



คณะศิลปศาสตร์

แผนบริหารและแผนพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน

คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา

พ.ศ. 2569

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
บทที่ 1 บทนำ	
1.1 ความเป็นมาของคณะศิลปศาสตร์	5
1.2 เป้าหมายการดำเนินงานตามพันธกิจหลักของมหาวิทยาลัยพะเยา	7
1.3 เป้าหมายการดำเนินงานตามพันธกิจหลักของคณะศิลปศาสตร์	8
1.4 ปรัชญา ปณิธาน วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยมร่วม สมรรถนะหลักและอัตลักษณ์บัณฑิต ของคณะ ศิลปศาสตร์	8
1.5 บุคลากร (Workforce Profile)	10
1.5.1 สมรรถนะและทักษะที่สะท้อนขีดความสามารถของบุคลากร	11
1.6 โครงสร้างองค์กร คณะศิลปศาสตร์	14
1.7 บุคลากรสายสนับสนุนคณะศิลปศาสตร์	15
บทที่ 2 ข้อมูลและอัตรากำลังบุคลากรคณะศิลปศาสตร์	
2.1 สภาพปัจจุบันด้านบุคลากร	16
2.2 ข้อมูลแสดงอัตราบุคลากรสายสนับสนุน ในปีงบประมาณ 2569	17
2.3 จำนวนพนักงานสายสนับสนุน จำแนกตามหน่วยงาน วุฒิการศึกษา จำนวนที่ ปฏิบัติงานและลาศึกษาต่อ	18
2.4 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมการบริหารงานด้านบุคคล คณะศิลปศาสตร์	22
2.4.1 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านการบริหารจัดการ (Management)	22

2.4.2 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านคน (Man)	23
2.4.3 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านการเงิน (Money)	24
2.4.4 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านเครื่องมืออุปกรณ์ (Machine)	25
2.4.5 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านศีลธรรม (Morality)	26
2.5 การวิเคราะห์ความต้องการการอัตรากำลังบุคลากรสายสนับสนุน 26	
บทที่ 3 แผนพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน คณะศิลปศาสตร์ (พ.ศ. 2567 – 2570)	
3.1 นโยบายด้านการพัฒนาระบบบริหารจัดการที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ โปร่งใส มีธรรมาภิบาล	28
3.2 วัตถุประสงค์ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน	30
3.3 ประเด็นยุทธศาสตร์เพื่อการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนคณะศิลปศาสตร์	30
3.3.1 ตัวชี้วัดวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	30
3.3.2 ผลลัพธ์ (Output) ด้านการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน	30
3.3.3 ผลสัมฤทธิ์ (Outcome) ด้านการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน	30
3.4 แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์บุคลากรสายสนับสนุน คณะศิลปศาสตร์ แผนระยะยาว (2567-2571)	31
3.5 โครงการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน โครงการในแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ 2567	33
3.6 ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์บุคลากรสายสนับสนุนคณะศิลปศาสตร์ พ.ศ. 2567 – 2570	33
3.6.1 ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์และความสำเร็จในสายงาน	33

3.6.2 ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพแวดล้อมในการทำงาน	35
3.6.3 ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรและค่านิยมร่วมองค์กร ของบุคลากรสายสนับสนุน คณะศิลปศาสตร์	36
3.6.4 ยุทธศาสตร์การพัฒนาปรับปรุงการปฏิบัติงานที่ดี	37

บทที่ 4

มาตรการและกลไกในการติดตามการประเมินผล การปรับปรุงแผนพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน	38
4.1 การติดตาม ประเมินผลการดำเนินงานตามโครงการ	38
4.2 การนำแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรคณะศิลปศาสตร์สู่การปฏิบัติ	39
4.3 การติดตามและประเมินผล	39
4.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	39

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก: แผนพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนคณะศิลปศาสตร์ ระยะสั้น 1 ปี ประจำปีงบประมาณ 2569	41
ก2. ข้อมูลการวางแผนการพัฒนาตนเอง(รายบุคคล) ของบุคลากรสายสนับสนุน	42
ภาคผนวก ข: แผนพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนคณะศิลปศาสตร์ ระยะยาว 4 ปี	43
ภาคผนวก ค ประวัติบุคลากรสายสนับสนุนคณะศิลปศาสตร์	54
ภาคผนวก ง. บุคลากรสายสนับสนุนคณะศิลปศาสตร์ แบ่งตามส่วนงาน	55

บทที่ 1 บทนำ

1.1 ความเป็นมาของคณะศิลปศาสตร์

คณะศิลปศาสตร์ ชื่อเดิมคือ สำนักวิชาศิลปศาสตร์ เริ่มก่อตั้งเป็นครั้งแรกเมื่อ พ.ศ. 2538 ในชื่อ กลุ่มวิชาศิลปศาสตร์ โดยเปิดสอนหลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ และหลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาภาษาอังกฤษ ซึ่งเป็นการเรียนการสอนในวันเสาร์และวันอาทิตย์ ณ สถานที่ทำการชั่วคราว วิทยาเขตที่โรงเรียนพะเยาพิทยาคม อำเภอเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา ต่อมาในปี พ.ศ. 2542 ได้ย้ายสถานที่ทำการมายังตำบลแม่กา อำเภอเมืองพะเยา และเริ่มจัดการเรียนการสอนในวันและเวลาราชการ

ในปี 2557 คณะศิลปศาสตร์ จึงจัดการเรียนการสอนทางด้านภาษา โดยมีหลักสูตร 9 หลักสูตร ดังนี้

ตารางที่ 1 การจัดการเรียนการสอนในปี 2557

ระดับการศึกษา	ชื่อหลักสูตร	ชื่อย่อของหลักสูตร
ระดับปริญญาตรี	ศิลปศาสตรบัณฑิต (ภาษาจีน)	ศศ.บ. (ภาษาจีน)
	ศิลปศาสตรบัณฑิต (ภาษาญี่ปุ่น)	ศศ.บ. (ภาษาญี่ปุ่น)
	ศิลปศาสตรบัณฑิต (ภาษาไทย)	ศศ.บ. (ภาษาไทย)
	ศิลปศาสตรบัณฑิต (ภาษาฝรั่งเศส)	ศศ.บ. (ภาษาฝรั่งเศส)
	ศิลปศาสตรบัณฑิต (ภาษาอังกฤษ)	ศศ.บ. (ภาษาอังกฤษ)
ระดับปริญญาโท	ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (ภาษาไทย)	ศศ.ม. (ภาษาไทย)
	ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (ภาษาอังกฤษ)	ศศ.ม. (ภาษาอังกฤษ)
ระดับปริญญาเอก	ศิลปศาสตรดุษฎีบัณฑิต (ภาษาไทย)	ศศ.ด. (ภาษาไทย)
	ศิลปศาสตรดุษฎีบัณฑิต (ภาษาอังกฤษ)	ศศ.ด. (ภาษาอังกฤษ)

ที่มา: คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา 2558

การก้าวเข้าสู่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 คณะศิลปศาสตร์ ได้มีการดำเนินงานตามพันธกิจ และ ยุทธศาสตร์การดำเนินงานของมหาวิทยาลัย โดยมีการจัดตั้งหน่วยความเป็นเลิศทางการวิจัย บริการวิชาการ และทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ซึ่งเน้นการบูรณาการเข้ากับสหสาขาและบูรณาการทุกศาสตร์เข้าด้วยกัน ซึ่ง อยู่ภายใต้ความรับผิดชอบของรองคณบดีฝ่ายวิจัย คณะศิลปศาสตร์

นอกจากนี้ในเดือน มกราคม 2558 มีการจัดตั้งศูนย์ภาษาคณะศิลปศาสตร์ขึ้น เพื่อใช้เป็นพื้นที่ และสนามสอบวัดระดับความรู้ทางภาษา (ภาษาจีน ภาษาอังกฤษ ภาษาฝรั่งเศส) และการให้บริการ ทางด้านภาษา ไม่ว่าจะเป็นการแปลภาษา การขัดเกลาภาษา รวมทั้งการแสวงหารายได้ และการบริการที่ ไม่ก่อให้เกิดรายได้ (In cash & In kind)

ในปีการศึกษา 2561 คณะศิลปศาสตร์ได้เปิดหลักสูตรใหม่จำนวน 2 หลักสูตร และจัดการเรียน การสอนทางด้านภาษาศาสตร์ ดังนี้

ตารางที่ 2 หลักสูตรใหม่ที่เปิดทำการเรียนการสอนในปีการศึกษา 2561 ระดับบัณฑิตศึกษา

ระดับการศึกษา	ชื่อหลักสูตร	ชื่อย่อของหลักสูตร
ระดับปริญญาโท	ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (ภาษาศาสตร์ประยุกต์)	ศศ.ม. (ภาษาศาสตร์ประยุกต์)
ระดับปริญญาเอก	ศิลปศาสตรดุษฎีบัณฑิต (ภาษาศาสตร์ประยุกต์)	ศศ.ด. (ภาษาศาสตร์ประยุกต์)

นอกจากนี้ในคณะฯ ยังมีเปิดสอนในหลักสูตรคู่ขนานทั้งในคณะ และภายนอกคณะ ดังนี้

ตารางที่ 3 หลักสูตรคู่ขนานทั้งภายในและภายนอกคณะศิลปศาสตร์

ระดับการศึกษา	ชื่อหลักสูตร
ระดับปริญญาตรี (คู่ขนานภายในคณะฯ)	หลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต (ภาษาอังกฤษ) คู่ขนานศิลปศาสตรบัณฑิต(ภาษาจีน)
	หลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต (ภาษาอังกฤษ) คู่ขนานศิลปศาสตรบัณฑิต(ภาษาฝรั่งเศส)
ระดับปริญญาตรี (คู่ขนานกับคณะอื่น)	หลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต (ภาษาจีน) คู่ขนานหลักสูตรการแพทย์แผนจีนบัณฑิต
	หลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต (ภาษาอังกฤษ) คู่ขนานนิติศาสตรบัณฑิต (นิติศาสตร์)
	หลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต (ภาษาอังกฤษ) คู่ขนานวิทยาศาสตร์บัณฑิต สาขาวิชา เทคโนโลยีสารสนเทศ

ตั้งแต่ปีการศึกษา 2563 จนถึงปัจจุบัน คณะมีหลักสูตรที่ทำการจัดการเรียนการสอนมาแล้ว จำนวน 9

หลักสูตร โดยมีรายชื่อหลักสูตร ดังต่อไปนี้

1. หลักสูตรระยะสั้น “ภาษาอังกฤษเพื่อการโรงแรม”
2. หลักสูตรระยะสั้น “ภาษาญี่ปุ่นเพื่อเทคโนโลยียานยนต์สมัยใหม่เบื้องต้น”
3. หลักสูตรระยะสั้น “ภาษาฝรั่งเศสด้านอาหาร 1”
4. หลักสูตรระยะสั้น “ภาษาอังกฤษเพื่อพะเยาศึกษา 3 เมืองท่องเที่ยวล้านนาตะวันออก”
5. หลักสูตรระยะสั้น “การสื่อสารภาษาอังกฤษเบื้องต้น”
6. หลักสูตรระยะสั้น “การสนทนาภาษาจีนแบบเร่งรัด”
7. หลักสูตรระยะสั้น “ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับพยาบาลวิชาชีพ”
8. หลักสูตรระยะสั้น “ภาษาไทยสำหรับชาวต่างประเทศ ระดับพื้นฐาน”
9. หลักสูตรระยะสั้น “ศิลปะการประพันธ์กวีนิพนธ์และเพลงเพื่ออาชีพ”

1.2 เป้าหมายการดำเนินงานตามพันธกิจหลักของมหาวิทยาลัยพะเยา

การกำหนดเป้าหมายการดำเนินงานตามพันธกิจหลัก สู่ความสำเร็จ ของมหาวิทยาลัยพะเยา ได้กำหนดเป้าหมายการดำเนินงานตามพันธกิจหลัก 5 ด้าน ดังนี้

1. ผลิตกำลังคนที่มีสมรรถนะและทักษะแห่งอนาคต
2. วิจัยและนวัตกรรมพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม
3. บริการวิชาการด้วยองค์ความรู้และนวัตกรรม
4. ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และสืบสานเอกลักษณ์ความเป็นไทย
5. บริหารจัดการทันสมัยมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และมีธรรมาภิบาล

1.3 เป้าหมายการดำเนินงานตามพันธกิจหลักของคณะศิลปศาสตร์

คณะศิลปศาสตร์ได้กำหนดเป้าหมายในการดำเนินงานตามพันธกิจหลัก 5 ด้าน ดังนี้

1. ผลิตกำลังคนที่มีสมรรถนะสูงและทักษะแห่งอนาคต
2. สร้างงานวิจัยและนวัตกรรมพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และชุมชน
3. บริการวิชาการแก่สังคมและชุมชนด้วยองค์ความรู้และนวัตกรรม
4. ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และสืบสานเอกลักษณ์ความเป็นไทย
5. บริหารจัดการทันสมัย มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และมีธรรมาภิบาล

1.4 ปรัชญา ปณิธาน วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยมร่วม สมรรถนะหลักและอัตลักษณ์

บัณฑิต ของคณะศิลปศาสตร์

ปรัชญามหาวิทยาลัยพะเยา (Philosophy)	ปัญญาชาชีวี เสฏฐุชชีวี นาม (ปัญญาชีวี เสฏฐุชชีวี นาม) "ดำรงชีวิตด้วยปัญญาประเสริฐที่สุด" (A Life of Wisdom Is the Most Wondrous of All)
ปณิธานมหาวิทยาลัยพะเยา (Determination)	ปัญญาเพื่อความเข้มแข็งของชุมชน (Wisdom for Community Empowerment)
วิสัยทัศน์ (Vision) คณะศิลปศาสตร์	"เป็นสถาบันนวัตกรรมภาษาเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตชุมชน"
พันธกิจ (Mission) คณะศิลปศาสตร์	1. ผลิตกำลังคนที่มีสมรรถนะสูงและทักษะแห่งอนาคต 2. สร้างงานวิจัยและนวัตกรรมพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และชุมชน 3. บริการวิชาการแก่สังคมและชุมชนด้วยองค์ความรู้และนวัตกรรม 4. ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และสืบสานเอกลักษณ์ความเป็นไทย 5. บริหารจัดการทันสมัย มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และมีธรรมาภิบาล
อัตลักษณ์บัณฑิตคณะศิลปศาสตร์ (Student Identity)	มีคุณภาพและมีสมรรถนะตามมาตรฐานการศึกษา มาตรฐาน วิชาชีพ และทักษะตามความต้องการอุตสาหกรรมอนาคต (New S-curve) มีสุนทรีย์ภาพ มีสุขภาพดี มีบุคลิกภาพดี

<p>ค่านิยมองค์กรคณะศิลปศาสตร์ (Core Values)</p>	<p>ค่านิยม "LIBARTS"</p> <p>L – ความเป็นเลิศด้านภาษา (Language Excellence) เป็นเลิศด้านภาษา</p> <p>I – นวัตกรรม (Innovation) พัฒนาและบูรณาการ</p> <p>B – ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง (Belonging) ร่วมกันเป็นเจ้าของ</p> <p>A – การปรับตัว (Adaptability) เรียนรู้ไว พร้อมปรับตัว</p> <p>R – ความรับผิดชอบ (Responsibility) มีความรับผิดชอบ</p> <p>T – การทำงานเป็นทีม (Teamwork) ร่วมมือ ร่วมใจ มุ่งสู่เป้าหมายด้วยกัน</p> <p>S – การอุทิศตนเพื่อสังคม (Social Devotion) มีจิตสาธารณะ</p>
<p>สมรรถนะหลักคณะศิลปศาสตร์ (Core Competency)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. การผลิตกำลังคนที่มีสมรรถนะสูง ตอบสนองความต้องการของตลาดแรงงาน 2. อาจารย์เชี่ยวชาญวิชาการ ชำนาญวิชาชีพ และเป็นต้นแบบด้านการสอน 3. งานวิจัยสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมสู่เชิงพาณิชย์ 4. บริการวิชาการแก่สังคมและชุมชนด้วยองค์ความรู้และนวัตกรรม 5. ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมและสืบสานเอกลักษณ์ความเป็นไทย 6. มีระบบบริหารจัดการที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และมีธรรมาภิบาล

1.5 บุคลากร (Workforce Profile)

1.5.1 บุคลากรคณะศิลปศาสตร์ แยกตามคุณวุฒิและตำแหน่งวิชาการ

ในปีงบประมาณ 2569 คณะศิลปศาสตร์มีบุคลากรรวมทั้งสิ้น 125 คน โดยจำแนกตามคุณวุฒิ การศึกษาและตำแหน่งทางวิชาการ ตามตารางที่ 4

ตารางที่ 4 จำนวนบุคลากรจำแนกตามคุณวุฒิการศึกษาและตำแหน่งทางวิชาการ

ประเภทบุคลากร	คุณวุฒิการศึกษา			ตำแหน่งทางวิชาการ					รวม
	ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก	ผศ. (ป.โท)	ผศ. (ป.เอก)	รศ. (ป.โท)	รศ. (ป.เอก)	ศ. (ป.เอก)	
สายวิชาการ	5	50	31	6	12	1	3	0	108
สายสนับสนุน	8	8	-	-	-	-	-	-	16
รวม	14	63	29	5	9	1	3	0	124

(ข้อมูลจากงานบุคลากร ตุลาคม 2568)

คณะศิลปศาสตร์ มีเป้าหมายในการส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาอาจารย์ให้ใช้ความรู้และใช้ทักษะที่หลากหลายในการสอนเพื่อการพัฒนาผู้เรียนตามทักษะศตวรรษที่ 21 พัฒนารอบมาตรฐานวิชาชีพอาจารย์ด้านการสอนของมหาวิทยาลัยพะเยา (UP Professional Standard Framework, UP-PSF) ส่งเสริมจัดการเรียนการสอนด้วยวิธีการเรียนรู้ที่หลากหลาย สร้างความรักในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง อยู่ตลอดเวลา มีระบบการยกย่องหรือประกาศเกียรติคุณแก่อาจารย์ และการให้แรงจูงใจแก่อาจารย์ที่ได้รับตำแหน่งทางวิชาการ

ประเมินผล ทบทวนและปรับปรุงกระบวนการ ซึ่งในปัจจุบันอัตรากำลังของบุคลากรสายวิชาการ มีวิเคราะห้และเปรียบเทียบโดยใช้ค่านักศึกษาเต็มเวลาเทียบเท่า (Full Time Equivalent Student : FTES) ซึ่ง

หมายถึงสัดส่วนของนิสิตที่ลงทะเบียนเรียนตามเกณฑ์จำนวนหน่วยกิตมาตรฐานของการลงทะเบียน ในขณะที่อัตรากำลังของบุคลากรสายสนับสนุนมีการประเมินอัตรากำลังโดยใช้ค่าบุคลากรปฏิบัติงานเต็มเวลาเมื่อเทียบกับเวลามาตรฐานการทำงาน(FTE : Full Time Equivalent) และนโยบายการกำหนดอัตรากำลังสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัย โดยมีสัดส่วนบุคลากรสายวิชาการ:สายสนับสนุนในอัตรา 2:1 จากผลการวิเคราะห์อัตรากำลัง คณะมีการจ้างลูกจ้างสายสนับสนุน เพิ่มเติมด้วยเงินรายได้คณะรายเดือน 2 อัตรา

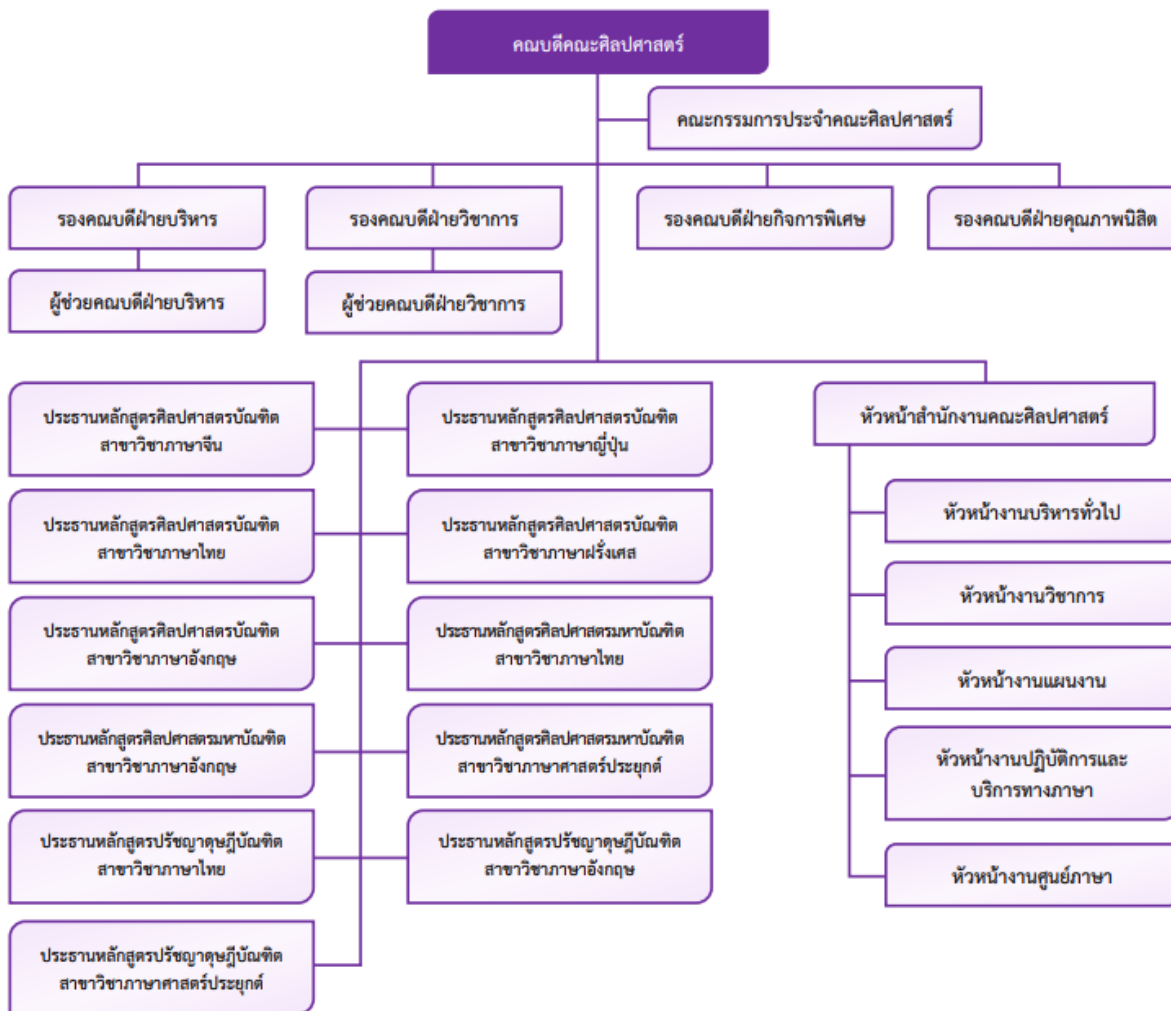
สมรรถนะและทักษะที่สะท้อนขีดความสามารถของบุคลากร

สมรรถนะ	ก่อน ปี 2563 ตามประกาศ	ปี 2563-2566	ปี 2567 ไป
สมรรถนะหลัก บุคลากร	<p>สมรรถนะหลักของพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยา (Personal Competency) จำนวน 5 ทักษะ</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. มุ่งผลสัมฤทธิ์ 2. การบริการที่ดี 3. การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ 4. การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม 5. การทำงานเป็นทีม 	<p>สมรรถนะหลักของพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยา (Personal Competency) จำนวน 5 ทักษะ</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. มุ่งผลสัมฤทธิ์ 2. การบริการที่ดี 3. การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ 4. การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม 5. การทำงานเป็นทีม <p><u>ความรู้ความสามารถ และทักษะที่จำเป็น</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ความรู้ความสามารถที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน 2. ความรู้เรื่องกฎหมายและกฎระเบียบ 3. ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์ 4. ทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ 	<p>สมรรถนะหลักของพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยา (Personal Competency)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ทักษะบริหารงาน (Managerial Skill) 2. ทักษะการบริหารงานบุคคล (Personnel Management Skill) 3. มุ่งเน้นกระบวนการทำงานเชิงดิจิทัล (Digital Process Oriented) 4. ความสามารถประเมินผลการปฏิบัติงานเชิงสร้างสรรค์ (Empowerment Evaluation) <p><u>ทักษะแห่งอนาคตที่ควรรู้และควรปรับตัว</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ความคิดสร้างสรรค์ 2. ความฉลาดทางอารมณ์ 3. การคิดวิเคราะห์ 4. ความกระหายที่จะเรียนรู้ 5. การตัดสินใจ 6. การสื่อสารระหว่างบุคคล 7. ความเป็นผู้นำ 8. การยอมรับในความหลากหลาย 9. ทักษะทางเทคโนโลยี 10. การเตรียมพร้อมรับความเปลี่ยนแปลง
สมรรถนะประจำ กลุ่มงาน	<p><u>สมรรถนะเฉพาะสายสนับสนุน</u> 16 ทักษะ</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. การคิดวิเคราะห์ 2. การมองภาพองค์รวม 3. การใส่ใจและพัฒนาผู้อื่น 	<p><u>สมรรถนะสายสนับสนุน 8 ทักษะ</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ความร่วมแรงร่วมใจ (ทำงานเป็นทีม) 2. การบริการที่ดี 3. ภาษาอังกฤษ 	<p><u>สมรรถนะบุคลากรสายวิชาการ (คณะฯ)</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. การสอนภาษา 2. การวิจัยด้านภาษา <p><u>สมรรถนะบุคลากรสายวิชาการ</u></p>

สมรรถนะ	ก่อน ปี 2563 ตามประกาศ	ปี 2563-2566	ปี 2567 ไป
	4. การสั่งการตามอำนาจ หน้าที่ 5. การสืบเสาะข้อมูล 6. ความเข้าใจข้อแตกต่างทางวัฒนธรรม 7. ความเข้าใจผู้อื่น 8. ความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ 9. ดำเนินการเชิงรุก 10. การตรวจสอบความถูกต้อง 11. ความมั่นใจในตัวเอง 12. ความยืดหยุ่นผ่อนปรน 13. ศิลปะการจูงใจ 14. สุนทรียภาพทางศิลปะ 15. ความผูกพันที่มีต่ออุดมศึกษา 16. การสร้างสัมพันธภาพ	4. การคำนวณ 5. การจัดการข้อมูล 6. การคิด วิเคราะห์ 7. การสื่อสาร 8. การสร้างสรรค์และสร้างนวัตกรรม	(กลยุทธ์) 3. มีความเชี่ยวชาญในการสร้างโอกาสการเรียนรู้ทางภาษาที่หลากหลาย - การสอนหลักสูตรควบสองปริญญา - การสอนรายวิชาการบูรณาการวิชาชีพ/CWIE - การสอนหลักสูตรลักษณะอื่น (Pre-degree, Non-degree) - การสอนที่บูรณาการกับการบริการวิชาการเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตชุมชนด้านการอ่านออกเขียนได้ 4. มีความสามารถในการบูรณาการด้านภาษากับการแก้ไขปัญหาชุมชน - การทำวิจัยเชิงพื้นที่ - การวิเคราะห์การตอบแทนทางสังคม (SROI) <u>บุคลากรมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน</u> 1. มุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation) 2. บริการที่ดี (Service Mind) 3. เชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise) 4. ทำงานเป็นทีม (Teamwork) 5. พัฒนาความก้าวหน้าด้านวิชาชีพ 6. ยึดมั่นในคุณธรรมและจรรยาบรรณพนักงาน (Integrity) 7. มุ่งสานความคิดสร้างจิตใจ ให้เกิดพลังความสามัคคี ร่วมสร้างสิ่งที่ดีให้มหาวิทยาลัยพะเยาได้รับการยอมรับจากชุมชน สังคม ประเทศชาติ และนานาชาติ
สมรรถนะ อาจารย์ ชาวต่างชาติ	<u>สมรรถนะหลักของพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยา (Personal Competency) จำนวน 5 ทักษะ</u> 1. มุ่งผลสัมฤทธิ์ 2. การบริการที่ดี 3. การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ 4. การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม 5. การทำงานเป็นทีม	<u>สมรรถนะหลักของพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยา (Personal Competency) จำนวน 5 ทักษะ</u> 1. มุ่งผลสัมฤทธิ์ 2. การบริการที่ดี 3. การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ 4. การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม 5. การทำงานเป็นทีม	<u>สมรรถนะบุคลากรสายวิชาการ (คณะฯ)</u> 1. การสอนภาษา 2. การวิจัยด้านภาษา <u>สมรรถนะบุคลากรสายวิชาการ (กลยุทธ์)</u> 1.ความสามารถใช้ OBE ในการกำหนดผลลัพธ์การเรียนรู้และจัดการเรียนการสอน

สมรรถนะ	ก่อน ปี 2563 ตามประกาศ	ปี 2563-2566	ปี 2567 ไป
		<u>สมรรถนะบุคลากรสายวิชาการ</u> <u>(คณะฯ)</u> 1. การสอนภาษา 2. การวิจัยด้านภาษา	2. ความสามารถผลิตหรือมีส่วนร่วม ในผลงานวิจัยด้านภาษาหรือการบริการ วิชาการของคณะ
สมรรถนะ การบริหาร	1. สภาวะผู้นำ 2. วิสัยทัศน์ 3. การวางกลยุทธ์ 4. ศักยภาพเพื่อนำการเปลี่ยนแปลง 5. การควบคุมตนเอง 6. การสอนงานและการมอบหมาย งาน	1. สภาวะผู้นำ 2. วิสัยทัศน์ 3. การวางกลยุทธ์ 4. ศักยภาพเพื่อนำการเปลี่ยนแปลง 5. การควบคุมตนเอง 6. การสอนงานและการมอบหมายงาน	1. สภาวะผู้นำ 2. วิสัยทัศน์ 3. การวางกลยุทธ์ 4. ศักยภาพเพื่อนำการเปลี่ยนแปลง 5. การควบคุมตนเอง 6. การสอนงานและการมอบหมายงาน
สมรรถนะ พฤติกรรม การทำงาน	1. มีจรรยาบรรณ 2. มีความทุ่มเทเพื่อผลสัมฤทธิ์ ของงาน 3. มีการพัฒนางานและพัฒนา ตนเองอยู่เสมอ	1. มีจรรยาบรรณ 2. มีความทุ่มเทเพื่อผลสัมฤทธิ์ของงาน 3. มีการพัฒนางานและพัฒนาตนเองอยู่ เสมอ	1. ความเป็นเลิศด้านภาษา 2. การสร้างนวัตกรรม 3. ความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร 4. การปรับตัว 5. ความรับผิดชอบ 6. การทำงานเป็นทีม 7. การอุทิศตนเพื่อสังคม

1.6 โครงสร้างองค์กร คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา



1.7 บุคลากรสายสนับสนุนคณะศิลปศาสตร์



นางสาวสุกัญญา เสมอเชื้อ
Miss Sukunya Samerchur
ตำแหน่ง : ศึกษารหัสหัวหน้าสำนักงานคณะ



นางสาวณัฏฐิณี ทาทองทอง
Miss Manatsanan Katongtung
ตำแหน่ง : ศึกษารหัสหัวหน้างานบริหารทั่วไป



นางสาวสุภาพร คำธา
Miss Supaporn Kumrot
ตำแหน่ง : ศึกษารหัสหัวหน้างานวิชาการ



นางพจนารถ เชิดสกุล
Mrs. Podjanard Cherdksakun
ตำแหน่ง : ศึกษารหัสหัวหน้างานแผนงาน



นางสาวปวีณ์ ดวงดี
Miss Pawalee Duangdee
ตำแหน่ง : ศึกษารหัสหัวหน้างานดูแลรักษา



นายกิตติพันธ์ เจริญกุล
Mr. Kittipon Jaroenkuson
ตำแหน่ง : ศึกษารหัสหัวหน้างานปฏิบัติการและบริหารท่าอากาศยาน



นางสาวอนนภา อ่องประภักดิ์
Miss Onnapa Ongprakit
ตำแหน่ง : นักวิชาการพิเศษ



นางสาวโสพิศ สุธรรมะ
Miss Sopida Suttana
ตำแหน่ง : นักวิชาการศึกษา



นายจรูญ ไชยเป้า
Mr. Jaroon Chaibao
ตำแหน่ง : นักวิชาการสนับสนุนแผนงาน



นายสทพร เทพอุดม
Mr. Sathaporn Thep-udom
ตำแหน่ง : นักวิชาการศึกษา



นายเขตต์พิณธ์ พิธีระจง
Mr. Khettaphat Phianching
ตำแหน่ง : เจ้าหน้าที่ประจำคณะศิลปศาสตร์



นางสาวเพลิน วงศ์ไชย
Miss Phailin Wongchai
ตำแหน่ง : นักวิชาการศึกษา



นางสาวชุติมา ปิณฑาวงศ์
Miss Chutima Panyawong
ตำแหน่ง : นักวิชาการศึกษา



นางสาวเสาวภาศ วัฒนสุข
Miss Saowaphak Wansanuk
ตำแหน่ง : นักกิจกรรมศึกษา



นายบูลิน ชูชวน
Mr. Buln Yuayuan
ตำแหน่ง : เจ้าหน้าที่ประจำคณะฯ



นางสาวพัลลภ ชูชวน
Miss Phalini Wongchai
ตำแหน่ง : เจ้าหน้าที่ประจำคณะฯ

บทที่ 2 ข้อมูลและอัตรากำลังบุคลากรคณะศิลปศาสตร์

2.1 สภาพปัจจุบันด้านบุคลากรคณะศิลปศาสตร์

ในปีงบประมาณ 2569 คณะศิลปศาสตร์ได้จัดการเรียนการสอนนิสิตระดับปริญญาตรีและบัณฑิตศึกษารวม 11 หลักสูตร และรายวิชาศึกษาทั่วไปและรายวิชาบริการ ซึ่งมีบุคลากรที่รองรับความรับผิดชอบดังกล่าวรวมทั้งสิ้น 124 คน โดยแบ่งเป็น บุคลากรสายวิชาการรวมทั้งสิ้น 108 คน และบุคลากรสายสนับสนุนรวมทั้งสิ้น 16 คน โดยมีรายละเอียดดังนี้

บุคลากรสายวิชาการ

ข้อมูลแสดงอัตรากำลังบุคลากรสายวิชาการ จำแนกตามวุฒิการศึกษาและจำนวนที่ลาศึกษาต่อ (ข้อมูลเดือน ตุลาคม 2568) ตามตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ข้อมูลแสดงอัตรากำลังบุคลากรสายวิชาการ

ลำดับ	สาขาวิชา	จำนวนบุคลากร			คุณวุฒิการศึกษา			ตำแหน่งทางวิชาการ				
		ปฏิบัติงาน	ศึกษาต่อ	รวม	ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก	ผศ. (ป.โท)	ผศ. (ป.เอก)	รศ. (ป.โท)	รศ. (ป.เอก)	ศ. (ป.เอก)
1	ภาษาจีน	18	1	19	2	12	3	0	2	0	0	0
2	ภาษาญี่ปุ่น	8	1	9	1	5	1	2	0	0	0	0
3	ภาษาไทย	19	1	20	0	8	7	1	2	1	1	0
4	ภาษาฝรั่งเศส	6	0	6	0	4	2	0	0	0	0	0
5	ภาษาอังกฤษ	51	4	55	3	26	16	2	6	0	2	0
รวม		103	7	109	6	55	29	5	10	1	3	0

บุคลากรสายสนับสนุน รวมทั้งสิ้น 16 คน

- บุคลากรที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 13 คน
- ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน จำนวน 3 คน

2.2 ข้อมูลแสดงอัตราบุคลากรสายสนับสนุน ในปีงบประมาณ 2569

ตารางที่ 6

ที่	รายชื่อบุคลากร	ตำแหน่ง	ประเภทสัญญาจ้าง	หมายเหตุ
1	นางสาวสุกัญญา เสมอเชื้อ	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	พนักงานมหาวิทยาลัย	
2	นางสาวสุภาพร คำรงค์	นักวิชาการการศึกษา	พนักงานมหาวิทยาลัย	
3	นางสาวโสภิตา สุทระนะ	นักวิชาการการศึกษา	พนักงานมหาวิทยาลัย	
4	นางสาวชุติมา ปัญญาวงศ์	นักวิชาการการศึกษา	พนักงานมหาวิทยาลัย	
5	นางสาวปวีลี ดวงดี	นักวิชาการการศึกษา	พนักงานมหาวิทยาลัย	
6	นางสาวไพลิน วงศ์ไชย	นักวิชาการการศึกษา	พนักงานมหาวิทยาลัย	
7	นางสาวมนัสนันท์ กาทองทุ่ง	บุคลากร	พนักงานมหาวิทยาลัย	
8	นางพจนารถ เชิดสกุล	นักวิชาการเงินและบัญชี	พนักงานมหาวิทยาลัย	
9	นางสาวอรนภา อองประภฤติ	นักวิชาการพัสดุ	พนักงานมหาวิทยาลัย	
10	นายจรรุญ ไชยเบา	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	พนักงานมหาวิทยาลัย	
11	นายกิตติพันธ์ เจริญกุลศล	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	พนักงานมหาวิทยาลัย	
12	นางสาวเสาวภาค วันสนุก	นักกิจการนักศึกษา	พนักงานมหาวิทยาลัย	
13	นายสถาพร เทพอุดม	นักวิชาการการศึกษา	พนักงานมหาวิทยาลัย	
14	นายบุลิน ย้วยวน	นักวิชาการการศึกษา	พนักงานมหาวิทยาลัย	
15	นายเขตฐพัฒน์ เพียรจริง	นักวิชาการโสตทัศนศึกษา	ลูกจ้างชั่วคราว	
16	นางสาววริศรา วงศ์ข้างเงิน	นักวิชาการการศึกษา	ลูกจ้างชั่วคราว	

** ข้อมูล เดือนตุลาคม 2569

2.3 จำนวนพนักงานสายสนับสนุน จำแนกตามหน่วยงาน วุฒิกการศึกษา จำนวนที่

ปฏิบัติงานและลาศึกษาต่อ

ตารางที่ 7

ตำแหน่ง	วุฒิกการศึกษา		กำลัง ศึกษาต่อ ป.โท	กำลัง ศึกษาต่อ ป.เอก	พนักงาน มหาวิทยาลัย	พนักงาน ข้าราชการ	ลูกจ้าง ชั่วคราว	รวม
	ป.ตรี	ป.โท						
1. เจ้าหน้าที่ บริหารงานทั่วไป	-	1	-	-	1	-	-	1
2. นักวิชาการคอมฯ	1	-	-	-	1	-	-	1
3. นักวิชาการศึกษา	5	2	-	-	7	-	-	7
4. นักกิจกรรมนิสิต	-	1	-	-	1	-	-	1
5. นักวิชาการเงิน และบัญชี	1	-	-	-	1	-	-	1
6. นักวิชาการพัสดุ	-	1	-	-	1	-	-	1
7. นักวิเคราะห์ นโยบายและแผนฯ	-	1	-	-	1	-	-	1
8. บุคลากร	-	1	-	-	1	-	-	1
9. เจ้าหน้าที่ประจำ คณะฯ (ห้องปฏิบัติการภาษา)	1	-	-	-	-	-	1	1
11. เจ้าหน้าที่ประจำ คณะฯ (ศูนย์ภาษา)	-	1	-	-	-	-	1	1
รวมทั้งหมด	8	8	-	-	14	-	2	16

ที่มา : ข้อมูลจากหน่วยการเจ้าหน้าที่ คณะศิลปศาสตร์ ณ ตุลาคม 2569

แผนการดำเนินงานการบริหารทรัพยากรบุคคล

แผนการดำเนินงานการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2569

กิจกรรม	ไตรมาสที่ 1			ไตรมาสที่ 2			ไตรมาสที่ 3			ไตรมาสที่ 4		
	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
	68	68	68	69	69	69	69	69	69	69	69	69
การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร												
1. การวางแผนอัตรากำลังและขออนุมัติอัตรากำลัง - วิเคราะห์ตำแหน่งและกำหนดคุณสมบัติ												
2. จัดทำแผนสรรหาและแต่งตั้งคณะกรรมการ												
3. ประกาศรับสมัคร												
4. การรับสมัครและคัดกรองเบื้องต้น												
5. การประเมินและคัดเลือก												
6. สรุปผลและจัดลำดับผู้ผ่านการคัดเลือกกิจกรรม												
การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร												
1. ตรวจสอบคุณสมบัติและประวัติ												

กิจกรรม	ไตรมาสที่ 1			ไตรมาสที่ 2			ไตรมาสที่ 3			ไตรมาสที่ 4		
	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
	68	68	68	69	69	69	69	69	69	69	69	69
2. เสนอจ้างและอนุมัติ												
3. บรรจุแต่งตั้งและทำสัญญา												
การพัฒนาบุคลากร												
1. ระบบพี่เลี้ยงอาจารย์ใหม่												
2. การอบรม Active Learning / Outcome-based Education												
3. การจัดทำและวิเคราะห์ข้อมูล การสื่อสาร/การพัฒนานวัตกรรม ด้านปัญญาประดิษฐ์ AI												
4. การขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้น การอบรมและให้ความรู้แนวทางการเตรียมความพร้อม การประเมินค่างาน การจัดทำคู่มือ การทำวิจัย R2R และการตีพิมพ์บทความ												
การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี และการเลื่อนขั้นเงินเดือน												
1. การกำหนดแผนและตัวชี้วัด												
2. การถ่ายทอดและทำความเข้าใจเกณฑ์												

กิจกรรม	ไตรมาสที่ 1			ไตรมาสที่ 2			ไตรมาสที่ 3			ไตรมาสที่ 4		
	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
	68	68	68	69	69	69	69	69	69	69	69	69
3. การจัดทำรายงานผลและประเมินตนเอง												
4. การแต่งตั้งคณะกรรมการและประเมินการปฏิบัติงาน												
5. การกลั่นกรองผล คณะกรรมการพิจารณา เปรียบเทียบมาตรฐานการให้ คะแนน/ระดับผลประเมิน												
6. สรุปผลและจัดระดับผลการ ประเมินและแจ้งผลการประเมิน												
7.การเชื่อมโยงผลกับการบริหาร ทรัพยากรบุคคล - ใช้ผลประเมินเพื่อ การเลื่อนขั้น เงินเดือน/ต่อสัญญาจ้าง/วางแผน พัฒนา (IDP)/การพิจารณา ความก้าวหน้าทางวิชาการ												

2.4 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมการบริหารงานด้านบุคคล คณะศิลปศาสตร์

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของการบริหารงานบุคคล เป็นการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมการบริหารงานด้านบุคลากรสายสนับสนุน ประกอบด้วย การวิเคราะห์โอกาส และอุปสรรคในการบริหารงานบุคคล โดยได้มีการระดมสมองของบุคลากรระดับบริหารและระดับปฏิบัติการของทุกหน่วยงานในคณะศิลปศาสตร์ โดยมีผลการวิเคราะห์ต่อไปนี้

2.4.1 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านการบริหารจัดการ (Management)

จุดแข็ง (S)	จุดอ่อน (W)	โอกาส (O)	อุปสรรค (T)
<p>➢ คณะศิลปศาสตร์มีการกำหนดนโยบายด้านการบริหารจัดการไว้ชัดเจน และมีการดำเนินการตามแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารเพื่อขับเคลื่อนนโยบายอย่างชัดเจน</p>	<p>➢ คณะศิลปศาสตร์มีอัตรากำลังบุคลากรสายสนับสนุนไม่สมดุลกับจำนวนอาจารย์และนิสิต จำนวนเจ้าหน้าที่ 10 คน ต่ออาจารย์ 110 คน จึงทำให้คณะศิลปศาสตร์ต้องนำเงินรายได้คณะ จ้างลูกจ้างชั่วคราวเพิ่มจำนวน 6 คน เพื่อให้บริการแก่ผู้รับบริการอย่างทั่วถึง</p>	<p>➢ ในปัจจุบันมีคนที่มีความรู้ความสามารถจำนวนมาก ทำให้คณะศิลปศาสตร์มีโอกาสดัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาทำงานร่วมกับคณะ</p>	<p>➢ นโยบายภาครัฐมีการจำกัดอัตรากำลังบุคลากร ทำให้มหาวิทยาลัยพะเยาจัดอัตราบุคลากรให้แก่คณะศิลปศาสตร์ในจำนวนที่จำกัด</p>
<p>➢ ผู้บริหารคณะศิลปศาสตร์ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนด้านการพัฒนาตนเองตามสายงาน การอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทั้งภายในและภายนอกสถาบัน และการทำวิจัยสถาบัน</p>	<p>➢ มหาวิทยาลัยมีงบประมาณค่อนข้างจำกัดในการสนับสนุนด้านการศึกษาต่อ จึงทำให้เจ้าหน้าที่วุฒิปริญญาตรีที่ทำงานครบ 3 ปีแล้ว ยังไม่ได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น</p>	<p>➢ มีการประกันคุณภาพการศึกษาระดับคณะ ทำให้ผู้บริหารทราบแนวทางในการพัฒนาบุคลากร และแนวทางในการปรับปรุงการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง</p>	<p>➢ มหาวิทยาลัยยังไม่มีแนวทางที่ชัดเจนในการสนับสนุน Career Path ของบุคลากรสายสนับสนุน</p>

2.4.2 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านคน (Man)

จุดแข็ง (S)	จุดอ่อน (W)	โอกาส (O)	อุปสรรค (T)
<ul style="list-style-type: none"> ➢ ผู้บริหารคณะศิลปศาสตร์ เป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และให้ความสำคัญต่อการบริหารบุคคล 	<ul style="list-style-type: none"> ➢ บุคลากรสายสนับสนุน บางส่วนเมื่อได้รับการบรรจุเป็นพนักงานแล้ว จึงขาดความกระตือรือร้นในการพัฒนางาน ในสายงานของตนเอง และ ลูกจ้างชั่วคราวบางส่วน เป็น บัณฑิตจบใหม่ ยังไม่มีความรู้ ความชำนาญ และ ประสบการณ์ในการทำงาน 	<ul style="list-style-type: none"> ➢ สถาบันอุดมศึกษาไทยให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากร และมีโครงการ/ กิจกรรมพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนหลายด้าน 	<ul style="list-style-type: none"> ➢
<ul style="list-style-type: none"> ➢ บุคลากรสายสนับสนุนมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมและโครงการต่างๆของคณะฯ ทำให้มีโอกาสในการพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ➢ บุคลากรสามารถทำงานเป็นทีม และช่วยจัดทำกิจกรรมของคณะอย่างสามัคคี 	<ul style="list-style-type: none"> ➢ บุคลากรมีความรู้พื้นฐานค่อนข้างน้อย ในด้านภาษาอังกฤษและ ภาษาต่างประเทศอื่นๆ จึงไม่สามารถสื่อสารกับอาจารย์ชาวต่างชาติได้ ➢ บุคลากรบางส่วนมีภาระงานประจำมาก และไม่มี ความมั่นใจในการออกไปอบรมนอกสถาบันด้วยตนเอง จึงทำให้ บุคลากรบางส่วนไม่มีโอกาสพัฒนาตนเองภายนอกสถาบัน และขาดโอกาสในการใช้งบประมาณสนับสนุนจำนวน 5,000 บาท/ ปี ในการพัฒนาตนเองนอกสถาบัน 	<ul style="list-style-type: none"> ➢ กระแสโลกให้ความสำคัญต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ ผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ด้านบุคลากรจึงมีโอกาสได้รับการพัฒนา 	<ul style="list-style-type: none"> ➢

2.4.3 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม ด้านการเงิน (Money)

จุดแข็ง (S)	จุดอ่อน (W)	โอกาส (O)	อุปสรรค (T)
<p>➤ คณะศิลปศาสตร์มีการจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนทุกปี ได้แก่ 1. งบประมาณโครงการพัฒนาทักษะบุคลากรสายสนับสนุน 2. งบประมาณเพื่ออบรม ดูงาน นอกสถานที่ จำนวน 5,000 บาท/ ปี</p>	<p>➤ จำนวนรับเข้าของนิสิตบางสาขามีจำนวนลดลง โดยเฉพาะอย่างยิ่งหลักสูตรปริญญาโท และปริญญาเอก จึงมีผลกระทบต่อเงินรายได้ของคณะ</p>	<p>➤ มีแหล่งทุนสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรหลายแห่ง ที่มหาวิทยาลัยสามารถขอรับการสนับสนุนได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งทุนสนับสนุนวิจัยสำหรับบุคลากร</p>	
<p>➤ คณะศิลปศาสตร์มีศูนย์ภาษาที่สามารถสร้างรายได้ให้กับคณะ</p>			
<p>➤ คณะศิลปศาสตร์สามารถสนับสนุนแหล่งทุนวิจัยสถาบันให้กับบุคลากรสายสนับสนุน โดยได้รับจากคณะฯ งบประมาณสนับสนุนวิจัยจากสกอ.</p>			

2.4.4 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านเครื่องมืออุปกรณ์ (Machine)

จุดแข็ง (S)	จุดอ่อน (W)	โอกาส (O)	อุปสรรค (T)
<p>➤ คณะศิลปศาสตร์มีเครื่องมือ อุปกรณ์ และเทคโนโลยีเพียงพอในการสนับสนุนการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ</p>	<p>➤ เครื่องมืออุปกรณ์ และเทคโนโลยีบางส่วนมีปัญหาการใช้ หรือเสื่อมสภาพ เช่น คอมพิวเตอร์ เครื่องสำรองไฟฟ้า นอกจากนี้การนำเข้าข้อมูลจากเครื่อง แสแกนลายนิ้วมือยังไม่เสถียร</p>	<p>➤ ปัจจุบันมีเทคโนโลยีเครื่องมือและอุปกรณ์ที่ทันสมัย สามารถทำงานได้รวดเร็วและมีประสิทธิภาพสูง</p>	<p>➤ เทคโนโลยี เครื่องมือ และอุปกรณ์สมัยใหม่มีราคาสูง และมีการเปลี่ยนแปลงรุ่นอย่างรวดเร็วตามกระแสเทคโนโลยี ทำให้มหาวิทยาลัยไม่สามารถจัดซื้อจัดหาได้มากนัก</p>
	<p>➤ คอมพิวเตอร์ และเครื่องถ่ายเอกสาร เป็นเครื่องเช่าจากบริษัทข้างนอก เมื่ออุปกรณ์มีปัญหาการใช้งาน ต้องรอให้บริษัทส่งเจ้าหน้าที่ มาแก้ไขปัญหาให้ อาจทำให้การทำงานล่าช้า และมีนักวิชาการคอมพิวเตอร์ เพียง 1 คน ที่ให้บริการ อาจารย์และเจ้าหน้าที่ จึงทำให้งานด้านคอมพิวเตอร์เกิดความล่าช้า</p>		

2.4.5 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านศีลธรรม (Morality)

จุดแข็ง (S)	จุดอ่อน (W)	โอกาส (O)	อุปสรรค (T)
<p>➢ คณะศิลปศาสตร์ได้เผยแพร่และแจ้งระเบียบว่าด้วยคุณธรรมจริยธรรมจรรยาบรรณและคุณธรรมของบุคลากร และมีการเผยแพร่ในเว็บไซต์ของคณะเพื่อทำความเข้าใจแก่บุคลากรสายสนับสนุน</p> <p>(http://www.libarts.up.ac.th/data/1360653352.pdf)</p>	<p>➢ มีบุคลากรบางส่วนไม่ได้ศึกษาและไม่เข้าใจระเบียบว่าด้วยคุณธรรมจริยธรรมของบุคลากร</p>	<p>➢ มีกฎหมาย ระเบียบ และเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องด้านคุณธรรมจริยธรรมของหน่วยงานภายนอกหลายแห่งที่สามารถนำมาปรับใช้กับมหาวิทยาลัยได้</p>	<p>➢</p>

2.5 การวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังบุคลากรสายสนับสนุน คณะศิลปศาสตร์

การวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนของคณะศิลปศาสตร์ เป็นการศึกษาค้นคว้าวิเคราะห์จำนวนอัตรากำลังของบุคลากรสายสนับสนุนในปัจจุบัน และแผนความต้องการเพิ่มกำลังคนในช่วงปีงบประมาณ พ.ศ. 2567- 2570 เพื่อใช้เป็นแผนการจัดหากำลังคนมาปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยพะเยา ดังตารางต่อไปนี้

ส่วนสำนักงาน คณะศิลปศาสตร์	การวางแผนกำลังตามส่วนงาน คณะศิลปศาสตร์								
	2567	2567	รวม	2568	รวม	2569	รวม	2570	รวม
อัตรากำลัง	อัตรา เริ่ม	อัตรา เพิ่ม	อัตรา 2567	อัตรา เพิ่ม	อัตรา 2568	อัตรา เพิ่ม	อัตรา 2569	อัตรา เพิ่ม	อัตรา 2570
1. งานธุรการ หน่วยสารบรรณ, หน่วยประชุม, หน่วยยานพาหนะ	1	-	1	-	1	-	1	-	1
2. หน่วยการเจ้าหน้าที่	1	-	1	-	1	-	1	-	1
3. หน่วยคอมพิวเตอร์	1	-	1	-	1	-	1	-	1

ส่วนสำนักงาน คณะศิลปศาสตร์	การวางแผนกำลังตามส่วนงาน คณะศิลปศาสตร์								
	2567	2567	รวม	2568	รวม	2569	รวม	2570	รวม
อัตรากำลัง	อัตรา เริ่ม	อัตรา เพิ่ม	อัตรา 2567	อัตรา เพิ่ม	อัตรา 2568	อัตรา เพิ่ม	อัตรา 2569	อัตรา เพิ่ม	อัตรา 2570
6. หน่วยกิจการนิสิต	1	-	1	-	1	-	1	-	1
7. หน่วยทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม	1	-	1	-	1	-	1	-	1
8. งานนโยบายและแผน	1	-	1	-	1	-	1	-	1
9. หน่วยการเงิน	2	-	2	-	1	-	1	-	1
10. หน่วยพัสดุ	1	-	1	-	1	-	1	-	1
11. หน่วยปฏิบัติการและให้บริการ ทางภาษา	1	-	1	-	1	-	1	-	1
จำนวนบุคลากรทั้งหมด	17	-	17	-	16	-	16	-	16

บทที่ 3

แผนพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา

(พ.ศ. 2567 – 2570)

3.1 นโยบายด้านการพัฒนาระบบบริหารจัดการที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ โปร่งใส มีธรรมาภิบาล

คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา มุ่งเน้นการขับเคลื่อนเชิงระบบ เพื่อสนับสนุนการดำเนินงาน ตามพันธกิจหลักของมหาวิทยาลัย ประกอบด้วยระบบธรรมาภิบาล การจัดการคุณภาพ รูปแบบการทำงานแบบร่วมมือกัน และการสนับสนุนงบประมาณบนพื้นฐานของความคุ้มค่า และการใช้ทรัพยากรอย่างรู้คุณค่า การดำเนินงาน ในรูปแบบดิจิทัล เพื่อการดำเนินงาน ที่โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ ในทุกกระบวนการ มีการพัฒนา ทรัพยากรบุคคล ให้สามารถดำเนินงาน ตามพันธกิจ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล พร้อมทุ่มเท ทำงานเพื่อองค์กร ด้วยความสุข ด้วยผลการดำเนินงานที่ผ่านมา มหาวิทยาลัยพะเยา ได้รับการประเมิน ITA ในระดับสูง แสดงให้เห็น ถึงกระบวนการ ทำงานด้วยความโปร่งใส และมีประสิทธิภาพ เกื้อหนุน การมุ่งสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ ของคณะฯ บนพื้นฐาน แห่งความร่วมมือกัน ระหว่างคณะฯ ชุมชน และภูมิภาค เพื่อการเป็นต้นแบบ ของการเป็นหน่วยงาน เพื่อการพัฒนาชุมชนท้องถิ่น

เป้าประสงค์

พัฒนาระบบสนับสนุนการดำเนินงานพันธกิจของคณะและมหาวิทยาลัยพัฒนาบุคลากร พัฒนาระบบนิเวศมหาวิทยาลัยดิจิทัล และมหาวิทยาลัยสีเขียวระดับโลก

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์

ขับเคลื่อนเชิงระบบ เพื่อมุ่งสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ของคณะศิลปศาสตร์ ด้วยหลักธรรมาภิบาลบนพื้นฐานของคุณภาพและความร่วมมือกัน

ตัวชี้วัดของวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์

1. มีการขับเคลื่อนเชิงระบบ (System Drivers) เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานตามพันธกิจหลัก ของคณะศิลปศาสตร์ ประกอบด้วย ระบบธรรมาภิบาล (Governance Accountability) การจัดการคุณภาพ (Quality Management Framework) รูปแบบการทำงานแบบร่วมมือกัน (Collaboration Facilitation Platform)

2. มีระบบสารสนเทศการดำเนินงานของคณะในรูปแบบดิจิทัล (Cyber University Platform)

3. บุคลากรมีสมรรถนะสามารถดำเนินงานตามพันธกิจอย่างมีคุณภาพ และพร้อมทุ่มเททำงาน

เพื่อองค์กรด้วยความสุข

4. มีการดำเนินงานสำนักงานสีเขียวเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานมหาวิทยาลัยสีเขียว

5. มี Learning Space สนับสนุนในทุกพันธกิจ ที่เป็นต้นแบบของสังคมและชุมชน

3.2 วัตถุประสงค์ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน

- เพื่อพัฒนาให้บุคลากรสายสนับสนุนมีสมรรถนะสามารถดำเนินงานตามพันธกิจอย่างมีคุณภาพ และพร้อมทุ่มเททำงานเพื่อองค์กรด้วยความสุข

3.3 ประเด็นยุทธศาสตร์เพื่อการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนคณะศิลปศาสตร์

3.3.1 ตัวชี้วัดวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์

- บุคลากรมีสมรรถนะและสามารถดำเนินงานตามพันธกิจอย่างมีคุณภาพ

3.3.2 ผลลัพธ์ (Output) ด้านการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน คณะศิลปศาสตร์

- บุคลากรมีสมรรถนะและสามารถดำเนินงานตามพันธกิจอย่างมีคุณภาพ

3.3.3 ผลสัมฤทธิ์ (Outcome) ด้านการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน คณะศิลปศาสตร์

- บุคลากรสายสนับสนุนได้รับการพัฒนาให้สมรรถนะระดับชำนาญการและในระดับที่สูงขึ้น

3.4 แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์บุคลากรสายสนับสนุน คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา แผนระยะยาว (2567-2571)

วัตถุประสงค์ เชิงกลยุทธ์	เป้าหมาย	ประเด็น ยุทธศาสตร์	Lagging KPI/ ค่าเป้าหมาย	Expected Results	Leading KPI	Expected Results					ผู้รับผิดชอบ หลัก					
				ปี 2571		2567	2568	2569	2570	2571						
ขับเคลื่อนเชิงระบบ เพื่อมุ่งสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ของคณะฯ ด้วยหลักธรรมาภิบาลบนพื้นฐานของวัฒนธรรมคุณภาพและความร่วมมือกัน	พัฒนาระบบสนับสนุนการดำเนินงานพันธกิจคณะฯ พัฒนาศูนย์บุคลากรพัฒนาระบบสารสนเทศและสำนักงานสีเขียว	ยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาระบบบริหารจัดการที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และมี	1. บุคลากรมีความภูมิใจและมีความผูกพันในองค์กร 2. บุคลากรสายสนับสนุนที่มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานในระดับชำนาญการ	ร้อยละ 80	1. ร้อยละของบุคลากรที่มีทัศนคติที่ดีและมีความภูมิใจในองค์กร 2. จำนวนของบุคลากรสายสนับสนุนที่มีความก้าวหน้าทางสายงานในระดับชำนาญการ	80	80	80	80	80	1	2	2	2	2	●รองคณบดีฝ่ายบริหาร/ ผู้ช่วยคณบดี ●รองคณบดีฝ่ายบริหาร/ ผู้ช่วยคณบดี

3.5 โครงการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน โครงการในแผนปฏิบัติการประจำปี

งบประมาณ 2569

ยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาระบบบริหารจัดการที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพโปร่งใส และมีธรรมาภิบาล					
ที่	โครงการ	เป้าหมาย (ร้อยละ)	งบประมาณ	ระยะเวลา (เดือน)	ผู้รับผิดชอบ
	โครงการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน	100	200,000	เดือน พ.ค. 2569	รองคณบดีฝ่าย บริหาร/ผู้ช่วย คณบดี
1	1.1 โครงการย่อยที่ 1: ศึกษาดูงาน เรื่อง ระบบบริหารทรัพยากรบุคคลและการพัฒนาศักยภาพบุคลากรตามเกณฑ์ EdPEX และกลไกการประเมินสมรรถนะ และการบริหารผลการปฏิบัติงานเพื่อยกระดับคุณภาพองค์กร		100,000	8 พ.ค. 2569	
	1.2 โครงการย่อยที่ 2: บทบาทบุคลากรสายสนับสนุนกับการกำหนดทิศทางและการพัฒนาองค์กรตามเกณฑ์ EdPEX และ TQA		100,000	9-10 พ.ค. 2569	

3.6 ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนคณะศิลปศาสตร์ พ.ศ. 2567 - 2570

จากการวิเคราะห์วิสัยทัศน์ เป้าหมาย และสภาพแวดล้อมในการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน ทั้งจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคในแต่ละด้านแล้ว ได้กำหนดยุทธศาสตร์พัฒนาบุคลากร โครงการ และกิจกรรมต่างๆ ต่อไปนี้

3.6.1 ยุทธศาสตร์การพัฒนสมรรถนะและความก้าวหน้าในสายงาน

- **กลยุทธ์:** พัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร
- **มาตรการ:** ส่งเสริมพัฒนาขีดความสามารถและอัตรากำลังของบุคลากรสายสนับสนุน ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของคณะฯ

ผลผลิต (Output) และตัวชี้วัด ด้านการพัฒนาสมรรถนะและความก้าวหน้าในสายงาน ปี 2567-2570

ผลผลิต (Output)	ตัวชี้วัด				หมายเหตุ
	2567	2568	2569	2570	
1.ระบบพัฒนาขีดความสามารถและอัตรากำลังบุคลากร					
1.1 การวิเคราะห์อัตรากำลังบุคลากรสายสนับสนุน	1	1	1	1	
1.2 การจัดทำ Job Description	1	1	1	1	
1.3 การประเมินผลการปฏิบัติงาน	1	1	1	1	
2. ระบบพัฒนาทักษะและสมรรถนะบุคลากร					
2.1 การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนรายบุคคล	1	1	1	1	การจัดทำวิเคราะห์ข้อมูลการสื่อสาร/ การพัฒนานวัตกรรมด้านปัญญาประดิษฐ์ AI
2.2 โครงการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน	1	1	1	1	
3. ระบบความก้าวหน้าทางสายงานของบุคลากรสายสนับสนุน					
3.1 การพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนเพื่อเตรียมพร้อมเข้าสู่ตำแหน่งชำนาญการ	1	1	1	1	
3.2 ระบบการพัฒนาบุคลากรรายบุคคล	1	1	1	1	-งบประมาณ Block Grant
4. ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารและตัดสินใจ					
4.1 ระบบวิเคราะห์อัตรากำลังบุคลากรสายสนับสนุน	1	1	1	1	
4.2 ระบบประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน	2	2	2	2	-ประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี -ประเมินผลการปฏิบัติงาน 360 องศา
4.3 ระบบสวัสดิการและสิทธิประโยชน์	2	2	2	2	-ประกันสุขภาพกลุ่ม -ประกันสังคม

3.6.2 ยุทธศาสตร์การพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงาน (Workplace Environment)

กลยุทธ์:

- พัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงาน (Workplace Environment)
- ส่งเสริมการปฏิบัติการตามสิทธิประโยชน์ของบุคลากร

มาตรการ:

- สร้างความมั่นใจด้านสุขภาพและความปลอดภัย และความสะอาดในสถานที่ทำงาน
- ปรับปรุงสภาพแวดล้อมและอาคารสถานที่
- สนับสนุนบุคลากรให้ได้รับสวัสดิการ สิทธิประโยชน์ และสนับสนุนความต้องการของ

บุคลากรด้านการปฏิบัติงาน

ผลผลิต (Output)	ตัวชี้วัด				หมายเหตุ
	2567	2568	2569	2570	
1. ระบบและกระบวนการทำงานเพื่อส่งเสริมสุขภาพและความปลอดภัยของบุคลากร					
1.1 กิจกรรม 5 ส และโครงการสำนักงานสีเขียว	1	1	1	1	
1.2 โครงการสวนศิลป์	1	1	1	1	
1.2 ระบบส่งเสริมสุขภาพบุคลากร	1	1	1	1	
1.3 การปรับปรุง ซ่อมแซม อาคารสถานที่	1	1	1	1	
1.4 ระบบดูแลรักษากล้องวงจรปิด สัญญาณเตือนภัย และถังดับเพลิง	1	1	1	1	
2. ระบบสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ของบุคลากร	1	1	1	1	
2.1 ประกันอุบัติเหตุกลุ่ม	1	1	1	1	

3.6.3 ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรและค่านิยมร่วมองค์กร ของบุคลากร สายสนับสนุน คณะศิลปศาสตร์

กลยุทธ์

- สร้างค่านิยมความผูกพัน และการมีส่วนร่วมในองค์กร
- เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้เกิดการสื่อสารค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรที่ตีร่วมกัน
- ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติตามวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วมของคณะฯ

มาตรการ

- ส่งเสริมการสร้างค่านิยมให้บุคลากรเกิดความผูกพัน และการมีส่วนร่วมในองค์กร

ผลผลิต (Output)	ตัวชี้วัด				หมายเหตุ
	2567	2568	2569	2570	
1.ระบบและกระบวนการทำงานด้านความผูกพัน ของบุคลากร และขับเคลื่อนความผูกพัน					
1.1 ระบบการพัฒนาทักษะและสมรรถนะของ บุคลากรสายสนับสนุน	1	1	1	1	
1.2 ระบบและกลไกการส่งเสริมความก้าวหน้า ของบุคลากรสายสนับสนุน	1	1	1	1	
1.3 ระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสายสนับสนุน	1	1	1	1	
1.4 ระบบการสร้างค่านิยมร่วมให้เกิดขึ้นภายใน คณะฯ	1	1	1	1	
1.5 ระบบส่งเสริมสุขภาพ ป้องกันความปลอดภัย	1	1	1	1	
1.6 ระบบสวัสดิการและสิทธิประโยชน์	1	1	1	1	
1.7 ระบบการให้ขวัญและกำลังใจแก่บุคลากร สายสนับสนุน	1	1	1	1	

3.6.4 ยุทธศาสตร์การพัฒนาปรับปรุงการปฏิบัติงานที่ดี

กลยุทธ์:

- พัฒนาระบบการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ

มาตรการ:

- ส่งเสริมการปฏิบัติงานและการพัฒนางานที่ดี มีประสิทธิภาพ และการนำแนวปฏิบัติที่ดี

ไปพัฒนาผลการปฏิบัติงาน

ผลผลิต (Output)	ตัวชี้วัด				หมายเหตุ
	2567	2568	2569	2570	
1.ระบบและกระบวนการทำงานด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และแนวปฏิบัติที่ดี					
1.1 การบริหารค่าตอบแทน การให้รางวัล การยกย่องชมเชย และการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน	✓	✓	✓	✓	
1.2 การประเมินความพึงพอใจของผู้รับบริการในการให้บริการของบุคลากรสายสนับสนุน	1	1	1	1	

บทที่ 4

มาตรการและกลไกในการติดตามการประเมินผลและ

การปรับปรุงแผนพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน

4.1 การติดตาม ประเมินผลการดำเนินงานตามโครงการ

คณะศิลปศาสตร์ดำเนินการกำกับติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร ปีละ 1 ครั้ง โดยเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบโครงการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนกิจกรรมย่อยต่าง ๆ จัดทำสรุปรายงานโครงการ รายงานประเมินโครงการ และนำผลการประเมินโครงการไปปรับปรุงแผนพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนในปีต่อไป

โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินงานในช่วงปีงบประมาณ 2567-2570				ผู้รับผิดชอบ
	2567	2568	2569	2570	
1. จัดทำแบบสอบถามติดตามและประเมินผลโครงการ	✓	✓	✓	✓	ผู้บริหาร/ วิชาการหัวหน้าสำนักงาน/ วิชาการหัวหน้างาน
2. จัดทำเล่มสรุปรายงานโครงการ	✓	✓	✓	✓	ผู้บริหาร/ วิชาการหัวหน้าสำนักงาน/ วิชาการหัวหน้างาน
3. สรุปรายงานการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรระยะ 4 ปี	✓	✓	✓	✓	ผู้บริหาร/ วิชาการหัวหน้าสำนักงาน/ วิชาการหัวหน้างาน
4. นำผลการติดตามโครงการ สรุปรายงานเสนอที่ประชุมคณะกรรมการประจำคณะศิลปศาสตร์	✓	✓	✓	✓	ผู้บริหาร/ วิชาการหัวหน้าสำนักงาน/ วิชาการหัวหน้างาน

5. การประชุมระดม ความคิดจาก คณะกรรมการจัดทำ แผนพัฒนาบุคลากรสาย สนับสนุนคณะศิลป ศาสตร์ เพื่อนำผล ประเมินมาปรับ แผนพัฒนาบุคลากรในปี ถัดไป	✓	✓	✓	✓	ผู้บริหาร/ รักษาการหัวหน้า สำนักงาน/ รักษาการหัวหน้างาน
---	---	---	---	---	--

4.2 การนำแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรคณะศิลปศาสตร์สู่การปฏิบัติ

การนำแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรไปดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ถือเป็นขั้นตอนที่สำคัญ ซึ่งต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกส่วน ภายใต้การกำกับและดูแลจากคณะกรรมการบริหารคณะ โดยมุ่งเน้นให้มีการจัดทำกิจกรรมหรือโครงการตามที่ได้กำหนดไว้ในแต่ละปี

4.3 การติดตามและประเมินผล

คณะศิลปศาสตร์มีการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนที่กำหนดไว้ โดยมีการทบทวนกลยุทธ์ ตัวชี้วัด เพื่อพัฒนาและปรับปรุงให้การทำงานมีประสิทธิภาพที่ดียิ่ง ๆ ขึ้นไป

4.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

การปฏิบัติตามแผนพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง โดยมีการติดตาม ประเมินผล และนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี คาดว่าจะส่งเสริมให้บุคลากรสายสนับสนุนคณะศิลปศาสตร์ได้รับการพัฒนา และสามารถพัฒนาตนเองจนสามารถปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อการสนับสนุนการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์ของทั้งคณะและมหาวิทยาลัยต่อไป

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก: แผนพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนคณะศิลปศาสตร์ ระยะสั้น 1 ปี ประจำปีงบประมาณ 2569

ก1. สรุปข้อมูลการวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาตนเอง ของบุคลากรสายสนับสนุน คณะศิลปศาสตร์ แผนระยะสั้น 1 ปี ประจำปีงบประมาณ 2569

ที่	บุคลากรแยกตามสังกัด งาน	จำนวน (คน)	ความต้องการในการพัฒนาตนเอง ในปีงบประมาณ 2569					
			1. การขอรับ ประเมินค่า งาน	2. การทำ งานวิจัย R2R	3. การจัดทำ คู่มือปฏิบัติงาน	4. การเขียน บทความ วิจัย	5. เข้าร่วมโครงการ พัฒนาบุคลากรสาย สนับสนุน	6. การไปอบรม/ สัมมนาเพื่อ พัฒนาตนเอง
1	งานบริหารทั่วไป	3	1	1	1	1	3	3
2	งานวิชาการ	7	3	3	3	3	7	7
3	งานแผนงาน	2	-	-	-	2	2	2
4	งานปฏิบัติการงานศูนย์ ภาษา	2	-	-	-	-	2	2
5	งานศูนย์ภาษา	2	-	-	-	-	2	2
รวม		16	4	4	4	6	16	16

ก2. ข้อมูลการวางแผนการพัฒนาดตนเอง (รายบุคคล) ของบุคลากรสายสนับสนุน คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา

แผนพัฒนาดตนเองระยะสั้น 1 ปี ประจำปีงบประมาณ 2567-2570

ที่	บุคลากรสายสนับสนุน	ความต้องการในการพัฒนาดตนเอง ในปีงบประมาณ 2569					
		1. การเข้ารับ ประเมินค่างาน	2. การจัดทำ คู่มือปฏิบัติงาน	3. การทำ วิจัย R2R	4. การเขียน บทความวิจัย R2R	5. เข้าร่วมโครงการพัฒนา บุคลากรสายสนับสนุน	6. การไปอบรม/สัมมนา เพื่อพัฒนาดตนเอง
1	นางสาวสุกัญญา เสมอเชื้อ	-	✓	-	-	✓	✓
2	นางสาวสุภาพร คำรงค์	✓	✓	✓	✓	✓	✓
3	นางสาวมนัสนันท์ กาทองทุ่ง	✓	✓	-	✓	✓	✓
4	นางพจนารถ เขียดสกุล	-	✓	-	-	✓	✓
5	นางสาวปวีลี ดวงดี	-	✓	-	-	✓	✓
6	นายกิตติพันธ์ เจริญกุล	-	✓	-	-	✓	✓
7	นางสาวโสภิตา สุทณะ	✓	✓	✓	✓	✓	✓
8	นางสาวชุตติมา ปัญญาวงศ์	-	✓	-	-	✓	✓
9	นางสาวไพลิน วงศ์ไชย	✓	✓	-	-	✓	✓
10	นายสถาพร เทพอุดม	-	✓	✓	-	✓	✓
11	นางสาวอรนภา อ่องประภฤติ	-	✓	-	-	✓	✓
12	นางสาวเสาวภาค วันสนุก	-	✓	-	-	✓	✓
13	นายจรรุญ ไชยเบา	-	✓	✓	✓	✓	✓
14	นายเชษฐพัฒน์ เพียรจริง	-	✓	-	-	✓	✓
15	นายบุลิน ย้วยวน	-	✓	-	-	✓	✓
16	นางสาววริศรา วงศ์ข้างเงิน	-	✓	-	-	✓	✓

ภาคผนวก ข: แผนพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนคณะศิลปศาสตร์ ระยะเวลา 4 ปี (2567-2570)

ข1. ข้อมูลการจัดทำคู่มือปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะศิลปศาสตร์ แผนระยะเวลา 4 ปี (2567-2570)

ที่	บุคลากรสายสนับสนุน	ชื่อตำแหน่ง	งานและหน่วยงานที่สังกัด	ชื่อคู่มือปฏิบัติงาน	ความก้าวหน้าในการจัดทำคู่มือปฏิบัติงาน		
					ดำเนินการเสร็จสิ้นแล้ว	กำลังดำเนินการ	จะยื่นส่งในเดือน/ปี
1	นางสาวสุกัญญา เสมอเชื้อ	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	งานบริหารงานทั่วไป -หน่วยสารบรรณ หน่วยประชุม และหน่วยยานพาหนะ	● คู่มือการดำเนินงานในระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา	-	-	เมษายน 2569
3	นางสาวมนัสนันท์ กาทองทุ่ง	บุคลากร	งานบริหารงานทั่วไป -หน่วยการเจ้าหน้าที่	● (1) วิธีการประเมินผลการสอนและการตรวจสอบความครบถ้วนของเอกสารเบื้องต้นเพื่อการเสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา ● (2) การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ คณะศิลปศาสตร์	✓	✓	

ที่	บุคลากรสายสนับสนุน	ชื่อตำแหน่ง	งานและหน่วยงานที่สังกัด	ชื่อคู่มือปฏิบัติงาน	ความก้าวหน้าในการจัดทำคู่มือปฏิบัติงาน		
					ดำเนินการเสร็จสิ้นแล้ว	กำลังดำเนินการ	จะยื่นส่งในเดือน/ปี
				มหาวิทยาลัยพะเยา			
4	นางพจนารถ เข็ดสกุล	นักวิชาการเงินและบัญชี	งานบริหารงานทั่วไป -หน่วยการเงิน งานแผนงาน -หน่วยวิเคราะห์งบประมาณ	● คู่มือการขออนุมัติยืมเงิน ค่าใช้จ่ายโครงการในแผนปฏิบัติการ และการยืมเงิน ทดรองจ่ายการ เดินทางไปปฏิบัติงาน	-	✓	พฤษภาคม 2569
5	นางสาวปวลี ดวงดี	นักวิชาการศึกษา	งานศูนย์ภาษา	● การจัดสอบวัดความรู้ ภาษาอังกฤษ ระดับปริญญาตรี	-	✓	เมษายน 2569
6	นายกิตติพนธ์ เจริญกุล	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	งานบริหารทั่วไป -หน่วยคอมพิวเตอร์ งานห้องปฏิบัติงานและ บริการทางภาษา -หน่วยห้องปฏิบัติการ ทางภาษา	● คู่มือการบำรุงรักษาคอมพิวเตอร์ และอุปกรณ์ต่อพ่วง	-	✓	พฤษภาคม 2569
7	นางสาวโสภิตา สุทธนะ	นักวิชาการศึกษา	งานวิชาการ -หน่วยบริการ การศึกษา	● ขั้นตอนและแนวปฏิบัติการฝึกงาน ของนิสิต คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา	-	✓	ธันวาคม 2569

ที่	บุคลากรสายสนับสนุน	ชื่อตำแหน่ง	งานและหน่วยงานที่สังกัด	ชื่อคู่มือปฏิบัติงาน	ความก้าวหน้าในการจัดทำคู่มือปฏิบัติงาน		
					ดำเนินการเสร็จสิ้นแล้ว	กำลังดำเนินการ	จะยื่นส่งในเดือน/ปี
8	นางสาวชุตติมา ปัญญาวงศ์	นักวิชาการศึกษา	งานวิชาการ -หน่วยบริการ การศึกษา	<ul style="list-style-type: none"> ● การรับเข้าศึกษาระดับ บัณฑิตศึกษา คณะศิลปศาสตร์ 	-	✓	กุมภาพันธ์ 2569
9	นางสาวไพลิน วงศ์ไชย	นักวิชาการศึกษา	งานวิชาการ -หน่วยบริการ การศึกษา	<ul style="list-style-type: none"> ● การตรวจสอบการสำเร็จ การศึกษานิสิตระดับปริญญาตรี 	✓	-	-
10	นายสถาพร เทพอุดม	นักวิชาการศึกษา	งานวิชาการ -หน่วยบริการ การศึกษา ศูนย์ภาษา	<ul style="list-style-type: none"> ● สหกิจศึกษา คณะศิลปศาสตร์ 	-	✓	กันยายน 2569
11	นางสาวอรนภา อองประภคติ	นักวิชาการพัสดุ	งานบริหารทั่วไป -หน่วยพัสดุ	<ul style="list-style-type: none"> ●1. กระบวนการบริหารพัสดุ การ จัดซื้อจัดจ้าง โดยวิธีเฉพาะเจาะจง วงเงินไม่เกิน 100,000 บาท 	-	✓	กันยายน 2569
				<ul style="list-style-type: none"> ●2. กระบวนการบริหารพัสดุ การ จัดซื้อจัดจ้าง โดยวิธีประกวดราคา อิเล็กทรอนิกส์ (e-bidding) 	-	-	กันยายน 2569

ที่	บุคลากรสายสนับสนุน	ชื่อตำแหน่ง	งานและหน่วยงานที่สังกัด	ชื่อคู่มือปฏิบัติงาน	ความก้าวหน้าในการจัดทำคู่มือปฏิบัติงาน		
					ดำเนินการเสร็จสิ้นแล้ว	กำลังดำเนินการ	จะยื่นส่งในเดือน/ปี
12	นางสาวเสาวภาค วันสนุก	นักกิจการ นักศึกษา	งานวิชาการ -หน่วยกิจการนิสิต	<ul style="list-style-type: none"> ●1. การนำนิสิตออกนอกพื้นที่มหาวิทยาลัยพะเยา คณะศิลปศาสตร์ ●2. ระบบส่งเสริมทักษะการพูดของนิสิตคณะศิลปศาสตร์ 	-	✓	ตุลาคม 2569
13	นายจรรณู ไชยเบา	นักวิเคราะห์ นโยบายและแผน	งานแผนงาน -หน่วยนโยบายและ แผน -หน่วยวิจัย	●คู่มือการดำเนินโครงการใน แผนปฏิบัติการประจำปี	-	✓	กันยายน 2569
14	นายเชษฐพัฒน์ เพียรจริง	นักวิชาการโสต ทัศนศึกษา	งานบริหารทั่วไป -วิเทศสัมพันธ์ ประชาสัมพันธ์ งานปฏิบัติการและ ให้บริการทางภาษา -หน่วยปฏิบัติการและ ให้บริการทางภาษา	●คู่มือสำหรับผู้ให้บริการห้องศูนย์ ภาษา (Learning Space) และ ห้องปฏิบัติการทางภาษา คณะศิลป ศาสตร์	-	✓	เมษายน 2569
15	นายบุลิน ย้วยวน	นักวิชาการศึกษา	งานวิชาการ -หน่วยกิจการนิสิต	●ระบบอาจารย์ที่ปรึกษา	-	✓	สิงหาคม 2569

ที่	บุคลากรสายสนับสนุน	ชื่อตำแหน่ง	งานและหน่วยงานที่สังกัด	ชื่อคู่มือปฏิบัติงาน	ความก้าวหน้าในการจัดทำคู่มือปฏิบัติงาน		
					ดำเนินการเสร็จสิ้นแล้ว	กำลังดำเนินการ	จะยื่นส่งในเดือน/ปี
16	นางสาววริศรา วงศ์ช่างเงิน	นักวิชาการศึกษา	ศูนย์ภาษา	<ul style="list-style-type: none"> ●1. การสร้างสื่อประชาสัมพันธ์โดยบูรณาการกับทฤษฎีทางศิลปะ ●2. องค์กรประกอบสำคัญสำหรับผู้จัดการสอบ 	-	-	เมษายน 2569

ข2. ข้อมูลการจัดทำงานวิจัย R2R และการตีพิมพ์บทความวิจัย R2R ของบุคลากรสายสนับสนุน คณะศิลปศาสตร์: แผนพัฒนาตนเอง

ระยะเวลา 4 ปี ประจำปีงบประมาณ 2567-2570

ที่	บุคลากรสายสนับสนุน	ชื่อตำแหน่ง	งานและหน่วยงานที่สังกัด	หัวข้องานวิจัย R2R และการตีพิมพ์บทความวิจัย R2R	ความก้าวหน้าในการทำวิจัย R2R		
					ดำเนินการ เสร็จสิ้นแล้ว	กำลัง ดำเนินการ	จะยื่นส่ง ในเดือน/ปี
1	นางสาวสุกัญญา เสมอเชื้อ	เจ้าหน้าที่บริหารงาน ทั่วไป	งานบริหารงานทั่วไป -หน่วยสารบรรณ หน่วยประชุม และหน่วยยานพาหนะ	<ul style="list-style-type: none"> ● วิจัย R2R: พฤติกรรมและประสิทธิภาพการใช้ งานระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์:กรณีศึกษา คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา ● บทความวิจัย R2R: พฤติกรรมและ ประสิทธิภาพการใช้งานระบบสารบรรณ อิเล็กทรอนิกส์:กรณีศึกษาคณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา 	-	-	ธันวาคม 2568
					-	-	พฤศจิกายน 2569
3	นางสาวมนัสนันท์ กาทองทุ่ง	บุคลากร	งานบริหารงานทั่วไป -หน่วยการเจ้าหน้าที่	<ul style="list-style-type: none"> ●1. การพัฒนาระบบบันทึกภาระงานบุคลากรสาย วิชาการ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา (งบประมาณ 2564 เสร็จแล้ว) ●2. การทดสอบการใช้ระบบบันทึกภาระงาน บุคลากรสายวิชาการ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา (งบประมาณ 2565 เสร็จ แล้ว) ●3. วิจัย R2R: การพัฒนากระบวนการเพื่อ สนับสนุนบุคลากรคณะศิลปศาสตร์เข้าสู่ตำแหน่ง ตำแหน่งทางวิชาการ (งบประมาณ 2567) ●-บทความวิจัย R2R: การพัฒนากระบวนการ เพื่อสนับสนุนบุคลากรคณะศิลปศาสตร์เข้าสู่ตำแหน่ง ตำแหน่งทางวิชาการ 	✓		
					✓		
						✓	พฤศจิกายน 2569

ที่	บุคลากรสายสนับสนุน	ชื่อตำแหน่ง	งานและหน่วยงานที่สังกัด	หัวข้องานวิจัย R2R และการตีพิมพ์บทความวิจัย R2R	ความก้าวหน้าในการทำวิจัย R2R		
					ดำเนินการ เสร็จสิ้นแล้ว	กำลัง ดำเนินการ	จะยื่นส่ง ในเดือน/ปี
ที่	บุคลากรสายสนับสนุน	ชื่อตำแหน่ง	งานและหน่วยงานที่สังกัด	หัวข้องานวิจัย R2R และการตีพิมพ์บทความวิจัย R2R	ความก้าวหน้าในการทำวิจัย R2R		
					ดำเนินการ เสร็จสิ้นแล้ว	กำลัง ดำเนินการ	จะยื่นส่ง ในเดือน/ปี
4	นางพจนารถ เขิตสกุล	นักวิชาการเงินและบัญชี	งานบริหารงานทั่วไป -หน่วยการเงิน งานแผนงาน -หน่วยวิเคราะห์งบประมาณ	<p>●วิจัย R2R: การศึกษาความรู้ความเข้าใจระเบียบการเบิกจ่ายเงินโครงการในแผนปฏิบัติการคณะศิลปศาสตร์</p> <p>●บทความวิจัย R2R: การศึกษาความรู้ความเข้าใจระเบียบการเบิกจ่ายเงินโครงการในแผนปฏิบัติการคณะศิลปศาสตร์</p>	-	-	พฤษภาคม 2569
					-	-	พฤษภาคม 2570
5	นางสาวปวลี ดวงดี	นักวิชาการศึกษา	งานศูนย์ภาษา	<p>●วิจัย R2R: วิเคราะห์ปัญหาขั้นตอนการตรวจสอบวัดความรู้ภาษาอังกฤษ ระดับปริญญาตรี</p> <p>●บทความวิจัย R2R: วิเคราะห์ปัญหาขั้นตอนการตรวจสอบวัดความรู้ภาษาอังกฤษ ระดับปริญญาตรี</p>	-	-	เมษายน 2569
					-	-	เมษายน 2570
6	นายกิตติพนธ์ เจริญกุล	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	งานบริหารทั่วไป -หน่วยคอมพิวเตอร์ งานห้องปฏิบัติการและบริการทางภาษา -หน่วยห้องปฏิบัติการทางภาษา	<p>●วิจัย R2R: การศึกษาปัญหาด้านการใช้คอมพิวเตอร์และอุปกรณ์ต่อพ่วง</p> <p>●บทความวิจัย R2R: การศึกษาปัญหาด้านการใช้คอมพิวเตอร์และอุปกรณ์ต่อพ่วง</p>	-	-	มีนาคม 2569
					-	-	มีนาคม 2570
7	นางสาวโสภิตา สุทชนะ	นักวิชาการศึกษา	งานวิชาการ -หน่วยบริการการศึกษา	<p>●วิจัย R2R ดำเนินการเสร็จสิ้นแล้ว 2 เรื่อง</p> <p>●วิจัย R2R: ขั้นตอนและแนวปฏิบัติการฝึกงานของนิสิต คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา</p> <p>●บทความวิจัย R2R: ขั้นตอนและแนวปฏิบัติการฝึกงานของนิสิต คณะศิลปศาสตร์ ม.พะเยา</p>	✓	-	ธันวาคม 2567
					-	-	ธันวาคม 2567

ที่	บุคลากรสายสนับสนุน	ชื่อตำแหน่ง	งานและหน่วยงานที่สังกัด	หัวข้องานวิจัย R2R และการตีพิมพ์บทความวิจัย R2R	ความก้าวหน้าในการทำวิจัย R2R		
					ดำเนินการ เสร็จสิ้นแล้ว	กำลัง ดำเนินการ	จะยื่นส่ง ในเดือน/ปี
8	นางสาวชุติมา ปัญญาวงศ์	นักวิชาการการศึกษา	งานวิชาการ -หน่วยบริการการศึกษา	<ul style="list-style-type: none"> ●วิจัย R2R: การรับเข้าศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา คณะศิลปศาสตร์ (เรื่องที่ 2) ●บทความวิจัย R2R: การรับเข้าศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา คณะศิลปศาสตร์ 			ตุลาคม 2568 มีนาคม 2569
9	นางสาวไพลิน วงศ์ไชย	นักวิชาการการศึกษา	งานวิชาการ -หน่วยบริการการศึกษา	<ul style="list-style-type: none"> ●วิจัย R2R: ปัจจัยที่ส่งผลต่อการสำเร็จการศึกษาล่าช้า ของนิสิตสาขาวิชาภาษาอังกฤษ ระดับปริญญาตรี คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา ●บทความวิจัย R2R: ปัจจัยที่ส่งผลต่อการสำเร็จการศึกษาล่าช้า ของนิสิตสาขาวิชาภาษาอังกฤษ ระดับปริญญาตรี คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา 	✓		
10	นายสถาพร เทพอุดม	นักวิชาการการศึกษา	งานวิชาการ -หน่วยบริการการศึกษา ศูนย์ภาษา	<ul style="list-style-type: none"> ●วิจัย R2R: 1. การวิเคราะห์แนวโน้มผลการเรียนรู้รายชั้นปี (YLO): กรณีศึกษา คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา (ทุนคณะฯ) ●บทความวิจัย R2R: 2. การพัฒนาระบบก่อนออกฝึกประสบการณ์วิชาชีพของนิสิตคณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา (ทุนมหาวิทยาลัยพะเยา) 		✓	
11	นางสาวอรนภา อองประภฤติ	นักวิชาการพัสดุ	งานบริหารทั่วไป -หน่วยพัสดุ	<ul style="list-style-type: none"> ●วิจัย R2R: การพัฒนาระบบบริหารจัดการครุภัณฑ์ เพื่อจัดการข้อมูลครุภัณฑ์ โดยใช้ระบบคิวอาร์โค้ด ของคณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา 	-	-	กันยายน 2568

ที่	บุคลากรสายสนับสนุน	ชื่อตำแหน่ง	งานและหน่วยงานที่สังกัด	หัวข้องานวิจัย R2R และการตีพิมพ์บทความวิจัย R2R	ความก้าวหน้าในการทำวิจัย R2R		
					ดำเนินการ เสร็จสิ้นแล้ว	กำลัง ดำเนินการ	จะยื่นส่ง ในเดือน/ปี
				<ul style="list-style-type: none"> ●บทความวิจัย R2R: การพัฒนาระบบบริหารจัดการครุภัณฑ์ เพื่อจัดการข้อมูลครุภัณฑ์ โดยใช้ระบบคิวอาร์โค้ด ของคณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา 			กันยายน2569
12	นางสาวเสาวภาค วันสนุก	นักกิจการนักศึกษา	งานวิชาการ -หน่วยกิจการนิสิต	<ul style="list-style-type: none"> ●วิจัย R2R: การวิเคราะห์ข้อมูลภาวะการมีงานทำของบัณฑิตคณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา ประจำปีการศึกษา 2565 ●บทความวิจัย R2R: การวิเคราะห์ข้อมูลภาวะการมีงานทำของบัณฑิตคณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา ประจำปีการศึกษา 2565 	-	-	ธันวาคม 2567
					-	-	ตุลาคม 2569
13	นายจรรยา ไชยเบา	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	งานแผนงาน -หน่วยนโยบายและแผน -หน่วยวิจัย	<ul style="list-style-type: none"> ●วิจัย R2R: (1) การวิเคราะห์ระบบการบริหารงานวิจัย คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา ●วิจัย R2R: (2)การพัฒนาระบบการติดตามการดำเนินโครงการตามแผนปฏิบัติการประจำปี ●บทความวิจัย R2R: (1) การวิเคราะห์ระบบการบริหารงานวิจัย คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา ●บทความวิจัย R2R: (2)การพัฒนาระบบการติดตามการดำเนินโครงการตามแผนปฏิบัติการประจำปี 	-	-	กันยายน 2567 กันยายน 2568 กันยายน 2568 กันยายน 2569
14	นายเชษฐพัฒน์ เพียรจริง	เจ้าหน้าที่ประจำคณะ ศิลปศาสตร์	งานบริหารทั่วไป -วิเทศสัมพันธ์ ประชาสัมพันธ์	<ul style="list-style-type: none"> ●วิจัย R2R: (1) การศึกษาความพึงพอใจของผู้รับบริการห้องศูนย์ภาษา (Learning Space) คณะ 	-	-	เมษายน 2569

ที่	บุคลากรสายสนับสนุน	ชื่อตำแหน่ง	งานและหน่วยงานที่สังกัด	หัวข้องานวิจัย R2R และการตีพิมพ์บทความวิจัย R2R	ความก้าวหน้าในการทำวิจัย R2R		
					ดำเนินการ เสร็จสิ้นแล้ว	กำลัง ดำเนินการ	จะยื่นส่ง ในเดือน/ปี
			งานปฏิบัติการและให้บริการทาง ภาษา -หน่วยปฏิบัติการและ ให้บริการทางภาษา	ศิลปศาสตร์ ●วิจัย R2R: (2) การศึกษาความพึงพอใจของ ผู้รับบริการห้องปฏิบัติการทางภาษา คณะศิลป ศาสตร์			เมษายน 2570
15	นายบุลิน ย้วยวน	เจ้าหน้าที่ประจำคณะ ศิลปศาสตร์	งานวิชาการ -หน่วยกิจการนิสิต	●วิจัย R2R: 1.ประเพณีแห่ผ้าห่มพระธาตุดอยจอมทอง : ศึกษาขั้นตอนและสัญลักษณ์ที่ปรากฏใน องค์ประกอบพิธี ●วิจัย R2R: 2.การสำรวจความคิดเห็นของนิสิต และอาจารย์ที่ปรึกษาต่อระบบและบทบาทของ อาจารย์ที่ปรึกษาคณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัย พะเยา ● บทความวิจัย R2R: 1.ประเพณีแห่ผ้าห่มพระ ธาตุดอยจอมทอง : ศึกษาขั้นตอนและสัญลักษณ์ที่ ปรากฏในองค์ประกอบพิธี ● บทความวิจัย R2R: 2.การสำรวจความคิดเห็น ของนิสิตและอาจารย์ที่ปรึกษาต่อระบบและ บทบาทของอาจารย์ที่ปรึกษาคณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา			ธันวาคม 2567 พฤษภาคม 2569 สิงหาคม 2568 มิถุนายน 2570
16	นางสาววิศรา วงศ์ช่างเงิน	เจ้าหน้าที่ประจำคณะ ศิลปศาสตร์	ศูนย์ภาษา	● วิจัย R2R: 1.การสร้างสรรค์สื่อโดยใช้ทฤษฎี องค์ประกอบศิลป์เป็นฐาน ● วิจัย R2R: 2.เครื่องมือช่วยเตรียมความพร้อม	-	-	เมษายน 2567 เมษายน 2569

ที่	บุคลากรสายสนับสนุน	ชื่อตำแหน่ง	งานและหน่วยงานที่สังกัด	หัวข้องานวิจัย R2R และการตีพิมพ์บทความวิจัย R2R	ความก้าวหน้าในการทำวิจัย R2R		
					ดำเนินการ เสร็จสิ้นแล้ว	กำลัง ดำเนินการ	จะยื่นส่ง ในเดือน/ปี
				<p>สำหรับผู้จัดการสอบ</p> <ul style="list-style-type: none"> ● บทความวิจัย R2R: 1.การสร้างสรรค์สื่อโดยใช้ ทฤษฎีองค์ประกอบศิลป์เป็นฐาน ● บทความวิจัย R2R: 2.เครื่องมือช่วยเตรียม ความพร้อมสำหรับผู้จัดการสอบ 			<p>เมษายน 2567</p> <p>เมษายน 2569</p>

ภาคผนวก ค ประวัติบุคลากรสายสนับสนุนคณะศิลปศาสตร์

โดยจำแนกตามวุฒิการศึกษาและสาขาวิชาที่สำเร็จการศึกษา

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	วันเริ่มงาน	วันบรรจุ	วุฒิการศึกษา	สาขาวิชา
1	นางสาวสุกัญญา เสมอเชื้อ	เจ้าหน้าที่ บริหารงานทั่วไป	1 ต.ค. 2544	1 ต.ค. 2548	ปริญญาโท กศ.ม.	บริหาร การศึกษา
2	นางสาวสุภาพร คำரச	นักวิชาการศึกษา	5 ม.ค. 2547	18 มิ.ย. 2547	ปริญญาโท กศ.ม.	บริหาร การศึกษา
3	นางสาวโสภิตา สุทษณะ	นักวิชาการศึกษา	8 ต.ค. 2550	1 เม.ย. 2555	ปริญญาตรี วท.บ.	สถิติ
4	นางสาวมนัสนันท์ กาทองทุ่ง	บุคลากร	15 ต.ค. 2553	1 เม.ย. 2555	ปริญญาโท ร.ป.ม.	นโยบาย สาธารณะ
5	นางสาวอรอนภา ของประภฤติ	นักวิชาการพัสดุ	15 ต.ค. 2553	1 เม.ย. 2555	ปริญญาโท ศศ.ม.	การบริหาร การศึกษา
6	นางสาวไพลิน วงศ์ไชย	นักวิชาการศึกษา	4 ม.ค. 2555	15 ต.ค. 2555	ปริญญาตรี บข.บ.	การบัญชี
7	นางสาวชุตินา ปัญญาวงศ์	นักวิชาการศึกษา	9 เม.ย. 2555	15 ต.ค. 2555	ปริญญาตรี ศษ.บ.	พลศึกษา
8	นางพจนารถ เชิดสกุล	นักวิชาการเงินและ บัญชี	1 ต.ค. 2555	5 ม.ค. 2558	ปริญญาตรี บข.บ.	การบัญชี
9	นางสาวปวีลี ดวงดี	นักวิชาการศึกษา	1 ต.ค. 2555	5 ม.ค. 2558	ปริญญาโท บธ.ม.	บริหารธุรกิจ
10	นายจรรยา ไชยเบา	นักวิเคราะห์ นโยบายและแผน	19 ก.พ. 2564	1 ต.ค. 2564	ปริญญาโท ศศ.ม.	พุทธศาสน ศึกษา
11	นางสาวเสาวภาค วันสนุก	นักกิจการนักศึกษา	6 ต.ค. 2559	6 ต.ค. 2559	ปริญญาตรี วท.บ.	จุลชีววิทยา
12	นายกิตติพันธ์ เจริญกุล	นักวิชาการ คอมพิวเตอร์	1 ต.ค. 2559	1 ต.ค. 2559	ปริญญาตรี วศ.บ.	วิศวกรรม คอมพิวเตอร์
13	นางสาวเอมอร วงศ์สุวรรณ	นักวิชาการเงินและ บัญชี	1 ก.พ. 2564	1 ก.พ. 2564	ปริญญาตรี บธ.บ.	บริหารธุรกิจ บัณฑิต
14	นายสถาพร เทพอุดม	นักวิชาการศึกษา	1 ก.พ. 2564	1 ก.พ. 2564	ปริญญาตรี ศศ.บ.	ภาษาอังกฤษ
15	นายเชษฐพัฒน์ เพียรจริง	นักวิชาการศึกษา	27 เม.ย. 2533	1 ต.ค. 2562	ปริญญาตรี ศศ.บ.	ภาษาอังกฤษ
16	นายบุญลีน ย้วยวน	นักวิชาการศึกษา	18 ม.ค. 2538	1 ต.ค. 2563	ปริญญาตรี วท.บ.	สาธารณสุข
17	นางสาววิศรา วงศ์ข้างเงิน	นักวิชาการศึกษา	1 พ.ค. 2566	1 พ.ค. 2566	ปริญญาโท ศ.ม.	ทัศนศิลป์

ภาคผนวก ง. บุคลากรสายสนับสนุนคณะศิลปศาสตร์ แบ่งตามส่วนงาน

ส่วนงาน	หน่วยงาน	บุคลากรสายสนับสนุน	สมรรถนะประจำตำแหน่ง
1. งานบริหารทั่วไป หัวหน้างานบริหาร ทั่วไป: นางสาวมนัสนันท์ กาทองทุ่ง	1.1 หน่วยสารบรรณ	● นางสาวสุกัญญา เสมอเชื้อ	- การติดต่อประสานงาน - ความยืดหยุ่นในการทำงาน - การวิเคราะห์ข้อมูลและการรายงาน
	1.2 หน่วยประชุม	(เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป/ รักษาการหัวหน้าสำนักงาน)	
	1.3 หน่วยยานพาหนะ		
	1.4 หน่วยการเงิน	● นางพจนารถ เขตสกุล (นักวิชาการเงินและบัญชี)	- ทักษะในการเบิกจ่ายเงินและควบคุม งบประมาณ - ความซื่อสัตย์สุจริต - ความละเอียดรอบคอบ
	1.5 หน่วยพัสดุ	● นางสาวอรณา อ่องประภฤติ (นักวิชาการพัสดุ)	- ทักษะด้านการจัดซื้อจัดจ้าง - ความละเอียดรอบคอบ - ความซื่อสัตย์สุจริต
	1.6 หน่วยอาคาร สถานที่	● นายกิตติพนธ์ เจริญกุล (นักวิชาการคอมพิวเตอร์) ● นางสาวอรณา อ่องประภฤติ (นักวิชาการพัสดุ)	- การช่างสังเกต - ความละเอียดรอบคอบ - จิตสำนึกด้านความปลอดภัย
	1.7 หน่วยคอมพิวเตอร์	● นายกิตติพนธ์ เจริญกุล (นักวิชาการคอมพิวเตอร์)	- ทักษะในการวิเคราะห์และออกแบบ ฐานข้อมูล - ทักษะในการเขียนโปรแกรม - การเรียนรู้และการพัฒนาตนเองด้าน เทคโนโลยี การจัดระบบซอฟต์แวร์
	1.8 หน่วยการเจ้าหน้าที่	● นางสาวมนัสนันท์ กาทองทุ่ง (บุคลากร)	- การให้คำปรึกษา - ความละเอียดรอบคอบ - การทำงานได้ด้วยตนเอง
	1.9 วิเทศสัมพันธ์ - ประชาสัมพันธ์	● นายเขตฐพัฒน์ เพียรจริง	
2. งานวิชาการ หัวหน้างานวิชาการ: นางสาวสุภาพร คำรงค์	2.1 หน่วยบริการ การศึกษา	● นางสาวโสภิตา สุทณะ (นักวิชาการศึกษา)	- การวิเคราะห์ข้อมูลและการรายงาน - การให้คำปรึกษา - การติดต่อประสานงาน
		● นางสาวชุตินา ปัญญาวงศ์ (นักวิชาการศึกษา)	
		● นางสาวสุภาพร เทพอุดม (นักวิชาการศึกษา)	

	หน่วยบริการการศึกษา	<ul style="list-style-type: none"> นางสาวไพลิน วงศ์ไชย (นักวิชาการการศึกษา) นางสาวสุภาพร คำรงค์ (นักวิชาการการศึกษา) 	<ul style="list-style-type: none"> -การควบคุมดูแลเครื่องมือและอุปกรณ์โสตทัศนศึกษา -ทักษะในการผลิตสื่อ -ทักษะในการออกแบบ
	2.2 หน่วยกิจการนิสิต	<ul style="list-style-type: none"> นางสาวเสาวภาค วันสนุก (นักกิจการนักศึกษา) 	<ul style="list-style-type: none"> -การให้คำปรึกษา -ความละเอียดรอบคอบ -การทำงานได้ด้วยตนเอง
	2.3 หน่วยประกันคุณภาพ	<ul style="list-style-type: none"> นางสาวเสาวภาค วันสนุก (นักกิจการนักศึกษา) นายบุลิน ย้วยวน (นักวิชาการการศึกษา) (เจ้าหน้าที่ประจำคณะศิลป-ศาสตร์) 	<ul style="list-style-type: none"> -การวิเคราะห์ข้อมูลและการรายงาน -ความละเอียดรอบคอบ -การติดต่อประสานงาน
	3. งานแผนงาน หัวหน้างานแผนงาน: นางพนารถ เชิดสกุล	3.1 หน่วยนโยบายและแผน	<ul style="list-style-type: none"> นายจรรุญ ไชยเบ้า (นักวิเคราะห์นโยบายและแผน)
	3.2 หน่วยวิจัย	<ul style="list-style-type: none"> นายจรรุญ ไชยเบ้า (นักวิเคราะห์นโยบายและแผน) 	<ul style="list-style-type: none"> -ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ -ความเชี่ยวชาญในงาน -การออกแบบงานวิจัย
	3.3 หน่วยวิเคราะห์งบประมาณ	<ul style="list-style-type: none"> นางพนารถ เชิดสกุล (นักวิชาการเงินและบัญชี) 	<ul style="list-style-type: none"> -ทักษะในการเบิกจ่ายเงินและควบคุมงบประมาณ -ความซื่อสัตย์สุจริต -ความละเอียดรอบคอบ
	3.4 หน่วยบริการวิชาการ	<ul style="list-style-type: none"> นายจรรุญ ไชยเบ้า (นักวิเคราะห์นโยบายและแผน) นายสถาพร เทพอุดม (นักวิชาการการศึกษา) 	<ul style="list-style-type: none"> -ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ -ความสามารถในการวิเคราะห์ -การติดต่อประสานงาน
	3.5 หน่วยทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม	<ul style="list-style-type: none"> นายบุลิน ย้วยวน (นักวิชาการการศึกษา) 	<ul style="list-style-type: none"> -ทักษะในการแสวงหาข้อมูล -การติดต่อประสานงาน -ความสามารถในการวิเคราะห์

4. งานปฏิบัติการ และให้บริการทาง ภาษา หัวหน้างาน ปฏิบัติการและ ให้บริการทาง ภาษา: นายกิตติพันธ์ เจริญกุล	4.1 หน่วย ห้องปฏิบัติการภาษา	<ul style="list-style-type: none"> ● นายกิตติพันธ์ เจริญกุล (นักวิชาการคอมพิวเตอร์) 	<ul style="list-style-type: none"> -การควบคุมดูแลเครื่องมือและอุปกรณ์โสตทัศนศึกษา -ทักษะในการผลิตสื่อ -ทักษะในการออกแบบ
		<ul style="list-style-type: none"> ● นายเชษฐพัฒน์ เพียรจริง (นักวิชาการโสตทัศนศึกษา) 	<ul style="list-style-type: none"> -การควบคุมดูแลเครื่องมือและอุปกรณ์โสตทัศนศึกษา -ทักษะในการผลิตสื่อ -ทักษะในการออกแบบ
5. งานศูนย์ภาษา หัวหน้างานศูนย์ ภาษา: นางสาวปวีลี ดวงดี	5.1 หน่วยศูนย์ภาษา	<ul style="list-style-type: none"> ● นางสาวปวีลี ดวงดี (นักวิชาการศึกษา) 	<ul style="list-style-type: none"> -การวิเคราะห์ข้อมูลและการรายงาน -การให้คำปรึกษา -การติดต่อประสานงานและการประชาสัมพันธ์
		<ul style="list-style-type: none"> ● นางสาวสถาพร เทพอุดม (นักวิชาการศึกษา) 	<ul style="list-style-type: none"> -การวิเคราะห์ข้อมูลและการรายงาน -การให้คำปรึกษา -การติดต่อประสานงานและการประชาสัมพันธ์
		<ul style="list-style-type: none"> ● นางสาวสถาพร เทพอุดม (นักวิชาการศึกษา) 	<ul style="list-style-type: none"> -การวิเคราะห์ข้อมูลและการรายงาน -การให้คำปรึกษา -การติดต่อประสานงานและการประชาสัมพันธ์