



แผนยุทธศาสตร์การพัฒนากองบริหารงานวิจัย
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 - 2572

กองบริหารงานวิจัย มหาวิทยาลัยพะเยา

คำนำ

กองบริหารงานวิจัย มหาวิทยาลัยพะเยา ได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนากองบริหารงานวิจัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 – 2572 เพื่อสนองนโยบายของมหาวิทยาลัยได้อย่างมีคุณภาพและเป็นแนวทางในการกำหนดทิศทางการพัฒนาและการดำเนินงานให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และมีคุณภาพ ภายใต้วิสัยทัศน์ “กองบริหารงานวิจัยมุ่งส่งเสริม สนับสนุน และร่วมพัฒนาระบบบริหารงานวิจัย เพื่อเป็นมหาวิทยาลัยสร้างปัญญา เพื่อนวัตกรรมชุมชน สู่สากล อย่างยั่งยืน” (University to Create Wisdom for Sustainable Community Development with Innovations of International Standards) ในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ฉบับนี้ อยู่บนพื้นฐานของข้อมูลการดำเนินงานที่ผ่านมา และการพิจารณาจุดแข็ง จุดที่ควรพัฒนา โอกาส และอุปสรรคในปัจจุบัน ตามความคิดเห็นของบุคลากรซึ่งรับผิดชอบและปฏิบัติงานภายในกองบริหารงานวิจัยตลอดระยะเวลาที่ผ่านมา และนำประเด็นเหล่านั้นมาวิเคราะห์เพื่อเชื่อมโยงกับกรอบนโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยพะเยา

กองบริหารงานวิจัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าแผนยุทธศาสตร์การพัฒนากองบริหารงานวิจัยฉบับนี้ จะสามารถใช้เป็นแนวทางในการกำหนดแผนปฏิบัติงานของกองบริหารงานวิจัย เพื่อให้บรรลุตามวิสัยทัศน์และพันธกิจของกองบริหารงานวิจัย และตอบสนองต่อการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยให้บรรลุผลสำเร็จต่อไป

กองบริหารงานวิจัย มหาวิทยาลัยพะเยา

สารบัญ

คำนำ	หน้า
สารบัญ	
ส่วนที่ 1 โครงร่างองค์กร (Organization Profile)	1
1.1 ประวัติความเป็นมา	1
1.2 ปรัชญา ปณิธาน วิสัยทัศน์ นโยบาย พันธกิจ เป้าประสงค์ ค่านิยมร่วม สมรรถนะหลักขององค์กร	3
1.3 โครงสร้างการบริหารงาน	5
1.4 โครงสร้างองค์กร	6
1.5 บุคลากร (Workforce Profile)	7
ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์สถานการณ์ปัจจุบันของคณะ	10
2.1 สภาพแวดล้อมด้านการแข่งขัน (Competitive Environment)	10
2.2 การวิเคราะห์สถานการณ์ปัจจุบันของมหาวิทยาลัย	12
2.3 ความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ (Strategic Advantage) และความท้าทายเชิงกลยุทธ์ (Strategic Challenge)	18
ส่วนที่ 3 แผนยุทธศาสตร์เพื่อการพัฒนาระยะ 5 ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 - 2572) และเป้าหมายของยุทธศาสตร์ ตัวชี้วัด การพัฒนากองบริหารงานวิจัย	19
3.1 ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 การสร้างงานวิจัยและนวัตกรรม พัฒนาเศรษฐกิจ สังคมและชุมชน	19
3.2 ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 การบริการวิชาการและสร้างสรรค์พื้นที่การเรียนรู้ เพื่อความเป็นอยู่ที่ดีทางสังคม	22
ส่วนที่ 4 การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการองค์ความรู้ (Measurement, Analysis, and Improvement of Organizational Performance)	26
4.1 การประเมินความสำเร็จของแผนยุทธศาสตร์	26
4.2 การติดตามประเมินผล และการรายงานผลการดำเนินงาน	26
4.3 การวัดผลการดำเนินการ (Performance Measurement)	27

ส่วนที่ 1

โครงสร้างองค์กร (Organization Profile)

ชื่อหน่วยงาน ที่ตั้ง

กองบริหารงานวิจัย มหาวิทยาลัยพะเยา
ตั้งอยู่ อาคารสำนักงานอธิการบดี ชั้น 2 มหาวิทยาลัยพะเยา
เลขที่ 19 หมู่ 2 ตำบลแม่กา อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา

1.1 ประวัติความเป็นมา

ปี พ.ศ. 2553 “กองบริหารงานวิจัยและประกันคุณภาพการศึกษา” ได้ถูกจัดตั้งขึ้นพร้อมกับการก่อตั้งมหาวิทยาลัยพะเยา ตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. 2553 ซึ่งประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม 127 ตอนที่ 44 ลงวันที่ 16 กรกฎาคม 2553 อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของ รองอธิการบดีฝ่ายวิจัยและประกันคุณภาพ โดยเป็นหน่วยงานกลางในการสนับสนุนและส่งเสริมภารกิจด้านการวิจัย บริการวิชาการ ทำนุบำรุงศิลปและวัฒนธรรม และด้านการประกันคุณภาพการศึกษา ของมหาวิทยาลัย แบ่งการบริหารจัดการออกเป็น 7 งาน ได้แก่

1. งานธุรการ
2. งานการจัดการทุน
3. งานการจัดการผลงานวิจัย
4. งานบริการวิชาการ
5. งานพัฒนาระบบคุณภาพ
6. งานส่งเสริมและสารสนเทศด้านการประกันคุณภาพการศึกษา
7. งานยุทธศาสตร์และติดตามประเมินผล

ปี พ.ศ. 2562 มหาวิทยาลัยพะเยา ได้มีการปรับโครงสร้างการแบ่งหน่วยงานภายในสำนักงานอธิการบดี และปรับปรุงโครงสร้างหน่วยงานย่อย ระดับงาน โดยได้ยุบรวมงานพัฒนาระบบคุณภาพ และงานส่งเสริมและสารสนเทศ ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา เป็น งานประกันคุณภาพการศึกษา และโอนย้ายไปสังกัดยัง กองบริการการศึกษา และ กำหนดโครงสร้างหน่วยงานย่อย ระดับงานขึ้นใหม่ เปลี่ยนชื่อ เป็น “กองบริหารงานวิจัย” ตามประกาศมหาวิทยาลัยพะเยา เรื่อง การปรับปรุงโครงสร้างหน่วยงานย่อยระดับงาน ภายในกองบริหารงานวิจัย และประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2562 ชื่อภาษาอังกฤษของกองบริหารงานวิจัย เรียกว่า “Division of Research Administration”

โดยได้แบ่งการบริหารจัดการออกเป็น 4 งาน ได้แก่

1. งานธุรการ
2. งานบริหารทุนวิจัยและบริการวิชาการ
3. งานสนับสนุนการเผยแพร่ผลงานวิจัย
4. งานมาตรฐานการวิจัยและสารสนเทศ

ปี พ.ศ. 2566 กองบริหารงานวิจัย ได้มีการปรับปรุงโครงสร้างหน่วยงานย่อย ระดับงานภายในกองบริหารงานวิจัย ตามประกาศมหาวิทยาลัยพะเยา เรื่อง การแบ่งส่วนงานย่อย ระดับงานภายในกองบริหารงานวิจัย พ.ศ. 2566

โดยปัจจุบัน กองบริหารงานวิจัย อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของ รองอธิการบดีฝ่ายวิจัยและนวัตกรรม โดยได้แบ่งการบริหารจัดการออกเป็น 5 งาน ได้แก่

1. งานธุรการ
2. งานบริหารทุนวิจัยและบริการวิชาการ
3. งานสนับสนุนการเผยแพร่ผลงานวิจัย
4. งานมาตรฐานการวิจัยและสารสนเทศ
5. ศูนย์ประสานงานโครงการอนุรักษ์พันธุกรรมพืชอันเนื่องมาจากพระราชดำริ สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี-มหาวิทยาลัยพะเยา (ศูนย์ประสานงาน อพ.สธ.-มพ.)

1.2 ปรัชญา ปณิธาน วิสัยทัศน์ นโยบาย พันธกิจ เป้าประสงค์ ค่านิยมร่วม สมรรถนะหลักขององค์กร

ปรัชญา (PHILOSOPHY)

กองบริหารงานวิจัยได้ยึดหลักปรัชญาเดียวกันกับมหาวิทยาลัย คือ

“ปัญญาชีวิตี เสฏฐชีวิตี นาม (ปัญญาชีวิตี เสฏฐะชีวิตี นาม) “ดำรงชีวิตด้วยปัญญาประเสริฐที่สุด”
(A Life of Wisdom Is the Most Wondrous of All)

ปณิธาน (DETERMINATION)

กองบริหารงานวิจัยได้ยึดหลักปณิธานร่วมกันกับมหาวิทยาลัย คือ

“ปัญญาเพื่อความเข้มแข็งของชุมชน” (Wisdom for Community Empowerment)

วิสัยทัศน์ (VISION)

กองบริหารงานวิจัยมุ่งส่งเสริม สนับสนุน และร่วมพัฒนาระบบบริหารงานวิจัย เพื่อเป็นมหาวิทยาลัย สร้างปัญญา เพื่อนวัตกรรมชุมชน สู่สากล อย่างยั่งยืน

(University to Create Wisdom for Sustainable Community Development with Innovations of International Standards)

นโยบาย (POLICY)

กองบริหารงานวิจัย มีนโยบายดำเนินการบริหารงานวิจัย ที่สอดคล้องกับนโยบายการวิจัย และยุทธศาสตร์ การวิจัยและนวัตกรรมของมหาวิทยาลัยพะเยา ดังนี้

1. มุ่งพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพสูงด้านการวิจัยและนวัตกรรม
2. มุ่งพัฒนาระบบการบริหารงานวิจัยและนวัตกรรม
3. มุ่งส่งเสริมและพัฒนากการสร้างสรรค์ผลงานวิจัยและนวัตกรรมที่ให้ผลกระทบเชิงบวกกับชุมชนและสังคม

พันธกิจ (MISSION)

กองบริหารงานวิจัย มีพันธกิจตามพันธกิจด้านวิจัยและนวัตกรรมของมหาวิทยาลัย เกิดการผลิต ผลงานวิจัยคุณภาพ สนองตอบต่อความต้องการของชุมชน สังคม และต่อภาคเศรษฐกิจในเชิงพาณิชย์ อย่างเป็นรูปธรรม เกิดการเพิ่มของบุคลากรที่มุ่งสู่การทำวิจัยมากขึ้น เพิ่มคุณภาพงานวิจัยมากขึ้น ส่งเสริม และ สนับสนุนการทำวิจัยที่สมดุลที่จะทำให้คุณภาพชีวิตของคนในชุมชนดีขึ้น ลดความเหลื่อมล้ำทางสังคม และ สร้างความสามารถในการแข่งขันของประเทศ สนับสนุนให้มหาวิทยาลัยเป็นแหล่งความรู้ แหล่งถ่ายทอดความรู้ สู่สังคม เพื่อก่อให้เกิดการพัฒนาทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ แก้ไขความยากจนของประเทศ และ เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

เป้าประสงค์ (GOAL)

กองบริหารงานวิจัย มีเป้าประสงค์ที่สอดคล้องกับนโยบายการวิจัย และยุทธศาสตร์การวิจัยและนวัตกรรมของมหาวิทยาลัยพะเยา ดังนี้

1. ผลงานวิจัยและนวัตกรรมมีคุณภาพ
2. ผลงานวิจัยและนวัตกรรม ขับเคลื่อนชุมชน สังคมสู่การมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

ค่านิยมร่วม

- ❖ Quality
- ❖ Flexibility
- ❖ Creativity
- ❖ Teamwork

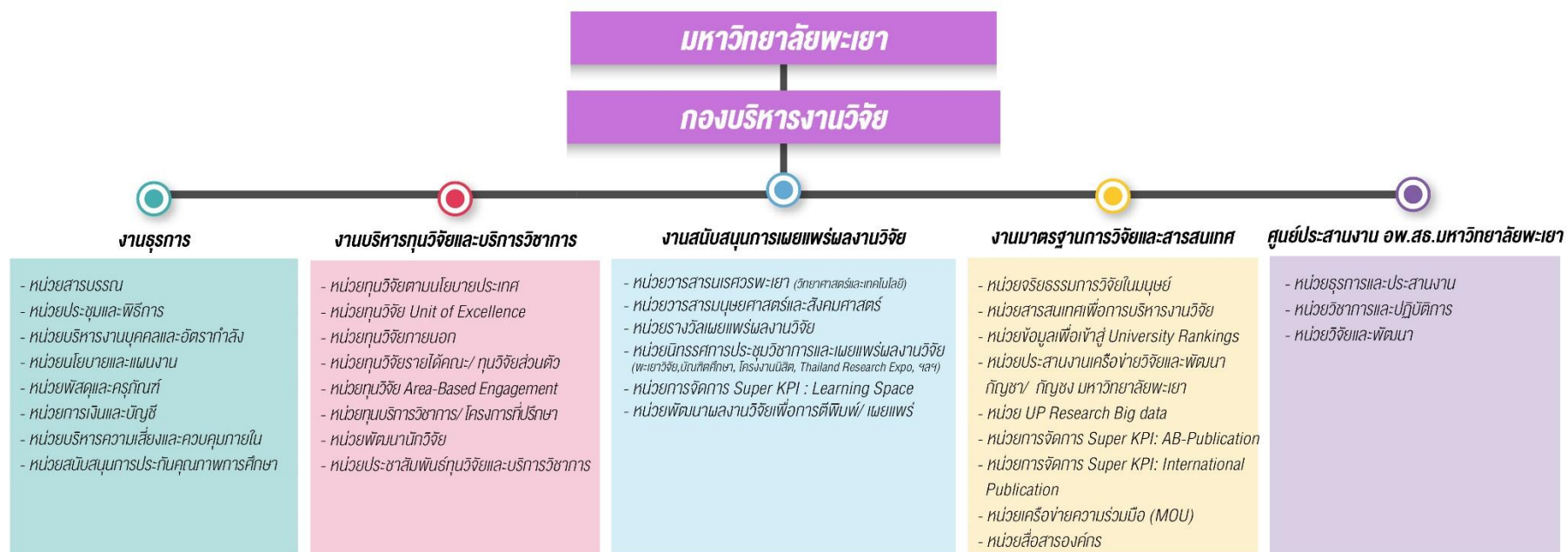
สมรรถนะหลักขององค์กร

1. การทำงานเป็นทีมเพื่อขับเคลื่อนงานเชิงยุทธศาสตร์ระดับมหาวิทยาลัยอย่างมีประสิทธิภาพ
2. มีการทำงานอย่างเป็นระบบ และสามารถปรับใช้เทคโนโลยีนวัตกรรมสมัยใหม่เพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการให้เกิดความคล่องตัวและการให้บริการที่ดีแก่ผู้รับบริการ
3. มีความรู้ความเชี่ยวชาญในภารกิจที่ได้รับมอบหมายและมีสมรรถนะที่หลากหลาย เพื่อบูรณาการงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.3 โครงสร้างการบริหารงาน กองบริหารงานวิจัย มหาวิทยาลัยพะเยา



1.4 โครงสร้างองค์กร กองบริหารงานวิจัย มหาวิทยาลัยพะเยา (Organization Chart)



1.5 บุคลากร (Workforce Profile)

จำนวนตำแหน่งบุคลากรกองบริหารงานวิจัย

กองบริหารงานวิจัย มีบุคลากรสายสนับสนุน จำนวนทั้งสิ้น 27 คน ประกอบไปด้วย ผู้ที่มีตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน จำนวนทั้งหมด 24 คน คิดเป็นร้อยละ 88.89 และ ลูกจ้างชั่วคราว จำนวนทั้งหมด 3 คน คิดเป็นร้อยละ 11.11

กองบริหารงานวิจัย มีเป้าหมายในการส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาพนักงานสายสนับสนุน ให้มีคุณภาพ มีทัศนคติที่ดี และมีความภาคภูมิใจในองค์กร มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย และได้รับการอบรมพัฒนาตามความก้าวหน้าตามสายงาน

ที่	ตำแหน่งงาน	พนักงานมหาวิทยาลัย		จ้างชั่วคราว		รวมในตำแหน่ง	
		ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง
1.	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	4	16	-	2	4	18
2.	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	1	-	-	-	1	0
3.	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	-	1	-	-	0	1
4.	นักวิชาการพัสดุ	-	1	-	-	0	1
5.	นักวิชาการเงินและบัญชี	-	1	-	1	0	2
รวมจำนวนบุคลากร		5	19	0	3	5	22
		24		3		27	

สรุปบุคลากรกองบริหารงานวิจัย แยกส่วนงาน

ที่	ตำแหน่ง	พนักงานมหาวิทยาลัย		จ้างชั่วคราว		รวมในตำแหน่ง	
		ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง
กองบริหารงานวิจัย							
งานธุรการ							
1.	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	1	3	-	-	1	3
2.	นักวิชาการพัสดุ	-	1	-	-	0	1
3.	นักวิชาการเงินและบัญชี	-	1	-	1	0	2
งานบริหารทุนวิจัยและบริการวิชาการ							
1.	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	1	4	-	-	1	4
งานสนับสนุนการเผยแพร่ผลงานวิจัย							
1.	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	-	5	-	-	0	5
2.	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	1	-	-	-	1	0
งานมาตรฐานการวิจัยและสารสนเทศ							
1.	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	2	3	-	1	2	4
2.	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	-	1	-	-	0	1
ศูนย์ประสานงาน อพ.สธ.-มพ.							
1.	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	-	1	-	1	-	2
รวมประเภทบุคลากร		5	19	0	3	5	22
รวมจำนวนบุคลากร		24		3		27	

สรุปบุคลากรกองบริหารงานวิจัย แยกวุฒิ

ที่	สาขาวิชา	พนักงานมหาวิทยาลัย					จ้างชั่วคราว					ลาศึกษาต่อทั้งหมด	รวมทั้งหมด
		ต่ำกว่าป.ตรี	ตรี	โท	เอก	ลาศึกษา	ต่ำกว่าป.ตรี	ตรี	โท	เอก	ลาศึกษา		
กองบริหารงานวิจัย													
1.	งานธุรการ	-	3	3	-	-	-	1	-	-	-	-	7
2.	งานบริหารทุนวิจัยและบริการวิชาการ	-	3	2	-	-	-	-	-	-	-	-	5
3.	งานสนับสนุนการเผยแพร่ผลงานวิจัย	-	4	2	-	-	-	-	-	-	-	-	6
4.	งานมาตรฐานการวิจัยและสารสนเทศ	-	5	-	1	-	-	1	-	-	-	-	7
5.	ศูนย์ประสานงาน อพ.สธ.-มพ.	-	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	2
รวมประเภทบุคลากร		0	16	7	1	0	0	3	0	0	0	0	27
รวมจำนวนบุคลากรสายสนับสนุน		24					3					0	27

ส่วนที่ 2

การประเมินสภาพแวดล้อม และวิเคราะห์สถานการณ์ปัจจุบัน

จากการวิเคราะห์สถานการณ์ปัจจุบันและวิเคราะห์สภาวะการณ์ขององค์กร เพื่อการปรับตัวเข้าสู่การแข่งขันในกระแสโลกาภิวัตน์ของมหาวิทยาลัยพะเยา และเพื่อให้มีการประเมินคุณภาพการดำเนินงานตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (Education Criteria for Performance Excellence; EdPEX) และเกณฑ์คุณภาพหลักสูตรตามเกณฑ์ ASEAN University Network Quality Assurance (AUN QA)

2.1 สภาพแวดล้อมด้านการแข่งขัน (Competitive Environment)

สมรรถนะหลัก

สมรรถนะหลักขององค์กร (Core Competency) ที่เป็นจุดเด่นและจุดแข็ง คือ การเพิ่มขีดความสามารถในการวิจัย และการบริการวิชาการแก่ชุมชน ซึ่งมีผลเป็นที่ประจักษ์และได้รับการยอมรับในระดับสากล โดยมีรายละเอียดดังตารางต่อไปนี้

การเพิ่มขีดความสามารถในการวิจัย	งานวิจัยสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมสู่เชิงพาณิชย์	พัฒนามหาวิทยาลัยวิจัย เพื่อการพัฒนาชุมชนท้องถิ่นระดับแนวหน้าของโลก (Frontier Area Based Research) - ผลงานวิจัยและนวัตกรรมที่ได้รับการยอมรับในระดับชาติ และนานาชาติ - Best Practice ที่ใช้ BCG Model เป็น Platform ในการพัฒนาชุมชนท้องถิ่นเพื่อความเป็นอยู่ที่ดีทางสังคม (Societal Well-Being) - งานวิจัยที่นำไปขยายผลหรือต่อยอดการใช้ประโยชน์สู่เชิงพาณิชย์ - การยกระดับผลิตภัณฑ์จากผลงานวิจัยที่นำไปขยายผลหรือต่อยอดการใช้ประโยชน์สู่เชิงพาณิชย์ - ผลงานวิจัยและนวัตกรรมที่นำไปใช้ประโยชน์จริงในชุมชน หรือใช้ประโยชน์ในเชิงพาณิชย์หรือท้องถิ่นเพื่อความเป็นอยู่ที่ดีทางสังคม (Societal Well-Being)
การบริการวิชาการแก่ชุมชน	บริการวิชาการแก่สังคมและชุมชนด้วยองค์ความรู้และนวัตกรรม	นำองค์ความรู้และนวัตกรรม ไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาวิสาหกิจชุมชน เศรษฐกิจฐานรากและเศรษฐกิจนวัตกรรม และส่งเสริมสุขภาพยั่งยืน เพื่อความเป็นอยู่ที่ดี ของสังคม (Societal Well-being) - Best Practice ที่ใช้ BCG Model เป็น Platform ในการพัฒนาพัฒนาชุมชนท้องถิ่นเพื่อความเป็นอยู่ที่ดีทางสังคม (Societal Well-Being) - การพัฒนาและขับเคลื่อนพื้นที่เพื่อการเรียนรู้ของชุมชน (UP Learning Space)

ความเป็นเลิศในการแข่งขัน

ผลการดำเนินงานในช่วงเวลา 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 World Universities 2022	Cybermetrics Lab	อันดับที่ 2,353 ของโลก	การพัฒนาระบบข้อมูลของมหาวิทยาลัย	ข้อมูลเว็บไซต์การจัดอันดับ https://www.webometrics.info
ระดับชาติ	Webometrics Ranking of World Universities 2022	Cybermetrics Lab	อันดับที่ 20 ของประเทศไทย	การเป็นมหาวิทยาลัย TOP 10 ของประเทศไทย	ข้อมูลเว็บไซต์การจัดอันดับ https://www.webometrics.info

2) บริบทเชิงกลยุทธ์

มหาวิทยาลัยได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล รวมถึงพัฒนาสารสนเทศที่สามารถนำไปใช้ในการวางแผนกลยุทธ์ โดยท่านอธิการบดีได้มอบหมายผู้บริหารระดับสูงประกอบด้วยรองอธิการบดี และหัวหน้าส่วนงาน/หน่วยงาน ร่วมประชุมเพื่อกำหนดประเด็นข้อมูลที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาแผนยุทธศาสตร์เพื่อพัฒนามหาวิทยาลัย โดยได้ข้อสรุปว่า มหาวิทยาลัยจำเป็นต้องอาศัยข้อมูลประกอบด้วย

1. แผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี และแผนอื่นๆที่เกี่ยวข้อง
2. นโยบายการบริหารงานของอธิการบดีในการแถลงต่อสภามหาวิทยาลัย
3. ผลการวิเคราะห์ความต้องการ ความพึงพอใจ และไม่พึงพอใจ ของลูกค้าและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
4. ผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดตามแผนยุทธศาสตร์

5. สถานการณ์และสภาวะแวดล้อม และการเปลี่ยนแปลงของมหาวิทยาลัย ประเทศ และโลก เข้าร่วมประชุมเพื่อกำหนดประเด็นข้อมูลที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาแผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย พร้อมร่วมกันสรุปผล รองอธิการบดีฝ่ายนโยบายและแผน และกองแผนงานร่วมกันวางแผนเก็บข้อมูล ตามประเด็นต่างๆ ที่กำหนดไว้ วิเคราะห์กลุ่มเป้าหมายในการเก็บรวบรวมข้อมูล วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลตามกลุ่มเป้าหมาย ระยะเวลาในการดำเนินการ และดำเนินการเก็บข้อมูลตามแผนที่กำหนดไว้ จากนั้นวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อให้ได้สารสนเทศที่เกี่ยวข้องด้วยเครื่องมือ อาทิ SWOT PESTEL 7S ร่วมกับการเปรียบเทียบผลการดำเนินการในรอบปีที่ผ่านมา และจัดทำเป็นสารสนเทศเพื่อใช้ในการวิเคราะห์ประกอบการตัดสินใจวางแผนยุทธศาสตร์ ประกอบด้วย ความต้องการของลูกค้าและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ความพึงพอใจและไม่พึงพอใจของลูกค้าและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดตามแผนยุทธศาสตร์ ข้อมูลสถานการณ์การแข่งขัน สภาวะแวดล้อมการเปลี่ยนแปลงของมหาวิทยาลัย ประเทศ และโลก

2.2 การวิเคราะห์สถานการณ์ปัจจุบันของมหาวิทยาลัย

การวิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อน ด้วย 7s McKinsey

ด้านการวิจัยและนวัตกรรม

7s McKinsey	จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weakness)
1. Strategy	1. แผนยุทธศาสตร์/กลยุทธ์ด้านการวิจัยและนวัตกรรมของมหาวิทยาลัยตอบสนองต่อการกำหนดกลุ่มมหาวิทยาลัยที่กระทรวง อว. กำหนด (กลุ่ม 3 มหาวิทยาลัยเพื่อการพัฒนาพื้นที่) และวางยุทธศาสตร์ไปสู่การเป็นมหาวิทยาลัยระดับสากล (World class University) ไปพร้อมกัน 2. วิสัยทัศน์ เป้าประสงค์ กลยุทธ์และตัวชี้วัดด้านการวิจัยและนวัตกรรม มีความสอดคล้องกันและตอบสนอง	1. การตอบรับยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ด้านการวิจัยและนวัตกรรมของมหาวิทยาลัยต่อการกำหนดกลุ่มมหาวิทยาลัยที่กระทรวง อว. กำหนด (กลุ่ม 3 มหาวิทยาลัยเพื่อการพัฒนาพื้นที่) และวางยุทธศาสตร์ไปสู่การเป็นมหาวิทยาลัยระดับสากล (World class University) ในบางส่วนงานยังไม่ครอบคลุม

7s McKinsey	จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weakness)
	ต่อการพัฒนาพื้นที่และจังหวัดได้อย่างเป็นรูปธรรม 3. มีตัวชี้วัดเร่งด่วน Super KPI ด้านการวิจัยและนวัตกรรม เพื่อผลักดันให้เกิดการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ	
2. Structure	1. มีโครงสร้างองค์กรในระดับมหาวิทยาลัย โดยมีหน่วยงานกลางที่ให้บริการ สนับสนุน และส่งเสริมด้านการวิจัยและนวัตกรรม 2. มีโครงสร้างพื้นฐานในการสนับสนุนการดำเนินงานด้านการวิจัยและนวัตกรรม 3. มหาวิทยาลัยมีโครงสร้างการเชื่อมโยงการบริหารงานวิจัยและนวัตกรรมร่วมกับส่วนงานอื่นๆของมหาวิทยาลัยอย่างเป็นรูปธรรม	1. บางส่วนงานอาจไม่สามารถกำหนดโครงสร้างการบริหารจัดการงานวิจัยให้เกิดการรับรู้ได้อย่างเป็นรูปธรรม เนื่องจากอาจมีการบูรณาการพันธกิจเข้ากับพันธกิจด้านอื่นๆ
3. System	1. มีระบบบริหารที่สอดคล้องตามแผนด้านวิทยาศาสตร์วิจัยและนวัตกรรมของประเทศ 2. มีระบบบริหารงานวิจัยและนวัตกรรม โดยใช้การเชื่อมโยงการดำเนินงานระหว่างผู้บริหารระดับนโยบาย (มหาวิทยาลัย) ไปสู่ผู้บริหารระดับปฏิบัติการ (คณะ/วิทยาลัย/ศูนย์/สถาบัน) ได้อย่างเป็นรูปธรรม 3. มีการสื่อสารนโยบายด้านวิจัยและนวัตกรรมจากผู้บริหารสู่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่มระบบการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพทั้งด้านพัฒนาศักยภาพนักวิจัย ด้านงบประมาณ การเงิน และแผนงาน 4. มีระบบการบริหารจัดการด้านวิจัยและนวัตกรรม (RI Smart) ที่รองรับการดำเนินงานด้านการวิจัย นวัตกรรม และบริการวิชาการ	1. การผลักดันผลงานวิจัยและนวัตกรรมสู่การใช้ประโยชน์เชิงพาณิชย์และเชิงอุตสาหกรรม ยังมีสัดส่วนค่อนข้างน้อย เมื่อเทียบกับสัดส่วนการใช้ประโยชน์เชิงวิชาการ 2. การเชื่อมโยงการทำงานของหน่วยงานหลักในการสนับสนุน ส่งเสริม งานวิจัยกับหน่วยงานรอง ยังมีจุดที่ต้องการพัฒนา โดยเฉพาะกฎระเบียบ ข้อบังคับที่มีการเปลี่ยนแปลงตามสถานการณ์ แต่ไม่สามารถสื่อสารและสร้างความเข้าใจร่วมกันได้อย่างเป็นรูปธรรม

7s McKinsey	จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weakness)
4. Staff	1. ผู้บริหารด้านวิจัยและนวัตกรรมทั้งในระดับมหาวิทยาลัย และระดับคณะสามารถตอบสนองต่อยุทธศาสตร์การวิจัยและนวัตกรรมของมหาวิทยาลัยได้อย่างเป็นรูปธรรม 2. บุคลากรส่วนงานสนับสนุนงานด้านวิจัยและนวัตกรรมของมหาวิทยาลัยให้ความสำคัญและร่วมขับเคลื่อนการดำเนินงานสู่การเป็นมหาวิทยาลัยชั้นนำในระดับชาติและนานาชาติ 3. นักวิจัยของมหาวิทยาลัยส่วนใหญ่เป็นบุคลากรรุ่นใหม่ที่มีความพร้อมในการพัฒนาศักยภาพด้านงานวิจัยและพัฒนาไปสู่การตีพิมพ์เผยแพร่ผลงานที่มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง 4. มีเครือข่ายผู้ประสานงานด้านการวิจัยและนวัตกรรมในระดับหน่วยงานที่สามารถประสานงานและส่งเสริมให้การวิจัยและนวัตกรรมให้มีประสิทธิภาพ	1. บุคลากรสนับสนุนงานด้านวิจัยและนวัตกรรมของบางส่วนงานมีการเปลี่ยนแปลงบ่อยครั้งจนทำให้การพัฒนาทักษะความรู้ ความเข้าใจในการสนับสนุนพันธกิจด้านการวิจัยและนวัตกรรมไม่เกิดความต่อเนื่อง
5. Skill	1. ผู้บริหารด้านวิจัยและนวัตกรรมมีวิสัยทัศน์และประสบการณ์ที่สามารถปรับรูปแบบการบริหารจัดการให้เหมาะสมกับบริบทของมหาวิทยาลัยและการเปลี่ยนแปลงของนโยบายระดับประเทศ 2. บุคลากรมีทักษะความรู้ ความสามารถในบทบาทของการสนับสนุนและส่งเสริมงานด้านวิจัยและนวัตกรรม 3. นักวิจัยของมหาวิทยาลัยมีทักษะความรู้ความสามารถ และกลยุทธ์ในการพัฒนาโจทย์วิจัยที่ตอบสนองยุทธศาสตร์ชาติ 4. นักวิจัยสามารถบูรณาการการทำงานร่วมกันระหว่างสาขาวิชาต่าง ๆ ได้อย่างหลากหลาย	1. นักวิจัยของมหาวิทยาลัย ยังขาดทักษะในการบริหารจัดการโครงการในด้านการเงิน บัญชี พัสดุ และการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ของแหล่งทุน

7s McKinsey	จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weakness)
6. Style	1. ผู้บริหารและหน่วยงานที่ทำหน้าที่สนับสนุนการทำงานด้านวิจัยและนวัตกรรม มีแนวทางการดำเนินงานเชิงรุก และรับฟังความคิดเห็น เพื่อนำไปปรับปรุงพัฒนา 2. นักวิจัยมีการทำงานแบบมีส่วนร่วมทำงานเป็นทีม ร่วมกับภาคีเครือข่ายอย่างมีประสิทธิภาพ 3. นักวิจัยส่วนใหญ่มีทักษะด้านการวิจัยเชิงพื้นที่เป็นอย่างดี และสามารถพัฒนาผลงานวิจัยเชิงพื้นที่สู่การยอมรับในระดับชาติและนานาชาติได้อย่างเป็นรูปธรรม	-
7. Shared Value	1. มีการกำหนดเป้าหมายที่ทำให้เกิดความท้าทายในการแข่งขันด้านวิจัยและนวัตกรรม ทั้งในระดับส่วนงานและระดับบุคคลอย่างเป็นรูปธรรม 2. มีการยกย่องเชิดชูความสำเร็จของการดำเนินการด้านวิจัยและนวัตกรรมทั้งในระดับส่วนงานและระดับบุคคลอย่างเป็นรูปธรรม 3. มีการยกระดับผลงานวิจัยและนวัตกรรมสู่การยอมรับในระดับสากล ผ่านการจัดอันดับมหาวิทยาลัยในรูปแบบต่าง ๆ เช่น THE Impact Rankings เป็นต้น	-

ด้านบริการวิชาการ

7s McKinsey	จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weakness)
1. Strategy	1. แผนยุทธศาสตร์/กลยุทธ์ ด้านการบริการวิชาการได้มาจากการมีส่วนร่วมของหน่วยงานทุกระดับ 2. วิสัยทัศน์ เป้าประสงค์ กลยุทธ์และตัวชี้วัดด้านการบริการวิชาการ มีความสอดคล้องกัน 3. มีตัวชี้วัดเร่งด่วน Super KPI ด้านการบริการวิชาการ เพื่อผลักดันให้เกิดการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ	1. การกำหนดแผนยุทธศาสตร์/กลยุทธ์ด้านการบริการวิชาการ ลงสู่การปฏิบัติในระดับหน่วยงานบุคลากรในหน่วยงานยังไม่เกิดการรับรู้อย่างทั่วถึง ส่งผลต่อประสิทธิภาพที่สอดคล้องกับเป้าหมายในระดับมหาวิทยาลัย 2. การกำหนดแผนยุทธศาสตร์/กลยุทธ์ด้านการบริการวิชาการของมหาวิทยาลัย อาจไม่สอดคล้องกับหน่วยงานภายนอกที่ใช้ประโยชน์
2. Structure	1. มีโครงสร้างองค์กรในระดับมหาวิทยาลัย โดยมีหน่วยงานกลางที่ให้บริการสนับสนุน และส่งเสริมด้านการบริการวิชาการมีโครงสร้างพื้นฐานในการสนับสนุนการดำเนินงานด้านการบริการวิชาการ	1. การจัดให้มีโครงสร้างการบริหาร เพื่อกำกับดูแลด้านการบริการวิชาการในระดับหน่วยงาน
3. System	1. มีการสื่อสารนโยบายด้านการบริการวิชาการจากผู้บริหารสู่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่มระบบการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ ทั้งด้านพัฒนาศักยภาพนักวิจัย ด้านงบประมาณการเงิน และแผนงาน 2. มีแนวทางการดำเนินงานด้านการบริการวิชาการที่สอดคล้องกับนโยบาย Reinventing University ในการเป็นมหาวิทยาลัยเพื่อพัฒนาเชิงพื้นที่ 3. มีระบบการบริหารจัดการด้านการบริการวิชาการ (RI Smart) ที่รองรับการดำเนินงานด้านการวิจัย นวัตกรรมและบริการวิชาการ	1. ระบบการติดตามการดำเนินงานด้านการบริการวิชาการ เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ยังไม่มีประสิทธิภาพตามเป้าหมายที่กำหนด 2. การจัดระบบการบริหารงบประมาณ การเงิน การบัญชี พัสดุ ครุภัณฑ์ ยังไม่สอดคล้องกับการดำเนินงานด้านการบริการวิชาการของมหาวิทยาลัย 3. ขาดฐานข้อมูลเทคโนโลยีพร้อมใช้/องค์ความรู้ด้านการบริการวิชาการ เพื่อนำไปใช้ประโยชน์
4. Staff	1. ผู้บริหารและบุคลากรด้านการบริการวิชาการของมหาวิทยาลัย ให้ความสำคัญและร่วมขับเคลื่อนการดำเนินงานนโยบาย Reinventing University	1. ขาดบุคลากรที่ทำหน้าที่สนับสนุนการดำเนินงานด้านการบริการวิชาการของหน่วยงาน

7s McKinsey	จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weakness)
	ในบทบาทการเป็นมหาวิทยาลัย เพื่อพัฒนาเชิงพื้นที่ 2. บุคลากรมีความมุ่งมั่นและตั้งใจจริง ในการให้บริการวิชาการ เพื่อให้เกิด ประโยชน์สูงสุดแก่ผู้รับบริการ	
5. Skill	1. ผู้บริหารและบุคลากรมีทักษะความรู้ ความสามารถ ในบทบาทของการ สนับสนุนและส่งเสริมงานด้านการ บริการวิชาการ 2. บุคลากรของมหาวิทยาลัยส่วนใหญ่ เป็นบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และพร้อมที่จะปรับเปลี่ยนวิธีการ ดำเนินงานให้เป็นไปตามบริบทของ พื้นที่ที่เข้าไปบริการวิชาการ 3. บุคลากรมีเทคนิค วิธีการ ที่สามารถ สร้างเครือข่ายบริการวิชาการกับ หน่วยงานภายนอก ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และประชาชนในพื้นที่	1. บุคลากรของมหาวิทยาลัย ยังขาดทักษะในการ บริหารจัดการโครงการในด้านงบประมาณ การเงิน การบัญชี พัสดุ ครุภัณฑ์ และ การปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ของแหล่งทุน 2. องค์ความรู้ และความเชี่ยวชาญของบุคลากร ยังไม่ครอบคลุมตามความต้องการ ของ ผู้รับบริการ
6. Style	1. ผู้บริหารและหน่วยงานที่ทำหน้าที่ สนับสนุนการทำงานด้านการบริการ วิชาการมีแนวทางการดำเนินงานเชิงรุก และรับฟังความคิดเห็น เพื่อนำไป ปรับปรุงพัฒนา 2. บุคลากรมีการทำงานแบบมีส่วนร่วม ทำงานเป็นทีม ร่วมกับภาคีเครือข่าย อย่างมีประสิทธิภาพ	1. บุคลากรยังมีการให้บริการวิชาการตามความ เชี่ยวชาญซึ่งอาจไม่ตอบโจทย์ตามความต้องการ ของผู้รับบริการ
7. Shared Value	1. มีการกำหนดเป้าหมายด้านการบริการ วิชาการ เพื่อตอบปณิธาน “ปัญญา เพื่อความเข้มแข็งของชุมชน” และ ตามนโยบาย Reinventing University ในบทบาทการเป็นมหาวิทยาลัย เพื่อพัฒนาเชิงพื้นที่	1. ขาดการสื่อสารและทำความเข้าใจในระดับ หน่วยงาน ทำให้ไม่มีแผนรองรับค่านิยมร่วม ดังกล่าว

2.3 ความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ (Strategic Advantage) และความท้าทายเชิงกลยุทธ์ (Strategic Challenge)

ความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ (Strategic Advantage)

- การเป็นมหาวิทยาลัยชั้นนำที่สร้างผลกระทบที่ยั่งยืนต่อสังคม (SDGs)
- มหาวิทยาลัยมีรากฐานจากการทำงานเชิงพื้นที่ มีความร่วมมือกับชุมชน
- บุคลากรสายวิชาการมีความเชี่ยวชาญในด้านการการวิจัย และการลงพื้นที่ เป็นที่ยอมรับในชุมชน

ความท้าทายเชิงกลยุทธ์ (Strategic Challenge)

- การเป็นมหาวิทยาลัยชั้นนำที่สร้างผลกระทบที่ยั่งยืนต่อสังคม (SDGs)
- การนำองค์ความรู้ที่ได้จากการบูรณาการจากงานวิจัยและการบริการวิชาการไปยกระดับคุณภาพชีวิต สังคม เศรษฐกิจ ในชุมชน สังคม และประเทศชาติ
- การใช้เทคโนโลยี เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพสนับสนุนการดำเนินงาน

ส่วนที่ 3

แผนยุทธศาสตร์เพื่อการพัฒนาในระยะ 5 ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 - 2572) และเป้าหมายของยุทธศาสตร์ ตัวชี้วัด การพัฒนากองบริหารงานวิจัย

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 การสร้างงานวิจัยและนวัตกรรม พัฒนาเศรษฐกิจ สังคมและชุมชน

เป้าประสงค์

มหาวิทยาลัยเพื่อการพัฒนาชุมชนเชิงพื้นที่ (Area-Based and Community Engagement University) ที่มีคุณภาพ ผลงานวิจัยและนวัตกรรมอยู่ในระดับสากล (World Ranking)

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์

(SO2) ขับเคลื่อนชุมชนด้วยโมเดล BCG เพื่อให้เกิดผลิตภัณฑ์ผลงานวิจัยและนวัตกรรม และทรัพย์สินทางปัญญาที่สร้างรายได้ให้กับมหาวิทยาลัยและเครือข่ายชุมชนที่มีคุณภาพและเป็นที่ยอมรับในระดับสากล

ตาราง ตัวชี้วัดความสำเร็จความสำเร็จของแผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยพะเยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 - 2572

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 การสร้างงานวิจัยและนวัตกรรม พัฒนาเศรษฐกิจ สังคมและชุมชน

ลำดับ	ตัวชี้วัด	Visionary KPIs	BSC Perspective	ค่าเป้าหมาย				
				2568	2569	2570	2571	2572
1	ผลงานวิจัย นวัตกรรม และทรัพย์สินทางปัญญา ที่มีคุณภาพ	Transformative Knowledge	Internal Process /Financial	เพิ่มขึ้น ร้อยละ 10	เพิ่มขึ้น ร้อยละ 15	เพิ่มขึ้น ร้อยละ 20	เพิ่มขึ้น ร้อยละ 20	เพิ่มขึ้น ร้อยละ 20
2	พัฒนาผลิตภัณฑ์ชุมชน สร้างรายได้เชิงพาณิชย์	Transformative Knowledge	Internal Process /Financial	เพิ่มขึ้น ร้อยละ 10	เพิ่มขึ้น ร้อยละ 15	เพิ่มขึ้น ร้อยละ 20	เพิ่มขึ้น ร้อยละ 20	เพิ่มขึ้น ร้อยละ 20
3	ชุมชนเศรษฐกิจ BCG ต้นแบบ ที่ได้รับการพัฒนาจากเครือข่ายนักวิจัย และชุมชน	Social Innovation	Customer/ Learning & Growth	3 ชุมชน	5 ชุมชน	7 ชุมชน	9 ชุมชน	10 ชุมชน
4	จำนวนบริษัทร่วมทุน (Holding Company) ที่มีมาตรฐาน (นับสะสม)	Social Innovation	Financial	1	2	3	4	5
5	การจัดอันดับใน THE Impact Ranking (ระดับประเทศ)	World Recognition	Learning & Growth	≤Top 15	≤Top 15	≤Top 15	≤Top 15	≤Top 15
6	การจัดอันดับใน THE WUR (ระดับประเทศ)	World Recognition	Learning & Growth	≤Top 15	≤Top 15	≤Top 15	≤Top 15	≤Top 15

ตาราง ตัวชี้วัดและรายละเอียดของแผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยพะเยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 - 2572

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 การสร้างงานวิจัยและนวัตกรรม พัฒนาเศรษฐกิจ สังคมและชุมชน

กลยุทธ์	SC/SA	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
			2568	2569	2570	2571	2572	
วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์								
ขับเคลื่อนชุมชนด้วยโมเดล BCG เพื่อให้เกิดผลิตภัณฑ์ผลงานวิจัยและนวัตกรรม และทรัพย์สินทางปัญญาที่สร้างรายได้ให้กับมหาวิทยาลัยและเครือข่ายชุมชนที่มีคุณภาพและเป็นที่ยอมรับในระดับสากล								
1. พัฒนาเครือข่ายความร่วมมือกับชุมชน ภาครัฐ และเอกชน และการบริหารงานวิจัยและนวัตกรรม และทรัพย์สินทางปัญญาที่มีคุณภาพให้เกิดรายได้เชิงพาณิชย์	SC3 SC5 SC6 SA1 SA4	ผลงานวิจัยนวัตกรรม และทรัพย์สินทางปัญญาที่มีคุณภาพสามารถสร้างรายได้เชิงพาณิชย์ (นับสะสม)	3 ผลงาน	5 ผลงาน	7 ผลงาน	9 ผลงาน	10 ผลงาน	1. รองอธิการบดีฝ่ายวิจัยและนวัตกรรม 2. ผู้ช่วยอธิการบดี 3. ผู้อำนวยการ UPITI 4. ผู้อำนวยการ DRA 5. บุคลากรกองบริหารงานวิจัย 6. บุคลากรสถาบัน UPITI
2. ก้าวสู่การเป็นมหาวิทยาลัยเพื่อการพัฒนาชุมชนเชิงพื้นที่ (Area-Based and Community Engagement University) ที่มีคุณลักษณะและเข้าสู่การจัดอันดับมหาวิทยาลัยในระดับสากล (World Ranking) จากการส่งเสริมและพัฒนางานวิจัยและนวัตกรรม	SC5	การจัดอันดับใน	≤ Top	≤ Top	≤ Top	≤ Top	≤ Top	1. รองอธิการบดีฝ่ายวิจัยและนวัตกรรม 2. ผู้ช่วยอธิการบดี 3. ผู้อำนวยการ DRA 4. บุคลากรกองบริหารงานวิจัย
	SC7	THE Impact Ranking	15	15	15	15	15	
	SA1	(ระดับประเทศ)						
	SA2	ได้รับการจัดอันดับใน	≤ Top	≤ Top	≤ Top	≤ Top	≤ Top	
	SA4	THE WUR (ระดับประเทศ)	15	15	15	15	15	
	SA5	ผลงานวิจัยเชิงพื้นที่ (Area-Based Research)	≥ 5	≥ 5	≥ 5	≥ 5	≥ 5	
	SA6	ที่ได้รับการพัฒนาสู่ระดับนานาชาติ						

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 การบริการวิชาการและสร้างสรรค์พื้นที่การเรียนรู้ เพื่อความเป็นอยู่ที่ดีทางสังคม

เป้าประสงค์

1. บริการวิชาการแก่สังคมและชุมชนให้มีความรู้ความสามารถ มีจิตสำนึกรักพื้นที่ มีคุณภาพชีวิตที่ดีและความเป็นอยู่ที่ดีทางสังคม
2. มีแหล่งเรียนรู้และพัฒนาการเรียนรู้และศักยภาพของชุมชน สังคม ทุกช่วงวัย
3. ผู้ประกอบการในพื้นที่มีศักยภาพในการแข่งขันสูงขึ้น เพื่อขับเคลื่อน พัฒนา และเปลี่ยนแปลงในระดับพื้นที่

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์

(SO3) จัดการงานบริการวิชาการแก่สังคมและชุมชน พัฒนาพื้นที่การเรียนรู้ของสังคมและชุมชนทุกช่วงวัย (UP Learning Space) และวางระบบแลกเปลี่ยนเรียนรู้ถ่ายทอดองค์ความรู้สู่ชุมชน ให้มีคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ที่ดีอย่างยั่งยืน

ตาราง ตัวชี้วัดความสำเร็จความสำเร็จของแผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยพะเยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 - 2572

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 การบริการวิชาการและสร้างสรรค์พื้นที่การเรียนรู้ เพื่อความเป็นอยู่ที่ดีทางสังคม

ลำดับ	ตัวชี้วัด	Visionary KPIs	BSC Perspective	ค่าเป้าหมาย				
				2568	2569	2570	2571	2572
1	รายได้จากงานบริการวิชาการที่เพิ่มขึ้น	SROI	Financial	ร้อยละ 10	ร้อยละ 15	ร้อยละ 20	ร้อยละ 25	ร้อยละ 30
2	จำนวนชุมชนในพื้นที่ให้บริการได้รับการประเมินผลตอบแทนทางสังคม (SROI) สูงขึ้น	SROI/ Professional Recognition	Customer/Stakeholder	≥ 10	≥ 10	≥ 10	≥ 10	≥ 10
5	การปล่อย carbon emission ในชุมชนของพื้นที่การเรียนรู้ลดลง (เทียบกับปีก่อนหน้า)	Carbon Neutrality Organization	Internal Process	ร้อยละ 10	ร้อยละ 15	ร้อยละ 20	ร้อยละ 25	ร้อยละ 30

ตาราง ตัวชี้วัดและรายละเอียดของแผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยพะเยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 - 2572

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 การบริการวิชาการและสร้างสรรค์พื้นที่การเรียนรู้ เพื่อความเป็นอยู่ที่ดีทางสังคม

กลยุทธ์	SC/SA	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
			2568	2569	2570	2571	2572	
วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์								
จัดการงานบริการวิชาการแก่สังคมและชุมชน การบริการทางด้านสุขภาพและสาธารณสุขที่ทันสมัยสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงสู่สังคมผู้สูงอายุ และวางระบบแลกเปลี่ยนเรียนรู้ถ่ายทอดองค์ความรู้สู่ชุมชน ให้มีคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ที่ดีอย่างยั่งยืน								
1. พัฒนาการเรียนรู้และสมรรถนะคนทุกช่วงวัย ผ่านการขับเคลื่อนการใช้ประโยชน์ของพื้นที่การเรียนรู้ มหาวิทยาลัยพะเยา (UP Learning Space) ตามวัตถุประสงค์ของพื้นที่การเรียนรู้	SC1 SC4 SC7 SA1 SA3 SA4 SA6	จำนวนนักนวัตกรชุมชนที่ได้รับการพัฒนาจากนวัตกรต้นแบบ	ร้อยละ 10	ร้อยละ 15	ร้อยละ 20	ร้อยละ 25	ร้อยละ 30	1. รองอธิการบดีฝ่ายวิจัยและนวัตกรรม 2. ผู้ช่วยอธิการบดี 3. ผู้อำนวยการ UPITI 4. ผู้อำนวยการ DRA 5. บุคลากรกองบริหารงานวิจัย 6. บุคลากรสถาบัน UPITI
2. การพัฒนาชุมชนด้วยความร่วมมือของชุมชน จากการนำความรู้ทางวิชาการ วิชาชีพ งานวิจัย และนวัตกรรม (Professional – Community Engagement) มุ่งสู่ Carbon Neutrality	SC1 SC4 SC7 SA1 SA3 SA4 SA6	ชุมชนในพื้นที่ให้บริการได้รับการประเมินผลตอบแทนทางสังคม (SROI) สูงขึ้น	≥ 10 ชุมชน	≥ 10 ชุมชน	≥ 10 ชุมชน	≥ 10 ชุมชน	≥ 10 ชุมชน	1. รองอธิการบดีฝ่ายวิจัยและนวัตกรรม 2. ผู้ช่วยอธิการบดี 3. ผู้อำนวยการ UPITI 4. ผู้อำนวยการ DRA 5. บุคลากรกองบริหารงานวิจัย
		รายได้จากองค์ความรู้ที่ได้จากการเรียนจากพื้นที่การเรียนรู้ที่เพิ่มขึ้น	ร้อยละ 15	ร้อยละ 20	ร้อยละ 25	ร้อยละ 30	ร้อยละ 35	6. บุคลากรสถาบัน UPITI 7. คณะพลังงานและสิ่งแวดล้อม
		การปล่อย carbon emission ในชุมชนของพื้นที่การเรียนรู้ลดลง (เทียบกับปีก่อนหน้า)	ร้อยละ 10	ร้อยละ 15	ร้อยละ 20	ร้อยละ 25	ร้อยละ 30	
		ผลการประเมินตามแบบประเมิน Quality of Life	ระดับปานกลาง	ระดับปานกลาง	ระดับดี	ระดับดี	ระดับดี	

กลยุทธ์	SC/SA	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
			2568	2569	2570	2571	2572	
3. บ่มเพาะผู้ประกอบการใหม่และส่งเสริมการสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของผู้ประกอบการท้องถิ่น	SC5 SA4	ผู้ประกอบการที่ได้รับการบ่มเพาะผู้ประกอบการใหม่	≥ 5 ราย	≥ 5 ราย	≥ 5 ราย	≥ 5 ราย	≥ 5 ราย	1. รองอธิการบดีฝ่ายวิจัยและนวัตกรรม 2. ผู้ช่วยอธิการบดี 3. ผู้อำนวยการ UPITI 4. ผู้อำนวยการ DRA 5. บุคลากรกองบริหารงานวิจัย 6. บุคลากรสถาบัน UPITI

ส่วนที่ 4

การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการองค์ความรู้ (Measurement, Analysis, and Improvement of Organizational Performance)

4.1 การประเมินความสำเร็จของแผนยุทธศาสตร์

4.1.1 การสร้างความรู้ความเข้าใจแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

เพื่อสร้างกระบวนการรับรู้ และความตระหนักถึงความสำคัญในการดำเนินการจัดทำยุทธศาสตร์กองบริหารงานวิจัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 – 2572 โดยมีระบบและกลไก ดังนี้

- 1) ผู้อำนวยการกองบริหารงานวิจัย ดำเนินการประชุมเพื่อสร้างการรับรู้ และตระหนักถึงนโยบาย และทิศทางการพัฒนากองบริหารงานวิจัย ต่อบุคลากรกองบริหารงานวิจัย
- 2) มีการสื่อสารและประชาสัมพันธ์สาระสำคัญของแผนยุทธศาสตร์ ไปยังผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม ผ่านช่องทางที่หลากหลาย และมีการติดตามข้อมูลย้อนกลับจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเป็นระยะ ๆ

4.1.2 กำหนดผู้รับผิดชอบยุทธศาสตร์รายประเด็น

- 1) กำหนดผู้รับผิดชอบยุทธศาสตร์รายประเด็น และกำหนดตัวชี้วัดการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ที่เชื่อมโยงและสอดคล้องกัน ตั้งแต่ระดับมหาวิทยาลัย ระดับงาน และระดับบุคคล
- 2) กำหนดคณะทำงาน เพื่อปฏิบัติหน้าที่ขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์ โดยการมีองค์ประกอบเป็นหัวหน้างานต่าง ๆ ภายในกองบริหารงานวิจัย

4.1.3 การติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์

- 1) สร้างความสอดคล้องของการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ กับการประเมินการปฏิบัติงานตามระดับของตัวชี้วัดการดำเนินงาน ตั้งแต่ระดับผู้อำนวยการ หัวหน้างาน และบุคลากรรายบุคคล
- 2) ดำเนินการติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ ตามตัวชี้วัด และตามรอบเวลาที่กำหนดอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งการนำผลการประเมินมาปรับปรุงพัฒนาให้บรรลุเป้าหมายทั้งในเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพ
- 3) รายงานผลการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ ต่อผู้รับผิดชอบของมหาวิทยาลัย

4.2 การติดตามประเมินผล และการรายงานผลการดำเนินงาน

การดำเนินการติดตามประเมินผลแผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยพะเยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 - 2572 เป็นรอบ 6 เดือน และรอบ 12 เดือน โดยกำหนดให้มีการประเมินปีงบประมาณละ 2 ครั้ง ตามวิธีการและขั้นตอน ดังนี้

การรายงานผล

- 1) การรายงานผลการดำเนินโครงการตามแผนปฏิบัติการ (งบประมาณรายได้ประจำปีงบประมาณ) รอบ 6 เดือน และ 12 เดือน ตามข้อกำหนด ITA
- 2) รายงานผลการใช้จ่ายเงินงบประมาณต่อมหาวิทยาลัย
- 3) รายงานผลการดำเนินงานตามเป้าหมายยุทธศาสตร์และตัวชี้วัดต่อมหาวิทยาลัย

4.3 การวัดผลการดำเนินการ (Performance Measurement)

กองบริหารงานวิจัย ดำเนินการกำหนดตัวชี้วัดตามแผนยุทธศาสตร์ ซึ่งทำการแบ่งผู้รับผิดชอบในแต่ละตัวชี้วัดเพื่อให้แต่ละงานทราบภารกิจหลักตามแผนยุทธศาสตร์และปฏิบัติงานเพื่อให้สอดคล้องกับแผนการผลิตและพัฒนากำลังคนระดับสูงเฉพาะทางตามความต้องการของประเทศ โดยได้จัดการความรู้ (Knowledge Management) ในรูปแบบการบริหารจัดการการดำเนินงานภายในกองบริหารงานวิจัย เพื่อให้มีความรู้ ทักษะการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า และสามารถนำไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานประจำได้อย่างมีประสิทธิภาพ และนอกจากการเรียนรู้ระบบการทำงานซึ่งกันและกันแล้ว บุคลากรยังสามารถนำไปต่อยอดเป็นการเรียนรู้ระดับองค์กร (Organizational Learning) เพื่อสร้างองค์ความรู้ และพัฒนาศักยภาพในการทำงานของบุคลากรกองบริหารงานวิจัยต่อไป