



**แผนการบริหาร  
และพัฒนากิจกรรมบุคคล  
สถาบันนวัตกรรมและถ่ายทอดเทคโนโลยี**

(ประจำปีงบประมาณ 2567-2571)

## คำนำ

แผนการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล สถาบันนวัตกรรมและถ่ายทอดเทคโนโลยี พ.ศ. 2567-2571 จัดทำขึ้นภายใต้กรอบแผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยพะเยา ประจำปีงบประมาณ 2567-2571 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารงานบุคคลของสถาบันนวัตกรรมและถ่ายทอดเทคโนโลยี และเป็นข้อมูลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ 2567 ซึ่งประกอบไปด้วยข้อมูลพื้นฐานของบุคลากรสถาบันนวัตกรรมและถ่ายทอดเทคโนโลยี ข้อมูลสถิติบุคลากรสถาบันนวัตกรรมและถ่ายทอดเทคโนโลยีและรายละเอียดของแผนการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลสถาบันนวัตกรรมและถ่ายทอดเทคโนโลยี

การจัดทำแผนการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล สถาบันนวัตกรรมและถ่ายทอดเทคโนโลยีฉบับนี้ ได้ให้ความสำคัญต่อยุทธศาสตร์การบริหารงานของอธิการบดีมหาวิทยาลัยพะเยา และสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนามหาวิทยาลัย ตามปณิธาน “ปัญญาเพื่อความเข้มแข็งของชุมชน” และวิสัยทัศน์ที่ว่า “มหาวิทยาลัยสร้างปัญญา เพื่อนวัตกรรมชุมชน สู่อสากล” บริหารจัดการด้วยหลักธรรมาภิบาล มีระบบประกันคุณภาพ ประเมินและตรวจสอบได้ในทุกพันธกิจ

สถาบันนวัตกรรมและถ่ายทอดเทคโนโลยี หวังเป็นอย่างยิ่งว่า แผนการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล สถาบันนวัตกรรมและถ่ายทอดเทคโนโลยี จะสามารถพัฒนาระบบบริหารบุคลากรของสถาบันนวัตกรรมและถ่ายทอดเทคโนโลยีให้มีคุณภาพ ตามนโยบายของมหาวิทยาลัยพะเยา

สถาบันนวัตกรรมและถ่ายทอดเทคโนโลยี

## สารบัญ

คำนำ	หน้า
<b>ส่วนที่ 1 โครงสร้างองค์กร (Organization Profile)</b>	
1.1 ประวัติความเป็นมาของสถาบันนวัตกรรมและถ่ายทอดเทคโนโลยี	1
1.2 เป้าหมายการดำเนินงานตามพันธกิจหลักของมหาวิทยาลัย	3
1.3 เป้าหมายการดำเนินงานตามพันธกิจหลักของสถาบันนวัตกรรมและถ่ายทอดเทคโนโลยี	4
1.4 ปรัชญา ปณิธาน วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยมร่วม สมรรถนะหลักและอัตลักษณ์บัณฑิต	5
1.5 สถานการณ์ขององค์กร (Organizational Situation)	6
<b>ส่วนที่ 2 สภาพปัจจุบันด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล</b>	
2.1 ลักษณะโดยรวมของบุคลากรสถาบันนวัตกรรมและถ่ายทอดเทคโนโลยี	8
2.2 ประเภทและจำนวนบุคลากร	9
2.3 สมรรถนะบุคลากร	10
2.4 ผลการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากร	12
2.5 สวัสดิการและข้อกำหนดด้านสุขภาพและความปลอดภัยของบุคลากร	13
2.6 แนวทางในการพัฒนาบุคลากรกองคลังโดยการวิเคราะห์ SWOT Analysis	14
<b>ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์และตัวชี้วัด</b>	
3.1 ประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. 2567 – 2571	16
3.2 แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์นวัตกรรมและถ่ายทอดเทคโนโลยี	18
3.3 การกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์และเป้าประสงค์ของสถาบันนวัตกรรมและถ่ายทอดเทคโนโลยี	23
<b>ส่วนที่ 4 การติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร</b>	29

## ส่วนที่ 1 โครงสร้างองค์กร (Organization Profile)

### 1.1 ประวัติความเป็นมาของสถาบันนวัตกรรมและถ่ายทอดเทคโนโลยี

สถาบันนวัตกรรมและถ่ายทอดเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยพะเยา จัดตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 1 สิงหาคม พ.ศ. 2562 ตามประกาศมหาวิทยาลัยพะเยา เรื่อง การจัดตั้งสถาบันนวัตกรรมและถ่ายทอดเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. 2562 โดยสภามหาวิทยาลัยพะเยาให้จัดตั้งสถาบันนวัตกรรมและถ่ายทอดเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยพะเยา ใช้อักษรย่อว่า สนท.มพ. ใช้คำเป็นภาษาอังกฤษว่า UNIVERSITY OF PHAYAO INNOVATION AND TECHNOLOGY TRANSFER INSTITUTE (UP ITI) เป็นส่วนงานอื่น ตามมาตรา 7 (4) แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. 2553

วัตถุประสงค์ในการจัดตั้ง ดังต่อไปนี้

(1) สนับสนุนการบริหารจัดการนวัตกรรม ทรัพย์สินทางปัญญา รวมถึงทรัพยากรต่าง ๆ ให้เกิดประโยชน์ต่อมหาวิทยาลัย ชุมชน และประเทศ รวมถึงส่งเสริมการคุ้มครองปกป้องทรัพย์สินทางปัญญา ทรัพยากรชีวภาพ ภูมิปัญญาท้องถิ่น และทรัพยากรต่าง ๆ ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

(2) ส่งเสริมการสร้างรายได้จากการใช้ประโยชน์นวัตกรรม ทรัพย์สินทางปัญญา รวมถึงทรัพยากรต่าง ๆ สู่มหาวิทยาลัย เพื่อนำมาสนับสนุนการพัฒนาตามวิสัยทัศน์และนโยบายของมหาวิทยาลัย

(3) ส่งเสริมการสร้างรายได้จากการใช้ประโยชน์นวัตกรรม ทรัพย์สินทางปัญญา รวมถึงทรัพยากรต่าง ๆ สู่มหาวิทยาลัย เพื่อนำมาสนับสนุนการพัฒนาตามวิสัยทัศน์และนโยบายของมหาวิทยาลัย

(4) เอื้ออำนวยให้มีการเข้าถึงและแบ่งปันผลประโยชน์จากการใช้ทรัพยากรชีวภาพและภูมิปัญญาท้องถิ่น ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

(5) นำความต้องการของภาคอุตสาหกรรม สังคม และประเทศ มาเชื่อมโยงกับการวิจัยของมหาวิทยาลัยเพื่อพัฒนาต่อยอดให้เป็นนวัตกรรม รวมทั้งส่งเสริมการใช้ประโยชน์งานวิจัยในมหาวิทยาลัยที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

(6) ส่งเสริม สนับสนุน และดำเนินงานพัฒนาการวิจัย นวัตกรรม และงานด้านบริการวิชาการของมหาวิทยาลัย

(7) สนับสนุนให้เกิดการใช้ทรัพยากรในมหาวิทยาลัยทั้งด้านความรู้ กำลังคน โครงสร้างพื้นฐาน และวัสดุอุปกรณ์ ให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาภาคอุตสาหกรรมและชุมชน

(8) ส่งเสริมให้เกิดธุรกิจใหม่ที่ใช้นวัตกรรมจากองค์ความรู้และทรัพย์สินทางปัญญาของมหาวิทยาลัย

(9) สร้างกลไกในการพัฒนาระบบนิเวศนวัตกรรมและสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างหน่วยงานของรัฐ สถาบันการศึกษา ภาคอุตสาหกรรม และชุมชน

การแบ่งโครงสร้างภายในหน่วยงานและการบริหารงานของสถาบันนวัตกรรมและถ่ายทอดเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยพะเยา

เพื่อให้การดำเนินงานและการให้บริการของสถาบันเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ จึงแบ่งหน่วยงานภายใต้การดำเนินงานของสถาบัน และมีฐานะเทียบเท่ากอง ดังนี้

(1) สำนักงานสถาบัน มีภารกิจด้านการบริหารทั่วไป ครอบคลุมถึงการสารบรรณ การพัสดุ การเงินและบัญชี การงบประมาณและแผน การบริหารงานบุคคล เทคโนโลยีสารสนเทศ การสื่อสารองค์กร ความร่วมมือระหว่างประเทศ และงานอื่นที่คณะกรรมการอำนวยการกำหนด โดยจัดให้มีบริการที่สะดวก คล่องตัว และมีประสิทธิภาพ

(2) กลุ่มงานอุทยานวิทยาศาสตร์และการพัฒนานวัตกรรมเชิงพาณิชย์ มีภารกิจด้าน การส่งเสริมการพัฒนานวัตกรรมสู่การใช้ประโยชน์ การบริหารจัดการพื้นที่นวัตกรรมและเขตนวัตกรรม เช่น อุทยานวิทยาศาสตร์ การบริหารจัดการทรัพย์สินทางปัญญา การสร้างผู้ประกอบการใหม่ การบ่มเพาะธุรกิจ การให้บริการแก่ภาคอุตสาหกรรม การสนับสนุนให้บุคลากรวิจัยจากมหาวิทยาลัยไปเพิ่มความสามารถ แข่งขันแก่ภาคเอกชน การวิจัยและพัฒนานวัตกรรม การวิจัยร่วมกับภาคเอกชน และกิจกรรมอื่น ๆ ที่ เกี่ยวข้องกับการพัฒนานวัตกรรมสู่การใช้ประโยชน์ โดยจัดให้มีบริการที่สะดวก คล่องตัวและมี ประสิทธิภาพ

(3) กลุ่มงานบริการวิชาการเพื่อสังคม มีภารกิจด้านการส่งเสริมการให้บริการแก่ ภาคอุตสาหกรรมและชุมชนรวมถึงสนับสนุนการวิจัยให้นักวิจัยของมหาวิทยาลัย เช่น การให้บริการ เครื่องมือและอุปกรณ์การวิจัย การให้บริการวิเคราะห์ทดสอบ การรับรองมาตรฐานการให้บริการ สัตว์ทดลอง การเพิ่มมูลค่าทรัพยากรท้องถิ่น การบริการวิชาการแก่โรงเรียน หรือหน่วยงานภายนอก มหาวิทยาลัย เป็นต้น โดยจัดให้มีบริการที่สะดวก คล่องตัว และมีประสิทธิภาพ

ประเทศไทย 4.0 เป็นความมุ่งมั่นที่ต้องการปรับเปลี่ยนโครงสร้างเศรษฐกิจของประเทศ ไปสู่ “Value-Based Economy” หรือ “เศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม” ซึ่งหมายถึงการปรับเปลี่ยน โมเดลเศรษฐกิจจาก “ทำมาก-ได้น้อย” เป็น “ทำน้อย-ได้มาก” หรือการขับเคลื่อนให้เกิดการเปลี่ยนแปลง 3 ประการที่สำคัญได้แก่ เปลี่ยนจากการผลิตสินค้าโภคภัณฑ์เป็นสินค้านวัตกรรม เปลี่ยนจากการขับเคลื่อน ประเทศด้วยภาคอุตสาหกรรม ไปสู่การขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยี ความคิดสร้างสรรค์ และนวัตกรรม และ เปลี่ยนจากการเน้นภาคการผลิตสินค้าไปสู่การเน้นภาคบริการมากขึ้น โดยอาศัยจุดแข็งของประเทศ 2 ประการ คือ ความหลากหลายเชิงชีวภาพ และความหลากหลายเชิงวัฒนธรรมมาสร้างความสามารถ แข่งขัน ซึ่งจะต้องมีการพัฒนาด้านการวิจัยเพื่อให้เกิดการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ นวัตกรรม วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ใน 5 กลุ่มเทคโนโลยีและอุตสาหกรรมเป้าหมาย ได้แก่

1. กลุ่มอาหาร เกษตร และเทคโนโลยีชีวภาพ (Food, Agriculture & Bio-Tech)
2. กลุ่มสาธารณสุข สุขภาพ และเทคโนโลยีทางการแพทย์ (Health, Wellness & Bio-Med)
3. กลุ่มเครื่องมืออุปกรณ์อัจฉริยะ หุ่นยนต์ และระบบเครื่องกลที่ใช้ระบบอิเล็กทรอนิกส์ ควบคุม (Smart Devices, Robotics & Mechatronics)
4. กลุ่มดิจิทัล เทคโนโลยีอินเทอร์เน็ตที่เชื่อมต่อและบังคับอุปกรณ์ต่างๆ ปัญญาประดิษฐ์ และเทคโนโลยีสมองกลฝังตัว (Digital, IoT, Artificial Intelligence & Embedded technology)
5. กลุ่มอุตสาหกรรมสร้างสรรค์ วัฒนธรรม และบริการที่มีมูลค่าสูง (Creative, Culture & High Value Services)

มหาวิทยาลัยพะเยาจึงได้สนับสนุนนโยบายรัฐบาลและทำงานเชื่อมโยงกับภาคอุตสาหกรรม และชุมชนโดยบูรณาการกับพันธกิจของมหาวิทยาลัยในการเพิ่มขีดความสามารถการแข่งขันของประเทศ และใช้วิทยาศาสตร์เทคโนโลยีและนวัตกรรม (วทน.) มาสนับสนุนการพัฒนาไปสู่ประเทศไทย 4.0 ซึ่งมหาวิทยาลัยมีการดำเนินงานหลายด้าน เช่น การเตรียมความพร้อมในการพัฒนาบุคลากรด้านการจัดการ เทคโนโลยี นวัตกรรม และทรัพย์สินทางปัญญา การปรับรูปแบบการเรียนการสอนและกิจกรรมเสริมหลักสูตรให้สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านการวิจัยและพัฒนา การพัฒนาองค์ความรู้จากงานวิจัยและพัฒนาระบบการจัดการนวัตกรรม การสนับสนุนงานวิจัยเชิงพาณิชย์ การบริหารจัดการทรัพย์สินทางปัญญาและการถ่ายทอดเทคโนโลยี รวมถึงการสร้างและเร่งการเติบโตของผู้ประกอบการใหม่ที่ใช้นวัตกรรม (innovative startup) โดยเฉพาะผู้ประกอบการที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมเป้าหมายของประเทศ และมหาวิทยาลัยได้พัฒนาระบบและกลไกในการทำงานในการสนับสนุนด้านนี้โดยตรง โดยสภามหาวิทยาลัยพะเยาได้จัดตั้งสถาบันนวัตกรรมและถ่ายทอดเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยพะเยา ขึ้นเป็นหน่วยงานเทียบเท่าระดับคณะ ตั้งแต่เดือนสิงหาคม 2562 โดยเป็นหน่วยงานที่ทำหน้าที่เชื่อมโยงระหว่างมหาวิทยาลัย ภาคอุตสาหกรรม หน่วยงานภาครัฐและชุมชน ในการนำผลงานวิจัยของมหาวิทยาลัยไปสู่เชิงพาณิชย์หรือใช้ประโยชน์ในเชิงสังคม และสนับสนุนการนำผลงานวิจัย นวัตกรรม และความเชี่ยวชาญของบุคลากรจากคณะและวิทยาลัยต่างๆ ในมหาวิทยาลัยไปต่อยอดหรือทำให้เกิดประโยชน์ในเชิงพาณิชย์หรือเกิดประโยชน์ต่อสังคม และสนับสนุนให้ผู้ประกอบการในภาคเหนือใช้ วิทยาศาสตร์เทคโนโลยีและนวัตกรรม (วทน.) ในการเพิ่มขีดความสามารถการแข่งขันเพื่อยกระดับ เศรษฐกิจของภาคเหนือ สร้างเครือข่ายและเชื่อมโยงการทำงานกับหน่วยงานทั้งภาครัฐและภาคเอกชน จำนวนมาก และเป็นกลไกสำคัญของมหาวิทยาลัยพะเยาในการขับเคลื่อนไปสู่การเป็นมหาวิทยาลัย 4.0 สนับสนุนยุทธศาสตร์การพัฒนาไปสู่โมเดล Thailand 4.0 และเพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนา ประเทศ และนโยบายของสภามหาวิทยาลัย จึงได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์นวัตกรรมและ ถ่ายทอดเทคโนโลยี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566-2570 เพื่อสนองตอบทิศทางการพัฒนาประเทศ สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารและความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเพื่อให้มหาวิทยาลัยพะเยามี การพัฒนาอย่างยั่งยืน

## 1.2 เป้าหมายการดำเนินงานตามพันธกิจหลักของมหาวิทยาลัย

การกำหนดเป้าหมายการดำเนินงานตามพันธกิจหลัก สู่ความสำเร็จ ของมหาวิทยาลัยพะเยา ได้กำหนดเป้าหมายการดำเนินงานตามพันธกิจหลัก 5 ด้าน ดังนี้

1. ผลิตรากำลังคนที่มีสมรรถนะและทักษะแห่งอนาคต
2. วิจัยและนวัตกรรมพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม
3. บริการวิชาการด้วยองค์ความรู้และนวัตกรรม
4. ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และสืบสานเอกลักษณ์ความเป็นไทย
5. บริหารจัดการทันสมัยมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และมีธรรมาภิบาล

### 1.3 เป้าหมายการดำเนินงานตามพันธกิจหลักของสถาบันนวัตกรรมและถ่ายทอดเทคโนโลยี

ภาระกิจหลักในการดำเนินงานของสถาบันนวัตกรรมและถ่ายทอดเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยพะเยา

(1) พัฒนาระบบการบริหารจัดการนวัตกรรม และทรัพย์สินทางปัญญา ที่มีประสิทธิภาพเพื่อให้บริการแก่หน่วยงานของมหาวิทยาลัย และผู้มาขอรับบริการ

(2) พัฒนาทักษะความเป็นผู้ประกอบการให้กับนิสิต และให้คำปรึกษาทางธุรกิจการบ่มเพาะธุรกิจ และการให้บริการด้านต่าง ๆ แก่ผู้มาขอรับบริการ ทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย

(3) ดำเนินการพัฒนานวัตกรรม โดยต่อยอดงานวิจัยและทรัพย์สินทางปัญญาไปใช้ให้เกิดประโยชน์ในเชิงพาณิชย์และหรือเชิงสังคม โดยสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับภาครัฐ ภาคเอกชน และองค์กรภายนอกทั้งในและต่างประเทศ

(4) ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการจัดตั้งหรือร่วมกับนิติบุคคลหรือบุคคลอื่นในการจัดตั้งองค์กรนิติบุคคลแบบหนึ่งแบบใด ที่มีวัตถุประสงค์เพื่อร่วมลงทุนหรือเข้าถือหุ้นในกิจการที่ได้นำทรัพย์สินทางปัญญา ผลงานวิจัย หรือนวัตกรรม ไปใช้ในการดำเนินธุรกิจหรือกิจการเพื่อสังคม

(5) ส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย หรือนิสิตของมหาวิทยาลัย ให้สามารถก่อตั้งธุรกิจหรือกิจการเพื่อสังคม โดยใช้ประโยชน์จากทรัพย์สินทางปัญญา ผลงานวิจัย หรือนวัตกรรมของมหาวิทยาลัย

(6) ให้บริการวิชาการ บริหารโครงการ และอำนวยความสะดวกงานบริการวิชาการของมหาวิทยาลัยให้มีประสิทธิภาพ ตามประกาศหรือหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง

(7) พัฒนาศักยภาพการให้บริการวิชาการแก่สังคมโดยใช้ทรัพยากรของมหาวิทยาลัย เช่น อาคาร สถานที่ ห้องปฏิบัติการ เครื่องมือวิจัย สัตว์ทดลอง การวิเคราะห์ทดสอบ เป็นต้น

(8) พัฒนาศักยภาพบุคลากรของสถาบัน เพื่อให้เกิดการยกระดับความสามารถในการทำงานและการให้บริการ

(9) แสวงหารายได้จากการดำเนินงานสถาบัน เพื่อพัฒนาองค์กรสู่การเป็นหน่วยงานในกำกับที่สามารถสร้างรายได้ และบริหารรายได้ของหน่วยงานด้วยตนเอง

(10) ปฏิบัติงานอื่น ๆ ตามที่มหาวิทยาลัยมอบหมาย

### 1.4 ปรัชญา ปณิธาน วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยมร่วม สมรรถนะหลักและอัตลักษณ์

**Ultimate Goals : Societal Well-being**  
วิสัยทัศน์ : มหาวิทยาลัยสร้างปัญญา เพื่อนวัตกรรมชุมชน สู่สากล อย่างยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การเชื่อมโยงและสร้างศักยภาพคน ให้ได้ระบบและกลไกของอนาคต  
ยุทธศาสตร์ที่ 2 การสร้างงานวิจัยและนวัตกรรม พัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และชุมชน  
ยุทธศาสตร์ที่ 3 การบริหารวิชาการและข้ามศาสตร์ ที่เน้นการเชื่อมโยงความเชื่อมโยงถึงกัน  
ยุทธศาสตร์ที่ 4 การส่งเสริมภาษาต่างประเทศสู่ระดับนานาชาติ ความร่วมมือและองค์การของชาติ  
ยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาขอบเขตการจัดการ ที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และธรรมาภิบาล

ประเด็นยุทธศาสตร์เพื่อการพัฒนามหาวิทยาลัยพะเยา  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 - 2571

UNIVERSITY OF PHAYAO

**ปรัชญา (PHILOSOPHY)**  
ปณิธานิ เสฐียรวิ นาม (ปณิธานิ เสฐียรวิ นาม)  
"สัจธรรมอันยิ่งใหญ่ประเสริฐที่สุด"  
(A Life of Wisdom is the Most Wondrous of All)

**ปณิธาน (DETERMINATION)**  
ปัญญาเพื่อความเข้มแข็งของชุมชน  
(Wisdom for Community Empowerment)

**วิสัยทัศน์ (VISION)**  
มหาวิทยาลัยสร้างปัญญา เพื่อนวัตกรรมชุมชน สู่สากล อย่างยั่งยืน  
(University to Create Wisdom for Sustainable Community Development with Innovations of International Standards)

**พันธกิจ (MISSION)**  
• พัฒนาหลักสูตรที่มีระบบและสอดคล้องกับอนาคต  
• ใช้นวัตกรรมที่พัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และชุมชน  
• บริหารวิชาการด้วยองค์ความรู้และนวัตกรรม  
• ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมและสืบสานเอกลักษณ์ความเป็นไทย  
• เชิดชูคุณธรรมที่มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และธรรมาภิบาล

**อัตลักษณ์บัณฑิต (Student Identity)**  
• อัตลักษณ์ทางวิชาชีพ: มีคุณภาพและมีคุณธรรม ตามมาตรฐานการศึกษา มาตรฐานวิชาชีพ และทักษะตามความต้องการอุตสาหกรรมอนาคต (New S-curve)  
• อัตลักษณ์ทั่วไป: มีสุนทรียภาพ มีสุขภาพดี มีบุคลิกภาพดี

**ค่านิยมองค์กร (Core Values)**  
• U (Unity): ทำงานร่วมกันเป็นหนึ่ง มีผู้เป็นชาติเดียวกัน  
• P (Professional): ทำงานอย่างมืออาชีพเพื่อคุณภาพและมาตรฐาน

**สมรรถนะหลักขององค์กร (Core Competency)**  
• การพัฒนากำลังคนที่มีสมรรถนะสูง มีทักษะแห่งอนาคต  
• อาจารย์เชี่ยวชาญวิชาการ ชำนาญวิชาชีพ และเป็นต้นแบบด้านการสอน  
• งานวิจัยสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และชุมชน  
• บริการวิชาการแก่สังคมและชุมชนด้วยองค์ความรู้และนวัตกรรม  
• ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมและสืบสานเอกลักษณ์ความเป็นไทย  
• มีระบบบริหารจัดการที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และมีธรรมาภิบาล



มหาวิทยาลัยพะเยา ได้กำหนดพันธกิจหลักที่สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561 - 2580) แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 - 2579 มาตรฐานการศึกษาของชาติ พ.ศ. 2561 มาตรฐานการอุดมศึกษา พ.ศ. 2561 แผนอุดมศึกษาระยะยาว 20 ปี พ.ศ. 2561 - 2580 รวมทั้งสอดคล้องกับการจัดกลุ่มสถาบันอุดมศึกษา ตามพระราชบัญญัติการอุดมศึกษา พ.ศ. 2562 และกฎกระทรวงการจัดกลุ่มสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ.2564 ที่มีเป้าหมายในการพลิกโฉมมหาวิทยาลัยให้สอดคล้องกับการพลิกโฉมประเทศ (Reinvent the nation) เพื่อสร้างและพัฒนาคนสำหรับประชาคมโลก

มหาวิทยาลัยพะเยา จึงได้กำหนดพันธกิจหลักและประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาชุมชนเชิงพื้นที่ (Area-based and Community) มุ่งเน้นสร้างความเข้มแข็งของสังคมด้วยการเตรียมคนไทยที่มีคุณภาพในศตวรรษที่ 21 การสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมเพื่อขับเคลื่อนประเทศ พัฒนาระบบการเรียนการสอนของมหาวิทยาลัย ระบบวิจัยและนวัตกรรมคุณภาพสูง รวมทั้งการพัฒนาระบบการบริหารจัดการมหาวิทยาลัย ทั้งด้านการพัฒนาระบบบริหารงานบุคคล ที่มุ่งเน้นสมรรถนะและจริยธรรม พัฒนาระบบการเงินและงบประมาณ แก้ไขข้อจำกัด และมุ่งเน้นบริหารงานแบบธรรมาภิบาล เพื่อ “สานความคิดสร้างจิตใจ” ให้เกิดพลังความสามัคคี ร่วมสร้างแต่สิ่งที่ดี อันจะนำมาซึ่งชื่อเสียงและเป็นที่ยอมรับของชุมชน ประเทศชาติ

## 1.5 สถานการณ์ขององค์กร (Organizational Situation)

### วิสัยทัศน์ของสถาบันนวัตกรรมและถ่ายทอดเทคโนโลยี

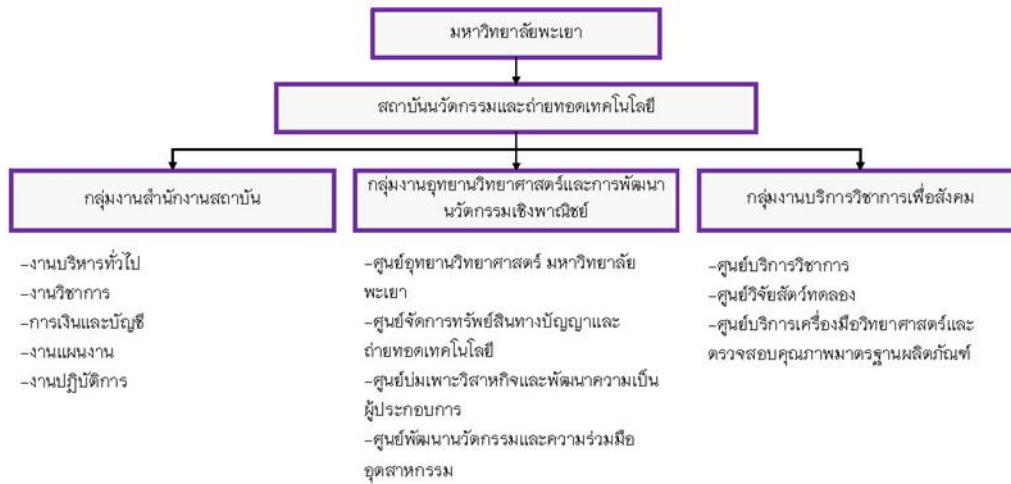
ส่งเสริมและผลักดันสู่การเป็นมหาวิทยาลัยวิจัยและนวัตกรรม เพื่อความเข้มแข็งของชุมชน สังคม และประเทศ

### พันธกิจของสถาบันนวัตกรรมและถ่ายทอดเทคโนโลยี

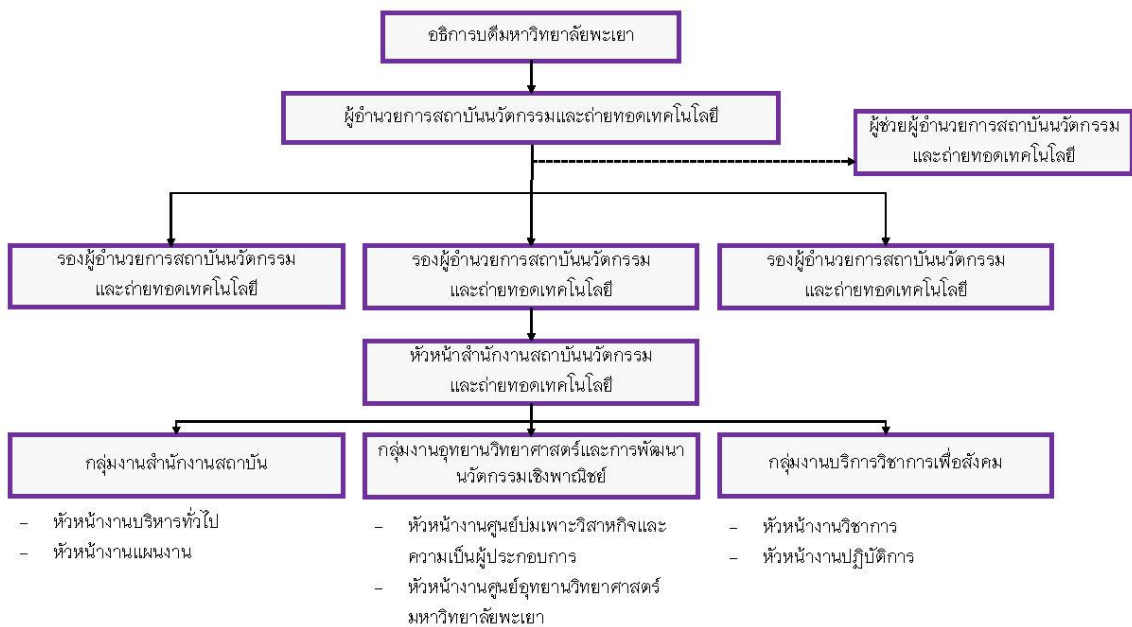
ผลักดันให้มหาวิทยาลัยบรรลุพันธกิจและยุทธศาสตร์ด้านการสร้างงานวิจัยและนวัตกรรม และยุทธศาสตร์ด้านการบริการวิชาการเพื่อพัฒนาชุมชน สังคม และประเทศ เป็นศูนย์กลางและแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ด้านการวิจัยและนวัตกรรม ส่งเสริมการใช้ประโยชน์ผลงานวิจัยเชิงพาณิชย์และให้บริการถ่ายทอดเทคโนโลยีสู่ภาคอุตสาหกรรมและชุมชน

### ความสัมพันธ์ระดับองค์กร

สถาบันนวัตกรรมและถ่ายทอดเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยพะเยาได้แบ่งโครงสร้างองค์กรตามระเบียบมหาวิทยาลัยพะเยา ว่าด้วย การดำเนินงานของสถาบันนวัตกรรมและถ่ายทอดเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. 2562 ดังนี้



### แผนภูมิที่ 1 โครงสร้างองค์กร



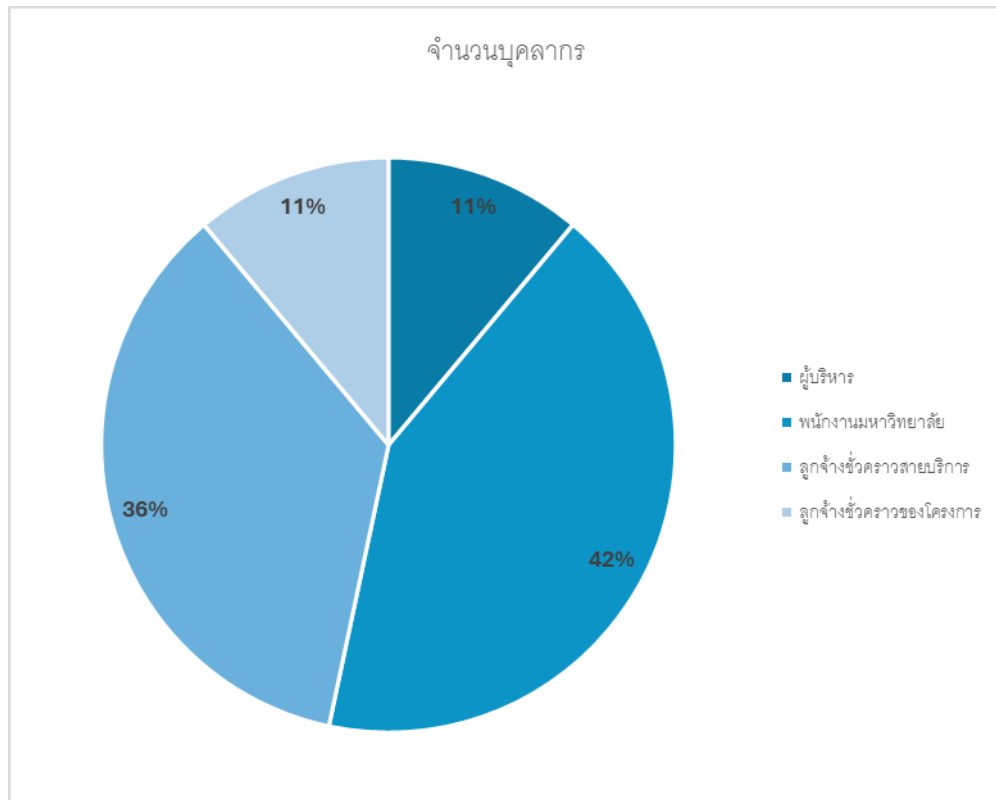
### แผนภูมิที่ 2 โครงสร้างการบริหาร

## ส่วนที่ 2 สภาพปัจจุบันด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

### 2.1 ลักษณะโดยรวมของบุคลากรของสถาบันนวัตกรรมและถ่ายทอดเทคโนโลยี

สถาบันนวัตกรรมและถ่ายทอดเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยพะเยา มีบุคลากรสายบริหาร จำนวนทั้งสิ้น 5 คน ประกอบไปด้วย ผู้ที่มีตำแหน่งผู้อำนวยการ จำนวน 1 คน ผู้ที่มีตำแหน่งรองผู้อำนวยการ จำนวน 3 คน ผู้ช่วยผู้อำนวยการ จำนวน 1 คน และมีบุคลากรสายสนับสนุน จำนวนทั้งสิ้น 45 คน ประกอบไปด้วย ผู้ที่มีตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน จำนวนทั้งหมด 19 คน ลูกจ้างชั่วคราวสายบริการ สังกัดสถาบันนวัตกรรมและถ่ายทอดเทคโนโลยี จำนวนทั้งหมด 16 คน และลูกจ้างชั่วคราวของโครงการ สังกัด สถาบันนวัตกรรมและถ่ายทอดเทคโนโลยี จำนวนทั้งหมด 5 คน

สถาบันนวัตกรรมและถ่ายทอดเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยพะเยา มีเป้าหมายในการส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพ มีทัศนคติที่ดี และมีความภาคภูมิใจในองค์กร มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย และได้รับการอบรมพัฒนาตามความก้าวหน้าตามสายงาน



แผนภูมิที่ 3 แสดงอัตราส่วนบุคลากรของสถาบันนวัตกรรมและถ่ายทอดเทคโนโลยี ณ ปัจจุบัน

## 2.2 ประเภทและจำนวนบุคลากร

ตารางที่ 1 ข้อมูลบุคลากรสถาบันนวัตกรรมและถ่ายทอดเทคโนโลยี จำแนกตามตำแหน่งงานและกลุ่มงาน

ลำดับ	ข้อมูลบุคลากร	พนักงานมหาวิทยาลัย	ลูกจ้างชั่วคราวสายบริการของสถาบัน
1	ผู้บริหารส่วนงาน (บุคลากรสายวิชาการ) ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ ผู้ช่วยผู้อำนวยการ	1 3 1	
2	<b>บุคลากรสายสนับสนุน</b> <b>กลุ่มงานสำนักงานสถาบัน</b> งานธุรการ งานการเงินและบัญชี งานพัสดุ <b>กลุ่มงานอุทยานวิทยาศาสตร์และการพัฒนานวัตกรรมเชิงพาณิชย์</b> งานศูนย์อุทยานวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา งานศูนย์จัดการทรัพย์สินทางปัญญาและถ่ายทอดเทคโนโลยี งานศูนย์บ่มเพาะวิสาหกิจและพัฒนาความเป็นผู้ประกอบการ งานศูนย์พัฒนานวัตกรรมและความร่วมมืออุตสาหกรรม <b>กลุ่มงานบริการวิชาการเพื่อสังคม</b> งานศูนย์วิจัยสัตว์ทดลอง งานศูนย์บริการเครื่องมือวิทยาศาสตร์และตรวจสอบคุณภาพมาตรฐานผลิตภัณฑ์ งานบริการวิชาการ (คลินิกเทคโนโลยี)	(4) 1 1 2 (4) 3 - 1 - (11) 7 3 1	(6) 2 4 - (9) 4 2 2 1 (1) - 2 -
3	<b>โครงการวิจัย</b> โครงการวิจัยเมืองแห่งการเรียนรู้พะเยา Phayao Learning City โครงการวิจัยมีสิทธิ (MeSit)	(0) - -	(5) 4 1
	รวมบุคลากรสายวิชาการ	5	
	รวมบุคลากรสายสนับสนุน (พนักงานมหาวิทยาลัย)	19	
	รวมบุคลากรสายสนับสนุน (ลูกจ้างชั่วคราวเงินรายได้สถาบัน)		21
	<b>รวมทั้งสิ้น</b>		<b>45</b>

ข้อมูล ณ สิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

## 2.3 สมรรถนะบุคลากร

การกำหนดสมรรถนะประจำตำแหน่งของบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยพะเยาตามประกาศมหาวิทยาลัยพะเยา เรื่อง การกำหนดสมรรถนะ ความรู้ความสามารถ และทักษะ ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานสำหรับบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. 2563 ประกาศ ณ วันที่ 4 ธันวาคม พ.ศ. 2563 ได้กำหนดสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานสำหรับบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา ดังนี้

### 1. สมรรถนะหลัก ได้แก่

- 1.1 มุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation)
- 1.2 การบริการที่ดี (Service Mind)
- 1.3 การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise)
- 1.4 การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม (Integrity)
- 1.5 การทำงานเป็นทีม (Teamwork)

### 2. สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ (ควรกำหนดอย่างน้อย 4-6 ด้าน)

- 2.1 การคิดวิเคราะห์ (Analytical Thinking)
- 2.2 การมองภาพองค์รวม (Conceptual Thinking) 2.3 การใส่ใจและพัฒนาผู้อื่น (Caring Others)
- 2.4 การสั่งการตามอำนาจหน้าที่ (Holding People Accountable) 2.5 การสืบเสาะหาข้อมูล (Information Seeking)
- 2.6 ความเข้าใจข้อแตกต่างทางวัฒนธรรม (Cultural Sensitivity)
- 2.7 ความเข้าใจผู้อื่น (Interpersonal Understanding)
- 2.8 ความเข้าใจองค์กร และระบบงาน/ราชการ (Organizational Commitment)
- 2.9 การดำเนินการเชิงรุก (Proactive ness)
- 2.10 การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการงาน (Concern for Order)
- 2.11 ความมั่นใจในตนเอง (Self Confidence)
- 2.12 ความยืดหยุ่นผ่อนปรน (Flexibility)
- 2.13 ศิลปะการสื่อสารจูงใจ (Communication & Influencing)
- 2.14 สุนทรียภาพทางศิลปะ (Aesthetic Quality)
- 2.15 ความผูกพันที่มีต่อองค์กร (Organizational Commitment)
- 2.16 การสร้างสัมพันธภาพ (Relationship Building)

### 3. สมรรถนะทางการบริหาร

- 3.1 ภาวะผู้นำ (Leadership)
- 3.2 วิสัยทัศน์ (Visioning)
- 3.3 การวางแผนกลยุทธ์ภาครัฐ (Strategic Orientation)
- 3.4 ศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน (Change Leadership)
- 3.5 การควบคุมตนเอง (Self Control)
- 3.6 การสอนงานและการมอบหมายงาน (Coaching and Empowering Others)

การกำหนดความรู้ความสามารถและทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานสำหรับบุคลากร มหาวิทยาลัยพะเยา ดังนี้

1. ความรู้ความสามารถที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน
2. ความรู้เรื่องกฎหมายและกฎระเบียบ
3. ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์
4. ทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ

สถาบันนวัตกรรมและถ่ายทอดเทคโนโลยี ได้กำหนดค่าเป้าหมายด้านสมรรถนะของบุคลากร ที่สนับสนุนการบรรลุ วิสัยทัศน์ของหน่วยงาน ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 5 การพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะเฉพาะตำแหน่ง

สมรรถนะหลัก (Core Competency)	ประเภท	ระดับสมรรถนะ	
		ปัจจุบัน	ค่าเป้าหมายที่สนับสนุนการบรรลุ วิสัยทัศน์
1. ตำแหน่ง นักวิชาการเงินและบัญชี	K	ปฏิบัติการ	-ตำแหน่งชำนาญการพิเศษ อย่างน้อย 1 คน -ตำแหน่งชำนาญการ อย่างน้อย 2 คน
- สมรรถนะด้านคอมพิวเตอร์	S		
- สมรรถนะด้านการสื่อสารและการบริการ	S		
- สมรรถนะด้านการปฏิบัติงานตามกฎ ระเบียบ ประกาศ	S		
- สมรรถนะด้านสารบรรณ	S		
2. ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	K	ปฏิบัติการ	
- สมรรถนะด้านคอมพิวเตอร์	S		
- สมรรถนะด้านการสื่อสารและการบริการ	S		
- สมรรถนะด้านการปฏิบัติงานตามกฎ ระเบียบ ประกาศ	S		
- สมรรถนะด้านสารบรรณ	S		
2. ตำแหน่ง นักวิชาการพัสดุ			
- สมรรถนะด้านคอมพิวเตอร์	S		
- สมรรถนะด้านการสื่อสารและการบริการ	S		
- สมรรถนะด้านการปฏิบัติงานตามกฎ ระเบียบ ประกาศ	S		
- สมรรถนะด้านสารบรรณ	S		

## 2.4 ผลการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากร

การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยได้ถูกกำหนดหลักเกณฑ์ไว้ในข้อบังคับมหาวิทยาลัยพะเยา ว่าด้วย การบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2563 ส่วนที่การประเมินผลการปฏิบัติงานมีรายละเอียดโดยสรุปดังต่อไปนี้

ตามข้อ 29 กำหนดให้ส่วนงานมีหน้าที่ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยในสังกัด เพื่อปรับปรุงและพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและให้นำผลการประเมินไปใช้ประกอบการพิจารณาแล้วแต่กรณี ดังนี้

1. การพิจารณาผลการทดลองปฏิบัติงาน
2. การปรับเงินเดือน หรือการจ่ายเงินค่าตอบแทนพิเศษ
3. การเปลี่ยนสัญญาปฏิบัติงาน
4. การต่อสัญญาปฏิบัติงาน
5. การเลื่อนตำแหน่ง
6. การบรรจุและแต่งตั้ง
7. การอื่นใดที่มหาวิทยาลัยกำหนด

และข้อ 31 การประเมินผลการปฏิบัติงานแบ่งออกได้เป็น 3 ลักษณะ ดังนี้

1. การประเมินผลการทดลองปฏิบัติงาน
2. การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี
3. การประเมินผลเพื่อวัตถุประสงค์อื่นๆ

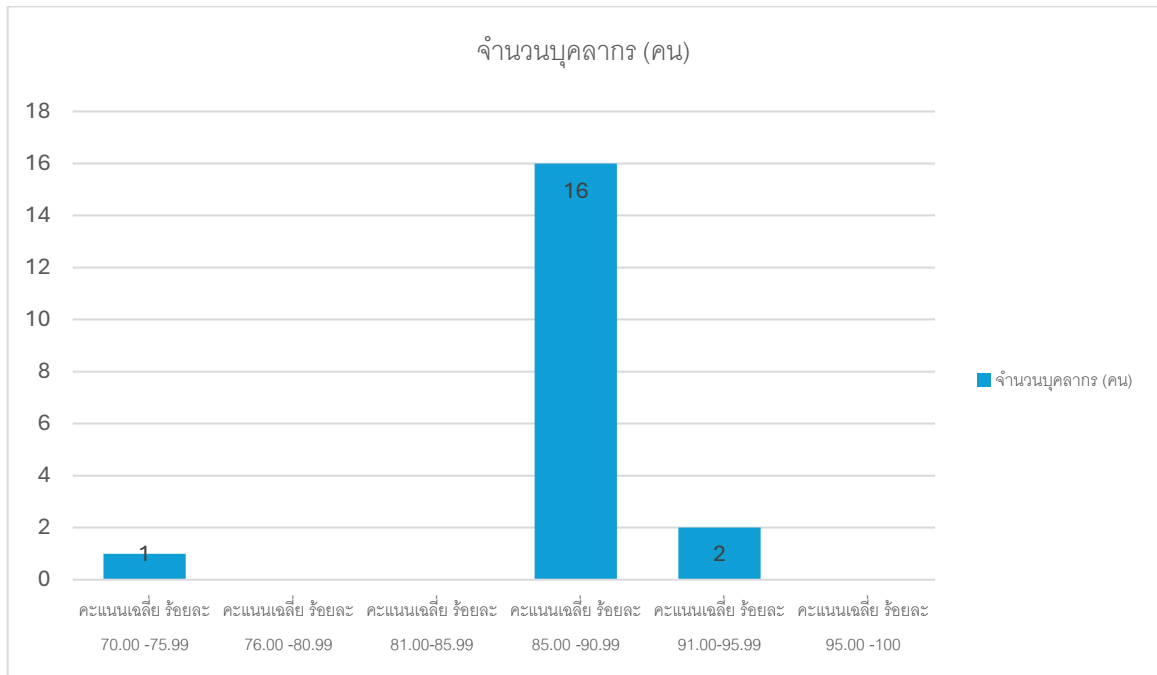
และข้อ 34 ให้ส่วนงานต้นสังกัดจัดทำเป้าหมาย วัตถุประสงค์และเกณฑ์การประเมินให้สอดคล้องกับภารกิจของส่วนงาน หน่วยงาน และตำแหน่งงาน ตลอดจนข้อตกลงเกี่ยวกับสัดส่วนภาระงานโดยประเมินจาก

1. ปริมาณงาน
2. คุณภาพงาน
3. คุณลักษณะส่วนบุคคล

โดยมีผลการประเมินตามข้อ 38 ผลการประเมินการปฏิบัติงานแบ่งออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

1. ดีมาก
2. ดี
3. ปานกลาง
4. ต้องปรับปรุง
5. ต่ำ

สถาบันนวัตกรรมและถ่ายทอดเทคโนโลยี ได้ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัย ผ่านระบบ HR SMART โดยผู้ประเมินสามารถเข้าไปประเมินผลผ่านระบบ HR SMART และผู้รับการประเมินสามารถกรอกข้อมูลภาระงานและข้อมูลประกอบต่างๆในระบบ HR SMART



แผนภูมิที่ 4 แสดงผลการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันนวัตกรรมและถ่ายทอดเทคโนโลยี ประจำปี 2566

## 2.5 สวัสดิการและข้อกำหนดด้านสุขภาพและความปลอดภัยของบุคลากร

สถาบันนวัตกรรมและถ่ายทอดเทคโนโลยี ได้มีสวัสดิการและข้อกำหนดด้านสุขภาพและความปลอดภัยของบุคลากร ในส่วนงาน โดยนำสวัสดิการ ข้อกำหนดด้านสุขภาพและความปลอดภัยของมหาวิทยาลัยพะเยามาใช้ใน ส่วนงาน ดังนี้

1. ข้อบังคับ มหาวิทยาลัยพะเยา ว่าด้วย สวัสดิการการศึกษาของบุตรพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2554 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 1) พ.ศ. 2557
2. ข้อบังคับ มหาวิทยาลัยพะเยา ว่าด้วย สวัสดิการการศึกษาของบุตรพนักงาน มหาวิทยาลัย พ.ศ. 2554 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับ 2) พ.ศ. 2558
3. ข้อบังคับ มหาวิทยาลัยพะเยา ว่าด้วย กองทุนสวัสดิการพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ.2560
4. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยพะเยา ว่าด้วย หลักเกณฑ์และวิธีการจ่ายเงินชดเชยของ พนักงาน มหาวิทยาลัยฯ พ.ศ. 2560
5. ข้อบังคับ มหาวิทยาลัยพะเยา ว่าด้วย ค่าชดเชยและเงินทดแทนของพนักงาน มหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. 2564
6. ประกาศมหาวิทยาลัยพะเยา เรื่อง ค่าใช้จ่ายประกันสุขภาพกลุ่มและประกันอุบัติเหตุกลุ่ม พ.ศ. 2564



## 2.6 แนวทางในการพัฒนาบุคลากรสถาบันโดยการวิเคราะห์ SWOT Analysis

แนวทางการพัฒนาบุคลากร (ปีงบประมาณ 2567-2571) จัดทำขึ้นมาโดยวิธีการ วิเคราะห์ SWOT เพื่อให้ทราบถึงจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรคของกองคลัง และเป็นการวางแผน กำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ของการพัฒนาบุคลากร ตลอดจนปัญหาที่เกิดขึ้นมาวิเคราะห์หาสาเหตุ ของปัญหา นำมาซึ่งการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรโดยคำนึงถึงผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่าง เต็มศักยภาพ และมีประสิทธิภาพ เช่น การศึกษาดูงาน การฝึกอบรม การปรับเปลี่ยนพฤติกรรม และทัศนคติของบุคลากร เป็นต้น

### ➤ จุดแข็ง (Strength)

- ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร
- บุคลากรมีการปฏิบัติงานอย่างมีจรรยาบรรณและยึดถือปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ ประกาศ ทางการเงินการคลังและพัสดุอย่างเคร่งครัด
- บุคลากรมีการทำงานเป็นทีม มีความสามัคคีช่วยเหลือในการแก้ไขปัญหาาร่วมกัน
- บุคลากรมีจิตบริการ
- บุคลากรรุ่นใหม่มีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง
- มีระบบสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงาน
- ได้รับความเห็นซึ่งกันและกัน

### ➤ จุดอ่อน (Weaknesses)

- บุคลากรไม่สามารถปฏิบัติงานแทนกันได้
- บุคลากรบางส่วนยังขาดความรู้ ทักษะ และความชำนาญในการใช้เทคโนโลยี การถ่ายทอด การวิเคราะห์งาน การสื่อสารภายใน
- บุคลากรบางส่วนมีอคติต่อการเปลี่ยนแปลงวิธีหรือขั้นตอนการปฏิบัติงาน
- บุคลากรขาดความกระตือรือร้นในการพัฒนางาน
- บุคลากรมีประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกันทำให้เกิดความเข้าใจด้าน ปฏิบัติงานตาม กฎระเบียบและทักษะในการคิดวิเคราะห์ข้อมูลที่แตกต่างกัน
- มีขั้นตอนการปฏิบัติงานและปริมาณงานมาก ทำให้เกิดความผิดพลาด มีเวลาตรวจสอบน้อย
- บุคลากรขาดความมั่นใจในการปฏิบัติงานเนื่องจากภาระงานมีความเสี่ยงสูง
- เนื่องจากมีภาระงานประจำที่มีลักษณะเป็นงานต่อเนื่องจึงทำให้ไม่สะดวกต่อไปเข้า ร่วมอบรม สัมมนาการพัฒนาบุคลากร

### ➤ โอกาส (Opportunities)

- ผู้บริหารให้ความสำคัญในด้านสวัสดิการสร้างขวัญและกำลังใจในการ ปฏิบัติงาน
- ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อการพัฒนาระบบการทำงานและพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง
- ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อการพัฒนาระบบสารสนเทศด้านการเงินการคลัง
- มีการไปศึกษาดูงานยังหน่วยงานหรือสถาบันศึกษาอื่น ๆ

➤ อุปสรรค (Threats )

- งบประมาณที่ได้รับการจัดสรรไม่เพียงพอต่อการดำเนินงาน
- บุคลากรภายนอกไม่เข้าใจกระบวนการในการปฏิบัติงานของสถาบัน
- บุคลากรจากส่วนงานไม่ทำความเข้าใจในระเบียบที่ถือปฏิบัติร่วมกัน
- มีการเปลี่ยนแปลงคณะทำงานฝ่ายบริหาร หรือมีการเปลี่ยนแปลงเจ้าหน้าที่จึงส่งผลกระทบต่อ  
การปฏิบัติงานที่ไม่ต่อเนื่อง

### ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์และตัวชี้วัด

#### 3.1 ประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. 2567 – 2571

ตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. 2553 หมวด 1 มาตรา 6 ได้ระบุให้มหาวิทยาลัยพะเยา “ให้การศึกษา ส่งเสริม และพัฒนาวิชาการและวิชาชีพชั้นสูง ทำการสอนทำการ วิจัย ให้บริการทางวิชาการแก่สังคม ให้โอกาสทางการศึกษาแก่ประชาชน และทำนุบำรุงศิลปะ และวัฒนธรรม เพื่อประโยชน์ต่อการพัฒนาชุมชน สังคม และประเทศชาติ” และด้วยความก้าวหน้าของ เทคโนโลยีและการเปลี่ยนแปลงของบริบทสังคมไทยและสังคมโลก มหาวิทยาลัยพะเยาต้องดำเนินพันธกิจในการผลิตกำลังคนที่มีคุณภาพและมาตรฐาน จัดการเรียนรู้ที่เน้นการพัฒนาผู้เรียนทุกช่วงวัยแบบ บูรณาการมีผลงานวิจัยและนวัตกรรมที่ตอบโจทย์สังคมและนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง เสริมสร้างความ แข็งแรงของชุมชน สังคมและประเทศชาติ จึงดำเนินพันธกิจ 5 ด้าน สอดคล้องตามมาตรฐาน การอุดมศึกษา พ.ศ. 2561 ดังนี้

##### 1) พัฒนากำลังคนที่มีสมรรถนะและทักษะแห่งอนาคต

พัฒนาบัณฑิตที่มีคุณภาพสูง มีความรู้ความสามารถ มีมาตรฐานวิชาการและวิชาชีพ รู้ทันโลกทันเทคโนโลยี มีความรู้ภาษาอังกฤษที่สื่อสารได้ มีทักษะที่สนองต่อความต้องการของ ตลาดแรงงานเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ รู้รอบ รู้กว้าง เข้าใจ และเห็นคุณค่าของตนเอง ผู้อื่น สังคม ศิลปะ และวัฒนธรรม และธรรมชาติ ใส่ใจต่อความเปลี่ยนแปลงของสรรพสิ่ง เรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่าง ต่อเนื่อง ดำเนินชีวิตอย่างมีคุณธรรม พร้อมให้ความช่วยเหลือเพื่อนมนุษย์ และเป็นพลเมืองที่มีคุณค่า ของสังคมไทยและสังคมโลก ปรับตัวได้ในสังคมที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา มีเป้าหมายชีวิตมีทักษะการ เป็นผู้นำและการทำงานเป็นทีม รวมถึงทักษะการจัดการและการเป็นผู้ประกอบการด้วยหลักสูตรที่ ทันสมัย ยืดหยุ่น ตรงตามความต้องการของตลาดแรงงานและอุตสาหกรรมใหม่ อาจารย์มีคุณภาพ การสอนตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิวิชาชีพ (Professional Standard Framework, PSF) มีแนวความคิด และทักษะที่ทันสมัย เปลี่ยนแปลงกระบวนการจัดการศึกษาใหม่ ด้วยนวัตกรรมเทคโนโลยีที่ทันสมัย และวิธีเรียนรู้ที่เน้นทักษะและการปฏิบัติร่วมกับผู้ใช้บัณฑิต มีการบริหารจัดการที่สร้างความเชื่อมั่นกับ ผู้เรียนและความเชื่อถือให้กับชุมชนและสังคม ระบบการศึกษารองรับและตอบโจทย์พื้นที่ในการ ยกกระดับการศึกษา ประเมิน และตรวจสอบได้ในทุกระดับ พร้อมก้าวสู่ความเป็นสากลและนานาชาติ

##### 2) วิจัยและนวัตกรรมพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และชุมชน

การเป็นมหาวิทยาลัยเพื่อการพัฒนาชุมชนเชิงพื้นที่ ( Area-Based and Community Engagement University) ที่มีคุณภาพผลงานวิจัยและนวัตกรรมอยู่ในระดับสากล ( World Ranking) พร้อมด้วยบุคลากรที่มีศักยภาพ (Talent and Skilled Human Resources) สร้างงานวิจัยเป็นรากฐานการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ การวิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ นำไปสู่การถ่ายทอดและพัฒนา สร้างสรรค์ สร้างนวัตกรรมให้ก้าวหน้าและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่อชุมชน สังคม และภาคอุตสาหกรรม ในเชิงพาณิชย์

สู่การเติบโตอย่างยั่งยืนของสังคม ลดปัญหาความยากจน ชุมชนเกิดความเข้มแข็ง และ เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศในเวทีโลกมหาวิทยาลัยพะเยาต้องส่งเสริมบุคลากร ให้มีศักยภาพในด้านการวิจัยและนวัตกรรม สนับสนุนการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหาร จัดการ งานวิจัยและนวัตกรรม มีการติดตามและการประเมินผลเป็นระบบสร้างเครือข่ายนักวิจัย ระหว่าง มหาวิทยาลัยกับองค์กรทั้งภายในและภายนอก วิจัยและนวัตกรรมที่ครอบคลุมทั้งด้าน วิทยาศาสตร์สุขภาพ ด้านวิทยาศาสตร์เทคโนโลยี และด้านสังคมศาสตร์ และมนุษยศาสตร์ เน้นการวิจัย มุ่งเป้าที่ตอบโจทย์ ความต้องการของชุมชน สังคม และความต้องการของประเทศ (Demand side) ส่งเสริมการเผยแพร่และการ ถ่ายทอดผลงานวิจัยและนวัตกรรม การนำไปใช้ประโยชน์กับสังคม ด้วยการร่วมมือกับผู้ใช้ประโยชน์ในภาคอุตสาหกรรม ภาคบริการและภาคการเกษตรเพื่อประโยชน์ ทางด้านเศรษฐกิจ สามารถพัฒนาระดับรายได้และเทคโนโลยีของประเทศ ขับเคลื่อนชุมชนและสังคมสู่การมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

### 3) บริการวิชาการด้วยองค์ความรู้และนวัตกรรม

มหาวิทยาลัยเป็นแหล่งรวมทรัพยากรบุคคลที่มีคุณค่าและแหล่งรวมองค์ความรู้ในทุก สาขาทั้งด้าน วิทยาศาสตร์สุขภาพ ด้านวิทยาศาสตร์เทคโนโลยี และด้านสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ และด้วยปณิธาน มุ่งมั่น “ปัญญาเพื่อความเข้มแข็งของชุมชน Wisdom for Community Empowerment)” มหาวิทยาลัยต้อง คำนึงถึงพันธกิจด้านบริการวิชาการแก่ชุมชนและสังคมที่เป็นพันธกิจหลักสำคัญ อีกพันธกิจหนึ่งด้วย มหาวิทยาลัยต้องสามารถอยู่ร่วมกับชุมชนและสังคมสร้างความสัมพันธ์ที่ดี และเป็นที่ยังให้ชุมชนและสังคม ยกระดับการศึกษา สร้างรายได้ ส่งเสริมสุขภาวะที่ดี และบรรเทา ปัญหาความเดือดร้อนของชุมชนและสังคมที่ เกิดขึ้น เพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น สังคมมีความเข้มแข็ง มั่นคง หลุดพ้นจากความแตกต่างและเหลื่อมล้ำ เกิดสังคม ความสุข มีคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ อย่างยั่งยืน

### 4) ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และสืบสานเอกลักษณ์ความเป็นไทย

การดำรงไว้ซึ่งศิลปะและวัฒนธรรมของชาติ เป็นสิ่งที่คนไทยทุกคนต้องตระหนักและให้ ความสำคัญ เพื่อเสริมสร้างความเป็นชาติและการเป็นเอกลักษณ์ของชาติ การทำนุบำรุง อนุรักษ์ พื้นฟู สืบสาน สร้างสรรค์ และพัฒนาศิลปะและวัฒนธรรม เป็นภารกิจเพื่ออนุรักษ์ภูมิปัญญาและสมบัติของ ประเทศชาติ มหาวิทยาลัย พะเยาตั้งอยู่ในพื้นที่ศิลปวัฒนธรรมล้านนาที่สวยงามและมีความเป็น เอกลักษณ์ มหาวิทยาลัยต้องสร้างความ ร่วมมือกับชุมชน (University engagement) เพื่อการทำนุบำรุง อนุรักษ์ พื้นฟู สืบสาน สร้างสรรค์ สร้าง จิตสำนึกปลูกฝังค่านิยม และภาคภูมิใจในวิถีชีวิตที่ดีงาม ของประเพณีและศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่นที่พึงประสงค์ ให้กับนิสิตและบุคลากรรวมถึงการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก มหาวิทยาลัย การเชื่อมโยงกลมกลืน กับธรรมชาติและเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม การพัฒนาประยุกต์ การใช้ ประโยชน์เชิงสร้างสรรค์ ด้วยการ บริหารจัดการ การใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย และใช้ BCG Model เป็น Platform ในการขับเคลื่อน มหาวิทยาลัยพะเยาและพัฒนาชุมชนท้องถิ่นสู่การบรรลุ SDGs ร่วมกัน

## 5. บริหารจัดการทันสมัย มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และมีธรรมาภิบาล

การพัฒนาระบบนิเวศด้านการบริหารจัดการ มีระเบียบ ข้อบังคับ และประกาศกำหนด ในการบริหารคน บริหารงาน ด้วยความโปร่งใส เป็นธรรมและตรวจสอบได้ เพื่อเป้าหมายองค์กรที่ดี มีคุณภาพและประโยชน์สุขของบุคลากรมีระบบและกลไกควบคุมการบริหารงานด้วยเทคโนโลยีที่ทันสมัย ในทุกระดับ ยกระดับศักยภาพของบุคลากร ทั้งผู้บริหาร บุคลากรสายวิชาการ และบุคลากรสายสนับสนุน ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงกับบริบทของสังคมไทยและสังคมโลกที่เปลี่ยนแปลงไป บุคลากรมี Mindset ของการทำงานและการบริหารร่วมกัน และมีภาวะความเป็นผู้นำ (Leadership) และผู้ตามในโลกใหม่ เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมรับรู้และแสดงความคิดเห็นในการดำเนินงาน เพื่อกระบวนการมีส่วนร่วม สร้างความรู้ความเข้าใจในนโยบาย และเป้าหมายการดำเนินงานในพันธกิจต่าง ๆ กระตุ้นหรือรื้อฟื้น ในการแก้ปัญหาาร่วมกัน ผู้บริหารทุกระดับต้องมีวิสัยทัศน์ (Vision) มีความมุ่งมั่นและต้องเห็นภาพทิศทาง ในระยะยาว (Visionary) ด้วยหลักการทำงานร่วมกัน “สานความคิด สร้างจิตใจ” รวมพลังของบุคลากร ศิษย์ปัจจุบัน และศิษย์เก่า ในการสร้างสรรค์สิ่งที่ดี ร่วมพัฒนาองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพสร้างระบบ การบริหารบนพื้นฐานข้อมูลที่น่าเชื่อถือและมีการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

### 3.2 แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรสถาบันนวัตกรรมและถ่ายทอดเทคโนโลยี พ.ศ. 2567– 2571

สถาบันนวัตกรรมและถ่ายทอดเทคโนโลยี ได้กำหนดแผนยุทธศาสตร์ที่มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนา มหาวิทยาลัยพะเยา ตามนโยบายและวิสัยทัศน์ของอธิการบดีมหาวิทยาลัยพะเยา ที่มีเป้าหมายในการพัฒนาคน พัฒนางาน ให้มีระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพและก่อให้เกิดประสิทธิผลบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร รวมทั้งการพัฒนาระบบการบริหารจัดการในหน่วยงาน ทั้งด้านการพัฒนาระบบบริหารงานบุคคล การบริการที่ดี การจัดกิจกรรม/โครงการ ที่มุ่งเน้นสมรรถนะบุคลากร สถาบันนวัตกรรม จึงได้กำหนดแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลสถาบันนวัตกรรม ประจำปี พ.ศ. 2567 โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์ การพัฒนาระบบบริหารจัดการที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และมีธรรมาภิบาล  
ยุทธศาสตร์ที่ 5 : การพัฒนาระบบบริหารจัดการที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และมีธรรมาภิบาล

เป้าประสงค์ในยุทธศาสตร์ที่ 5	กลยุทธ์	มาตรการ	ตัวชี้วัด	ผลผลิต	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	ระยะ เวลา	ระยะเวลา/ค่าเป้าหมาย				
								67	68	69	70	71
1.บรรยากาศการทำงานของบุคลากร	พัฒนาสภาพแวดล้อมของการทำงาน (Workplace Environment)	ปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน	1.สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ได้รับการปรับปรุงพัฒนาให้น่าอยู่ 2.บุคลากรมีสุขภาพจิตที่ดี มีความสุข	1.สภาพแวดล้อมเหมาะสมแก่การทำงาน 2.บุคลากรทำงานอย่างมีความสุข	1. กิจกรรม Big Cleaning Day ประจำเดือน 2.การรับประทานอาหารร่วมกันในโอกาสสำคัญ เช่น วันเกิดบุคลากร ภายในหน่วยงาน	10,000 (Green office)	ต.ค.- ก.ย.	1	1	1	1	1
	ส่งเสริมการดำเนินงานตามนโยบายและสิทธิประโยชน์สำหรับบุคลากร (WORKFORCE Benefits and Policies)	1.มหาวิทยาลัยมีสวัสดิการ สิทธิประโยชน์ และนโยบายสนับสนุนความต้องการของบุคลากรที่หลากหลาย 2.มหาวิทยาลัยพะเยาได้ดำเนินการจัดการตรวจสุขภาพบุคลากรเป็นประจำทุกปี เพื่อเป็นการตรวจเช็คร่างกาย (Medical Check up)เสริมสร้างสุขภาวะ และป้องกัน	บุคลากร มีระบบสวัสดิการ และระบบสิทธิประโยชน์	บุคลากรมีสุขภาพที่สมบูรณ์ แข็งแรงตามนโยบาย "SOCIAL WELL - BEING" ของมหาวิทยาลัยพะเยา ดังนี้ 1. ได้รับการตรวจสุขภาพ ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. 2567 ณ โรงพยาบาล มหาวิทยาลัยพะเยา คณะแพทยศาสตร์	โครงการตรวจสุขภาพบุคลากร มหาวิทยาลัยพะเยา ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. 2567 ณ โรงพยาบาล มหาวิทยาลัยพะเยา คณะแพทยศาสตร์	96,000 (เบี้ยประกันสุขภาพและตรวจสุขภาพประจำปี)	ต.ค.- ก.ย.	1	1	1	1	1

เป้าประสงค์ในยุทธศาสตร์ที่ 5	กลยุทธ์	มาตรการ	ตัวชี้วัด	ผลผลิต	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	ระยะ เวลา	ระยะเวลา/ค่าเป้าหมาย				
								67	68	69	70	71
		<p>ความเสี่ยงในการเกิดโรคภัย</p> <p>3.มหาวิทยาลัยพะเยาได้ทำประกันสุขภาพกลุ่ม ให้กับบุคลากรของทุกส่วนงานภายในมหาวิทยาลัยพะเยา</p> <p>4.มหาวิทยาลัยพะเยามีข้อบังคับมหาวิทยาลัยพะเยาว่าด้วยกองทุนสำรองเลี้ยงชีพสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยาที่จดทะเบียนแล้ว พ.ศ. 2565</p> <p>5. สถาบันจัดสรรงบประมาณสำหรับการทำประกันสุขภาพและตรวจ</p>		<p>2. มีสวัสดิการประกันภัยอุบัติเหตุส่วนบุคคลกลุ่มสำหรับบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยาของบริษัท เมืองไทยประกันชีวิต จำกัด (มหาชน)</p> <p>3. มหาวิทยาลัยพะเยา จ่ายเงินสมทบให้บุคลากร 50% ตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยพะเยากำหนดไว้</p>								

เป้าประสงค์ในยุทธศาสตร์ที่ 5	กลยุทธ์	มาตรการ	ตัวชี้วัด	ผลผลิต	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	ระยะ เวลา	ระยะเวลา/ค่าเป้าหมาย					
								67	68	69	70	71	
		สุขภาพประจำปีสำหรับลูกจ้างชั่วคราวเงินรายได้ของสถาบัน											
2. ความผูกพันของบุคลากร (Workforce Engagement)	พัฒนาระบบการประเมินความผูกพันของ บุคลากร (Assessment of WORKFORCE ENGAGEMENT)	1. ส่งเสริมการสร้างค่านิยมให้บุคลากรเกิดความรักผูกพันและละการมีส่วนร่วมในหน่วยงานตามกลุ่มและประเภทบุคลากร 2. มีการกระตุ้นให้เกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน	1. มีปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากร 2. มีมาตรการขับเคลื่อนความผูกพัน	บุคลากรร่วมกันทำงานให้สำเร็จ ลุล่วง และมีความภาคภูมิใจในงานที่ได้รับมอบหมาย	โครงการ/กิจกรรมของภายในหน่วยงานและมหาวิทยาลัยพะเยา	ไม่ใช้งบประมาณ	ต.ค.- ก.ย.	1	1	1	1	1	
3. วัฒนธรรมองค์กร (Organizational Culture)	เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้เกิดการสื่อสารที่เปิดกว้าง การทำงานที่ผลการดำเนินงานที่ดีและบุคลากรมี	1. ส่งเสริมให้หน่วยงานสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้เกิดการสื่อสารค่านิยม คุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใส	1. มีผลคะแนน UP - ITA ระดับ 85 คะแนนขึ้นไป 2. บุคลากรปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลด้วยคุณธรรม จริยธรรม	มีระบบกลไก และมาตรการเพื่อขับเคลื่อนการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสในการปฏิบัติงานของบุคลากร	โครงการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยพะเยาประจำปี	ไม่ใช้งบประมาณ	ต.ค.- ก.ย.	1	1	1	1	1	



เป้าประสงค์ในยุทธศาสตร์ที่ 5	กลยุทธ์	มาตรการ	ตัวชี้วัด	ผลผลิต	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	ระยะ เวลา	ระยะเวลา/ค่าเป้าหมาย				
								67	68	69	70	71
	ความผูกพัน มีคุณธรรมจริยธรรมและความโปร่งใส 5.6.2 พัฒนาคุณภาพองค์กรเพื่อความเป็นเลิศ 5.6.3 การบริหารงานมีธรรมาภิบาลและความโปร่งใสอย่างยั่งยืน 5.6.4 ผลการปฏิบัติงานและการพัฒนาที่ดีและมีประสิทธิภาพ (PERFORMANCE Management and Development)	ภายในองค์กรที่ดีร่วมกัน 2. ส่งเสริมการสร้างธรรมาภิบาลภายในมหาวิทยาลัยอย่างยั่งยืน 3. พัฒนาระบบการจัดการผลการปฏิบัติงานของบุคลากร สนับสนุนให้เกิดการทำงานที่ให้ผลการดำเนินการที่ดี 5. พัฒนาประสิทธิภาพของการเรียนรู้และการพัฒนา (LEARNING and Development EFFECTIVENESS)	และ ความโปร่งใส อย่างเป็น รูปธรรม 3. สามารถป้องกันการเกิดปัญหาการทุจริตได้		งบประมาณ พ.ศ. 2567							
4.ผลการปฏิบัติงานและการพัฒนาที่ดีและมีประสิทธิภาพ (PERFORMANCE	พัฒนาระบบการจัดการผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสนับสนุน	ส่งเสริมการนำผลการประเมินการปฏิบัติงาน ของบุคลากรไปปรับปรุงพัฒนาการ	1. มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน	บุคลากรมีการวางแผนการปฏิบัติงานและสำเร็จตามที่กำหนดไว้	มีประชุมชี้แจงการไอซ์ ระบบการจัดทำคำบรรยายลักษณะงาน ( Job Description)	70,000 (Block grant พัฒนา บุคลากร)	ต.ค.- ก.ย.	1	1	1	1	1



### 3.3 การกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์และเป้าประสงค์ของสถาบันนวัตกรรมและถ่ายทอดเทคโนโลยี

เพื่อการพัฒนากระบวนการบริหารจัดการในหน่วยงาน ทั้งด้านการพัฒนาระบบบริหารงานบุคคล การบริการที่ดี การจัดกิจกรรม/โครงการ สถาบันนวัตกรรมและถ่ายทอดเทคโนโลยี ได้ กำหนดทิศทางในการดำเนินโครงการ/กิจกรรม ต่างๆ ดังนี้

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	ตัวชี้วัด
1.	การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์เพื่อการทำงาน หัวข้อ การสร้างสรรค์ภาพและสื่อวีดิทัศน์	บุคลากรภายใน หน่วยงาน	1. มีวิธีการประเมินทักษะ และสมรรถนะบุคลากร 2. มีระบบในการรับรอง คุณวุฒิ (Certifications) หรือประกาศนียบัตรด้าน ทักษะความสามารถของ บุคลากร
2.	การพัฒนาบุคลิกภาพบุคลากร/การสื่อสาร องค์กร	บุคลากรภายใน หน่วยงาน	1. มีวิธีการประเมินทักษะ และสมรรถนะบุคลากร 2. มีระบบในการรับรอง คุณวุฒิ (Certifications) หรือประกาศนียบัตรด้าน ทักษะความสามารถของ บุคลากร
3.	การพัฒนาระบบคิดและความคิดสร้างสรรค์ (Desing Thinking)	บุคลากรภายใน หน่วยงาน	1. มีวิธีการประเมินทักษะ และสมรรถนะบุคลากร
4.	การบริหารทรัพยากรบุคคลสำหรับ ผู้บังคับบัญชา	ผู้บริหารระดับ หัวหน้า สำนักงานและ หัวหน้างาน	2. มีระบบในการรับรอง คุณวุฒิ (Certifications) หรือประกาศนียบัตรด้าน ทักษะความสามารถของ บุคลากร
5.	ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับ การศึกษา/อบรม/ดูงาน ทั้งภายในประเทศ และต่างประเทศ	บุคลากรภายใน หน่วยงาน	1. มีระบบในการรับรอง คุณวุฒิ (Certifications) หรือประกาศนียบัตรด้าน ทักษะความสามารถของ บุคลากร
6.	การให้บริการอย่างมืออาชีพ	บุคลากรภายใน หน่วยงาน	1. มีวิธีการประเมินทักษะ และสมรรถนะบุคลากร

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	ตัวชี้วัด
7.	การปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน (Big Cleaning Day)	บุคลากรภายในหน่วยงาน	1.สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ได้รับการปรับปรุงพัฒนาให้เน่าอยู่ 2. การประเมินสุขภาพ จิตที่ดี มีความสุข

สถาบันนวัตกรรมและถ่ายทอดเทคโนโลยีให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน สถาบันนวัตกรรมและถ่ายทอดเทคโนโลยี จึงได้วางแผนการพัฒนาบุคคลตามความสนใจรายบุคคล ซึ่งสามารถสรุปหัวข้อที่ได้รับความสนใจ ดังนี้

ปีงบประมาณ	สมรรถนะที่พัฒนา	หัวข้อที่ต้องการพัฒนา
<b>ทักษะ/สมรรถนะ ด้านวิทยาศาสตร์</b>		
2567	การพัฒนาทักษะ/เพิ่มพูนความรู้	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.อบรมการใช้งานครุภัณฑ์ เครื่องวัดความหนืด เพื่อเตรียมพร้อมสำหรับการให้บริการแก่นักวิจัยและผู้ประกอบการ</li> <li>2.เข้าร่วมอบรม Admin ระบบ Smart lab platform</li> <li>3.อบรมหลักสูตร ข้อกำหนด ISO17025</li> <li>4.อบรมด้านมาตรฐานความปลอดภัยห้องปฏิบัติการ การบริหารระบบการจัดการความปลอดภัยและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง</li> <li>5.อบรมสถิติสำหรับการวิเคราะห์ทดสอบ</li> <li>6.อบรมหลักสูตร Risk 17025&amp;17020</li> <li>7.อบรมด้านมาตรฐานความปลอดภัยห้องปฏิบัติการ ระบบการจัดการสารเคมี</li> <li>8.หลักสูตร แผนภูมิควบคุม (Control Chart)</li> <li>9.อบรมสถิติสำหรับการวิเคราะห์ทดสอบ</li> <li>10.อบรมหลักสูตรการตรวจสอบความใช้ได้ของวิธี</li> <li>11.หลักสูตร การทวนสอบผลการสอบเทียบเครื่องมือวัด</li> <li>12.หลักสูตร ความไม่แน่นอนของการวัดทางเคมี</li> <li>13.ทฤษฎีเบื้องต้น ปัจจัยที่มีผลต่อการวัดความหนืด และการทวนสอบเครื่องวัดความหนืด</li> <li>14.อบรมเชิงปฏิบัติการ หลักสูตร “สร้างความเข้มแข็งหน่วยตรวจสอบและรับรองด้านการประกันคุณภาพผลการทดสอบเพื่อการยอมรับในระดับสากล” ZOOM</li> <li>15.อบรมหลักสูตรการตรวจติดตามภายในระบบ ISO 17025</li> <li>16.การเลือกสถิติให้เหมาะสมกับการวิเคราะห์ทดสอบ</li> <li>17.การตรวจสอบความใช้ได้ของวิธีทางเคมี</li> <li>18.การทวนสอบผลการสอบเทียบเครื่องมือวัด</li> </ol>

ปีงบประมาณ	สมรรถนะที่พัฒนา	หัวข้อที่ต้องการพัฒนา
		19.ระบบการจัดการของเสียในห้องปฏิบัติการ
2568	ความก้าวหน้าในสายงาน	1.โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติ หลักสูตร การทำงานเชิงวิเคราะห์
		2.โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ หลักสูตร เทคนิคการเขียนคู่มือปฏิบัติงานเพื่อการจัดการความรู้
		3.อบรมการประเมินค่างานเพื่อกำหนดกรอบตำแหน่งที่สูงขึ้น
2569	ความก้าวหน้าในสายงาน	1.เขียนคู่มือปฏิบัติงาน
		2.การทำวิจัยเชิงวิเคราะห์สังเคราะห์
<b>ทักษะ/สมรรถนะ ด้านการบริหารจัดการทั่วไป</b>		
2567	การพัฒนาทักษะ/เพิ่มพูนความรู้	1.ทักษะการพัฒนาคูคลากร
		2.ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการงบประมาณ การพัสดุ การตรวจสอบ การเงินและการบัญชี
		3.ทักษะด้านคอมพิวเตอร์ โปรแกรม Excel ในการจัดทำกราฟสถิติ นำเสนอข้อมูล
		4.งานสารบรรณ
		5.การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงการขึ้นตอนการดำเนินงานและการบริการ
		6.การพัฒนาทักษะผู้บริหารระดับกลาง (Middle management)
		7.การพัฒนาทักษะการเก็บรวบรวมข้อมูลที่สามารถนำเสนอผู้บริหารเพื่อใช้ประกอบการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ แผนการพัฒนาองค์กร แผนปฏิบัติการ และการปรับปรุงพัฒนาแผนต่าง ๆ ที่ทันสมัย
		8.การวางแผนการทดลองและเลือกสถิติให้เหมาะสมกับงานวิจัย
		9.การเขียนบทความวิจัยและการตีพิมพ์เผยแพร่
		10.ทักษะภาษาอังกฤษในการเขียนบทความทางวิชาการ
		11.ทักษะภาษาอังกฤษในการเขียนบทความทางวิชาการ
		12.ทักษะทางสังคม   Soft Skills ทักษะชีวิตและการพัฒนาตนเอง
		13. Design Thinking
		14.รู้จักธุรกิจสตาร์ทอัพ Startup Business
		15.ธุรกิจและการบริหารจัดการ ทักษะชีวิตและการพัฒนาตนเอง
		16.ธุรกิจและการบริหารจัดการ
		17.การคิดสร้างสรรค์เพื่อการพัฒนาตนเอง   Creative Thinking for Personal Development
		18.การจัดการตนเองสู่ประสิทธิภาพอย่างมืออาชีพ   Self-Management for professional productivity
		19.ความหลากหลายในสถานที่ทำงาน   Diversity at workplace

ปีงบประมาณ	สมรรถนะที่พัฒนา	หัวข้อที่ต้องการพัฒนา
		20.การแก้ไขปัญหาด้วยการใช้ความคิดสร้างสรรค์   Creative Problem-solving
		21.ทักษะการแก้ไขปัญหา (Problem Solving)
		22.ทักษะการแก้ปัญหา(Problem Solving)
		23.พัฒนาองค์ความรู้ด้านเทคนิคเพื่อใช้ในงานวิจัย
2568	การพัฒนาทักษะ/เพิ่มพูนความรู้	1.เตรียมข้อมูลการพัฒนางานประจำสำนักงานวิจัย R2R
		2.การจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน
		3.พัฒนาด้านสถิติการวิจัย
		4.พัฒนาทักษะการสื่อสารภาษาอังกฤษ
	ความก้าวหน้าในสายงาน	1.เทคนิคการเขียนคู่มือปฏิบัติงานจากงานประจำ
2569	ความก้าวหน้าในสายงาน	1.ยื่นขอพิจารณาพัฒนางานประจำสำนักงานวิจัย (R2R)
		2.ทักษะการเขียนคู่มือปฏิบัติงาน
		3.การเขียนรายงานการวิจัยเพื่อเผยแพร่
	การพัฒนาทักษะ/เพิ่มพูนความรู้	1.ทักษะการสร้าง Roadmap เพื่อพัฒนาการให้บริการของส่วนงานจัดหารายได้
		2.พัฒนาด้านเทคโนโลยี AI ช่วยในการเขียนงานวิจัย
		3.การจัดการข้อมูล
2570	ความก้าวหน้าในสายงาน	1.เตรียมยื่นประเมินค่างานขอตำแหน่งที่สูงขึ้น
		2.ทักษะต่างๆในการสื่อสารระดับองค์กร
	การพัฒนาทักษะ/เพิ่มพูนความรู้	1.ทักษะการบริหารจัดการโครงสร้างพื้นฐานเพื่อการให้บริการแบบครบวงจร
		2.การพัฒนาการสื่อสารระหว่างองค์กร
		3.พัฒนาด้านภาษาเพื่อการสื่อสารและเผยแพร่งานวิจัย
		4.การจัดทำและดำเนินการตามแผนปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ
2571	ความก้าวหน้าในสายงาน	1.ยื่นประเมินค่างานขอตำแหน่งที่สูงขึ้น
	การพัฒนาทักษะ/เพิ่มพูนความรู้	1.การพัฒนาเอกสารประกอบการขอชำนานาญการ
		2.การจัดทำตัวชี้วัดผลงานหลักและทำงานให้ได้เป้าหมาย
ทักษะ/สมรรถนะ เฉพาะทาง		
2567	การพัฒนาทักษะ/เพิ่มพูนความรู้	การสร้างต้นแบบโมเดลธุรกิจอย่างมืออาชีพ   Design Thinking for Business Innovation
		2.การพัฒนาศักยภาพด้านทรัพย์สินทางปัญญาเพื่อพัฒนาสู่มาตรฐานคุณวุฒิวิชาชีพนกับบริหารจัดการทรัพย์สินทางปัญญา
		3.การพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้ทำงานวิจัยร่วมกับภาคเอกชน (Capacity Building)
		4.ผ่านมาตรฐานวิชาชีพด้านการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐด้วยอิเล็กทรอนิกส์ (Electronic Certificate in Public Procurement : e-cPP) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567 หลักสูตรเจ้าหน้าที่ระดับต้น (B1)

ปีงบประมาณ	สมรรถนะที่พัฒนา	หัวข้อที่ต้องการพัฒนา
		5.การเลี้ยงและใช้สัตว์ทดลอง 6.หลักสูตรมาตรฐานวิชาชีพด้านการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐด้วยอิเล็กทรอนิกส์ (Electronic Certificate in Public Procurement : e-CCP) A1 หลักสูตรเตรียมความพร้อม (Preparation Course) 7.งานวิจัยทางวิทยาศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับสัตว์ทดลอง 8.อัปเดตความรู้แนวทางในการรักษาทาง อายุรกรรม ศัลยกรรม การวินิจฉัยโรค 9.งานวิจัยทางวิทยาศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับสัตว์ทดลอง 10.การคิดเชิงออกแบบ (Design Thinking) 11.ฝึกอบรมโปรแกรมออกแบบ 3 มิติ (สำหรับการออกแบบพัฒนาสินค้า) 12.กฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับเกี่ยวกับการดำเนินการสัตว์เพื่องานทางวิทยาศาสตร์
2568	การพัฒนาทักษะ/เพิ่มพูนความรู้	1.อัปเดตความรู้แนวทางในการรักษาทาง อายุรกรรม ศัลยกรรม การวินิจฉัยโรค
	ความก้าวหน้าในสายงาน	1.พัฒนาสายงานในตำแหน่ง นักวิชาการพัสดุ 2.หลักสูตรมาตรฐานวิชาชีพด้านการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐด้วยอิเล็กทรอนิกส์ (Electronic Certificate in Public Procurement : e-CCP) B1 หลักสูตรเจ้าหน้าที่ระดับต้น (Fundamental Officer Course) 3.หลักการ แพลทฟอร์ม หรือมาตรฐานต่างๆ ที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้กับหน่วยเลี้ยงสัตว์ทดลอง
2569	การพัฒนาทักษะ/เพิ่มพูนความรู้	1.อัปเดตความรู้แนวทางในการรักษาทาง อายุรกรรม ศัลยกรรม การวินิจฉัยโรค
2570	การพัฒนาทักษะ/เพิ่มพูนความรู้	1.อัปเดตความรู้แนวทางในการรักษาทาง อายุรกรรม ศัลยกรรม การวินิจฉัยโรค
2571	การพัฒนาทักษะ/เพิ่มพูนความรู้	1.การบริหารจัดการนวัตกรรมและทรัพย์สินทางปัญญาของสถาบันอุดมศึกษาเพื่อการพัฒนาต่อยอด 2.การทำหัตถการในสัตว์ทดลอง 3.อัปเดตความรู้แนวทางในการรักษาทาง อายุรกรรม ศัลยกรรม การวินิจฉัยโรค 4.พัฒนาทักษะและความรู้ในการปฏิบัติงาน ในด้านต่างๆที่เกี่ยวข้อง สัตว์ทดลองให้ดียิ่งขึ้น

## ส่วนที่ 4 การติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร

### การติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร

การนำแผนการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล สถาบันนวัตกรรมและถ่ายทอดเทคโนโลยี ประจำปี 2567 ไปสู่การปฏิบัติจำเป็นต้องให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานให้มีความสอดคล้องกับ แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาสถาบันนวัตกรรมและถ่ายทอดเทคโนโลยี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2571 ให้เป็นไปตามประเด็นยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ มาตรการ และตัวชี้วัดของมหาวิทยาลัย ที่กำหนดเป็นแนวทางไว้เพื่อพัฒนาบุคลากร รวมทั้งมีการติดตามประเมินผลงานตามแผนอย่างเป็นระบบเพื่อให้เกิดผลในทางปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม มีการกำหนดแนวทางการนำแผนการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ระยะ 5 ปี ( 2567 – 2571) ไปสู่การปฏิบัติโครงการ/กิจกรรม ประจำปีงบประมาณ 2567 เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าว จึงกำหนด แนวทางการนำแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ 2567 ดังนี้

1. สร้างความเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับแผนการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2567
2. มีการกำกับติดตามการดำเนินงานโครงการ/กิจกรรมของหน่วยงาน อย่างเป็นรูปธรรม
3. นำผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากรในปีที่ผ่านมา มาใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงแผนการ พัฒนาให้สอดคล้องกับสถานการณ์ในปีถัดไป
4. จัดทำรายงานผลการดำเนินงานตามแผนต่อมหาวิทยาลัยเพื่อนำผลการประเมิน มาทบทวน และปรับปรุงแผนการพัฒนาบุคลากรในปีต่อไป