



รายงานผลการบริการและพัฒนาทรัพยากรบุคคล (O14)

คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และศิลปกรรมศาสตร์

มหาวิทยาลัยพะเยา

พ.ศ. 2568

# บทที่ 1

## บทนำ

### 1.1 ประวัติความเป็นมาของคณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และศิลปกรรมศาสตร์

คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และศิลปกรรมศาสตร์ เป็นแหล่งการศึกษาด้านการออกแบบของคนไทยในล้านนาตะวันออก มานาน 10 ปี โดยดำเนินการผลิตหลักสูตรและบริการวิชาการ ภายใต้ชื่อคณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และศิลปกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา โดยเน้นกลุ่มผู้เรียน ผู้ใช้บริการงานวิจัย และงานบริการวิชาการ ในภาคเหนือ กำหนดการวางตัวเป็น “โรงเรียนออกแบบสถาปัตยกรรมและศิลปกรรมเพื่อการสร้างสรรค์ชุมชนอย่างยั่งยืน” (Architectural and Art Design School to Create Sustainable Community) นวัตกรรมในภูมิภาคขนาดเล็ก ที่นำมาออกแบบหลักสูตรเพื่อตอบสนองความต้องการลูกค้าทางด้านวิชาชีพด้านสถาปัตยกรรม ด้านศิลปะการออกแบบ ด้านดนตรีและนาฏศิลป์ เพื่อให้บัณฑิตกลับไปพัฒนาถิ่นของตนเอง และสร้างผลงานวิชาการสร้างสรรค์และนวัตกรรม จากการบูรณาการงานวิจัย บริการวิชาการ การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และการเรียนการสอน ร่วมกับชุมชนโดยใช้องค์ความรู้ทางวัฒนธรรมของท้องถิ่นต่าง ๆ เป็นฐาน

### 1.2 หลักสูตรและบริการของคณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และศิลปกรรมศาสตร์

#### 1.2.1 หลักสูตรการศึกษา

1. หลักสูตรศิลปกรรมศาสตรบัณฑิต มี 2 สาขาวิชา

1.1 สาขาวิชาศิลปะและการออกแบบ

1.2 สาขาวิชาดนตรีและนาฏศิลป์

2. หลักสูตรสถาปัตยกรรมศาสตรบัณฑิต มี 2 สาขาวิชา

2.1 สาขาวิชาสถาปัตยกรรม

2.2 สาขาวิชาสถาปัตยกรรมภายใน

3. หลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษา

3.1 หลักสูตรสถาปัตยกรรมศาสตรมหาบัณฑิต สาขาสหวิทยาการสถาปัตยกรรมสร้างสรรค์ (หลักสูตรสหวิทยาการ)

และเปิดหลักสูตรร่วมกับวิทยาลัยการศึกษา ในหลักสูตรปริญญาตรีคู่ขนาน หลักสูตร 4 ปี หลักสูตรการศึกษาบัณฑิตและศิลปกรรมศาสตรบัณฑิต (สาขาวิชาดนตรีและนาฏศิลป์)

### 1.3 เป้าหมายการดำเนินงานตามพันธกิจหลัก

#### 1.3.1 เป้าหมายการดำเนินงานตามพันธกิจหลักของมหาวิทยาลัย

การกำหนดเป้าหมายการดำเนินงานตามพันธกิจหลัก สู่ความสำเร็จ ของมหาวิทยาลัยพะเยา ได้กำหนดเป้าหมายการดำเนินงานตามพันธกิจหลัก 5 ด้าน ดังนี้

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

### 1.3.2 เป้าหมายการดำเนินงานตามพันธกิจหลักของคณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และศิลปกรรมศาสตร์

ตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. 2553 หมวด 1 มาตรา 6 ได้ระบุให้มหาวิทยาลัยพะเยา “ให้การศึกษา ส่งเสริม และพัฒนาวิชาการและวิชาชีพชั้นสูง ทำการสอนทำกรวิจัย ให้บริการทางวิชาการแก่สังคมให้โอกาสทางการศึกษาแก่ประชาชน และทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม เพื่อประโยชน์ต่อการพัฒนาชุมชน สังคม และประเทศชาติ” และด้วยคณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และศิลปกรรมศาสตร์เป็นหน่วยงานที่ปฏิบัติงานภายใต้การกำกับของมหาวิทยาลัยพะเยา จึงได้มุ่งเน้นพันธกิจที่สอดคล้องตามพันธกิจของมหาวิทยาลัยพะเยา ได้ตระหนักถึงการผลิตรำก้ำลิ่งคนที่มีคุณภาพและมาตรฐาน จัดกรเรียนรู้ที่เน้นการพัฒนาผู้เรียนทุกช่วงวัยแบบบูรณาการมีผลงานวิจัยและนวัตกรรมที่ตอบโจทย์สังคม และนำไปใช้ประโยชน์ได้จริงเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน สังคม จึงกำหนดเป้าหมายการดำเนินงานตามพันธกิจ 4 ด้าน ดังนี้

1. มุ่งเน้นการผลิตนักรออกแบบที่สามารถปฏิบัติการเชิงสร้างสรรค์ ที่มีศักยภาพ
2. สร้างคู่ความร่วมมือเพื่อพัฒนานวัตกรรมด้านงานสร้างสรรค์
3. สร้างนวัตกรรมงานสร้างสรรค์ด้วยทุนทางวัฒนธรรมในท้องถิ่น เพื่อชุมชนอย่างยั่งยืน
4. สร้างระบบและกลไกการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพเพื่อขับเคลื่อนสู่ความเป็นเลิศ ด้าน

นวัตกรรมงานสร้างสรรค์ อย่างยั่งยืน

เพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ เป้าหมายของคณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และศิลปกรรมศาสตร์และเพื่อใช้เป็นตัวชี้วัดสำหรับประเมิน ความสำเร็จของการดำเนินงานแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และศิลปกรรมศาสตร์

# เป้าหมายการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย และคณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และศิลปกรรมศาสตร์



ทำเนียบคณบดี		
ลำดับที่	รายนาม	วาระการดำรงตำแหน่ง
1	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิบูลย์ วัฒนารธร	1 เมษายน 2554 - 30 เมษายน 2554 (รักษาการแทน)
2	รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย ศรีสมพงษ์	30 เมษายน 2554 - 29 เมษายน 2558 (วาระที่ 1)
		30 เมษายน 2558 - 29 เมษายน 2562 (วาระที่ 2)
3	รองศาสตราจารย์ ดร.ฐิติรัตน์ เขียวสุวรรณ	30 เมษายน 2562 - 30 ตุลาคม 2562 (รักษาการแทน)
4	รองศาสตราจารย์จันทน์ เพชรานนท์	1 พฤศจิกายน 2562 - 31 ตุลาคม 2566
5	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อัมเรศ เทพมา	1 พฤศจิกายน 2566 - ปัจจุบัน

### สีและสัญลักษณ์

สีประจำคณะ : สีเงิน โคนสี #C0C0C0

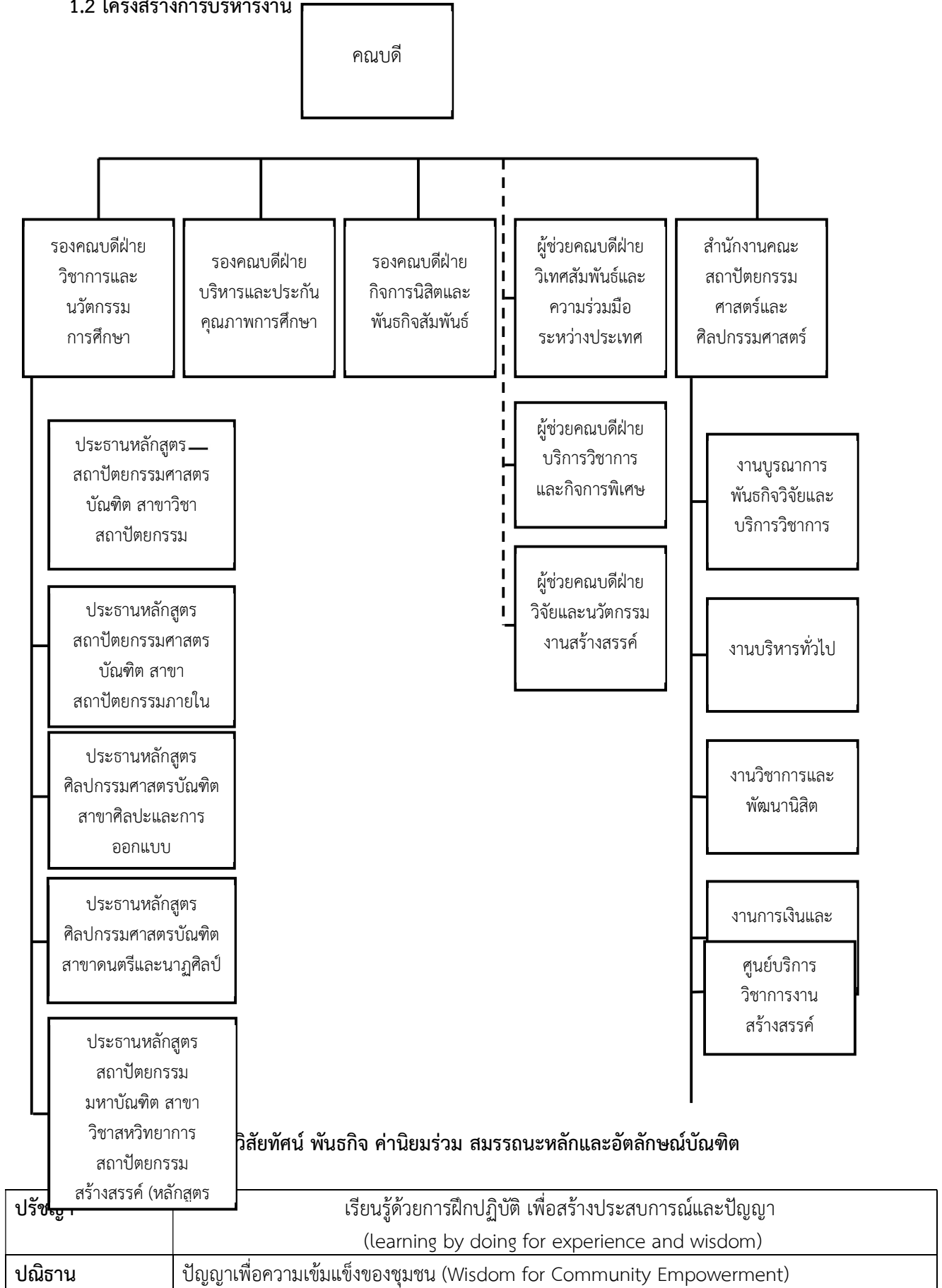
ตราสัญลักษณ์คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และศิลปกรรมศาสตร์ เป็นการออกแบบโดยใช้อักษร ส และ ศ ซึ่งเป็นตัวอักษรย่อออกแบบให้ผสมอยู่ในตัวเดียวกัน เป็นการผสมความรู้ด้านสถาปัตยกรรมและศิลปกรรมเข้ากับชุมชนพื้นถิ่น



# SAFA

School of architecture and fine art  
คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และศิลปกรรมศาสตร์

1.2 โครงสร้างการบริหารงาน



วิสัยทัศน์	“ผลิตกำลังคนด้านงานสร้างสรรค์ เสาหลักแห่งภูมิปัญญาทางศิลปกรรมของชุมชน เชิดชูสร้างคุณค่าและมูลค่าจากจากท้องถิ่นสู่สากล เพื่อผลิตผลตามแนวทางการพัฒนาที่ยั่งยืน”
พันธกิจ	1. สร้างทรัพยากรมนุษย์ที่ได้มาตรฐานวิชาการและวิชาชีพการออกแบบสถาปัตยกรรมและศิลปกรรม และมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2560 – 2579 ที่บูรณาการกับการสร้างผลงานทางวิชาการแบบบูรณาการงานวิจัย การบริการวิชาการ ศิลปวัฒนธรรม และการเรียนการสอน โดยใช้ชุมชนเป็นฐานในการผลิตผลงานที่เกิดประโยชน์เชิงเศรษฐกิจสร้างสรรค์ และได้มาตรฐานระดับชาติและระดับสากล และการบริหารจัดการองค์กร แบบ Systematic Organization
อัตลักษณ์ บัณฑิตร่วม	1. อัตลักษณ์ทางวิชาชีพ: มีคุณภาพและมีสมรรถนะตามมาตรฐานการศึกษา มาตรฐานวิชาชีพ และทักษะตามความต้องการอุตสาหกรรมอนาคต (New S-curve) 2. อัตลักษณ์ทั่วไป: มีสุนทรีย์ภาพ มีสุขภาพดี มีบุคลิกภาพดี
ค่านิยมองค์กร	UP_SAFA : U= Unity (บูรณาการสู่เป้าหมายเดียวกัน) P= Professionalism (ทำงานอย่างมืออาชีพ) S= System (ระบบที่ดี) A= Accountability (ความรับผิดชอบ) F= Fellowship (ความสามัคคี) A= Adaptability (ความสามารถในการปรับตัว)
สมรรถนะหลักของ องค์กร	การบูรณาการการจัดการศึกษา วิจัย บริการวิชาการและสืบสานต่อยอดศิลปวัฒนธรรมชุมชน การบริหารจัดการองค์กรอย่างเป็นระบบ

#### 1.4 จำนวนหลักสูตรที่เปิดสอน

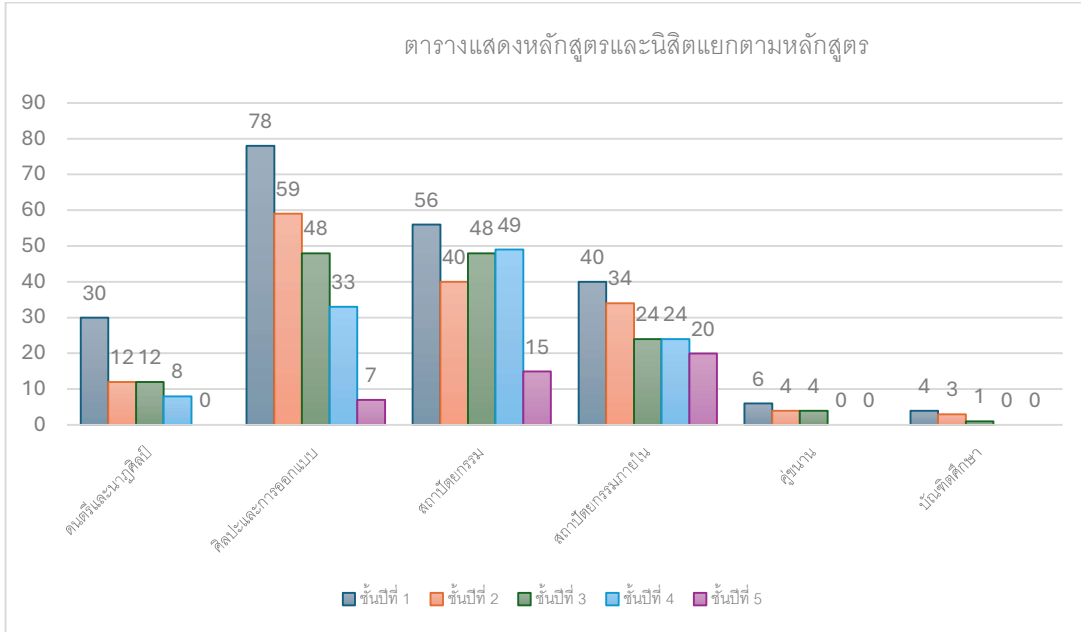
1. หลักสูตรศิลปกรรมศาสตรบัณฑิต มี 2 สาขาวิชา
  - 1.1 สาขาวิชาศิลปะและการออกแบบ
  - 1.2 สาขาวิชาดนตรีและนาฏศิลป์
2. หลักสูตรสถาปัตยกรรมศาสตรบัณฑิต มี 2 สาขาวิชา
  - 2.1 สาขาวิชาสถาปัตยกรรม
  - 2.2 สาขาวิชาสถาปัตยกรรมภายใน
3. หลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษา
  - 3.1 หลักสูตรสถาปัตยกรรมศาสตรมหาบัณฑิต สาขาสหวิทยาการสถาปัตยกรรมสร้างสรรค์ (หลักสูตรสหวิทยาการ)

และเปิดหลักสูตรร่วมกับวิทยาลัยการศึกษา ในหลักสูตรปริญญาตรีคู่ขนาน หลักสูตร 4 ปี หลักสูตรการศึกษาบัณฑิตและศิลปกรรมศาสตรบัณฑิต (สาขาวิชาดนตรีและนาฏศิลป์)

#### 1.5 จำนวนนิสิตปัจจุบันแยกตามหลักสูตร

หลักสูตร	ชั้นปีที่ 1	ชั้นปีที่ 2	ชั้นปีที่ 3	ชั้นปีที่ 4	ชั้นปีที่ 5	เกิน 5 ปี	รวม
ดนตรีและนาฏศิลป์	30	12	12	8	-	2	64
ศิลปะและการออกแบบ	78	59	48	33	7	1	226
สถาปัตยกรรม	56	40	48	49	15	4	212

สถาปัตยกรรมภายใน	40	34	24	24	20	2	144
คู่ขนาน	6	4	4	-	-	-	14
บัณฑิตศึกษา	4	3	1				8



## ยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และศิลปกรรมศาสตร์

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 - 2572

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 มุ่งเน้นการผลิตนักออกแบบที่สามารถปฏิบัติการเชิงสร้างสรรค์ที่มีศักยภาพ  
เป้าประสงค์

1. บัณฑิตมีคุณภาพ มีสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพตอบสนองต่อโลกการทำงานในอนาคต
2. พัฒนากำลังคนตามศักยภาพสู่การยกระดับคุณภาพชีวิตและสังคมอย่างยั่งยืน
3. นิสิตมีคุณภาพชีวิตที่ดี (Wellness & Happiness)

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์มหาวิทยาลัยพะเยา

(SO1) พัฒนากำลังคนทุกช่วงวัย ด้วยระบบนิเวศน์การเรียนรู้ (Learning Ecosystem) ที่ยั่งยืน โดยใช้แนวคิดชุมชนเป็นฐาน (Community-based) สู่การเป็นพลเมืองโลก (Global Citizens)

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และศิลปกรรมศาสตร์

- (SO1) ผลิตนักออกแบบที่สามารถปฏิบัติการเชิงสร้างสรรค์ที่มีความเป็นเลิศทางวิชาการและวิชาชีพ
- (SO2) พัฒนางานสร้างสรรค์ จากการศึกษาในระบบชั้นเรียน สู่การต่อยอดเชิงพาณิชย์

ตาราง 3-1 ตัวชี้วัดความสำเร็จความสำเร็จของแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และศิลปกรรมศาสตร์ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 - 2572  
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 มุ่งเน้นการผลิตนักออกแบบที่สามารถปฏิบัติการเชิงสร้างสรรค์ที่มีศักยภาพ

ลำดับ	ตัวชี้วัดเชิงกลยุทธ์	BSC Perspective	ค่าเป้าหมาย				
			2568	2569	2570	2571	2572
1	ร้อยละของบัณฑิตที่มีสมรรถนะเป็นนักออกแบบที่สามารถปฏิบัติการเชิงสร้างสรรค์ ตามผลลัพธ์การเรียนรู้ของหลักสูตร	Internal Process	80	80	90	90	95
2	ร้อยละของนิสิตที่มีอัตลักษณ์เป็นนักปฏิบัติการเชิงสร้างสรรค์บนพื้นฐานต้นทุนทางวัฒนธรรมก่อนสำเร็จการศึกษา	Customer/ Stakeholder	80	80	90	90	100
3	ผลการประเมินทักษะ 5C+ ของบัณฑิต	Internal Process	>3.5	>3.5	>4	>4	>4

ตาราง 3-2 ตัวชี้วัดและรายละเอียดของแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และศิลปกรรมศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 - 2572

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 มุ่งเน้นการผลิตนักร้องแบบที่สามารถปฏิบัติการเชิงสร้างสรรค์ที่มีศักยภาพ

กลยุทธ์	SC/SA	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
			2568	2569	2570	2571	2572	
<b>วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์</b> (SO1) ผลิตนักร้องแบบที่สามารถปฏิบัติการเชิงสร้างสรรค์ที่มีความเป็นเลิศทางวิชาการและวิชาชีพ (SO2) พัฒนางานสร้างสรรค์ จากการศึกษาในระบบชั้นเรียน สู่อุตสาหกรรมเชิงพาณิชย์								
1. พัฒนาทักษะทางวิชาการ การปฏิบัติการ ให้กับผู้เรียน 2. สนับสนุนจัดรูปแบบการสอนที่ทำให้เกิดการปฏิบัติงานจริงร่วมกับลูกค้า / ชุมชน / กลุ่มเป้าหมาย 3. พัฒนา soft skill ในการปฏิบัติงานให้กับนิสิต	SA1,SA2	ร้อยละของนิสิตที่มีสมรรถนะเป็นนักร้องแบบที่สามารถปฏิบัติการเชิงสร้างสรรค์ ตามผลลัพธ์การเรียนรู้ของหลักสูตร	80	80	90	90	95	รองคณบดีฝ่ายวิชาการฯ
	SA3,SA4							
	SA5							
	SC1,SC2							
	SC4,SC8	ผลการประเมินทักษะ 5C+ ของนิสิต	>3.5	>3.5	>4	>4	>4	รองคณบดีฝ่ายวิชาการฯ
		ร้อยละของนิสิตที่มีอัตลักษณ์เป็นนักร้องแบบที่สามารถปฏิบัติการเชิงสร้างสรรค์บนพื้นฐานต้นทุนทางวัฒนธรรมก่อนสำเร็จการศึกษา	80	80	90	90	100	รองคณบดีฝ่ายวิชาการฯ

**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 สร้างระบบและกลไกการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพเพื่อขับเคลื่อนสู่ความเป็นเลิศ ด้านนวัตกรรมงานสร้างสรรค์ อย่างยั่งยืน**

**เป้าประสงค์**

1. พัฒนาคุณภาพองค์กรเพื่อความเป็นเลิศ พัฒนาระบบบริหารงานที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และมีธรรมาภิบาล เพื่อเป็นองค์กรที่มีผลการปฏิบัติงานและการพัฒนาที่ดี มีประสิทธิภาพ (Good Performance Management and Development)
2. พัฒนาระบบนิเวศสู่ความเป็นมหาวิทยาลัยดิจิทัล (Digital University) และการพัฒนาระบบข้อมูลเปิด (Open data) ในการเป็นมหาวิทยาลัยแห่งการเชื่อมโยงระดับโลก
3. มุ่งสู่การเป็นมหาวิทยาลัยสีเขียวระดับโลกและองค์กรแห่งความยั่งยืนในอนาคตตามแนวทางการลดปล่อยก๊าซเรือนกระจกสุทธิเป็นศูนย์ (Net-Zero Emissions)
4. การใช้ศักยภาพตามพันธกิจและบริหารทรัพยากรเพื่อความยั่งยืนด้านการเงิน
5. บริการสุขภาพและสาธารณสุขที่ทันสมัยแก่ชุมชนและผู้สูงอายุ (Community Health Care)

**วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์มหาวิทยาลัยพะเยา**

(SO5) เพื่อพัฒนาสมรรถนะบุคลากร โครงสร้างพื้นฐาน และระบบนิเวศการดำเนินงาน ที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ โปร่งใสและมีธรรมาภิบาล เพื่อสนับสนุนการดำเนินพันธกิจทุกด้านของมหาวิทยาลัยภายใต้กรอบการพัฒนาคุณภาพองค์กรเพื่อความเป็นเลิศ มุ่งสู่การเป็นมหาวิทยาลัยดิจิทัล และมหาวิทยาลัยสีเขียวระดับโลก รวมทั้งสนับสนุนการขับเคลื่อนพันธกิจทุกด้านของมหาวิทยาลัยให้มีคุณภาพ โดดเด่น มีประสิทธิภาพ และเป็นที่ยอมรับในระดับสากล

**วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และศิลปกรรมศาสตร์**

(SO5) พัฒนาระบบเพื่อสนับสนุนการทำงานในองค์กรเพื่อประสิทธิภาพในการบริหารจัดการที่เป็นเลิศอย่างมีธรรมาภิบาล

(SO6) พัฒนาระบบและกลไกการจ้ดหารายได้ เพื่อการพึ่งพาตนเองอย่างยั่งยืน

(SO7) สนับสนุนและพัฒนาบุคลากรกรรสู่ค่านิยม C-R-E-A-T-E และวัฒนธรรม WE ARE ONE

ตาราง 3-5 ตัวชี้วัดความสำเร็จความสำเร็จของแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และศิลปกรรมศาสตร์ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 - 2572  
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 สร้างระบบและกลไกการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพเพื่อขับเคลื่อนสู่ความเป็นเลิศ ด้านนวัตกรรมงานสร้างสรรค์ อย่างยั่งยืน

ลำดับ	ตัวชี้วัดเชิงกลยุทธ์	BSC Perspective	ค่าเป้าหมาย				
			2568	2569	2570	2571	2572
1	ระดับคะแนนการประเมินตนเองของมหาวิทยาลัยตามเกณฑ์ EdPEX	Internal Process	200	200	200	250	300
2	ผลการประเมิน ITA ผ่านดีเยี่ยม	Internal Process	ผ่านดี	ผ่านดี	ผ่านดี	ผ่านดี เยี่ยม	ผ่านดี เยี่ยม
3	จำนวนนวัตกรรมองค์ความรู้ด้านการดำเนินงานทุกพันธกิจที่ได้รับการพัฒนาจากกระบวนการการเรียนรู้ในองค์กร (นับสะสม)	Learning & Growth	1	2	3	4	5
4	ร้อยละของรายได้ที่เพิ่มขึ้นจากการดำเนินการตามพันธกิจที่เกี่ยวข้อง	Financial	เริ่ม ดำเนินการ	10	10	10	10
5	ผลการประเมินความผูกพันของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม > 4 จากคะแนน 5	Customer	>3.5	>3.5	>3.75	>4	>4



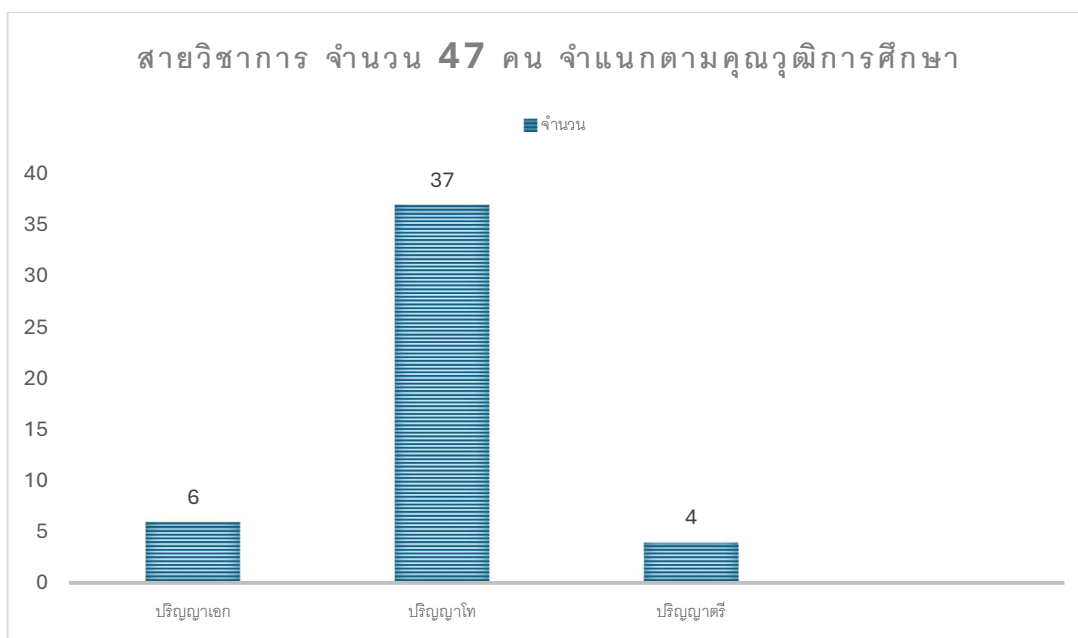


บทที่ 2  
ข้อมูลบุคลากร

คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และศิลปกรรมศาสตร์ มีบุคลากรทั้งสิ้น 58 คน  
แยกเป็น สายวิชาการ 47 คน สายสนับสนุน 11 คน

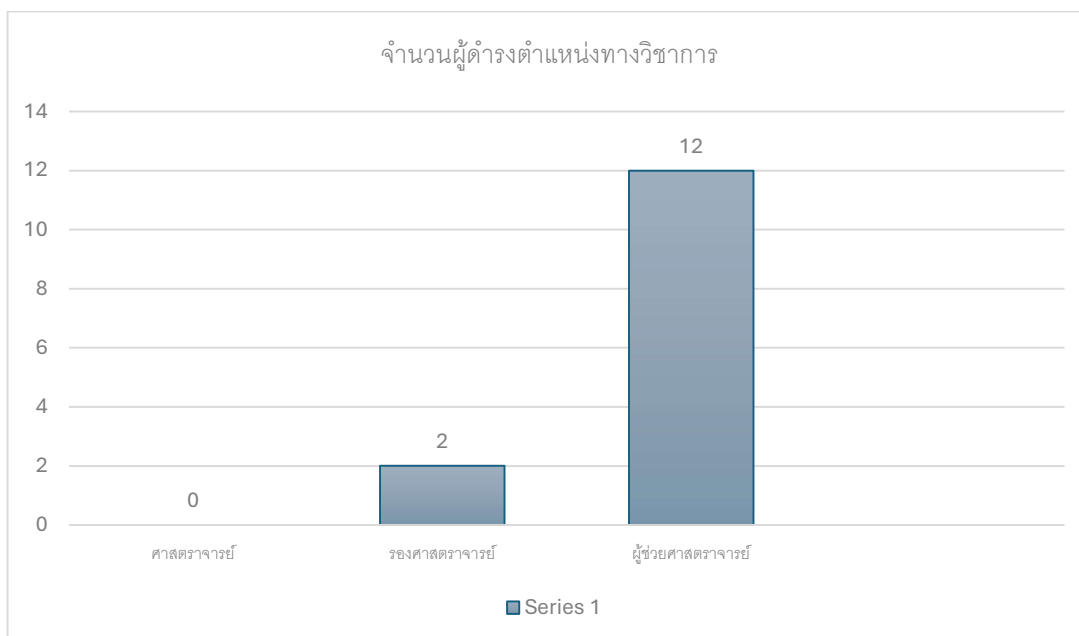
2.1 สายวิชาการ 48 คน

สายวิชาการทั้งหมด 47 คน	
จำแนกตามคุณวุฒิการศึกษา	จำนวน
ปริญญาเอก	6
ปริญญาโท	37
ปริญญาตรี	4
รวม	47

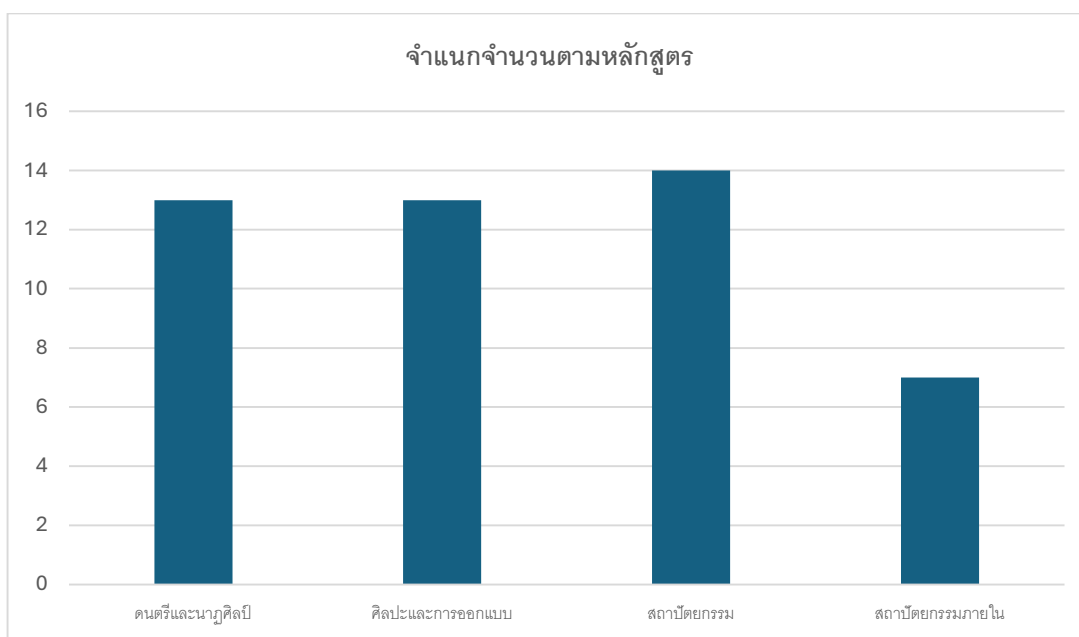


จำแนกตามตำแหน่ง	จำนวน
พนักงานสายวิชาการ	45
ผู้มีความรู้ความสามารถพิเศษ	2

จำนวนผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ	จำนวน
ศาสตราจารย์	0
รองศาสตราจารย์	2
ผู้ช่วยศาสตราจารย์	12



จำแนกจำนวนตามหลักสูตร	จำนวน
ดนตรีและนาฏศิลป์	13
ศิลปะและการออกแบบ	13
สถาปัตยกรรม	14
สถาปัตยกรรมภายใน	7



## 2.2 จำนวนผู้ลาศึกษาต่อ

ผู้ลาศึกษาต่อ เต็มเวลา	จำนวน
ปริญญาเอก หลักสูตรสถาปัตยกรรมศาสตร์	3

ผู้ลาศึกษาต่อ นอกเวลา	จำนวน
ปริญญาโท หลักสูตรสถาปัตยกรรมศาสตร์	3
ปริญญาเอก หลักสูตรศิลปกรรมศาสตร์	5
ปริญญาเอก หลักสูตรสถาปัตยกรรมศาสตร์	3

### 2.3 สายสนับสนุน 11 คน

สายสนับสนุน 11 คน	
จำแนกตามคุณวุฒิการศึกษา	จำนวน
ปริญญาเอก	0
ปริญญาโท	6
ปริญญาตรี	5
รวม	11

ตำแหน่งบริหารสำนักงาน	จำนวน
หัวหน้าสำนักงานคณะ	1
หัวหน้างานบริหารงานทั่วไป	1
หัวหน้างานวิชาการฯ	1
หัวหน้างานการเงินและแผน	1
หัวหน้างานบูรณาการพันธกิจ วิจัยและบริการวิชาการ	1
หัวหน้าศูนย์บริการวิชาการงานสร้างสรรค์	-

### รายชื่อบุคลากรคณะ

ลำดับที่	คำนำหน้า	ชื่อ	สกุล
1	รองศาสตราจารย์ ว่าที่ ร.ต. ดร.	ชาญคณิต	อวารณ์
2	นาย	ทวี	เสรีवास
3	นาย	ธเนศ	ไขแก้ว
4	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.	ธงไทย	วงศ์วิชัย
5	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	นิธิต	วนิชบูรณ์
6	นาย	ปวินท์	ระมิงค์วงศ์
7	น.ส.	ปรียาชนก	เกษสุวรรณ

8	ดร.	พัชรภรณ์	ลือราช
9	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	วีรดา	บัวบังใบ
10	นาย	อธิพงศ์	สัทธรรมนวงศ์
11	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	อารยา	รวมสำราญ
12	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	เอกพงษ์	เรือนุ่น
13	MR.	ALEXANDER FACHANG	WANG
14	นาย	เกียรติศักดิ์	ใสสะอาด
15	น.ส.	จตุพร	จันทร์เทศ
16	น.ส.	ดุจฤดี	มรรคประเสริฐ
17	นาย	ปนิธาน	ประมูล
18	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	ปณณพงศ์	กุลพัฒน์เศรษฐ
19	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.	พันธพัฒน์	บุญมา
20	นาง	ภัทริมา	วังยาว
21	น.ส.	วณิชญา	ถนอมพลกรัง
22	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	วรินทร์	รวมสำราญ
23	นาย	วรเชษฐ์	คำมาปัน
24	น.ส.	สาวิตรี	นุกูล
25	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.	อัมเรศ	เทพมา
26	น.ส.	อาริสรา	นุกูล
27	น.ส.	อรทัย	มหาวรรณ
28	นาย	กิตต์ธเนศ	ศิริสุริยเสรี
29	นาย	ชลวิทย์	บุญจันทร์
30	น.ส.	ทัตพิชา	เงินเย็น
31	น.ส.	ธันนยวรรณ	ศรีทรัพย์ไยทัย
32	นาย	นคร	คำร้อง
33	รองศาสตราจารย์	นุชนาฏ	ดีเจริญ
34	นาย	ภูติท	ศิริวัฒนกุล
35	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	รัตนะ	ตาแปง
36	นาย	ลิขิต	ใจดี
37	น.ส.	วรชา	ออกกิจวัตร
38	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	ศราวุธ	จันทร์ขำ
39	นาย	สันติ	ศิริคพพันธุ์
40	นาย	อัษฎาวุธ	พลอยเขียว
41	น.ส.	ชนกพร	อ้วนสุชาติ

42	ดร.	ธนิช	หมื่นคำวัง
43	นาย	นพดล	สุกันทอง
44	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	นิลุบล	ประพรหม
45	นาย	บรรเจิด	ศรีมูล
46	น.ส.	พสุ	สุวภาพ
47	น.ส.	เมธิตา	ถวิลวงศ์
48	นาย	กิตติคุณ	คำรักษ์
49	นาย	กฤตยชญ์	วงษ์หาญ
50	น.ส.	จริญญา	ดวงเกิด
51	น.ส.	จุฑารัตน์	อวดหาญ
52	น.ส.	ณชิภา	เมาคำลี
53	นาย	ณัฐพงษ์	ทะปัญญา
54	น.ส.	ธนกร	สุขเกษม
55	น.ส.	ปิยะนุช	แสงจันทร์
56	น.ส.	วันวิสาข์	จำรัส
57	นาย	เอกรัฐ	ทินกรวงศ์
58	น.ส.	ชนันท์ธิดา	กิตติกุล

## 2.4 สมรรถนะที่ต้องการสำหรับผู้บริหาร

สมรรถนะที่ต้องการของผู้บริหาร ประกอบด้วย คณบดี รองคณบดี และผู้ช่วยคณบดี แบ่งสมรรถนะออกเป็น 2 ด้าน ดังนี้

### 1. สมรรถนะทั่วไป (General Competency)

1.1 คุณสมบัติด้านการคิดและท ายอย่างสร้างสรรค์ (Creativity) คือสามารถรับรู้ถึงสถานการณ์ ตั้งคำถามและตอบสนองต่อความท้าทาย/โอกาส/อุปสรรคต่าง ๆ ด้วยความคิด แนวทาง วิธีการ หรือการทดลองใหม่ๆ อันจะนำไปสู่นวัตกรรมที่บรรลุวิสัยทัศน์

1.2 คุณสมบัติด้านการสำนึกในหน้าที่รับผิดชอบ (Responsibility) คือสำนึกในหน้าที่รับผิดชอบทั้งต่อตนเอง ต่อเพื่อนร่วมงาน และต่อนิสิต มีความสุขและมีวินัยในการทำงานให้สำเร็จในเวลาที่กำหนดทุกครั้ง

1.3 คุณสมบัติด้านการยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม (Ethics) คือปฏิบัติตนเป็นคนดี มีพฤติกรรมที่พึงประสงค์ ไม่ทุจริต ไม่ประพฤติผิดวินัย ไม่กระทำความผิดมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณ

1.4 คุณสมบัติด้านการทำงานอย่างมีทิศทาง มุ่งผลสัมฤทธิ์(Aim) คือทำงานอย่างมีทิศทาง ผูกพันและเอาใจใส่กับงานที่ได้รับมอบหมาย ปรับปรุงอย่างต่อเนื่องเพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์

1.5คุณสมบัติด้านการร่วมแรงร่วมใจ (Teamwork) คือร่วมแรงร่วมใจ ร่วมมือกันให้งานได้ผล ทุกคนพึงพอใจ

1.6 คุณสมบัติด้านการก้าวทันโลก ผลงานเทียบสากล (International) คือก้าวทันโลกทันการณ์และทันกาล สร้างผลงานมีคุณภาพตามมาตรฐานระดับสากล

1.7 คุณสมบัติด้านการคิดกว้าง คิดไกล คิดเป็นระบบ (Vision) คือคิดกว้าง คิดไกล คิดเป็นระบบ เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่มหาวิทยาลัยในระยะยาว สนองภารกิจโดยไม่ทำลายขีดความสามารถในระยะสั้น

1.8 คุณสมบัติด้านการเต็มใจเอาใจใส่ตั้งใจจริงในการท างาน (Energy) คือเต็มใจเอาใจใส่และตั้งใจจริงในการทำงาน ใฝ่หาความรู้เพิ่มทักษะ เพื่อพัฒนาตนเองพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง

## 2. สมรรถนะเฉพาะตำแหน่ง (Functional Competency)

2.1 ความสามารถตามสาขาวิชาและหรือวิชาชีพที่ปฏิบัติงานตามภาระงานที่รับผิดชอบและกำหนดไว้ในรายละเอียดการปฏิบัติงาน (Job Description)

### 2.5 สมรรถนะที่ต้องการสำหรับบุคลากรสายวิชาการ

#### 1. สมรรถนะทั่วไป (General Competency)

1.1 คุณสมบัติด้านการคิดและท ายอย่างสร้างสรรค์ (Creativity) คือสามารถรับรู้ถึงสถานการณ์ ตั้งคำถามและตอบสนองต่อความท้าทาย/โอกาส/อุปสรรคต่าง ๆ ด้วยความคิด แนวทาง วิธีการ หรือการทดลองใหม่ อันจะนำไปสู่นวัตกรรมที่บรรลุวิสัยทัศน์

1.2 คุณสมบัติด้านการสำนึกในหน้าที่รับผิดชอบ (Responsibility) คือสำนึกในหน้าที่รับผิดชอบทั้งต่อตนเอง ต่อเพื่อนร่วมงาน และต่อนิสิต มีความสุขและมีวินัยในการทำงานให้สำเร็จในเวลาที่กำหนดทุกครั้ง

1.3 คุณสมบัติด้านการยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม (Ethics) คือปฏิบัติตนเป็นคนดี มีพฤติกรรมที่พึงประสงค์ ไม่ทุจริต ไม่ประพฤติผิดวินัย ไม่ทำผิดมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณ

1.4 คุณสมบัติด้านการทำงานอย่างมีทิศทาง มุ่งผลสัมฤทธิ์ (Aim) คือทำงานอย่างมีทิศทาง ผูกพันและเอาใจใส่กับงานที่ได้รับมอบหมาย ปรับปรุงอย่างต่อเนื่องเพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์

1.5 คุณสมบัติด้านการร่วมแรงร่วมใจ (Teamwork) คือร่วมแรงร่วมใจ ร่วมมือกันให้งานได้ผล ทุกคนพึงพอใจ

1.6 คุณสมบัติด้านการก้าวทันโลก ผลงานเทียบสากล (International) คือก้าวทันโลก ทันการณ์และทันกาล สร้างผลงานมีคุณภาพตามมาตรฐานระดับสากล

1.7) คุณสมบัติด้านการคิดกว้าง คิดไกล คิดเป็นระบบ (Vision) คือคิดกว้าง คิดไกล คิดเป็นระบบ เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่มหาวิทยาลัยในระยะยาว สนองภารกิจโดยไม่ทำลายขีดความสามารถในระยะสั้น

1.8 คุณสมบัติด้านการเต็มใจเอาใจใส่ตั้งใจจริงในการทำงาน (Energy) คือเต็มใจเอาใจใส่และตั้งใจจริงในการทำงาน ใฝ่หาความรู้เพิ่มทักษะ เพื่อพัฒนาตนเองพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง

#### 2. สมรรถนะเฉพาะตำแหน่ง (Functional Competency)

2.1 ความรู้ความสามารถในวิชาที่สอน

2.2 ความสามารถในการสื่อสารสนเทศเพื่อการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ

- 2.3 ความสามารถในการสอนแบบเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง
- 2.4 ความสามารถและทักษะในการเขียนตำรา และเอกสารคำสอน
- 2.5 ความสามารถในการทำวิจัยในชั้นเรียน และความสามารถในการวิจัยและพัฒนา
- 2.6 ความสามารถในการให้บริการวิชาการ และทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญา
- 2.7 ความสามารถในการบูรณาการการวิจัย การบริการวิชาการ และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญา กับการเรียนการสอน
- 2.8 ความสามารถในการใช้ภาษาต่างประเทศในการสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- 2.9 ความสามารถตามสาขาวิชาและหรือวิชาชีพที่ปฏิบัติงานตามภาระงานที่รับผิดชอบและกำหนดไว้ในรายละเอียดการปฏิบัติงาน (Job Description)

## 2.6 สมรรถนะที่ต้องการสำหรับบุคลากรสายสนับสนุน

### 1. สมรรถนะทั่วไป (General Competency)

1.1 คุณสมบัติด้านการคิดและท าย่างสร้างสรรค์ (Creativity) คือสามารถรับรู้ถึงสถานการณ์ ตั้งคำถามและตอบสนองต่อความท้าทาย/โอกาส/อุปสรรคต่าง ๆ ด้วยความคิด แนวทาง วิธีการ หรือการทดลองใหม่ ๆ อันจะนำไปสู่นวัตกรรมที่บรรลุวิสัยทัศน์

1.2 คุณสมบัติด้านการสำนึกในหน้าที่รับผิดชอบ (Responsibility) คือสำนึกในหน้าที่รับผิดชอบทั้งต่อตนเอง ต่อเพื่อนร่วมงาน และต่อนิสิต มีความสุขและมีวินัยในการทำงานให้สำเร็จในเวลาที่กำหนดทุกครั้ง

1.3 คุณสมบัติด้านการยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม (Ethics) คือปฏิบัติตนเป็นคนดี มีพฤติกรรมที่พึงประสงค์ ไม่ทุจริต ไม่ประพฤติผิดวินัย ไม่ทำผิดมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณ

1.4 คุณสมบัติด้านการทำงานอย่างมีทิศทาง มุ่งผลสัมฤทธิ์ (Aim) คือทำงานอย่างมีทิศทาง ผูกพันและเอาใจใส่กับงานที่ได้รับมอบหมาย ปรับปรุงอย่างต่อเนื่องเพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์

1.5 คุณสมบัติด้านการร่วมแรงร่วมใจ (Teamwork) คือร่วมแรงร่วมใจ ร่วมมือกันให้งานได้ผล ทุกคนพึงพอใจ

1.6 คุณสมบัติด้านการก้าวทันโลก ผลงานเทียบสากล (International) คือก้าวทันโลก ทันการณ์และทันกาล สร้างผลงานมีคุณภาพตามมาตรฐานระดับสากล

1.7 คุณสมบัติด้านการคิดกว้าง คิดไกล คิดเป็นระบบ (Vision) คือคิดกว้าง คิดไกล คิดเป็นระบบ เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่มหาวิทยาลัยในระยะยาว สนองภารกิจโดยไม่ทำลายขีดความสามารถในระยะสั้น

1.8 คุณสมบัติด้านการเต็มใจเอาใจใส่ตั้งใจจริงในการทำงาน (Energy) คือเต็มใจเอาใจใส่และตั้งใจจริงในการทำงาน ใฝ่หาความรู้เพิ่มทักษะ เพื่อพัฒนาตนพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง

### 2. สมรรถนะเฉพาะตำแหน่ง (Functional Competency)

2.1 ความสามารถในการทำวิจัยในชั้นเรียน และความสามารถในการวิจัยและพัฒนา

- 2.2 ความรู้ความสามารถในงานที่รับผิดชอบ
- 2.3 ความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์เพื่อการปฏิบัติงานและการบริหารจัดการสารสนเทศได้ดี
- 2.4 ความสามารถในการใช้ภาษาต่างประเทศในการสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- 2.5 ความสามารถในการวางแผนและการวิเคราะห์งานที่ได้รับมอบหมาย
- 2.6 ความสามารถในการประสานงานกับนิสิตและหน่วยงานต่าง ๆ
- 2.7 ความสามารถในการสนับสนุนงานจัดการเรียนการสอน การวิจัย บริการวิชาการ และ การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญา
- 2.8 ความสามารถตามตำแหน่งงานและหรือวิชาชีพที่ปฏิบัติงานตามภาระงานที่รับผิดชอบและกำหนดไว้ในรายละเอียดการปฏิบัติงาน (Job Description)

## รายงานผลการบริการและพัฒนาทรัพยากรบุคคล (O14)

คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และศิลปกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา ได้กำหนดให้มีแผนพัฒนาบุคลากรคณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และศิลปกรรมศาสตร์ เพื่อให้มีความสอดคล้องเชื่อมโยงกับแผนยุทธศาสตร์คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และศิลปกรรมศาสตร์ พ.ศ. 2568 ภายใต้ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพสูงและยกระดับมาตรฐานงานสร้างสรรค์สู่สากล ยุทธศาสตร์ที่ 4 สร้างสังคมสุขภาวะที่ดีทางกาย ใจ และการใช้ทรัพยากรหมุนเวียนในทุกมิติอย่างรู้คุณค่า ห่วงแหน สืบสาน ปกป้องรักษามรดกทางวัฒนธรรม ท้องถิ่น และของชาติ ยุทธศาสตร์ที่ 5 การสร้างองค์กรคุณธรรมและคุณภาพ โปร่งใส สร้างการมีส่วนร่วม และมุ่งสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนทุกมิติ ด้วยตระหนักถึงความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพ คณะจึงกำหนด ประเด็นยุทธศาสตร์ดังนี้ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 การวางแผนและบริหารอัตรากำลัง (Workforce Planning) ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาศักยภาพบุคลากร (Workforce Development) ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 การธำรงรักษาไว้ซึ่งบุคลากร (Maintaining personnel)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 การวางแผนและบริหารอัตรากำลัง (Workforce Planning)

ผลการบริหารทรัพยากรบุคคล

กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมายของตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	คำอธิบายผลการดำเนินงาน	งบประมาณที่ได้รับ		ระยะเวลาในการดำเนินการ
						แผน	ดำเนินการ	
1 การพัฒนาระบบบริหารจัดการบุคลากรสายวิชาการให้มีอัตรากำลังเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานการจัดการศึกษา								
1.1 ตรวจสอบสัดส่วนบุคลากร สายวิชาการ กับนิสิตตาม ค่า FTES ตามมาตรฐานที่ สกอ. และสภาวิชาชีพ	- เพื่อเตรียมความพร้อมในการจัดการเรียนการสอนให้เป็นไปตามมาตรฐานที่ สกอ. และสภาวิชาชีพกำหนดในปรงบประมาณ 2569 - เพื่อดำเนินการขอรอบอัตรากำลัง - เพื่อจัดเตรียมงบประมาณสำหรับการจ้างอาจารย์พิเศษ	ร้อยละของ หลักสูตรที่มี FTES เพียงพอในการจัดการเรียนการสอน	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100	ฝ่ายบุคคลและฝ่ายวิชาการ ดำเนินการตรวจสอบสัดส่วน บุคลากร สายวิชาการ กับนิสิตตาม ค่า FTES ก่อนขึ้นปีงบประมาณ ดำเนินการขอรอบอัตรากำลัง จำนวน 3 อัตราใน 2 หลักสูตร ได้แก่ สถาปัตยกรรม 2 อัตรา และสถาปัตยกรรมภายใน 1 อัตรา ส่วนงานแผนได้จัดเตรียมงบประมาณสำหรับการจ้างอาจารย์พิเศษและวิทยากรระหว่างดำเนินการสรรหาบุคลากร	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	1 ต.ค. 67 - 30 ก.ย. 68
1.2 ตรวจสอบและวางแผนในระดับหลักสูตรเพื่อรองรับการเกษียณอายุของบุคลากรของแต่ละหลักสูตร	เพื่อเตรียมความพร้อมในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน	ร้อยละของการสรรหาบุคลากรเข้าทำงานได้ตามประกาศ	>=80	100	ฝ่ายบุคคล ดำเนินการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรในอัตราทดแทน จำนวน 2 อัตรา ได้บุคลากรเข้ามา จำนวน 2 อัตรา ในหลักสูตร สถาปัตยกรรม 1 อัตรา ดนตรี และนาฏศิลป์ 1 อัตรา	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	1 ต.ค. 67 - 30 ก.ย. 68

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาศักยภาพบุคลากร (Workforce Development)

ผลการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมาย ของ ตัวชี้วัด	ผลการ ดำเนินงาน	คำอธิบายผลการดำเนินงาน	งบประมาณที่ได้รับ		ระยะเวลาใน การดำเนินการ
						แผน	ดำเนินการ	
2 พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะที่สนับสนุนต่อการปฏิบัติพันธกิจตามวิสัยทัศน์ และค่านิยมร่วม CREATE								
2.1 กิจกรรมอบรม ผลตอบแทนทางสังคม (SROI: Social Return on Investment)	- พัฒนาสมรรถนะนักวิจัยในการ ทำงานวิจัยเชิงพื้นที่	จำนวนชุมชน ผู้รับบริการมีผลการ ประเมินผลตอบแทน ทางสังคม (SROI) สูงขึ้น	1	1	กิจกรรมอบรมการใช้ ผลตอบแทนทาง สังคม (SROI : Social Return on Investment) เพื่อพัฒนาคุณภาพ งานวิจัยและงานสร้างสรรค์ให้เกิด ประโยชน์ต่อชุมชน มุ่งเป้าผู้รับทุนวิจัยเชิง พื้นที่และผู้สนใจ มีผู้เข้าร่วมโครงการทั้งสิ้น 30 คน	20,000	10,000	28 สิงหาคม 2568
2.2 กิจกรรม KM เพื่อ การพัฒนากระบวนการ ของบุคลากรสาย สนับสนุน	แลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อพัฒนา ปรับปรุงกระบวนการให้มีคุณภาพ	จำนวนระบบงานที่ได้รับ การพัฒนา	>=30	30	กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ระบบงาน ขั้นตอน เพื่อผสานขั้นตอน และการแก้ไข ปัญหาระหว่างส่วนงาน แลกเปลี่ยนแนว ปฏิบัติที่ดีและทัศนคติในการทำงาน ร่วมกัน	10,000	10,000	มิถุนายน 2568
2.3 การใช้ AI เป็น เครื่องมือช่วยงานวิจัย และการทำงานเชิง บูรณาการ	ฝึกอบรมบุคลากรสนับสนุนทักษะ เฉพาะทางที่เกี่ยวข้องกับ เทคโนโลยีให้เกิดความเชี่ยวชาญ มากยิ่งขึ้น เพื่อสนับสนุน วิสัยทัศน์	ร้อยละบุคลากรที่พัฒนา ตนเองด้านเทคโนโลยี และ AI	>=30	48.65	การใช้ AI เป็นเครื่องมือช่วยงานวิจัยและ การทำงานเชิงบูรณาการ	2,660	2,660	15 มกราคม 2568
2.4 กิจกรรม SAFA UP SKILL	ฝึกอบรมบุคลากรสนับสนุนทักษะ เฉพาะทางที่เกี่ยวข้องกับ เทคโนโลยีให้เกิดความเชี่ยวชาญ มากยิ่งขึ้น เพื่อสนับสนุน วิสัยทัศน์				การจัดอบรม และ เข้าฝึกอบรม ทักษะ เฉพาะทางทางด้านเทคโนโลยีที่สนับสนุน ทางด้านการวิจัยและการจัดการเรียนการ สอน ประกอบไปด้วย อบรมบรรยายเชิง ปฏิบัติการ“การใช้งานโปรแกรม REVIT (Advance+ REVIT)” โดยมีบุคลากรเข้า ร่วมกิจกรรมจำนวน 20 คน	15,000	15,000	ม.ค. - ส.ค. 68

2.5 พัฒนาบุคลากรทางด้านระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการวารสารคณะ	ฝึกอบรมบุคลากรสนับสนุนทักษะเฉพาะทางที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีให้เกิดความเชี่ยวชาญมากยิ่งขึ้น เพื่อสนับสนุนวิสัยทัศน์				มอบหมายให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องเข้าอบรมทางด้านระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการวารสาร ThaiJO จำนวน 3 คน	41,200	41,200	22-24 มกราคม 2568
2.6 สร้างความรู้และความเข้าใจในการบริหารจัดการในระดับหลักสูตรและระดับคณะสำหรับบุคลากรสายวิชาการที่มีอายุงานไม่เกิน 3 ปี	ฝึกอบรมบุคลากรด้านการบริหารเพื่อเตรียมความพร้อมในการเป็นผู้บริหารรุ่นใหม่	ร้อยละของบุคลากรได้รับการพัฒนาด้านการบริหาร	≥25	28	สร้างความรู้ความเข้าใจในการบริหารงานทั้งในระดับคณะและหลักสูตร ตลอดจนการเตรียมความพร้อมในการเป็นผู้บริหารงานในระดับหลักสูตร	5,000	5,000	13 พฤษภาคม 2568

