



แผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร
คณะรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา
ประจำปีงบประมาณ 2569

1. ประวัติความเป็นมาคณะรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์

คณะรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์ เป็นคณะที่จัดตั้งอย่างเป็นทางการเมื่อปี พ.ศ. 2557 โดยในระยะแรก ประกอบด้วย 2 สาขาวิชา คือ สาขาวิชาพัฒนาสังคมและสาขาวิชารัฐศาสตร์ ซึ่งเมื่อย้อนกลับไปในปี พ.ศ. 2545 ภายหลังจากที่มหาวิทยาลัยนเรศวร วิทยาเขตสารสนเทศพะเยา ได้ย้ายจากอาคารเรียนในโรงเรียนพะเยาพิทยาคมมา ณ ที่ตั้งปัจจุบัน สาขาวิชาพัฒนาสังคมได้ถือกำเนิดขึ้นภายใต้สังกัดสำนักวิชาศิลปศาสตร์ รับผิดชอบการจัดการเรียนการสอนในหลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต (พัฒนาสังคม)

หลังจากนั้น 1 ปี ในปี พ.ศ. 2546 สาขาวิชารัฐศาสตร์ได้แยกตัวออกมาเป็นอีกสาขาหนึ่งภายใต้สังกัดสำนักวิชาศิลปศาสตร์ รับผิดชอบการจัดการเรียนการสอนในหลักสูตรรัฐศาสตรบัณฑิต นอกจากนี้ในปีเดียวกัน มหาวิทยาลัยยังได้มีการเปิดหลักสูตรพัฒนาสังคมโครงการพิเศษขึ้น โดยมอบหมายให้วิทยาลัยการศึกษาต่อเนื่องเป็นผู้บริหารจัดการการเรียนการสอนและให้คณาจารย์ผู้ซึ่งสังกัดสาขาวิชาพัฒนาสังคม เป็นผู้สอนร่วมกับคณาจารย์จากสำนักวิชาอื่นๆ อย่างไรก็ตาม หลักสูตรนี้ได้ถูกปิดลงเมื่อสิ้นปีการศึกษา 2556

ในปี พ.ศ. 2551 สาขาวิชารัฐศาสตร์ ได้เริ่มการจัดการเรียนการสอนระดับปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (นโยบายสาธารณะ) ทั้งแผน ก และแผน ข และเมื่อขึ้นปี พ.ศ. 2555 ได้มีการเปิดหลักสูตรรัฐศาสตรบัณฑิต โครงการพิเศษเพิ่มขึ้น ซึ่งแรกทีเดียว ทั้งสองหลักสูตรอยู่ภายใต้การบริหารจัดการของวิทยาลัยการศึกษาต่อเนื่อง และถูกโอนย้ายจากวิทยาลัยการศึกษาต่อเนื่องมาอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของคณะศิลปศาสตร์นับตั้งแต่ปี พ.ศ. 2556 เป็นต้นมา

การสังกัดสำนักวิชาศิลปศาสตร์ของสาขาวิชารัฐศาสตร์และพัฒนาสังคมในขณะนั้น อยู่ภายใต้ร่มเดียวกันกับสาขาวิชานิติศาสตร์ (แยกไปตั้งคณะนิติศาสตร์ในปี พ.ศ. 2551) สาขาวิชาการออกแบบผลิตภัณฑ์และบรรจุภัณฑ์ (แยกไปตั้งคณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และศิลปกรรมศาสตร์ในปี พ.ศ. 2553) สาขาวิชาภาษาอังกฤษ ไทย จีน ญี่ปุ่น และฝรั่งเศส ซึ่งมีความร่วมมือด้านวิชาการต่อกันเป็นอย่างดี ดังจะเห็นได้จากการที่ได้มีการจัดมหกรรมทางวิชาการร่วมกันอย่างเป็นทางการเป็นรูปธรรมในนาม “สวนศาสตร์ ตลาดศิลป์” ในเดือนสิงหาคมของปี พ.ศ. 2553

อนึ่ง จากเดิมที่สภามหาวิทยาลัยนเรศวรมิมีมติให้เปลี่ยนชื่อจาก “มหาวิทยาลัยนเรศวร วิทยาเขตสารสนเทศพะเยา” มาเป็น “มหาวิทยาลัยนเรศวร พะเยา” เมื่อวันที่ 21 กรกฎาคม 2550 นั้น ต่อมาในวันที่ 12 กรกฎาคม 2553 พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดชก็ได้มีพระบรมราชโองการโปรด

เกล้าฯ ให้ตราพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. 2553 ขึ้น จนต่อมาในวันที่ 16 กรกฎาคม 2553 มหาวิทยาลัยนเรศวร พะเยา ก็ได้รับการจัดตั้งเป็น “มหาวิทยาลัยพะเยา” ตามราชกิจจานุเบกษา โดยเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐที่มีใช้ส่วนราชการเต็มรูปแบบ และสำนักวิชาศิลปศาสตร์ ก็ได้เปลี่ยนชื่อมาเป็นคณะศิลปศาสตร์ ส่วนคณะรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์ ได้จัดตั้งอย่างเป็นทางการขึ้นในปี พ.ศ. 2557 ในลำดับต่อมา

นับจากวันที่มหาวิทยาลัยนเรศวรได้ทดลองเพาะกล้าความรู้จนถึงวันนี้กว่า 19 ปี และนับตั้งแต่วันที่สาขาวิชารัฐศาสตร์และสาขาวิชาพัฒนาสังคมได้หัตถ์บิณภายใต้อ้อมอกของคณะศิลปศาสตร์จนถึงวันนี้กว่า 10 ปี ระยะเวลาดังกล่าวยาวนานพอที่จะเป็นที่แน่ใจได้แล้วว่า แม้ยังคงเป็นปีกบาง แต่สาขาวิชาทางสังคมศาสตร์ก็แข็งแรงพอและพร้อมแล้วที่จะโบยบินไปแสวงหาความรู้และหว่านโปรยเมล็ดพันธุ์แห่งปัญญาเพื่อความเข้มแข็งของชุมชนตามแนวทางศาสตร์ของตนเอง มหาวิทยาลัยพะเยาจึงได้มีประกาศตามมติที่ประชุมสภามหาวิทยาลัยพะเยา วันที่ 1 ตุลาคม 2557 เพื่อแยกสาขาวิชารัฐศาสตร์และพัฒนาสังคมออกมาตั้งคณะใหม่ ในนาม คณะรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์

หลังจากนั้น ในปี พ.ศ. 2562 คณะรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์ได้เริ่มจัดการเรียนการสอนหลักสูตรใหม่ คือ รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการนวัตกรรมการบริหาร และต่อมาในปี พ.ศ. 2563 ก็ได้เริ่มจัดการเรียนการสอนอีกหนึ่งหลักสูตร คือ หลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนาสังคม และหลักสูตรการศึกษาระดับปริญญาตรี ซึ่งจัดการศึกษาเป็นหลักสูตรควบระดับปริญญาตรี 2 ปริญญา แขนงวิชาสังคมศึกษา จึงทำให้นับตั้งแต่บัดนั้นเป็นต้นมา คณะรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์ จึงประกอบด้วย 5 หลักสูตร ดังนี้ (1) หลักสูตรรัฐศาสตรบัณฑิต (2) หลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนาสังคม (3) หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ (4) หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการนวัตกรรมการบริหาร และ (5) หลักสูตรควบระดับปริญญาตรี 2 ปริญญา คือ หลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนาสังคม และหลักสูตรการศึกษาระดับปริญญาตรี 2 ปริญญา แขนงวิชาสังคมศึกษา

คณะรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์ได้ย้อนมองกลับไปยังแต่ละก้าวที่ย่างเดินและแต่ละเมล็ดพันธุ์ที่หว่านโปรย จึงได้กำหนดวิสัยทัศน์ที่ตอบสนองต่อบริบทของคณะผ่านกระบวนการมีส่วนร่วมของบุคลากรและนิสิต ดังนี้

“คณะนำอยู่ นำเรียน นำสนุก และมุ่งผลิตรีฐัฒนัณวัตรเพื่อชุมชน”

2. ปรัชญา ปณิธาน วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม สมรรถนะหลักของคณะและเอกลักษณ์บัณฑิต



สมรรถนะหลัก “5C” เพื่อเป็น “นักปกครองติดดิน สิ่งที่เป็นผู้นำ นักพิราบชาวสร้างรัง”

C₁ : Critical Creativity คือ การคิดวิเคราะห์เชิงวิพากษ์ การคิดเชิงสร้างสรรค์ทางวิชาการและกิจกรรมส่งเสริมหลักสูตร

C₂ : Compromization คือ การประนีประนอม การเจรจาต่อรอง การรับฟัง

C₃ : Collaboration คือ การประสานความร่วมมือ การประสานทั้งร่างกายและแรงใจ

C₄ : Community Steering Agent คือ การเป็นผู้นำในการขับเคลื่อนการพัฒนาชุมชน

C₅ : Compretent Glocalizaion คือ ความสามารถในการผสมความเป็นท้องถิ่นสู่สากล

3. การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค (SWOT Analysis) คณะรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์

| จุดแข็ง Strength | จุดอ่อน Weakness |
|---|---|
| <p>บุคลากร</p> <ul style="list-style-type: none"> ● บุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายสนับสนุนส่วนใหญ่เป็นคนรุ่นใหม่ มีศักยภาพที่พร้อมต่อการพัฒนา ● คณาจารย์มีความเชี่ยวชาญที่หลากหลายสาขาของศาสตร์ด้าน รัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์ และสามารถ เชื่อมโยงกันได้ระหว่างหลักสูตรภายในคณะ ● บุคลากรของคณะได้รับรางวัลบุคลากร ดีเด่น ด้านการสอน และการวิจัย | <p>บุคลากร</p> <ul style="list-style-type: none"> ● ความสนใจ/ความเชี่ยวชาญ ที่หลากหลาย ของคณาจารย์ อาจส่งผลต่อการบูรณาการ และการทำงานร่วมกัน ● บุคลากรบางส่วนขาดแรงจูงใจ ในการพัฒนาผลงานวิชาการ ส่งผลต่อคุณสมบัติ ในการเป็นอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร ● สัดส่วนของจำนวนผลงานทางวิชาการกับบุคลากรยังคงค่อนข้างต่ำ ● ภาระการสอนกับภาระงานด้านอื่น ๆ ส่งผลต่อการพัฒนาบุคลากรด้านวิชาการ ● การขาดความเข้มแข็งในการประสาน ความร่วมมือภายใน ● ทักษะคติเกี่ยวกับการทำงานร่วมกันระหว่างบุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายสนับสนุน ● บุคลากรขาดการติดตาม และการทำความเข้าใจและปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับ หรือประกาศ ของคณะและมหาวิทยาลัย |
| <p>หลักสูตรการเรียนการสอน</p> <ul style="list-style-type: none"> ● การปรับปรุงและประกันคุณภาพหลักสูตร เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานของ สกอ. ● การปรับปรุงเนื้อหาวิชาของหลักสูตร ภายในคณะ ให้มีความทันสมัยเหมาะสม กับบริบทการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น | <p>หลักสูตรการเรียนการสอน</p> <ul style="list-style-type: none"> ● ความเชี่ยวชาญของคณาจารย์บางด้าน เป็นศาสตร์เชิงวิพากษ์ จึงยากแก่การประยุกต์ใช้ในการทำงานบริการวิชาการและทำนุบำรุงศิลปและวัฒนธรรมตาม นโยบายของมหาวิทยาลัย ● หลักสูตรแต่ละหลักสูตรของคณะยังขาด |

| | |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> ● การปรับเปลี่ยนรูปแบบการเรียนการสอน ที่เน้นในการปฏิบัติ เพื่อเสริมสร้างทักษะ ● การดำเนินกิจกรรม/โครงการ ที่พัฒนา นิสิตให้ เกิดคุณลักษณะ อัตลักษณ์ ของ อย่างชัดเจน ● หลักสูตรของคณะฯ ได้รับความสนใจ | <p>อัตลักษณ์ที่โดดเด่น</p> |
| <p>การบริหารและระบบการทำงาน</p> <ul style="list-style-type: none"> ● มีกลไกการสนับสนุนการพัฒนาผลงาน ด้านวิชาการให้กับบุคลากรสายวิชาการ และบุคลากรสายสนับสนุน ● การใช้ระบบ IT เข้ามาช่วยในการ ปฏิบัติงานของบุคลากรภายในคณะ | <p>การบริหารและระบบการทำงาน</p> <ul style="list-style-type: none"> ● ขาดความต่อเนื่องในการดำเนินกิจกรรมที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรภายในคณะ ● ระบบการสื่อสารภายในหน่วยงานที่ยังขาดประสิทธิภาพ และต่อเนื่อง ทำให้ข้อมูลข่าวสารไม่สมบูรณ์ ไม่ทั่วถึง ● คณะขาดระบบสารสนเทศเพื่อจัดการข้อมูลและแหล่งการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการเรียนการสอนและการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ |
| <p>คุณค่าที่มีร่วมกัน (Shared value)</p> <ul style="list-style-type: none"> ● อัตลักษณ์ขององค์กรมีความชัดเจนด้าน ความแข็งแกร่งทางสังคมศาสตร์ ผู้รับบริการ (นิสิต) ● นิสิตของคณะมีอัตลักษณ์ที่โดดเด่นด้าน ภาวะผู้นำและได้รับคัดเลือกเป็นผู้นำในระดับมหาวิทยาลัย ● นิสิตของคณะได้รับรางวัลในระดับประเทศ ● นิสิตของคณะมีอัตลักษณ์ด้านการมีจิต อาสา การเป็นผู้นำและมีความอดทน เอื้อต่อการพัฒนาทักษะและความรู้เพื่อความ เป็นเลิศในด้านต่าง ๆ ได้ | <p>สถานที่/วัสดุอุปกรณ์</p> <ul style="list-style-type: none"> ● โครงสร้างพื้นฐาน เช่น ห้องเรียน ห้อง กิจกรรม ห้องสมุดและวัสดุอุปกรณ์ ครุภัณฑ์ของคณะไม่เพียงพอ ● สถานที่/อุปกรณ์ ที่เอื้ออำนวยการเรียน การทำกิจกรรม รวมถึงการพักผ่อนของนิสิต ไม่เพียงพอ ● วัสดุอุปกรณ์ หรือ Application เพื่อ สนับสนุน การเรียนการสอนรูปแบบ online ไม่เพียงพอ <p>การเงิน/งบประมาณ</p> <ul style="list-style-type: none"> ● งบประมาณ/ทุนอุดหนุน ไม่เพียงพอ <p>ค่านิยม (Core value)</p> |

| | |
|--|---|
| | <ul style="list-style-type: none"> • ขาดการสื่อสารและทำความเข้าใจค่านิยม <p>ผู้รับบริการ</p> <ul style="list-style-type: none"> • บางหลักสูตรมีจำนวนนิสิตที่มาก เมื่อเทียบสัดส่วนกับคณาจารย์ ส่งผลต่อการให้บริการ หรือการจัดกิจกรรมที่ สอดคล้องกับความต้องการของนิสิต • การมีนิสิตเป็นจำนวนมากทำให้การพัฒนา นิสิตทั้งในด้านวิชาการและด้านการใช้ชีวิต อาจไม่ทั่วถึงและครอบคลุม |
|--|---|

4. ข้อมูลบุคลากรของคณะรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์

ข้อมูลบุคลากร

ในปีงบประมาณ 2569 คณะฯ มีบุคลากร จำนวนทั้งสิ้น 46 คน แบ่งออกเป็น บุคลากรสายวิชาการ จำนวน 30 คน และบุคลากรสายสนับสนุน จำนวน 16 คน ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4-1 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 | 15 | 50 | 7 | 8 | 2 | 12 | 1 | 6 | 1 | 8 |
| ผู้ช่วยศาสตราจารย์ | 12 | 40 | 6 | 6 | - | 11 | 1 | 1 | 2 | 9 |
| รองศาสตราจารย์ | 3 | 10 | - | 3 | - | - | 3 | - | - | 3 |
| รวม(คน) | 30 | 100 | 13 | 17 | 2 | 23 | 5 | 9 | 3 | 20 |
| ร้อยละ | | | 43.33 | 56.67 | 6.67 | 76.67 | 16.67 | 23.33 | 10.00 | 66.67 |

ตารางที่ 4-2 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 | 68.75 | 8 | 3 | 5 | 6 | - | 4 | 2 | 5 |
| ลูกจ้างมหาวิทยาลัย | 1 | 6.25 | 1 | - | - | 1 | - | 1 | - | - |
| ลูกจ้างเงินรายได้คณะ | 4 | 25.00 | 4 | - | 4 | 0 | - | 4 | - | - |
| รวม | 16 | 100 | 13 | 3 | 9 | 7 | - | 9 | 2 | 5 |
| ร้อยละ | | | 81.25 | 18.75 | 56.25 | 43.75 | 0 | 56.25 | 12.50 | 31.25 |

ตารางที่ 4-3 ข้อมูลบุคลากรสายสนับสนุนจำแนกตามตำแหน่ง

| ตำแหน่ง | วุฒิการศึกษา | | | กำลังศึกษาต่อ ป.โท | พนักงานมหาวิทยาลัย | ลูกจ้างชั่วคราว | ลูกจ้างมหาวิทยาลัย | รวม |
|------------------------------|---------------|-----------|----------|--------------------|--------------------|-----------------|--------------------|-----------|
| | ต่ำกว่า ป.ตรี | ป.ตรี | ป.โท | | | | | |
| 1 เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป | - | 3 | - | - | 2 | 1 | | 3 |
| 2 นักวิเคราะห์นโยบายและแผน | - | 1 | - | - | 1 | - | | 1 |
| 3 นักวิชาการคอมพิวเตอร์ | - | - | 1 | - | 1 | - | | 1 |
| 4 นักวิชาการการศึกษา | - | 6 | 1 | - | 5 | 1 | 1 | 7 |
| 5 นักวิชาการเงินและบัญชี | - | 1 | 1 | - | 1 | 1 | | 2 |
| 6 นักวิชาการพัสดุ | - | 1 | - | - | 1 | - | | 1 |
| 7 นักประชาสัมพันธ์ | - | 1 | - | - | - | 1 | | 1 |
| รวมทั้งหมด | 0 | 13 | 3 | - | 11 | 4 | 1 | 16 |

ที่มา : สำนักงานคณะกรรมการรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์ เดือนพฤษภาคม 2569 (ปรับปรุงล่าสุด)

1. บุคลากรสำนักงานคณะฯ มีบุคลากรทั้งหมด 16 คน เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 11 คน และเป็นลูกจ้างชั่วคราว (เงินรายได้คณะฯ) จำนวน 4 คน และลูกจ้างมหาวิทยาลัย จำนวน 1 คน

2. บุคลากรสำนักงานคณะฯ มีคุณวุฒิทางการศึกษาปริญญาโท จำนวน 3 คน, คุณวุฒิทางการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 13 คน

5. แผนการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล คณะรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

ในการจัดทำแผนการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล คณะรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 ตามประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 แผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยพะเยา ซึ่งมหาวิทยาลัยกำหนดวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ของการขับเคลื่อนองค์กรเพื่อมุ่งสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัย “มหาวิทยาลัยสร้างปัญญา เพื่อนวัตกรรมชุมชน สู่สากล อย่างยั่งยืน” (University to Create Wisdom for Sustainable Community Development with Innovations of International Standards) ด้วยหลักธรรมาภิบาลบนพื้นฐานของคุณภาพและความร่วมมือ โดยมุ่งเน้นการพัฒนากระบวนการบริหารงานองค์กร เพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศโดยใช้ EdPEX เป็นเครื่องมือในการจัดการองค์กร มุ่งสู่การจัดการองค์กรสมัยใหม่ โดยใช้ข้อมูลในการบริหารงานที่มีความคล่องตัวและยืดหยุ่นผ่านกระบวนการที่เกิดความเชื่อมโยงสอดคล้องกับการเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรให้มีทักษะสมรรถนะ ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานในศตวรรษที่ 21 โดยการ Upskill / Reskill มี Growth Mindset ที่เรียนรู้ได้ตลอดเวลา และมุ่งเน้นการสร้างนวัตกรรม ดังนั้น คณะรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์ ในฐานะหน่วยงานที่มีบทบาทในการผลิตบัณฑิต วิจัย บริการวิชาการ และทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม จึงให้ความสำคัญกับการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับการขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยพะเยา ตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (Education Criteria for Performance Excellence : EdPEX) ดังนี้

แผนการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล คณะรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

ประกอบด้วยประเด็น ดังนี้

1. แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล

- การบริหารทรัพยากรบุคคล
- การวางแผนอัตรากำลังและการสรรหา
- การประเมินผลการปฏิบัติงาน
- การบริหารค่าตอบแทน สวัสดิการและแรงจูงใจ

- การย้าย การโอน หรือการเลื่อน
- 2. แผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
- การพัฒนาบุคลากร

แผนการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล คณะรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

1. แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล

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 โดยประยุกต์ใช้กับระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ

| โครงการ/กิจกรรม | วัตถุประสงค์ | ตัวชี้วัดความสำเร็จ | เป้าหมาย ตัวชี้วัด (ร้อยละ) | กลุ่มเป้าหมาย | โครงการ/กิจกรรม สนับสนุนตัวชี้วัด | งบประมาณ | ระยะเวลา ดำเนินการ | ผู้รับผิดชอบ |
|---|--|---|-----------------------------------|---|--|--------------------|---------------------------|--|
| 1. การบริหารทรัพยากรบุคคล | | | | | | | | |
| 1.1 การบริหาร ทรัพยากรบุคคล เป็นไปตามหลักธรร มาภิบาลและความ โปร่งใส | 1. เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติตาม หลักธรรมาภิบาล คุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใส อย่างเป็นรูปธรรม 2. เพื่อพัฒนาองค์กรให้มี ประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงาน การให้บริการ | 1. ไม่มีข้อร้องเรียนการ ทุจริต 2. ผลการประเมิน คุณธรรมและความ โปร่งใสในการ ดำเนินงานของ หน่วยงานภายใน | 100 85 | บุคลากรคณะ รัฐศาสตร์และ สังคมศาสตร์ | 1. ผู้บริหารประชุมมอบ นโยบายด้านคุณธรรม จริยธรรม และความ โปร่งใสในการ ดำเนินงาน 2. ปรับปรุงเว็บไซต์ของ คณะให้มีการจัดการ | ไม่ใช้ งบประมาณ | 1 ต.ค. 68 – 30 ก.ย. 69 | สำนักงานคณะ รัฐศาสตร์และ สังคมศาสตร์ |

| โครงการ/กิจกรรม | วัตถุประสงค์ | ตัวชี้วัดความสำเร็จ | เป้าหมาย ตัวชี้วัด (ร้อยละ) | กลุ่มเป้าหมาย | โครงการ/กิจกรรม สนับสนุนตัวชี้วัด | งบประมาณ | ระยะเวลา ดำเนินการ | ผู้รับผิดชอบ |
|--|--|---|-----------------------------------|---|---|-----------------------------|---------------------------|---|
| | และสามารถอำนวยความสะดวก สะดวกต่อผู้รับบริการอย่าง โปร่งใส | มหาวิทยาลัยพะเยา (UP ITA) | | | และเผยแพร่ข้อมูลอย่าง เป็นระบบ 3. เข้าร่วมการประเมิน UP ITA | | | |
| 1.2 มอบนโยบายให้ บุคลากรปฏิบัติงาน ด้วยระบบ เทคโนโลยี สารสนเทศ | เพื่อสนับสนุนการดำเนินงาน ของคณะให้มีประสิทธิภาพ รวดเร็ว และคล่องตัว | บุคลากรสามารถ ปฏิบัติงานผ่านระบบ เทคโนโลยีสารสนเทศ | 100 | บุคลากรคณะ รัฐศาสตร์และ สังคมศาสตร์ | 1. ประชาสัมพันธ์การใช้ งานภายในคณะ 2. จัดกิจกรรม แลกเปลี่ยนเรียนรู้การใช้ งานระบบ 3. ติดตามการใช้งานใน ระบบ | ไม่ใช้ งบประมาณ | 1 ต.ค. 68 – 30 ก.ย. 69 | งานเทคโนโลยี สารสนเทศ คณะ รัฐศาสตร์และ สังคมศาสตร์ |
| 1.3 กำหนดเส้นทาง การพัฒนาทักษะ (Skills) ของบุคลากร | 1. เพื่อยกระดับให้บุคลากรมี การปรับตัวและพัฒนา สมรรถนะที่จำเป็นต่อการ ปฏิบัติงาน 2. เพื่อตอบสนองต่อการ เปลี่ยนแปลงในอนาคต | บุคลากรเข้าร่วม อบรม/สัมมนา | 50 | บุคลากรคณะ รัฐศาสตร์และ สังคมศาสตร์ | 1. วางแผนส่งบุคลากร เข้ารับการอบรมตาม สายงาน 2. สนับสนุน การอบรมเพื่อเพิ่มพูน ความรู้ความ สามารถ | ใช้งบประมาณ เป็นรายบุคคล | 1 ต.ค. 68 – 30 ก.ย. 69 | งานบุคลากร คณะรัฐศาสตร์ และสังคมศาสตร์ |
| 1.4 การเสริมสร้าง ค่านิยมและ วัฒนธรรมองค์กร | 1. เพื่อสร้างการมีส่วนร่วม และความเข้าใจเพื่อนำไปสู่ การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม | บุคลากรปฏิบัติงาน ตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และไม่รับ | 100 | บุคลากรคณะ รัฐศาสตร์และ สังคมศาสตร์ | 1. ประชาสัมพันธ์และ ส่งเสริมนโยบายด้าน คุณธรรม จริยธรรม | ไม่ใช้ งบประมาณ | 1 ต.ค. 68 – 30 ก.ย. 69 | งานบริหารทั่วไป คณะรัฐศาสตร์ และสังคมศาสตร์ |

| โครงการ/กิจกรรม | วัตถุประสงค์ | ตัวชี้วัดความสำเร็จ | เป้าหมาย ตัวชี้วัด (ร้อยละ) | กลุ่มเป้าหมาย | โครงการ/กิจกรรม สนับสนุนตัวชี้วัด | งบประมาณ | ระยะเวลา ดำเนินการ | ผู้รับผิดชอบ |
|---|--|---|-----------------------------------|---|--|--------------------|---------------------------|--|
| | 2. เพื่อส่งเสริมให้บุคลากร ปฏิบัติงานอย่างมีวินัย คุณธรรม จริยธรรม และ โปร่งใส | สินบน | | | 2. จัดกิจกรรม เสริมสร้างจิตสำนึกและ ค่านิยมองค์กร | | | |
| 1.5 ส่งเสริมนโยบาย No Gift Policy ของ มหาวิทยาลัย | 1. เพื่อสร้างความตระหนัก ด้านคุณธรรม จริยธรรม และผลประโยชน์ทับซ้อน 2. เพื่อการปฏิบัติงานที่ โปร่งใส ซื่อสัตย์ และเป็นไป ตามระเบียบ | บุคลากรไม่มีการรับ สินบน และปฏิบัติงาน อย่างโปร่งใส | 100 | บุคลากรคณะ รัฐศาสตร์และ สังคมศาสตร์ | จัดกิจกรรมส่งเสริม จิตสำนึกและคุณธรรม จริยธรรม ภายใน หน่วยงาน | ไม่ใช้ งบประมาณ | 1 ต.ค. 68 – 30 ก.ย. 69 | บุคลากรคณะ รัฐศาสตร์และ สังคมศาสตร์ |
| 2. การวางแผนอัตรากำลังและการสรรหา | | | | | | | | |
| 2.1 การวิเคราะห์ อัตรากำลังและ จัดทำแผนกรอบ อัตรากำลัง | 1. เพื่อจัดทำแผนอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับบทบาท ภารกิจ 2. เพื่อใช้กำหนดโครงสร้าง และกรอบอัตรากำลังของ คณะ 3. เพื่อให้อัตรากำลังมีความ เหมาะสม | ร้อยละความสำเร็จ ของการจัดทำแผน กรอบอัตรากำลัง | 100 | บุคลากรคณะ รัฐศาสตร์และ สังคมศาสตร์ | 1. วิเคราะห์กรอบ อัตรากำลังของบุคลากร 2. ทบทวนและปรับปรุง ภาระงานให้สอดคล้อง กับภารกิจปัจจุบัน | ไม่ใช้ งบประมาณ | 1 ต.ค. 68 – 30 ก.ย. 69 | งานบุคลากร คณะรัฐศาสตร์ และสังคมศาสตร์ |

| โครงการ/กิจกรรม | วัตถุประสงค์ | ตัวชี้วัดความสำเร็จ | เป้าหมาย ตัวชี้วัด (ร้อยละ) | กลุ่มเป้าหมาย | โครงการ/กิจกรรม สนับสนุนตัวชี้วัด | งบประมาณ | ระยะเวลา ดำเนินการ | ผู้รับผิดชอบ |
|---|--|--|-----------------------------------|---|--|---------------------------|---------------------------|--|
| 2.2 การสรรหา บรรจุแต่งตั้ง บุคลากร | 1. เพื่อสรรหาบุคลากรที่มี ความรู้ความสามารถ 2. เพื่อจัดอัตรากำลังให้ เหมาะสมตามภารกิจ | ร้อยละของอัตรากำลัง ที่ได้รับการบรรจุตาม แผนอัตรากำลัง | 100 | บุคลากรที่มี คุณสมบัติตามที่ คณะกำหนด | 1. ดำเนินการสรรหาใน ตำแหน่งที่ว่าง 2. ประกาศรับสมัคร และแต่งตั้ง คณะกรรมการสรรหา 3. ดำเนินการคัดเลือก ตามหลักเกณฑ์ | ไม่ใช้ งบประมาณ | 1 ต.ค. 68 – 30 ก.ย. 69 | งานบุคลากร คณะรัฐศาสตร์ และสังคมศาสตร์ |
| 3. การประเมินผลการปฏิบัติงาน | | | | | | | | |
| 3.1 การประเมินผล การปฏิบัติงานของ บุคลากร | 1. เพื่อวัดผลประสิทธิภาพ การปฏิบัติงาน 2. เพื่อส่งเสริมการพัฒนา บุคลากร 3. เพื่อให้การประเมินเป็น ธรรมและตรวจสอบได้ | ร้อยละของผลประเมิน ระดับ 85 ขึ้นไป เพิ่มขึ้นร้อยละ 20 | 100 | บุคลากรคณะ รัฐศาสตร์และ สังคมศาสตร์ | 1. ถ่ายทอดตัวชี้วัดและ ประเมินผลตามสายงาน 2. พิจารณาเลื่อนขั้น เงินเดือนตามผลการ ประเมิน | ไม่ใช้ งบประมาณ | 1 ต.ค. 68 – 30 ก.ย. 69 | งานบุคลากร คณะรัฐศาสตร์ และสังคมศาสตร์ |
| 4. การบริหารค่าตอบแทน สวัสดิการ และแรงจูงใจ | | | | | | | | |
| 4.1 การสร้างเสริม สุขภาพและความ ปลอดภัยในการ ทำงาน | เพื่อให้บุคลากรมีสุขภาพที่ดี และลดความเสี่ยงในการ ปฏิบัติงาน | บุคลากรมีสุขภาพดี ไม่ เจ็บป่วย | 100 | บุคลากรคณะ รัฐศาสตร์และ สังคมศาสตร์ | 1. ตรวจสอบสุขภาพประจำปี 2. สนับสนุนการฉีด วัคซีนตามมหาวิทยาลัย กำหนด | ขออนุมัติเป็น รายบุคคล | 1 ต.ค. 68 – 30 ก.ย. 69 | งานบุคลากร คณะรัฐศาสตร์ และสังคมศาสตร์ |

| โครงการ/กิจกรรม | วัตถุประสงค์ | ตัวชี้วัดความสำเร็จ | เป้าหมาย ตัวชี้วัด (ร้อยละ) | กลุ่มเป้าหมาย | โครงการ/กิจกรรม สนับสนุนตัวชี้วัด | งบประมาณ | ระยะเวลา ดำเนินการ | ผู้รับผิดชอบ |
|---|---|-------------------------------|-----------------------------------|-----------------------------------|---|----------------|------------------------|--------------------------------------|
| 4.2 การเสริมสร้างความผูกพันภายในองค์กร และการจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ | เพื่อให้บุคลากรมีความสุขในการปฏิบัติงาน และมีความผูกพันต่อองค์กร | บุคลากรมีความสุข | 100 | บุคลากรคณะรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์ | 1. จัดกิจกรรมสร้างสมดุลชีวิตและการทำงาน 2. กิจกรรมวันสำคัญต่าง ๆ 3. กิจกรรมออกกำลังกาย 4. สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน | ไม่ใช้งบประมาณ | 1 ต.ค. 68 – 30 ก.ย. 69 | สำนักงานคณะรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์ |
| 5. การย้าย การโอน หรือการเลื่อนระดับงาน | | | | | | | | |
| 5.1 การย้าย โอน หรือเลื่อนระดับงานหรือบุคลากร | 1. เพื่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน 2. เพื่อดำเนินการตามระเบียบมหาวิทยาลัย 3. เพื่อให้การบริหารงานเป็นไปตามสายงานและตรวจสอบได้ | การดำเนินงานถูกต้องตามระเบียบ | 100 | บุคลากรคณะรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์ | ดำเนินการตามขั้นตอนระเบียบ และประกาศมหาวิทยาลัย | ไม่ใช้งบประมาณ | 1 ต.ค. 68 – 30 ก.ย. 69 | งานบุคลากรคณะรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์ |

2. แผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

1. เพื่อพัฒนาสมรรถนะตามตำแหน่งงานสำหรับบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน คณะรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์ เพื่อกำหนดแนวทางในการพัฒนาและใช้ศักยภาพบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. เพื่อยกระดับการเรียนรู้และพัฒนา (Learning and Development)
3. ตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (Education Criteria for Performance Excellence: EdPEX)

ข้อ 5.1 สภาพแวดล้อมด้านบุคลากร

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

ข้อ 5.2 ความผูกพันของบุคลากร

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

แผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล คณะรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

| โครงการ/กิจกรรม | วัตถุประสงค์ | ตัวชี้วัด ความสำเร็จ (ร้อยละ) | เป้าหมาย ตัวชี้วัด (ร้อยละ) | กลุ่มเป้าหมาย | โครงการ/กิจกรรม สนับสนุนตัวชี้วัด | งบประมาณ | ระยะเวลาดำเนินการ | ผู้รับผิดชอบ |
|--------------------------------------|--|--|-----------------------------------|-----------------------------------|---|-----------------------|------------------------|--|
| การพัฒนาบุคลากร | | | | | | | | |
| 1. การพัฒนาสมรรถนะบุคลากร | 1. เพื่อให้บุคลากรคณะรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์ได้รับการพัฒนาสมรรถนะตามตำแหน่งงาน ตามมาตรฐานที่มหาวิทยาลัยกำหนด 2. เพื่อให้บุคลากรมีศักยภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และมีความก้าวหน้าในวิชาชีพที่สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนามหาวิทยาลัย | บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะตามตำแหน่งงาน | 50 | บุคลากรคณะรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์ | 1. การประเมินสมรรถนะตามที่คณะกำหนด 2. การเข้ารับการฝึกอบรม สัมมนา และฝึกปฏิบัติ หรือเข้าร่วมประชุมเชิงวิชาการที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่ง 3. ศึกษาและพัฒนาศักยภาพให้มีสมรรถนะหรือขีดความสามารถตามตำแหน่งมาตรฐานที่มหาวิทยาลัยกำหนด | ขออนุมัติเป็นรายบุคคล | 1 ต.ค. 68 – 30 ก.ย. 69 | งานบุคลากร คณะรัฐศาสตร์ และสังคมศาสตร์ |
| 2. การเสริมสร้างจริยธรรมและจรรยาบรรณ | 1. เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรตระหนักถึงความสำคัญของการดำรงไว้ซึ่งคุณธรรม | บุคลากรคณะรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์ | 100 | บุคลากรคณะรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์ | กิจกรรมเสริมสร้างจริยธรรมและจรรยาบรรณบุคลากร | ไม่ใช้งบประมาณ | 1 ต.ค. 68 – 30 ก.ย. 69 | งานบุคลากร คณะรัฐศาสตร์ และ |

| โครงการ/กิจกรรม | วัตถุประสงค์ | ตัวชี้วัด ความสำเร็จ (ร้อยละ) | เป้าหมาย ตัวชี้วัด (ร้อยละ) | กลุ่มเป้าหมาย | โครงการ/กิจกรรม สนับสนุนตัวชี้วัด | งบประมาณ | ระยะเวลา ดำเนินการ | ผู้รับผิดชอบ |
|--|---|--|-----------------------------------|-----------------------------------|--|----------------|------------------------|--|
| บุคลากร | จริยธรรม และจรรยาบรรณที่พึงมีในการปฏิบัติงาน และการดำเนินชีวิตอย่างมีความสุข 2. เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีทัศนคติที่ดีต่อทักษะในการทำงาน และพัฒนาศักยภาพในการทำงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด 3. เพื่อสร้างมาตรฐานการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีความโปร่งใส ภายใต้ระเบียบวิธีปฏิบัติที่ถูกต้องตามหลักกฎหมาย และหลักจริยธรรมจรรยาบรรณ | ปฏิบัติงานอย่างโปร่งใส ตรวจสอบได้ | | | | | | สังคมศาสตร์ |
| 3. การส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากร | 1. เพื่อให้บุคลากรคณะรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์เข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน และมีความก้าวหน้าในวิชาชีพที่สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนา | บุคลากรของคณะรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์ได้ตำแหน่งที่สูงขึ้น | 20 | บุคลากรคณะรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์ | 1. เข้าร่วมโครงการส่งเสริมความก้าวหน้าในสายงาน 2. บุคลากรดำเนินการขอกำหนดระดับตำแหน่งสูงขึ้นของพนักงานสาย | ไม่ใช้งบประมาณ | 1 ต.ค. 68 – 30 ก.ย. 69 | งานบุคลากร คณะรัฐศาสตร์ และสังคมศาสตร์ |

| โครงการ/กิจกรรม | วัตถุประสงค์ | ตัวชี้วัด ความสำเร็จ (ร้อยละ) | เป้าหมาย ตัวชี้วัด (ร้อยละ) | กลุ่มเป้าหมาย | โครงการ/กิจกรรม สนับสนุนตัวชี้วัด | งบประมาณ | ระยะเวลา ดำเนินการ | ผู้รับผิดชอบ |
|---|---|----------------------------------|-----------------------------------|-----------------------------------|--|----------------|------------------------|--------------------------------------|
| | มหาวิทยาลัย 2. เพื่อให้พนักงานมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนในการดำเนินชีวิต และมุ่งมั่นพัฒนาให้เกิดความก้าวหน้า | | | | สนับสนุน เป็นไปตามเกณฑ์ที่มหาวิทยาลัยกำหนด | | | |
| 4. ส่งเสริมให้บุคลากรคณะรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์เข้าร่วมประกวดการนำเสนอผลงาน | 1. เพื่อสร้างนวัตกรรมและพัฒนาสมรรถนะบุคลากรให้มีความศักยภาพเพิ่มมากขึ้น 2. เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างหน่วยงานและภายนอก | ผลงานได้รับรางวัล | 50 | บุคลากรคณะรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์ | บุคลากรจัดทำผลงานเพื่อเข้าร่วมประกวด | ไม่ใช้งบประมาณ | 1 ต.ค. 68 – 30 ก.ย. 69 | งานบุคลากรคณะรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์ |

6. แนวทางการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล คณะรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

การนำแผนการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล คณะรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 ไปสู่การปฏิบัติ เพื่อให้มีความสำคัญต่อการพัฒนาศักยภาพบุคลากรของคณะให้มีความสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยพะเยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 – 2573 ให้เป็นไปตามประเด็นยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ มาตรการ และตัวชี้วัดของมหาวิทยาลัยที่กำหนดเป็นแนวทางไว้เพื่อพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย รวมทั้งมีการติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามแผนอย่างเป็นระบบ เพื่อให้เกิดผลในทางปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม มีการกำหนดแนวทางไปสู่การปฏิบัติ/กิจกรรม และตัวชี้วัด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าว จึงกำหนดแนวทางการนำแผนการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล คณะรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์ ดังนี้

1. สร้างความเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับแผนการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล คณะรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 โดยจัดทำแนวทางการสื่อสารและประชาสัมพันธ์ เพื่อสร้างความเข้าใจในการกำกับ เป้าหมาย และโครงการ/กิจกรรมให้กับบุคลากรของคณะรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์ ได้ทราบถึงบทบาทความรับผิดชอบของตนที่จะสนับสนุนการดำเนินงาน ตามแผนการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล คณะรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569
2. มีการกำกับติดตามการดำเนินงานโครงการ/กิจกรรมของหน่วยงาน ให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามแผนการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล คณะรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 และสามารถประเมินผลได้อย่างเป็นรูปธรรม การติดตามและประเมินผลถือเป็นเครื่องมือสำคัญที่จะช่วยให้การดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้ และสามารถสะท้อนภาพรวมของการดำเนินงานให้ทราบถึงความสำเร็จ หรือความล้มเหลวของการดำเนินงานตามแผน ซึ่งมีการกำกับติดตามและประเมินผล
3. รายงานผลการดำเนินงานประจำปีเสนอต่อมหาวิทยาลัยพะเยาพิจารณา เพื่อเป็นการติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล คณะรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569
4. การนำแผนการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล คณะรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 เป็นส่วนหนึ่งสำหรับเข้ารับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 เพื่อใช้เป็นข้อเสนอแนะพัฒนาระบบการทำงานของคณะต่อไป

5. การนำผลประเมินการดำเนินงานตามแผนการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล คณะรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 ไปเป็นข้อมูลในการพิจารณา ทบทวนและปรับปรุงแผนในปีถัดไป (EdPEX)
6. การประเมินผลการดำเนินงานตามแผนของทุกหน่วยงาน เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงแผน ของแต่ละหน่วยงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ในปีถัดไป
7. รายงานผลการดำเนินงานตามแผนต่อที่ประชุมคณะกรรมการประจำคณะ เพื่อร่วมกัน พิจารณา ทบทวน และปรับปรุงแผนการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในปีต่อไป