



แผนยุทธศาสตร์การพัฒนา
วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยพะเยา
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 – 2569

วิทยาลัยการจัดการ
มหาวิทยาลัยพะเยา

คำนำ

แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาวិทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยพะเยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2565–2569 นี้ ได้จัดทำขึ้นเพื่อให้สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศ โดยมีความสอดคล้อง และเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ.2561–2580) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 ประกาศราชกิจจานุเบกษา เรื่อง คำแถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรี พลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 25 กรกฎาคม 2562 แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560–2579 มาตรฐานการศึกษา ของชาติ พ.ศ. 2561 แผนอุดมศึกษาระยะยาว 20 ปี พ.ศ. 2561–2580 และนโยบายและยุทธศาสตร์การ อุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม พ.ศ.2563–2570 แผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัย พะเยา จัดทำขึ้นโดยการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม มีการศึกษาแผนยุทธศาสตร์ชาติ และ นโยบายรัฐบาลที่เกี่ยวข้อง การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมที่มีผลกระทบต่อการพัฒนามหาวิทยาลัย และการ เชื่อมโยงแผนยุทธศาสตร์ชาติกับแผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย รวมทั้งการกำหนดแนวทางการติดตาม ประเมินผล ตามแผนยุทธศาสตร์ไว้อย่างชัดเจน เพื่อขับเคลื่อนการพัฒนามหาวิทยาลัยให้บรรลุเป้าหมาย อย่างเป็นรูปธรรม

แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาวิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยพะเยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2565–2569 จัดทำขึ้นโดยใช้กระบวนการวางแผนเชิงกลยุทธ์ ตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการ ดำเนินการที่เป็นเลิศ (Education for Performance; EdPEX) โดยมีองค์ประกอบของแผน ได้แก่ โครงร่าง องค์กร (Organization Profile) การวิเคราะห์สถานการณ์ปัจจุบันของวิทยาลัยการจัดการ การวิเคราะห์ สภาพแวดล้อมองค์กรด้วย 7s McKinney การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกด้วย PEST Analysis ความ ได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ (Strategic Challenge) แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาวิทยาลัยการจัดการ กำหนด วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ (Strategic Objective; OS) ระบบการปรับปรุงผลการดำเนินการ (Performance Improvement System) การประเมินความสำเร็จของแผนยุทธศาสตร์ และระบบการปรับปรุงพัฒนา เป็นต้น

ในนามของผู้บริหารวิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยพะเยา ขอขอบคุณ บุคลากร สาย วิชาการและสายสนับสนุน ที่ให้ความร่วมมือจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาวิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยพะเยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2565–2569 จนสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชลธิดา เทพหินลับ
รักษาการแทนคณบดีวิทยาลัยการจัดการ

สารบัญ

ส่วนที่ 1 โครงร่างองค์กร (Organization Profile)

1.1 ประวัติความเป็นมาของวิทยาลัยการจัดการ	5-6
1.2 หลักสูตรและบริการ	6
1.3 เป้าหมายการดำเนินงานตามพันธกิจหลัก	7-9
1.4 ปรัชญา ปณิธาน วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยมร่วม สมรรถนะหลักและอัตลักษณ์บัณฑิต	10-13
1.5 บุคลากร (Workforce Profile)	13-16
1.6 ความสัมพันธ์ระดับองค์กร	16
1.7 ผู้เรียน ลูกค้ายุทธศาสตร์ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	17-18

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์สถานการณ์ปัจจุบันของวิทยาลัยการจัดการ

2.1 สภาพแวดล้อมด้านการแข่งขัน (Competitive Environment)	21-22
2.2 การวิเคราะห์สถานการณ์ปัจจุบัน	23-25
2.3 ความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ (Strategic Advantage) และความท้าทายเชิงกลยุทธ์ (Strategic Challenge)	26-27
2.4 การประเมินตนเองด้านการพลิกโฉม (University Re-Inventing)	28

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ความผูกพันกับลูกค้าและการแข่งขันในอุตสาหกรรมการศึกษา

3.1 การวิเคราะห์ผู้เรียน ลูกค้ายุทธศาสตร์ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	29
3.2 การวิเคราะห์ความท้าทายเชิงกลยุทธ์และความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ (Five Force Model)	30
3.3 การวิเคราะห์การแข่งขันในอุตสาหกรรมด้วยแบบจำลองกลยุทธ์ 9 Cells Theory	31
3.4 การวิเคราะห์โมเดลทางธุรกิจ (Business Model)	32

ส่วนที่ 4 แผนยุทธศาสตร์เพื่อการพัฒนาวิทยาลัยการจัดการ

4.1 ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 การเตรียมคนและเสริมสร้างศักยภาพคน ให้มีสมรรถนะและทักษะแห่งอนาคต ตอบสนองความต้องการของตลาดแรงงาน	34-35
4.2 ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 การสร้างงานวิจัยและนวัตกรรมสู่ประโยชน์เชิงพาณิชย์	35-36
4.3 ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 การบริการวิชาการด้วยองค์ความรู้และนวัตกรรม เพื่อความเข้มแข็งของชุมชน	36-37
4.4 ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 การส่งเสริมการทำงานบำรู้งศิลปะและวัฒนธรรม เพื่อความเป็นไทยและเอกลักษณ์ของชาติ	37
4.5 ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาระบบบริหารจัดการที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ โปร่งใสและมีธรรมาภิบาล	37-40

ส่วนที่ 5 การประเมินความสำเร็จของแผนยุทธศาสตร์และการปรับปรุงพัฒนา

5.1 การประเมินความสำเร็จของแผนยุทธศาสตร์	41-42
5.2 การติดตามประเมินผล และรายงานผลการดำเนินงาน	42-44
5.3 ระบบการปรับปรุงผลการดำเนินการ	44-47

ส่วนที่ 6 การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการองค์ความรู้

6.1 การจัดการความรู้
6.2 การเทียบเคียงผลการดำเนินงาน
6.3 การออกแบบระบบฮาร์ดแวร์และซอฟต์แวร์
6.4 เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารและบริการ

ส่วนที่ 7 การจัดการองค์ความรู้

7.1 Knowledge Vision
7.2 Knowledge Sharing
7.3 Knowledge Assets

ส่วนที่ 1

โครงสร้างองค์กร (Organization Profile)

1. ประวัติความเป็นมาของมหาวิทยาลัยพะเยา

มหาวิทยาลัยพะเยา เป็นมหาวิทยาลัยที่จัดตั้งขึ้นเพื่อเป็นการกระจายโอกาสทางการศึกษา แต่เดิมอยู่ภายใต้การดูแลของมหาวิทยาลัยนเรศวร ใช้ชื่อว่า มหาวิทยาลัยนเรศวร วิทยาเขตสารสนเทศพะเยา ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2538 ต่อมาในปี พ.ศ. 2550 สภามหาวิทยาลัยนเรศวรได้มีมติเปลี่ยนชื่อเป็น มหาวิทยาลัยนเรศวร พะเยา และเมื่อวันที่ 12 พฤษภาคม พ.ศ. 2553 พระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร ได้มีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าโปรดกระหม่อม ให้ตราพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยพะเยา พุทธศักราช 2553 ขึ้นและได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ 16 กรกฎาคม พ.ศ. 2553 จึงได้ถือว่ามหาวิทยาลัยพะเยาได้แยกออกจากมหาวิทยาลัยนเรศวร พร้อมมุ่งสู่การพัฒนาให้เป็นมหาวิทยาลัยที่มีศักยภาพและผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพได้มาตรฐานสากลรวมทั้งการพัฒนาองค์ความรู้สู่ชุมชนให้เข้มแข็ง เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของชุมชนในพื้นที่ ดังปณิธาน “ปัญญาเพื่อความเข้มแข็งของชุมชน” โดยมีการจัดการเรียนการสอนโดย 16 คณะ 2 วิทยาลัยแบ่งเป็น 3 กลุ่มสาขาวิชา ได้แก่ กลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี กลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพและกลุ่มสาขาวิชามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

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 และมีที่ตั้งอยู่เลขที่ 55 อาคารเวฟเพลส ชั้น 8 ถนนวิทย์ 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 นักธุรกิจ เป็นต้น

วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยพะเยา มุ่งมั่นสร้างความร่วมมือในการจัดการศึกษา ผูกอบรม หรือจัดประชุมสัมมนา กับหน่วยงานภายในและภายนอก ตลอดจนเป็นศูนย์กลางการประชุมของผู้ทรงคุณวุฒิและการประชุมสำคัญของมหาวิทยาลัย เช่น การประชุมสภามหาวิทยาลัย การติดต่อประสานงานกับหน่วยงานทั้งในและต่างประเทศ การเป็นสถานที่จัดการศึกษาทางไกลระหว่างวิทยาลัยการจัดการและห้องเรียนที่มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา รวมทั้งปฏิบัติหน้าที่ส่งเสริมภารกิจต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัยตามที่ได้รับมอบหมาย

1.2 หลักสูตรและบริการ

หลักสูตร

ในปีการศึกษา 2564 วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยพะเยา ดำเนินการจัดการเรียนการสอน โดยมีหลักสูตรที่จัดการเรียนการสอน จำนวน 4 หลักสูตร แบ่งเป็นหลักสูตรระดับการศึกษาปริญญาโท จำนวน 2 หลักสูตร และหลักสูตรระดับการศึกษาปริญญาเอก 2 หลักสูตร ดังนี้

1. หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการการท่องเที่ยวและการโรงแรม
2. หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
3. หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
4. หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการการท่องเที่ยวและการโรงแรม

บริการ

วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยพะเยา ได้ดำเนินการบริการด้านการวิจัย การบริการวิชาการ และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม แก่หน่วยงานทั้งภายในและภายนอก 1) บริการแก่ภายใน อาทิ บริการวิชาการตอบสนองปณิธานของมหาวิทยาลัยพะเยา “ปัญญาเพื่อความเข้มแข็งของชุมชนโดยได้ลงพื้นที่ชุมชนผ่านโครงการ 1 คณะ 1 โมเดล/1 คณะ 1 สัญลักษณ์ความสำเร็จ ที่สำคัญ อาทิ ชุมชนกุฎีจีน แขวงวัดกัลยาณ์ เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร ชุมชนวัดทองนพคุณ แขวงคลองสาน เขตคลองสาน กรุงเทพมหานคร ชุมชนเขตคลองบางกอกใหญ่ กรุงเทพมหานคร 2) บริการวิชาการและวิจัยตามความต้องการของหน่วยงานภายนอก อาทิ สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.) สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (สสว.) กรมการท่องเที่ยว กรมพัฒนาชุมชนกระทรวงมหาดไทย เป็นต้น

1.3 เป้าหมายการดำเนินงานตามพันธกิจหลัก

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

- 1) ผลิตกำลังคนที่มีสมรรถนะและทักษะแห่งอนาคต
- 2) วิจัยและนวัตกรรมพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม
- 3) บริการวิชาการด้วยองค์ความรู้และนวัตกรรม
- 4) ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และสืบสานเอกลักษณ์ความเป็นไทย
- 5) บริหารจัดการทันสมัย มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และมีธรรมาภิบาล

วิทยาลัยการจัดการ มุ่งสู่ความสำเร็จตามวิสัยทัศน์และเป้าหมายของวิทยาลัยการจัดการและมหาวิทยาลัยพะเยา รวมทั้งใช้เป็นตัวชี้วัดสำหรับวัดประเมินความสำเร็จของการดำเนินงานแผนยุทธศาสตร์ การพัฒนาวิทยาลัยการจัดการทุกด้าน ดังนี้

1.3.1 เป้าหมายและแนวทางการดำเนินงานด้านหลักสูตรและการจัดการศึกษา

ตารางที่ 1 หลักสูตรและการจัดการศึกษา

หลักสูตร	ความสำคัญต่อความสำเร็จ	แนวทางการจัดการศึกษาและบริการ
หลักสูตรระดับปริญญาเอก 2 หลักสูตร		
1. ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการการท่องเที่ยวและการโรงแรม (หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ. 2564)	ผู้เรียนสามารถนำเอาความรู้และทักษะที่ได้รับไปพัฒนาการทำงาน และเกิดความก้าวหน้าของอาชีพ	จัดการศึกษาเน้นศึกษากระบวนการวิจัย (เพื่อสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรม) แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ร่วมกับการศึกษาดูงาน ณ สถานที่จริงหรือองค์กรชั้นนำทั้งในและต่างประเทศ มุ่งเน้นการศึกษาค้นคว้าโดยผู้เรียนสามารถนำแนวคิดและทฤษฎีไปใช้ประโยชน์แก่ตน ชุมชนและสังคม ปฏิบัติได้จริง
2. ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา (หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ. 2563)		
หลักสูตรระดับปริญญาโท 2 หลักสูตร		
1. การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา (หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ. 2563)	ผู้เรียนสามารถนำเอาความรู้และทักษะที่ได้รับไปพัฒนาการทำงาน และเกิดความก้าวหน้าของอาชีพ พัฒนาตนและสังคม	จัดการศึกษาในทุกรายวิชาจะมีทั้งการบรรยายและฝึกปฏิบัติ ร่วมกับการศึกษาดูงาน ณ สถานที่จริงหรือองค์กรชั้นนำทั้งในและต่างประเทศ
2. ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการการ		

หลักสูตร	ความสำคัญต่อความสำเร็จ	แนวทางการจัดการศึกษาและบริการ
ท่องเที่ยวและการโรงแรม (หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ. 2564)		

1.3.2 เป้าหมายและแนวทางการดำเนินงานด้านการบริการทางการวิจัย การดำเนินงานบริการวิชาการ และการดำเนินงานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

ตารางแสดงที่ 2 เป้าหมายแนวทางการวิจัย

บริการ	ความสำคัญต่อความสำเร็จ	แนวทางการจัดการศึกษาและบริการ
การสร้างสรรค์ผลงานวิจัย	ชุมชนและสังคมได้รับการพัฒนาหรือมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น	การทำวิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้ นวัตกรรม ทางการบริหารการศึกษาและการท่องเที่ยวที่ ส่งเสริมความก้าวหน้าของชุมชนและสังคม สร้างสรรค์งานวิจัยด้านการท่องเที่ยวและ การบริหารการศึกษา ที่พัฒนาชุมชน

ตารางที่ 3 เป้าหมายและแนวทางการดำเนินงานบริการวิชาการ

บริการ	ความสำคัญต่อความสำเร็จ	แนวทางการจัดการศึกษาและบริการ
การบริการวิชาการ	1. ผู้รับบริการได้รับการพัฒนา ศักยภาพ และบริการที่สนองความต้องการในการเพิ่มความรู้ ทักษะ เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตและการทำงานของบุคคล กลุ่มบุคคล องค์กร 2. ผู้รับบริการสถานที่ที่มีความพึงพอใจ	การให้บริการวิชาการด้านการท่องเที่ยวและการบริหารการศึกษาแก่บุคคลหรือหน่วยงานภาครัฐและเอกชน ในรูปแบบดังนี้ 1. การสนับสนุนวิทยากร 2. การบริการโครงการต่างๆ ที่วิทยาลัยการจัดการจัดสรรเงินรายได้สนับสนุนการดำเนินโครงการ 3. การบริการที่ได้รับทุนสนับสนุนการบริการวิชาการจากหน่วยงานภาครัฐ/เอกชน 4. การบริการสถานที่ในการจัดอบรม/กิจกรรม/ประชุมแก่หน่วยงานภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย

ตารางที่ 4 เป้าหมายและแนวทางการดำเนินงานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

บริการ	ความสำคัญต่อความสำเร็จ	แนวทางการจัดการศึกษาและบริการ
อนุรักษ์ ฟื้นฟู ทำนุบำรุง	ส่งเสริมปลูกฝังความเป็นไทย	1. มีกิจกรรมที่ส่งเสริมและแสดงออกถึง

ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น	และทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมให้ ยั่งยืนให้กับผู้รับบริการและ บุคลากร	ความเป็นไทย 2. ร่วมกับชุมชนในการอนุรักษ์สืบสาน ศิลปวัฒนธรรมด้านต่างๆ
----------------------------------	--	--

1.3.3 เป้าหมายและแนวทางการดำเนินงานด้านการบริการอื่นๆ วิทยาลัยการจัดการ

ตารางแสดงที่ 5 การให้บริการเข้าสถานที่ หน่วยงานภายในและหน่วยงานภายนอก

บริการ	ความสำคัญต่อความสำเร็จ	แนวทางการจัดการศึกษาและบริการ
1. บริการสถานที่เพื่อใช้ประชุม อบรม สัมมนา จัดสอบ	1. มีความพึงพอใจในการใช้ บริการสถานที่ 2. ผู้ใช้บริการกลับมาใช้ซ้ำหรือ เพิ่มจำนวนผู้ใช้บริการ	1. วิทยาลัยการจัดการ มีห้องหลายขนาดให้ เลือกใช้งาน ตามความเหมาะสมกับจำนวน และ สามารถปรับเปลี่ยนรูปแบบให้ตรงกับความต้องการ ใช้งานของลูกค้า อีกทั้ง มีความทันสมัย ของอุปกรณ์และเทคโนโลยีต่างๆ มีการดูแล รักษาปรับปรุงให้พร้อมใช้งานอยู่เสมอ 2. มีการจัดโปรโมชั่น ส่งเสริมการขายในรูปแบบ ต่างๆ เพื่อรักษาลูกค้าเดิม และกระตุ้นการ เพิ่มขึ้นของลูกค้ารายใหม่ 3. การให้บริการ มีการดูแลกลุ่มลูกค้าอย่าง ใกล้ชิดและเปิดโอกาสให้กลุ่มลูกค้าเข้าถึงการ ประสานงานกับวิทยาลัยการจัดการ ผ่านหลาย ช่องทาง อาทิ การเข้ามาติดต่อโดยตรง การโทร ติดต่อสอบถาม ทั้งทางโทรศัพท์ และ E-mail มี เจ้าหน้าที่คอยตอบข้อสงสัย รับฟังข้อเสนอแนะ พร้อมทั้งติดตามผลจากการใช้บริการ โดยมีการ ประเมินความพึงพอใจในการให้บริการ เพื่อ นำไปวางแผนปรับปรุงให้ตรงตามความต้องการ ของลูกค้า เพื่อสร้างความผูกพันและกลับมาใช้ บริการอย่างต่อเนื่อง 4. สถานที่ ความเหมาะสมของขนาดตรงตาม ความต้องการใช้งาน ความสะอาด ความพร้อม และความทันสมัยของอุปกรณ์และเทคโนโลยี 5. ราคาสามารถแข่งขันได้และมีความคุ้มค่า

1.4 ปรัชญา ปณิธาน วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยมร่วม สมรรถนะหลักและอัตลักษณ์บัณฑิต

ปรัชญา	ปญญาชีวี เสฏฐชีวี นาม (ปัญญาชีวี เสฏฐะชีวี นาม) "ดำรงชีวิตด้วยปัญญาประเสริฐที่สุด" (A Life of Wisdom Is the Most Wondrous of All)
ปณิธาน	ปัญญาเพื่อความเข้มแข็งของชุมชน (Wisdom for Community Empowerment)
วิสัยทัศน์	“สถาบันที่ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตและความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการบนพื้นฐานนวัตกรรมและเทคโนโลยีที่มีเครือข่ายระดับโลก” A life long learning and management-led excellent institute in innovation and technology with global network.
พันธกิจ	1. ผลิตรกำลังคนที่มีสมรรถนะและทักษะแห่งอนาคต 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

พันธกิจ (Missions)

พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. 2553 หมวด 1 มาตรา 6 ได้ระบุให้มหาวิทยาลัยพะเยา “ให้การศึกษา ส่งเสริม และพัฒนาวิชาการและวิชาชีพชั้นสูง ทำการสอนทำการวิจัย ให้บริการทางวิชาการแก่สังคม ให้โอกาสทางการศึกษาแก่ประชาชน และทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม เพื่อประโยชน์ต่อการพัฒนาชุมชน สังคม และประเทศชาติ” และด้วยความก้าวหน้าของเทคโนโลยีและการเปลี่ยนแปลงของบริบทสังคมไทยและสังคมโลก มหาวิทยาลัยพะเยาต้องดำเนินพันธกิจในการผลิตกำลังคนที่มีคุณภาพและ

มาตรฐาน จัดการเรียนรู้ที่เน้นการพัฒนาผู้เรียนทุกช่วงวัยแบบบูรณาการมีผลงานวิจัยและนวัตกรรมที่ตอบโจทย์สังคมและนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง 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 และเป็นพลเมืองที่มีคุณค่าของสังคมไทยและสังคมโลกปรับตัวได้ในสังคมที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา มีเป้าหมายชีวิตมีทักษะการเป็นผู้นำและการทำงานเป็นทีม รวมถึงทักษะ การจัดการและการเป็นผู้ประกอบการด้วยหลักสูตรที่ทันสมัย ยืดหยุ่น ตรงตามความต้องการของตลาดแรงงาน และอุตสาหกรรมใหม่ อาจารย์มีคุณภาพการสอนตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิวิชาชีพ (Professional Standard Framework, PSF) มีแนวความคิดและทักษะที่ทันสมัย เปลี่ยนแปลงกระบวนการจัดการศึกษาใหม่ ด้วยเทคโนโลยีที่ทันสมัย และวิธีเรียนรู้ที่เน้นทักษะและการปฏิบัติร่วมกับผู้ใช้บัณฑิต มีการบริหารจัดการที่สร้างความเชื่อมั่นกับผู้เรียนและความเชื่อถือให้กับชุมชนและสังคม ระบบการศึกษารองรับและตอบโจทย์พื้นที่ในการยกระดับการศึกษา ประเมิน และตรวจสอบได้ในทุกระดับ พร้อมก้าวสู่ความเป็นสากลและนานาชาติ

2) วิจัยและนวัตกรรมพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม

นอกเหนือจากบทบาทการสร้างคนให้มีทักษะชีวิตและวิชาชีพ ตอบสนองความต้องการตลาดแรงงานแล้ว การเป็นสถาบันการศึกษาชั้นสูงที่พร้อมด้วยบุคลากรที่มีศักยภาพ (Talent and Skilled Human Resources) มหาวิทยาลัยต้องตระหนักว่า งานวิจัยเป็นรากฐานการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ การวิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ไปสู่การถ่ายทอดและพัฒนาสร้างสรรค์ สร้างนวัตกรรมให้ก้าวหน้าและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่อชุมชน สังคม และภาคอุตสาหกรรมในเชิงพาณิชย์ สู่การเติบโตอย่างยั่งยืนของสังคม ลดปัญหาความยากจน ชุมชนเกิดความเข้มแข็ง และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศในเวทีโลก มหาวิทยาลัยพะเยาต้องส่งเสริมบุคลากรให้มีศักยภาพในด้านการวิจัยและนวัตกรรม สนับสนุนการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการงานวิจัยและนวัตกรรม มีการติดตามและการประเมินผลเป็นระบบสร้างเครือข่ายนักวิจัยระหว่างมหาวิทยาลัยกับองค์กรทั้งภายในและภายนอก วิจัยและนวัตกรรมที่ครอบคลุมทั้งด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ ด้านวิทยาศาสตร์เทคโนโลยี และด้านสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ เน้นการวิจัยมุ่งเป้าที่ตอบโจทย์ชุมชน สังคม และความต้องการของประเทศ (Demand side) ส่งเสริมการเผยแพร่และการถ่ายทอดผลงานวิจัยและนวัตกรรม การนำไปใช้ประโยชน์กับสังคม ด้วยการร่วมมือกับผู้ใช้

ประโยชน์ในภาคอุตสาหกรรม ภาคบริการและภาคการเกษตรเพื่อประโยชน์ทางด้านเศรษฐกิจ สามารถพัฒนากระตือรือร้นได้และเทคโนโลยีของประเทศให้เป็นไปตามนโยบายการเข้าสู่ Thailand 4.0

3) บริการวิชาการด้วยองค์ความรู้และนวัตกรรม

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

4) ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมและสืบสานเอกลักษณ์ความเป็นไทย

การดำรงไว้ซึ่งศิลปและวัฒนธรรมของชาติ เป็นสิ่งที่คนไทยทุกคนต้องตระหนักและให้ความสำคัญเพื่อเสริมสร้างความเป็นชาติและการเป็นเอกลักษณ์ของชาติ การทำนุบำรุง อนุรักษ์ พัฒนา สืบสาน สร้างสรรค์และพัฒนาศิลปและวัฒนธรรม เป็นภารกิจเพื่ออนุรักษ์ภูมิปัญญาและสมบัติของประเทศชาติ มหาวิทยาลัยพะเยาตั้งอยู่ในพื้นที่ศิลปวัฒนธรรมล้านนาที่สวยงามและมีความเป็นเอกลักษณ์ มหาวิทยาลัยต้องสร้างความร่วมมือกับชุมชน (University engagement) เพื่อการทำนุบำรุง อนุรักษ์ พัฒนา สืบสาน สร้างสรรค์ สร้างจิตสำนึกปลูกฝังค่านิยม และภาคภูมิใจในวิถีชีวิตที่ดีงามของประเพณีและศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่นที่พึงประสงค์ให้กับนิสิตและบุคลากร รวมถึงการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย การเชื่อมโยงกลมกลืนกับธรรมชาติและเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม การพัฒนาประยุกต์ การใช้ประโยชน์เชิงสร้างสรรค์ ด้วยการบริหารจัดการ และการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยและเป็นระบบ

5) บริหารจัดการทันสมัย มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และมีธรรมาภิบาล

การพัฒนาระบบนิเวศด้านการบริหารจัดการ มีระเบียบ ข้อบังคับ และประกาศกำหนดในการบริหารคน บริหารงาน ด้วยความโปร่งใส เป็นธรรมและตรวจสอบได้ เพื่อเป้าหมายองค์กรที่ดีมีคุณภาพและประโยชน์สุขของบุคลากรมีระบบและกลไกควบคุมการบริหารงานด้วยเทคโนโลยีที่ทันสมัยในทุกระดับ ยกย่องศักยภาพของบุคลากร ทั้งผู้บริหาร บุคลากรสายวิชาการ และบุคลากรสายสนับสนุนให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงกับบริบทของสังคมไทยและสังคมโลกที่เปลี่ยนแปลงไป บุคลากรมี Mindset ของการทำงานและการบริหารร่วมกัน และมีภาวะความเป็นผู้นำ (Leadership) และผู้ตามในโลกใหม่ เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมรับรู้และแสดงความคิดเห็นในการดำเนินงาน เพื่อบริหารงานมีส่วนร่วม สร้างความรู้ความเข้าใจในนโยบาย และเป้าหมาย

การดำเนินงานในพันธกิจต่าง ๆ กระตือรือร้นในการแก้ปัญหาร่วมกัน ผู้บริหารทุกระดับต้องมีวิสัยทัศน์ (Vision) มีความมุ่งมั่นและต้องเห็นภาพทิศทางในระยะยาว (Visionary) ด้วยหลักการทำงานร่วมกัน “สานความคิด สร้างจิตใจ” รวมพลังของบุคลากร ศิษย์ปัจจุบัน และศิษย์เก่า ในการสร้างสรรค์สิ่งที่ดี ร่วมพัฒนาองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพสร้างระบบการบริหารบนพื้นฐานข้อมูลที่น่าเชื่อถือและมีการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

1.5 บุคลากร (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 สามารถจัดบุคลากรสอดคล้องกับการปฏิบัติงานตามภารกิจ 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

ตารางที่ 6 แสดงอัตราส่วนจำนวนตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากร

สายวิชาการ	จำนวน ต่อคน	วุฒิการศึกษา				อายุ (ปี)			ระยะเวลาที่ ปฏิบัติงาน (ปี)	
		ต่ำกว่า ป.ตรี	ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก	20-39	40-55	56-74	≤ 5	5-10
ผู้ทรงคุณวุฒิ สายวิชาการ										
รองศาสตราจารย์	6	-	-	1	5	-	-	6	-	6
ผู้ช่วยศาสตราจารย์	2	-	-	-	2	-	-	2	1	1
อาจารย์	3	-	-	-	3	-	1	2	2	1
พนักงานมหาวิทยาลัย สายวิชาการ										
รองศาสตราจารย์	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ผู้ช่วยศาสตราจารย์	1	-	-	-	1	-	-	1	-	1
อาจารย์	1	-	-	-	1	-	1	-	1	-
รวม	13	-	-	1	12	-	2	11	4	9

พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ

วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยพะเยา มีบุคลากรสายวิชาการ จำนวนทั้งสิ้น 2 คน ประกอบไปด้วย ผู้ที่มีตำแหน่งอาจารย์ จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00 และผู้ที่มีตำแหน่งทางวิชาการในระดับ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน 1 คน ร้อยละ 50.00 ทั้งนี้ บุคลากรสายวิชาการ ส่วนใหญ่ของวิทยาลัยการจัดการ เป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่เชี่ยวชาญในสาขาวิชาการบริหารการศึกษา และสาขาวิชาการจัดการการท่องเที่ยวและโรงแรม จำนวนรวมทั้งสิ้น 11 คน

วิทยาลัยการจัดการ มีเป้าหมายร่วมกับมหาวิทยาลัยพะเยาในการส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาอาจารย์ให้ใช้ความรู้และใช้ทักษะที่หลากหลายในการสอนเพื่อการพัฒนาผู้เรียนตามทักษะศตวรรษที่ 21 พัฒนารอบมาตรฐานวิชาชีพอาจารย์ด้านการสอนของมหาวิทยาลัยพะเยา (UP Professional Standard Framework, UP-PSF) ส่งเสริมจัดการเรียนการสอนด้วยวิธีการเรียนรู้ที่หลากหลาย สร้างความรักในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา มีระบบการยกย่องหรือประกาศเกียรติคุณแก่อาจารย์ และการให้แรงจูงใจแก่อาจารย์ที่ได้รับตำแหน่งทางวิชาการ

(3) สมรรถนะของพนักงาน

พนักงานสายสนับสนุน

1. มุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation)
2. บริการที่ดี (Service Mind)
3. เชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise)
4. ทำงานเป็นทีม (Teamwork)
5. ยึดมั่นในคุณธรรมและจรรยาบรรณพนักงาน (Integrity)
6. มุ่งสานความคิดสร้างสรรค์ใจ ให้เกิดพลังความสามัคคี ร่วมสร้างสิ่งที่ดีให้มหาวิทยาลัย

พะเยาได้รับการยอมรับจากชุมชน สังคม ประเทศชาติ และนานาชาติ

ตารางที่ 7 แสดงอัตราส่วนจำนวนตำแหน่งของบุคลากรสายสนับสนุน

พนักงาน สายสนับสนุน	จำนวน ต่อคน	วุฒิการศึกษา				อายุ (ปี)			ร้อยละ
		ต่ำกว่า ป.ตรี	ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก	20-39	40-55	56-74	
พนักงานมหาวิทยาลัย	13	3	6	3	1	9	4		86
ลูกจ้างเงินรายได้คณะ	2	1	1	-	-	1	-	1	14
รวม	15	4	7	3	1	10	4	1	100

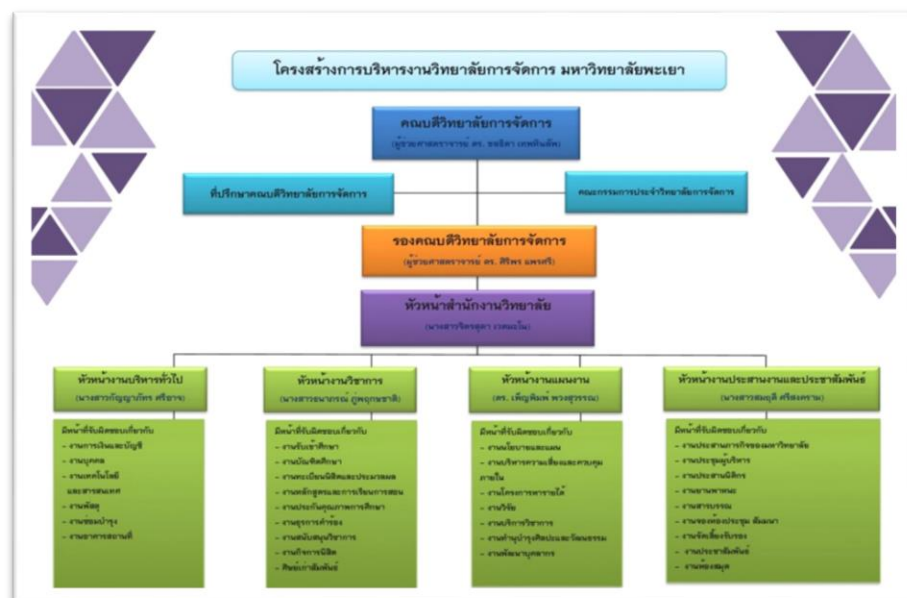
พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน

วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยพะเยา มีบุคลากรสายสนับสนุน จำนวนทั้งสิ้น 17 คน ประกอบไปด้วย ผู้ที่มีตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน จำนวนทั้งหมด 15 คน คิดเป็นร้อยละ 84 และลูกจ้างชั่วคราว จำนวนทั้งหมด 2 คน คิดเป็นร้อยละ 16

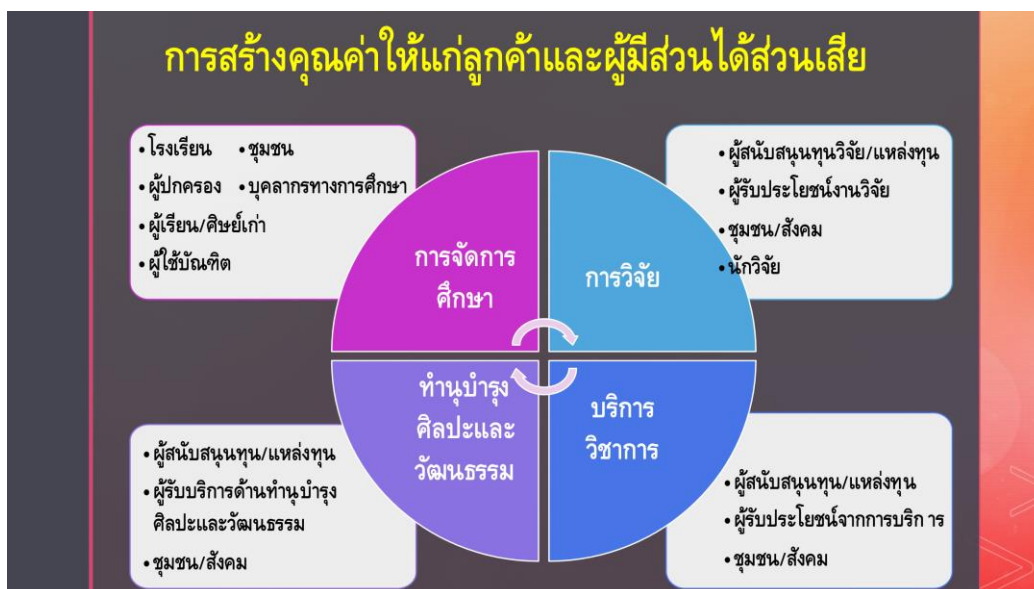
วิทยาลัยการจัดการ มีเป้าหมายร่วมกับมหาวิทยาลัย ในการส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาพนักงานสายสนับสนุน และลูกจ้างชั่วคราว ให้มีคุณภาพ มีทัศนคติที่ดี และมีความภาคภูมิใจในองค์กร มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย และได้รับการอบรมพัฒนาตามความก้าวหน้าตามสายงาน

1.6 ความสัมพันธ์ระดับองค์กร

วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยพะเยา ได้แบ่งโครงสร้างองค์กรตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. 2553 ดังนี้



1.7 ผู้เรียน ลูกค้ายกลุ่มอื่น และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย



วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยพะเยา ได้กำหนดผู้เรียน ลูกค้ายกลุ่มอื่น และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 8 การแบ่งประเภทผู้เรียน ลูกค้ายกลุ่มอื่น ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ความต้องการและความคาดหวัง

ผู้เรียน ลูกค้ายกลุ่มอื่นและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	ความต้องการและความคาดหวัง
ผู้เรียน ระดับบัณฑิตศึกษา	1. อยู่และเรียนอย่างมีความสุข 2. จบการศึกษาตามระยะเวลาที่กำหนด 3. ได้รับความรู้และทักษะ ตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตร ที่สามารถสร้างความก้าวหน้าทางวิชาชีพ
ผู้ให้ทุนวิจัย	1. ผลงานวิจัยมีคุณภาพ สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง 2. ดำเนินโครงการแล้วเสร็จ และสามารถผลิตตัวชี้วัดได้ค่าเป้าหมาย
ผู้ให้ทุนบริการวิชาการ	การบริการวิชาการบรรลุตามวัตถุประสงค์
ผู้รับบริการวิชาการ	1. มีความพึงพอใจต่อการบริการวิชาการ 2. ได้รับการพัฒนาความรู้/ทักษะ
ผู้ใช้บริการสถานที่	1. มีความพึงพอใจต่อการให้บริการสถานที่ 2. ผู้ใช้บริการกลับมาใช้ซ้ำ หรือเพิ่มจำนวนผู้ใช้บริการ
ศิษย์เก่า	1. สนับสนุน/ร่วมกิจกรรมของวิทยาลัย 2. มีโอกาสพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่อง
ผู้ใช้บัณฑิต	ได้บัณฑิตที่พร้อมทำงาน มีองค์ความรู้ และทักษะทางวิชาชีพสำหรับปฏิบัติงานจริง

ตารางที่ 9 คู่ความร่วมมือ บทบาทและข้อกำหนดในการปฏิบัติงานร่วมกัน

คู่ความร่วมมือ	บทบาท	ข้อกำหนดที่สำคัญ	วิธีการสื่อสาร
ด้านการจัดการศึกษา			
คณะบริหารธุรกิจและนิเทศศาสตร์ และวิทยาลัยการศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา ที่ร่วมพัฒนาหลักสูตร	ร่วมพัฒนาหลักสูตรและจัดการเรียนการสอนตามแผนการศึกษาและกิจกรรมเสริมหลักสูตร	เล่มหลักสูตรของสถาบัน	หนังสือราชการ การประชุม อีเมล
แหล่งฝึกปฏิบัติวิชาชีพการบริหารการศึกษา	ร่วมฝึกประสบการณ์ ตามข้อกำหนดของหลักสูตร และร่วมประเมินผล	มาตรฐานและข้อกำหนดของคุรุสภา	หนังสือราชการ โครงการ/กิจกรรม
ด้านการวิจัย			
แหล่งทุนวิจัย	ร่วมสนับสนุนทุนวิจัย	สัญญารับทุน	หนังสือราชการ สัญญารับทุน
ภาคีเครือข่าย	ร่วมดำเนินโครงการวิจัย	ข้อเสนอโครงการวิจัยที่ปรากฏหน่วยงานเป็นผู้ร่วมโครงการ	หนังสือราชการ สัญญารับทุน

ที่มา : รายงานการประเมินตนเองตามเกณฑ์ (Self-Assessment Report) ตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX)

กระบวนการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยพะเยา 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 ได้ดำเนินการตามกระบวนการดังนี้

กระบวนการที่ 1 [เมษายน-พฤษภาคม 2564] เข้าประชุมหน่วยงานผู้รับผิดชอบเพื่อทบทวนผลการดำเนินงานและแผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัย พร้อมทั้งร่วมกันวางกรอบเพื่อกำหนดยุทธศาสตร์ และกลยุทธ์ร่วมกันกับผู้รับผิดชอบตามพันธกิจของมหาวิทยาลัย ทั้ง 5 ด้าน ตามแนวทางเกณฑ์คุณภาพศึกษาเพื่อการดำเนินงานที่เป็นเลิศ (EdPEX) เพื่อกำหนดแผนยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ที่มีความสอดคล้องกับสภาวะการณ์โลก บริบทของการพัฒนาประเทศไทย และบริบทของมหาวิทยาลัย

ดำเนินการวิเคราะห์และประเมินตนเอง ตามเกณฑ์และตัวชี้วัดของการประเมินกำหนดกลุ่มสถาบันอุดมศึกษาเชิงยุทธศาสตร์ตามคู่มือการประเมินกำหนดกลุ่มสถาบันอุดมศึกษาเชิงยุทธศาสตร์ ของกระทรวง อว.

กระบวนการที่ 2 [พฤษภาคม-มิถุนายน 2564] เข้าการประชุมระดมสมองผู้บริหารมหาวิทยาลัยพะเยาเพื่อวางแผนกลยุทธ์และแผนการพลิกโฉมมหาวิทยาลัยพะเยา ครั้งที่ 3/2564 เมื่อวันที่ 22 มิถุนายน 2564 ณ ห้องประชุมบวร รัตนประสิทธิ์ ผู้เข้าร่วมประชุมประกอบด้วย อธิการบดี รองอธิการบดี คณบดี ผู้ช่วยอธิการบดี รองคณบดี และผู้อำนวยการ

กระบวนการที่ 3 [กรกฎาคม 2564] จัดทำ (ร่าง) แผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยพะเยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 – 2569 มีการจัดประชุมระดมสมองผู้บริหาร บุคลากร วิทยาลัยการจัดการ จำนวน 4 ครั้ง ดังนี้

ประชุมครั้งที่ 1 วันเสาร์ที่ 10 กรกฎาคม 2564 ณ ห้อง L807 อาคารเวฟเพลส ชั้น 8 ถนนวิทย์ แขวงลุมพินี เขตปทุมวัน กรุงเทพมหานคร ประชุมการชี้แจงแนวทางการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยพะเยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565-2569 และแบ่งภาระงานเพื่อให้แต่ละส่วนงานของวิทยาลัยการจัดการดำเนินการรวบรวมข้อมูลจัดทำ(ร่าง)แผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยการจัดการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 – 2569 ผู้เข้าร่วมประชุมประกอบด้วย รองคณบดีวิทยาลัยการจัดการ

หัวหน้าสำนักงาน หัวหน้างานบริหารทั่วไป หัวหน้างานประสานงานและประชาสัมพันธ์ หัวหน้างานวิชาการ หัวหน้างานแผนงานและเจ้าหน้าที่งานแผนงาน ดร.ณัฐรินทร์ ปรีวงศ์กุลธร และดร.พγμαาศ ชัยรัตน์

ประชุมครั้งที่ 2 เมื่อวันเสาร์ที่ 31 กรกฎาคม 2564 ณ ห้อง L807 วิทยาลัยการจัดการ อาคารเวฟเพลส ชั้น 8 ถนนวิทย์ แขวงลุมพินี เขตปทุมวัน กรุงเทพมหานคร นำเสนอข้อมูลตามที่ได้รับมอบหมายแต่ละส่วนงานเพื่อร่วมวางแผนกลยุทธ์ในการ (ร่าง) จัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาวិทยาลัยการจัดการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 – 2569 ผู้เข้าร่วมประชุมประกอบด้วย คณบดี รองคณบดี หัวหน้าสำนักงาน งานแผนงาน งานบริหารทั่วไป งานประสานงานและประชาสัมพันธ์ งานวิชาการ

ประชุมครั้งที่ 3 วันเสาร์ที่ 7 สิงหาคม 2564 ห้อง R805 และ Microsoft teams นำข้อมูลที่ได้จากการประชุมเมื่อวันที่ 31 กรกฎาคม 2564 ที่ได้รับข้อเสนอแนะ มาปรับปรุง แก้ไข ผู้เข้าร่วมประชุมประกอบด้วย คณบดี รองคณบดี คณาจารย์ หัวหน้าสำนักงาน งานแผนงาน งานบริหารทั่วไป งานประสานงานและประชาสัมพันธ์ งานวิชาการ

ประชุมครั้งที่ 4 วันศุกร์ที่ 13 สิงหาคม 2564 ณ ห้อง R805 วิทยาลัยการจัดการ อาคารเวฟเพลส ชั้น 8 ถนนวิทย์ แขวงลุมพินี เขตปทุมวัน กรุงเทพมหานคร และผ่าน Microsoft Teams เนื้อหาการประชุมวิเคราะห์สถานการณ์ปัจจุบันวิทยาลัยการจัดการและวิเคราะห์ความผูกพันกับลูกค้าและการแข่งขันในอุตสาหกรรมการศึกษา ผู้เข้าร่วมประชุมประกอบด้วยรองคณบดี คณาจารย์ เจ้าหน้าที่

กระบวนการที่ 4 [สิงหาคม 2564] นำส่งแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาวิทยาลัยการจัดการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 – 2569 ฉบับสมบูรณ์ ไปยังกองแผนงาน มหาวิทยาลัยพะเยา วันที่ 30 สิงหาคม 2564

ส่วนที่ 2

การวิเคราะห์สถานการณ์ปัจจุบันของวิทยาลัยการจัดการ

จากการวิเคราะห์สถานการณ์ปัจจุบันและวิเคราะห์สภาวะการณ์ขององค์กร เพื่อการปรับตัวเข้าสู่การแข่งขันในกระแสโลกาภิวัตน์ของวิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยพะเยา และเพื่อให้มีการประเมินคุณภาพการดำเนินงานตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (Education Criteria for Performance Excellence; EdPEX) และเกณฑ์คุณภาพหลักสูตรตามเกณฑ์ ASEAN University Network Quality Assurance (AUN QA) โดยได้วิเคราะห์สภาวะการณ์ของวิทยาลัยการจัดการ ไว้ดังนี้

2.1 สภาพแวดล้อมด้านการแข่งขัน (Competitive Environment)

ความเป็นเลิศในการแข่งขัน

ด้านการเรียนการสอน วิทยาลัยการจัดการ ทั้ง 4 หลักสูตร สิ่งที่เป็นจุดเด่น คือ อาจารย์ประจำหลักสูตรเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ทางวิชาชีพ มีคุณวุฒิทางการศึกษาตามข้อกำหนดขององค์กรทางวิชาชีพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งหลักสูตรด้านการบริหารการศึกษา คือ ครุสภา และหลักสูตรด้านการจัดการการท่องเที่ยวและการโรงแรม มีข้อได้เปรียบ คือ ชื่อของหลักสูตรตรงและมีเนื้อหาที่ครอบคลุมทั้งการท่องเที่ยวและโรงแรม

ด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอน และการทำวิจัย วิทยาลัยการจัดการมีคณาจารย์ที่ดูแลและให้คำปรึกษานิสิตอย่างใกล้ชิด ชัดเจน สามารถพัฒนาศักยภาพนิสิตและก่อให้เกิดความผูกพันกับสถาบัน

ด้านบุคลากร วิทยาลัยการจัดการเป็นแหล่งผลิตบัณฑิตคุณภาพจากอาจารย์ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีคุณภาพและมีชื่อเสียงชั้นนำระดับประเทศ

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

หลักสูตรด้านการท่องเที่ยวและโรงแรมมีอัตลักษณ์เฉพาะของวิทยาลัยการจัดการ โดยประยุกต์แนวคิดเชิงปรัชญาแบบองค์รวม (Holistics) เข้ากับการบูรณาการศาสตร์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการท่องเที่ยว (Integration) เข้าไว้ด้วยกัน ได้แก่ กลยุทธ์การจัดการด้านสิ่งแวดล้อม เศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม อันจะนำการพัฒนาการท่องเที่ยวไปสู่ความยั่งยืน โดยมีการบูรณาการการเรียนการสอนเข้ากับการลงพื้นที่เพื่อพัฒนาการท่องเที่ยวระดับรากหญ้าในชุมชน

วิทยาลัยการจัดการ จึงมีความเป็นเลิศในการแข่งขันโดยใช้กลยุทธ์ในการวิเคราะห์ตลาดของผู้เรียนด้านการท่องเที่ยวและโรงแรมในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล สร้างความแตกต่างด้วยการสร้างคุณค่า (Value) ได้แก่ การปรับเนื้อหา (Content) ให้ครอบคลุมสิ่งที่ไม่คาดว่าจะเป็น (Unthinkable) ในอุตสาหกรรมท่องเที่ยว โดยให้ผู้เรียนฝึกทักษะการเตรียมความพร้อมเพื่อรับภาวะความเสี่ยงจากภัยพิบัติรูปแบบต่าง ๆ (Disaster preparedness) และการปรับเนื้อหาและทักษะด้านการปรับกลยุทธ์เชิงเศรษฐกิจมาเน้นการจัดการเชิงเศรษฐกิจ 2 ระบบ ควบคู่กันไปทั้งพัฒนาการท่องเที่ยวระบบเศรษฐกิจทุนนิยมในระดับอุตสาหกรรมของประเทศ และระบบเศรษฐกิจพอเพียงสำหรับชุมชนและหมู่บ้านเพื่อเจาะตลาดด้วยการสร้างคุณค่าที่สนองความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย

การวิเคราะห์ความเป็นเลิศด้านการแข่งขันจากการวิเคราะห์ตลาดของผู้เรียนด้านการบริหาร การศึกษา คู่เทียบที่สอดคล้องกับพันธกิจและวิสัยทัศน์ของวิทยาลัยการจัดการเทียบกับหลักสูตรด้านการบริหารการศึกษาที่เปิดในมหาวิทยาลัยอื่นที่จัดการศึกษามานานกว่าและอยู่ใกล้เคียง เช่น คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ แนวที่ใช้เทียบ คือ คุณลักษณะของผู้เรียน และ ภาพรวมของการบริหารหลักสูตร จำนวนผู้จบการศึกษา คณาจารย์ประจำหลักสูตรที่มีคุณวุฒิ มีประสบการณ์และตำแหน่งวิชาการ

ด้านวิจัยและการบริการวิชาการของวิทยาลัยการจัดการดำเนินการตามค่านิยมร่วมของมหาวิทยาลัยพะเยา คือ “ปัญญาเพื่อความเข้มแข็งของชุมชน” และดำเนินการตามวิสัยทัศน์ของวิทยาลัยการจัดการ “สถาบันที่ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตและความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการบนฐานนวัตกรรมและเทคโนโลยีที่มีเครือข่ายระดับสากล” ซึ่งสอดคล้องกับพันธกิจและวิสัยทัศน์ของแผนพัฒนาชาติ 20 ปี

5) ระบบการปรับปรุงผลการดำเนินงาน

วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยพะเยา มุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน มีกลยุทธ์มุ่งเน้นผลงานขององค์กรโดยใช้เกณฑ์การประเมินคุณภาพการศึกษาสู่ความเป็นเลิศ (EdPEX) มีกระบวนการทำงานประจำวัน (PDCA) เป็นเครื่องมือคุณภาพในการทำงานเพื่อให้เกิดผลการดำเนินงานที่ดีขึ้น มีการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) โดยใช้วงจรคุณภาพ (Approach Deploy Learning Integration : ADLI) วงจรการเรียนรู้ผ่านกระบวนการจัดการความรู้ (KM) วงจรการเรียนรู้ผ่านกระบวนการจัดการความรู้ (KM) ให้หน่วยงานนำไปปรับใช้ในการพัฒนางานของตนและองค์กร เกณฑ์ AUN-QA ใช้ในการบริหารจัดการหลักสูตรเพื่อการประกันคุณภาพของการให้บริการทางการศึกษา ตลอดจนการติดตามผลการปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยโดยสำนักงานปลัดกระทรวงอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม

2.2 การวิเคราะห์สถานการณ์

(1) การวิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อน

ตารางที่ 10 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 วิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัยและวิทยาลัย และตรงกับความต้องการของผู้ใช้บัณฑิต และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	1. การแยกเป็นหน่วยงานระดับคณะนอกมหาวิทยาลัย ขาดการสนับสนุนจากบางหน่วยงาน เช่น โรงพยาบาล 2. การบริหารงานทางวิชาการ และงานงบประมาณ ต้องพึ่งพามหาวิทยาลัย
3. System	มีระบบการบริหารงานที่คล่องตัวและยืดหยุ่นตามสถานการณ์	บุคลากรไม่เห็นภาพรวมและขาดการบูรณาการในการทำงาน
4. STAFF	มีความเป็นมืออาชีพของบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน	บุคลากรบางส่วนขาดทักษะด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย
5. Skill	1. มีการพัฒนาบุคลากรเพื่อสามารถทำงานในปัจจุบัน 2. มีบุคลากรสายวิชาการเข้มแข็ง 3. บุคลากรสายสนับสนุนมีจิตบริการ มีศักยภาพในการปฏิบัติงาน สนับสนุนช่วยเหลือนิสิต ผู้ใช้บริการทุกช่องทาง 4. มีการวางตำแหน่งของบุคลากรได้เหมาะสมกับตำแหน่งงาน	1. บุคลากรอาวุโสยังไม่เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีในยุค disruptive innovation 2. พนักงานสายวิชาการรุ่นใหม่มีจำนวนน้อย

7s McKinsey	จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weakness)
6. Style	- มีรูปแบบภายในองค์กรที่เสริมสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการพัฒนาทีมงาน - มีความเป็นมิตรเป็นกันเองให้ความร่วมมือรวมพลังเพื่อความสำเร็จ - มีการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมทุกระดับคณะ และระดับหลักสูตร	- ขาดรูปแบบการทำงานภายในองค์กรที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงภาพรวมขององค์กร - ยังขาดการประสานที่จะให้ทุกฝ่ายร่วมเป็นทีมงานที่ทรงพลัง - เน้นการบริหารในแบบราชการมาก - ระเบียบ ข้อบังคับ หรือประกาศมีมากเกินไปจนจะทำให้ความเข้าใจ และมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา
7. Shared Value	- มีการกำหนดค่านิยมร่วมที่ยึดเป็นหลักในการพัฒนาองค์กร - ยึดนิสิตเป็นศูนย์กลางเน้นคุณภาพ สร้างชุมชนที่เข้มแข็ง รักษากฎระเบียบเรียนรู้ และปรับให้มีคุณภาพดีขึ้น - บุคลากรมีความรักองค์กร มีความคิดเชิงบวกตามวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร เพื่อดำเนินงานที่บรรลุเป้าหมายของวิทยาลัยการจัดการ - บัณฑิตที่สำเร็จการศึกษามีความผูกพันกับวิทยาลัยการจัดการ และมีส่วนช่วยประชาสัมพันธ์วิทยาลัยอีกช่องทางหนึ่ง - วิทยาลัยผ่านเกณฑ์การประเมินออฟฟิศสีเขียวในโครงการ Green University	- บุคลากรยังไม่ตระหนักในค่านิยมร่วมไปใช้ในการปฏิบัติงาน - ขาดแผนการนำค่านิยม ไปสู่ภาคปฏิบัติ - ขาดการเน้นย้ำความสำคัญค่านิยมร่วมอย่างต่อเนื่อง - ขาดการนำค่านิยมร่วมไปใช้ให้เป็นประโยชน์ต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

(2) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก

ตารางที่ 11 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกด้วย PEST Analysis

PEST	โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
1. นโยบายรัฐบาล (Political)	- นโยบายการผลิตกำลังคนระดับสูง เพื่อการพัฒนาบัณฑิต - นโยบายการให้อิสระในการจัดการศึกษา - การสนับสนุนด้านงบประมาณจากสำนักงานงบประมาณ	- งบประมาณสนับสนุนด้านการวิจัย การบริการวิชาการและการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ไม่เพียงพอ และซับซ้อนขึ้น - นโยบายทางวิชาการและระเบียบ กฎเกณฑ์

PEST	โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
		มีความเคร่งครัดมากขึ้น
2. สภาวะเศรษฐกิจ (Eco-nomic and Environment)	ความต้องการของตลาดแรงงาน และความต้องการของภาคเศรษฐกิจ	1. การปรับตัวในการพัฒนาคนให้มีทักษะในอนาคตที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว 2. ปัญหาการประกอบวิชาชีพ และสภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ ทำให้คนเข้าเรียนในระดับบัณฑิตศึกษาน้อยลง
3. การเมือง สังคม และวัฒนธรรม (Socio and Cultural)	1. การเปลี่ยนแปลงด้านประชากรสูงวัย 2. ความต้องการในการพัฒนาความรู้และทักษะอาชีพของคนหลายกลุ่ม 3. การพัฒนาชุมชนด้วยระบบเศรษฐกิจพอเพียงและใช้วัฒนธรรมชุมชนเป็นหลัก 4. มีการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมการเรียนรู้และวิถีชีวิตแบบใหม่	1. มีการแข่งขันในการจัดทำหลักสูตรแบบnon degree เพิ่มมากขึ้น 2. มีการจัดการเรียนรู้ผ่านสื่อออนไลน์เพื่อพัฒนาอาชีพ (โดยไม่มีค่าใช้จ่าย)
4. เทคโนโลยี (Technology)	มีความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีหลากหลายรูปแบบ ทั้งฮาร์ดแวร์ และซอฟต์แวร์ ตลอดจนดิจิทัลแพลตฟอร์ม	1. ต้นทุนทางเทคโนโลยีเพิ่มสูงขึ้น 2. มีการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี การสอนเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว
5. สิ่งแวดล้อม (Environment)	1.กฎหมาย ระเบียบ และนโยบายด้านสิ่งแวดล้อม 2.แนวโน้มการรักษาสีสิ่งแวดล้อม	การเปลี่ยนแปลงของสภาพอากาศ ภัยพิบัติทางธรรมชาติ โรคระบาด ส่งผลกระทบต่อการดำเนินงานวิทยาลัย
6. กฎหมาย (Legal)	1.กฎหมายการจ้างงาน 2.กฎหมายลิขสิทธิ์ สิทธิบัตร 3.กฎหมายด้านสุขภาพและความปลอดภัย 4. มาตรการด้านคุณธรรมและความโปร่งใส (ITA) 5.ประมวลจริยธรรม 6. องค์การคุณธรรม	

2.3 ความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ (Strategic Advantage) และความท้าทายเชิงกลยุทธ์

(Strategic Challenge)

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

ตารางที่ 12 ความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ และความท้าทายเชิงกลยุทธ์

รายการ	ความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ และความท้าทายเชิงกลยุทธ์			
ยุทธศาสตร์ที่ 1 การเตรียมคนและ เสริมศักยภาพคน	SA	1. หลักสูตรระยะสั้นสำหรับ ให้บริการวิชาการแก่ชุมชน เป็นการศึกษานอก มหาวิทยาลัยและนอกระบบ เป็นที่ยอมรับมากขึ้น 2. นโยบายที่สนับสนุนการ คัดเลือกและพัฒนาบุคลากร	SC	1. มีความท้าทายเชิงกลยุทธ์ด้านการสร้าง หลักสูตรระยะสั้น ในด้านอุตสาหกรรม การท่องเที่ยวและโรงแรม การจัดการ และการบริหารการศึกษาในอนาคต 2. การสรรหาคัดเลือกบุคลากรใหม่เพื่อ เสริม/เตรียมทดแทนบุคลากรที่อายุไล่+ การพัฒนาทักษะใหม่
ยุทธศาสตร์ที่ 2 การสร้างงาน วิจัย นวัตกรรม และการเป็นผู้นำ ด้านวิชาการ	SA	1. มีการทำวิจัยโดยใช้นวัตกรรมเชิง ยุทธศาสตร์เพื่อพัฒนาชุมชนแบบ บูรณาการอย่างยั่งยืนและสร้าง นวัตกรรมชุมชน 2. เน้นทั้ง Basic + Applied เพื่อ สร้างองค์ความรู้และนวัตกรรม	SC	1. วิทยาลัยการจัดการสามารถนำเสนอ Model ในการฟื้นฟูและพัฒนาชุมชน ระดับหมู่บ้าน อบต. จังหวัดด้านการ ท่องเที่ยว และด้านการบริหารการศึกษา 2. การเชื่อมโยงองค์ความรู้และนวัตกรรม จากวิจัยสู่ชุมชนหรือวิชาชีพของผู้สำเร็จ การศึกษา ส่งเสริมให้แนวทางในการ นำไปใช้ 3. การเป็นผู้นำทางด้านการวิจัยสู่มาตรฐาน ระดับสากล
ยุทธศาสตร์ที่ 3 การบริการวิชาการ เพื่อพัฒนา	SA	มีการให้บริการวิชาการเพื่อพัฒนา ชุมชนตามหลักเศรษฐกิจแบบ พอเพียง ให้บริการวิชาการทั้ง องค์กรวิชาชีพและชุมชน	SC	1. การให้บริการวิชาการเพื่อฟื้นฟูเศรษฐกิจ วัฒนธรรมชุมชนแบบพอเพียงและ ประชาธิปไตยแบบ Local Government 2. การสร้างความร่วมมือกับกลุ่มเป้าหมาย ทั้งองค์กรวิชาชีพและชุมชน

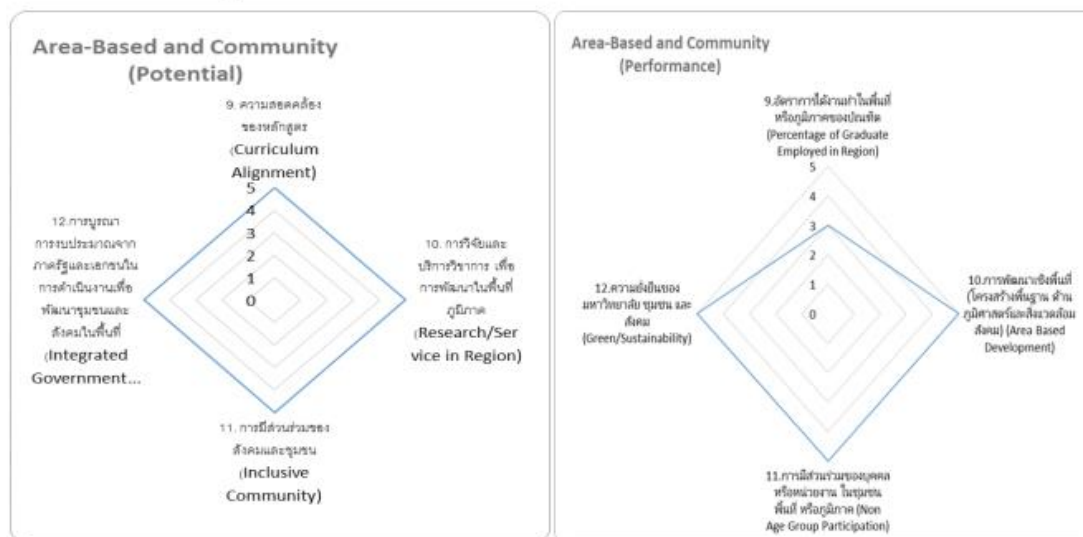
ตารางที่ 13 ความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ และความท้าทายเชิงกลยุทธ์ (ต่อ)

รายการ	ความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ และความท้าทายเชิงกลยุทธ์			
ยุทธศาสตร์ที่ 4 การเสริมสร้าง ส่งเสริมการทำนุ บำรุงศิลปะ วัฒนธรรมให้ยั่งยืน	SA	1. การลงพื้นที่ชุมชนเพื่อรื้อฟื้นและทำนุ บำรุงศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่นให้ คงอยู่อย่างยั่งยืน 2. การดำรงวัฒนธรรมของสังคม / ชชาติ การส่งเสริม / ฟื้นฟูระดับท้องถิ่น	SC	1.การนำภูมิปัญญาท้องถิ่น ศิลปะวัฒนธรรมในระดับโครงสร้างลึกของ ชุมชนมาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาชุมชน 2.กำลังบุคลากรที่จำกัดต้องคัดเลือกชุมชน เป้าหมาย จะเข้าศึกษา / พัฒนา / ส่งเสริม ได้ 3. การบูรณาการด้านการท่องเที่ยว
ยุทธศาสตร์ที่ 5 การเสริมสร้างและ พัฒนาความเป็น สากล	SA	1. มีการเสริมสร้างความเป็นสากล โดยการ ใช้การท่องเที่ยวจัดความยากจนและลด CO2 ในโลกตามเกณฑ์ของ UN WTO 2. การพัฒนาระบบการทำงานที่เป็น สากล เช่นใช้ IT การส่งเสริมการทำวิจัย ที่ต้องรู้และนวัตกรรมที่นำไปใช้ กว้างขวางเป็นสากล	SC	1. มีความท้าทายเชิงกลยุทธ์ โดยการ พัฒนาชุมชนให้เป็น green community และ green destination 2. มีความจำกัดของทรัพยากรบุคคล
ยุทธศาสตร์ที่ 5 การบริหารที่มี ประสิทธิภาพและ โปร่งใส	SA	มีการบริหารที่ผ่านการวิเคราะห์ องค์ประกอบของการบริหารด้วย 7S ที่ทำงานสอดคล้องประสานกัน	SC	1. การเปลี่ยนแปลงกลยุทธ์ใหม่ต้อง เปลี่ยนแปลงองค์ประกอบทั้งหมดที่ เหลือด้วยอย่างสอดคล้องกัน 2. ความเป็นไปได้ในการบริหารด้วย 7S ซึ่ง ต้องใช้ศักยภาพและความทุ่มเทสูง

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

2.4 การประเมินตนเองด้านการพลิกโฉมวิทยาลัยการจัดการ (University Re-Inventing)

วิทยาลัยการจัดการ การพลิกโฉมวิทยาลัยการจัดการ (University Re-Inventing) ตามแนวทางมหาวิทยาลัยพะเยาที่เป็นมหาวิทยาลัยที่มีวัตถุประสงค์ในการก่อตั้งขึ้นมาเพื่อเป็นที่พึ่งของชุมชน ดังปณิธาน “ปัญญาเพื่อความเข้มแข็งของชุมชน” และจากการประเมินตนเองตามเกณฑ์ตัวชี้วัด การจัดกลุ่มมหาวิทยาลัย 4 กลุ่มตามพระราชบัญญัติการอุดมศึกษา พ.ศ.2562 ได้แก่ กลุ่ม 1 การวิจัยระดับแนวหน้าของโลก (Global and Frontier Research) กลุ่ม 2 การพัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรม (Technology and Innovation) กลุ่ม 3 การพัฒนาชุมชนเชิงพื้นที่ (Area Based and Community) และกลุ่ม 4 การผลิตบุคลากรวิชาชีพสาขาต่างๆ (Professional Development) พบว่า มหาวิทยาลัยพะเยามีผลงานที่โดดเด่นทั้งด้านประสิทธิภาพ (Performance) และศักยภาพ (Potential) ในกลุ่ม 3 การพัฒนาชุมชนเชิงพื้นที่ (Area Based and Community) มหาวิทยาลัยพะเยาจึงได้เลือกและกำหนดตำแหน่งของตนเองตามผลประเมินประสิทธิภาพและศักยภาพคือเป็น “มหาวิทยาลัยกลุ่ม 3 การพัฒนาชุมชนเชิงพื้นที่ (Area Based and Community)” และมีความพร้อมที่จะพลิกโฉมมหาวิทยาลัยสู่การเป็นมหาวิทยาลัยด้านการจัดการพลังงานและสิ่งแวดล้อมเพื่อความเข้มแข็งของชุมชนอย่างยั่งยืน



แผนภูมิที่ 5 แสดงประสิทธิภาพ (Performance) และศักยภาพ (Potential) ในการพัฒนาชุมชนเชิงพื้นที่

การวิเคราะห์ความผูกพันกับลูกค้าและการแข่งขันในอุตสาหกรรมการศึกษา

3.1 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 ผู้ให้บริการวิชาการ การบริการวิชาการบรรลุตามวัตถุประสงค์ ผู้รับบริการวิชาการ 1. มีความพึงพอใจต่อการบริการวิชาการ 2. ได้รับการพัฒนาความรู้/ทักษะ ศิษย์เก่า สนับสนุน/ร่วมกิจกรรมของวิทยาลัย ผู้ใช้บัณฑิต ได้บัณฑิตที่พร้อมทำงาน มีองค์ความรู้ และทักษะทางวิชาชีพสำหรับ ปฏิบัติงานจริง
3.1.2 ลูกค้ากลุ่มอื่น ผู้ใช้บริการสถานที่	1. มีความพึงพอใจต่อการให้บริการสถานที่ 2. ผู้ใช้บริการกลับมาใช้ซ้ำ หรือเพิ่มจำนวนผู้ใช้บริการ

3.2 การวิเคราะห์ความท้าทายเชิงกลยุทธ์และความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ (Five Force Model)

วิเคราะห์ปัจจัยกดดัน 5 ด้าน Five Force Model	ความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ Strategic Advantage	ความท้าทายเชิงกลยุทธ์ Strategic Challenges
1. อำนาจต่อรองจากลูกค้า	1. คณาจารย์เป็นผู้มีชื่อเสียง เป็นที่ยอมรับ ด้านการบริหารการศึกษาและการจัดการ การท่องเที่ยวและโรงแรม 2. หลักสูตรที่จัดการเรียนการสอนนอกเวลา ทำให้เอื้อต่อการทำงานของนักเรียน 3. สถานที่ตั้งของวิทยาลัยการจัดการอยู่ ศูนย์กลางของธุรกิจ 4. หลักสูตรเป็นที่ยอมรับของผู้ที่สนใจเข้า ศึกษา 5. ความสำเร็จในการผลิตบัณฑิตระดับ บัณฑิตศึกษา 6. คุณภาพของผู้สำเร็จการศึกษาเป็นที่ ยอมรับในสายวิชาชีพ	ต้องศึกษาเป้าหมายหรือความ คาดหวังของลูกค้า ผู้ที่จะเลือกเข้ามา เรียน) เช่น การทำ Need Ass. หรือ สัมภาษณ์ผู้เข้าเรียน สร้างความนิยมในแบรนด์สินค้าของ วิทยาลัยการจัดการ สร้าง ความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับลูกค้า
2. อำนาจต่อรองของคู่ค้า	ชื่อสาขาวิชาตรงกับความต้องการของผู้ใช้ บัณฑิตในตลาดแรงงาน	ขยายความต้องการไปสู่ระดับ นโยบายของภาครัฐ
3. การคุกคามของ ผู้ประกอบการรายใหม่	1. ภัยจากคู่แข่งรายใหม่ อาจจะยังไม่เกิดขึ้น ในระยะสั้น 2. วิทยาลัยการจัดการได้เปรียบในการ ปรับเปลี่ยนยุทธวิธีจากนโยบายสนับสนุน ของมหาวิทยาลัย	หลักสูตร Degree, Non Degree ออนไลน์
4. การแข่งขันของคู่แข่งในธุรกิจ สายงานเดียวกัน	1. วิทยาลัยการจัดการ มีที่ตั้งอยู่ในตำแหน่ง ศูนย์กลางที่อาจได้เปรียบสถาบันอื่น 2. ชื่อสาขาวิชาตรงกับความต้องการของผู้ใช้ บัณฑิตในตลาดแรงงาน และเป็นไปตาม องค์กรวิชาชีพกำกับ	1. พลังและความคล่องตัวของ บุคลากรในการแข่งขันต้องพร้อม 2. เป็นช่วงที่เป็นความต้องการ กำลังคนในตลาดแรงงาน/วิชาชีพ
5. การคุกคามจากสินค้าหรือ บริการทดแทน	หลักสูตรทางเลือก/อาชีพทางเลือกมี หลากหลายมากขึ้น	ค่านิยมธุรกิจออนไลน์เพิ่มมากขึ้น มี ธุรกิจการศึกษาออนไลน์มากขึ้น หรือ การพัฒนาทักษะเฉพาะทาง ทำให้คน ในวัยเรียนสนใจปริญญาลดลง

3.3 การวิเคราะห์การแข่งขันในอุตสาหกรรมด้วยแบบจำลองกลยุทธ์ 9 Cells Theory

	การบริหารจัดการ (Management)	การออกแบบระบบงาน/ โครงสร้าง (Design)	การกำหนดเป้าหมาย (Goal)
ระดับองค์การ (Organization Level)	มีการบริหารจัดการ องค์กรที่มีเอกภาพ โดยพัฒนางาน ระบบ และบรรยากาศโดยมุ่ง เป้าหมายไปที่การสร้าง องค์กรที่ทำงานคล่อง ตัวอย่างมีคุณภาพ	มีการออกแบบระบบงาน แบบบูรณาการโดยรวมพลัง ขององค์กรเป็นหนึ่งเดียว โดยปรับแนวทางของ พนักงานทุกคนให้ตรงกัน และเป็นไปในทิศทาง เดียวกับปรัชญาองค์กร คือ ภารกิจ วิสัยทัศน์และ คุณค่าขององค์กร	เป็นสถาบันระดับบัณฑิตศึกษา มหาบัณฑิตและดุษฎีบัณฑิตชั้น นำของอาเซียนด้านการจัดการ ท่องเที่ยวและโรงแรม และด้าน การบริหารการศึกษา
การออกแบบระบบงาน/ โครงสร้าง (Design)	ระบบงานชัดเจน มีการ จัดการกระบวนการ ทำงาน โดยจัดลำดับ ขั้นตอนการจัดการและ ควบคุมดูแลการทำงาน ของระดับสูง ระดับกลาง และระดับปฏิบัติการ โดย ขจัดคอขวดและ Red Tapes	มีการออกแบบระบบงาน โดยกำหนดขั้นตอนต่างๆ ขึ้น ใหม่ให้สามารถทำงานเชิงรุก อย่างรวดเร็วตามเป้าหมาย	มีเป้าหมายในการทำงานที่ รวดเร็ว เชิงรุก สามารถแข่งขัน และสร้างความแตกต่างที่โดดเด่น
ระดับตัวบุคคล (Individual Level)	มีการบริหารจัดการ ทรัพยากรมนุษย์โดย สร้างความตระหนักและ ความภาคภูมิใจว่า พนักงานทุกคนเป็น ฟันเฟืองสำคัญในการนำ ทางองค์กรสู่ความสำเร็จ ปลูกฝังจิตวิญญาณของ การเป็นผู้ร่วมบริหารและ มีความรักองค์กร	ภารกิจ / หน้าที่ของแต่ละ ฝ่าย แต่ละคนชัดเจน มีการออกแบบการจัดการ ทรัพยากรมนุษย์และการ ปรับปรุงพัฒนาการทำงาน อย่างต่อเนื่อง โดยมี แผนการปรับปรุงงานอย่างมี ประสิทธิภาพด้วย ECRS เฟรมเวิร์ก	มีเป้าหมายชัดเจนในระดับ ปฏิบัติการให้ทีมหรือพนักงาน แต่ละคนต้องทำให้สำเร็จ โดย ทำงานเต็มศักยภาพ เพื่อให้ เกิดเป้าหมายตามที่วางไว้ด้วย ความภาคภูมิใจต่อองค์กร

3.4 การวิเคราะห์โมเดลทางธุรกิจ (Business Model)

Business Model	ผลการวิเคราะห์
3.4.1 สิ่งที่น่าสนใจแก่ลูกค้า (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)	เงินเดือน ค่าสาธารณูปโภค ค่าสถานที่

ส่วนที่ 4

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 และนโยบาย คณะรัฐมนตรี พลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรี มหาวิทยาลัยพะเยา จึงมุ่งเน้นสร้างความเข้มแข็งของสังคมด้วยการเตรียมคนไทยที่มีคุณภาพในศตวรรษ ที่ 21 ที่มีทักษะชีวิตและทักษะวิชาชีพตรงตามความต้องการของตลาดแรงงานสามารถทำงานเพื่อดำรงชีพและช่วยเหลือสังคม พร้อมปรับตัวอยู่ในสังคมที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา และการส่งเสริมการปฏิรูประบบเศรษฐกิจสังคมไปสู่ฐานนวัตกรรม เพื่อการแข่งขันของประเทศ ในประชาคมอาเซียนและประชาคมโลก บริหารงานด้วยหลักธรรมาภิบาล เพื่อ “สานความคิด สร้างจิตใจ” ให้เกิดพลังความสามัคคี ร่วมสร้างแต่สิ่งที่ดี อันจะนำมาซึ่งชื่อเสียง การยอมรับของชุมชน สังคมประเทศชาติและนานาชาติ



การเชื่อมโยงแผนกับ SDGs



ตารางที่ 14 แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาวិทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยพะเยา

พันธกิจหลัก	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์
1) ผลิตรากำลังคนที่มี สมรรถนะและทักษะ แห่งอนาคต	1. การเตรียมคนและ เสริมสร้างศักยภาพคน ให้ มีสมรรถนะและทักษะแห่ง อนาคต ตอบสนองความ ต้องการของ ตลาดแรงงาน	1.1 เพื่อผลิตรากำลังคนให้มี คุณลักษณะ สมรรถนะ และทักษะแห่งอนาคต ตอบสนองความต้องการ ของตลาดแรงงาน (SDG 3,4,14) 1.2 พัฒนากำลังคนให้มี ทักษะการเรียนรู้ตลอด ชีวิต (Life Long Learning) (SDG 3,4,5,11,17)	1.1.1 ผลิตบัณฑิตให้มี คุณลักษณะ เป็น Com- munity Change Agent หรือ 5C+ (SDG 4,17) 1.1.2 พัฒนานิสิตให้มีอัต ลักษณ์ (SDG 3,4,17) (UP Identity) พัฒนา สมรรถนะแห่งอนาคต 1.1.3 การพัฒนา สมรรถนะอาจารย์มือ อาชีพ เชี่ยวชาญวิชาการ ชำนาญวิชาชีพ และเป็น ต้นแบบ

พันธกิจหลัก	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์
			ด้านการสอน (SDG 4) 1.2.1 พัฒนาทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Life Long Learning) ของนิสิต (SDG 4,11,17) 1.2.2 พัฒนาระบบนิเวศน์เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิต(SDG 4,11,17) 1.2.3 ส่งเสริมคุณภาพชีวิตนิสิตให้อยู่และเรียนอย่างมีความสุข (SDG 3,4,5,11,17) 1.2.4 การยกระดับด้านวิชาการสู่สากล (SDG 4,17)
2) วิจัยและนวัตกรรม พัฒนาเศรษฐกิจและสังคม	2. การสร้างงานวิจัยและนวัตกรรมสู่ประโยชน์เชิงพาณิชย์	2.1 ผลงานด้านวิจัยและนวัตกรรมมีคุณภาพ เป็นประโยชน์ และขับเคลื่อนชุมชนและสังคมสู่การมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น (SDG 9,17) 2.2 ผลงานด้านวิจัย นวัตกรรม และทรัพย์สินทางปัญญา ที่มีคุณภาพสามารถสร้างรายได้เชิงพาณิชย์ (SDG 9,17) 2.3 คุณภาพผลงานวิจัยและนวัตกรรมเพื่อบ่มบ่มระดับสากล (World	2.1.1 พัฒนาระบบนิเวศด้านวิจัยและนวัตกรรม (SDG 9,17) 2.2.1 พัฒนาเครือข่ายความร่วมมือด้านวิจัยและนวัตกรรม (SDG 9,17) 2.2.2 การพัฒนาระบบบริหารงานวิจัยนวัตกรรม และทรัพย์สินทางปัญญาที่ยกระดับชุมชนและก่อให้เกิดรายได้ (SDG 9,17) 2.3.1 ส่งเสริมพัฒนางานวิจัยและนวัตกรรม

พันธกิจหลัก	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์
		Ranking) และมุ่งสู่การเป็นมหาวิทยาลัยในกลุ่มการวิจัยระดับแนวหน้าของโลก (Global and Frontier Research) (SDG 9,17)	เพื่อสนับสนุนการเข้าสู่การจัดอันดับมหาวิทยาลัยในระดับสากล (World Ranking) และการเป็นมหาวิทยาลัยในกลุ่มการวิจัยระดับแนวหน้าของโลก (Global and Frontier Research) (SDG 9,17)
3. บริการวิชาการ ด้วยองค์ความรู้และนวัตกรรม	3. การบริการวิชาการ ด้วยองค์ความรู้และนวัตกรรม เพื่อความเข้มแข็งของชุมชน	3.1 การบริการวิชาการแก่สังคมและชุมชนให้มีคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่อย่างยั่งยืน (SDG 3,4,9,11,17) 3.2 มีแหล่งเรียนรู้และพัฒนาการเรียนรู้ของสังคมและชุมชนทุกช่วงวัย (SDG 4,5,11,17) 3.3 ผู้ประกอบการในพื้นที่มีศักยภาพในการแข่งขันสูงขึ้น (SDG 9,17) 3.4 การบริการสุขภาพและสาธารณสุขที่ทันสมัยแก่ชุมชนและผู้สูงอายุ (SDG 3,17)	3.1.1 การพัฒนาระบบนิเวศของการบริการวิชาการ (SDG 3,4,9,11,17) 3.2.1 ส่งเสริมพัฒนาองค์ความรู้ เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนในชุมชน (SDG 4,5,11,17) 3.2.2 พัฒนาแหล่งเรียนรู้ชุมชนต้นแบบ (SDG 4,5,11,17) 3.3.1 บ่มเพาะและสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของผู้ประกอบการท้องถิ่นบ่มเพาะผู้ประกอบการใหม่ (SDG 9,17) 3.4.1 ส่งเสริมพัฒนาระบบบริการด้านสุขภาพ/สาธารณสุขที่ทันสมัย

พันธกิจหลัก	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์
			(SDG 3,17) 3.4.2 ส่งเสริมการพัฒนา สิ่งแวดล้อมเพื่อสุขภาวะที่ ดี (SDG 3,17)
4. ทำนุบำรุง ศิลปะวัฒนธรรมและ สืบสานเอกลักษณ์ ความเป็นไทย	4. การส่งเสริมการทำ นุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม ท้องถิ่นเพื่อความเป็นไทย และเอกลักษณ์ของชาติ	4.1 อนุรักษ์ พื้นฟู ทำนุ บำรุงศิลปะ วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น (SDG 11,17) 4.2 ยกระดับองค์ความรู้ ทางศิลปะและวัฒนธรรม สู่งานสร้างสรรค์เชิง พาณิชย์ (Cultural Enter- prise) และความเป็น สากล (SDG 9,11,17)	4.1.1. ส่งเสริม ศิลปะวัฒนธรรมท้องถิ่น และเอกลักษณ์ความเป็น ไทย ให้ได้รับการยอมรับ ในระดับสากล (SDG 11,17) 4.2.1 พัฒนาระบบบริหาร จัดการทุนทาง ศิลปะวัฒนธรรมและภูมิ ปัญญาท้องถิ่น (SDG 9,11,17) 4.2.2 พัฒนาองค์ความรู้ ทางศิลปะและวัฒนธรรม สู่งานสร้างสรรค์เชิง พาณิชย์ (Cultural Enter- prise) (SDG 9,11,17))
5) บริหารจัดการ ทันสมัย มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และมีธรรมาภิบาล	5. การพัฒนาระบบ บริหารจัดการที่ทันสมัย มี ประสิทธิภาพ โปร่งใส และมีธรรมาภิบาล	5.1 การพัฒนาระบบ บริหารจัดการที่ทันสมัย มี ประสิทธิภาพ โปร่งใส และมีธรรมาภิบาล	5.1.1 การพัฒนาคุณภาพ องค์กรตามเกณฑ์การ ประกันคุณภาพองค์กร เพื่อความเป็นเลิศ (EdPEX) (SDG 17)

พันธกิจหลัก	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์
		(SDG 17) 5.2 การบริหารงานมีธรรมาภิบาล และความโปร่งใสอย่างยั่งยืน (SDG 16,17) 5.3 สภาพแวดล้อมของบุคลากรเกื้อหนุนและมีประสิทธิภาพ (SDG 16,17) 5.4 บรรยากาศการทำงานของบุคลากร (WORKFORCE Climate) (SDG 16,17) 5.5 ความผูกพันของบุคลากร (Workforce Engagement) (SDG 16,17) 5.6 วัฒนธรรมองค์กร (Organizational Culture) (SDG 16,17) 5.7 ผลการปฏิบัติงานและการพัฒนาที่ดีและมีประสิทธิภาพ (PERFORMANCE Management and Development) (SDG 16,17) 5.8 มหาวิทยาลัยได้รับการจัดอันดับสถาบันการศึกษาสีเขียวที่เป็นมิตรกับ	5.1.2 การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ สนับสนุนการพัฒนาคุณภาพองค์กร (SDG 16,17) 5.2.1 ส่งเสริมการสร้างธรรมาภิบาลภายในมหาวิทยาลัยอย่างยั่งยืน (SDG 16,17) 5.3.1 พัฒนาขีดความสามารถและบริหารจัดการอัตรากำลังบุคลากรอย่างเหมาะสม และ มีประสิทธิภาพ (WORK-FORCE CAPABILITY and CAPACITY) (SDG 16,17) 5.4.1 พัฒนาสภาพแวดล้อมของการทำงาน (Workplace Environment) (SDG 16,17) 5.4.2 ส่งเสริมการดำเนินงานตามนโยบายและสิทธิประโยชน์สำหรับบุคลากร (WORKFORCE Benefits and Policies) (SDG 16,17) 5.5.1 พัฒนาระบบการประเมินความผูกพันของ

พันธกิจหลัก	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์
		สิ่งแวดล้อมระดับโลก (UI Green) (SDG 11,15,17)	บุคลากร (Assessment of WORKFORCE ENGAGEMENT) (SDG 16,17) 5.6.1 เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้เกิดการสื่อสารที่เปิดกว้าง การทำงานที่ให้ผล การดำเนินการที่ดี และบุคลากรมีความผูกพัน (SDG 16,17) 5.6.2 กำหนดวัฒนธรรมองค์กรให้สนับสนุนวิสัยทัศน์และค่านิยม (SDG 16,17) 5.7.1 พัฒนาระบบการจัดการผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสนับสนุนให้เกิดการทำงานที่ให้ผล การดำเนินการที่ดี (SDG 16,17) 5.7.2 พัฒนาผลการปฏิบัติงาน (PERFORMANCE Development) 5.7.3 พัฒนาประสิทธิผลของการเรียนรู้และการพัฒนา (LEARNING and Development EFFEC-TIVENESS) (SDG 16,17) 5.8.1 พัฒนากายภาพ

พันธกิจหลัก	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์
			และสิ่งแวดล้อมตาม เกณฑ์ UI Green ลูการ เป็นมหาวิทยาลัย ต้นแบบในการสร้าง ความยั่งยืน (SDG 11,15,17)

ส่วนที่ 5

การประเมินความสำเร็จของแผนยุทธศาสตร์ และระบบการปรับปรุงพัฒนา

5.1 การประเมินความสำเร็จของแผนยุทธศาสตร์

5.1.1 การสร้างความรู้ความเข้าใจแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของวิทยาลัยการจัดการ

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

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

2) การสื่อสารและประชาสัมพันธ์สาระสำคัญของแผนยุทธศาสตร์ฯ ไปยังผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่มผ่านช่องทางที่หลากหลาย และมีการติดตามข้อมูลย้อนกลับจาก ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเป็นระยะ ๆ

5.1.2 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)

5.1.3 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

5.1.4 สร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์ฯ

การจัดสรรทรัพยากรสนับสนุนตามความเหมาะสม เช่นงบประมาณสำหรับการดำเนินโครงการตามตัวชี้วัดเร่งด่วน (Super KPI) การปรับปรุงข้อบังคับ กฎระเบียบ และประกาศให้คล่องตัวและตอบสนองต่อการพัฒนามหาวิทยาลัย และการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการบรรลุวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัย

5.1.5 พัฒนาระบบฐานข้อมูลและสารสนเทศ

เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและเพิ่มขีดความสามารถในการติดตามประเมินผล มีการนำข้อมูลไปวิเคราะห์และนำรายงานผลการวิเคราะห์ไปใช้สนับสนุนการตัดสินใจของผู้บริหารได้อย่างถูกต้องและรวดเร็ว

5.2 การติดตามประเมินผล และการรายงานผลการดำเนินงาน

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

5.2.1 ระดับของการติดตามประเมินผลแผนยุทธศาสตร์

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

5.2.2 การรายงานผล

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

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

3) รายงานผลการดำเนินงานตามเป้าหมายยุทธศาสตร์และตัวชี้วัดต่อมหาวิทยาลัยกรมบัญชีกลาง และสำนักงานงบประมาณ ปีละ 4 ครั้ง (มกราคม, เมษายน, กรกฎาคม, กันยายน)

4) รายงานสรุปผลการดำเนินงานต่อคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัยและสภามหาวิทยาลัย (สัณหาการศึกษา)

5) การรายงานผลการดำเนินโครงการตามแผนงานยุทธศาสตร์ แผนงานพื้นฐาน แผนงานบุคลากรภาครัฐ และแผนงานบูรณาการ (งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ)

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

5.2) รายงานผลการดำเนินงานตามเป้าหมายยุทธศาสตร์และตัวชี้วัดต่อสำนักงานงบประมาณ 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) รายงานผลการใช้จ่ายเงินงบประมาณต่อสำนักงานปลัดกระทรวงอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม กระทรวงเจ้าภาพกลุ่มจังหวัด และจังหวัดที่เกี่ยวข้อง ปีละ 4 ครั้ง (มกราคม, เมษายน, กรกฎาคม, กันยายน)

รายงานผลการดำเนินงานตามเป้าหมายยุทธศาสตร์และตัวชี้วัด ต่อสำนักงานปลัดกระทรวงอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม

6.1) กระทรวงเจ้าภาพ กลุ่มจังหวัด และจังหวัดที่เกี่ยวข้องปีละ 4 ครั้ง (มกราคม, เมษายน, กรกฎาคม, กันยายน)

6.2) รายงานผลการดำเนินโครงการตามคำขอของรัฐบาล กระทรวงเจ้าภาพและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

- 6.3) รายงานผลการดำเนินงานบูรณาการภาค สำนักงานปลัดกระทรวงอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ในระบบ e-MENSCR ปีละ 4 ครั้ง (มกราคม, เมษายน, กรกฎาคม, กันยายน)
- 6.4) รายงานผลการดำเนินงานงบประมาณจังหวัดต่อจังหวัด ในระบบ PADME
- 6.5) รายงานสรุปผลการดำเนินงานต่อคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัยและ สภามหาวิทยาลัยปีละ 2 ครั้ง รอบ 6 เดือน และ 12 เดือน
- 6.6) การรายงานผลการดำเนินโครงการตามแหล่งทุนอื่น ๆ ตามคำขอของแหล่งทุน และรายงานสรุปผลการดำเนินงานต่อคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย และสภามหาวิทยาลัย (เมษายน, กันยายน)

5.3 ระบบการปรับปรุงผลการดำเนินการ (Performance Improvement System)

5.3.1 ระบบการปรับปรุงผลการดำเนินการที่สำคัญ

มหาวิทยาลัยพะเยา มีกลยุทธ์มุ่งเน้นผลงานขององค์กร โดยใช้เกณฑ์การประเมินคุณภาพ การศึกษาสู่ความเป็นเลิศ (EdPEX) เป็นแนวทาง และดำเนินการบนพื้นฐานของมหาวิทยาลัยแห่งความสุข โดยใช้ วงจรคุณภาพ (Approch Deploy Learning Integration : ADLI) วงจรการเรียนรู้ผ่านกระบวนการ จัดการความรู้ (KM) ให้หน่วยงานนำไปปรับใช้ในการพัฒนางานของตนและองค์กร นอกจากนี้ ในระดับหลักสูตรมีการนำเกณฑ์ AUN-QA มาใช้ในการบริหารจัดการหลักสูตร เพื่อการประกันคุณภาพ ของการให้บริการทางการศึกษา ซึ่งจะนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

5.3.2 การปรับปรุงผลการดำเนินงาน

การประเมินผลสัมฤทธิ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียนและด้านกระบวนการเพื่อให้เกิดการปรับปรุงพัฒนา อย่างต่อเนื่อง ประกอบด้วย

- 1) การประเมินผลสัมฤทธิ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน ตามพันธกิจด้านการเรียนการสอน การวิจัย การบริการวิชาการ การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และการบริหารจัดการมหาวิทยาลัย

ด้านการเรียนการสอน

วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยพะเยา มีการปรับปรุงผลการดำเนินงานโดยใช้เกณฑ์การ ประเมินคุณภาพการศึกษาสู่ความเป็นเลิศ (EdPEX) เป็นแนวทาง และในระดับหลักสูตรมีการนำเกณฑ์ AUN-QA มาใช้ในการบริหารจัดการหลักสูตร เพื่อการประกันคุณภาพของการให้บริการทางการศึกษา ซึ่ง จะนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

ด้านการวิจัย การบริการวิชาการ และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยพะเยา มีกลยุทธ์มุ่งเน้นผลงานขององค์กรเช่นเดียวกับ มหาวิทยาลัยพะเยา โดยใช้เกณฑ์การประเมินคุณภาพการศึกษาสู่ความเป็นเลิศ (EdPEX) เป็นแนวทาง และดำเนินการบนพื้นฐานของมหาวิทยาลัยแห่งความสุข โดยใช้ วงจรคุณภาพ (Approch Deploy Learning Integration : ADLI) วงจรการเรียนรู้ผ่านกระบวนการจัดการความรู้ (KM) ให้หน่วยงานนำไปปรับใช้ในการพัฒนา งานของตนและองค์กร

ด้านการบริหารจัดการวิทยาลัยการจัดการ

ผู้บริหารวิทยาลัยการจัดการ ดำเนินการดำเนินการบนพื้นฐานของมหาวิทยาลัยพะเยา แห่งความสุข โดยยึดมั่นในหลักคุณธรรมและความโปร่งใสตามหลักธรรมาภิบาล มีการจัดวางโครงสร้างองค์กร การทำงานตามสายงาน ซึ่งอยู่ภายใต้การควบคุมของหัวหน้าฝ่ายงาน และผู้บริหารตามลำดับชั้น พร้อม ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรและนิสิตได้เล็งเห็นความสำคัญ และมีจิตสำนึกในการปฏิบัติตนด้วยความ ซื่อสัตย์สุจริต ควบคู่กับการบริหารจัดการงานที่มีประสิทธิภาพอันก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์กร โดยใช้เกณฑ์การประเมินคุณภาพการศึกษาสู่ความเป็นเลิศ (EdPEX) เป็นแนวทาง และดำเนินการบนพื้นฐานของ มหาวิทยาลัยแห่งความสุข โดยใช้ วงจรคุณภาพ (Approch Deploy Learning Integration : ADLI) วงจรการ เรียนรู้ผ่านกระบวนการจัดการความรู้ (KM)

1) การประเมินผลลัพธ์ด้านการมุ่งเน้นลูกค้า ของมหาวิทยาลัย ส่วนงาน และหน่วยงานต่างๆของ มหาวิทยาลัย

วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยพะเยา มีการปรับปรุงผลการดำเนินงานโดยใช้เกณฑ์การ ประเมินคุณภาพการศึกษาสู่ความเป็นเลิศ (EdPEX) เป็นแนวทาง และมีเครื่องมือแบบประเมินความพึงพอใจ ของผู้มาใช้บริการ (กลุ่มลูกค้า) เช่น นิสิตวิทยาลัยการจัดการ คณาจารย์ หน่วยงานภายใน และหน่วยงาน ภายนอก เป็นต้น ทั้งนี้ วิทยาลัยการจัดการ จะคำนึงถึงคุณภาพการให้บริการใน 5 มิติ ได้แก่ 1) ความเป็นรูปธรรมของบริการ 2) ความเชื่อถือไว้วางใจ 3) การตอบสนองต่อลูกค้า 4) การให้ความ เชื่อมั่นต่อลูกค้า 5) การรู้จักและเข้าใจลูกค้า นำมาสู่ความพึงพอใจของลูกค้าที่มาใช้บริการ และสามารถ นำมาพัฒนาการให้บริการที่ประสบผลสำเร็จ

2) การประเมินผลลัพธ์ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร ทั้งด้านขีดความสามารถของบุคลากร สมรรถนะ และสวัสดิการต่างๆ

วิทยาลัยการจัดการ มีระบบบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยทุกระดับ บุคลากรต้องเข้าใจงานมีเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจนมีความรู้และทักษะในการทำงานมีความรับผิดชอบ และสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ มีภาวะผู้นำและผู้ตาม มุ่งมั่นในความยั่งยืน ขององค์กร มีเจตคติที่ดีมุ่ง

ประโยชน์ส่วนรวมและมีความสุขกับการทำงาน โดยมีมาตรการการประเมินผลลัพธ์เดียวกันกับมหาวิทยาลัยพะเยา ดังนี้

มาตรการ 1) พัฒนาระบบบริหารและพัฒนาบุคลากร เกณฑ์กำหนดอัตรากำลัง เกณฑ์ภาระงาน เกณฑ์พัฒนาผลสัมฤทธิ์ ทักษะและความก้าวหน้า ทั้งบุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายสนับสนุน ส่งเสริมคนดีมีความสามารถ ให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี เตรียมความพร้อมของบุคลากร เพื่อความก้าวหน้าในการเข้าสู่ตำแหน่งตามสายงานของบุคลากรสายสนับสนุน บุคลากรสายวิชาการ และการเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารทุกระดับ

มาตรการ 2) ปรับเจตคติบุคลากร (Mindset) ค่านิยมและวัฒนธรรม จิตวิญญาณ รักความเป็นธรรม และมีความผูกพันจงรักภักดี (Loyalty) เพื่อสร้างบุคลากรที่มีคุณภาพ มีระเบียบวินัย มีการพัฒนาตนเอง รักในการเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา บุคลากรทุกคนมีความรู้ความเข้าใจในพันธกิจ ของมหาวิทยาลัย จัดกิจกรรมเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคม (Corporate Social Responsibility, CSR)อย่างต่อเนื่อง สร้างความสมดุลในชีวิตการทำงาน ชีวิตส่วนตัว และชีวิตครอบครัว

มาตรการ 3) สร้างวัฒนธรรมการมีส่วนร่วม (Partnership culture) และวัฒนธรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ จัดเวทีพบปะ พูดคุยหารือประจำเดือน เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้และสร้างสัมพันธ์ที่ดี กับทีมงาน บริหาร และเวทีสาธารณะ สร้างความเชื่อมโยงของการบริหารและการดำเนินการแต่ละส่วน และให้มีการสื่อสาร 2 ทาง

มาตรการ 4) ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี มีระบบสวัสดิการ และผลประโยชน์ของบุคลากร ยกย่องความเป็นอยู่และมาตรฐานการทำงานของบุคลากร ส่งผลทางอ้อมให้กับ ครอบครัวและชุมชนของบุคลากร สร้างแรงจูงใจ และรักษาสัมพันธภาพทางบวกระหว่างบุคลากร ในหน่วยงาน สร้างความผูกพันและความจงรักภักดีต่อมหาวิทยาลัย

มาตรการ 5) สร้างสภาวะแวดล้อมในการทำงาน (Workforce environment) ที่เอื้อต่อสภาวะที่ดีของบุคลากรในด้านสุขภาพ ทั้งร่างกายและจิตใจ มีความปลอดภัยในการทำงานทั้งในด้านกายภาพร่างกาย และทรัพย์สิน ให้มีการใช้พลังงานอย่างรู้ค่า เชื่อมโยงกลมกลืนกับธรรมชาติและเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

3) การประเมินผลลัพธ์ด้านการนำองค์กรและธรรมาภิบาล

วิทยาลัยการจัดการ ตระหนักถึงการนำองค์กรและธรรมาภิบาล โดยเข้าร่วมการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) เป็นเครื่องมือที่จะช่วยยกระดับธรรมาภิบาลในหน่วยงานภาครัฐ ซึ่งจะเป็นส่วนที่จะแก้ไขปัญหาการทุจริตในองค์กรได้อย่างยั่งยืน เพื่อให้คณาจารย์ เจ้าหน้าที่ นิสิตได้มีความรู้ ความเข้าใจในการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ และเพื่อสร้างมาตรการป้องกันและลดโอกาสการทุจริต

ประพจน์มิชอบในหน่วยงาน และปัญหาผลประโยชน์ทับซ้อนของผู้ปฏิบัติงาน อันจะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในองค์กร ให้สามารถทำงานด้วยความโปร่งใส ตามหลักนิติธรรม หลักคุณธรรม สามารถตรวจสอบการทำงานได้ และยกระดับมาตรฐานการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาลของหน่วยงาน

4) การประเมินผลลัพธ์ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม ด้านอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมการอนุรักษ์พลังงาน

วิทยาลัยการจัดการ ตระหนักถึงความรับผิดชอบต่อสังคม และการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมและพลังงาน โดยดำเนินงานตามนโยบายสิ่งแวดล้อมสำนักงานสีเขียว (Green Office) ให้คณาจารย์ บุคลากร และนิสิตทุกคนมีส่วนร่วม ในการดำเนินการจัดการสิ่งแวดล้อม

5) การประเมินผลลัพธ์ด้านงบประมาณ การเงินและตลาด

วิทยาลัยการจัดการมีการจัดสรรงบประมาณวิทยาลัยการจัดการตามพันธกิจทั้ง 5 ด้าน เพื่อตอบสนองต่อภารกิจมหาวิทยาลัย โดยใช้ระบบ E-Budget ในการบริหารงบประมาณ การเบิกจ่าย การติดตามประเมินผล และรายงานผลการใช้จ่ายงบประมาณประจำปีในภาพรวม รอบ 6 เดือน รอบ 12 เดือน ตามมาตรการด้านคุณธรรมและความโปร่งใส (ITA) และมีระบบ Microsoft Dynamic AX ในการบริหารจัดการด้านงบประมาณ การเงิน บัญชี และพัสดุ และสามารถรายงานผลการเบิกค่าใช้จ่ายในการบริหารจัดการ รายงานผลทางบัญชีและพัสดุ เป็นรายเดือน รายไตรมาส ทำให้การติดตามผลการดำเนินงานด้านงบประมาณและการเงินในภาพรวมได้สะดวก รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ

ส่วนที่ 6 การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการองค์ความรู้

- 6.1 การกำหนดตัวชี้วัดและการวัดผลการดำเนินงาน
- 6.2 การเปรียบเทียบผลการดำเนินงาน
- 6.3 การวิเคราะห์ความเสี่ยงและทบทวนผลการดำเนินงาน
- 6.4 การปรับปรุงผลการดำเนินงาน

ส่วนที่ 7 การจัดการองค์ความรู้

- 7.1 Knowledge Vision
- 7.2 Knowledge Sharing
- 7.3 Knowledge Asset