

แผนการบริหาร และพัฒนาศักยภาพบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา

คณะวิศวกรรมศาสตร์
School of Engineering

คณะวิศวกรรมศาสตร์
มหาวิทยาลัยพะเยา



PEOPLE



DEVELOPMENT



INNOVATION



STRATEGY



SUSTAINABILITY



SCHOOL OF ENGINEERING
UNIVERSITY OF PHAYAO

คำนำ

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. 2569 - 2573 จัดทำขึ้นภายใต้กรอบแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะวิศวกรรมศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 - 2573 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารงานบุคคลของคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา และเป็นข้อมูลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 ซึ่งประกอบไปด้วยข้อมูลพื้นฐานของบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ ข้อมูลสถิติบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ และรายละเอียดของแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลคณะวิศวกรรมศาสตร์

การจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลคณะวิศวกรรมศาสตร์ ฉบับนี้ ได้ให้ความสำคัญต่อนโยบายการบริหารงานของคณะวิศวกรรมศาสตร์ และสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาคณะวิศวกรรมศาสตร์ และส่งเสริมการดำเนินงานของการพัฒนาบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ ให้เป็นไปด้วยความสำเร็จตามปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ ของคณะวิศวกรรมศาสตร์

คณะวิศวกรรมศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่า แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา จะสามารถพัฒนาระบบการบริหารบุคลากรของคณะวิศวกรรมศาสตร์ ให้มีคุณภาพ ตามนโยบายของคณะวิศวกรรมศาสตร์

งานบุคลากร
คณะวิศวกรรมศาสตร์

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
คำนำ	
บทที่ 1 โครงร่างองค์กร (Organization Profile)	1
1.1 ประวัติความเป็นมาของคณะวิศวกรรมศาสตร์	1
1.1.1 เป้าหมายการดำเนินงานตามพันธกิจหลักของมหาวิทยาลัย	1
1.1.2 เป้าหมายการดำเนินงานตามพันธกิจหลักของคณะวิศวกรรมศาสตร์	2
1.2 หลักสูตรและบริการ	3
1.3 บริการของคณะ และแนวทางการให้บริการ	4
1.4 กระบวนการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะวิศวกรรมศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 – 2573	10
1.5 ปรัชญา ปณิธาน วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยมร่วม สมรรถนะหลักและอัตลักษณ์บัณฑิต	11
1.5.1 ปรัชญา ปณิธาน วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยมร่วม และสมรรถนะหลัก	11
บทที่ 2 หลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคลและสภาพปัจจุบันด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	13
2.1 หลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคล	13
2.1.1 การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร	13
หลักเกณฑ์ในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร	13
2.1.2 การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร	18
หลักเกณฑ์ในการการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร	19
2.1.3 การย้าย การโอน หรือการเลื่อนบุคลากร	19
หลักเกณฑ์ในการการการย้าย การโอน หรือการเลื่อนบุคลากร	19
2.1.4 การประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร	20
หลักเกณฑ์ในการการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร	20
2.2 ลักษณะของบุคลากร (Workforce Profile)	25
2.2.1 ประเภทและจำนวนบุคลากร	26
2.2.2 ความสัมพันธ์ระดับองค์การ	30
2.2.3 ผู้เรียน ลูกค้ำกลุ่มอื่น และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	34
2.2.4 สวัสดิการและข้อกำหนดด้านสุขภาพและความปลอดภัยของบุคลากร	36
2.3 การวิเคราะห์สถานการณ์ปัจจุบัน	37
2.3.1 สภาพแวดล้อมด้านการแข่งขัน (Competitive Environment)	37
2.3.2 การวิเคราะห์สถานการณ์ปัจจุบัน	39
2.3.3 การวิเคราะห์ความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ (Strategic Advantage) และความท้าทายเชิงกลยุทธ์ (Strategic Challenge)	41
2.3.4 การวิเคราะห์วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ (Strategic Objectives)	42

บทที่ 3	แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลคณะวิศวกรรมศาสตร์	43
	แผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. 2569 – 2573	46
	แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล คณะวิศวกรรมศาสตร์	
	ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569	57
	แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล คณะวิศวกรรมศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569	58
	แผนการพัฒนาศักยภาพของคณะวิศวกรรมศาสตร์	62
	การข้อกำหนดระดับตำแหน่งสายวิชาการ คณะวิศวกรรมศาสตร์	64
	การข้อกำหนดระดับตำแหน่งสายสนับสนุน คณะวิศวกรรมศาสตร์	65
บทที่ 4	การติดตามผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลคณะวิศวกรรมศาสตร์	67

สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
ตารางที่ 1 บริการของคณะ และแนวทางการให้บริการ	4
ตารางที่ 2 หน่วยงานบริการและลักษณะการให้บริการ	9
ตารางที่ 3 ปรัชญา ปณิธาน วิสัยทัศน์ และพันธกิจ คณะวิศวกรรมศาสตร์	11
ตารางที่ 4 อัตรากำลังพนักงานสายวิชาการจำแนกตามหลักสูตรและประเภท ชาย/หญิง	26
ตารางที่ 5 การแสดงจำนวนตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ	27
ตารางที่ 6 อัตรากำลังพนักงานสายสนับสนุนจำแนกตามตำแหน่งงาน	28
ตารางที่ 7 แสดงจำนวนตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายสนับสนุน	29
ตารางที่ 8 การแบ่งประเภทผู้เรียน ลูกค้ำกลุ่มอื่น ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ความต้องการและความคาดหวัง	34
ตารางที่ 9 คู่ความร่วมมือ บทบาทและข้อกำหนดในการปฏิบัติงานร่วมกัน	35
ตารางที่ 10 แสดงความเปลี่ยนแปลงความสามารถในการแข่งขันและแนวทางการจัดการ	38
ตารางที่ 11 การวิเคราะห์ SWOT Analysis	39
ตารางที่ 12 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกด้วย Five Forces Analysis	40
ตารางที่ 13 ความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ และความท้าทายเชิงกลยุทธ์	41
ตารางที่ 14 การวิเคราะห์วิสัยทัศน์	41
ตารางที่ 15 การวิเคราะห์ความสอดคล้องเชิงกลยุทธ์	42
ตารางที่ 16 ตัวชี้วัดความสำเร็จของแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะวิศวกรรมศาสตร์ ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. 2563 – 2573 ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1	47
ตารางที่ 17 ตัวชี้วัดความสำเร็จของแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะวิศวกรรมศาสตร์ ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. 2563 – 2573 ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2	50
ตารางที่ 18 ตัวชี้วัดความสำเร็จของแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะวิศวกรรมศาสตร์ ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. 2563 – 2573 ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3	52
ตารางที่ 19 ตัวชี้วัดความสำเร็จของแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะวิศวกรรมศาสตร์ ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. พ.ศ. 2563 – 2573 ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4	54
ตารางที่ 20 ตัวชี้วัดความสำเร็จของแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะวิศวกรรมศาสตร์ ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. พ.ศ. 2563 – 2573 ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5	56
ตารางที่ 21 ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาระบบบริหารจัดการที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพโปร่งใส และมีธรรมาภิบาล	57
ตารางที่ 22 แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล คณะวิศวกรรมศาสตร์ ประจำปี พ.ศ. 2569	58
ตารางที่ 23 การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ของคณะวิศวกรรมศาสตร์	62
ตารางที่ 24 การขอกำหนดตำแหน่งสายวิชาการ คณะวิศวกรรมศาสตร์	64
ตารางที่ 25 การขอกำหนดตำแหน่งสายสนับสนุน กลุ่มบริหารจัดการ ระดับชำนาญการ	65
ตารางที่ 26 การขอกำหนดตำแหน่งสายสนับสนุน กลุ่มตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน	66

บทที่ 1

โครงสร้างองค์กร (Organization Profile)

1.1 ประวัติความเป็นมาของคณะวิศวกรรมศาสตร์

คณะวิศวกรรมศาสตร์ได้ยกฐานะขึ้นจาก สำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์ ซึ่งได้ก่อตั้งเมื่อปี พ.ศ. 2545 โดยสำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์เป็นหน่วยงานหนึ่งของ มหาวิทยาลัยนเรศวร วิทยาเขตสารสนเทศพะเยา การจัดการเรียนการสอนของสำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์ในสมัยนั้น เปิดสอนหลักสูตรวิศวกรรมศาสตรบัณฑิต จำนวน 5 สาขาวิชา คือ วิศวกรรมเครื่องกล วิศวกรรมไฟฟ้า วิศวกรรมโยธา วิศวกรรมสิ่งแวดล้อม และวิศวกรรมอุตสาหการ โดยจัดการเรียนการสอนชั้นปีที่ 1 และชั้นปีที่ 2 ณ มหาวิทยาลัยนเรศวร วิทยาเขตสารสนเทศพะเยา เมื่อนิสิตต้องเรียนในชั้นปีที่ 3 และชั้นปีที่ 4 ได้จัดส่งนิสิตไปเรียน ณ 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 ให้ตราพระราชบัญญัติ มหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. 2553 ขึ้น และประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ 16 กรกฎาคม 2553 มีผลบังคับใช้ เป็น “มหาวิทยาลัยพะเยา” โดยสมบูรณ์ ตั้งแต่วันที่ 17 กรกฎาคม 2553 เป็นต้นมา จึงถือได้ว่ามหาวิทยาลัยพะเยา ได้แยกตัวออกจากมหาวิทยาลัยนเรศวร เป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ซึ่งมีฐานะเป็นนิติบุคคลอย่างเต็มรูปแบบ พร้อมมุ่งเน้นการพัฒนาไปสู่การเป็นมหาวิทยาลัยสมบูรณ์แบบที่มีศักยภาพและพร้อมในการผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพ และได้มาตรฐานสากล รวมทั้งการพัฒนางานองค์ความรู้สู่ชุมชนให้เข้มแข็งและสังคมเป็นสุข อันจะเป็นรากฐานที่สำคัญ ในการพัฒนาประเทศต่อไป ดังปณิธานของมหาวิทยาลัยพะเยาที่ว่า “ปัญญาเพื่อความเข้มแข็งของชุมชน”

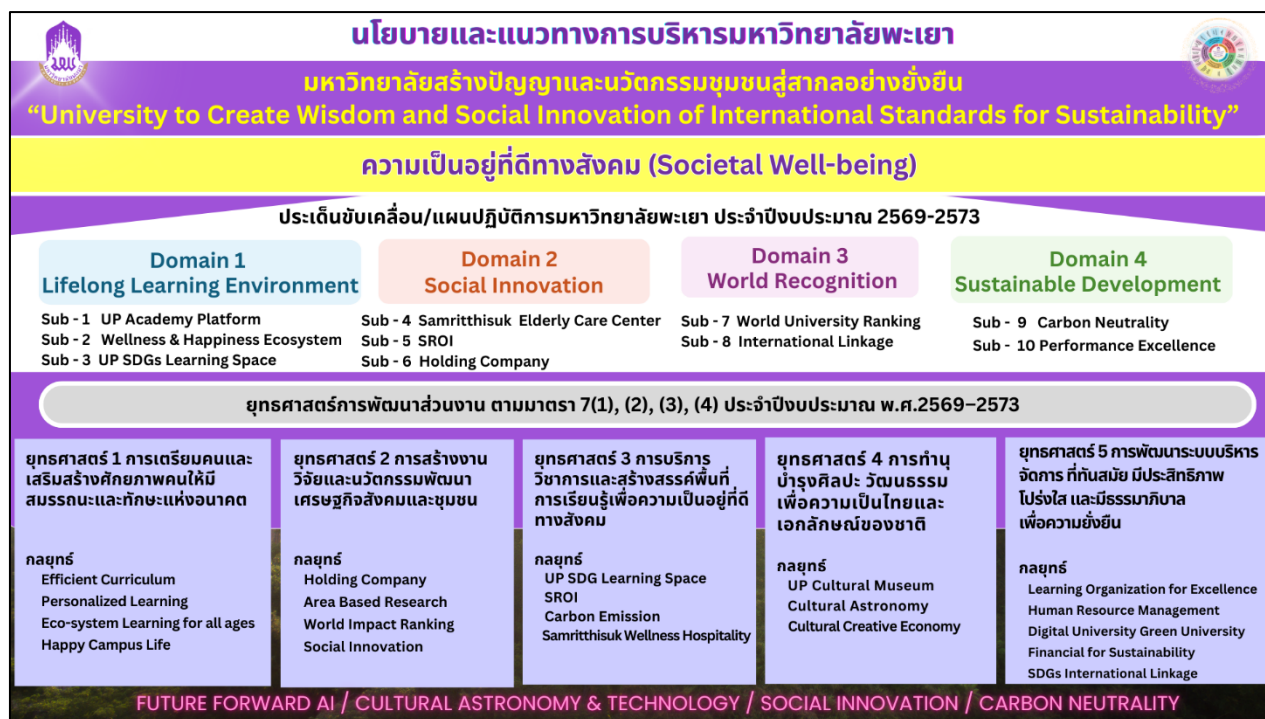
เมื่อวันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2553 สำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์จึงได้รับการยกฐานะขึ้นเป็นคณะวิศวกรรมศาสตร์ ปัจจุบันคณะวิศวกรรมศาสตร์เปิดสอนทั้งหมด 11 หลักสูตร ได้แก่ หลักสูตรวิศวกรรมศาสตรบัณฑิต จำนวน 4 หลักสูตร คือ วิศวกรรมเครื่องกล วิศวกรรมไฟฟ้า วิศวกรรมโยธา และวิศวกรรมอุตสาหการ และหลักสูตร วิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต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

1.1.1 เป้าหมายการดำเนินงานตามพันธกิจหลักของมหาวิทยาลัย

การกำหนดเป้าหมายการดำเนินงานตามพันธกิจหลัก สู่ความสำเร็จ ของมหาวิทยาลัยพะเยา ได้กำหนด เป้าหมายการดำเนินงานตามพันธกิจหลัก 5 ด้าน ดังนี้

1. พัฒนากำลังคนที่มีสมรรถนะและทักษะแห่งอนาคต

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



รูปที่ 1 แผนภาพแสดงนโยบายและแนวทางการบริหารมหาวิทยาลัยพะเยา

1.1.2 เป้าหมายการดำเนินงานตามพันธกิจหลักของคณะวิศวกรรมศาสตร์

คณะวิศวกรรมศาสตร์ได้กำหนดเป้าหมายการดำเนินงานตามพันธกิจของมหาวิทยาลัยพะเยา ทั้ง 5 ด้าน ดังนี้

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

การมุ่งสู่ความสำเร็จตามวิสัยทัศน์และเป้าหมายของคณะวิศวกรรมศาสตร์ และเพื่อใช้เป็นตัวชี้วัดสำหรับวัดประเมินความสำเร็จของการดำเนินงานแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะวิศวกรรมศาสตร์ทุกด้าน

1.2 หลักสูตรและบริการ

คณะวิศวกรรมศาสตร์มีหลักสูตรที่ทำการจัดการเรียนการสอน จำนวน 11 หลักสูตร แบ่งเป็น หลักสูตรในระดับปริญญาตรี จำนวน 4 หลักสูตร ระดับปริญญาโท จำนวน 4 หลักสูตร ระดับปริญญาเอก 3 หลักสูตร ดังต่อไปนี้

ระดับปริญญาตรี

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

ระดับปริญญาโท

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

ระดับปริญญาเอก

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

1.3 บริการของคณะ และแนวทางการให้บริการ

ตารางที่ 1 บริการของคณะ และแนวทางการให้บริการ

การให้บริการตามพันธกิจ	หลักสูตร	ความสำคัญต่อความสำเร็จ	แนวทางการจัดการศึกษาและบริการ
<p>การบริการด้านการจัดการเรียนการสอน</p>	<p>หลักสูตรระดับปริญญาตรี</p> <ol style="list-style-type: none"> หลักสูตรวิศวกรรมศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาวิศวกรรมเครื่องกล (วศ.บ.วิศวกรรมเครื่องกล) หลักสูตรวิศวกรรมศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาวิศวกรรมไฟฟ้า (วศ.บ.วิศวกรรมไฟฟ้า) หลักสูตรวิศวกรรมศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาวิศวกรรมโยธา (วศ.บ.วิศวกรรมโยธา) หลักสูตรวิศวกรรมศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาวิศวกรรมอุตสาหการ (วศ.บ.วิศวกรรมอุตสาหการ) 	<ol style="list-style-type: none"> บัณฑิตมีงานทำ ผู้ใช้บัณฑิตพึงพอใจในคุณภาพบัณฑิต ผู้เรียนในพื้นที่ภาคเหนือมีโอกาสทางการศึกษาเพิ่มขึ้น 	<p>บูรณาการการจัดการเรียนการสอนด้วยการบรรยายและปฏิบัติการแนวใหม่ มีการฝึกงานหรือการศึกษาอิสระ และส่งเสริมฝึกประสบการณ์ผ่านสหกิจศึกษา พัฒนาทั้ง Hard Skills และ Soft Skills มีการใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้บัณฑิตได้ทบทวนและเรียนรู้ด้วยตัวเอง จัดกิจกรรมในหลักสูตรและกิจกรรมเสริมหลักสูตร บูรณาการการจัดการเรียนการสอนกับการบริการวิชาการสู่ชุมชน</p>
	<p>หลักสูตรระดับปริญญาโท</p> <ol style="list-style-type: none"> หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิศวกรรมเครื่องกล (วศ.ม.วิศวกรรมเครื่องกล) 	<p>ผู้เรียนสามารถนำความรู้ องค์กรความรู้ และหรือองค์ความรู้ใหม่ไปใช้ในการต่อยอด และพัฒนาการประกอบอาชีพ</p>	<p>จัดการเรียนการสอนโดยใช้การวิจัยเป็นพื้นฐาน ฝึกทักษะ ด้านการทำวิจัยการแสวงหาความรู้และการต่อยอดองค์ความรู้ กำหนดให้มีการเผยแพร่ผลงานวิจัยให้เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานคุณวุฒิระดับบัณฑิตศึกษาหรือสูงกว่ามีการสนับสนุนทุนอุดหนุนการทำวิทยานิพนธ์</p>

การให้บริการตามพันธกิจ	หลักสูตร	ความสำคัญต่อความสำเร็จ	แนวทางการจัดการศึกษาและบริการ
	2. หลักสูตรวิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิศวกรรมไฟฟ้า (วศ.ม. วิศวกรรมไฟฟ้า) 3. หลักสูตรวิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิศวกรรมโยธา (วศ.ม.วิศวกรรมโยธา) 4. หลักสูตรวิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา วิศวกรรมและเทคโนโลยีระบบราง (วศ.ม.วิศวกรรมและเทคโนโลยีระบบราง)		
	หลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษาปริญญาเอก (แบบ 1.1 และ 2.1) 1. หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชา วิศวกรรมไฟฟ้า (ปร.ด. วิศวกรรมไฟฟ้า) 2. หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชา วิศวกรรมโยธา (ปร.ด. วิศวกรรมโยธา) 3. หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชา วิศวกรรมและเทคโนโลยีระบบราง (ปร.ด. วิศวกรรมและเทคโนโลยีระบบราง)	ผู้เรียนสามารถนำความรู้ องค์กรความรู้ และ หรือองค์ความรู้ใหม่ไปใช้ในการต่อยอด และพัฒนาการประกอบอาชีพ	จัดการเรียนการสอนโดยใช้การวิจัยเป็นพื้นฐาน ฝึกทักษะด้านการทำวิจัย การแสวงหาความรู้และ การต่อยอดองค์ความรู้ กำหนดให้มีการเผยแพร่ ผลงานวิจัยให้เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานคุณวุฒิ ระดับบัณฑิตศึกษาหรือสูงกว่ามีการสนับสนุน ทุนอุดหนุนการทำวิทยานิพนธ์
	การจัดอบรมระยะสั้น 1. กิจกรรมอบรมวิชาชีพปรับอากาศ "พื้นฐาน การลดความชื้นเบื้องต้น" 2. กิจกรรมการอบรมวิชาชีพปรับอากาศ "ระบบทำความเย็น"	ผู้เรียนสามารถนำความรู้ และหรือความรู้ ใหม่ไปใช้ในการต่อยอดและพัฒนาการ ประกอบอาชีพ (Re-Skills/Up-Skills)	จัดการเรียนการสอนที่เน้นให้ผู้เรียนทุกช่วงวัย มีความรู้และทักษะในการประกอบอาชีพ ด้วยการบรรยายและปฏิบัติการจริง พัฒนาทั้งการ Re-Skills และ Up-Skills สามารถ นำไปพัฒนาฝีมือต่อยอดเพื่อการประกอบอาชีพได้ทันที

การให้บริการตามพันธกิจ	หลักสูตร	ความสำคัญต่อความสำเร็จ	แนวทางการจัดการศึกษาและบริการ
	<p>3. กิจกรรมอบรมวิชาชีพปรับอากาศ"พื้นฐานระบบปรับอากาศ สำหรับในอุตสาหกรรมผลิตยา กลุ่มยาและสถานพยาบาล ตามมาตรฐาน ISO 14644"</p> <p>4. กิจกรรมการอบรมวิชาชีพการกักเก็บพลังงาน"การควบคุมไมโครกริดและการจำลองด้วยคอมพิวเตอร์"</p> <p>5. กิจกรรมอบรมวิชาชีพปรับอากาศ "การจัดการเดินระบบ Chiler เพื่อการประหยัดพลังงาน"</p> <p>6. กิจกรรมการถ่ายทอดเทคโนโลยีซ่อมแซมโรงเรือนอบแห้งพลังงานแสงอาทิตย์สำหรับผลิตภัณฑ์จากผักตบชวา</p> <p>7. กิจกรรมอบรมการถ่ายทอดเทคโนโลยีโรงเรือนอบแห้งพลังงานแสงอาทิตย์สำหรับผลิตภัณฑ์จากผักตบชวา</p> <p>8. กิจกรรมอบรมเชิงปฏิบัติการเพิ่มทักษะการควบคุมเครื่องกัดอัตโนมัติ</p> <p>9. กิจกรรมอบรมวิชาชีพปรับอากาศ "การใช้ AI แก้ปัญหาทางวิศวกรรม"</p> <p>10. กิจกรรมอบรมเชิงปฏิบัติการควบคุมเครื่องกลึง CNC ระดับต้น</p>		

การให้บริการตามพันธกิจ	หลักสูตร	ความสำคัญต่อความสำเร็จ	แนวทางการจัดการศึกษาและบริการ
การบริการทางการวิจัย	มุ่งผลิตงานวิจัยเป็นรากฐานการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ สร้างองค์ความรู้ใหม่นำไปสู่การถ่ายทอดและพัฒนาสร้างสรรค์ สร้างนวัตกรรมให้ก้าวหน้าและนำไปใช้ประโยชน์ต่อชุมชน สังคม และภาคอุตสาหกรรมในเชิงพาณิชย์ ส่งเสริมการเติบโตอย่างยั่งยืนของสังคม	<ol style="list-style-type: none"> 1. การวิจัยต่อยอดองค์ความรู้สู่การสร้างนวัตกรรม และการนำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์พัฒนาชุมชนหรือต่อยอดเชิงพาณิชย์ 2. ผลงานวิจัยได้รับการตีพิมพ์ในระดับนานาชาติและได้รับการอ้างอิง 	<ol style="list-style-type: none"> 1. ดำเนินงานวิจัยตามเงื่อนไขของแหล่งทุนภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย 2. สร้างกลไกและสิ่งสนับสนุนการดำเนินงานวิจัยทั้งด้านฮาร์ดแวร์ และด้านซอฟต์แวร์ที่สนับสนุนในการเขียนผลงานทางวิชาการได้อย่างมีประสิทธิภาพ 3. การสนับสนุนการรวมกลุ่มการวิจัย
การดำเนินงานบริการวิชาการ	การบริการวิชาการ เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและเป็นที่ยอมรับให้ชุมชนและสังคม ยกย่องการศึกษา สร้างรายได้ ส่งเสริม สุขภาวะที่ดีและบรรเทาปัญหาความเดือดร้อนของชุมชนและสังคม	<ol style="list-style-type: none"> 1. ปัญญาเพื่อความเข้มแข็งของชุมชน เป็นการสร้างประโยชน์ให้กับชุมชนและผู้รับบริการ 	บริการวิชาการด้วยการนำความรู้สู่การพัฒนาชุมชนตามกระบวนการ 1 Faculty 1 Signature การบริการวิชาการแบบให้เปล่า การบริการวิชาการที่ก่อให้เกิดรายได้แก่ชุมชน การก่อให้เกิดเกิดสุขภาวะที่ดีของชุมชนการจัดประชุมวิชาการ อบรมสัมมนา ถ่ายทอดองค์ความรู้
การดำเนินงานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม	อนุรักษ์ ฟื้นฟู ทำนุบำรุงศิลป วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น ส่งเสริมให้มี Cultural Enterprise เพื่อการพัฒนาเชิงพาณิชย์สู่สากล	<ol style="list-style-type: none"> 1. มีผลงานวิจัยและนวัตกรรม ด้านศิลปะและวัฒนธรรม 2. จำนวนผลิตภัณฑ์และบริการด้านศิลปะและวัฒนธรรมและการท่องเที่ยวที่สร้างมูลค่าและพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน 3. ได้รับความร่วมมือจากบุคลากรภายในเข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมของคณะวิศวกรรมศาสตร์ 	<ol style="list-style-type: none"> 1. สร้างผลงานผ่านการลงชุมชน งานวิจัย และการสร้างนวัตกรรมทางศิลปวัฒนธรรม Cultural Innovation กลั่นกรอง และต่อยอดเพื่อสร้างคุณค่า Value Added ให้กับมรดกทางศิลปวัฒนธรรมของชุมชน ให้ชุมชนเกิดความตระหนักรู้ และเกิดการสร้างรายได้ 2. มี การ ประชาสัมพันธ์ กิจกรรมด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมของคณะวิศวกรรมศาสตร์ เพื่อสร้างการรับรู้ และตระหนักถึงด้านศิลปวัฒนธรรม

การให้บริการตามพันธกิจ	หลักสูตร	ความสำคัญต่อความสำเร็จ	แนวทางการจัดการศึกษาและบริการ
			3. ส่งเสริมให้บุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ ร่วมกันแต่งกายชุดพื้นเมือง หรือชุดไทย เป็นประจำทุกวันศุกร์
ด้านบริหารจัดการ ทันสมัยมี ประสิทธิภาพ โปร่งใส และมีธรรมาภิบาล	มีกระบวนการบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล	1. การบริหารงานตามแผนยุทธศาสตร์ประจำปี ของคณะฯ บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ 2. คณะฯได้รับผลการประเมินความโปร่งใส (ITA) ในระดับดี 3. บุคลากรใช้ระบบUP- DMS เป็นช่องทางการสื่อสารหลักได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้ได้รับรางวัลชมเชยในระดับส่วนงาน 4. ข้อผิดพลาดด้านการจัดทำเอกสารการเบิกจ่ายเงินของคณะมีความผิดพลาดลดลง 5. บุคลากรสายสนับสนุนมีความ ก้าวหน้าในสายงาน 6. คณะมีภูมิทัศน์และสิ่งแวดล้อมทางกายภาพที่เหมาะสมให้กับนิสิตและบุคลากร 7. บุคลากรมีสุขภาพที่ดีขึ้น	1. มีการประชุมติดตามผลการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์เป็นประจำทุกเดือน 2. มีการประชาสัมพันธ์ / จัดกิจกรรมเพื่อให้บุคลากรตระหนักถึงการรับรู้ด้านความโปร่งใสในการทำงานภายในคณะ 3. ประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรเข้าร่วมในการใช้ระบบ UP- DMS และกำหนดให้ UP- DMS เป็นช่องทางหลักในการรับข้อมูลเอกสารด้านงานสารบรรณ 4. จัดอบรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านการเบิกจ่ายเงินให้บุคลากรภายในคณะ และเข้าร่วมกิจกรรม / โครงการอบรมกับภายนอกส่วนงาน 5. จัดประชุมชี้แจงและให้ความรู้กับบุคลากรในเรื่องความก้าวหน้าในสายงานสายสนับสนุน รวมถึงการจัดงบประมาณสนับสนุนการทำวิจัย (R2R) 6. มีการจัดโครงการพัฒนาพื้นที่บริเวณคณะฯ ให้มีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมกับการใช้งาน

การให้บริการตามพันธกิจ	หลักสูตร	ความสำคัญต่อความสำเร็จ	แนวทางการจัดการศึกษาและบริการ
			7. มีการจัดกิจกรรม /โครงการที่ส่งเสริมสุขภาพ เพื่อให้มีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

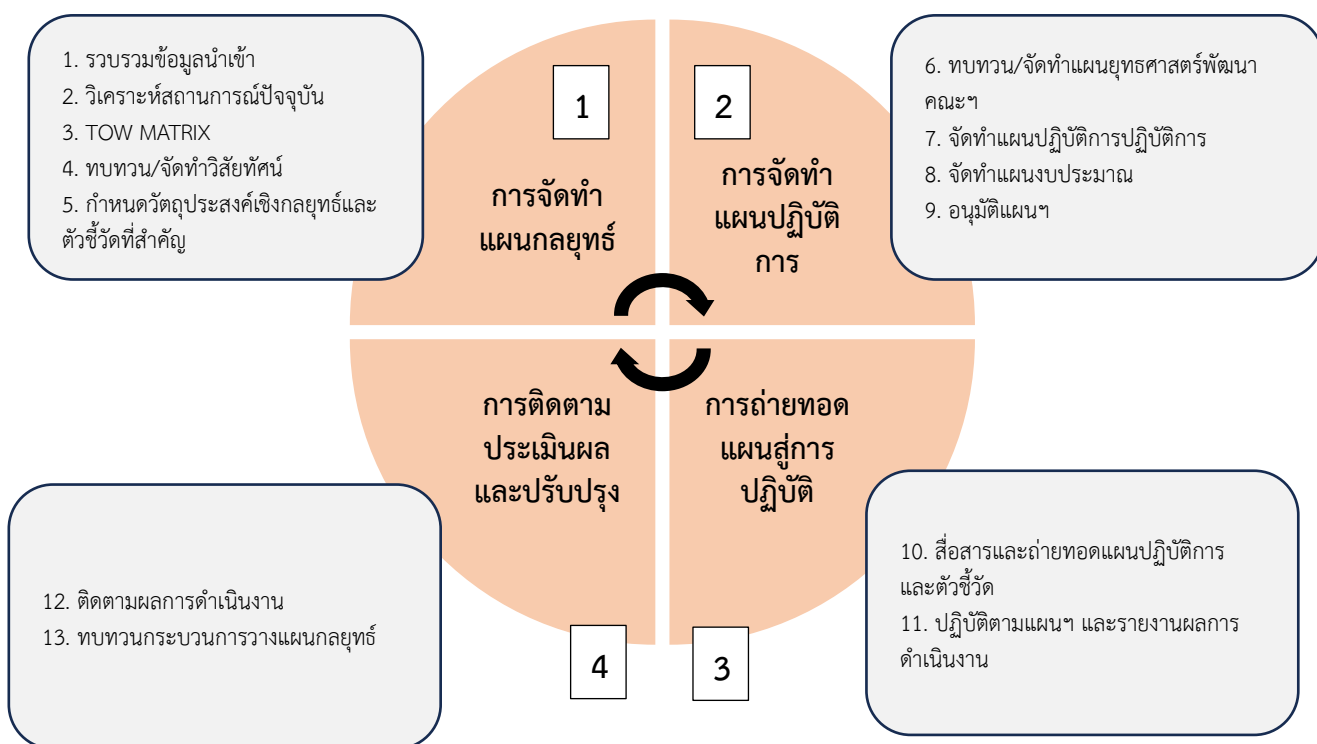
คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา ได้เปิดให้บริการทางวิจัยและบริการวิชาการ โดยบูรณาการด้านการวิจัยและบริการวิชาการให้เข้ากับการเรียนการสอน เพื่อประโยชน์ด้านการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง ของนิสิต สร้างความเชี่ยวชาญ เพื่อพัฒนานิสิตให้มีทักษะแห่งอนาคต สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ "แหล่งเรียนรู้ทางวิศวกรรมเพื่ออุตสาหกรรมและชุมชน" ดังนี้

ตารางที่ 2 หน่วยงานบริการและลักษณะการให้บริการ

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

1.4 กระบวนการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะวิศวกรรมศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 – 2573

คณะวิศวกรรมศาสตร์ ได้กำหนดแผนยุทธศาสตร์พัฒนาคณะ ระยะยาว 5 ปี (พ.ศ. 2569 – 2573) โดยมีกระบวนการจัดทำแผนกลยุทธ์ ดังแสดงในแผนภาพ 2.1-1 ซึ่งมีปัจจัยนำเข้าและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดทำแผนกลยุทธ์ ดังแสดงในตาราง 2.1-1 โดยการจัดทำแผนกลยุทธ์ มี 5 ขั้นตอน ดังนี้ **1) การรวบรวมข้อมูล** **2) การทบทวนสถานการณ์ปัจจุบัน** โดยคณะผู้บริหารได้ประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อวิเคราะห์สถานการณ์ขององค์กร และสภาพแวดล้อมภายนอกที่อาจจะส่งผลกระทบต่อการทำงานของคณะฯ โดยการรวบรวมข้อมูลนำเข้าต่าง ๆ **3) การวิเคราะห์องค์กร** โดยบุคลากรทั้งคณะฯ ร่วมกันวิเคราะห์ข้อมูลนำเข้า จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค พร้อมกับจัดลำดับความสำคัญด้วยการทำ TOW MATRIX เพื่อกำหนดความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ (Strategic Advantage : SA) ความท้าทายเชิงกลยุทธ์ (Strategic Challenge : SC) และโอกาสเชิงกลยุทธ์ (Strategic Opportunity : Sop) ตามตาราง 2.1-2 **4) การทบทวนวิสัยทัศน์** พันธกิจ ค่านิยม สมรรถนะหลัก รวมทั้งทบทวนระบบงานเพื่อให้มั่นใจว่าสามารถสนับสนุนการดำเนินงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ได้ **5) กำหนดวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์และตัวชี้วัด** ที่สอดคล้องกับ SA, SC และ Sop รวมทั้งระบบผู้บริหารรับผิดชอบตามตัวชี้วัดที่เกี่ยวข้อง



1 กระบวนการจัดทำกลยุทธ์ และการนำไปสู่การปฏิบัติ

1.5 ปรัชญา ปณิธาน วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยมร่วม สมรรถนะหลักและอัตลักษณ์บัณฑิต

1.5.1 ปรัชญา ปณิธาน วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยมร่วม และสมรรถนะหลัก

ตารางที่ 3 ปรัชญา ปณิธาน วิสัยทัศน์ และพันธกิจ คณะวิศวกรรมศาสตร์

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

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

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

บทที่ 2

หลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคลและสภาพปัจจุบันด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

2.1 หลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา ดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคล ตามหลักเกณฑ์ ข้อบังคับ และประกาศที่เกี่ยวข้องของมหาวิทยาลัยพะเยาที่กำหนดไว้ เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการบริหารคน ตั้งแต่ การสรรหา พัฒนา รักษาไว้ และประเมินผล และเพื่อให้กองคลังมีบุคลากรที่มีศักยภาพ ตรงตามสายงาน ที่ กำหนด บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส ถูกต้องตามระเบียบ และให้บริการอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเริ่ม กระบวนการตั้งแต่การสรรหาบุคลากรมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน การขออนุมัติกรอบอัตรากำลัง การประกาศรับสมัคร การสอบคัดเลือก การบรรจุและแต่งตั้ง และการอนุมัติจ้าง โดยมีรายละเอียดการดำเนินงาน ดังนี้

2.1.1 การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร

ดำเนินการการสรรหาบุคลากรให้เป็นไปด้วยความโปร่งใส เพื่อให้ได้บุคลากรเข้ามาบรรจุปฏิบัติงานที่มีความรู้ความสามารถตรงตามตำแหน่งที่ปฏิบัติโดยคำนึงถึงความสามารถ มีคุณธรรม และพฤติกรรมทางจริยธรรม ของบุคคลดังกล่าว ตลอดจนประโยชน์ของมหาวิทยาลัยเป็นสำคัญ

หลักเกณฑ์ในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร เป็นไปตามหลักเกณฑ์ ข้อบังคับ และประกาศที่เกี่ยวข้องของมหาวิทยาลัยพะเยาที่กำหนดไว้ ดังนี้

1. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยพะเยา ว่าด้วย การบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2563 การสรรหาบุคลากร มหาวิทยาลัยสายสนับสนุน โดยนำหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องมาใช้ในการสรรหาบุคลากรมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน สรุปลงสาระสำคัญได้ดังต่อไปนี้

1.1 จำแนกประเภทของบุคลากร ได้แก่

“พนักงานมหาวิทยาลัย” หมายความว่า พนักงานมหาวิทยาลัยพะเยา ที่ได้รับการบรรจุ และแต่งตั้งโดยมหาวิทยาลัย และมีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานตามที่ระบุไว้ในสัญญา

“ลูกจ้างมหาวิทยาลัย” หมายความว่า ลูกจ้างที่ได้รับอนุมัติกรอบอัตรากำลังจากคณะกรรมการและ ทำสัญญาจ้างกับมหาวิทยาลัย โดยการจ้างมีระยะเวลาไม่เกินหนึ่งปีงบประมาณหรือตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด

“บุคลากรมหาวิทยาลัย” หมายความว่า พนักงานมหาวิทยาลัย และลูกจ้างมหาวิทยาลัย

1.2 กำหนดสายงาน กลุ่มตำแหน่งประเภทวิชาชีวะเฉพาะ กลุ่มตำแหน่งตำแหน่งประเภทเชี่ยวชาญ เฉพาะ กลุ่มตำแหน่งประเภททั่วไป กลุ่มตำแหน่งประเภทบริการทั่วไป และชื่อตำแหน่งของบุคลากรมหาวิทยาลัย สายสนับสนุน

1.3 กำหนดคุณสมบัติของบุคลากรมหาวิทยาลัยและผู้สมัครเข้าเป็นบุคลากรมหาวิทยาลัย สายสนับสนุน

1.4 กำหนดกรณีผู้มีอำนาจอนุมัติบรรจุและแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัย หรืออนุมัติจ้างลูกจ้าง มหาวิทยาลัยตามข้อ 23 ให้อธิการบดีหรือผู้ที่อธิการบดีมอบหมายเป็นผู้มีอำนาจอนุมัติบรรจุและแต่งตั้งพนักงาน มหาวิทยาลัย หรืออนุมัติจ้างลูกจ้างมหาวิทยาลัย ทุกตำแหน่ง เว้นแต่ตำแหน่งตามข้อ 11(2) ให้เป็นไปตามที่ บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. 2553 หรือข้อบังคับที่กำหนดไว้เป็นการเฉพาะ

2. ประกาศมหาวิทยาลัยพะเยา เรื่อง การกำหนดชื่อตำแหน่งและมาตรฐานกำหนดตำแหน่งบุคลากร มหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. 2563 ในการสรรหาบุคลากรมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน ตำแหน่งที่เปิดรับสมัครต้อง เป็นไปตามประกาศมหาวิทยาลัยพะเยา เรื่อง การกำหนดชื่อตำแหน่งและมาตรฐานกำหนดตำแหน่งบุคลากร

มหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. 2563 ได้แก่ กลุ่มตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ กลุ่มตำแหน่งตำแหน่งประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ กลุ่มตำแหน่งประเภททั่วไป กลุ่มตำแหน่งประเภทบริการทั่วไป และชื่อตำแหน่งของบุคลากรมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน

3. ประกาศมหาวิทยาลัยพะเยา เรื่อง กำหนดอัตราเงินเดือนของพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. 2566 การสรรหาบุคลากรมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนทุกตำแหน่งมีการกำหนดอัตราเงินเดือนขั้นต่ำ (บาท)และขั้นสูง (บาท) ตามระดับของตำแหน่งดังต่อไปนี้

1. กลุ่มตำแหน่งประเภทบริการทั่วไป
2. กลุ่มตำแหน่งประเภททั่วไป
 - 2.1 ระดับปฏิบัติงาน
 - 2.1.1 วุฒิการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย และประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.)
 - 2.1.2 วุฒิการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)
 - 2.2 ระดับชำนาญงาน
 - 2.3 ระดับชำนาญงานพิเศษ
3. กลุ่มตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ และกลุ่มตำแหน่งประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ
 - 3.1 ระดับปฏิบัติการ
 - 3.1.1 วุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี 4 ปี
 - 3.1.2 วุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี 5 ปี
 - 3.1.3 วุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี 6 ปี หรือ
 - 3.1.4 วุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท
 - 3.2 ระดับชำนาญการ
 - 3.3 ระดับชำนาญการพิเศษ
 - 3.4 ระดับเชี่ยวชาญ
 - 3.5 ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ

4. คุณสมบัติของผู้สมัครสอบคัดเลือกเป็นบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา กองการเจ้าหน้าที่จะดำเนินการตรวจสอบคุณสมบัติของผู้สมัครให้เป็นไปตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยพะเยาว่าด้วย การบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2563 ข้อ 13 บุคลากรมหาวิทยาลัย ต้องมีคุณสมบัติดังนี้

1. มีสัญชาติไทย
2. มีอายุไม่ต่ำกว่าสิบแปดปีบริบูรณ์
3. ไม่เป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง กรรมการบริหารพรรคการเมือง หรือเจ้าหน้าที่พรรคการเมือง
4. ไม่เป็นผู้มีหนี้สินล้นพ้นตัว หรือเป็นบุคคลล้มละลาย
5. ไม่เป็นผู้มีความประพฤติเสื่อมเสียหรือบกพร่องในศีลธรรมอันดี
6. ไม่เป็นคนไร้ความสามารถ เสมือนไร้ความสามารถ หรือสติปัญญาไม่สมประกอบ หรือมีกายหรือจิตใจไม่เหมาะสมที่จะปฏิบัติหน้าที่ได้
7. ไม่เป็นโรคติดต่อเรื้อรัง
8. ไม่เป็นผู้อยู่ระหว่างถูกพักงาน พักราชการ สั่งให้หยุดงานเป็นการชั่วคราวในลักษณะเดียวกับพักงาน หรือพักราชการ
9. ไม่เคยเป็นผู้กระทำการทุจริตในการสอบเข้าปฏิบัติงานในหน่วยงานของรัฐและเอกชน
10. ไม่เป็นผู้เคยได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ

11. ไม่เป็นผู้เคยถูกลงโทษ ไล่ออก ปลดออก ให้ออกจากราชการ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานอื่น เพราะกระทำผิดวินัยตามข้อบังคับนี้หรือกฎหมายอื่น

12. ไม่เป็นผู้ที่เคยถูกเลิกจ้างเพราะบกพร่องในหน้าที่จากรัฐวิสาหกิจ หน่วยงานของรัฐหน่วยงาน ในกำกับของรัฐ หรือนิติบุคคลในกรณีที่มีเหตุจำเป็นเพื่อประโยชน์ของมหาวิทยาลัยคณะกรรมการอำนวยการ เห็นชอบบรรจุและแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยหรืออนุมัติจ้างลูกจ้างมหาวิทยาลัยที่ขาดคุณสมบัติได้

5. มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง กองการเจ้าหน้าที่ จะเป็นผู้ดำเนินการตรวจสอบคุณสมบัติในแต่ละ ตำแหน่งตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด ตามประกาศมหาวิทยาลัยพะเยา เรื่อง การกำหนดชื่อตำแหน่ง และมาตรฐานกำหนดตำแหน่งบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. 2563 บุคลากรมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนจะต้อง อยู่ในตำแหน่งตามรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. บุคลากรมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน ได้แก่

1.1 กลุ่มบริหารจัดการ

1.1.1 ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี

1.1.2 ผู้อำนวยการกอง/ชื่ออื่นที่มีฐานะเทียบเท่า

1.2 กลุ่มตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ

1.2.1 นายแพทย์

1.2.2 เภสัชกร

1.2.3 พยาบาล

1.2.4 ทันตแพทย์

1.2.5 นักกายภาพบำบัด

1.2.6 นักเทคนิคการแพทย์

1.2.7 นักรังสีการแพทย์

1.2.8 นักวิชาการคอมพิวเตอร์

1.2.9 วิศวกรโยธา

1.2.10 วิศวกรไฟฟ้า

1.2.11 สถาปนิก

1.2.12 สัตวแพทย์

1.3 กลุ่มตำแหน่งประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ ได้แก่

1.3.1 เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป

1.3.2 เจ้าหน้าที่วิจัย

1.3.3 นักจิตวิทยา

1.3.4 นักตรวจสอบภายใน

1.3.5 นักแนะแนวการศึกษาและอาชีพ

1.3.6 นักประชาสัมพันธ์

1.3.7 นักวิเคราะห์นโยบายและแผน

1.3.8 นักวิจัย

1.3.9 นักวิชาการเกษตร

1.3.10 นักวิชาการเงินและบัญชี

1.3.11 นักวิชาการช่างศิลป์

1.3.12 นักวิชาการพัสดุ

1.3.13 นักวิชาการศึกษา

- 1.3.14 นักวิชาการสัตวบาล
- 1.3.15 นักวิชาการโสตทัศนศึกษา
- 1.3.16 นักวิทยาศาสตร์
- 1.3.17 นักวิเทศสัมพันธ์
- 1.3.18 นักเอกสารสนเทศ
- 1.3.19 นิติกร
- 1.3.20 บรรณารักษ์
- 1.3.21 บุคลากร
- 1.3.22 วิศวกร
- 1.4 กลุ่มตำแหน่งประเภททั่วไป ได้แก่
 - 1.4.1 ช่างทันตกรรม
 - 1.4.2 ช่างเทคนิค
 - 1.4.3 ผู้ปฏิบัติงานการเกษตร
 - 1.4.4 ผู้ปฏิบัติงานทันตกรรม
 - 1.4.5 ผู้ปฏิบัติงานบริหาร
 - 1.4.6 ผู้ปฏิบัติงานพยาบาล
 - 1.4.7 ผู้ปฏิบัติงานวิทยาศาสตร์
 - 1.4.8 ผู้ปฏิบัติงานวิทยาศาสตร์การแพทย์
 - 1.4.9 ผู้ปฏิบัติงานสัตวบาล
 - 1.4.10 ผู้ปฏิบัติงานห้องสมุด

6. องค์ประกอบของคณะกรรมการคัดเลือก การสรรหาบุคลากรมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน เป็นไปตามที่มหาวิทยาลัยกำหนดไว้ โดยมีการแต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาบุคลากรมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน ตามองค์ประกอบดังต่อไปนี้

ข. คณะกรรมการสรรหาบุคลากรมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน ยกเว้นการคัดเลือกบุคลากรตำแหน่ง นายแพทย์ และตำแหน่ง ทันตแพทย์

1. รองอธิการบดีที่อธิการบดีมอบหมายให้กำกับ
การบริหารงานบุคคลสายสนับสนุน ประธานกรรมการ
2. รองอธิการบดีที่กำกับดูแล หรือหัวหน้าส่วนงานต้นสังกัด กรรมการ
3. ผู้อำนวยการสำนักงาน หรือผู้อำนวยการกอง/ศูนย์
หรือผู้อำนวยการโรงพยาบาล หรือหัวหน้าหน่วยงาน
หรือสำนักงานคณะ/วิทยาลัย แล้วแต่กรณี กรรมการ
4. ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ เลขานุการ
5. หัวหน้างานบริหารตำแหน่งและอัตรากำลัง
กองการเจ้าหน้าที่ ผู้ช่วยเลขานุการ

หน้าที่ ให้คณะกรรมการฯ ดำเนินการคัดเลือกบุคลากรมหาวิทยาลัย ให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและสุจริต และเมื่อดำเนินการเสร็จเป็นที่เรียบร้อยแล้ว ให้รายงานผลการคัดเลือกเสนอต่อมหาวิทยาลัย เพื่อพิจารณาต่อไป

กรณีการสอบข้อเขียนหรือสอบปฏิบัติของบุคลากรมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน ให้หน่วยงานออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการออกข้อสอบ ตรวจข้อสอบ และคุมสอบคัดเลือกบุคลากรมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและสุจริต

7. วิธีการและเกณฑ์การสอบข้อเขียนและสอบสัมภาษณ์ ให้เป็นไปตามมติ ก.บ.ม.ครั้งที่ 11/2556 การสรรหาและคัดเลือกดำเนินการสรรหาและคัดเลือกโดยวิธีการสอบคัดเลือก ดังนี้

ก. สอบข้อเขียน และ/หรือสอบปฏิบัติ และเกณฑ์คะแนนสอบข้อเขียน (อัตรณ์/ปรณ์)

ความรู้ทั่วไป	50 คะแนน
ความรู้เฉพาะตำแหน่ง	50 คะแนน
รวม	100 คะแนน

ข. สอบสัมภาษณ์

เกณฑ์คะแนนภาคความเหมาะสมกับตำแหน่ง	
ท่วงทีวาจา	30 คะแนน
ทัศนคติต่องานและมหาวิทยาลัย	30 คะแนน
ความรู้รอบตัว	40 คะแนน
รวม	100 คะแนน

เกณฑ์การตัดสิน ผู้ผ่านการคัดเลือกต้องผ่านเกณฑ์ดังนี้

ก. ผ่านเกณฑ์สอบข้อเขียน และ/หรือสอบปฏิบัติ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 50

ข. ผ่านเกณฑ์การสอบสัมภาษณ์ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80 โดยไม่นำคะแนนสอบข้อเขียน และ/หรือสอบปฏิบัติมาคำนวณรวม

เมื่อดำเนินการสรรหาและคัดเลือกเสร็จเป็นที่เรียบร้อยแล้ว ให้รายงานผลการคัดเลือก เสนอต่อมหาวิทยาลัยเพื่อพิจารณาอนุมัติผลการคัดเลือก ดังนี้

1. ผู้ที่ได้คะแนนรวมสูงสุดจะเป็นผู้ผ่านการคัดเลือกลำดับที่ 1 ส่วนผู้ที่ได้คะแนนรวมในลำดับถัดไปเป็นผู้ได้รับการคัดเลือกในลำดับถัดไป หรือเป็นผู้ได้ขึ้นบัญชีสำรอง

2. กรณีผู้ผ่านการคัดเลือกในลำดับก่อนหน้าสละสิทธิ์ หรือไม่สามารถมาปฏิบัติงานตามกำหนดได้ ให้เรียกผู้ผ่านการคัดเลือกในลำดับถัดไปเข้ารายงานตัวเพื่อบรรจุและแต่งตั้งหรืออนุมัติจ้างต่อไปแล้วแต่กรณี

3. ให้ผู้ผ่านการคัดเลือก ไม่รวมที่ "ได้ขึ้นบัญชีสำรอง" เข้ารายงานตัวตามวัน เวลา สถานที่ ที่มหาวิทยาลัยกำหนด หากผู้ผ่านการคัดเลือกไม่เข้ารายงานตัว มหาวิทยาลัยพะเยา จะถือว่าสละสิทธิ์

กรณีผู้ผ่านการคัดเลือกประสงค์ขอเลื่อนวันเริ่มปฏิบัติงานและการเข้ารายงานตัวต้องทำเป็นหนังสือ แจ้งเหตุผล ความจำเป็น และได้รับการอนุมัติจากมหาวิทยาลัยโดยผ่านความเห็นชอบจากหน่วยงานต้นสังกัด

การพิจารณาบรรจุและแต่งตั้งหรืออนุมัติจ้าง แล้วแต่กรณีให้คณะกรรมการ ก.บ.ม.พิจารณาให้ความเห็นชอบการบรรจุและแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน และให้มหาวิทยาลัยอนุมัติจ้างลูกจ้างมหาวิทยาลัย ต่อไป โดยให้ผู้ผ่านการคัดเลือกบุคลากรมหาวิทยาลัยตรวจสอบสภาพเพื่อประกอบการบรรจุและแต่งตั้ง การอนุมัติจ้างและมหาวิทยาลัยอาจให้ผู้ผ่านการคัดเลือกตำแหน่งใดตรวจทางจิตวิทยา เพื่อประกอบการบรรจุแต่งตั้งและการอนุมัติจ้างได้

8. อัตรเงินเดือน มหาวิทยาลัยได้กำหนดอัตราเงินเดือนบุคลากรมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนขั้นต่ำ และขั้นสูงในระดับปฏิบัติงาน ชำนาญงาน และระดับปฏิบัติการชำนาญการ ชำนาญการพิเศษ เชี่ยวชาญ เชี่ยวชาญพิเศษ ให้เป็นไปตามประกาศมหาวิทยาลัยพะเยา เรื่อง การกำหนดอัตราเงินเดือนของมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2566

ขั้นตอนการปฏิบัติงานในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร

การดำเนินการในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน ดำเนินการตามขั้นตอนการสรรหาบุคลากรมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน ตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยพะเยา ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2563 ประกาศมหาวิทยาลัยพะเยา เรื่อง การกำหนดชื่อตำแหน่งและมาตรฐานกำหนดตำแหน่งบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. 2563 โดยมีขั้นตอนการปฏิบัติงาน ดังนี้

1. การขออนุมัติกรอบอัตรากำลัง การขออนุมัติกรอบอัตรากำลังบุคลากรมหาวิทยาลัย สายสนับสนุน จะแบ่งเป็น 2 กรณี ได้แก่ กรณีการขออนุมัติกรอบอัตรากำลัง กรณี กรอบเพิ่มเติม (กรอบใหม่) และกรณีขออนุมัติกรอบอัตรากำลัง กรณี ทดแทนอัตราที่ว่างลง ตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยพะเยา ว่าด้วย การบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2563 ประกาศมหาวิทยาลัยพะเยา เรื่อง การกำหนดชื่อตำแหน่งและมาตรฐานกำหนดตำแหน่งบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. 2563 และประกาศมหาวิทยาลัยพะเยา เรื่อง การกำหนดอัตราเงินเดือนของมหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. 2566

2. การสอบคัดเลือก มีดังนี้

2.1 ขออนุมัติไปยังกองการเจ้าหน้าที่เพื่อประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิ์สอบข้อเขียน หรือสอบภาคปฏิบัติ พร้อมแนบคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาบุคลากรมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน

2.2 ขอความอนุเคราะห์ไปยังกองการเจ้าหน้าที่เพื่อประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิ์สอบข้อเขียน หรือสอบภาคปฏิบัติ

2.3 ดำเนินการจัดสอบข้อเขียนหรือสอบภาคปฏิบัติและรายงานผลการสอบเสนอต่อมหาวิทยาลัย

2.4 ดำเนินการตรวจสอบความถูกต้องของผลการสอบข้อเขียนหรือสอบภาคปฏิบัติ ผลคะแนนสอบลายมือชื่อคณะกรรมการตรวจข้อสอบ และขอความอนุเคราะห์ไปยังกองการเจ้าหน้าที่เพื่อจัดทำประกาศรายชื่อผู้ผ่านการสอบข้อเขียนหรือสอบภาคปฏิบัติ และมีสิทธิ์เข้าสอบสัมภาษณ์คัดเลือกบุคลากรมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน

2.5 ขอความอนุเคราะห์ไปยังกองการเจ้าหน้าที่เพื่อประกาศรายชื่อผู้ผ่านการสอบข้อเขียนหรือสอบภาคปฏิบัติ และเป็นผู้มีสิทธิ์เข้าสอบสัมภาษณ์

2.6 ติดต่อประสานผู้มีสิทธิ์เข้าสอบสัมภาษณ์ เพื่อเตรียมตัวเข้าสอบสัมภาษณ์กับคณะกรรมการสอบสัมภาษณ์ ตามวัน เวลา และสถานที่ในการสอบสัมภาษณ์ที่กองการเจ้าหน้าที่จัดเตรียมไว้

2.7 สรุปผลการสอบสัมภาษณ์จากคณะกรรมการสอบสัมภาษณ์

2.8 ดำเนินการจัดทำรายงานผลการสอบสัมภาษณ์คัดเลือกบุคคลเป็นบุคลากรมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนไปยังกองการเจ้าหน้าที่เพื่อเสนอต่อมหาวิทยาลัยพิจารณาอนุมัติผลการคัดเลือก และกองการเจ้าหน้าที่ รายงานผลการคัดเลือกเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนเสนอต่อที่ประชุม ก.บ.ม. พิจารณาต่อไป

2.9 กองการเจ้าหน้าที่จัดทำประกาศและประกาศผลการคัดเลือกบุคลากรมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนผ่านเว็บไซต์กองการเจ้าหน้าที่

2.1.2 การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

ดำเนินการการตามขั้นตอนการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยกำหนด โดยปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส เพื่อให้ได้บุคลากรมาบรรจุเข้าปฏิบัติงานที่มีความรู้ ความสามารถ ตรงตามตำแหน่งที่ปฏิบัติโดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ และคุณธรรมจริยธรรมของบุคคลดังกล่าว ตลอดจนประโยชน์ของมหาวิทยาลัย เป็นสำคัญ

หลักเกณฑ์ในการการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร เป็นไปตามหลักเกณฑ์ ข้อบังคับ และประกาศที่เกี่ยวข้องของมหาวิทยาลัยพะเยากำหนดไว้ ดังนี้

1. กองการเจ้าหน้าที่ดำเนินการแจ้งผู้ที่ผ่านการสอบคัดเลือกให้มารายงานตัวเป็นบุคลากรมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน
2. กองการเจ้าหน้าที่ดำเนินการบรรจุแต่งตั้งเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย และขออนุมัติจ้างลูกจ้างมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน โดยดำเนินการตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยพะเยา ว่าด้วย การบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2563 และประกาศมหาวิทยาลัยพะเยา เรื่อง การกำหนดชื่อตำแหน่งและมาตรฐานกำหนดตำแหน่งบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. 2563 และประกาศมหาวิทยาลัยพะเยา เรื่อง การกำหนดอัตราเงินเดือนของมหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. 2566
3. การดำเนินการบรรจุและแต่งตั้ง และการอนุมัติจ้าง มีดังนี้
 - 3.1 กองการเจ้าหน้าที่ดำเนินการตามมติที่ประชุม ก.บ.ม. ที่ประชุมได้พิจารณาแล้ว มีมติให้ความเห็นชอบการบรรจุและแต่งตั้งผู้ผ่านการคัดเลือก เป็นพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน เพื่อดำเนินการประกาศผลการคัดเลือกและบรรจุแต่งตั้งบุคคลเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย
 - 3.2 กองการเจ้าหน้าที่ประกาศผลการคัดเลือกบุคลากรมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน ผ่านเว็บไซต์กองการเจ้าหน้าที่
 - 3.3 กองการเจ้าหน้าที่แจ้งผู้ผ่านการคัดเลือกเข้ารายงานตัว พร้อมเอกสารประกอบการรายงานตัว และดำเนินการรับรายงานตัวผู้ผ่านการคัดเลือกและตรวจสอบความถูกต้องของเอกสารประกอบการรายงานตัว เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานกองการเจ้าหน้าที่ดำเนินการตรวจสอบเอกสารรายงานตัว เอกสารการขอบรรจุและแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน และขออนุมัติจ้างลูกจ้างมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน เพื่อดำเนินการบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน และขออนุมัติจ้างเป็นลูกจ้างมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน

2.1.3 การย้าย การโอน หรือการเลื่อนบุคลากร

ดำเนินการการตามขั้นตอนการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยกำหนด ปฏิบัติงานเป็นไป ด้วยความโปร่งใส เพื่อให้ได้บุคลากรมาบรรจุเข้าปฏิบัติงานที่มีความรู้ความสามารถตรงตามตำแหน่งที่ปฏิบัติ โดยคำนึงถึงความสามารถคุณธรรม และพฤติกรรมทางจริยธรรมของบุคคลดังกล่าว ตลอดจนประโยชน์ ของมหาวิทยาลัย เป็นสำคัญ

หลักเกณฑ์ในการการการย้าย การโอน หรือการเลื่อนบุคลากร เป็นไปตามหลักเกณฑ์ ข้อบังคับ และประกาศที่เกี่ยวข้องของมหาวิทยาลัยพะเยาที่กำหนดไว้ ดังนี้

ประกาศมหาวิทยาลัยพะเยา เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนประจำปีพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยา ประจำปี พ.ศ. 2568

ข้อ 6 ให้มีหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนประจำปีพนักงานมหาวิทยาลัยดังต่อไปนี้

(1) มหาวิทยาลัยจะพิจารณาเลื่อนเงินเดือนพนักงานมหาวิทยาลัย ประจำปี พ.ศ. 2568

(2) มหาวิทยาลัยจะจัดสรรงบประมาณสำหรับใช้ในการเลื่อนเงินเดือน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

(2.1) จำนวนในอัตราไม่น้อยกว่าร้อยละ 4.00 ของเงินเดือนรวมพนักงานมหาวิทยาลัยในสังกัด ทั้งนี้ ไม่รวมถึงพนักงานมหาวิทยาลัยที่ไม่มีสิทธิเลื่อนเงินเดือน

(2.2) ในกรณีจัดสรรงบประมาณสำหรับใช้ในการเลื่อนเงินเดือนเพิ่มเติมให้ผู้บังคับบัญชาที่กำกับ ดูแล เป็นผู้พิจารณา

(3) พนักงานมหาวิทยาลัยที่มีสิทธิเลื่อนเงินเดือนต้องได้รับการบรรจุแต่งตั้งมาแล้วไม่น้อยกว่า 6 เดือน หรือกรณีลาศึกษาต่อ ฝึกอบรม ปฏิบัติงานวิจัย และดูงานจะต้องกลับเข้าปฏิบัติงานในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 มาแล้วไม่น้อยกว่า 6 เดือน กรณีพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ ต้องมีผลการสอบภาษาอังกฤษ

ผ่านตามเกณฑ์ที่มหาวิทยาลัยกำหนด โดยให้ยื่นผลการสอบภาษาอังกฤษดังกล่าว ภายใน 20 เดือนสิงหาคม พ.ศ. 2568 จึงมีสิทธิเลื่อนเงินเดือน

(4.) พนักงานมหาวิทยาลัยจะมีสิทธิเลื่อนเงินเดือน ไม่ต่ำกว่าอัตราร้อยละ 2 แต่ไม่เกินอัตราร้อยละ 6 ของเงินเดือน เว้นแต่ มีเหตุอันสมควรที่ไม่สามารถเลื่อนเงินเดือนให้ตามอัตราขั้นต่ำที่กำหนด ทั้งนี้ ให้หัวหน้าส่วนงาน หรือหัวหน้าหน่วยงานชี้แจงเหตุผล เพื่อเสนอที่ประชุมคณะกรรมการบริหารบุคคลประจำมหาวิทยาลัยพะเยา

(5.) พนักงานมหาวิทยาลัยที่มีความประสงค์ไม่ขอรับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนประจำปีให้แจ้งความประสงค์เป็นหนังสือต่อหัวหน้าส่วนงาน หรือหัวหน้าหน่วยงานที่เป็นผู้พิจารณาเลื่อนเงินเดือนประจำปี โดยให้หัวหน้าส่วนงาน หรือหัวหน้าหน่วยงานเป็นผู้มีอำนาจพิจารณาขออนุญาตเลื่อนเงินเดือนประจำปีตามความประสงค์ของพนักงานมหาวิทยาลัยได้ และให้แจ้งผลการพิจารณาขออนุญาตเลื่อนเงินเดือนประจำปีตามความประสงค์ของพนักงานมหาวิทยาลัยได้ และให้แจ้งผลการพิจารณาต่อกองการเจ้าหน้าที่ เพื่อให้กองการเจ้าหน้าที่ดำเนินการตามผลการพิจารณาของหัวหน้าส่วนงาน หรือหัวหน้าหน่วยงานต่อไป

ข้อ 7 ให้หัวหน้าส่วนงาน หรือหัวหน้างานพิจารณาความดี ความชอบ เพื่อเลื่อนเงินเดือนประจำปี โดยพิจารณาจากหลักเกณฑ์ และผลการปฏิบัติงานในรอบปีที่ผ่านมา ดังต่อไปนี้

(1.) การปฏิบัติงานตามหน้าที่ด้วยความสามารถและความอุตสาหะจนเกิดผลดี หรือความก้าวหน้าแก่ส่วนงาน หรือหน่วยงาน

(2.) วันลาไม่เกิน 45 วันทำการ ทั้งนี้ ไม่รวมลาอุปสมบท ลาคลอด ลาป่วยซึ่งต้องใช้เวลารักษาตัวเป็นเวลานาน ลาพักผ่อน และลาเข้ารับการตรวจเลือก หรือเข้ารับการเตรียมพล

กรณีที่หัวหน้าส่วนงาน หรือหัวหน้าหน่วยงานเห็นว่า การพิจารณาไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดให้เสนอที่ประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัยพะเยา เพื่อพิจารณาเห็นชอบต่อไป

ข้อ 8 การเลื่อนเงินเดือนสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยที่ได้รับการพิจารณาให้เลื่อนเงินเดือนประจำปี แล้วเงินเดือนเกินขั้นสูงของบัญชีเงินเดือนให้ได้รับเงินค่าตอบแทนพิเศษ ตามกรณีดังนี้

(1.) กรณีพนักงานมหาวิทยาลัยที่ได้รับเงินเดือนใกล้ถึงขั้นสูงของบัญชีเงินเดือนตามตำแหน่ง และได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนประจำปี ให้เลื่อนเงินเดือนจนถึงขั้นสูงของบัญชีเงินเดือนตามตำแหน่งนั้นก่อนและนำจำนวนเงินเหลือจากการเลื่อนเงินเดือนดังกล่าวมาเบิกจ่ายเป็นค่าตอบแทนพิเศษ

(2.) กรณีพนักงานมหาวิทยาลัยที่ได้รับเงินเดือนถึงขั้นสูงของบัญชีเงินเดือนตามตำแหน่ง อยู่ก่อนรอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนประจำปี ให้ได้รับค่าตอบแทนพิเศษตามผลการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนประจำปี

(3.) กรณีพนักงานมหาวิทยาลัยที่ได้รับเงินเดือนเกินขั้นสูงของบัญชีเงินเดือนตามตำแหน่งและได้รับการพิจารณาให้เลื่อนเงินเดือนประจำปี ให้นำจำนวนเงินที่ได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนประจำปีมาเบิกจ่ายเป็นค่าตอบแทนพิเศษ

2.1.4 การประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร

ดำเนินการตามขั้นตอนการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยกำหนด ปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความโปร่งใส เพื่อให้ได้บุคลากรมาบรรจุเข้าปฏิบัติงานที่มีความรู้ความสามารถตรงตามตำแหน่งที่ปฏิบัติ โดยคำนึงถึงความสามารถคุณธรรม และพฤติกรรมทางจริยธรรมของบุคคลดังกล่าว ตลอดจนประโยชน์ของมหาวิทยาลัยเป็นสำคัญ

หลักเกณฑ์ในการการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

เป็นไปตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยพะเยา ว่าด้วย การบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๓ ส่วนที่ ๔ การประเมินผลการปฏิบัติงาน

ข้อ ๒๙ ให้ส่วนงานมีหน้าที่ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยในสังกัด เพื่อปรับปรุงและพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และให้นำผลการประเมินไปใช้ประกอบการพิจารณาแล้วแต่กรณี ดังนี้

- (๑) การพิจารณาผลการทดลองปฏิบัติงาน
- (๒) การปรับเงินเดือน หรือการจ่ายเงินค่าตอบแทนพิเศษ
- (๓) การเปลี่ยนสัญญาปฏิบัติงาน
- (๔) การต่อสัญญาปฏิบัติงาน
- (๕) การเลื่อนตำแหน่ง
- (๖) การบรรจุและแต่งตั้ง
- (๗) การอื่นใดที่มหาวิทยาลัยกำหนด

การประเมินผลการปฏิบัติงานตามวรรคหนึ่ง ต้องกระทำอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม โดยคำนึงถึงปริมาณ และคุณภาพของงาน ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน ผลผลิตและผลลัพธ์ของส่วนงาน โดยเฉพาะภาระงานที่ได้รับมอบหมาย ตลอดจนการพัฒนาของส่วนงาน การประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของอธิการบดี รองอธิการบดี ผู้ช่วยอธิการบดี และตำแหน่งผู้บริหารอื่นตามข้อบังคับนี้ ให้เป็นไปตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด

ข้อ ๓๐ ให้คณะกรรมการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยให้สอดคล้องกับลักษณะภารกิจของส่วนงาน หน่วยงาน และตำแหน่งงานโดยอาจจัดทำเป็นประกาศมหาวิทยาลัยก็ได้ ส่วนงานอาจกำหนดแนวทางปฏิบัติในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยที่สังกัดส่วนงานนั้นได้ โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการประจำส่วนงาน หรือคณะกรรมการที่ทำหน้าที่เทียบเท่าคณะกรรมการประจำส่วนงาน ทั้งนี้ ต้องไม่ขัดหรือแย้งกับหลักเกณฑ์และวิธีการตามวรรคหนึ่ง

ข้อ ๓๑ การประเมินผลการปฏิบัติงานแบ่งออกได้เป็น ๓ ลักษณะ ดังนี้

- (๑) การประเมินผลการทดลองปฏิบัติงาน
- (๒) การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี
- (๓) การประเมินผลเพื่อวัตถุประสงค์อื่น ๆ

ข้อ ๓๒ การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยในแต่ละส่วนงานให้หัวหน้าส่วนงาน หรือเทียบเท่า โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการประจำส่วนงานแต่งตั้ง เรียกว่าคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วยหัวหน้าส่วนงาน หรือเทียบเท่า เป็นประธานกรรมการและกรรมการอื่น ไม่น้อยกว่า ๓ คน แต่ไม่เกิน ๔ คน ในกรณีที่ส่วนงานใดไม่มีคณะกรรมการประจำส่วนงาน ให้คณะกรรมการที่ทำหน้าที่เทียบเท่าคณะกรรมการประจำส่วนงานแต่งตั้งคณะกรรมการตามวรรคหนึ่ง หรือกรณีไม่มีคณะกรรมการดังกล่าวให้อธิการบดีหรือผู้ที่อธิการบดีมอบหมาย โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานตามวรรคหนึ่ง เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยที่สังกัดส่วนงานนั้น

กรรมการตามวรรคหนึ่ง กรรมการตามวรรคหนึ่งและวรรคสอง ต้องเป็นผู้ดำรงตำแหน่งหรือมีหน้าที่การงานไม่ต่ำกว่าผู้รับการประเมินและต้องมีบุคคลภายนอกส่วนงานนั้นอย่างน้อยหนึ่งคน เป็นกรรมการ

ข้อ ๓๓ การประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้ประเมินตามเกณฑ์ภาระงานขั้นต่ำของแต่ละตำแหน่ง และตามภาระงานที่บุคลากรมหาวิทยาลัยผู้นั้นได้รับมอบหมาย

ข้อ ๓๔ ให้ส่วนงานต้นสังกัดจัดทำเป้าหมาย วัตถุประสงค์ และเกณฑ์การประเมินให้สอดคล้องกับภารกิจของส่วนงาน หน่วยงาน และตำแหน่งงาน ตลอดจนข้อตกลงเกี่ยวกับสัดส่วนภาระงานโดยประเมินจาก

- (๑) ปริมาณงาน
- (๒) คุณภาพงาน
- (๓) คุณลักษณะส่วนบุคคล

สัดส่วนน้ำหนักคะแนน ตาม (๑) ถึง (๓) ต้องสอดคล้องกับลักษณะตำแหน่งงานในการประเมินตามวรรคหนึ่ง ให้ผู้ประเมินหาข้อมูลจากผู้บังคับบัญชาและผู้รับบริการตลอดจนผู้ร่วมงานของผู้รับการประเมิน

ข้อ ๓๕ ให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น แจ้งให้บุคลากรมหาวิทยาลัยทราบเป็นการล่วงหน้าถึงเป้าหมายของการประเมิน หลักเกณฑ์และวิธีการประเมิน และสัดส่วนน้ำหนักคะแนน

ข้อ ๓๖ ให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น ให้ข้อมูลเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยต่อคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ข้อ ๓๗ ส่วนงานอาจจัดทำหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการทดลองปฏิบัติงานและการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี เป็นประกาศของส่วนงานก็ได้

ข้อ ๓๘ ผลการประเมินการปฏิบัติงานแบ่งออกเป็น ๕ ระดับ ดังนี้

- (๑) ดีมาก
- (๒) ดี
- (๓) ปานกลาง
- (๔) ต้องปรับปรุง
- (๕) ต่ำ

ผลการประเมินในระดับใดต้องมีระดับคะแนนเท่าใด อาจกำหนดเป็นประกาศมหาวิทยาลัย

ข้อ ๓๙ คณะกรรมการอาจกำหนดแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นประกาศมหาวิทยาลัยก็ได้

ข้อ ๔๐ เมื่อส่วนงานได้ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานเรียบร้อยแล้ว ให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นแจ้งผลการประเมิน ข้อดี และข้อควรปรับปรุงแก่ผู้รับการประเมิน และให้ทำความเข้าใจกับผู้รับการประเมินเกี่ยวกับวิธีการและระยะเวลาในการปรับปรุงการปฏิบัติงาน ให้ส่วนงานรายงานผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยในสังกัดเสนอต่อมหาวิทยาลัยเพื่อพิจารณาต่อไป

ข้อ ๔๑ ผู้รับการประเมินสามารถโต้แย้งผลการประเมินการปฏิบัติงานต่อคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อพิจารณาทบทวนผลการประเมินการปฏิบัติงานได้ภายใน ๑๕ วัน นับแต่วันที่ผู้รับการประเมินได้ทราบผลการประเมินการปฏิบัติงานเมื่อคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานได้ทราบถึงการโต้แย้งผลการประเมินการปฏิบัติงานตามวรรคหนึ่งแล้ว ให้คณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานดำเนินการพิจารณาทบทวนผลการประเมินการปฏิบัติงานและแจ้งผลการพิจารณาให้ผู้รับการประเมินทราบภายใน ๑๕ วันนับแต่วันที่ได้ทราบถึงการโต้แย้งผลการประเมินการปฏิบัติงานดังกล่าว

ข้อ ๔๒ ในกรณีที่ผู้รับการประเมินไม่พอใจในผลการพิจารณาทบทวนผลการประเมินการปฏิบัติงานตามข้อ ๔๑ วรรคสอง ของคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้ผู้รับการประเมินอุทธรณ์ต่อคณะกรรมการภายใน ๓๐ วัน นับแต่วันที่ผู้รับการประเมินได้ทราบผลการพิจารณาทบทวนผลการประเมินการปฏิบัติงาน

ข้อ ๔๓ หากมีการโต้แย้งในกรณีเกี่ยวกับกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานว่ามีส่วนได้ส่วนเสียกับผู้ถูกประเมิน ให้อธิการบดีหรือผู้ที่อธิการบดีมอบหมายพิจารณาเปลี่ยนกรรมการผู้นั้นได้ตามความเหมาะสม

ประกาศมหาวิทยาลัยพะเยา เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. 2569 ส่วนที่ 1 บททั่วไป

ข้อ 6 การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยให้นำมาประกอบการพิจารณาในเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

- (1) การพิจารณาผลการทดลองปฏิบัติงาน
- (2) การปรับเงินเดือน หรือการจ่ายเงินค่าตอบแทนพิเศษ
- (3) การเปลี่ยนสัญญาปฏิบัติงาน
- (4) การเลื่อนตำแหน่ง
- (5) การอื่นใดที่มหาวิทยาลัยกำหนด

ข้อ 7 การพิจารณาผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย ผู้ประเมินจะต้องพิจารณาจากองค์ประกอบ 2 ส่วน ดังนี้

(1) ผลสัมฤทธิ์ของงาน ได้แก่ ปริมาณและคุณภาพของงานที่ได้รับมอบหมาย

(2) พฤติกรรมการทำงาน ได้แก่ การประเมินศักยภาพ คุณลักษณะ ทักษะ ความรู้ความสามารถ และคุณลักษณะส่วนบุคคล

ข้อ 8 การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยแบ่งออกได้เป็น 3 ลักษณะ ดังนี้

(1) การประเมินผลการปฏิบัติงาน

(2) การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี

(3) การประเมินผลเพื่อวัตถุประสงค์อื่น ๆ

ข้อ 9 ระดับผลการประเมินการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

(1) ระดับดีมาก (80.01 – 100.00 คะแนน)

(2) ระดับดี (70.01 – 80.00 คะแนน)

(3) ระดับปานกลาง (60.01 – 70.00 คะแนน)

(4) ระดับต้องปรับปรุง (50.00 – 60.00 คะแนน)

(5) ระดับต่ำ (ต่ำกว่า 50.00 คะแนน)

ข้อ 10 การประเมินผลการปฏิบัติงานและการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีให้ใช้แบบประเมินตามเอกสารแนบท้ายประกาศนี้

ข้อ 11 การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยในแต่ละส่วนงานให้หัวหน้าส่วนงานหรือเทียบเท่า โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการประจำส่วนงานแต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นคณะหนึ่งเรียกว่า “คณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน” ประกอบด้วยหัวหน้าส่วนงาน หรือเทียบเท่าเป็นประธานกรรมการและกรรมการอีกไม่น้อยกว่า 3 คน แต่ไม่เกิน 4 คน และบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านบุคคล 1 คน เป็นเลขานุการ

ในกรณีที่ส่วนงานใดไม่มีคณะกรรมการประจำส่วนงาน ให้คณะกรรมการที่ทำหน้าที่เทียบเท่าคณะกรรมการประจำส่วนงานแต่งตั้งคณะกรรมการตามวรรคหนึ่ง หรือกรณีไม่มีคณะกรรมการดังกล่าวให้อธิการบดีหรือผู้ที่อธิการบดีมอบหมาย โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการบริหารงานบุคคล เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยที่สังกัดส่วนงานนั้น

กรรมการตามวรรคหนึ่งและวรรคสอง ต้องเป็นผู้ดำรงตำแหน่งหรือมีหน้าที่การงานไม่ต่ำกว่าผู้รับการประเมิน และต้องมีบุคคลภายนอกส่วนงานนั้นอย่างน้อยหนึ่งคนเป็นกรรมการ

ข้อ 12 เมื่อได้ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานเรียบร้อยแล้ว ให้ผู้บังคับบัญชาขั้นต้นแจ้งผลการประเมิน ข้อดี และข้อควรปรับปรุงแก่ผู้รับการประเมิน และทำความเข้าใจกับผู้รับการประเมินเกี่ยวกับวิธีการและระยะเวลาในการปรับปรุงการปฏิบัติงาน

ข้อ 13 ผู้รับการประเมินสามารถโต้แย้งผลการประเมินการปฏิบัติงานต่อคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อพิจารณาทบทวนผลการประเมินการปฏิบัติงานได้ภายใน 15 วัน นับตั้งแต่วันที่ผู้รับการประเมินได้ทราบผลการประเมินการปฏิบัติงาน

เมื่อคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานได้ทราบถึงการโต้แย้งผลการประเมินการปฏิบัติงานตามวรรคหนึ่งแล้ว ให้คณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานดำเนินการพิจารณาทบทวนผลการประเมินการปฏิบัติงานและแจ้งผลการพิจารณาให้ผู้รับการประเมินทราบ ภายใน 15 วัน นับตั้งแต่วันที่ได้ทราบถึงการโต้แย้งผลการประเมินการปฏิบัติงานดังกล่าว

ในกรณีที่ผู้รับการประเมินไม่พอใจในผลการพิจารณาทบทวนผลการประเมินการปฏิบัติงานตามวรรคสอง ให้ผู้รับการประเมินอุทธรณ์ต่อคณะกรรมการ ภายใน 30 วัน นับตั้งแต่วันที่ผู้รับการประเมินได้ทราบผลการพิจารณาทบทวนผลการประเมินการปฏิบัติงาน

ข้อ 14 หากมีการโต้แย้งในกรณีเกี่ยวกับกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานว่ามีส่วนได้ส่วนเสียกับผู้ถูกประเมิน ให้อธิการบดีหรือผู้ที่อธิการบดีมอบหมายพิจารณาเปลี่ยนกรรมการผู้นั้นได้ตามความเหมาะสม

ข้อ 15 ผู้รับการประเมินที่ไม่ส่งข้อมูลเพื่อเข้าสู่กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้ถือว่าไม่ประสงค์จะรับการประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเอง รวมทั้งไม่ขอรับสิทธิประโยชน์ตอบแทนใด ๆ ที่ต้องพิจารณาจากผลการประเมินดังกล่าว

ส่วนที่ 2 การประเมินผลการทดลองการปฏิบัติงาน

ข้อ 16 ให้กำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลการทดลองปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย ดังนี้

(1) ให้ประเมินผลการทดลองปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย 2 ครั้ง ครั้งแรก 5 เดือน (นับตั้งแต่วันที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง) ครั้งที่สอง 6 เดือน (นับต่อจากครั้งแรก)

(2) พนักงานมหาวิทยาลัยที่เคยเป็นหรือเป็นข้าราชการมาก่อน และมาเข้ารับการบรรจุและแต่งตั้งเข้าเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยให้นำแบบประวัติการรับราชการ (ก.พ.7 หรือ ก.ม.1) ที่ระบุว่าพ้นทดลองแล้วเป็นหลักฐานประกอบการพ้นทดลองปฏิบัติงานโดยมีกำหนดระยะเวลาแสดงหลักฐานการพ้นทดลองปฏิบัติราชการภายใน 60 วัน นับตั้งแต่วันที่บรรจุและแต่งตั้ง ทั้งนี้ หากพ้นกำหนดระยะเวลาดังกล่าว จะต้องทดลองการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ ที่มหาวิทยาลัยกำหนด

(3) พนักงานมหาวิทยาลัยที่เคยเป็นหรือเป็นข้าราชการมาก่อน หากผ่านกระบวนการทดลองปฏิบัติราชการแล้ว และต่อมาได้รับการบรรจุและแต่งตั้งเข้าเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยา ตรงตามสายงานที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งในมหาวิทยาลัย ไม่ต้องทดลองปฏิบัติงานอีก แต่ต้องมารับการบรรจุและแต่งตั้งเข้าเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยต่อเนื่องทันทีหรือไม่เกิน 6 เดือน นับแต่วันที่มิคำสั่งให้ลาออกจากราชการ ทั้งนี้ ถ้าเกินกำหนดระยะเวลาดังกล่าวจะต้องทดลองการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ที่มหาวิทยาลัยกำหนด

(4) พนักงานมหาวิทยาลัยของรัฐ หรือในกำกับของรัฐที่ผ่านการทดลองปฏิบัติงานแล้ว แต่ไม่ครบกำหนดระยะเวลาที่สังกัดเดิมกำหนด และต่อมาได้รับการบรรจุและแต่งตั้งเข้าเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยา ตรงตามสายงานที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งในมหาวิทยาลัย สามารถนำระยะเวลาดังกล่าวมานับรวมกับระยะเวลาการทดลองปฏิบัติงานในสังกัดมหาวิทยาลัยได้

(5) พนักงานมหาวิทยาลัยของรัฐ หรือในกำกับของรัฐที่ผ่านการทดลองปฏิบัติงานแล้ว และต่อมาได้รับการบรรจุและแต่งตั้งเข้าเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยา ตรงตามสายงานที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งในมหาวิทยาลัยไม่ต้องประเมินทดลองปฏิบัติงานอีกต่อไป

ข้อ 17 สัดส่วนการพิจารณาผลการประเมินทดลองปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยจะต้องพิจารณาจากองค์ประกอบ 2 ส่วน ดังนี้

(1) ผลสัมฤทธิ์ของงาน ในสัดส่วนร้อยละ 50

(2) พฤติกรรมการทำงาน ในสัดส่วนร้อยละ 50

ข้อ 18 พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดมีผลการประเมินการทดลองปฏิบัติงานดังต่อไปนี้ถือว่าไม่ผ่านการประเมินผลทดลองการปฏิบัติงาน

(1) ผลการประเมินทดลองปฏิบัติงานเฉลี่ย อยู่ในระดับ ต่ำ

(2) ผลการประเมินทดลองปฏิบัติงานเฉลี่ย อยู่ในระดับ ต้องปรับปรุง 2 ครั้งติดต่อกัน

ข้อ 19 เมื่อใดดำเนินการประเมินผลการทดลองปฏิบัติงานเรียบร้อยแล้ว ให้ส่วนงานสรุป และรายงานผลการประเมินทดลองปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยในสังกัดให้มหาวิทยาลัยทราบเพื่อนำเสนอคณะกรรมการบริหารงานบุคคลพิจารณาอนุมัติผลการประเมินทดลองการปฏิบัติงานต่อไป

ข้อ 20 กรณีคณะกรรมการบริหารงานบุคคล พิจารณานุมัติผลการประเมินให้ผ่านการทดลองปฏิบัติงานมหาวิทยาลัยจะออกคำสั่งให้พนักงานมหาวิทยาลัยพ้นจากการทดลองปฏิบัติงาน และเข้าสู่กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีต่อไป

ข้อ 21 กรณีไม่ผ่านการประเมินผลการทดลองปฏิบัติงานให้เลิกสัญญาจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยผู้นั้น หรือให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการบริหารงานบุคคลกำหนด

ส่วนที่ 3 ประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี

ข้อ 22 ให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีของพนักงานมหาวิทยาลัยในช่วงเวลาระหว่างวันที่ 1 กรกฎาคม ถึงวันที่ 30 มิถุนายน ของทุกปี เพื่อพิจารณาผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย

ข้อ 23 ผลการประเมินการปฏิบัติงานประจำปีของพนักงานมหาวิทยาลัยสามารถนำมาใช้ประกอบการพิจารณาตามข้อ 6(2) – 6(5) แล้วแต่กรณี

ข้อ 24 สัดส่วนการพิจารณาผลการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีของพนักงานมหาวิทยาลัย จะต้องพิจารณาจากองค์ประกอบ 2 ส่วน ดังนี้

(1) ผลสัมฤทธิ์ของงาน ในสัดส่วนร้อยละ 80

(2) พฤติกรรมการทำงาน ในสัดส่วนร้อยละ 20

ข้อ 25 พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดมีผลการประเมินการปฏิบัติงานประจำปีดังต่อไปนี้ ถือว่าไม่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี

(1) ผลการประเมินการปฏิบัติงานประจำปี อยู่ในระดับ ต่ำ เป็นเวลา 2 ปีติดต่อกัน

(2) ผลการประเมินการปฏิบัติงานประจำปี อยู่ในระดับ ต้องปรับปรุงลงไป เป็นเวลา 3 ปี ติดต่อกัน

ข้อ 26 เมื่อได้ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีเรียบร้อยแล้ว ให้หัวหน้าส่วนงานสรุปผลการประเมิน พร้อมความเห็นให้มหาวิทยาลัยทราบ เพื่อนำเสนอคณะกรรมการบริหารงานบุคคลพิจารณาส่งการต่อไป

ข้อ 27 กรณีไม่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี ให้เลิกสัญญาจ้างของพนักงานมหาวิทยาลัยผู้นั้น หรือให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการบริหารงานบุคคลกำหนด

ข้อ 28 ส่วนงานอาจดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยในสังกัดเพื่อนำมาประกอบการพิจารณาในเรื่องอื่นได้นอกเหนือจากที่ระบุไว้ในข้อ 6 ก็ได้ โดยจัดทำเป้าหมาย หลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่จะประเมิน เสนอต่อมหาวิทยาลัยให้พิจารณาอนุญาตก่อนทำการประเมิน

2.2 สภาพปัจจุบันด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

การพัฒนาบุคลากร ของวิศวกรรมศาสตร์ ไปสู่วิสัยทัศน์ที่กำหนดโดยมุ่งหมาย ให้สอดคล้องกับเป้าหมายและแนวทางการดำเนินกิจกรรมของคณะวิศวกรรมศาสตร์ ตลอดจน เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางการดำเนินกิจกรรม จึงได้จัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลคณะวิศวกรรมศาสตร์ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรและใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารงาน อีกทั้งเป็นการพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรม ของบุคลากรในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

2.2.1 ลักษณะของบุคลากร (Workforce Profile)

2.2.1.1 ประเภทและจำนวนบุคลากร

ลักษณะโดยรวมของบุคลากรแบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ บุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายสนับสนุน

บุคลากรสายวิชาการ

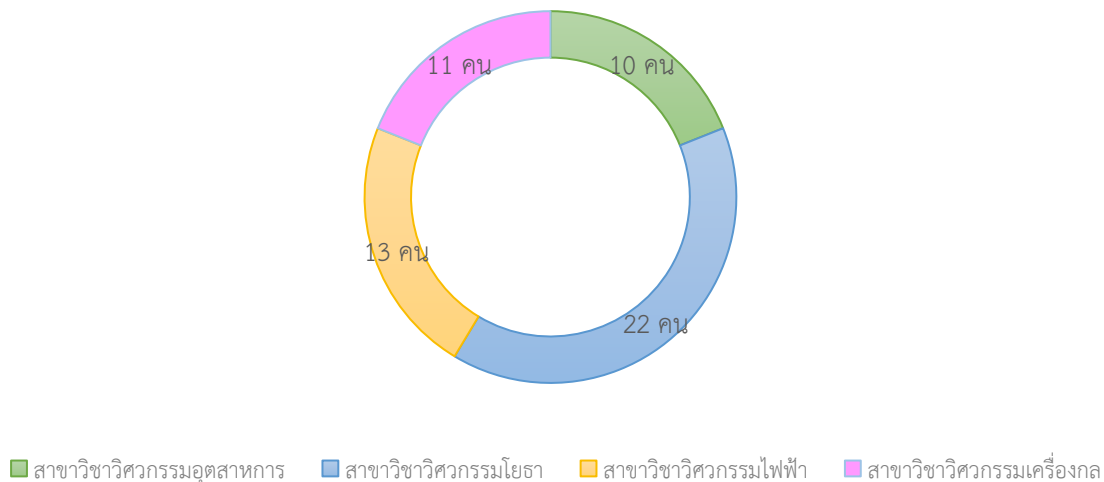
คณะวิศวกรรมศาสตร์ มีบุคลากรสายวิชาการ จำนวนทั้งสิ้น 56 คน ประกอบไปด้วยผู้ที่มีตำแหน่งอาจารย์ จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 39.29 และผู้ที่มีตำแหน่งทางวิชาการในระดับผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 41.07 รองศาสตราจารย์ จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 19.64 โดยมีรายละเอียดตามตาราง ที่ 5

คณะวิศวกรรมศาสตร์ มีเป้าหมายในการส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาอาจารย์ให้ใช้ความรู้และใช้ทักษะที่หลากหลายในการสอนเพื่อการพัฒนาผู้เรียนตามทักษะศตวรรษที่ 21 พัฒนารอบมาตรฐานวิชาชีพอาจารย์ด้านการสอนของมหาวิทยาลัยพะเยา (UP Professional Standard Framework, UP-PSF) ส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนด้วยวิธีการเรียนรู้ที่หลากหลาย สร้างความรักในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา มีระบบการยกย่องหรือประกาศเกียรติคุณแก่อาจารย์ และการให้แรงจูงใจแก่อาจารย์ที่ได้รับตำแหน่งทางวิชาการ

ตารางที่ 4 อัตรากำลังบุคลากรสายวิชาการจำแนกตามหลักสูตรและประเภท ชาย/หญิง

ที่	บุคลากรสายวิชาการ จำแนกตามหลักสูตร	พนักงานมหาวิทยาลัย		ผู้มีความรู้ความสามารถพิเศษ		ลูกจ้างคณะ		รวม	
		ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง
1	หลักสูตรวิศวกรรมศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาวิศวกรรมเครื่องกล	9	2	-	-	-	-	9	2
2	หลักสูตรวิศวกรรมศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาวิศวกรรมไฟฟ้า	10	2	1	-	-	-	11	2
3	หลักสูตรวิศวกรรมศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาวิศวกรรมโยธา	17	1	1	-	2	1	20	2
4	หลักสูตรวิศวกรรมศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาวิศวกรรมอุตสาหการ	9	1	-	-	-	-	9	1
รวมประเภทบุคลากรสายวิชาการ		45	6	2	-	2	1	49	7
		51		2		3		56	

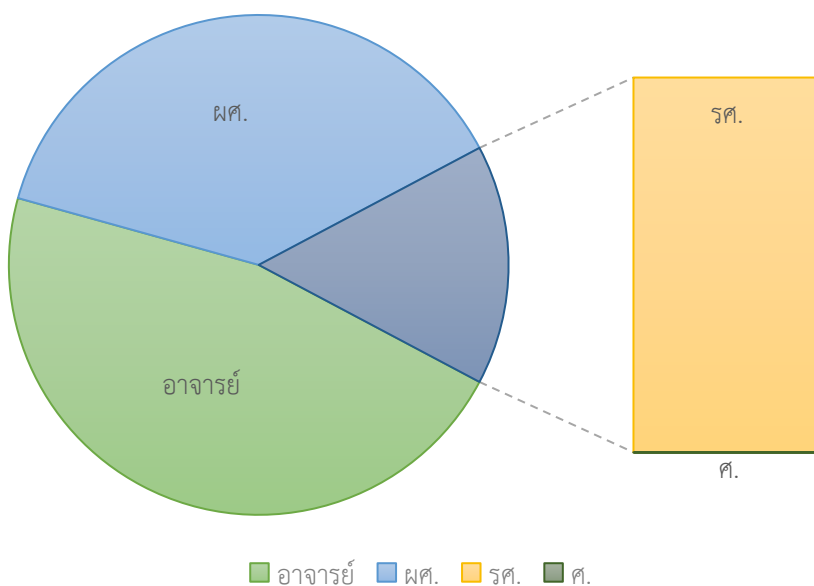
ข้อมูลสถิติบุคลากรสายวิชาการ จำแนกตามหลักสูตร



ตารางที่ 5 การแสดงจำนวนตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ

ลำดับ	ส่วนงาน	ตำแหน่ง				รวม (คน)
		อาจารย์	ผศ.	รศ.	ศ.	
1	คณะวิศวกรรมศาสตร์	22 (รวมลูกจ้างคณะฯ)	23	11	0	56

ข้อมูลสถิติจำนวนตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ



บุคลากรสายสนับสนุน

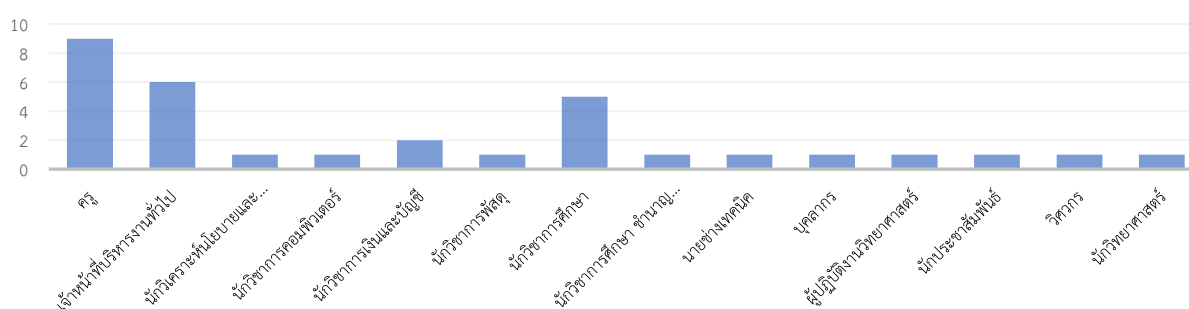
คณะวิศวกรรมศาสตร์ มีบุคลากรสายสนับสนุน จำนวนทั้งสิ้น 34 คน ประกอบไปด้วย ผู้ที่เป็นพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน จำนวนทั้งหมด 28 คน คิดเป็นร้อยละ 82.35 และลูกจ้างชั่วคราวคณะ จำนวนทั้งหมด 6 คน คิดเป็นร้อยละ 17.65 โดยมีรายละเอียดตามตาราง ที่ 7

คณะวิศวกรรมศาสตร์ มีเป้าหมายในการส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาพนักงานสายสนับสนุนให้มีคุณภาพ มีทัศนคติที่ดี และมีความภาคภูมิใจในองค์กร มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย ได้รับการอบรมพัฒนาตามความก้าวหน้าตามสายงาน และสนับสนุนให้มีการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นเพื่อความก้าวหน้าในสายงาน

ตารางที่ 6 อัตรากำลังพนักงานสายสนับสนุนจำแนกตามตำแหน่งงาน

ที่	ตำแหน่งงาน	พนักงานมหาวิทยาลัย		ลูกจ้างคณะ		รวมในตำแหน่ง	
		ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง
1	ครู	8	1	-	-	8	1
2	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	1	3	0	4	1	7
3	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	1	-	-	-	1	-
4	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	-	1	-	-	-	1
5	นักวิชาการเงินและบัญชี	-	2	-	-	-	2
6	นักวิชาการพัสดุ	-	1	-	-	-	1
7	นักวิชาการศึกษา	2	2	-	1	2	3
8	นักวิชาการศึกษา ชำนาญการ	-	1	-	-	-	1
9	นายช่างเทคนิค	1	-	-	-	1	-
10	บุคลากร	-	1	-	-	-	1
11	ผู้ปฏิบัติงานวิทยาศาสตร์	1	-	-	-	1	-
12	นักประชาสัมพันธ์	-	-	-	1	-	1
13	วิศวกร	1	-	-	-	1	-
14	นักวิทยาศาสตร์	1	-	-	-	1	-
รวมบุคลากรสายสนับสนุน		16	12	0	6	16	18
		28		6		34	

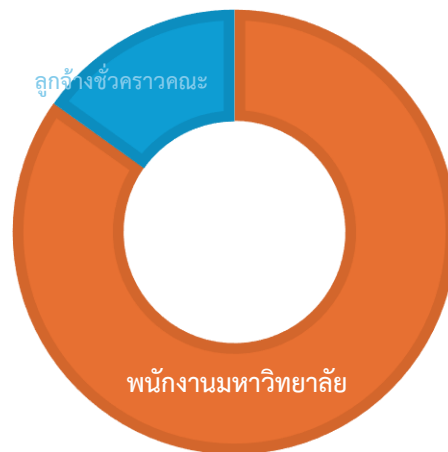
ข้อมูลสถิติอัตรากำลังพนักงานสายสนับสนุนจำแนกตามตำแหน่งงาน



ตารางที่ 7 แสดงจำนวนบุคลากรสายสนับสนุน

ลำดับ	ส่วนงาน	พนักงานมหาวิทยาลัย	ลูกจ้างชั่วคราวคณะ	รวม(คน)
1	คณะวิศวกรรมศาสตร์	28	6	34

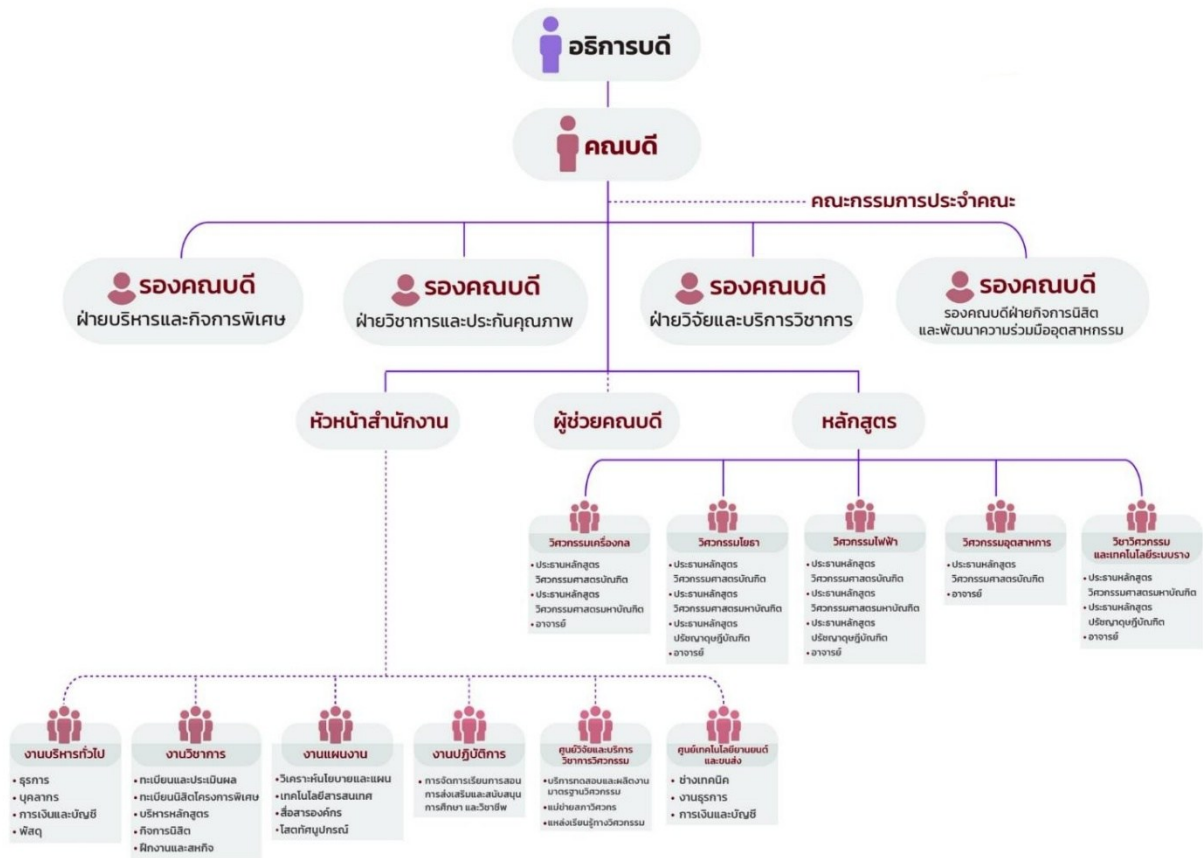
ข้อมูลสถิติจำนวนของบุคลากรสายสนับสนุน



2.2.2 ความสัมพันธ์ระดับองค์กร

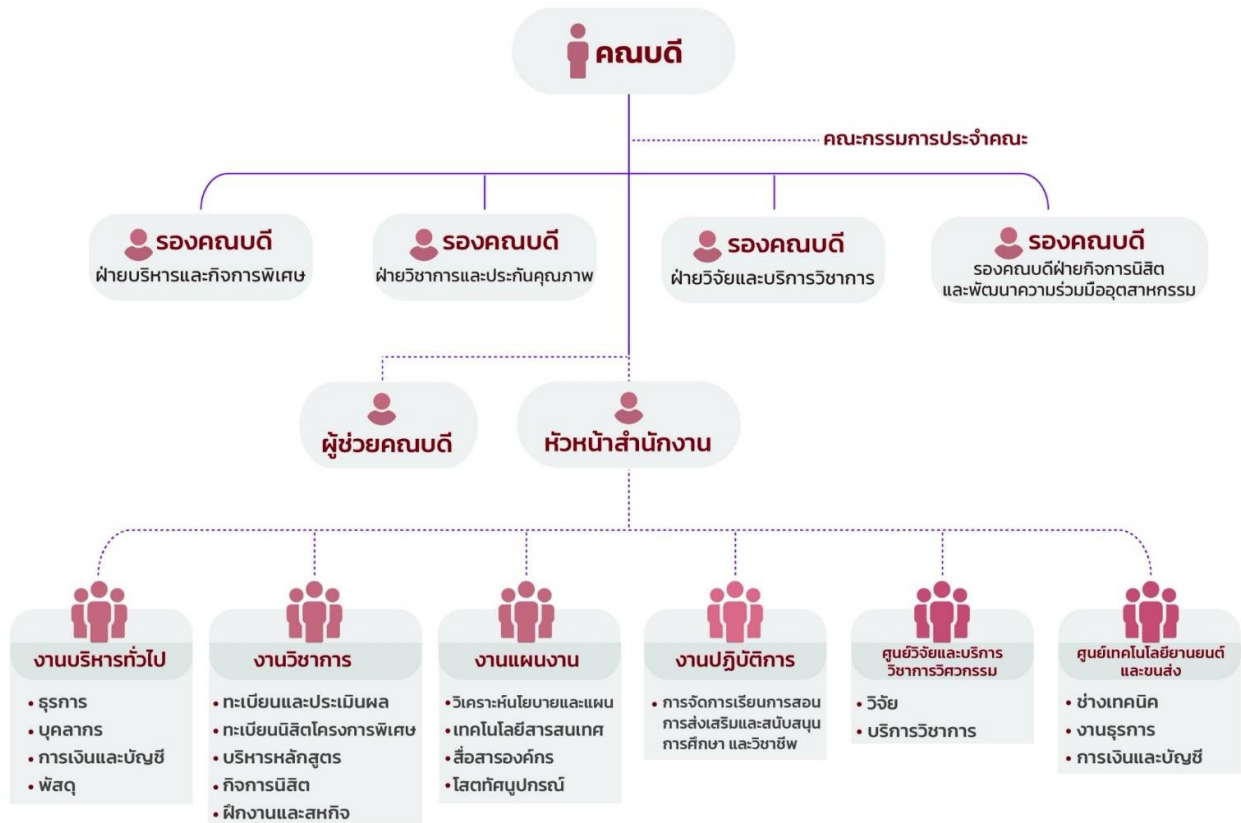
คณะวิศวกรรมศาสตร์ ได้แบ่งโครงสร้างองค์กรตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. 2553 ดังนี้

โครงสร้างคณะวิศวกรรมศาสตร์



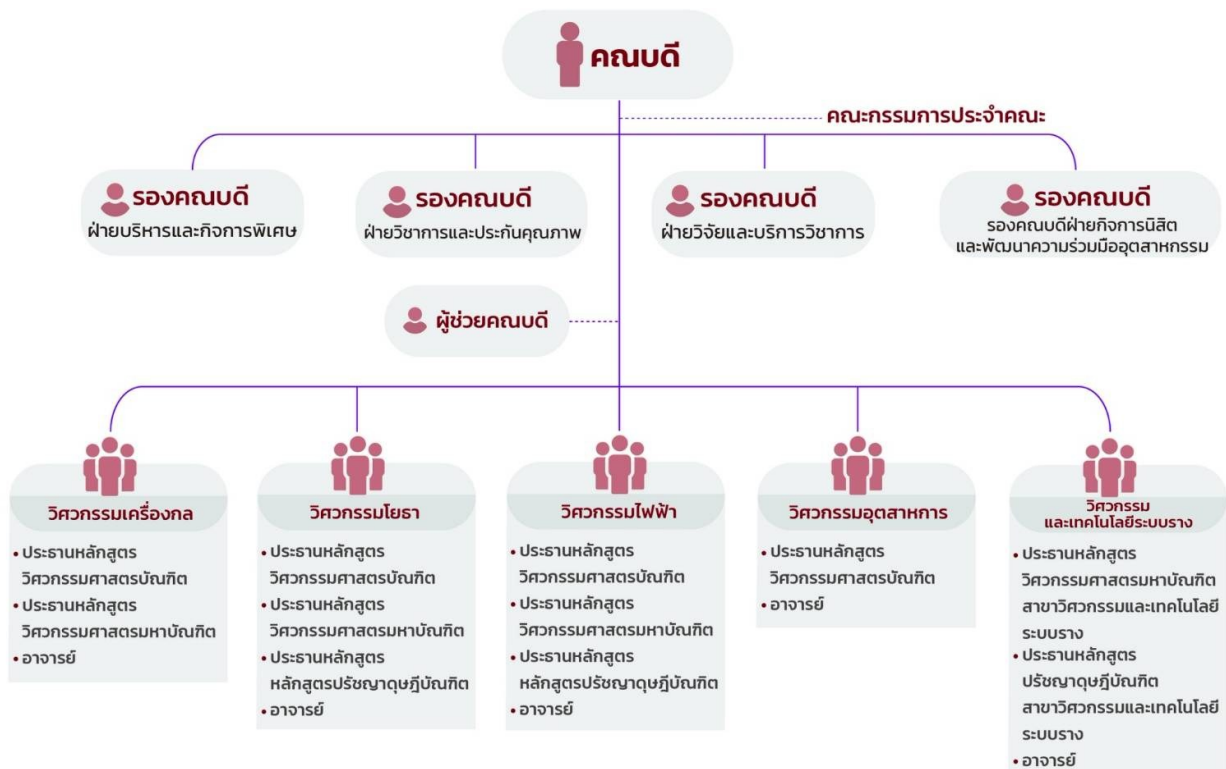
แผนภูมิที่ 1 โครงสร้างองค์กร คณะวิศวกรรมศาสตร์

โครงสร้างองค์กร (ด้านบริหารสำนักงาน)



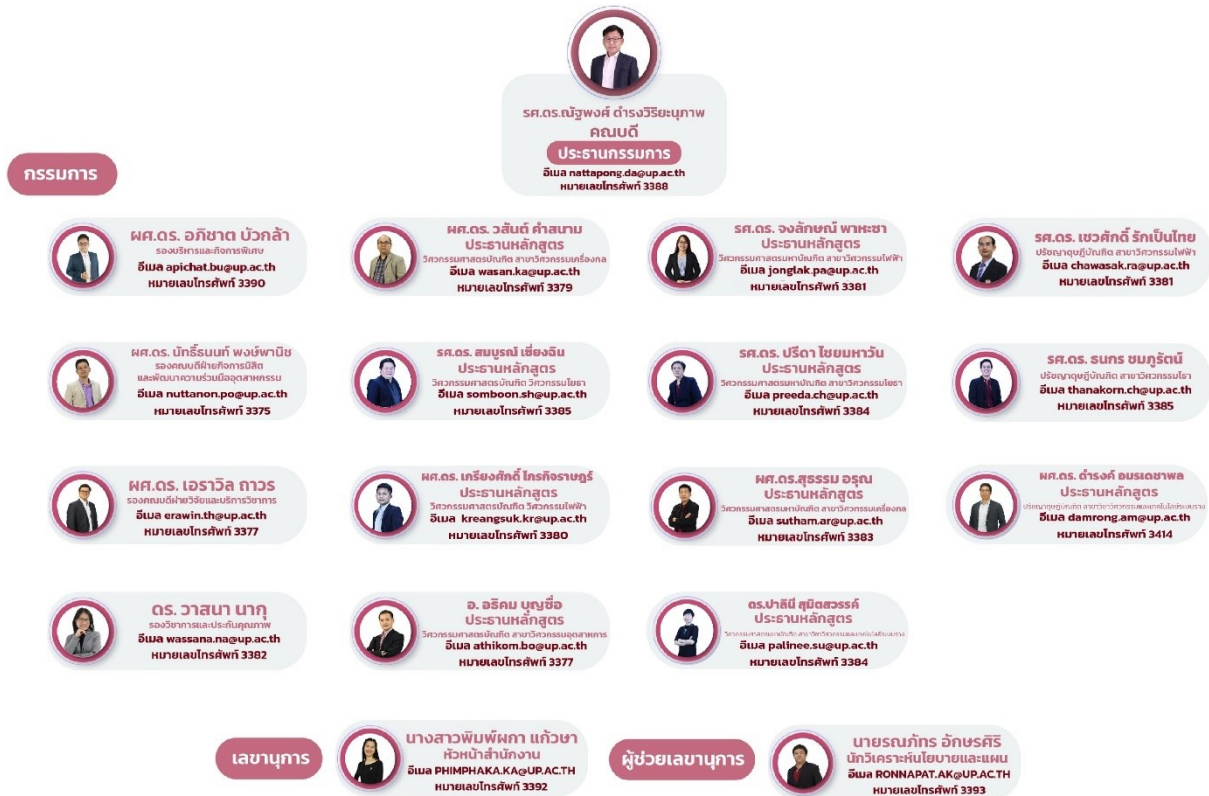
แผนภูมิที่ 2 โครงสร้างองค์กร (ด้านบริหารสำนักงาน)

โครงสร้างองค์กร (ด้านบริหารหลักสูตร)



แผนภูมิที่ 3 โครงสร้างองค์กร (ด้านบริหารหลักสูตร)

โครงสร้างคณะกรรมการประจำคณะวิศวกรรมศาสตร์



แผนภูมิที่ 4 โครงสร้างกรรมการประจำคณะวิศวกรรมศาสตร์

2.2.3 ผู้เรียน ลูกค้ำกลุ่มอื่น และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

มหาวิทยาลัยพะเยาได้กำหนดผู้เรียน ลูกค้ำกลุ่มอื่น และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 8 การแบ่งประเภทผู้เรียน ลูกค้ำกลุ่มอื่น ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ความต้องการและความคาดหวัง

ผู้เรียน ลูกค้ำกลุ่มอื่น และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	ความต้องการ/ความคาดหวัง
การจัดการศึกษา	
ผู้เรียน นิสิตระดับปริญญาตรี นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา	<ol style="list-style-type: none"> 1. มีความรู้/ทักษะ ด้านวิชาการและวิชาชีพ 2. สำเร็จการศึกษาตามแผนการศึกษา 3. ภาวะการมีงานทำหลังสำเร็จการศึกษา 4. กิจกรรมเสริมทักษะนอกหลักสูตร 5. มีสิ่งอำนวยความสะดวกในการเรียนที่เพียงพอและทันสมัย
ผู้เรียนหลักสูตรระยะสั้น	<ol style="list-style-type: none"> 1. การ Up-Skills/Re-Skills และ New-Skills ทางด้านวิศวกรรม 2. การยกระดับทางวิชาชีพวิศวกรรม 3. ความก้าวหน้าในสายงานและวิชาชีพ
ผู้ปกครอง	<ol style="list-style-type: none"> 1. บุตรหลานสำเร็จการศึกษาตามระยะเวลาที่กำหนดของหลักสูตร 2. บุตรหลานมีงานทำหลังสำเร็จการศึกษา 3. บุตรหลานมีทักษะการใช้ชีวิต (Life Skills)
โรงเรียน	<ol style="list-style-type: none"> 1. ได้รับการเตรียมความพร้อมก่อนเข้าสู่ระดับอุดมศึกษา 2. นักเรียนได้อยู่และเรียนในมหาวิทยาลัยอย่างมีความสุข มีวุฒิการศึกษา
ผู้ใช้บัณฑิต	<ol style="list-style-type: none"> 1. ได้บัณฑิตที่พร้อมทำงาน มีทั้งความรู้และทักษะทางปฏิบัติ 2. บัณฑิตมีทักษะทั้ง hard skills และ soft skills ตามคุณลักษณะที่พึงประสงค์
ศิษย์เก่า	<ol style="list-style-type: none"> 1. มีกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์อย่างต่อเนื่อง 2. มีโอกาสพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่อง
นักเรียนมัธยมศึกษาปีที่ 6	<ol style="list-style-type: none"> 1. มีการประชาสัมพันธ์ข้อมูลหลักสูตรอย่างทั่วถึง 2. ได้เข้าศึกษาต่อในระดับอุดมศึกษา
ด้านการวิจัย	
ผู้ให้ทุนวิจัย	<ol style="list-style-type: none"> 1. ผลงานวิจัยสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ 2. ดำเนินโครงการแล้วเสร็จ และสามารถผลิตตัวชี้วัดได้ ตามค่าเป้าหมาย
ผู้ได้รับประโยชน์จากการวิจัย (ชุมชน ผู้ประกอบการ)	<ol style="list-style-type: none"> 1. งานวิจัยตอบโจทย์ ความต้องการของชุมชน ผู้ประกอบการ เพิ่มรายได้ และแก้ปัญหาได้อย่างยั่งยืน 2. ความร่วมมือระหว่างนักวิจัยกับชุมชน/ ผู้ประกอบการอย่างต่อเนื่อง

ผู้เรียน ลูกค้ายุุ่มอื่น และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	ความต้องการ/ความคาดหวัง
ด้านการบริการวิชาการและวิชาชีพ	
ผู้สนับสนุนงบประมาณ	ดำเนินโครงการแล้วเสร็จ และสามารถตอบโจทย์ความต้องการของผู้รับบริการวิชาการ
ผู้รับประโยชน์จากการบริการวิชาการและวิชาชีพ (ชุมชน ผู้ประกอบการ)	1. งานบริการวิชาการตอบโจทย์ความต้องการของผู้รับบริการ และแก้ปัญหาได้อย่างยั่งยืน 2. สัมพันธภาพที่ต่อเนื่องระหว่างมหาวิทยาลัยกับชุมชนและผู้ประกอบการ

ตารางที่ 9 คู่ความร่วมมือ บทบาทและข้อกำหนดในการปฏิบัติงานร่วมกัน

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

ผู้ส่งมอบ/คู่ความร่วมมือ	บทบาท	ข้อกำหนดที่สำคัญ	วิธีการสื่อสาร
ภาคีเครือข่าย	ร่วมดำเนินโครงการวิจัย	ข้อเสนอโครงการวิจัยที่ปรากฏหน่วยงานเป็นผู้ร่วมโครงการ	หนังสือราชการสัญญารับทุน
ด้านการบริการวิชาการและทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม			
แหล่งทุนงานบริการวิชาการ	ร่วมสนับสนุนทุนงานบริการวิชาการ	สัญญารับทุน	หนังสือราชการสัญญารับทุน
ชุมชน/ผู้ประกอบการ	ร่วมดำเนินโครงการบริการวิชาการ	ข้อเสนอโครงการบริการวิชาการที่ปรากฏชุมชน/ผู้ประกอบการเป็นผู้ร่วมโครงการ	หนังสือราชการสัญญารับทุน

2.2.4 สวัสดิการและข้อกำหนดด้านสุขภาพและความปลอดภัยของบุคลากร

คณะวิศวกรรมศาสตร์ ได้มีสวัสดิการและข้อกำหนดด้านสุขภาพและความปลอดภัยของบุคลากร ในส่วนงาน โดยนำสวัสดิการ ข้อกำหนดด้านสุขภาพและความปลอดภัยของมหาวิทยาลัยพะเยามาใช้ภายใน คณะวิศวกรรมศาสตร์ ดังนี้

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

2.3 การวิเคราะห์สถานการณ์ปัจจุบัน

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

2.3.1 สภาพแวดล้อมด้านการแข่งขัน (Competitive Environment)

1) ตำแหน่งในการแข่งขัน

เพื่อให้การขับเคลื่อนคณะฯ ให้บรรลุวิสัยทัศน์ในการเป็น “แหล่งเรียนรู้ทางวิศวกรรมเพื่ออุตสาหกรรมและชุมชน” คณะฯ ได้กำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จของวิสัยทัศน์ทั้งหมด 4 ด้าน คือ 1) ด้านการจัดการศึกษา ได้แก่ ร้อยละของบัณฑิตปริญญาตรีที่ได้อ่านทำภายใน 1 ปี จำนวนโครงการนิสิตที่สร้างคุณลักษณะ Community change agent จำนวนกิจกรรมเสริมหลักสูตรเพื่อการพัฒนา Soft Skills จำนวนหลักสูตรระยะสั้นที่พัฒนาขึ้นตามความต้องการของอุตสาหกรรม และสมรรถนะแห่งอนาคต จำนวนหลักสูตรที่จัดการเรียนการสอนผ่านดิจิทัลแพลตฟอร์ม 2) ด้านการวิจัย ได้แก่ จำนวนผลงานวิจัยหรือนวัตกรรมที่ได้รับการยอมรับในระดับชาติและนานาชาติ จำนวนงานวิจัยเชิงพื้นที่ที่ได้รับการตีพิมพ์ระดับนานาชาติ จำนวนผลงานวิจัยหรือนวัตกรรมเพื่อการพัฒนาชุมชนและเชิงพาณิชย์ 3) ด้านบริการวิชาการ ได้แก่ จำนวนพื้นที่เพื่อการเรียนรู้ใหม่หรือจำนวนพื้นที่การเรียนรู้ที่ได้รับการพัฒนา สำหรับยกระดับทักษะแรงงานที่สอดคล้องกับความต้องการของภาคอุตสาหกรรมและชุมชน ระบบนิเวศการบริการวิชาการเพื่อใช้ประโยชน์จากองค์ความรู้ BCG และนวัตกรรมสู่เชิงพาณิชย์ จำนวนเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาเศรษฐกิจฐานรากและเศรษฐกิจนวัตกรรม 4) ด้านการบริหาร ได้แก่ กิจกรรมที่ส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพคณะตามเกณฑ์การประกันคุณภาพองค์กรเพื่อความเป็นเลิศ (EdPEX) ส่งเสริมความก้าวหน้าด้านสายงานของบุคลากรสายสนับสนุน ส่งเสริมกิจกรรมด้านภูมิทัศน์และสิ่งแวดล้อมทางกายภาพที่เหมาะสมให้กับนิสิตและบุคลากร รวมทั้งส่งเสริมให้บุคลากรมีสุขภาพที่ดีขึ้น ภายใต้โครงการเสริมสร้างสุขภาวะที่ดีภายในองค์กร (Good Health Well-Being)

ปัจจุบันคณะฯ คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา ได้รับการจัดอันดับอยู่ในกลุ่ม 15 มหาวิทยาลัยที่มีความโดดเด่นที่สุด ด้าน Engineering ในประเทศไทย ประจำปี 2025 จากการประเมินโดย SCImago Institutions Rankings 2025

2) การเปลี่ยนแปลงความสามารถในการแข่งขัน

การพัฒนาเทคโนโลยีและโครงสร้างสังคมเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงความสามารถในการแข่งขันที่คณะฯ ต้องเตรียมความพร้อม ดังตาราง 7 แสดงความเปลี่ยนแปลงความสามารถในการแข่งขันและแนวทางการจัดการ

ตารางที่ 10 แสดงความเปลี่ยนแปลงความสามารถในการแข่งขันและแนวทางการจัดการ

การเปลี่ยนแปลงความสามารถการแข่งขัน	ผลกระทบ
โครงสร้างทางสังคมเปลี่ยนแปลงเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ	<p>ผลกระทบทางบวก : เพิ่มโอกาสในการบูรณาการหลักสูตรร่วมกับคณะทางการแพทย์ เพื่อพัฒนานวัตกรรมที่มีความจำเป็นต่อการดูแลสุขภาพและรักษาผู้ป่วย</p> <p>ผลกระทบทางลบ : ทำให้สัดส่วนของคนวัยเรียนลดลง เกิดการแข่งขันเพื่อดึงดูดผู้เรียน คณะฯ เพิ่มความถี่ในการประชาสัมพันธ์หลักสูตรผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์</p>
โรคอุบัติใหม่และอุบัติซ้ำ	<p>ผลกระทบทางบวก : ทำให้คณะฯ ได้พัฒนารูปแบบการจัดการเรียนการสอนให้ยืดหยุ่นกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น และพัฒนารูปแบบการดำเนินงานของคณะฯ ทางด้านธุรการผ่านระบบออนไลน์</p>
ความก้าวหน้าอย่างรวดเร็วของเครื่องมืออัตโนมัติทางห้องปฏิบัติการ และการใช้หุ่นยนต์	<p>ผลกระทบทางลบ : ส่งผลให้อัตราการจ้างงานในอนาคตลดลง</p>
นโยบายกระทรวง อว. ด้าน EV	<p>ผลกระทบทางบวก : เพิ่มโอกาสในการแข่งขันของคณะฯ ด้านการผลิตบัณฑิต ด้านการวิจัย และด้านการบริการวิชาการ คณะฯ ได้ปรับปรุงหลักสูตร และเตรียมความพร้อมการฝึกปฏิบัติการในด้าน EV และเทคโนโลยีระบบราง</p>
การจัดอันดับสถานศึกษา	<p>ผลกระทบทางบวก : คณะเป็นที่รู้จักเพิ่มมากขึ้น คณะฯ ส่งเสริมให้บุคลากร ทำการวิจัยและตีพิมพ์ในระดับนานาชาติเพิ่มมากขึ้น</p>
โครงการรถไฟทางคู่สายเด่นชัย-เชียงราย-เชียงของ	<p>ผลกระทบทางบวก : คณะฯ มีรายได้เพิ่มมากขึ้น จากการให้บริการตรวจสอบมาตรฐานวัสดุที่ใช้ในการก่อสร้างภายในโครงการรถไฟทางคู่สายเด่นชัย-เชียงราย-เชียงของ</p>

2.3.2 การวิเคราะห์สถานการณ์ปัจจุบัน

1) การวิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อนขององค์กร

ตารางที่ 11 การวิเคราะห์ SWOT Analysis

ด้าน	ประเด็น	หลักฐาน
จุดแข็ง (Strengths)	S1 : บุคลากรสายวิชาการ มีความเชี่ยวชาญทางด้านวิศวกรรม	ผลงานการตีพิมพ์งานวิจัย/ตำแหน่งทางวิชาการ
	S2 : คณะมีนโยบายการให้ความสำคัญในการ upskill/reskill และการจัดการเรียนรู้ตลอดชีวิต (life-long learning)	คณะได้รับการรับรองจากสภาวิศวกรให้เป็นแม่ข่าย, จำนวนหลักสูตร/จำนวนผู้เข้าร่วมอบรม
จุดอ่อน (Weaknesses)	W1 : การสื่อสารและการมีส่วนร่วมภายในองค์กร	การตอบสนองต่อกิจกรรมขององค์กร
	W2 : บุคลากรสายวิชาการส่วนใหญ่ขาดประสบการณ์การทำงานร่วมกับภาคเอกชน/อุตสาหกรรม	จำนวนบุคลากรสายวิชาการที่ทำงานร่วมกับภาคเอกชน/อุตสาหกรรม
โอกาส (Opportunities)	O1 : ความต้องการของภาคอุตสาหกรรมในด้านวิศวกรรมและเทคโนโลยี	ภาคอุตสาหกรรมทำ MOU กับสถาบันการศึกษามากขึ้น
	O2 : การเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีสมัยใหม่ ส่งผลให้วิศวกรในระบบต้องการ upskill/reskill	สภาวิศวกรมีหน่วยงานในการอบรมวิศวกรที่เป็นสมาชิก และให้การสนับสนุนการเพิ่มพูนความรู้ โดยนับเป็นเงื่อนไขในการเลื่อนชั้นวิศวกร
อุปสรรค (Threats)	T1 : พื้นที่ตั้งของมหาวิทยาลัย อยู่ห่างไกลจากพื้นที่อุตสาหกรรม	จำนวนการจดทะเบียนจัดตั้งโรงงานในพะเยา, พื้นที่ทำงานของบัณฑิตคณะ
	T2 : จำนวนนิสิตรับเข้า	อัตราการเกิดน้อย/สังคมผู้สูงอายุ

2) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก

ตารางที่ 12 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกด้วย Five Forces Analysis

ด้าน	ประเด็น
ภัยคุกคามจากสินค้าทดแทน (Threat of substitutes)	<ol style="list-style-type: none"> 1. คู่แข่งมีชื่อเสียงมากกว่าจำนวนมาก 2. การเปิดกว้างของการเข้าถึงการศึกษา <ul style="list-style-type: none"> - คู่แข่งลดระดับคุณภาพผู้เข้าเรียนแรกเข้า - หลักสูตรออนไลน์ฟรี
การเข้ามาของผู้ประกอบการรายใหม่ (Threat of new entrants)	<ol style="list-style-type: none"> 1. หลักสูตรใหม่จากคู่แข่ง 2. หลักสูตรออนไลน์
อำนาจต่อรองของผู้ขาย (Bargaining power of suppliers)	<ol style="list-style-type: none"> 1. อาจารย์มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน 2. มีชื่อเสียงจากการแข่งขันของนิสิต 3. มีหลักสูตรที่ตอบสนองความต้องการของตลาดในพื้นที่ 4. ความร่วมมือกับภาคอุตสาหกรรม
อำนาจต่อรองของลูกค้า (Bargaining power of buyers)	<ol style="list-style-type: none"> 1. ชื่อเสียงมหาวิทยาลัย 2. ค่าธรรมเนียมการศึกษา
การแข่งขันของผู้ที่อยู่ในตลาด (Rivalry)	<ol style="list-style-type: none"> 1. คู่แข่งจากมหาวิทยาลัยใหญ่ๆ 2. หลักสูตรใหม่ที่ทันสมัย และเป็นที่ต้องการของอุตสาหกรรมสมัยใหม่ <ul style="list-style-type: none"> - Electronic - Automation - EV - Semi contactor

2.3.3 การวิเคราะห์ความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ (Strategic Advantage) และความท้าทายเชิงกลยุทธ์ (Strategic Challenge)

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

ตารางที่ 13 ความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ และความท้าทายเชิงกลยุทธ์

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

และคณะได้วิเคราะห์วิสัยทัศน์ และสรุปปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ (Critical success factor) และสมรรถนะหลักขององค์กร เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ของคณะ ได้ดังนี้

ตารางที่ 14 การวิเคราะห์วิสัยทัศน์

“คณะวิศวกรรมศาสตร์มุ่งเป็นแหล่งเรียนรู้ชั้นนำทางวิศวกรรมเพื่ออุตสาหกรรมและชุมชน”			
Visionary	KPI	Critical success factor	Core Competency
แหล่งเรียนรู้ทางวิศวกรรม : หลักสูตร/บริการวิชาการ/ หลักสูตรระยะสั้น เพื่อสร้าง โอกาสสำหรับการพัฒนาทักษะ ใหม่ที่เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลง โลกปัจจุบัน	1. จำนวนหลักสูตร UP Academy : Learning for all 2. จำนวนแหล่งเรียนรู้ พื้นที่ ภายใน และ ภายนอกมหาวิทยาลัย พะเยา	1. life-long learning 2. Ranking & Innovation 3. Learning Space & Industrial 4. Revenue & Technology	CC1. เปิดหลักสูตร โครงการพิเศษ สำหรับ บุคลากรที่ทำงานใน หน่วยงานท้องถิ่นหรือ ภาคอุตสาหกรรม CC2. ผลิตวิศวกรนัก ปฏิบัติ
แหล่งเรียนรู้ชั้นนำ : อันดับความมีชื่อเสียงและได้รับ การยอมรับจากภาคอุตสาหกรรม ระดับประเทศ เมื่อเทียบกับ สถาบันอื่นที่มีการเรียนการสอน ด้านวิศวกรรม	1. Ranking 2. ผลงานวิจัย 3. การสร้างควม ร่วมมือกับ ภาคอุตสาหกรรม		
วิศวกรรมเพื่ออุตสาหกรรมและ ชุมชน :	1. จำนวนคนที่ผ่าน การพัฒนาจากแหล่ง เรียนรู้พื้นที่ ภายใน		

“คณะวิศวกรรมศาสตร์มุ่งเป็นแหล่งเรียนรู้ชั้นนำทางวิศวกรรมเพื่ออุตสาหกรรมและชุมชน”			
Visionary	KPI	Critical success factor	Core Competency
พัฒนากำลังคนที่สอดคล้องกับบริบทความต้องการของภาคอุตสาหกรรมและชุมชน	และ ภายนอก มหาวิทยาลัยพะเยา 2. ความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิต ไม่น้อยกว่าระดับ 4		

2.3.4 การวิเคราะห์วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ (Strategic Objectives)

ตารางที่ 15 การวิเคราะห์ความสอดคล้องเชิงกลยุทธ์

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

บทที่ 3

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลคณะวิศวกรรมศาสตร์

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

คณะวิศวกรรมศาสตร์ ดำเนินงานวางแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล คณะวิศวกรรมศาสตร์ ดำเนินถึงแผนยุทธศาสตร์คณะวิศวกรรมศาสตร์ การวิเคราะห์ปัจจัยนำเข้า โดยปัจจัยนำเข้า ประกอบด้วย ผลการประเมินตนเอง วิสัยทัศน์ ค่านิยม สมรรถนะหลักขององค์กร แผนยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง วิเคราะห์ร่วมกับผลการวิเคราะห์ความต้องการความพึงพอใจและไม่พึงพอใจของลูกค้า และรายงานผลการดำเนินงานของปีที่ผ่านมาตามตัวชี้วัดตามแผนยุทธศาสตร์เพื่อการพัฒนา สถานการณ์ สภาวะแวดล้อม การเปลี่ยนแปลงของมหาวิทยาลัย ประเทศ และโลก โดยนำมาประมวลผลวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคามเพื่อกำหนดความท้าทายเชิงกลยุทธ์และโอกาสเชิงกลยุทธ์ โดยอาศัยเครื่องมือ ที่เป็นที่ยอมรับ ได้แก่ PESTEL และ 7S จากนั้นมีการกำหนดแผนยุทธศาสตร์ฯ โดยวิเคราะห์ความสอดคล้องระหว่าง ความท้าทายเชิงกลยุทธ์และโอกาสเชิงกลยุทธ์ เพื่อกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ตามพันธกิจหลักที่มีความสอดคล้องกับความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม และเอื้อต่อการพัฒนานวัตกรรม จากการดำเนินงานของรอบปีที่ผ่านมา และวิเคราะห์เป็น 5 ประเด็นยุทธศาสตร์ดังต่อไปนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 การเตรียมคนและเสริมสร้างศักยภาพคนให้มีสมรรถนะและทักษะแห่งอนาคต

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 การสร้างงานวิจัยและนวัตกรรมพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และชุมชน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 การบริการวิชาการและสร้างสรรค์พื้นที่การเรียนรู้ เพื่อความเป็นอยู่ที่ดีทางสังคม

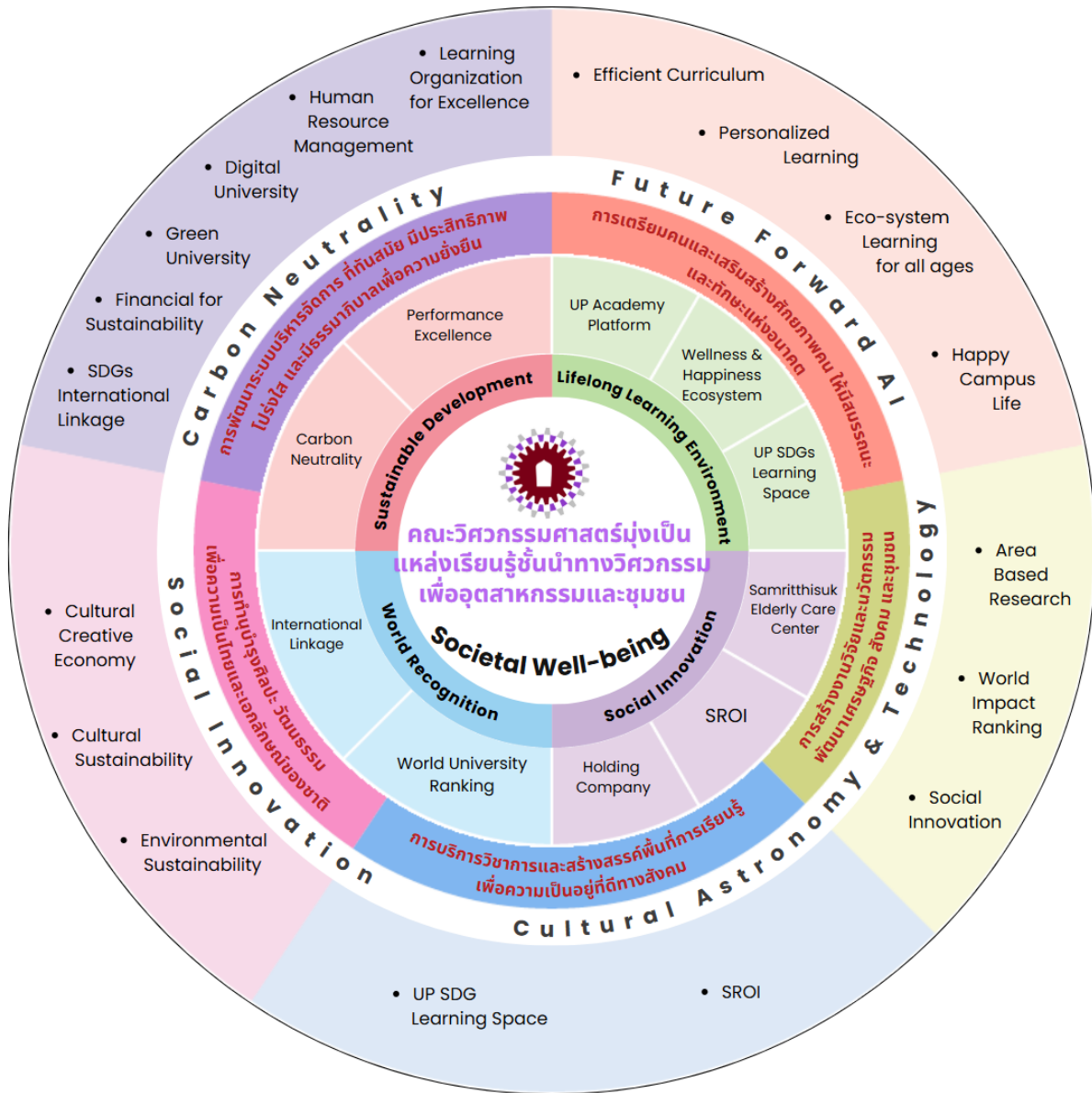
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 การทำนุบำรุงศิลปะ วัฒนธรรม เพื่อความเป็นไทย และเอกลักษณ์ของชาติ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาระบบบริหารจัดการที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และมีธรรมาภิบาล

เพื่อความยั่งยืน

<p>Vision</p>	<p>คณะวิศวกรรมศาสตร์มุ่งเป็นแหล่งเรียนรู้ชั้นนำทางวิศวกรรม เพื่ออุตสาหกรรมและชุมชน</p>				
<p>Mision</p>	<p>พัฒนากำลังคนที่มีสมรรถนะ และทักษะแห่งอนาคต</p>	<p>วิจัยและนวัตกรรมพัฒนา เศรษฐกิจ สังคมและชุมชน</p>	<p>บริการวิชาการด้วย องค์ความรู้และนวัตกรรม</p>	<p>ทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม และสืบสานเอกลักษณ์ความเป็นไทย</p>	<p>บริหารจัดการทันสมัย มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และมีธรรมาภิบาล</p>
<p>Strategic Goal</p>	<p>การเตรียมคนและเสริมสร้าง ศักยภาพคนให้มีสมรรถนะ และทักษะแห่งอนาคต</p>	<p>การสร้างงานวิจัยและ นวัตกรรมพัฒนาเศรษฐกิจ สังคมและชุมชน</p>	<p>การบริการวิชาการและ สร้างสรรค์พื้นที่การเรียนรู้ เพื่อความเป็นอยู่ที่ดี ทางสังคม</p>	<p>การทำนุบำรุงศิลปะ วัฒนธรรม เพื่อความเป็นไทยและเอกลักษณ์ ของชาติ</p>	<p>การพัฒนากระบวนการบริหารจัดการ ที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และมีธรรมาภิบาล เพื่อความยั่งยืน</p>
<p>Focused KPI</p>	<ul style="list-style-type: none"> สนับสนุนการนิเทศสหกิจศึกษา ความร่วมมือกับสถานประกอบเพื่อรองรับ สหกิจศึกษา บันทึกปรัชญาตรีที่ใช้งานทำภายใน 1 ปี พัฒนาหลักสูตร Non-degree/Pre-Degree ที่ผ่าน UP Academy Platform พัฒนาหลักสูตรระยะสั้น ด้าน Creative Industries ผลิตผู้ที่ได้รับการ upskill/reskill ด้าน Creative Industries ส่งเสริมโครงการด้านวิศวกรรมของนิสิต ที่สร้างคุณลักษณะ Community change agent ส่งเสริมนิสิตที่ทำงานร่วมกับองค์กรระดับ นานาชาติ พัฒนา Soft Skills ที่เหมาะสมสำหรับ นิสิตคณะวิศวกรรมศาสตร์ พื้นที่สร้างสรรค์ที่ส่งเสริมให้นิสิตอยู่และ เรียนอย่างมีความสุข พื้นที่การเรียนรู้(ใหม่)ที่ใช้องค์ความรู้ทาง วิศวกรรม พื้นที่การเรียนรู้ที่สร้างรายได้ให้กับคณะ 	<ul style="list-style-type: none"> ผลิตผลงานวิจัยที่ได้รับการเผยแพร่และตี พิมพ์ในระดับนานาชาติบนฐานข้อมูล Scopus ผลิตผลงานวิจัยที่ได้รับการเผยแพร่และตี พิมพ์ ในระดับนานาชาติ ที่สร้างผลกระทบ สูง (High Impact) ผลิตผลงานวิจัยเชิงพื้นที่ (Area-Based Research) ที่ได้รับการพัฒนาสู่ระดับ นานาชาติ สนับสนุนการจัดการประชุมวิชาการระดับ ชาติ/นานาชาติ 	<ul style="list-style-type: none"> สนับสนุนชุมชนเศรษฐกิจ BCG ต้นแบบ ที่ได้รับการพัฒนาจากเครือข่ายนักวิจัยและชุมชน พัฒนาชุมชนในพื้นที่ให้บริการ ได้ รับ การประเมินผลตอบแทนทางสังคม (SROI) สร้างความร่วมมือด้านวิชาการกับภาค อุตสาหกรรมและชุมชน 	<ul style="list-style-type: none"> ส่งเสริมการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม มรดกทาง วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น ส่งเสริมการอนุรักษ์และพัฒนาสิ่งแวดล้อมอย่าง ยั่งยืน 	<ul style="list-style-type: none"> พัฒนาช่องทางการสื่อสารกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของ คณะ ขับเคลื่อนพัฒนาคุณภาพการดำเนินงานที่เป็นเลิศ (EdPEX) ส่งเสริมธรรมาภิบาล คุณธรรมและความโปร่งใส พัฒนาห้องปฏิบัติการให้ได้มาตรฐาน EsPREL

รูปที่ 2 แผนภาพแสดงความเชื่อมโยงวัตถุประสงค์กับวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และยุทธศาสตร์



รูปที่ 3 แผนภาพแสดงความสอดคล้องของกลยุทธ์ตามแผนยุทธศาสตร์พัฒนาคณะวิศวกรรมศาสตร์

แผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. 2569 – 2573

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การเตรียมคนและเสริมสร้างศักยภาพคนให้มีสมรรถนะและทักษะแห่งอนาคต

ประเทศไทยได้เข้าสู่ระยะที่สองของการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561–2580) โดยแผนการอุดมศึกษาเพื่อการผลิตและพัฒนากำลังคนของประเทศ พ.ศ. 2564–2570 ได้ให้ความสำคัญต่อการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning for All) ตามเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) ยุทธศาสตร์ดังกล่าวมุ่งเน้นการพัฒนานิสิตอย่างรอบด้าน ควบคู่กับการสร้างความตระหนักรู้เกี่ยวกับผลกระทบของกิจกรรมต่าง ๆ ที่มีต่อทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (Ecological Footprint) โดยเปิดโอกาสให้ประชาชนทุกกลุ่มสามารถเข้าถึงการเรียนรู้ได้อย่างเท่าเทียมและทั่วถึง ลดความเหลื่อมล้ำทางสังคม และยึดหลัก “ไม่ทิ้งใครไว้ข้างหลัง” การดำเนินงานภายใต้ยุทธศาสตร์นี้จะเน้นการพัฒนาองค์ความรู้และทักษะที่จำเป็นต่อการปรับตัวในโลกยุคใหม่ (Transversal Skills) พร้อมทั้งยกระดับคุณภาพการศึกษาและสมรรถนะของกำลังคนให้สามารถตอบสนองต่อทิศทางการพัฒนาประเทศตามแนวทาง BCG Model ทั้งในรูปแบบหลักสูตรปริญญา (Degree) และหลักสูตรนอกระบบ (Non-Degree) ผ่านกระบวนการเรียนรู้จากประสบการณ์ (Experiential Education) และการเรียนรู้ควบคู่กับการปฏิบัติงานจริง (Work-Based Learning) นอกจากนี้ ยังมุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญในระดับสูง มีความเป็นมืออาชีพ และได้รับการยอมรับในระดับนานาชาติ พร้อมทั้งส่งเสริมการยกระดับเครือข่ายทางวิชาการ (Academic Community) ให้มีความเข้มแข็งและสามารถขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศได้อย่างยั่งยืน

เป้าประสงค์

1. บัณฑิตมีคุณภาพ มีสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของตลาดแรงงาน
2. ระบบสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
3. นิสิตมีคุณภาพชีวิตที่ดี

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์

1. ผลิตกำลังคนที่สามารถปฏิบัติงานได้ตรงความต้องการของสถานประกอบการ
2. พัฒนาหลักสูตรการเรียนรู้และโครงสร้างพื้นฐาน ให้ทุกคนสามารถเชื่อมต่อกับองค์ความรู้ของมหาวิทยาลัย
3. ส่งเสริมการจัดทำหลักสูตรระยะสั้น พัฒนากำลังคนด้านวิศวกรรม และสมรรถนะแห่งอนาคต (Future Forward AI)
4. พัฒนาอัตลักษณ์นิสิตมหาวิทยาลัยพะเยา (UP Identity) และทักษะที่จำเป็นของพลเมืองโลก
5. พัฒนาพื้นที่สร้างสรรค์ (Wellness & Happiness Eco-system) เพื่อคุณภาพชีวิตนิสิตให้อยู่และเรียนอย่างมีความสุข

พัฒนาพื้นที่การเรียนรู้เมืองและชุมชนที่ยั่งยืน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 การเตรียมคนและเสริมสร้างศักยภาพคนให้มีสมรรถนะและทักษะแห่งอนาคต

ตารางที่ 16 ตัวชี้วัดความสำเร็จของแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะวิศวกรรมศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 – 2573

ลำดับ	ตัวชี้วัดเชิงกลยุทธ์	BSC Perspective	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
				2569	2570	2571	2572	2573	
1	ผลิตกำลังคนที่สามารถปฏิบัติงานได้ตรงความต้องการของสถานประกอบการ	Customer/ Stakeholder	ร้อยละของบัณฑิตปริญญาตรีที่ทำงานทำภายใน 1 ปี	80	80	80	80	80	รองคณบดีฝ่ายวิชาการฯ
			จำนวนตำแหน่งฝึกงานสหกิจศึกษาที่สถานประกอบการรับรองสำหรับนิสิตคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา	35	35	40	40	40	รองคณบดีฝ่ายกิจการนิสิตฯ
2	พัฒนาหลักสูตรการเรียนรู้และโครงสร้างพื้นฐาน ให้ทุกคนสามารถเชื่อมต่อกับองค์ความรู้ของมหาวิทยาลัย	Internal Process	จำนวนหลักสูตร Non-degree/Pre-degree ที่ผ่าน UP Academy Platform	4	4	5	5	6	รองคณบดีฝ่ายกิจการนิสิตฯ
3	ส่งเสริมการจัดทำหลักสูตรระยะสั้น พัฒนากำลังคนด้านวิศวกรรม และสมรรถนะแห่งอนาคต (Future Forward AI)	Internal Process	จำนวนหลักสูตรระยะสั้น ด้าน Creative Industries	2	2	2	2	2	รองคณบดีฝ่ายวิชาการฯ
			จำนวนผู้ที่ได้รับการ upskill/reskill ด้าน Creative Industries	200	200	250	250	300	รองคณบดีฝ่ายวิชาการฯ
4	พัฒนาอัตลักษณ์นิสิตมหาวิทยาลัยพะเยา (UP Identity) และทักษะที่จำเป็นของพลเมืองโลก	Customer/ Internal Process	จำนวนโครงการด้านวิศวกรรมของนิสิต ที่สร้างคุณลักษณะ	10	10	10	10	10	รองคณบดีฝ่ายวิชาการฯ

ลำดับ	ตัวชี้วัดเชิงกลยุทธ์	BSC Perspective	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
				2569	2570	2571	2572	2573	
4	พัฒนาอัตลักษณ์นิสิตมหาวิทยาลัยพะเยา (UP Identity) และทักษะที่จำเป็นของพลเมืองโลก	Customer/ Internal Process	Community change agent						
			จำนวนนิสิตที่ทำงานร่วมกับองค์กรระดับนานาชาติ	10	10	15	15	20	รองคณบดีฝ่ายกิจการนิสิตฯ
			จำนวนกิจกรรมที่พัฒนา Soft Skills ที่เหมาะสมสำหรับนิสิตคณะวิศวกรรมศาสตร์	5	5	5	5	5	รองคณบดีฝ่ายกิจการนิสิตฯ
5	พัฒนาพื้นที่สร้างสรรค์ (Wellness & Happiness Eco-system) เพื่อคุณภาพชีวิตนิสิตให้อยู่และเรียนอย่างมีความสุข	Internal Process	จำนวนพื้นที่สร้างสรรค์ที่ส่งเสริมให้นิสิตอยู่และเรียนอย่างมีความสุข	2	2	2	2	2	รองคณบดีฝ่ายกิจการนิสิตฯ
6	พัฒนาพื้นที่การเรียนรู้เมืองและชุมชนที่ยั่งยืน	Customer/ Stakeholder/ Internal Process	เพิ่มจำนวนพื้นที่การเรียนรู้ที่ใช้องค์ความรู้ทางวิศวกรรม	1	1	1	1	1	รองคณบดีฝ่ายวิจัยฯ
			จำนวนพื้นที่การเรียนรู้ที่สร้างรายได้ให้กับคณะ	1	1	1	1	1	รองคณบดีฝ่ายวิจัยฯ

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การสร้างงานวิจัยและนวัตกรรม พัฒนาเศรษฐกิจ สังคมและชุมชน

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

เป้าประสงค์

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

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์

1. พัฒนาประสิทธิภาพและสร้างความร่วมมือในการพัฒนา งานวิจัย
2. ผลิตผลงานวิจัยเชิงพื้นที่ ที่มีคุณภาพ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 การสร้างงานวิจัยและนวัตกรรมพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และชุมชน

ตารางที่ 17 ตัวชี้วัดความสำเร็จของแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะวิศวกรรมศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 – 2573

ลำดับ	ตัวชี้วัดเชิงกลยุทธ์	BSC Perspective	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
				2569	2570	2571	2572	2573	
1	พัฒนาผลงานวิจัย นวัตกรรม ทรัพย์สินทางปัญญา และผลิตภัณฑ์ที่มีคุณภาพเป็นที่ยอมรับในระดับสากล	Customer/ Internal Process/ Learning & Growth	จำนวนผลงานวิจัยที่ได้รับการเผยแพร่และตีพิมพ์ในระดับนานาชาติบนฐานข้อมูล Scopus	30	30	30	35	35	รองคณบดีฝ่ายวิจัยฯ
			สัดส่วนของผลงานวิจัยที่ได้รับการเผยแพร่และตีพิมพ์ในวารสารระดับนานาชาติที่มีค่าดัชนีผลกระทบสูง (High Impact Journals)	50	50	60	60	60	รองคณบดีฝ่ายวิจัยฯ
			จำนวนผลงานวิจัยเชิงพื้นที่ (Area-Based Research) ที่ได้รับการพัฒนาสู่ระดับนานาชาติ	1	1	1	2	2	รองคณบดีฝ่ายวิจัยฯ
2	ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดประชุมวิชาการในระดับชาติและระดับนานาชาติ เพื่อแลกเปลี่ยนองค์ความรู้และเสริมสร้างเครือข่ายทางวิชาการ	Internal Process	จำนวนการจัดประชุมวิชาการในระดับชาติและนานาชาติ	1					รองคณบดีฝ่ายวิจัยฯ

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การบริการวิชาการและสร้างสรรค์พื้นที่การเรียนรู้ เพื่อความเป็นอยู่ที่ดีทางสังคม

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

เป้าประสงค์

1. ส่งเสริมการบริการวิชาการที่สนับสนุนการพัฒนาเศรษฐกิจ BCG อย่างยั่งยืน
2. บริการวิชาการแก่สังคมและชุมชนให้มีความรู้ความสามารถ มีคุณภาพชีวิตที่ดีและความเป็นอยู่ที่ดีทางสังคม
3. มีแหล่งเรียนรู้ เพื่อพัฒนาการเรียนรู้และเพิ่มศักยภาพของชุมชน สังคม และภาคอุตสาหกรรม
4. ผู้ประกอบการในพื้นที่มีศักยภาพในการแข่งขันสูงขึ้น เพื่อขับเคลื่อน พัฒนา และเปลี่ยนแปลงในระดับพื้นที่

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์

1. ขับเคลื่อนชุมชนด้วยโมเดล BCG เพื่อให้เกิดผลิตภัณฑ์ผลงานวิจัยและนวัตกรรม และทรัพย์สินทางปัญญาที่สามารถยกระดับคุณภาพชีวิตให้สูงขึ้น
2. บริการวิชาการเพื่อยกระดับสมรรถนะชุมชน ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น สร้างนวัตกรรมชุมชน สร้างรายได้/ความเป็นอยู่ของชุมชนอย่างยั่งยืน
3. ส่งเสริมและพัฒนาความร่วมมือทางวิชาการกับภาคอุตสาหกรรมและชุมชน เพื่อการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ การพัฒนานวัตกรรม และการยกระดับศักยภาพร่วมกันอย่างยั่งยืน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 การบริการวิชาการและสร้างสรรค์พื้นที่การเรียนรู้ เพื่อความเป็นอยู่ที่ดีทางสังคม

ตารางที่ 18 ตัวชี้วัดความสำเร็จของแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะวิศวกรรมศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 – 2572

ลำดับ	ตัวชี้วัดเชิงกลยุทธ์	BSC Perspective	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
				2569	2570	2571	2572	2573	
1	ขับเคลื่อนชุมชนด้วยโมเดล BCG เพื่อให้เกิดผลิตภัณฑ์ผลงานวิจัยและนวัตกรรม และทรัพย์สินทางปัญญาที่สามารถยกระดับคุณภาพชีวิตให้สูงขึ้น	Customer/ Learning & Growth	ชุมชนเศรษฐกิจ BCG ต้นแบบ ที่ได้รับการพัฒนาจากเครือข่ายนักวิจัยและชุมชน	1	1	1	1	1	รองคณบดีฝ่ายวิจัยฯ
2	บริการวิชาการเพื่อยกระดับสมรรถนะชุมชน ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น สร้างนวัตกรรมชุมชน สร้างรายได้/ความเป็นอยู่ของชุมชนอย่างยั่งยืน	Customer/ Learning & Growth	จำนวนชุมชนในพื้นที่ที่ให้บริการ ได้รับการประเมินผลตอบแทนทางสังคม (SROI)	1	1	1	1	1	รองคณบดีฝ่ายวิจัยฯ
3	ส่งเสริมและพัฒนาความร่วมมือทางวิชาการกับภาคอุตสาหกรรมและชุมชนเพื่อการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ การพัฒนานวัตกรรม และการยกระดับศักยภาพร่วมกันอย่างยั่งยืน	Customer/ Stakeholder	จำนวนความร่วมมือกับสถานประกอบการ	5	5	5	5	5	รองคณบดีฝ่ายกิจการนิสิตฯ

ยุทธศาสตร์ที่ 4 การทำนุบำรุงศิลปะ วัฒนธรรม เพื่อความเป็นไทยและเอกลักษณ์ของชาติ

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

เป้าประสงค์

ส่งเสริมการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมเพื่อความเป็นไทยและเอกลักษณ์ของชาติ และอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์

1. ส่งเสริมการอนุรักษ์ ป่าไม้ ศิลปะและวัฒนธรรม มรดกทางวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น
2. ส่งเสริมการอนุรักษ์ ปกป้อง และใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 การส่งเสริมการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมเพื่อความเป็นไทยและเอกลักษณ์ของชาติ

ตารางที่ 19 ตัวชี้วัดความสำเร็จของแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะวิศวกรรมศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 – 2573

ลำดับ	ตัวชี้วัดเชิงกลยุทธ์	BSC Perspective	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
				2569	2570	2571	2572	2573	
1	ส่งเสริมการอนุรักษ์ ฟื้นฟู ศิลปะและวัฒนธรรม มรดกทางวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น	Internal Process	จำนวนโครงการที่อนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม มรดกทางวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อความยั่งยืน	2	2	2	2	2	รองคณบดีฝ่ายบริหารฯ
2	ส่งเสริมการอนุรักษ์ ปกป้อง และใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน	Internal Process	จำนวนโครงการที่มีการอนุรักษ์ ปกป้อง และใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน	1	1	1	1	1	รองคณบดีฝ่ายบริหารฯ

ยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาระบบบริหารจัดการที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และมีธรรมาภิบาล เพื่อความยั่งยืน

คณะวิศวกรรมศาสตร์มุ่งเน้นการขับเคลื่อนเชิงระบบ เพื่อสนับสนุนการดำเนินงาน ตามพันธกิจหลักของมหาวิทยาลัย ประกอบด้วยระบบธรรมาภิบาล การจัดการคุณภาพ รูปแบบการทำงานแบบร่วมมือกัน และการสนับสนุนงบประมาณบนพื้นฐานของความคุ้มค่า และการใช้ทรัพยากรอย่างรู้คุณค่า การดำเนินงานในรูปแบบดิจิทัล เพื่อการดำเนินงาน ที่โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ ในทุกระบวนการ มีการพัฒนา ทรัพยากรบุคคล ให้สามารถดำเนินงาน ตามพันธกิจ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล พร้อมทุ่มเท ทำงานเพื่อองค์กร ด้วยความสุข ด้วยผลการดำเนินงานที่ผ่านมา มหาวิทยาลัยพะเยา ได้รับการประเมิน ITA ในระดับสูง แสดงให้เห็นถึงกระบวนการ ทำงานด้วยความโปร่งใส และมีประสิทธิภาพ เกื้อหนุน การมุ่งสู่ การบรรลุวิสัยทัศน์ ของมหาวิทยาลัย บนพื้นฐาน แห่งความร่วมมือกัน ระหว่างมหาวิทยาลัย ชุมชน และภูมิภาค เพื่อการเป็นต้นแบบ ของการเป็นมหาวิทยาลัย เพื่อการพัฒนาชุมชนท้องถิ่น

เป้าประสงค์

พัฒนาคุณภาพองค์กรเพื่อความเป็นเลิศ พัฒนาระบบบริหารงานที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และมีธรรมาภิบาล เพื่อเป็นองค์กรที่มีผลการปฏิบัติงานและการพัฒนาที่ดี มีประสิทธิภาพ (Good Performance Management and Development)

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์

1. เสริมสร้างภาพลักษณ์องค์กร ความผูกพันของผู้เรียน/ลูกค้า
2. ขับเคลื่อนพัฒนาคุณภาพการดำเนินงานที่เป็นเลิศ (EdPEX)
3. ส่งเสริมธรรมาภิบาล คุณธรรมและความโปร่งใส
4. พัฒนาห้องปฏิบัติการให้ได้รับมาตรฐาน EsPReL

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาระบบบริหารจัดการที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และมีธรรมาภิบาล เพื่อความยั่งยืน

ตารางที่ 20 ตัวชี้วัดความสำเร็จของแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะวิศวกรรมศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 – 2573

ลำดับ	ตัวชี้วัดเชิงกลยุทธ์	BSC Perspective	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
				2569	2570	2571	2572	2573	
1	เสริมสร้างภาพลักษณ์องค์กร ความผูกพันของ ผู้เรียน/ลูกค้า	Internal Process	พัฒนาช่องทางการสื่อสาร กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของ คณะ	1	1	1			รองคณบดี ฝ่ายวิชาการฯ
2	ขับเคลื่อนพัฒนาคุณภาพการดำเนินงานที่เป็น เลิศ (EdPEX)	Internal Process	ระดับคะแนนการประเมิน ตนเองตามเกณฑ์ EdPEX	200	230	250	280	300	รองคณบดี ฝ่ายวิชาการฯ
3	ส่งเสริมธรรมาภิบาล คุณธรรมและความ โปร่งใส	Internal Process	ระดับคะแนนการประเมิน ITA	85	90	90	95	95	รองคณบดี ฝ่ายบริหารฯ
4	พัฒนาห้องปฏิบัติการให้ได้รับมาตรฐาน EsPREL	Internal Process	จำนวนห้องปฏิบัติการที่ เข้ารับการประเมิน มาตรฐาน EsPREL	1	1	1	1	1	รองคณบดี ฝ่ายวิจัยฯ

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล คณะวิศวกรรมศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

การกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์และเป้าประสงค์ของคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 : การพัฒนาระบบบริหารจัดการที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และมีธรรมาภิบาล เพื่อความยั่งยืน

พันธกิจหลัก : บริหารจัดการทันสมัยมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และมีธรรมาภิบาล

ตารางที่ 21 ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาระบบบริหารจัดการที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และมีธรรมาภิบาล เพื่อความยั่งยืน

เป้าหมาย	ประเด็นยุทธศาสตร์	Lagging KPI/ ค่าเป้าหมาย	Leading KPI	Expected Results					ผู้รับผิดชอบหลัก
				2569	2570	2571	2572	2573	
พัฒนาระบบสนับสนุนการดำเนินงานพันธกิจมหาวิทยาลัยเพื่อความเป็นเลิศ มุ่งสู่การเป็นมหาวิทยาลัยดิจิทัลและมหาวิทยาลัยสีเขียวระดับโลก	ยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาระบบบริหารจัดการที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และมีธรรมาภิบาล เพื่อความยั่งยืน	พัฒนาคุณภาพองค์กรเพื่อความ เป็นเลิศ พัฒนาระบบบริหารงานที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ โปร่งใสและมีธรรมาภิบาล	1. เสริมสร้างภาพลักษณ์องค์กร ความผูกพันของผู้เรียน/ลูกค้า	1	1	1			รองคณบดี
			2. ขับเคลื่อนพัฒนาคุณภาพการดำเนินงานที่เป็นเลิศ (EdPEX)	200	230	250	280	300	ฝ่ายวิชาการฯ
			3. ส่งเสริมธรรมาภิบาล คุณธรรมและความโปร่งใส	85	90	90	95	95	รองคณบดี
			4. พัฒนาห้องปฏิบัติการให้ได้รับมาตรฐาน EsPReL	1	1	1	1	1	ฝ่ายวิชาการฯ

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล คณะวิศวกรรมศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 : การพัฒนาระบบบริหารจัดการที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพโปร่งใส และมีธรรมาภิบาล

พันธกิจหลัก : บริหารจัดการทันสมัยมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และมีธรรมาภิบาล

แผน/มาตรการ : ส่งเสริมบุคลากรให้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 22 แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล คณะวิศวกรรมศาสตร์ ประจำปี พ.ศ. 2569

ลำดับ	นโยบายหลัก	กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัด	ระยะเวลาในการดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
1	การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร					
1.1	การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร	สรรหาและคัดเลือกบุคลากรได้ตรงกับความต้องการของคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา 1) จัดทำแผนกรอบอัตรากำลัง ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2569 -2573) 2) ขออนุมัติกรอบอัตรากำลัง 3) ประกาศรับสมัคร 4) ประกาศผู้มีสิทธิ์สอบข้อเขียน 5) ประกาศผู้ผ่านการสอบข้อเขียนและมีสิทธิ์สอบสัมภาษณ์ 6) ประกาศผลการคัดเลือก 7) ขออนุมัติจ้าง/บรรจุและแต่งตั้ง	จำนวนบุคลากรที่ได้รับการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งตามกรอบอัตรากำลัง	กันยายน 2568 - มีนาคม 2569	ไม่ได้ใช้งบประมาณ	- คณบดี - รองคณบดีฝ่ายบริหารและกิจการพิเศษ - หัวหน้าสำนักงาน - บุคลากร

ลำดับ	นโยบายหลัก	กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัด	ระยะเวลาในการดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
2	การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร					
2.1	การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร	บรรจุและแต่งตั้งบุคลากรตามหลักเกณฑ์ของมหาวิทยาลัยพะเยา (ข้อบังคับมหาวิทยาลัยพะเยา ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2563)	การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากรเป็นไปตามหลักเกณฑ์และแล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด	ตุลาคม 2568 - กันยายน 2569	ไม่ได้ใช้งบประมาณ	- คนบดี - รองคนบดีฝ่ายบริหารและกิจการพิเศษ - หัวหน้าสำนักงาน - บุคลากร
3	การบริหารทรัพยากรบุคคล					
3.1	การบริหารทรัพยากรบุคคล	<p>การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ของคณะวิศวกรรมศาสตร์</p> <p>1. บุคลากรจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP)</p> <p>2. หัวหน้างานตรวจสอบแผนพัฒนารายบุคคลและยืนยันเสนอหัวหน้าสำนักงาน/ประธานหลักสูตร และหัวหน้าสำนักงาน/ประธานหลักสูตร ยืนยันเห็นชอบแผนของบุคลากรผ่านระบบ HR Smart</p> <p>3. การดำเนินการตามแผนพัฒนาตนเอง</p> <p>4. การรายงานผลการดำเนินงานตามแผนผ่านระบบ HR Smart</p>	ร้อยละบุคลากรที่ดำเนินการพัฒนาตนเอง	มกราคม 2569 - กันยายน 2569	1,309,842	- คนบดี - รองคนบดีฝ่ายบริหารและกิจการพิเศษ

ลำดับ	นโยบายหลัก	กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัด	ระยะเวลาในการดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
		<p>5. หัวหน้างานตรวจสอบผลการดำเนินงานแผนพัฒนารายบุคคลเพื่อยืนยันผลของผู้ใต้บังคับบัญชาเสนอหัวหน้าสำนักงาน/ประธานหลักสูตรและหัวหน้าสำนักงาน/ประธานหลักสูตรยืนยันเห็นชอบแผนของบุคลากรผ่านระบบ HR Smart</p> <p>6. มหาวิทยาลัยพะเยา โดยกองการเจ้าหน้าที่ สรุปผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ของส่วนงาน/หน่วยงาน เพื่อจัดโครงการ/กิจกรรมมอบประกาศนียบัตรการดำเนินงานตามแผนฯ ของส่วนงาน/หน่วยงาน</p>				
4	การประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร					
4.1	การประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานมหาวิทยาลัย	<p>1. เพื่อวัดผลประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน</p> <p>2. เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พัฒนาจุดเด่น และแก้ไขจุดบกพร่อง</p>	พนักงานมหาวิทยาลัยมีการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่ สอดคล้องกับผลการประเมินการปฏิบัติงาน	มกราคม 2569 - กันยายน 2569	ไม่ได้ใช้งบประมาณ	<ul style="list-style-type: none"> - คณบดี - รองคณบดี - หัวหน้าสำนักงาน - หัวหน้างาน

ลำดับ	นโยบายหลัก	กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัด	ระยะเวลาในการดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
5	การให้คุณให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ					
5.1	การให้คุณให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ	โครงการส่งเสริมกีฬาบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์	ร้อยละบุคลากรที่เข้าร่วม	มกราคม 2569	30,000	- หัวหน้างานบริหารทั่วไป - บุคลากร
		โครงการตรวจสอบสุขภาพประจำปีบุคลากร	ร้อยละของบุคลากรที่เข้ารับการตรวจสุขภาพ	กรกฎาคม 2569	36,000	- รองคณบดีฝ่ายบริหารและกิจการพิเศษ - บุคลากร
		โครงการสานสัมพันธ์เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์	-ร้อยละบุคลากรที่เข้าร่วม	ธันวาคม 2568 - มกราคม 2569	60,000	- รองคณบดีฝ่ายบริหารและกิจการพิเศษ - หัวหน้าสำนักงาน - หัวหน้างานบริหารทั่วไป - บุคลากร
		โครงการบุคลากรดีเด่นคณะวิศวกรรมศาสตร์	จำนวนบุคลากรที่ได้รับการคัดเลือก/ยกย่องเชิดชูเกียรติ (ตามเกณฑ์ที่กำหนด)	ธันวาคม 2567 - มกราคม 2568	30,000	รองคณบดีฝ่ายบริหาร

แผนการพัฒนาคณาจารย์ คณะวิศวกรรมศาสตร์

ตารางที่ 23 แผนการพัฒนาคณาจารย์บุคคล คณะวิศวกรรมศาสตร์ ประจำปี พ.ศ. 2569

ลำดับ	นโยบายหลัก	กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัด	ระยะเวลาในการดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
1	การพัฒนาคณาจารย์					
1.1	การพัฒนาคณาจารย์	คณะอุดหนุนสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร	ร้อยละบุคลากรที่ดำเนินการพัฒนาตนเอง	มกราคม 2569 - กันยายน 2569	1,309,842	- คณบดี - รองคณบดีฝ่ายบริหาร และกิจการพิเศษ
		พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการสามารถขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการตามเกณฑ์ที่มหาวิทยาลัยกำหนด	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการพิจารณา/ได้รับตำแหน่งทางวิชาการ	มกราคม 2569 - กันยายน 2569	ไม่ได้ใช้ งบประมาณ	- คณบดี - รองคณบดีฝ่ายวิชาการ - บุคลากร
		พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนสามารถเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้นตามเกณฑ์ที่มหาวิทยาลัยกำหนด	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้น	มกราคม 2569 - กันยายน 2569	ไม่ได้ใช้ งบประมาณ	- คณบดี - รองคณบดีฝ่ายบริหาร และกิจการพิเศษ - หัวหน้าสำนักงาน - บุคลากร

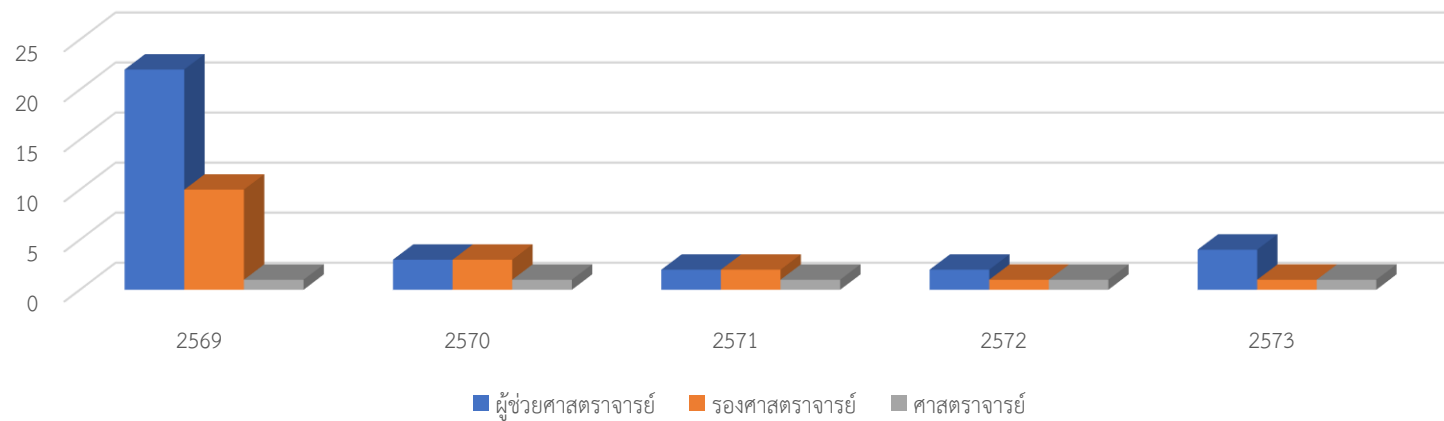
ลำดับ	นโยบายหลัก	กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัด	ระยะเวลาในการดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
		โครงการสัมมนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อเพิ่มศักยภาพและพัฒนาองค์ความรู้บุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์	ร้อยละบุคลากรเข้าร่วมสัมมนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อเพิ่มศักยภาพและพัฒนาองค์ความรู้	มีนาคม 2569 - พฤษภาคม 2569	350,000	- รองคณบดีฝ่ายบริหารและกิจการพิเศษ
		กิจกรรมเสริมสร้างจริยธรรมและจรรยาบรรณบุคลากร 1) สื่อสารสร้างความเข้าใจเรื่องจริยธรรมและจรรยาบรรณบุคลากร 2) คู่มือ Dos & Don'ts เพื่อลดความเสี่ยง หรือความเข้าใจผิดในการปฏิบัติงาน	- ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรม/อบรมด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณ - ร้อยละของหน่วยงาน/บุคลากรที่รับทราบและปฏิบัติตามคู่มือ Dos & Don'ts - จำนวนข้อร้องเรียนหรือกรณีการกระทำผิดจริยธรรม	มกราคม 2569 - กันยายน 2569	ไม่ได้ใช้ งบประมาณ	- คณบดี - หัวหน้าสำนักงาน

การขอกำหนดระดับตำแหน่งสายวิชาการ คณะวิศวกรรมศาสตร์

ตารางที่ 24 การขอกำหนดตำแหน่งสายวิชาการ คณะวิศวกรรมศาสตร์

ลำดับที่	ตำแหน่ง	2569	2570	2571	2572	2573
1	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	22	3	2	2	4
2	รองศาสตราจารย์	10	3	2	1	1
3	ศาสตราจารย์	1	1	1	1	1

ข้อมูลสถิติแผนการขอกำหนดระดับตำแหน่งสายวิชาการ คณะวิศวกรรมศาสตร์

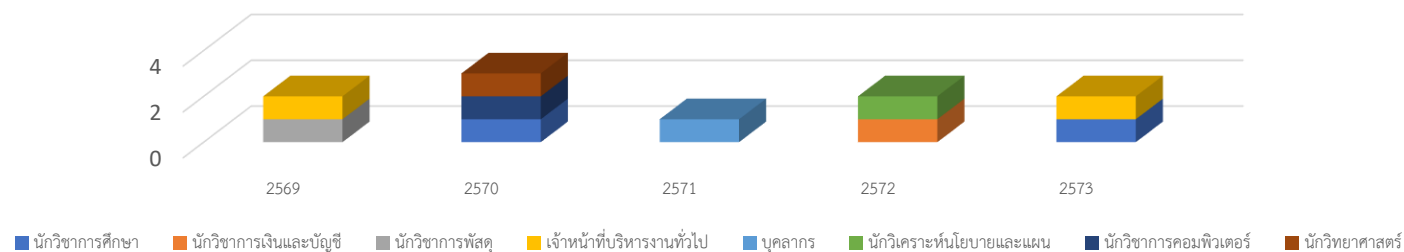


การขอกำหนดระดับตำแหน่งสายสนับสนุน คณะวิศวกรรมศาสตร์

ตารางที่ 25 การขอกำหนดตำแหน่งสายสนับสนุน กลุ่มบริหารจัดการ ระดับชำนาญการ

ลำดับที่	ตำแหน่ง	2569	2570	2571	2572	2573
1	นักวิชาการศึกษา	-	1	-	-	1
2	นักวิชาการเงินและบัญชี	-	-	-	1	-
3	นักวิชาการพัสดุ	1	-	-	-	-
4	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	1	-	-	-	1
5	บุคลากร	-	-	1	-	-
6	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	-	1	-
7	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	-	1	-	-	-
8	นักวิทยาศาสตร์	-	1	-	-	-

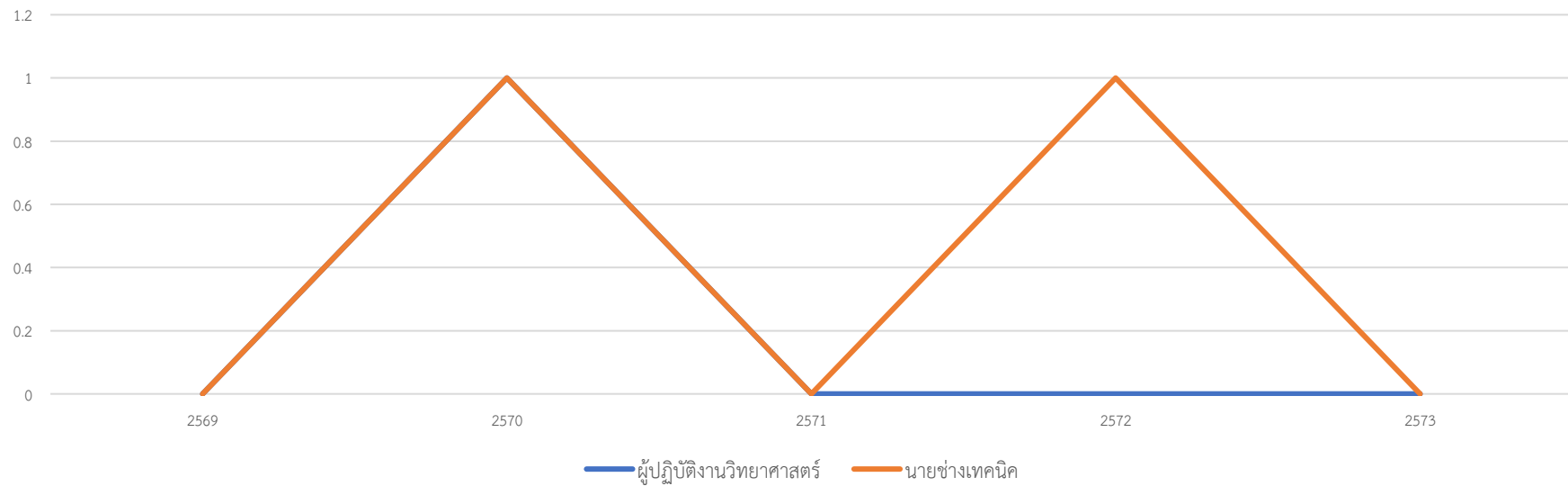
ข้อมูลสถิติแผนการขอกำหนดระดับตำแหน่งสายสนับสนุน
คณะวิศวกรรมศาสตร์
กลุ่มบริหารจัดการ ระดับชำนาญการ



ตารางที่ 26 การขอกำหนดตำแหน่งสายสนับสนุน กลุ่มตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน

ลำดับที่	ตำแหน่ง	2569	2570	2571	2572	2573
1	ผู้ปฏิบัติงานวิทยาศาสตร์	-	1	-	-	-
2	นายช่างเทคนิค	-	-	-	1	-

ข้อมูลสถิติแผนการขอกำหนดระดับตำแหน่งสายสนับสนุน
คณะวิศวกรรมศาสตร์
กลุ่มตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน



บทที่ 4

การติดตามผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลคณะวิศวกรรมศาสตร์

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา เป็นแผนที่จัดทำขึ้นโดยผู้บริหารประจำคณะวิศวกรรมศาสตร์ เพื่อใช้เป็นกรอบและแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของคณะให้มีความรู้ ความสามารถ และศักยภาพที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน อันจะนำไปสู่การขับเคลื่อนพันธกิจและการพัฒนาคณะอย่างมีประสิทธิภาพ การนำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 ไปสู่การปฏิบัติ จำเป็นต้องให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานให้มีความสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 – 2573 โดยยึดโยงตามประเด็นยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ มาตรการ และตัวชี้วัดของมหาวิทยาลัย ซึ่งกำหนดไว้เป็นแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันอย่างเป็นระบบ

ทั้งนี้ คณะวิศวกรรมศาสตร์ได้กำหนดกระบวนการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนอย่างเป็นระบบ เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเกิดประสิทธิผลสูงสุด และสามารถนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงานให้เหมาะสมกับบริบทและการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

ดังนั้น คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา จึงได้กำหนดแนวทางการนำแผนส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรเข้าสู่การปฏิบัติ โดยส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 เพื่อยกระดับสมรรถนะบุคลากรและเสริมสร้างความเข้มแข็งขององค์กรอย่างยั่งยืน ดังนี้

1. การสร้างเอกภาพและความเข้าใจในเป้าหมายองค์กร โดยสร้างความเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่แจ้งความเชื่อมโยงระหว่างภารกิจของคณะฯ กับบทบาทรายบุคคล (Individual Role) เพื่อให้ประธานหลักสูตรและบุคลากรสายสนับสนุนเห็นภาพรวมเดียวกัน กำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จ (KPIs) ของแต่ละส่วนงานให้ชัดเจน เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานทราบถึงมาตรฐานที่คาดหวัง โดยใช้ช่องทางการสื่อสารที่หลากหลาย เช่น Manual คู่มือดิจิทัล หรือ Info-graphic สรุปแผนงานเพื่อให้เข้าถึงข้อมูลได้ง่ายตลอดปี

2. มีการจัดสรรงบประมาณสนับสนุนการเข้าฝึกอบรมทั้งภายในและภายนอก ส่งเสริมการพัฒนาทักษะใหม่ (Reskilling) และทักษะต่อยอด (Upskilling) ที่จำเป็นต่อวิศวกรรมศาสตร์ยุคใหม่ เช่น Digital Literacy หรือทักษะการบริหารจัดการ สนับสนุนการทำผลงานทางวิชาการหรือการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น

3. มีการกำกับ ติดตามการดำเนินโครงการหรือกิจกรรม รวมไปถึงการฝึกปฏิบัติและอบรมภายในหน่วยงาน ให้บรรลุตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลคณะวิศวกรรมศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 และสามารถประเมินผลได้

4. ทบทวนแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลคณะวิศวกรรมศาสตร์ทุกปี เพื่อติดตามความก้าวหน้าในการดำเนินงานและปรับปรุงแผนให้สอดคล้องกับหน้างานจริง ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ด้านต่างๆ

การติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 ถือเป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยให้การดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ในแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของคณะวิศวกรรมศาสตร์อย่างมีประสิทธิภาพ

คณะวิศวกรรมศาสตร์จึงได้กำหนดให้มีการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อประเมินความก้าวหน้า ผลสัมฤทธิ์ และปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงาน รวมทั้งนำผลการประเมินไปใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุง พัฒนา และยกระดับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของคณะวิศวกรรมศาสตร์ให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์และทิศทางการพัฒนาของมหาวิทยาลัยต่อไป ดังนี้

1. กำหนดให้บุคลากรในคณะมีส่วนร่วมในการจัดทำรายงานผลการดำเนินงานประจำปีของบุคลากร เพื่อเป็นการติดตามผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล คณะวิศวกรรมศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

2. การจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลคณะวิศวกรรมศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 เป็นส่วนหนึ่งสำหรับการเข้ารับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ITA ประจำปี

3. คณะกรรมการประจำคณะวิศวกรรมศาสตร์ ตรวจสอบและติดตามผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลคณะวิศวกรรมศาสตร์ เป็นประจำทุกปี โดยรายงานผลต่อที่ประชุมคณะกรรมการประจำคณะ เพื่อพิจารณาและนำผลการประเมินมาพัฒนาปรับปรุงให้มีความเหมาะสม สอดคล้องกับภารกิจของคณะ ฯ ต่อไป

4. การนำผลการประเมินการดำเนินโครงการตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล คณะวิศวกรรมศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 มาประกอบเป็นข้อมูลในการพัฒนาคุณภาพองค์กรตามเกณฑ์ประกันคุณภาพองค์กรเพื่อความเป็นเลิศ (EdPEX)