UPITI
UNIVERSITY OF PHAYAO
INNOVATION AND TECHNOLOGY TRANSFER INSTITUTE

แผนยุทธศาสตร์และการพัฒนาบุคลากร

ประจำปีงบประมาณ 2569

สถาบันนวัตกรรมและถ่ายทอดเทคโนโลยี
มหาวิทยาลัยพะเยา

คำนำ

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสถาบันนวัตกรรมและถ่ายทอดเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยพะเยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 จัดทำขึ้นภายใต้กรอบแผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยพะเยา เพื่อใช้เป็นแนวทางหลักในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้มีความสอดคล้องกับปณิธาน “ปัญญาเพื่อความเข้มแข็งของชุมชน” และวิสัยทัศน์ที่มุ่งเน้นการสร้างนวัตกรรมอย่างยั่งยืน โดยให้ความสำคัญในเรื่องการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ตั้งแต่การวางแผนอัตรากำลังและการวิเคราะห์สถานภาพบุคลากรในปัจจุบัน เพื่อระบุตำแหน่งที่ว่างสำหรับการรองรับการขยายตัวของการบริการที่หลากหลาย ตลอดจนกระบวนการสรรหาบุคลากรที่มีสมรรถนะหลักสอดคล้องกับค่านิยมองค์กร และการพัฒนาระบบบริหารจัดการที่ทันสมัย มีความโปร่งใสตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อวางรากฐานโครงสร้างหน่วยงานและขับเคลื่อนสถาบันฯ ให้เป็นองค์กรชั้นนำด้านการส่งเสริมงานวิจัยและนวัตกรรมที่มีประสิทธิภาพ

ในการกำหนดทิศทางของการบริหารงานบุคลากรในปี 2569 สถาบันนวัตกรรมและถ่ายทอดเทคโนโลยี ให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการเสริมสร้างทักษะดิจิทัลและการใช้ AI เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การพัฒนาทักษะการทำงานเชิงพื้นที่ (Area-based) เพื่อการเข้าถึงชุมชน และการบริหารความสัมพันธ์ในองค์กรเพื่อสร้างบรรยากาศการทำงานที่เกื้อกูล และการเตรียมความพร้อมของบุคลากรสายสนับสนุนเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งชำนาญการ เพื่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ รวมไปถึงการจัดสวัสดิการเพื่อสร้างแรงจูงใจและคุณภาพชีวิตที่ดีของบุคลากรสายบริการ (ลูกจ้างชั่วคราว)

สถาบันนวัตกรรมและถ่ายทอดเทคโนโลยี หวังเป็นอย่างยิ่งว่าแผนพัฒนาบุคลากรฉบับนี้จะเป็นการกำหนดทิศทางที่สำคัญในการยกระดับขีดความสามารถของบุคลากรให้ปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ พร้อมสร้างความสุขในการทำงานอย่างยั่งยืน เพื่อนำพาสถาบันฯ ไปสู่เป้าหมายตามที่ตั้งไว้ทุกประการ

สถาบันนวัตกรรมและถ่ายทอดเทคโนโลยี
มหาวิทยาลัยพะเยา

สารบัญ

	หน้า
คำนำ	ก
สารบัญ	ข
สารบัญภาพ	ค
สารบัญตาราง	ง
บทที่ 1 บทนำ	1-2
บทที่ 2 การวิเคราะห์สถานภาพบุคลากร	3-8
บทที่ 3 แผนพัฒนาศักยภาพบุคลากร	9-22
บทที่ 4 การประเมินประสิทธิภาพและการพิจารณาความดีความชอบ	23
บทที่ 5 สวัสดิการและการสร้างขวัญกำลังใจ	24
บทที่ 6 วินัยและการลงโทษ	24
บรรณานุกรม	25

สารบัญภาพ

หน้า

ภาพที่ 1 โครงสร้างผู้บริหารสถาบันนวัตกรรมและถ่ายทอดเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยพะเยา 2

ภาพที่ 2 โครงสร้างองค์กรสถาบันนวัตกรรมและถ่ายทอดเทคโนโลยี 2

สารบัญ...

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 1 ตารางสรุปจำนวนบุคลากรแยกตามเพศ	3
ตารางที่ 2 ช่วงอายุของบุคลากร	3
ตารางที่ 3 ตารางสรุปวุฒิการศึกษาของบุคลากร	5
ตารางที่ 4 ตารางสรุปจำนวนบุคลากรจำแนกตามกลุ่มงาน (เฉพาะผู้ที่ปฏิบัติงานอยู่)	5
ตารางที่ 5 ตารางวิเคราะห์แผนพัฒนาบุคลากร สถาบันนวัตกรรม และถ่ายทอดเทคโนโลยี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569	11-19
ตารางที่ 6 ตารางโครงการในแผนที่สอดคล้องกับการพัฒนาบุคลากร ของสถาบันนวัตกรรมและถ่ายทอดเทคโนโลยี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569	22
ตารางที่ 7 แสดงเกณฑ์การประเมินประสิทธิภาพการทำงาน	23

บทที่ 1 บทนำ

สถาบันนวัตกรรมและถ่ายทอดเทคโนโลยี ยึดมั่นในค่านิยม "UP" (Unity & Professional) คือ การทำงานร่วมกันเป็นหนึ่งเดียวและปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ โดยมองว่า บุคลากรคือทรัพยากรที่มีคุณค่าและเป็นหัวใจสำคัญในการขับเคลื่อนนวัตกรรมไปสู่ชุมชนตามพันธกิจหลักของหน่วยงานที่มุ่งเน้นการเชื่อมโยงระหว่างมหาวิทยาลัย ภาคอุตสาหกรรม และชุมชน ในด้านการพัฒนาระบบบริหารจัดการนวัตกรรมจากงานวิจัย พัฒนาห้องปฏิบัติการต่างๆ เครื่องมือวิจัย ศักยภาพการให้บริการแก่สังคม และทรัพย์สินทางปัญญาผ่านเครือข่ายความร่วมมือทุกภาคส่วน รวมถึงการให้คำปรึกษาทางธุรกิจและการบ่มเพาะธุรกิจเทคโนโลยีให้กับนิสิตและผู้ประกอบการที่มีประสิทธิภาพและเป็นประโยชน์ในเชิงพาณิชย์และสังคม อีกทั้งยังมุ่งเน้นการแสวงหารายได้เพื่อพัฒนาองค์กรสู่การเป็นหน่วยงานในกำกับ ที่สามารถบริหารจัดการรายได้ด้วยตนเองอย่างยั่งยืน

ในการบริหารด้านงานบุคลากร สถาบันนวัตกรรมและถ่ายทอดเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยพะเยา ขับเคลื่อนงานบุคลากรเป็นไปตามระบบการสรรหาที่มุ่งเน้นผู้ที่มีสมรรถนะตรงตามตำแหน่งและมีทัศนคติที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กร โดยวิธีการคัดเลือกอย่างโปร่งใส ตรวจสอบได้ และสอดคล้องกับทิศทางและยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยพะเยา จำนวน 5 ยุทธศาสตร์ ได้แก่

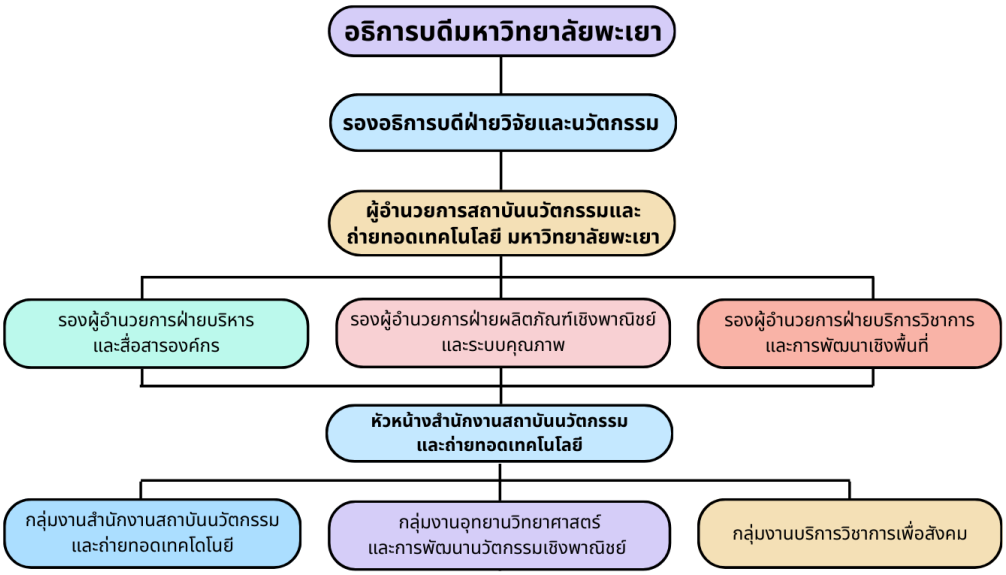
1. **ยุทธศาสตร์ที่ 1: ผลิตกำลังคนที่มีสมรรถนะและทักษะแห่งอนาคต** มุ่งเน้นการผลิตบัณฑิตและพัฒนากำลังคนให้มีคุณภาพ มีมาตรฐานวิชาการและวิชาชีพ รู้เท่าทันเทคโนโลยี มีทักษะที่ตอบสนองต่อความต้องการของตลาดแรงงาน และเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์พร้อมปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21
2. **ยุทธศาสตร์ที่ 2: วิจัยและนวัตกรรมพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และชุมชน** ส่งเสริมการสร้างงานวิจัยและนวัตกรรมที่มีคุณภาพเพื่อขับเคลื่อนเศรษฐกิจและสังคม โดยมุ่งเป้าไปที่การตอบโจทย์ความต้องการของพื้นที่ (Area-based) และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในเชิงพาณิชย์หรือเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ
3. **ยุทธศาสตร์ที่ 3: บริการวิชาการด้วยองค์ความรู้และนวัตกรรม** มุ่งเน้นการถ่ายทอดองค์ความรู้และนวัตกรรมสู่ชุมชนเพื่อสร้างความเข้มแข็งและยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนอย่างยั่งยืน ตามปณิธาน "ปัญญาเพื่อความเข้มแข็งของชุมชน"
4. **ยุทธศาสตร์ที่ 4: ทำนุบำรุงศิลปะวัฒนธรรม และสืบสานเอกลักษณ์ความเป็นไทย** เป็นการอนุรักษ์ ฟื้นฟู และพัฒนาศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น โดยเฉพาะวัฒนธรรมล้านนาในพื้นที่ เพื่อสร้างจิตสำนึกและภาคภูมิใจในวิถีชีวิตที่ดีงาม รวมถึงการต่อยอดภูมิปัญญาสู่การสร้างมูลค่าเพิ่มเชิงสร้างสรรค์
5. **ยุทธศาสตร์ที่ 5: บริหารจัดการทันสมัยมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และมีธรรมาภิบาล** พัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์กรให้มีความคล่องตัว ทันสมัย (Smart University) โดยยึดหลักธรรมาภิบาล มีระบบฐานข้อมูลที่เชื่อถือได้ และมุ่งสู่ความเป็นเลิศตามเกณฑ์มาตรฐานสากล (เช่น EdPEx และ ITA)

โครงสร้าง...

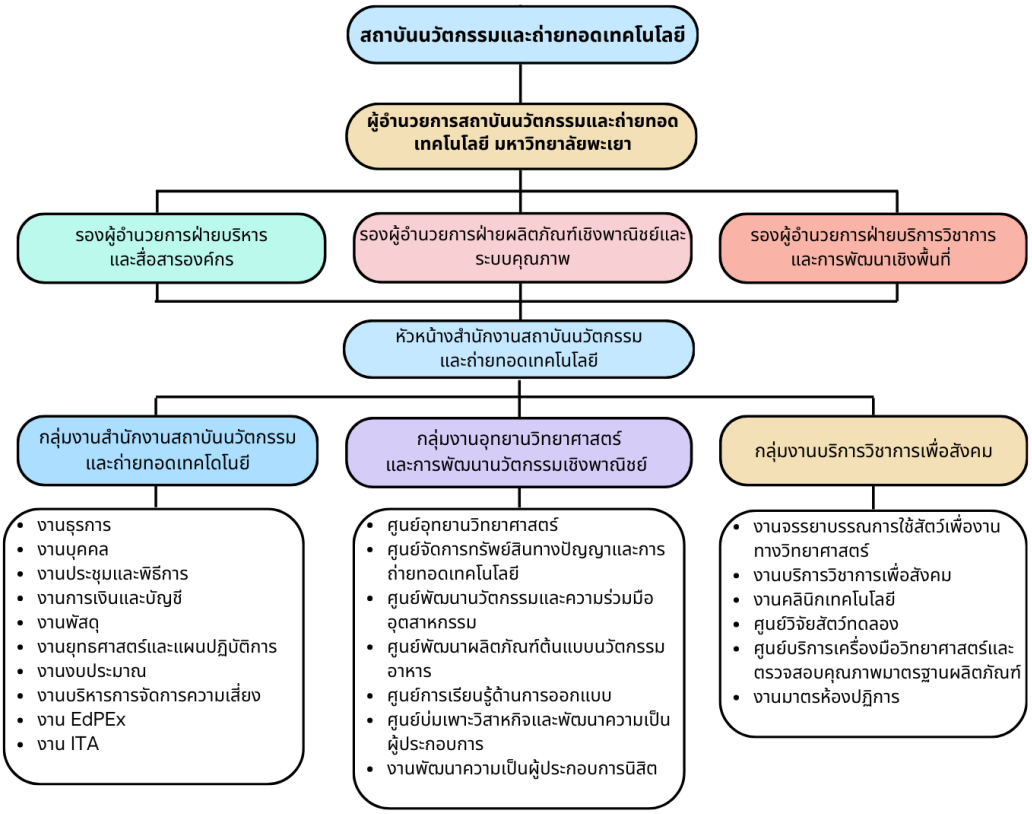
โครงสร้างการบริหารงานภายในหน่วยงาน

สถาบันนวัตกรรมและถ่ายทอดเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยพะเยาได้แบ่งโครงสร้างองค์กรตามระเบียบมหาวิทยาลัยพะเยา ว่าด้วย การดำเนินงานของสถาบันนวัตกรรมและถ่ายทอดเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. 2562 ดังนี้

ภาพที่ 1 โครงสร้างผู้บริหารสถาบันนวัตกรรมและถ่ายทอดเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยพะเยา



ภาพที่ 2 โครงสร้างองค์กรสถาบันนวัตกรรมและถ่ายทอดเทคโนโลยี



บทที่ 2 การวิเคราะห์สถานภาพบุคลากร

สถาบันนวัตกรรมและถ่ายทอดเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยพะเยา มีพันธกิจที่ต้องดำเนินงานหลายมิติ ทำให้มีบุคลากรที่หลากหลาย ได้แก่ พนักงานมหาวิทยาลัย (สายวิชาการ) พนักงานมหาวิทยาลัย (สายสนับสนุน) ลูกจ้างชั่วคราว (รายเดือน) และลูกจ้างชั่วคราว (โครงการ) ซึ่งต้องได้รับการบริหารจัดการที่ยืดหยุ่นตามภาระงานจริง ประกอบกับความมั่นคงในตำแหน่งมีความแตกต่างกัน จึงเป็นเหตุให้บุคลากรในส่วนของลูกจ้างชั่วคราวมีอัตราเข้าและออกอยู่ตลอดทั้งปีงบประมาณ ในปัจจุบันสถาบันนวัตกรรมและถ่ายทอดเทคโนโลยี มีบุคลากรรวมทั้งสิ้น 47 คน แบ่งเป็นเพศชาย 18 คน เพศหญิง 29 คน และอยู่ในช่วงอายุระหว่าง 25 ถึง 54 ปี ดังรายละเอียดในตารางที่ 1 ตารางสรุปจำนวนบุคลากรแยกตามเพศ และ 2 ช่วงอายุของบุคลากร

ตารางที่ 1 ตารางสรุปจำนวนบุคลากรแยกตามเพศ

กลุ่มบุคลากร	ชาย (คน)	หญิง (คน)	รวม (คน)
ผู้บริหาร (พนักงานสายวิชาการ)	4	0	4
พนักงานสายวิชาการ (อาจารย์)	1	0	1
พนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุน	11	8	19
ลูกจ้างชั่วคราว (สายบริการ)	1	13	14
ลูกจ้างชั่วคราว (โครงการ)	0	5	5
ลูกจ้างชั่วคราวที่ลาออก/หมดสัญญาจ้าง ระหว่างปีงบประมาณ	1	3	4
รวมทั้งสิ้น	**18**	**29**	**47**

ตารางที่ 2 ช่วงอายุของบุคลากร

ช่วงอายุ (ปี)	ปี พ.ศ. เกิด	จำนวน (คน)	ร้อยละ	รายละเอียดกลุ่มบุคลากร
23 - 30 ปี	พ.ศ. 2539 - 2546	14	29.79%	ประกอบไปด้วยลูกจ้างชั่วคราวและลูกจ้างชั่วคราว (โครงการ)
31 - 40 ปี	พ.ศ. 2529 - 2538	16	34.04%	ประกอบไปด้วยพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนและสายบริการ
41 - 50 ปี	พ.ศ. 2519 - 2528	14	29.79%	ประกอบไปด้วยพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนและผู้บริหารสถาบันฯ
51 - 60 ปี	พ.ศ. 2509 - 2518	3	6.38%	ผู้บริหารระดับสูงของสถาบัน
รวม		**47**	**100%**	

จำนวน...

จำนวนบุคลากร 47 คน เป็นจำนวนบุคลากรทั้งหมดของสถาบันฯ รวมถึงบุคลากรที่เข้าออกระหว่างปีงบประมาณ 2569 จำนวน 4 คนด้วย โดยบุคลากรส่วนใหญ่ของสถาบันฯ อยู่ในช่วงอายุ 31-40 ปี ซึ่งถือเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร รองลงมาคือกลุ่มช่วงอายุ 23-30 ปี ถึง 14 คน ซึ่งเป็นกลุ่ม Digital Native ที่มีความสามารถในการเรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ เช่น การใช้ AI เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพงานได้รวดเร็ว บุคลากรส่วนใหญ่ โดยประมาณ 64% มีอายุต่ำกว่า 40 ปี สะท้อนให้เห็นว่าสถาบันฯ มีความคล่องตัวสูงและมีศักยภาพในการปรับตัวเข้ากับนวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ได้ดีตามยุทธศาสตร์

อย่างไรก่อตามเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากจำนวนบุคลากรที่จะต้องมีเพียงพอต่อการปฏิบัติงานแล้ว วุฒิการศึกษาของบุคลากร เป็นส่วนสำคัญอีกอย่างหนึ่งที่จะแสดงถึงสมรรถณะและขีดความสามารถในการดำเนินงานของหน่วยงาน ซึ่งด้วยสถาบันนวัตกรรมและถ่ายทอดเทคโนโลยี มีภารกิจที่หลากหลายสถาบันนวัตกรรมและถ่ายทอดเทคโนโลยี จึงได้แบ่งการดำเนินงานออกเป็น 3 กลุ่มงาน เพื่อให้การดำเนินงานมีระบบและมาตรฐานในการปฏิบัติงาน ดังนี้

1. งานสำนักงานสถาบัน ประกอบด้วยงานสำนักงาน, งานแผนงาน, งานธุรการและบุคคล, งานการเงินและบัญชี และงานพัสดุ บุคคลกรในกลุ่มนี้เน้นความเชี่ยวชาญในการทำงานโดยเฉพาะ

2. กลุ่มงานอุทยานวิทยาศาสตร์และการพัฒนานวัตกรรมเชิงพาณิชย์ ประกอบไปด้วยงานบ่มเพาะวิสาหกิจ, การจัดการทรัพย์สินทางปัญญา และการประสานงานอุตสาหกรรม บุคลากรส่วนใหญ่ในกลุ่มนี้เป็นลูกจ้างชั่วคราวสายบริการที่มีทักษะด้านการตลาดและการออกแบบ

3. กลุ่มงานบริการวิชาการเพื่อสังคม ประกอบไปด้วย งานวิจัยสัตว์ทดลอง งานห้องปฏิบัติการเครื่องมือทางวิทยาศาสตร์ เป็นกลุ่มงานที่มีพนักงานมหาวิทยาลัยหนาแน่นที่สุด เนื่องจากต้องใช้ทักษะเฉพาะทางสูง ประกอบด้วยสัตวแพทย์, วิศวกรดูแลระบบสัตว์ทดลอง, นักวิทยาศาสตร์ประจำศูนย์เครื่องมือ นักวิทยาศาสตร์ด้านสัตว์ทดลอง และพนักงานเลี้ยงสัตว์ทดลอง

จากจำนวนบุคลกรและกลุ่มงานที่กล่าวมา ในที่นี้จะแสดงรายละเอียดของวุฒิการศึกษาที่แท้จริงของบุคลากร มิใช่วุฒิการศึกษาที่ใช้ในการเข้าปฏิบัติงานในตำแหน่งต่างๆ เนื่องจากภายหลังการปฏิบัติงานตามตำแหน่งแล้ว มหาวิทยาลัยพะเยายังเปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถเข้ารับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นได้ ทั้งนี้จะต้องไม่กระทบต่อการปฏิบัติหน้าที่ของตน ดังรายละเอียดในตารางที่ 2 ตารางสรุปวุฒิการศึกษาของบุคลากร และได้สรุปจำนวนบุคลากรตามกลุ่มงาน (เฉพาะบุคลากรที่ยังคงปฏิบัติงาน) ข้อมูล ณ วันที่ 12 พฤษภาคม 2569 แสดงไว้ใน ตารางที่ 3 ตารางสรุปจำนวนบุคลากรจำแนกตามกลุ่มงาน (เฉพาะผู้ที่ปฏิบัติงานอยู่)

ตารางที่ 3...

ตารางที่ 3 ตารางสรุปวุฒิการศึกษาของบุคลากร

กลุ่มบุคลากร	ปริญญาเอก	ปริญญาโท	ปริญญาตรี	ต่ำกว่าปริญญาตรี (ม.6)	รวม (คน)
ผู้บริหาร	4	0	0	0	4
พนักงานมหาวิทยาลัย	1	13	5	1	20
ลูกจ้างชั่วคราว	0	2	17	0	19
บุคลากรที่ลาออก /หมดสัญญา (ระหว่างปีงบประมาณ)	0	1	3	0	4
รวมทั้งสิ้น	5	16	25	1	47

ตารางที่ 4 ตารางสรุปจำนวนบุคลากรจำแนกตามกลุ่มงาน (เฉพาะผู้ที่ปฏิบัติงานอยู่)

กลุ่มงานภายใน สถาบันนวัตกรรมและถ่ายทอดเทคโนโลยี	พนักงานมหาวิทยาลัย (คน)	ลูกจ้างชั่วคราว (คน)	รวม (คน)
1. กลุ่มงานสำนักงานสถาบัน	6	5	11
(งานธุรการ, งานการเงินและบัญชี, งานพัสดุ, งานแผนงาน)			
2. กลุ่มงานอุทยานวิทยาศาสตร์ฯ	5	8	13
(งานบ่มเพาะธุรกิจ, งานทรัพย์สินทางปัญญา, งานโรงงานอุตสาหกรรม/งานอุทยานวิทยาศาสตร์)			
3. กลุ่มงานบริการวิชาการเพื่อสังคม	9	1	10
(งานเครื่องมือวิทยาศาสตร์, งานวิจัยสัตว์ทดลอง)			
4. ผู้บริหาร (สายวิชาการ)	4	0	4
5. โครงการรับฝาก	0	5	5
รวมทั้งสิ้น	22	18	43

จากข้อมูล...

จากข้อมูลเกี่ยวกับบุคลากรที่กล่าวมา สามารถวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของบุคลากรของสถาบันนวัตกรรมและถ่ายทอดเทคโนโลยี (UPITI) เชื่อมโยงกับบริบทของมหาวิทยาลัยพะเยา ผ่านกระบวนการวิเคราะห์ SWOT Analysis และ McKinsey 7s ของบุคลากร สังกัดสถาบันนวัตกรรมและถ่ายทอดเทคโนโลยี ได้ดังนี้

1. จุดแข็ง (Strengths)

1.1 การสนับสนุนจากผู้บริหาร: ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อการปฏิบัติงาน พัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง และใส่ใจในด้านสวัสดิการเพื่อสร้างขวัญกำลังใจ

1.2 วัฒนธรรมการทำงาน: บุคลากรทำงานเป็นทีม มีความสามัคคี มีจิตบริการ และปฏิบัติงานอย่างมีจรรยาบรรณภายใต้กฎระเบียบอย่างเคร่งครัด

1.3 ความพร้อมของคนรุ่นใหม่: มีบุคลากรรุ่นใหม่ที่มีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงและสามารถปรับตัวเข้ากับเทคโนโลยีได้รวดเร็ว

1.4 พันธกิจที่ครบวงจร: สถาบันฯ สนับสนุนทุกพันธกิจของมหาวิทยาลัย โดยเฉพาะการวิจัยที่ตอบโจทย์เชิงพาณิชย์และการบริการวิชาการแก่ชุมชนแบบครบวงจร

1.5 เครือข่ายความร่วมมือ: สถาบันฯ มีเครือข่ายที่เข้มแข็งทั้งภายในมหาวิทยาลัยและกับหน่วยงานภายนอก (ภาครัฐ เอกชน และชุมชน).

2. จุดอ่อน (Weaknesses)

2.1 การทดแทนงาน: บุคลากรบางส่วนยังไม่สามารถปฏิบัติงานแทนกันได้ และบางส่วนขาดทักษะที่จำเป็น เช่น การวิเคราะห์งาน หรือการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

2.2 ทัศนคติต่อการเปลี่ยนแปลง: บุคลากรบางกลุ่มยังมีอคติต่อการเปลี่ยนขั้นตอนการทำงานและขาดความกระตือรือร้นในการพัฒนางาน

2.3 อัตราการลาออก: มีอัตราการลาออก (Turnover Rate) ของลูกจ้างชั่วคราวที่สูง ทำให้ต้องเสียเวลาในการเรียนรู้งานใหม่บ่อยครั้ง

2.4 ข้อจำกัดด้านโครงสร้างพื้นฐาน: ยังขาดโครงสร้างพื้นฐานสำคัญ เช่น โรงงานต้นแบบ หรือห้องปฏิบัติการที่ได้รับการรับรองมาตรฐานสากล

2.5 การสื่อสารองค์กร: การประชาสัมพันธ์ผลงานของสถาบันฯ ยังมีจำนวนน้อย และระบบข้อมูล Big Data ยังไม่มีประสิทธิภาพเพียงพอ

3. โอกาส (Opportunities)

3.1 นโยบายรัฐบาล: รัฐบาลส่งเสริมการนำนวัตกรรมและทรัพย์สินทางปัญญามาใช้ประโยชน์เชิงพาณิชย์และสังคม (เช่น BCG Model)

3.2 ความตื่น...

3.2 ความตื่นตัวของชุมชน: ชุมชนและผู้ประกอบการเริ่มตื่นตัวและต้องการใช้นวัตกรรมในการขับเคลื่อนธุรกิจมากขึ้น

3.3 การศึกษาดูงาน: มีโอกาสในการไปศึกษาดูงานในหน่วยงานอื่นเพื่อนำแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice) มาปรับใช้

4. อุปสรรค (Threats)

4.1 งบประมาณ: ได้รับการจัดสรรงบประมาณไม่เพียงพอต่อการดำเนินงานในบางส่วน

4.2 การแข่งขัน: มีคู่แข่งในภารกิจหลักมากขึ้น ทั้งจากภายในและภายนอกมหาวิทยาลัยที่ต้องแสวงหารายได้เช่นเดียวกัน

4.3 ความเข้าใจของบุคคลภายนอก: บุคลากรภายนอกหรือส่วนงานอื่นอาจยังไม่เข้าใจกระบวนการทำงานหรือระเบียบที่ปฏิบัติร่วมกัน

จากข้อมูลบุคลากรและการวิเคราะห์ SWOT Analysis จะเห็นได้ว่า โดยส่วนใหญ่บุคลากรของหน่วนงาน จัดอยู่ในกลุ่ม Generation Y กลุ่มคนที่มีความสามารถในการปรับตัวเข้ากับเทคโนโลยีสารสนเทศได้รวดเร็ว แต่อย่างไรก็ตาม สถาบันฯ ยังเผชิญกับความท้าทายด้านอัตราการลาออกของลูกจ้างชั่วคราว การทดแทนตำแหน่งงานที่ทำได้ยาก ซึ่งส่งผลกระทบต่อความต่อเนื่องในการปฏิบัติงานและการขาดระบบฐานข้อมูล Big Data ที่มีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังมีขีดจำกัดในด้านงบประมาณและการแข่งขันที่สูงขึ้นในภารกิจการแสวงหารายได้ของหน่วยงาน นอกจากการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรคแล้ว การวิเคราะห์ตามกรอบแนวคิดของ McKinsey 7s ทำให้สามารถเกิดความเข้าใจความเชื่อมโยงของปัจจัยภายในองค์กร 7 ด้านได้ดีมากยิ่งขึ้น และสามารถนำไปสู่การกำหนดแผนในการพัฒนาบุคลากรและการรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพไว้ในหน่วนงานได้ในบทต่อๆไป ดังนี้

1. กลยุทธ์ (Strategy): มีแผนยุทธศาสตร์ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัย และมีการกำหนดตัวชี้วัด (KPI/Super KPI) เพื่อผลักดันการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ
2. โครงสร้าง (Structure): มีโครงสร้างองค์กรและการบริหารงานที่ชัดเจน
3. ระบบ (Systems): ใช้ระบบสารสนเทศของมหาวิทยาลัยพะเยา เช่น HR SMART และ e-Budget มาช่วยในการวางแผน ประเมินผล และบริหารงบประมาณ
4. บุคลากร (Staff): ประกอบด้วยบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและมีความผูกพันต่อองค์กร
5. ทักษะ (Skills): บุคลากรมีความเชี่ยวชาญเฉพาะทางในงานนวัตกรรมและการบริการวิชาการ แต่ยังต้องการการพัฒนาทักษะดิจิทัลและ AI เพิ่มเติมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพงาน
6. รูปแบบการบริหาร (Style): เน้นการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม ทำงานเป็นทีม และผู้บริหารเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นและรับฟังปัญหาเพื่อนำมาปรับปรุง

7. ค่านิยม...

7. ค่านิยมร่วม (Shared Value): ยึดมั่นในค่านิยม "UP" คือ Unity (การทำงานเป็นหนึ่งเดียว) และ Professional (ความเป็นมืออาชีพ) เพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศ

จะเห็นได้ว่า สถาบันนวัตกรรมและถ่ายทอดเทคโนโลยีมีจุดแข็งสำคัญที่ตัวผู้บริหารและบุคลากร รวมไปถึงวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม แต่จำเป็นต้องเร่งแก้จุดอ่อนเรื่อง ทักษะดิจิทัลเฉพาะทาง และการบริหารจัดการฐานข้อมูล เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ในส่วนของการพัฒนาทักษะในการทำงานของบุคลากร ในปีงบประมาณ 2569 สถาบันฯ จึงได้มุ่งเน้นทักษะทางปัญญาประดิษฐ์หรือที่เรียกกันสั้นๆว่า AI แต่ยังคงไว้ในทักษะความรู้เฉพาะทางของบุคลากรแต่ละท่าน ซึ่งจะกล่าวถึงในบทต่อๆไป

บทที่ 3 แผนพัฒนาศักยภาพบุคลากร

สถาบันนวัตกรรมและถ่ายทอดเทคโนโลยี ได้นำแนวคิดของมหาวิทยาลัยพะเยาในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร โดยมุ่งเน้นการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) ในปีงบประมาณ 2569 สถาบันฯ เรงเห็นถึงความสำคัญในการพัฒนาบุคคากรในด้านปัญญาประดิษฐ์ เพื่อให้บุคลากรมีทักษะในการปฏิบัติงานที่ทันสมัย แต่ยังคงไว้ซึ่งการพัฒนาตามความสนใจรายกลุ่มงานเพื่อให้เกิดความเชี่ยวชาญเชิงลึกตามตำแหน่ง โดยใช้ระบบ HR SMART การบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยพะเยา เป็นแนวทางในการดำเนินงาน ภายใต้การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan: IDP) ของกองการเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยพะเยา ซึ่งมีการกำหนดระดับของการจัดทำ Training Roadmap และทิศทางการพัฒนาไว้ จำนวน 3 ระดับ คือ

1. ระดับต้น (Beginner): เน้นความรู้พื้นฐานในงานที่รับผิดชอบ ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์และจรรยาบรรณพนักงาน
2. ระดับกลาง (Intermediate): เน้นการเขียนคู่มือปฏิบัติงาน การบริหารโครงการ และภาษาอังกฤษสำหรับการทำงาน
3. ระดับสูง (Expert): เน้นการคิดเชิงกลยุทธ์ ภาวะผู้นำ และการสร้างนวัตกรรมในงานประจำ

และส่งเสริมให้บุคลากรศึกษาค้นคว้าและทำงานวิจัยจากงานประจำ (R2R) โดยสนับสนุนงบประมาณและให้คำปรึกษาแก่บุคลากรสายสนับสนุนในการทำวิจัย Routine to Research (R2R) เพื่อนำผลการวิจัยมาปรับปรุงระบบงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และสามารถใช้เป็นผลงานในการขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้นได้

ในการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan: IDP) สถาบันฯ กำหนดให้บุคลากรทุกคนต้องจัดทำ IDP ออนไลน์ผ่านระบบ HR SMART โดยกำหนดให้หัวหน้าส่วนงานมีส่วนร่วมในการแนวทางและหลักเกณฑ์การอนุมัติให้บุคลากรเข้าร่วมการอบรมเพิ่มทักษะความรู้ตามความสนใจเพื่อพัฒนาทักษะเฉพาะตำแหน่ง โดยมุ่งเน้นความเป็นธรรม ความคุ้มค่า และการบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์และมีความสอดคล้องกับพันธกิจของหน่วยงาน และพิจารณาจากหัวข้อการอบรมที่เป็น "สมรรถนะหลัก" (Core Competency) ต้องมีความเชื่อมโยงกับภาระงานที่รับผิดชอบในปัจจุบัน หรือแผนการพัฒนาเพื่อขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้นตามที่ระบุไว้ในแผน IDP รวมไปถึงพิจารณาจากความจำเป็นเร่งด่วนตามลักษณะงาน ในการนี้ สถาบันฯจึงกำหนดเส้นทางการพัฒนาบุคลกร แบ่งออกเป็น 4 ทักษะ ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน คือ

1. ทักษะการใช้ AI: เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและการออกแบบ เพราะการพัฒนาทักษะด้าน AI ไม่ได้เป็นเพียงการเรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ แต่เป็นการปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานให้มีความทันสมัยและรวดเร็วขึ้น สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการทำงานได้ในทุกๆตำแหน่ง โดยเฉพาะการส่งเสริมการใช้ AI เชิงสร้างสรรค์ (Creative AI) ในการออกแบบสื่อประชาสัมพันธ์ การสร้างคำสั่ง (Prompt Engineering) และการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงลึกสำหรับผู้ประกอบการและวิสาหกิจชุมชน (SMEs) และการเพิ่มประสิทธิภาพผ่าน AppSheet และ Automation: สนับสนุนให้บุคลากรสร้างเครื่องมือหรือแอปพลิเคชันอย่างง่ายด้วย AI เพื่อจัดการฐานข้อมูลภายในองค์กร ช่วยให้การเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างหน่วยงานมีความคล่องตัวมากขึ้น

2. ทักษะการทำงานเชิงพื้นที่: เพื่อการเข้าถึงชุมชนตามปณิธานของมหาวิทยาลัยพะเยา “ปัญญาเพื่อความเข้มแข็งของชุมชน” โดยพัฒนาให้บุคลากรเป็นตัวกลางในการเชื่อมโยงนวัตกรรมสู่ท้องถิ่น เพื่อให้บุคลากรมีความเข้าใจในบริบทของพื้นที่ สามารถรับโจทย์ความต้องการของชุมชนมาต่อยอดด้วยองค์ความรู้และนวัตกรรมได้อย่างถูกต้อง และเพื่อพัฒนาทักษะการสื่อสารระหว่างบุคคลและการสร้างสัมพันธภาพกับผู้นำชุมชน เพื่อให้เกิดการยอมรับและร่วมมือกันในการพัฒนาพื้นที่อย่างยั่งยืน

3. เกณฑ์คุณภาพ EdPEx: การประเมินคุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศสำหรับบุคลากร สายสนับสนุนที่ดำรงตำแหน่งผู้บริหารระดับล่าง

4. ทักษะความรู้ตามความสนใจเพื่อพัฒนาทักษะเฉพาะตำแหน่ง เช่น การบริหารพัสดุภาครัฐและความโปร่งใส การจัดเก็บฐานข้อมูลบุคลากรและระบบบัญชี การเรียนรู้พฤติกรรมผู้บริโภคและ Customer Journey การสอบเป็นผู้บริหารเทคโนโลยี (Chief Technical Officers) ปัญญาประดิษฐ์เชิงสร้างสรรค์สำหรับการทำงานเชิงพื้นที่ และมาตรฐานกฎหมายสิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยทางชีวภาพ (Biosafety) เป็นต้น

โดยมีขั้นตอนการดำเนินงานผ่านระบบสารสนเทศ HR SMART ดังนี้

1. การจัดทำแผน: บุคลากรต้องร่วมกับผู้บังคับบัญชาในการกำหนดประเด็นการพัฒนาผ่านระบบออนไลน์

2. วิธีการพัฒนา: ส่งเสริมทั้งการอบรม (Training), การสอนงาน (Coaching), ระบบพี่เลี้ยง (Mentoring) และการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่อออนไลน์ เช่น ThaiMOOC

3. การประเมินผล: นำผลการพัฒนามาต่อยอดในการขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้น (ชำนาญการ/ชำนาญการพิเศษ) และใช้เป็นข้อมูลในการพิจารณาความดีความชอบประจำปี

ทั้งนี้ สามารถศึกษาการใช้งานระบบ HR SMART อย่างละเอียดได้ที่ กองการเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยพะเยา

จากหัวข้อที่สถาบันฯกำหนดขึ้นเพื่อพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสถาบันนวัตกรรมและถ่ายทอดเทคโนโลยี (UPITI) ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 สามารถจัดทำตารางแผนวิเคราะห์ได้ ดังนี้

ตารางที่ 5...

ตารางที่ 5 ตารางวิเคราะห์แผนพัฒนาบุคลากร สถาบันนวัตกรรมและถ่ายทอดเทคโนโลยี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

ความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย	กลยุทธ์ (Strategy)	มาตรการ (Measures)	ตัวชี้วัด (Indicators)	ผลผลิต (Output)	กิจกรรม/โครงการ (หัวข้อการพัฒนาปี 2569)	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา
ส่วนที่ 1: หัวข้อที่กำหนดเหมือนกัน (Common Topics)							
ยุทธศาสตร์ที่ 1	พัฒนาสมรรถนะดิจิทัลและนวัตกรรมแห่งอนาคต	เสริมสร้างทักษะ AI เพื่อยกระดับประสิทธิภาพงาน	ร้อยละของบุคลากรที่มีผลประเมินทักษะดิจิทัลเพิ่มขึ้น	บุคลากรใช้ AI ช่วยปฏิบัติงานได้ถูกต้องและรวดเร็ว	1. ทักษะการใช้ AI ในการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	8,000 บาท	ต.ค. 68 - ก.ย. 69
ยุทธศาสตร์ที่ 3	ยกระดับทักษะการบริการวิชาการเชิงพื้นที่	ส่งเสริมการทำงานเชิงพื้นที่และการเข้าถึงชุมชน	จำนวนชุมชนหรือวิสาหกิจที่ได้รับบริการนวัตกรรม	บุคลากรสามารถลงพื้นที่ให้คำปรึกษาชุมชนได้อย่างมืออาชีพ	2. ทักษะการทำงานเชิงพื้นที่	ไม่มี	ต.ค. 68 - ก.ย. 69
ส่วนที่ 2: หัวข้อที่กำหนดให้หัวหน้างานระบุเหมือนกัน (Supervisor Topics)							
ยุทธศาสตร์ที่ 5	พัฒนาระบบบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศ	มุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพองค์กรตามเกณฑ์มาตรฐาน	คะแนนการประเมิน EdPEx เป็นไปตามเป้าหมาย	รายงานผลการประเมินตนเอง (SAR) ตามเกณฑ์ EdPEx	1. การประเมินคุณภาพการศึกษาภายในตามเกณฑ์ EdPEx	ไม่มี	ต.ค. 68 - ก.ย. 69

ความสอดคล้อง...

ความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย	กลยุทธ์ (Strategy)	มาตรการ (Measures)	ตัวชี้วัด (Indicators)	ผลผลิต (Output)	กิจกรรม/โครงการ (หัวข้อการพัฒนาปี 2569)	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา
ส่วนที่ 3: หัวข้อตามความสนใจ - กลุ่มงานสำนักงาน (Office Administration Group)							
ยุทธศาสตร์ที่ 5	พัฒนาประสิทธิภาพงานคลังและพัสดุ	ยกระดับมาตรฐานการจัดซื้อจัดจ้างและความโปร่งใส	จำนวนเอกสารแก้ไข ในการเบิกจ่ายเงิน มีปริมาณที่ลดลง	บุคลากรมีความเชี่ยวชาญด้านพัสดุ การเงิน และบัญชี	1. อบรมเกี่ยวกับงานพัสดุ	8,000 บาท	ต.ค. 68 - ก.ย. 69
ยุทธศาสตร์ที่ 5	พัฒนาระบบข้อมูลและบริหารงานทั่วไป	พัฒนาฐานข้อมูลดิจิทัลและงานสารบรรณ	จำนวนฐานข้อมูลบุคลากรในระบบอิเล็กทรอนิกส์	ระบบฐานข้อมูลที่พร้อมใช้งานเพื่อการวางแผนกำลังคน	2. การจัดเก็บฐานข้อมูลบุคลากร	ไม่มี	ต.ค. 68 - ก.ย. 69
ยุทธศาสตร์ที่ 5	พัฒนาศักยภาพการบริหารระดับกลาง	เตรียมความพร้อมผู้บริหารระดับกลางในการนำองค์กร	ร้อยละความสำเร็จของแผนปฏิบัติการระดับส่วนงาน	ผู้บริหารระดับกลางบริหารทีมงานได้บรรลุเป้าหมาย	3. การพัฒนาศักยภาพบริหารงานตำแหน่ง Middle Management	10,000 บาท	ต.ค. 68 - ก.ย. 69

ความสอดคล้อง...

ความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย	กลยุทธ์ (Strategy)	มาตรการ (Measures)	ตัวชี้วัด (Indicators)	ผลผลิต (Output)	กิจกรรม/โครงการ (หัวข้อการพัฒนาปี 2569)	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา
ส่วนที่ 3: หัวข้อตามความสนใจ - กลุ่มงานสำนักงาน (Office Administration Group)							
ยุทธศาสตร์ที่ 1 และ 5	พัฒนาสมรรถนะดิจิทัลและนวัตกรรมแห่งอนาคต	เสริมสร้างทักษะ AI เพื่อยกระดับประสิทธิภาพงาน	ร้อยละของบุคลากรที่สามารถนำทักษะ AI มาปฏิบัติงานได้	บุคลากรใช้ AI ช่วยปฏิบัติงานได้ถูกต้องและรวดเร็ว	4. การเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้วย AI ที่ตอบโจทย์	ไม่มี	ต.ค. 68 - ก.ย. 69
ยุทธศาสตร์ที่ 5	พัฒนาระบบข้อมูลและบริหารงานทั่วไป	พัฒนาฐานข้อมูลดิจิทัลและงานสารบรรณ	จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วมการอบรม	งานสารบรรณและธุรการมีความเป็นมืออาชีพ	5. การเขียนหนังสือราชการ	ไม่มี	ต.ค. 68 - ก.ย. 69
ยุทธศาสตร์ที่ 5	พัฒนาประสิทธิภาพงานคลังและพัสดุ	ยกระดับมาตรฐานการเบิกจ่ายงบประมาณ	จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วมการอบรม	บุคลากรมีความเชี่ยวชาญด้านพัสดุ การเงิน และบัญชี	6. การตรวจสอบเอกสารการเงินและพัสดุ	ไม่มี	ต.ค. 68 - ก.ย. 69

ความสอดคล้อง...

ความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย	กลยุทธ์ (Strategy)	มาตรการ (Measures)	ตัวชี้วัด (Indicators)	ผลผลิต (Output)	กิจกรรม/โครงการ (หัวข้อการพัฒนาปี 2569)	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา
ยุทธศาสตร์ที่ 5	พัฒนาประสิทธิภาพงานคลังและพัสดุ	ยกระดับมาตรฐานการเบิกจ่ายงบประมาณ	จำนวนชั่วโมงการพัฒนาต่อเนื่อง (CPD)	นักบัญชีมีความรู้ตามมาตรฐานวิชาชีพที่อัปเดต	7. พัฒนาความรู้ต่อเนื่องทางวิชาชีพของนักบัญชี (CPD)	2,000 บาท	ต.ค. 68 - ก.ย. 69
ยุทธศาสตร์ที่ 5	พัฒนาระบบข้อมูลและบริหารงานทั่วไป	พัฒนาฐานข้อมูลดิจิทัลและงานสารบรรณ	ระยะเวลาเฉลี่ยในการบริหารจัดการงานธุรการ	กระบวนงานธุรการภายในมีความคล่องตัวสูงขึ้น	8. ขั้นตอนการบริหารจัดการภายในงานธุรการ	ไม่มี	ต.ค. 68 - ก.ย. 69
ส่วนที่ 4: หัวข้อตามความสนใจ – กลุ่มงานอุทยานวิทยาศาสตร์ (Science Park Group)							
ยุทธศาสตร์ที่ 1	พัฒนาสมรรถนะดิจิทัลและนวัตกรรมแห่งอนาคต	เสริมสร้างทักษะ AI เพื่อการออกแบบและวิเคราะห์	จำนวนผลงานการออกแบบที่ใช้ AI สนับสนุน	บุคลากรใช้ AI ออกแบบสื่อและวิเคราะห์ข้อมูลได้แม่นยำ	1. ทักษะการใช้ AI ในการเพิ่มประสิทธิภาพ (ออกแบบ)	ไม่มี	ต.ค. 68 - ก.ย. 69

ความสอดคล้อง...

ความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย	กลยุทธ์ (Strategy)	มาตรการ (Measures)	ตัวชี้วัด (Indicators)	ผลผลิต (Output)	กิจกรรม/โครงการ (หัวข้อการพัฒนาปี 2569)	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา
ส่วนที่ 4: หัวข้อตามความสนใจ - กลุ่มงานอุทยานวิทยาศาสตร์ (Science Park Group)							
ยุทธศาสตร์ที่ 3	ส่งเสริมความเป็นผู้ประกอบการ	พัฒนาทักษะการตลาดดิจิทัลและ Customer Journey	จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษาพฤติกรรมผู้บริโภค	บุคลากรสามารถให้คำแนะนำด้านการตลาดสมัยใหม่ได้	2. พฤติกรรมผู้บริโภค Customer Journey และการตลาดดิจิทัล	2,000 บาท	ต.ค. 68 - ก.ย. 69
ยุทธศาสตร์ที่ 2	พัฒนาทักษะด้านนวัตกรรมอาหาร	ส่งเสริมเทคโนโลยีแปรรูปอาหารสมัยใหม่	บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาองค์ความรู้	บุคลากรมีความรู้เทคโนโลยีการแปรรูปอาหารที่ทันสมัย	3. เทคโนโลยีการแปรรูปอาหารสมัยใหม่ (Modern Food)	2,000 บาท	ต.ค. 68 - ก.ย. 69
ยุทธศาสตร์ที่ 1	พัฒนาสมรรถนะดิจิทัลและนวัตกรรมแห่งอนาคต	ใช้เทคโนโลยี Low-code และ AI พัฒนาระบบงาน	จำนวน Application ที่พัฒนาขึ้นใช้งานจริง	ระบบจัดการข้อมูลที่พัฒนาด้วย AppSheet และ AI	4. การสร้างแอพพลิเคชั่นด้วย AI	ไม่มี	ต.ค. 68 - ก.ย. 69

ความสอดคล้อง...

ความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย	กลยุทธ์ (Strategy)	มาตรการ (Measures)	ตัวชี้วัด (Indicators)	ผลผลิต (Output)	กิจกรรม/โครงการ (หัวข้อการพัฒนาปี 2569)	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา
ส่วนที่ 4: หัวข้อตามความสนใจ - กลุ่มงานอุทยานวิทยาศาสตร์ (Science Park Group)							
ยุทธศาสตร์ที่ 3	ส่งเสริมความเป็นผู้ประกอบการ	อบรมพัฒนาทักษะความเป็นผู้ประกอบการ	จำนวนนิสิต/ผู้ประกอบการที่เข้าร่วมกิจกรรม	บุคลากรมีความเป็นมืออาชีพในการพัฒนาผู้ประกอบการ	5. การอบรมองค์ความรู้พัฒนาความเป็นผู้ประกอบการ	10,000 บาท	ต.ค. 68 - ก.ย. 69
ยุทธศาสตร์ที่ 3	ส่งเสริมความเป็นผู้ประกอบการ	พัฒนาทักษะการถ่ายทอดความรู้ (Train the trainer)	จำนวนวิทยากรภายในที่สามารถจัดอบรมได้	บุคลากรสามารถเป็นวิทยากรด้านการประกอบธุรกิจได้	6. Train the trainer พัฒนาความเป็นผู้ประกอบการ	ไม่มี	ต.ค. 68 - ก.ย. 69
ยุทธศาสตร์ที่ 2	พัฒนามาตรฐานและกฎหมายนวัตกรรม	อัปเดตกฎหมายผลิตภัณฑ์เสริมอาหารและกฎหมายอาหาร	ผลการประเมินทักษะความรู้หรือจำนวนบุคลากรที่มีองค์ความรู้เพิ่มขึ้น	บุคลากรที่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายด้านอาหาร	7. กฎหมายอาหาร จำหน่ายผลิตภัณฑ์เสริมอาหาร และประกาศกระทรวงฯ ที่อัปเดต	ไม่มี	ต.ค. 68 - ก.ย. 69

ความสอดคล้อง...

ความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย	กลยุทธ์ (Strategy)	มาตรการ (Measures)	ตัวชี้วัด (Indicators)	ผลผลิต (Output)	กิจกรรม/โครงการ (หัวข้อการพัฒนาปี 2569)	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา
ส่วนที่ 4: หัวข้อตามความสนใจ - กลุ่มงานอุทยานวิทยาศาสตร์ (Science Park Group)							
ยุทธศาสตร์ที่ 5	พัฒนาสมรรถนะดิจิทัลและนวัตกรรมแห่งอนาคต	เสริมสร้างทักษะผู้บริหารเทคโนโลยี (CTO)	ระดับความพร้อมของผู้บริหารเทคโนโลยี	มีผู้บริหารเทคโนโลยี (CTO) ที่พร้อมขับเคลื่อนองค์กร	8. การสร้างความเป็นผู้บริหารเทคโนโลยี (CTO Plug-in)	10,000 บาท	ต.ค. 68 - ก.ย. 69
ยุทธศาสตร์ที่ 2 และ 3	ยกระดับมาตรฐานสัตว์ทดลองและจรรยาบรรณ	พัฒนาความรู้จรรยาบรรณการใช้สัตว์และการบริการ	ผลการประเมินทักษะความรู้หรือจำนวนบุคลากรที่มีองค์ความรู้เพิ่มขึ้น	บุคลากรปฏิบัติงานได้ถูกต้องตามจรรยาบรรณวิชาชีพ	9. ทักษะบริการและความรู้เฉพาะตำแหน่ง (จรรยาบรรณสัตว์)	3,000 บาท	ต.ค. 68 - ก.ย. 69

ความสอดคล้อง...

ความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย	กลยุทธ์ (Strategy)	มาตรการ (Measures)	ตัวชี้วัด (Indicators)	ผลผลิต (Output)	กิจกรรม/โครงการ (หัวข้อการพัฒนาปี 2569)	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา
ส่วนที่ 5: หัวข้อตามความสนใจ - กลุ่มงานบริการวิชาการเพื่อสังคม (Academic Services for Society Group)							
ยุทธศาสตร์ที่ 2 และ 3	ยกระดับมาตรฐานความปลอดภัยและกฎหมาย	เสริมสร้างการให้บริการที่อนุรักษ์ธรรมชาติ	ผลการประเมินทักษะความรู้หรือจำนวนบุคลากรที่มีองค์ความรู้เพิ่มขึ้น	หน่วยงานมีการให้บริการที่ให้ความสำคัญกับสิ่งแวดล้อม	1. มาตรฐานกฎหมายสิ่งแวดล้อม	ไม่มี	ต.ค. 68 - ก.ย. 69
ยุทธศาสตร์ที่ 3	ยกระดับมาตรฐานสัตว์ทดลองและจรรยาบรรณ	อบรมระบบอากาศสำหรับเลี้ยงสัตว์ทดลอง	ผลการประเมินทักษะความรู้หรือจำนวนบุคลากรที่มีองค์ความรู้เพิ่มขึ้น	บุคลากรที่มีทักษะความรู้ด้านระบบปรับอากาศ	2. อบรมเกี่ยวกับระบบอากาศสำหรับเลี้ยงสัตว์ทดลอง	4,000 บาท	ต.ค. 68 - ก.ย. 69
ยุทธศาสตร์ที่ 3	พัฒนาทักษะการรักษาและวินิจฉัย	อัปเดตความรู้ทางสัตวแพทยศาสตร์และการวินิจฉัย	ผลการประเมินทักษะความรู้	สัตวแพทย์มีทักษะการรักษาสมัยใหม่	3. อัปเดตความรู้แนวทางรักษา อายุรกรรม ศัลยกรรม วินิจฉัย,	2,000 บาท	ต.ค. 68 - ก.ย. 69

ความสอดคล้อง...

ความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย	กลยุทธ์ (Strategy)	มาตรการ (Measures)	ตัวชี้วัด (Indicators)	ผลผลิต (Output)	กิจกรรม/โครงการ (หัวข้อการพัฒนาปี 2569)	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา
ส่วนที่ 5: หัวข้อตามความสนใจ - กลุ่มงานบริการวิชาการเพื่อสังคม (Academic Services for Society Group)							
ยุทธศาสตร์ที่ 2	ยกระดับสมรรถนะวิชาชีพสายวิทยาศาสตร์	พัฒนาทักษะเฉพาะตำแหน่งงานวิทยาศาสตร์	ผลการประเมินทักษะความรู้หรือจำนวนบุคลากรที่มีองค์ความรู้เพิ่มขึ้น	บุคลากรสายวิทยาศาสตร์ที่มีทักษะความรู้มากขึ้น	4. พัฒนาองค์ความรู้หรือทักษะงานเฉพาะตำแหน่งวิทยาศาสตร์,	3,000 บาท	ต.ค. 68 - ก.ย. 69
ยุทธศาสตร์ที่ 3	ยกระดับมาตรฐานความปลอดภัยและกฎหมาย	อบรมด้าน Biosafety และ Biosecurity	ผลการประเมินทักษะความรู้หรือจำนวนบุคลากรที่มีองค์ความรู้เพิ่มขึ้น	บุคลากรสายวิทยาศาสตร์ที่มีทักษะความรู้มากขึ้น	5. การอบรมเรื่อง Biosafety และ Biosecurity	2,000 บาท	ต.ค. 68 - ก.ย. 69

นอกจาก...

นอกจากการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของสถาบันนวัตกรรมและถ่ายทอดเทคโนโลยี (UPITI) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 สถาบันนฯ ยังได้ดำเนินโครงการที่มีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การบริหารงานและการพัฒนาบุคลากร ได้แก่ โครงการด้านการบริหารจัดการและระบบงาน (Personnel Management) เพื่อให้ระบบบริหารงานบุคคลมีความทันสมัยและโปร่งใสตามเกณฑ์ EdPEx และ ITA จำนวน 3 โครงการ ประกอบด้วย

1.โครงการวิเคราะห์และจัดทำแผนปฏิบัติการและแผนยุทธศาสตร์ของสถาบันฯ เพื่อกำหนดทิศทางการบริหารงานบุคคลให้สอดคล้องกับพันธกิจใหม่

2. โครงการประเมินผลการดำเนินงานตามเกณฑ์ EdPEx เพื่อยกระดับมาตรฐานการบริหารจัดการองค์กรสู่ความเป็นเลิศ

3. โครงการระบบจัดการข้อมูลภายในองค์กรด้วย AppSheet เพื่อพัฒนาเครื่องมือดิจิทัลเพื่อช่วยในการจัดเก็บและบริหารข้อมูลบุคลากรและการทำงานให้มีประสิทธิภาพ

นอกจากนั้น สถาบันฯยังให้ความสำคัญกับโครงการด้านการพัฒนาศักยภาพและทักษะ (Personnel Development) เพื่อมุ่งเน้นการเตรียมคนให้พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและทักษะแห่งอนาคต จำนวน 2 โครงการ ประกอบด้วย

1. โครงการขับเคลื่อนนวัตกรรม AI สำหรับบุคลากรและผู้ประกอบการ เพื่อให้บุคลากรมีทักษะการใช้ AI ในการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

2.โครงการอบรมซ้อมดับเพลิง ป้องกันระงับอัคคีภัย และการปฐมพยาบาลเบื้องต้น เพื่อสร้างความปลอดภัยและสุขภาวะที่ดีในการทำงาน (Workforce Climate)

จากการข้อมูลโครงการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 ของสถาบันนวัตกรรมและถ่ายทอดเทคโนโลยี สามารถสรุปเป็นตารางแผนที่ช่วยให้เห็นภาพรวมของการพัฒนาบุคลากรของสถาบันนวัตกรรมและถ่ายทอดเทคโนโลยี และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยพะเยา ครอบคลุมกลยุทธ์ มาตรการ ตัวชี้วัด และงบประมาณ ได้ดังนี้

ตารางที่ 6...

ตารางที่ 6 ตารางโครงการในแผนที่สอดคล้องกับการพัฒนาบุคลากรของสถาบันนวัตกรรมและถ่ายทอดเทคโนโลยี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

ความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย	กลยุทธ์ (Strategy)	มาตรการ (Measures)	ตัวชี้วัด (Indicators)	ผลผลิต (Output)	กิจกรรม/โครงการ (รหัสโครงการ)	งบประมาณจัดสรร (บาท)	ระยะเวลา
ยุทธศาสตร์ที่ 5	พัฒนาระบบบริหารจัดการองค์กร ให้มีความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพ	มุ่งเน้นกระบวนการทำงานเชิงดิจิทัล (Digital Process Oriented) โดยพัฒนาเครื่องมือสนับสนุนการทำงาน	ผลการประเมินทักษะความรู้หรือจำนวนบุคลากรที่มีองค์ความรู้เพิ่มขึ้น	ระบบจัดการข้อมูลภายในองค์กรในรูปแบบดิจิทัลที่เข้าถึงได้รวดเร็ว	โครงการระบบจัดการข้อมูลภายในองค์กรด้วย AppSheet	10,000 บาท	ต.ค. 68 - ก.ย. 69
ยุทธศาสตร์ที่ 1 และ 5	เสริมสร้างความปลอดภัยในที่ทำงาน	จัดอบรมทักษะความปลอดภัยและเตรียมความพร้อมต่ออัคคีภัย	บุคลากรทุกคนผ่านการซ้อมแผนป้องกันอัคคีภัย	แนวปฏิบัติและการป้องกันระงับอัคคีภัยภายในหน่วยงาน	โครงการอบรมซ้อมดับเพลิงและปฐมพยาบาลเบื้องต้น	25,000 บาท	ต.ค. 68 - ก.ย. 69

บทที่ 4 การประเมินประสิทธิภาพและการพิจารณาความดีความชอบ

สถาบันนวัตกรรมและถ่ายทอดเทคโนโลยี ใช้รูปแบบการประเมินผลของกองการเจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยพะเยา ผ่านระบบประเมินผล HR SMART ในการประเมินผลการปฏิบัติงานปีละ 1 ครั้ง โดยพิจารณาจากปริมาณงาน คุณภาพงาน และคุณลักษณะส่วนบุคคล ซึ่งแสดงให้เห็นถึงสมรรถนะในการทำงาน อีกทั้งยังเพื่อความโปร่งใสและเป็นธรรมในการประเมินและเน้นการประเมินเพื่อการพัฒนา (Developmental Feedback) มากกว่าการลงโทษ

มหาวิทยาลัยพะเยา จะนำผลการพัฒนาทักษะตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) และภาระงานประจำปี มาพิจารณาร่วมกัน โดยแบ่งหัวข้อการประเมินเป็น 3 ส่วนหลัก คือ 1.ปริมาณงาน (Quantity) เพื่อพิจารณาจากภาระงานที่ทำจริงเทียบกับแผน 2.คุณภาพงาน (Quality) พิจารณาถึงความถูกต้อง ครบถ้วน และการนำความรู้มาพัฒนางาน 3.คุณลักษณะส่วนบุคคล (Competency) พิจารณาสมรรถนะหลัก 5 ด้าน (เช่น การมุ่งผลสัมฤทธิ์, การสั่งสมความเชี่ยวชาญ) ซึ่ง IDP มีส่วนสำคัญในการเพิ่มคะแนนในส่วนนี้ ทั้งนี้ มหาวิทยาลัยพะเยา ได้กำหนดเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน แบ่งเป็น 5 ระดับ คือ ดีมาก, ดี, ปานกลาง , ต้องปรับปรุง และต่ำ โดยวัดระดับความสำเร็จตามร้อยละของผลการดำเนินงาน ดังนี้

ตารางที่ 7 แสดงเกณฑ์การประเมินประสิทธิภาพการทำงาน

ระดับคะแนน	**ผลการดำเนินงานเมื่อเทียบกับเป้าหมายความสำเร็จในการปฏิบัติงาน**	**ความหมายของผลการประเมิน**
5	ร้อยละ 90 – 100	ดีมาก
4	ร้อยละ 80 – 89	ดี
3	ร้อยละ 70 – 79	พอใช้
2	ร้อยละ 60 – 69	ต้องปรับปรุง
1	น้อยกว่าร้อยละ 60	ต้องปรับปรุงเร่งด่วน

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

บทที่ 5 สวัสดิการและการสร้างขวัญกำลังใจ

เพื่อให้บุคลากรในสถาบันนวัตกรรมและถ่ายทอดเทคโนโลยี มีคุณภาพชีวิตที่ดี (Quality of Work Life) ปฏิบัติงานนสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมต่อการทำงาน สถาบันฯ จึงเริ่มต้นจากการนำต้นไม้และโต๊ะเก้าอี้พักผ่อนมาจัดไว้ในสำนักงาน ตามโครงการ UP Green / Green Office เพื่อสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงาน ดีต่อสุขภาพและมีความปลอดภัย และในส่วนของสวัสดิการ สถาบันฯ ได้เห็นถึงความสำคัญของการดูแลบุคลากรในส่วนของลูกจ้างชั่วคราวเป็นอย่างมาก เนื่องด้วยบุคลากรดังกล่าวไม่ได้เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ที่จะมีสิทธิรับสวัสดิการเท่ากับพนักงานมหาวิทยาลัย ที่มีมหาวิทยาลัยพะเยา เป็นผู้ดูแลสวัสดิการต่างๆให้อย่างครบถ้วน อาทิเช่น การเบิกค่าเล่าเรียนบุตร การตรวจสุขภาพประจำปี การจัดให้มีประกันอุบัติเหตุ หอพักสวัสดิการ และการเข้าร่วมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เป็นต้น และด้วยมหาวิทยาลัยพะเยาเปิดโอกาสให้หน่วยงานที่มีลูกจ้างชั่วคราว ที่จ้างด้วยเงินรายได้ของหน่วยงานเข้ารับสวัสดิการบางประเภทเช่นเดียวกับพนักงานมหาวิทยาลัย สถาบันนวัตกรรมและถ่ายทอดเทคโนโลยี จึงได้ให้สวัสดิการแก่ลูกจ้างชั่วคราว โดยจัดให้มีประกันสุขภาพและประกันอุบัติเหตุกลุ่มสำหรับบุคลากรทุกคน โดยไม่ต้องชำระเงิน

บทที่ 6 วินัยและการลงโทษ

สถาบันนวัตกรรมและถ่ายทอดเทคโนโลยี เน้นย้ำบุคลากรต้องยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม (Integrity): ถือเป็นหนึ่งใน สมรรถนะหลัก (Core Competency) ที่บุคลากรทุกคนต้องมี โดยเน้นการรักษาความถูกต้องและปฏิบัติตนตามหลักวิชาชีพ ต้องปฏิบัติงานด้วยความ ซื่อสัตย์ สุจริต โปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้ตามหลักธรรมาภิบาล ตามประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ ที่จะต้องมีความซื่อสัตย์ และโปร่งใส ซึ่งเป็นหลักพื้นฐานของการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ตามระเบียบข้อบังคับมหาวิทยาลัยพะเยา รวมไปถึงจรรยาบรรณตามสายวิชาชีพ เพื่อเป็นต้นแบบที่ดีแก่ตัวนิสิตและสังคม

ในกรณีที่มีการทำผิดวินัย สถาบันฯ จะดำเนินการตามขั้นตอนที่ระบุในข้อบังคับมหาวิทยาลัยอย่างเคร่งครัด โปร่งใส ตรวจสอบได้ พิจารณาบทลงโทษสอดคล้องกับระดับความผิด (เช่น ภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน หรือไล่ออกตามความร้ายแรง) และให้โอกาสบุคลากรที่กำทำความผิดได้โต้แย้งตามสิทธิเข้าสู่กระบวนการอุทธรณ์ตามกรอบเวลาที่กฎหมายกำหนด ซึ่งในการดำนเนินการดังกล่าว มหาวิทยาลัยพะเยาได้มอบหมายให้กองกฎหมาย เป็นผู้ดำเนินการพิจารณาตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยพะเยา ว่าด้วย วินัย การรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัยของพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. 2564

บรรณานุกรม

กองกฎหมาย มหาวิทยาลัยพะเยา. (2562). ประกาศ/คำสั่ง/ระเบียบ/ข้อบังคับ. สืบค้นจากระบบกฎหมายมหาวิทยาลัยพะเยา

กองการเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยพะเยา. (2564). แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 – 2569

กองการเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยพะเยา. (2566). แผนอัตรากำลังและแผนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2571

มหาวิทยาลัยพะเยา. (2563). ข้อบังคับมหาวิทยาลัยพะเยา ว่าด้วย การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ของพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. 2563

มหาวิทยาลัยพะเยา. (2564). ข้อบังคับมหาวิทยาลัยพะเยา ว่าด้วย วินัย การรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัยของพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. 2564

มหาวิทยาลัยพะเยา. (2562). ระเบียบมหาวิทยาลัยพะเยา ว่าด้วย การดำเนินงานของสถาบันนวัตกรรมและถ่ายทอดเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. 2562

มหาวิทยาลัยพะเยา. (2567). ระบบบริหารงานทรัพยากรบุคคล HR SMART. สืบค้นจากระบบสารสนเทศบุคลากร มหาวิทยาลัยพะเยา

มหาวิทยาลัยพะเยา. (2568). หลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล 2565. สืบค้นจากระบบสารสนเทศมหาวิทยาลัยพะเยา

สถาบันนวัตกรรมและถ่ายทอดเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยพะเยา. (2564). แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาสถาบันนวัตกรรมและถ่ายทอดเทคโนโลยี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 – 2570

สถาบันนวัตกรรมและถ่ายทอดเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยพะเยา. (2568). รายละเอียดแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan: IDP) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

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