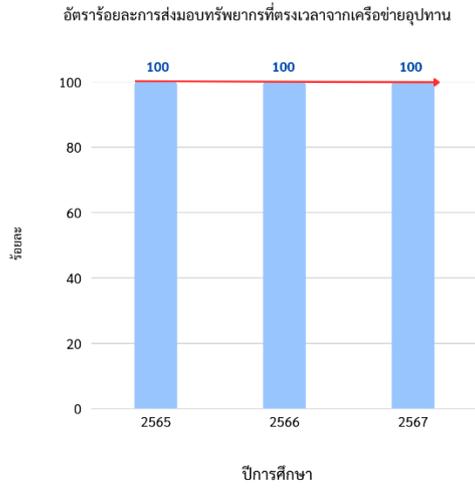
ตัวชี้วัดที่ 7.1ค-3 ร้อยละการส่งมอบวัสดุครุภัณฑ์ตามกำหนดเวลา



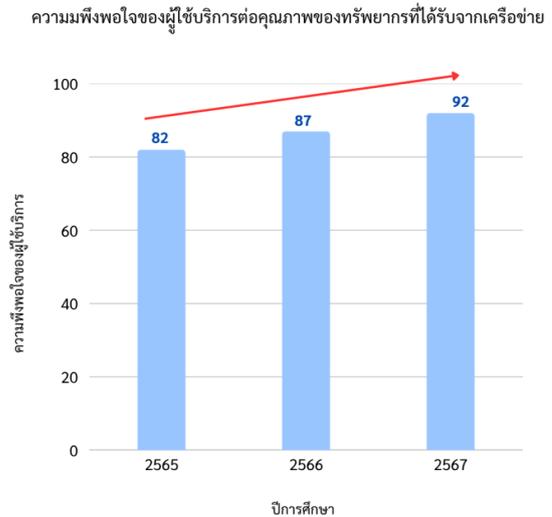
ตัวชี้วัดที่ 7.1ค-4 ร้อยละความสำเร็จของการบริหารด้านการจัดซื้อจัดจ้างและการดำเนินงานตามแผนสัญญาจ้าง



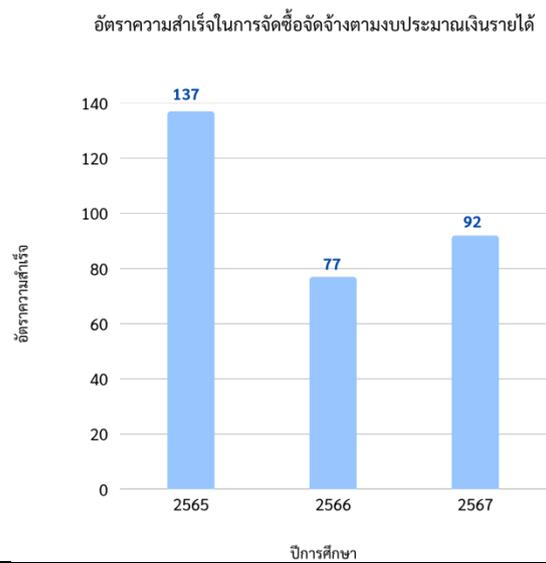
ตัวชี้วัดที่ 7.1ค-5 อัตราการส่งมอบทรัพยากรที่ตรงเวลาจากเครือข่ายอุปทาน



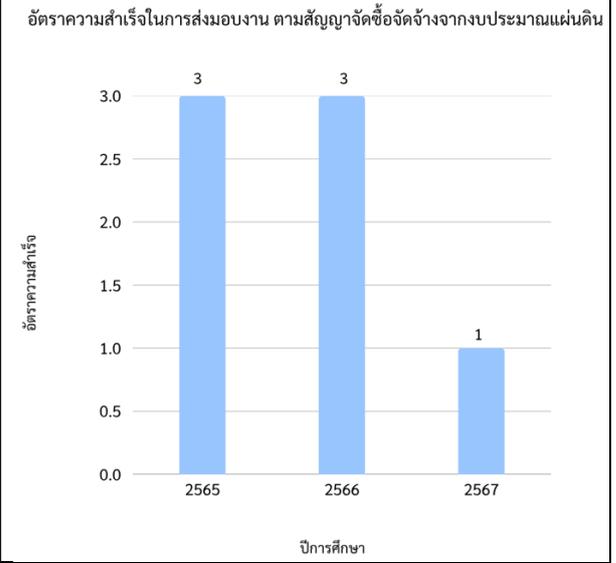
ตัวชี้วัดที่ 7.1ค-6 ระดับความพึงพอใจของผู้ใช้บริการต่อคุณภาพของทรัพยากรที่ได้รับจากเครือข่าย



ตัวชี้วัดที่ 7.1ค-7 อัตราความสำเร็จในการจัดซื้อจัดจ้างตามงบประมาณเงินรายได้



ตัวชี้วัดที่ 7.1ค-8 อัตราความสำเร็จในการส่งมอบงานตามสัญญาจัดซื้อจัดจ้างจากงบประมาณแผ่นดิน



7.2 ผลลัพธ์ด้านลูกค้า

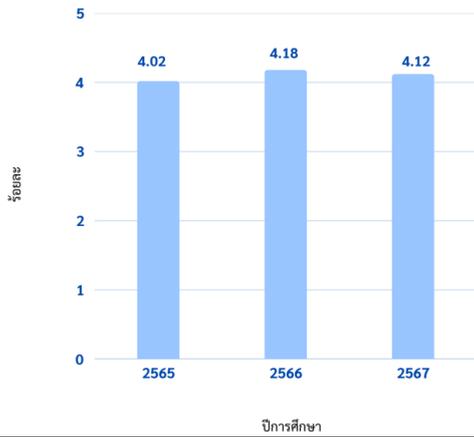
ก. ผลลัพธ์ด้านการมุ่งเน้นผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น

(1) ความพึงพอใจของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น

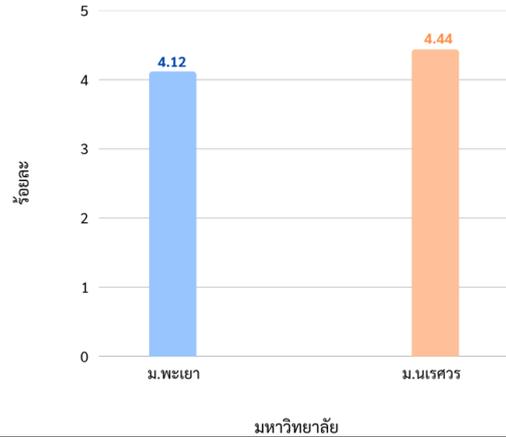
ด้านการจัดการศึกษา

ตัวชี้วัดที่ 7.2ก(1)-1 ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของนิสิตต่อหลักสูตร

ร้อยละค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของนิสิตต่อหลักสูตร

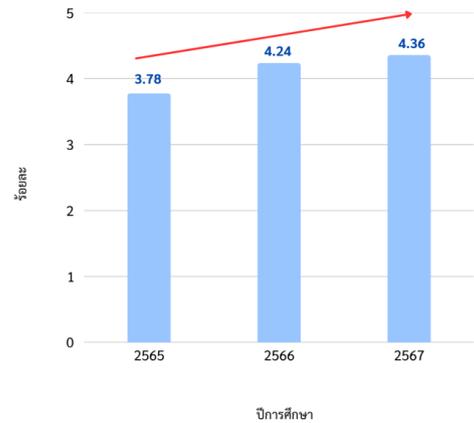


ร้อยละค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของนิสิตต่อหลักสูตร ปี 2567

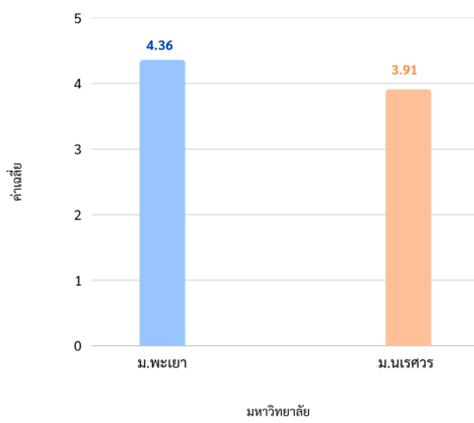


ตัวชี้วัดที่ 7.2ก(1)-2 ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของนิสิตต่อการจัดการเรียนการสอนและต่อสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้

ร้อยละค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของนิสิตต่อการจัดการเรียนการสอนและต่อสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้

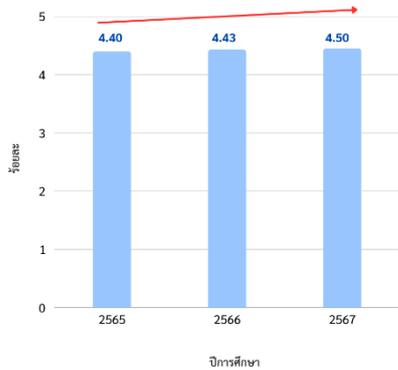


ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของนิสิตต่อการจัดการเรียนการสอนและต่อสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ ปี 2567

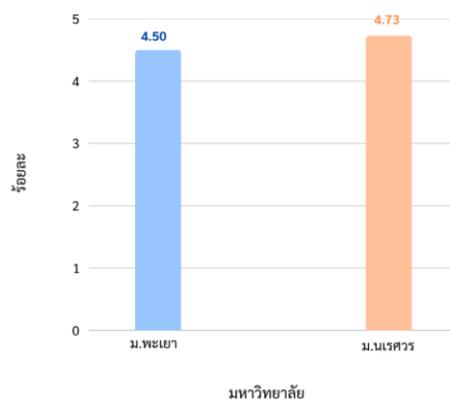


ตัวชี้วัดที่ 7.2ก(1)-4 ความพึงพอใจของผู้มารับบริการวิชาการ/วิจัย

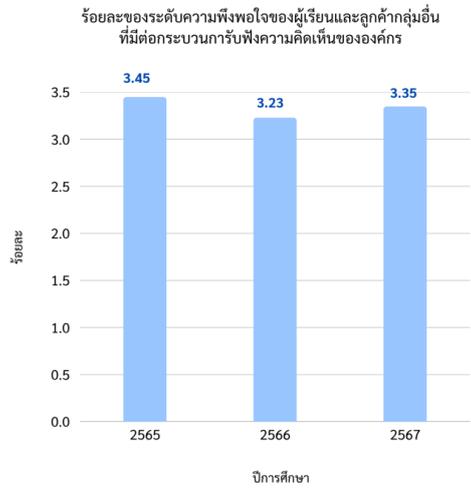
ร้อยละความพึงพอใจของผู้มารับบริการวิชาการ/วิจัย



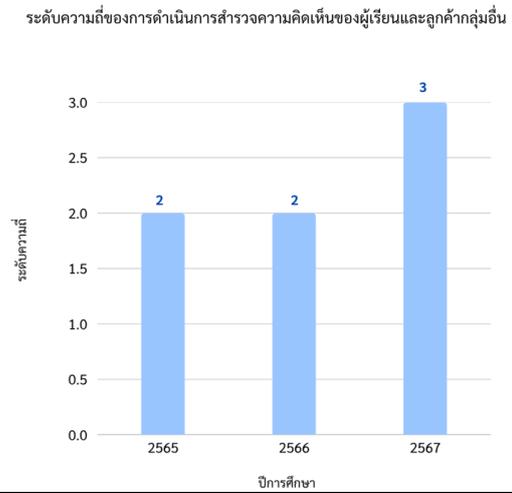
ร้อยละความพึงพอใจของผู้มารับบริการวิชาการ/วิจัย ปี 2567



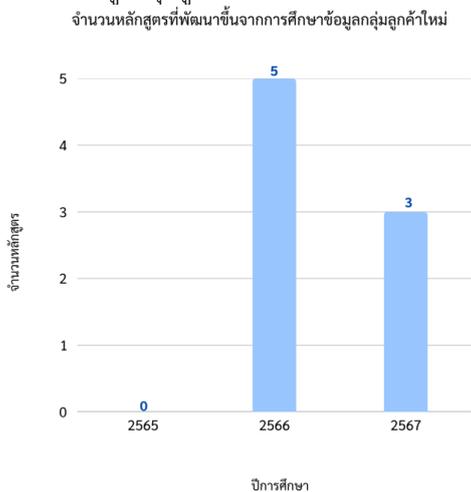
ตัวชี้วัดที่ 7.2ก(1)-5 ระดับความพึงพอใจของผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่นที่มีต่อกระบวนการรับฟังความคิดเห็นขององค์กร



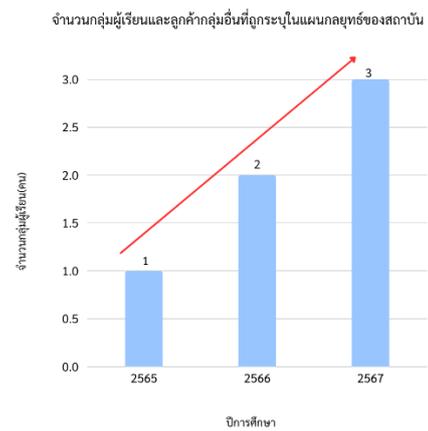
ตัวชี้วัดที่ 7.2ก(1)-6 ระดับความถี่ของการดำเนินการสำรวจความคิดเห็นของผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่น



ตัวชี้วัดที่ 7.2ก(1)-7 จำนวนหลักสูตรที่พัฒนาขึ้นจากการศึกษาข้อมูลกลุ่มลูกค้ำใหม่

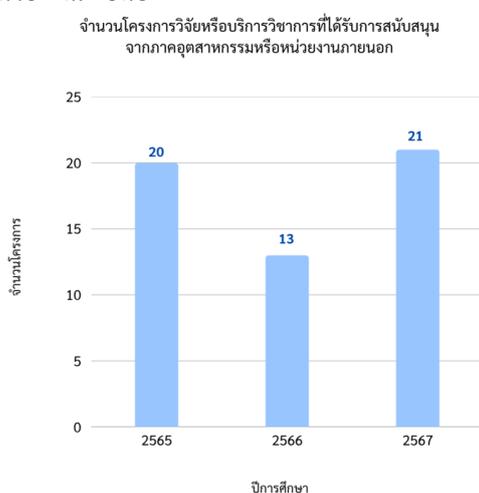


ตัวชี้วัดที่ 7.2ก(1)-8 จำนวนกลุ่มผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่นที่ถูกระบุในแผนกลยุทธ์ของสถาบัน

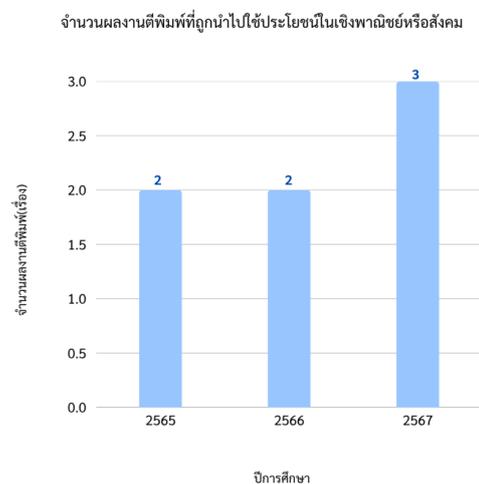


งานวิจัย

ตัวชี้วัดที่ 7.2ก(1)-9 จำนวนโครงการวิจัยหรือบริการวิชาการที่ได้รับการสนับสนุนจากภาคอุตสาหกรรมหรือหน่วยงานภายนอก

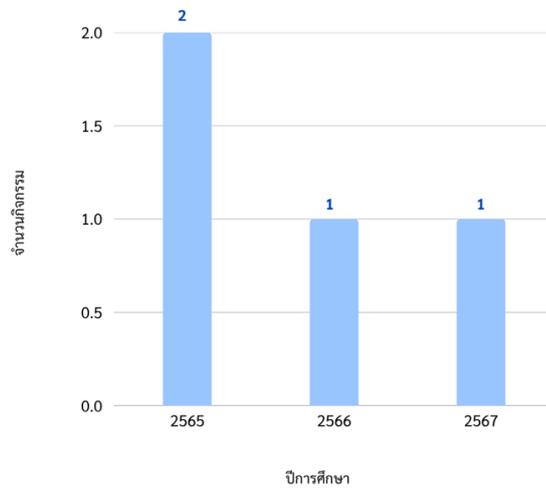


ตัวชี้วัดที่ 7.2ก(1)-10 อัตราการตีพิมพ์ผลงานที่ถูกนำไปใช้ประโยชน์ในเชิงพาณิชย์หรือสังคม



ตัวชี้วัดที่ 7.2ก(1)-11 จำนวนกิจกรรมพัฒนาวิชาการที่สนับสนุนการวิจัยและนวัตกรรมในองค์กร

จำนวนกิจกรรมพัฒนาวิชาการที่สนับสนุนการวิจัยและนวัตกรรมในองค์กร

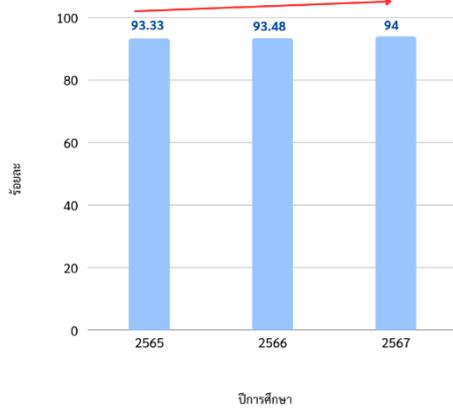


(2) ความพึงพอใจของผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่น

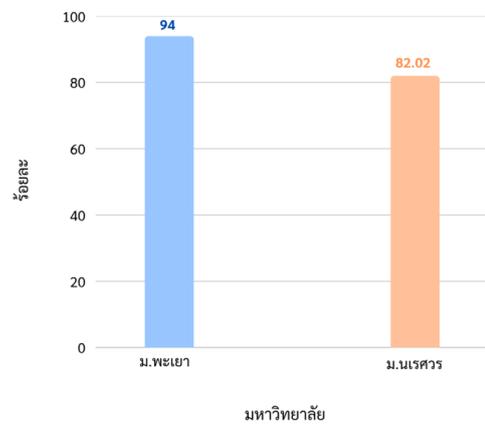
ด้านความพึงพอใจของผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่น

ตัวชี้วัดที่ 7.2ก(2)-1 ร้อยละของอัตราการคงอยู่นิสิตชั้นปีที่ 1

ร้อยละของอัตราการคงอยู่นิสิตชั้นปีที่ 1

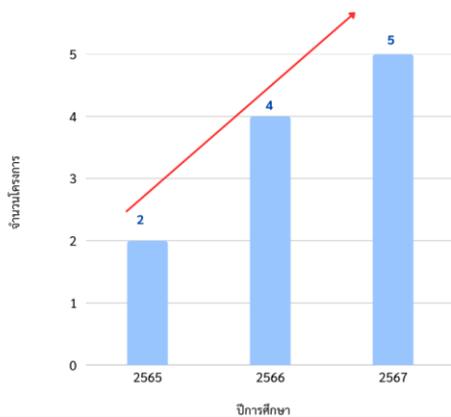


ร้อยละของอัตราการคงอยู่นิสิตชั้นปีที่ 1



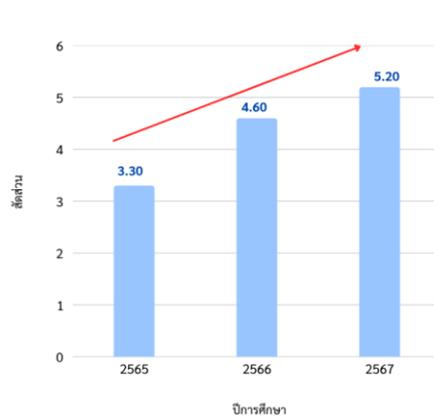
ตัวชี้วัดที่ 7.2ก(2)-2 จำนวนโครงการสร้างสัมพันธ์กับศิษย์เก่าและลูกค้ำกลุ่มอื่น

จำนวนโครงการสร้างสัมพันธ์กับศิษย์เก่าและลูกค้ำกลุ่มอื่น

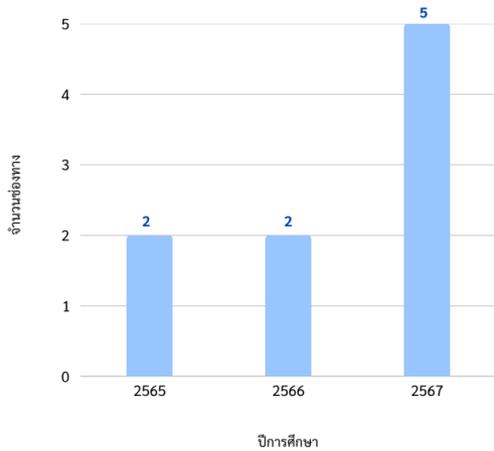


ตัวชี้วัดที่ 7.2ก(2)-3 สัดส่วนการกลับมาศึกษาต่อของผู้เรียนเดิม

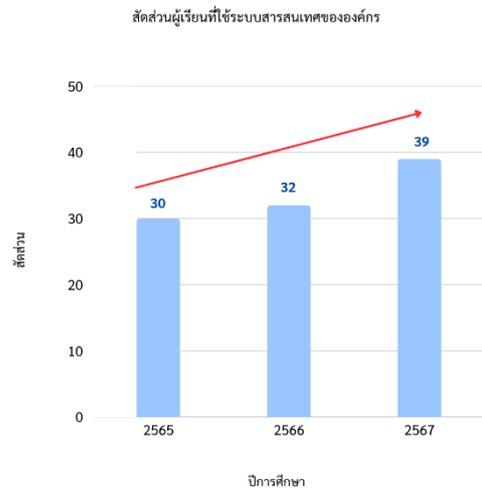
สัดส่วนการกลับมาศึกษาต่อของผู้เรียนเดิม



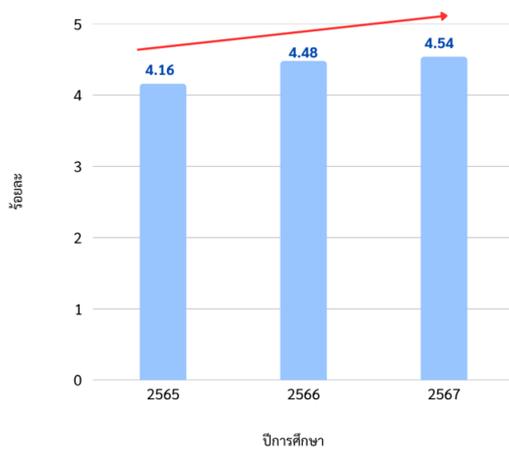
ตัวชี้วัดที่ 7.2ก(2)-4 จำนวนช่องทางที่ผู้เรียนสามารถเข้าถึงข้อมูลเกี่ยวกับการศึกษาและบริการขององค์กร
จำนวนช่องทางที่ผู้เรียนสามารถเข้าถึงข้อมูลเกี่ยวกับการศึกษาและบริการขององค์กร



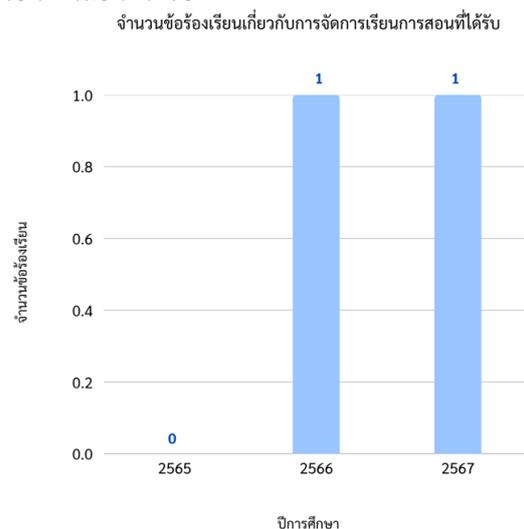
ตัวชี้วัดที่ 7.2ก(2)-5 สัดส่วนผู้เรียนที่ใช้ระบบสารสนเทศขององค์กร



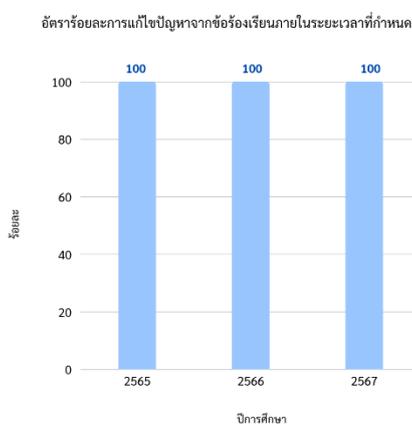
ตัวชี้วัดที่ 7.2ก(2)-6 ระดับความพึงพอใจของผู้เรียนต่อระบบการสนับสนุนสารสนเทศขององค์กร
ร้อยละของระดับความพึงพอใจของผู้เรียนต่อระบบการสนับสนุนสารสนเทศขององค์กร



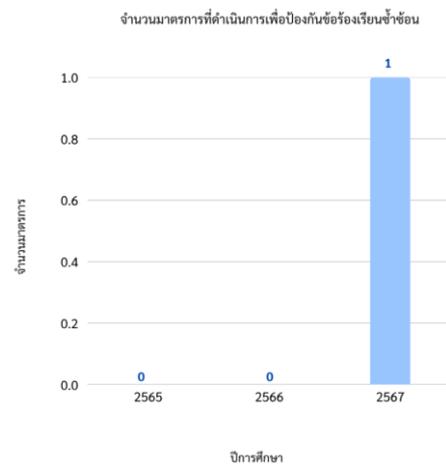
ตัวชี้วัดที่ 7.2ก(2)-7 จำนวนข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนที่ได้รับ



ตัวชี้วัดที่ 7.2ก(2)-8 อัตราการแก้ไขปัญหาจากข้อร้องเรียนภายในระยะเวลาที่กำหนด

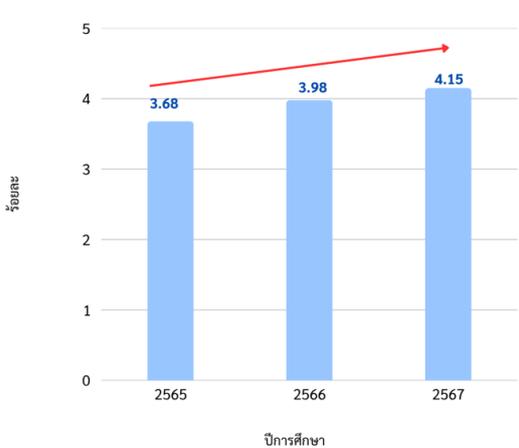


ตัวชี้วัดที่ 7.2ก(2)-9 จำนวนมาตรการที่ดำเนินการเพื่อป้องกันข้อร้องเรียนซ้ำซ้อน



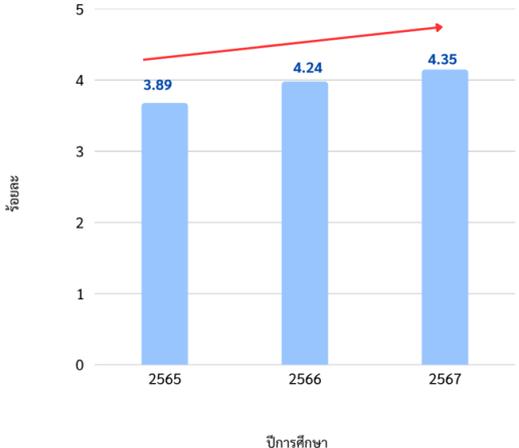
ตัวชี้วัดที่ 7.2ก(2)-10 ระดับความพึงพอใจของผู้เรียน และลูกค้ากลุ่มต่างๆ ต่อการให้บริการอย่างเป็นธรรม

ร้อยละของระดับความพึงพอใจของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มต่างๆ ต่อการให้บริการอย่างเป็นธรรม



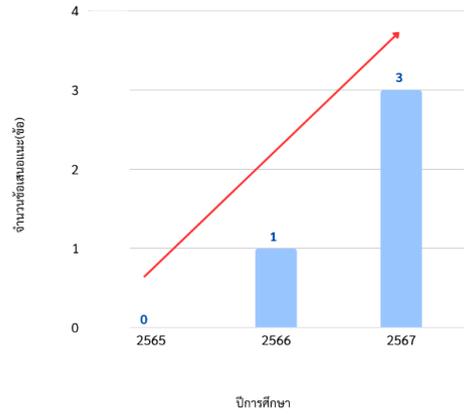
ตัวชี้วัดที่ 7.2ก(2)-11 ระดับความพึงพอใจของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มต่างๆ ต่อการให้บริการขององค์กร

ร้อยละของระดับความพึงพอใจของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มต่างๆ ต่อการให้บริการขององค์กร



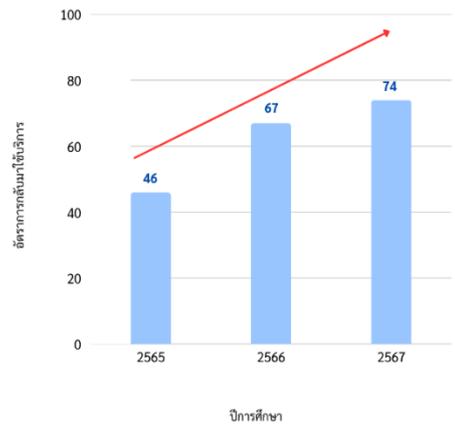
ตัวชี้วัดที่ 7.2ก(2)-12 จำนวนข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจและแนวทางแก้ไขที่ถูกนำไปใช้

จำนวนข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจและแนวทางแก้ไขที่ถูกนำไปใช้



ตัวชี้วัดที่ 7.2ก(2)-13 อัตราการกลับมาใช้บริการของลูกค้า (หน่วยทดสอบและผลิตงานมาตรฐานวิศวกรรม)

อัตราการกลับมาใช้บริการของลูกค้า (หน่วยทดสอบและผลิตงานมาตรฐานวิศวกรรม)



7.3 ผลลัพธ์ด้านบุคลากร

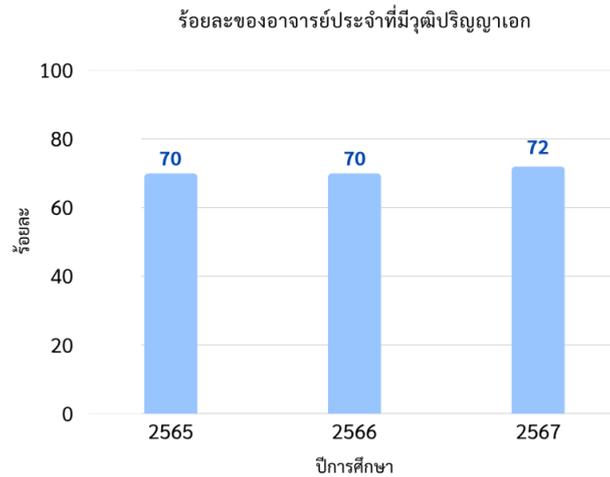
ก. ผลลัพธ์ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร

(1) ชีตความสามารถและอัตรากำลังบุคลากร

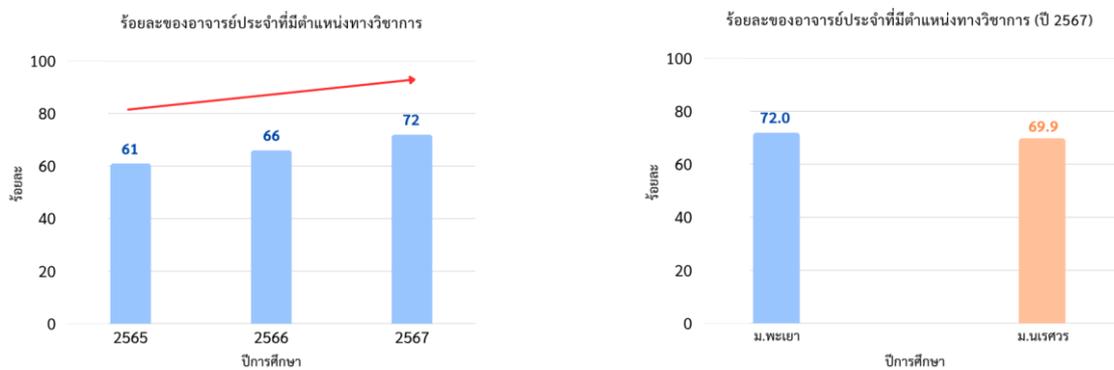
ตัวชี้วัดที่ 7.3ก(1)-1 สัดส่วนของอาจารย์ต่อนิสิตเทียบกับเกณฑ์มาตรฐาน (FTES)

สัดส่วน/ปีการศึกษา	2565	2566	2567	
			ม.พะเยา	ม.นเรศวร
สัดส่วนอาจารย์ต่อนิสิตเทียบกับเกณฑ์มาตรฐาน (FTES)	1:19	1:19	1:19	1:14

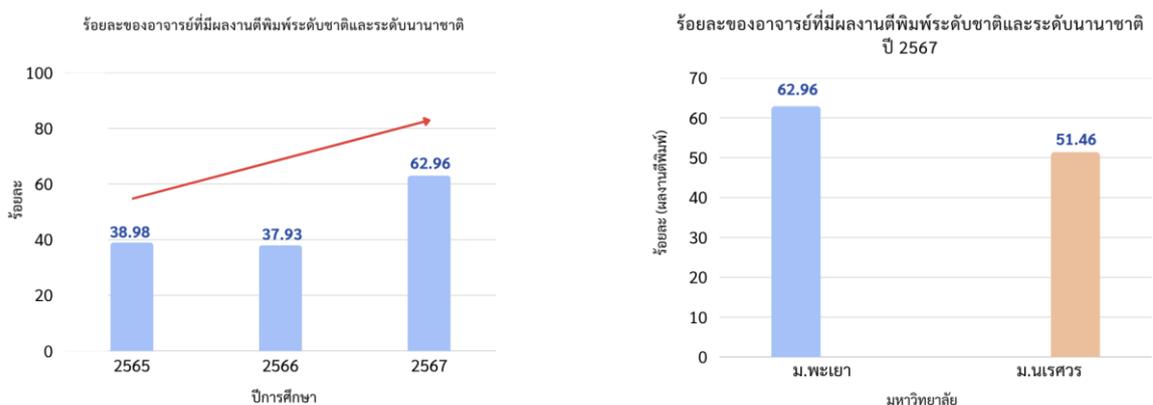
ตัวชี้วัดที่ 7.3ก(1)-2 ร้อยละของอาจารย์ประจำที่มีวุฒิปริญญาเอก



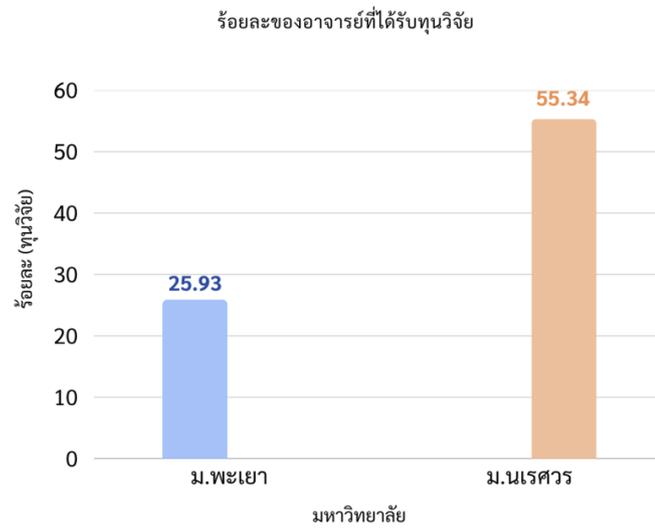
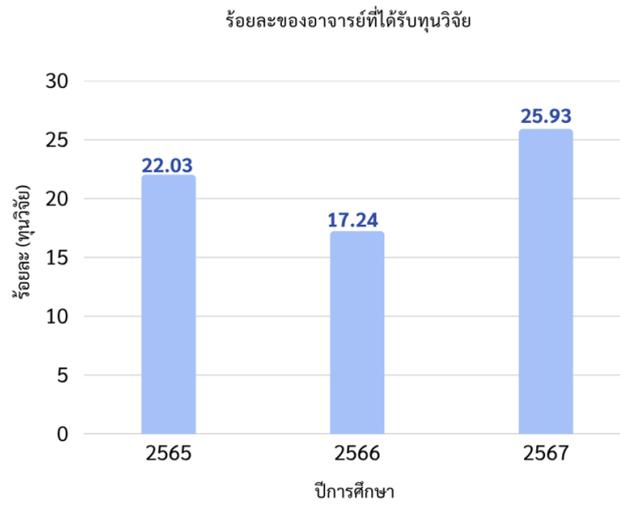
ตัวชี้วัดที่ 7.3ก(1)-3 ร้อยละของอาจารย์ประจำที่มีตำแหน่งทางวิชาการ



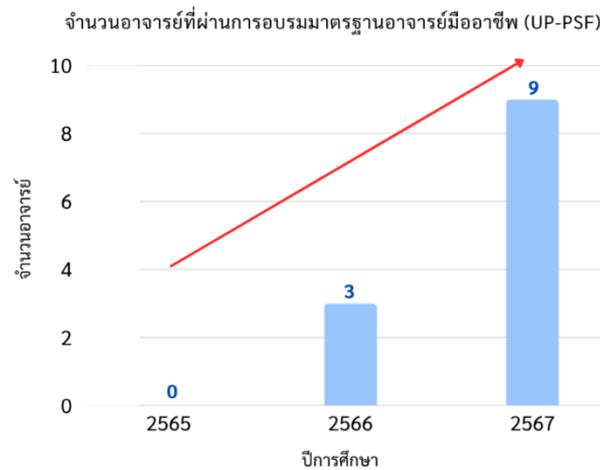
ตัวชี้วัดที่ 7.3ก(1)-4 ร้อยละของอาจารย์ที่มีผลงานตีพิมพ์ระดับชาติและระดับนานาชาติ



ตัวชี้วัดที่ 7.3ก(1)-5 ร้อยละของอาจารย์ที่ได้รับทุนวิจัย



ตัวชี้วัดที่ 7.3ก(1)-6 จำนวนอาจารย์ที่ผ่านการประเมินตามมาตรฐานอาจารย์มืออาชีพ



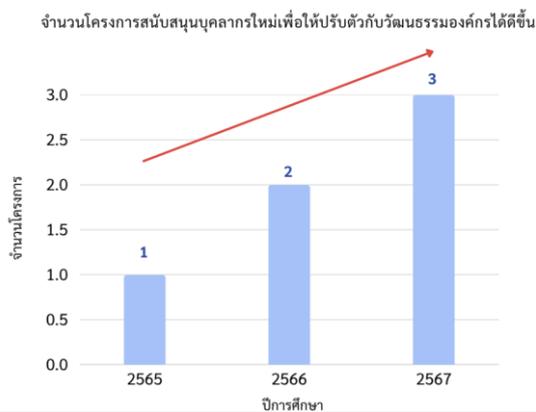
ตัวชี้วัดที่ 7.3ก(1)-7 สัดส่วนอาจารย์ต่อนิสิตเต็มเวลาหรือเทียบเท่า

สัดส่วน/ปีการศึกษา	2565	2566	2567
สัดส่วนอาจารย์ต่อนิสิตเต็มเวลาหรือเทียบเท่า	1:20	1:19	1:19

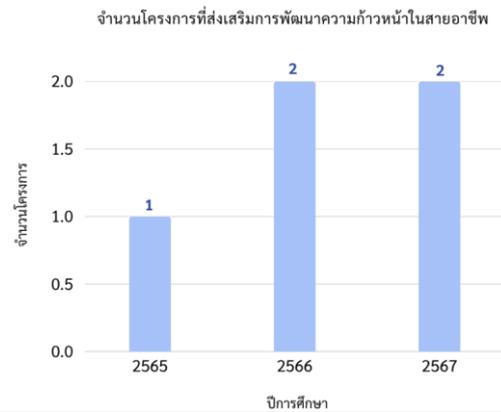
ตัวชี้วัดที่ 7.3ก(1)-8 อัตราการคงอยู่ของบุคลากรใหม่ไม่น้อยกว่า 3 ปี

อัตรา/ปีการศึกษา	2565	2566	2567
อัตราการคงอยู่ของบุคลากรใหม่ไม่น้อยกว่า 3 ปี	0/0	0/2	2/2

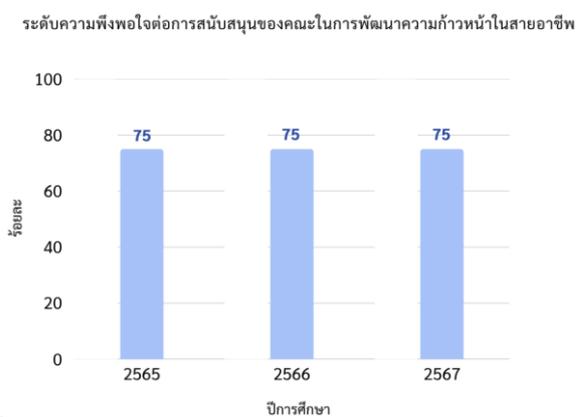
ตัวชี้วัดที่ 7.3ก(1)-9 จำนวนโครงการสนับสนุนบุคลากรใหม่เพื่อให้ปรับตัวกับวัฒนธรรมองค์กรได้ดีขึ้น



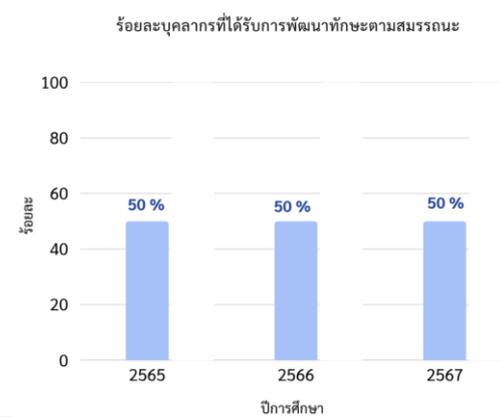
ตัวชี้วัดที่ 7.3ก(1)-10 จำนวนโครงการที่ส่งเสริมการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ



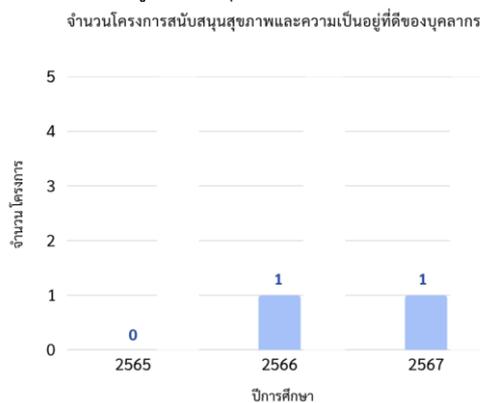
ตัวชี้วัดที่ 7.3ก(1)-11 ระดับความพึงพอใจต่อการสนับสนุนของคณะในการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ



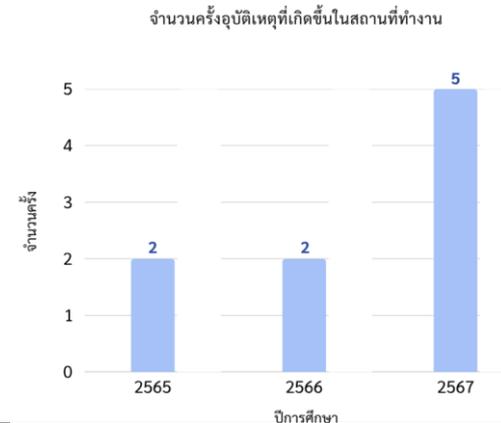
ตัวชี้วัดที่ 7.3ก(1)-12 ร้อยละบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาทักษะตามสมรรถนะ

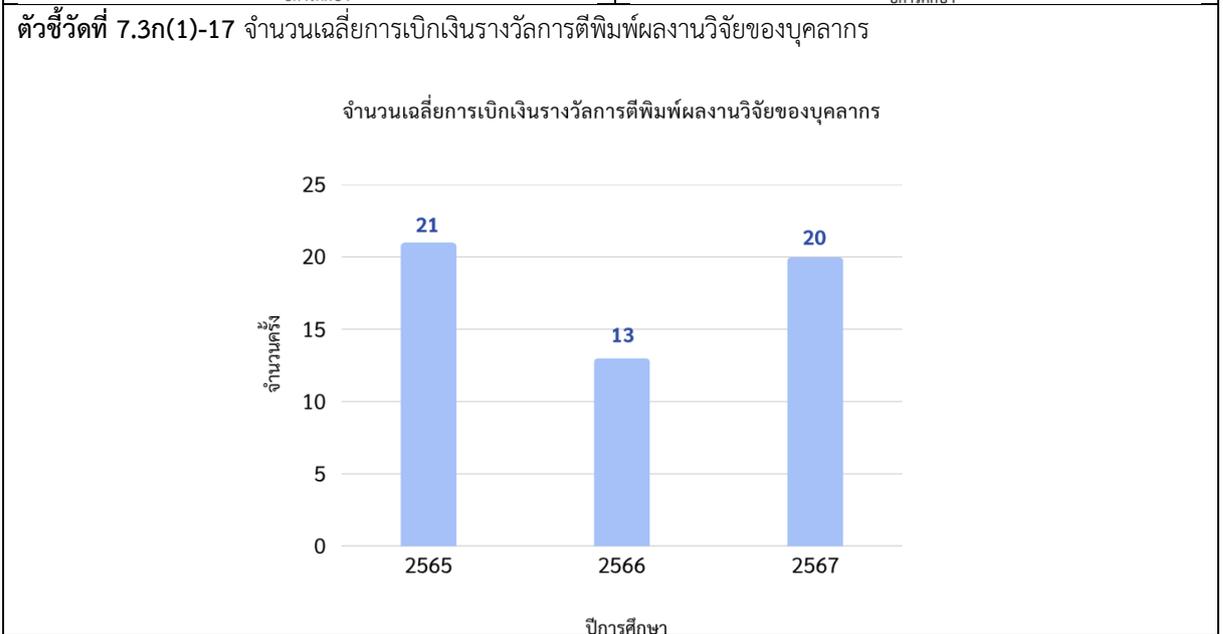
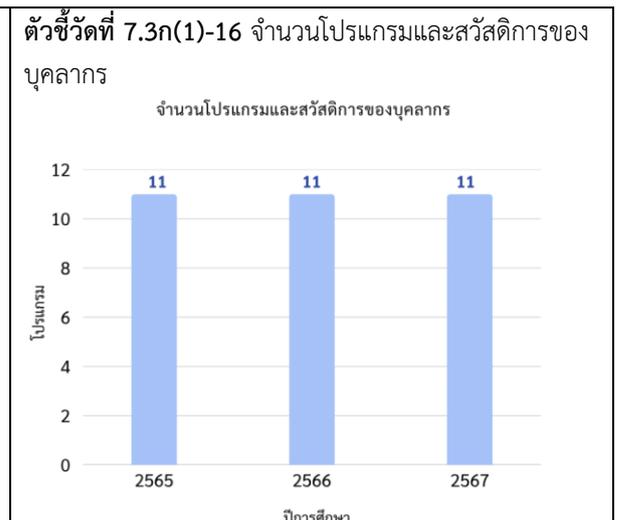
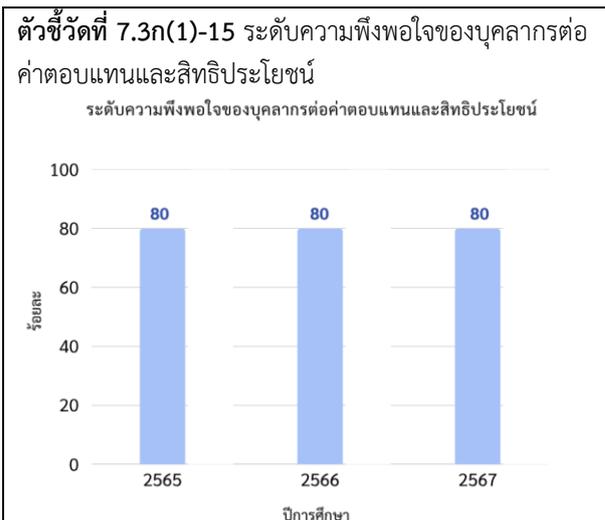


ตัวชี้วัดที่ 7.3ก(1)-13 จำนวนโครงการสนับสนุนสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีของบุคลากร

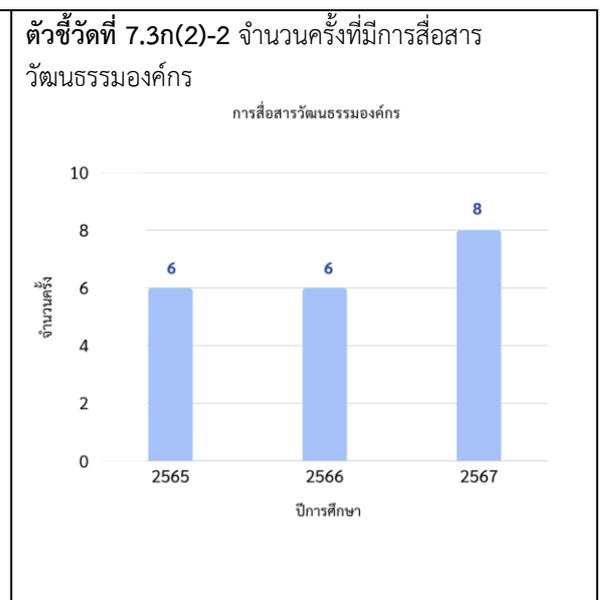
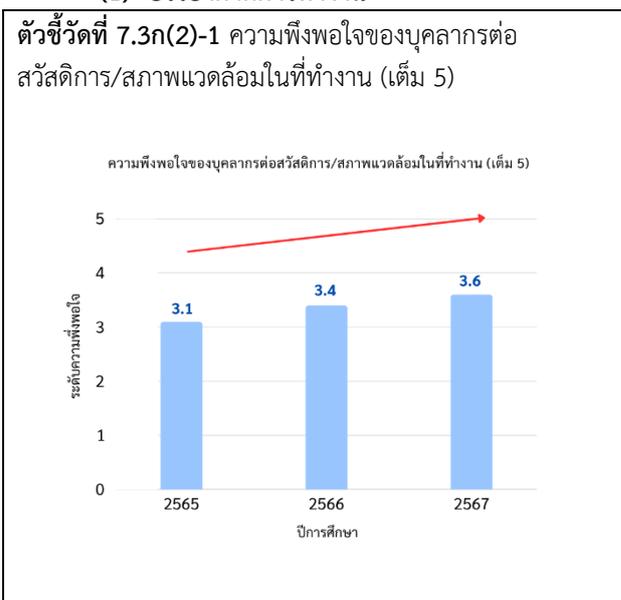


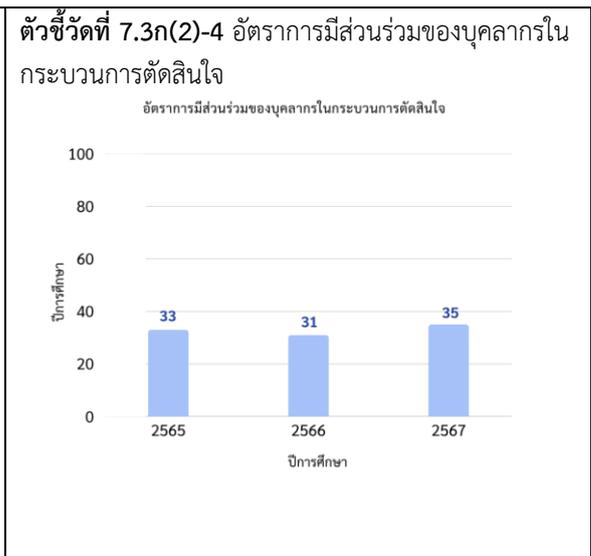
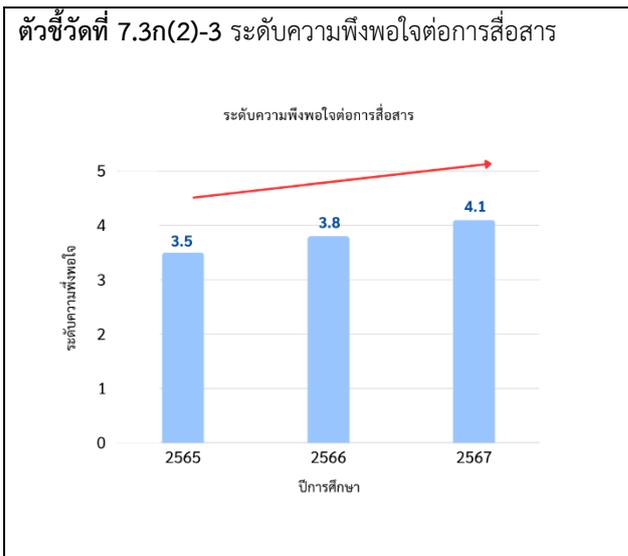
ตัวชี้วัดที่ 7.3ก(1)-14 จำนวนครั้งอุบัติเหตุที่เกิดขึ้นในสถานที่ทำงาน



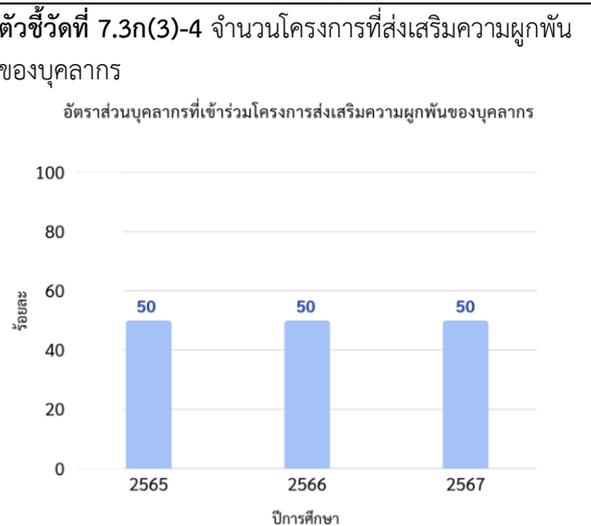
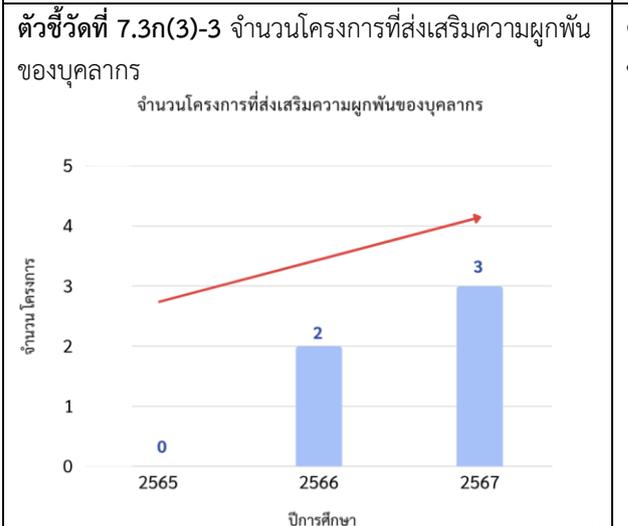
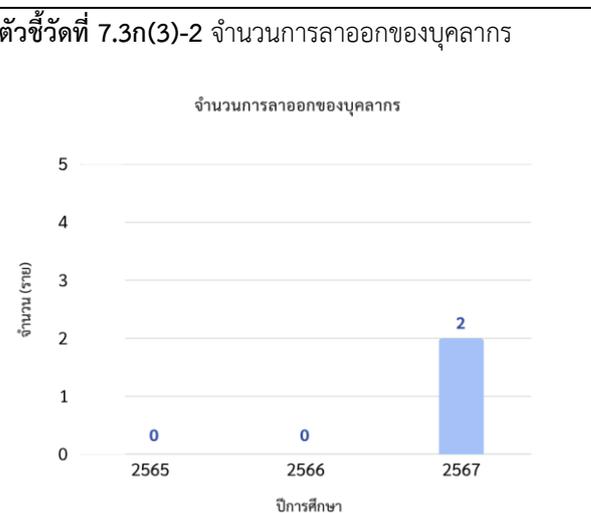
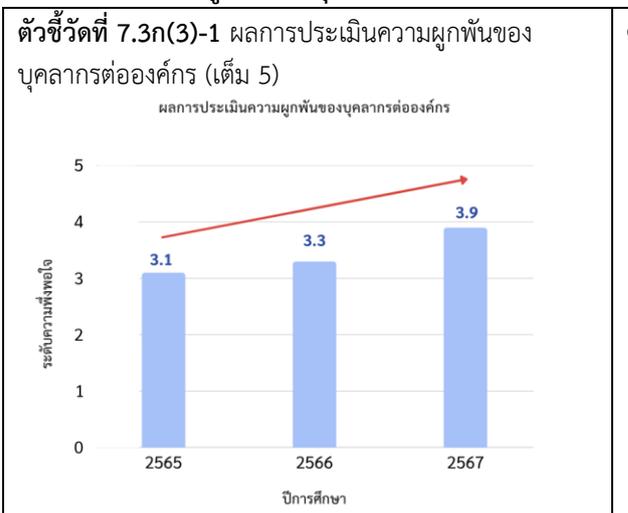


(1) บรรยากาศการทำงาน

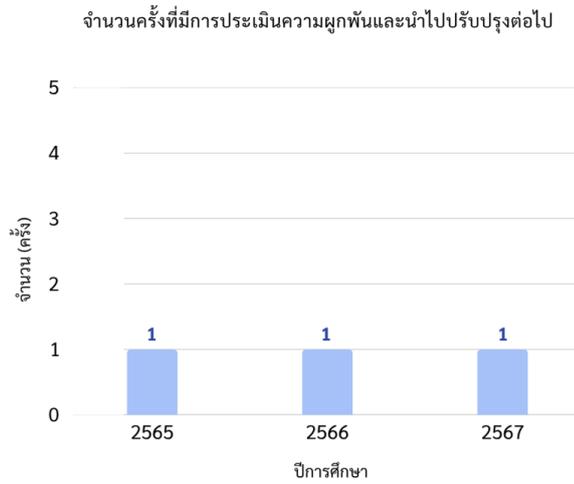




(2) ความผูกพันของบุคลากร

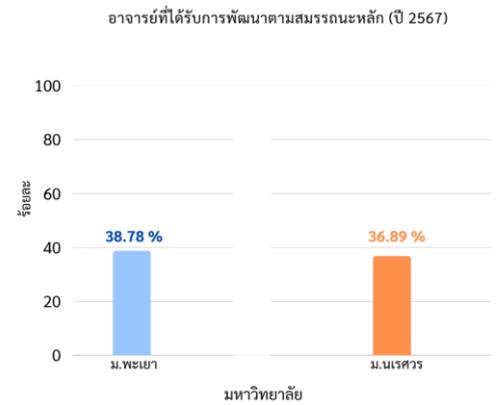
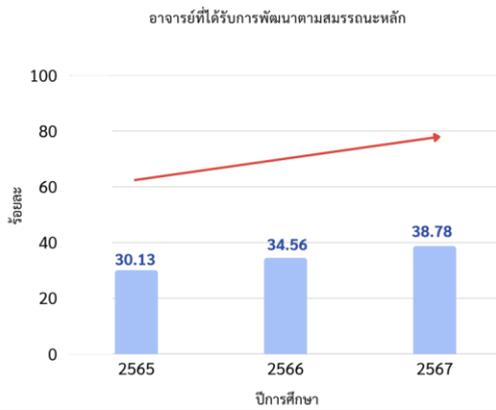


ตัวชี้วัดที่ 7.3ก(3)-5 จำนวนครั้งที่มีการประเมินความผูกพันและนำไปปรับปรุงต่อไป

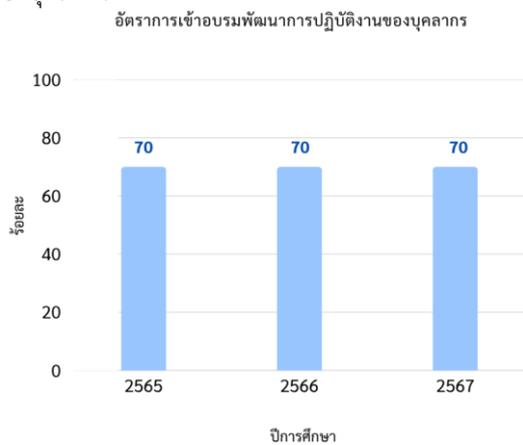


(3) การพัฒนาบุคลากร

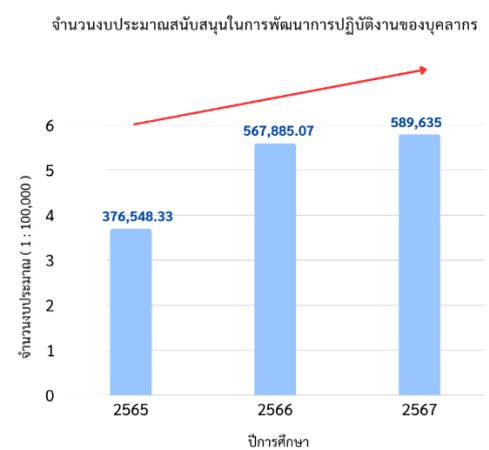
ตัวชี้วัดที่ 7.3ก(4)-1 ร้อยละของอาจารย์ที่ได้รับการพัฒนาตามสมรรถนะหลัก



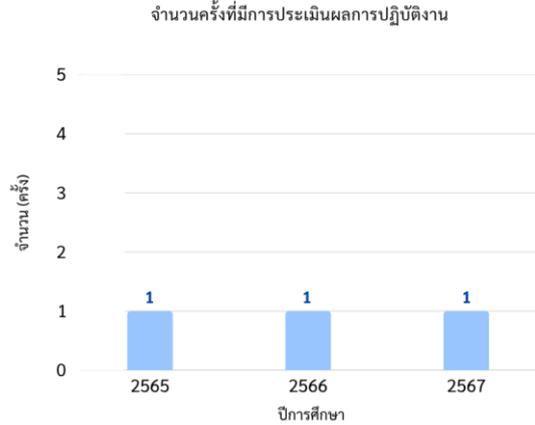
ตัวชี้วัดที่ 7.3ก(4)-2 อัตราการเข้าอบรมพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากร



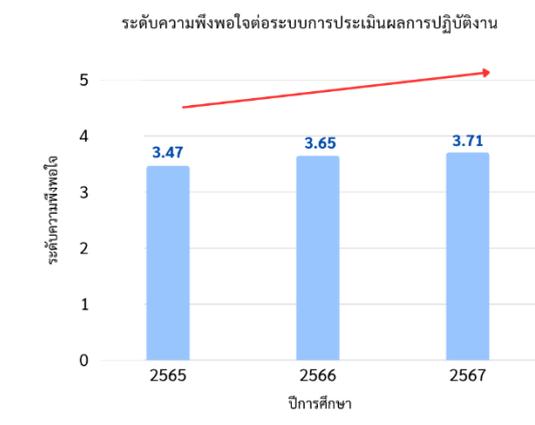
ตัวชี้วัดที่ 7.3ก(4)-3 จำนวนงบประมาณสนับสนุนในการพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากร



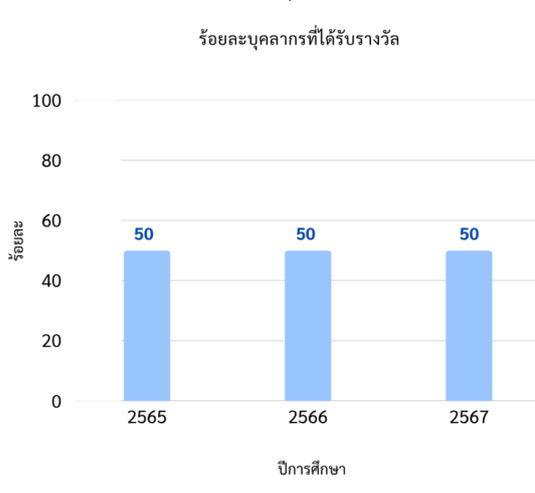
ตัวชี้วัดที่ 7.3ก(4)-4 จำนวนครั้งที่มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน



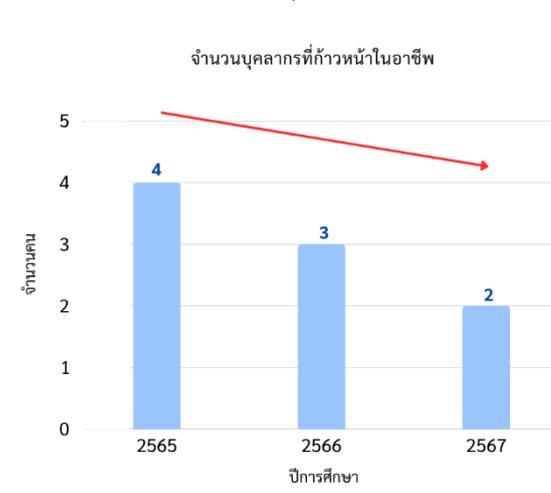
ตัวชี้วัดที่ 7.3ก(4)-5 ระดับความพึงพอใจต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน



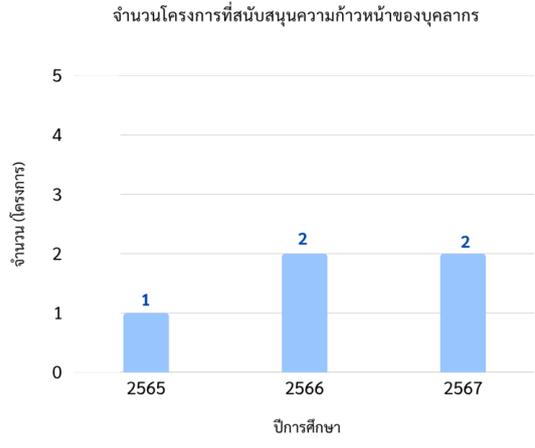
ตัวชี้วัดที่ 7.3ก(4)-6 ร้อยละบุคลากรที่ได้รับรางวัล



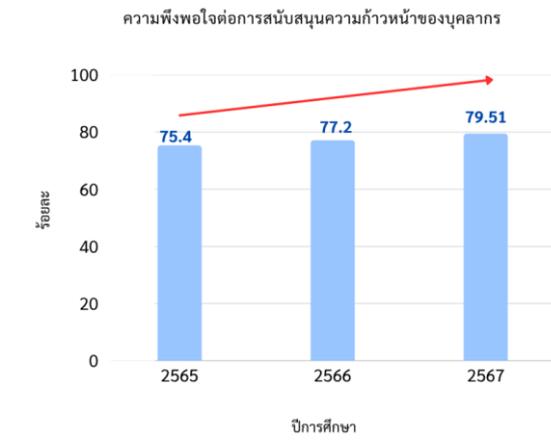
ตัวชี้วัดที่ 7.3ก(4)-7 จำนวนบุคลากรที่ก้าวหน้าในอาชีพ



ตัวชี้วัดที่ 7.3ก(4)-8 ความพึงพอใจต่อการสนับสนุนความก้าวหน้าของบุคลากร



ตัวชี้วัดที่ 7.3ก(4)-9 ความพึงพอใจต่อการสนับสนุนความก้าวหน้าของบุคลากร

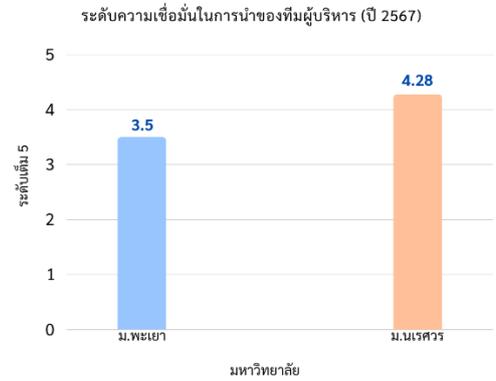
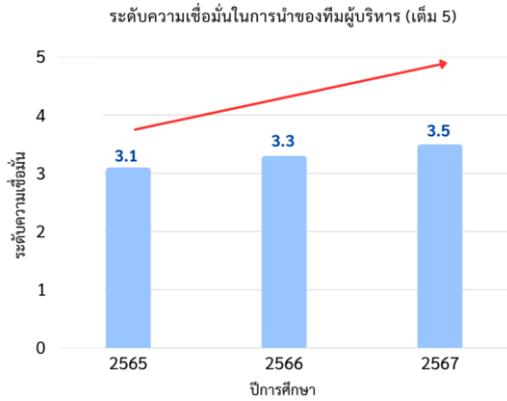


7.4 ผลลัพธ์ด้านการนำองค์กร และการกำกับดูแลองค์กร

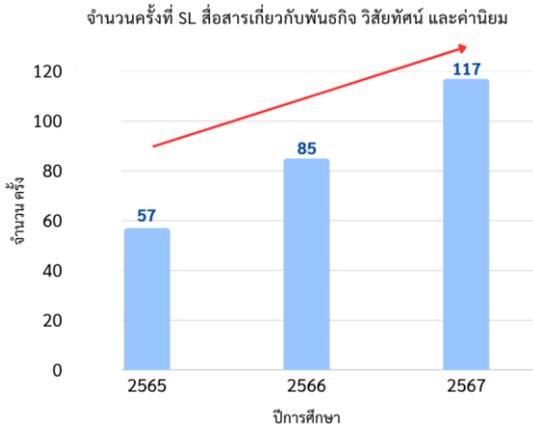
ก. ผลลัพธ์ด้านการนำองค์กร การกำกับดูแลองค์กร และการสร้างประโยชน์ให้สังคม

(1) ด้านการนำองค์กร

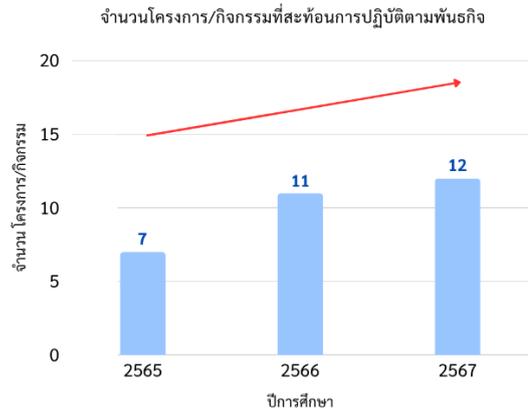
ตัวชี้วัดที่ 7.4ก(1)-1 ระดับความเชื่อมั่นในการนำของทีมนำของทีมนำของทีมนำของทีมนำของ (เต็ม 5)



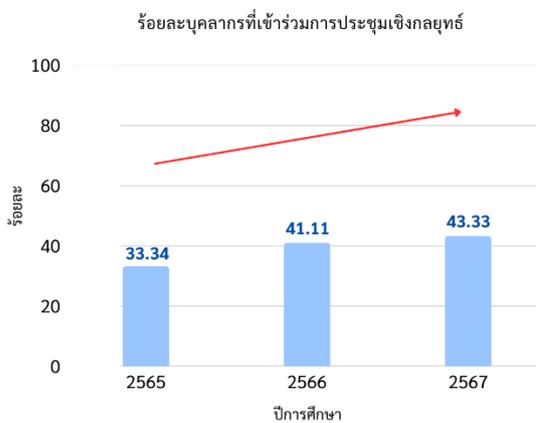
ตัวชี้วัดที่ 7.4ก(1)-2 จำนวนครั้งที่ SL สื่อสารเกี่ยวกับพันธกิจ วิสัยทัศน์ และค่านิยม



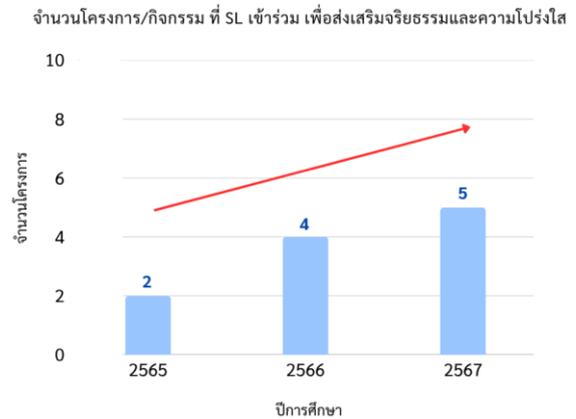
ตัวชี้วัดที่ 7.4ก(1)-3 จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่สะท้อนการปฏิบัติตามพันธกิจ



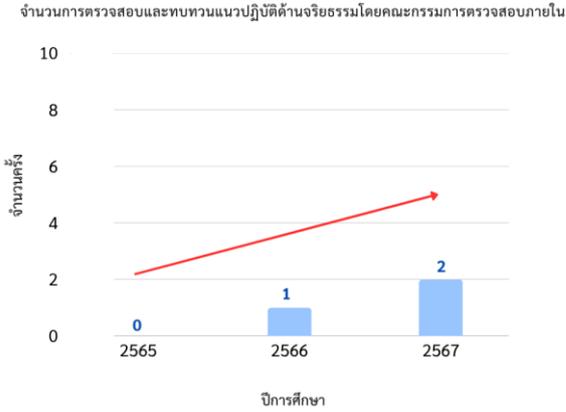
ตัวชี้วัดที่ 7.4ก(1)-4 ร้อยละบุคลากรที่เข้าร่วมการประชุมเชิงกลยุทธ์



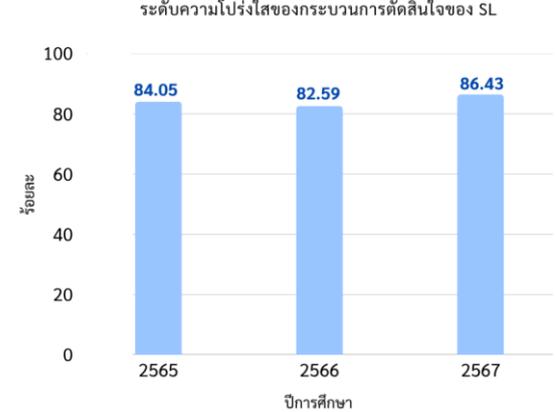
ตัวชี้วัดที่ 7.4ก(1)-5 จำนวนโครงการ/กิจกรรม ที่ SL เข้าร่วม เพื่อส่งเสริมจริยธรรมและความโปร่งใส



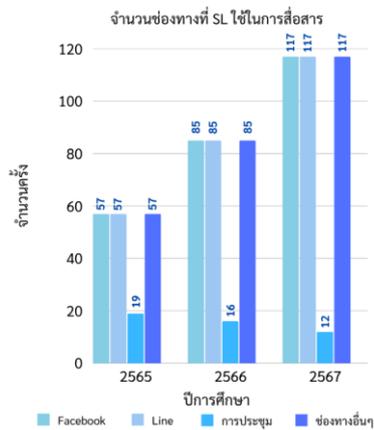
ตัวชี้วัดที่ 7.4ก(1)-6 จำนวนการตรวจสอบและทบทวนแนวปฏิบัติด้านจริยธรรมโดยคณะกรรมการตรวจสอบภายใน



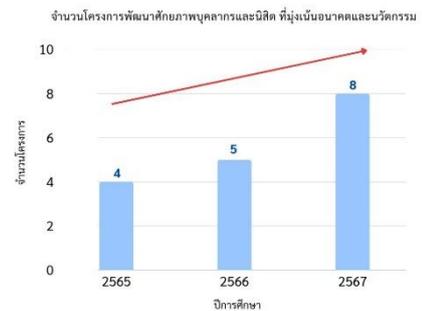
ตัวชี้วัดที่ 7.4ก(1)-7 ระดับความโปร่งใสของกระบวนการตัดสินใจของ SL



ตัวชี้วัดที่ 7.4ก(1)-8 จำนวนช่องทางที่ SL ใช้ในการสื่อสาร



ตัวชี้วัดที่ 7.4ก(1)-9 จำนวนโครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรและนิสิต ที่มุ่งเน้นอนาคตและนวัตกรรม



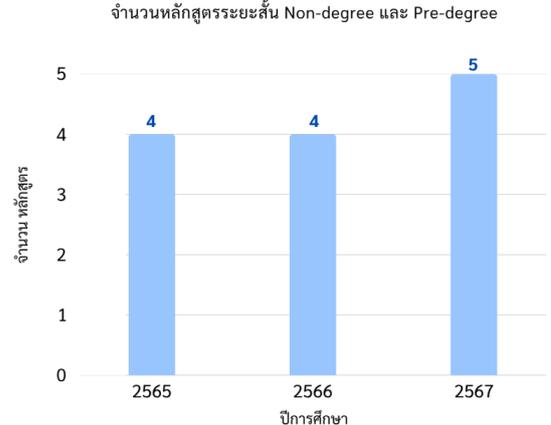
ตัวชี้วัดที่ 7.4ก(1)-10 จำนวนพื้นที่เรียนรู้ร่วมกัน



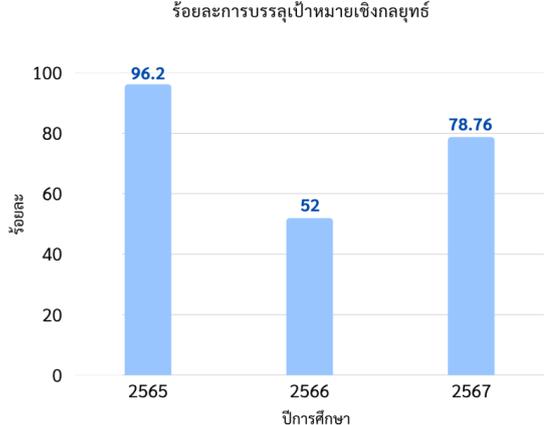
ตัวชี้วัดที่ 7.4ก(1)-11 ความพึงพอใจในการใช้พื้นที่เรียนรู้ร่วมกัน



ตัวชี้วัดที่ 7.4ก(1)-12 จำนวนหลักสูตรระยะสั้น Non-degree และ Pre-degree



ตัวชี้วัดที่ 7.4ก(1)-13 ร้อยละการบรรลุเป้าหมายเชิงกลยุทธ์

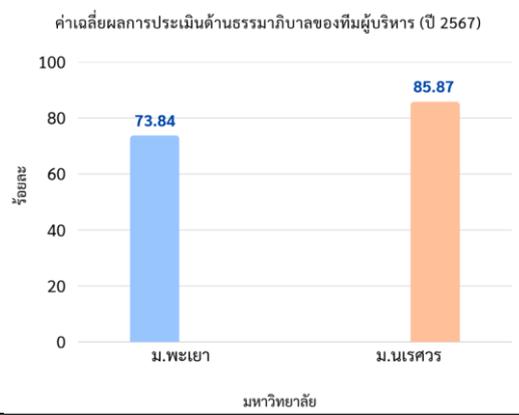


ตัวชี้วัดที่ 7.4ก(1)-14 จำนวนโครงการที่ก่อให้เกิดผลลัพธ์และสอดคล้องกับวิสัยทัศน์



(2) ด้านการกำกับดูแลองค์กร

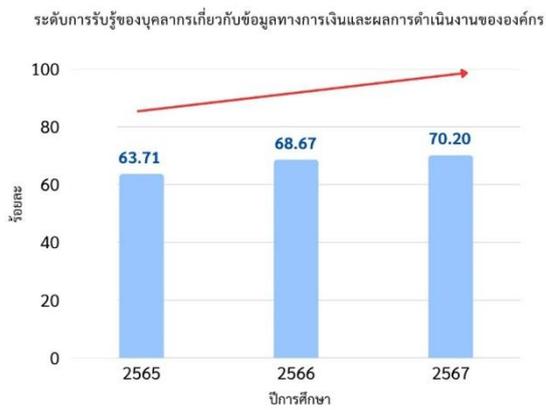
ตัวชี้วัดที่ 7.4ก(2)-1 ค่าเฉลี่ยผลการประเมินด้านธรรมาภิบาลของทีมงานผู้บริหาร



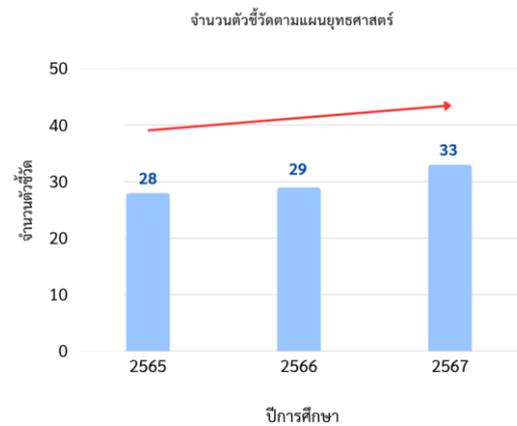
ตัวชี้วัดที่ 7.4ก(2)-2 จำนวนครั้งการประชุมของคณะกรรมการกำกับดูแลองค์กร

หน่วยงาน/ปีงบประมาณ	2565	2566	2567
คกก.ประจำคณะฯ (ครั้ง)	12	12	12
คกก.ความเสี่ยงฯ (ครั้ง)	2	2	2
คกก.ITA (ครั้ง)	2	2	2
คกก.ประเมินผลการปฏิบัติงาน (ครั้ง)	1	1	1
คกก.ภูมิทัศน์ฯ (ครั้ง)	4	4	4
คกก.Race (ครั้ง)	2	2	2
คกก.แก๊ส (ครั้ง)	4	4	4
คกก.กิจการนิสิต (ครั้ง)	2	2	2

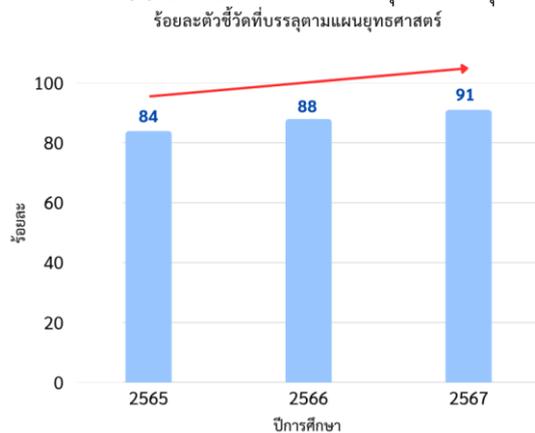
ตัวชี้วัดที่ 7.4ก(2)-3 ระดับการรับรู้ของบุคลากรเกี่ยวกับข้อมูลทางการเงินและผลการดำเนินงานขององค์กร



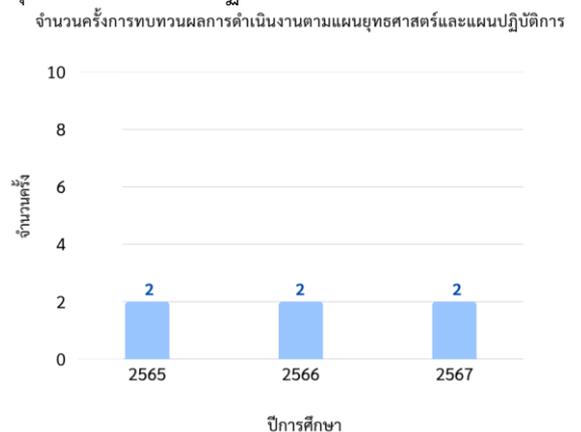
ตัวชี้วัดที่ 7.4ก(2)-4 จำนวนตัวชี้วัดตามแผนยุทธศาสตร์



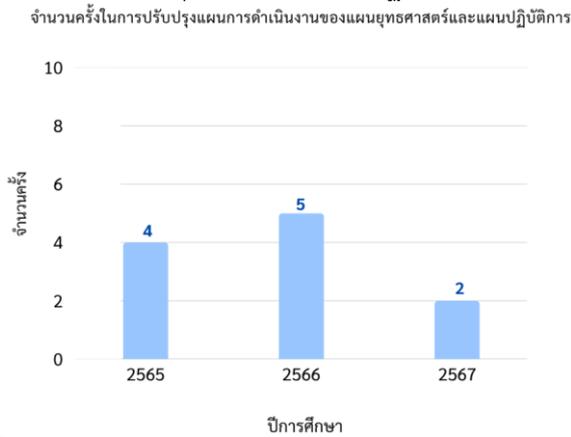
ตัวชี้วัดที่ 7.4ก(2)-5 ร้อยละตัวชี้วัดที่บรรลุตามแผนยุทธศาสตร์



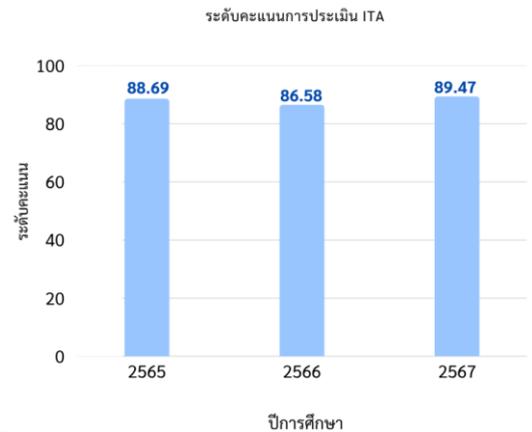
ตัวชี้วัดที่ 7.4ก(2)-6 จำนวนครั้งการทบทวนผลการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการ



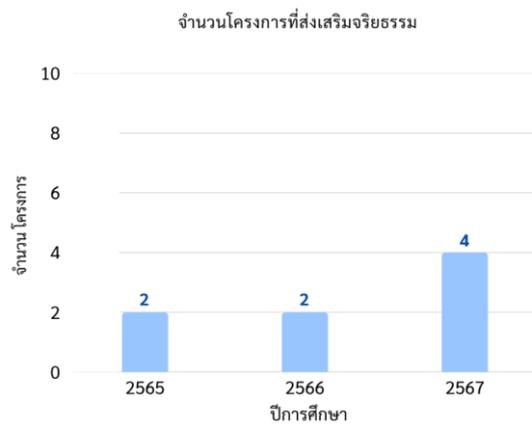
ตัวชี้วัดที่ 7.4ก(2)-7 จำนวนครั้งในการปรับปรุงแผนการดำเนินงานของแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการ



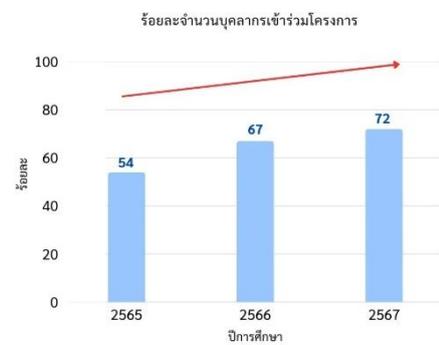
ตัวชี้วัดที่ 7.4ก(2)-8 ระดับคะแนนการประเมิน ITA



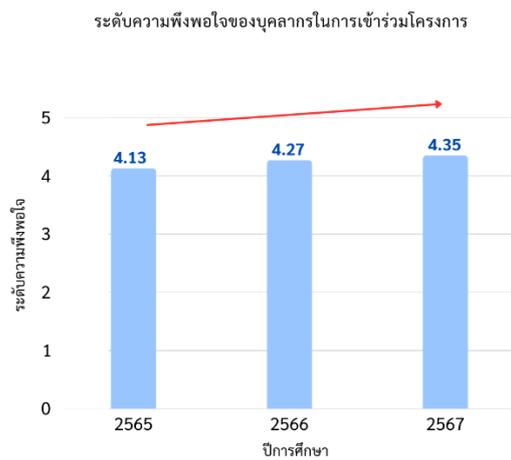
ตัวชี้วัดที่ 7.4ก(2)-9 จำนวนโครงการที่ส่งเสริมจริยธรรม



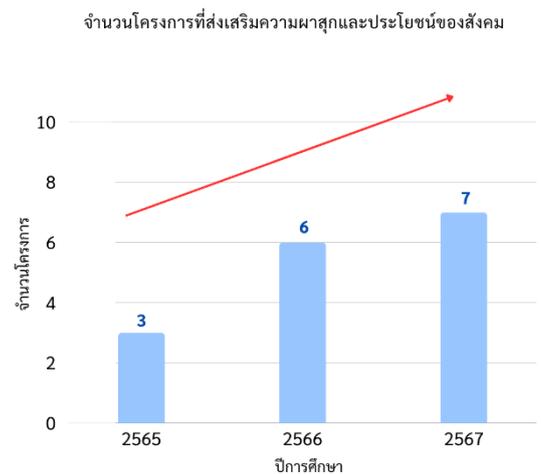
ตัวชี้วัดที่ 7.4ก(2)-10 ร้อยละจำนวนบุคลากรเข้าร่วมโครงการ



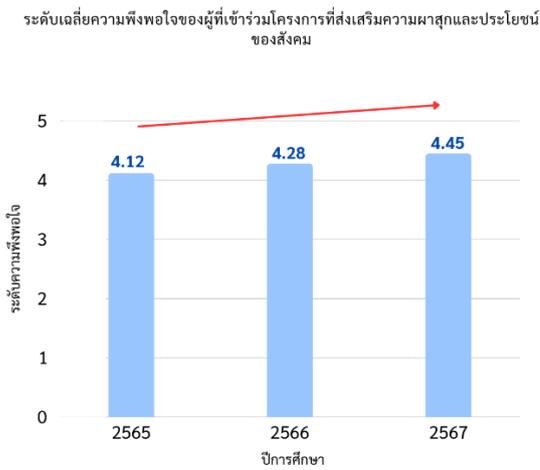
ตัวชี้วัดที่ 7.4ก(2)-11 ระดับความพึงพอใจของบุคลากรในการเข้าร่วมโครงการ



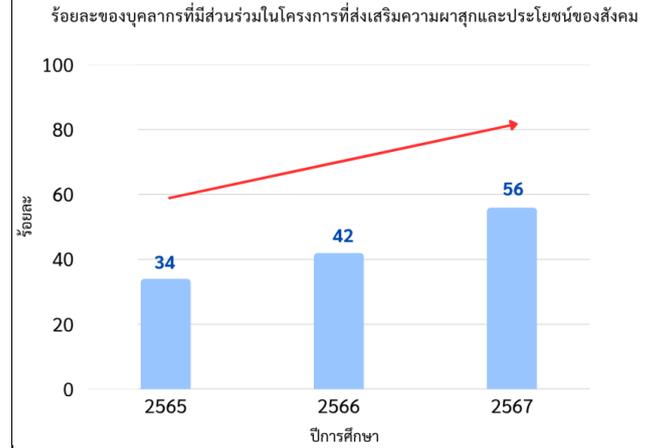
ตัวชี้วัดที่ 7.4ก(2)-12 จำนวนโครงการที่ส่งเสริมความผาสุกและประโยชน์ของสังคม



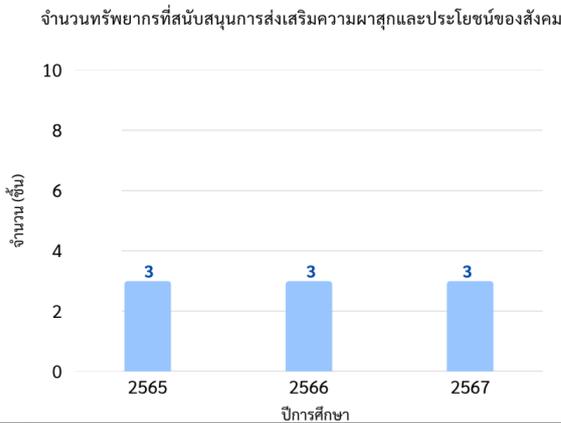
ตัวชี้วัดที่ 7.4ก(2)-13 ระดับเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้ที่เข้าร่วมโครงการที่ส่งเสริมความผาสุกและประโยชน์ของสังคม



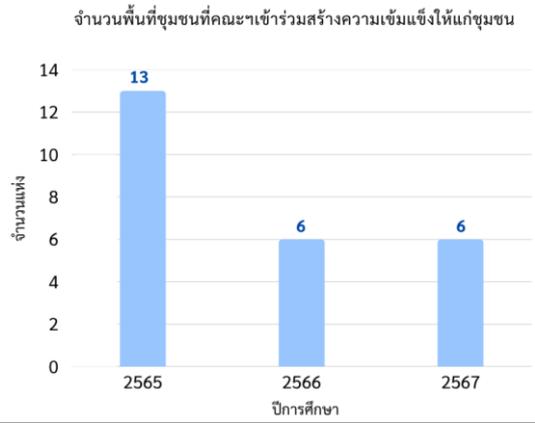
ตัวชี้วัดที่ 7.4ก(2)-14 ร้อยละของบุคลากรที่มีส่วนร่วมในโครงการที่ส่งเสริมความผาสุกและประโยชน์ของสังคม



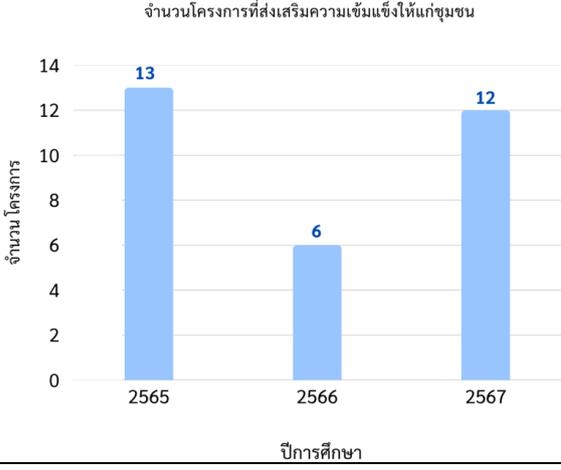
ตัวชี้วัดที่ 7.4ก(2)-15 จำนวนทรัพยากรที่สนับสนุนการส่งเสริมความผาสุกและประโยชน์ของสังคม



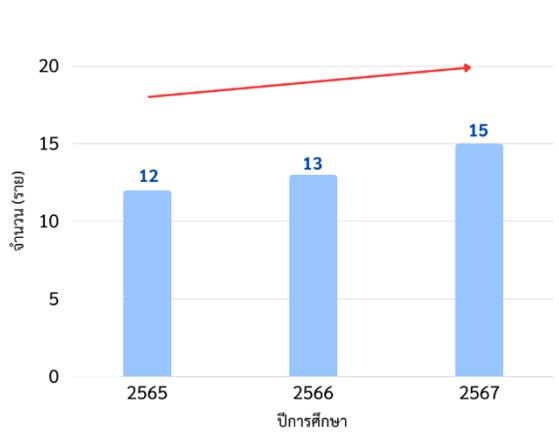
ตัวชี้วัดที่ 7.4ก(2)-16 จำนวนพื้นที่ชุมชนที่คณะฯเข้าร่วมสร้างความเข้มแข็งให้แก่ชุมชน



ตัวชี้วัดที่ 7.4ก(2)-17 จำนวนโครงการที่ส่งเสริมความเข้มแข็งให้แก่ชุมชน



ตัวชี้วัดที่ 7.4ก(2)-18 จำนวนบุคคลในชุมชนที่มีส่วนร่วมในโครงการ



(3) กฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ และการรับรองคุณภาพ

ตัวชี้วัดที่ 7.4ก(3)-1 การกำกับดูแลการดำเนินงานที่สำคัญจากองค์กรภายนอก

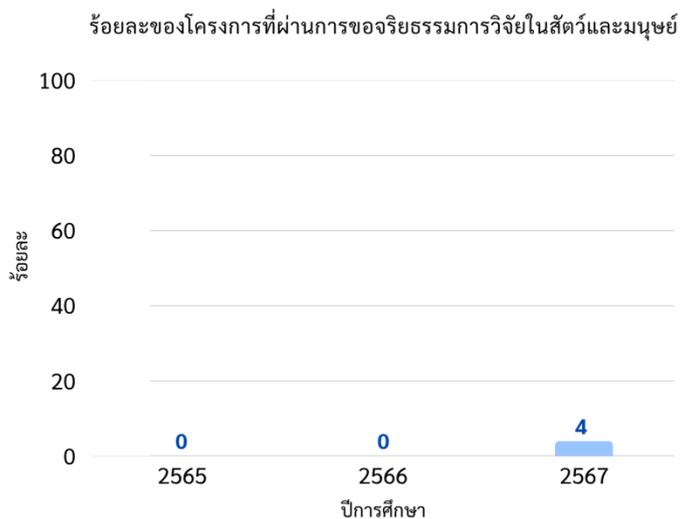
ตัวชี้วัด/ปีการศึกษา	2565	2566	2567
ผลการตรวจประเมินคุณภาพการศึกษาระดับคณะ (EdPEX)	Band 1	Band 1	Band 1
จำนวนห้องปฏิบัติการที่ได้รับการรับรองคุณภาพ	0	0	อยู่ระหว่างดำเนินการ(ESPreL)

ตัวชี้วัดที่ 7.4ก(3)-1ต่อ การกำกับดูแลการดำเนินงานที่สำคัญจากองค์กรภายนอก

ตัวชี้วัด/ปีการศึกษา	2567	
	ม.พ	ม.นเรศวร
ผลการตรวจประเมินคุณภาพการศึกษาระดับคณะ (EdPEX)	Band 1	Band 1
จำนวนห้องปฏิบัติการที่ได้รับการรับรองคุณภาพ	อยู่ระหว่างดำเนินการ (ESPreL)	2

(4) ด้านจริยธรรม

ตัวชี้วัดที่ 7.4ก(4)-1 ร้อยละของโครงการที่ผ่านการขอจริยธรรมการวิจัยในสัตว์และมนุษย์



ตัวชี้วัดที่ 7.4ก(4)-2 จำนวนข้อร้องเรียนต่อการกระทำผิดจรรยาบรรณ

ตัวชี้วัด/ปี	2565	2566	2567	
			ม.พ	ม.นเรศวร
จำนวนข้อร้องเรียนต่อการกระทำผิดจรรยาบรรณ	0	1	1	0

(5) ด้านสังคม

ตัวชี้วัดที่ 7.4ก(5)-1 จำนวนข้อร้องเรียนต่อการกระทำผิดจรรยาบรรณ

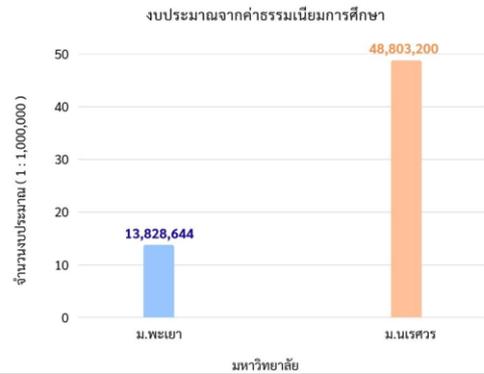
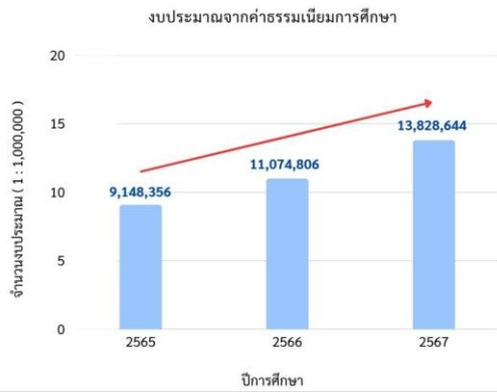
ตัวชี้วัด/ปี	2565	2566	2567	
			ม.พ	ม.นเรศวร
จำนวนชุมชนที่ได้รับการบริการวิชาการ	13	3	7	1
จำนวนโครงการบริการวิชาการเพื่อสังคมและชุมชนโดยรอบที่สอดคล้องกับสมรรถนะหลัก (โครงการ)	0	0	1	-

7.5 ผลลัพธ์ด้านงบประมาณ การเงิน ตลาด และกลยุทธ์

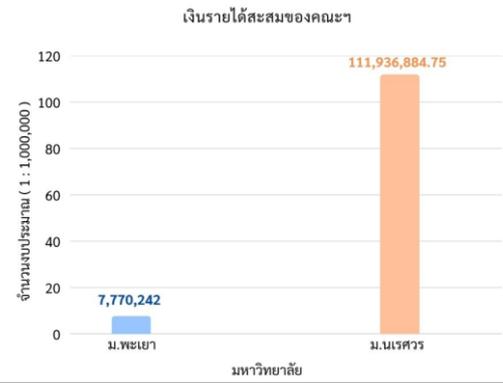
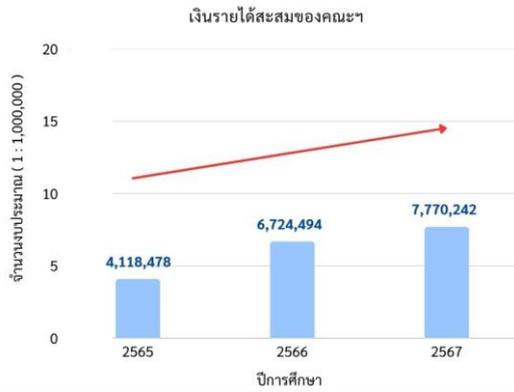
ก. ผลลัพธ์ด้านงบประมาณ การเงิน และตลาด

(1) ผลการดำเนินการด้านงบประมาณและการเงิน

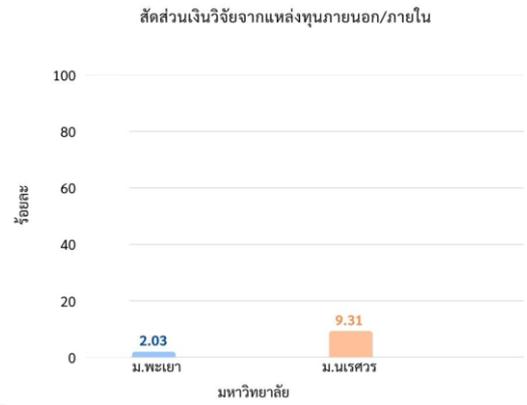
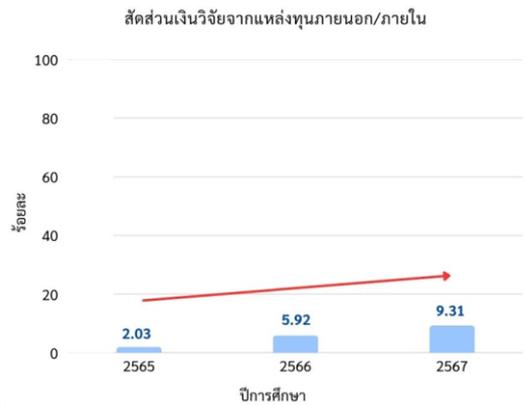
ตัวชี้วัดที่ 7.5ก(1)-1 งบประมาณจากค่าธรรมเนียมการศึกษา



ตัวชี้วัดที่ 7.5ก(1)-2 เงินรายได้สะสมของคณะฯ



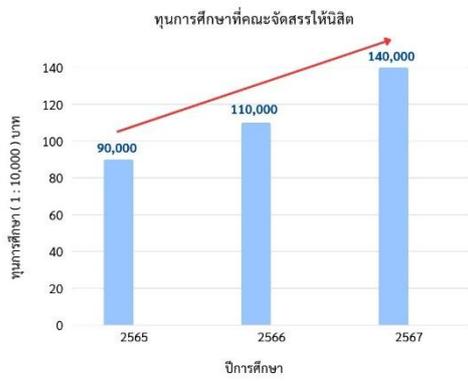
ตัวชี้วัดที่ 7.5ก(1)-3 สัดส่วนเงินวิจัยจากแหล่งทุนภายนอก/ภายใน



ตัวชี้วัดที่ 7.5ก(1)-4 สัดส่วนการเบิกจ่ายค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน (เทียบกับงบประมาณที่ได้รับจัดสรรทั้งหมด)



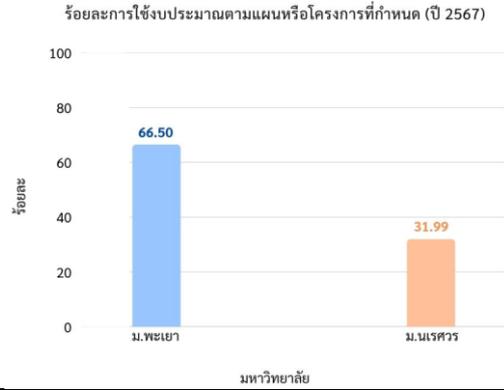
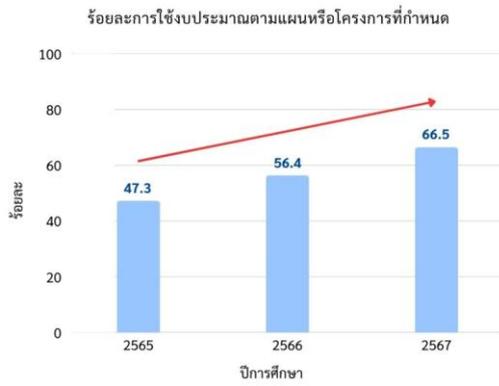
ตัวชี้วัดที่ 7.5ก(1)-5 ทุนการศึกษาที่คณะจัดสรรให้นิสิต



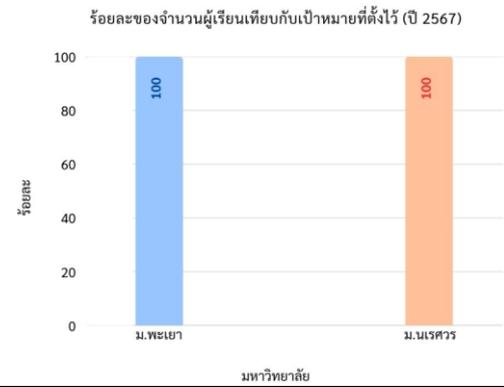
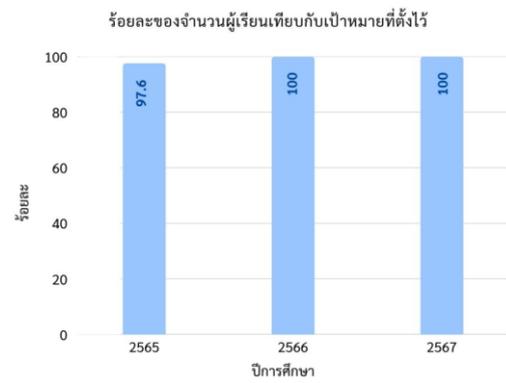
ตัวชี้วัดที่ 7.5ก(1)-6 ทุนวิจัยที่คณะจัดให้บุคลากร



ตัวชี้วัดที่ 7.5ก(1)-7 ร้อยละการใช้งบประมาณตามแผนหรือโครงการที่กำหนด



ตัวชี้วัดที่ 7.5ก(1)-8 สัดส่วนรายได้จากการบริการวิชาการ



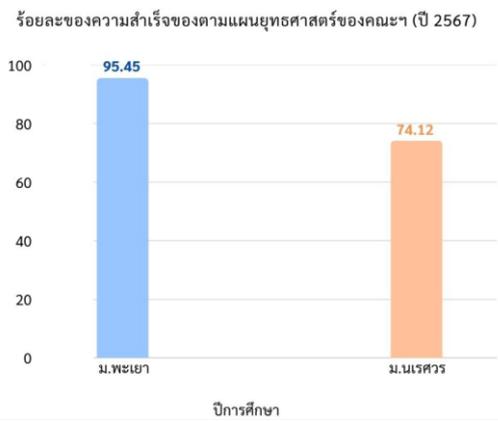
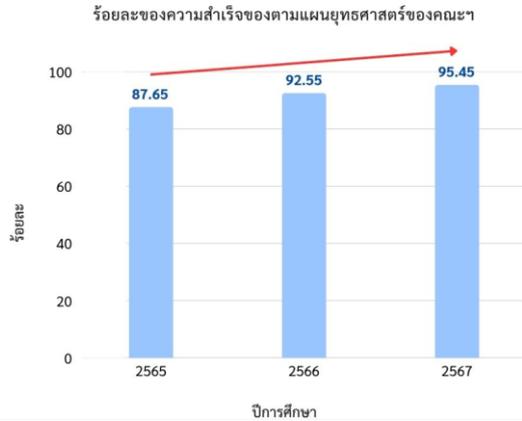
(2) ผลการดำเนินการด้านตลาด

ตัวชี้วัดที่ 7.5ก(2)-1 ร้อยละของจำนวนผู้เรียนเทียบกับเป้าหมายที่ตั้งไว้

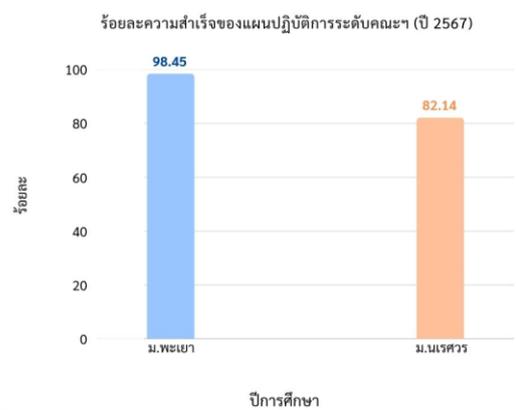
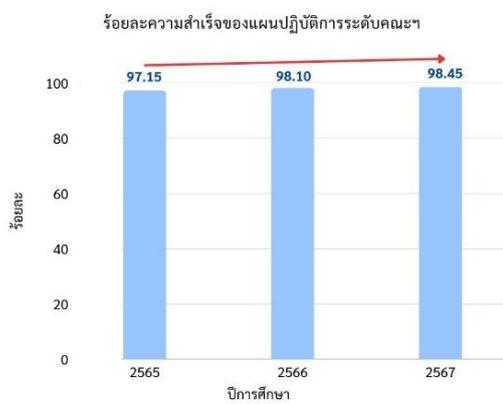


ข. ผลการดำเนินการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ

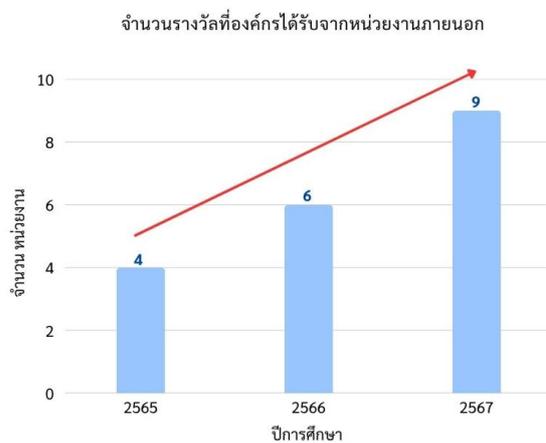
ตัวชี้วัดที่ 7.5ข-1 ร้อยละของความสำเร็จของตามแผนยุทธศาสตร์ของคณะฯ



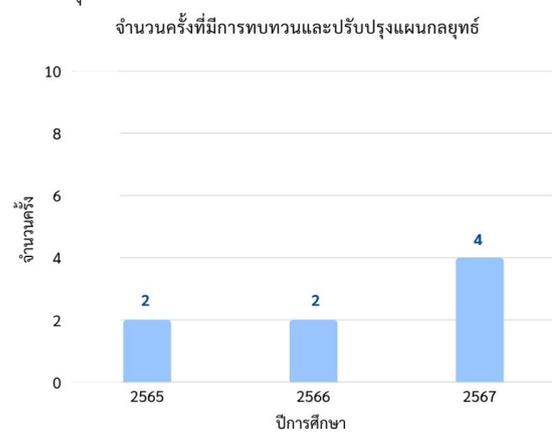
ตัวชี้วัดที่ 7.5ข-2 ร้อยละความสำเร็จของแผนปฏิบัติการระดับคณะฯ



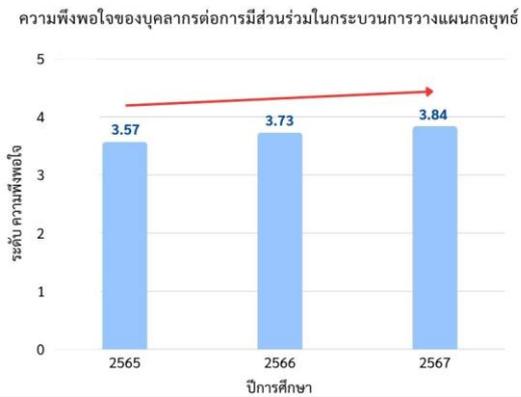
ตัวชี้วัดที่ 7.5ข-3 จำนวนรางวัลที่องค์กรได้รับจากหน่วยงานภายนอก



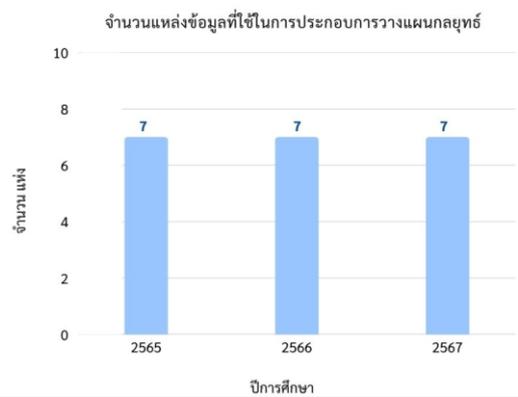
ตัวชี้วัดที่ 7.5ข-4 จำนวนครั้งที่มีการทบทวนและปรับปรุงแผนกลยุทธ์



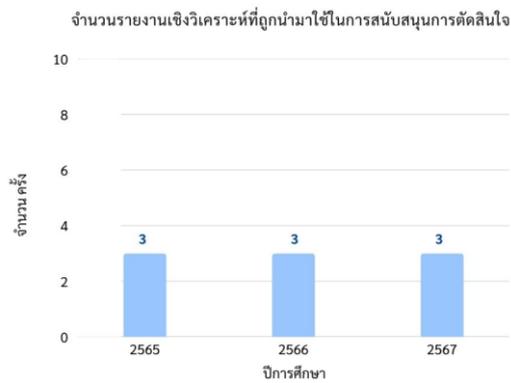
ตัวชี้วัดที่ 7.5ข-5 ความพึงพอใจของบุคลากรต่อการมีส่วนร่วมในกระบวนการวางแผนกลยุทธ์



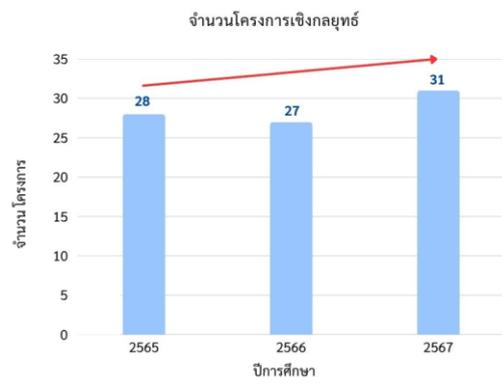
ตัวชี้วัดที่ 7.5ข-6 จำนวนแหล่งข้อมูลที่ใช้ในการประกอบการวางแผนกลยุทธ์



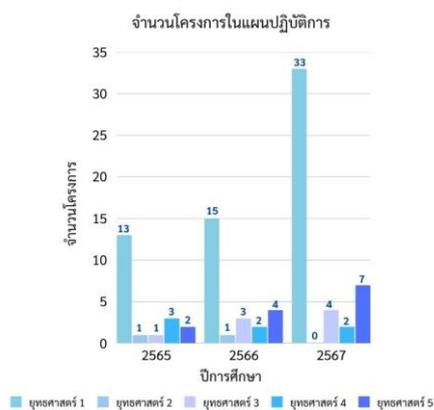
ตัวชี้วัดที่ 7.5ข-7 จำนวนรางวัลที่องค์กรได้รับจากหน่วยงานภายนอก



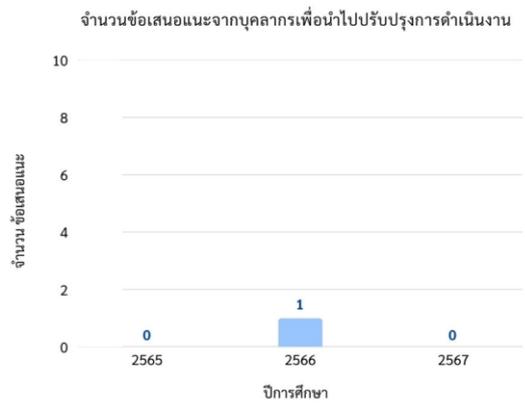
ตัวชี้วัดที่ 7.5ข-8 จำนวนโครงการเชิงกลยุทธ์



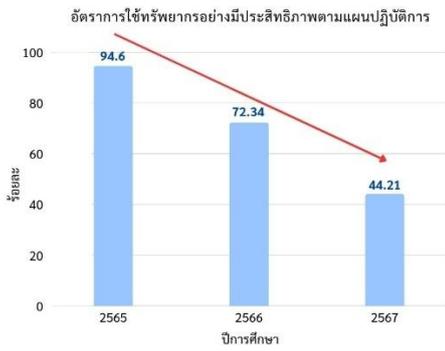
ตัวชี้วัดที่ 7.5ข-9 จำนวนโครงการในแผนปฏิบัติการ



ตัวชี้วัดที่ 7.5ข-10 จำนวนข้อเสนอแนะจากบุคลากรเพื่อนำไปปรับปรุงการดำเนินงาน



ตัวชี้วัดที่ 7.5ข-11 อัตราการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพตามแผนปฏิบัติการ



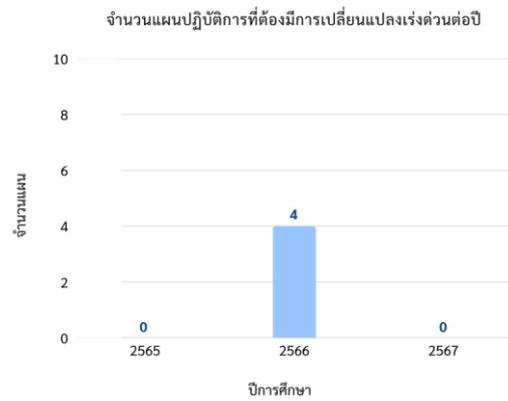
ตัวชี้วัดที่ 7.5ข12 จำนวนรางวัลที่องค์กรได้รับจากหน่วยงานภายนอก



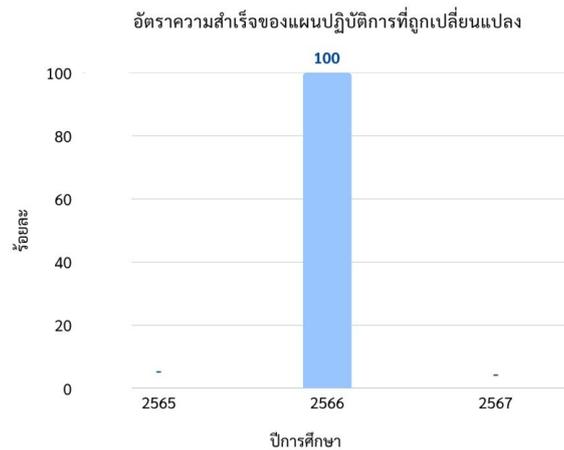
ตัวชี้วัดที่ 7.5ข-13 สัดส่วนโครงการที่ดำเนินการได้ตามกรอบงบประมาณที่วางไว้



ตัวชี้วัดที่ 7.5ข-14 จำนวนแผนปฏิบัติการที่ต้องมีการเปลี่ยนแปลงเร่งด่วนต่อปี



ตัวชี้วัดที่ 7.5ข-15 อัตราความสำเร็จของแผนปฏิบัติการที่ถูกเปลี่ยนแปลง





คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา

SCHOOL OF ENGINEERING UNIVERSITY OF PHAYAO