

**รายงานการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม
ไปใช้ตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา
ประจำปี 2566**



**คณะศิลปศาสตร์
มหาวิทยาลัยพะเยา**



รายงานการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้
ตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา
ประจำปี 2566

วัตถุประสงค์

“บุคลากร” ถือเป็นทรัพยากรสำคัญและมีคุณค่าที่สุดต่อการขับเคลื่อนพัฒนาคณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล การกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลจึงต้องดำเนินการตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยพะเยา ว่าด้วย

1. การบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2563

2. พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 รองรับการกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580) รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) และประมวลจริยธรรมมหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. 2564 และ

3. แนวปฏิบัติการประพฤติตนของบุคลากรคณะศิลปศาสตร์ที่พึงกระทำ (Dos) & และไม่พึงกระทำ (Don'ts คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา จึงกำหนดให้มีการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ประกอบการพิจารณาตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของคณะศิลปศาสตร์ ดังนี้

1. ด้านการสรรหา (Recruitment)

คณะศิลปศาสตร์สนับสนุนข้อมูลในการดำเนินการวางแผนกำลังคนเพื่อรองรับการสรรหาอัตราว่าง เพื่อการสรรหาบุคลากรที่มีความสามารถ และเป็นผู้ที่มีความประพฤติดีตามประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ ปฏิบัติงานในคณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยาให้สอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงาน ตามแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

1.1 การสรรหาบุคลากร : สนับสนุนข้อมูลด้านอัตราว่างของหน่วยงานสำหรับประกอบการวางแผนอัตราว่างให้เพียงพอต่อการกิจของหน่วยงาน

1.2 การสรรหาพนักงาน/ลูกจ้าง : กำหนดแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

1) ดำเนินการสรรหาพนักงานจ้างให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรืออัตราทดแทนตำแหน่งที่ว่างลง

2) การรับสมัครบุคคลเพื่อเลือกสรรเป็นพนักงาน/ลูกจ้าง ต้องประกาศทางเว็บไซต์มหาวิทยาลัยพะเยา เพื่อสร้างการรับรู้และเข้าถึงกลุ่มผู้สนใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้วิธีการประกาศรับสมัครมีการคัดกรองคุณสมบัติของผู้สมัครตามหลักเกณฑ์ในข้อบังคับมหาวิทยาลัยพะเยา ว่าด้วย การบริหารงานบุคคล

พ.ศ. 2563 ข้อ 13 เป็นการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมเบื้องต้น เพื่อให้ผู้สมัครงานที่มีสิทธิ์เข้าสอบคัดเลือกเป็นบุคลากรมหาวิทยาลัยเป็นผู้ที่ได้รับการพิจารณาและผ่านการคัดกรองคุณสมบัติเบื้องต้นเป็นที่เรียบร้อยแล้ว ว่าไม่ได้เป็นผู้ประพฤติผิดหรือมีลักษณะต้องห้ามทางจริยธรรมหรือมีความบกพร่องในศีลธรรมอันดี และกระบวนการการสอบคัดเลือก มหาวิทยาลัยจะดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกบุคลากรมหาวิทยาลัย เพื่อดำเนินการพิจารณาคัดเลือกให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและสุจริต

3) แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาเพื่อให้สามารถคัดเลือกผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และเป็นผู้ปฏิบัติดีตามประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐมีความสอดคล้องกับภารกิจของแต่ละหน่วยงาน

1.3 การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร กองการเจ้าหน้าที่ดำเนินการบรรจุและแต่งตั้งพนักงานโดยต้องได้รับความเห็นชอบจากที่ประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัยพะเยา (ก.บ.ม.) และพนักงานที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งทุกคนไม่เป็นผู้มีประวัติอาชญากรรมต้องห้าม ตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยพะเยา ว่าด้วย การบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2563 เป็นผู้มีความประพฤติดีมีจริยธรรม ประพฤติตนอยู่ในศีลธรรมอันดี เป็นการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมประกอบการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

2. ด้านการพัฒนา (Development)

คณะศิลปศาสตร์ได้นำประกาศ ระเบียบ ข้อบังคับ หลักเกณฑ์ของมหาวิทยาลัยพะเยาที่สำคัญมาใช้ในการพัฒนาดตนเองและพฤติกรรมทางจริยธรรม ดังนี้

1. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยพะเยา ว่าด้วย การบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2563
2. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยพะเยา ว่าด้วย ตำแหน่งทางวิชาการ พ.ศ. 2565
3. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยพะเยา ว่าด้วย คุณสมบัติ หลักเกณฑ์ และวิธีการแต่งตั้งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ (การขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการทั่วไป) พ.ศ. 2565
4. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยพะเยา ว่าด้วย คุณสมบัติ หลักเกณฑ์ และวิธีการแต่งตั้งผู้ช่วยศาสตราจารย์พิเศษรองศาสตราจารย์พิเศษ และศาสตราจารย์พิเศษ พ.ศ. 2565
5. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยพะเยา ว่าด้วย การกำหนดระดับตำแหน่ง และการแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุน ให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. 2564
6. ประกาศมหาวิทยาลัยพะเยา เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการพิจารณาผลงาน เพื่อแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน ให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. 2564
7. ประกาศมหาวิทยาลัยพะเยา เรื่อง หลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินความรู้ความสามารถทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง หรือสมรรถนะทางการบริหาร พ.ศ. 2564
8. ประกาศมหาวิทยาลัยพะเยา เรื่อง การกำหนดสมรรถนะ ความรู้ความสามารถ และทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน สำหรับบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. 2563

คณะศิลปศาสตร์ดำเนินการส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพและความก้าวหน้าของบุคลากร ให้มีทักษะ (Skill) ความรู้ (knowledge) ความสามารถ (Ability) สูงขึ้นส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีความคล่องตัวในการทำงาน มุ่งมั่นสร้างสรรค์นวัตกรรม มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานรองรับภารกิจของคณะศิลปศาสตร์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งการสร้างความมั่นคงและก้าวหน้าในสายงาน โดยส่งเสริมให้บุคลากรทุกระดับมีโอกาสในการพัฒนาอย่างต่อเนื่องตามความเหมาะสมของหน้าที่และความรับผิดชอบ โดยมีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

- 2.1 คณะศิลปศาสตร์สำรวจความต้องการพัฒนาบุคลากรตนเองของบุคลากรตามสายงานที่ครองและตามความถนัด ความสนใจเป็นรายบุคคล
- 2.2 คณะศิลปศาสตร์ส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนได้รับการอบรม พัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะในการปฏิบัติงาน เพื่อเสริมสร้างความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน
- 2.3 ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองตามความถนัด ความสนใจ ตามหน่วยงาน/ศูนย์การอบรม และแหล่งเรียนรู้/ความรู้อื่นๆ
- 2.4 ส่งเสริมการนำระบบสารสนเทศเพื่อยกระดับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล มาใช้ในระบบการพัฒนาบุคลากร
- 2.5 ส่งเสริมพัฒนาบุคลากรด้านการปฏิบัติตามกฎหมาย และมาตรฐานทางจริยธรรมเสริมสร้างค่านิยมด้านความพอเพียง มีวินัย สุจริต และมีจิตอาสา
- 2.6 ส่งเสริมและปลูกฝังจิตสำนึกที่ดีในด้านการประพฤติปฏิบัติตนให้เป็นไปตามประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ

3. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Evaluation)

คณะศิลปศาสตร์ได้นำประกาศ ระเบียบ ข้อบังคับ หลักเกณฑ์ของมหาวิทยาลัยพะเยาที่สำคัญมาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนตามผลสัมฤทธิ์ของงาน และสมรรถนะ ลักษณะงานความรู้ความสามารถ และทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน รวมถึงพฤติกรรมทางจริยธรรม ดังนี้

1. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยพะเยา ว่าด้วย การบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2563
2. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยพะเยา ว่าด้วย วินัย การรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัยของพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. 2564
3. ประกาศมหาวิทยาลัยพะเยา เรื่อง หลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินความรู้ความสามารถทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง หรือสมรรถนะทางการบริหาร พ.ศ. 2564
4. ประกาศมหาวิทยาลัยพะเยา เรื่อง การกำหนดสมรรถนะ ความรู้ความสามารถ และทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน สำหรับบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. 2563
5. ประกาศมหาวิทยาลัยพะเยา เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. 2564

6. มาตรการจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ กองการเจ้าหน้าที่ ประจำปีงบประมาณคณะศิลปศาสตร์ ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติบุคลากรประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย ดำเนินการในรอบระยะเวลา 1 ปี และทำการประเมินทุกปี (ช่วงเวลาตั้งแต่ 1 กรกฎาคม ถึงวันที่ 30 มิถุนายน) โดยคณะฯ ได้จัดทำปฏิทินการจัดส่งภาระงานเพื่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน และแจ้งหลักเกณฑ์ให้เกิดความเข้าใจ ซึ่งการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นไปตาม ข้อบังคับมหาวิทยาลัยพะเยา ว่าด้วย การบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2563 ประกอบการพิจารณาแล้วแต่กรณี ดังนี้

1.การพิจารณาผลการทดลองงาน

2. การปรับเงินเดือน หรือการจ่ายเงินค่าตอบแทนพิเศษ

3.การเปลี่ยนสัญญาปฏิบัติงาน

4.การต่อสัญญาปฏิบัติงาน

5. การเลื่อนตำแหน่ง

6. การบรรจุและแต่งตั้ง

7. การอื่นใดที่มหาวิทยาลัยกำหนด

6.1 องค์ประกอบการประเมิน ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมการทำงาน

6.2 แนวทางสำหรับผู้ประเมินผลการปฏิบัติงาน ดำเนินการตามประกาศประกาศมหาวิทยาลัยพะเยา เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย พะเยา พ.ศ. 2564 จากหลักเกณฑ์ข้างต้นมีการกำหนดดัชนีชี้วัดผลงานหรือความสำเร็จของงาน(Key Performance Indicator) ในแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย โดยมีการกำหนดตัวชี้วัดในด้านของพฤติกรรมทางจริยธรรม การประเมินสมรรถนะหรือการปฏิบัติงานในหน้าที่ ความมีจริยธรรมและประพฤติตนอยู่ในศีลธรรมอันดีเป็นพื้นฐานของทุก ๆ ตัวชี้วัดของการประเมินผลการปฏิบัติงาน อาทิ

1. การประเมินพฤติกรรมของพนักงานที่ปฏิบัติตามนโยบาย กฎ ระเบียบ การรักษาวินัย คุณธรรมจริยธรรม

2. การประเมินในด้านคุณภาพการสอนและปริมาณงานสอน คุณภาพของงานวิจัย งานเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาของนิสิต งานบริการทางวิชาการและผลงานทางวิชาการ ความซื่อสัตย์ต่อหน้าที่ความสนใจใฝ่รู้เพื่อส่งเสริมพัฒนาศักยภาพความรู้ความสามารถของตน รวมทั้งการศึกษาองค์ความรู้ใหม่ ๆ เพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพรวมถึงความสม่ำเสมอในการมาทำงานตลอดปีและการตรงต่อเวลา

3. การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน ความซื่อสัตย์ต่อหน้าที่ คุณภาพของงาน ได้แก่ การปฏิบัติงานที่ได้ผลงานถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์ การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูง ความรู้ความเข้าใจในกระบวนการทำงาน และขั้นตอนต่าง ๆ ของงานที่ปฏิบัติ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่เป็นประโยชน์ต่องาน หรือสร้างผลงานเชิงพัฒนา รวมถึงความมุ่งมั่นกระตือรือร้น ตั้งใจในการทำงาน สนใจใฝ่รู้และตรงต่อเวลาให้บริการที่เป็นมิตร ด้วยอัธยาศัยไมตรี สุภาพ และให้คำแนะนำหรือคำปรึกษาแก่ผู้รับบริการด้วยความเต็มใจ มีมนุษยสัมพันธ์ ความมีน้ำใจ เสียสละ

4. การให้คุณให้โทษ การสร้างขวัญกำลังใจและการรักษาไว้ (Retention)

คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา ได้สนับสนุน ส่งเสริมให้พนักงานมหาวิทยาลัยพะเยามีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานเกิดพลังในการพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล พนักงานมหาวิทยาลัยเกิดความภาคภูมิใจและเกิดความผูกพันต่อองค์กร ตามค่านิยมร่วม เพื่อเป็นแนวทางการปฏิบัติที่ดีร่วมกัน ให้บรรลุเป้าหมายตามแผนนโยบายการพัฒนามหาวิทยาลัยพะเยาอย่างยั่งยืน

ค่านิยมองค์กร (Core Values)

1. U (Unity) ทำงานร่วมกันเป็นหนึ่ง มุ่งสู่เป้าหมายเดียวกัน

2. P (Professional) ทำงานอย่างมืออาชีพ เพื่อคุณภาพ และมาตรฐาน

คณะ ดำเนินงานสอดคล้องกับนโยบายของมหาวิทยาลัยพะเยา ในด้านการให้คุณให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ และการรักษาไว้ ดังนี้

1. ขึ้นเงินเดือนประจำปี

2. เลื่อนตำแหน่ง

3. ให้ทุนการศึกษาต่อ

4. สนับสนุนทุนการทำวิจัย

5. กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

6. เงินชดเชยของพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยา (กองทุนเกษียณอายุงาน)

7.สวัสดิการรักษายาบาล

8. ประกันสุขภาพ

9. สวัสดิการการศึกษาของบุตรพนักงานมหาวิทยาลัย (ค่าเล่าเรียนบุตร)

10. ค่ารักษายาบาล บิดา มารดา

11. หอพักพนักงาน

12. การเทียบตำแหน่งทางวิชาการของพนักงานมหาวิทยาลัย

รายงานการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้
ตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา
ประจำปี 2566 รอบ 6 เดือน (ตุลาคม 2565-มีนาคม 2566)

นโยบายการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	ประกาศ ระเบียบ ข้อบังคับ หลักเกณฑ์ของมหาวิทยาลัยพะเยา มาประกอบใช้	กิจกรรม/การดำเนินงาน	ผลการดำเนินการ	ผู้ รับผิดชอบ
การสรรหาและ คัดเลือกบุคลากร	- ข้อบังคับมหาวิทยาลัยพะเยา ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2563 - ประกาศมหาวิทยาลัยพะเยา เรื่องการกำหนดสมรรถนะ ความรู้ความสามารถ และทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน สำหรับบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. 2563	1. คณะศิลปศาสตร์ได้ดำเนินการขออนุมัติกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจของคณะและมหาวิทยาลัยให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือทดแทนอัตรากำลังที่ลาออก 2. การรับสมัครคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงาน/อาจารย์ แทนอัตรากำลังที่ว่างลง 3. ได้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหา และคัดเลือก	1. เมื่อวันที่ 8 พฤศจิกายน 2565 คณะศิลปศาสตร์ได้มีหนังสือถึงมหาวิทยาลัยเพื่อเสนอขออนุมัติกรอบอัตรากำลังเพื่อจ้างบุคคลเป็นอาจารย์ประจำหลักสูตรศิลป-ศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาภาษาฝรั่งเศส แทน นายจักรพงษ์ โกยสมบุญรัตน์ที่ลาออก 2. เมื่อวันที่ 13 มกราคม 2566 คณะศิลปศาสตร์ได้มีหนังสือถึงมหาวิทยาลัยเพื่อขออนุมัติ กรอบ อัตรากำลัง พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน ทดแทนอัตรากำลังที่ว่างลง ตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผน จำนวน 1 อัตรา ขออนุมัติประกาศรับสมัครพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน ตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	1. รองคณบดีฝ่ายบริหาร คณะศิลปศาสตร์ 2. นางสาวมนัสชนก กาทองทุ่ง ผู้รักษาการแทน หัวหน้างานบริหารงานทั่วไป

			3. เมื่อวันที่ 6 กุมภาพันธ์ 2566 ประธานหลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิตสาขาวิชาภาษาญี่ปุ่น เพื่อขออนุมัติจ้างบุคคลเป็นอาจารย์ประจำสาขาวิชาภาษาญี่ปุ่น ตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 1 อัตรา ทั้งนี้เนื่องจากมีอาจารย์ประจำสาขาวิชาภาษาญี่ปุ่นลาศึกษาต่อในระดับปริญญาเอก ณ ต่างประเทศ จำนวน 1 ราย และลาศึกษาต่อนอกเวลาปฏิบัติงาน จำนวน 2 คน จึงมีความจำเป็นต้องจ้างบุคคลเป็นอาจารย์ประจำสาขาวิชาภาษาญี่ปุ่น ตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 1 อัตรา เพื่อปฏิบัติหน้าที่ภาระงานสอน ภาระงานด้านบริการวิชาการ การขัดเกลาภาษา วิทยากรบรรยายให้ความรู้ในกิจกรรมการพัฒนานิสิต ทั้งของระดับคณะและระดับมหาวิทยาลัย รวมถึงการให้บริการวิชาการพื้นที่เป้าหมายของคณะ และของมหาวิทยาลัย 4. เมื่อวันที่ 23 มกราคม 2566 กองการเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยพะเยา ได้มีหนังสือแจ้งผลการอนุมัติอัตราทดแทนตำแหน่งอาจารย์ สาขาวิชาภาษาฝรั่งเศส คณะศิลป	
--	--	--	--	--

			ศาสตร์ 5 เมื่อวันที่ 20 มกราคม 2566 กองการเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยพะเยา ได้มีหนังสือแจ้งการอนุมัติกรอบอัตรากำลังพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน สังกัด คณะศิลปศาสตร์ 6. เมื่อวันที่ 27 มกราคม 2566 คณะศิลปศาสตร์ได้มีหนังสือถึงมหาวิทยาลัยพะเยา เพื่อขออนุมัติประกาศรับสมัครพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน ตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผน 7. คณะศิลปศาสตร์ได้มีหนังสือถึงกองการเจ้าหน้าที่เพื่อขออนุมัติคำสั่งมหาวิทยาลัยพะเยา เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกบุคคลเพื่อเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน ตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผน คณะศิลปศาสตร์ 8. กองการเจ้าหน้าที่ ได้มีหนังสือถึงคณะศิลปศาสตร์ เมื่อวันที่ 13 กุมภาพันธ์ 2566 เพื่อแจ้งคำสั่งมหาวิทยาลัยพะเยา ที่ 1026/2566 เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน	
--	--	--	---	--

			ตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผน สังกัด คณะศิลปศาสตร์ 9. คณะศิลปศาสตร์ดำเนินการจัดสอบเพื่อ คัดเลือกบุคคล เพื่อเป็นพนักงาน มหาวิทยาลัยสายสนับสนุน ตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผน คณะศิลป ศาสตร์ ในวันที่ 24 กุมภาพันธ์ 2566 ณ ห้องประชุมคณะศิลปศาสตร์ 10. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิตติมา กาวิระ คณบดีคณะศิลปศาสตร์ ได้ประชุม คณะกรรมการประจำคณะศิลปศาสตร์ ครั้งที่ 2/2566 ในวันที่ 20 กุมภาพันธ์ 2566 เพื่อขอความเห็นชอบ ขออนุมัติจ้าง บุคคลเป็นอาจารย์ประจำสาขาวิชา ภาษาญี่ปุ่น ตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 1 อัตรา ซึ่งที่ประชุมเห็นชอบการ จ้าง นายพรชัย วัชร อินทากิรัต เป็นอาจารย์ ประจำสาขาวิชาภาษาญี่ปุ่น ตำแหน่ง ลูกจ้างชั่วคราว	
การบรรจุและแต่งตั้ง บุคลากรตามพันธกิจ	1. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยพะเยา ว่า ด้วย การบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2563 2. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยพะเยา ว่า	ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 คณะศิลป ศาสตร์ได้แต่งตั้งคณะกรรมการ คณะอนุกรรมการชุดต่างๆ เพื่อปฏิบัติงาน/ ปฏิบัติหน้าที่ตามพันธกิจของคณะ และของ	1. แต่งตั้งหัวหน้าเจ้าหน้าที่ เจ้าหน้าที่ ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างและการ บริหารพัสดุของ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา	1. รองคณบดีฝ่ายบริหาร คณะศิลปศาสตร์ 2. นางสาวมนัสนันท์ กาทองทุ่ง ผู้รักษาการ

	ด้วย ตำแหน่งทางวิชาการ พ.ศ. 2565 3. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยพะเยา ว่า ด้วย คุณสมบัติ หลักเกณฑ์ และ วิธีการแต่งตั้งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รอง ศาสตราจารย์ และ ศาสตราจารย์ (การขอกำหนด ตำแหน่งทางวิชาการทั่วไป) พ.ศ. 2565 4. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยพะเยา ว่า ด้วย คุณสมบัติ หลักเกณฑ์ และ วิธีการแต่งตั้งผู้ช่วยศาสตราจารย์ พิเศษรองศาสตราจารย์พิเศษ และ ศาสตราจารย์พิเศษ พ.ศ. 2565 5. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยพะเยา ว่า ด้วย การกำหนดระดับตำแหน่ง และการแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุน ให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. 2564 6. ประกาศมหาวิทยาลัยพะเยา เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการ พิจารณาผลงาน เพื่อแต่งตั้ง พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน	มหาวิทยาลัย ในการส่งเสริมและพัฒนา องค์การไปสู่องค์กรแห่งคุณธรรม โปร่งใส ตรวจสอบ รวมถึงเพื่อส่งเสริมให้บุคลากร ของคณะศิลปศาสตร์มีคุณธรรม จริยธรรม ในการปฏิบัติงาน	2.แต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกศิษย์เก่า ดีเด่น คณะศิลปศาสตร์ 3 แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาทุน สนับสนุนการปฏิบัติงานสหกิจศึกษา ภายในประเทศของนิสิตคณะ ศิลปศาสตร์ ปีการศึกษา 2565 4. แต่งตั้งคณะกรรมการออกข้อสอบ และ ตรวจข้อสอบการสอบประมวลความรู้ (Comprehensive Examination) สำหรับนิสิต ระดับปริญญาโทแผน ข ปีการศึกษา 2565 (ครั้งที่2) หลักสูตรศิลปศาสตร มหาบัณฑิต สาขาวิชาภาษาไทย 5. แต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อ พิจารณาการจัดทำผลงานทางวิชาการ สาขาวิชาภาษาอังกฤษ (7104) ราย ดร. สิงห์คำ 6. แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานการ ประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการ ดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา ประจำปีงบประมาณ 2566 7.แต่งตั้งคณะกรรมการขับเคลื่อน	แทนหัวหน้างาน บริหารงานทั่วไป
--	--	---	---	--------------------------------------

	ให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. 2564 7. ประกาศมหาวิทยาลัยพะเยา เรื่อง หลักเกณฑ์ และวิธีการประเมิน ความรู้ความสามารถทักษะ และ สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง หรือสมรรถนะทางการบริหาร พ.ศ. 2564 8. ประกาศมหาวิทยาลัยพะเยา เรื่อง การกำหนดสมรรถนะ ความรู้ ความสามารถ และทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน สำหรับบุคลากร มหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. 2563		จริยธรรม คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัย พะเยา ประจำปีงบประมาณ 2566 8. แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการ สอนและเอกสารที่ใช้ประเมินผลการสอน เพื่อใช้ในการพิจารณาขอกำหนดตำแหน่ง ทางวิชาการ ในตำแหน่ง ผู้ช่วย ศาสตราจารย์ ของ ดร.สิงห์คำ รักป่า 9. แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานพิธีมอบ ปริญญาบัตรแก่ผู้สำเร็จการศึกษา ประจำปี การศึกษา 2564 10. ขออนุมัติคำสั่งมหาวิทยาลัยพะเยา เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกบุคคล เพื่อเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยสาย สนับสนุน ตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน คณะศิลปศาสตร์	
การพัฒนาศูนย์บุคลากร	1. ขอบัญชีมหาวิทยาลัยพะเยา ว่า ด้วย การบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2563 2. ขอบัญชีมหาวิทยาลัยพะเยา ว่า ด้วย ตำแหน่งทางวิชาการ พ.ศ. 2565 3. ขอบัญชีมหาวิทยาลัยพะเยา ว่า ด้วย คุณสมบัติ หลักเกณฑ์ และ วิธีการแต่งตั้งผู้ช่วยศาสตราจารย์	1. คณะจัดทำแผนบุคลากรคณะศิลปศาสตร์ และดำเนินการตามแผนให้สอดคล้องตาม ความจำเป็น 2. ได้สำรวจ เพื่อให้การพัฒนาศูนย์บุคลากรตาม กรอบในการพัฒนาศูนย์บุคลากรแต่ละตำแหน่ง 3. คณะฯ ดำเนินการประเมินความพึงพอใจ การปฏิบัติงานเป็นรายบุคคลเพื่อการ รับทราบ การปรับปรุง และการพัฒนาอย่าง	1. คณะศิลปศาสตร์ได้บรรจุโครงการเพื่อ พัฒนาศูนย์บุคลากรคณะศิลปศาสตร์ สำหรับ บุคลากรสายวิชาการ และสำหรับบุคลากร สายสนับสนุน ในแผนปฏิบัติการประจำปี งบประมาณ 2566 อาทิเช่น - โครงการ อบรมให้ความรู้ด้านการประกันคุณภาพ การศึกษาระดับหลักสูตร (AUN-QA) - โครงการพัฒนาอาจารย์เข้าสู่ตำแหน่ง	1. ร้องขอแบบติฝ่ายบริหาร คณะศิลปศาสตร์ 2. นางสาวสุกัญญา เสมอเชื้อ ผู้รักษาการแทนหัวหน้า สำนักงานคณะศิลป ศาสตร์ 3. นางสาวมนัสชนก

	รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ (การขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการทั่วไป) พ.ศ. 2565 4. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยพะเยา ว่าด้วย คุณสมบัติ หลักเกณฑ์ และวิธีการแต่งตั้งผู้ช่วยศาสตราจารย์ พิเศษรองศาสตราจารย์พิเศษ และศาสตราจารย์พิเศษ พ.ศ. 2565 5. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยพะเยา ว่าด้วยการกำหนดระดับตำแหน่ง และการแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุน ให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. 2564 6. ประกาศมหาวิทยาลัยพะเยา เรื่องกำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการพิจารณาผลงาน เพื่อแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน ให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. 2564 7. ประกาศมหาวิทยาลัยพะเยา เรื่องหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินความรู้ความสามารถทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง หรือสมรรถนะทางการบริหาร พ.ศ. 2564	ต่อเนื่อง 4. คณะศิลปศาสตร์มุ่งเน้นและสนับสนุนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของคณะศิลปศาสตร์ในการเข้าร่วมโครงการอบรมพัฒนาตามแผน/โครงการตามที่คณะได้กำหนดแล้วคณะฯ ยังให้การส่งเสริมให้การสนับสนุนบุคลากรเข้ารับอบรม ประชุม สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดีในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ จริยธรรมในการปฏิบัติงาน และพัฒนาไปในทางที่ดีขึ้นตามพันธกิจและความถนัดและความสนใจของตนเองซึ่งสามารถนำมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้ โดยการจัดสรรงบประมาณเงินรายได้ของคณะฯ โดยสายวิชาการคณะฯ ให้การสนับสนุนคนละเป็นจำนวนเงิน 10,000 บาท (หนึ่งหมื่นบาท) ต่อปี และสายสนับสนุนคนละ 5,000 บาท (ห้าพันบาทต่อปี) 5. การดำเนินการประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ประกาศ หลักเกณฑ์ความก้าวหน้าทางสายงานสำหรับบุคลากรสายสนับสนุนให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น	ทางวิชาการ - โครงการจัดสรรทุนวิจัยงบประมาณรายได้คณะศิลปศาสตร์ - โครงการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน - โครงการพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการและตัดสินใจ 2. คณะศิลปศาสตร์จัดสรรงบประมาณเงินรายได้ของคณะฯ โดยสายวิชาการคณะฯ ให้การสนับสนุนคนละเป็นจำนวนเงิน 10,000 บาท (หนึ่งหมื่นบาทถ้วน) ต่อปี และสายสนับสนุนคนละ 5,000 บาท (ห้าพันบาทถ้วน) ต่อปี เพื่อสนับสนุนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของคณะศิลปศาสตร์เข้ารับอบรม ประชุม สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดีในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ จริยธรรมในการปฏิบัติงาน และพัฒนาไปในทางที่ดีขึ้นตามพันธ-กิจและความถนัดและความสนใจของตนเองซึ่งสามารถนำมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้ 3. คณะศิลปศาสตร์ได้เก็บข้อมูลการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาตนเองเป็นรายบุคคลรายสาขาวิชาและรายเดือน ทั้งที่ใช้	กาทองทุ่ง ผู้รักษาการ แทนหัวหน้างาน บริหารงานทั่วไป
--	---	---	--	--

	8. ประกาศมหาวิทยาลัยพะเยา เรื่อง การกำหนดสมรรถนะ ความรู้ ความสามารถ และทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน สำหรับบุคลากร มหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. 2563		งบประมาณ และไม่ใช้งบประมาณในการปฏิบัติงานเพื่ออบรม สัมมนา ประชุมเพื่อเพิ่มพูนทักษะ เพิ่มศักยภาพของตนเอง 3. การจัดสรรทุนวิจัยงบประมาณรายได้ คณะศิลปศาสตร์ให้กับบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน และ การจัดให้มี พี่เลี้ยงนักวิจัย ทั้งนี้เพื่อการขับเคลื่อนงานวิจัยของคณะและมหาวิทยาลัย ตลอดจนเพื่อผลักดัน ส่งเสริม และ สนับสนุนให้นักวิจัย ได้ทำวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น ตลอดจนเพื่อให้นักวิจัยพี่เลี้ยงถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์แก่นักวิจัยรุ่นน้อง เพื่อลดเวลาการศึกษาและเรียนรู้ด้วยตัวเอง 4. คณะศิลปศาสตร์ได้ประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ประกาศ หลักเกณฑ์ความก้าวหน้าทางสายงานสำหรับบุคลากรสายสนับสนุน ให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น และได้สำรวจผู้ที่ประสงค์จะประเมินค่างาน (Job Evaluation) หากเจ้าหน้าที่ไม่ประสงค์จะประเมินค่างาน ให้จัดทำปรับปรุง/พัฒนาคู่มือปฏิบัติงาน 5. คณะศิลปศาสตร์ติดตามการประเมินค่างานและการจัดทำคู่มือปฏิบัติงานผ่านการ	
--	--	--	---	--

			ประชุมบุคลากรสายสนับสนุนคณะศิลปศาสตร์ 6. คณะศิลปศาสตร์สนับสนุน ส่งเสริม ให้บุคลากรสายสนับสนุน เข้าร่วมโครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ตามสายงานของแต่ละหน่วยงานอาทิเช่น - โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ งานพัสดุ - โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ กองคลัง - โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านบุคคล - โครงการแลกเปลี่ยนรู้งานสารบรรณ - โครงการแลกเปลี่ยนรู้งานประชาสัมพันธ์และสื่อสารองค์กร - เข้าร่วมอบรมเชิงปฏิบัติการระบบบริหารจัดการแผนและงบประมาณ (e-Budget) ด้านพัสดุ - โครงการพัฒนาทักษะทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับบุคลากร ประจำปี 2566 - เข้าร่วมประชุมการชี้แจงกระบวนการดำเนินงานผ่านระบบบริหารจัดการแผนและงบประมาณ (e-Budget) - เข้าร่วมอบรม Balance Score Card (BSC) เพื่อรายงานผลความสำเร็จของโครงการตามแผนปฏิบัติการ	
--	--	--	---	--

การประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร		1 คณะศิลปศาสตร์จัดให้มีการพิจารณาความดีความชอบ ตามผลการปฏิบัติงานประจำปีเพื่อยกย่อง ชมเชย แก่บุคลากร โดยคณะศิลปศาสตร์ได้ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ ประจำปี 2565 เพื่อให้เป็นไปตามประกาศมหาวิทยาลัยพะเยา เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. 2564 ประกาศ ณ วันที่ 16 กุมภาพันธ์ 2565 กำหนดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีของพนักงานมหาวิทยาลัย (1 กรกฎาคม-30 มิถุนายน) เพื่อพิจารณาผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย2. จัดให้กีประบวนกรประเมินผลการปฏิบัติงานที่โปร่งใสเป็นธรรม ตรวจสอบได้ มีส่วนร่วมทุกภาคส่วน เสนอภาค และตรวจได้	1. คณะศิลปศาสตร์ได้จัดทำปฏิทินการจัดส่งข้อมูลภาระงานบุคลากรสายวิชาการเพื่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน ประจำปี 2565 และได้แจ้งบุคลากร คณะศิลปศาสตร์ เพื่อทราบและจัดส่งภาระงานตามรอบเวลาที่กำหนด ซึ่งอาจารย์ได้จัดส่งภาระงานภาคการศึกษาต้น ปีการศึกษา 2565 (รอบภาระงานวันที่ 1 กรกฎาคม 2565 ถึงวันที่ 30 ตุลาคม 2565) ยังคณะฯ ตามปฏิทินที่กำหนด 2. คณะศิลปศาสตร์ได้แต่งตั้งแต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบข้อมูลภาระงานบุคลากรสายวิชาการ คณะศิลปศาสตร์ประจำปีการศึกษา 2565 ของบุคลากรสายวิชาการคณะศิลปศาสตร์เพื่อให้เป็นไปตามประกาศมหาวิทยาลัยพะเยา เรื่อง มาตรฐานภาระงานบุคลากรสายวิชาการ พ.ศ.2559 และแนวปฏิบัติการทำภาระงานบุคลากรสายวิชาการ คณะศิลปศาสตร์ พ.ศ. 2564	1.รองคณบดีฝ่ายบริหาร คณะศิลปศาสตร์ 2. นางสาวสุกัญญา เสมอเชื้อ ผู้รักษาการแทนหัวหน้าสำนักงานคณะศิลปศาสตร์ 3. นางสาวมนัสสน์ กาทองทุ่ง ผู้รักษาการแทนหัวหน้างานบริหารงานทั่วไป
การสร้างขวัญกำลังใจ การดำรง รักษาไว้ และแรงจูงใจ	1. ขึ้นเงินเดือนประจำปี 2. เลื่อนตำแหน่ง 3. ให้ทุนการศึกษาต่อ	1. คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา ได้สนับสนุนด้านสวัสดิการ ขวัญและกำลังใจตามนโยบายของมหาวิทยาลัยพะเยา และ	1. คณะศิลปศาสตร์จัดให้มีอุปกรณ์ชิ้นพืนงานในการปฏิบัติงานอย่างครบถ้วน จัดให้มีเครื่องคอมพิวเตอร์ เครื่องพิมพ์ เครื่อง	1.รองคณบดีฝ่ายบริหาร คณะศิลปศาสตร์ 2. นางสาวสุกัญญา

	4. สนับสนุนทุนการทำวิจัย 5. กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ 6. เงินชดเชยของพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยา (กองทุนเกษียณอายุงาน) 7.สวัสดิการรักษายาบาล 8. ประกันสุขภาพ 9.สวัสดิการการศึกษาของบุตรพนักงานมหาวิทยาลัย (ค่าเล่าเรียนบุตร) 10. ค่ารักษายาบาล บิดา มารดา11. หอพักพนักงาน 12. การเทียบตำแหน่งทางวิชาการของพนักงานมหาวิทยาลัย	ของคณะศิลปศาสตร์ 2. จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีแก่บุคลากรในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความปลอดภัยในการทำงานด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน 3. การมอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้มอบหมายงานอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ เป็นไปตามคุณลักษณะงาน (Job Description) รวมถึงการควบคุม กำกับ ติดตามให้การสนับสนุนเมื่อเกิดอุปสรรค/ข้อขัดข้อง 4. ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ แนวทาง ระเบียบ นโยบาย และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง	Scanner เพื่อรองรับและสนับสนุนการปฏิบัติงาน 2. คณะศิลปศาสตร์จัดทำโครงการ 5 ส “Big Cleanning Day” ภายในสำนักงานปีละ 2 ครั้ง การคัดแยกกระดาษ หรือข้อสอบที่มีอายุเกิน 1 ปี ให้กับมหาวิทยาลัย รวมถึงเอกสารที่เก็บไว้และไม่ใช้ประกอบการอ้างอิงใด ๆ ให้กับบริษัทภายนอกเพื่อทำลาย 3. คณะฯ แจ้งบุคลากรในสังกัดเพื่อเข้ารับการตรวจสุขภาพประจำปี ตามวัน เวลาที่มหาวิทยาลัยกำหนด 4. การแจ้งให้บุคลากรผู้มีรายชื่อตามที่มหาวิทยาลัยแจ้งเข้ารับวัคซีนไขหวัดใหญ่ 4 สายพันธุ์ และเชิญชวนบุคลากรในสังกัดเข้ารับการฉีดวัคซีน Covid-19 ตามที่มหาวิทยาลัยได้จัดสรรและจัดหาให้ ณ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยพะเยา 5. การสนับสนุนและการเข้าร่วมการประกันสุขภาพ กลุ่มของบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา และสนับสนุนงบประมาณเพื่อการจัดทำประกันสุขภาพกลุ่มสำหรับลูกจ้างชั่วคราวรายเดือนและรายวันของบุคลากรคณะศิลปศาสตร์	เสมอเชื้อ ผู้รักษาการแทนหัวหน้าสำนักงานคณะศิลปศาสตร์ 3. นางสาวมนัสสน์ กาทองทุ่ง ผู้รักษาการแทนหัวหน้างานบริหารงานทั่วไป
--	---	---	--	--

			รวมถึงการจัดทำประกันภัยอุบัติเหตุส่วนบุคคลกลุ่มมหาวิทยาลัยพะเยา 6. คณะศิลปศาสตร์ได้แสดงความยินดีกับบุคลากรของคณะฯ ผ่านเว็บไซต์ และสื่อออนไลน์ตามโอกาสสำคัญต่างๆ อาทิเช่น การได้รับการแต่งตั้งทางกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ การได้เลื่อนตำแหน่งทางการบริหาร การได้ตีพิมพ์เผยแพร่ผลงานวิจัย/ผลงานทางวิชาการ 7. คณะศิลปศาสตร์ได้แจ้งข้อมูล ข่าวสารสวัสดิการ สิทธิประโยชน์ต่างๆ ให้บุคลากรได้ทราบข้อกฎหมายของมหาวิทยาลัยพะเยาที่ควรทราบ ดังนี้ 1. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยพะเยา ว่าด้วยกองทุนสำรองเลี้ยงชีพสำหรับบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา 2. ข้อบังคับว่าด้วย หลักเกณฑ์และวิธีการจ่ายเงินชดเชยของพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. 2560 3. ประกาศมหาวิทยาลัยพะเยา เรื่อง กำหนดอัตราเบิกจ่ายเงินสวัสดิการ พ.ศ. 2565	
--	--	--	--	--

