



รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568  
คณะรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์  
มหาวิทยาลัยพะเยา

## รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล คณะรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์

### มหาวิทยาลัยพะเยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล คณะรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 จัดทำขึ้นภายใต้กรอบแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล คณะรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 และแผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยพะเยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 – 2573 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อแสดงผลการดำเนินงานให้สอดคล้องกับแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของคณะรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ซึ่งประกอบไปด้วยผลการดำเนินงานตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด และข้อมูลบุคลากรของคณะรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา ตลอดจนรายละเอียดของแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อให้บุคลากรตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาศักยภาพบุคลากร อันเป็นแนวทางสำคัญในการดำเนินงานด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของคณะรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์ ให้มีศักยภาพ ทักษะ ความรู้ คุณธรรม และจริยธรรมในการปฏิบัติงาน รวมถึงให้เป็นไปตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยพะเยา ในด้านการขับเคลื่อนการผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพ และตอบโจทย์ภาคเศรษฐกิจในอนาคตอย่างเป็นรูปธรรม ภายใต้ยุทธศาสตร์ที่ 1 ผลิตกำลังคนที่มีสมรรถนะและทักษะแห่งอนาคต และยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาระบบบริหารจัดการที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และมีธรรมาภิบาล

คณะรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา จึงได้กำหนดแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ให้มีความสอดคล้องเชื่อมโยงกับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. 2569 – 2573 รวมถึงกลยุทธ์ในการดำเนินงานเพื่อพัฒนาระบบสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลให้มีความเข้มแข็ง เพื่อให้มีการนำข้อมูลไปวิเคราะห์ และใช้สนับสนุนการตัดสินใจของผู้บริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยกำหนดให้เป็นส่วนหนึ่งของการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาระบบบริหารจัดการที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และมีธรรมาภิบาล

#### ข้อมูลสถิติอัตรากำลัง

คณะรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา ได้ดำเนินการวิเคราะห์กรอบอัตรากำลัง และวางแผนอัตรากำลังเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งเพื่อสรรหาบุคลากร ให้มีความเหมาะสมและเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน เพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจของคณะรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์ โดยในปีงบประมาณ พ.ศ.

2568 คณะรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา ได้แยกประเภทและจำแนกตามโครงสร้างองค์กร เพื่อให้ประกอบการวางแผนและบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

### 1. ข้อมูลบุคลากรของคณะรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์

#### ข้อมูลบุคลากร

ในปีงบประมาณ 2568 คณะฯ มีบุคลากร จำนวนทั้งสิ้น 41 คน แบ่งออกเป็น บุคลากรสายวิชาการ จำนวน 26 คน และบุคลากรสายสนับสนุน จำนวน 15 คน ดังตารางต่อไปนี้

#### ตารางที่ 1-1 ข้อมูลบุคลากรสายวิชาการของคณะรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์

สายวิชาการ	จำนวน		วุฒิการศึกษา		ช่วงอายุ (ปี)			ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน (ปี)		
	คน	ร้อยละ	ป.โท	ป.เอก	20-35	36-50	50-70	≤5	6-10	≥11
อาจารย์	16	53.33	8	4	2	14	-	8	-	8
ผู้ช่วยศาสตราจารย์	11	36.67	6	6	-	10	1	1	1	9
รองศาสตราจารย์	3	10		3	-	-	3	-	-	3
<b>รวม(คน)</b>	<b>30</b>	<b>100</b>	<b>14</b>	<b>13</b>	<b>2</b>	<b>24</b>	<b>4</b>	<b>9</b>	<b>1</b>	<b>20</b>
<b>ร้อยละ</b>			<b>46.67</b>	<b>43.33</b>	<b>6.67</b>	<b>80.00</b>	<b>13.33</b>	<b>30.00</b>	<b>3.33</b>	<b>66.67</b>

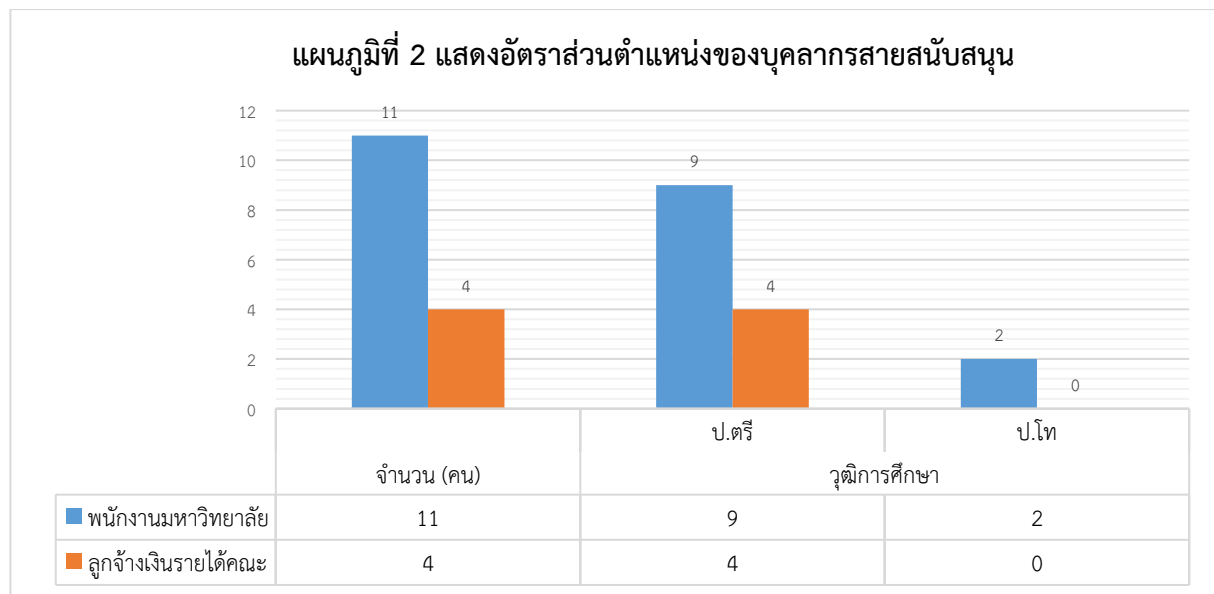
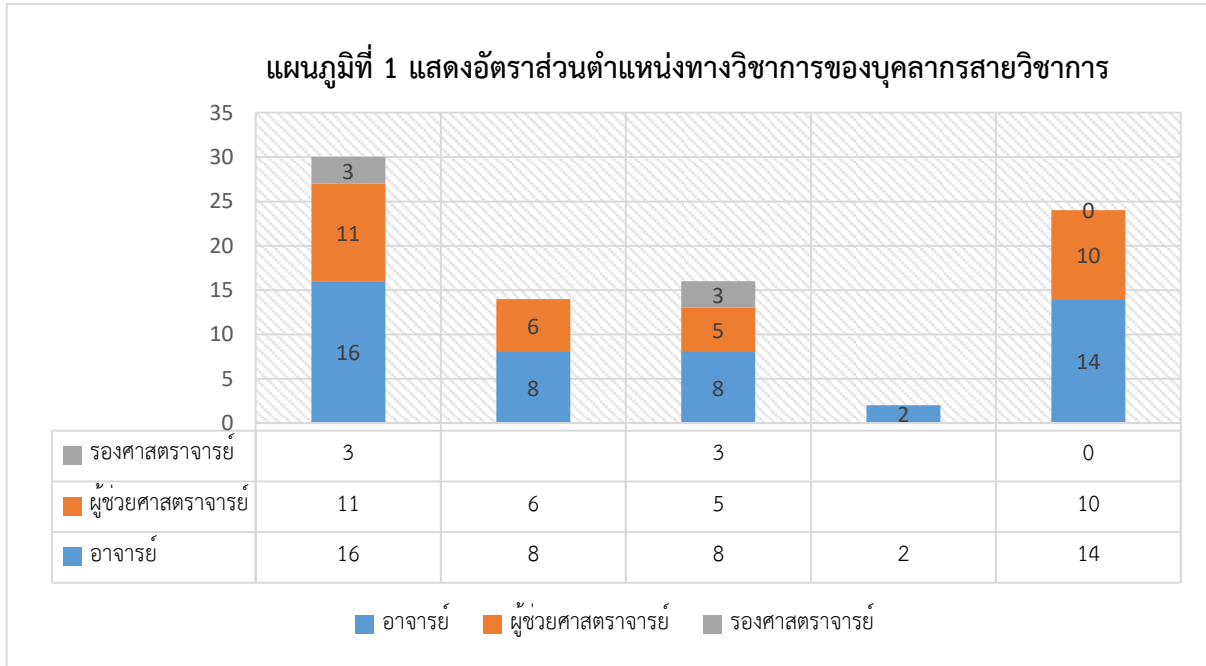
#### ตารางที่ 1-2 ข้อมูลบุคลากรสายสนับสนุนของคณะรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์

สายสนับสนุน	จำนวน		วุฒิการศึกษา		อายุ (ปี)			ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน (ปี)		
	คน	ร้อยละ	ป.ตรี	ป.โท	20-35	36-50	50-70	≤5	6-10	≥11
พนักงานมหาวิทยาลัย	11	73.33	9	2	9	2	-	4	4	3

ลูกจ้างเงิน รายได้คณะ	4	26.67	4	-	4	-	-	4	-	-
<b>รวม</b>	<b>15</b>	<b>100</b>	<b>13</b>	<b>2</b>	<b>13</b>	<b>2</b>	<b>-</b>	<b>8</b>	<b>4</b>	<b>3</b>
<b>ร้อยละ</b>			<b>86.67</b>	<b>13.33</b>	<b>86.67</b>	<b>13.33</b>	<b>0</b>	<b>53.33</b>	<b>26.67</b>	<b>20.00</b>

ตารางที่ 1-3 ข้อมูลบุคลากรสายสนับสนุนจำแนกตามตำแหน่ง

ตำแหน่ง	วุฒิการศึกษา			กำลัง ศึกษาต่อ ป.โท	พนักงาน มหาวิทยาลัย	ลูกจ้าง ชั่วคราว	รวม
	ต่ำกว่า ป.ตรี	ป.ตรี	ป.โท				
1 เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	-	3	-	-	1	2	3
2 นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	1	-	-	1	-	1
3 นักวิชาการคอมพิวเตอร์	-	1	-	1	1	-	1
4 นักวิชาการศึกษา	-	4	1	-	5	-	5
5 นักวิชาการเงินและบัญชี	-	1	1	-	1	1	2
6 นักวิชาการพัสดุ	-	1	-	-	1	-	1
7 นักประชาสัมพันธ์	-	1	-	-	-	1	1
8 บุคลากร	-	1	-	-	1	-	1
<b>รวมทั้งหมด</b>	<b>0</b>	<b>13</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>11</b>	<b>4</b>	<b>15</b>



**ที่มา :** สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติและสังคมศาสตร์ (ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2568)

1. บุคลากรสำนักงานคณะฯ มีบุคลากรทั้งหมด 15 คน เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 11 คน และเป็นลูกจ้างชั่วคราว (เงินรายได้คณะฯ) จำนวน 4 คน

2. บุคลากรสำนักงานคณะฯ มีคุณวุฒิทางการศึกษาปริญญาโท จำนวน 2 คน, คุณวุฒิทางการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 13 คน

ตารางที่ 1-4 แผนการรับอาจารย์ตามจำนวนที่ควรจะมีตามค่า FTES ระหว่างปีงบประมาณ 2567 - 2570

ลำดับ ที่	หลักสูตร	จำนวนที่ มีอยู่จริง	จำนวนคนที่ ควรจะมีตาม FTES	แผนการรับอาจารย์ตามจำนวนที่ควรจะมีตาม FTES				
				2567	2568	2569	2570	รวม
1	ร.บ.	11	14.94	4	4			
2	รป.บ.	5	3.40	2*	2*			
3	ศศ.บ.	11	7.25	4*	4*			
<b>รวม</b>		27	25.59	10	10			

หมายเหตุ : 1. \*อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร รป.บ. มีจำนวนไม่เพียงพอ เนื่องจากอาจารย์ประจำ/  
อาจารย์ผู้สอน เป็นอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรอื่นในคณะ

2. \*อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร ศศ.บ. มีจำนวนเพียงพอ เนื่องจากอาจารย์ประจำ/  
อาจารย์ผู้สอน ดำรงตำแหน่งคณบดี 1 คน, และมีอาจารย์ผู้สอนกลับจากลาศึกษาต่อ เข้ามาปฏิบัติงาน 2 คน  
ที่มา : ข้อมูลจากสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการและสังคมศาสตร์ (ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2568)

รายงานผลโครงการ/กิจกรรมที่คณะรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์ดำเนินการให้สอดคล้องกับ  
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาระบบบริหารจัดการที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และมีธรรมาภิบาล  
ด้านการบริหารและการพัฒนาบุคลากร คณะรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

ด้าน/กลยุทธ์	มาตรการ	ตัวชี้วัด	ผลผลิต	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร (บาท)	งบประมาณที่ใช้ไป (บาท)	ระยะเวลาการดำเนินงาน	ผลการดำเนินงาน
1. ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล								
ด้านวัฒนธรรมองค์กร (Organizational Culture)								
1. เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้เกิดการสื่อสารที่เปิดกว้าง การทำงานที่ให้ผลการดำเนินงานที่ดี และบุคลากรมีความผูกพัน มีคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใส	1. ส่งเสริมให้หน่วยงานสร้างวัฒนธรรมองค์กร 2. ส่งเสริมการสร้างจริยธรรมจรรยาบรรณ 3. พัฒนาระบบการจัดการผลการปฏิบัติงาน 4. พัฒนาการปฏิบัติงาน 5. พัฒนาประสิทธิภาพของการเรียนรู้และการพัฒนา	1. มีผลคะแนน UP-ITA ระดับ 80 คะแนนขึ้นไป 2. บุคลากรปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใส 3. ป้องกันการทุจริตได้	มีระบบกลไก และมาตรการเพื่อขับเคลื่อนการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์	โครงการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยพะเยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 และกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ภายในหน่วยงาน	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	กุมภาพันธ์ 2568	คณะรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์จัดโครงการเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งด้านคุณธรรมและธรรมาภิบาลของบุคลากรภายในหน่วยงาน และร่วมกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมของมหาวิทยาลัย

ด้าน/กลยุทธ์	มาตรการ	ตัวชี้วัด	ผลผลิต	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร (บาท)	งบประมาณที่ใช้ไป (บาท)	ระยะเวลาการดำเนินงาน	ผลการดำเนินงาน
2. กำหนดวัฒนธรรมองค์กรให้สนับสนุนวิสัยทัศน์และค่านิยม	ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติตามนโยบาย No Gift Policy	มีระบบและกลไกส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติตามนโยบาย No Gift Policy	1. ประกาศเจตนารมณ์ “ไม่ให้ไม่รับ ของขวัญและของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่” 2. ไม่มีข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการรับของขวัญหรือผลประโยชน์ทับซ้อน	กิจกรรมปลูกฝังวัฒนธรรมองค์กรตามนโยบาย No Gift Policy	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	กุมภาพันธ์ 2568	คณะรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์จัดกิจกรรมภายในหน่วยงาน เพื่อร่วมสร้างวัฒนธรรมองค์กรตามนโยบาย No Gift Policy และเตรียมข้อมูลการประเมิน UPITA
<b>ด้านบรรยากาศการทำงานของบุคลากร (Workplace Environment)</b>								
3. พัฒนาสภาพแวดล้อมของการทำงาน	ปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน	1. สภาพแวดล้อมดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง 2. บุคลากรมีสุขภาพจิตที่ดี	1. สภาพแวดล้อมเหมาะสมต่อการทำงาน 2. บุคลากรทำงานอย่างมีความสุข	1. กิจกรรม Big Cleaning Day 2. กิจกรรมวันสำคัญและกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ภายในคณะ	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	ธันวาคม 2567	ดำเนินกิจกรรม Big Cleaning Day และกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรภายในคณะ

ด้าน/กลยุทธ์	มาตรการ	ตัวชี้วัด	ผลผลิต	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร (บาท)	งบประมาณที่ใช้ไป (บาท)	ระยะเวลาการดำเนินงาน	ผลการดำเนินงาน
4. ส่งเสริมการดำเนินงานตามนโยบายและสิทธิประโยชน์สำหรับบุคลากร	1. จัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ 2. ตรวจสอบสุขภาพประจำปี 3. สนับสนุนประกันสุขภาพและกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	บุคลากรมีระบบสวัสดิการและสิทธิประโยชน์	บุคลากรมีสุขภาพแข็งแรงและได้รับสิทธิประโยชน์ตามระเบียบมหาวิทยาลัย	โครงการตรวจสุขภาพบุคลากรและกิจกรรมสวัสดิการบุคลากร	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	1 ต.ค. 2567 – 30 ก.ย. 2568	บุคลากรเข้าร่วมตรวจสุขภาพประจำปี และได้รับสิทธิประโยชน์ตามระเบียบมหาวิทยาลัย
<b>ด้านความผูกพันของบุคลากร (Workforce Engagement)</b>								
5. พัฒนาระบบการประเมินความผูกพันของบุคลากร	1. ส่งเสริมค่านิยมความรัก ความผูกพัน 2. กระตุ้นความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน	1. มีปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความผูกพัน 2. มีมาตรการขับเคลื่อนความผูกพัน	บุคลากรทำงานอย่างมีส่วนร่วมและภาคภูมิใจในงาน	กิจกรรม Meeting of the Mind และกิจกรรมสัมพันธ์ภายในคณะ	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	1 ต.ค. 2567 – 30 ก.ย. 2568	บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมสร้างสัมพันธ์ของหน่วยงาน ส่งเสริมความเข้มแข็งในการทำงานระดับทีม
<b>2. ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล</b>								
<b>ด้านสภาพแวดล้อมของบุคลากรเกื้อหนุนและมีประสิทธิภาพ</b>								
1. พัฒนาขีดความสามารถและบริหารจัดการ	1. ส่งเสริมพัฒนาขีดความสามารถและอัตรากำลัง	1. มีวิธีการประเมินสมรรถนะ 2. มี	1. บุคลากรได้รับการพัฒนา	โครงการส่งเสริมและติดตามความก้าวหน้าการ	198,000	156,585	29 เม.ย. 2568	ได้การแลกเปลี่ยนเรียนรู้รวบรวมแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practices) และสร้างแรง

ด้าน/กลยุทธ์	มาตรการ	ตัวชี้วัด	ผลผลิต	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร (บาท)	งบประมาณที่ใช้ไป (บาท)	ระยะเวลาการดำเนินงาน	ผลการดำเนินงาน
อัตรากำลังบุคลากรอย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ	2. กระตุ้นแรงจูงใจในการทำงาน	ระบบรับรองคุณวุฒิ 3. มีระบบความก้าวหน้าในสายงาน	สมรรถนะและทักษะ 2. บุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นและมี ความก้าวหน้าในอาชีพ	จัดทำคู่มือปฏิบัติงานสายสนับสนุน				บันทึกลงใจให้บุคลากรเกิดความภาคภูมิใจในบทบาทหน้าที่ของตน โดยกิจกรรมในครั้งนี้ประกอบด้วย Ice-breaking “ใบไม้ของฉัน” (Leaf of Professional Growth), การแลกเปลี่ยนกลุ่มย่อยในหัวข้อ “มีอาชีพที่ดีที่สุดในช่วงปีที่ผ่านมา” และการสะท้อนกลุ่มใหญ่เพื่อสรุปบทเรียนร่วมกัน ซึ่งเปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมได้สะท้อนประสบการณ์การทำงานจริง และระบุทักษะสำคัญที่ช่วยส่งเสริมความเป็นมืออาชีพ
<b>ด้านผลการปฏิบัติงานและการพัฒนาที่ดีและมีประสิทธิภาพ (Performance Management and Development)</b>								
2. พัฒนาระบบการจัดการผลการ	ส่งเสริมการนำผลการประเมินไปใช้พัฒนา	1. มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน	บุคลากรมีผลการปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมาย	ประชุมเชิงวิชาการเพื่อทบทวนตัวชี้วัดและจัดทำ	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	1 ต.ค. 2567 – 30 ก.ย. 2568	บุคลากรจัดทำแผนรายบุคคล

ด้าน/กลยุทธ์	มาตรการ	ตัวชี้วัด	ผลผลิต	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร (บาท)	งบประมาณที่ใช้ไป (บาท)	ระยะเวลาการดำเนินงาน	ผลการดำเนินงาน
ปฏิบัติงานของบุคลากร				แผนพัฒนารายบุคคล				
3. พัฒนาผลการปฏิบัติงาน และ ผลงานวิชาการ (Performance Development)	ส่งเสริมการพัฒนาผล การปฏิบัติงานและ ผลงานวิชาการของ บุคลากร	ผลการประเมิน การปฏิบัติงาน และผลงาน วิชาการอยู่ใน เกณฑ์ดี	1. ผลงานวิชาการ 2. ปฏิบัติงานตาม เวลาที่กำหนด	โครงการพัฒนา ผลงานวิชาการและ อาจารย์มืออาชีพ	5,000	5,000	14 พ.ค.68	คณาจารย์ที่เข้าร่วมโครงการ ได้รายงานความก้าวหน้าของ การยื่นขอรับการประเมิน อาจารย์มืออาชีพ ว่ายังคง ดำรงไว้ตามเป้าหมายเดิมที่ได้ แจงข้อมูลมาอย่างต่อเนื่องสำหรับ Timeline ที่จะยื่นขอรับการ ประเมินฯ

รายงานผลการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล คณะรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

## 1. ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

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

### ข้อ 5.1 สภาพแวดล้อมด้านบุคลากร

1. ขีดความสามารถและอัตรากำลังด้านบุคลากร : อัตรากำลังที่สอดคล้องกับทักษะ/สมรรถนะที่จำเป็นในการขับเคลื่อนองค์กร ความจำเป็นด้านขีดความสามารถ และอัตรากำลังบุคลากรใหม่
2. การจัดการการเปลี่ยนแปลง : กระบวนการสนับสนุนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงแบบพลิกโฉมในระดับองค์กร

1.2 การบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับภารกิจและทิศทางการพัฒนามหาวิทยาลัยพะเยา และคณะรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์

ด้าน/โครงการ/กิจกรรม	โครงการ/กิจกรรม สนับสนุนตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการใช้จ่ายงบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
<b>1. การบริหารทรัพยากรบุคคล</b>					
1.1 การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล และความโปร่งใส	1. ผู้บริหารประชุมมอบนโยบายด้านคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใส 2. พัฒนาเว็บไซต์ของคณะให้เผยแพร่ข้อมูลอย่างเป็นระบบ 3. เข้าร่วมการประเมิน UP ITA	1. คณะรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์ จัดประชุมภายในหน่วยงานเพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์กรด้านคุณธรรมและความโปร่งใส 2. พัฒนาเว็บไซต์และอัปเดตข้อมูลอย่างสม่ำเสมอ 3. ได้รับคะแนนการประเมิน IIT และ EITอยู่ในระดับที่ดีขึ้น	ไม่ใช้งบประมาณ	มีนาคม 2568 / ต.ค. 67 – ก.ย. 68 / ประกาศผล 27 พฤษภาคม 2568	คณะรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์

ด้าน/โครงการ/กิจกรรม	โครงการ/กิจกรรม สนับสนุน ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการใช้จ่ายงบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
1.2 มอบนโยบายให้บุคลากรปฏิบัติงานผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ	1. ประชาสัมพันธ์การใช้งานระบบ 2. จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 3. ติดตามการใช้งานในระบบ	1. บุคลากรปฏิบัติงานผ่านระบบ UP-DMS, Budget, ระบบลา และระบบประเมินผล 2. เข้าร่วมอบรมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างต่อเนื่อง 3. มีการติดตามการใช้งานโดยหัวหน้างาน	ไม่ใช้งบประมาณ	1 ต.ค. 67 – 30 ก.ย. 68	งานบริหารทั่วไป คณะรัฐศาสตร์และ สังคมศาสตร์
1.3 กำหนดเส้นทางการพัฒนาทักษะของบุคลากร	1. วางแผนส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม 2. ส่งเสริมการพัฒนาดความรู้และความสามารถตามตำแหน่ง	1. บุคลากรเข้ารับการอบรมตามสายงาน 2. เข้าร่วมพัฒนาสมรรถนะจากหน่วยงานภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย	กรณีภายในมหาวิทยาลัยไม่ใช้งบประมาณ / กรณีภายนอกเบิกจากกองทุนพัฒนาบุคลากร	1 ต.ค. 67 – 30 ก.ย. 68	งานบุคลากร คณะ รัฐศาสตร์และ สังคมศาสตร์
1.4 การเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร	1. ประชาสัมพันธ์และส่งเสริมนโยบายด้านคุณธรรมจริยธรรม และป้องกันการทุจริต 2. จัดกิจกรรมสร้างจิตสำนึกด้านคุณธรรมและค่านิยมองค์กร	1. จัดโครงการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส ประจำปีงบประมาณ 2568 2. บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมของมหาวิทยาลัย เช่น ครอบรอบ 15 ปี ม.พะเยา 3. ร่วมสืบสานประเพณีถวายเทียนพรรษา	ไม่ใช้งบประมาณ	มีนาคม 2568 / 17 กรกฎาคม 2568 / มิถุนายน 2568	งานบริหารทั่วไป คณะรัฐศาสตร์และ สังคมศาสตร์
1.5 ส่งเสริมนโยบาย No Gift Policy ของมหาวิทยาลัย	จัดกิจกรรมส่งเสริมจิตสำนึกและคุณธรรมภายในหน่วยงาน	1. จัดประชุมสร้างความตระหนักรู้ด้าน No Gift Policy	ไม่ใช้งบประมาณ	กุมภาพันธ์ 2568	คณะรัฐศาสตร์และ สังคมศาสตร์

ด้าน/โครงการ/กิจกรรม	โครงการ/กิจกรรม สนับสนุน ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการใช้จ่ายงบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
		2. ผู้บริหารและบุคลากรเข้าร่วม กิจกรรมประกาศเจตจำนงสุจริต ของมหาวิทยาลัย			
<b>2. การวางแผนอัตรากำลังและการสรรหา</b>					
2.1 การวิเคราะห์อัตรากำลัง และจัดทำแผนกรอบ อัตรากำลัง	1. วิเคราะห์กรอบอัตรากำลัง 2. ใช้แผนอัตรากำลังรองรับ ภารกิจของหน่วยงาน	1. ผู้บริหารทบทวนกรอบอัตรากำลัง และประชุมแนวทางการดำเนินงาน 2. เปิดรับสมัครตำแหน่งเจ้าหน้าที่ บริหารงานทั่วไป จำนวน 1 ตำแหน่ง และมีผู้ผ่านการคัดเลือก 1 ราย	ไม่ใช้งบประมาณ	มิถุนายน 2568	งานบุคลากร คณะ รัฐศาสตร์และ สังคมศาสตร์
2.2 การสรรหา บรรจุแต่งตั้ง บุคลากร	1. ดำเนินการสรรหาบุคลากรใน ตำแหน่งว่าง 2. ประกาศรับสมัคร 3. แต่งตั้งคณะกรรมการสรรหา 4. คัดเลือกตามระเบียบ	เปิดรับสมัครตำแหน่งเจ้าหน้าที่ บริหารงานทั่วไป จำนวน 1 ตำแหน่ง และมีผู้ผ่านการคัดเลือก 1 ราย	ไม่ใช้งบประมาณ	กันยายน 2568	งานบุคลากร คณะ รัฐศาสตร์และ สังคมศาสตร์
<b>3. การประเมินผลการปฏิบัติงาน</b>					
4.1 การประเมินผลการ ปฏิบัติงานของบุคลากร	1. ถ่ายทอดตัวชี้วัดและ ประเมินผลตามเกณฑ์มาตรฐาน 2. พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ผ่านคณะกรรมการ	1. จัดทำรายงานผลการประเมินการ ปฏิบัติงานตามเกณฑ์มหาวิทยาลัย 2. พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ประจำปีงบประมาณ 2567	ไม่ใช้งบประมาณ	30 กรกฎาคม 2568	งานบุคลากร คณะ รัฐศาสตร์และ สังคมศาสตร์
<b>4. การบริหารค่าตอบแทน สวัสดิการ และแรงจูงใจ</b>					

ด้าน/โครงการ/กิจกรรม	โครงการ/กิจกรรม สนับสนุน ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการใช้จ่ายงบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
4.1 การสร้างเสริมสุขภาพ และความปลอดภัยในการทำงาน	1. จัดทำประกันสุขภาพ 2. ตรวจสอบสุขภาพประจำปี 3. รับผิดชอบตามที่มหาวิทยาลัย กำหนด	1. บุคลากรได้รับประกันสุขภาพ 2. ตรวจสอบสุขภาพประจำปี 3. รับผิดชอบไขเหตุใหญ่ตามเกณฑ์ อายุ	มหาวิทยาลัยจัดสรร	พ.ศ. 2568 – เม.ย. 2569 / กรกฎาคม 2568	งานบุคลากร คณะ รัฐศาสตร์และ สังคมศาสตร์
4.2 การเสริมสร้างความ ผูกพันภายในองค์กร และ การจัดสวัสดิการและสิทธิ ประโยชน์	1. จัดกิจกรรมสร้างสมดุลชีวิต และการทำงาน 2. สร้างแรงจูงใจ 3. ชับเคลื่อนกองทุนสำรองเลี้ยง ชีพ	1. บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมของ มหาวิทยาลัย 2. จัดกิจกรรมวันขึ้นปีใหม่ รดน้ำดำ หัว และกิจกรรมสัมพันธ์ 3. บุคลากรเข้ากองทุนสำรองเลี้ยง ชีพตามระเบียบมหาวิทยาลัย	ไม่ใช้งบประมาณ	1 ต.ค. 67 – 30 ก.ย. 68	งานบุคลากร คณะ รัฐศาสตร์และ สังคมศาสตร์

## 2. ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

1. เพื่อพัฒนาสมรรถนะตามตำแหน่งงานสำหรับบุคลากรสายสนับสนุน คณะรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์ เพื่อกำหนดแนวทางในการพัฒนาและใช้  
ศักยภาพบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. เพื่อยกระดับการเรียนรู้และพัฒนา (Learning and Development)
3. ตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (Education Criteria for Performance Excellence: EdPEX)

### ข้อ 5.1 สภาพแวดล้อมด้านบุคลากร

1. ขีดความสามารถและอัตรากำลังด้านบุคลากร : อัตรากำลังที่สอดคล้องกับทักษะ/สมรรถนะที่จำเป็นในการขับเคลื่อนองค์กร ความจำเป็นด้านขีด  
ความสามารถ และอัตรากำลังบุคลากรใหม่

2. การจัดการการเปลี่ยนแปลง : กระบวนการสนับสนุนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงแบบพลิกโฉมในระดับองค์กร

### ข้อ 5.2 ความผูกพันของบุคลากร

1. เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมและรูปแบบการเรียนรู้และพัฒนา แสดงให้เห็นถึงการสนับสนุนในการพัฒนาในรูปแบบต่าง ๆ ทั้ง Onsite และ Online
2. เพื่อให้บุคลากรตระหนักถึงความจำเป็นในการเรียนรู้และพัฒนารายบุคคล

โครงการ/กิจกรรม	โครงการ/กิจกรรมสนับสนุนตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการใช้จ่ายงบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
<b>การพัฒนาขีดความสามารถและพัฒนาบุคลากร</b>					
1. การพัฒนาสมรรถนะบุคลากร	1. การประเมินสมรรถนะตามที่คณะรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์กำหนด 2. การเข้ารับการศึกษาฝึกอบรบ สัมมนา และฝึกปฏิบัติ หรือเข้าร่วมประชุมเชิงวิชาการที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่ง 3. ศึกษาและพัฒนาศักยภาพให้มีสมรรถนะหรือขีดความสามารถตามตำแหน่งมาตรฐานที่มหาวิทยาลัยกำหนด	บุคลากรคณะรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์ เข้าร่วมฝึกอบรม สัมมนา และฝึกปฏิบัติ หรือเข้าร่วมประชุมเชิงวิชาการที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่ง โดยได้รับการพัฒนาความรู้ด้านการบริหาร ด้านแผนยุทธศาสตร์ ด้านธุรการ (บุคคล การเงิน พัสดุ และอื่น ๆ) ด้านคุณธรรม ความโปร่งใส และการป้องกันการทุจริต ด้านการบริหารงานความเสี่ยง ด้านระบบสารสนเทศ และอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย จากหน่วยงานภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย	- กรณี Online ไม่ใช้งบประมาณ - กรณีเข้าร่วมอบรมภายนอกมหาวิทยาลัย ขออนุมัติค่าใช้จ่ายเป็นรายบุคคล โดยเบิกจ่ายจากงบประมาณคณะรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์	1 ต.ค. 67 – 30 ก.ย. 68	งานบุคลากร คณะรัฐศาสตร์ และสังคมศาสตร์

โครงการ/กิจกรรม	โครงการ/กิจกรรม สนับสนุนตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการใช้จ่ายงบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
2. การเสริมสร้าง จริยธรรมและ จรรยาบรรณบุคลากร	กิจกรรมเสริมสร้าง จริยธรรม และ จรรยาบรรณบุคลากร	1. คณะรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์ จัดโครงการส่งเสริม คุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงาน ภายในมหาวิทยาลัยพะเยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568	ไม่ใช้งบประมาณ	มีนาคม พ.ศ. 2568	คณะรัฐศาสตร์ และ สังคมศาสตร์
3. ส่งเสริมให้บุคลากร คณะรัฐศาสตร์และ สังคมศาสตร์เข้าร่วม ประกวดการนำเสนอ ผลงาน	บุคลากรจัดทำผลงานเพื่อ เข้าร่วมประกวด	คณะรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์ ได้รับเกียรติบัตรมาตรฐาน เว็บไซต์ ระดับ AA โครงการประกวดมาตรฐานเว็บไซต์ภายใน หน่วยงานมหาวิทยาลัยพะเยา เพื่อก้าวสู่ความเป็น มาตรฐานสากลและสนับสนุนการจัดอันดับเว็บไซต์มหาวิทยาลัย โลก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568	ไม่ใช้งบประมาณ	ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. 2568	คณะรัฐศาสตร์ และ สังคมศาสตร์

## การธำรงรักษาไว้ซึ่งบุคลากร (Maintaining Personnel)

### 1. การสร้างขวัญและกำลังใจให้บุคลากร

คณะรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา ได้มีการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากร เป็นไปตามข้อกำหนดของมหาวิทยาลัย ดังนี้

ที่	กฎหมายของมหาวิทยาลัยพะเยา	ผลการดำเนินงาน
1	ข้อบังคับมหาวิทยาลัยพะเยา ว่าด้วยกองทุนสำรองเลี้ยงชีพสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยาที่จดทะเบียนแล้ว พ.ศ. 2565	มหาวิทยาลัยพะเยา จ่ายเงินสมทบให้บุคลากร 50% ตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยพะเยากำหนดไว้
2	ข้อบังคับว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการจ่ายเงินชดเชยของพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. 2560	ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ยังไม่มีบุคลากรคณะรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์ได้รับตามข้อบังคับที่กำหนด
3	การจัดทำประกันอุบัติเหตุส่วนบุคคลกลุ่มสำหรับบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา	มหาวิทยาลัยพะเยา จัดให้มีสวัสดิการประกันภัยอุบัติเหตุส่วนบุคคลกลุ่ม สำหรับบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา ของบริษัทเมืองไทยประกันชีวิต จำกัด (มหาชน)
4	ประกาศมหาวิทยาลัยพะเยา เรื่อง กำหนดอัตราเบิกจ่ายเงินสวัสดิการ พ.ศ. 2565	ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ไม่มีบุคลากรคณะรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์ได้รับตามประกาศที่กำหนด
5	มีการประชุม จัดกิจกรรม และร่วมรับประทานอาหารภายในคณะรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์ ในโอกาสพิเศษต่าง ๆ	คณะรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์ มีการร่วมประชุม และรับประทานอาหารร่วมกัน รวมถึงร่วมสังสรรค์ในโอกาสสำคัญอย่างสม่ำเสมอ อาทิ วันเกิดบุคลากร เป็นต้น

### 2. การเลื่อนขั้นเงินเดือน

คณะรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา ได้ดำเนินการเลื่อนขั้นเงินเดือนบุคลากร เป็นไปตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยพะเยา ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2563 ประกาศมหาวิทยาลัยพะเยา เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนประจำปีพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ.

2568 และประกาศมหาวิทยาลัยพะเยา เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของ พนักงานมหาวิทยาลัยพะเยา (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2564

### 3. การสนับสนุนบุคลากรมหาวิทยาลัย

3.1 มหาวิทยาลัยพะเยา มีการส่งเสริมบุคลากรสายสนับสนุนให้จัดทำผลงาน เพื่อดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น และเป็นไปตามประกาศมหาวิทยาลัยพะเยา เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการพิจารณาผลงาน เพื่อแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. 2564

3.2 มหาวิทยาลัยพะเยา สนับสนุนบุคลากรให้เล่นกีฬาและให้เงินรางวัลสำหรับบุคลากรที่เป็นตัวแทนมหาวิทยาลัยในการแข่งขันกีฬามหาวิทยาลัยสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา และเป็นไปตามประกาศมหาวิทยาลัยพะเยา เรื่อง เงินรางวัลสำหรับตัวแทนบุคลากรของมหาวิทยาลัยที่สร้างชื่อเสียงให้แก่มหาวิทยาลัยพะเยา ในการแข่งขันกีฬามหาวิทยาลัยสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา พ.ศ. 2561

### 4. การลงโทษทางวินัย

ในปี พ.ศ. 2568 คณะรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา ไม่ได้รับเรื่องร้องเรียน ไม่มีการลงโทษหรือดำเนินการทางวินัย ซึ่งมหาวิทยาลัยพะเยา ได้ออกข้อบังคับมหาวิทยาลัยพะเยา ว่าด้วยวินัย การรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัยของพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. 2564

## ปัญหาและอุปสรรค และข้อเสนอแนะในการดำเนินงาน

### ตามแผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

### คณะรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 (ตุลาคม 2567 – กันยายน 2568)

### ปัญหาและอุปสรรค

1. บุคลากรของคณะรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์ บางส่วนขาดการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan)
2. บุคลากรขาดการใส่ใจในการพัฒนาตนเอง และเมื่อภายหลังจากการเข้ารับการฝึกอบรมแล้ว ไม่ได้มีการจัดทำสรุปรายงานผลหรือสรุปความรู้ที่ได้รับจากการไปฝึกอบรมอย่างเป็นรูปธรรม รวมถึงการติดตามประเมินผลของการพัฒนาบุคลากรยังไม่สามารถทำได้ต่อเนื่อง
3. ปัญหาในระบบการพัฒนาบุคลากร เมื่อดำเนินการสำรวจความต้องการในการจัดฝึกอบรมเรียบร้อยแล้ว เมื่อถึงขั้นตอนการจัดฝึกอบรมปรากฏว่าอาจารย์ไม่สามารถเข้าร่วมได้

4. ยังไม่สามารถนำเทคโนโลยีหรือนวัตกรรมใหม่ ๆ เข้ามาประยุกต์ใช้ในกระบวนการได้ดีเท่าที่ควร และบุคลากรยังขาดการนำความรู้ ระเบียบ กฎหมายใหม่ ๆ มาปรับใช้ในการทำงานได้อย่างเหมาะสมตามการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์
5. บุคลากรยังขาดทักษะด้านเทคโนโลยีและดิจิทัล

#### ข้อเสนอแนะ

1. ควรมีการอบรมการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan) สำหรับบุคลากรทุกประเภทตำแหน่ง
2. ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นเสนอแนวคิดใหม่ ๆ ในการพัฒนาบุคลากร โดยให้ความสำคัญกับผู้เข้าร่วมพัฒนาในทุก ๆ ตำแหน่ง และการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรภายในคณะรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์
3. ควรมีการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจ และอำนาจหน้าที่ เพื่อสามารถแก้ไขปัญหาของคณะรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และตอบสนองความต้องการของผู้บริหารและผู้รับบริการให้เกิดความสะดวก รวดเร็ว สร้างความพึงพอใจให้กับผู้ที่ได้เข้ามารับข้อมูลจากคณะรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์ได้เป็นอย่างดี
4. การแก้ปัญหาบุคลากรขาดความสนใจในการพัฒนาตนเอง ควรส่งเสริมการปรับทัศนคติให้บุคลากรมีความตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาตนเอง มีความอยากเรียนรู้ ต้องพัฒนาสิ่งใหม่
5. การส่งเสริมให้ความรู้เกี่ยวกับระเบียบ กฎหมายต่าง ๆ ที่สำคัญ และต้องนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้เพื่อให้สอดคล้องกับระบบการปฏิบัติงาน
6. การพัฒนาบุคลากรควรส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรให้เป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต โดยการเรียนรู้ด้วยตนเอง รวมทั้งส่งเสริมและพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลให้กับบุคลากรทุกประเภทตำแหน่ง



ลงชื่อ.....

(รองศาสตราจารย์ ดร.มนตรา พงษ์นิล)

คณบดีคณะรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์

ข้อมูลสถิติกรอบอัตรากำลัง (กรอบมีเงิน) กรอบคนครอง จำแนกตามประเภทตำแหน่ง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

ที่	คณะ/กอง/ศูนย์	อัตรากำลัง (กรอบมีเงิน)	สายวิชาการ		สายสนับสนุน	
			กรอบคนครอง	กรอบว่าง	กรอบคนครอง	กรอบว่าง
1	คณะเกษตรศาสตร์และทรัพยากรธรรมชาติ	67	40	0	27	0
2	คณะทันตแพทยศาสตร์	84	31	2	42	9
3	คณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	98	73	3	21	0
4	คณะนิติศาสตร์	50	36	4	10	0
5	คณะบริหารธุรกิจและนิเทศศาสตร์	78	58	5	15	0
6	คณะพยาบาลศาสตร์	56	39	1	16	0
7	คณะพลังงานและสิ่งแวดล้อม	39	26	0	13	0
8	คณะแพทยศาสตร์	218	37	13	158	10
9	คณะเภสัชศาสตร์	78	51	8	19	0
10	คณะรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์	43	31	0	10	1
11	คณะวิทยาศาสตร์	141	102	0	38	0
12	คณะวิทยาศาสตร์การแพทย์	107	78	2	27	0
13	คณะวิศวกรรมศาสตร์	81	51	1	28	0
14	คณะศิลปศาสตร์	105	90	1	14	0
15	คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และศิลปกรรมศาสตร์	59	45	4	10	0
16	คณะสหเวชศาสตร์	67	48	1	18	0
17	คณะสาธารณสุขศาสตร์	82	55	7	20	0

ที่มา : รายงานผลการดำเนินการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยพะเยา ประจำปีงบประมาณ 2568 กองการเจ้าหน้าที่