แผนยุทธศาสตร์เพื่อการพัฒนา
วิทยาลัยการจัดการ

ประจำปีงบประมาณ 2566-2570

CMBKK - College of Management
Bangkok - University of Phayao

Strategic Plan 2023-2027

แผนยุทธศาสตร์การพัฒนา
วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยพะเยา
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 – 2570

วิทยาลัยการจัดการ

มหาวิทยาลัยพะเยา

คำนำ

แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาวิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยพะเยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566-2570 นี้ได้จัดทำขึ้นเพื่อให้สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศ โดยมีความสอดคล้องและเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ.2561-2580) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 13 ประกาศราชกิจจานุเบกษา เรื่องคำแถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรี พลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 25 กรกฎาคม 2562 แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560-2579 มาตรฐานการศึกษาของชาติ พ.ศ. 2561 แผนอุดมศึกษาระยะยาว 20 ปี พ.ศ. 2561-2580 และนโยบายและยุทธศาสตร์การอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม พ.ศ.2563-2570 แผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยพะเยา จัดทำขึ้นโดยการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม มีการศึกษาแผนยุทธศาสตร์ชาติ และนโยบายรัฐบาลที่เกี่ยวข้อง การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมที่มีผลกระทบต่อการพัฒนามหาวิทยาลัย และการเชื่อมโยงแผนยุทธศาสตร์ชาติกับแผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย รวมทั้งการกำหนดแนวทางการติดตามประเมินผล ตามแผนยุทธศาสตร์ไว้อย่างชัดเจน เพื่อขับเคลื่อนการพัฒนามหาวิทยาลัยให้บรรลุเป้าหมายอย่างเป็นรูปธรรม

แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาวิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยพะเยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565-2569 จัดทำขึ้นโดยใช้กระบวนการวางแผนเชิงกลยุทธ์ ตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (Education for Performance; EdPEx) โดยมีองค์ประกอบของแผน ได้แก่ โครงร่างองค์กร (Organization Profile) การวิเคราะห์สถานการณ์ปัจจุบันของวิทยาลัยการจัดการ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมองค์กรด้วย 7s McKinney การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกด้วย PEST Analysis ความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ (Strategic Challenge) แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาวิทยาลัยการจัดการ กำหนดวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ (Strategic Objective; OS) ระบบการปรับปรุงผลการดำเนินการ (Performance Improvement System) การประเมินความสำเร็จของแผนยุทธศาสตร์ และระบบการปรับปรุงพัฒนา เป็นต้น

ในนามของผู้บริหารวิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยพะเยา ขอขอบคุณ บุคลากร สายวิชาการและสายสนับสนุน ที่ให้ความร่วมมือจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาวิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยพะเยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2565-2569 จนสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชลธิดา เทพหินลัพ
รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการและประกันคุณภาพ
รักษาการแทนคณบดีวิทยาลัยการจัดการ

สารบัญ

ส่วนที่ 1 โครงร่างองค์กร (Organization Profile)

1.1 ประวัติความเป็นมาของวิทยาลัยการจัดการ 5–6

1.2 หลักสูตรและบริการ 6–9

1.3 เป้าหมายการดำเนินงานวิทยาลัยการจัดการ 12–15

1.4 ปรัชญา ปณิธาน วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยมร่วม สมรรถนะหลักและอัตลักษณ์บัณฑิต 16–23
สถานการณ์ขององค์กร (Organizational Situation)

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์สถานการณ์ปัจจุบันของวิทยาลัยการจัดการ

2.1 สภาพแวดล้อมด้านการแข่งขัน (Competitive Environment) 24–26

2.2 การวิเคราะห์สถานการณ์ปัจจุบันของวิทยาลัยการจัดการ 26–29

2.3 ความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ (Strategic Advantage) 29–30
และความท้าทายเชิงกลยุทธ์ (Strategic Challenge)

ส่วนที่ 3 แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาวิทยาลัยการจัดการ

3.1 ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 การเตรียมคนและเสริมสร้างศักยภาพคน 36–40
ให้มีสมรรถนะและทักษะแห่งอนาคต

3.2 ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 การสร้างงานวิจัยและนวัตกรรมพัฒนาเศรษฐกิจสังคม 41–42
และชุมชน

3.3 ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 การบริการวิชาการด้วยองค์ความรู้และนวัตกรรมเพื่อ 43–44
ความเข้มแข็งของชุมชน

3.4 ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 การส่งเสริมการทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรมเพื่อ 44
ความเป็นไทยและเอกลักษณ์ของชาติ

3.5 ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาระบบบริหารจัดการที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ 45–52
โปร่งใส และมีหลักธรรมาภิบาล

ส่วนที่ 4 การประเมินความสำเร็จของแผนยุทธศาสตร์และการปรับปรุงพัฒนา

5.1 การประเมินความสำเร็จของแผนยุทธศาสตร์ 53-54
5.2 การติดตามประเมินผล และรายงานผลการดำเนินงาน 54-55
5.3 ระบบการปรับปรุงผลการดำเนินการ 56-57

ส่วนที่ 1
โครงร่างองค์กร (Organization Profile)

1.1 ประวัติความเป็นมาของวิทยาลัยการจัดการ

วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยพะเยา ได้รับการจัดตั้งเป็นส่วนงานวิชาการ ตามมาตรา 7(3) แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. 2553 ตราในราชกิจจานุเบกษา หน้า 42 เล่ม 129 ตอนพิเศษ 81 ง ณ วันที่ 16 พฤษภาคม พ.ศ. 2555 นับเป็น 1 คณะของมหาวิทยาลัยพะเยา และมีที่ตั้งอยู่ เลขที่ 55 อาคารเวฟเพลส ชั้น 8 ถนนวิทยุ แขวงลุมพินี เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330

ปัจจุบัน วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยพะเยา ได้ดำเนินการจัดการศึกษาในระดับบัณฑิตศึกษามาแล้วเป็นเวลา 9 ปี ผลิตบัณฑิตสำเร็จการศึกษาไปแล้ว 7 รุ่น ผลิตบัณฑิตเข้าสู่ตลาดแรงงานแล้วมากกว่า 200 คน บัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาตามหลักสูตรได้รับการยอมรับจากองค์กรวิชาชีพ ดังเช่น สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ได้รับรองมาตรฐานการศึกษาของผู้สำเร็จการศึกษาตามหลักสูตรตั้งแต่ พ.ศ. 2555 ในปัจจุบันบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาจากวิทยาลัยฯ ได้ประกอบวิชาชีพและอาชีพต่าง ๆ อย่างหลากหลาย เช่น ผู้บริหารสถานศึกษา ฝ่ายปกครอง อาจารย์มหาวิทยาลัย ครู ผู้จัดการสถานประกอบการ องค์กรเอกชน มัคคุเทศก์ เป็นต้น

วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยพะเยา มุ่งมั่นสร้างความร่วมมือในการจัดการศึกษา ฝึกอบรม หรือจัดประชุมสัมมนากับหน่วยงานภายในและภายนอก ตลอดจนเป็นศูนย์กลางการประชุมของผู้ทรงคุณวุฒิ และการประชุมสำคัญของมหาวิทยาลัย เช่น การประชุมสภามหาวิทยาลัย การติดต่อประสานงานกับหน่วยงานทั้งในและต่างประเทศ การเป็นสถานที่จัดการศึกษาทางไกลระหว่างวิทยาลัยการจัดการและห้องเรียนที่มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา รวมทั้งปฏิบัติหน้าที่ส่งเสริมภารกิจต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัยตามที่ได้รับมอบหมาย

1.1.2 เป้าหมายการดำเนินงานตามพันธกิจหลัก

ด้านการกำหนดเป้าหมายสู่ความสำเร็จ วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยพะเยา ได้กำหนดเป้าหมายของการดำเนินงานตามพันธกิจ 5 ด้าน การกำหนดเป้าหมายสู่ความสำเร็จ วิทยาลัยการจัดการ ได้กำหนดพันธกิจสอดคล้องกับมหาวิทยาลัยพะเยา ในการกำหนดพันธกิจหลัก 5 ด้าน

1) ผลิตกาลังคนที่มีสมรรถนะและทักษะแห่งอนาคต

2) วิจัยและนวัตกรรมพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม

3) บริการวิชาการด้วยองค์ความรู้และนวัตกรรม

4) ทำนุบำรุงศิลปะวัฒนธรรม และสืบสานเอกลักษณ์ความเป็นไทย

5) บริหารจัดการทันสมัย มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และมีธรรมาภิบาล

การมุ่งสู่ความสำเร็จตามวิสัยทัศน์และเป้าหมายของวิทยาลัยการจัดการและมหาวิทยาลัยพะเยา รวมทั้งใช้เป็นตัวชี้วัดสำหรับวัดประเมินความสำเร็จของการดำเนินงานแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาวิทยาลัยการจัดการทุกด้าน ดังนี้

1.2 เป้าหมายและแนวทางการดำเนินงานด้านหลักสูตรและการจัดการศึกษา

ตารางที่ 1 หลักสูตรและการจัดการศึกษา

หลักสูตร	ความสำคัญต่อความสำเร็จ	แนวทางการจัดการศึกษาและบริการ
หลักสูตรระดับปริญญาเอก 3 หลักสูตร		
1. ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการการท่องเที่ยวและการโรงแรม (หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ. 2564 2. ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา (หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ. 2563) 3. ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการการท่องเที่ยว การโรงแรม และธุรกิจบริการ (หลักสูตร พ.ศ. 2565)	ผู้เรียนสามารถนำเอาความรู้และทักษะที่ได้รับไปพัฒนาการทำงานและเกิดความก้าวหน้าของอาชีพ	จัดการศึกษาเน้นศึกษากระบวนการวิจัย (เพื่อสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรม)แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ร่วมกับการศึกษาดูงาน ณ สถานที่จริงหรือองค์กรชั้นนำทั้งในและต่างประเทศ มุ่งเน้นการศึกษาค้นคว้าโดยผู้เรียนสามารถนำแนวคิดและทฤษฎีไปใช้ ประโยชน์แก่ตน ชุมชนและสังคม ปฏิบัติได้จริง
หลักสูตรระดับปริญญาโท 2 หลักสูตร		
1. การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา (หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ. 2563) 2. ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการการท่องเที่ยวและการโรงแรม (หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ. 2564) 3. ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการการท่องเที่ยว	ผู้เรียนสามารถนำเอาความรู้และทักษะที่ได้รับไปพัฒนาการทำงานและเกิดความก้าวหน้าของอาชีพพัฒนาตนและสังคม	จัดการศึกษาในทุกรายวิชาจะมีทั้งการบรรยายและฝึกปฏิบัติ ร่วมกับการศึกษาดูงาน ณ สถานที่จริงหรือองค์กรชั้นนำทั้งในและต่างประเทศ

หลักสูตร	ความสำคัญต่อความสำเร็จ	แนวทางการจัดการศึกษาและบริการ
การโรงแรม และธุรกิจบริการ (หลักสูตร พ.ศ. 2565)		

ตารางแสดงที่ 2 การบริการทางการวิจัย

บริการ	ความสำคัญต่อความสำเร็จ	แนวทางการจัดการศึกษาและบริการ
การสร้างสรรค์ผลงานวิจัย	ชุมชนและสังคมได้รับการพัฒนาหรือมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น	กาทำวิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้ นวัตกรรมทางการบริหารการศึกษาและการท่องเที่ยวที่ส่งเสริมความก้าวหน้าของชุมชนและสังคมสร้างสรรค์งานวิจัยด้านการท่องเที่ยวและการบริหารการศึกษา ที่พัฒนาชุมขน

ตารางที่ 3 การดำเนินงานบริการบริการวิชาการ

บริการ	ความสำคัญต่อความสำเร็จ	แนวทางการจัดการศึกษาและบริการ
การบริการวิชาการ	1. ผู้รับบริการได้รับการพัฒนาศักยภาพ และบริการที่สนองความต้องการในการเพิ่มความรู้ ทักษะ เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตและการทำงานของบุคคล กลุ่มบุคคล องค์กร 2. ผู้รับบริการสถานที่มีความพึงพอใจ	การให้การบริการวิชาการด้านการท่องเที่ยวและการบริหารการศึกษาแก่บุคคลหรือหน่วยงานภาครัฐและเอกชน ในรูปแบบดังนี้ 1. การสนับสนุนวิทยากร 2. การบริการโครงการต่างๆ ที่วิทยาลัยการจัดการจัดสรรเงินรายได้สนับสนุนการดำเนินโครงการ 3. การบริการที่ได้รับทุนสนับสนุนการบริการวิชาการจากหน่วยงานภาครัฐ/เอกชน 4. การบริการสถานที่ในการจัดอบรม/กิจกรรม/ประชุมแก่หน่วยงานภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย

ตารางที่ 4 ดำเนินงานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

บริการ	ความสำคัญต่อ	แนวทางการจัดการศึกษาและบริการ

	ความสำเร็จ	
อนุรักษ์ ฟื้นฟู ทำนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น	ส่งเสริมปลูกฝังความเป็นไทยและทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมให้ยั่งยืนให้กับผู้รับบริการและบุคลากร	1. มีกิจกรรมที่ส่งเสริมและแสดงออกถึงความเป็นไทย 2. ร่วมกับชุมชนในการอนุรักษ์สืบสานศิลปะวัฒนธรรมด้านต่างๆ

ตารางแสดงที่ 5 บริการอื่นๆ

บริการ	ความสำคัญต่อความสำเร็จ	แนวทางการจัดการศึกษาและบริการ
1. บริการสถานที่เพื่อใช้ประชุม อบรม สัมมนา จัดสอบ	1. มีความพึงพอใจในการใช้บริการสถานที่ 2. ผู้ใช้บริการกลับมาใช้ซ้ำหรือเพิ่มจำนวนผู้ใช้บริการ	1. วิทยาลัยการจัดการ มีห้องหลายขนาดให้เลือกใช้งาน ตามความเหมาะสมกับจำนวน และสามารถปรับเปลี่ยนรูปแบบให้ตรงกับความต้องการใช้งานของลูกค้า อีกทั้ง มีความทันสมัยของอุปกรณ์และเทคโนโลยีต่างๆ มีการดูแลรักษาปรับปรุงให้พร้อมใช้งานอยู่เสมอ 2. มีการจัดโปรโมชั่น ส่งเสริมการขายในรูปแบบต่างๆ เพื่อรักษาลูกค้าเดิม และกระตุ้นการเพิ่มขึ้นของลูกค้ารายใหม่ 3. การให้บริการ มีการดูแลกลุ่มลูกค้าอย่างใกล้ชิด และเปิดโอกาสให้กลุ่มลูกค้าเข้าถึงการประสานงานกับวิทยาลัยการจัดการ ผ่านหลายช่องทาง อาทิ การเข้ามาติดต่อโดยตรง การโทรติดต่อสอบถาม ทั้งทางโทรศัพท์ และ E-mail มีเจ้าหน้าที่คอยตอบข้อสงสัย รับฟังข้อเสนอแนะ พร้อมทั้งติดตามผลจากการใช้บริการ โดยมีการประเมินความพึงพอใจในการให้บริการ เพื่อนำไปวางแผนปรับปรุงให้ตรงกับความต้องการของลูกค้า เพื่อสร้างความผูกพันและกลับมาใช้บริการอย่างต่อเนื่อง 4. สถานที่ ความเหมาะสมของขนาดตรงตามความต้องการใช้งาน ความสะอาด ความพร้อมและความทันสมัยของอุปกรณ์และเทคโนโลยี

บริการ	ความสำคัญต่อความสำเร็จ	แนวทางการจัดการศึกษาและบริการ
		5. ราคาสามารถแข่งขันได้และมีความคุ้มค่า

กระบวนการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาวิทยาลัยการจัดการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 – 2569

กระบวนการจัดทำแผนการพลิกโฉมมหาวิทยาลัยพะเยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 – 2570 เพื่อให้สอดคล้องกับการจัดกลุ่มตามพระราชบัญญัติการอุดมศึกษา พ.ศ. 2562 และกฎกระทรวงการจัดกลุ่มสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ.2564 ที่มีเป้าหมายในการพลิกโฉมมหาวิทยาลัยให้สอดคล้องกับการพลิกโฉมประเทศ (Reinvent the nation) เพื่อสร้างและพัฒนาคนในศตวรรษที่ 21 เพื่อการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมเพื่อขับเคลื่อนประเทศตามแนวทาง Value-based economy และการทำงานแบบจตุรภาคี (Quadruple Helix) มหาวิทยาลัยพะเยา โดยได้มีการเชื่อมโยงตัวชี้วัดให้เข้ากับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) ซึ่งเป็นได้ดำเนินการตามกระบวนการดังนี้

กระบวนการที่ 1 [เมษายน-พฤษภาคม 2565] ศึกษาพระราชบัญญัติ กฎกระทรวง ระเบียบข้อบังคับที่เกี่ยวข้องศึกษาคู่มือการประเมินการกำหนดกลุ่มสถาบันอุดมศึกษาเชิงยุทธศาสตร์ วิเคราะห์นโยบายและแผนของกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม เกณฑ์ประเมินและข้อมูลตัวชี้วัดผลศักยภาพองค์กร และผลการดำเนินงานเชิงยุทธศาสตร์ของกลุ่มสถาบันอุดมศึกษา และการรียบเทียบ (Benchmark) จากการจัดอันดับใน Ranking ในระดับชาติและนานาชาติ เช่น THE (Time Higher Education) SCOPUS

รับนโยบายการขับเคลื่อนเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนเชิงพื้นที่ (SDG Localization) ตามข้อกำหนดของ (ร่าง) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 ของสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

กระบวนการที่ 2 [เมษายน 2565] ประชุมทบทวนแผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยและการเชื่อมโยงแผนยุทธศาสตร์ฯ กับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) โดยมีอธิการบดี รองอธิการบดี ผู้ช่วยอธิการบดี และคณบดีเข้าร่วม จุดประสงค์คือให้หลักการและแนวทางในการขับเคลื่อนการพัฒนามหาวิทยาลัยพะเยาในช่วงปีงบประมาณ พ.ศ.2566-2570 ให้บรรลุวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัย

กระบวนการที่ 3 [พฤษภาคม 2565] นำผลลัพธ์จากกระบวนการที่ 1 และที่ 2 มาใช้เป็นข้อมูลในการพิจารณาและนำมาวางแผนกลยุทธ์การพัฒนาวิทยาลัยการจัดการ ตามโครงการพลิกโฉมมหาวิทยาลัยพะเยาและเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) พร้อมทั้ง (ร่าง) แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาวิทยาลัยการจัดการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2566-2570 (ระยะ 5 ปี) และเสนอต่อคณะกรรมการประจำวิทยาลัยและเสนอต่อมหาวิทยาลัยพะเยา

กระบวนการที่ 4 [มิถุนายน 2565] จัดทำ (ร่าง) แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาวิทยาลัยการจัดการประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2566 – 2570 (ระยะ 5 ปี) โดยพิจารณาจากผลในกระบวนที่ 3 และนำผลการประเมินตนเองของวิทยาลัยตามเกณฑ์และตัวชี้วัดการกำหนดกลุ่มสถาบันอุดมศึกษาเชิงยุทธศาสตร์ (Re-Inventing University) ตามคู่มือการประเมินการกำหนดกลุ่มสถาบันอุดมศึกษาเชิงยุทธศาสตร์ของ

กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์วิจัยและนวัตกรรม เพื่อวางแผนพัฒนาศักยภาพของมหาวิทยาลัยตามกลุ่มสถาบันศึกษาเชิงยุทธศาสตร์

อบรมการเชื่อมโยงแผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals : SDGs วัตถุประสงค์ในการอบรมการเชื่อมโยงแผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals : SDGs) เพื่อให้ผู้ที่ปฏิบัติงานมีความรู้ความเข้าใจในการเชื่อมโยงแผนยุทธศาสตร์กับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals : SDGs) และสามารถนำมาใช้กำหนดแนวทางในการจัดทำแผนหน่วยงานของตน

กระบวนการที่ 5 [กรกฎาคม 2565] รับนโยบายและวิสัยทัศน์จากอธิการบดี หน่วยงานจัดทำแผนพัฒนาวิทยาลัยการจัดการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2566-2570 (ระยะ 5 ปี) ฉบับสมบูรณ์

กระบวนการที่ 6 [สิงหาคม 2565] ส่งรายงานแผนไปยังกองแผนงาน กองแผนงานเสนอขอความเห็นชอบแผนพัฒนามหาวิทยาลัยและแผนหน่วยงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2566-2570 (ระยะ 5 ปี) ฉบับสมบูรณ์ ต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัยพะเยาและคณะกรรมการสภามหาวิทยาลัย ผู้ทรงคุณวุฒิ

1.4 เป้าหมายการดำเนินงานของวิทยาลัยการจัดการ

สังคม ให้โอกาสทางการศึกษาแก่ประชาชน และทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม เพื่อประโยชน์ต่อการพัฒนาชุมชน สังคม และประเทศชาติ” และด้วยความก้าวหน้าของเทคโนโลยีและการเปลี่ยนแปลงของบริบท

สังคมไทยและสังคมโลก มหาวิทยาลัยพะเยาต้องดำเนินพันธกิจในการผลิตกำลังคนที่มีคุณภาพและมาตรฐาน จัดการเรียนรู้ที่เน้นการพัฒนาผู้เรียนทุกช่วงวัยแบบบูรณาการมีผลงานวิจัยและนวัตกรรมที่ตอบโจทย์สังคม และนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง เสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน สังคมและประเทศชาติ จึงดำเนินพันธกิจ 5 ด้าน สอดคล้องตามมาตรฐานการอุดมศึกษา พ.ศ. 2561 ดังนี้

1) ผลิตกำลังคนที่มีสมรรถนะและทักษะแห่งอนาคต

ผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพสูง มีความรู้ความสามารถ มีมาตรฐานวิชาการและวิชาชีพรู้ทันโลกทันเทคโนโลยี มีความรู้ภาษาอังกฤษที่สื่อสารได้ มีทักษะที่สนองตอบต่อความต้องการของตลาดแรงงานเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ รู้รอบ รู้กว้าง เข้าใจ และเห็นคุณค่าของตนเอง ผู้อื่น สังคม ศิลปะและวัฒนธรรม และธรรมชาติ ใส่ใจต่อความเปลี่ยนแปลงของสรรพสิ่ง เรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ดำเนินชีวิตอย่างมีคุณธรรม พร้อมให้ความช่วยเหลือเพื่อนมนุษย์ และเป็นพลเมืองที่มีคุณค่าของสังคมไทยและสังคมโลก ปรับตัวได้ในสังคมที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา มีเป้าหมายชีวิตมีทักษะการเป็นผู้นำและการทำงานเป็นทีม รวมถึงทักษะ การจัดการและการเป็นผู้ประกอบการด้วยหลักสูตรที่ทันสมัย ยืดหยุ่น ตรงตามความต้องการของตลาดแรงงาน และอุตสาหกรรมใหม่ อาจารย์มีคุณภาพการสอนตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิวิชาชีพ (Professional Standard Framework, PSF) มีแนวความคิดและทักษะที่ทันสมัย เปลี่ยนแปลงกระบวนการจัดการศึกษาใหม่ ด้วยเทคโนโลยีที่ทันสมัย และวิธีเรียนรู้ที่เน้นทักษะและการปฏิบัติร่วมกับผู้ใช้บัณฑิต มีการบริหารจัดการที่สร้างความเชื่อมั่นกับผู้เรียนและความเชื่อถือให้กับชุมชนและสังคม ระบบการศึกษารองรับและตอบโจทย์พื้นที่ในการยกระดับการศึกษา ประเมิน และตรวจสอบได้ในทุกระดับ พร้อมก้าวสู่ความเป็นสากลและนานาชาติ

2) วิจัยและนวัตกรรมพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม

นอกเหนือจากบทบาทการสร้างคนให้มีทักษะชีวิตและวิชาชีพ ตอบสนองความต้องการตลาดแรงงานแล้ว การเป็นสถาบันการศึกษาขั้นสูงที่พร้อมด้วยบุคลากรที่มีศักยภาพ (Talent and Skilled Human Resources) มหาวิทยาลัยต้องตระหนักว่า งานวิจัยเป็นรากฐานการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ การวิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่นำไปสู่การถ่ายทอดและพัฒนาสร้างสรรค์ สร้างนวัตกรรมให้ก้าวหน้าและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่อชุมชน สังคม และภาคอุตสาหกรรมในเชิงพาณิชย์ สู่การเติบโตอย่างยั่งยืนของสังคม ลดปัญหาความยากจน ชุมชนเกิดความเข้มแข็ง และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศในเวทีโลก มหาวิทยาลัยพะเยาต้องส่งเสริมบุคลากรให้มีศักยภาพในด้านการวิจัยและนวัตกรรม สนับสนุนการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการงานวิจัยและนวัตกรรม มีการติดตามและการประเมินผลเป็นระบบสร้างเครือข่ายนักวิจัยระหว่างมหาวิทยาลัยกับองค์กรทั้งภายในและภายนอก วิจัยและนวัตกรรมที่ครอบคลุมทั้งด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ ด้านวิทยาศาสตร์เทคโนโลยี และด้านสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ เน้นการวิจัยมุ่งเป้าที่ตอบโจทย์ชุมชน สังคม และความต้องการของประเทศ (Demand side) ส่งเสริมการ

เผยแพร่และการถ่ายทอดผลงานวิจัยและนวัตกรรม การนำไปใช้ประโยชน์กับสังคม ด้วยการร่วมมือกับผู้ใช้ประโยชน์ในภาคอุตสาหกรรม ภาคบริการและภาคการเกษตรเพื่อประโยชน์ทางด้านเศรษฐกิจ สามารถพัฒนายกระดับรายได้และเทคโนโลยีของประเทศให้เป็นไปตามนโยบายการเข้าสู่ Thailand 4.0

3) บริการวิชาการด้วยองค์ความรู้และนวัตกรรม

มหาวิทยาลัยเป็นแหล่งรวมทรัพยากรบุคคลที่มีคุณค่าและแหล่งรวมองค์ความรู้ในทุกสาขาทั้งด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ ด้านวิทยาศาสตร์เทคโนโลยี และด้านสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ และด้วยปณิธานมุ่งมั่น “ปัญญาเพื่อความเข้มแข็งของชุมชน Wisdom for Community Empowerment)” มหาวิทยาลัยต้องคำนึงถึงพันธกิจด้านบริการวิชาการแก่ชุมชนและสังคมที่เป็นพันธกิจหลักสำคัญอีกพันธกิจหนึ่งด้วย มหาวิทยาลัยต้องสามารถอยู่ร่วมกับชุมชนและสังคมสร้างความสัมพันธ์ที่ดี และเป็นที่พึ่งให้ชุมชนและสังคมยกระดับการศึกษา สร้างรายได้ ส่งเสริมสุขภาวะที่ดี และบรรเทาปัญหาความเดือดร้อนของชุมชนและสังคมที่เกิดขึ้น เพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น สังคมมีความเข้มแข็ง มั่นคง หลุดพ้นจากความแตกต่างและเหลื่อมล้ำ เกิดสังคมความสุข

4) ทำนุบำรุงศิลปะวัฒนธรรมและสืบสานเอกลักษณ์ความเป็นไทย

การดำรงไว้ซึ่งศิลปะและวัฒนธรรมของชาติ เป็นสิ่งที่คนไทยทุกคนต้องตระหนักและให้ความสำคัญ เพื่อเสริมสร้างความเป็นชาติและการเป็นเอกลักษณ์ของชาติ การทำนุบำรุง อนุรักษ์ ฟื้นฟู สืบสาน สร้างสรรค์และพัฒนาศิลปะและวัฒนธรรม เป็นภารกิจเพื่ออนุรักษ์ภูมิปัญญาและสมบัติของประเทศชาติ มหาวิทยาลัยพะเยาตั้งอยู่ในพื้นที่ศิลปวัฒนธรรมล้านนาที่สวยงามและมีความเป็นเอกลักษณ์ มหาวิทยาลัยต้องสร้างความร่วมมือกับชุมชน (University engagement) เพื่อการทำนุบำรุง อนุรักษ์ ฟื้นฟู สืบสาน สร้างสรรค์ สร้างจิตสำนึกปลูกฝังค่านิยม และภาคภูมิใจในวิถีชีวิตที่ดีงามของประเพณีและศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่นที่พึงประสงค์ให้กับนิสิตและบุคลากร รวมถึงการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย การเชื่อมโยงกลมกลืนกับธรรมชาติและเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม การพัฒนาประยุกต์ การใช้ประโยชน์เชิงสร้างสรรค์ ด้วยการบริหารจัดการ และการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยและเป็นระบบ

5) บริหารจัดการทันสมัย มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และมีธรรมาภิบาล

การพัฒนาระบบนิเวศด้านการบริหารจัดการ มีระเบียบ ข้อบังคับ และประกาศกำหนดในการบริหารคน บริหารงาน ด้วยความโปร่งใส เป็นธรรมและตรวจสอบได้ เพื่อเป้าหมายองค์กรที่ดีมีคุณภาพและประโยชน์สุขของบุคลากรมีระบบและกลไกควบคุมการบริหารงานด้วยเทคโนโลยีที่ทันสมัยในทุกระดับ ยกระดับศักยภาพ

ของบุคลากร ทั้งผู้บริหาร บุคลากรสายวิชาการ และบุคลากรสายสนับสนุนให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงกับบริบทของสังคมไทยและสังคมโลกที่เปลี่ยนแปลงไป บุคลากรมี Mindsetของการทำงานและการบริหารร่วมกัน และมีภาวะความเป็นผู้นำ (Leadership) และผู้ตามในโลกใหม่ เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมรับรู้และแสดงความคิดเห็นในการดำเนินงาน เพื่อกระบวนการมีส่วนร่วม สร้างความรู้ความเข้าใจในนโยบาย และเป้าหมายการดำเนินงานในพันธกิจต่าง ๆ กระตือรือร้นในการแก้ปัญหาร่วมกัน ผู้บริหารทุกระดับต้องมีวิสัยทัศน์ (Vision) มีความมุ่งมั่นและต้องเห็นภาพทิศทางในระยะยาว (Visionary) ด้วยหลักการทำงานร่วมกัน “สานความคิด สร้างจิตใจ” รวมพลังของบุคลากร ศิษย์ปัจจุบัน และศิษย์เก่า ในการสร้างสรรค์สิ่งที่ดี ร่วมพัฒนาองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพสร้างระบบการบริหารบนพื้นฐานข้อมูลที่น่าเชื่อถือและมีการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

1.4 ปรัชญา ปณิธาน วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยมร่วม สมรรถนะหลักและอัตลักษณ์บัณฑิต

ปรัชญา	ปญฺญาชีวี เสฏฺฐชีวี นาม (ปัญญาชีวี เสฏฐะชีวี นาม) "ดำรงชีวิตด้วยปัญญาประเสริฐที่สุด" (A Life of Wisdom Is the Most Wondrous of All)
ปณิธาณ	ปัญญาเพื่อความเข้มแข็งของชุมชน (Wisdom for Community Empowerment)

วิสัยทัศน์	“สถาบันที่ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตและความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการบนพื้นฐานนวัตกรรมและเทคโนโลยีที่มีเครือข่ายระดับสากล” A life long learning and management-led excellent institute in innovation and technology with global network.
พันธกิจ	1. ผลิตกำลังคนที่มีสมรรถนะและทักษะแห่งอนาคต 2. วิจัยและนวัตกรรมพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม 3. บริการวิชาการด้วยองค์ความรู้และนวัตกรรม 4. ทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรมและสืบสานเอกลักษณ์ความเป็นไทย 5. บริหารจัดการทันสมัยมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และมีธรรมาภิบาล
อัตลักษณ์บัณฑิต	1) อัตลักษณ์ทางวิชาชีพ: มีคุณภาพและมีสมรรถนะตามมาตรฐานการศึกษา มาตรฐานวิชาชีพ และทักษะตามความต้องการอุตสาหกรรมอนาคต (New S-curve) 2) อัตลักษณ์ทั่วไป: มีสุนทรียภาพ มีสุขภาพดี มีบุคลิกภาพดี
ค่านิยมองค์กร	วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยพะเยา จะสื่อให้เป็นที่รับรู้ของประชาคมในมหาวิทยาลัยและสาธารณชนทั่วไปภายใต้ค่านิยม **UPCM** U = Unity ความเป็นหนึ่งเดียว มุ่งสู่เป้าหมาย P = Professional ทำงานอย่างมืออาชีพ เพื่อคุณภาพและมาตรฐาน C = Collaboration ร่วมมือกันอย่างมีประสิทธิภาพ M = Merit ตอบแทนชุมชนและสังคม
สมรรถนะหลักขององค์กร (Core Competency)	มีการบริหารงานที่คล่องตัว มีความยืดหยุ่น มีบุคลากรเชี่ยวชาญวิชาการ บริการและงานวิจัย

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) เพื่อสร้างและพัฒนาคนในศตวรรษที่ 21

วิทยาลัยการจัดการ ได้ตอบสนองนโยบายมหาวิทยาลัยพะเยา พันธกิจหลักและประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาชุมชนเชิงพื้นที่ (Area-based and Community) มุ่งเน้นสร้างความเข้มแข็งของสังคมด้วยการเตรียมคนไทยที่มีคุณภาพในศตวรรษที่ 21 การสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมเพื่อขับเคลื่อนประเทศตาม

แนวทาง Value-based Economy) และการทำงานแบบจตุรภาคี (Quadruple Helix) พัฒนาระบบการเรียนการสอนของมหาวิทยาลัย ระบบวิจัยและนวัตกรรมคุณภาพสูง รวมทั้งการพัฒนาระบบการบริหารจัดการมหาวิทยาลัย ทั้งด้านการพัฒนาระบบบริหารงานบุคคล ที่มุ่งเน้นสมรรถนะและจริยธรรม พัฒนาระบบการเงินและงบประมาณ แก้ไขข้อจำกัด และมุ่งเน้นบริหารงานแบบ ธรรมาภิบาล เพื่อ “สานความคิดสร้างจิตใจ” ให้เกิดพลังความสามัคคี ร่วมสร้างแต่สิ่งที่ดี อันจะนำมาซึ่งชื่อเสียงและเป็นที่ยอมรับของชุมชน ประเทศชาติ

1.4.1 ลักษณะโดยรวมของบุคลากร (Workforce Profile)

สมรรถนะหลักของพนักงานวิทยาลัยการจัดการ (Personal Competency)

(1) สมรรถนะของผู้บริหาร

1. ทักษะบริหารงาน (Managerial Skill) มีทักษะการบริหารงานและสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ เทคนิค วิธีการ และเครื่องมือมาใช้ในการบริหารงาน สามารถเป็นโค้ชเป็นผู้บริหาร เป็นผู้กำกับและติดตามการดำเนินงานของหน่วยงานในสังกัดให้ดำเนินงานตามระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ คำสั่ง และแนวปฏิบัติต่างๆ ตามนโยบายของมหาวิทยาลัยและเพื่อมุ่งสู่การบรรลุเป้าหมายและวิสัยทัศน์ของหน่วยงานและของมหาวิทยาลัย

2. ทักษะการบริหารงานบุคคล (Personnel Management Skill) มีทักษะการบริหารและพัฒนาบุคลากร ให้มีสมรรถนะและศักยภาพรองรับการดำเนินงานตามพันธกิจหลักของหน่วยงานและพันธกิจหลักของมหาวิทยาลัยอย่างมีคุณภาพและมีความสุข มีทัศนคติที่ดีและมีความภูมิใจในองค์กร สามารถจัดบุคลากรสมดุลกับการปฏิบัติงานตามภารกิจ พัฒนาอาจารย์สู่มืออาชีพด้านการสอนตามกรอบมาตรฐานมหาวิทยาลัยพะเยา (UP-PSF) พัฒนาระบบสวัสดิการและสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

3. มุ่งเน้นกระบวนการทำงานเชิงดิจิทัล (Digital Process Oriented) พัฒนากระบวนการทำงาน และบูรณาการการทำงานร่วมกันทั้งภายในหน่วยงานและระหว่างหน่วยงาน “สานความคิด สร้างจิตใจ” ด้วยพลังความสามัคคีและความสัมพันธ์ที่ดี เพื่อส่งมอบบริการที่ดีมีคุณภาพแก่นิสิต และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม พัฒนาเครื่องมือสนับสนุนการทำงานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล ตามนโยบาย Smart Operation และจัดสภาวะแวดล้อมที่เสริมสุขภาวะการทำงาน

4. ความสามารถประเมินผลการปฏิบัติงานเชิงสร้างสรรค์ (Empowerment Evaluation) สามารถออกแบบการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากร และประเมินผลการดำเนินงานของหน่วยงานแบบก้าวหน้าและใช้แนวคิดการประเมินเพื่อปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (Continuous Improvement) สอดคล้องและมุ่งสู่เป้าหมายเดียวกันคือ การบรรลุตัวชี้วัดระดับสูง (Super KPI) เพื่อการบรรลุวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัยพะเยา

(2) สมรรถนะของพนักงาน

พนักงานสายวิชาการ

1. ทักษะการสอนตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิวิชาชีพ (Professional Standard Framework, PSF)

2. ทักษะการผลิตและใช้สื่อการสอนเทคโนโลยีที่ทันสมัย และทักษะการประเมินผลสัมฤทธิ์ในการเรียนรู้ของผู้เรียน

3. ทักษะการวิจัยและพัฒนานวัตกรรม มีความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชนและสังคม และมีทักษะทางภาษาเพื่อมุ่งสู่ความเป็นสากลและนานาชาติ

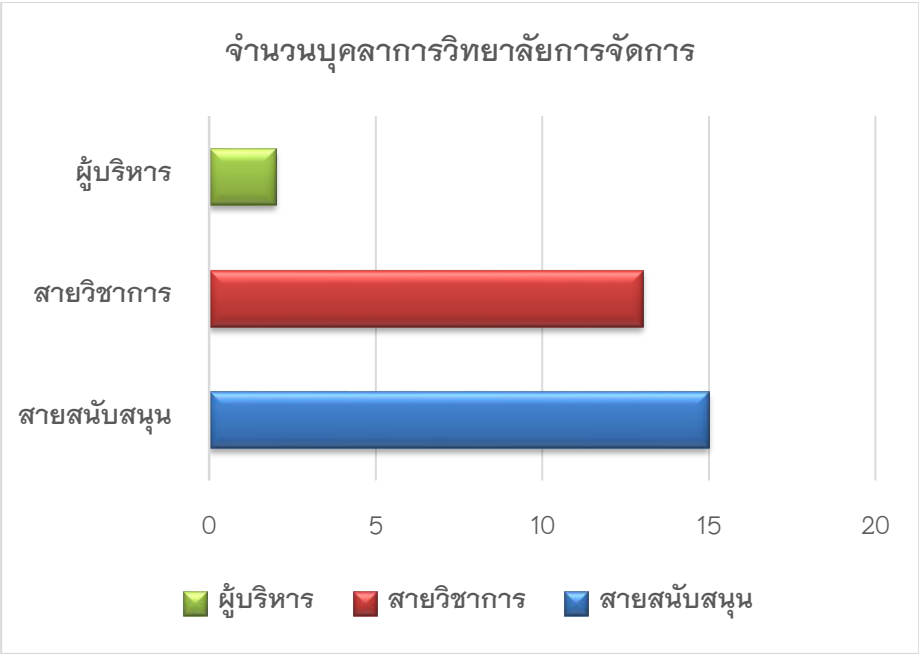
4. ยึดมั่นในคุณธรรมและจรรยาบรรณพนักงาน (Integrity)

5. มุ่งสานความคิดสร้างจิตใจ ให้เกิดพลังความสามัคคี ร่วมสร้างสิ่งที่ดีให้มหาวิทยาลัยพะเยาได้รับการยอมรับจากชุมชน สังคม ประเทศชาติ และนานาชาติ

(3) สมรรถนะของพนักงาน

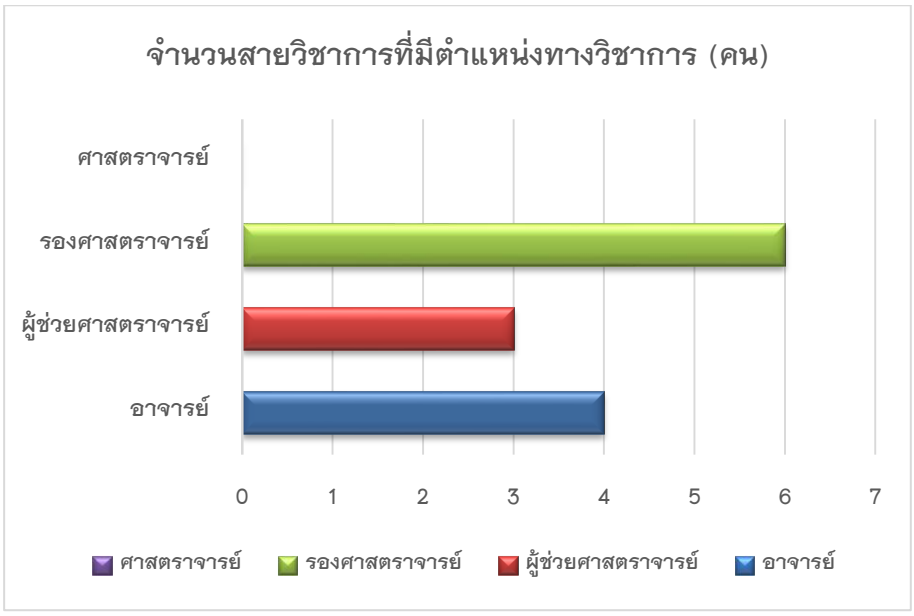
พนักงานสายสนับสนุน

1. มุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation)
2. บริการที่ดี (Service Mind)
3. เชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise)
4. ทำงานเป็นทีม (Teamwork)
5. ยึดมั่นในคุณธรรมและจรรยาบรรณพนักงาน (Integrity)
6. มุ่งสานความคิดสร้างจิตใจ ให้เกิดพลังความสามัคคี ร่วมสร้างสิ่งที่ดีให้มหาวิทยาลัยพะเยาได้รับการยอมรับจากชุมชน สังคม ประเทศชาติ และนานาชาติ



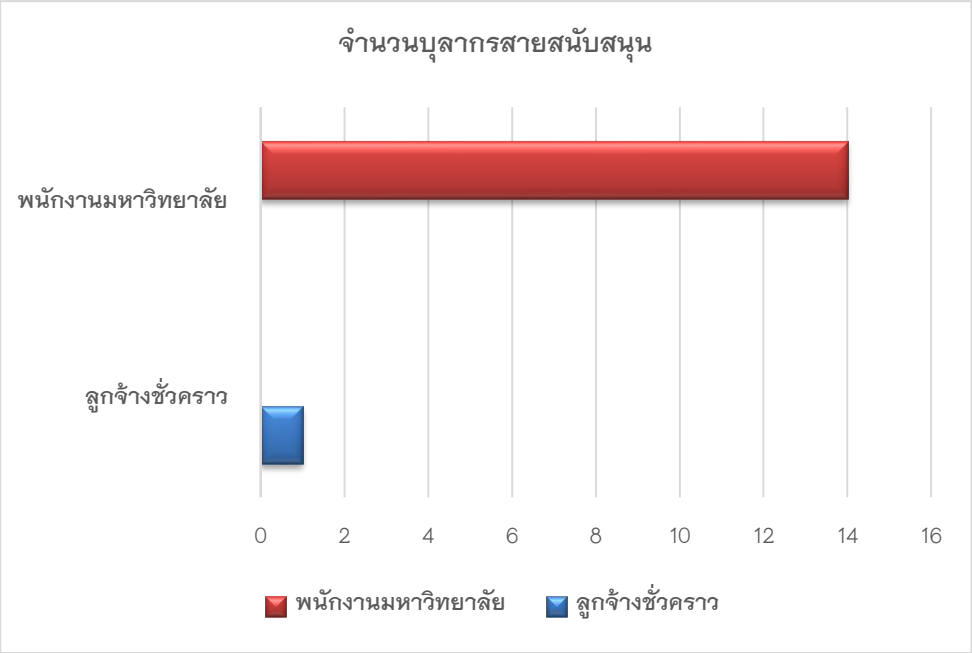
แผนภูมิ 1.5.3 แสดงจำนวนบุคลากรวิทยาลัยการจัดการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2566

บุคลากรวิทยาลัยการจัดการ มีจำนวนทั้งสิ้น 30 คน จำแนกเป็น 3 สายงาน คือ ผู้บริหาร มีจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 6.66 บุคลากรสายวิชาการ มีจำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 43.33 บุคลากรสายสนับสนุน มีจำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 50



แผนภูมิ 1.5.4 แสดงจำนวนบุคลากรสายวิชาการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2566

บุคลากรสายวิชาการวิทยาลัยการจัดการ มีจำนวนทั้งสิ้น 13 คน โดยตำแหน่ง รองศาสตราจารย์ 6 คน คิดเป็นร้อยละ 46.15 ตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ 3 คน คิดเป็นร้อยละ 23.08 ตำแหน่ง อาจารย์ 4 คน คิดเป็นร้อยละ 30.77 **และแยกประเภทจำนวน 2 ประเภท คือ ประเภทอาจารย์ผู้ทรงคุณ** จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 84.61 ประกอบไปด้วย รองศาสตราจารย์ จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 54.54 ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตรตาจารย์ จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 18.18 ตำแหน่งอาจารย์ 3 คน คิดเป็นร้อยละ 27.28 **ประเภทอาจารย์ประจำ** มีจำนวนทั้งสิ้น 2 คน คิดเป็นร้อยละ 15.38 ประกอบไปด้วย ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ 1 คน คิดเป็นร้อยละ 50 ตำแหน่งอาจารย์ 1 คน คิดเป็นร้อยละ 50



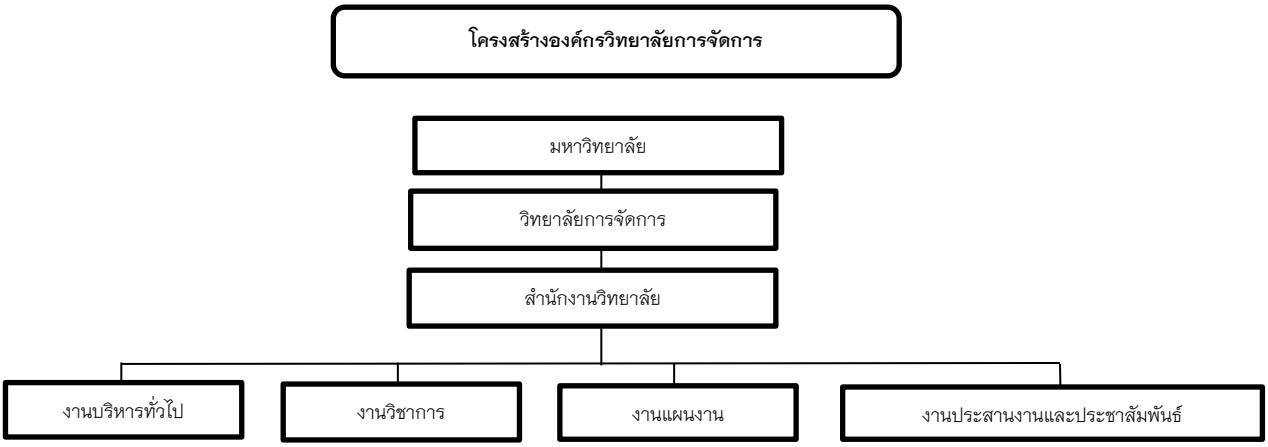
แผนภูมิ 1.5.4 แสดงจำนวนบุคลากรสายสนับสนุน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2566

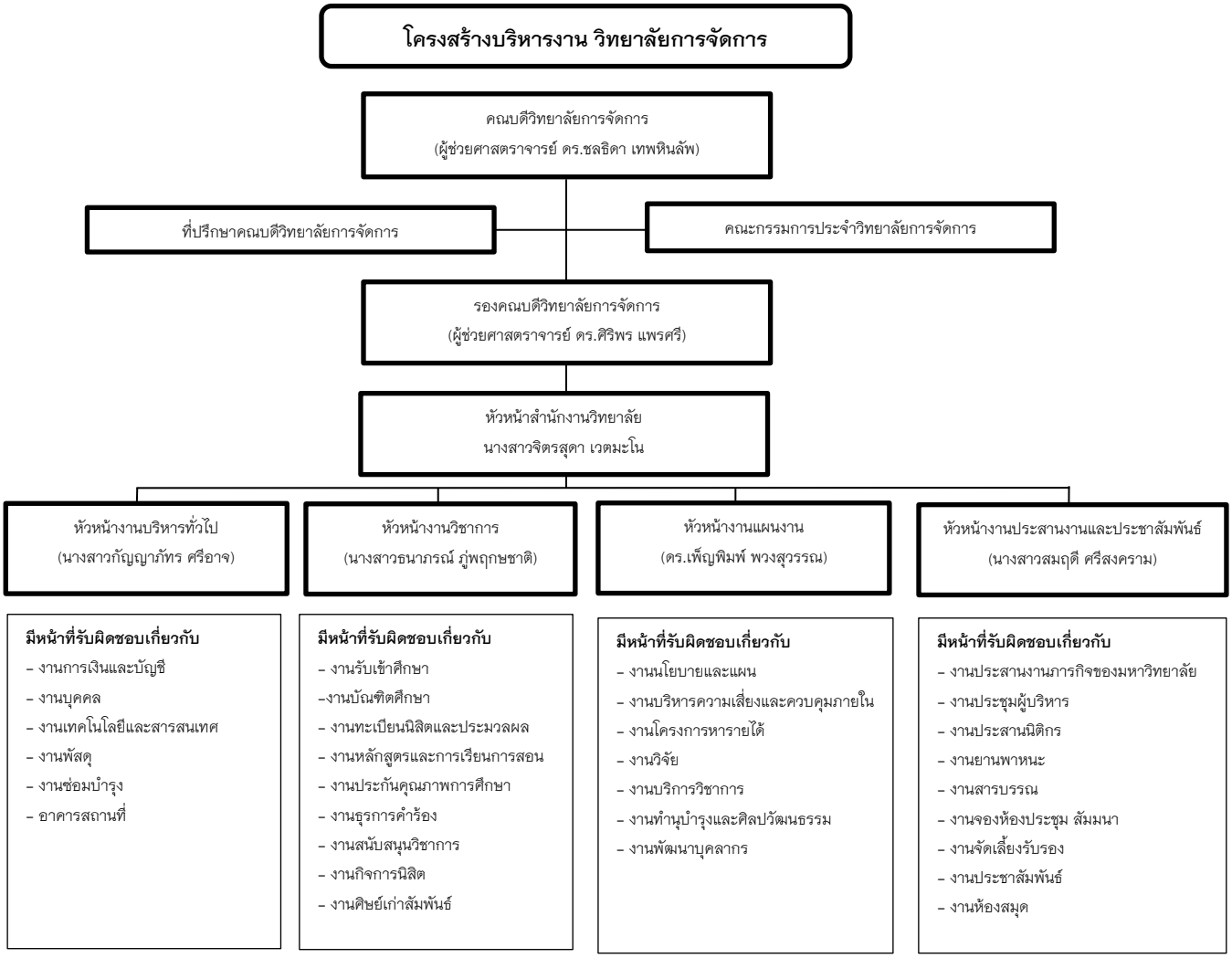
บุคลากรสายสนับสนุนวิทยาลัยการจัดการ มีจำนวนทั้งสิ้น 15 คน ประกอบไปด้วยพนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 93.33 ลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 6.67

ทั้งนี้ วิทยาลัยการจัดการ มีเป้าหมายในการส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาพนักงานสนับสนุนให้มีคุณภาพ มีทัศนคติที่ดี และมีความภูมิใจในองค์กร มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายและได้รับการอบรมพัฒนาตามความก้าวหน้าตามสายงาน

1.5 ความสัมพันธ์ระดับองค์กร

วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยพะเยา ได้แบ่งโครงสร้างองค์กรตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. 2553 ดังนี้





1.6 ผู้เรียน ลูกค้ากลุ่มอื่น และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยพะเยา ได้กำหนดผู้เรียน ลูกค้ากลุ่มอื่น และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 6 การแบ่งประเภทผู้เรียน ลูกค้ากุ่มอื่น ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ความต้องการและความคาดหวัง

ผู้เรียน ลูกค้ากลุ่มอื่นและ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	ความต้องการและความคาดหวัง
ผู้เรียน ระดับบัณฑิตศึกษา	1. อยู่และเรียนอย่างมีความสุข 2. จบการศึกษาตามระยะเวลาที่กำหนด 3. ได้รับความรู้และทักษะ ตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตร ที่สามารถสร้างความก้าวหน้าทางวิชาชีพ
ผู้ให้ทุนวิจัย	1. ผลงานวิจัยมีคุณภาพ สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง 2. ดำเนินโครงการแล้วเสร็จ และสามารถผลิตตัวชี้วัดได้ค่าเป้าหมาย
ผู้ให้ทุนบริการวิชาการ	1. การบริการวิชาการบรรลุตามวัตถุประสงค์
ผู้รับบริการวิชาการ	1. มีความพึงพอใจต่อการบริการวิชาการ 2. ได้รับการพัฒนาความรู้/ทักษะ
ผู้ใช้บริการสถานที่	1. มีความพึงพอใจต่อการให้บริการสถานที่ 2. ผู้ใช้บริการกลับมาใช้ซ้ำ หรือเพิ่มจำนวนผู้ใช้บริการ
ศิษย์เก่า	1. สนับสนุน/ร่วมกิจกรรมของวิทยาลัย

	2. มีโอกาสพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่อง
ผู้ใช้บัณฑิต	1. ได้บัณฑิตที่พร้อมทำงาน มีองค์ความรู้ และทักษะทางวิชาชีพสำหรับปฏิบัติงานจริง

ตารางที่ 7 คู่ความร่วมมือ บทบาทและข้อกำหนดในการปฏิบัติงานร่วมกัน

คู่ความร่วมมือ	บทบาท	ข้อกำหนดที่สำคัญ	วิธีการสื่อสาร
ด้านการจัดการศึกษา			
คณะบริหารธุรกิจและนิเทศศาสตร์ และวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ที่ร่วมพัฒนาหลักสูตร	ร่วมพัฒนาหลักสูตรและจัดการเรียนการสอนตามแผนการศึกษาและกิจกรรมเสริมหลักสูตร	เล่มหลักสูตรของสถาบัน	หนังสือราชการ การประชุม อีเมล์
แหล่งฝึกปฏิบัติวิชาชีพการบริหารการศึกษา	ร่วมฝึกประสบการณ์ ตามข้อกำหนดของหลักสูตร และร่วมประเมินผล	มาตรฐานและข้อกำหนดของคุรุสภา	หนังสือราชการ โครงการ/กิจกรรม
ด้านการวิจัย			
แหล่งทุนวิจัย	ร่วมสนับสนุนทุนวิจัย	สัญญารับทุน	หนังสือราชการ สัญญารับทุน
ภาคีเครือข่าย	ร่วมดำเนินโครงการวิจัย	ข้อเสนอโครงการวิจัยที่ปรากฏหน่วยงานเป็นผู้ร่วมโครงการ	หนังสือราชการ สัญญารับทุน
ด้านการบริการวิชาการและทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม			
ผู้สนับสนุนงบประมาณ	แหล่งทุน	แหล่งทุน	หนังสือราชการ สัญญารับทุน
ผู้รับประโยชน์จากการบริการวิชาการและวิชาชีพ (ชุมชน ผู้ประกอบการ)	ชุมชน ผู้ประกอบการ	ชุมชน ผู้ประกอบการ	หนังสือราชการ สัญญารับทุน

ที่มา : รายงานการประเมินตนเองตามเกณฑ์ (Self-Assessment Report) ตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEx) ประจำปีงบประมาณ 2565

ส่วนที่ 2
การวิเคราะห์สถานการณ์ปัจจุบันของวิทยาลัยการจัดการ

จากการวิเคราะห์สถานการณ์ปัจจุบันและวิเคราะห์สภาวการณ์ขององค์กร เพื่อการปรับตัวเข้าสู่การแข่งขันในกระแสโลกาภิวัฒน์ของวิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยพะเยา และเพื่อให้มีการประเมินคุณภาพการดำเนินงานตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (Education Criteria for Performance Excellence; EdPEx) และเกณฑ์คุณภาพหลักสูตรตามเกณฑ์ ASEAN University Network Quality Assurance (AUN QA) โดยได้วิเคราะห์สภาวการณ์ของวิทยาลัยการจัดการ ไว้ดังนี้

2.1 สภาพแวดล้อมด้านการแข่งขัน (Competitive Environment)

1) ความเป็นเลิศในการแข่งขัน

ด้านหลักสูตร ในส่วนของหลักสูตรที่จัดการเรียนการสอน ณ วิทยาลัยการจัดการ ทั้ง 6 หลักสูตร สิ่งที่เป็นจุดเด่น คือ อาจารย์ประจำหลักสูตรเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ทางวิชาชีพ มีคุณวุฒิทางการศึกษาตามข้อกำหนดขององค์กรทางวิชาชีพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งหลักสูตรด้านการบริหารการศึกษา คือ ครุ สภา และหลักสูตรด้านการจัดการการท่องเที่ยวและโรงแรม มีข้อได้เปรียบ คือ ชื่อของหลักสูตรตรงและมีเนื้อหาที่ครอบคลุมทั้งการท่องเที่ยวและโรงแรม มีการสร้างหลักสูตรใหม่เพื่อให้ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในบริบทของการท่องเที่ยว โรงแรม และ การบริการ ในปี 2565

ด้านบุคลากร วิทยาลัยการจัดการเป็นแหล่งผลิตบัณฑิตคุณภาพจากอาจารย์ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีคุณภาพและมีชื่อเสียงชั้นนำระดับประเทศ และ มีบุคลากรสายสนับสนุนที่มีศักยภาพ และ การทำงานเป็นทีมเพื่อเป้าหมายเดียวกัน

ด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอน และการทำวิจัย วิทยาลัยการจัดการมีคณาจารย์ที่ดูแลและให้คำปรึกษานิสิตอย่างใกล้ชิด ชัดเจน สามารถพัฒนาศักยภาพนิสิตและก่อให้เกิดความผูกพันกับสถาบัน

ด้านสิ่งอำนวยความสะดวกและสิ่งแวดล้อม วิทยาลัยการจัดการ มีสถานที่ตั้งอยู่ใจกลางกรุงเทพมหานครเพียบพร้อมไปด้วยอุปกรณ์เทคโนโลยีที่ทันสมัย และมีการจัดการเสริมสร้างบรรยากาศที่ให้ความสุขแก่ผู้ที่มาใช้บริการ ผู้เรียน และผ่านการรับรองสำนักงานสีเขียวที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม (Green office) ประจำปี พ.ศ. 2562 รางวัลระดับดีมาก (เหรียญเงิน) ระดับประเทศ

2) บริบทเชิงกลยุทธ์

ประเด็น	ความท้าทายเชิงกลยุทธ์ (ข้อจำกัด)	ความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ (ข้อเด่น)
ด้านหลักสูตรและบริการหรือด้านพันธกิจ	วิทยาลัยการจัดการใช้หลักสูตรร่วมกับคณะอื่นของมหาวิทยาลัยพะเยา ซึ่งได้รับการรับรองคุณวุฒิจากองค์กรวิชาชีพ	วิทยาลัยการจัดการเปิดรับผู้สนใจทั่วไปที่มีความหลากหลายของลักษณะงานและประสบการณ์และวิทยาลัยการจัดการอยู่ในสิ่งแวดล้อมแบบสังคมเมือง ซึ่งมีจุดเด่นในเรื่องวิชาการ เอื้อต่อการเรียนรู้
ด้านปฏิบัติการ (กระบวนการทำงาน)	1. ขาดความต่อเนื่องในการบริหารวิทยาลัย มีการเปลี่ยนแปลงผู้ดำรงตำแหน่งคณบดีบ่อยครั้ง 2. การไม่ตั้งอยู่ในมหาวิทยาลัย ทำให้มีปัญหาในเรื่องการประสานงานล่าช้าและความต่อเนื่องของงาน	1. มีความอิสระในการดำเนินงานภายใต้โครงสร้างองค์กรขนาดเล็ก 2. เปิดโอกาสให้มีกลยุทธ์การทำงานแบบใหม่ และหลากหลาย
ด้านบุคลากร	1. การแบ่งงานวิทยาลัยการจัดการแบ่งตามโครงสร้างของคณะในมหาวิทยาลัยพะเยา ในขณะที่งานหลักของวิทยาลัย คือ การจัดการเรียนการสอน และการบริการผู้เรียน 2. บุคลากรสายวิชาการส่วนใหญ่ของวิทยาลัยเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ	1. จำนวนบุคลากรน้อย ทำให้การพูดคุยและประสานงานได้ง่าย 2. พนักงานสายบริการ 1 คน มีสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานมากกว่า 1 งาน ทำงานแบบบูรณาการร่วมกันระหว่างงานได้ รับรู้การเปลี่ยนแปลงความก้าวหน้าทางสังคมและเทคโนโลยีได้รวดเร็ว 3. มีประสบการณ์ติดต่อประสานงานกับบุคคลที่หลากหลายกลุ่มทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และบริษัทต่าง ๆ
ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม	เป็นความรับผิดชอบแบบกว้าง มากกว่าการจัดกิจกรรมช่วยเหลือสังคมโดยตรง เช่น การร่วมมือกับอาคารดูแลสิ่งแวดล้อม อาชีวะอนามัยและความปลอดภัย	มีการดำเนินงานร่วมกับชุมชนในพื้นที่หลายโครงการ โดยเฉพาะการพัฒนาพื้นที่ด้านการท่องเที่ยวและการสืบทอดการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมให้คงอยู่

		อย่างยั่งยืนผ่านโครงการต่าง ๆ ของ 1 คณะ 1 โมเดล / 1 คณะ 1 สัญลักษณ์ ความสำเร็จ และการลงพื้นที่งานวิจัยของนิสิตระดับบัณฑิตศึกษา

3) ระบบการปรับปรุงผลการดำเนินงาน

มหาวิทยาลัยพะเยา มุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน มีกลยุทธ์มุ่งเน้นผลงานขององค์กร โดยใช้เกณฑ์การประเมินคุณภาพการศึกษาสู่ความเป็นเลิศ (EdPEx) มีการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) มีการปฏิบัติตามแผนปฏิบัติการด้วยขั้นตอนการดำเนินโครงการ โดยใช้วงจรคุณภาพ (Approach Deploy Learning Integration :ADLI) วงจรการเรียนรู้ผ่านกระบวนการจัดการความรู้ (KM) วงจรการเรียนรู้ผ่านกระบวนการจัดการความรู้ (KM) ให้หน่วยงานนำไปใช้การพัฒนางานของตนเองและองค์กร เกณฑ์ AUN-QA ใช้ในการบริหารจัดการหลักสูตร เพื่อการประกันคุณภาพของการให้บริการทางการศึกษา ตลอดจนการติดตามผลการปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยโดยสำนักงานปลัดกระทรวงอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม

2.2 การวิเคราะห์สถานการณ์

(1) การวิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อน

ตารางที่ 8 การวิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อน ด้วย 7s McKinsey

7s McKinsey	จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weakness)
1. Strategy	1. แผนยุทธศาสตร์/กลยุทธ์ ได้มาจากการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับ 2. วิสัยทัศน์ เป้าประสงค์ กลยุทธ์และตัวชี้วัดมีความสอดคล้องกัน 3. มีการแปลงแผนยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติทั่วทั้งองค์กร 4. มีตัวชี้วัดเร่งด่วน Super KPI เพื่อผลักดันให้เกิดการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ	1. การดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์เพื่อการบรรลุเชิงประสิทธิผลและประสิทธิภาพ 2. ขาดพลังขับเคลื่อนที่ทำให้การดำเนินงานสำเร็จตามกลยุทธ์ 3. ขาดการสื่อสารประชาสัมพันธ์อย่างทั่วถึง
2. Structure	1. มีโครงสร้างองค์กรที่ชัดเจน ที่สามารถเชื่อมโยงกับทุกพันธกิจของมหาวิทยาลัย 2. หลักสูตรที่จัดการเรียนการสอน ณ วิทยาลัยการจัดการ มีความทันสมัยสอดคล้องกับเกณฑ์มาตรฐานระดับบัณฑิตศึกษา ปรัชญา วิสัยทัศน์	1. การแยกเป็นหน่วยงานระดับคณะนอกมหาวิทยาลัย ขาดการสนับสนุนจากบางหน่วยงาน เช่น โรงพยาบาล 2. การบริหารงานทางวิชาการ และงานงบประมาณ ต้องพึ่งพามหาวิทยาลัย

7s McKinsey	จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weakness)
	ของมหาวิทยาลัยและวิทยาลัย และตรงกับความต้องการของผู้ใช้บัณฑิต และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	
3. System	มีระบบการบริหารงานที่คล่องตัวและยืดหยุ่นตามสถานการณ์	บุคลากรไม่เห็นภาพรวมและขาดการบูรณาการในการทำงาน
4. STAFF	มีความเป็นมืออาชีพของบุคลากรสายวิชาการ และสายสนับสนุน	บุคลากรบางส่วนขาดทักษะด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย
5. Skill	1. มีการพัฒนาบุคลากรเพื่อสามารถทำงานในปัจจุบัน 2. มีบุคลากรสายวิชาการเข้มแข็ง 3. บุคลากรสายสนับสนุนมีจิตบริการ มีศักยภาพในการปฏิบัติงาน สนับสนุนช่วยเหลือนิสิตผู้ใช้บริการทุกช่องทาง 4. มีการวางตำแหน่งของบุคลากรได้เหมาะสมกับตำแหน่งงาน	1. บุคลากรอาวุโสยังไม่เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีในยุค disruptive innovation 2. พนักงานสายวิชาการรุ่นใหม่มีจำนวนน้อย
6. Style	1. มีรูปแบบภายในองค์กรที่เสริมสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการพัฒนาทีมงาน 2.มีความเป็นมิตรเป็นกันเองให้ความร่วมมือ รวมพลังเพื่อความสำเร็จ 3. มีการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมทั้งระดับคณะและระดับหลักสูตร	1. ขาดรูปแบบการทำงานภายในองค์กรที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงภาพรวมขององค์กร 2. ยังขาดการประสานที่จะให้ทุกฝ่ายร่วมเป็นทีมงานที่ทรงพลัง 3. เน้นการบริหารในแบบราชการมาก 4. ระเบียบ ข้อบังคับ หรือประกาศมีมากเกินกว่าจะทำความเข้าใจ และมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา
7. Shared Value	1.มีการกำหนดค่านิยมร่วมที่ยึดเป็นหลักการในการพัฒนาองค์กร 2. ยึดนิสิตเป็นศูนย์กลางเน้นคุณภาพ สร้างชุมชนที่เข้มแข็ง รักษากฎระเบียบเรียนรู้ และปรับให้มีคุณภาพดีขึ้น 3. บุคลากรมีความรักองค์กร มีความคิดเชิงบวกตามวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร เพื่อดำเนินงานที่บรรลุเป้าหมายของวิทยาลัยการจัดการ 4. บัณฑิตที่สำเร็จการศึกษามีความผูกพันกับวิทยาลัยการจัดการ และมีส่วนช่วยประชาสัมพันธ์วิทยาลัยอีกช่องทางหนึ่ง	1.บุคลากรยังไม่ตระหนักในค่านิยมร่วมไปใช้ในการปฏิบัติงาน 2. ขาดแผนการนำค่านิยม ไปสู่ภาคปฏิบัติ 3.ขาดการเน้นย้ำความสำคัญค่านิยมร่วมอย่างต่อเนื่อง 4.ขาดการนำค่านิยมร่วมไปใช้ให้เป็นประโยชน์ต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

7s McKinsey	จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weakness)
	5.วิทยาลัยผ่านเกณฑ์การประเมินออฟฟิศสีเขียวในโครงการ Green University	

(2) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก

ตารางที่ 9 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกด้วย PEST Analysis

PEST	โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
1. นโยบายรัฐบาล (Political)	1. นโยบายการผลิตกำลังคนระดับสูง เพื่อการพัฒนาบัณฑิต 2. นโยบายการให้อิสระในการจัดการศึกษา 3. การสนับสนุนด้านงบประมาณจากสำนักงบประมาณ	1. งบประมาณสนับสนุนด้านการวิจัย การบริการวิชาการและการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ไม่เพียงพอ และซับซ้อนขึ้น 2. นโยบายทางวิชาการและระเบียบ กฎเกณฑ์มีความเคร่งครัดมากขึ้น
2. สภาวะเศรษฐกิจ (Economic and Environment)	ความต้องการของตลาดแรงงาน และความต้องการของภาคเศรษฐกิจ	1 .การปรับตัวในการพัฒนาคนให้มีทักษในอนาคตที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว 2. ปัญหาการประกอบวิชาชีพ และสภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ ทำให้คนเข้าเรียนในระดับบัณฑิตศึกษาน้อยลง
3. การเมือง สังคม และวัฒนธรรม (Socio and Cultur–al)	1. การเปลี่ยนแปลงด้านประชากรสูงวัย 2.ความต้องการในการพัฒนาความรู้และทักษะอาชีพของคนหลายกลุ่ม 3. การพัฒนาชุมชนด้วยระบบเศรษฐกิจ พอเพียงและใช้วัฒนธรรมชุมชนเป็นหลัก 4. มีการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมการเรียนรู้และวิถีชีวิตแบบใหม่	1. มีการแข่งขันในการจัดทำหลักสูตรแบบnon degree เพิ่มมากขึ้น 2. มีการจัดการเรียนรู้ผ่านสื่อออนไลน์เพื่อพัฒนาอาชีพ (โดยไม่มีค่าใช้จ่าย)
4. เทคโนโลยี (Tech–nology)	มีความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีหลากหลายรูปแบบทั้งฮาร์ดแวร์ และซอฟต์แวร์ ตลอดจนดิจิตัลแพลตฟอร์ม	1. ต้นทุนทางเทคโนโลยีเพิ่มสูงขึ้น 2. มีการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี การสอนเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว
5. สิ่งแวดล้อม (Envi–ronment)	1.กฎหมาย ระเบียบ และนโยบายด้านสิ่งแวดล้อม 2.แนวโน้มการรักษ์สิ่งแวดล้อม	การเปลี่ยนแปลงของสภาพอากาศ ภัยพิบัติทางธรรมชาติ โรคระบาด ส่งผลกระทบต่อการดำเนินงานวิทยาลัย
6. กฎหมาย (Legal)	1.กฎหมายการจ้างงาน 2.กฎหมายลิขสิทธิ์ สิทธิบัตร 3.กฎหมายด้านสุขภาพและความปลอดภัย	

PEST	โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
	4. มาตรการด้านคุณธรรมและความโปร่งใส (ITA) 5.ประมวลจริยธรรม 6. องค์กรคุณธรรม	

2.3 ความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ (Strategic Advantage) และความท้าทายเชิงกลยุทธ์ (Strategic Challenge)

จากการวิเคราะห์ความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ (Strategic Advantage) และความท้าทาย เชิงกลยุทธ์ (Strategic Challenge) พบว่าวิทยาลัยการจัดการ มีความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ (Strategic Advantage) และความท้าทายเชิงกลยุทธ์ (Strategic Challenge) ดังนี้

ตารางที่ 10 ความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ และความท้าทายเชิงกลยุทธ์

รายการ	ความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ และความท้าทายเชิงกลยุทธ์			
ยุทธศาสตร์ที่ 1 การเตรียมคนและเสริมศักยภาพคน	SA	1. หลักสูตรระยะสั้นสำหรับให้บริการวิชาการแก่ชุมชน เป็นการศึกษานอกมหาวิทยาลัยและนอกระบบ เป็นที่ยอมรับมากขึ้น 2.นโยบายที่สนับสนุนการคัดเลือกและพัฒนาบุคลากร	SC	1. มีความท้าทายเชิงกลยุทธ์ด้านการสร้างหลักสูตรระยะสั้น ในด้านอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวและโรงแรม การจัดการ และการบริหารการศึกษาในอนาคต 2. การสรรหาคัดเลือกบุคลากรใหม่เพื่อเสริม/เตรียมทดแทนบุคลากรที่อาวุโสการพัฒนาทักษะใหม่
ยุทธศาสตร์ที่ 2 การสร้างงานวิจัย นวัตกรรม และการเป็นผู้นำด้านวิชาการ	SA	1. มีการทำวิจัยโดยใช้นวัตกรรมเชิงยุทธศาสตร์เพื่อพัฒนาชุมชนแบบบูรณาการอย่างยั่งยืนและสร้างนวัตกรชุมชน 2. เน้นทั้ง Basic + Applied เพื่อสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรม	SC	1. วิทยาลัยการจัดการสามารถนำเสนอ Mod-el ในการฟื้นฟูและพัฒนาชุมชนระดับหมู่บ้าน อบต. จังหวัดด้านการท่องเที่ยวและด้านการบริหารการศึกษา 2. การเชื่อมโยงองค์ความรู้และนวัตกรรมจากวิจัยสู่ชุมชนหรือวิชาชีพของผู้สำเร็จการศึกษา ส่งเสริมให้แนวทางในการนำไปใช้ 3. การเป็นผู้นำทางด้านการวิจัยสู่มาตรฐานระดับสากล
ยุทธศาสตร์ที่ 3 การบริการวิชาการเพื่อพัฒนา	SA	มีการให้บริการวิชาการเพื่อพัฒนาชุมชนตามหลักเศรษฐกิจแบบพอเพียง ให้บริการวิชาการทั้ง	SC	1. การให้บริการวิชาการเพื่อฟื้นฟูเศรษฐกิจวัฒนธรรมชุมชนแบบพอเพียงและประชาธิปไตยแบบ Local Government

รายการ	ความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ และความท้าทายเชิงกลยุทธ์			
		องค์กรวิชาชีพและชุมชน		2. การสร้างความร่วมมือกับกลุ่มเป้าหมายทั้งองค์กรวิชาชีพและชุมชน

ตารางที่ 10 ความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ และความท้าทายเชิงกลยุทธ์ (ต่อ)

รายการ	ความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ และความท้าทายเชิงกลยุทธ์			
ยุทธศาสตร์ที่ 4 การเสริมสร้างส่งเสริมการทำนุบำรุงศิลปะวัฒนธรรมให้ยั่งยืน	SA	1. การลงพื้นที่ชุมชนเพื่อรื้อฟื้นและทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่นให้คงอยู่อย่างยั่งยืน 2. การธำรงวัฒนธรรมของสังคม / ชาติ การส่งเสริม / ฟื้นฟูระดับท้องถิ่น	SC	1.การนำภูมิปัญญาท้องถิ่น ศิลปะวัฒนธรรมในระดับโครงสร้างลึกของชุมชนมาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาชุมชน 2.กำลังบุคลากรที่จำกัดต้องคัดเลือกชุมชนเป้าหมาย จะเข้าศึกษา / พัฒนา / ส่งเสริมได้ 3. การบูรณาการด้านการท่องเที่ยว
ยุทธศาสตร์ที่ 5 การเสริมสร้างและพัฒนาความเป็นสากล	SA	1. มีการเสริมสร้างความเป็นสากล โยการใช้การท่องเที่ยวขจัดความยากจนและลด CO2 ในโลกตามเกณฑ์ของ UN WTO 2. การพัฒนาระบบการทำงานที่เป็นสากล เช่นใช้ IT การส่งเสริมการทำวิจัยที่ได้องค์ความรู้และนวัตกรรมที่นำไปใช้กว้างขวางเป็นสากล	SC	1. มีความท้าทายเชิงกลยุทธ์ โดยการพัฒนาชุมชนให้เป็น green community และ green destination 2. มีความจำกัดของทรัพยากรบุคคล
ยุทธศาสตร์ที่ 5 การบริหารที่มีประสิทธิภาพและโปร่งใส	SA	มีการบริหารที่ผ่านการวิเคราะห์องค์ประกอบของการบริหารด้วย 7S ที่ทำงานสอดคล้องประสานกัน	SC	1. การเปลี่ยนแปลงกลยุทธ์ใหม่ต้องเปลี่ยนแปลงองค์ประกอบทั้งหมดที่เหลือด้วยอย่างสอดคล้องกัน 2. ความเป็นไปได้ในการบริหารด้วย 7S ซึ่งต้องใช้ศักยภาพและความทุ่มเทสูง

1. SA หมายถึง Strategic Advantages: ความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์
2. SC หมายถึง Strategic Challenges: ความท้าทายเชิงกลยุทธ์

2.4 การวิเคราะห์ผู้เรียน ลูกค้ากลุ่มอื่น และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

กลุ่มเป้าหมาย	เนื้อหาจากการวิเคราะห์
3.1.1 ผู้เรียน	**ระดับบัณฑิตศึกษา**

	1. อยู่และเรียนอย่างมีความสุข 2. จบการศึกษาตามระยะเวลาที่กำหนด 3. ได้รับความรู้และทักษะ ตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตร ที่สามารถสร้างความก้าวหน้าทางวิชาชีพ
3.1.2 ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	**ผู้ให้ทุนวิจัย** 1. ผลงานวิจัยมีคุณภาพ สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง 2. ดำเนินโครงการแล้วเสร็จ และสามารถผลิตตัวชี้วัด ได้ค่าเป้าหมาย **ผู้ให้ทุนบริการวิชาการ** การบริการวิชาการบรรลุตามวัตถุประสงค์ **ผู้รับบริการวิชาการ** 1. มีความพึงพอใจต่อการบริการวิชาการ 2. ได้รับการพัฒนาความรู้/ทักษะ **ศิษย์เก่า** สนับสนุน/ร่วมกิจกรรมของวิทยาลัย **ผู้ใช้บัณฑิต** ได้บัณฑิตที่พร้อมทำงาน มีองค์ความรู้ และทักษะทางวิชาชีพสำหรับปฏิบัติงานจริง
3.1.2 ลูกค้ากลุ่มอื่น ผู้ใช้บริการสถานที่	1. มีความพึงพอใจต่อการให้บริการสถานที่ 2. ผู้ใช้บริการกลับมาใช้ซ้ำ หรือเพิ่มจำนวนผู้ใช้บริการ

2.5 การวิเคราะห์ความท้าทายเชิงกลยุทธ์และความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ (Five Force Model)

วิเคราะห์ปัจจัยกดดัน 5 ด้าน	ความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์	ความท้าทายเชิงกลยุทธ์

Five Force Model	Strategic Advantage	Strategic Challenges
1. อำนาจต่อรองจากลูกค้า	1. คณาจารย์เป็นผู้มีชื่อเสียง เป็นที่ยอมรับด้านการบริหารการศึกษาและการจัดการการท่องเที่ยวและโรงแรม 2. หลักสูตรที่จัดการเรียนการสอนนอกเวลาทำให้เอื้อต่อการทำงานของผู้เรียน 3. สถานที่ตั้งของวิทยาลัยการจัดการอยู่ศูนย์กลางของธุรกิจ 4. หลักสูตรเป็นที่ยอมรับของผู้ที่สนใจเข้าศึกษา 5. ความสำเร็จในการผลิตบัณฑิตระดับบัณฑิตศึกษา 6. คุณภาพของผู้สำเร็จการศึกษาเป็นที่ยอมรับในสายวิชาชีพ	ต้องศึกษาเป้าหมายหรือความคาดหวังของลูกค้า ผู้ที่จะเลือกเข้ามาเรียน) เช่น การทำ Need Ass. หรือสัมภาษณ์ผู้เข้าเรียน สร้างความนิยมในแบรนด์สินค้าของวิทยาลัยการจัดการ สร้างความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับลูกค้า
2. อำนาจต่อรองของคู่ค้า	ชื่อสาขาวิชาตรงกับความต้องการของผู้ใช้บัณฑิตในตลาดแรงงาน	ขยายความต้องการไปสู่ระดับนโยบายของภาครัฐ
3. การคุกคามของผู้ประกอบการรายใหม่	1. ภัยจากคู่แข่งรายใหม่ อาจจะยังไม่เกิดขึ้นในระยะสั้น 2. วิทยาลัยการจัดการได้เปรียบในการปรับเปลี่ยนยุทธวิธีจากนโยบายสนับสนุนของมหาวิทยาลัย	หลักสูตร Degree, Non Degree ออนไลน์
4. การแข่งขันของคู่แข่งในธุรกิจสายงานเดียวกัน	1. วิทยาลัยการจัดการ มีที่ตั้งอยู่ในตำแหน่งศูนย์กลางที่อาจได้เปรียบสถาบันอื่น 2. ชื่อสาขาวิชาตรงกับความต้องการของผู้ใช้บัณฑิตในตลาดแรงงาน และเป็นไปตามองค์กรวิชาชีพกำกับ	1. พลังและความคล่องตัวของบุคลากรในการแข่งขันต้องพร้อม 2. เป็นช่วงที่เป็นความต้องการกำลังคนในตลาดแรงงาน/วิชาชีพ
5. การคุกคามจากสินค้าหรือบริการทดแทน	หลักสูตรทางเลือก/อาชีพทางเลือกมีหลากหลายมากขึ้น	ค่านิยมธุรกิจออนไลน์เพิ่มมากขึ้น มีธุรกิจการศึกษาออนไลน์มากขึ้น หรือการพัฒนาทักษะเฉพาะทาง ทำให้คนในวัยเรียนสนใจปริญญาลดลง

2.6 การวิเคราะห์การแข่งขันในอุตสาหกรรมด้วยแบบจำลองกลยุทธ์ 9 Cells Theory

	การบริหารจัดการ (Management)	**การออกแบบระบบงาน/โครงสร้าง (Design)**	**การกำหนดเป้าหมาย (Goal)**

ระดับองค์การ (Organization Level)	มีการบริหารจัดการองค์กรที่มีเอกภาพ โดยพัฒนางาน ระบบ และบรรยากาศโดยมุ่งเป้าหมายไปที่การสร้างองค์กรที่ทำงานคล่องตัวอย่างมีคุณภาพ	มีการออกแบบระบบงานแบบบูรณาการโดยรวมพลังขององค์กรเป็นหนึ่งเดียว โดยปรับแนวทางของพนักงานทุกคนให้ตรงกันและเป็นไปในทิศทางเดียวกับปรัชญาองค์กร คือ ภารกิจ วิสัยทัศน์และคุณค่าขององค์กร	เป็นสถาบันระดับบัณฑิตศึกษา มหาบัณฑิตและดุษฎีบัณฑิตชั้นนำของอาเซียนด้านการจัดการท่องเที่ยวและโรงแรม และด้านการบริหารการศึกษา
การออกแบบระบบงาน/โครงสร้าง (Design)	ระบบงานชัดเจน มีการจัดการกระบวนการทำงาน โดยจัดลำดับขั้นตอนการจัดการและควบคุมดูแลการทำงานของระดับสูง ระดับกลาง และระดับปฏิบัติการ โดยขจัดคอขวดและ Red Tapes	มีการออกแบบระบบงานโดยกำหนดขั้นตอนต่างๆ ขึ้นใหม่ให้สามารถทำงานเชิงรุกอย่างรวดเร็วตามเป้าหมาย	มีเป้าหมายในการทำงานที่รวดเร็ว เชิงรุก สามารถแข่งขันและสร้างความแตกต่างที่โดดเด่น
ระดับตัวบุคคล (Individual Level)	มีการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์โดยสร้างความตระหนักและความภาคภูมิใจว่าพนักงานทุกคนเป็นฟันเฟืองสำคัญในการนำทางองค์กรสู่ความสำเร็จ ปลูกฝังจิตวิญญาณของการเป็นผู้ร่วมบริหารและมีความรักองค์กร	ภารกิจ / หน้าที่ของแต่ละฝ่าย แต่ละคนชัดเจน มีการออกแบบการจัดการทรัพยากรมนุษย์และการปรับปรุงพัฒนาการทำงานอย่างต่อเนื่อง โดยมีแผนการปรับปรุงงานอย่างมีประสิทธิภาพด้วย ECRS เฟรมเวิร์ก	มีเป้าหมายชัดเจนในระดับปฏิบัติการให้ทีมหรือพนักงานแต่ละคนต้องทำให้สำเร็จ โดยทำงานเต็มศักยภาพ เพื่อให้เกิดเป้าหมายตามที่วางไว้ด้วยความภักดีต่อองค์กร

2.7 การวิเคราะห์โมเดลทางธุรกิจ (Business Model)

Business Model	ผลการวิเคราะห์
3.4.1 สิ่งที่นำเสนอแก่ลูกค้า (Offer, Value proposition)	1. หลักสูตรการศึกษา 2. บริการวิชาการ

	3. การวิจัย
3.4.2 กลุ่มลูกค้าเป้าหมาย (Customer segment)	1. ทางบริหารการศึกษา ได้แก่ ครู-อาจารย์ ผู้บริหารการศึกษา สถานศึกษา บุคลากรในองค์กรวิชาชีพต่างๆ 2. ทางการโรงแรมและการท่องเที่ยว ได้แก่ ครู-อาจารย์ บุคลากร และผู้ประกอบอาชีพอิสระ 3. พื้นที่ชุมชนประเภทต่างๆ
3.4.3 ช่องทางการเข้าถึงลูกค้า (Distribution channels)	1. โดยสื่อสารแบบต่างๆ 2. โดยศิษย์ปัจจุบันและศิษย์เก่า 3.เครือข่าย 4. การเข้าหากลุ่มเป้าหมาย(เจรจา ขาย Idea ทำข้อตกลง)
3.4.4 การสร้างความสัมพันธ์กับลูกค้า (Customer relationships)	1. จัดสัมมนา 2. พบปะเยี่ยมเยียน 3. ให้ข้อมูลข่าวสาร ช่องทางสื่อสาร on site, on line, off line
3.4.5 รายได้ของกิจการ (Revenue streams)	1. จากค่าหน่วยกิตผู้เรียน 2. ทุนสนับสนุน (จากชุมชน องค์กรต่างๆ) 3. ค่าตอบแทน
3.4.6 ทรัพยากรหลัก (Key resource)	1. บุคลากร อาจารย์ เจ้าหน้าที่ 2. วัสดุอุปกรณ์ 3. เงินจากการเขียนโครงการและรายได้
3.4.7 กิจกรรมหลัก (Key activities)	1. สอน 2. วิจัย 3. บริการวิชาการ 4. ลงชุมชนเป้าหมาย 5. กิจการภายในของวิทยาลัยการจัดการ
3.4.8 คู่ค้าและเครือข่ายสนับสนุน (Key partners)	1.บุคลากรองค์กรวิชาชีพ และบุคคลทั่วไป 2.ท้องถิ่น/ชุมชน เป้าหมาย
3.4.9 โครงสร้างต้นทุน (Cost structure)	เงินต้น ค่าสาธารณูปโภค ค่าสถานที่

ส่วนที่ 3

แผนยุทธศาสตร์เพื่อการพัฒนาวิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยพะเยา

วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยพะเยา ได้กำหนดพันธกิจหลักที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561 – 2580) แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579 มาตรฐานการศึกษาของชาติ พ.ศ. 2561 มาตรฐานการอุดมศึกษา พ.ศ. 2561 แผนอุดมศึกษาระยะยาว 20 ปี พ.ศ. 2561 – 2580 และนโยบายคณะรัฐมนตรี พลเอกประยุทธ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรี มหาวิทยาลัยพะเยา จึงมุ่งเน้นสร้างความเข้มแข็งของสังคมด้วยการเตรียมคนไทยที่มีคุณภาพในศตวรรษ ที่ 21 ที่มีทักษะชีวิตและทักษะวิชาชีพตรงตามความต้องการของตลาดแรงงานสามารถทำงานเพื่อดำรงชีพและช่วยเหลือสังคม พร้อมปรับตัวอยู่ในสังคมที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา และการส่งเสริมการปฏิรูประบบเศรษฐกิจสังคมไปสู่ฐานนวัตกรรม เพื่อการแข่งขันของประเทศ ในประชาคมอาเซียนและประชาคมโลก บริหารงานด้วยหลักธรรมาภิบาล เพื่อ “สานความคิดสร้างจิตใจ” ให้เกิดพลังความสามัคคี ร่วมสร้างแต่สิ่งที่ดี อันจะนำมาซึ่งชื่อเสียง การยอมรับของชุมชน สังคม ประเทศชาติและนานาชาติ

ข้อมูลเชิงแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาวิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. 2566 – 2570

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 การเตรียมคนและเสริมสร้างศักยภาพคน ให้มีสมรรถนะและทักษะแห่งอนาคต ตอบสนองความต้องการขอตลาดแรงงาน

เป้าประสงค์ที่ 1.1 เพื่อผลิตกำลังคนให้มีคุณลักษณะ สมรรถนะ และทักษะแห่งอนาคต ตอบสนองความต้องการของตลาดแรงงาน

กลยุทธ์ที่ 1.1.1 ผลิตบัณฑิตให้มีคุณลักษณะ เป็น Community Change Agent หรือ 5C+

มาตรการ	ผลผลิต (Output)						ผลลัพธ์ (Outcome)					
	ตัวชี้วัด	2566	2567	2568	2569	2570	ตัวชี้วัด	2566	2567	2568	2569	2570
1.1.1.1 พัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรเพื่อผลิตบัณฑิต ให้มีทักษะ Community Change Agent หรือ 5C+	จำนวนหลักสูตรได้รับการปรับปรุงตามแนวทาง Community Change Agent	1	1	1	1	1	ร้อยละของบัณฑิตมหาวิทยาลัยพะเยามีทักษะ Community Change Agent หรือ 5C+	≥70	≤70	≥80	≥80	≥80
	ผลประเมินความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิตที่มีต่อคุณลักษณะของบัณฑิตด้าน Community Change Agent หรือ 5C+ แบ่งเป็นรายด้าน ดังนี้ 1. Creativity and Innovation Skill 2. Critical Thinking and Problem solving skills 3. Communication Skill 4. Collaboration skill 5. Community Skill	≥70	≤70	≥80	≥80	≥80						
1.1.1.2 ส่งเสริมการบริหารจัดการหลักสูตรวิชาการชั้นสูง	จำนวนหลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษาเพื่อสร้างงานวิจัยและนวัตกรรมสู่ชุมชน		1	1	2	2	ร้อยละของผู้ใช้บัณฑิตที่มีความพึงพอใจในสมรรถนะของบัณฑิตในรายด้านระดับ 3.50 (จากคะแนนเต็ม 5)	≥70	≤70	≥80	≥80	≥80
	มีระบบและกระบวนการทำงาน (Work process) ที่ครอบคลุมเครือข่ายอุปทาน (Supply network) ด้านการผลิตบัณฑิต	1	1	1	1	1						

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 การเตรียมคนและเสริมสร้างศักยภาพคน ให้มีสมรรถนะและทักษะแห่งอนาคต ตอบสนองความต้องการของตลาดแรงงาน

เป้าประสงค์ที่ 1.1 เพื่อผลิตกำลังคนให้มีคุณลักษณะ สมรรถนะ และทักษะแห่งอนาคต ตอบสนองความต้องการของตลาดแรงงาน

กลยุทธ์ 1.1.2 พัฒนานิสิตให้มีอัตลักษณ์ (UP Identity) พัฒนาสมรรถนะแห่งอนาคต

มาตรการ	ผลผลิต (Output)						ผลลัพธ์ (Outcome)					
	ตัวชี้วัด	2566	2567	2568	2569	2570	ตัวชี้วัด	2566	2567	2568	2569	2570
1.1.2.1 ส่งเสริมการพัฒนาทักษะแห่งอนาคตให้แก่นิสิต	จำนวนหลักสูตรที่ปรับปรุงให้มุ่งเน้นการพัฒนาทักษะแห่งอนาคต	4	4	4	4	4						
	ร้อยละของความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิตที่มีต่อคุณลักษณะของบัณฑิตที่มีทักษะแห่งอนาคต 1. ด้านทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม 2. ด้านทักษะชีวิตและการทำงาน 3. ด้านสารสนเทศ สื่อเทคโนโลยี	≥70	≤70	≥80	≥80	≥80						
1.1.2.2 พัฒนากิจกรรมเสริมหลักสูตรเพื่อส่งเสริมอัตลักษณ์นิสิตมหาวิทยาลัยพะเยา (UP Identity)	ร้อยละของนิสิตที่มีอัตลักษณ์ UP Identity และ Thainess 1. ด้านสุนทรียภาพ 2. ด้านบุคลิกภาพ 3. ด้านสุขภาพ 4. ด้าน Thainess	≥70	≤70	≥80	≥80	≥80						
1.1.2.1 ส่งเสริมการพัฒนาทักษะแห่งอนาคตให้แก่นิสิต	จำนวนหลักสูตรที่ปรับปรุงให้มุ่งเน้นการพัฒนาทักษะแห่งอนาคต	4	4	4	4	4						

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 การเตรียมคนและเสริมสร้างศักยภาพคน ให้มีสมรรถนะและทักษะแห่งอนาคต ตอบสนองความต้องการของตลาดแรงงาน

เป้าประสงค์ที่ 1.1 เพื่อผลิตกำลังคนให้มีคุณลักษณะ สมรรถนะ และทักษะแห่งอนาคต ตอบสนองความต้องการของตลาดแรงงาน

กลยุทธ์ 1.1.3 การพัฒนาสมรรถนะอาจารย์มืออาชีพ อาจารย์เชี่ยวชาญวิชาการ ชำนาญวิชาชีพ และเป็นต้นแบบด้านการสอน

มาตรการ	ผลผลิต (Output)						ผลลัพธ์ (Outcome)					
	ตัวชี้วัด	2566	2567	2568	2569	2570	ตัวชี้วัด	2566	2567	2568	2569	2570
1.1.3.1 ส่งเสริมพัฒนาอาจารย์มีสมรรถนะทางวิชาการ และวิชาชีพ	จำนวนอาจารย์ที่ผ่านการประเมินสมรรถนะด้านการจัดการเรียนการสอน UP PSF ระดับ 1 จำนวน 1 คน ระดับ 2 จำนวน 1 คน ระดับ 3 จำนวน 1 คน ระดับ 4 จำนวน 1 คน		1	1	1	1						

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 การเตรียมคนและเสริมสร้างศักยภาพคน ให้มีสมรรถนะและทักษะแห่งอนาคต ตอบสนองความต้องการของตลาดแรงงาน

เป้าประสงค์ที่ 1.2 พัฒนากำลังคนให้มีทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Life Long Learning)

กลยุทธ์ 1.2.1 พัฒนาทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Life Long Learning) ของนิสิต

มาตรการ	ผลผลิต (Output)						ผลลัพธ์ (Outcome)					
	ตัวชี้วัด	2566	2567	2568	2569	2570	ตัวชี้วัด	2566	2567	2568	2569	2570
1.2.1.1 ส่งเสริมการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษ	จำนวนนิสิตที่มีผลการสอบวัดระดับภาษาอังกฤษอยู่ในระดับ B1 ตามประกาศมหาวิทยาลัย	50	50	60	60	60						
1.2.1.2 ส่งเสริมการพัฒนาทักษะดิจิทัล	จำนวนนิสิตที่มีผลการสอบวัดระดับทักษะดิจิทัลตามประกาศมหาวิทยาลัย	50	50	60	60	60						
1.2.1.3 สนับสนุนการแข่งขันทักษะทางวิชาการในเวทีระดับชาติและนานาชาติ	จำนวนนิสิตที่ได้รับรางวัลในเวทีระดับชาติและนานาชาติ	0	1	1	1	1						

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 การเตรียมคนและเสริมสร้างศักยภาพคน ให้มีสมรรถนะและทักษะแห่งอนาคต ตอบสนองความต้องการของตลาดแรงงาน

เป้าประสงค์ที่ 1.2 พัฒนากำลังคนให้มีทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Life Long Learning)

กลยุทธ์ที่ 1.2.2 พัฒนาระบบนิเวศน์เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิต

มาตรการ	ผลผลิต (Output)						ผลลัพธ์ (Outcome)					
	ตัวชี้วัด	2566	2567	2568	2569	2570	ตัวชี้วัด	2566	2567	2568	2569	2570
1.2.2.1 พัฒนาระบบสารสนเทศสนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิต	จำนวนระบบสารสนเทศสนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิต	1 ระบบ	1 ระบบ	1 ระบบ	1 ระบบ	1 ระบบ						
1.2.2.2 พัฒนาสื่อการเรียนรู้แบบออนไลน์เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Digital Content)	จำนวนสื่อการเรียนรู้แบบออนไลน์ที่นำมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน	8 วิชา	9 วิชา	10 วิชา	10 วิชา	10 วิชา						
1.2.2.3 พัฒนาแหล่งเรียนรู้ และสภาพแวดล้อมในการเรียนรู้	จำนวนแหล่งเรียนรู้ และสภาพแวดล้อมในการเรียนรู้ใหม่	2 แห่ง	2 แห่ง	2 แห่ง	2 แห่ง	2 แห่ง						

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 การเตรียมคนและเสริมสร้างศักยภาพคน ให้มีสมรรถนะและทักษะแห่งอนาคต ตอบสนองความต้องการของตลาดแรงงาน

เป้าประสงค์ที่ 1.2 พัฒนากำลังคนให้มีทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Life Long Learning)

กลยุทธ์ที่ 1.2.3 ส่งเสริมคุณภาพชีวิตนิสิตให้อยู่และเรียนอย่างมีความสุข

มาตรการ	ผลผลิต (Output)						ผลลัพธ์ (Outcome)					
	ตัวชี้วัด	2566	2567	2568	2569	2570	ตัวชี้วัด	2566	2567	2568	2569	2570
1.2.3.1 พัฒนาคุณภาพชีวิตนิสิตให้อยู่และเรียนอย่างมีความสุข	ความพึงพอใจของนิสิต ด้าน สวัสดิการและการให้คำปรึกษา (คิดจาก 5 คะแนน)	4	4	4	4	4						

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 การเตรียมคนและเสริมสร้างศักยภาพคน ให้มีสมรรถนะและทักษะแห่งอนาคต ตอบสนองความต้องการของตลาดแรงงาน

เป้าประสงค์ที่ 1.2 พัฒนากำลังคนให้มีทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Life Long Learning)

กลยุทธ์ที่ 1.2.4 การยกระดับด้านวิชาการสู่สากล

มาตรการ	ผลผลิต (Output)						ผลลัพธ์ (Outcome)					
	ตัวชี้วัด	2566	2567	2568	2569	2570	ตัวชี้วัด	2566	2567	2568	2569	2570
1.2.4.1 สร้างเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการกับองค์กรและสถาบันในต่างประเทศ	จำนวนเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการ	0 เครือข่าย	0 เครือข่าย	1 เครือข่าย	1 เครือข่าย	1 เครือข่าย						
1.2.4.2 ส่งเสริมกิจกรรมความเป็นสากลทางวิชาการ	มีนโยบาย เป้าหมาย และแนวทางการดำเนินงานเกี่ยวกับความเป็นสากล (Internationalization)	1	1	1	1	1						
	จำนวนนิสิตแลกเปลี่ยน จำนวนนิสิตต่างชาติ ทั้งนิสิตแลกเปลี่ยนขาเข้า/ขาออก (Inbound / Outbound)	2 คน/ปี	2 คน/ปี	2 คน/ปี	2 คน/ปี	2 คน/ปี						
	จำนวนนิสิตที่เข้าร่วมการประชุมวิชาการระดับสากล (International Conferrence)	≥3	≥3	≥3	≥3	≥3						
	จำนวนผู้เชี่ยวชาญ หรือผู้ทรงคุณวุฒิชาวต่างชาติ ที่เข้ามาถ่ายทอดความรู้ในมหาวิทยาลัย (Visiting Professor)			1 คน	1 คน	1 คน						
1.2.4.1 สร้างเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการกับองค์กรและสถาบันในต่างประเทศ	จำนวนเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการ			1 เครือข่าย	1 เครือข่าย	1 เครือข่าย						

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 การสร้างงานวิจัยและนวัตกรรมสู่ประโยชน์เชิงพาณิชย์

เป้าประสงค์ที่ 2.1 ผลงานด้านวิจัยและนวัตกรรม มีคุณภาพ เป็นประโยชน์ และขับเคลื่อนชุมชนและสังคม สู่การมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

กลยุทธ์ที่ 2.1.1. พัฒนาระบบนิเวศด้านวิจัยและนวัตกรรม

มาตรการ	ผลผลิต (output)						ผลลัพธ์ (outcome)					
	ตัวชี้วัด	2566	2567	2568	2569	2570	ตัวชี้วัด	2566	2567	2568	2569	2570
2.1.1.1 ส่งเสริมและพัฒนาการจัดระบบทรัพยากรการวิจัยและนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ และขับเคลื่อนชุมชนและสังคม สู่การมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น	มีระบบและกระบวนการทำงาน (Work process) ที่ครอบคลุมเครือข่ายอุปทาน (Supply network) ด้านการบริหารจัดการงานวิจัยและนวัตกรรม 1. งบประมาณการวิจัย 2. บุคลากรด้านการวิจัย 3. โครงสร้างพื้นฐานและสิ่งอำนวยความสะดวก 4. กฎระเบียบข้อบังคับ 5. แผนงานวิจัยและนวัตกรรม 6. ระบบบริหารการวิจัยและนวัตกรรม 7. ระบบแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการถ่ายทอด Best prac-tices ฯลฯ	7 ระบบ	7 ระบบ	7 ระบบ	7 ระบบ	7 ระบบ						
	จำนวนเครือข่ายความร่วมมือด้านการวิจัยและ เครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านการวิจัยที่เป็นประโยชน์ และขับเคลื่อนชุมชนและสังคม สู่การมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น	6 เครือข่าย	6 เครือข่าย	6 เครือข่าย	6 เครือข่าย	6 เครือข่าย						
	จำนวนนักวิจัยรุ่นใหม่ที่ได้รับการพัฒนาเพิ่มขึ้น (ร้อยละ)	10	20	30	40	50						
2.1.1.2 ส่งเสริมและพัฒนาการเผยแพร่ผลงานวิจัยและนวัตกรรม	มีระบบและกระบวนการทำงาน (Work process) ที่ครอบคลุมเครือข่ายอุปทาน (Supply network) ด้านการเผยแพร่ผลงานวิจัยและนวัตกรรม	1 ระบบ	1 ระบบ	1 ระบบ	1 ระบบ	1 ระบบ						
	จำนวนผลงานวิจัยและนวัตกรรมที่นำไปใช้ประโยชน์จริงในชุมชน	2 ผลงาน	2 ผลงาน	2 ผลงาน	2 ผลงาน	2 ผลงาน						
	และจำนวนงานวิจัยที่นำไปขยายผลหรือต่อยอดการใช้ประโยชน์สู่เชิงพาณิชย์		1 ผลิตภัณฑ์	1 ผลิตภัณฑ์	1 ผลิตภัณฑ์	1 ผลิตภัณฑ์						

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 การสร้างงานวิจัยและนวัตกรรมสู่ประโยชน์เชิงพาณิชย์

เป้าประสงค์ที่ 2.3 คุณภาพผลงานวิจัยและนวัตกรรมเพื่อมุ่งสู่ระดับสากล (World Ranking) และมุ่งสู่การเป็นมหาวิทยาลัยในกลุ่มการวิจัยระดับแนวหน้าของโลก (Global and Frontier Research)

กลยุทธ์ 2.3.1 ส่งเสริมพัฒนางานวิจัยและนวัตกรรม เพื่อสนับสนุนการเข้าสู่การจัดอันดับมหาวิทยาลัยในระดับสากล (World Ranking) และการเป็นมหาวิทยาลัยในกลุ่มการวิจัยระดับแนวหน้าของโลก (Global and Frontier Research)

มาตรการ	ผลผลิต (output)						ผลลัพธ์ (outcome)					
	ตัวชี้วัด	2566	2567	2568	2569	2570	ตัวชี้วัด	2566	2567	2568	2569	2570
2.3.1.1 ส่งเสริมการตีพิมพ์เผยแพร่ผลงานวิจัยและนวัตกรรมในวารสารที่อยู่ในฐานข้อมูลที่ได้รับการยอมรับในระดับชาติและนานาชาติ	จำนวนผลงานวิจัยและนวัตกรรมที่ได้รับการตีพิมพ์ในวารสารที่อยู่ในฐานข้อมูลที่ได้รับการยอมรับในระดับชาติและนานาชาติ [Super KPI]	3 ระดับนานาชาติ	3 ระดับนานาชาติ	3 ระดับนานาชาติ	3 ระดับนานาชาติ	3 ระดับนานาชาติ						
2.3.1.3 ส่งเสริมพัฒนานักวิจัยผ่านการจัดตั้งหน่วยวิจัยเพื่อความเป็นเลิศ Unit of Excellent	จำนวนนักวิจัยรุ่นใหม่ที่ได้รับการพัฒนา เสริมศักยภาพนักวิจัย สู่การผลิตผลงานวิจัยและนวัตกรรมสู่การตีพิมพ์ระดับนานาชาติ	1 คน	1 คน	1 คน	1 คน	1 คน						

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 การบริการวิชาการด้วยองค์ความรู้และนวัตกรรม เพื่อความเข้มแข็งของชุมชน

เป้าประสงค์ที่ 3.1 การบริการวิชาการแก่สังคมและชุมชนให้มีคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่อย่างยั่งยืน

กลยุทธ์ที่ 3.1.1. การพัฒนาระบบนิเวศของการบริการวิชาการ

มาตรการ	ผลผลิต (output)						ผลลัพธ์ (outcome)					
	ตัวชี้วัด	2566	2567	2568	2569	2570	ตัวชี้วัด	2566	2567	2568	2569	2570
3.1.1.1 ส่งเสริมและพัฒนาระบบนิเวศของการบริการวิชาการ	มีระบบและกระบวนการทำงาน (Work process) ที่ครอบคลุมเครือข่ายอุปทาน (Supply network) ด้านการบริหารจัดการงานบริการวิชาการแก่สังคม และชุมชนให้มีคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่อย่างยั่งยืน [EdPEx 6.1] 1. งบประมาณการบริการวิชาการ 2. บุคลากรด้านการบริการวิชาการ 3. โครงสร้างพื้นฐานและสิ่งอำนวยความสะดวก 4. กฎระเบียบข้อบังคับ 5. แผนงานการบริการวิชาการ 6. ระบบบริหารจัดการบริการวิชาการ 7. ระบบแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการถ่ายทอด Best practicesฯลฯ [Reinventing University]	7 ระบบ	7 ระบบ	7 ระบบ	7 ระบบ	7 ระบบ						
	จำนวนเครือข่ายความร่วมมือกับผู้เกี่ยวข้องกับการบริการวิชาการ	6 เครือข่าย	6 เครือข่าย	6 เครือข่าย	6 เครือข่าย	6 เครือข่าย						
	จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาด้านงานบริการวิชาการ (ร้อยละ) [Reinventing University]	ร้อยละ 10	ร้อยละ 10	ร้อยละ 10	ร้อยละ 10	ร้อยละ 10						
3.1.1.2 ส่งเสริมและพัฒนาการถ่ายทอดองค์ความรู้นวัตกรรม เพื่อสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชนและสังคม (Engagement)	จำนวนเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านการบริการวิชาการ เพื่อสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชนและสังคม (Engagement)	6 เครือข่าย	6 เครือข่าย	6 เครือข่าย	6 เครือข่าย	6 เครือข่าย						
	จำนวนผลงานบริการวิชาการที่นำไปใช้ประโยชน์จริงในชุมชนหรือท้องถิ่นที่เป็นพื้นที่เป้าหมาย	6 ผลงาน	6 ผลงาน	6 ผลงาน	6 ผลงาน	6 ผลงาน						
	จำนวนผลงานบริการวิชาการที่นำไปขยายผลหรือนำไปใช้งานในพื้นที่ใหม่หรือชุมชนแห่งใหม่	1 ผลงาน	1 ผลงาน	1 ผลงาน	1 ผลงาน	1 ผลงาน						

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 การบริการวิชาการด้วยองค์ความรู้และนวัตกรรม เพื่อความเข้มแข็งของชุมชน

เป้าประสงค์ที่ 3.2 มีแหล่งเรียนรู้และพัฒนาการเรียนรู้ของสังคมและชุมชนทุกช่วงวัย

กลยุทธ์ที่ 3.2.1 ส่งเสริมพัฒนาองค์ความรู้ เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนในชุมชน

มาตรการ	ผลผลิต (output)						ผลลัพธ์ (outcome)					
	ตัวชี้วัด	2566	2567	2568	2569	2570	ตัวชี้วัด	2566	2567	2568	2569	2570
3.2.1.1 สร้างองค์ความรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนในชุมชน	จำนวนองค์ความรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนในชุมชน	1 ชุมชน	1 ชุมชน	1 ชุมชน	1 ชุมชน	1 ชุมชน						

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 การบริการวิชาการด้วยองค์ความรู้และนวัตกรรม เพื่อความเข้มแข็งของชุมชน

เป้าประสงค์ที่ 3.3 ผู้ประกอบการในพื้นที่ มีศักยภาพในการแข่งขันสูงขึ้น

กลยุทธ์ที่ 3.3.1. ส่งเสริม/สร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของผู้ประกอบการท้องถิ่น และบ่มเพาะผู้ประกอบการใหม่

มาตรการ	ผลผลิต (output)						ผลลัพธ์ (outcome)					
	ตัวชี้วัด	2566	2567	2568	2569	2570	ตัวชี้วัด	2566	2567	2568	2569	2570
3.3.1.3 การพัฒนาชุมชนผ่านกระบวนการส่งเสริมการสร้างสรรค์ผลงานวิชาการสู่เชิงพาณิชย์	จำนวนชุมชนที่ได้รับการส่งเสริมพัฒนา 1 คณะ 1 สัญลักษณ์ ความสำเร็จ	1 ชุมชน	1 ชุมชน	1 ชุมชน	1 ชุมชน	1 ชุมชน						

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 การส่งเสริมการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมเพื่อความเป็นไทยและเอกลักษณ์ของชาติ

เป้าประสงค์ที่ 4.1 อนุรักษ์ ฟื้นฟู ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

กลยุทธ์ที่ 4.1.1 ส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่นและเอกลักษณ์ความเป็นไทย ให้ได้รับการยอมรับในระดับสากล

มาตรการ	ผลผลิต (output)						ผลลัพธ์ (outcome)					
	ตัวชี้วัด	2566	2567	2568	2569	2570	ตัวชี้วัด	2566	2567	2568	2569	2570
4.1.1.1 อนุรักษ์ ฟื้นฟู ทำนุบำรุงศิลปะวัฒนธรรมท้องถิ่นและเอกลักษณ์ความเป็นไทยให้เป็นที่ยอมรับในระดับสากล	มีระบบและกระบวนการทำงาน (Work process) ที่ครอบคลุมเครือข่ายอุปทาน (Supply network) ด้านการอนุรักษ์ ฟื้นฟู ทำนุบำรุงศิลปะ วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น [EdPEx 6.1]	1 ระบบ	1 ระบบ	1 ระบบ	1 ระบบ	1 ระบบ						
	จำนวนเครือข่ายการสร้างความเข้มแข็งด้านทำนุภูมิปัญญาศิลปะ วัฒนธรรม ให้กับชุมชน และยกระดับเศรษฐกิจฐานรากจากทุนทางวัฒนธรรมไปสู่การพัฒนาเชิงพื้นที่อย่างยั่งยืน			1 เครือข่าย	1 เครือข่าย	2 เครือข่าย						
	จำนวนชุมชนที่ได้รับการพัฒนา โดยการบูรณาการงานวิจัยและนวัตกรรมกับงานด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม			1 เครือข่าย	1 เครือข่าย	2 เครือข่าย						

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาระบบบริหารจัดการที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และมีธรรมาภิบาล

เป้าประสงค์ที่ 5.1 การพัฒนาคุณภาพองค์กรเพื่อความเป็นเลิศ

กลยุทธ์ที่ 5.1.1 การพัฒนาคุณภาพองค์กรตามเกณฑ์การประกันคุณภาพองค์กรเพื่อความเป็นเลิศ (EdPEx)

มาตรการ	ผลผลิต (output)						ผลลัพธ์ (outcome)					
	ตัวชี้วัด	2566	2567	2568	2569	2570	ตัวชี้วัด	2566	2567	2568	2569	2570
5.1.1.1 ส่งเสริมสนับสนุนให้คณะ/หน่วยงานนำเกณฑ์การประกันคุณภาพองค์กรเพื่อความเป็นเลิศ (EdPEx) มาใช้ในการพัฒนาองค์กร	ร้อยละของจำนวนคณะ/หน่วยงานที่ ได้รับการประเมินภายในด้วยเกณฑ์ EdPEx (IQA) [EdPEx]	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100						
	จำนวนผลงานที่เกิดขึ้นจาก กระบวนการพัฒนาองค์กรที่เป็นแบบอย่างที่ดี (รางวัล Best Practice) [Super KPI]	6 ผลงาน	6 ผลงาน	6 ผลงาน	6 ผลงาน	6 ผลงาน						
	ผลการประเมินประกันคุณภาพ การศึกษาภายนอกระดับสถาบัน	ผ่านเกณฑ์สมศ	–	EdPEx 200	–	EdPEx 300						
5.1.1.1 ส่งเสริมสนับสนุนให้คณะ/หน่วยงานนำเกณฑ์การประกันคุณภาพองค์กรเพื่อความเป็นเลิศ (EdPEx) มาใช้ในการพัฒนาองค์กร	ร้อยละของจำนวนคณะ/หน่วยงานที่ ได้รับการประเมินภายในด้วยเกณฑ์ EdPEx (IQA) [EdPEx]	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100						

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาระบบบริหารจัดการที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และมีธรรมาภิบาล

เป้าประสงค์ที่ 5.1 การพัฒนาคุณภาพองค์กรเพื่อความเป็นเลิศ

กลยุทธ์ที่ 5.1.2 การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ สนับสนุนการพัฒนาคุณภาพองค์กร

มาตรการ	ผลผลิต (output)						ผลลัพธ์ (outcome)					
	ตัวชี้วัด	2566	2567	2568	2569	2570	ตัวชี้วัด	2566	2567	2568	2569	2570
5.1.2.1 พัฒนาและบูรณาการระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ สนับสนุนการพัฒนาคุณภาพองค์กร	จำนวนระบบเทคโนโลยีสารสนเทศสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพองค์กร	1 ระบบ	1 ระบบ	1 ระบบ	1 ระบบ	1 ระบบ						

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาระบบบริหารจัดการที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และมีธรรมาภิบาล

เป้าประสงค์ที่ 5.2 การบริหารงานมีธรรมาภิบาล และความโปร่งใสอย่างยั่งยืน

กลยุทธ์ที่ 5.2.1 ส่งเสริมการสร้างธรรมาภิบาลภายในมหาวิทยาลัยอย่างยั่งยืน

มาตรการ	ผลผลิต (output)						ผลลัพธ์ (outcome)					
	ตัวชี้วัด	2566	2567	2568	2569	2570	ตัวชี้วัด	2566	2567	2568	2569	2570
5.2.1.1 ส่งเสริมการบริหารงานด้วยหลักธรรมาภิบาลทั่วทั้งองค์กร	มีระบบและกระบวนการทำงาน (Work process) ด้านการส่งเสริมการบริหารงานด้วยหลักธรรมาภิบาลทั่วทั้งองค์กร [EdPEx 6.1], [EdPEx 1]	1 ระบบ	1 ระบบ	1 ระบบ	1 ระบบ	1 ระบบ						
5.2.1.2 ส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส	ผลการประเมิน ITA ระดับคณะไม่ต่ำกว่า ระดับ A	A	A	≥A	≥A	≥A						

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาระบบบริหารจัดการที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และมีธรรมาภิบาล

เป้าประสงค์ที่ 5.3 สภาพแวดล้อมของบุคลากรเกื้อหนุนและมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ที่ 5.3.1 พัฒนาขีดความสามารถบุคลากร

มาตรการ	ผลผลิต (output)						ผลลัพธ์ (outcome)					
	ตัวชี้วัด	2566	2567	2568	2569	2570	ตัวชี้วัด	2566	2567	2568	2569	2570
5.3.1.1 ส่งเสริมพัฒนาขีดความสามารถและอัตรากำลังบุคลากรตามความต้องการพัฒนาของมหาวิทยาลัย (CAPABILITY and CAPACITY)	มีระบบและกระบวนการทำงาน (Work process) ที่ครอบคลุมเครือข่ายอุปทาน (Supply network) ด้านการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร [EdPEx 6.1], [EdPEx 5] 1. ระบบประเมินความต้องการด้านขีดความสามารถและอัตรากำลังบุคลากร 2. วิธีการประเมินทักษะ และสมรรถนะบุคลากร 3. ระบบให้การรับรองคุณวุฒิ (certifications) หรือประกาศนียบัตรด้านทักษะความสามารถของบุคลากร 4. ระบบความก้าวหน้าของบุคลากรในระดับต่างๆ (staffing levels) 5. ระบบการสรรหา ว่าจ้าง และดูแลบุคลากรใหม่ (New WORKFORCE Members) 6.ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศสนับสนุนการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR SMART) ฯลฯ	6 ระบบ	6 ระบบ	6 ระบบ	6 ระบบ	6 ระบบ						

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาระบบบริหารจัดการที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และมีธรรมาภิบาล

เป้าประสงค์ที่ 5.3 สภาพแวดล้อมของบุคลากรเกื้อหนุนและมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ที่ 5.3.2 การเตรียมบุคลากรให้พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง

มาตรการ	ผลผลิต (output)						ผลลัพธ์ (outcome)					
	ตัวชี้วัด	2566	2567	2568	2569	2570	ตัวชี้วัด	2566	2567	2568	2569	2570
5.3.2.1 บริหารจัดการการเปลี่ยนแปลงด้านบุคลากร (WORKFORCE Change Manage-ment)	มีระบบการสร้างวัฒนธรรมองค์กรการเรียนรู้เปลี่ยนแปลงร่วมกัน สานความคิดสร้างจิตใจ (Ideas and Thinking) [EdPEx 6.1], [EdPEx 5]	1 ระบบ	1 ระบบ	1 ระบบ	1 ระบบ	1 ระบบ						

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาระบบบริหารจัดการที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และมีธรรมาภิบาล

เป้าประสงค์ที่ 5.3 สภาพแวดล้อมของบุคลากรเกื้อหนุนและมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ที่ 5.3.3 ส่งเสริมความก้าวหน้าตามสายงาน

มาตรการ	ผลผลิต (output)						ผลลัพธ์ (outcome)					
	ตัวชี้วัด	2566	2567	2568	2569	2570	ตัวชี้วัด	2566	2567	2568	2569	2570
5.3.3.1 ความสำเร็จในงาน (Work Accom-plishment)	มีระบบและกระบวนการทำงาน (Work process) ด้านการส่งเสริมความก้าวหน้าตามสายงาน [EdPEx 6.1], [EdPEx 5] 1. ระบบและกลไกใช้ประโยชน์อย่างเต็มที่จากสมรรถนะหลักขององค์กร 2. ระบบและกลไกการส่งเสริมสนับสนุนการมุ่งเน้นลูกค้าและธุรกิจ 3. ระบบและกลไกผลักดันให้ผลการดำเนินการที่เหนือกว่าความคาดหมาย	3 ระบบ	3 ระบบ	3 ระบบ	3 ระบบ	3 ระบบ	ผลประเมินความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อรูปแบบการทำงานและการบริหารบุคลากรเพื่อความสำเร็จในงาน (ร้อยละ)	80	80	80	80	80

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาระบบบริหารจัดการที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และมีธรรมาภิบาล

เป้าประสงค์ที่ 5.4 บรรยากาศการทำงานของบุคลากร (WORKFORCE Climate)

กลยุทธ์ที่ 5.4.1 พัฒนาสภาพแวดล้อมของการทำงาน (Workplace Environment)

มาตรการ	ผลผลิต (output)						ผลลัพธ์ (outcome)					
	ตัวชี้วัด	2566	2567	2568	2569	2570	ตัวชี้วัด	2566	2567	2568	2569	2570
5.4.1.1 สร้างความมั่นใจด้านสุขภาพ ความปลอดภัย (security) และความสะดวกในการเข้าถึงสถานที่ทำงานของบุคลากร	มีระบบและกระบวนการทำงาน (Work process) ด้านการส่งเสริมสุขภาพและความปลอดภัยบุคลากรและระบบการเข้าถึงสถานที่ทำงานของบุคลากร [EdPEx 6.1], [EdPEx 5]	1 ระบบ	1 ระบบ	1 ระบบ	1 ระบบ	1 ระบบ	ความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อระบบการส่งเสริมสุขภาพและความปลอดภัยบุคลากรและระบบการเข้าถึงสถานที่ทำงานของบุคลากร	80	80	80	80	80
5.4.1.2 ปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน	จำนวนห้องเรียนและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ได้รับการปรับปรุงพัฒนา	1 ครั้ง/ปี	1 ครั้ง/ปี	1 ครั้ง/ปี	1 ครั้ง/ปี	1 ครั้ง/ปี	ความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อสภาพแวดล้อมของการทำงาน	80	80	80	80	80

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาระบบบริหารจัดการที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และมีธรรมาภิบาล

เป้าประสงค์ที่ 5.4 บรรยากาศการทำงานของบุคลากร (WORKFORCE Climate)

กลยุทธ์ที่ 5.4.2 ส่งเสริมการดำเนินงานตามนโยบายและสิทธิประโยชน์สำหรับบุคลากร (WORKFORCE Benefits and Policies)

มาตรการ	ผลผลิต (output)						ผลลัพธ์ (outcome)					
	ตัวชี้วัด	2566	2567	2568	2569	2570	ตัวชี้วัด	2566	2567	2568	2569	2570
5.4.2.3 สนับสนุนบุคลากรโดยจัดให้มีสวัสดิการ สิทธิประโยชน์ และนโยบายสนับสนุนความต้องการของบุคลากรที่หลากหลาย	มีระบบและกระบวนการทำงาน (Work process) ด้านระบบสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ของบุคลากร [EdPEx 6.1], [EdPEx 5]	1 ระบบ	1 ระบบ	1 ระบบ	1 ระบบ	1 ระบบ	ความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อสวัสดิการและสิทธิประโยชน์	70	70	70	80	80

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาระบบบริหารจัดการที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และมีธรรมาภิบาล

เป้าประสงค์ที่ 5.5 ความผูกพันของบุคลากร (Workforce Engagement)

กลยุทธ์ที่ 5.5.1 สร้างค่านิยมความรัก ความผูกพัน และการมีส่วนร่วมในองค์กร (Assessment of Workeforce ENGAGEMENT)

มาตรการ	ผลผลิต (output)						ผลลัพธ์ (outcome)					
	ตัวชี้วัด	2566	2567	2568	2569	2570	ตัวชี้วัด	2566	2567	2568	2569	2570
5.5.1.1 ส่งเสริมการสร้างค่านิยมให้บุคลากรเกิดความรัก ผูกพันธ์ และการมีส่วนร่วมในองค์กร (Drivers of ENGAGEMENT) ตามกลุ่มและประเภทบุคลากร	มีระบบและกระบวนการทำงาน (Work process) ด้านความผูกพันของบุคลากร และขับเคลื่อนความผูกพัน [EdPEx 6.1], [EdPEx 5]	1 ระบบ	1 ระบบ	1 ระบบ	1 ระบบ	1 ระบบ	ความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการสร้างค่านิยมให้บุคลากรเกิดความรัก ผูกพันธ์ และการมีส่วนร่วมในองค์กร	80	80	80	80	80
5.5.1.2 พัฒนาระบบการประเมินความผูกพัน และการมีส่วนร่วมในองค์กร (As-sessment of ENGAGEMENT)	มีระบบการประเมินความผูกพัน [EdPEx 6.1], [EdPEx 5]	1 ระบบ	1 ระบบ	1 ระบบ	1 ระบบ	1 ระบบ	ความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อระบบการประเมินความผูกพัน และการมีส่วนร่วมในองค์กร	80	80	80	80	80

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาระบบบริหารจัดการที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และมีธรรมาภิบาล

เป้าประสงค์ที่ 5.6 วัฒนธรรมองค์กร (Organizational Culture)

กลยุทธ์ที่ 5.6.1 เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร ให้เกิดการสื่อสารค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรที่ดีร่วมกัน

มาตรการ	ผลผลิต (output)						ผลลัพธ์ (outcome)					
	ตัวชี้วัด	2566	2567	2568	2569	2570	ตัวชี้วัด	2566	2567	2568	2569	2570
5.6.1.1 ส่งเสริมให้หน่วยงานสร้างวัฒนธรรมองค์กร ให้เกิดการสื่อสารค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรที่ดีร่วมกัน	มีระบบและกระบวนการทำงาน (Work process) ด้านสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร ให้เกิดการสื่อสารค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรที่ดีร่วมกัน [EdPEx 6.1], [EdPEx 5] 1. มีระบบและกลไกการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร 2. มีวัฒนธรรมการสื่อสารองค์กรที่เปิดกว้าง 3. วัฒนธรรมการทำงานที่ดีมีประสิทธิภาพ	3 ระบบ	3 ระบบ	3 ระบบ	3 ระบบ	3 ระบบ	ความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการสื่อสารค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรที่ดีร่วมกัน	70	70	70	80	80

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาระบบบริหารจัดการที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และมีธรรมาภิบาล

เป้าประสงค์ที่ 5.6 วัฒนธรรมองค์กร (Organizational Culture)

กลยุทธ์ที่ 5.6.2 กำหนดวัฒนธรรมองค์กรให้สนับสนุนวิสัยทัศน์และค่านิยม

มาตรการ	ผลผลิต (output)						ผลลัพธ์ (outcome)					
	ตัวชี้วัด	2566	2567	2568	2569	2570	ตัวชี้วัด	2566	2567	2568	2569	2570
5.6.2.1 ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติตามวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วมของมหาวิทยาลัย	มีการส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติตามวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วมของมหาวิทยาลัย	1	1	1	1	1	ความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วมของมหาวิทยาลัย	80	80	80	90	90

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาระบบบริหารจัดการที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และมีธรรมาภิบาล

เป้าประสงค์ที่ 5.6 วัฒนธรรมองค์กร (Organizational Culture)

กลยุทธ์ที่ 5.6.3 สร้างวัฒนธรรมการทำงานสู่ผลลัพธ์ที่มีต่อลูกค้า

มาตรการ	ผลผลิต (output)						ผลลัพธ์ (outcome)					
	ตัวชี้วัด	2566	2567	2568	2569	2570	ตัวชี้วัด	2566	2567	2568	2569	2570
5.6.3.1 ส่งเสริมการสร้างวัฒนธรรมการทำงานสู่ผลลัพธ์ที่มีต่อลูกค้า	มีวัฒนธรรมการทำงานสู่ผลลัพธ์ที่มีต่อลูกค้า	1	1	1	1	1	ความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการฒนธรรมการทำงานสู่ผลลัพธ์ที่มีต่อลูกค้า	80	80	80	90	90

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาระบบบริหารจัดการที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และมีธรรมาภิบาล

เป้าประสงค์ที่ 5.7 ผลการปฏิบัติงานและการพัฒนาที่ดีและมีประสิทธิภาพ (PERFORMANCE Management and Development)

กลยุทธ์ที่ 5.7.1 พัฒนาระบบการจัดการผลการปฏิบัติงานของบุคลาการสายสนับสนุนให้เกิดการทำงานที่ให้ผลการดำเนินงานที่ดี

มาตรการ	ผลผลิต (output)						ผลลัพธ์ (outcome)					
	ตัวชี้วัด	2566	2567	2568	2569	2570	ตัวชี้วัด	2566	2567	2568	2569	2570
5.7.1.1 ส่งเสริมการปฏิบัติงานและการพัฒนาที่ดีและมีประสิทธิภาพ และนำแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practise) ไปใช้ประโยชน์การพัฒนาผลการปฏิบัติงาน (PERFOR–MANCE Development)	มีระบบและกระบวนการทำงาน (Work process) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practise) [EdPEx 6.1], [EdPEx 5] 1. การบริหารค่าตอบแทน การให้รางวัล การยกย่องชมเชย และการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน 2. การบริหารค่าตอบแทน การให้รางวัล การยกย่องชมเชย และการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน 3. การยอมรับความเสี่ยงที่ผ่านการประเมินผลได้ผลเสียอย่างรอบด้าน (INTELLIGENT RISK taking) 4. การจัดการผลการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านการมุ่งเน้นลูกค้าและธุรกิจ 5. การจัดการผลการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านการบรรลุผลสำเร็จของแผนปฏิบัติการ 6. การเรียนรู้และสนับสนุนความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร ตามทิศทางการพัฒนามหาวิทยาลัย 7. การเรียนรู้และพัฒนาขององค์กรด้านความปรารถนาในการเรียนรู้และพัฒนาของบุคลากร 8. ระบบการเรียนรู้และพัฒนาขององค์กรด้านสนับสนุนการปรับปรุงผลการดำเนินการขององค์กร และความเสี่ยงที่ผ่านการประเมินผลได้ผลเสียอย่างรอบด้าน 9. การเรียนรู้และพัฒนาขององค์กรด้านการสนับสนุนจริยธรรม และวิธีปฏิบัติทางธุรกิจอย่างมีจริยธรรม	9 ระบบ	9 ระบบ	9 ระบบ	9 ระบบ	9 ระบบ						

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาระบบบริหารจัดการที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และมีธรรมาภิบาล

เป้าประสงค์ที่ 5.7 ผลการปฏิบัติงานและการพัฒนาที่ดีและมีประสิทธิภาพ (PERFORMANCE Management and Development)

กลยุทธ์ที่ 5.7.2 พัฒนาประสิทธิผลของการเรียนรู้และการพัฒนา (LEARNING and Development EFFECTIVENESS)

มาตรการ	ผลผลิต (output)						ผลลัพธ์ (outcome)					
	ตัวชี้วัด	2566	2567	2568	2569	2570	ตัวชี้วัด	2566	2567	2568	2569	2570
5.7.2.1 กำหนดวิธีประเมินประสิทธิผลและประสิทธิภาพของระบบการเรียนรู้และการพัฒนา	มีระบบและกระบวนการทำงาน (Work process) ด้านเพัฒนาประสิทธิผลของการเรียนรู้และการพัฒนา และความก้าวหน้าสายอาชีพ [EdPEx 6.1], [EdPEx 5] 1. มีระบบการจัดการการพัฒนาความก้าวหน้าตามสายอาชีพของบุคลากรและผู้นำในอนาคตขององค์กร 2. มีแผนการสืบทอดตำแหน่งของตำแหน่งบริหาร ผู้นำ และตำแหน่งอื่นที่สำคัญ	2 ระบบ	2 ระบบ	2 ระบบ	2 ระบบ	2 ระบบ						

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาระบบบริหารจัดการที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และมีธรรมาภิบาล

เป้าประสงค์ที่ 5.8 มหาวิทยาลัยได้รับการจัดอันดับสถาบันการศึกษาสีเขียวที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมระดับโลก (UI Green)

กลยุทธ์ที่ 5.8.1 พัฒนากายภาพ และสิ่งแวดล้อมตามเกณฑ์ UI Green สู่การเป็นมหาวิทยาลัยต้นแบบในการสร้างความยั่งยืน

มาตรการ	ผลผลิต (output)						ผลลัพธ์ (outcome)					
	ตัวชี้วัด	2566	2567	2568	2569	2570	ตัวชี้วัด	2566	2567	2568	2569	2570
เหรียญทอง	จำนวนคณะ/หน่วยงานที่เข้าร่วมการจัดอันดับตามเกณฑ์การประเมินมหาวิทยาลัยสีเขียว (UI Green) [Super KPI]	1	1	1	1	1	(2) ผลการจัดอันดับสำนักงาน สีเขียว (Green Office) ระดับเหรียญทอง ระดับเหรียญเงิน ระดับเหรียญทองแดง [Super KPI]	เหรียญทอง	เหรียญทอง	เหรียญทอง	เหรียญทอง	เหรียญทอง

ส่วนที่ 4
การประเมินความสำเร็จของแผนยุทธศาสตร์ และระบบการปรับปรุงพัฒนา

4.1 การประเมินความสำเร็จของแผนยุทธศาสตร์

4.1.1 การสร้างความรู้ความเข้าใจแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของมหาวิทยาลัยพะเยา

เพื่อสร้างความตระหนักถึงความสำคัญของการผลักดันแผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยพะเยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 – 2568 ไปสู่การปฏิบัติ โดยมีระบบและกลไก ดังนี้

1) อธิการบดีมหาวิทยาลัยพะเยา แถลงนโยบายและทิศทางการพัฒนามหาวิทยาลัยพะเยา ตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยพะเยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 – 2568 ต่อประชาคมมหาวิทยาลัยพะเยา

2) การสื่อสารและประชาสัมพันธ์สาระสำคัญของแผนยุทธศาสตร์ฯ ไปยังผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่มผ่านช่องทางที่หลากหลาย และมีการติดตามข้อมูลย้อนกลับจาก ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเป็นระยะ ๆ

4.1.2 กำหนดผู้รับผิดชอบยุทธศาสตร์รายประเด็น โดยมีระบบและกลไก

1) กำหนดตัวผู้รับผิดชอบยุทธศาสตร์รายประเด็น และกำหนดตัวชี้วัดการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ที่เชื่อมโยงและสอดคล้องกัน ตั้งแต่ระดับมหาวิทยาลัย (รองอธิการบดี) ระดับส่วนงานวิชาการ (คณะ/วิทยาลัย) ระดับส่วนงานสนับสนุน (สำนัก กอง ศูนย์) และระดับบุคคล

2) จัดตั้งคณะทำงาน เพื่อปฏิบัติหน้าที่ขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์ฯ โดยการมีองค์ประกอบเป็นส่วนงานวิชาการ (คณะ วิทยาลัย) และส่วนงานสนับสนุน (สำนัก กอง ศูนย์)

4.1.3 การติดตามประเมินผลการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายและตัวชี้วัดของแผนยุทธศาสตร์

1) วางระบบการประเมินผลแผนยุทธศาสตร์ฯ เชิงบูรณาการที่มุ่งนำเสนอผลผลิต (Output) ผลลัพธ์ (Outcome) และผลกระทบ (Impact) โดยให้มีการประเมินตนเองเพื่อสร้างกระบวนการเรียนรู้ และให้มีการติดตามประเมินผลจากคณะกรรมการที่เป็นกลาง กำหนดเกณฑ์การประเมินที่ชัดเจน โปร่งใส มีมาตรฐานและถูกต้องตามหลักวิชาการ

2) สร้างความสอดคล้องของการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ฯ กับการประเมินการปฏิบัติงานตามระดับของตัวชี้วัดการดำเนินงาน ตั้งแต่ระดับหัวหน้าส่วนงาน ผู้อำนวยการ หัวหน้างาน และบุคลากรรายบุคคล

3) ดำเนินการติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ฯ ตามตัวชี้วัดและตามรอบเวลาที่กำหนดอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งการนำผลการประเมินมาปรับปรุงพัฒนาให้บรรลุเป้าหมายทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ

4) รายงานผลการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ฯ ต่ออธิการบดี คณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย และสภามหาวิทยาลัยตามลำดับ

4.1.4 สร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์ฯ

การจัดสรรทรัพยากรสนับสนุนตามความเหมาะสม เช่นงบประมาณสำหรับการดำเนินโครงการตามตัวชี้วัดเร่งด่วน (Super KPI)การปรับปรุงข้อบังคับ กฎ ระเบียบ และประกาศให้คล่องตัวและตอบสนองต่อการพัฒนามหาวิทยาลัย และการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการบรรลุวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัย

4.1.5 พัฒนาระบบฐานข้อมูลและสารสนเทศ

เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและเพิ่มขีดความสามารถในการติดตามประเมินผล มีการนำข้อมูลไปวิเคราะห์และนำรายงานผลการวิเคราะห์ไปใช้สนับสนุนการตัดสินใจของผู้บริหารได้อย่างถูกต้องและรวดเร็ว

4.2 การติดตามประเมินผล และการรายงานผลการดำเนินงาน

กำหนดให้มีการติดตามประเมินผลแผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยพะเยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 – 2568 เป็นรอบ 6 เดือน และรอบ 12 เดือน โดยกำหนดให้มีการประเมินปีงบประมาณละ 2 ครั้ง ตามวิธีการและขั้นตอน ดังนี้

4.2.1 ระดับของการติดตามประเมินผลแผนยุทธศาสตร์

แผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. 2564 – 2568 นี้ ได้กำหนดให้มีการเชื่อมโยงตัวบ่งชี้ของแผน 3 ระดับ ได้แก่ ระดับมหาวิทยาลัย ระดับส่วนงาน และระดับบุคคล จึงกำหนดให้มีการติดตามประเมินผลแผนยุทธศาสตร์ฯ สอดคล้องกับตัวชี้วัดของแผน

4.2.2 การรายงานผล

1) การรายงานผลการดำเนินโครงการตามแผนปฏิบัติการ (งบประมาณรายได้ประจำปีงบประมาณ) รอบ 6 เดือน และ 12 เดือน ตามข้อกำหนด ITA

2) รายงานผลการใช้จ่ายเงินงบประมาณต่อมหาวิทยาลัย กรมบัญชีกลางและสำนักงบประมาณ ปีละ 4 ครั้ง (มกราคม, เมษายน, กรกฎาคม, กันยายน)

3) รายงานผลการดำเนินงานตามเป้าหมายยุทธศาสตร์และตัวชี้วัดต่อมหาวิทยาลัย กรมบัญชีกลาง และสำนักงบประมาณ ปีละ 4 ครั้ง (มกราคม, เมษายน, กรกฎาคม, กันยายน)

4) รายงานสรุปผลการดำเนินงานต่อคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย และสภามหาวิทยาลัย (สิ้นภาคการศึกษา)

5) การรายงานผลการดำเนินโครงการตามแผนงานยุทธศาสตร์ แผนงานพื้นฐาน แผนงานบุคลากรภาครัฐ และแผนงานบูรณาการ (งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ)

5.1) รายงานผลการใช้จ่ายเงินงบประมาณต่อสำนักงบประมาณ และ สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ปีละ 4 ครั้ง (มกราคม, เมษายน, กรกฎาคม, กันยายน)

5.2) รายงานผลการดำเนินงานตามเป้าหมายยุทธศาสตร์และตัวชี้วัดต่อสำนักงบประมาณ และ สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ปีละ 4 ครั้ง (มกราคม, เมษายน, กรกฎาคม, กันยายน)

5.3) รายงานผลการดำเนินโครงการตามคำขอของรัฐบาล กระทรวงเจ้าภาพและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

5.4) รายงานสรุปผลการดำเนินงานต่อคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัยและสภามหาวิทยาลัย (รอบ 12 เดือน)

6) การรายงานผลการดำเนินโครงการ (งบประมาณตามแผนงานบูรณาการ ประจำปีงบประมาณ)

6.1) รายงานผลการใช้จ่ายเงินงบประมาณต่อสำนักงบประมาณ สำนักงานปลัดกระทรวงอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม กระทรวงเจ้าภาพกลุ่มจังหวัด และจังหวัดที่เกี่ยวข้อง ปีละ 4 ครั้ง (มกราคม, เมษายน,กรกฎาคม, กันยายน)

6.2) รายงานผลการดำเนินงานตามเป้าหมายยุทธศาสตร์และตัวชี้วัด ต่อสำนักงบประมาณ สำนักงานปลัดกระทรวงอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม กระทรวงเจ้าภาพ กลุ่มจังหวัด และจังหวัดที่เกี่ยวข้องปีละ 4 ครั้ง (มกราคม, เมษายน, กรกฎาคม, กันยายน)

6.3) รายงานผลการดำเนินโครงการตามคำขอของรัฐบาล กระทรวงเจ้าภาพและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

6.4) รายงานผลการดำเนินงานบูรณาการภาค สำนักงานปลัดกระทรวงอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ในระบบ e-MENSCR ปีละ4 ครั้ง (มกราคม, เมษายน, กรกฎาคม, กันยายน)

6.5) รายงานผลการดำเนินงานงบประมาณจังหวัดต่อจังหวัด ในระบบ PADME

6.6) รายงานสรุปผลการดำเนินงานต่อคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัยและสภามหาวิทยาลัยปีละ 2 ครั้ง รอบ 6 เดือน และ 12 เดือน

6.7) การรายงานผลการดำเนินโครงการตามแหล่งทุนอื่น ๆ ตามคำขอของแหล่งทุน และรายงานสรุปผลการดำเนินงานต่อคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัยและสภามหาวิทยาลัย (เมษายน, กันยายน)

4.3 ระบบการปรับปรุงผลการดำเนินการ (Performance Improvement System)

4.3.1 ระบบการปรับปรุงผลการดำเนินการที่สำคัญ

มหาวิทยาลัยพะเยามีกลยุทธ์มุ่งเน้นผลงานขององค์กร โดยใช้เกณฑ์การประเมินคุณภาพการศึกษาสู่ความเป็นเลิศ (EdPEx) เป็นแนวทาง และดำเนินการบนพื้นฐานของมหาวิทยาลัยแห่งความสุข โดยใช้ วงจรคุณภาพ (Approch Deploy Learning Integration : ADLI) วงจรการเรียนรู้ผ่านกระบวนการจัดการความรู้ (KM) ให้หน่วยงานนำไปปรับใช้ในการพัฒนางานของตนและองค์กร นอกจากนี้ในระดับหลักสูตรมีการนำเกณฑ์ AUN-QA มาใช้ในการบริหารจัดการหลักสูตร เพื่อการประกันคุณภาพของการให้บริการทางการศึกษา ซึ่งจะนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

4.3.2 การปรับปรุงผลการดำเนินงาน

การประเมินผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียนและด้านกระบวนการเพื่อให้เกิดการปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ประกอบด้วย

1) การประเมินผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน ตามพันธกิจด้านการเรียนการสอน การวิจัย การบริการวิชาการ การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และการบริหารจัดการมหาวิทยาลัย
2) การประเมินผลลัพธ์ด้านการมุ่งเน้นลูกค้า ของมหาวิทยาลัย ส่วนงาน และหน่วยงานต่างๆ ของมหาวิทยาลัย

3) การประเมินผลลัพธ์ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร ทั้งด้านขีดความสามารถของบุคลากร สมรรถนะ และสวัสดิการต่างๆ
4) การประเมินผลลัพธ์ด้านการนำองค์การและธรรมาภิบาล
5) การประเมินผลลัพธ์ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม ด้านอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมการอนุรักษ์พลังงาน
6) การประเมินผลลัพธ์ด้านงบประมาณ การเงินและตลาด