



แผนยุทธศาสตร์การพัฒน  
คณะวิทยาศาสตร์  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 – 2569

คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา

## คำนำ

แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 – 2569 นี้ ได้จัดทำขึ้นเพื่อให้สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศ โดยมีความสอดคล้องและเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 – 2564) แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579 และมาตรฐานการศึกษาของชาติ พ.ศ. 2561 และประกาศราชกิจจานุเบกษาเรื่อง คำแถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรี พลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 25 กรกฎาคม 2562 การจัดทำแผนฯ ฉบับนี้ได้จัดทำโดยเน้นการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่มมีการศึกษาแผนยุทธศาสตร์ชาติ และนโยบายรัฐบาลที่เกี่ยวข้อง การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมที่มีผลกระทบต่อพัฒนามหาวิทยาลัย และการเชื่อมโยงแผนยุทธศาสตร์ชาติกับแผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย รวมทั้งการกำหนดแนวทางการติดตามประเมินผลแผนยุทธศาสตร์ไว้อย่างชัดเจน เพื่อขับเคลื่อนการพัฒนามหาวิทยาลัยพะเยาให้บรรลุเป้าหมายอย่างเป็นรูปธรรม

แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2565 – 2569 ประกอบด้วย กรอบแนวคิดของแผนยุทธศาสตร์ แผนการเชื่อมโยงแผนยุทธศาสตร์ กระบวนการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม โครงร่างองค์กร รายละเอียดของแผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยพะเยา และของคณะวิทยาศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 – 2569 และแนวทางการติดตามประเมินผล เป็นต้น

ขอขอบคุณ คณะกรรมการประจำคณะ คณาจารย์ และเจ้าหน้าที่ทุกท่านที่ได้มีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 – 2569 นี้จนสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

รองศาสตราจารย์ ดร.ชยันต์ บุญยรักษ์  
คณบดีคณะวิทยาศาสตร์

# สารบัญ

		หน้า
<b>ส่วนที่ 1</b>	<b>โครงสร้างองค์กร (Organization Profile)</b>	
1.1	ประวัติความเป็นมา	1
1.2	หลักสูตรและบริการ	1
1.3	เป้าหมายการดำเนินงานตามพันธกิจหลัก	3
1.4	ปรัชญา ปณิธาน วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยมร่วม สมรรถนะหลัก วัฒนธรรม องค์กร และอัตลักษณ์บัณฑิต	4
1.5	บุคลากร	5
1.6	ความสัมพันธ์ระดับองค์การ	7
1.7	ผู้เรียน ลูกค้ายุทธศาสตร์ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	8
1.8	ผู้ส่งมอบและคู่ความร่วมมือ	10
<b>ส่วนที่ 2</b>	<b>การวิเคราะห์สถานการณ์ปัจจุบันของคณะ</b>	
2.1	สภาพแวดล้อมด้านการแข่งขัน	13
2.2	การวิเคราะห์สถานการณ์	15
2.3	ความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์	18
<b>ส่วนที่ 3</b>	<b>แผนยุทธศาสตร์เพื่อการพัฒนาคณะ</b>	
3.1	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 การเตรียมคนและเสริมสร้างศักยภาพคน ให้มี สมรรถนะและทักษะแห่งอนาคต ตอบสนองความต้องการของตลาดแรงงาน	31
3.2	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 การสร้างงานวิจัยและนวัตกรรมสู่ประโยชน์เชิง พาณิชยกรรม	35
3.3	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 การบริการวิชาการด้วยองค์ความรู้และนวัตกรรม เพื่อความเข้มแข็งของชุมชน	37
3.4	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 การส่งเสริมการทำงานบำรู้งศิลปะและวัฒนธรรมเพื่อ ความเป็นไทย และเอกลักษณ์ของชาติ	40
3.5	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาระบบบริหารจัดการที่ทันสมัย มี ประสิทธิภาพ โปร่งใส และมีธรรมาภิบาล	

## สารบัญ(ต่อ)

	หน้า
ส่วนที่ 4	
4.1 การประเมินความสำเร็จของแผนยุทธศาสตร์ และระบบการปรับปรุงพัฒนา	47
4.2 การติดตามประเมินผล และการรายงานผลการดำเนินงาน	49
4.3 ระบบการปรับปรุงผลการดำเนินการ	50

# แผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยพะเยา

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 – 2569

## ส่วนที่ 1

### โครงสร้างองค์กร (Organization Profile)

#### 1.1 ประวัติความเป็นมา

มหาวิทยาลัยพะเยา ได้รับการจัดตั้งเป็นวิทยาเขตของมหาวิทยาลัยนเรศวร เมื่อวันที่ 20 มิถุนายน พ.ศ. 2538 และเมื่อวันที่ 16 กรกฎาคม พ.ศ. 2553 ได้ยกฐานะเป็น “มหาวิทยาลัยพะเยา” มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ สำนักวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ได้เปลี่ยนชื่อเป็น “คณะวิทยาศาสตร์” โดยมีเป้าหมายในการนำองค์ความรู้ นวัตกรรมด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มาผสมผสานกับภูมิปัญญาท้องถิ่นให้เหมาะสมกับสภาพภูมิศาสตร์ เศรษฐกิจ และสังคมเพื่อจัดการเรียนการสอน การวิจัย ในระดับปริญญาตรีและระดับบัณฑิตศึกษา ปัจจุบันคณะวิทยาศาสตร์มีหลักสูตรทั้งหมด 11 หลักสูตร และหลักสูตรสองปริญญา คือ หลักสูตรการศึกษาบัณฑิต ร่วมกับหลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต เรียนจบภายใน 4 ปี ซึ่งเป็นหลักสูตรที่มีนักเรียนนิยมเรียน รวมทั้งหลักสูตรควบปริญญาตรีและปริญญาโท เรียนจบภายใน 5 ปี นอกจากนี้ คณะวิทยาศาสตร์ยังรับผิดชอบการเรียนการสอนรายวิชาเฉพาะสาขา และรายวิชาบริการให้กับหลักสูตรของคณะต่าง ๆ ในมหาวิทยาลัยพะเยา

#### 1.2 หลักสูตรและบริการ

1.2.1 ด้านการจัดการเรียนการสอน ประจำปีการศึกษา 2564 คณะวิทยาศาสตร์ทำการเรียนการสอนทั้งหมด 14 หลักสูตร ปริญญาตรี 7 หลักสูตรทำการจัดการเรียนการสอน 3 แผนการเรียน ประกอบด้วย ปริญญาเดี่ยว (วิทยาศาสตรบัณฑิต) ควบ 2 ปริญญา (วิทยาศาสตรบัณฑิตและการศึกษาศาสตรบัณฑิต) และ ปริญญาตรีควบปริญญาโท (วิทยาศาสตรบัณฑิตควบวิทยาศาสตรมหาบัณฑิตสาขาลิ่งแวดล้อม) ระดับปริญญาโท จำนวน 4 หลักสูตร และ ระดับปริญญาเอก จำนวน 3 หลักสูตร ดังนี้

หลักสูตรระดับปริญญาตรีประกอบด้วยหลักสูตรเดี่ยว 7 หลักสูตร ได้แก่

- 1) หลักสูตร วท.บ. (คณิตศาสตร์)
- 2) หลักสูตร วท.บ. (เคมี)
- 3) หลักสูตร วท.บ. (ชีววิทยา)
- 4) หลักสูตร วท.บ. (ฟิสิกส์)
- 5) หลักสูตร วท.บ. (วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการกีฬา)

6) หลักสูตร วท.บ. (สถิติ)

7) หลักสูตร วท.บ. (อุตสาหกรรมเคมีและเทคโนโลยีวัสดุ)\*

หมายเหตุ \* งดรับนิสิตในปีการศึกษา 2564 เป็นต้นไป

การจัดการหลักสูตรควบปริญญาตรี 2 ปริญญา ระหว่างการศึกษาระดับบัณฑิต(สาขาการศึกษา)  
และหลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต จำนวน 5 คู่ ได้แก่

1) หลักสูตร วท.บ. (คณิตศาสตร์) กับ กศ.บ

2) หลักสูตร วท.บ. (เคมี) กับ กศ.บ

3) หลักสูตร วท.บ. (ชีววิทยา) กับ กศ.บ

4) หลักสูตร วท.บ. (ฟิสิกส์) กับ กศ.บ

5) หลักสูตร วท.บ. (วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการกีฬา) กับ กศ.บ

การจัดการหลักสูตรระดับปริญญาตรีควบปริญญาโท คณะวิทยาศาสตร์กับคณะพลังงานและ  
สิ่งแวดล้อม จำนวน 3 คู่ ได้แก่

1) หลักสูตร วท.บ. (เคมี) กับ วท.ม. (สิ่งแวดล้อม) \*

2) หลักสูตร วท.บ. (ชีววิทยา) กับ วท.ม. (สิ่งแวดล้อม)\*

2) หลักสูตร วท.บ. (ชีววิทยา) กับ วท.ม. (ชีววิทยา)

หมายเหตุ \* งดรับนิสิตในปีการศึกษา 2564 เป็นต้นไป

ระดับปริญญาโท 4 หลักสูตร ได้แก่

1) วท.ม. (คณิตศาสตร์)

2) วท.ม. (เคมีประยุกต์)

3) วท.ม. (ชีววิทยา)

4) วท.ม. (วิทยาศาสตร์การออกกำลังกายและการกีฬา)

ระดับปริญญาเอก 3 หลักสูตร ได้แก่

1) ปร.ด. (วิชาวิทยาศาสตร์ประยุกต์)

2) ปร.ด. (คณิตศาสตร์)

3) ปร.ด. (วิทยาศาสตร์การออกกำลังกายและการกีฬา)

1.2.2 การดำเนินการด้านการบริการอื่นๆที่สำคัญของคณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา มีการให้บริการด้านต่างๆ ดังนี้

ตารางที่ 1 การบริการทางการวิจัย

ผลิตภัณฑ์	ความสำคัญ	การส่งมอบ
<b>ด้านการวิจัยและบริการวิชาการ</b>		
ผลงานวิจัยและบริการวิชาการ	ผลงานวิจัยและบริการวิชาการ ทำให้ผู้สอนและผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ร่วมกันในรูปแบบของ Project-based learning และมีการถ่ายทอดองค์ความรู้แก่ชุมชน เกิดเป็น “ชุมชนนวัตกรรม” สร้างรายได้ให้กับชุมชน และสร้างชื่อเสียงให้มหาวิทยาลัย การจัดอันดับของมหาวิทยาลัยดีขึ้น อาจส่งผลต่อจำนวนเด็กที่จะเข้ามาเรียนในมหาวิทยาลัยพะเยา	ใช้ชุมชนเป็นพื้นที่การวิจัยและบริการวิชาการ ชุมชนมีส่วนร่วมคิด ร่วมทำ และร่วมแก้ปัญหาทางงานวิจัยให้สามารถได้ประโยชน์ได้จริง และสร้างรายได้กับชุมชนประเมินผลตอบแทนทางสังคมโดยใช้ SROI และมีการถอดบทเรียนร่วมกัน ทุกขั้นตอน

1.3 เป้าหมายการดำเนินงานตามพันธกิจหลัก

ตารางที่ 2 ความสัมพันธ์ของสมรรถนะหลักที่นำไปสู่การบรรลุพันธกิจของสถาบัน

พันธกิจของสถาบัน	สมรรถนะหลักของสถาบัน
การเตรียมคนและเสริมสร้างศักยภาพคนให้มีสมรรถนะและทักษะแห่งอนาคต ตอบสนองความต้องการของตลาดแรงงาน	เปิดหลักสูตรระดับปริญญาตรี ปริญญาโท และปริญญาเอก สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน
การสร้างงานวิจัยและนวัตกรรมสู่ประโยชน์เชิงพาณิชย์	มีการวิจัย การจัดตั้งหน่วยวิจัยด้านต่างๆ เพื่อให้เกิดผลงานวิจัย และนวัตกรรม และเผยแพร่ระดับชาติ นานาชาติ และต่อยอดเชิงพาณิชย์
การบริการวิชาการด้วยองค์ความรู้และนวัตกรรมเพื่อความเข้มแข็งของชุมชน	บริการวิชาการให้แก่ชุมชน และมีการจัดตั้ง 1 คณะ 1 สัญลักษณ์ความสำเร็จ คือคณะได้นำองค์ความรู้ ผลงานวิจัย ไปพัฒนาชุมชนให้เกิดผลผลิตเชิงพาณิชย์
การส่งเสริมการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม เพื่อความเป็นไทยและเอกลักษณ์ของชาติ	ทำกิจกรรม/โครงการที่ร่วมมือระหว่างชุมชน นิสิต และบุคลากรที่ทำนุบำรุงศิลปและวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น และสิ่งแวดล้อม

พันธกิจของสถาบัน	สมรรถนะหลักของสถาบัน
การพัฒนาาระบบบริหารจัดการที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และมีธรรมาภิบาล	บริหารงานในคณะให้มีประสิทธิภาพ โดยยึดหลักธรรมาภิบาล

#### 1.4 ปรัชญา ปณิธาน วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยมรวม สมรรถนะหลัก วัฒนธรรมองค์กร และอัตลักษณ์บัณฑิต

**ปรัชญา(รวม) :** ปัญญาชีวิต เสถียรชีวิตี นาม (ปัญญาชีวิตี เสถียรชีวิตี นาม)

"ดำรงชีวิตด้วยปัญญาประเสริฐที่สุด"

**ปณิธาน(รวม) :** ปัญญาเพื่อความเข้มแข็งของชุมชน

**วิสัยทัศน์ :** ผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพ สร้างสรรค์งานวิจัยและนวัตกรรมสู่สากล สร้างความเข้มแข็งให้ชุมชน

**พันธกิจ :**

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

**ค่านิยมรวม :** UPSCIENCE (U=Unity P=Potential S= Sustainable C=Creativity I=Innovation

E=Excellence N=Natural C=Community E=Empowerment)

**สมรรถนะหลัก :**

1. การผลิตกำลังคนที่มีสมรรถนะสูง ตอบสนองความต้องการของตลาดแรงงาน
2. บุคลากรเชี่ยวชาญวิชาการ ชำนาญวิชาชีพ และเป็นต้นแบบด้านการสอน การวิจัย การปฏิบัติงาน
3. งานวิจัยสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมสู่เชิงพาณิชย์
4. บริการวิชาการแก่สังคมและชุมชนด้วยองค์ความรู้และนวัตกรรม
5. ทำนุบำรุงศิลปะวัฒนธรรมและสืบสานเอกลักษณ์ความเป็นไทย
6. มีระบบบริหารจัดการที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และมีธรรมาภิบาล

**วัฒนธรรมองค์กร :** สามัคคีและความรักในองค์กร

**อัตลักษณ์ของบัณฑิต :** ผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพด้านงานวิจัยหรือนวัตกรรม ด้วยทักษะทางวิทยาศาสตร์ เพื่อก้าวทันเทคโนโลยี”



## 1.5 บุคลากร

คณะฯ มีบุคลากร (workforce) ประกอบด้วยสายวิชาการ 108 คน สายสนับสนุน 39 คน รวมทั้งสิ้น 147 คน มีการศึกษาและคุณวุฒิตามสายการทำงานที่เหมาะสมต่อพันธกิจในแต่ละด้าน เพื่อให้การปฏิบัติงานและการบริหารมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด ซึ่งบุคลากรของคณะฯ จะได้รับสวัสดิการและข้อกำหนดพิเศษด้านสุขภาพและความปลอดภัย ซึ่งข้อมูลทั้งหมดแสดงได้ดังตารางที่ 3 และตารางที่ 4

**ตารางที่ 3** บุคลากรจำแนกตามสายการทำงานวุฒิการศึกษา ความต้องการ/ความคาดหวังและความก้าวหน้าทางวิชาชีพ

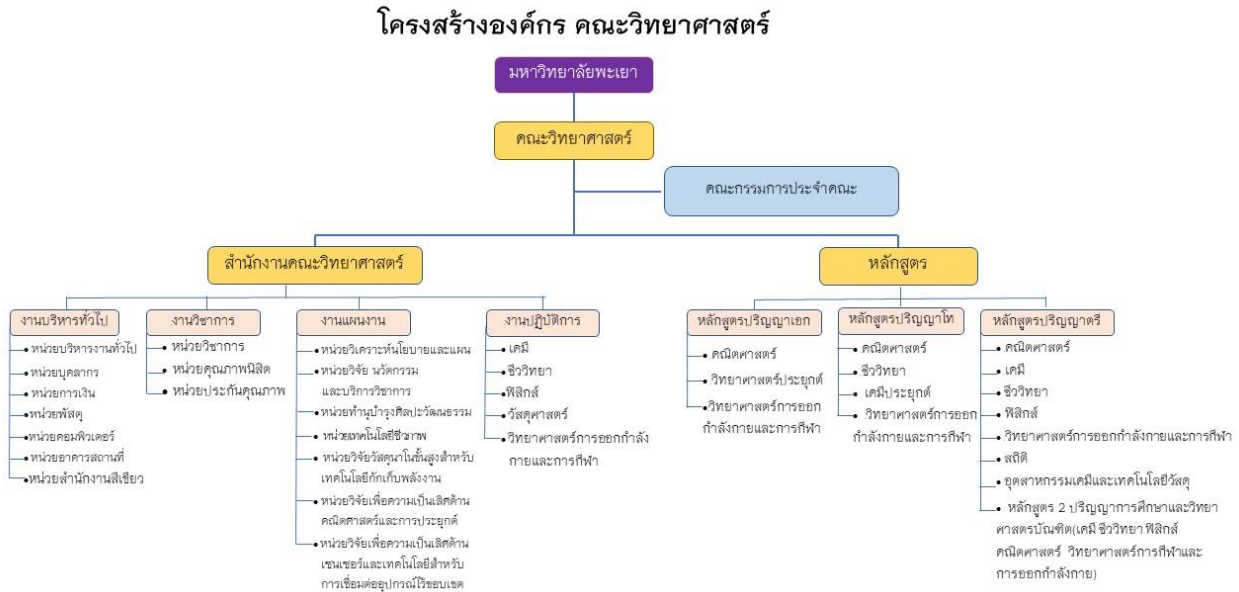
บุคลากร	วุฒิการศึกษา			ความต้องการ/ความคาดหวัง
	ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก	
<b>สายวิชาการ</b>				<b>สายวิชาการ</b>
อาจารย์	-	19	45	<b>ความต้องการ</b> มีตำแหน่งที่มีเกียรติและมีความก้าวหน้าทั้งทางวิชาการและรายได้ <b>ความคาดหวัง</b> มีความรู้ความสามารถ และเป็นผู้นำในด้านวิชาการ การอบรม การวิจัย และนวัตกรรม ที่สามารถเผยแพร่ผลงานวิจัยทั้งระดับชาติและระดับนานาชาติและเกิดประโยชน์ต่อสังคม รวมถึงต่อยอดเชิงพาณิชย์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์	-	5	25	
รองศาสตราจารย์	-	0	14	
ศาสตราจารย์	-	0	0	
<b>รวม</b>	-	<b>24</b>	<b>84</b>	
<b>สายสนับสนุน</b>				<b>สายสนับสนุน</b>
สำนักงานคณะ	9	2	-	<b>ความต้องการ</b> มีตำแหน่งที่มีเกียรติและมีความก้าวหน้าทั้งทางวิชาชีพและรายได้ เป็นที่ยอมรับทางสังคม
นักวิทยาศาสตร์	21	6	-	
นักวิจัย	-	-	1	
<b>รวม</b>	<b>30</b>	<b>8</b>	<b>1</b>	<b>ความคาดหวัง</b> เป็นผู้ที่มีความสามารถรอบรู้ในงานที่รับผิดชอบ มีการวิจัยและสร้างนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานและสังคม ทำให้งานเกิดประสิทธิภาพ มีความภาคภูมิใจในองค์กร และให้บริการกับนิสิต
<b>ความก้าวหน้าทางวิชาชีพ</b> ตำแหน่งทางวิชาการสายผู้สอน ศ./รศ./ผศ./อ.(คน) = ศ. 0 คน คิดเป็นร้อยละ 0/รศ. 14 คน คิดเป็นร้อยละ 12.96/ผศ.25 คน คิดเป็นร้อยละ 23.14 ตำแหน่งทางวิชาการสายสนับสนุน เชี่ยวชาญ/ชำนาญการพิเศษ/ชำนาญงานพิเศษ = 0 คน คิดเป็นร้อยละ 0				

ตารางที่ 4 แสดงปัจจัยขับเคลื่อนสำคัญในเรื่องสวัสดิการ ความผูกพัน และข้อกำหนดพิเศษ ที่ผลักดันหรือสร้างแรงจูงใจที่มุ่งมั่นต่อบุคลากรของคณะ ประเภทต่างๆ รวมไปถึงผู้บริหารคณะให้เข้ามามีส่วนร่วมเพื่อทำให้คณะ บรรลุพันธกิจและวิสัยทัศน์

ประเภทของบุคลากร	ปัจจัยสำคัญ	
	สวัสดิการ	ความผูกพัน
สายวิชาการ	1) ค่าตอบแทน เช่น เงินประจำตำแหน่ง ค่าทำกรนอกเวลา 2) เงินสวัสดิการ ได้แก่ ค่าเล่าเรียนบุตร ค่ารักษาพยาบาล ประกันสุขภาพกลุ่ม รางวัลการตีพิมพ์ 3) ส่งเสริมความก้าวหน้าและให้กำลังใจแก่บุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดี/ดีเด่นด้วยการนำผลการประเมินบุคลากรประกอบการพิจารณาขึ้นเงินเดือน/และเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น 4) สิทธิประโยชน์ทดแทนสำหรับผู้ประกันตน 5) ตรวจสอบสุขภาพประจำปีให้แก่บุคลากรทุกคน/ การได้รับวัคซีน (Covid 19)	1) ความพึงพอใจด้านผลตอบแทนการปฏิบัติงาน 2) ความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงาน และเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร 3) การยอมรับและการยกย่องในการปฏิบัติงานเป็นส่วนสำคัญที่ขับเคลื่อนและพัฒนาหน่วยงาน
สายบริการ		
<b>ข้อกำหนดพิเศษด้านสุขภาพและความปลอดภัย:</b>		
1. ตรวจสอบสุขภาพประจำปีให้แก่บุคลากรทุกคน 2. กิจกรรมที่ส่งเสริมสุขภาพจิตและสุขภาพกาย ได้แก่ โครงการ Science Space: พื้นที่สร้างสุข กิจกรรมร่วมกันทำบุญ ตักบาตร การอบรมคุณธรรมและจริยธรรม และโครงการส่งเสริมการออกกำลังกาย การแข่งขันกีฬา การได้รับวัคซีน (Covid 19) 3. การกำหนดนโยบายด้านความปลอดภัยของห้องปฏิบัติการ ระเบียบและข้อปฏิบัติของห้องปฏิบัติการ 4. มีระบบและอุปกรณ์ด้านความปลอดภัยในห้องปฏิบัติการและอาคาร 5. ติดตั้งกล่องวงจรปิด ในตัวอาคาร มีระบบและเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย		

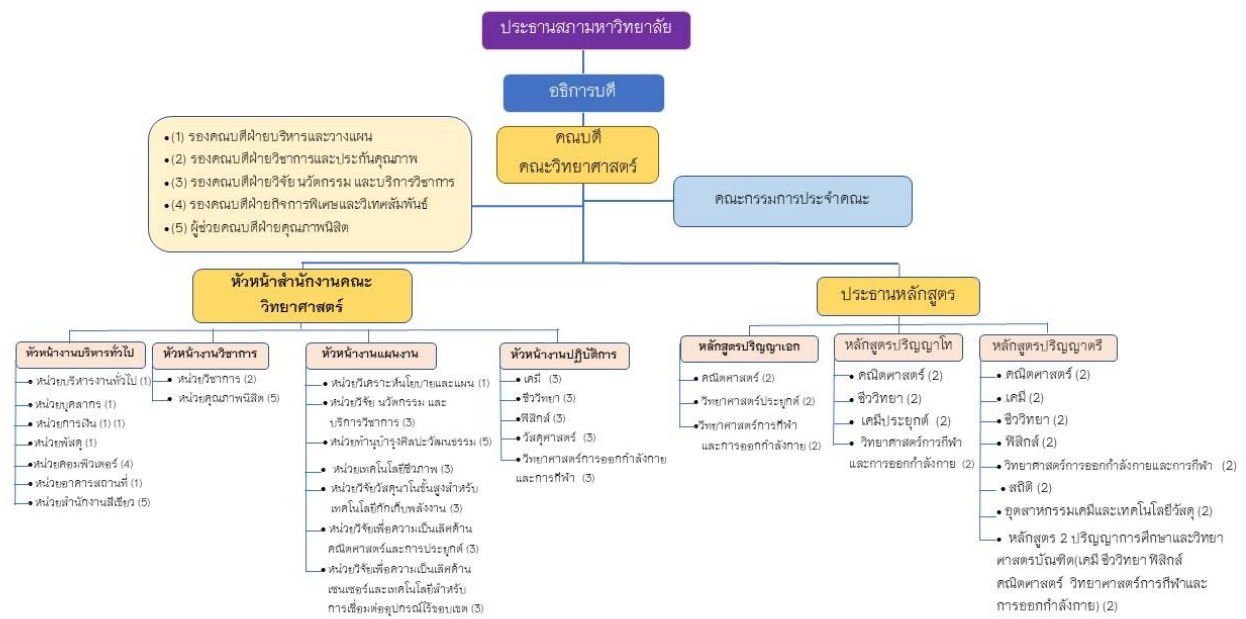
## 1.6 ความสัมพันธ์ระดับองค์กร

### โครงสร้างการแบ่งหน่วยงานภายในส่วนงานวิชาการ และการแบ่งหน่วยงานภายในสำนักงานคณะ



รูปที่ 1 โครงสร้างองค์กร คณะวิทยาศาสตร์

### โครงสร้างการบริหารคณะวิทยาศาสตร์



รูปที่ 2 โครงสร้างการบริหารงาน คณะวิทยาศาสตร์

โครงสร้างการบริหารงานและการกำกับดูแลคณะฯ ได้รับอนุมัติตาม พ.ร.บ. มหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ.2553 ผ่านความเห็นชอบและรับรองจากสภามหาวิทยาลัยพะเยามีคณบดีเป็นผู้บริหารสูงสุดของคณะฯ คณะฯ แบ่งหน่วยงาน ภายใน เป็น 3 หลักสูตร (ป.ตรี ป.โท ป.เอก) และ 1 สำนักงานคณะฯ (งานบริหารทั่วไป งานวิชาการ งานแผนงาน และงานปฏิบัติการ) มีการกำกับดูแลการบริหารงานคณะฯ โดยคณะกรรมการประจำคณะฯ ซึ่งประกอบด้วย คณบดี รองคณบดี ผู้ช่วยคณบดี ประธานหลักสูตร ผู้แทนคณาจารย์ประจำจากการเลือกตั้ง หัวหน้างาน หัวหน้าสำนักงาน และผู้ทรงคุณวุฒิจากภายนอก คณบดีมอบหมายให้รองคณบดีแต่ละฝ่าย และผู้ช่วยคณบดีรับผิดชอบบริหาร กำกับ ติดตาม สนับสนุน ประเมินผล รายงานผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัด และมาตรฐานต่างๆ ตามพันธกิจ มีหน่วยตรวจสอบ ภายในและคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงร่วมในการบริหารงานและติดตามตรวจสอบเพื่อเสริมการ ปฏิบัติงานของคณะฯ ให้เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล การบริหารงานอยู่ภายใต้เกณฑ์การประเมินคุณธรรม และความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) และมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของ คณะฯ และหลักสูตร การประเมินผลการปฏิบัติงานของคณบดี และการประเมินผลการปฏิบัติงานของ บุคลากร แสดงดังรูปที่ 1-2

#### 1.7 ผู้เรียน ลูกค่างุ่มอื่นและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

คณะฯ จำแนกความต้องการ/ความคาดหวัง ส่วนตลาด กลุ่มลูกค้า และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ตามพันธกิจหลัก กลุ่มผู้รับบริการของคณะฯ ได้แก่ นิสิตระดับปริญญาตรีและบัณฑิตศึกษา ส่วนนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลายหรือ เทียบเท่าเป็นลูกค้าในอนาคต ซึ่งเน้นบริการด้านการเรียนการสอน ในด้านการวิจัยและบริการวิชาการ ได้แก่ ผู้ให้ ทุนวิจัย และผู้ใช้ประโยชน์จากงานวิจัย ซึ่งกลุ่มลูกค้า และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เน้นบริการตามพันธกิจหลักทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านการเรียนการสอน ด้านการวิจัย ด้านบริการ วิชาการ และด้านทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม ประกอบด้วย ผู้ประกอบการและผู้ใช้บัณฑิต โรงเรียน ระดับมัธยมศึกษา ศิษย์เก่า แหล่งทุนวิจัย ผู้ให้ทุนวิจัย ผู้ใช้ประโยชน์จากงานวิจัย ชุมชน องค์กรของรัฐ และ เอกชน ดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ความต้องการ/ความคาดหวังของกลุ่มผู้เรียนและผู้รับบริการ

กลุ่มผู้เรียนและผู้รับบริการ	ความต้องการ/ความคาดหวัง
นิสิตระดับปริญญาตรี	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) ได้รับความรู้และพัฒนาทักษะตามที่กำหนด</li> <li>2) มีสิ่งอำนวยความสะดวกและสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ที่เพียงพอและปลอดภัย</li> <li>3) สำเร็จการศึกษาตามระยะเวลาที่กำหนด</li> <li>4) มีงานทำเมื่อสำเร็จการศึกษา</li> </ol>
ระดับบัณฑิตศึกษา	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) ได้รับความรู้และพัฒนาทักษะที่มีมาตรฐานระดับสากล</li> <li>2) มีสิ่งอำนวยความสะดวกและสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ที่เพียงพอ หองวิจัยที่ทันสมัย และมีความปลอดภัย</li> <li>3) สำเร็จการศึกษาตามระยะเวลาที่กำหนด</li> <li>4) มีทุนการศึกษาและวิจัย</li> </ol>
ผู้รับบริการ (หน่วยงานองค์กร/ชุมชน)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) มีชุมชนต้นแบบที่เป็นรูปธรรม/ผลิตภัณฑ์ที่มีความน่าเชื่อถือและใช้ประโยชน์ได้จริง</li> <li>2) องค์ความรู้ที่ถูกต้อง/ผลการศึกษาที่ถูกต้อง</li> <li>3) มีผลกระทบทั้งทางด้านเศรษฐกิจและสังคมอย่างชัดเจน</li> </ol>
ผู้ให้ทุนวิจัย	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) โครงการบรรลุตามวัตถุประสงค์</li> <li>2) ผลงานวิจัย องค์ความรู้ใหม่เป็นที่ต้องการ</li> <li>3) ผลงานที่ตอบสนองความต้องการของชุมชนและนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง</li> </ol>
ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่นๆ	
- ผู้ปกครอง	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) ผู้เรียนมีความรู้ การทำงานทำภายหลังสำเร็จการศึกษา</li> <li>2) ผู้เรียนอยู่และเรียนอย่างมีความสุข มีความปลอดภัยในสถานศึกษา</li> <li>3) บัณฑิตเป็นคนดีและมีคุณธรรม</li> </ol>
- ผู้ใช้บัณฑิต	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) บัณฑิตมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ต่อการจ้างงาน</li> <li>2) มีกิจกรรมกับผู้ใช้บัณฑิตในด้านการฝึกงานและสหกิจศึกษา</li> </ol>
- ศิษย์เก่า	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) เป็นแหล่งหาความรู้เพิ่มเติม</li> <li>2) เป็นแหล่งให้คำปรึกษาทางด้านการประกอบอาชีพ</li> </ol>
<b>ส่วนตลาด</b>	
- หลักสูตรระดับปริญญาตรี <b>ส่วนตลาดสำคัญ</b> ได้แก่ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 - หลักสูตรระดับ บัณฑิตศึกษา - หลักสูตรปริญญาโท - หลักสูตรปริญญาเอก	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) รับทราบข้อมูลหลักสูตรการเรียนการสอน</li> <li>2) ชื่อเสียง ผลงาน และความโดดเด่นของคณะฯ</li> <li>3) บรรยากาศ/บริการที่ส่งเสริมการเรียนรู้และบริการทางการศึกษาอื่น ๆ</li> <li>4) ความมีชื่อเสียงของอาจารย์สถาบันและศิษย์เก่า</li> <li>5) ทุนสนับสนุนการศึกษาและการวิจัย</li> </ol>

กลุ่มผู้เรียนและผู้รับบริการ	ความต้องการ/ความคาดหวัง
<b>สวนตลาดสำคัญ</b> ได้แก่ - บัณฑิตปริญญาตรีและปริญญาโททั้งในและต่างประเทศ - นิสิตต่างชาติในภูมิภาคอาเซียน เช่น นิสิตกัมพูชา	

### 1.8 ผู้ส่งมอบและคู่ความร่วมมือ

คณะฯ ดำเนินถึงความสำคัญของการมีส่วนร่วมของผู้ส่งมอบและคู่ความร่วมมือทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ซึ่งมีบทบาทต่อความสำเร็จตามพันธกิจของคณะฯ โดยกำหนดข้อกำหนดของผู้ส่งมอบและคู่ความร่วมมือที่เกี่ยวข้องในห่วงโซ่อุปทานของแต่ละพันธกิจ ด้านการเรียนการสอน ตั้งแต่การคัดเลือกนักเรียนในระบบรับตรง แอดมิชชั่น และบัณฑิตศึกษา ด้านการวิจัย ได้แก่ หน่วยงานสนับสนุนทุนภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย รวมถึงเครือข่ายวิจัย ด้านการบริการวิชาการ โดยโรงเรียน/ชุมชนในจังหวัดพะเยา และภูมิภาคใกล้เคียง ให้ความร่วมมือและอำนวยความสะดวกในแต่ละโครงการ/กิจกรรม ด้านการทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม ที่ร่วมมือกับชุมชนในจังหวัดพะเยา เช่น ชุมชนบ้านเชียงม่วน อ.เชียงม่วน ชุมชนบ้านห้วยข้าวก่ำ อ.จุน จ.พะเยา ดังตาราง OP9 และตาราง OP10

#### ตารางที่ 6 ผู้ส่งมอบ

ผู้ส่งมอบ	ความเกี่ยวข้องกับระบบงาน	ข้อกำหนดที่สำคัญ	กลไกการสื่อสารที่สำคัญ
<b>ด้านการศึกษา:</b> <b>ผู้ส่งมอบระดับปริญญาตรี</b> <b>กองบริหารการศึกษา</b> <b>คณะกรรมการดำเนินงานหลักสูตร</b> <b>คณะวิทยาศาสตร์/วิทยาลัยการศึกษา</b> <b>แหล่งฝึกงาน</b>	1) จัดกระบวนการคัดเลือกนิสิต 2) จัดการเรียนการสอนหมวดวิชาศึกษาทั่วไปและกลุ่มวิชาที่หลักสูตรกำหนด 3) ผลิตนิสิตระดับปริญญาตรีได้ตามเกณฑ์มาตรฐานการศึกษาที่กำหนด 4) ร่วมมือในการนิเทศ สอนดูแลให้นิสิตได้ประสบการณ์ตามกำหนดของหลักสูตรและร่วมประเมินผล	1) กรอบมาตรฐาน คุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ 2) เกณฑ์การประกันคุณภาพระดับหลักสูตร AUN-QA 3) คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของบัณฑิตที่มหาวิทยาลัยกำหนด 4) ประกาศ/ข้อบังคับของมหาวิทยาลัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา	1) Website 2) E-mail /Facebook/line 3) หนังสือ ราชการ 4) การประชุมวิชาการ 5) สัมมนาวิชาการ

ผู้ส่งมอบ	ความเกี่ยวข้องกับระบบงาน	ข้อกำหนดที่สำคัญ	กลไกการสื่อสารที่สำคัญ
ผู้ส่งมอบระดับบัณฑิตศึกษา คณะกรรมการบัณฑิตศึกษา/ ผู้รับผิดชอบหลักสูตร	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) จัดกระบวนการคัดเลือกนิสิต</li> <li>2) จัดการเรียนการสอนตามแผนการศึกษาที่หลักสูตรกำหนด</li> <li>3) ผลิตินิสิตระดับบัณฑิตศึกษาได้ตามเกณฑ์มาตรฐานการศึกษาที่กำหนด</li> <li>4) ร่วมมือในการควบคุมวิทยานิพนธ์สอนดูแลให้นิสิตได้ประสบการณ์ตามที่กำหนดของหลักสูตร และร่วมประเมินผล</li> </ol>		
ด้านการวิจัยและบริการวิชาการ:	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) มีการประเมินศักยภาพชุมชน/ผู้รับบริการ</li> <li>2) แลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อวิเคราะห์หาความต้องการที่แท้จริง</li> <li>3) ออกแบบการวิจัยและกิจกรรมบริการ วิชาการร่วมกัน</li> <li>4) ดำเนินการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และปรับแก้ เมื่อพบอุปสรรค/ปัญหา</li> <li>5) คืบข้อมูลและเรียนรู้ร่วมกันเพื่อรับฟังเสียงสะท้อนกลับ</li> <li>6) วิเคราะห์หาปัจจัยแห่งความสำเร็จ /ล้มเหลวร่วมกัน</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) นโยบาย 1 คณะ 1 ชุมชนนวัตกรรมของมหาวิทยาลัยพะเยา</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) การวิจัยและพัฒนานวัตกรรมเชิงพื้นที่</li> <li>2) การบริการวิชาการแก่สังคม</li> <li>3) การจัดกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้</li> <li>4) ใช้กระบวนการวิจัยแบบ PAR</li> </ol>

### ตารางที่ 7 คู่ความร่วมมือ

คู่ความร่วมมือ	ความเกี่ยวข้องกับระบบงาน	ข้อกำหนดที่สำคัญ	กลไกการสื่อสารที่สำคัญ
หลักสูตรรวมสอง	กระบวนการการจัดทำหลักสูตรการศึกษา	เกณฑ์มาตรฐานอุดมศึกษา	1) การกำหนดเป้าหมายและบทบาทหน้าที่ผู้รับผิดชอบหลักสูตร

คู่มือความร่วมมือ	ความเกี่ยวข้องกับระบบงาน	ข้อกำหนดที่สำคัญ	กลไกการสื่อสารที่สำคัญ
ปริญญา กับวิทยาลัยการศึกษา			2) รวมออกแบบการบริหารจัดการ หลักสูตรสองปริญญา
สมาคมบัณฑิตคณะวิทยาศาสตร์แห่งประเทศไทย	การประชุมสมาคมบัณฑิตคณะวิทยาศาสตร์แห่งประเทศไทย	การใช้เกณฑ์และฐานข้อมูลร่วมกัน	การประชุมสามัญและการประชุมออนไลน์ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์
องค์กรและหน่วยงาน ภายนอกมหาวิทยาลัย	การประชุม การจัดกิจกรรม/ โครงการร่วมกัน	ข้อตกลงความร่วมมือระหว่างองค์กรและหน่วยงานภายนอก	การจัดการประชุมสัมมนาทางวิชาการ
สถานประกอบการ	กระบวนการฝึกประสบการณ์ และการวิจัย	1) การฝึกประสบการณ์และการวิจัย 2) ระยะเวลาการฝึกประสบการณ์ 3) เกณฑ์ในการฝึกประสบการณ์ในสถานประกอบการ	1) แหล่งฝึกประสบการณ์และสหกิจศึกษา 2) สื่ออิเล็กทรอนิกส์และสิ่งพิมพ์ 3) มหาวิทยาลัย/แหล่งประกอบการที่สามารถยกระดับคุณภาพของงานวิจัยสู่ระดับนานาชาติและใช้ประโยชน์ได้จริง
เครือข่ายศิษย์เก่า	เครือข่ายฝึกประสบการณ์และสหกิจศึกษา	การสนับสนุนและความร่วมมือเครือข่ายศิษย์เก่า	ติดต่อสถานประกอบการให้คำปรึกษาแก่สถานประกอบการ
ผู้มีอุปการะทุน	การบริจาคทุนทรัพย์	การจัดการทุนที่ดี	เพิ่มจำนวนทุนสนับสนุน
โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยพะเยา	1) หลักสูตร Advanced Placement Program (AP) 2) โครงการ รวม	1) ประกาศ/คำสั่ง หลักสูตร AP 2) การสนับสนุนการจัดตั้งห้องเรียนวิทยาศาสตร์ในโรงเรียน โดยการกำกับดูแลของมหาวิทยาลัย	1) สื่ออิเล็กทรอนิกส์และสื่อออนไลน์ 2) การจัดการประชุม/สัมมนา

วิธีการที่ผู้นำและทีมบริหารสื่อสารกับบุคลากรผู้เรียนและลูกคากลุ่มอื่น ใช้วิธีการสื่อสารหลายรูปแบบ เช่น ร่วมประชุม หนังสือราชการ เว็บไซต์ อีเมลล์ การประชุม การจัดกิจกรรมร่วมกับกลุ่มเป้าหมาย รูปแบบออนไลน์ ได้แก่ Facebook, Line, zoom, MS TEAMS และทางโทรศัพท์ เป็นต้น



## ส่วนที่ 2

### การวิเคราะห์สถานการณ์ปัจจุบันของคณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา

#### 2.1. สภาพแวดล้อมด้านการแข่งขัน (Competitive Environment)

##### 2.1.1 ลำดับในการแข่งขัน

ในการจัดอันดับ คณะฯ มีจำนวนผลงานวิจัยที่ตีพิมพ์ในฐานข้อมูล ISI (Web of Science) และ Scopus ของมหาวิทยาลัยพะเยา อยู่ในอันดับที่ 1 ต่อเนื่อง 2 ปีซ้อน (2563-2564) โดยมีจำนวนผลงานวิจัยที่ตีพิมพ์ในวารสารทางวิชาการระดับนานาชาติ ในปีพ.ศ. 2560 (2017) ตีพิมพ์จำนวน 52 ผลงาน ในปี พ.ศ. 2561 (2018) ตีพิมพ์จำนวน 66 ผลงาน ในปี พ.ศ. 2562 (2019) ตีพิมพ์จำนวน 82 ผลงาน และในปี พ.ศ. 2563 (2020) ตีพิมพ์จำนวน 91 ผลงาน ซึ่งมีแนวโน้มในการพัฒนาที่ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง คู่เทียบหลักที่คณะฯ ใช้เทียบเคียงกระบวนการในการทำงาน และผลลัพธ์ในการดำเนินงาน ได้แก่ คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร จำนวน 2 ด้าน คือด้านความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิต ระดับปริญญาตรี และร้อยละตำแหน่งทางวิชาการ ส่วนคณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จำนวน 4 ด้าน คือ ด้านรายรับต่อปีจากการบริการวิชาการ (คิดรวมต้นทุน) Citation per Publication จำนวนเงินวิจัยที่ได้จากแหล่งทุนภายนอก และจำนวนอาจารย์ที่มีผลงานวิจัยตีพิมพ์ระดับนานาชาติ

##### 2.2.2 การเปลี่ยนแปลงความสามารถในการแข่งขัน

คณะฯ มีการศึกษาข้อมูลด้านการปฏิบัติการ สิ่งแวดล้อมในด้านการตลาด การแข่งขัน การเปลี่ยนแปลงของ สถานการณ์ อย่างรอบด้านในทุกพันธกิจ ผ่านกระบวนการทบทวนกลยุทธ์ ครอบคลุมทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกองค์กรที่สำคัญ พบว่า การเปลี่ยนแปลงหลักที่มีผลกระทบต่อสถานการณ์การแข่งขันของคณะฯ แสดงดังตารางที่ 8

**ตารางที่ 8** การเปลี่ยนแปลงหลักที่เกิดขึ้นซึ่งส่งผลกระทบต่อความสามารถในการแข่งขัน

พันธกิจหลัก	การเปลี่ยนแปลงหลักที่ส่งผลกระทบต่อความสามารถในการแข่งขันของคณะฯ
ผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพและ สมรรถนะตามมาตรฐานการศึกษา มาตรฐานวิชาชีพในศตวรรษที่ 21	แนวโน้มจำนวนผู้เรียนลดลงและ Education Disruption ส่งผลให้ต้องมีการปรับตัวเพื่อรับมือกับสิ่งที่จะเกิดขึ้น เช่น การเรียนแบบออนไลน์ เปิดสาขาวิชาทางเลือกเฉพาะกลุ่ม และเปิดสอนหลักสูตรระยะสั้น (Nondegree Program)

พันธกิจหลัก	การเปลี่ยนแปลงหลักที่ส่งผลกระทบต่อความสามารถในการแข่งขันของคณะฯ
ผลิตผลงานวิจัยและ นวัตกรรม	การปรับนโยบายและยุทธศาสตร์ การจัดการงบประมาณ และการบริหารจัดการทุนวิจัยของประเทศ ส่งผลให้ต้องติดตามการเปลี่ยนแปลงอย่างใกล้ชิดและเร่งปรับงานวิจัยให้สอดคล้องยุทธศาสตร์ อววน. และยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี และที่สำคัญ มหาวิทยาลัยและคณะวิทยาศาสตร์ มีเป้าหมายในการยกระดับผลงานวิจัยระดับนานาชาติอย่างชัดเจน ซึ่งได้กำหนดเป็น Super KPI ที่ทุกคณะดำเนินการ
บริการวิชาการ สร้าง ความเข้มแข็งให้ชุมชน และสังคม	การปรับนโยบายในการพัฒนาประเทศ “ประเทศไทย 4.0” ซึ่งเป็นจุดเริ่มต้นของยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ส่งผลให้มีการปรับแนวทางการบริการวิชาการโดยการบูรณาศาสตร์ต่างๆ เพื่อตอบสนองนโยบายดังกล่าว และที่สำคัญมหาวิทยาลัยพะเยามีนโยบายการทำงานวิจัยและบริการวิชาการเชิงพื้นที่ โดยมีเป้าหมายเพื่อยกระดับชุมชนให้เป็นชุมชนนวัตกรรม ซึ่งทุกคณะมีส่วนร่วมและผลิตผลงานออกมามีเป็นรูปธรรม
อนุรักษ์ทำนุบำรุง ศิลปะและวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น และสิ่งแวดล้อม	นโยบายของประเทศต้องการให้มหาวิทยาลัยส่งเสริมศิลปะและวัฒนธรรมให้เกิดมูลค่าในสังคม ส่งผลให้เกิดการนำงานวิจัยและการเรียนการสอนมาบูรณาการกับการส่งเสริมงานทางด้านศิลปะและวัฒนธรรม
บริหารงานให้มีประสิทธิภาพด้วยหลักธรรมาภิบาล	การประเมิน ITA ซึ่งเป็นการประเมินคุณธรรมด้านความโปร่งใสของหน่วยงาน

### 2.2.3 ข้อมูลเชิงเปรียบเทียบ

ตารางที่ 9 แหล่งข้อมูลเปรียบเทียบ และคู่เทียบที่สำคัญ

ประเด็นการเปรียบเทียบ	เทียบผลการดำเนินงานของคู่เทียบ	ประเด็นการเปรียบเทียบ	เทียบผลการดำเนินงานของคู่เทียบ
ด้านหลักสูตร ความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิต ระดับปริญญาตรี	คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร	ด้านวิจัย Citation per Publication	คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
ด้านการเงิน/ตลาด รายรับต่อปีจากการบริการ	คณะวิทยาศาสตร์		คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ประเด็นการเปรียบเทียบ	เทียบผลการดำเนินงานของคุณเทียบ	ประเด็นการเปรียบเทียบ	เทียบผลการดำเนินงานของคุณเทียบ
วิชาการ (คิดรวมต้นทุน)	มหาวิทยาลัยบูรพา	จำนวนเงินวิจัยที่ได้จากแหล่งทุนภายนอก	
ด้านบุคลากร ร้อยละตำแหน่งทางวิชาการ	คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร	ร้อยละของอาจารย์ที่มีผลงานวิจัย ตีพิมพ์ระดับนานาชาติ	คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

## 2.2 การวิเคราะห์สถานการณ์

### 2.2.1 การวิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อน

#### ตารางที่ 10 การวิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อน ด้วย 7s McKinsey

7s McKinsey	จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weakness)
1. Structure	<p>1. มีโครงสร้างองค์กรและโครงสร้างการบริหารงานชัดเจน มีการกระจายอำนาจการบริหารสู่รองคณบดี ประธานหลักสูตรอย่างเป็นระบบและชัดเจน</p> <p>2. มีโครงสร้างของหน่วยวิจัยและบริการวิชาการครอบคลุมทุกสาขาวิชา</p> <p>3. มีการจัดโครงสร้างหลักสูตรทั้งภายในและหลักสูตรร่วมอย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>4. ภูมิทัศน์สวยงาม โกลด์ชัตกรรมชาติ อาคารมีความสะดวกในการปฏิบัติงาน เช่น ทางเชื่อมต่อระหว่างอาคารและมีลิฟต์บริการขนย้ายเครื่องมือ</p>	<p>1. โครงสร้างการบริหารและการจัดการหน่วยบริการวิชาการยังไม่มีแนวปฏิบัติที่ชัดเจน</p> <p>2. อาคารและระบบสาธารณูปโภค มีข้อจำกัดในการดำเนินงาน เช่น ห้องประชุมขนาดใหญ่ ห้องวิจัยเฉพาะทาง</p> <p>3. การบริหารจัดการ โครงสร้างพื้นฐานและสิ่งสนับสนุน ระบบสาธารณูปโภค</p> <p>4. องค์กรมีขนาดใหญ่ บุคลากรด้านการบริหารมีจำนวนน้อย เกิดความล่าช้าในการบริหารและการตัดสินใจ</p>
2. System	<p>1. มีระบบ e-Budget รองรับการวางแผน ยุทธศาสตร์ การบริหารงบประมาณการเบิกจ่าย การติดตามประเมินผล และรายงานผลในรูปแบบสารสนเทศ</p> <p>2. มีระบบสารสนเทศงานบุคลากร เพื่อใช้ในการบริหารจัดการ</p> <p>3. ระบบการบริหารมีความโปร่งใส</p> <p>4. มีการดำเนินการตามเกณฑ์มาตรฐานคุณภาพ อย่างต่อเนื่อง</p>	<p>1. ระบบและแพลตฟอร์ม ที่สนับสนุนการเรียนออนไลน์ ยังไม่มีประสิทธิภาพ</p> <p>2. การเชื่อมโยงข้อมูลออนไลน์ของทุกหน่วยงานยังไม่ผสานเป็นระบบเดียวกัน เกิดความไม่สะดวกในการใช้งาน และไม่มี Big Data ที่มีประสิทธิภาพ</p> <p>3. ระบบการจัดการบางระบบยังไม่มี ความทันสมัยทันต่อเปลี่ยนแปลงทันความต้องการของผู้รับบริการ ทำให้เกิดความล่าช้า</p>

7s McKinsey	จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weakness)
	5. มีการสำรวจความพึงพอใจ ของบุคลากร เพื่อนำผลไปวางแผนพัฒนาอย่างต่อเนื่อง 6. มีระบบประเมินเกณฑ์ภาระงานที่เป็นที่ยอมรับ 7. มีระบบในการจัดการทุกด้าน 8. มีระบบการตัดสินใจรองรับการบริหารจัดการและง่ายต่อการเข้าถึง เช่น ด้านการเรียนการสอน(Reg) การวิจัย(Uprm) การบริหารจัดการ(e-Budget, ERP, UP Dms, HR Smart) 9. มีระบบบริหารงานบุคคลที่เป็น Smart Operation เพื่อเป็นฐานข้อมูลในการวางแผนพัฒนาศักยภาพของบุคลากร	4. ต้นทุนในการดำเนินงานไม่สอดคล้องกับการปรับปรุงและการซ่อมบำรุงวัสดุ ครุภัณฑ์ วิทยาศาสตร์ 5. การวางแผนพัฒนาบุคลากรยังขาดความชัดเจนและต่อเนื่อง และต้องเน้นให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้บังคับบัญชาและบุคลากรในคณะ 6. ขาดกลยุทธ์เชิงรุกในการดึงดูดนิสิตเข้าเรียน 7. มีบุคลากรที่ไม่เข้าใจแนวทางการบริหาร ติดตามการสื่อสารขององค์กร ไม่แสดงความคิดเห็นเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง 8. มีการติดตามประเมินผลวาระระบบทำงานได้ดีหรือไม่ มีประสิทธิภาพหรือเปล่า
3. Strategy	1. แผนยุทธศาสตร์/กลยุทธ์ ได้มาจากการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับ 2. วิสัยทัศน์ เป้าประสงค์ กลยุทธ์และตัวชี้วัด มีความสอดคล้องกัน 3. มีการแปลงแผนไปสู่การปฏิบัติทั่วทั้งองค์กร 4. มีตัวชี้วัดเร่งด่วน Super KPI เพื่อผลักดันให้เกิดการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ 5. ภาพลักษณ์และความน่าเชื่อถือจากคุณภาพอาจารย์ และผลงานวิจัย 6. มีความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชน โรงเรียนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 7. นโยบายมีความเด่นชัดในการทำงานเพื่อชุมชนและมุ่งสู่ความเป็นสากล	1. การดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์บางข้อไม่บรรลุ เนื่องจากมีข้อจำกัดบางประการ เช่น งบประมาณ จำกัด สถานการณ์ Covid และตัวชี้วัดบางโครงการยังไม่สอดคล้องกับตัวชี้วัดของมหาวิทยาลัย 2. ขาดการวิเคราะห์ผลลัพธ์จากแผนปฏิบัติการ ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ แผนกลยุทธ์ เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนปฏิบัติการในปีถัดไป
4. Skill	1. บุคลากรส่วนใหญ่เป็นคนรุ่นใหม่ ปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงปัจจุบันและอนาคต และมีทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ 2. หลักสูตรมีความหลากหลาย 3. บุคลากรมีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านที่หลากหลาย	1. บุคลากรยังไม่ตระหนักในการพัฒนาศักยภาพตนเอง

7s McKinsey	จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weakness)
	4. มีการส่งเสริมให้บุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน ได้รับทุนเพื่อพัฒนางานวิจัยและนวัตกรรมในงานที่รับผิดชอบ	
5. Staff	1. การรวมกลุ่มนักวิจัยในการทำงาน 2. บุคลากรสายวิชาการมีความสามารถสูงวิจัย/ตีพิมพ์เผยแพร่ในระดับนานาชาติเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง 3. บุคลากรสายวิชาการมีคุณวุฒิทางการศึกษาสูงสุดและมีตำแหน่งทางวิชาการเป็นสัดส่วนที่สูง	1. บุคลากรส่วนใหญ่ยังไม่ตระหนักในการพัฒนาตนเองเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น 2. ยังไม่มีบทบาทในการช่วยองค์กรอย่างครบถ้วน
6. Style	1. ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็น รับฟังปัญหาและนำไปปรับปรุงพัฒนา 2. การทำงานแบบมีส่วนร่วม ทำงานเป็นทีม และทักษะการทำงานร่วมกับชุมชนอย่างเป็นมิตร และประสบความสำเร็จ	1. ขั้นตอนการทำงาน ระเบียบ ข้อบังคับ หรือประกาศของมหาวิทยาลัยมีความซับซ้อน และมีกระบวนการหลายขั้นตอน ทำให้การปฏิบัติงานมีความล่าช้า 2. การสื่อสาร ความเข้าใจ ของโครงสร้างองค์กรยังไม่ทั่วถึง
7. Shared Value	1. มีการกำหนดค่านิยมรวม 2. เน้นการมีส่วนร่วม (Unity) ของผู้บริหารและบุคลากรทุกระดับ	1. ไม่มีแผนรองรับการขับเคลื่อนค่านิยมรวม 2. บุคลากรยังไม่ตระหนักในค่านิยมรวม

### 2.2.2 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก

#### ตารางที่ 11 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกด้วย PEST Analysis

PEST	โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
1. นโยบายรัฐบาลและกฎหมาย (Political)	1. ยุทธศาสตร์ชาติให้ความสำคัญกับการพัฒนาเชิงพื้นที่และการแก้ไขปัญหาในพื้นที่ สอดคล้องกับปณิธานของมหาวิทยาลัย 2. ยุทธศาสตร์ชาติ SDG สอดคล้องการดำเนินงานของคณะ	1. รัฐบาลจัดสรรงบประมาณพื้นฐานลดลง นโยบายจัดสรรเปลี่ยนแปลงรวดเร็ว 2. การจัดกลุ่มของมหาวิทยาลัยเป็น Area Base มีการจำกัดระยะทางในการจัดการเรียนการสอน การวิจัย และบริการวิชาการสู่ชุมชน
2. สภาวะเศรษฐกิจ (Economic and Environment)	1. มหาวิทยาลัยมีโอกาสได้แสดงศักยภาพในการนำวิชาการเข้าไปช่วยพัฒนา/ฟื้นฟูเศรษฐกิจชุมชนตามยุทธศาสตร์ชาติ และนโยบายรัฐบาล	1. โรคระบาดทำให้สภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ 2. รายได้ครอบครัวของผู้เรียนลดลง 3. ไม่มีแหล่งงานมากพอที่จะรองรับ

PEST	โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
	2. โรคระบาดทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงระบบการเรียนการสอน ให้มีการใช้สื่อและเทคโนโลยีที่มากและรวดเร็วขึ้น (หลักสูตรระยะสั้น การเรียนการสอนออนไลน์ UP Skill Re Skill การประชุมวิชาการ การอบรมสัมมนา)	บัณฑิต
3. การเมือง สังคม และวัฒนธรรม (Socio and Cultural)	1. ไลฟ์สไตล์ใหม่เป็นการประกอบอาชีพหลากหลายและอิสระมากขึ้น เน้นทักษะเฉพาะตัว มีความ Unique มากขึ้น 2. สถานการณ์โรคอุบัติใหม่ อุตสาหกรรม ประชาชนตื่นตัวด้านการดูแลสุขภาพ มีความต้องการพึ่งพาบริการทางการแพทย์ และเวชศาสตร์มากยิ่งขึ้น	1. จำนวนประชากรวัยเรียนลดลง 2. เกิดวิถีชีวิตแบบใหม่ในสภาวะโรคระบาด 3. ภาวะการมีงานทำของบัณฑิตใหม่ลดลง 4. ค่านิยมประกอบอาชีพโดยไม่มีใบปริญญา 5. สื่อสังคมออนไลน์มีบทบาทสูงขึ้น
4. เทคโนโลยี (Technology)	1. ความก้าวหน้า/การเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีสมัยใหม่ 2. การวิจัยและพัฒนานวัตกรรม 3. การใช้เทคโนโลยีทดแทนระบบการทำงานแบบดั้งเดิม	1. ต้นทุนทางเทคโนโลยีที่เพิ่มขึ้น หลักสูตรการเรียนบนแพลตฟอร์ม 2. ออนไลน์ของสถาบันชั้นนำทั้งในและต่างประเทศเป็นที่ยอมรับและนิยมมากขึ้นในหมู่นักเรียนใหม่
5. E สิ่งแวดล้อม (Environment)	1. กฎหมาย ระเบียบ และนโยบายด้านสิ่งแวดล้อม 2. แนวโน้มการรักษาสภาพสิ่งแวดล้อม การใช้พลังงานทดแทนและพลังงานหมุนเวียน	1. การเปลี่ยนแปลงของสภาพอากาศและสิ่งแวดล้อม 2. ภัยพิบัติทางธรรมชาติมีผลกระทบต่อ การดำเนินงานของมหาวิทยาลัย
6. L กฎหมาย (Legal)	1. กฎหมาย ระเบียบ เกณฑ์ มาตรการ ระบบคุณภาพที่เกี่ยวกับการดำเนินงาน การเรียน การสอน การวิจัย การบริการ การบริหารจัดการ และสิ่งแวดล้อม 2. ประมวลจริยธรรม และองค์การคุณธรรม	

### 2.3 ความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ (Strategic Advantage)

คณะฯ มีกระบวนการในการให้ได้มาซึ่งบริบทเชิงกลยุทธ์อย่างเป็นระบบ โดยทีมผู้บริหารได้ทำการวิเคราะห์ และสร้างความท้าทายที่กำหนดไว้ในแผนกลยุทธ์คณะฯ และสรุปเป็นความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ที่สำคัญในการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายตามประเด็นท้าทายที่แตกต่างกัน ดังตารางที่ 10

ตารางที่ 12 ความท้าทายและความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์

ด้าน	ความท้าทายเชิงกลยุทธ์ (Strategic Challenge: SC)	การได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ (Strategic Advantage: SA)
ด้านหลักสูตรและบริการหรือด้านพันธกิจ	<p><b>SC1.</b> สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับสถาบัน/องค์กรทั้งภายในประเทศ และต่างประเทศ</p> <p><b>SC2.</b> สร้างหลักสูตรในลักษณะร่วมผลิตบัณฑิตกับคณะอื่นภายในมหาวิทยาลัยหรือเครือข่ายผู้ประกอบการเพื่อผลิตบัณฑิตพร้อมใช้</p> <p><b>SC3.</b> มาตรฐานอาจารย์มีอาชีพและเป็นต้นแบบด้านการสอน</p> <p><b>SC4.</b> การสร้างสรรค์ผลงานวิจัยระดับชาติ/นานาชาติและนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมและเชิงพาณิชย์</p>	<p><b>SA1.</b> หลักสูตรมีความ หลากหลาย การจัดการหลักสูตร 2 ปริญญา หลักสูตรระยะสั้น</p> <p><b>SA2.</b> มีงานวิจัยที่มีคุณภาพสามารถตีพิมพ์ในวารสารนานาชาติ นักวิจัยติดอันดับระดับประเทศ ระดับเอเชีย ระดับโลก จากฐานข้อมูลนานาชาติ</p> <p><b>SA3.</b> มหาวิทยาลัยมีนโยบายด้านการวิจัยและบริการ วิชาการที่พัฒนาชุมชนและสังคมให้มีคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่อย่างยั่งยืน</p>
ด้านปฏิบัติการ	<p><b>SC5.</b> ห้องปฏิบัติการที่ได้มาตรฐานตามเกณฑ์ ESPReL</p> <p><b>SC6.</b> การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารและการจัดการ</p>	<p><b>SA4.</b> บุคลากรมีความเชี่ยวชาญและคุณวุฒิสูง</p> <p><b>SA5.</b> เข้าร่วมโครงการยกระดับมาตรฐานความปลอดภัยห้องปฏิบัติการวิจัยในประเทศไทย (ES-PReL)</p>
ด้านบุคลากร	<p><b>SC7.</b> การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ</p>	<p><b>SA6.</b> มีการใช้ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารและการตัดสินใจ</p>
ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม	<p><b>SC8.</b> ร่วมมือกับสังคมและชุมชนให้มีคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่อย่างยั่งยืน เช่น ตั้งศูนย์การเรียนรู้ และสร้างวิทยาการชุมชน</p>	

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

โดยมีโอกาสเชิงกลยุทธ์ (Strategic Opportunity : SO) ในกาสร้างนวัตกรรมดังตารางที่ 13

ตารางที่ 13 โอกาสเชิงกลยุทธ์ในการสร้างนวัตกรรม

โอกาสเชิงกลยุทธ์	นวัตกรรม	ผลกระทบ
S01. ผลิตคนไทยศตวรรษที่ 21 และนโยบาย Super Kpi	<ul style="list-style-type: none"> <li>หลักสูตรระยะสั้น (Non-degree programe) ที่มีความร่วมมือกับหน่วยงานหรือองค์กรวิชาชีพ/หลักสูตรสองปริญญา</li> <li>นวัตกรรมการเรียนการสอน (การวิจัยในชั้นเรียน)</li> <li>นิสิตผู้ประกอบการ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>หลักสูตรตรงตามความต้องการของตลาดแรงงาน และอุตสาหกรรมใหม่</li> <li>คณะเป็นที่ยอมรับในระดับชาติและนานาชาติ</li> <li>ลดปัญหาความยากจน ชุมชนเกิดความเข้มแข็ง</li> <li>เกิดความร่วมมือกับอุตสาหกรรมและบริการ</li> </ul>
S02. ผลงานวิจัยที่มีมาตรฐานระดับสากล และสร้างนวัตกรรม สู่ประโยชน์เชิงพาณิชย์	<ul style="list-style-type: none"> <li>ผลงานตีพิมพ์ระดับนานาชาติ</li> <li>งานวิจัยและนวัตกรรมที่ตอบสนองต่อชุมชนและสังคม และการใช้ประโยชน์เชิงพาณิชย์</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>เกิดความร่วมมือกับอุตสาหกรรมและบริการ</li> </ul>
S03. บริการวิชาการที่สร้างความเข้มแข็งให้ชุมชนและสังคม	<ul style="list-style-type: none"> <li>นวัตกรรมการเรียนการสอนที่ยกระดับคุณภาพชีวิตชุมชน</li> <li>ความร่วมมือทางวิชาการ (MOU)</li> </ul>	



## ส่วนที่ 3

### แผนยุทธศาสตร์เพื่อการพัฒนาคณะ

กระบวนการจัดทำ (ร่าง) แผนการพลิกโฉมมหาวิทยาลัยพะเยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 – 2570 เพื่อให้สอดคล้องกับการจัดกลุ่มตามพระราชบัญญัติการอุดมศึกษา พ.ศ. 2562 และกฎกระทรวงการจัดกลุ่มสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ.2564 ที่มีเป้าหมายในการพลิกโฉมมหาวิทยาลัยให้สอดคล้องกับการพลิกโฉมประเทศ (Reinvent the nation) เพื่อสร้างและพัฒนาคนในศตวรรษที่ 21 เพื่อการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมเพื่อขับเคลื่อนประเทศตามแนวทาง Value-based economy และการทำงานแบบจตุรภาคี (Quadruple Helix) มหาวิทยาลัยพะเยา ได้ดำเนินการตามกระบวนการดังนี้

**กระบวนการที่ 1** [มีนาคม 2564] ศึกษาพระราชบัญญัติ กฎกระทรวง ระเบียบข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง ศึกษาคู่มือการประเมินการกำหนดกลุ่มสถาบันอุดมศึกษาเชิงยุทธศาสตร์ วิเคราะห์คุณลักษณะกลุ่มสถาบันอุดมศึกษาเชิงยุทธศาสตร์ เกณฑ์ประเมินและข้อมูลตัวชี้วัดผลศักยภาพองค์กร และผลการดำเนินงานเชิงยุทธศาสตร์ของกลุ่มสถาบันอุดมศึกษา และการเปรียบเทียบ (Benchmark) จากการจัดอันดับใน Ranking ในระดับชาติ และนานาชาติ เช่น THE (Times Higher Education) SCOPUS

การจัดทำแบบสำรวจสภาพแวดล้อมองค์กร (SWOT) เพื่อรวบรวมเป็นข้อมูลในการทบทวนแผนยุทธศาสตร์ให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมและสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกประเทศ โดยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่มของมหาวิทยาลัย การวิเคราะห์สถานการณ์ปัจจุบันของมหาวิทยาลัยพะเยา โดยการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมองค์กรด้วย 7s McKinsey วิเคราะห์สภาพแวดล้อมองค์กรด้วย 7s McKinsey การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกด้วย PEST Analysis เพื่อหาความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ (Strategic Advantage) และความท้าทายเชิงกลยุทธ์ (Strategic Challenge) และนำมากำหนดเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ (Strategic Objective; SO) ของแต่ละยุทธศาสตร์

**กระบวนการที่ 2** [เมษายน-พฤษภาคม 2564] ประชุมหน่วยงานผู้รับผิดชอบเพื่อทบทวนผลการดำเนินงานและแผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัย พร้อมทั้งร่วมกันวางกรอบเพื่อกำหนดยุทธศาสตร์ และกลยุทธ์ร่วมกันกับผู้รับผิดชอบตามพันธกิจของมหาวิทยาลัย ทั้ง 5 ด้าน ตามแนวทางการเกณฑ์คุณภาพศึกษาเพื่อการดำเนินงานที่เป็นเลิศ (EdPEX) เพื่อกำหนดแผนยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ที่มีความสอดคล้องกับสภาวะการณ์โลก บริบทของการพัฒนาประเทศไทย และบริบทของมหาวิทยาลัย

ดำเนินการวิเคราะห์และประเมินตนเอง ตามเกณฑ์และตัวชี้วัดของการประเมินกำหนดกลุ่มสถาบันอุดมศึกษาเชิงยุทธศาสตร์ตามคู่มือการประเมินกำหนดกลุ่มสถาบันอุดมศึกษาเชิงยุทธศาสตร์ ของกระทรวง อว.

**กระบวนการที่ 3** [พฤษภาคม-มิถุนายน 2564] นำผลลัพธ์จากกระบวนการที่ 1 และ 2 มาใช้เป็นข้อมูลในการพิจารณากำหนดกลุ่มสถาบันอุดมศึกษาเชิงยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยพะเยา และมีการจัดประชุมระดมสมองผู้บริหารมหาวิทยาลัยพะเยา จำนวน 3 ครั้ง ดังนี้

(1) การประชุมการวางแผนกลยุทธ์และแผนการพลิกโฉมมหาวิทยาลัยพะเยา ครั้งที่ 1/2564 เมื่อวันที่ 2 มิถุนายน 2564 ณ ห้องประชุมบวร รัตนประสิทธิ์ ผู้เข้าร่วมประชุมประกอบด้วย อธิการบดี รองอธิการบดี ผู้ช่วยอธิการบดี และผู้อำนวยการ

(2) การประชุมการวางแผนกลยุทธ์และแผนการพลิกโฉมมหาวิทยาลัยพะเยา ครั้งที่ 2/2564 เมื่อวันที่ 21 มิถุนายน 2564 ณ ห้องประชุมบวร รัตนประสิทธิ์ ผู้เข้าร่วมประชุมประกอบด้วย อธิการบดี รองอธิการบดี ผู้ช่วยอธิการบดี และผู้อำนวยการ

(3) การประชุมระดมสมองผู้บริหารมหาวิทยาลัยพะเยาเพื่อวางแผนกลยุทธ์และแผนการพลิกโฉมมหาวิทยาลัยพะเยา ครั้งที่ 3/2564 เมื่อวันที่ 22 มิถุนายน 2564 ณ ห้องประชุมบวร รัตนประสิทธิ์ ผู้เข้าร่วมประชุมประกอบด้วย อธิการบดี รองอธิการบดี คณบดี ผู้ช่วยอธิการบดี รองคณบดี และผู้อำนวยการ

**กระบวนการที่ 4** [มิถุนายน 2564] จัดทำ (ร่าง) แผนการพลิกโฉมมหาวิทยาลัยพะเยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 – 2570 (ระยะ 5 ปี) โดยพิจารณาจากผลการประเมินตนเองของมหาวิทยาลัยตามเกณฑ์และตัวชี้วัดการกำหนดกลุ่มสถาบันอุดมศึกษาเชิงยุทธศาสตร์ ตามคู่มือการประเมินการกำหนดกลุ่มสถาบันอุดมศึกษาเชิงยุทธศาสตร์ของกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม เพื่อวางแผนการพัฒนาศักยภาพของมหาวิทยาลัยตามกลุ่มสถาบันอุดมศึกษาเชิงยุทธศาสตร์

เสนอ (ร่าง) แผนการพลิกโฉมมหาวิทยาลัยพะเยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 – 2570 (ระยะ 5 ปี) ต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริหารการพลิกโฉมมหาวิทยาลัยพะเยา และที่ประชุมสภามหาวิทยาลัยพะเยา ในวันที่ 26 มิถุนายน 2564 เพื่อพิจารณากำหนดกลุ่มสถาบันอุดมศึกษาเชิงยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยพะเยา

**กระบวนการที่ 5** [กรกฎาคม 2564] จัดทำแผนการพลิกโฉมมหาวิทยาลัยพะเยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 – 2570 (ระยะ 5 ปี) ฉบับสมบูรณ์ ให้สอดคล้องตามกลุ่มสถาบันอุดมศึกษาเชิงยุทธศาสตร์ที่ได้รับความเห็นชอบจากที่ประชุมสภามหาวิทยาลัย และนำเสนอต่อ กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม

สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม พิจารณากลับกรองแผนการพลิกโฉมมหาวิทยาลัยพะเยา และให้ความเห็นต่อคณะกรรมการการอุดมศึกษา (กกอ.) สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม พิจารณากลับกรองแผนการพลิกโฉมมหาวิทยาลัยพะเยา และให้ความเห็นต่อ กกอ. และ กกอ. พิจารณาให้ความเห็นผลการประเมินและแผนการ

พัฒนาความเป็นเลิศของสถาบันอุดมศึกษา แผนการผลิตกำลังคนระดับสูงเฉพาะทางตามความต้องการของประเทศ หรือแผนพัฒนาสถาบันอุดมศึกษาด้านอื่น แล้วส่งกลับไปยังสถาบันอุดมศึกษาเพื่อให้ปรับปรุงพัฒนาแผนต่างๆ

**กระบวนการที่ 6** [สิงหาคม-กันยายน 2564] มหาวิทยาลัยประเมินตนเองและปรับปรุงพัฒนาแผน และส่งผลการประเมินตนเองและแผนการพัฒนาคณาจารย์ของสถาบันอุดมศึกษา แผนการผลิตกำลังคนระดับสูงเฉพาะทางตามความต้องการของประเทศ หรือแผนพัฒนาสถาบันอุดมศึกษาด้านอื่น ไปยังสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม และรัฐมนตรีประกาศกำหนดให้สถาบันอุดมศึกษาสังกัดกลุ่มสถาบันอุดมศึกษา

**กระบวนการที่ 7** [ตุลาคม 2564] มหาวิทยาลัยพะเยา จัดทำข้อเสนอโครงการ และยื่นข้อเสนอโครงการพลิกโฉมระบบอุดมศึกษาของประเทศไทย (Reinventing University) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ไปที่ สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม



ตารางที่ 14 แผนการพัฒนาคณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา

พันธกิจหลัก	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์
1) ผลิตกำลังคนที่มี สมรรถนะและทักษะ แห่งอนาคต	1. การเตรียมคนและ เสริมสร้างศักยภาพคน ให้มีสมรรถนะและทักษะ แห่งอนาคต ตอบสนอง ความต้องการของ ตลาดแรงงาน	1.1) เพื่อผลิตกำลังคนให้มี คุณลักษณะ สมรรถนะ และทักษะแห่งอนาคต ตอบสนองความ ต้องการของ ตลาดแรงงาน  1.2) พัฒนากำลังคนให้มี ทักษะการเรียนรู้ตลอด ชีวิต (Life Long Learning)	1.1.1 ผลิตบัณฑิตให้มี คุณลักษณะ เป็น Community Change Agent หรือ 5C+  1.1.2 พัฒนานิสิตให้มีอัต ลักษณ์ (UP Identity) พัฒนาสมรรถนะแห่ง อนาคต  1.1.3 การพัฒนา สมรรถนะอาจารย์มือ อาชีพ อาจารย์ เชี่ยวชาญวิชาการ ชำนาญวิชาชีพ และ เป็นต้นแบบด้านการ สอน  1.2.1 พัฒนาทักษะการ เรียนรู้ตลอดชีวิต (Life Long Learning) ของ นิสิต  1.2.2 พัฒนาระบบนิเวศน์ เพื่อสนับสนุนการ เรียนรู้ตลอดชีวิต  1.2.3 ส่งเสริมคุณภาพ ชีวิตนิสิตให้อยู่และ เรียนอย่างมีความสุข  1.2.4 การยกระดับด้าน วิชาการสู่สากล

พันธกิจหลัก	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์
2) วิจัยและนวัตกรรม พัฒนาเศรษฐกิจและสังคม	2. การสร้างงานวิจัยและนวัตกรรมสู่ประโยชน์เชิงพาณิชย์	<p>2.1) ผลงานด้านวิจัยและนวัตกรรม มีคุณภาพ เป็นประโยชน์ และขับเคลื่อนชุมชนและสังคม สู่อการมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น</p> <p>2.2) ผลงานด้านวิจัย นวัตกรรม และทรัพย์สินทางปัญญา ที่มีคุณภาพสามารถสร้างรายได้เชิงพาณิชย์</p> <p>2.3) คุณภาพผลงานวิจัยและนวัตกรรมเพื่อมุ่งสู่ระดับสากล (World Ranking) และมุ่งสู่การเป็นมหาวิทยาลัยในกลุ่มการวิจัยระดับแนวหน้าของโลก (Global and Frontier Research)</p>	<p>2.1.1. พัฒนาระบบนิเวศด้านวิจัยและนวัตกรรม</p> <p>2.2.2 การพัฒนาระบบบริหารงานวิจัย นวัตกรรม และทรัพย์สินทางปัญญาที่ยกระดับชุมชนและก่อให้เกิดรายได้</p> <p>2.3.1 ส่งเสริมพัฒนา งานวิจัยและนวัตกรรม เพื่อสนับสนุนการเข้าสู่การจัดอันดับมหาวิทยาลัยในระดับสากล (World Ranking) และการเป็นมหาวิทยาลัยในกลุ่มการวิจัยระดับแนวหน้าของโลก (Global and Frontier Research)</p>

พันธกิจหลัก	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์
<p>3. บริการวิชาการ ด้วยองค์ความรู้และ นวัตกรรม</p>	<p>3. การบริการวิชาการแก่ สังคมและชุมชนให้มี คุณภาพชีวิตและความ เป็นอยู่อย่างยั่งยืน</p>	<p>3.1) การบริการวิชาการ แก่สังคมและชุมชนให้ มีคุณภาพชีวิตและ ความเป็นอยู่อย่าง ยั่งยืน</p> <p>3.2) มีแหล่งเรียนรู้และ พัฒนาการเรียนรู้ของ สังคมและชุมชนทุก ช่วงวัย</p> <p>3.3) ผู้ประกอบการใน พื้นที่ มีศักยภาพใน การแข่งขันสูงขึ้น</p> <p>3.4) การบริการสุขภาพ และสาธารณสุขที่ ทันสมัยแก่ชุมชนและ ผู้สูงอายุ (Community Health Care)</p>	<p>3.1.1. การพัฒนาระบบ นิเวศของการบริการ วิชาการ</p> <p>3.2.1 ส่งเสริมพัฒนาองค์ ความรู้ เพื่อพัฒนา คุณภาพชีวิตของคนใน ชุมชน3) พัฒนาแหล่ง เรียนรู้ชุมชนต้นแบบ</p> <p>3.2.2 พัฒนาแหล่งเรียนรู้ ชุมชนต้นแบบ</p> <p>3.3.1. ส่งเสริม/สร้างขีด ความสามารถในการ แข่งขันของ ผู้ประกอบการท้องถิ่น และบ่มเพาะ ผู้ประกอบการใหม่</p> <p>3.4.1 ส่งเสริมพัฒนา ระบบบริการทางด้าน สุขภาพและ สาธารณสุขที่ทันสมัย สอดคล้องกับการ เปลี่ยนแปลงสู่สังคม ผู้สูงอายุ</p> <p>3.4.2 ส่งเสริมการพัฒนา สิ่งแวดล้อมเพื่อสุข ภาวะที่ดี (Environment for Wellness)</p>

พันธกิจหลัก	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์
<p>4. การส่งเสริมการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม เพื่อความเป็นไทยและเอกลักษณ์ของชาติ</p>		<p>4.1) อนุรักษ์ ฟื้นฟู ทำนุบำรุงศิลป วัฒนธรรมและ ภูมิปัญญาท้องถิ่น</p> <p>4.2) ยกย่ององค์ความรู้ทางศิลปะและ วัฒนธรรม สู่งานสร้างสรรค์เชิงพาณิชย์ (Cultural Enterprise) และความเป็นสากล Enterprise) และความเป็นสากล</p>	<p>4.1.1 ส่งเสริม ศิลปะวัฒนธรรม ท้องถิ่นและเอกลักษณ์ ความเป็นไทย ให้ได้รับการยอมรับในระดับ สากลศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น</p> <p>3.4.2.1 พัฒนาระบบบริหารจัดการทุนทาง ศิลปะวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น</p> <p>4.2.2 พัฒนาองค์ความรู้ทางศิลปะและ วัฒนธรรม สู่งานสร้างสรรค์เชิงพาณิชย์ (Cultural Enterprise)</p>
<p>5) บริหารจัดการทันสมัย มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และมีธรรมาภิบาล</p>	<p>5. การพัฒนาระบบบริหารจัดการที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และมีธรรมาภิบาล</p>	<p>5.1 การพัฒนาคุณภาพองค์กรเพื่อความเป็นเลิศ</p> <p>5.2 การบริหารงานมีธรรมาภิบาล และความ โปร่งใสอย่างยั่งยืน</p> <p>5.3 สภาพแวดล้อมของบุคลากรเกี่ยวหุนและมีประสิทธิภาพ</p> <p>5.4 บรรยากาศการทำงานของบุคลากร (WORKFORCE Climate)</p>	<p>5.1.1 การพัฒนาคุณภาพองค์กรตามเกณฑ์การประกันคุณภาพองค์กรเพื่อความเป็นเลิศ (EdPEX)</p> <p>5.1.2 การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ สนับสนุนการพัฒนาคุณภาพองค์กร</p> <p>5.2.1 ส่งเสริมการสร้างธรรมาภิบาลภายในมหาวิทยาลัยอย่างยั่งยืน</p>

พันธกิจหลัก	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์
		5.5 ความผูกพันของบุคลากร (Workforce Engagement) 5.6 วัฒนธรรมองค์กร (Organizational Culture) 5.7 ผลการปฏิบัติงานและการพัฒนาที่ดีและมีประสิทธิภาพ (PERFORMANCE Management and Development) 5.8 มหาวิทยาลัยได้รับการจัดอันดับสถาบันการศึกษาสีเขียวที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมระดับโลก (UI Green)	5.3.1 พัฒนาขีดความสามารถบุคลากร 5.3.2 พัฒนาระบบการสรรหา ว่าจ้าง และดูแลบุคลากรใหม่ (New WORKFORCE Members) 5.3.3 การเตรียมบุคลากรให้พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง 5.3.3 ส่งเสริมความก้าวหน้าตามสายงาน 5.4.1 พัฒนาสภาพแวดล้อมของการทำงาน (Workplace Environment) 5.4.2 ส่งเสริมการดำเนินงานตามนโยบายและสิทธิประโยชน์สำหรับบุคลากร (WORKFORCE Benefits and Policies) 5.5.1 สร้างค่านิยมความรัก ความผูกพัน และการมีส่วนร่วมใน



พันธกิจหลัก	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์
			<p>องค์กร (Assessment of Workforce ENGAGEMENT)</p> <p>5.6.1 เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร ให้เกิดการสื่อสารค่านิยม และวัฒนธรรมองค์กรที่ดีร่วมกัน</p> <p>5.6.2 กำหนดวัฒนธรรมองค์กรให้สนับสนุนวิสัยทัศน์และค่านิยม</p> <p>5.7.1 พัฒนาระบบการจัดการผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนให้เกิดการทำงานที่ให้ผลการดำเนินงานที่ดี</p> <p>5.7.2 พัฒนาผลการปฏิบัติงาน (PERFORMANCE Development)</p> <p>5.7.3 พัฒนาประสิทธิผลของการเรียนรู้และการพัฒนา (LEARNING and Development EFFECTIVENESS)</p> <p>5.8.1 พัฒนากายภาพและสิ่งแวดล้อมตามเกณฑ์ UI Green สุการ์</p>

พันธกิจหลัก	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์
			เป็นมหาวิทยาลัย ต้นแบบในการสร้าง ความยั่งยืน

ข้อมูลเชิงแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. 2565 – 2569

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ผลผลิต (Output)				
				2565	2566	2567	2568	2569
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 การเตรียมคนและเสริมสร้างศักยภาพคน ให้มีสมรรถนะและทักษะแห่งอนาคต ตอบสนองความต้องการของตลาดแรงงาน								
1.1 เพื่อผลิตกำลังคนให้มีคุณลักษณะ สมรรถนะและทักษะแห่งอนาคต ตอบสนอง ความต้องการของตลาดแรงงาน	1.1.1 ผลิตบัณฑิตให้มีคุณลักษณะ เป็น Community Change Agent หรือ 5C+	1.1.1.1 พัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรเพื่อ ผลิตบัณฑิต ให้มีทักษะ Community Change Agent หรือ 5C+	จำนวนหลักสูตรได้รับการปรับปรุง ตามแนวทาง Community Change Agent	5	5	5	6	6
			ผลประเมินความพึงพอใจของผู้ใช้ บัณฑิตที่มีต่อคุณลักษณะของบัณฑิต ด้าน Community Change Agent หรือ 5C+ แบ่งเป็นรายด้าน ดังนี้ 1. Creativity and Innovation Skill 2. Critical Thinking and Problem solving skills 3. Communication Skill 4. Collaboration skill 5. Community Skill	-	-	-	≥4.00	≥4.25
		1.1.1.2 พัฒนาหลักสูตรเพื่อส่งเสริม ความเป็นผู้ประกอบการ Entrepreneur Ship หรือนักนวัตกรรม Innovator (สร้าง หลักสูตรในลักษณะร่วมผลิตบัณฑิตกับ เครือข่ายผู้ประกอบการเพื่อผลิตบัณฑิต พร้อมใช้ (CWIE))	จำนวนหลักสูตร CWIE เพื่อผลิต ผู้ประกอบการ Entrepreneur Ship หรือนักนวัตกรรม Innovator	-	-	-	-	-
			จำนวนผู้ประกอบการที่เป็นคู่ความ ร่วมมือในการพัฒนาหลักสูตร ร่วม จัดการศึกษาเชิงประสบการณ์ การศึกษาเชิงบูรณาการกับการทำงาน	-	-	-	-	-
		1.1.1.3 ส่งเสริมการบริหารจัดการ หลักสูตรวิชาการขั้นสูง	จำนวนหลักสูตรควบสองปริญญา (Inte-grated Program) ที่ปรับปรุงหลักสูตร เดิม หรือจัดคู่หลักสูตรใหม่	-	3	-	-	-
			จำนวนหลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษา เพื่อ สร้างงานวิจัยและนวัตกรรมสู่ชุมชน [Reinventing University]	-	2	2	2	2

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ผลผลิต (Output)				
				2565	2566	2567	2568	2569
			มีระบบและกระบวนการทำงาน (Work process) ที่ครอบคลุมเครือข่ายอุปทาน (Supply network) ด้านการผลิต บัณฑิต [EdPEX 6.1]	-	-	-	-	-
	1.1.2 พัฒนานิสิตให้มีอัตลักษณ์ (UP Identity) พัฒนาสมรรถนะแห่งอนาคต	1.1.2.1 ส่งเสริมการพัฒนาทักษะแห่งอนาคตแก่นิสิต	จำนวนหลักสูตรที่ปรับปรุงให้มุ่งเน้นการพัฒนาทักษะแห่งอนาคต	5	5	5	6	6
			ร้อยละของความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิตที่มีต่อคุณลักษณะของบัณฑิตที่มีทักษะแห่งอนาคต 1. ด้านทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม 2. ด้านทักษะชีวิตและการทำงาน 3. ด้านสารสนเทศ สื่อเทคโนโลยี	-	-	-	≥80	≥85
		1.1.2.2 พัฒนากิจกรรมเสริมหลักสูตรเพื่อส่งเสริมอัตลักษณ์นิสิตมหาวิทยาลัยพะเยา (UP Identity)	ร้อยละของนิสิตที่มีอัตลักษณ์ UP Identity และThainess 1. ด้านสุนทรียภาพ ร้อยละ 70 ของนิสิตในหลักสูตร 2. ด้านบุคลิกภาพ ร้อยละ 70 ของนิสิตในหลักสูตร 3. ด้านสุขภาพ ร้อยละ 70 ของนิสิตในหลักสูตร 4. ด้าน Thainess ร้อยละ 70 ของนิสิตในหลักสูตร	70	75	80	85	90

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ผลผลิต (Output)				
				2565	2566	2567	2568	2569
	1.1.3 การพัฒนาสมรรถนะอาจารย์มืออาชีพ อาจารย์เชี่ยวชาญวิชาการ ชำนาญวิชาชีพ และเป็นต้นแบบด้านการสอน	1.1.3.1 ส่งเสริมพัฒนาอาจารย์มีสมรรถนะทางวิชาการ และวิชาชีพ	จำนวนอาจารย์ที่ผ่านการประเมินสมรรถนะด้านการจัดการเรียนการสอน UP PSF ระดับ 1 จำนวน 1 คน ระดับ 2 จำนวน 6 คน ระดับ 3 จำนวน 5 คน ระดับ 4 จำนวน 1 คน	ระดับ 2 จำนวน 2 คน	ระดับ 2 จำนวน 2 คน ระดับ 3 จำนวน 1 คน	ระดับ 1 จำนวน 1 คน ระดับ 2 จำนวน 1 คน ระดับ 3 จำนวน 1 คน	ระดับ 2 จำนวน 1 คน ระดับ 3 จำนวน 1 คน	ระดับ 3 จำนวน 2 คน ระดับ 4 จำนวน 1 คน
		1.1.3.2 พัฒนาอาจารย์มืออาชีพต้นแบบด้านการสอน	จำนวนอาจารย์ที่ได้รับการพัฒนาเป็นอาจารย์มืออาชีพต้นแบบระดับมหาวิทยาลัย	-	-	-	-	-
			จำนวนอาจารย์ที่ได้รับการพัฒนาเป็นอาจารย์มืออาชีพต้นแบบระดับประเทศ	-	-	-	-	-
1.2 พัฒนากำลังคนให้มีทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Life Long Learning)	1.2.1 พัฒนาทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Life Long Learning) ของนิสิต	1.2.1.1 ส่งเสริมการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษ	จำนวนนิสิตที่มีผลการสอบวัดระดับภาษาอังกฤษ อยู่ในระดับ B1 ตามประกาศมหาวิทยาลัย	70	80	80	100	100
		1.2.1.2 ส่งเสริมการพัฒนาทักษะดิจิทัล	จำนวนนิสิตที่มีผลการสอบวัดระดับทักษะดิจิทัล ตามประกาศมหาวิทยาลัย	70	80	90	100	100
		1.2.1.3 สนับสนุนการแข่งขันทักษะทางวิชาการในเวทีระดับชาติและนานาชาติ	จำนวนนิสิตที่ได้รับรางวัลในเวทีระดับชาติและนานาชาติ	3	3	5	5	7
	1.2.2 พัฒนาระบบนิเวศน์เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิต	1.2.2.1 พัฒนาระบบสารสนเทศสนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิต	จำนวนระบบสารสนเทศสนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิต	-	-	-	-	-
		1.2.2.2 พัฒนาสื่อการเรียนรู้แบบออนไลน์เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Digital Content)	จำนวนสื่อการเรียนรู้แบบออนไลน์ที่นำมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน	2	2	1	1	1

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ผลผลิต (Output)				
				2565	2566	2567	2568	2569
		1.2.2.3 พัฒนาแหล่งเรียนรู้ และสภาพแวดล้อมในการเรียนรู้	จำนวนแหล่งเรียนรู้ และสภาพแวดล้อมในการเรียนรู้ใหม่ 1. ศูนย์การเรียนรู้ 1 แห่ง 2. ห้องเรียน Hybrid Classroom - แห่ง 3. ห้องปฏิบัติการ - แห่ง 4. Learning Space 1 แห่ง [Super KPI]	2	-	-	-	-
	1.2.3 ส่งเสริมคุณภาพชีวิตนิสิตให้อยู่และเรียนอย่างมีความสุข	1.2.3.1 พัฒนาคุณภาพชีวิตนิสิตให้อยู่และเรียนอย่างมีความสุข	ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของนิสิต ด้าน 1. ระบบสวัสดิการ 2. หอพัก 3. ระบบการให้คำปรึกษา 4. ระบบการให้คำปรึกษาด้านสุขภาพจิต 5. บริการรักษาพยาบาล 6. โรงอาหาร 7. สนามกีฬา 8. คุณภาพชีวิตนิสิตพิการ 9. ทุนการศึกษา ฯลฯ	3.50	3.70	3.80	3.90	4.00
	1.2.4 การยกระดับด้านวิชาการสู่สากล	1.2.4.1 สร้างเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการกับองค์กรและสถาบันในต่างประเทศ	จำนวนเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการ	1	1	1	2	2
		1.2.4.2 ส่งเสริมกิจกรรมความเป็นสากลทางวิชาการ	มีนโยบาย เป้าหมาย และแนวทางการดำเนินงานเกี่ยวกับความเป็นสากล (Internationalization)	มี	มี	มี	มี	มี
			จำนวนนิสิตแลกเปลี่ยน จำนวนนิสิตต่างชาติ ทั้งนิสิตแลกเปลี่ยนขาเข้า/ขาออก (Inbound / Outbound)	-	2	2	2	2
			จำนวนนิสิตที่เข้าร่วมการประชุมวิชาการระดับสากล (International Conference)	2	2	2	2	2

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ผลผลิต (Output)				
				2565	2566	2567	2568	2569
			จำนวนผู้เชี่ยวชาญ หรือผู้ทรงคุณวุฒิ ชาวต่างชาติ ที่เข้ามาถ่ายทอดความรู้ใน มหาวิทยาลัย (Visiting Professor)	-	1	1	2	2
		1.2.4.3 พัฒนาหลักสูตรที่มีการจัดการเรียนการสอนร่วมกับมหาวิทยาลัยหรือสถาบันในต่างประเทศ	จำนวนหลักสูตรที่มีการจัดการเรียนการสอนร่วมกับมหาวิทยาลัยหรือสถาบันในต่างประเทศ [Super KPI]	-	-	-	-	-
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 การสร้างงานวิจัยและนวัตกรรมสู่ประโยชน์เชิงพาณิชย์								
2.1 ผลงานด้านวิจัยและนวัตกรรม มีคุณภาพ เป็นประโยชน์ และขับเคลื่อนชุมชนและสังคม สู่อการมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น	2.1.1. พัฒนาระบบนิเวศด้านวิจัยและนวัตกรรม	2.1.1.1 ส่งเสริมและพัฒนาระบบทรัพยากรการวิจัยและนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ และขับเคลื่อนชุมชนและสังคมสู่การมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น	มีระบบและกระบวนการทำงาน (Work process) ที่ครอบคลุมเครือข่ายอุปทาน (Supply network) ด้านการบริหารจัดการงานวิจัยและนวัตกรรม [EdPEX 6.1] 1. งบประมาณการวิจัย 2. บุคลากรด้านการวิจัย 3. โครงสร้างพื้นฐานและสิ่งอำนวยความสะดวก 4. กฎระเบียบข้อบังคับ 5. แผนงานวิจัยและนวัตกรรม 6. ระบบบริหารการวิจัยและนวัตกรรม 7. ระบบแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการถ่ายทอด Best practices ฯลฯ	มี	มี	มี	มี	มี
			จำนวนเครือข่ายความร่วมมือด้านการวิจัยและ เครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ด้านการวิจัยที่เป็นประโยชน์ และขับเคลื่อนชุมชนและสังคม สู่การมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น (นับซ้ำ)	4	5	6	7	8
			จำนวนนักวิจัยรุ่นใหม่ที่ได้รับการพัฒนาเพิ่มขึ้น	60	70	80	90	100

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ผลผลิต (Output)				
				2565	2566	2567	2568	2569
		2.1.1.2 ส่งเสริมและพัฒนาการเผยแพร่ผลงานวิจัยและนวัตกรรม	มีระบบและกระบวนการทำงาน (Work process) ที่ครอบคลุมเครือข่ายอุปทาน (Supply network) ด้านการเผยแพร่ผลงานวิจัยและนวัตกรรม [EdPEX 6.1]	มี	มี	มี	มี	มี
			จำนวนผลงานวิจัยและนวัตกรรมที่นำไปใช้ประโยชน์จริงในชุมชน [Super KPI]	2	2	2	2	2
			และจำนวนงานวิจัยที่นำไปขยายผลหรือต่อยอดการใช้ประโยชน์สู่เชิงพาณิชย์ [Super KPI]	1	1	1	1	1
2.2 ผลงานด้านวิจัย นวัตกรรม และทรัพย์สินทางปัญญา ที่มีคุณภาพสามารถสร้างรายได้เชิงพาณิชย์	2.2.1 พัฒนาเครือข่ายความร่วมมือด้านวิจัยและนวัตกรรม และทรัพย์สินทางปัญญา ที่มีคุณภาพสามารถสร้างรายได้เชิงพาณิชย์	2.2.1.1 สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับพื้นที่ชุมชน หน่วยงานภาครัฐ เอกชน สถาบันในต่างประเทศ เพื่อส่งเสริมการพัฒนางานวิจัยและนวัตกรรมที่ตอบโจทย์ความต้องการด้านการสร้างรายได้เชิงพาณิชย์	มีระบบและกระบวนการทำงาน (Work process) ที่ครอบคลุมเครือข่ายอุปทาน (Supply network) ด้านการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือด้านวิจัยและนวัตกรรม และทรัพย์สินทางปัญญา ที่มีคุณภาพสามารถสร้างรายได้เชิงพาณิชย์ [EdPEX 6.1]	มี	มี	มี	มี	มี
			จำนวนเครือข่ายความร่วมมือกับพื้นที่ชุมชน	1	1	1	1	1
	2.2.2 การพัฒนาระบบบริหารงานวิจัย นวัตกรรม และทรัพย์สินทางปัญญาที่ยกระดับชุมชนและก่อให้เกิดรายได้	2.2.2.1 สร้างผลงานวิจัยและนวัตกรรมเพื่อสิทธิบัตร และอนุสิทธิบัตร ที่ก่อให้เกิดรายได้	จำนวนผลงานวิจัยและนวัตกรรมที่ได้รับการรับรอง 1 จำนวนสิทธิบัตร 2 จำนวนอนุสิทธิบัตร 3 จำนวนลิขสิทธิ์ [Super KPI]	1	1	1	1	1
2.3 คุณภาพผลงานวิจัยและนวัตกรรมเพื่อมุ่งสู่ระดับสากล (World Ranking) และมุ่งสู่การเป็นมหาวิทยาลัยในกลุ่มการวิจัยระดับแนวหน้าของโลก (Global and Frontier Research)	2.3.1 ส่งเสริมพัฒนางานวิจัยและนวัตกรรม เพื่อสนับสนุนการเข้าสู่การจัดอันดับมหาวิทยาลัยในระดับสากล (World Ranking) และการเป็น	2.3.1.1 ส่งเสริมการตีพิมพ์เผยแพร่ผลงานวิจัยและนวัตกรรมในวารสารที่อยู่ในฐานข้อมูลที่ได้รับการยอมรับในระดับชาติและนานาชาติ	จำนวนผลงานวิจัยและนวัตกรรมที่ได้รับการตีพิมพ์ในวารสารที่อยู่ในฐานข้อมูลที่ได้รับการยอมรับในระดับชาติและนานาชาติ [Super KPI]	130	140	150	160	170



เป้าประสงค์	กลยุทธ์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ผลผลิต (Output)				
				2565	2566	2567	2568	2569
	มหาวิทยาลัยในกลุ่มการวิจัยระดับแนวหน้าของโลก (Global and Frontier Research)	2.3.1.2 เข้าร่วมรับการจัดอันดับมหาวิทยาลัยโลก จากสถาบันและหน่วยงานต่างๆ ที่ได้รับการยอมรับในระดับนานาชาติ	ผลการจัดอันดับมหาวิทยาลัยโลก 1. THE Ranking 2. SCIMAGO 3. Webometrics 4. QS World Ranking ฯลฯ	-	-	-	-	-
		2.3.1.3 ส่งเสริมพัฒนานักวิจัยผ่านการจัดตั้งหน่วยวิจัยเพื่อความเป็นเลิศ Unit of Excellent	จำนวนนักวิจัยรุ่นใหม่ที่ได้รับการพัฒนาเสริมศักยภาพนักวิจัย สู่การผลิตงานวิจัยและนวัตกรรมสู่การตีพิมพ์ระดับนานาชาติ	60	70	80	90	100
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 การบริการวิชาการด้วยองค์ความรู้และนวัตกรรม เพื่อความเข้มแข็งของชุมชน								
3.1 การบริการวิชาการแก่สังคมและชุมชนให้มีคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่อย่างยั่งยืน	3.1.1. การพัฒนาระบบนิเวศของการบริการวิชาการ	3.1.1.1 ส่งเสริมและพัฒนาระบบนิเวศของการบริการวิชาการ	มีระบบและกระบวนการทำงาน (Work process) ที่ครอบคลุมเครือข่ายอุปทาน (Supply network) ด้านการบริหารจัดการงานบริการวิชาการแก่สังคม และชุมชนให้มีคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่อย่างยั่งยืน [EdPEx 6.1] 1. งบประมาณการบริการวิชาการ 2. บุคลากรด้านการบริการวิชาการ 3. โครงสร้างพื้นฐานและสิ่งอำนวยความสะดวก 4. กฎระเบียบข้อบังคับ 5. แผนงานการบริการวิชาการ 6. ระบบบริหารจัดการบริการวิชาการ 7. ระบบแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการถ่ายทอด Best practices ฯลฯ [Reinventing University]	มี	มี	มี	มี	มี
			จำนวนเครือข่ายความร่วมมือกับผู้เกี่ยวข้องกับการบริการวิชาการ	3	4	5	6	7
			จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาด้านงานบริการวิชาการ (%)	80	90	100	100	100

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ผลผลิต (Output)				
				2565	2566	2567	2568	2569
		3.1.1.2 ส่งเสริมและพัฒนากายภาพขององค์ความรู้นวัตกรรม เพื่อสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชนและสังคม (Engagement)	จำนวนเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านการบริการวิชาการ เพื่อสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชนและสังคม (Engagement)	2	2	2	2	2
			จำนวนผลงานบริการวิชาการที่นำไปใช้ประโยชน์จริงในชุมชนหรือท้องถิ่นที่เป็นพื้นที่เป้าหมาย	2	2	2	2	2
			จำนวนผลงานบริการวิชาการที่นำไปขยายผลหรือนำไปใช้งานในพื้นที่ใหม่หรือชุมชนแห่งใหม่	1	1	1	1	1
3.2 มีแหล่งเรียนรู้และพัฒนากายภาพของสังคมและชุมชนทุกช่วงวัย	3.2.1 ส่งเสริมพัฒนาองค์ความรู้ เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนในชุมชน	3.2.1.1 สร้างองค์ความรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนในชุมชน	จำนวนองค์ความรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนในชุมชน	1	1	1	1	1
	3.2.2 พัฒนาแหล่งเรียนรู้ชุมชนต้นแบบ	3.2.2.1 การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ของมหาวิทยาลัย ให้เป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ที่สำคัญของสังคมและชุมชนทุกช่วงวัย (Learning Space)	จำนวนศูนย์การเรียนรู้หรือแหล่งการเรียนรู้ใหม่ ที่เป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ที่สำคัญของสังคมและชุมชนทุกช่วงวัย (Learning Space) [Reinventing University]	1	2	3	4	5
3.3 ผู้ประกอบการในพื้นที่ มีศักยภาพในการแข่งขันสูงขึ้น	3.3.1. ส่งเสริม/สร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของผู้ประกอบการท้องถิ่น และบ่มเพาะผู้ประกอบการใหม่	3.3.1.1 พัฒนาระบบนิเวศด้านการสร้างนวัตกรรมชุมชน เพื่อเร่งพัฒนาผู้ประกอบการ	มีระบบและกระบวนการทำงาน (Work process) ที่ครอบคลุมเครือข่ายอุปทาน (Supply network) ด้านการสร้างนวัตกรรมชุมชนเพื่อเร่งพัฒนาผู้ประกอบการ [EdPEX 6.1] 1. แหล่งทุน/แหล่งงบประมาณ 2. บุคลากร และนักวิชาชีพเชื่อมโยงหุ้นส่วนสังคม 3. โครงสร้างพื้นฐานและสิ่งอำนวยความสะดวก 4. กฎระเบียบข้อบังคับ 5. ระบบบริหารจัดการ 1 คณะ 1 สัญลักษณ์ความสำเร็จ 6. ระบบแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการ	มี	มี	มี	มี	มี

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ผลผลิต (Output)				
				2565	2566	2567	2568	2569
			ถ่ายทอด Best practices ฯลฯ					
		3.3.1.2 ส่งเสริมและพัฒนาการจัดการระบบบริหารจัดการด้านการสร้างนวัตกรรมชุมชนเพื่อเร่งพัฒนาผู้ประกอบการ	จำนวนเครือข่ายความร่วมมือและเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านการสร้างนวัตกรรมชุมชนเพื่อเร่งพัฒนาผู้ประกอบการ	1	1	1	1	1
			จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาเป็นผู้ประกอบการและบ่มเพาะเป็นผู้ประกอบการรุ่นใหม่	1	1	1	1	1
		3.3.1.3 การพัฒนาชุมชนผ่านกระบวนการส่งเสริมการสร้างสรรค์ผลงานวิชาการสู่เชิงพาณิชย์	จำนวนชุมชนที่ได้รับการส่งเสริมพัฒนา 1 คณะ 1 สัญลักษณ์ความสำเร็จ	1	1	1	1	1
			จำนวนชุมชนที่ได้รับการส่งเสริมพัฒนาเพื่อนำไปสู่เชิงพาณิชย์ได้	1	1	1	1	1
			จำนวนผลิตภัณฑ์หรือนวัตกรรมที่เป็นสัญลักษณ์ความสำเร็จ นำไปสู่เชิงพาณิชย์ได้ [Super KPI]	1	1	1	1	1
			จำนวนผลิตภัณฑ์หรือนวัตกรรมที่นำไปสู่เชิงพาณิชย์ได้ [Super KPI]	1	1	1	1	1
3.4 การบริการสุขภาพ และสาธารณสุขที่ทันสมัยแก่ชุมชนและผู้สูงอายุ (Community Health Care)	3.4.1 ส่งเสริมพัฒนาระบบบริการทางด้านสุขภาพและสาธารณสุขที่ทันสมัย สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงสู่สังคมผู้สูงอายุ	3.4.1.1 พัฒนาระบบบริการด้านสุขภาพและสาธารณสุข	จำนวนสถานพยาบาลที่ได้รับมาตรฐาน HA	-	-	-	-	-
			ร้อยละของรายได้ของสถานพยาบาลของมหาวิทยาลัยมีรายได้เพิ่มขึ้น	-	-	-	-	-
	3.4.2 ส่งเสริมการพัฒนาสิ่งแวดล้อมเพื่อสุขภาวะที่ดี (Environment for Wellness)	3.4.2.1 ส่งเสริมการให้บริการของศูนย์ส่งเสริมสุขภาพและคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ	จำนวนหน่วยงานที่มีบริการด้านส่งเสริมสุขภาพของผู้สูงอายุ	-	-	-	-	-
			จำนวนเครือข่ายความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการส่งเสริมป้องกันสุขภาพผู้สูงอายุ	-	-	-	-	-

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ผลผลิต (Output)				
				2565	2566	2567	2568	2569
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 การส่งเสริมการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมเพื่อความเป็นไทยและเอกลักษณ์ของชาติ								
4.1 อนุรักษ์ ฟื้นฟู ทำนุบำรุงศิลปะ วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น	4.1.1 ส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น และเอกลักษณ์ความเป็นไทย ให้ได้รับการยอมรับในระดับสากล	4.1.1.1 อนุรักษ์ ฟื้นฟู ทำนุบำรุง ศิลปะวัฒนธรรมท้องถิ่นและเอกลักษณ์ ความเป็นไทยให้เป็นที่ยอมรับในระดับ สากล	มีระบบและกระบวนการทำงาน (Work process) ที่ครอบคลุมเครือข่ายอุปทาน (Supply network) ด้านการอนุรักษ์ ฟื้นฟู ทำนุบำรุงศิลปะ วัฒนธรรมและ ภูมิปัญญาท้องถิ่น [EdPEX 6.1]	มี	มี	มี	มี	มี
			จำนวนเครือข่ายการสร้างเสริมความเข้มแข็ง ด้านทำนุภูมิปัญญา ศิลปะ วัฒนธรรม ให้กับชุมชน และยกระดับเศรษฐกิจฐาน รากจากทุนทางวัฒนธรรมไปสู่การ พัฒนาเชิงพื้นที่อย่างยั่งยืน (นับซ้ำ)	1	2	2	2	2
			จำนวนชุมชนที่ได้รับการพัฒนา โดย การบูรณาการงานวิจัยและนวัตกรรมกับ งานด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม	1	2	2	2	2
4.2 ยกย่องค้ำชูความรู้ทางศิลปะและ วัฒนธรรม ส่งเสริมสร้างสรรค์เชิงพาณิชย์ (Cultural Enterprise) และความเป็นสากล	4.2.1 พัฒนาระบบบริหารจัดการทุนทาง ศิลปะวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น	4.2.1.1 พัฒนาระบบบริหารจัดการ วิจัย และนวัตกรรมด้านศิลปวัฒนธรรมสู่ เศรษฐกิจเชิงสร้างสรรค์	จำนวนทุนทางศิลปะวัฒนธรรมท้องถิ่น และความเป็นไทย ได้รับการพัฒนาไปสู่ เชิงพาณิชย์ [Super KPI]	1	1	1	1	1
			ร้อยละของรายได้ของชุมชนและท้องถิ่น ที่เพิ่มขึ้น	10	10	10	10	10
	4.2.2 พัฒนาองค์ความรู้ทางศิลปะและ วัฒนธรรม ส่งเสริมสร้างสรรค์เชิงพาณิชย์ (Cultural Enterprise)	4.2.2.1 ส่งเสริมการพัฒนาองค์ความรู้ ทางศิลปะและวัฒนธรรม ส่งเสริม สร้างสรรค์เชิงพาณิชย์ (Cultural Enter- prise)	จำนวนองค์ความรู้ทางศิลปะและ วัฒนธรรม ที่ไปสู่งานสร้างสรรค์เชิง พาณิชย์ (Cultural Enterprise) [Super KPI]	1	1	1	1	1

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ผลผลิต (Output)				
				2565	2566	2567	2568	2569
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาระบบบริหารจัดการที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และมีธรรมาภิบาล								
5.1 การพัฒนาคุณภาพองค์กรเพื่อความเป็นเลิศ	5.1.1 การพัฒนาคุณภาพองค์กรตามเกณฑ์การประกันคุณภาพองค์กรเพื่อความเป็นเลิศ (EdPEX)	5.1.1.1 ส่งเสริมสนับสนุนให้คณะ/หน่วยงานนำเกณฑ์การประกันคุณภาพองค์กรเพื่อความเป็นเลิศ (EdPEX) มาใช้ในการพัฒนาองค์กร	จำนวนคณะ/หน่วยงานที่นำเกณฑ์การประกันคุณภาพองค์กรเพื่อความเป็นเลิศ (EdPEX) มาใช้ในการพัฒนาองค์กร [Super KPI]	1	1	1	1	1
			จำนวนคณะ/หน่วยงานที่มีผลประเมินภายใน อยู่ในระดับ EdPEX 200 [Super KPI]	-	-	1	-	-
			จำนวนคณะ/หน่วยงานที่มีผลประเมินภายใน อยู่ในระดับ EdPEX 300 [Super KPI]	-	-	-	-	-
			จำนวนคณะ/หน่วยงานที่ผ่านการประเมิน TQA [Super KPI]	-	-	-	-	-
			จำนวนคณะ/หน่วยงานที่ผ่านการประเมิน TOC [Super KPI]	-	-	-	-	-
	5.1.2 การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ สนับสนุนการพัฒนาคุณภาพองค์กร	5.1.2.1 พัฒนาและบูรณาการระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ สนับสนุนการพัฒนาคุณภาพองค์กร	จำนวนระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ สนับสนุนการพัฒนาคุณภาพองค์กร (นับซ้ำ)	3	4	5	6	7
5.2 การบริหารงานมีธรรมาภิบาล และความโปร่งใсыังยั่งยืน	5.2.1 ส่งเสริมการสร้างธรรมาภิบาลภายในมหาวิทยาลัยอย่างยั่งยืน	5.2.1.1 ส่งเสริมการบริหารงานด้วยหลักธรรมาภิบาลทั่วทั้งองค์กร	มีระบบและกระบวนการทำงาน (Work process) ด้านการส่งเสริมการบริหารงานด้วยหลักธรรมาภิบาลทั่วทั้งองค์กร [EdPEX 6.1], [EdPEX 1]	มี	มี	มี	มี	มี
		5.2.1.2 ส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส	ผลการประเมิน ITA ระดับมหาวิทยาลัย ไม่ต่ำกว่า ระดับ A	-	-	-	-	-
			ผลการประเมิน ITA ระดับคณะ/หน่วยงานไม่ต่ำกว่า ระดับ B	-	-	-	-	-
			ผลการประเมิน ITA ระดับคณะ/หน่วยงานไม่ต่ำกว่า ระดับ A	ระดับ A	ระดับ A	ระดับ A	ระดับ A	ระดับ A

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ผลผลิต (Output)				
				2565	2566	2567	2568	2569
		5.2.1.3 ส่งเสริมให้ผู้บริหาร บุคลากร นิสิต และนักเรียน ปฏิบัติตามประมวล วิทยธรรมอย่างเคร่งครัด	จำนวนเรื่องหรือจำนวนข้อร้องเรียนด้าน คุณธรรมและความโปร่งใส ที่เข้าสู่ กระบวนการรับเรื่อง ที่ได้รับการแก้ไข และส่งข้อมูลย้อนกลับไปยังผู้ร้องเรียน	1	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี
5.3 สภาพแวดล้อมของบุคลากรเกื้อหนุนและมี ประสิทธิภาพ	5.3.1 พัฒนาขีดความสามารถบุคลากร	5.3.1.1 ส่งเสริมพัฒนาขีดความสามารถ และอัตรากำลังบุคลากรตามความ ต้องการพัฒนาของมหาวิทยาลัย (CAPA- BILITY and CAPACITY)	มีระบบและกระบวนการทำงาน (Work process) ที่ครอบคลุมเครือข่ายอุปทาน (Supply network) ด้านการพัฒนาขีด ความสามารถของบุคลากร [EdPEx 6.1], [EdPEx 5] 1. ระบบประเมินความต้องการด้านขีด ความสามารถและอัตรากำลังบุคลากร 2. วิธีการประเมินทักษะ และสมรรถนะ บุคลากร 3. ระบบให้การรับรองคุณวุฒิ (certifications) หรือประกาศนียบัตร ด้านทักษะความสามารถของบุคลากร 4. ระบบความก้าวหน้าของบุคลากรใน ระดับต่างๆ (staffing levels) 5. ระบบการสรรหา ว่าจ้าง และดูแล บุคลากรใหม่ (New WORKFORCE Members) 6. ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศสนับสนุน การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR SMART) ฯลฯ	มี	มี	มี	มี	มี
	5.3.2 การเตรียมบุคลากรให้พร้อมต่อ การเปลี่ยนแปลง	5.3.2.1 บริหารจัดการการเปลี่ยนแปลง ด้านบุคลากร (WORKFORCE Change Management)	มีการสร้างวัฒนธรรมองค์การการเรียนรู้ เปลี่ยนแปลงร่วมกัน สานความคิดสร้าง จิตใจ (Ideas and Thinking) [EdPEx 6.1], [EdPEx 5]	มี	มี	มี	มี	มี

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ผลผลิต (Output)				
				2565	2566	2567	2568	2569
	5.3.3 ส่งเสริมความก้าวหน้าตามสายงาน	5.3.3.1 ความสำเร็จในงาน (Work Accomplishment)	มีระบบและกระบวนการทำงาน (Work process) ด้านการส่งเสริมความก้าวหน้าตามสายงาน [EdPEx 6.1], [EdPEx 5] 1. ระบบและกลไกใช้ประโยชน์อย่างเต็มที่จากสมรรถนะหลักขององค์กร 2. ระบบและกลไกการส่งเสริมสนับสนุนการมุ่งเน้นลูกค้าและธุรกิจ 3. ระบบและกลไกผลักดันให้ผลการดำเนินการที่เหนือกว่าความคาดหมาย	มี	มี	มี	มี	มี
5.4 บรรยากาศการทำงานของบุคลากร (WORKFORCE Climate)	5.4.1 พัฒนาสภาพแวดล้อมของการทำงาน (Workplace Environment)	5.4.1.1 สร้างความมั่นใจด้านสุขภาพความปลอดภัย (security) และความสะดวกในการเข้าถึงสถานที่ทำงานของบุคลากร	มีระบบและกระบวนการทำงาน (Work process) ด้านการส่งเสริมสุขภาพและความปลอดภัยบุคลากรและระบบการเข้าถึงสถานที่ทำงานของบุคลากร [EdPEx 6.1], [EdPEx 5]	มี	มี	มี	มี	มี
		5.4.1.2 ปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน	จำนวนอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ได้รับการปรับปรุงพัฒนา	3	3	3	3	3
	5.4.2 ส่งเสริมการดำเนินงานตามนโยบายและสิทธิประโยชน์สำหรับบุคลากร (WORKFORCE Benefits and Policies)	5.4.2.3 สนับสนุนบุคลากรโดยจัดให้มีสวัสดิการ สิทธิประโยชน์ และนโยบายสนับสนุนความต้องการของบุคลากรที่หลากหลาย	มีระบบและกระบวนการทำงาน (Work process) ด้านระบบสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ของบุคลากร [EdPEx 6.1], [EdPEx 5]	มี	มี	มี	มี	มี
5.5 ความผูกพันของบุคลากร (Workforce Engagement)	5.5.1 สร้างค่านิยมความรัก ความผูกพัน และการมีส่วนร่วมในองค์กร (Assessment of Workforce ENGAGEMENT)	5.5.1.1 ส่งเสริมการสร้างค่านิยมให้บุคลากรเกิดความรัก ผูกพัน และการมีส่วนร่วมในองค์กร (Drivers of ENGAGEMENT) ตามกลุ่มและประเภทบุคลากร	มีระบบและกระบวนการทำงาน (Work process) ด้านความผูกพันของบุคลากรและขับเคลื่อนความผูกพัน [EdPEx 6.1], [EdPEx 5]	มี	มี	มี	มี	มี
		5.5.1.2 พัฒนาระบบการประเมินความผูกพัน และการมีส่วนร่วมในองค์กร (Assessment of ENGAGEMENT)	มีระบบการประเมินความผูกพัน [EdPEx 6.1], [EdPEx 5]	มี	มี	มี	มี	มี

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ผลผลิต (Output)				
				2565	2566	2567	2568	2569
5.6 วัฒนธรรมองค์กร (Organizational Culture)	5.6.1 เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร ให้เกิดการสื่อสารค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรที่ดีร่วมกัน	5.6.1.1 ส่งเสริมให้หน่วยงานสร้างวัฒนธรรมองค์กร ให้เกิดการสื่อสารค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรที่ดีร่วมกัน	มีระบบและกระบวนการทำงาน (Work process) ด้านเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร ให้เกิดการสื่อสารค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรที่ดีร่วมกัน [EdPEx 6.1], [EdPEx 5] 1. มีระบบและกลไกการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร 2. มีวัฒนธรรมการสื่อสารองค์กรที่เปิดกว้าง 3. วัฒนธรรมการทำงานที่ดีมีประสิทธิภาพ	มี	มี	มี	มี	มี
	5.6.2 กำหนดวัฒนธรรมองค์กรให้สนับสนุนวิสัยทัศน์และค่านิยม	5.6.2.1 ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติตามวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วมของมหาวิทยาลัย	มีการส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติตามวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วมของมหาวิทยาลัย	มี	มี	มี	มี	มี
	5.6.3 สร้างวัฒนธรรมการทำงานสู่ผลลัพธ์ที่มีต่อลูกค้า	5.6.3.1 ส่งเสริมการสร้างวัฒนธรรมการทำงานสู่ผลลัพธ์ที่มีต่อลูกค้า	มีวัฒนธรรมการทำงานสู่ผลลัพธ์ที่มีต่อลูกค้า	มี	มี	มี	มี	มี
5.7 ผลการปฏิบัติงานและการพัฒนาที่ดีและมีประสิทธิภาพ (PERFORMANCE Management and Development)	5.7.1 พัฒนาระบบการจัดการผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนให้เกิดการทำงานที่ให้ผลการดำเนินงานที่ดี	5.7.1.1 ส่งเสริมการปฏิบัติงานและการพัฒนาที่ดีและมีประสิทธิภาพ และนำแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practise) ไปใช้ประโยชน์ การพัฒนาผลการปฏิบัติงาน (PERFORMANCE Development)	มีระบบและกระบวนการทำงาน (Work process) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practise) [EdPEx 6.1], [EdPEx 5] 1. การบริหารค่าตอบแทน การให้รางวัล การยกย่องชมเชย และการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน 2. การยอมรับความเสี่ยงที่ผ่านการประเมินผลได้ผลเสียอย่างรอบด้าน (INTELLIGENT RISK taking) 3. การจัดการผลการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านการมุ่งเน้นลูกค้าและธุรกิจ 4. การจัดการผลการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านการบรรลุผลสำเร็จของ	มี	มี	มี	มี	มี



เป้าประสงค์	กลยุทธ์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ผลผลิต (Output)				
				2565	2566	2567	2568	2569
			<p>แผนปฏิบัติการ</p> <p>5. การเรียนรู้และสนับสนุนความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร ตามทิศทางการพัฒนามหาวิทยาลัย</p> <p>6. การเรียนรู้และพัฒนาขององค์กรด้านความปรารถนาในการเรียนรู้และพัฒนาของบุคลากร</p> <p>7. ระบบการเรียนรู้และพัฒนาขององค์กรด้านสนับสนุนการปรับปรุงผลการดำเนินการขององค์กร และความเสียหายที่ผ่านการประเมินผลได้ผลเสียอย่างรอบด้าน</p> <p>8. การเรียนรู้และพัฒนาขององค์กรด้านการสนับสนุนจริยธรรม และวิถีปฏิบัติทางธุรกิจอย่างมีจริยธรรม</p>					
	5.7.2 พัฒนาประสิทธิผลของการเรียนรู้และการพัฒนา (LEARNING and Development EFFECTIVENESS)	5.7.2.1 กำหนดวิธีประเมินประสิทธิผลและประสิทธิภาพของระบบการเรียนรู้และการพัฒนา	<p>มีระบบและกระบวนการทำงาน (Work process) ด้านพัฒนาประสิทธิผลของการเรียนรู้และการพัฒนา และความก้าวหน้าสายอาชีพ [EdPEx 6.1], [EdPEx 5]</p> <p>1. มีระบบการจัดการการพัฒนาความก้าวหน้าตามสายอาชีพของบุคลากรและผู้นำในอนาคตขององค์กร</p> <p>2. มีแผนการสืบทอดตำแหน่งของตำแหน่งบริหาร ผู้นำ และตำแหน่งอื่นที่สำคัญ</p>	มี	มี	มี	มี	มี

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ผลผลิต (Output)				
				2565	2566	2567	2568	2569
5.8 มหาวิทยาลัยได้รับการจัดอันดับสถาบันการศึกษาสีเขียวที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมระดับโลก (UI Green)	5.8.1 พัฒนากายภาพ และสิ่งแวดล้อมตามเกณฑ์ UI Green สู่อำนาจเป็นมหาวิทยาลัยต้นแบบในการสร้างความยั่งยืน	5.8.1.1 ส่งเสริมการดำเนินการตามประเด็นหลักของเกณฑ์ UI Green Metric เพื่อพัฒนาสู่การเป็นมหาวิทยาลัยต้นแบบในการสร้างความยั่งยืน	จำนวนคณะ/หน่วยงานที่เข้าร่วมการจัดอันดับตามเกณฑ์การประเมินมหาวิทยาลัยสีเขียว (UI Green) [Super KPI]	1	1	1	1	1
			จำนวนคณะ/หน่วยงานที่เข้าร่วมการจัดอันดับสำนักงานสีเขียว (Green Office) 1. จำนวนหน่วยงานระดับเหรียญทอง 2. จำนวนหน่วยงานระดับเหรียญเงิน 3. จำนวนหน่วยงานระดับเหรียญทองแดง 4. จำนวนหน่วยงานที่เข้าร่วมโครงการ Green Office [Super KPI]	1 (เหรียญทองแดง)	1 (เหรียญทองแดง)	1 (เหรียญเงิน)	1 (เหรียญเงิน)	1 (เหรียญทอง)

## ส่วนที่ 4

### การประเมินความสำเร็จของแผนยุทธศาสตร์ และระบบการปรับปรุงพัฒนา

#### 4.1 การประเมินความสำเร็จของแผนยุทธศาสตร์

##### 4.1.1 การสร้างความรู้ความเข้าใจแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของมหาวิทยาลัยพะเยา

เพื่อสร้างความตระหนักถึงความสำคัญของการผลักดันแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา มหาวิทยาลัยพะเยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 – 2568 ไปสู่การปฏิบัติ โดยมีระบบและกลไก ดังนี้

1) อธิการบดีมหาวิทยาลัยพะเยา แลกเปลี่ยนนโยบายและทิศทางการพัฒนามหาวิทยาลัยพะเยา ตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยพะเยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 – 2568 ต่อประชาคม มหาวิทยาลัยพะเยา

2) การสื่อสารและประชาสัมพันธ์สาระสำคัญของแผนยุทธศาสตร์ฯ ไปยังผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ทุกกลุ่มผ่านช่องทางที่หลากหลาย และมีการติดตามข้อมูลย้อนกลับจาก ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเป็นระยะ ๆ

##### 4.1.2 กำหนดผู้รับผิดชอบยุทธศาสตร์รายประเด็น โดยมีระบบและกลไก

1) กำหนดตัวผู้รับผิดชอบยุทธศาสตร์รายประเด็น และกำหนดตัวชี้วัดการดำเนินงานตาม แผนยุทธศาสตร์ที่เชื่อมโยงและสอดคล้องกัน ตั้งแต่ระดับมหาวิทยาลัย (รองอธิการบดี) ระดับส่วนงาน วิชาการ (คณะ/วิทยาลัย) ระดับส่วนงานสนับสนุน (สำนัก กอง ศูนย์) และระดับบุคคล

2) จัดตั้งคณะทำงาน เพื่อปฏิบัติหน้าที่ขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์ฯ โดยการมีองค์ประกอบ เป็นส่วนงานวิชาการ (คณะ วิทยาลัย) และส่วนงานสนับสนุน (สำนัก กอง ศูนย์)

##### 4.1.3 การติดตามประเมินผลการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายและตัวชี้วัดของ แผนยุทธศาสตร์

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

2) สร้างความสอดคล้องของการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ฯ กับการประเมินการปฏิบัติงานตามระดับของตัวชี้วัดการดำเนินงาน ตั้งแต่ระดับหัวหน้าส่วนงาน ผู้อำนวยการ หัวหน้างาน และบุคลากรรายบุคคล

3) ดำเนินการติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ฯ ตามตัวชี้วัด และตามรอบเวลาที่กำหนดอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งการนำผลการประเมินมาปรับปรุงพัฒนาให้บรรลุ เป้าหมายทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ

4) รายงานผลการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ฯ ต่ออธิการบดี คณะกรรมการบริหาร มหาวิทยาลัย และสภามหาวิทยาลัยตามลำดับ

#### 4.1.4 สร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์ฯ

การจัดสรรทรัพยากรสนับสนุนตามความเหมาะสม เช่นงบประมาณสำหรับการดำเนินโครงการ ตามตัวชี้วัดเร่งด่วน (Super KPI) การปรับปรุงข้อบังคับ กฎ ระเบียบ และประกาศให้คล่องตัวและตอบสนอง ต่อการพัฒนามหาวิทยาลัย และการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมและ สนับสนุนการบรรลุวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัย

#### 4.1.5 พัฒนาระบบฐานข้อมูลและสารสนเทศ

เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและเพิ่มขีดความสามารถในการติดตามประเมินผล มีการนำข้อมูล ไปวิเคราะห์และนำรายงานผลการวิเคราะห์ไปใช้สนับสนุนการตัดสินใจของผู้บริหารได้อย่างถูกต้อง และรวดเร็ว

## 4.2 การติดตามประเมินผล และการรายงานผลการดำเนินงาน

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

### 4.2.1 ระดับของการติดตามประเมินผลแผนยุทธศาสตร์

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

### 4.2.2 การรายงานผล

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

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

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

4) รายงานสรุปผลการดำเนินงานต่อคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัยและสภามหาวิทยาลัย (สิ้นภาคการศึกษา)

5) การรายงานผลการดำเนินโครงการตามแผนงานยุทธศาสตร์ แผนงานพื้นฐาน แผนงานบุคลากรภาครัฐ และแผนงานบูรณาการ (งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ)

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

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

5.3) รายงานผลการดำเนินโครงการตามคำขอของรัฐบาล กระทรวงเจ้าภาพและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

5.4) รายงานสรุปผลการดำเนินงานต่อคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัยและสภามหาวิทยาลัย (รอบ 12 เดือน)

6) การรายงานผลการดำเนินงานโครงการ (งบประมาณตามแผนงานบูรณาการ ประจำปีงบประมาณ)

- 6.1) รายงานผลการใช้จ่ายเงินงบประมาณต่อสำนักงบประมาณ สำนักงานปลัดกระทรวงอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม กระทรวงเจ้าภาพ กลุ่มจังหวัด และจังหวัดที่เกี่ยวข้อง ปีละ 4 ครั้ง (มกราคม, เมษายน, กรกฎาคม, กันยายน)
- 6.2) รายงานผลการดำเนินงานตามเป้าหมายยุทธศาสตร์และตัวชี้วัด ต่อสำนักงบประมาณ สำนักงานปลัดกระทรวงอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม กระทรวงเจ้าภาพ กลุ่มจังหวัด และจังหวัดที่เกี่ยวข้องปีละ 4 ครั้ง (มกราคม, เมษายน, กรกฎาคม, กันยายน)
- 6.3) รายงานผลการดำเนินโครงการตามคำขอของรัฐบาล กระทรวงเจ้าภาพ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
- 6.4) รายงานผลการดำเนินงานบูรณาการภาค สำนักงานปลัดกระทรวงอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ในระบบ e-MENSCR ปีละ 4 ครั้ง (มกราคม, เมษายน, กรกฎาคม, กันยายน)
- 6.5) รายงานผลการดำเนินงานงบประมาณจังหวัดต่อจังหวัด ในระบบ PADME
- 6.6) รายงานสรุปผลการดำเนินงานต่อคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัยและสภามหาวิทยาลัยปีละ 2 ครั้ง รอบ 6 เดือน และ 12 เดือน
- 6.7) การรายงานผลการดำเนินโครงการตามแหล่งทุนอื่น ๆ ตามคำขอของแหล่งทุน และรายงานสรุปผลการดำเนินงานต่อคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัยและสภามหาวิทยาลัย (เมษายน, กันยายน)

#### 4.3 ระบบการปรับปรุงผลการดำเนินการ (Performance Improvement System)

##### 4.3.1 ระบบการปรับปรุงผลการดำเนินการที่สำคัญ

มหาวิทยาลัยพะเยามีกลยุทธ์มุ่งเน้นผลงานขององค์กร โดยใช้เกณฑ์การประเมินคุณภาพการศึกษาสู่ความเป็นเลิศ (EdPEX) เป็นแนวทาง และดำเนินการบนพื้นฐานของมหาวิทยาลัยแห่งความสุข โดยใช้ วงจรคุณภาพ (Approch Deploy Learning Integration : ADLI) วงจรการเรียนรู้ผ่านกระบวนการจัดการความรู้ (KM) ให้หน่วยงานนำไปปรับใช้ในการพัฒนางานของตนและองค์กร นอกจากนี้ในระดับหลักสูตรมีการนำเกณฑ์ AUN-QA มาใช้ในการบริหารจัดการหลักสูตร เพื่อการประกันคุณภาพ

ของการให้บริการทางการศึกษา ซึ่งจะนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

#### 4.3.2 การปรับปรุงผลการดำเนินงาน

การประเมินผลสัมฤทธิ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียนและด้านกระบวนการเพื่อให้เกิดการปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ประกอบด้วย

- 1) การประเมินผลสัมฤทธิ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน ตามพันธกิจด้านการเรียนการสอน การวิจัย การบริการวิชาการ การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และการบริหารจัดการ มหาวิทยาลัย
- 2) การประเมินผลสัมฤทธิ์ด้านการมุ่งเน้นลูกค้า ของมหาวิทยาลัย ส่วนงาน และหน่วยงานต่างๆ ของมหาวิทยาลัย
- 3) การประเมินผลสัมฤทธิ์ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร ทั้งด้านขีดความสามารถของบุคลากร สมรรถนะ และสวัสดิการต่างๆ
- 4) การประเมินผลสัมฤทธิ์ด้านการนำองค์การและธรรมาภิบาล
- 5) การประเมินผลสัมฤทธิ์ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม ด้านอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมการอนุรักษ์พลังงาน
- 6) การประเมินผลสัมฤทธิ์ด้านงบประมาณ การเงินและตลาด

-----