



รายงานผลการบริหารและ พัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568



ศูนย์สิ่งแวดล้อมและการจัดการที่ยั่งยืน มหาวิทยาลัยพะเยา
The Center of Environmental and Sustainable Management, University of Phayao

UP-CESM



รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ศูนย์สิ่งแวดล้อมและการจัดการที่ยั่งยืน มหาวิทยาลัยพะเยา
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

ศูนย์สิ่งแวดล้อมและการจัดการที่ยั่งยืน
มหาวิทยาลัยพะเยา
2568

คำนำ

ศูนย์สิ่งแวดล้อมและการจัดการที่ยั่งยืน มหาวิทยาลัยพะเยา ได้ยกฐานะเป็นหน่วยงานระดับกอง ภายใต้สำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยพะเยา ตามมาตรา 7(2) แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. 2553 เมื่อวันที่ 27 ธันวาคม 2567 ตามประกาศมหาวิทยาลัยพะเยา เรื่อง การแบ่งหน่วยงานภายในส่วน บริหารมหาวิทยาลัยพะเยา เพิ่มเติม พ.ศ. 2567 ประกอบกับวันที่ 20 มกราคม 2568 มหาวิทยาลัยพะเยา ได้มี การแบ่งหน่วยงานย่อย ระดับงาน ภายในศูนย์สิ่งแวดล้อมและการจัดการที่ยั่งยืน มหาวิทยาลัยพะเยา โดยให้มี หน่วยงานภายใน 2 หน่วยงาน ได้แก่ งานธุรการ และงานส่งเสริมและการจัดการที่ยั่งยืน ตามประกาศ มหาวิทยาลัยพะเยา เรื่อง การแบ่งหน่วยงานย่อย ระดับงาน ภายในศูนย์สิ่งแวดล้อมและการจัดการที่ยั่งยืน มหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. 2568 ประกาศ ณ วันที่ 18 กุมภาพันธ์ 2568 รวมถึงอนุมัติปรับปรุงโครงสร้าง หน่วยงานย่อย ระดับงาน ภายในกองอาคารสถานที่ โดยยุบงานสิ่งแวดล้อม และโอนย้ายภารกิจของงาน สิ่งแวดล้อม ไปยังศูนย์สิ่งแวดล้อมและการจัดการที่ยั่งยืน

รายงานฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อรวบรวมและสรุปผลการดำเนินงานด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากร บุคคลของศูนย์สิ่งแวดล้อมและการจัดการที่ยั่งยืน มหาวิทยาลัยพะเยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 (ตั้งแต่ เดือนมกราคม ถึงเดือนกันยายน พ.ศ. 2568) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสะท้อนให้เห็นถึงกระบวนการบริหาร จัดการทรัพยากรบุคลากร ตั้งแต่การวางแผนอัตรากำลัง การสรรหา การพัฒนาทักษะความรู้ ไปจนถึงการ ส่งเสริมสวัสดิการและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี

ในฐานะหน่วยงานที่มุ่งเน้นด้านสิ่งแวดล้อมและการพัฒนาที่ยั่งยืน ศูนย์สิ่งแวดล้อมและการจัดการที่ ยั่งยืน มหาวิทยาลัยพะเยา ตระหนักดีว่า "บุคลากร" คือฟันเฟืองสำคัญที่สุดในการขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุ พันธกิจ ทั้งในด้านการวิจัย การบริการวิชาการ และการสร้างเครือข่ายด้านความยั่งยืน ดังนั้น การบริหาร ทรัพยากรบุคคลของศูนย์ฯ จึงมิได้มุ่งเน้นเพียงแค่ระเบียบปฏิบัติ แต่ยังให้ความสำคัญกับการปลูกฝังจิตสำนึก รักสิ่งแวดล้อม (Green Mindset) และการเพิ่มพูนสมรรถนะที่สอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) ทั้งนี้ คณะผู้จัดทำหวังเป็นอย่างยิ่งว่ารายงานฉบับนี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหาร บุคลากร และผู้ที่ เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นแนวทางในการประสานความร่วมมือและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยพะเยา ให้เข้มแข็งต่อไป



(ดร.ปรีชญ์ ปิงเมืองเหล็ก)

รักษาการแทนผู้อำนวยการศูนย์สิ่งแวดล้อมและการจัดการที่ยั่งยืน

สารบัญ

	หน้า
โครงสร้างการบริหารศูนย์สิ่งแวดล้อมและการจัดการที่ยั่งยืน	3
ข้อมูลสถิติอัตรากำลัง	4
ข้อมูลสถิติอัตรากำลังจำแนกตามประเภทตำแหน่ง ภายในศูนย์สิ่งแวดล้อมและการจัดการที่ยั่งยืน มหาวิทยาลัยพะเยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568	5
การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะที่ปฏิบัติ	5
ผลการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากร	7
รายงานผลการบริหารทรัพยากรบุคคลศูนย์สิ่งแวดล้อมและการจัดการที่ยั่งยืน มหาวิทยาลัยพะเยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2568 - วันที่ 30 กันยายน 2568 (รอบ 9 เดือน)	8
การดำรงรักษาไว้ซึ่งบุคลากร (Maintaining personnel) (เพิ่มเติม)	11
รายงานผลการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ศูนย์สิ่งแวดล้อมและการจัดการที่ยั่งยืน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569	12
ข้อมูลสรุปการรายงานผลเข้าร่วมการฝึกอบรม/สัมมนา บุคลากรศูนย์สิ่งแวดล้อมและการจัดการที่ยั่งยืน มหาวิทยาลัยพะเยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 (1 มกราคม 2567 – 30 กันยายน 2568)	14
ปัญหาและอุปสรรค และข้อเสนอแนะในการดำเนินงานตามแผนบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ศูนย์สิ่งแวดล้อมและการจัดการที่ยั่งยืน มหาวิทยาลัยพะเยา	16
ภาคผนวก	17

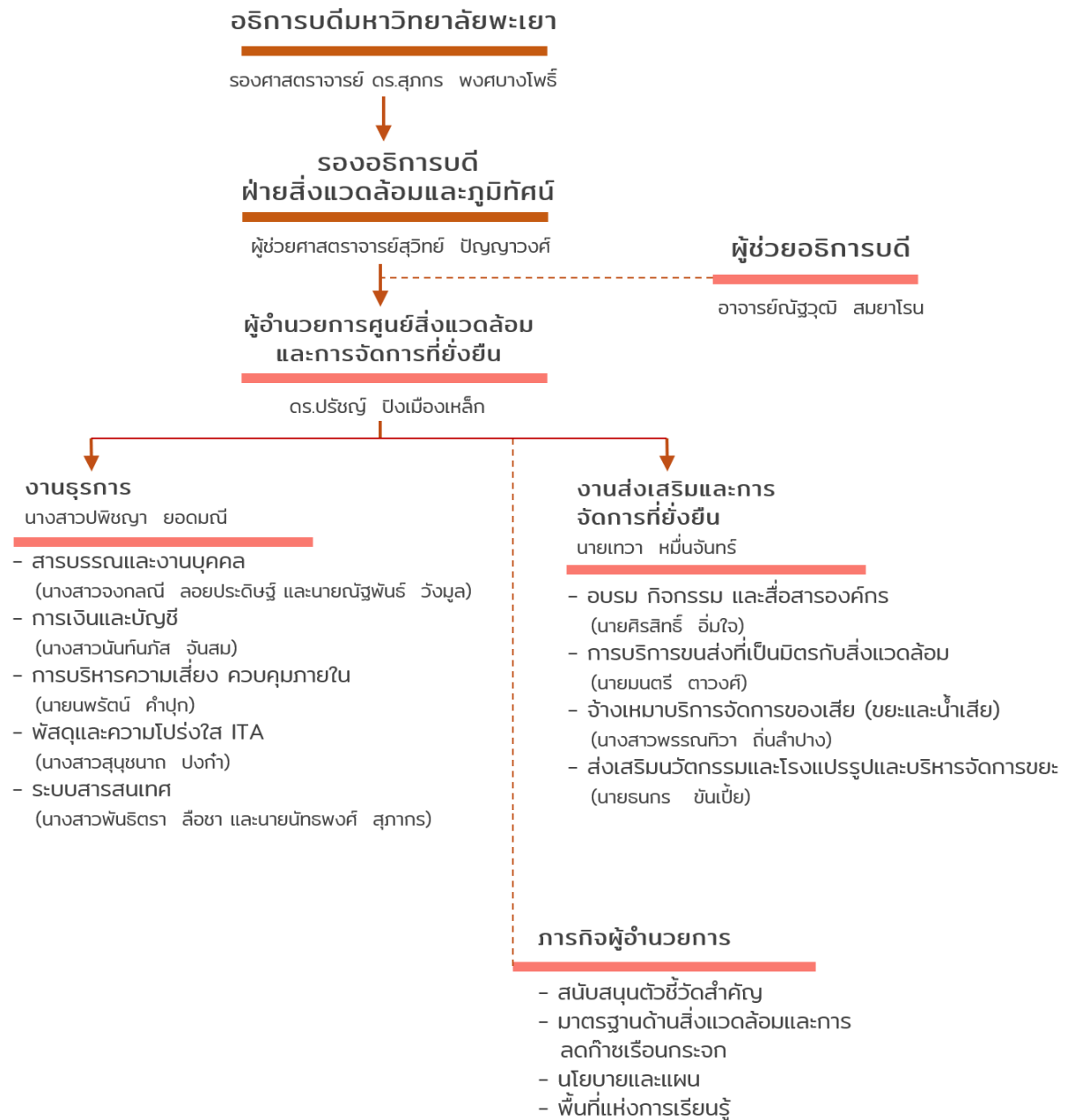
รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ศูนย์สิ่งแวดล้อมและการจัดการที่ยั่งยืน มหาวิทยาลัยพะเยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ศูนย์สิ่งแวดล้อมและการจัดการที่ยั่งยืน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 จัดทำขึ้นภายใต้กรอบแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ศูนย์สิ่งแวดล้อมและการจัดการที่ยั่งยืน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 นี้ และแผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยพะเยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 – 2573 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อแสดงผลการดำเนินงานให้สอดคล้องกับแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ศูนย์สิ่งแวดล้อมและการจัดการที่ยั่งยืน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ซึ่งประกอบไปด้วยผลการดำเนินงานตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด และข้อมูลบุคลากรศูนย์สิ่งแวดล้อมและการจัดการที่ยั่งยืน มหาวิทยาลัยพะเยา และรายละเอียดของแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ศูนย์สิ่งแวดล้อมและการจัดการที่ยั่งยืน มหาวิทยาลัยพะเยา ได้ตระหนักถึงความสำคัญของการมีแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากรของศูนย์สิ่งแวดล้อมและการจัดการที่ยั่งยืน มหาวิทยาลัยพะเยา ให้มีศักยภาพ ทักษะ ความรู้ คุณธรรม และจริยธรรม ในการปฏิบัติงาน รวมถึงให้เป็นไปตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยพะเยา ในด้านการขับเคลื่อนการผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพและสนองต่อภาคเศรษฐกิจในเชิงพาณิชย์อย่างเป็นรูปธรรมภายใต้ยุทธศาสตร์ที่ 1 ผลิดักำลังคนที่มีสมรรถนะและทักษะแห่งอนาคต และยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาระบบบริหารจัดการที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และมีธรรมาภิบาล

ศูนย์สิ่งแวดล้อมและการจัดการที่ยั่งยืน มหาวิทยาลัยพะเยา จึงได้กำหนดแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ศูนย์สิ่งแวดล้อมและการจัดการที่ยั่งยืน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ให้มีความสอดคล้องเชื่อมโยงกับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. 2569 – 2573 รวมถึงกลยุทธ์ในการดำเนินงานเพื่อพัฒนาระบบสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลให้มีความเข้มแข็ง เพื่อให้มีการนำข้อมูลไปวิเคราะห์ และนำรายงานผลการวิเคราะห์ไปใช้สนับสนุนการตัดสินใจของผู้บริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยสามารถกำหนดเป็นประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาระบบบริหารจัดการที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และมีธรรมาภิบาล

โครงสร้างการบริหารศูนย์สิ่งแวดล้อมและการจัดการที่ยั่งยืน

“ศูนย์สิ่งแวดล้อมและการจัดการที่ยั่งยืน มหาวิทยาลัยพะเยา” เป็นหน่วยงานระดับกอง สังกัดสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยพะเยา ได้นำแนวคิดการบริหารจัดการองค์กรสมัยใหม่ (Smart Operation) โดยการบูรณาการหน่วยงานเดิมที่สนับสนุนการดำเนินงานตามพันธกิจหลัก เพื่อให้เกิดการความคล่องตัวในการดำเนินงานและยกระดับเป็นหน่วยงานที่มีองค์ความรู้เฉพาะด้านเพื่อการพัฒนาวิทยาลัยอย่างยั่งยืนด้านสิ่งแวดล้อมและการเปลี่ยนแปลงภูมิอากาศอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ มหาวิทยาลัยพะเยา ได้กำหนดโครงสร้างการบริหารศูนย์สิ่งแวดล้อมและการจัดการที่ยั่งยืน และกำหนดหน่วยงานภายในที่เกี่ยวข้องจำนวน 2 งาน ได้แก่ งานธุรการ และงานส่งเสริมและการจัดการที่ยั่งยืน ดังแสดงในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 โครงสร้างการบริหารองค์กรของศูนย์สิ่งแวดล้อมและการจัดการที่ยั่งยืน

ข้อมูลสถิติอัตรากำลัง

ศูนย์สิ่งแวดล้อมและการจัดการที่ยั่งยืน มหาวิทยาลัยพะเยา ได้ดำเนินวิเคราะห์กรอบอัตรากำลัง และวางแผนอัตรากำลังเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งเพื่อสรรหาบุคลากร เพื่อไปดำรงตำแหน่งให้เหมาะสม และเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน เพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจของศูนย์สิ่งแวดล้อมและการจัดการที่ยั่งยืน ซึ่งในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ศูนย์สิ่งแวดล้อมและการจัดการที่ยั่งยืน มหาวิทยาลัยพะเยา ได้แยกประเภทและจำแนกตามโครงสร้างองค์กร

ศูนย์สิ่งแวดล้อมและการจัดการที่ยั่งยืน มีบุคลากรทั้งสิ้นจำนวน 21 คน เป็นผู้มีความรู้ความสามารถและความเชี่ยวชาญในหลากหลายสาขา จำแนกเป็น พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน จำนวน 5 คน ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน 6 คน และลูกจ้างชั่วคราวรายวัน 10 คน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ข้อมูลสถิติอัตรากำลังจำแนกตามประเภทตำแหน่ง ภายในศูนย์สิ่งแวดล้อมและการจัดการที่ยั่งยืน
มหาวิทยาลัยพะเยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

ประเภทตำแหน่งการบริหารศูนย์สิ่งแวดล้อมและการจัดการที่ยั่งยืน

ลำดับ	ประเภทตำแหน่งการบริหาร	ชื่อ-นามสกุล	จำนวน (คน)	สถานะ
1	ผู้อำนวยการศูนย์สิ่งแวดล้อม และการจัดการที่ยั่งยืน	ดร.ปรัชญ์ ปิงเมืองเหล็ก	1	พนักงานมหาวิทยาลัย
2	หัวหน้างานธุรการ	นางสาวปัทมิญา ยอดมณี	1	พนักงานมหาวิทยาลัย
3	หัวหน้างานส่งเสริมและการ จัดการที่ยั่งยืน	นายเทวา หมื่นจันทร์	1	พนักงานมหาวิทยาลัย

ประเภทตำแหน่งและคุณวุฒิการศึกษาของบุคลากรศูนย์สิ่งแวดล้อมและการจัดการที่ยั่งยืน

ลำดับ	ชื่อตำแหน่ง	คุณวุฒิการศึกษา (จำนวนคน)				รวม (คน)
		ต่ำกว่า ปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก	
1	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	-	1	3	1	5
2	นักวิชาการพัสดุ	-	1	-	-	1
3	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	-	1	-	-	1
4	นักวิชาการสิ่งแวดล้อม	-	2	-	-	2
5	นักประชาสัมพันธ์	-	1	-	-	1
6	ผู้ปฏิบัติงานบริหาร	1	-	-	-	1
7	ลูกจ้างชั่วคราวรายวัน	8	2	-	-	11
	รวมทั้งสิ้น	9	8	3	1	21

การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะที่ปฏิบัติ

ศูนย์สิ่งแวดล้อมและการจัดการที่ยั่งยืน ได้กำหนดหน่วยงานภายในที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

2.1 งานธุรการ ทำหน้าที่เป็นหน่วยงานสนับสนุนการดำเนินงานด้านต่างๆ ให้บรรลุภารกิจและการดำเนินงานของศูนย์สิ่งแวดล้อมและการจัดการที่ยั่งยืน โดยมีหน้าที่และความรับผิดชอบ ต่อไปนี้

1) หน่วยสารบรรณ มีภาระหน้าที่เกี่ยวข้องกับงานสารบรรณ เอกสารหนังสือทุกประเภทตามข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศ ขั้นตอนของมหาวิทยาลัย หรือตามกฎหมายราชการที่เกี่ยวข้อง รวมถึงงานประชุมและพิธีการต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับศูนย์สิ่งแวดล้อมและการจัดการที่ยั่งยืน

2) หน่วยการเงิน มีภาระหน้าที่เกี่ยวข้องกับการเบิกจ่ายเงินงบประมาณ และเงินนอกงบประมาณประเภทต่างๆ ตามข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศ ขั้นตอนของมหาวิทยาลัยที่เกี่ยวข้อง การจัดทำบัญชี จัดทำรายงานต่างๆ บันทึกค่าใช้จ่ายประจำวัน รวมถึงการควบคุม กำกับดูแล การยืม การเบิกจ่าย วัสดุอุปกรณ์ ครุภัณฑ์ เครื่องมือ เครื่องจักรกล รถยนต์ เครื่องจักรกล รายงานผลการใช้งานของวัสดุและครุภัณฑ์ตามการจำแนกประเภทต่างๆ ที่กำหนดไว้

3) หน่วยบุคคลและสวัสดิการ มีภาระหน้าที่เกี่ยวข้องกับการวางแผนอัตรากำลัง การจัดสรรอัตรากำลัง การคัดเลือกสรรหาบุคคล การบรรจุ แต่งตั้ง โอน ย้าย สับเปลี่ยน ปรับวุฒิการศึกษา งานบันทึกทะเบียนประวัติ การควบคุม ตรวจสอบ รายงานสรุปการลงเวลาปฏิบัติงาน การลงทะเบียนควบคุมการ

ลาประเภทต่างๆ การฝึกอบรมและพัฒนาของบุคลากร การติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานบุคคล รวมถึงการติดต่อประสานงานกับกองการเจ้าหน้าที่ ในการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องด้านบริหารงานบุคคล

4) หน่วยงานนโยบายและแผน การบริหารความเสี่ยง ควบคุมภายใน และ ITA ของหน่วยงาน มีภาระหน้าที่เกี่ยวข้องกับการจัดแผนกลยุทธ์ แผนปฏิบัติงาน การจัดทำงบประมาณประจำปี การนำแผนไปสู่การปฏิบัติ การดำเนินงานตามแผน การปรับปรุงแผน ในแต่ละปีงบประมาณ โดยให้สอดคล้องกับนโยบายและทิศทางการพัฒนาหรือแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย รวมถึงงานบริหารความเสี่ยง ควบคุมภายใน และการประเมิน ITA ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของศูนย์สิ่งแวดล้อมและการจัดการที่ยั่งยืน โดยมุ่งเน้นให้คุ้มค่า โปร่งใส ตรวจสอบได้ มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล

5) หน่วยพัสดุ มีภาระหน้าที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำเอกสารจัดซื้อจัดจ้างของผู้รับเหมาให้บริการ วิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้ในการจัดทำแผนปฏิบัติงาน และจัดทำเอกสารรายงานผลการดำเนินงานของงานจ้างเหมาบริการต่างๆ ดังนี้

- 5.1) งานเช่ารถยนต์โดยสารขับเคลื่อนโดยพลังงานไฟฟ้าขนาดไม่น้อยกว่า 45 ที่นั่ง
- 5.2) งานจ้างเหมาบริการตรวจสอบ ดูแล บำรุงรักษาระบบบำบัดน้ำเสีย
- 5.3) จ้างเหมาจัดเก็บขยะภายในมหาวิทยาลัยพะเยา
- 5.4) จ้างเหมาจัดเก็บขยะติดเชือกกลุ่มโรงพยาบาลและกลุ่มอาคารเรียน
- 5.5) จ้างเหมาจัดเก็บขยะสารเคมีอันตรายในห้องปฏิบัติการ

ประเภทบุคลากร ช่วงอายุ และระยะเวลาการทำงาน

ลำดับ	ประเภทบุคลากร	อายุ (ปี)			รวม	ระยะเวลาการทำงาน (ปี)			รวม
		20-39	40-55	>55		≤5	6-15	>15	
1	พนักงานมหาวิทยาลัย	-	2	-	2	-	-	2	2
2	ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน	3	-	-	3	3	-	-	3
3	ลูกจ้างชั่วคราวรายวัน	1	-	-	1	1	-	-	1
	รวมบุคลากรทั้งหมด	4	2	-	6	4	-	2	6
	คิดเป็นร้อยละ	66.66	33.34	-	100	66.66	-	33.34	100

2.2 งานส่งเสริมและการจัดการที่ยั่งยืน ทำหน้าที่เป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบดูแล ควบคุม ติดตามและประเมินผล และให้คำปรึกษาในด้านการส่งเสริมและพัฒนาสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน ตามกลยุทธ์ที่กำหนดซึ่งครอบคลุมทุกหน่วยงานของมหาวิทยาลัย ที่เกี่ยวข้องทางด้าน

1) หน่วยสนับสนุนตัวชี้วัดสำคัญ (Super KPI) มีภาระหน้าที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานตามพันธกิจของมหาวิทยาลัยพะเยาด้านมหาวิทยาลัยสีเขียวระดับโลกและองค์กรผู้นำด้านการจัดการก๊าซเรือนกระจก การรวบรวมข้อมูลต่างๆ วางแผนและพัฒนาระบบรายงานผลที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมและการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศเพื่อนำมหาวิทยาลัยพะเยาบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยพะเยา

2) หน่วยมาตรฐานด้านสิ่งแวดล้อมและการลดก๊าซเรือนกระจก มีภาระหน้าที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำรายงานความยั่งยืนของมหาวิทยาลัย การจัดทำคาร์บอนฟุตพริ้นท์องค์กรของมหาวิทยาลัย (CFO) ตามมาตรฐาน ISO 14065: 2006 การยกระดับมหาวิทยาลัยให้เป็นองค์กรผู้นำด้านการจัดการก๊าซเรือนกระจก และสนับสนุนให้เกิดการรับรองรายงานการปล่อยก๊าซเรือนกระจกในระดับองค์กร

3) หน่วยอบรมและกิจกรรม มีภาระหน้าที่เกี่ยวข้องกับการให้ความรู้ความเข้าใจกับหน่วยงานต่างๆ ด้านสิ่งแวดล้อมและการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ สนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิตและพัฒนาทักษะเพื่อ

อนาคต (Upskill/ Reskill) งานประชาสัมพันธ์และงานสื่อสารองค์กร ส่งเสริมให้มีกิจกรรมความร่วมมือด้านต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมและการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

4) หน่วยส่งเสริมเทคโนโลยีและนวัตกรรมการลดก๊าซเรือนกระจก มีภาระหน้าที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมให้นำนวัตกรรมทางสิ่งแวดล้อมมาประยุกต์ใช้ วางแผนงาน/กิจกรรมเพื่อนำมหาวิทยาลัยพะเยาบรรลุเป้าหมายความเป็นกลางทางคาร์บอน การสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานต่างๆ ของมหาวิทยาลัยในการบริหารจัดการองค์กรด้านสิ่งแวดล้อมและการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

5) หน่วยขนส่งที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม มีภาระหน้าที่เกี่ยวข้องกับความควบคุม ดูแล ตรวจสอบการดำเนินงานของผู้รับเหมาให้บริการรถยนต์โดยสารขับเคลื่อนโดยพลังงานไฟฟ้าขนาดไม่น้อยกว่า 45 ที่นั่ง

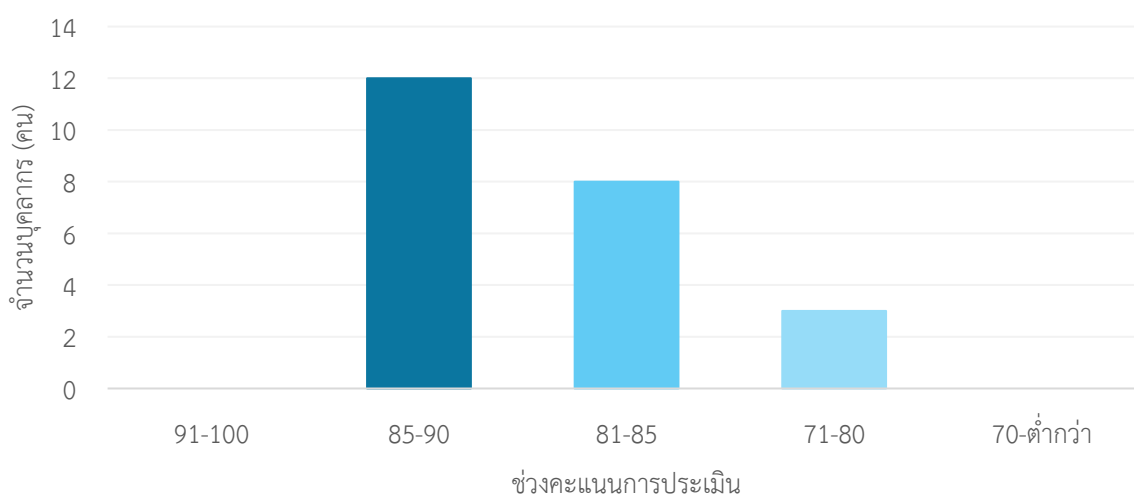
6) โรงต้นแบบการแปรรูปขยะอย่างยั่งยืน มีภาระหน้าที่เกี่ยวข้องกับความควบคุมการดำเนินงาน การปฏิบัติงาน การดูแล บำรุงรักษา เครื่องจักรกลของโรงต้นแบบการแปรรูปขยะอย่างยั่งยืน การดูแลจัดการระบบร่วมของระบบบริหารจัดการสารเคมีและขยะอันตราย (ESPreL)

ประเภทบุคลากร ช่วงอายุ และระยะเวลาการทำงาน

ลำดับ	ประเภทบุคลากร	อายุ (ปี)			รวม	ระยะเวลาการทำงาน (ปี)			รวม
		20-39	40-55	>55		≤5	6-15	>15	
1	พนักงานมหาวิทยาลัย	-	2	-	2	-	-	2	2
2	ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน	4	-	-	4	4	-	-	4
3	ลูกจ้างชั่วคราวรายวัน	8	-	-	8	8	-	-	8
	รวมบุคลากรทั้งหมด	12	2	-	14	12	-	2	14
	คิดเป็นร้อยละ	85.71	14.29	-	100	85.71	-	14.29	100

ผลการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากร

ตามข้อบังคับมหาวิทยาลัย ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2563 และประกาศมหาวิทยาลัย เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. 2564 ได้กำหนดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีของพนักงานมหาวิทยาลัย ปีละ 1 ครั้ง ศูนย์สิ่งแวดล้อมและการจัดการที่ยั่งยืน ได้สรุปผลการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากรศูนย์สิ่งแวดล้อมและการจัดการที่ยั่งยืน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 โดยสรุปคะแนนเฉลี่ยได้เท่ากับ 83.62 ซึ่งอยู่ในระดับดีมาก



แผนภูมิกราฟที่ 1 แสดงผลการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากรศูนย์สิ่งแวดล้อมฯ ประจำปี 2568

รายงานผลการบริหารทรัพยากรบุคคลศูนย์สิ่งแวดล้อมและการจัดการที่ยั่งยืน มหาวิทยาลัยพะเยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568
ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2568 - วันที่ 30 กันยายน 2568 (รอบ 9 เดือน)

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลศูนย์สิ่งแวดล้อมและการจัดการที่ยั่งยืน มหาวิทยาลัยพะเยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์ โครงการ	ตัวชี้วัด ความสำเร็จ	เป้าหมาย ของตัวชี้วัด	ผลการ ดำเนินงาน	คำอธิบายผลการ ดำเนินงาน	งบประมาณที่ได้รับ		ระยะเวลา ในการดำเนินการ
						แผน	ดำเนินการ	
1. การวางแผนอัตรากำลัง								
จัดทำกรอบอัตรากำลังของศูนย์ฯ	เพื่อทบทวนและจัดทำกรอบอัตรากำลังให้เพียงพอต่อความต้องการอัตรากำลัง	ร้อยละความสำเร็จในการจัดทำกรอบอัตรากำลัง	100	100	หน่วยบุคคลของศูนย์สิ่งแวดล้อมและการจัดการที่ยั่งยืน ได้มีการดำเนินการจัดทำกรอบอัตรากำลังของบุคลากรโดยมีรายละเอียด ดังนี้ 1. ทบทวน และตรวจสอบกรอบอัตรากำลังในภาพรวม 2. ผู้บริหาร จัดประชุมวางแผนอัตรากำลังเพื่อวางหลักเกณฑ์และแนวทางการดำเนินการ 3. สำนวจความต้องการอัตรากำลังของแต่ละงาน 4. รวบรวม วิเคราะห์ และสรุปข้อมูลความต้องการอัตรากำลัง เพื่อจัดทำร่างกรอบอัตรากำลัง	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ	1. เร็นตัมตั้งแต่ 1 – 28 ก.พ. 68 2. วันที่ 3 มี.ค. 68 3. วันที่ 5 – 31 มี.ค. 68 4. เริ่มตั้งแต่วันที่ 1 เม.ย. – 30 มิ.ย. 68
2. การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง								
การสรรหา และคัดเลือกบุคลากร	เพื่อสรรหาคัดเลือกบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน	ร้อยละของการสรรหาบุคคลเข้าทำงานได้ตามประกาศ	80	100	หน่วยบุคคล ดำเนินการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร ตามตำแหน่งจำนวน 5 ราย และได้บุคลากรเข้ามาปฏิบัติงาน จำนวน 5 ราย ตามตำแหน่งที่เปิดรับสมัคร	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ	เมื่อวันที่ 15 – 30 มิ.ย. 68

กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์ โครงการ	ตัวชี้วัด ความสำเร็จ	เป้าหมาย ของตัวชี้วัด	ผลการ ดำเนินงาน	คำอธิบายผลการ ดำเนินงาน	งบประมาณที่ได้รับ		ระยะเวลา ในการดำเนินการ
						แผน	ดำเนินการ	
3. ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน								
การประเมินผลการ ปฏิบัติงานของ บุคลากร	เพื่อประเมินผลการ ปฏิบัติงานของบุคลากร	ร้อยละของงานที่ ดำเนินการประเมิน ปฏิบัติงาน	80	80	การประเมินผลการปฏิบัติงานตาม รอบประเมิน ตามรอบประเมิน 1 ม.ค. 68 - 30 มิ.ย. 68 ดำเนินการ แล้วเสร็จเดือน ต.ค. 68	ไม่ใช่ งบประมาณ	ไม่ใช่ งบประมาณ	เริ่มตั้งแต่วันที่ 1 ก.ค. 68
3. การย้าย การโอน หรือการเลื่อน								
การโอนย้ายงาน สิ่งแวดล้อมและ ภารกิจของหน่วยงาน จากกองอาคาร สถานที่ ไปเป็น หน่วยงานย่อยระดับ งานภายในศูนย์ สิ่งแวดล้อมฯ	หน่วยงานมีการ ดำเนินงานเป็นหน่วยรับ โอนตามการพิจารณา ของคณะกรรมการ มหาวิทยาลัยพะเยาแต่ ละชุดตามลำดับขั้นตอน	ร้อยละของบุคลากร ที่กำหนดได้รับการ โอนย้ายตาม แผนปฏิบัติงาน	100	100	1. ประกาศมหาวิทยาลัยพะเยา เรื่อง การแบ่งหน่วยงานย่อยระดับ งาน ภายในกองอาคารสถานที่ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2568 2. ที่ประชุมคณะกรรมการ บริหารงานบุคคลอนุมัติโอนย้าย บุคลากรงานสิ่งแวดล้อมไปสังกัด ศูนย์สิ่งแวดล้อมฯ	ไม่ใช่ งบประมาณ	ไม่ใช่ งบประมาณ	เริ่มตั้งแต่วันที่ 18 ก.พ. 68
5. ระบบบริหารค่าตอบแทน								
การบริหารค่าจ้าง เงินเดือนและ ค่าตอบแทน	เพื่อดำเนินการเลื่อน เงินเดือนและค่าจ้าง ค่าตอบแทนของ บุคลากร	ร้อยละบุคลากรที่ได้ รับการเลื่อน เงินเดือนและค่าจ้าง ตามเกณฑ์	80	80	การเลื่อนเงินเดือน และค่าจ้าง ค่าตอบแทนของบุคลากร ตามรอบ ประเมิน 1 ก.ค. 67 - 30 มิ.ย. 68 ให้ดำเนินการแล้วเสร็จเดือน ส.ค. 68	ไม่ใช่ งบประมาณ	ไม่ใช่ งบประมาณ	เริ่มตั้งแต่วันที่ 1 ก.ค. 68
6. ระบบการให้สวัสดิการและสิทธิประโยชน์								
การสร้างความรู้ความ เข้าใจในสิทธิ ประโยชน์กองทุน ประกันสังคม	เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจในสิทธิ ประโยชน์ของกองทุน ประกันสังคม	ร้อยละของบุคลากร ที่เข้าร่วมอบรม	90	90	โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยพะเยา ร่วมกับกองการเจ้าหน้าที่ ได้เข้า ร่วมประชุมกับประกันสังคมเพื่อ แลกเปลี่ยนข้อเสนอแนะที่เกี่ยวข้อง	ไม่ใช่ งบประมาณ	ไม่ใช่ งบประมาณ	เมื่อวันที่ 30 ก.ย. 68

กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมายของตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	คำอธิบายผลการดำเนินงาน	งบประมาณที่ได้รับ		ระยะเวลาในการดำเนินการ
						แผน	ดำเนินการ	
					กับการให้บริการรักษาพยาบาลของผู้ประกันตนให้เป็นไปอย่างถูกต้องตามสัญญาจ้างให้บริการทางการแพทย์ตาม พรบ.ประกันสังคม พ.ศ. 2533			
7. ระบบการธำรงรักษาไว้ซึ่งบุคลากร								
การสร้างแรงจูงใจการสร้างแรงจูงใจด้วยการสนับสนุนให้เข้ารับการคัดเลือกเป็นบุคลากรดีเด่น	เพื่อเป็นการส่งเสริมยกย่องเป็นขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร	ร้อยละความสำเร็จของกิจกรรมการคัดเลือกบุคลากรดีเด่น	80	80	สำนักงานสภาพัฒนาการคัดเลือกบุคลากรดีเด่นโดยมีขั้นตอนดังนี้ 1. ขอความอนุเคราะห์หน่วยงานเพื่อแต่งตั้งเป็นคณะกรรมการคัดเลือกบุคลากรดีเด่น 2. แจ้งมายังหน่วยงานให้เสนอรายชื่อบุคลากรเข้ารับการคัดเลือกเป็นบุคลากรดีเด่น 3. หน่วยงานจัดประชุมเพื่อแจ้งหลักเกณฑ์การเข้ารับการคัดเลือกเป็นบุคลากรดีเด่น 4. สำนักงานสภาพัฒนาการพิจารณาคัดเลือกเป็นบุคลากรดีเด่น 5. ทำการประกาศรายชื่อผู้ที่ได้รับการคัดเลือกเป็นบุคลากรดีเด่น	ไม่ใช่ งบประมาณ	ไม่ใช่ งบประมาณ	เริ่มตั้งแต่ ก.พ.68 - มิ.ย. 68

การบำรุงรักษาไว้ซึ่งบุคลากร (Maintaining personnel) (เพิ่มเติม)

1. การสร้างขวัญและกำลังใจให้บุคลากร

ศูนย์สิ่งแวดล้อมและการจัดการที่ยั่งยืน มหาวิทยาลัยพะเยา ได้มีการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากร เป็นไปตามข้อกำหนดของมหาวิทยาลัย ดังนี้

ลำดับ	กฎหมายของมหาวิทยาลัยพะเยา	ผลการดำเนินงาน
1	ข้อบังคับมหาวิทยาลัยพะเยา ว่าด้วย กองทุนสำรองเลี้ยงชีพสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยาที่จดทะเบียนแล้ว พ.ศ. 2565	มหาวิทยาลัยพะเยา จ่ายเงินสมทบให้บุคลากรร้อยละ 50 ตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยพะเยา กำหนดไว้
2	ข้อบังคับว่าด้วย หลักเกณฑ์และวิธีการจ่ายเงินชดเชยของพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. 2560	ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ยังไม่มีบุคลากรศูนย์สิ่งแวดล้อมฯ ได้รับตามข้อบังคับที่กำหนด
3	การจัดทำประกันภัยอุบัติเหตุส่วนบุคคลกลุ่มสำหรับบุคลากร มหาวิทยาลัยพะเยา	มหาวิทยาลัยพะเยา จัดให้มีสวัสดิการประกันภัยอุบัติเหตุส่วนบุคคลกลุ่ม สำหรับบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา ของบริษัท เมืองไทยประกันชีวิต จำกัด (มหาชน)
4	ประกาศมหาวิทยาลัยพะเยา เรื่องกำหนดอัตราเบิกจ่ายเงินสวัสดิการ พ.ศ. 2565	ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ไม่มีบุคลากรศูนย์สิ่งแวดล้อมฯ ได้รับตามประกาศที่กำหนด
5	มีการประชุม จัดกิจกรรม และร่วมรับประทานอาหารภายในศูนย์สิ่งแวดล้อมและการจัดการที่ยั่งยืน ในโอกาสพิเศษต่าง ๆ	ศูนย์สิ่งแวดล้อมและการจัดการที่ยั่งยืน มีการร่วมประชุม และรับประทานอาหารกลางวันร่วมกันทุกวันที่ปฏิบัติงาน และร่วมสังสรรค์ในโอกาสสำคัญอย่างสม่ำเสมอ อาทิเช่น วันเกิดบุคลากร เป็นต้น

2. การสนับสนุนบุคลากรมหาวิทยาลัย

2.1 มหาวิทยาลัยพะเยามีการส่งเสริมบุคลากรสายสนับสนุนให้จัดทำผลงาน เพื่อดำรงตำแหน่งสูงขึ้น และเป็นไปตามประกาศมหาวิทยาลัยพะเยา เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการพิจารณาผลงาน เพื่อแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน ให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. 2564

2.2 มหาวิทยาลัยพะเยาสับสนุนบุคลากรให้เล่นกีฬาและให้เงินรางวัลสำหรับบุคลากรที่เป็นตัวแทนมหาวิทยาลัยในการแข่งขันกีฬาบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา และเป็นไปตามประกาศมหาวิทยาลัยพะเยา เรื่อง เงินรางวัลสำหรับตัวแทนบุคลากรของมหาวิทยาลัยที่สร้างชื่อเสียงให้แก่มหาวิทยาลัยพะเยา ในการแข่งขันกีฬาบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา พ.ศ. 2561

3. การลงโทษทางวินัย

ในปี พ.ศ. 2568 ศูนย์สิ่งแวดล้อมและการจัดการที่ยั่งยืน มหาวิทยาลัยพะเยา ไม่ได้รับเรื่องร้องเรียน ไม่มีการลงโทษหรือดำเนินการทางวินัย ซึ่งมหาวิทยาลัยพะเยา ได้ออกข้อบังคับมหาวิทยาลัยพะเยา ว่าด้วย วินัยการรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัยของพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. 2564

รายงานผลการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ศูนย์สิ่งแวดล้อมและการจัดการที่ยั่งยืน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

1. เพื่อสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานของศูนย์สิ่งแวดล้อมและการจัดการที่ยั่งยืน ตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (Education Criteria for Performance Excellence: EdPEx) ข้อ 5.1 สภาพแวดล้อมด้านบุคลากร

- 1) อัตรากำลังที่สอดคล้องกับทักษะ/สมรรถนะที่จำเป็นในการขับเคลื่อนองค์กร ความจำเป็น ด้านขีดความสามารถ และอัตรากำลัง บุคลากรใหม่
- 2) กระบวนการสนับสนุนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงแบบพลิกโฉมในระดับองค์กร

2. การบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับภารกิจและทิศทางการพัฒนามหาวิทยาลัยพะเยา และศูนย์สิ่งแวดล้อมและการจัดการที่ยั่งยืน โดยประยุกต์ใช้กับระบบเทคโนโลยี

ลำดับ	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	รายละเอียด	ผลการดำเนินงาน			หน่วยงานที่จัด
			ระยะเวลาหน่วยงานที่จัด (ชั่วโมง/วัน เดือน ปี)	จำนวนบุคลากร (คน)	งบประมาณ/ค่าใช้จ่ายที่เข้าร่วมกิจกรรม/โครงการ	
1	หลักสูตรอบรม “กลไกลดก๊าซเรือนกระจก: พลังขับเคลื่อนสู่ Net Zero”	มุ่งเน้นให้ความรู้เกี่ยวกับแนวทางและกลไกต่างๆ ในการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกเพื่อมุ่งสู่เป้าหมายความเป็นกลางทางคาร์บอน (Carbon Neutrality) และ Net Zero	27 กุมภาพันธ์ 2569 เวลา 08.00 – 16.00 น. 8 ชั่วโมง/ 1 ครั้ง ผ่านโปรแกรม Microsoft Teams	1	ไม่มีค่าใช้จ่าย	องค์การบริหารจัดการก๊าซเรือนกระจก (องค์การมหาชน)
2	การจัดการข้อมูลและการประยุกต์ใช้ AI สำหรับงานสถิติในยุคดิจิทัล	เพื่อยกระดับทักษะ (Upskill) บุคลากรในการใช้เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (AI) เข้ามาช่วยจัดการ วิเคราะห์ และสรุปผลข้อมูลสถิติให้มีประสิทธิภาพและทันสมัย	28 พฤษภาคม 2568 เวลา 09.00 – 14.00 น. 4 ชั่วโมง/ 1 ครั้ง ผ่านโปรแกรม Zoom Meeting	1	ไม่มีค่าใช้จ่าย	สำนักงานสถิติแห่งชาติ (NSO)
3	โครงการฝึกอบรมหลักสูตรมาตรฐานวิชาชีพด้านการจัดซื้อจัดจ้างและบริหารพัสดุภาครัฐด้วยอิเล็กทรอนิกส์ รุ่นที่ 2	พัฒนาบุคลากรภาครัฐให้มีความรู้ความเข้าใจในกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุฯ ตามมาตรฐานที่กำหนด	23 มกราคม 2568 เวลา 09.00 – 16.00 น. 6 ชั่วโมง/ 1 ครั้ง ผ่านโปรแกรม Zoom Meeting	1	ไม่มีค่าใช้จ่าย	กรมบัญชีกลาง

ลำดับ	โครงการ/หลักสูตร การพัฒนา	รายละเอียด	ผลการดำเนินงาน			หน่วยงานที่จัด
			ระยะเวลาหน่วยงานที่จัด (ชั่วโมง/วัน เดือน ปี)	จำนวนบุคลากร (คน)	งบประมาณ/ค่าใช้จ่ายที่ เข้าร่วมกิจกรรม/โครงการ	
4	อบรมทักษะเชิงพื้นที่ (Area-Based Skills) สำหรับบุคลากร	พัฒนาบุคลากรให้เข้าใจบริบทพื้นที่ ทำงานร่วมกับชุมชนได้อย่างมี ประสิทธิภาพ ยกย่องศักยภาพในการ ทำงานร่วมกับชุมชน การพัฒนาเชิงพื้นที่ และการแก้ไขปัญหาจริงในท้องถิ่น เน้น พัฒนาทักษะระดับ 2-3 และเป็นผู้นำการ เปลี่ยนแปลงในท้องถิ่น	วันที่ 11 มิถุนายน 2568 เวลา 08.30 – 16.30 น. 7 ชั่วโมง/ 1 ครั้ง ผ่านโปรแกรม Microsoft Teams	11	ไม่มีค่าใช้จ่าย	กองการเจ้าหน้าที่
5	อบรมการเป็นผู้ประเมิน สำนักงานสีเขียว (Green Office)	มุ่งสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเกณฑ์ การประเมิน กฎหมายสิ่งแวดล้อม และ ทักษะการตรวจประเมิน เพื่อลดพลังงาน และทรัพยากร โครงการนี้จัดทำโดย กรมการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ และสิ่งแวดล้อมหรือหน่วยงานภาครัฐ/ สถาบันการศึกษา เพื่อเตรียมความพร้อม สู่มาตรฐานสำนักงานสีเขียว ระดับประเทศ	22 - 24 ธันวาคม 2567 เวลา 08.30 – 16.00 น. 13 ชั่วโมง/1 ครั้ง ณ คณะสิ่งแวดล้อมและทรัพยากร ศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ศาลายา	2	25,000 บาท	คณะสิ่งแวดล้อมและ ทรัพยากรศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ศาลายา
6	โครงการอบรมความ ปลอดภัยใน ห้องปฏิบัติการ ESPReL Checklist และ Smart Lab Platform	ยกระดับมาตรฐานความปลอดภัยวิจัย ไทย โดยเน้นการประเมินตนเอง และ บริหารจัดการสารเคมี-ของเสีย ผ่าน ระบบออนไลน์ เพื่อให้ห้องปฏิบัติการมี มาตรฐานการใช้งานและบริหารข้อมูล แบบ Smart Lab ที่ครบวงจร	23 พฤษภาคม 2568 เวลา 08.30 – 13.00 น. 3 ชั่วโมง/ 1 ครั้ง ณ ห้องประชุม ศาสตราจารย์พิเศษ ดร.มณฑล สงวนเสริมศรี โรงพยาบาล มหาวิทยาลัยพะเยา	2	ไม่มีค่าใช้จ่าย	สถาบันนวัตกรรมและ การถ่ายทอดเทคโนโลยี

ข้อมูลสรุปการรายงานผลเข้าร่วมการฝึกอบรม/สัมมนา บุคลากรศูนย์สิ่งแวดล้อมและการจัดการที่ยั่งยืน มหาวิทยาลัยพะเยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 (1 มกราคม 2567 – 30 กันยายน 2568)

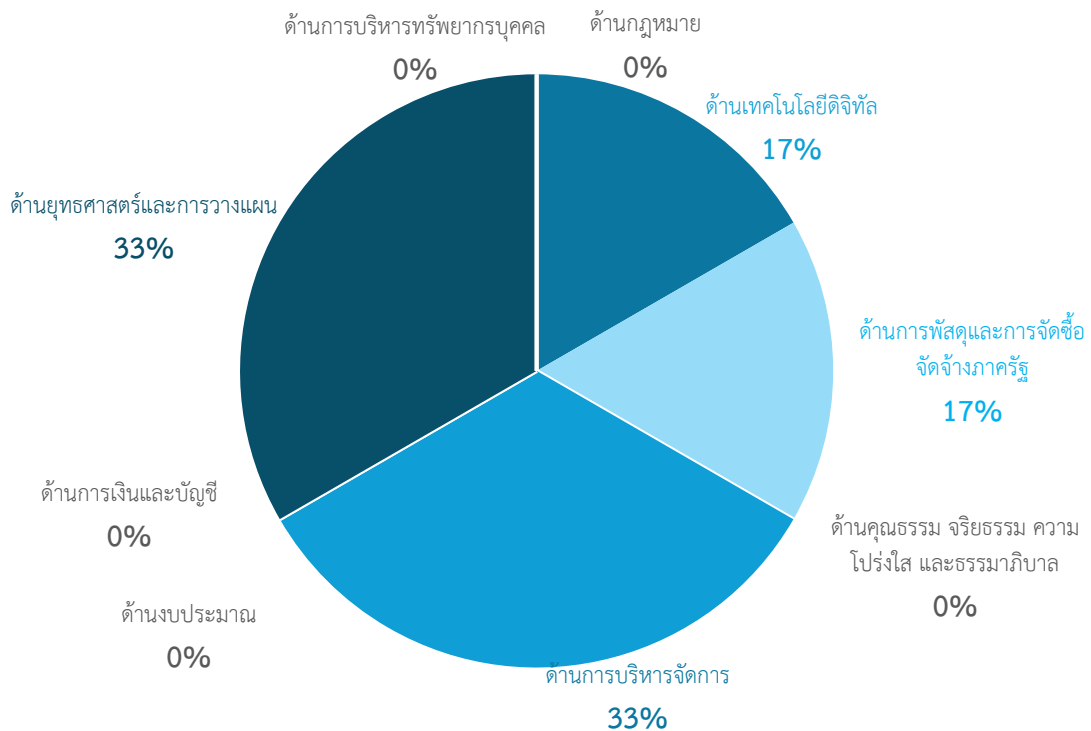
ลำดับ	ชื่องานภายในศูนย์สิ่งแวดล้อมและการจัดการที่ยั่งยืน / ชื่อ - นามสกุล	ตำแหน่ง	จำนวนที่เข้าร่วม (ครั้ง)
1	ผู้อำนวยการศูนย์สิ่งแวดล้อมและการจัดการที่ยั่งยืน		
	ดร.ปรัชญ์ ปิงเมืองเหล็ก	ผู้อำนวยการศูนย์	2
2	งานธุรการ		
	นางสาวพิชญา ยอดมณี	หัวหน้างาน	3
	นางสาวจงกลณี ลอยประดิษฐ์	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	2
	นางสาวสุนุชนาด ปังก่า	นักวิชาการพัสดุ	2
	นายณพรัตน์ คำปุก	นักวิชาการสิ่งแวดล้อม	2
	นางสวานันท์นภัส จันสม	ผู้ปฏิบัติงานบริหาร	1
	นายณัฐพันธ์ วังมูล	ลูกจ้างชั่วคราวรายวัน	1
3	งานส่งเสริมและการจัดการที่ยั่งยืน		
	นายเทวา หมั่นจันทร์	หัวหน้างาน	2
	นายมนตรี ดาวงค์	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	2
	นายธนกร ชันเปี้ย	นักวิชาการสิ่งแวดล้อม	2
	นายจิรวัดน์ พรหมจรรย์	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	1
	นายศิริสิทธิ์ อิมใจ	นักประชาสัมพันธ์	2
	นางสาวพรรณทิวา ถิ่นลำปาง	ลูกจ้างชั่วคราวรายวัน	1
	รวมทั้งสิ้น		23

ศูนย์สิ่งแวดล้อมและการจัดการที่ยั่งยืน มหาวิทยาลัยพะเยา ได้ยกฐานะเป็นหน่วยงานระดับกองภายใต้สำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยพะเยา ตามมาตรา 7(2) แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. 2553 เมื่อวันที่ 27 ธันวาคม 2567 ตามประกาศมหาวิทยาลัยพะเยา เรื่อง การแบ่งหน่วยงานภายในส่วนบริหาร มหาวิทยาลัยพะเยา เพิ่มเติม พ.ศ. 2567 ประกอบกับวันที่ 20 มกราคม 2568 มหาวิทยาลัยพะเยา ได้มีการแบ่งหน่วยงานย่อย ระดับงาน ภายในศูนย์สิ่งแวดล้อมและการจัดการที่ยั่งยืน มหาวิทยาลัยพะเยา โดยให้มีหน่วยงานภายใน 2 หน่วยงาน ได้แก่ งานธุรการ และงานส่งเสริมและการจัดการที่ยั่งยืน ตามประกาศมหาวิทยาลัยพะเยา เรื่อง การแบ่งหน่วยงานย่อย ระดับงาน ภายในศูนย์สิ่งแวดล้อมและการจัดการที่ยั่งยืน มหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. 2568 ประกาศ ณ วันที่ 18 กุมภาพันธ์ 2568 รวมถึงอนุมัติปรับปรุงโครงสร้างหน่วยงานย่อย ระดับงาน ภายในกองอาคารสถานที่ โดยยุบงานสิ่งแวดล้อม และโอนย้ายภารกิจของงานสิ่งแวดล้อม ไปยังศูนย์สิ่งแวดล้อมและการจัดการที่ยั่งยืน

ดังนั้น รายงานผลเข้าร่วมการฝึกอบรม/สัมมนา บุคลากรศูนย์สิ่งแวดล้อมและการจัดการที่ยั่งยืน มหาวิทยาลัยพะเยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 จึงเริ่มตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2567 ถึงวันที่ 30 กันยายน 2568 โดยได้กำหนดนโยบายเพื่อส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะและขีดความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยมีการจัดให้มีการอบรมและสัมมนาที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และเนื้อหาของการพัฒนา โดยแบ่งการอบรม/สัมมนาออกเป็น 4 ด้านหลัก คือ ด้านความรู้ (Knowledge) ด้านทักษะ (Skills) ด้านพฤติกรรม (Behavior) ด้านการประเมินผล (Evaluation)

ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 บุคลากรศูนย์สิ่งแวดล้อมและการจัดการที่ยั่งยืน ได้เข้าร่วมโครงการอบรมและสัมมนาที่ตรงตามสมรรถนะหรือเหมาะสมกับตำแหน่งงานที่รับผิดชอบ ทั้งนี้เพื่อเสริมสร้างศักยภาพในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น จึงได้จำแนกประเภททักษะของการเข้ารับการฝึกอบรม/สัมมนา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ดังนี้

ลำดับ	ประเภททักษะของการเข้ารับการฝึกอบรม/สัมมนา	จำนวน (โครงการ)	คิดเป็น ร้อยละ
1	ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology Competency)	1	16.67
2	ด้านการพัสดุและการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ (Procurement and Public Purchasing Competency)	1	16.67
3	ด้านคุณธรรม จริยธรรม ความโปร่งใส และธรรมาภิบาล (Ethics, Integrity and Good Governance Competency)	-	-
4	ด้านการบริหารจัดการ (Management and Leadership Competency)	2	33.33
5	ด้านการเงินและบัญชี (Financial and Accounting Competency)	-	-
6	ด้านงบประมาณ (Budgeting Competency)	-	-
7	ด้านยุทธศาสตร์และการวางแผน (Strategy and Planning Competency)	2	33.33
8	ด้านกฎหมาย (Legal Competency)	-	-
9	ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล)	-	-
	รวมทั้งสิ้น	6	100



ร้อยละของบุคลากรของศูนย์สิ่งแวดล้อมและการจัดการที่ยั่งยืนที่ได้รับการพัฒนาทักษะจากการเข้ารับการอบรมแต่ละประเภท

**ปัญหาและอุปสรรค และข้อเสนอแนะในการดำเนินงานตามแผนบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ศูนย์สิ่งแวดล้อมและการจัดการที่ยั่งยืน มหาวิทยาลัยพะเยา
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 (1 มกราคม 2567 – 30 กันยายน 2568)**

ปัญหาและอุปสรรค

1. ศูนย์สิ่งแวดล้อมและการจัดการที่ยั่งยืนเป็นหน่วยงานใหม่ บุคลากรของศูนย์สิ่งแวดล้อมและการจัดการที่ยั่งยืน จึงยังขาดการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan)
2. บุคลากรขาดการใส่ใจในการพัฒนาตนเอง และเมื่อภายหลังจากการไปเข้ารับการฝึกอบรมแล้วไม่ได้มีการจัดทำสรุปรายงานผลหรือสรุปความรู้ที่ได้รับจากการไปฝึกอบรมอย่างเป็นรูปธรรม รวมถึงการติดตามประเมินผลของการพัฒนาบุคลากรยังไม่สามารถทำได้ต่อเนื่อง
3. ปัญหาในระบบการพัฒนาบุคลากร เมื่อดำเนินการสำรวจความต้องการในการจัดฝึกอบรมเรียบร้อยแล้ว เมื่อถึงขั้นตอนการจัดฝึกอบรมปรากฏว่าบุคลากรไม่สามารถเข้าร่วมการอบรมได้
4. ยังไม่สามารถนำเทคโนโลยีหรือนวัตกรรมใหม่ๆ เข้ามาประยุกต์ใช้ในกระบวนการได้ดีเท่าที่ควร และปัญหาบุคลากรขาดการนำความรู้ ระเบียบ กฎหมายใหม่ๆ มาปรับใช้ในการทำงานได้อย่างเหมาะสมตามการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป
5. บุคลากรยังขาดทักษะด้านเทคโนโลยีและดิจิทัล

ข้อเสนอแนะ

1. จัดหาวิทยากรอบรมการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan) สำหรับบุคลากรทุกประเภทตำแหน่ง
2. ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นเสนอแนวคิดใหม่ๆ ในการพัฒนาบุคลากร โดยให้ความสำคัญกับผู้เข้าร่วมพัฒนาในทุกๆ ตำแหน่ง และการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรภายในศูนย์สิ่งแวดล้อมและการจัดการที่ยั่งยืน
3. ควรมีการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจ และอำนาจหน้าที่เพื่อสามารถแก้ไขปัญหาของศูนย์สิ่งแวดล้อมและการจัดการที่ยั่งยืนได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของผู้บริหารและผู้รับบริการให้เกิดความสะดวกรวดเร็วสร้างความพึงพอใจให้ได้มากที่สุดและสามารถพัฒนาองค์กรให้เจริญก้าวหน้าต่อไป
4. การแก้ปัญหาบุคลากรขาดความสนใจในการพัฒนาตนเอง คือหน่วยงานจะต้องมีการส่งเสริมการปรับทัศนคติให้ตัวบุคลากรมีความตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาตนเอง มีความอยากเรียนรู้ ต้องพัฒนาสิ่งใหม่
5. การส่งเสริมให้ความรู้เกี่ยวกับระเบียบ กฎหมายต่างๆ ที่สำคัญและจะต้องนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้เพื่อให้สอดคล้องกับระบบการปฏิบัติงาน
6. การพัฒนาบุคลากรควรส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรให้เป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต โดยการเรียนรู้ด้วยตนเอง รวมทั้งส่งเสริมและพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลให้กับบุคลากรทุกประเภทตำแหน่ง

ภาคผนวก

กิจกรรม/โครงการที่บุคลากรศูนย์สิ่งแวดล้อมและการจัดการที่ยั่งยืนเข้าร่วม
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

โครงการคลินิกกองคลังสัญจร ประจำปีงบประมาณ 2568



วันที่ 1 กรกฎาคม 2568 ศูนย์สิ่งแวดล้อมและการจัดการที่ยั่งยืน มหาวิทยาลัยพะเยา นำโดย ดร.ปรัชญ์ ینگเมืองเหล็ก รักษาการแทนผู้อำนวยการศูนย์สิ่งแวดล้อมและการจัดการที่ยั่งยืน พร้อมด้วยหัวหน้างาน และบุคลากรศูนย์สิ่งแวดล้อมฯ เข้าร่วม “โครงการคลินิกกองคลังสัญจร ประจำปีงบประมาณ 2568” โดยโครงการดังกล่าวมีวัตถุประสงค์ เพื่อเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจให้แก่บุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยาด้านการดำเนินงานทางการเงิน การคลัง และพัสดุ ให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน สอดคล้องกับระเบียบและนโยบายของมหาวิทยาลัย พร้อมเปิดโอกาสให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น หรือประเด็นปัญหา และร่วมกันหาแนวทางพัฒนาการดำเนินงาน ลดความผิดพลาดในการปฏิบัติงาน อันจะนำไปสู่การบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้



โครงการความร่วมมือเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ระหว่างหน่วยงาน ของเครือข่ายผู้อำนวยการ และหัวหน้าสำนักงาน ประจำปี พ.ศ. 2568

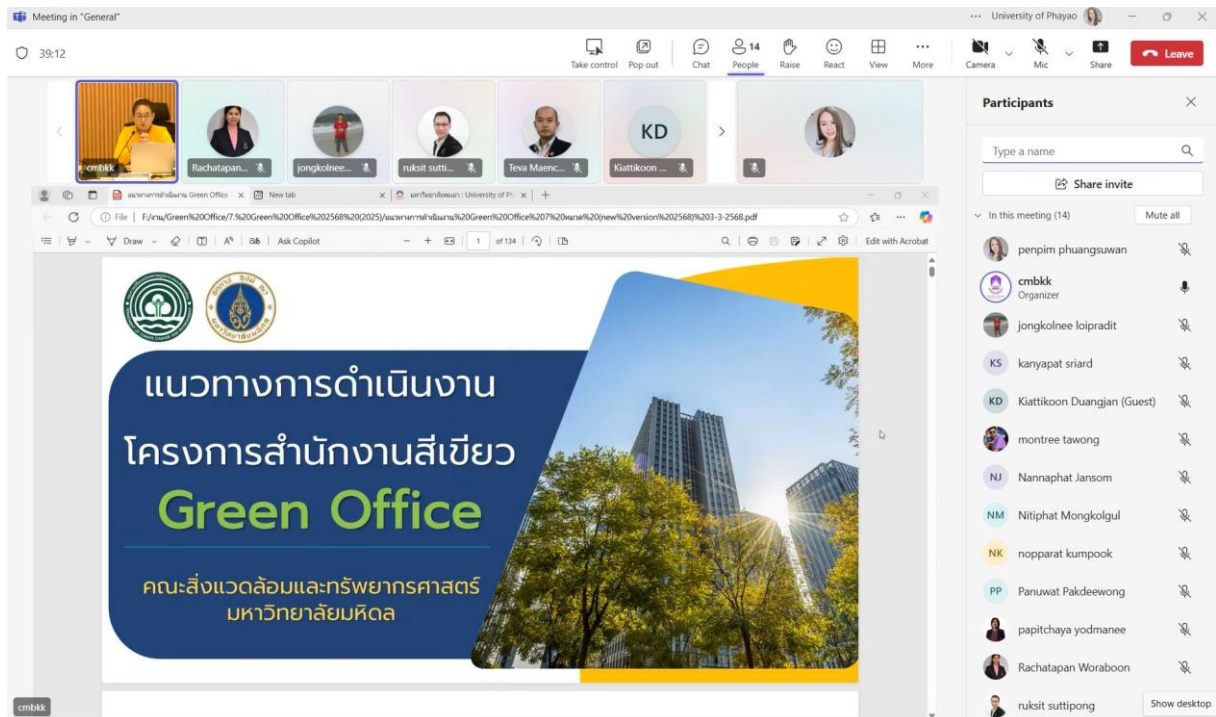


เมื่อวันที่ 8-10 มิถุนายน 2568 ดร.ปรัชญ์ ปิงเมืองเหล็ก รักษาการแทนผู้อำนวยการศูนย์สิ่งแวดล้อม และการจัดการที่ยั่งยืน เข้าร่วมโครงการความร่วมมือเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ระหว่างหน่วยงาน ของเครือข่ายผู้อำนวยการและหัวหน้าสำนักงาน ประจำปี พ.ศ. 2568 ณ โรงแรมศิริพินนา วิลล่า รีสอร์ท แอนด์ สปา จังหวัดเชียงใหม่

ทั้งนี้ โครงการดังกล่าวมีวัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มพูนความรู้ และประสบการณ์ระหว่างหน่วยงาน และ เสริมสร้างความสัมพันธ์อันดี รวมทั้ง การประสานงานระหว่างหน่วยงาน เพื่อให้ดำเนินงานเป็นไปในทิศทาง เดียวกัน บรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒน มหาวิทยาลัยพะเยา

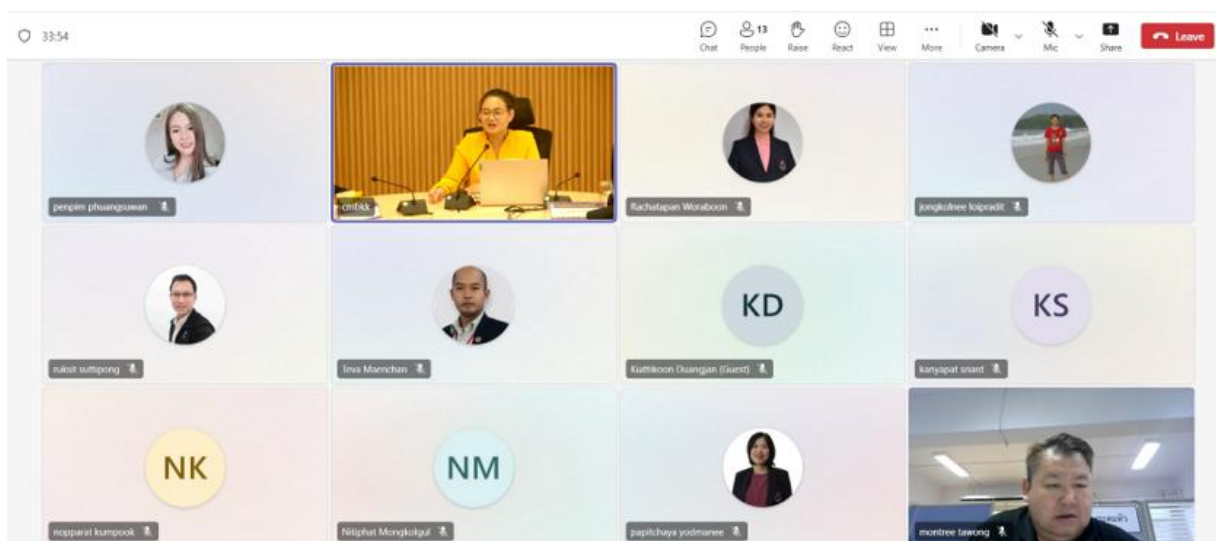


บรรยายในหัวข้อแนวทางการดำเนินงานและเกณฑ์การประเมิน โครงการสำนักงานสีเขียว พ.ศ. 2568



ศูนย์สิ่งแวดล้อมและการจัดการที่ยั่งยืน ได้มีการเข้าร่วมฟังการบรรยายในหัวข้อ “แนวทางการดำเนินงานและเกณฑ์การประเมิน โครงการสำนักงานสีเขียว พ.ศ. 2568 (เกณฑ์ใหม่)” เพื่อสร้างความเข้าใจเกณฑ์การประเมิน "สำนักงานสีเขียว" เกณฑ์ใหม่ ที่จะเริ่มใช้เร็ว ๆ นี้ ผ่านทาง Microsoft teams วันพฤหัสบดีที่ 24 เมษายน 2568

การอบรมดังกล่าวฯ เป็นส่วนหนึ่งของการส่งเสริมการบริหารและการดำเนินงานตามเกณฑ์มหาวิทยาลัยสีเขียว เพื่อให้บุคลากรในองค์กรสามารถนำหลักการและแนวทางดังกล่าวไปใช้ในการดำเนินงานประจำวัน โดยมุ่งเน้นการพัฒนาความยั่งยืนและการรักษาสิ่งแวดล้อมในองค์กรต่อไป การอบรมครั้งนี้ได้จัดขึ้น ณ ห้องประชุม L806 อาคารเวฟเพลส ชั้น 8 กรุงเทพฯ และผ่านระบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ Microsoft Teams





UP CESM มุ่งมั่นในการนำนวัตกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมมาใช้ในการบริหารจัดการความยั่งยืน(Sustainability) ผ่านการสร้างความตระหนักและการรับรู้ต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศของโลกด้วยการให้ความสำคัญกับการใช้พลังงานสะอาด ไม่ว่าจะเป็นการให้บริการรถโดยสารโดยพลังงานไฟฟ้า การใช้พลังงานทดแทน เช่น การใช้พลังงานแสงอาทิตย์และพลังงานลมเพื่อสนับสนุนให้มหาวิทยาลัยพะเยา มีความพร้อมก้าวสู่การเป็นมหาวิทยาลัยที่มีความเป็นกลางทางคาร์บอนในปี ค.ศ. 2050

ศูนย์สิ่งแวดล้อมและการจัดการที่ยั่งยืน
มหาวิทยาลัยพะเยา

อาคารหอประชุมพญาเจ้าเมือง เลขที่ 19 หมู่ 2
ตำบลแม่กา อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา 56000

โทร: 054 466666 ต่อ 1080

อีเมล: cesm@up.ac.th