UPITI
UNIVERSITY OF PHAYAO
INNOVATION AND TECHNOLOGY TRANSFER INSTITUTE

# แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ 2568 - 2572

สถาบันนวัตกรรมและถ่ายทอดเทคโนโลยี
มหาวิทยาลัยพะเยา

# คำนำ

แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล สถาบันวัตกรรมและถ่ายทอดเทคโนโลยี ประจำปีงบประมาณ 2568 – 2572 จัดทำขึ้นภายใต้กรอบแผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยพะเยา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารงานบุคคลของสถาบันนวัตกรรมและถ่ายทอดเทคโนโลยี และเป็นข้อมูลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ 2568 2572 ซึ่งประกอบไปด้วยข้อมูลพื้นฐานของบุคลากรสถาบันนวัตกรรมและถ่ายทอดเทคโนโลยี ข้อมูลสถิติบุคลากรสถาบันนวัตกรรมและถ่ายทอดเทคโนโลยีและรายละเอียดของแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลสถาบันนวัตกรรมและถ่ายทอดเทคโนโลยี

การจัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล สถาบันนวัตกรรมและถ่ายทอดเทคโนโลยีฉบับนี้ ได้ให้ความสำคัญต่อนโยบายการบริหารงานของอธิการบดีมหาวิทยาลัยพะเยา และสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนามหาวิทยาลัย ตามปณิธาน “ปัญญาเพื่อความเข้มแข็งของชุมชน”และวิสัยทัศน์ที่ว่า “มหาวิทยาลัยสร้างปัญญาเพื่อนวัตกรรมชุมชน สู่สากล อย่างยั่งยืน” บริหารจัดการด้วยหลักธรรมาภิบาล มีระบบประกันคุณภาพประเมินและตรวจสอบได้ในทุกพันธกิจ

สถาบันนวัตกรรมและถ่ายทอดเทคโนโลยี หวังเป็นอย่างยิ่งว่า แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลสถาบันนวัตกรรมและถ่ายทอดเทคโนโลยี จะสามารถพัฒนาระบบบริหารบุคลากรของสถาบันนวัตกรรมและถ่ายทอดเทคโนโลยีให้มีคุณภาพ ตามนโยบายของมหาวิทยาลัยพะเยา

สถาบันนวัตกรรมและถ่ายทอดเทคโนโลยี

**สารบัญ**


| | | |
|---|---|---|
| **คำนำ** | | **หน้า** |
| **ส่วนที่ 1 โครงสร้างองค์กร (Organization Profile)** | | |
| 1.1 | ประวัติความเป็นมาของสถาบันนวัตกรรมและถ่ายทอดเทคโนโลยี | 1-2 |
| 1.2 | เป้าหมายการดำเนินงานตามพันธกิจหลักของมหาวิทยาลัย | 2 |
| 1.3 | เป้าหมายการดำเนินงานตามพันธกิจหลักของสถาบันนวัตกรรมและถ่ายทอดเทคโนโลยี | 2 |
| 1.4 | ปรัชญา ปณิธาน วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยมร่วม สมรรถนะหลักและอัตลักษณ์บัณฑิต | 3-4 |
| 1.5 | สถานการณ์ขององค์กร (Organizational Situation) | 4-5 |
| **ส่วนที่ 2 สภาพปัจจุบันด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล** | | |
| 2.1 | ลักษณะโดยรวมของบุคลากรสถาบันนวัตกรรมและถ่ายทอดเทคโนโลยี | 6 |
| 2.2 | ประเภทและจำนวนบุคลากร | 7 |
| 2.3 | สมรรถนะบุคลากร | 8-9 |
| 2.4 | ผลการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากร | 9-10 |
| 2.5 | สวัสดิการและข้อกำหนดด้านสุขภาพและความปลอดภัยของบุคลากร | 11 |
| 2.6 | แนวทางในการพัฒนาบุคลากรกองคลังโดยการวิเคราะห์ SWOT Analysis | 11-12 |
| **ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์และตัวชี้วัด** | | |
| 3.1 | ประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. 2567 – 2571 | 12-13 |
| 3.2 | แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรสถาบันนวัตกรรมและถ่ายทอดเทคโนโลยี | 14-18 |
| 3.3 | การกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์และเป้าประสงค์ของสถาบันนวัตกรรมและถ่ายทอดเทคโนโลยี | 19-23 |
| **ส่วนที่ 4 การติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร** | | 23-24 |

# ส่วนที่ 1 โครงสร้างองค์กร (Organization Profile)

## 1.1 ประวัติความเป็นมาของสถาบันนวัตกรรมและถ่ายทอดเทคโนโลยี

สถาบันนวัตกรรมและถ่ายทอดเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยพะเยา เป็นส่วนงานตามมาตรา 7 (4) ตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. 2553 ก่อตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 1 สิงหาคม 2562 ตามมติสภามหาวิทยาลัยพะเยา ในคราวประชุมครั้งที่ 5/2562 โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สันธิวัฒน์ พิทักษ์พล เป็นผู้รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการ และต่อมาได้รับการแต่งตั้งเป็นผู้อำนวยการตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม พ.ศ. 2564 ตามคำสั่งมหาวิทยาลัยพะเยาที่ 6115/2563 โดยสถาบันฯ มีวิสัยทัศน์คือ องค์กรชั้นนำในการพัฒนานวัตกรรมชุมชน สู่สากลเพื่อลดความเหลื่อมล้ำและสร้างความสามารถในการแข่งขันของภาคเหนืออย่างยั่งยืน ซึ่งสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัยพะเยา คือ มหาวิทยาลัยสร้างปัญญาเพื่อนวัตกรรมชุมชนสู่สากลอย่างยั่งยืน และเป้าหมายในการเป็นมหาวิทยาลัยเชิงพื้นที่ระดับแนวหน้าของประเทศ การพัฒนานวัตกรรมชุมชนสู่สากลนั้นสถาบันนวัตกรรมและถ่ายทอดเทคโนโลยีได้ดำเนินงานในมิติต่างๆ ทั้งการพัฒนานวัตกรรมต่อยอดจากผลงานวิจัย การนำวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและนวัตกรรมไปสร้างประโยชน์ในเชิงสังคมและเศรษฐกิจของพื้นที่ภาคเหนือ การยกระดับความสามารถของชุมชน วิสาหกิจชุมชน ผู้ประกอบการเอสเอ็มอี ให้เป็นผู้ประกอบการด้านนวัตกรรม การคุ้มครองทรัพย์สินทางปัญญาและการถ่ายทอดเทคโนโลยี การพัฒนางานวิจัยไปสู่ผลิตภัณฑ์เชิงพาณิชย์ การให้บริการแก่นักวิจัยด้านศูนย์บริการเครื่องมือวิทยาศาสตร์ การให้บริการห้องปฏิบัติการมาตรฐาน (ISO/IEC 17025:2017) ศูนย์วิจัยสัตว์ทดลอง ศูนย์การเรียนรู้พัฒนาต้นแบบผลิตภัณฑ์นวัตกรรมอาหารที่ได้รับมาตรฐานและได้รับอนุญาตเป็นสถานที่ผลิตอาหารและสามารถขอเลขสารบบอาหารได้ 7 ประเภทอาหาร รวมถึงมีการส่งเสริมและสร้างความเป็นผู้ประกอบการให้นิสิต สนับสนุนนักวิจัยขับเคลื่อนโครงการวิจัยที่สำคัญ สร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างหน่วยงานทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ โดยมีวัตถุประสงค์ในการจัดตั้งดังต่อไปนี้

สถาบันนวัตกรรมและถ่ายทอดเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยพะเยา มีวัตถุประสงค์ในการจัดตั้ง ดังต่อไปนี้

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

(2) ส่งเสริมการสร้างรายได้จากการใช้ประโยชน์นวัตกรรม ทรัพย์สินทางปัญญารวมถึงทรัพยากรต่าง ๆ สู่มหาวิทยาลัย เพื่อนำมาสนับสนุนการพัฒนาตามวิสัยทัศน์และนโยบายของมหาวิทยาลัย

(3) เอื้ออำนวยให้มีการเข้าถึงและแบ่งปันผลประโยชน์จากการใช้ทรัพยากรชีวภาพและภูมิปัญญาท้องถิ่น ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

(4) นำความต้องการของภาคอุตสาหกรรม สังคม และประเทศ มาเชื่อมโยงกับการวิจัยของมหาวิทยาลัยเพื่อพัฒนาต่อยอดให้เป็นนวัตกรรม รวมทั้งส่งเสริมการใช้ประโยชน์งานวิจัยในมหาวิทยาลัยที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

(5) ส่งเสริม สนับสนุน และดำเนินงานพัฒนาการวิจัย นวัตกรรม และงานด้านบริการวิชาการของมหาวิทยาลัย

(6) สนับสนุนให้เกิดการใช้ทรัพยากรในมหาวิทยาลัยทั้งด้านความรู้ กำลังคน โครงสร้างพื้นฐาน และวัสดุอุปกรณ์ ให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาภาคอุตสาหกรรมและชุมชน

(7) ส่งเสริมให้เกิดธุรกิจใหม่ที่ใช้นวัตกรรมจากองค์ความรู้และทรัพย์สินทางปัญญาของมหาวิทยาลัย

(8) 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 การสนับสนุนให้บุคลากรวิจัยจากมหาวิทยาลัยไปเพิ่มความสามารถการแข่งขันแก่ภาคเอกชน การวิจัยและพัฒนานวัตกรรม การวิจัยร่วมกับภาคเอกชน และกิจกรรมอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนานวัตกรรมสู่การใช้ประโยชน์ โดยจัดให้มีบริการที่สะดวก คล่องตัวและมีประสิทธิภาพ

(3) กลุ่มงานบริการวิชาการเพื่อสังคม มีภารกิจด้านการส่งเสริมการให้บริการแก่ภาคอุตสาหกรรมและชุมชนรวมถึงสนับสนุนการวิจัยให้แก่นักวิจัยของมหาวิทยาลัย เช่น การให้บริการเครื่องมือและอุปกรณ์การวิจัย การให้บริการวิเคราะห์ทดสอบ การรับรองมาตรฐานการให้บริการสัตว์ทดลอง การเพิ่มมูลค่าทรัพยากรท้องถิ่น การบริการวิชาการแก่โรงเรียน หรือหน่วยงานภายนอกมหาวิทยาลัย เป็นต้น โดยจัดให้มีบริการที่สะดวก คล่องตัว และมีประสิทธิภาพ

**1.2 เป้าหมายการดำเนินงานตามพันธกิจหลักของมหาวิทยาลัย**

การกำหนดเป้าหมายการดำเนินงานตามพันธกิจหลัก สู่ความสำเร็จ ของมหาวิทยาลัยพะเยา ได้กำหนดเป้าหมายการดำเนินงานตามพันธกิจหลัก 5 ด้าน ดังนี้

1. ผลิตกำลังคนที่มีสมรรถนะและทักษะแห่งอนาคต
2. วิจัยและนวัตกรรมพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม
3. บริการวิชาการด้วยองค์ความรู้และนวัตกรรม
4. ทำนุบำรุงศิลปะวัฒนธรรม 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 อาคารสถานที่ ห้องปฏิบัติการ เครื่องมือวิจัย สัตว์ทดลอง การวิเคราะห์ทดสอบ เป็นต้น

(8) พัฒนาศักยภาพบุคลากรของสถาบัน เพื่อให้เกิดการยกระดับความสามารถในการทำงานและการให้บริการ

(9) แสวงหารายได้จากการดำเนินงานสถาบัน เพื่อพัฒนาองค์กรสู่การเป็นหน่วยงานในกำกับที่สามารถสร้างรายได้ และบริหารรายได้ของหน่วยงานด้วยตนเอง

(10) ปฏิบัติงานอื่น ๆ ตามที่มหาวิทยาลัยมอบหมาย

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 พัฒนาระบบการเงินและงบประมาณแก้ไขข้อจำกัด และมุ่งเน้นบริหารงานแบบธรรมาภิบาล เพื่อ “สานความคิดสร้างจิตใจ” ให้เกิดพลังความสามัคคี ร่วมสร้างแต่สิ่งที่ดี อันจะนำมาซึ่งชื่อเสียงและเป็นที่ยอมรับของชุมชน ประเทศชาติ

### 1.4 ปรัชญา ปณิธาน วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยมร่วม สมรรถนะหลักและอัตลักษณ์บัณฑิต

**วิสัยทัศน์**

เป็นองค์กรชั้นนำของประเทศในการพัฒนานวัตกรรมชุมชนสู่สากล
เพื่อลดความเหลื่อมล้ำและสร้างความสามารถในการแข่งขันอย่างยั่งยืน

**Vision**

The country's leading organization in developing community innovation to the international level to reduce inequality and create sustainable competitiveness.

**คำสำคัญ**

นวัตกรรม / ความเป็นอยู่ที่ดีของสังคม / วิสาหกิจเพื่อสังคม / เศรษฐกิจชีวภาพ หมุนเวียน สีเขียว สิ่งแวดล้อม สังคม และธรรมภิบาล / ความเป็นกลางทางคาร์บอน / เป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืน

**Key words**

Innovation, Societal Well-being, Social Enterprise, BCG Economy
ESG (Environmental Social Governance), Carbon Neutrality, SDGs

**ค่านิยม**

นวัตกรรมสำหรับทุกคน บริการ เสริมพลัง มุ่งมั่นสู่ความยั่งยืน

**Core Values**

Innovation for All, Service, Synergy, Sustainability (I triple S)

**เป้าประสงค์**

1. งานวิจัยคุณภาพที่สามารถต่อยอดเป็นนวัตกรรมเชิงพาณิชย์หรือเพื่อสังคม
2. เกิดมูลค่าเพิ่มแก่ชุมชนและรายได้ให้แก่มหาวิทยาลัยในการเชื่อมโยงกับภาคธุรกิจและอุตสาหกรรมตามแนวทาง BCG, ESG, Carbon neutrality มุ่งสู่ SDG
3. มีธุรกิจใหม่และธุรกิจเพื่อสังคมที่ใช้นวัตกรรมผลิตภัณฑ์ การบริการ และการวิจัยเชิงพาณิชย์ผ่านการร่วมลงทุนด้วย Holding Company
4. มีระบบและกลไกการบริหารจัดการนวัตกรรมครบวงจรตั้งแต่การสร้าง คุ้มครอง เผยแพร่ ใช้ประโยชน์
5. มีระบบนิเวศรองรับการพัฒนานวัตกรรมที่ได้มาตรฐานสากลและก่อให้เกิดการพัฒนาเชิงพื้นที่อย่างยั่งยืน
6. เป็นองค์กรที่บริหารอย่างมีธรรมภิบาล มีเครือข่ายความร่วมมือที่เข้มแข็ง และสร้างรายได้อย่างยั่งยืน

## 1.5 สถานการณ์ขององค์กร (Organizational Situation)

### ความสัมพันธ์ระดับองค์การ

สถาบันนวัตกรรมและถ่ายทอดเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยพะเยาได้แบ่งโครงสร้างองค์กรตามระเบียบมหาวิทยาลัยพะเยา ว่าด้วย การดำเนินงานของสถาบันนวัตกรรมและถ่ายทอดเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. 2562 ดังนี้

แผนภูมิที่ 1 โครงสร้างผู้บริหารสถาบันนวัตกรรมและถ่ายทอดเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยพะเยา

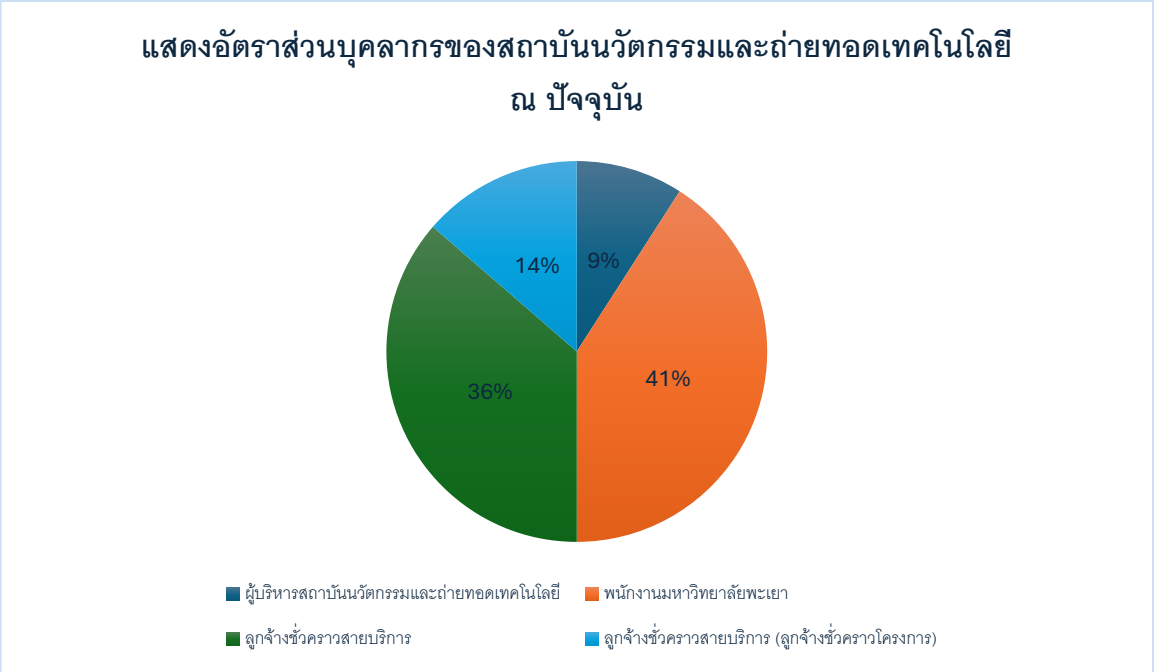
แผนภูมิที่ 2 โครงสร้างองค์กรสถาบันนวัตกรรมและถ่ายทอดเทคโนโลยี

## ส่วนที่ 2 สภาพปัจจุบันด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

### 2.1 ลักษณะโดยรวมของบุคลากรของสถาบันนวัตกรรมและถ่ายทอดเทคโนโลยี

สถาบันนวัตกรรมและถ่ายทอดเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยพะเยา มีบุคลากรสายบริหาร จำนวนทั้งสิ้น 4 คน ประกอบไปด้วย ผู้ที่มีตำแหน่งผู้อำนวยการ จำนวน 1 คน ผู้ที่มีตำแหน่งรองผู้อำนวยการ จำนวน 3 คน และมีบุคลากรสายสนับสนุน จำนวนทั้งสิ้น 45 คน ประกอบไปด้วย ผู้ที่มีตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน จำนวนทั้งหมด 18 คน ลูกจ้างชั่วคราวสายบริการ สังกัดสถาบันนวัตกรรมและถ่ายทอดเทคโนโลยี จำนวนทั้งหมด 16 คน และลูกจ้างชั่วคราวของโครงการ สังกัด สถาบันนวัตกรรมและถ่ายทอดเทคโนโลยี จำนวนทั้งหมด 6 คน

สถาบันนวัตกรรมและถ่ายทอดเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยพะเยา มีเป้าหมายในการส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพ มีทัศนคติที่ดี และมีความภาคภูมิใจในองค์กร มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย และได้รับการอบรมพัฒนาตามความก้าวหน้าตามสายงาน




แผนภูมิที่ 3 แสดงอัตราส่วนบุคลากรของสถาบันนวัตกรรมและถ่ายทอดเทคโนโลยี ณ ปัจจุบัน

**2.2 ประเภทและจำนวนบุคลากร**

ตารางที่ 1 ข้อมูลบุคลากรสถาบันนวัตกรรมและถ่ายทอดเทคโนโลยี จำแนกตามตำแหน่งงานและกลุ่มงาน

| ลำดับ | ข้อมูลบุคลากร | พนักงานมหาวิทยาลัย | ลูกจ้างชั่วคราวสายบริการของสถาบัน |
|---|---|---|---|
| 1 | **ผู้บริหารส่วนงาน (บุคลากรสายวิชาการ)** | | |
| | ผู้อำนวยการ | 1 | |
| | รองผู้อำนวยการ | 3 | |
| 2 | **บุคลากรสายสนับสนุน** | | |
| | **กลุ่มงานสำนักงานสถาบัน** | **(4)** | **(5)** |
| | งานธุรการ | 1 | 2 |
| | งานการเงินและบัญชี | 1 | 3 |
| | งานพัสดุ | 2 | - |
| | **กลุ่มงานอุทยานวิทยาศาสตร์และการพัฒนานวัตกรรมเชิงพาณิชย์** | **(4)** | **(10)** |
| | งานศูนย์อุทยานวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา | 3 | 3 |
| | งานศูนย์จัดการทรัพย์สินทางปัญญาและถ่ายทอดเทคโนโลยี | - | 1 |
| | งานศูนย์บ่มเพาะวิสาหกิจและพัฒนาความเป็นผู้ประกอบการ | 1 | 1 |
| | งานศูนย์พัฒนานวัตกรรมและความร่วมมืออุตสาหกรรม | - | 5 |
| | **กลุ่มงานบริการวิชาการเพื่อสังคม** | **(10)** | **(1)** |
| | งานศูนย์วิจัยสัตว์ทดลอง | 7 | - |
| | งานศูนย์บริการเครื่องมือวิทยาศาสตร์และตรวจสอบคุณภาพมาตรฐานผลิตภัณฑ์ | 2 | 1 |
| | งานบริการวิชาการ (คลินิกเทคโนโลยี) | 1 | - |
| 3 | **โครงการวิจัย** | **(0)** | **(6)** |
| | โครงการกลไกสนับสนุนการขับเคลื่อนเมืองแห่งการเรียนรู้ประเทศไทย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 | - | 1 |
| | โครงการสนับสนุนทางวิชาการเพื่อพัฒนาตัวแบบเมืองแห่งการเรียนรู้เพื่อลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 | - | 2 |
| | โครงการการจัดการเรียนรู้ตลอดชีวิตบนพื้นที่พะเยาเพื่อความยั่งยืน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 | - | 1 |
| | โครงการการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเพื่อยกระดับการให้บริการด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีอาหารฟังก์ชั่น (Functional Food) เพื่อเพิ่มมูลค่าและเพิ่มความสามารถการแข่งขันของผู้ประกอบการเอสเอ็มอีและวิสาหกิจชุมชนภาคเหนือสู่การพัฒนาเชิงพื้นที่อย่างยั่งยืน ภายใต้โครงการพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (Science and Technology Development Fund; ST) ปีงบประมาณ ๒๕๖๘ | - | 2 |
| | รวมบุคลากรสายวิชาการ | 4 | |
| | รวมบุคลากรสายสนับสนุน (พนักงานมหาวิทยาลัย) | 18 | |
| | รวมบุคลากรสายสนับสนุน (ลูกจ้างชั่วคราวเงินรายได้สถาบัน) | | 22 |
| | **รวมทั้งสิ้น** | | **44** |

**2.3 สมรรถนะบุคลากร**

การกำหนดสมรรถนะประจำตำแหน่งของบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัย พะเยาตามประกาศมหาวิทยาลัยพะเยา 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 การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนงาน (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)

การกำหนดความรู้ความสามารถและทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานที่สำหรับบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา ดังนี้

1. ความรู้ความสามารถที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน
2. ความรู้เรื่องกฎหมายและกฎระเบียบ

3. ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์

4. ทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ

สถาบันนวัตกรรมและถ่ายทอดเทคโนโลยี ได้กำหนดค่าเป้าหมายด้านสมรรถนะของบุคลากรที่สนับสนุนการบรรลุ วิสัยทัศน์ของหน่วยงาน ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 5 การพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะเฉพาะตำแหน่ง

| สมรรถนะหลัก (Core Competency) | ประเภท | ระดับสมรรถนะ | |
|---|---|---|---|
| | | ปัจจุบัน | ค่าเป้าหมายที่สนับสนุนการบรรลุ วิสัยทัศน์ขององค์กร |
| 1. ตำแหน่ง นักวิชาการเงินและบัญชี | K | ปฏิบัติการ | -ตำแหน่งชำนาญการพิเศษ อย่างน้อย 1 คน<br>-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. การเลื่อนตำแหล่ง
6. การบรรจุและแต่งตั้ง
7. การอื่นใดที่หมาวิทยาลัยกำหนด

และข้อ 31 การประเมินผลการปฏิบัติงานแบ่งออกได้เป็น 3 ลักษณะ ดังนี้

1. การประเมินผลการทดลองปฏิบัติงาน
2. การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี
3. การประเมินผลเพื่อวัตถุประสงค์อื่นๆ

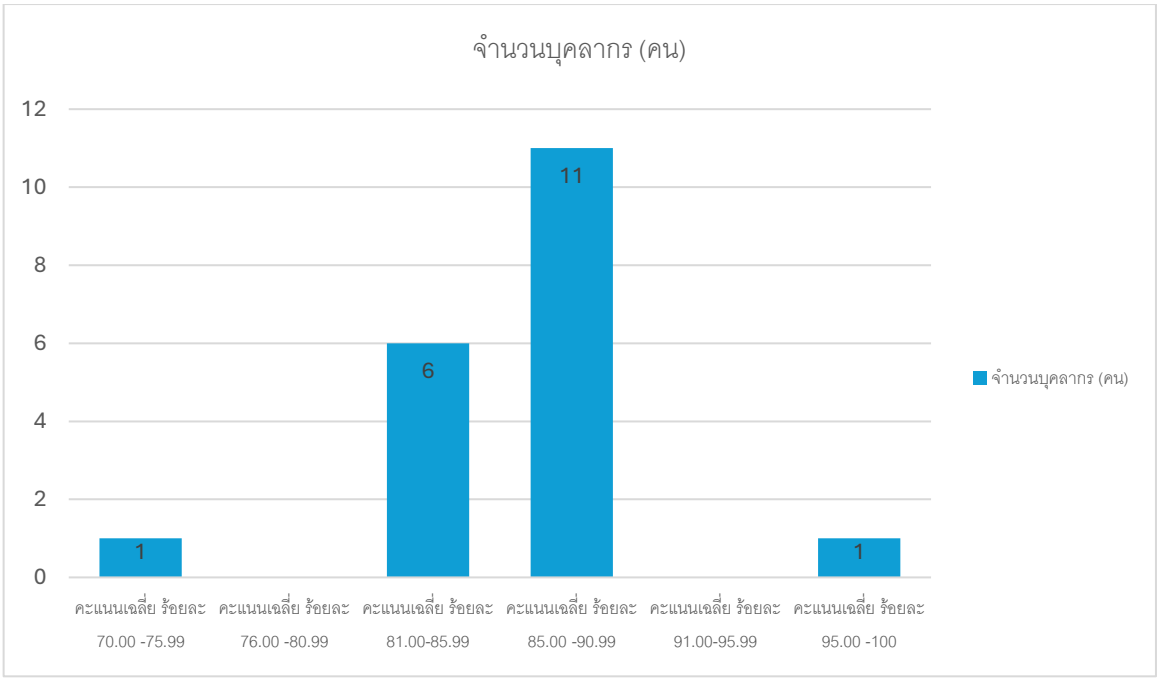
และข้อ 34 ให้ส่วนงานต้นสังกัดจัดทำเป้าหมาย วัตถุประสงค์และเกณฑ์การปนะเมินให้สอดคล้องกับภารกิจของส่วนงาน หน่วนงาน และตำแหน่งงาน ตลอดจนข้อตกลงเกี่ยวกับสัดส่วนภาระงานโดยประเมินจาก

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 แสดงผลการประเมินการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดสถาบันนวัตกรรมและถ่ายทอดเทคโนโลยี ประจำปี 2567

**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 พนักงานมหาวิทยาลัยฯ 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 2568-2572) จัดทำขึ้นมาโดยวิธีการ วิเคราะห์ SWOT เพื่อให้ทราบถึงจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรคขององกองคลัง และเป็นการวางแผน กำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ของการพัฒนาบุคลากร ตลอดจนปัญหาที่เกิดขึ้นมาวิเคราะห์หาสาเหตุ ของปัญหา นำมาซึ่งการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรโดยคำนึงถึงผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่าง เต็มศักยภาพ และมีประสิทธิภาพ เช่น การศึกษาดูงาน การฝึกอบรม การปรับเปลี่ยนพฤติกรรม และทัศนคติของบุคลากร เป็นต้น

➢ จุดแข็ง (Strength)

- ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร
- บุคลากรมีการปฏิบัติงานอย่างมีจรรยาบรรณและยึดถือปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ ประกาศทางการเงินการคลังและพัสดุอย่างเคร่งครัด
- บุคลากรมีการทำงานเป็นทีม มีความสามัคคีช่วยเหลือในการแก้ไขปัญหาร่วมกัน
- บุคลากรมีจิตบริการ
- บุคลากรรุ่นใหม่มีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง
- มีระบบสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงาน
- รับความเห็นซึ่งกันและกัน

➢ จุดอ่อน (Weaknesses)

- บุคลากรไม่สามารถปฏิบัติงานแทนกันได้
- บุคลากรบางส่วนยังขาดความรู้ ทักษะ และความชำนาญในการใช้เทคโนโลยี การถ่ายทอด การวิเคราะห์งาน การสื่อสารภายใน
- บุคลากรบางส่วนมีอคติต่อการเปลี่ยนแปลงวิธีหรือขั้นตอนการปฏิบัติงาน
- บุคลากรขาดความกระตือรือร้นในการพัฒนางาน

- บุคลากรมีประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกันทำให้เกิดความเข้าใจด้าน ปฏิบัติงานตามกฎระเบียบและทักษะในการคิดวิเคราะห์ข้อมูลที่แตกต่างกัน
- มีขั้นตอนการปฏิบัติงานและปริมาณงานมาก ทำให้เกิดความผิดพลาด มีเวลาตรวจสอบน้อย
- บุคลลากรขาดความมั่นใจในการปฏิบัติงานเนื่องจากภาระงานมีความเสี่ยงสูง
- เนื่องจากมีภาระงานประจำที่มีลักษณะเป็นงานต่อเนื่องจึงทำให้ไม่สะดวกต่อไปเข้า ร่วมอบรมสัมมนาการพัฒนาบุคลากร

➢ โอกาส (Opportunities)

- ผู้บริหารให้ความสำคัญในด้านสวัสดิการสร้างขวัญและกำลังในการ ปฏิบัติงาน
- ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อการพัฒนาระบบการทำงานและพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง
- ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อการพัฒนาระบบสารสนเทศด้านการเงินการคลัง
- มีการไปศึกษาดูงานยังหน่วยงานหรือสถาบันศึกษาอื่น ๆ

➢ อุปสรรค (Threats )

- งบประมาณที่ได้รับการจัดสรรไม่เพียงพอต่อการดำเนินงาน
- บุคลากรภายนอกไม่เข้าใจกระบวนการในการปฏิบัติงานของสถาบัน
- บุคลากรจากส่วนงานไม่ทำความเข้าใจในระเบียบที่ถือปฏิบัติร่วมกัน
- มีการเปลี่ยนแปลงคณะทำงานฝ่ายบริหาร หรือมีการเปลี่ยนแปลงเจ้าหน้าที่จึงส่งผลกระทบต่อการปฏิบัติงานที่ไม่ต่อเนื่อง

## ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์และตัวชี้วัด

### 3.1 ประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. 2568 – 2572

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

1) พัฒนากำลังคนที่มีสมรรถนะและทักษะแห่งอนาคต

พัฒนาบัณฑิตที่มีคุณภาพสูง มีความรู้ความสามารถ มีมาตรฐานวิชาการและวิชาชีพ รู้ทันโลก ทันเทคโนโลยี มีความรู้ภาษาอังกฤษที่สื่อสารได้ มีทักษะที่สนองตอบต่อความต้องการของ 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 ยกระดับการศึกษา ประเมิน และตรวจสอบได้ในทุกระดับ พร้อมก้าวสู่ความเป็นสากลและนานาชาติ

2) วิจัยและนวัตกรรมพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และชุมชน

การเป็นมหาวิทยาลัยเพื่อการพัฒนาชุมชนเชิงพื้นที่ ( Area-Based and Community Engagement University) ที่มีคุณภาพผลงานวิจัยและนวัตกรรมอยู่ในระดับสากล ( World Ranking) พร้อมด้วยบุคลากรที่มีศักยภาพ (Talent and Skilled Human Resources) สร้างงานวิจัยเป็นรากฐานการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ การวิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่นำไปสู่การถ่ายทอดและพัฒนา สร้างสรรค์สร้างนวัตกรรมให้ก้าวหน้าและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่อชุมชน สังคม และภาคอุตสาหกรรม ในเชิงพาณิชย์สู่การเติบโตอย่างยั่งยืนของสังคม ลดปัญหาความยากจน ชุมชนเกิดความเข้มแข็ง และ เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศในเวทีโลกมหาวิทยาลัยพะเยาต้องส่งเสริมบุคลากร ให้มีศักยภาพในด้านการวิจัยและนวัตกรรม สนับสนุนการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหาร จัดการ งานวิจัยและนวัตกรรม มีการติดตามและการประเมินผลเป็นระบบสร้างเครือข่ายนักวิจัย ระหว่าง มหาวิทยาลัยกับองค์กรทั้งภายในและภายนอกวิจัยและนวัตกรรมที่ครอบคลุมทั้งด้าน วิทยาศาสตร์สุขภาพ ด้านวิทยาศาสตร์เทคโนโลยี และด้านสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ เน้นการวิจัย มุ่งเป้าที่ตอบโจทย์ ความต้องการของชุมชน สังคม และความต้องการของประเทศ (Demand side)ส่งเสริมการเผยแพร่และการ ถ่ายทอดผลงานวิจัยและนวัตกรรม การนำไปใช้ประโยชน์กับสังคม ด้วยการร่วมมือกับผู้ใช้ประโยชน์ในภาคอุตสาหกรรม ภาคบริการและภาคการเกษตรเพื่อประโยชน์ ทางด้านเศรษฐกิจ สามารถพัฒนายกระดับรายได้และเทคโนโลยีของประเทศ ขับเคลื่อนชุมชนและสังคมสู่การมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

3) บริการวิชาการด้วยองค์ความรู้และนวัตกรรม

มหาวิทยาลัยเป็นแหล่งรวมทรัพยากรบุคคลที่มีคุณค่าและแหล่งรวมองค์ความรู้ในทุก สาขาทั้งด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ ด้านวิทยาศาสตร์เทคโนโลยี และด้านสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ และด้วยปณิธานมุ่งมั่น “ปัญญาเพื่อความเข้มแข็งของชุมชน Wisdom for Community Empowerment)” มหาวิทยาลัยต้องคำนึงถึงพันธกิจด้านบริการวิชาการแก่ชุมชนและสังคมที่เป็นพันธกิจหลักสำคัญ อีกพันธกิจหนึ่งด้วย มหาวิทยาลัยต้องสามารถอยู่ร่วมกับชุมชนและสังคมสร้างความสัมพันธ์ที่ดี และเป็นที่พึ่งให้ชุมชนและสังคมยกระดับการศึกษา สร้างรายได้ ส่งเสริมสุขภาวะที่ดี และบรรเทา ปัญหาความเดือดร้อนของชุมชนและสังคมที่เกิดขึ้น เพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น สังคมมีความเข้มแข็ง มั่นคง หลุดพ้นจากความแตกต่างและเหลื่อมล้ำ เกิดสังคมความสุข มีคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ อย่างยั่งยืน

4) ทำนุบำรุงศิลปะวัฒนธรรม และสืบสานเอกลักษณ์ความเป็นไทย

การดำรงไว้ซึ่งศิลปะและวัฒนธรรมของชาติ เป็นสิ่งที่คนไทยทุกคนต้องตระหนักและให้ ความสำคัญเพื่อเสริมสร้างความเป็นชาติและการเป็นเอกลักษณ์ของชาติ การทำนุบำรุง อนุรักษ์ ฟื้นฟู สืบสาน สร้างสรรค์และพัฒนาศิลปะและวัฒนธรรม เป็นภารกิจเพื่ออนุรักษ์ภูมิปัญญาและสมบัติของ ประเทศชาติ มหาวิทยาลัย

พะเยาตั้งอยู่ในพื้นที่ศิลปวัฒนธรรมล้านนาที่สวยงามและมีความเป็น เอกลักษณ์ มหาวิทยาลัยต้องสร้างความร่วมมือกับชุมชน (University engagement) เพื่อการทำนุบำรุง อนุรักษ์ ฟื้นฟู สืบสาน สร้างสรรค์ สร้างจิตสำนึกปลูกฝังค่านิยม และภาคภูมิใจในวิถีชีวิตที่ดีงาม ของประเพณีและศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่นที่พึงประสงค์ให้กับนิสิตและบุคลากรรวมถึงการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย การเชื่อมโยงกลมกลืน กับธรรมชาติและเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม การพัฒนาประยุกต์ การใช้ประโยชน์เชิงสร้างสรรค์ 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 เพื่อกระบวนการ มีส่วนร่วม สร้างความรู้ความเข้าใจในนโยบาย และเป้าหมายการดำเนินงานในพันธกิจต่าง ๆ กระตือรือร้น ในการแก้ปัญหาร่วมกัน ผู้บริหารทุกระดับต้องมีวิสัยทัศน์ (Vision) มีความมุ่งมั่นและต้องเห็นภาพทิศทาง ในระยะยาว (Visionary) ด้วยหลักการทำงานร่วมกัน “สานความคิด สร้างจิตใจ” รวมพลังของบุคลากร ศิษย์ปัจจุบัน และศิษย์เก่า ในการสร้างสรรค์สิ่งที่ดี ร่วมพัฒนาองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพสร้างระบบ การบริหารบนพื้นฐานข้อมูลที่น่าเชื่อถือและมีการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

**3.2 แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรสถาบันนวัตกรรมและถ่ายทอดเทคโนโลยี พ.ศ. 2568– 2572**

สถาบันนวัตกรรมและถ่ายทอดเทคโนโลยี ได้กำหนดแผนยุทธศาสตร์ที่มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนามหาวิทยาลัยพะเยา ตามนโยบายและวิสัยทัศน์ของอธิการบดีมหาวิทยาลัยพะเยา ที่มีเป้าหมายในการพัฒนาคน พัฒนางาน ให้มีระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพและก่อเกิดประสิทธิผลบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร รวมทั้งการพัฒนาระบบการบริหารจัดการในหน่วนงาน 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 | ระยะเวลา | ระยะเวลา/ค่าเป้าหมาย | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | | | | 67 | 68 | 69 | 70 | 71 |
| 1.บรรยากาศการทำงานของบุคลากร | พัฒนาสภาพแวดล้อมของการทำงาน (Workplace Environment) | ปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน | 1.สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ได้รับการปรับปรุงพัฒนาให้น่าอยู่<br>2.บุคลากรมีสุขภาพจิตที่ดี มีความสุข | 1.สภาพแวดล้อมเหมาะสมแก่การทำงาน<br>2.บุคลากรทำงานอย่างมีความสุข | 1. กิจกรรม Big Cleaning Day ประจำเดือน<br>2.การรับประทานอาหารร่วมกันในโอกาสสำคัญ เช่น วันเกิดบุคลากรภายในหน่วยงาน | 10,000 (Green office) | ต.ค.-ก.ย. | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| | ส่งเสริมการดำเนินงานตามนโยบายและสิทธิประโยชน์สำหรับบุคลากร (WORKFORCE Benefits and Policies | 1.มหาวิทยาลัยมีสวัสดิการ สิทธิประโยชน์ และนโยบายสนับสนุนความต้องการของบุคลากรที่หลากหลาย<br>2.มหาวิทยาลัยพะเยาได้ดำเนินการจัดการตรวจสุขภาพบุคลากรเป็นประจำทุกปี เพื่อเป็นการตรวจเช็คร่างกาย (Medical Check up)เสริมสร้างสุขภาวะ และป้องกันความเสยงในการเกิดโรคภัย<br>3.มหาวิทยาลัยพะเยา | บุคลากร มีระบบสวัสดิการ และระบบสิทธิประโยชน์ | บุคลากรมีสุขภาพที่สมบูรณ์ แข็งแรง ตามนโยบาย "SOCIETAL WELL - BEING" ของมหาวิทยาลัยพะเยา ดังนี้<br>1. ได้รับการตรวจสุขภาพ ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. 2567 ณ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยพะเยา คณะแพทยศาสตร์<br>2. มีสวัสดิการประกันภัยอุบัติเหตุส่วนบุคคลกลุ่มสำหรับบุคลากรมหา | โครงการตรวจสุขภาพบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. 2567 ณ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยพะเยา คณะแพทยศาสตร์ | 96,000 (เบี้ยประกันสุขภาพและตรวจสุขภาพประจำปี) | ต.ค.-ก.ย. | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |

| เป้าประสงค์ใน ยุทธศาสตร์ที่ 5 | กลยุทธ์ | มาตรการ | ตัวชี้วัด | ผลผลิต | โครงการ/กิจกรรม | งบประมาณ | ระยะ เวลา | ระยะเวลา/ค่าเป้าหมาย | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | | | | 67 | 68 | 69 | 70 | 71 |
| | | ได้ทำประกันสุขภาพกลุ่ม ให้กับบุคลากรของทุกส่วนงานภายในมหาวิทยาลัยพะเยา 4.มหาวิทยาลัยพะเยา มีข้อบังคับมหาวิทยาลัยพะเยาว่าด้วยกองทุนสำรองเลี้ยงชีพสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยาที่จดทะเบียนแล้ว พ.ศ. 2565 5. สถาบันจัดสรรงบประมาณสำหรับการทำประกันสุขภาพและตรวจสุขภาพประจำปีสำหรับลูกจ้างชั่วคราวเงินรายได้ของสถาบัน | | วิทยาลัยพะเยาของบริษัท เมืองไทยประกันชีวิต จำกัด (มหาชน) 3. มหาวิทยาลัยพะเยา จ่ายเงินสมทบให้บุคลากร 50% ตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยพะเยากำหนดไว้ | | | | | | | |
| 2. ความผูกพันของบุคลากร | พัฒนาระบบการประเมินความผูกพันของ บุคลากร | 1. ส่งเสริมการสร้างค่านิยมให้บุคลากรเกิดความรักผูกพันแ | 1.มีปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากร | บุคลากรร่วมกันทำงานให้สำเร็จลุล่วง และมีความ | โครงการ/กิจกรรมของภายในหน่วยงาน | ไม่ใช้งบประมาณ | ต.ค.-ก.ย. | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |

| เป้าประสงค์ใน ยุทธศาสตร์ที่ 5 | กลยุทธ์ | มาตรการ | ตัวชี้วัด | ผลผลิต | โครงการ/กิจกรรม | งบประมาณ | ระยะ เวลา | ระยะเวลา/ค่าเป้าหมาย | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | | | | 67 | 68 | 69 | 70 | 71 |
| (Workforce Engagement) | (Assessment of WORKFORCE ENGAGEMENT) | ละการมีส่วนร่วมในหน่วยงาน ตามกลุ่มและประเภทบุคลากร 2. มีการกระตุ้นให้เกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน | 2.มีมาตรการขับเคลื่อนความผูกพัน | ภาคภูมิใจในงานที่ได้รับมอบหมาย | และมหาวิทยาลัยพะเยา | | | | | | | |
| 3.วัฒนธรรมองค์กร (Organizational Culture) | เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้เกิดการสื่อสารที่เปิดกว้าง การทำงานที่ให้ผลการดำเนินการที่ดี และบุคลากรมีความผูกพัน มีคุณธรรมจริยธรรม และความโปร่งใส 5.6.2 พัฒนาคุณภาพองค์กรเพื่อความเป็นเลิศ 5.6.3 การบริหารงานมีธรรมาภิบาลและความโปร่งใสอย่างยั่งยืน | 1. ส่งเสริมให้หน่วยงานสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้เกิดการสื่อสารค่านิยม คุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใส ภายในองค์กรที่ดีร่วมกัน 2. ส่งเสริมการสร้างธรรมาภิบาลภายในมหาวิทยาลัยอย่างยั่งยืน 3. พัฒนาระบบการจัดการผลการปฏิบัติงานของบุคลากร สนับสนุนให้เกิดการ | 1. มีผลคะแนน UP - ITA ระดับ 85 คะแนนขึ้นไป 2. บุคลากรปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลด้วยคุณธรรม จริยธรรม และ ความโปร่งใสอย่างเป็น รูปธรรม 3. สามารถป้องกันการเกิดปัญหาการทุจริตได้ | มีระบบกลไก และมาตรการเพื่อขับเคลื่อนการส่งเสริมคุณธรรม และความโปร่งใสในการปฏิบัติงานของบุคลากร | โครงการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยพะเยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 | ไม่ใช้งบประมาณ | ต.ค.-ก.ย. | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |

| เป้าประสงค์ใน ยุทธศาสตร์ที่ 5 | กลยุทธ์ | มาตรการ | ตัวชี้วัด | ผลผลิต | โครงการ/กิจกรรม | งบประมาณ | ระยะเวลา | ระยะเวลา/ค่าเป้าหมาย | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | | | | 67 | 68 | 69 | 70 | 71 |
| | 5.6.4 ผลการปฏิบัติงานและการพัฒนาที่ดีและมีประสิทธภาพ (PERFORMANCE Management and Development) | ทำงานที่ให้ผลการดำเนินการที่ดี 5. พัฒนาประสิทธิผลของการเรียนรู้และการพัฒนา (LEARNING and Development EFFECTIVENESS) | | | | | | | | | | |
| 4.ผลการปฏิบัติงานและการพัฒนาที่ดีและมีประสิทธิภาพ (PERFORMANCE Management and Development) | พัฒนาระบบการจัดการผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสนับสนุนให้เกิดการทำงานที่ให้ผลการดำเนินการที่ดี | ส่งเสริมการนำผลการประเมินการปฏิบัติงาน ของบุคลากรไปปรับปรุงพัฒนาการปฏิบัติงานและนำแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practise)ไปใช้ประโยชน์ส่งเสริมการพัฒนาผลการปฏิบัติงานของบุคลากร | 1. มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน 2. จำนวนแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practise) | บุคลากรมีการวางแผนการปฏิบัติงานและสำเรจตามที่กำหนดไว้ | มีประชุมชี้แจงการใช้ ระบบการจัดทำคำบรรยายลักษณะงาน ( Job Description) และการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan) ให้แก่บุคลากร | 70,000 (Block grant พัฒนาบุคลากร) | ต.ค.-ก.ย. | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |

**3.3 การกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์และเป้าประสงค์ของสถาบันนวัตกรรมและถ่ายทอดเทคโนโลยี**

เพื่อการพัฒนาระบบการบริหารจัดการในหน่วยงาน ทั้งด้านการพัฒนาระบบบริหารงานบุคคล การบริการที่ดี การจัดกิจกรรม/โครงการ สถาบันนวัตกรรมและถ่ายทอดเทคโนโลยี ได้ ได้กำหนดทิศทางในการดำเนินโครงการ/กิจกรรม ต่างๆ ดังนี้

| ลำดับที่ | โครงการ/กิจกรรม | กลุ่มเป้าหมาย | ตัวชี้วัด |
|---|---|---|---|
| 1. | การใช้ AI เพื่อลดเวลาและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและจัดทำคู่มือปฏิบัติงาน | บุคลากรภายในหน่วยงาน | ทักษะความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาของบุคลากรที่เพิ่มมากขึ้นหลังเข้าร่วมโครงการ/กิจกรรม |
| 2. | การใช้โทรศัพท์ในการถ่ายภาพและการทำ Content กิจกรรมเพื่อการประชาสัมพันธ์รองรับ SDGs และ University Ranking | บุคลากรภายในหน่วยงาน | ทักษะความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาของบุคลากรที่เพิ่มมากขึ้นหลังเข้าร่วมโครงการ/กิจกรรม |
| 3. | การเป็นพิธีกรและผู้ดำเนินรายการ | บุคลากรภายในหน่วยงาน | ทักษะความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาของบุคลากรที่เพิ่มมากขึ้นหลังเข้าร่วมโครงการ/กิจกรรม |
| 4. | การให้บริการเพื่อสร้างความประทับใจ | บุคลากรภายในหน่วยงาน | ทักษะความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาของบุคลากรที่เพิ่มมากขึ้นหลังเข้าร่วมโครงการ/กิจกรรม |
| 5. | หัวข้อที่ได้รับการคัดเลือกจากหัวข้อที่บุคลากรสนใจ | บุคลากรภายในหน่วยงาน | ทักษะความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาของบุคลากรที่เพิ่มมากขึ้นหลังเข้าร่วมโครงการ/กิจกรรม |
| 6. | สร้างพลังความคิด ปรับชีวิตในการทำงาน | บุคลากรภายในหน่วยงาน | ทักษะความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาของบุคลากรที่เพิ่มมากขึ้นหลังเข้าร่วมโครงการ/กิจกรรม |

สถาบันนวัตกรรมและถ่ายทอดเทคโนโลยีให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน สถาบันนวัตกรรมและถ่ายทอดเทคโนโลยี จึงได้วางแผนการพัฒนาบุคคลตามความสนใจรายบุคคล ซึ่งสามารถสรุปหัวข้อที่ได้รับความสนใจ ดังนี้

| แผนพัฒนารายบุคคลสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยพะเยาประจำปี 2568 | |
|---|---|
| สมรรถนะที่พัฒนา : การพัฒนาทักษะ/เพิ่มพูนความรู้ | |
| ลำดับที่ | หัวข้อที่ต้องการพัฒนา |
| 1 | ISO/IEC 17025:2017 Requirement and Implementation |
| 2 | อบรมความปลอดภัย กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับความปลอดภัยห้องปฏิบัติการที่เกี่ยวข้องกับสารเคมี |
| 3 | จัดทำคู่มือปฏิบัติงาน |
| 4 | การสร้างสมดุลให้ชีวิตและการทำงาน |
| 5 | ความรู้ด้านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพและกองทุนสงเคราะห์สำหรับลูกจ้าง |
| 6 | การเขียนคู่มือปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน |
| 7 | เสริมสร้างสมรรถนะด้านการเงิน |
| 8 | Excel Dashboard |
| 9 | การสร้างสมดุลให้ชีวิตและการทำงาน |
| 10 | หลักสูตร ข้อกำหนด GHPs/HACCP (GMP->GHP/HACCP Version 5 Requirements) |
| 11 | การวิเคราะห์ Roadmap เพื่อพัฒนาการให้บริการของสถาบันในการจัดหารายได้ |
| 12 | การพัฒนาศักยภาพของที่ปฏิบัติด้านการพัฒนากระบวนการวิจัยของผู้ประกอบการ เพื่อกระตุ้นการทำวิจัยและพัฒนาด้าน R&D ในประกอบการ |
| 13 | เทคนิคการเขียนหนังสือและการ(ร่าง)กำหนดการในวาระ/โอกาสต่างๆ |
| 14 | แลกเปลี่ยนเรียนรู้การปฏิบัติงานธุรการภายใต้ระบบ UP-DMS |
| 15 | การฝึกงานกับผู้เชี่ยวชาญ เป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรที่เน้นให้มีความรู้ความเชี่ยวชาญเจาะลึกเฉพาะด้าน โดยให้ฝึกงานและทำงานร่วมกับผู้เชี่ยวชาญที่ได้รับมอบหมาย อาจเป็นผู้เชี่ยวชาญในวิชาชีพที่ทำงานอยู่ หรือเป็นผู้เชี่ยวชาญในทักษะหลายด้าน |
| 16 | การศึกษาดูงานนอกสถานที่ |
| 17 | พัฒนาความรู้ต่อเนื่องทางวิชาชีพของนักบัญชี (CPD) |

| | |
|---|---|
| 18 | มีความรู้ความเข้าใจในระเบียบการรับเงินและการเบิกจ่ายมากยิ่งขึ้น |
| 19 | ทักษะการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์เพื่อช่วยในการทำงาน |
| 20 | อบรมเกี่ยวกับระบบ ISO 17025 |
| 21 | Data-Driver Decision Marketing for Retail |
| 22 | Digital Marketing&Social Commerce |
| 23 | พัฒนาศักยภาพของบุคลากร/การสอบตัวแทนสิทธิบัตร |
| 24 | การใช้เครื่องมือในการจัดเก็บและบริหารข้อมูลทางการเงินอย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การใช้ Excel หรือซอฟต์แวร์ที่ใช้ในงานการเงินและบัญชี |
| 25 | การบันทึกบัญชีและการออกงบการเงิน ของหน่วยงานภาครัฐ |
| 26 | การฟังและการพูดเพื่อการสื่อสารภาษาอังกฤษ (Listening and Speaking for Communication) |
| 27 | พัฒนาศักยภาพด้านภาษาอังกฤษ |
| 28 | ทักษะด้านการตลาดและการพัฒนาผลิตภัณฑ์ |
| 29 | ทักษะการใช้งาน ai อย่างมีประสิทธิภาพ |
| 30 | ทักษะระบบการจัดการของเสีย |
| 31 | ทักษะการใช้เครื่องมือ Flame Atomic Absorption Spectroscopy |
| 32 | การเก็บรักษาเชื้อจุลินทรีย์อ้างอิง และการใช้ในงานทดสอบทางจุลชีววิทยาอาหาร |
| 33 | Business Consulting & Coaching for Entrepreneurs |
| 34 | AI & Data-Driven Decision Making for SMEs |
| 35 | การอบรมการนำ AI มาใช้ในการปฏิบัติงาน |
| 36 | “เทคนิคการเขียนหนังสือและการ(ร่าง)กำหนดการในวาระ/โอกาสต่างๆ” |
| 37 | แลกเปลี่ยนเรียนรู้การปฏิบัติงานธุรการภายใต้ระบบ UP-DMS |

| | |
|---|---|
| 38 | พัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษ |
| 39 | ทักษะการสื่อสารและการนำเสนอ |
| 40 | Soft Skills for Entrepreneurs: Leadership & Negotiation |
| 41 | Startup & Innovation Management |
| 42 | Ice Breaking-Startup Coaching |
| 43 | การพัฒนาศักยภาพบุคลากรระดับปฏิบัติการ ด้านการบริหารจัดการงานวิจัยและนวัตกรรม (Project/Program Manager) |
| 44 | ข้อกำหนด ISO/IEC 17025 : 2017 |
| 45 | การควบคุมและประกันคุณภาพสำหรับห้องปฏิบัติการอย่างมีประสิทธิผล |
| 46 | การเขียนคู่มือปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน |
| 47 | การบำรุงรักษาเชิงพยากรณ์ (Predictive Maintenance ) |
| 48 | การสร้างสมดุลให้ชีวิตและการทำงาน |
| 49 | พัฒนาให้มีความรู้และความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐตามหลักวิชาชีพตามที่กรมบัญชีกลางกำหนด |
| 50 | การเลี้ยงและใช้สัตว์ทดลอง |
| 51 | หลักสูตรมาตรฐานวิชาชีพด้านการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐด้วยอิเล็กทรอนิกส์ (Electronic Certificate in Public Procurement : e-CCP) PC หลักสูตรเตรียมความพร้อม (Preparation Course) |
| 52 | หลักการ แพลทฟอร์ม หรือมาตรฐานต่างๆ ที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้กับหน่วยเลี้ยงสัตว์ทดลอง |
| 53 | การอบรมความรู้ด้านนวัตกรรม |
| 54 | อัพเดทความรู้แนวทางในการรักษาทาง อายุรกรรม ศัลยกรรม การวินิจฉัยโรค |
| 55 | เรียนรู้วิธีการทำความเข้าใจลูกค้าอย่างเป็นขั้นตอน ผ่านเทคนิคต่างๆ ในการพิสูจน์ความต้องการของลูกค้า (Customer Validation) |
| 56 | เรียนรู้ทักษะการพัฒนาไอเดียทางธุรกิจ ตั้งแต่การค้นหาไอเดีย รวบรวม ตรวจสอบ และปรับปรุงไอเดีย โดยเน้นเทคนิคและเครื่องมือที่จำเป็น เพื่อให้ไอเดียมีความเป็นไปได้และนำไปใช้ได้จริงอย่างมีประสิทธิภาพ (Business Idea Discovery) |

| | |
|---|---|
| 57 | พัฒนาทักษะการสื่อสารภาษาอังกฤษ |
| **แผนพัฒนารายบุคคลสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยพะเยาประจำปี 2568** | |
| **สมรรถนะที่พัฒนา : ความก้าวหน้าในสายงาน** | |
| ลำดับที่ | **หัวข้อที่ต้องการพัฒนา** |
| 1 | การจัดทำคู่มือปฏิบัติงาน |
| 2 | การตีพิมพ์เผยแพร่ผลงานวิจัยในวารสารนานาชาติ |
| 3 | ทักษะด้านการสื่อสารภาษาอังกฤษ |
| 4 | ทักษะด้านการนำเสนองาน |
| 5 | ทักษะการเขียนคู่มือปฏิบัติการ |
| 6 | ความรู้เพิ่มเติมกับการงานที่ปฏิบัติ |
| 7 | เทคนิคการเขียนคู่มือปฏิบัติงานจากงานประจำ |
| **แผนพัฒนารายบุคคลสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยพะเยาประจำปี 2568** | |
| **สมรรถนะที่พัฒนา : เพิ่มทักษะในการพัฒนาตัวเอง** | |
| ลำดับที่ | **หัวข้อที่ต้องการพัฒนา** |
| 1 | เพิ่มองค์ความรู้ในด้านระบบมาตฐานต่างๆที่เกี่ยวกับสายงาน |

## ส่วนที่ 4 การติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร

**การติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร**

การนำแผนการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล สถาบันนวัตกรรมและถ่ายทอดเทคโนโลยี ประจำปี 2568 ไปสู่การปฏิบัติจำเป็นต้องให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานให้มีความสอดคล้องกับ แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาสถาบันนวัตกรรมและถ่ายทอดเทคโนโลยี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 – 2572 ให้เป็นไปตามประเด็นยุททธศาสตร์ กลยุทธ์ มาตรการ และตัวชี้วัดของมหาวิทยาลัย ที่กำหนดเป็นแนวทางไว้เพื่อพัฒนาบุคลากร รวมทั้งมีการติดตามประเมินผลงานตามแผนอย่างเป็นระบบเพื่อให้เกิดผลในทางปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม มีการกำหนดแนวทางการนำแผนการบริหารและการพัฒนาทรัพยากร

บุคคล ระยะ 5 ปี ( 2568 – 2572) ไปสู่การปฏิบัติโครงการ/กิจกรรม ประจำปีงบประมาณ 2568 เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าว จึงกำหนด แนวทางการนำแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ 2568 ดังนี้

1. สร้างความเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับแผนการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2568
2. มีการกำกับติดตามการดำเนินงานโครงการ/กิจกรรมของหน่วยงาน อย่างเป็นรูปธรรม
3. นำผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากรในปีที่ผ่านมา มาใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงแผนการพัฒนาให้สอดคล้องกับสถานการณ์ในปีถัดไป
4. จัดทำรายงานผลการดำเนินงานตามแผนต่อมหาวิทยาลัยเพื่อนำผลการประเมิน มาทบทวน และปรับปรุงแผนการพัฒนาบุคลากรในปีต่อไป