



สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์

แผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์

คณะวิทยาการจัดการและสารสนเทศศาสตร์

มหาวิทยาลัยพะเยา

(พ.ศ. 2559 -2568)

สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์

คณะวิทยาการจัดการและสารสนเทศศาสตร์

แผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์
คณะวิทยาการจัดการและสารสนเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา
ประจำปีการศึกษา พ.ศ. 2559–2568

.....

1.ความเป็นมา

สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์ เป็นองค์กรหนึ่งในคณะวิทยาการจัดการและสารสนเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยาที่มีการจัดการเรียนการสอนในหลักสูตรเศรษฐศาสตร์บัณฑิตและเตรียมความพร้อมที่จะผลิตมหาบัณฑิตและดุษฎีบัณฑิตในปีการศึกษา พ.ศ. 2561 ซึ่งสาขาวิชาเศรษฐศาสตร์ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพของอาจารย์ โดยถือว่าอาจารย์คือทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่า เป็นรากฐานสำคัญต่อการสร้างความเข้มแข็งอย่างยั่งยืนให้กับสาขาวิชาเศรษฐศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการและสารสนเทศศาสตร์และมหาวิทยาลัยพะเยา ดังนั้น สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์จึงมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาอาจารย์ในสาขาวิชาเศรษฐศาสตร์ให้มีความรู้ ทักษะและสมรรถนะในการปฏิบัติงานสอน การวิจัย การบริการวิชาการและการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ประกอบกับมหาวิทยาลัยพะเยานำระบบการประกันคุณภาพการศึกษาระดับหลักสูตรตามเกณฑ์ AUN-QA มาใช้ประกอบด้วยเกณฑ์ 11 ข้อ ดังนี้

1. ผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง
2. รายละเอียดหลักสูตร
3. โครงสร้างและเนื้อหาของหลักสูตร
4. วิธีการเรียนการสอน
5. การประเมินผู้เรียน
6. คุณภาพของบุคลากรสายวิชาการ
7. คุณภาพของบุคลากรสายสนับสนุน
8. คุณภาพของผู้เรียนและการสนับสนุน
9. โครงสร้างพื้นฐานและสิ่งอำนวยความสะดวก
10. การเสริมสร้างคุณภาพ
11. ผลผลิต

จากเกณฑ์ทั้ง 11 ข้อดังกล่าวจะเห็นได้ว่ามีเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาอาจารย์ได้แก่ เกณฑ์ที่ 6 คุณภาพของบุคลากรสายวิชาการซึ่งได้กำหนดเกณฑ์คุณภาพ ดังนี้

- 6.1 มีการวางแผนทั้งในระยะสั้นและระยะยาวในการบริหารจัดการบุคลากรสายวิชาการรวมถึง

การสืบทอดตำแหน่ง การเลื่อนตำแหน่ง การจัดสรรบุคลากร การสิ้นสุดตำแหน่ง และแผนการเกษียณ เพื่อให้แน่ใจว่าคุณภาพและปริมาณของบุคลากรสายวิชาการตอบสนองต่อความต้องการด้านการ การศึกษา วิจัยและบริการวิชาการ

6.2 มีการตรวจสอบและติดตามอัตราส่วนบุคลากรสายวิชาการต่อจำนวนนักศึกษาและภาระ งานที่ได้รับเพื่อพัฒนาคุณภาพด้านการศึกษา วิจัยและบริการวิชาการ

6.3 มีการระบุและประเมินความสามารถของบุคลากรสายวิชาการ บุคลากรที่มีความสามารถ จะต้องมีความสมบัติ ดังนี้

1) ออกแบบและจัดกระบวนการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับหลักสูตร
2) นำกระบวนการเรียนการสอนที่หลากหลายมาใช้และเลือกวิธีการประเมินที่เหมาะสม ให้บรรลุผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง

- 3) พัฒนาและใช้สื่อประกอบการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับหลักสูตร
4) ตรวจสอบและประเมินความก้าวหน้าด้านการสอนและรายวิชาที่ตนเองสอนได้
5) มีการให้ข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับการสอนของตนเอง
6) มีการทำวิจัยและจัดหาบริการที่เป็นประโยชน์แก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

6.4 การสรรหาและการเลื่อนตำแหน่งบุคลากรสายวิชาการยึดตามระบบคุณธรรม โดย พิจารณาการสอน การทำวิจัยและการบริการวิชาการ

6.5 การกำหนดบทบาทและความสัมพันธ์ของบุคลากรสายวิชาการชัดเจนและเป็นที่ยอมรับ ตรงกัน

6.6 มีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ประสบการณ์และความ เชี่ยวชาญ

6.7 บุคลากรสายวิชาการทุกคนต้องรับผิดชอบต่อมหาวิทยาลัยและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของ องค์กรโดยคำนึงถึงเสรีภาพทางวิชาการและจรรยาบรรณด้านวิชาชีพ

6.8 มีการวินิจฉัยความต้องการในการฝึกอบรมและพัฒนาของบุคลากรสายวิชาการอย่างเป็น ระบบ และนำไปจัดการฝึกอบรมที่เหมาะสมรวมถึงกิจกรรมที่พัฒนาตนเองเพื่อตอบสนองต่อความ ต้องการของบุคลากร

6.9 มีการนำผลการบริหารผลการปฏิบัติงานรวมถึงการให้รางวัลและการยอมรับมาใช้เพื่อ กระตุ้นและสนับสนุนการเรียนการสอน การวิจัยและการบริการวิชาการ

6.10 มีการตรวจสอบ ประเมิน และเปรียบเทียบประเภทและจำนวนงานวิจัยกับเกณฑ์ มาตรฐานที่ได้รับการยอมรับเพื่อการพัฒนา

2.นโยบายการบริหารงานบุคคลของสาขาวิชาเศรษฐศาสตร์

2.1 วางแผนกำลังอย่างเหมาะสมตามพันธกิจของสาขาวิชาเศรษฐศาสตร์

2.2 กำหนดกระบวนการคัดเลือกคนเข้าสู่ตำแหน่งด้วยระบบคุณธรรม และดำเนินด้วยความ เป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้

2.3 ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของอาจารย์ให้มีคุณภาพชีวิตและสวัสดิการที่ดี

2.4 จัดระบบประเมินผลผลที่มีประสิทธิภาพเป็นธรรม เพื่อกำหนดการพิจารณาความดี ความชอบ สิทธิประโยชน์ สวัสดิการที่เหมาะสมกับภารกิจ สมรรถนะและผลการปฏิบัติงาน

2.5 ส่งเสริมและสนับสนุนให้อาจารย์มีโอกาสนในการพัฒนาในวิชาชีพตนเองโดยการ จัด ฝึกอบรม

2.6 ส่งเสริมการเข้าร่วมฝึกอบรมระยะสั้น สัมมนาทางวิชาการ และศึกษาดูงานในหน่วยงาน ต่างๆ

2.7 ส่งเสริมด้านจริยธรรมของอาจารย์

3. ระบบการบริหารงานบุคคลสาขาวิชาเศรษฐศาสตร์

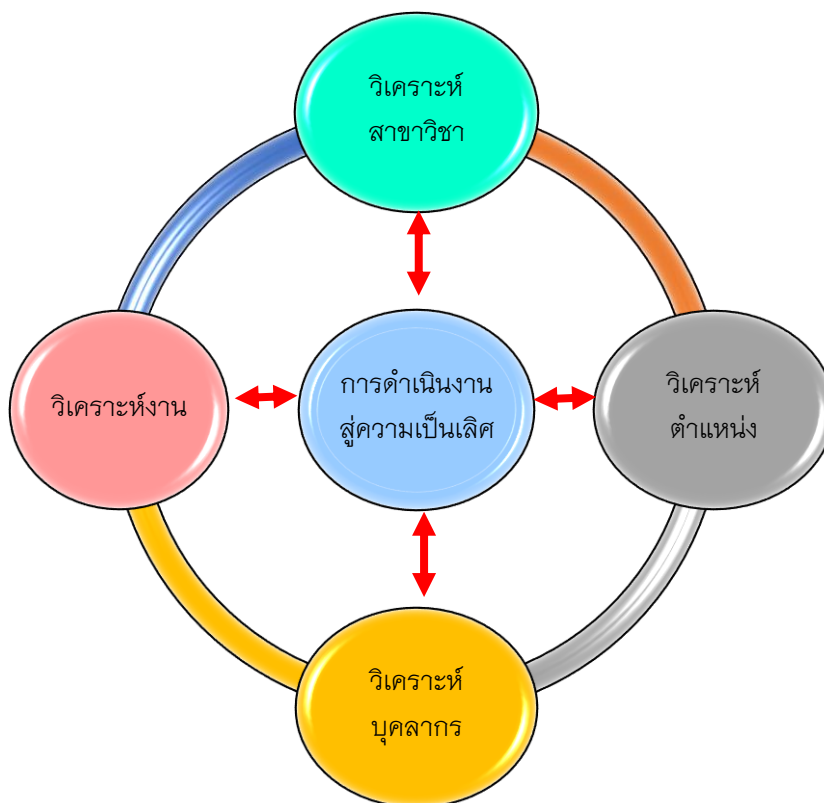
สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์ใช้ระบบการบริหารงานบุคคลตามกฎหมาย ดังนี้

3.1 พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. 2553

3.2 ข้อบังคับสภามหาวิทยาลัยพะเยาสำหรับบุคลากรที่เป็นพนักงานและลูกจ้างชั่วคราว

4. กรอบการประเมินขีดความสามารถและอัตรากำลังของสาขาวิชาเศรษฐศาสตร์

4.1 ขีดความสามารถและอัตรากำลังบุคลากร



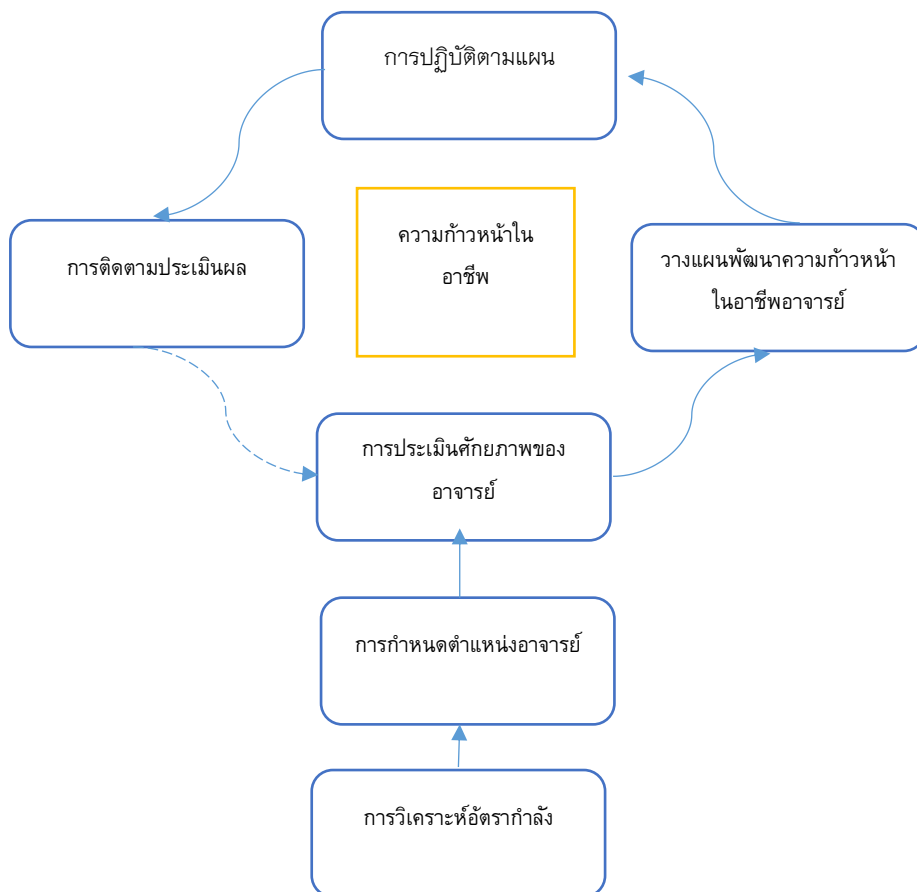
1) วิเคราะห์องค์กร (สาขาวิชา)

สาขาวิชาประกอบด้วยหัวหน้าสาขาวิชา คณะกรรมการประจำหลักสูตร และอาจารย์ ประชุมทบทวนแผนปฏิบัติการประจำปีก่อนสิ้นสุดปีงบประมาณล่วงหน้าเพื่อวิเคราะห์และหาข้อสรุป การดำเนินงานที่สอดคล้องกับพันธกิจ อัตรากำลังของอาจารย์สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์และสอดคล้อง กับวิสัยทัศน์ของคณะวิทยาการจัดการและสารสนเทศศาสตร์

2) วิเคราะห์งาน

กำหนดสมรรถนะหลักของอาจารย์ (Functional Competency) และ หาตัวร่วมที่เป็น สมรรถนะหลัก (Core Competency) ของสาขาวิชา ดำเนินการประเมินผลความสำเร็จของงาน/ โครงการ และผลสะท้อนจากผู้รับบริการในรอบปีงบประมาณ

3) ระบบการพัฒนาค่าความก้าวหน้าในสายอาชีพอาจารย์



4) วิเคราะห์ระดับตำแหน่งเพื่อความก้าวหน้าในตำแหน่งบริหาร

4.1) วิเคราะห์ระดับตำแหน่งของหัวหน้าสาขาวิชา โดยการพิจารณาจากอาจารย์ที่อยู่ใน สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์ทั้งนี้หัวหน้าสาขาวิชาจะดำรงตำแหน่ง 4 ปี จากการคัดเลือกของอาจารย์ เศรษฐศาสตร์ในคราวการประชุมสาขาวิชา ทั้งนี้บุคคลที่เคยดำรงตำแหน่งมาแล้วจะไม่สามารถดำรง

ตำแหน่งชั่วคราวเมื่อครบจำนวนอาจารย์ทั้งหมดแล้วจึงจะเข้าได้หรือเมื่อมีมติที่ประชุมกำหนดอาจารย์ท่านใดดำรงตำแหน่งหัวหน้าสาขาก็ได้

4.2) อาจารย์ที่มีแผนการจะลาศึกษาต่อภายใน 1 ปีนับแต่การสรรหาหัวหน้าสาขาวิชา จะไม่สามารถดำรงตำแหน่งหัวหน้าสาขาวิชาได้ยกเว้นมติที่ประชุมสาขาวิชาจะกำหนดให้รับตำแหน่งได้

4.3) เมื่อดำรงตำแหน่งหัวหน้าสาขาวิชาแล้วหัวหน้าสาขาจะมีโอกาสที่จะมีความก้าวหน้าในตำแหน่งบริหารที่สูงขึ้นและมีเงินประจำตำแหน่ง เช่น การดำรงตำแหน่ง หัวหน้าภาควิชา ผู้ช่วยคณบดี รองคณบดี คณบดี ผู้ช่วยอธิการบดี รองอธิการบดี และอธิการบดี ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับศักยภาพของหัวหน้าสาขาและความก้าวหน้าทางวิชาการ และจัดให้ผู้เข้าสู่ตำแหน่งได้เข้ารับการอบรมให้ความรู้ และพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อภารกิจของสาขาวิชาอย่างต่อเนื่องหรือการศึกษาดูงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานทั้งภายในและต่างประเทศ

5) วิเคราะห์บุคลากร

วิเคราะห์ข้อมูลบุคลากรจากมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและเกณฑ์การกำหนดตำแหน่งเพื่อขอ กำหนดตำแหน่งอาจารย์ที่ขาดแคลนเนื่องจาก อาจารย์ลาออก เกษียณอายุราชการ การเปิดสาขาใหม่ในระดับบัณฑิตศึกษา หรือระดับปริญญาตรี คู่ขนานเพื่อให้สอดคล้องกับเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ สกอ. กำหนด

5.1) อัตราอาจารย์ใหม่

5.1.1) สาขาวิชาจะดำเนินการจัดการเรียนการสอนโดยมีหลักสูตร ดังนี้

สาขาวิชาที่ดำเนินการ/คาดว่าจะดำเนินการ	2559	2560	2561	2562	2563	2564	2565	2566	2567	2568
ศ.บ.(เศรษฐศาสตร์)	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120
เศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต (แผน กและข) (เศรษฐศาสตร์)			50	50	50	50	50	50	50	50
ดุริยบัณฑิต(เศรษฐศาสตร์)			5	5	5	5	5	5	5	5
สาขาวิชาที่ดำเนินการ/คาดว่าจะดำเนินการ	2559	2560	2561	2562	2563	2564	2565	2566	2567	2568
ศ.บ.(เศรษฐศาสตร์การคลังและการเมือง)				80	80	80	80	80	80	80
ศ.บ.(เศรษฐศาสตร์ภาคบริการ)					60	60	60	60	60	60
ศ.บ.(เศรษฐศาสตร์การพัฒนา)						60	60	60	60	60

5.1.2) อัตราากำลังเดิม

ลำดับ ที่	ชื่อ-สกุล	เลขที่ อัตรา	ตำแหน่ง	ปี บรรจุ	ปี เกษียณ	การลา ศึกษาต่อ
1	อาจารย์ ดร.วิพนมณภัทร พุทธรโรตม์ผล	0004	อาจารย์	2530	2562	
2	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ กำธร ธรรมพิทักษ์	0020	ผู้ช่วย ศาสตราจารย์	2548	2576	2556- 2560
3	อาจารย์ ดร.ปิยะพงษ์ แสงแก้ว	0148	อาจารย์	2547	2578	
4	อาจารย์เรือรอง สุวรรณการ	0166	อาจารย์	2547	2581	
5	ดร.ปานิสรา โภชนจันทร์	0194	อาจารย์	2548	2578	
6	อาจารย์อัญชลี ภูอิทธิวงศ์	0234	อาจารย์	2549	2582	2554- 2560
7	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อริยา เผ่าเครื่อง	0374	ผู้ช่วย ศาสตราจารย์	2552	2582	
8	อาจารย์พันชิต พิณฑะดิษ	1277	อาจารย์	2555	2577	
9	อาจารย์วรัญญา ไชยทารินทร์	1297	อาจารย์	2555	2588	

หมายเหตุ มีอัตราเกษียณในช่วง 2559-2568 จำนวน 1 รายเท่านั้น

5.1.3) คุณวุฒิและสถานที่สำเร็จการศึกษา

ลำดับ ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ		สถานที่		ความเชี่ยวชาญ
		วุฒิ	สาขาวิชา	ในประเทศ	ต่าง ประเทศ	
1	อาจารย์ ดร.วิพนมณภัทร พุทธรโรตม์ผล	ศ.บ.	การคลัง	รวมค่าแห่ง		1 การคลังและการเงิน 2.ระหว่างประเทศ 3.เกษตร 4.ทรัพยากรมนุษย์
		ศ.ม.	เศรษฐศาสตร์ (การเงิน)	รวมค่าแห่ง		
		Ph.D	Economics		อินเดีย	
2	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ กำธร ธรรมพิทักษ์	ศ.บ.	เศรษฐศาสตร์	เชียงใหม่		1.ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม 2. เศรษฐศาสตร์ สาธารณสุข
		ศ.ม.	เศรษฐศาสตร์	เชียงใหม่		
3	อาจารย์ ดร.ปิยะพงษ์ แสงแก้ว	วท.บ	เศรษฐศาสตร์ ระหว่างประเทศ	เกษตร ศาสตร์ รวมค่าแห่ง		1.เศรษฐศาสตร์ ระหว่างประเทศ 2.การประเมิน โครงการและธุรกิจ 3.การผลิตและเพิ่ม ประสิทธิภาพ 4.การจัดการความ เสี่ยง
		ร.บ.	รัฐศาสตร์			
		วท.ม	เศรษฐศาสตร์ เกษตร	เกษตร ศาสตร์		
		Ph.D	Economics		ออสเตรเลีย	

4	อาจารย์เรืองรอง สุวรรณการ	บช. บ	การจัดการธุรกิจ	นครสวรรค์		1.การวิเคราะห์การลงทุน 2. การเงินระหว่างประเทศ
		ศ.ม.	เศรษฐศาสตร์	เชียงใหม่		
		ศ.ม.	Economics		USA	
5	ดร.ปาณิสรา โกชนจันทร์	วท.บ .	เศรษฐศาสตร์ เกษตร	เชียงใหม่		1.เกษตร 2.การวิเคราะห์โครงการ
		ศ.ม.	เศรษฐศาสตร์	เชียงใหม่		
		Ph.D	เศรษฐศาสตร์	เชียงใหม่		
6	อาจารย์อัษฎลีย์ ภูอิทธิวงศ์	ศ.บ.	เศรษฐศาสตร์	รามคำแหง		เศรษฐศาสตร์ระหว่างประเทศ
		ศ.ม.	เศรษฐศาสตร์	เชียงใหม่		
7	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อริยา เผ่าเครื่อง	ศ.บ.	เศรษฐศาสตร์	เชียงใหม่		1.เศรษฐศาสตร์เกษตร 2.เศรษฐศาสตร์นโยบายสาธารณะ
		ศ.ม.	เศรษฐศาสตร์	เชียงใหม่		
8	อาจารย์พันธิต ปิณฑะดิษ	ศ.บ.	เศรษฐศาสตร์	เชียงใหม่		1.การตลาด การตลาด 2.ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
		ศ.ม.	เศรษฐศาสตร์ เกษตร	เกษตรศาสตร์		
9	อาจารย์วรัญญา ไชยทารินทร์	ศ.บ.	เศรษฐศาสตร์	แม่โจ้		การเงินชุมชน
		ศ.ม.	เศรษฐศาสตร์	เชียงใหม่		

5.1.4) แผนการจัดหาอาจารย์ใหม่และทดแทนอัตราเกษียณอายุ

อาจารย์	จำนวน ที่ ต้องการ	อัตรา ปัจจุบัน	2559	2560	2561	2562	2563	2564	2565	2566	2567	2568
วุฒิปริญญาเอกทาง เศรษฐศาสตร์	30	9	-	-	5	5	2	2	2	2	2	1

หมายเหตุ ต้องการอัตราทดแทนการเกษียณ ปี 2562 จำนวน 1 อัตรา

5.2) กระบวนการสรรหาอาจารย์ใหม่

สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์ มีระบบการสรรหาทรัพยากรบุคคลซึ่งยึดหลักคุณธรรมโดยวิธีการคัดเลือก

5.2.1) สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์ดำเนินการวิเคราะห์อัตรากำลังโดยพิจารณาจากพันธกิจและปริมาณงาน การเปิดหลักสูตร จำนวนนิสิต การจัดการเรียนการสอนโดยการวิเคราะห์ ค่า FTES (Full-time Equivalent Student)

5.2.2) กำหนดคุณสมบัติที่ต้องการ โดยยึดตามระเบียบและหลักเกณฑ์การคัดเลือกอาจารย์ของมหาวิทยาลัยพะเยาโดยคำนึงถึงคุณธรรม จริยธรรมและผลประโยชน์ของสาขาวิชา คณะวิชาและมหาวิทยาลัยเป็นหลัก

5.2.3) วิธีการคัดเลือกอาจารย์และการจ้างอาจารย์ ดำเนินการดังนี้

- สาขาวิชาดำเนินการจัดร่างประกาศโดยกำหนดรายละเอียดคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งอย่างชัดเจน รวมถึงเกณฑ์การคัดเลือกและอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานที่มหาวิทยาลัยพะเยา กำหนดและนำเข้าไปประชุมคณะกรรมการประจำคณะวิทยาการจัดการและสารสนเทศศาสตร์ และนำส่งมหาวิทยาลัยเพื่อขอหนดตำแหน่งอาจารย์

- เมื่อได้รับการอนุมัติให้บรรจุอาจารย์ได้ สาขาวิชาดำเนินการจัดทำประกาศการรับสมัครอาจารย์และกองการเจ้าหน้าที่จะปิดประกาศรับสมัครต่อไป

- ประชาสัมพันธ์การรับสมัครในช่องทางการสื่อสารต่าง ๆ เช่น การประกาศและลงประชาสัมพันธ์ผ่าน website หรือ การปิดประกาศในที่ต่าง ๆ ตลาดแรงงาน เป็นต้น

- กองการเจ้าหน้าที่จะแจ้งวันสอบคัดเลือก

กองการเจ้าหน้าที่จัดสอบคัดเลือกและเชิญคณบดี/ผู้แทนเข้าสัมภาษณ์ร่วมกับอธิการบดี รองอธิการบดี โดยมีผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่เป็นเลขานุการ

- กองการเจ้าหน้าที่ประกาศผลการคัดเลือก โดยประกาศผ่านช่องทางต่าง ๆ พร้อมกำหนดให้อาจารย์ใหม่มารายงานตัวตามวันที่กำหนด

5.2.4) ระบบการประเมิน/แนวทางและหลักเกณฑ์การประเมิน

ภายใน 5 ปี ที่ได้รับการบรรจุอาจารย์สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์จะต้องถูกประเมินผลจากการปฏิบัติงานปีละ 2 ครั้งตามเกณฑ์ที่มหาวิทยาลัยกำหนดโดยพิจารณาจากรอบการประเมินโดยรอบที่ 1 ระหว่าง เดือนตุลาคม- มีนาคม และรอบที่ 2 เดือนเมษายน-กันยายน

ขั้นตอนการประเมินผลการปฏิบัติงาน

1. ผู้รับการประเมินจัดทำภาระงานผ่านหัวหน้าสาขาวิชาและคณบดี
2. งานบุคคลคณะดำเนินการจัดส่งผลการประเมินส่งกองการเจ้าหน้าที่
3. กองการเจ้าหน้าที่จัดส่งเอกสารของผู้ประเมินพร้อมคำสั่งแต่งตั้งไปให้

คณะกรรมการประเมินแต่ละราย

4. คณะกรรมการประเมินแต่ละราย ดำเนินการประเมินและจัดส่งผลการประเมินไปให้กองการเจ้าหน้าที่ภายในวันที่ที่กำหนด

5. กองการเจ้าหน้าที่แจ้งผลการประเมินให้อาจารย์ทราบ

6. ความผูกพันของบุคลากร (Workforce Engagement) และการรักษาบุคลากร สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์มุ่งเน้นผลลัพธ์ของอาจารย์ ระดับความมั่นใจของอาจารย์ทางเศรษฐศาสตร์ทั้งในด้านจิตใจและสติปัญญา เพื่อให้งานสำเร็จบรรลุพันธกิจและวิสัยทัศน์ของคณะวิทยาการจัดการและสารสนเทศศาสตร์และมหาวิทยาลัยพะเยา เพื่อให้มั่นใจว่าอาจารย์สามารถเป็นตัวแทนของสาขาวิชาเศรษฐศาสตร์ได้ ทั้งนี้อาจารย์เศรษฐศาสตร์จะรู้สึกผูกพันกับสาขาวิชาเศรษฐศาสตร์ และคณะวิทยาการจัดการและสารสนเทศศาสตร์เมื่อมีแรงจูงใจและได้ทำงานที่มีความหมายและได้รับการ

สนับสนุนที่ดีจากหัวหน้าสาขาวิชา อาจารย์ร่วมสาขาวิชาเศรษฐศาสตร์ อาจารย์ในคณะวิทยาการ
จัดการและสารสนเทศศาสตร์ คณบดีและทีมงานผู้บริหาร บุคลากรสายสนับสนุน และผู้บริหาร
มหาวิทยาลัยพะเยา และได้ประโยชน์จากความสัมพันธ์บนพื้นฐานของความไว้วางใจกัน มี
สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและมีความร่วมมือร่วมใจกัน มีการสื่อสารและการแลกเปลี่ยนสารสนเทศที่ดี
มีอำนาจในการตัดสินใจ และมีความรับผิดชอบต่อผลการดำเนินงานของตน ปัจจัยแห่งความสำเร็จที่ส่งผล
ต่อความผูกพันครอบคลุมถึง การฝึกอบรมและการพัฒนาความก้าวหน้าในการทำงาน ระบบการยก
ย่องชมเชยและการให้รางวัลที่มีประสิทธิผล โอกาสเท่าเทียมกันและการให้การปฏิบัติอย่างเป็นธรรม
รวมถึงการมีไมตรีจิตต่อครอบครัวบุคลากร ดังนั้น คณะวิทยาการจัดการและสารสนเทศศาสตร์/
สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์/มหาวิทยาลัยพะเยา มีวิธีดำเนินการปฏิบัติในลักษณะต่าง ๆ ดังนี้

6.1 การปฐมนิเทศอาจารย์ใหม่ เพื่อสร้างความเข้าใจในกฎระเบียบ ภารกิจของอาจารย์ และสิทธิ
ประโยชน์ที่อาจารย์ควรจะได้รับจาก คณะวิทยาการจัดการและสารสนเทศศาสตร์/มหาวิทยาลัยพะเยา

6.2 การมอบหมายงานตามคุณสมบัติของอาจารย์และเน้นความยืดหยุ่นของการทำงาน โดย
สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์ให้อาจารย์ทุกคนมีอิสระในเชิงความคิดและสามารถตัดสินใจในภารกิจของ
ตนเองภายใต้ขอบเขตอันเหมาะสม และส่งเสริมให้อาจารย์นำผลการประเมินความพึงพอใจในการ
จัดทำโครงการในแผนปฏิบัติการประจำปีหรือโครงการนอกแผนจากผู้รับบริการมาใช้ในการปรับปรุง
แผนการดำเนินงานให้บรรลุผลสำเร็จได้ดียิ่งขึ้นต่อไป

6.3 การพิจารณาความดีความชอบ คณะจะพิจารณาความดีความชอบโดยการกำหนด
เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของสายวิชาการ ประกอบด้วย

1) ปัจจัยที่จะประเมินผลการปฏิบัติงาน

1.1) งานสอน พิจารณาจากปริมาณงานสอน รวมถึงเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และ
คุณภาพการสอนได้แก่ ผลการประเมิน เช่น การเตรียมการสอน วิธีการสอน เอกสารและสื่อการสอน
สอน วิธีการประเมินและวัดผลข้อสอบ ความรู้ ความเข้าใจของผู้เรียน เป็นต้น รวมทั้งผลงานทางวิชาการ
ที่สนับสนุนการเรียนการสอน เช่น การเขียนตำรา ผลสื่อประกอบการเรียนการสอน ตำราที่มีคุณค่า

1.2) งานวิจัย พิจารณาจากปริมาณงานวิจัย การอุทิศตนต่องานวิจัย ศักยภาพการทำงาน
วิจัย การเผยแพร่งานวิจัย งบประมาณงานวิจัย และคุณภาพของงานวิจัย

1.3) งานเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาของนิสิต โดยการให้คำปรึกษา หรือแนะนำนิสิตด้านวิชาการ
และด้านการบริการและพัฒนานิสิตตลอดทั้งการเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาชมรมต่าง ๆ ซึ่งเป็นกิจกรรม
เสริมหลักสูตรและเป็นที่ปรึกษาในกิจกรรมทางวิชาการ

1.4) งานบริการทางวิชาการ เป็นการให้คำปรึกษาแนะนำด้านวิชาการ หรือวิธีพ ใน
การวางระบบงานการวิจัย หน่วยงานธุรกิจ เอกชน หน่วยงานระหว่างประเทศหรือนิติบุคคล

1.5) ผลงานทางวิชาการด้านอื่น ๆ เป็นผลงานทางวิชาการที่ส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาการหรือนำไปสู่การใช้ประโยชน์เพื่อการแก้ปัญหา เช่น การเขียนบทความทางวิชาการ การนำผลงานการวิจัยไปสู่สิ่งประดิษฐ์คิดค้นใหม่

1.6) อื่น ๆ ได้แก่ การเป็นกรรมการต่าง ๆ และงานอื่น ๆ

2) ขั้นตอนการดำเนินงานพิจารณาความดีความชอบ

2.1) คณะแจ้งกำหนดการประเมินเพื่อพิจารณาความดีความชอบในที่ประชุมคณะกรรมการประจำของคณะวิทยาการจัดการและสารสนเทศศาสตร์

2.2) หัวหน้าสาขาวิชาแจ้งให้อาจารย์ในสาขาวิชาดำเนินการจัดทำเอกสาร

2.3) อาจารย์ในสาขาวิชาดำเนินการจัดทำเอกสารและนำส่งหัวหน้าสาขาวิชาตามปีการศึกษา

2.4) หัวหน้าสาขาวิชาดำเนินการจัดส่งเอกสารที่งานบุคคลของคณะ ไม่เกินวันที่ 5 สิงหาคมของปีงบประมาณนั้น ๆ

2.5) คณะดำเนินการจัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาความดีความชอบประกอบด้วย

1. คณบดี เป็นประธาน
2. รองคณบดี เป็นกรรมการ
3. หัวหน้าสาขาวิชา/ผู้ช่วยคณบดี เป็นกรรมการ
4. ผู้บริหาร/อาจารย์/พนักงานที่คณบดีเห็นชอบ เป็นกรรมการและเลขานุการ
 - คณะกรรมการที่คณบดีแต่งตั้งจัดประชุมพิจารณาความดีความชอบ
 - คณะจัดส่งผลให้มหาวิทยาลัยตามกำหนด

3) การเทียบคะแนนกับผลการประเมิน

ระดับผลการประเมิน	คะแนน	ผลการประเมิน (ชั่วโมงการปฏิบัติงาน)
ดีมาก	80.01-100.00	1,764 หรือมากกว่า
ดี	70.01-80.00	1,638-1,753
ปานกลาง	60.01-70.00	1,512-1,637
พอใช้	50.00-60.00	1,636-1,511
ปรับปรุง	ต่ำกว่า 50.00	1,260-1,385

4) เงื่อนไขในการพิจารณาขึ้นเงินเดือน

4.1) การพิจารณาเลื่อนเงินเดือน ขึ้นอยู่กับงบประมาณที่จะได้รับและจำนวนผู้ปฏิบัติงานที่มีสิทธิได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนของปีงบประมาณนั้น ๆ

4.2) การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนจะเรียงลำดับจากผู้ที่มีคะแนนมากที่สุดตามลำดับ

4.3) กรณีที่มีคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติงานเท่ากันหลายคนและมีจำนวนชั่วโมงการปฏิบัติงานต่ำกว่า 1,260 ชั่วโมงให้คณะกรรมการประจำคณะวิทยาการจัดการและสารสนเทศศาสตร์พิจารณา

4.4) ในบางปีงบประมาณ ถ้าดำเนินการพิจารณาตามขั้นตอนต่าง ๆ ไม่ทันเนื่องจากเหตุปัจจัยอื่น ๆ การพิจารณาอาจขึ้นอยู่กับการวินิจฉัยของคณบดีจะพิจารณากำหนด

4.5) เกณฑ์ภาระงานของอาจารย์จะใช้เกณฑ์ภาระงานของมหาวิทยาลัยพะเยากำหนด

6.4 แผนกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าของอาจารย์ (Career Path) ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่มหาวิทยาลัยพะเยากำหนดทั้งนี้ สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์ได้จัดทำแผนความต้องการตำแหน่งทางวิชาการ ดังนี้

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ปีที่ต้องการ ลาศึกษาต่อ	ปีที่ขอผู้ช่วย ศาสตราจารย์	ปีที่ขอรอง ศาสตราจารย์
1	อาจารย์ ดร.วิหัทธมนภัทร พุทธรโรตม์ผล		2560	
2	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ กำธร ธรรมพิทักษ์	กำลังลาศึกษาต่อ		2563
3	อาจารย์ ดร.ปิยะพงษ์ แสงแก้ว	2562 หลังปริญญาเอกที่ ยุโรปจากทุนภายนอก	2560	2563
4	อาจารย์เรืองรอง สุวรรณการ	ต่างประเทศปี 2561 ทุนพัฒนาอาจารย์+ทุน ภายนอก		2563
5	ดร.ปานิสรา โภชนจันทร์		2561	2564
6	อาจารย์อัญชลี ภูอิทธิวงศ์	กำลังลาศึกษาต่อ	1562	2565
7	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อริยา เผ่าเครื่อง	ใน/ต่างประเทศปี 2562 ทุนพัฒนา อาจารย์		2561
8	อาจารย์พันธิต ปิณฑะดิษ		2561	2564
9	อาจารย์วรัญญา ไชยทารินทร์		2561	2564

6.5 ความต้องการอบรมหรือสัมมนาเพื่อเพิ่มศักยภาพ ทั้งนี้ คณะวิทยาการจัดการและสารสนเทศศาสตร์ ได้จัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาศักยภาพของอาจารย์ รายละ 15,000 บาท ต่อปี และถ้าปีใดที่อาจารย์ไม่ได้เบิกจ่ายงบประมาณเพิ่มศักยภาพก็สามารถสะสมไปใช้ในปีก่อน ๆ ได้ไม่เกิน 1 ปี ทั้งนี้ สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์ได้ทำการสำรวจความต้องการไปฝึกอบรม/สัมมนาทางวิชาการของอาจารย์ในสาขาเศรษฐศาสตร์ ดังนี้

1) การอบรมและสัมมนาในระหว่างปี 2557-2559

ลำดับ ที่	ชื่อ-สกุล	เรื่องทีอบรม/สัมมนา	ปี 2557	ปี 2558	ปี2559
1	อาจารย์ ดร.วิทน์มนภัทร พุทธวโรตม์ผล	1. CUPT QA 2. AUN-QA 3.การอบรมผู้บริหาร ระดับกลาง	√	√ √	√ √
2	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ กำธร ธรรมพิทักษ์	ลาศึกษาต่อ			
3	อาจารย์ ดร.ปิยะพงษ์ แสงแก้ว				
4	อาจารย์เรือรอง สุวรรณการ	ลาศึกษาต่อ			
5	ดร.ปานิสรา โภชนจันทร์	ไม่ต้องการ			
6	อาจารย์อัญชลี ภูอิทธิวงศ์	ลาศึกษาต่อ			
7	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อริยา เผ่าเครื่อง	โปรแกรม LISREL (มสธ.)	√		
		โปรแกรม AMOS(พะเยา)		√	
		โปรแกรม R(นเรศวร)			√
8	อาจารย์พันชิต ปิณฑะดิษ				
9	อาจารย์วรัญญา ไชยทารินทร์	โปรแกรม R (นเรศวร)			√

2) การอบรมและสัมมนาในระหว่างปี 2560-2562

ลำดับ ที่	ชื่อ-สกุล	เรื่องที่ต้องการอบรม/ สัมมนา	ปี 2560	ปี 2561	ปี2562
1	อาจารย์ ดร.วิทน์มนภัทร พุทธวโรตม์ผล	1. CUPT QA	√	√	√
		2. AUN-QA	√	√	√
		3. EdPEX	√	√	√
		4. การจัดทำแผนกลยุทธ์ และบริหารความเสี่ยง		√	√
		4.การขอตำแหน่งทาง วิชาการ		√	√
2	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ กำธร ธรรมพิทักษ์	5. การจัดทำงบประมาณ		√	
		สัมมนาวิชาชีพทาง เศรษฐศาสตร์		√	√

3	อาจารย์ ดร.ปิยะพงษ์ แสงแก้ว	สัมมนาวิชาชีพทาง เศรษฐศาสตร์	✓	✓	✓
4	อาจารย์เรือรอง สุวรรณการ	สัมมนาวิชาชีพ เศรษฐศาสตร์	✓	✓	✓
5	ดร.ปาณิสรา โกชนจันทร์	สัมมนาวิชาชีพ เศรษฐศาสตร์	✓	✓	✓
6	อาจารย์อัญชลี ภูอิทธิวงศ์	สัมมนาวิชาชีพ เศรษฐศาสตร์	✓	✓	✓
7	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อริยา เผ่าเครื่อง	โปรแกรม LISREL (มสธ.)	✓		
		โปรแกรม AMOS(พะเยา)		✓	
		โปรแกรม R(นครสวรรค์)			✓
8	อาจารย์พันชิต ปิณฑะดิษ	สัมมนาวิชาชีพ เศรษฐศาสตร์	✓	✓	✓
9	อาจารย์วรัญญา ไชยทารินทร์	เส้นทางลัดสู่ความเป็นเลิศ	✓		
		การปฏิรูปงานวิจัยและ นวัตกรรม		✓	
		โปรแกรมทาง เศรษฐศาสตร์			✓

6.6 สวัสดิการและผลประโยชน์

นอกจากอาจารย์สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์จะได้รับค่าตอบแทนเป็นเงินเดือนแล้ว มหาวิทยาลัยพะเยายังต้องจูงใจและธำรงรักษาให้อาจารย์เศรษฐศาสตร์สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถและเต็มใจโดยการให้สวัสดิการ ผลประโยชน์และบริการอื่น ๆ ซึ่งส่งผลต่อ

1) ภาพลักษณ์ของมหาวิทยาลัยพะเยา/คณะวิทยาการจัดการและสารสนเทศศาสตร์ ในสายตาของอาจารย์เศรษฐศาสตร์เป็นไปในทางบวกซึ่งจะเป็นสายโซ่ที่จะผูกต่อแนวความคิดด้านอื่น ๆ ตามมาเช่น ความศรัทธาในมหาวิทยาลัยหรือคณะ

2) อาจารย์ที่ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจเพื่อได้รับรู้ว่ามีมหาวิทยาลัย/คณะวิทยาการจัดการและสารสนเทศศาสตร์ที่ตนเองสังกัดอยู่ไม่ทอดทิ้งและยังให้การพิทักษ์คุ้มครอง ซึ่งจะก่อให้เกิดผลในด้านความตั้งใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

3). จูงใจให้บุคคลอื่นที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาเป็นอาจารย์ทางเศรษฐศาสตร์เพราะมองเห็นว่ามหาวิทยาลัยพะเยา/คณะวิทยาการจัดการและสารสนเทศศาสตร์มีความมั่นคงในการจัดสวัสดิการต่าง ๆ ให้แก่บุคลากรทุกคน

4) มหาวิทยาลัยพะเยา/คณะวิทยาการจัดการและสารสนเทศศาสตร์ใช้สวัสดิการและผลประโยชน์เป็นเครื่องมือในการดำรงรักษาอาจารย์ให้ทำงานอยู่กับคณะวิทยาการจัดการและสารสนเทศศาสตร์เป็นระยะเวลาที่ยาวนาน

ทั้งนี้ สวัสดิการที่มหาวิทยาลัยพะเยา/คณะวิทยาการจัดการและสารสนเทศศาสตร์จัดให้กับบุคลากรทุกคนรวมทั้งอาจารย์สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์ เพื่อให้บุคลากรมีความสุขขั้นพื้นฐาน 8H ดังนี้

มีสุขภาพแข็งแรงทั้งกายและใจ (Happy Body)

1. การประกันอุบัติเหตุส่วนบุคคลกลุ่ม โดยคณะวิทยาการจัดการและสารสนเทศศาสตร์มหาวิทยาลัยพะเยาจัดสรรงบประมาณหัวละ 300 บาท จัดสวัสดิการประกันภัยอุบัติเหตุบุคลากรกลุ่มให้กับอาจารย์สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์และสาขาอื่น ๆ ทั้งที่ปฏิบัติงานในปัจจุบันและลาศึกษาต่อโดยผลประโยชน์ความคุ้มครองวงเงินประกัน ดังนี้

ผลประโยชน์ความคุ้มครองวงเงินเอาประกัน	วงเงินเอาประกัน
1.การเสียชีวิต การสูญเสียอวัยวะ สายตา การรับฟังเสียง การพูดออกเสียง หรือทุพพลภาพถาวรจาก	
1.1 อุบัติเหตุ	100,000
1.2 จากการถูกฆาตกรรมหรือถูกทำร้าย	100,000
1.3 จากอุบัติเหตุที่ผู้ได้รับความคุ้มครอง ช้ำช้ำหรือโดยสารรถจักรยานยนต์	100,000
2. ค่ารักษาพยาบาลต่ออุบัติเหตุแต่ละครั้ง	10,000
3.ค่าปลงศพหรือค่าใช้จ่ายในการจัดงานศพ (กรณีเสียชีวิตที่มีใช้จากอุบัติเหตุ)	10,000

2. สวัสดิการการรักษาพยาบาล มหาวิทยาลัยพะเยากำหนดหลักเกณฑ์ในการเบิกจ่ายเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาลของพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยา 2 กรณี คือ

2.1 สิทธิการเบิกจ่ายตามประกาศของมหาวิทยาลัยพะเยา

1) เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาลพนักงานมหาวิทยาลัยมีการกำหนดในประกาศมหาวิทยาลัยเรื่อง เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล 2554 โดยให้ปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยระเบียบสวัสดิการเกี่ยวกับค่ารักษาพยาบาล พ.ศ. 2523 โดยเป็นค่ารักษาพยาบาลสำหรับผู้เจ็บไข้ได้ป่วยด้วยโรคต่าง ๆ ทั่วไป รวมทั้งการรักษาโรคฟัน และการตรวจสุขภาพโดยทั่วไปให้กับพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยา พนักงานราชการของมหาวิทยาลัยพะเยา ผู้มีความรู้ความสามารถพิเศษที่จ้างเป็นอาจารย์ และลูกจ้างชั่วคราวชาวต่างประเทศ ดังนั้นจากประกาศดังกล่าวทำให้อาจารย์สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์พึงได้สิทธิในประกาศดังกล่าวด้วย ทั้งนี้ยังครอบคลุมถึงบุคคลในครอบครัวของพนักงานมหาวิทยาลัย คือ

1.1) บิดา-มารดา โดยชอบด้วยกฎหมายของพนักงานมหาวิทยาลัย

1.2) คู่สมรสโดยชอบด้วยกฎหมายของพนักงานมหาวิทยาลัย

1.3) บุตรชอบด้วยกฎหมายของพนักงานมหาวิทยาลัย ซึ่งยังไม่บรรลุนิติภาวะ หรือ บรรลุนิติภาวะแล้วแต่คำสั่งศาลให้เป็นคนไร้ความสามารถซึ่งอยู่ในความอุปการะเลี้ยงดูของบิดาหรือ มารดา ซึ่งเป็นผู้มีสิทธิได้รับเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาลแต่ทั้งนี้ไม่รวมบุตรบุญธรรม หรือ บุตรซึ่งได้ยกให้เป็นบุตรบุญธรรม

2) กรณีบุคคลในครอบครัวขอยกเลิกสิทธิหรือสละสิทธิจากกองทุนประกันสังคมหรือสละสิทธิ ในสิทธิสวัสดิการการรักษาพยาบาลเดิม บุคคลนั้นยังได้สิทธิการรักษาพยาบาลจากกองทุนประกัน สุขภาพถ้วนหน้า ซึ่งเป็นสวัสดิการการรักษาพยาบาลที่ประชาชนไทยพึงได้รับ และกรณีให้คนใดครอบ ครว้สละสิทธิหรือบุคคลในครอบครัวสละสิทธิสวัสดิการการรักษาพยาบาลเองก็จะไม่สามารถนำมา เบิกเงินสวัสดิการค่ารักษาพยาบาลกับทางมหาวิทยาลัยได้ เนื่องจากเป็นกรณีที่มีสิทธิเบิกเงินสวัสดิการ รักษาพยาบาลจากแหล่งอื่นซึ่งต้องใช้สิทธินั้นก่อนแต่สละสิทธิ

2.2 สิทธิจากกองทุนประกันสังคม โดยพนักงานมหาวิทยาลัยต้องเป็นผู้ประกันตนในกองทุน ประกันสังคมตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 โดยพนักงานและมหาวิทยาลัยจ่ายเข้า ระบบประกันสังคมฝ่ายละ 5% สำหรับลูกจ้างชั่วคราวที่เบิกจ่ายจากเงินของคณะวิทยาการจัดการและ สารสนเทศศาสตร์ทางคณะฯจะจ่ายเข้าระบบประกันสังคม 5% เช่นกัน แต่ไม่เกิน 750 บาท ทั้งนี้ ผู้ประกันตนจะได้สิทธิประโยชน์และความคุ้มครอง 7 ประการ คือ

1) กรณีเจ็บป่วยหรือประสบภัยอันตรายอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน

2) กรณีทุพพลภาพอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน

3) กรณีการคลอดบุตรโดยต้องจ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่า 7 เดือนก่อนวันคลอด บุตรจะได้รับเงินค่าคลอดบุตรเหมาจ่าย 13,000 บาทต่อครั้งไม่จำกัดจำนวนครั้งและสิทธิรับเงิน สงเคราะห์การหยุดงานเพื่อการคลอดบุตรในตราร้อยละ 50 ของค่าจ้างเฉลี่ยเป็นระยะเวลา 90 วัน ทั้งนี้ถ้าสามี ภรรยาเป็นผู้ประกันตนทั้งคู่ให้ใช้สิทธิฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งต่อการคลอดบุตร 1 ครั้ง

4) กรณีเสียชีวิตอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน ซึ่งจ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 เดือนภายในระยะเวลา 6 เดือนก่อนวันที่ถึงแก่ความตายผู้จัดการศพมีสิทธิได้รับค่าทำศพ 30,000 บาท แต่ถ้าได้ส่งเงินสมทบมาแล้ว 120 เดือนขึ้นไปให้จ่ายเงินสงเคราะห์เป็นจำนวน 50% ของค่าจ้างราย เดือนคูณด้วย 12

5) กรณีสงเคราะห์บุตรต้องเป็นบุตรชอบด้วยกฎหมายตั้งแต่แรกเกิดจนถึงอายุไม่เกิน 6 บริบูรณ์ ทั้งนี้ต้องจ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่า 12 เดือนภายในระยะเวลา 36 เดือนก่อนเดือนที่มี สิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนจะมีสิทธิได้รับเงินสงเคราะห์บุตรเดือนละ 400 บาทต่อบุตร 1 คน คราวละ ไม่เกิน 3 คน

6) กรณีชราภาพ กรณีจ่ายเงินสมทบไม่น้อยกว่า 180 เดือนไม่ว่าระยะเวลา 180 วันจะ ติดต่อกันหรือไม่ก็ตามและมีอายุครบ 55 ปีบริบูรณ์และความเป็นผู้ประกันตนสิ้นสุดลง มีสิทธิรับ

บำนาญชราภาพรายเดือนตลอดชีพในอัตราร้อยละ 15 ของค่าจ้างเฉลี่ย 60 เดือนสุดท้าย หากจ่ายเงินสมทบเกิน 180 วัน ให้ปรับเพิ่มอัตราเงินบำนาญชราภาพจากอัตราร้อยละ 15 เพิ่มอีกร้อยละ 1 ต่อระยะเวลาการตายเงินสมทบทุก 12 เดือน

7) กรณีว่างงานไม่น้อยกว่า 6 เดือนภายในระยะเวลา 15 เดือนก่อนการว่างงาน (ถูกเลิกจ้างหรือลาออกหรือสิ้นสุดสัญญาจ้างจากร่างกำหนดระยะเวลา) โดยไม่มีความผิดตามกฎหมาย กรณีการเลิกจ้างจะได้รับเงินทดแทนระหว่างการว่างงานปีละไม่เกิน 180 วันในอัตราร้อยละ 50 ของค่าจ้างเฉลี่ย หรือกรณีลาออกหรือสิ้นสุดสัญญาจ้างตามระยะเวลาที่กำหนดได้รับเงินทดแทนระหว่างการว่างงานปีละไม่เกิน 90 วัน ในอัตราร้อยละ 30 ของค่าจ้างเฉลี่ย

ทั้งนี้ระยะเวลาการยื่นคำขอรับประกันทดแทนภายใน 2 ปี

3. โครงการ มพ.เยี่ยมไข้และให้กำลังใจบุคลากร ดำเนินการโดยงานสวัสดิการ กองการเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยพะเยา โดยอัตรากำหนดการเบิกจ่ายค่ากระเช้าเยี่ยมบุคลากรที่เจ็บป่วยและเข้ารับการรักษาตัวในโรงพยาบาลคนละ 1,000 บาท

4. ศูนย์การแพทย์มหาวิทยาลัยพะเยา เปิดให้บริการบุคลากรของมหาวิทยาลัยพะเยาด้านการรักษาพยาบาลเมื่อบุคลากรเกิดปัญหาสุขภาพทั่วไปหรือเฉียบพลัน ปัญหาสุขภาพเรื้อรัง บริหารเบื้องต้นกรณีผู้ป่วยฉุกเฉิน อุบัติเหตุรุนแรงก่อนส่งต่อ ด้านส่งเสริมสุขภาพโดยการให้บริการตรวจสุขภาพแก่นิสิต อาจารย์ บุคลากร และประชาชนทั่วไป ตลอดทั้งบริการให้ความรู้ด้านการส่งเสริมสุขภาพแก่นิสิต อาจารย์ บุคลากร และประชาชนทั่วไป ด้านการป้องกันโรค ดำเนินการฉีดวัคซีนป้องกันโรค เช่นบาดทะยัก ไขหวัดใหญ่ ค้นหาเฝ้าระวังโรคร้ายแรง แรงงานต่างด้าว และสุดท้ายด้านการฟื้นฟูสุขภาพ ได้แก่ การนวดแผนไทยเพื่อฟื้นฟูสุขภาพและบำบัดรักษาโรค และส่งต่อเพื่อการรักษา นอกจากนี้ยังมีบริการรถฉุกเฉินเพื่อรับการรักษาที่โรงพยาบาลพะเยา

5. การตรวจสุขภาพบุคลากรมหาวิทยาลัยประจำปี มหาวิทยาลัยพะเยาจัดให้มีบริการตรวจสุขภาพประจำปี ปีละครั้ง จัดโดยคณะแพทยศาสตร์ ร่วมกับกองการเจ้าหน้าที่และโรงพยาบาลพะเยาโดยเป็นการตรวจตามเกณฑ์กระทรวงการคลังตามกลุ่มอายุต่ำกว่า 35 ปีและกลุ่มอายุ 35 ปีขึ้นไปสำรวจคัดกรองความเสี่ยงทั่วไปของบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา เช่น ตรวจร่างกายทั่วไป ตรวจวัดความดันโลหิต วัดส่วนสูง ชั่งน้ำหนัก คำนวณ BMI วัดรอบเอว การตรวจเลือด เอกซเรย์ทรวงอก ตรวจมะเร็งปากมดลูก และพบแพทย์ เป็นต้น

6. คลินิกแพทย์แผนไทยประยุกต์ ซึ่งเบิกค่ารักษาบำบัดได้ตามสิทธิ ดังนี้

การบำบัดรักษา	อัตรารักษา
1. คำนวณพร้อมประคบสมุนไพรเพื่อการบำบัดรักษาโรค	250
2. คำนวณพร้อมประคบสมุนไพรเพื่อการฟื้นฟูสมรรถภาพ อาทิ อัมพฤกษ์ อัมพาต	250
3. ค่าอบไอน้ำสมุนไพรเพื่อการบำบัดรักษา	100
4. คำนวณเพื่อการบำบัดรักษาโรค	200

5.ค่าหมวดเพื่อการเพื่อการฟื้นฟูสมรรถภาพ อาทิ อัมพฤกษ์ อัมพาต	200
6.ค่าประคบบสนุนไพรเพื่อการบำบัดรักษาโรค	100
7.การดูแลมารดาหลังคลอด	500
8.จ่ายยาสมุนไพร	

7. บริการด้านการออกกำลังกาย โดยคณะวิทยาการจัดการและสารสนเทศศาสตร์ได้จัดซื้อเครื่องออกกำลังกายจำนวน 4 เครื่องไว้บริการบุคลากรของคณะในขณะเดียวกันมหาวิทยาลัยพะเยาได้จัดสถานที่สำหรับออกกำลังกาย เช่นสนามกีฬาฟุตบอล สนามกีฬา สระว่ายน้ำ บาสเกตบอล เทนนิส แบดมินตัน ตระกร้อ เป็นต้น

มีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันและกัน (Happy Heart)

1.เครื่องราชอิสริยาภรณ์ โดยมหาวิทยาลัยพะเยาได้ร่างการขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ให้แก่ผู้ดำรงตำแหน่งต่าง ๆ ดังนี้

ลำดับที่	ตำแหน่ง	เริ่มต้นขอ	เลื่อนได้ถึง	หมายเหตุ
1	ประจำแผนกหรือตำแหน่งเทียบเท่า	บ.ม.	จ.ช.	ชั้นที่ 5 มงกุฎไทย บ.ม. เบญจมาภรณ์มงกุฎไทย ชั้นที่ 4 ช้างเผือก จ.ช. จตุรภรณ์ช้างเผือก
2	หัวหน้าแผนกหรือตำแหน่งเทียบเท่า	จ.ช.	ต.ม.	ชั้นที่ 3 มงกุฎไทย ต.ม. ตริตาภรณ์มงกุฎไทย
3.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์หรือ อาจารย์	จ.ช.	ท.ม.	ชั้นที่ 2 มงกุฎไทย ท.ม. ทวีติยาภรณ์มงกุฎไทย
4.	ผู้ช่วยอธิการบดี รองคณบดี รองผู้อำนวยการศูนย์ รองผู้อำนวยการสถาบัน หัวหน้าภาควิชาหรือตำแหน่งเทียบเท่า	ต.ม.	ท.ม.	
5.	รองศาสตราจารย์	ต.ม.	ป.ม.	ชั้นที่ 1 มงกุฎไทย ป.ม. ประถมาภรณ์มงกุฎไทย
6.	รองอธิการบดี คณบดี ผู้อำนวยการสถาบัน ผู้อำนวยการศูนย์หรือตำแหน่งเทียบเท่า	ท.ม.	ท.ช.	ชั้นที่ 2 ช้างเผือก ท.ช. ทวีติยาภรณ์ช้างเผือก
7.	ศาสตราจารย์	ท.ม.	ป.ช.	ชั้นที่ 1 ช้างเผือก ป.ช. ประถมาภรณ์ช้างเผือก
8.	อธิการบดีหรือตำแหน่งเทียบเท่า	ท.ม.	ป.ม.	

2. สวัสดิการทั่วไป มหาวิทยาลัยพะเยามีประกาศเรื่องกำหนดอัตราการเบิกจ่ายเงินสวัสดิการ (9 กันยายน 2554) ดังนี้

รายการ	รายละเอียดไม่เกิน(บาท)
--------	------------------------

1.บุคลากรเจ็บป่วยเข้ารับรักษาในสถานพยาบาลเป็นเวลาไม่น้อยกว่า 15 วัน ให้เบิกจ่ายเงินช่วยเหลือในวงเงิน	1,000
2.การสมรส	
2.1บุคลากรสมรสระหว่างพนักงานด้วยกันและจดทะเบียนสมรสตามกฎหมายให้จ่ายเงินขวัญคู่ละ	5,000
2.2 บุคลากรสมรสกับบุคคลภายนอกและจดทะเบียนถูกต้องตามกฎหมาย	1,000
3.บุคลากรมีบุตรให้จ่ายเงินแสดงความยินดี ไม่เกิน 3 คน	1,000
รายการ	รายละเอียดไม่เกิน(บาท)
4.เกษียณอายุการปฏิบัติงาน ให้จัดหาของที่ระลึก	2,000
5.บุคลากรถึงแก่กรรม ให้จัดหาพวงหรีดในนามมหาวิทยาลัย	1,000
6.เงินสมทบคู่สมรส บุตร บิดา มารดา ไม่รวมบุตรบุญธรรมถึงแก่กรรมรายละเอียด	1,000
7.จัดพวงหรีดคู่สมรส บุตร บิดา มารดา ไม่รวมบุตรบุญธรรมถึงแก่กรรมรายละเอียด	1,000
8.บุคลากรประสบอัคคีภัย ฆาตภัย อุทกภัย ให้จ่ายเงินช่วยเหลือ	10,000
9.บุคลากรอุปสมบทตามประเพณีให้จ่ายเงินเพื่อช่วยงานหรือร่วมทำบุญ	1,000

รู้จักผ่อนคลายต่อสิ่งต่าง ๆ ในการดำเนินชีวิต(Happy Relax)

1.สิทธิการลาของพนักงานมหาวิทยาลัยใช้สิทธิตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการลาของข้าราชการ พ.ศ. 2555 ซึ่งอาจารย์สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์สามารถใช้ ระเบียบนี้ได้ ดังนี้

ประเภทการลา	สิทธิการลา
ลาป่วย	-มีสิทธิได้รับเงินเดือนระหว่างลาป่วย 1 ปีงบประมาณละ 60 วันทำการ -ลาป่วยเพื่อรักษาตัวเป็นเวลานานปีงบประมาณละไม่เกิน 120 วันทำการ -ลาป่วยติดต่อกันตั้งแต่ 30 วันขึ้นไป ต้องมีใบรับรองแพทย์ -ให้ยื่นใบลาต่อผู้บังคับบัญชาในวันแรกที่กลับมาปฏิบัติงานตามปกติ
คลอดบุตร	-ครั้งหนึ่งไม่เกิน 90 วันรวมวันหยุดโดยไม่ต้องมีใบรับรองแพทย์และได้รับเงินเดือนปกติ -สามารถลาก่อนหรือหลังวันคลอดก็ได้แต่เมื่อรวมวันลาต้องไม่เกิน 90 วัน
ลาไปช่วยเหลือภริยาที่คลอดบุตร	-ส่งใบลาต่อผู้บังคับบัญชาก่อนหรือในวันที่ลาภายใน 90 วันนับแต่วันที่คลอดบุตร -มีสิทธิลาไปช่วยเหลือภริยาที่คลอดบุตรครั้งหนึ่งติดต่อกันไม่เกิน 15 วันทำการโดยได้รับเงินเดือนในวันที่ลา
ลากิจส่วนตัว	-ลาได้ไม่เกิน 45 วันแต่ในปีแรกที่เริ่มปฏิบัติงานให้ได้รับเงินเดือนระหว่างลาไม่เกิน 15 วันทำการ -ให้ยื่นใบลาต่อผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปหนึ่งชั้นล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 3 วันทำการ เมื่อได้รับอนุมัติแล้วจึงจะหยุดงานได้

ลากิจส่วนตัวเพื่อเลี้ยงดูบุตรต่อเนื่องจากลาคลอดบุตร	-ให้สิทธิลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรต่อเนื่องจากการคลอดบุตรไม่เกิน 150 วันทำการโดยไม่มีสิทธิรับเงินเดือนระหว่างลาและไม่มีสิทธิเลื่อนขั้นเงินเดือน/ค่าจ้าง
ลาพักผ่อน	-มีสิทธิลาพักผ่อนปีละ 10 วันทำการ มีสิทธิสะสมวันลาได้ -ทำงานไม่ครบ 10 ปี ได้รับสิทธิสะสมวันลา รวมปีงบประมาณปัจจุบันจะต้องไม่เกิน 20 วันทำการ -ทำงานครบ 10 ปีได้รับสิทธิสะสมวันลา รวมปีงบประมาณปัจจุบันต้องไม่เกิน 30 วันทำการ -ผู้ปฏิบัติงานยังไม่ครบ 6 เดือน ไม่มีสิทธิลาพักผ่อน
การลาเข้ารับการตรวจเลือกหรือเข้ารับการเตรียมพล	-เมื่อได้รับหมายเรียกให้รายงานลาต่อผู้บังคับบัญชาภายใน 48 ชั่วโมง นับแต่เวลารับหมายเรียกโดยไม่ต้องรอรับคำสั่งอนุญาต -ให้มารายงานตัวเข้าปฏิบัติงานภายใน 7 วัน เว้นแต่มีเหตุจำเป็นขยายเวลารวมไม่เกิน 15 วัน

2.สิทธิการลาของพนักงานราชการ ใช้สิทธิตามประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ เรื่อง คำตอบแทน และสิทธิประโยชน์ของพนักงานราชการ (ฉบับที่ 7) พ.ศ. 2552

ประเภทการลา	สิทธิการลา
ลาป่วย	-มีสิทธิลาป่วยได้เท่าที่ป่วยจริงแต่ให้ได้รับค่าตอบแทนระหว่างลาปีหนึ่งไม่เกิน 30 วัน - กรณีลาติดต่อกันตั้งแต่ 3 วัน ขึ้นไป ผู้มีอำนาจอนุญาตอาจสั่งให้มีใบรับรองแพทย์ประกอบการลาได้
คลอดบุตร	-มีสิทธิลาได้ไม่เกิน 90 วัน โดยได้รับค่าจ้างระหว่างลาจากส่วนราชการ 45 วัน อีก 45 วันรับจากสำนักงานประกันสังคม -สามารถลาก่อนหรือหลังวันคลอดก็ได้แต่เมื่อรวมวันลาต้องไม่เกิน 90 วัน
ลากิจส่วนตัว	-มีสิทธิลากิจส่วนตัวได้ปีละไม่เกิน 10 วันทำการ
ลาพักผ่อน	-มีสิทธิลาพักผ่อนปีละ 10 วันทำการ -ปีแรกที่ยังไม่ครบ 6 เดือน ไม่มีสิทธิลาพักผ่อนและสะสมวันลา
การลาเข้ารับราชการทหารในการเรียกพล	-มีสิทธิลาโดยได้รับค่าตอบแทนปีหนึ่งไม่เกิน 60 วัน -ให้กลับรายงานตัวปฏิบัติงานภายใน 7 วัน
การลาอุปสมบทหรือการลาไปประกอบพิธีฮัจญ์	-ได้รับการจ้างต่อเนื่องไม่เกิน 4 ปี มีสิทธิลาได้จำนวน 1 ครั้ง - มีสิทธิลาอุปสมบทได้ไม่เกิน 120 วัน พิธีฮัจญ์ได้ไม่เกิน 120 วัน

หมายเหตุ กรณีพนักงานราชการเข้าทำงานไม่ถึง 1 ปี ให้ทอนสิทธิที่จะได้รับค่าตอบแทนการลากิจส่วนตัว และการลาพักผ่อนลงตามส่วนของจำนวนวันที่จ้าง

การศึกษาหาความรู้พัฒนาตนเองตลอดเวลาจากแหล่งต่างๆ นำไปสู่การเป็นมืออาชีพและความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงาน (Happy Brain)

1.การพัฒนาบุคลากร เพื่อให้การพัฒนาอาจารย์สาขาเศรษฐศาสตร์ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานที่สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์นั้น อาจารย์สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์สามารถพัฒนาตนเอง ดังนี้

1.1 การไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน

1) การลาศึกษาต่อ แบ่งเป็น

1.1) ทุนประเภท ก หมายความว่า ทุนศึกษาต่อต่างประเทศ ผู้รับทุนต้องมีผลสอบ TOEFL (Paper) ไม่น้อยกว่า 580 คะแนน หรือผลสอบ IELTS ไม่น้อยกว่า 7.0

1.2) ทุนประเภท ข หมายความว่า ทุนศึกษาต่อต่างประเทศ ผู้ขอทุนต้องมีผลสอบ TOEFL (Paper) ไม่น้อยกว่า 513 คะแนน หรือผลสอบ IELTS ไม่น้อยกว่า 5.5 สำหรับประเทศ ออสเตรเลีย นิวซีแลนด์ ญี่ปุ่น จีน สหรัฐอเมริกา อังกฤษ ฝรั่งเศส เยอรมัน รวมทั้งประเทศในแถบทวีปยุโรป และถ้ามีผลสอบ TOEFL (Paper) ไม่น้อยกว่า 510 คะแนน หรือผลสอบ IELTS ไม่น้อยกว่า 5 สำหรับประเทศอินเดียและฟิลิปปินส์ หรือกลุ่มประเทศนอกจากออสเตรเลีย นิวซีแลนด์ ญี่ปุ่น จีน สหรัฐอเมริกา อังกฤษ ฝรั่งเศส เยอรมันและประเทศในแถบทวีปยุโรป

1.3 ทุนประเภท ค หมายความว่า ทุนศึกษาต่อภายในประเทศ ผู้ขอทุนจะต้องมีผลสอบ TOEFL (Paper) ไม่น้อยกว่า 510 คะแนน หรือผลสอบ IELTS ไม่น้อยกว่า 5

ประเทศที่ไปศึกษา	รายละเอียดการเบิกจ่าย
<p>ทุนประเภท ก</p> <p>1.กรณีศึกษาต่อต่างประเทศ</p> <p>2. กรณีศึกษาต่อในประเทศอังกฤษ</p>	<p>ทุนการศึกษาแบบเหมาจ่าย 1,500,000 บาทต่อปี</p> <p>ทุนการศึกษาแบบเหมาจ่าย 1,800,000 บาทต่อปี</p>
<p>ทุนประเภท ข</p> <p>1. กรณีศึกษาต่อต่างประเทศ เช่นออสเตรเลีย นิวซีแลนด์ ญี่ปุ่น จีน สหรัฐอเมริกา อังกฤษ ฝรั่งเศส เยอรมัน และประเทศในแถบทวีปยุโรป</p> <p>2. กรณีศึกษาต่อประเทศอินเดียและฟิลิปปินส์ หรือกลุ่มประเทศนอกเหนือออสเตรเลีย นิวซีแลนด์ ญี่ปุ่น จีน สหรัฐอเมริกา อังกฤษ ฝรั่งเศส เยอรมัน และประเทศในแถบทวีปยุโรป</p>	<p>ทุนการศึกษาแบบเหมาจ่าย 800,000 บาทต่อปี</p> <p>ทุนการศึกษาแบบเหมาจ่าย 350,000 บาทต่อปี</p>
<p>ทุนประเภท ค</p> <p>1.กรณีศึกษาต่อในประเทศ</p> <p>2.กรณีหลักสูตรนานาชาติจัดสอนในประเทศไทย</p>	<p>-ค่าลงทะเบียนเรียน ค่าธรรมเนียมและค่าบำรุงการศึกษา</p> <p>เบิกค่าใช้จ่ายเท่าที่จ่ายจริงตามที่สถานศึกษานั้น ๆ กำหนดไว้ในหลักสูตร (หลักฐานใบเสร็จรับเงิน)</p>

	<ul style="list-style-type: none"> - ค่าหนังสือ ในอัตราเหมาจ่ายปีละ 1,200 สำหรับทุนปริญญาโทและปีละ 1,400 บาทสำหรับทุนการศึกษาในระดับปริญญาเอก - ค่าใช้จ่ายในการทำวิทยานิพนธ์ระดับปริญญาโทหรือระดับปริญญาเอก รายละ 8,000 บาท
--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

การกำหนดอัตราเงินเดือนตามวุฒิ ดังนี้

1. เมื่อได้รับอนุมัติให้ลาศึกษาต่อและได้รับวุฒิเพิ่มขึ้นก่อนวันรายงานตัวกลับเข้าปฏิบัติหน้าที่ราชการให้กำหนดอัตราเงินเดือนตามคุณวุฒิได้ก่อนวันมารายงานตัวกลับเข้าปฏิบัติหน้าที่ราชการ

2. ผู้ประสงค์จะขอ กำหนดอัตราเงินเดือนตามคุณวุฒิจะต้องเสนอเรื่องให้มหาวิทยาลัยพิจารณาภายใน 60 วันนับแต่วันรายงานตัวกลับเข้าปฏิบัติหน้าที่ราชการตามข้อ 1. หรือภายใน 60 วันนับแต่วันที่สำเร็จการศึกษาตามข้อ 2 หากเสนอเรื่องขอ กำหนดอัตราเงินเดือนตามคุณวุฒิเกินกำหนดเวลาดังกล่าวให้กำหนดอัตราเงินเดือนตามคุณวุฒิได้ไว้ก่อนวันที่มหาวิทยาลัยได้รับเรื่อง

3. กรณีศึกษาออกเวลาราชการให้กำหนดอัตราเงินเดือนตามคุณวุฒิได้ไม่ก่อนวันที่สำเร็จการศึกษา

1.2 การไปปฏิบัติงานวิจัย

1.3 การไปปฏิบัติงานบริการวิชาการ

1.4 การไปเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ

1.5 การแลกเปลี่ยนอาจารย์หรือนักวิชาการ

1.6 การอื่นใดที่จำเป็นหรือเหมาะสม เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาอาจารย์

2. การบริการของห้องสมุดและบริการอินเทอร์เน็ต ของศูนย์บรรณสารและสื่อการศึกษา ที่ให้บริการยืมคนทรัพยากรสารสนเทศ สืบค้นสารสนเทศ บริการอินเทอร์เน็ต ห้องชมภาพยนตร์ บริการห้อง tablet เพื่อการศึกษาและจัดเครื่องคอมพิวเตอร์จำนวน 50 เครื่องสำหรับบริการสืบค้นข้อมูลสารสนเทศบนอินเทอร์เน็ต นอกจากนี้ยังบริการวารและหนังสือพิมพ์ บริการ Journal link เป็นฐานข้อมูลชี้แหล่งวารสารในประเทศอันเกิดจากความร่วมมือระหว่างห้องสมุดทั้งประเทศไทย

3. ศูนย์บริการเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อบริการระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์ เช่น อินเทอร์เน็ต อีเมลล์ และให้บริการระบบสารสนเทศ สนับสนุนการเรียนรู้ด้วยตนเอง ผังอบรมเพื่อเสริมทักษะ บริการสืบค้นข้อมูลผ่านระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต

4. ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

มีความศรัทธาในศาสนาและมีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต (Happy Soul)

1. พระพุทธรูปขนาดปรก
2. พระบรมรูปสมเด็จพระนเรศวรมหาราช

มีเงินรู้จักเก็บ รู้จักใช้ ไม่เป็นหนี้ (Happy Money)

1. กองทุนสำรองเลี้ยงชีพสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย โดยสมาชิกหักเงินสะสมจากค่าจ้างที่มหาวิทยาลัยจ่ายให้แก่สมาชิกในอัตราร้อยละ 5 ของค่าจ้างสมทบและมหาวิทยาลัยจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนในวันเดียวกันในอัตราร้อยละ 5 ของค่าจ้าง ถ้าสมาชิกภาพสิ้นสุดลง สมาชิกจะได้รับเงินสมทบและผลประโยชน์จากเงินสมทบ ดังนี้

อายุสมาชิก	เงินสมทบและผลประโยชน์จากเงินสมทบ (ร้อยละ)
ไม่เกิน 1 ปี	0
ตั้งแต่ 1 ปีแต่ไม่ถึง 5 ปี	20
ตั้งแต่ 5 ปีแต่ไม่ถึง 10 ปี	60
ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป	100

2. โรงอาหารภายในมหาวิทยาลัย จำนวน 5 แห่งในมหาวิทยาลัย
3. ร้านจำหน่ายของที่ระลึก
4. ไปรษณีย์มหาวิทยาลัยพะเยา
- 5 สหกรณ์ออมทรัพย์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำกัด-พะเยา ซึ่งบริการรับฝากเงิน บริการเงินกู้ สวัสดิการต่าง ๆ แก่สมาชิก ดังนี้

รายการ	ความช่วยเหลือ
1. เงินช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาลเหมาจ่ายอัตราคืนละ 500 บาท ไม่เกิน 1,000 บาท ปีละไม่เกิน	5 ครั้ง
2. เงินทุนสาธารณประโยชน์เพื่อให้สวัสดิการแก่สมาชิกและครอบครัว	
2.1 สมาชิกถึงแก่กรรม	10,000–40,000
2.2 คู่สมรสหรือทายาทของสมาชิกถึงแก่กรรม	1,000–4,000
2.3 สมาชิกประสบอุบัติเหตุหรือเจ็บป่วยจนเกิดทุพพลภาพ	5,000–20,000
2.4 สมาชิกประสบสาธารณภัย ไม่เกิน	10,000

3.เงินสงเคราะห์กรณีสมาชิกถึงแก่กรรม	50,000-100,000
4.กองทุนสวัสดิการสงเคราะห์ (สวส.)	150,000
5.เงินช่วยเหลือสมาชิกถึงแก่กรรมด้วยอุบัติเหตุรายละ	100,000
6.เงินบำเหน็จให้สมาชิก	
6.1 เงินบำเหน็จเป็นสมาชิกสหกรณ์ครบ 25 ปี	1,000-8,000
6.2 เงินบำเหน็จ 60 แก่สมาชิกที่มีอายุครบ 60 ปี	1,500-12,000
7. เงินบำเหน็จแก่กุลสมาชิกอาวุโส	
7.1 อายุครบ 65 ปีบริบูรณ์	5,000
7.2 อายุครบ 70 ปีบริบูรณ์	10,000
7.3 อายุครบ 75 ปีบริบูรณ์	15,000
7.4 อายุครบ 80 ปีบริบูรณ์	20,000
8.ทุนส่งเสริมการศึกษา(บุตรสมาชิก)	
8.1 ทุนสงเคราะห์การศึกษาตั้งแต่ประถมศึกษาปีที่ 1 ถึงปริญญาตรี	
8.2 ทุนเรียนดีตั้งแต่ประถมศึกษาปีที่ 2 ถึงปริญญาตรี	

6.เงินกู้ธนาคารเพื่อซื้อที่อยู่อาศัยและเอนกประสงค์ โดยมหาวิทยาลัยพะเยาได้ทำข้อตกลงกับธนาคารอาคารสงเคราะห์ ธนาคารออมสินและธนาคารกรุงไทย ในการกู้เงินของบุคลากรในอัตราดอกเบี้ยที่ถูกกว่าบุคคลทั่วไปสำหรับการซื้อที่อยู่อาศัย หรือเงินกู้เอนกประสงค์

มีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง (Happy Family)

1.สวัสดิการการศึกษาของบุตร

เป็นสวัสดิการที่มหาวิทยาลัยจัดให้กับบุตรของบุคลากรซึ่งเป็นบุตรคนที่หนึ่งถึงคนที่สาม อายุ 3 ปีบริบูรณ์และไม่เกิน 25 ปีบริบูรณ์ในวันที่ 1 พฤษภาคมของทุกปี เป็นการให้สวัสดิการเฉพาะบุตรที่กำลังศึกษาในสถานศึกษาของทางราชการและเอกชนและมหาวิทยาลัยกำหนด ทั้งนี้ มหาวิทยาลัยพะเยาได้ออกข้อบังคับมหาวิทยาลัยพะเยา ว่าด้วยสวัสดิการการศึกษาของบุตรพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2554 ประกาศมหาวิทยาลัยพะเยาเรื่อง การกำหนดประเภท อัตราและวิธีการเบิกเงินสวัสดิการการศึกษาบุตรพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยา 2554 และมีการออกข้อบังคับเพิ่มเติมฉบับที่ 1 ว่าด้วยสวัสดิการการศึกษาของบุตรพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2557 ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2558 จำแนกประเภทดังนี้

1.1 อัตราเงินบำรุงการศึกษาในสถานศึกษาของทางราชการ

ระดับการศึกษา (ปีการศึกษาจะไม่เกิน)	อัตราค่าบำรุงการศึกษา
1.ระดับอนุบาลหรือเทียบเท่า	5,800
2.ระดับประถมศึกษาหรือเทียบเท่า	4,000
3.ระดับมัธยมศึกษาตอนต้นหรือเทียบเท่า	4,800
4.ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	4,800

5.ระดับอนุปริญญาหรือเทียบเท่า	13,700
6.ระดับปริญญาตรี	25,000

1.2 อัตราเงินบำรุงการศึกษาในสถานศึกษาเอกชน ประเภทสามัญศึกษา

ระดับการศึกษา	ค่าเล่าเรียน (ไม่รับเงินอุดหนุน)	ค่าเล่าเรียน (รับเงินอุดหนุน)
ระดับอนุบาล	13,600	4,800
ระดับประถมศึกษา	13,200	4,200
ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น	15,800	3,300
ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย	16,200	3,200

1.3.สถานศึกษาเอกชน ประเภทอาชีวศึกษา หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) หรือเทียบเท่า

ระดับการศึกษา	ค่าเล่าเรียน (ไม่รับเงินอุดหนุน)	ค่าเล่าเรียน (รับเงินอุดหนุน)
1.คหกรรมศาสตร์	16,500	3,400
2.พาณิชยกรรมหรือบริหารธุรกิจ	19,900	5,100
3.ศิลปหัตถกรรม	20,000	3,600
4.เกษตรกรรม	21,000	5,000
5.ช่างอุตสาหกรรม	24,400	7,200
6.ประมง	21,100	5,000
7.การท่องเที่ยว	19,900	5,100
8.อุตสาหกรรมสิ่งทอ	24,400	7,200

1.4. หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) หรือเทียบเท่า และหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพเทคนิค (ปวท.) หรือเทียบเท่า ให้เบิกได้ครึ่งหนึ่งของจำนวนที่จ่ายจริงของค่าเล่าเรียนปีการศึกษา ละไม่เกินในประเภทรายวิชาหรือสาขาวิชา ดังนี้

สายวิชา/รายวิชา	ปีการศึกษาละไม่เกิน
1.ช่างอุตสาหกรรม หรืออุตสาหกรรมเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ทัศนศาสตร์	30,000
2.พาณิชยกรรม หรือบริหารธุรกิจ ศิลปหัตถกรรม หรือศิลปกรรม เกษตรกรรม หรือเกษตรศาสตร์ คหกรรม หรือคหกรรมศาสตร์ อุตสาหกรรมกรรมการท่องเที่ยว	25,000

1.5. หลักสูตรระดับปริญญาตรี ให้เบิกจ่ายได้ครึ่งหนึ่งของจำนวนที่จ่ายไปจริงของค่าเล่าเรียนปีการศึกษาละไม่เกิน 25,000 บาท

2. โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยพะเยา กรณีนักเรียนเป็นบุตรที่ชอบด้วยกฎหมายของพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยาให้ได้รับการลดหย่อนค่าบำรุงการศึกษาในอัตราร้อยละ 40 ของอัตราค่าบำรุง

การศึกษาและไม่สามารถนำใบเสร็จรับเงินค่าบำรุงการศึกษาไปเบิกเงินสวัสดิการการศึกษาของบุตรตามข้อบังคับว่าด้วยสวัสดิการการศึกษาของบุตรพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2554 ได้

3. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมหาวิทยาลัยพะเยา คณะพยาบาลศาสตร์ รับเลี้ยงบุตรหลานของบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา ตั้งแต่อายุ 3 เดือน- 3 ปี เพื่อส่งเสริมให้เด็กมีการเจริญเติบโตทั้งด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม และพัฒนาการให้เป็นไปตามวัย

4. สวัสดิการเกี่ยวกับเงินค่าทำขวัญและเงินค่าทำศพแก่พนักงานของมหาวิทยาลัยพะเยา กรณีที่พนักงานมหาวิทยาลัยพะเยาประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจนถึงแก่ความตายหรือสูญหาย ทูพพลภาพเนื่องจากการปฏิบัติหน้าที่หรือถูกประทุษร้ายเพราะเหตุปฏิบัติงานตามหน้าที่ สูญเสียอวัยวะอันเนื่องจากการปฏิบัติหน้าที่หรือถูกประทุษร้ายเพราะเหตุปฏิบัติงานตามหน้าที่ ตลอดจนได้รับบาดเจ็บอันเนื่องมาจากการปฏิบัติหน้าที่หรือถูกประทุษร้ายเพราะเหตุปฏิบัติงานตามหน้าที่

4.1 มหาวิทยาลัยพะเยาจะจ่ายเงินค่าทำศพกรณีพนักงานเสียชีวิตหรือสูญหาย อันมิใช่เนื่องมาจากการปฏิบัติหน้าที่ และมีได้อยู่ในระหว่างการขาดงาน หรือหนึ่งงาน ให้แก่ทายาท ตามอัตราดังนี้

รายการ	จ่ายในอัตรา
1.พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี	100,000
2.พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานครบ 5 ปี แต่ไม่ถึง 10 ปี	200,000
3.พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานครบ 10 ขึ้นไป	300,000

4.2 เงินค่าทำศพ กรณีพนักงานเสียชีวิตหรือสูญหายอันเนื่องจากการปฏิบัติหน้าที่หรือถูกประทุษร้ายเพราะเหตุปฏิบัติงานที่ให้แก่ทายาท จำนวน 30 เท่าของค่าจ้างเต็มที่พนักงานผู้มีสิทธิได้รับ แต่ทั้งนี้เป็นอัตราไม่ต่ำกว่า 300,000 บาท

4.3 เงินค่าทำขวัญให้แก่พนักงานที่ได้รับบาดเจ็บอันเนื่องจากการปฏิบัติงานตามหน้าที่หรือถูกประทุษร้ายเพราะเหตุปฏิบัติงานที่ตามหน้าที่ กรณีต้องเข้ารับการรักษายาบาลประเภทผู้ป่วยในของโรงพยาบาลของรัฐ หรือสถานพยาบาลของเอกชนซึ่งได้รับการรับรองตามกฎหมาย โดยให้ได้รับเงินค่าทำขวัญตามอัตราที่คณะกรรมการกำหนด

การจ่ายเงินค่าทำขวัญ	อัตราไม่ต่ำกว่า
1.แขนขาดข้างหนึ่ง ให้ได้รับ 24.5 เท่าของค่าจ้าง	245,000
2.ขาขาดข้างหนึ่งได้ได้รับ 22.5 เท่าของค่าจ้าง	225,000
3.มือขาดข้างหนึ่งให้ได้รับ 18.5 เท่าของค่าจ้าง	185,000
4.เท้าขาดข้างหนึ่ง ให้ได้รับ 15 เท่าของค่าจ้าง	150,000
5.ตาบอดข้างหนึ่งให้ได้รับ 11.5 ของค่าจ้าง	115,000

6. สูญเสียสมรรถภาพในการมองเห็นเต็มร้อยละกำลึบขึ้นไป หรือสูญเสียความสามารถในการมองเห็น ตั้งแต่สามต่อหกสิบหรือมากกว่าของตาข้างหนึ่ง หรือสูญเสียความสามารถในการใช้สายตาสองข้างร่วมกันให้ได้รับ 11.5 เท่าของค่าจ้าง	115,000
7. หูหนวกทั้งสองข้างให้ได้รับ 9 เท่าของค่าจ้าง	90,000
8. หูหนวกข้างหนึ่งให้ได้รับ 4.5 เท่าของค่าจ้าง	45,000
9. นิ้วหัวแม่มือขาดนิ้วหนึ่งให้ได้รับ 4.5 เท่าของค่าจ้าง	45,000
10. นิ้วชี้ขาดนิ้วหนึ่งให้ได้รับ 3.5 เท่าของค่าจ้าง	35,000
11. นิ้วกลางขาดนิ้วหนึ่งให้ได้รับ 3 เท่าของค่าจ้าง	30,000
12. นิ้วนางขาดนิ้วหนึ่งให้ได้รับ 2.5 เท่าของค่าจ้าง	25,000
การจ่ายเงินค่าทำขวัญ	อัตราไม่ต่ำกว่า
13. นิ้วก้อยขาดนิ้วหนึ่งให้ได้รับ 1 เท่าของค่าจ้าง	10,000
14. นิ้วหัวแม่มือเท้าขาดนิ้วหนึ่งให้ได้รับ 3 เท่าของค่าจ้าง	30,000
15. นิ้วเท้าขาดนิ้วหนึ่งให้ได้รับ 1 เท่าของค่าจ้าง	10,000
16. สูญเสียอวัยวะสืบพันธุ์หรือความสามารถในการสืบพันธุ์ให้ได้รับ 25 เท่าของค่าจ้าง	250,000
17. สูญเสียอวัยวะอื่น ๆ นอกเหนือจากนี้ให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลเป็นผู้พิจารณากำหนดเงินค่าทำขวัญ	

ผู้ใดสูญเสียอวัยวะในหลายส่วนของร่างกายให้คำนวณเงินค่าทำขวัญทุกส่วนแต่เมื่อรวมกันแล้วไม่เกินสามสิบเท่าของค่าจ้าง

4.4 กรณีพนักงานได้รับสิทธิประโยชน์จากการที่มหาวิทยาลัยได้ทำประกันอุบัติเหตุให้และได้รับสิทธิประโยชน์จากการทำประกันแล้วหากสิทธิที่ได้รับน้อยกว่าที่กำหนดไว้ในประกาศนี้ให้จ่ายเพิ่มแต่ไม่เกินสิทธิที่กำหนดไว้ในประกาศนี้ ทั้งนี้สิทธิประโยชน์จากการทำประกันดังกล่าวให้พนักงานและหรือทายาทมีสิทธิได้รับทั้งหมด

4.4 การจ่ายเงินค่าทำขวัญและเงินค่าทำศพให้แก่ทายาท มีหลักเกณฑ์ คือ

1) บุตรซึ่งชอบด้วยกฎหมายที่มีชีวิตอยู่ ให้ได้รับสองส่วน ถ้ามีบุตรตั้งแต่ 3 คนขึ้นไปให้ได้รับสามส่วน

2) คู่สมรสที่มีชีวิตอยู่ให้ได้รับหนึ่งส่วน

3) บิดามารดาหรือบิดา หรือมารดาที่มีชีวิตอยู่ให้ได้รับหนึ่งส่วน ถ้าไม่มีทายาทให้บุคคลอื่นที่มหาวิทยาลัยพิจารณาเห็นว่า มีหลักฐานแสดงว่าเป็นผู้อุปการะผู้ตายหรือผู้อยู่ในอุปการะของผู้ตาย เป็นผู้รับเงินค่าทำขวัญและเงินค่าทำศพ ดังกล่าว

5. ฌาปนกิจสงเคราะห์สำหรับบุคลากรและคู่สมรส (ศพค.-ศพส) สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา รับสมัครสมาชิกบุคลากรที่มีอายุไม่เกิน 35 ปี

บริบูรณ์และบุคลากรที่มีอายุ 35 ปีบริบูรณ์ขึ้นไปประสงค์สมัครสมาชิกโดยสมาชิกชำระเงินสงเคราะห์ศพเมื่อสมาชิกถึงแก่กรรม โดยสมาชิกจะได้รับสิทธิประโยชน์เมื่อถึงแก่กรรม ครอบครัวจะได้รับเงินดังนี้

5.1 ค่าจัดการศพและสงเคราะห์ครอบครัว ช.พ.ค. ประมาณ 940,000 บาท

5.2 ค่าจัดการศพ และสงเคราะห์ครอบครัว ช.พ.ส. ประมาณ 400,000 บาท

ทั้งนี้ จำนวนเงินที่จะได้รับอาจเพิ่มขึ้นตามจำนวนสมาชิก

มีความรักสามัคคีเอื้อเฟื้อต่อชุมชนที่ตนทำงานและพักอาศัย มีสังคมและสภาพแวดล้อมที่ดี (Happy Society)

1. หอพักสวัสดิการบุคลากรสายวิชาการจำนวน 260 ห้อง
2. รถโดยสารภายในมหาวิทยาลัยพะเยาจำนวน 39 คัน
3. บัตรผ่านเข้า-ออกสำหรับติตรณบุคลากร
4. การรักษาความปลอดภัยภายในมหาวิทยาลัย

7.ยุทธศาสตร์การพัฒนาคณาจารย์ของสาขาวิชาเศรษฐศาสตร์ ระยะ 10 ปี (พ.ศ. 2559–2568)

7.1 ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาอาจารย์ให้มีสมรรถนะ ทักษะ ความก้าวหน้าในอาชีพ พัฒนาผู้บริหารเพื่อเป็นผู้นำในการขับเคลื่อนสาขาวิชาเศรษฐศาสตร์ให้มีคุณภาพตามมาตรฐานสากล

1) กลยุทธ์ พัฒนาศักยภาพของอาจารย์สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์ให้มีความก้าวหน้าในสายวิชาชีพ

มาตรการ	กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายการพัฒนาอาจารย์ 10 ปี (พ.ศ. 2559–2568)										ผู้รับผิดชอบ
			2559	2560	2561	2562	2563	2564	2565	2566	2567	2568	
1.ส่งเสริมสนับสนุนอาจารย์สาขาเศรษฐศาสตร์กำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Path)	1.จัดทำเส้นทางเดินความก้าวหน้าในสายวิชาชีพ 2.สนับสนุนงบประมาณเพื่อเพิ่มศักยภาพของอาจารย์เศรษฐศาสตร์ 3.สนับสนุนงบประมาณวิจัย	1 ร้อยละอาจารย์เศรษฐศาสตร์ได้รับตำแหน่งวิชาการ 2. ร้อยละของอาจารย์เศรษฐศาสตร์มีวุฒิปริญญาเอก 3.จำนวนงานวิจัยที่สามารถไปต่อยอดได้	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	หัวหน้าสาขา
			22	30	35	40	45	50	55	60	65	70	ดร.วิฑูรย์มนภัทร
			1	2	3	5	6	7	8	9	10	12	ผศ.อริยา

2) กลยุทธ์ สร้างเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการกับองค์กรภายในและภายนอกประเทศ

มาตรการ	กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายการพัฒนาอาจารย์ 10 ปี (พ.ศ. 2559–2568)										ผู้รับผิดชอบ
			2559	2560	2561	2562	2563	2564	2565	2566	2567	2568	
1. แสวงหาเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการเพื่อยกระดับความเชี่ยวชาญและเป็นมืออาชีพ	1.โครงการพัฒนาการสร้างเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการสายเศรษฐศาสตร์หรือศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับเศรษฐศาสตร์	1.กิจกรรมการพัฒนาความเชี่ยวชาญของอาจารย์เศรษฐศาสตร์กับองค์กรภายในและภายนอกประเทศ 2.จำนวนเครือข่ายความร่วมมือภายในและภายนอกประเทศ	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	ดร.ปิยะพงษ์ อาจารย์พันธิต
					1	1	1	1	1	1	1	1	

7.2 ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ

1) กลยุทธ์ วางแผนกำลังคน สรรหาและคัดเลือกอาจารย์ให้สอดคล้องกับภารกิจของสาขาวิชาเศรษฐศาสตร์

มาตรการ	กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายการพัฒนาอาจารย์ 10 ปี (พ.ศ. 2559–2568)										ผู้รับผิดชอบ
			2559	2560	2561	2562	2563	2564	2565	2566	2567	2568	
วางแผนกำลังคน การสรรหา และการคัดเลือกให้สอดคล้องกับภารกิจและทิศทางการพัฒนาสาขาวิชาและคณะ และมหาวิทยาลัยพะเยา	วิเคราะห์อัตรากำลังให้เหมาะสมกับภาระงาน และมาตรฐานหลักสูตรและดำเนินการสรรหาและคัดเลือกอาจารย์	จำนวนอาจารย์ใหม่มีความรู้ความสามารถและทักษะพร้อมทำงาน	-	-	5	5	2	2	2	2	2	1	หัวหน้าสาขาวิชา

2) เสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี บุคลากรทุ่มเทการปฏิบัติงานและผูกพันกับองค์กร

มาตรการ	กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายการพัฒนาอาจารย์ 10 ปี (พ.ศ. 2559–2568)										ผู้รับผิดชอบ
			2559	2560	2561	2562	2563	2564	2565	2566	2567	2568	
มหาวิทยาลัยจัดระบบสวัสดิการและความช่วยเหลือแก่อาจารย์สาขาเศรษฐศาสตร์	โครงการเสริมสร้างสุขภาพอาจารย์ เช่น การตรวจสุขภาพประจำปี เงินประกันอุบัติเหตุ การจัดเครื่องออกกำลังกาย การเชิดชูอาจารย์ เป็นต้น	ระดับความผูกพันของอาจารย์ต่อสาขาวิชาเศรษฐศาสตร์/คณะวิชา	3.51	3.65	3.75	3.80	3.90	4.00	4.10	4.15	4.21	4.30	หัวหน้าสาขาวิชา