



คณะบริหารธุรกิจและนิเทศศาสตร์
School of Business and Communication Arts

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของคณะบริหารธุรกิจและนิเทศศาสตร์ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569



คณะบริหารธุรกิจและนิเทศศาสตร์
มหาวิทยาลัยพะเยา

คำนำ

การบริหารงานหรือการบริหารองค์กร เป็นบทบาทหน้าที่สำคัญของบุคลากรภายในหน่วยงาน ดังนั้น บุคลากรจึงถือเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและมีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะช่วยขับเคลื่อนกระบวนการทำงาน และการพัฒนาองค์กรให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ และการบริหารงานบุคคล เป็นภารกิจสำคัญในการบริหารและพัฒนาองค์กร จึงเป็นภาระหน้าที่ของผู้บริหาร และผู้รับผิดชอบงานบุคคลโดยเฉพาะที่ต้องมุ่งปฏิบัติกิจกรรมที่เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้บุคลากรในองค์กรเป็นทรัพยากรที่มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลสำเร็จต่อเป้าหมายขององค์กร

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล คณะบริหารธุรกิจและนิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 ได้จัดทำขึ้นภายใต้แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะบริหารธุรกิจและนิเทศศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 – 2572 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารงานพัฒนาบุคลากรของคณะบริหารธุรกิจและนิเทศศาสตร์ และเป็นข้อมูลในการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ 2569 ซึ่งประกอบไปด้วยข้อมูลพื้นฐาน ข้อมูลสถิติ และรายละเอียดของแผนพัฒนาบุคลากรคณะบริหารธุรกิจและนิเทศศาสตร์ โดยให้ความสำคัญต่อการพัฒนาคน และพัฒนางาน ตามค่านิยมองค์กรของคณะบริหารธุรกิจและนิเทศศาสตร์ ที่ได้กำหนดไว้ คือ “UP BCA” มาจาก Unity and Professionalism in Business and Communication Arts

คณะบริหารธุรกิจและนิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ 2569 ฉบับนี้ จะเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน อันจะนำไปสู่การพัฒนาและขับเคลื่อนคณะบริหารธุรกิจและนิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา ให้บรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ ต่อไป

งานบริหารงานทั่วไป
สำนักงานคณะบริหารธุรกิจและนิเทศศาสตร์
มหาวิทยาลัยพะเยา ปีงบประมาณ 2569

ส่วนที่ 1

ข้อมูลทั่วไป คณะบริหารธุรกิจและนิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา

คณะบริหารธุรกิจและนิเทศศาสตร์ ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร โดยได้สนับสนุนงบประมาณในการฝึกอบรมตามความต้องการ/จำเป็น และได้กำหนดแผนการลาศึกษาต่อทั้งตามความต้องการและตามความจำเป็นทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน รวมถึงแผนความต้องการบุคลากรเพิ่มเพื่อทดแทนอัตราเกษียณ เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานสนับสนุนการจัดการศึกษา การวิจัยและบริการวิชาการ รวมถึงการบริหารจัดการอื่นๆ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุพันธกิจ วิสัยทัศน์ วัตถุประสงค์กลยุทธ์ ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย โดยมีรายละเอียดดังนี้

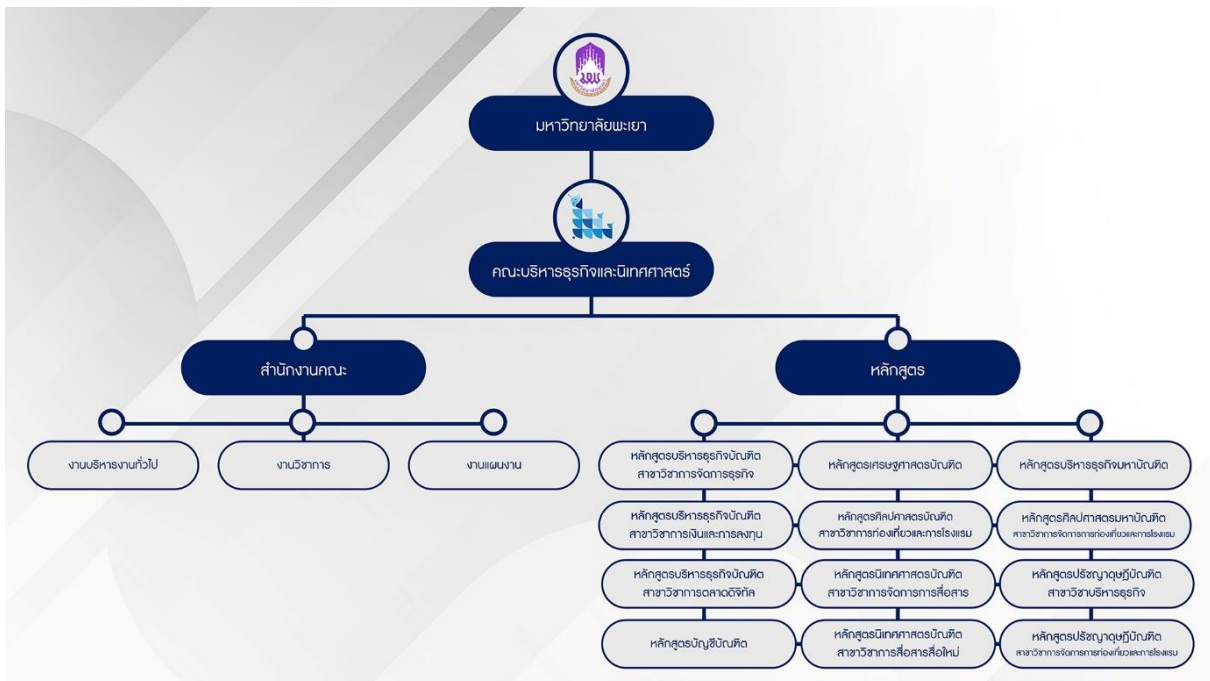
1. ประวัติความเป็นมาคณะบริหารธุรกิจและนิเทศศาสตร์

ปี	รายละเอียด
2538	- มหาวิทยาลัยนเรศวร ขยายโอกาสทางการศึกษายังจังหวัดพะเยา ตามมติของคณะรัฐมนตรี ให้ความสำคัญเห็นชอบเมื่อวันที่ 20 มิถุนายน พ.ศ. 2538 โดยจัดการเรียนการสอนระบบทวิภาค สาขาวิชาการจัดการธุรกิจที่โรงเรียนพะเยาพิทยาคม ในวันเสาร์ - อาทิตย์
2542	- จัดการเรียนการสอนหลักสูตรภาคปกติ 2 ภาคการศึกษา สาขาวิชาการจัดการธุรกิจ สาขาการบัญชี และบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สังกัดกลุ่มศิลปศาสตร์ ในนามมหาวิทยาลัยนเรศวร วิทยาเขตสารสนเทศพะเยา ณ ตำบลแม่กา อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา
2545	- เปิดการเรียนการสอนเพิ่ม 2 หลักสูตร ได้แก่ หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการท่องเที่ยว และหลักสูตรนิเทศศาสตร์ สาขาวิชาประชาสัมพันธ์
2547	- แยกตัวออกมาจากกลุ่มศิลปศาสตร์ มาเป็นกลุ่มวิทยาการจัดการและสารสนเทศศาสตร์ และเปลี่ยนเป็นสำนักวิชาวิทยาการจัดการและสารสนเทศศาสตร์ - จัดการเรียนการสอนระดับปริญญาตรี 3 หลักสูตร 4 สาขาวิชา คือ หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการธุรกิจ หลักสูตรบัญชีบัณฑิต สาขาวิชาการบัญชี หลักสูตรนิเทศศาสตร์บัณฑิต สาขาวิชาการประชาสัมพันธ์ และหลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการท่องเที่ยว
2548	- จัดการเรียนการสอนเพิ่มขึ้น 1 หลักสูตร คือ หลักสูตรเศรษฐศาสตร์บัณฑิต สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์
2550	- จัดการเรียนการสอนเพิ่ม 2 หลักสูตร 2 สาขาวิชา คือ หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการเงินและการธนาคาร และหลักสูตรนิเทศศาสตร์บัณฑิต สาขาวิชาสารสนเทศเพื่อการสื่อสาร
2553	- จัดการเรียนการสอนระดับปริญญาโท หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการโรงแรมและการท่องเที่ยว - วันที่ 17 กรกฎาคม พ.ศ. 2553 แยกตัวออกจากมหาวิทยาลัยนเรศวร มาเป็นมหาวิทยาลัยพะเยา และจัดตั้งเป็นคณะวิทยาการจัดการและสารสนเทศศาสตร์
2554	- จัดการเรียนการสอนระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการจัดการการท่องเที่ยว
2555	- หลักสูตรนิเทศศาสตร์บัณฑิต สาขาวิชาสารสนเทศเพื่อการสื่อสาร ปรับปรุงหลักสูตรเป็น หลักสูตรนิเทศศาสตร์บัณฑิต สาขาวิชาการสื่อสารสื่อใหม่
2559	- หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการจัดการโรงแรมและการท่องเที่ยว ปรับปรุงหลักสูตรเป็น หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการจัดการท่องเที่ยวและจัดการโรงแรม
2560	- หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการท่องเที่ยว ปรับปรุงหลักสูตรเป็นหลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการท่องเที่ยว

ปี	รายละเอียด
	- หลักสูตรนิเทศศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการประชาสัมพันธ์ ปรับปรุงหลักสูตรเป็นหลักสูตรนิเทศศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการการสื่อสาร
2563	- เปลี่ยนชื่อจากคณะวิทยาการจัดการและสารสนเทศศาสตร์ เป็นคณะบริหารธุรกิจและนิเทศศาสตร์ จนถึงปัจจุบัน

2. โครงสร้างคณะบริหารธุรกิจและนิเทศศาสตร์

คณะบริหารธุรกิจและนิเทศศาสตร์ ได้แบ่งโครงสร้างองค์กรตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. 2553 ดังนี้



แผนภูมิที่ 1 โครงสร้างองค์กร

5. ค่านิยมองค์กรคณะบริหารธุรกิจและนิเทศศาสตร์

“UP BCA”Unity and Professionalism in Business and Communication Arts

6. ปรัชญา ปณิธาน ร่วมมหาวิทยาลัยพะเยา

1. ปรัชญามหาวิทยาลัยพะเยา

ปัญญาชีวิต เสถียรชีวิต นาม (ปัญญาชีวิต เสถียรชีวิต นาม) "ดำรงชีวิตด้วยปัญญาประเสริฐที่สุด"
(A Life of Wisdom Is the Most Wondrous of All)

2. ปณิธานมหาวิทยาลัยพะเยา

ปัญญาเพื่อความเข้มแข็งของชุมชน (Wisdom for Community Empowerment)

7. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของคณะบริหารธุรกิจและนิเทศศาสตร์ (SWOT Analysis)

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน (จุดแข็ง (Strength) และจุดอ่อน (Weakness))

จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weakness)
<p>S1 คณะบริหารธุรกิจและนิเทศศาสตร์ มีหลักสูตรหลากหลายที่เกี่ยวข้องและครอบคลุมลักษณะของการเป็นผู้ประกอบการยุคดิจิทัล ซึ่งสามารถบูรณาการระหว่างศาสตร์ในการสร้างผู้ประกอบการและนักสื่อสารมืออาชีพ</p> <p>S2 คณะฯ มีพื้นที่วิจัยและบริการวิชาการและพื้นที่ชุมชนนวัตกรรม ที่หลากหลายในจังหวัดพะเยา</p> <p>S3 บุคลากรมีศักยภาพ และประสบการณ์ในการทำวิจัยและบริการวิชาการกับเครือข่ายภายนอกมหาวิทยาลัยในระดับชาติ</p> <p>S4 คณะฯ มีเครือข่ายความร่วมมือ ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน รวมถึงสถาบันอื่น ที่สามารถร่วมกันสร้างผู้ประกอบการและนักสื่อสารมืออาชีพได้</p>	<p>W1 ผู้เรียนไม่มีความพร้อมด้านภาษาสากล อีกทั้งความหลากหลายของผู้เข้าเรียน ทำให้มีความแตกต่างในด้านพื้นฐานทางวิชาการ ความรู้ สังคม และวัฒนธรรม</p> <p>W2 ขาดสิ่งสนับสนุนการทำงานที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา เช่น โปรแกรมแอปพลิเคชัน หรือเทคโนโลยี</p> <p>W3 ขาดพื้นที่การเรียนรู้ (Learning Space) รวมถึงห้องปฏิบัติการสำหรับให้ผู้เรียนได้ฝึกการปฏิบัติจากประสบการณ์จริง (Workshop) ทำให้ผู้เรียนไม่มีโอกาสในการฝึกฝนทักษะอย่างต่อเนื่อง</p> <p>W4 ขาดระบบฐานข้อมูลความต้องการของพื้นที่และผู้ประกอบการที่พร้อมใช้ สำหรับนำมาประกอบการตัดสินใจ</p> <p>W5 ไม่มีการวัดผลและประเมินความสำเร็จของโครงการ/กิจกรรม (Output/Outcome) ที่ดำเนินงาน</p> <p>W6 ขาดการวางแผนอย่างเป็นระบบเพื่อสร้างบรรยากาศ และกิจกรรมเสริมการเป็นผู้ประกอบการ</p> <p>W7 ขาดการบูรณาการที่เชื่อมโยงระหว่างหลักสูตร ส่งผลให้บางหลักสูตรมีรายวิชาที่ซ้ำซ้อน ขาดรายวิชาที่สามารถจัดการเรียนการสอนร่วมกันเพื่อลดปริมาณของรายวิชา</p> <p>W8 ผู้เรียนไม่สามารถเข้าถึงโอกาสในการพบเจอผู้ประกอบการ/นักสื่อสารที่ประสบความสำเร็จและพร้อมถ่ายทอดความรู้</p>

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก (โอกาส (Opportunities) และอุปสรรค (Threats))

โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
<p>O1 นโยบายของรัฐในด้านการขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยแห่งการประกอบการ (The Entrepreneurial University) นอกจากนี้ มหาวิทยาลัยพะเยา ยังส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้เรียนเป็นผู้ประกอบการ</p> <p>O2 รัฐบาลให้การสนับสนุนการเป็นผู้ประกอบการในระดับ SMEs อย่างต่อเนื่องซึ่งเป็นโอกาสการเข้าถึงของผู้ประกอบการรายใหม่</p> <p>O3 Digital Disruption ส่งผลให้เกิดความจำเป็นต่อการพัฒนาตนเองผ่านเทคโนโลยีใหม่ ๆ ได้สะดวกและรวดเร็วยิ่งขึ้น</p> <p>O4 ผู้เรียนสนใจประกอบอาชีพอิสระออนไลน์ผ่านสื่อใหม่เพิ่มมากขึ้น ซึ่งเป็นโอกาสของคณะฯ ในการส่งเสริมและพัฒนาการเป็นผู้ประกอบการและนักสื่อสาร</p> <p>O5 มีโครงการที่มุ่งเน้นการส่งเสริมให้ผู้เรียนฝึกฝนทักษะการเป็นผู้ประกอบการจากภาคเอกชน เช่น ธนาคารออมสิน ธกส. เป็นต้น</p> <p>O6 นโยบายของมหาวิทยาลัยพะเยาเกี่ยวกับการส่งเสริมการเรียนการสอน วิจัยและบริการวิชาการร่วมกับชุมชน นวัตกรรมและพื้นที่การเรียนรู้</p> <p>O7 การสนับสนุนของมหาวิทยาลัยผ่านสถาบันนวัตกรรมและถ่ายทอดเทคโนโลยี มีการส่งเสริมความเป็นผู้ประกอบการให้กับผู้เรียน</p>	<p>T1 งบประมาณมีแนวโน้มที่จะได้รับการจัดสรรจากภาครัฐลดลง อีกทั้ง ข้อจำกัดในแง่ของทรัพยากรทางการเงิน กำลังคน และโครงสร้างพื้นฐานอาจจำกัดขนาดและขอบเขตของข้อเสนอการวิจัยและการบริการวิชาการ</p> <p>T2 กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ในการบริหารงานขาดความยืดหยุ่น (ด้านงบประมาณการเงิน /ด้านการบริหารหลักสูตร /การวิจัยและบริการวิชาการ)</p> <p>T3 บรรยากาศภายในสถานที่เรียนและสิ่งแวดล้อมไม่มีความเป็น “สังคมเมือง” จึงขาด Dynamic ซึ่งเป็นสิ่งกระตุ้นวิสัยทัศน์ นำไปสู่การขาดพลังความคิดสร้างสรรค์ คิดแก้ปัญหา คิดวิเคราะห์ ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญของการเป็นผู้ประกอบการและนักสื่อสาร</p> <p>T4 อุตสาหกรรมธุรกิจและการสื่อสารมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทำให้การจัดการศึกษาต้องปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา</p>

8. ความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ (Strategic Advantage) และความท้าทายเชิงกลยุทธ์ (Strategic Challenge)

ด้าน	ความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ (SA)	ความท้าทายเชิงกลยุทธ์ (SC)
องค์กร	<p>SA1: คณะฯ มีหลักสูตรที่หลากหลายครอบคลุมเพื่อบูรณาการการส่งเสริมและพัฒนาการเป็นผู้ประกอบการและนักสื่อสาร</p> <p>SA2: คณะฯ มีหลักสูตรตอบสนองนโยบายการขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยแห่งการประกอบการ (The Entrepreneurial University) และการสร้างผู้ประกอบการรายใหม่</p>	<p>SC1: สร้างพื้นที่การเรียนรู้ (Learning Space) สำหรับผู้เรียนได้ฝึกการปฏิบัติจากประสบการณ์จริง</p> <p>SC2: พัฒนาผู้เรียนให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล</p> <p>SC3: สร้างการเรียนรู้ประสบการณ์จริงจากผู้ประกอบการและนักสื่อสารที่ประสบความสำเร็จ</p>

ด้าน	ความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ (SA)	ความท้าทายเชิงกลยุทธ์ (SC)
	SA3: คณะฯมีเครือข่ายร่วมมือทางวิชาการทั้งภายในประเทศเพื่อการพัฒนาผู้ประกอบการและนักสื่อสาร	
ปฏิบัติการ	-	SC4: พัฒนาระบบงานเพื่อสนับสนุนและส่งเสริมการสร้างผู้ประกอบการและนักสื่อสาร SC5: พัฒนาระบบฐานข้อมูลเพื่อสนับสนุนการตัดสินใจ SC6: พัฒนาระบบการวัดและประเมินผลความสำเร็จของโครงการ/กิจกรรม
บุคลากร	SA4: บุคลากรสายวิชาการมีศักยภาพการทำงานร่วมกันในการพัฒนาผู้เรียน การทำวิจัย และบริการวิชาการ	SC7: วางแผนและพัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อสนับสนุนระบบนิเวศการพัฒนาผู้ประกอบการและนักสื่อสาร
สังคม	SA5: นโยบายและโครงการของรัฐ สนับสนุนการพัฒนาและส่งเสริมบุคลากรของคณะฯ และผู้เรียนในการเป็นผู้ประกอบการและนักสื่อสาร SA6: พื้นที่วิจัยและบริการวิชาการและพื้นที่ชุมชนนวัตกรรมของคณะฯ เอื้อต่อการพัฒนาและเสริมสร้างการเป็นผู้ประกอบการและนักสื่อสาร	-

9. ข้อมูลบุคลากรบุคลากรคณะบริหารธุรกิจและนิเทศศาสตร์

ตารางที่ 1 อัตรากำลังบุคลากรสายวิชาการ

สาขาวิชา	ตำแหน่ง				ตำแหน่งทางวิชาการ		วุฒิการศึกษา			ลาศึกษาต่อ
	อาจารย์	ผู้ทรงคุณวุฒิ	ผู้มีความรู้พิเศษ	ผู้ช่วยสอน	รศ.	ผศ.	ป.เอก	ป.โท	ป.ตรี	ป.เอก
การเงินและการลงทุน	3	1	1	-	1	1	3	2	-	-
การจัดการธุรกิจ	8	-	-	-	-	2	6	2	-	-
การตลาดดิจิทัล	5	-	-	-	-	1	1	4	-	-
การท่องเที่ยวและการโรงแรม	11	-	-	-	-	2	11	-	-	-
การบัญชี	7	-	-	1	-	3	4	3	1	-
เศรษฐศาสตร์	8	-	-	-	-	6	5	3	-	1
การจัดการการสื่อสาร	6	-	-	-	-	-	2	4	-	-
การสื่อสารสื่อใหม่	8	-	-	-	1	2	5	3	-	1
รวม	56	1	1	1	2	17	37	21	1	2

ตารางที่ 2 อัตรากำลังบุคลากรสายสนับสนุน

ตำแหน่ง	ประเภทพนักงาน		วุฒิการศึกษา		
	พนง.มหาวิทยาลัย	ลูกจ้าง	ป.เอก	ป.โท	ป.ตรี
เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	1	-	-	1	-
บุคลากร	1	-	-	-	1
นักวิชาการคอมพิวเตอร์	1	-	-	-	1
นักวิชาการเงินและบัญชี	1	-	-	1	-
นักวิชาการพัสดุ	1	-	-	1	-
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	2	-	-	-	2
นักวิชาการศึกษา	8	1	-	4	5
รวม	15	1	0	7	9

ส่วนที่ 2

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล คณะบริหารธุรกิจและนิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา

คณะบริหารธุรกิจและนิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา ได้นำข้อมูลของบุคลากรมาวิเคราะห์และวางแผนในการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่ครอบคลุมในประเด็นของการเกษียณอายุราชการ และอัตราทดแทนของบุคลากรสายวิชาการ และบุคลากรสายสนับสนุน ในระยะเวลา 10 ปี โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ข้อมูลจำนวนบุคลากรสายวิชาการ และบุคลากรสายสนับสนุนที่จะเกษียณอายุราชการในระยะเวลา 10 ปี (ปีงบประมาณ 2569 – 2578)

2. ข้อมูลความต้องการบุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายสนับสนุนเพื่อทดแทนอัตราเกษียณในระยะเวลา 10 ปี (ปีงบประมาณ 2569 – 2578)

โดยนำมากำหนดกระบวนการสรรหาบุคลากรเพื่อทดแทนอัตราเกษียณ (ตารางที่ 3 – 7) นอกจากนี้ยังได้จัดทำแผนการไปศึกษาต่อของบุคลากรและแผนสนับสนุนทุนการศึกษา ที่ครอบคลุม ปีงบประมาณ 2569 – 2573 (ตารางที่ 8- 9) ตลอดจนแผนการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ และแผนความก้าวหน้าสายสนับสนุน ที่ครอบคลุมปีงบประมาณ 2569 – 2573 (ตารางที่ 10 - 11)

ตารางที่ 3 จำนวนบุคลากรสายวิชาการเกษียณอายุราชการในระยะเวลา 10 ปี (ปีงบประมาณ 2569 – 2578)

สาขาวิชา	ปีงบประมาณ									
	2569	2570	2571	2572	2573	2574	2575	2576	2577	2578
การเงินและการลงทุน	-	1	-	-	-	-	-	-	-	1
การจัดการธุรกิจ	-	1	-	-	-	-	-	-	-	1
การตลาดดิจิทัล	-	-	-	-	-	-	-	-	2	-
การท่องเที่ยวและการโรงแรม	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1
การบัญชี	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-
เศรษฐศาสตร์	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1
การจัดการการสื่อสาร	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
การสื่อสารสื่อใหม่	-	-	-	-	-	2	-	1	-	-
รวม	0	2	0	0	0	3	0	1	4	4

ตารางที่ 4 จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนเกษียณอายุราชการในระยะเวลา 10 ปี (ปีงบประมาณ 2569 – 2578)

สำนักงานคณะ	ปีงบประมาณ									
	2569	2570	2571	2572	2573	2574	2575	2576	2577	2578
งานบริหารทั่วไป	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1
งานแผนงาน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
งานวิชาการ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
รวม	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1

ตารางที่ 5 แผนความต้องการบุคลากรสายวิชาการเพื่อทดแทนอัตราเกษียณในระยะเวลา 10 ปี (ปีงบประมาณ 2569 – 2578)

สาขาวิชา	ปีงบประมาณ									
	2569	2570	2571	2572	2573	2574	2575	2576	2577	2578
การเงินและการลงทุน										
การจัดการธุรกิจ										
การตลาดดิจิทัล										
การท่องเที่ยวและการโรงแรม										
การบัญชี										
เศรษฐศาสตร์										
การจัดการการสื่อสาร										
การสื่อสารสื่อใหม่										

หมายเหตุ : ต้องหาอัตราทดแทนการเกษียณอายุโดยกระบวนการสรรหาบุคลากรของ ปี 2570 สาขาวิชาการเงินและการลงทุน จำนวน 1 อัตรา และสาขาวิชาการจัดการธุรกิจ จำนวน 1 อัตรา, ปี 2574 สาขาวิชาการบัญชี จำนวน 1 อัตรา และสาขาวิชาการสื่อสารสื่อใหม่ จำนวน 2 อัตรา, ปี 2576 สาขาวิชาการสื่อสารสื่อใหม่ จำนวน 1 อัตรา, ปี 2577 สาขาวิชาการตลาดดิจิทัล จำนวน 2 อัตรา สาขาวิชาการท่องเที่ยวและการโรงแรม จำนวน 1 อัตรา และสาขาวิชาเศรษฐศาสตร์ จำนวน 1 อัตรา, ปี 2578 สาขาวิชาการเงินและการลงทุน จำนวน 1 อัตรา สาขาวิชาการจัดการธุรกิจ จำนวน 1 อัตรา สาขาวิชาการท่องเที่ยวและการโรงแรม จำนวน 1 อัตรา และสาขาวิชาเศรษฐศาสตร์ จำนวน 1 อัตรา

ตารางที่ 6 แผนความต้องการบุคลากรสายสนับสนุนเพิ่มเพื่อทดแทนอัตราเกษียณในระยะเวลา 10 ปี (ปีงบประมาณ 2569–2578)

สำนักงานคณะ	ปีงบประมาณ									
	2569	2570	2571	2572	2573	2574	2575	2576	2577	2578
งานบริหารทั่วไป										
งานแผนงาน										
งานวิชาการ										

หมายเหตุ : ต้องหาอัตราทดแทนการเกษียณอายุโดยกระบวนการสรรหาบุคลากรของ ปี 2576 งานบริหารงานทั่วไป จำนวน 1 อัตรา, ปีงบประมาณ 2578 งานบริหารทั่วไป จำนวน 1 อัตรา

ตารางที่ 7 การสรรหาบุคลากรเพื่อทดแทนอัตราเกษียณ (ตัวอย่าง: กระบวนการสรรหาเพื่อทดแทนการเกษียณของปีงบประมาณ 2569)

ดำเนินการ	เดือน (ปี พ.ศ. ที่เกษียณ)												
	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	
1. หลักสูตรพิจารณากรอบอัตราทดแทนการเกษียณ													
2. หลักสูตรเสนอคณะกรรมการประจำคณะพิจารณา													
3. คณะขออนุมัติกรอบอัตรากำลัง													
4. คณะขออนุมัติจัดทำประกาศรับสมัคร (ไม่น้อยกว่า 30 วัน)													
5. มหาวิทยาลัยประกาศรับสมัครงาน													
6. มหาวิทยาลัยส่งรายชื่อผู้สมัครให้คณะ (ดำเนินการหลังปิดสมัคร)													
7. หลักสูตรตรวจสอบและพิจารณาคุณสมบัติเบื้องต้นของผู้สมัคร และดำเนินการขออนุมัติสอบสัมภาษณ์													
8. มหาวิทยาลัยดำเนินการกำหนดวันและจัดสอบสัมภาษณ์ และรายงานผลการสอบสัมภาษณ์													
9. มหาวิทยาลัย รายงานผลการคัดเลือกเข้า ก.บ.ม. พิจารณาอนุมัติ เพื่อเรียกรายงานตัวและดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป													

ตารางที่ 8 แผนการไปศึกษาต่อของบุคลากรสายวิชาการและแผนสนับสนุนทุนการศึกษา ปีงบประมาณ 2569 – 2573

ปีงบประมาณ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	สังกัดสาขาวิชา	ลาศึกษาต่อระดับ	สาขาวิชาที่ลาศึกษาต่อ	สถาบัน/ประเทศ	ประเภททุน
2569	นางสาวสิริมา นาคสาย	อาจารย์	เศรษฐศาสตร์	ปริญญาเอก	เศรษฐศาสตร์	ประเทศสวีตเซอร์แลนด์	ทุนพัฒนาอาจารย์ มหาวิทยาลัยพะเยา
	นายณัฐวุฒิ สมยาโรน	อาจารย์	การจัดการการสื่อสาร	ปริญญาเอก	นิเทศศาสตร์	ประเทศไทย	ทุนส่วนตัว
2570	นางสาวจิรัชยา อินทรสุข	ผู้ช่วยสอน	การบัญชี	ปริญญาโท	การบัญชี	ประเทศไทย	ทุนพัฒนาอาจารย์ มหาวิทยาลัยพะเยา
2571	นางอังคณา ปานเทือก	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	การบัญชี	ปริญญาเอก	การบัญชี	ประเทศไทย	ทุนพัฒนาอาจารย์ มหาวิทยาลัยพะเยา
2572	นางขวัญฤทัย เต็มสวัสดิ์	อาจารย์	การบัญชี	ปริญญาเอก	การบัญชี	ประเทศไทย	ทุนพัฒนาอาจารย์ มหาวิทยาลัยพะเยา
2573	นางสาวนันทน์ สุขมาลจันทร์	อาจารย์	การจัดการการสื่อสาร	ปริญญาเอก	นิเทศศาสตร์	ประเทศไทย	ทุนพัฒนาอาจารย์ มหาวิทยาลัยพะเยา

ตารางที่ 9 แผนการไปศึกษาต่อของบุคลากรสายสนับสนุนและแผนสนับสนุนทุนการศึกษา ปีงบประมาณ 2569 – 2573

ปีงบประมาณ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	สังกัด	ลาศึกษาต่อระดับ	สาขาวิชาที่ลาศึกษาต่อ	สถาบัน/ประเทศ	ประเภททุน
2569	นางสาวปกบวร พูลเกษร	นักวิชาการศึกษา	งานแผนงาน	ปริญญาโท	เศรษฐศาสตร์	ประเทศไทย	ทุนส่วนตัว
2570	นายอาทิตย์ บุญกว้าง	นักวิชาการศึกษา	งานวิชาการ	ปริญญาเอก	ดนตรีและสื่อสร้างสรรค์	ประเทศไทย	ขอสนับสนุนจากคณะ/ มหาวิทยาลัย
	นางสาวนิตยาภรณ์ วรรณมณี	นักวิชาการศึกษา	งานวิชาการ	ปริญญาโท	นิเทศศาสตร์	ประเทศไทย	ขอสนับสนุนจากคณะ/ มหาวิทยาลัย
2571	นางสาวธิภาภรณ์ เงินเย็น	นักวิชาการศึกษา	งานวิชาการ	ปริญญาเอก	บริหารธุรกิจ	ประเทศไทย	ขอสนับสนุนจากคณะ/ มหาวิทยาลัย
	นายธนายุทธ แจ่มมงคล	เจ้าหน้าที่ บริหารงานทั่วไป	งานวิชาการ	ปริญญาโท	บริหารธุรกิจ,การเงิน	ประเทศไทย	ขอสนับสนุนจากคณะ/ มหาวิทยาลัย
2572	นายนพดล วรรณสอน	นักวิชาการ คอมพิวเตอร์	งานบริหารทั่วไป	ปริญญาโท	การจัดการเทคโนโลยี สารสนเทศฯ	ประเทศไทย	ขอสนับสนุนจากคณะ/ มหาวิทยาลัย
2573	นางสาววงเดือน ศักดิ์บุญเรือง	นักวิเคราะห์ นโยบายและแผน	งานแผนงาน	ปริญญาโท	บริหารธุรกิจ	ประเทศไทย	ขอสนับสนุนจากคณะ/ มหาวิทยาลัย
	ว่าที่ร้อยตรีสถาพร มะโนวัง	นักวิเคราะห์ นโยบายและแผน	งานแผนงาน	ปริญญาโท	รัฐศาสตร์	ประเทศไทย	ขอสนับสนุนจากคณะ/ มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 10 แผนการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ ปีงบประมาณ 2569 – 2573

สาขาวิชา	ตำแหน่งทางวิชาการ	ปีงบประมาณ				
		2569	2570	2571	2572	2573
การเงินและการลงทุน	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	1	-	1	-	-
	รองศาสตราจารย์	-	-	-	-	-
	ศาสตราจารย์	-	-	-	-	-
การจัดการธุรกิจ	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	4	2	-	-	-
	รองศาสตราจารย์	-	1	1	-	-
	ศาสตราจารย์	-	-	-	-	-
การตลาดดิจิทัล	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	1	2	-	-	1
	รองศาสตราจารย์	-	1	-	-	-
	ศาสตราจารย์	-	-	-	-	-
การท่องเที่ยวและการโรงแรม	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	2	2	-	3	2
	รองศาสตราจารย์	-	2	-	-	-
	ศาสตราจารย์	-	-	-	-	-
การบัญชี	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	3	1	-	1	-
	รองศาสตราจารย์	-	1	1	-	-
	ศาสตราจารย์	-	-	-	-	-
การจัดการการสื่อสาร	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	-	3	-	2	1
	รองศาสตราจารย์	-	-	-	-	-
	ศาสตราจารย์	-	-	-	-	-
การสื่อสารสื่อใหม่	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	2	-	1	-	1
	รองศาสตราจารย์	1	-	-	-	-
	ศาสตราจารย์	-	1	-	-	-
เศรษฐศาสตร์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	1	-	1	-	-
	รองศาสตราจารย์	-	2	2	1	1
	ศาสตราจารย์	-	-	-	-	-
รวม		15	18	7	7	6

สรุปจำนวนบุคลากรสายวิชาการในการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ						
ตำแหน่ง	ปีงบประมาณ					รวม
	2569	2570	2571	2572	2573	
ผู้ช่วยศาสตราจารย์	14	10	3	6	5	38
รองศาสตราจารย์	1	7	4	1	1	14
ศาสตราจารย์	-	1	-	-	-	1

ตารางที่ 11 แผนความก้าวหน้าสายสนับสนุน ปีงบประมาณ 2569 – 2573

สำนักงานคณะ	ปีงบประมาณ				
	2569	2570	2571	2572	2573
งานบริหารทั่วไป	1	1	1	2	-
งานแผนงาน	-	1	1	1	1
งานวิชาการ	1	1	2	1	-
รวม	2	3	4	4	1

ที่มา : จากตารางที่ 1 – 11 ข้อมูลจากสำนักงานคณะบริหารธุรกิจและนิเทศศาสตร์ ข้อมูล ณ วันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ.2568

ส่วนที่ 3

แผนการพัฒนาศูนย์พยาบาลบุคคล คณะบริหารธุรกิจและนิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา

1. วัตถุประสงค์

- เพื่อให้การบริหารจัดการบุคลากรในคณะบริหารธุรกิจและนิเทศศาสตร์เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ
- เพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล ถูกต้อง รวดเร็วและเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล
- เพื่อส่งเสริมบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถและมีจิตสำนึกในการปฏิบัติภารกิจที่ได้รับมอบหมายให้เกิดผลสำเร็จตามหลักการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์
- ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีความรู้เพิ่มเติมและการพัฒนาทักษะทุกรูปแบบ

2. ผู้รับผิดชอบหลัก

- รองคณบดีฝ่ายบริหาร
- รองคณบดีฝ่ายวิชาการ
- รองคณบดีฝ่ายพัฒนาความร่วมมือองค์กรและพันธกิจสากล
- รองคณบดีฝ่ายพัฒนาคุณภาพนิสิต

3. ระยะเวลาดำเนินการ

- เดือนตุลาคม พ.ศ. 2568 – กันยายน พ.ศ. 2569

4. แนวทางการบริหารบุคลากร

- ส่งเสริมให้มีระบบและกลไกในการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน
- พัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกหน่วยงานในคณะบริหารธุรกิจและนิเทศศาสตร์

5. ตัวชี้วัดความสำเร็จของแผน

- มีจำนวนอาจารย์และเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานที่ครบตามจำนวนอัตรา ค่า FTES
- คะแนนผลการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกคน ไม่ต่ำกว่า 60.01 คะแนน

10. แผนโครงการ/กิจกรรมพัฒนาบุคลากร คณะบริหารธุรกิจและนิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

ที่	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ยุทธศาสตร์	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินงาน	กลุ่มเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
1	โครงการทบทวนและปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์คณาธิการธุรกิจและนิเทศศาสตร์	เพื่อทบทวนและปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์คณาธิการธุรกิจและนิเทศศาสตร์	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาระบบบริหารการจัดการ ที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และมีธรรมาภิบาล	250,000	พ.ค.-มิ.ย.69	บุคลากรทั้งหมดของคณะฯ	รองคณบดีฝ่ายบริหารยุทธศาสตร์และคุณภาพองค์กร
2	โครงการประเมินคุณภาพหลักสูตร	1. เพื่อให้ได้ข้อมูลสถานภาพการดำเนินงานระดับหลักสูตรสำหรับการปรับปรุงคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง 2. เพื่อทราบระดับการพัฒนาการของหลักสูตรเพื่อพิจารณาเข้าสู่ระบบการประเมินที่ตอบเป้าหมายของมหาวิทยาลัยในเชิงกลยุทธ์	ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนากำลังคนที่มีสมรรถนะและทักษะแห่งอนาคต	310,000	พ.ค.-ก.ค.69 (ดำเนินกิจกรรม 3 ครั้ง)	บุคลากรสายวิชาการ	รองคณบดีฝ่ายวิชาการ สือสาร องค์กรและพันธกิจสากล
3	โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุน	1. เพื่อส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุนให้สามารถจัดทำบทความทางวิชาการที่มีคุณภาพ พร้อมทั้งสามารถตีพิมพ์และเผยแพร่ในเวทีวิชาการได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2. เพื่อติดตามและสนับสนุนการจัดทำแบบประเมินค่างานของบุคลากรสายสนับสนุนให้เป็นไปอย่างถูกต้อง และสอดคล้องกับภาระงาน 3. เพื่อส่งเสริมการเผยแพร่ผลงานวิชาการของบุคลากรสายสนับสนุน	ยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาระบบบริหารการจัดการ ที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และมีธรรมาภิบาล	200,000	ต.ค.68-มิ.ย. 69	บุคลากรสายสนับสนุน	รองคณบดีฝ่ายบริหารยุทธศาสตร์และคุณภาพองค์กร

ที่	โครงการ/ กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ยุทธศาสตร์	งบ ประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินงาน	กลุ่มเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
		สร้างเครือข่ายความร่วมมือในการปฏิบัติงานด้านสนับสนุนวิชาการระหว่างหน่วยงาน และแลกเปลี่ยนเรียนรู้และยกระดับคุณภาพการทำงานร่วมกัน					
4	โครงการพัฒนาสมรรถนะอาจารย์	1. เพื่อพัฒนาหลักสูตรระยะสั้นที่ตอบสนองการเรียนรู้ของนิสิต 2. เพื่อพัฒนาบุคลากรสายวิชาการให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนแบบ Active Learning 3. เพื่อพัฒนาบุคลากรสายวิชาการให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการใช้ AI สำหรับการจัดการเรียนการสอน 4. เพื่อพัฒนาบุคลากรสายวิชาการให้มีทักษะด้านให้คำปรึกษาทั้งทางวิชาการ และการใช้ชีวิต	ยุทธศาสตร์ที่ 1 การเตรียมคนและเสริมสร้างศักยภาพคนให้มีสมรรถนะและทักษะแห่งอนาคต	85,000	ต.ค.68-มิ.ย. 69 (ดำเนินกิจกรรม 3 ครั้ง)	บุคลากรสายวิชาการ	รองคณบดีฝ่ายวิชาการ สือสาร องค์กรและพันธกิจสากล
5	โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การบริหารงานคณะบริหารธุรกิจ (BCA Sharing)	เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้การบริหารงานระหว่างผู้บริหารและบุคลากรของคณะฯ พร้อมนำข้อมูลที่ได้มาปรับใช้ เพื่อให้การบริหารงานของคณะ ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ เป้าหมาย ที่วางไว้	ยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาระบบบริหารการจัดการ ที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และมีธรรมาภิบาล	20,000	พ.ย.68 – ก.ย. 69 (ดำเนินกิจกรรม 4 ครั้ง)	บุ ค ล า ก ร ทั้งหมดของ คณะฯ	รองคณบดีฝ่ายบริหาร ยุทธศาสตร์ และคุณภาพ องค์กร
6	โครงการสนับสนุนทุนบริการวิชาการ	1. เพื่อมีงานบริการวิชาการที่ตอบสนองความต้องการของสังคมและชุมชน	ยุทธศาสตร์ที่ 3 การบริการวิชาการและสร้างสรรค์พื้นที่การเรียนรู้เพื่อความเป็นอยู่ที่ดีทางสังคม	200,000	ต.ค.68 – ก.ย. 69	บุคลากร ทั้งหมดของ คณะฯ	รองคณบดี ฝ่าย นวัตกรรม

ที่	โครงการ/ กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ยุทธศาสตร์	งบ ประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินงาน	กลุ่มเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
		2. เพื่อมีการถ่ายทอดเทคโนโลยี และนวัตกรรมสู่ชุมชน 3. เพื่อมีโครงการบริการวิชาการที่ มุ่งสู่การแสวงหารายได้เพื่อพึ่งพา ตนเอง					วิจัยและ พัฒนา เครือข่าย
7	โครงการ สนับสนุนทุนวิจัย (R2R)	เพื่อสนับสนุนทุนการดำเนินการ พัฒนางานประจำสู่งานวิจัย (R2R) ให้กับบุคลากรสายสนับสนุนคณะ บริหารธุรกิจและนิเทศศาสตร์	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 การสร้างงานวิจัย และนวัตกรรมพัฒนาเศรษฐกิจสังคม และ ชุมชน	30,000	ต.ค.68 – ก.ย. 69	บุคลากรสาย สนับสนุน	รองคณบดี ฝ่ายบริหาร ยุทธศาสตร์ และคุณภาพ องค์กร
8	โครงการ สนับสนุนทุนวิจัย	1. เพื่อพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัย ให้กับบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ และนิเทศศาสตร์ 2. เพื่อสนับสนุนให้บุคลากรภายใน คณะฯ มีผลงานวิจัยอันจะนำไปสู่ การมีผลงานที่ได้รับการเผยแพร่เพิ่ม มากขึ้น	ยุทธศาสตร์ที่ 2 การสร้างงานวิจัยและ นวัตกรรมพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และ ชุมชน	413,000	ต.ค.68 – ก.ย. 69	บุคลากรสาย วิชาการ	รองคณบดี ฝ่าย นวัตกรรม วิจัย และ พัฒนา เครือข่าย
9	โครงการส่งเสริม คุณธรรม จริยธรรม และ จรรยาบรรณใน การปฏิบัติงาน ของบุคลากรทาง การศึกษา	1. เพื่อเสริมสร้างความรู้และความ เข้าใจเกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพของ บุคลากรทางการศึกษา 2. เพื่อเสริมสร้างความตระหนักรู้ และความสามารถในการระบุ พฤติกรรมที่อาจก่อให้เกิดการ ละเมิดสิทธิของนิสิตและบุคลากร อื่น	ยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาระบบบริหาร การจัดการ ที่ทันสมัยมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และมีธรรมาภิบาล	10,000	ม.ค. – มี.ค.69	บุ ค ล า ก ร ทั้งหมดของ คณะฯ	รองคณบดี ฝ่ายบริหาร ยุทธศาสตร์ และคุณภาพ องค์กร

ที่	โครงการ/ กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ยุทธศาสตร์	งบ ประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินงาน	กลุ่มเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
		3. เพื่อส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่ มุ่งเน้นความโปร่งใส เป็นธรรม และ เคารพสิทธิ์ของนิสิตและบุคลากรทุก ระดับ					
10	กิจกรรมส่งเสริม การเข้าร่วมอบรม และพัฒนาตนเอง	1. พัฒนาตนเองเพื่อสนับสนุนพันธ กิจด้านการผลิตบัณฑิต ด้านการ วิจัย ด้านบริการวิชาการ ด้านการ เป็นผู้ประกอบการ ด้านการส่งเสริม กิจกรรมของนิสิต ด้านการฝึกงาน แบบสหกิจศึกษาและการศึกษาเชิง บูรณาการกับการทำงาน (CWIE) ด้านนักสื่อสารมืออาชีพ ด้านการ พัฒนาทักษะภาษาต่างประเทศ และด้านการพัฒนาอาจารย์เข้าสู่ ตำแหน่งทางวิชาการ 2. การพัฒนาตนเองเพื่อการ ยกระดับผลลัพธ์การเรียนรู้ของ หลักสูตรที่สังกัด 3. การพัฒนาตนเองเพื่อความ เชี่ยวชาญเฉพาะด้านของบุคลากร ที่สอดคล้องกับความต้องการของ หลักสูตรและคณะ 4. การพัฒนาตนเองเพื่อเข้าร่วม นำเสนอผลงานวิจัยหรือผลงาน วิชาการ งานประชุมวิชาการ ระดับชาติหรือนานาชาติ และ บทความฉบับสมบูรณ์ (Full	ยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาระบบบริหาร การจัดการ ที่ทันสมัยมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และมีธรรมาภิบาล	1,015,000	ต.ค.68 – ก.ย. 69	บุ ค ล า ก ร ทั้งหมดของ คณะฯ	รองคณบดี ฝ่ายบริหาร ยุทธศาสตร์ และคุณภาพ องค์กร

ที่	โครงการ/ กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ยุทธศาสตร์	งบ ประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินงาน	กลุ่มเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
		Paper) ต้องได้รับการตีพิมพ์ใน รายงานสืบเนื่องจากการประชุม วิชาการ (Proceedings)					
11	โครงการพัฒนา ศักยภาพบุคลากร ด้านการวิจัยและ ผลงานวิชาการ	1. เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้ บุคลากรสายวิชาการมีโอกาสพัฒนา ความรู้ และเพิ่มศักยภาพต่อการ ดำเนินงานวิจัย 2. เพื่อพัฒนาทักษะการเขียนหนังสือ และตำราที่สามารถนำไปใช้ในการ ยื่นขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ ได้อย่างถูกต้อง 3. เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรสาย สนับสนุนเตรียมความพร้อมสำหรับ การเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	ยุทธศาสตร์ที่ 1 การเตรียมคนและ เสริมสร้างศักยภาพคนให้มีสมรรถนะและ ทักษะแห่งอนาคต	70,000.00	ต.ค.68 – ก.ย. 69(ดำเนิน กิจกรรม 2 ครั้ง)	บุคลากร ทั้งหมดของ คณะฯ	รองคณบดี ฝ่าย นวัตกรรมการ วิจัยและ พัฒนา เครือข่าย

11. การนำแผนโครงการ/กิจกรรมพัฒนาบุคลากรคณะบริหารธุรกิจและนิเทศศาสตร์ สู่การปฏิบัติ

การนำแผนโครงการ/กิจกรรมพัฒนาบุคลากร ไปดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ซึ่งเป็นขั้นตอนที่สำคัญอย่างยิ่งที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกส่วนงาน ภายใต้การกำกับและดูแลจากคณะกรรมการประจำคณะบริหารธุรกิจและนิเทศศาสตร์ โดยมุ่งเน้นให้มีการจัดทำกิจกรรมหรือโครงการตามที่ได้กำหนดไว้ในแต่ละปีการศึกษา เพื่อพัฒนาทักษะความรู้ของบุคลากรให้มีมากขึ้นต่อไป และสามารถนำมาประยุกต์หรือปรับใช้ในการดำเนินงาน

12. การติดตามและประเมินผล

คณะบริหารธุรกิจและนิเทศศาสตร์ มอบหมายให้มีคณะกรรมการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนที่กำหนดไว้ โดยมีจัดการประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ทบทวนกลยุทธ์ตัวชี้วัดเพื่อพัฒนา ปรับปรุง และรายงานผล เป็นรายไตรมาส โดยกำหนดให้มีการประเมินปีงบประมาณละ 4 ครั้ง (มกราคม เมษายน กรกฎาคม กันยายน)

13. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

13.1. ระดับบุคคล

- บุคลากรได้รับการพัฒนาและยกระดับสมรรถนะ ความรู้ ความสามารถ และทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สามารถรับผิดชอบงานที่มีความซับซ้อนหรือมีความรับผิดชอบสูงขึ้นได้อย่างเหมาะสม
- บุคลากรมีความพร้อมในการเติบโตในสายงานและการปฏิบัติงานในตำแหน่งที่สูงขึ้น รวมถึงสามารถปรับตัวต่อการโยกย้ายหรือเปลี่ยนบทบาทหน้าที่ในหน่วยงานที่แตกต่างจากเดิมได้อย่างมีประสิทธิภาพ ลดความกังวลและความเครียดจากการเปลี่ยนแปลงในหน้าที่การงาน
- ส่งเสริมให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน เกิดแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และสร้างความรู้สึกรถึงความก้าวหน้าในวิชาชีพและเส้นทางการทำงาน
- บุคลากรได้รับการพัฒนาด้านวิชาการและการจัดการเรียนการสอน ส่งผลให้สามารถยกระดับผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียนตามผลลัพธ์การเรียนรู้ระดับหลักสูตร (Program Learning Outcomes: PLOs) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- บุคลากรมีทักษะด้านเทคโนโลยี การสื่อสาร การทำงานเป็นทีม และการบริหารจัดการงานที่เหมาะสมกับบริบทการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันและอนาคต

13.2. ระดับองค์กร

- คณะบริหารธุรกิจและนิเทศศาสตร์มีบุคลากรที่มีความพร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต ทั้งด้านโครงสร้างองค์กร ระบบงาน นโยบาย และเทคโนโลยี รวมถึงสามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาของมหาวิทยาลัยได้อย่างเหมาะสม

- เพิ่มประสิทธิภาพและคุณภาพในการปฏิบัติงานขององค์กร ทำให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีระบบ รวดเร็ว ถูกต้อง และเกิดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายที่กำหนด

- กำลังคนมีความยืดหยุ่นและมีศักยภาพในการปฏิบัติงานได้หลากหลาย สามารถสับเปลี่ยนหมุนเวียนกำลังคนและบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลได้อย่างเหมาะสม ลดความเสี่ยงจากการขาดแคลนบุคลากรในภารกิจสำคัญ

- ส่งเสริมให้คณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) โดยสนับสนุนให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การพัฒนานวัตกรรม และการปรับปรุงกระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่อง

- สร้างความสัมพันธ์ที่ดี ความไว้วางใจ และความร่วมมือระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ส่งผลให้เกิดบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการพัฒนาองค์กรและการทำงานเป็นทีม

- ทำให้องค์กรสามารถวางแผนการดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ลดภาระการกำกับติดตามงานที่ไม่จำเป็น เพิ่มความคล่องตัวในการบริหารจัดการ และสนับสนุนการรักษาสมดุลระหว่างการทำงานและคุณภาพชีวิตของบุคลากร (Quality of Work Life)

- ส่งผลให้ภาพลักษณ์ของคณะมีความเข้มแข็ง มีศักยภาพในการแข่งขัน และสามารถขับเคลื่อนพันธกิจด้านการเรียนการสอน การวิจัย และการบริการวิชาการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

งานบริหารทั่วไป
สำนักงานคณะบริหารธุรกิจและนิเทศศาสตร์
(ผู้จัดทำ)

คณบดีคณะบริหารธุรกิจและนิเทศศาสตร์
(ผู้เห็นชอบ)

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ของคณะบริหารธุรกิจและนิเทศศาสตร์
ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

