



แผนยุทธศาสตร์การพัฒนา
ส่วนงาน สถาปนักรงาน
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

ส่วนงานสภาพนักงาน

มหาวิทยาลัยพะเยา

คำนำ

แผนยุทธศาสตร์ สภาพนักงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 ได้จัดทำขึ้นเพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ทิศทางการพัฒนามหาวิทยาลัยพะเยา การจัดทำแผนฯ ฉบับนี้เน้นการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่มมีการศึกษาแผนยุทธศาสตร์ชาติ และการเชื่อมโยง แผนยุทธศาสตร์ชาติกับแผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย รวมทั้งการกำหนดแนวทางการติดตามประเมินผลแผนยุทธศาสตร์ไว้อย่างชัดเจนเพื่อขับเคลื่อนการพัฒนามหาวิทยาลัยพะเยาให้บรรลุเป้าหมายอย่างเป็นรูปธรรม

แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศภาพนักงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 นี้ประกอบด้วยโครงการตามแผนปฏิบัติการ / กิจกรรมที่ดำเนินการทั้งสิ้น 6 โครงการ ซึ่งครอบคลุมเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาศภาพนักงาน และมหาวิทยาลัยพะเยา



(รองศาสตราจารย์ ดร.เอกสิทธิ์ วงศ์ราษฎร์)
ประธานสภาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยา

สารบัญ

ส่วนที่ 1 โครงร่างองค์กร (Organization Profile)

- 1.1 ประวัติความเป็นมาของส่วนงาน
- 1.2 หลักสูตรและบริการ
- 1.3 เป้าหมายการดำเนินงานตามพันธกิจหลัก
- 1.4 บริการของคณะ/ส่วนงาน และแนวทางการให้บริการ
- 1.5 ปรัชญา ปณิธาน วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยมร่วม สมรรถนะหลักและอัตลักษณ์บัณฑิต
สถานการณ์ขององค์กร (Organizational Situation)

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์สถานการณ์ปัจจุบันของส่วนงาน

- 2.1 สภาพแวดล้อมด้านการแข่งขัน (Competitive Environment)
- 2.2 การวิเคราะห์สถานการณ์ปัจจุบันของมหาวิทยาลัย
- 2.3 ความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ (Strategic Advantage)
และความท้าทายเชิงกลยุทธ์ (Strategic Challenge)

ส่วนที่ 3 แผนยุทธศาสตร์การพัฒนากองงาน

- 3.1 ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 การเตรียมคนและเสริมสร้างศักยภาพคน ให้มีสมรรถนะและทักษะ
แห่งอนาคต
- 3.2 ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 การสร้างงานวิจัยและนวัตกรรมพัฒนาเศรษฐกิจสังคม และชุมชน
- 3.3 ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 การบริการวิชาการด้วยองค์ความรู้และนวัตกรรมเพื่อความเข้มแข็ง
ของชุมชน
- 3.4 ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 การส่งเสริมการทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรมเพื่อความเป็นไทย
และเอกลักษณ์ของชาติ
- 3.5 ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาระบบบริหารจัดการที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ โปร่งใส
และมีธรรมาภิบาล

ส่วนที่ 4 การประเมินความสำเร็จของแผนยุทธศาสตร์

- 4.1 การประเมินความสำเร็จของแผนยุทธศาสตร์
- 4.2 การติดตามประเมินผล และการรายงานผลการดำเนินงาน
- 4.3 ระบบการปรับปรุงผลการดำเนินการ

แผนยุทธศาสตร์การพัฒนากองงาน

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

โครงสร้างองค์กร (Organization Profile)

1.1 ประวัติความเป็นมาของสภาพนักงาน

สภาพนักงานเกิดขึ้นตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. 2553 โดยมาตรา 27 กำหนดให้มีสภาพนักงาน เพื่อทำหน้าที่ให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะต่ออธิการบดีเกี่ยวกับกิจการด้านต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย รวมทั้งเสริมสร้างจรรยาบรรณและคุณธรรมของบุคลากรของมหาวิทยาลัย ด้านองค์ประกอบจำนวน คุณสมบัติ หลักเกณฑ์ และวิธีการได้มา วาระการดำรงตำแหน่ง และการพ้นจากตำแหน่ง ตลอดจนการประชุมของสภาพนักงานให้เป็นไปตามข้อบังคับของสภาพนักงาน มหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. 2553

อย่างไรก็ตาม ต่อมาในคราวประชุม ครั้งที่ 6/2557 เมื่อวันที่ 7 พฤศจิกายน พ.ศ. 2557 ทางสภาพนักงานได้ทำการออกข้อบังคับใหม่ ข้อบังคับมหาวิทยาลัยพะเยา ว่าด้วย สภาพนักงาน พ.ศ. 2557 ซึ่งใช้บังคับจนถึงปัจจุบัน

1.1.2 เป้าหมายการดำเนินงานตามพันธกิจหลักของมหาวิทยาลัย

การกำหนดเป้าหมายการดำเนินงานตามพันธกิจหลัก สู่ความสำเร็จ ของมหาวิทยาลัยพะเยา ได้กำหนดเป้าหมายการดำเนินงานตามพันธกิจหลัก 5 ด้าน ดังนี้

1. ผลิตกำลังคนที่มีสมรรถนะและทักษะแห่งอนาคต
2. วิจัยและนวัตกรรมพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม
3. บริการวิชาการด้วยองค์ความรู้และนวัตกรรม
4. ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และสืบสานเอกลักษณ์ความเป็นไทย
5. บริหารจัดการทันสมัยมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และมีธรรมาภิบาล

1.1.3 เป้าหมายการดำเนินงานตามพันธกิจหลักของสภาพนักงาน

ทางสภาพนักงานได้กำหนดเป้าหมายการดำเนินงานตามพันธกิจหลักที่สนับสนุนพันธกิจของมหาวิทยาลัย โดยได้กำหนดเป้าหมายการดำเนินงานตามพันธกิจหลัก 5 ด้าน ดังนี้

1. ส่งเสริมด้านคุณธรรมจริยธรรมให้กับบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา
2. ส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน
3. เสริมสร้างสุขภาพสภาพแวดล้อมการทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันกับองค์กร
4. เป็นสื่อกลางที่สะท้อนข้อคิดเห็นและความต้องการของบุคลากรต่ออธิการบดี
5. พัฒนาด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์แก่บุคลากร

1.4 กระบวนการจัดทำ (ร่าง) แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาร่วมงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2571

กระบวนการจัดทำ (ร่าง) แผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยพะเยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2571 เพื่อให้สอดคล้องกับการจัดกลุ่มตามพระราชบัญญัติการอุดมศึกษา พ.ศ. 2562 และกฎกระทรวงการจัดกลุ่มสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ.2564 ที่มีเป้าหมายในการพลิกโฉมมหาวิทยาลัยให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี เพื่อการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมเพื่อขับเคลื่อนประเทศ มหาวิทยาลัยพะเยาได้มีการเชื่อมโยงตัวชีวิตให้เข้ากับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals : SDGs) และเศรษฐกิจฐานชีวภาพ BIO Circular Economy (BCG) ซึ่งเป็นข้อกำหนดของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 โดยสภาพนักงาน มหาวิทยาลัยพะเยา ได้ดำเนินการตามกระบวนการจัดทำ (ร่าง) แผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยพะเยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567-2571 โดยกระบวนการมีดังนี้

กระบวนการที่ 1 [เมษายน 2566] ศึกษาพระราชบัญญัติ กฎกระทรวง ระเบียบข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง แผนยุทธศาสตร์ชาติ ศึกษาคู่มือการประเมินการกำหนดกลุ่มสถาบันอุดมศึกษาเชิงยุทธศาสตร์ วิเคราะห์นโยบายและแผนของกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม เกณฑ์ประเมินและข้อมูลตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์ภาพองค์กร และผลการดำเนินงานเชิงยุทธศาสตร์ของกลุ่มสถาบันอุดมศึกษา และการเปรียบเทียบ (Benchmark) จากการจัดอันดับใน Ranking ในระดับชาติ และนานาชาติ เช่น THE (Times Higher Education) SCOPUS รับนโยบายการขับเคลื่อนเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนเชิงพื้นที่ (SDG Localization) และเศรษฐกิจฐานชีวภาพ BIO Circular Economy ตามข้อกำหนดของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 ของสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

กระบวนการที่ 2 [เมษายน 2566] ประชุมทบทวนแผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัย โดยมีอธิการบดี รองอธิการบดี ผู้ช่วยอธิการบดี และคณบดีเข้าร่วม จุดประสงค์คือให้หลักการและแนวทางในการขับเคลื่อนการพัฒนามหาวิทยาลัยพะเยาในช่วงปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2571 ให้บรรลุวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัย

กระบวนการที่ 3 [มิถุนายน 2566] นำผลลัพธ์จากกระบวนการที่ 1 และ 2 มาใช้เป็นข้อมูลในการพิจารณาและนำมาวางแผนกลยุทธ์การพัฒนามหาวิทยาลัยพะเยา พร้อมจัดทำ (ร่าง) แผนกลยุทธ์การพัฒนามหาวิทยาลัยพะเยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2571

กระบวนการที่ 4 [มิถุนายน 2566] จัดทำ (ร่าง) แผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยพะเยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2571 (ระยะ 5 ปี) โดยพิจารณาจากผลในกระบวนการที่ 3 ร่วมกับข้อคิดเห็นในการบริหารมหาวิทยาลัยจากคณะกรรมการสภามหาวิทยาลัยพะเยาผู้ทรงคุณวุฒิ พร้อมทั้งนโยบาย SDG Localization ผสานกับผลการประเมินตนเองของมหาวิทยาลัยตามเกณฑ์และตัวชี้วัดการกำหนดกลุ่มสถาบันอุดมศึกษาเชิงยุทธศาสตร์ (Re-Inventing University) ตามคู่มือการประเมินการกำหนดกลุ่มสถาบันอุดมศึกษาเชิงยุทธศาสตร์ต่อกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม

กระบวนการที่ 5 [กรกฎาคม 2566] มหาวิทยาลัย/หน่วยงาน/ส่วนงานจัดทำแผนพัฒนามหาวิทยาลัยพะเยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2571 (ระยะ 5 ปี) ฉบับสมบูรณ์

กระบวนการที่ 6 [สิงหาคม 2566] เสนอขอความเห็นชอบแผนพัฒนามหาวิทยาลัยพะเยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2571 (ระยะ 5 ปี) ฉบับสมบูรณ์ ต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัยพะเยา และคณะกรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิ

กระบวนการที่ 7 [ตุลาคม 2566] ประกาศใช้แผนพัฒนามหาวิทยาลัยพะเยา ประจำปีงบประมาณพ.ศ. 2567 – 2571

1.5 ปรัชญา ปณิธาน วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยมร่วม สมรรถนะหลักและอัตลักษณ์บัณฑิต

ปณิธาน

“เสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม สวัสดิการก้าวหน้า เป็นที่พึ่งพาของบุคลากร”

วิสัยทัศน์

“สภาพนักงานมุ่งพัฒนาความก้าวหน้าของบุคลากร เป็นสื่อกลาง ให้คำปรึกษา พัฒนาสวัสดิการ เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม นำสู่คุณภาพชีวิตที่ดี”

พันธกิจ

1. ส่งเสริมด้านคุณธรรมจริยธรรมให้กับบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา
2. ส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน
3. พัฒนาด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์แก่บุคลากร
4. เสริมสร้างสุขภาวะสภาพแวดล้อมการทำงานคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันกับองค์กร
5. เป็นสื่อกลางที่สะท้อนข้อคิดเห็นและความต้องการของบุคลากรต่ออธิการบดี

วัตถุประสงค์

1. เพื่อส่งเสริมด้านคุณธรรมจริยธรรมให้กับบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา
2. เพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน
3. เพื่อพัฒนาด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์แก่บุคลากร
4. เพื่อเสริมสร้างสุขภาวะสภาพแวดล้อมการทำงานคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันกับองค์กร
5. เพื่อเป็นสื่อกลางที่สะท้อนข้อคิดเห็นและความต้องการของบุคลากรต่ออธิการบดี

1.5.1 บุคลากร (Workforce Profile)

(1) พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน 2 คน

มหาวิทยาลัยพะเยา มีบุคลากรสายสนับสนุน ทั้งสิ้น 2 คน ประกอบไปด้วย เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป

สภาพนักงาน มีบุคลากรจำนวนทั้งสิ้น 2 คน แยกตามตำแหน่ง สังกัด และคุณวุฒิการศึกษา ดังนี้
บุคลากรงานสภาพนักงาน



นางเฟลีนพิศ เมืองน้ำเที่ยง
ตำแหน่ง หัวหน้างานสภาพนักงาน



นางสาวศศิวิมล คำประกายสิต
ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป

ตำแหน่ง / สังกัด	วุฒิการศึกษา		จำนวนรวม
	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	
1. หัวหน้างานสภาพนักงาน		1	1
2. เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป		1	1
รวมทั้งสิ้น		2	2

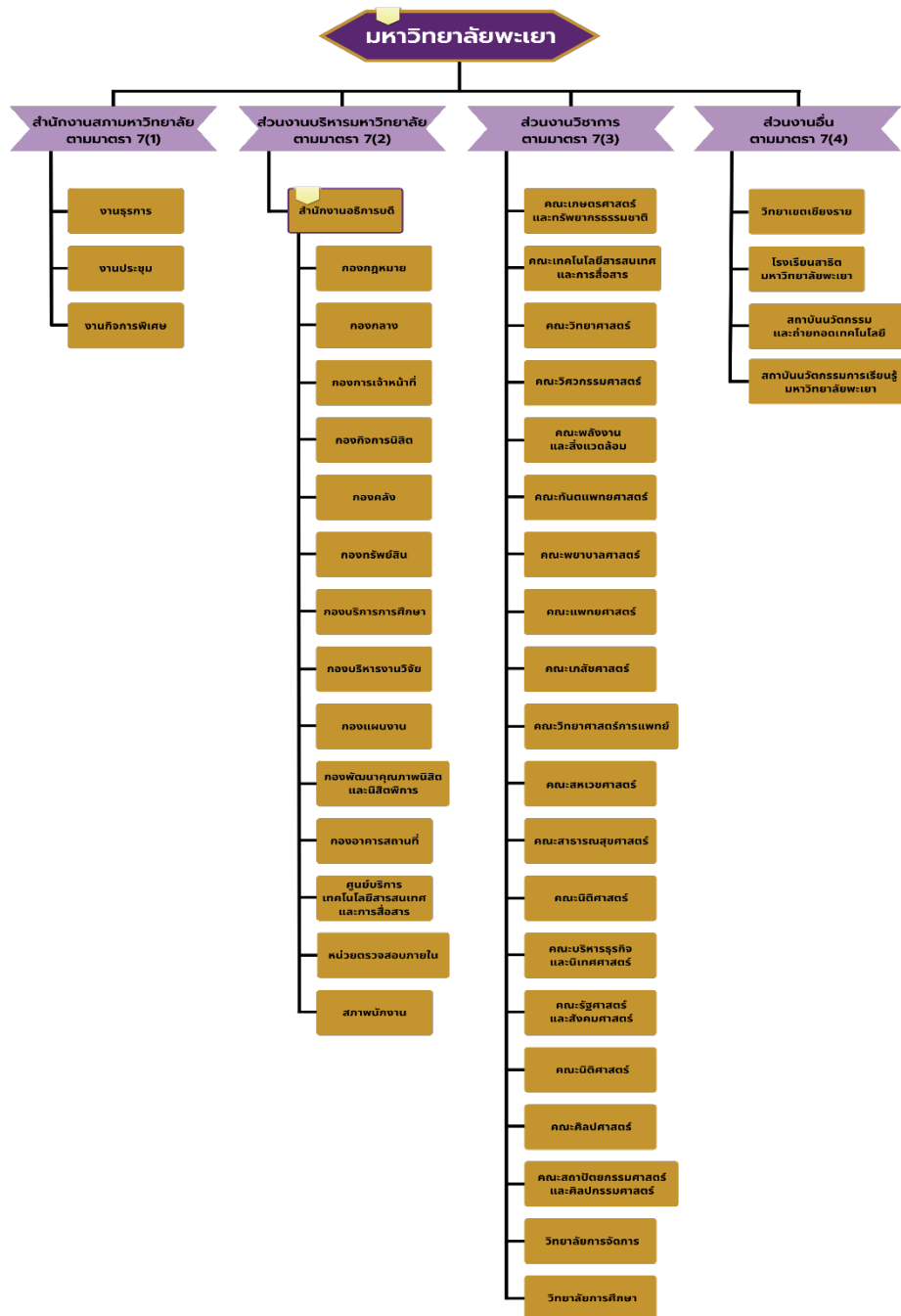
โครงสร้างองค์กร



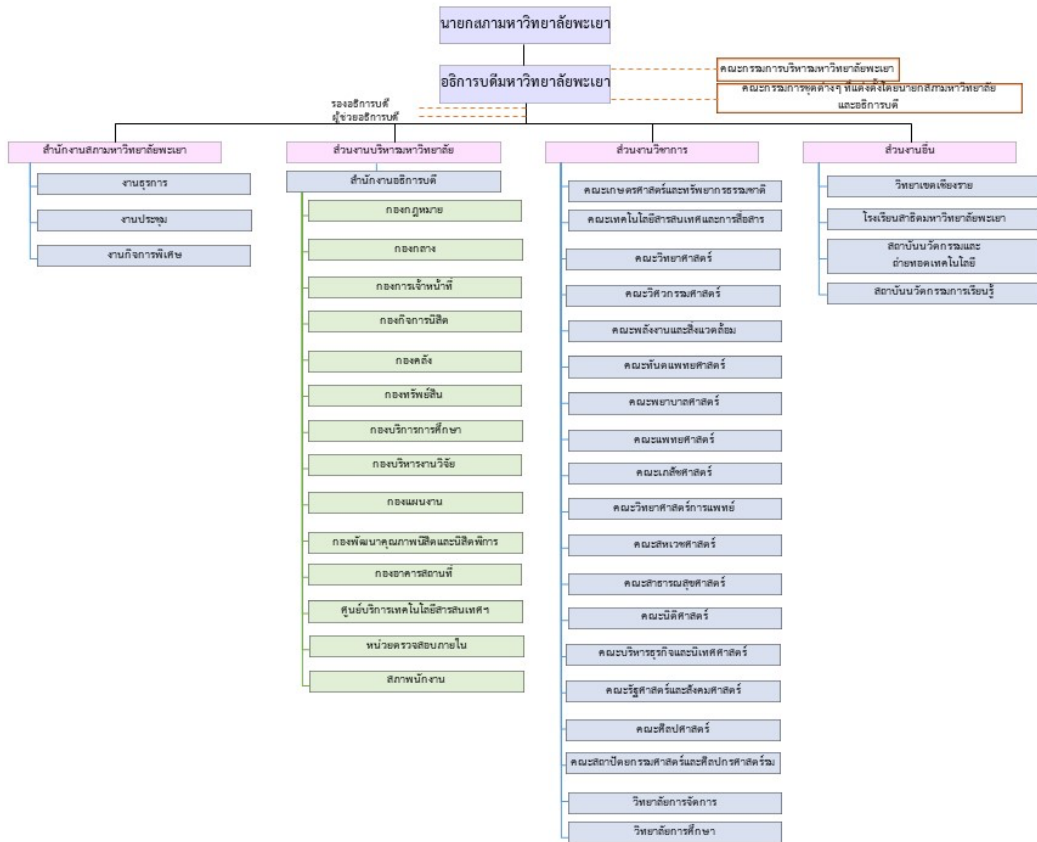
แผนภูมิที่ 3 โครงสร้างองค์กร

1.5.2 ความสัมพันธ์ระดับองค์การ

มหาวิทยาลัยพะเยาได้แบ่งโครงสร้างองค์กรตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. 2553 ดังนี้



แผนภูมิที่ 3 โครงสร้างองค์กร



แผนภูมิที่ 4 โครงสร้างการบริหารงาน

1.5.3 ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

สภาพนักงาน มหาวิทยาลัยพะเยาได้กำหนดผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ดังตารางต่อไปนี้

1. ส่งเสริมด้านคุณธรรมจริยธรรมให้กับบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา
2. ส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน
3. พัฒนาด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์แก่บุคลากร
4. เสริมสร้างสุขภาวะสภาพแวดล้อมการทำงานคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันกับองค์กร
5. เป็นสื่อกลางที่สะท้อนข้อคิดเห็นและความต้องการของบุคลากรต่ออธิการบดี

ตารางที่ 1 การแบ่งประเภทผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ความต้องการและความคาดหวัง

ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	ความต้องการ/ความคาดหวัง
ส่งเสริมด้านคุณธรรมจริยธรรมให้กับบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา	
บุคลากร มหาวิทยาลัยพะเยา	มีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับ คุณธรรมจริยธรรม
เครือข่ายความร่วมมือสภาพนักงานมหาวิทยาลัยทั่วประเทศ	ความร่วมมือในการแลกเปลี่ยนข้อมูลด้านคุณธรรมจริยธรรม
เครือข่ายที่ประชุมประธานสภาอาจารย์มหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทย	ความร่วมมือในการแลกเปลี่ยนข้อมูลด้านคุณธรรมจริยธรรม
เครือข่ายที่ประชุมสภาข้าราชการพนักงาน และลูกจ้างมหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทย	ความร่วมมือในการแลกเปลี่ยนข้อมูลด้านคุณธรรมจริยธรรม

ส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน	
บุคลากร มหาวิทยาลัยพะเยา	ส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน
เครือข่ายความร่วมมือสภาพนักงานมหาวิทยาลัยทั่วประเทศ	ความร่วมมือด้านวิชาการ วิจัยและนวัตกรรม
เครือข่ายที่ประชุมประธานสภาอาจารย์มหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทย	ความร่วมมือด้านวิชาการ วิจัยและนวัตกรรม

เครือข่ายที่ประชุมสภาข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างมหาวิทยาลัย แห่งประเทศไทย	ความร่วมมือด้านวิชาการ วิจัยและนวัตกรรม
พัฒนาตาดานสวัสดิการและสิทธิประโยชน์แก่บุคลากร	
บุคลากร มหาวิทยาลัยพะเยา	เสนอความต้องการด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์แก่บุคลากรมหาวิทยาลัย พะเยา
เครือข่ายความร่วมมือสภาพนักงาน มหาวิทยาลัยทั่วประเทศ	แลกเปลี่ยนข้อมูลด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์
เครือข่ายที่ประชุมประธานสภา อาจารย์มหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทย	แลกเปลี่ยนข้อมูลด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์
เครือข่ายที่ประชุมสภาข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างมหาวิทยาลัย แห่งประเทศไทย	แลกเปลี่ยนข้อมูลด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์
เป็นสื่อกลางที่สะท้อนข้อคิดเห็นและความต้องการของบุคลากรต่ออธิการบดี	
บุคลากร มหาวิทยาลัยพะเยา	รวบรวมข้อมูลด้านความต้องการและข้อเสนอแนะเพื่อนำเสนอต่ออธิการบดี

ตารางที่ 2 คู่ความร่วมมือ บทบาทและข้อกำหนดในการปฏิบัติงานร่วมกัน

คู่ความร่วมมือ	บทบาท	ข้อกำหนดที่สำคัญ	วิธีการสื่อสาร
ส่งเสริมด้านคุณธรรมจริยธรรมให้กับบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา			
บุคลากรและหน่วยงาน ภายในมหาวิทยาลัย พะเยา	ส่งเสริมด้านคุณธรรมจริยธรรม	บุคลากรได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับ คุณธรรมจริยธรรม	เว็บไซต์ สื่อออนไลน์ (Facebook, Line) หนังสือราชการ โครงการ/ กิจกรรม
เครือข่ายระหว่าง มหาวิทยาลัย	ความร่วมมือในการแลกเปลี่ยน ข้อมูลด้านคุณธรรมจริยธรรม	การประชุมร่วมกันเป็นประจำทุก เดือน	หนังสือราชการ การประชุม อีเมล
ส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน			
บุคลากรและหน่วยงาน ภายในมหาวิทยาลัย พะเยา	ส่งเสริมด้านความก้าวหน้าของ บุคลากรสายวิชาการและสาย สนับสนุน	บุคลากรมีความก้าวหน้า	เว็บไซต์ สื่อออนไลน์ (Facebook, Line) หนังสือราชการ โครงการ/ กิจกรรม
เครือข่ายระหว่าง มหาวิทยาลัย	ความร่วมมือในการแลกเปลี่ยน ข้อมูลด้านความก้าวหน้าของ สายงาน	การประชุมร่วมกันเป็นประจำทุก เดือน	หนังสือราชการ การประชุม อีเมล
พัฒนาด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์แก่บุคลากร			
บุคลากรและหน่วยงาน ภายในมหาวิทยาลัย พะเยา	ส่งเสริมด้านสวัสดิการและสิทธิ ประโยชน์แก่บุคลากร	บุคลากรได้รับสวัสดิการและสิทธิ ประโยชน์อย่างทั่วถึง	เว็บไซต์ สื่อออนไลน์ (Facebook, Line) หนังสือราชการ โครงการ/ กิจกรรม
เครือข่ายระหว่าง มหาวิทยาลัย	ความร่วมมือในการแลกเปลี่ยน ข้อมูลด้านด้านสวัสดิการและ สิทธิประโยชน์แก่บุคลากร	การประชุมร่วมกันเป็นประจำทุก เดือน	หนังสือราชการ การประชุม อีเมล
เสริมสร้างสุขภาพสภาพแวดล้อมการทำงานคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันกับองค์กร			
บุคลากรและหน่วยงาน ภายในมหาวิทยาลัย พะเยา	ส่งเสริมด้านสุขภาพ สภาพแวดล้อมการทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงานและ ความผูกพันกับองค์กร	บุคลากรมีสุขภาพสภาพแวดล้อมการ ทำงานคุณภาพชีวิตในการทำงานและ ความผูกพันกับองค์กร	เว็บไซต์ สื่อออนไลน์ (Facebook, Line) หนังสือราชการ โครงการ/ กิจกรรม
เครือข่ายระหว่าง มหาวิทยาลัย	ความร่วมมือในการแลกเปลี่ยน ข้อมูลด้านด้านสุขภาพ สภาพแวดล้อมการทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงานและ ความผูกพันกับองค์กร	การประชุมร่วมกันเป็นประจำทุก เดือน	หนังสือราชการ การประชุม อีเมล

คู่ความร่วมมือ	บทบาท	ข้อกำหนดที่สำคัญ	วิธีการสื่อสาร
เป็นสื่อกลางที่สะท้อนความคิดเห็นและความต้องการของบุคลากรต่ออธิการบดี			
บุคลากรและหน่วยงาน ภายในมหาวิทยาลัย พะเยา	เป็นสื่อกลางที่สะท้อนความคิดเห็น และความต้องการของบุคลากร ต่ออธิการบดี	บุคลากรสามารถเสนอความต้องการ และข้อเสนอแนะได้ตลอดเวลา	เว็บไซต์ สื่อออนไลน์ (Facebook, Line) หนังสือราชการ โครงการ/ กิจกรรม

ส่วนที่ 2

การประเมินสภาพแวดล้อม และวิเคราะห์สถานการณ์ปัจจุบันของสภาพนักงาน

จากการวิเคราะห์สถานการณ์ปัจจุบันและวิเคราะห์สภาวะการณ์ขององค์กร สภาพนักงานเล็งเห็นถึงการสื่อสารเป็นระบบโดยได้กำหนดพันธกิจที่ครอบคลุมบทบาทของสภาพนักงาน ดังแสดงดังต่อไปนี้

1. ส่งเสริมด้านคุณธรรมจริยธรรมให้กับบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา
2. ส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน
3. พัฒนาด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์แก่บุคลากร
4. เสริมสร้างสภาวะสภาพแวดล้อมการทำงานคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันกับองค์กร
5. เป็นสื่อกลางที่สะท้อนข้อคิดเห็นและความต้องการของบุคลากรต่ออธิการบดี

เพื่อการปรับตัวเข้าสู่การแข่งขันในกระแสโลกาภิวัตน์ของมหาวิทยาลัยพะเยา และเพื่อให้มีการประเมินคุณภาพ การดำเนินงานตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (Education Criteria for Performance Excellence; EdPEX) และเกณฑ์คุณภาพหลักสูตรตามเกณฑ์ ASEAN University Network Quality Assurance (AUN QA) โดยได้วิเคราะห์สภาวะการณ์ของมหาวิทยาลัย ไว้ดังนี้

2.1 สภาพแวดล้อมด้านการแข่งขัน (Competitive Environment)

สมรรถนะหลัก มหาวิทยาลัยพะเยา

สมรรถนะหลักขององค์กร (Core Competency) ที่เป็นจุดเด่นและจุดแข็งของสภาพนักงาน มหาวิทยาลัยพะเยา คือ การสื่อสารระหว่างบุคลากรกับผู้บริหาร การนำเสนอความต้องการและข้อเสนอแนะเพื่อสร้างความผูกพันในองค์กร โดยมีรายละเอียดดังตารางต่อไปนี้

ส่งเสริมด้านคุณธรรมจริยธรรมให้กับบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา	-จัดโครงการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับคุณธรรมจริยธรรมให้กับบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา -ความพึงพอใจของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการโดยมีผลประเมินด้านสมรรถนะในระดับ 3.5 ขึ้นไป (จากคะแนนเต็ม 5)
ส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน	-จัดโครงการอบรมให้ความรู้เรื่องเกณฑ์การประเมิน คุณภาพของผลงานทั้งในสายวิชาการและสนับสนุน -ความพึงพอใจของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการโดยมีผลประเมินด้านสมรรถนะในระดับ 3.5 ขึ้นไป (จากคะแนนเต็ม 5)
พัฒนาด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์แก่บุคลากร	-เสนอสวัสดิการที่เป็นประโยชน์กับบุคลากร โดยหากู้เทียบกับมหาวิทยาลัยอื่น

เสริมสร้างสุขภาวะสภาพแวดล้อมการทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันกับองค์กร	-ทำแบบสำรวจความพึงพอใจด้านสุขภาวะสภาพแวดล้อมการทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันกับองค์กร ใช้การวัด Happinometer -เสนอแนวทางที่ส่งเสริมสุขภาวะสภาพแวดล้อมในการทำงานกับมหาวิทยาลัย
--	---

2.2 ความเป็นเลิศในการแข่งขัน

สภาพนักงานเป็นหน่วยงานที่สนับสนุนบุคลากรทางอ้อม เช่น การเสนอสวัสดิการและสิทธิประโยชน์เพื่อให้บุคลากรมีความสุขกับการทำงานมีความผูกพันกับองค์กร ทำให้มหาวิทยาลัยขับเคลื่อนในด้านต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งผลการดำเนินงานในช่วงเวลา 10 ปี มหาวิทยาลัยพะเยาสามารถก้าวเข้าสู่การจัดอันดับมหาวิทยาลัยระดับโลก จากการจัดอันดับในด้านต่างๆ ของมหาวิทยาลัยทั่วโลก และการจัดอันดับของประเทศ (Benchmark) โดยมีรายละเอียดดังนี้

ตารางแสดงความเป็นเลิศในการแข่งขัน

ระดับของการแข่งขัน	รายการแข่งขัน	องค์กรหรือหน่วยงานที่กำกับดูแลการแข่งขัน	ลำดับในการแข่งขัน (Competitive Position)	เป้าหมายของการเปลี่ยนแปลงความสามารถในการแข่งขัน (Competitiveness Changes)	แหล่งข้อมูลเชิงเปรียบเทียบ (Comparative Data)
ระดับนานาชาติ	THE Impact Rankings 2023	Times Higher Education	อันดับ 301 - 400 ของมหาวิทยาลัยทั่วโลก	การมุ่งสู่มหาวิทยาลัยอันดับ 300 ของโลก	ข้อมูลเว็บไซต์การจัดอันดับ https://www.timeshighereducation.com/rankings/impact/
ระดับชาติ	THE Impact Rankings 2023	Times Higher Education	อันดับที่ 9 ของประเทศไทย	การเป็นมหาวิทยาลัย TOP 10 ของประเทศไทย	ข้อมูลเว็บไซต์การจัดอันดับ

ระดับของการแข่งขัน	รายการแข่งขัน	องค์กรหรือหน่วยงานที่กำกับดูแลการแข่งขัน	ลำดับในการแข่งขัน (Competitive Position)	เป้าหมายของการเปลี่ยนแปลงความสามารถในการแข่งขัน (Competitiveness Changes)	แหล่งข้อมูลเชิงเปรียบเทียบ (Comparative Data)
					https://www.timeshighereducation.com/rankings/impact/
ระดับนานาชาติ	Scimago institutions Rankings 2023	Scimago institutions	อันดับที่ 5,361 ของโลก	การพัฒนาผลงานวิจัยและนวัตกรรมเพื่อมุ่งสู่อันดับ 5,000 ของโลก	ข้อมูลเว็บไซต์การจัดอันดับ https://www.scimagoir.com
ระดับชาติ	Scimago institutions rankings 2023	Scimago institutions	อันดับที่ 10 ของประเทศไทย	การเป็นมหาวิทยาลัย TOP 10 ของประเทศไทย	ข้อมูลเว็บไซต์การจัดอันดับ https://www.scimagoir.com
ระดับนานาชาติ	Webometrics Ranking of World Universities 2022	Cybermetrics Lab	อันดับที่ 2,353 ของโลก	การพัฒนาระบบข้อมูลของมหาวิทยาลัย	ข้อมูลเว็บไซต์การจัดอันดับ https://www.webometrics.info
ระดับชาติ	Webometrics Ranking of World Universities 2022	Cybermetrics Lab	อันดับที่ 20 ของประเทศไทย	การเป็นมหาวิทยาลัย TOP 10 ของประเทศไทย	ข้อมูลเว็บไซต์การจัดอันดับ https://www.webometrics.info
ระดับนานาชาติ	UI Green Metric World University Ranking 2022	University of Indonesia	อันดับที่ 166 ของโลก	การมุ่งสู่มหาวิทยาลัยอันดับ 150 ของโลก	ข้อมูลเว็บไซต์การจัดอันดับ

ระดับของการแข่งขัน	รายการแข่งขัน	องค์กรหรือหน่วยงานที่กำกับดูแลการแข่งขัน	ลำดับในการแข่งขัน (Competitive Position)	เป้าหมายของการเปลี่ยนแปลงความสามารถในการแข่งขัน (Competitiveness Changes)	แหล่งข้อมูลเชิงเปรียบเทียบ (Comparative Data)
					https://greenmetric.ui.ac.id/rankings/overall-rankings-2022

2.3 บริบทเชิงกลยุทธ์

มหาวิทยาลัยได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลรวมถึงพัฒนาสารสนเทศที่สามารถนำไปใช้ในการวางแผนกลยุทธ์ โดยทำนอธิการบดีได้มอบหมายผู้บริหารระดับสูงประกอบด้วยรองอธิการบดี และหัวหน้าส่วนงาน/หน่วยงาน ร่วมประชุมเพื่อกำหนดประเด็นข้อมูล ที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาแผนยุทธศาสตร์เพื่อการพัฒนามหาวิทยาลัย โดยได้ข้อสรุปว่า มหาวิทยาลัยจำเป็นต้องอาศัยข้อมูลประกอบด้วย

1. แผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี และแผนอื่นๆที่เกี่ยวข้อง
2. นโยบายการบริหารงานของอธิการบดีในการแถลงต่อสภามหาวิทยาลัย
3. ผลการวิเคราะห์ความต้องการ ความพึงพอใจ และไม่พึงพอใจ ของลูกค้าและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
4. ผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดตามแผนยุทธศาสตร์ฯ
5. สถานการณ์และสภาวะแวดล้อม และการเปลี่ยนแปลงของมหาวิทยาลัย ประเทศ และ โลก

เข้าร่วมประชุมเพื่อกำหนดประเด็นข้อมูลที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาแผนยุทธศาสตร์ฯ มหาวิทยาลัยพร้อมร่วมกันสรุปผล รองอธิการบดีฝ่ายนโยบายและแผน และกองแผนงานร่วมกันวางแผนเก็บข้อมูล ตามประเด็นต่างๆที่กำหนดไว้ วิเคราะห์กลุ่มเป้าหมายในการเก็บรวบรวมข้อมูล วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลตามกลุ่มเป้าหมาย ระยะเวลาในการดำเนินการ และดำเนินการเก็บข้อมูลตามแผนที่กำหนดไว้ จากนั้นวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อให้ได้สารสนเทศที่เกี่ยวข้องด้วยเครื่องมือ อาทิ SWOT PESTEL 7S ร่วมกับการเปรียบเทียบผลการดำเนินการในรอบปีที่ผ่านมา และจัดทำเป็นสารสนเทศเพื่อใช้ในการวิเคราะห์ ประกอบการตัดสินใจวางแผนยุทธศาสตร์ฯ ประกอบด้วย ความต้องการของลูกค้าและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ความพึงพอใจและไม่พึงพอใจของลูกค้าและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดตามแผนยุทธศาสตร์ฯ ข้อมูลสถานการณ์การแข่งขัน สภาวะแวดล้อม การเปลี่ยนแปลงของมหาวิทยาลัย ประเทศ และโลก

3. ระบบการปรับปรุงผลการดำเนินงาน

มหาวิทยาลัยพะเยาได้พัฒนาระบบการวัดผลการดำเนินการ ที่สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง โดยมีกระบวนการ 3 ขั้นตอน ประกอบด้วย

(1) ผู้บริหารระดับสูงอธิการบดี รองอธิการบดี คณบดี และหัวหน้าส่วนงาน ร่วมกำหนดตัววัดที่มีผลต่อการตัดสินใจขององค์กร ตามพันธกิจที่ได้รับมอบหมาย โดยพิจารณาถึงตัวชี้วัดที่ส่งผลต่อความสำเร็จเชิงกลยุทธ์ หรือตัวชี้วัดที่ต้องเฝ้าระวังความเสี่ยงที่ส่งผลกระทบต่อกระบวนการบรรลุเป้าหมายตามพันธกิจของสถาบัน โดยพิจารณา ร่วมกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและการแข่งขัน และส่วนการตลาด พร้อมกันนี้ยังได้ร่วมกันกำหนดแนวทางในการประเมินความเสี่ยง และติดตามความเสี่ยงผ่านระบบระบบสารสนเทศวิเคราะห์และติดตามผลการดำเนินงาน

(2) รองอธิการบดีฝ่ายนโยบายและแผน รับผิดชอบเป็นผู้รับผิดชอบหลังและมอบหมายให้กองแผนงาน ดำเนินการติดตามผลการดำเนินงานบริหารความเสี่ยงโดยประสานงานผ่านเครือข่ายแผนงานประจำคณะ/หน่วยงาน ซึ่งจะพิจารณาตามปัจจัยที่เกี่ยวข้องประกอบด้วย การดำเนินการล่าช้ากว่าแผนปฏิบัติการที่กำหนด การใช้จ่ายงบประมาณคลาดเคลื่อนจากแผนการใช้จ่ายงบประมาณที่กำหนดไว้ ความสำเร็จของตัวชี้วัดตามแผนปฏิบัติการที่กำหนดไว้ และการเปลี่ยนแปลงทางสังคมที่ส่งผลกระทบต่อความท้าทายเชิงกลยุทธ์ตามแผนปฏิบัติการ

(3) กองแผนงานจัดทำรายงานสรุปผลการติดตามการดำเนินงานบริหารความเสี่ยง เสนอต่อรองอธิการบดี ฝ่ายแผนเพื่อพิจารณาและรายงานผลการดำเนินงาน รอบ 6 และ 12 เดือน เสนอต่อที่ประชุม กบห. เพื่อรับฟัง ข้อเสนอแนะและแนวทางการปรับเปลี่ยนการปฏิบัติการจากผู้บริหารระดับสูง โดยหากผลการดำเนินงานมีแนวโน้มไม่สอดคล้องกับเป้าหมายตัวชี้วัด ผู้บริหารระดับสูงจะทบทวนกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับตัวชี้วัดดังกล่าว เพื่อการตัดสินใจในการทบทวนแผนปฏิบัติการให้สอดคล้องกับสถานการณ์ได้อย่างทันที่

2.2 การวิเคราะห์สถานการณ์ปัจจุบัน

(1) การวิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อน

ตารางที่ 13 การวิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อน ด้วย 7s McKinsey

7s McKinsey	จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weakness)
1. Structure	คณะกรรมการสภาพนักงานประกอบไปด้วยสายวิชาการ 12 คน สายสนับสนุน 12 คน ทำให้เกิดความหลากหลายทางด้านสาขาวิชาที่ทำให้เกิดการเสนอแนวทางการคิดที่เป็นการบูรณาการและเกิดประโยชน์สูงสุดกับบุคลากร	จำนวนคณะกรรมการสภาพนักงานไม่ได้ครอบคลุมทุกหน่วยงาน ทำให้การสื่อสารไม่ทั่วถึงทั้งมหาวิทยาลัย
2. System	มีการประชุมกันอย่างสม่ำเสมออย่างน้อยสองเดือนครั้ง ทำให้มีการพูดคุยกันผ่านการประชุมที่เป็นระบบ มีการนำเสนอข้อมูลต่างๆ ผ่านการประชุม	เนื่องจากมีความหลากหลายทำให้การประชุมแต่ละครั้งมีคณะกรรมการว่างไม่ตรงกัน บางครั้งการประชุมไม่สามารถดำเนินการได้เนื่องจากคณะกรรมการไม่ครบองค์ประชุม
3. Strategy	การประชุมอย่างสม่ำเสมอ การวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลอย่างละเอียดเพื่อนำเสนอต่ออธิการบดีและผู้บริหาร	ขาดอำนาจในการบริหารเนื่องจากสภาพนักงานไม่ได้มีงบประมาณในการดำเนินกิจการต่างๆ ของมหาวิทยาลัย
4. Skill	ทักษะการสื่อสารที่หลากหลาย มีแพลตฟอร์มที่ทำให้เกิดการสื่อสารที่ทั่วถึง	การทำงานที่เป็นศูนย์รวมยังไม่เกิดขึ้นเนื่องจากโหลดภาระงานที่คณะกรรมการสภาพนักงานส่วนใหญ่มาจากหลากหลายหน่วยงานทำให้เกิดความลำบากในการจัดสรรเวลาให้กับสภาพนักงาน
5. Staff	บุคลากรมีทักษะและความสามารถที่หลากหลายและรอบด้าน	บุคลากรมีจำนวนน้อยเกิดไปทำให้บางครั้งเกิด work load ที่มากเกินไป
6. Style	ลักษณะการทำงานเป็นแบบไข่มติที่ประชุมในการขับเคลื่อนการทำงาน	มติที่ประชุมที่บางครั้งไม่สามารถปฏิบัติได้จริงต้องสื่อสารกับอธิการบดีและผู้บริหารเพื่อให้เกิดการตัดสินใจร่วมกัน
7. Shared Value	การทำงานเป็นทีมโดยใช้ความหลากหลายทางด้านสาขาวิชาในการนำมาหาข้อสรุปร่วมกัน	ความเห็นที่ไม่ตรงกันทำให้เกิดความล่าช้าในการปฏิบัติงานจริง

(2) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก

ตารางที่ 14 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกด้วย PEST Analysis

PEST	โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
1. นโยบายรัฐบาลและกฎหมาย (Political)	รัฐบาลออกประกาศในการจัดสรรงบประมาณแผ่นดินเพื่อสนับสนุนให้อาจารย์หรือนักวิจัยสร้างนวัตกรรมเพื่อชุมชน	ภาระงานหลักที่เกี่ยวกับการเรียนการสอนของบุคลากรโดยเฉพาะสายวิชาการค่อนข้างมากทำให้มีเวลาในการทำวิจัยน้อย
2. สภาวะเศรษฐกิจ (Economic and Environment)	รัฐบาลสนับสนุนการร่วมทุนระหว่างหน่วยงานภาครัฐกับภาคเอกชนเกิดการดำเนินงานบูรณาการทำให้เกิดประโยชน์กับทุกฝ่าย	อัตราเงินเฟ้อที่รุนแรงสุดในรอบหลายปีการร่วมทุนระหว่างบริษัทในต่างประเทศกับประเทศไทยอาจจะเป็นไปด้วยความลำบาก
3. การเมือง สังคม และวัฒนธรรม (Socio and Cultural)	จังหวัดพะเยาเป็นจังหวัดเล็กๆ ที่เป็นเมืองผ่านไปยังจังหวัดใหญ่ๆ ทำให้ประชากรมีรายได้ต่อหัวน้อย โอกาสคือเมื่อเกิดเหตุการณ์ panic เช่นโควิด-19 เป็นจังหวัดที่ได้รับผลกระทบน้อยเมื่อเทียบกับจังหวัดใหญ่ๆ ที่รายได้หลักมาจากการท่องเที่ยว	ทัศนคติในการดำเนินชีวิตของประชากรจังหวัดพะเยาค่อนข้างจะเป็นลักษณะพออยู่พอกินไม่กระตือรือร้น ทำให้วิถีชีวิตยังคงเหมือนเดิมไม่เปลี่ยนแปลง
4. เทคโนโลยี (Technology)	หลายๆ องค์กรโดยเฉพาะในมหาวิทยาลัยพะเยาได้มีการนำเทคโนโลยีเข้ามาสื่อสารหรือเกี่ยวข้องเกิดความสะดวกรวดเร็วในการสื่อสาร	บุคลากรที่มีความพร้อมในการแพลตฟอร์มหรือเทคโนโลยีใหม่ค่อนข้างมีจำกัด

2.3 ความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ (Strategic Advantage) และความท้าทายเชิงกลยุทธ์ (Strategic Challenge)

จากการวิเคราะห์ความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ (Strategic Advantage) และความท้าทายเชิงกลยุทธ์ (Strategic Challenge) พบว่ามหาวิทยาลัยพะเยา มีความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ (Strategic Advantage) และความท้าทายเชิงกลยุทธ์ (Strategic Challenge) โดยสภาพนักงานมีส่วนช่วย ดังนี้

ตารางที่ 15 ความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ และความท้าทายเชิงกลยุทธ์

ความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ และความท้าทายเชิงกลยุทธ์			
SA	SA.1 ความสัมพันธ์กับชุมชนและการเข้าถึงแหล่งชุมชนที่ประกอบด้วยทรัพยากรด้านวัฒนธรรม ภูมิปัญญาและสิ่งแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการตามพันธกิจทุกด้านของมหาวิทยาลัย SA.2 ความพร้อมในการปรับตัวของมหาวิทยาลัยต่อการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี กฎหมาย สังคม สิ่งแวดล้อม SA.3 ความยืดหยุ่นของการจัดการศึกษาที่มีรูปแบบการจัดการหลักสูตร/การจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย SA.4 ความร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐและเอกชนทั้งระดับชาติและนานาชาติในทุกพันธกิจของมหาวิทยาลัย	SC	SC.1 การพัฒนาตามพันธกิจที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของโครงสร้างประชากรทั้งด้านวัยวุฒิ พฤติกรรม วิถีความคิดและวิถีชีวิต SC.2 พัฒนากลยุทธ์กระบวนการจัดการ เทคโนโลยีดิจิทัลและการวิเคราะห์ข้อมูลขนาดใหญ่ (big data analytic) เพื่อสนับสนุนการตัดสินใจที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง SC. 3 การแสวงหารายได้และพึ่งพาตนเองอย่างยั่งยืนของมหาวิทยาลัย SC. 6 การมีบทบาทในการเปลี่ยนแปลงชุมชนโดยขับเคลื่อนเศรษฐกิจใหม่ (BCG) ด้วยนวัตกรรม

ความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ และความท้าทายเชิงกลยุทธ์	
	SC. 7 การส่งเสริมให้เกิดการมีสุขภาวะ (กาย จิต สังคม ใจ) ที่ดีอย่างยั่งยืนเพื่อความเป็นอยู่ที่ดีของสังคม (Societal well-being)

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

STRATEGIC ADVANTAGES



KEY Opportunity for UP

 <p>SA1 ความสัมพันธ์กับชุมชนและการเข้าถึงแหล่งชุมชนที่ประกอบด้วยทรัพยากรด้านวัฒนธรรม ภูมิปัญญาและสิ่งแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการตามพันธกิจทุกด้านของมหาวิทยาลัย</p>	 <p>SA4 ความร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐและเอกชน ทั้งระดับชาติและนานาชาติในทุกพันธกิจของมหาวิทยาลัย</p>
 <p>SA2 ความพร้อมในการปรับตัวของมหาวิทยาลัยต่อการเปลี่ยนแปลง ด้านเทคโนโลยี กฎหมาย สังคม สิ่งแวดล้อม</p>	 <p>SA5 นโยบายการปฏิรูปพลิกโฉมมหาวิทยาลัยโดยการปรับระบบบริหารจัดการมหาวิทยาลัย ของกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม</p>
 <p>SA3 ความยืดหยุ่นของการจัดการศึกษาที่มีรูปแบบการจัดหลักสูตร/การจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย</p>	 <p>SA6 UNESCO กำหนดให้เมืองพะเยาเป็นหนึ่งในเมืองแห่งการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ตามพันธกิจหลักของมหาวิทยาลัย</p>

STRATEGIC CHALLENGES

KEY Challenges for UP

 <p>SC1 การพัฒนาตามพันธกิจที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของโครงสร้างประชากร ทั้งด้าน วิทยุฒิ พฤติกรรม วิถีความคิด และวิถีชีวิต</p>  <p>SC2 พัฒนากลยุทธ์กระบวนการจัดการ เทคโนโลยีดิจิทัลและการวิเคราะห์ข้อมูลขนาดใหญ่ (Bigdata analytic) เพื่อสนับสนุนการตัดสินใจที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง</p>	 <p>SC5 การผสมผสานความคิด จารีต(ศาสตร์และศิลป์) และ ศิลปะวัฒนธรรมไทย สร้างคุณค่าสู่สากลที่ได้รับการยอมรับสู่การยกระดับการศึกษา ยกระดับการวิจัยและบริการวิชาการสู่เชิงพาณิชย์</p>
 <p>SC3 การแสวงหารายได้ในะพียงพาทนเองอย่างยั่งยืนของมหาวิทยาลัย</p>	 <p>SC6 การมีบทบาทในการเปลี่ยนแปลงชุมชนโดยขับเคลื่อนเศรษฐกิจใหม่ (BCG) ด้วยนวัตกรรม</p>
 <p>SC4 การจัดการศึกษาที่รองรับการขับเคลื่อนของสังคมโลก พัฒนาและเพิ่มศักยภาพคนทุกช่วงวัยพร้อมใช้ต่อตลาดแรงงานโลกยุคใหม่</p>	 <p>SC7 การส่งเสริมให้เกิดการมีสุขภาวะ (กาย จิต สังคม ใจ) ที่ได้อย่างยั่งยืน เพื่อความเป็นอยู่ที่ดีของสังคม (Societal Well-being)</p>

บทที่ 3

แผนยุทธศาสตร์เพื่อการพัฒนามหาวิทยาลัย



สภาพนักงานเกิดขึ้นตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. 2553 โดยมาตรา 27 กำหนดให้มีสภาพนักงาน เพื่อทำหน้าที่ให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะต่ออธิการบดีเกี่ยวกับกิจการด้านต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย รวมทั้งเสริมสร้างจรรยาบรรณและคุณธรรมของบุคลากรของมหาวิทยาลัย ด้านองค์ประกอบจำนวน คุณสมบัติ หลักเกณฑ์ และวิธีการได้มา วาระการดำรงตำแหน่ง และการพ้นจากตำแหน่งตลอดจนการประชุมของสภาพนักงานให้เป็นไปตามข้อบังคับของสภาพนักงาน มหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. 2553

อย่างไรก็ตาม ต่อมาในคราวประชุม ครั้งที่ 6/2557 เมื่อวันที่ 7 พฤศจิกายน พ.ศ. 2557 ทางสภาพนักงานได้ทำการออกข้อบังคับใหม่ ข้อบังคับมหาวิทยาลัยพะเยา ว่าด้วย สภาพนักงาน พ.ศ. 2557 ซึ่งใช้บังคับจนถึงปัจจุบัน

ในส่วนของมหาวิทยาลัยพะเยา ได้กำหนดพันธกิจหลักที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561 - 2580) แผนพัฒนาเศรษฐกิจสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 - 2579 มาตรฐานการศึกษาของชาติ พ.ศ. 2561 มาตรฐานการอุดมศึกษา พ.ศ. 2561 แผนอุดมศึกษาระยะยาว 20 ปี พ.ศ. 2561 - 2580 มหาวิทยาลัยพะเยา จึงมุ่งเน้นสร้างความเข้มแข็งของสังคมด้วยการเตรียมคนไทยที่มีคุณภาพ มีทักษะชีวิต และทักษะวิชาชีพ สามารถทำงานเพื่อดำรงชีพและช่วยเหลือสังคม พร้อมปรับตัวอยู่ในสังคมที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา และการส่งเสริมการปฏิรูประบบเศรษฐกิจสังคมไปสู่ฐานนวัตกรรม เพื่อการแข่งขันของประเทศในประชาคมอาเซียนและประชาคมโลก บริหารงานด้วยหลักธรรมาภิบาล เพื่อ “สานความคิดสร้างจิตใจ” ให้เกิดพลังความสามัคคี ร่วมสร้างแต่สิ่งที่ดี อันจะนำมาซึ่งชื่อเสียง การยอมรับของชุมชน สังคมประเทศชาติ และนานาชาติ

มหาวิทยาลัย ดำเนินงานวางแผนกลยุทธ์โดยคำนึงถึง การวิเคราะห์ปัจจัยนำเข้า โดยปัจจัยนำเข้า ประกอบด้วย ผลการประเมินตนเอง วิสัยทัศน์ ค่านิยม สมรรถนะหลักขององค์กร แผนยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง วิเคราะห์ร่วมกับผลการวิเคราะห์ความต้องการความพึงพอใจและไม่พึงพอใจของลูกค้า และรายงานผลการดำเนินงานของปีที่ผ่านมาตามตัวชี้วัดตามแผนยุทธศาสตร์เพื่อการพัฒนา สถานการณ์ สภาวะแวดล้อมการเปลี่ยนแปลงของมหาวิทยาลัย ประเทศ และโลก โดยนำมาประมวลผลวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคามเพื่อกำหนดความท้าทายเชิงกลยุทธ์และโอกาสเชิงกลยุทธ์ โดยอาศัยเครื่องมือ ที่เป็นที่ยอมรับ ได้แก่ SWOT TOWS PESTEL 7S และรวมถึงการวิเคราะห์ความเสี่ยง จากนั้นมีการกำหนดแผนยุทธศาสตร์ฯ โดยวิเคราะห์ความสอดคล้องระหว่างความท้าทายเชิงกลยุทธ์และโอกาสเชิงกลยุทธ์ เพื่อกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ตามพันธกิจหลักที่มีความสอดคล้องกับความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม และเื้อต่อการพัฒนานวัตกรรมจากการดำเนินงานของรอบปีที่ผ่านมา และวิเคราะห์เป็น 5 ประเด็นยุทธศาสตร์ดังต่อไปนี้

Ultimate Goals : Societal Well-being

วิสัยทัศน์มหาวิทยาลัยพะเยา : ปัญญาเพื่อความเข้มแข็งของชุมชนอย่างยั่งยืน

ยุทธศาสตร์สู่ความเป็นเลิศ 5 ด้าน (5 Excellent)

ยุทธศาสตร์ ม.พะเยา	ยุทธศาสตร์ที่ 1 การเตรียมคนและเสริมสร้างศักยภาพคนให้มีความรอบรู้และทักษะแห่งอนาคต	ยุทธศาสตร์ที่ 2 การสร้างงานวิจัยและนวัตกรรม พัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และชุมชน	ยุทธศาสตร์ที่ 3 การบริการวิชาการและสร้างเสริมพื้นที่การเรียนรู้เพื่อความเป็นอยู่ที่ดีทางสังคม	ยุทธศาสตร์ที่ 4 การส่งเสริมการทำนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรมเพื่อความเป็นไทย และเอกลักษณ์ของชาติ	ยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาระบบบริหารจัดการที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และมีธรรมาภิบาล
เป้าหมาย	ผลิตกำลังคนที่มีศักยภาพและทักษะการประกอบอาชีพตามความต้องการของตลาดแรงงานและอุตสาหกรรมแห่งอนาคต	สร้างสรรค์งานวิจัยและนวัตกรรมจากฐานชุมชนท้องถิ่น เพื่อยกระดับเศรษฐกิจชุมชนและสร้างการยอมรับมหาวิทยาลัยในระดับนานาชาติ	นำองค์ความรู้และนวัตกรรมไปพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน ยกระดับรายได้ และยกระดับคุณภาพชีวิต	อนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม มรดกทางวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อความยั่งยืน และนำทุนทางวัฒนธรรมต่อยอดเพื่อเพิ่มมูลค่าสู่การสร้างรายได้ให้แก่ชุมชน	พัฒนาระบบสนับสนุนการดำเนินงานพันธกิจมหาวิทยาลัยพัฒนา บุคลากร พัฒนาระบบนิเวศมหาวิทยาลัยดิจิทัลและ มหาวิทยาลัยสีเขียวระดับโลก
วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	พัฒนาศักยภาพคน ให้มีทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต และมีองค์ความรู้และทักษะพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงสู่อนาคต	พัฒนามหาวิทยาลัยวิจัยเพื่อการพัฒนาชุมชนท้องถิ่น ระดับแนวหน้าของโลก (Frontier Area Based Research)	นำองค์ความรู้และนวัตกรรมไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาวิสาหกิจชุมชน เศรษฐกิจฐานราก และเศรษฐกิจนวัตกรรม และส่งเสริมสุขภาพยั่งยืน เพื่อความเป็นอยู่ที่ดีของสังคม (Societal Well-being)	อนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม และยกระดับองค์ความรู้ ภูมิปัญญาท้องถิ่น สุน่วัฒนธรรมศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่นสู่สากล เพื่อเสริมสร้างความเป็นอยู่ที่ดีของสังคม (Societal Well-being)	ขับเคลื่อนเชิงระบบ เพื่อมุ่งสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัย ด้วยหลักธรรมาภิบาล บนพื้นฐานของคุณภาพและความร่วมมือกัน
ตัวชี้วัดของวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	<ol style="list-style-type: none"> มีการพัฒนาศักยภาพคน (Capacity Building) โดยเน้นพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ควบคู่กับการสร้างความตระหนักรู้ เรื่องผลกระทบของกิจกรรมมนุษย์ที่มีต่อทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม พัฒนากำลังคน ให้มีทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิตและมีองค์ความรู้พร้อมรับกับ การเปลี่ยนแปลงสู่อนาคต (Transversal Skills) มี Digital Learning Platform รองรับการจัดการศึกษาทุกระดับ มี Digital Support and Service Platform รองรับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของนิสิต มีการพัฒนาอัตลักษณ์นิสิต (UP Identity) เพื่อการพัฒนาเชิงพื้นที่อย่างยั่งยืน 	<ol style="list-style-type: none"> มีผลงานวิจัยตามอัตลักษณ์ชุมชนท้องถิ่น เพื่อการค้นพบองค์ความรู้และการผลิตเทคโนโลยีแห่งอนาคต มีเครือข่ายการวิจัยเพื่อยกระดับการถ่ายทอดเทคโนโลยีและนวัตกรรม ให้เกิดการพัฒนาชุมชนท้องถิ่น เป็นมหาวิทยาลัยวิจัยเพื่อการพัฒนาชุมชนท้องถิ่น ที่ได้รับการยอมรับในระดับนานาชาติ 	<ol style="list-style-type: none"> มีการพัฒนาวิสาหกิจชุมชน (Community Enterprise) เพื่อให้มีความสามารถในการแข่งขัน มีเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาเศรษฐกิจฐานรากและ เศรษฐกิจนวัตกรรม เพื่อยกระดับรายได้ของชุมชนท้องถิ่น ประชาชนในชุมชนท้องถิ่นมีความสุขภาวะที่ดี 	<ol style="list-style-type: none"> มีอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม มรดกทางวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อความยั่งยืน มีการนำทุนทางวัฒนธรรมมาต่อยอดเพื่อเพิ่มมูลค่าตามแนวคิด Creative Economy เพื่อยกระดับศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่นสู่สากล (Cultural Creative Economy) มีการอนุรักษ์ ปกป้อง และใช้ประโยชน์จาก ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน 	<ol style="list-style-type: none"> มีการขับเคลื่อนเชิงระบบ (System Drivers) เพื่อสนับสนุน การดำเนินงานตามพันธกิจหลัก ของมหาวิทยาลัย ประกอบด้วยระบบธรรมาภิบาล (Governance Accountability) การจัดการคุณภาพ (Quality Management Framework) รูปแบบการทำงานแบบร่วมมือกัน (Collaboration Facilitation Platform) มีระบบนิเวศการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยในรูปแบบดิจิทัล (Cyber University Platform) บุคลากรมีสมรรถนะสามารถดำเนินงานตามพันธกิจอย่างมีคุณภาพ และพร้อมทุ่มเททำงานเพื่อองค์กรด้วยความสุข เป็นมหาวิทยาลัยสีเขียวระดับโลก มี UP Learning Space สนับสนุนในทุกพันธกิจ ที่เป็นต้นแบบของสังคมและชุมชน

3.1 ยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. 2567 – 2571

มี 5 ยุทธศาสตร์

1. ส่งเสริมด้านคุณธรรมจริยธรรมให้กับบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา
2. ส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน
3. พัฒนาด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์แก่บุคลากร
4. เสริมสร้างสภาวะสภาพแวดล้อมการทำงานคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันกับองค์กร
5. เป็นสื่อกลางที่สะท้อนข้อคิดเห็นและความต้องการของบุคลากรต่ออธิการบดี

ยุทธศาสตร์ที่ 1

Ethics & Integrity Enhancement

การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมแก่บุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา

เป้าประสงค์ (Goal)

ส่งเสริมให้บุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยามีคุณธรรม จริยธรรม และจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติงาน อันนำไปสู่การทำงานอย่างโปร่งใส รับผิดชอบ และเป็นแบบอย่างที่ดีในองค์กร

กลยุทธ์ (Strategic Initiatives)

1. ส่งเสริมการเรียนรู้ด้านคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลแก่บุคลากรอย่างต่อเนื่อง
2. สร้างความตระหนักรู้เรื่องบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบ และการประพฤติปฏิบัติที่เหมาะสมในองค์กร
3. พัฒนาเครือข่ายความร่วมมือด้านคุณธรรมจริยธรรมทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย
4. สนับสนุนกิจกรรมที่สร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งความดี ความโปร่งใส และความรับผิดชอบต่อร่วมกัน

Initiatives

1. โครงการอบรม/เสวนาด้านคุณธรรมจริยธรรมสำหรับบุคลากร
2. กิจกรรมรณรงค์ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดหลักธรรมาภิบาล
3. เวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณในการทำงาน

ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย (KPIs and Targets)						
ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย				
		2567	2568	2569	2570	2571
จำนวนบุคลากร ผู้เข้าร่วม โครงการส่งเสริม คุณธรรม จริยธรรม	คน	50	100	150	200	250
จำนวนกิจกรรม/ โครงการด้าน คุณธรรม จริยธรรมที่ ดำเนินการอย่าง ต่อเนื่อง	กิจกรรม	1	1	2	2	3
จำนวนกรณี ร้องเรียนด้าน คุณธรรม จริยธรรมของ บุคลากร	กรณี	0	0	0	0	0

ยุทธศาสตร์ที่ 2

Career Advancement & Staff Development

การส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน

เป้าประสงค์ (Goal)

ส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน ให้มีความรู้ ความเข้าใจ และศักยภาพในการพัฒนาผลงานเพื่อความก้าวหน้าในสายงานอย่างเป็นรูปธรรม

กลยุทธ์ (Strategic Initiatives)

1. ส่งเสริมความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และแนวทางการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น
2. พัฒนาระบบให้คำปรึกษาและการสนับสนุนด้านการจัดทำผลงานทางวิชาการและผลงานสายสนับสนุน
3. สนับสนุนการสร้างแรงจูงใจและความพร้อมของบุคลากรในการพัฒนาความก้าวหน้าในสายงาน
4. สร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านความก้าวหน้าทางวิชาชีพระหว่างหน่วยงาน

Initiatives

1. โครงการอบรมเรื่องเกณฑ์และแนวทางการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น
2. คลินิกให้คำปรึกษาการจัดทำผลงานสำหรับสายวิชาการและสายสนับสนุน
3. เวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ความสำเร็จในการขอตำแหน่งที่สูงขึ้น

ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย (KPIs and Targets)						
ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย				
		2567	2568	2569	2570	2571
จำนวนกิจกรรม/ โครงการส่งเสริม ความก้าวหน้า ของบุคลากร	กิจกรรม	1	1	2	3	3
ร้อยละของ บุคลากรที่ได้รับ การส่งเสริมและ สามารถพัฒนาสู่ ตำแหน่งที่สูงขึ้น	ร้อยละ	5	5	5	5	5
จำนวนบุคลากรที่ เข้าร่วมกิจกรรม พัฒนา ความก้าวหน้าใน สายงาน	คน	50	80	100	120	150

ยุทธศาสตร์ที่ 3

Staff Welfare & Benefits Development

การพัฒนาด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์แก่บุคลากร

เป้าประสงค์ (Goal)

พัฒนาระบบสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่เหมาะสม เป็นธรรม และตอบสนองต่อความต้องการของบุคลากร เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตและสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน

กลยุทธ์ (Strategic Initiatives)

1. ศึกษา วิเคราะห์ และเปรียบเทียบสวัสดิการกับมหาวิทยาลัยหรือหน่วยงานต้นแบบ
2. เสนอแนวทางพัฒนาสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่เหมาะสมกับบริบทของมหาวิทยาลัยพะเยา
3. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการสะท้อนความต้องการด้านสวัสดิการ
4. สร้างเครือข่ายความร่วมมือด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์กับหน่วยงานภายนอก

Initiatives

1. โครงการศึกษาคู่เทียบและข้อเสนอเชิงนโยบายด้านสวัสดิการ
2. เวทีรับฟังความคิดเห็นและความต้องการด้านสวัสดิการของบุคลากร
3. การจัดทำข้อเสนอเชิงนโยบายต่อมหาวิทยาลัยด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์

ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย (KPIs and Targets)						
ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย				
		2567	2568	2569	2570	2571
ระดับความพึงพอใจต่อการจัดสรรสวัสดิการของมหาวิทยาลัย	ร้อยละ	80	80	80	80	80
จำนวนข้อเสนอด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่นำเสนอต่อมหาวิทยาลัย	ข้อเสนอ	1	1	2	2	3
จำนวนเครือข่าย/หน่วยงานคู่เทียบที่ใช้ประกอบการพัฒนาสวัสดิการ	หน่วยงาน	2	3	3	4	5

ยุทธศาสตร์ที่ 4

Well-being, Work Environment & Organizational Engagement

การเสริมสร้างสุขภาวะ สภาพแวดล้อมการทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร
เป้าประสงค์ (Goal)

เสริมสร้างสุขภาวะทั้งด้านกาย ใจ และสังคมของบุคลากร พัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงานให้เอื้อต่อคุณภาพชีวิตที่ดี และสร้างความผูกพันกับองค์กรอย่างยั่งยืน

กลยุทธ์ (Strategic Initiatives)

1. สำรวจและประเมินสุขภาวะ คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร
2. ส่งเสริมมาตรการและกิจกรรมที่ช่วยยกระดับสุขภาวะและบรรยากาศการทำงาน
3. สนับสนุนการสื่อสารและกิจกรรมที่ช่วยสร้างความสัมพันธ์อันดีในองค์กร
4. เสนอแนวทางพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เหมาะสมและปลอดภัยมากยิ่งขึ้น

Initiatives

1. การสำรวจความพึงพอใจด้านสุขภาวะและคุณภาพชีวิตในการทำงาน
2. การสำรวจความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร
3. กิจกรรมส่งเสริมสุขภาวะและความสัมพันธ์ในองค์กร

ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย (KPIs and Targets)						
ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย				
		2567	2568	2569	2570	2571
ระดับความพึงพอใจต่อสภาวะสภาพแวดล้อมการทำงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงาน	ร้อยละ	80	80	80	80	80
ระดับความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร	ร้อยละ	80	80	80	80	80
จำนวนกิจกรรมส่งเสริมสภาวะและความผูกพันในองค์กร	กิจกรรม	1	1	2	2	3

ยุทธศาสตร์ที่ 5

Communication, Representation & Staff Voice

การเป็นสื่อกลางสะท้อนข้อคิดเห็นและความต้องการของบุคลากรต่ออธิการบดี

เป้าประสงค์ (Goal)

พัฒนาระบบการสื่อสารและการมีส่วนร่วมที่เปิดกว้าง โปร่งใส และเข้าถึงได้ เพื่อให้สภาพนักงานเป็นกลไกกลางที่สะท้อนข้อคิดเห็น ความต้องการ และข้อเสนอแนะของบุคลากรสู่ผู้บริหารอย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ (Strategic Initiatives)

1. พัฒนาช่องทางสื่อสารกลางที่บุคลากรสามารถเข้าถึงได้สะดวกและต่อเนื่อง
2. สร้างระบบรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ และความต้องการของบุคลากรอย่างเป็นระบบ
3. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนามหาวิทยาลัยผ่านกลไกของสภาพนักงาน
4. สื่อสารผลการดำเนินงานและการตอบสนองต่อข้อเสนอแนะของบุคลากรอย่างโปร่งใส

Initiatives

1. พัฒนาช่องทางกลางสำหรับรับฟังข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากบุคลากร
2. จัดเวทีพบปะ รับฟัง และสะท้อนข้อคิดเห็นระหว่างบุคลากรกับผู้บริหาร
3. รายงานผลการดำเนินงานตามข้อเสนอแนะของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย (KPIs and Targets)						
ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย				
		2567	2568	2569	2570	2571
ระดับความพึงพอใจต่อบทบาทของสภาพนักงานในการเป็นสื่อกลาง	ร้อยละ	80	80	80	80	80
จำนวนช่องทางสื่อสาร/รับฟังข้อคิดเห็นที่ใช้งานได้จริง	ช่องทาง	1	2	2	3	3
จำนวนข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะที่ได้รับและนำเข้าสู่กระบวนการพิจารณา	เรื่อง	20	30	40	50	60

ส่วนที่ 4

การประเมินความสำเร็จของแผนยุทธศาสตร์ และระบบการปรับปรุงพัฒนา

มหาวิทยาลัย มีแผนระยะยาวคือ แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาร่วมงาน/หน่วยงานระยะ 5 ปี และแผนระยะสั้นคือ แผนปฏิบัติการประจำปี ส่วนงาน/หน่วยงาน ซึ่งจัดสรรทรัพยากรด้านการเงินและด้านอื่นๆ พร้อมใช้ในการสนับสนุนแผนปฏิบัติการจนประสบความสำเร็จ โดยอธิการบดีมอบรองอธิการบดีแต่ละฝ่ายและหัวหน้าส่วนงาน ซึ่งเป็นผู้รับผิดชอบหลักในการดำเนินงานตามพันธกิจของมหาวิทยาลัย จัดทำแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการประจำปี ซึ่งมีข้อมูลครอบคลุม กำลังคน งบประมาณ สิ่งสนับสนุนอื่นๆที่เกี่ยวข้อง รองอธิการบดีและหัวหน้าส่วนงานเสนอแผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยและแผนปฏิบัติการประจำปีที่ผ่านการวิเคราะห์ข้อมูล รวบรวมส่งมายังกองแผนงาน เพื่อดำเนินการตรวจสอบให้ถูกต้องตามนโยบายการจัดสรรงบประมาณ โดยคำนึงถึงประสิทธิภาพในการใช้จ่ายงบประมาณ 3 ปีอันหลัง ประกอบกับข้อมูลคาดการณ์รายรับรายจ่ายที่จะเกิดขึ้นเพื่อกำหนดงบประมาณ ครุภัณฑ์ อัตรากำลัง สนับสนุนกิจกรรมตามแผนยุทธศาสตร์ และแผนปฏิบัติการที่เปลี่ยนแปลง จากนั้น กองแผนงานรวบรวมและจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปีในระดับมหาวิทยาลัยที่ผ่านการพิจารณาตามขั้นตอนข้างต้นแล้ว เสนอต่อคณะกรรมการการเงินและทรัพย์สินมหาวิทยาลัยพะเยา เพื่อพิจารณากลับกรอง เสนอต่อสภามหาวิทยาลัยให้การอนุมัติ กองแผนงานแจ้งมติการอนุมัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีต่อส่วนงาน/หน่วยงานภายในมหาวิทยาลัย เพื่อดำเนินการตามแผนการใช้จ่ายงบประมาณที่กำหนดไว้

โดยในส่วนของสภาพนักงานก็ได้ดำเนินการตามยุทธศาสตร์ 5 อย่างที่ได้กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติการ โดยมีดังต่อไปนี้

1. ส่งเสริมด้านคุณธรรมจริยธรรมให้กับบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา
2. ส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน
3. พัฒนาด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์แก่บุคลากร
4. เสริมสร้างสุขภาวะสภาพแวดล้อมการทำงานคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันกับองค์กร
5. เป็นสื่อกลางที่สะท้อนข้อคิดเห็นและความต้องการของบุคลากรต่ออธิการบดี

4.1 การประเมินความสำเร็จของแผนยุทธศาสตร์

4.1.1 การสร้างความรู้ความเข้าใจแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของมหาวิทยาลัยพะเยา

เพื่อสร้างความตระหนักถึงความสำคัญของการผลักดันแผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยพะเยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 - 2571 ไปสู่การปฏิบัติ โดยมีระบบและกลไก ดังนี้

- 1) อธิการบดีมหาวิทยาลัยพะเยา แลกงนโยบายและทิศทางการพัฒนามหาวิทยาลัยพะเยา ตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยพะเยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. พ.ศ. 2567 - 2571 ต่อประชาคมมหาวิทยาลัยพะเยา
- 2) รองอธิการบดีแต่ละฝ่ายสั่งการมอบหมายหน้าที่หัวหน้าส่วนงาน ซึ่งเป็นผู้รับผิดชอบในการดำเนินงานตามพันธกิจ และตัวชี้วัดตามแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย
- 3) การสื่อสารและประชาสัมพันธ์สาระสำคัญของแผนยุทธศาสตร์ฯ ไปยังผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ทุกกลุ่มผ่านช่องทางที่หลากหลาย และมีการติดตามข้อมูลย้อนกลับจาก ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเป็นระยะ ๆ

4.1.2 กำหนดผู้รับผิดชอบยุทธศาสตร์รายประเด็น โดยมีระบบและกลไก

- 1) กำหนดตัวผู้รับผิดชอบยุทธศาสตร์รายประเด็น และกำหนดตัวชี้วัดการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ที่เชื่อมโยงและสอดคล้องกัน ตั้งแต่ระดับมหาวิทยาลัย (รองอธิการบดี) ระดับส่วนงานวิชาการ (คณะ/วิทยาลัย) ระดับส่วนงานสนับสนุน (กอง ศูนย์) ไปจนถึงระดับบุคคล
- 2) จัดตั้งคณะทำงาน และก่อตั้งเครือข่ายแผนงาน เพื่อปฏิบัติหน้าที่ขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์ฯ โดยการมีองค์ประกอบเป็นส่วนงานวิชาการ (คณะ วิทยาลัย) และส่วนงานสนับสนุน (กอง ศูนย์)

4.1.3 การติดตามประเมินผลการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายและตัวชี้วัดของแผน

รองอธิการบดีฝ่ายนโยบายและแผน มอบหมายกองแผนงานติดตามผลการดำเนินโครงการตามแผนปฏิบัติการของทุกหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัย ผ่านระบบ e Budget รายเดือน โดยพิจารณาการดำเนินโครงการและการใช้จ่ายงบประมาณตามแผนปฏิบัติการเทียบเคียงกับแผนปฏิบัติการที่วางแผนไว้ในช่วงเวลาดังกล่าว ซึ่งจะพิจารณาตามปัจจัยที่เกี่ยวข้องประกอบด้วย

1. มีการดำเนินการล่าช้ากว่าแผนปฏิบัติการที่กำหนด
2. การใช้จ่ายงบประมาณคลาดเคลื่อนจากแผนการใช้จ่ายงบประมาณที่กำหนดไว้
3. ความสำเร็จของตัวชี้วัดตามแผนปฏิบัติการที่กำหนดไว้
4. การเปลี่ยนแปลงทางสังคมที่ส่งผลกระทบต่อความท้าทายเชิงกลยุทธ์ตามแผนปฏิบัติการ

ที่ตอบสนองอยู่

กองแผนงานจัดทำรายงานสรุปผลการติดตามการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ เสนอต่อรองอธิการบดี ฝ่ายนโยบายและแผนเพื่อพิจารณา และถ่ายทอดผลการติดตามการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการแก่หัวหน้าส่วนงาน ผ่านที่ประชุมคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย พร้อมมอบหมายให้ส่วนงานพิจารณาปรับเปลี่ยนแผนปฏิบัติการ ให้สอดคล้องและมุ่งเน้นความสำเร็จของการดำเนินงาน กองแผนงานจัดทำรายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ รอบ 6 เดือน เสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย เพื่อรับฟังข้อเสนอแนะและแนวทางการปรับเปลี่ยนการปฏิบัติการจากผู้บริหารระดับสูง กองแผนงานจัดทำรายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ รอบ 12 เดือน เสนอต่อที่ประชุมสภามหาวิทยาลัยเพื่อรับฟังข้อเสนอแนะและแนวทางการปรับปรุงกระบวนการดำเนินงานในรอบปีถัดไป

4.1.4 สร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์ฯ

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

4.1.5 พัฒนาระบบฐานข้อมูลและสารสนเทศ

เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและเพิ่มขีดความสามารถในการติดตามประเมินผล มีการนำข้อมูลไปวิเคราะห์และนำรายงานผลการวิเคราะห์ไปใช้สนับสนุนการตัดสินใจของคณะกรรมการสภาพนักงานมหาวิทยาลัย เพื่อยุติได้อย่างถูกต้องและรวดเร็ว

4.2 การติดตามประเมินผล และการรายงานผลการดำเนินงาน

กำหนดให้มีการติดตามประเมินผลแผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยพะเยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 - 2571 เป็นรอบ 6 เดือน และรอบ 12 เดือน โดยกำหนดให้มีการประเมินปีงบประมาณละ 2 ครั้ง ตามวิธีการและขั้นตอน ดังนี้

4.2.1 ระดับของการติดตามประเมินผลแผนยุทธศาสตร์

แผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. 2567 - 2571 นี้ ได้กำหนดให้มีการเชื่อมโยงตัวบ่งชี้ของแผน 3 ระดับ ได้แก่

1. ระดับมหาวิทยาลัย
2. ระดับคณะ/ส่วนงาน
3. ระดับโครงการ

โดยกองแผนงานจะติดตามผลการดำเนินโครงการตามแผนปฏิบัติการของทุกหน่วยงาน ภายในมหาวิทยาลัย ผ่านระบบ e-Budget รายเดือน โดยพิจารณาจากการดำเนินโครงการและการใช้จ่ายงบประมาณ ซึ่งระบบ e-Budget เป็นระบบสารสนเทศที่ถูกนำมาใช้เป็นกลไกในการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานของทุกหน่วยงาน ข้อมูลการรายงานผลของทุกโครงการและกิจกรรมจะถูกนำไปใช้ประโยชน์ในการรายงานผลในรูปแบบรายเดือน รายไตรมาส ราย 6 เดือน และรายปี ซึ่งหน่วยงานต้นสังกัด กองแผนงาน ตลอดจนถึงผู้บริหารมหาวิทยาลัย สามารถเข้าถึงข้อมูลของหน่วยงาน และนำไปใช้ข้อมูลไปใช้ในการตัดสินใจ ทบทวน ติดตามผลได้

และจากรายงานฯ ดังกล่าว จะถูกรวบรวมขึ้นเพื่อนำไปใช้วัด ในตัวชี้วัด ของระดับคณะส่วนงาน ตลอดจนถึงการรายงานแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย โดยกองแผนงานจะทำการรวบรวมข้อมูลทั้งหมด เพื่อใช้ประโยชน์ ตามวงจรคุณภาพ (PDCA) เพื่อให้กระบวนการการปฏิบัติงานและแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยเป็นไปตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ รวมถึงรวบรวมรายงานต่อสภามหาวิทยาลัย กระทรวงการอุดมศึกษาวิทยาศาสตร์วิจัยและนวัตกรรม ตลอดจนภาคประชาชน เพื่อแสดงถึงความมีธรรมาภิบาล

4.2.2 การรายงานผล

- 1) การรายงานผลการดำเนินโครงการตามแผนปฏิบัติการ (งบประมาณรายได้ประจำปี งบประมาณ) รอบ 6 เดือน และ 12 เดือน ตามข้อกำหนด ITA
- 2) รายงานผลการใช้จ่ายเงินงบประมาณต่อมหาวิทยาลัย กรมบัญชีกลางและสำนักงานงบประมาณ ปีละ 4 ครั้ง (มกราคม, เมษายน, กรกฎาคม, กันยายน)
- 3) รายงานผลการดำเนินงานตามเป้าหมายยุทธศาสตร์และตัวชี้วัดต่อมหาวิทยาลัย กรมบัญชีกลาง และสำนักงานงบประมาณ ปีละ 4 ครั้ง (มกราคม, เมษายน, กรกฎาคม, กันยายน)
- 4) รายงานสรุปผลการดำเนินงานต่อคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัยและสภามหาวิทยาลัย (สิ้นภาคการศึกษา)
- 5) การรายงานผลการดำเนินโครงการตามแผนงานยุทธศาสตร์ แผนงานพื้นฐาน แผนงานบุคลากรภาครัฐ และแผนงานบูรณาการ (งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ)
 - 5.1) รายงานผลการใช้จ่ายเงินงบประมาณกองแผนงาน ปีละ 1 ครั้ง (กันยายน)
 - 5.2) รายงานผลการดำเนินงานตามเป้าหมายยุทธศาสตร์และตัวชี้วัดต่อสำนักงานงบประมาณ และ สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ปีละ 1 ครั้ง (สิงหาคม)
 - 5.3) รายงานสรุปผลการดำเนินงานต่อมหาวิทยาลัย (รอบ 3 เดือน)

4.3 ระบบการปรับปรุงผลการดำเนินการ (Performance Improvement System)

4.3.1 ระบบการปรับปรุงผลการดำเนินการที่สำคัญ

มหาวิทยาลัย จะลำดับความสำคัญของเรื่องที่ต้องนำไปปรับปรุงผลการดำเนินการที่สำคัญ จากผลการวิเคราะห์ และทบทวน ผลการดำเนินงาน โดยอาศัยข้อมูลจากกระบวนการ การติดตาม ประเมินผล กระบวนการ คาดเดาผลการดำเนินงานในอนาคต โดยพิจารณาจาก

- 1) ระดับความรุนแรงและผลกระทบต่อการบรรลุพันธกิจของมหาวิทยาลัย
- 2) โอกาสและความเป็นไปได้ในการไม่บรรลุเป้าหมาย
- 3) ความต้องการและความคาดหวังของผู้เรียน ลูกค้ายุทธศาสตร์อื่น ๆ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่สำคัญ
- 4) โอกาสความเป็นไปได้ในการพัฒนาปรับปรุงผลของการนำเสนอสารสนเทศด้านความต้องการ ความพึงพอใจ และไม่พึงพอใจ มีทบทวนปรับปรุงหลักสูตรและบริการใหม่ ๆ ที่สำคัญ

จากการทบทวนวิเคราะห์ผลการดำเนินการจากตัวชี้วัดเพื่อให้ได้ข้อมูลในการพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตร บริการที่สำคัญ และกระบวนการ กองแผนงานเป็นผู้รวบรวมผลการดำเนินงาน ตลอดจนการกำหนดแผนบริหาร ความเสี่ยงเชิงยุทธศาสตร์ เพื่อกำหนดแนวทางการติดตามและกำหนดนโยบายเพื่อป้องกันความเสี่ยง ต่อการไม่สามารถดำเนินการตามยุทธศาสตร์ได้ซึ่งในระดับผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด จะดำเนินการทบทวนวิเคราะห์ ผลการดำเนินการและปัจจัยภายในและภายนอกที่ส่งผลกระทบต่อการทำงาน จากกระบวนการดังกล่าวผู้บริหาร ระดับสูงจะร่วมกับพิจารณาประเด็นที่ต้องดำเนินการอย่างเร่งด่วน จากระดับความเสี่ยงของตัวชี้วัดผลการ ดำเนินงานที่อยู่ในระดับสูงและสูงมากก่อนเป็นอันดับแรก เช่นเดียวกับการคัดเลือกประเด็นที่ดำเนินการได้อย่างมี ประสิทธิภาพ มาดำเนินการพัฒนาเป็นนวัตกรรมต้นแบบเพื่อใช้ในการดำเนินการในประเด็นอื่นๆ เพิ่มเติม ทั้งนี้ประเด็นที่ได้จากการพิจารณาดังกล่าว จะถูกเรียนในที่ประชุมคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัยเพื่อให้เกิด การสื่อสารตามลำดับชั้นลงสู่บุคลากรในส่วนงาน/หน่วยงาน และคู่ส่งมอบที่เกี่ยวข้องตามลำดับ

4.3.2 การปรับปรุงผลการดำเนินงาน

การประเมินผลสัมฤทธิ์ตามยุทธศาสตร์ของสภาพนักงาน ประกอบด้วย

5 ยุทธศาสตร์ โดยมีดังต่อไปนี้

- 1) ส่งเสริมด้านคุณธรรมจริยธรรมให้กับบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา
 - 2) ส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน
 - 3) พัฒนาด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์แก่บุคลากร
 - 4) เสริมสร้างสุขภาพและสภาพแวดล้อมการทำงานคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันกับองค์กร
 - 5) เป็นสื่อกลางที่สะท้อนข้อคิดเห็นและความต้องการของบุคลากรต่ออธิการบดี
-