



แผนยุทธศาสตร์การพัฒนา
ส่วนงานสภาพนักงาน
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2571

ส่วนงานสภาพนักงาน
มหาวิทยาลัยพะเยา

คำนำ

แผนยุทธศาสตร์ สภานักงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567- 2571 ได้จัดทำขึ้นเพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ทิศทางการพัฒนามหาวิทยาลัยพะเยา การจัดทำแผนฯ ฉบับนี้เน้นการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม มีการศึกษาแผนยุทธศาสตร์ชาติ และการเชื่อมโยงแผนยุทธศาสตร์ชาติกับแผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย รวมทั้งการกำหนดแนวทางการติดตามประเมินผลแผนยุทธศาสตร์ไว้อย่างชัดเจน เพื่อขับเคลื่อนการพัฒนามหาวิทยาลัยพะเยาให้บรรลุเป้าหมายอย่างเป็นรูปธรรม

แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศาสนา สภานักงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 -2571 นี้ประกอบด้วย โครงการตามแผนปฏิบัติการ / กิจกรรมที่ดำเนินการทั้งสิ้น 6 โครงการ ซึ่งครอบคลุมเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาศาสนา สภานักงาน และมหาวิทยาลัยพะเยา



(รองศาสตราจารย์ ดร.เอกสิทธิ์ วงศ์ราษฎร์)

ประธานสภานักงานมหาวิทยาลัยพะเยา

สารบัญ

ส่วนที่ 1	โครงสร้างองค์กร (Organization Profile)	4
	1.1 ประวัติความเป็นมาของสภาพนักงาน	
	1.2 เป้าหมายการดำเนินงานตามพันธกิจหลักของมหาวิทยาลัย	
	1.3 เป้าหมายการดำเนินงานตามพันธกิจหลักของสภาพนักงาน	
	1.4 กระบวนการจัดทำ (ร่าง) แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาร่าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2571	
	1.5 ปรัชญา ปณิธาน วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยมร่วม สมรรถนะหลักและอัตลักษณ์บัณฑิต	
ส่วนที่ 2	การประเมินสภาพแวดล้อม และวิเคราะห์สถานการณ์ปัจจุบันของสภาพนักงาน	15
	2.1 สภาพแวดล้อมด้านการแข่งขัน (Competitive Environment)	
	2.2 การวิเคราะห์สถานการณ์ปัจจุบันของมหาวิทยาลัย	
	2.3 ความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ (Strategic Advantage) และความท้าทายเชิงกลยุทธ์ (Strategic Challenge)	
ส่วนที่ 3	แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาร่าง	26
	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	50
	4.1 การประเมินความสำเร็จของแผนยุทธศาสตร์	
	4.2 การติดตามประเมินผล และการรายงานผลการดำเนินงาน	
	4.3 ระบบการปรับปรุงผลการดำเนินการ	

แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาสภานักงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2571 โครงสร้างองค์กร (Organization Profile)

1.1 ประวัติความเป็นมาของสภานักงาน

สภานักงานเกิดขึ้นตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. 2553 โดยมาตรา 27 กำหนดให้มีสภานักงาน เพื่อทำหน้าที่ให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะต่ออธิการบดีเกี่ยวกับกิจการด้านต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย รวมทั้งเสริมสร้างจรรยาบรรณและคุณธรรมของบุคลากรของมหาวิทยาลัย ด้านองค์ประกอบจำนวน คุณสมบัติ หลักเกณฑ์ และวิธีการได้มา วาระการดำรงตำแหน่ง และการพ้นจากตำแหน่ง ตลอดจนการประชุมของสภานักงานให้เป็นไปตามข้อบังคับของสภานักงาน มหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. 2553

อย่างไรก็ตาม ต่อมาในคราวประชุม ครั้งที่ 6/2557 เมื่อวันที่ 7 พฤศจิกายน พ.ศ. 2557 ทางสภานักงานได้ทำการออกข้อบังคับใหม่ ข้อบังคับมหาวิทยาลัยพะเยา ว่าด้วย สภานักงาน พ.ศ. 2557 ซึ่งใช้บังคับจนถึงปัจจุบัน

1.2 เป้าหมายการดำเนินงานตามพันธกิจหลักของมหาวิทยาลัย

การกำหนดเป้าหมายการดำเนินงานตามพันธกิจหลัก สู่ความสำเร็จ ของมหาวิทยาลัยพะเยา ได้กำหนดเป้าหมายการดำเนินงานตามพันธกิจหลัก 5 ด้าน ดังนี้

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

1.3 เป้าหมายการดำเนินงานตามพันธกิจหลักของสภานักงาน

ทางสภานักงานได้กำหนดเป้าหมายการดำเนินงานตามพันธกิจหลักที่สนับสนุนพันธกิจของมหาวิทยาลัย โดยได้กำหนดเป้าหมายการดำเนินงานตามพันธกิจหลัก 5 ด้าน ดังนี้

1. ส่งเสริมด้านคุณธรรมจริยธรรมให้กับบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา
2. ส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน
3. เสริมสร้างสุขภาวะสภาพแวดล้อมการทำงาน 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 มหาวิทยาลัยพะเยาได้มีการเชื่อมโยงตัวชี้วัดให้เข้ากับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (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] เสนอขอความเห็นชอบพัฒนามหาวิทยาลัยพะเยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2571 (ระยะ 5 ปี) ฉบับสมบูรณ์ ต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัยพะเยา และ คณะกรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิ

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



นางเพลินพิศ เมืองน้ำเที่ยง
ตำแหน่ง หัวหน้างานสภาพนักงาน



นางสาวศศิวิมล คำประกายลิต
ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป

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

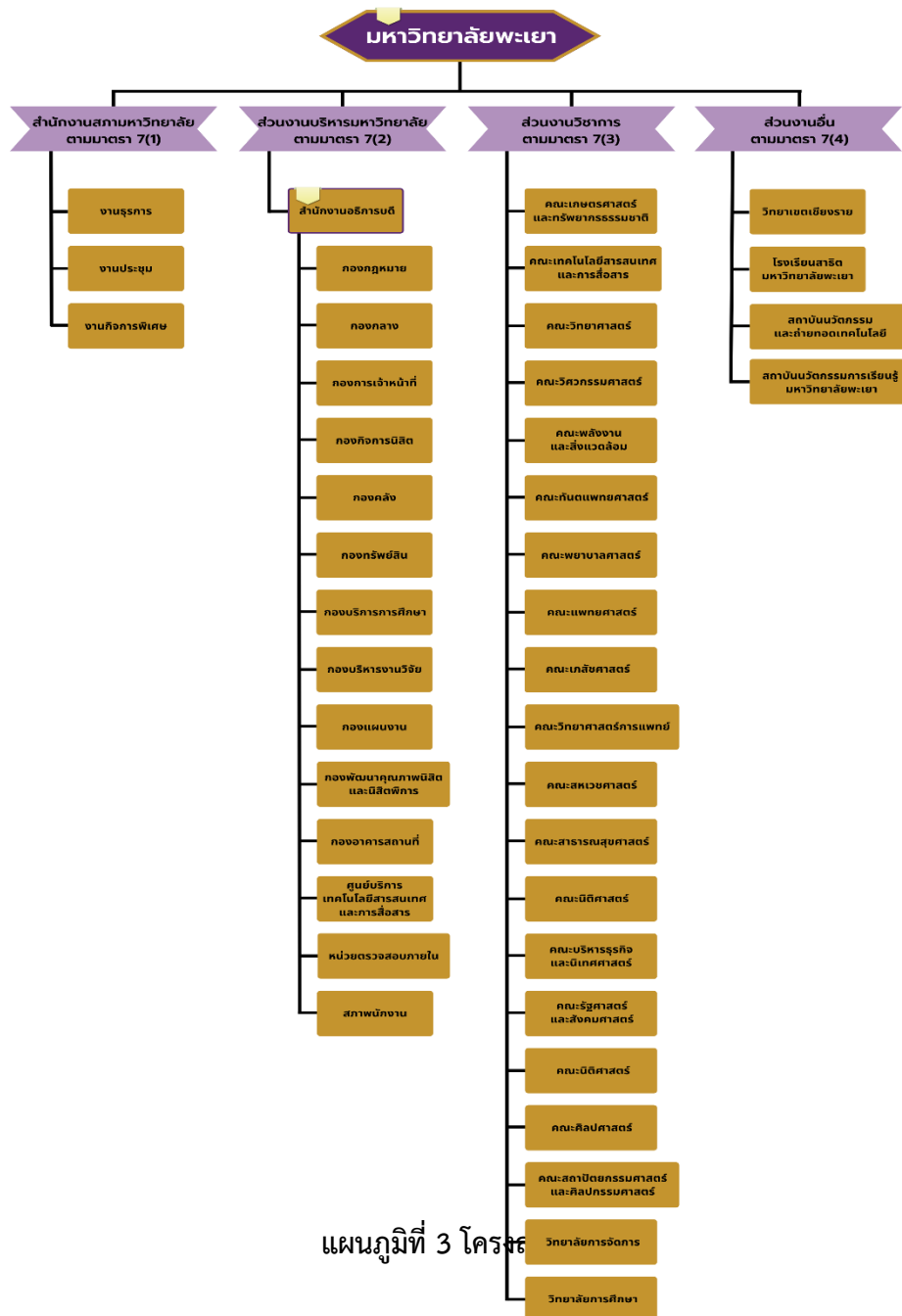
โครงสร้างองค์กร

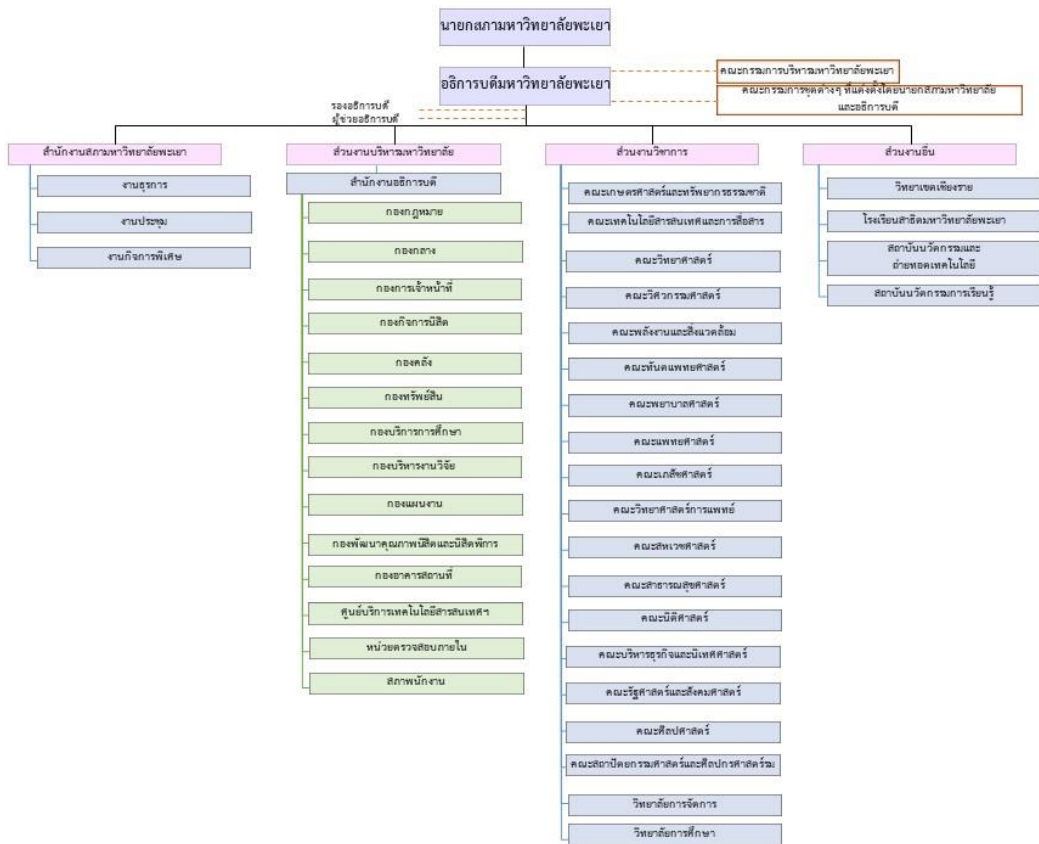


แผนภูมิที่ 3 โครงสร้างองค์กร

1.5.2 ความสัมพันธ์ระดับองค์การ

มหาวิทยาลัยพะเยาได้แบ่งโครงสร้างองค์กรตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. 2553 ดังนี้





แผนภูมิที่ 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
เครือข่ายที่ประชุมสภาข้าราชการพนักงาน และลูกจ้างมหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทย	ความร่วมมือด้านวิชาการ วิจัยและนวัตกรรม

พัฒนาด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์แก่บุคลากร	
บุคลากร มหาวิทยาลัยพะเยา	เสนอความต้องการด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์แก่บุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา
เครือข่ายความร่วมมือสภาพนักงาน มหาวิทยาลัยทั่วประเทศ	แลกเปลี่ยนข้อมูลด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์
เครือข่ายที่ประชุมประธานสภา อาจารย์มหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทย	แลกเปลี่ยนข้อมูลด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์
เครือข่ายที่ประชุมสภาข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างมหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทย	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 อีเมลล์
ส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน			
บุคลากรและหน่วยงาน ภายในมหาวิทยาลัย พะเยา	ส่งเสริมด้านความก้าวหน้าของ บุคลากรสายวิชาการและสาย สนับสนุน	บุคลากรมีความก้าวหน้า	เว็บไซต์ สื่อออนไลน์ (Facebook, Line) หนังสือราชการ โครงการ/ กิจกรรม
เครือข่ายระหว่าง มหาวิทยาลัย	ความร่วมมือในการแลกเปลี่ยน ข้อมูลด้านความก้าวหน้าของ สายงาน	การประชุมร่วมกันเป็นประจำทุก เดือน	หนังสือราชการ การประชุม อีเมลล์
พัฒนาด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์แก่บุคลากร			
บุคลากรและหน่วยงาน ภายในมหาวิทยาลัย พะเยา	ส่งเสริมด้านสวัสดิการและสิทธิ ประโยชน์แก่บุคลากร	บุคลากรได้รับสวัสดิการและสิทธิ ประโยชน์อย่างทั่วถึง	เว็บไซต์ สื่อออนไลน์ (Facebook, Line) หนังสือราชการ โครงการ/ กิจกรรม
เครือข่ายระหว่าง มหาวิทยาลัย	ความร่วมมือในการแลกเปลี่ยน ข้อมูลด้านด้านสวัสดิการและ สิทธิประโยชน์แก่บุคลากร	การประชุมร่วมกันเป็นประจำทุก เดือน	หนังสือราชการ การประชุม อีเมลล์
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 อีเมลล์

คู่ความร่วมมือ	บทบาท	ข้อกำหนดที่สำคัญ	วิธีการสื่อสาร
เป็นสื่อกลางที่สะท้อนข้อคิดเห็นและความต้องการของบุคลากรต่ออธิการบดี			
บุคลากรและหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยพะเยา	เป็นสื่อกลางที่สะท้อนข้อคิดเห็นและความต้องการของบุคลากรต่ออธิการบดี	บุคลากรสามารถเสนอความต้องการและข้อเสนอแนะได้ตลอดเวลา	เว็บไซต์ สื่อออนไลน์ (Facebook, Line) หนังสือราชการ โครงการ/กิจกรรม

ส่วนที่ 2

การวิเคราะห์สถานการณ์ปัจจุบันของสภาพนักงาน

จากการวิเคราะห์สถานการณ์ปัจจุบันและวิเคราะห์สภาวะการณ์ขององค์การ สภาพนักงานเล็งเห็นถึงการสื่อสารเป็นระบบโดยได้กำหนดพันธกิจที่ครอบคลุมบทบาทของสภาพนักงาน ดังแสดงดังต่อไปนี้

1. ส่งเสริมด้านคุณธรรมจริยธรรมให้กับบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา
2. ส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน
3. พัฒนาด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์แก่บุคลากร
4. เสริมสร้างสุขภาวะสภาพแวดล้อมการทำงานคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันกับองค์กร
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 โดยรายละเอียดดังตารางต่อไปนี้

ส่งเสริมด้านคุณธรรมจริยธรรมให้กับบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา	-จัดโครงการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับคุณธรรมจริยธรรมให้กับบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา -ความพึงพอใจของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการโดยมีผลประเมินด้านสมรรถนะในระดับ 3.5 ขึ้นไป (จากคะแนนเต็ม 5)
ส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน	-จัดโครงการอบรมให้ความรู้เรื่องเกณฑ์การประเมิน คุณภาพของผลงานทั้งในสายวิชาการและสนับสนุน -ความพึงพอใจของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการโดยมีผลประเมินด้านสมรรถนะในระดับ 3.5 ขึ้นไป (จากคะแนนเต็ม 5)
พัฒนาด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์แก่บุคลากร เสริมสร้างสุขภาวะสภาพแวดล้อมการทำงานคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันกับองค์กร	-เสนอสวัสดิการที่เป็นประโยชน์กับบุคลากร โดยหาคู่เทียบกับมหาวิทยาลัยอื่น -ทำแบบสำรวจความพึงพอใจด้านสุขภาวะสภาพแวดล้อมการทำงานคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันกับองค์กร ใช้การวัด Happinometer -เสนอแนวทางที่ส่งเสริมสุขภาพสภาพแวดล้อมในการทำงานกับมหาวิทยาลัย

2.1.1 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 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	Cybermetrics Lab	อันดับที่ 2,353 ของ	การพัฒนาระบบข้อมูลของ	ข้อมูลเว็บไซต์การจัดอันดับ

ระดับของการแข่งขัน	รายการแข่งขัน	องค์กรหรือหน่วยงานที่กำกับดูแลการแข่งขัน	ลำดับในการแข่งขัน (Competitive Position)	เป้าหมายของการเปลี่ยนแปลงความสามารถในการแข่งขัน (Competitiveness Changes)	แหล่งข้อมูลเชิงเปรียบเทียบ (Comparative Data)
	World Universities 2022		โลก	มหาวิทยาลัย	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	การมุ่งสู่มหาวิทยาลัย อันดับ 150 ของโลก	ข้อมูลเว็บไซต์การจัดอันดับ https://greenmetric.ui.ac.id/rankings/over-all-rankings-2022

2.1.3 บริบทเชิงกลยุทธ์

มหาวิทยาลัยได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลรวมถึงพัฒนาสารสนเทศที่สามารถนำไปใช้ในการวางแผนกลยุทธ์ โดยท่านอธิการบดีได้มอบหมายผู้บริหารระดับสูงประกอบด้วยรองอธิการบดี 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 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลตามกลุ่มเป้าหมายระยะเวลาในการดำเนินการ และดำเนินการเก็บข้อมูลตามแผนที่กำหนดไว้ จากนั้นวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อให้ได้สารสนเทศที่เกี่ยวข้องด้วยเครื่องมือ อาทิ SWOT PESTEL 7S ร่วมกับการเปรียบเทียบผลการดำเนินการในรอบปี

ที่ผ่านมา และจัดทำเป็นสารสนเทศเพื่อใช้ในการวิเคราะห์ประกอบการตัดสินใจวางแผนยุทธศาสตร์ฯ ประกอบด้วย ความต้องการของลูกค้าและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ความพึงพอใจและไม่พึงพอใจของลูกค้าและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดตามแผนยุทธศาสตร์ฯ ข้อมูลสถานการณ์การแข่งขัน สภาวะแวดล้อม การเปลี่ยนแปลงของมหาวิทยาลัย ประเทศ และโลก

3. ระบบการปรับปรุงผลการดำเนินงาน

มหาวิทยาลัยพะเยาได้พัฒนาระบบการวัดผลการดำเนินการ ที่สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง โดยมีกระบวนการ 3 ขั้นตอน ประกอบด้วย

(1) ผู้บริหารระดับสูงอธิการบดี รองอธิการบดี คณบดี และหัวหน้าส่วนงาน ร่วมกำหนดตัววัดที่มีผลต่อการตัดสินใจขององค์กร ตามพันธกิจที่ได้รับมอบหมาย โดยพิจารณาถึงตัวชี้วัดที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จเชิงกลยุทธ์ หรือตัวชี้วัดที่ต้องเฝ้าระวังความเสี่ยงที่ส่งผลกระทบต่อพันธกิจของสถาบัน 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 โดยหากผลการดำเนินงานมีแนวโน้ม ไม่สอดคล้องกับเป้าหมายตัวชี้วัด 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	มีการประชุมกันอย่างสม่ำเสมออย่างน้อยสองเดือนครั้งทำให้มีการพูดคุยกันผ่านการประชุมที่เป็นระบบ มีการนำเสนอข้อมูลต่างๆ ผ่านการประชุม	เนื่องจากมีความหลากหลายทำให้การประชุมแต่ละครั้งมีคณะกรรมการว่างไม่ตรงกัน บางครั้งการประชุมไม่สามารถดำเนินการได้เนื่องจากคณะกรรมการไม่ครบองค์ประชุม
3. Strategy	การประชุมอย่างสม่ำเสมอ การวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลอย่างละเอียดเพื่อนำเสนอต่ออธิการบดีและผู้บริหาร	ขาดอำนาจในการบริหารเนื่องจากสภาพนักงานไม่ได้มีงบประมาณในการดำเนินกิจการต่างๆ ของมหาวิทยาลัย
4. Skill	ทักษะการสื่อสารที่หลากหลาย มีแพลตฟอร์มที่ทำให้เกิดการสื่อสารที่ทั่วถึง	การทำงานที่เป็นศูนย์รวมยังไม่เกิดขึ้นอันเนื่องมาจากโหลดภาระงานที่คณะกรรมการสภาพนักงานส่วนใหญ่มาจากหลากหลายหน่วยงานทำให้เกิดความลำบากในการจัดสรรเวลาให้กับสภาพนักงาน
5. Staff	บุคลากรมีทักษะและความสามารถที่หลากหลายและรอบด้าน	บุคลากรมีจำนวนน้อยเกินไปทำให้บางครั้งเกิด work load ที่มากเกินไป
6. Style	ลักษณะการทำงานเป็นแบบไข่มดที่ประชุมในการขับเคลื่อนการทำงาน	มติที่ประชุมที่บางครั้งไม่สามารถปฏิบัติได้จริงต้องสื่อสารกับอธิการบดีและผู้บริหารเพื่อให้เกิดการตัดสินใจร่วมกัน
7. Shared Value	การทำงานเป็นทีมโดยใช้ความหลากหลายทางด้านสาขาวิชาในการนำมาหาข้อสรุปร่วมกัน	ความเห็นที่ไม่ตรงกันทำให้เกิดความล่าช้าในการปฏิบัติงานจริง

(2) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก

ตารางที่ 14 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกด้วย PEST Analysis

PEST	โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
1. นโยบายรัฐบาลและกฎหมาย (Political)	รัฐบาลออกประกาศในการจัดสรรงบประมาณแผ่นดินเพื่อสนับสนุนให้อาจารย์หรือนักวิจัยสร้างนวัตกรรมเพื่อชุมชน	ภาระงานหลักที่เกี่ยวกับการเรียนการสอนของบุคลากรโดยเฉพาะสายวิชาการค่อนข้างจะมากทำให้มีเวลาในการทำวิจัยน้อย
2. สภาวะเศรษฐกิจ (Economic and Environment)	รัฐบาลสนับสนุนการร่วมทุนระหว่างหน่วยงานภาครัฐกับภาคเอกชนเกิดการทำงานบูรณาการทำให้เกิดประโยชน์กับทุกฝ่าย	อัตราเงินเฟ้อที่รุนแรงสุดในรอบหลายปีการร่วมทุนระหว่างบริษัทในต่างประเทศกับประเทศไทยอาจจะเป็นไปได้ด้วยความลำบาก
3. การเมือง สังคม และวัฒนธรรม (Socio and Cultural)	จังหวัดพะเยาเป็นจังหวัดเล็กๆ ที่เป็นเมืองผ่านไปยังจังหวัดใหญ่ๆ ทำให้ประชากรมีรายได้ต่อหัวน้อย โอกาสก็คือเมื่อเกิดเหตุการณ์ panic เช่นโควิด-19 เป็นจังหวัดที่ได้รับผลกระทบน้อยเมื่อเทียบกับจังหวัดใหญ่ๆ ที่รายได้หลักมาจากการท่องเที่ยว	ทัศนคติในการดำเนินชีวิตของประชากรจังหวัดพะเยาค่อนข้างจะเป็นลักษณะพออยู่พอกินไม่กระตือรือร้น ทำให้วิถีชีวิตยังคงเหมือนเดิมไม่เปลี่ยนแปลง
4. เทคโนโลยี (Technology)	หลายๆ องค์กรโดยเฉพาะในมหาวิทยาลัยพะเยาได้มีการนำเทคโนโลยีเข้ามาสื่อสารหรือเกี่ยวข้องเกิดความสะดวกสบายในการสื่อสาร	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 ภูมิปัญญาและสิ่งแวดล้อมที่เกื้อหนุนต่อการดำเนินการตามพันธกิจทุกด้านของมหาวิทยาลัย	SC	SC.1 การพัฒนาตามพันธกิจที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของโครงสร้างประชากรทั้งด้านวัยวุฒิ พฤติกรรม วิธีความคิดและวิถีชีวิต
	SA.2 ความพร้อมในการปรับตัวของมหาวิทยาลัยต่อการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี กฎหมาย สังคม สิ่งแวดล้อม		SC.2 พัฒนากลยุทธ์กระบวนการจัดการ เทคโนโลยี ดิจิทัลและการวิเคราะห์ข้อมูลขนาดใหญ่ (big data analytic) เพื่อสนับสนุนการตัดสินใจที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง
	SA.3 ความยืดหยุ่นของการจัดการศึกษาที่มีรูปแบบการจัดหลักสูตร/การจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย		SC. 3 การแสวงหารายได้และพึ่งพาตนเองอย่างยั่งยืนของมหาวิทยาลัย
	SA.4 ความร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐและเอกชนทั้งระดับชาติและนานาชาติในทุกพันธกิจของมหาวิทยาลัย		SC. 6 การมีบทบาทในการเปลี่ยนแปลงชุมชนโดยขับเคลื่อนเศรษฐกิจใหม่ (BCG) ด้วยนวัตกรรม
			SC. 7 การส่งเสริมให้เกิดการมีสุขภาวะ (กาย จิต สังคมใจ) 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 ภูมิปัญญาและสิ่งแวดล้อมที่เกื้อหนุนต่อการดำเนินการตามพันธกิจทุกด้านของมหาวิทยาลัย</p>	 <p>SA4 ความร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐและเอกชน ทั้งระดับชาติและนานาชาติในทุกพันธกิจของมหาวิทยาลัย</p>
 <p>SA2 ความพร้อมในการปรับตัวของมหาวิทยาลัยต่อการเปลี่ยนแปลง ด้านเทคโนโลยี กฎหมาย สังคม สิ่งแวดล้อม</p>	 <p>SA5 นโยบายการปฏิรูปพลิกโฉมมหาวิทยาลัย โดยการปรับระบบบริหารจัดการมหาวิทยาลัย 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>SC5 การผสมผสานแนวคิด จารีต(ศาสตร์และศิลป์) และ ศิลปะวัฒนธรรม ไทย สร้างคุณค่าสู่สากลที่ได้รับการยอมรับสู่การยกระดับการศึกษา ยกระดับการวิจัยและบริการวิชาการสู่เชิงพาณิชย์</p>
 <p>SC2 พัฒนากลยุทธ์กระบวนการจัดการ เทคโนโลยีดิจิทัลและการวิเคราะห์ข้อมูลขนาดใหญ่ (Bigdata analytic) เพื่อสนับสนุนการตัดสินใจที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง</p>	 <p>SC6 การมีบทบาทในการเปลี่ยนแปลงชุมชนโดยขับเคลื่อนเศรษฐกิจใหม่ (BCG) ด้วยนวัตกรรม</p>
 <p>SC3 การแสวงหารายได้และพึ่งพาตนเองอย่างยั่งยืนของมหาวิทยาลัย</p>	 <p>SC7 การส่งเสริมให้เกิดการมีสุขภาวะ (กาย จิต สังคม ใจ) ที่ดียังยืน เพื่อความเป็นอยู่ที่ดีของสังคม (Societal Well-being)</p>

ส่วนที่ 3

แผนยุทธศาสตร์เพื่อการพัฒนาส่วนงาน(สภาพนักงาน)



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 และเอื้อต่อการพัฒนานวัตกรรมจากการดำเนินงานของรอบปีที่ผ่านมา 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 การบริการวิชาการและสร้างสรรค์พื้นที่การเรียนรู้เพื่อความยั่งยืนที่ทางสังคม	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 เพื่อความยั่งยืนของสังคม (Societal Well-being)	อนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม และยกระดับองค์ความรู้ ภูมิปัญญาท้องถิ่น ส่วนวัฒนธรรมศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่นสู่สากล เพื่อเสริมสร้างความยั่งยืนของสังคม (Societal Well-being)	ขับเคลื่อนเชิงระบบ เพื่อมุ่งสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัย ด้วยหลักธรรมาภิบาล บนพื้นฐานของคุณภาพและความร่วมมือกัน
ตัวชี้วัดของวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	<ol style="list-style-type: none"> 1. มีการพัฒนาศักยภาพคน (Capacity Building) โดยเน้นพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ควบคู่กับการสร้างความตระหนักรู้ เรื่องผลกระทบของกิจกรรมมนุษย์ที่มีต่อทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม 2. พัฒนากำลังคน ให้มีทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิตและมีองค์ความรู้พร้อมรับกับ การเปลี่ยนแปลงสู่อนาคต (Transversal Skills) 3. มี Digital Learning Platform รองรับการจัดการศึกษาทุกรูปแบบ 4. มี Digital Support and Service Platform รองรับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของนิสิต 5. มีการพัฒนาอัตลักษณ์นิสิต (UP Identity) เพื่อการพัฒนาเชิงพื้นที่อย่างยั่งยืน 	<ol style="list-style-type: none"> 1. มีผลงานวิจัยตามอัตลักษณ์ชุมชนท้องถิ่น เพื่อการค้นพบองค์ความรู้และการผลิตเทคโนโลยีแห่งอนาคต 2. มีเครือข่ายการวิจัยเพื่อยกระดับการถ่ายทอดเทคโนโลยีและนวัตกรรม ให้เกิดการพัฒนารวมกันท้องถิ่น 3. เป็นมหาวิทยาลัยวิจัยเพื่อการพัฒนาชุมชนท้องถิ่น ที่ได้รับการยอมรับในระดับนานาชาติ 	<ol style="list-style-type: none"> 1. มีการพัฒนาวิสาหกิจชุมชน (Community Enterprise) เพื่อให้มีความสามารถในการแข่งขัน 2. มีเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาเศรษฐกิจฐานรากและ เศรษฐกิจนวัตกรรม เพื่อยกระดับรายได้ของชุมชนท้องถิ่น 3. ประชาชนในชุมชนท้องถิ่นมีความสุขภาวะที่ดี 	<ol style="list-style-type: none"> 1. อนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม มรดกทางวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อความยั่งยืน 2. มีการนำทุนทางวัฒนธรรมมาต่อยอดเพื่อเพิ่มมูลค่าตามแนวคิด Creative Economy เพื่อยกระดับศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่นสู่สากล (Cultural Creative Economy) 3. มีการอนุรักษ์ ปกป้อง และใช้ประโยชน์จาก ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน 	<ol style="list-style-type: none"> 1. มีการขับเคลื่อนเชิงระบบ (System Drivers) เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานตามพันธกิจหลัก ของมหาวิทยาลัย ประกอบด้วยระบบธรรมาภิบาล (Governance Accountability) การจัดการคุณภาพ (Quality Management Framework) รูปแบบการทำงานแบบร่วมมือกัน (Collaboration Facilitation Platform) 2. มีระบบนิเวศการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยในรูปแบบดิจิทัล (Cyber University Platform) 3. บุคลากรมีสมรรถนะสามารถดำเนินงานตามพันธกิจอย่างมีคุณภาพ และพร้อมทุ่มเททำงานเพื่อองค์กรด้วยความสุข 4. เป็นมหาวิทยาลัยสีเขียวระดับโลก 5. มี UP Learning Space สนับสนุนในทุกพันธกิจ ที่เป็นต้นแบบของสังคมและชุมชน

3.1 ยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. 2567 – 2571

มี 5 ยุทธศาสตร์

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

ยุทธศาสตร์ที่ 1 ส่งเสริมด้านคุณธรรมจริยธรรมให้กับบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา

คุณธรรมและจริยธรรมคือสิ่งหนึ่งที่บุคลากรของรัฐต้องมี คำว่าคุณธรรมจริยธรรมเป็นหลักธรรมอันดีงามที่ช่วยให้การอยู่ร่วมกันในสังคมของคนหมู่มากอยู่ด้วยกันอย่างสงบสุข นอกจากนี้การคิดดี พูดดี ทำดี ยังถือเป็นคุณธรรมจริยธรรมที่ช่วยจรรโลงความน่าอยู่ของสังคมโดยเฉพาะสังคมการทำงานในหน่วยงานของรัฐ เพราะบุคลากรในหน่วยงานของรัฐจะต้องประพฤติตัวปฏิบัติตัวเป็นตัวอย่างที่ดีต่อประชาชนอยู่เสมอ เป็นที่พึ่งของประชาชนทั้งในยามปกติและยามยาก

เป้าประสงค์

ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณธรรมจริยธรรม

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์

เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณธรรมจริยธรรมอยู่เสมอ

ตัวชี้วัดของวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์

1. มีการส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณธรรมจริยธรรมอย่างสม่ำเสมอ
2. ไม่มีบุคลากรถูกกล่าวโทษด้านการผิดคุณธรรมจริยธรรม

พันธกิจที่ 1 ส่งเสริมด้านคุณธรรมจริยธรรมให้กับบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา					
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 ส่งเสริมด้านคุณธรรมจริยธรรมให้กับบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา					
เป้าประสงค์ เป็นสถาบันชั้นนำที่ส่งเสริมด้านคุณธรรมจริยธรรม					
วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	SC	SA	กลยุทธ์ (Strategy)	ผลลัพธ์ (Output)	ผลสัมฤทธิ์ (Outcome)
เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณธรรมจริยธรรมอยู่เสมอ	<p>SC.1 การพัฒนาตามพันธกิจที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของโครงสร้างประชากรทั้งด้านวัยวุฒิ พฤติกรรม วิธีคิดและวิถีชีวิต</p> <p>SC.2 พัฒนากลยุทธ์กระบวนการจัดการเทคโนโลยีดิจิทัลและการวิเคราะห์ข้อมูลขนาดใหญ่ (big data analytic) เพื่อสนับสนุนการตัดสินใจที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง</p> <p>SC. 3 การแสวงหารายได้และพึ่งพาตนเองอย่างยั่งยืนของมหาวิทยาลัย</p> <p>SC. 6 การมีบทบาทในการเปลี่ยนแปลงชุมชนโดยขับเคลื่อนเศรษฐกิจใหม่ (BCG) ด้วยนวัตกรรม</p>	<p>SA.1 ความสัมพันธ์กับชุมชนและการเข้าถึงแหล่งชุมชนที่ประกอบด้วยทรัพยากรด้านวัฒนธรรม ภูมิปัญญาและสิ่งแวดล้อมที่เกื้อหนุนต่อการดำเนินการตามพันธกิจทุกด้านของมหาวิทยาลัย</p> <p>SA.2 ความพร้อมในการปรับตัวของมหาวิทยาลัยต่อการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี กฎหมาย สังคม สิ่งแวดล้อม</p> <p>SA.3 ความยืดหยุ่นของการจัดการศึกษาที่มีรูปแบบการจัดหลักสูตร/การจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย</p>	<p>1. มีการพัฒนาศักยภาพคน (Capacity Building) โดยเน้นพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ควบคู่กับการสร้างความตระหนักรู้ เรื่องผลกระทบของกิจกรรมมนุษย์ที่มีต่อทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</p> <p>2. พัฒนากำลังคน ให้มีทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิตและเมืองอัจฉริยะพร้อมรับกับ การเปลี่ยนแปลงสู่อนาคต (Transversal Skills)</p> <p>3. มี Digital Learning Platform รองรับการจัดการศึกษาทุกรูปแบบ</p>	<p>1. การส่งเสริมด้านคุณธรรมจริยธรรมอย่างยั่งยืน</p> <p>2. ทำงานอย่างมีความสุข (Happiness)</p>	บุคลากรมีคุณธรรมจริยธรรม

พันธกิจที่ 1 ส่งเสริมด้านคุณธรรมจริยธรรมให้กับบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา					
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 ส่งเสริมด้านคุณธรรมจริยธรรมให้กับบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา					
เป้าประสงค์ เป็นสถาบันชั้นนำที่ส่งเสริมด้านคุณธรรมจริยธรรม					
วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	SC	SA	กลยุทธ์ (Strategy)	ผลลัพธ์ (Output)	ผลสัมฤทธิ์ (Outcome)
	SC. 7 การส่งเสริมให้เกิดการมีสุขภาวะ (กาย จิต สังคม ใจ) ที่ได้อย่างยั่งยืน เพื่อความเป็นอยู่ที่ดีของสังคม (Societal well-being)	SA.4 ความร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐและเอกชนทั้งระดับชาติและนานาชาติในทุกพันธกิจของมหาวิทยาลัย			

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 ส่งเสริมด้านคุณธรรมจริยธรรมให้กับบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	เป้าหมาย	ประเด็นยุทธศาสตร์	Lagging KPI/ค่าเป้าหมาย	Leading KPI	Expected Results					ผู้รับผิดชอบหลัก
					2567	2568	2569	2570	2571	
เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณธรรมจริยธรรมอยู่เสมอ	บุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา	ส่งเสริมด้านคุณธรรมจริยธรรมให้กับบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา	มีการจัดการส่งเสริมด้านคุณธรรมจริยธรรมอย่างสม่ำเสมอ	จำนวนบุคลากรผู้เข้าร่วมโครงการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม	100	200	300	400	500	• คณะกรรมการสภาพนักงาน

ยุทธศาสตร์ที่ 2 ส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน

การส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนเป็นพันธกิจที่สภาพนักงานต้องให้ความสำคัญเพื่อส่งเสริมให้เกิดความผูกพันของบุคลากรในองค์กร การจัดโครงการให้ความรู้เรื่องเกณฑ์การเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนยังคงเป็นงานที่ต้องจัดเป็นประจำโดยเฉพาะในส่วนของสายสนับสนุนที่เกณฑ์การประเมินต่างๆ ยังคงมีความซับซ้อน บุคลากรหลายท่านอาจยังไม่บรรลุเรื่องเกณฑ์ เรื่องการประเมินค่างาน ผลสัมฤทธิ์ และสุดท้ายการประเมินผลงานเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น หากสภาพนักงานสามารถทำให้บุคลากรทุกคนรู้จักหน้าที่ รู้จักเกณฑ์การประเมินอย่างถ่องแท้ก็จะเป็นการขับเคลื่อนการทำงานเพื่อมหาวิทยาลัยที่บุคลากรทำงานอย่างมีความสุขต่อไป

เป้าประสงค์

ส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์

เพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน

ตัวชี้วัดของวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์

1. การเพิ่มขึ้นของจำนวนผู้เข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น
2. จำนวนผลงานของทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนมีมากขึ้นส่งผลต่อ ranking ของมหาวิทยาลัยในภาพรวม

พันธกิจที่ 2 ส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน					
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 ส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน					
เป้าประสงค์ ส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน					
วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	SC	SA	กลยุทธ์ (Strategy)	ผลลัพธ์ (Output)	ผลสัมฤทธิ์ (Outcome)
เพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน	<p>SC.1 การพัฒนาตามพันธกิจที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของโครงสร้างประชากรทั้งด้านวัยวุฒิ พฤติกรรมวิธีความคิดและวิถีชีวิต</p> <p>SC.2 พัฒนากลยุทธ์กระบวนการจัดการเทคโนโลยีดิจิทัลและการวิเคราะห์ข้อมูลขนาดใหญ่ (big data analytic) เพื่อสนับสนุนการตัดสินใจที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง</p> <p>SC. 3 การแสวงหารายได้และพึ่งพาตนเองอย่างยั่งยืนของมหาวิทยาลัย</p> <p>SC. 6 การมีบทบาทในการเปลี่ยนแปลงชุมชนโดยขับเคลื่อน</p>	<p>SA.1 ความสัมพันธ์กับชุมชนและการเข้าถึงแหล่งชุมชนที่ประกอบด้วยทรัพยากรด้านวัฒนธรรม ภูมิปัญญาและสิ่งแวดล้อมที่เกื้อหนุนต่อการดำเนินการตามพันธกิจทุกด้านของมหาวิทยาลัย</p> <p>SA.2 ความพร้อมในการปรับตัวของมหาวิทยาลัยต่อการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี กฎหมาย สังคม สิ่งแวดล้อม</p> <p>SA.3 ความยืดหยุ่นของการจัดการศึกษาที่มีรูปแบบการจัดหลักสูตร/การจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย</p> <p>SA.4 ความร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐและ</p>	<p>1. พัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพสูงด้านการวิจัยและนวัตกรรม</p> <p>2. พัฒนาระบบการบริหารงานวิจัยและนวัตกรรม</p> <p>3. การสร้างผลงานวิจัยและนวัตกรรมที่ให้ผลกระทบเชิงบวกกับชุมชนและสังคม</p>	<p>1.ผลการจัดอันดับมหาวิทยาลัยชั้นนำระดับโลก THE Impact Ranking TOP 10</p> <p>2.ผลการจัดอันดับมหาวิทยาลัยชั้นนำระดับโลก Scimago</p>	<p>1.ผลการจัดอันดับมหาวิทยาลัยชั้นนำระดับโลก THE Impact Ranking TOP 10</p> <p>2.ผลการจัดอันดับมหาวิทยาลัยชั้นนำระดับโลก Scimago</p>

พันธกิจที่ 2 ส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน					
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 ส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน					
เป้าประสงค์ ส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน					
วัตถุประสงค์ เชิงกลยุทธ์	SC	SA	กลยุทธ์ (Strategy)	ผลลัพธ์ (Output)	ผลสัมฤทธิ์ (Outcome)
	<p>เศรษฐกิจใหม่ (BCG) ด้วยนวัตกรรม</p> <p>SC. 7 การส่งเสริมให้เกิดการมีสุขภาวะ (กาย จิต สังคม ใจ) ที่ดียังยั่งยืนเพื่อความ เป็นอยู่ที่ดีของสังคม (Societal well-being)</p>	<p>เอกชนทั้งระดับชาติ และนานาชาติในทุก พันธกิจของ มหาวิทยาลัย</p>			

ยุทธศาสตร์ที่ 2 ส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน

วัตถุประสงค์ เชิงกลยุทธ์	เป้าหมาย	ประเด็น ยุทธศาสตร์	Lagging KPI/ ค่าเป้าหมาย	Leading KPI	Expected Results					ผู้รับผิดชอบ หลัก
					2567	2568	2569	2570	2571	
เพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน	บุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา	ส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน	มีผลงานวิจัยตามอัตลักษณ์ชุมชนท้องถิ่นเพื่อการค้นพบองค์ความรู้และการผลิตเทคโนโลยีแห่งอนาคต	1. ร้อยละของผลงานตีพิมพ์ระดับนานาชาติที่เพิ่มขึ้น 2. ร้อยละที่สูงขึ้นของผู้เข้าสู่ตำแหน่งความก้าวหน้าที่สูงขึ้น	1	1	2	3	3	● คณะกรรมการสภาพนักงาน
					5	5	5	5	5	

ยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์แก่บุคลากร

สวัสดิการและสิทธิประโยชน์เป็นเรื่องที่จะช่วยให้บุคลากรมีกำลังใจในการทำงานหากมหาวิทยาลัยให้ความสำคัญและจัดสรรสวัสดิการให้เหมาะสม ทางสภาพนักงานดำเนินการในส่วนของการวิเคราะห์ข้อมูลหาคู่แข่งและนำเสนอต่อมหาวิทยาลัย

เป้าประสงค์

พัฒนาด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์แก่บุคลากร

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์

เพื่อพัฒนาด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์แก่บุคลากร

ตัวชี้วัดของวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์

บุคลากรได้รับสวัสดิการอย่างเหมาะสมทั้งทางการเงิน ความก้าวหน้าในสายงาน สวัสดิการเหมาะสม

พันธกิจที่ 3 พัฒนาด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์แก่บุคลากร					
มุ่งพัฒนาด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์แก่บุคลากร					
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์แก่บุคลากร					
เป้าประสงค์ พัฒนาด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์แก่บุคลากร					
วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	SC	SA	กลยุทธ์ (Strategy)	ผลลัพธ์ (Output)	ผลสัมฤทธิ์ (Outcome)
พัฒนาด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์แก่บุคลากร	<p>SC.1 การพัฒนาตามพันธกิจที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของโครงสร้างประชากรทั้งด้านวัยวุฒิ พฤติกรรม วิธีความคิดและวิถีชีวิต</p> <p>SC.2 พัฒนากลยุทธ์กระบวนการจัดการเทคโนโลยีดิจิทัลและการวิเคราะห์ข้อมูลขนาดใหญ่ (big data analytic) เพื่อสนับสนุนการตัดสินใจที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง</p> <p>SC. 3 การแสวงหารายได้และพึ่งพาตนเองอย่างยั่งยืนของมหาวิทยาลัย</p>	<p>SA.1 ความสัมพันธ์กับชุมชนและการเข้าถึงแหล่งชุมชนที่ประกอบด้วยทรัพยากรด้านวัฒนธรรม ภูมิปัญญาและสิ่งแวดล้อมที่เกื้อหนุนต่อการดำเนินการตามพันธกิจทุกด้านของมหาวิทยาลัย</p> <p>SA.2 ความพร้อมในการปรับตัวของมหาวิทยาลัยต่อการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี กฎหมาย สังคม สิ่งแวดล้อม</p> <p>SA.3 ความยืดหยุ่นของการจัดการศึกษาที่มีรูปแบบการจัด</p>	<p>1. มีการหาข้อมูล คู่เทียบ จากมหาวิทยาลัยต่างๆ ทำการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อประเมินศักยภาพของมหาวิทยาลัยในการให้สวัสดิการแก่บุคลากรได้อย่างเหมาะสม</p> <p>2. มีเครือข่ายความร่วมมือในการแลกเปลี่ยนข้อมูลด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์</p>	บุคลากรได้รับสวัสดิการที่เหมาะสมทำให้บุคลากรมีความผูกพันกับองค์กร	บุคลากรมีชีวิตและความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

พันธกิจที่ 3 พัฒนาด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์แก่บุคลากร มุ่งพัฒนาด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์แก่บุคลากร					
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์แก่บุคลากร เป้าประสงค์ พัฒนาด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์แก่บุคลากร					
วัตถุประสงค์ เชิงกลยุทธ์	SC	SA	กลยุทธ์ (Strategy)	ผลลัพธ์ (Output)	ผลสัมฤทธิ์ (Outcome)
	SC. 6 การมีบทบาทในการเปลี่ยนแปลงชุมชนโดยขับเคลื่อนเศรษฐกิจใหม่ (BCG) ด้วยนวัตกรรม SC. 7 การส่งเสริมให้เกิดการมีสุขภาวะ (กาย จิต สังคม ใจ) ที่ดียังยืนเพื่อความยั่งยืนเป็นอยู่ที่ดีของสังคม (Societal well-being)	หลักสูตร/การจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย SA.4 ความร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐและเอกชนทั้งระดับชาติและนานาชาติในทุกพันธกิจของมหาวิทยาลัย			

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์แก่บุคลากร

วัตถุประสงค์ เชิงกลยุทธ์	เป้าหมาย	ประเด็น ยุทธศาสตร์	Lagging KPI/ ค่าเป้าหมาย	Leading KPI	Expected Results					ผู้รับผิดชอบ หลัก
					2567	2568	2569	2570	2571	
พัฒนาด้าน สวัสดิการและ สิทธิประโยชน์ แก่บุคลากร	บุคลากร มหาวิทยาลัย พะเยา	พัฒนาด้าน สวัสดิการและ สิทธิประโยชน์ แก่บุคลากร	1.ความพึงพอใจต่อ สวัสดิการที่ มหาวิทยาลัยจัดสรร ให้	ร้อยละของความพึงพอใจต่อ การจัดสรรสวัสดิการของ มหาวิทยาลัย	80	80	80	80	80	• คณะกรรมการ สภาพนักงาน

ยุทธศาสตร์ที่ 4 เสริมสร้างสุขภาวะสภาพแวดล้อมการทำงานคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันกับองค์กร

การเสริมสร้างสุขภาวะสภาพแวดล้อมเป็นสิ่งจำเป็นต่อการสร้างบรรยากาศในการทำงาน สุขภาวะที่ดีย่อมเป็นส่วนกระตุ้นให้บุคลากรทำงานด้วยความสุข บุคลากรเป็นทรัพยากรที่มีค่าดังนั้นการสร้างความสุขไม่ว่าจะเป็นสุขภาพกายและสุขภาพใจล้วนเป็นสิ่งที่กระตุ้นให้บุคลากรทำงานให้กับองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ การเสริมสร้างสุขภาวะสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นการลดอุบัติเหตุ ลดความตระหนก ลดปัญหาสุขภาพจิต ทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร

เป้าประสงค์

เสริมสร้างสุขภาวะสภาพแวดล้อมการทำงานคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันกับองค์กร

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์

เพื่อเสริมสร้างสุขภาวะสภาพแวดล้อมการทำงานคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันกับองค์กร

ตัวชี้วัดของวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์

1. บุคลากรมีความสุขกับการทำงาน
2. บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร

พันธกิจที่ 4 เสริมสร้างสุขภาวะสภาพแวดล้อมการทำงานคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันกับองค์กร					
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 เสริมสร้างสุขภาวะสภาพแวดล้อมการทำงานคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันกับองค์กร					
เป้าประสงค์ เสริมสร้างสุขภาวะสภาพแวดล้อมการทำงานคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันกับองค์กร					
วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	SC	SA	กลยุทธ์ (Strategy)	ผลลัพธ์ (Output)	ผลสัมฤทธิ์ (Outcome)
เสริมสร้างสุขภาวะสภาพแวดล้อมการทำงานคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันกับองค์กร	<p>SC.1 การพัฒนาตามพันธกิจที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของโครงสร้างประชากรทั้งด้านวัยวุฒิ พฤติกรรม วิถีความคิดและวิถีชีวิต</p> <p>SC.2 พัฒนากลยุทธ์กระบวนการจัดการเทคโนโลยีดิจิทัลและการวิเคราะห์ข้อมูลขนาดใหญ่ (big data analytic) เพื่อสนับสนุนการตัดสินใจที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง</p> <p>SC. 3 การแสวงหารายได้และพึ่งพาตนเองอย่างยั่งยืนของมหาวิทยาลัย</p> <p>SC. 6 การมีบทบาทในการเปลี่ยนแปลง</p>	<p>SA.1 ความสัมพันธ์กับชุมชนและการเข้าถึงแหล่งชุมชนที่ประกอบด้วยทรัพยากรด้านวัฒนธรรม ภูมิปัญญาและสิ่งแวดล้อมที่เกื้อหนุนต่อการดำเนินการตามพันธกิจทุกด้านของมหาวิทยาลัย</p> <p>SA.2 ความพร้อมในการปรับตัวของมหาวิทยาลัยต่อการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี กฎหมาย สังคม สิ่งแวดล้อม</p> <p>SA.3 ความยืดหยุ่นของการจัดการศึกษาที่มีรูปแบบการจัดหลักสูตร/การจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย</p>	<p>1.ทำแบบสำรวจความต้องการด้านสุขภาวะสภาพแวดล้อมในการทำงานเพื่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน</p> <p>2. ทำแบบสำรวจความผูกพันกับองค์กร</p>	<p>1. บุคลากรพอใจกับสุขภาวะสภาพแวดล้อมในการทำงาน</p> <p>2. บุคลากรมีความผูกพันกับองค์กรในภาพรวม</p>	<p>บุคลากรทำงานได้อย่างสบายใจ ลดความกังวล รู้สึกปลอดภัย และมีความสุขกับการทำงาน</p>

พันธกิจที่ 4 เสริมสร้างสุขภาวะสภาพแวดล้อมการทำงานคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันกับองค์กร					
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 เสริมสร้างสุขภาวะสภาพแวดล้อมการทำงานคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันกับองค์กร					
เป้าประสงค์ เสริมสร้างสุขภาวะสภาพแวดล้อมการทำงานคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันกับองค์กร					
วัตถุประสงค์ เชิงกลยุทธ์	SC	SA	กลยุทธ์ (Strategy)	ผลลัพธ์ (Output)	ผลสัมฤทธิ์ (Outcome)
	ชุมชนโดยขับเคลื่อนเศรษฐกิจใหม่ (BCG) ด้วยนวัตกรรม SC. 7 การส่งเสริมให้เกิดการมีสุขภาวะ (กาย จิต สังคม ใจ) ที่ดีอย่างยั่งยืนเพื่อความ เป็นอยู่ที่ดีของสังคม (Societal well-being)	SA.4 ความร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐและเอกชนทั้งระดับชาติและนานาชาติในทุกพันธกิจของมหาวิทยาลัย			

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 เสริมสร้างสุขภาวะสภาพแวดล้อมการทำงานคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันกับองค์กร

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	เป้าหมาย	ประเด็นยุทธศาสตร์	Lagging KPI/ค่าเป้าหมาย	Leading KPI	Expected Results					ผู้รับผิดชอบหลัก
					2567	2568	2569	2570	2571	
เสริมสร้างสุขภาวะสภาพแวดล้อมการทำงานคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันกับองค์กร	บุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา	เสริมสร้างสุขภาวะสภาพแวดล้อมการทำงานคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันกับองค์กร	ความพึงพอใจต่อมหาวิทยาลัยทางด้านสุขภาวะสภาพแวดล้อมการทำงานคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันกับองค์กร	ร้อยละความพึงพอใจต่อการเสริมสร้างสุขภาวะสภาพแวดล้อมการทำงานคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันกับองค์กร	80	80	80	80	80	• คณะกรรมการสภาพนักงาน

ยุทธศาสตร์ที่ 5 เป็นสื่อกลางที่สะท้อนข้อคิดเห็นและความต้องการของบุคลากรต่ออธิการบดี

การทำงานร่วมกันในองค์กรจำเป็นต้องมีการฟังความเห็นทั้งผู้ปฏิบัติงานและผู้บริหาร การเป็นสื่อกลางของสภาพนักงานเป็นการเชื่อมความสัมพันธ์ที่ดีที่ทำให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรที่ผู้บริหารมีธรรมาภิบาลและยอมรับฟังความเห็นของบุคลากรในมหาวิทยาลัย สภาพนักงานจึงมีบทบาทในการเป็นสื่อกลางที่จะทำให้รู้ปัญหาตลอดจนข้อเสนอแนะต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนามหาวิทยาลัยทั้งทางตรงและทางอ้อม

เป้าประสงค์

เป็นสื่อกลางที่สะท้อนข้อคิดเห็นและความต้องการของบุคลากรต่ออธิการบดี

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์

เป็นสื่อกลางที่สะท้อนข้อคิดเห็นและความต้องการของบุคลากรต่ออธิการบดี

ตัวชี้วัดของวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์

บุคลากรเข้าถึงการมีส่วนร่วมในการเสนอข้อคิดเห็น เสนอความต้องการ และข้อเสนอแนะต่างๆ

พันธกิจที่ 5 เป็นสื่อกลางที่สะท้อนข้อคิดเห็นและความต้องการของบุคลากรต่ออธิการบดี					
เป็นสื่อกลางที่สะท้อนข้อคิดเห็นและความต้องการของบุคลากรต่ออธิการบดี					
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 เป็นสื่อกลางที่สะท้อนข้อคิดเห็นและความต้องการของบุคลากรต่ออธิการบดี					
เป้าประสงค์ เป็นสื่อกลางที่สะท้อนข้อคิดเห็นและความต้องการของบุคลากรต่ออธิการบดี					
วัตถุประสงค์ เชิงกลยุทธ์	SC	SA	ตัวชี้วัดของวัตถุประสงค์ เชิงกลยุทธ์	ผลลัพธ์ (Output)	ผลสัมฤทธิ์ (Outcome)
เป็นสื่อกลางที่สะท้อนข้อคิดเห็นและความต้องการของบุคลากรต่ออธิการบดี	<p>SC.1 การพัฒนาตามพันธกิจที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของโครงสร้างประชากรทั้งด้านวัยวุฒิ พฤติกรรม วิธีความคิดและวิถีชีวิต</p> <p>SC.2 พัฒนากลยุทธ์กระบวนการจัดการเทคโนโลยีดิจิทัลและการวิเคราะห์ข้อมูลขนาดใหญ่ (big data analytic) เพื่อสนับสนุนการตัดสินใจที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง</p> <p>SC. 3 การแสวงหารายได้และพึ่งพาตนเองอย่างยั่งยืนของมหาวิทยาลัย</p> <p>SC. 6 การมีบทบาทในการเปลี่ยนแปลงชุมชนโดยขับเคลื่อน</p>	<p>SA.1 ความสัมพันธ์กับชุมชนและการเข้าถึงแหล่งชุมชนที่ประกอบด้วยทรัพยากรด้านวัฒนธรรม ภูมิปัญญาและสิ่งแวดล้อมที่เกี่ยวพันต่อการดำเนินการตามพันธกิจทุกด้านของมหาวิทยาลัย</p> <p>SA.2 ความพร้อมในการปรับตัวของมหาวิทยาลัยต่อการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี กฎหมาย สังคม สิ่งแวดล้อม</p> <p>SA.3 ความยืดหยุ่นของการจัดการศึกษาที่มีรูปแบบการจัดหลักสูตร/การจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย</p>	สร้างระบบการสื่อสารกลางที่บุคลากรสามารถเสนอความต้องการและข้อเสนอแนะยังสภาพนักงาน	ได้ความต้องการและข้อเสนอแนะจากบุคลากร	บุคลากรได้รับประโยชน์ในด้านต่างๆ ที่มหาวิทยาลัยวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลเสร็จแล้วและตอบสนองในส่วนที่มหาวิทยาลัยทำได้

พันธกิจที่ 5 เป็นสื่อกลางที่สะท้อนข้อคิดเห็นและความต้องการของบุคลากรต่ออธิการบดี					
เป็นสื่อกลางที่สะท้อนข้อคิดเห็นและความต้องการของบุคลากรต่ออธิการบดี					
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 เป็นสื่อกลางที่สะท้อนข้อคิดเห็นและความต้องการของบุคลากรต่ออธิการบดี					
เป้าประสงค์ เป็นสื่อกลางที่สะท้อนข้อคิดเห็นและความต้องการของบุคลากรต่ออธิการบดี					
วัตถุประสงค์ เชิงกลยุทธ์	SC	SA	ตัวชี้วัดของวัตถุประสงค์ เชิงกลยุทธ์	ผลลัพธ์ (Output)	ผลสัมฤทธิ์ (Outcome)
	เศรษฐกิจใหม่ (BCG) ด้วยนวัตกรรม SC. 7 การส่งเสริมให้ เกิดการมีสุขภาวะ (กาย จิต สังคม ใจ) ที่ ดีอย่างยั่งยืนเพื่อความ เป็นอยู่ที่ดีของสังคม (Societal well- being)	SA.4 ความร่วมมือกับ หน่วยงานภาครัฐและ เอกชนทั้งระดับชาติและ นานาชาติในทุกพันธกิจ ของมหาวิทยาลัย			

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 เป็นสื่อกลางที่สะท้อนข้อคิดเห็นและความต้องการของบุคลากรต่ออธิการบดี

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	เป้าหมาย	ประเด็นยุทธศาสตร์	Lagging KPI/ค่าเป้าหมาย	Leading KPI	Expected Results					ผู้รับผิดชอบหลัก
					2567	2568	2569	2570	2571	
เป็นสื่อกลางที่สะท้อนข้อคิดเห็นและความต้องการของบุคลากรต่ออธิการบดี	บุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา	เป็นสื่อกลางที่สะท้อนข้อคิดเห็นและความต้องการของบุคลากรต่ออธิการบดี	ความพึงพอใจต่อมหาวิทยาลัยทางด้านการดำเนินการตามข้อเสนอแนะและความต้องการของบุคลากร	ร้อยละความพึงพอใจต่อการเป็นสื่อกลางของสภานักงาน	80	80	80	80	80	● สภานักงาน
								90	100	

ส่วนที่ 4

การประเมินความสำเร็จของแผนยุทธศาสตร์

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

โดยในส่วนของสภาพนักงานก็ได้ดำเนินการตามยุทธศาสตร์ 5 อย่างที่ได้กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติการ โดยมีดังต่อไปนี้

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

4.1 การประเมินความสำเร็จของแผนยุทธศาสตร์

4.1.1 การสร้างความรู้ความเข้าใจแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของมหาวิทยาลัยพะเยา

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

- 1) อธิการบดีมหาวิทยาลัยพะเยา แลกเปลี่ยนนโยบายและทิศทางการพัฒนามหาวิทยาลัยพะเยา 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 เสนอต่อรองอธิการบดีฝ่ายนโยบายและแผนเพื่อพิจารณา และถ่ายทอดผลการติดตามการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการแก่หัวหน้าส่วนงานผ่านที่ประชุมคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย พร้อมมอบหมายให้ส่วนงานพิจารณาปรับเปลี่ยนแผนปฏิบัติการให้สอดคล้องและมุ่งเน้นความสำเร็จของการดำเนินงาน กองแผนงานจัดทำรายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการรอบ 6 เดือน เสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย เพื่อรับฟังข้อเสนอแนะและแนวทางการปรับเปลี่ยนการปฏิบัติการจากผู้บริหารระดับสูง กองแผนงานจัดทำรายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการรอบ 12 เดือน เสนอต่อที่ประชุมสภามหาวิทยาลัยเพื่อรับฟังข้อเสนอแนะและแนวทางการปรับปรุงกระบวนการดำเนินงานในรอบปีถัดไป

4.1.4 สร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์ฯ

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

4.1.5 พัฒนาระบบฐานข้อมูลและสารสนเทศ

เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและเพิ่มขีดความสามารถในการติดตามประเมินผล มีการนำข้อมูลไปวิเคราะห์และนำรายงานผลการวิเคราะห์ไปใช้สนับสนุนการตัดสินใจของคณะกรรมการสภาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยาได้อย่างถูกต้องและรวดเร็ว

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 เป็นระบบสารสนเทศที่นำมาใช้เป็นกลไกในการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานของทุกหน่วยงาน ข้อมูลการรายงานผลของทุกโครงการและกิจกรรมจะถูกนำไปใช้ประโยชน์ในการรายงานผลในรูปแบบรายเดือน รายไตรมาส ราย 6 เดือน และรายปี ซึ่งหน่วยงานต้นสังกัด กองแผนงาน ตลอดจนจนถึงผู้บริหารมหาวิทยาลัย สามารถเข้าถึงข้อมูลของหน่วยงาน และนำไปใช้ข้อมูลไปใช้ในการตัดสินใจ ทบทวน ติดตามผลได้

และจากรายงานฯ ดังกล่าว จะถูกรวบรวมขึ้นเพื่อนำไปใช้วัด ในตัวชี้วัด ของระดับคณะส่วนงาน ตลอดจนจนถึงการรายงานแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย โดยกองแผนงานจะทำการรวบรวมข้อมูลทั้งหมดเพื่อใช้ประโยชน์ ตามวงจรคุณภาพ (PDCA) เพื่อให้กระบวนการการปฏิบัติงานและแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยเป็นไปตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ รวมถึงรวบรวมรายงานต่อสภามหาวิทยาลัย กระทรวงการอุดมศึกษาวิทยาศาสตร์วิจัยและนวัตกรรม ตลอดจนภาคประชาชน เพื่อแสดงถึงความมีธรรมาภิบาล

4.2.2 การรายงานผล

- 1) การรายงานผลการดำเนินงานโครงการตามแผนปฏิบัติการ (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 ลูกค้ำกลุ่มอื่น ๆ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่สำคัญ
- 4) โอกาสความเป็นไปได้ในการพัฒนาปรับปรุงผลของการนำสารสนเทศด้านความต้องการ ความพึงพอใจ และไม่พึงพอใจ มีทบทวนปรับปรุงหลักสูตรและบริการใหม่ ๆ ที่สำคัญ

จากการทบทวนวิเคราะห์ผลการดำเนินการจากตัวชี้วัดเพื่อให้ได้ข้อมูลในการพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตร บริการที่สำคัญ และกระบวนการ กองแผนงานเป็นผู้รวบรวมผลการดำเนินงาน ตลอดจนการกำหนดแผนบริหาร ความเสี่ยงเชิงยุทธศาสตร์ เพื่อกำหนดแนวทางการติดตามและกำหนดนโยบายเพื่อป้องกันความเสี่ยง ต่อการไม่สามารถดำเนินการตามยุทธศาสตร์ได้ซึ่งในระดับผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด จะดำเนินการทบทวนวิเคราะห์ ผลการดำเนินการและปัจจัยภายในและภายนอกที่ส่งผลกระทบต่อการทำงาน จากกระบวนการดังกล่าวผู้บริหาร ระดับสูงจะร่วมกับพิจารณาประเด็นที่ต้องดำเนินการอย่างเร่งด่วน จากระดับความเสี่ยงของตัวชี้วัดผลการ ดำเนินงานที่อยู่ในระดับสูงและสูงมากก่อนเป็นอันดับแรก เช่นเดียวกับการคัดเลือกประเด็นที่ดำเนินการได้อย่างมี

ประสิทธิภาพ มาดำเนินการพัฒนาเป็นนวัตกรรมต้นแบบเพื่อใช้ในการดำเนินการในประเด็นอื่นๆ เพิ่มเติม ทั้งนี้ประเด็นที่ได้จากการพิจารณาดังกล่าว จะถูกเรียนในที่ประชุมคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัยเพื่อให้เกิดการสื่อสารตามลำดับชั้นลงสู่บุคลากรในสำนักงาน/หน่วยงาน และคู่ส่งมอบที่เกี่ยวข้องตามลำดับ

4.3.2 การปรับปรุงผลการดำเนินงาน

การประเมินผลลัพธ์ตามยุทธศาสตร์ของสภาพนักงาน ประกอบด้วย

5 ยุทธศาสตร์ โดยมีดังต่อไปนี้

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