รายงานผลการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ **2568**

สถาบันนวัตกรรมและถ่ายทอดเทคโนโลยี
มหาวิทยาลัยพะเยา

คำนำ

รายงานฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อรวบรวมผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลของสถาบันนวัตกรรมและถ่ายทอดเทคโนโลยี ประจำปีงบประมาณ 2568 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพ มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานตามภารกิจ และสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัยพะเยาในการเป็น "มหาวิทยาลัยสร้างปัญญาเพื่อนวัตกรรมชุมชน สู่สากล อย่างยั่งยืน" เนื้อหาประกอบด้วยผลการดำเนินกิจกรรมการต่างๆ ที่เกิดขึ้นในปีงบประมาณ 2568 และสรุปข้อมูลอัตรากำลังของหน่วยงาน เพื่อเป็นประโยชน์ในการวางแผนและปรับปรุงงานบริหารงานบุคคลในปีต่อๆไป

สถาบันนวัตกรรมและถ่ายทอดเทคโนโลยี หวังเป็นอย่างยิ่งว่ารายงานผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลฉบับนี้ จะเป็นการกำหนดทิศทางที่สำคัญในการยกระดับขีดความสามารถของบุคลากรให้ปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ พร้อมสร้างความสุขในการทำงานอย่างยั่งยืน เพื่อนำพาสถาบันฯ ไปสู่เป้าหมายตามที่ตั้งไว้ทุกประการ

สถาบันนวัตกรรมและถ่ายทอดเทคโนโลยี
มหาวิทยาลัยพะเยา

สารบัญ

	หน้า
คำนำ	**ก**
สารบัญ	**ข**
สารบัญภาพ	**ค**
สารบัญตาราง	**ง**
บทที่ 1 ข้อมูลอัตรากำลังบุคลากร	1-3
บทที่ 2 ผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร	4-16
บทที่ 3 ผลการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี	17-20
บรรณานุกรม	**20**
ภาคผนวก	**21**
ประมวลภาพโครงการ/กิจกรรม ที่สถาบันนวัตกรรมและถ่ายทอดเทคโนโลยี ที่ได้ดำเนินการในปีงบประมาณ 2568	
1. โครงการกาแฟสัญจร	22-23
2. กิจกรรมสภากาแฟสัญจรเครือข่ายสื่อมวลชน	24
3. ประเพณีถวายผ้าพระกฐินพระราชทาน	25
4. ประชุมบุคลากร	26-27
5. กิจกรรมทำบุญเนื่องในวันขึ้นปีใหม่มหาวิทยาลัยพะเยา ปี 2567	28
6. ประชุมบุคลากร ปี 2568	29-30
7. พิธีวางศิลาฤกษ์ อาคารศูนย์พัฒนาผู้ประกอบการนวัตกรรมและถ่ายทอดเทคโนโลยี อุทยานวิทยาศาสตร์ ม.พะเยา เครือข่ายอุทยานวิทยาศาสตร์ฯ ภาคเหนือ	31
8. โครงการอบรมความปลอดภัยและการอพยพหนีไฟ	32 – 33
9. โครงการรดน้ำดำหัวและสระเกล้าดำหัวอธิการบดีและผู้อาวุโส มหาวิทยาลัยพะเยา	34-35
10. ผู้บริหารสถาบันนวัตกรรมและถ่ายทอดเทคโนโลยีประชุมระดมความคิด สร้างแผนกลยุทธ์ขับเคลื่อนสถาบันนวัตกรรมและถ่ายทอดเทคโนโลยี	36-37
11. การประชุมชี้แจงการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลและการประเมินผลการปฏิบัติงาน	38-39
12. กิจกรรมวันสถาปนามหาวิทยาลัยพะเยา ปีที่ 15	40-41
13. โครงการอบรมการใช้ Generative AI	42-43
14. โครงการทำบุญสำนักงานและอุทิศส่วนกุศลให้กับสัตว์ทดลอง	44-45

สารบัญ...

สารบัญภาพ

หน้า

ภาพที่ 1 โครงสร้างผู้บริหารสถาบันนวัตกรรมและถ่ายทอดเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยพะเยา 2
ภาพที่ 2 โครงสร้างองค์กรสถาบันนวัตกรรมและถ่ายทอดเทคโนโลยี 2
ภาพที่ 3 จำนวนบุคลากรของสถาบันนวัตกรรมและถ่ายทอดเทคโนโลยี ปีงบประมาณ 2568 3
ภาพที่ 4 แสดงข้อมูลแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) 8
ภาพที่ 5 ผลการดำเนินการตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP)ฯ 9
ภาพที่ 6 แสดงผลการดำเนินการตามแผนพัฒนารายบุคคล ของพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยา สายสนับสนุน 10
ภาพที่ 7 แสดงสัดส่วนจำนวนบุคลากรแยกตามระดับผลการประเมิน 18

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 1 รายงานผลการปฏิบัติตามแผนพัฒนาบุคลากร ปีงบประมาณ 2568	5-7
ตารางที่ 2 แสดงรายละเอียดของผลการดำเนินการตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) หัวข้อการพัฒนาตามความสนใจของบุคลากร ประจำงบประมาณ 2568	11-15
ตารางที่ 3 ตารางสรุปผลการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากรตามกลุ่มของทักษะการพัฒนา	16
ตารางที่ 4 แสดงเกณฑ์การประเมินประสิทธิภาพการทำงาน	17

บทที่ 1 ข้อมูลอัตรากำลังบุคลากร

เพื่อส่งเสริมปณิธาน “ปัญญาเพื่อความเข้มแข็งของชุมชน” และวิสัยทัศน์ในการเป็น “มหาวิทยาลัยสร้างปัญญาเพื่อนวัตกรรมชุมชน สู่สากล อย่างยั่งยืน” สถาบันนวัตกรรมและถ่ายทอดเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยพะเยา มีเป้าหมายในการเป็นองค์กรชั้นนำที่ลดความเหลื่อมล้ำและสร้างความสามารถในการแข่งขันผ่านนวัตกรรม ผ่านการวางรากฐานและยกระดับสมรรถนะและเพิ่มศักยภาพบุคลากรให้สอดคล้องกับทิศทางของมหาวิทยาลัยพะเยา ในด้านการพัฒนาทักษะและเพิ่มพูนความรู้ การสร้างความก้าวหน้าในสายงาน และการเพิ่มทักษะในการพัฒนาตนเอง และมีการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ในทุกภารกิจ

การแบ่งโครงสร้างองค์กร

สถาบันนวัตกรรมและถ่ายทอดเทคโนโลยี มีการแบ่งโครงสร้างออกเป็น 3 กลุ่มงาน ประกอบไปด้วย

1. สำนักงานสถาบัน มีภารกิจด้านการบริหารทั่วไป ครอบคลุมถึงการสารบรรณ การพัสดุ การเงินและบัญชี การงบประมาณและแผน การบริหารงานบุคคล เทคโนโลยีสารสนเทศ การสื่อสารองค์กร

2. งานอุทยานวิทยาศาสตร์และการพัฒนานวัตกรรมเชิงพาณิชย์ มีภารกิจด้านการส่งเสริมการพัฒนานวัตกรรมสู่การใช้ประโยชน์ การบริหารจัดการพื้นที่นวัตกรรมและเขตนวัตกรรม เช่น อุทยานวิทยาศาสตร์ การบริหารจัดการทรัพย์สินทางปัญญา การสร้างผู้ประกอบการใหม่ การบ่มเพาะธุรกิจ การให้บริการแก่ภาคอุตสาหกรรม การวิจัยและพัฒนานวัตกรรม การวิจัยร่วมกับภาคเอกชน

3. งานบริการวิชาการเพื่อสังคม มีภารกิจด้านการส่งเสริมการให้บริการแก่ภาคอุตสาหกรรมและชุมชนรวมถึงสนับสนุนการวิจัยให้แก่นักวิจัยของมหาวิทยาลัย เช่น การให้บริการห้องปฏิบัติการ ห้องเครื่องมือวิทยาศาสตร์ การให้บริการวิเคราะห์ทดสอบ การรับรองมาตรฐานจรรยาบรรณการใช้สัตว์ทดลอง การวิจัยสัตว์ทดลอง

เพื่อให้การดำเนินงานและการให้บริการของสถาบันเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สถาบันนวัตกรรมและถ่ายทอดเทคโนโลยี กำหนดให้รองผู้อำนวยการแต่ละท่านกำกับดูและงานแต่ละด้าน เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามพันธกิจของหน่วยงาน โดยมีโครงสร้างการบริหารงาน ดังนี้

ภาพที่ 1 โครงสร้างผู้บริหารสถาบันนวัตกรรมและถ่ายทอดเทคโนโลยี

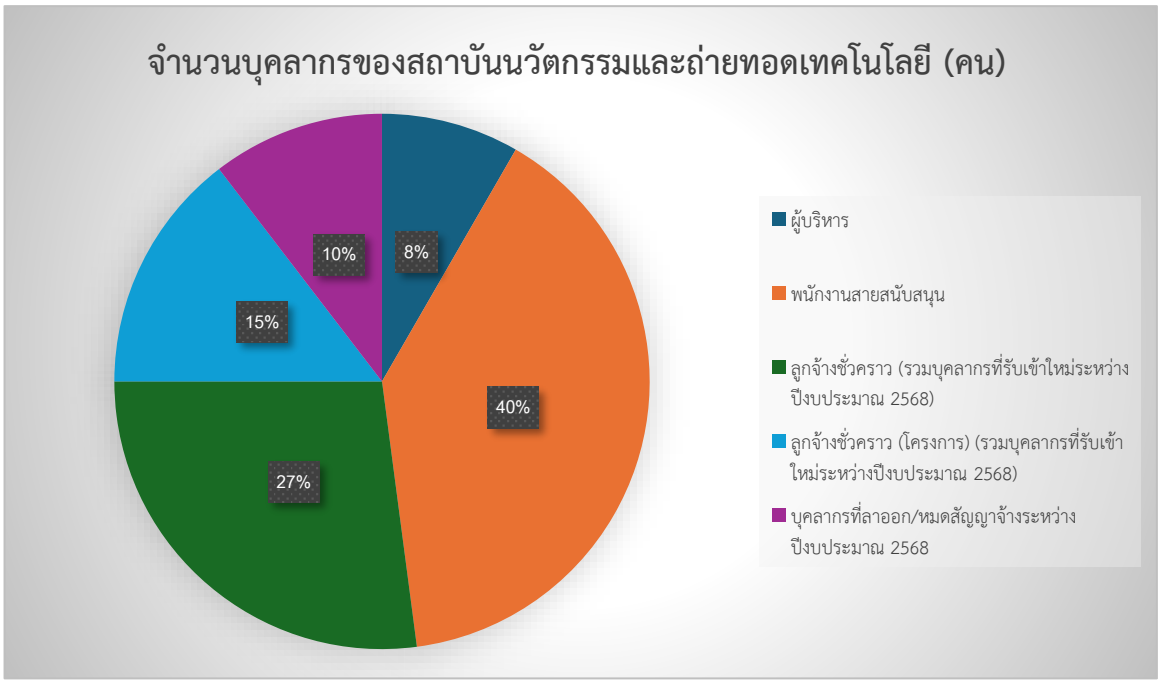




อัตรากำลัง

ในปีงบประมาณ 2568 สถาบันนวัตกรรมและถ่ายทอดเทคโนโลยี มีการบริหารจัดการอัตรากำลังที่มีความเคลื่อนไหวในลักษณะสมดุล คือ ผู้บริหารหน่วยงาน (พนักงานสายวิชาการ) จำนวน 4 คน พนักงานม.พะเยา (สายสนับสนุน) จำนวน 19 คน ลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 13 คน ลูกจ้างชั่วคราว (โครงการ) 7 คน บุคลากรที่ลาออก/หมดสัญญาจ้างระหว่างปีงบประมาณ จำนวน 5 คน ซึ่งเป็นการลาออกของลูกจ้างชั่วคราวด้วยเหตุผลคือ การได้งานใหม่ แต่หลังจากมีการลาออกของบุคลากร สถาบันฯ ได้ดำเนินการรับสมัครบุคลากรเพื่อเข้ามาปฏิบัติงานทดแทนตำแหน่งเดิม จำนวน 3 อัตราและมีการรับบุคลากรเพิ่มตามภารกิจโครงการ จำนวน 3 อัตรา จากที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปอัตราบุคลากร และการเข้า-ออกของบุคลากรในปีงบประมาณ 2568 ได้ดังนี้

ภาพที่ 3 จำนวนบุคลากรของสถาบันนวัตกรรมและถ่ายทอดเทคโนโลยี ปีงบประมาณ 2568



บทที่ 2 ผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร

มหาวิทยาลัยพะเยาดำเนินงานภายใต้วิสัยทัศน์ “มหาวิทยาลัยสร้างปัญญาเพื่อนวัตกรรมชุมชน สู่สากล อย่างยั่งยืน” โดยมีเป้าหมายหลักในการยกระดับคุณภาพชีวิตและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ โดยได้มีการกำหนดแนวทางการดำเนินงานด้วยยุทธศาสตร์ 5 ด้าน ได้แก่

ยุทธศาสตร์ที่ 1 ผลิตกำลังคนที่มีสมรรถนะและทักษะแห่งอนาคต มุ่งเน้นการผลิตบัณฑิตให้มีทักษะแห่งอนาคต (Future Skills) รู้เท่าทันเทคโนโลยี มีทักษะภาษาอังกฤษ และมีความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์พร้อมปรับตัวในศตวรรษที่ 21

ยุทธศาสตร์ที่ 2 วิจัยและนวัตกรรมพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และชุมชน สร้างงานวิจัยที่มีคุณภาพมาตรฐานสากลเพื่อตอบโจทย์ความต้องการของพื้นที่ (Area-based) และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในเชิงพาณิชย์เพื่อขับเคลื่อนเศรษฐกิจและลดความเหลื่อมล้ำ

ยุทธศาสตร์ที่ 3 บริการวิชาการด้วยองค์ความรู้และนวัตกรรม ดำเนินการตามปณิธาน “ปัญญาเพื่อความเข้มแข็งของชุมชน” โดยถ่ายทอดองค์ความรู้และนวัตกรรมเพื่อสร้างรายได้และยกระดับสุขภาวะของประชาชนอย่างยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ 4 ทำนุบำรุงศิลปะวัฒนธรรม และสืบสานเอกลักษณ์ความเป็นไทย อนุรักษ์และฟื้นฟูเอกลักษณ์ทางวัฒนธรรมในพื้นที่ โดยนำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาต่อยอดด้วยเทคโนโลยีสมัยใหม่ (BCG Model) เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มเชิงสร้างสรรค์

ยุทธศาสตร์ที่ 5 บริหารจัดการทันสมัยมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และมีธรรมาภิบาล พัฒนาระบบบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และมีธรรมาภิบาล (ITA) โดยใช้ระบบฐานข้อมูลที่เชื่อถือได้และมุ่งสู่ความเป็นเลิศตามมาตรฐานสากล

ยุทธศาสตร์ทั้ง 5 ด้านนี้ถูกใช้เป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนพันธกิจของทุกส่วนงาน รวมถึงสถาบันนวัตกรรมและถ่ายทอดเทคโนโลยี (UPITI) เพื่อให้บรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) ร่วมกัน

การพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (Individual Development Plan: IDP) ในปีงบประมาณ 2568 สถาบันนวัตกรรมและถ่ายทอดเทคโนโลยี ได้เปิดโอกาสให้บุคลากรได้เลือกประเด็นทักษะความรู้ที่หลากหลายตามความสนใจของแต่ละบุคคล ทำให้แผนการพัฒนาบุคลากรในปีงบประมาณ 2568 มีแผนการพัฒนาจำนวนมาก ทั้งนี้ สถาบันฯ ยังคงมุ่งเน้นและให้ความสำคัญในด้านการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรในเรื่องการพัฒนางานที่ทักษะสมัยใหม่และความสุขในการทำงานเพื่อขับเคลื่อนองค์กรสู่ความยั่งยืนตามวิสัยทัศน์ และมีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ 5 บริหารจัดการทันสมัยมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และมีธรรมาภิบาล คือ การพัฒนาระบบบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และมีธรรมาภิบาล (ITA) โดยใช้ระบบฐานข้อมูลที่เชื่อถือได้และมุ่งสู่ความเป็นเลิศตามมาตรฐานสากล ของมหาวิทยาลัยพะเยา

จากการ...

จากการกำหนดแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลกรในปีงบประมาณ 2568 จำนวนทั้งสิ้น 5แผน และการกำหนดการพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (Individual Development Plan: IDP) ของบุคลากร จำนวน ทั้งสิ้น 65 หัวข้อ นั้น สามารถสรุปจำนวนความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากร ที่กำหมดไว้ ดังนี้

ตารางที่ 1 รายงานผลการปฏิบัติตามแผนพัฒนาบุคลากร ปีงบประมาณ 2568

ยุทธศาสตร์ ม.พะเยา	กิจกรรมและโครงการ	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมายตัวชี้วัด (ปี 2568)	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณที่ได้รับ (บาท)	งบประมาณที่ใช้จริง (บาท)	ระยะเวลาการดำเนินงาน
ยุทธศาสตร์ที่ 5: การพัฒนาระบบบริหารจัดการที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และมีธรรมาภิบาล	1. กิจกรรม Big Cleaning Day ประจำเดือน และการรับประทานอาหารร่วมกันในโอกาสสำคัญ	เพื่อปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานให้น่าอยู่ และส่งเสริมให้บุคลากรมีสุขภาพจิตที่ดี	1. สภาพแวดล้อมได้รับการพัฒนาให้น่าอยู่ 2. บุคลากรมีสุขภาพจิตที่ดี มีความสุข	สภาพแวดล้อมเหมาะสมแก่การทำงาน และบุคลากรทำงานอย่างมีความสุข	เป็นไปตามแผน: ดำเนินการปรับปรุงสภาพแวดล้อมต่อเนื่องทุกเดือน	-ไม่มี-	-ไม่มี-	ต.ค. 67 - ก.ย. 68
ยุทธศาสตร์ที่ 5: การพัฒนาระบบบริหารจัดการที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และมีธรรมาภิบาล	2. โครงการตรวจสุขภาพบุคลากรประจำปี และการทำประกันอุบัติเหตุกลุ่ม	ส่งเสริมการดำเนินงานตามนโยบายและสิทธิประโยชน์สำหรับบุคลากร (WORKFORCE Benefits and Policies	บุคลากร มีระบบสวัสดิการ และระบบสิทธิประโยชน์	บุคลากรมีสุขภาพสมบูรณ์แข็งแรงตามนโยบาย SOCIETAL WELL-BEING	เป็นไปตามแผน: บุคลากรได้รับการตรวจสุขภาพและมีประกันอุบัติเหตุกลุ่ม	96,000 (เบี้ยประกันและตรวจสุขภาพ)	1.ค่าตรวจสุขภาพ 14,460 บาท 2. ค่าประกันสุขภาพและอุบัติเหตุ 96,340 บาท	ต.ค. 67 - ก.ย. 68

ยุทธศาสตร์...

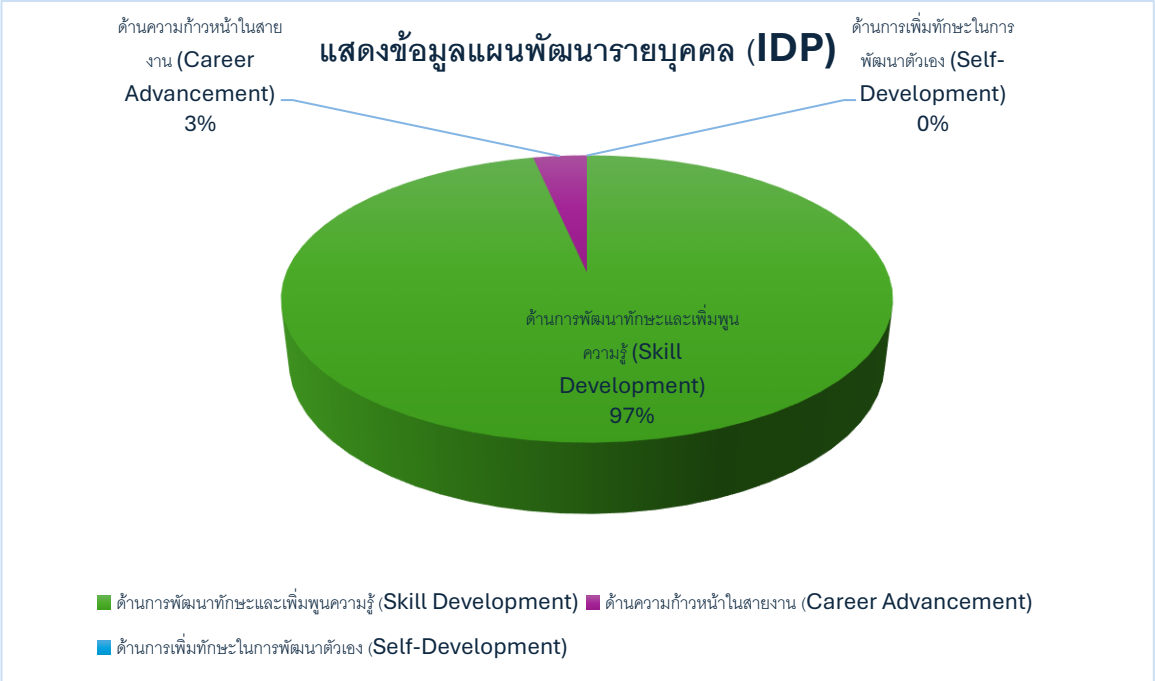
ยุทธศาสตร์ ม. พะเยา	กิจกรรมและโครงการ	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมายตัวชี้วัด (ปี 2568)	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณที่ได้รับ (บาท)	งบประมาณที่ใช้จริง (บาท)	ระยะเวลาการดำเนินงาน
ยุทธศาสตร์ที่ 5: การพัฒนาระบบบริหารจัดการที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และมีธรรมาภิบาล	3. โครงการ/กิจกรรมสร้างความผูกพันภายในหน่วยงานและมหาวิทยาลัย	เพื่อส่งเสริมการสร้างค่านิยมความรักผูกพันและการมีส่วนร่วมในหน่วยงาน	1. มีปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความผูกพัน 2. มีมาตรการขับเคลื่อนความผูกพัน	บุคลากรร่วมกันทำงานให้สำเร็จลุล่วง และมีความภาคภูมิใจในงานที่ได้รับมอบหมาย	เป็นไปตามแผน: มีกิจกรรมกระตุ้นความกระตือ รือร้นในการปฏิบัติงาน	26,500 บาท	23,721 บาท	ม.ค. 68
ยุทธศาสตร์ที่ 5: การพัฒนาระบบบริหารจัดการที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และมีธรรมาภิบาล	4. โครงการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส (UP-ITA)	เพื่อขับเคลื่อนวัฒนธรรมองค์กรด้านคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใส	1. ผลคะแนน UP-ITAระดับ 85 ขึ้นไป 2. ปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลด้วยคุณธรรม จริยธรรม	มีระบบกลไกและมาตรการเพื่อขับเคลื่อนความโปร่งใสอย่างเป็นรูปธรรม	เป็นไปตามแผน: ปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลและป้องกันการทุจริต	6,300 บาท	4,050 บาท	ต.ค. 67 - ก.ย. 68

ยุทธศาสตร์ ม.พะเยา	กิจกรรมและโครงการ	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมายตัวชี้วัด (ปี 2568)	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณที่ได้รับ (บาท)	งบประมาณที่ใช้จริง (บาท)	ระยะเวลาการดำเนินงาน
ยุทธศาสตร์ที่ 5: การพัฒนาระบบบริหารจัดการที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และมีธรรมาภิบาล	5. การประชุมชี้แจงระบบ Job Description (JD) และการจัดทำแผน IDP	พัฒนาระบบการจัดการผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสนับสนุน ให้มีประสิทธิภาพ	1. มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน 2. จำนวนแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice)	บุคลากรมีการวางแผนการปฏิบัติงานและสำเร็จตามที่กำหนดไว้	เป็นไปตามแผน: มีการชี้แจงระบบงานและจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล	2,600 บาท	*2,580 บาท*	มิ.ย. 68

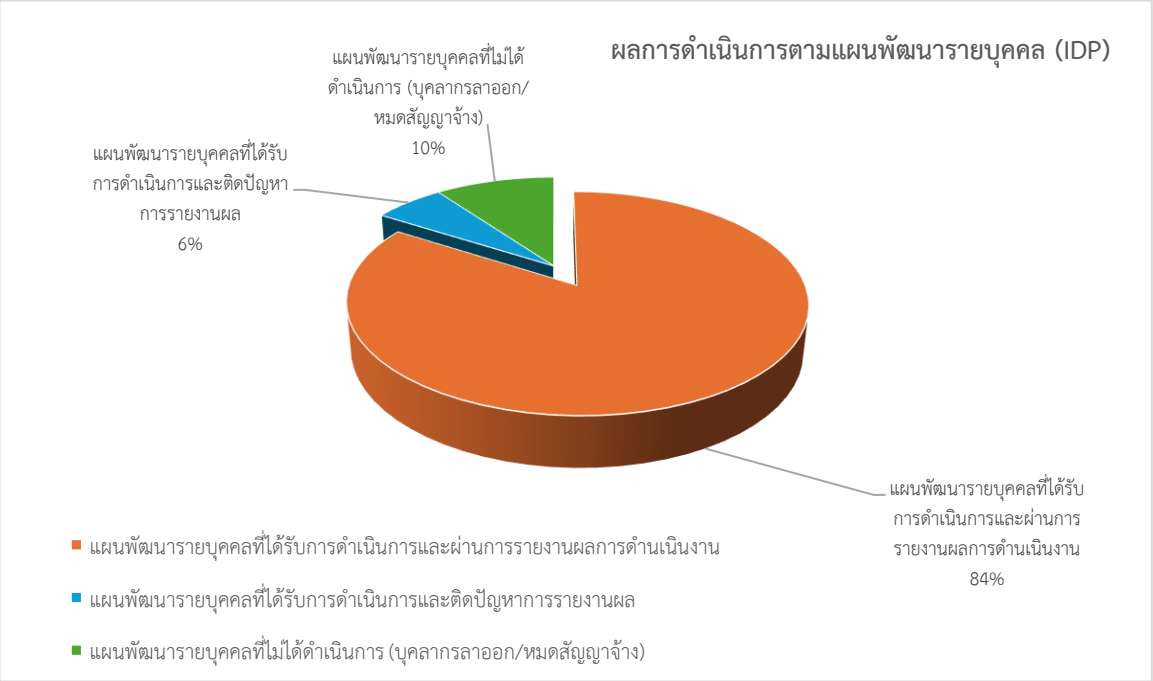
หมายเหตุ : งบประมาณที่ใช้จริงมีการปรับเปลี่ยนตามบริบทของหน่วยงาน เช่น ค่าตรวจสุขภาพและค่าเบี้ยประกันอุบัติเหตุปรับราคาขึ้น จำนวนบุคลากรของสถาบันฯ มีการเพิ่มขึ้นและลดลงระหว่างปีงบประมาณ รวมไปถึงแหล่งทุนภายนอกที่สถาบันฯได้รับเงินสนับสนุน ซึ่งเป็นตัวแปรที่ไม่สามารถควบคุมได้

และในส่วนของแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ที่บุคลากรทั้งพนักงานสายสนับสนุนและลูกจ้างชั่วคราวสายบริการ สังกัด สถาบันนวัตกรรมและถ่ายทอดเทคโนโลยี ได้กำหนดไว้ จำนวน 50 เรื่อง สามารถแบ่งตามสมรรถนะต่างๆได้จำนวน 2 ด้าน คือ ด้านการพัฒนาทักษะ/เพิ่มพูนความรู้ จำนวน 48 เรื่อง ด้านความก้าวหน้าในสายงาน จำนวน 2 เรื่อง ในการนี้ หลังจากครบกำหนดการดำเนินงานของปีงบประมาณ 2568 สามารถรายงานผลของการดำเนินการพัฒนาบุคลากรได้ว่า บุคลากรทั้งพนักงานสายสนับสนุนและลูกจ้างชั่วคราวสายบริการ สังกัด สถาบันนวัตกรรมและถ่ายทอดเทคโนโลยี ได้ดำเนินการและรายงานการดำเนินการตามแผนที่ตั้งไว้ จำนวน 42 เรื่อง และมีจำนวน 3 เรื่อง ที่ดำเนินการไม่สำเร็จตามแผนที่ตั้งไว้ รวมถึงที่ไม่ได้รายงานผลการพัฒนาตนเองเนื่องจากลาออก/หมดสัญญาจ้างของหน่วยงานก่อนวันประเมินผลแผนการพัฒนาบุคลากรประจำปีนั้นๆ จำนวน 5 เรื่อง ในการนี้ จึงได้แสดงรายละเอียดสัดส่วนของจำนวนเรื่องที่ได้รับความสนใจตามสรรถนะทั้ง 3 ด้าน ตามที่มหาวิทยาลัยพะเยากำหนด และแสดงรายละเอียดสัดส่วนของผลการดำเนินการตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ไว้ตามลำดับ ดังนี้

ภาพที่ 4 แสดงข้อมูลแผนพัฒนารายบุคคล (IDP)

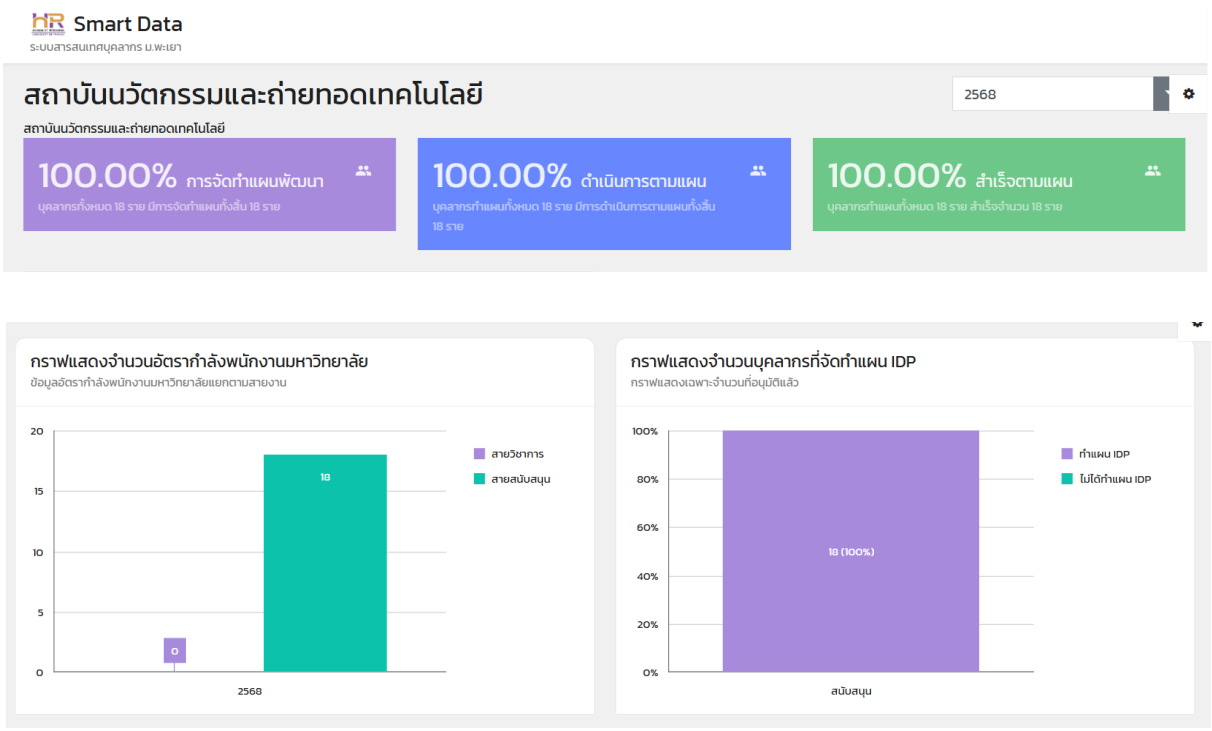


ภาพที่ 5 ผลการดำเนินการตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP)
ของพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยาและลูกจ้างชั่วคราว สังกัด สถาบันนวัตกรรมและถ่ายทอดเทคโนโลยี



แต่หากอ้างอิงจากจำนวนบุคลากรของสถาบันนวัตกรรมและถ่ายทอดเทคโนโลยี โดยแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ พนักงานมหาวิทยาลัยพะเยา สายสนับสนุน จำนวน 18 คน และลูกจ้างชั่วคราว สายบริการของส่วนงาน จำนวน 13 คน ทั้งนี้ ไม่นับรวมลูกจ้างชั่วคราว (โครงการ) เนื่องจากมีภารกิจและหน้าที่ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันนั้น จะพบว่า อัตราความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) จะมีค่าความสำเร็จอยู่ที่ร้อยละ 100 % ดังหลักฐานการสรุปข้อมูลของกองการเจ้าหน้าที่ในภาพที่ 6

ภาพที่ 6 แสดงผลการดำเนินการตามแผนพัฒนารายบุคคล
ของพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยา สายสนับสนุน



ตารางที่ 2 แสดงรายละเอียดของผลการดำเนินการตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) หัวข้อการพัฒนาตามความสนใจของบุคลากร ประจำงบประมาณ 2568

หัวข้อ / ชื่อเรื่องการพัฒนา	วิธีการพัฒนา	สิ่งที่ได้รับหลังจากการพัฒนา
แผนพัฒนารายบุคคล (IDP) - การพัฒนาทักษะ/เพิ่มพูนความรู้ (48 รายการ)		
1. ISO/IEC 17025:2017 Requirement and Implementation	ฝึกอบรม/ประชุมปฏิบัติการ (Training/Workshop)	ความรู้เชี่ยวชาญเจาะลึกเฉพาะด้าน
2. อบรมความปลอดภัยห้องปฏิบัติการสารเคมีและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง	ฝึกอบรม/ประชุมปฏิบัติการ (Training/Workshop)	ความรู้เชี่ยวชาญเจาะลึกเฉพาะด้าน
3. จัดทำคู่มือปฏิบัติงาน	ฝึกปฏิบัติ/จัดทำผลงาน	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น
4. การสร้างสมดุลให้ชีวิตและการทำงาน	ฝึกอบรม/ประชุมปฏิบัติการ (Training/Workshop)	สุขภาพจิตและทัศนคติที่ดีในการทำงาน
5. ความรู้ด้านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพและกองทุนสงเคราะห์	ฝึกอบรม/ประชุมปฏิบัติการ (Training/Workshop)	มีความรู้ในสวัสดิการที่เกี่ยวข้อง
6. การเขียนคู่มือปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน	ฝึกอบรม/ประชุมปฏิบัติการ (Training/Workshop)	มีคู่มือมาตรฐานการทำงาน
7. เสริมสร้างสมรรถนะด้านการเงิน	ฝึกอบรม/ประชุมปฏิบัติการ (Training/Workshop)	ความเชี่ยวชาญด้านการบริหารการเงิน
8. Excel Dashboard	ฝึกอบรม/ประชุมปฏิบัติการ (Training/Workshop)	ทักษะการจัดการข้อมูลที่มีประสิทธิภาพ
9. หลักสูตรข้อกำหนด GHPs/HACCP (Version 5)	-	-ไม่ได้ดำเนินการ เนื่องจากบุคลากรลาออก-
10. วิเคราะห์ Roadmap พัฒนาการบริการเพื่อจัดหารายได้	ฝึกอบรม/ประชุมปฏิบัติการ (Training/Workshop)	แนวทางและแผนการสร้างรายได้ที่ชัดเจน

หัวข้อ...

หัวข้อ / ชื่อเรื่องการพัฒนา	วิธีการพัฒนา	สิ่งที่ได้รับหลังจากการพัฒนา
11. พัฒนาศักยภาพกระบวนการวิจัย R&D ของผู้ประกอบการ	ฝึกอบรม/ประชุมปฏิบัติการ (Training/Workshop)	ความสามารถในการกระตุ้นงานวิจัยเชิงพื้นที่
12. เทคนิคการเขียนหนังสือและ(ร่าง)กำหนดการในวาระต่างๆ	ฝึกอบรม/ประชุมปฏิบัติการ (Training/Workshop)	ทักษะการสื่อสารราชการที่ถูกต้อง
13. แลกเปลี่ยนเรียนรู้การปฏิบัติงานธุรการระบบ UP-DMS	-	-ดำเนินการไม่แล้วเสร็จตามระยะเวลาที่กำหนด
14. การฝึกงานกับผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน	การฝึกปฏิบัติ (On-the-job)	ความรู้ความเชี่ยวชาญเจาะลึกเฉพาะด้าน
15. การศึกษาดูงานนอกสถานที่	การศึกษาดูงาน	มุมมองและแนวปฏิบัติที่ดีจากภายนอก
16. พัฒนาความรู้ต่อเนื่องทางวิชาชีพนักบัญชี (CPD)	ฝึกอบรม/ประชุมปฏิบัติการ (Training/Workshop)	การรักษามาตรฐานวิชาชีพบัญชี
17. ระเบียบการรับเงินและการเบิกจ่าย	ฝึกอบรม/ประชุมปฏิบัติการ (Training/Workshop)	ความเข้าใจในระเบียบการเงินภาครัฐ
18. ทักษะการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์เพื่อช่วยในการทำงาน	ฝึกอบรม/ประชุมปฏิบัติการ (Training/Workshop)	ความรวดเร็วและถูกต้องในการทำงาน
19. อบรมเกี่ยวกับระบบ ISO 17025	ฝึกอบรม/ประชุมปฏิบัติการ (Training/Workshop)	ห้องปฏิบัติการมีมาตรฐานระดับสากล
20. Data-Driven Decision Marketing for Retail	ฝึกอบรม/ประชุมปฏิบัติการ (Training/Workshop)	ทักษะการตลาดที่ขับเคลื่อนด้วยข้อมูล
21. Digital Marketing & Social Commerce	ฝึกอบรม/ประชุมปฏิบัติการ (Training/Workshop)	ความสามารถในการขยายช่องทางการตลาด
22. พัฒนาศักยภาพบุคลากร/การสอบตัวแทนสิทธิบัตร	-	-ไม่ได้ดำเนินการ เนื่องจากบุคลากรลาออก-

หัวข้อ...

หัวข้อ / ชื่อเรื่องการพัฒนา	วิธีการพัฒนา	สิ่งที่ได้รับหลังจากการพัฒนา
23. การใช้เครื่องมือ Excel/ซอฟต์แวร์ บริหารข้อมูลการเงิน	ฝึกอบรม/ประชุมปฏิบัติการ (Training/Workshop)	การบริหารงบประมาณอย่างเป็นระบบ
24. การบันทึกบัญชีและการออกงบการเงินภาครัฐ	ฝึกอบรม/ประชุมปฏิบัติการ (Training/Workshop)	ความถูกต้องของรายงานทางการเงิน
25. การฟังและการพูดเพื่อการสื่อสารภาษาอังกฤษ	ฝึกอบรม/ประชุมปฏิบัติการ (Training/Workshop)	ทักษะการสื่อสารสากลเพิ่มขึ้น /ความมั่นใจในการติดต่อประสานงาน
26. ทักษะด้านการตลาดและการพัฒนาผลิตภัณฑ์	ฝึกอบรม/ประชุมปฏิบัติการ (Training/Workshop)	นวัตกรรมผลิตภัณฑ์ใหม่ๆ ของหน่วยงาน
27. ทักษะการใช้งาน AI อย่างมีประสิทธิภาพ	ฝึกอบรม/ประชุมปฏิบัติการ (Training/Workshop)	การลดระยะเวลาและขั้นตอนการทำงานและเพิ่มประสิทธิผลในการทำงานเพิ่มมากขึ้น
28. ทักษะระบบการจัดการของเสีย	-	-ไม่ได้ดำเนินการ เนื่องจากบุคลากรลาออก-
31. ทักษะการใช้เครื่องมือ Flame Atomic Absorption Spectroscopy	ฝึกปฏิบัติเฉพาะทาง	ความแม่นยำในการวิเคราะห์ทางวิทยาศาสตร์
29. การเก็บรักษาเชื้อจุลินทรีย์และการทดสอบจุลชีววิทยาอาหาร	ฝึกปฏิบัติในห้องแล็บ	มาตรฐานความปลอดภัยทางชีวภาพ
30. Business Consulting & Coaching for Entrepreneurs	ฝึกอบรม/ประชุมปฏิบัติการ (Training/Workshop)	ความสามารถในการให้คำปรึกษาธุรกิจ
31. AI & Data-Driven Decision Making for SMEs	ฝึกอบรม/ประชุมปฏิบัติการ (Training/Workshop)	การตัดสินใจทางธุรกิจที่แม่นยำด้วยข้อมูล
32. ทักษะการสื่อสารและการนำเสนอ	ฝึกอบรม/ประชุมปฏิบัติการ (Training/Workshop)	การนำเสนอโครงการที่น่าสนใจและชัดเจน

หัวข้อ...

หัวข้อ / ชื่อเรื่องการพัฒนา	วิธีการพัฒนา	สิ่งที่ได้รับหลังจากการพัฒนา
33. Soft Skills: Leadership & Negotiation	ฝึกอบรม/ประชุมปฏิบัติการ (Training/Workshop)	ความสามารถในการเจรจาต่อรองธุรกิจ
34. Startup & Innovation Management	ฝึกอบรม/ประชุมปฏิบัติการ (Training/Workshop)	การจัดการโครงการนวัตกรรมอย่างเป็นระบบ
35. Ice Breaking-Startup Coaching	ฝึกอบรม/ประชุมปฏิบัติการ (Training/Workshop)	ทักษะการเป็นโค้ชสำหรับผู้ประกอบการใหม่
36. การบริหารจัดการงานวิจัยและนวัตกรรม (Project Manager)	ฝึกอบรม/ประชุมปฏิบัติการ (Training/Workshop)	การบริหารโครงการให้บรรลุเป้าหมาย
37. ข้อกำหนด ISO/IEC 17025 : 2017	ฝึกอบรม/ประชุมปฏิบัติการ (Training/Workshop	ความเข้าใจในข้อกำหนดล่าสุด
38. การควบคุมและประกันคุณภาพสำหรับห้องปฏิบัติการ	ฝึกอบรม/ประชุมปฏิบัติการ (Training/Workshop)	ผลการทดสอบที่มีความน่าเชื่อถือ
39. การบำรุงรักษาเชิงพยากรณ์ (Predictive Maintenance)	ฝึกอบรม/ประชุมปฏิบัติการ (Training/Workshop)	การลดค่าซ่อมบำรุงและยืดอายุเครื่องมือ
40. การจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ	ฝึกอบรม/ประชุมปฏิบัติการ (Training/Workshop)	ความถูกต้องโปร่งใสในงานพัสดุ
41. การเลี้ยงและใช้สัตว์ทดลอง	ฝึกอบรม/ประชุมปฏิบัติการ (Training/Workshop)	จรรยาบรรณและการดูแลสัตว์ทดลองที่ถูกต้อง
42. มาตรฐานวิชาชีพจัดซื้อจัดจ้างอิเล็กทรอนิกส์	ฝึกอบรม/ประชุมปฏิบัติการ (Training/Workshop)	ความเชี่ยวชาญในระบบจัดซื้อจัดจ้างใหม่

หัวข้อ...

หัวข้อ / ชื่อเรื่องการพัฒนา	วิธีการพัฒนา	สิ่งที่ได้รับหลังจากการพัฒนา
43. แพลตฟอร์มหรือมาตรฐานสำหรับหน่วยเลี้ยงสัตว์ทดลอง	ฝึกอบรม/ประชุมปฏิบัติการ (Training/Workshop)	การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีกับงานวิจัย
44. การอบรมความรู้ด้านนวัตกรรม	ฝึกอบรม/ประชุมปฏิบัติการ (Training/Workshop)	ทัศนคติที่พร้อมรับความเปลี่ยนแปลง
45. อัปเดตการรักษาทางอายุรกรรม ศัลยกรรม วินิจฉัยโรค	ฝึกอบรม/ประชุมปฏิบัติการ (Training/Workshop)	ความรู้ที่ทันสมัยในการดูแลสุขภาวะ
46. การพิสูจน์ความต้องการของลูกค้า (Customer Validation)	ฝึกอบรม/ประชุมปฏิบัติการ (Training/Workshop)	ความเข้าใจความต้องการจริงของลูกค้า
47. การพัฒนาไอเดียทางธุรกิจ (Business Idea Discovery)	ฝึกอบรม/ประชุมปฏิบัติการ (Training/Workshop)	ไอเดียธุรกิจที่มีความเป็นไปได้จริง
48. เพิ่มองค์ความรู้ในด้านระบบมาตรฐานต่างๆ ที่เกี่ยวกับสายงาน	ฝึกอบรม/ประชุมปฏิบัติการ (Training/Workshop)	ความรู้ที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงมาตรฐานสากล
ความก้าวหน้าในสายงาน (7 รายการ)		
1. การเขียนคู่มือปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน	ฝึกปฏิบัติ/จัดทำผลงาน/วิจัย	มาตรฐานภาระงานที่ชัดเจน และสามารถนำไปเป็นผลงานประกอบการขอตำแหน่งที่สูงขึ้น
2. การตีพิมพ์เผยแพร่ผลงานวิจัยในวารสารนานาชาติ	ทำวิจัยและส่งตีพิมพ์	ชื่อเสียงระดับสากลและความก้าวหน้าวิชาชีพ

จากตาราง...

จากตารางรายละเอียดของผลการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากร ปีงบประมาณ 2568 ที่กล่าวมา สามารถจัดกลุ่มของทักษะการพัฒนาได้ออกเป็น 5 สมรรถนะ ดังนี้

ตารางที่ 3 ตารางสรุปผลการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากรตามกลุ่มของทักษะการพัฒนา

หัวข้อ / ชื่อเรื่องการพัฒนา	**วิธีการพัฒนา**	**สิ่งที่ได้รับหลังจากการพัฒนา (ตัวชี้วัด/ผลลัพธ์)**
1. โครงการพัฒนาทักษะดิจิทัลและงานส่วนกลาง (เช่น การใช้ AI ลดเวลาทำงาน, การทำ Content ประชาสัมพันธ์, การเป็นพิธีกร และการบริการ)	การจัดกิจกรรมโครงการและการอบรมเชิงปฏิบัติการ	บุคลากรมีทักษะ ความรู้และความเข้าใจในเนื้อหาเพิ่มมากขึ้นหลังเข้าร่วมกิจกรรม
2. การพัฒนาสมรรถนะเฉพาะทาง (IDP) (เช่น ISO/IEC 17025, ความปลอดภัยสารเคมี, Excel Dashboard และระบบ HACCP)	การเข้าอบรมตามหลักสูตรและการฝึกงานร่วมกับผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน	บุคลากรมีความเชี่ยวชาญเจาะลึกเฉพาะด้าน และเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
3. ทักษะภาษาและการสื่อสาร (เช่น การฟัง-พูดภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร และเทคนิคการเขียนหนังสือราชการ)	การอบรมพัฒนาทักษะและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างการปฏิบัติงาน	บุคลากรสามารถสื่อสารและนำเสนองานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น
4. ความก้าวหน้าในสายงาน (เช่น การจัดทำคู่มือปฏิบัติงานจากงานประจำ และการตีพิมพ์งานวิจัยนานาชาติ)	การวิจัยและพัฒนากระบวนการทำงานจริง (On-the-job Research) และการจัดทำคู่มือปฏิบัติงาน	บุคลากรมีผลงานเชิงประจักษ์เพื่อใช้ในการขยับขยายสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น
5. การพัฒนาตนเองและทัศนคติ (เช่น การสร้างสมดุลชีวิตและการทำงาน และความรู้ด้านกองทุนต่างๆ)	การจัดกิจกรรมสร้างแรงบันดาลใจ และการศึกษาดูงานนอกสถานที่	บุคลากรมีพลังความคิดและทัศนคติที่ดี (Mindset) พร้อมปรับตัวในการทำงาน

การดำเนินงานแผนพัฒนาบุคลากร ปี 2568 โดยภาพรวมแล้วเป็นการบูรณาการการบริหารงานสมัยใหม่เข้ากับการพัฒนาศักยภาพเฉพาะบุคคล เพื่อขับเคลื่อนสถาบันฯ ให้เป็นกลไกสำคัญในการถ่ายทอดเทคโนโลยีและสร้างนิเวศนวัตกรรมที่เข้มแข็ง มุ่งเน้นทักษะทางเทคโนโลยี นวัตกรรม และการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ รวมไปถึงการสร้างสุขภาวะที่ดีของบุคลากร

บทที่ 3 ผลการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี

สถาบันนวัตกรรมและถ่ายทอดเทคโนโลยี ได้ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรแบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ คือ สำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยา ใช้วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานผ่านระบบ HR SMART ของกองการเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยพะเยา ปีละ 1 ครั้ง โดยผู้ประเมินสามารถเข้าไปประเมินผลผ่านระบบ HR SMART และผู้รับการประเมินสามารถกรอกข้อมูลภาระงานและข้อมูลประกอบต่างๆในระบบ HR SMART และสำหรับลูกจ้างชั่วคราว ใช้วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานจากเล่มภารงานประกับกับการสัมภาษณ์โดยคณะกรรมประเมินผลการปฏิบัติงานของส่วนงาน โดยมีเกณฑ์การพิจารณาวัดระดับความสำเร็จตามร้อยละของผลการดำเนินงานหลักการเดียวกัน คือ จะพิจารณาจากปริมาณงาน คุณภาพงาน และคุณลักษณะส่วนบุคคล ซึ่งมีการแบ่งเป็น 5 ระดับ คือ ดีมาก, ดี, ปานกลาง, ต้องปรับปรุง และต่ำ ดังนี้

ตารางที่ 4 แสดงเกณฑ์การประเมินประสิทธิภาพการทำงาน

ระดับคะแนน	**ผลการดำเนินงานเมื่อเทียบกับเป้าหมายความสำเร็จในการปฏิบัติงาน**	**ความหมายของผลการประเมิน**
5	ร้อยละ 80.01 – 100	ดีมาก
4	ร้อยละ 70.01 – 80.00	ดี
3	ร้อยละ 60.01 – 70.00	ปานกลาง
2	ร้อยละ 50.1 – 60.00	ต้องปรับปรุง
1	น้อยกว่าร้อยละ 50	ระดับต่ำ

จากความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ร้อยละคะแนนที่แต่ละคนได้รับจะถูกนำไปใช้พิจารณาความดีความชอบในเรื่องของการปรับเงินเดือน การต่อสัญญาจ้างในปีงบประมาณถัดไปของลูกจ้างชั่วคราว อีกทั้งผลคะแนนเฉลี่ยที่ร้อยละ 85-90 ขึ้นไป สำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยา ยังสามารถนำข้อมูลการปฏิบัติงานดังกล่าวประกอบการพิจารณาการขึ้นสู่ตำแหน่งชำนาญการ ชำนาญการพิเศษ จนถึงเชี่ยวชาญพิเศษ ประกอบผลงานวิจัย R2R และคู่มือปฏิบัติงาน เพื่อขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นในโอกาสต่อไป

ผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยา จำนวน 18 คน ที่ปฏิบัติงาน สังกัด สถาบันนวัตกรรมและถ่ายทอดเทคโนโลยี ในปีงบประมาณ 2568 พบว่าบุคลากรส่วนใหญ่มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับที่สูงมาก โดยแบ่งตามเกรดการประเมินได้ ดังนี้

ระดับ 5 (ดีมาก): จำนวน 16 คน (คิดเป็นร้อยละ 88.89 ของผู้ถูกประเมิน) โดยมีคะแนนรวมตั้งแต่ 80.26 ไปจนถึงสูงสุดที่ 93.21 คะแนน

ระดับ 4 (ดี): จำนวน 2 คน โดยมีคะแนนรวมอยู่ที่ 79.52 และ 79.68 คะแนน ซึ่งถือว่าอยู่ในเกณฑ์มาตรฐานที่ดี

หากวิเคราะห์...

หากวิเคราะห์ตามเกณฑ์การประเมินตามการแบ่งสัดส่วนคะแนนออกเป็น 2 ด้าน ซึ่งมีสัดส่วนคะแนนอยู่ที่ จะสะท้อนให้เห็นถึงประสิทธิภาพการทำงาน ดังนี้

ด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน (Job Achievement)

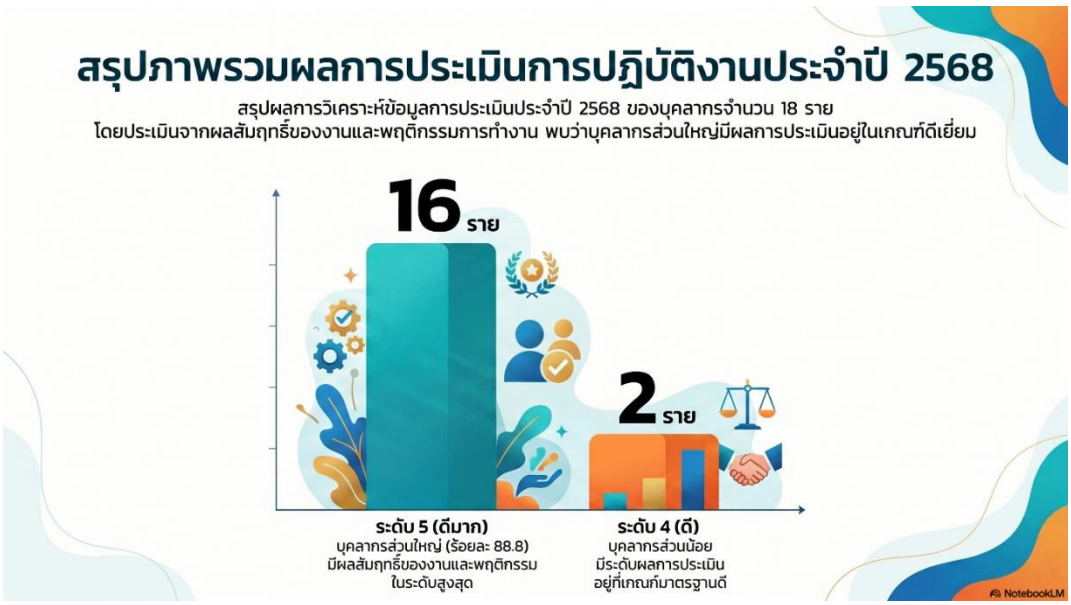
1. คะแนนส่วนใหญ่เกาะกลุ่มอยู่ในช่วง 64.00 – 71.00 คะแนน
2. บุคลากรที่ได้คะแนนสูงสุดในด้านนี้คือ 74.18 คะแนน ซึ่งส่งผลให้คะแนนรวมอยู่ในระดับโดดเด่นที่สุดในกลุ่ม (93.21 คะแนน)
3. ค่าเฉลี่ยของคะแนนด้านผลสัมฤทธิ์สะท้อนถึงความสามารถในการทำงานได้บรรลุเป้าหมายตามตัวชี้วัดที่หน่วยงานกำหนดไว้

ด้านพฤติกรรมการทำงาน (Working Behavior)

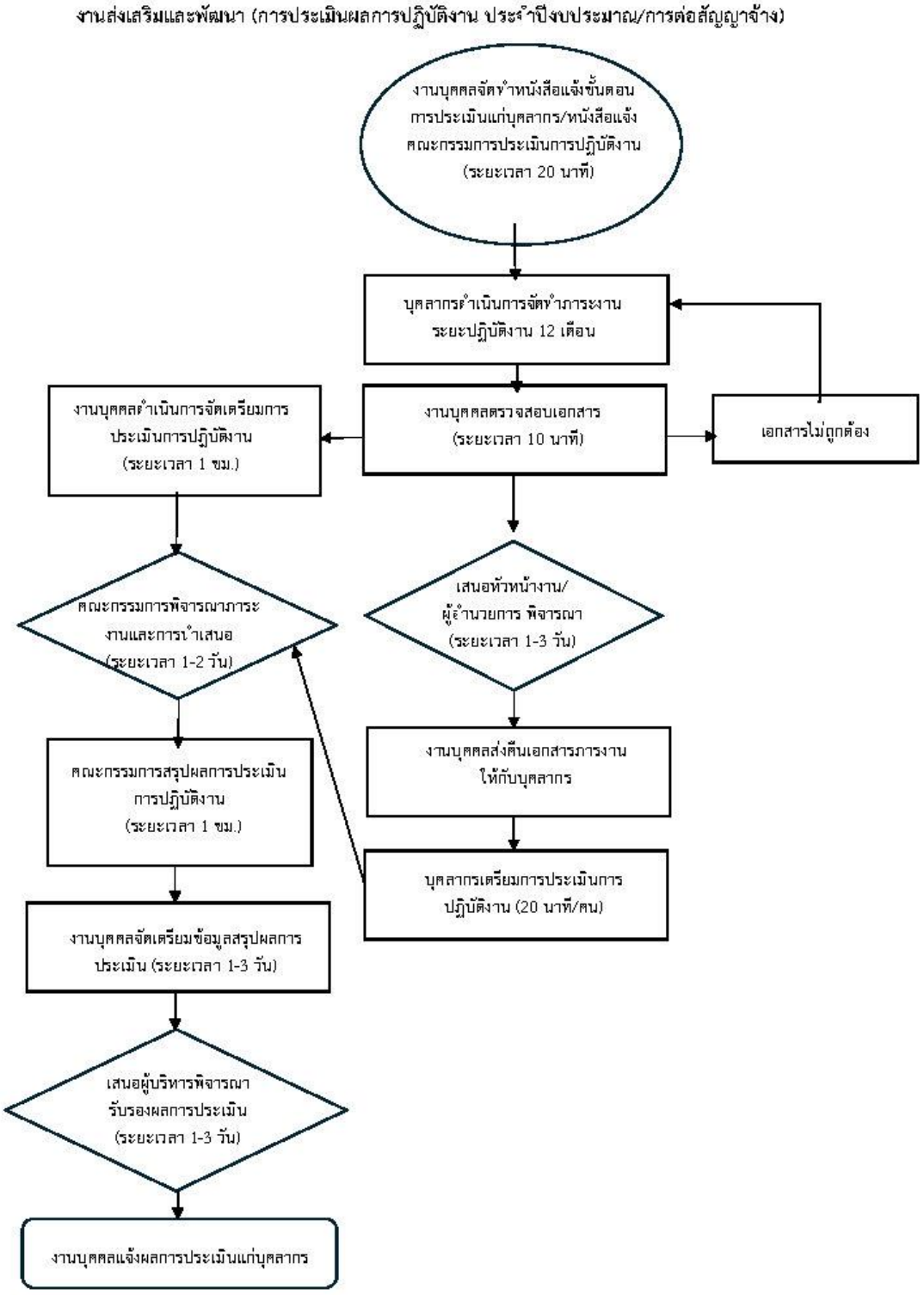
1. คะแนนในส่วนนี้แสดงถึงสมรรถนะ (Competency) และระเบียบวินัยในการทำงาน โดยมีช่วงคะแนนอยู่ที่ 15.57 – 19.03 คะแนน
2. บุคลากรเกือบทั้งหมดได้รับคะแนนในส่วนพฤติกรรมเกิน 15 คะแนนขึ้นไป สะท้อนถึงการมีทัศนคติและพฤติกรรมการทำงานที่ดีสอดคล้องกับค่านิยมขององค์กร

ผลการประเมินนี้ชี้ให้เห็นว่า พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนในสังกัดสถาบันนวัตกรรมและถ่ายทอดเทคโนโลยี มีศักยภาพในการทำงานสูง เนื่องจากบุคลากรเกือบทั้งหมดสามารถทำคะแนนรวมได้เกิน 80 คะแนน (ระดับดีมาก) ความสอดคล้องระหว่างคะแนนผลสัมฤทธิ์และคะแนนพฤติกรรมแสดงให้เห็นว่า บุคลากรไม่เพียงแต่ทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายเท่านั้น แต่ยังรักษามาตรฐานพฤติกรรมการทำงานที่ดีควบคู่กันไปด้วย ซึ่งสอดคล้องกับเป้าหมายยุทธศาสตร์ที่ 5 ของมหาวิทยาลัยที่มุ่งเน้นการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและเป็นเลิศ

ภาพที่ 7 แสดงสัดส่วนจำนวนบุคลากรแยกตามระดับผลการประเมิน



ทั้งนี้ในส่วนของการประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวสาบบริการของสถาบันนวัตกรรมและถ่ายทอดเทคโนโลยี สถาบันฯ มีขั้นตอนการดำเนินงานดังนี้



จากการ...

จากการพิจารณาผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราว สายบริการ โดยผ่านคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานของส่วนงาน ใช้หลักเกณฑ์ในการพิจารณาเช่นเดียวกับพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน แต่เป็นลักษณะของการให้คณะกรรมการบันทึกคะแนนลงในเอกสารและให้คณะกรรมการส่งแบบเอกสารลับไปยังผู้อำนวยการสถาบันนวัตกรรมและถ่ายทอดเทคโนโลยี สรุปผลและนัดหมายคณะกรรมฯชุดประเมินพิจารณาคะแนน เพื่อพิจารณาต่อสัญญาจ้างและปรับอัตราเงินเดือนให้กับลูกจ้างชั่วคราวสายบริการในปีงบประมาณถัดไป

บรรณานุกรม

สถาบันนวัตกรรมและถ่ายทอดเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยพะเยา. (2568). แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ 2568 พะเยา:มหาวิทยาลัยพะเยา.

สถาบันนวัตกรรมและถ่ายทอดเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยพะเยา. (2568). แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ 2568 - 2572. พะเยา: มหาวิทยาลัยพะเยา.

ภาคผนวก
ประมวลภาพโครงการ/กิจกรรม ที่สถาบันนวัตกรรมและถ่ายทอดเทคโนโลยี
ที่ได้ดำเนินการในปีงบประมาณ 2568

โครงการกาแฟสัญจร
วันที่ 29 ตุลาคม 2567
ณ สถาบันนวัตกรรมและถ่ายทอดเทคโนโลยี






UPITI
INNOVATION AND TECHNOLOGY TRANSFER INSTITUTE
UNIVERSITY OF PHAYAO
http://iti.up.ac.th/


Research 12th to Market

กิจกรรมสภากาแฟสัญจรเครือข่ายสื่อมวลชน
วันที่ 5 พฤศจิกายน 2567
ณ ลานกิจกรรม วัดแม่กาห้วยเคียน ต.แม่กา อ.เมือง จ.พะเยา





ประเพณีถวายผ้าพระกฐินพระราชทาน
วันที่ 7 พฤศจิกายน 2567
ณ วัดศรีโคมคำ อ.เมือง จ.พะเยา





ประชุมบุคลากร
วันที่ 20 ธันวาคม 2567
ณ ร้านHappy Garden






ศูนย์วิจัยสัตว์ทดลอง
การซ่อมบำรุงและปรับปรุงระบบปรับอากาศ
รายการ
งบประมาณ
1. ซ้อมแซมเครื่องปรับอากาศ
15,000 บาท
2. จัดซื้อฟิลเตอร์เครื่องปรับอากาศ สำหรับงานเลี้ยงสัตว์ทดลอง
35,000 บาท
3. งานปรับปรุงระบบปรับอากาศ สำหรับงานเลี้ยงสัตว์ทดลอง
500,000 บาท


Vision
เป็นองค์กรชั้นนำของประเทศในการพัฒนานวัตกรรมชุมชนสู่สากล
เพื่อลดความเหลื่อมล้ำและสร้างความสามารถในการแข่งขันอย่างยั่งยืน
The country's leading organization in developing community innovation to the international level to reduce inequality and create sustainable competitiveness
พันธกิจ
Mission
ค่าสำคัญ
นวัตกรรม / ความเป็นอยู่ที่ดีของสังคม / วิสาหกิจเพื่อสังคม / เศรษฐกิจชีวภาพ หมุนเวียน สีเขียว / สิ่งแวดล้อม สังคม และธรรมาภิบาล / ความเป็นกลางทางคาร์บอน / เป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืน
Key words
ค่านิยม
นวัตกรรมสำหรับทุกคน / บริการ / เสริมพลัง / มุ่งมั่นสู่ความยั่งยืน
Core Values
Innovation for All, Service, Synergy, Sustainability (I triple S)

กิจกรรมทำบุญเนื่องในวันขึ้นปีใหม่มหาวิทยาลัยพะเยา ปี 2567
วันที่ 9 มกราคม 2568
ณ ลานอเนกประสงค์ อาคารสำนักงานอธิการบดี





ประชุมบุคลากร ปี 2568
วันที่ 11 มกราคม 2568
ณ สถาบันนวัตกรรมและถ่ายทอดเทคโนโลยี






UPITI
UNIVERSITY OF PHAYAO
UP SPARK



พิธีวางศิลาฤกษ์ อาคารศูนย์พัฒนาผู้ประกอบการนวัตกรรมและถ่ายทอดเทคโนโลยี อุทยานวิทยาศาสตร์ ม.พะเยา เครือข่ายอุทยานวิทยาศาสตร์ฯ ภาคเหนือ
วันที่ 13-14 มีนาคม 2568
ณ มหาวิทยาลัยพะเยา





โครงการอบรมความปลอดภัยและการอพยพหนีไฟ
วันที่ 4 เมษายน 2568
ณ สถาบันนวัตกรรมและถ่ายทอดเทคโนโลยี









โครงการรดน้ำดำหัวและสระเกล้าดำหัวอธิการบดีและผู้อาวุโส มหาวิทยาลัยพะเยา
วันที่ 23 เมษายน 2568
ณ มหาวิทยาลัยพะเยา











ผู้บริหารสถาบันนวัตกรรมและถ่ายทอดเทคโนโลยีประชุมระดมความคิดสร้างแผนกลยุทธ์ขับเคลื่อนสถาบันนวัตกรรมและถ่ายทอดเทคโนโลยี
วันที่ 28-29 มิถุนายน 2568
ณ ร้านชินทำเนาว์ ต.ท่าวังทอง อ.เมือง จ.พะเยา 56000



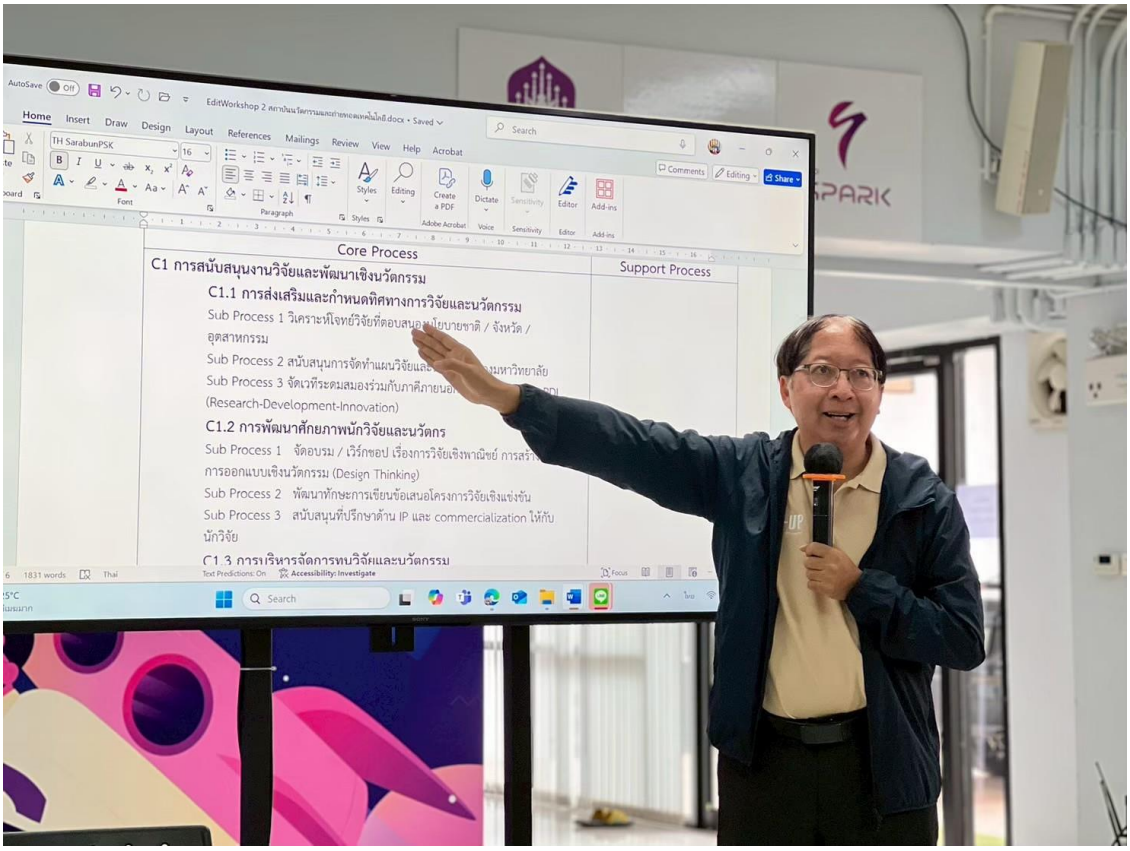





DIVE
RESCU

การประชุมชี้แจงการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลและการประเมินผลการปฏิบัติงาน
วันที่ 3 กรกฎาคม 2568
ณ สถาบันนวัตกรรมและถ่ายทอดเทคโนโลยี






UP
SPACE


UNIVERSITY
OF PHAYAO
SCIENCE PARK

กิจกรรมวันสถาปนามหาวิทยาลัยพะเยา ปีที่ 15
วันที่ 17 กรกฎาคม 2568
ณ หอประชุมพญางำเมือง มหาวิทยาลัยพะเยา

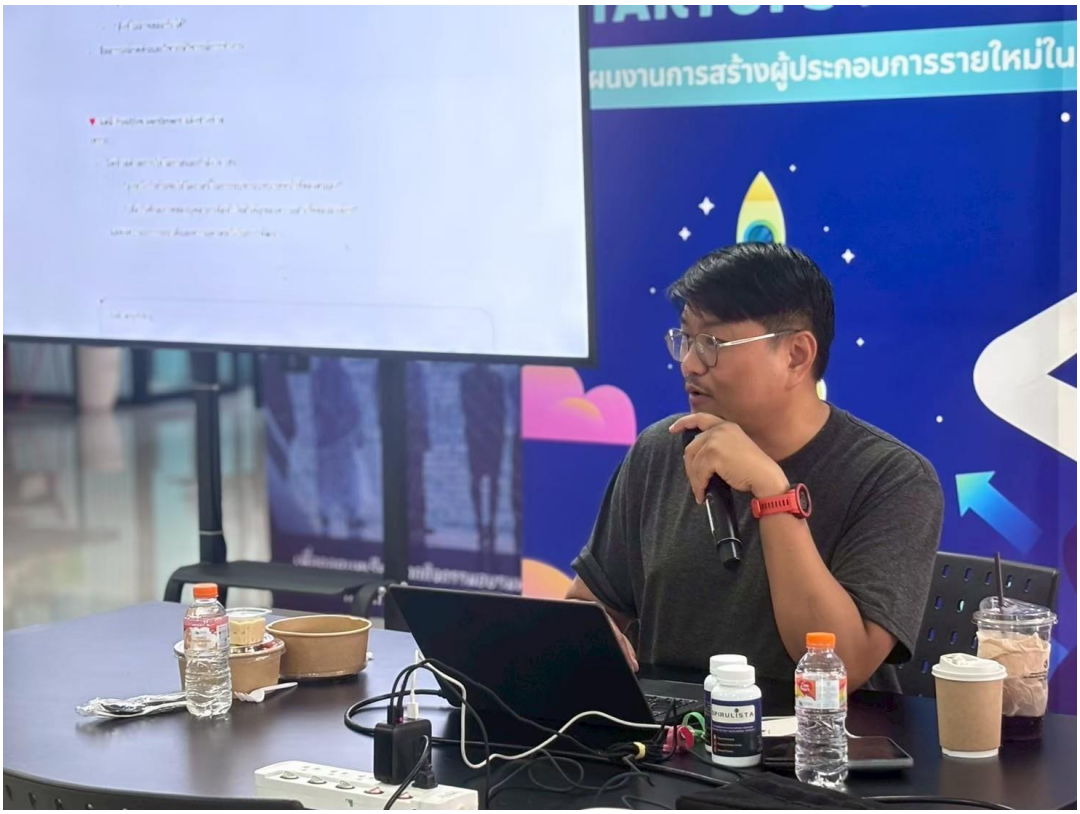





15th ANNIVERSARY
UNIVERSITY OF PHAYAO
ครบรอบ 15 ปี
วันสถาปนา
มหาวิทยาลัยพะเยา
17 กรกฎาคม 2568



โครงการอบรมการใช้ Generative AI
วันที่ 21 กรกฎาคม 2568
ณ สถาบันนวัตกรรมและถ่ายทอดเทคโนโลยี









โครงการทำบุญสำนักงานและอุทิศส่วนกุศลให้กับสัตว์ทดลอง
วันที่ 17 กันยายน 2568
ณ สถาบันนวัตกรรมและถ่ายทอดเทคโนโลยี






สวทช
NSTDA
iTAP
ITAP



รายชื่อคณะผู้จัดทำ

1. นางจุไรรัตน์ มีทรัพย์ทองทวี หัวหน้างานบริหารทั่วไป

สถาบันนวัตกรรมและถ่ายทอดเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยพะเยา
อาคาร **99** ปี พระอุบาลีคุณูปมาจารย์ (ปวง ธมฺมปญฺโญ)
19 หมู่ **2** ต.แม่กา อ.เมือง จ.พะเยา **56000**
โทรศัพท์ : **054-466666** ต่อ **3078**
E-mail : upiti@up.ac.th