



คู่มือการปฏิบัติงาน  
การจัดทำบันทึกข้อตกลงความร่วมมือ (MoU)  
กับสถาบันหรือองค์กรต่าง ๆ ภายในประเทศ  
คณะบริหารธุรกิจและนิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา

คู่มือ  
การปฏิบัติงาน  
คณะบริหารธุรกิจและนิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา

คู่มือการปฏิบัติงาน  
เรื่อง การจัดทำบันทึกข้อตกลงความร่วมมือ (MoU)  
กับสถาบันหรือองค์กรต่าง ๆ ภายในประเทศ  
คณะบริหารธุรกิจและนิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา

## คำนำ

หน่วยสื่อสารองค์กร งานแผนงาน คณะบริหารธุรกิจและนิเทศศาสตร์ ดำเนินการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานการจัดทำบันทึกข้อตกลงความร่วมมือ (MoU) กับสถาบันหรือองค์กรต่าง ๆ ภายในประเทศ คณะบริหารธุรกิจและนิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา เพื่อรวบรวมข้อมูล วิธีการ และรายละเอียดที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำข้อตกลงความร่วมมือทางวิชาการของคณะบริหารธุรกิจและนิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา กับสถาบันหรือองค์กรต่าง ๆ ภายในประเทศ ให้เป็นไปตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด

นางสาวปกบวร พูลเกษร

ผู้จัดทำ

## สารบัญ

หน้าที่ความรับผิดชอบ	4
ผู้ที่เกี่ยวข้อง	4
ผลที่คาดหวัง	4
กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศหรือคำสั่ง ที่เกี่ยวข้อง	4
ขั้นตอนการดำเนินการ	5 - 8
ภาคผนวก	9 - 16

## คู่มือการปฏิบัติงาน

เรื่องการจัดทำบันทึกข้อตกลงความร่วมมือ (MoU) กับสถาบันหรือองค์กรต่าง ๆ ภายในประเทศ

คณะบริหารธุรกิจและนิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา

ผู้รับผิดชอบ หน่วยสื่อสารองค์กร งานแผนงาน คณะบริหารธุรกิจและนิเทศศาสตร์

### หน้าที่ความรับผิดชอบ

- ดำเนินการตรวจสอบบันทึกข้อตกลงความร่วมมือ (MoU) เบื้องต้น
- ดำเนินการจัดทำบันทึกข้อตกลงความร่วมมือ (MoU) ตามขั้นตอนที่มหาวิทยาลัยกำหนด
- ดำเนินการประสานงานกับหน่วยงานที่ได้รับมอบหมายตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด
- รายงานสถานะการจัดทำบันทึกข้อตกลงความร่วมมือ (MoU) แก่คณะกรรมการประจำคณะ
- ดำเนินการจัดทำรายงานบันทึกข้อตกลงความร่วมมือ (MoU) แก่ผู้บริหาร คณะกรรมการประจำคณะ และบุคลากรภายในคณะ
- ปฏิบัติหน้าที่อื่นๆ ที่ได้รับมอบหมาย

### ผู้ที่เกี่ยวข้อง

- คณะผู้บริหาร
- คณาจารย์ หรือบุคลากรที่มีความประสงค์จัดทำบันทึกข้อตกลงความร่วมมือ (MoU)
- ผู้ปฏิบัติงาน หรือบุคลากรที่ได้รับมอบหมาย

### ผลที่คาดหวัง


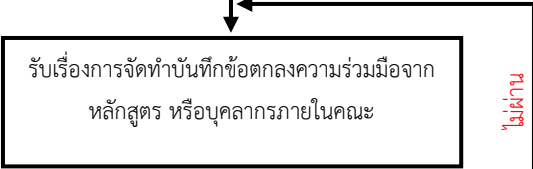
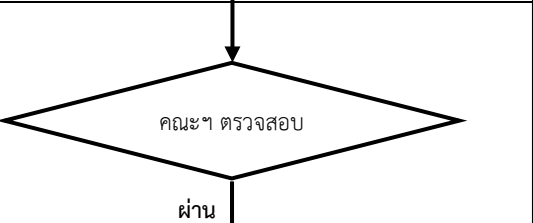
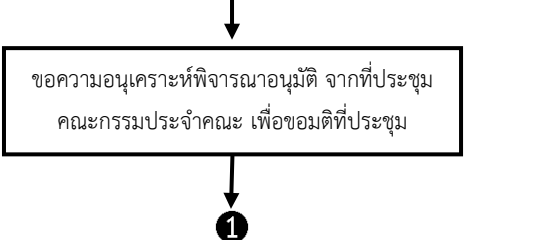
- การจัดทำบันทึกข้อตกลงความร่วมมือ (MoU) เป็นไปตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด
- เอกสารในการจัดทำบันทึกข้อตกลงความร่วมมือ (MoU) ถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์
- การจัดทำบันทึกข้อตกลงความร่วมมือ (MoU) เป็นไปตามขั้นตอน และรวดเร็ว
- ปัญหาในการจัดทำบันทึกข้อตกลงความร่วมมือ (MoU) ลดลง

### กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศหรือคำสั่ง ที่เกี่ยวข้อง

- แนวปฏิบัติการเสนอจัดทำ MoU หรือ MoA ของมหาวิทยาลัยพะเยา
- ข้อบังคับมหาวิทยาลัยพะเยาว่าด้วย หลักเกณฑ์ และวิธีการในการจัดตั้งส่วนงาน การบริหารงาน และการกำหนดตำแหน่ง พ.ศ. 2564
- แผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยพะเยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567-2571



ขั้นตอนการดำเนินการจัดทำบันทึกข้อตกลงความร่วมมือ (MoU)  
กับสถาบันหรือองค์กรต่าง ๆ ภายในประเทศ

ที่	วิธีการ/ขั้นตอนการปฏิบัติ	รายละเอียดงาน	เอกสารที่เกี่ยวข้อง	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
1					
2		<b>ขั้นตอนที่ 1</b> หลักสูตรจัดทำหนังสือขออนุมัติทำบันทึกข้อตกลงความร่วมมือกับสถาบันหรือองค์กรต่าง ๆ มายังงานสื่อสารองค์กร	1. หนังสือขออนุมัติทำบันทึกข้อตกลงความร่วมมือกับสถาบันหรือองค์กรต่าง ๆ 2. (ร่าง) บันทึกข้อตกลงความร่วมมือ	1 วัน	ประธานหลักสูตร/ คณาจารย์ หรือบุคลากร
3		<b>ขั้นตอนที่ 2</b> ผู้ปฏิบัติตรวจสอบ (ร่าง) บันทึกข้อตกลงความร่วมมือ ก่อนนำเข้าไปประชุมคณะกรรมการประจำคณะ	1. (ร่าง) บันทึกข้อตกลงความร่วมมือ	1 - 3 วัน	ผู้ปฏิบัติงาน
4		<b>ขั้นตอนที่ 3</b> ผู้ปฏิบัติจัดทำหนังสือขอความอนุเคราะห์พิจารณาอนุมัติ เพื่อขอมติจากที่ประชุมคณะกรรมการประจำคณะ	1. หนังสือขอความอนุเคราะห์พิจารณาอนุมัติจากคณะกรรมการประจำคณะ 2. (ร่าง) บันทึกข้อตกลงความร่วมมือ 3. สำเนาหนังสือขออนุมัติทำบันทึกข้อตกลงความร่วมมือกับสถาบันหรือองค์กรต่าง ๆ ที่หลักสูตรจัดทำ	1 วัน	ผู้ปฏิบัติงาน

ที่	วิธีการ/ขั้นตอนการปฏิบัติ	รายละเอียดงาน	เอกสารที่เกี่ยวข้อง	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
5		<b>ขั้นตอนที่ 5</b> คณะกรรมการประจำคณะ พิจารณา (ร่าง) บันทึกข้อตกลงความร่วมมือ	1. (ร่าง) บันทึกข้อตกลงความร่วมมือ	1 วัน	คณะกรรมการประจำคณะ
6		<b>ขั้นตอนที่ 5</b> ผู้ปฏิบัติงานจัดทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ที่กองกฎหมายตรวจสอบ (ร่าง) บันทึกข้อตกลงความร่วมมือ (ครั้งที่ 1) หมายเหตุ : จะต้องมีการตรวจสอบ (ร่าง) บันทึกข้อตกลงความร่วมมือ โดยกองกฎหมาย 2 ครั้ง	1. หนังสือขอความอนุเคราะห์ที่กองกฎหมายตรวจสอบ (ร่าง) บันทึกข้อตกลงความร่วมมือ (ครั้งที่ 1) 2. (ร่าง) บันทึกข้อตกลงความร่วมมือ	1 วัน	ผู้ปฏิบัติงาน
7		<b>ขั้นตอนที่ 6</b> กองกฎหมายตรวจสอบ (ร่าง) บันทึกข้อตกลงความร่วมมือ (ครั้งที่ 1)	1. (ร่าง) บันทึกข้อตกลงความร่วมมือ	1 – 2 สัปดาห์	งานนิติการ กองกฎหมาย
8		<b>ขั้นตอนที่ 7</b> ผู้ปฏิบัติงานจัดส่งข้อเสนอแนะจากกองกฎหมายไปยังหลักสูตร เพื่อปรับแก้ตามข้อเสนอแนะของกองกฎหมายแล้วส่งกลับมายังผู้ปฏิบัติงาน หลังจากนั้นผู้ปฏิบัติงานจัดทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ที่กองกฎหมายตรวจสอบ	1. หนังสือแจ้งการตรวจสอบ (ร่าง) บันทึกข้อตกลงความร่วมมือ 2. หนังสือขอความอนุเคราะห์ที่กองกฎหมายตรวจสอบ (ร่าง) บันทึกข้อตกลงความร่วมมือ (ครั้งที่ 2) 1. (ร่าง) บันทึกข้อตกลงความร่วมมือ ฉบับปรับแก้	1 – 2 สัปดาห์	ผู้ปฏิบัติงาน และ ประธานหลักสูตร/ คณาจารย์ หรือบุคลากรที่มีความประสงค์จัดทำบันทึกข้อตกลงความร่วมมือ



ที่	วิธีการ/ขั้นตอนการปฏิบัติ	รายละเอียดงาน	เอกสารที่เกี่ยวข้อง	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
		(ร่าง) บันทึกข้อตกลงความร่วมมือ (ครั้งที่ 2) หมายเหตุ : จะต้องมีการตรวจสอบ (ร่าง) บันทึกข้อตกลงความร่วมมือ โดยกองกฎหมาย 2 ครั้ง			
9		<b>ขั้นตอนที่ 8</b> กองกฎหมายตรวจสอบ (ร่าง) บันทึกข้อตกลงความร่วมมือ (ครั้งที่ 2)	1. หนังสือขอความอนุเคราะห์กองกฎหมายตรวจสอบ (ร่าง) บันทึกข้อตกลงความร่วมมือ (ครั้งที่ 2) 2. (ร่าง) บันทึกข้อตกลงความร่วมมือ ฉบับปรับแก้	1 - 2 สัปดาห์	งานนิติการ กองกฎหมาย
10		<b>ขั้นตอนที่ 9</b> ผู้ปฏิบัติงานจัดส่งหนังสือขออนุมัติบันทึกข้อตกลงความร่วมมือทาง ไปยังหน่วยงาน (กอง) ที่เกี่ยวข้อง ตามพันธกิจที่กำหนดไว้ใน บันทึกข้อตกลง เพื่อหน่วยงาน (กอง) นั้นๆ นำเข้าที่ประชุมคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัยต่อไป	1. หนังสือขออนุมัติบันทึกข้อตกลงความร่วมมือทาง 2. (ร่าง) บันทึกข้อตกลงความร่วมมือ ฉบับปรับแก้ 3. หนังสือแจ้งการตรวจสอบ (ร่าง) บันทึกข้อตกลงความร่วมมือ ครั้งที่ 1 4. หนังสือแจ้งการตรวจสอบ (ร่าง) บันทึกข้อตกลงความร่วมมือ ครั้งที่ 2	1 - 2 สัปดาห์	ผู้ปฏิบัติงาน และกองที่เกี่ยวข้องตามพันธกิจ
11		<b>ขั้นตอนที่ 10</b> คณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย ร่วมพิจารณา (ร่าง) บันทึกข้อตกลงความร่วมมือ	1. (ร่าง) บันทึกข้อตกลงความร่วมมือ ฉบับปรับแก้	ขึ้นอยู่กับวันประชุม	คณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย

ที่	วิธีการ/ขั้นตอนการปฏิบัติ	รายละเอียดงาน	เอกสารที่เกี่ยวข้อง	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
12		<b>ขั้นตอนที่ 11</b> ผู้ปฏิบัติจัดเตรียมบันทึกข้อตกลงความร่วมมือ เพื่อทำการลงนามต่อไป	1. บันทึกข้อตกลงความร่วมมือ	1 วัน	ผู้ปฏิบัติงาน
13					

ภาคผนวก

คู่มือการปฏิบัติงาน

การจัดทำบันทึกข้อตกลงความร่วมมือ (MoU)

กับสถาบันหรือองค์กรต่าง ๆ ภายในประเทศ

คณะบริหารธุรกิจและนิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา

## 1. หนังสือขออนุมัติทำบันทึกข้อตกลงความร่วมมือกับสถาบันหรือองค์กรต่าง ๆ



## บันทึกข้อความ

หน่วยงาน คณะบริหารธุรกิจและนิเทศศาสตร์ งานแผนงาน โทร. 1506.....

ที่ อว.7325/..... วันที่.....

เรื่อง ขออนุมัติทำบันทึกข้อตกลงความร่วมมือ ระหว่าง คณะบริหารธุรกิจและนิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา กับ ชื่อสถาบันและองค์กรต่าง ๆ.....

เรียน คณบดีคณะบริหารธุรกิจและนิเทศศาสตร์

ด้วย หลักสูตร.....สาขา..... มีความประสงค์จัดทำบันทึก  
ข้อตกลงความร่วมมือ ระหว่าง คณะบริหารธุรกิจและนิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา กับ ชื่อสถาบันและองค์กร  
ต่าง ๆ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ..... นั้น

ทั้งนี้ เพื่อให้การดำเนินการจัดทำบันทึกข้อตกลงความร่วมมือ ระหว่าง คณะบริหารธุรกิจ  
และนิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา กับ ชื่อสถาบันและองค์กรต่าง ๆ (ตามเอกสารแนบ) เป็นไปด้วยความ  
เรียบร้อย หลักสูตร.....สาขา..... จึงขอความอนุเคราะห์พิจารณาอนุมัติ  
ให้ดำเนินการจัดทำบันทึกข้อตกลงความร่วมมือดังกล่าว ตามกระบวนการของมหาวิทยาลัยพะเยา ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(.....)

ตำแหน่ง.....

หลักสูตร..... สาขา.....

## 2. (ร่าง) บันทึกข้อตกลงความร่วมมือ



บันทึกข้อตกลงความร่วมมือ

ระหว่าง

คณะบริหารธุรกิจและนิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา

กับ ชื่อสถาบันหรือองค์กรต่าง ๆ

บันทึกข้อตกลงความร่วมมือนี้จัดทำขึ้น ณ มหาวิทยาลัยพะเยา เมื่อวันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๖๕ ระหว่าง มหาวิทยาลัยพะเยา โดยคณะบริหารธุรกิจและนิเทศศาสตร์ ตั้งอยู่ที่ ๑๙ หมู่ ๒ ถนนพหลโยธิน ตำบลแม่กา อำเภอเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา โดยผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประกอบศิริ ภักดีพินิจ ตำแหน่งคณบดีคณะบริหารธุรกิจและนิเทศศาสตร์ ซึ่งต่อไปในบันทึกข้อตกลงนี้เรียกว่า “คณะบริหารธุรกิจและนิเทศศาสตร์” ฝ่ายหนึ่ง กับ ..... ชื่อสถาบันหรือองค์กรต่าง ๆ ..... ตั้งอยู่ที่ ..... โดย ..... ตำแหน่ง ..... ซึ่งต่อไปในบันทึกข้อตกลงความร่วมมือนี้เรียกว่า “ชื่อสถาบันหรือองค์กรต่าง ๆ” อีกฝ่ายหนึ่ง

ทั้งสองฝ่ายได้ตกลงร่วมกันจัดทำบันทึกข้อตกลงความร่วมมือโดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

## ข้อ ๑ หลักการและเหตุผล

คณะบริหารธุรกิจและนิเทศศาสตร์ เป็นองค์กรวิชาการที่สร้างความรู้และปัญญา เพื่อสร้างบัณฑิตที่มีความเป็นผู้ประกอบการและนักสื่อสาร ที่เท่าทันต่อความเปลี่ยนแปลง เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้ใช้บัณฑิต ซึ่งมีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาองค์กรธุรกิจในปัจจุบันเป็นอย่างมาก จึงต้องการเตรียมความพร้อมด้านการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ด้านการพัฒนาอาชีพ พร้อมเสริมสร้างทักษะ และให้ประสบการณ์เพื่อที่จะเข้าสู่ระบบการทำงานของนิสิต จึงได้ทำความร่วมมือทางวิชาการฉบับนี้ขึ้น

คณะบริหารธุรกิจและนิเทศศาสตร์ จึงเล็งเห็นถึงความสำคัญในการสร้างความร่วมมือกับชื่อสถาบันหรือองค์กรต่าง ๆ เพื่อเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาศักยภาพของนิสิตคณะบริหารธุรกิจและนิเทศศาสตร์ และเกิดการพัฒนาลัทธิสุตรและการเรียนการสอนที่ทันสมัยได้มาตรฐานตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน ของสถานประกอบการ และตลาดแรงงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ

**ข้อ ๒ วัตถุประสงค์ของความร่วมมือ**

- ๒.๑
- ๒.๒
- ๒.๓
- ๒.๔
- ๒.๕

**ข้อ ๓ ความรับผิดชอบของแต่ละฝ่าย****๓.๑ ความรับผิดชอบของ “คณะบริหารธุรกิจและนิเทศศาสตร์”**

- ๓.๑.๑
- ๓.๑.๒
- ๓.๑.๓
- ๓.๑.๔
- ๓.๑.๕

**๓.๒ ความรับผิดชอบของ “ชื่อสถาบันหรือองค์กรต่าง ๆ”**

- ๓.๒.๑
- ๓.๒.๒
- ๓.๒.๓
- ๓.๒.๔
- ๓.๒.๕

**ข้อ ๔ ระยะเวลาของข้อตกลงความร่วมมือ**

ความร่วมมือในการดำเนินงานตามบันทึกข้อตกลงความร่วมมือฉบับนี้มีกำหนดระยะเวลา.....(.....)  
 ปี นับแต่วันที่ ..... ถึง วันที่ .....  
 ทั้งนี้ เมื่อครบกำหนดระยะเวลาตามบันทึกข้อตกลงความร่วมมือฉบับนี้แล้ว หากทั้งสองฝ่าย  
 มีความประสงค์จะดำเนินโครงการนี้ต่อ ทั้งสองฝ่ายจะทำความตกลงเป็นลายลักษณ์อักษรร่วมกัน อีกครั้ง

**ข้อ ๕ การแก้ไข และการเปลี่ยนแปลงบันทึกความร่วมมือ**

การแก้ไขหรือเปลี่ยนแปลงใดๆ ในบันทึกข้อตกลงความร่วมมือนี้ ทั้งสองฝ่ายจะสามารถแก้ไขเปลี่ยนแปลง  
 บันทึกข้อตกลงความร่วมมือได้ โดยต้องทำความตกลงร่วมกันและจัดทำเป็นลายลักษณ์อักษรภายใน ๓๐ (สามสิบ)  
 วัน

**ข้อ ๖ การยกเลิกบันทึกความร่วมมือ**

หากฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งประสงค์จะบอกเลิกความร่วมมือนี้ ก่อนครบกำหนดระยะเวลาของบันทึกความร่วมมือฉบับนี้ ต้องแจ้งให้อีกฝ่ายทราบล่วงหน้าเป็นลายลักษณ์อักษรไม่น้อยกว่า ๖๐ (หกสิบ) วัน เว้นแต่มีเหตุสุดวิสัยที่เกี่ยวข้องกับทางธุรกิจ สามารถแจ้งยกเลิกความผูกพันตามบันทึกความเข้าใจว่าด้วยความร่วมมือนี้เป็นลายลักษณ์อักษรเป็นเวลาไม่น้อยกว่า ๗ (เจ็ด) วัน

**ข้อ ๗ คำบอกกล่าว**

คำบอกกล่าวใด ๆ ตามบันทึกข้อตกลงนี้ หากฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งได้ทำเป็นหนังสือส่งทางไปรษณีย์ลงทะเบียนไปยังอีกฝ่ายหนึ่งตามที่อยู่ที่ได้ระบุไว้ในบันทึกข้อตกลงความร่วมมือนี้ ถือว่าเป็นการส่งคำบอกกล่าวโดยชอบด้วยกฎหมายและคู่สัญญาฝ่ายนั้นได้รับแล้ว

บันทึกข้อตกลงความร่วมมือฉบับนี้จัดทำขึ้นเป็น ๒ (สอง) ฉบับมีข้อความถูกต้องตรงกัน ทั้งสองฝ่ายต่างได้อ่านและเข้าใจข้อความโดยละเอียดดีแล้ว เห็นว่าถูกต้องตามเจตนาทุกประการ เพื่อเป็นหลักฐาน จึงได้ลงลายมือชื่อและประทับตราสำคัญ (ถ้ามี) ไว้ต่อหน้าพยาน และต่างเก็บรักษาบันทึกข้อตกลงความร่วมมือฉบับนี้ไว้ฝ่ายละฉบับ

**“คณะกรรมการธุรกิจและนิเทศศาสตร์**

**มหาวิทยาลัยพะเยา”**

ลงชื่อ .....  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประกอบศิริ รักดีพิณิจ)  
คณบดีคณะกรรมการธุรกิจและนิเทศศาสตร์  
มหาวิทยาลัยพะเยา

ลงชื่อ .....  
(.....)

ตำแหน่ง  
พยาน

**“หอการค้าจังหวัดพะเยา”**

ลงชื่อ .....  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประกอบศิริ รักดีพิณิจ)  
คณบดีคณะกรรมการธุรกิจและนิเทศศาสตร์  
มหาวิทยาลัยพะเยา

ลงชื่อ .....  
(.....)

ตำแหน่ง  
พยาน

## 3. หนังสือขอความอนุเคราะห์ที่กองกฎหมายตรวจสอบ (ร่าง) บันทึกข้อตกลงความร่วมมือ (ครั้งที่ 1)



## บันทึกข้อความ

หน่วยงาน คณะบริหารธุรกิจและนิเทศศาสตร์ งานแผนงาน โทร. 1506

ที่ อว.7325/ วันที่

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจร่างบันทึกข้อตกลงความร่วมมือ

เรียน ผู้อำนวยการกองกฎหมาย

ด้วย คณะบริหารธุรกิจและนิเทศศาสตร์ มีความประสงค์จัดทำบันทึกข้อตกลงความร่วมมือระหว่าง มหาวิทยาลัยพะเยา คณะบริหารธุรกิจและนิเทศศาสตร์ กับ (ชื่อสถาบัน หรือองค์กรต่าง ๆ ) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ ..... ดังปรากฏตามเอกสารแนบ

ในการนี้ การดำเนินงานพิจารณาร่างดังกล่าวได้รับความเห็นชอบร่างบันทึกข้อตกลงความร่วมมือจากทั้งสองฝ่ายเป็นที่เรียบร้อยแล้ว คณะบริหารธุรกิจและนิเทศศาสตร์ จึงขอความอนุเคราะห์ที่กองกฎหมาย ตรวจร่างบันทึกข้อตกลงความร่วมมือ ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา จะขอบคุณยิ่ง

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประกอบศิริ ภักดีพินิจ)

คณบดีคณะบริหารธุรกิจและนิเทศศาสตร์



## 4. หนังสือขอความอนุเคราะห์กองกฎหมายตรวจสอบ (ร่าง) บันทึกข้อตกลงความร่วมมือ (ครั้งที่ 2)



## บันทึกข้อความ

หน่วยงาน คณะบริหารธุรกิจและนิติศาสตร์ งานแผนงาน โทร. ๑๕๐๖

ที่ อว.๗๓๒๕/..... วันที่.....

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจ (ร่าง) บันทึกข้อตกลงความร่วมมือ ระหว่าง คณะบริหารธุรกิจและนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา กับ ชื่อสถาบันหรือองค์กรต่าง ๆ

เรียน ผู้อำนวยการกองกฎหมาย

ตามที่ คณะบริหารธุรกิจและนิติศาสตร์ ได้ขอความอนุเคราะห์ตรวจสอบ (ร่าง) บันทึกข้อตกลงความร่วมมือ ระหว่าง คณะบริหารธุรกิจและนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา กับ ชื่อสถาบันและองค์กรต่าง ๆ ตามบันทึกข้อความที่ อว.๗๓๒๕/..... ลงวันที่..... และ กองกฎหมายได้ทำการตรวจสอบ (ร่าง) บันทึกข้อความความร่วมมือดังกล่าว ตามบันทึกข้อความกองกฎหมายที่ อว.๗๓๒๕/..... ลงวันที่..... เรื่อง การตรวจสอบ (ร่าง) บันทึกข้อความความร่วมมือ เป็นที่เรียบร้อยแล้ว นั้น

คณะบริหารธุรกิจและนิติศาสตร์ ได้ทำการปรับแก้ตามข้อเสนอแนะของกองกฎหมาย เป็นที่เรียบร้อยแล้ว ดังนี้

- ๑.
- ๒.
- ๓.

ในการนี้ เพื่อให้ (ร่าง) บันทึกข้อตกลงความร่วมมือทางวิชาการดังกล่าว เป็นไปด้วยความเรียบร้อย คณะบริหารธุรกิจและนิติศาสตร์ จึงขอความอนุเคราะห์กองกฎหมาย ตรวจ (ร่าง) บันทึกข้อตกลงความร่วมมือทางวิชาการฉบับปรับแก้ เพื่อดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้อง ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา จะขอบคุณยิ่ง

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประกอบศิริ ภักดีพินิจ)

คณบดีคณะบริหารธุรกิจและนิติศาสตร์

## 5. หนังสือขออนุมัติบันทึกข้อตกลงความร่วมมือทาง



## บันทึกข้อความ

หน่วยงาน คณะบริหารธุรกิจและนิเทศศาสตร์ งานแผนงาน..... โทร. 1506.....

ที่ อว.7325/..... วันที่.....

เรื่อง ขออนุมัติบันทึกข้อตกลงความร่วมมือทางวิชาการ ระหว่าง คณะบริหารธุรกิจและนิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา กับ (ชื่อสถาบันหรือองค์กรต่าง ๆ.)

เรียน อธิการบดี

ตามที่ คณะบริหารธุรกิจและนิเทศศาสตร์ มีความประสงค์จัดทำบันทึกข้อตกลงความร่วมมือ ระหว่าง คณะบริหารธุรกิจและนิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา กับ (ชื่อสถาบันหรือองค์กรต่าง ๆ.) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ.....

ทั้งนี้ บันทึกข้อตกลงความร่วมมือดังกล่าว ได้รับการตรวจสอบจากกองกฎหมายเป็นที่เรียบร้อยแล้ว นั้น

บัดนี้ คณะบริหารธุรกิจและนิเทศศาสตร์ ได้พิจารณาปรับแก้ตามข้อคิดเห็นของกองกฎหมายเป็นที่เรียบร้อยแล้ว คณะฯ จึงขอความเห็นชอบจากการประชุมคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัยพะเยาก่อนทำการลงนาม ดังเอกสารแนบ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา มอบ(กอง/หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับพันธกิจหลักของบันทึกข้อตกลงความร่วมมือ)ประสานกองกลาง เพื่อนำเข้าวาระการประชุมคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัยพะเยา ในคราวประชุมครั้งต่อไป จะขอขอบคุณยิ่ง

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประกอบศิริ ภัคดิพินิจ)

คณบดีคณะบริหารธุรกิจและนิเทศศาสตร์

## 1. แนวปฏิบัติการเสนอจัดทำ MoU หรือ MoA ของมหาวิทยาลัยวิทยาลัยพะเยา

### แนวปฏิบัติการเสนอจัดทำ MoU หรือ MoA มหาวิทยาลัย

บันทึกข้อตกลงความเข้าใจ (Memorandum of Understanding : MoU) และบันทึกข้อตกลงความร่วมมือ (Memorandum of Agreement : MoA) เป็นเสมือนใบเบิกทาง และแนวทางในการดำเนินกิจกรรมความร่วมมือกับสถาบันคู่สัญญา พร้อมการระบุถึงสิทธิประโยชน์ต่างๆ ตามข้อตกลงระหว่างสถาบันหรือนำไปอ้างอิงเพื่อเพิ่มโอกาสในการตอบรับต่อข้อเสนอกิจกรรมได้ง่ายขึ้น

#### ความแตกต่างระหว่าง MoU และ MoA?

MoU บันทึกข้อตกลงความเข้าใจ (Memorandum of Understanding) เป็นความต้องการอันแน่วแน่ของทั้งสองฝ่ายที่จะทำความร่วมมือกัน โดยเต็มใจปฏิบัติตามเงื่อนไขที่ระบุ มีการวางแผน ทำกิจกรรมร่วมกันในภาพกว้าง ไม่มีข้อบังคับทางกฎหมาย หากไม่ปฏิบัติตาม

MoA บันทึกข้อตกลงความร่วมมือ (Memorandum of Agreement) เป็นข้อตกลงที่มีรายละเอียดลักษณะกิจกรรมที่ชัดเจน มีระบุหลักเกณฑ์ ข้อบังคับ ให้บุคคลที่เกี่ยวข้องต้องปฏิบัติตามหรือดำเนินการตามที่ตกลง หรือตามเงื่อนไขที่กำหนดไว้ ซึ่งมีผลบังคับทางกฎหมาย สามารถฟ้องร้องดำเนินคดีได้หากฝ่ายหนึ่งผิดสัญญา

#### จะจัดทำ MoU หรือ MoA นั้น ดูจาก?

- **แนวปฏิบัติของมหาวิทยาลัย** MoA ถือเป็นพัฒนาการจากความร่วมมือ MoU ที่มีความเข้มแข็ง และมีกิจกรรมเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอตามข้อตกลงที่ทำไว้

#### ระดับความเข้มข้นในการทำความร่วมมือ น้อย-มาก

- การเสนอจัดทำ MoU/MoA ควรมืองค์ประกอบดังรายการที่กำหนด

เกณฑ์การเสนอ MoU	เกณฑ์การเสนอ MoA
๑. มีกิจกรรมความร่วมมือเกิดขึ้นแล้วในช่วงระยะเวลาไม่เกิน ๒ ปี ก่อนนำเสนอจัดทำความร่วมมือ	๑. มีการดำเนินกิจกรรมตามที่ระบุภายใต้ MoU อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอในระยะเวลาอย่างน้อย ๒ ปี
๒. มีความตั้งใจและเป้าประสงค์ที่ชัดเจนในการจัดทำกิจกรรมร่วมกับสถาบันที่เสนอ พร้อมระบุสิ่งที่จะได้รับหากมีการจัดทำ MoU	๒. มีการระบุกิจกรรม จำนวนการแลกเปลี่ยน และการสนับสนุนของฝ่ายเจ้าภาพและฝ่ายไปเยือนอย่างชัดเจน อาทิ ที่พัก ค่าเบี้ยเลี้ยง การลดหย่อนค่าธรรมเนียมต่างๆ เป็นต้น
๒. ความโดดเด่น หรือจุดแข็งของสถาบันความร่วมมือที่จะเชื่อมโยงกับงานของมหาวิทยาลัย	๑. อายุความร่วมมือ ไม่ควรเกิน ๓ ปี ซึ่งเมื่อหมดอายุแล้วสามารถทบทวนกิจกรรมและต่ออายุได้เป็นระยะๆต่อเนื่องไป ทั้งนี้เนื่อง

เกณฑ์การเสนอ MoU	เกณฑ์การเสนอ MoA
๑. มีแผนการดำเนินกิจกรรมที่มีขอบข่ายกว้างไม่เฉพาะบุคคลหรือกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง	ด้วยเป็นพันธะสัญญาที่มีผลทางกฎหมายจึงขอให้มีการทบทวนเป็นครั้ง ๆ ไป
๑. อายุความร่วมมือไม่ควรเกิน ๕ ปี เพื่อทบทวนผลลัพธ์และสร้างความเข้มแข็งต่อกิจกรรมความร่วมมืออย่างเป็นรูปธรรม	

#### การลงนามควรทำระดับคณะหรือมหาวิทยาลัย ?

การลงนามระดับคณะหรือมหาวิทยาลัยนั้นพิจารณาจากหลายองค์ประกอบสำคัญร่วมกันดังนี้

๑. ระดับการลงนาม ให้ลงนามโดยผู้บริหารสูงสุดของ คณะ หรือมหาวิทยาลัย ทั้งนี้ให้ยึดหลักสถานะที่เทียบเท่ากันคือคณะต่อคณะ หรือสถาบันต่อสถาบัน
๒. ข้อบังคับของคู่สัญญา ในการลงนาม ซึ่งบางสถาบันกำหนดให้เป็นระดับมหาวิทยาลัย โดยอธิการบดีเท่านั้น
๓. การเสนอลงนามระดับมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยพิจารณาจากขอบข่ายความร่วมมือเป็นสำคัญด้วย โดยควรเป็น MoU ที่เปิดโอกาสสำหรับคณะอื่นๆ ในการมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมด้วย

#### ร่าง MoU/MoA ควรคำนึงถึง ?

- ควรศึกษาวิเคราะห์และยกเว้นบทกติกข้อตกลง โดยพิจารณาทั้งในด้านรูปแบบ หลักไวยากรณ์ ภาษาอังกฤษ สวรรตตะ และถ้อยคำ ผลดีผลเสีย ประโยชน์และความจำเป็น การสนับสนุนส่งเสริมกลยุทธิ์หรือเป้าประสงค์ของ คณะฯหรือมหาวิทยาลัย โดยยึดหลักความเท่าเทียมของการรับและการให้

2. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยพะเยาว่าด้วย หลักเกณฑ์ และวิธีการในการจัดตั้งส่วนงาน การบริหารงาน และการกำหนดตำแหน่ง พ.ศ. 2564

## เนื้อหาและหัวข้อที่สำคัญที่จะปรากฏใน MoU/MoA ?

๑. รายละเอียดของคู่สัญญาแต่ละฝ่าย (Identification of parties)
  - ๑.๑ ชื่อคู่สัญญาความร่วมมือแต่ละฝ่าย คณะ/หน่วยงานมหาวิทยาลัย/สถาบัน  
(Name of Institutional collaborators)
  - ๑.๒ ตราสัญลักษณ์ (Logo) ของคู่สัญญาแต่ละฝ่าย
  - ๑.๓ กรณี **MoA** ชื่อความร่วมมือหรือหัวข้อความร่วมมือ (ถ้ามี) (In case of **MoA**, title specifying the area of collaboration)
๒. วัตถุประสงค์ (Aim) อธิบายรายละเอียดของวัตถุประสงค์ในการจัดทำ
๓. ขอบข่ายความร่วมมือ (Area of collaboration)
๔. การดำเนินการ (Implementation) อธิบายรายละเอียดการบริหารจัดการ การดำเนินกิจกรรมภายใต้ **MoU/MoA** พร้อมระบุหน้าที่รับผิดชอบของคู่สัญญาแต่ละฝ่าย รวมถึงกิจกรรมที่ตกลงกัน
๕. กรณี **MoA** ให้ระบุหัวข้อกิจกรรมและความรับผิดชอบของคู่สัญญาแต่ละฝ่าย (In case of **MoA**, Activities and responsibilities) อธิบายรายละเอียด รูปแบบกิจกรรม การสนับสนุน หรือการรับผิดชอบต่อค่าใช้จ่ายกิจกรรม ระยะเวลา จำนวน ของการแลกเปลี่ยน เป็นต้น
๖. ระยะเวลาที่มีผลต่อการบังคับใช้ **MoU/MoA** (Duration and termination of the Agreement)
  - ๖.๑ อายุของ **MoU** ไม่ควรเกิน ๕ ปี และ **MoA** อายุไม่ควรเกิน ๓ ปี (**MoU**: ๕ years, **MoA**: ๓ years)
  - ๖.๒ กระบวนการตรวจสอบ **MoU/MoA** (**MoU/MoA** review process)
  - ๖.๓ ข้อกำหนดเกี่ยวกับทรัพย์สินทางปัญญา (Intellectual Property Provision) ถ้ามี  
(If any)
๗. การรับรองอย่างเป็นทางการของคู่สัญญาแต่ละฝ่าย (Official endorsement by each Party): ลายเซ็นของผู้มีอำนาจในการลงนามของแต่ละฝ่าย

### รายละเอียดและหัวข้อสำคัญในบันทึกข้อตกลงความเข้าใจ MOU

๑. ชื่อที่กำหนดว่าเป็นบันทึกข้อตกลง
๒. ชื่อเรื่อง
๓. ตราสัญลักษณ์ของทุกฝ่าย
๔. ชื่อทุกฝ่ายที่เข้าร่วมจัดทำบันทึกข้อตกลง
๕. รายละเอียดของทุกฝ่ายที่เข้าร่วมการจัดทำบันทึกข้อตกลง เช่น ชื่อหน่วยงาน ที่ตั้งของหน่วยงาน ผู้มีอำนาจลงนาม ตำแหน่งของผู้มีอำนาจลงนาม
๖. วัตถุประสงค์ในการจัดทำบันทึกข้อตกลง
๗. ขอบเขตความร่วมมือและหน้าที่ความรับผิดชอบของทุกฝ่ายเข้าร่วมการจัดทำบันทึกข้อตกลง
๘. การกำหนดระยะเวลาความร่วมมือ
๙. การรับรองอย่างเป็นทางการของทุกฝ่าย
๑๐. ลายเซ็นของผู้มีอำนาจในการลงนามของแต่ละฝ่าย พร้อมพยาน
๑๑. เอกสารอันกำหนดเป็นส่วนหนึ่งของบันทึกข้อตกลง (ถ้ามี)
๑๒. การพัฒนาโครงการย่อยภายใต้บันทึกข้อตกลง (ถ้ามี)
๑๓. ค่าใช้จ่ายและงบประมาณ (ถ้ามี)
๑๔. เครื่องมือเครื่องใช้และวัสดุอุปกรณ์ (ถ้ามี)
๑๕. สิทธิในทรัพย์สินทางปัญญา (ถ้ามี)
๑๖. การรักษาความลับ (ถ้ามี)
๑๗. การประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ (ถ้ามี)
๑๘. การละเมิดสิทธิของบุคคลภายนอก (ถ้ามี)
๑๙. การโอนสิทธิตามบันทึกข้อตกลง (ถ้ามี)
๒๐. การบอกเลิกบันทึกข้อตกลง (ถ้ามี)
๒๑. การสิ้นสุดความร่วมมือบันทึกข้อตกลงก่อนบรรล่วัตถุประสงค์ (ถ้ามี)
๒๒. การเปลี่ยนแปลงแก้ไขบันทึกข้อตกลง (ถ้ามี)
๒๓. การบอกกล่าว (ถ้ามี)
๒๔. รายละเอียดผู้ประสานงาน (ถ้ามี)

ทั้งนี้ ในบันทึกข้อตกลงดังกล่าวจะกำหนดรายละเอียดและหัวข้อเพิ่มเติมได้

### รายละเอียดและหัวข้อสำคัญในบันทึกข้อตกลงความร่วมมือ MOA

๑. ชื่อที่กำหนดว่าเป็นบันทึกข้อตกลง
๒. ชื่อเรื่อง
๓. ตราสัญลักษณ์ของคู่สัญญา
๔. ชื่อคู่สัญญาที่เข้าร่วมจัดทำบันทึกข้อตกลง
๕. รายละเอียดของคู่สัญญาที่เข้าร่วมการจัดทำบันทึกข้อตกลง เช่น ชื่อหน่วยงาน ที่ตั้งของหน่วยงาน ผู้มีอำนาจลงนาม ตำแหน่งของผู้มีอำนาจลงนาม
๖. วัตถุประสงค์ในการจัดทำบันทึกข้อตกลง
๗. ขอบเขตความร่วมมือและหน้าที่ความรับผิดชอบของคู่สัญญาเข้าร่วมการจัดทำบันทึกข้อตกลง
๘. กรณี MoA ให้ระบุหัวข้อกิจกรรมและความรับผิดชอบของคู่สัญญาแต่ละฝ่าย อธิบายรายละเอียด รูปแบบกิจกรรม การสนับสนุนหรือการรับผิดชอบค่าใช้จ่ายกิจกรรม ระยะเวลา จำนวน ของการแลกเปลี่ยน เป็นต้น
๙. การกำหนดระยะเวลาความร่วมมือ
๑๐. การรับรองอย่างเป็นทางการของคู่สัญญา
๑๑. ลายเซ็นของผู้มีอำนาจในการลงนามของคู่สัญญา พร้อมพยาน
๑๒. เอกสารอันกำหนดเป็นส่วนหนึ่งของบันทึกข้อตกลง (ถ้ามี)
๑๓. การพัฒนาโครงการย่อยภายใต้บันทึกข้อตกลง (ถ้ามี)
๑๔. ค่าใช้จ่ายและงบประมาณ (ถ้ามี)
๑๕. เครื่องมือเครื่องใช้และวัสดุอุปกรณ์ (ถ้ามี)
๑๖. สิทธิในทรัพย์สินทางปัญญา (ถ้ามี)
๑๗. การรักษาความลับ (ถ้ามี)
๑๘. การประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ (ถ้ามี)
๑๙. การละเมิดสิทธิของบุคคลภายนอก (ถ้ามี)
๒๐. การโอนสิทธิตามบันทึกข้อตกลง (ถ้ามี)
๒๑. การบอกเลิกบันทึกข้อตกลง (ถ้ามี)
๒๒. การสิ้นสุดความร่วมมือบันทึกข้อตกลงก่อนบรรลุวัตถุประสงค์ (ถ้ามี)
๒๓. การเปลี่ยนแปลงแก้ไขบันทึกข้อตกลง (ถ้ามี)
๒๔. การบอกกล่าว (ถ้ามี)
๒๕. รายละเอียดผู้ประสานงาน (ถ้ามี)

ทั้งนี้ ในบันทึกข้อตกลงดังกล่าวจะกำหนดรายละเอียดและหัวข้อเพิ่มเติมได้

2. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยพะเยาว่าด้วย หลักเกณฑ์ และวิธีการในการจัดตั้งส่วนงาน การบริหารงาน และการกำหนดตำแหน่ง พ.ศ. 2564



**ข้อบังคับมหาวิทยาลัยพะเยา  
ว่าด้วย หลักเกณฑ์ และวิธีการในการจัดตั้งส่วนงาน การบริหารงาน  
และการกำหนดตำแหน่ง พ.ศ. ๒๕๖๔**

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงวิธีการจัดตั้ง ให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. ๒๕๕๓ มาตรา ๗ บัญญัติให้มหาวิทยาลัยอาจแบ่งส่วนงาน ดังนี้ (๑) สำนักงานสภามหาวิทยาลัย (๒) ส่วนงานบริหารมหาวิทยาลัย (๓) ส่วนงานวิชาการ (๔) ส่วนงานอื่น อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๑ (๒) แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. ๒๕๕๓ ประกอบกับมติสภามหาวิทยาลัยพะเยา ในคราวประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๑ สิงหาคม ๒๕๖๔ จึงออกข้อบังคับไว้ดังนี้

**ข้อ ๑** ข้อบังคับนี้เรียกว่า “ข้อบังคับมหาวิทยาลัยพะเยา ว่าด้วย หลักเกณฑ์ และวิธีการในการจัดตั้งส่วนงาน การบริหารงาน และการกำหนดตำแหน่ง พ.ศ. ๒๕๖๔”

**ข้อ ๒** ข้อบังคับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

**ข้อ ๓** ให้ยกเลิกข้อบังคับมหาวิทยาลัยพะเยา ว่าด้วย หลักเกณฑ์ และวิธีการในการจัดตั้งส่วนงาน การบริหารงาน และการกำหนดตำแหน่ง พ.ศ. ๒๕๖๑ และใช้ข้อบังคับนี้แทน

บรรดาระเบียบ ประกาศ และคำสั่งมหาวิทยาลัยที่ขัดหรือแย้งกับข้อบังคับนี้ ให้ใช้ข้อบังคับนี้แทน

**ข้อ ๔** ในข้อบังคับนี้

“มหาวิทยาลัย” หมายความว่า มหาวิทยาลัยพะเยา

“สภามหาวิทยาลัย” หมายความว่า สภามหาวิทยาลัยพะเยา

“อธิการบดี” หมายความว่า อธิการบดีมหาวิทยาลัยพะเยา

“คณะกรรมการบริหาร” หมายความว่า คณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัยพะเยา

“คณะกรรมการบริหารงานบุคคล” หมายความว่า คณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัยพะเยา

“ส่วนงาน”...



-๒-

“ส่วนงาน” หมายความว่า ส่วนงานตามมาตรา ๗ แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. ๒๕๕๓

“ส่วนงานที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ” หมายความว่า วิทยาลัย วิทยาเขต สถาบัน สำนัก และให้หมายความรวมถึงส่วนงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ ซึ่งสภามหาวิทยาลัยอนุมัติให้จัดตั้งด้วย

“หัวหน้าส่วนงาน” หมายความว่า หัวหน้าส่วนงานตามมาตรา ๗ แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. ๒๕๕๓

“หน่วยงานภายใน” หมายความว่า หน่วยงานภายในของส่วนงานตามมาตรา ๗ แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. ๒๕๕๓

“พนักงานมหาวิทยาลัย” หมายความว่า พนักงานมหาวิทยาลัยพะเยาสายวิชาการ และพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยาสายสนับสนุน

“ลูกจ้าง” หมายความว่า ลูกจ้างของมหาวิทยาลัยพะเยา

**ข้อ ๕** ให้อธิการบดีรักษาการตามข้อบังคับนี้ และให้มีอำนาจออกประกาศเพื่อดำเนินการตามข้อบังคับนี้ หรืออาจมอบอำนาจให้ส่วนงานใดในมหาวิทยาลัยเป็นผู้ออกประกาศของส่วนงานนั้น เป็นเรื่อง ๆ ไปเท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับข้อบังคับนี้ก็ได้

ในกรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับการดำเนินการหรือการตีความตามข้อบังคับนี้ ให้อธิการบดีมีอำนาจวินิจฉัยสั่งการได้เท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับกฎหมาย หรือข้อบังคับนี้

ในกรณีที่เป็นปัญหาและอธิการบดีเห็นสมควร ให้อธิการบดีเสนอต่อสภามหาวิทยาลัยเพื่อวินิจฉัย

ในกรณีที่มีเหตุผลและความจำเป็น สภามหาวิทยาลัยอาจมีมติให้ข้อบังคับนี้ หรือควมดำเนินการใช้บังคับนี้ได้ตามความจำเป็น

#### หมวด ๑

#### บททั่วไป

**ข้อ ๖** ในการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยซึ่งมีภารกิจหลายด้าน และหลายลักษณะงาน ในหน้าที่อาจมีการเปลี่ยนแปลงไปตามวิทยาการที่ก้าวหน้าและตามการเปลี่ยนแปลงจากปัจจัยภายนอก และภายใน การจัดให้มีส่วนงาน หน่วยงานภายใน และหน่วยงานย่อย ระดับงานภายในส่วนงานของมหาวิทยาลัยเป็นกลไกที่จะช่วยขับเคลื่อนให้งานต่าง ๆ เกิดขึ้นได้ ภายใต้สถานการณ์ปัจจุบัน หลักการของการกำหนดงานที่พึงมี ให้ส่วนงาน หน่วยงานภายใน และหน่วยงานย่อย ระดับงานภายในของมหาวิทยาลัยรับผิดชอบเฉพาะ ดังนี้

(๑) งานของ...

-๓-

(๑) งานของมหาวิทยาลัยบางลักษณะซึ่งไม่เหมาะที่จะดำเนินการเอง หรือไม่คุ้มค่า จะดำเนินการเอง หรือมีเหตุอันสมควรอื่นที่ไม่พึงดำเนินการเอง ให้มหาวิทยาลัยใช้วิธีจ้างบุคคลภายนอก หรือนิติบุคคลเป็นผู้ดำเนินการให้หรือดำเนินการแทน

งานใดที่เห็นควรให้จ้างบุคคลภายนอก หรือนิติบุคคลเป็นผู้ดำเนินการ ให้เป็นไปตามมหาวิทยาลัยกำหนด โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการบริหารงานบุคคล

(๒) งานของมหาวิทยาลัยบางลักษณะอาจมีเฉพาะในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง หรืองานที่มีระยะเวลาสั้นสุด หรืองานเฉพาะกิจ หรืองานเร่งด่วนฉุกเฉินที่ไม่อาจคาดหมายได้ล่วงหน้า หรืองานที่ต้องใช้การทำงานที่ต้องบูรณาการกันอย่างใกล้ชิด หรืองานพิเศษที่ต้องใช้ชุดเฉพาะกิจ มหาวิทยาลัยอาจดำเนินการในลักษณะองค์กรไม่ถาวรหรือองค์กรเสมือน ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ และวิธีการว่าด้วยการนั้น

(๓) งานของมหาวิทยาลัยที่มีลักษณะประจำและถาวร ซึ่งจำเป็นต้องมีบุคคลรับผิดชอบ พึงจัดเป็นโครงสร้างและมีแบบแผนการปฏิบัติงานที่จะเอื้อต่อการทำให้ภารกิจประสบผลสำเร็จ ทั้งนี้ ต้องสามารถเปลี่ยนแปลง ปรับเปลี่ยน โดยการรวม หรือยุบเลิกได้ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง และวิทยาการที่ก้าวหน้า ทั้งนี้ การจัดให้มีส่วนงาน หน่วยงานภายใน และหน่วยงานย่อย ระดับงาน ภายในส่วนงานของมหาวิทยาลัย รวมทั้งการจัดตั้ง การรวม และการยุบเลิก ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการในข้อบังคับนี้

**ข้อ ๓๗** การกำหนดสังกัดของพนักงานมหาวิทยาลัยและลูกจ้างให้กำหนดไว้ในระดับส่วนงาน ห้ามมิให้กำหนดสังกัดไว้ในระดับหน่วยงานภายใน หรือหน่วยงานย่อย ระดับงาน ภายในส่วนงาน และให้หัวหน้าส่วนงานออกประกาศส่วนงานกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงาน มหาวิทยาลัยและลูกจ้างให้ปฏิบัติหน้าที่อย่างใดหรือในหน่วยงานภายในหรือหน่วยงานย่อย ระดับงานใด ภายในส่วนงานโดยให้เปลี่ยนแปลงได้ตามความเหมาะสม

## หมวด ๒

### ส่วนงานของมหาวิทยาลัย

**ข้อ ๔** มหาวิทยาลัยอาจแบ่งส่วนงานโดยมีชื่อ และชื่อภาษาอังกฤษ ดังนี้

(๑) สำนักงานสภามหาวิทยาลัย (Office of the University Council)

(๒) ส่วนงานบริหารมหาวิทยาลัย มีชื่อว่า สำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัย (Office of the President)

(๓) ส่วนงานวิชาการ ได้แก่ คณะ (School) หรือ วิทยาลัย (College)

(๔) ส่วนงาน...

-๔-

(๔) ส่วนงานอื่น ได้แก่ วิทยาเขต (Campus) สถาบัน (Institute) หรือส่วนงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นซึ่งมีฐานะเทียบเท่าส่วนงานวิชาการ

ส่วนงานตาม (๓) และ (๔) อาจมีได้หลายแห่งตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดในหมวดนี้

**ข้อ ๙** หลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขในการจัดตั้ง การรวม และการยุบเลิกส่วนงานแต่ละแห่งตามข้อ ๘ ให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. ๒๕๕๓

ในกรณีการจัดตั้ง และการรวมส่วนงาน ต้องระบุถึงภาระหน้าที่ของส่วนงานนั้น ๆ ให้ชัดเจน

**ข้อ ๑๐** สภามหาวิทยาลัยอาจกำหนดให้มีเขตการศึกษาของมหาวิทยาลัยซึ่งมีที่ตั้งนอกที่ตั้งหลักของมหาวิทยาลัย โดยกำหนดให้เป็นวิทยาเขตซึ่งมีส่วนงานวิชาการ และส่วนงานอื่นตั้งแต่สองส่วนงานขึ้นไปตั้งอยู่ในเขตการศึกษานั้น หรืออาจกำหนดให้เป็นเขตการศึกษาของมหาวิทยาลัยหรือเป็นหน่วยงานภายในของส่วนงาน เพื่อทำหน้าที่ผลิตบัณฑิตติดตามหลักสูตรของมหาวิทยาลัยหรือปฏิบัติหน้าที่อื่นตามวัตถุประสงค์ของมหาวิทยาลัยก็ได้

ส่วนงานวิชาการในวิทยาเขตหรือในเขตการศึกษา (ถ้ามี) ต้องมีความพร้อมที่จะจัดการศึกษาให้ได้มาตรฐาน มีคุณภาพ มีศักยภาพที่สามารถพึ่งตนเองได้ในระยะยาว มีทรัพยากรที่เพียงพอและมีระบบบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ

#### หมวด ๓

ภาระหน้าที่ การกำหนดตำแหน่ง และการแบ่งเป็นหน่วยงานภายใน

#### ส่วนที่ ๑

#### สำนักงานสภามหาวิทยาลัย

**ข้อ ๑๑** สำนักงานสภามหาวิทยาลัยตามมาตรา ๙ วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. ๒๕๕๓ ให้ทำหน้าที่บริหารและธุรการขึ้นตรงต่อสภามหาวิทยาลัย และมีภาระหน้าที่สนับสนุนการประชุม การดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัย และคณะกรรมการชุดต่าง ๆ ของสภามหาวิทยาลัย ภาระหน้าที่อื่นตามข้อบังคับหรือระเบียบกำหนด และภาระหน้าที่อื่นที่ได้รับมอบหมาย

หัวหน้าส่วนงานตามวรรคหนึ่ง เรียกว่า “ผู้อำนวยการสำนักงานสภามหาวิทยาลัย” เป็นผู้บังคับบัญชาและบริหารสำนักงานสภามหาวิทยาลัย

**ข้อ ๑๒** สำนักงานสภามหาวิทยาลัย อาจแบ่งหน่วยงานย่อย ระดับงานเพื่อสนับสนุนงานของสำนักงานสภามหาวิทยาลัย โดยให้มีหัวหน้างานซึ่งแต่งตั้งจากพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน เรียกว่า “หัวหน้างาน” เป็นผู้บังคับบัญชาและรับผิดชอบงานนั้น

หลักเกณฑ์...

-๕-

หลักเกณฑ์และวิธีการในการจัดตั้งหน่วยงานย่อย ระดับงาน ตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการบริหาร

เพื่อประโยชน์ในการดำเนินงานของสำนักงานสภามหาวิทยาลัย อาจจัดระบบการบริหารงานภายในโดยไม่มีแบ่งเป็นหน่วยงานย่อย ระดับงาน ตามวรรคหนึ่งก็ได้

## ส่วนที่ ๒

### สำนักงานอธิการบดี

**ข้อ ๑๓** สำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัย มีภาระหน้าที่ในการสนับสนุนการบริหารของมหาวิทยาลัย สนับสนุนการดำเนินงานของส่วนงาน ภาระหน้าที่อื่นตามที่ข้อบังคับหรือระเบียบกำหนด และภาระหน้าที่อื่นที่ได้รับมอบหมาย

หัวหน้าส่วนงานตามวรรคหนึ่ง เรียกว่า “ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี” เป็นผู้บังคับบัญชาและรับผิดชอบงานของสำนักงานอธิการบดีตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่กำหนดในข้อบังคับของมหาวิทยาลัยหรือตามที่อธิการบดีกำหนด

**ข้อ ๑๔** สำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัย อาจแบ่งเป็นหน่วยงานภายใน ดังนี้

(๑) กอง (Division) มีหน้าที่สนับสนุนภารกิจการบริหารจัดการของมหาวิทยาลัย และส่วนงาน และหน้าที่อื่นที่กำหนดในประกาศการจัดตั้งกอง รวมทั้งหน้าที่อื่นที่กำหนดในข้อบังคับหรือระเบียบหรือที่มหาวิทยาลัยมอบหมาย

จำนวนกองให้เป็นไปตามที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด และในการจัดตั้งกองนั้น ต้องมีการประเมินค่างาน ปริมาณงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ และมีจำนวนขั้นต่ำของผู้ปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการบริหารงานบุคคลกำหนด

ผู้บังคับบัญชาและรับผิดชอบงานของกอง เรียกว่า “ผู้อำนวยการกอง”

(๒) ศูนย์ (Center) มีหน้าที่สนับสนุนการวิจัย การเรียนการสอน การบริการวิชาการ หรือการบริหารเฉพาะด้านตามความเชี่ยวชาญ มีขอบข่ายของงานเฉพาะเรื่อง มีลักษณะการบริหารที่ใช้ทรัพยากรร่วมกันกับส่วนงาน หน่วยงานภายใน หรือหน่วยงานย่อย ระดับงานภายในส่วนงาน ทั้งนี้ ศูนย์อาจมีระบบการบริหารที่แตกต่างจากกองก็ได้

ผู้บังคับบัญชาและรับผิดชอบงานของศูนย์ เรียกว่า “ผู้อำนวยการศูนย์”

(๓) หน่วยงานที่เรียกชื่อเป็นอย่างอื่นที่จัดตั้งขึ้นตามภารกิจเฉพาะหรือตามยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่าง ทั้งทางด้านการสนับสนุนผลิตบัณฑิต การวิจัย การบริการวิชาการ หรือการหารายได้ ทั้งนี้ หน่วยงานตามข้อนี้ อาจมีระบบการบริหารที่แตกต่างจากกองก็ได้

ผู้บังคับ...

-๖-

ผู้บังคับบัญชาและรับผิดชอบงานของหน่วยงานที่เรียกชื่อเป็นอย่างอื่น เรียกว่า “ผู้อำนวยการ”

การกำหนดฐานะของหน่วยงานตาม (๑) ถึง (๓) ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่มหาวิทยาลัยกำหนด ทั้งนี้ ฐานะของหน่วยงานดังกล่าวไม่จำเป็นต้องมีฐานะเทียบเท่ากัน

สำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัย อาจแบ่งหน่วยงานย่อย ระดับงาน โดยให้มีหัวหน้างานซึ่งแต่งตั้งจากพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน เรียกว่า “หัวหน้างาน” เป็นผู้บังคับบัญชาและรับผิดชอบงานนั้น

หลักเกณฑ์และวิธีการในการจัดตั้งหน่วยงานย่อย ระดับงาน ตามวรรคสาม ให้เป็นไปตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการบริหาร

**ข้อ ๑๕** ให้หน่วยงานภายใน ระดับกอง หรือหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่ากอง อาจแบ่งหน่วยงานย่อย ระดับงาน โดยให้มีหัวหน้างานซึ่งแต่งตั้งจากพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน เรียกว่า “หัวหน้างาน” เป็นผู้บังคับบัญชาและรับผิดชอบงานนั้น

หลักเกณฑ์และวิธีการในการจัดตั้งหน่วยงานย่อย ระดับงาน ตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการบริหาร

เพื่อประโยชน์ในการดำเนินการของกองและหน่วยงานตามวรรคหนึ่ง อาจจัดระบบการบริหารงานภายในโดยไม่มี การแบ่งเป็นหน่วยงานย่อย ระดับงาน ตามวรรคหนึ่งก็ได้

**ข้อ ๑๖** ในระยะเริ่มแรกของการจัดตั้งส่วนงาน หรือหน่วยงานตามส่วนนี้ หรือกรณียังมีจำนวนผู้ปฏิบัติงานในแต่ละหน่วยงานไม่มากนัก หรือยังไม่สามารถสรรหาบุคคลที่เหมาะสมได้ อธิการบดีอาจแต่งตั้งผู้รักษาการแทนหัวหน้าหน่วยงานตามหมวดนี้ไปพลางก่อนก็ได้ ทั้งนี้ หลักเกณฑ์และวิธีการให้เป็นไปตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด

### ส่วนที่ ๓

#### คณะ

**ข้อ ๑๗** คณะมีภาระหน้าที่ในการจัดการศึกษา การวิจัย การพัฒนานิสิตและกิจการนิสิต การให้บริการทางวิชาการหรือวิชาชีพในศาสตร์และสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม รวมทั้งการนำผลการวิจัย ผลงานสร้างสรรค์ และทรัพย์สินทางปัญญาไปพัฒนาและจัดการเพื่อประโยชน์ของมหาวิทยาลัย และภาระหน้าที่อื่นที่กำหนดในข้อบังคับหรือระเบียบของมหาวิทยาลัยหรือที่สภามหาวิทยาลัยมอบหมาย

ให้มีหัวหน้า...

-๗/-

ให้มีหัวหน้าส่วนงาน เรียกว่า “คณบดี” (Dean) เป็นผู้บังคับบัญชาและรับผิดชอบงานของคณะ และจะให้มีรองคณบดี หรือผู้ช่วยคณบดี หรือจะมีทั้งรองคณบดีและผู้ช่วยคณบดีคนหนึ่งหรือหลายคนก็ได้ ตามจำนวนที่ สภามหาวิทยาลัยกำหนด เพื่อทำหน้าที่ และรับผิดชอบตามที่คณบดีมอบหมาย

คุณสมบัตินี้ ลักษณะต้องห้าม ลักษณะที่พึงประสงค์ หลักเกณฑ์ วิธีการแต่งตั้ง วาระการพ้นจากตำแหน่ง อำนาจหน้าที่ และการบริหารงานของคณบดี รองคณบดี และผู้ช่วยคณบดี ให้เป็นไปตามความในหมวด ๔

**ข้อ ๑๘** ในคณะให้มีหน่วยงานภายในสนับสนุนการบริหารจัดการของคณะ เรียกว่า “สำนักงานคณะ” มีฐานะเทียบเท่ากอง โดยการจัดตั้งสำนักงานคณะ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่มหาวิทยาลัยกำหนด

ให้มีหัวหน้าสำนักงานคณะซึ่งแต่งตั้งจากพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน เรียกว่า “หัวหน้าสำนักงานคณะ” เป็นผู้บังคับบัญชาและรับผิดชอบงานของสำนักงานคณะตามที่คณบดีกำหนด

ในสำนักงานคณะอาจแบ่งหน่วยงานย่อย ระดับงาน โดยให้มีหัวหน้างานซึ่งแต่งตั้งจากพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน เรียกว่า “หัวหน้างาน” เป็นผู้บังคับบัญชาและรับผิดชอบงานนั้น เว้นแต่ การแบ่งหน่วยงานย่อย ระดับงาน ภายในสำนักงานคณะ ที่มีภารกิจเฉพาะหรือตามยุทธศาสตร์ คณะที่ครอบคลุมการวิจัย การบริการวิชาการแก่สังคม การทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม การทราขายได้ และอื่น ๆ ให้มีหัวหน้างานซึ่งแต่งตั้งจากพนักงานมหาวิทยาลัยตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด เป็นผู้บังคับบัญชาและรับผิดชอบงานนั้น โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการบริหารงานบุคคล

หลักเกณฑ์ และวิธีการในการจัดตั้งหน่วยงานย่อย ระดับงาน ตามวรรคสาม ให้เป็นไปตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการบริหาร

เพื่อประโยชน์ในการดำเนินงานของสำนักงานคณะ อาจจัดระบบการบริหารงานภายใน โดยไม่มีการแบ่งเป็นหน่วยงานย่อย ระดับงาน ตามวรรคสามก็ได้

ในระยะเริ่มแรกของการจัดตั้งคณะหรือยังมีจำนวนผู้ปฏิบัติงานในแต่ละคณะไม่มากนัก หรือยังไม่สามารถสรรหาบุคคลที่เหมาะสม อธิการบดีอาจแต่งตั้งผู้รักษาการแทนหัวหน้าสำนักงานคณะ หรือหัวหน้างาน ไปพลางก่อนก็ได้ ทั้งนี้ หลักเกณฑ์และวิธีการให้เป็นไปตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด

**ข้อ ๑๙** คณะอาจจัดตั้งหน่วยงานภายในที่มีฐานะเทียบเท่ากอง ที่มีภารกิจเฉพาะหรือตามยุทธศาสตร์คณะที่ครอบคลุมการวิจัย การบริการวิชาการแก่สังคม การทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม การทราขายได้ และอื่น ๆ

ชื่อหน่วยงาน...

-๘-

ชื่อหน่วยงานภายใน หลักเกณฑ์และวิธีการจัดตั้ง การรวมและการยุบเลิก ให้เป็นไปตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการบริหาร และเสนอสภามหาวิทยาลัยเพื่อพิจารณาอนุมัติ

หัวหน้าหน่วยงานภายใน การได้มาและการแต่งตั้ง ภาระหน้าที่ และการบริหารของหน่วยงานภายในให้เป็นไปตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการบริหารงานบุคคล

หน่วยงานภายในตามวรรคหนึ่ง อาจแบ่งหน่วยงานย่อย ระดับงาน โดยให้มีหัวหน้างานซึ่งแต่งตั้งจากพนักงานมหาวิทยาลัยตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด เป็นผู้บังคับบัญชาและรับผิดชอบงานนั้น

หลักเกณฑ์และวิธีการในการจัดตั้งหน่วยงานย่อย ระดับงาน ตามวรรคสี่ให้เป็นไปตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการบริหาร

**ข้อ ๒๐** การจัดตั้งวิทยาลัยตามข้อ ๘ (๓) มีภาระหน้าที่ผลิตบัณฑิตระดับปริญญาตรีในสาขาวิชาหรือวิชาชีพเป็นการเฉพาะทางที่มีลักษณะแตกต่างจากคณะตามนโยบายของมหาวิทยาลัยหรือเพื่อผลิตบัณฑิตระดับบัณฑิตศึกษาเฉพาะด้านหรือที่มีลักษณะเฉพาะที่แตกต่างจากคณะสร้างผลงานวิจัย ให้บริการวิชาการ ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และภาระหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย  
ให้นำความที่กำหนดในตามข้อ ๑๗ ถึง ข้อ ๑๙ มาใช้บังคับกับวิทยาลัยโดยอนุโลมในส่วนที่เกี่ยวข้องกับบริบทของวิทยาลัย

#### ส่วนที่ ๔

##### ส่วนงานที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ

**ข้อ ๒๑** ส่วนงานที่มีฐานะเทียบเท่าคณะตามข้อ ๘ (๔) มีภาระหน้าที่สนับสนุนการเรียนการสอน การวิจัย การทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม การให้บริการทางวิชาการแก่สังคมหรือการบริหารจัดการเฉพาะเรื่อง

**ข้อ ๒๒** ในส่วนงานที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ ให้มีหน่วยงานภายในสนับสนุนการบริหารจัดการ เรียกว่า สำนักงาน และตามด้วยชื่อของส่วนงานที่มีฐานะเทียบเท่าคณะนั้นซึ่งมีฐานะเทียบเท่ากอง โดยการจัดตั้งสำนักงานส่วนงานดังกล่าวให้เป็นไปตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด

ให้มีหัวหน้าสำนักงานซึ่งแต่งตั้งจากพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน เรียกว่า “หัวหน้าสำนักงาน” หรือหัวหน้าหน่วยงานภายใน ตามชื่อของส่วนงานที่มีฐานะเทียบเท่าคณะนั้นเป็นผู้บังคับบัญชาและรับผิดชอบงานของสำนักงานส่วนงานที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ

ในสำนักงาน...

-๙-

ในสำนักงานส่วนงานที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ อาจแบ่งหน่วยงานย่อย ระดับงาน โดยให้มีหัวหน้างานซึ่งแต่งตั้งจากพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน เรียกว่า “หัวหน้างาน” เป็นผู้บังคับบัญชาและรับผิดชอบงานนั้น เว้นแต่ การแบ่งหน่วยงานย่อย ระดับงานภายในสำนักงานส่วนงานที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ ที่มีการกึ่งเฉพาะหรือตามยุทธศาสตร์ส่วนงานที่มีฐานะเทียบเท่าคณะที่ครอบคลุม การวิจัย การบริการวิชาการแก่สังคม การทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม การหารายได้ และอื่น ๆ ให้มีหัวหน้างานซึ่งแต่งตั้งจากพนักงานมหาวิทยาลัยตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด เป็นผู้บังคับบัญชา และรับผิดชอบงานนั้น โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการบริหารงานบุคคล

หลักเกณฑ์และวิธีการในการจัดตั้งหน่วยงานย่อย ระดับงาน ตามวรรคสาม ให้เป็นไปตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการบริหาร

ให้นำความที่กำหนดในตามข้อ ๑๗ ถึงข้อ ๑๙ มาใช้บังคับกับส่วนงานที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ โดยอนุโลมในส่วนที่เกี่ยวข้องกับบริบทของส่วนงานที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ

เพื่อประโยชน์ในการดำเนินงานของสำนักงานส่วนงานที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ อาจจัดระบบการบริหารงานภายใน โดยไม่มีการแบ่งเป็นหน่วยงานย่อย ระดับงาน ตามวรรคสามก็ได้

#### หมวด ๔

#### คุณสมบัติ ลักษณะต้องห้ามและที่พึงประสงค์ หลักเกณฑ์ วิธีการแต่งตั้ง และการพ้นจากตำแหน่ง

**ข้อ ๒๓** คุณสมบัติ ลักษณะต้องห้ามและที่พึงประสงค์ หลักเกณฑ์ วิธีการแต่งตั้ง วาระ และการพ้นจากตำแหน่งคณบดี และหัวหน้าส่วนงานที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ ตามข้อ ๘ (๓) และ (๔) ให้เป็นไปตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. ๒๕๕๓ และข้อบังคับของมหาวิทยาลัย

**ข้อ ๒๔** คุณสมบัติ ลักษณะต้องห้ามและที่พึงประสงค์ หลักเกณฑ์ วิธีการแต่งตั้ง และการพ้นจากตำแหน่งรองคณบดี และรองหัวหน้าส่วนงานที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ ตามข้อ ๘ (๓) และ (๔) ให้เป็นไปตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. ๒๕๕๓

**ข้อ ๒๕** อธิการบดีอาจแต่งตั้งผู้ช่วยคณบดี หรือผู้ช่วยหัวหน้าส่วนงานที่มีฐานะเทียบเท่าคณะโดยคำแนะนำของคณบดี หรือหัวหน้าส่วนงานที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ ตามข้อ ๘ (๓) และ (๔) ทั้งนี้ คุณสมบัติ ลักษณะต้องห้ามและที่พึงประสงค์ หลักเกณฑ์ วิธีการแต่งตั้ง และการพ้นจากตำแหน่ง ให้เป็นไปตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการบริหารงานบุคคล

ข้อ ๒๖ คุณสมบัติ...



-๑๐-

ข้อ ๒๖ คุณสมบัติ หลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหาร กลุ่มบริหารจัดการ ให้เป็นไปตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยพะเยา ว่าด้วย การแต่งตั้งผู้อำนวยการ สำนักงานสภามหาวิทยาลัยและผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี และข้อบังคับมหาวิทยาลัยพะเยา ว่าด้วย หลักเกณฑ์และวิธีการเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหาร กลุ่มบริหารจัดการ ได้แก่ ผู้อำนวยการสำนักงานสภามหาวิทยาลัย ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี หัวหน้าสำนักงานคณะ หัวหน้าสำนักงานวิทยาลัย หัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่ากอง แล้วแต่กรณี นอกจากนี้ที่กำหนดไว้ในข้อบังคับนี้แล้ว ให้เป็นไปตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัยว่าด้วยการนั้น ๆ

ข้อ ๒๗ เมื่อคณบดีหรือหัวหน้าส่วนงานที่มีฐานะเทียบเท่าคณะพ้นจากตำแหน่ง ให้รองคณบดีหรือรองหัวหน้าส่วนงานที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ และผู้ช่วยคณบดีหรือผู้ช่วยหัวหน้าส่วนงานที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ แล้วแต่กรณี พ้นจากตำแหน่งด้วย

#### บทเฉพาะกาล

ข้อ ๒๘ ให้ผู้ดำรงตำแหน่งคณบดี หรือหัวหน้าส่วนงานที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ หรือรองคณบดี หรือรองหัวหน้าส่วนงานที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ หรือผู้ช่วยของผู้ดำรงตำแหน่งดังกล่าว ซึ่งดำรงตำแหน่งอยู่ในวันก่อนวันที่ข้อบังคับนี้ใช้บังคับ ให้ดำรงตำแหน่งดังกล่าวต่อไปจนกว่า จะครบวาระการดำรงตำแหน่ง และให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. ๒๕๕๓ และข้อบังคับของมหาวิทยาลัยว่าด้วยการนั้น

ข้อ ๒๙ ให้ผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานสภามหาวิทยาลัย ผู้อำนวยการ สำนักงานอธิการบดี ผู้อำนวยการกอง หัวหน้าสำนักงานคณะ หัวหน้าสำนักงานวิทยาลัย และหัวหน้าส่วนงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่ากอง รวมทั้ง หัวหน้างานของหน่วยงาน ซึ่งได้รับการแต่งตั้งแล้ว และยังคงดำรงตำแหน่งอยู่ในวันก่อนวันที่ข้อบังคับนี้ใช้บังคับ คงดำรงตำแหน่งต่อไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑๒ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๔



(ศาสตราจารย์เกียรติคุณ คุณหญิงไขศรี ศรีอรุณ)

นายกสภามหาวิทยาลัยพะเยา

## 3. แผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยพะเยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567–2571

Ultimate Goals : Societal Well-being					
วิสัยทัศน์มหาวิทยาลัยพะเยา : ปัญญาเพื่อความเข้มแข็งของชุมชนอย่างยั่งยืน					
ยุทธศาสตร์สู่ความเป็นเลิศ 5 ด้าน (5 Excellent)					
ยุทธศาสตร์ ม.พะเยา	ยุทธศาสตร์ที่ 1 การเตรียม คนและเสริมสร้างศักยภาพ คนให้มีสมรรถนะและ ทักษะแห่งอนาคต	ยุทธศาสตร์ที่ 2 การสร้าง งานวิจัยและนวัตกรรมพัฒนา เศรษฐกิจ สังคม และชุมชน	ยุทธศาสตร์ที่ 3 การบริการ วิชาการและสร้างสรรคพื้นที่การ เรียนรู้เพื่อความยั่งยืนสู่ทาง สังคม	ยุทธศาสตร์ที่ 4 การส่งเสริมการทํานุ บำรุงศิลปวัฒนธรรมเพื่อความเป็นไทย และเอกลักษณ์ของชาติ	ยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาระบบบริหารจัดการที่ ทันสมัย มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และมีธรรมาภิบาล
วัตถุประสงค์ เชิงกลยุทธ์	พัฒนาศักยภาพคน ให้มี ทักษะ การเรียนรู้ตลอดชีวิต และมีองค์ความรู้และทักษะ พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงสุ อนาคต	พัฒนามหาวิทยาลัยวิจัย เพื่อการพัฒนาชุมชนท้องถิ่น ระดับนานาชาติของ (Frontier Area Based Research)	นำองค์ความรู้และนวัตกรรม ไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนา วิสาหกิจชุมชน เศรษฐกิจฐาน รากและเศรษฐกิจนวัตกรรม และส่งเสริม สุขภาพยั่งยืน เพื่อ ความเป็นอยู่ที่ดี ของสังคม (Societal Well-being)	อนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม และยกระดับ องค์ความรู้ ภูมิปัญญาท้องถิ่น สู่นวัตกรรมท้องถิ่นสู่สากล เพื่อเสริมสร้างความเป็นอยู่ที่ดี ของสังคม (Societal Well-being)	ขับเคลื่อนเชิงระบบ เพื่อมุ่งสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ ของมหาวิทยาลัย ด้วยหลักธรรมาภิบาล บนพื้นฐานของคุณภาพ และความร่วมมือกัน
ตัวชี้วัดของ วัตถุประสงค์ เชิงกลยุทธ์	1. พัฒนากลยุทธ์การ เป็นพลเมืองโลก (Global Citizens) ด้วย การจัดการเรียนการสอน คุณภาพสูงโดยใช้ชุมชน เป็นฐานการเรียนรู้ เปิด กว้างต่อผู้เรียนทุกกลุ่ม และทุกช่วงวัย 2. มีการพัฒนาอัตลักษณ์ นิสิต (UP Identity) เพื่อ การพัฒนาจังหวัดที่ยั่งยืน	1. มีผลงานวิจัยตามอัตลักษณ์ ชุมชนท้องถิ่น เพื่อการค้นพบ องค์ความรู้และการผลิต เทคโนโลยีแห่งอนาคต 2. มีเครือข่ายการวิจัย เพื่อยกระดับการถ่ายทอด เทคโนโลยีและนวัตกรรม ให้เกิดการพัฒนาชุมชน ท้องถิ่น 3. เป็นมหาวิทยาลัยวิจัย เพื่อการพัฒนาชุมชนท้องถิ่น ที่ได้รับการยอมรับในระดับ นานาชาติ	1. มีการพัฒนาวิสาหกิจชุมชน (Community Enterprise) เพื่อให้มีความสามารถในการ แข่งขัน 2. มีเครือข่ายความร่วมมือ ในการพัฒนาเศรษฐกิจ ฐานรากและ เศรษฐกิจ นวัตกรรม เพื่อยกระดับ รายได้ของชุมชนท้องถิ่น 3. ประชาชนในชุมชนท้องถิ่น ให้มีสุขภาวะที่ดี	1. มีการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม และ มรดกทางสถาปัตยกรรม เพื่อ ความยั่งยืน 2. มีการพัฒนาองค์ความรู้จาก ภูมิ ปัญญา อัตลักษณ์และวิถีชีวิตพื้น ถิ่นเพื่อส่งเสริมระบบธุรกิจพหุพา 3. วัฒนธรรม (Cultural Creative Economy) สู่สากล 4. มีการอนุรักษ์ ปกป้อง และใช้ ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน	1. มีการขับเคลื่อนเชิงระบบ (System Drivers) เพื่อ สนับสนุน การดำเนินงานตามพันธกิจหลักของ มหาวิทยาลัย ประกอบด้วย ระบบธรรมาภิบาล (Governance Accountability) การจัดการคุณภาพ (Quality Management Framework) รูปแบบการทำงาน แบบร่วมมือกัน (Collaboration Facilitation Platform) 2. มีระบบนิเวศการดำเนินงานของ มหาวิทยาลัยในรูปแบบดิจิทัล (Cyber University Platform) 3. บุคลากรมีสมรรถนะสามารถดำเนินงานตาม พันธกิจอย่างมีคุณภาพ และพร้อมทุ่มเท ทำงานเพื่อองค์กรด้วยความสุข 4. เป็นมหาวิทยาลัยสีเขียวระดับโลก 5. มี UP Learning Space สนับสนุนการพัฒนาที่ เป็นต้นแบบของสังคมและชุมชน

### 3.1 ยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. 2567 – 2571

#### ยุทธศาสตร์ที่ 1 การเตรียมคนและเสริมสร้างศักยภาพคนให้มีสมรรถนะและทักษะแห่งอนาคต

ประเทศไทยกำลังก้าวเข้าสู่ช่วงที่ 2 ของแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ.2561-2580) และตามแผนด้านการอุดมศึกษาเพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนของประเทศ พ.ศ. 2564-2570 ให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning for All) (SDGs) โดยมุ่งเน้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Development) ควบคู่กับการสร้างความตระหนักรู้เรื่องผลกระทบของกิจกรรมมนุษย์ที่มีต่อทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (Ecological Footprint) โดยเปิดโอกาสให้ประชาชนทุกคนสามารถเข้าถึงการเรียนรู้ตลอดชีวิตได้อย่างไม่มีขีดจำกัด ลดความเหลื่อมล้ำในสังคมไทย โดยไม่ทิ้งใครไว้ข้างหลัง มุ่งเน้นการสร้างองค์ความรู้และทักษะพร้อมเปลี่ยนแปลงสู่อนาคต (Transversal Skills) พร้อมยกระดับคุณภาพการศึกษาและสมรรถนะของกำลังคนให้ตอบสนองทิศทางการพัฒนาประเทศตาม BCG Model ทั้งในรูปแบบ Degree และ Non-Degree ผ่านการเรียนรู้แบบสะสมประสบการณ์ (Experiential Education) และการบูรณาการกับการทำงาน (Work Based Learning) รวมทั้งเสริมสร้างบุคลากรคุณภาพสูงให้มีความเป็นมืออาชีพเป็นที่ยอมรับในระดับนานาชาติและผลักดันให้เกิดการยกระดับชุมชนวิชาการ (Academic Community)

#### เป้าประสงค์

ผลิตกำลังคนที่มีศักยภาพและทักษะการประกอบอาชีพตามความต้องการของตลาดแรงงาน และอุตสาหกรรมแห่งอนาคต

#### วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์

พัฒนาศักยภาพคน ให้มีทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต และมีองค์ความรู้และทักษะพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงสู่อนาคต

#### ตัวชี้วัดของวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์

1. พัฒนากำลังคนสู่การเป็นพลเมืองโลก (Global Citizens) ด้วยการจัดการเรียนการสอนคุณภาพสูง โดยใช้ชุมชนเป็นฐานการเรียนรู้ เปิดกว้างต่อผู้เรียนทุกกลุ่มและทุกช่วงวัย
2. มีการพัฒนาอัตลักษณ์นิสิต (UP Identity) เพื่อการพัฒนาเชิงพื้นที่อย่างยั่งยืน

พันธกิจที่ 1 ด้านการผลิตบัณฑิต					
การบูรณาการศาสตร์ เพื่อการผลิตบัณฑิตพันธุ์ใหม่ที่มีคุณภาพ มีทักษะผู้ประกอบการ มีทักษะภาษา และความเป็นสากล และสามารถร่วมทำงานได้ทั้งในท้องถิ่นและในระดับนานาชาติ					
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 การเตรียมคนและเสริมสร้างศักยภาพคนให้มีสมรรถนะและทักษะแห่งอนาคต					
เป้าประสงค์ เป็นสถาบันชั้นนำในสากลผลิต Global Citizens ที่ใช้ชุมชนเป็นฐาน					
วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	SC	SA	กลยุทธ์ (Strategy)	ผลลัพธ์ (Output)	ผลสัมฤทธิ์ (Outcome)
พัฒนาศักยภาพคนให้มีทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต และเมืองอัจฉริยะและทักษะพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงสู่อนาคต	SC1 การพัฒนาความพร้อมที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของโครงสร้างประชากร ทั้งด้าน วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี ความคิด และวิถีชีวิต SC4 การจัดการศึกษาที่รองรับการขับเคลื่อนของสังคมโลก พัฒนาและเพิ่มศักยภาพคนทุกช่วงวัยพร้อมใช้ต่อตลาดแรงงานโลกยุคใหม่ SC5 การผสมผสานกรอบแนวคิด จริต(ศาสตร์ และศิลป์) และ ศิลปะวัฒนธรรม ไทย สร้างคุณค่าสู่สากลที่ได้รับการยอมรับ สู่การยกระดับการศึกษา ยกระดับการวิจัยและ	SA1 ความสัมพันธ์กับชุมชนและการเข้าถึงแหล่งชุมชนที่ประกอบด้วยทรัพยากรด้านวัฒนธรรม ภูมิปัญญาและสิ่งแวดล้อมที่เกื้อหนุนต่อการดำเนินการตามพันธกิจทุกด้านของมหาวิทยาลัย SA3 ความยืดหยุ่นของการจัดการศึกษาที่มีรูปแบบการจัดหลักสูตร/การจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย SA6 UNESCO กำหนดให้เมืองพะเยาเป็นหนึ่งในเมืองแห่งการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการพัฒนา	1. พัฒนากำลังคนสู่การเป็นพลเมืองโลก (Global Citizens) ด้วยการจัดการเรียนการสอนคุณภาพสูงโดยใช้ชุมชนเป็นฐานการเรียนรู้ เปิดกว้างต่อผู้เรียนทุกกลุ่มและทุกช่วงวัย 2. มีการพัฒนาอัตลักษณ์นิสิต (UP Identity) เพื่อการพัฒนาเมืองที่อย่างยั่งยืน	1. การจัดการศึกษาตอบสนองต่อภาคการผลิต บริการ ชุมชนและสังคม เป็นที่ยอมรับในระดับชาติและนานาชาติ 2. อยู่และเรียนอย่างมีความสุข (Happiness & Wellness)	1. กำลังคนมีสมรรถนะมาตรฐานวิชาชีพ สามารถเรียนรู้ตลอดชีวิต มีทักษะความเป็นผู้ประกอบการ หรือนักนวัตกรรม และมีความสามารถด้าน Community Change Agent

พันธกิจที่ 1 ด้านการผลิตบัณฑิต					
การบูรณาการศาสตร์ เพื่อการผลิตบัณฑิตพันธุ์ใหม่ที่มีคุณภาพ มีทักษะผู้ประกอบการ มีทักษะภาษา และความเป็นสากล และสามารถร่วมทำงานได้ทั้งในท้องถิ่นและในระดับนานาชาติ					
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 การเตรียมคนและเสริมสร้างศักยภาพคนให้มีสมรรถนะและทักษะแห่งอนาคต					
เป้าประสงค์ เป็นสถาบันชั้นนำในสากลผลิต Global Citizens ที่ใช้ชุมชนเป็นฐาน					
วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	SC	SA	กลยุทธ์ (Strategy)	ผลลัพธ์ (Output)	ผลสัมฤทธิ์ (Outcome)
	บริการวิชาการสู่เชิงพาณิชย์ SC7 การส่งเสริมให้เกิดการมีสุขภาพะ (กาย จิต สังคม ใจ) ที่ได้อย่างยั่งยืน เพื่อความเป็นอยู่ที่ดีของสังคม (Societal Well-being)	แหล่งเรียนรู้ตามพันธกิจหลักของมหาวิทยาลัย			

## ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 การเตรียมคนและเสริมสร้างศักยภาพคนให้มีสมรรถนะและทักษะแห่งอนาคต

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	เป้าหมาย	ประเด็นยุทธศาสตร์	Lagging KPI/ค่าเป้าหมาย	Leading KPI	Expected Results					ผู้รับผิดชอบหลัก
					2567	2568	2569	2570	2571	
1. พัฒนากำลังคนสู่การเป็นพลเมืองโลก (Global Citizens) ด้วยการจัดการเรียนการสอนคุณภาพสูงโดยใช้ชุมชนเป็นฐานการเรียนรู้ เปิดกว้างต่อผู้เรียนทุกกลุ่มและทุกช่วงวัย	บัณฑิตมีคุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพ และมีทักษะ Community change agent เพื่อนำไปสู่ Global citizens	ยุทธศาสตร์ที่ 1 การเตรียมคนและเสริมสร้างศักยภาพคนให้มีสมรรถนะและทักษะแห่งอนาคต	1. บัณฑิตมีคุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพ และมีทักษะ Community change agent เพื่อนำไปสู่ Global citizens (ร้อยละของบัณฑิตที่มีสมรรถนะด้าน Community change agent อยู่ในระดับสูงกว่า 4.00)	1. ร้อยละของหลักสูตรที่มีจัดการเรียนรู้โดยใช้หลักการมุ่งเน้นผลลัพธ์การเรียนรู้ (Outcome-based education) 2. ร้อยละของหลักสูตรที่มีรายวิชาที่ใช้ชุมชนเป็นฐานการเรียนรู้มากกว่า 1 ใน 4 3. จำนวนการจัดการเรียนรู้รูปแบบใหม่ที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและ/หรือสังคมในอนาคต (เช่น multidisciplinary program หลักสูตรที่มีพลิกโฉมรูปแบบการจัดการเรียนการสอน) 4. ร้อยละของอาจารย์ที่มีสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ที่เทียบเท่ากับระดับ UP PSF II เป็นต้นไป	100	100	100	100	100	กองบริการการศึกษา กองพัฒนาคุณภาพนิสิต กองกิจการนิสิต สถาบันนวัตกรรมการเรียนรู้
					20	40	60	80	100	
					5	10	20	30	40	
					10	20	30	40	50	

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	เป้าหมาย	ประเด็นยุทธศาสตร์	Lagging KPI/ค่าเป้าหมาย	Leading KPI	Expected Results					ผู้รับผิดชอบหลัก
					2567	2568	2569	2570	2571	
				5. ร้อยละของอาจารย์ที่สามารถจัดการเรียนรู้ที่หลากหลายรูปแบบ มีคุณภาพตามมาตรฐานที่ดี (ร้อยละอาจารย์ที่มีผลการประเมินการสอนมากกว่า 3.51 และมีการพัฒนาตนเองตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด)	80	90	100	100	100	
				6. จำนวนนวัตกรรมและ/หรือรูปแบบการจัดการเรียนการสอนแบบใหม่ หรือรูปแบบใหม่ของการจัดสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ที่สามารถนำไปขยายผลได้	5	10	10	10	10	
				7. จำนวนหลักสูตรที่มีการพัฒนาด้วยหลักการตามเกณฑ์การประกันคุณภาพระดับสากล	-	-	-	2	4	
				8. มีการพัฒนาและ/หรือสนับสนุนเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อรูปแบบการเรียนรู้ของผู้เรียน	มี	มี	มี	มี	มี	

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	เป้าหมาย	ประเด็นยุทธศาสตร์	Lagging KPI/ค่าเป้าหมาย	Leading KPI	Expected Results					ผู้รับผิดชอบหลัก
					2567	2568	2569	2570	2571	
			2. การจัดการเรียนรู้และหรือหลักสูตรระยะสั้นให้กับผู้เรียนทุกช่วงวัยส่งผลให้ผู้เรียนมีระดับคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น (ร้อยละของผู้เรียนที่มีระดับคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น)	1. จำนวนการจัดการเรียนรู้ที่พัฒนาขึ้นเพื่อตอบสนองความต้องการของกลุ่มคนทุกช่วงวัย 2. จำนวนการจัดการเรียนรู้และ/หรือหลักสูตรระยะสั้นที่ได้รับการยอมรับจากหน่วยงานภายนอก/องค์กรวิชาชีพ/หน่วยงานภาครัฐ/เอกชน 3. ร้อยละของผู้เรียนของการจัดการเรียนรู้และ/หรือหลักสูตรระยะสั้นบรรลุผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้ และนำไปใช้ประโยชน์ในการทำงานและ/หรือดำรงชีวิต (UP-skill/Reskill)	>20	>25	>30	>35	>40	กองบริการการศึกษา กองพัฒนาคุณภาพนิสิต กองกิจการนิสิต สถาบันนวัตกรรมการเรียนรู้
			4. นิสิตมีคุณภาพชีวิตที่ดี อยู่และเรียนอย่างมีความสุข (Wellness and Happiness)	1. ร้อยละของนิสิตที่มีระดับคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับมากขึ้นไป	60	60	60	60	60	กองพัฒนาคุณภาพนิสิต กองกิจการนิสิต

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	เป้าหมาย	ประเด็นยุทธศาสตร์	Lagging KPI/ค่าเป้าหมาย	Leading KPI	Expected Results					ผู้รับผิดชอบหลัก
					2567	2568	2569	2570	2571	
			5. มีการพัฒนางานอัตลักษณ์นิสิต (UP Identity) เพื่อการพัฒนาเชิงพื้นที่อย่างยั่งยืน	1. ร้อยละของจำนวนนิสิตที่มีอัตลักษณ์ที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์มหาวิทยาลัยพะเยา 2. ร้อยละของจำนวนนิสิตที่เข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาอัตลักษณ์นิสิตมหาวิทยาลัยพะเยา อย่างน้อย 1 กิจกรรม/ปี	70	70	70	70	70	กองพัฒนาคุณภาพนิสิต กองกิจการนิสิต สถาบันนวัตกรรมการเรียนรู้

## ยุทธศาสตร์ที่ 2 การสร้างงานวิจัยและนวัตกรรมพัฒนาเศรษฐกิจสังคม และชุมชน

ตามแผนการขับเคลื่อนและปฏิรูประบบวิจัยแบบบูรณาการของประเทศและกรอบยุทธศาสตร์การวิจัยแห่งชาติ 20 ปี ที่มีเป้าหมายเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ รวมทั้งแผนด้านการอุดมศึกษาเพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนของประเทศ ให้ความสำคัญกับการพัฒนาระบบนิเวศที่เอื้อต่อการสร้างสรรค์องค์ความรู้ เทคโนโลยีและนวัตกรรม ผ่านหน่วยวิจัยที่มีมาตรฐาน (Quality Infrastructure) และผลักดันให้เกิดวิจัยขั้นพื้นฐาน (Blue Skies Research) ค้นพบองค์ความรู้ (Scientific Discovery) และการผลิตเทคโนโลยีแห่งอนาคต (Frontier Research) ตามอัตลักษณ์ (Uniqueness) และศักยภาพ (Potential) ของมหาวิทยาลัย เพื่อเสริมสร้างศักยภาพการวิจัยที่ยั่งยืน เกิดความร่วมมือวิจัยกับทั้งรัฐและเอกชน ทั้งในและต่างประเทศ เพื่อระดมทรัพยากรและความเชี่ยวชาญ ถ่ายทอดองค์ความรู้และนวัตกรรมไปใช้ประโยชน์ (Corporate University) ในการบริการวิชาการแก่สังคม (Social Engagement & Enterprise) ตลอดจนการพัฒนาวิสาหกิจชุมชน (Community Enterprise) ระบบเศรษฐกิจฐานราก (SMEs) Technology based Startup เศรษฐกิจฐานนวัตกรรม (IDEs) และ Deep Technology และการพัฒนาทักษะการคิดเชิงผู้ประกอบการ (Entrepreneurial Thinking) รวมทั้งการจัดการทรัพยากรปัญหา

### เป้าประสงค์

สร้างสรรค์งานวิจัยและนวัตกรรมจากฐานชุมชนท้องถิ่น เพื่อยกระดับเศรษฐกิจชุมชนและสร้างการยอมรับมหาวิทยาลัยในระดับนานาชาติ

### วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์

พัฒนามหาวิทยาลัยวิจัยเพื่อการพัฒนาชุมชนท้องถิ่นระดับแนวหน้าของโลก (Frontier Area Based Research)

### ตัวชี้วัดของวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์

1. มีผลงานวิจัยตามอัตลักษณ์ชุมชนท้องถิ่น เพื่อการค้นพบองค์ความรู้และการผลิตเทคโนโลยีแห่งอนาคต
2. มีเครือข่ายการวิจัยเพื่อยกระดับการถ่ายทอดเทคโนโลยีและนวัตกรรมให้เกิดการพัฒนาชุมชนท้องถิ่น
3. เป็นมหาวิทยาลัยวิจัยเพื่อการพัฒนาชุมชนท้องถิ่นที่ได้รับการยอมรับในระดับนานาชาติ

พันธกิจที่ 2 ด้านวิจัยและนวัตกรรม					
ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของคนในชุมชน ในการศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนาพื้นที่ เพื่อลดความเหลื่อมล้ำ และสร้างความยั่งยืนของพื้นที่และประเทศ					
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 การสร้างงานวิจัยและนวัตกรรมพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และชุมชน					
เป้าประสงค์ สร้างสรรค์งานวิจัยและนวัตกรรมจากฐานชุมชนท้องถิ่น เพื่อยกระดับเศรษฐกิจชุมชนและสร้างการยอมรับมหาวิทยาลัยในระดับนานาชาติ					
วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	SC	SA	กลยุทธ์ (Strategy)	ผลลัพธ์ (Output)	ผลสัมฤทธิ์ (Outcome)
พัฒนา มหาวิทยาลัยวิจัย ชุมชนท้องถิ่นระดับแนวหน้าของโลก (Frontier Area Based Research)	SC3 การแสวงหารายได้ และพึ่งตนเองอย่างยั่งยืนของ มหาวิทยาลัย SC5 การผสมผสานรอบแนวคิด จาวิทย์(ศาสตร์และศิลป์) และ ศิลปะวัฒนธรรม ไทย สร้างคุณค่าสู่สากลที่ได้รับการยอมรับ สู่ การยกระดับ การศึกษา ยกระดับ การวิจัยและบริการ วิชาการสู่เชิงพาณิชย์ SC6 การมีบทบาทในการเปลี่ยนแปลง ชุมชนโดยขับเคลื่อน เศรษฐกิจใหม่ (BCG) ด้วยนวัตกรรม SC7 การส่งเสริมให้เกิด การมีสุขภาวะ (กาย จิต สังคม ใจ) ที่ดี	SA1 ความสัมพันธ์กับชุมชน และการเข้าถึงแหล่งชุมชน ที่ประกอบด้วยทรัพยากร ด้านวัฒนธรรม ภูมิปัญญา และสิ่งแวดล้อมที่เกื้อหนุน ต่อการดำเนินการตาม พันธกิจทุกด้านของ มหาวิทยาลัย SA2 ความพร้อมในการ ปรับตัวของมหาวิทยาลัย ต่อการเปลี่ยนแปลง ด้าน เทคโนโลยี กฎหมาย สังคม สิ่งแวดล้อม SA4 ความร่วมมือกับ หน่วยงานภาครัฐและ เอกชน ทั้งระดับชาติและ นานาชาติในทุกพันธกิจ ของมหาวิทยาลัย SA5 นโยบายการปฏิรูป พลิกโฉมมหาวิทยาลัยโดย การปรับระบบบริหาร จัดการมหาวิทยาลัย ของ	1. มีผลงานวิจัยตามอัตลักษณ์ ชุมชนท้องถิ่น เพื่อการค้นพบ องค์ความรู้ และการผลิต เทคโนโลยีแห่งอนาคต 2. มีเครือข่ายการวิจัยเพื่อ ยกระดับ การถ่ายทอด เทคโนโลยีและนวัตกรรมให้ เกิดการพัฒนาชุมชนท้องถิ่น 3. เป็นมหาวิทยาลัยวิจัยเพื่อ การพัฒนาชุมชนท้องถิ่นที่ ได้รับการยอมรับในระดับ นานาชาติ	1.ผลการจัดอันดับ มหาวิทยาลัย ขึ้นนาระดับโลก THE Impact Ranking TOP 10 2.ผลการจัดอันดับ มหาวิทยาลัย ขึ้นนาระดับโลก Scimago	1.ผลการจัดอันดับ มหาวิทยาลัย ขึ้นนาระดับโลก THE Impact Ranking TOP 10 2.ผลการจัดอันดับมหาวิทยาลัย ขึ้นนาระดับโลก Scimago

พันธกิจที่ 2 ด้านวิจัยและนวัตกรรม					
ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของคนในชุมชน ในการศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนาพื้นที่ เพื่อลดความเหลื่อมล้ำ และสร้างความยั่งยืนของพื้นที่และประเทศ					
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 การสร้างงานวิจัยและนวัตกรรมพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และชุมชน					
เป้าประสงค์ สร้างสรรค์งานวิจัยและนวัตกรรมจากฐานชุมชนท้องถิ่น เพื่อยกระดับเศรษฐกิจชุมชนและสร้างการยอมรับมหาวิทยาลัยในระดับนานาชาติ					
วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	SC	SA	กลยุทธ์ (Strategy)	ผลลัพธ์ (Output)	ผลสัมฤทธิ์ (Outcome)
	อย่างยั่งยืน เพื่อความ เป็นอยู่ที่ดีของสังคม (Societal Well-being)	กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและ นวัตกรรม SA6 UNESCO กำหนดให้ เมืองพะเยาเป็นหนึ่งใน เมืองแห่งการเรียนรู้ที่ เชื้อต่อการพัฒนาแหล่ง เรียนรู้ตามพันธกิจหลัก ของมหาวิทยาลัย			



## ยุทธศาสตร์ที่ 2 การสร้างงานวิจัยและนวัตกรรมพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และชุมชน พ.ศ. 2567 -2571

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	เป้าหมาย	ประเด็นยุทธศาสตร์	Lagging KPI/ค่าเป้าหมาย	Leading KPI	Expected Results					ผู้รับผิดชอบหลัก
					2567	2568	2569	2570	2571	
พัฒนา มหาวิทยาลัยวิจัยเพื่อการพัฒนาระดับท้องถิ่นระดับแนวหน้าของโลก (Frontier Area Based Research)	สร้างสรรคงานวิจัยและนวัตกรรมจากฐานชุมชนท้องถิ่น เพื่อยกระดับเศรษฐกิจชุมชนและสร้างการยอมรับ มหาวิทยาลัยในระดับนานาชาติ	ยุทธศาสตร์ที่ 2 การสร้างงานวิจัยและนวัตกรรม เศรษฐกิจ สังคม และชุมชน	1. มีผลงานวิจัยตามอัตลักษณ์ชุมชนท้องถิ่น เพื่อการค้นพบองค์ความรู้และการผลิตเทคโนโลยีแห่งอนาคต	1. ระบบนิเวศการวิจัยและนวัตกรรมเพื่อการพัฒนาชุมชนท้องถิ่น และการใช้ประโยชน์เชิงพาณิชย์ 2. จำนวนชุมชนที่ให้บริการนำไปใช้ประโยชน์เชิงพื้นที่และขับเคลื่อนชุมชนและสังคมสู่การมีคุณภาพชีวิตที่เพิ่มขึ้น 3. ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของจำนวนทรัพย์สินทางปัญญาที่ถูกนำไปใช้ประโยชน์ ร้อยละของจำนวนทรัพย์สินทางปัญญาที่ถูกนำไปใช้ประโยชน์ 4. ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของผลิตภัณฑ์สร้างรายได้ที่เกิดจากการต่อยอดผลงานวิจัย	1	1	2	3	3	กองบริหารงานวิจัย สถาบันนวัตกรรมและถ่ายทอดเทคโนโลยี
					10	10	10	10	10	
			2. มีเครือข่ายการวิจัยเพื่อยกระดับการถ่ายทอดเทคโนโลยี และนวัตกรรมให้เกิดการพัฒนาชุมชนท้องถิ่น	1. ร้อยละที่เพิ่มขึ้นขององค์ความรู้นวัตกรรมที่ถูกนำไปใช้ประโยชน์เพื่อการพัฒนาชุมชน	5	5	5	5	5	กองบริหารงานวิจัย สถาบันนวัตกรรมและถ่ายทอดเทคโนโลยี

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	เป้าหมาย	ประเด็นยุทธศาสตร์	Lagging KPI/ค่าเป้าหมาย	Leading KPI	Expected Results					ผู้รับผิดชอบหลัก
					2567	2568	2569	2570	2571	
				2. ร้อยละของผลงานวิจัยที่มีชุมชนร่วมดำเนินงาน	ร้อยละ 10	ร้อยละ 10	ร้อยละ 10	ร้อยละ 10	ร้อยละ 10	
			3. มหาวิทยาลัยเพื่อการพัฒนาชุมชนเชิงพื้นที่ (Area-Based and Community Engagement University) ที่มีคุณภาพ ผลงานวิจัย และนวัตกรรมอยู่ในระดับสากล	1. SCImago Institution Ranking 2. Times Higher Education Impact Ranking 2. สัดส่วนร้อยละของผลงานตีพิมพ์ระดับนานาชาติของงาน Area-Based Research กับผลงานตีพิมพ์ระดับนานาชาติทั้งหมด	Top 15	Top 15	Top 15	Top 15	Top 15	กองบริหารงานวิจัย สถาบันนวัตกรรมและถ่ายทอดเทคโนโลยี

### ยุทธศาสตร์ที่ 3 การบริการวิชาการและสร้างสรรค์พื้นที่การเรียนรู้เพื่อความเป็นอยู่ที่ดีทางสังคม

ตามแผนอุดมศึกษาระยะยาว 20 ปี (2561–2580) และแผนการพลิกโฉมสถาบันอุดมศึกษา ของกระทรวง การอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม การพัฒนามหาวิทยาลัยกลุ่ม 3 พัฒนาชุมชนท้องถิ่นหรือชุมชนอื่น (Area-base and Community) มุ่งพัฒนาสู่การพัฒนาชุมชนท้องถิ่นและชุมชนที่มีวัตถุประสงค์หรือประโยชน์ ร่วมกัน การเป็นแหล่งเรียนรู้ ถ่ายทอดความรู้และเทคโนโลยีเพื่อสร้างความเข้มแข็งให้แก่ชุมชน และการให้ ประชาชนมีโอกาสเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยเน้นความมีส่วนร่วมของชุมชนและสังคมในการส่งเสริมการเรียนรู้ภายใน ชุมชน การจัดหลักสูตร Non-Degree เพื่อพัฒนาประชาชนในชุมชนที่ตอบสนองต่อการพัฒนาเชิงพื้นที่ เพื่อเสริมสร้างความเป็นอยู่ที่ดีของชุมชนท้องถิ่น (Societal Well-being) อย่างยั่งยืน

#### เป้าประสงค์

นำองค์ความรู้และนวัตกรรมไปพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน ยกระดับรายได้ และยกระดับคุณภาพชีวิต

#### วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์

นำองค์ความรู้และนวัตกรรมไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาวิสาหกิจชุมชน เศรษฐกิจฐานรากและเศรษฐกิจ นวัตกรรม และส่งเสริมสุขภาพยั่งยืน เพื่อความเป็นอยู่ที่ดี ของสังคม (Societal Well-being)

#### ตัวชี้วัดของวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์

1. มีการพัฒนาวิสาหกิจชุมชน (Community Enterprise) เพื่อให้มีความสามารถในการแข่งขัน
2. มีเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาเศรษฐกิจฐานรากและ เศรษฐกิจ นวัตกรรมเพื่อยกระดับรายได้ ของชุมชนท้องถิ่น
5. ประชาชนในชุมชนท้องถิ่นมีสุขภาวะที่ดี (Quality of Life : Income, Society Economy, Environment Governance )

พันธกิจที่ 3 บริการวิชาการด้วยองค์ความรู้และนวัตกรรม					
มุ่งเน้นนำองค์ความรู้และนวัตกรรมไปใช้เพื่อการสร้างงาน สร้างอาชีพ และสร้างรายได้อย่างยั่งยืนให้แก่ชุมชนในจังหวัดพะเยา และภาคเหนือตอนบน					
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 การบริการวิชาการและสร้างสรรค์พื้นที่การเรียนรู้เพื่อความเป็นอยู่ที่ดีทางสังคม					
เป้าประสงค์ นำองค์ความรู้และนวัตกรรมไปพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน ยกย่องรายได้ และยกระดับคุณภาพชีวิต					
วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	SC	SA	กลยุทธ์ (Strategy)	ผลลัพธ์ (Output)	ผลสัมฤทธิ์ (Outcome)
นำองค์ความรู้และนวัตกรรมไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาวิสาหกิจชุมชน เศรษฐกิจฐานรากและเศรษฐกิจนวัตกรรม และส่งเสริมสุขภาพยั่งยืน เพื่อความเป็นอยู่ที่ดีของสังคม (Societal Well-being)	SC3 การแสวงหารายได้และพึ่งพาตนเองอย่างยั่งยืนของมหาวิทยาลัย SC5 การผสมผสานกรอบแนวคิด จารัต(ศาสตร์และศิลป์) และ ศิลปะวัฒนธรรม ไทย สร้างคุณค่าสู่สากลที่ได้รับ การยอมรับ สู่การยกระดับการศึกษา ยกย่องรายได้และ บริการวิชาการสู่เชิงพาณิชย์ SC6 การมีบทบาทในการเปลี่ยนแปลงชุมชนโดยขับเคลื่อนเศรษฐกิจใหม่ (BCG) ด้วยนวัตกรรม SC7 การส่งเสริมให้เกิดการมีสุขภาพ (กาย จิต สังคมใจ) ที่ดีอย่างยั่งยืน เพื่อ	SA1 ความสัมพันธ์กับชุมชน และการเข้าถึงแหล่งชุมชนที่ประกอบด้วยทรัพยากรด้าน วัฒนธรรม ภูมิปัญญาและ สิ่งแวดล้อมที่เกี่ยวข้อง การ ดำเนินการตามพันธกิจทุก ด้านของมหาวิทยาลัย SA2 ความพร้อมในการ ปรับตัวของมหาวิทยาลัยต่อการเปลี่ยนแปลง ด้าน เทคโนโลยี กฎหมาย สังคม สิ่งแวดล้อม SA3 ความยืดหยุ่นของการจัดการศึกษาที่มีรูปแบบการจัด หลักสูตร/การจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย SA4 ความร่วมมือกับ หน่วยงานภาครัฐและเอกชน ทั้งระดับชาติและนานาชาติ ในทุกพันธกิจของ มหาวิทยาลัย	1. มีการพัฒนาวิสาหกิจชุมชน (Community Enterprise) เพื่อให้มีความสามารถในการแข่งขัน 2. มีเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาเศรษฐกิจฐานรากและ เศรษฐกิจ นวัตกรรมเพื่อยกระดับรายได้ของชุมชนท้องถิ่น 3. ประชาชนในชุมชนท้องถิ่น มีสุขภาพที่ดี (Quality of Life : Income, Society Economy, Environment Governance )	องค์ความรู้และนวัตกรรม เพื่อการพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน ยกย่องรายได้ และยกระดับคุณภาพชีวิต	1.ความเป็นอยู่ที่ดี ของสังคม(Societal Well-being)

พันธกิจที่ 3 บริการวิชาการด้วยองค์ความรู้และนวัตกรรม					
มุ่งเน้นนำองค์ความรู้และนวัตกรรมไปใช้เพื่อการสร้างงาน สร้างอาชีพ และสร้างรายได้อย่างยั่งยืนให้แก่ชุมชนในจังหวัดพะเยา และภาคเหนือตอนบน					
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 การบริการวิชาการและสร้างสรรค์พื้นที่การเรียนรู้เพื่อความเป็นอยู่ที่ดีทางสังคม					
เป้าประสงค์ นำองค์ความรู้และนวัตกรรมไปพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน ยกย่องรายได้ และยกระดับคุณภาพชีวิต					
วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	SC	SA	กลยุทธ์ (Strategy)	ผลลัพธ์ (Output)	ผลสัมฤทธิ์ (Outcome)
	ความเป็นอยู่ที่ดีของสังคม (Societal Well-being)	SA5 นโยบายการปฏิรูปพลิกโฉมมหาวิทยาลัยโดยการปรับระบบบริหารจัดการ มหาวิทยาลัย ของกระทรวง การอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม SA6 UNESCO กำหนดให้ เมืองพะเยาเป็นหนึ่งในเมือง แห่งการเรียนรู้ที่ เอื้อต่อการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ตามพันธกิจหลักของมหาวิทยาลัย			

## ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 การบริการวิชาการและสร้างสรรค์พื้นที่การเรียนรู้เพื่อความเป็นอยู่ที่ดีทางสังคม พ.ศ. 2567 - 2571

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	เป้าหมาย	ประเด็นยุทธศาสตร์	Lagging KPI/ค่าเป้าหมาย	Leading KPI	Expected Results					ผู้รับผิดชอบหลัก
					2567	2568	2569	2570	2571	
นำองค์ความรู้และนวัตกรรมไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาวิสาหกิจชุมชน เศรษฐกิจฐานรากและเศรษฐกิจนวัตกรรม และส่งเสริมสุขภาพยั่งยืนเพื่อความ เป็นอยู่ที่ดีของสังคม (Societal Well-being)	นำองค์ความรู้และนวัตกรรมไปพัฒนา เศรษฐกิจชุมชน ยกระดับรายได้ และยกระดับคุณภาพชีวิต	ยุทธศาสตร์ที่ 3 การบริการ วิชาการและ สร้างสรรค์ พื้นที่การ เรียนรู้เพื่อ ความเป็นอยู่ ที่ดีทางสังคม	1. บริการวิชาการแก่สังคมของ มหาวิทยาลัย สามารถสร้างการ เปลี่ยนแปลงทาง เศรษฐกิจของชุมชน	ร้อยละค่าเฉลี่ยรายได้ต่อครัวเรือนในพื้นที่บริการ สูงขึ้น	มากกว่า ร้อยละ 5	มากกว่า ร้อยละ 5	มากกว่า ร้อยละ 5	มากกว่า ร้อยละ 5	มากกว่า ร้อยละ 5	กองบริหารงานวิจัย สถาบันนวัตกรรม และถ่ายทอด เทคโนโลยี
			1. มีการพัฒนา วิสาหกิจชุมชน (Community Enterprise) เพื่อให้มี ความสามารถใน การแข่งขัน	1. ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของ จำนวน Startup หรือ spin off จากการดำเนินงานของ มหาวิทยาลัย 2. ระบบนิเวศการบริการ วิชาการเพื่อใช้ประโยชน์ จากองค์ความรู้ BCG และ นวัตกรรมสู่เชิงพาณิชย์	1	1	1	2	2	กองบริหารงานวิจัย สถาบันนวัตกรรม และถ่ายทอด เทคโนโลยี
			2. มีเครือข่ายความ ร่วมมือในการ พัฒนาเศรษฐกิจ ฐานรากและ เศรษฐกิจ นวัตกรรม เพื่อ ยกระดับรายได้ของ ชุมชนท้องถิ่น	1. จำนวนเครือข่ายความ ร่วมมือในการพัฒนา เศรษฐกิจฐานรากและ เศรษฐกิจนวัตกรรม	5	10	15	20	25	กองบริหารงานวิจัย สถาบันนวัตกรรมและ ถ่ายทอดเทคโนโลยี

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	เป้าหมาย	ประเด็นยุทธศาสตร์	Lagging KPI/ค่าเป้าหมาย	Leading KPI	Expected Results					ผู้รับผิดชอบหลัก
					2567	2568	2569	2570	2571	
			3. ประชาชนในชุมชน ท้องถิ่นให้มีสุขภาพที่ดี	1. อัตราการเติบโตของร้อยละของจำนวนประชากรใน การเข้าถึงการให้บริการใน โรงพยาบาลมหาวิทยาลัย พะเยาของชุมชนในจังหวัด พะเยา 2. จำนวนชุมชนในพื้นที่ เป้าหมายที่มีค่าเฉลี่ยของ อายุประชากรของชุมชน สูงขึ้น	ร้อยละ 10	ร้อยละ 10	ร้อยละ 10	ร้อยละ 10	ร้อยละ 10	โรงพยาบาล มหาวิทยาลัยพะเยา

#### ยุทธศาสตร์ที่ 4 การส่งเสริมการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมเพื่อความเป็นไทยและเอกลักษณ์ของชาติ

ตามแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ประเด็นยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม การพัฒนาพื้นที่เมือง ชนบท เกษตรกรรม และ อุตสาหกรรมเชิงนิเวศ ที่มีการบริหารจัดการตามแผนผังภูมินิเวศอย่างยั่งยืน โดยการสงวนรักษา อนุรักษ์ พื้นฟู และพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติ มรดกทางสถาปัตยกรรมและศิลปวัฒนธรรม อัตลักษณ์ และวิถีชีวิตพื้นถิ่นบนฐานธรรมชาติ และฐานวัฒนธรรมอย่างยั่งยืน โดยบูรณาการทุกภาคส่วนในการเพิ่มและรักษาพื้นที่สีเขียวเพื่อเพิ่มพื้นที่ป่าไม้ การฟื้นฟูระบบนิเวศและความหลากหลายทางชีวภาพ การใช้ประโยชน์จากทรัพยากร และส่งเสริมกลไกคาร์บอนเครดิต และกลไกค่าตอบแทนการให้บริการของระบบนิเวศ และการสงวนรักษาอนุรักษ์ และฟื้นฟูแหล่งโบราณคดี มรดกทางสถาปัตยกรรมและศิลปวัฒนธรรม อัตลักษณ์ และวิถีชีวิตพื้นถิ่น อย่างยั่งยืน

##### เป้าประสงค์

อนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม มรดกทางวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อความยั่งยืน และนำทุนทางวัฒนธรรมต่อยอดเพื่อเพิ่มมูลค่า สู่การสร้างรายได้ให้แก่ชุมชน

##### วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์

อนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม และยกระดับองค์ความรู้ ภูมิปัญญาท้องถิ่น สุนัตกรรมศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่นสู่สากล เพื่อเสริมสร้างความเป็นอยู่ที่ดีของสังคม (Societal Well-being)

##### ตัวชี้วัดของวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์

1. มีการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม และมรดกทางสถาปัตยกรรม เพื่อความยั่งยืน
2. มีการพัฒนาองค์ความรู้จาก ภูมิปัญญา อัตลักษณ์และวิถีชีวิตพื้นถิ่นเพื่อส่งเสริมระบบเศรษฐกิจทุนทางวัฒนธรรม (Cultural Creative Economy) สู่สากล
3. มีการอนุรักษ์ ปกป้อง และใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

พันธกิจที่ 4 ทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรมและสืบสานเอกลักษณ์ความเป็นไทย					
รวบรวมศึกษา อนุรักษ์ และพัฒนานักนวัตกร สร้างมูลค่าผลิตภัณฑ์ของชุมชนสู่สากล					
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 การส่งเสริมการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมเพื่อความเป็นไทยและเอกลักษณ์ของชาติ					
เป้าประสงค์ อนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม มรดกทางวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อความยั่งยืน และนำทุนทางวัฒนธรรมต่อยอดเพื่อเพิ่มมูลค่าสู่การสร้างรายได้ให้แก่ชุมชน					
วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	SC	SA	กลยุทธ์ (Strategy)	ผลลัพธ์ (Output)	ผลสัมฤทธิ์ (Outcome)
อนุรักษ์ ศิลปวัฒนธรรม และยกระดับองค์ความรู้ ภูมิปัญญาท้องถิ่น ศูนย์นวัตกรรมท้องถิ่นสู่สากล เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งของสังคม (Societal Well-being)	SC1 การพัฒนาตามพันธกิจที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของโครงสร้างประชากรทั้งด้าน วิทยุฒิ พฤติกรรม วิถีความคิด และวิถีชีวิต SC3 การแสวงหารายได้และพึ่งพาตนเองอย่างยั่งยืนของมหาวิทยาลัย SC5 การผสมผสานรอบแนวคิด จารีต (ศาสตร์และศิลป์)	SA1 ความสัมพันธ์กับชุมชนและการเข้าถึงแหล่งชุมชนที่ประกอบด้วย ทรัพยากรด้าน วัฒนธรรม ภูมิปัญญาและ สิ่งแวดล้อมที่เกื้อหนุนต่อการดำเนินการตามพันธกิจทุกด้านของมหาวิทยาลัย SA2 ความพร้อมในการปรับตัวของมหาวิทยาลัยต่อการเปลี่ยนแปลง ด้าน	1. มีการอนุรักษ์ ศิลปวัฒนธรรม และมรดกทางสถาปัตยกรรม เพื่อความยั่งยืน 2. มีการพัฒนาองค์ความรู้จาก ภูมิปัญญา อัตลักษณ์ และวิถีชีวิตพื้นถิ่นเพื่อส่งเสริมระบบธุรกิจทุนทางวัฒนธรรม (Cultural Creative Economy) สู่สากล 3. มีการอนุรักษ์ ปกป้อง และใช้ประโยชน์จาก ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน	1. อนุรักษ์ พื้นฟู ทำนุบำรุงศิลปะและ วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น 2. การสร้างสรรค์เชิงพาณิชย์ (Cultural Enterprise)	1. อนุรักษ์ พื้นฟู ทำนุบำรุง ศิลปะและวัฒนธรรมและ ภูมิปัญญาท้องถิ่น 2. การสร้างสรรค์เชิงพาณิชย์ (Cultural Enterprise)

พันธกิจที่ 4 ทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรมและสืบสานเอกลักษณ์ความเป็นไทย					
รวบรวมศึกษา อนุรักษ์ และพัฒนานักนวัตกร สร้างมูลค่าผลิตภัณฑ์ของชุมชนสู่สากล					
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 การส่งเสริมการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมเพื่อความเป็นไทยและเอกลักษณ์ของชาติ					
เป้าประสงค์ อนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม มรดกทางวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อความยั่งยืน และนำทุนทางวัฒนธรรมต่อยอดเพื่อเพิ่มมูลค่าสู่การสร้างรายได้ให้แก่ชุมชน					
วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	SC	SA	กลยุทธ์ (Strategy)	ผลลัพธ์ (Output)	ผลสัมฤทธิ์ (Outcome)
	และ ศิลปะวัฒนธรรมไทย สร้างคุณค่าสู่สากลที่ได้รับการยอมรับ สู่การยกระดับการศึกษา ยกระดับการวิจัยและบริการวิชาการสู่เชิงพาณิชย์ SC6 การมีบทบาทในการเปลี่ยนแปลงชุมชนโดยขับเคลื่อนเศรษฐกิจใหม่ (BCG) ด้วยนวัตกรรม	เทคโนโลยี กฎหมาย สิ่งแวดล้อม SA4 ความร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐ และเอกชน ทั้งระดับชาติและนานาชาติในทุกพันธกิจของมหาวิทยาลัย SA6 UNESCO กำหนดให้เมืองพะเยาเป็นหนึ่งในเมืองแห่งการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ตามพันธกิจหลักของมหาวิทยาลัย			

พันธกิจที่ 4 ทำนุบำรุงศิลปและวัฒนธรรมและสืบสานเอกลักษณ์ความเป็นไทย					
รวบรวมศึกษา อนุรักษ์ และพัฒนานักนวัตกร สร้างมูลค่าผลิตภัณฑ์ของชุมชนสู่สากล					
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 การส่งเสริมการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมเพื่อความเป็นไทยและเอกลักษณ์ของชาติ					
เป้าประสงค์ อนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม มรดกทางวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อความยั่งยืน และนำทุนทางวัฒนธรรมต่อยอดเพื่อเพิ่มมูลค่าสู่การสร้างรายได้ให้แก่ชุมชน					
วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	SC	SA	กลยุทธ์ (Strategy)	ผลลัพธ์ (Output)	ผลสัมฤทธิ์ (Outcome)
		วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม SA6 UNESCO กำหนดให้เมืองพะเยาเป็นหนึ่งในเมืองแห่งการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ตามพันธกิจหลักของมหาวิทยาลัย			

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 การส่งเสริมการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมเพื่อความเป็นไทยและเอกลักษณ์ของชาติ พ.ศ.2567 - 2571

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	เป้าหมาย	ประเด็นยุทธศาสตร์	Lagging KPI/ค่าเป้าหมาย	Leading KPI	Expected Results					ผู้รับผิดชอบหลัก
					2567	2568	2569	2570	2571	
อนุรักษ์ และพัฒนาศิลปวัฒนธรรมและยกระดับองค์ความรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่น สู่ นวัตกรรมศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่นสู่สากล เพื่อเสริมสร้างความยั่งยืนของสังคม (Societal Well-being)	อนุรักษ์ พัฒนา ศิลปวัฒนธรรม มรดกทางวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน (SDGs) และนำทุนทางวัฒนธรรมต่อยอดเพื่อเพิ่มมูลค่า ให้แก่เศรษฐกิจฐานรากของชุมชน	ยุทธศาสตร์ที่ 4 การส่งเสริมการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม เพื่อความเป็นไทยและเอกลักษณ์ของชาติ	การจัดอันดับ THE Impact Ranking ตาม SDG9 SDG11 และ SDG17	การจัดอันดับ THE Impact Ranking ตาม SDG9 SDG11 และ SDG17 ของประเทศไทย	Top 15	Top 15	Top 15	Top 15	Top 15	กองกิจการนิสิต สถาบัน นวัตกรรม การเรียนรู้
			1. มีการอนุรักษ์ สืบสานศิลปวัฒนธรรม มรดกทางวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน (SDGs)	1. จำนวนที่เพิ่มขึ้นของ องค์ความรู้ ศิลปวัฒนธรรม มรดกทางวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น ที่ได้รับการฟื้นฟูอนุรักษ์	5	5	5	5	5	
			2. มีการนำทุนทางวัฒนธรรมมาต่อยอดเพื่อเพิ่มมูลค่าตามแนวคิด Creative Economy เพื่อยกระดับศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่นสู่สากล (Cultural Creative Economy)	1. จำนวนผลิตภัณฑ์หรือบริการทางวัฒนธรรมที่ได้รับการพัฒนาจากทุนทางวัฒนธรรม 2. ธุรกิจทางวัฒนธรรมที่ได้รับการพัฒนาสู่ Cultural Creative Economy 3. ชุมชนในจังหวัดพะเยาได้รับการยกระดับเป็น Cultural Creative City	20 1 1	20 1 1	20 1 2	20 1 2	20 1 3	
3. มีการอนุรักษ์ ปกป้อง และใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมทั้งทางธรรมชาติและวัฒนธรรมอย่างยั่งยืน	1. จำนวนแหล่งเรียนรู้ที่สร้างความตระหนักรู้แก่ชุมชนด้านการอนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมทั้งทางธรรมชาติและวัฒนธรรม เพื่อใช้ประโยชน์จาก BCG	1	1	2	2	3				

## ยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาระบบบริหารจัดการที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพโปร่งใส และมีธรรมาภิบาล

มหาวิทยาลัยพะเยา มุ่งเน้นการขับเคลื่อนเชิงระบบ เพื่อสนับสนุนการดำเนินงาน ตามพันธกิจหลักของมหาวิทยาลัย ประกอบด้วยระบบธรรมาภิบาล การจัดการคุณภาพ รูปแบบการทำงานแบบร่วมมือกัน และการสนับสนุนงบประมาณบนพื้นฐานของความคุ้มค่า และการใช้ทรัพยากรอย่างรู้คุณค่า การดำเนินงาน ในรูปแบบดิจิทัล เพื่อการ ดำเนินงาน ที่โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ ในทุกกระบวนการ มีการพัฒนา ทรัพยากรบุคคล ให้สามารถดำเนินงาน ตามพันธกิจ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล พร้อมทุ่มเท ทำงานเพื่อองค์กร ด้วยความสุข ด้วยผลการดำเนินงานที่ผ่านมา มหาวิทยาลัยพะเยา ได้รับการประเมิน ITA ในระดับสูง แสดงให้เห็น ถึงกระบวนการ ทำงานด้วยความโปร่งใส และมีประสิทธิภาพ เกื้อหนุน การมุ่งสู่ การบรรลุวิสัยทัศน์ ของมหาวิทยาลัย บนพื้นฐาน แห่งความร่วมมือกัน ระหว่างมหาวิทยาลัย ชุมชน และภูมิภาค เพื่อการเป็นต้นแบบ ของการเป็น มหาวิทยาลัย เพื่อการพัฒนาชุมชนท้องถิ่น

### เป้าประสงค์

พัฒนาระบบสนับสนุนการดำเนินพันธกิจมหาวิทยาลัยพัฒนาบุคลากร พัฒนาระบบนิเวศมหาวิทยาลัยดิจิทัล และมหาวิทยาลัยสีเขียวระดับโลก

### วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์

ขับเคลื่อนเชิงระบบ เพื่อมุ่งสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัย ด้วยหลักธรรมาภิบาลบนพื้นฐานของ คุณภาพและความร่วมมือกัน

### ตัวชี้วัดของวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์

1. มีการขับเคลื่อนเชิงระบบ (System Drivers) เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานตามพันธกิจหลัก ของมหาวิทยาลัย ประกอบด้วย ระบบธรรมาภิบาล (Governance Accountability) การจัดการคุณภาพ (Quality Management Framework) รูปแบบการทำงานแบบร่วมมือกัน (Collaboration Facilitation Platform)
2. มีระบบนิเวศการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยในรูปแบบดิจิทัล (Cyber University Platform)
3. บุคลากรมีสมรรถนะสามารถดำเนินงานตามพันธกิจอย่างมีคุณภาพ และพร้อมทุ่มเททำงานเพื่อองค์กร ด้วยความสุข
4. เป็นมหาวิทยาลัยสีเขียวระดับโลก
5. มี UP Learning Space สนับสนุนในทุกพันธกิจ ที่เป็นต้นแบบของสังคมและชุมชน



พันธกิจที่ 5 ด้านการบริหารงานทันสมัยด้วยธรรมาภิบาล					
ปรับปรุงกระบวนการและวัฒนธรรมการทำงานเพื่อมุ่งสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ร่วมกัน บริหารด้วยหลักธรรมาภิบาล โปร่งใส ตรวจสอบได้					
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาระบบบริหารจัดการที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพโปร่งใส และมีธรรมาภิบาล					
เป้าประสงค์ พัฒนาระบบสนับสนุนการดำเนินงานพันธกิจมหาวิทยาลัยพัฒนาบุคลากร พัฒนาระบบนิเวศมหาวิทยาลัยดิจิทัล และมหาวิทยาลัยสีเขียวระดับโลก					
วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	SC	SA	ตัวชี้วัดของวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	ผลลัพธ์ (Output)	ผลสัมฤทธิ์ (Outcome)
ขับเคลื่อนเชิงระบบ เพื่อมุ่งสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัยด้วยหลักธรรมาภิบาลบนพื้นฐานของคุณภาพและความร่วมมือกัน	SC2 พัฒนากลยุทธ์กระบวนการจัดการเทคโนโลยีดิจิทัลและการวิเคราะห์ข้อมูลขนาดใหญ่ (Bigdata analytic) เพื่อสนับสนุนการตัดสินใจที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง SC3 การแสวงหารายได้และพึ่งพาตนเองอย่างยั่งยืนของมหาวิทยาลัย SC5 การผสมผสานกรอบแนวคิด จารัต(ศาสตร์และศิลป์) และศิลปะวัฒนธรรม ไทยสร้างคุณค่าสู่สากลที่ได้รับการยอมรับ สู่การยกระดับการศึกษา	SA1 ความสัมพันธ์กับชุมชนและการเข้าถึงแหล่งชุมชนที่ประกอบด้วยทรัพยากรด้านวัฒนธรรม ภูมิปัญญาและสิ่งแวดล้อม ที่เกื้อหนุนต่อการดำเนินการตามพันธกิจทุกด้านของมหาวิทยาลัย SA2 ความพร้อมในการปรับตัวของมหาวิทยาลัยต่อการเปลี่ยนแปลง ด้านเทคโนโลยี กฎหมาย สิ่งแวดล้อม SA4 ความร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐและเอกชน ทั้งระดับชาติและนานาชาติในทุกพันธกิจของมหาวิทยาลัย	1. มีการขับเคลื่อนเชิงระบบ (System Drivers) เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานตามพันธกิจหลัก ของมหาวิทยาลัย ประกอบด้วย ระบบธรรมาภิบาล (Governance Accountability) การจัดการคุณภาพ (Quality Management Framework) รูปแบบการทำงานแบบร่วมมือกัน (Collaboration Facilitation Platform) 2. มีระบบนิเวศน์การดำเนินงานของมหาวิทยาลัยในรูปแบบ	1. การดำเนินงานตามพันธกิจของมหาวิทยาลัยมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น และผู้รับบริการมีความพึงพอใจ	1. การดำเนินงานตามพันธกิจของมหาวิทยาลัยมีความเป็นเลิศ และผู้รับบริการมีความพึงพอใจ

พันธกิจที่ 5 ด้านการบริหารงานทันสมัยด้วยธรรมาภิบาล					
ปรับปรุงกระบวนการและวัฒนธรรมการทำงานเพื่อมุ่งสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ร่วมกัน บริหารด้วยหลักธรรมาภิบาล โปร่งใส ตรวจสอบได้					
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาระบบบริหารจัดการที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพโปร่งใส และมีธรรมาภิบาล					
เป้าประสงค์ พัฒนาระบบสนับสนุนการดำเนินงานพันธกิจมหาวิทยาลัยพัฒนาบุคลากร พัฒนาระบบนิเวศมหาวิทยาลัยดิจิทัล และมหาวิทยาลัยสีเขียวระดับโลก					
วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	SC	SA	ตัวชี้วัดของวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	ผลลัพธ์ (Output)	ผลสัมฤทธิ์ (Outcome)
ยกระดับการวิจัยและบริการวิชาการสู่เชิงพาณิชย์	ยกระดับการวิจัยและบริการวิชาการสู่เชิงพาณิชย์	SA6 UNESCO กำหนดให้เมืองพะเยาเป็นหนึ่งในเมืองแห่งการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ตามพันธกิจหลักของมหาวิทยาลัยวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม SA6 UNESCO กำหนดให้เมืองพะเยาเป็นหนึ่งในเมืองแห่งการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ตามพันธกิจหลักของมหาวิทยาลัย	ดิจิทัล (Cyber University Platform) 3. บุคลากรมีสมรรถนะสามารถดำเนินงานตามพันธกิจอย่างมีคุณภาพและพร้อมทุ่มเททำงานเพื่อองค์กร ด้วยความสุข 4. เป็นมหาวิทยาลัยสีเขียวระดับโลก 5. มี UP Learning Space สนับสนุนในทุกพันธกิจ ที่เป็นต้นแบบของสังคมและชุมชน		

## ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาระบบบริหารจัดการที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และมีธรรมาภิบาล

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	เป้าหมาย	ประเด็นยุทธศาสตร์	Lagging KPI/ค่าเป้าหมาย	Leading KPI	Expected Results					ผู้รับผิดชอบหลัก
					2567	2568	2569	2570	2571	
5. ขับเคลื่อนเชิงระบบ เพื่อมุ่งสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัยด้วยหลักธรรมาภิบาล บนพื้นฐานของคุณภาพและความร่วมมือกัน	พัฒนาระบบสนับสนุนการดำเนินงานตามพันธกิจมหาวิทยาลัย พัฒนาบุคลากรพัฒนาระบบนิเวศ มหาวิทยาลัยดิจิทัลและมหาวิทยาลัยสีเขียวระดับโลก	ยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาระบบบริหารจัดการที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และมีธรรมาภิบาล	1. การขับเคลื่อนเชิงระบบ (System Drivers) เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานตามพันธกิจหลักของมหาวิทยาลัย ประกอบด้วย ระบบธรรมาภิบาล (Governance accountability) การจัดการคุณภาพ (Quality Management Framework) รูปแบบการทำงานแบบร่วมมือกัน (Collaboration Facilitation Platform)	1. จำนวนระบบนิเวศสนับสนุนการส่งเสริมธรรมาภิบาลในมหาวิทยาลัย 2. ระดับการประเมิน ITA ของระดับมหาวิทยาลัย/ระดับหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยอยู่ในระดับ A ไม่น้อยกว่าร้อยละ 3. จำนวนระบบปฏิบัติการตามกระบวนการคุณภาพเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานตามพันธกิจหลัก 4. จำนวนหน่วยงานภายในและมหาวิทยาลัยที่มีระดับการประเมิน EdPex ที่สูงขึ้นไปมากกว่าร้อยละ 20 5. ร้อยละของโครงสร้างพื้นฐานที่ได้รับการพัฒนาให้อัตโนมัติ	1	1	1	1	1	กองแผนงาน กองคลัง กองทรัพย์สิน กองการเจ้าหน้าที่ กองกฎหมาย กองกลาง กองกิจการนิสิต กองพัฒนา คุณภาพนิสิต กองบริการ การศึกษา ศูนย์บริการเทคโนโลยี สารสนเทศและการสื่อสาร สถาบันนวัตกรรม การเรียนรู้ วิทยาเขต เชียงราย

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	เป้าหมาย	ประเด็นยุทธศาสตร์	Lagging KPI/ค่าเป้าหมาย	Leading KPI	Expected Results					ผู้รับผิดชอบหลัก
					2567	2568	2569	2570	2571	
				ทำงานแบบบูรณาการระหว่างหน่วยงานเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานในทุกพันธกิจ 6. ร้อยละของการพัฒนา รูปแบบการทำงานแบบร่วมมือกันด้วยการใช้ Digital Platform 7. ร้อยละของรายได้จากการลงทุนและการบริหารทรัพย์สิน และรายได้จากการดำเนินงานตามพันธกิจที่เกี่ยวข้องเพิ่มขึ้น 8. จำนวนเครือข่ายความร่วมมือในการดำเนินงานตามพันธกิจหลักของมหาวิทยาลัยในระดับนานาชาติ 9. ร้อยละของผลการประเมินที่เพิ่มขึ้นของชื่อเสียงและภาพลักษณ์องค์กรในระดับชาติและนานาชาติ (ความประทับใจ ความเชื่อมั่น	70	80	90	100	100	
					3	5	10	15	20	
					2	2	3	5	5	
					10	15	20	30	50	

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	เป้าหมาย	ประเด็นยุทธศาสตร์	Lagging KPI/ค่าเป้าหมาย	Leading KPI	Expected Results					ผู้รับผิดชอบหลัก
					2567	2568	2569	2570	2571	
				ทัศนคติ ผลกระทบ ฯลฯ) 10. ผลการประเมินระบบการสื่อสารองค์กร และการสร้างความผูกพันกับบุคลากรทั่วทั้งมหาวิทยาลัย คู่ความร่วมมือสำคัญ ผู้เรียน และลูกค้ากลุ่มอื่นที่สำคัญ (ระดับความพึงพอใจ) 11. จำนวนกิจกรรมการมีส่วนร่วมของ Alumni เพื่อการพัฒนาอัตลักษณ์นิสิต	>3.5	>4	>4	>4.5	>4.5	
			3. มี Digital Learning Platform รองรับการพัฒนา	1. จำนวนเทคโนโลยีดิจิทัลแพลตฟอร์มรองรับการจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพที่ได้รับการพัฒนา 2. จำนวนหลักสูตรที่จัดการเรียนการสอนผ่านดิจิทัลแพลตฟอร์ม	1	1	2	2	2	ศูนย์บริการเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร กองกิจการนิสิต กองพัฒนาคุณภาพนิสิต

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	เป้าหมาย	ประเด็นยุทธศาสตร์	Lagging KPI/ค่าเป้าหมาย	Leading KPI	Expected Results					ผู้รับผิดชอบหลัก
					2567	2568	2569	2570	2571	
				3. ระบบการดูแลกลุ่มผู้เรียนที่ (Student Service) ที่ครอบคลุมหลักสูตรทุกๆ รูปแบบ ที่เอื้อให้เกิดความสนใจในการเรียนรู้ของผู้เรียน	1	1	1	1	1	
			2. ระบบนิเวศน์การดำเนินงานของมหาวิทยาลัยในรูปแบบดิจิทัล (Cyber University Platform)	1. ร้อยละของระบบนิเวศน์โครงสร้างพื้นฐานสนับสนุนการเป็น Cyber University Platform ที่ได้รับการพัฒนา (ICT Infrastructure, Bigdata, MIS, DSS, Application)	60	70	80	90	100	ศูนย์บริการเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
			3. บุคลากรมีสมรรถนะสอดคล้องกับพันธกิจที่ต้องดำเนินการ และพร้อมทุ่มเททำงานเพื่อองค์กรด้วยความสุข	1. ร้อยละของอาจารย์ที่มีศักยภาพ/สมรรถนะระดับสูงในการจัดการเพื่อให้เกิด (สร้าง) การเรียนรู้ของผู้เรียน และการเรียนรู้ผ่านเทคโนโลยีอนาคต 2. อัตราส่วนของจำนวนบุคลากรต่ออัตราที่พึงมีที่สอดคล้องกับพันธกิจทุกด้านไม่น้อยกว่า 0.5	80	85	90	95	100	กองการเจ้าหน้าที่

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	เป้าหมาย	ประเด็นยุทธศาสตร์	Lagging KPI/ค่าเป้าหมาย	Leading KPI	Expected Results					ผู้รับผิดชอบหลัก
					2567	2568	2569	2570	2571	
				3. ร้อยละของบุคลากรมีค่านิยมร่วมและมีความสุขในการทำงาน (Happinometer) 4. ร้อยละของบุคลากรที่มีพฤติกรรม/ค่านิยมการมีส่วนร่วมพัฒนามหาวิทยาลัย การทุ่มเทและเสียสละเพื่อองค์กร 5. ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนที่มีสมรรถนะระดับสูงรองรับพันธกิจที่ท้าทาย	70	75	80	80	80	
			4. เป็นมหาวิทยาลัยสีเขียวระดับโลก	1. มหาวิทยาลัยเข้าสู่การจัดลำดับมหาวิทยาลัยสีเขียว UI Green Ranking ที่สูงขึ้น 2. การได้รับการจัดอันดับองค์กรผู้นำด้านการจัดการก๊าซเรือนกระจก	20	15	10	10	10	กองอาคารสถานที่
			5. มี UP Learning Space สนับสนุนการพัฒนาที่เป็นต้นแบบของสังคมและชุมชน	จำนวน UP Learning Space เพื่อสนับสนุนการพัฒนา นวัตกรรมและชุมชนในทุกพันธกิจ	5	6	7	8	10	ทุกพันธกิจ

คู่มือการปฏิบัติงาน  
การจัดทำบันทึกข้อตกลงความร่วมมือ (MoU)  
กับสถาบันหรือองค์กรต่าง ๆ ภายในประเทศ

---

คณะบริหารธุรกิจและนิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา



คณะบริหารธุรกิจและนิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา