

25. นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล คณะพลังงานและสิ่งแวดล้อม

คณะพลังงานและสิ่งแวดล้อม มีการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้รับโอกาสในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอในด้านต่างๆ ดังนี้

1. สนับสนุนให้ได้รับการศึกษาต่อในหลักสูตร/ ระดับที่สูงขึ้นของบุคลากร
2. สนับสนุนการสร้างสรรค์ผลงานวิชาการ ผลงานวิจัย และมีผลงานตีพิมพ์ในวารสารระดับนานาชาติ เพื่อเตรียมความพร้อมการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ และการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุน
3. สนับสนุนให้ได้รับการพัฒนาตนเองตามสายการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มสมรรถนะการปฏิบัติงานในหน้าที่ และสามารถขับเคลื่อนองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ
4. สนับสนุนให้เข้าร่วมการประชุม การนำเสนอผลงานทางวิชาการ การฝึกอบรม/สัมมนา ศึกษาดูงาน ทั้งในประเทศและต่างประเทศ

26.-1 (1) แผนการจัดหาอัตราทดแทนพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยาสายวิชาการ กรณี ทดแทนอัตราเกษียณอายุ

กลุ่มสาขาความเชี่ยวชาญ	อัตราในปัจจุบัน (ปี พ.ศ. 2564)	2576	2577	2578	2579	2580	2581	2582	2583	2584	2585	2586	2587	2588	2589	2590	2591	
วิทยาศาสตร์สิ่งแวดล้อม	10	1		1	1	2	1	1					1				1	1
วิศวกรรมสิ่งแวดล้อม	11	1	1	2		1	2			1		1	1	1				
พลังงานทดแทน	5				1		1			2				1				
รวมทั้งสิ้น (อัตรา)	26	2	1	3	2	3	4	1	0	3	0	1	2	2	0	1	1	

26.-1 (2) แผนการจัดหาอัตราทดแทนพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยาสายสนับสนุน กรณี ทดแทนอัตราเกษียณอายุ

ตำแหน่ง	อัตราใน ปัจจุบัน (ปี พ.ศ. 2564)	2580	2581	2582	2583	2584	2585	2586	2587	2588	2589	2590	2591	2592	2593	2594	2595
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	1				1												
บุคลากร	1						1										
นักวิชาการพัสดุ	1			1													
นักวิชาการเงินและบัญชี	1																1
นักวิชาการคอมพิวเตอร์	1							1									
เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	1							1									
นักวิทยาศาสตร์	3								1			1	1				
นักวิชาการศึกษา	4	1						1		2							
รวมทั้งสิ้น (อัตรา)	13	1	0	1	1	0	1	3	1	2	0	1	1	0	0	0	1

26. -2 (1) แผนกำหนดการยื่นขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ (พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ)

ที่	ชื่อ-สกุล	ปีที่ต้องกำหนดการขอตำแหน่งทางวิชาการ		
		ผู้ช่วยศาสตราจารย์	รองศาสตราจารย์	ศาสตราจารย์
1	รศ.ดร.ต่อพงศ์ กริธาชาติ	ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งฯ เมื่อวันที่ 16 มิถุนายน 2552	ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งฯ เมื่อวันที่ 30 กรกฎาคม 2560	2561
2	ผศ.ดร.เนติยา กริธาชาติ	ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งฯ เมื่อวันที่ 30 ธันวาคม 2553	2556	2561
3	ผศ.ดร.สิทธิชัย พิมพ์ศรี	ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งฯ เมื่อวันที่ 21 กันยายน 2560	ประเมินผลการสอนแล้ว เมื่อวันที่ 24 สิงหาคม 2563 และอยู่ระหว่างการพิจารณาโดยคณะกรรมการฯ	2561
4	ผศ.ดร.อนุสรณ์ บุญปก	ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งฯ เมื่อวันที่ 29 กันยายน 2558	ประเมินผลการสอนแล้ว เมื่อวันที่ 15 ตุลาคม 2563	2566
5	ดร.โสมนัส สมประเสริฐ	ประเมินผลการสอนแล้ว เมื่อวันที่ 15 ตุลาคม 2563	2556	2561
6	ผศ.ดร.ศักดิ์สิทธิ์ อิ่มแมน	ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งฯ เมื่อวันที่ 10 กรกฎาคม 2561	ประเมินผลการสอนแล้ว เมื่อวันที่ 30 เมษายน 2563	2569
7	ดร.สุปรีดา หอมกลิ่น	ประเมินผลการสอนแล้ว เมื่อวันที่ 11 มิถุนายน 2562	2561	2566
8	ดร.สุขมา ชิตาภรณ์พันธ์	ประเมินผลการสอนแล้ว เมื่อวันที่ 15 ตุลาคม 2563	2567	2572
9	ดร.ศตวรรษ ทนารัตน์	2564	2567	2572
10	นายชัยวัฒน์ โพธิ์ทอง	2566	2569	2574
11	นางสาววนาวลัย์ ปรากฏ	2565	2568	2573
12	ผศ.ดร.สุขทัย พงศ์พัฒนศิริ	ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งฯ เมื่อวันที่ 4 กันยายน 2552	2555	2560
13	ผศ.ดร.บุหรีน พันธุ์สุวรรณค์	ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งฯ เมื่อวันที่ 27 กรกฎาคม 2558	2561	2566
14	ผศ.ดร.รัฐภูมิ พรหมณะ	ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งฯ เมื่อวันที่ 6 พฤศจิกายน 2558	2561	2566
15	ผศ.ดร.กฤตชญา อีสกุล	ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งฯ เมื่อวันที่ 10 กันยายน 2558	2561	2566
16	ผศ.ดร.ธีรชัย อำนวยอ้อเจริญ	ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งฯ เมื่อวันที่ 2 เมษายน 2561	ประเมินผลการสอนแล้ว เมื่อวันที่ 12 กุมภาพันธ์ 2563 และอยู่ระหว่างการพิจารณาโดยคณะกรรมการฯ	2569
17	ดร.สมล นิลรัตน์นิศากร	ประเมินผลการสอนแล้ว เมื่อวันที่ 13 มีนาคม 2563	2563	2568
18	ดร.สุชัยญา ทองเครือ	ประเมินผลการสอนแล้ว เมื่อวันที่ 15 ตุลาคม 2563	2556	2561
19	ดร.ชญานันท์ จิตมณี	2562	2565	2570
20	ดร.นพรัตน์ สุริยะไชย	2566	2569	2574
21	นางสาวพิมพ์ศิริ สุวรรณพัฒน์	2565	2568	2573
22	ผศ.ดร.วัชระ วงศ์ปัญญา	ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งฯ เมื่อวันที่ 1 ตุลาคม 2555	ประเมินผลการสอนแล้ว เมื่อวันที่ 18 มีนาคม 2563	2561
23	ดร.ฉัตรแก้ว ชัยลือชา	2562	2564	2569
24	ดร.สุรัตน์ เศษโพธิ์	2562	2565	2570
25	ดร.บุญวัฒน์ วิจารณ์พล	2560	2563	2568
26	ดร.ปรเมษฐ์ สิทธิสันต์	2564	2567	2572

26. -2 (2) แผนกำหนดการยื่นขอเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น (พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน)

ที่	ชื่อ-สกุล	ปีที่ต้องกำหนดการขอเฉพาะตำแหน่ง			
		ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	เชี่ยวชาญพิเศษ
1	นายพนพล มั่นที่สุด	ระดับปฏิบัติการ ไม่น้อยกว่า 6 ปี	ระดับชำนาญการ ไม่น้อยกว่า 4 ปี	ระดับชำนาญการพิเศษ ไม่ น้อยกว่า 3 ปี	ระดับชำนาญ ไม่น้อยกว่า 2 ปี
2	นายณรงค์ฤทธิ์ อมรินทร์	ระดับปฏิบัติการ ไม่น้อยกว่า 6 ปี	ระดับชำนาญการ ไม่น้อยกว่า 4 ปี	ระดับชำนาญการพิเศษ ไม่ น้อยกว่า 3 ปี	ระดับชำนาญ ไม่น้อยกว่า 2 ปี
3	นางสาวจิราภรณ์ ไชยสาร	ระดับปฏิบัติการ ไม่น้อยกว่า 6 ปี	ระดับชำนาญการ ไม่น้อยกว่า 4 ปี	ระดับชำนาญการพิเศษ ไม่ น้อยกว่า 3 ปี	ระดับชำนาญ ไม่น้อยกว่า 2 ปี
4	นางสาวกชพร พรหมเสน	ระดับปฏิบัติการ ไม่น้อยกว่า 6 ปี	ระดับชำนาญการ ไม่น้อยกว่า 4 ปี	ระดับชำนาญการพิเศษ ไม่ น้อยกว่า 3 ปี	ระดับชำนาญ ไม่น้อยกว่า 2 ปี
5	นายกฤษณะ วิรัตน์เกษม	ระดับปฏิบัติการ ไม่น้อยกว่า 6 ปี	ระดับชำนาญการ ไม่น้อยกว่า 4 ปี	ระดับชำนาญการพิเศษ ไม่ น้อยกว่า 3 ปี	ระดับชำนาญ ไม่น้อยกว่า 2 ปี
6	นายสุรศักดิ์ ใจหลัก	ระดับปฏิบัติการ ไม่น้อยกว่า 6 ปี	ระดับชำนาญการ ไม่น้อยกว่า 4 ปี	ระดับชำนาญการพิเศษ ไม่ น้อยกว่า 3 ปี	ระดับชำนาญ ไม่น้อยกว่า 2 ปี
7	นายวีระวัฒน์ เมืองคำ	ระดับปฏิบัติการ ไม่น้อยกว่า 6 ปี	ระดับชำนาญการ ไม่น้อยกว่า 4 ปี	ระดับชำนาญการพิเศษ ไม่ น้อยกว่า 3 ปี	ระดับชำนาญ ไม่น้อยกว่า 2 ปี
8	นายไพฑูรย์ ชำจันทร์	ระดับปฏิบัติการ ไม่น้อยกว่า 6 ปี	ระดับชำนาญการ ไม่น้อยกว่า 4 ปี	ระดับชำนาญการพิเศษไม่ น้อยกว่า 3 ปี	ระดับชำนาญ ไม่น้อยกว่า 2 ปี
9	นางสาวทิพวรรณ ทักท้วง	ระดับปฏิบัติการ ไม่น้อยกว่า 6 ปี	ระดับชำนาญการ ไม่น้อยกว่า 4 ปี	ระดับชำนาญการพิเศษ ไม่ น้อยกว่า 3 ปี	ระดับชำนาญ ไม่น้อยกว่า 2 ปี
10	นางสาวกรรณิกา ชำนาญยา	ระดับปฏิบัติการ ไม่น้อยกว่า 6 ปี	ระดับชำนาญการ ไม่น้อยกว่า 4 ปี	ระดับชำนาญการพิเศษ ไม่ น้อยกว่า 3 ปี	ระดับชำนาญ ไม่น้อยกว่า 2 ปี
11	นางสาวปรีฉัตร เรือนแก้ว	ระดับปฏิบัติการ ไม่น้อยกว่า 6 ปี	ระดับชำนาญการ ไม่น้อยกว่า 4 ปี	ระดับชำนาญการพิเศษ ไม่ น้อยกว่า 3 ปี	ระดับชำนาญ ไม่น้อยกว่า 2 ปี
12	นางสาววิมลรัตน์ ศีตีสาร	ระดับปฏิบัติการ ไม่น้อยกว่า 6 ปี	ระดับชำนาญการ ไม่น้อยกว่า 4 ปี	ระดับชำนาญการพิเศษไม่ น้อยกว่า 3 ปี	ระดับชำนาญ ไม่น้อยกว่า 2 ปี
13	นางสาวณิชาภรณ์ สมประสงค์	ระดับปฏิบัติการ ไม่น้อยกว่า 6 ปี	ระดับชำนาญการ ไม่น้อยกว่า 4 ปี	ระดับชำนาญการพิเศษ ไม่ น้อยกว่า 3 ปี	ระดับชำนาญ ไม่น้อยกว่า 2 ปี

26. (3) การดำเนินโครงการที่มีความสอดคล้องกับนโยบายบริหารทรัพยากรบุคคล คณะพลังงานและสิ่งแวดล้อม

1. โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรคณะพลังงานและสิ่งแวดล้อม
2. โครงการพัฒนาระบบประกันคุณภาพการศึกษาในระดับคณะฯ ด้วย EDPex
3. โครงการประเมิน AUN QA ระดับหลักสูตรของคณะพลังงานและสิ่งแวดล้อม
4. โครงการพัฒนาระบบสหกิจศึกษาของคณะพลังงานและสิ่งแวดล้อม
5. โครงการพัฒนาเครือข่ายวิจัยและนวัตกรรม
6. โครงการสนับสนุนเครือข่ายและความร่วมมือระดับนานาชาติ
7. โครงการพัฒนานักวิจัยรุ่นใหม่
8. โครงการพัฒนานักวิชาชีพ เชื่อมโยงภาคีหุ้นส่วนสังคมเพื่อเป็นพี่เลี้ยงให้กับนักวิชาการและพัฒนานักวิจัยรุ่นใหม่ให้นำผลงานสู่การให้บริการและพัฒนาชุมชน สังคม และประเทศ

27. (1) หลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

คณะพลังงานและสิ่งแวดล้อม มีกระบวนการสรรหาพนักงานสายวิชาการ (อาจารย์) ด้วยธรรมาภิบาล ตามขั้นตอน และกระบวนการการสรรหาทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยพะเยา ดังนี้

1. คณะพลังงานฯ ทำการวิเคราะห์อัตรากำลัง โดยพิจารณาจากพันธกิจ จำนวนการเปิดหลักสูตร ปริมาณงาน จำนวนนิสิต และการจัดการเรียนการสอน โดยใช้หลักการวิเคราะห์ ค่า FTE และ FTES ประกอบการพิจารณา
2. กำหนดคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง สาขาวิชาที่มีความเชี่ยวชาญ ตรงตามความต้องการ เพื่อผลประโยชน์ของนิสิต คณะพลังงานฯ และมหาวิทยาลัยพะเยา โดยผ่านความเห็นชอบในที่ประชุมคณะกรรมการประจำคณะพลังงานฯ
3. วิธีการคัดเลือกและการจ้างพนักงานสายวิชาการ ตำแหน่งอาจารย์ หรือตำแหน่งอื่นที่เกี่ยวข้อง มีขั้นตอนดำเนินการ ดังนี้

(1) จัดทำ (ร่าง) ประกาศรับสมัครบุคคล เพื่อสอบและคัดเลือกแต่งตั้งเป็นพนักงานสายวิชาการ ตำแหน่งอาจารย์ โดยกำหนดรายละเอียดคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง เกณฑ์การคัดเลือก และอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานที่มหาวิทยาลัยพะเยา กำหนดอย่างชัดเจน

(2) จัดทำบันทึกข้อความส่งไปยังกองการเจ้าหน้าที่ เพื่อขออนุมัติจัดทำประกาศรับสมัครบุคคลฯ และเมื่อได้รับการอนุมัติฯ มหาวิทยาลัยพะเยา โดยกองการเจ้าหน้าที่ จะดำเนินการประกาศผ่านช่องทางเว็บไซต์ แจ้งให้ผู้ที่มีความสนใจ และมีคุณสมบัติตามประกาศทราบ และเข้าสู่กระบวนการรับสมัครต่อไป กระทั่งถึงวันปิดรับสมัคร

(3) คณะพลังงานฯ ทำบันทึกข้อความถึงกองการเจ้าหน้าที่ เพื่อส่งรายชื่อคณบดี และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อจัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสัมภาษณ์

(4) เมื่อปิดรับสมัครแล้ว กองการเจ้าหน้าที่ จะรวบรวมรายชื่อผู้สมัครทั้งหมด ส่งไปยังคณะพลังงานฯ เพื่อทราบและเพื่อพิจารณาคุณสมบัติของผู้สมัคร เพื่อขอความอนุเคราะห์กองการเจ้าหน้าที่จัดทำ และดำเนินการประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิ์เข้ารับการสอบสัมภาษณ์ ต่อไป

(5) กองการเจ้าหน้าที่จะแจ้งวันสอบสัมภาษณ์ เพื่อคัดเลือก โดยเชิญคณะกรรมการสัมภาษณ์ ของคณะพลังงานฯ ร่วมกับคณะกรรมการจากส่วนกลาง โดยมีอธิการบดี หรือรองอธิการบดีผู้ได้รับมอบหมาย เป็นประธาน และมีผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่เป็นเลขานุการ

(6) เมื่อการพิจารณาคัดเลือกเสร็จสิ้น กองการเจ้าหน้าที่จะดำเนินการประกาศผลการคัดเลือก พร้อมทั้งแจ้งให้บุคคลผู้ได้รับผลการคัดเลือกเป็นพนักงานสายวิชาการ (อาจารย์) มารายงานตัวปฏิบัติงานตามวันที่กำหนด

27. (2) หลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

คณะพลังงานและสิ่งแวดล้อม มีกระบวนการสรรหาพนักงานสายสนับสนุน ด้วยธรรมาภิบาล ตามขั้นตอนและกระบวนการสรรหาทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยพะเยา ดังนี้

1. คณะพลังงานฯ ดำเนินการวิเคราะห์อัตรากำลัง และอัตราพึงมีของสายสนับสนุน โดยพิจารณาจากพันธกิจของคณะพลังงานฯ เพื่อประกอบการพิจารณา
2. จัดทำบันทึกข้อความ ไปยังกองการเจ้าหน้าที่ เพื่อขออนุมัติกรอบอัตรากำลัง/ กรอบอัตราทดแทน
3. เมื่อได้รับการพิจารณาอนุมัติจากมหาวิทยาลัยพะเยาแล้ว คณะพลังงานฯ มีขั้นตอนดำเนินการและวิธีการคัดเลือก เพื่อจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน ดังนี้

(1) จัดทำ (ร่าง) ประกาศรับสมัครบุคคล เพื่อสอบและคัดเลือกแต่งตั้งเป็นพนักงานสายสนับสนุน โดยกำหนดรายละเอียดคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง เกณฑ์การคัดเลือก และรายละเอียดอื่นที่จำเป็นไว้อย่างชัดเจน

(2) จัดทำบันทึกข้อความส่งไปยังกองการเจ้าหน้าที่ เพื่อขออนุมัติจัดทำประกาศรับสมัครบุคคลฯ และเมื่อได้รับการอนุมัติฯ แล้ว มหาวิทยาลัยพะเยา โดยกองการเจ้าหน้าที่ จะประกาศผ่านช่องทางเว็บไซต์ แจ้งผู้ที่มีความสนใจ และมีคุณสมบัติตรงตามประกาศทราบ และเข้าสู่กระบวนการรับสมัครต่อไป กระทั่งถึงวันปิดรับสมัคร

(3) คณะพลังงานฯ ทำบันทึกข้อความถึงกองการเจ้าหน้าที่ เพื่อขอเสนอแต่งตั้งคณะกรรมการออกข้อสอบ คุมสอบ ตรวจข้อสอบ และสอบสัมภาษณ์ โดยเสนอรายชื่อคนบดี และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อจัดทำคำสั่งแต่งตั้ง

(4) เมื่อปิดรับสมัคร กองการเจ้าหน้าที่ จะรวบรวมรายชื่อผู้สมัครทั้งหมด ส่งไปยังคณะพลังงานฯ เพื่อทราบและเพื่อพิจารณาคุณสมบัติของผู้สมัคร เพื่อขอความอนุเคราะห์กองการเจ้าหน้าที่จัดทำ และประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิ์เข้ารับการสอบข้อเขียนต่อไป

(5) เมื่อการสอบข้อเขียนเสร็จสิ้นแล้ว คณะกรรมการตรวจข้อสอบจะตรวจข้อสอบ รวมคะแนน และพิจารณาเสนอรายชื่อผู้ผ่านการสอบข้อเขียนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ เพื่อรายงานผู้บริหารคณะพลังงานฯ ทราบ และขอเสนอให้มีสิทธิ์เข้ารับการสอบสัมภาษณ์ ก่อนรายงานไปยังมหาวิทยาลัยเพื่อทราบ ต่อไป

(6) กองการเจ้าหน้าที่ จะดำเนินการประกาศรายชื่อผู้ผ่านการสอบข้อเขียน และมีสิทธิ์เข้ารับการสัมภาษณ์ พร้อมทั้งแจ้งกำหนดวัน เวลา และสถานที่ในการสอบสัมภาษณ์ ต่อไป

(6) ในกระบวนการสอบสัมภาษณ์ และคัดเลือกผู้มีคุณสมบัติเหมาะสม เพื่อบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน โดยคณะกรรมการจากส่วนกลาง ซึ่งมีอธิการบดี หรือรองอธิการบดีผู้ได้รับมอบหมาย เป็นประธาน คณะกรรมการสอบสัมภาษณ์ของคณะพลังงานฯ และผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่เป็นเลขานุการ ร่วมกันพิจารณา

(7) เมื่อการพิจารณาคัดเลือกเสร็จสิ้น กองการเจ้าหน้าที่จะดำเนินการประกาศผลการคัดเลือก พร้อมทั้งแจ้งให้บุคคล ผู้ได้รับการพิจารณาคัดเลือกเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มารายงานตัวปฏิบัติงานตามวันที่กำหนด

27. (3) ปัจจัยที่ใช้ประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานสายวิชาการ

คณะพลังงานและสิ่งแวดล้อม กำหนดให้พนักงานสายวิชาการได้มีการตั้งเป้าหมายการปฏิบัติงานตามภาระงานของตนเอง เพื่อบรรลุผลตามสัดส่วนการปฏิบัติงาน และเกณฑ์ตัวชี้วัดความสำเร็จเป็นผลสัมฤทธิ์ (Output) ของพนักงานสายวิชาการ คณะพลังงานและสิ่งแวดล้อม (Performance Agreement : PA) ตามความถนัดของแต่ละบุคคล ในแต่ละปีงบประมาณ ดังนี้

1. ตามสัดส่วนการปฏิบัติงาน

1. ด้านการเรียนการสอน
2. โครงการวิจัย/ ผลงานตีพิมพ์
3. ด้านโครงการบริการวิชาการ
4. ด้านการมีส่วนร่วม

2. ผลสัมฤทธิ์ (Output)

1. ผลงานตีพิมพ์ในฐานข้อมูล ISI / Scopus
2. โครงการบริการวิชาการ
3. UP-PSF
4. สื่อออนไลน์
5. โครงการทำนุบำรุงฯ

27. (5) การสร้างขวัญกำลังใจให้กับพนักงานสายวิชาการ และสายสนับสนุนคณะพลังงานและสิ่งแวดล้อม

คณะพลังงานและสิ่งแวดล้อม ได้จัดโครงการเพื่อรองรับความต้องการพัฒนาตนเองให้กับพนักงานสายวิชาการ และสายสนับสนุน ดังนี้

1. โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรคณะพลังงานและสิ่งแวดล้อม
2. โครงการพัฒนาเครือข่ายวิจัยและนวัตกรรม
3. โครงการสนับสนุนเครือข่ายและความร่วมมือระดับนานาชาติ
4. โครงการพัฒนานักวิจัยรุ่นใหม่
5. โครงการพัฒนานักวิชาชีพ เชื่อมโยงภาคีหุ้นส่วนสังคมเพื่อเป็นพี่เลี้ยงให้กับนักวิชาการและพัฒนา
นักวิจัยรุ่นใหม่ให้นำผลงานสู่การให้บริการและพัฒนาชุมชน สังคม และประเทศ
6. สนับสนุนการพัฒนาศักยภาพตามสายการปฏิบัติงานพนักงานสายสนับสนุน (BLOCK GANT)

27. (6) การสร้างขวัญกำลังใจให้กับพนักงานสายวิชาการ และสายสนับสนุนคณะพลังงานและสิ่งแวดล้อม

คณะพลังงานและสิ่งแวดล้อม มีความตระหนักและเล็งเห็นความสำคัญของการสร้างขวัญและกำลังใจของพนักงานสายวิชาการ และสายสนับสนุน จึงได้สนับสนุนสวัสดิการที่เหมาะสมตามนโยบายมหาวิทยาลัยพะเยา ด้วยการสนับสนุนงบประมาณในการจัดทำประกันสุขภาพกลุ่มของบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา ให้กับพนักงานสายวิชาการ และสายสนับสนุนในสังกัด ดั้งบันทึกข้อความ ที่ อว 7320.01/449 ลงวันที่ 17 เมษายน 2563 เรื่อง แจ้งการโอนเงินค่าเบี้ยประกันชีวิตและรายชื่อบุคลากร



บันทึกข้อความ

หน่วยงาน คณะพลังงานและสิ่งแวดล้อม สำนักงานคณะ งานบริหารทั่วไป โทร. ๓๔๐๑

ที่ อว ๗๓๒๐.๐๑/ ๔๔๔๙ วันที่ ๑๗ เมษายน ๒๕๖๓

เรื่อง แจ้งการโอนเงินค่าเบี้ยประกันชีวิตและรายชื่อบุคลากร

เรียน ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่

ด้วย คณะพลังงานและสิ่งแวดล้อม ได้ดำเนินการโอนเงินงบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓ เพื่อเป็นค่าเบี้ยประกันชีวิตสำหรับบุคลากรสังกัดคณะพลังงานฯ ผู้มีความประสงค์ทำประกันสุขภาพกลุ่ม จำนวนทั้งสิ้น ๓๗ ราย รวมเป็นเงินทั้งสิ้น ๖๔,๗๕๐ บาท (หกหมื่นสี่พันเจ็ดร้อยห้าสิบบาทถ้วน) แล้ว จึงแจ้งมายังกองการเจ้าหน้าที่ เพื่อโปรดทราบรายละเอียดดังเอกสารแนบมาพร้อมกันนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ



(รองศาสตราจารย์ ดร.ต๋องศักดิ์ กวีธาชาติ)
คณบดีคณะพลังงานและสิ่งแวดล้อม

27. (7) หลักเกณฑ์การพัฒนาบุคลากร ตามนโยบายคณะพลังงานและสิ่งแวดล้อม

1. วิเคราะห์อัตรากำลังอย่างเหมาะสมตามพันธกิจหลักของคณะพลังงานและสิ่งแวดล้อม
2. กำหนดกระบวนการคัดเลือกคนเข้าสู่ตำแหน่งด้วยระบบคุณธรรม มีความเป็นธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้
3. ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานสายวิชาการ และสายสนับสนุนในสังกัดให้มีคุณภาพชีวิตและสวัสดิการที่ดี
4. สนับสนุนและส่งเสริมให้พนักงานสายสนับสนุน มีโอกาสในการพัฒนาในวิชาชีพตามสายปฏิบัติงาน รวมถึง การมุ่งพัฒนาให้สามารถปฏิบัติงานอื่นๆ ได้รอบด้านมากขึ้น ตนเองโดยการจัดฝึกอบรมสัมมนาและศึกษาดูงาน
5. สนับสนุนและส่งเสริมให้พนักงานสายวิชาการเข้าร่วมฝึกอบรมสัมมนาทางวิชาการ สร้างเครือข่ายงานวิจัย และศึกษาดูงานในหน่วยงานต่างๆ ทั้งในและต่างประเทศ
6. จัดระบบการประเมินผลผลที่มีประสิทธิภาพ มีความเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ เพื่อเป็นแนวปฏิบัติที่ดีในการพิจารณาความดีความชอบ สิทธิประโยชน์ สวัสดิการที่เหมาะสม
7. ส่งเสริมให้พนักงานสายวิชาการ และสายสนับสนุน เข้าใจและปฏิบัติงานตามจริยธรรมของพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยา

