แนวทางการดำเนินงานตามกลยุทธ์เพื่อพัฒนาอัตลักษณ์นิสิต ด้วยวงจรคุณภาพของมหาวิทยาลัยพะเยา

กานตพงศ์ สุวรรณพจน์

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
หลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชานโยบายสาธารณะ
พฤษภาคม 2567
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา

แนวทางการดำเนินงานตามกลยุทธ์เพื่อพัฒนาอัตลักษณ์นิสิต ด้วยวงจรคุณภาพของมหาวิทยาลัยพะเยา

กานตพงศ์ สุวรรณพจน์

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
หลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชานโยบายสาธารณะ
พฤษภาคม 2567
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา

GUIDELINES FOR IMPLEMENTING THE STRATEGY OF STUDENT IDENTITY DEVELOPMENT WITH THE PDCACYCLE AT UNIVERSITY OF PHAYAO

KANTAPONG SUWANNAPOJ

An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment

of the Requirements for the Master of Public Administration Degree

in Public Policy

May 2024

Copyright 2024 by University of Phayao

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

เรื่อง

แนวทางการดำเนินงานตามกลยุทธ์เพื่อพัฒนาอัตลักษณ์นิสิต

ด้วยวงจรคุณภาพของมหาวิทยาลัยพะเยา

ของ กานตพงศ์ สุวรรณพจน์

ได้รับพิจารณาอนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ

ของมหาวิทยาลัยพะเยา

..... ประธานกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

(รองศาสตราจารย์ ดร. วีระ เลิศสมพร)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. น้ำทิพย์ เสมอเชื้อ)

..... อาจารย์บัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. รักษ์ศรี เกียรติบุตร)

..... คณบดีคณะรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์

(รองศาสตราจารย์ ดร. มนตรา พงษ์นิล)

เรื่อง: แนวทางการดำเนินงานตามกลยุทธ์เพื่อพัฒนาอัตลักษณ์นิสิต ด้วยวงจรคุณภาพของมหาวิทยาลัยพะเยา

ผู้ศึกษาค้นคว้า: กานตพงศ์ สุวรรณพจน์, การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง: รป.ม. (นโยบายสาธารณะ), มหาวิทยาลัยพะเยา, 2566

อาจารย์ที่ปรึกษา: ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. น้ำทิพย์ เสมอเชื้อ

คำสำคัญ: การดำเนินงาน, วงจรคุณภาพ, องค์การนิสิต, อัตลักษณ์นิสิต, มหาวิทยาลัยพะเยา

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ในการดำเนินงานตามกลยุทธ์เพื่อพัฒนาอัตลักษณ์นิสิตขององค์การนิสิต มหาวิทยาลัยพะเยา 2) วิเคราะห์การดำเนินงานตามกลยุทธ์เพื่อพัฒนาอัตลักษณ์นิสิตภายใต้วงจรคุณภาพขององค์การนิสิต มหาวิทยาลัยพะเยา 3) จัดทำข้อเสนอแนะเชิงนโยบายเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานตามกลยุทธ์เพื่อพัฒนาอัตลักษณ์นิสิตด้วยวงจรคุณภาพของมหาวิทยาลัยพะเยาเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพโดยใช้การสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง รวบรวมข้อมูลจากกลุ่มผู้ให้ข้อมูล จำนวนทั้งหมด 19 คน ประกอบด้วยผู้บริหาร ผู้ปฏิบัติงานด้านกิจกรรมนิสิต และนิสิตผู้ดำเนินงานในองค์การนิสิต

ผลการศึกษาพบว่า สภาพปัจจุบันในการดำเนินงานตามกลยุทธ์เพื่อพัฒนาอัตลักษณ์นิสิตขององค์การนิสิตดำเนินงานเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์นิสิต สอดคล้องตามยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยพะเยาเป็นอย่างดี สภาพที่พึงประสงค์ ในการดำเนินงานตามกลยุทธ์เพื่อพัฒนาอัตลักษณ์นิสิตขององค์การนิสิตนั้น ในทัศนของผู้บริหารพบว่า ควรเพิ่มการบูรณาการกับชุมชนเพื่อสอดคล้องต่อการพัฒนาอัตลักษณ์นิสิตกับชุมชนอย่างยั่งยืน การดำเนินงานตามกลยุทธ์เพื่อพัฒนาอัตลักษณ์นิสิตภายใต้วงจรคุณภาพขององค์การนิสิต พบว่าองค์การนิสิตดำเนินงานภายใต้วงจรคุณภาพทั้งโครงการและกิจกรรมอย่างสม่ำเสมอ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายพบว่า มหาวิทยาลัยพะเยา ควรมุ่งเน้นนโยบายในการพัฒนาอัตลักษณ์นิสิตแบบบูรณาการร่วมกับชุมชน ส่งเสริมการพัฒนาทักษะด้านกระบวนการทำงานขององค์กรนิสิตภายในมหาวิทยาลัยพะเยา ด้วยวงจรคุณภาพ เพื่อยกระดับกระบวนการทำงานที่มีประสิทธิผล

Title: GUIDELINES FOR IMPLEMENTING THE STRATEGY OF STUDENT IDENTITY DEVELOPMENT WITH THE PDCACYCLE AT UNIVERSITY OF PHAYAO

Author: Kantapong Suwannapoj, Independent Study: M.P.A. (Public Policy), University of Phayao, 2023

Advisor: Assistant Professor Dr. Numtip Smerchuar

Keywords: Implementing, Deming cycle, Student Union, Student Identity, University of Phayao

ABSTRACT

The objectives of this research are 1) to examine the present condition and desirable conditions of operations according to the student identity development strategy of the student Union of the University of Phayao 2) to analyse the operations according to the student identity development strategy under the PDCA cycle of the student Union. University of Phayao 3)To Provide policy recommendations to support the implementation of the Student Identity Development Strategy with the University of Phayao PDCA Cycle. This is a qualitative research using semi-structured interviews. The data was collected from a total of 19 informants. The structure consists of administrators, activity coordinators, and student stakeholders within the student Union.

The results of the study revealed that the current conditions are working in the implementation of the student Union's student identity development strategy to develop student identity. This is in line with the strategy of the College of Phayao. Desired condition, In the implementation of the student identity development strategy of the student Union, it was found that integration with the community should be strengthened to be consistent with the sustainable development of student identity with the community. Implement student identity development strategies as part of the student Union PDCA cycle. It was noted that the student Union consistently follows a PDCA cycle for both projects and activities.

Policy recommendations for University of Phayao : Focus on developing an inclusive student identity in collaboration with the community. Enhance students' organizational skills through quality assurance cycles to improve workflow. Promote collaboration and mutual understanding with the community, and emphasize local customs and traditions. Develop emotional intelligence and communication skills, by providing hands-on learning experiences in the community. Prioritize collaboration with university networks and community leaders for sustainable development.

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความกรุณาจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.น้ำทิพย์ เสมอเชื้อ อาจารย์ที่ปรึกษา ที่เสียสละเวลาและช่วยเหลือให้คำปรึกษา คำแนะนำ แนวทางที่ถูกต้อง ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ด้วยความละเอียดถี่ถ้วนและเอาใจใส่อย่างดี ให้มีความถูกต้องสมบูรณ์มากขึ้น ผู้วิจัยจึงขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณอาจารย์ผู้สอนหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะทุกท่าน ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทความรู้ตลอดระยะเวลาที่ได้ศึกษา และเจ้าหน้าที่ฝ่ายสนับสนุนทุกท่าน ในการอำนวยความสะดวกด้านเอกสาร และด้านอื่นๆ รวมไปถึงขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัยทุกท่าน ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย การปรึกษา การแนะนำต่างๆ ด้วยความเต็มใจเป็นอย่างดียิ่ง นอกจากนี้ยังได้รับความอนุเคราะห์จากคณะผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับกิจการนิสิตและการพัฒนาอัตลักษณ์นิสิต ตลอดจนนิสิตองค์การนิสิต มหาวิทยาลัยพะเยา ที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการเก็บรวบรวมข้อมูลอันเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาวิจัยในครั้งนี้

ขอขอบพระคุณ บิดามารดา และผู้เป็นที่รัก ที่คอยให้กำลังใจแก่ข้าพเจ้าตลอดการศึกษาและการศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้ คุณประโยชน์ที่เกิดขึ้นทั้งหมดในครั้งนี้ ขอมอบแด่คุณพ่อ คุณแม่ คณาจารย์ ตลอดจนผู้ที่จะสามารถนำการค้นคว้าอิสระนี้ไปก่อให้เกิดประโยชน์ได้ หากผิดพลาดประการใด ขอน้อมรับไว้ด้วยความขอบคุณอย่างยิ่ง

กานตพงศ์ สุวรรณพจน์

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย ..... ง

บทคัดย่อภาษาอังกฤษ ..... จ

กิตติกรรมประกาศ ..... ฉ

สารบัญ ..... ช

สารบัญตาราง ..... ฌ

สารบัญภาพ ..... ญ

บทที่ 1 บทนำ 1

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา 1

วัตถุประสงค์ของการวิจัย 2

ขอบเขตของการวิจัย 2

นิยามศัพท์เฉพาะ 3

ประโยชน์ที่จะได้รับจากการวิจัย 4

บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 5

แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงาน 5

แนวคิดเกี่ยวกับวงจรคุณภาพ (Deming cycle) 19

ข้อมูลเบื้องต้นของมหาวิทยาลัยพะเยา 23

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 35

กรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษา 45

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย 46

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 46

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพ 47

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ....47
การเก็บรวบรวมข้อมูล....47
การวิเคราะห์ข้อมูล....48
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล....49
สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ในการดำเนินงานตามกลยุทธ์เพื่อพัฒนา อัตลักษณ์นิสิตขององค์การนิสิต มหาวิทยาลัยพะเยา....49
การดำเนินงานตามกลยุทธ์เพื่อพัฒนาอัตลักษณ์นิสิตภายใต้วงจรคุณภาพ ขององค์การนิสิต มหาวิทยาลัยพะเยา....54
ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานตามกลยุทธ์เพื่อพัฒนา อัตลักษณ์นิสิตด้วยวงจรคุณภาพของมหาวิทยาลัยพะเยา....57
บทที่ 5 สรุปและอภิปรายผล....59
สรุปผลการวิจัย....59
อภิปรายผลการวิจัย....63
ข้อเสนอแนะ....69
บรรณานุกรม....71
ภาคผนวก....76
ภาคผนวก ก แบบสัมภาษณ์การวิจัย....77
ภาคผนวก ข ผลการประเมิน Index of Item Objective Congruence (IOC)....83
ภาคผนวก ค ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ....88
ประวัติผู้วิจัย....89

สารบัญตาราง

หน้า

ตาราง 1 จำนวนนิสิตระดับปริญญาตรี ประจำปีการศึกษา 2566 จำนวน 21,098 คน.....24

สารบัญภาพ

หน้า

ภาพ 1 แสดงขั้นตอนการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ..... 19

ภาพ 2 แสดงพันธกิจหลักและประเด็นยุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา.....26

ภาพ 3 โครงสร้างกองกิจการนิสิต 29

ภาพ 4 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษา.....45

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

มหาวิทยาลัย ถือเป็นสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งเป็น “ศูนย์กลางทางปัญญา” ของสังคม ทั้ง "ศาสตร์"(sciences) และ "ศิลป์" (arts) เพื่อสร้าง "คนรุ่นใหม่" เพื่อออกไปเป็นผู้นำของสังคม ภายใต้สภาวะแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว มหาวิทยาลัยมีความสำคัญอย่างยิ่งในฐานะหลักค้ำการดำรงอยู่หรือการอยู่รอดของสังคม (ชมพู โกติรัมย์, 2550) การพัฒนานิสิตในระดับอุดมศึกษาจึงเป็นเป้าหมายหลักสำคัญของสถาบันอุดมศึกษา ภายใต้การกำกับของกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม เพื่อผลิตบัณฑิตให้เป็นไปตามพันธกิจ เป้าประสงค์หลักของสถาบันอุดมศึกษา และตรงตามเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับปริญญาตรี พ.ศ. 2565 ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อกำกับส่งเสริมกระบวนการผลิตบัณฑิตที่เน้นการพัฒนาผู้เรียนให้มีลักษณะของความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ สามารถดำรงตนอยู่ในสังคมพหุวัฒนธรรมภายใต้กระแสโลกาภิวัตน์ที่มีการสื่อสารแบบไร้พรมแดน มีศักยภาพในการเรียนรู้ตลอดชีวิตมีความสามารถในการปฏิบัติงานได้ตามกรอบมาตรฐานและจรรยาบรรณที่กำหนด สามารถสร้างสรรค์งานที่เกิดประโยชน์ต่อตนเองและสังคมทั้งในระดับท้องถิ่นและสากล (สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม, 2566) มหาวิทยาลัยพะเยา เป็นสถาบันอุดมศึกษาแห่งหนึ่งที่ดำเนินกิจการภายใต้การกำกับดูแลของกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม และดำเนินกิจการตามเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับปริญญาตรี พ.ศ. 2565 พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. 2553 (หมวด 1 มาตรา 6) ซึ่งได้ระบุให้มหาวิทยาลัยพะเยา “ให้การศึกษา ส่งเสริมและพัฒนาวิชาการและวิชาชีพชั้นสูงทำการสอน ทำการวิจัย ให้บริการทางวิชาการแก่สังคมให้โอกาสทางการศึกษาแก่ประชาชน และทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม เพื่อประโยชน์ต่อการพัฒนาชุมชน สังคม และประเทศชาติ” มหาวิทยาลัยพะเยา จึงดำเนินพันธกิจ 5 ด้าน สอดคล้องตามมาตรฐานการอุดมศึกษา พ.ศ. 2561 โดยมีพันธกิจหลักที่ 1 พัฒนากำลังคนที่มีสมรรถนะและทักษะแห่งอนาคต ของประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 การเตรียมคนและเสริมสร้างศักยภาพคนให้มีสมรรถนะและทักษะแห่งอนาคต ซึ่งประกอบไปด้วยเป้าประสงค์ 3 ประการ คือ 1) เพื่อพัฒนากำลังคนให้มีคุณลักษณะ สมรรถนะและทักษะแห่งอนาคต 2) เพื่อพัฒนากำลังคนให้มีทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Life Long Learning) 3) เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตนิสิต (Wellness and Happiness) ซึ่งมีกลยุทธ์ในการอัตลักษณ์นิสิต (Student Identity) 3 ประการ

ด้วยกัน คือ สุนทรียภาพ สุขภาพดี และบุคลิกภาพ (กองกิจการนิสิต มหาวิทยาลัยพะเยา, 2566)

การดำเนินงานเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์นิสิตตามยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยพะเยานั้น ดำเนินงานโดยหลายหน่วยงาน/ส่วนงาน ประกอบด้วย กองกิจการนิสิต กองพัฒนาคุณภาพนิสิต ซึ่งรวมไปถึงหน่วยกิจกรรมนิสิตประเภทองค์กรนิสิต ซึ่งเป็นหน่วยกิจกรรมนิสิตประกอบไปด้วยอาทิเช่น องค์การนิสิต สภานิสิต สารวัตรนิสิต เวียง สโมสรนิสิต ซึ่งกำกับดูแลการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ โดยกองกิจการนิสิต มหาวิทยาลัยพะเยา ซึ่งการดำเนินงานขององค์การนิสิต มหาวิทยาลัยพะเยานั้นมีการดำเนินงานตามกลยุทธ์เพื่อพัฒนาอัตลักษณ์นิสิตของมหาวิทยาลัยพะเยา แต่ยังคงขาดความต่อเนื่องในการดำเนินงาน เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงไปตามวาระของผู้ดำเนินงาน รวมไปถึงปัจจัยความสนใจในกิจกรรมในช่วงเวลาของนิสิต ณ ช่วงเวลาต่าง ๆ ดังจะเห็นได้จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจศึกษาถึงแนวทางการดำเนินงานตามกลยุทธ์เพื่อพัฒนาอัตลักษณ์นิสิตด้วยวงจรคุณภาพของมหาวิทยาลัยพะเยาและเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาการบริหารงานขององค์การนิสิตและการพัฒนามหาวิทยาลัยพะเยาสืบต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ในการดำเนินงานตามกลยุทธ์เพื่อพัฒนาอัตลักษณ์นิสิตขององค์การนิสิต มหาวิทยาลัยพะเยา
2. เพื่อวิเคราะห์การดำเนินงานตามกลยุทธ์เพื่อพัฒนาอัตลักษณ์นิสิตภายใต้วงจรคุณภาพ ขององค์การนิสิต มหาวิทยาลัยพะเยา
3. เพื่อจัดทำข้อเสนอแนะเชิงนโยบายเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานตามกลยุทธ์เพื่อพัฒนาอัตลักษณ์นิสิตด้วยวงจรคุณภาพของมหาวิทยาลัยพะเยา

ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาเรื่อง แนวทางการดำเนินงานตามกลยุทธ์เพื่อพัฒนาอัตลักษณ์นิสิตด้วยวงจรคุณภาพของมหาวิทยาลัยพะเยา เป็นการศึกษาค้นคว้าเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษานี้ได้กำหนดขอบเขตเนื้อหาในการศึกษาออกเป็น 3 ด้าน คือ

1.1 การดำเนินงานขององค์การนิสิตเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์นิสิต

1.2 วงจรคุณภาพ (Deming cycle)

1.3 เป้าประสงค์เพื่อพัฒนาอัตลักษณ์นิสิต (UP Identity)

2. ขอบเขตด้านประชากร

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานองค์การนิสิต มหาวิทยาลัยพะเยา โดยมีผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่ใช้มีจำนวนทั้งสิ้น 19 คน ซึ่งผู้ศึกษาได้กำหนดคุณสมบัติ ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญออก 3 กลุ่ม ประกอบด้วย

2.1 กลุ่มผู้บริหารมหาวิทยาลัย ได้แก่ รองอธิการบดีฝ่ายพัฒนาคุณภาพนิสิตหรือผู้แทนที่เกี่ยวข้องจำนวน 1 คน

2.2 กลุ่มผู้ปฏิบัติงานด้านกิจกรรมนิสิต ได้แก่ ที่ปรึกษาองค์การนิสิต นักวิชาการศึกษา(กิจการนิสิต) หรือผู้แทนที่เกี่ยวข้อง จำนวน 3 คน

2.3 กลุ่มนิสิตผู้ดำเนินงานองค์การนิสิต ได้แก่ นิสิตผู้ดำเนินงานองค์การนิสิตมหาวิทยาลัยพะเยา จำนวน 15 คน

3. ขอบเขตด้านพื้นที่

พื้นที่มหาวิทยาลัยพะเยา ตำบลแม่กา อำเภอเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา

4. ขอบเขตด้านเวลา

ปีการศึกษา 2566

นิยามศัพท์เฉพาะ

องค์การนิสิต หมายถึง กลุ่มของบุคคล ที่ได้รับเลือกให้ทำหน้าที่แทนในการบริหารงานกิจกรรมของนิสิตมหาวิทยาลัยพะเยา อันประกอบด้วยประธาน รองประธาน เลขานุการ เหรัญญิก และฝ่ายอื่น ๆ ตามที่เห็นสมควร

นิสิต หมายถึง นิสิตระดับปริญญาตรีผู้ศึกษาอยู่ภายในมหาวิทยาลัยพะเยา ทั้งหมด 16 คณะ 2 วิทยาลัยแบ่งออกเป็น 3 กลุ่มสาขาวิชา ได้แก่ กลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี กลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพและกลุ่มสาขาวิชามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ปีการศึกษา 2566 รวม 20,012 คน

การบริหารงาน หมายถึง การบริหารงานขององค์การนิสิต มหาวิทยาลัยพะเยา เพื่อดำเนินกิจกรรมเสริมหลักสูตรของนิสิตให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย กำหนดนโยบาย แผนงานโครงการและงบประมาณประจำปี พิจารณาประกาศ ข้อบังคับ ระเบียบ ข้อปฏิบัติเกี่ยวกับการดำเนินงานขององค์การนิสิตที่ไม่ขัดต่อ ประกาส ข้อบังคับ ระเบียบของ

มหาวิทยาลัยพะเยา และภารกิจต่าง ๆ รวมไปถึงภารกิจต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัยพะเยา เพื่อสนองตอบพันธกิจ และเป้าประสงค์ด้านการพัฒนานิสิตของมหาวิทยาลัยพะเยา

วงจรคุณภาพ หมายถึง กระบวนการที่ใช้ปรับปรุงการทำงานขององค์การอย่างเป็นระบบ โดยมีเป้าหมายเพื่อแก้ปัญหาและเกิดการพัฒนาองค์การอย่างต่อเนื่อง (Continuous improvement) ประกอบไปด้วย 4 ขั้นตอน ได้แก่ การวางแผน (Plan) การปฏิบัติ (Do) การตรวจสอบ (Check) การปรับปรุง (Act) ซึ่งเป็นกระบวนการบริหารที่ได้เผยแพร่อย่างกว้างขวาง ในปี ค.ศ. 1950 โดย Edward W.Deming จึงเรียกวงจรการบริหารนี้ว่า “Deming Cycle”

อัตลักษณ์นิสิต หมายถึง อัตลักษณ์นิสิตของมหาวิทยาลัยพะเยา (UP Identity) ซึ่งประกอบไปด้วย 3 ประการ ได้แก่ 1) ด้านสุนทรียภาพ คือ เป็นผู้มีความซาบซึ้งในคุณค่าของศิลปะ วัฒนธรรม และธรรมชาติ ตลอดจนคุณค่าในวิชาชีพของตน 2) ด้านบุคลิกภาพ คือเป็นผู้มีความสุภาพ อ่อนน้อม มีจิตสาธารณะ รับผิดชอบต่อสังคม ประกอบด้วย ซื่อสัตย์ มีวินัย ใจอาสา 3) ด้านสุขภาพ คือ เป็นผู้มีสุขนิสัยและสุขภาพที่ดี

กลยุทธ์เพื่อการพัฒนาอัตลักษณ์นิสิต หมายถึง กลยุทธ์ที่ 2 การพัฒนาอัตลักษณ์นิสิต (UP Identity) เพื่อการพัฒนาเชิงพื้นที่อย่างยั่งยืน ของเป้าประสงค์เพื่อเป็นสถาบันชั้นนำในสากลผลิต Global Citizens ที่ใช้ชุมชนเป็นฐาน ในประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 การเตรียมคนและเสริมสร้างศักยภาพคนให้มีสมรรถนะและทักษะแห่งอนาคต ของพันธกิจที่ 1 ด้านการผลิตบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยพะเยา

ประโยชน์ที่จะได้รับจากการวิจัย

1. องค์การนิสิต มหาวิทยาลัยพะเยา ทราบถึงสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ในการบริหารงานตามกลยุทธ์เพื่อพัฒนาอัตลักษณ์นิสิตภายใต้วงจรคุณภาพขององค์การนิสิต มหาวิทยาลัยพะเยา

2. องค์การนิสิต มหาวิทยาลัยพะเยา ได้รับแนวทางพัฒนาการบริหารงานตามกลยุทธ์เพื่อพัฒนาอัตลักษณ์นิสิตภายใต้วงจรคุณภาพ ขององค์การนิสิต มหาวิทยาลัยพะเยา

3. องค์การนิสิต มหาวิทยาลัยพะเยา มีกระบวนการบริหารงานและการดำเนินงานที่สอดคล้องตามกลยุทธ์เพื่อพัฒนาอัตลักษณ์นิสิต มหาวิทยาลัยพะเยา

4. มหาวิทยาลัยพะเยา ได้รับข้อเสนอแนะเชิงนโยบายเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานตามกลยุทธ์เพื่อพัฒนาอัตลักษณ์นิสิตด้วยวงจรคุณภาพของมหาวิทยาลัยพะเยา

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่อง “แนวทางการดำเนินงานตามกลยุทธ์เพื่อพัฒนาอัตลักษณ์นิสิตด้วยวงจรคุณภาพของมหาวิทยาลัยพะเยา” ผู้ศึกษาได้ดำเนินการศึกษาค้นคว้าแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง นำมากำหนดกรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษา ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงาน
   1.1 ความหมายของการบริหาร
   1.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร
   1.3 กระบวนการบริหารจัดการ
   1.4 วัตถุประสงค์ของการปรับปรุงกระบวนงาน
   1.5 การนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ
2. แนวคิดเกี่ยวกับวงจรคุณภาพ (Deming cycle)
3. ข้อมูลเบื้องต้นของมหาวิทยาลัยพะเยา
   3.1 ข้อมูลพื้นฐานของมหาวิทยาลัยพะเยา
   3.2 ประเด็นยุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา
   3.3 ประวัติความเป็นมากองกิจการนิสิต
   3.4 ข้อมูลด้านการดำเนินงานขององค์การนิสิต
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
5. กรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษา

แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงาน

จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานจากแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องผู้วิจัยจึงได้ประมวลแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานได้ว่า

1. ความหมายของการบริหาร

Monticelli et al., (2024) กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง การนำไปสู่กระบวนการของการทำกิจการที่มีการวางแผน (Planning) การอำนวยการ (Directing) และความร่วมมือ (Coordinating) โดยเฉพาะกิจกรรมด้านเศรษฐกิจ

Irfan et al. (2021) กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง กระบวนการหรือกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการนำทรัพยากรต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้ได้ผลลัพธ์หรือผลลัพธ์ตาม

เป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยอาจรวมถึงการวางแผน การดำเนินการ การควบคุม และการประเมินผลในองค์กรหรือระบบต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อให้สามารถใช้ทรัพยากรที่มีอย่างจำกัดให้เกิดผลผลิตหรือผลลัพธ์ที่ต้องการได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นระบบ

กฤษฎา เกรียงไกรกุล (2563) กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง กระบวนการวางแผน จัดองค์กร สั่งการ และควบคุมการดำเนินงานขององค์กรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

Dale Yoder (1956) (อ้างอิงใน สมานชัย กิจวิจารณ์ ,2563) กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง การนำไปสู่กระบวนการของการทำกิจการที่มีการวางแผน (Planning) การอำนวยการ (Directing) และความร่วมมือ (Coordinating) โดยเฉพาะกิจกรรมด้านเศรษฐกิจ

Herbert A. Simon (1747) (อ้างอิงใน สมานชัย กิจวิจารณ์, 2563) กล่าวถึงการบริหารว่า หมายถึงกิจกรรมที่บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป ร่วมกันดำเนินการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ สรุปได้ว่า การบริหาร หมายถึง ระบบที่ใช้ในการดำเนินการนำเอาทรัพยากรทั้งคนและวัตถุสิ่งของ มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดและบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กร การบริหารมีลักษณะเป็นกระบวนการ ได้แก่กระบวนการคิด การวางแผน การจัดองค์กร การบริหารงานบุคคล การอำนวยการ การบังคับ การรายงาน การงบประมาณ การประสานงาน การควบคุมงาน การตัดสินใจ และนโยบาย

รงค์ บุญสวยขวัญ (2560) กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง ระบบที่ใช้ในการดำเนินการนำเอาทรัพยากรทั้งคนและวัตถุสิ่งของ มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดและบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กร การบริหารมีลักษณะเป็นกระบวนการ ได้แก่กระบวนการคิด การวางแผน การจัดองค์กร การบริหารงานบุคคล การอำนวยการ การบังคับ การรายงาน การงบประมาณ การประสานงานการควบคุมงาน การตัดสินใจ และนโยบาย

สุธีมนต์ ทรงศิริโรจน์, ภาคภูมิ ภัควิภาส รัฐนันท์ พงศ์วิริทธิ์ธร (2559) กล่าวว่า การบริหารเป็นการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ขององค์กรผ่านบุคคลอื่น โดยอาศัยกระบวนการวางแผน องค์การ ชี้นำ และควบคุม เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

Mainardes et al. (2014) กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง กระบวนการหรือกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการนำระบบหรือองค์กรไปสู่วัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยใช้ทรัพยากรต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นระบบ เพื่อให้สามารถบรรลุผลลัพธ์หรือผลลัพธ์ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมักมองเป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการวางแผน การดำเนินงาน การควบคุม และการประเมินผลในองค์กรหรือระบบต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐ ภาคเอกชน หรือองค์กรไม่แสวงหาผลกำไร

เอกพล อังศิวาพงษ์ (2553) กล่าวว่า การบริหารเป็นกระบวนการกำหนดนโยบาย วางแผนงาน จัดองค์กร สั่งการ ประสานงาน และควบคุมการดำเนินงานขององค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

สำเริง บุญเรืองรัตน์ (2549) นิยามการบริหารไว้ว่า เป็นการแก้ปัญหาอย่างมีระบบร่วมกันของบุคลากรขององค์การในระดับต่างๆ เพื่อความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ

กล่าวได้ว่า การบริหาร หมายถึง การนำไปสู่กระบวนการของการทำกิจการที่มีการวางแผน (Planning) การอำนวยการ (Directing) และความร่วมมือ (Coordinating) เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ รวมไปถึงการแก้ไขและรับมือต่อปัญหาที่อาจเกิดอย่างมีระบบขององค์การ

2. ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร

การบริหารงานจะดำเนินได้อย่างมีประสิทธิภาพ ต้องอาศัยความรู้และความชำนาญ ผู้บริหารจึงจำเป็นจะต้องมีความรู้และความชำนาญในการบริหารเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร ซึ่ง มีนักวิชาการได้เสนอทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารไว้หลายทฤษฎี ได้แก่ ทฤษฎีการบริหารการลำเรียง ทฤษฎีการบริหารการจัดการ ทฤษฎีการบริหารการเปลี่ยนแปลง ทฤษฎีการบริหารคุณภาพ ทฤษฎีการบริหารความรู้ ทฤษฎีการบริหารความเสี่ยง และทฤษฎีวงจรคุณภาพ มีรายละเอียดดังนี้

2.1 ทฤษฎีการบริหารการลำเลียง (Hierarchy Theory)

เป็นการเน้นการจัดลำดับและการแบ่งแยกงานในองค์กรเป็นระดับต่าง ๆ เพื่อให้งานทำได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีโครงสร้างองค์กรที่ชัดเจน ซึ่งประกอบไปด้วยระดับการบริหารต่าง ๆ เช่น การบริหารสูงสุด การบริหารกลาง และการบริหารพื้นที่ และ เป็นทฤษฎีที่ใช้ในองค์กรที่มีขนาดใหญ่และโครงสร้างซับซ้อน เช่น บริษัทขนาดใหญ่หรือรัฐบาล มีองค์ประกอบหลักที่สำคัญ 6 องค์ประกอบ คือ (Channell, 2023)

2.1.1 โครงสร้าง โครงสร้างขององค์กรถือเป็นส่วนสำคัญของทฤษฎีการบริหารการลำเรียง เนื่องจากมันระบุลำดับและความสัมพันธ์ระหว่างระดับต่าง ๆ ในองค์กร โดยมีระดับที่ต่างกัน เช่น การบริหารสูงสุด (top management) การบริหารกลาง (middle management) และการบริหารพื้นที่ (line management)

2.1.2 การจัดลำดับงาน ทฤษฎีนี้เน้นการจัดลำดับงานในองค์กรอย่างชัดเจน เพื่อให้งานทำได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งงานที่มีความสำคัญและยากจะถูกกำหนดให้ระดับที่สูงขึ้น ในขณะที่งานที่ง่ายและน้อยความสำคัญจะถูกกำหนดให้ระดับต่ำลง

2.1.3 ความสัมพันธ์ระหว่างระดับ ทฤษฎีนี้เน้นความสัมพันธ์ระหว่างระดับต่าง ๆในองค์กร โดยระดับที่สูงขึ้นจะมีความรับผิดชอบในการตัดสินใจและวางแผนที่มีผลกระทบต่อระดับต่ำกว่า

2.1.4 การสื่อสาร การสื่อสารเป็นส่วนสำคัญของทฤษฎีการบริหารการลำเรียง เนื่องจากต้องมีการสื่อสารระหว่างระดับต่าง ๆ เพื่อให้มีการเข้าใจและการดำเนินงานอย่างเหมาะสม

2.1.5 การบริหารความสัมพันธ์ การบริหารความสัมพันธ์ระหว่างระดับต่าง ๆ เป็นส่วนสำคัญของการบริหารการลำเรียง เพื่อให้มีความสอดคล้องและความร่วมมือในการทำงาน

2.1.6 การจัดการทรัพยากร ทฤษฎีนี้ยังเน้นการจัดการทรัพยากรในองค์กรเพื่อให้มีการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพและเหมาะสมกับวัตถุประสงค์ขององค์กร

2.2 ทฤษฎีการบริหารการจัดการ (Management by Objectives–MBO)

เป็นทฤษฎีที่เน้นการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนและการวางแผนเพื่อให้บุคลากรทำงานในทิศทางที่มีเป้าหมายตรงกับวัตถุประสงค์ขององค์กร การให้ความสำคัญกับกระบวนการสร้างเป้าหมายร่วมกันระหว่างผู้บริหารและพนักงาน ทฤษฎีนี้เหมาะสำหรับองค์กรที่ต้องการเส้นทางชัดเจนและการติดตามผลการปฏิบัติงานอย่างเข้มงวด มีองค์ประกอบหลักที่สำคัญ 6 องค์ประกอบ คือ (Aldridge & Colvin, 2024)

2.2.1 การกำหนดเป้าหมาย (Goal Setting) การกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนโดยระบุปัจจัยที่มีความสำคัญและที่นำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร เป้าหมายที่ถูกต้องควรเป็นอย่างน้อยหนึ่งส่วนของแผนกลยุทธ์ขององค์กร

2.2.2 การวางแผน (Planning) การวางแผนการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ และการตรวจสอบและปรับปรุงแผนตามความเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์

2.2.3 การวัดและการประเมิน (Measurement and Appraisal) การกำหนดวิธีการวัดผลลัพธ์ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ การประเมินผลงานของบุคลากรโดยใช้เกณฑ์ที่ชัดเจนและ เป็นประโยชน์

2.2.4 การติดตาม (Feedback) การให้คำแนะนำและข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงการดำเนินงานในอนาคต การให้ข้อมูลตามประสิทธิภาพเพื่อช่วยในการปรับปรุงผลลัพธ์

2.2.5 การรวบรวมข้อมูล (Data Gathering) การรวบรวมข้อมูลเพื่อวิเคราะห์และประเมินผลการดำเนินงาน และการใช้ข้อมูลเพื่อปรับแก้แผนการทำงานและปรับปรุงผลลัพธ์

2.2.6 การส่งเสริม (Participation) การเข้าร่วมในการกำหนดเป้าหมายและวางแผนการทำงาน ซึ่งทำให้บุคลากรรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของการบริหาร และการสร้างความเข้าใจและการยอมรับในการดำเนินงานและเป้าหมายขององค์กร

2.2.7 การจัดการความรู้ (Knowledge Management) การส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้และความเข้าใจในเป้าหมายและแผนการทำงานขององค์กร และการสร้างและแบ่งปันความรู้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

2.3 ทฤษฎีการบริหารการเปลี่ยนแปลง (Change Management)

เป็นทฤษฎีที่เน้นการจัดการการเปลี่ยนแปลงในองค์กร เช่น การปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานหรือการนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในองค์กร การประสานงานระหว่างการเปลี่ยนแปลงและผู้ที่ได้รับผลกระทบ เพื่อให้การเปลี่ยนแปลงเป็นไปอย่างราบรื่น มีการจัดการความต้องการและความคาดหวังของผู้ที่เกี่ยวข้องในการเปลี่ยนแปลง มีองค์ประกอบหลักที่สำคัญ 7 องค์ประกอบ คือ (Sommer, 2023)

2.3.1 การวิเคราะห์และการวางแผน (Analysis and Planning) การทำความเข้าใจถึงเหตุผลและการต้องการที่เป็นที่มาของการเปลี่ยนแปลง การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์เพื่อกำหนดวัตถุประสงค์ และกลยุทธ์ในการดำเนินการ

2.3.2 การสร้างและการจัดการทีม (Team Building and Management) การสร้างทีมที่มีความสามารถและความพร้อมในการดำเนินการการเปลี่ยนแปลง การบริหารจัดการทีมให้มีประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกัน

2.3.3 การสื่อสาร (Communication) การสื่อสารเป็นสำคัญในการบริหารการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้ทุกคนในองค์กรเข้าใจถึงเหตุผลและการวางแผนของการเปลี่ยนแปลง การสร้างช่องทางสื่อสารที่เหมาะสมและการใช้สื่อการสื่อสารที่เหมาะสม

2.3.4 การสนับสนุนและการให้คำปรึกษา (Support and Consultation) การให้การสนับสนุนและคำปรึกษาที่เหมาะสมในระหว่างการเปลี่ยนแปลง เพื่อช่วยให้บุคลากรรับมือกับการเปลี่ยนแปลงได้

2.3.5 การฝึกอบรมและการพัฒนา (Training and Development) การให้การฝึกอบรมและการพัฒนาทักษะให้กับบุคลากรเพื่อให้พร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลง การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้และการพัฒนาที่เปิดกว้าง

2.3.6 การติดตามและการประเมิน (Monitoring and Evaluation) การติดตามและการประเมินผลการเปลี่ยนแปลงเพื่อวิเคราะห์ผลและปรับปรุงแผนการเปลี่ยนแปลงต่อไป การสร้างระบบวัดผลและตัวชี้วัดเพื่อให้สามารถปรับปรุงได้ตลอดเวลา

2.3.7 การจัดการความต่อเนื่อง (Sustainability Management) การรักษาและการสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงให้สามารถดำเนินไปอย่างต่อเนื่อง และการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

2.4 ทฤษฎีการบริหารคุณภาพ (Quality Management)

เป็นทฤษฎีที่เน้นการจัดการเพื่อให้ผลิตภัณฑ์หรือบริการมีคุณภาพสูงสุด โดยใช้กระบวนการการวางแผน การควบคุม การดำเนินการ และการปรับปรุง การให้ความสำคัญกับการตรวจสอบและการประเมินความพึงพอใจของลูกค้า ทฤษฎีนี้เหมาะสำหรับองค์กรที่ต้องการการปรับปรุงต่อเนื่องและการพัฒนาที่ไม่หยุดนิ่ง มีองค์ประกอบหลักที่สำคัญ 9 องค์ประกอบ คือ (Purushothama, 2024)

2.4.1 การกำหนดเป้าหมายคุณภาพ (Quality Objectives) การกำหนดเป้าหมายและมาตรฐานสำหรับคุณภาพของผลิตภัณฑ์หรือบริการ

2.4.2 การวางแผนคุณภาพ (Quality Planning) การวางแผนกระบวนการและการดำเนินงานเพื่อให้ผลิตภัณฑ์หรือบริการมีคุณภาพตามเป้าหมาย

2.4.3 การควบคุมคุณภาพ (Quality Control) การตรวจสอบและประเมินผลิตภัณฑ์หรือบริการเพื่อให้มีคุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนดไว้

2.4.4 การปรับปรุงคุณภาพ (Quality Improvement) การวิเคราะห์และปรับปรุงกระบวนการหรือสินค้าเพื่อเพิ่มคุณภาพและประสิทธิภาพ

2.4.5 การลูกค้าภายใน (Internal Customer) การเน้นความสำคัญของการสร้างความพึงพอใจในลูกค้าภายในองค์กร เช่น การให้บริการและสนับสนุนระหว่างฝ่าย

2.4.6 การลูกค้าภายนอก (External Customer) การให้ความสำคัญกับความพึงพอใจของลูกค้าภายนอก และการตอบสนองต่อความต้องการและความคาดหวังของลูกค้า

2.4.7 การจัดการโครงสร้าง (Structural Management) การออกแบบโครงสร้างองค์กรและกระบวนการทำงานเพื่อให้มีการจัดการและการควบคุมที่มีประสิทธิภาพสูงสุด

2.4.8 การวัสดุและบุคลากร (Materials and Personnel) การให้ความสำคัญกับวัสดุและเครื่องมือที่ใช้ในการผลิตและบริการ รวมถึงการพัฒนาและการบริหารจัดการบุคลากรให้มีความสามารถในการให้บริการคุณภาพได้

2.4.9 การเพิ่มความรู้ (Continuous Learning) การส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาทักษะของบุคลากรเพื่อให้พร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาในองค์กร

2.5 ทฤษฎีการบริหารความรู้ (Knowledge Management)

เป็นทฤษฎีที่เน้นการจัดการและใช้ประโยชน์จากความรู้ภายในองค์กรเพื่อสร้างความเชื่อมั่นและประสิทธิภาพในการดำเนินงาน การเชื่อมโยงและการแบ่งปันความรู้ระหว่างพนักงาน เพื่อสร้างสรรค์ความรู้ใหม่ ๆ และเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน มีองค์ประกอบหลักที่สำคัญ 7 องค์ประกอบ คือ (Choudhury & Routray, 2024)

2.5.1การรวบรวมและการจัดเก็บความรู้ (Knowledge Acquisition and Storage) การรวบรวมและบันทึกความรู้ที่สำคัญจากแหล่งต่าง ๆ ในองค์กร เช่น การเก็บข้อมูล การเขียนรายงาน หรือการจัดทำเอกสาร

2.5.2 การจัดระบบความรู้ (Knowledge Organization) การจัดระบบความรู้เพื่อให้สามารถเข้าถึงและค้นหาความรู้ได้อย่างง่ายดายและมีประสิทธิภาพ เช่น การใช้ฐานข้อมูลการจัดเก็บเอกสาร หรือการสร้างพอร์ทัลความรู้

2.5.3 การแบ่งปันและการเผยแพร่ความรู้ (Knowledge Sharing and Dissemination) การส่งเสริมและสนับสนุนการแบ่งปันความรู้ภายในองค์กร เพื่อให้คนในองค์กรสามารถเข้าถึงและใช้ความรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.5.4 การสร้างและการจัดการทีม (Team Building and Management) การสร้างทีมที่มีความรู้และทักษะที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างสรรค์และใช้ความรู้ในการแก้ไขปัญหาและพัฒนา

2.5.5 การเรียนรู้และการพัฒนาต่อเนื่อง (Continuous Learning and Development) การส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาทักษะของบุคลากรในองค์กร เพื่อให้พร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาในองค์กร

2.5.6 การวิจัยและพัฒนา (Research and Development) การสนับสนุนกิจกรรมวิจัยและพัฒนาเพื่อสร้างความน่าเชื่อถือและการพัฒนาในองค์กร

2.5.7 การบริหารจัดการและการสนับสนุน (Management and Support) การให้การนำเสนอและการสนับสนุนในด้านการบริหารความรู้ เพื่อให้การจัดการและการใช้ความรู้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพในองค์กร

2.6 ทฤษฎีการบริหารความเสี่ยง (Risk Management)

เป็นทฤษฎีที่เน้นการระบุ การวิเคราะห์ และการจัดการกับความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นในองค์กร เพื่อลดความเสี่ยงและเพิ่มโอกาสสำเร็จในการดำเนินงาน การจัดการความเสี่ยงเป็นกระบวนการที่ต้องทำความเข้าใจถึงความเสี่ยงที่เป็นไปได้และการใช้เครื่องมือที่เหมาะสมในการลดความเสี่ยง มีองค์ประกอบหลักที่สำคัญ 6 องค์ประกอบ คือ (Wang & Zhao, 2024)

2.6.1 การระบุความเสี่ยง (Risk Identification) กระบวนการที่ใช้ในการระบุและระบุความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นในองค์กร โดยรวมถึงการพิจารณาปัจจัยที่อาจส่งผลกระทบต่อวัตถุประสงค์หรือกิจกรรมต่าง ๆ

2.6.2 การวิเคราะห์ความเสี่ยง (Risk Analysis) กระบวนการที่ใช้ในการวิเคราะห์และประเมินความเสี่ยงที่ระบุ เพื่อกำหนดระดับความรุนแรงและความน่าจะเป็นของความเสี่ยง

2.6.3 การประเมินความเสี่ยง (Risk Assessment) กระบวนการในการประเมินความเสี่ยงที่โดยรวม เพื่อการตัดสินใจเกี่ยวกับวิธีการจัดการและการลดความเสี่ยง

2.6.4 การจัดการความเสี่ยง (Risk Management) กระบวนการในการวางแผน ดำเนินการ และควบคุมเพื่อลดความเสี่ยงที่ระบุ รวมถึงการใช้เครื่องมือและวิธีการเพื่อลดผลกระทบจากความเสี่ยง

2.6.5 การควบคุมความเสี่ยง (Risk Control) การกระทำที่จัดขึ้นเพื่อลดหรือควบคุมความเสี่ยงในระดับที่ยอมรับได้โดยใช้มาตรการต่าง ๆ เช่น การวางแผนการป้องกัน การสร้างโครงสร้างการควบคุม เป็นต้น

2.6.6 การติดตามและการสำรวจ (Monitoring and Review) กระบวนการในการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการดำเนินงานของระบบการจัดการความเสี่ยง และการปรับปรุงตามความจำเป็น

คูลิค และเออร์วิค (Gulick and Urwick) (อ้างถึงใน กิติมา ปรีดีดิลก, 2559, หน้า 200) กล่าวถึงกระบวนการบริหารนั้นประกอบด้วย ขั้นตอนที่สำคัญ หรือที่เรียกกันย่อ ๆ ว่า POSDCoRB Model ไว้ดังต่อไปนี้

1. การวางแผน (Planning) หมายถึง การเตรียมการล่วงหน้า แล้วกำหนดวัตถุประสงค์โครงการ แก้ปัญหา ตลอดจนการแสวงหา วิธีการที่ดีที่สุด ง่าย และรวดเร็วที่สุด เพื่อดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ แผนจะช่วยให้ผู้บริหารทราบว่าต้องทำอะไร ทำเมื่อใด และใช้ทรัพยากรอย่างไรเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด

2. การจัดระบบอำนาจหน้าที่ (Organizing) โดยแบ่งงานออกเป็นหน่วยงานย่อย กำหนดวัตถุประสงค์ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ตลอดจนสายงานบังคับบัญชา

3. การจัดหาและพัฒนาบุคลากร (Staffing) หมายถึง การบริหารงานบุคคล ซึ่งได้แก่ การได้มาซึ่งบุคคลากร การพัฒนา การบำรุงรักษา และการพ้นตำแหน่งตามวาระ รวมทั้งการใช้คนให้เหมาะสมกับงาน

4. การประสานงาน (Coordinating) การประสานงานระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รวมถึงการสื่อสารภายในองค์กร เพื่อให้เกิดความรวดเร็ว เรียบร้อย ราบรื่น และบรรลุวัตถุประสงค์

5. การรายงานผล (Reporting) การรายงานผลการปฏิบัติงานและการประชาสัมพันธ์ขององค์การ เพื่อเป็นการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน

6. การงบประมาณ (Budgeting) การจัดการเรื่องการเงินให้เหมาะสมกับงานและการใช้จ่ายอย่างมีประสิทธิภาพ

7. การวินิจฉัยสั่งการ (Directing) การพิจารณาเพื่อสั่งงานและมอบหมายให้ผู้ร่วมงาน ปฏิบัติงาน ตลอดจนการติดตามดูแลการปฏิบัติงานของบุคลากร

3. กระบวนการบริหารจัดการ

นักวิชาการหลายท่านได้อธิบายถึงกระบวนการบริหารไว้ว่า

Sima (2022) กล่าวว่า กระบวนการบริหารจัดการ (Management Process) เป็นชุดของกิจกรรมหรือกระบวนการที่ใช้ในการวางแผน ดำเนิน และควบคุมการดำเนินงานขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายและผลลัพธ์ตามที่กำหนดไว้ กระบวนการนี้ประกอบด้วยขั้นตอนหลัก ต่อไปนี้

3.1 วางแผน (Planning) การกำหนดเป้าหมาย กำหนดกิจกรรม และกำหนดวิธีการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมาย และการวางแผนทรัพยากรและการกระทำต่าง ๆ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้

3.2 ดำเนินการ (Execution) การดำเนินการตามแผนที่กำหนดขึ้น เพื่อทำให้เกิดผลลัพธ์ตามเป้าหมาย และ การปรับปรุงและปรับเปลี่ยนแผนการทำงานตามความเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์

3.3 ควบคุม (Control) การตรวจสอบและประเมินผลการดำเนินงานเพื่อให้แน่ใจว่ากิจกรรมที่ดำเนินการอยู่บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้หรือไม่ และการใช้ข้อมูลที่ได้จากการตรวจสอบเพื่อปรับปรุงและปรับแก้การดำเนินงาน

3.4 ส่งผลลัพธ์ (Output) ผลลัพธ์หรือผลผลิตที่ได้จากการดำเนินงานตามแผนที่กำหนด

3.5 การประเมินและการปรับปรุง (Evaluation and Improvement) การประเมินผลลัพธ์เพื่อวิเคราะห์ความสำเร็จและความเสียหาย และการใช้ข้อมูลจากการประเมินเพื่อปรับปรุงแผนการทำงานในอนาคต

นุชจรี ศรีอุปโย แสงหล้า สุยะราช (2560) กล่าวว่า กระบวนการบริหารจัดการ (Management Process) โดยทั่วไปประกอบด้วย 5 ขั้นตอนหลัก ดังนี้

1. การวางแผน (Planning) เป็นขั้นตอนการกำหนดเป้าหมาย นโยบาย แผนงาน และวิธีการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

2. การจัดองค์กร (Organizing) เป็นขั้นตอนการจัดโครงสร้างและกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรในองค์กร เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

3. การนำหรือการสั่งการ (Leading หรือ Commanding) เป็นขั้นตอนการสั่งการ ชี้แนะ กระตุ้นและสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานตามแผนที่วางไว้

4. การประสานงาน (Coordinating) เป็นขั้นตอนการประสานความร่วมมือระหว่างบุคคล หน่วยงาน และทรัพยากรต่างๆ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างราบรื่นและสอดคล้องกัน

5. การควบคุม (Controlling) เป็นขั้นตอนการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการดำเนินงาน เพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานและแก้ไขข้อบกพร่องที่เกิดขึ้น

ดังนั้น กระบวนการบริหารจัดการ หรืออีกความหมายหนึ่งคือ วงจร POLC (Planning–Organizing–Leading–Controlling) ซึ่งเป็นขั้นตอนสำคัญในการบริหารจัดการองค์กรให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

รุ่งนภา ตาอินทร์ (2551) กล่าวว่า กระบวนการบริหารจัดการสามารถแบ่งออกได้เป็น 4 ขั้นตอน ได้แก่

1. การวางแผน (Planning)

2. การจัดการองค์การ (Organizing)

3. การนำองค์การ (Leading)

4. การควบคุม (Controlling)

สุพิณ เกชาคุปต์ (2544) ให้ความหมายว่าหน้าที่สำคัญของผู้บริหาร มี 5 ประการด้วยกัน คือ

1. การวางแผน (Planning) การวางแผน

2. การจัดองค์กร (Organizing) การจัดโครงสร้างขององค์กร

3. การบังคับบัญชา (Commanding) การสั่งการในการดำเนินงาน

4. การประสานงาน (Coordinating) การประสานงานและอำนวยความสะดวกของงาน

5. การควบคุม (Controlling) การควบคุมให้งานดำเนินตามแผนที่วางเอาไว้

สรุปได้ว่า กระบวนการบริหารจัดการสามารถจำแนกได้ 4-5 ขั้นตอน ตามที่นักวิชาการได้เสนอโดยอิงจากประสบการณ์และทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง โดยการบริหารจัดการมีเป้าหมายในการเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กรและผลการดำเนินงานที่เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

4. วัตถุประสงค์ของการปรับปรุงกระบวนงาน

กล่าวได้ว่าวัตถุประสงค์ของการปรับปรุง/พัฒนากระบวนงาน โดยทั่วไปจะดำเนินตามบริบทและวัฒนธรรมขององค์การหรือหน่วยงานนั้นๆ ซึ่งพอสรุปได้ดังนี้ (สังวาลย์ สิทธิวงค์ และคณะ, 2556)

4.1 เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาของกระบวนงานที่ต้องการปรับปรุง การศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาเป็นจุดเริ่มต้นสำคัญในการหาแนวทางการปรับปรุงกระบวนงาน

4.2 เพื่อสร้างเสริมความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การ

4.3 เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงกระบวนงาน หลังจากทราบสภาพปัญหาแล้ว จึงมีการหาแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงกระบวนงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

4.4 เพื่อนำแนวทางที่ได้ไปปฏิบัติและติดตามผลการปรับปรุงกระบวนงาน เมื่อได้แนวทางการปรับปรุงแล้ว จะมีการนำไปปฏิบัติและติดตามผลว่าการปรับปรุงกระบวนงานนั้นประสบความสำเร็จหรือไม่

4.5 เพื่อให้องค์การปรับตัวได้อย่างรวดเร็ว เมื่อประสบปัญหาหรือมีการเปลี่ยนแปลง

4.6 เพื่อพัฒนากระบวนการทำงานที่มีแบบแผนและส่งเสริมการมีส่วนร่วมในองค์การ

4.7 เพื่อมุ่งปรับปรุงแก้ไขวัฒนธรรมองค์การที่ล้าสมัย โดยมุ่งเน้นที่ผลสำเร็จของงาน

4.8 มุ่งส่งเสริมหลักการทำงานที่เน้นหลักการมากกว่าตัวบุคคล

4.9 ส่งเสริมการกระจายอำนาจการตัดสินใจจากส่วนกลางเป็นหลัก

4.10 มุ่งส่งเสริมให้สมาชิกขององค์การตระหนักในภาระความรับผิดชอบในหน้าที่

โดยสรุป วัตถุประสงค์หลักของการปรับปรุงกระบวนงานคือ การศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหา การหาแนวทางพัฒนาปรับปรุง และการนำแนวทางไปปฏิบัติและติดตามผล เพื่อให้กระบวนงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น

5. การนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ

การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติคือขั้นตอนสำคัญในกระบวนการจัดการเชิงกลยุทธ์ โดยการกำหนดกลยุทธ์ เป็นการสร้างแผนงานที่จะทำให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จหรือเป็นไปตามเป้าประสงค์ ส่วนการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติเป็นหน้าที่ของทุกคนในองค์การ ซึ่งจะจัดทำออกมาในรูปแผนปฏิบัติงาน (Action Plan) เพื่อให้เกิดความชัดเจนในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น

ยุทธพร ส่งแสง และคณะ (2567) กล่าวว่า แนวทางการขับเคลื่อนแผนกลยุทธ์ให้เกิดการปฏิบัติประกอบด้วย 2 ส่วนหลัก ได้แก่

5.1 การกำหนดแผนปฏิบัติการ เป็นการแปลงแผนกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ โดยกำหนดแนวทาง วิธีการ ขั้นตอน ระยะเวลา งบประมาณ และผู้รับผิดชอบในการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์อย่างชัดเจน

5.2 การติดตามและประเมินผล เป็นการติดตามความก้าวหน้าและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการว่าบรรลุเป้าหมายตามแผนกลยุทธ์หรือไม่ เพื่อนำข้อมูลมาปรับปรุงแก้ไขแผนปฏิบัติการให้สามารถขับเคลื่อนแผนกลยุทธ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ การกำหนดแผนปฏิบัติการและการติดตามประเมินผลเป็นกระบวนการสำคัญที่จะทำให้แผนกลยุทธ์สามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้จริง โดยมีการกำหนดรายละเอียดและมาตรการในการดำเนินงาน รวมถึงการตรวจสอบและปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี (2563) กล่าวว่า การนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติเป็นขั้นตอนสำคัญที่มุ่งเน้นไปที่การแปลงแผนหรือแนวทางที่กำหนดให้เป็นการกระทำที่เกิดขึ้นจริงในองค์กร ดังนั้น การนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติมักจะประกอบด้วยขั้นตอนต่าง ๆ ดังนี้

1. การเข้าใจกลยุทธ์ ผู้บริหารและทีมงานควรทำความเข้าใจกับกลยุทธ์ทั้งหมดโดยละเอียด รวมถึงเข้าใจวัตถุประสงค์ และแผนการกระทำที่เกี่ยวข้องกับกลยุทธ์นั้น ๆ

2. การวางแผน การวางแผนเป็นขั้นตอนที่สำคัญที่จะกำหนดขั้นตอนการทำงานที่ต้องดำเนินการเพื่อให้กลยุทธ์นั้นสามารถปฏิบัติได้ รวมถึงกำหนดวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่ต้องการให้กลยุทธ์นั้น ๆ สำเร็จ

3. การจัดทีมและทรัพยากร การจัดทีมและทรัพยากรที่เหมาะสมเพื่อดำเนินการตามกลยุทธ์ เช่น การแต่งตั้งผู้รับผิดชอบโครงการ การให้ทรัพยากรที่เพียงพอ เป็นต้น

4. การสร้างแผนงาน การสร้างแผนงานเพื่อแบ่งงานและกำหนดกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติตามกลยุทธ์ รวมถึงกำหนดระยะเวลาและการติดตามความก้าวหน้า

5. การสร้างความตั้งใจและการชักชวน การสร้างความตั้งใจและชักชวนทีมงานให้มุ่งมั่นในการทำงานตามกลยุทธ์ โดยการใช้การสื่อสารที่เหมาะสมและการสร้างความเข้าใจที่เป็นร่วมกัน

6. การดำเนินการ การดำเนินการตามแผนงานที่สร้างขึ้นให้เป็นไปตามขั้นตอนที่กำหนดไว้ และการปรับปรุงและปรับเปลี่ยนตามความเหมาะสมตามสถานการณ์

7. การติดตามและการประเมินผล การติดตามและการประเมินผลเป็นขั้นตอนสุดท้ายที่สำคัญ เพื่อวัดความสำเร็จของการปฏิบัติตามกลยุทธ์ และปรับปรุงแผนการทำงานในอนาคตตามผลการประเมินที่ได้

Wheelen and Hunger (2008, pp. 212–213) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติเป็นการนำกิจกรรมทั้งหมดที่จำเป็น เพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติการตามแผนกลยุทธ์ การปฏิบัติตามกลยุทธ์เป็นกระบวนการนำกลยุทธ์และนโยบายสู่การปฏิบัติ (put into action) โดยผ่านการจัดทำโครงการ (program) การจัดงบประมาณ (budget) และระเบียบวิธีการปฏิบัติ

ณัฏฐพันธ์ เขจรนันทน์ (2552) กล่าวว่า กระบวนการที่ผู้บริหารจะแปลงกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ ต้องกำหนดรายละเอียดด้านต่างๆ เช่น งบประมาณ วิธีการ เพื่อให้สามารถดำเนินการได้อย่างเป็นรูปธรรม ประกอบด้วยองค์ประกอบ 4 ประการด้วยกัน

1) การจัดสรรทรัพยากร คือขั้นตอนของการวางแผนการใช้ทรัพยากร

2) การปรับโครงสร้างองค์การ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของกลยุทธ์และทรัพยากร

3) การปรับปรุงระบบและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อสอดคล้องกับกลยุทธ์ที่ตั้งไว้

4) การกระจายกลยุทธ์ คือหากองค์การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจแต่ไม่ได้มีการไปปฏิบัติก็ทำให้สิ้นเปลืองทรัพยากรสูญเปล่า

โดยกล่าวได้ว่า การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ หมายถึง การนำแผนกลยุทธ์ที่ได้กำหนดไว้มาดำเนินการปฏิบัติจริงเพื่อให้บรรลุผลตามที่กำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติเป็นขั้นตอนที่มีความสำคัญ หากกำหนดแผนกลยุทธ์ไว้ดี แต่การนำแผนไปปฏิบัติไม่ถูกต้องหรือไม่นำไปปฏิบัติ ก็อาจทำให้ไม่บรรลุผลสำเร็จตามที่ตั้งไว้

ขั้นตอนการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ แบ่งออกเป็น 4 ขั้นตอน ได้แก่

1) องค์การต้องกำหนดวัตถุประสงค์ในการดำเนินงานประจำปี

2) กำหนดกลยุทธ์การดำเนินงาน และแผนดำเนินงาน ตลอดจนนโยบายด้านต่าง ๆ

3) จัดทำโครงการ กิจกรรม แผนงาน งบประมาณต่าง ๆ ที่จำเป็น

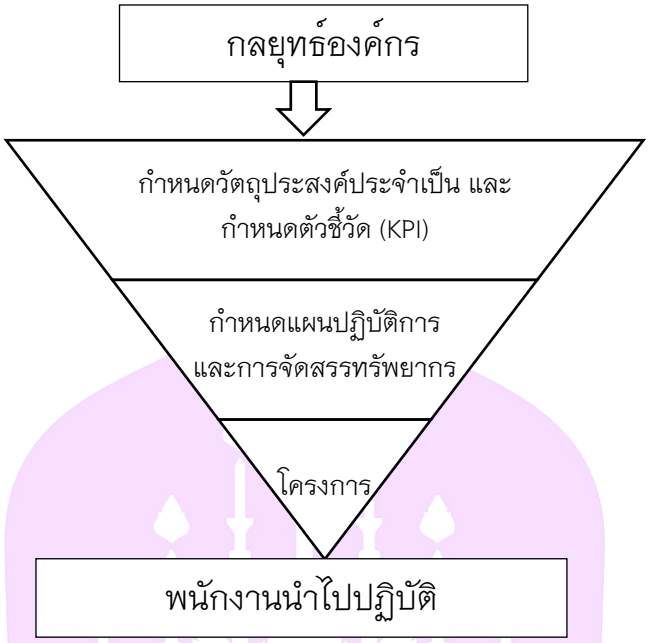
4) นำไปสู่การปฏิบัติ

แนวทางการขับเคลื่อนแผนกลยุทธ์ให้เกิดการปฏิบัติ ประกอบด้วย 2 ส่วนหลัก คือ

1) การกำหนดแผนปฏิบัติการ หมายถึง การเชื่อมโยงเป้าประสงค์ ยุทธศาสตร์ไปสู่เป้าหมาย (Target) ในรูปแบบของแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม แบบบูรณาการ กำหนดผู้รับผิดชอบกิจกรรม หรือกระบวนการ ระยะเวลาดำเนินการ ปัจจัยนำเข้าที่ต้องการ เช่น งบประมาณ

2) การติดตามและประเมินผล หมายถึง การติดตาม ตรวจสอบความก้าวหน้า ปัญหาอุปสรรค รวมไปถึงความสำเร็จ/ความล้มเหลว ของแผนงาน โครงการ หรือกิจกรรมที่ประกอบขึ้นเป็นกลยุทธ์ของหน่วยงาน ว่าได้ดำเนินตามยุทธศาสตร์ที่กำหนดไว้หรือไม่

สุพาณี สฤษฏ์วานิช (2553) ให้ความหมายการบริหารเชิงกลยุทธ์ ไว้ว่า เป็นกระบวนการบริหารองค์กรที่เน้นมุมมองระยะยาว เป็นกระบวนการต่อเนื่องจากการวางแผงกลยุทธ์ การนำแผนกลยุทธ์ไปปฏิบัติ และการควบคุมและประเมินผลกลยุทธ์



ภาพ 1 แสดงขั้นตอนการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ

ที่มา (ดัดแปลงจาก สุพานี สฤษฎ์วานิช, 2546 หน้า 25)

แนวคิดเกี่ยวกับวงจรคุณภาพ (Deming cycle)

การพัฒนาองค์การให้มีคุณภาพ ต้องอาศัยการพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการบริหารและการทำงานอยู่เสมอ โดยอาศัยการบริหารงานด้วยระบบคุณภาพ ซึ่งได้รับแนวคิดและหลักการพัฒนาองค์การ (Organization Development) ที่ได้รับการยอมรับอย่างมากในการพัฒนาองค์การคือ วงจรคุณภาพเดมมิ่ง PDCA (Deming Cycle) ซึ่งประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ได้แก่

1. การวางแผน (Plan)
2. การปฏิบัติตามแผน (Do)
3. การตรวจสอบและประเมินผล (Check)
4. การปรับปรุง/แก้ไข (Act)

ซึ่งเป็นกระบวนการบริหารที่ได้เผยแพร่อย่างกว้างขวางในปี ค.ศ. 1950 โดย Edward W. Deming นักวิชาการส่วนใหญ่ จึงเรียกวงจรการบริหารนี้ว่า “วงจร Deming” เดมมิ่ง Deming (2004)

ชนมณี ศิลานุกิจ และคณะ (2563) ได้เสนอว่า (Deming cycle) PDCA เป็น แนวคิดในการแก้ปัญหา (Problem Solving) และการพัฒนากระบวนการ (Process Improvement)

อย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็น แนวคิดของ ดร. เดมมิ่ง และถือเป็นแนวคิดพื้นฐานของวิธีการต่าง ๆ หลากหลายที่มีอยู่ในปัจจุบัน

เกียรติพงษ์ อุดมธนะธีระ (2561) กล่าวว่า วงจรคุณภาพ (Deming Cycle) คือ แนวคิดการพัฒนาการทำงานเพื่อควบคุมคุณภาพงานให้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยใช้เป็นเครื่องมือสำหรับการปรับปรุงกระบวนการทำงานของพนักงานภายในโรงงานให้ดีขึ้น ซึ่งจะใช้ในการค้นหาปัญหาอุปสรรคในขั้นตอนการทำงานโดยพนักงาน ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ดังนี้

1. การวางแผน (Plan) คือ การวางแผนการดำเนินงาน เพื่อให้เกิด การทำงานที่ได้ผลงาน การปรับปรุงเปลี่ยนแปลง การพัฒนาสิ่งใหม่ การแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน มีส่วนที่สำคัญเช่น การกำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ การจัดอันดับความสำคัญของเป้าหมาย กำหนดการดำเนินงาน กำหนดระยะเวลาการดำเนินงาน กำหนดผู้รับผิดชอบดำเนินการ และกำหนดงบประมาณที่จะใช้ การวางแผนที่ดีควรต้องเกิดจากการศึกษาที่ดี มีการวางแผนไว้รัดกุมรอบคอบปรับเปลี่ยนได้ตามความเหมาะสมของงานและเหตุการณ์ แผนที่ได้จำเป็นต้องช่วยในการคาดการณ์สิ่งที่เกิดขึ้นและสามารถช่วยลดความสูญเสียที่อาจเกิดขึ้นได้ การวางแผนควรมีการกำหนด เช่น การกำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ กำหนดผู้รับผิดชอบ ระยะเวลาดำเนินการ งบประมาณที่กำหนด และ มีการเสนอเพื่อขออนุมัติก่อนดำเนินการ เป็นต้น

2. ปฏิบัติตามแผน (Do) คือ การดำเนินการเพื่อให้ได้ตามแผนที่มีการกำหนดไว้ อาจมีการกำหนดโครงสร้างคณะทำงานรองรับการดำเนินการเช่น คณะกรรมการ ฯลฯ กำหนดวิธีในการดำเนินงาน ขั้นตอน ผู้ดูแลรับผิดชอบ ผู้ตรวจสอบและทำการประเมินผล การปฏิบัติการควรมีคณะทำงานคอยควบคุม กำหนดนโยบาย ติดตามตรวจสอบการทำงาน มีการกำหนดขั้นตอนที่ชัดเจน มีวิธีการดำเนินการที่สามารถดำเนินการได้จริง ไม่ยากจนเกินความสามารถของผู้ที่จะทำ มีผู้รับผิดชอบดำเนินการที่ชัดเจน เพียงพอ มีระยะเวลาที่กำหนดที่เหมาะสม มีงบประมาณในการทำงาน เป็นต้น

3. ตรวจสอบการปฏิบัติตามแผน (Check) คือ ขั้นตอนที่เริ่มเมื่อมีการดำเนินโครงการตามข้อ 2 ควรจะต้องทำการประเมินผลการดำเนินงานว่าเป็นไปตามแผนงานที่กำหนดไว้หรือไม่ อาจประเมินในส่วน การประเมินผลงานการดำเนินการ การประเมินผลการดำเนินตามขั้นตอน และการประเมินผลงานตามเป้าหมายของแผนงานที่ได้มีการกำหนดไว้ ในการประเมินนี้เราอาจสามารถทำได้เองโดยใช้คณะกรรมการที่รับผิดชอบในแผนการดำเนินงานภายในเป็นการประเมินตนเอง แต่การใช้คนภายในอาจทำให้ขาดความน่าเชื่อถือหรือประเมินผลได้ไม่เต็มที่ จะดีหากมีการตั้งคณะประเมินจากภายนอกมาช่วย เพราะน่าจะได้ผลการประเมินที่ดีกว่า

ทีมงานภายใน เพราะอาจมีปัญหาช่วยกันประเมินผลให้ดีเกินจริง แนวทางที่จะใช้ในการประเมิน เช่น กำหนดวิธีการประเมินแยกให้ชัดเจนสามารถทำได้ง่าย มีรูปแบบการประเมินตรงกับเป้าหมายในงานที่ทำ มีคณะผู้จะเข้าทำการประเมินที่มีความรู้เพียงพอ แนวคำตอบผลของการประเมิน ต้องสามารถตอบโจทย์และตรงกับวัตถุประสงค์ที่วางไว้ เน้นการประเมินปัญหา / จุดอ่อน / ข้อดี / จุดแข็ง ที่มีในการดำเนินการ เป็นต้น

4. ปรับปรุงแก้ไขพัฒนาต่อเนื่อง (Act) คือ การนำผลประเมินที่ได้มาทำการวิเคราะห์เพื่อพัฒนาแผน ในการปรับปรุงต่อไป ในส่วนนี้ควรจะเสนอแนะปัญหาแนวทางการปรับปรุงแก้ไขปัญหา หรือการพัฒนาระบบที่มีอยู่แล้วให้ดียิ่งขึ้นไปอีกไม่มีที่สิ้นสุด เช่น ทำการระดมสมอง เพื่อหาทางแก้ไข ปัญหา / จุดอ่อน / ข้อดี / จุดแข็ง ที่พบ ปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้น นำผลที่ได้จากการระดมสมองเสนอผู้เกี่ยวข้องเพื่อพิจารณาใช้วางแผนต่อไป กำหนดกลยุทธ์ในการจัดทำแผนครั้งต่อไป และ กำหนดผู้รับผิดชอบดำเนินงานครั้งต่อไป

โครงสร้างการบริหารงานให้ประสบความสำเร็จ มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล ตามวงจร PDCA ประกอบด้วย 4 ขั้นตอนหลัก ดังนี้ ยุทธนา เกื้อกูล (2560)

1. ขั้นตอนการวางแผน (Planning)

คือการกำหนดเป้าหมาย/วัตถุประสงค์ในการดำเนินงานวิธีการรวมไปถึงขั้นตอนเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมาย การวางแผนต้องทำความเข้าใจกับเป้าหมาย/วัตถุประสงค์ให้ชัดเจนเพื่อให้องค์การพัฒนาไปในทิศทางเดียวกัน ดังนั้น การบริหารจัดการในสถานศึกษา ต้องวางแผนให้เป็นระบบ ครอบคลุม เพื่อให้การบริหารงานด้านต่างๆ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามแผนที่วางไว้

2. ขั้นตอนการปฏิบัติ (Doing)

คือการปฏิบัติตามแผนที่ได้วางไว้ การปฏิบัติจะต้องดำเนินการไปตามแผน วิธีการขั้นตอน และเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่ง การบริหารงานแบบค่อยเป็นค่อยไปจึงมีความจำเป็นที่ผู้บริหารต้องเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคลและพยายามทำให้ผู้ปฏิบัติงาน ทำงานได้อย่างมีความสุขและปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. ขั้นตอนการตรวจสอบ (Checking)

คือขั้นตอนเพื่อประเมินผลว่าการปฏิบัติงานเป็นไปตามแผนหรือวัตถุประสงค์หรือไม่ หรือพบปัญหาเกิดขึ้นหรือไม่อย่างไร ขั้นตอนนี้จึงมีความสำคัญ เนื่องจากในการดำเนินงานต่างๆ มักเกิดปัญหาหรือไม่เป็นไปตามแผนที่วางไว้ได้อยู่เสมอ ซึ่งปัญหาและอุปสรรค ส่งผลต่อประสิทธิภาพและคุณภาพของการทำงาน การติดตาม ตรวจสอบ และ

ประเมิน จึงมีความสำคัญที่ควรทำควบคู่ไปกับการดำเนินงาน เพื่อให้ทราบข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการปรับปรุงคุณภาพของการบริหารงานหรือการดำเนินงานให้ดียิ่งขึ้น

4. ขั้นตอนการปรับปรุง (Action)

คือขั้นตอนของการแก้ไขและปรับปรุงปัญหาหรือข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นหลังจากได้ทำการตรวจสอบแล้ว การปรับปรุงอาจเป็นการแก้ไขแบบเร่งด่วนเฉพาะหน้า หรือการค้นหาสาเหตุและสร้างกระบวนการที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตได้ ซึ่ง การปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงกระบวนการการทำงาน เพื่อให้องค์การมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น นับเป็นสิ่งที่สำคัญและจำเป็นเพื่อสร้างความก้าวหน้าขององค์การ

กล่าวได้ว่า การบริหารงานขององค์การ โดยหลัก PDCA มีการดำเนินกิจกรรมที่ครบตามวงจร ในขณะที่บางกิจกรรมก็ไม่ครบวงจรตามลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานขององค์การนั้น ๆ แต่กระบวนการ PDCA ก็จะถูกดำเนินไปตามกระบวนการดำเนินงานขององค์การโดยธรรมชาติ มากน้อยตามบริบทขององค์การ

ประโยชน์ของการทำ PDCA

วีระพล บดีรัฐ (2543) ได้กล่าวไว้ว่า PDCA เป็นวงจรที่พัฒนามาเพื่อเป็นเครื่องมือสำหรับการปรับปรุงกระบวนการทำงานและช่วยค้นหาปัญหาและอุปสรรคในแต่ละขั้นตอนการผลิตในโรงงานโดยพนักงานเอง ต่อมาพบว่า PDCA สามารถนำมาใช้ได้กับทุกกิจกรรม โดยสามารถใช้วงจร PDCA ได้ 2 ลักษณะด้วยกัน 1) การเริ่มกิจกรรมหรือกระบวนการทำงาน PDCA จะช่วยให้กิจกรรมหรือกระบวนงานมีการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง โดยเริ่มจากการตั้งเป้าหมายด้วยการวางแผน (P) การนำแผนไปสู่การปฏิบัติ (D) หลังจากนั้นทำการตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติตามแผน (C) และนำผลที่ได้จากการประเมินไปดำเนินต่อตามเหมาะสม (A) หากผลไม่เป็นไปตามแผนก็เข้าสู่กระบวนการปรับเปลี่ยนในขั้นตอนต่าง ๆ 2) เมื่อต้องการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น โดยเริ่มจากการระบุปัญหาและคิดค้นแนวทางในการแก้ไขปัญหาด้วยการกำหนดเป็นแผน (P) ลงมือแก้ไขปัญหาตามแนวทาง (D) แล้วนำผลที่ได้จากการแก้ไขมาตรวจสอบผลลัพธ์และประเมินวิธีการแก้ปัญหาที่เลือกไว้ (C) หากปัญหาไม่ได้รับการแก้ไขอย่างพึงพอใจ จึงเข้าสู่กระบวนการหาวิธีการใหม่หรือเริ่มต้นระบุปัญหาใหม่ (A) โดยสรุปได้ว่า PDCA เป็นเทคนิคการปรับปรุงงานหรือการทำกิจกรรม การเรียนการสอนให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่เป็นที่น่าพึงพอใจและเกิดประโยชน์สูงสุดต่องาน กิจกรรม หรือกระบวนการ

กล่าวโดยสรุปได้ว่า การบริหารงานในองค์การ มักมีการนำหลักการปฏิบัติงานตามวงจรคุณภาพ PDCA อยู่เสมอ โดยในการดำเนินโครงการ กิจกรรม กระบวนการดำเนินงานต่างๆ อย่างครบวงจร ขณะเดียวกันก็มีบางโครงการ กิจกรรม กระบวนการดำเนินงานต่าง ๆ ที่อาจไม่ครบวงจรตามลักษณะงานและสภาพแวดล้อม ในแต่ละองค์การมีวงจร PDCA หลายวง วงใหญ่สุดคือ วิสัยทัศน์ แผนยุทธศาสตร์ ซึ่งเป็นแผนงาน (Plan) ซึ่งครอบคลุมระยะเวลาต่อเนื่องหลายปี โดยหลังจากนั้นองค์การก็จะนำแผนยุทธศาสตร์ที่กำหนดเป็นแผนปฏิบัติและเชื่อมโยงการปฏิบัติงานของหน่วยงานและองค์การ รวมกันเรียกว่า (Do) ซึ่งองค์การจะต้องทำการติดตามตรวจสอบผลการปฏิบัติตามแผนที่วางไว้ (Check) และนำผลมาปรับปรุงแก้ไขปัญหาหรือจุดที่อาจต้องปรับปรุงแผนใหม่ (Act) เพื่อทำให้วิสัยทัศน์และแผนยุทธศาสตร์ระยะยาวนั้นบรรลุผลสำเร็จ

ข้อมูลเบื้องต้นของมหาวิทยาลัยพะเยา

1 ข้อมูลพื้นฐานของมหาวิทยาลัยพะเยา

มหาวิทยาลัยพะเยา จัดตั้งขึ้นเพื่อเป็นการกระจายโอกาสทางการศึกษา เดิมอยู่ภายใต้การดูแลของมหาวิทยาลัยนเรศวร โดยใช้ชื่อว่า มหาวิทยาลัยนเรศวร วิทยาเขตสารสนเทศพะเยา ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2538 ต่อมาในปี พ.ศ. 2550 สภามหาวิทยาลัยนเรศวรได้มีมติได้เปลี่ยนชื่อเป็นมหาวิทยาลัยนเรศวรพะเยา เมื่อวันที่ 12 พฤษภาคม พ.ศ. 2553 พระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร ได้มีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าโปรดกระหม่อม ให้ตราพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยพะเยา พุทธศักราช 2553 ขึ้น และได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ 16 กรกฎาคม พ.ศ. 2553 จึงได้ถือว่ามหาวิทยาลัยพะเยาได้แยกออกจากมหาวิทยาลัยนเรศวร พร้อมมุ่งสู่การพัฒนาให้เป็นมหาวิทยาลัยที่มีศักยภาพและผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพได้มาตรฐานสากลรวมทั้งการพัฒนาองค์ความรู้สู่ชุมชนให้เข้มแข็ง เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของชุมชนในพื้นที่ ดังปณิธาน “ปัญญาเพื่อความเข้มแข็งของชุมชน” โดยมีการจัดการเรียนการสอนด้วยกันทั้งหมด 17 คณะ 1 วิทยาลัย แบ่งเป็น 3 กลุ่มสาขาวิชา ได้แก่ กลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี กลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพและกลุ่มสาขาวิชามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ (มหาวิทยาลัยพะเยา, 2566)

ประกอบไปด้วย

1. กลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
    1.1 คณะวิศวกรรมศาสตร์

1.2 คณะวิทยาศาสตร์

1.3 คณะเกษตรศาสตร์และทรัพยากรธรรมชาติ

1.4 คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และศิลปกรรมศาสตร์

1.5 คณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

1.6 คณะพลังงานและสิ่งแวดล้อม

2. กลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ

2.1 คณะเภสัชศาสตร์

2.2 คณะแพทยศาสตร์

2.3 คณะพยาบาลศาสตร์

2.4 คณะทันตแพทยศาสตร์

2.5 คณะวิทยาศาสตร์การแพทย์

2.6 คณะสหเวชศาสตร์

2.7 คณะสาธารณสุขศาสตร์

3. กลุ่มสาขาวิชามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

3.1 คณะรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์

3.2 คณะบริหารธุรกิจและนิเทศศาสตร์

3.3 คณะศิลปะศาสตร์

3.4 คณะนิติศาสตร์

3.5 วิทยาลัยการศึกษา

ตาราง 1 จำนวนนิสิตระดับปริญญาตรี ประจำปีการศึกษา 2566 จำนวน 21,098 คน

ลำดับ	คณะ	จำนวน (คน)
1.	คณะเกษตรศาสตร์และทรัพยากรธรรมชาติ	567
2.	คณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	1,704
3.	คณะนิติศาสตร์	1,318
4.	คณะพยาบาลศาสตร์	445
5.	คณะเภสัชศาสตร์	749
6.	คณะบริหารธุรกิจและนิเทศศาสตร์	2,482
7.	คณะวิทยาศาสตร์	459
8.	คณะวิทยาศาสตร์การแพทย์	1,122

ตาราง 1 (ต่อ)

ลำดับ	คณะ	จำนวน (คน)
10.	คณะศิลปศาสตร์	1,634
11.	คณะสถาปตยกรรมศาสตร์และศิลปกรรมศาสตร์	755
12.	คณะสหเวชศาสตร์	607
13.	คณะพลังงานและสิ่งแวดลอม	182
14.	คณะทันตแพทยศาสตร์	150
15.	คณะรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์	1,241
16.	คณะสาธารณสุขศาสตร์	1,449
17.	วิทยาลัยการศึกษา	2,100
18.	ปริญญาตรีคูขนาน 2 ปริญญา	2,776
–	รวมนิสิตระดับปริญญาตรี ปีการศึกษา 2566	21,098

มีพื้นที่ของสถานศึกษา ตั้งอยู่ ณ ตำบลแม่กา อำเภอเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา เป็นพื้นที่หลักในการจัดการศึกษาของมหาวิทยาลัยมีเนื้อที่ประมาณ 5,700 ไร่ อยู่ห่างจากตัวเมืองพะเยาไปทางทิศใต้ 20 กิโลเมตร ตั้งอยู่ ณ เลขที่ 19 หมู่ที่ 2 ถนนพหลโยธิน ตำบลแม่กา อำเภอเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา

บริการนิสิตและสวัสดิการนิสิต มหาวิทยาลัยพะเยา

- บริการสนับสนุนและอำนวยความสะดวกแก่นิสิตพิการ
- ทุนการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา (ค่าเทอม , จ้างงาน , หอพัก)
- ทุนเพื่อนิสิตผู้ประสบภัยและบรรเทาความเสียหายหรือสูญเสีย
- ศูนย์ให้คำปรึกษาและสร้างเสริมสุขภาวะ
- ส่งเสริมทักษะการเป็นผู้ประกอบการ
- TO BE NUMBER ONE Club
- Health Promotion Services
- Fitness and Recreation Facilities
- บริการสวัสดิการยานพาหนะเดินทางภายในมหาวิทยาลัย
- ศูนย์บรรณสารและการเรียนรู้

2 ประเด็นยุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา

มหาวิทยาลัยพะเยา จัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยพะเยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 – 2570 และแผนปฏิบัติการประจำปีของมหาวิทยาลัยพะเยา โดยได้นำเอาข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและสถานการปัจจุบันของมหาวิทยาลัยพะเยา มาจัดทำแผนยุทธศาสตร์ที่มีความสอดคล้องและเชื่องโยงกับแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 แผนการศึกษาแห่งชาติ แผนแม่บทยุทธศาสตร์เฉพาะแผนบริหารราชการแผนดิน นโยบายของรัฐบาล มาตรฐานการศึกษาแห่งชาติ แบบบูรณาการ รวมไปถึงนโยบายความมั่นคงแห่งชาติ ซึ่งสอดคล้องและเชื่อมโยงกับแผนแม่บทและแผนปฏิบัติการของกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม

โดยในการกำหนดพันธกิจหลักและประเด็นยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยพะเยา ได้กำหนดให้มีความสอดคล้องและเชื่อมโยงกับแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปีรวมไปถึงแผนงานอื่น ๆ ดังกล่าวข้างต้น และได้กำหนดเป้าประสงค์ในแต่ละประเด็นยุทธศาสตร์ รวมทั้งได้กำหนดประเด็นท้าทาย ที่มหาวิทยาลัยต้องเร่งรัดพัฒนาเป็น Super KPI โดยมีรายละเอียดการเชื่อมโยงพันธกิจหลักประเด็นยุทธศาสตร์ และเป้าประสงค์

ภาพ 2 แสดงพันธกิจหลักและประเด็นยุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา

จาก : ยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยพะเยา ประจำปีงบประมาณ 2566-2570

แผนยุทธศาสตร์เพื่อการพัฒนามหาวิทยาลัยพะเยา (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 – 2570) ได้จัดทำขึ้นตามกระบวนการและแนวทางการจัดทำแผนกลยุทธ์ตามเกณฑ์การประกันคุณภาพการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศ (EdPEx) หมวด 2 การวางแผนกลยุทธ์ ตามขั้นตอนการจัดทำกลยุทธ์ (Strategy Development) และการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ (Strategy Implementation) โดยการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม ประกอบไปด้วย 5 ประเด็นยุทธศาสตร์ ได้แก่

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 การเตรียมคนและเสริมสร้างศักยภาพคนให้มีสมรรถนะและทักษะ แห่งอนาคต

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 การสร้างงานวิจัยและนวัตกรรมพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และชุมชน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 การบริการวิชาการและสร้างสรรค์พื้นที่การเรียนรู้เพื่อความเป็นอยู่ที่ดีทางสังคม

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 การส่งเสริมการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมเพื่อความเป็นไทยและเอกลักษณ์ของชาติ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาระบบบริหารจัดการที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และมีธรรมาภิบาล

การผลิตบัณฑิตให้มีคุณภาพตามนโยบายของมหาวิทยาลัยพะเยา ให้เป็นบัณฑิตที่พึงประสงค์และทักษะที่จำเป็นต่อการใช้ชีวิตตามสมรรถนะการเรียนรู้ ด้วยการจัดกิจกรรมที่เป็นการส่งเสริม สนับสนุนให้นิสิตสามารถพัฒนาตนเองในทุกด้านที่นอกเหนือไปจากการเรียนการสอนในชั้นเรียน ดังนั้นเพื่อให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์เพื่อการพัฒนามหาวิทยาลัยพะเยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 – 2570 กองกิจการนิสิต จึงได้นำแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยไปสู่การปฏิบัติของหน่วยงาน โดยกำหนดเป็นแผนยุทธศาสตร์กองกิจการนิสิต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 –2570 เพื่อให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัย โดยกองกิจการนิสิต ได้กำหนดเป้าประสงค์ที่สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนามหาวิทยาลัยพะเยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 – 2570 ซึ่งมหาวิทยาลัยมีเป้าหมาย ในการพลิกโฉมให้สอดคล้องกับการพลิกโฉมประเทศ (Reinvent the nation) เพื่อสร้างและพัฒนาคนให้มีคุณภาพอย่างยั่งยืน (กองกิจการนิสิต มหาวิทยาลัยพะเยา, 2566)

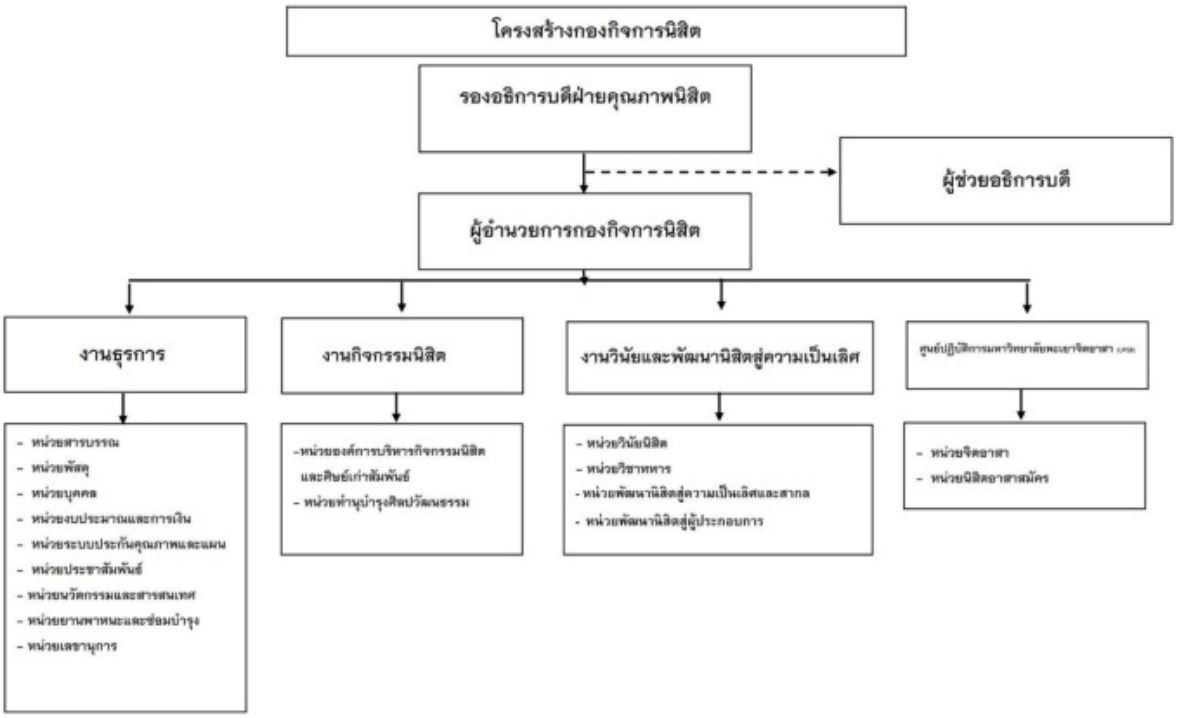
3 ประวัติความเป็นมากองกิจการนิสิต

กองกิจการนิสิต (Division of Student Affairs) เริ่มก่อตั้งจากหน่วยงานที่มีชื่อว่า “ส่วนงานกิจการนิสิต” ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2542 – 2553 และเมื่อวันที่ 12 กรกฎาคม 2553 พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดชได้มีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯ ให้ตราพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. 2553 ขึ้น และประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ 16 กรกฎาคม 2553 มีผลบังคับใช้เป็น “มหาวิทยาลัยพะเยา” โดยสมบูรณ์ ตั้งแต่วันที่ 17 กรกฎาคม 2553 เป็นต้นมา จึงถือได้ว่า มหาวิทยาลัยพะเยาได้แยกออกจากมหาวิทยาลัยนเรศวร เป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐซึ่ง มีฐานะเป็นนิติบุคคลอย่างเต็มรูปแบบ พร้อมมุ่งเน้นการพัฒนาไปสู่การเป็นมหาวิทยาลัยสมบูรณ์แบบ (Comprehensive University) ที่มีศักยภาพและพร้อมในการผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพและได้มาตรฐานสากล รวมทั้งการพัฒนาองค์ความรู้สู่ชุมชนให้เข้มแข็งและสังคมเป็นสุข อันจะเป็นรากฐานที่สำคัญในการพัฒนาประเทศต่อไป ดังปณิธานของมหาวิทยาลัยพะเยาที่ว่า “ปัญญาเพื่อความเข้มแข็งของชุมชน”

ในวันที่ 17 กรกฎาคม 2553 ส่วนงานกิจการนิสิตได้ยกฐานะจากส่วนงานมาเป็น “กองกิจการนิสิต” โดยมีภารกิจสนับสนุนยุทธศาสตร์ที่ 1 การเตรียมคนและเสริมสร้างศักยภาพคนให้มีสมรรถนะและทักษะแห่งอนาคต ตอบสนองความต้องการของตลาดแรงงานที่ส่งเสริมการพัฒนาทักษะแห่งอนาคตให้แก่นิสิต รวมถึงมุ่งเน้นพัฒนากิจกรมเสริมหลักสูตรเพื่อส่งเสริมอัตลักษณ์นิสิตมหาวิทยาลัย (UP Identity) 3 ประการ ได้แก่ สุนทรียภาพ บุคลิกภาพ และสุขภาพ

3.1 โครงสร้างองค์กร (Organizational Structure)

กองกิจการนิสิต มหาวิทยาลัยพะเยา มีบุคลากรทั้งสิ้น 20 คน แบ่งออกเป็น พนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 19 คนและลูกจ้างชั่วคราว 1 คนตามสังกัด และตำแหน่งตามแผนภาพประกอบ



ภาพ 3 โครงสร้างกองกิจการนิสิต

จาก : กองกิจการนิสิต

3.2 การดำเนินงานด้านพัฒนาอัตลักษณ์นิสิต (UP Identity) กองกิจการนิสิต

การพัฒนานิสิตนักศึกษาของแต่ละสถาบัน เป็นพันธกิจหลักของสถาบันอุดมศึกษา มีการกำหนดยุทธศาสตร์ของแต่ละสถาบันอย่างชัดเจน โดยมีระบบและกลไกในการบริหารงานการพัฒนานิสิตนักศึกษาในรูปแบบกิจกรรมที่หลากหลาย การใช้แนวคิดเชิงสร้างสรรค์สู่การเสริมสร้างพลังความเข้มแข็งของชุมชน ภายใต้แนวคิด Soft Power For Community Empowerment เป็นกระบวนการออกแบบกิจกรรมพัฒนานิสิตนักศึกษาของแต่ละสถาบันให้มีทักษะ และองค์ความรู้ ในการสร้างสรรค์นวัตกรรม และสามารถทำให้เกิดการแลกเปลี่ยน

ทางวัฒนธรรมและกระบวนการการทำงานอย่างมีส่วนร่วม และส่งเสริมการพัฒนาเชิงพื้นที่ด้วยพลังของนิสิตนักศึกษาอย่างยั่งยืนตามแนวคิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน (SDGs) ของ UNESCO

กองกิจการนิสิตได้กำหนดพันธกิจหลักและประเด็นยุทธศาสตร์ที่พัฒนานิสิตให้มีอัตลักษณ์ (UP Identity) พัฒนาสมรรถะแห่งอนาคต ที่ส่งเสริมการดำเนินกิจกรรมให้นิสิตมหาวิทยาลัยพะเยาได้รับการพัฒนาด้านสุนทรียภาพ ด้านบุคลิกภาพ และด้านสุขภาพ รวมไปถึงพัฒนานิสิตให้ได้รับการพัฒนาทักษะแห่งอนาคต และด้าน Thainess & Communities Engagement และมุ่งเน้นบริหารงานแบบธรรมภิบาล และความโปร่งใสภายในหน่วยงาน ที่สร้างแนวปฏิบัติการพัฒนางานที่ดีและมีประสิทธิภาพ โดยขยายความอัตลักษณ์นิสิตมหาวิทยาลัยพะเยา (UP Identity) ทั้ง 3 ประการนั้น ได้แก่

ด้านสุนทรียภาพ คือ เป็นผู้มีความซาบซึ้งในคุณค่าของศิลปะ วัฒนธรรม และธรรมชาติตลอดจนคุณค่าในวิชาชีพของตน

ด้านบุคลิกภาพ คือเป็นผู้มีความสุภาพ อ่อนน้อม มีจิตสาธารณะ รับผิดชอบต่อสังคม ประกอบด้วย ซื่อสัตย์ มีวินัย ใจอาสา

ด้านสุขภาพ คือ เป็นผู้มีสุขนิสัยและสุขภาพที่ดี

โดยกล่าวได้ว่า อัตลักษณ์นิสิต คือตัวบ่งชี้ถึงลักษณะความเป็นนิสิตของมหาวิทยาลัยพะเยา ซึ่งประกอบไปด้วยสุขทรียภาพ (Aesthetics) ซึ่ง ชี้ให้เห็นถึงคุณค่าของศิลปะ วัฒนธรรม และธรรมชาติ ตลอดจนคุณค่าของวิชาชีพของตนเอง บุคลิกภาพ (Presonality) เป็นส่วนที่แสดงให้เห็นถึงนิสิตที่มีความซื่อสัตย์ มีวินัย มีความสุภาพอ่อนน้อม มีจิตสาธารณะ และมีความรับผิดชอบต่อสังคม และสุขภาพ (Health) เป็นผู้มีสุขนิสัยและสุขภาพที่ดีทั้งกายและใจ

4. ข้อมูลด้านการดำเนินงานขององค์การนิสิต

4.1 ประวัติการดำเนินงานขององค์การนิสิต/นักศึกษา

การจัดกิจกรรมของนิสิต/นักศึกษา มีความเป็นมาพร้อม ๆ กับประวัติของสถาบันอุดมศึกษา เริ่มตั้งแต่ปี 332 ก่อนคริสต์ศตวรรษ พระเจ้าอเล็กแซนเดอร์มหาราช (Alexender the Great) ทรงก่อตั้งมหาวิทยาลัยอเล็กแซนเดรีย (Alexendria university) ซึ่งถือได้ว่าเป็นสถาบันอุดมศึกษาที่ยิ่งใหญ่ที่สุด ในสมัยมาเซโดเนียน (Macedonian) นิสิต/นักศึกษาได้ร่วมกันทำกิจกรรม ต่อมาได้มีสถาบันอุดมศึกษาเกิดขึ้นหลายแห่งในทวีปยุโรป เช่น มหาวิทยาลัยซาเลอร์โน (Salerno University) และมหาวิทยาลัยอ๊อกฟอร์ด (Oxford University) นิสิต/นักศึกษาในมหาวิทยาลัยแหล่านี้ได้ร่วมกันทำกิจกรรมทางวิชาการขึ้นเพื่อเสริมสร้างประสบการณ์ให้กับตนเอง รวมไปถึงในประเทศสหรัฐอเมริกา วิทยาลัยวิลเลียม แอนด์ แมรี่

(William and Mary College) เป็นวิทยาลัยแห่งแรกที่ได้จัดตั้งองค์การนิสิต/นักศึกษาขึ้นในปลายคริสต์ศตวรรษที่ 17 โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะให้นิสิต/นักศึกษาได้รู้จักร่วมกันทำงานอย่างมีอิสระ ต่อมามหาวิทยาลัยหลายแห่ง ได้จัดให้มีองค์การนิสิต/นักศึกษาขึ้น ในช่วงปี ค.ศ. 1970 ถึง ค.ศ. 1980 และแต่งตั้งให้เป็นกรรมกาในด้านการบริหาร ด้านวิชาการและด้านต่างๆในสถาบันอุดมศึกษาทั่วประเทศสหรัฐอเมริกา สถาบันอุดมศึกษาส่วนมากเปิดสอนวิชาทางด้านการมีภาวะผู้นำ (Leadership) ให้แก่นิสิต/นักศึกษาที่ทำงานด้านกิจกรรมของนิสิต/นักศึกษาอีกด้วย (สำเนาว์ ขจรศิลป์, 2524)

ประเทศไทย มีการจัดตั้งศูนย์นิสิตเป็นแห่งแรก ณ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เมื่อ พ.ศ. 2469 และในปี พ.ศ. 2494 กิจกรรมด้านการเมืองของนักศึกษาเริ่มต้นขึ้น พร้อมการเกิดกบฏแมนฮัตตัน รัฐบาลในเวลานั้น ประกาศกฎอัยการศึกและส่งทหารเข้ายึดพื้นที่ของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ทำให้นักศึกษาของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์เรียกร้องให้ทหารคืนพื้นที่แก่มหาวิทยาลัย ในปี พ.ศ. 2508 นิสิต/นักศึกษาจากหลายสถาบันได้รวมตัวกันตั้งกลุ่ม “ปริทัศน์ เสวนา” เพื่อพูดคุยในเรื่องปัญหาสังคมขึ้น และในปี พ.ศ. 2518 นิสิต/นักศึกษาได้ร่วมกันจัดตั้ง ศูนย์กลางนิสิตนักศึกษาแห่งประเทศไทยขึ้น เป็นครั้งแรก (ทบวงมหาวิทยาลัย, 2523, หนา 5-6) ทบวงมหาวิทยาลัย ซึ่งปัจจุบัน คือสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม เห็นความสำคัญของกิจกรรมนิสิตนักศึกษามากขึ้น จึงมีนโยบายสนับสนุนให้นิสิตนักศึกษามีส่วนร่วมในกิจกรรมเสริมหลักสูตรในด้านต่างๆ เช่นด้านกีฬา ด้านศิลปวัฒนธรรม และการบำเพ็ญประโยชน์ต่อส่วนรวม และเพื่อให้สอดคล้อง กับการพัฒนาเยาวชน ตามนโยบายในแผนพัฒนาเยาชนของชาติต่อไป (ทบวงมหาวิทยาลัย, 2524, หน้า 9)

4.2 จุดมุ่งหมายของกิจกรรมนิสิต/นักศึกษา

กิจกรรมนิสิต/นักศึกษามีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาให้นิสิตได้มีความรู้ ความสามารถและความถนัด รวมถึงการพัฒนาด้านสติปัญญา อารมณ์ สังคม ร่างกาย และคุณธรรมจริยธรรมซึ่งสอดคล้องกับลักษณะที่พึงประสงค์ของบัณฑิต ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม รวมไปถึงประเด็นยุทธศาสตร์ในการพัฒนานิสิตของมหาวิทยาลัย จึงมีความจำเป็นยิ่งที่สถานศึกษา ต้องจัดแนวทางในการดำเนินกิจกรรมเสริมหลักสูตรของแต่ละสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับทบวงมหาวิทยาลัย ซึ่งปัจจุบันได้เปลี่ยนชื่อเป็นสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ในฐานะเป็นองค์กรของรัฐที่กำกับดูแลและสนับสนุนสถานศึกษา ในด้านการส่งเสริมและ

สนับสนุนการจัดกิจกรรมของนิสิต/นักศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์ ดังนี้ (ทบวงมหาวิทยาลัย, 2540)

1) เพื่อพัฒนานิสิตนักศึกษา

2) เพื่อให้นิสิตนักศึกษาได้ใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์โดยการเข้าร่วมกิจกรรมเสริมหลักสูตรด้านบำเพ็ญประโยชน์ ศิลปวัฒนธรรม จริยธรรม กีฬาและการสัมมนากิจกรรม

3) เพื่อปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมและรักษาไว้ซึ่งค่านิยมในตัวนิสิตนักศึกษา ทางด้านศิลปวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณีและเอกลักษณ์อันดีงามของชาติ

4) เพื่อให้นิสิตนักศึกษานำความรู้ทางวิชาการและบริการไปสร้างสรรค์และพัฒนาสังคมให้เกิดความเจริญก้าวหน้า ทั้งในด้านถาวรวัตถุและการดำเนินชีวิตของประชาชน และเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างนิสิตนักศึกษา ประชาชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

5) เพื่อให้นิสิตนักศึกษาได้เรียนรู้ และมีประสบการณ์ตรงในสถาพจริงของสังคม อันก่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจ สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม มีจิตสำนึกที่ถูกต้อง ดีงาม และตระหนักถึงความรับผิดชอบที่พึงมีต่อสังคม

6) เพื่อเสริมสร้างค่านิยมด้านความร่วมมือ สามัคคี รับผิดชอบและเสียสละเพื่อส่วนรวม ฝึกการเป็นผู้นำและผู้ตามที่ดี รู้จักการวางแผน กำหนดวิธีการและขั้นตอนการทำงานร่วมกันเป็นหมู่คณะ

7) เพื่อส่งเสริมพลานามัยและพัฒนาบุคลิกภาพ

8) เพื่อเผยแพร่ชื่อเสียงและเกียรติคุณของมหาวิทยาลัย

กล่าวได้ว่า จุดมุ่งหมายของกิจกรรมเสริมหลักสูตร เป็นภารกิจหลักของสถานศึกษาที่ต้องจัดให้แก่ผู้ศึกษา และเพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายของสถานศึกษา ในการกำหนดขอบเขตในการวางแผนการดำเนินงานที่ชัดเจน ผลการดำเนินงานจะสะท้อนถึงนโยบายการจัดการศึกษาที่มุ่งพัฒนาความรู้ความสามารถและความถนัดของผู้ศึกษาเป็นสำคัญ เพื่อให้เป็นบุคคลที่สมบูรณ์ในทุกๆ ด้านและตามเป้าประสงค์หรือผลสัมฤทธิ์ที่ตั้งไว้

สำเนาว์ ขจรศิลป์ (2524) ได้กล่าวถึงความสำคัญของกิจกรรมนิสิตนักศึกษาไว้ว่า การศึกษาระดับอุดมศึกษานั้น ผู้ศึกษาต้องมีส่วนร่วมกับกิจกรรมทั้งในและนอกห้องเรียน เพื่อให้นักศึกษาได้รับทั้งความรู้และประสบการณ์ที่สถาบันอุดมศึกษาจัดไว้ให้ ทั้งนี้โดยมุ่งหมายให้นิสิตนักศึกษาเป็นผู้มีความเจริญ และสร้างประโยชน์ต่อสังคม ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิด ของเสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2520) ที่กล่าวไว้ว่ากิจกรรมนักศึกษาเป็นภารกิจสำคัญ ซึ่งจะช่วยให้นักศึกษานั้นเจริญงอกงามเป็นคนโดยสมบูรณ์

4.3 การดำเนินงานขององค์การนิสิต มหาวิทยาลัยพะเยา

องค์การนิสิต มหาวิทยาลัยพะเยา มีหน้าที่ในการบริหารกิจการทั้งปวง ให้เป็นไปตามนโยบายที่แถลงไว้ต่อองค์การบริหารกิจกรรมนิสิต โดยสอดคล้องกับข้อบังคับ ระเบียบของมหาวิทยาลัยสร้างสรรค์และจัดกิจกรรมให้แก่นิสิต กำหนดนโยบาย แผนงาน โครงการและงบประมาณประจำปี พิจารณา เป็นตัวแทนของนิสิตเพื่อเข้าร่วมประชุมกับคณะกรรมการกิจการนิสิตและพัฒนาคุณภาพนิสิต และการประชุมผู้แทนนิสิตนักศึกษาจากสถาบันอื่น ๆ รวมถึงหน่วยงานภายใน สโมสรนิสิต และภายนอกมหาวิทยาลัย เข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ที่จัดขึ้นโดยหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยทั้งโดยหน้าที่หรือการมีส่วนร่วมในกิจกรรม รวมไปถึงสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ตามที่มหาวิทยาลัยพะเยาจัดขึ้น รวมไปถึงพิจารณาประกาศ ข้อบังคับ ระเบียบ ข้อปฏิบัติเกี่ยวกับการดำเนินงานขององค์การนิสิตซึ่งไม่ขัดกับข้อบังคับ ระเบียบ หรือประกาศของมหาวิทยาลัย พิจารณาจัดตั้งและเสนอยุบชมรม ตลอดจนควบคุมดูแลและให้ความสะดวกในการดำเนินงานของชมรมที่สังกัดให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของชมรม พิจารณาคัดเลือกและแต่งตั้งคณะอนุกรรมการดำเนินงานของฝ่ายต่างๆ และแถลงผลงานและประชาสัมพันธ์การดำเนินงานของคณะกรรมการองค์การนิสิตเพื่อให้มหาวิทยาลัยและนิสิตทราบ

นอกจากนี้ยังต้องส่งเสริม สนับสนุน การพัฒนานิสิตให้เป็นบัณฑิตที่พึงประสงค์ตามอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัย (UP Identity) ตลอดจนการส่งเสริมให้นิสิตมีความเป็นสากล ส่งเสริมความสามัคคีในหมู่นิสิต ผู้นำนิสิต และดำเนินกิจกรรมที่สอดคล้องกับนโยบายและปณิธานของมหาวิทยาลัย สามารถวิเคราะห์สถานการณ์และใช้ความรู้ ความเข้าใจในการคิดวิเคราะห์และการแก้ไขปัญหา และสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ได้ ส่งเสริมให้นิสิตดำเนินกิจกรรมทั้งทางวิชาการและทางวิชาชีพ รวมถึงสนับสนุนและดำเนินงานตามพันธกิจยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยพะเยา ตามวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งองค์การบริหารกิจกรรมนิสิตกองกิจการนิสิต มหาวิทยาลัยพะเยา

4.4 โครงสร้างการบริหารงานและหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การนิสิต

1. องค์ประกอบขององค์การนิสิต มหาวิทยาลัยพะเยา

องค์การนิสิต มหาวิทยาลัยพะเยา มีโครงสร้างพื้นฐาน ประกอบด้วย

1.1 นายกองค์การนิสิต

1.2 รองนายกองค์การนิสิต ไม่เกิน 4 คน

1.3 เลขานุการ

1.4 เหรัญญิก

1.5 กรรมการอื่นๆตามที่เห็นสมควร ไม่เกิน 30 คน

2. โครงสร้างองค์การนิสิต มหาวิทยาลัยพะเยา ประจำปีการศึกษา 2566 ประกอบด้วย

2.1 นายกองค์การนิสิต 1 คน

2.2 รองนายกองค์การนิสิต 4 คน

2.3 เลขานุการ 2 คน

2.4 เหรัญญิก 1 คน

2.5 คณะกรรมการฝ่ายบริหารและพัฒนาศักยภาพองค์การ 5 คน

2.6 คณะกรรมการฝ่ายกฎหมายและสื่อสารองค์กร 2 คน

2.7 คณะกรรมการฝ่ายติดตามประเมินผล นโยบาย และแผนงาน 3 คน

2.8 คณะกรรมการฝ่ายประสานงานและกิจกรรมนิสิต 3 คน

3. หน้าที่ของคณะกรรมการองค์การนิสิต

3.1 กำหนดนโยบายแผนงานโครงการและงบประมาณประจำปีขององค์การนิสิต เพื่อเสนอขอความเห็นชอบต่อสภานิสิต

3.2 บริหารงานกิจกรรมนิสิตให้เป็นไปตามนโยบายที่ได้แถลงไว้และขอความเห็นชอบจากสภานิสิตโดยให้สอดคล้องกับระเบียบข้อบังคับของมหาวิทยาลัยพะเยา

3.3 พิจารณาจัดตั้งชมรม เพื่อเสนอขอความเห็นชอบต่อสภานิสิต

3.4 เสนอข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศข้อปฏิบัติเกี่ยวกับการดำเนินงานขององค์การนิสิต ซึ่งไม่ขัดต่อข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศของมหาวิทยาลัยพะเยา เพื่อเสนอขอความเห็นชอบต่อสภานิสิต

3.5 เข้าร่วมประชุมและชี้แจงผลการดำเนินงานต่อสภานิสิตทุกสมัยประชุมและให้ตัวแทนสภานิสิตเข้าร่วมสังเกตการณ์ในการประชุมขององค์การนิสิต

3.6 พิจารณาคัดเลือกและแต่งตั้งคณะอนุกรรมการดำเนินงานฝ่านต่าง ๆ

3.7 แถลงผลงานและประชาสัมพันธ์การดำเนินงานของคณะกรรมการองค์การนิสิตเพื่อให้มหาวิทยาลัยและนิสิตทราบ

4. วาระการดำรงตำแหน่งขององค์การนิสิต

คณะกรรมการองค์การนิสิต มีวาระ 1 ปี นับแต่ได้รับการแต่งตั้งอย่างเป็นทางการจากมหาวิทยาลัยโดยอธิการบดีหรือรองอธิการบดีตามที่ได้รับมอบหมายลงนามอนุมัติ

5. การดำเนินกิจกรรมขององค์การนิสิต ต้องขออนุมัติจัดในนามขององค์การนิสิต โดยจะต้องอยู่ในความดูแลของที่ปรึกษา ทั้งนี้ ให้งานกิจกรรมนิสิต กองกิจการนิสิต มีหน้าที่สนับสนุน ดูแล กำกับ ติดตาม การดำเนินงาน โครงการหรือกิจกรรมขององค์การนิสิต และมีหน้าที่ควบคุม ดูแลการใช้จ่ายเงินงบประมาณขององค์การนิสิต และองค์การนิสิต ต้องดำเนินการสรุปผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการประจำปี รายรับรายจ่าย รายงานพัสดุครุภัณฑ์ขององค์การนิสิต เพื่อรายงานให้มหาวิทยาลัยทราบ ภายใน 15 วัน ก่อนหมดวาระการดำรงตำแหน่งตามคำสั่งแต่งตั้ง

6. การเงินและงบประมาณ การพัสดุ และการจัดซื้อจัดจ้างให้เป็นไปตามข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศ คำสั่งหรือแนวปฏิบัติด้านการเงินการคลังของมหาวิทยาลัย โดยองค์การนิสิตต้องจัดทำแผนการใช้จ่ายงบประมาณร่วมกับกองกิจการนิสิต และให้องค์การนิสิตจัดทำบัญชีรายรับ รายจ่ายประจำปีการศึกษา เพื่อแสดงต่อสมาชิกองค์การนิสิตและรายงานต่อมหาวิทยาลัย

7. องค์การนิสิต ต้องมีที่ปรึกษาองค์การนิสิต ทำหน้าที่ให้คำปรึกษา ข้อเสนอแนะในกิจการต่าง ๆ เพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์และวัตถุประสงค์ที่จัดตั้งไว้

8. ให้กองกิจการนิสิต มีหน้าที่ประเมินผลการดำเนินงานขององค์การนิสิต เพื่อเป็นข้อมูลในการพิจารณาการประกอบการสนับสนุนสวัสดิการของมหาวิทยาลัยพะเยาตามระเบียบ ข้อบังคับ หรือประกาศที่มหาวิทยาลัยกำหนด หลักเกณฑ์และรูปแบบการประเมินให้ในดุลยพินิจของรองอธิการบดีที่มีอำนาจหน้าที่ในการกำกับการบริหาร สั่งการหน่วยงานที่ได้รับมอบหมายเป็นผู้พิจารณา

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาค้นคว้างานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ ผู้ศึกษาได้ค้นคว้าผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้เป็นแนวทางในการศึกษาครั้งนี้จากหลากหลายแหล่งข้อมูลการศึกษาโดยสามารถสรุปผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

ทวีศักดิ์ อินทโชติ (2561) ได้ศึกษาถึงการศึกษาอัตลักษณ์และการพัฒนาอัตลักษณ์นิสิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ บางเขน พบว่า อัตลักษณ์ของนิสิมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ บางเขน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 แยกเป็นรายด้านพบว่า ด้านสำนึกดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 อยู่ในระดับมาก ด้านมุ่งมั่น มค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 อยู่ในระดับมาก ด้านสามัคคี มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.77 อยู่ในระดับมาก และด้านสร้างสรรค์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41 อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ ส่วนการศึกษาการพัฒนาอัตลักษณ์นิสิต

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ บางเขน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 อยู่ในระดับมาก แยกเป็นรายด้าน คือ ด้านกิจกรรมมหาวิทยาลัย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 อยู่ในระดับมาก ด้านกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 และด้านกิจกรรมเพื่อสังคม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า เพศ และคณะมีผลต่ออัตลักษณ์ที่แตกต่างกันตามระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ส่วนเพศไม่มีผลต่อความคิดเห็นต่อกิจกรรมที่ช่วยพัฒนาอัตลักษณ์

สมจิต ไชยเชษฐ และคณะ (2561) ได้ศึกษาถึงการบริหารงานโรงเรียนต้นแบบการเรียนรวม ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูนเขต 2 ตามวงจรคุณภาพ (PDCA) พบว่า สภาพการบริหารงานโรงเรียนต้นแบบการเรียนรวม ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 2 ตามวงจรคุณภาพ (PDCA) สรุปภาพรวมการบริหารงานโรงเรียนต้นแบบการเรียนรวม ตามรูปแบบการบริหารจัดการเรียนร่วมโดยใช้โครงสร้างซีท 4 ด้าน พบว่า ด้านสภาพแวดล้อม ($\overline{X}$ = 4.47, S.D. = 0.62) รองลงมาคือด้านเครื่องมือ สื่อ สิ่งอำนวยความสะดวก ($\overline{X}$ = 4.40, S.D. = 0.63) ต่อจากนั้นเป็นด้านนักเรียน ($\overline{X}$ = 4.38, S.D. = 0.63) และด้านกิจกรรมการเรียนการสอน ($\overline{X}$ = 4.38, S.D. = 0.63) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาตามวงจรคุณภาพ (PDCA) พบว่าด้านที่มีการดำเนินงานในภาพรวมในระดับมาก เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อยมีดังนี้ คือ การดำเนินการตามแผน (DO) ($\overline{X}$ = 4.66, S.D. = 0.59), การวางแผนปฏิบัติงาน (PLAN) ($\overline{X}$ = 4.55, S.D. = 0.66), การตรวจสอบประเมินผล (CHECK) ($\overline{X}$ = 4.41, S.D. = 0.66) และการนำผลการประเมินมาปรับปรุง (ACTION) ($\overline{X}$ = 4.19, S.D. = 0.52) แนวทางการบริหารงานโรงเรียนจัดการเรียนร่วมโดยใช้กระบวนการบริหารงานอย่างมีคุณภาพตามวงจรคุณภาพ (PDCA) ตามโครงสร้างซีท (SEAT Framework) จะมีประสิทธิภาพได้ต้องใช้แนวคิดการบริหารคุณภาพหรือวงจรคุณภาพ (PDCA) เข้าไปบริหารทุกด้าน อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จที่คาดหวังและเพื่อแสวงหาสภาพที่ดีกว่า

สุภาพร บัวผัด (2561) ได้ศึกษาถึงแนวทางการเพิ่มศักยภาพองค์กรบริหารกิจกรรมนิสิตในการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรด้วยวิธีคิดเชิงออกแบบ (Design Thinking) พบว่า 1) บริบทการบริหารงานด้านกิจกรรมและพัฒนานิสิต เดิมไม่มีวิธีการ/รูปแบบที่เข้าใจได้ตรงกัน เมื่อได้หารือและรับฟังข้อมูลป้อนกลับจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้อง จึงทำให้เกิดกระบวนการพัฒนาทั้งผู้นำนิสิตและนิสิตผู้ศึกษาทั่วไป อย่างเป็นรูปธรรม และเข้าใจได้ถูกต้องตรงกันทั้ง 3 ฝ่าย ได้แก่ ผู้นำนิสิต ผู้ปฏิบัติงานด้านกิจการนิสิต และผู้บริหาร 2) การนำวิธีการ Design Thinking มาประยุกต์ใช้ ช่วยให้ผู้นำนิสิตมีทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ด้านการเรียนรู้และนวัตกรรม (4Cs) เพิ่มมากขึ้น ทำให้มีความพร้อมสำหรับการดำเนินชีวิตและการ

ทำงานในสภาพแวดล้อมปัจจุบันที่มีความซับซ้อนมากขึ้น 3) แนวทางในการพัฒนาผู้นำนิสิต คือ หาวิธีเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) จากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholders) ให้ครบถ้วน/ครอบคลุมทุกฝ่าย แล้วจึงนำมาประยุกต์ใช้กับการดำเนินงานในส่วนที่เกี่ยวข้อง ให้เหมาะสม ด้วยความยืดหยุ่น และหวังผลในทางปฏิบัติได้

วิรัช วรรณรัตน์ (2559) ได้ศึกษาถึงการพัฒนาการดำเนินโครงการกิจกรรมนักศึกษาเชิงระบบ ไว้ว่า ระบบกลไกในการดำเนินกิจกรรมด้วยกลยุทธ์ในการดำเนินงาน 6 ประการ (PISSAA) 1) Participation คือ การมีส่วนร่วมของบุคลากรในองค์กรและการสร้างเครือข่าย ร่วมคิด ร่วมทำ ในการวางแผน การแบ่งหน้าที่รับผิดชอบ กำหนดกรอบมิติประเด็นกิจกรรม 2) Interaction คือ การรับรู้ระหว่างกัน มีการจัดการที่ดี ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการกำหนดโครงการกิจกรรม มีการคัดสรรกิจกรรมและดำเนินกิจกรรมร่วมกัน 3) Staff คือ การมีทีมงานที่เข้าใจ เข้าถึงและปฏิบัติตามบมบาทหน้าที่ของตน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ 4) System คือ การมีระบบกลไกการดำเนินงานและระบบการบริหารงานที่ดี ตามกรอบบริหารจัดการเชิงคุณภาพ PDCA เพื่อขับเคลื่อนองค์การให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ 5) Assessment คือ การกำกับติดตาม ตรวจสอบและประเมินผล เพื่อการพัฒนา โดยสรุปและรายงานผลการดำเนินงานเป็นระยะ เสนอวิธีการปฏิบัติงาน แสดงผลการดำเนินงาน เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันและกัน 6) Appication คือ การนำผลมาใช้เพื่อปรับปรุงพัฒนาตามสภาพ/บริบทที่ต่อเนื่อง พร้อมเสนอแนะแนวทางการปรับปรุงพัฒนา โดยถอดบทเรียนร่วมกันและนำเสนอวิธีการปฏิบัติที่ดี

ดาวดล จันทรประทิน, สุธาสินี บุญญาพิทักษ์ นิรันดร์ จุลทรัพย์ (2560) ได้ศึกษาในประเด็นการมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมเสริมหลักสูตรตามวงจรคุณภาพเดมมิ่ง (Deming Cycle) ของนักศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย พื้นที่สงขลา พบว่า ระดับการมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมเสริมหลักสูตร ตามวงจรคุณภาพเดมมิ่ง ของนักศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย พื้นที่สงขลาตามตัวแปร พบว่า นักศึกษาที่ศึกษาในหลักสูตรและบทบาท/ตำแหน่งของนักศึกษาต่างกัน มีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมเสริมหลักสูตรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.1 และนักศึกษาต่างชั้นปี ต่างคณะ มีการมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมเสริมหลักสูตร ตามวงจรคุณภาพเดมมิ่งในภาพรวมไม่แตกต่างกันและความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของนักศึกษา พบว่า ขั้นการวางแผน (Plan) ควรมีการวางแผนอย่างเป็นระบบ เพื่อลดข้อผิดพลาดให้น้อยที่สุด ขั้นการดำเนินการ (Do) ควรจัดกิจกรรมต่าง ๆ ให้นักศึกษาเข้าร่วมอย่างต่อเนื่อง และควรสร้างแรงจูงใจในการเข้าร่วมกิจกรรมของนักศึกษา ขั้นการตรวจสอบและประเมินผล (Check)

ควรจัดให้มีการประเมินผลการดำเนินกิจกรรมเสริมหลักสูตร ให้สอดคล้องกับหลักสูตร หรือความตรงการของนักศึกษาให้มากที่สุด และขั้นการนำผลประเมินมาปรับปรุง (Act) ควรให้นักศึกษามีส่วนร่วมกับกระบวนการนำผลประเมินมาปรับปรุง เพื่อจะได้เข้าใจสภาพปัญหาและหาทางออกร่วมกันกับผู้จัดทำโครงการ

ธันวดี ดอนวิเศษ พัชรินทร์ รุจิรานุกูล (2560) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาการจัดกิจกรรมนักศึกษาในการเตรียมพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน พบว่าควรมีการพัฒนากิจกรรมนักศึกษาให้เกิดอัตลักษณ์อันเป็นคุณสมบัติของนักศึกษาเฉพาะของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณีที่โดดเด่น เช่น การมีองค์ความรู้และคุณธรรม โดยมีแนวทางการพัฒนาการจัดกิจกรรมนักศึกษาในการเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน คือ การมีกิจกรรมส่งเสริมด้านกีฬาในอาเซียน เพื่อให้นักศึกษาได้เกิดกระบวนการเรียนรู้เรื่องกีฬาอาเซียน สามารถนำไปสู่การสร้างความเข้าใจทางด้านกีฬาและสร้างชื่อเสียงให้กับมหาวิทยาลัยได้ทั้งทางตรงและทางอ้อม กิจกรรมการอนุรักษ์ด้านศิลปวัฒนธรรมไทย ให้นักศึกษาได้สืบทอดและคงไว้ซึ่งอัตลักษณ์และความเป็นไทย ซึ่งในทัศนะของนักการวิชาการและนักการศึกษาหลายท่าน อธิบายผลของกิจกรรมศึกษาดำเนินการที่ผ่านมา เกิดข้อค้นพบที่น่าสนใจว่ากิจกรรมนักศึกษานั้นเป็นเพียงกระบวนการจัดการศึกษาที่สำคัญกิจกรรมหนึ่งของสถาบันอุดมศึกษา ที่จะก่อให้เกิดการพัฒนานักศึกษาให้เป็นบุคคลที่มีความสมบูรณ์ ทั้งทางสติปัญญา สังคมอารมณ์ ร่างกายและจิตใจตลอดจน สถาบันอุดมศึกษาบรรลุเป้าหมายในการจัดการศึกษาอย่างแท้จริง

ยุรวัฒน์ คล้ายมงคล (2562) ได้ศึกษาถึงการพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาคุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์ เรื่องสุขภาวะโดยประยุกต์ใช้ระบบคู่สัญญากับแนวคิด PDCA และ education 3.0 พบว่า 1) รูปแบบการจัดการเรียนการสอนที่พัฒนาขึ้นประกอบด้วย แนวคิดพื้นฐาน 5 เรื่อง และ 4 ขั้นตอน ในการจัดการเรียนการสอน 2) ผลการทดลองใช้รูปแบบบ พบว่า ค่าเฉลี่ยคะแนนสุขภาวะจากแบบวัดสุขภาวะก่อนและหลังการจัดการเรียนการสอน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อนำค่าเฉลี่ยคะแนนสุขภาวะไปแปลผลพบว่า อยู่ในช่วงคะแนน 126–130 แปลผลได้ว่า นิสิตมีความสุขในชีวิตในระดับปานกลาง

บดินทร์ภัทร์ สายบุตร (2562) ได้ศึกษาถึงกระบวนการพัฒนาระบบประกันคุณภาพการศึกษาตามวงจร PDCA ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พบว่า ะดับความคิดเห็นที่มีต่อการประกันคุณภาพการศึกษาของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน การพัฒนาระบบประกันคุณภาพการศึกษาตามวงจร PDCA ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือนั้น ทั้งด้านการผลิต

บัณฑิต การวิจัย การบริการวิชาการ การทะนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม และการบริหารจัดการที่จะต้องมีการวางแผน ปฏิบัติการ การตรวจสอบ และปรับปรุงแก้ไข และกระบวนการพัฒนาระบบประกันคุณภาพการศึกษาตามวงจร PDCA จะต้องมีการพัฒนาระบบการวางแผน การพัฒนาระบบปฏิบัติการ การพัฒนาระบบตรวจสอบ และการพัฒนาปรับปรุงแก้ไขในทุกกระบวนการและขั้นตอนในการผลิตบัณฑิต การวิจัย การบริการวิชาการ การทะนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม และการบริหารจัดการ

ณัฏฐ์ณพัชร์ อ่อนตาม (2562) ได้ศึกษาถึงเทคนิคการบริหารงานแบบ PDCA (Deming Cycle) พบว่า เทคนิคการบริหารงานแบบ PDCA (Deming Cycle) ซึ่งประกอบด้วยขั้นตอนการวางแผน (Planning) ขั้นตอนการปฏิบัติ (Doing) ขั้นตอนการตรวจสอบ (Checking) ขั้นตอนการปรับปรุง (Action) นอกจากนี้ ยังกล่าวถึงแนวคิดทฤษฎีวงล้อเดมมิ่ง, กระบวนการแก้ไขปัญหาและประโยชน์ของ PDCA ด้วย

รมย์รัมภา ณัฐธัญอติรุจ (2562) ได้ศึกษาถึง พบว่าการบริหารกิจการนักศึกษาของสถาบันอุดมศึกษานั้นมีประโยชน์โดยตรงต่อบัณฑิตสามารถสร้างสรรค์ผลงานในด้านวิชาการและด้านช่วยเหลือสังคมเพื่อเป็นคนดีมีคุณธรรมและจริยธรรมไม่ก่อปัญหาให้กับตนเองและสังคมจึงจะเป็นประโยชน์ในการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิผลอย่างแท้จริง อีกทั้งกิจการนักศึกษาถือเป็นองค์ประกอบอย่างหนึ่งที่ช่วยพัฒนาและเพิ่มศักยภาพให้นักศึกษามีคุณลักษณะของความเป็นบุคคลที่สมบูรณ์ได้ นอกจากนี้ควรกระจายและสนับสนุนทรัพยากรทางการบริหาร ทั้งอัตรากำลังบุคลากรทางการศึกษา งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ วิธีดำเนินการให้มหาวิทยาลัยได้รับอย่างเพียงพอ และควรจัดให้มีการอบรมเกี่ยวกับการบริหารงานกิจการนักศึกษาในมหาวิทยาลัยเพื่อสร้างองค์ความรู้ในการเรียนรู้สู่ศตวรรษที่21

สุรชัย เทียนขาว (2563) ได้ศึกษาถึงกิจกรรมนอกหลักสูตรเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน พบว่า กิจกรรมเสริมหลักสูตรมีส่วนสำคัญยิ่งต่อคุณภาพของผู้เรียนทั้งด้านวิชาการและด้านอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากความรู้ทางวิชาการที่ได้จากการเรียนในวิชาแกนหลักของหลักสูตร ซึ่งแต่ละสถานศึกษาควรพลิกจุดเน้นในการจัดการศึกษาที่ไม่เพียงแต่ให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงเท่านั้น แต่ควรสนับสนุนให้มีการพัฒนากิจกรรมนอกหลักสูตรอย่างจริงจังและต่อเนื่องเพื่อสนองตอบคุณสมบัติของผู้เรียนตามเป้าหมายในการพัฒนาผู้เรียนของประเทศในการส่งเสริมให้มีกิจกรรมนอกหลักสูตรในลักษณะที่เป็นหลักสูตรขนานกับหลักสูตรหลักเพื่อเกื้อหนุนให้การจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรของสถานศึกษาประสบผลสำเร็จมากขึ้น

เดโช แขน้ำแก้ว และคณะ (2563) ได้ศึกษาถึงบัณฑิตพัฒนาชุมชน: วิเคราะห์ผลสำรวจและแนวทางพัฒนาคุณลักษณะ ตามอัตลักษณ์ของบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาจากมหาวิทยาลัย

แห่งหนึ่งในภาคใต้ พบว่า คุณลักษณะตามอัตลักษณ์ของบัณฑิตพัฒนาชุมชน ใน 3 ด้าน ได้แก่ นักคิด นักปฏิบัติและมีจิตสาธารณะ โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านมีจิตสาธารณะ อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านนักปฏิบัติ อยู่ในระดับมากและด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านนักคิด อยู่ในระดับมากและแนวทางพัฒนาคุณลักษณะตามอัตลักษณ์ของบัณฑิตพัฒนาชุมชนได้แก่(1) ด้านนักคิดเน้นการทำงานอย่างเป็นระบบ สร้างสรรค์ บูรณาการความรู้และประสบการณ์เพื่อแก้ปัญหาให้กับชุมชนได้ในลักษณะ “คิดร่วมกับชุมชน” (2) ด้านนักปฏิบัติ เน้นความเชี่ยวชาญ รับผิดชอบและทำงานเต็มความสามารถในลักษณะ “ร่วมนำและร่วมทำกับชุมชน” (3) ด้านจิตสาธารณะ เน้นอนุรักษ์และทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมในท้องถิ่นร่วมกันเพื่อประโยชน์แก่ชุมชน ในลักษณะ “ร่วมประสานเพื่องานชุมชน” และข้อเสนอแนะ คือ ส่งเสริมการใช้ภาษาต่างประเทศในลักษณะ “สื่อสารได้มากกว่า 2 ภาษา” และการใช้คอมพิวเตอร์และอุปกรณ์อิเลคทรอนิคส์ในลักษณะ “เท่าทันเทคโนโลยี” อย่างคล่องแคล่วเพื่องานพัฒนาชุมชน

วิฑูรย์ วีรศิลป์ และ ลักขณา อินทร์บึง (2563) ได้ศึกษาถึงแนวทางการพัฒนาอัตลักษณ์ของบัณฑิตทาง สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จังหวัดขอนแก่น พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับอัตลักษณ์บัณฑิตทางสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่ออัตลักษณ์บัณฑิตทางสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.18) โดยเรียงลำดับความคิดเห็นจากรายการข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยรายมากที่สุดไปหารายการข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนี้ 1) คุณธรรม จริยธรรม 2) การวิเคราะห์เชิงตัวเลขและการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ 3) ทักษะทางปัญญา 4) ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และ 5) ความรับผิดชอบและความรู้ ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับอัตลักษณ์บัณฑิตทางสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ ตามองค์ความรู้ที่แสดงถึงอัตลักษณ์ของหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์ทั้ง 5 ด้าน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับ ความคิดเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.74) โดยเรียงลำดับความคิดเห็นจากรายการข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยรายมากที่สุดไปหารายการข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนี้ 1) องค์ความรู้ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ 2) องค์ความรู้ด้านแนวคิดและทฤษฎีทางรัฐประศาสนศาสตร์ 3) องค์ความรู้ด้านการคลังและงบประมาณ 4) องค์ความรู้ด้านองค์การและการจัดการ 5) องค์ความรู้ด้านนโยบายสาธารณะ จากการวิเคราะห์ข้อมูลงานวิจัยเชิงคุณภาพ สามารถสรุปได้ว่าแนวทางการพัฒนาอัตลักษณ์นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ควรมี

การจัดกิจกรรมควบคู่กับการเรียนการสอน ควรให้นักศึกษาได้ใช้ทฤษฎีที่เรียนในชั้นเรียนนำไปปฏิบัติจริงโดยผ่านรายวิชาเรียนตามหลักสูตรทั้งวิชาการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ สหกิจศึกษา ตลอดทั้งวิชาระเบียบวิธีวิจัยทางรัฐประศาสนศาสตร์ เพราะการปฏิบัติควบคู่กับการเรียนนั้นอาจจะทำให้หลักสูตรสามารถกำหนดอัตลักษณ์ที่มีความชัดเจน และสอดคล้องกับความต้องการของสังคม ชุมชนและท้องถิ่นได้

ขนิษฐา เสนา, สุพจน์ อิงอาจ ศยามน อินสะอาด (2565) ได้ศึกษาถึงผลการใช้วีดิทัศน์แบบสาธิต เรื่อง การบริหารจัดการโครงการกิจกรรมนักศึกษา ด้วยวงจรเดมมิ่ง (PDCA) สำหรับนักศึกษาระดับปริญญาตรี พบว่า 1) บทเรียนวีดิทัศน์แบบสาธิต เรื่องการบริหารโครงการกิจกรรมนักศึกษาด้วยวงจรเดมมิ่ง (PDCA) มีคุณภาพอยู่ในระดับดีมาก ($\overline{X}$ = 4.56, SD = 0.47) 2) นักศึกษาระดับปริญญาตรีที่เรียนด้วยบทเรียนวีดิทัศน์แบบสาธิต เรื่อง การบริหารจัดการกิจกรรมนักศึกษาด้วยวงจรเดมมิ่ง (PDCA) มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดยคะแนนหลังเรียนสูงกว่าคะแนนก่อนเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) นักศึกษาระดับปริญญาตรีที่เรียนด้วยบทเรียนวีดิทัศน์แบบสาธิต เรื่องการบริหารจัดการโครงการกิจกรรมนักศึกษาด้วยวงจรเดมมิ่ง (PDCA) มีความพึงพอใจอยู่ในระดับดีมาก ($\overline{X}$ = 4.52 , SD = 0.50)

ปาณิสรา ส่งวัฒนายุทธ, สรัลรัตน์ พลอินทร์ ชนาภา สมใจ (2566) ได้ศึกษาถึงแนวทางการพัฒนาอัตลักษณ์ของบัณฑิตวิทยาลัยพยาบาลพระจอมเกล้า จังหวัดเพชรบุรี: วิจัยแบบผสมผสาน พบว่า 1. คะแนนเฉลี่ยอัตลักษณ์ของบัณฑิตวิทยาลัยพยาบาลพระจอมเกล้า จังหวัดเพชรบุรีอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.29, SD= 0.40) ความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน และบัณฑิตเกี่ยวกับอัตลักษณ์ของบัณฑิตโดยรวมไม่มีความแตกต่างกัน ปัจจัยได้แก่ เจตคติต่อวิชาชีพพยาบาล แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ รูปแบบการเรียนการสอน และสภาพแวดล้อมในการเรียน มีความสัมพันธ์กับอัตลักษณ์ของบัณฑิต (r= .663, .654, .572 และ .371 ตามลำดับ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 2. แนวทางการพัฒนาอัตลักษณ์ของบัณฑิตควรมี 1) กำหนดนโยบายวางบันไดบูรณาการรายชั้นปีและสนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิต 2) จัดการเรียนการสอนตามยุคสมัยของนักศึกษาสู่ผู้นำในการเปลี่ยนแปลง 3) จัดกิจกรรมวิทยาลัยคุณธรรมอย่างต่อเนื่องและสร้างความภาคภูมิใจต่อวิชาชีพ 4) ส่งเสริมครูต้นแบบ 5) จัดวัฒนธรรมองค์กรสร้างความสุข และการจัดการความรู้

ธนัญญา จันทร์สุภา รัตนา กาญจนพันธุ์ (2566) ได้ศึกษาถึงการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 พบว่า 1) ผลการศึกษความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ภายใน

สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

รุ่งนภา พิมเสน และคณะ (2566) ได้ศึกษาถึงการพัฒนากระบวนบริหารงานคุณภาพ (PDCA) เพื่อส่งเสริมทักษะในศตวรรษที่ 21 ของนักศึกษาสาขาวิชาเคมี ชั้นปีที่ 3 และ 4 มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช พบว่า คะแนนประเมินทักษะปฏิบัติอยู่ในระดับมาก จากการประเมินตามสภาพจริง (Authentic assessment) โดยพิจารณาจากการเข้าร่วมแข่งขันในเวทีระดับชาติและนานาชาติ พบว่านักศึกษาได้รับรางวัลในเวทีต่าง ๆ เพิ่มขึ้น แสดงถึงการยกระดับคุณภาพนักศึกษาเชิงประจักษ์ หลักสูตรได้นำผลจากการประเมินมาปรับปรุงกระบวนการอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้คะแนนประเมินทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ปีการศึกษา 2560–2563 มีแนวโน้มที่เพิ่มอย่างชัดเจน คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีใช้กระบวนการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษผ่านรายวิชาสัมมนาของหลักสูตรเป็นต้นแบบในการพัฒนานักศึกษาสาขาวิชาอื่น ๆ ส่งผลให้หลักสูตรได้รับรางวัลแนวปฏิบัติที่ดีด้านการพัฒนานักศึกษา ประจำปีพ.ศ. 2563 แสดงให้เห็นถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการใช้กระบวนการ PDCA สำหรับพัฒนาทักษะในศตวรรษที่ 21 ของนักศึกษาเคมี

ปิ่นนรา ยลถวิล ธรินธร นามวรรณ (2567) ได้ศึกษาถึงการพัฒนาแนวทางการดำเนินงานแก้ปัญหาการออกกลางคันของนักเรียนโดยใช้วงจรคุณภาพ PDCA วิทยาลัยในสังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า สภาพปัจจุบันของการดำเนินงานแก้ปัญหาการออกกลางคันของนักเรียน โดยใช้วงจรคุณภาพ PDCA วิทยาลัยในสังกัด อาชีวศึกษา จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง สภาพที่พึงประสงค์ของการดำเนินงานแก้ไขปัญหาการออกกลางคันของนักเรียนโดยใช้วงจรคุณภาพ PDCA วิทยาลัยในสังกัด อาชีวศึกษา จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ความต้องการจำเป็นการดำเนินงานเพื่อช่วยเหลือนักเรียนในการเรียน โดยใช้วงจรคุณภาพ PDCA เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล ด้านการคัดกรองนักเรียน ด้านการพัฒนาและส่งเสริมนักเรียน ด้านการป้องกันและการแก้ไขและด้านการส่งต่อตามลำดับ และมีผลการประเมินแนวทางการดำเนินงานแก้ปัญหาการออกกลางคันของ

นักเรียน โดยใช้วงจรคุณภาพ PDCA วิทยาลัยในสังกัด อาชีวศึกษา จังหวัดร้อยเอ็ดโดยมีทั้งหมด 5 ด้าน 26 แนวทาง

พระธีรวัฒน์ อั้นเต้ง (2566) ได้ศึกษาถึงการบริหารกิจการนิสิตนักศึกษาของสถาบันอุดมศึกษาด้านกิจกรรมการพัฒนานิสิตระดับอุดมศึกษาตามคุณลักษณะที่พึงประสงค์ พบว่า

1) แนวทางการบริหารกิจการนิสิต ต้องยึดหลักความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ หลักประชาธิปไตย และสิทธิของบุคคลในสังคม โดยใช้แผนการปฏิบัติการด้านกิจการนิสิตนักศึกษา แผนกิจกรรมประจำปี ผู้บริหาร คณะกรรมการนิสิตนักศึกษา อาจารย์ที่ปรึกษา เจ้าหน้าที่และระบบประกันคุณภาพของมหาวิทยาลัย โดยมุ่งเน้นแผนยุทธศาสตร์ด้านกิจการนิสิตนักศึกษาหรือแผนการดำเนินงานด้านกิจการนักศึกษา และการดำเนินการภายใต้วงจรคุณภาพ PDCA (Deming Cycle) ในการผลักดันให้การพัฒนางานกิจการนักศึกษาเกิดความเป็นรูปธรรม

2) การพัฒนานิสิตนักศึกษาแบบองค์รวม ประกอบไปด้วยมิติหลัก 4 มิติ

- มิติที่ 1 ภาวะผู้นำของสถาบัน (Institutional Leadership)
- มิติที่ 2 วัฒนธรรมของสถาบัน (Institutional Culture)
- มิติที่ 3 การเรียนรู้ของนิสิตนักศึกษา (Student Leaning)
- มิติที่ 4 ความผูกพันของนิสิตนักศึกษา (Student Engagement)

3) การพัฒนานิสิตการบูรณาการทักษะวิชาชีพและทักษะคนและสังคม การพัฒนานิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา จึงบูรณาการ Soft Skills ที่ส่งเสริม Hard Skills ของนิสิตนักศึกษาด้วย เพื่อให้ได้ทักษะเพิ่มเติม ดังต่อไปนี้

- ทักษะด้านการคิด
- ทักษะด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น
- ทักษะการถามและฟัง

4) คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของบัณฑิตไทย คือ การมีสุขภาวะที่ดีครบทั้ง 4 ด้าน ดังนี้

- สุขภาวะกาย
- สุขภาวะจิต
- สุขภาวะสังคม
- สุขภาวะปัญญา

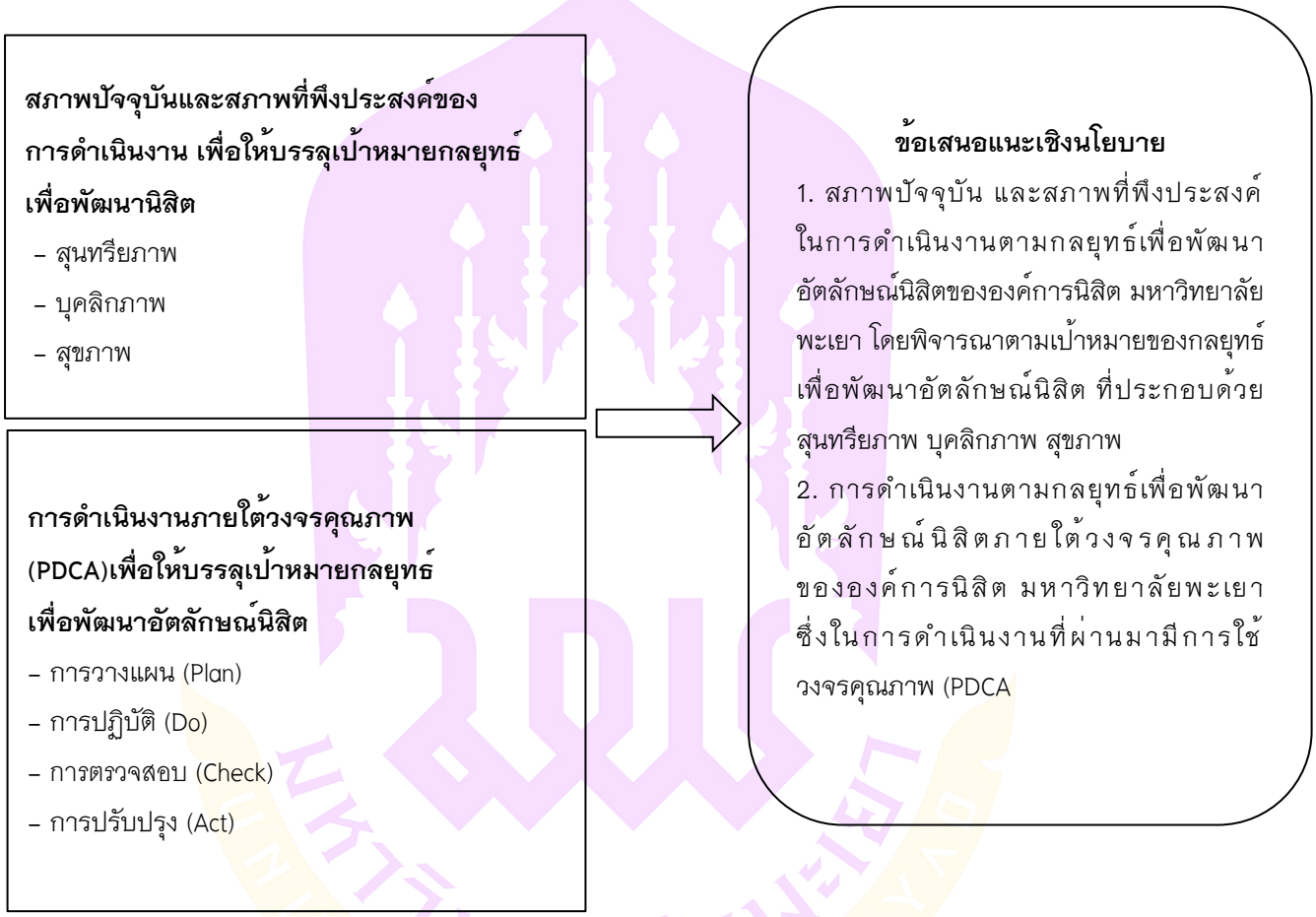
5) กิจกรรมการพัฒนานิสิตระดับอุดมศึกษาตามคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ประกอบไปด้วย 6 ด้านดังนี้

- กิจกรรมด้านวิชาการ
- กิจกรรมด้านความมีวินัยและความรับผิดชอบ
- กิจกรรมด้านบำเพ็ญประโยชน์
- กิจกรรมด้านความมีสุขภาพกาย
- กิจกรรมด้านสุนทรียภาพทั้งทางด้านศิลปะและดนตรี
- กิจกรรมด้านความกตัญญูกตเวที

วรรณา เสริมสุข และบรรจง ไชยรินคำ (2566) ได้ทำการวิจัย การศึกษาเพื่อพัฒนาการบริหารงานวิเทศสัมพันธ์ที่สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยพะเยา พบว่า การพัฒนาการบริหารงานวิเทศสัมพันธ์ให้ดำเนินงานสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยพะเยาซึ่งประกอบด้วย มีการกำหนดยุทธศาสตร์ มีการดำเนินงาน มีการตรวจสอบและประเมินผล รวมไปถึงนำข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา เป้าประสงค์ กลยุทธ์ มาตรการ ตัวชี้วัด ภารกิจเร่งด่วน (Super KPI) และตัวชี้วัดการดำเนินงานตามแผน (KPI) ปรัชญา พันธกิจ วิสัยทัศน์ ซึ่งตรงกับการบริหารงาน (PDCA) ซึ่งการบริหารงานดังกล่าวมีผลต่อการพัฒนาการบริหารงานวิเทศสัมพันธ์เช่นกัน

กรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษา

ในการวิจัยนี้ผู้วิจัยได้แนวคิดการบริหารงานเชิงคุณภาพตามวงจรคุณภาพ PDCA (Demimg Cycle)ของ Edward W.Deming (อ้างอิงใน ยุทธนา เกื้อกูล (2560) แล้วนำมาสังเคราะห์และบูรณาการในการศึกษาแนวทางการดำเนินงานตามกลยุทธ์เพื่อพัฒนาอัตลักษณ์นิสิตด้วยวงจรคุณภาพของมหาวิทยาลัยพะเยา



ภาพ 4 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษา

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาเรื่อง แนวทางการดำเนินงานตามกลยุทธ์เพื่อพัฒนาอัตลักษณ์นิสิตด้วยวงจรคุณภาพของมหาวิทยาลัยพะเยา เป็นการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ในการดำเนินงานตามกลยุทธ์เพื่อพัฒนาอัตลักษณ์นิสิตขององค์การนิสิต มหาวิทยาลัยพะเยา 2) วิเคราะห์การดำเนินงานตามกลยุทธ์เพื่อพัฒนาอัตลักษณ์นิสิตภายใต้วงจรคุณภาพ ขององค์การนิสิต มหาวิทยาลัยพะเยา และ 3) จัดทำข้อเสนอแนะเชิงนโยบายเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานตามกลยุทธ์เพื่อพัฒนาอัตลักษณ์นิสิตด้วยวงจรคุณภาพของมหาวิทยาลัยพะเยา โดยใช้แนวทางการศึกษาเชิงคุณภาพ (Qualitative Study) และเพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการศึกษาให้ถูกต้องครบถ้วน ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนของการดำเนินการวิจัย ดังต่อไปนี้

1. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพ
3. การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
4. การเก็บข้อมูลการวิจัยเชิงคุณภาพ
5. การวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเชิงคุณภาพ

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

การศึกษาแนวทางการดำเนินงานตามกลยุทธ์เพื่อพัฒนาอัตลักษณ์นิสิตด้วยวงจรคุณภาพของมหาวิทยาลัยพะเยา โดยผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่ใช้มีจำนวนทั้งสิ้น 19 คน ซึ่งผู้ศึกษาได้กำหนดคุณสมบัติและจำแนกกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่

1. กลุ่มผู้บริหารมหาวิทยาลัย ประกอบด้วย รองอธิการบดีฝ่ายพัฒนาคุณภาพนิสิต หรือผู้แทนที่เกี่ยวข้องจำนวน 1 คน โดยใช้แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview)

2. กลุ่มผู้ปฏิบัติงานด้านกิจกรรมนิสิต ประกอบด้วย ที่ปรึกษาองค์การนิสิต นักวิชาการศึกษา(กิจการนิสิต) หรือผู้แทนที่เกี่ยวข้อง จำนวน 3 คน โดยใช้แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview)

3. กลุ่มนิสิตผู้ดำเนินงานองค์การนิสิต รวม 15 คน รวบรวมข้อมูลโดยใช้การสนทนากลุ่ม 3 ครั้ง โดยจำแนกผู้เข้าร่วมกลุ่มละ 5 คน รวบรวมข้อมูลโดยใช้การสนทนากลุ่ม (Focus group)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพ

ผู้วิจัยได้ใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ที่ได้กำหนดไว้ โดยกำหนดประเด็นคำถามเป็นลักษณะคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และเสนอแนะแนวทางการดำเนินงานตามกลยุทธ์เพื่อพัฒนาอัตลักษณ์นิสิตด้วยวงจรคุณภาพของมหาวิทยาลัยพะเยาโดยแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

ส่วนที่ 2 รูปแบบการดำเนินงานตามกลยุทธ์เพื่อพัฒนาอัตลักษณ์นิสิตด้วยวงจรคุณภาพของมหาวิทยาลัยพะเยา ปีงบประมาณ 2566

ส่วนที่ 3 สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ ในการบริหารงานงานตามกลยุทธ์เพื่อพัฒนาอัตลักษณ์นิสิตภายใต้วงจรคุณภาพขององค์การนิสิต มหาวิทยาลัยพะเยา

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายในการดำเนินงานตามกลยุทธ์เพื่อพัฒนาอัตลักษณ์นิสิตด้วยวงจรคุณภาพของมหาวิทยาลัยพะเยา

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า เป็นแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง และประเด็นคำถามในการสนทนากลุ่ม ซึ่งผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาจากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน วิธีที่ใช้ในการตรวจสอบคือการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหาหรือ IOC โดยใช้สูตรของ โรวิเนลลีและแฮมเบลตัน (Rowinelli and Hambleton (1997 อ้างถึงในผ่องศรี วาณิชย์ศุภวงศ์, 2546) ซึ่งมีค่าเทากับ 0.67–1.0

การเก็บรวบรวมข้อมูล

หลังจากโครงการวิจัยผ่านการอนุมัติจากที่ปรึกษาและผ่านการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ของมหาวิทยาลัยพะเยา จึงดำเนินการเก็บข้อมูลดังนี้

1. ข้อมูลทุติยภูมิ รวบรวมข้อมูลจาก ประกาศมหาวิทยาลัยพะเยา คู่มือ หนังสือ บทความ รายงานการวิจัย และข้อมูลด้านต่างๆที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานด้านกิจกรรมนิสิต รวมถึงข้อมูลที่เผยแพร่ทางเว็บไซต์

2. ข้อมูลปฐมภูมิ เก็บข้อมูลแบบเจาะจงจากกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ โดยผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ข้อมูลเชิงลึก ด้วยการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง กับผู้บริหาร 1 ท่าน และ ผู้ปฏิบัติงาน 3 ท่าน ซึ่งเป็นการสัมภาษณ์โดยการใช้ประเด็นคำถามตามที่กำหนดไว้ โดยผู้สัมภาษณ์จะเริ่มสนทนาจากคำถามที่กำหนดไว้ พร้อมบันทึกคำตอบทั้งหมดลงในแบบสัมภาษณ์ จากนั้นจะสัมภาษณ์ด้วยคำถามปลายเปิดที่จะนำไปสู่ประเด็นการศึกษา และให้อิสระกับผู้ถูกสัมภาษณ์ในการตอบคำถามมากที่สุด ซึ่งได้ทำการสัมภาษณ์ ณ วันที่ 27 มีนาคม 2567 ณ มหาวิทยาลัยพะเยา

3. ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ข้อมูลเชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ โดยใช้รูปแบบการสนทนากลุ่ม กับนิสิตผู้ดำเนินงานองค์การนิสิต กลุ่มละ 5 คน จำนวน 3 กลุ่ม รวม 15 คน ซึ่งเป็นการสัมภาษณ์โดยการใช้ประเด็นคำถามตามที่กำหนดไว้ โดยผู้สัมภาษณ์จะเริ่มสนทนาจากคำถามที่กำหนดไว้ พร้อมบันทึกคำตอบทั้งหมดลงในแบบสัมภาษณ์ จากนั้นจะสัมภาษณ์ด้วยคำถามปลายเปิดที่จะนำไปสู่ประเด็นการศึกษา และให้อิสระกับผู้ถูกสัมภาษณ์ในการตอบคำถามมากที่สุด ซึ่งได้ทำการสนทนากลุ่ม ณ วันที่ 28 มีนาคม 2567 ณ มหาวิทยาลัยพะเยา

การวิเคราะห์ข้อมูล

นำข้อมูลที่ได้เก็บรวบรวมจากการสัมภาษณ์และการสนทนากลุ่ม มาถอดเสียง และบันทึกเป็นข้อความโดยนำข้อความจากการสัมภาษณ์ มาจำแนกที่ประเด็นและเรียบเรียงเฉพาะประเด็นที่เกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย วิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา (Content Analysis) สังเคราะห์เพื่อให้ได้ภาพรวมภายใต้กรอบแนวคิด สรุปผลการศึกษา และนำเสนอผลการศึกษาโดยการพรรณนาความ

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการศึกษาและรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการการสัมภาษณ์โดยแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Sami–Structured Interview Questions guided Interview) และการสนทนากลุ่ม (focus group) เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ (Qualitative Analysis) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวทางการดำเนินงานตามกลยุทธ์เพื่อพัฒนาอัตลักษณ์นิสิตด้วยวงจรคุณภาพของมหาวิทยาลัยพะเยา ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลการสัมภาษณ์เชิงลึกและการสนทนากลุ่มจากกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 19 คน ประกอบด้วย 1. กลุ่มผู้บริหารมหาวิทยาลัย 1 คน 2) กลุ่มผู้ปฏิบัติงานด้านกิจกรรมนิสิต 3 คน และ 3) กลุ่มนิสิตผู้ดำเนินงานองค์การนิสิต 15 คน ผู้ศึกษาขอเสนอผลการศึกษา ดังต่อไปนี้

สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ในการดำเนินงานตามกลยุทธ์เพื่อพัฒนาอัตลักษณ์นิสิตขององค์การนิสิต มหาวิทยาลัยพะเยา

1.1 สภาพปัจจุบันในการดำเนินงานตามกลยุทธ์เพื่อพัฒนาอัตลักษณ์นิสิตขององค์การนิสิต มหาวิทยาลัยพะเยา

ผลจากการศึกษาข้อมูลปฐมภูมิพบว่า สภาพปัจจุบันในการดำเนินงานตามกลยุทธ์เพื่อพัฒนาอัตลักษณ์นิสิตขององค์การนิสิต มหาวิทยาลัยพะเยาพบว่า องค์การนิสิต เป็นหน่วยกิจกรรมนิสิต ภายใต้การกำกับดูแลของงานกิจกรรมนิสิต กองกิจการนิสิต มหาวิทยาลัยพะเยา ซึ่งเป็นหน่วยกิจกรรมนิสิตหลักในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของนิสิตมหาวิทยาลัยพะเยา โดยสอดคล้องกับข้อบังคับ ระเบียบของมหาวิทยาลัยพะเยา ว่าด้วยหน้าที่ขององค์การนิสิตนั้น มีหน้าที่สร้างสรรค์และจัดกิจกรรมให้แก่นิสิต กำหนดนโยบาย แผนงาน โครงการและงบประมาณประจำปี พิจารณา เป็นตัวแทนของนิสิตเพื่อเข้าร่วมประชุมกับคณะกรรมการกิจการนิสิตและพัฒนาคุณภาพนิสิตและการประชุมผู้แทนนิสิตนักศึกษาจากสถาบันอื่น ๆ รวมถึงหน่วยงานภายใน และภายนอกมหาวิทยาลัยและสนับสนุนและดำเนินงานตามพันธกิจยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยพะเยา ตามวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งองค์การบริหารกิจกรรมนิสิต กองกิจการนิสิต มหาวิทยาลัยพะเยา ซึ่งมีความสอดคล้องกับกลลยุทธ์การดำเนินงานของมมหาวิทยาลัย ซึ่งการวางแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยพะเยา ในยุทธศาสตร์ที่ 1 ที่ได้กำหนดเป้าประสงค์ในการจัดกิจกรรมพัฒนาอัตลักษณ์ นิสิต (UP Identity) ที่ชัดเจน มีการปรับเปลี่ยนรูปแบบกิจกรรมให้เข้ากับสถานการณ์ เพื่อให้ดำเนินการตามวัตถุประสงค์

ของโครงการหรือกิจกรรม นอกจากนี้ยังส่งเสริม สนับสนุน การพัฒนานิสิตให้เป็นบัณฑิตที่พึงประสงค์ตามอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัย (UP Identity) ประกอบด้วย สุนทรียภาพ บุคลิกภาพ และสุขภาพ ซึ่งองค์การนิสิต มหาวิทยาลัยพะเยา ปีงบประมาณ 2566 มีการดำเนินงานตามกลยุทธ์เพื่อพัฒนาอัตลักษณ์นิสิตด้วยวงจรคุณภาพของมหาวิทยาลัยพะเยา โดยมีรูปแบบการดำเนินงาน พบว่า ในการดำเนินงานขององค์การนิสิต เริ่มต้นจากการจัดทำแผนโครงการและกิจกรรมประจำปี เพื่อให้ได้มาซึ่งแนวทางและแผนการดำเนินงาน ในการพัฒนา อัตลักษณ์นิสิต ทั้ง 3 ด้าน โดยเป็นกระบวนการบริหารจัดการขององค์การนิสิต ผ่านการกำกับดูแลและสนับสนุนจากงานกิจกรรมนิสิต กองกิจการนิสิต มหาวิทยาลัยพะเยา เพื่อให้สอดคล้องต่อแผนยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ และเป้าประสงค์ต่าง ๆ ที่มหาวิทยาลัยพะเยาตั้งไว้ ผู้วิจัยจึงขอยกตัวอย่างโครงการและกิจกรรมเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์นิสิต ของมหาวิทยาลัยพะเยา โดยกองกิจการนิสิต มีทั้งสิ้น 5 โครงการ ประกอบด้วย โครงการปรับปรุงนวัตกรรมการส่งเสริมการพัฒนาอัตลักษณ์นิสิตมหาวิทยาลัยพะเยา, โครงการพัฒนา UP Identity สู่การพัฒนานิสิตอย่างยั่งยืน, โครงการพัฒนานวัตกรรมเพื่อส่งเสริมการพัฒนาอัตลักษณ์นิสิตมหาวิทยาลัยพะเยา,โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการดำเนินกิจกรรมนิสิตในยุค Next normal (Show & Share), โครงการสนับสนุนกิจกรรมการดำเนินกิจกรรมขององค์กรนิสิต และองค์การนิสิต มหาวิทยาลัยพะเยา ปี 2566 มีทั้งสิ้น 14 โครงการ ประกอบด้วย โครงการสานสัมพันธ์เวียง, โครงการสุนทรียภาพแห่งการเรียนรู้ (Freshman city Tour), โครงการ OPEN UP ต้อนรับฟ้ามุ่ย, โครงการเปิดโลกกิจกรรม, พิธีไหว้ครู ,ประเพณีเดินเข้ามหาวิทยาลัย, โครงการส่งเสริมพหุวัฒนธรรมของนิสิต, โครงการประกวดทูตวัฒนธรรมเวียง, โครงการ UP Music Contest, โครงการกาดวัฒนธรรมเวียง, โครงการถวายเทียนพรรษา, โครงการลอยกระทง, โครงการฟ้ามุ่ยเกมส์, โครงการ Freshy Night

ภายใต้ระบบสารสนเทศด้านอัตลักษณ์นิสิต และยังมีโครงการเพื่อจัดแสดงและแลกเปลี่ยนการพัฒนาอัตลักษณ์นิสิตของหน่วยกิจกรรมต่างๆ ใน โครงการประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้การจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์นิสิต ประจำปี “UP IDENTITY FESTIVAL” โดยกองกิจการนิสิต มหาวิทยาลัยพะเยา

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูล 19 คน เห็นว่า ในการบริหารงานตามกลยุทธ์เพื่อพัฒนานิสิต ขององค์การนิสิต ณ ปัจจุบัน พบว่า

ด้านสุนทรียภาพ (Aesthetics) คือ จัดกิจกรรมต่างๆ เกี่ยวกับการส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม การแสดงออกเชิงสร้างสรรค์ต่าง ๆ ของนิสิต ทั้งด้านดนตรี ศิลปะ และ

วัฒนธรรม รวมถึงการส่งเสริมกิจกรรมต่าง ๆ ผ่านสื่อออนไลน์ช่องทางขององค์การนิสิตมหาวิทยาลัยพะเยาเอง เช่น งานคอนเสิร์ต งานลอยกระทง งานไหว้ครูตามประเพณี

ด้านสุขภาพ (Health) องค์การนิสิต มีการบริหารจัดการ ซึ่ง มีการจัดตั้งชมรมด้านกีฬา ซึ่งชมรมอยู่ภายใต้การดูแลขององค์การนิสิต อยู่แล้ว ก็จะมีการเปิดรับสมัคร ลงทะเบียนชมรมองค์การนิสิตเอง ก็จะมีการจัดกิจกรรมร่วมกับหน่วยงานต่างๆด้านกีฬา ไม่ว่าจะเป็น มหกรรมกีฬา กีฬาน้องใหม่ ซึ่งจะจัดเป็น 2 ภาคการศึกษาใน 1 ปี และกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพต่าง ๆ ซึ่งสำคัญเลยคือ ชมรมเองก็จะมีการคัดเลือกตัวนักกีฬา เพื่อไปทำการแข่งขันเป็นตัวแทนของมหาวิทยาลัย

บุคลิกภาพ (Personality) บุคลิกภาพเป็นด้านที่มีความหมายกว้าง ไม่ใช่แค่เรื่องของภาพลักษณ์การแต่งกาย หมายไปถึงการเป็นตัวตน 3 ประการ คือ ซื่อสัตย์ มีวินัย ใจอาสา ซึ่ง นิสิตมหาวิทยาลัยพะเยา มีความเด่นชัด เรื่องจิตอาสา องค์การนิสิตเองก็มีชมรมที่ดูแลเรื่องการส่งเสริมการจัดกิจกรรมด้านบุคลิกภาพหลายส่วน รวมถึงการจัดประกวด เวทีเสวนาต่าง ๆ ให้นิสิตได้มีส่วนร่วมและแสดงออก

ผู้วิจัยขอนำเสนอตัวอย่างข้อมูลให้สัมภาษณ์ ดังนี้

“องค์การนิสิตได้ดำเนินกิจกรรมด้านการพัฒนาอัตลักษณ์นิสิตทั้ง 3 ด้านเช่น สุนทรียภาพ ในการบริหารคำนึงถึงวัฒนธรรมของท้องถิ่น ร่วมกับการดำเนินงานที่ส่งเสริมให้นิสิตได้เรียนรู้ถึงวัฒนธรรม ด้านสุขภาพ ส่งเสริมการดำเนินงานเพื่อให้เกิดความสุขสุขภาพจิตที่ดี ทั้งกีฬาและนันทนาการ และบุคลิกภาพส่งเสริมความสามารถในการพัฒนาตนเองเพื่อให้มีจิตสำนึกต่อสังคม” (ผู้ให้สัมภาษณ์กลุ่มที่ 1, นิสิตผู้ดำเนินงานองค์การนิสิต, สนทนากลุ่ม, 28 มีนาคม 2567)

“ในส่วนของการพัฒนาอัตลักษณ์นิสิต องค์การนิสิตมีส่วนในการดำเนินโครงการและกิจกรรมทั้ง 3 ด้าน ด้านสุนทรียภาพ มีการจัดโครงการ Freshman city Tour 2023 ,Open UP 2023 ,Night to Nice meet you 2024 ด้านสุขภาพ มีการจัดกิจกรรมเสวนา เรื่องบุหรี่รุ่นใหม่ กับเยาวชน ,โครงการ มหกรรมกีฬา ฟ้ามุ่ยเกมส์ บุคลิกภาพ มีการจัดโครงการมหกรรมเปิดโลกกิจกรรม 2023 ,สืบสานประเพณียี่เป็ง 2566” (ผู้ให้สัมภาษณ์กลุ่มที่ 2, นิสิตผู้ดำเนินงานองค์การนิสิต, สนทนากลุ่ม, 28 มีนาคม 2567)

“สำหรับอัตลักษณ์นิสิตทั้ง 3 ด้าน ก็ดำเนินตามที่มหาวิทยาลัยตั้งไว้ครบถ้วน ในด้านสุนทรียภาพ เป็นด้านที่องค์การนิสิตรับผิดชอบโดยตรง ในการพัฒนานิสิตให้เป็นไปตามอัตลักษณ์นิสิตมหาวิทยาลัยพะเยา เช่น กิจกรรมคอนเสิร์ต จะเป็นกิจกรรมที่นำมาเสริมให้กิจกรรมหลัก เพื่อให้นิสิตให้ความสนใจและเข้าร่วมกิจกรรมที่จัดขึ้น สร้างสุนทรียภาพให้นิสิต

ให้นิสิตได้รับความผ่อนคลายจากการเรียน และยังทำให้เกิดการพัฒนาอัตลักษณ์นิสิตด้านสุขภาพ หรือสุขภาพจิต ด้านสุขภาพจัดกิจกรรมด้านกีฬา เช่น มหกรรมกีฬา มหาวิทยาลัยพะเยา ฟ้ามุ่ยเกมส์ นอกจากนี้ ยังมีการบริหารจัดการชมรมนิสิต ในด้านกีฬาและนันทนาการให้จัดกิจกรรมและอำนวยความสะดวกในการจัดกิจกรรม และด้านบุคลิกภาพ องค์การนิสิตสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมของหน่วยกิจกรรมที่เป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาบุคลิกภาพ คือ สารวัตรนิสิต ชมรมนิสิต " (ผู้ให้สัมภาษณ์กลุ่มที่ 3, นิสิตผู้ดำเนินงานองค์การนิสิต, สนทนากลุ่ม, 28 มีนาคม 2567)

1.2 สภาพที่พึงประสงค์ในการดำเนินงานตามกลยุทธ์เพื่อพัฒนาอัตลักษณ์นิสิตขององค์การนิสิต มหาวิทยาลัยพะเยา

ผลการศึกษา พบว่าในการดำเนินงานตามกลยุทธ์เพื่อพัฒนาอัตลักษณ์นิสิตขององค์การนิสิตมหาวิทยาลัยพะเยา มีความสอดคล้องถึงยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ เป้าประสงค์ต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัยพะเยา รวมไปถึงการบูรณาการร่วมกับหน่วยกิจกรรมนิสิตอื่น ๆ ชุมชนโดยรอบมหาวิทยาลัยพะเยา ในการจัดทำแผนประจำปี แผนดำเนินโครงการ/กิจกรรมขององค์การนิสิต ในการพัฒนาอัตลักษณ์นิสิตให้ตรงต่อค่าเป้าหมายที่คาดหวัง ซึ่งผู้นำนิสิตผู้มีส่วนร่วมในขับเคลื่อนการดำเนินกิจกรรมเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์นิสิต ควรได้รับการพัฒนาส่งเสริมทักษะการดำเนินงานตามกระบวน ที่เรียกว่า วงจรคุณภาพ หรือ ที่เรียกว่า PDCA เพื่อยกระดับคุณภาพให้เกิดกระบวนการทำงานที่มีประสิทธิผลอีกด้วยดังเช่นในทัศนะของผู้ให้สัมภาษณ์ทั้ง 3 กลุ่ม ซึ่งได้ทำการสัมภาษณ์ระหว่างวันที่ 27-28 มีนาคม 2567 ณ มหาวิทยาลัยพะเยา ดังนี้ "ต้องมองเรื่องของนโยบายในการพัฒนานิสิต ยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยพะเยา ว่าเน้นเรื่องอะไร ซึ่ง กองกิจการนิสิตก็เน้นเรื่องของการดำเนินกิจกรรมเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์นิสิตให้เป็นไปตามเป้าประสงค์และคุณลักษณ์ รวมไปถึงการส่งเสริมให้นิสิต มีทักษะ 5C (Creative Thinking ความคิดสร้างสรรค์, Critical Thinking and Problem Solving การคิดอย่างมีวิจารณญาณ, Collaboration Teamwork and Leadership การทำงานร่วมกับผู้อื่นและภาวะผู้นำ, Communication and Computing ทักษะด้านการสื่อสารและทักษะด้านเทคโนโลยี คอมพิวเตอร์ และ Compassion ความมีเมตตา กรุณา คุณธรรม จริยธรรม) ซึ่ง มหาวิทยาลัยพะเยา มีปณิธานว่า ปัญญาเพื่อความเข้มแข็งของชุมชน เพราะฉะนั้น ควรเน้นให้นิสิตมีกิจกรรมบูรณาการร่วมกับชุมชนที่เขาอยู่ เช่น ชุมชนแม่กา ซึ่ง แผนปี 2567-2570 มีข้อหนึ่งเกี่ยวกับการพัฒนาอัตลักษณ์นิสิตกับชุมชนอย่างยั่งยืน ซึ่ง จะเป็นแนวทางให้องค์การนิสิต ในระหว่างจัดทำแผนโครงการหรือกิจกรรมในการบริหารงาน ให้สอดคล้องกับชุมชน" (ผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 1, ผู้บริหารด้านกิจกรรมนิสิต, สัมภาษณ์, 27 มีนาคม 2567)

ในทัศนะของเจ้าหน้าที่ผู้ดำเนินงานด้านกิจกรรมนิสิต

“ในการบริหารงานตามแผนกลยุทธ์ คือ การนำแผนกลยุทธ์ที่มหาวิทยาลัย ได้กำหนดค่าเป้าหมายและตัวชี้วัดในการดำเนินกิจกรรมพัฒนาอัตลักษณ์นิสิตขององค์การนิสิต ด้วยการวางแผน การดำเนินกิจกรรมก่อน ลงสู่การปฏิบัติงาน และตรวจสอบรายงานผลการดำเนินงาน ทบทวนการปฏิบัติงานหรือปิดโครงการ ในการพัฒนาอัตลักษณ์นิสิตเพื่อให้ผู้นำนิสิตมหาวิทยาลัยพะเยามีส่วนร่วมในขับเคลื่อนการดำเนินกิจกรรมเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์นิสิต ตามกระบวนที่เรียกว่า วงจรคุณภาพ หรือ ที่เรียกว่า PDCA เพื่อยกระดับคุณภาพให้เกิดกระบวนการทำงานที่มีประสิทธิผล” (ผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 1, ผู้ปฏิบัติงานด้านกิจกรรมนิสิต, สัมภาษณ์, 27 มีนาคม 2567)

“อยากให้องค์การนิสิตใช้ PDCA เป็นแกนหลักในการดำเนินงาน รวมกับองค์ประกอบอื่นๆ ให้นะมาพิจารณาเพื่อสร้างสรรค์โครงการหรือกิจกรรมให้ตอบโจทย์การพัฒนาอัตลักษณ์นิสิต อย่างเช่น การวางแผนงาน ควรมีทั้งแผนระยะสั้นและระยะยาว รวมไปถึงแผนหน้างานเฉพาะตัวโครงการ วางแผนผในภาพกว้าง เช่น การดำเนินงานขององค์การนิสิตทั้งหมด ใน 1 วาระ ว่าครอบคลุมอัตลักษณ์นิสิตกี่ด้าน กี่โครงการ เพื่อให้มองเห็นภาพรวม” (ผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 2, ผู้ปฏิบัติงานด้านกิจกรรมนิสิต, สัมภาษณ์, 27 มีนาคม 2567)

“นอกเหนือจากการมีระบบงานที่ดีด้วย PDCA เพื่อพัฒนาอัตลักษณ์นิสิตทั้ง 3 ด้านพี่มองว่าอยากให้เขาได้ทำโครงการหรือกิจกรรมที่ตอบความต้องการของเขา เช่น สำรวจความต้องการรูปแบบโครงการหรือกิจกรรมของนิสิต ได้ทำตามนโยบายที่วางไว้ควบคู่ไปกับเป้าหมายของมหาวิทยาลัย หรือแม้แต่การดึงภาคเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมด้วยยิ่งดี” (ผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 3, ผู้ปฏิบัติงานด้านกิจกรรมนิสิต, สัมภาษณ์, 27 มีนาคม 2567)

ในทัศนะของนิสิตผู้ดำเนินงานองค์การนิสิต

“ระบบการทำงานในปัจจุบันค่อยข้างพึงพอใจครับ แต่อยากให้เพิ่มเติมในส่วนของทำงานร่วมกันของหน่วยกิจกรรมนิสิตอื่นมากยิ่งขึ้น เพื่อส่งเสริมการดำเนินกิจกรรมเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์นิสิต ของมหาวิทยาลัยพะเยา ในแต่ละด้าน ตามความถนัดและความสนใจของหน่วยกิจกรรมต่างๆ รวมไปถึงหน่วยกิจกรรมนิสิตในส่วนของคณะฯหรือวิทยาลัยอีกด้วย” (ผู้ให้สัมภาษณ์กลุ่มที่ 1, นิสิตผู้ดำเนินงานองค์การนิสิต, สนทนากลุ่ม, 28 มีนาคม 2567)

“ในส่วนของการใช้ PDCA ค่อยข้างที่จะเป็นระบบตามที่วางกันไว้ แต่อยากให้สมาชิกองค์การนิสิตทุกคนมีความกล้าแสดงความคิดเห็น ให้ความร่วมมือมากกว่ายิ่งขึ้นว่าที่เป็น เพื่อการจัดกิจกรรมที่มีประโยชน์และสร้างสรรค์มากที่สุด แลกเปลี่ยนทั้งรูปแบบหรือ

วิธีการในการจัดโครงการหรือกิจกรรมต่างๆ ที่จะพัฒนาอัตลักษณ์นิสิตได้หลากหลายมากยิ่งขึ้น” (ผู้ให้สัมภาษณ์กลุ่มที่ 2, นิสิตผู้ดำเนินงานองค์การนิสิต, สนทนากลุ่ม, 28 มีนาคม 2567)

“อยากให้ยึดถือการใช้วงจรคุณภาพเป็นแนวปฏิบัติในการบริหารจัดการโครงการและกิจกรรมต่างๆ อย่างจริงจังและละเอียดมากยิ่งขึ้น เพื่อให้มองเห็นรูปแบบหรือสิ่งที่เป็นประโยชน์ในการนำไปพัฒนากิจกรรมเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์ให้กับนิสิตในอนาคตต่อไป” (ผู้ให้สัมภาษณ์กลุ่มที่ 3, นิสิตผู้ดำเนินงานองค์การนิสิต, สนทนากลุ่ม, 28 มีนาคม 2567)

การดำเนินงานตามกลยุทธ์เพื่อพัฒนาอัตลักษณ์นิสิตภายใต้วงจรคุณภาพขององค์การนิสิต มหาวิทยาลัยพะเยา

ปัจจุบันองค์การนิสิตมีการบริหารงานในการวางแผนโดยตั้งเป้าหมายในการดำเนินกิจกรรม รวมถึงการกำหนดวัตถุประสงค์เพื่ออะไรของการดำเนินโครงการ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด ก่อนดำเนินกิจกรรม และปรับเปลี่ยนตามความเหมาะสม การปฏิบัติมีการบริหารงานด้านการปฏิบัติงาน หลังจากกำหนดแผนแล้ว ก็จะมีการโดยการประชุมเตรียมและดำเนินกิจกรรม การตรวจสอบ การบริหารงานด้านตรวจสอบหลังเสร็จสิ้นกิจกรรม โดยให้ผู้ดำเนินกิจกรรมรายงานผลการดำเนินกิจกรรม ตามตัวชี้วัดที่กำหนด ตามแผนที่วางไว้ต่อมหาวิทยาลัย และนำเสนอผลการดำเนินงานในรูปแบบกระบวนการถอดบทเรียนหลังทบทวนหลังปฏิบัติงาน สำหรับผู้จัดกิจกรรมนำสู่ Show & share รวมไปถึง การปรับปรุงการบริหารงานด้านปรับปรุงการดำเนินงาน จะมีการส่งมอบผลการดำเนินงานให้วาระเก่าส่งต่อวาระใหม่ เพื่อให้ทราบถึงกระบวนการดำเนินงานเพื่อนำไปประยุกต์ใช้กับปัจจุบันเพื่อไม่ให้เกิดปัญหาเดิม และนำไปปรับปรุงการดำเนินกิจกรรมที่ดีขึ้น ดังเช่นในทัศนะของผู้บริหารงานด้านกิจกรรมนิสิต ว่า

“ที่ผ่านมาในเรื่องของกระบวนการ องค์การนิสิตก็นำอัตลักษณ์ไปทำแผน หลังจากนั้นก็จะมีกระบวนการตามแผน PDCA ซึ่งต้องถือว่า PDCA เป็นกระบวนการสำคัญ ตั้งแต่ การวางแผน การลงมือทำ การประเมินผล การปรับปรุง ซึ่งเป็นกระบวนการที่ใช้อยู่ตลอดเวลาในการทำงานต่างๆ” (ผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 1, ผู้บริหารด้านกิจกรรมนิสิต, สัมภาษณ์, 27 มีนาคม 2567)

“แน่นอนว่าองค์การนิสิตเนี่ย ก่อนที่จะเริ่มทำงานเขาจะได้ผ่านกระบวนการ อบรมพัฒนาศักยภาพผู้นำนิสิตซึ่ง กองกิจการนิสิต ได้แนะนำวงจรคุณภาพหรือ PDCA

เข้าไป เป็นกระบวนการหลักในการทำงานของเขา” (ผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 2, ผู้ปฏิบัติงานด้านกิจกรรมนิสิต, สัมภาษณ์, 27 มีนาคม 2567)

จากการศึกษาพบว่า นิสิตผู้ดำเนินงานองค์การนิสิตทั้ง 15 คน รู้จักการดำเนินงานด้วยวงจรคุณภาพ หรือ PDCA เนื่องจากได้รับการฝึกอบรมทักษะกระบวนการวงจรคุณภาพ PDCA เมื่อเข้ารับตำแหน่ง ซึ่งสอดคล้องกับคำให้สัมภาษณ์ของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานกิจกรรมนิสิตที่กล่าวไว้ว่า องค์การนิสิตจะได้รับการพัฒนาทักษะวรจรคุณภาพเมื่อเข้ารับตำแหน่งเป็นพื้นฐาน เพื่อให้ในการวางแผนดำเนินงาน แผนประจำปี แผนโครงการและกิจกรรมต่าง ๆ

โดยจากการสนทนากลุ่มในประเด็นความเข้าใจของกระบวนการวงจรคุณภาพ พบว่ากลุ่มนิสิตผู้ดำเนินงานองค์การนิสิต มีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงานด้วยวงจรคุณภาพ (PDCA) เนื่องจากนิสิตผู้ดำเนินงานองค์การนิสิต จะได้รับการพัฒนาทักษะในการบริหารงานด้วยวงจรคุณภาพ PDCA ในการจัดทำแผนโครงการ กิจกรรมต่างๆ รวมถึงทักษะจำเป็นอื่นๆ ก่อนการเริ่มกำหนดแผนโครงการและกิจกรรมประจำปี โดยผ่านโครงการและกิจกรรม เช่น โครงการอบรมเพื่อเพิ่มศักยภาพผู้นำนิสิต (UP Leadership Camp) โดยกองกิจการนิสิต มหาวิทยาลัยพะเยา

ซึ่งในการดำเนินงานที่ผ่านมามีการใช้วงจรคุณภาพ (PDCA) เป็นประจำและสม่ำเสมอทั้งโครงการระยะยาวและกิจกรรมระยะสั้น หรือการดำเนินงานเฉพาะหน้าที่ได้รับมอบหมาย ได้แก่

การวางแผน (Plan)

ในการดำเนินโครงการและกิจกรรมขององค์การนิสิตนั้น ก่อนเริ่มจะต้องมีการวางแผนการดำเนินงานก่อน ตั้งแต่การจัดทำแผนประจำปีหรือแผนกิจกรรม ซึ่ง องค์การนิสิตเองได้จัดทำการสำรวจไปยังกลุ่มเป้าหมายในการเข้าร่วมโครงการและกิจกรรมต่างๆ ว่าอยากเข้าร่วมโครงการหรือกิจกรรมแบบไหน ซึ่งจะทำให้ได้มาซึ่ง รูปแบบของโครงการและกิจกรรมที่ตรงต่อความสนใจของกลุ่มเป้าหมาย และช่วยในการวางแผนได้ดียิ่งขึ้น

การปฏิบัติ (Do)

การดำเนินงานเป็นไปตามแผนที่วางไว้ สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์และแผนกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัยพะเยา แผนประจำปีขององค์การนิสิต ทั้งโครงการและกิจกรรม ซึ่งในแต่ละขั้นตอนของการปฏิบัติงาน ก็ดำเนินงานกันตามแผนประจำปี แผนระยะสั้น แผนระยะยาว

การตรวจสอบ (Check)

ในระหว่างดำเนินโครงการหรือกิจกรรม จะมีการตรวจสอบเป็นระยะ หากพบปัญหาก็จะมีการประชุมย่อยเพื่อหาสาเหตุของปัญหาหรือแก้ไขปัญหาตามสถานการณ์เพื่อให้ทันท่วงที

การปรับปรุง (Act)

หลังจากสิ้นสุดโครงการหรือกิจกรรม ก็จะมีการประชุมเพื่อสรุปโครงการและกิจกรรม วัดผลสำเร็จของกิจกรรม ทั้งตัวองค์การนิสิตเอง และการประชุมวัดผลจากกองกิจการนิสิต รวมไปถึงการสรุปผลประจำปีอีกด้วย

ดังตัวอย่างข้อมูลให้สัมภาษณ์ ที่ว่า

“การดำเนินงานตลอดวาระทำงานมีการใช้กระบวนการ PDCA เข้ามาร่วมตลอดโครงการและกิจกรรมไปจนถึง ปรับปรุง วางแผน พัฒนาในกิจกรรมต่อ ๆ ไป การวางแผนก่อนการจัดกิจกรรมทุกครั้ง ทั้งในเรื่องของการจัดการสถานที่ อาหาร นิสิตที่เข้าร่วมงานตลอดจนถึงวางแผนรูปแบบกิจกรรม การปฏิบัติ ก็ปฏิบัติตามแผนที่วางไว้ก่อนการเริ่มดำเนินกิจกรรม การตรวจสอบ มีการตรวจสอบความพร้อมของการปฏิบัติงาน กิจกรรม ความสามารถที่จะทำตามแผน การปรับปรุง ปรับปรุงจากการตรวจสอบเพื่อให้มั่นใจในการดำเนินงาน และแก้ไขข้อบกพร่องที่พบหลังจากการวางแผน” (ผู้ให้สัมภาษณ์กลุ่มที่ 1, นิสิตผู้ดำเนินงานองค์การนิสิต, สนทนากลุ่ม, 28 มีนาคม 2567)

“ในการทำโครงการและกิจกรรม มีการวางแผนปฏิบัติงานก่อนลงมือเสมอครับทั้งก่อนและระหว่างดำเนินงาน เช่น ในปีนี้มีกิจกรรมอะไรบ้างเพื่อจะพัฒนาอัตลักษณ์นิสิต เมื่อใกล้ดำเนินงานก็จะมีการประชุมแผนระยะสั้น เช่น แผนการทำงาน การจัดกิจกรรมต่าง ๆ มีการแบ่งฝ่าย แบ่งหน้าที่รับผิดชอบกัน เมื่อเสร็จกิจกรรมก็มีการประเมินตรวจสอบทั้งตัวองค์การนิสิตกันเอง และระบบ ทรานสคลิปกิจกรรม เพื่อนำไปปรับปรุงแต่ละกิจกรรมต่อไป” (ผู้ให้สัมภาษณ์กลุ่มที่ 2, นิสิตผู้ดำเนินงานองค์การนิสิต, สนทนากลุ่ม, 28 มีนาคม 2567)

“การดำเนินงานที่ผ่านมาองค์การนิสิตใช้ PDCA เป็นหลัก ตั้งแต่การวางแผน มีการประชุมวางแผนกับทีมองค์การนิสิต สรุปการประชุมแล้วนำไปเสนอกับหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง พยายามปฏิบัติตามที่วางแผนไว้ ทวนซ้ำการจัดเตรียมสถานที่และอุปกรณ์ หรือรายละเอียดของกิจกรรม หากสิ่งไหนไม่เป็นไปตามที่วางแผนไว้ ก็มีแผนสำรองในการแก้ปัญหา ถ้าแผนสำรองทำไม่ได้ก็ปรึกษากับทีมองค์การนิสิตและเจ้าหน้าที่กองกิจนิสิต ที่ผ่านมามีการใช้ PDCA โดยนำปัญหาที่เกิดขึ้นในโครงการปัจจุบัน หรือโครงการเดิมที่จัดในปีที่ผ่านมานำมาถอดบทเรียน เพื่อใช้ในการวางแผนการดำเนินกิจกรรม เพื่อลดการเกิดปัญหาและให้การ

ดำเนินโครงการมีประสิทธิภาพ ” (ผู้ให้สัมภาษณ์กลุ่มที่ 3, นิสิตผู้ดำเนินงานองค์การนิสิต, สนทนากลุ่ม, 28 มีนาคม 2567)

จึงกล่าวได้ว่า การดำเนินงานตามกลยุทธ์เพื่อพัฒนาอัตลักษณ์นิสิตภายใต้วงจรคุณภาพ ขององค์การนิสิต มหาวิทยาลัยพะเยาในปัจจุบันนั้น มีการใช้กระบวนการวงจรคุณภาพ หรือ PDCA อย่างครบถ้วนในการดำเนินงานเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์นิสิตในแต่ละด้าน โดยการบริหารงานขององค์การนิสิต มหาวิทยาลัยพะเยา และสามารถดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยการใช้วงจรคุณภาพ (PDCA) เป็นเครื่องมือหลักในการวางแผน ดำเนินการ ตรวจสอบ และปรับปรุงกิจกรรมขององค์การนิสิต การบริหารงานให้มีการวางแผนเป้าหมายและวัตถุประสงค์อย่างชัดเจนก่อนดำเนินการ และมีการตรวจสอบผลลัพธ์เพื่อปรับปรุงและป้องกันปัญหาในอนาคต เป้าหมายหลักของการบริหารงานนั้นคือการเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานและการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มั่นใจได้ว่ากิจกรรมและโครงการขององค์การนิสิตมีผลลัพธ์ที่เหมาะสมและสอดคล้องกับเป้าหมายที่ตั้งไว้ ด้วยแนวคิดที่เน้นการเรียนรู้และการปรับปรุง องค์การนิสิตมุ่งมั่นที่จะพัฒนาการดำเนินงานขององค์การนิสิต โดยเน้นการทำงานร่วมกันและการแบ่งปันความรู้เพื่อสร้างผลลัพธ์ที่ดีที่สุดสำหรับนิสิตและชุมชน

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานตามกลยุทธ์เพื่อพัฒนาอัตลักษณ์นิสิตด้วยวงจรคุณภาพของมหาวิทยาลัยพะเยา

จากผลการวิจัยแนวทางการดำเนินงานตามกลยุทธ์เพื่อพัฒนาอัตลักษณ์นิสิตด้วยวงจรคุณภาพของมหาวิทยาลัยพะเยา ผู้วิจัยจึงสามารถวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายได้ดังนี้

1. องค์การนิสิตและมหาวิทยาลัยพะเยา ควรมุ่งเน้นนโยบายในการพัฒนาอัตลักษณ์นิสิตแบบบูรณาการร่วมกับชุมชน เพื่อสอดคล้องต่อปณิธานมหาวิทยาลัยพะเยา ว่า ปัญญาเพื่อความเข้มแข็งของชุมชนคำนึงถึงนโยบายในการพัฒนาอัตลักษณ์นิสิตระหว่างจัดทำแผนโครงการหรือกิจกรรมในการบริหารงาน ให้สอดคล้องกับชุมชน เพื่อให้เกิดการบูรณาการระหว่างนิสิตและชุมชน ให้ชุมชนเกิดการพัฒนามีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน รวมไปถึงนิสิตได้รับการแรกเปลี่ยนเรียนรู้ความรู้ และทักษะกับชุมชน

2. มหาวิทยาลัยพะเยา ควรมีการส่งเสริมการพัฒนาทักษะด้านกระบวนการทำงานขององค์กรนิสิตอื่นๆ ภายในมหาวิทยาลัยพะเยา ด้วยวงจรคุณภาพ เพื่อยกระดับคุณภาพให้เกิดกระบวนการทำงานที่มีประสิทธิผล

3. องค์การนิสิต ควรเพิ่มการประเมินผลโครงการและกิจกรรมเชิงลึกเพื่อให้ได้ผลของกิจกรรมที่ครอบคลุมมาจัดทำการปรับปรุงโครงการและกิจกรรม เพื่อพัฒนาอัตลักษณ์นิสิตมากยิ่งขึ้น

4. องค์การนิสิต ควรมีการบูรณาการร่วมกับหน่วยกิจกรรมนิสิตอื่น ทั้งภายในและภายนอก เพื่อส่งเสริมการดำเนินกิจกรรมเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์นิสิต ของมหาวิทยาลัยพะเยาในแต่ละด้าน ตามความถนัดและความสนใจของหน่วยกิจกรรมต่าง ๆ

ผู้วิจัยขอนำเสนอตัวอย่างคำให้สัมภาษณ์ของกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญดังนี้

“ควรเน้นให้นิสิตมีกิจกรรมบูรณาการร่วมกับชุมชนที่เขาอยู่ เช่น ชุมชนแม่กา ซึ่งแผนปี 2567-2570 มีอยู่ข้อนึงเกี่ยวกับการพัฒนาอัตลักษณ์นิสิตกับชุมชนอย่างยั่งยืน ซึ่ง จะเป็นแนวทางให้องค์การนิสิต ในระหว่างจัดทำแผนโครงการหรือกิจกรรมในการบริหารงาน ให้สอดคล้องกับชุมชน” (ผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 1, ผู้บริหารด้านกิจกรรมนิสิต, สัมภาษณ์, 27 มีนาคม 2567)

“พี่คิดว่าระบบทำงานในปัจจุบันค่อยข้างใช้ได้ ควรสืบต่อ และเน้นใช้การทำงานโดยวงจรคุณภาพแบบนี้ต่อไป แต่ต้องมาถอดบทเรียนจากปีนี้ มาดูมีอะไรติดขัดหรือว่ายังไม่สมบูรณ์ เราควรต้องมีการเพิ่มเติมในส่วนนั้นค่ะ” (ผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 2, ผู้ปฏิบัติงานด้านกิจกรรมนิสิต, สัมภาษณ์, 27 มีนาคม 2567)

“อยากให้องค์การนิสิต ใช้ PDCA เป็นแกนหลักในการดำเนินงาน แต่ก็มีองค์ประกอบอื่น ๆ นำมาพิจารณาด้วย เพื่อสร้างกิจกรรมให้ตอบโจทย์ต่อการพัฒนาอัตลักษณ์นิสิต รวมถึงคำนึงถึงว่าครอบคลุมอัตลักษณ์นิสิตกี่ด้าน” (ผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 3, ผู้ปฏิบัติงานด้านกิจกรรมนิสิต, สัมภาษณ์, 27 มีนาคม 2567)

“ในการดำเนินงานที่ผ่านมาค่อนข้างดีครับ แต่ถ้าจะให้ดีอาจต้องเพิ่มความสมบูรณ์ด้านการติดตามการทำกิจกรรมน้อยไปหรือป่าว เราอาจจะต้องเน้นมากยิ่งขึ้น เพื่อให้ได้ผลของกิจกรรมที่ครอบคลุมมาจัดทำ ปรับปรุงแก้ไข โครงการหรือกิจกรรมต่อไป” (ผู้ให้สัมภาษณ์กลุ่มที่ 2, นิสิตผู้ดำเนินงานองค์การนิสิต, สนทนากลุ่ม, 28 มีนาคม 2567)

“อยากให้องค์การนิสิตดำเนินงานด้วย PDCA อย่างจริงจังมากขึ้น ระบุไว้ในแผนการทำงานว่าต้องมีกระบวนการนี้ทุกโครงการหรือกิจกรรมเลยจะดีมากครับ” (ผู้ให้สัมภาษณ์กลุ่มที่ 3, นิสิตผู้ดำเนินงานองค์การนิสิต, สนทนากลุ่ม, 28 มีนาคม 2567)

บทที่ 5

สรุปและอภิปรายผล

จากการศึกษาแนวทางการดำเนินงานตามกลยุทธ์เพื่อพัฒนาอัตลักษณ์นิสิตด้วยวงจรคุณภาพของมหาวิทยาลัยพะเยา ผู้วิจัยได้กำหนดวัตถุประสงค์ไว้ 3 วัตถุประสงค์ ได้แก่ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ในการดำเนินงานตามกลยุทธ์เพื่อพัฒนาอัตลักษณ์นิสิตขององค์การนิสิต มหาวิทยาลัยพะเยา 2) เพื่อวิเคราะห์การดำเนินงานตามกลยุทธ์เพื่อพัฒนาอัตลักษณ์นิสิตภายใต้วงจรคุณภาพ ขององค์การนิสิต มหาวิทยาลัยพะเยา 3) เพื่อจัดทำข้อเสนอแนะเชิงนโยบายเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานตามกลยุทธ์เพื่อพัฒนาอัตลักษณ์นิสิตด้วยวงจรคุณภาพของมหาวิทยาลัยพะเยาเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ รวบรวมข้อมูลจากกลุ่มผู้ให้ข้อมูล จำนวนทั้งหมด 19 คน โดยใช้การสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างผู้วิจัยได้เรียบเรียงหัวข้อที่จะนำเสนอ ดังต่อไปนี้

1. สรุปผลการวิจัย
2. อภิปรายผลการวิจัย
3. ข้อเสนอแนะการวิจัยในครั้งต่อไป

สรุปผลการวิจัย

ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัยเรื่อง แนวทางการดำเนินงานตามกลยุทธ์เพื่อพัฒนาอัตลักษณ์นิสิตด้วยวงจรคุณภาพของมหาวิทยาลัยพะเยา ได้ดังนี้

1. ศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ในการดำเนินงานตามกลยุทธ์เพื่อพัฒนาอัตลักษณ์นิสิตขององค์การนิสิต มหาวิทยาลัยพะเยา จากการศึกษาวิจัย พบว่า

1.1 สภาพปัจจุบันในการดำเนินงานตามกลยุทธ์เพื่อพัฒนาอัตลักษณ์นิสิตขององค์การนิสิต มหาวิทยาลัยพะเยา

ผลการศึกษาพบว่า ตามที่มหาวิทยาลัยพะเยา ได้กำหนดแผนยุทธศาสตร์ กลยุทธ์และค่าเป้าหมาย เพื่อพัฒนาอัตลักษณ์นิสิต (UP Identity) เพื่อการพัฒนาเชิงพื้นที่อย่างยั่งยืน ซึ่งได้กำหนดตัวชี้วัด แบ่งออกเป็น 2 ตัวชี้วัด คือ 1. ร้อยละ 70 ของจำนวนนิสิตที่ได้มีอัตลักษณ์ที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์มหาวิทยาลัยพะเยา 2. ร้อยละ 70 ของจำนวนนิสิตที่เข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาอัตลักษณ์นิสิตมหาวิทยาลัยพะเยา อย่างน้อย 1 กิจกรรมต่อปี ได้มีการบริหารงานตามกลยุทธ์เพื่อการพัฒนาอัตลักษณ์นิสิต ขององค์การนิสิต โดยการสร้างการรับรู้ ผ่านกิจกรรมส่งเสริมการพัฒนาและกระบวนการเรียนรู้การทำงานด้านโครงการ/กิจกรรม ในการ

บริหารงาน คือ ให้องค์การนิสิตมีส่วนร่วมการดำเนินกิจกรรมพัฒนาอัตลักษณ์นิสิต มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวัฒนธรรม รวมถึงการสร้างเครือข่ายระหว่างสถาบันและทางสุนทรียภาพทางด้านต่าง ๆ ให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรที่ดีเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน

โดยการดำเนินงานตามกลยุทธ์เพื่อพัฒนาอัตลักษณ์นิสิตของมหาวิทยาลัยพะเยา แบ่งออกเป็น 3 ด้านเพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายของมหาวิทยาลัยพะเยา

ด้านสุนทรียภาพ เห็นได้ว่ามีการจัดกิจกรรมทางวัฒนธรรมและการแสดงออกเชิงสร้างสรรค์ เช่น คอนเสิร์ต งานไหว้ครู กิจกรรมตามประเพณี ซึ่งเป็นการส่งเสริมและสร้างสรรค์ทักษะและความสนใจในด้านศิลปวัฒนธรรมของนิสิต

ด้านสุขภาพ มีการจัดกิจกรรมทางการกีฬาและสุขภาพ เช่น การจัดตั้งชมรมด้านกีฬา การจัดกิจกรรมเสวนาให้ความรู้ด้านสุขภาพ และการจัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งสร้างสรรค์สภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการออกกำลังกายและการเรียนรู้เกี่ยวกับการรักษาสุขภาพอีกด้วย

ด้านบุคลิกภาพ มีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้นิสิตพัฒนาตนเองและมีจิตสำนึกต่อสังคม เช่น การจัดประกวด, การจัดเวทีเสวนา, และการจัดกิจกรรมที่เชื่อมโยงกับความเป็นนิสิตและการพัฒนาอัตลักษณ์นิสิต

ซึ่งการดำเนินงานตามกลยุทธ์เพื่อพัฒนาอัตลักษณ์นิสิตขององค์การนิสิต มหาวิทยาลัยพะเยา ณ ปัจจุบันนั้น องค์การนิสิต ดำเนินงานภายใต้กองกิจการนิสิต และดำเนินงานสอดคล้องตามพันธกิจ ยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยพะเยา รวมถึงตามวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งองค์การบริหารกิจกรรมนิสิต ซึ่งในการวางแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยพะเยา ในยุทธศาสตร์ ที่ 1 ที่ได้กำหนดเป้าประสงค์ในการจัดกิจกรรมพัฒนาอัตลักษณ์นิสิต (UP Identity) มีการปรับเปลี่ยนรูปแบบกิจกรรมให้เข้ากับสถานการณ์ เพื่อให้ดำเนินการตามวัตถุประสงค์ของโครงการหรือกิจกรรม นอกจากนี้ยังส่งเสริม สนับสนุน การพัฒนานิสิตให้เป็นบัณฑิตที่พึงประสงค์ตามอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัย (UP Identity)

1.2 สภาพที่พึงประสงค์ในการดำเนินงานตามกลยุทธ์เพื่อพัฒนาอัตลักษณ์นิสิตขององค์การนิสิต มหาวิทยาลัยพะเยา

ผลการศึกษา พบว่าในการดำเนินงานตามกลยุทธ์เพื่อพัฒนาอัตลักษณ์นิสิตขององค์การนิสิตมหาวิทยาลัยพะเยา ต้องคำนึงให้สอดคล้องถึงยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ เป้าประสงค์ต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัยพะเยา รวมไปถึงการบูรณาการร่วมกับหน่วยกิจกรรมนิสิตอื่นๆ รวมถึงชุมชนโดยรอบมหาวิทยาลัยพะเยา ในการจัดทำแผนประจำปี แผนดำเนินโครงการ/กิจกรรม ขององค์การนิสิต ในการพัฒนาอัตลักษณ์นิสิตให้ตรงต่อค่าเป้าหมายที่

คาดหวัง ซึ่ง สอดคล้องกับ (ธันวดี ดอนวิเศษ และพัชรินทร์ รุจิรานุกูล, 2560) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาการจัดกิจกรรมนักศึกษาในการเตรียมพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน พบว่า ควรมีการพัฒนากิจกรรมนักศึกษาให้เกิดอัตลักษณ์อันเป็นคุณสมบัติของนักศึกษา ซึ่งผู้นำนิสิตผู้มีส่วนร่วมในขับเคลื่อนการดำเนินกิจกรรมเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์นิสิต ควรได้รับการพัฒนาส่งเสริมทักษะการดำเนินงานตามกระบวนที่เรียกว่า วงจรคุณภาพ หรือ ที่เรียกว่า PDCA เพื่อยกระดับคุณภาพให้เกิดกระบวนการทำงานที่มีประสิทธิผลอีกด้วย

กล่าวได้ว่า สภาพที่พึงประสงค์ในการดำเนินงานตามกลยุทธ์เพื่อพัฒนาอัตลักษณ์นิสิตขององค์การนิสิต มหาวิทยาลัยพะเยา นั้นองค์การนิสิตมหาวิทยาลัยพะเยา ควรคำนึงถึงความสอดคล้องต่อยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ เป้าประสงค์ต่างๆ ของมหาวิทยาลัยพะเยา มีการบูรณาการร่วมกับหน่วยกิจกรรมนิสิตอื่น ชุมชน และเมื่อจัดทำแผนประจำปี แผนดำเนินโครงการ/กิจกรรม ขององค์การนิสิต ให้ตรงต่อค่าเป้าหมายที่คาดหวัง ซึ่งองค์การนิสิตเป็นผู้ดำเนินกิจกรรมเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์นิสิต ควรได้รับการพัฒนาส่งเสริมทักษะการดำเนินงานตามกระบวนวงจรคุณภาพ (PDCA) ได้แก่ การวางแผน (Plan) การปฏิบัติ (Do) การตรวจสอบ (Check) และ การปรับปรุง (Act) เพื่อยกระดับคุณภาพให้เกิดกระบวนการทำงานที่มีประสิทธิผลอีกด้วย

1.3 เพื่อวิเคราะห์การดำเนินงานตามกลยุทธ์เพื่อพัฒนาอัตลักษณ์นิสิตภายใต้วงจรคุณภาพ ขององค์การนิสิต มหาวิทยาลัยพะเยา จากการศึกษาวิจัย ปัจจุบันองค์การนิสิตมีการบริหารงานในการวางแผนโดยตั้งเป้าหมายในการดำเนินกิจกรรม ซึ่งมีการดำเนินงานตามวงจรคุณภาพ (PDCA) ตั้งแต่การกำหนดวัตถุประสงค์ของการดำเนินโครงการ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด เริ่มตั้งแต่ก่อนดำเนินกิจกรรม การดำเนินโครงการ กำหนดแผนการประชุมเตรียม และดำเนินกิจกรรม การตรวจสอบ การบริหารงานด้านตรวจสอบผลหลังเสร็จสิ้นกิจกรรม โดยผู้ดำเนินกิจกรรมรายงานผลการดำเนินกิจกรรม ตามตัวชี้วัดที่กำหนดตามแผนที่วางไว้ ต่อมหาวิทยาลัย รวมไปถึงการปรับปรุงการบริหารงานด้านปรับปรุงการดำเนินงาน ซึ่งในการดำเนินงานที่ผ่านมามีการใช้วงจรคุณภาพ (PDCA) เป็นประจำและสม่ำเสมอ ทั้งโครงการระยะยาวและกิจกรรมระยะสั้น หรือการดำเนินงานเฉพาะหน้าที่ได้รับมอบหมาย การดำเนินงานตามกลยุทธ์เพื่อพัฒนาอัตลักษณ์นิสิตภายใต้วงจรคุณภาพขององค์การนิสิต มหาวิทยาลัยพะเยา ประจำปีงบประมาณ 2566 นั้นมีกระบวนการดำเนินงานตามวงจรคุณภาพ (PDCA) ตั้งแต่เป็นประจำและสม่ำเสมอ ทั้งโครงการระยะยาวและกิจกรรมระยะสั้น หรือการดำเนินงานเฉพาะหน้าที่ได้รับมอบหมาย ประกอบไปด้วย

1) การวางแผน (Plan) องค์การนิสิตนั้น มีการวางแผนการดำเนินงานก่อน การจัดทำแผนประจำปีหรือแผนกิจกรรม 2) การปฏิบัติ (Do) องค์การนิสิตมีการดำเนินงานตามแผนที่วางไว้ 3) การตรวจสอบ (Check) ในระหว่างดำเนินโครงการหรือกิจกรรม องค์การนิสิตมีการตรวจสอบเป็นระยะ รวมถึงประชุมสรุปผล รายงานผล รวมถึงจัดทำรายงานประจำปี 4) การปรับปรุง (Act) เมื่อสิ้นสุดโครงการหรือกิจกรรม องค์การนิสิตจะดำเนินการนำผลที่ได้จากการประชุมสรุปโครงการ/กิจกรรม รายงานผลมาถอดบทเรียนและจัดทำรายงานประจำปี เพื่อพัฒนาโครงการและกิจกรรม รวมไปถึงกระบวณการในการดำเนินงานเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์นิสิต ซึ่งการจัดทำ PDCA ส่งผลต่อ ด้านประสิทธิภาพของหน่วยงานดังนี้

1. การนำแนวทาง PDCA มาใช้ในการปฏิบัติงานทั้งระบบและนำมาปรับปรุงในการปฏิบัติงาน

2. การบริหารงานภายใต้หลักธรรมาภิบาล

3. การประชุมจัดทำแผนปฏิบัติงานประจำปี เพื่อสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างผู้บริหารและบุคลากรเพื่อ เตรียมวางแผนการทำงานให้มีประสิทธิภาพ

4. การติดตามและประเมินผลแผนปฏิบัติการประจำปี

5. การนำข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากการประเมินผลแผนปฏิบัติการประจำปีมาพิจารณาร่วมกันในที่ ประชุมเพื่อนำผลการเมินมาใช้เป็นแนวทางวางแผนรองรับการประเมินในครั้งต่อไป

6. จัดประชุมคณะกรรมการกิจการนิสิตและพัฒนาคุณภาพนิสิตทุกเดือนเพื่อหารือและแลกเปลี่ยน กระบวนการจัดความรู้เพื่อการพัฒนานิสิตอย่างต่อเนื่อง

7. สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแก่บุคลากร การสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการอบรมเพื่อการพัฒนา ตนเองและเพื่อนำมาใช้ในการพัฒนางานต่อไป

8. พัฒนาระบบสารสนเทศของหน่วยงาน (iService) ให้ทันสมัย ครอบคลุมทุกด้านการบริการแก่นิสิต ผู้รับบริการ บุคลากร และผู้บริหาร

1.4 เพื่อจัดทำข้อเสนอแนะเชิงนโยบายเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานตามกลยุทธ์เพื่อพัฒนาอัตลักษณ์นิสิตด้วยวงจรคุณภาพของมหาวิทยาลัยพะเยา

จากผลการวิจัย ผู้ให้ข้อมูลสำหรับแนวทางการดำเนินงานตามกลยุทธ์เพื่อพัฒนาอัตลักษณ์นิสิตด้วยวงจรคุณภาพของมหาวิทยาลัยพะเยา ทั้ง 3 กลุ่ม มีความคิดเห็นคล้ายคลึงกัน คือ มหาวิทยาลัยพะเยา ควรมุ่งเน้นการบูรณาการร่วมกับหน่วยกิจกรรมนิสิตอื่นหรือชุมชน เพื่อส่งเสริมการดำเนินกิจกรรมเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์นิสิตของมหาวิทยาลัยพะเยา

ในแต่ละด้าน ตามความถนัดและความสนใจของหน่วยกิจกรรมต่างๆ หรือมีทักษะและความสัมพันธ์อันดีกับชุมชน และยังเห็นพ้องกันว่า ในการดำเนินงานเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์นิสิตของมหาวิทยาลัยพะเยา ควรส่งเสริมและให้ความสำคัญต่อการพัฒนาทักษะของผู้นำนิสิต หรือนิสิตผู้ดำเนินโครงการและกิจกรรมให้มีทักษะกระบวนการวงจรคุณภาพหรือ PDCA ซึ่งณ ปัจจุบันมีการดำเนินงานด้วยวงจรคุณภาพ PDCA แต่ยังคงต้องการการพัฒนาทักษะต่าง ๆ ในการใช้วงจรคุณภาพ PDCA ให้มากยิ่งขึ้น รวมไปถึงอยากให้องค์การนิสิตหรือหน่วยกิจกรรมนิสิตในปีงบประมาณถัดไป หรือชุดใหม่ดำเนินงานโดยวงจรคุณภาพ

อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ในหัวข้อแนวทางการดำเนินงานตามกลยุทธ์เพื่อพัฒนาอัตลักษณ์นิสิตด้วยวงจรคุณภาพของมหาวิทยาลัยพะเยา ผู้วิจัยได้นำผลการวิจัยมาอภิปรายผล โดยแบ่งออกเป็น 3 ประเด็น ตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

1. สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ในการดำเนินงานตามกลยุทธ์เพื่อพัฒนาอัตลักษณ์นิสิตขององค์การนิสิต มหาวิทยาลัยพะเยา พบว่า

สภาพปัจจุบันในการดำเนินงานตามกลยุทธ์เพื่อพัฒนาอัตลักษณ์นิสิตขององค์การนิสิต มหาวิทยาลัยพะเยา พบว่า ตามที่มหาวิทยาลัยพะเยา ได้กำหนดแผนยุทธศาสตร์ กลยุทธ์และค่าเป้าหมายเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์นิสิต (UP Identity) เพื่อการพัฒนาเชิงพื้นที่อย่างยั่งยืน ซึ่งได้กำหนดตัวชี้วัด แบ่งออกเป็น 2 ตัวชี้วัด คือ 1. ร้อยละ 70 ของจำนวนนิสิตที่ได้มีอัตลักษณ์ที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์มหาวิทยาลัยพะเยา 2. ร้อยละ 70 ของจำนวนนิสิตที่เข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาอัตลักษณ์นิสิตมหาวิทยาลัยพะเยา อย่างน้อย 1 กิจกรรมต่อปี ได้มีการบริหารงานตามกลยุทธ์เพื่อการพัฒนาอัตลักษณ์นิสิต ขององค์การนิสิต โดยการสร้างการรับรู้ ผ่านกิจกรรมส่งเสริมการพัฒนาและกระบวนการเรียนรู้การทำงานด้านโครงการ/กิจกรรม ในการบริหารงาน คือ ให้องค์การนิสิตมีส่วนร่วมการดำเนินกิจกรรมพัฒนาอัตลักษณ์นิสิต ด้านสุนทรียภาพ องค์การนิสิต ดำเนินกิจกรรมที่มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวัฒนธรรม (เสพศิลป์สุนทรียะ) รวมถึงการสร้างเครือข่ายระหว่างสถาบัน และทางสุนทรียภาพทางด้านดนตรี ทำนุบำรุงศิลปะ และวัฒนธรรม ให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรที่ดีเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน

ซึ่งสอดคล้องกับชัยยนต์ ศรีเชียงหา (2554) กล่าวไว้ว่า การประเมินอัตลักษณ์สามารถสังเกตได้จากบุคลิกภาพและเจตคติ ความเป็นตัวตน ทั้งทางด้านกาย วาจา ใจ รวมถึงสติปัญญาในการแสดงออกถึงอัตลักษณ์เป็นผลมาจากกระบวนการทางสังคมในการสร้างการ

สืบทอดหรือการมีประสบการณ์ร่วมกัน และจากการศึกษาอัตลักษณ์ทั้ง 4 ด้าน ของนิสิตมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เชื่อมโยงได้ว่ามีการจัดกระบวนการเรียนการสอนเพื่อให้นิสิตได้มีประสบการณ์ร่วมกัน ซึ่งทำให้เห็นว่าอัตลักษณ์ของ นิสิตอยู่ในระดับมากดังงานวิจัยของกาญจนา ทรัพย์นุ้ย และคณะ (2556) กล่าวไว้ว่า การจัดการเรียนการสอนโดยใช้ในการฝึกประสบการณ์ของนิสิต โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญเน้นให้นิสิตปฏิบัติด้วยตนเอง โดยมีคณาจารย์คอยให้คำปรึกษาและดูแลอย่างใกล้ชิด เกิดการปลูกฝังเจตคติต่อการทำงาน รวมถึงจริยธรรมขั้นพื้นฐาน ทั้งความขยัน ซื่อสัตย์ อดทน นิสัยรักการทำงาน รวมถึงการมีความพยายามในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย กระบวนการเรียนรู้เหล่านี้ฝึกให้นิสิตได้รู้จักการทำงานร่วมกับผู้อื่น และยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ลักษณะนิสัยเหล่านี้แสดงให้เห็นถึงอัตลักษณ์ของนิสิตได้ดี

สภาพที่พึงประสงค์ในการดำเนินงานตามกลยุทธ์เพื่อพัฒนาอัตลักษณ์นิสิตขององค์การนิสิต มหาวิทยาลัยพะเยาพบว่า ในการดำเนินงานตามกลยุทธ์เพื่อพัฒนาอัตลักษณ์นิสิต ขององค์การนิสิตมหาวิทยาลัยพะเยา ต้องคำนึงให้สอดคล้องถึงยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ เป้าประสงค์ต่างๆ ของมหาวิทยาลัยพะเยา รวมไปถึงการบูรณาการร่วมกับหน่วยกิจกรรมนิสิตอื่นๆ รวมถึงชุมชนโดยรอบมหาวิทยาลัยพะเยา ในการจัดทำแผนประจำปี แผนดำเนินโครงการ/กิจกรรม ขององค์การนิสิต ในการพัฒนาอัตลักษณ์นิสิตให้ตรงต่อค่าเป้าหมายที่คาดหวัง ซึ่งสอดคล้องกับ ธันวดี ดอนวิเศษ และพัชรินทร์ รุจิรานุกูล (2560) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาการจัดกิจกรรมนักศึกษาในการเตรียมพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน พบว่า ควรมีการพัฒนากิจกรรมนักศึกษาให้เกิดอัตลักษณ์อันเป็นคุณสมบัติของนักศึกษา ซึ่งผู้นำนิสิตผู้มีส่วนร่วมในขับเคลื่อนการดำเนินกิจกรรมเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์นิสิต ควรได้รับการพัฒนาส่งเสริมทักษะการดำเนินงานตามกระบวนที่เรียกว่า วงจรคุณภาพ หรือ ที่เรียกว่า PDCA เพื่อยกระดับคุณภาพให้เกิดกระบวนการทำงานที่มีประสิทธิผลอีกด้วย

สอดคล้องกับ (วิรัช วรรณรัตน์, 2559) ได้ศึกษาถึงการพัฒนาการดำเนินโครงการกิจกรรมนักศึกษาเชิงระบบ ไว้ว่า ระบบกลไกในการดำเนินกิจกรรมด้วยกลยุทธ์ในการดำเนินงาน 6 ประการ (PISSAA) ในข้อ 4) System คือ การมีระบบกลไกการดำเนินงานและระบบการบริหารงานที่ดี ตามกรอบบริหารจัดการเชิงคุณภาพ PDCA เพื่อขับเคลื่อนองค์การให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ และสอดคล้องกับ (สมจิต ไชยเชษฐ และคณะ, 2561) ศึกษาถึงการบริหารงานโรงเรียนต้นแบบการเรียนรวม ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูนเขต 2 ตามวงจรคุณภาพ (PDCA) พบว่า แนวทางการบริหารงานโรงเรียนจัดการเรียนร่วมโดยใช้กระบวนการบริหารงานอย่างมีคุณภาพตามวงจรคุณภาพ (PDCA) ตามโครงสร้าง

ซีท (SEAT Framework) จะมีประสิทธิภาพได้ต้องใช้แนวคิดการบริหารคุณภาพหรือวงจรคุณภาพ (PDCA) เข้าไปบริหารทุกด้าน อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จที่คาดหวังและเพื่อแสวงหาสภาพที่ดีกว่า

กล่าวได้ว่า สภาพที่พึงประสงค์ในการดำเนินงานตามกลยุทธ์เพื่อพัฒนาอัตลักษณ์นิสิต ขององค์การนิสิต มหาวิทยาลัยพะเยา นั้นองค์การนิสิตมหาวิทยาลัยพะเยา ควรคำนึงถึงความสอดคล้องต่อยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ เป้าประสงค์ต่างๆ ของมหาวิทยาลัยพะเยา มีการบูรณาการร่วมกับหน่วยกิจกรรมนิสิตอื่น ชุมชน และเมื่อจัดทำแผนประจำปี แผนดำเนินโครงการ/กิจกรรม ขององค์การนิสิต ให้ตรงต่อค่าเป้าหมายที่คาดหวัง ซึ่งองค์การนิสิตเป็นผู้ดำเนินกิจกรรมเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์นิสิต ควรได้รับการพัฒนาส่งเสริมทักษะการดำเนินงานตามกระบวนวงจรคุณภาพ (PDCA) ได้แก่ การวางแผน (Plan) การปฏิบัติ (Do) การตรวจสอบ (Check) และ การปรับปรุง (Act) เพื่อยกระดับคุณภาพให้เกิดกระบวนการทำงานที่มีประสิทธิผลอีกด้วย

2. การดำเนินงานตามกลยุทธ์เพื่อพัฒนาอัตลักษณ์นิสิตภายใต้วงจรคุณภาพขององค์การนิสิต มหาวิทยาลัยพะเยา พบว่า ปัจจุบันองค์การนิสิตมีการบริหารงานในการวางแผนโดยตั้งเป้าหมายในการดำเนินกิจกรรม ซึ่งมีการดำเนินงานตามวงจรคุณภาพ (PDCA) ตั้งแต่การกำหนดวัตถุประสงค์ของการดำเนินโครงการ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด เริ่มตั้งแต่ก่อนดำเนินกิจกรรม การดำเนินโครงการ กำหนดแผน การประชุมเตรียม และดำเนินกิจกรรม การตรวจสอบ การบริหารงานด้านตรวจสอบผลหลังเสร็จสิ้นกิจกรรม โดยผู้ดำเนินกิจกรรมรายงานผลการดำเนินกิจกรรม ตามตัวชี้วัดที่กำหนด ตามแผนที่วางไว้ต่อมหาวิทยาลัย รวมไปถึงการปรับปรุงการบริหารงานด้านปรับปรุงการดำเนินงาน ซึ่งสอดคล้องกับ วรรณา เสริมสุข และบรรจง ไชยรินคำ (2566) ได้ทำการวิจัย การศึกษาเพื่อพัฒนาการบริหารงานวิเทศสัมพันธ์ที่สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยพะเยา พบว่า การพัฒนาการบริหารงานวิเทศสัมพันธ์ให้ดำเนินงานสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยพะเยาซึ่งประกอบด้วย มีการกำหนดยุทธศาสตร์ มีการดำเนินงาน มีการตอบสอบและประเมินผล รวมไปถึงนำข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนาเป้าประสงค์ กลยุทธ์ มาตรการ ตัวชี้วัด ภารกิจเร่งด่วน (Super KPI) และตัวชี้วัดการดำเนินงานตามแผน (KPI) ปรัชญา พันธกิจ วิสัยทัศน์ ซึ่งตรงกับการบริหารงาน (PDCA) ซึ่งการบริหารงานดังกล่าวมีผลต่อการพัฒนาการบริหารงานวิเทศสัมพันธ์เช่นกัน

ซึ่งในการดำเนินงานที่ผ่านมามีการใช้วงจรคุณภาพ (PDCA) เป็นประจำและสม่ำเสมอ ทั้งโครงการระยะยาวและกิจกรรมระยะสั้น หรือการดำเนินงานเฉพาะหน้าที่ได้รับมอบหมาย การดำเนินงานตามกลยุทธ์เพื่อพัฒนาอัตลักษณ์นิสิตภายใต้วงจรคุณภาพ ขององค์การนิสิต มหาวิทยาลัยพะเยา ประจำปีงบประมาณ 2566 นั้นมีกระบวนการดำเนินงานตามวงจรคุณภาพ (PDCA) ตั้งแต่เป็นประจำและสม่ำเสมอ ทั้งโครงการระยะยาวและกิจกรรมระยะสั้น หรือการดำเนินงานเฉพาะหน้าที่ได้รับมอบหมาย ประกอบไปด้วย 1) การวางแผน (Plan) องค์การนิสิตนั้น มีการวางแผนการดำเนินงานก่อน การจัดทำแผนประจำปีหรือแผนกิจกรรม 2) การปฏิบัติ (Do) องค์การนิสิตมีการดำเนินงานตามแผนที่วางไว้ 3) การตรวจสอบ (Check) ในระหว่างดำเนินโครงการหรือกิจกรรม องค์การนิสิตมีการตรวจสอบเป็นระยะ รวมถึงประชุมสรุปผล รายงานผล รวมถึงจัดทำรายงานประจำปี 4) การปรับปรุง (Act) เมื่อสิ้นสุดโครงการหรือกิจกรรม องค์การนิสิตจะดำเนินการนำผลที่ได้จากการประชุมสรุปโครงการ/กิจกรรม รายงานผลมาถอดบทเรียนและจัดทำรายงานประจำปีเพื่อพัฒนาโครงการและกิจกรรม รวมไปถึงกระบวณการในการดำเนินงานเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์นิสิต ซึ่งการจัดทำ PDCA ส่งผลต่อ ด้านประสิทธิภาพของหน่วยงานดังนี้

1. การแนวทาง PDCA มาใช้ในการปฏิบัติงานทั้งระบบและนำมาปรับปรุงในการปฏิบัติงาน

2. การบริหารงานภายใต้หลักธรรมาภิบาล

3. การประชุมจัดทำแผนปฏิบัติงานประจำปี เพื่อสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างผู้บริหารและบุคลากรเพื่อ เตรียมวางแผนการทำงานให้มีประสิทธิภาพ

4. การติดตามและประเมินผลแผนปฏิบัติการประจำปี

5. การนำข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากการประเมินผลแผนปฏิบัติการประจำปีมาพิจารณาร่วมกันในที่ ประชุมเพื่อนำผลการเมินมาใช้เป็นแนวทางวางแผนรองรับการประเมินในครั้งต่อไป

6. จัดประชุมคณะกรรมการกิจการนิสิตและพัฒนาคุณภาพนิสิตทุกเดือนเพื่อหารือและแลกเปลี่ยน กระบวนการจัดความรู้เพื่อการพัฒนานิสิตอย่างต่อเนื่อง

7. สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแก่บุคลากร การสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการอบรมเพื่อการพัฒนา ตนเองและเพื่อนำมาใช้ในการพัฒนางานต่อไป

8. พัฒนาระบบสารสนเทศของหน่วยงาน (iService) ให้ทันสมัย ครอบคลุมทุกด้านการบริการแก่นิสิต ผู้รับบริการ บุคลากร และผู้บริหาร

โดยจากการวิเคราะห์การดำเนินงานตามกลยุทธ์เพื่อพัฒนาอัตลักษณ์นิสิตภายใต้วงจรคุณภาพขององค์การนิสิต มหาวิทยาลัยพะเยา มีความสอดคล้องต่อทฤษฎีการบริหารการจัดการ (Management by Objectives – MBO) (Aldridge & Colvin, 2024) ซึ่งองค์ประกอบหลักที่สำคัญ 7 องค์ประกอบ ประกอบด้วย

1) การกำหนดเป้าหมาย (Goal Setting) คือ องค์การนิสิตมีการกำหนดเป้าหมายและเป้าประสงค์ของโครงการและกิจกรรมเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์นิสิต โดยสอดคล้องกับเป้าประสงค์และกลยุทธ์เพื่อพัฒนาอัตลักษณ์นิสิตของมหาวิทยาลัยพะเยา

2) การวางแผน (Planning) องค์การนิสิต มีการวางแผนการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ทั้งแผนระยะยาวและระยะสั้น รวมถึงมีการตรวจสอบและปรับปรุงแผนตามความเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์

3) การวัดและการประเมิน (Measurement and Appraisal) โดยในแต่ละโครงการหรือกิจกรรม จะมีการรับข้อเสนอแนะและการประเมินผลของโครงการและกิจกรรมโดยใช้ระบบการประเมินผ่านระบบทรานสคริปกิจกรรมและระบบ iService

4) การติดตาม (Feedback) องค์การนิสิตมีการรับคำแนะนำและข้อเสนอแนะเพื่อช่วยในการปรับปรุงผลลัพธ์การดำเนินงาน ดำเนินโครงการหรือกิจกรรมในอนาคต

5) การรวบรวมข้อมูล (Data Gathering) องค์การนิสิต รวบรวมข้อมูลเพื่อวิเคราะห์และประเมินผลการดำเนินงาน และจัดทำข้อมูลเพื่อนำเสนอผลการดำเนินโครงการหรือกิจกรรม ในการประชุมสรุปกิจกรรมและการจัดทำรายงานประจำปี ต่อกองกิจการนิสิต มหาวิทยาลัยพะเยา เพื่อถอดบทเรียน นำไปปรับแก้แผนการทำดำเนินงานและปรับปรุงผลลัพธ์

6) การส่งเสริม (Participation) องค์การนิสิตมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและวางแผนการดำเนินงาน แผนกิจกรรมประจำปี ซึ่งทำให้องค์การนิสิตรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารและการสร้างความเข้าใจและการยอมรับในการดำเนินงานและเป้าหมายของกองกิจการนิสิตและมหาวิทยาลัยพะเยา

7) การจัดการความรู้ (Knowledge Management) องค์การนิสิต มีการส่งเสริมให้ผู้นำนิสิตมีทักษะและความรู้ความเข้าใจในเป้าหมายและแผนการทำงานขององค์กร และการสร้างและแบ่งปันความรู้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงาน ผ่านการจัดกิจกรรมต่าง ๆ เช่น โครงการอบรมเพื่อเพิ่มศักยภาพผู้นำนิสิต (UP Leadership Camp), กิจกรรมเพื่อพัฒนาทักษะนิสิตชมรม, กิจกรรมการฝึกอบรมที่จัดขึ้นตามความสนใจของนิสิต ณ ช่วงเวลานั้น ๆ

3. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานตามกลยุทธ์เพื่อพัฒนาอัตลักษณ์นิสิตด้วยวงจรคุณภาพของมหาวิทยาลัยพะเยา จากการศึกษาสรุปได้ว่า

จากผลการวิจัยแนวทางการดำเนินงานตามกลยุทธ์เพื่อพัฒนาอัตลักษณ์นิสิตด้วยวงจรคุณภาพของมหาวิทยาลัยพะเยา ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย ดังนี้

1. มหาวิทยาลัยพะเยา ควรมุ่งเน้นนโยบายในการพัฒนาอัตลักษณ์นิสิตแบบบูรณาการร่วมกับชุมชนเพื่อสอดคล้องต่อปณิธานมหาวิทยาลัยพะเยา ว่า ปัญญาเพื่อความเข้มแข็งของชุมชน

2. มหาวิทยาลัยพะเยา ควรมีการส่งเสริมการพัฒนาทักษะด้านกระบวนการทำงานขององค์กรนิสิตอื่นๆ ภายในมหาวิทยาลัยพะเยา ด้วยวงจรคุณภาพ เพื่อยกระดับคุณภาพให้เกิดกระบวนการทำงานที่มีประสิทธิผล

3. องค์การนิสิต มหาวิทยาลัยพะเยา ควรมีการคำนึงถึงนโยบายในการพัฒนาอัตลักษณ์นิสิตระหว่างจัดทำแผนโครงการหรือกิจกรรมในการบริหารงาน ให้สอดคล้องกับชุมชน เพื่อให้เกิดการบูรณาการระหว่างนิสิตและชุมชน ให้ชุมชนเกิดการพัฒนามีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน รวมไปถึงนิสิตได้รับการแรกเปลี่ยนเรียนรู้ความรู้ และทักษะกับชุมชน

4. องค์การนิสิต มหาวิทยาลัยพะเยา ควรมีการบูรณาการร่วมกับหน่วยกิจกรรมนิสิตอื่น ทั้งภายในและภายนอก เพื่อส่งเสริมการดำเนินกิจกรรมเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์นิสิตของมหาวิทยาลัยพะเยาในแต่ละด้าน ตามความถนัดและความสนใจของหน่วยกิจกรรมต่าง ๆ

จากผลการวิจัย ผู้ให้ข้อมูลสำหรับแนวทางการดำเนินงานตามกลยุทธ์เพื่อพัฒนาอัตลักษณ์นิสิตด้วยวงจรคุณภาพของมหาวิทยาลัยพะเยา ทั้ง 3 กลุ่ม มีความคิดเห็นคล้ายคลึงกัน คือ มหาวิทยาลัยพะเยา ควรมุ่งเน้นการบูรณาการร่วมกับหน่วยกิจกรรมนิสิตอื่นหรือชุมชนเพื่อส่งเสริมการดำเนินกิจกรรมเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์นิสิตของมหาวิทยาลัยพะเยาในแต่ละด้านตามความถนัดและความสนใจของหน่วยกิจกรรมต่าง ๆ หรือมีทักษะและความสัมพันธ์อันดีกับชุมชน และยังเห็นพ้องกันว่า ในการดำเนินงานเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์นิสิตของมหาวิทยาลัยพะเยา ควรส่งเสริมและให้ความสำคัญต่อการพัฒนาทักษะของผู้นำนิสิต หรือนิสิตผู้ดำเนินโครงการและกิจกรรมให้มีทักษะกระบวนการวงจรคุณภาพหรือ PDCA ซึ่ง ณ ปัจจุบันมีการดำเนินงานด้วยวงจรคุณภาพ PDCA แต่ยังคงต้องการการพัฒนาทักษะต่าง ๆ ในการใช้วงจรคุณภาพ PDCA ให้มากยิ่งขึ้น รวมไปถึงอยากให้องค์การนิสิตหรือหน่วยกิจกรรมนิสิตในปีงบประมาณถัดไป หรือชุดใหม่ดำเนินงานโดยวงจรคุณภาพ

ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาการบริหารจัดการอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัยเอกชนไทย กรณีศึกษามหาวิทยาลัยนอร์ท–เชียงใหม่ ของเกรียงไกร เจริญผล (2553) พบว่า ปัจจัยการ

บริหารจัดการภายในของสถานศึกษา เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ช่วยเสริมสร้างพัฒนา อัตลักษณ์ของนักศึกษาหรือขององค์กร สถานศึกษา จึงจำเป็นต้องมีกลยุทธ์ กลวิธีที่สอดคล้องกับบริบทของแต่ละสถานศึกษา ได้แก่ การทำให้เกิดการยอมรับคุณค่าร่วมกัน ภาวะผู้นำของผู้บริหาร การสร้างภาคีเครือข่าย และการดำเนินงานตามวงจรเดมมิ่ง (PDCA: Demming Cycle) ภายใต้ขั้นตอนการ ดำเนินการ 3 ขั้นตอน คือ 1) มีการสะท้อนการปฏิบัติ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้เชิงลึก 2) การจัดการความเสี่ยง โดยการพิจารณาตรวจสอบ ประเมินผล แผนงานอย่างละเอียด และ 3) เรียนรู้ประสบการณ์ นวัตกรรมร่วมกันจากเพื่อน เช่นเดียวกับการศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของนิสิตนักศึกษาในสถาบัน อุดมศึกษา และสอดคล้องกับการศึกษาของ เตือนใจ บรรเจิดกิจ และคณะ (2556) พบว่า ยุทธศาสตร์การพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์คือ การสร้างความ ตระหนักรับรู้ การสร้างกระบวนการเรียนการสอนและการสร้างกิจกรรมส่งเสริมนักศึกษา ทั้งนี้ ยุทธศาสตร์ที่ใช้ในการพัฒนานักศึกษามีผลต่อการรับรู้อัตลักษณ์ ทำให้นักศึกษามีความรู้ความเข้าใจ และพึงพอใจกับอัตลักษณ์มากที่สุด

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยแนวทางการดำเนินงานตามกลยุทธ์เพื่อพัฒนาอัตลักษณ์นิสิตด้วยวงจรคุณภาพของมหาวิทยาลัยพะเยา ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะจากผลการศึกษา และข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1. **ข้อเสนอแนะจากผลการศึกษา**

ผลการวิจัยในครั้งนี้สามารถนำไปปรับใช้กับการดำเนินงานตามกลยุทธ์เพื่อพัฒนาอัตลักษณ์นิสิตด้วยวงจรคุณภาพของมหาวิทยาลัยพะเยา ดังนี้

1.1 ระหว่างจัดทำแผนโครงการหรือกิจกรรมในการบริหารงาน องค์การนิสิตควรคำนึงถึงนโยบายในการพัฒนาอัตลักษณ์นิสิต ให้สอดคล้องกับชุมชน เพื่อให้เกิดการบูรณาการระหว่างนิสิตและชุมชน ให้ชุมชนเกิดการพัฒนามีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน รวมไปถึงนิสิตได้รับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ความรู้ และทักษะกับชุมชน

1.2 มหาวิทยาลัยพะเยา ควรจัดการอบรมนิสิตผู้ปฏิบัติงานด้านกิจการนิสิต เพื่อส่งเสริมการพัฒนาทักษะด้านกระบวนการทำงานขององค์กรนิสิต ภายในมหาวิทยาลัยพะเยา ด้วยวงจรคุณภาพเพื่อยกระดับคุณภาพให้เกิดกระบวนการทำงานที่มีประสิทธิผล

1.3 กองกิจการนิสิต มหาวิทยาลัยพะเยา ควรมีการบูรณาการร่วมกับหน่วยกิจกรรมนิสิตอื่น ทั้งภายในและภายนอกเพื่อส่งเสริมการดำเนินกิจกรรมเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์นิสิต ของมหาวิทยาลัยพะเยาในแต่ละด้าน ตามความถนัดและความสนใจของหน่วยกิจกรรมต่าง ๆ

2. ข้อเสนอแนะแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาวิจัยรูปแบบการบูรณาการร่วมกันในการพัฒนาอัตลักษณ์นิสิตระหว่างมหาวิทยาลัยพะเยาและชุมชนในจังหวัดพะเยา เพื่อตอบสนองและอาจเป็นประโยชน์ต่อเป้าประสงค์การพัฒนาอัตลักษณ์นิสิตกับชุมชนอย่างยั่งยืนของมหาวิทยาลัยพะเยา

2.2 ควรมีการศึกษาวิจัยรูปแบบการดำเนินตามกลยุทธ์เพื่อพัฒนาอัตลักษณ์นิสิตด้วยวงจรคุณภาพของมหาวิทยาลัยพะเยา เพื่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยเน้นและให้ความสำคัญกับความสนใจของกลุ่มเป้าหมายที่ต้องการพัฒนาอัตลักษณ์นิสิต เพื่อให้ได้โครงการและกิจกรรมที่ตรงต่อความต้องการของกลุ่มเป้าหมายและนำไปสู่กระบวนการวงจรคุณภาพในการนำโครงการและกิจกรรมไปปฏิบัติต่อไป

บรรณานุกรม

กฤษฎา เกรียงไกรกุล. (2563). **วงจรชีวิตองค์การ และ ภาวะผู้นำ ที่ส่งผลต่อการคงอยู่ขององค์การกรณีศึกษา ซีรีเกาหลี** "Start-Up". ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ. สืบค้นจาก https://doi.org/10.58837/CHULA.IS.2020.391

กองกิจการนิสิต มหาวิทยาลัยพะเยา. (2566). **แผนยุทธศาสตร์ กองกิจการนิสิต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 – 2570**. มหาวิทยาลัยพะเยา: พะเยา.

เกียรติพงษ์ อุดมธนะธีระ. **วงจรการควบคุมคุณภาพหรือ วงจรเด็มมิ่ง (**Deming Cycle). Retrieved from http://iok2u.com/article/innovation/pdca-cycle-deming-cycle

ขนิษฐา เสนา, สุพจน์ อิงอาจ และศยามน อินสะอาด. (2565). ผลการใช้วีดิทัศน์แบบสาธิต เรื่อง การบริหารจัดการโครงการกิจกรรมนักศึกษา ด้วยวงจรเดมมิ่ง (PDCA) สำหรับนักศึกษาระดับปริญญาตรี. **วารสารเทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา**, 17(22), 1–16.

ชนมณี ศิลานุกิจ, อำนวย ทองโปร่ง, รังสรรค์ มณีเล็ก และสุวัฒน์ วิวัฒนานนท์. (2563). รูปแบบการบริหารโรงเรียนโดยใช้วงจรคุณภาพ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร. **วารสารดุษฎีบัณฑิตทางสังคมศาสตร์**, 10(1), 43–58.

ชมพู โกติรัมย์. (2550). รอยต่อความทันสมัยและการพัฒนา 2550. **กรุงเทพธุรกิจ,**

ณัฏฐพันธ์ เขจรนันทน์. (2552). **การจัดการเชิงกลยุทธ์ (ฉบับปรับปรุงใหม่)**. กรุงเทพมหานคร: ซีเอ็ดยูเคชั่น.

ณัฏฐ์ณพัชร์ อ่อนตาม. (2562). ทคนิคการบริหารงานแบบ PDCA (Deming Cycle) PDCA (Deming Cycle) Management Techniques. **วารสารสมาคมพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาแห่งประเทศไทย**, 1(3), 39-46.

ดาวดล จันทรประทิน, สุธาสินี บุญญาพิทักษ์ และนิรันดร์ จุลทรัพย์. (2560). การมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมเสริมหลักสูตรตามวงจรคุณภาพเดมมิ่ง (Deming Cycle) ของนักศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย พื้นที่สงขลา. **วารสารวิจัยมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย**, 9(1), 98-112.

เดโช แขน้ำแก้ว, เชษฐา มุหะหมัด, จิตติมา ดำรงวัฒนะ, ดำรงพันธ์ ใจห้าวีระพงศ์ และบุญยิ่ง ประทุม. (2563). บัณฑิตพัฒนาชุมชน: วิเคราะห์ผลสำรวจและแนวทางพัฒนาคุณลักษณะ ตามอัตลักษณ์ของบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาจากมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งใน

ภาคใต้. **วารสารวิชาการเครือข่ายบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือ**, 10(1), 17–32.

ทวีศักดิ์ อินทโชติ. (2561). **การศึกษาอัตลักษณ์และการพัฒนาอัตลักษณ์นิสิตมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์บางเขน.** ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์, กรุงเทพมหานคร.

ธนัญญา จันทร์สุภา และรัตนา กาญจนพันธุ์. (2566). การบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2. **วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มมร วิทยาเขตอีสาน**, 4(2), 49–61.

ธันวดี ดอนวิเศษ และพัชรินทร์ รุจิรานุกูล. (2560). แนวทางการพัฒนาการจัดกิจกรรมนักศึกษาในการเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน. **วารสารวิจัยรำไพพรรณี**, 11(2), 167–176.

นุชจรี ศรีอุปโย และแสงหล้า สุยะราช. (2560). รูปแบบการบริหารจัดการเกษตรในเมือง กรณีศึกษาศูนย์การเรียนรู้ตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง บ้านป่าเก็ตถี่ ตำบลหนองผึ้ง อำเภอสารภี จังหวัดเชียงใหม่. **วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทิร์น**, 11(3), 261.

บดินทร์ภัทร์ สายบุตร. (2562). กระบวนการพัฒนาระบบประกันคุณภาพการศึกษาตามวงจร PDCA ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. **วารสารวิจัยวิชาการ**, 2(1), 39–53.

ปาณิสรา ส่งวัฒนายุทธ, สรัลรัตน์ พลอินทร์ และชนาภา สมใจ. (2566). แนวทางการพัฒนาอัตลักษณ์ของบัณฑิตวิทยาลัยพยาบาลพระจอมเกล้า จังหวัดเพชรบุรี: วิจัยแบบผสมผสาน. **วารสารวิจัยสุขภาพและการพยาบาล**, 39(1), 206–218.

ปิ่นนรา ยลถวิล และธรินธร นามวรรณ. (2567). การพัฒนาแนวทางการดำเนินงานแก้ปัญหาการออกกลางคันของนักเรียนโดยใช้วงจรคุณภาพ PDCA วิทยาลัยในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด. **วารสารสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, 11(1), 413–432.**

ผ่องศรี วาณิชย์ศุภวงศ์. (2546). **ระเบียบวิธีทางการศึกษา** (พิมพ์ครั้งที่ 4). ปัตตานี: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์วิทยาเขตปัตตานี.

พระธีรวัฒน์ อั้นเต้ง. (2566). การบริหารกิจการนิสิตนักศึกษาของสถาบันอุดมศึกษาด้านกิจกรรมการพัฒนานิสิตระดับอุดมศึกษาตามคุณลักษณะที่พึงประสงค์. **วารสารปรัชญาดุษฎีบัณฑิตทางสังคมศาสตร์**, 2(2), 1–14.

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี. **การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ**. สืบค้นจาก https://hiperc.sru.ac.th/pluginfile.php/133163/mod_resource/content/0/%E0%B8%81%E0%B8%A5%E0%B8%A2%E0%B8%B8%E0%B8%97%E0%B8%98%E0%B9%8C%20%208.pdf

รงค์ บุญสวยขวัญ. (2560). การบริหารการเปลี่ยนแปลง: กรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย. **วารสารอาศรมวัฒนธรรมวลัยลักษณ์ มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์**, 17(1), 39–62.

สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม. **แผนด้านการอุดมศึกษาเพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนของประเทศ (ฉบับปรับปรุง) พ.ศ. 2566–2570** กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม. สืบค้นจาก http://surl.li/knrnb

สุธีมนต์ ทรงศิริโรจน์, ภาคภูมิ ภัควิภาส และรัฐนันท์ พงศ์วิริทธิ์ธร. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการองค์ความรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่น กรณีศึกษา หมู่บ้านดอนหลวง ตำบลแม่แรง อำเภอป่าซาง จังหวัดลำพูน. **วารสารราชมงคลล้านนา**, 4(1), 1–10.

สุพานี สฤษฎ์วานิช. (2546). **การบริหารเชิงกลยุทธ์: แนวคิดและทฤษฎี.** กรุงเทพมหานคร: ซีเอ็ด ยูเคชั่น

สุพิณ เกชาคุปต์. (2544). **รัฐศาสตร์-การบริหารองค์การ:รวมบทความวิชากร.** กรุงเทพมหานคร: คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2544

สุภาพร บัวผัด. (2561). **แนวทางการเพิ่มศักยภาพองค์กรบริหารกิจกรรมนิสิตในการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร**. การวิจัยเพื่อการพัฒนางานประจำ (R2R : Routine to Research).มหาวิทยาลัยพะเยา.

สุรชัย เทียนขาว. (2563). กิจกรรมนอกหลักสูตรเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน. **วารสารวิชาการสถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ** 6(2)

สมจิต ไชยเชษฐ สมเกตุ อุทธโยธา และจักรปรุฬห์ วิชาอัครวิทย์. (2561). การบริหารงานโรงเรียนต้นแบบการเรียนรวม ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูนเขต 2 ตามวงจรคุณภาพ (PDCA). **พิฆเนศวร์สาร,** 14(1), 177–192.

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2520). **การบริหารกิจกรรมนักเรียน**. พิษณุโลก : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พิษณุโลก

สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม. (2562). **ยุทธศาสตร์การพัฒนานิสิต นักศึกษา ในสถาบันอุดมศึกษา**. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร.

สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม. (2566). **แผนด้านการอุดมศึกษาเพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนของประเทศ** (ฉบับปรับปรุง) พ.ศ. 2566–2570 กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม. สืบค้นจาก http://surl.li/knrnb

สำเนาว์ ขจรศิลป์. (2524). **หลักการกิจการนักศึกษา**. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร. กรุงเทพมหานคร.

สำเริง บุญเรืองรัตน์. (2549). **การบริหารตามหลักอริยสัจสี่.** กรุงเทพมหานคร : SUNPRINTING

เอกพล อังศิวาพงษ์. (2553). **กลยุทธ์ธุรกิจและกลยุทธ์ทางการตลาดที่มีต่อการตัดสินใจซื้อบริการประกันชีวิตคุ้มครองวงเงินลูกค้าสินเชื่อเช่าซื้อรถยนต์กรณีศึกษา ธนาคารธนชาต สาขาเพชรเกษม กรุงเทพมหานคร**. การค้นคว้าอิสระ, มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย. จาก https://searchlib.utcc.ac.th/library/onlinethesis/301898.pdf

Aldridge, C., & Colvin, M. (2024). **Writing SMART objectives for natural resource and environmental management.** Ecological Solutions and Evidence, 5, e12313. Retrieved 27 September 2023, https://doi.org/10.1002/2688–8319.12313

Channell, M. **Maslow's Hierarchy of Needs: How Leaders & Managers Can Motivate Their Teams.** TSW Training. Retrieved September 29, 2023, from https://www.tsw.co.uk/blog/leadership–and–management/maslows–hierarchy–of–needs/

Choudhury, S., & Routray, P. (2024). **Knowledge Management. DESIDOC Journal of Library & Information Technology,** 44, P.77–87. Retrieved 25 September 2023, from https://doi.org/10.14429/djlit.44.2.19309

Deming in Mycoted. (2004). **Plan Do Check Act (PDCA).** (Online). Retrieved 20 September 2023, from http://www.mycoted.com/creativity/techniques/pdca.php

Irfan, M., Khan, S. Z., Hassan, N., Hassan, M., Habib, M., Khan, S., & Khan, H. H. (2021). **Role of Project Planning and Project Manager Competencies on Public Sector Project Success.** Sustainability, 13(3), Article 3. Retrieved 25 September 2023, from https://doi.org/10.3390/su13031421

Mainardes, E. W., Ferreira, J., & Raposo, M. L. (2014). **Strategy and Strategic Management Concepts: Are They Recognised by Management Students? E+M Ekonomie a Management,** 17(1), 43–61. Retrieved 25 September 2023,

from https://doi.or g/10.15240/tul/001/2014-1-004

Monticelli, J., Fossatti, P., Silva, L., & Luz, C. (2024). Innovative university: Evidence from university management. **International Journal of Educational Management,** 38. Retrieved 25 September 2023, from https://doi.org/10.1108/IJEM-05-2022-0174

Purushothama, B. (2024). **Introduction to quality management.** (pp.1–10). https://doi.org/10.1201/9781003476870-1

Sima, K. (2022). **Executing,** Monitoring and Controlling a Project, the Right Way.

Sommer, L. (2023). **A Comparative Analysis of Stakeholder and Role Theories in Project Management and Change Management.** Swamidass, P. M. (editor). (2000). Deming cycle (PDCA)DEMING CYCLEPlan–do–check act (PDCA)(PDCA). In Encyclopedia of Production and Manufacturing Management (pp. 155–155). Springer US. https://doi.org/10.1007/1-4020-0612-8_229

Wang, L., & Zhao, J. (2024). **Risk Management**. (PP. 179–201). Retrieved 25 September 2023, from https://doi.org/10.1007/978-3-031-55885-6_9

Wheelen, T. L., & Hunger, J. D. (2008). **Strategic management and business policy (11th ed.).** Upper Saddle River, NJ: Pearson Prentice Hall..

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก แบบสัมภาษณ์การวิจัย

แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย ชุดที่ 1

เรื่อง แนวทางการดำเนินงานตามกลยุทธ์เพื่อพัฒนาอัตลักษณ์นิสิตด้วยวงจรคุณภาพของมหาวิทยาลัยพะเยา

คำชี้แจง :

แบบสัมภาษณ์ชุดนี้ใช้สำหรับสัมภาษณ์ผู้มีบทบาทสำคัญซึ่งเป็นผู้มีส่วนร่วมรับผิดชอบโดยตรงในการบริหารและการดำเนินงานตามกลยุทธ์เพื่อพัฒนาอัตลักษณ์นิสิตด้วยวงจรคุณภาพของมหาวิทยาลัยพะเยา ซึ่งได้แก่ กลุ่มผู้บริหารมหาวิทยาลัย กลุ่มผู้ปฏิบัติงานด้านกิจกรรมนิสิต จำนวน 4 คน เพื่อนำไปเป็นข้อมูลในการศึกษาการเก็บข้อมูลทั้งหมดจะเป็นความลับ จำนวน 1 ปี โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลไว้ในระบบคอมพิวเตอร์ของผู้วิจัยที่มี PASSWORD ในการเข้าถึงข้อมูล

ข้อมูลผู้สัมภาษณ์

ชื่อ – สกุล นายกานตพงศ์ สุวรรณพจน์

วัน เดือน ปี ที่สัมภาษณ์

.....

เวลา.....สถานที่สัมภาษณ์

.....

ตอนที่ 1 ข้อมูลผู้ให้สัมภาษณ์

ตำแหน่ง.....สังกัด.....

ประสบการณ์ด้านการดำเนินงานกิจกรรมนิสิตในมหาวิทยาลัยพะเยา.....ปี

ตอนที่ 2

สภาพปัจจุบันของการบริหารงานตามกลยุทธ์เพื่อพัฒนาอัตลักษณ์นิสิตขององค์การนิสิต มหาวิทยาลัยพะเยา เป็นอย่างไร

สุนทรียภาพ (Aesthetics)

.....

.....

.....

สุขภาพ (Health)

.....

.....

.....

บุคลิกภาพ (Personality)

.....

.....

.....

สภาพปัจจุบันของการบริหารงานภายใต้วงจรคุณภาพ ขององค์การนิสิต มหาวิทยาลัยพะเยา เป็นอย่างไร

การวางแผน (Plan)

.....

.....

.....

การปฏิบัติ (Do)

.....

.....

.....

การตรวจสอบ (Check)

.....

.....

.....

การปรับปรุง (Act)

.....

.....

.....

ตอนที่ 3

สภาพที่พึงประสงค์ในการบริหารงานตามกลยุทธ์เพื่อพัฒนาอัตลักษณ์นิสิตขององค์การนิสิตด้วยวงจรคุณภาพ มหาวิทยาลัยพะเยา เป็นอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ (ถ้ามี)

.....

.....

.....

.....

.....

แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย ชุดที่ 2

เรื่อง แนวทางการดำเนินงานตามกลยุทธ์เพื่อพัฒนาอัตลักษณ์นิสิตด้วยวงจรคุณภาพของมหาวิทยาลัยพะเยา

คำชี้แจง :

แบบสัมภาษณ์ชุดนี้ใช้สำหรับสัมภาษณ์ผู้มีบทบาทสำคัญซึ่งเป็นผู้มีส่วนร่วมรับผิดชอบโดยตรงในการบริหารและการดำเนินงานตามกลยุทธ์เพื่อพัฒนาอัตลักษณ์นิสิตด้วยวงจรคุณภาพของมหาวิทยาลัยพะเยา ซึ่งได้แก่ กลุ่มนิสิตผู้ดำเนินงานองค์การนิสิต จำนวน 15 คน เพื่อนำไปเป็นข้อมูลในการศึกษาการเก็บข้อมูลทั้งหมดจะเป็นความลับ จำนวน 1 ปี โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลไว้ในระบบคอมพิวเตอร์ของผู้วิจัยที่มี PASSWORD ในการเข้าถึงข้อมูล

ข้อมูลผู้สัมภาษณ์

ชื่อ – สกุล นายกานตพงศ์ สุวรรณพจน์

วัน เดือน ปี ที่สัมภาษณ์

.....

เวลา.....สถานที่สัมภาษณ์.....

.....

ตอนที่ 1 ข้อมูลผู้ให้สัมภาษณ์

ตำแหน่ง.....สังกัด.....

ประสบการณ์ด้านการดำเนินงานกิจกรรมนิสิตในมหาวิทยาลัยพะเยา

.....ปี

ตอนที่ 2

สภาพปัจจุบันของการบริหารงานตามกลยุทธ์เพื่อพัฒนาอัตลักษณ์นิสิตขององค์การนิสิต มหาวิทยาลัยพะเยา เป็นอย่างไร

สุนทรียภาพ (Aesthetics)

.....

.....

.....

สุขภาพ (Health)

.....

.....

.....

บุคลิกภาพ (Personality)

.....

.....

.....

รู้จักการดำเนินงานด้วยวงจรคุณภาพหรือไม่ เป็นอย่างไร

.....

.....

.....

ในการดำเนินงานที่ผ่านมามีการใช้วงจรคุณภาพ (PDCA) **หรือไม่ อย่างไรบ้าง**

การวางแผน (Plan)

.....

.....

.....

การปฏิบัติ (Do)

.....

.....

.....

การตรวจสอบ (Check)

.....

.....

.....

การปรับปรุง (Act)

.....

.....

.....

ตอนที่ 3

สภาพที่พึงประสงค์ในการบริหารงานตามกลยุทธ์เพื่อพัฒนาอัตลักษณ์นิสิตขององค์การนิสิตด้วยวงจรคุณภาพ มหาวิทยาลัยพะเยา เป็นอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ (ถ้ามี)

.....

.....

.....

.....

.....

ภาคผนวก ข ผลการประเมิน Index of Item Objective Congruence (IOC)

แบบสัมภาษณ์งานวิจัย ชุดที่ 1

ประเด็นการประเมิน	ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					ความหมาย
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	รวม	IOC	
ข้อมูลผู้สัมภาษณ์						
1. ตำแหน่ง	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
2. สังกัด	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
3. ประสบการณ์ด้านการดำเนินงานกิจกรรมนิสิตในมหาวิทยาลัยพะเยา	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
ข้อคำถาม						
1.สภาพปัจจุบันของการบริหารงานตามกลยุทธ์เพื่อพัฒนาอัตลักษณ์นิสิตด้านสุนทรียภาพ ขององค์การนิสิตมหาวิทยาลัยพะเยา เป็นอย่างไร	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
2.สภาพปัจจุบันของการบริหารงานตามกลยุทธ์เพื่อพัฒนาอัตลักษณ์นิสิตด้านสุขภาพ ขององค์การนิสิตมหาวิทยาลัยพะเยา เป็นอย่างไร	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
3.สภาพปัจจุบันของการบริหารงานตามกลยุทธ์เพื่อพัฒนาอัตลักษณ์นิสิตด้านบุคลิกภาพ ขององค์การนิสิตมหาวิทยาลัยพะเยา เป็นอย่างไร	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

ประเด็นการประเมิน	ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					ความหมาย
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	รวม	IOC	
4.สภาพปัจจุบันของการบริหารงานภายใต้วงจรคุณภาพ ด้านการวางแผนขององค์การนิสิต มหาวิทยาลัยพะเยา เป็นอย่างไร	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
5.สภาพปัจจุบันของการบริหารงานภายใต้วงจรคุณภาพ ด้านการปฏิบัติขององค์การนิสิต มหาวิทยาลัยพะเยา เป็นอย่างไร	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
6.สภาพปัจจุบันของการบริหารงานภายใต้วงจรคุณภาพด้านการตรวจสอบขององค์การนิสิต มหาวิทยาลัยพะเยา เป็นอย่างไร	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
7.สภาพปัจจุบันของการบริหารงานภายใต้วงจรคุณภาพ ด้านการปรับปรุงขององค์การนิสิต มหาวิทยาลัยพะเยา เป็นอย่างไร	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

ประเด็นการประเมิน	ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					ความหมาย
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	รวม	IOC	
8.สภาพที่พึงประสงค์ในการบริหารงานตามกลยุทธ์เพื่อพัฒนาอัตลักษณ์นิสิตขององค์การนิสิตด้วยวงจรคุณภาพมหาวิทยาลัยพะเยา เป็นอย่างไร	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

แบบสัมภาษณ์งานวิจัย ชุดที่ 2

ประเด็นการประเมิน	ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					ความหมาย
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	รวม	IOC	
ข้อมูลผู้สัมภาษณ์						
1. ตำแหน่ง	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
2. สังกัด	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
3. ประสบการณ์ด้านการดำเนินงานกิจกรรมนิสิตในมหาวิทยาลัยพะเยา	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
ข้อคำถาม						
1.สภาพปัจจุบันของการบริหารงานตามกลยุทธ์เพื่อพัฒนาอัตลักษณ์นิสิตด้านสุนทรียภาพ ขององค์การนิสิตมหาวิทยาลัยพะเยา เป็นอย่างไร	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

ประเด็นการประเมิน	ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					ความหมาย
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	รวม	IOC	
2.สภาพปัจจุบันของการบริหารงานตามกลยุทธ์เพื่อพัฒนาอัตลักษณ์นิสิตด้านสุขภาพ ขององค์การนิสิตมหาวิทยาลัยพะเยาเป็นอย่างไร	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
3.สภาพปัจจุบันของการบริหารงานตามกลยุทธ์เพื่อพัฒนาอัตลักษณ์นิสิตด้านบุคลิกภาพ ขององค์การนิสิตมหาวิทยาลัยพะเยา เป็นอย่างไร	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
4.รู้จักการดำเนินงานด้วยวงจรคุณภาพหรือไม่ เป็นอย่างไร	+1	+1	0	2	0.667	ใช้ได้
5.ในการดำเนินงานที่ผ่านมามีการใช้วงจรคุณภาพ (PDCA) หรือไม่ อย่างไรบ้าง	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
6.ในการดำเนินงานที่ผ่านมามีการวางแผนหรือไม่อย่างไรบ้าง	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
7.ในการนำแผนการดำเนินงาน ไปปฏิบัติ มีหรือไม่ อย่างไรบ้าง	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

ประเด็นการประเมิน	ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					ความหมาย
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	รวม	IOC	
8.ในการดำเนินงานที่ผ่านมามีการตรวจสอบผลหรือไม่ อย่างไรบ้าง	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
9.หลังการดำเนินงาน มีการนำผลการดำเนินงานมาปรับปรุง หรือไม่อย่างไรบ้าง	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
10.สภาพที่พึงประสงค์ในการบริหารงานตามกลยุทธ์เพื่อพัฒนาอัตลักษณ์นิสิตขององค์การนิสิตด้วยวงจรคุณภาพมหาวิทยาลัยพะเยา เป็นอย่างไร	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

ภาคผนวก ค ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

1. ผู้บริหารมหาวิทยาลัย

– ผู้อำนวยการกองกิจการนิสิต (ประสบการณ์ด้านกิจกรรมนิสิต 20 ปี)

2. ผู้ปฏิบัติงานด้านกิจกรรมนิสิต

– หัวหน้างานกิจกรรมนิสิต กองกิจการนิสิต (ประสบการณ์ด้านกิจกรรมนิสิต 20 ปี)

– นักวิชาการศึกษา กองกิจการนิสิต (ประสบการณ์ด้านกิจกรรมนิสิต 20 ปี)

– นักวิชาการศึกษา กองกิจการนิสิต (ประสบการณ์ด้านกิจกรรมนิสิต 10 ปี)

3. นิสิตผู้ปฏิบัติงานองค์การ

กลุ่มที่ 1

– นายกองค์การนิสิต วาระปี 2566

– เลขานุการองค์การนิสิต วาระปี 2566

– เหรัญญิกองค์การนิสิต วาระปี 2566

– กรรมการ วาระปี 2566

– กรรมการ วาระปี 2566

กลุ่มที่ 2

– รองนายกองค์การนิสิต วาระปี 2566

– รองนายกองค์การนิสิต วาระปี 2566

– กรรมการ วาระปี 2566

– อนุกรรมการ วาระปี 2566

– อนุกรรมการ วาระปี 2566

กลุ่มที่ 3

– รองนายกองค์การนิสิต วาระปี 2566

– รองนายกองค์การนิสิต วาระปี 2566

– กรรมการ วาระปี 2566

– อนุกรรมการ วาระปี 2566

– อนุกรรมการ วาระปี 2566

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	กานตพงศ์ สุวรรณพจน์
วัน เดือน ปี เกิด	5 กรกฎาคม 2539
สถานที่เกิด	จังหวัดพิจิตร
วุฒิการศึกษา	พ.ศ. 2562, รบ. (รัฐศาสตร์บัณฑิต), มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา
ที่อยู่ปัจจุบัน	56 ถ.ชมฐีระเวช ซอย 7 ตำบลตะพานหิน อำเภอตะพานหิน จังหวัดพิจิตร
ผลงานตีพิมพ์	กานตพงศ์ สุวรรณพจน์ และน้ำทิพย์ เสมอเชื้อ (ผู้บรรยาย). (20 เมษายน 2567). แนวทางการดำเนินงานตามกลยุทธ์เพื่อพัฒนาอัตลักษณ์นิสิตด้วยวงจรคุณภาพของมหาวิทยาลัยพะเยา. ในการประชุมวิชาการบัณฑิตศึกษาครั้งที่ 10 (หน้า 603-617). พะเยา: มหาวิทยาลัยพะเยา.