



แผนบริหารและพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา 2568-2570



หน่วยการเจ้าหน้าที่
คณะศิลปศาสตร์



แผนบริหารและพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน

คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา

พ.ศ. 2568-2570

ตุลาคม 2567

สารบัญ

สารบัญ	2
บทที่ 1 บทนำ.....	5
1.1 ความเป็นมาของคณะศิลปศาสตร์	5
1.2 เป้าหมายการดำเนินงานตามพันธกิจหลักของมหาวิทยาลัยพะเยา	8
1.3 เป้าหมายการดำเนินงานตามพันธกิจหลักของคณะศิลปศาสตร์	8
1.4 ปรัชญา ปณิธาน วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยมร่วม สมรรถนะหลักและอัตลักษณ์บัณฑิต ของคณะศิลปศาสตร์.....	9
1.5 บุคลากร (Workforce Profile).....	10
1.5.1 บุคลากรคณะศิลปศาสตร์ แยกตามคุณวุฒิและตำแหน่งวิชาการ.....	10
1.6 โครงสร้างองค์กร คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา	11
1.7 โครงสร้างผู้บริหาร คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา	12
1.8 บุคลากรสายสนับสนุนคณะศิลปศาสตร์.....	13
บทที่ 2 ข้อมูลและสถิติบุคลากรสายสนับสนุนคณะศิลปศาสตร์	14
2.1 สภาพปัจจุบันด้านบุคลากรสายสนับสนุนคณะศิลปศาสตร์	14
บุคลากรสายวิชาการ.....	14
2.2 ข้อมูลแสดงอัตราบุคลากรสายสนับสนุน ในปีงบประมาณ 2568	15
2.3 จำนวนพนักงานสายสนับสนุนคณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา	16
2.4 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม คณะศิลปศาสตร์	17
2.4.1 การวิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อน ด้วย 7s McKinsey	17

2.4.2 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกด้วย PEST Analysis.....	18
2.4.3 การวิเคราะห์ความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ (SA) และความท้าทายเชิงกลยุทธ์ (SC).....	19
2.5 การวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยพะเยา.....	21
บทที่ 3	22
แผนพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา.....	22
(พ.ศ. 2568 – 2570).....	22
3.1 นโยบายด้านการพัฒนาระบบบริหารจัดการที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ โปร่งใส มีธรรมาภิบาล	22
3.1.1 เป้าประสงค์	23
3.1.2 วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์.....	23
3.1.3 ตัวชี้วัดของวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์.....	23
3.2 วัตถุประสงค์ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน	24
3.3 ประเด็นยุทธศาสตร์เพื่อการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนคณะศิลปศาสตร์	24
3.3.1 ตัวชี้วัดวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	24
3.3.2 ผลลัพธ์ (Output) ด้านการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน คณะศิลปศาสตร์.....	24
3.3.3 ผลสัมฤทธิ์ (Outcome) ด้านการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน คณะศิลปศาสตร์.....	24
3.4 แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนคณะศิลปศาสตร์ แผนระยะยาว 3 ปี.....	25
3.5 โครงการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน คณะศิลปศาสตร์.....	26
3.6 ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนคณะศิลปศาสตร์ พ.ศ. 2568 – 2570	26
3.6.1 ยุทธศาสตร์การพัฒนาศมรรถนะและความก้าวหน้าในสายงาน.....	26
3.6.2 ยุทธศาสตร์การพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงาน (Workplace Environment).....	28

3.6.3 ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรและค่านิยมร่วมองค์กร	29
3.6.4 ยุทธศาสตร์การพัฒนาปรับปรุงการปฏิบัติงานที่ดี	30
บทที่ 4	42
การติดตามการประเมินผลและการปรับปรุงแผนพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน คณะ ศิลปศาสตร์	42
4.1 การติดตาม ประเมินผลการดำเนินงานตามโครงการ	42
4.2 การนำแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรคณะศิลปศาสตร์สู่การปฏิบัติ.....	43
4.3 การติดตามและประเมินผล	43
4.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	43
ภาคผนวก.....	45
ภาคผนวก ก: แผนพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนคณะศิลปศาสตร์ ระยะสั้น 1 ปี	46
ก1. สรุปข้อมูลการวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาตนเอง ของบุคลากรสายสนับสนุนคณะศิลปศาสตร์	46
ก2. ข้อมูลการวางแผนการพัฒนาตนเองรายบุคคล	47
แผนพัฒนาตนเองระยะสั้น 1 ปี.....	47
ภาคผนวก ข: แผนพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนคณะศิลปศาสตร์ ระยะยาว 3 ปี (2567-2570)	48
ข1. ข้อมูลการจัดทำคู่มือปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนคณะศิลปศาสตร์ แผนระยะยาว 4 ปี ...	48
ข2. ข้อมูลการจัดทำงานวิจัย R2R และการตีพิมพ์บทความวิจัย R2R ของบุคลากรสายสนับสนุน.....	53
ภาคผนวก ค. ประวัติบุคลากรสายสนับสนุนคณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา	58
ภาคผนวก ง. ข้อมูลบุคลากรสายสนับสนุนคณะศิลปศาสตร์ แบ่งตามส่วนงาน	59

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	1. ศิลปศาสตรบัณฑิต (ภาษาจีน)	ศศ.บ. (ภาษาจีน)
	2. ศิลปศาสตรบัณฑิต (ภาษาญี่ปุ่น)	ศศ.บ. (ภาษาญี่ปุ่น)
	3. ศิลปศาสตรบัณฑิต (ภาษาไทย)	ศศ.บ. (ภาษาไทย)
	4. ศิลปศาสตรบัณฑิต (ภาษาฝรั่งเศส)	ศศ.บ. (ภาษาฝรั่งเศส)
	5. ศิลปศาสตรบัณฑิต (ภาษาอังกฤษ)	ศศ.บ. (ภาษาอังกฤษ)
ระดับปริญญาโท	6. ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (ภาษาไทย)	ศศ.ม. (ภาษาไทย)
	7. ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (ภาษาอังกฤษ)	ศศ.ม. (ภาษาอังกฤษ)
ระดับปริญญาเอก	8. ศิลปศาสตรดุษฎีบัณฑิต (ภาษาไทย)	ศศ.ด. (ภาษาไทย)
	9. ศิลปศาสตรดุษฎีบัณฑิต (ภาษาอังกฤษ)	ศศ.ด. (ภาษาอังกฤษ)

ที่มา: คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา 2558

การก้าวเข้าสู่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 คณะศิลปศาสตร์ ได้มีการดำเนินงานตามพันธกิจ และยุทธศาสตร์การดำเนินงานของมหาวิทยาลัย โดยมีการจัดตั้งหน่วยความเป็นเลิศทางการวิจัย บริการวิชาการ และทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ซึ่งเน้นการบูรณาการเข้ากับสหสาขาและบูรณาการทุกศาสตร์เข้าด้วยกัน ซึ่งอยู่ภายใต้ความรับผิดชอบของรองคณบดีฝ่ายวิจัย 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 ยังมีเปิดสอนในหลักสูตรคูขนานทั้งในคณะ และภายนอกคณะ ดังนี้

ตารางที่ 3 หลักสูตรคูขนานทั้งภายในและภายนอกคณะศิลปศาสตร์

ระดับการศึกษา	ชื่อหลักสูตร
ระดับปริญญาตรี (คูขนานภายในคณะฯ)	หลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต (ภาษาอังกฤษ) คูขนานศิลปศาสตรบัณฑิต(ภาษาจีน)
	หลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต (ภาษาอังกฤษ) คูขนานศิลปศาสตรบัณฑิต(ภาษาฝรั่งเศส)
ระดับปริญญาตรี (คูขนานกับคณะอื่น)	หลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต (ภาษาจีน) คูขนานหลักสูตรการแพทย์แผนจีนบัณฑิต
	หลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต (ภาษาอังกฤษ) คูขนานนิติศาสตรบัณฑิต (นิติศาสตร์)
	หลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต (ภาษาอังกฤษ) คูขนานวิทยาศาสตร์บัณฑิต 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”

ในปี 2568 คณะศิลปศาสตร์ได้จัดการเรียนการสอน จำนวนทั้งหมด 11 หลักสูตร ดังนี้

ระดับการศึกษา	ชื่อหลักสูตร	ชื่อย่อของหลักสูตร
ระดับปริญญาตรี (5 หลักสูตร)	1. ศิลปศาสตรบัณฑิต (ภาษาจีน)	ศศ.บ. (ภาษาจีน)
	2. ศิลปศาสตรบัณฑิต (ภาษาญี่ปุ่น)	ศศ.บ. (ภาษาญี่ปุ่น)
	3. ศิลปศาสตรบัณฑิต (ภาษาไทย)	ศศ.บ. (ภาษาไทย)
	4. ศิลปศาสตรบัณฑิต (ภาษาฝรั่งเศส)	ศศ.บ. (ภาษาฝรั่งเศส)
	5. ศิลปศาสตรบัณฑิต (ภาษาอังกฤษ)	ศศ.บ. (ภาษาอังกฤษ)
ระดับปริญญาโท (3 หลักสูตร)	6. ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (ภาษาไทย)	ศศ.ม. (ภาษาไทย)
	7. ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (ภาษาอังกฤษ)	ศศ.ม. (ภาษาอังกฤษ)
	8. ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (ภาษาศาสตร์)	ศศ.ม. (ภาษาศาสตร์)
ระดับปริญญาเอก (3 หลักสูตร)	9. ศิลปศาสตรปรัชญาบัณฑิต (ภาษาไทย)	ปร.ด. (ภาษาไทย)
	10. ศิลปศาสตรปรัชญาบัณฑิต (ภาษาอังกฤษ)	ปร.ด. (ภาษาอังกฤษ)
	11. ศิลปศาสตรปรัชญาบัณฑิต (ภาษาศาสตร์)	ปร.ด. (ภาษาศาสตร์)

1.2 เป้าหมายการดำเนินงานตามพันธกิจหลักของมหาวิทยาลัยพะเยา

การกำหนดเป้าหมายการดำเนินงานตามพันธกิจหลัก สู่ความสำเร็จ ของมหาวิทยาลัยพะเยา ได้ กำหนดเป้าหมายการดำเนินงานตามพันธกิจหลัก 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

บันทึก ของคณะศิลปศาสตร์

<p>ปรัชญามหาวิทยาลัย พะเยา (Philosophy)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • ปัญญาชาชีวี เสฏฐุชชีวี นาม (ปัญญาชีวี เสฏฐุชชีวี นาม) "ดำรงชีวิตด้วยปัญญาประเสริฐที่สุด" (A Life of Wisdom Is the Most Wondrous of All)
<p>ปณิธานมหาวิทยาลัย พะเยา (Determination)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • ปัญญาเพื่อความเข้มแข็งของชุมชน (Wisdom for Community Empowerment)
<p>วิสัยทัศน์ (Vision) คณะศิลปศาสตร์</p>	<p>"เราคือโรงเรียนภาษาสำหรับทุกคน" คณะศิลปศาสตร์มุ่งสู่การเป็นสถาบันนวัตกรรมทางภาษาเพื่อสร้างโอกาสการเรียนรู้ตลอดชีวิตและยกระดับคุณภาพชีวิตชุมชนด้วยมาตรฐานสากล</p>
<p>พันธกิจ (Mission) คณะศิลปศาสตร์</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. ผลิตกำลังคนที่มีสมรรถนะสูงและทักษะแห่งอนาคต 2. สร้างงานวิจัยและนวัตกรรมพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และชุมชน 3. บริการวิชาการแก่สังคมและชุมชนด้วยองค์ความรู้และนวัตกรรม 4. ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และสืบสานเอกลักษณ์ความเป็นไทย 5. บริหารจัดการทันสมัย มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และมีธรรมาภิบาล
<p>อัตลักษณ์บัณฑิตคณะ ศิลปศาสตร์ (Student Identity)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • มีคุณภาพและมีสมรรถนะตามมาตรฐานการศึกษา มาตรฐานวิชาชีพ และทักษะตามความต้องการอุตสาหกรรมอนาคต (New S-curve) • มีสุนทรียภาพ มีสุขภาพดี มีบุคลิกภาพดี
<p>ค่านิยมองค์กรคณะศิลป- ศาสตร์ (Core Values)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • "ดำรงตนด้วยวัฒนธรรมคุณภาพ" (บุคลากรมีประสิทธิภาพ, งานมีประสิทธิภาพ และกระบวนการมีประสิทธิภาพ)
<p>สมรรถนะหลักคณะ ศิลปศาสตร์ (Core Competency)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. การผลิตกำลังคนที่มีสมรรถนะสูง ตอบสนองความต้องการของตลาดแรงงาน 2. อาจารย์เชี่ยวชาญวิชาการ ชำนาญวิชาชีพ และเป็นต้นแบบด้านการสอน 3. งานวิจัยสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมสู่เชิงพาณิชย์ 4. บริการวิชาการแก่สังคมและชุมชนด้วยองค์ความรู้และนวัตกรรมด้านภาษา 5. ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมและสืบสานเอกลักษณ์ความเป็นไทย 6. มีระบบบริหารจัดการที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และมีธรรมาภิบาล

1.5 บุคลากร (Workforce Profile)

1.5.1 บุคลากรคณะศิลปศาสตร์ แยกตามคุณวุฒิและตำแหน่งวิชาการ

ในปีงบประมาณ 2568 คณะศิลปศาสตร์มีบุคลากรรวมทั้งสิ้น 126 คน โดยจำแนกตามคุณวุฒิ การศึกษาและตำแหน่งทางวิชาการ ตามตารางที่ 4

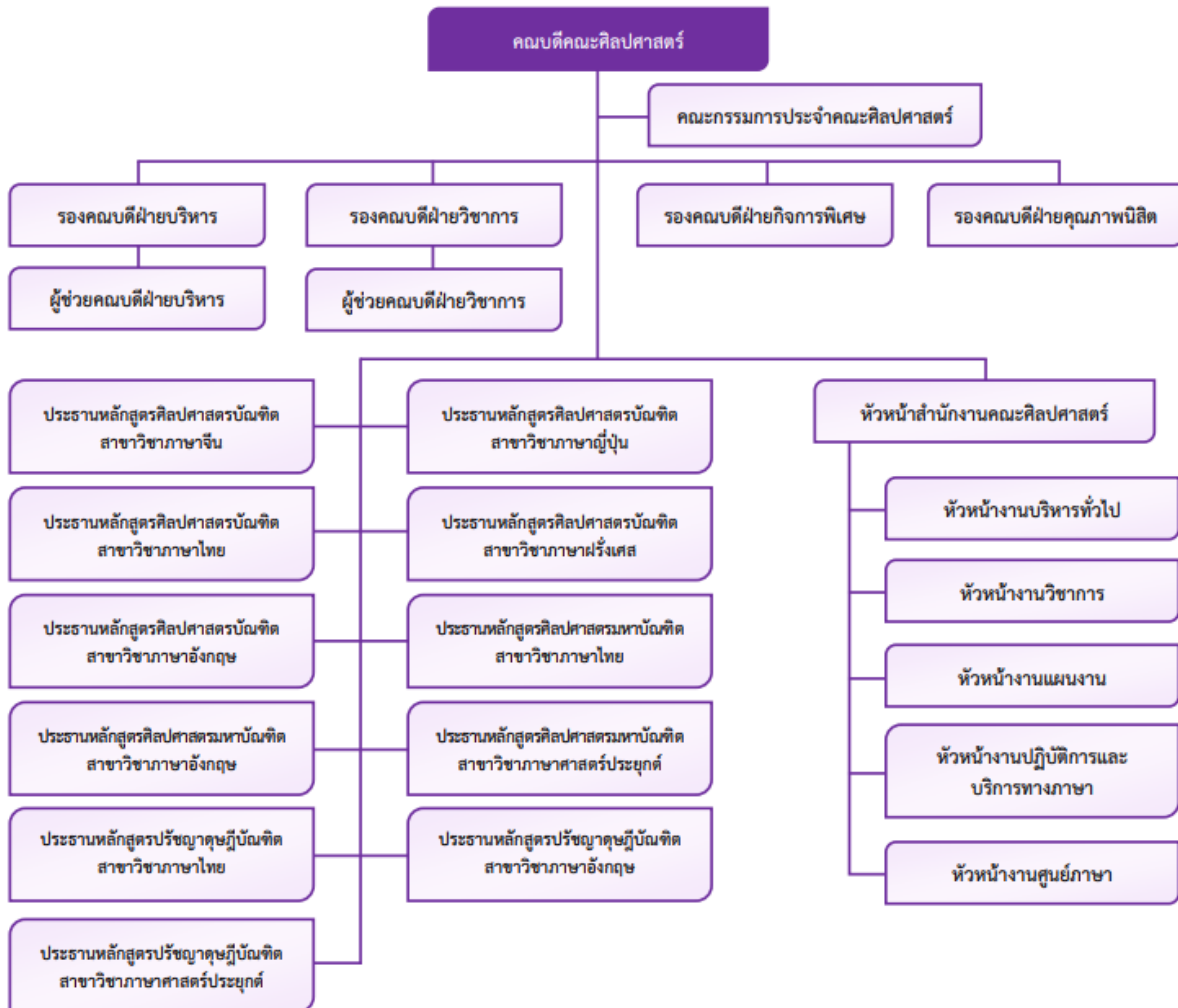
ตารางที่ 4 จำนวนบุคลากรจำแนกตามคุณวุฒิการศึกษาและตำแหน่งทางวิชาการ

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	6	55	29	5	11	1	3	0	110
สายสนับสนุน	8	8	-	-	-	-	-	-	16
รวม	14	63	29	5	11	1	3	0	126

(ข้อมูลจากงานบุคลากร 1 ตุลาคม 2567)

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

1.6 โครงสร้างองค์กร คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา



1.7 โครงสร้างผู้บริหาร คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา

คณะผู้บริหาร คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา

รองศาสตราจารย์ พูนพงษ์ งามเกษม
ผู้ทรงคุณวุฒิ
โทร 054 466666 ต่อ 1680
Email : poonpong.ng@up.ac.th

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิชญ์สินี เสถียรธราดล
รองคณบดีฝ่ายบริหาร
โทร 054 466666 ต่อ 1684
Email : phitsinee.sa@up.ac.th

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิตติมา กาวิระ
คณบดี คณะศิลปศาสตร์
โทร 054 466666 ต่อ 1690
Email : chittima.ka@up.ac.th

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.คมกฤษ ตาขบ
รองคณบดีฝ่ายวิชาการ
โทร 054 466666 ต่อ 1681
Email : Khomkrit.ta@up.ac.th

ดร.ชนากา ดวงไฟ
รองคณบดีฝ่ายกิจการพิเศษ
โทร 054 466666 ต่อ 1681
Email : chanapa.du@up.ac.th

อาจารย์ณัฐวร วรศักดิ์ธรากร
รองคณบดีฝ่ายคุณาภาพนิสิต
โทร 054 466666 ต่อ 1685
Email : nattaworn.wo@up.ac.th

อาจารย์อิทธิพล บัวน้อย
ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายบริหาร
โทร 054 466666 ต่อ 1680
Email : ittiphol.bu@up.ac.th

ดร.เบญจพร เกฬศิหนู
ผู้ช่วยคณบดี
โทร 054 466666 ต่อ 1681
Email : benjaporn.th@up.ac.th

1.8 บุคลากรสายสนับสนุนคณะศิลปศาสตร์



นางสาวสุกัญญา เสมอเชื้อ
Miss Sukunya Samerchur
ตำแหน่ง : ศึกษารักษาหัวหน้าสำนักงานคณะ



นางสาวมันันท์ ทาทองตุง
Miss Manatsanan Katongtung
ตำแหน่ง : ศึกษารักษาหัวหน้าบริหารทั่วไป



นางสาวสุภาพร คำธา
Miss Supaporn Kumrot
ตำแหน่ง : ศึกษารักษาหัวหน้าบริหาร



นางพจนารถ เชิดถกุล
Mrs. Podjanard Cherdtrakun
ตำแหน่ง : ศึกษารักษาหัวหน้างานแผนงาน



นางสาวปวีลี ดวงดี
Miss Pawalee Duangdee
ตำแหน่ง : ศึกษารักษาหัวหน้างานศูนย์กีฬา



นายกิตติพันธ์ เจริญกุล
Mr. Kittipon Jaroenkuson
ตำแหน่ง : ศึกษารักษาหัวหน้างานปฏิบัติการและบริหารท่าอากาศยาน



นางสาวอนนภา อ่องประภักดิ์
Miss Onnape Ongprakit
ตำแหน่ง : นักวิชาการฝึกสอน



นางสาวโสพิศ สุทธนะ
Miss Sopida Suttana
ตำแหน่ง : นักวิชาการศึกษา



นายจรูญ ไชยเป้า
Mr. Jaroon Chaibao
ตำแหน่ง : นักวิชาการบริหารแผนงาน



นายสathaporn เทพอุดม
Mr. Sathaporn Thep-udom
ตำแหน่ง : นักวิชาการศึกษา



นายเขตพัฒน์ เพ็ชรฉิ่ง
Mr. Khetphat Phianching
ตำแหน่ง : เจ้าหน้าที่บริหารงานศิลปศาสตร์



นางสาวไพรินทร์ วงศ์ไชย
Miss Phailin Wongchai
ตำแหน่ง : นักวิชาการศึกษา



นางสาวชุติมา ปันยวงษ์
Miss Chutima Panyawong
ตำแหน่ง : นักวิชาการศึกษา



นางสาวสาวิตรี วันสนุก
Miss Saowaphak Wansanuk
ตำแหน่ง : นักวิชาการฝึกสอน



นายบุรินทร์ ชูชวน
Mr. Bulin Yuayuan
ตำแหน่ง : เจ้าหน้าที่ประจำคณะฯ



นางสาวนัตยา ปันยวงษ์
Miss Nattaya Panyawong
ตำแหน่ง : นักวิชาการฝึกสอน

บทที่ 2 ข้อมูลและสถิติบุคลากรสายสนับสนุนคณะศิลปศาสตร์

2.1 สภาพปัจจุบันด้านบุคลากรสายสนับสนุนคณะศิลปศาสตร์

ในรอบปีการศึกษา 2567 คณะศิลปศาสตร์ได้จัดการเรียนการสอนนิสิตระดับปริญญาตรีและบัณฑิตศึกษารวม 11 หลักสูตร และรายวิชาศึกษาทั่วไปและรายวิชาบริการ ซึ่งมีบุคลากรที่รองรับความรับผิดชอบดังกล่าว รวมทั้งสิ้น 126 คน โดยแบ่งเป็น บุคลากรสายวิชาการรวมทั้งสิ้น 110 คน และบุคลากรสายสนับสนุนรวมทั้งสิ้น 16 คน โดยมีรายละเอียดดังนี้

บุคลากรสายสนับสนุน รวมทั้งสิ้น 16 คน

1. บุคลากรที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 13 คน
2. ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน จำนวน 3 คน

บุคลากรสายวิชาการ

ข้อมูลแสดงอัตราบุคลากรสายวิชาการ จำแนกตามวุฒิการศึกษาและจำนวนที่ลาศึกษาต่อ (ข้อมูลเดือนตุลาคม 2567) ตามตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ข้อมูลแสดงอัตราบุคลากรสายวิชาการ

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	52	4	56	3	26	16	2	7	0	2	0
รวม		103	7	110	6	55	29	5	11	1	3	0

2.2 ข้อมูลแสดงอัตราบุคลากรสายสนับสนุน ในปีงบประมาณ 2568

ที่	รายชื่อบุคลากร	ตำแหน่ง	ประเภทสัญญาจ้าง	หมายเหตุ
1	นางสาวสุกัญญา เสมอเชื้อ	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	พนักงานมหาวิทยาลัย	
2	นางสาวสุภาพร คำรงค์	นักวิชาการการศึกษา	พนักงานมหาวิทยาลัย	
3	นางสาวโสภิตา สุทระนะ	นักวิชาการการศึกษา	พนักงานมหาวิทยาลัย	
4	นางสาวชุตติมา ปัญญาวงศ์	นักวิชาการการศึกษา	พนักงานมหาวิทยาลัย	
5	นางสาวปวลี ดวงดี	นักวิชาการการศึกษา	พนักงานมหาวิทยาลัย	
6	นางสาวไพลิน วงศ์ไชย	นักวิชาการการศึกษา	พนักงานมหาวิทยาลัย	
7	นางสาวมนัสนันท์ กาทองทุ่ง	บุคลากร	พนักงานมหาวิทยาลัย	
8	นางพจนารถ เข็ดสกุล	นักวิชาการเงินและบัญชี	พนักงานมหาวิทยาลัย	
9	นางสาวอรนภา อ่องประภฤติ	นักวิชาการพัสดุ	พนักงานมหาวิทยาลัย	
10	นายจรรุญ ไชยเบา	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	พนักงานมหาวิทยาลัย	
11	นายกิตติพันธ์ เจริญกุล	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	พนักงานมหาวิทยาลัย	
12	นางสาวเสาวภาค วันสนุก	นักศึกษานักศึกษา	พนักงานมหาวิทยาลัย	
13	นายสถาพร เทพอุดม	นักวิชาการการศึกษา	พนักงานมหาวิทยาลัย	
14	นายเชษฐพัฒน์ เพียรจริง	เจ้าหน้าที่ประจำคณะฯ	ลูกจ้างชั่วคราว	งานบริหาร ทั่วไป
15	นายบุลิน ย้วยวน	เจ้าหน้าที่ประจำคณะฯ	ลูกจ้างชั่วคราว	กิจการนิสิต
16	นางสาววริศรา วงศ์ข้างเงิน	เจ้าหน้าที่ประจำคณะฯ	ลูกจ้างชั่วคราว	ศูนย์ภาษา

** ข้อมูล เดือนมกราคม 2568

2.3 จำนวนพนักงานสายสนับสนุนคณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา

จำแนกตามหน่วยงาน วุฒิการศึกษา จำนวนที่ปฏิบัติงานและลาศึกษาต่อ

ตำแหน่ง	วุฒិการศึกษา		กำลัง ศึกษาต่อ ป.โท	กำลัง ศึกษาต่อ ป.เอก	พนักงาน (พ.2)	พนักงาน (พ.1)	พนักงาน ข้าราชการ	ลูกจ้าง ชั่วคราว	รวม
	ป.ตรี	ป.โท							
1. เจ้าหน้าที่ บริหารงานทั่วไป	-	1	-	-	-	1	-	-	1
2. นักวิชาการคอมฯ	1	-	-	-	-	1	-	-	1
3. นักวิชาการศึกษา	4	2	-	-	2	4	-	-	6
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
10. เจ้าหน้าที่ประจำ คณะฯ (กิจกรรมนิสิต)	1	-	-	-	-	-	-	1	1
11. เจ้าหน้าที่ประจำ คณะฯ (ศูนย์ภาษา)	-	1	-	-	-	-	-	1	1
รวมทั้งหมด	8	8	-	-	2	12	-	3	16

ที่มา : ข้อมูลจากหน่วยการเจ้าหน้าที่ คณะศิลปศาสตร์ ณ มกราคม 2568

2.4 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม คณะศิลปศาสตร์

2.4.1 การวิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อน ด้วย 7s McKinsey

7s McKinsey	จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weakness)
1. โครงสร้าง (Structure)	<ul style="list-style-type: none"> ● มีโครงสร้างการบริหารงานตามพันธกิจหลักของคณะที่ชัดเจน 	-
2. ระบบ (System)	<ul style="list-style-type: none"> ● มีระบบการบริหารงานบุคลากรที่ได้รับการยอมรับจากคณะอื่นภายในมหาวิทยาลัย ● มีสิ่งแวดล้อมทางกายภาพที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ● มีอุปกรณ์ที่ทันสมัย และมีสิ่งอำนวยความสะดวกที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ● มีการสนับสนุนให้บุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายสนับสนุนมีความก้าวหน้าในสายงาน ● มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ● มีระบบสารสนเทศที่พัฒนาขึ้นเองในหน่วยงาน 	<ul style="list-style-type: none"> ● ขาดความเชื่อมโยงประสานงานกันระหว่างหน่วยงานภายในคณะ ● ขาดระบบการติดตามผลการพัฒนาตนเองของบุคลากร ● ขาดระบบประเมินความพึงพอใจด้านการปฏิบัติงานในด้านต่างๆ ของทุกหน่วยงานในระดับคณะ
3. กลยุทธ์ (Strategy)	<ul style="list-style-type: none"> ● มีแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะฯ ที่ชัดเจน ● มีแผนพัฒนาบุคลากรสายวิชาการและแผนพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน และพัฒนาบุคลากรตามแผนเส้นทาง的发展บุคลากรตามสายงาน (Career Path) 	-
4. ทักษะ (Skill)	<ul style="list-style-type: none"> ● บุคลากรส่วนใหญ่เป็นผู้มีความรู้ ประสบการณ์ และมีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน 	<ul style="list-style-type: none"> ● บุคลากรมีผลงานวิจัย ผลงานตีพิมพ์ เผยแพร่ในฐานข้อมูลระดับนานาชาติ (Scopus) มีจำนวนน้อย เมื่อเทียบกับจำนวนบุคลากรผู้ปฏิบัติงานจริงทั้งหมด
5. บุคลากร (Staff)	<ul style="list-style-type: none"> ● บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ และมีผลงานเป็นที่ยอมรับทั้งในระดับชาติและนานาชาติ ● บุคลากรมีความรักและผูกพันกันในองค์กร และมีสัมพันธภาพที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน 	<ul style="list-style-type: none"> ● บุคลากรมีความรู้ในสายงานของตนเองไม่เชิงลึก ● แต่ยังคงขาดการบูรณาการองค์ความรู้ข้ามศาสตร์
6. สไตล์ (Style)	<ul style="list-style-type: none"> ● มีระบบการทำงานเป็นทีม ● ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ มุ่งมั่นที่จะขับเคลื่อนคณะสู่ระดับสากล 	<ul style="list-style-type: none"> ● ระบบการบริหารจัดการของแต่ละหน่วยงานในคณะไม่เป็นมาตรฐานเดียวกัน

7. ค่านิยมร่วม (Shared Value)	<ul style="list-style-type: none"> มีการกำหนดวัฒนธรรมองค์กรของคณะฯ (“ดำรงตนด้วยวัฒนธรรมคุณภาพ”) เพื่อเป็นกรอบพฤติกรรมของบุคลากรในคณะฯ 	<ul style="list-style-type: none"> บุคลากรยังรับรู้วัฒนธรรมองค์กรไม่ทั่วถึง
-------------------------------	--	--

2.4.2 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกด้วย PEST Analysis

PEST	โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค (Treats)
1. นโยบายรัฐบาลและกฎหมาย (Political)	<ol style="list-style-type: none"> นโยบายการเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนของรัฐบาล และการก้าวเข้าสู่ประชาคมโลก นโยบายของรัฐบาลเกี่ยวกับการสนับสนุนการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ทำให้มีความคล่องตัวในการบริหารงาน นโยบายการขยายระยะเวลาการเกษียณอายุ ทาให้ผู้ที่มีความรู้ ความสามารถยังคงปฏิบัติงานอยู่ในองค์กร 	<ol style="list-style-type: none"> นโยบายรัฐบาลในการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐทำให้มีข้อจำกัดด้านงบประมาณและอัตราค่าจ้าง ความไม่มีเสถียรภาพของรัฐบาลและความผันผวนของสภาพสังคมเศรษฐกิจ การเมือง กฎ ระเบียบจากหน่วยงานภาครัฐ
2. สภาวะเศรษฐกิจ (Economic and Environment)	<ol style="list-style-type: none"> การพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพก้าวทันสภาพเศรษฐกิจสังคม และการเมือง ในการพัฒนาเศรษฐกิจ ภาษายังคงเป็นปัจจัยที่สำคัญ 	<ol style="list-style-type: none"> การแข่งขันของตลาดแรงงานในเรื่องค่าตอบแทนสวัสดิการ ทำให้เกิดภาวะสมองไหล ถูกแย่งชิงบุคลากร ภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ รายได้ครอบครัวของผู้เรียนลดลง
3. การเมือง สังคม และวัฒนธรรม (Socio and Cultural)	<ol style="list-style-type: none"> มหาวิทยาลัยการจัดอันดับมหาวิทยาลัยโลก องค์ความรู้และทักษะทางภาษาไทยและภาษาต่างประเทศ ยังเป็นที่ต้องการของชุมชน การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุทำให้เกิดช่องทางการให้บริการทางภาษา (เช่น การฝึกอบรมภาษาต่างประเทศให้กับพยาบาลผู้สูงอายุเพื่อเพิ่มค่าตอบแทนในการไปทำงานต่างประเทศ) 	<ol style="list-style-type: none"> จำนวนของผู้เข้าศึกษามีจำนวนลดน้อยลงในบางหลักสูตร เนื่องจากแนวโน้มที่ลดลงของจำนวนประชากร ช่องทางการศึกษาในหลักสูตรออนไลน์จากมหาวิทยาลัยชั้นนำของโลก ตลอดจนจนสื่อการเรียนรู้ออนไลน์และแอปพลิเคชันฝึกภาษาต่าง ๆ
4. เทคโนโลยี (Technology)	<ol style="list-style-type: none"> ความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคล ความเชื่อมโยงของเครือข่ายในศาสตร์ต่างๆ ทั่วโลก (Globalization) 	<ol style="list-style-type: none"> เทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย จำเป็นต้องพัฒนาบุคลากรเพื่อให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี

2.4.3 การวิเคราะห์ความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ (SA) และความท้าทายเชิงกลยุทธ์ (SC)

จากการวิเคราะห์ความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ (Strategic Advantage) และความท้าทายเชิงกลยุทธ์ (Strategic Challenge) พบว่ามหาวิทยาลัยพะเยา มีความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ (Strategic Advantage) และความท้าทายเชิงกลยุทธ์ (Strategic Challenge) ดังนี้

ความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ (SA) และความท้าทายเชิงกลยุทธ์ (SC)			
Strategic Advantages (SA)	<ol style="list-style-type: none"> องค์ความรู้และทักษะทางภาษายังเป็นที่ต้องการในบริบททางสังคมและเศรษฐกิจ ยังมีความต้องการของผู้เรียนจำนวนมากที่จะเข้าศึกษาและปฏิบัติจริงกับหลักสูตรภาษาเชิงบูรณาการที่มีความร่วมมือกับองค์กรภาคอุตสาหกรรมและวิชาชีพทั้งระยะสั้น และปริญญาตรี และได้เรียนรู้กับผู้สอนจริงและฝึกปฏิบัติจริงจากผู้เชี่ยวชาญซึ่งมีความแตกต่างอย่างมากจากการเรียนผ่านระบบออนไลน์ การสนับสนุนการจัดการศึกษาแบบออนไลน์ของมหาวิทยาลัยและคณะอย่างเป็นรูปธรรม ในด้านการพัฒนาสื่อและงบประมาณ คณะฯ เน้นการบูรณาการพันธกิจด้านบริการวิชาการทางภาษากับพันธกิจอื่นๆ อาทิ การเรียนการสอน 	Strategic Challenges (SC)	<ol style="list-style-type: none"> แนวโน้มประชากรและผู้เข้าศึกษาลดลง ช่องทางการศึกษาในหลักสูตรออนไลน์จากมหาวิทยาลัยชั้นนำของโลก ลือการเรียนรู้ออนไลน์และแอปพลิเคชันฝึกภาษาต่าง ๆ อาจารย์มีภาระงานสอนมากและมีพันธกิจอื่น อาทิ วิจัย บริการวิชาการ ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม แนวโน้มผู้เข้าศึกษาในระดับบัณฑิตศึกษาลดลง นิสิตระดับบัณฑิตศึกษาบางหลักสูตรไม่สำเร็จการศึกษาตามระยะเวลาของหลักสูตร ระบบการวัดระดับความสามารถทางภาษาของนิสิตก่อนสำเร็จการศึกษา เทียบตามเกณฑ์มาตรฐานสากล

	<p>การวิจัย และทำนุฯ และก่อให้เกิดผลงานที่เป็นรูปธรรมได้</p> <p>5. คณะฯ มีศูนย์ภาษาเพื่อเป็นช่องทางในการบริการวิชาการเพื่อชุมชนและแบบแสวงหารายได้</p> <p>6. ความสามารถในการเปิดหลักสูตรควบ 2 ปริญญาทั้งภายในคณะ และควบกับภายนอกคณะโดยจัดการศึกษาแบบ 4 และ 5 ปี การศึกษา และหลักสูตร Non-degree</p> <p>7. คณะฯ มีศูนย์ภาษาช่วยในพันธกิจด้านกิจกรรมบริการวิชาการและแสวงหารายได้</p> <p>8. องค์ความรู้ทางภาษาและคติชนวิทยาสามารถตอบสนองความต้องการรับการบริการวิชาการโดยชุมชนได้อย่างเป็นรูปธรรม</p>	<p>Strategic Challenges (SC)</p>	<p>-</p>
--	---	----------------------------------	----------

1. SA หมายถึง Strategic Advantages: ความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์
2. SC หมายถึง Strategic Challenges: ความท้าทายเชิงกลยุทธ์

2.5 การวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยพะเยา

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

ส่วนสำนักงาน คณะศิลปศาสตร์	การวางแผนกำลังตามส่วนงาน คณะศิลปศาสตร์						
	รวม	2568	รวม	2569	รวม	2570	รวม
อัตรากำลัง	อัตรา 2567	อัตรา เพิ่ม	อัตรา 2568	อัตรา เพิ่ม	อัตรา 2569	อัตรา เพิ่ม	อัตรา 2570
1. งานธุรการ หน่วยสารบรรณ, หน่วยประชุม, หน่วยยานพาหนะ	1	-	1	-	1	-	1
2. หน่วยการเจ้าหน้าที่	1	-	1	-	1	-	1
3. หน่วยคอมพิวเตอร์	1	-	1	-	1	-	1
5. หน่วยกิจการนิสิต	1	1	1	-	1	-	1
6. หน่วยทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม	1	-	1	-	1	-	1
6. หน่วยกิจการนิสิต	1	-	1	-	1	-	1
7. หน่วยทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม	1	-	1	-	1	-	1
8. งานนโยบายและแผน	1	-	1	-	1	-	1
9. หน่วยการเงิน	1	-	1	-	1	-	1
10. หน่วยพัสดุ	1	-	1	-	1	-	1
11. หน่วยปฏิบัติการและให้บริการ ทางภาษา (*รวมงานโสตทัศนศึกษา)	1	1	1	-	1	-	1
จำนวนบุคลากรทั้งหมด	16	2	16	-	16	-	16

บทที่ 3

แผนพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา

(พ.ศ. 2568 – 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 ด้วยผลการดำเนินงาน ที่ผ่านมา มหาวิทยาลัยพะเยา ได้รับการประเมิน ITA ในระดับสูง แสดงให้เห็น ถึงกระบวนการ ทำงานด้วยความโปร่งใส และมีประสิทธิภาพ เกื้อหนุน การมุ่งสู่ การบรรลุวิสัยทัศน์ ของคณะฯ บนพื้นฐาน แห่งความร่วมมือกัน ระหว่างคณะฯ ชุมชน และภูมิภาค เพื่อการเป็นต้นแบบ ของการเป็นหน่วยงาน เพื่อการพัฒนาชุมชนท้องถิ่น

3.1.1 เป้าประสงค์

- พัฒนาระบบสนับสนุนการดำเนินพันธกิจของคณะฯและมหาวิทยาลัยพัฒนาบุคลากร พัฒนาระบบนิเวศมหาวิทยาลัยดิจิทัล และมหาวิทยาลัยสีเขียวระดับโลก

3.1.2 วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์

- ขับเคลื่อนเชิงระบบ เพื่อมุ่งสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ของคณะศิลปศาสตร์ ด้วยหลักธรรมาภิบาลบนพื้นฐานของคุณภาพและความร่วมมือกัน

3.1.3 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 และพร้อมทุ่มเททำงานเพื่อ

องค์กรด้วยความสุข

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

- บุคลากรสายสนับสนุนได้รับการพัฒนาให้มีสมรรถนะระดับชำนาญการและในระดับที่

สูงขึ้น

3.4 แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์บุคลากรสายสนับสนุนคณะศิลปศาสตร์ แผนระยะยาว 3 ปี (2568-2571)

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 และมีธรรมาภิบาล	1. บุคลากรมีความภูมิใจและมีความผูกพันในองค์กร	ร้อยละ 80	1. ร้อยละของบุคลากรที่มีทัศนคติที่ดีและมีความภูมิใจในองค์กร	80 (ร้อยละ)	80 (ร้อยละ)	80 (ร้อยละ)	80 (ร้อยละ)	80 (ร้อยละ)	●รองคณบดีฝ่ายบริหาร/ ผู้ช่วยคณบดี
			2. บุคลากรสายสนับสนุนที่มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานในระดับชำนาญการ	บุคลากรสายสนับสนุนได้รับตำแหน่งชำนาญการ จำนวน 2 คน	2. จำนวนของบุคลากรสายสนับสนุนที่มีความก้าวหน้าทางสายงานในระดับชำนาญการ	1 (คน)	2 (คน)	2 (คน)	2 (คน)	2 (คน)	●รองคณบดีฝ่ายบริหาร/ ผู้ช่วยคณบดี
			3. บุคลากรสายสนับสนุนมีผลงานวิจัย R2R	บุคลากรสายสนับสนุนผลิตผลงานวิจัย R2R ปีละ 2 เรื่อง	3. จำนวนงานวิจัย R2R ของบุคลากรสายสนับสนุน	2 (เรื่อง)	2 (เรื่อง)	2 (เรื่อง)	2 (เรื่อง)	2 (เรื่อง)	2 (เรื่อง)

3.5 โครงการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน คณะศิลปศาสตร์ 2568

ยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาระบบบริหารจัดการที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพโปร่งใส และมีธรรมาภิบาล					
ที่	โครงการในแผนปฏิบัติการ ปีงบประมาณ 2568	เป้าหมาย (ร้อยละ)	งบประมาณ	ระยะเวลา (เดือน)	ผู้รับผิดชอบ
1	โครงการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน	100	160,000	1	รองคณบดีฝ่าย บริหาร/ผู้ช่วยคณบดี
	1.1 โครงการย่อยที่ 1: การอบรมเชิง ปฏิบัติการและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (KM) ด้านการประเมินค่างาน	100	30,000	พ.ค. 2568	รองคณบดีฝ่าย บริหาร/ผู้ช่วยคณบดี
	1.2 โครงการย่อยที่ 2: การอบรมเชิง ปฏิบัติการและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (KM) ด้านการจัดทำคู่มือปฏิบัติงาน	100	60,000	พ.ค. 2568	รองคณบดีฝ่าย บริหาร/ผู้ช่วยคณบดี
	1.3 โครงการย่อยที่ 3: การอบรมเชิง ปฏิบัติการและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (KM) ด้านการทำงานวิจัย R2R	100	60,000	พ.ค. 2568	รองคณบดีฝ่าย บริหาร/ผู้ช่วยคณบดี

3.6 ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์บุคลากรสายสนับสนุนคณะศิลปศาสตร์ พ.ศ. 2568 – 2570

จากการวิเคราะห์วิสัยทัศน์ เป้าหมาย และสภาพแวดล้อมในการพัฒนาศูนย์บุคลากรสายสนับสนุน ทั้งจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคในแต่ละด้านแล้ว ได้กำหนดยุทธศาสตร์พัฒนาศูนย์บุคลากร โครงการ และกิจกรรมต่างๆ ต่อไปนี้

3.6.1 ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์บุคลากรและความสำเร็จในสายงาน

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

3.6.2 ผลผลิต (Output) และตัวชี้วัด ด้านการพัฒนาสมรรถนะและความก้าวหน้าในสายงาน

ปี 2568-2570

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

3.6.3 ยุทธศาสตร์การพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงาน (Workplace Environment)

กลยุทธ์:

- พัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงาน (Workplace Environment)
- ส่งเสริมการปฏิบัติการตามสิทธิประโยชน์ของบุคลากร

มาตรการ:

- สร้างความมั่นใจด้านสุขภาพและความปลอดภัย และความสะอาดในสถานที่ทำงาน
- ปรับปรุงสภาพแวดล้อมและอาคารสถานที่
- สนับสนุนบุคลากรให้ได้รับสวัสดิการ สิทธิประโยชน์ และสนับสนุนความต้องการของ

บุคลากรด้านการปฏิบัติงาน

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

3.6.4 ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรและค่านิยมร่วมองค์กร ของบุคลากรสายสนับสนุน คณะศิลปศาสตร์

กลยุทธ์

- สร้างค่านิยมความผูกพัน และการมีส่วนร่วมในองค์กร
- เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้เกิดการสื่อสารค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรที่ดีร่วมกัน
- ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติตามวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วมของคณะฯ

มาตรการ

- ส่งเสริมการสร้างค่านิยมให้บุคลากรเกิดความผูกพัน และการมีส่วนร่วมในองค์กร

ผลผลิต (Output)	ตัวชี้วัด			หมายเหตุ
	2568	2569	2570	
1.ระบบและกระบวนการทำงานด้านความผูกพัน ของบุคลากร และขับเคลื่อนความผูกพัน				
1.1 ระบบการพัฒนากิจกรรมและสมรรถนะของ บุคลากรสายสนับสนุน	✓	✓	✓	
1.2 ระบบและกลไกการส่งเสริมความก้าวหน้า ของบุคลากรสายสนับสนุน	✓	✓	✓	
1.3 ระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสายสนับสนุน	✓	✓	✓	
1.4 ระบบการสร้างค่านิยมร่วมให้เกิดขึ้นภายใน คณะฯ	✓	✓	✓	
1.5 ระบบส่งเสริมสุขภาพ ป้องกันความปลอดภัย	✓	✓	✓	
1.6 ระบบสวัสดิการและสิทธิประโยชน์	✓	✓	✓	
1.7 ระบบการให้ขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรสาย สนับสนุน	✓	✓	✓	

3.6.5 ยุทธศาสตร์การพัฒนาปรับปรุงการปฏิบัติงานที่ดี

กลยุทธ์:

- พัฒนาระบบการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ

มาตรการ:

- ส่งเสริมการปฏิบัติงานและการพัฒนางานที่ดี มีประสิทธิภาพ และการนำแนวปฏิบัติที่ดีไปพัฒนาผลการปฏิบัติงาน

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

3.6.6 แผนการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัย พะเยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

ประกอบด้วยประเด็นดังต่อไปนี้

1. แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล

- การบริหารทรัพยากรบุคคล
- การวางแผนอัตรากำลังและการสรรหา
- การประเมินผลการปฏิบัติงาน
- การบริหารค่าตอบแทน สวัสดิการและรางวัลจูงใจ

2. แผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

- การพัฒนาบุคลากร

1. แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล

1.1 เพื่อสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานของกองแผนงาน ตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (Education Criteria for Performance Excellence: EdPEX)

ข้อ 5.1 สภาพแวดล้อมด้านบุคลากร

1) ชีตความสามารถและอัตรากำลังด้านบุคลากร: อัตรากำลังที่สอดคล้องกับทักษะ/สมรรถนะที่จำเป็นในการขับเคลื่อนองค์กร ความจำเป็น ด้านขีดความสามารถ และอัตรากำลัง บุคลากรใหม่

2) การจัดการการเปลี่ยนแปลง: กระบวนการสนับสนุนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงแบบพลิกโฉมในระดับองค์กร

1.2 การบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับภารกิจและทิศทางการพัฒนามหาวิทยาลัยพะเยา และคณะศิลปศาสตร์ โดยประยุกต์ใช้กับระบบเทคโนโลยี

โครงการ/ กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด ความสำเร็จ	เป้าหมาย ตัวชี้วัด (ร้อยละ)	กลุ่ม เป้าหมาย	โครงการ/ กิจกรรม สนับสนุน ตัวชี้วัด	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
1. การบริหารทรัพยากรบุคคล								
1.1 การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลและความโปร่งใส	1. เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลคุณธรรมจริยธรรมและความโปร่งใสอย่าง เป็นรูปธรรม และป้องกันปัญหาการทุจริตในการดำเนินงานของหน่วยงาน 2. เพื่อพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานการให้บริการ และสามารถอำนวยความสะดวกต่อผู้รับบริการจากหน่วยงาน	1. ไม่มีข้อร้องเรียนการทุจริต 2. ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยพะเยา (UP-ITA)	100 80	บุคลากรคณะศิลป-ศาสตร์	1. ผู้บริหารประชุมมอบนโยบายแก่บุคลากร ด้านคุณธรรม จริยธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงาน 2. พัฒนาเว็บไซต์ของหน่วยงาน ให้มีการจัดการ และเผยแพร่ข้อมูลได้อย่างเป็นระบบ ระเบียบและมี การปรับปรุงข้อมูลให้เป็นปัจจุบันอยู่เสมอ 3. เข้าร่วมการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของ	ไม่ได้ใช้	1 ต.ค. 67 - 30 ก.ย. 68	บุคลากรคณะศิลป-ศาสตร์

โครงการ/ กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด ความสำเร็จ	เป้าหมาย ตัวชี้วัด (ร้อยละ)	กลุ่ม เป้าหมาย	โครงการ/ กิจกรรม สนับสนุน ตัวชี้วัด	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
	ภายนอกได้ อย่างไร้ประไร				หน่วยงาน ภายใน มหาวิทยาลัย พะเยา (UP ITA)			
1.2 ม อ บ นโยบายให้ บุคลากร ปฏิบัติงาน ผ่านระบบ เทคโนโลยี สารสนเทศ	เพื่อสนับสนุน การ ดำเนินงาน ของกอง แผนงานด้าน บริหาร จัดการให้ รวดเร็ว คล่องตัว	บุคลากร สามารถ ปฏิบัติงาน ผ่านระบบ เทคโนโลยี สารสนเทศ	100	บุคลากร คณะศิลป- ศาสตร์	1. ประชาสัมพันธ์ การใช้งาน ภายในกอง แผนงาน 2.จัดกิจกรรม แลกเปลี่ยน เรียนรู้การใช้ งานระบบ เทคโนโลยี สารสนเทศ 3.ติดตามการ ใช้งานในระบบ	ไม่ใช่ งบประมาณ	1 ต.ค. 67 - 30 ก.ย. 68	รองคณบดี ฝ่ายบริหาร และผู้ช่วย คณบดีฝ่าย บริหารและ งานบริหาร ทั่วไป
1.3 กำหนด เส้นทางการ พัฒนาทักษะ (Skills) ของ บุคลากรเพื่อ เป็นกรอบใน การพัฒนา บุคลากรแต่ ละตำแหน่ง ทั้งบุคลากร สายวิชาการ และสาย สนับสนุน	1.เพื่อ ยกระดับให้ บุคลากรมี การปรับตัว และพัฒนา สมรรถนะที่ จำเป็น ต่อ การ ปฏิบัติงาน 2.เพื่อ ตอบสนอง การ เปลี่ยนแปลง ในการ	บุคลากรเข้า ร่วม อบรม/ สัมมนา	50	บุคลากร คณะศิลป- ศาสตร์	1.บุคลากรมี การวาง แผนการ พิจารณาส่ง เข้ารับการ อบรมตามสาย งาน ความก้าวหน้า ในแผนพัฒนา บุคลากร 2.บุคลากรเข้า รับการอบรม เพื่อ เพิ่มพูน ความรู้	ใช้ งบประมาณ Block grant รายบุคคล	1 ต.ค. 67 - 30 ก.ย. 68	บุคลากรคณะ ศิลป-ศาสตร์

โครงการ/ กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด ความสำเร็จ	เป้าหมาย ตัวชี้วัด (ร้อยละ)	กลุ่ม เป้าหมาย	โครงการ/ กิจกรรม สนับสนุน ตัวชี้วัด	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
	ปฏิบัติงาน แต่ละ ตำแหน่งใน อนาคต				ความสามารถ ในการ ปฏิบัติงานใน แต่ละตำแหน่ง			
1.4 การ เสริมสร้าง ค่านิยมและ วัฒนธรรม องค์กร	1.เพื่อสร้าง การมีส่วนร่วม ร่วมการรับรู้ และความ เข้าใจเพื่อ นำไปสู่การ เปลี่ยนแปลง พฤติกรรม และสามารถ ขับเคลื่อน องค์กรไปสู่ ความสำเร็จ 2.เพื่อ ส่งเสริมให้ บุคลากร ปฏิบัติงาน อย่าง มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม และ โปร่งใส	บุคลากร ปฏิบัติงาน ตาม กฎระเบียบ ข้อบังคับ และไม่รับ สินบน	100	บุคลากร คณะศิลป- ศาสตร์	1. ประชาสัมพันธ์ และส่งเสริม นโยบาย ทางด้านการ ส่งเสริม คุณธรรม จริยธรรมและ ป้องกันการ ทุจริต 2.จัด กิจกรรม เสริมสร้าง จิตสำนึก ความรู้ความ เข้าใจเกี่ยวกับ ค่านิยมของ องค์กร คุณธรรม จริยธรรม	ไม่ใช้ งบประมาณ	1 ต.ค. 67 - 30 ก.ย. 68	บุคลากรคณะ ศิลป-ศาสตร์
1.5 ส่งเสริม นโยบาย No Gift Policy ของ มหาวิทยาลัย	1.เพื่อสร้าง ความ ตระหนักด้าน ธรรมาภิบาล จริยธรรม และ ผลประโยชน์ ทับซ้อน 2.เพื่อการ ปฏิบัติงานที่	บุคลากรไม่มี การรับ สินบนและ ปฏิบัติงาน อย่าง โปร่งใส	100	บุคลากร คณะศิลป ศาสตร์	จัดกิจกรรม ส่งเสริม จิตสำนึกและ คุณธรรม จริยธรรม ภายใน หน่วยงาน	ไม่ใช้ งบประมาณ	1 ต.ค. 67 - 30 ก.ย. 68	บุคลากรคณะ ศิลป-ศาสตร์

โครงการ/ กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด ความสำเร็จ	เป้าหมาย ตัวชี้วัด (ร้อยละ)	กลุ่ม เป้าหมาย	โครงการ/ กิจกรรม สนับสนุน ตัวชี้วัด	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
	โปร่งใส ซื่อสัตย์ และ เป็นไป ตาม ระยะเวลาที่ กำหนด							
2. การวางแผนอัตรากำลังและการสรรหา								
2.1 การวางแผนอัตรากำลัง								
2.1.1 การ วิเคราะห์ อัตรากำลัง และจัดทำ แผนกรอบ อัตรากำลัง	1.เพื่อจัดทำ แผน อัตรากำลังให้ เหมาะสม และ สอดคล้องกับ บทบาทตาม ภารกิจ 2.เพื่อใช้ใน การกำหนด โครงสร้าง และกรอบ อัตรากำลังที่ รองรับ ภารกิจของ กองแผนงาน 3. เพื่อให้ องค์กรมี อัตรากำลัง และสมรรถ นะตามความ เหมาะสม	ร้อยละ ความสำเร็จ ของการ จัดทำแผน กรอบ อัตรากำลัง	100	บุคลากร คณะศิลป ศาสตร์	1. งาน บุคลากร ดำเนินการ วิเคราะห์ กรอบ อัตรากำลัง ของบุคลากร ทั้งสาย วิชาการและ สายสนับสนุน 2.ดำเนินการ ใช้แผน อัตรากำลัง เพื่อรองรับ ภารกิจของ หน่วยงานและ เสนอผู้บริหาร พิจารณา ปรับปรุงการะ งานให้ สอดคล้องกับ การปฏิบัติงาน ใน ปัจจุบัน	ไม่ใช่ งบประมาณ	1 ต.ค. 67 – 30 ก.ย. 68	รองคณบดี ฝ่ายบริหาร และผู้ช่วย คณบดีฝ่าย บริหารและ งานบริหาร ทั่วไป

โครงการ/ กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด ความสำเร็จ	เป้าหมาย ตัวชี้วัด (ร้อยละ)	กลุ่ม เป้าหมาย	โครงการ/ กิจกรรม สนับสนุน ตัวชี้วัด	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
2.2 การสรรหา บรรจุแต่งตั้ง								
2.2.1 การ สรรหาและ คัดเลือก บุคลากร	1.เพื่อสร้าง กระบวนการ สรรหาที่ สามารถสรร หาบุคลากร ได้ตรงตาม ความ ต้องการ 2. เพื่อจัด อัตรากำลังให้ เหมาะสม ตามภารกิจ ตรงตาม ความ ต้องการ และ ให้ทันต่อการ เปลี่ยนแปลง หรือทดแทน อัตรา กำลังที่ ลาออก	ร้อยละของ อัตรากำลัง ที่ได้รับการ บรรจุตาม แผนกรอบ อัตรากำลัง ใหม่ได้ตรง กับความ ต้องการ	100	บุคคลที่มี คุณสมบัติ ตามที่คณะ ศิลปศาสตร์ และ มหาวิทยาลัย พะเยา กำหนด	1.ดำเนินการ สรรหา บุคลากรใน ตำแหน่งที่ว่าง และกำหนด คุณสมบัติ 2.ประกาศรับ สมัครบุคคล เพื่อเลือกสรร เป็นพนักงาน มหาวิทยาลัย ในตำแหน่ง ที่ว่าง 3.ดำเนินการ แต่งตั้ง คณะกรรมการ ดำเนินการ สรรหาบุคคล เป็นพนักงาน ทุกครั้งเมื่อมี การสรรหา 4.การคัดเลือก บุคคลเพื่อ บรรจุและ แต่งตั้งตาม ระเบียบ หลักเกณฑ์	ไม่ใช้ งบประมาณ	1 ต.ค. 67 – 30 ก.ย. 68	รองคณบดี ฝ่ายบริหาร และผู้ช่วย คณบดีฝ่าย บริหารและ งานบริหาร ทั่วไป
3. การประเมินผลการปฏิบัติงาน								
3.1 การ ประเมินผล การ ปฏิบัติงาน	1. เพื่อวัดผล ประสิทธิภาพ การ ปฏิบัติงาน	ร้อยละของ ผลประ เเมิน การประ ปฏิบัติงาน	100	บุคลากร คณะศิลป ศาสตร์	หน่วยงานมี การถ่ายทอด ตัวชี้วัดและ ประเมินผล	ไม่ใช้ งบประมาณ	1 ต.ค. 67 – 30 ก.ย. 68	รองคณบดี ฝ่ายบริหาร และผู้ช่วย

โครงการ/ กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด ความสำเร็จ	เป้าหมาย ตัวชี้วัด (ร้อยละ)	กลุ่ม เป้าหมาย	โครงการ/ กิจกรรม สนับสนุน ตัวชี้วัด	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
ของบุคลากร	ของพนักงาน 2. เพื่อ เสริมสร้าง ประสิทธิภาพ ในการ ปฏิบัติงาน พัฒนาจุดเด่น แก้ไข จุดบกพร่อง 3. เพื่อ ดำเนินการ ตามที่ มหาวิทยาลัย กำหนด 4. เพื่อให้มี การพิจารณา ความดี ความชอบ ตามผลการ ปฏิบัติหน้าที่ อย่างเป็น ธรรมเสมอ ภาคและ สามารถ ตรวจสอบได้	ของ บุคลากร ประจำปี ในระดับ 60 ขึ้นไปสำหรับ บุคลากรสาย วิชาการและ ระดับ 80 ขึ้น ไปสำหรับ บุคลากรสาย สนับสนุน			การปฏิบัติงาน โดย ผู้บังคับบัญชา ตามลำดับ จนถึง คณะกรรมการ พิจารณาเลื่อน ขั้นเพื่อให้การ ประเมินเกิด ความเป็น ธรรมตาม เกณฑ์ มาตรฐาน กำหนด 2.พิจารณา เลื่อนขั้น เงินเดือน เป็นไปตามผล การ ประเมินผล การปฏิบัติงาน ร้อยละ 70			คณบดีฝ่าย บริหารและ งานบริหาร ทั่วไป หน่วย การเจ้าหน้าที่
4. การบริหารค่าตอบแทนสวัสดิการและรางวัลจูงใจ								
4.1 การ สร้างเสริม สุขภาพ และ ความ ปลอดภัยใน การทำงาน	เพื่อให้ บุคลากรมี สุขภาพที่ดี และลดความ เสี่ยงในการ ปฏิบัติงาน	บุคลากรมี สุขภาพดี ไม่ เจ็บป่วย	100	บุคลากร คณะศิลป ศาสตร์	1.การจัดทำ ประกันสุขภาพ รายบุคคล 2.การตรวจ สุขภาพ ประจำปี 3.การได้รับ การฉีดวัคซีน	ขออนุมัติ เป็น รายบุคคล	1 ต.ค. 67 – 30 ก.ย. 68	รองคณบดี ฝ่ายบริหาร และผู้ช่วย คณบดีฝ่าย บริหารและ งานบริหาร ทั่วไป หน่วย

โครงการ/ กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด ความสำเร็จ	เป้าหมาย ตัวชี้วัด (ร้อยละ)	กลุ่ม เป้าหมาย	โครงการ/ กิจกรรม สนับสนุน ตัวชี้วัด	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
					ตามที่ มหาวิทยาลัย กำหนด			การเจ้าหน้าที่
4.2 การ เสริมสร้าง ความผูกพัน ภายใน องค์กรและ การจัด สวัสดิการ และสิทธิ ประโยชน์	เพื่อให้ บุคลากรมี ความสุขใน การ ปฏิบัติงาน และมีความ ผูกพันองค์กร	บุคลากรมี ความสุข	100	บุคลากร คณะศิลป ศาสตร์	1.จัดกิจกรรม สร้างสมดุล ระหว่าง ชีวิต กับการทำงาน - กิจกรรมวัน สำคัญต่างๆ - กิจกรรมการ ออกกำลังกาย - มีการจัด อุปกรณ์ชั้น พื้นฐานในการ ปฏิบัติงาน อย่างครบถ้วน 2.การสร้าง แรงจูงใจใน การปฏิบัติงาน 3.โครงการ ขับเคลื่อนการ ดำเนินงาน กองทุนสำรอง เลี้ยงชีพ	ไม่ใช้ งบประมาณ	1 ต.ค. 67 - 30 ก.ย. 68	รองคณบดี ฝ่ายบริหาร และผู้ช่วย คณบดีฝ่าย บริหารและ งานบริหาร ทั่วไป หน่วยงาน การเจ้าหน้าที่

2. แผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

1. เพื่อพัฒนาสมรรถนะตามตำแหน่งงานสำหรับบุคลากร สายสนับสนุน กองแผนงาน เพื่อกำหนดแนวทางในการพัฒนาและใช้ศักยภาพบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. เพื่อยกระดับการเรียนรู้และพัฒนา (Learning and Development)

3. ตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (Education Criteria for Performance Excellence: EdPEX)

ข้อ 5.1 สภาพแวดล้อมด้านบุคลากร

1) ชีตความสามารถและอัตรากำลังด้านบุคลากร: อัตรากำลังที่สอดคล้องกับทักษะ/สมรรถนะที่จำเป็นในการขับเคลื่อนองค์กร ความจำเป็น ด้านขีดความสามารถ และอัตรากำลัง บุคลากรใหม่

2) การจัดการการเปลี่ยนแปลง: กระบวนการสนับสนุนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงแบบพลิกโฉมในระดับองค์กร

ข้อ 5.2 ความผูกพันของบุคลากร

1) เพื่อสร้างสถานที่และรูปแบบการเรียนรู้และพัฒนา แสดงให้เห็นถึงการสนับสนุนในการพัฒนาในรูปแบบต่าง ๆ ทั้ง Onsite และ Online

2) เพื่อให้บุคลากรตระหนักถึงความจำเป็นในการเรียนรู้และพัฒนารายบุคคล

3.7 แนวทางการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารและการพัฒนา

ทรัพยากรบุคคล คณะศิลปศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

การนำแผนการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล คณะศิลปศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ไปสู่การปฏิบัติจำเป็นต้องให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานให้มีความสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยพะเยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568-2572 ให้เป็นไปตามประเด็นยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ มาตรการ และตัวชี้วัดของมหาวิทยาลัย ที่กำหนดเป็นแนวทางไว้ เพื่อพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย รวมทั้ง มีการติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามแผนอย่างเป็นระบบเพื่อให้เกิดผลในทางปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม มีการ กำหนดแนวทางการไปสู่การปฏิบัติ/กิจกรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าว จึงกำหนดแนวทางการนำแผนการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล คณะศิลปศาสตร์ ดังนี้

1. สร้างความเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับแผนการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล คณะศิลปศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 โดยจัดทำแนวทางการสื่อสาร และประชาสัมพันธ์ เพื่อสร้างความเข้าใจ ในภารกิจ เป้าหมาย และโครงการ/กิจกรรมให้กับบุคลากรของหน่วยงานภายใน คณะศิลปศาสตร์ ได้ทราบถึงบทบาท ความรับผิดชอบของตนที่จะสนับสนุนการดำเนินงาน ตามแผนการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล คณะศิลปศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

2. มีการกำกับติดตามการดำเนินงานโครงการ/กิจกรรมของหน่วยงาน ให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามแผนการ บริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล กองแผนงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 และสามารถประเมินผลได้อย่างเป็นรูปธรรมการติดตามและประเมินผลแผนการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล คณะศิลปศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 การติดตาม ประเมินผลเป็นเครื่องมือสำคัญที่จะให้การดำเนินงาน บรรลุวัตถุประสงค์ ตามที่กำหนดไว้ในแผนการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อให้ทุกหน่วยงานได้ทราบถึงความสำเร็จหรือ ความล้มเหลวของการดำเนินงานตามแผนจึงมีการกำกับติดตามและประเมินผล

3. รายงานผลการดำเนินงานฯ ประจำปีเสนอต่อมหาวิทยาลัยพิจารณา เพื่อเป็นการติดตาม ประเมินผล การดำเนินงานตามแผนการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล คณะศิลปศาสตร์ ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. 2568

4. การนำแผนการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล คณะศิลปศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 เป็นส่วนหนึ่งสำหรับเข้ารับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของ หน่วยงานภาครัฐ (ITA) ประจำปี

5. การนำผลประเมินการดำเนินงานตามแผนการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล คณะ ศิลปศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนากระบวนการทำงานสู่ความเป็น เลิศ (EdPEX)

6. การประเมินผลการดำเนินงานตามแผนของคณะศิลปศาสตร์ เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุง แผน ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ในปีถัดไป

7. รายงานผลการดำเนินงานตามแผนต่อคณะกรรมการประจำคณะศิลปศาสตร์เพื่อนำผลการ ประเมินมาทบทวน และปรับปรุง แผนการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในปีต่อไป

บทที่ 4

การติดตามการประเมินผลและการปรับปรุงแผนพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน คณะศิลปศาสตร์

4.1 การติดตาม ประเมินผลการดำเนินงานตามโครงการ

คณะศิลปศาสตร์ดำเนินการกำกับติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร ปีละ 1 ครั้ง โดยเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบโครงการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนกิจกรรมย่อยต่าง ๆ จัดทำสรุปโครงการ รายงานประเมินโครงการ และนำผลการประเมินโครงการไปปรับปรุงแผนพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนในปีต่อไป

โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินงานในช่วงปีงบประมาณ 2567-2570			ผู้รับผิดชอบ
	2568	2569	2570	
1. จัดทำแบบสอบถาม ติดตามและประเมินผล โครงการ	✓	✓	✓	รองคณบดีฝ่ายบริหาร/ ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายบริหาร
2. จัดทำเล่มสรุปโครงการ	✓	✓	✓	รองคณบดีฝ่ายบริหาร/ ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายบริหาร
3. สรุปรายงานการติดตาม และประเมินผล แผนพัฒนาบุคลากร ระยะ 4 ปี	✓	✓	✓	รองคณบดีฝ่ายบริหาร/ ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายบริหาร
4. นำผลการติดตาม โครงการ สรุปโครงการ เสนอที่ประชุม คณะกรรมการประจำ คณะศิลปศาสตร์	✓	✓	✓	รองคณบดีฝ่ายบริหาร/ ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายบริหาร
5. การประชุมระดม	✓	✓	✓	รองคณบดีฝ่ายบริหาร/

ความคิดจาก คณะกรรมการจัดทำ แผนพัฒนาบุคลากรสาย สนับสนุนคณะศิลป ศาสตร์ เพื่อนำผล ประเมินมาปรับ แผนพัฒนาบุคลากรในปี ถัดไป				ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายบริหาร
---	--	--	--	------------------------

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

ก1. สรุปข้อมูลการวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาตนเอง ของบุคลากรสายสนับสนุนคณะศิลปศาสตร์

แผนระยะสั้น 1 ปี ประจำปีงบประมาณ 2568

ที่	บุคลากรแยกตามสังกัด งาน	จำนวน (คน)	ความต้องการในการพัฒนาตนเอง ในปีงบประมาณ 2567					
			1. การขอรับ ประเมินค่างาน	2. การทำ งานวิจัย R2R	3. การจัดทำ คู่มือปฏิบัติงาน	4. การเขียน บทความ วิจัย R2R	5. เข้าร่วมโครงการ พัฒนาบุคลากรสาย สนับสนุน	6. การไปอบรม/ สัมมนาเพื่อ พัฒนาตนเอง
1	งานบริหารทั่วไป	3	1	1	1	1	4	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	17	16

ก2. ข้อมูลการวางแผนการพัฒนาดตนเองรายบุคคล ของบุคลากรสายสนับสนุนคณะศิลปศาสตร์

แผนพัฒนาดตนเองระยะสั้น 1 ปี ประจำปีงบประมาณ 2568

ที่	บุคลากรสายสนับสนุน	ความต้องการในการพัฒนาดตนเอง ในปีงบประมาณ 2568					
		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 คำரச	✓	✓	✓	✓	✓	✓
3	นางสาวมนัสนันท์ กาทองทุ่ง	✓	✓	-	✓	✓	✓
4	นางพจนารถ เขียดสกุล	-	✓	-	-	✓	✓
5	นางสาวปวลี ดวงดี	-	✓	-	-	✓	✓
6	นายกิตติพนธ์ เจริญกุล	-	✓	-	-	✓	✓
7	นางสาวโสภิตา สุทณะ	✓	✓	✓	✓	✓	✓
8	นางสาวชุติมา ปัญญาวงศ์	-	✓	-	-	✓	✓
9	นางสาวไพลิน วงศ์ไชย	✓	✓	-	-	✓	✓
10	นายสถาพร เทพอุดม	-	✓	✓	-	✓	✓
11	นางสาวอรนภา อองประกฤติ	-	✓	-	-	✓	✓
12	นางสาวเสาวภาค วันสนุก	-	✓	-	-	✓	✓
13	นายจรรุญ ไชยเบา	-	✓	✓	✓	✓	✓
14	นายเชษฐพัฒน์ เพียรจริง	-	✓	-	-	✓	✓
15	นายบุลิน ย้วยวน	-	✓	-	-	✓	✓
16	นางสาววริศรา วงศ์ข้างเงิน	-	✓	-	-	✓	✓

ภาคผนวก ข: แผนพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนคณะศิลปศาสตร์ ระยะยาว 3 ปี (2568-2570)

ข1. ข้อมูลการจัดทำคู่มือปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนคณะศิลปศาสตร์ แผนระยะยาว 3 ปี (2568-2570)

ที่	บุคลากรสายสนับสนุน	ชื่อตำแหน่ง	งานและหน่วยงานที่สังกัด	ชื่อคู่มือปฏิบัติงาน	ความก้าวหน้าในการจัดทำคู่มือปฏิบัติงาน		
					ดำเนินการเสร็จสิ้นแล้ว	กำลังดำเนินการ	จะยื่นส่งในเดือน/ปี
1	นางสาวสุกัญญา เสมอเชื้อ	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	งานบริหารงานทั่วไป -หน่วยสารบรรณ หน่วยประชุม และหน่วยยานพาหนะ	<ul style="list-style-type: none"> คู่มือการดำเนินงานในระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา 	-	-	เมษายน 2568
3	นางสาวมนัสนันท์ กาทองทุ่ง	บุคลากร	งานบริหารงานทั่วไป -หน่วยการเจ้าหน้าที่	<ul style="list-style-type: none"> (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 2568
5	นางสาวปวลี ดวงดี	นักวิชาการศึกษา	งานศูนย์ภาษา	● การจัดสอบวัดความรู้ ภาษาอังกฤษ ระดับปริญญาตรี	-	✓	เมษายน 2568
6	นายกิตติพันธ์ เจริญกุล	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	งานบริหารทั่วไป -หน่วยคอมพิวเตอร์ งานห้องปฏิบัติงานและ บริการทางภาษา -หน่วยห้องปฏิบัติการ ทางภาษา	● คู่มือการรับบริการคอมพิวเตอร์ และอินเทอร์เน็ต คณะศิลปศาสตร์	-	✓	พฤษภาคม 2568
7	นางสาวโสภิตา สุทธนะ	นักวิชาการศึกษา	งานวิชาการ -หน่วยบริการ การศึกษา	● ขั้นตอนและแนวปฏิบัติการฝึกงาน ของนิสิต คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา	-	✓	ธันวาคม 2568

ที่	บุคลากรสายสนับสนุน	ชื่อตำแหน่ง	งานและหน่วยงานที่สังกัด	ชื่อคู่มือปฏิบัติงาน	ความก้าวหน้าในการจัดทำคู่มือปฏิบัติงาน		
					ดำเนินการเสร็จสิ้นแล้ว	กำลังดำเนินการ	จะยื่นส่งในเดือน/ปี
8	นางสาวชุตติมา ปัญญาวงศ์	นักวิชาการการศึกษา	งานวิชาการ -หน่วยบริการ การศึกษา	<ul style="list-style-type: none"> ● การรับเข้าศึกษาระดับ บัณฑิตศึกษา คณะศิลปศาสตร์ 	-	✓	ธันวาคม 2568
9	นางสาวไพลิน วงศ์ไชย	นักวิชาการการศึกษา	งานวิชาการ -หน่วยบริการ การศึกษา	<ul style="list-style-type: none"> ● การตรวจสอบการสำเร็จ การศึกษานิสิตรระดับปริญญาตรี 	✓	-	-
10	นายสถาพร เทพอุดม	นักวิชาการการศึกษา	งานวิชาการ -หน่วยบริการ การศึกษา ศูนย์ภาษา	<ul style="list-style-type: none"> ● สหกิจศึกษา คณะศิลปศาสตร์ 	-	✓	กันยายน 2568
11	นางสาวอรนภา อองประภคติ	นักวิชาการพัสดุ	งานบริหารทั่วไป -หน่วยพัสดุ	<ul style="list-style-type: none"> ●1. กระบวนการบริหารพัสดุ การ จัดซื้อจัดจ้าง โดยวิธีเฉพาะเจาะจง วงเงินไม่เกิน 100,000 บาท 	-	✓	กันยายน 2568
				<ul style="list-style-type: none"> ●2. กระบวนการบริหารพัสดุ การ จัดซื้อจัดจ้าง โดยวิธีประกวดราคา อิเล็กทรอนิกส์ (e-bidding) 	-	-	กันยายน 2568

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 2568
13	นายจรรณู ไชยเบา	นักวิเคราะห์ นโยบายและแผน	งานแผนงาน -หน่วยนโยบายและแผน -หน่วยวิจัย	●คู่มือการดำเนินโครงการในแผนปฏิบัติการประจำปี	-	✓	กันยายน 2568
14	นายเชษฐพัฒน์ เพียรจริง	เจ้าหน้าที่ประจำ คณะศิลปศาสตร์	งานบริหารทั่วไป -วิเทศสัมพันธ์ ประชาสัมพันธ์ งานปฏิบัติการและ ให้บริการทางภาษา -หน่วยปฏิบัติการและ ให้บริการทางภาษา	●คู่มือสำหรับผู้ให้บริการห้องศูนย์ภาษา (Learning Space) และห้องปฏิบัติการทางภาษา คณะศิลปศาสตร์	-	✓	เมษายน 2568
15	นายบุลิน ย้วยวน	เจ้าหน้าที่ประจำ คณะศิลปศาสตร์	งานวิชาการ -หน่วยกิจการนิสิต	●ระบบอาจารย์ที่ปรึกษา	-	✓	สิงหาคม 2568

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

ข2. ข้อมูลการจัดทำงานวิจัย R2R และการตีพิมพ์บทความวิจัย R2R ของบุคลากรสายสนับสนุน คณะศิลปศาสตร์

แผนพัฒนาตนเองระยะยาว 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2568-2570

ที่	บุคลากรสายสนับสนุน	ชื่อตำแหน่ง	งานและหน่วยงานที่สังกัด	หัวข้องานวิจัย R2R และการตีพิมพ์บทความวิจัย R2R	ความก้าวหน้าในการทำวิจัย R2R		
					ดำเนินการเสร็จสิ้นแล้ว	กำลังดำเนินการ	จะยื่นส่งในเดือน/ปี
1	นางสาวสุกัญญา เสมอเชื้อ	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	งานบริหารงานทั่วไป - หน่วยงานบรรณ หน่วยงานประชุม และหน่วยงานพาหนะ	<ul style="list-style-type: none"> ● วิจัย R2R: พฤติกรรมและประสิทธิภาพการใช้งานระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์:กรณีศึกษา คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา 	-	-	ธันวาคม 2568
				<ul style="list-style-type: none"> ● บทความวิจัย R2R: พฤติกรรมและประสิทธิภาพการใช้งานระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์:กรณีศึกษา คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา 	-	-	พฤศจิกายน 2569
3	นางสาวมนัสนันท์ กาทองทุ่ง	บุคลากร	งานบริหารงานทั่วไป - หน่วยงานเจ้าหน้าที่	<ul style="list-style-type: none"> ● 1. การพัฒนาระบบบันทึกภาระงานบุคลากรสายวิชาการ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา (งบประมาณ 2564 เสร็จแล้ว) ● 2. การทดสอบการใช้ระบบบันทึกภาระงานบุคลากรสายวิชาการ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา (งบประมาณ 2565 เสร็จแล้ว) ● 3. วิจัย R2R: การพัฒนากระบวนการเพื่อสนับสนุนบุคลากรคณะศิลปศาสตร์เข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ (งบประมาณ 2567) ● -บทความวิจัย R2R: การพัฒนากระบวนการเพื่อสนับสนุนบุคลากรคณะศิลปศาสตร์เข้าสู่ตำแหน่ง 	✓	✓	พฤศจิกายน 2569

ที่	บุคลากรสายสนับสนุน	ชื่อตำแหน่ง	งานและหน่วยงานที่สังกัด	หัวข้องานวิจัย R2R และการตีพิมพ์บทความวิจัย R2R	ความก้าวหน้าในการทำวิจัย R2R		
					ดำเนินการ เสร็จสิ้นแล้ว	กำลัง ดำเนินการ	จะยื่นส่ง ในเดือน/ปี
				แผนสู่อำเภอทางวิชาการ			
4	นางพจนารัตน์ เชิดสกุล	นักวิชาการเงินและบัญชี	งานบริหารงานทั่วไป -หน่วยการเงิน งานแผนงาน -หน่วยวิเคราะห์งบประมาณ	<ul style="list-style-type: none"> ●วิจัย R2R: การศึกษาความรู้ความเข้าใจระเบียบการเบิกจ่ายเงินโครงการในแผนปฏิบัติการคณะศิลปศาสตร์ ●บทความวิจัย R2R: การศึกษาความรู้ความเข้าใจระเบียบการเบิกจ่ายเงินโครงการในแผนปฏิบัติการคณะศิลปศาสตร์ 	-	-	พฤษภาคม 2569
					-	-	พฤษภาคม 2570
5	นางสาวปวลี ดวงดี	นักวิชาการศึกษา	งานศูนย์ภาษา	<ul style="list-style-type: none"> ●วิจัย R2R: วิเคราะห์ปัญหาขั้นตอนการตรวจสอบวัดความรู้ภาษาอังกฤษ ระดับปริญญาตรี ●บทความวิจัย R2R: วิเคราะห์ปัญหาขั้นตอนการตรวจสอบวัดความรู้ภาษาอังกฤษ ระดับปริญญาตรี 	-	-	เมษายน 2569
					-	-	เมษายน 2570
6	นายกิตติพันธ์ เจริญกุล	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	งานบริหารทั่วไป -หน่วยคอมพิวเตอร์ งานห้องปฏิบัติการและบริการทางภาษา -หน่วยห้องปฏิบัติการทางภาษา	<ul style="list-style-type: none"> ●วิจัย R2R: ระบบการแจ้งซ่อมคอมพิวเตอร์ คณะศิลปศาสตร์ ●บทความวิจัย R2R: ระบบการแจ้งซ่อมคอมพิวเตอร์ คณะศิลปศาสตร์ 	-	-	มีนาคม 2569
					-	-	มีนาคม 2570
7	นางสาวโสภิตา สุทนะ	นักวิชาการศึกษา	งานวิชาการ -หน่วยบริการการศึกษา	<ul style="list-style-type: none"> ●วิจัย R2R ดำเนินการเสร็จสิ้นแล้ว 2 เรื่อง ●วิจัย R2R: ขั้นตอนและแนวปฏิบัติการฝึกงานของนิสิต คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา ●บทความวิจัย R2R: ขั้นตอนและแนวปฏิบัติการฝึกงานของนิสิต คณะศิลปศาสตร์ ม.พะเยา 	✓	-	ธันวาคม 2568
					-	-	ธันวาคม 2568
8	นางสาวชุติมา ปัญญาวงศ์	นักวิชาการศึกษา	งานวิชาการ -หน่วยบริการการศึกษา	<ul style="list-style-type: none"> ●วิจัย R2R: การรับเข้าศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา คณะศิลปศาสตร์ (เรื่องที่ 2) ●บทความวิจัย R2R: การรับเข้าศึกษาระดับ 			ตุลาคม 2568
							มีนาคม 2569

ที่	บุคลากรสายสนับสนุน	ชื่อตำแหน่ง	งานและหน่วยงานที่สังกัด	หัวข้องานวิจัย R2R และการตีพิมพ์บทความวิจัย R2R	ความก้าวหน้าในการทำวิจัย R2R		
					ดำเนินการ เสร็จสิ้นแล้ว	กำลัง ดำเนินการ	จะยื่นส่ง ในเดือน/ปี
				บัณฑิตศึกษา คณะศิลปศาสตร์			
9	นางสาวไพลิน วงศ์ไชย	นักวิชาการการศึกษา	งานวิชาการ -หน่วยบริการการศึกษา	<p>●วิจัย R2R: ปัจจัยที่ส่งผลต่อการสำเร็จการศึกษา ล่าช้า ของนิสิตสาขาวิชาภาษาอังกฤษ ระดับ ปริญญาตรี คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา</p> <p>●บทความวิจัย R2R: ปัจจัยที่ส่งผลต่อการสำเร็จ การศึกษาล่าช้า ของนิสิตสาขาวิชาภาษาอังกฤษ ระดับปริญญาตรี คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัย พะเยา</p>	✓		
10	นายสถาพร เทพอุดม	นักวิชาการการศึกษา	งานวิชาการ -หน่วยบริการการศึกษา ศูนย์ภาษา	<p>●วิจัย R2R: 1. การวิเคราะห์แนวโน้มผลการ เรียนรู้รายชั้นปี (YLO): กรณีศึกษา คณะศิลป ศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา (ทุนคณะฯ)</p> <p>●บทความวิจัย R2R: 2. การพัฒนาระบบก่อน ออกฝึกประสบการณ์วิชาชีพของนิสิตคณะศิลป ศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา (ทุนมหาวิทยาลัย พะเยา)</p>		✓	
11	นางสาวอรณา อองประภฤติ	นักวิชาการพัสดุ	งานบริหารทั่วไป -หน่วยพัสดุ	<p>●วิจัย R2R: การพัฒนาระบบบริหารจัดการ ครุภัณฑ์ เพื่อจัดการข้อมูลครุภัณฑ์ โดยใช้ระบบ คิวอาร์โค้ด ของคณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัย พะเยา</p> <p>●บทความวิจัย R2R: การพัฒนาระบบบริหาร จัดการครุภัณฑ์ เพื่อจัดการข้อมูลครุภัณฑ์ โดยใช้ ระบบคิวอาร์โค้ด ของคณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา</p>	-	-	กันยายน 2568 กันยายน 2569
12	นางสาวเสาวภาค วันสนุก	นักกิจการนักศึกษา	งานวิชาการ	●วิจัย R2R: การวิเคราะห์ข้อมูลภาวะการมีงาน	-	-	ธันวาคม

ที่	บุคลากรสายสนับสนุน	ชื่อตำแหน่ง	งานและหน่วยงานที่สังกัด	หัวข้องานวิจัย R2R และการตีพิมพ์บทความวิจัย R2R	ความก้าวหน้าในการทำวิจัย R2R		
					ดำเนินการเสร็จสิ้นแล้ว	กำลังดำเนินการ	จะยื่นส่งในเดือน/ปี
			-หน่วยกิจการนิสิต	ทำของบัณฑิตคณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา ประจำปีการศึกษา 2565 ●บทความวิจัย R2R: การวิเคราะห์ข้อมูลภาวะการมีงานทำของบัณฑิตคณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา ประจำปีการศึกษา 2565	-	-	2568 ตุลาคม 2569
13	นายจรรุญ ไชยเบา	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	งานแผนงาน -หน่วยนโยบายและแผน -หน่วยวิจัย	●วิจัย R2R: (1) การวิเคราะห์ระบบการบริหารงานวิจัย คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา ●วิจัย R2R: (2) การพัฒนาระบบการติดตามการดำเนินโครงการตามแผนปฏิบัติการประจำปี ●บทความวิจัย R2R: (1) การวิเคราะห์ระบบการบริหารงานวิจัย คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา ●บทความวิจัย R2R: (2) การพัฒนาระบบการติดตามการดำเนินโครงการตามแผนปฏิบัติการประจำปี	-	-	กันยายน 2568 กันยายน 2568 กันยายน 2568 กันยายน 2569
14	นายเชษฐพัฒน์ เพียรจริง	เจ้าหน้าที่ประจำคณะศิลปศาสตร์	งานบริหารทั่วไป -วิเทศสัมพันธ์ ประชาสัมพันธ์ งานปฏิบัติการและให้บริการทางภาษา -หน่วยปฏิบัติการและให้บริการทางภาษา	●วิจัย R2R: (1) การศึกษาความพึงพอใจของผู้รับบริการห้องศูนย์ภาษา (Learning Space) คณะศิลปศาสตร์ ●วิจัย R2R: (2) การศึกษาความพึงพอใจของผู้รับบริการห้องปฏิบัติการทางภาษา คณะศิลปศาสตร์	-	-	เมษายน 2569 เมษายน 2570
15	นายบุลิน ย้อยวน	เจ้าหน้าที่ประจำคณะศิลปศาสตร์	งานวิชาการ -หน่วยกิจการนิสิต	●วิจัย R2R: 1. ประเพณีแห่ผ้าห่มพระธาตุดอยมทอง : ศึกษาขั้นตอนและสัญลักษณ์ที่ปรากฏใน			ธันวาคม 2567

ที่	บุคลากรสายสนับสนุน	ชื่อตำแหน่ง	งานและหน่วยงานที่สังกัด	หัวข้องานวิจัย R2R และการตีพิมพ์บทความวิจัย R2R	ความก้าวหน้าในการทำวิจัย R2R		
					ดำเนินการ เสร็จสิ้นแล้ว	กำลัง ดำเนินการ	จะยื่นส่ง ในเดือน/ปี
				<p>องค์ประกอบพิธี</p> <ul style="list-style-type: none"> ● วิจัย R2R: 2.การสำรวจความคิดเห็นของนิสิตและอาจารย์ที่ปรึกษาต่อระบบและบทบาทของอาจารย์ที่ศึกษาคณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา ● บทความวิจัย R2R: 1.ประเพณีแห่ผ้าห่มพระธาตุดอยมทอง : ศึกษาขั้นตอนและสัญลักษณ์ที่ปรากฏในองค์ประกอบพิธี ● บทความวิจัย R2R: 2.การสำรวจความคิดเห็นของนิสิตและอาจารย์ที่ปรึกษาต่อระบบและบทบาทของอาจารย์ที่ศึกษาคณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา 			<p>พฤษภาคม 2569</p> <p>สิงหาคม 2568</p> <p>มิถุนายน 2570</p>
16	นางสาววิศรดา วงศ์ช่างเงิน	เจ้าหน้าที่ประจำคณะศิลปศาสตร์	ศูนย์ภาษา	<ul style="list-style-type: none"> ● วิจัย R2R: 1.การสร้างสรรค์สื่อโดยใช้ทฤษฎีองค์ประกอบศิลป์เป็นฐาน ● วิจัย R2R: 2.เครื่องมือช่วยเตรียมความพร้อมสำหรับผู้จัดการสอบ ● บทความวิจัย R2R: 1.การสร้างสรรค์สื่อโดยใช้ทฤษฎีองค์ประกอบศิลป์เป็นฐาน ● บทความวิจัย R2R: 2.เครื่องมือช่วยเตรียมความพร้อมสำหรับผู้จัดการสอบ 	-	-	<p>เมษายน 2567</p> <p>เมษายน 2569</p> <p>เมษายน 2567</p> <p>เมษายน 2569</p>

ภาคผนวก ค. ประวัติบุคลากรสายสนับสนุน คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	วันเริ่ม งาน	วันบรรจุ	วุฒิ การศึกษา	สาขาวิชา
1	นางสาวสุกัญญา เสมอเชื้อ	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	1 ธ.ค. 2544	1 ต.ค. 2548	ปริญญาโท กศ.ม.	บริหารการศึกษา
2	นางสาวสุภาพร คำரச	นักวิชาการศึกษา	5 ม.ค. 2547	18 มิ.ย. 2547	ปริญญาโท กศ.ม.	บริหารการศึกษา
3	นางสาวโสภิตา สุทธนะ	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 รป.ม.	นโยบาย สาธารณะ
5	นางสาวอรณา อองประภฤติ	นักวิชาการพัสดุ	15 ต.ค. 2553	1 เม.ย. 2555	ปริญญาโท ศศ.ม.	การบริหารการศึกษา
6	นางสาวไพลิน วงศ์ไชย	นักวิชาการศึกษา	4 ม.ค. 2555	15 ต.ค. 2555	ปริญญาตรี บช.บ.	การบัญชี
7	นางสาวชุตติมา ปัญญาวงศ์	นักวิชาการศึกษา	9 เม.ย. 2555	15 ต.ค. 2555	ปริญญาตรี คช.บ.	พลศึกษา
8	นางพจนารถ เชิดสกุล	นักวิชาการเงินและบัญชี	1 ต.ค. 2555	5 ม.ค. 2558	ปริญญาตรี บช.บ.	การบัญชี
9	นางสาวปวีลี ดวงดี	นักวิชาการศึกษา	1 ต.ค. 2555	5 ม.ค. 2558	ปริญญาโท บธ.ม.	บริหารธุรกิจ
10	นายจรรยา ไชยเบา	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	19 ก.พ. 2564	1 ธ.ค. 2564	ปริญญาโท ศศ.ม.	พุทธศาสนศึกษา
11	นางสาวเสาวภาค วันสนุก	นักกิจการนักศึกษา	6 ธ.ค. 2559	6 ธ.ค. 2559	ปริญญาตรี วท.บ.	จุลชีววิทยา
12	นายกิตติพนธ์ เจริญกุล	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	1 ต.ค. 2559	1 ต.ค. 2559	ปริญญาตรี วศ.บ.	วิศวกรรมคอมพิวเตอร์
13	นายสถาพร เทพอุดม	นักวิชาการศึกษา	1 ก.พ. 2564	1 ก.พ. 2564	ปริญญาตรี ศศ.บ.	ภาษาอังกฤษ
14	นายเชษฐพัฒน์ เพียรจริง	นักวิชาการศึกษา	1 ต.ค. 2562	-	ปริญญาตรี ศศ.บ.	ภาษาอังกฤษ
15	นายบุลิน ยั่ววณ	นักวิชาการศึกษา	1 ธ.ค. 2563	-	ปริญญาตรี วท.บ.	สาธารณสุข
16	นางสาววิศรา วงศ์ช่างเงิน	นักวิชาการศึกษา	1 พ.ค. 2566	-	ปริญญาโท ศ.ม.	ทัศนศิลป์

ภาคผนวก ง. ข้อมูลบุคลากรสายสนับสนุนคณะศิลปศาสตร์ แบ่งตามส่วนงาน

ส่วนงาน	หน่วยงาน	บุคลากรสายสนับสนุน	สมรรถนะประจำตำแหน่ง
1. งานบริหารทั่วไป รักษาการหัวหน้า งานบริหารทั่วไป: นางสาวมนัสนันท์ กาทองทุ่ง	1.1 หน่วยสารบรรณ	● นางสาวสุกัญญา เสมอเชื้อ (เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป/ รักษาการหัวหน้าสำนักงาน)	- การติดต่อประสานงาน - ความยืดหยุ่นในการทำงาน - การวิเคราะห์ข้อมูลและการ รายงาน
	1.2 หน่วยประชุม		
	1.3 หน่วยยานพาหนะ		
	1.4 หน่วยการเงิน	● นางพจนารถ เขียดสกุล (นักวิชาการเงินและบัญชี) ● นางสาวเอมอร วงศ์วรรณ (นักวิชาการเงินและบัญชี)	-ทักษะในการเบิกจ่ายเงินและ ควบคุมงบประมาณ -ความซื่อสัตย์สุจริต -ความละเอียดรอบคอบ
	1.5 หน่วยพัสดุ	● นางสาวอรนภา อ่อง ประภุติ (นักวิชาการพัสดุ)	-ทักษะด้านการจัดซื้อจัดจ้าง -ความละเอียดรอบคอบ -ความซื่อสัตย์สุจริต
	1.6 หน่วยอาคารสถานที่	● นายกิตติพนธ์ เจริญกุล (นักวิชาการคอมพิวเตอร์) ● นางสาวอรนภา อ่อง ประภุติ (นักวิชาการพัสดุ)	-การช่างสังเกต -ความละเอียดรอบคอบ -จิตสำนึกด้านความปลอดภัย
	1.7 หน่วยคอมพิวเตอร์	● นายกิตติพนธ์ เจริญกุล (นักวิชาการคอมพิวเตอร์)	-ทักษะในการวิเคราะห์และ ออกแบบฐานข้อมูล -ทักษะในการเขียนโปรแกรม -การเรียนรู้และการพัฒนาตนเอง ด้านเทคโนโลยี การจัด ระบบซอฟต์แวร์
	1.8 หน่วยการเจ้าหน้าที่	● นางสาวมนัสนันท์ กาทอง ทุ่ง (บุคลากร)	- การให้คำปรึกษา -ความละเอียดรอบคอบ -การทำงานได้ด้วยตนเอง
	*1.9 หน่วยวิเทศสัมพันธ์ *1.10 หน่วยประชาสัมพันธ์	● นายเชษฐพัฒน์ เพียรจริง (เจ้าหน้าที่ประจำคณะศิลป ศาสตร์)	-จิตบริการ -ความรับผิดชอบ -ความทุ่มเทเสียสละ -ความสามารถในการใช้ ภาษาต่างประเทศ

2. งานวิชาการ รักษาการหัวหน้างานวิชาการ: นางสาวสุภาพร คำரச	2.1 หน่วยบริการการศึกษา	● นางสาวโสภิตา สุทระนะ (นักวิชาการการศึกษา)	-การวิเคราะห์ข้อมูลและการรายงาน -การให้คำปรึกษา -การติดต่อประสานงาน
		● นางสาวชุตติมา ปัญญาวงศ์ (นักวิชาการการศึกษา)	-การวิเคราะห์ข้อมูลและการรายงาน -การให้คำปรึกษา -การติดต่อประสานงาน
		● นายสถาพร เทพอุดม (นักวิชาการการศึกษา)	-การควบคุมดูแลเครื่องมือและอุปกรณ์วัสดุทัศนศึกษา -ทักษะในการผลิตสื่อ -ทักษะในการออกแบบ
		● นางสาวไพลิน วงศ์ไชย (นักวิชาการการศึกษา)	-การให้คำปรึกษา -การติดต่อประสานงาน
		● นางสาวสุภาพร คำரச (นักวิชาการการศึกษา)	-การให้คำปรึกษา -ความละเอียดรอบคอบ -การทำงานได้ด้วยตนเอง
3. งานแผนงาน รักษาการหัวหน้างานแผนงาน: นางพจนารถ เขียดสกุล	2.2 หน่วยกิจการนิสิต	● นางสาวเสาวภาค วันสนุก (นักกิจการนักศึกษา) ● นายบุลิน ยั้วยวน (เจ้าหน้าที่ประจำคณะศิลปศาสตร์)	-การวิเคราะห์ข้อมูลและการรายงาน -ความละเอียดรอบคอบ -การติดต่อประสานงาน
	2.3 หน่วยประกันคุณภาพ	● นางสาวเสาวภาค วันสนุก (นักกิจการนักศึกษา)	-การวิเคราะห์ข้อมูลและการรายงาน -ความละเอียดรอบคอบ -การติดต่อประสานงาน
	3.1 หน่วยนโยบายและแผน	● นายจรรุญ ไชยเบ้า (นักวิเคราะห์นโยบายและแผน)	-การควบคุมงบประมาณ -ความซื่อสัตย์สุจริต -ความละเอียดรอบคอบ
3.2 หน่วยวิจัย	● นายจรรุญ ไชยเบ้า (นักวิเคราะห์นโยบายและแผน)	-การเบิกจ่ายเงินและควบคุมงบประมาณ -ความซื่อสัตย์สุจริต -ความละเอียดรอบคอบ	
	3.3 หน่วยวิเคราะห์งบประมาณ	● นางพจนารถ เขียดสกุล (นักวิชาการเงินและบัญชี)	-ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ -ความซื่อสัตย์สุจริต -การออกแบบงานวิจัย
	3.4 หน่วยบริการวิชาการ	● นายจรรุญ ไชยเบ้า	-ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

		(นักวิเคราะห์นโยบายและแผน) ● นายสถาพร เทพอุดม (นักวิชาการศึกษา)	-ความสามารถในการวิเคราะห์ -การติดต่อประสานงาน
	3.5 หน่วยทำนุบำรุงศิลปะ และวัฒนธรรม	● นายบุลิน ย้วยวน (เจ้าหน้าที่ประจำคณะศิลป ศาสตร์)	-ทักษะในการแสวงหาข้อมูล -การติดต่อประสานงาน -ความสามารถในการวิเคราะห์
4. งานปฏิบัติการ และให้บริการทาง ภาษา นายกิตติพันธ์ เจริญ กุลศล	4.1 หน่วยของปฏิบัติการ ภาษา	● นายกิตติพันธ์ เจริญกุลศล (นักวิชาการคอมพิวเตอร์)	-การควบคุมดูแลเครื่องมือและ อุปกรณ์โสตทัศนศึกษา -ทักษะในการผลิตสื่อ -ทักษะในการออกแบบ
		● นายเชษฐพัฒน์ เพียรจริง (เจ้าหน้าที่ประจำคณะศิลป- ศาสตร์)	-การควบคุมดูแลเครื่องมือและ อุปกรณ์โสตทัศนศึกษา -ทักษะในการผลิตสื่อ -ทักษะในการออกแบบ
5. งานศูนย์ภาษา รักษาการหัวหน้า งานศูนย์ภาษา: นางสาวปวีลี ดวงดี	5.1 หน่วยศูนย์ภาษา	● นางสาวปวีลี ดวงดี (นักวิชาการศึกษา)	-การวิเคราะห์ข้อมูลและการ รายงาน -การให้คำปรึกษา -การติดต่อประสานงานและการ ประชาสัมพันธ์
		● นางสาวสถาพร เทพอุดม (นักวิชาการศึกษา)	-การวิเคราะห์ข้อมูลและการ รายงาน -การให้คำปรึกษา -การติดต่อประสานงานและการ ประชาสัมพันธ์
		● นางสาววิศรดา วงศ์ช่างเงิน (เจ้าหน้าที่ประจำคณะศิลป ศาสตร์)	-การวิเคราะห์ข้อมูลและการ รายงาน -การให้คำปรึกษา -การติดต่อประสานงานและการ ประชาสัมพันธ์

เราคือโรงเรียนภาษาสำหรับทุกคน
WE ARE THE LANGUAGE SCHOOL FOR ALL.

